

قراءات إستراتيجية

السنة الثامنة

العدد الثامن عشر - مارس 2016

بطالة الشباب في قطاع غزة

تطورها، خصائصها وسبل علاجها

إعداد

د. مازن صلاح العجلة - الدائرة الاقتصادية

الباحثة إيمان عبد اللطيف الخضري - ماجستير اقتصاد



منظمة التحرير الفلسطينية

مركز التخطيط الفلسطيني

رئيس التحرير:

أ. مجد الوجيه مهنا

مدير التحرير :

د. خالد شعبان

هيئة التحرير :

مطيع بسيسو

احمد الطيبي

طباعة وتنسيق :

محمد حمودة

ملاحظة/ لا يجوز طبع أي جزء من هذه النشرة أو خزنه في

أي نظام معلومات أو استعماله بأية وسيلة إلا بإذن من مركز

التخطيط الفلسطيني

الآراء الواردة في الكتاب تعبر عن وجهة نظر كاتبها ولا تعكس
بالضرورة آراء المركز.

المحتويات

5

مقدمة

10

الفصل الأول: التحليل الاقتصادي للبطالة

11

أولاً- المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.....

20

ثانياً- تطور حجم بطالة الشباب.....

25

ثالثاً- خصائص بطالة الشباب.....

30

رابعاً- ملاحظات ختامية للفصل الأول.....

32

الفصل الثاني: استراتيجيات معالجة بطالة الشباب

33

أولاً- المشاريع الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية لمعالجة بطالة الشباب.....

40

ثانياً- ريادة الأعمال.....

70

ثالثاً - استراتيجيات أخرى (العمل المجزأ والعمل عن بُعد).....

76	الفصل الثالث: متطلبات تفعيل استراتيجيات علاج بطالة الشباب
76	أولاً- مدخل عام.....
78	ثانياً- المقترحات قصيرة الأجل.....
80	ثالثاً- استراتيجية طويلة الأجل.....
90	رابعاً - آليات النهوض بدور المشاريع الصغيرة و المتوسطة.....
93	خامساً - دعم وتطوير قطاع ريادة الأعمال.....
95	سادساً: متطلبات تطوير العمل المجزأ والعمل عن بعد.....
95	نتائج الدراسة والتوصيات
100	المراجع

المقدمة

لا يخفى كيف أنَّ الاقتصاد الفلسطيني لا يتمتع بتوفر بيئة سياسية وتنظيمية مستقرة، تزوده بمقومات القدرة الذاتية على النمو والتطور. فهو يمثل اقتصاد نامي ذو بنية تقليدية تحمل في صلبها تشوهات في الهيكل الاقتصادي وعلاقاته الخارجية. لقد بات من نافلة القول أن الاقتصاد الفلسطيني لم يستطع طوال عقدين كاملين أن يتخلص من هذه التشوهات الهيكلية التي ورثها عن الاحتلال الإسرائيلي، حيث قنن الأخير استمرار سيطرته على الاقتصاد الفلسطيني باتفاق باريس الاقتصادي الذي أبقى على قنوات التبعية ولم يوفر المقومات الأساسية للاستقلال الاقتصادي، ناهيك عن استمرار الإجراءات والسياسات والممارسات الإدارية والعسكرية والأمنية التي عملت على إقصاء الفلسطينيين عن معظم مصادر النمو الاقتصادي والمياه والموارد الطبيعية الأخرى، إضافة للتدمير الواسع للبنى التحتية والمؤسسات والمنازل الناجم عن الاعتداءات العسكرية.

تعكس هذه الصورة العامة للاقتصاد الفلسطيني وجود تشوهات في الأسواق الرئيسية النازمة والمحددة للأداء الاقتصادي سواء على صعيد سوق السلع والخدمات، أو النظم المالية أو سوق العمل. حيث يتأثر الأخير بضعف الأسواق المناظرة له، ومن ثمَّ يعجز عن الموازنة بين عرض العمل والطلب عليه، إذ لا يستطيع استيعاب الوافدين الجدد سنوياً ناهيك عن مواكبة مخرجات التعليم والتدريب وتطورات النظم الإدارية والاقتصادية.

محور هذه الدراسة يتعلق بقطاع غزة، حيث تتجلى البطالة كأبرز وأهم التحديات. ورغم هذه الأهمية فمن نافلة القول أن هذه الظاهرة هي نتيجة لحالة معقدة من التشوهات الهيكلية والتراجع المستمر في الأنشطة الاقتصادية والاستقرار منذ سنوات في ظل حالة غير

مسبوقة من الركود الاقتصادي الحاد. لقد ترتب على الانقسام الناتج عن الاحداث العسكرية في يونيو 2007، والتي أفضت إلى السيطرة العسكرية لحركة حماس على القطاع وانتهاء سيطرة السلطة الوطنية الفلسطينية، وما ترافق مع ذلك من فرض حصار كامل وشامل وعميق على القطاع تصديرا واستيرادا وتنقلا، أن دخل القطاع مرحلة جديدة افتقرت إلى وجود سياسات اقتصادية وطنية تتسجم مع الأعراف الاقتصادية ومصالح المواطنين.

يُوجّه محور الدراسة قنوات التحليل للتركيز على سوق العمل في القطاع، حيث تمثل معدلات البطالة المرتفعة أبرز مظاهر التشوه في هذا السوق ناهيك عن تراجع القيمة الحقيقية للأجور وضعف إنتاجية العامل، واقتصار فرص العمل الجديدة على القطاعات منخفضة القيمة المضافة، وتواجد معظمها في القطاع غير الرسمي، إضافة إلى تحدي موازنة عدد فرص العمل مع معايير النوعية، أي الموازنة بين الكم والكيف للوظائف الجديدة، وهي إحدى مؤشرات قوة أو ضعف سوق العمل.

يأتي هذا القدر الكبير من التشوه في سوق العمل في سياق تراجع الأداء الاقتصادي لمختلف القطاعات الاقتصادية، وتراجع استثمارات القطاع الخاص كنسبة من الناتج المحلي، وانخفاض معدلات النمو الاقتصادي وتقلبها المستمر وتسجيلها معدلات سلبية في العديد من السنوات خلال الفترة (2008-2015). لذلك كان مستوى التشغيل في القطاعات القابلة للتداول التجاري (الإنتاجية) هو أكثر المستويات التي تقلصت بفعل خسارة هذه القطاعات لحصتها من السوق وتقليص قدرتها على الحصول على المدخلات المستوردة نتيجة القيود المفروضة على الحركة والقدرة على الوصول للموارد.

وصلت معدلات البطالة، وفقا للإحصاءات المتوفرة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إلى 40.5% غداة الانقسام مباشرة عام 2008، ورغم انخفاضها التدريجي لتصل إلى 28.75% عام 2011، إلا أنها ارتفعت مرة أخرى إلى 32.6% عام 2013، لتصل إلى 43.9% بعد العدوان الإسرائيلي على غزة في يوليو 2014، لتتخفض قليلا إلى 41.1% عام 2015*، أي انه يوجد في قطاع غزة حوالي 198 ألف عاطل عن العمل.

إن ابرز خصائص البطالة في القطاع ارتفاعها الكبير، بين صفوف الشباب المنتمين للفئة

* هذه النسبة عبارة عن متوسط معدل البطالة للأرباع الأربعة لعام 2015، حيث لم يصدر بعد التقرير السنوي لمسح القوى العاملة.

العمرية 15-24، وتحديدًا خريجي الجامعات. لقد ارتفع معدل البطالة داخل صفوف الشباب من 48.6% عام 2007، إلى 57.2% عام 2013، لتصل إلى 64.4% عام 2014. الأخطر من ذلك أن هذه المعدلات تجاوزت 82% عام 2014 بين الإناث من الفئة العمرية 15-24، ومن خصائص البطالة في قطاع غزة انتشارها بين الخريجين الذين يحملون مؤهلاً علمياً (دبلوم متوسط فأعلى)، حيث تزايد معدل البطالة بين الخريجين ليصل إلى حوالي 56% عام 2014 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015).

تشير أدبيات الموضوع إلى توفر العديد من السبل أمام المسؤولين لمعالجة ظاهرة البطالة خاصة بين الشباب، وتحاول الحكومات جاهدة لبذل جهوداً تتعلق بالسياسات الاقتصادية المحابية لخلق فرص عمل، إضافة إلى تشجيع استراتيجيات الحل التي تعتمد على قدرة المنشآت الصغيرة، وريادة الأعمال والعمل المجزأ، والعمل عن بُعد على توفير فرص عمل والحد من مشكلة البطالة باعتبارها من أفضل الخيارات المطروحة في ظل صعوبة الأوضاع السياسية كإطار لتغيرات اقتصادية مطلوبة في هذا المجال. ولا يستطيع أحد أن ينكر أهمية هذا الدور الذي تلعبه المنشآت الصغيرة وريادة الأعمال والسبل الأخرى، نظراً لخصائصها الملائمة لمواجهة مشكلة البطالة وبناء على تجارب إقليمية ودولية في هذا المجال.

تحديد مشكلة الدراسة

في ضوء ما سبق، يمكن القول أن تفعيل هذه الاستراتيجيات في الحد من مشكلة البطالة بين الشباب يمثل خياراً مهماً ومطلوباً. لكن اللافت للنظر، بناءً على تزايد معدلات البطالة بين الشباب، وفي ظل بعض المعلومات التي تشير إلى صعوبة الحصول على تمويل لإقامة منشآت صغيرة ومتوسطة من خلال القنوات المتعددة التي توفرها المؤسسات الأهلية والمؤسسات المصرفية، والمعوقات التي تعترض دور ريادة الأعمال، إن هذه الاستراتيجيات لم تستطع أن تخفف من حدة البطالة، أو ساهمت بدور ضعيف، حيث تزايدت البطالة خلال الثلاث سنوات السابقة بشكل مستمر. إن هناك عدداً من المبادرات التي تركز على بناء مهارات ريادة الأعمال، وفرصاً متاحة من مؤسسات دولية للتمويل وتوفير الحاضنات، إلا أن بطالة الشباب تحتاج إلى منهج منسق ومتكامل، فلا يكفي أن يعمل قطاع واحد أو جهة واحدة على إيجاد حل لهذه المعضلة. فهناك أبعاداً وعوامل متعددة ومتشابكة تؤثر في

معدلات البطالة، تحتاج مواجهتها إلى توفير متطلبات متعددة تمثل شروطاً لنجاح الاستراتيجيات المختلفة للقيام بدورها، خاصة ان بطالة الشباب تمثل أحد أبرز التشوهات العميقة في سوق العمل والتي تحتاج لمواجهتها كافة الاستراتيجيات الممكنة والمتاحة. ومن هنا تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

ما هي حقيقة مشكلة بطالة الشباب وأهم خصائصها؟ وما هو دور الاستراتيجيات المختلفة التي تم استخدامها لمعالجتها؟ وما مدى نجاحها؟ وما هي الشروط اللازمة لتعزيز هذا الدور؟

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في الإجابة على التساؤلات المطروحة أعلاه، ويسعى البحث في إطار ذلك إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- أ. تحليل واقع البطالة بين الشباب وخصائصها.
- ب. دراسة واقع سبل الحل المطروحة والتحديات التي تواجهها.
- ت. اقتراح استراتيجية شاملة تناسب حجم المشكلة وأهميتها.

منهج الدراسة

بناء على تساؤلات الدراسة وأهدافها، فإن المنهجية الملائمة ترتكز على المنهج الوصفي والتحليلي في توصيف ظواهر البحث ومتغيراته وتحليل هذه الظواهر والوصول إلى تفسيرات للواقع الذي تقدمه استناداً إلى الأصول النظرية وما يفرزه واقع سوق العمل الفلسطيني في القطاع للتأثير على ظاهرة البطالة وطرق معالجتها، كذلك فإن لمنهجية المقارنة دور في إبراز تجارب الدول المماثلة والمماثلة في إثراء البحث وتحليلاته، خاصة التجارب التي شهدت نجاحاً مهماً في تفعيل سبل العلاج المختلفة في تخفيف البطالة. تمثل إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وخاصة تقرير مسح القوى العاملة السنوي المصدر الرئيسي الذي تعتمد عليه الدراسة لتحليل الظاهرة وتفسيرها، إضافة إلى الاستئناس بما يتوفر من إحصاءات دولية تناسب طبيعة الدراسة ومتغيراتها.

أهمية الدراسة

يعتقد الباحثان أن لموضوع الدراسة أهمية خاصة، تتمثل فيما يلي

- تتناول الدراسة بالتحليل والبحث موضوع البطالة بين الشباب، وهو من أخطر القضايا التي تؤرق المجتمع الفلسطيني وتترك أثارا عميقة في حياة هذه الفئة من السكان. حيث تمثل طاقة الشباب ومهاراتهم وطموحاتهم أصولا بالغة القيمة لا يستطيع أي مجتمع هدرها.

- تحظى المنشآت الصغيرة وريادة الأعمال بالاهتمام المتزايد دوليا وإقليميا ومحليا نظرا لقدرتها المتوقعة في تفعيل النشاط الاقتصادي والمساهمة في الحد من مشكلة البطالة. - كذلك فان لتتبع وتحليل المشكلات التي تواجه استراتيجيات الحل أهمية خاصة في البحث عن سبل للنهوض بالدور المطلوب.

من اجل الإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها، فقد تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول، يتناول أولها بالدراسة والتحليل تطور بطالة الشباب وخصائصها. ويناقش الثاني استراتيجيات الحل وفقا لواقعها ومدى تأثيرها على ظاهرة بطالة الشباب، وأخيرا يقدم الفصل الثالث مقترحات لتفعيل هذا الدور لسبل الحل كما تن شرحها وتقييمها.

في نهاية هذه المقدمة لا يسع الباحثان إلا أن يتقدما إلى مركز التخطيط بجزيل الشكر والتقدير على دعمه لهما بنشر هذه الدراسة، والشكر العظيم والعرفان الكبير لموجه بشكل خاص للأستاذة مجد مهنا مدير عام المركز على دعمها لنا وللباحثين عموما، وحرصها الدائم على احتضان مبادرات الشباب البحثية ومحاولاتها المستمرة لتعزيز وتطوير مهارات البحث العلمي، بل وإنشائها لدائرة خاصة لذلك.

الفصل الأول

التحليل الاقتصادي لبطالة الشباب في قطاع غزة

مقدمة:

تعتمد هذه الدراسة التعريف الأشمل والأكثر انتشاراً للشباب بوصفه مرحلة الحياة التي تسبق مرحلة النضوج، و تركز الإحصاءات الواردة في الدراسة إلى تعريف الأمم المتحدة للشباب على انه مرحلة ما بين سن 15 و سن 24 من العمر (UN ، 1992) . و رغم أن هذه الفئة العمرية تحتوي على شريحة هامة من الطلاب الذين يُصنفون كأفراد خارج القوى العاملة إلا أنها تبقى الفئة التي تخوض غمار مرحلة الانتقال إلى الحياة المهنية بما يترتب على ذلك من مشاق و مصاعب، إذ أن هناك عدد من العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على هذا الانتقال، أهمها التمييز والمعوقات الاجتماعية والاتجاهات الدورية والهيكلية للاقتصاد، انخفاض القابلية للاستخدام، ندرة فرص العمالة اللائقة، العمل الجبري، ممارسة الأعمال الخطيرة، الفقر المدقع، وغيرها. تُعزز هذه العوامل في الغالب تزايد أعداد العاطلين عن العمل من الشباب أو ممن ينتقلون من عمل إلى آخر، أو من العاملين في الاقتصاد غير المنظم (منظمة العمل الدولية، 2006).

تترتب على بطالة الشباب تكلفة باهظة، فان البطالة طويلة الأمد في بداية الحياة قد تخل بشكل دائم بقابلية الاستخدام وكسب القوت والوصول إلى أعمال ذات نوعية جيدة. هذا إضافة إلى أن أنماط السلوك والمواقف التي يتم إرساؤها في المرحلة الأولى من الحياة تستمر في المراحل التالية منها. ويمكن قياس التكلفة المترتبة على إهمال الشباب من خلال نضوب رأس المال البشري و الاجتماعي. فيحدث انخفاض في فرص النمو الاقتصادي ويزداد هذا الانخفاض كلما تقدم هؤلاء الشباب في السن دون أن يكتسبوا أية خبرة في مجال العمل. (Brewer, 2004).

وتشير العديد من تقارير منظمة العمل الدولية (ILO ، 2002) إلى تأثير الخسائر المترتبة على بطالة الشباب ، ليس على الاقتصاد في مجمله فحسب ، بل على قطاعات ومؤسسات محددة بشكل أكثر حدة. فهذه البطالة تعني بالنسبة للحكومات ان الاستثمارات في

مجال التعليم والتدريب قد ذهبت سدى وإن قاعدة عائداتها الضريبية تدنت وإن تكاليف الرعاية الاجتماعية قد ارتفعت وإن تأييد ناخبها من الشباب قد تضاعف. وبالنسبة إلى منظمات العمل، فإن بطالة الشباب تعني أن الشباب يملكون أموالاً أقل لإتقانها في شراء المنتجات والخدمات، وإن مدخراتهم الشخصية باتت محدودة ولا تسمح بالاستثمارات في الأعمال، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج. أما بالنسبة إلى منظمات العمال، فإن بطالة الشباب تعني فقدان عضوية محتملة لضمان حقوق أفضل وظروف عمل وحماية محسنة، إضافة إلى ذلك قد تؤدي مستويات البطالة المرتفعة والمتزايدة بين الشباب إلى عدم الاستثمار الاجتماعي وإلى ازدياد تعاطي المخدرات وارتكاب الجرائم. كما تسهم بطالة الشباب و ندرة الوظائف في رفع مستويات الفقر (منظمة العمل الدولية، 2005) .

و إذا كانت بطالة الشباب تترك آثاراً بالغة الضرر على الاقتصاد والمؤسسات، فإن توفر العمل اللائق للشباب ومعالجة هذه البطالة، يؤدي إلى نتائج مضاعفة اقتصادياً واجتماعياً سواء على صعيد تحفيز الطلب الاستهلاكي أو زيادة العائدات الضريبية و النجاة من دائرة الفقر و تكوين الأسر والإسهام الفاعل في نشاط المجتمع .

من هنا فإن البنود التالية من الدراسة ستركز على تحليل بطالة الشباب وخصائصها وأسبابها وسوف تحاول سبر أغوار هذه المشكلة العvisية تمهيداً لربط ذلك التحليل بواقع المنشآت الصغيرة و المتوسطة والريادة وعلاقتها بتوفير سبل العلاج. و قد يكون مفيداً أن نستهل ذلك باستعراض موجز لحجم هذه الشريحة من الشباب ومعدلات نموها ونسبتها من عدد السكان الإجمالي في قطاع غزة

أولاً- المؤشرات الرئيسية لسوق العمل في قطاع غزة

1. المؤشرات الديموغرافية للشباب :

تزايد حجم الشباب في قطاع غزة بشكل كبير إذ قفز من 274.4 ألف شاب عام 2005 إلى 382.8 ألف شاب عام 2014. تشير هذه الأرقام إلى أن هذه الشريحة الهامة من السكان قد زادت بمعدل 33.5%، و بمعدل نمو سنوي 4.3% في المتوسط، الأمر الذي يعني أن الزيادة خلال العقد السابق أو على مستوى معدلات النمو قد تجاوزت الزيادة الإجمالية في عدد سكان قطاع غزة التي بلغت 26.6% خلال نفس الفترة بينما لم يتجاوز معدل النمو السنوي 3.5% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014). و قد يساعد

معرفة أن معدلات المواليد في قطاع غزة تحقق زيادات سنوية صافية في تفسير هذا التزايد في شريحة الشباب .

على صعيد التمثيل النسبي لهذه الشريحة من إجمالي عدد السكان فقد تزايدت النسبة من 19.7 % عام 2005 إلى 21.9 % عام 2014، و إذا أضفنا الفئة العمرية اللاحقة أي 15-29 فإنها ترتفع إلى 30% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014) وهي عموماً تقارب مثيلاتها في الدول المجاورة حيث بلغت نسبة الشباب (15-25) في مصر 20% وتصل إلى 29% للفئة (15-29) بينما تبلغ في الأردن 30 % (البنك الدولي ، قاعدة البيانات).

وفقاً لهذه الإحصاءات فإن سكان قطاع غزة يُعتبروا الأكثر شباباً مقارنة مع سكان الدول المشابهة في الدخل والتركيب الديموغرافي، وتشير النسب التي تم استعراضها أعلاه، إلى أنها أعلى من بعض الدول العربية والنامية ومساوية لبعضها الآخر، مع العلم أن معدل نمو السكان في قطاع غزة يعتبر الأعلى في المنطقة إذ وصل إلى 3.4 % عام 2014 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

2. المشاركة في القوى العاملة :

تتأثر المشاركة في القوى العاملة من الشباب بحجم الداخلين الجدد إلى سوق العمل سواء من المؤهلين الجامعيين أو غير المؤهلين. و هي معرضة للارتفاع والانخفاض بناء على حجم الملتحقين من هذه الفئة بالتعليم. وحيث أن نسبة الملتحقين بالتعليم تصل في المتوسط إلى 37.4% خلال العقد السابق (2004-2014)، فإن المتوقع أن ينخفض مستوى معدلات المشاركة في القوى العاملة بين الشباب. فقد بلغت هذه النسبة في قطاع غزة في المتوسط 23.6 % خلال الفترة (1996-2014) وهي أقل كثيراً من مثيلاتها في الضفة الغربية التي بلغ متوسطها 31% لذات الفترة. ويتعلق هذا الانخفاض بشكل أساسي بانخفاض كبير لمشاركة الإناث في القوى العاملة إذ تبلغ في المتوسط أيضاً 5.4% في قطاع غزة بينما تصل إلى 9.2 % في الضفة الغربية. يؤكد ذلك أن معدل مشاركة الذكور ترتفع في المتوسط إلى 40.5 % في القطاع وإلى 50.2 % في الضفة الغربية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، 2015).

**الجدول رقم (1) نسبة المشاركة في القوى العاملة بين الشباب
في قطاع غزة للفترة (1996-2014)**

السنة	كلا الجنسين	ذكور	إناث	السنة	كلا الجنسين	ذكور	إناث
1996	28.2	48.7	5.6	2006	21.1	37.0	4.6
1997	26.7	47.9	4.3	2007	23.3	40.1	5.9
1998	24.6	43.7	3.8	2008	24.0	39.4	8.0
1999	24.8	45.2	3.6	2009	22.1	35.7	8.1
2000	25.1	44.6	5.0	2010	20.4	33.9	6.4
2001	21.9	39.4	3.8	2011	23.2	38.1	7.7
2002	19.5	34.7	3.7	2012	28.3	41.7	8.3
2003	22.0	38.6	4.8	2013	25.5	42.3	8.2
2004	20.9	35.9	5.2	2014	28.8	45.8	11.3
2005	21.9	37.1	5.5				

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الأعداد السنوية لتقارير مسح القوى العاملة الفلسطينية (1996-2014)

يوضح الجدول رقم (1) أن معدلات المشاركة للشباب الذكور اتسمت بتغير اتجاهات نموها ما بين بداية الفترة ونهايتها (1996-2014)، فقد سجلت مستويات مرتفعة خلال الفترة (1996-2000) ما بين (43.7- 48.7 %) ثم دخلت في مرحلة طويلة من الانخفاض خلال الفترة (2001 - 2011) تراوحت بين 33.9% كحد أدنى عام 2010 إلى 40.1% كحد أقصى عام 2007. ثم وصلت إلى 42.8% عام 2013 وإلى 45.8% عام 2014 وكما أشرنا مسبقاً، تتأثر هذه العلاقات بنسب الالتحاق في التعليم التي تزايدت خلال الفترة المذكورة، وبمعدلات الخريجين المتزايدة أيضاً. و قد يفسر تزايدها خلال الثلاث سنوات الأخيرة في القطاع أن 55.2% من الشباب لم يُعد ملحقاً بالدراسة كما أشار مسح انتقال الشباب من الدراسة إلى العمل، من هؤلاء 21% ليس لديهم تحصيل علمي على

الإطلاق، بينما انتهى تعليم 31.7% منهم في المستوى الأساسي (الجهاز المركزي للإحصاء ومنظمة العمل الدولية، 2013).

و هذا يعني أن أكثر من نصف الشباب الفلسطيني لم يصل بعد إلى المستوى الثانوي من التعليم. يعزز هذا التحليل أن معدلات المشاركة للشباب وفقا لسنوات الدراسة ترتفع لمن انهم تسع سنوات دراسية فأقل، إذ وصلت عام 2014 إلى 28.6%. ولكن النسبة الأكبر لفئة الشباب الذين أكملوا بين 12-15 سنة دراسية حيث لم تنخفض عن 40% تقريبا خلال الخمس سنوات السابقة (2010-2014). بينما تحظى فئة الشباب الذين أكملوا ثلاثة عشر سنة دراسية فأكثر بنسبة لا تتجاوز 32% وهي التي سجلتها عام 2013 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

تجدر الإشارة إلى أن معدل المشاركة في قطاع غزة للأفراد 15 فأكثر يبقى أعلى من نظيره بين الشباب فهو لم يقل عن 36.5% خلال العقد السابق (ذكورا وإناثا)، بينما لم ينخفض عن مستوى 41% للأراضي الفلسطينية جميعها (الجهاز المركزي للإحصاء، 2014).

بقي أن نشير إلى أن معدل مشاركة الشباب في قطاع غزة و فلسطين عموما أقل من نظيره لدى الشباب في الأردن 39.4% ، والشباب في تونس 45.3% (باركوتشي، ومريان 2014) و كذلك أقل من معدل المشاركة العالمي للشباب الذي بلغ 42.3% عام 2013 بعد أن تراجع من مستوى 44.8% عام 2007 بسبب الأزمة العالمية المالية (ILO، 2013)

إن انخفاض معدل المشاركة في القوى العاملة لفئة الشباب يعكس أولاً التراجع الاقتصادي و عدم الاستقرار في الأراضي الفلسطينية عموما و قطاع غزة على وجه الخصوص. الأمر الذي يؤدي إلى انسحاب جزء من السكان من القوى العاملة الناشطة. وكما أشرنا مسبقاً، فإن ارتفاع نسبة الملحقين بالتعليم تعتبر من العوامل الهامة في انخفاض معدل المشاركة لفئة الشباب.

غير أن هذا لا يكفي لتحليل الصورة بأكملها إلا اذا أضفنا الانخفاض الكبير لمعدل مشاركة المرأة. أن نسبة عدم المشاركة في القوى لدى الإناث هي ضعفا النسبة لدى الذكور. ويشير تقرير مسح انتقال الشباب من الدراسة إلى العمل أن أسباب الخمول أيضا تختلف بين

الجنسين، حيث أن الشباب الذكور غير فاعلين في القوى العاملة بشكل حصري تقريبا بسبب الالتحاق بالدراسة.

أما في مجتمع النساء و الشبابات، فإن 35% من السكان الإناث في القطاع غير مشاركات في القوى العاملة ولسن طالبات، كذلك فإن 63.5% من النساء غير مشاركات في القوى العاملة بسبب الالتحاق بالتعليم. ^١ وجود حصة كبيرة من الشبابات اللواتي لا يشاركن في القوى العاملة ولا في التعليم أو التدريب أمر له تأثير على القدرة الإنتاجية للبلد (الجهاز المركزي للإحصاء، منظمة العمل الدولية، 2013)

والإحباط سبب آخر لعدم النشاط في البحث عن عمل ، حيث يكون العمل متاحا للشخص ولكنه لا يسعى جديا في البحث عنه، لأنه يشعر أن عملية البحث لن تكون مجدية. لذلك أدخلت منظمة العمل الدولية التعريف الموسع لمعدل المشاركة و لمعدل البطالة الذي يأخذ في اعتباره المحبطين. يشير التقرير المذكور آنفا، إن أكثر من ربع القوى العاملة النسائية يمكن وصفه بأنه من "المحبطات" بالمقارنة مع 4.1% فقط من الشباب الذكور، و عموماً نسبة الشباب المحبطين في القوى العاملة هي 8.8%.

3. نظرة عامة على البطالة في قطاع غزة :

ترتبط بطالة الشباب في قطاع غزة بوجود البطالة كمؤشر عام لتشوهات سوق العمل في فلسطين عموماً. أن تزايد معدلات البطالة ينعكس على مستوى البطالة بين الشباب، خاصة أن الأخيرة تتأثر بشدة بالداخلين الجدد إلى سوق العمل و الذين ينحدرون عادة من فئة الشباب.

و إذ تشير الإحصاءات إلى أن مؤسسات التعلم العالي في قطاع غزة و البالغ عددها 18 مؤسسة ما بين جامعات و كليات تنتج سنوياً حوالي عشرين ألف خريج وفقاً لإحصائيات العام الدراسي (2013/2014)، أي تقريباً نصف عدد خريجي الجامعات و الكليات في فلسطين (وزارة التربية والتعليم، 2015)، فإن هذا التدفق الكبير للوافدين الجدد سنوياً من خريجي التعليم العالي يتسبب أيضاً في تفاقم حدة مشكلة البطالة للأفراد 15 سنة فأكثر، إذ يعجز سوق العمل عن استيعاب هذه الأعداد الجديدة فضلاً عن المتعطلين من الخريجين.

سنحاول تقديم عرض مكثف لواقع البطالة في قطاع غزة قبل أن نبدأ في تحليل

خصائص البطالة بين الشباب

3.1. تطور حجم البطالة في غزة :

لم ينخفض معدل البطالة عن 30% طوال العقد السابق (2005-2014) وهي في المتوسط تصل إلى 34.8%، ولكنها ارتفعت بشكل مضطرب غداة العدوان الأخير على القطاع لتصل إلى 43.9% للعام 2014. بل إنها ترتفع إلى 39.2% في المتوسط إذا تم قياسها بالمعنى الواسع للبطالة أي بعد إضافة المحبطين الذين توقفوا عن البحث عن عمل، ووفقا لهذا المؤشر تصل بطالة العام 2014 إلى 46.2% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015).

بهذا المستوى العالي من البطالة يحتل قطاع غزة المرتبة الأولى عالميا، بل إن معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية يصل إلى 26.9% عام 2014 متأثرا بمستواه في القطاع ليُصنف أيضا ضمن الدول التي تعاني من معدلات عالية للبطالة، إذ وصلت معدلات البطالة في عام 2014 في كل من مصر والأردن و تونس إلى 13.2%، 12.3%، 13.3%، وأفادت تقارير منظمة العمل الدولية أن البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وصلت إلى 12% للعام ذاته (البنك الدولي، قاعدة البيانات).

لاستكمال صورة الوضع الصعب في سوق العمل في قطاع غزة وفلسطين، قد يكون من المفيد أن نعرج قليلا للوقوف على مؤشر مهم تستخدمه منظمة العمل الدولية لتقييم أسواق العمل وهو مؤشر نسبة العاملين إلى عدد السكان الذي يمكن الحصول عليه بقسمة عدد العاملين على عدد السكان فوق 15 سنة مضروبا في مائة. وتتبع أهمية هذا المؤشر، وفقا لمنظمة العمل الدولية، من كونه يقيس نسبة السكان المشاركين في العملية الإنتاجية والنسبة المتدنية لهذا المؤشر تعني أن نسبة عالية من السكان ليست منتجة لأنهم إما أن يكونوا متعطلين أو خارج قوة العمل. ويبلغ المعدل العالمي لهذا المؤشر 62% عام 2014 وبحسابه على مستوى القطاع وفلسطين، بناء على إحصاءات سوق العمل، وجدنا انه ينخفض بشدة ليصل إلى 24.5% عام 2014 في قطاع غزة والى 33.4% في فلسطين لنفس العام.

من الجدير بالذكر أن حوالي أحد عشر دولة فقط من بين 140 دولة ينخفض هذا المعدل لديها إلى اقل من 40% من بينها بالإضافة إلى فلسطين دولتين عربيتين هما الأردن والعراق بواقع 36% لكلا الدولتين (البنك الدولي، قاعدة البيانات).

2.3. البطالة في سوق عمل مشوه :

لاشك أن واقع التشوّهات في سوق العمل أفرز اختلالا حادا سننتعرض لتفاصيله الإحصائية عند الحديث عن موضوع بحثنا وهو بطالة الشباب في البنود التالية، ولكن بصفة عامة أصبح سوق العمل الفلسطيني وخصوصا في قطاع غزة يشترك مع مظاهر ومؤشرات الاختلالات العامة لسوق العمل في معظم الدول العربية والنامية، والتي أشارت إليها العديد من المنظمات الدولية و منها دراسة للإسكوا (الإسكوا، 2000) وأهمها :

- انخفاض قيمة الأجور وتقلصها، ولاسيما في القطاع العام

- ركود العمالة في القطاع الرسمي

- تشبع العمالة في القطاع غير الرسمي

- ارتفاع معدلات البطالة و العمالة الناقصة

- ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب

- الاختلال القومي في تشغيل كل من الذكور والإناث

- الاختلال بين قطاعات التشغيل السلعية والخدمية لصالح الأخيرة

ويشترك سوق العمل الفلسطيني كذلك مع نظيره في الدول العربية بأن النمو الاقتصادي لم يؤثر على معدلات البطالة في معظم الدول العربية، حيث لم يستطع التأثير بشكل فعال عموما على إجمالي عرض العمل اللائق في السوق، ولوحظ أن الاستخدام لم يستجب إلى النمو الاقتصادي بالطريقة المرجوة. وتركز تقارير منظمة العمل الدولية على وصف العمل باللائق تأكيدا على ضرورة أن تكون فرص العمل المتوفرة مرتفعة القيمة وفي اطار القطاع الرسمي، يأتي ذلك في اطار أن هناك زيادة كبيرة في معدلات الاستخدام لكنها جاءت في ظل نمو إنتاجية متدنٍ جدا ما يشير إلى وجود بنى إنتاجية متخلفة في هذه الدول، حيث ارتبطت البطالة بضعف نمو الإنتاجية الذي لم يتجاوز 1.5% في المنطقة العربية وهو يمثل المعدل الأدنى عالميا إذ بلغ في جنوب آسيا 4.4%، شرق آسيا 8.3%، جنوب الصحراء 2.7% (منظمة العمل الدولية، 2014). بينما سجلت الأراضي الفلسطينية معدل نمو سالب بلغ في المتوسط للسنوات الخمس الأخيرة (2007-2011) 0.25% (بناء على حساب الباحث وفقا لبيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

هذا الضعف يشير إلى تركيز نظم الإنتاج في قطاعات اقتصادية لا تتطلب تقنيات متطورة ، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة حجم القوى العاملة غير الماهرة ويؤدي إلى تردي

الجودة والقيمة المضافة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي للوظائف التي تنتجها هذه الأنظمة (منظمة العمل الدولية، 2014) .

هذه العلاقة السلبية بين النمو الاقتصادي الذي ارتبط بشكل معنوي مع زيادة البطالة (أي تأثير عكسي) تمثل خروجاً على المؤلف الذي أقره قانون أوكن* والذي يؤكد على وجود علاقة عكسية سالبة بين زيادة النمو الاقتصادي ومعدلات البطالة، على الصعيد الفلسطيني اختلف البنك الدولي في إحدى دراساته (البنك الدولي، 2012) مع دراسة وردت في تقرير آفاق الاقتصاد العالمي الذي يصدره صندوق النقد الدولي (تقرير 2012) جاء بها أن البطالة والنمو في الأراضي الفلسطينية يرتبطان سلبياً مع بعضهما (أي وفقاً لقانون أوكن) حيث أشارت الدراسة إلى أن الأراضي الفلسطينية تنتج عائداً يتمثل بمعامل مقداره (-0.3) (منسجماً مع تقديرات أسواق الدول النامية التي تتراوح بين -0.2 و -0.4) وينطوي هذا التقدير ضمناً على أن كل انحراف بنسبة 1% من المخرجات، أعلى من القدرات الممكنة (المحتملة) يؤدي إلى انخفاض البطالة الدورية يبلغ حوالي ثلث نقطة مئوية.

و اختلاف البنك الدولي، الذي نؤيده، يشكك في هذه النتيجة مستنداً إلى أن التغيرات في المستويات الطبيعية الممكنة لمتغيرات الاقتصاد الكلي تحوم حولها شكوك كثيرة، وخاصة بالنسبة إلى الاقتصادات الهشة، مثل اقتصاد الأراضي الفلسطينية، حيث تكون السلاسل الزمنية قصيرة ويكون الاقتصاد معرضاً لصدمات مختلفة. لذلك يُقدّر البنك الدولي وجود علاقة فيما بين التشغيل والمخرجات لا تشير إلى وجود مستويات طبيعية من هذه المتغيرات (البنك الدولي، 2012).

3.3. التفسير الاقتصادي للبطالة :

هذا الوضع المعقد والشائك لسوق العمل الفلسطيني من الصعب تفسير اختلافاته المتعددة و تشوهات بنيته وجموده وعدم مرونته بعيداً عن عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي عموماً، نتيجة ممارسات الاحتلال التي تصل تأثيراتها إلى كافة مؤشرات الاقتصاد الكلية التجارية والإنتاجية والمالية والمصرفية، وفي ظل تضارؤ إمكانيات الهجرة و

* يشير قانون أوكن (Okun's law) إلى العلاقة بين النمو الاقتصادي ومعدل تغير البطالة ، بحيث أن البطالة هي نسبة متناقضة بالنسبة لمعدل النمو الاقتصادي المحتمل أو الطبيعي الذي يحقق اقتصاداً مستقرًا . وحسب هذه المقاربة يُفترض لكي تنخفض نسبة البطالة أن يسجل الاقتصاد الوطني معدل نمو يفوق حد أدنى أو الحد الطبيعي للنمو.

الافتقار إلى القدرة على توفير أعمال منتجة للسكان في سن العمل التي يتزايد أعدادهم سنة بعد أخرى، وامتداد الركود الاقتصادي المحلي لسنوات خاصة في قطاع غزة، و عدم قدرة الجهاز المصرفي على توجيه المدخرات نحو الاستثمار، فإن النمو السريع في القوة العاملة لم يرافقه نمو مماثل في مرحلة العمل الأمر الذي أدى إلى هذا الاختلال الهيكلي الذي ظهر في مشكلة بطالة سافرة وهيكلية وعمالة ناقصة ولاسيما بين العمال الجدد المؤهلين الوافدين إلى سوق العمل.

من المفترض أن نقرأ هذا التفسير لوجود البطالة في الأراضي الفلسطينية في سياقها التاريخي أيضا. فبعد إنشاء السلطة وفي إطار المنازعات بينها وبين الاحتلال وسياساته ومن ثم تأثير ذلك على انخفاض حجم العمالة الفلسطينية في إسرائيل، إلى مستويات دنيا ثم توقفها تماما في قطاع غزة عام 2005، فإن الخيار الوحيد المتاح للقوة العاملة المتزايدة هو توفير فرص العمل في الاقتصاد المحلي. ومن ثم فقد تزايد الاعتماد على الفرص التي توفرت خلال الخمس سنوات الأولى من عمر السلطة (1995-2000) والتي جاءت في سياق المؤسسات الجديدة التي أنشأت لخدمة مهام السلطة، والاستثمار المتزايد في مشاريع الأشغال العامة المتصلة بتحسين الطرق والمدارس وتوفير المياه والكهرباء و العناصر الأخرى للهياكل الأساسية (الاسكوا، 2000)

كان من المفترض وبعد انتهاء فترة التأسيس ومقتضياته، أن تدعو الحاجة إلى تشجيع توليد الوظائف القابلة للاستمرار في القطاع الإنتاجي الذي يديره القطاع الخاص وما يرتبط بذلك من ضرورات التشجيع على الاهتمام بالتصدير خاصة للسلع التي تعتمد على كثافة اليد العاملة و الخدمات المتصلة بها. بيد أن هذا لم يحدث، بل العكس هو الذي حدث، حيث دأبت قوات الاحتلال على تفويض منجزات السلطة المؤسسية و تدمير منشآت القطاع الخاص، وتحجيم قدرات السلطة وتعزيز ارتهانها للمساعدات وأموال المقاصة، الأمر الذي أدخل الاقتصاد الفلسطيني في حلقة مفرغة تشوه في اثرها سوق العمل وأصبح عاجزا عن جسر الفجوة التي تتسع بين الطلب و العرض للقوى العاملة.

تأكيدا لما سبق نستأنس بما قدمه صندوق النقد الدولي من أسباب في أحد تقاريره الخاصة بالأراضي الفلسطينية (صندوق النقد الدولي، 2012):

أ. القيود المفروضة على الواردات والصادرات. وهذه تُشكّل عائقاً خاصاً بعينه، ولكنه ليس حصرياً، أمام خلق فرص العمل في قطاع غزة، حيث تُوجد قيود شديدة مفروضة تشمل الحظر الافتراضي على التصدير، والقيود الشديدة على الواردات من مواد البناء.

ب. القيود المفروضة بصورة مستمرة على حركة الأيدي العاملة وعلى إعادة تخصيص رأس المال المُنتج بين قطاع غزة والضفة الغربية.

ج. المستويات المنخفضة من الاستثمار في القطاع الخاص، بخلاف الاستثمار في الإنشاءات.

د. الأجور المُرتفعة التي يقبل بها بعض الباحثين عن فرص العمل. فربما يختار بعض أولئك الباحثين البقاء عاطلين عن العمل، أو العمل ضمن إطار مفهوم "البطالة الجزئية" لفترة مؤقتة على أمل الحصول على عمل في القطاع العام، أو في مؤسسات دولية مثلاً حيث تفوق الأجور في أماكن العمل تلك الأجور التي يدفعها القطاع الخاص في قطاع غزة.

هـ. الحجم الصغير لمعظم المؤسسات، فأكثرية المؤسسات في قطاع غزة تستخدم أقل من 20 موظفاً، وتميل هذه المؤسسات إلى أن تكون أكثر مرونة من المؤسسات الكبيرة، وربما تصنعُ إسهاماً كبيراً في التشغيل بكلفة استثمارية متدنية نسبياً، غير أنها تواجه عقبات على صعيد نموها وقدرتها على خلق فرص العمل، بما في ذلك غياب الإطار القانوني لعملياتها، والافتقار إلى فرص الوصول إلى الأسواق والتكنولوجيا، وإلى فرص التمويل المحدودة نسبياً. وهو ما سيأتي تفصيله في الفصل القادم

ثانياً- تطور حجم بطالة الشباب:

ان مؤشر معدل بطالة الشباب يعتبر وفقاً لمنظمة العمل الدولية من افضل المؤشرات المتوفرة لقياس حجم ظاهرة البطالة في أوساط الشباب، على الرغم من انه لا يحيط بكافة التعقيدات المرتبطة بهذه الظاهرة. و ترجع أهميته في أنه يقدم أفضل صورة ممكنة عن مدى الاستفادة من الموارد البشرية في فئة الشباب. سنحاول فيما يلي وبناءً على بيانات الجدول رقم (2) الخاص بمعدلات البطالة بين الشباب في قطاع غزة، أن نحلل ونناقش هذه المعدلات مقارنة بالمعدل العام، و باستخدام مؤشرات أخرى جديدة طورته منظمة العمل الدولية لقياس بطالة الشباب مع الإحاطة بالمشكلة من ناحية الحجم والنوع من أبعاد مختلفة.

1. التحليل باستخدام معدل بطالة الشباب:

إن قراءة بيانات الجدول رقم (2) توضح مدى ضخامة معدل بطالة الشباب في قطاع غزة، إذ تصل هذه النسبة في المتوسط خلال الفترة كلها (1996-2014) إلى 48%، وتبلغ في حدها الأدنى 26.3% عام 1999، وهو العام الأفضل على مستوى الأداء و معدلات النمو. بينما تصل إلى 67.9% كحد أقصى عام 2014 نتيجة الآثار والتراكمات السلبية للعدوان الإسرائيلي على قطاع غزة. وهو لم يتجاوز 30.4% في الضفة الغربية وذلك عام 2014، رغم ارتفاع مستوى هذا المعدل مقارنة بغيره من الدول. و المقارنة هنا مع دول العالم قد تغير في ادراك مدى ضخامة حجم بطالة الشباب في قطاع غزة و فلسطين عموماً. إذ بلغت نسبة بطالة الشباب على المستوى العالمي 12.7% عام 2014، وتشير تقارير منظمة العمل الدولية إلى أنها كانت 11.5% قبل الأزمة المالية العالمية عام 2007. هناك حوالي 74 مليون شاب وشابة يبحثون عن عمل .

جدول رقم 2 - تطور معدلات البطالة بين الشباب في قطاع غزة

السنة	كلا الجنسين	ذكور	إناث	معدل البطالة الكلي في غزة
1996	40.4	39.8	46.9	32.5
1997	36.7	36.3	41.2	26.8
1998	33.3	32.6	42.4	20.9
1999	26.3	25.3	40.2	16.9
2000	27.7	26.2	37.4	18.9
2001	44.8	27.1	53.3	34
2002	48.2	47	59.7	37
2003	43.5	42	56.1	29.1
2004	50	47.6	67.5	35.3
2005	45.8	42.2	71.2	30.3
2006	51.9	49.6	71	34.8
2007	48.6	45.9	67.8	29.7

40.6	67.5	56.8	58.6	2008
38.6	68.5	57.2	59.2	2009
37.8	75.8	61.2	65.6	2010
28.7	78.1	45.7	51.1	2011
31	88.1	48.8	55.1	2012
32.6	86.3	51.8	57.2	2013
43.9	82.8	64.4	67.9	2014

المصدر : الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أعداد مختلفة من تقرير مسح القوى العاملة الفلسطينية للسنوات (1996-2015).

لقد ارتفعت بطالة الشباب عالمياً بين عامي 2011، 2013 في معظم الأقاليم ما عدا وسط وجنوب شرق أوروبا، لكنها الأدنى في غرب آسيا إذ لم تتجاوز 9.5% و الأعلى في إقليم الشرق الأوسط حيث سجلت 28.3% يليه إقليم شمال أفريقيا 23.7% للعام 2013 (ILO, 2013). على صعيد الدول العربية يبلغ معدل بطالة الشباب أدناه في الكويت 11.5%، بينما يصل في مصر إلى 25% وفي الأردن إلى 24.1%، بينما يرتفع في تونس إلى 30% (ILO, 2013). تؤكد هذه المستويات العالمية والإقليمية لمعدلات البطالة بين الشباب إلى أنها الأعلى في قطاع غزة، إذ أنها تبلغ ضعف ونصف تقريباً المعدل السائد في الشرق الأوسط، وأكثر من ستة أضعاف المعدل العالمي لعام 2014.

الغريب أن أكثر المعدلات انخفاضاً لبطالة الشباب في قطاع غزة سُجل خلال الفترة (1999-2000) ما بين 26.3%، 36.7%، وهذه الفترة تميزت بارتفاع معدلات النمو الاقتصادي وتوفر فرص العمل باعتبارها الفترة التي شهدت حجم كبير من الإنفاق اللازم لإنشاء مؤسسات السلطة الجديدة. ورغم ذلك، فعندما نقارنها بالمعدلات الدولية والإقليمية لعامي 2013، 2014 نجد أنها مرتفعة جداً. فإذا أضفنا، وبناء على بيانات الجدول رقم 2، أنها تجاوزت 50% في تسع سنوات من سنوات فترة الدراسة، سنجد أنفسنا حقاً أمام وضع لا ينسجم مطلقاً حتى مع أكثر أسواق العمل اختلالاً سواء على الصعيد الإقليمي أو العالمي.

لقد أثرت هذه المعدلات عالية المستوى على المعدل الكلي للبطالة (المقصود ببطالة البالغين 15 سنة فأكثر)، فمعدل البطالة الكلي في القطاع يزداد بزيادة بطالة الشباب وينخفض إذا انخفضت ويصدق هذا الاتجاه على معظم السنوات. كذلك نلاحظ أن معدل

بطالة الشباب اكبر من معدل البطالة الكلي في كل سنوات الدراسة، ويُسجل أكبر فرق بينها عام 2010، إذ بلغ معدل بطالة الشباب 65.6% بينما كان معدل البطالة الكلي 37.8%، أي أن الفرق بينهما وصل إلى 27.8% هذا العام، وهو لم ينخفض عن 20% منذ العام 2009، أي أن الفجوة بين المعدلين في تزايد، ما يشير إلى الدور الكبير لبطالة الشباب في رفع معدل البطالة الكلي.

2. التحليل باستخدام مؤشرات أخرى:

أشرنا سابقا إلى أن منظمة العمل الدولية طورت ثلاث مؤشرات لقياس بطالة الشباب يمكنها من الإحاطة بالمشكلة بالتعامل مع مؤشر معدل بطالة الشباب (منظمة العمل الدولية، 2011).

أ - نسبة معدل بطالة الشباب إلى معدل بطالة البالغين :

تعرضنا قبل قليل للعلاقة بين بطالة الشباب ومعدل بطالة البالغين (15 سنة فأكثر) أي معدل البطالة الكلي في القطاع. إن نسبة معدل بطالة الشباب إلى هذا المعدل تؤكد صحة ما ذهبنا إليه من التأثير القوي لبطالة الشباب في زيادة معدل بطالة البالغين. فهذه النسبة وصلت عام 2014 إلى 64.6%، لكنها سجلت معدلات أعلى من هذا المستوى في أعوام سابقة. فقد وصلت إلى 76.8% عام 2002، ولكنها أكثر تركزا على مستوى الفترة كلها حول الستينيات كنسبة مئوية.

ب - نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي العاطلين :

بحساب هذه النسبة وجدنا أنها تتراوح ما بين 35.6% إلى 45% خلال الخمس سنوات الأخيرة (2010-2014) وفي المتوسط تبلغ 42.2%. ويجب قراءة هذه النسب في ضوء انخفاض معدلات المشاركة التي لم تتجاوز 26.8% وهي أعلى نسبة سجلت للمشاركة عام 2014، وفي المتوسط بلغ معدل المشاركة للفترة ذاتها 25.2% وهذا الانخفاض الواضح في معدلات المشاركة بسبب زيادة معدل الملحقين بالتعليم كما أوضحنا مسبقا، ينعكس في انخفاض نسبة المتعطلين من الشباب إلى إجمالي العاطلين قياسا على المؤشرات السابقة، لكنه يبقى مرتفعا لأنه يؤكد أن الاتجاه العام لبطالة الشباب يعمل على زيادة معدلات بطالة البالغين.

ت- نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي عدد الشباب :

زاد عدد الشباب من 336 الف عام 2010 إلى 383 الف عام 2014، و كذلك زادت معدلات البطالة، لذلك فإن نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي عدد الشباب زادت أيضا من 12.4% عام 2010 إلى 22.7% عام 2014. و ترتفع هذه النسبة إلى 50% اذا قمنا باستبعاد الشباب الملتحقين بالتعليم والذي يصل عددهم إلى 207 الف شاب وشابة وفقا لبيانات الجهاز المركزي للإحصاء (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

من الواضح، وفقا للمؤشرات السابقة مدى استفحال بطالة الشباب كمشكلة حقيقية ليس على المستوى الفلسطيني فقط، وان كانت الأكثر بروزا، بل على المستوى العربي والإقليمي بل والعالمى. لقد تحدث الكثير من المختصين عن العوامل المؤثرة على هذه الظاهرة التي ما فتئت تتفاقم دوليا عبر زيادة معدلاتها و نوعية ما يتوفر من فرص عمل، إضافة إلى انتشارها بين المتعلمين من الشباب، وهو ما سناقشه في البند التالي عند الحديث عن خصائص بطالة الشباب.

مهما يكن من شيء، فان محددات البطالة المرتفعة والمزمنة بين الشباب تشمل العديد من المجالات لعل أهمها ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة، و عدم اتساق المهارات المتوفرة مع متطلبات السوق، وأوجه الجمود في أسواق العمل والمنتجات، إضافة حجم القطاع العام (أحمد ، 2012).

وقد تصلح بعض هذه المحددات لأحوال سوق العمل في قطاع غزة، إلا أن الظروف الاستثنائية على الصعيد السياسي والاقتصادي لفلسطين تؤثر دوما في سوق العمل وإطاره الاقتصادي لتعزز مثل هذه المحددات التي تفرضها هذه الظروف الاستثنائية. ولعل العوامل التي تؤثر على عمالة الشباب ومن ثم تحدد اتجاهات البطالة، والتي ناقشتها منظمة العمل الدولية على صعيد الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تصلح بشكل أو آخر لتفسير أوضاع سوق العمل في فلسطين، وهي تتمثل في ثلاث فئات من العوامل (منظمة العمل الدولية ، 2005):

أ- العوامل التي تؤثر على خلق العمالة و التي تشمل الطلب الإجمالي والنمو الاقتصادي.

ب- العوامل التي تؤثر على شروط العمل كالتشريعات واللوائح ودورة الأعمال .

ت- العوامل المتصلة بقابلية الاستخدام بما فيها التعليم والتدريب والخبرة المهنية وخدمات سوق العمل، فضلاً عن قدرة البنى المؤسسية على دمج الشباب في عملية النمو. والرابط الرئيسي بين هذه العوامل والذي تشهده الأراضي الفلسطينية أيضاً، هو تأثير فئة الشباب بمختلف هذه العوامل، بل انهم الفئة الأكثر تأثراً، خاصة في أوقات الركود الاقتصادي حيث يكون الشباب أكثر تعرضاً من البالغين لان يصبحوا أو يظلوا عاطلين عن العمل، وهم أول المسرحين خلال فترة التراجع الاقتصادي، والتي أصبحت السمة الرئيسية للاقتصاد في قطاع غزة خلال السنوات الثلاث السابقة و خاصة في عام 2014 حيث تراجع الناتج المحلي غداة العدوان بنسبة 14% قياساً على مستواه المتدني أصلاً عام 2013 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015 ب).

ثالثاً- خصائص بطاقة الشباب :

تعرضنا خلال تحليلنا السابق لبعض الخصائص العامة مثل تصدر بطاقة الشباب في قطاع غزة من حيث ارتفاع المعدل للمرتبة الأولى عالمياً، وكذلك كونها تزيد دوماً على معدل بطاقة البالغين على الأقل بعشر نقاط مئوية، وفي هذا البند سنغوص في خصائص بطاقة الشباب على صعيد الجنس وبطالة الخريجين وطول فترة التعتل.

1. ارتفاع بطاقة الشابات:

إن أولى خصائص بطاقة الشباب في قطاع غزة الارتفاع الكبير لمعدلات بطاقة الإناث مقارنة بنظيرتها عند الذكور، أن أعلى معدل سُجل لبطالة الشباب بلغ عام 2014 64.4% بينما سُجل أعلى معدل لبطالة الإناث 88.1% عام 2012. وفقاً لبيانات الجدول رقم (3) وفي المتوسط للفترة كلها بلغت بطاقة الشباب 43.3% بينما يصل متوسطها بين الإناث إلى 63.3%. منذ العام 2010 ومعدلات بطاقة الإناث في تزايد ومن لم ينخفض مستواها عن 75.8%. إن الفرق بين المعدلين وصل إلى 39.1% عام 2012، وهو في المتوسط 22%، من الجدير بالذكر أن معدل مشاركة الشابات في القوى العاملة لم يتجاوز 8.3% طوال فترة الدراسة (1996-2014) لكنه قفز عام 2014 إلى 11.3% متأثراً بزيادة معدل المشاركة للبالغين عموماً. تأكيداً لهذا الضعف في سوق عمل الشابات يشير مسح انتقال الشباب من الدراسة إلى العمل السابق ذكره إلى انه في حين أكمل 38.9% من الذكور الانتقال إلى سوق العمل، فإن 6.6% فقط من الإناث أتممن مرحلة الانتقال.

إن الغالبية العظمى من الإناث (62.1%) لم تبدأ بعد مرحلة الانتقال، مقارنة بنسبة 29% من الشباب الذكور. ليس ذلك فحسب بل يشير التقرير أيضا ان العدد القليل من النساء الشابات اللواتي تمكن من استكمال الانتقال انتقلن إلى فرص عمل مستقرة بنفس نسبة الشبان (الجهاز المركزي للإحصاء ومنظمة العمل الدولية، 2013). للتذكير أيضا، فإن 35% من النساء الشابات يُصنّفن خارج القوى العاملة بسبب أعمال المنزل، 63.5% بسبب الدراسة والتدريب. واللافت للنظر أن 48.3% ممن أنهين 13 سنة دراسة فأكثر يُعتبرن خارج القوى العاملة بسبب أعمال المنزل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015). أشارت العديد من الدراسات إلى أن هذا الضعف في المشاركة والارتفاع في البطالة مرده إلى محددات شاملة تتأثر بها المرأة الشابة منها ثقافي واقتصادي واجتماعي *.

جدول رقم (3) معدلات بطالة الشباب في قطاع غزة حسب الجنس (1996-2014)

السنة	ذكور	إناث	السنة	ذكور	إناث
1996	39.8	46.9	2006	49.6	71
1997	36.3	41.2	2007	45.9	67.8
1998	32.6	42.4	2008	56.8	67.5
1999	25.3	40.2	2009	57.2	68.8
2000	26.2	37.4	2010	61.2	75.8
2001	27.1	53.3	2011	45.7	78.1
2002	47	59.7	2012	48.8	88.1
2003	42	56.1	2013	51.8	86.3
2004	47.6	67.5	2014	64.4	82.8
2005	42.2	71.2	-	-	-

المصدر : الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، مسح القوى العاملة الفلسطينية ، سنوات متعددة (1996-2014)

* لمزيد من التفصيل حول هذه المحددات انظر : مازن العجلة ، المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية ، المؤشرات والمحددات ، مجلة جامعة الأزهر بغزة ، سلسلة العلوم الإنسانية 2012، المجلد 14 العدد 1 ص 129-162

2. بطالة الخريجين الشباب:

لقد بينت نتائج دراسة مسح انتقال الشباب من التعليم إلى سوق العمل خلال العام 2013 إلى أن معدلات البطالة ترتفع بين الشباب كلما زاد مستوى التعليم حيث بلغ معدل البطالة بين الشباب الخريجين ضعف ونصف معدل البطالة بين الشباب غير المتعلمين، وهو ما قد يشير إلى أن مستوى الوظائف المطلوبة في سوق العمل الفلسطيني لا تحتاج إلى مستوى تعليمي عالي. وتصل البطالة بين الخريجين الشباب إلى 56% (34% للذكور و 75% للإناث)، ورغم أن هذا المسح يتعامل مع فئة الشباب (15-29)، إلا أن الإحصاءات المتعلقة بالخريجين لفئة الشباب (15-24) تشير إلى تزايد معدلات البطالة لهذه الفئة حيث كانت 28.4% عام 2007 ارتفعت إلى 38.6% عام 2013 ثم إلى 44.1% عام 2014 (الجهاز المركزي للإحصاء، 2014). وهي أعلى من معدل البطالة الكلي (بطالة البالغين)، ولكنها أقل من مستوى البطالة بين الشباب ككل .

جدول رقم (4) معدل البطالة للخريجين الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى في قطاع غزة حسب التخصص (2010-2014)

التخصص	2010	2011	2012	2013	2014
علوم تربوية وإعداد معلمين	52.6	44.6	57.8	60.8	64.2
علوم إنسانية	35.4	30.4	40.6	42.7	46.3
العلوم الاجتماعية و السلوكية	38.8	32.5	35.8	39.2	43.4
الصحافة والإعلام	43.2	43.1	39.8	45.7	43.3
الأعمال التجارية و الإدارية	35.6	29.5	36.9	34.3	44.8
القانون	17.2	15.2	22.6	8.9	16
العلوم الطبيعية	29.4	20.6	24	37.6	34.2
الرياضيات والإحصاء	25.8	30.6	33.7	32.3	44.2
الحاسوب	43.5	38.2	43.1	43.5	52
الهندسة والمهن الهندسية	32.4	36.2	35.8	35.9	40.6
العلوم المعمارية والبناء	37.2	27.2	25.2	30.2	34.5
الصحة	20.1	23.8	27.3	29.2	37.4

37.3	39.5	30.1	27.9	13.6	الخدمات الشخصية
32.1	38	36.8	32	25.2	باقي التخصصات
44.1	38.6	37.1	31.3	34.4	المجموع

المصدر : الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، مسح القوى العاملة الفلسطينية ، التقارير السنوية (2010-2014).

على صعيد البطالة الخريجين حسب التخصص فان اعلى معدل بطالة تم تسجيله طول السنوات التي يوضحها الجدول رقم (4) ظهر بين الشباب الحاصلين على تخصص علوم تربوية وإعداد معلمين حيث قفز من 52.6% عام 2010 إلى 64.2% عام 2014، يليه تخصص العلوم الإنسانية ثم الصحافة والإعلام 46.31%، 43.3% لكل منها. على أية حال باستثناء تخصص القانون لم ينخفض معدل البطالة لكافة التخصصات عن 30% خلال العامين الأخيرين، وقد يساهم معرفة نسبة توزيع الطلاب على التخصصات في تفسير تزايد البطالة في بعض التخصصات مثل العلوم التربوية، حيث تبلغ نسبة الملتحقين بهذا البرنامج للعام الدراسي 2012/ 2013 حوالي 30.8%، ومن ثم فان أعداد الخريجين تفوق بالقطع الاحتياطات المطلوبة كثيرا.

لكن لا بد من ملاحظة أن معدل بطالة الخريجين قد تزايد بشكل ملحوظ منذ العام 2008، إذ وصل إلى 36.3% بعد أن كان 28.4% عام 2007، ويمكن إرجاع ذلك إلى الظرف السياسي في ذلك الوقت حيث الانقسام الذي تم في يونيو 2007 وسيطرة حماس على القطاع بالقوة المسلحة ، الأمر الذي أثر بشكل واضح على توظيف الخريجين باعتبار أن القطاع العام هو الذي يستوعب الكم الأكبر من هؤلاء.

تشارك فلسطين مع سائر الدول العربية في ظاهرة بطالة الخريجين، ويرتبط ذلك بالتزايد الكبير في الطلب على التعليم الذي هو الأعلى في فلسطين، ومرد ذلك إلى العائد الاقتصادي والاجتماعي المتوقع من التعليم و القيمة الاجتماعية للتعليم العام. حيث أدى هذا الإقبال على التعليم إلى تدفق أعداد كبيرة من خريجي النظام التعليمي إلى سوق العمل الذي زاد حجم العرض من العمالة المتعلمة و ساهم في تفاقم بطالة المتعلمين (الطلافة، 2012). يشير ذلك إلى وجود خلل هيكلي في علاقة أنظمة التعليم وسوق العمل يؤدي إلى عدم التوافق بين المهارات والكفاءات التي تخرج من أنظمة التعليم والمهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل، كما يدل ارتفاع المعدل على أن سياسات التنمية والنمو الاقتصادي تتحيز لغير المتعلمين. أن عدد الوظائف المهنية المتاحة أمام طوابير الخريجين قليلة، و رغم

ذلك فإن الشباب وأسْرهم يستثمرون في التعليم، كما اشرنا، من اجل العائد الاقتصادي والاجتماعي، قد يرجع ذلك إلى حقيقة الأشخاص المتعلمين تعليما عاليا حريصون على جني فوائد من المال والوقت المستثمر في التعليم، وانهم على استعداد لاتفاق المزيد من الوقت في البحث عن الوظيفة المناسبة التي تحقق لهم مكاسب مادية اعلى. وهناك دلائل واضحة، ضمن نتائج دراسة المسح، على أن الشباب ذوي المستويات الأعلى من التعليم لديهم فرصة أفضل لتحقيق عمالة ذات نوعية أفضل، كما أن الشباب الحاصلين على تعليم عالٍ لديهم فرصة اكبر من الشباب ذوي التعليم الأقل في العثور على وظيفة مستقرة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ومنظمة العمل الدولية، 2013).

ورغم هذه النتائج التي قد تظهر في المدى الطويل ، فإن الاتجاه العام يبقى مرتبطا بوجود معدلات بطالة مرتفعة بين الخريجين، و هذا الواقع قد يتعارض مع توقعات نظريات راس المال البشري واقتراحاتها، والتي تقوم على أن زيادة المستوى التعليمي تزيد من احتمال التوظيف وتقلل احتمالات التعطل، نتيجة تأثير التعليم والاستثمار برأس المال البشري في زيادة الإنتاجية ، وبالتالي زيادة الطلب على العمل ونقص البطالة. وقد يزول هذا التناقض اذا تذكرنا أن الإنتاجية منخفضة جدا في أسواق العمل العربية عموما، ومن ثم هناك ، كما اشرنا، عدم كفاءة في الاستثمار في التعليم العالي تساهم في تفاقم هذا الخلل الذي أصبح هيكليا في أسواق العمل العربية ومن ضمنها فلسطين .

3. طول فترة التعطل :

يُقصد بفترة التعطل الفترة الزمنية منذ بدء الفرد استعداداته للعمل أو تركه للعمل الأخير حتى يجد عملا جديدا، وطول هذه الفترة أصبح من خصائص البطالة خاصة من الشباب الخريجين نظرا لتزايدها سنة بعد أخرى في قطاع غزة. فقد بلغت 16 شهرا عام 2012 وأصبحت 19.5 شهرا عام 2014. وهي تختلف حسب النوع الاجتماعي والتخصص. وهي عموما اكثر بشكل دائم في قطاع غزة مقارنة بالصفة الغربية التي لم تتجاوز 5.5 شهر عام 2014. بلغت فترة التعطل بين الإناث عام 2014 24.9 شهر بينما وصلت إلى 17.5 بين الذكور (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015).

بناء عليه، فإن الشباب العاطلين عن العمل وخاصة الخريجين منهم، يعانون من طول فترة البطالة، تشير الإحصاءات إلى أن حصة الشباب العاطلين عن العمل منذ سنين

أو أكثر هي 32.2% (31% من الشبان ، 35% من الشابات)، ويلاحظ أن البطالة طويلة الأجل، أي التي تقاس بمن يبحثون عن عمل منذ عام واحد أو أكثر، تؤثر على أكثر من النصف (56.7%) من الشباب العاطلين عن العمل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

أن أكثر من 36% من المتعطلين الشباب لم يسبق لهم العمل (26% ذكور، 61% إناث) وعلى صعيد التخصص فإن الخريجين في مجال العلوم الإنسانية يعانون من أطول فترة تعطل والتي تصل إلى 17.1 شهرا، يليها الصحافة والإعلام 15.4 شهرا ثم العلوم الاجتماعية و السلوكية 15.3 شهرا، وباقي التخصصات تتمركز حول 12 شهرا (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

لا بد من ملاحظة أن طرق البحث عن الوظيفة قد يكون لها تأثير في طول فترة التعطل، أن معظم الخريجين يجدون الوظائف باستخدام الأساليب التقليدية مثل الإعلانات في الصحف والعلاقات الخاصة من خلال الأسرة والأصدقاء، مع أهمية العلاقات الشخصية، على وجه الخصوص في القطاع الخاص. تشير دراسة للبنك الدولي إلى أن الاتكال على الاتصالات الشخصية طريقة غير كفؤ لان الأفراد يرون فقد جزءا صغيرا من الوظائف المعروضة، ويمكن أن يكون الساعون ممن لديهم شبكات اجتماعية ضعيفة مقيدون أكثر في اختياراتهم، وبالتالي تطول فترة بحثهم عن وظيفة (البنك الدولي، 2012).

رابعا - ملاحظات ختامية للفصل الأول :

رأينا كيف أن هناك مجموعة من العوامل تتفاعل معا لتؤثر بشدة في زيادة بطالة الشباب في قطاع غزة، واهلنا إلى تشابه والتقاء بين هذه العوامل وآثارها في القطاع مع نظيرتها في سائر فلسطين بل والدول العربية. ورغم تشابه وتعدد هذه العوامل إلا أننا نرى أن طبيعة سوق العمل وخصائصه التي اكتست بطابع الاختلال الهيكلي الذي يعانيه السوق في قطاع غزة، جعلت من الصعب تعظيم العوائد الاقتصادية من التعليم. بمعنى آخر، إن خصائص سوق العمل تحدد العوائد من الاستثمار في التعليم، لان الافتراض الأساسي كما يرى البنك الدولي (البنك الدولي، 2007) أن أسواق العمل التي تعمل بصورة جيدة تعتبر أساسية لتعظيم العوائد من الاستثمار في التعليم، لأنها تخصص راس المال البشري عادة لأكثر الأنشطة قدرة على زيادة معدلات النمو، ويمكن أيضا أن تؤثر بصورة إيجابية على

المساواة. غير ان تشوهات أسواق العمل وعدم معالجة مظاهر عدم اكتمال الأسواق من شأنها إحداث الأثار العكسية.

فسوق العمل في قطاع غزة و نتيجة مثل هذه التشوهات، لا يستطيع جسر الهوة بين العرض من الأيدي العاملة والطلب عليها، خاصة لدى فئة الشباب. ويترتب على ذلك في اطار تعاضد التشوهات ظهور التحيزات التي استعرضناها في سوق العمل بين الشباب، تحيزات ضد عمل الإناث الشابات، تحيزات ضد المتعلمين من الشباب، وتحيزات ضد نوع التخصص.

ان سوق العمل بتعقيده يمثل عقبة أمام الشباب، حتى في أسلوب البحث عن فرصة عمل وطول فترة التعطل وزيادة معدلات بطالة الشباب عن معدلات بطالة البالغين. ناهيك عن جمود سوق العمل في الاستجابة لتطورات الاقتصاد الكلي على صعيد النمو الاقتصادي والتغيرات القطاعية و التي أحيانا لا تخدمه أيضا.

الفصل الثاني

استراتيجيات معالجة بطالة الشباب

تتنوع الجهود التي تبذلها الأطراف الفاعلة في المجتمع لتوفير حلولاً مختلفة من حيث المدى الزمني والفئات المستهدفة ومدى التأثير، وعلاقة ذلك كله بالخطة التنموية العامة التي من المتوقع أن تحكم التطورات المستقبلية. لا يخفى أن الوضع في قطاع غزة منذ يونيو 2007 وحتى الآن، وفي ظل قوة الأمر الواقع التي تُسبب أحوال البلد لم يحظَ بتوفر حلول ملائمة وطويلة المدى وفقاً لإمكانيات وخبرات مسؤولي الأمر الواقع، وطبيعة النهج المتبع في الإدارة والذي لا يحظى غالباً برضى المواطنين. إذا تجاوزنا توظيف حوالي 40 ألف موظف على اثر الانقسام، فإن كافة الجهود التي بُذلت عبارة عن برامج تشغيل مؤقتة ممولة من الخارج.

لقد ساهمت مؤسسات دولية ومحلية في برامج التشغيل المؤقت، التي تتصف بمحدودية تأثيرها على علاج البطالة نظراً لفترتها الزمنية المحدود التي تتراوح بين 3-6 شهور في أحسن الأحوال. وبناء عليه تُرك الشباب للبحث عن وظائف مهما كانت نوعيتها، في ظل بيئة غير مواتية لدفع القطاعات الاقتصادية لتوليد فرص عمل. خاصة أن القطاع الخاص يعاني من العديد من المعوقات وعلى رأسها عدم قدرته على استيراد المواد الخام وعلى التصدير للأسواق الخارجية، الأمر الذي اثر على دور المنشآت الصغيرة في القيام بدور فاعل في حل المشكلة، وعلى تفعيل الآثار المتوقعة لريادة الأعمال التي حظيت على اهتمام الممولين الدوليين نظراً لدورها المتوقع في حل هذه المشكلة.

سيتناول هذا الفصل دراسة وتقييم دور كل من المنشآت الصغيرة وريادة الأعمال بالإضافة إلى التعرف على مفهوم وواقع العمل عن بعد والعمل المجزأ كآليات تساهم في الحل المطلوب.

أولاً- المنشآت الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية لمعالجة بطالة الشباب:

1. مقدمة عامة حول المنشآت الصغيرة والمتوسطة

ينعقد الإجماع بين المؤسسات والمختصين المهتمين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة على أهمية هذا القطاع لما له من دور أساسي في تطوير الاقتصاد الوطني وخلق فرص العمل والحد من البطالة، وتتويع مصادر الدخل وتشجع الريادة باعتبارها رافدا أساسيا لسوق العمل.

تزايد الاهتمام العالمي بأهمية ودور المنشآت الصغيرة والمتوسطة خاصة بعد الأزمة المالية التي أصابت دول جنوب شرق آسيا عام 1997، إذ أدت الأزمة إلى انهيار عدد كبير من المنشآت الكبيرة في حين ظلت الصغيرة والمتوسطة في منأى عن الأزمة نسبيا (عطيان، والحاج علي، 2009).

لاشك ان هذه المنشآت تساهم في تحقق النمو الاقتصادي والحد من الفقر من خلال توليد فرص العمل، ويرتبط ذلك بقدرتها على تحقيق التنمية التي لا تتحقق إلا اذا سمح لها بالاستفادة بشكل فعال من الفرص المتاحة. فعدد هذه المشاريع يزداد مع ارتفاع مستوى الدخل، وانخفاض القطاع غير النظامي في الاقتصاد، وتوفر الائتمان من القطاع الخاص، و تحسين المناخ العام للاستثمار (الاسكوا، 2011). يشير ذلك إلى أهمية المؤشرات الكلية في نجاح المنشآت الصغيرة والمتوسطة في القيام بدورها التنموي، وضرورة عمل الحكومات على إتاحة الفرص المؤازرة لإنشاء المنشآت الصغيرة والمتوسطة ونحوها، وذلك ضمن اطار استراتيجية شاملة للنمو الاقتصادي. ولذلك و في اطار عدم توفر هذا الاطار الكلي والحكومي فان القليل من الدول نجحت في التحول من منشآت صغيرة ومتوسطة وغير نظامية تملكها عادة الأسر ولا تكون مسجلة في المؤسسات الرسمية إلى مشاريع نظامية تتلقى الدعم اللازم من الحكومة و تعتمد في إنشائها على القنوات النظامية (كالمصارف، وخدمات البحث والتطوير، وحيازة التقنيات وغيرها) (الاسكوا، 2011). و يساهم انتشار هذه المنشآت في الاقتصاد غير الرسمي في إضعاف دورها.

وفي سياق جملة المشكلات التي تعانيها هذه المنشآت يشكك البعض في الدعاوى المحتملة والممكنة التي تكررت الإشارة إليها في أدبيات الموضوع حول وجود علاقة قوية بين النمو، والتشغيل، والأبداع التقني والإداري، والمنافسة، وتخفيض الفقر من جهة وبين انتشار تلك المنشآت من جهة أخرى. حيث أن البرهنة على وجود علاقات سببية جلية بينهما ما تزال موضع جدل، و يعود جزء من إشكالية إثبات تلك العلاقة في الدول والمناطق المختلفة إلى الصعوبات الإحصائية، وإلى إشكالية وضع تعريف موحد للمنشآت الصغيرة جدا والصغيرة والمتوسطة، فضلا عن المشكلات المرتبطة بالتقنيات الإحصائية لقياس الارتباط وتحديد السببية، وعلى سبيل المثال، يعتبر الاتحاد الأوروبي أية شركة توظف أقل من 250 عاملا على أنها ضمن المنشآت الصغيرة جدا والصغيرة والمتوسطة، في حين يبلغ الرقم 500 عاملا في الولايات المتحدة (عطيان، الحاج علي، 2009)، قارن ذلك بمعيار تصنيف هذه المشاريع في فلسطين والذي وضعته سلطة النقد لأغراض التسهيلات المصرفية والذي يقضي بأن المشروع الصغير والمتوسط لا يتجاوز عدد العاملين فيه 25 عاملا، وحجم مبيعاته 7 مليون دولار (سلطة النقد، 2015).

بالإضافة إلى أهمية توفر اطار اقتصادي كلي فاعل، يحتاج نجاح المنشآت الصغيرة والمتوسطة إلى مجموعة متكاملة من التدخلات والتي تتضمن إجراء دورات تدريب للمهارات المكتسبة، وتيسير الانتفاع بالأرض، والأرصدة / الموارد الأخرى، وإزالة العوائق التي تحول دون الحصول على التمويل، وتشجيع توفير المدخلات/المواد الأولية بأسعار معقولة وتأمين الحد الأدنى من هياكل البنية الأساسية والمرافق الأولية، ودعم الطلب في الأسواق على منتجات المشروع، وتوفير المناخ القانوني الذي يدعم موقف أصحاب هذه المشروعات (الصلح، 2001).

في ضوء هذا التمهيد عن معوقات ومحفزات المنشآت الصغيرة والمتوسطة، سوف نحاول تسليط الضوء فيما يلي على واقع هذه المشروعات في قطاع غزة ومدى نجاحها في تخفيف هذه البطالة واهم المشكلات التي تقف وراء ذلك.

2. واقع المنشآت الصغيرة و المتوسطة في قطاع غزة :

بناء على تقرير تعداد المنشآت لعام 2012، فإن عدد المنشآت الصغيرة والمتوسطة يبلغ في قطاع غزة 41836 منشأة وهي التي تشغل 19 عاملا فأقل. هذا يعني ان الغالبية

العظمى من المنشآت تصنف تحت هذا النوع لان نسبتها من إجمالي المنشآت الاقتصادية التي أحصاها تعداد 2012 تبلغ 99%، وهي ليست بعيدة حتى على صعيد فلسطين كلها إذ تبلغ النسبة 98.9%. وتصل نسبتها إلى إجمالي المنشآت الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة في فلسطين إلى 32.1%. حتى يمكن الوقوف على مدى صغر حجم المنشآت في قطاع غزة، يمكن اعتماد التصنيف الذي استخدمه الجهاز المركزي للإحصاء، حيث تبلغ نسبة المنشآت الصغيرة جدا (التي تشغل 1-4) 89.7%، و نسبة المنشآت الصغيرة (التي تشغل 5-9 عمال) 8.2% فقط، بينما تبلغ نسبة المنشآت المتوسطة (التي تشغل 10-19 عمال) 2.1% لا غير. وتشغل هذه المؤسسات جميعها حوالي 22 الف عامل. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

يبرز تمويل المنشآت الصغيرة و المتوسطة كأحد أهم القضايا التي تخضع للبحث والمناقشة، نظرا لأهميته في تسهيل إقامة هذه المشاريع ونجاحها، لكن التمويل وان كان يمثل شرطا ضروريا لإقامة ونجاح المنشآت الصغيرة و المتوسطة فهو ليس شرطا كافيا، فكما أشرنا في البند السابق هناك مجموعة من التدخلات تتضافر معا لاستيفاء شروط النجاح. بلغت قيمة التسهيلات الممنوحة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في فلسطين في العام 2013 حوالي 715 مليون دولار، بلغ القائم منها حوالي 540 مليون دولار، قدمت المصارف منها 631 مليون دولار في حين قدمت مؤسسات الإقراض المتخصصة 84 مليون دولار بواقع 11.7% من إجمالي قيمة التسهيلات. وإذا اردنا ان نحسب نصيب قطاع غزة من هذه التسهيلات، فسنلجأ لاستخدام نسبة التسهيلات الائتمانية من إجمالي التسهيلات لكل الأنشطة الاقتصادية والتي تبلغ 11%. أي ان ما قُدم من تمويل للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في القطاع يصل إلى 79 مليون دولار فقط (سلطة النقد الفلسطينية ، 2014).

من الجدير بالذكر أن نسبة التسهيلات الموجهة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة من إجمالي تسهيلات المصارف الممنوحة للقطاع الخاص 23.3% و ذلك لعام 2013 حيث بلغ حجم التسهيلات الممنوحة للقطاع الخاص 3070 مليون دولار، اللافت للنظر أن أكثر من نصف هذه التسهيلات موجه للمشاريع التجارية ونسبة 57.4%، تليها المرافق والخدمات العامة 9.2%، ثم الإنشاءات والعقارات 8.7% والصناعة والتعدين 8.2% (سلطة النقد الفلسطينية ، 2014).

واضح أن هذه الإحصاءات على صعيد صغر حجم المنشآت وانخفاض حجم التمويل الموجه لها لا يشير إلى وضع صحي وسليم تعيشه هذه المشاريع. ومن ثم فإن دورها في النمو الاقتصادي و التشغيل قد يكون متواضعا. وسنناقش في البند التالي مدى نجاح المنشآت الصغيرة والمتوسطة في زيادة معدلات التشغيل وتخفيض البطالة.

3. العلاقة بين المنشآت الصغيرة و المتوسطة ومعدلات البطالة

والتشغيل:

توضح بيانات الجدول رقم (5) ان المنشآت الصغيرة و المتوسطة وبناء على تعداد 2007، وتعداد 2012، قد نمت من حيث العدد بمعدل 31.8% وزاد عدد العاملين بين العاملين بمعدل 39.7%، أي بمقدار 34637 عامل. إلا ان هذه الأرقام اذا قورنت بمعدلات البطالة الكلي ومعدلاتها بين الشباب، وحجم الزيادة في عدد العاملين الكلي سنجد ان هذه المنشآت لم تستطع أن تخفف معدل البطالة بين التعدادين المذكورين (2007، 2012). حيث زاد عدد العاملين في المنشآت الصغيرة و المتوسطة بمقدار 35 ألف تقريبا، وهو يمثل نصف الزيادة في عدد العاملين الكلي في اقتصاد قطاع غزة التي بلغت 64 ألف عامل. الأمر الذي لم يسعف هذه المنشآت في استحداث ما يكفي من فرص عمل، مما أدى إلى استمرار تسجيل معدلات البطالة الكلية ونظيرتها بين الشباب مستويات عالية، بل زادت بمقدار 1.3 نقطة للأولى، وبمقدار 6.5 نقطة للثانية.

قد لا تكفي هذه البيانات لإعطاء تقييم دقيق لدور المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ولكنها في الغالب، تفيد في بلورة الاتجاه العام لتأثيرها، خاصة على معدلات التشغيل والبطالة. وربما يأتي هذا الضعف في الدور والأداء في سياق ضعف المؤشرات الكلية للاقتصاد التي غالبا ما تهمل عند الدراسة والتقييم، وللتذكير فقد وجدنا قبل قليل ان نصيب هذه المشاريع من إجمالي التسهيلات المصرفية 23.5%، وان أكثر من نصفها موجه للتجارة.

جدول رقم (5) مؤشرات حول المنشآت الصغيرة والمتوسطة والبطالة في قطاع غزة للعامين 2007 ، 2012

2012	2007	المؤسسة
42251	32046	عدد المنشآت الإجمالي
41826	31788	عدد المنشآت الصغيرة والمتوسطة
37534	28910	عدد المنشآت التي تشغل 1-4
2983	2246	عدد المنشآت التي تشغل 5-9
886	632	عدد المنشآت التي تشغل 10-19
256000	192000	عدد العاملين الإجمالي
121953	87316	عدد العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة
%31	%29.7	معدل البطالة الكلي
%55.1	%48.6	معدل بطالة الشباب

المصدر: من إعداد الباحث بناء على (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)، وتقارير مسح القوى العاملة لعامي 2007، 2012.

أضف إلى ذلك ما أشار إليه تقرير البنك الدولي (البنك الدولي، 2012) من أن أقل من 14% من الشركات التي شاركت في المسح الاقتصادي الذي أجراه عام 2010، قد حصل لديها ارتفاع في تكوين إجمالي رأس المال الثابت. وهذا المستوى المنخفض من الاستثمار مماثل للنتيجة التي توصل إليها مسح المناخ الاستثماري 2006 الذي كشف النقاب عن أن 25% فقط من الشركات في قطاع غزة سبق لها أن أنفقت أموالاً في مجال الاستثمار خلال العام السابق.

ناهيك عن الانخراط الضئيل نسبياً للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في مجال الابتكار، إذ تحدث حوالي نصف عينة مسح المناخ الاستثماري عن إدخال منتج جديد في العام السابق، لكن حتى هذه المنتجات كانت مجرد أشكال مختلفة لمنتجات موجودة ولا تعكس ابتكاراً جديداً. إن أحد أسباب انخفاض الابتكار في أوساط الشركات الفلسطينية هو انعزالها عن آليات العمل المعنية بتعلم الشركات ويعتمد أداء الشركات على مدى قدرتها على الحصول على التكنولوجيا الجديدة ومواءمتها وتنفيذ استخدامها. في هذا السياق أظهرت

الأبحاث والتجارب ان آليات العمل الأكثر أهمية لتعلم الشركات تشمل على (البنك الدولي، 2012) :

- تفاعلات الشركات مع الزبائن الأجانب
 - الاستثمار الأجنبي المباشر
 - الاستشاريون
 - رُخص التكنولوجيا و الخبرة المكتسبة من العمل مع الشركات الدولية .
- وكل هذه التفاعلات تفتقر إليها السوق الفلسطينية عموماً، فقد كشفت الخبرات المستفادة من المشروعات حديثة العهد والهادفة إلى دعم الابتكار على مستوى الشركات النقاب عن أن معظم الشركات الفلسطينية تجد خطورة بالغة في القيام باستثمارات كثيرة في مجال الابتكارات.
- قيمت دراسة أعدتها الانكتاد عن الصناعات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الفلسطيني، أداء الصناعات الصغيرة والمتوسطة ضعيفاً، واتسم هيكلها بهيمنة الصناعات بالغة الصغر التي تستخدم أقل من أربعة عمال وتعمل في أنشطة كثيفة الاستخدام لليد العاملة وآفاق نموها محدودة. و الأهم من ذلك ان هذه الصناعات كانت واقعة في شرك انخفاض الإنتاجية ، حيث أظهرت ضعفاً في قدراتها على تحسين مستويات الجودة، كما سجلت مستويات متدنية للمبيعات و لاستخدام الطاقة الإنتاجية . وكان لهذه العوامل تداعيات سلبية على مستوى الإنتاجية بسبب تدهور حجم الأرباح المحتجزة، وما ترتب على ذلك من عدم قدرة الصناعات على الاستثمار في تعزيز قاعدة أصولها (UNCTAD,2004).
 - ان غالبية المنشآت الصغيرة والمتوسطة تعتبر مشاريع لا نظامية*، و يصفها البعض بأنها تتبع الاقتصاد غير المنظم**، وهذه المشاريع تنشأ بكلفة متدنية او بمعونة أحد

* تعرف منظمة العمل الدولية العمل اللانظامي من زاوية سمات الوظيفة ، انه العمل الذي يفتقر إلى الحماية الاجتماعية الملائمة أو الحقوق. ويشير إلى عمل يفتقر إلى خصائص محددة تتعلق بالحماية الاجتماعية مثل الحد الأدنى للأجور والضمان الصحي ونظم التقاعد وغيرها .

** بينما تركز تعريف العاملين في الاقتصاد غير المنظم على طبيعة المنشآت فهم أولئك الذين يعملون في وحدة إنتاج واحدة على الأقل ضمن منشآت لا طابع مؤسسي لها و تملكها الأسرة بغض النظر عن وضعهم في الاستخدام (سواء كانوا يتقاضون أجراً أو مرتباً ، أو يعملون لحسابهم الخاص

أفراد العائلة من الصغار والكبار و النساء. وهي تقتصر إلى الطابع الرسمي، الأمر الذي يعرضها لتقلبات كبيرة نتيجة تطويع خدماتها وأنشطتها حسب مقتضيات الطلب وتأمين المنتج أو الخدمات اللازمة له. ويتم تأمين اليد العاملة من قبل الأسرة، وقد لا تستخدم بأجر عمالا إضافيين (هلال وآخرون، 2008).

ان ضعف وهشاشة هذه المنشآت والعلاقات الشخصية للقائمين عليه، تأتي غالبا في ظل الأنظمة المرهقة والمنافسة المحدودة التي يعتمد فيها النجاح في العادة على العلاقات الشخصية بمعنى أن توفر الأنظمة الشفافة والفاعلة والتي تطبق بأسلوب بسيط، تعني انه من السهل على أصحاب المشاريع الطموحة المنافسة على قدم المساواة والابتكار و النمو. لذلك يعتبر تقرير ممارسة أنشطة الأعمال الذي يصدره البنك الدولي ان القواعد الجديدة أمر رئيسي للاحتواء الاجتماعي ولتحقيق هذه الاحتواء وبصرف النظر عن مستوى الدخل و المزايا الأخرى لابد ان يكون هناك تعزيز للنمو وضمان قدرة الجميع على المشاركة في جني ثماره (البنك الدولي، 2013).

ومن هنا تبرز مشكلة المنشآت الصغيرة في الأراضي الفلسطينية حيث صعوبة الوصول للموارد وإنجاز المعاملات وبشكل متساوٍ أمام الجميع. تحتل فلسطين المرتبة رقم 138 من أصل 189 في تقرير أنشطة الأعمال المعني بتقصي أنظمة أنشطة الأعمال التي تعزز النشاط التجاري و تلك التي تعوقها*.

- عند تقييم دور وأهمية وأداء المنشآت الصغيرة يميل البعض إلى التركيز على مقاربات محصورة في الاقتصاد الجزئي لمعالجة معوقات ومشكلات قد ترتبط بالمستوى الكلي للاقتصاد، ان معظم الدراسات المتعلقة بأدبيات هذا الموضوع، كما رأينا في التحليل أعلاه، تركز على إنتاجية المشاريع والتمويل والتدريب والخبرات والتكنولوجيا. وكأن هذه الجوانب لا تحتاج إلى بيئة اقتصادية كلية سليمة تحتضنها وتدعمها. ان سلامة الأوضاع الفنية والتنظيمية للمنشأة الصغيرة ليس العامل الوحيد لازدهار بيئة الأعمال اللازمة، فهناك مجالات

أو يشاركون في أعمال الأسرة) واما اذا كان هذا العمل هو بمثابة وظيفة أساسية أو ثانوية لهم . (منظمة العمل الدولية ، 2005).

* يتضمن التقرير أنشطة الأعمال التي تؤثر على 11 مجالا في حياة المشروع ، هي بدء النشاط التجاري ، استخراج تراخيص البناء ، توصيل الكهرباء ، تسجيل الملكية ، الحصول على الائتمان ، حماية المستثمرين ، دفع الضرائب ، التجارة عبر الحدود ، إنفاذ العقود ، تسوية حالات الإعسار ، توظيف العمال .

أخرى مهمة تتعلق على سبيل المثال، باستقرار سياسة الاقتصاد الكلي والبنية التحتية المتطور تطويرا جيدا، وخضوع المشاريع وأنظمة الأعمال لنظام حوكمة عميق وفاعل، وغير ذلك من القضايا التي قد تؤثر في نجاح المشروع واستمراره.

3. خلاصة عامة :

رأينا كيف أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة على أهميتها قد عجزت عن تخفيض معدلات البطالة في قطاع غزة. ورغم أن عددها قد نما بمعدل 32% بين عامي 2007، 2012 إلا أن قدرة هذه المشاريع على توفير فرص عمل كانت ضعيفة. ويأتي ذلك كما اتضح من التحليل السابق لعدة مشكلات تتعلق بالجوانب الفنية والتنظيمية لهذه المنشآت، وأخرى ذات علاقة بالوضع الاقتصادي العام الذي يتصف بالضعف والتراجع في إطار مجموعة من التشوّهات طويلة المدى التي تسيطر على أسواق العمل والإنتاج والعلاقات الاقتصادية الداخلية والخارجية.

ورأينا كيف أن حصة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في قطاع غزة من إجمالي التسهيلات لا تتجاوز 79 مليون دولار فقط، بالإضافة إلى ما تقدمه بعض المؤسسات الدولية والمحلية خارج إطار المؤسسات المصرفية مثل الأونروا.

أن حصة المنشأة الواحدة وفقا لهذا المستوى من التمويل لا تتجاوز 1900 دولار، وهو مبلغ ضئيل إذا ما قورن بالاحتياجات ومستويات التضخم والأسعار والتكاليف. هذا فقط على صعيد مشكلة واحدة وهي التمويل، فكيف إذا نظرنا إلى المشهد العام للمشكلات أو المعوقات التي تحول دون تفعيل دور هذه المشاريع نظرة شاملة عميقة تأخذ في اعتبارها كافة الجوانب على المستوى الجزئي والكلّي .

ثانيا- ريادة الأعمال

مقدمة :

يتزايد الاهتمام بالعمل الريادي باعتباره يشكل أحد الحلول الممكنة والناجحة لتجاوز مشكلة البطالة خاصة في أوساط الشباب ، والعمل الريادي هنا يتعلق بالاستعداد لقبول المخاطرة غير المضمونة بتبني أفكار جديدة يمكن تطبيقها من خلال المنشآت الصغيرة وبجهود ومبادرات ذاتية. ورغم ذلك قد تتباين الظروف والعوامل التي تعزز تطور العمل الريادي بين الدول المختلفة، ومن ثم فإن نجاعة الأعمال الريادية ومدى مساهمتها الفعالة في

عملية التنمية ورفع معدلات النمو الاقتصادي، إنما تتوقف على عوامل متعدد ومتشابهة، وقد تكون معقدة كما هو الحال في الأراضي الفلسطينية.

فالبينة العامة التي يعيشها الشباب في الأراضي الفلسطينية ، على سبيل المثال ، تؤثر بلا شك على فعالية العمل الريادي، فالمؤشرات الإحصائية تشير إلى انخفاض نسبة الرياديين قياساً على الدول العربية والدول المشابهة. فهناك العديد من التحديات والمعوقات تواجه الشباب الفلسطيني أثناء محاولته ممارسة النشاط الريادي ، تتنوع وتختلف ما بين تحديات تتعلق بالسياسات الحكومية وأخرى بالبيئة الاقتصادية إضافة إلى تحديات مدى توفر التمويل اللازم والمعلومات المطلوبة ومدى سهولة الاستيراد و التصدير ناهيك عن التحديات المتعلقة بالسياسات التعليمية والتدريب والثقافة وغيرها.

1. مفهوم الريادة ودورها الاقتصادي :

تعتبر الزيادة من المفاهيم المهمة للدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، إذ تساهم المشاريع الريادية مساهمة فعالة في التنمية الاقتصادية في مختلف البلدان . و قد أدلت الدول والمؤسسات الدولية المعنية بأهمية خاصة لريادة الأعمال خصوصاً بين الشباب باعتبارها مدخلاً مهماً للتخفيف من معدلات البطالة العالمية ، ومجالاً خصباً لإنشاء المشاريع وتحقيق الابتكارات . وسنتناول في هذه الفقرة مفهوم الريادة وتطوره التاريخي وأهميته من الناحية الاقتصادية .

1.1 . مفهوم الريادة وتطوره :

رغم أهمية مفهوم الريادة " Entrepreneur " كمصطلح عالمي التداول ، إلا أن هناك اختلافاً واسعاً حول تحديد تعريف بعينه لهذا المصطلح ، هذا إضافة إلى مشكلة تعريبه، فقد تغيرت الترجمة العربية للمصطلح خلال العقود الأخيرة من منظم إلى مغاير ثم تحول المعنى في التسعينيات إلى ريادة (عواطف، 2010).

تشير الدراسات إلى أن أصل الكلمة فرنسي ويرجع إلى العالم الاقتصادي الشهير جين ساي، الذي استخدم المصطلح في العام 1800 بمعنى الشخص الذي يباشر أو يشرع في إنشاء عمل تجاري لكن مفهوم ريادة الأعمال وصل إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر من قبل ريتشارد كانتيلون (1734 - 1680) الذي عرف الريادة ببساطة

بأنها عمل يتضمن تشغيلاً ذاتياً (Self-Employment) بغض النظر عن طبيعة العمل ونتائجه (عواطف، 2010).

ثم جاءت آراء جوزيف شومبيتر (1883 - 1950) عام 1934 لتعطي بعداً جديداً لمفهوم الريادي والريادة ، فقد اعتبر الريادي حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية ، وركز شومبيتر على أن حماس المبادر للابتكار والتطوير يحدث ثورة وتغييراً ، واعتبر أن روح المبادرة هي بمثابة قوة " تدمير خلاقة" (Creative Destruction) فالمبادر يجري اتلافات جديدة ، مما يساعد في جعل الصناعات القديمة بالية ويتم تدمير الطرق الراسخة للقيام بالأعمال بفعل استحداث طرق جديدة أفضل للقيام بها (Backhaus, 2013) وفي نظر شومبيتر فإن الريح ليس هو المحفز الوحيد الذي يولد نزعة الريادة ، وأكد أن رائد العمل يبني شخصيته، ومن ثم سلوكه، على أربعة ركائز أساسية هي (Ibid):

أ- الاعتماد الكبير على الذات والاستخدام الأفضل لخصائصها

ب- السعي للتميز ، ومن ثم التفرد ، من الإنجاز .

ج- التفاؤل المفرط والطموح لتحقيق هدف محدد بعناية وبعد دراسة .

د- النزوع المستمر نحو تفضيل تحديات المخاطر المتوسطة التي لا يمكن تصنيفها على أنها سهلة للغاية ، ولكنها بالقدر ذاته ليست مدمرة .

لكن الخبير في الأعمال التجارية بيتر دروكر (1909 - 2005) نقل هذه الفكرة إلى أبعد من ذلك ووصف المبادر بأنه فرد يبحث فعلاً عن التغيير ، ويستجيب إليه ، ويستغل الفرصة السانحة للتغيير. بينما حصرها (Knight) في أنها الاستعداد لقبول المخاطرة غير المضمونة (مرصد الريادة العالمي، 2010).

عريباً ، عرف مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني الريادة بأنها " استثمار الفرد لما يتوفر لديه من مهارات وقدرات تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة وإدارتها ومواصلة تطويرها " ، وعرف الريادي على أنه " شخص لديه القدرة على تحقيق شيء ما من لا شيء ويقوم بمبادرات مدروسة تنم عن بعد نظر" (مؤسسة التعاون الألماني GTZ، 2009).

خلال الأعوام القليلة الماضية حدثت تطورات مهمة على صعيد مفهوم ريادة الأعمال، وقد جاءت هذه التطورات بعد المبادرة بإنشاء مرصد الريادة العالمي (Global Entrepreneurship monitor-GEM) عام 1999*، حيث يميز نموذج المرصد الطبيعية المتعددة الجوانب لريادة الأعمال، آخذاً أن هناك عدداً من الشروط التي تؤثر على ثلاثة مكونات أساسية في ريادة الأعمال: المواقف والأداء، والنشاط والطموح، وينتج عن مثل هذا الخليط الديناميكي نشاطات جديدة ذات قيمة اقتصادية واجتماعية مولدة للوظائف والرفاه¹. وبناءً عليه يقوم مرصد الريادة العالمي بصياغة مفهوم ريادة الأعمال على أنه عملية تدرس على ثلاث مراحل رئيسية من التنمية (Ibid):

المشاريع الناشئة Nascent Business وهم الناشطون في بدء عمل محدد، حيث يتوقعون أن تكون ملكيته منفردة أو بشراكة، ولا يدفعون رواتب أو أجور للمالك لأكثر من ثلاثة أشهر.

المشاريع الجديدة الصغيرة Baby Business والذين يملكون ويديرون حالياً مشروعاً جديداً يولد فرص عمل مدفوعة الأجر لأكثر من ثلاثة أشهر ولكن بما لا يزيد عن 42 شهراً. المشاريع القائمة Established Business الذين يملكون ويديرون حالياً مشروعاً مستقراً عاملاً حتى الآن لأكثر من 42 شهراً.

هل هناك تعريفاً محدداً ؟

رأينا كيف أن مفهوم الريادة تطور تاريخياً حسب الواقع واحتياجاته، ورأينا أن مساهمة شومبيتر تعتبر من أهم المساهمات الواضحة والنوعية في تطوير مفهوم الريادة، رغم وجاهة وأهمية كافة التعاريف التي استعرضناها سابقاً، وكالعادة في مثل هذا المقام سنجد أن كل تعريف ينطلق من جانب معين ورؤية محددة تؤثر في صياغة التعريف، ومن ثم فإننا نميل إلى أن العمل يكون ريادياً إذا تضمن مخاطرة وابتكار وتشغلاً ذاتياً، بغض النظر عن الصياغات والتوسعات الأخرى، وهذا التوجه لا يتعارض مع تعريف مرصد الريادة العالمي

* بدأ مرصد الريادة العالمي (GEM) أعماله عام 1999 كجهد مشترك بين مدرسة لندن للأعمال وكلية بايسون التي تشمل عشرة بلدان وتهدف إلى ردم الفجوات المعرفية في مجال الربط بين ريادة الأعمال والتنمية الاقتصادية. ومنذ ذلك الوقت قام مرصد الريادة العالمي بالتوسع ليصبح جهداً سنوياً، حيث يقوم الباحثون في أكثر من 55 دولة عضو بإجراء تجميع وتحليل منجي للبيانات لقياس النشاط الريادي في بلادهم. موقع المركز الإلكتروني www.gemconsortium.org

¹ see: Global Report 2011, GEM, at www.gemconsortium.org

الذي يُعرف ريادة الأعمال بأنها "المبادرات الفردية أو الجماعية التي تنتج سلع وخدمات بهدف تحقيق الربح"، و يعرف الريادي بأنه "الشخص الذي ينشئ مشروع تجاري ويقوم بتشغيله وتحمل مخاطره بغض النظر عن حجم المشروع أو اذا كان هذا المشروع مسجلاً بصفة شخصية اعتبارية أو غير منظم".

ويصنف المرصد ريادة الأعمال إلى نوعين: يتمثل النوع الأول في ريادي الضرورة، وهم الأشخاص الذين يلتجئون إلى البدء بأعمال خاصة كالتجارة والأعمال الحرفية من أجل تحقيق دخل يعتاشون منه نظراً لعدم إيجادهم فرص عمل في السوق، وغالباً يتصف هذا النوع بأنه لا يعتمد على الإبداع والتجديد والابتكار، أما النوع الثاني يتمثل في ريادي الفرصة، وهم الأشخاص الذين يلتقطون الفرصة المتاحة في السوق لإنتاج سلعة أو تقديم خدمة جديدة لزيادة دخلهم من خلال إنشاء مشاريعهم الخاصة، ويتصف هذا النوع بالإبداع والابتكار واستخدام تكنولوجيا حديثة (عبد الله وآخرون، 2014).

الفرق بين ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة:

رغم التقارب الذي قد يظهر بين المفهومين، إلا أن هناك فرقاً بينهما، إذ تتميز ريادة الأعمال بأربعة صفات أساسية (www.mindwits.com):

أ- مقدار خلق الثروات: فالمشروعات الصغيرة تهدف إلى توليد دخل مستمر ومُرضي لصاحبه يكون أفضل من التوظيف التقليدي، أما ريادة الأعمال فتهدف إلى إنشاء ثروة مستمرة ودائمة يتجاوز مداها الأحلام البسيطة إلى بناء الثراء الكبير.

ب- سرعة بناء الثروة: المشروعات الصغيرة تبني ثروتها عادة عبر حياة صاحبها وفق وقت زمني طويل، في حين أن الثروة الريادية يبنها رائد الأعمال خلال زمن قياسي في حياته العملية لا تتجاوز عادة خمس إلى عشر سنوات.

ج- المخاطرة: وهي من أهم مميزات الأعمال فمعدل المخاطرة فيها عالي، وهي الثمن الذي يتوقع لرائد الأعمال أن يدفعه مقابل الثراء وبغير المخاطرة فإن الريادة تزول وتكون مشروعاً صغيراً.

د- الابتكار والإبداع: تتصف ريادة الأعمال بالابتكار والإبداع وتحويل تلك الأفكار إلى منتجات وخدمات مريحة وهي أكثر بكثير مما يمكن أن تتصف به المنشآت الصغيرة، هذا الابتكار والإبداع يحقق لريادة الأعمال الميزة التنافسية المستدامة التي تخلق الثروة،

ويمكن أن تظهر تلك الإبداعات والابتكارات بصيغة منتجات جديدة ، أو خدمات ذات قيمة مضافة ، أو أساليب إدارية وعملية وتقنية جديدة

1. 2. الدور الاقتصادي للريادة :

أشرنا مسبقاً إلى أن شومبيتر اعتبر الريادي حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية من خلال الابتكار والتطوير وما يؤدي إليه ذلك من ثورة وتغيير لصالح النمو الاقتصادي والتنمية. وأكد علماء المدرسة النمساوية أنه يمكن تعزيز دور ريادة الأعمال في النمو الاقتصادي من خلال قدرة رواد الأعمال على تمييز فرص الربح ، وأن رواد الأعمال قادرون على خلق التغيير الذي يؤدي إلى مزيد من الفرص ويزيد من المخاطر ، على الرغم من عدم اليقين في السوق مما سيؤدي إلى تحسين دور ريادة الأعمال وتوسيع منظور النمو الاقتصادي (مرصد الريادة العالمي، 2009). وحديثاً أكدت اللجنة الاستشارية للأعمال والصناعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) عام 2003 أن " السياسات الرامية إلى تشجيع وتنمية روح المبادرة ضرورية لخلق فرص العمل وللتنمية الاقتصادية" (هولدن، www.america.gov/ar/pupliation) في دراسة قام بها مرصد الريادة العالمي (GEM) تبين أن ما بين ثلث ونصف التباين الحاصل في معدلات النمو بين الدول الصناعية ، يمكن أن يعود إلى التباين في مستويات الريادة بين هذه البلدان . فعند زيادة عدد الرياديين في بلد ما ، يؤدي ذلك إلى زيادة في النمو الاقتصادي في ذلك البلد ، وهذه ترجمة حقيقية للمهارات التي يتمتعون بها من ناحية ، وإلى قدراتهم على التجديد (Innovation) من ناحية أخرى ، فالرياديون يولدون التجديد من خلال طرح منتج جديد في السوق ، وطرح أسلوب جديد للإنتاج ، وفتح أسواق جديدة ، والعثور على مصادر جديدة للحصول على المواد الخام ، وتنظيم الهيكلية في قطاع أو صناعة ما .

بل ويتفق الآخرون على أن فوائد الريادة والأعمال الريادية تتجاوز مجرد توفير الدخل وزيادتها ، يقول هكتور برينو ، مدير الإدارة الأمريكية للأعمال الصغيرة ، موضحاً إن " مشاريع الأعمال الريادية الصغيرة تعمل على توسيع قاعدة المشاركة في المجتمع وتخلق الوظائف والأعمال وتبطل القوة المركزية للاقتصاد وتجعل للناس مصلحة ونصيباً في المستقبل" (هولدن، www.america.gov/ar/pupliation) يعني أن دخول الرياديين وخروجهم من السوق وإليها ، يساعد في إعادة توزيع الثروات بشكل أكثر عدالة وفعالية ومن ثم يقلل الفجوة من الدخل وينعكس ذلك إيجابياً على تجانس المجتمع وسلامته.

تساهم الأنشطة الريادية في إنتاج السلع والخدمات المختلفة اللازمة لتلبية الطلب عليها من قبل المجتمع المحلي والأسواق الخارجية وتؤثر المشاريع الريادية بشكل أكبر على عملية التنمية في حال جاءت بإبداعات وابتكارات جديدة تزيد من الإنتاجية والتنافسية للسلع والخدمات التي تنتجها، و تتخذ ريادة الأعمال أهمية خاصة على صعيد خلق فرص العمل والتشغيل الذاتي، ذلك في ظل ظروف اقتصادية صعبة عالمياً وارتفاع نسب البطالة في العالم، حيث توفر فرص عمل للرياديين وتمكنهم من خلق فرص عمل للآخرين، وازدادت أهمية العمل الريادي في الوقت الذي انخفضت فيه قدرة الشركات الكبرى والحكومات على استيعاب العمالة وذلك بسبب إحلال التكنولوجيا الجديدة على حساب الأيدي العاملة، إضافة إلى ذلك يقلل العمل الريادي من مستويات الفقر ويحد من انتشاره، كونه يعمل على خلق فرص العمل ويحسن من الأوضاع المعيشية ونوعية الحياة في المجتمعات المختلفة (عبد الله وآخرون، 2014).

بناءً على ما سبق ، يمكن القول أن معظم علماء الاقتصاد والمهتمين بقضايا الريادة يتفقون على أن الريادة ضرورية لتحفيز النمو الاقتصادي وتأمين فرص العمل في كافة المجتمعات ، خاصة في الدول النامية حيث تشكل شركات الأعمال الصغيرة الناجحة المحركات الأولية لخلق فرص العمل ، وتنمية الدخل وتخفيض مستوى الفقر ، وتقليل الفجوة من الدخول توخياً لعدالة أفضل .

2. واقع ريادة الأعمال في قطاع غزة:

1.2. خصائص الرياديين الشباب:

لا يتوفر إحصاءات خاصة بالريادة والرياديين وخصائصهم ومشكلاتهم، لذلك سيتم الاعتماد على مصدرين لتحديد وصياغة خصائص الرياديين الشباب، الأول هو مسح القوى العاملة التي يجريه الجهاز المركزي، والثاني نتائج المسح الذي يجريه المرصد العالمي للريادة والمشمول في تقرير مرصد الريادة الفلسطيني لعام 2009 وتقرير 2010. وثمة ملاحظة يجدر ذكرها في البداية بخصوص مسح مرصد الريادة العالمي وهو ان هذا المسح يجري مقابلات مع البالغين (18-60) سنة للحصول على المعلومات التي يحتاجها المرصد لتحليل واقع الريادة في فلسطين، وتشمل هذه الإحصاءات على بعض التفاصيل حسب العمر والتي تفيدنا في تحليلنا هنا. الملاحظة الثانية أن مسح القوى العاملة والذي سنستخدمه كقاعدة

بيانات لتحقيق هدفنا، لا يتضمن كما اشرنا معلومات مباشرة عن الرياديين، ولكن العديد من الدراسات تعتبر ان صاحب العمل، ومن يعمل لحسابه هم أشخاص رياديون (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، 2007)، لأنهم قاموا بإنشاء مشروع خاص بهم. ومن هذا المنطلق نستعرض فيما يلي الخصائص الرئيسية:

1.1.2. حجم الرياديين الشباب:

ارتفع عدد الرياديين الشباب في فلسطين للفئة العمرية (18-34) سنة لعام 2012 حوالي 5%، حيث بلغت هذه النسبة 10.8% مقابل 10.3% من مجموع السكان في تلك الفئة العمرية عام 2010 (علي، 2015)، تمثل نسبة صاحب العمل ومن يعمل لحسابه (الرياديين) 26.2% عام 2010 من الأشخاص العاملين، لكن نسبة الرياديين الشباب (15-29) لا يشكلون إلا 14% من الشباب العاملين¹ (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010)، وتعطي نتائج مرصد الريادة الفلسطيني بعض التفاصيل فيما يتعلق بنسبة الرياديين الشباب، حيث أظهرت النتائج أن نسبة الرياديين للفئة العمرية (18-34) سنة بلغت 9.5% وهي أعلى بقليل مقارنة بدول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وكذلك الاتحاد الأوروبي التي بلغت فيهم هذه النسبة حوالي 9% و 9.2% على التوالي، وحسب ما ورد في تقرير ماس ان بيانات مسح السكان البالغين قد بينت أن فلسطين حازت على الترتيب 38 من أصل 67 دولة شاركت في المسح من حيث عدد المشاريع في المرحلة الأولى، وعلى الترتيب 58 من حيث ريادة المشاريع المستقرة (المرحلة الثالثة)، وحسب مرحلة العمل^(*) ينخفض النشاط الريادي في المراحل الأولى للرياديين الشباب في الفئة العمرية (18-34) سنة بنسبة تقارب 8% مقارنة مع الأفراد في الفئة العمرية الأكبر (35-64) سنة، حيث بلغ معدل النشاط في المراحل الأولى حوالي 9.5% للشباب مقابل 10.3% للأفراد الأكبر عمراً، وكذلك بالنسبة للأعمال في المرحلة الثالثة، إذ بلغت نسبة معدل النشاط الريادي للفئة العمرية (35-64) حوالي 5.3% مقابل 1.3% لفئة الشباب، ويرجع ذلك إلى المناخ الاستثماري الضعيف

¹ انظر أيضاً معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة (رام الله: ماس، 2007).

^(*) أشرنا مسبقاً أن مرصد الريادة العالمي يقوم بدراسة واقع رواد الأعمال على ثلاثة مراحل هي مرحلة المشاريع الناشئة ومرحلة المشاريع الجديدة (Baby) ومرحلة المشاريع القائمة، وتندرج المرحلة الأولى والثانية تحت مسمى إجمالي النشاط الريادي في المراحل المبكرة (TEA)، والتي سنطلق عليها المرحلة الأولى.

والمتقل بالاحتلال وارتفاع مستويات المخاطر السياسية وضعف امتلاك البيئة التمكينية لريادة الشباب وضعف امتلاك الشباب للخبرات والمهارات والقدرات اللازمة لامتلاك وإدارة مشروع خاص (عبد الله وآخرون، 2014).

وبناء على النتائج الأخرى لمسح المرصد والخاصة بالفئات العمرية الأخرى نجد ان نسبة الرياديين الشباب أعلى من نظرائهم في الفئات الأخرى الأكبر سناً. لكن هذا المعدل يعتبر الأدنى بالنسبة للدول المشاركة في تقرير المرصد (سبع دول عربية من منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا حسب المرصد)*، تعتبر نسبة الرياديين الشباب للفئة العمرية (18-34) سنة من المرحلة الأولى في فلسطين أدنى من 60% من الدول الأخرى المشاركة في إعداد التقرير، وأدنى من 87% من الدول الأخرى في المرحلة الثالثة (علي، 2015). من الواضح أن فئة الشباب في فلسطين تعاني من انخفاض روح المبادرة يؤكد ذلك ارتفاع نسبة العاملين بأجر والإقبال الشديد على الوظائف التقليدية الحكومية وغيرها حب مسح القوى العاملة.

ووجد في مسح السكان البالغين ان أصحاب المشاريع من فئة الشباب الصغار (18-24) سنة لديهم أدنى معدل نشاط رياضي في المراحل المبكرة، في حين أن الفئة العمرية المتوسطة (25-44) لديها أعلى معدل نشاط رياضي في المراحل المبكرة (مرصد الريادة العالمي، 2013).

2.1.2. التوزيع الجغرافي:

نظراً لتأثر الريادة بالعديد من العوامل، وُجد ان 81.6% من الرياديين الشباب هم من المحافظات الشمالية (الضفة الغربية)، والباقي يمثل نسبة الرياديين الشباب من المحافظات الجنوبية (قطاع غزة)، مع ان نسبة سكان قطاع غزة تصل إلى 40% من عدد السكان، ولكن يبدو ان الواقع الصعب في القطاع والحصار والانقسام قد عزز هذه النسبة المتدنية، وذلك عام 2010، أما في عام 2012 تبين أن منطقة وسط الضفة الأفضل لريادة الشباب، إذ بلغت 13.6% و 3.6% للمرحلة الأولى والثالثة مقابل 10.1% و 1.7% لشمال الضفة، وذلك بسبب توفر بيئة استثمارية مناسبة نسبياً في الوسط مقارنة مع باقي المناطق الأخرى، ونتيجة لتركز المؤسسات الحكومية والأهلية وتواجد معظم مؤسسات تشجيع الريادة وحاضنات الأعمال فيها.

* دول هذه المجموعة هي: الأردن الجزائر، سورية، فلسطين، لبنان المغرب واليمن.

وكانت هذه المنطقة أفضل منطقة لريادة الذكور بنسبة 25% والأقل في ريادة الإناث بنسبة 1.7%، وعلى العكس في جنوب الضفة التي كانت فيها أعلى نسبة ريادة الشابات 7% وأقل نسبة ريادة للشباب 7%، ويرجع ذلك إلى أن معظم مشاريع الريادة للشابات هي بدافع الضرورة بينما معظم مشاريع الشباب الريادية هي بدافع الفرصة، إذ يقوم الذكور باستغلال البيئة الاستثمارية من أجل إنشاء مشاريع جديدة، بينما تفضل الإناث البحث عن الفرص التقليدية (عبد الله وآخرون، 2014).

3.1.2. المستوى التعليمي والتدريب:

يتوزع الرياديين حسب المستوى التعليمي إلى خمسة فئات يوضحها الجدول رقم (1) مقارنة بدول المجموعة المشابهة ومن الواضح أن معظم الرياديين يتركزون في فئة الثانوية العامة وما قبلها (حوالي 70%)، واللافت للنظر أن نسبة الرياديين غير المتعلمين والتي تصل إلى 12%، أكبر من نسبة الرياديين الخريجين، الأمر الذي يشير إلى عزوف الخريجين عن العمل الريادي.

الجدول رقم (1)

التوزيع النسبي للرياديين حسب المستوى التعليمي (2009)

المستوى التعليمي	فلسطين	دول المجموعة
غير متعلم	12	18
قبل الثانوية العامة	38	32
الثانوية العامة	32.4	32
بعد الثانوية	17	17
خريجون	0.6	1.0
المجموع	100	100

تقرير مرصد الريادة الفلسطيني، مرجع سابق، ص 21

والاتجاه إلى العمل بأجر أو أنهم يعانون من البطالة أو الاثنين معاً. على صعيد التدريب أظهرت نتائج مسح المرصد عدم تلقي التدريب لعدد كبير من الرياديين خاصة في مرحلة المشاريع الجديدة، حيث أفاد 4% منهم أنهم تلقوا تدريباً ما أثناء الدراسة، فيما أفاد 14% أنهم تلقوا تدريباً بعد الدراسة.

وحسب تقرير ماس أن النشاط الريادي لكل من الذكور والإناث يزيد بارتفاع المستوى التعليمي باستثناء مؤهلات الدراسة العليا بالنسبة للشابات، فعلى سبيل المثال كانت معدلات النشاط في المراحل الأولى للذكور والإناث (8.4%، 13.1%، 22.2%) للتحصيل العملي ثانوية عامة فأقل، دبلوم متوسط وبكالوريوس، الدراسات العليا على التوالي، فكلما زاد التحصيل العلمي زادت نسبة النشاط الريادي في المرحلة الأولى، أما في المرحلة الثالثة فكانت الفروقات بسيطة، وعليه فإن الخبرة العلمية والمهارات المكتسبة تصبح أكثر أهمية من التحصيل العلمي في مسألة نجاح المشاريع الريادية. إضافة إلى ذلك هناك علاقة عكسية بين مستوى التعليم لدى الشباب الرياديين و نشاء المشاريع بدافع الضرورة ، وطردية مع نسبة إنشاء المشاريع بدافع استغلال الفرص، وتبين أن غالبية مشاريع المرحلة الثالثة نشأت بدافع استغلال الفرص (87%) وهو ما يعني أن العديد من مشاريع المرحلة الأولى التي أنشأت بدافع الضرورة تقشل وتتوقف عن العمل قبل أن تصبح مستقرة، وتكون فرصة المشاريع المدفوعة بالفرصة في الاستقرار أكبر (عبد الله وآخرون، 2014). و لا شك أن معدلات الريادة لدى المتعلمين أعلى من معدلات الريادة لدى غير المتعلمين، أما انخفاض النشاط الريادي للذين يحملون شهادات ثانوية فأقل يعود ذلك إلى وجود مشاكل هيكلية في النظام التعليمي (اكتظاظ الصفوف وعدم توفر المناهج التطبيقية وطرق التدريس التقليدية وغيرها) (مرصد الريادة العالمي، 2013).

4.1.2. النوع الاجتماعي:

تشير مؤشرات المشاركة الاقتصادية للمرأة في فلسطين إلى تدني كبير لمعدلات مشاركتها في القوى العاملة والتي وصلت عام 2012 إلى 17.4% في فلسطين، وفي قطاع غزة بالتحديد 14.7% مقابل 69.1% و 65% للذكور في فلسطين وقطاع غزة على التوالي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)، وتمثل هذه النسبة ادنى مستوى لمشاركة المرأة مقارنة بالدول العربية، ولعل هذا ينعكس على نسبة الإناث الرياديين التي وصلت إلى 3.9% في المرحلة الأولى بينما كانت لدى الرجال 14.9% للفئة العمرية (18-34) سنة، أي يزيد نحو 4 أضعاف مشاركة الرجال، وفي الفئة العمرية (35-64) سنة بلغت النسبة 2.7% للإناث مقابل 17.6% للذكور، ويعود هذا الانخفاض في مشاركة الرياديات في الأعمال إلى الثقافة المجتمعية والعادات والتقاليد والنظرية السائدة التي لا تتقبل امتلاك المرأة لمشروعها الخاص وغيرها (عبد الله وآخرون، 2014).

وفي تقرير المرصد، كل 10 رجال رياديين مدفوعين بالفرصة يقابلهم 6 رجال مدفوعين بالضرورة، وبالنسبة للنساء كل 10 نساء رياديات مدفوعات بالفرصة يقابلهن 20 امرأة مدفوعة بالضرورة (مرصد الريادة العالمي، 2013).

5.1.2. سوق العمل والنشاط الاقتصادي:

أظهرت الإحصاءات أن 51% من البالغين الفلسطينيين (حسب المرصد 2010) خارج سوق العمل، أما الباقي نسبة 49% موزعين كالتالي:

- 21% يعملون بوظيفة كاملة.
- 8% يعملون بوظيفة جزئية.
- 9% يعملون في مشاريع يملكونها.
- 11% عاطلين عن العمل.

على صعيد النشاط الاقتصادي، فإن الرياديين الشباب يتجهون إلى قطاع التجارة والفنادق والمطاعم لإنشاء مشاريع خاصة بهم ونسبة 31.4%، أما الذين يتجهون إلى قطاع الصناعة فيمثلون 16.3%، بينما يحظى قطاع الزراعة والإنشاءات بحوالي 14.9% 17.7% على الترتيب (ماس، 2007). ويبدو أن إنشاء مشروع خاص في قطاع التجارة هو الخيار الأكثر تفضيلاً لدى الرياديين الشباب، وقد يرجع ذلك إلى سهولة الدخول لهذا القطاع وبساطة التعاملات وعدم وجود حاجة لتوفر رأس مال إنتاجي، كما أنه أسرع في استرداد رأس المال وقد تحقق بعض قطاعاته أرباحاً أكثر.

وحسب مسح السكان البالغين في فلسطين عام 2012 فقد تركز 52.8% من النشاطات الريادية للشباب في نشاطات استهلاكية (نشاطات البيع بالتجزئة، الخدمات الاجتماعية)، تليها النشاطات التحويلية بنسبة 29.9% (التصنيع والبناء وتجارة الجملة)، وحوالي 7.9%، 9.4% لخدمات الأعمال (الاتصالات والخدمات المالية والخدمات المهنية) وأنشطة الزراعة على التوالي. وتبين أن الشباب أقل توجهاً نحو النشاطات التحويلية من الفئات الأكبر سناً، وذلك بسبب نقص الخبرات والمهارات لدى الشباب اللازمة لتلك النشاطات الموروثة عن آبائهم وأجدادهم.

وأظهر المسح وجود فروقات بين المناطق الجغرافية، حيث أن المنطقة الأفضل لنشاطات الزراعة هي قطاع غزة بنسبة 16.7% تليها شمال الضفة بنسبة 14.7%، ويعود ذلك إلى توافر الأراضي الزراعية الخصبة ومياه الري فيها بشكل أفضل نسبياً من باقي

المناطق الأخرى، وفيما يتعلق بالنشاطات التحويلية وخدمات الأعمال فهي تنتشر في وسط الضفة الغربية وذلك بسبب توافر البيئة المواتية نسبياً في مجال البناء والإنشاءات وفي قطاع الاتصالات والتكنولوجيا مقارنة في المناطق الأخرى (علي، 2015).

6.1.2. مستوى الابتكار:

يعرف مرصد الريادة العالمي الابتكار بأنه انتاج منتجات جديدة على السوق، وتعرف بالسلع والخدمات التي تعتبر جديدة لبعض أو جميع الزبائن، ولا يوجد أو عدد قليل من المنشآت أو الأعمال تقدم نفس المنتج. بلغت نسبة الابتكار في فلسطين حوالي 12.2% لمشاريع المرحلة الأولى، و 15.5% لمشاريع المرحلة الثالثة، وتبين أن الابتكار في المرحلة الثالثة للشباب أفضل منه للكبار بنحو 4 نقاط مئوية. وحسب تقرير مرصد تبين أن العملاء في الضفة أكثر تقديراً للابتكار مقارنة بقطاع غزة، حيث 65% من الرياديين في غزة يعتقدون أن لا أحد من عملائهم يميز المنتجات الجديدة أو الغير مألوفة، وذلك بسبب القيود التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي على القطاع (مرصد الريادة العالمي، 2013).

7.1.2. نوع التجمع السكاني:

أظهرت نتائج مسح السكان البالغين عام 2012 أن نسبة النشاط الريادي للشباب في المراحل الأولى والمقيمين في المخيمات والحاصلين على شهادة الثانوية أو أقل قد بلغت 15%، وهي أعلى من باقي التجمعات السكنية والتي بلغت فيها 10.4% للتجمعات الريفية و 71% للتجمعات الحضرية، وذلك بسبب انخفاض الأسعار والتكاليف اللازمة لإنشاء المشاريع في المخيمات مقارنة مع الريف والحضر.

وتبين أيضاً أن ريادة الشباب التي تكون بدافع استغلال الفرص في التجمعات الحضرية والريفية في المراحل الأولى أقل مما كانت عليه في المخيمات، وذلك بسبب المنافسة الشديدة مع الشركات الكبرى والمتوسطة خاصة في ظل ارتفاع تكاليف التأسيس من ارتفاع إيجار وأسعار العقارات وغيرها، وتنخفض هذه التكاليف في المخيمات (عبد الله وآخرون، 2014) (علي، 2015).

8.1.2. التمويل:

تعتبر قضية التمويل احد القضايا الهامة التي تواجه الرياديين، وقد أفاد حوالي 18% من الرياديين ان نقص التمويل كان سبباً من أسباب عدم استمرارية المشروع. وبصفة عامة توزعت مصادر التمويل حسب ما أفاد الرياديين إلى:

- 41% تمويل ذاتي.

- 59% تمويل خارجي (30% أفراد الأسرة، 19% بنوك، 10% اصدقاء).

وقدر تقرير المرصد الفلسطيني للعام 2009، متوسط رأس المال المطلوب لانطلاق المشاريع الناشئة بحوالي 9900 دولار، حيث أشار 41% من الرياديين انهم احتاجوا تقريبا 5000 دولار أو اقل لبدء المشروع، بينما أفاد 51% منهم ان رأس المال المطلوب كان اقل من 10000 دولار، وبلغت نسبة من قدروا رأس المال المطلوب بأكثر من 100 الف دولار حوالي 10% فقط. ويرى غالبية الخبراء أن الدعم المالي هو المعيق الأول لريادة الأعمال عالميا، وفلسطينياً فإن 40% فقط منهم يعتبرونه من المعوقات في حين أن المعيق الأكبر يتمثل في السياق السياسي والمؤسسي والاجتماعي (مرصد الريادة العالمي، 2013).

9.1.2. الدوافع الريادية:

يشير تقرير مرصد الريادة العالمي في عام 2012 كما ذكرنا سابقاً إلى أن النشاطات الريادية تصنف بحسب دوافعها إلى ريادية مدفوعة بالضرورة وريادية مدفوعة باستغلال الفرص، وذكر التقرير أن 58% من الرياديين الفلسطينيين أقاموا مشاريعهم بدافع استغلال الفرص مقابل 42% دفعتهم الضرورة الاقتصادية، مقارنة بـ 30% في الجزائر، 33.6% في مصر، 35.5% في تونس أقاموا مشاريعهم بدافع الضرورة.

وذكر المرصد في تقريره انه مقابل كل 100 ريادي مدفوعين بالفرصة هناك 72 ريادي مدفوعين بالحاجة (مرصد الريادة العالمي، 2013). وقد بينت نتائج مسح السكان البالغين لنفس العام أن 46% من الرياديين الشباب في المراحل الأولى دفعتهم الضرورة الاقتصادية بينما 88% من المشاريع الشبابية في المراحل الثالثة دفعتهم الفرصة (عبد الله وآخرون، 2014). إضافة إلى ذلك تبين وجود فجوة بين ريادة الرجال وريادة النساء من حيث الدوافع، حيث بلغت نسبة المشروعات الريادية للشباب في المرحلة الأولى بدافع الفرصة 58% و 62% من مشروعات النساء في المرحلة الثالثة نشأت بدافع الضرورة.

10.1.2. مستوى دخل الأسرة:

تبين من نتائج مسح السكان البالغين لعام 2012 أن 68% من الرياديين الشباب يقل دخل أسرهم عن 11.4 ألف دولار سنوياً، وينتمي 64% من الرياديين الشباب من حملة شهادة الثانوية العامة أو أقل إلى أسر يقل دخلها عن 5.7 ألف دولار سنوياً، بينما تنتمي حوالي 41% من رياديين الأعمال الشباب من حملة الدبلوم المتوسط والكالوريوس إلى أسر يتراوح دخلها بين (5.7 – 11.4) ألف دولار سنوياً (عبد الله وآخرون، 2014).

11.1.2. تصدير المنتجات:

توضح بيانات الجدول رقم (3) نسبة المشاريع التي استطاعت تصدير منتجاتها للخارج، حسب مرحلة المشروع كمقارنة مع دول المجموعة.

الجدول رقم (3)**التوزيع النسبي للمشاريع حسب إمكانية التصدير**

المشاريع القائمة		المشاريع الجديدة		النسب المئوية
دول لمجموعة	فلسطين	دول المجموعة	فلسطين	
2.99	2.0	3.24	0.47	75%-100%
8.50	3.57	9.38	2.20	25%-25%
37.37	11.77	32.29	6.53	1%-25%
46.90	81.26	55.08	90.80	لم يصدر

المصدر: GEM, Palestinian Country Report, op.cit,p17

الواضح أن تسويق منتجات مشاريع الرياديين تتم محلياً، إذ أفاد 91% من أصحاب المشاريع الناشئة بأنهم لم يصدروا أية منتجات، بينما وصلت هذه النسبة إلى 55% فقط لدول المجموعة، أما المشاريع الناشئة فبلغت نسبة من لم يصدروا منتجاتهم 81% مقارنة بنسبة 47% لدول المجموعة. ويعيش المنتجون بصفة عامة ظروفًا صعبة في فلسطين، من حيث ارتفاع تكاليف الإنتاج وعدم القدرة على المنافسة أو من حيث ممارسات الاحتلال وتأثيرها على قدرة المنتجين على التواصل مع العالم الخارجي وتسويق منتجاتهم.

2.2. السياسات والمبادرات الوطنية للنهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب:

ان العمل الريادي في فلسطين ما زال يعاني من العديد من المشاكل المرتبطة بالجانب التشريعي كغياب التشريعات الخاصة بالريادة وضعف الحوافز التشريعية المقدمة للعمل الريادي و ضعف التشريعات التعليمية والتربوية ذات العلاقة، وكذلك غياب القوانين التي يركز عليها مفهوم الريادة وعدم اهتمام بعض التشريعات ذات العلاقة بالعمل الريادي، وعدم ملاءمة التشريعات المالية الفلسطينية لفكرة تمويل المشاريع الريادية الصغيرة، فضلاً عن عدم استكمال القوانين الاقتصادية التي تتيح للقطاع الخاص فرصة الشراكة في إدارة الشأن العام الاقتصادي. وهناك مشاكل أخرى متعلقة بجانب السياسات المؤسسية، كعدم ملاءمة المناهج الفلسطينية وأساليب التعليم لفكرة تشجيع العمل الريادي، وغياب السياسات التشريعية المتعلقة بعمل مؤسسات التمويل الصغير، وتعقيد الإجراءات الإدارية ذات العلاقة بالعمل الريادي، وغيرها (محمد وعبد الكريم، 2011).

وعليه ان السياسات الوطنية ذات أهمية للنهوض بالريادية كونها مكون مهم في خلق ودعم بيئة الريادة في أوساط الشباب، خاصة إذا ما كانت هناك برامج حكومية وأهلية داعمة للرياديين من حيث تقديمها للدعم المادي والمعنوي الذي يعمل على تجاوز مرحلة الخوف من الفشل، إضافة إلى تقديم برامج بناء القدرات والخبرات اللازمة لتعزيز الريادة، و تعدد حاضنات الأعمال من أهم الآليات المرتبطة بتطوير المشاريع الريادية، حيث تعمل على مواكبة المشاريع منذ ولادتها كفكرة حتى مرحلة التطبيق الفعلي لها. وتعمل هذه الحاضنات على خلق الظروف الملائمة التي تضمن استمرار المشاريع الناشئة، ويتم دعم أفكار المشاريع الحديثة على كافة المستويات خلال فترة احتضانها.

وكما ذكرنا سابقاً ما زال واقع السياسات الحكومية الفلسطينية متواضعاً ولا يمكن اعتباره داعماً للريادة، حيث افتقرت التشريعات والقوانين إلى أي إطار لتعزيز الريادة بشكل عام وفي أوساط الشباب بشكل خاص. فضلاً عن نقص أدوات التمويل لغالبية المشاريع الناشئة والمبادرات الريادية. وعلى الرغم من ذلك كان لمؤسسات المجتمع المدني وبعض المانحين مبادرات واضحة في دعم سياسات النهوض بالريادة، فهناك العديد من مؤسسات المجتمع المدني التي تنفذ برامج لدعم المشاريع الريادية وخاصة في أوساط الشباب. ويضاف إلى ذلك تنوع أشكال هذه المبادرات فمنها ما يكون على شكل دورات تدريبية وورش عمل

وحملات توعية، ومنها ما يقوم بتوفير الدعم المالي لعدد من المشاريع ويعمل على احتضان المبادرات الريادية.

وفيما يلي استعراض لمجموعة من أهم برامج ونشاطات مؤسسات المجتمع المدني المتعلقة بتنفيذ برامج لتشجيع الريادة بين الشباب الفلسطيني (عبد الله وآخرون، 2014):

1.2.2. مؤسسة النيزك*:

تقدم هذه المؤسسة برامج علمية سنوية متواصلة، تستهدف الموهوبين والمبدعين من كافة المراحل العمرية، وتقوم باحتضانهم ضمن مسار تعليمي يبدأ من الصغار وينتهي بهم وقد أصبحوا رياديين ناجحين. وذلك من خلال البرامج المساندة وغير المنهجية النوعية التي تتناسب مع المستوى العقلي للطلبة وتصل شخصيتهم وتعزز ثقتهم بأنفسهم. ويستطيع من يخرج من هذا البرنامج الانضمام إلى البرنامج الآخر وهو الباحث الصغير، والمخصص للمهتمين بالعلوم الإنسانية والعمل المجتمعي المبدع. وينضم طلاب المدارس المهتمين بالبحث والإنجاز في العلوم التطبيقية والهندسية إلى برنامج الريادة العلمية والتكنولوجية الفلسطينية الشابة، حيث يستمر به الطلاب حتى الصف الحادي عشر، ويخصص برنامج صنع في فلسطين أو صنع في القدس، لمن أنهى الدراسة الثانوية ويمتلك فكرة إبداعية.

و كان من أهم إنجازات هذه المؤسسة تسجيل 38 براءة اختراع داخل فلسطين وخارجها لمبادرات ومشاريع تم تطويرها من قبل الشباب المشتركين في برنامج (صنع في فلسطين)، و تأسيس ثلاث شركات فلسطينية تعتمد على مشاريع المشاركين في هذا البرنامج، ويمتلك فيها رواد البرنامج الحصة الأكبر. وعلى إثر المشاركة المتميزة في هذا البرنامج حصل ما نسبته 80% من المشاركين في المسابقة على فرص عمل، أو شراكات نوعية، أو منح لدراسات عليا (موقع مؤسسة النيزك).

2.2.2. مركز نجاد زعني للتميز والتكنولوجيا - جامعة بيرزيت**

يقوم المركز بعدة مشاريع هدفها دعم الرواد من الشباب خاصة في مجال الابتكارات التكنولوجية ومن هذه المشاريع:

* لمزيد من التفصيل يرجى مراجعة الموقع الإلكتروني لمؤسسة النيزك www.alnayzak.org

** انظر الموقع الإلكتروني للمركز www.birzeit.edu/ar/institutes/Inzitze

-برنامج توعية روح المبادرة وتأسيس الأعمال التجارية ، ويهدف إلى تلبية طموحات الشباب الفلسطيني المبادر ، وتحفيزهم للبدء بالأعمال التجارية، ويتضمن البرنامج توفير التجهيزات والمواد التي يحتاجها المشاركون في التدريب، ومهارات الاتصال، والحوافز من أجل البدء بمشاريعهم وتحويل أفكارهم إلى مؤسسات ناشئة قابلة للنمو والتطور. وصممت الخدمات التي يقدمها المشروع بغرض تسريع تطور الأعمال الناشئة الناجحة القائمة على تكنولوجيا المعلومات، ومنها : تدريب المشاركين على تقنيات خلق الأفكار ، والتعريف بالريادة من خلال التعريف بالفرص واقتناصها واستغلالها. وكذلك تطوير خطة الأعمال ومراجعتها والتمويل التأسيسي والتشبيك ما بين الرياديين والمستثمرين (الموقع الإلكتروني للمركز).

-برنامج تحضير المبادرين من البلدان الناشئة للمستثمرين، يقدم البرنامج خدمات تساعد الرياديين الفلسطينيين على تأسيس وتشغيل شركات صغيرة ناجحة. كذلك يساعد الأفراد في التعرف على فرص أعمال جديدة، وتأسيسها، وتحقيق أهدافها والإبقاء على الحماس والدافعية للاستمرار بها. إضافة إلى التشبيك مع المستثمرين، وتدريب محلي ودولي، ووضع هيكل الشركة بما يتناسب وينسجك مع الأهداف، وتطوير آليات وإجراءات تتلاءم مع هيكل الشركة، من أجل تحقيق كفاءة وفعالية عالية، وتحليل أداء المؤسسة ومدى نجاحها في تحقيق الهدف من إنشائها. ويساعد البرنامج المتدربين على فهم السوق والقطاع الصناعي، والمستهلكين، وإعداد الخطة التسويقية.

3.2.2. حاضنة الأعمال والتكنولوجيا-الجامعة الإسلامية :

تهدف الحاضنة بشكل أساسي إلى تطوير وتشجيع إنشاء الأنشطة الاقتصادية الصغيرة المرتبطة بقطاع تكنولوجيا المعلومات. وتقوم الحاضنة بدعم الرياديين الفلسطينيين الذين يمتلكون أفكار إبداعية ناضجة في مجال التكنولوجيا ينتج عنها منتجات جديدة من المتوقع أن يكون لها سوق قوي. ويتم هذا الدعم من خلال تقديم حزم متكاملة من خدمات الأعمال التي تتمثل في:

- توفير البيئة الملائمة للعمل والتجهيز بما يلزم من أثاث وأجهزة.
- مساعدة الرياديين في عمل خطة تسويقية متكاملة لمنتجاتهم وخدماتهم.
- تشبيك الرياديين مع الخبراء والمجتمع المحلي لمساعدتهم في تطوير أعمالهم.

- المساعدة في تنظيم أعمال الرياديين المحاسبية (الإدارية والمالية).
- تقديم الدعم اللوجستي، مثل توفير خدمات السكرتاريا والإدارة، توفير خدمات الاتصالات وغير ذلك.

- تدريب الرياديين لتطوير الأداء ولاكتساب المهارات اللازمة.
- تقديم الدعم الاستشاري لكافة المشاكل التي من الممكن أن يتعرض لها الرياديون.
- توفير الاحتياجات والمواد اللازمة للبدء بالإنتاج والتتفيذ المشروع (برهوم، 2014).

4.2.2. المؤسسة الفلسطينية للتعليم من أجل التوظيف^{*} PEFE

و تعمل من خلال دعوة أرباب العمل لتحديد الخبرات و المهارات البشرية التي يحتاجها السوق الفلسطيني ، و التعاون معهم لتطوير برامج تدريبية تلبي احتياجات السوق، و العمل على إيجاد فرص عمل لخريجي البرامج التدريبية في المؤسسات، وتقوم بتقديم عدد من البرامج التدريبية للطلاب و الخريجين والتي تشمل مسابقات تحضيرية للطلاب تمدهم بالمهارات الكافية من أجل دخول سوق العمل، و تدريب الريادة الذي يشتمل على مجموعة من الإرشادات الصفية و التدريب العملي حول خطط العمل مما يساعد المتدربين على تطوير خطة استثمار كاملة لمشاريعهم المنتظرة.

5.2.2. مؤسسة التعاون^{**}

منذ العام 2009 تنفذ هذه المؤسسة العديد من مشاريع الدعم للنشاط الريادي في فلسطين، و تحفيز نشره و الاستثمار به. و تهدف بشكل أساسي إلى تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب و تعزيز النمو الاقتصادي للقطاع الخاص من خلال تعزيز الإنتاجية و التنافسية. و شملت تقديم الدعم التطويري للرياديين من خلال خدمات تطوير الأعمال كحزمة متكاملة و مهارات الإشراف و المتابعة. كما تدعم المؤسسة الرياديين عن طريق توفير خدمات الاحتضان من خلال حاضنات الأعمال التي تدار من قبل مؤسسات متخصصة في كل من رام الله، القدس وغزة. وتقدم أيضا برامج تمويلية على شكل قروض صغيرة أو تمويل استثماري، و إنشاء مسرعات الأعمال. و تم إنشاء أول مسرعة أعمال في قطاع التكنولوجيا لتوفير خدمات أعمال متطورة للرياديين في مجال التكنولوجيا، و تقديم جوائز مالية للرياديين

^{*} للاطلاع على البرنامج الخاص بريادة الأعمال انظر موقع المؤسسة www.pefe.ps
^{**} انظر إنجازات برنامج تمكين الشباب للفترة 2011-2014 على الموقع الإلكتروني للمؤسسة:

www.welfareassociation.org/ar

الجدد لتسهيل البدء في إنشاء أعمال صغيرة. إضافة إلى ذلك تعقد المؤسسة ورشات و حلقات نقاش لتعزيز ثقافة الريادية و النشاط الريادي (الموقع الإلكتروني للمؤسسة). و من أهم مخرجات مشاريع مؤسسة التعاون؛ المساهمة في تكوين أثر من 200 مشروع أعمال صغير في عدة قطاعات اقتصادية و في عدة مناطق بما فيها القدس (70 مشروع حتى الآن). و قد وفرت تلك المشاريع ما يزيد عن 300 فرصة عمل مستمرة و دخل ثابت. و تطور عدد من هذه المشاريع، و أصبحت تشغل أكثر من 10 عمال، و أصبح بعضها منها يستهدف الأسواق الخارجية، و تحديدا في مجال التكنولوجيا الرقمية..

6.2.2. مؤسسة إنجاز فلسطين* :

تنفذ مؤسسة إنجاز فلسطين عدة برامج في مجالات الريادة المختلفة. و تتميز هذه البرامج بالقدرة على تنمية المهارات القيادية للطلبة بما يتناسب مع الاحتياجات الريادية الحديثة مما يزيد من وتيرة الإبداع لديهم. و تنفذ من خلال؛ حصص وورش تدريبية و ندوات. و تهدف هذه البرامج بشكل أساسي إلى تقليص الفجوة بين المعارف الأكاديمية و المهارات المطلوبة في سوق العمل الناتجة عن ضعف الارتباط بين المناهج التعليمية و عالم الأعمال، و تزويد الشباب بتلك المهارات التي تمكنهم من الدخول إلى الحياة العملية. و أيضا تسعى برامج إنجاز فلسطين إلى المساهمة في خلق روح المبادرة بين الشباب الفلسطيني و التي تعمل على تعزيز قدرتهم لاستغلال الفرص و تكوين أعمالهم الخاصة. وكذلك تسعى إلى تطوير معرفة الشباب الفلسطيني بسوق العمل و الفرص الاقتصادية و الوظائف المتاحة و متطلباتها العلمية و الشخصية.

7.2.2. الحاضنة الفلسطينية للأعمال التكنولوجية (PICTI):

تعتبر الحاضنة الفلسطينية للأعمال التكنولوجية من أقدم المؤسسات العاملة على تطوير الريادة في قطاع التكنولوجيات الرقمية. وهي تنفذ مجموعة كبيرة من المشاريع والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز الروح الريادية ودعم الرياديين من الشباب الفلسطيني. وفيما يلي أبرز تلك المشاريع والمبادرات (الموقع الإلكتروني للحاضنة)** :

* يتضمن الموقع الإلكتروني لمؤسسة إنجاز فلسطين مزيد من التفصيل وقصص نجاح شبابية:

www.injaz-pal.org

www.picti.ps

-مبادرة الإبداع الفلسطيني، وتهدف إلى تدريب وتأهيل الرياديين لعرض أفكارهم ومشاريعهم للجنة تقييم متخصصة لاختيار المناسب منها للاحتضان والتسريع، حيث يتلقى المشتركون حزمة من خدمات الأعمال، التي تشمل الخدمة القانونية والتسويقية والمحاسبية والدعم المالي. كما توفر مكاتب مجهزة بالبنية التحتية، وبرامج تدريب للرياديين وتشبيكهم مع مستثمرين محتملين وزبائن محتملين. وتحتضن بيكتي على هامش هذه المبادرة عشرات المشاريع في الضفة وغزة.

-مبادرة رياديات الأعمال، بدأت الحاضنة بيكتي بتنفيذ برنامج خاص بالريادة النسائية، وتستهدف فيه النساء من كافة المحافظات الفلسطينية لا سيما المناطق الريفية والمهمشة والبعيدة عن رام الله في المحافظات الشمالية والجنوبية. وتشمل هذه المبادرة عقد برامج تدريبية تشمل كيفية كتابة خطة العمل، مهارات الاتصال، طرق الحصول على التمويل وغيرها من البرامج التدريبية. وكذلك توفر هذه المبادرة الدعم الفني واللوجستي للرياديات، وكذلك تشبيك المشاركات مع المستثمرين، وتوفير التمويل للمشروعات المتميزة.

-برنامج انطلاق الذي ينفذ بالتعاون مع مؤسسة الشباب الدولية، الهادف إلى تدريب مئات الخريجين الجامعيين في مجالات تكنولوجيا المعلومات سنوياً، وتوفير فرص عمل للعشرات منهم. وتقوم بتقديم الدعم لـ 20 مشروعاً من مشاريعهم واحتضان 12 منها أيضاً، وتقديم خدمات احتضان كاملة للمشاريع المتميزة في مركز الأعمال والإبداع.

-برنامج تطوير تطبيقات الهاتف المحمول (MADI)، تحتضن بيكتي وتدعم العديد من المشاريع المتخصصة بتطبيقات وتكنولوجيا الهاتف المحمول في الضفة وغزة. وينفذ هذا المشروع بالشراكة مع عدة جهات راعية وشركاء أهمها مجموعة الاتصالات الفلسطينية. ويهدف هذا البرنامج إلى تحفيز الرياديين الشباب للمشاركة بأفكارهم الإبداعية في مجال تطبيقات الهاتف المحمول. وتم لغاية إعداد هذه الدراسة استقبال 93 عرض الكتروني، وتم اختيار أفضل 20 مشروع منها. وحصل أصحاب هذه المشاريع على دعم مادي ودورات تدريبية متخصصة في كيفية تسويق مشاريعهم، والحفاظ على حقوق الملكية الفردية لابتكاراتهم، وحول كيفية كتابة خط العمل.

8.2.2. مؤسسة قيادات

تتفد مؤسسة قيادات عدداً من البرامج أبرزها برنامج حاضنة لمشاريع مبتدئة، وخدمات تدريب وبناء قدرات لشركات ناشئة، ومسرّع للأعمال المبتدئة في رام الله والقدس. تركز

المؤسسة على مشاريع التكنولوجيا الرقمية*، ولكنها تقدم خدمات أيضاً للمشاريع الناشئة في مجالات أخرى. وتتفقد أيضاً مشروع "جيل جديد من رواد التكنولوجيا". وينفذ هذا المشروع بالتعاون مع مؤسسة الشباب الدولية من خلال برنامجها "تنمية الرواد الشباب" والممول من قبل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. ويهدف المشروع إلى تطوير القدرات والتوجهات الريادية لـ 330 طالب وخريج جديد متخصصين في التكنولوجيا من الجامعات الفلسطينية. وذلك من خلال ضم المشاركين إلى برنامجي تدريب: الأول هو جواز السفر للنجاح لتنمية مهاراتهم الحياتية. أما الثاني فهو بناء عملك الخاص لتنمية قدراتهم الريادية ومهاراتهم الإدارية. ومن النتائج التي حققها المشروع، بناء القدرات الريادية، والمهارات الحياتية للطلبة، حيث أصبحوا قادرين على تطوير خطط عمل. وكذلك تم دعم ثمانية مشاريع ريادية للرياديين الصغار.

9.2.2. منتدى شارك الشبابي**:

يقدم منتدى شارك الشبابي مجموعة من المشاريع والفعاليات التي تسعى إلى تطوير القدرات الريادية للشباب، وتمكينهم من تطوير قدراتهم القيادية الضرورية للمشاركة في مختلف جوانب الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية. ومن أهم المشاريع التي ينفذها منتدى شارك:

- مشروع التمكين الاقتصادي للشابات الفلسطينيات، والذي يستهدف نحو ألفي شابة من كافة المناطق الفلسطينية، بما فيها المناطق الريفية والمهمشة. ويهدف هذا المشروع إلى تعزيز وتطوير المهارات والقدرات لدى الشابات الفلسطينيات، لتمكينهن من المشاركة في سوق العمل، ويعتمد المشروع على عقد دورات وورش عمل تدريبية لتطوير المهارات العملية والشخصية كمهارات الاتصال، والإدارة الذاتية، والمبادرة، والتشبيك مع مراكز ومؤسسات غير حكومية.

- مشروع المبادرات الشبابية "النقف معاً"، والذي يهدف إلى تقديم دعم لمبادرات شبابية في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية.

* لمزيد من التفصيل حول المشاريع الرقمية أنظر الموقع الإلكتروني للمؤسسة. www.leaders.ps

** منتدى شارك أول مؤسسة تُعنى بالشباب وهي تعمل في مجال التمكين الاقتصادي والمواطنة الفعالة والعمل نحو التغيير، أنظر الموقع الإلكتروني www.sharek.ps/ar

على الرغم من ما تقدمه هذه المؤسسات من دعم واضح للرياديين الشباب، إلا أنها تعاني من مشاكل عديدة وتواجه تحديات متعددة، وأبرز هذه المشاكل والتحديات هي:

- محدودية الدعم الحكومي ومن القطاع الخاص لبرامج تلك المؤسسات، وتمكينها من تنفيذ برامج مستدامة لاحتضان وتطوير مشاريع الأعمال الصغيرة لفئة الشباب.
- اعتماد معظم برامجها على مصادر تمويل خارجية.
- نقص الخبرات المحلية في تنمية ريادة الأعمال.
- ضعف التشجيع من المجتمع المحلي للمؤسسات التي تستهدف تطوير ودعم ريادة الأعمال للشباب.

ويرى 64% من الخبراء الوطنيين أن تلك المؤسسات لم تتمكن من تأسيس حاضنات أعمال مناسبة لمشاريع الشباب. حيث تتوفر في الأراضي الفلسطينية المحتلة حاضنتين للأعمال في مجال تكنولوجيا الأعمال (بيكتي، الجامعة الإسلامية)، إضافة إلى برامج احتضان متعددة في جامعة بيرزيت، وجامعة النجاح، ومؤسسة النيزك، ومؤسسة قيادات وغيرها.

3.2. حالات وأسباب التوقف عن العمل:

يُظهر تقرير المرصد أن معدل توقف الأعمال لكافة الأعمار في الضفة الغربية قد وصل إلى 5% عام 2012، حيث ارتفع بنسبة 25% مقارنة بعام 2010 الذي بلغ فيه معدل التوقف 4%، وفي قطاع غزة يبلغ هذا المعدل حوالي ضعفي مثيله في الضفة الغربية، 7.3 في قطاع غزة مقابل 3.8 في الضفة.

وكذلك أظهر التقرير أن معدل توقف أعمال الذكور قد بلغ 6.5% مقابل 3.6% للإناث، ويرجع ذلك إلى أن النساء أكثر نفوراً من المخاطرة مقارنة بالذكور، حيث يقوموا بدراسة بإجراء دراسة جدوى مشاريع لعناية فائقة خوفاً من الفشل مما يقلل من تعرضهم للتوقف (مرصد الريادة العالمي، 2013).

وتبين من بيانات المسح أن نسبة التوقف عن النشاط الريادي قد وصلت إلى 4% للفئة العمرية (18-34) سنة مقابل 6.4% لمن هم فوق 34 سنة، وبالتالي توقف الشباب عن النشاط الريادي أقل مما هو عليه لدى الفئة العمرية الأكبر (علي، 2015). وقد يعود ذلك إلى تقاعد كبار السن أو توفر فرص أخرى أفضل توفر لهم دخلاً أعلى من المشاريع الحالية.

وبين مرصد الريادة العالمي أن أسباب التوقف عن العمل تتمثل في توفر فرصة لبيع المشروع، الخسارة أو عدم تحقيق أرباح كافية تسمح بالاستمرار، مشاكل في الحصول على التمويل، توفر وظيفة أو فرصة عمل أخرى، التخطيط المسبق للخروج من السوق، التقاعد، حادث، أسباب شخصية (عبد الله وآخرون، 2014).

وذكر المرصد أن توقف الأعمال تختلف بين الضفة وقطاع غزة، ويعود سبب ارتفاع نسبة توقف الأعمال في غزة بسبب عدم الربحية التي بلغت 53.3% إلى غياب الاستقرار السياسي والحصار وما له من تداعيات على الشركات من عجز تصدير منتجاتها واستيراد مدخلات منتجاتها الرئيسية وغيرها. وعلى صعيد الضفة الغربية يتضح أن مشكلة الحصول على تمويل تمثل نسبة كبيرة من أسباب توقف العمل بلغت 21.4% ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الشركات في الضفة تحتاج إلى رأس مال كبير (مرصد الريادة العالمي، 2013). إضافة إلى ذلك كان هناك تفاوت في نسب أسباب التوقف عن العمل بين الجنسين، تبين أن توقف الإناث عن العمل أعلى في الأسباب الشخصية مقارنة مع الذكور، حيث بلغت 48.9% للإناث مقابل 22.5% للذكور، ويعود ذلك إلى نظرة المجتمع والأسرة والعادات والتقاليد ومشاكل اجتماعية ورعاية الأطفال وغيرها، كذلك اتضح تفاوت في نسب التوقف بسبب مشاكل الحصول على التمويل التي بلغت 4.5% للإناث مقابل 18.2% للذكور، نظراً لانخفاض درجة اعتماد الإناث على التمويل من مصادر خارجية، وأظهرت النتائج أيضاً أن الذكور أكثر عرضة للتوقف بسبب الحوادث، 5.3% للإناث مقابل 9.7% للذكور، ويعود ذلك إلى ارتفاع مخاطر مشروعات الذكور أكثر من الإناث (علي، 2015).

3. الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال على العمالة:

يتم تقييم الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال من خلال مؤشرات العمالة وتوقعات نمو فرص العمل والاستثمار غير الرسمي، ويقدر عدد فرص العمل التي وفرها النشاط الريادي بـ 489,405 فرصة عمل في مختلف المراحل، وبلغ عدد أرباب العمل حوالي 273,495 ، وبالتالي تم توفير 762,900 فرصة عمل في جميع مراحل المشاريع (مرصد الريادة العالمي، 2013).

و حسب ما ورد في مسح السكان البالغين يشكل المنخرطون في المشاريع الريادية الشبابية نحو 17% من إجمالي العاملين الفلسطينيين عام 2012، وأن عدد المشاريع

الريادية للشباب قد بلغت 135 ألف مشروع (52% مشاريع ناشئة، 36% مشاريع حديثة نصفها يوظف عمال آخريين، 12% دخلت مرحلة الاستقرار وأصبح 68% منها يوظف عاملين آخريين)، وقد تبين أن الرياديين قد وظفوا 107,863 موظف في منشآتهم في جميع المراحل، وعليه فإن عدد المنخرطين في المنشآت الريادية للشباب نحو 242,542 شخص، منهم 87 ألف في المشاريع الناشئة، 110,847 شخص في المشاريع الحديث، 44,473 شخص في المشاريع المستقرة (عبد الله وآخرون، 2014).

توقعات نمو فرص العمل في أوساط الرجال من الفئة العمرية 35 سنة فأكثر أكبر من توقعات النمو في أوساط الفئة العمرية الأصغر (18-34)، إلا أن توزيع العدد المتوقع من الوظائف في الخمس سنوات القادمة تميل لصالح الفئة العمرية الأصغر، وبالتالي تكون المشاريع الريادية الشبابية مصدراً هاماً لخلق فرص عمل، إضافة إلى ذلك فإن توقعات رجال الأعمال الذين يستخدمون التكنولوجيا والتقنيات الحديثة مرتفعة. وقد بلغت نسبة المستثمرين غير الرسميين من السكان البالغين الذين قدموا الأموال إلى شخص لبدء نشاط ريادي معين خلال السنوات الثلاث الماضية حوالي 2.6%، وقد بلغ إجمالي الاستثمارات غير الرسمية حوالي 317.68 مليون دولار أمريكي، ويمثل حوالي 3.18% من الناتج المحلي الإجمالي لعام 2012، وذلك مقابل 3.19% و 1.52% في السنوات 2010 و 2009 على التوالي (مرصد الريادة العالمي، 2013).

4. التحديات التي تواجه قطاع الريادة في فلسطين:

بناء على المؤشرات التي استعرضناها سابقاً والتي تتعلق بخصائص الرياديين وواقع الشباب، والتي من أبرزها انخفاض نسبة الرياديين، وارتفاع معدلات البطالة وعدم لعب مشاريع الريادة الدور المأمول في قيادة النمو الاقتصادي، فإن هذا البند سيحاول تحديد أبرز التحديات التي تواجه قطاع الريادة في فلسطين وخاصة الرياديين الشباب، وذلك بناء على ما برز أثناء تحليل مؤشرات مسح مرصد الريادة الفلسطيني ومسح القوى العاملة، مستأنسين ببعض الأدبيات الصادرة حول الموضوع. وفيما يلي استعراض لهذه التحديات.

1.4. تحديات تتعلق بمنظومة التربية والتعليم والتدريب:

1.1.4. التربية والتعليم:

تلعب التربية والتعليم دوراً هاماً في إعداد وتشكيل رأس المال البشري، وهي من ثم تؤثر بشكل فعال في توعية وتوجهات الشباب ومدى استعدادهم للانخراط في التنمية كرواد فاعلين. يعاني التعليم بأساليبه التربوية التقليدية من مشكلة ذات أبعاد متعددة في فلسطين من حيث الكم والنوع والمناهج وأساليب وطرق التدريس. ومن المشكلات الواضحة أيضاً انخفاض أعداد الطلاب في مدارس التعليم المهني، وهي تتركز داخله في التعليم التجاري. وهناك أيضاً مشكلة طبيعة التخصصات الجامعية ومدى تلائمها مع سوق العمل، حيث تشير إحصاءات التربية والتعليم إلى أن 62.2% من مجموع الطلاب متخصصون في برامج العلوم الاجتماعية والتجارية والقانونية والتربوية. وتحظى التربية لوحدها بنسبة 31% من مجموع الطلاب، بينما بلغت نسبة الطلاب في برامج الهندسة والصناعة الإنتاجية 7%، العلوم 11% فقط (الموقع الإلكتروني لوزارة التربية والتعليم العالي، <http://www.mohe.ps>)

هذا الخلل في هيكل التخصصات خلق مشكلة عدم الموائمة بين الخريجين وسوق العمل وهي مشكلة تاريخية ومزمنة أرجعها د. فضل النقيب إلى عاملين (النقيب، 1999) الأول: أن الاقتصاد الفلسطيني أثناء الاحتلال، كان مقيداً وغير قادر على إحداث الاستثمارات الضرورية في القطاعات الإنتاجية ، ولهذا حدثت فجوة بين حجم العرض والطلب بالنسبة لخريجي الجامعات، فلقد توسع التعليم بواسطة ازدياد الدخل الذي يتم خارج دورة الإنتاج الفلسطيني (العمال في إسرائيل وفي دول الخليج)، في حين لم تتوسع القطاعات الإنتاجية ، لأنها كانت مكبلة بقيود الاحتلال. الثاني: وهو يرتبط بشكل عضوي بالسبب الأول، وهو وجود سوق للعمل في إسرائيل التي يحصل فيها خريج الجامعة الفلسطيني، عندما يعمل كعامل يدوي، على اجر يعادل أضعاف الأجر الذي يحصل عليه في الاقتصاد المحلي عندما يوظف كخريج جامعة، وهذان السببان تضافرا لتقليل أهمية التعليم الجامعي في سوق العمل.

ورغم التطورات المتعلقة بكلا السببين، إلا أن الخلل الهيكلي في ملائمة الخريجين لسوق العمل ما زال موجوداً، معززا بالعديد من العوامل الأخرى مثل انخفاض ثقافة العمل المهني وتفضيل التخصصات الأخرى النظرية.

مهما يكن من شيء، فإن نظام التربية والتعليم ككل، لم يعزز لدى الطلاب ملكة التدبر والتفكير ويطلق لديهم القدرة على الإبداع، وتمثل هدف العملية التعليمية في تزويد الطلاب بمعارف سابقة، وهو ما لا يتلاءم مع تشجيع التوجه نحو الريادة والعمل الريادي، إن الأمر يتطلب ان تتحول العملية التعليمية من التزويد بمعارف سابقة إلى كيفية التحصيل الذاتي لمعارف متجددة (الإمام، 2008) وفي هذا السياق تكتسب القدرة على التعلم الذاتي أهمية كبيرة للريادة بل للتنمية كعملية شاملة.

2.1.4. التدريب:

وجدنا أن نسب من تلقوا تدريباً أثناء إنشاء مشاريع ريادية كانت منخفضة، والمعروف ان التدريب عملية إدارية مهمة لتطوير المهارات وصياغة التوجهات وتطوير رأس المال البشري بصفة عامة، وحيث ان التدريب عملية مكلفة وتحتاج إلى موازنات وتمويل، فإن المشكلة تتعلق باختيار المجالات المتعلقة بالتدريب لتطوير وتعزيز المهارات، وبتنفيذ هذه البرامج التدريبية والإشراف عليها، يشمل ذلك المعارف المتخصصة والقدرات اللازمة للقيام بأعمال معينة، إضافة إلى التدريب المهني الذي يكاد يكون مفقوداً. أشارت نتائج مسح مرصد الأعمال الفلسطيني، ان 57% من الرواد أشاروا إلى ان عدم استمرارية المشروع تكمن في كونه غير مربح، وأشارت نتائج المسح كذلك إلى ان حوالي 40% من الرواد يمنعهم الخوف من الفشل من إنشاء مشاريع ريادية، وهذه التوجهات مرتبطة بعدم وجود التدريب والتوعية اللازمة للقضاء على هذه المعوقات.

ورغم أهمية الدور الذي تلعبه المؤسسات الأهلية ذات العلاقة في تدريب الرواد الشباب وغيرهم لمساعدتهم في إقامة المشاريع الريادية الملائمة إلا ان ما تقوم به هذه المؤسسات غير كاف أمام تزايد معدلات البطالة، ونقص المعلومات والمهارات اللازمة للعمل الريادي.

2.4. تحديثات البيئات العامة:

2.4.2. البيئة القانونية والتشريعية:

لا يبدو أن هناك أية اهتمامات بالمشروعات الصغيرة والريادية من قبل المشرعين فقانون الاستثمار، على سبيل المثال يخلو من أية نصوص ذات علاقة بهذه المشروعات التي تحتاج إلى عناية ورعاية وتشجيع، كذلك لا تتضمن أية قوانين أو مشاريع قوانين خاصة بالشباب وتطويرهم إشارات إلى علاقة الشباب بسوق العمل أو دورهم في التنمية. وبشكل

الإطار القانوني والتشريعي عادة، عاملاً مهماً في تطوير المشاريع والحفاظ عليها وحماية حقوق المؤسسين والمساهمين، وفقاً لذلك فإن الافتقار إلى مثل هذه التشريعات يمثل تحدياً هاماً أمام تطوير قطاع الريادة في فلسطين.

2.2.4. البيئة الاقتصادية:

هناك علاقة طردية بين النمو والاستقرار الاقتصادي وبين إنشاء المشاريع وتوليد فرص العمل، بل إن كافة المؤشرات الاقتصادية تزدهر وتتطور في ظل النمو والاستقرار الاقتصادي. لذلك فإن البيئة الاقتصادية في فلسطين تشكل معوقاً بارزاً لأنها بيئة غير مستقرة، ترتفع فيها معدلات البطالة والفقر، وتعتمد فيها الحكومة على المساعدات الخارجية، إضافة إلى السياسات الإسرائيلية تجاه الاقتصاد الفلسطيني والاتفاقيات التي تقيده. تمثل هذه البيئة عاملاً طارداً للمشاريع وليس جاذباً، ففي إطارها أفاد 91% من الرياديين أنهم لم يستطيعوا تصدير منتجاتهم، ناهيك عن صعوبة الحصول على المواد الخام وخدمات التسويق في ظل الحصار والحواجز، ان استمرار ارتفاع الأسعار وارتفاع معدلات الفقر والبطالة يضعف القدرة الشرائية للأفراد ومن ثم يعمل على ضيق الأسواق وانخفاض إمكانية التوسع في حجم المبيعات "الأمر الذي يؤثر في نجاح المشاريع واستدامتها ورأينا كيف ان 56% من الرياديين أفادوا ان عدم الاستمرار ناجم عن عدم الربحية، وكيف ان 40% لم يقدموا على إنشاء مشاريع خوفاً من الفشل في ظل هذه البيئة غير المستقرة.

3.2.4. البيئة المؤسسية:

تشمل البيئة المؤسسية أو الإطار المؤسسي، كافة المؤسسات ذات العلاقة بتطوير دور الشباب سواء كانت ثقافية، اجتماعية، اقتصادية أو تختص في احتضان وإنجاح المشاريع الريادية، أو تقدم لها الدعم والتمويل. وفي هذا الإطار ورغم تطوير عدد المؤسسات وفقاً للتعريف السابق إلا ان هناك نقصاً في بعض أنواعها مثل مؤسسات تقديم الخدمات اللوجستية للمشاريع الريادية للشباب (تسويق، استشارات مالية وثانونية... الخ)، حيث تقوم هذه المؤسسات بدور مهم في تفعيل دور الشباب، إلا أنها تحتاج وفقاً لدراسة حديثة (المالكي ولداودة، 2011)، إلى تطوير هذا الدور في جوانب مختلفة، خاصة تطوير آلية قيامها بعملها ومضامين برامجها وأنشطتها وبنائها وبيئتها العامة، وفي إعطاء حيزاً أكبر للشباب في قيادة وتوجيه مؤسساتهم، بحيث تصبح جاذبة بقوة للشباب كإطار لتفعيل طاقاتهم. وحتى تقوم

المؤسسات بهذا التغير، وتحدث التطور المطلوب، يبقى هذا الإطار المؤسسي، أيضاً تحدياً ماثلاً.

3.4. السياسات الحكومية:

نظراً للدور الأساسي التي تقوم به الحكومة في مجال تشجيع وتطوير المشاريع الريادية بصفة خاصة وتفعيل دور الشباب في التنمية بصفة عامة، فإننا نلاحظ أن مجمل التحديات التي استعرضناها وغيرها، تتأثر بطريقة أو بأخرى بسياسات الحكومة، من الواضح أنه لا توجد سياسات مالية أو نقدية لتشجيع المشاريع الريادية، فقد أشرنا إلى أن قانون تشجيع الاستثمار يخلو من أية إشارات لمثل هذه المشاريع. هذا إضافة إلى معاناة المشروعات بصفة عامة من البيروقراطية غير الكفاء، وإجراءات ترخيص وتأسيس غير مرنة وتعقيدات في التعامل مع الجهات الرسمية. هذا إضافة إلى غياب الشفافية وسيادة القانون، وقصور السياسات الحكومية عن توفير مراكز معلومات وبيانات للمشاريع الريادية في الواردات ذات العلاقة، وغياب البرامج الداعمة والمساعدة، والقوانين والتشريعات اللازمة، وعدم وضع سياسات ملائمة لتفعيل دور الشباب في المشاركة في اتخاذ القرار ومشاركة النساء في القوى العاملة. من الواضح أن دور السياسات الحكومية فاعلة أو أساسية ومن ثم فإن غياب هذه السياسات يشكل بلا شك تحدياً رئيسياً أمام دخول الشباب لقطاع ريادة الأعمال.

4.4. تحديات تمويلية ومالية:

1.4.4. مصادر التمويل:

أشرنا في معرض الحديث عن حقائق الريادة، أن 39% من الرياديين كان تحويلهم ذاتياً، والباقي تمويل خارجي من أفراد الأسرة والبنوك والأصدقاء، وتشير أدبيات الموضوع عموماً أن التمويل يعتبر من أهم المعوقات التي تواجه الرياديين في كثير من البلدان. ورغم انتشار حوالي 22 بنكاً في فلسطين والعديد من مؤسسات الإقراض (فاتن، أصالة، دائرة التنمية في الوكالة وغيرها) وبرامج تمويل محدود من قبل مؤسسات أهلية أخرى، أو دولية مثل برنامج الأسر الأشد فقراً "Deep" التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، إلا أن هناك عزوفاً واضحاً من قبل معظم هذه البرامج عن إقراض الشباب كون هذه الشريحة أكثر مخاطرة من الشرائح الأخرى، وهناك انطباعاً سائداً بأن شريحة الشباب أقل مسؤولية وخبرة، إضافة إلى الخوف من دعم المشاريع الصغيرة الناشئة، ونتيجة لهذا التوجه، فإن مؤسسات

دعم المشاريع الصغيرة لا تعتبر شريحة الشباب شريحة تسويقية قائمة بذاتها، الأمر الذي انعكس على عدم تقديم هذه المؤسسات لأي منتج تمويلي خاص بهذه الشريحة (المالكي ولداودة، 2011). لذلك يلجأ الشباب للأهل والأصدقاء وهذه مصادر غير مستدامة وقد لا يتوفر لديها ما يكفي، ومن ثم يمثل توفير مصدر لتمويل المشروع عقبة حقيقية أمام الشباب الرياديين.

2.4.4. انخفاض مستويات الدخل:

يتراوح متوسط دخل الفرد في قطاع غزة من 700-800 دولار وقد لا يتجاوز 1500 دولار في الضفة الغربية، وأمام معدلات البطالة والفقر المرتفعة، فإن انخفاض متوسط دخل الفرد يلعب دوراً سلبياً في قدرة الأفراد على تكوين المدخرات التي قد تشكل مصدراً هاماً للتمويل الذاتي الذي وصل إلى 40% فقط كما اشرنا. ومن جانب آخر يعمل انخفاض دخل الفرد على ضعف القدرة الشرائية في انخفاض حجم الطلب اللازم لتحريك الدورة الاقتصادية. وهذا الوضع مرتبط بعد استقرار البيئة الاقتصادية وفقاً للاستعراض السابق عند الحديث عن البيئات العامة.

3.4.4. ارتفاع تكاليف إنشاء المشاريع:

تعاني الأراضي الفلسطينية من ارتفاع المستوى العام للأسعار بفعل الحصار والانقسام والتأثر بمستويات الأسعار في إسرائيل، ناهيك عن ارتفاع تكاليف المعاملات بسبب ارتفاع تكاليف النقل الناجم عن ارتفاع المحروقات وعن طول فترات الانتظار على الحواجز والمعابر والموانئ. الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع تكاليف إنشاء المشاريع وارتفاع تكاليف التصنيع، مما يضعف قدرة هذه المشاريع على المنافسة والنفاذ للأسواق، وقد يشكل هذا السبب أحد أوجه مشكلة عدم التصدير التي تحدثنا عنها مسبقاً.

5.4. الخدمات اللوجستية:

تحتاج المشاريع الريادية للشباب لدعم خاص بسبب افتقار هذه الشريحة للخبرات اللازمة، ومن ثم يواجه الشباب الرياديون نقصاً واضحاً في العديد من أوجه الخدمات اللوجستية وعلى رأسها توفر مراكز للمعلومات والبيانات المتعلقة بأنواع المشاريع وطرق الترخيص والتصوير ومدى توفر السلع البديلة والمنافسة، والإجراءات المطلوبة والعلاقة مع المؤسسات الرسمية، ومدى توفر مؤسسات راعية وداعمة وغير ذلك. كذلك هناك حاجة

لمؤسسات تقدم الخدمات المتعلقة بالتسويق والاستشارات الإدارية والمالية والقانونية والمحاسبية، وإعداد الدراسات والتدريب.

تمثل التحديات السابقة المعوقات الرئيسية التي تواجه الشباب الرياديين للبدء بمشاريعهم أو حتى التفكير في إنشاء مشروع، وتأتي هذه التحديات في السياق السياسي والاجتماعي العام الذي يمثل في ذاته معوقاً عاماً، فالثقافة المجتمعية والفردية لا تشجع على الريادة والابتكار وتحمل المسؤولية والمجازفة وتقبل المخاطرة، بل تنزع نحو البحث عن وظيفة دائمة وخاصة حكومية، وقد لا يرجع ذلك إلى عيوب بنيوية في المجتمع بقدر ما تتعلق بالقلق والخوف العام الناجم عن عدم الاستقرار في ظل ممارسات يومية للاحتلال تجعل الإقدام على الريادة وتحمل مخاطرها أمراً صعباً يملأه الشك وعدم القيم.

ثالثاً - استراتيجيات أخرى (العمل المجزأ والعمل عن بُعد)

1. العمل المجزأ

أن العمل المجزأ يعتبر ظاهرة جديدة في مجال الاقتصاد الرقمي، إذ يمكن لأي شخص في أي مكان العمل من خلال منصة على شبكة الإنترنت بمجرد أن يكون هذا الشخص مزوداً بجهاز كمبيوتر وإمكانية الدخول إلى شبكة الإنترنت. ويُعرف العمل المجزأ بأنه عبارة عن سلسلة من المهام التجارية الصغيرة التي جرت تجزئتها من مشروع أكبر حجماً، بما في ذلك أنشطة مثل دراسة أبحاث السوق، وإدخال البيانات، والتحقق من البيانات، وتصحيح الأخطاء المطبعية، والترجمة، والتحرير وما إلى ذلك، ومنها أيضاً، التصميم الجرافيكي، وحتى تطوير البرمجيات. ويتم من خلال هذه المنصات تقسيم العمليات التجارية الكبيرة والمعقدة إلى مهام أصغر ومنفصلة يكون بالإمكان استكمالها في غضون ثوان أو ساعات، حيث يتم دفع مبالغ مالية عن كل مهمة يتم إنجازها، وبحيث تتراوح قيمة هذا التعويض ما بين بضعة سنتات أميركية أو دولار أميركي واحد. وتتضمن مثل هذه المهام النمذجية، أبحاث السوق، وعنونة وسائل الإعلام، وجمع المعلومات، وإدخال البيانات، والتحقق من البيانات، وتصحيح الأخطاء المطبعية، والترجمة، والتحرير وما إلى ذلك (world bank, 2013).

أثير موضوع العمل المجزأ كآلية جديدة للمساهمة في تخفيف معدلات بطالة الخريجين من قبل البنك الدولي الذي أعد ملخصاً تنفيذياً باللغة العربية لدراسة جدوى بعنوان "

العمل المجزأ على شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) والفرص المتاحة للأراضي الفلسطينية*

تشير دراسة البنك الدولي "إن العمل المجزأ ذو صلة بالأراضي الفلسطينية على وجه الخصوص نظراً لكونه يعمل على تمكين فئتي الشباب والنساء من النفاذ إلى الوظائف في اقتصاد المعرفة العالمي". وتؤكد أن العمل المجزأ قد يترك أثراً كبيراً على العمالة والاقتصاد الفلسطيني. وتقدر نتائج الدراسة، بصورة متحفظة، عدد فرص العمل بدوام جزئي والتي قد يتم خلقها من خلال العمل المجزأ خلال السنوات الخمس القادمة بنحو 55,000 فرصة عمل، إلا أن الأثر الفعلي قد يكون أكبر بكثير نظراً للنمو السريع الذي تشهده الصناعة العالمية. كما تقترح الدراسة أيضاً الأدوار التي يمكن أن يلعبها أصحاب المصلحة المختلفين لتطوير صناعة العمل المجزأ، بمن فيهم، الحكومة، والجهات المانحة، والقطاع الخاص، والأوساط الأكاديمية، والمنظمات غير الحكومية بالإضافة إلى فئتي الشباب والنساء الفلسطينيين.

ومن أجل المساعدة في بدء هذه العملية، فإن البنك الدولي سيعمل على تصميم برامج تجريبية للأراضي الفلسطينية لاستحداث أمثلة على العمل المجزأ وتسهيل الشراكات بين مواقع التجميع الدولية والأطراف المحلية التي يمكن أن تلعب دور الوسيط في العمل المجزأ في هذا المجال الجديد من الفرص.

العمل المجزأ واقعياً:

عملياً لا توجد أي مرجعية موثقة أو مكتوبة لأنواع وكميات أو العمل المجزأ في فلسطين (ويطلق عليها البعض التعهيد) ولا القيم السوقية والتجارية لها. وما يتم الاعتماد عليه هو معرفة الخبراء بالسوق. وفي سياق الاهتمام بالموضوع قام اتحاد شركات تقنية المعلومات في فلسطين PITA، بعمل دراستين للأسواق الخارجية المناسبة لإمكانات الشركات الفلسطينية. الدراسة الأولى قامت بها مؤسسة ميرسي كور، وخلصت إلى أن أهم 3 أسواق

* عنوان الدراسة باللغة الإنجليزية: Feasibility Study: Microwork For The Palestinian Territories. تحميل التقرير الكامل، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني التالي www.worldbank.org/we

إقليمية لنا هي على الترتيب من حيث الحجم الكيان الإسرائيلي والمملكة الأردنية والمملكة العربية السعودية (إسليم 2015)*.

الدراسة الثانية كانت في صيف 2013، وقامت بها شركة أمريكية متخصصة، وكان من نتائج الدراسة (PITA, 2013):

- في البيع المباشر: التركيز على أسواق العراق – دول وسط أفريقيا – أفغانستان
- في الخليج: البحث عن شراكات مع فرص ضعيفة أمام المنافسين
- في أوروبا وأمريكا: التركيز على خدمات التعريب والتمثيل التجاري في المنطقة
- تري دراسة إسليم ان العمل المجزأ يعود بالفائدة على الفلسطينيين من خلال:
 - ✓ تخفيض نسبة البطالة في فلسطين
 - ✓ الاستفادة من العمالة الحالية التي لا تمارس عمل مناسب و ذات تعليم متوسط أو عالي

- ✓ زيادة الدخل الوارد إلى فلسطين
- ✓ زيادة خبرة العمالة الفلسطينية في اكتساب خبرات أكثر
- وتؤكد الدراسة على ان هناك العديد من المعوقات مثل:
 - أولاً ... من الجانب الحكومي:
 - قانون العمل الفلسطيني لا يحمي المشغل المحلي المتعاقد مع الشركات الدولية
 - مشكلة التحويل إلى فلسطين
 - ضعف المحفزات الحكومية للإستثمار في مجال صناعة التكنولوجيا (أو غيابها)
 - غياب التخطيط الوطني تجاه دعم الاقتصاد المبني على المعرفة
 - الصورة النمطية لفلسطين لدى المجتمع الدولي
 - ثانياً ... من الجانب الخاص و الأكاديمي:
 - ضعف الكادر الفلسطيني نسبياً في المجالات المطلوبة و ضعف الإلمام بالمعايير الدولية للعمل

*http://pita.ps/sites/default/files/studies/palestinian_ict_sector_2.0_report_english.pdf

▪ ضعف ثقافة العمل عن بعد لدى الكادر الفلسطيني و غياب ثقافة التعامل مع المستهلك الدولي

▪ ضعف القدرة الاستثمارية في القطاع الخاص الفلسطيني في مجال تقنية المعلومات

- ضعف مصادر التمويل للمشاريع الخاصة في مجال التقنية
- ميل الكادر الفلسطيني لتترك العمل الخاص إلى القطاع العام
- ضعف اللغة الإنجليزية لدى الكثير من الخريجين ومهارات القراءة

2. العمل عن بُعد

تُعرف منظمة العمل الدولية نظام العمل عن بعد بأنه " نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث يكون العامل منفصلاً عن الاتصال الشخصي مع العاملين الآخرين، وتقوم التكنولوجيا الحديثة من خلاله بتسهيل انفصال العامل عن موقع العمل الرسمي من خلال تسهيل عملية الاتصال (أبو ماضي، 2015). هناك ثلاثة أنواع من العمل عن بعد:

- التفرغ الكامل أو الدوام الكامل.
- التفرغ الجزئي، أو الذي يعمل عن بعد فترة من الوقت.
- العمل عن بعد بالطلب أو وفق الظروف.

ورغم ان الفكرة بدأت دولياً بالعمل عن بعد من المنزل إلا أنها توسعت لتشمل العمل في أي مكان وليس في المنزل فقط. فبدأ الناس يؤدون مهام وظائفهم في الفنادق وفي السيارات وفي المراكز الخاصة للعمل عن بعد، سواء أنشأتها شركات أو مجتمعات محلية، حيث يمكن القيام بمهام العمل عن بعد في أي مكان تتوفر فيه الشبكات الإلكترونية سواء كانت سلكية أو لاسلكية. وفيما نبذه عن أهم الأساليب المتبعة لاماكن العمل عن بعد (جامعة الملك عبد العزيز، 2007):

أ. العمل عن بعد من المنزل (Telehomeworking)

ب. العمل في مواقع مجهزة، عادة ما تكون قريبة من المنزل؛ مثل:

- مراكز الجوار :هي مرافق معدة إلكترونياً يتشارك فيها مختلف المستخدمين وتابعة للمجتمع المحلي تنشئها مجموعة شركات أو رجال أعمال مبتكرين مستقلين.

- أكواخ الاتصالات (Telecottages) أو مراكز اتصال الحي :هي مراكز إلكترونية عادة ما تنشأ في المناطق الريفية والنائية، حيث تزود المجتمع المحلي بالتقنيات المطلوبة فوراً.
- المكاتب الفرعية :هي وحدات منفصلة ضمن شركة محددة.
- ج. العمل في أي مكان بديل لمكان العمل، حيث يمكن لوسائل الاتصالات أن توفر شبكات الاتصال بصورة مريحة، مثل:
- مراكز الاتصال عن بعد : (Telecenters) هي أماكن معدة بأجهزة إلكترونية للعمل في مكاتب عن بعد، وليس بالضرورة أن تكون قريبة من منزل العامل عن بعد.
- مراكز الهبوط : (Touchdown) هي محطات عمل مؤقتة عادة ما تقع في أماكن تملكها الشركة.
- د. العمل في مراكز المكالمات : (Call Centers) وهي أماكن يوجد فيها عمال الهاتف للقيام بمكالمات أو الرد على مكالمات باستخدام تقنية توزيع المكالمات التلقائي، وعادة ما تستخدم فيها أجهزة تجمع بين أجهزة الحاسوب والهاتف .وتقليدياً يوجد مركز المكالمات في موقع الشركة، لكن الاتجاه الحديث هو فصلها عن مركز الشركة . مثل مركز المكالمات لشركة دل الأمريكية للحاسوب الموجود في الهند؛ وهو من أساليب نظام «استخدام الإمكانيات الخارجية
- هـ . العمل في العديد من الأماكن التي تتغير مع الوقت :مثل العامل النقال أو المتجول؛ والذي ينجز عمله من سيارة أو فندق أو من مكتب العميل.
- و. العمل عبر الدول والقارات:
- العمل عن بعد عبر الحدود : (Transborder Teleworking) وذلك عندما تفصل الحدود الدولية المشتركة بين مؤدي العمل وصاحب العمل.
- العمل عن بعد عبر الشواطئ : (Offshore Teleworking) وذلك عندما ينتقل العمل إلى منطقة عمالة رخيصة أو بيئة عمل أقل تشدداً في لوائح ونظم العمالة، وعادة ما تكون نائية جغرافياً؛ وهذا أيضاً من أساليب نظام استخدام الإمكانيات الخارجية
- على الصعيد الفلسطيني بدأ بعض الشباب الخريجين في غزة بالارتباط بعقود عمل مؤقتة مع شركات خارجية في مجال الاتصالات والتكنولوجيا، حيث ولدت فكرة شركة إعمل

بلا حدود لتوفير فرص عمل عن بعد في ظل تفاقم الأوضاع الاقتصادية ندرة فرص العمل. واتجهت عدة شركات لتبني فكرة العمل عن بعد (أبو ماضي، 2015). وهناك مشاريع تمولها مؤسسات دولية للترويج لفكرة العمل عن بعد مثل مشروع e-work، الذي ينظمه مشروع الأمم المتحدة الإنمائي، وترعى الأونروا ومؤسسة التعاون مشاريع مماثلة، وحسب إفادات لمسؤولي هذه المشاريع فإن هناك إقبالا ونجاحا رغم المعوقات إلا ان حجم الفرص المتاحة للعمل عن بعد مازال محدودا بالعشرات من الشبان.

خلاصة

من نافلة القول الإقرار بالدور الهام الذي تلعبه كافة السبل التي تم استعراضها أعلاه، ولا شك بأنها قد منعت، على الأقل، من تصاعد معدلات بطالة الشباب إلى مستويات أعلى. ان هذه النتيجة لا تتعارض مع ما توصلنا إليه بشأن عدم قدرة هذه السبل جميعها منع تزايد معدلات البطالة فضلا عن تراجعها إلى المعدلات المقبولة بناء على تجارب الدول المشابهة والمجاورة. ولا بد التأكيد هنا على ان ذلك ليس له علاقة بمدى جدوها، بل بالبيئة العامة التي تعمل فيها المنشآت الصغيرة وريادي الأعمال وكافة السبل الأخرى، والتي تمثل بيئة معوقة لتوليد فرص العمل على كافة المستويات الكلية والجزئية المتعلقة بهذه المعوقات.

الفصل الثالث

متطلبات تفعيل استراتيجيات علاج بطالة الشباب

انتهينا حالا من استعراض واقع استراتيجيات حل مشكلة بطالة الشباب، ورأينا كيف أن عدم قدرتها على أن تمثل حلولا جذرية إنما يعود لوجود بيئة سياسية غير مستقرة وبيئة اقتصادية وإدارية غير مواتية تأثرا بعدم الاستقرار السياسي وبموامل أخرى ذات طبيعة فنية واقتصادية. وعليه يكون من المنطقي أن نختتم هذه الدراسة بفصل يتضمن مقترحات واقعية ومرنة ذات علاقة مباشرة بالمشكلة تساعد في تفعيل متطلبات استراتيجيات الحل التي تعمل في بيئة صعبة ومعقدة.

أولا- مدخل عام

1. ملاحظات

- بناء على النتائج السابقة فإن علاجا جذريا ومستداما لمشكلة بطالة الشباب يمكن إنجازه في المدى الطويل، باعتبار أن هذه الظاهرة مرتبطة بتشوهات عميقة في سوق العمل ناتجة عن تشوهات هيكلية في الأسواق الأخرى والبنية الاقتصادية عموما وكلها تداعيات طبيعية لسنوات طويلة من الاحتلال والسياسات التي أفضت إلى حالة من ركوص التنمية. ولما كان الحل طويل المدى يصل عادة إلى عقد من الزمان، فإن حلولا قصيرة المدى تكون مطلوبة بشدة وعلى وجه السرعة للتخفيف من حدة المشكلة وتداعياتها، حتى تبدأ نتائج المدى الطويل في الظهور والتأثير الفاعل. لذلك سنبدأ مقترحات هذا الفصل بتلك المتعلقة بالمدى القصير توخيا للواقعية والموضوعية وتحملا لمسئولية علمية تقتضي هذه المواجهة السريعة.

- حددت خطط التنمية الاقتصادية التي تعدها السلطة الوطنية الفلسطينية، وكذلك تقارير المؤسسات الدولية ذات العلاقة، بشكل دقيق منهجية علاج التشوهات الهيكلية للبنية الاقتصادية ولسوق العمل. لكن هذه الخطط والمقترحات لم تتل نصيبها من التطبيق العملي في ضوء عدم الاستقرار السياسي المرتبط بممارسات الاحتلال قبل وجود السلطة، وباستمرار

وجوده وتأثيراتها بعدها من خلال اتفاق باريس والاعتداءات المتكررة التي تمنع الفلسطينيين من الوصول إلى الموارد ومصادر النمو.

- ان الحل طويل المدى لمشكلة بطالة الشباب لا يمكن ان يتم بدون إنهاء الانقسام ووجود السلطة الوطنية الفلسطينية، لإدارة مؤسساتها وتفعيل نظمها الإدارية وإنفاذ قوانينها والاستفادة من مواردها البشرية. فقد تبين بوضوح، طوال السنوات التسع السابقة، أن سلطة الأمر الواقع لا تملك الرؤى والإمكانيات الوطنية الملائمة للقضاء على هذه الظاهرة الخطيرة، فضلا عن المشكلات الاقتصادية الأخرى. ليس ذلك فحسب، بل ان مجمل سياساتها، وهي في مجملها حزبية فئوية، تعزز حالة التشرذم القائمة وتزيدها عمقا، حيث أفضت أساليبها في جباية الضرائب الجائرة، ومنع استيراد بعض الأساسيات دعما لمنتجات شركات تهتم بها، وملاحقة أصحاب الأعمال بحجج الرقابة ودفع الجبايات، وغير ذلك من الأساليب، إلى حالة من الركود الاقتصادي الشامل والعميق وطويل المدى.

2. جهود وزارة العمل لعلاج بطالة الشباب

تمثل وزارة العمل الجهة المؤسسية المرجعية والتنظيمية الخاصة بموضوع سوق العمل، ومن ثم تقوم الوزارة في اطار خطط الحكومة والتنمية بجهودها لمكافحة البطالة. فهي ترعى وتنظم برامج ومشاريع التشغيل المؤقت وتنظم جهود المؤسسات في هذا المجال. قامت وزارة العمل بإعداد وتصميم نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني، وأنشأت لذلك موقعا الكترونيا خاصا (<http://www.lmis.pna.ps>). وقامت أيضا بإعداد عدة خطط استراتيجية وطنية تتعلق بتطوير سوق العمل، منها الخطة الوطنية لتنمية القدرات والتي تستهدف تطوير قدرات الكوادر البشرية للوزارة. على صعيد سوق العمل أعدت الوزارة استراتيجية التشغيل الفلسطينية بتمويل دولي، هدفها الرئيسي العمل على تهيئة الظروف (السياسات، التدابير، المؤسسات والبنى التحتية) لمواجهة النمو الذي يطراً على العمالة الفلسطينية، مما سيؤدي إلى الحد من الفقر، ورأت الاستراتيجية أن تغيير وجهة نظر الشباب يمثل هدفا رئيسا يستدعي الاهتمام من حيث ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدل الأجر للوظائف لمستقبل يوفر الوظائف المناسبة والمستدامة (وزارة العمل، 2009).

كذلك أعدت الوزارة استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني بمشاركة وزارة التربية والتعليم، ويتمثل الهدف العام لهذه الاستراتيجية في خلق قوى عاملة فلسطينية تمتاز بقوة

المعرفة، بالكفاءة، بالقدرة، بالدافعية العالية، بالريادية، بالقدرة على التكيف، وبالإبداع والتميز للمساهمة في الحد من الفقر ودفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تسهيل توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة، مرتكز على الطلب ومرتبطة بجميع قطاعات الاقتصاد، على جميع المستويات ولجميع الناس (وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي، 2010).

تمثل خطط وجهود وزارة العمل توجهات السلطة الوطنية الفلسطينية في مجال العمل، وتتكامل خططها القطاعية وعبر القطاعية مع خطة مجلس الوزراء للأعوام (2011-2013).

ان مقترحات هذه الدراسة صيغت بما ينسجم مع توجهات خطط الوزارة والاستفادة من رؤيتها تعميقاً للفائدة وتوخياً للوصول إلى تكامل الجهود والأهداف.

3. منهجية مقترحات الدراسة

بناء على ملاحظتنا في بداية الفقرة أعلاه فان مقترحات الدراسة اللازمة لمتطلبات تفعيل استراتيجيات الحل لمشكلة البطالة، سوف تُصاغ على ثلاث مستويات:
الأول قصير الأجل: يمثل إجراءات مطلوب تنفيذها على وجه السرعة لتكون دافعا لتخفيف معدلات البطالة العالية بين الشباب.

الثاني طويل الأجل: ويمثل الاستراتيجية المطلوبة لعلاج التشوهات الهيكلية في سوق العمل لتهيئة قدرته على استقبال واستيعاب الداخلين الجدد من القوى العاملة، بعد القضاء على المعدلات العالية الحالية للبطالة. وترتبط عادة هذه الاستراتيجية بخطط مثيلة للقطاعات والأسواق الاقتصادية الأخرى.

الثالث قطاعي: يمثل هذا المستوى المقترحات المرتبطة مباشرة بتفعيل دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ودعم وتطوير قطاع ريادة الأعمال، إضافة إلى ترسيخ السبل المتعلقة بالعمل المجزأ، والعمل عن بعد.

ثانياً- المقترحات قصيرة الأجل

1. الأهداف

تهدف المعالجات والتحليلات قصيرة الأجل عادة، إلى دراسة الأنشطة الاقتصادية ذات العلاقة بالسلوك الآتي والسريع للوحدات الاقتصادية وهو غالبا يرتبط بمدً زمني يصل

إلى سنة واحدة تحكمه طبيعة المتغيرات والأنشطة. وقد أشرنا مسبقاً إلى أهمية الجهود المبذولة في المدى القصير لمواجهة مد البطالة وتصاعدها. لذلك تتمثل أهداف الجهود المطلوبة في الأجل القصير في:

- المساهمة في تخفيف معدلات البطالة ومحاولة منع تزايدها إلى معدلات أعلى.
- توفير فرص عمل سريعة للشباب تساعد في المحافظة على قدراتهم ومؤهلاتهم

من التآكل

- تقوية سوق العمل والحوّل دون تدهوره إلى مستويات هشة وأكثر تعقيداً.

2. الآليات والإجراءات

• تفعيل قطاع الإنشاءات

يمكن لقطاع الإنشاءات أن يساعد في تخفيف معدلات البطالة بفاعلة عالية، فهو قطاع يتسم بكثافة الأيدي العاملة، ويرتبط بعشرات المهن والأنشطة التجارية، ويمكنه الانتعاش حتى في البيئات الضعيفة لأنشطة الأعمال. يلعب قطاع الإنشاءات دوراً هاماً في الاقتصاد الفلسطيني سواء على صعيد مساهمته في الناتج المحلي، أو قدرته التشغيلية للأيدي العاملة.

تشير تقارير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن مساهمته في الناتج المحلي وصلت إلى 15.6% عام 2013، باعتبار أن عام 2014 تأثر بشدة نتيجة عدوان يوليو في هذا العام. وتراوح نسبة التشغيل للأيدي العاملة حول 8% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013) قبل أن يبدأ استيراد مواد البناء في التحسن. لقد وفر قطاع الإنشاءات حوالي 25 ألف فرصة عمل خلال عام 2015 وفي ظل التحفظات المعروفة على آلية إدخال مواد البناء.

لذلك فإن تفعيل دور قطاع الإنشاءات مرتبط ببذل جهوداً قوية ومنظمة من كافة الجهات الفاعلة وخاصة الدولية من أجل استمرار تدفق مواد البناء وإعادة النظر في آلية الرقابة عليها. ويساعد في تفعيل هذا الدور الحجم الكبير للطلب المتوقع على مواد البناء، سواء للمنازل التي دمرت جراء العدوان أو لتغطية احتياجات القطاع الخاص اللازمة لزيادة الوحدات السكنية ومكملات مواد البناء.

• تطوير مشاريع التشغيل المؤقت

تحظى مشاريع التشغيل المؤقت بأهمية خاصة كونها تمثل إجراء قصير الأجل للتخفيف من حدة البطالة. إلا أنه وبناء على متابعة توفر هذه المشاريع وطبيعتها، يؤخذ عليها عدم استمرارها، وقصر مدتها التي تبلغ في المتوسط ثلاثة أشهر، وبعضها قد يمتد لسته أشهر، وهي عادة تستهدف فئات محددة، وتتباين جهود الجهات التي تقدم هذه المشاريع فمنها ما يتعلق بمؤسسات دولية مباشرة، ومنها ما يرتبط بوزارة العمل، وأخرى تتبع مؤسسات محلية بتمويل دولي.

هذه المشاريع مهمة، كما اسلفنا، من أجل الحلول قصيرة الأجل ولتفعيل هذا الدور المطلوب:

-تنظيم إدارة هذه المشاريع تحت مسؤولية السلطة الوطنية الفلسطينية ممثلة بوزارة العمل في حكومة التوافق، من خلال قاعدة بيانات محدثة عن حجم الأيدي العاملة وأنواعها وتخصصاتها، والفئات المستفيدة.

-من الأهمية بمكان أن يتم إعادة النظر في مدة هذه البرامج لتصل إلى عام كامل للمستفيد الواحد، الأمر الذي يعطيه فرصة مناسبة للبحث عن فرصة عمل دائمة ودخلا شهريا مستمرا لمدة عام وما يعنيه هذا من أهمية للعامل وأسرته، إضافة إلى الحفاظ على مؤهلات وقدرات المشتغل بل وتطوير مهاراته.

-اتساع هذه المشاريع لتشمل فئات متعددة من حملة الشهادات ومن العمال غير المهرة في ذات الوقت وليس على التوالي حتى تعم الفائدة. ولا شك أن نجاح هذا المقترح يتطلب تمويلا كبيرا، إلا أن الأمر ليس بهذه الصعوبة فقد يحتاج الأمر إلى دراسة جدوى جيدة ودقيقة وتسويق فاعل من أجل إقناع الممولين. وقد يكون من الأسهل إعادة ترتيب الأولويات في التمويل، حيث يمثل تشغيل الشباب أولوية عالية في المجتمع الفلسطيني.

ثالثا- استراتيجية طويلة الأجل

1. مقدمة

أكدنا مسبقا أن استراتيجية معالجة بطالة الشباب طويلة المدى ترتبط بعملية إصلاح شاملة وعميقة لسوق العمل، الأمر الذي يعني الأخذ في الاعتبار القضايا التالية:

- ان هذه الاستراتيجية لا تعمل في فراغ وهي تحتاج إلى اطار سياسي يوفر لها الأبعاد السياسية اللازمة وما يتعلق بالدور الحكومي واتخاذ القرار .
- تحتاج الاستراتيجية إلى رؤية تنموية شاملة توفر لها السياسات الاقتصادية والبرامج اللازمة لتنفيذ آلياتها
- ثمة حاجة ملحة للاستفادة من تجارب وخبرات الدول المختلفة في تطوير سوق العمل، وسيتم استعراض أهم التحارب الدولية لتحقيق هذا الغرض.
- ترتبط الاستراتيجية بشكل قوي ومباشر بحالة ومستقبل التعليم والتعليم العالي في فلسطين فهو الذي يمد سوق العمل بالمهارات اللازمة، أو يترتب على عدم قدرته هذه خلل في سوق العمل.

2. الأهداف الاستراتيجية:

- يتمثل الهدف الاستراتيجي الأساسي في خلق سوق عمل فلسطيني قوي قادر على توفير فرص عمل كافية توازن بين العرض والطلب، وأيدي عاملة ذات إنتاجية عالية تتمتع بأجور عادلة. ويمكن تحقيق الأهداف الآتية في هذا اطار هذا الهدف (عيسى، 2013):
- النهوض بأوضاع سوق العمل وتنظيمه، ورفع كفاءته التشغيلية وقدرته الاستيعابية، على نحو منظم وموجه في اطار استراتيجية تنموية عامة وشاملة.
- إعداد قوى عاملة فلسطينية ماهرة ومؤهلة وذات مهارات تلائم حاجات القطاعات والجهات المشغلة.
- بناء وتطوير نظام معلومات ناجع وفعال لسوق العمل، لتوفير المعلومات لكافة الأطراف الفاعلة مثل العمال والمشغلين، والجهات الرقابية والحكومية والأكاديمية والباحثين.
- تعزيز الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي وصيانة حقوق العمال والمحافظة عليها.

3. تجارب دولية

أ. تجارب وخبرات عامة

- تشير أدبيات الموضوع إلى نجاح عدة دول في إدارة فترات من الخفض السريع والملموس والدائم في البطالة. وهذا هو ما يُطلق عليه معجزات التشغيل. وكما تتاح الفرصة لوقوع المعجزات، يشير التحليل بشكل لا لبس فيه إلى الإدارة الحكيمة للاقتصاد الكلي،

والتنظيم السليم، ونظام الإدارة العامة الرشيدة باعتبار كل ذلك من العوامل التي تتيح خلق فرص العمل.

وبصورة أكثر تحديداً، فإن معجزة التوظيف هي فترة من خفض البطالة تتراجع خلالها معدلات البطالة بما لا يقل عن ثلاث نقاط مئوية وما لا يقل عن ربع مستواها الأصلي في غضون أربع سنوات. وعلاوة على ذلك، فإن هذا الخفض في البطالة يجب أن يستمر ثلاث سنوات أخرى على الأقل. وهناك أيضاً شروط لتجنب أحداث تنشأ نتيجة للتقلبات وازدواجية العدّ (فرويد، رايكز، 2015).

وباستخدام هذه المعايير، تم تحديد 43 معجزة من معجزات التوظيف عبر العالم في الفترة بين عامي 1980 و 2008. ففي كل عام، يبدأ بلد واحد تقريباً من بين 20 بلداً في صنع معجزة توظيف؛ وتعتبر وتيرة فترات خفض البطالة مشجعة وإن كانت أقل انتشاراً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وعلاوة على ذلك، فإن الخفض المصاحب في معدل البطالة كبير: فقد انخفض متوسط معدلات البطالة إلى النصف تقريباً خلال معجزات التوظيف العادية، إذ هبط من 14.5% قبل بدء المعجزة إلى 7.1% بعد سبع سنوات. وحين تقع المعجزة، فإنها تتزامن في العادة مع تحسن عام في أوضاع الاقتصاد الكلي وتحسن في البيئة التنظيمية. وتتضح هذه التحسينات جلياً في صورة وتيرة متسارعة للنمو تصل إلى حوالي نقطتين مئويتين، لكنها تترجم أيضاً إلى زيادة في تدفقات التجارة وزيادة الاستثمار وانخفاض الإنفاق الحكومي. وتشير هذه النتائج إلى أهمية الإدارة الحكيمة للاقتصاد الكلي.

إن التنظيم السليم والإدارة العامة الرشيدة من العوامل الحيوية التي تساعد على وقوع معجزات التوظيف، وترتبط بزيادة قوية في احتمالات وقوع معجزات التوظيف، مع ثبات جميع المتغيرات الأخرى. ويبدو تنظيم النشاط التجاري والإدارة العامة الرشيدة على قدر كبير من الأهمية. إن هذه النتائج ينبغي ألا تمثل مفاجأة، حيث إن التنظيم السليم والإدارة العامة الرشيدة غالباً ما يسيران جنباً إلى جنب. وعلاوة على ذلك، فإنها تشير إلى أنه يمكن ضرب عصفورين بحجر واحد عن طريق تحسين الإدارة العامة لأن ذلك سيفيد كلا من الاحتواء والتشغيل (فرويد، رايكز، 2015).

ب. خبرات الدول المتقدمة

تؤكد الدراسات المتعلقة بالاتجاهات العالمية المعاصرة لمواجهة أزمة بطالة الخريجين على أهمية ربط التعليم بمؤسسات الإنتاج، وبالتالي باحتياجات سوق العمل، حيث يحتل

أهمية قصوى لدى الكثير من الدول المتقدمة ، ويتمثل ذلك في قيام المؤسسات الاقتصادية بإعداد وتدريب الفئات والكوادر التي تحتاج إليها على نفقتها في مؤسسات تقيمها أو بالإتفاق عليها في مؤسسات تعليمية قائمة ، وفيما يلي إشارة لبعض هذه الخبرات (جادو ، 2001) :

■خبرة المملكة المتحدة:

تتراوح مدة الدراسة في التعليم الثانوي الصناعي ما بين أربع وخمس سنوات على مرحلتين الأولى عامان دراسة نهائية منتظمة وطوال الوقت بالمدرسة، والثانية: عامان على أساس التناوب بين العمل في المؤسسات الصناعية والدراسة النظرية في الكليات المحلية لمدة يوم واحد بالأسبوع وتتظم الزيارات المتعددة للمصانع والمؤسسات للطلاب في المرحلة الأولى أو التدريب المنتظم في المرحلة الثانية ، كما تنفذ الأهداف العامة للمرحلتين بكل دقة ، ويقوم بصياغة هذه الأهداف في إنجلترا كل المستفيدين بما فيهم الطلاب أنفسهم وأصحاب المؤسسات المختلفة.

ونظام التعليم أقرب إلى نظام التلمذة الصناعية ، حيث يتلقى التلميذ المواد النظرية الصناعية أو مواد الثقافة العامة داخل الكليات المحلية ثم التدريبات العملية أثناء قيامه بالعمل في المؤسسات الصناعية بمعدل 8 ساعات يوميا ولمدة أربعة أيام في الأسبوع وبنسبة 74% من الوقت المخصص لدراسة المواد النظرية والعملية معا ، وهذا تأكيد على ضرورة إتقان الطالب للمهارات العملية من خلال الاحتكاك المباشر بمواقع العمل المختلفة

(Murphy, 1993)(Keith, 1995)

■الخبرة الألمانية:

يرتبط نظام التعليم هناك بسوق العمل ارتباطاً وثيقاً ، حيث يقضى المتدرب (الطالب) معظم وقته في مصنع أو شركة ، وحيث يحدد أصحاب العمل ما الذي يجب أن يتعلمه هؤلاء وأين ومتى ، ويقوم المتدرب بتوقيع عقد تدريب مع موقع عمله ، وتقوم الغرفة المسؤولة بالإشراف على هذا العقد وتسجيله ، ويشترك في هذا النظام ثلثا الشباب من سن (15 - 18) سنة وللدلالة على التنسيق بين التعليم والتدريب الفني وسوق العمل قيام المؤسسة الفيدرالية للتدريب المهني Federal Institute Vocational Training لوزارة التربية والتعليم الفيدرالية بالتعاون مع ممثلين عن الصناعة والتجارة والغرف والنقابات العمالية بتحديد الأعداد المطلوبة من العمالة الفنية ومستوياتها وتخصصاتها، وكذلك تحديد المعارف والمهارات اللازمة لكل مهنة ، وهذه الجهات مسؤولة أيضا عن الاختبار النهائي للتلمذة

الصناعية بشقيها العلمي والنظري ، وفى نهاية التدريب تمنح الغرف الصناعية خريجي هذا النظام المؤهل مُعترفاً به وصالحاً في كل أنحاء الدولة (Cantor,1990).

■ الخبرة اليابانية:

هناك العلاقة وثيقة بين مؤسسات التعليم الفني والصناعي ، حيث تقدم الصناعة حوالى ثلاثة أرباع برامج التعليم والتدريب الفني وتتميز هذه البرامج بأنها تختلف من منطقة لأخرى استجابة لحاجة المجتمع المحلى ومتطلبات المصانع والشركات من القوى العاملة المؤهلة بالمهارات التكنولوجية الحديثة ، كما تتميز هذه البرامج بالمرونة والتعدد من حيث احتوائها على العديد من التخصصات المختلفة ، وفى الوقت نفسه تشجع المصانع العاملين بها للالتحاق بالبرامج التي تهدف إلى تنمية وتطوير معارفهم ومهاراتهم لمواكبة التغيرات التكنولوجية الحديثة وذلك عن طريق المنح الدراسية والعلاوات أثناء التدريب (جادو، 2001)

■ الخبرة الأمريكية

وتتميز بمجموعة الأنشطة التي تقوم بها العديد من المؤسسات الصناعية ورجال الأعمال ، ومن هذه الأنشطة:

- المشاركة في إدارة وتمويل المعاهد الفنية
 - المشاركة في تخطيط المناهج.
 - تحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل في كل صناعة
 - إعداد برامج أثناء الصيف لتدريب الطلاب والمعلمين
 - ارتباط معظم الشركات بالمعاهد وتقديم برامج دراسية مشتركة.
- ومن أهم الدلائل على الارتباط الوثيق بين التعليم وسوق العمل في الولايات المتحدة قيام المؤسسات الصناعية ورجال الأعمال بإنفاق ما بين 40 - 200 بليون دولار سنوياً في إعداد البرامج الخاصة برفع مستوى الفنيين والتكنولوجيين وغيرهم، ومما يؤكد هذه العلاقة الوثيقة أيضاً أن معظم الخريجين ومن تلقوا برامج لتحديث وتطوير مهاراتهم في الشركات والمؤسسات الصناعية يلتحقون بسوق العمل مباشرة (Middelton, 1991).

وهناك أمثلة أخرى لبعض الخبرات الأجنبية مثل روسيا والصين والهند ، والتي لا تختلف كثيراً عن الخبرات السابقة ، ولكن محدودية البحث الحالي لا تسمح بعرض كل التجارب الناجحة.

ث. سبل الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة للحد من أزمة بطالة

الشباب:

نخلص مما سبق إلى تأكيد الخبرات - العالمية الناجحة - على أهمية الربط بين مؤسسات التعليم وسوق العمل ، وحيث يتحقق هذا الربط يقل الإنفاق على هذه المؤسسات التعليمية ذات التكلفة العالية وتنتقل مسئوليتها إلى القطاعات المستفيدة منها ، وتتلافى في نفس الوقت الفائض في نوعيات الخريجين التي لا يحتاج إليها سوق العمل . وعليه فإن المؤسسات الاقتصادية قادرة على تطوير برامجها وأساليب إعداد العاملين وتدريبهم وفقاً للتطورات الجذرية التي تميز الأوضاع الاقتصادية والتغير المستمر في احتياجات المجتمع إلى المهن والتخصصات المختلفة والتطورات السريعة التي تحدث نتيجة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وهو أمر تعجز عنه المؤسسات التعليمية النظامية مما يؤدي بالخريجين إلى البطالة (جادو، 2001).

4. منهجية السياسات

يشير البنك الدولي في تقريره السنوي عن التنمية في العالم إلى ثلاث مستويات من السياسات اللازمة لإصلاح سوق العمل، وقد رأينا الاستئناس بها نظراً لأهميتها في إمكانية المساهمة في تحقيق أهداف الاستراتيجية (البنك الدولي، 2013 أ):

أ. الأساسيات

بالنظر إلى أن الوظائف تتحسن مع ارتفاع التنمية، لا بد من وضع إطار سياسات مواتية للنمو، وهذا يتطلب الاهتمام باستقرار الاقتصاد الكلي، وإيجاد بيئة مواتية لأنشطة الأعمال، وتراكم رأس المال البشري، وكفالة القانون، بما في ذلك احترام الحقوق. وسنتعرض لهذه السياسات لاحقاً.

ب. سياسات العمل:

تتعلق السياسات بالدور الحكومي، حيث تحاول الحكومة من خلالها وضع الإجراءات اللازمة لكفالة النمو المستدام لفرص العمل، والمحافظة على حقوق العمال ومكتسباتهم. لكن لا بد لسياسات العمل أن تجتنب التدخلات التي تؤدي إلى حدوث تشوهات تعيق خلق فرص العمل. وأن تعوض نقص المطالبة بالحقوق، بتوفير الحماية للعمال الأشد حرماناً بغض النظر عما إذا كانوا ممن يعملون بأجر.

ج. الأولويات

قد تفقد بعض الوظائف التنمية أكثر من غيرها، لا بد من ادراك أين تكمن الوظائف الجيدة للتنمية، في اطار السياق الخاص بالبلد المعني. ولا بد للسياسات عموما من أن تعوض أوجه قصور السوق والإخفاقات المؤسسية التي تحول دون خلق القطاع الخاص للمزيد من الوظائف التي تصب في صالح التنمية.

5. السياسات والبرامج

أ. أنواع السياسات

تتبنى الدول عادة نوعان من سياسات التشغيل، هما

-سياسات التشغيل النشطة

-سياسات التشغيل غير النشطة

تشمل تدابير سياسة التشغيل النشطة عدد من الآليات الداعمة لتشغيل العاطلين عن

العمل عبر ثلاث قنوات رئيسية تتمثل في:

■ البرامج الداعمة لزيادة مستويات المعروض من العمالة الماهرة.

■ برامج زيادة مستويات الطلب على العمالة.

■ التدابير الهادفة إلى التنسيق بين جانبي العرض والطلب وزيادة كفاءة التشغيل.

بشكل عام تهدف تدابير جانب العرض إلى زيادة عرض العمالة كما ونوعا عبر عدد من البرامج تستهدف تطوير أنشطة التعليم والتدريب بما يشمل التعليم التقني والتدريب المهني. أما تدابير جانب الطلب فتهدف إلى تحفيز الطلب على العمالة، وتسهيل توليد الوظائف بما يتضمن برامج الأشغال العامة والإعانات المالية المقدمة للقطاع الخاص لدعم الأجور والتشغيل بالإضافة إلى برامج توظيف المواطنين والوظائف وتأسيس المنشآت الصغيرة والحاضنات التكنولوجية. من جانب آخر تتطوي برامج التنسيق بين العرض والطلب على عدة مؤسسات وآليات، مثل مكاتب التوظيف والمساعدة في البحث عن عمل، من خلال زيادة تدفق المعلومات المتعلقة بسوق العمل سواء على صعيد الطلب أو العرض وبالتالي تقليص الفترة الزمنية للبحث والحصول على فرص عمل وتقليل كلفة ذلك. كما تساهم تلك الآليات في

مراقبة سير العمل وتحسين أدائه في المقابل تنصب سياسات التشغيل غير النشطة على تدابير تقديم إعانات البطالة والتقاعد المبكر (صندوق النقد العربي، 2007).

ب. محاور السياسات النشطة: (إسماعيل، عبد المنعم، 2015)

✓ سياسات التأثير في جانب عرض العمالة:

• تطوير نظم التعليم التقني والتدريب المهني

• برامج التدريب المشترك بين القطاعين العام والخاص

• تشجيع مهارات المبادرة الفردية وريادة الأعمال

• برامج الحوافز لدعم التدريب

• التدريب غير النظامي

• برامج الدمج وإعادة الدمج في سوق العمل

✓ سياسات التأثير في جانب الطلب على العمالة:

• برامج تشجيع إنشاء المنشآت الصغيرة وتشغيل العاملين لحسابهم

• برامج تسهيل النفاذ إلى التمويل

• برامج الإعانات المالية للأجور والتشغيل

• برامج توظيف الوظائف

• برامج التوظيف المباشر

✓ سياسات الموائمة بين جانبي الطلب والعرض

• المؤسسات المعنية بتطوير التعليم والتدريب

• خدمات التوظيف والمساعدة في البحث عن عمل

• شبكات الاتصال

ج. محاور السياسات غير النشطة:

■ إعانات البطالة

■ تأمين البطالة

■ التقاعد المبكر حسب الحالة

■ الضمان الاجتماعي

6. سياسات الإصلاح والتنمية

أ. صياغة سياسات اقتصادية مواتية:

يحتاج إصلاح سوق العمل إلى سياسات مواتية لمعالجة التشوهات وتأسيس بيئة اقتصادية كلية لخلق فرص العمل. وينبغي أن تُسخر كافة الأدوات المالية والتجارية والنقدية لتوفير هذه البيئة. ويجب التركيز على تشجيع نمو حجم الاستثمارات على صعيد القطاع الخاص في إنشاء المؤسسات وعلى الصعيد الحكومي في تطوير وإنشاء البنى التحتية. وتشير أدبيات الموضوع إلى أهمية تبني سياسة مالية توسعية في هذا المجال نظراً لأهمية دور الإنفاق الحكومي في تحفيز النمو المواتي لخلق فرص العمل.

في إطار سعيها لعلاج عجز الموازنة*، وفي إطار التوصيات والتوجهات الدولية، دأبت السلطة الوطنية الفلسطينية منذ ثلاث سنوات تقريباً على ضبط الإنفاق العام، من خلال خطة تكشف واسعة. وقد لا تلائم مثل هذه السياسة التشفية مستوى النشاط الاقتصادي السائد، حيث تراجعت معدلات النمو الاقتصادي للعام الثالث على التوالي، مترامناً مع تقلص حجم المساعدات، الأمر الذي يشير إلى آثار سلبية واضحة على الاقتصاد الكلي ومؤشراته، وهو ما يتعارض مع أهداف استراتيجيات التشغيل جميعها. وقد تتمكن السلطة من تجاوز هذه السياسة خلال فترة قصيرة لتحقيق الانسجام مع توجهات إصلاح سوق العمل.

ويستحسن أن تتزامن الإصلاحات الاقتصادية الكلية بإصلاحات أخرى مكملة على المستوى الاقتصادي الجزئي، وتتطلب هذه الإصلاحات لعناصر الأسواق والجوانب المؤسسية التي تمكن من الأداء الجيد. وأخيراً فإن قضية التنافسية الخاصة بالاقتصاد الفلسطيني تعتمد على نوعين من الإصلاحات رفع مستوى قوة العمل وخلق البيئة الممكنة خالية من البيروقراطية والتعقيد

ب. النهوض بإنتاجية قوة العمل:

تمثل العمالة الكاملة سياسة اجتماعية غاية في الأهمية وإن الأداة الأساسية لتحقيق ذلك تتمثل في السياسة النقدية والمالية الفعالة. إلا أنه على المدى الطويل لن تكون هذه

* لمزيد من التفصيل حول عجز الموازنة الفلسطينية وطرق تمويله، انظر: إيمان عبد اللطيف الخضري، التداعيات الاقتصادية لعجز الموازنة الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ارزهر، 2016

السياسات كافية حيث يجب أن تكمل وتدعم بسياسات اقتصادية جزئية أخرى تمكن الناس ليس فقط من مجرد حصولهم على وظائف وأعمال، وإنما أعمال جيدة ومرضية تنطوي هذه السياسات الجزئية على التعليم السليم والتدريب الفعال، وتحقيق درجة من مرونة سوق العمل. وتعتبر قضية بناء المهارات بصورة خاصة من بين جميع هذه المتطلبات الحد القاطع لتحديد العائد من عنصر العمل وتحقيق تنافسية مرموقة للاقتصاد بصورة عامة، وبالرغم من أن فلسطين تمتلك نظم تعليمية لا بأس بها مقارنة بالدول النامية الأخرى إلا أن إمكانيات قوة العمل بعيدة تماما عن قدراتها الممكنة بسبب الإنتاجية المنخفضة حسب المعايير العالمية وبسبب سوء توجيه واستغلال رأس المال البشري، إن الهدف الأساسي من أي استراتيجية لمواجهة البطالة يجب أن يكون تطوير مهارات قوة العمل ومن المقترح بالإضافة إلى إصلاح النظام التعليمي إقامة نظام تدريبي بناءً على الطلب المحدد.

ج. تعزيز سياسة الإصلاح وتطويرها:

تعتبر عملية إصلاح الخدمات العمومية من أقدم العمليات التي باشرتها العديد من الدول فقد حاولت اتخاذ إجراءات إصلاحية باءت معظمها بالفشل نتيجة للضغوط الدائمة لتشغيل الخرجين الجدد في الحكومة والقطاع العام، حتى انه لا زال في الوقت الحاضر تحاول العديد من الحكومات تعيين الآلاف من المتخرجين وذلك من أجل المحافظة على دور الدولة كمصدر أساسي لتشغيل الخرجين وأقل ما يفعله هذا الاتجاه هو سوء استغلال رأس المال البشري في تقديم الخدمات العمومية. ومن هنا يجب أن توجه استراتيجية بعيدة المدى نحو تحويل مستمر لقوة العمل بعيدة عن القطاع العمومي حيث أن الانتقال إلى اقتصاد عالي الإنتاجية يستلزم خدمات عمومية فعالة تكون هي الذراع الضروري لحكومة حديثة. وتتسبب التدابير التقشفية في ضعف جهود إصلاح خدمات القطاع العام الحكومي في فلسطين وخاصة في مجال الصحة والتعليم.

إن الاستثمار من أهم مداخل مواجهة البطالة، وتعتبر التكلفة المالية للمعاملات الناجمة عن القيود الإسرائيلية من أهم الأسباب وراء تخلفه في فلسطين، فكما يقول تقرير البنك الدولي، تعتبر إفريقيا هي أعظم دول العالم تكلفة لتسجيل وإقامة المنشآت مما يعظم من حجم القطاع الاقتصادي غير الرسمي. كما تشير معظم الإحصائيات عن إفريقيا أن الرشوة هي المكون الأساسي من تكلفة إقامة المشاريع وإن انتشار الفساد مرجعه إلى عدم وضوح وعدم شفافية القوانين المنظمة هذا بالإضافة إلى سوء البنية التحتية من طرق وطاقة واتصال،

كما يعتبر تنفيذ العقود مكلفا ويستغرق مدة طويلة للغاية. والحقيقة ان الوضع في فلسطين ليس ببعيد عن هذه الحالة التي يصفها البنك الدولي، رغم الجهود المبذولة لمحاربة الفساد.

د. أهمية التعليم والبحث العلمي:

تؤكد منظمة العمل الدولية في تقريرها الصادر سنة 2006 م انه إذا أرادت الدول أن تخفض من معدل بطالتها إلى النصف سنة 2015 م فعليها أن تسرع من معدلات نموها الاقتصادية أكثر بكثير من معدلاتها التاريخية التي تبلغ 3.5 %، وهذا لا يتحقق إلا من خلال التحول من عمالة منخفضة الإنتاجية إلى أخرى تعتمد في إنتاجها على المعرفة تمكنها من إنتاج سلع وخدمات ذات قيمة مضافة عالية وللتمكن من الوصول إلى هذه القاعدة لابد من المزيد من الاستثمار في البحث العلمي وبحوث التطوير. ويرتبط ذلك بوضع التعليم العالي الذي يعاني من تردي مستوى البحث العلمي خاصة في الجامعات الفلسطينية، وعدم توفر مراكز أبحاث نوعية ومتخصصة، وانخفاض الموازنات اللازمة للإنفاق على البحث العلمي

هـ. تفعيل دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة:

تتميز الصناعات الصغيرة بخصائص تجعلها أكثر ملائمة حيث أن إنشائها لا يحتاج إلى أموال كبيرة بالمقارنة مع المنشآت المتوسطة والكبيرة، ولا تتطلب بنية أساسية عالية ولا تستلزم إلا التقنيات البسيطة والمتوسطة. وتعتمد على الموارد والخامات المحلية وإعادة استخدام المخلفات، ويمكنها تحقيق الاكتفاء الذاتي لأفراد المجتمع، كما لا تحتاج إلى تدريب عال إذ أن حجم الاستثمار المطلوب لتشغيل عامل واحد في الصناعات الكبيرة يمكن أن يوظف ثلاثة عمال في الصناعات الصغيرة، كما تتميز بسهولة التكيف والتطوير وسرعة دوران رأس المال. وفي البند القادم سنفصل هذا الموضوع بإسهاب.

رابعاً - آليات النهوض بدور المشاريع الصغيرة و

المتوسطة : روىً ومقترحات

1. الواقع الحالي

لا شك ان هناك بنى تحتية تنظيمية ومالية وتأهيلية متوفرة في قطاع غزة ترتبط بدعم وتشجيع المشاريع الصغيرة و المتوسطة، وهي جيدة بما يكفي للبناء عليها واستغلالها

استغلالا جيدا ومن ثم تطويرها في اطار استراتيجية شاملة للنهوض بهذه المشاريع و تفعيل دورها .

- على الصعيد المؤسسي هناك مؤسسات إقراض متخصصة يبلغ عددها 13 مؤسسة و برنامج تعمل من خلال شبكة من الفروع عددها 25 فرعا منتشرة في مختلف المناطق الفلسطينية (سلطة النقد 2013). هذا بالإضافة إلى مؤسسات دولية ومحلية غير ربحية تعمل في هذا المجال مثل دائرة الإقراض في الأونروا ومشروع Deep في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وغيرها من المؤسسات.

- أنشئ العديد من الصناديق الاستثمارية التمويلية المتخصصة بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة منها " صندوق شراكات (2012) وهو يتبع صندوق الاستثمار الفلسطيني، وصندوق سند لتمويل المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وهو مشترك بين صندوق سند وفيتاس فلسطين لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وجاري العمل على إنشاء صندوق لضمان قروض المشاريع الصغيرة لإحياء القطاع الخاص في غزة بإشراف سلطة النقد ومجموعة البنك الدولي.

- جهود سلطة النقد :

• شكلت سلطة النقد لجنة فنية من المؤسسات ذات العلاقة هذه اللجنة انبثقت عن أعمال المؤتمر المصرفي الفلسطيني الدولي 2012 الذي عقد في أريحا بتاريخ 2013/2/4 وتتمحور مهام اللجنة حول بناء القدرات وتأهيل المشاريع لتسهيل وصولها لمصادر التمويل وتفعيل دور اتحاد الغرف التجارية ومؤسسات المجتمع المدني و المؤسسات المالية المصرفية باعتبارها مصادر التمويل للمنشآت الصغيرة و المتوسطة.

• قررت سلطة النقد إعفاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة من شرط تسديد الدفعة النقدية المقدمة و البالغة 15% لإعادة جدولة القروض المتعثرة.

• وفي هذا الاطار أعفت سلطة النقد المصارف من تكوين احتياطي عام المخاطر بنسبة 2% للتسهيلات الائتمانية الممنوحة لهذه المشاريع .

• أسست مركزا معلوماتيا متطورا يخدم الجهات المقرضة وذلك من خلال توفير قاعدة معلومات شاملة و محدثة عن المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما يخدم المشاريع الجديدة المقترضة من خلال تسهيل عمليات الإقراض والتوسع في التسهيلات الممنوحة لها.

• إنشاء قاعدة معلومات شاملة ومحدثة عن المشاريع الصغيرة والمتوسطة تشمل على معلومات كاملة عن المحفظة التمويلية لهذا القطاع. ويتم في هذه القاعدة تجميع البيانات المالية والديموغرافية للقروض الممنوحة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة بشكل آلي. وترتبط هذه القاعدة بعلاقة وثيقة مع نظام المعلومات الائتماني (سلطة النقد الفلسطينية، 2013).

2. الروى والمقترحات :

أ- ينبغي، وبشكل أساسي، أن توضع كافة الجهود القائمة والمتوقعة في سياق استراتيجية قطاعية تهدف إلى النهوض بمستويات الصناعات الصغيرة والمتوسطة الإنتاجية من خلال بناء مهارتها وقدراتها التكنولوجية.

ب- تعزيز جهود سلطة النقد في حل مشكلة انخفاض مستويات التمويل بالإسراع أولاً بإنشاء صندوق ضمان قروض المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ودعم المشاريع الصغيرة بالتقنيات والخبرات حتى تكون جاهزة للحصول على التمويل، فالمصارف تشكو مثلاً من عدم توفر قوائم مالية تاريخية لهذه المشاريع، ومن عدم توفر الضمانات، وعدم اعتماد تصنيف واضح لهذه المشاريع وعدم التنسيق بين المؤسسات المصرفية وسائر مكونات الجهاز المصرفي. وقاعدة البيانات قد تساهم في حل بعض هذه المشكلات أيضاً.

ت- الاهتمام بإنشاء حاضنات الأعمال ومسرعات نمو الأعمال، وكلتاهما تقدم خدمات لمساعدة أصحاب المشاريع من خلال دعم المشاريع المبتدئة، وهذه المساعدة قد تقدم بأساليب مختلفة من التمويل المالي والنصح والإرشاد والتوجيه من قبل الخبراء. ان مسرعات نمو الأعمال تساعد من خلال برنامج محدد، على التحفيز خلال فترة محددة، عادة تتراوح بين ثلاثة اشهر وسنة.

ث- هناك حاجة ماسة للتركيز على الأنشطة ذات الاستخدام الكثيف للعمالة التي تتمتع بفرص تصديرية وذلك بالنظر إلى دورها الهام في مواجهة مشاكل البطالة والفقر. وفي ذات الوقت يصبح مطلباً ضرورياً تعزيز قدرة هذه المشاريع، وخاصة الصناعية منها على موازنة التقنيات المستوردة مع الاحتياجات المحلية واستيعاب تقنيات أكثر تعقيداً من خلال تطوير المنتج. وتشير دراسة الائتاد المذكورة آنفاً، إلى ان ذلك يتطلب التركيز على تلك الأنشطة التي تعود بفوائد على القطاعات الاقتصادية الأخرى، خصوصاً الأنشطة ذات الاستخدام الكثيف لرأس المال والتكنولوجيا. (UNCTAD, 2004).

ج- البدء بتخطيط وتنفيذ فكرة العناقيد الصناعية لربط المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالمنشآت الكبرى بما يذلل الكثير من الصعوبات التي تواجهها المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

ح- تبسيط وسرعة إنهاء التراخيص وتصاريح عمل المؤسسات الصغيرة من قبل الجهات المعنية سواء على صعيد الوزارات ذات الصلة أو البلديات (المحليات). وتنفيذ عملية مؤقنة (formalization) للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وذلك عبر حصر أكبر قدر من هذه المنشآت ومحاولة التواصل معها للتحويل صوب الشكل الرسمي مع الحصول على مزايا وتسهيلات من هذا التحول. (رمضان وآخرون، 2011).

خ- وضع استراتيجية واضحة وخطة عمل بإطار زمني محدد للإسهام في زيادة تنافسية المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

ان هذه المقترحات والرؤى تتضافر في تنفيذها الأطر والمؤسسات القائمة والصناديق التمويلية المذكورة بالإضافة إلى الحكومة من خلال سياستها الداعمة والمشجعة وقوانينها وتشريعاتها المنظمة والحامية، ناهيك عن دور المؤسسات الدولية المانحة ومؤسسات المجتمع المدني كل حسب تخصصه .

خامسا - دعم وتطوير قطاع ريادة الأعمال

أ - سياسات الدعم الحكومي:

- تعزيز وتطوير القوانين والتشريعات وخاصة قانون تشجيع الاستثمار.
- تبني سياسات مالية إيجابية تشمل إعفاءات ضريبية لتشجيع مشاريع الرواد.
- أهمية وجود إصلاحات حقيقية في النظام التعليمي الأساسي والثانوي، بحيث يتضمن عناصر تشجيع على التفكير الخلاق وتشجيع العمل الريادي.
- إنشاء مراكز متخصصة لتقديم المعلومات لرواد الأعمال للتعرف على الفرص والإجراءات والسياسات.
- إنشاء صندوق دعم مشاريع الرياديين الشباب وتشجيع البنوك على إقراض الشباب في ظل نظام يراعي مصالح الطرفين.
- إقرار برامج فاعلة لتشجيع المشاركة الاقتصادية للنساء وتشجيع العمل الريادي لهن.

ب- سياسات التعليم والتدريب:

■ توسيع دمج الأعمال في المناهج الأكاديمية الرسمية على كافة المستويات وخاصة الجامعات.

■ تطوير المهارات التقنية والحياتية الضرورية لسوق العمل من خلال تحسين البرامج التدريسية الحالية وتقديم برامج جديدة.

■ زيادة وتعزيز الوعي بأهمية الريادة والمشاريع الريادية من الشباب والمجتمع.

ج- توسيع دور المؤسسات الأهلية:

■ على صعيد توسيع عمل المؤسسات المالية وتهيئ عملية الإقراض.

■ توفير الدعم الخدماتي للجانب التسويقي محلياً وخارجياً.

■ تطوير مهارات وقدرات الشباب وتوعيتهم بأهمية دورهم في - واتخاذ القرار.

■ دعم النساء وزيادة عدد البرامج والمؤسسات ذات العلاقة لزيادة معدلات المشاركة والريادة.

■ تصميم حملات مناصرة وضغط لصالح تعزيز دور الشباب وعملهم الريادي.

د- دور الجامعات:

■ إعداد الدراسات حول قضايا الريادة والرياديين وهي نادرة في المجتمع الفلسطيني.

■ النظر في المناهج الدراسية والتخصصات ودراسة سوق العمل وتطوير دور مراكز

التدريب ودوائر التعليم المستمر وخدمة المجتمع.

■ إنشاء مراكز " حاضنات " لتبني ودعم مشاريع الطلاب الإبداعية بالتنسيق مع

مؤسسات ممولة.

سادساً: متطلبات تطوير العمل المجزأ والعمل عن بعد

- ✓ وضع خطط لتأهيل الخريج الفلسطيني ليصبح قادراً على فهم آلية عمل السوق الخارجي
- ✓ عمل دراسات مستمرة لتعزيز القدرة التنافسية للخريج في فلسطين للعمل في السوق الدولية
- ✓ تشجيع الاستثمار الخاص في مجالات تقنية المعلومات كأحد روافد الاقتصاد الوطني
- ✓ تطوير البنية التحتية لتبني النمو المتوقع في أدوات و آليات الاقتصاد المعتمد على المعرفة (الاتصالات - الإنترنت - البريد - السفر) (إسليم 2014)

نتائج الدراسة والتوصيات:

أولاً: نتائج تحليل بطالة الشباب ودور المنشآت الصغيرة

1. تزايد حجم فئة الشباب 15-24 بمعدل 33.6% خلال العقد السابق وبمعدل نمو سنوي 4.3% في المتوسط، وهو أعلى من معدل نمو السكان في القطاع (3.5%).
2. تراوحت نسبة هذه الشريحة من إجمالي عدد السكان بين 19.7% و 21.9% خلال العقد السابق أيضاً.
3. هناك انخفاض كبير في معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة والذي بلغ في المتوسط 23.6%، وهو أقل بحوالي سبعة نقاط مئوية عن مثيله في الضفة الغربية حيث وصل إلى 31%. يساهم في هذا الانخفاض ارتفاع نسبة الملتحقين في التعليم من هذه الفئة والتي بلغت 38%.
4. ان ارتفاع معدلات بطالة الشباب، تعتبر أبرز تشوهات سوق العمل وهي الأعلى عالمياً وإقليمياً، إذ وصلت إلى 64.4% عام 2014، وهي أعلى من مستواها بين البالغين بحوالي 20.5 نقطة مئوية.
5. تعتبر مستويات البطالة المرتفعة بين الشابات من أهم خصائص بطالة الشباب حيث تصل إلى 82.8% عام 2014، وهي في المتوسط لم تنخفض عن 63.3%.

6. تزايد معدلات البطالة بين الخريجين من الشباب فقد وصلت إلى 56%، ورغم إنها اعلى من معدل بطالة البالغين إلا أنها أقل من مستوى بطالة الشباب.
7. تختلف معدلات البطالة بين الخريجين حسب الجنس والتخصص والفترة الزمنية، فهي تصل بين الخريجات إلى 75%، وهي الأعلى بين الخريجين الذين يحملون تخصص علوم تربوية وإعداد معلمين 64.2%، وهي تتزايد عبر الزمن حيث ارتفعت من 34.4% عام 2010 إلى 44.1% عام 2014.
8. من ابرز خصائص بطالة الشباب طول فترة التعطل والتي تصل إلى 24.9 شهرا بين الإناث وإلى 17.5 شهرا بين الذكور. بينما تبلغ في الضفة الغربية 5.5 شهر فقط.
9. ان غالبية المشاريع في قطاع غزة هي مشاريع صغيرة ومتوسطة. فقد بلغت نسبة المشاريع التي تشغل 19 عامل فأقل 99%، وهي في معظمها صغيرة جدا وتشغل أربعة عمال فأقل بنسبة 89.7%. ومعظمها عائلي وغير رسمي.
10. بلغ حجم تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة في القطاع عام 2014 حوالي 79 مليون دولار، وهو يمثل 11% فقط من إجمالي تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة في فلسطين، الذي يمثل بدوره 11.7% من إجمالي قيمة التسهيلات الائتمانية.
11. لم تستطع هذه المشاريع استيعاب أعداد العاملين المتزايدة في سوق العمل، حيث بلغت الفجوة بين تزايد العاملين في المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتزايد أعداد العاملين في سوق العمل حوالي 30 ألف عامل، لذلك زادت معدلات البطالة بين الشباب من 29% عام 2007 إلى 31% عام 2012.
12. تمثل المعوقات التي تعانيها المشاريع الصغيرة والمتوسطة على صعيد التمويل ونقص الخبرات والمهارات وانخفاض الإنتاجية وغيرها، الأسباب الرئيسية التي تحول دون ممارسة هذه المشاريع لدورها الهام اقتصاديا، في ظل بيئة اقتصادية كلية غير مستقرة وضعيفة.
13. يتضمن الواقع الحالي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الكثير من الإمكانات التي يمكن ان يبنى عليها مثل إنشاء الصناديق التمويلية المتخصصة، وإجراءات سلطة النقد الداعمة. ومن الممكن تعزيز ذلك وتطويره في اطار استراتيجية قطاعية تهدف إلى النهوض بدور المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال التغلب على مشكلاتها وتحسين ادائها.

ثانياً: نتائج تحليل ريادة الأعمال ودورها

تتناول البحث واقع الشباب وخصائص الرياديين والتحديات، وتبين بصفة أساسية أن واقع الشباب معقد وصعب وهناك العديد من المشكلات وعلى رأسها البطالة، وأن الشباب يميلون إلى العمل بأجر (وظيفة) على الدخول في مشاريع ريادية، وتبين أن عدد الرياديين منخفض قياساً على دول أخرى وعلى طبيعة الاقتصاد والمؤهلات وفيما يلي أهم النتائج:

- ارتفاع عدد الرياديين الشباب في فلسطين لعام 2012 من 10.8% إلى 10.3% من مجموع السكان في عام 2010، و تختلف هذه النسبة وفقاً لمرحلة المشروع ونوعه حسب تصنيف مرصد الريادة العالمي 9.5% في المراحل الأولى و 1.3% في المرحلة الثالثة.

- نقص التدريب وقصور المهارات اللازمة لإنشاء المشاريع، وعلى الصعيد التعليمي 8.4% من الرياديين الشباب يحملون درجة الثانوية العامة أو أقل. كذلك تتركز المشاريع الريادية في النشاطات الاستهلاكية ونسبة 52.8%.

- عدم اهتمام مؤسسات التعليم بأساليب التعليم المعتمدة على الابتكار والابداع، ومن ثم التي تؤسس لخريجين رياديين، فنظام التعليم لا يساعد على توعية الطلاب بدورهم في الاقتصاد وتشجيعهم نحو التوجه إلى إنشاء مشاريع خاصة وتطبيق أفكار ابداعية وجديدة.

- عدم وجود موائمة بين الخريجين وسوق العمل على صعيد طبيعة التخصصات التي يقبل عليها الطلاب، وعلى صعيد المهارات التي يتزود بها الطلاب، والتطورات في سوق العمل التي تصطدم بمؤهلات وخبرات الخريجين.

- تمثل البيئة القانونية والاقتصادية والمؤسسية تحديات صعبة أمام الرياديين الشباب فهناك نقص واضح في القوانين اللازمة لتنظيم العمل الريادي وتشجيعه، وهناك بيئة اقتصادية غير مستقرة يتحكم فيها ممارسات الاحتلال وسياساته، إضافة إلى مؤسسات غير كافية وتحتاج إلى برامج وسياسات وآليات فاعلة.

- محدودية مصادر التمويل احد اهم المعوقات في ظل إحجام البنوك ومؤسسات التمويل عن اقراض الشباب بسبب انخفاض مستوى الخبرات والمسؤوليات والمخاطرة التي تكتنف المشاريع الجديدة.

- ضعف وتراخي السياسات الحكومية اللازمة لتشجيع العمل الريادي للشباب، فرغم أهمية الدور الحكومي إلا أن هناك غياباً واضحاً للدعم الحكومي للعمل الريادي للشباب على الصعيد القانوني والمؤسسي والتنظيمي والسياسات المالية النقدية.

ثالثاً: التوصيات:

- رغم صعوبة الظروف السياسية التي يعيشها الشعب الفلسطيني، إلا أن على الحكومة وكافة مؤسسات الدولة أن تبذل جهوداً حقيقية لحل مشكلات الشباب على كافة الأصعدة وخاصة في مجال التعليم وسوق العمل. مطلوب سياسات داعمة للشباب، خاصة في المجالات الاقتصادية والاستثمارية. وهو ذات الدور المطلوب من الحكومة أيضاً على صعيد دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال توفير البيئة القانونية والتشريعية، وتحديد تعريف واضح لها. وتطوير ترخيص هذه المشاريع وغير ذلك مما يعتبر من مهام مؤسسات الحكومة ذات العلاقة.

- دعم وتطوير ثقافة ومهارات الريادة بين الشباب. أن استقرار ثقافة العمل الريادي في نفوس وعقول الشباب وأسرهم يمثل رصيذاً هاماً في تطوير التفكير الخلاق وإدارة المخاطر والتعامل الواعي مع الأفكار الاستثمارية والفرص المتاحة. ويحتاج هذا التوجه إلى تدخلات واسعة في مناهج التعليم وإصلاح نظامه وخاصة التعليم والتدريب المهني والتقني، وتصنيف المهن وتنظيمها لخبرجي المدارس ومراكز التدريب المهنية، وتطوير مهاراتهم الإدارية والريادية لتمكينهم من إنشاء مشروعاتهم الخاصة.

- من الأهمية بمكان أن يركز أصحاب المشاريع جهدهم الرئيسي على العمل على تطوير قدرات مشاريعهم في مجالات الإنتاج، وضبط الجودة، وقدرات ومهارات العاملين فيها، والسعي لخلق علاقات وثيقة مع بعض المشاريع والشركات الخارجية من خلال التحالف للحصول على تراخيص الإنتاج، التسويق وغيرها. وهذه الجهود تحتاج بالطبع إلى دعم المؤسسات الحكومية والأهلية والمناحة كل حسب تخصصه.

- العمل على توسيع نطاق التمويل المتاح، وزيادة الاهتمام بدراسات الجدوى، بالإضافة إلى عدم التركيز الشديد على الضمانات وعلى طول مدة الإجراءات لمنح التمويل المطلوب، وزيادة نظام الرقابة والمتابعة على المشروعات الصغيرة لضمان ترشيد مسيرتها بشكل مستدام.

- تطوير مهارات ومهام وصلاحيات الغرف التجارية والصناعية والاتحادات الصناعية والتخصصية، بحيث تستطيع ممارسة دور اكبر وأكثر فاعلية في دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتقديم الدعم اللازم لها، ومساعدتها في حل مشكلاتها، وتزويدها بحاجاتها من المعلومات والخبرات والاستشارات.
- تعظيم مشاركة المرأة في هذه المشاريع بتسهيل التمويل وتنفيذ برامج تدريب، وندوات حول الفرص الاستثمارية المتاحة لها، مع التركيز على صناديق خاصة بدعم المرأة.
- تنسيق الجهود بين كافة الجهات المقدمة للخدمات والتسهيلات للمشاريع الصغيرة والمتوسطة من أجل تجنب التداخل والتعارض في الصلاحيات، الأمر الذي يزيد من فعالية خدماتها جميعا.

المراجع :

- ابو ماضي، تسنيم كامل، 2015، تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- أحمد ، مسعود، 2012، بطالة الشباب في الشرق الاوسط وشمال افريقيا ، كيف يحول العبء إلى ثروة؟ الموقع الالكتروني لمدونة صندوق الدولي.
- الاسكوا ، 2000 ، الاثر الاجتماعي لاعادة الهيكلة مع تركيز خاص على البطالة، الامم المتحدة. ص12
- الاسكوا ، 2011 ، تعزيز القدرة التنافسية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة وخدمات البنية الاساسية الامم المتحدة ، ص7.
- اسليم، طارق، 2015، التمهيد- تجارب عملية، رؤية تحليلية، اتحاد شركات تقنية المعلومات PITA.
- اسماعيل، محمد وعبد المنعم، هبه، بطالة الشباب في الدول العربية، صندوق النقد العربي، أبوظبي، 2015
- الامام، محمد محمود، 2008، التنمية والتشغيل، ورقة عمل مقدمة إلى المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الرجة 15-16 نوفمبر.
- بازكوتشي ، فالنتينا ومريان ، نادر ، انتقال الشابات والشباب في الاردن إلى سوق العمل ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، 2014.
- البنك الدولي ، 2007 ، الطريق غير المسلك ؛ اصلاح التعليم في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا ، ملخص تنفيذي ، واشنطن ، ص 20.
- البنك الدولي ، 2012 ، الضفة الغربية وقطاع غزة ، اتجاهات اسوق العمل ، النمو والبطالة ، الموقع الالكتروني للبنك الدولي.
- البنك الدولي ، 2012 أ ، نحو استدامة اقتصادية لدولة فلسطين مستقبلية ؛ نيسان 2012 ، الموقع الالكتروني للبنك الدولي www.worldbank.org/we
- البنك الدولي ، قاعدة البيانات ، الموقع الالكتروني www.data.albankaldawli.org
- البنك الدولي 2013 ، ممارسة أنشطة الاعمال 2014 ، واشنطن ، ص24.
- البنك الدولي، 2013، أ، تقرير عن التنمية في العالم، واشنطن، البنك الدولي.

- جامعة الملك عبد العزيز، 2007، العمل عن بعد، نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي ، الإصدار الثاني عشر
- الجهاز المركزي للإحصاء (2011) مسح القوى العاملة ، دورة يونيه، 2011
- الجهاز المركزي للإحصاء (2011)، مسح القوى العاملة 2010، رام الله فلسطين
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2013 ، تعداد المنشآت 2012 ، النتائج النهائية ، رام الله ، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013 أ، أداء الاقتصاد الفلسطيني 2013، رام الله فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2014 أ ، مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل عام 2014، رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2014 كتاب فلسطين الإحصائي السنوي 2014 رقم "15" رام الله ، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2015 ، مسح القوى العاملة الفلسطينية : التقرير السنوي : 2014 ، رام الله ، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2015 أ ، مسح القوى العاملة ، الربع الرابع ، 2014، رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، مسح القوى العاملة ، سنوات مختلفة للفترة (1996-2014).
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2001، مسح استخدام الوقت ، رام الله فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004، مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل، بيان صحفي رام الله - فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. الشباب في الأراضي الفلسطينية، صورة إحصائية، رام الله فلسطين
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015 ب، أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2014. رام الله- فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء ومنظمة العمل الدولية ، 2013 ، مسح انتقال الشباب من الدراسة إلى العمل ، 2013 ، رام الله ، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء، استعراض أوضاع الشباب في الأراضي الفلسطينية عشية اليوم العالمي للشباب تقرير صحفي رام الله فلسطين.

- الجهاز المركزي للإحصاء، فلسطين في أيام، أعداد مختلفة.
- جادو، أميمة منير، أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل مواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دراسة قُدمت لمؤتمر الأزمة التعليمية، كلية التجارة، جامعة القاهرة 2001.
- سلطة النقد الفلسطينية ، 2014 ، تقرير الاستقرار المالي لعام 2013 ، تموز رام الله ، فلسطين ص 26.
- سلطة النقد الفلسطينية، 2015 ، بيانات غير منشورة ، حصل عليها الباحث من قسم الأبحاث بسلطة النقد
- الصلح ، كاميليا ، 2001 ، جدوى وآليات عمل مرافق تمويل القروض الصغرى في بلدان عربية مختارة ، الاسكوا ، نيويورك ، الامم المتحدة ، ص2.
- صندوق النقد العربي، 2007، تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية، التقرير العربي الموحد، ابوظبي.
- الطلافحة ، حسين ، 2012 حول حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية ، سلسلة الخبراء ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، ص 11.
- عبد الله، سمير، وآخرون، 2014، سياسات النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله فلسطين.
- عطيانى ، نصر والحاج علي ، سارة ، 2001 ، مشاكل المنشآت الصغيرة جدا والصغيرة والمتوسطة في فلسطين ماس ، رام الله ، ص.أ.
- علي، سمير عبدالله، 2015، النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين المحتلة: خيار فعال لمكافحة البطالة، مجلة رؤى استراتيجية مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، المجلد الثالث-العدد (9)، يناير.
- عواطف، خلود، 2010، اثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة، بحث مقدم للملتقى الدولي الرابع، حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية، الجزائر، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، 9 نوفمبر.
- المالكي، مجدي، و لدوادوة، حسن، 2011، المؤسسات الشبابية في الاراضي الفلسطينية، ورأس المال الاجتماعي، ماس، رام الله، فلسطين.
- محمد، رسلان، وعبد الكريم، نصر، 2011، واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثالث والعشرون (2)-حزيران .

- عيسى، محمود، 2013، الاختلالات الهيكلية في سوق العمل الفلسطيني وسبل معالجتها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، 2013.
- مرصد الريادة العالمي، 2010، تقرير سورية الوطني 2009، المركز السوري للبحوث التنموية، دمشق.
- مرصد الريادة العالمي، 2013، مرصد الريادة الفلسطيني 2012، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله، فلسطين.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2007، نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة ، ماس، رام الله، فلسطين.
- مقدمة في ريادة الأعمال، من الموقع الإلكتروني www.mindwits.com
- منظمة العمل الدولية ، 2005 ، الشباب : سبل الوصول إلى العمل اللائق ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، 6.
- منظمة العمل الدولية ، 2014 ، خيارات نحو تنمية بديلة ، المكتب الاقليمي للدول العربية ، بيروت .
- منظمة العمل الدولية ، 2014 بطالة الشباب وسياسات التشغيل ، جنيف ، مكتب العمل الدولي.
- مؤسسة التعاون الالمانى (GTZ)، 2009، مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني ، (GTZ) ، دمشق.
- الموقع الالكتروني لوزارة التربية والتعليم العالي. إحصاءات خاصة بالجامعات، واعداد الطلاب، <http://www.mohe.ps>.
- فرويند، كارولين و رايكز، بوب، هل معجزات التوظيف ممكنة؟ مدونة البنك الدولي <http://blogs.worldbank.org/arvoices/ar>
- النقيب، فضل، 1999 ، سياسات مكافحة البطالة في الالمد البعيد، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر البطالة في الاراضي الفلسطينية: الواقع وآفاق الحل، ماس، رام الله، فلسطين.
- هلال ، جميل وآخرون ، 2008 ، العمل غير المحمي في الضفة الغربية و قطاع غزة ، منظمة العمل الدولية المكتب الاقليمي للدول العربية ، حزيران 2008 ، بيروت ص11.
- هولدن، جين، مبادئ الرؤية التجارية ص viii، الموقع الالكتروني،
- وزارة التربية والتعليم العالي ، 2015 ، الدليل الاحصائي السنوي 2015/2014 لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية ، رام الله ، فلسطين.

- وزارة العمل، 2009، خطة التشغيل الوطنية، موقع الوزارة الإلكتروني
./http://www.mol.pna.ps
- وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم، استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني، موقع الوزارة
الإلكتروني http://www.mol.pna.ps
- www.america.gov/ar/puplieation

- PITA, Palestinian ICT Market Penetration Study, Final Report, Palestinian International Technology Association of Companies, June 2013.
- Evans, Keith : The Devedopment and Structure of the English Education System London, University of London Press ltd. 1995,.
- Murply, J. " Astatus Study of Industrial Arts Teachers Education in the University of Fouisiaua ", 1993 – 1994, D. A. I., Vol. 83, May, 1993,.
- Cantor, L., Vocational Education and Training in the Development World Acomparative Study, London, Rant Ledge, 1990,
- Middleton, J. et al., " Vocational Education and Technical Education and Training Aworld Bank Policy Paper, Washingtor Dc., Auther. 1991,
- World Bank, 2013, Feasibility Study: Microwork For The palestinian Territories, www.worldbank.org/we
- Brewer , 2004 , youth at risk : the role of skills developments in facilitating the transition to work , skills working paper No.19 (Geneva , ILO , 2004).
- GEM, Palestinian Country Report 2009(Ramallah: MAS, 2010)
- Global Report 2011, GEM, at www.gemconsortium.org
- ILO , 2002 , youth and work : global trends , Geneva.
- ILO , 2013 , Global employment trends for youth 2013 , ILO , Geneva.
- Jurgen Backhaus(ED), Joseph Schumpeter, Entrepreneurship, Style and Vision (Newyork kluwer Academic Publishers, 2003)
- UN 1992 , statistical charts and indicators on the situation of youth , 1970–1990 , new york.
- UNCTAD 2004 Palestinian small and medium sized enterprises new york and Geneva , 2004.