

بطالة الشباب في فلسطين ودور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في معالجتها

إعداد

صلاح الدين مازن صلاح العجلة

2021م

• مقدمة:

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية اقتصادية تعبر عن وجود اختلال في التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في سوق العمل. تتزايد معدلات البطالة عادة، في الدول النامية، نتيجة مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تؤثر في سوق العمل بسبب الاختلال بين العرض والطلب. حيث تعجز القطاعات الإنتاجية، في الأغلب، عن توفير فرص العمل بالقدر اللازم لتغطية الطلب المتزايد عليها، وبالتالي تحدث البطالة التي تتجه الى قطاع الخدمات كمنفذ أخير لها. غير أن عدم تواؤم هذا القطاع مع الحاجة الى العمالة بتخصصاتها المختلفة تجعله في حالة عجز عن تلبية حاجات المتعطلين عن العمل.

يسري هذا التحليل بالضرورة على ظاهرة البطالة في فلسطين، إلا أن العوامل السياسية تساهم بالدور الأكبر في إضعاف البنية الاقتصادية والموارد اللازمة لتأدية دورها الرئيسي في توفير فرص العمل نتيجة سنوات طويلة من الحصار والانقسام والتداعيات المترتبة على هذا الوضع وتأثيرها الاقتصادي والاجتماعي.

إن أبرز خصائص البطالة في فلسطين ارتفاعها الخطير بين صفوف الشباب المنتمين للفئة العمرية 15-24، وتحديدًا خريجي الجامعات. لقد ارتفع معدل البطالة داخل صفوف الشباب من 20% عام 2007، الى 44.7 عام 2017، لتتخفض قليلا الى 42% عام 2020. الأخطر من ذلك أن هذه المعدلات وصلت الى 73% عام 2020 بين الإناث من الفئة العمرية 15-24، ومن خصائص البطالة في فلسطين انتشارها بين الخريجين الذين يحملون مؤهلا علميا (دبلوم متوسط فأعلى)، حيث

تزايد معدل البطالة بين الخريجين ليصل الى حوالي 52.4% عام 2019 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020). تشير أدبيات الموضوع الى توجه العديد من الباحثين للتركيز على دور المشاريع الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة باعتباره 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 المشاريع الصغيرة نظرا لخصائصها الملائمة لمواجهة مشكلة البطالة وبناء على تجارب إقليمية ودولية في هذا المجال.

• تحديد مشكلة الدراسة

في ضوء ما سبق، يمكن القول إن تفعيل دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة بين الشباب يمثل خيارا مهما ومطلوبا. لكن الالفت للنظر، بناء على تزايد معدلات البطالة بين الشباب، وفي ظل بعض المعلومات التي تشير الى صعوبة الحصول على تمويل لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة من خلال القنوات المتعددة التي توفرها المؤسسات الأهلية والمؤسسات المصرفية، إن هذه المشاريع لم تستطع أن تخفف من حدة البطالة، أو ساهمت بدور ضعيف، حيث تزايدت خلال الثلاث سنوات السابقة بشكل مستمر. فهناك أبعادا وعوامل متعددة ومتشابكة تؤثر في معدلات البطالة، تحتاج مواجهتها الى توفير متطلبات متعددة تمثل شروطا لنجاح المشاريع الصغيرة في القيام بدورها، خاصة ان بطالة الشباب تمثل أحد أبرز التشوهات العميقة في سوق العمل والتي تحتاج لمواجهتها استراتيجيات متنوعة، لعل أهمها دعم وتشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

ومن هنا تحاول هذه الدراسة الإجابة عل التساؤل الرئيسي التالي:
ما هي حقيقة مشكلة بطالة الشباب وأهم خصائصها؟ وما هو دور المشاريع الصغيرة في علاج هذه الظاهرة/المشكلة؟

• فرضية الدراسة:

للإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي المطروح آنفا، نعتمد فرضية عملية تساعدنا عل القيام بالعمل المنهجي المناسب للوصول الى اجابات واضحة تحقق أهداف الدراسة، ننطلق من فرضية مفادها أن **المشاريع الصغيرة لم تستطع القيام بدور فعال في الحد من مشكلة البطالة بين الشباب، والتي تتصف بخصائص عميقة الاثر على حياة هذه الفئة، في ظل عدم توفر بيئة سياسية واقتصادية وقانونية ملائمة لتعزيز هذا الدور.**

• أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في التأكد من صحة الفرضية، ويسعى البحث في إطار ذلك إلى تحقيق الأهداف الآتية:
أ. تحليل واقع البطالة بين الشباب وخصائصها.
ب. دراسة واقع المشاريع الصغيرة وأهم مشكلاتها التحديات التي تواجهها

ج. تقديم المقترحات الملائمة للنهوض بهذا الدور

• **منهج الدراسة:**

بناءً على فرضية الدراسة وأهدافها، فإن المنهجية الملائمة تركز 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 والمشابهة في إثراء البحث وتحليلاته، خاصة التجارب التي شهدت نجاحاً مهماً في تفعيل دور المشاريع الصغيرة في تخفيف البطالة.

• **أهمية الدراسة:**

- يعتقد الباحث 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 أثراً عميقاً في حياة هذه الفئة من السكان.
- تحظى المشاريع الصغيرة بالاهتمام المتزايد دولياً وإقليمياً ومحلياً نظراً لقدرتها المتوقعة في تفعيل النشاط الاقتصادي والمساهمة في الحد من مشكلة البطالة.
- كذلك فإن لتتبع وتحليل المشكلات التي تواجه المشاريع الصغيرة أهمية خاصة في البحث عن سبل للنهوض بالدور المطلوب.

القسم الأول بطالة الشباب في فلسطين

أولاً - التحليل الاقتصادي لبطالة الشباب في فلسطين:

تعتمد هذه الدراسة التعريف الأشمل والأكثر انتشاراً للشباب بوصفه مرحلة الحياة التي تسبق مرحلة النضوج، وترتكز الإحصاءات الواردة في الدراسة إلى تعريف الأمم المتحدة للشباب على أنه مرحلة ما بين سن 15 و 24 من العمر (UN، 1992).

ورغم 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 ومصاعب، 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، فإن 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 اهمال الشباب من خلال نضوب رأس المال البشري والاجتماعي. 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) الى 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 وان قاعدة عائداتها الضريبية تدنت وان تكاليف الرعاية الاجتماعية قد ارتفعت وان تأييد ناخبها من الشباب قد تضاعف. وبالنسبة الى منظمات العمل، فان بطالة الشباب تعنيان أن الشباب يملكون اموالاً أقل لإنفاقها في شراء المنتجات والخدمات، وان مدخراتهم الشخصية باتت محدودة ولا تسمح بالاستثمارات في الاعمال، مما يؤدي الى انخفاض الانتاج. أما بالنسبة الى منظمات العمال، فإن بطالة الشباب تعني فقدان عضوية محتملة لضمان حقوق أفضل وظروف عمل وحماية محسنة، اضافة الى ذلك قد تؤدي مستويات البطالة المرتفعة والمتزايدة بين الشباب الى عدم الاستثمار الاجتماعي والى ازدياد تعاظم المخدرات وارتكاب الجرائم. كما تسهم بطالة الشباب وندرة الوظائف في رفع مستويات الفقر (منظمة العمل الدولية، 2005).

من هنا فإن البنود التالية من الدراسة ستركز على تحليل بطالة الشباب وخصائصها وأسبابها وسوف تحاول سبر أغوار هذه المشكلة العسية تمهيداً لربط ذلك التحليل بواقع المشاريع الصغيرة والمتوسطة وعلاقتها بتوفير سبل العلاج. وقد يكون مفيداً أن نستهل ذلك باستعراض موجز لحجم هذه الشريحة من الشباب ومعدلات نموها ونسبتها من عدد السكان الاجمالي في فلسطين.

1- المؤشرات الديموغرافية للشباب:

تزايدت نسبة الشباب من اجمالي عدد السكان من 19.7% عام 2005 الى 22.2% عام 2019، وإذا أضفنا الفئة العمرية اللاحقة أي 15-29 فإنها ترتفع الى 30% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019) وهي عموماً تقارب مثيلاتها في الدول المجاورة حيث بلغت نسبة الشباب (15-25) في مصر 20% وتصل الى 29% للفئة (15-29) بينما تبلغ في الاردن 30% (البنك الدولي، قاعدة البيانات).

2- المشاركة في القوى العاملة:

تتأثر المشاركة في القوى العاملة من الشباب بحجم الداخلين الجدد الى سوق العمل سواء من المؤهلين الجامعيين أو غير المؤهلين. وهي معرضة للارتفاع والانخفاض بناء على حجم الملتحقين من هذه الفئة بالتعليم. وحيث ان نسبة الملتحقين بالتعليم تصل في المتوسط الى 37.4% خلال الفترة (2004-2019)، فإن المتوقع أن ينخفض مستوى معدلات المشاركة في القوى العاملة بين الشباب. فقد بلغت هذه النسبة في فلسطين في المتوسط 28% خلال الفترة (2000-2020) وهي أقل من مثيلاتها في الضفة الغربية التي بلغ متوسطها 31% لذات الفترة. ويتعلق هذا الانخفاض بشكل اساسي بانخفاض كبير لمشاركة الاناث في القوى

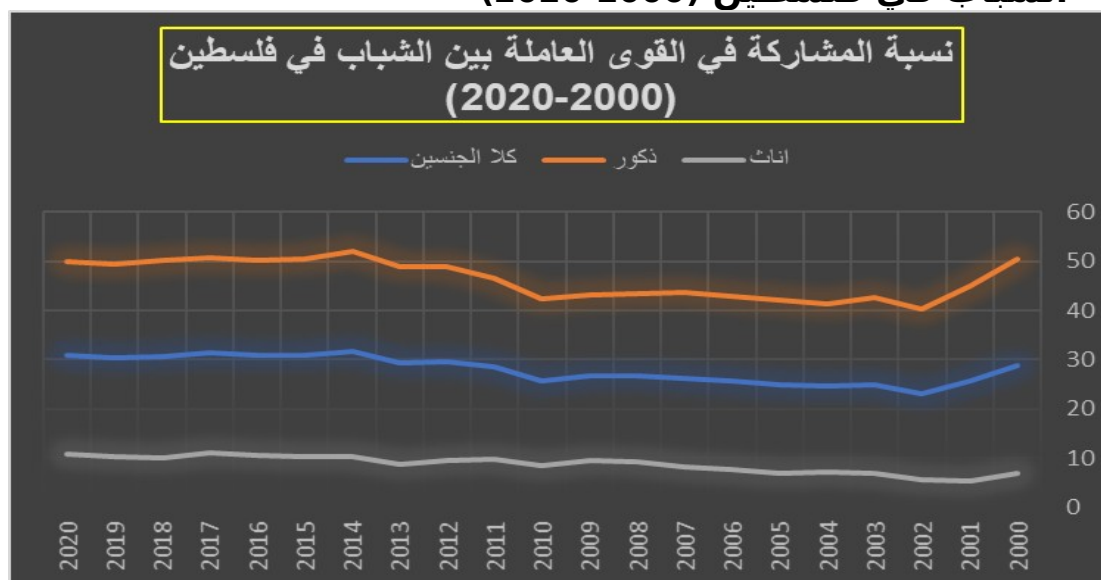
العاملة اذ تبلغ في المتوسط ايضا 9% في قطاع غزة بينما تصل الى 13% في الضفة الغربية. يوضح الجدول رقم (1) أن معدلات المشاركة للشباب الذكور اتسمت بتغير اتجاهات نموها ما بين بداية الفترة ونهايتها فقد سجلت خلال الفترة (2001- 2010) في المتوسط ما نسبته 25.5%، ارتفعت في المتوسط الى 31% خلال الفترة (2014 - 2020) بلغت في المتوسط.

الجدول رقم (1) نسبة المشاركة في القوى العاملة بين الشباب في فلسطين (2000-2020)

السنة	كلا الجنسين	ذكور	اناث	السنة	كلا الجنسين	ذكور	اناث
2000	28.9	50.4	6.8	2011	28.5	46.6	9.7
2001	25.6	45.1	5.4	2012	29.6	49	9.5
2002	23.2	40.4	5.6	2013	29.3	49	8.8
2003	25	42.7	6.8	2014	31.6	51.9	10.4
2004	24.6	41.4	7.2	2015	30.9	50.4	10.4
2005	24.8	42	7	2016	31	50.3	10.7
2006	25.6	43	7.6	2017	31.4	50.8	11.2
2007	26.3	43.7	8.1	2018	30.6	50.2	10
2008	26.8	43.4	9.3	2019	30.3	49.4	10.3
2009	26.7	43.2	9.5	2020	31	50	10.8
2010	25.8	42.5	8.4	--	--	--	--

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الأعداد السنوية لتقارير مسح القوى العاملة الفلسطينية (2000-2020)

الشكل رقم (1) نسبة المشاركة في القوى العاملة بين الشباب في فلسطين (2000-2020)



وكما أشرنا مسبقاً، تتأثر هذه العلاقات بنسب الالتحاق في التعليم التي تزايدت خلال الفترة المذكورة، وبمعدلات الخريجين المتزايدة أيضاً. وقد يفسر تزايدها أن 55.2% من الشباب لم يُعد ملحقاً بالدراسة كما أشار مسح انتقال الشباب من الدراسة الى العمل، من هؤلاء 21% ليس لديهم

تحصيل علمي على الاطلاق، بينما انتهى تعليم 31.7% منهم في المستوى الاساسي (الجهاز المركزي للإحصاء ومنظمة العمل الدولية، 2019). وهذا يعني أن أكثر من نصف الشباب الفلسطيني لم يصل بعد الى المستوى الثانوي من التعليم. يعزز هذا التحليل أن معدلات المشاركة للشباب وفقا لسنوات الدراسة ترتفع لمن انهم تسع سنوات دراسية فأقل، إذ وصلت عام 2019 الى 28.6%. ولكن النسبة الأكبر لفئة الشباب الذين أكملوا بين 12-15 سنة دراسية حيث لم تنخفض عن 40% تقريبا خلال الخمس سنوات السابقة (2000-2020). بينما تحظى فئة الشباب الذين أكملوا ثلاثة عشر سنة دراسية فأكثر بنسبة لا تتجاوز 32% وهي التي سجلتها عام 2019 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، 2019).

بقي أن نشير الى أن معدل مشاركة الشباب في فلسطين عموما أقل من نظيره لدى الشباب في الاردن 39.4%، والشباب في تونس 45.3% (باركوتشي، ومريان 2014) وكذلك أقل من معدل المشاركة العالمي للشباب الذي بلغ 42.3% عام 2019 بعد أن تراجع من مستوى 44.8% عام 2007 بسبب الازمة العالمية المالية (ILO، 2019)

ان انخفاض معدل المشاركة في القوى العاملة لفئة الشباب يعكس أولا التراجع الاقتصادي وعدم الاستقرار في الاراضي الفلسطينية عموما، الأمر الذي يؤدي الى انسحاب جزء من السكان من القوى العاملة النشطة. وكما أشرنا مسبقا، فإن ارتفاع نسبة الملتحقين بالتعليم تعتبر من العوامل الهامة في انخفاض معدل المشاركة لفئة الشباب. غير أن هذا لا يكفي لتحليل الصورة بأكملها الا إذا أضفنا الانخفاض الكبير لمعدل مشاركة المرأة. ان نسبة عدم المشاركة في القوى لدى الاناث هي ضعفا النسبة لدى الذكور. ويشير تقرير مسح انتقال الشباب من الدراسة الى العمل ان اسباب الخمول ايضا تختلف بين الجنسين، حيث أن الشباب الذكور غير فاعلين في القوى العاملة بشكل حصري تقريبا بسبب الالتحاق بالدراسة.

أما في مجتمع النساء والشابات، فإن 35% من السكان الاناث في فلسطين غير مشاركات في القوى العاملة ولسن طالبات، كذلك فإن 63.5% من النساء غير مشاركات في القوى العاملة بسبب الالتحاق بالتعليم. ان وجود حصة كبيرة من الشابات اللواتي لا يشاركن في القوى العاملة ولا في التعليم او التدريب امر له تأثير على القدرة الانتاجية للبلد (الجهاز المركزي للإحصاء، منظمة العمل الدولية، 2019)

والاحباط 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 ولمعدل البطالة الذي يأخذ في اعتباره المحيطين. يشير التقرير المذكور آنفا، إن أكثر من ربع القوى العاملة النسائية يمكن وصفه بأنه من "المحبطات" بالمقارنة مع 4.1% فقط من الشباب الذكور، وعموماً نسبة الشباب المحيطين في القوى العاملة هي 8.8%.

ثانيا: نظرة عامة على البطالة في فلسطين:

ترتبط بطالة الشباب في فلسطين بوجود البطالة كمؤشر عام لتشوهات سوق العمل في فلسطين عموماً. ان تزايد معدلات البطالة ينعكس على مستوى البطالة بين الشباب، خاصة أن الأخيرة تتأثر بشدة بالداخلين الجدد الى سوق العمل والذين ينحدرون عادة من فئة الشباب. سنحاول تقديم عرض مكثف لواقع البطالة في فلسطين قبل أن نبدأ في تحليل خصائص البطالة بين الشباب

1- البطالة في فلسطين

لم ينخفض معدل البطالة عن 21.7% طوال العقد السابق (2000-2010) وهي في المتوسط تصل الى 24.3%، وهي لم تختلف كثيراً عن متوسطها خلال الفترة (2011-2019) والذي بلغ 24.8% (الجهاز المركزي للحصاء الفلسطيني، 2019).

وتساهم معدلات البطالة المرتفعة في قطاع غزة في زيادة المعدلات العامة للبطالة في فلسطين، حيث يبلغ متوسط البطالة في قطاع غزة للفترة (2000-2020) 33.7%، بينما يبلغ هذا المتوسط في الضفة الغربية لنفس الفترة 18.9%. وتعتبر معدلات البطالة في فلسطين مرتفعة مقارنة بالدول المجاورة إذ وصلت معدلات البطالة في عام 2019 في مصر 7.65% بعد وصلت أقصاها خلال العقد الى 13.7% عام 2013، بينما وصلت في الأردن عام 2019 الى 19.1%. وبلغت في تونس لنفس العام 14.9%، وأفادت تقارير منظمة العمل الدولية ان البطالة في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا وصلت الى 28% في السنوات الاخيرة (البنك الدولي، قاعدة البيانات).

لاستكمال صورة الوضع الصعب في سوق العمل في فلسطين، قد يكون من المفيد أن نعرض قليلاً للوقوف على مؤشر مهم تستخدمه منظمة العمل الدولية لتقييم اسواق العمل وهو مؤشر نسبة العاملين الى عدد السكان الذي يمكن الحصول عليه بقسمة عدد العاملين على عدد السكان فوق 15 سنة مضروباً في مائة. وتنبع أهمية هذا المؤشر، وفقاً لمنظمة العمل الدولية، من كونه يقيس نسبة السكان المشاركين في العملية الانتاجية والنسبة المتدنية لهذا المؤشر تعني أن نسبة عالية من السكان ليست منتجة لأنهم إما ان يكونوا متعطلين او خارج قوة العمل. ويبلغ المعدل العالمي لهذا المؤشر 62% وبحسابه على مستوى فلسطين، بناءً على احصاءات سوق العمل، وجدنا انه ينخفض بشدة ليصل الى 33.4%.

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

2- البطالة في سوق عمل مشوه:

لا شك أن واقع التشوهات في سوق العمل أفرز اختلالاً حاداً سنتعرض لتفاصيله الاحصائية عند الحديث عن موضوع بحثنا وهو بطالة الشباب في البنود التالية، ولكن بصفة عامة أصبح سوق العمل الفلسطيني وخصوصاً في قطاع غزة يشترك مع مظاهر ومؤشرات الاختلالات العامة لسوق

العمل في معظم الدول العربية والنامية، والتي اشارت اليها العديد من المنظمات الدولية ومنها دراسة للإسكوا (الاسكوا، 2000) وأهمها:

- انخفاض قيمة الاجور وتقلصها، ولاسيما في القطاع العام
- ركود العمالة في القطاع الرسمي
- تشيع العمالة في القطاع غير الرسمي
- ارتفاع معدلات البطالة والعمالة الناقصة
- ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب
- الاختلال القومي في تشغيل كل من الذكور والإناث
- الاختلال بين قطاعات التشغيل السلعية الخدمية لصالح الاخيرة

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 عموماً على اجمالي عرض العمل اللائق في السوق، ولوحظ أن الاستخدام لم يستجِب الى النمو الاقتصادي بالطريقة المرجوة. وتركز تقارير منظمة العمل الدولية على وصف العمل باللائق تأكيداً على ضرورة أن تكون فرص العمل المتوفرة مرتفعة القيمة وفي إطار القطاع الرسمي، يأتي ذلك في إطار أن هناك زيادة كبيرة في معدلات الاستخدام لكنها جاءت في ظل نمو انتاجية متدنٍ جداً ما يشير الى وجود بنى انتاجية متخلفة في هذه الدول، حيث ارتبطت البطالة بضعف نمو الانتاجية الذي لم يتجاوز 1.5% في المنطقة العربية وهو يمثل المعدل الأدنى عالمياً إذ بلغ في جنوب اسيا 4.4%، شرق اسيا 8.3%، جنوب الصحراء 2.7% (منظمة العمل الدولية، 2014). بينما سجلت الاراضي الفلسطينية معدل نمو سالب بلغ في المتوسط للسنوات الخمس الاخيرة (2007-2011) 0.25% (بناء على حساب الباحث وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، 2014).

هذا الضعف يشير الى تركيز نظم الانتاج في قطاعات اقتصادية لا تتطلب تقنيات متطورة، الامر الذي يؤدي الى زيادة حجم القوى العاملة غير الماهرة ويؤدي الى تردي الجودة والقيمة المضافة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي للوظائف التي تنتجها هذه الانظمة (منظمة العمل الدولية، 2014).

هذه العلاقة السلبية بين النمو الاقتصادي الذي ارتبط بشكل معنوي مع زيادة البطالة (أي تأثير عكسي) تُمثل خروجاً على المألوف الذي أقره قانون أوكن* والذي يؤكد على وجود علاقة عكسية سالبة بين زيادة النمو الاقتصادي ومعدلات البطالة، على الصعيد الفلسطيني اختلف البنك الدولي في احدى دراساته (البنك الدولي، 2012) مع دراسة وردت في تقرير أفاق الاقتصاد العالمي الذي يصدره صندوق النقد الدولي (تقرير 2012) جاء بها ان البطالة والنمو في الاراضي الفلسطينية يرتبطان سلباً مع بعضهما (أي وفقاً لقانون أوكن) حيث أشارت الدراسة الى ان الاراضي الفلسطينية تنتج عائداً يتمثل بمعامل مقداره (-0.3) (منسجماً

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

مع تقديرات اسواق الدول النامية التي تتراوح بين 0.2-0.4) و ينطوي هذا التقدير ضمنا على ان كل انحراف بنسبة 1% من المخرجات، أعلى من القدرات الممكنة (المحتملة) يؤدي الى انخفاض البطالة الدورية يبلغ حوالي ثلث نقطة مئوية.

واختلاف البنك الدولي، الذي نؤيده يشكك في هذه النتيجة مستندا الى ان التغييرات في المستويات الطبيعية او الممكنة لمتغيرات الاقتصاد الكلي تحوم حولها شكوك كثيرة، وخاصة بالنسبة الى الاقتصادات الهشة، مثل اقتصاد الاراضي الفلسطينية، حيث تكون السلاسل الزمنية قصيرة ويكون الاقتصاد معرضا لصدمات مختلفة. لذلك يُقدر البنك الدولي وجود علاقة فيما بين التشغيل والمخرجات لا تشير الى وجود مستويات طبيعية من هذه المتغيرات (البنك الدولي، 2012).

3- التفسير الاقتصادي للبطالة:

هذا الوضع المعقد والشائك لسوق العمل الفلسطيني من الصعب تفسير اختلافاته المتعددة و تشوهات بنيته وجموده وعدم مرونته بعيدا عن عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي عموما نتيجة ممارسات الاحتلال التي تصل تأثيراتها الى كافة مؤشرات الاقتصاد الكلية التجارية والانتاجية و المالية والمصرفية، وفي ظل تضائل امكانيات الهجرة و الافتقار الى القدرة على توفير اعمال منتجة للسكان في سن العمل التي يتزايد اعدادهم سنة بعد اخرى، 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 الامر الذي أدى الى هذا الاختلال الهيكلي الذي ظهر في مشكلة بطالة سافرة وهيكلية وعمالة ناقصة ولاسيما بين العمال الجدد المؤهلين الوافدين الى سوق العمل.

من المفترض أن نقرأ هذا التفسير لوجود البطالة في الاراضي الفلسطينية في سياقه التاريخي ايضا. فبعد انشاء السلطة وفي إطار المنازعات بينها وبين الاحتلال وسياساته ومن ثم تأثير ذلك على انخفاض حجم العمالة الفلسطينية في اسرائيل، الى 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 الاولى من عمر السلطة (1995-2000) والتي جاءت في سياق المؤسسات الجديدة التي أنشأت لخدمة مهام السلطة، والاستثمار المتزايد في مشاريع الاشغال العامة المتصلة بتحسين الطرق والمدارس وتوفير المياه والكهرباء والعناصر الاخرى للهيكل الاساسية (الاسكوا، 2000)

كان من المفترض وبعد انتهاء فترة التأسيس ومقتضياته، أن تدعو الحاجة الى تشجيع توليد الوظائف القابلة للاستمرار في القطاع الانتاجي الذي يديره القطاع الخاص وما يرتبط بذلك من ضرورات التشجيع على الاهتمام بالتصدير خاصة للسلع التي تعتمد على كثافة اليد العاملة والخدمات المتصلة بها. بيد أن هذا لم يحدث، بل العكس هو الذي حدث، حيث دأبت قوات الاحتلال على تفويض منجزات السلطة المؤسسية وتدمير منشآت القطاع الخاص، وتحجيم قدرات السلطة وتعزيز ارتهاؤها للمساعدات

وأموال المقاصة، الأمر الذي أدخل الاقتصاد الفلسطيني في حلقة مفرغة تشوه في أثرها سوق العمل وأصبح عاجزاً عن جسر الفجوة التي تتسع من الطلب والعرض للقوى العاملة.

ثالثاً: تطور حجم بطالة الشباب:

إن مؤشر معدل بطالة الشباب يعتبر وفقاً لمنظمة العمل الدولية من أفضل المؤشرات المتوفرة لقياس حجم ظاهرة البطالة في أوساط الشباب، على الرغم من أنه لا يحيط بكافة التعقيدات المرتبطة بهذه الظاهرة. وترجع 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 فلسطين، أن نحلل ونناقش هذه المعدلات مقارنة بالمعدل العام

1- التحليل باستخدام معدل بطالة الشباب:

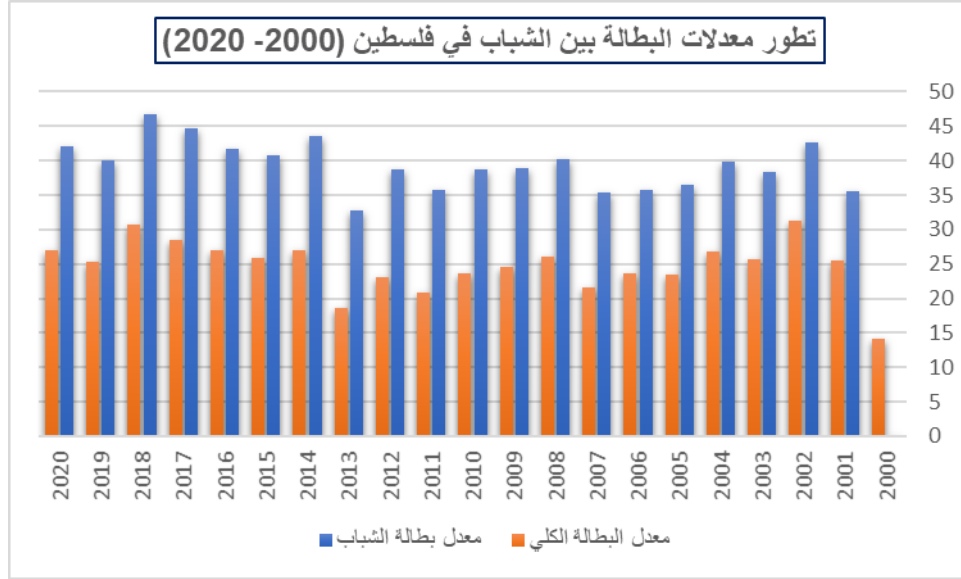
إن قراءة بيانات الجدول رقم (2) توضح مدى ضخامة معدل بطالة الشباب في فلسطين، إذ تصل هذه النسبة في المتوسط خلال الفترة كلها (2000- 2020) إلى 40.4%، وتبلغ في حدها الأدنى 32.8% عام 2013، بينما تصل إلى 46.7% كحد أقصى عام 2018 نتيجة تراجع معدلات النمو سلباً في هذا العام. وهو لم يتجاوز 30.4% في الضفة الغربية رغم ارتفاع مستوى هذا المعدل مقارنة بغيره من الدول. والمقارنة هنا مع دول العالم قد تغير في إدراك مدى ضخامة حجم بطالة الشباب في فلسطين عموماً. إذ بلغت نسبة بطالة الشباب على المستوى العالمي عام 2019 (13.6 في المئة) وهو بالأساس أعلى من أي فئة أخرى. وكان هناك نحو 267 مليون شاب خارج التعليم أو العمل أو التدريب. كما أن الذين لديهم وظائف من الفئة العمرية 15-24 عاماً أكثر احتمالاً لأن يعملوا في مهن تجعلهم عرضة للخطر، كالمهن منخفضة الأجر، أو العمل في القطاع غير المنظم، أو العمال المهاجرين (ilo,2020).

جدول رقم 2 - تطور معدلات البطالة بين الشباب في فلسطين (2000- 2020)

السنة	معدل بطالة الشباب	معدل البطالة الكلي	السنة	معدل بطالة الشباب	معدل البطالة الكلي
2000	--	14.1	2011	35.7	20.9
2001	35.6	25.5	2012	38.8	23
2002	42.6	31.3	2013	32.8	18.6
2003	38.4	25.6	2014	43.6	26.9
2004	39.8	26.8	2015	40.7	25.9
2005	36.4	23.5	2016	41.7	26.9
2006	35.7	23.6	2017	44.7	28.4
2007	35.3	21.5	2018	46.7	30.8
2008	40.2	26	2019	40.1	25.3
2009	38.9	24.5	2020	42	27
2010	38.8	23.7	--		

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

شكل رقم 2 - تطور معدلات البطالة بين الشباب في فلسطين (2000-2020)



لقد ارتفعت بطالة الشباب عالمياً حيث وصلت عام 2019 كما أشرنا حوالي 14%. عربياً، يبلغ معدل بطالة الشباب أدناه في الامارات 7.2%، بينما يصل في مصر الى 26.5% وفي الاردن الى 37.3%، بينما يرتفع في تونس الى 35.8% (قاعدة بيانات البنك الدولي 2020). تؤكد هذه المستويات العالمية والاقليمية لمعدلات البطالة بين الشباب الى انها الاعلى في فلسطين، خاصة خلال السنوات السبع الأخيرة وفقاً للجدول رقم 2.

لقد أثرت هذه المعدلات عالية المستوى على المعدل الكلي للبطالة (المقصود بطالة البالغين 15 سنة فأكثر)، فمعدل البطالة الكلي في فلسطين يزداد بزيادة بطالة الشباب وينخفض إذا انخفضت ويصدق هذا الاتجاه على معظم السنوات. كذلك نلاحظ ان معدل بطالة الشباب أكبر من معدل البطالة الكلي في كل سنوات الدراسة، ويُسجل أكبر فرق بينها عام 2018، إذ بلغ معدل بطالة الشباب 46.6% بينما كان معدل البطالة الكلي 30.8%، أي ان الفرق بينهما وصل الى 18.3% في هذا العام، وهو لم ينخفض عن 40% منذ العام 2014، أي ان الفجوة بين المعدلين في تزايد، ما يشير الى الدور الكبير لبطالة الشباب في رفع معدل البطالة الكلي.

من الواضح، وفقاً للمؤشرات السابقة مدى استفحال بطالة الشباب كمشكلة حقيقية ليس على المستوى الفلسطيني فقط، وان كانت الاكثر بروزاً، بل على المستوى العربي والإقليمي بل والعالمي. لقد تحدث الكثير من المختصين عن العوامل المؤثرة على هذه الظاهرة التي ما فتئت تتفاقم دولياً عبر زيادة معدلاتها ونوعية ما يتوفر من فرص عمل، إضافة الى 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،

وعدم اتساق المهارات المتوفرة مع متطلبات السوق، وأوجه الجمود في اسواق العمل والمنتجات، اضافة حجم القطاع العام (أحمد، 2012). وقد تصلح بعض هذه المحددات لأحوال سوق العمل في فلسطين، الا ان الظروف الاستثنائية على الصعيد السياسي والاقتصادي لفلسطين تؤثر دوماً 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 الاوسط وشمال افريقيا تصلح بشكل أو آخر لتفسير أوضاع سوق العمل في فلسطين، وهي تتمثل في ثلاث فئات من العوامل (منظمة العمل الدولية، 2010):

- أ-العوامل التي تؤثر على خلق العمالة والتي تشمل الطلب الاجمالي والنمو الاقتصادي.
 - ب- العوامل التي تؤثر على شروط العمل كالتشريعات واللوائح ودورة الاعمال
 - 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 الاراضي الفلسطينية ايضا، هو تأثير فئة الشباب بمختلف هذه العوامل، بل انهم الفئة الاكثر تأثراً، خاصة في أوقات الركود الاقتصادي حيث يكون الشباب أكثر تعرضاً من البالغين لان يصبحوا او يظلوا عاطلين عن العمل، وهم أول المسرحين خلال فترة التراجع الاقتصادي.

رابعا: خصائص بطالة الشباب:

تعرضنا خلال تحليلنا السابق لبعض الخصائص العامة مثل تصدر بطالة الشباب في فلسطين من حيث ارتفاع المعدل للمرتبة الاولى عالمياً، وكذلك كونها تزيد دوماً على معدل بطالة البالغين على الاقل بعشر نقاط مئوية، وفي هذا البند سنغوص في خصائص بطالة الشباب على صعيد الجنس وبطالة الخريجين وطول فترة التعطل.

1- ارتفاع بطالة الشباب:

ان اولى خصائص بطالة الشباب في فلسطين الارتفاع الكبير لمعدلات لبطالة الاناث مقارنة بنظيرتها عند الذكور، ان أعلى معدل وسُجل لبطالة الشباب بلغ عام 2018 46.6% بينما سُجل أعلى معدل لبطالة الاناث 75.2% عام 2018. وفقاً لبيانات الجدول رقم (3) وفي المتوسط للفترة كلها بلغت بطالة الشباب 40.1% بينما يصل متوسطها بين الاناث الى 55.6% منذ العام 2012 ومعدلات بطالة الاناث في تزايد ومن لم ينخفض مستواها عن 62.2%. من الجدير بالذكر أن معدل مشاركة الشابات في القوى العاملة لم يتجاوز 18% طوال فترة الدراسة (2000-2020). تأكيداً لهذا الضعف في سوق عمل الشابات يشير مسح انتقال الشباب من الدراسة الى العمل السابق ذكره الى انه في حين أكمل 38.9% من الذكور الانتقال الى سوق العمل، فإن 6.6% فقط من الاناث أتممن مرحلة الانتقال. ان الغالبية العظمى من الاناث (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 الى فرص عمل مستقرة بنفس نسبة الشبان (الجهاز المركزي للإحصاء ومنظمة العمل الدولية، 2013). للتذكير أيضا، فان 35% من النساء الشابات يُصنفن 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، 2019). أشارت العديد من الدراسات الى أن هذا الضعف في المشاركة والارتفاع في البطالة مرده الى محددات شاملة تتأثر بها المرأة الشابة منها ثقافي واقتصادي واجتماعي.

جدول رقم (3) معدلات بطالة الشباب في فلسطين حسب الجنس (2000-2020)

السنة	ذكور	اناث	السنة	ذكور	اناث
2000	19.6	22.9	2011	32.1	53.5
2001	36.2	30.7	2012	34.5	62.2
2002	43.4	36.7	2013	29.6	62.4
2003	38.3	39.1	2014	39.9	62.8
2004	38.9	44.8	2015	36.4	60.8
2005	34.8	46.1	2016	36.2	65.9
2006	34.4	43.2	2017	38.7	70.8
2007	34	42.5	2018	40.4	75.2
2008	38.8	47.3	2019	43.7	67.1
2009	37.2	46.9	2020	45	73
2010	36.8	49.6	--		

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة الفلسطينية، سنوات متعددة (2000-2020)

2- بطالة الخريجين الشباب:

لقد بينت نتائج دراسة مسح انتقال الشباب من التعليم الى سوق العمل خلال العام 2018 الى ان 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 الى ان مستوى الوظائف المطلوبة في سوق العمل الفلسطيني لا تحتاج الى مستوى تعليمي عالي. وتصل البطالة بين الخريجين الشباب الى 56% (34% للذكور و75% للإناث)، ورغم ان هذا المسح يتعامل مع فئة الشباب (15-29)، الا ان الاحصاءات المتعلقة بالخريجين لفئة الشباب تشير الى تزايد معدلات البطالة لهذه الفئة حيث كانت 28.4% عام 2007 ارتفعت الى 52.4% عام 2019 (الجهاز المركزي للإحصاء، 2019). وهي أعلى من معدل البطالة الكلي (بطالة البالغين)، ولكنها أقل من مستوى البطالة بين الشباب ككل.

**جدول رقم (4) معدل البطالة للخريجين الشباب الذين يحملون مؤهل علمي
دبلوم متوسط فأعلى في فلسطين حسب التخصص (2015-2019)**

التخصص	2015	2016	2017	2018	2019
علوم تربوية وإعداد معلمين	68.9	67.9	69.8	75.6	71.5
علوم انسانية	66.1	60.6	67.8	66.9	63.8
العلوم الاجتماعية والسلوكية	67	62.3	64.6	67.1	62.8
الصحافة والإعلام	55.3	55.4	56.6	69.3	67.9
الاعمال التجارية والادارية	52	49.6	52	52.6	44.3
القانون	21.9	22.6	26.2	29.2	35.9
العلوم الطبيعية	62.8	69.9	70	62.5	55.2
الرياضيات والإحصاء	60.7	58.3	62	54.6	53.1
الحاسوب	43.8	52.2	56	56.3	47.6
الهندسة والمهن الهندسية	39.4	38.2	45.9	43.1	37.9
العلوم المعمارية والبناء	42.5	47.9	50.3	44.7	48.2
الصحة	41.9	45	45.1	49.4	41.6
الخدمات الشخصية	41.7	21.9	43.7	40.9	33.4
باقي التخصصات	49.7	57.6	53.9	61.2	53.7
المجموع	54.4	53.6	56.3	57.9	52.4

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

على صعيد بطالة الخريجين حسب التخصص فإن أعلى معدل بطالة تم تسجيله طول السنوات التي يوضحها الجدول رقم (4) ظهر بين الشباب الحاصلين على تخصص علوم تربوية وإعداد معلمين حيث قفز من 68.9% عام 2015 إلى 71.5% عام 2019، يليه تخصص الصحافة والإعلام 67.9%، ثم العلوم إنسانية 63.8%. على أية حال لم ينخفض معدل البطالة لكافة التخصصات عن 33.4% عام 2019، 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 2017/ 2018 حوالي 30.8%، ومن ثم فإن أعداد الخريجين تفوق بالقطع الاحتياطات المطلوبة كثيراً. لكن لابد 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 أرجاع ذلك إلى الطرف 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.

تشترك 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 والقيمة الاجتماعية للتعليم العام. حيث أدى هذا الاقبال على التعليم إلى تدفق أعداد كبيرة من خريجي النظام التعليمي إلى سوق العمل الذي زاد حجم العرض من العمالة المتعلمة وساهم 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 طوابع الخريجين قليلة، ورغم ذلك فإن الشباب وأسرههم يستثمرون في التعليم، كما أشرنا، من أجل العائد الاقتصادي والاجتماعي، قد يرجع ذلك إلى حقيقة الأشخاص المتعلمين تعليماً عالياً حريصون على جني فوائد من المال والوقت المستثمر في التعليم، وأنهم على استعداد لانفاق المزيد من الوقت في البحث عن الوظيفة المناسبة التي تحقق لهم مكاسب مادية أعلى. 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 أكبر من الشباب ذوي التعليم الأقل في العثور على وظيفة مستقرة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ومنظمة العمل الدولية، 2018).

ورغم هذه النتائج التي قد تظهر في المدى الطويل، فإن الاتجاه العام يبقى مرتبطاً بوجود معدلات بطالة مرتفعة بين الخريجين، وهذا الواقع قد يتعارض مع توقعات نظريات رأس 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 الانتاجية، وبالتالي زيادة الطلب على العمل ونقص البطالة. وقد يزول هذا التناقض إذا تذكرنا أن الانتاجية منخفضة جداً في أسواق العمل العربية عموماً، ومن ثم هناك، كما أشرنا، عدم كفاءة في الاستثمار في التعليم العالي تساهم في تفاقم هذا الخلل الذي أصبح هيكلياً في أسواق العمل العربية ومن ضمنها فلسطين.

3- طول فترة التعطل:

يُقصد بفترة التعطل الفترة الزمنية منذ بدء الفرد استعداده للعمل أو تركه للعمل الأخير حتى يجد عملاً جديداً، وطول هذه الفترة أصبح من خصائص البطالة خاصة من الشباب الخريجين نظراً لتزايدها سنة بعد أخرى في فلسطين، فقد بلغت 13.9 شهراً عام 2019 وأصبحت. وهي تختلف حسب النوع الاجتماعي والتخصص. وهي عموماً أكثر بشكل دائم في قطاع غزة مقارنة بالضفة الغربية التي لم تتجاوز 5.9 شهر عام 2019، بينما وصلت في القطاع إلى 18.7 شهر. كذلك بلغت فترة التعطل بين الاناث لنفس العام 19.3 شهر بينما وصلت إلى 11.3% بين الذكور (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019).

بناء عليه، فإن الشباب العاطلون عن العمل وخاصة الخريجين يعانون من طول فترة البطالة، تشير الاحصاءات الى ان حصة الشباب العاطلين عن العمل منذ سنين أو أكثر هي 32.2% (31% من الشبان، 35% من الشابات)، ويلاحظ أن البطالة طويلة الاجل، 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، 2018).

ان أكثر من 36% من المتعطلين الشباب لم يسبق لهم العمل (26% ذكور، 61% اناث) وعلى صعيد التخصص فان الخريجين في مجال العلوم الانسانية يعانون من اطول فترة تعطل والتي تصل الى 17.1 شهرا، يليها الصحافة والاعلام 15.4 شهرا ثم العلوم الاجتماعية والسلوكية 15.3 شهرا، وباقي التخصصات تتمركز حول 12 شهرا (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017).

لا بد من ملاحظة ان طرق البحث عن الوظيفة قد يكون لها تأثير في طول فترة التعطل، ان معظم الخريجين يجدون الوظائف باستخدام الاساليب التقليدية مثل الاعلانات في الصحف والعلاقات الخاصة من خلال الاسرة والاصدقاء، مع اهمية العلاقات الشخصية، على وجه الخصوص في القطاع الخاص. تشير دراسة للبنك الدولي الى ان الاعتماد على الاتصالات الشخصية طريقة غير كفؤ لان الافراد يرون فقد جزءا صغيرا من الوظائف المعروضة، ويمكن ان يكون الساعون ممن لديهم شبكات اجتماعية ضعيفة مقيدون أكثر في اختياراتهم، وبالتالي تطول فترة بحثهم عن وظيفة (البنك الدولي، 2012).

خامسا: ملاحظات ختامية للقسم الاول:

رأينا كيف ان هناك مجموعة من العوامل تتفاعل معا لتؤثر بشدة في زيادة بطالة الشباب في فلسطين، وأشرنا الى تشابه والتقاء بين هذه العوامل وآثارها في القطاع مع نظيرتها في سائر فلسطين بل والدول العربية. ورغم تشابه وتعدد هذه العوامل إلا اننا نرى ان طبيعة سوق العمل وخصائصه التي اكتست بطابع الاختلال الهيكلي الذي يعانيه السوق في فلسطين، جعلت من الصعب تعظيم العوائد الاقتصادية من التعليم. بمعنى آخر، ان خصائص سوق العمل تحدد العوائد من الاستثمار في التعليم، لان الافتراض الاساسي كما يرى البنك الدولي (البنك الدولي، 2007) أن اسواق العمل التي تعمل بصورة جيدة تعتبر اساسية لتعظيم العوائد لتعظيم العوائد من الاستثمار في التعليم، لأنها تخصص راس المال البشري عادة لأكثر الأنشطة قدرة على زيادة معدلات النمو، ويمكن ايضا ان تؤثر بصورة ايجابية على المساواة. غير ان تشوهات اسواق العمل وعدم معالجة مظاهر عدم اكتمال الاسواق من شأنها احداث الآثار العكسية.

فسوق العمل في فلسطين ونتيجة مثل هذه التشوهات، لا يستطيع جسر الهوة بين العرض من الايدي العاملة والطلب عليها، خاصة لدى فئة الشباب. ويترتب على ذلك في إطار تعاضد التشوهات ظهور التحيزات التي استعرضناها في سوق العمل بين الشباب، تحيزات ضد عمل الاناث

الشباب، تحيزات ضد المتعلمين من الشباب، وتحيزات ضد نوع التخصص.

ان سوق العمل بتعقيداته يمثل عقبة امام الشباب، حتى في اسلوب البحث عن فرصة عمل وطول فترة التعتل وزيادة معدلات بطالة الشباب عن معدلات بطالة البالغين. ناهيك عن جمود سوق العمل في الاستجابة لتطورات الاقتصاد الكلي على صعيد النمو الاقتصادي والتغيرات القطاعية والتي احيانا لا تخدمه ايضا.

القسم الثاني: المشاريع الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية لمعالجة بطالة الشباب:

أولاً: مقدمة عامة حول المشاريع الصغيرة والمتوسطة

ينعقد الاجماع بين المؤسسات والمختصين المهتمين بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة على اهمية هذا القطاع لما له من دور اساسي في تطوير الاقتصاد الوطني وخلق فرص العمل والحد من البطالة، وتنوع مصادر الدخل وتشجيع الريادة باعتبارها رافدا اساسيا لسوق العمل.

تزايد الاهتمام العالمي بأهمية ودور المشاريع الصغيرة والمتوسطة خاصة بعد الازمة المالية التي اصاب دول جنوب شرق اسيا عام 1997، اذ أدت الازمة الى انهيار عدد كبير من المنشآت الكبيرة في حين ظلت الصغيرة والمتوسطة في منأى عن الازمة نسبيا (عطيانى، والحاج علي، 2009).

لا شك ان هذه المشاريع تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي والحد من الفقر من خلال توليد فرص العمل، ويرتبط ذلك بقدرتها على تحقيق التنمية التي لا تتحقق الا إذا سمح لها بالاستفادة بشكل فعال من الفرص المتاحة. فعدد هذه المشاريع يزداد مع ارتفاع مستوى الدخل، وانخفاض القطاع غير النظامي في الاقتصاد، وتوفير الائتمانيات من القطاع الخاص، وتحسين المناخ العام للاستثمار (الاسكوا، 2017). يشير ذلك الى اهمية المؤشرات الكلية في نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة في القيام بدورها التنموي، وضرورة عمل الحكومات على اتاحة الفرص المؤازرة لإنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة ونحوها، وذلك ضمن إطار استراتيجية شاملة للنمو الاقتصادي. ولذلك وفي إطار عدم توفر هذا الإطار الكلي والحكومي فان القليل من الدول نجحت في التحول من مشاريع صغيرة ومتوسطة وغير نظامية تملكها عادة الاسر ولا تكون مسجلة في المؤسسات الرسمية الى مشاريع نظامية تتلقى الدعم اللازم من الحكومة وتعتمد في انشائها على القنوات النظامية (كالمصارف، وخدمات البحث والتطوير، وحيازة التقنيات وغيرها) (الاسكوا، 2017).

ويساهم انتشار هذه المشاريع في النظام غير الرسمي في اضعاف دورها، وفي سياق جملة المشكلات التي تعانيها هذه المشاريع يشكك البعض في الدعاوى المحتملة والممكنة التي تكررت الاشارة اليها في ادبيات الموضوع حول وجود علاقة قوية بين النمو، والتشغيل، والابداع التقني والإداري، والمنافسة، وتخفيض الفقر من جهة وبين انتشار تلك المنشآت من جهة اخرى. حيث أن البرهنة على وجود علاقات سببية جلية بينهما ما تزال موضع جدل، و يعود جزء من اشكالية اثبات تلك العلاقة في الدول و المناطق المختلفة الى الصعوبات الاحصائية، والى اشكالية وضع

تعريف موحد للمنشآت الصغيرة جدا والصغيرة والمتوسطة، فضلا عن المشكلات المرتبطة بالتقنيات الاحصائية لقياس الارتباط وتحديد السببية، وعلى سبيل المثال، يعتبر الاتحاد الاوروبي أية شركة توظف أقل من 250 عاملا على انها 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 الى أهمية توفر إطار اقتصادي كلي فاعل، يحتاج نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة الى مجموعة متكاملة من التدخلات والتي تتضمن اجراء دورات تدريب للمهارات المكتسبة، وتيسير الانتفاع بالأرض، والارصدة / الموارد الاخرى، وازالة العوائق التي تحول دون الحصول على التمويل، وتشجيع توفير المدخلات/المواد الأولية بأسعار معقولة وتأمين الحد الأدنى من هياكل البنية الاساسية والمرافق الأولية، ودعم الطلب في الاسواق على منتجات المشروع، وتوفير المناخ القانوني الذي يدعم موقف اصحاب هذه المشروعات (الصلح، 2001).

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

ثانيا: واقع المشاريع الصغيرة والمتوسطة في فلسطين:

بناء على تقرير تعداد المنشآت لعام 2017، فان عدد المشاريع الصغيرة والمتوسطة يبلغ في فلسطين 146407 منشأة وهي التي تشغل 19 عاملا فأقل. هذا يعني ان الغالبية العظمى من المشاريع تصنف تحت هذا النوع لان نسبتها من اجمالي المشاريع الاقتصادية التي احصاها تعداد 2017 تبلغ 98.9%. حتى يمكن الوقوف على مدى صغر حجم المشاريع في فلسطين يمكن اعتماد التصنيف الذي استخدمه الجهاز المركزي للإحصاء، حيث تبلغ نسبة المشاريع الصغيرة جدا (التي تشغل 1-4) 89.7%، ونسبة المشاريع الصغيرة (التي تشغل 5-9 عمال) 8.2% فقط، بينما تبلغ نسبة المشاريع المتوسطة (التي تشغل 10-19 عمال) 2.1% لا غير (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017).

يبرز تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة كأحد أهم القضايا التي تخضع للبحث والمناقشة، نظرا لأهميته في تسهيل اقامة هذه المشاريع ونجاحها، لكن التمويل وان كان يمثل شرطا ضروريا لإقامة ونجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة فهو ليس شرطا كافيا، فكما أشرنا في البند السابق هناك مجموعة من التدخلات تتضافر معا لاستيفاء شروط النجاح.

بلغت قيمة التسهيلات الممنوحة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في فلسطين في العام 2018 حوالي 1482.4 مليون دولار، قدمت المصارف منها 631 مليون دولار أي ما نسبته 93% من الإجمالي، في حين قدمت مؤسسات الاقراض المتخصصة 104.5 مليون دولار بواقع 7% من اجمالي قيمة التسهيلات (سلطة النقد الفلسطينية، 2019).

من الجدير بالذكر أن نسبة التسهيلات الموجهة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة من اجمالي تسهيلات المصارف الممنوحة للقطاع الخاص 23.3% وذلك لعام 2018 حيث بلغ حجم التسهيلات الممنوحة للقطاع الخاص 3070 مليون دولار، اللافت للنظر أن أكثر من نصف هذه التسهيلات موجهة للمشاريع التجارية وبنسبة 57.4%، تليها المرافق والخدمات العامة 9.2%، ثم الانشاءات والعقارات 8.7% والصناعة والتعدين 8.2% (سلطة النقد الفلسطينية، 2019).

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

ثالثا: العلاقة بين المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومعدلات البطالة والتشغيل

توضح بيانات الجدول رقم (5) ان المشاريع الصغيرة والمتوسطة وبناء على تعداد 2007، وتعداد 2017، قد نمت من حيث العدد بمعدل 35.8% وزاد عدد العاملين بين العاملين بمعدل 49.5%، أي بمقدار 147121 عامل. إلا ان هذه الارقام إذا قورنت بمعدلات البطالة الكلي ومعدلاتها بين الشباب، وحجم الزيادة في عدد العاملين الكلي سنجد ان هذه المشاريع لم تستطع أن تخفف معدل البطالة بين التعدادين المذكورين (2007، 2017). حيث زاد عدد العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة بمقدار 38 ألف تقريبا، وهو يمثل 5.4% من عدد العاملين الكلي في القطاع الخاص الفلسطيني الذي بلغ حوالي 670 ألف عامل. الامر الذي لم يسعف هذه المشاريع في استحداث ما يكفي من فرص عمل، مما أدى الى 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 المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ولكنها في الغالب، تفيد في بلورة الاتجاه العام لتأثيرها، خاصة على معدلات التشغيل والبطالة. وربما يأتي هذا الضعف في الدور والاداء في سياق ضعف المؤشرات الكلية للاقتصاد التي غالبا ما تهمل عند الدراسة والتقييم، وللتذكير فقد وجدنا قبل قليل ان نصيب هذه المشاريع من اجمالي التسهيلات المصرفية 23.5%، وان أكثر من نصفها موجه للتجارة.

جدول رقم (5) مؤشرات حول المنشآت الصغيرة والمتوسطة والبطالة في فلسطين للعامين 2007، 2017

البند	2007	2017
عدد المنشآت الاجمالي	116804	158590
عدد منشآت القطاع الخاص والاهلي	11368	146,866 130,087
عدد المنشآت التي تشغل 4-1	98966	10847

3839	7449	عدد المنشآت التي تشغل 9-5
1631	2227	عدد المنشآت التي تشغل 19-10
444086	788	عدد لمنشآت التي تشغل 49-20
	296965	عدد العاملين في مؤسسات القطاع الخاص والاهلي

المصدر: من اعداد الباحث بناء على (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)، وتقارير مسح القوى العاملة لعامي 2007، 2017.

أضف الى ذلك ما أشار اليه تقرير البنك الدولي (البنك الدولي، 2012) من أن اقل من 14% من الشركات التي شاركت في المسح الاقتصادي الذي اجراه عام 2010، قد حصل لديها ارتفاع في تكوين اجمالي راس المال الثابت. وهذا المستوى المنخفض من الاستثمار مماثل للنتيجة التي توصل اليها مسح المناخ الاستثماري 2006 الذي كشف النقاب عن ان 25% فقط من الشركات في فلسطين سبق لها ان انفقت اموالا في مجال الاستثمار خلال العام السابق.

ناهيك عن الانخراط الضئيل نسبيا للشركات الصغيرة والمتوسطة في مجال الابتكار، اذ تحدث حوالي نصف عينة مسح المناخ الاستثماري عن ادخال منتج جديد في العام السابق، لكن حتى هذه المنتجات كانت مجرد اشكال مختلفة لمنتجات موجودة ولا تعكس ابتكارا جديدا. ان أحد اسباب انخفاض الابتكار في اوساط الشركات الفلسطينية هو انعزالها عن آليات العمل المعنية بتعلم الشركات ويعتمد اداء الشركات على مدى قدرتها على الحصول على التكنولوجيا الجديدة ومواءمتها وتنفيذ استخدامها. في هذا السياق اظهرت الابحاث والتجارب ان آليات العمل الاكثر اهمية لتعلم الشركات تشمل على (البنك الدولي، 2012):

4-تفاعلات الشركات مع الزبائن الاجانب

5-الاستثمار الاجنبي المباشر

6-الاستشاريون

7-رُحَص التكنولوجيا والخبرة المكتسبة من العمل مع الشركات

الدولية.

وكل هذه التفاعلات تفتقر اليها السوق الفلسطينية عموما، فقد كشفت الخبرات المستفادة من المشروعات حديثة العهد والهادفة الى دعم الابتكار على مستوى الشركات النقاب عن أن معظم الشركات الفلسطينية تجد خطورة بالغة في القيام باستثمارات كثيرة في مجال الابتكارات.

8-قيمت دراسة أعدتها الأونكتاد عن الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الفلسطيني، اداء الصناعات الصغيرة والمتوسطة ضعيفا، واتسم هيكلها بهيمنة الصناعات بالغة الصغر التي تستخدم اقل من اربعة عمال وتعمل في أنشطة كثيفة الاستخدام لليد العاملة وأفاق نموها محدودة. والاهم من ذلك ان هذه الصناعات كانت واقعة في شرك انخفاض الانتاجية، حيث أظهرت ضعفا في قدراتها على تحسين مستويات الجودة، كما سجلت مستويات متدنية للمبيعات ولاستخدام الطاقة الانتاجية. وكان لهذه العوامل تداعيات سلبية على مستوى الانتاجية بسبب تدهور حجم الارباح المحتجزة، وما ترتب على ذلك من عدم قدرة الصناعات على الاستثمار في تعزيز قاعدة اصولها (UNCTAD, 2004).

9- ان غالبية المشاريع الصغيرة والمتوسطة تعتبر مشاريع لا نظامية*، وبصفها البعض بأنها تتبع الاقتصاد غير المنظم**، وهذه المشاريع تنشأ بكلفة متدنية او بمعونة أحد أفراد العائلة من الصغار والكبار والنساء. وهي تفتقر الى الطابع الرسمي، الامر الذي يعرضها لتقلبات كبيرة نتيجة تطوع خدماتها وأنشطتها حسب مقتضيات الطلب وتأمين المنتج او الخدمات اللازمة له. ويتم تأمين اليد العاملة من قبل الاسرة، وقد لا تستخدم بأجر عمالا اضافيين (هلال وآخرون، 2008).

ان ضعف وهشاشة هذه المشاريع والعلاقات الشخصية للقائمين عليه، تأتي غالبا في ظل الانظمة المرهقة والمنافسة المحدودة التي يعتمد فيها النجاح في العادة على العلاقات الشخصية بمعنى أن توفر الانظمة الشفافة والفاعلة والتي تطبق بأسلوب بسيط، تعني انه من السهل على اصحاب المشاريع الطموحة المنافسة على قدم المساواة والابتكار والنمو. 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 والتميزات الأخرى لابد ان يكون هناك تعزيز للنمو وضمان قدرة الجميع على المشاركة في جني ثماره (البنك الدولي، 2013).

ومن هنا تبرز مشكلة المشاريع الصغيرة في الاراضي الفلسطينية حيث صعوبة الوصول للموارد وانجاز المعاملات وبشكل متساوي امام الجميع. تحتل فلسطين المرتبة رقم 138 من أصل 189 في تقرير أنشطة الأعمال المعني بتقصي أنظمة أنشطة الأعمال التي تعزز النشاط التجاري وتلك التي تعوقها*.

10- عند تقييم دور وأهمية وأداء المشاريع الصغيرة يميل البعض الى 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 انتاجية المشاريع والتمويل والتدريب والخبرات والتكنولوجيا. وكان هذه الجوانب لا تحتاج الى بيئة اقتصادية كلية سليمة تحتضنها وتدعمها. ان سلامة الاوضاع الفنية والتنظيمية للمشروع الصغير ليس العامل الوحيد لازدهار بيئة الأعمال اللازمة، فهناك مجالات أخرى مهمة تتعلق على سبيل المثال، باستقرار سياسة الاقتصاد الكلي والبنية التحتية المتطور تطويرا جيدا،

* تعرف منظمة العمل الدولية العمل الانظامي من زاوية سمات الوظيفة، انه العمل الذي يفتقر الى الحماية الاجتماعية الملائمة او الحقوق. ويشير الى عمل يفتقر الى 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 انتاج واحدة على الاقل ضمن منشآت لا طابع مؤسسي لها وتملكها الاسرة بغض النظر عن وضعهم في الاستخدام (سواء كانوا يتقاضون اجرا او مرتبا، او يعملون لحسابهم الخاص او يشاركون في اعمال الاسرة) وعما إذا كان هذا العمل هو بمثابة وظيفة اساسية او ثانوية لهم. (منظمة العمل الدولية، 2005).

* يتضمن التقرير أنشطة أعمال 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، انفاذ العقود، تسوية حالات الاعسار، توظيف العمال.

وخضوع المشاريع وانظمة الاعمال لنظام حوكمة عميق وفاعل، وغير ذلك من القضايا التي قد تؤثر في نجاح المشروع واستمراره.

رابعاً: خلاصة عامة:

رأينا كيف أن المشاريع الصغيرة والمتوسطة على أهميتها قد عجزت عن تخفيض معدلات البطالة في فلسطين. ورغم أن عددها قد نما بمعدل 35.8% بين عامي 2007، 2017 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 المشاريع، وأخرى ذات علاقة بالوضع الاقتصادي العام الذي يتصف بالضعف والتراجع في إطار مجموعة من التشوهات طويلة المدى التي تسيطر على أسواق العمل والإنتاج والعلاقات الاقتصادية الداخلية والخارجية.

ورأينا كيف أن حصة المشاريع 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 المشروع وفقاً 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.

خامساً: آليات النهوض بدور المشاريع الصغيرة والمتوسطة: رؤى ومقترحات

1. الواقع الحالي

- لا شك أن هناك بنى تحتية تنظيمية ومالية وتأهيلية متوفرة في فلسطين ترتبط بدعم وتشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وهي جيدة بما يكفي للبناء عليها واستغلالها استغلالاً جيداً ومن ثم تطويرها في إطار استراتيجية شاملة للنهوض بهذه المشاريع وتفعيل دورها.

- على الصعيد المؤسسي هناك مؤسسات اقراض متخصصة يبلغ عددها 13 مؤسسة وبرنامج تعمل من خلال شبكة من الفروع عددها 25 فرعاً منتشرة في مختلف المناطق الفلسطينية (سلطة النقد 2013). هذا بالإضافة إلى مؤسسات دولية ومحلية غير ربحية تعمل في هذا المجال مثل دائرة الاقراض 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 اعمال المؤتمر المصرفي الفلسطيني الدولي 2012 الذي عقد في اريحا بتاريخ 4/2/2013 وتتمحور مهام اللجنة حول بناء القدرات وتأهيل المشاريع لتسهيل وصولها لمصادر التمويل وتفعيل دور اتحاد الغرف التجارية ومؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات المالية المصرفية باعتبارها مصادر التمويل للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- قررت سلطة النقد اعفاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة من شرط تسديد الدفعة النقدية المقدمة والبالغة 15% لإعادة جدولة القروض المتعثرة.
- وفي هذا الإطار 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 ومحدثة عن المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما يخدم المشاريع الجديدة المقترضة من خلال تسهيل عمليات الاقراض 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- الرؤى والمقترحات:

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

ب- تعزيز جهود سلطة النقد في حل مشكلة انخفاض مستويات التمويل بالإسراع أولا بإنشاء صندوق ضمان قروض المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ودعم المشاريع الصغيرة بالتقنيات والخبرات حتى تكون جاهزة للحصول على التمويل، فالمصارف تشكو مثلا 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 ايضا.

ج- الاهتمام بإنشاء حاضنات الاعمال ومسرعات نمو الاعمال، وكلتاهما تقدم خدمات لمساعدة اصحاب المشاريع من خلال دعم المشاريع المبتدئة، وهذه المساعدة قد تقدم بأساليب مختلفة من التمويل المالي والنصح والإرشاد والتوجيه من قبل الخبراء. ان مسرعات نمو الاعمال

تساعد من خلال برنامج محدد، على التحفيز خلال فترة محددة، عادة تتراوح بين ثلاثة أشهر وسنة.

ث- هناك حاجة ماسة للتركيز على الأنشطة ذات الاستخدام الكثيف للعمالة التي تتمتع بفرص تصديرية وذلك بالنظر الى دورها الهام في مواجهة مشاكل البطالة والفقر. وفي ذات الوقت يصبح مطلباً ضرورياً تعزيز قدرة هذه المشاريع، وخاصة الصناعية منها على مواءمة التقنيات المستوردة مع الاحتياجات المحلية واستيعاب تقنيات أكثر تعقيداً من خلال تطوير المنتج. وتشير دراسة الاونكتاد المذكورة انفاً، الى 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 او البلديات (المحليات). وتنفيذ عملية مؤقتة (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 الاطر والمؤسسات القائمة والصناديق التمويلية المذكورة بالإضافة الى الحكومة من خلال سياساتها الداعمة والمشجعة وقوانينها وتشريعاتها المنظمة والحامية، ناهيك عن دور المؤسسات الدولية المانحة ومؤسسات المجتمع المدني كل حسب تخصصه.

القسم الرابع: بطالة الشباب في الأردن ودور المشاريع الصغيرة في معالجتها:

أولاً: بطالة الشباب في الأردن: الواقع الحالي والنظرة المستقبلية

ان مؤشر معدل بطالة الشباب يعتبر وفقاً لمنظمة العمل الدولية من أفضل المؤشرات المتوفرة لقياس حجم ظاهرة البطالة في اوساط

الشباب، على الرغم من انه لا يحيط بكافة التعقيدات المرتبطة بهذه الظاهرة. وترجع أهميته في أنه يقدم أفضل صورة ممكنة عن مدى الاستفادة من الموارد البشرية في فئة الشباب.

الجدول رقم (5) البطالة، إجمالي الشباب (%) من إجمالي القوى العاملة من الشريحة العمرية 15-24 عاماً

السنة	معدل بطالة الشباب	معدل البطالة الكلي	السنة	معدل بطالة الشباب	معدل البطالة الكلي
2000	30	14	2011	30	13
2001	31	15	2012	29	12
2002	33	15	2013	30	13
2003	31	15	2014	28	12
2004	32	15	2015	31	13
2005	32	15	2016	36	15
2006	31	14	2017	36	16
2007	29	13	2018	37	16
2008	29	13	2019	37	17
2009	29	13	2020		19
2010	29	13	--		

المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي

نلاحظ أن معدل بطالة الشباب في الأردن ليس ببعيد عن معدل بطالة الشباب في فلسطين، حيث في العام 2019، بلغ هذا المعدل 40% في فلسطين، بينما بلغ في الأردن 37%، لكن معدل البطالة بشكل عام بلغ في الأردن 19% عام 2020، حيث ارتفع 2% عن عام 2019 وذلك بسبب جائحة كورونا، وكذلك ارتفاع معدل البطالة بين الشباب في الأردن نمت في العشر سنوات الأخير تقريباً 10% ليصل إلى 37% عام 2019 بالمقارنة مع 2010 حيث وصل إلى 29%.

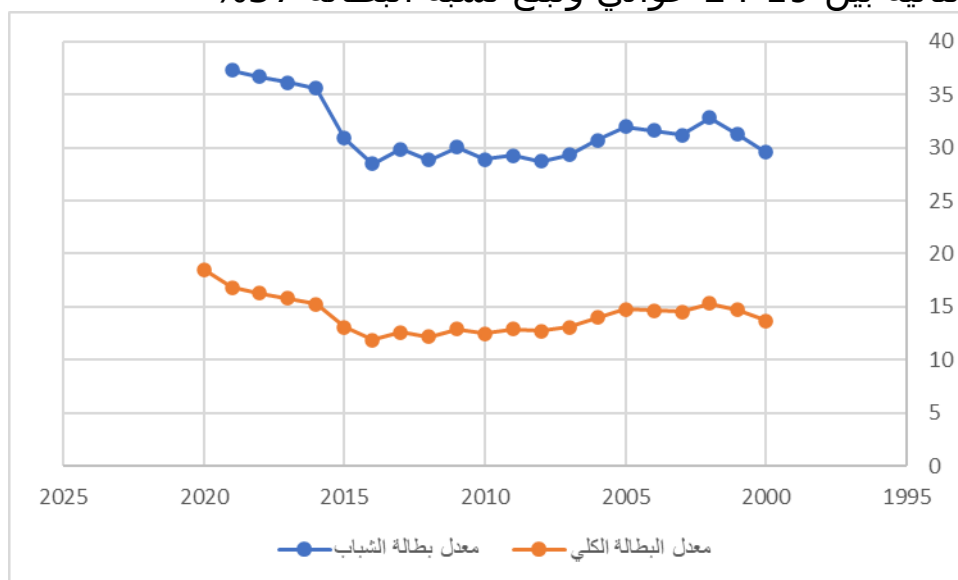
ما زالت المملكة تواجه أكبر هواجسها: بطالة مرتفعة، وجيوش من المتعطلين المحبطين، ونمو اقتصادي متواضع، إذ تعاني من ارتفاع كبير في معدلات البطالة وصلت إلى 18.6% إلى جانب ارتفاع التضخم الاقتصادي، بنسبة 3.7% نتيجة فرض ضرائب على سلع أساسية، أبرزها المحروقات، وارتفاع مديونية المملكة في نهاية تموز/ يوليو 2018 حوالي 39 مليار دولار أو ما نسبته 96.4% من الناتج المحلي.

وشكل ذلك هاجساً للملك عبد الله الثاني نفسه الذي، قال لصحيفة "نيويورك تايمز" الأميركية في آذار/مارس، أنه يبقى مستيقظاً طوال الليل وهو يفكر بمشكلة البطالة بين صفوف الشباب الأردني.

وزادت الأوضاع الاقتصادي سوء بعد أن توغلت الحكومات الأردنية في برامج "التصحيح الاقتصادي" التي وضعها صندوق النقد الدولي منذ 1989 بعد أزمة اقتصادية خانقة، شكلت هذا البرنامج جوهر السياسات الاقتصادية للحكومات الأردنية المتعاقبة التي طبقت شروط الصندوق للحصول على قروض ميسرة، وقامت الحكومات طيلة هذه السنوات برفع أسعار ورسوم سلع أساسية، وفرضت عدداً كبيراً من الضرائب، وخصصت

مؤسسات في القطاع العام، الأمر الذي اعتبره الأردنيون "سياسة جباية وافقار".

وحسب مدير مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، أحمد عوض، ففي المملكة فئتان من الشباب؛ الفئة الأولى بين سن 16 إلى 18 غير الجالسين على مقاعد الدراسة، وتبلغ نسبة البطالة بينهم 45%، والفئة الثانية بين 19-24 حوالي وتبلغ نسبة البطالة 37%

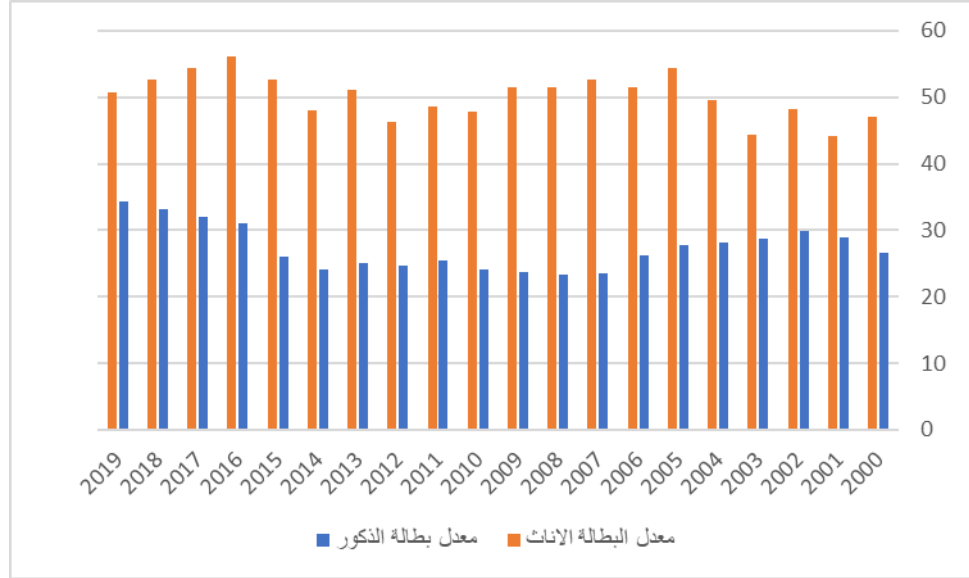


الشكل رقم (3) تطور معدلات بطالة الشباب في الاردن

الجدول رقم (6) معدل بطالة الشباب (%) من الذكور والاناث في القوى العاملة من الشريحة العمرية 15-24 عاماً

السنة	معدل بطالة الذكور	معدل البطالة الاناث	السنة	معدل بطالة الذكور	معدل البطالة الاناث
2000	27	47	2011	26	49
2001	29	44	2012	25	46
2002	30	48	2013	25	51
2003	29	44	2014	24	48
2004	28	49	2015	26	53
2005	28	54	2016	31	56
2006	26	52	2017	32	54
2007	23	53	2018	33	53
2008	23	52	2019	34	51
2009	24	51	2020		
2010	24	48	--		

المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي



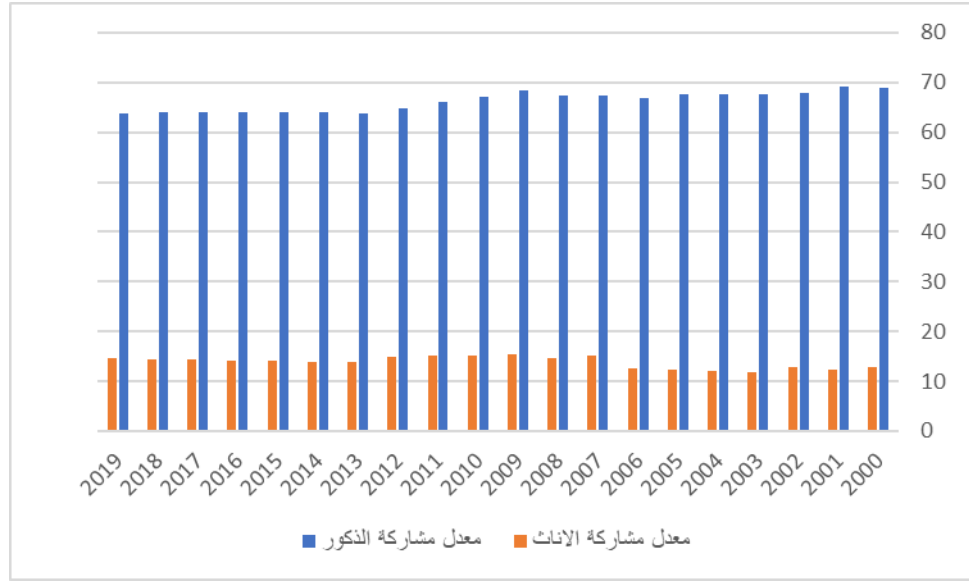
الشكل رقم (4) تطور معدلات بطالة الشباب في الأردن
نلاحظ التفاوت المتوقع في معدلات البطالة بين الذكور والإناث في الأردن، حيث نلاحظ أن معدل بطالة الإناث في الفئة العمرية من 15-24 عام لم ينخفض عن 40% منذ عشرين عاماً، ولو تمت المقارنة مع فلسطين، سنجد فروقات في معدلات البطالة بين الذكور والإناث، بين الدولتين، حيث وصل معدل البطالة للذكور للعام 2019 في فلسطين 43.7%، بينما بلغ في الأردن 34%، كذلك الإناث في العام ذاته بلغ في الأردن 51% أما فلسطين 67.1%.

رغم هذه الفروقات إلا أن الدول العربية مازالت تعاني من فجوات سلبية دائماً في معدلات البطالة أو المشاركة في القوى العاملة في هذه الفئة العمرية المهمة للاقتصاد العربي حيث ترتفع الإنتاجية وتزد الدخل والإنتاج وتخفض من معدلات الفقر، في حالة الاهتمام بهذه الفئة.

الجدول رقم (7) معدل المشاركة في القوى العاملة، الإناث، الذكور (%) من عدد السكان فوق سن 15 عاماً

السنة	معدل مشاركة الذكور	معدل مشاركة الإناث	السنة	معدل مشاركة الذكور	معدل مشاركة الإناث
2000	69	13	2011	66	15
2001	69	12	2012	65	15
2002	68	13	2013	64	14
2003	68	12	2014	64	14
2004	68	12	2015	64	14
2005	68	12	2016	64	14
2006	67	13	2017	64	14
2007	67	15	2018	64	14
2008	67	15	2019	64	15
2009	68	15	2020		
2010	67	15	--		

المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي



الشكل رقم (4) معدل المشاركة في القوى العاملة، الإناث، الذكور (%) من عدد السكان فوق سن 15 عاماً

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (7)، والشكل رقم (4) أن هناك فجوات واضحة بين معدل مشاركة الذكور ومعدل مشاركة الإناث في الأردن، فخلال العشريون عاماً الماضية بلغت مشاركة الذكور من القوى العاملة في المتوسط ما يقارب 64%، فيما بلغت نسبة مشاركة الإناث خلال العشريون عاماً الماضية في المتوسط بنسبة 13.8% من إجمالي القوى العاملة.
- إذن نلاحظ أن معظم الدول العربية تعاني من هذا المرض، ألا وهو بطالة الشباب، وهو في الحقيقة هاجس يؤرق جميع المسؤولين والرؤساء للدول العربية، لما يشكل من قطاع مهم من قطاعات السكان.
- لذلك تفكر الدول العربية جدياً في المشاريع الصغيرة، كونها أحد الحلول المستطاع توفيرها في الوقت الحالي، كمعالجة لمشكلة بطالة الشباب في الوطن العربي.

ثانياً: بطالة الشباب في الأردن: المشاريع الصغيرة في الأردن:

تعتمد مختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بقطاع المشروعات متناهية الصغر، والصغيرة والمتوسطة تعريفات متعددة لهذا القطاع، كما تستخدم معايير مختلفة لتصنيف المشروعات حسب الحجم. (مقابلة، 2019).

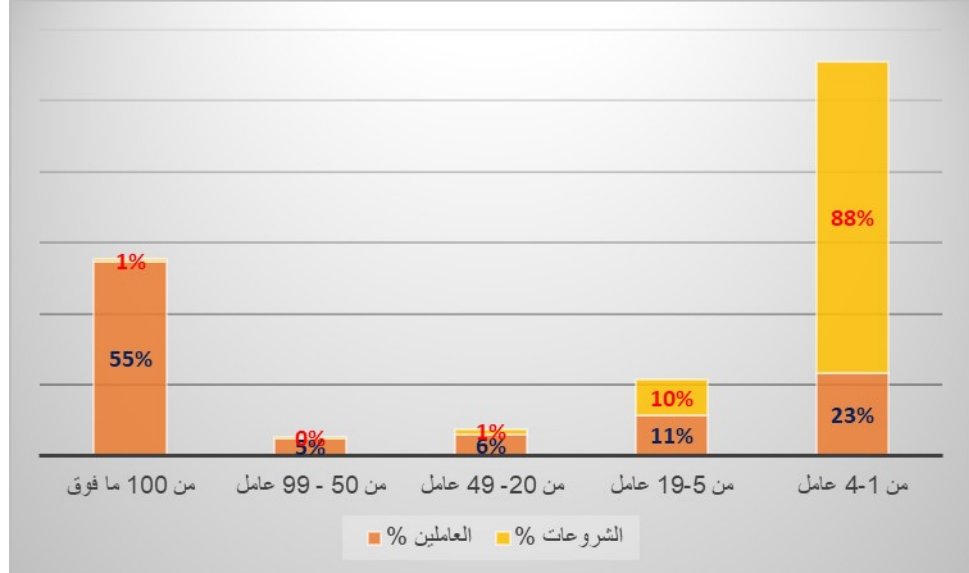
إن البيانات التي توفرها دائرة الإحصاءات العامة (مسح الاستخدام، 2018) حول قطاع المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، تأتي وفقاً لتعريف هذه المشاريع المعتمد، حالياً من قبل دائرة الإحصاءات العامة، والذي يقسمها إلى مشاريع من (1-4 عمال)، ومن (5-19 عامل)، ومن (20-49 عامل)، ومن (50-99 عامل)، وأخيراً من 100 وما فوق.

الجدول رقم (8) أعداد العاملين والمنشآت حسب النشاط الاقتصادي وفئة حجم العمالة لعام 2018 للقطاعين العام والخاص

الحجم	العاملين		المشروعات	
	العدد	%	العدد	%

من 4-1 عامل	278336	23%	148905	88%
من 19-5 عامل	137048	11%	16663	10%
من 20-49 عامل	71302	6%	2422	1%
من 50 - 99 عامل	57580	5%	826	0.45%
من 100 ما فوق	652985	55%	1204	1%

المصدر: مسح الاستخدام، دائرة الإحصاءات العامة المملكة الأردنية الهاشمية الأردنية، 2018



شكل رقم (5) أعداد العاملين والمنشآت حسب النشاط الاقتصادي وفئة حجم العمالة لعام 2018 للقطاعين العام والخاص

- وفقاً لدائرة الإحصاءات العامة في المملكة الأردنية الهاشمية، فقد بلغ عدد العاملين في النشاط الاقتصادي للقطاعين العام والخاص عام 2018، بلغ 1197252 عامل، بينما بلغت عدد المنشآت المشغلة لهؤلاء العاملين لنفس العام فقد بلغت 170019 منشأة.
- من خلال الجدول رقم (7) والشكل رقم (5) نلاحظ أن حال المملكة لا يختلف كثيراً عن حال فلسطين فقد بلغت نسبة المشاريع لعام 2018 المشغلة من 4-1 عمال 23% من إجمالي عدد العاملين، كذلك فإن عدد المنشآت التي تشغل هذه الفئة في الأردن لنفس العام 88%، أي أننا نستطيع القول، بأن غالبية المنشآت العاملة في المملكة هي مشاريع متناهية الصغر.
- إن عدم وجود تعريف وطني موحد للمشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة يقلل من فرص التنسيق بين الجهات الراعية والداعمة والممولة لهذه المشروعات، ويؤثر في مستوى الكفاءة في التعامل معها، كما يزيد من الصعوبات المتعلقة بتوفير بيانات ومعلومات حيث أن دائرة الإحصاءات العامة لا تستطيع توفير قواعد بيانات تلائم التعريفات المستخدمة في مختلف الجهات (وعدد 6 على الأقل) وذلك لأسباب مالية وأخرى فنية، لذلك نرى غالبية الدول المتقدمة بدأت بتنظيم القطاع مبكراً من خلال وضع تعريفات وطنية موحدة تسهل عملية قياس حجم القطاع ودوره التنموي وخصائصه، كما تساعد في تحديد معوقات نموه وتطوره، وتزيد من مستوى التنسيق والتشبيك بين مختلف

الأطراف الداعمة والممولة الحكومية وغير الحكومية (مقابلة، 2019).

- ارتفاع حدة المنافسة في السوقين المحلي والدولي، خاصة في ظل الانفتاح الاقتصادي الذي تنص عليه منظمة التجارة العالمية بما فيه التحرير التدريجي للرسوم الجمركية، ومنع مختلف أنواع الحماية التي كانت تتمتع بها هذه المشاريع، مما أدى إلى تقليل فرص نموها وإلى بقائها دون مستوى الطموح المنشود.
- وضع استراتيجية وطنية شاملة، عبر أعمال شراكة حقيقية بين القطاعين العام والخاص، تتضمن تنفيذ إصلاحات اقتصادية واسعة لإيجاد اقتصاد يحقق نمواً فاعلاً، ويتم توجيهه لتوليد فرص عمل ذات نوعية مناسبة للأردنيين، وخلق مخرجات تعليمية وتدريبية متطورة توفر قوى عاملة ماهرة ومؤهلة في تخصصات تتناسب مع احتياجات سوق العمل، وصوغ التشريعات الكفيلة بحماية حقوق العاملين، والتركيز على المبادرات التي تحد من البطالة وتنظم سوق العمل لاستيعاب الداخلين الجدد.
- إيجاد قانون موحد للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، يحدد الجهة المخولة برعاية مصالحها ويضع الأطر العامة لها ويراعي شمولية هذا القطاع ومن ثم تصنيفه.
- تنظيم سوق العمل وإجراءات العمالة الوافدة بما يضمن استبدال العمالة الوافدة بالعمالة المحلية، من خلال حوافز تقدم لأصحاب العمل ممن يحققون نسبة عالية من العمالة الوطنية (حوافز ضريبية).
- ضرورة إعادة النظر بالمنهج التعليمية والتدريبية التي تنمي روح الريادة والابتكار.

القسم الخامس: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

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 فلسطين (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 28.2%، 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. إن ارتفاع معدلات بطالة الشباب، تعتبر أبرز تشوهات سوق العمل وهي الأعلى عالمياً وإقليمياً، إذ وصلت إلى 44.6% عام 2019، وهي أعلى من مستواها بين البالغين بحوالي 18.5 نقطة مئوية.

5. تعتبر مستويات البطالة المرتفعة بين الشباب من أهم خصائص بطالة الشباب حيث تصل الى 73% عام 2020، وهي في المتوسط لم تنخفض عن 62.3% خلال السنوات السبع الأخيرة.
6. تزايد معدلات البطالة بين الخريجين من الشباب فقد وصلت الى 53%، ورغم انها اعلى من معدل بطالة البالغين الا انها أقل من مستوى بطالة الشباب.
7. تختلف معدلات البطالة بين الخريجين حسب الجنس والتخصص والفترة الزمنية، فهي تصل بين الخريجات الى 75%، وهي الاعلى بين الخريجين الذين يحملون تخصص علوم تربوية واعداد معلمين 70.2%.
8. من أبرز خصائص بطالة الشباب طول فترة التعطل والتي تصل الى 19.3 شهرا بين الاناث والى 11.5 شهرا بين الذكور. بينما تبلغ في الضفة الغربية 5.5 شهر فقط.
9. ان غالبية المشاريع في فلسطين هي مشاريع صغيرة ومتوسطة. فقد بلغت نسبة المشاريع التي تشغل 19 عامل فأقل 98.8%، وهي في معظمها صغيرة جدا وتشغل اربعة عمال فأقل بنسبة 89.7%. ومعظمها عائلي وغير رسمي.
10. بلغ حجم تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة في القطاع عام 2018 حوالي 1.5 مليار دولار، وهو يمثل 11% فقط من اجمالي تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة في فلسطين، الذي يمثل بدوره 11.7% من اجمالي قيمة التسهيلات الائتمانية.
11. لم تستطع هذه المشاريع استيعاب اعداد العاملين المتزايدة في سوق العمل، حيث بلغت الفجوة بين تزايد العاملين في المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتزايد اعداد العاملين في سوق العمل حوالي 36 ألف عامل، لذلك زادت معدلات البطالة بين الشباب من 29% عام 2007 الى 42% عام 2019.
12. تمثل المعوقات التي تعانيها المشاريع الصغيرة والمتوسطة على صعيد التمويل ونقص الخبرات والمهارات وانخفاض الانتاجية وغيرها، الاسباب 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 الامكانيات التي يمكن ان يبنى عليها مثل انشاء الصناديق التمويلية المتخصصة، واجراءات سلطة النقد الداعمة. ومن الممكن تعزيز ذلك وتطويره في إطار استراتيجية قطاعية تهدف الى النهوض بدور المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال التغلب على مشكلاتها وتحسين ادائها.

ثانياً: التوصيات

- 1- رغم صعوبة الظروف السياسية التي يعيشها الشعب الفلسطيني، الا ان على الحكومة وكافة مؤسسات الدولة ان تبذل جهودا حقيقية لحل

مشكلات الشباب على كافة الاصعدة وخاصة في مجال التعليم وسوق العمل. مطلوب سياسات داعمة للشباب، خاصة في المجالات الاقتصادية والاستثمارية. وهو ذات الدور المطلوب من الحكومة ايضا 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.

2- دعم وتطوير ثقافة ومهارات الريادة بين الشباب. ان استقرار ثقافة العمل الريادي في نفوس وعقول الشباب وأسرهم يمثل رصيذا هاما في تطوير التفكير الخلاق وإدارة المخاطر والتعامل الواعي مع الافكار الاستثمارية والفرص المتاحة. ويحتاج هذا التوجه الى تدخلات واسعة في مناهج التعليم وإصلاح نظامه وخاصة التعليم والتدريب المهني والتقني، وتصنيف المهن وتنظيمها لخريجي المدارس ومراكز التدريب المهنية، وتطوير مهاراتهم الادارية والريادية لتمكينهم من انشاء مشروعاتهم الخاصة.

3- من الاهمية بمكان ان يركز اصحاب المشاريع جهدهم الرئيسي على العمل على تطوير قدرات مشاريعهم في مجالات الانتاج، وضبط الجودة، وقدرات ومهارات العاملين فيها، والسعي لخلق علاقات وثيقة مع بعض المشاريع والشركات الخارجية من خلال التحالف للحصول على تراخيص الانتاج، اتسويق وغيرها. وهذه الجهود تحتاج بالطبع الى دعم المؤسسات الحكومية والاهلية والمانحة كل حسب تخصصه.

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

5- تطوير مهارات ومهام وصلاحيات الغرف التجارية والصناعية والاتحادات الصناعية والتخصصية، بحيث تستطيع ممارسة دور أكبر وأكثر فاعلية في دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتقديم الدعم اللازم لها، ومساعدتها في حل مشكلاتها، وتزويدها بحاجاتها من المعلومات والخبرات والاستشارات.

6- تعظيم مشاركة المرأة في هذه المشاريع بتسهيل التمويل وتنفيذ برامج تدريب، وندوات حول الفرص الاستثمارية المتاحة لها، مع التركيز على صناديق خاصة بدعم المرأة.

7- تنسيق الجهود بين كافة الجهات المقدمة للخدمات والتسهيلات للمشاريع الصغيرة والمتوسطة من أجل تجنب التداخل والتعارض في الصلاحيات، الامر الذي يزيد من فعالية خدماتها جميعا.

8- محاولة التشبيك بين الجهات الحكومية من الأردن وفلسطين للاستفادة من افضل التجارب الموجودة بين البلدين في مجال المشاريع الصغيرة، والخروج بآليات وسياسات تطبيقية للبدء فيها من اجل النهوض في المشاريع الصغيرة.

القسم السادس: المراجع

- 1- أحمد، مسعود، 2012، بطالة الشباب في الشرق الاوسط وشمال افريقيا، كيف يحول العبء الى ثروة؟ الموقع الالكتروني لمدونة صندوق الدولي.
- 2- الاسكوا، 2000، الاثر الاجتماعي لإعادة الهيكلة مع تركيز خاص على البطالة، الامم المتحدة. ص 12
- 3- الاسكوا، 2017، تعزيز القدرة التنافسية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة وخدمات البنية الاساسية الامم المتحدة، ص 7.
- 4- بازكوتشي ، فالتينا ومريان ، نادر ، انتقال الشباب في الاردن الى سوق العمل ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، 2014.
- 5- البنك الدولي ، 2007 ، الطريق غير المسلولك ؛ اصلاح التعليم في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا ، ملخص تنفيذي ، واشنطن ، ص 20.
- 6- البنك الدولي ، قاعدة البيانات ، الموقع الالكتروني www.data.albankaldawli.org
- 7- البنك الدولي ، 2012 ، الضفة الغربية وقطاع غزة ، اتجاهات اسوق العمل ، النمو والبطالة ، الموقع الالكتروني للبنك الدولي.
- 8- البنك الدولي ، 2012 ، نحو استدامة اقتصادية لدولة فلسطين مستقبلية ؛ نيسان 2012 ، الموقع الالكتروني للبنك الدولي www.worldbank.org/we
- 9- البنك الدولي 2013 ، ممارسة أنشطة الاعمال 2014 ، واشنطن ، ص 24.
- 10- الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، 2015 ب، أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2018. رام الله- فلسطين.
- 11- الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني ، 2019 كتاب فلسطين الاحصائي السنوي 2019 رقم "15" رام الله ، فلسطين.
- 12- الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني ، مسح القوى العاملة ، سنوات مختلفة للفترة (2000-2020).
- 13- الجهاز المركزي للاحصاء ومنظمة العمل الدولية ، 2018 ، مسح انتقال الشباب من الدراسة الى العمل ، 2018 ، رام الله ، فلسطين.

- 14- الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني ، مسح القوى العاملة الفلسطينية : التقرير السنوي : 2019 ، رام الله ، فلسطين.
- 15- الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني ، 2018 ، تعداد المنشآت 2017 ، النتائج النهائية ، رام الله ، فلسطين.
- 16- سلطة النقد الفلسطينية ، 2019 ، تقرير الاستقرار المالي لعام 2018 ، تموز رام الله ، فلسطين ص 26.
- 17- سلطة النقد ، 2018 ، بيانات غير منشورة ، حصل عليها الباحث من قسم الابحاث بسلطة النقد
- 18- الصلح ، كاميليا ، 2001 ، جدوى وآليات عمل مرافق تمويل القروض الصغرى في بلدان عربية مختارة ، الاسكوا ، نيويورك ، الامم المتحدة ، ص2.
- 19- الطلافحة ، حسين ، 2012 حول حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية ، سلسلة الخبراء ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، ص 11.
- 20- عطيان ، نصر والحاج علي ، سارة ، 2001 ، مشاكل المنشآت الصغيرة جدا والصغيرة والمتوسطة في فلسطين ماس ، رام الله ، ص.أ
- 21- دائرة الإحصاءات العامة- المملكة الأردنية الهاشمية - مسح الاستخدام، 2019
- 22- مقابلة، إيهاب، 2019 حول دراسة تحليلية لسياسات وآليات تنمية قطاع والصغيرة والمتوسطة: حالة المملكة الأردنية الهاشمية سلسلة دراسات تنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
- 23- منظمة العمل الدولية ، 2005 ، الشباب : سبل الوصول الى العمل اللائق ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، 6.
- 24- منظمة العمل الدولية ، 2018 ، خيارات نحو تنمية بديلة ، المكتب الاقليمي للدول العربية ، بيروت.
- 25- منظمة العمل الدولية ، 2019 بطاقة الشباب وسياسات التشغيل ، جنيف ، مكتب العمل الدولي.
- 26- هلال ، جميل وآخرون ، 2008 ، العمل غير المحمي في الضفة الغربية و قطاع غزة ، منظمة العمل الدولية المكتب الاقليمي للدول العربية ، حزيران 2008 ، بيروت ص11.
- 27- وزارة التربية والتعليم العالي ، 2015 ، الدليل الاحصائي السنوي 2014/2015 لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية ، رام الله ، فلسطين.
- 28- UN 1992 , statistical charts and indicators on the situation of youth , 1970-1990 , new york.
- 29- ILO , 2002 , youth and work : global trends , Geneva.
- 30- Brewer , 2004 , youth at risk : the role of skills developments in facilitating the transition to work , skills working paper No.19 (Geneva , ILO , 2004).

ILO Monitor, 2020, COVID-19 and the world of work.
Fourth edition Updated estimates and analysis.
-UNCTAD 2004 Palestinian small and medium sized
enterprises new york and Geneva , 2004.