



منتدى الاستراتيجيات الأردني
JORDAN STRATEGY FORUM

خلق فرص عمل في الأردن:

مع التركيز على دور القطاع الخاص

تشرين الثاني 2016

تعتبر هذه الدراسة ملكية لمنتدى الإستراتيجيات الأردني. للإستفسار يرجى الإتصال بالمنتدى على البريد الإلكتروني (info@jsf.org) أو هاتف 566 6476 (6) 962+.



منتدى الاستراتيجيات الأردني JORDAN STRATEGY FORUM

جاء تأسيس منتدى الاستراتيجيات الأردني ترسيخاً لإرادة حقيقية من القطاع الخاص بالمشاركة في حوار بناء حول الأمور الاقتصادية والاجتماعية التي يُعنى بها المواطن الأردني، ويجمع المنتدى مؤسسات وشركات رائدة وفاعلة من القطاع الخاص الأردني، إضافة إلى أصحاب الرأي والمعنيين بالشأن الاقتصادي؛ بهدف بناء تحالف يدفع نحو استراتيجيات مستدامة للتنمية، ورفع مستوى الوعي في الشؤون الاقتصادية والتنموية، وتعزيز مساهمة القطاع الخاص في التنمية الشاملة. وقد تمّ تسجيل المنتدى بتاريخ 2012/8/30 بوصفه جمعية غير ربحية تحمل الرقم الوطني 2012031100026، وتقع ضمن اختصاص وزارة الثقافة.

عمان، الأردن

ت: +962 6 566 6476

ف: +962 6 566 6376

قائمة المحتويات

4	المُلخَص.....
5	مقدمة.....
6	استعراض المراجع البحثية: سوق العمل في الأردن.....
6	أ. نمو الناتج المحلي الإجمالي ليس هو المشكلة
8	ب. تدفقات العمالة
9	ج. توظيف القطاع العام
10	د. الاقتصاد في القطاعات المختلفة
12	هـ. اقتصاد النوع الاجتماعي.....
14	و. اتجاهات العمل والنوع الاجتماعي في القطاعين العام والخاص
16	ز. تعريف الشركات الصغيرة والمتوسطة SMEs وتأثيرها
17	ح. الحواجز التي تواجهها الشركات الصغيرة والمتوسطة للنجاح المستدام
20	تحليل الاستبيان
20	أ. المنهجية
20	ب. تحليل الاستبيان
26	السياسات المقترحة
26	أ. السياسات الاجتماعية والتقنية
27	ب. السياسات المالية وسياسات رأس المال
28	ج. السياسات المتعلقة بالمهارات والتعليم
29	الملحق: مجموعة أسئلة الاستبيان.....
32	المراجع.....

الملخص

توضح هذه الورقة البحثية أهمية القطاع الخاص وخاصة دور الشركات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل في الأردن، وتستعرض تركيب القوى العاملة بالإضافة إلى هيمنة القطاع العام ونقص مشاركة المرأة. كما تلقي الضوء على قدرة الشركات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) على خلق فرص عمل. فإذا كان من الممكن التخفيف من عوائق الدخول التي يواجهها عديمي الخبرة عن طريق سياسات استراتيجيات مناسبة، فبوسع الشركات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) المساعدة في حل مشكلة البطالة الرئيسية. غير أن عمل الشركات الصغيرة والمتوسطة يتطلب أيضاً إعادة تقييم للسياسات التعليمية، المالية والاجتماعية والتي تستدعي التعاون الحثيث ما بين الحكومة وهذه الشركات.

مقدمة

تعد البطالة إحدى أكثر الموضوعات الملحة في الأردن، حيث أن الاقتصاد الأردني لم يتهياً بعد لاستيعاب العدد الرسمي من الأردنيين الذين يدخلون سوق العمل المحلي كل عام. تستعرض هذه الدراسة مشكلة البطالة من خلال مراجعة شاملة للنتائج الإحصائية ودراسات السياسات، حيث تدعو إلى تطوير ودعم الشركات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) كحل محتمل للمشكلة. وتلقي هذه الورقة البحثية الضوء على المشكلات التي تواجه الشركات الناشئة في القطاع الخاص من خلال عرض نتائج المأخوذة استبيان رسمي للشركات التي تأسس معظمها منذ عام 2000 كمثال شامل لقطاعات الانتاج الوطنية، يمكن حل مثل تلك المشكلات من خلال السياسة التنفيذية الموجودة، ولكن هناك حاجة وقبل كل شيء لوجود تعاون أكبر بين الحكومة من جانب وبين ممثلي القطاع الخاص بوجه عام والشركات الصغيرة والمتوسطة بوجه خاص من جانب آخر.

تنقسم هذه الورقة البحثية إلى ثلاثة أقسام. يستعرض القسم الأول مشكلات سوق العمل الأردني والذي يبين المشاكل الرئيسية التي يواجهها مثل النمو الاقتصادي دون خلق فرص عمل، والنسبة الضعيفة لمشاركة المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى حجم القطاع العام والدور الكبير الذي يلعبه العمال الأجانب في السوق المحلي.

كما تقوم هذه الورقة البحثية بتقديم الشركات الصغيرة والمتوسطة ككيانات تنتمي للقطاع الخاص، وملاحظة صعوبات التعريف والتصنيف التي ارتبطت بهذا الموضوع في الأبحاث، ثم تقوم بتقييم تأثير الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن. ويشير البحث إلى أن الشركات الصغيرة والمتوسطة تواجه معوقات لنجاحها قد تحد من نمو فرص العمل، مثل نقص الموارد المالية، البنية التحتية المادية الضعيفة، والمنافسة مع الشركات غير الرسمية.

يعرض القسم الثاني نتائج الاستبيان الذي أجري للشركات الأردنية من خلال هذه الدراسة، والذي يكشف عن 23 نتيجة تم التوصل إليها. حيث أشارت النتائج إلى قلة معرفة الشركات الخاصة بالفرص المتاحة لتدريب العاملين من خلال مؤسسة التدريب المهني، كما أشارت إلى أن إتاحة الموارد المالية في الأردن لا يعد مشكلة رئيسية، ومن بينها أيضاً ما يظهر أن المهارات المطلوبة تتنوع بشكل كبير وفقاً لمجال عمل كل شركة والقطاع الذي تندرج تحته، وهو ما يتعارض مع ما هو موجود في الأبحاث.

هذا ويعرض القسم الأخير التوصيات وفقاً لما جاء في الاستبيان واستعراض المراجع البحثية، والتي من بينها حاجة الحكومة إلى إشراك الشركات الصغيرة والمتوسطة بشكل رسمي ونظامي أكثر، وحاجتها لأن تستثمر في تعزيز نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة من خلال الدعم الحكومي.

1. استعراض المراجع البحثية: سوق العمل في الأردن

منذ بداية الربيع العربي مثل نقص فرص العمل المناسبة المتاحة للشباب أحد أهم الأسباب الرئيسية للاحتجاجات الكبيرة والآراء المعارضة (Amin et al. 2012; Winckler 2013; IMF 2014). حيث لا يمكن استثناء الأردن من هذه المشكلة في ظل وجود سوق عمل لا يستطيع استيعاب الباحثين عن العمل الجدد والحاليين.

تشير مؤشرات النمو العالمي للبنك الدولي 2015 إلى نمو القوى العاملة الأردنية بحوالي 2.5% سنوياً (دون احتساب اللاجئين). كما أن أعمار أكثر من ثلثي السكان أقل من 35 سنة، والثلث أقل من 14 سنة. حيث ينبأ الثلث الأخير بوجود نسب عالية متزايدة للبطالة على مدى العقد القادم لأن هؤلاء الشباب سيبتعدون من تعليمهم ويدخلون إلى سوق العمل. هذا وكان معدل البطالة الإجمالي الرسمي في الأردن 13% للعام 2015، مقارنة بـ 11.9% للعام 2014، وبلغت نسبة البطالة للمرحلة العمرية ما بين 15-24 سنة أكثر من الضعف حيث وصلت إلى نسبة 26.7% للذكور و 53.3% للإناث (كانت النسبة غير الرسمية للبطالة في الأردن أعلى من ذلك بكثير). بالإضافة إلى هذه الزيادة الكبيرة لنسب البطالة بين الشباب فإن الفجوة الجندرية تتسع، حيث تعد نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث في الأردن والتي تبلغ 13.3% من بين أقل النسب في العالم، على الرغم من أن نسبة الاناث المتعلّقات في الأردن مرتفعة جداً والتي تبلغ 97% (دائرة الإحصاءات العامة، 2014).

وفقاً للتوقعات المبينة على الديموغرافية الحالية، فإن الوصول إلى النسبة الطموحة وهي 8% من البطالة ببلوغ عام 2025 سوف يتطلب خلق أكثر من 66.000 فرصة عمل جديدة في المتوسط لكل عام على مدى العقد القادم. والذي سيساعد في استيعاب القوى العاملة التي ستنمو من 1.84 مليون لتصل إلى أكثر من 2.5 مليون على مدى العشر سنوات القادمة (رؤية الأردن 2025، 2014).

أ. نمو الناتج المحلي الإجمالي ليس هو المشكلة

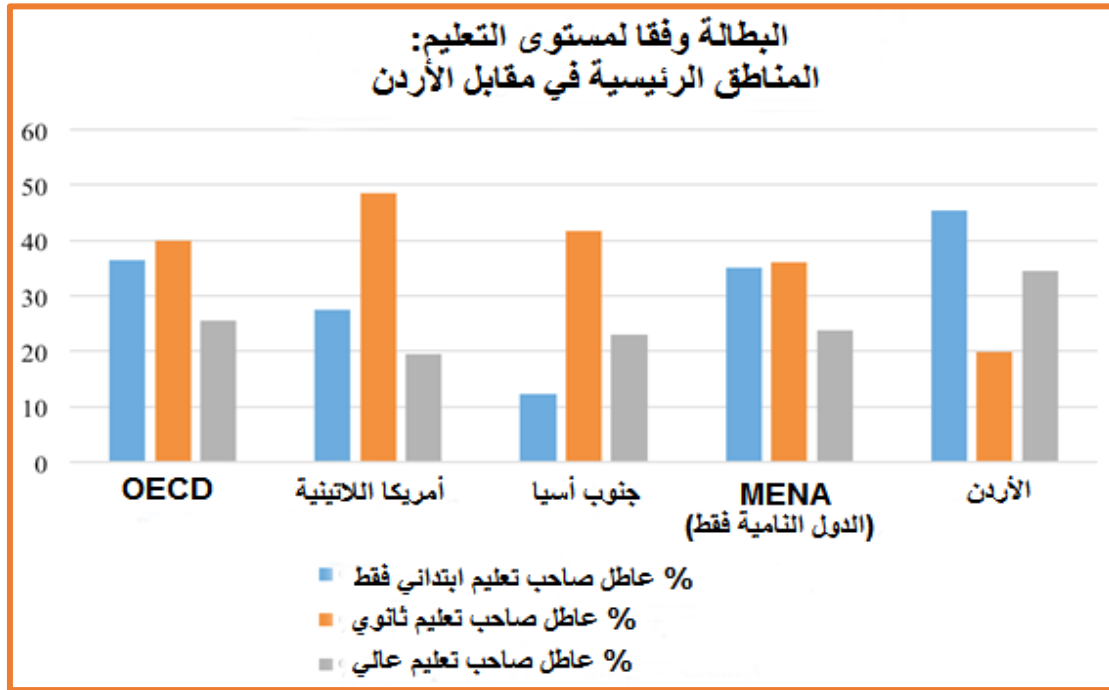
واجهت الأردن مراحل من النمو الاقتصادي المرتفع دون وجود تحسينين مقابل البطالة. فعلى سبيل المثال، خلال الفترة السابقة ما بين 2004 إلى 2008 عندما زاد نمو الناتج المحلي الإجمالي للمملكة بأكثر من 8%، والتي تمثل أعلى دورة للنمو منذ نهايات السبعينات. زادت البطالة خلال هذه السنوات من 12.4% إلى 12.7%. كما زادت البطالة أيضاً بين الشباب في المرحلة العمرية من 15-24 سنة من 27.8% إلى 28.9% (دائرة الإحصاءات العامة، 2014).

والسبب في هذا يعود إلى أنه منذ فترة التسعينيات يتم دعم النمو الاقتصادي في الأردن بواسطة القطاعات كثيفة رأس المال capital-intensive sectors التي تجذب الاستثمار الأجنبي المباشر، إلا أنها لا تولد الكثير من فرص العمل الجديدة للمواطنين، مثل قطاع العقارات والبنوك. كما انتعش الاقتصاد أيضاً من خلال القطاعات كثيفة العمالة labor-intensive sectors مثل السياحة والإنشاءات حيث أن هذه القطاعات لا تحتاج إلى عمال لديهم خبرة كما أن العاملين في هذه القطاعات أجورهم منخفضة، مما يعطي فرصة أكبر للعمال الأجانب للعمل في هذه القطاعات (CDPR, 2011; Kreishan, 2011; Saif and Choucair, 2010). في الوقت ذاته، فلقد مثل خلق فرص العمل في القطاعات كثيفة المهارة skill-intensive sectors باستثناء القطاع المالي أقل مصدر

لفرص العمل الجديدة خلال هذه الفترة (البنك الدولي، 2012a، صفحة 12). والتي تشمل خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، بالإضافة الي التصنيع الذي يحتاج الي المهارة.

وهنا تكمن المشكلة؛ حيث يعتقد الفرد انه بتحقيق المزيد من الدرجات العلمية سيضمن حصوله على وظيفة. يبين شكل 1 معدلات البطالة من مناطق حول العالم في مقابل معدلات البطالة في الأردن، حيث تم تقسيم البيانات وفقاً الى مستوى التعليم إلى ابتدائي، ثانوي والتعليم عالي. يبدو منحنى البطالة في كل من أمريكا اللاتينية، دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، جنوب آسيا، وحتى في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، على هيئة منحنى مقلوب ومفتوح للأعلى "U". والذي يعني أن أصحاب التعليم الابتدائي فقط بالإضافة الى خريجي الجامعات لا يواجهون صعوبة في إيجاد نوع من التوظيف مدفوع الأجر — حيث يعمل أصحاب التعليم الابتدائي في مهن لا تتطلب المهارة او تتطلب مهارة متوسطة بينما يعمل خريجو الجامعات فيما أسماه الاقتصاديون الغربيون توظيف "الياقات البيضاء" مثل مجال الشركات، الخدمات المالية والادارة.

شكل 1: البطالة وفقاً لمستوى التعليم: المناطق الرئيسية في مقابل الأردن



المصدر: البنك الدولي (2015)

غير أن العكس تماماً يحدث في الأردن؛ فلقد أوضحت دائرة الإحصاءات العامة في تقريرها عن التوظيف والبطالة للعام 2015 أنه يوجد نحو 7% من العاطلين عن العمل أميين، و 11.1% من أصحاب التعليم الأقل من الثانوي، 8.2% من أصحاب التعليم الثانوي، 12.6% يحملون دبلوم متوسط وهناك 18.6% يحملون درجة البكالوريوس أو درجة علمية أعلى عاطلون عن العمل، حيث أن هذه الأرقام تبين أن منحنى البطالة في الأردن يتبع المنحنى "U"، والذي يعني أن أعلى نسبة بطالة هي بين خريجي الجامعات والمعاهد. إن هذه الأرقام تعكس النسب المئوية من اجمالي السكان بينما تعكس أرقام البنك الدولي في شكل 1 النسب المئوية للبطالة بين الفئة المتعلمة من السكان.

قد تدل مستويات البطالة المرتفعة بين أصحاب التعليم الابتدائي تفضيل توظيف العمال الأجانب في وظائف لا تتطلب المهارة أو تتطلب مهارة متوسطة، إلا أن الحقيقة هي أن نسبة البطالة بين خريجي الجامعات تقترب من ضعف نسبة البطالة بين أولئك أصحاب التعليم الثانوي حتى في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، أي بشكل آخر؛ لدى الأردنيين فرصة أفضل للحصول على وظيفة إذا لم يدرسوا بالجامعة.

وأكد هذه المعلومات استبيان تم مؤخراً حول العاطلين عن العمل، حيث أظهر ارتباط ارتفاع نسب البطالة بارتفاع مستوى التعليم. ففي الواقع، وفي الربع الأول من 2015، كان حوالي 57.3% ممن يعتبرون أنفسهم بأنهم "عاطلين عن العمل" مكملين للتعليم الثانوي على الأقل. إن نظرة المجتمع الأردني السلبية نحو العمل المهني مع الدعم الضعيف للتدريب الفني والمهني بالإضافة إلى توظيف الخريجين قد ساهمت في زيادة نسبة أصحاب التعليم العالي. حيث أنه وفي العام 2013 قدرت وزارة التعليم العالي أن نحو 8% إلى 10% فقط من حاملي الشهادات الجامعية هم من المتخصصين في المجالات الفنية، وهي نسبة أقل كثيراً من النسبة المتوسطة التي تم تسجيلها في الدول التي لا تنتمي إلى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والتي بلغت 60% (Jordan Times, 2013).

ب. تدفقات العمالة

تعد الأردن دولة مصدرة ومستوردة للعمالة في نفس الوقت. حيث أظهر المسح التبعي لسوق العمل الأردني للعام 2010 (المشار له لاحقاً بـ JLMPS) أن هناك فرد واحد على الأقل من العائلة في نحو 3.7% من كل الأسر قام بالهجرة إلى الخارج للبحث عن فرصة عمل أفضل، وأن أكثر من 81% من أولئك المهاجرين كانوا من أصحاب التعليم الثانوي أو التعليم العالي، بينما كان نحو 55% منهم من حاملي الشهادات الجامعية (دائرة الإحصاءات العامة، 2010).

يتم توظيف الغالبية العظمى من الأردنيين المهاجرين في العالم العربي (غالباً في دول الخليج المجاورة). وعند وضع ذلك في مضمون تاريخي، فإن نسبة العمالة الأردنية بالخارج إلى عدد سكان الأردن قد انخفضت تدريجياً بمرور الوقت، من نحو 6.99% في العام 1970 إلى 5% في العام 2006 (Magableh وآخرين، 2010، صفحة 60). ومن المتوقع الآن أن تصل النسبة إلى نحو 4.8%. وبحسب دائرة الإحصاءات العامة فإن عدد الأردنيين العاملين حالياً في الخليج كما يلي: 236.000 في المملكة العربية السعودية، 170.000 في الإمارات العربية المتحدة و 70.000 في الكويت.

بالنظر إلى أسباب ذلك وللتعامل مع هذا الوضع، فإن سوق العمل الأردني يستوعب أيضاً عدد كبير نسبياً من العمال الأجانب. ففي العام 2014 أظهرت تقديرات وزارة العمل وجود نحو 324.410 عامل أجنبي مسجل رسمياً في الأردن (دائرة الإحصاءات العامة، 2014). غير أنه لا شك أن العدد الحقيقي أكبر من ذلك بكثير، إذ أن هناك مئات الآلاف من العمال الأجانب أغلبهم من مصر والعراق (قبل أزمة اللاجئين السوريين) انتهت تصاريح إقامتهم لكنهم لم يغادروا المملكة. ثانياً، جميع العمال من اللاجئين السوريين والذي يشكلون (99%) من 1.26 مليون سوري ممن يقيمون في الأردن يعملون بشكل غير رسمي ولذلك فهم موظفين بشكل غير رسمي، وذلك بحسب الدراسة المشتركة التي قامت بها منظمة العمل الدولية ILO ومؤسسة فافو النرويجية للأبحاث FAFO حول تأثير اللاجئين السوريين على سوق العمل الأردني.

مما سبق؛ ولوضع تقدير عادل لإجمالي عدد العمالة الأجنبية في الأردن اليوم (متضمنة العمال الغير مسجلين)، فقد يصل العدد إلى نحو 625.000 حيث يأخذ بعين الاعتبار وجود 120.000 عامل سوري اضافي على الأقل قام بدخول سوق العمل (يستثنى منه عدد المصريين والعرب الآخرين الذين غادروا البلاد بسبب التوجه إلى تخفيض الأجور في الكثير من الوظائف التي لا تتطلب المهارة مثل بيع الطعام، عمال محطات الوقود والبناء) (Al-Monitor, 2015). بافتراض أن غالبية اللاجئين السوريين سيقعون في المملكة نظراً للحرب الأهلية الدائرة في بلدهم، فربما سيكون لدى الأردن نحو 800,000 عامل أجنبي ببلوغ عام 2025.

يوجد الكثير من الأجانب مثل اللاجئين السوريين يقبلون بأجور أقل من الأردنيين الباحثين عن عمل ولذلك توجد منافسة محلية على الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات أو التي تحتاج إلى مهارة محدودة (Stave and Hillesund, 2015، صفحة 114-15)، حيث يمكن أن يقبل الكثير من اللاجئين بوظائف ذات أجور أقل لأنهم يحصلون أيضاً على مساعدات إنسانية من مال وطعام وبضائع أخرى من الوكالات الدولية المانحة مثل المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين UNHCR. هذا ويعتقد الكثير من الاقتصاديين أن مزاحمة العمالة لها تأثير ضعيف أو معتدل في أفضل الأحوال، فهم يرون أن تأثير المزاحمة يقابله زيادة في الطلب بشكل عام نتيجة زيادة أعداد القوى العاملة والسكان، حيث تقوم العائلات السورية والمغتربون الآخرون باستئجار المساكن وشراء البضائع والخدمات، واستهلاكها والذي بدوره يزيد الطلب على العديد من الصناعات، مما يؤدي إلى تحفيز الاقتصاد بأكمله (Mansour, 2015).

على الرغم من عدم وجود دراسات شاملة على ما سبق، فإنه سيكون من الصعب إثبات أن وجود العمال الأجانب فقط هو السبب الرئيسي للبطالة المحلية للمواطنين الأردنيين. إذ تكشف الدراسات أن العمال الأجانب يبدلون الأردنيين في القطاع الخاص ولكن ليس بسبب أي اختلاف في المهارات (يفرض أن الأجانب أكثر مهارة)، ولكن بسبب أن أصحاب الأعمال يفترضون أن أولئك الأجانب سيكونون أكثر إنتاجية، وسيعملون لساعات أطول وسوف تكون طلباتهم المالية أقل. ولكن على عكس الاعتقاد الشائع؛ فإن أغلب الأردنيين العاطلين عن العمل لديهم مؤهلات دراسية تماثل مؤهلات العاملين الأجانب، كما أن لديهم خبرة عملية في سوق العمل أكبر من خبرة نظرائهم الأجانب (البنك الدولي، 2008، صفحة 16-17).

ج. توظيف القطاع العام

هناك تقريباً نحو 830.000 عامل في القطاع الخاص بالمقارنة بنحو 550.000 في القطاع العام (دائرة الإحصاءات العامة، 2015). ولتحقيق رؤية 2025 التي تتضمن تخفيض نسبة البطالة إلى 8% سوف يحتاج القطاع الخاص أن يقوم بتوظيف أكثر من مليون شخص (رؤية 2025، 2014). حيث لا يمكن التعويل على القطاع العام من أجل استيعاب الزيادة في القوى العاملة الأردنية، خاصة إذا كانت خزينة الدولة تعاني من الأزمات المالية ويتحتم عليها وقف التوسع في الخدمات المدنية بالإضافة إلى رواتب الشركات والمؤسسات الأخرى المملوكة للحكومة.

إذاً كيف يمكن للاقتصاد الأردني أن يخلق أكثر من ربع مليون وظيفة رسمية في القطاع الخاص في خلال العشر سنوات القادمة؟ إن الحل يكمن بمساهمة الشركات الميكروية والصغيرة والمتوسطة (والتي تقوم كل منها بتوظيف 1-4، 5-19، 20-49 على الترتيب). إذ توفر هذه الشركات 60% من الوظائف الرسمية غير الحكومية وتمثل 98.5% من كل شركات القطاع الخاص وذلك وفقاً لأرقام التأسيس (Konrad Adenauer Stiftung, 2015).

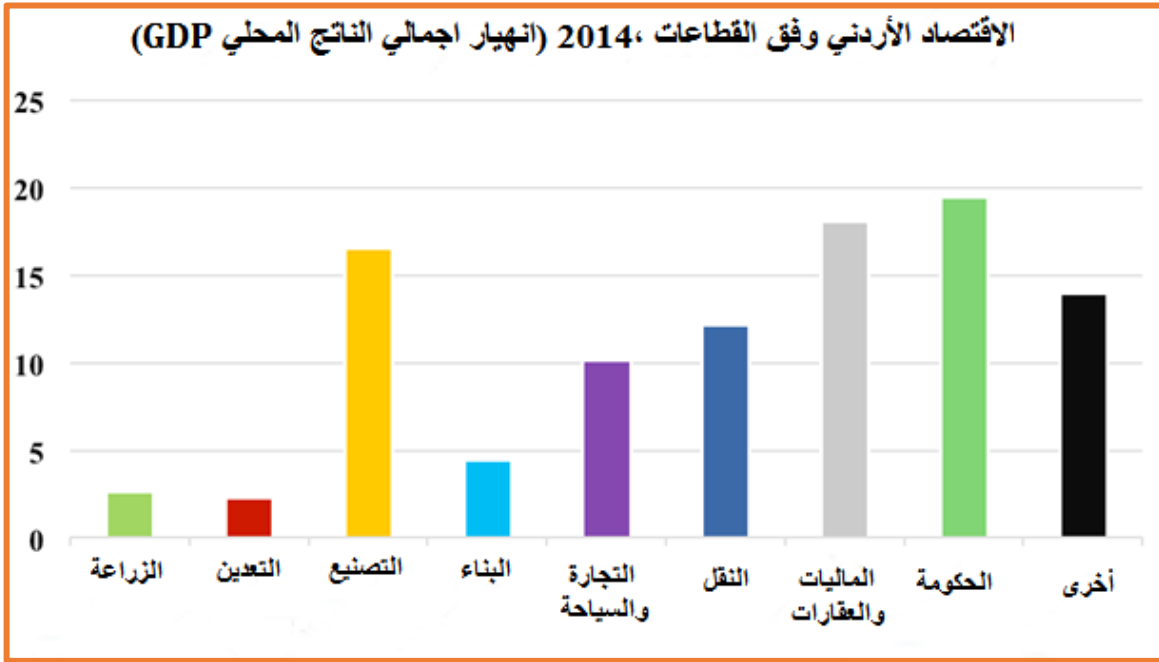
على العكس تماماً، فإن الشركات الكبيرة جداً (التي توظف كل منها نحو 100 أو أكثر من العاملين) تولد حالياً نحو 256.230 من أصل 744.114، بمعنى 34.4% من إجمالي وظائف القطاع الخاص في الأردن، حيث أن هذه الشركات تركز على التصنيع، التجزئة، والقطاع المالي/المصرفي (دائرة الإحصاءات العامة، 2014). حتى إذا افترضنا إلى الآن وجود نمو كافٍ في هذه القطاعات، فإنه من غير المحتمل أن تولد الشركات الكبيرة أكثر من ثلث كل الوظائف ببلوغ عام 2025.

المشكلة هي أن الكثير من الأردنيين وخاصة من يعتبرون أنفسهم من أصحاب الدخل فوق المتوسط، يتطلعون للعمل فقط في البنوك الاستثمارية القوسية أو الشركات سريعة النمو (تلك الشركات صاحبة الأسماء المعروفة أو صاحبة هوامش الربح الكبيرة). يعني ذلك أنه لابد على صانعي السياسات أن يقوموا بصياغة استراتيجيات جديدة لتوجيه الشباب نحو الشركات الأصغر، بما فيها الشركات الصغيرة والمتوسطة، خاصة أن هذه الشركات أيضاً تقوم بتوليد الطلب على المهارات المهنية والفنية.

د. الاقتصاد في القطاعات المختلفة

يلخص شكل 2 تحليل الاقتصاد وفقاً لمساهمة القطاع الأصلي في الناتج المحلي الإجمالي **GDP** (دائرة الإحصاءات العامة، 2014). تعد الحكومة والقطاع المالي والعقارات، بالإضافة إلى قطاع التصنيع أصحاب أكبر مساهمة من ناحية البضائع والخدمات. كما أن كل من قطاعات التجارة والسياحة النقل والاتصالات هي قطاعات مهمة كذلك.

شكل 2: الاقتصاد الأردني وفق القطاعات، 2014 (انهيار إجمالي الناتج المحلي GDP)



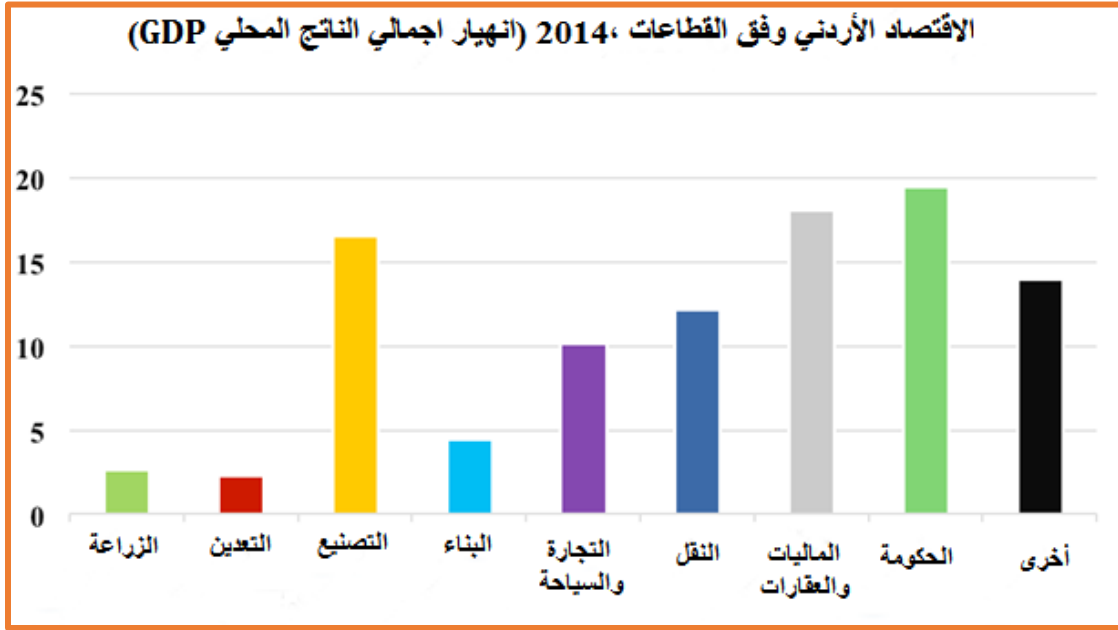
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

غير أن الصورة تتغير عند اختبار التوظيف حسب كل قطاع. ففي العام 2014 كان هناك تقريباً نحو مليون عامل موظف في الأردن. ويعرض شكل 3 هذه الأرقام، والذي يظهر أن أكبر القطاعات استيعاباً للوظائف هي كل من الإدارة/الدفاع، التعليم، التصنيع، وبيع الجملة والتجزئة والتصلية.

بإمعان النظر في الإحصاءات، نجد أن كل عاملين قسم الإدارة/الدفاع يعملون في الحكومة دون وجود أي دور للقطاع الخاص في هذا المجال. أما في قطاع التعليم، فإن غالبية العاملين في هذا المجال يعملون في القطاع الحكومي كما هو الحال مع غالبية العاملين في التعدين والاستخراج وقطاعات الطاقة، والماء، والنفايات. فيما يمثل العاملين في شركات القطاع الخاص الغالبية العظمى في باقي القطاعات الأخرى. حيث تتضمن تلك القطاعات كل من النقل والخدمات اللوجستية، التصنيع، الإنشاءات والهندسة، السياحة والفعاليات، الرعاية الصحية خاصة السياحة العلاجية، العلوم الحياتية وخاصة شركات الأدوية، خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والخدمات المالية. غير أن الشيء اللافت وعلى عكس الاعتقاد الشائع؛ فإن مجال خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات هو مجال صغير نسبياً من ناحية إجمالي التوظيف، ومن غير المحتمل أن يخلق الكثير من الوظائف المطلوبة لتحقيق رؤية 2025 في مشكلة البطالة.

في المقابل، يرى البعض في الشركات الزراعية مصدراً واعداً لخلق فرص العمل وخاصة خارج عمان حيث تنتشر بشكل واسع إذ بإمكانها الحصول على التمويل الصغير من الحكومة والجهات الأخرى. بالرغم من أن هذا القطاع كان فعلاً فيما يخص خلق فرص عمل في المناطق الريفية، إلا أن تأثيره على الأرحح سيظل صغيراً لأن هذا القطاع لا يمثل جزءاً رئيسياً من الاقتصاد، كما أن 42% من السكان يعيشون في عمان. وبذلك؛ يوسع الزراعة القيام بدور مهم في النمو الاقتصادي ولكن في النهاية سيكون دور هذا القطاع نسبياً، بحيث يجب توجيه الجهود لخفض مستوى البطالة في المناطق الحضرية.

شكل 3: الأردن: التوظيف بحسب القطاع، 2014



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

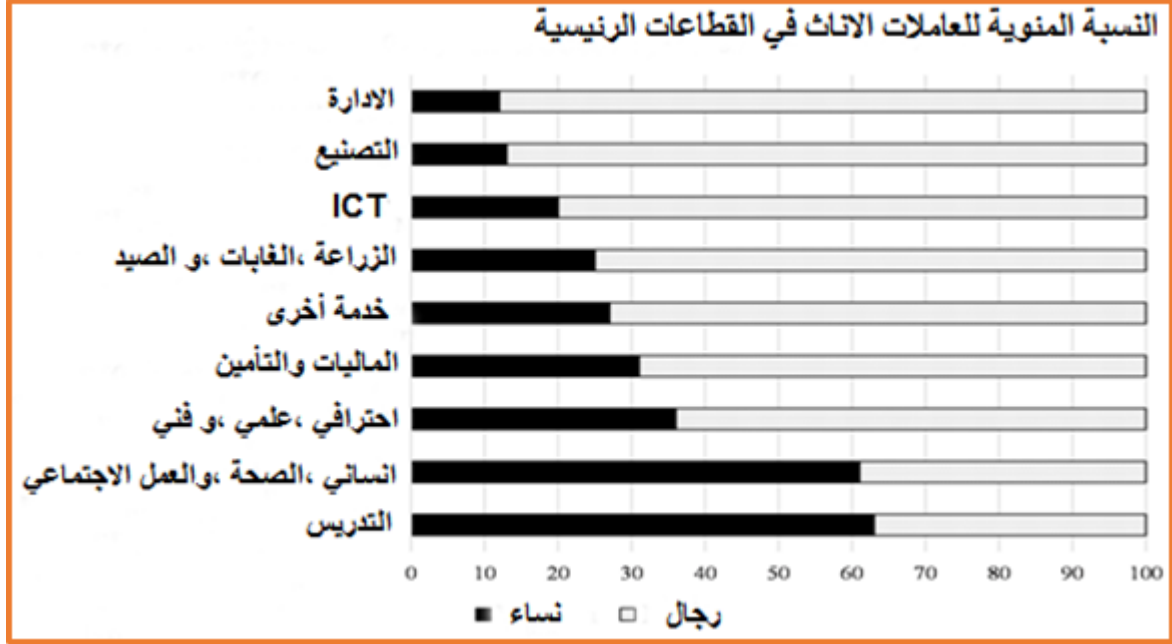
ه. اقتصاد النوع الاجتماعي

بالرغم من وجود الكثير من الدلائل على التقدم الاقتصادي، إلا أن مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني (والتي تبلغ 12.6%) لا تزال واحدة من أقل النسب في العالم. فمن أجل الوصول إلى النسبة التي نطمح إليها في معدل مشاركة المرأة في سوق العمل وهي 25%، لابد أن يرتفع المعدل الحالي للعمل بين النساء من مستواه الحالي البالغ 10.8% إلى 18.5% (رؤية 2025، 2014).

وهنا لا تتمثل المشكلة في انخفاض المستوى التعليمي للنساء الأردنيات؛ إذ أن نسبة معرفة القراءة والكتابة بين الإناث هي 97.4% وهي النسبة الأعلى في كل منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بما في ذلك إسرائيل. بالإضافة إلى وجود أكثر من 50% من النساء الأردنيات ملتحقات بالمعاهد والجامعات، وهذا يضع الأردن في المستوى المتوسط في المنطقة، وفي مقدمة الدول العربية المجاورة مثل المغرب (13%)، مصر (31%)، و الكويت (40%). ولكن في المقابل المشكلة الموجودة في الأردن تتمثل في المعايير الاجتماعية والتفرقة الاقتصادية أو مشكلات أخرى (البنك الدولي 2012a).

إن هذه المشكلة ليست متأصلة في النساء الأردنيات، فبالنظر على سبيل المثال إلى الأردنيات المهاجرات إلى الولايات المتحدة، تظهر الأرقام أن هؤلاء الأردنيات يحظين بنسبة مشاركة في القوى العاملة تبلغ 50% حيث ترتفع هذه النسبة للنساء العازبات لتصل إلى 70% (البنك الدولي، 2012b، صفحة 5). بمعنى آخر، بمجرد أن تكون النساء الأردنيات في بيئة عمل مختلفة وبيئة اجتماعية أفضل فيها تشريعات أكثر ملائمة لهن، فإن النساء لا يواجهن مشكلة إن كان في الحصول على عمل أو الاحتفاظ به.

شكل 4. الأردن: النسبة المئوية للعاملات الإناث في القطاعات الرئيسية، 2010



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

يقدم شكل 4 منظوراً آخر (دائرة الإحصاءات العامة، 2014)، يظهر هذا المنظور كل القطاعات الاقتصادية الرئيسية حيث تشكل نسبة النساء العاملات 10% على الأقل من إجمالي العاملين. أما القطاعات التي تكون مشاركة المرأة لها الأغلبية هي التعليم (63%)، الإنسانية، الصحة، والعمل الاجتماعي (61%).

أذاً، ما هي الأسباب الرئيسية لقلة مشاركة المرأة في القوى العاملة؟ إحدى هذه الأسباب مجتمعية ما زالت موجودة حتى اليوم، حيث أن قيم المجتمع الأردني تشكل ضغوطاً قوية على النساء للبقاء في المنزل، خاصة بعد الزواج. إذ يقدر المتوسط الحالي لسن الزواج بين الأردنيات بـ 25.6 سنة، مما يعني أن النساء اللاتي يقمن بالعمل لا يبقين في العمل إلا لفترة زمنية قصيرة جداً وبمتوسط أربع سنوات.

لماذا؟ إن أحد هذه الأسباب هي أن النساء الأردنيات متشبعات باعتقاد أن الزواج وإنجاب الأطفال هما هدفهن الأول في الحياة بدلاً من السعي وراء مستقبل وظيفي ومهني ناجح. كما أن معدل الخصوبة المرتفع الذي يبلغ 3.2 مولود لكل امرأة يعزز من هذا الاعتقاد ويقويه، في الواقع فإن معدل الخصوبة في الأردن (بالرغم من انحداره) يظل رابع أعلى معدل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بعد مصر، اليمن وفلسطين.

كما أن هناك سبب آخر وهو المناهج الدراسية للمستوى التعليمي الابتدائي والثانوي، حيث أظهرت دراسة شاملة للكتب الدراسية الأردنية أن الصور، اللغة والدروس التي يتم تدريسها من المدرسة الابتدائية وصولاً إلى المدرسة الثانوية تميل إلى نقل رسائل قوية تحث على التمييز بين الجنسين وذلك من خلال أساليب مختلفة منها (Abu Jaber, 2014) أن العمل المهني غير مرغوب للنساء حتى بالنسبة للوظائف ذات الغالب "النسائي" مثل الطبخ، وأن التدريس يعد أكثر الوظائف المقبولة ثقافياً لمشاركة المرأة فيها، حيث أن النساء اللاتي تعملن خارج المنزل لن يكون بمقدورهن الوفاء بمتطلبات عائلاتهن ويصبحن أمهات سيئات، وأن الأنثى تفتقر إلى مهارات ريادة الأعمال نسبة إلى الذكر، بالإضافة لتقديم النساء بشكل ضعيف عندما يكن مؤلفات للكتب

المختلفة التي يتم استخدامها من أجل القراءة والتعليم بما فيها الكتب الدراسية نفسها، ونهاية بأنه يجب أن يتم إعداد النساء للزواج أكثر من دخول سوق العمل.

بالإضافة إلى ذلك، فإن بيئة العمل لم يتم تصميمها لتأخذ بعين الاعتبار احتياجات النساء (البنك الدولي، 2012b)، إذ أن أغلب المؤسسات في الأردن لا توفر تسهيلات رعاية الطفل للأمهات العاملات، مما يؤدي إلى عدم تشجيعهن للبحث عن عمل. في نفس الوقت، يميل الكثير من أصحاب الشركات إلى ممارسة التفرقة ضد النساء بشكل غير رسمي، إلا أنه لا توجد دراسات موسعة حول هذه الظاهرة. هذا ولا زالت هناك الكثير من القطاعات التي تعتبر محظورة على النساء، كما أن الذهاب يومياً لمسافات طويلة إلى العمل لازال غير مستحب لدى الكثير من فئات المجتمع، خاصة أولئك الذين يعيشون خارج عمان.

بينما أن الأعراف الاجتماعية تثني النساء عن المشاركة الاقتصادية، كما أن التفرقة "غير الرسمية" في سوق العمل تشجع النساء الباحثات عن فرص على مغادرة سوق العمل. بالنظر إلى الإحصاءات، تنخفض نسبة النساء الباحثات عن عمل بشدة مع التقدم في العمر. إذ أظهر المسح التتبعي لسوق العمل الأردني لعام 2010 JLMPS أن هناك امرأة واحدة من بين كل امرأتين متعلمتين في العشرينيات من عمرهن تبحث عن عمل لكنها لا تستطيع إيجاد عمل، كما سجل المسح أيضاً أن نحو 7% فقط من النساء اللاتي عملن من قبل حصلن على أول وظيفة لهن بعد بلوغ عمر الـ 30 سنة (دائرة الإحصاءات العامة، 2010).

توضح هذه الأرقام أن نحو 95% من النساء تزوجن عند بلوغ سن الـ 30، كما أن نسبة صغيرة جداً من النساء المتزوجات اللاتي لم يعملن قط قبل زواجهن يحاولن دخول سوق العمل بعد الزواج (البنك الدولي، 2012b). وذلك يؤكد صحة التمييز في المرحلة الدراسية المذكورة سابقاً والذي جعل سوق الزواج أكثر "جاذبية" من سوق العمل.

على العكس من ذلك، تم تسجيل أنه ببلوغ كل الرجال الأردنيين أواخر الثلاثينات من عمرهم يكونوا قد شغلوا وظيفة واحدة على الأقل، غير أنه لم يتم تسجيل عمل أي من النساء فوق سن الـ 30 لأكثر من 40% من الوظائف. هذا وتبلغ نسبة العاملين الرجال في المجمل في القطاع الخاص 88% (دائرة الإحصاءات العامة، 2014).

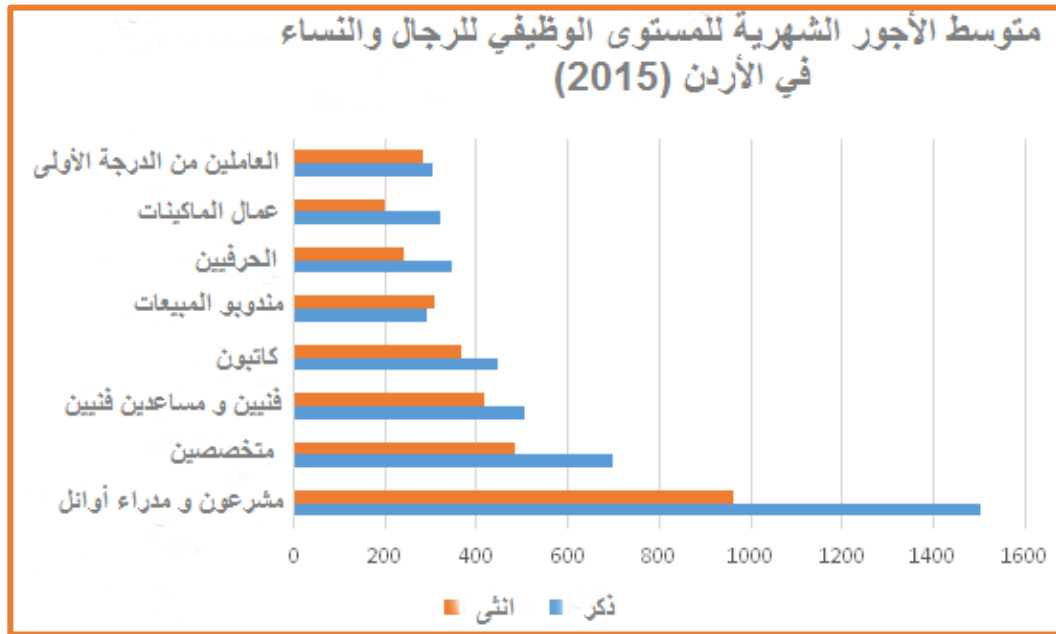
على عكس هذه الخلفية، لا بد أن تعمل مساعي تعزيز مشاركة الاناث في سوق العمل على مدى العشر سنوات القادمة على التركيز على النساء في عمر أصغر، حيث أن توظيف النساء الغير متزوجات وهن في العشرينيات من عمرهن في عمل مناسب أسهل كثيراً من إقناع النساء الأردنيات المتزوجات وخاصة الأمهات بدخول سوق العمل للمرة الأولى. فبمجرد أن تغادر النساء سوق العمل فعلى الأرجح أنها لن تعود أبداً.

و. اتجاهات العمل والنوع الاجتماعي في القطاعين العام والخاص

يدفع القطاع العام أجوراً مرتفعة مقابل العمل الذي لا يحتاج إلى مهارة، ويدفع أجوراً أقل للموظفين خريجي الجامعات بالمقارنة مع القطاع الخاص. وفقاً للأرقام من عام 2009، فالعاملين غير المهرة أو أولئك الذين لا يحملون درجة البكالوريوس، يجنون أكثر من نظرائهم في القطاع الخاص بنسبة تتراوح من 20% إلى 30%، بينما حاملو الشهادات يجنون أقل من نظرائهم في القطاع الخاص بنحو 20% (Dougherty, 2009). يتضح في المجمل أن وظائف القطاع العام تدفع حوالي 70% من قيمة الوظيفة المماثلة في القطاع الخاص للوظائف

الادارية، ونحو 150% للعمل الذي لا يحتاج الى مهارة (Dougherty, 2009). تعد هذه الأجور التي يقدمها القطاع العام بجانب ما يتم تقديمه من امتيازات تتمثل في تعويضات صديقة، تقاعد، وتعويضات أخرى متنوعة بالإضافة الى الأمان الوظيفي والاستقرار أسباباً كافية لابتعاد الكثير من الشباب من الذين ينضمون الى القوى العاملة عن القطاع الخاص، حيث يكون لهذه الأولويات أبعاداً ذات تأثير كبير على الأجانب والنساء اللاتي لا يحظين بفرصة مماثلة.

بالرغم من اتخاذ الأردن خطى واسعة نحو التغلب على أكبر حاجز يواجه مشاركة الاناث في سوق العمل، وهو التعليم، إلا أن التمييز الثقافي والاجتماعي نحو النساء في أماكن العمل تسبب في إعاقة هذا التقدم بشدة. إذ يجني الرجال في المتوسط في القطاع الخاص نحو 41% أكثر من النساء. أما في القطاع العام، فتصل هذه الفجوة فقط الى نحو 28% (منظمة العمل الدولية ILO, 2013). غير أن عدد الرجال الموظفين في القطاع العام هو أكثر بكثير من عدد النساء الموظفات. في الحقيقة تعتبر فرص العمل في القطاعات الأكثر إنصافاً في الاقتصاد (من ناحية أنماط التوظيف والرواتب) مثل قطاع الاتصالات والخدمات المالية، أو بمعنى آخر القطاعات الاقتصادية التي تتطلب مهارات عالية فإنه يتم غالباً تجاهلها من قبل القطاع العام (Dougherty, 2009). ولكن حتى في هذه القطاعات فإن التحيز يبقى موجوداً وفقاً لدائرة الإحصاءات العامة (2015) إذ يوجد هناك فجوة واضحة بين رواتب الرجال والنساء في نفس المستوى الوظيفي. فعلى سبيل المثال، يجني المشرعون



وكبار المدبرون الرجال في المتوسط 1,503 دينار شهرياً، فيما يبلغ متوسط الراتب الشهري للإناث 936 ديناراً شهرياً لنفس المستوى الوظيفي. كما تظهر الأرقام أيضاً أن الفجوة بين أجور الجنسين تكون في جميع الدرجات الوظيفية؛ من الوظائف الأساسية في بداية السلم الوظيفي الى الوظائف الإدارية والإدارية، باستثناء قطاع المبيعات والتسويق حيث تجني النساء في المتوسط أجوراً أعلى قليلاً من الرجال.

بالرغم من انه ربما يتم اعطاء النساء نفس الراتب للوظائف الأساسية في بداية السلم الوظيفي، إلا أنه ربما لا يتم إعطائهن اجازة أمومة كافية للاحتفاظ بوظيفتهن أثناء رعاية الأسرة (منظمة العمل الدولية ILO, 2013).

هذا وعند الحديث عن الامتيازات التي تقدمها الشركات من الرعاية الصحية، النفقات والترقيات، يتم عادة التمييز بشدة ضد النساء ويكون السبب في بعض الحالات أن النساء ببساطة لا يعرفن أو لا يشعرن أن من حقهن طلب هذه الامتيازات.

أعلنت الحكومة عن تساوي فرص العمل والأجور بين الجنسين كأولوية قصوى حيث أن زيادة مشاركة الاناث في سوق العمل سوف تعود بالنفع على كل أفراد المجتمع. ونظراً لأن مثل هذه الأمور يتم أخذها من المناظير والقيم الثقافية، ستهدف التشريعات الفاعلة إلى الحد من تطبيق هذا الأمر. هذا وبجري التقليد في المجتمع الأردني بإسناد الأمور المالية في المنزل للرجال بينما يكون دور النساء هو الأعمال المنزلية والرعاية. لذلك وبالنظر إلى أدوارهم المجتمعية المفروضة، فإنه يتم النظر إلى الرجال على أنهم أحق بالأجور الأعلى. وفقاً لدائرة الإحصاءات العامة (2015)، كما تشير الأرقام أن نحو 78.3% من النساء الغير ناشطات اقتصادياً هن ربات بيوت، و19.7% طالبات. بشكل أدق؛ 96.8% من النساء الغير ناشطات اقتصادياً اللاتي يحملن شهادة دبلوم عليا يتم تصنيفهن كربات بيوت، بينما يتم تصنيف 94.6% من النساء الغير ناشطات اقتصادياً اللاتي يحملن درجات البكالوريوس (أو أعلى) كربات بيوت.

ز. تعريف الشركات الصغيرة والمتوسطة SMEs وتأثيرها

يتم تصنيف الشركات كشركات صغيرة ومتوسطة (SMEs) من خلال تصنيف غير قياسي يختلف باختلاف الدولة (Katua, 2014). يختلف هذا التصنيف باختلاف الأبحاث والتنظيمات الوطنية (Katua, 2014; Nasr and Rostum, 2013; OECD, 1997; Sarkar, 2016). عادة يكون هناك خصائص رئيسية تحدد ما إذا كانت الشركات صغيرة أو متوسطة مثل عدد الموظفين، معدل حجم الأعمال، أو قيمة رأس المال والأصول الموظفة (Kongolo, 2010; Sarkar, 2010). يؤكد (Kongolo, 2010) "أن الشركات الصغيرة والمتوسطة لها دور كبير في تعزيز النمو الاقتصادي للدولة من أجل تحسين "انجازها لأهداف اجتماعية اقتصادية أوسع". كما يأخذ بحث Kongolo (2010) بعين الاعتبار كلاً من الاقتصاد الزراعي والصناعي وذلك لتفصيل الفوائد المباشرة والغير مباشرة التي توفرها الشركات الصغيرة والمتوسطة لدولها مثل خلق فرص العمل، زيادة التوجه الوطني نحو الابتكار، وتكوين "أنظمة اقتصادية مرنة" تعد مهمة جداً من أجل جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

هذا وتؤكد نتائج البنك الدولي (2012) على فوائد الشركات الصغيرة والمتوسطة من خلال الإشارة إليها بوصفها "المصدر الرئيسي لوظائف القطاع الخاص في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، بالإضافة إلى تأثيرها الكبير على إجمالي الناتج المحلي الإجمالي لدول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. إذ يكشف البحث الذي قام به البنك الدولي أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن تخلق سنوياً فرص عمل أكثر من الشركات الكبرى ولذلك تساهم بدرجة كبيرة في معدل التوظيف في الأردن (البنك الدولي، 2012). إلا أن تقرير البنك الدولي تعارض مع بحث Jarmin, Haltiwanger, و Miranda (2013) والذي يشير الأخير فيه بعدم وجود علاقة نظامية بين زيادة فرص التوظيف وبين الشركات الصغيرة والمتوسطة في حالة تثبيت عمر الشركة.

غير أن عدم وجود تعريف رسمي دولي مقبول للشركات الصغيرة والمتوسطة يمثل مشكلة حيث يمكن أن يتم تفسيره بشكل غير موضوعي (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 1997). وفقاً لـ Katua (2014) يزيد التناقض في تعريف الشركات الصغيرة والمتوسطة عند النظر إلى قطاعات هذه الشركات. وجد Katua (2014) أنه يمكن تصنيف هذه الشركات كشركة "صغيرة" في القطاعات الكبيرة، بينما يمكن تصنيف شركة

أخرى بنفوس الحجم والناتج كشركة "كبيرة" في قطاع آخر لديه شركات أصغر حجماً وأقل تنافسية. أما على المستوى الدولي، فإن المقياس الذي يتم من خلاله تصنيف الشركات كصغيرة ومتوسطة غير موحد عبر الاقتصادات العالمية (Schreyer, 1996).

يتم تصنيف غالبية الشركات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا كشركات ميكروية وليست صغيرة أو متوسطة (Nasr and Rostom, 2013). يؤكد كل من Rostom و Nasr (2013) أن هناك مشكلة متأصلة في هذا التصنيف الغير قياسي وهو أن إحصاءات التوظيف الرسمية سوف تتأثر بكونها ذات تقديرات أقل مما هو مسجل رسمياً وذلك بسبب عدم رسمية التقديرات مما يؤدي إلى تسجيل أقل من اللازم للشركات غير الرسمية الصغيرة والميكروية. ركز تقرير Rostom و Nasr (2013) على أربع دول ضمن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وهي كل من المغرب، مصر، لبنان واليمن — دون الخوض في تفاصيل الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

أجرت المؤسسة الاردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (2013) بحثاً وذلك وفقاً لتعريفها لمكونات الشركات الصغيرة والمتوسطة. إذ يؤكد تقرير المؤسسة على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة هي بمثابة "العمود الفقري" وطليعة قطاع الشركات الحديثة في الأردن بالرغم من نقص "كثافة" الشركات الصغيرة والمتوسطة الأردنية بالمقارنة مع المتوسط العالمي (المؤسسة الاردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية، 2013). غير أن دراسة المؤسسة الاردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية لم تفحص بعمق نوع العلاقة بين حجم الشركة الأردنية، عمر الشركة وصافي التوظيف من أجل التأكد من عدم تحريف الإحصاءات.

ج. الحواجز التي تواجهها الشركات الصغيرة والمتوسطة للنجاح المستدام

لا يعد غياب تصنيف قياسي دولي هو أسوأ العقبات التي تواجهها الشركات الصغيرة والمتوسطة فيما يتعلق بتأسيس الشركة واستمرارها حيث أن هناك الكثير من العوائق التي تؤثر على وجود هذه الشركات بغض النظر عن المكان الجغرافي لذلك المشروع. هذا وتؤكد منظمة العمل الدولية (2015) في تقريرها على أن "أكبر ثلاثة عوائق" تواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة (ليس فقط في الأردن) هي:

1. الحصول على التمويل
2. الحصول على الكهرباء
3. المنافسة مع الشركات غير الرسمية

بالرغم من أن منظمة العمل الدولية قدمت تقريراً لخطّة عمل شاملة للتغلب على التحديات التي تواجهها الشركات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن التقرير لا يقيّم عوائق أخرى مهمة مثل التنظيم الوطني في الدولة والبيئة القانونية وقلة تطوير مهارات موظفي هذه الشركات ونقص تدريبهم. غير أن هذه العوامل كانت لها الأولوية في استنتاجات البنك الدولي (2012). حيث أن خلق فرص العمل والمساهمة الاقتصادية يعتمدان بشكل كبير على تأسيس واستمرارية الشركات الصغيرة والمتوسطة، ولذلك فإنه لا بد من التقييم الدقيق للحواجز التي تواجهها هذه الشركات لدخول السوق والمنافسة (Haltiwanger, Jarmin and Miranda, 2010).

بالرغم من ذلك فربما يكون أكبر حاجز يواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة لدخول السوق والقدرة على المنافسة — فيما يتعلق بتأسيسها واستمرارها عالمياً — هو الحصول على الموارد المالية وذلك بسبب البنية التحتية للبيئة التنظيمية (Katua, 2014; Kongolo, 2010; World Bank, 2012). إذ كانت نسبة الحصول على التمويل للشركات الصغيرة والمتوسطة حوالي 10% أو أقل في العام 2011 في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (Nasr and Rostum, 2013). هذا وتواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن صعوبة في الوفاء بمتطلبات الضمان البنكية ولذلك تكون تلك الشركات عادة غير قادرة على الحصول على رأس مال أو طلبات مالية أخرى (المؤسسة الاردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية، 2013). وبحسب تقرير البنك الدولي (2013) فإن "الإطار المؤسسي والقانوني غير الكافي" يعيق حصول الشركات الصغيرة والمتوسطة الأردنية على رأس المال المادي، والتي تحفز ضعف الخدمات المالية في الدولة. أيضاً يكشف بحث المؤسسة الاردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (2013) أن "أشكال أخرى من استثمار رأس المال غير متطورة".

يؤكد Katua (2014) أن هذا سيؤدي إلى المزيد من المخاطرة والقليل من التنافس حيث أن الشركات الصغيرة والمتوسطة تفتقر إلى الضمان المالي اللازم لدعم الأنشطة الحيوية والتوسعية. كما أن عدم التنسيق ما بين برامج التمويل الميكروي في الأردن سيزيد من تركيز الشركات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير في العاصمة عمان (المؤسسة الاردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية، 2013). وهذا الوضع المتباين للشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة سيحد من الفوائد الاجتماعية والاقتصادية المحتملة لهذه الشركات مثل خلق فرص العمل. وهذا يعكس أيضاً النمط العالمي للشركات الصغيرة والمتوسطة وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية (2015). كما أن المشكلات الادعائية التي ترتبط بتعريف الشركات الصغيرة والمتوسطة ستؤدي إلى غياب البيانات المناسبة اللازمة لقياس أثر نقص إتاحة التمويل للشركات الصغيرة والمتوسطة الأردنية على صافي فرص العمل المستحدثة.

بالنظر إلى تنمية رأس المال البشري في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التي تقع بها الأردن، يدرس تقرير Rostum (2013) جودة مهارات القوى العاملة في الشركات الصغيرة والمتوسطة كعائق أمام نمو هذه الشركات. إذ توضح استنتاجاتهم أن بيئة الأعمال غير مشجعة للشركات الصغيرة والمتوسطة والذي ينتج عنه نقص في تدريب الموظفين (Nasr and Rostum, 2013). ويدعم ذلك الاستنتاج رأي منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD (1997) ذلك بأن الشركات الصغيرة والمتوسطة تعتمد على "التوظيف الخارجي" لزيادة كفاءة الشركة بدلاً من الاستثمار في تدريب موظفيها. كما تؤكد منظمة العمل الدولية (2015) أن النقص في تنمية رأس المال البشري يمثل عائقاً أمام نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة حيث ستضيع العديد من الفرص الاقتصادية وفرص التوسع في أعمال هذه الشركات بسبب نقص التعليم والتدريب المهني لموظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة.

أما فيما يخص الأردن، فتؤكد المؤسسة الاردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (2013) أنه بينما من الصعب التأكد من سبب بطء معدل نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن هناك "فرصة لرفع قدرتها وتعزيز تنافسيتها، بحيث يمكن تحقيق ذلك من خلال تطوير مهارات موظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة من أجل خلق "بيئة محفزة للنمو" والتي ستساعد بدورها على تخفيف معدلات البطالة الأردنية (منظمة العمل الدولية، البنك الدولي، 2012).

يعد هذا أيضاً سبباً لتوسيع دائرة القوى العاملة الأردنية لتشمل المزيد من النساء عن طريق الاستفادة مما لديهن من مهارات، تعليم، وقدرة اقتصادية والتي ربما قد تم إهمالها في الشركات الكبيرة بسبب ظاهرة "الأسقف الزجاجية" أو أي معايير تقييد أخرى (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، 1997). بالرغم من أن المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (2013) وجدت أن معدل الأردنيات اللاتي يعملن لحسابهن يمثل أقل من 5% من إجمالي النساء العاملات، إلا أن فرص العمل المستحدثة للإناث من الأعمال الحرة تمثل "ثلاثة أضعاف معدل الرجال" في الفترة الزمنية ما بين 2003 إلى 2013. هذا ولم يخض تقرير المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (2013) في الكثير من التفاصيل المتعلقة بتوظيف النساء في الشركات الصغيرة والمتوسطة الأخرى حيث ركز التقرير على الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تمتلكها النساء. إلا أن البحث السابق يوضح أنه بتأسيس نظام واضح ومفصل للشركات الصغيرة والمتوسطة، سيكون لدى الحكومة الأردنية الفرصة لتخفيف معدل البطالة من خلال خلق فرص العمل المفضلة والمناسبة لكل من الرجال والنساء (Nasr and Rostum، 2013، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، 1997، البنك الدولي، 2012).

كشفت هذه واستعراض المراجع البحثية عن خلل وضعف سوق العمل الأردني واستراتيجية التنمية الاقتصادية في استيعاب البطالة. وتظل البطالة أو عدم وجود الوظائف إحدى أكبر المشكلات اليوم، إلا أن هيكلية الاقتصاد وإعداد القوى العاملة لا يتفق بعد مع حجم المشكلة. اقترح هذا الاستعراض أن تكون الشركات الصغيرة والمتوسطة وسيلة لتقليل البطالة وتعزيز النمو. بالرغم من أنه لا بد من تناول بعض الموضوعات مثل تعريف المفاهيم والمناخ المؤسسي، إلا أن الأبحاث أظهرت أمالاً في أن تقوم الشركات الصغيرة والمتوسطة بلعب دور حيوي في توفير نمو مستدام يستوعب فرص العمل في الأردن.

2. تحليل الاستبيان

أ. المنهجية

استكمالاً لاستعراض المراجع البحثية لسوق العمل الأردني وبالإضافة إلى تقييم بيئة العمل العالمية والمحلية للشركات الصغيرة والمتوسطة وخلق فرص العمل فيها، تم تقديم أيضاً تحليل وخلاصة وتوصيات تستند في جزء منها على مجموعة من الأسئلة (انظر الملحق). كانت الخطة المبدئية هي التوصل مع ثلاث شركات في تسعة قطاعات مختلفة ليكون إجمالي عدد الشركات 27 شركة متضمنة شركة واحدة صغيرة أو متوسطة من كل من هذه القطاعات على الأقل:

- الزراعة
- الصناعة والتصنيع
- الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
- الطاقة
- الاعلام والدعاية
- السياحة
- الخدمات المالية
- التعليم
- الرعاية الصحية

إلا أنه بسبب نقص التجاوب من بعض الشركات، تمت إضافة قطاع الإنشاءات إلى القطاعات المذكورة أعلاه ليصبح إجمالي القطاعات المشمولة بالاستبيان 10 قطاعات. تم الحصول على الإجابات من (17) شركة قبل أن يتوقف العمل بسبب ضيق الوقت حيث كان هناك الكثير من الشركات التي لم تتجاوب. لذلك بالرغم من أن نتائج الاستبيان ليست مبنية على عينة كبيرة و/أو عشوائية، إلا أن هذا الاستبيان يقدم ملاحظات مثيرة للاهتمام للشركات الأردنية، بما فيها الشركات الصغيرة والمتوسطة، مما يسمح بالتوصل إلى استنتاجات مهمة وتوصيات ذات قيمة.

ب. تحليل الاستبيان

تم بناء هذا الاستبيان على ثلاث نقاط عامة تسلط الضوء على المشكلات الهيكلية في سوق العمل وعلى العوائق التي تواجهها الشركات بشكل عام والتي تواجهها الشركات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص في الأردن. أولاً؛ هناك عدم توافق بين مخرجات التعليم وقدرات العمال؛ من التفكير النقدي إلى الابتكار، إذ أن المدارس لا تقوم بالتركيز على المهارات المطلوبة في العاملين في القطاع الخاص. ثانياً، لا يمكن رؤية دور إيجابي للحكومة فيما يخص تحسين ظروف القطاع الخاص للتعيين، وبعد التدريب المهني غير واضح وغير فعال، كما أن الحوافز المالية للشركات الناشئة قليلة، وبيئة الضرائب لا تشجع على ريادة الأعمال وخوض المخاطر. أخيراً؛ من ناحية خفية ولكنها مهمة، فإن جميع الشركات التي شملها الاستبيان تقر بالدور الذي تلعبه الشركات الصغيرة والمتوسطة في النمو الاقتصادي. كما أظهرت معظم الشركات معرفة بانتشارها

واقترحت أفكاراً لتوسيعها وتطويرها باعتبارها محركاً لخلق فرص العمل. هذا وقامت الشركات باقتراحات مثل تدسين البنية التحتية، تسهيل الحصول على القروض البنكية، وتسهيل التعاون ما بين كل من الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبيرة، حيث تستحق أن يأخذها صانعي السياسات في الاعتبار.

فيما يلي تحليل مفصل للاستبيان:

1. تأسست أغلب الشركات التي شملها الاستبيان منذ العام 2000 — وذلك في ظل مناخ العولمة الاقتصادي وتركيزه الجزئي على الشركات الصغيرة والسياسات فيما يخص التعليم والمهارات، الخ. أما باقي الشركات فيرجع تاريخ تأسيسها في الأغلب الى منتصف/ نهاية القرن العشرين، إلا أن إحدى الشركات يرجع تاريخ تأسيسها الى 1926.
2. تمثل الشركات التي شملها الاستبيان قطاع عرضي للشركات الأردنية التي يندرج نشاطها ضمن العديد من القطاعات، غير أن هناك أيضاً شركات متخصصة في كل من الطاقة، الرعاية الصحية، والزراعة.
3. يتنوع عدد العاملين بدوام كامل / دوام جزئي في كل شركة بشكل كبير من 4200 عامل في أكبر شركة الى أربعة عاملين في أصغر شركة. يتم تعريف الشركات الميكروية، الصغيرة والمتوسطة أنها تلك الشركات التي توظف 1-4، 5-19، 20-49 عاملاً بالترتيب، حيث كانت هناك شركة واحدة ميكروية، سبع شركات صغيرة، ولا توجد شركات متوسطة، لذلك فلقد ركز الاستبيان بشكل رئيسي على ما يمكن اعتباره شركات كبيرة في المنظور الأردني.
4. كان هناك خمس شركات لم تفصح عن معدل حجم أعمالها السنوي للعام 2015، بينما تراوحت الأرقام في الشركات المتبقية ما بين 39 مليون دينار و 28.000 دينار، وبمتوسط بلغ 5.057 مليون دينار.
5. كانت ملكية الشركات بشكل رئيسي تعود الى عدد صغير من الأفراد، حيث كانت هناك شركتين مساهمة عامة فقط، وثلاث شركات كانت تابعة لشركات كبيرة. ومن الجدير بالذكر أنه كان هناك امرأتين فقط كشركاء بين هذه الشركات الخاصة.
6. فيما يتعلق بالابتكار والتغيير، فلقد ذكرت أغلب الشركات التي شملها الاستبيان أنه خلال الـ 12 شهراً الماضية قامت بتقديم منتج أو خدمة جديدة أو محسنة إلى السوق، عملية أو طريقة إنتاج جديدة أو محسنة، تنظيم جديد للإدارة، و/أو طريقة جديدة لبيع البضائع أو الخدمات. حيث لم تتمكن شركتين فقط من الذين شملهم الاستبيان بالقيام بأي مما سبق ذكره، وعللت إحدى هذه الشركات ذلك نظراً لعدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي الحالي.
7. كان هناك أكثر من شركة ذكرت مجموعة كبيرة من التحديات التي تواجه القطاع الخاص/ الشركات الصغيرة والمتوسطة والتي ربما تعيق خلق فرص العمل في الأردن حيث تضمنت الآتي: عدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي في المنطقة الذي أدى الى اضطرابات في السوق الاقليمي والمشكلات اللوجستية، فشل الأردن في التغلب على تأثير الأسواق الاقليمية الضعيفة والارتفاع بالأسواق المحلية، الضرائب الزائدة و الحوافز المالية الضعيفة، عدم استقرار البيئة التشريعية الأردنية فيما يتعلق بالضرائب والقوانين الأخرى

مع عدم وجود سياسة حكومية واضحة للشركات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى البيروقراطية الحكومية. كما تم ذكر بعض المشكلات المحددة أيضاً مثل زيادة قيمة فواتير الماء والكهرباء، المشكلات الثقافية في بعض مناطق الأردن خاصة فيما يتعلق بعمل النساء، الضمان الاجتماعي، انخفاض مستوى خريجي الجامعات، الحصول على رأس المال المخاطر، ونقص الاعتماد والتدريب الاحترافي.

8. بالنسبة لأي خطط تطوير أو تدريب محددة يمكن ان تتبناها الشركات من أجل رفع قدرتهم على خلق فرص عمل جديدة، أو وضحت جميع الشركات باستثناء شركة واحدة أن لها أنشطة في هذا الصدد. وبشكل عام أكدت الشركات على أهمية وجود التدريب والمهارات التي تشجع على الابتكار والتفكير الاستراتيجي، خلق بيئة احترافية، وتهيئة الموظفين الجدد للتحويل من عقلية الأنظمة التعليمية المحلية الى مهارات العمل. وبالتحديد؛ تضمنت خطط التدريب هذه العمل على مجالات مختلفة مثل اللغات، المهارات الكتابية في مجال الأعمال، انتاج الوسائط الرقمية، تركيب المعدات، أساليب البيع، تطبيق أنظمة جديدة لسير العمل، وإدارة المعرفة. ولهذا الغرض قامت إحدى الشركات بافتتاح مركز تعليمي وتدريب خاص بها، بينما أقرت ثلاث شركات ان الجامعات تلعب دوراً محورياً في هذا الشأن.

9. أقرت كل الشركات بالحاجة الى خلق مجموعة واسعة من فرص العمل في قطاعات محددة، بالإضافة الى الحاجة الى المهارات الخاصة الضرورية مثل إشراف العملاء، التواصل (خاصة مهارات اللغة الانجليزية)، الوعي بالموضوعات والخدمات الدولية، التفكير المنطقي والتحليلي لحل المشكلات، القدرة على العمل بفعالية بشكل منفرد وكجزء من فريق، بالإضافة إلى درجات عالية من النزاهة.

10. طُلب من الشركات التي شملها الاستبيان تقييم التدريب الذي تقدمه مؤسسه التدريب المهني بالمقارنة بالخطط التدريبية للقطاع الخاص و/أو التدريب "العملي"، فأوضحت غالبية الشركات أن هناك نقص في المعرفة ببرامج مؤسسه التدريب المهني أو أن ما تقدمه من برامج لا يتوافق مع مجال هذه الشركات. أما الشركات المتبقية فلقد أوضحت غالبيتها موافقتها على برامج مؤسسه التدريب المهني، بينما أوضحت ثلاث شركات وجهة نظر سلبية.

11. اشتكت الشركات بوجه عام من عدم وجود توافق بين ما يولده سوق العمل وبين المهارات التي يحتاجون إليها؛ إذ أن هذه المهارات مطلوبة في القطاع الخاص وعادة ما يفتقر إليها العاملون / الخريجون الأردنيون مثل مهارات التواصل، إدارة الوقت، التفكير النقدي والتحليلي، تكنولوجيا المعلومات ومهارات الكمبيوتر، المهارات الكتابية في مجال الأعمال (باللغتين العربية والانجليزية)، الميول نحو التعلم، العمل ضمن الفريق، القدرة على العمل أكثر مما تتطلبه مهام العمل اليومية، الابتكار والتفكير الابداعي، التدريب الثقافي للمساعدة على معرفة ما يدور في العالم، والمنطق العام كمهارة مكتسبة من خلال النظام التعليمي والمعاهد. إن أغلب هذه المهارات يجب أن يتم تدريسها مبكراً حيث أن إعادة التدريب يستنفذ الكثير من الوقت والجهد. هذا واقتُرحت أربع شركات أن يقوم كل طالب بإنجاز تدريب عملي كمطلب للتخرج بما في ذلك تحويل التدريب العملي لدى الشركات الى ساعات معتمدة في الجامعة. تمت أيضاً ملاحظة ان اللغة الانجليزية ربما تكون مهمة ولكن الشركات تفضل ان يكون لديها عامل ماهر يعتني بالتفاصيل أكثر من وجود عامل يتحدث اللغة الانجليزية بطلاقة ولا يمتلك أي مهارات حقيقية أخرى.

12. كان هناك ثلاث شركات لم تتجاوب عند ما طُلب منها القيام بتحديد مجموعة المهارات الرئيسية للموظفين الحاليين في قطاعهم، بينما أعطت الشركات الأخرى مجموعة واسعة ومتنوعة من الإجابات؛ حيث تضمنت مهارات القيادة، التواصل، العمل الجماعي، مهارات الكمبيوتر، المهارات الكتابية في مجال الأعمال (باللغتين العربية والانجليزية)، التحليل المالي، التفكير التحليلي، الرغبة في تعلم أساليب جديدة، إدارة المحتوى الموجود عبر الانترنت، البرمجة، اجراء المقابلات الشخصية، حل المشكلات، إعداد الخطط التنفيذية، وإدارة الوقت.

13. فيما يخص التشريعات والسياسات الحكومية التي تقف في طريق خلق فرص عمل بواسطة القطاع الخاص وكيف يمكن ان يتم تغيير تلك السياسات من منظور أصحاب الشركات، كان جواب ست شركات انهم لم يكونوا على دراية بأي منها، أو ان السؤال كان لا ينطبق عليهم، أما باقي الشركات فقامت بذكر تشريعات الجمارك، السياسات المتعلقة بالطاقة، البيروقراطية، قانون تشجيع الاستثمار، قانون ضريبة الدخل، الإجراءات الحكومية فيما يخص إنشاء الشركات، التشريعات الخاصة بالحد الأدنى للأجور، الضرائب والتسعير الخاص بمدخلات الانتاج والتي تتضمن الماء والطاقة، تعارض السياسات الحكومية بين بعض الوزارات، قانون المطبوعات والنشر، الضمان الاجتماعي ومتطلبات الضرائب للشركات الناشئة أو الشركات الصغيرة والمتوسطة، قانون النقل، تنظيمات المنطقة الحرة، والضغط على الحكومة لتوظيف الناس بعقود حكومية. كما ذكرت بعض الشركات قانون العمل.

14. بسؤال الشركة عن امكانية توفيرها لفرص عمل للسوريين وإذا كانت الاجابة بنعم فهل ستكون فرص عمل ضمن الياقة البيضاء أو الزرقاء، كان رد ست شركات سلبياً، بينما فضلت خمس شركات تعيين عمال الياقات الزرقاء، وثلاث شركات فضلت تعيين اصحاب الياقات البيضاء، أما باقي الشركات فهي لا تمانع في تعيين كليهما.

15. على افتراض أن توظيف السوريين أصبح ظاهرة منتشرة؛ اعتقدت غالبية الشركات أن السوريين سوف ينافسون الأردنيين بوجه عام في سوق العمل او في وظائف المحددة، بينما أشارت خمس شركات أنهم لا ينافسون الأردنيين في سوق العمل.

16. فيما يخص الشركات الصغيرة والمتوسطة بالتحديد، وعند سؤالهم عن انتشار شركات "gazelle" ونوع الاستراتيجيات الجديدة اللازمة لدفع الشباب نحو الشركات الصغيرة للمساعدة على توليد الطلب على المهارات المهنية والفنية، كان رد ثماني شركات ان السؤال لا ينطبق عليهم أو انهم لا يفهمونه او لم يواجهوا مثل هذه المشكلة، بينما أكدت غالبية الشركات المتبقية ان الحكومة تحتاج الى لعب دور في هذا الشأن عن طريق — على سبيل المثال — اعطاء الحوافز للشركات الصغيرة والمتوسطة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي وتخفيض ضريبة الدخل، مع خلق بيئة أعمال أفضل بوجه عام، بالإضافة الى تعزيز التعاون بين الشركات الكبيرة وبين الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتقديم الدعم المالي للشركات الصغيرة والمتوسطة.

17. فيما يخص الشركات الصغيرة والمتوسطة تحديداً ودصولهم على الموارد المالية، وعند سؤال الشركات عن التحديات المرتبطة بهذا الشأن والتغييرات التي يحتاج صناعات السياسات الى تنفيذها للتغلب على مشكلة التمويل، كان رد ثماني شركات بعدم وجود مشكلة كبيرة في هذا الشأن أو أن السؤال لا ينطبق

عليهم. بينما قامت الشركات المتبقية بتقديم اقتراحات تتضمن تشجيع الدولة للبنوك حتى تكون أكثر مرونة مع الشركات ذات السمعة التي تعمل منذ بعض الوقت (مثل أكثر من خمس سنوات)، إنشاء سجل تجاري يقوم على الأقل بتقييم الشركات، وتقديم الضمان للقروض. لكن ذكرت العديد من الشركات ان البيروقراطية والمتطلبات الرسمية الخانقة كانت على نفس القدر من أهمية التمويل وربما تكون أهم منه أيضاً. وفي هذا النطاق تم تشجيع الحكومة "لفتح الطريق" عن طريق عدم تمويل مشروعات ناشئة مختارة أو ربطها بدولة أو منظمة غير حكومية ممولة ليس لديها إدراك بكيفية عمل الشركات الجديدة.

18. قالت خمس شركات بأن مدى إتاحة الرصيد البنكي لهم قد تحسن خلال السنة الماضية، بينما قالت شركتان انه لم يتغير، وقالت أربع شركات أنه تدهور، ورأت ست شركات أن السؤال لا علاقة له بالموضوع.

19. بسؤالهم حول ما اذا كانوا يشعرون بالثقة للتحدث عن التمويل من قبل البنوك و/ أو مستثمري الأسهم / شركات رأس المال المضارب وإمكانية الحصول على نتائج إيجابية من ذلك، اعتبرت أربع شركات السؤال غير متعلق بالموضوع، بينما أعطت شركة واحدة فقط اجابة سلبية. أما الشركات المتبقية فكانت منقسمة بين الشعور بالثقة للتحدث مع البنوك فقط، وبين التحدث مع مستثمري الأسهم / شركات رأس المال المضارب فقط، أو معهما جميعاً.

20. فيما يخص الشركات الصغيرة والمتوسطة تحديداً كونهم متركزين بشكل كبير في عمان، رأت خمس شركات أن السؤال حول ما ينبغي إقناع شركة للتواجد خارج العاصمة هو سؤال غير متعلق بالموضوع. بينما قدمت شركات أخرى مجموعة متنوعة من الاقتراحات مثل تحسين البنية التحتية في كل المحافظات، وخلق المزيد من الحوافز للاستثمار فيها، توفير وسائل النقل والمواصلات لهذه الشركات، بالإضافة إلى إنشاء حاضنات أعمال للقطاع الخاص. هذا وقدمت شركة نقطة هامة وهي ان الشركة الصغيرة والمتوسطة يجب ألا ان يتم النظر اليها كمشروع خيري أو منظمة غير حكومية بالرغم من الحاجة الى تعزيز ونشر الخدمات الاجتماعية. على العكس من ذلك، لابد أن ينظر الى الشركات الصغيرة والمتوسطة كمشروعات خاصة هادفة للربح والتي يجب ان تتبع قوانين السوق.

21. فيما يخص الشركات الصغيرة والمتوسطة تحديداً، وحول سؤال عما يمكن القيام به لعلاج مشكلة نقص تدريب الموظفين وهي المشكلة التي تنتج عن رضا الشركات الصغيرة والمتوسطة عن أنفسها حيث أنهم على الأرجح لا يشعرون بأن هناك دافعاً لتدريب الموظفين، كان هناك خمس شركات لم تجب عن هذا السؤال، أما بالنسبة لباقي الشركات؛ فقد اقرت شركتان أنهما لم تكن لديهما تلك المشكلة، بينما عرضت الشركات المتبقية اقتراحات متنوعة تضمنت؛ أن تدعم الحكومة بعضاً من برامج التدريب، وأن تقوم دائرة ضريبة الدخل بإحتساب ضريبة الدخل على الشركات الصغيرة والمتوسطة بطريقة مختلفة، وأن تعمل الجامعات بالتخطيط لأن يكون الخريجين مدربين بشكل جيد لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، إما من خلال شركة ذات سمعة أو خلال مدة دراستهم.

22. بسؤالهم حول متوسط نمو الشركة السنوي على مدى السنوات الثلاثة الماضية، رفضت ثلاث شركات الاجابة، بينما أعطت الشركات الأخرى اجابات تتراوح ما بين (-17% الى +25%) بمتوسط بلغ نحو +10%.

23. كأصحاب أعمال في القطاع الخاص، تم سؤالهم حول المهارات المطلوبة بدسب نوع الوظيفة التي من المتوقع خلقها عن طريق الشركة على المدى القصير والمتوسط، شركة واحدة لم تقم بالإجابة بينما قالت شركة أخرى بأنها متشائمة حول خلق أي فرص عمل بسبب رؤيا سلبية لمستقبل الأعمال. كما أعطت الشركات المتبقية مجموعة متنوعة من الاجابات، حيث تضمنت المبيعات، التسويق، التدقيق الداخلي، إدارة المخاطر، الرعاية الصحية، التقييم، المعادلة، مراقبة الجودة، الوسائط الرقمية، مهندسي المشروعات وخدمة العملاء.

3. السياسات المقترحة

أكد استعراض المراجع البحثية بالأعلى والتحليل النوعي على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن هي بمثابة المصدر الأول لخلق فرص عمل للأجيال القادمة، على عكس الشركات الكبيرة. وبحسب رؤية الأردن 2025 يجب أن تقوم الدولة بخلق نحو مليون وظيفة إضافية في خلال العشر سنوات القادمة وذلك بغرض تقليل معدل البطالة الوطنية إلى 8%. غير أن ذلك لن يكون ممكناً دون تقديم الدعم اللازم من أجل نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة. إذ تكوّن الشركات الصغيرة والمتوسطة اليوم نحو 98% من كل الشركات في الأردن وتوفر نحو 60% من الوظائف الرسمية (KAS, 2015)، وذلك دون احتساب الاقتصاد غير الرسمي والذي تم تقديره بنحو 44% بواسطة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) (2013)

بناء على استعراض المراجع البحثية ونتائج الاستبيان، نستعرض فيما يلي 10 سياسات مقترحة مهمة تم تصميمها للارتقاء بالشركات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها قوة أساسية لخلق فرص بينما تساهم أيضاً في النمو الاقتصادي في الأردن. تقع هذه التوصيات ضمن ثلاثة أنواع من السياسات: توصيات اجتماعية وتقنية، سياسات مالية وسياسات رأس المال، سياسات متعلقة بالمهارات والتعليم. تشترك جميع هذه التوصيات في شيء واحد حيث أن جميعها تتطلب التعاون عن قرب ما بين الشركات الصغيرة والمتوسطة وبين الحكومة.

أ. السياسات الاجتماعية والتقنية

- **النساء والشباب:** لا يمكن للأردن يترك جيلاً من النساء والشباب دون حصولهم على وظائف جيدة ومعيشة كريمة. يعد الاستثمار في تنافسية الشركات الصغيرة والمتوسطة عنصراً أساسياً نحو تحقيق هذا الهدف. إذ لا بد من أن يتم الارتقاء بالشركات الصغيرة والمتوسطة التي يمتلكها الشباب دون سن الـ 25 والتي تمتلكها النساء، وذلك من خلال الحوافز المناسبة مثل الحصول التفضيلي على رأس المال، الاعفاء الضريبي، والحصول على التدريب.
- **الاقتصاد غير الرسمي:** يجب تشجيع تسجيل الشركات الغير رسمية عن طريق تقديم التدريب المجاني والاعفاءات الضريبية لتلك الشركات وبرامج التطوير الأخرى. في نفس الوقت، يجب أن يكون هناك تطبيقاً أفضل للقوانين للتأكد من أن كل الشركات، الصغيرة والمتوسطة أو أي شركات أخرى مسجلة رسمياً.
- **المشكلات الادعائية:** كما أظهر البحث بوضوح، فإن عدم وجود تعريف رسمي للشركات الصغيرة والمتوسطة مقبول عالمياً يشكل مشكلة، إذ يمكن تعريف هذه الشركات بطريقة غير موضوعية. ولا يمكن استثناء الأردن من هذا النمط ولذلك لا بد من حل أي من هذه المشكلات المرتبطة بتعريف الشركات الصغيرة والمتوسطة.

ب. السياسات المالية وسياسات رأس المال

■ **المشكلات المالية:** تعاني الشركات الصغيرة والمتوسطة من الكثير من المعوقات التي لا تعاني منها الشركات الكبيرة مثل البنية التحتية، الحصول على التكنولوجيا، البيئة التنظيمية والأهم من ذلك كله هو الحصول على التمويل. إذ يعد الحصول على التمويل المرن طويل الأجل أحد أكبر الحواجز التي تواجه تطور الشركات الصغيرة والمتوسطة والتي تواجه تحدٍ كبير وهو زيادة رأس المال.

تستمر البنوك في الأردن في التهرب من الشركات الصغيرة والمتوسطة وتجاهلها في أغلب الحالات (بالرغم من وجود بعض الاستثناءات). ففي الواقع تكون الطريقة الوحيدة في أغلب الحالات للحصول على التمويل في الأردن هي تقديم الضمانات للبنك — وهو الشيء الذي لا تستطيع الكثير من الشركات الصغيرة والمتوسطة توفيره. كما أن التمويل بالدين ليس فقط مكلف وصعب الحصول عليه، ولكنه أيضاً غير مريح مع الأخذ بعين الاعتبار آجال الاستحقاقات القصيرة نسبياً لهذه القروض.

يقدم تمويل الأسهم الفرصة للشركات الصغيرة والمتوسطة لزيادة رأس المال، مشاركة المخاطر، تكامل المعرفة والمهارات، الخ... إلا أن هذا النوع من التمويل غير مطور بشكل كبير. لذلك لا بد من وجود أشكال جديدة من استثمار رأس مال الشركات الصغيرة والمتوسطة والتي يجب أن يتم دعمها إذا كان ذلك ضرورياً حيث أنها أقل مخاطرة. كما يجب عقد ورش عمل في عمان وفي أماكن أخرى للبنوك الأردنية وذلك من أجل التفاعل مع مديري الشركات الصغيرة والمتوسطة ومناقشة الأمور المالية.

■ **فرض الضرائب:** يجب أن تلتقي دائرة ضريبة الدخل والمبيعات مع ممثلي الشركات الصغيرة والمتوسطة لمناقشة الأمور الضريبية المتعلقة بشركاتهم والتي تتضمن إقامة ورشة عمل لكيفية إعداد بيان الدخل السنوي. سوف يساعد هذا أيضاً في تحسين تدصيل الإيرادات من منظور الحكومة بينما سيعزز من معايير هذا القطاع الاقتصادي الإنتاجي.

■ **اللامركزية:** تتركز الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن في مدينة عمان حيث يسكن نحو نصف عدد السكان وحيث يتم أغلب النشاط الاقتصادي. تعاني في نفس الوقت المدن والمحافظات خارج عمان من الكثير من أشكال عدم التطور والتي تتضمن ارتفاع البطالة وجيوب الفقر. لذلك لا بد أن يتم تشجيع تأسيس الشركات الصغيرة والمتوسطة خارج عمان من خلال الحوافز الضريبية المناسبة، والسياسات، والإجراءات الأخرى.

ج. السياسات المتعلقة بالمهارات والتعليم

- **الاعتماد على التدريب:** كما أظهر هذا التقرير فإن الكثير من الشركات الصغيرة والمتوسطة لا تشعر بالحاجة الى تدريب موظفيها. ولذلك لا بد أن يتم التغلب على هذا النقص في تدريب الموظفين الناتج عن قناعة الشركات الصغيرة والمتوسطة عن طريق حملات إعلامية تستهدف المديرين في تلك الشركات. وإلا سيتم القضاء على الجوانب الابداعية واحتمالات النمو المستقبلي للشركة الصغيرة والمتوسطة.
 - **الدورات التدريبية:** يجب ان يتم تنظيم دورات تدريبية قصيرة للشركات الصغيرة والمتوسطة الناشئة بواسطة مركز التدريب المهني وذلك في موضوعات مثل المبيعات، التسويق، التدقيق الداخلي، إدارة المخاطر، المعادلة، إدارة الجودة، خدمة العملاء والتسويق. إذ يجب أن تكون مثل تلك الدورات متوفرة بتكلفة قليلة أو بدون تكلفة حيث أن الهدف هو نقل مجموعة مستدامة من المهارات الإنتاجية التي يمكن بعد ذلك نشرها وتعليمها للشركات الصغيرة والمتوسطة الجديدة.
 - **الجامعات والتدريب العملي:** يشترك القطاع الخاص على مر تاريخ الأردن (Kanaan and Kardoosh, 2004) وخاصة في السنوات الأخيرة أن ما ينتجه النظام التعليمي لا يفي باحتياجات الأردن في القرن الواحد والعشرين (ما يطلق عليه مشكلة عدم التوافق). لذلك يجب التواصل مع الجامعات الأردنية لمناقشة البرامج الأساسية للتدريب العملي والتي من شأنها تعزيز مهارات الخريجين الجدد من أجل مساعدتهم لإنشاء الشركات الصغيرة والمتوسطة أو العمل فيها.
 - **تغييرات المناهج الدراسية:** لا بد ان تلتي كل من كليات الأعمال في الجامعات وكليات المجتمع بالإضافة إلى المعاهد التدريبية مع ممثلي الشركات الصغيرة والمتوسطة وذلك لمناقشة المناهج الدراسية واقتراح التغييرات اللازمة عليها. يعد هذا ضروريا من أجل إعداد الخريجين الجدد لمواجهة واقع سوق العمل الحديث الحالي. وقد يؤدي ذلك أيضاً الى تشجيع المزيد من الخريجين الجدد للاتجاه إلى ريادة الأعمال عن طريق الانضمام الى الشركات الصغيرة والمتوسطة. كما أنه لا بد من البدء بتغييرات المناهج الدراسية التي تستهدف تغيير الصورة النمطية للنساء وتشجيعهن على الانضمام إلى القوى العاملة.
- لتلخيص ذلك، ومن أجل التغلب على التحديات التي تواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة، يجب العمل على تطبيق آليات تنفيذية سريعة. يجب أن تعتمد هذه الآليات على التعاون عن قرب ما بين الشركات الصغيرة والمتوسطة ومجتمع الأعمال من ناحية وبين الحكومة من ناحية أخرى. إن كل شيء يبدأ من المبادرة — فطالما أن هناك حواراً وتواصلاً مستمراً بين الجانبين، سيكون من الممكن تنفيذ مجموعات التوصيات الثلاثة المذكورة أعلاه. ومفتاح الرسالة هنا هو انه لا يمكن ان يتم تنفيذ تلك التوصيات عن طريق الغرض والإجبار ولكن عن طريق التعاون.

الملحق: مجموعة أسئلة الاستبيان

1. في أي عام تم تأسيس شركتك؟
2. ما هو القطاع/القطاعات التي تنشط فيها شركتك؟
3. كم عدد العاملين في شركتك وكم منهم يعمل بدوام كامل أو بدوام جزئي؟
4. كم كان حجم الأعمال السنوي لشركتك في عام 2015؟
5. من هم مالكي شركتك؟
 - حاملي أسهم (الشركة مدرجة في سوق الأوراق المالية)
 - عائلة أو رواد أعمال (أكثر من مالك واحد)
 - شركات أخرى أو جمعيات أعمال
 - شركات رأس مال مغامر أو مستثمرين مغامرين business angels (مستثمرين منفردين يوفرون رأس المال و/أو يعرفون كيف يبتكرون الشركات الناشئة)
 - مالك واحد فقط (ذكر)
 - مالك واحد فقط (أنثى)
 - آخر
6. وضح من فضلك اذا قمت خلال الـ 12 شهرا الماضية بتقديم:
 - منتج أو خدمة جديدة تم تحسينها بشكل كبير للسوق
 - طريقة إنتاج جديدة أو محسنة
 - تنظيم جديد للإدارة
 - طريقة جديدة لبيع بضائعك أو خدماتك
7. ما هي التحديات التي ترى أنها تواجه القطاع الخاص/ الشركات الصغيرة والمتوسطة والتي من شأنها تعطيل خلق فرص عمل في الأردن؟
8. من وجهة نظرك، هل توجد خطط تدريبية أو خطط تطوير معينة يمكن ان تتبناها لرفع قدرة شركتك على خلق فرص عمل جديدة؟
9. ما هو نوع الوظائف التي ترى أن قطاعك يحتاجها بشدة؟ ما هي المهارات المحددة اللازمة لجعل هذه الوظائف قابلة للتطبيق؟

10. ما هو تقييمك للتدريب الذي يتم تقديمه بواسطة مؤسسة التدريب المهني؟ كيف تكون المقارنة بين مثل ذلك التدريب وبين خطط و/أو التدريب العملي للقطاع الخاص؟

11. يشكو أصحاب الشركات في الأردن بوجه عام من عدم التوافق بين المهارات التي يحتاجون إليها وبين ما ينتجه سوق العمل، لذلك هل يمكنك تحديد المهارات المطلوبة بواسطة القطاع الخاص والتي عادة ما يفتقر إليها العاملون /الخريجون الأردنيون؟

12. هل يمكنك تحديد مجموعة المهارات العامة للموظفين الحاليين في قطاعك؟

13. ما هي التشريعات والسياسات الحكومية التي تقف في طريق خلق فرص عمل بواسطة القطاع الخاص وكيف يمكن أن يتم تغيير هذه التشريعات والسياسات وفقاً لمنظورك كصاحب عمل؟

14. مع تدفق اللاجئين السوريين، لقد عاصرنا دخول السوريين الى سوق العمل الأردني؛ هل توافق على منح فرص عمل للسوريين في شركتك؟ إذا كانت الإجابة بنعم، ماذا سيكون نوع تلك الوظائف (الياقات البيضاء مقابل الياقات الزرقاء)؟

15. بافتراض أن ذلك بمثابة ظاهرة منتشرة، هل تعتقد أن السوريين سينافسون الأردنيين في سوق العمل؟

16. سؤال حول الشركات الصغيرة والمتوسطة تحديداً [هناك مشكلة شائعة في الأردن وهي ان الكثير من الأردنيين وخاصة من يعتبرون أنفسهم ينتمون الى الضر و ذوي الدخل فوق المتوسط، ينظرون فقط الى البنوك الاستثمارية القوسية "bulge bracket" او الشركات سريعة النمو "gazelle" (تلك الشركات أصحاب الأسماء البارزة بشدة أو اصحاب هوامش الربح الكبيرة جداً)، هل واجهت كشركة صغيرة أو متوسطة هذه المشكلة؟ ما هو نوع الاستراتيجيات الجديدة التي يحتاج صناع السياسات الى تطبيقها لدفع الشباب نحو الشركات الصغيرة، خاصة حيث ان هذه الشركات أيضا تولد الحاجة الى المهارات المهنية والفنية؟

17. سؤال حول الشركات الصغيرة والمتوسطة تحديداً [ربما يكون الحاجز الأكبر أمام الشركات الصغيرة والمتوسطة حتى تدخل الى سوق العمل وتستمر في المنافسة في الأردن هو الحصول على الموارد المالية، هل واجهت كمشروع صغير أو متوسط التحديات في هذا الشأن؟ ما هي التغيرات التي ترى أن على صناع السياسات إجرائها للتغلب على مشكلة التمويل؟

18. فيما يخص التسهيلات المصرفية، هل ترى حدوث تحسن في توفرها، أم لم يتغير، أم تدهور؟

19. هل تشعر بالثقة للتحدث حول التمويل مع البنوك والحصول على النتائج المرجوة؟ ماذا عن مستثمري الملكية / شركات رأس المال المضارب؟

20. سؤال حول الشركات الصغيرة والمتوسطة تحديداً [ترتكز الشركات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير في العاصمة، عمان، يؤدي ذلك التوزيع المتباين للشركات الصغيرة والمتوسطة على مدى المملكة

الى الحد من الفوائد الاجتماعية الاقتصادية المحتملة لها مثل خلق فرص عمل في كل أنحاء الأردن. في رأيك ما الذي يجب أن يحدث لإقناع شركتك الصغيرة أو المتوسطة للخروج من عمان؟

21. سؤال حول الشركات الصغيرة والمتوسطة تحديداً [تؤكد مدرسة من مدارس التفكير أن نقص تدريب الموظفين ينتج جزئياً من قناعة الشركات الصغيرة والمتوسطة نفسها حيث أنهم على الأرجح لا يشعرون بالحماس لذلك. هل تشعر ان هذه مشكلة كبيرة في الأردن؟ اذا كانت الاجابة بنعم، ما الذي يمكن فعله لعلاج ذلك؟

22. على مدى الثلاث سنوات الماضية، كم بلغ متوسط نمو شركتك لكل عام؟

23. كصاحب عمل في القطاع الخاص، ما هو نوع الوظائف التي تتوقع ان توفرها شركتك على المدى القصير والمتوسط؟ ما هو تحديداً نوع المهارات التي سوف تحتاج اليها هذه الوظائف؟

- Abu Jaber, M. (2014). Breaking through Glass Doors: A Gender Analysis of Womenomics in the Jordanian National Curriculum. Washington, D.C.: Brookings Institution.
- Al-Monitor. Foreign, local workers at odds in Jordan's labor market. (2015, June 3).
- Amin, M., Assaad, R., Al-Baharna, N., Dervis, D., Desai, R., Dhillon, N., Galal, A., Ghanem, H., Graham, C. and Kaufmann, D. (2012). After the spring: economic transitions in the Arab world. New York: Oxford University Press.
- Centre for Development Policy and Research. (2011). Jordan's paradox of growth without employment: a microcosm of the Middle East? Development Viewpoint, 65, 1-4.
- Department of Statistics. (2014). Annual Statistical Yearbook. Amman: Department of Statistics, 2014. [Electronic database includes data dating back to 2010].
- Haltiwanger, J., Jarmin, R. and Miranda, J. (2013). Who Creates Jobs? Small versus Large versus Young. Review of Economics and Statistics, 95(2), pp.347-361.
- International Labor Office, (2015). Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation. [online] Geneva. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_358294.pdf
- International Monetary Fund. (2014). Toward new horizons: Arab economic transformation amid political transitions. Washington, DC: International Monetary Fund.
- Jordan 2025: A National Vision and Strategy. Amman, N.P.: 2014.
- Jordan Enterprise Development Corporation, (2013). Jordan's SME Growth Programme 2013-2015. Amman: Jordan Enterprise Development Corporation.
- Jordan Times. Higher education ministry seeks more technical education students. (2013, September 3).
- Katua, N. (2014). The Role of SMEs in Employment Creation and Economic Growth in Selected Countries. International Journal of Education and Research, 2(12).
- Kanaan, T. and Kardoosh, M. (2004). The Story of Economic Growth in Jordan: 1950-2003, Economic Research Forum. Cairo, Egypt (unpublished)

Kongolo, M. (2010). Job creation versus job shedding and the role of SMEs in economic development. *African Journal of Business Management*, [online] 4(11). Available at: http://www.academicjournals.org/article/article1380785095_Kongolo.pdf

Kreishan, F. (2011). Economic growth and unemployment: an empirical analysis. *Journal of Social Sciences*, 7, 228-231.

Magableh, I.K., Athamneh, A.B., and Almahrouq, M. (2010). The economic impact of inbound and outbound labor migration: the case of Jordan (1970-2006). *International Journal of Development Issues: Vol 9, No 1*

Mansour, Y. (May, 2015). Let them work. *Venture Magazine*.

Nasr, S. and Rostom, A. (2013). SME Contributions to Employment, Job Creation, and Growth in the Arab World. *SSRN Electronic Journal*.

OECD, (1997). *Small business, job creation and growth*. Paris: OECD.

Saif, I., and Chouchair, F. (2010). Status quo camouflaged: economic and social transformation of Egypt and Jordan. *Middle East Law and Governance*, 2, 124-151.

Sarkar, A. (2016). Financing Mechanisms to Support MSMEs and Startups: Role of the Capital Market. [online] *SME World*. Available at: <http://smeworld.asia/Money.aspx?Money=Money-46/financing-mechanisms-to-support-msmes-and-startups--role-of-the-capital-market>

Schreyer, P. (1996). *SMEs and Employment Creation: Overview of Selected Quantitative Studies in OECD Member Countries*. Organisation for Economic Co-Operation and Development STI Working Papers. [online] Available at: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OCDE/GD\(96\)30&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OCDE/GD(96)30&docLanguage=En)

Stave, S.E. and Hillesund, S. (2015). *Impact of Syrian refugees on the Jordanian labor market*. Beirut: International Labour Organization.

Winckler, O. (2013). The Arab spring: socioeconomic aspects. *Middle East Policy*, 20, 68-87.

World Bank. (2012). *SME Access to Financial Services*. [online] The World Bank. Available at: <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/1115c70045539e51af04afc66d9c728b/SMEs+for+Job+Creation+in+the+Arab+World.pdf?MOD=AJPERES>

World Bank. (2012a). *Policies for high and sustained growth for job creation: 2012 development policy review*. Washington, DC: World Bank.

World Bank. (2012b). Soft skills or hard cash: what works for female employment in Jordan? Washington, DC: World Bank.

World Bank. (2015). World Development Indicators. Washington, DC



منتدى الاستراتيجيات الأردني
JORDAN STRATEGY FORUM

This study is the property of the Jordan Strategy Forum (JSF). For further information please contact the research department at: info@jsf.org or by phone at 06-566-6476.