

# معايير تصنيف المنشآت الصغيرة

تختلف هذه المعايير وفق البلد واقتصاده. ولكن كثيراً ما تطرح معايير للتصنيف تناول:

■ عدد الأشخاص المشغولين في المنشأة (وهو أبرز المعايير شيوعاً في الاستعمال). وتعتبر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD المنشأة صغيرة إذا عمل بها أقل من مئة عامل بينما هذا الحجم قد يعتبر متوسطاً أو كبيراً في بعض البلدان النامية.

■ حجم إنتاج المنشأة أو حجم المبيعات من السلع أو الخدمات.

■ قيمة أصول الشركة أو موجوداتها الإنتاجية.

■ مقدار أو قيمة الطاقة التي تستخدمها المنشأة.

- عمل صاحب المنشأة فيها .
- درجة التخصص في الإدارة .
- انتساب المنشأة إلى القطاع غير النظامي .
- وقد لا يكون بعض هذه المعايير دقيقا . فموضوع عدد العمال مثلا، يطرح وجود مؤسسات قليلة عدد المشتغلين ولكنها تعمل في تقانات مرتفعة جدا في قطاع حديث وباتجاهية عالية والقيمة المضافة التي تولدها عالية جدا وكذلك رأس مالها . بينما قد تستخدم مؤسسة صغيرة لمعالجة الأغذية عددا كبيرا من العمال في فترة الحصاد مثلا . .



# دور المنشآت الصغيرة والقطاع غير المنظم في التشغيل

■ على الرغم من قلة البيانات القابلة للمقارنة المتاحة عن هذه المنشآت فإن دورها هام في النشاط الاقتصادي وفي العمالة في البلدان المتقدمة والنامية .

■ بالاستشهاد بالنموذج الأمريكي، ربما أدى، دون وعي منا، إلى تبني سياسات غير رحيمة بالتنمية !

■ وأن أكثر من ربع العمالة هو في شركات تستخدم أقل من 4 اشخاص. وتتعاقد شركة فورد مع 3200 مورد منفصل ووسط مراحل الإنتاج. ويرى بعض الكتاب أن باستطاعة بضعة "رجال ونساء" أن ينتجوا ثقما تكنولوجيا قبالا للتسويق من منازلهم معتمدين على رأس مال صغير ولكن مسلحين بالخبرة الفنية والحس التجاري، بسبب التطورات التكنولوجية".

■ وتبلغ حصة المنشآت الصغيرة في التصدير نسبة هامة فهي تتعدى 30% في ايطاليا و 62% في تركيا و 40% في كوريا و 50% في الصين .

■ إن البيانات الاحصائية عن العمالة في القطاع غير المنظم والى حد ما في المنشآت الصغيرة في الوطن العربي قليلة ومبعثرة وتشكو من عدم الانتظام في الصدور ومن ضعف النوعية (الوثوقية) . وفي الجدول (2-11) بعض الأرقام المتاحة عن القطاع غير المنظم في عدد من البلدان العربية .



## العمالة في القطاع غير الرسمي في الجزائر، ومصر، والمملكة المغربية وتونس (%)

النشاط	النسبة من العمالة في القطاع	المساهمة في العمالة	السنة	النشاط/ البلد
100.0	83.5	28.9	1985	كافة أنواع العمالة غير الزراعية الجزائر مصر المملكة المغربية تونس
100.0	85.7	43.6	1976	
100.0	82.7	39.7	1986	
100.0	73.9	57.0	1982	
..	..	63.0	1991	
100.0	72.3	46.7	1980	
..	..	35.0	1989	
65.7	97.1	32.7	1985	الخدمات الجزائر مصر المملكة المغربية تونس
59.6	93.1	40.9	1976	
46.4	79.7	30.0	1986	
47.0	79.2	53.1	1982	
35.5	76.3	35.0	1980	
19.1	63.2	25.0	1985	البناء والتشييد الجزائر مصر المملكة المغربية تونس
14.4	98.8	76.2	1976	
24.6	97.2	81.0	1986	
13.5	62.2	63.2	1982	
22.9	74.9	70.6	1980	
15.2	69.5	22.1	1985	الصناعة التحويلية والتعدين والصناعة الجزائر مصر المملكة المغربية تونس
20.5	82.5	47.1	1976	
22.6	73.3	38.8	1986	
38.3	71.7	71.7	1982	
32.9	62.7	46.1	1980	

.. غير متوفر

ملاحظة: قد لا يصل مجموع المكونات إلى 100 بسبب الأنشطة غير القابلة للتصنيف.

Source: Calculated from Charmes 1993 for Algeria, Morocco, and Tunisia and from CAP, MAS surveys for Egypt.



# النسب المئوية للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بعض البلدان

أمريكا اللاتينية وأفريقيا وبلندا		دول آسيوية		بلدان صناعية	
النسبة المئوية	البلد	النسبة المئوية	البلد	النسبة المئوية	البلد
٥٠ و ٨٠ %	المكسيك	٧٩ و ٢ %	اندونيسيا	٧٩ و ٩ %	اسبانيا
٣٦	كولومبيا	٨٤ و ٣	الصين	٦٢ و ٨	المانيا
٧٩	البرازيل	٧٨ و ٥	كوريا	٨١ و ٣	ايطاليا
٦١	متوسط افريقيا	٧٣ و ٨	تايلند	٧٩ و ٠	البرتغال
حوالي ٦٠ %	بلندا	٦٣ و ٠	هونج كونج	٦٥ و ١	بلجيكا
		٦٨ و ٦	تاوان	٧٩ و ٠	اللاتامرك
		٣٩ و ٦	استراليا	٧٤ و ٦	سويسرا

أمريكا اللاتينية وأفريقيا وبولندا		دول آسيوية		بلدان صناعية	
		٦٩ و٤	بروناي	٦٦ و٣	فرنسا
		٤٤ و٠	سنغافورة	٦١ و٤	فنلندا
		٢٢ و٠ %	الفلبين	٦٦ و٣	المملكة المتحدة
				٦٦ و٩	الولايات المتحدة
				٧٢ و٤	اليابان
				٦٥ و٤ %	كندا

■ وتقدم البيانات الدولية فرصاً إضافية لفهم أهمية هذه القطاعات في التشغيل . ففي دول منظمة التعاون واللجنة الاقتصادية حظيت المؤسسات الصغيرة الحجم عام 1994 بنسب من العاملين تراوحت بين 43.4 في الولايات المتحدة و44.6 في ألمانيا إلى 71.4 % في إيطاليا .

■ وإذا جمعنا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تصل النسب إلى ما يفوق 81% في إيطاليا . وفي دول آسيا تتراوح النسبة بين 39.6% في استراليا و 84.3% في الصين . ويبلغ متوسط أفريقيا 61% .



■ وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية لعام 1994 أن 61% من العاملين خارج القطاع الزراعي هم مستخدمون في المنشآت الصغيرة جداً. وتؤكد دراسات منظمة العمل الدولية أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة هي المساهم الرئيسي في إيجاد فرص عمل جديدة في البلدان الصناعية وتنمو العمالة فيها بمعدل أعلى من نموها



# التشغيل والقطاع غير المنظم

- مقدمة
- نشأة القطاع غير المنظم ومقاربات تحليله
- عناصر تشجع بروز القطاع غير المنظم
- معايير تصنيف القطاع غير المنظم
- معايير تصنيف المنشآت الصغيرة
- دور المنشآت الصغيرة والقطاع غير المنظم في التشغيل
- مشكلات الاستخدام في القطاع غير المنظم والمنشآت الصغيرة
- آفاق القطاع غير المنظم

# القطاع غير النظامي

## ■ نشأة المصطلح:

■ ملاحظة أنه بالرغم من الهجرة المتنامية للمدن، وتباطؤ معدلات التشغيل في القطاع الحديث، فإن نسب البطالة كانت أقل مما توقعته النماذج الحاسوبية.

■ بالتقصي وجد أن قطاعاً لا يستهان به من القوى العاملة لا هو يعمل بالزراعة، ولا في القطاع الحديث، ولا هو عاطل بشكل مفتوح.

■ بعثة منظمة العمل الدولية إلى كينيا عام 1971 وملاحظة وجود وحدات صغيرة غير مسجلة يعمل بها نسبة كبيرة من العمالة، واستخدام مصطلح القطاع غير النظامي لكون معظم سماته تضاد سمات القطاع الخاص المسجل.

# القطاع غير النظامي

■ يرجع البعض التسمية إلى (Hart,K) باعتبار أنه أعد دراسة عام 1971 عن غانا نشرت عام 1973 استخدم فيها المصطلح، وأنه كان عضواً في بعثة منظمة العمل الدولية إلى كينيا .  
ثلاثة أساليب تحليلية:

- ازدواجي (مقارنة مع القطاع النظامي)
- قطاعي عن معايير كيفية للنشاط (حجم الوحدة - تنظم إداري) .
- فردي عن معايير الأفراد العاملين (غير أجري - الدخل) .
- منظومي (العلاقات الارتباطية بين أنماط الإنتاج) "الجزء في إطار الكل"
- شرعي وقانوني (شرعي غير قانوني - شرعي خارج على القانون)



# الاستنتاجات

- القطاع غير المنظم لا يتواجد إلا في البلدان التي تمر بصعوبات (بدون هياكل حكومية - هياكل غير ملائمة - هياكل غير قادرة).
- من المطلوب دراسة ما إذا كان القطاع غير المنظم "مرحلة وقتية انتقالية".
- هل القطاع غير المنظم ردة فعل للتكنولوجيا المستوردة تدفعها رغبة في المحافظة على التقاليد.
- كلما ارتفعت معدلات الضرائب، تطورات الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية.



# أهم ميزات القطاع غير المنظم

- القدرة الفائقة على إحداث مواطن الشغل، وحركيته وسهولة تأقلمه مع اقتصاد السوق، وسهول الخروج من الأنشطة بدون نفقات هامة تذكر.
- أهم عيوبه:
- انعدام التغطية الاجتماعية لعمالة، مداخيل متدنية، ظروف عمل صعبة جداً وخطرة، قصور في تراكم رأس المال الضروري للاستثمار.



# مشكلات الاستخدام في القطاع غير المنظم والمنشآت الصغيرة

■ إذا كان من الصعب التعميم نظراً لعدم تجانس المؤسسات في هذين القطاعين فثمة قواسم مشتركة قد لا تكون بالضرورة متواجدة في كل البلدان أو القطاعات أو المؤسسات. وتدور معظم مشكلات التشغيل في هذه المنشآت حول قصور حماية العاملين من حيث مستوى الأجور وظروف العمل والسلامة المهنية والصحة وعمل الأطفال وفقدان أو قصور اعانات البطالة والعجز والشيخوخة والمرض. كما تتعلق بضعف التقانة المستعملة ومهارات العاملين وبندرة فرص التدريب، وعدم استقرار سوق العمل (فقدان سريع للوظيفة ولكن أيضاً إيجاد سريع للبديل بأسرع من القطاع الحديث لنفس خصائص العمال). وأن احتمالات فشل وتصفية بعض وحدات هذه القطاعات هي أعلى من مؤسسات القطاع الحديث.



# آفاق القطاع غير المنظم والمنشآت الصغيرة

- لم يعد القطاع غير المنظم قطاعاً هامشياً أو محتقياً بل أصبح من غير الممكن تجاهل وجوده واثاره (على الدخل القومي وتوزيعه، وعلى الانتاج وتلبية الحاجات الأساسية للطبقات الشعبية وعلى الاستخدام على الخصوص). وهكذا اصبح القطاع جزءاً من برامج وخطط وسياسات التنمية في العديد من الدول وعلى الأخص فيما يتعلق بالقوى العاملة.
- كما أن هذا القطاع أثبت كفاءة من الناحية الاقتصادية وقدرة على تحقيق الربح. فهو قطاع حضري تنافسي يقدم انتاجاً قد يكون منخفض الجودة ولكنه رخيص السعر وذو سوق محلية كافية بل وقد يتوجه حتى الى التصدير.

■ والقطاع قادر على تعبئة المدخرات المحلية الضئيلة نسبياً وقادر على الاستفادة من الموارد المحلية (خامات، تقانات، بشر) التي قد تهمل بدونه. وهو قادر أيضاً على تحقيق التوازن بين احتياجات السوق المحلي والمنتجات التي ينتجها (أو الخدمات) من حيث الكم والنوع والمكان والسعر. وإن حاجته إلى الاستثمارات منسوبة إلى فرصة العمل الواحدة التي ينشئها أقل بكثير من حاجة مؤسسات القطاع المنظم.

■ وهكذا يرى العديد من الاقتصاديين ومتحذي القرار ضرورة بقاء منشآته لتحقيق فرص عمل لا تستطيع القطاعات الأخرى توفيرها، وخصوصاً لفئات صغار السن والنساء، ولمكافحة الفقر الحضري أيضاً. وإن استعراض مساوئه أو أوجه القصور فيه لا يقلل من أهميته بل ولا يدعو إلى محاولات ترسيمه (الحاقه بالقطاع المنظم الثقيل قليل المرونة، وتجريده بذلك من مزاياه النسبية).

• وإذا كان القطاع يتعرض الى تحديات انمائية أكبر من تلك التي تواجهها مؤسسات القطاع المنظم (صغيرة أو كبيرة) ويفتقر إلى التسهيلات العديدة للقطاع الأخير فإن من الضروري الإبقاء عليه ودعم مزاياه وتخفيض مساوئه أو عقبات عمله . فالمطلوب اذن:

■ توفير المرافق له .

■ توفير حصوله على التسهيلات الائتمانية

■ تسهيل مدخله الى الأسواق الأوسع داخليا وخارجيا

■ توفير حصول العاملين فيه على فرص التدريب (قبل ممارسة العمل أو خلاله) مما يرفع الانتاجية والأجور فيه .

■ ضمان الحدود المناسبة من الحماية الاجتماعية (دون أن تخرجه زيادة الأعباء من السوق) بما يرفع عن عامله (وخصوصا النساء والأطفال) الاستغلال الذي قد يتجاوز ما يمكن قبوله انسانيا ومجتمعا حتى بدعوى التنمية وخلق مواطن الشغل . ولا بد من ايجاد الوسائل المبتكرة لتحسين ظروف العمل دون استنساخ ما هو قائم في القطاع الحديث وغير المناسب لطبيعة القطاع والتحديات التي تواجهه .

■ وسيلعب القطاع مع المنشآت الصغيرة دورا واسعا في المستقبل نظرا للفرص التي توفرها تقانات الاتصال الجديدة التي غيرت من مدى استقلالية المنشآت ومفهوم المكان والحجم . وفتحت آفاق المشاركة في نظام اقتصادي عالمي مفتوح .