

ريادة الأعمال في فلسطين : الخصائص والتحديات

ورقة عمل مقدمة لمؤتمر " الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول " كلية التجارة-
الجامعة الإسلامية غزة: 24- 25 ابريل 2021

د. مازن العجلة

باحث اقتصادي بمركز التخطيط

محاضر غير متفرغ بجامعة الأزهر

د.سمير أبو مدللة

رئيس قسم الاقتصاد

جامعة الأزهر

مقدمة :

الحديث عن دور الشباب في التنمية يواجه تحدياً رئيسياً وهو ارتفاع معدل البطالة بين الشباب فضلاً عن ارتفاع معدلها العام . حيث بلغت نسبة البطالة بين الشباب في الفئة العمرية (15-29) 39% بناء على مسح الربع الرابع للقياس العام 2011، الأمر الذي يعني فوراً أن هذه النسبة الكبيرة من الشباب لا تمارس دورها في عملية التنمية مضطرة ومكرهة بسبب عدم توفر فرص عمل رغم الرغبة والبحث عن العمل. داخل هذا العنوان هناك تفاصيل مثيرة حول نسب البطالة بين الإناث مقارنة بالرجال ، وحول نسب البطالة بين حملة المؤهلات ، إضافة للفروق الشاسعة بين المشاركة الاقتصادية بين الرجل والمرأة .

تؤكد أدبيات الموضوع أن العمل الريادي يشكل أحد الحلول الممكنة والناجحة لتجاوز مشكلة البطالة خاصة في أوساط الشباب ، والعمل الريادي هنا يتعلق بالاستعداد لقبول المخاطرة غير المضمونة من خلال تبني أفكار جديدة يمكن تطبيقها من خلال المشاريع 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 ومتشابكة، 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.

تهدف هذه الورقة لتحليل واقع العمل الريادي الفلسطيني للوقوف على أهم التحديات الماثلة أمام تطوره، فتشخيص المشكلة الخطوة الأولى لوضع حلولاً مناسبة وفاعلة.

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 مقال ثم تحول المعنى في التسعينيات إلى ريادة¹.

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 ونتائجه².

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 خلاق" (Creative Destruction) فالمبادر يجري انتلافات جديدة ، مما يساعد في جعل الصناعات القديمة بالية ويتم تدمير الطرق الراسخة للقيام بالأعمال بفعل استحداث طرق جديدة أفضل للقيام بها³. 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 هي⁴ :

- 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 5.

عربياً ، عرف مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني الريادة بأنها " استثمار الفرد لما يتوفر لديه من مهارات وقدرات تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة وادارتها ومواصلة تطويرها " ، وعرف الريادي على أنه " شخص لديه القدرة على تحقيق شيء ما من لا شيء ويقوم بمبادرات مدروسة تتم عن بعد نظر"6.

خلال الأعوام القليلة الماضية حدثت تطورات مهمة على صعيد مفهوم ريادة الأعمال ، وقد جاءت هذه التطورات بعد المبادرة بإنشاء مرصد الريادة العالمي (GEM-Global Entrepreneurship monitor) 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 والرفاه7. وبناءً عليه يقوم مرصد الريادة العالمي بصياغة مفهوم ريادة الأعمال على أنه عملية تدرس على ثلاث مراحل رئيسية من التنمية8:

- أ- 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 .

* 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 جهدا سنويا، 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

ب- 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 .

ج- 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 وتشغياً ذاتياً ، بغض النظر عن الصياغات والتوسعات الأخرى .

الفرق بين ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة :

رغم التقارب الذي قد يظهر بين المفهومين ، إلا أن هناك فرقاً بينهما ، إذ تتميز ريادة الأعمال بأربعة صفات أساسية⁹:

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 بينها 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 مربحة 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 الريح ، وأن رواد الأعمال قادرين 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 الاقتصادي¹⁰. 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 والتنمية الاقتصادية " ¹¹. 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 الريادين 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 ونصيياً في المستقبل " ¹² وهذا يعني أن دخول الريادين وخروجهم من السوق وإلبيها ، يساعد في إعادة توزيع الثروات

بشكل أكثر عدالة وفعالية ومن ثم يقلل الفجوة من الدخل وينعكس ذلك إيجابياً على تجانس المجتمع وسلامته. 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 الدخل توجيهاً لعدالة أفضل .

2. واقع الشباب في الأراضي الفلسطينية :

يستعرض هذا القسم واقع الشباب في الأراضي الفلسطينية من خلال المؤشرات الإحصائية الرئيسية والدراسات ذات العلاقة بالموضوع ، وتتوزع هذه المؤشرات ما بين ديمغرافية وتعليمية ، وسوق العمل ومجتمع المعلومات

2.1. المؤشرات الديمغرافية:

من أبرز المؤشرات الديمغرافية للشعب الفلسطيني أنه شعب فتحي ، حيث تشكل فئة صغار السن والشباب غالبية السكان ، إذ تشير إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء إلى أن فئة الشباب (15 - 24) تشكل 24.4% من مجموع السكان عام 2010¹³، والملاحظ أن هذه الفئة في تزايد مستمر ، إذ بلغت نسبتها عام 2005 حوالي 27%¹⁴، وهي مرشحة للتزايد استناداً إلى معدلات نمو السكان المرتفعة واتساع فئة صغار السن (15 سنة فأقل) والتي تصل إلى نصف عدد السكان .على صعيد النوع الاجتماعي وبناءً على إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء أيضاً ، فإن نصف فئة الشباب تقريباً من الإناث ، وهي نسبة تتسجم مع الوزن النسب للإناث في عدد السكان الكلي .

2.2. المؤشرات التعليمية :

أظهرت نتائج المسوح الديمغرافية التي ينفذها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن معدلات الأمية من الشباب عام 2010 لا تتجاوز 1% مقارنة بنسبة 3.3% عام 1997 ، وهذا الانخفاض في نسب الريادة في معدلات الالتحاق بالتعليم التي ارتفعت بحوالي 45% عما كانت عليه الوضع عام

1997¹⁵. بينما تشير مؤشرات التعليم الجامعي أن عدد الطلاب زاد بنسبة 64% بين عامي 1999 / 2010 والملاحظ أن نسبة الطالبات من مجموع عدد الطلاب الجامعيين كانت 46% عام 1999 ارتفعت إلى 57% عام 2010 ، كذلك زاد عدد الخريجين بنسبة 69% خلال الفترة المذكورة ، وخاصة الخريجات اللاتي ارتفعت نسبتتهن من 43 % إلى 60% من المجموع الكلي للخريجين لنفس السنوات¹⁶.

بلغت نسبة الشباب الذكور الحاصلين على شهادة دبلوم متوسط أو بكالوريوس حسب التخصص لعام 2010 / 2011 وفقاً لما يلي¹⁷ : 25.7% أعمال تجارية وإدارية ، 11.1% هندسة ومهن هندسية ، 9.8% حاسوب ، 9.5% صحة ، 8.8% العلوم الاجتماعية والسلوكية، العلوم الإنسانية 8% . أما الإناث من نفس الفئة العمرية الحاصلات على شهادة دبلوم متوسط أو بكالوريوس فكانت في مجالات الدراسة الآتية : 19.5% علوم إنسانية ، 18% أعمال تجارية وإدارية ، 13.7% علوم تربوية وإعداد معلمين ، 13.1% علوم اجتماعية وسلوكية ، 9% صحة ، 8% الخدمات الشخصية.

3.2. الشباب وسوق العمل

1.3.2 المشاركة الاقتصادية ومعدلات البطالة

تعتبر فئة الشباب من أبرز الفئات النشطة اقتصادياً وهي تضم الداخلين الجدد إلى سوق العمل ، سواء من المؤهلين الجامعيين أو غير المؤهلين ، ومن ثم فهي فئة تتصف بارتفاع نسبة المشاركة وفي نفس الوقت ارتفاع معدلات البطالة. فقد بلغت نسبة المشاركة للشباب الذكور 66.7% و للإناث 14.7% وذلك خلال العام 2011 ، وهي نسب مرتفعة مقارنة بالمعدل العام للمشاركة وهو 41% والذي ينخفض بسبب تدني مشاركة الإناث. هذا في الوقت الذي وصلت فيه معدلات البطالة لنفس الفترة 21% للذكور 27.3% للإناث¹⁸. من الواضح أن هذه الفئة تتمتع باستعداد عالي للمشاركة في النشاطات الاقتصادية ، ولكنها تعاني في نفس الوقت من عدم توفر فرص عمل كافية ، فبناء على المؤشرات السابقة نجد أن واحد من كل ثلاثة من الشباب الملتحقين بالقوى العاملة لا يجيد عملاً ، وهذه المشكلة تمثل معاناة في بداية حياة الشباب المهنية رغم تمتعهم بمؤهلات علمية عالية نسبياً

،ويمكن تصنيفهم من الأيدي العاملة الماهرة . وهذا يشير إلى وجود فجوة واسعة بين مخرجات التعليم ومتطلبات العمل ، وتؤكد الإحصاءات هذا الواقع إذ بلغ معدل البطالة بين الأفراد 20 - 29 سنة عام 2010 الذين حصلوا على مؤهل دبلوم متوسط أو بكالوريوس 44.6% بواقع 35.7% في الضفة الغربية و 57.7% في قطاع غزة. من الواضح أن هذه الفئة العمرية في قطاع غزة تعاني من ارتفاع معدلات البطالة من الخريجين وقد بلغت أعلاها حسب التخصص وفقاً لما يلي¹⁹:

العلوم التربوية 75.1% ، العلوم الاجتماعية والسلوكية 68.4% ، الصحافة والإعلام 60.5% ، الأعمال التجارية والإدارية 57.3% ، العلوم الإنسانية 55.9% بينما كان أعلى معدل بطالة في الضفة الغربية في التخصصات الآتية: علوم تربوية 53.3% ، علوم إنسانية 46.2% علوم طبية 55.5% ، الحاسوب 36.7% ، الرياضيات والإحصاء ، 36.1%.

2.3.2 الأنشطة الاقتصادية والمهن :

يتركز معظم الشباب العاملين من الفئة العمرية (15-25) في قطاع الخدمات وبنسبة 56.5% (يشمل قطاع الخدمات التجارة والمطاعم والفنادق والنقل والتخزين والخدمات الأخرى)، بينما بلغت نسبتهم في قطاع الصناعة التحويلية والمحاجر 16.2% ، التشييد والبناء 14% الزراعة 13.2% . على صعيد التصنيف المهني يتركز الشباب لنفس الفئة العمرية في مهن بعينها حيث أن 23.2% منهم يعملون في الخدمات وباعة في الأسواق ، يليهم العاملون في المهن الأولية 14.8% . ثم العاملون في الحرف وما يشابهها من المهن بنسبة 18.9%²⁰ .

4.2. الشباب ومجتمع المعلومات :

يعتبر قطاع تكنولوجيا المعلومات من أبرز القطاعات الواعدة لزيادة أعداد الشباب الرياديين. حيث تتوفر فرص عديدة ومميزة تتلاءم مع اعتبارات الريادة وخصائصها. من الواضح أن الشباب في الأراضي الفلسطينية يتجاوبون بشكل واضح مع أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إذا ارتفعت نسبة من يستخدمون الحاسوب من 47.6% علم 2004 إلى 88% عام 2009 (منها 91% ذكور ، 85% إناث) ، بينما بلغت نسبة الشباب الذين

يستخدمون الإنترنت 47%²¹، ورغم أهمية هذه النسبة إلا أنها تعتبر منخفضة نسبياً ، وقد يرجع ذلك إلى أن نسبة الأسر الفلسطينية التي تمتلك حاسوب تصل إلى 51% ، أي أن نصف الأسر الفلسطينية ليس لديها حاسوب ، وهؤلاء الذين يملكون جهاز حاسوب تتوفر لدى 30.4% منهم خدمات الإنترنت .

وتشير بيانات مسح جديد أجراه منتدى شارك في آذار 2011 إلى أن الإنترنت يمثل المصدر الرئيسي لمتابعة الأخبار لدى الشباب المبحوثين وهو مصدر معلوماتهم الرئيسي ، والجدول التالي يوضح النتائج الرئيسية لهذا المسح .

جدول رقم (1) الشباب وتكنولوجيا المعلومات 2011 (نسب مئوية)

البند	ذكور	إناث
المصدر الرئيسي للمعلومات		
الإنترنت	49%	40%
شبكات التواصل الاجتماعي	3%	5%
القنوات الفضائية	30%	32%
التلفاز والراديو المحلي	9%	16%
أخرى	8%	8%
متابعة الأخبار على الإنترنت		
نعم دائماً	43%	26%
أحياناً	36%	44%
لا أتابع	21%	29%
استخدام شبكات في التواصل الاجتماعي		
نعم دائماً	45%	34%
أحياناً	21%	21%
لا أستخدم	34%	44%

		سبب استخدام شبكات التواصل الاجتماعي
	%12	التسلية
%18	%14	الحصول على المعلومات
%14	%6	الأخبار
%6	%49	التواصل مع الأصدقاء
%47	%18	أخرى
%15		

المصدر : منتدى شارك للشباب ، تقرير مرحلي ، رياح التغيير هل ستدك جدران القهر؟ (رام الله : منتدى شارك الشبابي ، 2011) ص 14 - 19

5.2. الشباب واستخدام الوقت:

يعالج هذا البند كيفية استخدام الشباب للوقت، حيث يوضح طبيعة الأنشطة التي يزاولها الأفراد في حياتهم اليومية والتي تتعلق بأنشطة الانتاجية سواء مدفوعة الاجر أو غير مدفوعة الاجر، والاعمال المنزلية وغيرها. وتكمن أهمية ذلك في التعرف على اتجاهات الشباب في استغلال اوقاتهم. تشير البيانات الإحصائية حول الموضوع، أن ساعات اليوم لدى الذكور من الشباب (20-29) توزع على عدة أنشطة وفقاً لما يلي²²: 30% عمل، 1.7% العناية بالأسرة وإدارة المنزل، 1% تعلم، 21.5% وقت فراغ، 42% العناية الشخصية، بينما تتوزع هذه الأنشطة لدى الإناث (20-29) وفقاً لما يلي: 1.6% عمل، 27.2% عناية بالأسرة، 0.83% تعلم، 21.5% وقت فراغ، 43% العناية الشخصية.

واضح أن هناك تقارب بين الإناث والذكور الشباب في الوقت الذي يُقضى في التعلم واستغلال وقت الفراغ، والعناية الشخصية واختلاف في باقي الأنشطة. وحيث أن وقت الفراغ يمثل حوالي 22% من أنشطة اليوم فإن الإحصاءات تطرقت لكيفية استغلال هذا الوقت وتبين أن كلا من الذكور والإناث من فئة الشباب (20-29) يقضون الجزء الأكبر من وقت الفراغ في مشاهدة التلفاز (26.3%، 32.5%) للذكور والإناث على الترتيب. يلي ذلك النشاطات الاجتماعية والثقافية والترفيهية ونسبة 15.2% للذكور، 18.6%

للإناث، التحدث مع الآخرين 17.3% للذكور، 27.1% للإناث. أي أن أكثر من نصف وقت الفراغ الذي يبلغ 22% من أنشطة اليوم يتم استغلاله في مشاهدة التلفاز والعلاقات الاجتماعية والتحدث مع الآخرين، وهي مؤشرات قد تكون سلبية بالنظر إلى طبيعة الفئة ومدى حيويتها ونشاطها.

3. خصائص الرياديين الشباب:

لا تتوفر 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 أن 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 تقيدها في تحليلنا هنا. الملاحظة الثانية أن مسح القوى العاملة والذي سنستخدمه كقاعدة بيانات لتحقيق هدفنا، لا يتضمن كما أشرنا معلومات مباشرة عن الرياديين، ولكن العديد من الدراسات تعتبر أن صاحب العمل، ومن يعمل لحسابه هم أشخاص رياديون²³، لأنهم قاموا بإنشاء مشروع خاص بهم. ومن هذا المنطلق نستعرض فيما يلي الخصائص الرئيسية:

1.3. حجم الرياديين الشباب:

تمثل نسبة صاحب العمل ومن يعمل لحسابه (الرياديين) 26.2% عام 2010 من الأشخاص العاملين، لكن نسبة الرياديين الشباب (15-29) لا يشكلون الا 14% من الشباب العاملين²⁴. وتعطي نتائج مرصد الريادة الفلسطيني بعض التفاصيل فيما يتعلق بنسبة الرياديين الشباب، حيث أظهرت النتائج أن نسبة الرياديين للفئة العمرية (18-29) بلغت 28% من عدد البالغين الرياديين، وحسب مرحلة العمل^(*) فإن 18% من عدد الرياديين في هذه الفئة في المرحلة الأولى، 7% في المرحلة الثالثة، بينما زادت نسبة

(*) 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.

الرياديين للفئة العمرية (25-34) لتصل الى 30% من عدد البالغين الرياديين، 37% للمرحلة الاولى، 27% للمرحلة الثالثة²⁵.

وبناء على النتائج الاخرى لمسح المرصد والخاصة بالفئات العمرية الاخرى نجد ان نسبة الرياديين الشباب أعلى من نظرائهم في الفئات الأخرى الاكبر سناً. لكن هذا المعدل يعتبر الادنى بالنسبة للدول المشاركة في تقرير المرصد (سبع دول عربية من منطقة الشرق الاوسط وافريقيا حسب المرصد*)، لا يتوفر لدينا النسب الخاصة بالرياديين الشباب ولكن مقارنة النسب العامة للرياديين تؤكد هذا التدني، اذ بلغت نسبة الرياديين من المرحلة الاولى في فلسطين 9% من البالغين (18 فأكثر) وتبلغ هذه النسبة في الدول السبع 17.6% حسب نتائج المرصد. 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.

2.3. التوزيع الجغرافي:

نظرا 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 الى 40% من عدد السكان، ولكن يبدو ان الواقع الصعب في القطاع والحصار والانقسام قد عزز هذه النسبة المتدنية. على صعيد التوزيع حسب الحضر والريف، أفادت نتائج مسح المرصد ان المناطق الحضرية استحوذت على 70% من المجموع الكلي، بينما تصل في دول المجموعة الأخرى إلى 42%، وبينت نتائج المسح ان روح المبادرة في المناطق الحضرية اعلى منها في المناطق الريفية، وقد يرجع ذلك الى توفر الإمكانيات وارتفاع نسبة التعليم في المناطق الحضرية بشكل اكبر.

3.3. المستوى التعليمي والتدريب:

يتوزع الرياديين حسب المستوى التعليمي الى خمسة فئات يوضحها الجدول رقم (2) 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

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

الجدول رقم (2) 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 الى العام بأجر او أنهم يعانون من البطالة او الاثنيين معاً. على صعيد التدريب اظهرت نتائج مسح المرصد عدم تلقي التدريب لعدد كبير من الرياديين خاصة في مرحلة المشاريع الجديدة، حيث افاد 4% منهم أنهم تلقوا تدريباً ما أثناء الدراسة، فيما افاد 14% أنهم تلقوا تدريباً بعد الدراسة.

4.3. النوع الاجتماعي:

تشير مؤشرات المشاركة الاقتصادية للمرأة في فلسطين الى تدني كبير لمعدلات مشاركتها في القوى العاملة والتي وصلت عام 2010 الى 15% فقط، وتمثل هذه النسبة ادنى مستوى لمشاركة المرأة مقارنة بالدول العربية، ولعل هذا ينعكس على نسبة الاناث من الرياديين البالغين والتي وصلت الى 3.4%، في المرحلة الاولى بينما كانت لدى الرجال 14%، اما على صعيد نسبة الرياديات في الفئة العمرية 18-24 فقد وصلت الى 26%، في المرحلة الاولى (المبكرة).

5.3. سوق العمل والنشاط الاقتصادي:

أظهرت الإحصاءات أن 51% من البالغين الفلسطينيين (حسب المرصد) خارج سوق العمل، اما 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 الى قطاع التجارة والفنادق والمطاعم لإنشاء مشاريع خاصة بهم وبنسبة 31.4%، اما الذين يتجهون إلى قطاع الصناعة فيمثلون 16.3%، بينما يحظى قطاع الزراعة والانشاءات بحوالي 14.9% و17.7% على الترتيب²⁶. ويبدو أن إنشاء مشروع خاص في قطاع التجارة هو الخيار الاكثر تفضيلاً لدى الرياديين الشباب، وقد يرجع ذلك الى سهولة الدخول لهذا القطاع وبساطة التعاملات وعدم وجود حاجة لتوفر رأس مال انتاجي، كما انه اسرع في استرداد رأس المال وقد تحقق بعض قطاعاته ارباحاً أكثر.

6.3. التمويل:

تعتبر قضية التمويل احد القضايا الهامة التي تواجه الرياديين، وقد افاد حوالي 20% من الرياديين ان نقص التمويل كان سبباً من اسباب عدم استمرارية المشروع. وبصفة عامة توزعت مصادر التمويل حسب ما افاد الرياديين الى:

• 39% تمويل ذاتي.

• 61% تمويل خارجي (أفراد الأسرة، بنوك، اصدقاء، مؤسسات)

وقدر تقرير المرصد الفلسطيني للعام 2009، متوسط رأس المال المطلوب لانطلاق المشاريع الناشئة بحوالي 9900 دولار، حيث اشار 41% من الرياديين انهم احتاجوا تقريباً 5000 دولار أو اقل لبدء المشروع، بينما افاد 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.

7.3. 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 امكانية التصدير

المشاريع القائمة		المشاريع الجديدة		النسب المئوية
دول لمجموعة	فلسطين	دول المجموعة	فلسطين	

2.99	2.0	3.24	0.47	%100-%75
8.50	3.57	9.38	2.20	%25-25
37.37	11.77	32.29	6.53	%25-1
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 افاد 91% من اصحاب المشاريع الناشئة بأنهم لم يصدروا اية منتجات، بينما وصلت هذه النسبة الى 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 الانتاج وعدم القدرة على المنافسة او من حيث ممارسات الاحتلال وتأثيرها على قدرة المنتجين على التواصل مع العالم الخارجي وتسويق منتجاتهم.

3. 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 اثناء تحليل مؤشرات مسح مرصد الريادة الفلسطيني ومسح القوى العاملة، مستأنسين ببعض الادبيات 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 اعداد 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 والمنهج

وأساليب وطرق التدريس. ومن المشكلات الواضحة أيضا انخفاض اعداد الطلاب في مدارس التعليم المهني، وهي تتركز داخله في التعليم التجاري. وهناك أيضا مشكلة طبيعة التخصصات الجامعية ومدى تلائها مع سوق العمل، حيث تشير احصاءات التربية والتعليم الى ان 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 الانتاجية 7%، العلوم 11% فقط²⁷.

هذا الخلل في هيكل التخصصات خلق مشكلة عدم الموائمة بين الخريجين وسوق العمل وهي مشكلة تاريخية ومزمنة ارجعها د.فضل النقيب إلى عاملين 28: الأول: أن الاقتصاد الفلسطيني اثناء الاحتلال، كان مقيدا وغير قادر على احداث الاستثمارات الضرورية في القطاعات الانتاجية، ولهذا حدثت فجوة بين حجم العرض والطلب بالنسبة لخريجي الجامعات، فلقد توسع التعليم بواسطة ازدياد الدخل الذي يتم خارج دورة الانتاج الفلسطيني (العمال في اسرائيل وفي دول الخليج)، في حين لم تتوسع القطاعات الانتاجية، لأنها كانت مكبلة بقيود الاحتلال. الثاني: وهو يرتبط بشكل عضوي بالسبب الاول، فهو وجود سوق للعمل في اسرائيل التي يحصل فيها خريج الجامعة الفلسطيني، عندما يعمل كعامل يدوي، على اجر يعادل اضعاف الاجر الذي يحصل عليه في الاقتصاد المحلي عندما يوظف كخريج جامعة، وهذان السببان تضافرا لتقليل اهمية التعليم الجامعي في سوق العمل.

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

مهما يكن من شيء، فإن نظام التربية والتعليم ككل، لم يعزز لدى الطلاب ملكه التدبر والتفكير ويطلق لديهم القدرة على الابداع، وتمثل هدف العملية التعليمية في تزويد الطلاب بمعارف سابقة، وهو ما لا يتلاءم مع تشجيع التوجه نحو الريادة والعمل الريادي، إن الامر يتطلب ان تتحول العملية التعليمية من التزويد بمعارف سابقة الى كيفية التحصيل الذاتي لمعارف

متجددة²⁹، وفي هذا السياق نكتسب القدرة على التعلم الذاتي أهمية كبيرة للريادة بل للتنمية كعملية شاملة.

2.1.4. التدريب:

وجدنا أن نسب من تلقوا تدريباً أثناء انشاء مشاريع ريادة كانت منخفضة، والمعروف ان التدريب عملية ادارية مهمة لتطوير المهارات وصياغة التوجهات وتطوير رأس المال البشري بصفة عامة، وحيث ان التدريب عملية مكلفة وتحتاج الى 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 الاعمال الفلسطيني، ان 57% من الرواد اشاروا الى ان عدم استمرارية المشروع تكمن في كونه غير مربح، وأشارت نتائج المسح كذلك الى ان حوالي 40% من الرواد يمنعهم الخوف من الفشل من انشاء مشاريع ريادة، 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 الا ان ما تقوم به هذه المؤسسات غير كاف امام تزايد معدلات البطالة، ونقص المعلومات والمهارات اللازمة للعمل الريادي.

2.4. تحديات 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 اية نصوص ذات علاقة بهذه المشروعات التي تحتاج الى عناية ورعاية وتشجيع، كذلك لا تتضمن اية قوانين او مشاريع قوانين خاصة بالشباب وتطويرهم إشارات إلى علاقة الشباب بسوق العمل او دورهم في التنمية. ويشكل الإطار القانوني والتشريعي عادة، عاملاً مهماً في تطوير المشاريع والحفاظ عليها وحماية حقوق المؤسسين والمساهمين، وفقاً لذلك فإن الافتقار الى 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 انشاء 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 الى السياسات الاسرائيلية تجاه الاقتصاد الفلسطيني والاتفاقيات التي تقيده. تمثل هذه البيئة عاملاً طارداً للمشاريع وليس جاذباً، ففي اطارها افاد 91% من الرياديين انهم لم يستطيعوا تصدير منتجاتهم، ناهيك عن صعوبة الحصول على المواد الخام وخدمات التسويق في ظل الحصار والحوجز، ان استمرار ارتفاع الأسعار وارتفاع معدلات الفقر والبطالة يضعف القدرة الشرائية للأفراد ومن ثم يعمل على ضيق الاسواق وانخفاض امكانية 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 انشاء مشاريع خوفا من الفشل في ظل هذه البيئة غير المستقرة.

3.24. البيئة المؤسسية:

تشمل البيئة المؤسسية أو الإطار المؤسسي، كافة المؤسسات ذات العلاقة بتطوير دور الشباب سواء كانت ثقافية، اجتماعية، اقتصادية او تختص في احتضان وإنجاح المشاريع الريادية، او تقدم لها الدعم والتمويل. وفي هذا الاطار ورغم تطوير عدد المؤسسات وفقا للتعريف السابق الا ان هناك نقصا في بعض أنواعها مثل مؤسسات تقديم الخدمات اللوجستية للمشاريع الريادية للشباب (تسويق، استشارات مالية وثانوية... الخ)، حيث تقوم هذه المؤسسات بدور مهم في تفعيل دور الشباب، الا انها تحتاج وفقاً لدراسة حديثة³⁰، إلى تطوير هذا الدور في جوانب مختلفة، خاصة تطوير آلية قيامها بعملها ومضامين برامجها وأنشطتها وبنائها وبيئتها العامة، وفي اعطاء حيزا أكبر للشباب في قيادة وتوجيه مؤسساتهم، بحيث تصبح جاذبة بقوة للشباب كإطار لتفعيل طاقاتهم. وحتى تقوم المؤسسات بهذا التغير، وتحدث التطور المطلوب، يبقى هذا الاطار المؤسسي، ايضا تحديا ماثلاً.

3.4. السياسات الحكومية:

نظرا للدور الأساسي التي تقوم به الحكومة في مجال تشجيع وتطوير المشاريع الريادية بصفة خاصة وتفعيل دور الشباب في التنمية بصفة عامة،

فإننا نلاحظ ان مجمل التحديات التي استعرضناها وغيرها، تتأثر بطريقة او بأخرى بسياسات الحكومة، من الواضح انه لا توجد سياسات مالية او نقدية لتشجيع المشاريع الريادية، فقد أشرنا الى ان قانون تشجيع الاستثمار يخلو من اية اشارات لمثل هذه المشاريع. هذا اضافة الى معاناة المشروعات بصفة عامة من البيروقراطية غير الكفاء، واجراءات 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 الوردات 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 او اساسي ومن ثم فإن غياب هذه السياسات يشكل بلا شك تحدياً رئيسياً امام دخول الشباب لقطاع ريادة الأعمال.

4.4. تحديات تمويلية ومالية:

1.4.4. مصادر التمويل:

أشرنا في معرض الحديث عن حقائق الريادة، ان 39% من الرياديين كان تحويلهم ذاتياً، والباقي تمويل خارجي من افراد الاسرة والبنوك والاصدقاء، وتشير ادبيات الموضوع عموماً ان التمويل يعتبر من اهم المعوقات التي تواجه الرياديين في كثير من البلدان. ورغم انتشار حوالي 22 بنكاً في فلسطين والعديد من مؤسسات الاقراض (فاتن، أصالة، دائرة التنمية في الوكالة) وبرامج تمويل محدود من قبل مؤسسات اهلية 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 اقراض الشباب كون هذه الشريحة أكثر مخاطرة من الشرائح الأخرى، وهناك انطباعاً سائداً بان شريحة الشباب اقل 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، الامر الذي انعكس على عدم تقديم هذه المؤسسات لأي منتج تمويلي خاص بهذه الشريحة.³¹ لذلك يلجأ الشباب للأهل والاصدقاء والم - 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 والفقير 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 وتأثراً بمستويات الاسعار في إسرائيل، ناهيك عن ارتفاع تكاليف المعاملات بسبب ارتفاع تكاليف النقل الناجم عن ارتفاع المحروقات وعن طول فترات الانتظار على الحواجز والمعابر والموانئ. الامر الذي يؤدي إلى ارتفاع تكاليف إنشاء المشاريع وارتفاع تكاليف التصنيع، مما يضعف قدرة هذه المشاريع على المنافسة والنفاز 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 اوجه الخدمات اللوجستية وعلى رأسها توفر مراكز للمعلومات والبيانات المتعلقة بأنواع المشاريع وطرق الترخيص والتصوير ومدى توفر السلع البديلة والمنافسة، والاجراءات 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 المعومات 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 الاقدام على الريادة وتحمل مخاطرها أمراً صعباً يملؤه الشك وعدم القيم.

5. الخلاصة والمقترحات:

1.2. الخلاصة:

تناولت ورقة العمل هذه واقع الشباب وخصائص الرياديين والتحديات، وتبين بصفة اساسية 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:

- انخفاض نسبة الرياديين الشباب إلى 14%، وقد تزيد هذه النسبة وفقاً لمرحلة المشروع ونوعه حسب تصنيف مرصد الريادة العالمي لتصل إلى 28%. وهي منخفضة لدى الإناث ولا تتجاوز بصفة عامة 4%. ويشير ذلك إلى تفضيل العمل الوظيفي عن الريادي لاعتبارات متعددة وشائكة.
- نقص التدريب وقصور المهارات اللازمة لإنشاء المشاريع، وعلى الصعيد التعليمي 70% من الرياديين يحملون درجة الثانوية العامة أو أقل وهناك انخفاض واضح في نسبة الرياديين الجامعيين. كذلك تتركز المشاريع الريادية في قطاع التجارة والفنادق والمطاعم وبنسبة 31%.
- 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 افكار 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 امام 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 إجمام 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.

2.5. المقترحات:

أ- سياسات الدعم الحكومي:

- تعزيز وتطوير القوانين والتشريعات وخاصة قانون تشجيع الاستثمار.
- تبني سياسات مالية ايجابية تشمل اعفاءات ضريبية لتشجيع مشاريع الرواد.
- أهمية وجود إصلاحات حقيقية في النظام التعليمي الاساسي 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 اقراض 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 وتهيل عملية الاقراض.
- 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.

الهوامش:

- ¹ - خلود عواطف، 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 2010
- ² - المرجع السابق
- ³ - Jorgen Backhaus(ED), Joseph Schumpeter, Entrepreneurship, Style and Vision (Newyork kluwer Academic Publishers, 2003)p61,62
- ⁴ - Ibid,p62
- ⁵ - وردت هذه التعريفات في: مرصد الريادة العالمي، تقرير سورية الوطني 2009 (دمشق: المركز السوري للبحوث التنموية، 2010) ص12.
- ⁶ - مؤسسة التعاون الالمانى (GTZ)، مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني (دمشق: (GTZ)، 2009) ص16
- ⁷ - see: Global Report 2011, GEM, at www.gemconsortium.org
- ⁸ - Ibid-
- ⁹ - مقدمة في ريادة الاعمال، من الموقع الالكتروني www.mindwits.com
- ¹⁰ - مرصد الريادة العالمي، تقرير سورية الوطني 2009، مرجع سابق، ص30
- ¹¹ - جين هولدن، مبادئ الرؤية التجارية ص viii، الموقع الالكتروني ، www.america.gov/ar/puplieation
- ¹² - المرجع السابق نفس الصفحة.
- ¹³ - الجهاز المركزي للإحصاء، استعراض اوضاع الشباب في الاراضي الفلسطينية عشية اليوم العالمي للشباب تقرير صحفي رام الله فلسطين.
- ¹⁴ - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. الشباب في الأراضي الفلسطينية، صورة إحصائية، رام الله فلسطين
- ¹⁵ - الجهاز المركزي للإحصاء، فلسطين في أيام، إعداد مختلفة.
- ¹⁶ - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004، مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل، بيان صحفي رام الله – فلسطين.
- ¹⁷ - المرجع السابق، نفس الصفحة
- ¹⁸ - الجهاز المركزي للإحصاء (2011) مسح القوى العاملة ، دورة يونيه، 2011
- ¹⁹ - الجهاز المركزي للإحصاء (2011)، مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل، مرجع سابق
- ²⁰ - الجهاز المركزي للإحصاء ، الشباب في الاراضي الفلسطينية، مرجع سابق
- ²¹ - الجهاز المركزي للإحصاء، الإحصاء الفلسطيني يستعرض أوضاع الشباب في الأراضي الفلسطينية ، مرجع سابق
- ²² - الجاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2001، مسح استخدام الوقت ، رام الله فلسطين.
- ²³ - معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة (رام الله: ماس، 2007) ص29.
- ²⁴ - الجهاز المركزي للإحصاء (2011)، مسح القوى العاملة 2010، رام الله فلسطين، ص98. وانظر كذلك : ماس، نحو سياسات لتعزيز الريادة، مرجع سابق ص29.
- ²⁵ - 22 p (Ramallah: MAS, 2010) GEM, Palestinian Country Report 2009
- ²⁶ - ماس، نحو سياسات لتعزيز الريادة، مرجع سابق، ص33.
- ²⁷ - احصاءات خاصة بالجامعات، وإعداد الطلاب، الموقع الالكتروني لوزارة التربية والتعليم العالي.
- ²⁸ - فضل النقيب، سياسات مكافحة البطالة في الامد البعيد، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر البطالة في الاراضي الفلسطينية: الواقع وآفاق الحل، ماس، 1999، رام الله
- ²⁹ - محمد محمود الامام، التنمية والتشغيل، ورقة عمل مقدمة إلى المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الرجة 15-16/ نوفمبر 2008، ص30
- ³⁰ - مجدي المالكي وحسن لوداوة، المؤسسات الشبابية في الاراضي الفلسطينية، ورأس المال الاجتماعي، (رام الله: ماس 2011) ص123
- ³¹ - المرجع السابق: ص56