

**دور القطاع الحكومي والخاص والأهلي في حل  
مشكلة بطالة الخريجين من الجامعات الفلسطينية**

**د. محمد هلسه - جامعة الاستقلال**

## الملّخص:

من المعروف أن الشعب الفلسطيني شعب فتّي، تشكل الفئة الشابة غالبية سكانه، كما أنه من المعروف - أيضاً- أن هذا الشعب يعتبر من أكثر شعوب المنطقة العربية اهتماماً بالتعليم، وبخاصة ما يتعلق بالتعليم التقليدي (غير المهني) حيث يعتبر هذا من ضمن العادات والتقاليد التي يفاخر بها الآباء، وتحديدًا ما يتعلق بتخصصات معينة كالطب عموماً، والهندسة والقانون، ونتيجة لهذا الاهتمام فإن أعداد الخريجين من الجامعات والكليات المتوسطة في ازدياد مستمر على مر السنوات، ولكن - للأسف - فإن هذا الازدياد لم يقابله سياسة واضحة من قبل الجهات ذات العلاقة (الدولة والجامعات والقطاعات الخاص والأهلي) في كيفية توجيه التعليم لتناسب مخرجاته مع متطلبات سوق العمل الفلسطيني واحتياجاته، وأسواق العمل الخارجية.

من هنا جاءت هذه الورقة لتشكل إضافة علمية في موضوع البحث عن حلول ممكنة، وتقديم اقتراحات لوضع رؤية ورسالة واضحة لمعالجة قضية بطالة الخريجين، وذلك حسب أسس علمية مدروسة من خلال نظرة مستقبلية طويلة الأمد، إن لهذا النوع من البطالة تأثيراً خاصاً خطيراً علينا نحن الشعب الفلسطيني إضافة إلى تأثيراته المعروفة عالمياً، كالجريمة والانحراف والمخدرات والسرقات... الخ، فنحن ما زلنا في مرحلة محاولة بناء دولتنا الفلسطينية المستقلة، والتحرر من الاحتلال الإسرائيلي.

بناء على ما سبق فقد خرجت الدراسة بعدة توصيات موجهة لكل من الدولة ممثلة بالسلطة التشريعية والتنفيذية، وكذلك الجامعات والقطاعات الخاص والأهلي، لأجل عمل تشبيك بين هذه الأطراف لكي يقوم كل طرف بدوره ومسؤولياته، للحفاظ على ترابط هذا الشعب وتمسكه بأرضه من خلال خلق حلول إبداعية تركز في المعالجة على بطالة الخريجين، وذلك لجهة توجيه التعليم بطريقة سليمة تتناسب مخرجاته بشكل خاص مع متطلبات أسواق العمل، وبخاصة سوق العمل الفلسطيني.

## **The role of (governmental, private and civil sector) to solve the problem of unemployment graduates from Palestinian universities.**

### **Abstract:**

Palestinian society is considered young society, youth aged people is the highest portion, it's known that Palestinians are the most interested in education among the Arab world; especially in academic education rather than the vocational education. Palestinians' parents are proud, of their offspring especially who specialize in medicine, engineering and law majors. Considering this culture and its social considerations, the number of graduates from universities and middle colleagues' is consistently increasing over years. Unfortunately this wasn't met by clear policies by the related authorities (the state, universities, private and public sectors) in directing education to meet the requirement and needs of Palestinian and the external labor market.

This paper could be a scientific addition while searching for possible solutions and proposing suggestions to set a clear vision and mission for graduates' unemployment based on long term and well studied scientific bases.

Gradates unemployment has a dangerous effect on the Palestinian people as well as the international known effects, i.e. crimes, drugs robberies etc... especially we still seeking liberation from the Israeli occupation and trying to build our independent state.

The study recommends for the state represented by the legislative and executive authorities as well as the universities, nongovernmental, public and private sectors to connect to each other and identify their roles and responsibilities, so they can maintain the unity of Palestinian people supporting them to stay at their home land, finding creative solutions for unemployment of the graduates, aiming at directing education correctly to meeting the local market needs.

## المقدمة:

طبقاً لتعريف منظمة العمل الدولية (ILO-1983) للبطالة، فإن العاطل عن العمل هو: "كل قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه، ولكن دون جدوى". من خلال هذا التعريف يتضح أنه ليس كل من لا يعمل عاطلاً عن العمل، فالتلاميذ والمعاقين والمسنين والمتقاعدين ومن فقد الأمل في العثور على عمل، وإصحاب العمل

المؤقت ومن هم في غنى عن العمل لا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل. من هنا يتضح أن الشريحة الباقية من المجتمع، وهي جلّه، إما أن تكون عاملة (فاعلة) وإما عاطلة عن العمل تعاني من البطالة، وهذه الشريحة تتركز في جميع القادرين والراغبين والباحثين عن العمل، سواء أكانوا خريجين من مؤسسات أكاديمية أو مهنية أو غيرها، واستناداً إلى معطيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (مسح الربع الرابع 2013) فإن نسبة البطالة في المجتمع الفلسطيني بشكل عام تخطت %25 وفي صفوف الشباب (الفئة العمرية 20-24) تجاوزت %43 وهذه النسب - من وجهة نظري - مرعبة في مجتمع فتي يسعى لبناء دولته العتيدة، حيث يظهر أن ما يقارب نصف القوى العاملة الفتية في المجتمع معطلة، وهذا يعتبر هدراً سافراً للإمكانات والطاقات، من هنا جاءت هذه الورقة العلمية لتدق ناقوس الخطر وتسلط الضوء على الدور أو الأدوار الممكن أن تقوم بها القطاعات المختلفة في المجتمع (العام والخاص والأهلي) بشكل جدي، ومن خلال أفكار عملية إبداعية قابلة للتطبيق من أجل الحد من هذه الظاهرة الخطيرة، والنهوض بمجتمعنا الفلسطيني نحو التقدم والازدهار، تمهيداً لبناء دولتنا العتيدة.

يدرك الباحث أن المهمة ليست سهلة في ظل الأوضاع السياسية والاقتصادية التي تمر بشعبنا الفلسطيني بسبب الاحتلال الإسرائيلي والانقسام البيغض وغيره، فالقطاع العام متضخم بالموظفين، ولا يقوى على تغطية رواتبهم دون المساعدات الخارجية التي تأتي في الغالب مشروطة بشروط تمس كرامتنا الوطنية، والقطاع الخاص بحاجة إلى من يعينه في ظل أوضاع اقتصادية صعبة تتمثل في ارتفاع أسعار مواد الإنتاج وصعوبة التجارة الحرة مع العالم بسبب عدم سيطرتنا على الحدود، أما القطاع الأهلي فحدث ولا حرج، إذ أن أوضاعه لا تقل سوءاً عن سابقه من القطاعين العام والخاص، ففي ظل وجود أكثر من %61 من مساحة الضفة الغربية مصنفة (ج) حسب اتفاق أوسلو (المادة 11 من الاتفاقية الإسرائيلية الفلسطينية الموقعة في واشنطن 28 أيلول 1995) أي أنها خاضعة للسيطرة الإسرائيلية الكاملة عليها، مما يعني صعوبة أو حتى انعدام إمكانية استغلالها والاستثمار فيها، بالتالي فإن أكثر من نصف مساحة الدولة العتيدة تعتبر عاطلة أو معطلة اقتصادياً ناهيك عن أن بلادنا لا تتوفر فيها ثروات رأسمالية طبيعية واقتصادية كبيرة، باستثناء أهم رأسمال لدينا وهو الإنسان الفلسطيني المتعلم والمبدع والقادر على نحت الصخر لبناء وطنه.

## مشكلة الدراسة:

حاولت الورقة العلمية الإجابة عن مجموعة من التساؤلات تتعلق بالدور أو الأدوار التي من الممكن أن تقوم بها القطاعات الثلاثة (العام والخاص والأهلي) للحد من مشكلة البطالة خاصة ما يتعلق بموضوع الورقة (بطالة الخريجين)، من خلال الإشارة إلى إمكانيات كل قطاع، والطريقة التي من الممكن أن يشارك بها في خلق فرص عمل جديدة لمختلف القوى القادرة على العمل في المجتمع، وتحديدًا فئة الخريجين، ولكنها معطّلة بسبب عدم وجود عمل، وعليه فإن مشكلة الدراسة يمكن تلخيصها في سؤال محوري إضافة إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية، وهذا السؤال هو: كيف يمكن للقطاعات الثلاثة (العام والخاص والأهلي) أن تساهم في الحد من مشكلة بطالة الخريجين في المجتمع الفلسطيني؟

## أسئلة الدراسة:

للإجابة عن السؤال المحوري في مشكلة الدراسة فقد تم اعتماد عدة أسئلة فرعية تتمثل فيما يلي:

1. ما هي نقاط القوة والفرص المتاحة والتي تمكّن كل قطاع من القطاعات الثلاثة (العام والخاص والأهلي) من القيام بدوره في هذا المجال (الحد من بطالة الخريجين)؟
2. ما هي نقاط الضعف والمعوقات التي تمنع أو تحد من قيام كل قطاع من القطاعات الثلاثة بمسؤولياته في هذا المجال (الحد من بطالة الخريجين)؟

## أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي من هذه الورقة العلمية هو الخروج بعدد من الاقتراحات والتوصيات، بناء على النتائج لعلّ الجهات المسؤولة وذات العلاقة في هذا الوطن الغالي تأخذ بها لمعالجة مشكلة بطالة الخريجين، ويتحقق الهدف الرئيسي المذكور من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

1. معرفة نقاط القوة والفرص المتاحة لدى كل قطاع من القطاعات الثلاثة المذكورة، فيما يتعلق بالحد من مشكلة بطالة الخريجين.
2. التعرف إلى نقاط الضعف والمعوقات التي تمنع أو تحد من قيام كل قطاع من القطاعات الثلاثة بمسؤولياته تجاه موضوع محاربة بطالة الخريجين من خلال خلق فرص عمل مناسبة لهم.

## أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة بالآتي ذكره:

1. المساهمة في تقديم المقترحات والتوصيات للجهات المعنية في هذا الوطن، لتفعيل دور أو ادوار القطاعات الثلاثة (العام والخاص والأهلي) من خلال خلق فرص عمل جديدة للخريجين.
2. تقييد الجامعات والمراكز البحثية وطلبة العلم في البناء عليها مستقبلاً في مجال إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث المتعلقة في نفس الموضوع (بطالة الخريجين).
3. إظهار جوانب القصور لدى القطاعات الثلاثة - استناداً إلى النتائج- فيما يتعلق بمشكلة بطالة الخريجين وذلك من أجل تبييه الجهات ذات العلاقة لهذه الجوانب من أجل معالجتها.

## منهجية الدراسة:

بالنظر إلى طبيعة الدراسة، فقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي حين تناول الجوانب التحليلية للقطاعات الثلاثة المذكورة ودورها في الحد من ظاهرة بطالة الخريجين في المجتمع الفلسطيني. وهذا المنهج يتضمن مختلف المناهج العلمية المستخدمة في البحوث والدراسات الاقتصادية والإدارية، حيث تم توظيف كل واحدة منها كلما دعت الحاجة البحثية إلى ذلك.

## هيكلية الدراسة:

أملاً في الإجابة عن السؤال المحوري للدراسة وتساؤلاتها المطروحة، فقد تمت هيكلة الورقة البحثية وفقاً للنسق التالي:

1. تعريف البطالة وأنواعها وآثارها الضارة على المجتمع.
2. تحليل نقاط القوة والضعف والمعوقات والفرص المتاحة (SWOT) للقطاعات الثلاثة.
3. الواقع الحالي لدور القطاعات الثلاثة (العام والخاص والأهلي) في الحد من ظاهرة البطالة.

## الدراسات السابقة:

1. دراسة (عورتاني وآخرون، 1998) حيث قاموا بإجراء دراسة بعنوان: مدى توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلية، وقد اعتمدت الدراسة على اختيار عينة عشوائية طبقية من الجامعات والكليات المتوسطة الفلسطينية، إضافة إلى إجراء مقابلات مع بعض المسؤولين في المؤسسات التي توظف الخريجين ومقابلات مع بعض الكوادر الأكاديمية في تلك الجامعات والمعاهد، حيث خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- غياب الرؤية والقصور لدى الجهات المعنية في فلسفة التعليم العالي، إضافة إلى غياب التنسيق والتخطيط.

- ضعف خريجي الجامعات في إحداث نقله نوعية للمؤسسات.

- تدني مستوى مساهمة الجامعات في خدمة المجتمع المحلي.

- ضعف المهارة والقدرة لدى الخريجين للدخول في سوق العمل، وبخاصة ما يتعلق بمهارات استخدام الحاسوب واللغة الانجليزية وكتابة التقارير وغيرها.

- آليات التوظيف تعتمد أساساً على "الواسطة" المتمثلة في المحسوبية والحزبية والانتماء السياسي والقرابة.

2. دراسة (ناطور، وعрман، 2002) بعنوان: مدى التوافق بين مخرجات نظام التعليم واحتياجات سوق العمل، اعتماداً على نتائج التعداد العام للسكان والمساكن الذي جرى في فلسطين عام 1997 حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهدفت إلى معرفة أسباب زيادة معدلات بطالة الخريجين من خلال معرفة مدى التوافق بين مخرجات التعليم والاحتياجات الفعلية لسوق العمل، وقد أظهرت النتائج أن زيادة معدلات البطالة تعود إلى الزيادة الكبيرة والمستمرة في أعداد الخريجين من جهة، وضعف قدرة السوق المحلي في استيعاب الخريجين من جهة أخرى، إضافة إلى ضعف بنية نظام التدريب المهني، وكذلك تدني مهارات الخريجين التي تؤهلهم للاندماج في سوق العمل.

3. دراسة (الجعفري محمود، لافي دارين، 2004) بعنوان: مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، حيث اعتمدت الدراسة على الحصول على البيانات بواسطة استبانته صممت لهذا الغرض ووزعت على عينة إحصائية مختارة تمثل ثلاث مجموعات مختلفة، تتعلق المجموعة الأولى بخريجي مؤسسات التعليم العالي، في حين تتعلق المجموعة الثانية بالمشغلين من القطاعين العام والخاص، أما المجموعة الثالثة فتتصل بالهيئات التدريسية في الجامعات والكليات المتوسطة الفلسطينية، وبالاعتماد على دراسة البيانات الأولية والثانوية وتحليلهما خلصت الدراسة إلى أن هناك انفصاما وفجوة واسعة بين العرض من خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني، ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، وأن هذا الانفصام ناجم عن عدة أسباب أهمها:

- صغر ومحدودية حجم سوق العمل الفلسطينية.

- الافتقار إلى قاعدة بيانات وطنية متاحة حول خصائص عرض العمل والطلب عليه في سوق العمل الفلسطينية.

- الافتقار إلى خطة وطنية تنموية شاملة توجه عمل السلطة.

- تخلف البنية الاقتصادية الفلسطينية وتشوه هيكل الاقتصاد الفلسطيني وعجزه المتنامي عن توفير فرص عمل للخريجين.

4. دراسة (الزعنون، واشنتيه، 2011) بعنوان: البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية، وقد ركزت الدراسة على شريحة خريجي الجامعات من بين العاطلين عن العمل خلال السنوات من 1988-2002 بحيث قاموا بتقسيم هذه المدة إلى فترتين هما 1988-1993 والفترة الثانية 1994-2002، بسبب خصوصية كل فترة، وما كان لها من انعكاسات على الاقتصاد الفلسطيني، فالفترة الأولى هي فترة الانتفاضة الأولى، أما الفترة الثانية فهي التي شهدت اتفاق (أوسلو) والذي نجم عنه قيام السلطة الوطنية الفلسطينية في الأراضي المحتلة، وقد اقتصرَت الدراسة على استهداف الفترة الثانية المذكورة أعلاه من خلال تحليل المؤشرات، حيث بينت الدراسة أن ما يميز سوق العمل الفلسطيني هو ارتفاع النمو في القوى العاملة، أي تزايد العرض من القوى العاملة بوتيرة أسرع من معدلات الطلب، وهذا ينطبق على شريحة الخريجين، حيث أظهرت الدراسة تزايد نسب البطالة بين الخريجين من سنة إلى أخرى وعجز سوق العمل عن استيعابهم.

5. دراسة من إصدار (مركز رؤية للدراسات الاجتماعية - السعودية 1432/2011هـ) بعنوان: بطالة الجامعيين السعوديين الأسباب والحلول، حيث هدفت الدراسة التعرف إلى واقع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين والكشف عن أسبابها، والتوصل إلى الحلول المناسبة، والتعرف إلى الفروق بين وجهات نظر فئات مجتمع الدراسة حول أبرز الأسباب المحتملة لبطالة الخريجين، والفروق في الحلول المقترحة من وجهات نظر عينة الدراسة، وقامت الدراسة على اخذ عينة هي عبارة عن كامل أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات السعودية في تخصصات التخطيط، والتنمية، واقتصاديات العمالة، والموارد البشرية، ومسئولو التوظيف بوزارة الخدمة المدنية، ومدير مكاتب العمل بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في المناطق الإدارية للمملكة كافة، وقد استوفيت بيانات الخريجين من ملفات الجهات الحكومية للباحثين عن عمل في الفترة من 1417/1/1هـ إلى 1420/2/8هـ والباحثين عن عمل في القطاع الخاص في الفترة من 1415/5/9هـ حتى الفترة 1419/11/8هـ وكانت ابرز نتائج هذه الدراسة:

- إجهام القطاع الخاص عن توظيف الخريجين السعوديين بسبب ارتفاع تكلفتهم الاقتصادية مقارنة بالعمالة الوافدة.

- إجهام بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص بسبب غياب الشعور بالأمن الوظيفي مقارنة بالقطاع الحكومي.

- استمرار التوسع في التخصصات الدراسية النظرية التي لم يعد سوق العمل بحاجة إليها.

6. دراسة (أبو شريعة، 2012) بعنوان: واقع سوق العمل وفرص الخريجين في محافظة أريحا حيث هدفت الدراسة إلى إبراز مشكلة عدم مواءمة العرض مع الطلب في سوق العمل في محافظة أريحا، كما شملت إحصاءات تفصيلية حول العرض والطلب في سوق العمل، من حيث عدد الخريجين ومحدودية فرص العمل في المحافظة، ومن ابرز النتائج التي خرجت بها الدراسة على مستوى محافظة أريحا:

- ارتفاع مستوى البطالة بين الخريجين الجامعيين، وارتفاع المشاركة في قوة العمل، وازدياد معدلات توظيف الإناث، وارتفاع مستوى الفقر في المحافظة قياساً بالمعدل الفلسطيني لمستويات الفقر، وارتفاع



نسبة الأمية في أريحا قياساً بالمستويات الوطنية، وصغر حجم سوق العمل في أريحا، وقلة استيعابه للخريجين، إلا أن الدراسة أظهرت أن قطاعات السياحة والزراعة والصناعة والتي تُعدّ من القطاعات الواعدة في محافظة أريحا لا يقابلها خريجون متخصصون في أي من المجالات المذكورة.

7. دراسة (Stijn Broecke، 2013) بعنوان: معالجة بطالة خريجي الدراسات العليا في شمال أفريقيا من خلال دعم العمالة: نظرة على برنامج SIVP في تونس، وقد هدفت هذه الدراسة فحص مدى فائدة برنامج دعم العمالة، وهو برنامج أنشئ عام 2004 ويتم تمويله بمساعدة من البنك الدولي، حيث تتم فيه المشاركة بين القطاعين العام والخاص بحيث يوفر القطاع الخاص فرصة عمل بعقد لمدة سنة (قابل للتجديد لمدة سنة أخرى) في إحدى مؤسساته (شركات، مصانع، مكاتب،... الخ)، حيث يقوم القطاع العام (مكتب التشغيل) بدفع مبلغ عبارة عن منحة شهرية بقيمة 150 ديناراً تونسياً، على أن تدفع المؤسسة له مبلغاً إضافياً كمنحة تكميلية لا يقل مبلغها عما دفعته الدولة، ويمكن للخريج في نهاية العقد التقدم بطلب آخر لعمل عقد مع مؤسسة أخرى، وهكذا حتى يحصل على وظيفة دائمة، وقد جمعت الدراسة بيانات من عدد من الخريجين في مرحلتين، مرحلة من مضي على تخرجهم سنة ونصف تقريباً، ومرحلة من مضي على تخرجهم ثلاث سنوات ونصف تقريباً، وبعد تحليل البيانات وصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: إن هذا البرنامج خفض من بطالة الخريجين بنسبة 8% بالرغم من التكاليف التي تحملتها الدولة، وتبين أيضاً أن واحداً من كل أربعة خريجين استفاد من هذا البرنامج، كما توصلت الدراسة أن هذا البرنامج يحتاج إلى تحديث وتطوير، من حيث انه يجب أن يتضمن التدريب على العمل، وإسداء المشورة للخريجين، وكذلك توزيع فرص العمل بعدالة وليس بحسب من يسجل أولاً يحصل على الوظيفة أولاً، وهي الطريقة التي يعمل بها البرنامج حالياً.

## التعليق على الدراسات السابقة:

في حقيقة الامر فقد جاءت نتائج الدراسة وتوصياتها متطابقة تقريباً مع جميع الدراسات السابقة (باستثناء بعض ما ورد في الدراسة المتعلقة ببطالة الجامعيين السعوديين لاختلاف الخصوصية) وكذلك ما ورد في الدراسة حول (برنامج دعم العمالة في تونس كونه غير متوفر لدينا بنفس الصورة) وربما يعود هذا التطابق إلى انه -على حد معرفتي- لم تتم الاستفادة من توصيات الدراسات السابقة من قبل الجهات المختصة والمسؤولة في فلسطين، مما ترك الوضع على حاله، بل انه ازداد تدهوراً، فأعداد الخريجين في ازدياد مستمر ولا يوجد أي قرار فاعل أو سياسة معلنة من قبل الجهات المختصة لضبط هذا القطاع وتنظيمه، ناهيك عن أن المناهج لم يتم تطويرها باتجاه احتياجات سوق العمل الخارجي والداخلي، أما في موضوع مهارات الخريجين فإنه ومن خلال خبرتي (كموظف في القطاع العام واستاذ جامعي) فما زال الوضع على حاله، وهذا أيضاً متطابق مع الدراسات السابقة، حيث يعاني الخريجون من ضعف في المهارات الأساسية المتعلقة باستخدام الحاسوب ومهارة اللغة الانجليزية، إضافة إلى مهارات أخرى تتعلق بالفروقات بين ما يتم تدريسه في الجامعات من الناحية النظرية، وبين ما هو متبّع فعلياً في سوق العمل.

## أدبيات الدراسة:

### تعريف البطالة وأنواعها وآثارها الضارة على المجتمع:

تُعد البطالة مشكلة العصر بحيث تشمل كافة دول العالم تقريبا، ولكن بنسب متفاوتة، فالبطالة في الدول الصناعية تختلف من حيث النوع والسبب أو المسبب عن البطالة في دول العالم الثالث، غير أن البطالة من حيث المضمون والنتيجة متشابهة في كافة أنحاء العالم، والبطالة كظاهرة اقتصادية بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار الصناعة، إذ لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية، ولأن بعض دول العالم الثالث ونحن -كدولة فلسطين- مصنفون منها، تعاني ربما أكثر من غيرها من ظاهرة خطيرة لا تتعلق بالبطالة بشكل عام فقط - والتي لها أسبابها المعروفة من ضمنها قلة الموارد الطبيعية وضعف الإمكانيات الاقتصادية وبالتالي صعوبة توفير فرص عمل لكافة الراغبين فيه - بل تعاني من بطالة الخريجين المرتفعة بشكل خاص والتي يمكن أن نعزوها إلى العديد من الأسباب، ربما من أهمها في رأبي يعود إلى العادات والتقاليد المجتمعية لدينا بهذا الخصوص، والتمثلة في رغبة الغالبية من الأهالي في تعليم أبنائهم في الجامعات والمعاهد العليا في تخصصات مفضلة كالطب والهندسة والقانون... الخ، لأنها في رأيهم تمثل قيماً عليا في المجتمع، فيما يُنظر إلى التعليم المهني بصورة متدنية غالباً، بناء على ما سبق، لا بد من التطرق بداية -ولو بشكل مختصر- إلى التعريفات المختلفة للبطالة لإظهار صورة واضحة عن مفهومها ومضمونها وأنواعها.

**البطالة لغة تعني:** التعطل ونقيض العمالة، والقيود عن السعي لمنفعة الدنيا أو الآخرة، ورد في المعجم الوسيط (ويطل العامل بطلاة: تعطل، فهو بطل)، وورد في المصباح المنير ( ويطل الأجير من العمل فهو بطل بين البطالة بالفتح... وربما قيل بطلاة بالضم حملاً على نقيضها وهي العُمالة)، وورد في المفردات للأصفهاني (ويقال للمستقل عما يعود بنفع دنيوي أو آخروي بطل، وهو ذو بطالة بالكسر).

### أما البطالة اصطلاحاً فقد تعددت تعريفاتها ونذكر منها ما يلي:

- « كل قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه، ولكن دون جدوى.» (منظمة العمل الدولية).
- « العاطل عن العمل هو: ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل، وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده. » (رمزي زكي، ص26).
- يقول أنتوني جينيز في تعريفه للبطالة "إن الفرد يقع خارج نطاق قوة العمل": والمقصود بالعمل هو مدفوع الأجر كما يعني المهنة أيضاً. (الأخضر عزيز، ص26).
- «عدم امتحان أية مهنة» (رمزي زكي، 1997، ص39).

أما نحن فنعرّف البطالة بشكل عام بأنها: "كل قادر على العمل والباحث عنه ولم يجده" أما بشكل خاص فنقول "كل قادر على العمل ضمن مجال تخصصه والباحث عنه ولم يجده".

مما سبق يمكننا أن نستخلص بأنه حتى يعتبر الفرد ضمن البطالة فإنه لا بد من توفر شرطين أساسيين وهما:

1. ان يكون قادرا على العمل وبالتالي يخرج من هذه الدائرة كل من كبار السن والمتقاعدين والمرضى بأمراض مزمنة.

2. ان يبحث عن فرصة للعمل وبالتالي يخرج من الدائرة كل من لا يبحث عنه مثل الطلبة في المدارس والمعاهد والجامعات الذين في سن العمل، وكذلك الأثرياء.

كذلك توجد بعض الحالات التي تخرج من دائرة البطالة والتي لا يمكن اعتبار الأفراد فيها عاطلين عن العمل مثل (رمزي زكي، 1997، ص. ص 15-16):

أ. العمال المحبطين الذين يرغبون في العمل لكنهم يتسوا من الحصول على فرصة عمل.

ب. العمال الذين يعملون مدة اقل من الوقت الكامل، أي يعملون لبعض الوقت بغير إرادتهم مع رغبتهم في العمل وقتا كاملا.

ج. العمال الذين يعملون موسميا ولكنهم في وقت إجراء المسح الإحصائي كانوا يعملون، مثل العمال الذين يعملون في السياحة أو الزراعة أو حتى المهنيين الذين يعملون لحساب أنفسهم وفي أنشطة هامشية غير منسقة وغير مضمونة.

د. العمال الذين يعملون أعمالاً إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة، وهم من يعملون لحساب أنفسهم.

هـ. الأشخاص العاملون بأجور معينة، وهم دائمو البحث عن أعمال أخرى أفضل.

و. الأشخاص المالكين للثروة و المال القادرين على العمل و لكنهم لا يبحثون عنه.

ز. الأطفال، المرضى، العجزة، كبار السن والذين أحيوا على التقاعد.

## أنواع البطالة:

هناك العديد من أنواع البطالة لكننا سنكتفي للإشارة بشكل مختصر لأنواع الثلاثة الآتية: (الوافي الطيب، بهلول لطيفة).

أ. البطالة الاحتكاكية هي: البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني. يتمتع العمال المؤهلون العاطلون بالالتحاق بفرص العمل

المتاحة. وهي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل (جوارتيني، استروب، ص202). وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أخرى أو إقليم جغرافي آخر، أو عندما تقرر ربة البيت مثلاً الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها ورعايتهم (رمزي زكي، 1997، ص30).

**ب. البطالة الهيكلية:** إن هذه البطالة جزئية، بمعنى أنها تقتصر على قطاع إنتاجي أو صناعي معين، وهي لا تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد. ويمكن أن ينتشر هذا النوع من البطالة في أجزاء واسعة ومتعددة في أقاليم البلد الواحد.

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، وكذلك ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة (البشير عبد الكريم، ص152).

**تعرف البطالة الهيكلية على أنها:** البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها (الدباغ بشير، الجرمود عبد الجبار، 2003، ص393). ويقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين والشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة.

**ت. البطالة الدورية أو الموسمية:** ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة ركود قطاع العمال وعدم كفاية الطلب الكلي على العمل، كما قد تنشأ نتيجة لتذبذب الدورات الاقتصادية، ويفسر ظهورها بعدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح مما يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية في الاقتصاد المعني بالظاهرة. وتعادل البطالة الموسمية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين وعددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج المتاح، وعليه فعندما تعادل البطالة الموسمية الصفر فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل (الدباغ بشير، الجرمود عبد الجبار، 2003، ص380).

وتعتبر البطالة الموسمية إجبارية على اعتبار أن العاطلين عن العمل في هذه الحالة على استعداد للعمل بالأجور السائدة، إلا أنهم لم يجدوا عملاً. ويتقلب مستوى التوظيف والاستخدام مع تقلب الدورات التجارية أو الموسمية بين الانكماش والتوسع (يزيد التوظيف خلال فترة التوسع وينخفض خلال فترة الكساد).

**في الخلاصة فإنه يمكننا القول:** إن بطالة الخريجين: هي تلك البطالة التي تنشأ نتيجة زيادة العرض على الطلب بمعنى التزايد المستمر في أعداد الخريجين مقابل زيادة غير متساوية في عدد الوظائف المتاحة.

## تأثيرات البطالة على المجتمع:

إن تأثيرات البطالة على شعوب العالم معروفة بشكل عام، بالرغم من اختلاف اللهجات والعادات والتقاليد فهذه التأثيرات تتمحور حول العديد من الآثار السلبية المتمثلة بمخالفة الأنظمة والقوانين المحلية والدولية المعمول بها، ومثال ذلك: جرائم القتل والسرقة والمخدرات... الخ الناجمة عن عدم وجود عمل (البطالة)، إلا أنه إضافة إلى هذه الآثار السلبية المعروفة فإن للبطالة آثاراً أخرى تخص الحالة الفلسطينية كوننا ما زلنا تحت الاحتلال الإسرائيلي، و في مرحلة التحرر الوطني، ومن هذه الآثار السلبية ما يلي:

1. بطالة الشباب (الخريجين) تدفعهم نحو الهجرة خارج البلاد بحثاً عن عمل لتأمين مستقبلهم، وهذه الهجرة تفرغ الأرض من أصحابها الشرعيين مما يتركها فريسة للاستيطان الإسرائيلي.
2. تدفع البطالة بعض الشباب الفلسطيني أسوأ بالشباب العالمي إلى الجنوح نحو العالم السفلي بمعنى المخدرات والسرقة، وهذا يشكل بؤرة خصبة للجهات الأمنية الإسرائيلية لاصطياد هؤلاء الشباب وإيقاعهم في مستنقع العمالة للاحتلال.
3. إن عدم وجود عمل للخريجين يدفعهم إلى تأخير سن الزواج، وربما العزوف عنه بشكل نهائي، مما يتسبب باتساع ظاهرة العنوسة بين الجنسين وما ينجم عن ذلك من ظواهر سلبية تتسم بالفساد الأخلاقي والمشاكل الاجتماعية وغيرها.
4. من المعروف ان النمط العائلي في فلسطين هو من نوع العائلة الممتدة، لما للترابط العائلي والأسري من أهمية بالغة، وعليه فإن البطالة تؤدي إلى الجنوح وبالتالي إلى التفكك الأسري، وما يرافقه من مشاكل تمس صلب النسيج المجتمعي وتهدد السلم الأهلي.

### - تحليل (SWOT) للقطاعات الثلاثة فيما يتعلق بالحد من مشكلة البطالة:

مما لا شك فيه أن الظروف الخاصة التي يمر بها الشعب الفلسطيني نتيجة وجود الاحتلال الإسرائيلي وسيطرته على مختلف نواحي الحياة، يجعل من الصعب وضع خطط استراتيجية قابلة للتنفيذ تشمل حلولاً آنية لمشكلة البطالة، ولكن ذلك لا يعني عدم محاولة وضع استراتيجيات طويلة الأمد، والبدء في استنباط حلول لهذه المشكلة، علماً أنه بالرغم من نقاط الضعف والمعوقات الموجودة إلا أن هناك العديد من نقاط القوة والفرص المتاحة التي يستطيع كل قطاع من خلالها المساهمة في الحد من مشكلة البطالة، وفيما يلي سرد مختصر لبعض هذه النقاط:

### أولاً: نقاط القوة والفرص المتاحة بالنسبة للقطاعات الثلاثة:

1. القطاع العام: تتمثل نقاط القوة والفرص المتاحة بالنسبة للقطاع العام بالآتي ذكره:

- أ. دولة فلسطين دولة ناشئة وبالتالي فإنه بإمكانها استيعاب المزيد من الخريجين في القطاع العام (في حالة التخلص من الاحتلال أو معيقاته بمختلف أشكالها)، كونها تحتاج إلى مزيد من الوظائف لبناء الدولة العتيدة شريطة إصلاح منظومة هذا القطاع من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ورفع الكفاءات المتخصصة من فئة الشباب.
- ب. تستطيع الدولة من خلال سلطاتها الثلاث وضع خطة وطنية لتصويب العلاقة بين التعليم وسوق العمل سواء الداخلي أو الخارجي، بحيث يلائم نوع الخريجين وعددهم متطلبات سوق العمل.
- ج. يمكن للدولة أيضاً أن تقوم بعقد الاتفاقيات مع الدول العربية أو الأجنبية لتشغيل الأيدي العاملة الفلسطينية خاصة المتعلمة منها (بخريجي الجامعات).
- د. تشجيع التعليم المهني والحرفي من خلال التزام الدولة بفتح مجالات التوظيف في المجالات المهنية.
- هـ. اعتماد النزاهة والشفافية في الاعلان عن الوظائف واشغالها بطريقة المسابقة وبحسب الكفاءة والمهنية ودون تمييز.

## 2. القطاع الخاص: تتمثل نقاط القوة والفرص المتاحة بالنسبة للقطاع الخاص بالآتي:

- أ. التشبيك مع الجامعات لمواءمة احتياجات سوق العمل مع مخرجات التعليم.
- ب. تحسين الأجور ومنح الحوافز للطلبة الخريجين لمساعدتهم على بناء مستقبلهم.
- ج. توفير التدريب العملي خلال التخرج وبعده من الجامعة لتحسين مهارات الخريجين وتسهيل دمجهم في سوق العمل مستقبلاً.
- د. التوظيف حسب الكفاءة والمهنية، والابتعاد عن التوظيف العائلي أو حسب الوساطة والمحسوبية.

## 3. القطاع الأهلي: تتمثل نقاط القوة والفرص المتاحة بالنسبة للقطاع الأهلي بما يلي:

- أ. تبني المجتمع المحلي لثقافة وفكر التكافل الاجتماعي، وبالتالي المساهمة في خلق فرص عمل من خلال العمل التعاوني لفئة الخريجين الشباب.
- ب. تأسيس منظمات أو جمعيات تعاونية تعنى فقط بمهمة توفير مشاريع أو قروض ميسرة لمشاريع توفر فرص عمل للشباب.
- ج. محاولة تكفل كل تجمع سكاني (مدينة، قرية، مخيم) بنسبة معينة من الخريجين من أبنائه لتوفير فرص عمل داخل التجمع نفسه لهم.

## ثانياً: نقاط الضعف والمعيقات بالنسبة للقطاعات الثلاثة فهي:

### 1. القطاع العام: تتمثل نقاط الضعف والمعيقات بالنسبة لهذا القطاع بما يلي:

- أ. تعرّض المحادثات السياسية (المفاوضات) وبالتالي الوقوع تحت الضغوط المالية الإسرائيلية والأجنبية.
- ب. ضعف الامكانيات المادية (ما يزال الاعتماد على المساعدات الخارجية لدعم الموازنة).
- ج. غياب الدعم المادي الحقيقي والفاعل من قبل الدول الشقيقة والصديقة.
- د. الاجراءات الاحتلالية التي تعيق تقدم ونمو القطاع العام من خلال سياسة الاعتقالات والحواجر والجدران.
- هـ. ترهّل هذا القطاع بسبب سياسة التوظيف التي فرضتها المرحلة عند قيام السلطة الوطنية، والتي لم تتم وفق وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، من ناحية المؤهلات العلمية والخبرة العملية.

### 2. القطاع الخاص: تتمثل نقاط الضعف والمعيقات بالنسبة لهذا القطاع بما يلي:

- أ. سيطرة الاحتلال الاسرائيلي على المناطق المصنفة (ج) حسب اتفاق أوسلو والتي تمثل اكثر من 61% من اراضي الدولة الفلسطينية العتيدة، مما يعيق بل ويمنع فرص الاستثمار بكافة اشكاله سواء الزراعي أو الصناعي أو السياحي أو غيره.
- ب. يعتبر الجشع والريخ الكبير من صفات بعض مكونات القطاع الخاص عموماً، حيث الأجور المتدنية وساعات العمل الطويلة، وغياب مفهوم حقوق العاملين، مما يتسبب في انعدام الانتماء الوظيفي لدى العاملين.
- ج. بسبب الاحتلال الاسرائيلي واجراءاته فان عملية الاستيراد والتصدير محدودة مما يعيق نمو وتقدم هذا القطاع، وبالتالي يقلل من امكاناته في خلق فرص عمل جديدة للحد من مشكلة البطالة.

### 3. القطاع الأهلي: تتمثل نقاط الضعف والمعيقات بالنسبة لهذا القطاع بما يلي:

- أ. ارتفاع تكاليف الحياة المعيشية، واعتماد الغالبية على القروض من البنوك أدى إلى تراجع وحتى إلى غياب العمل التعاوني في بعض الاحيان.
- ب. كثرة المنظمات غير الحكومية واعتماد تمويلها على جهات خارجية ، وارتفاع رواتب موظفيها، وكذلك ارتفاع مصاريفها التشغيلية، كل ذلك ساعد في تدني ثقة الناس في فكرة العمل الأهلي التعاوني ومفهومه.

ج. غياب وضعف القوانين الناظمة لعمل هذه المنظمات التي تمارس عملها تقريبا بالطريقة التي تريد في ظل غياب الرقابة والمراجعة والتدقيق على مصادر تمويل هذه المنظمات ونشاطاتها.

#### - الدور الحالي للقطاعات الثلاثة/العام، الخاص، الأهلي في الحد من مشكلة البطالة:

لا شك أن مسؤولية الحد من تفاقم مشكلة البطالة بشكل عام وبطالة الخريجين بشكل خاص لا يمكن حلها من قبل جهة واحدة، سواء أكانت الحكومة أم الجامعات أم القطاع الخاص أم الأهلي... الخ، إنما يمكن الحد من هذه المشكلة بتضافر كافة جهود الجهات ذات الصلة، خاصة في ضوء التزايد المستمر في عدد الخريجين وعجز السوق المحلية عن خلق فرص عمل جديدة لاستيعاب هذه الإعداد المتزايدة.

استناداً إلى مسح الربع الأول من العام 2014 الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، يتوزع العاملون في الأراضي الفلسطينية البالغ عددهم نحو 1.2 مليون شخص، بين القطاع الحكومي الذي يستوعب نحو 200 ألف موظف وموظفة، والقطاع الخاص الذي يعمل فيه أكثر من 650 ألفاً، وفي إسرائيل والمستوطنات بنحو 110 آلاف عامل، والباقي يعملون في مشاريعهم الخاصة، وقد اظهر بيان المسح السابق أيضاً أن المؤشرات الاقتصادية في فلسطين واصلت تسجيلها أرقاماً متراجعة خلال العام الجاري، كان آخرها ارتفاعاً في عدد العاطلين عن العمل، حتى نهاية الربع الأول من العام الجاري (2014)، لتصل نسبة البطالة إلى أكثر من 29%، فقد ارتفع عدد العاطلين عن العمل في الأراضي الفلسطينية حسب تعريف منظمة العمل الدولية من 301,200 في الربع الرابع 2013 إلى 328,000 شخص في الربع الأول 2014 وقد وجد أن أعلى معدلات بطالة سُجلت للفئة العمرية 20 - 24 سنة حيث بلغت 43.0% في الربع الأول من العام 2014 أما على مستوى السنوات الدراسية، فقد سجلت الإناث اللواتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر أعلى معدلات بطالة حيث بلغت 49.7% من إجمالي الإناث المشاركات في القوى العاملة لهذه الفئة.

وفي تقرير إحصائي بعنوان (سياسات القوى الفلسطينية بين النظرية والتطبيق) صدر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني نهاية عام 2009، ظهر بأن أعداداً سنوية من الخريجين ستضاف إلى ما هو متراكم حالياً يقدر عددها في العام 2020 بنحو 37117 خريجاً من الجنسين، مما يعني أن فرص الخريجين الجدد في الحصول على وظيفة سنة بعد أخرى ستكون أكثر صعوبة في ظل القدرات المحدودة للاقتصاد الفلسطيني على استيعاب هذه الأعداد المتزايدة، وفيما يلي استعراض لأدوار القطاعات الثلاثة:



## أولاً: دور القطاع العام

للقطاع الحكومي دور هام يقدمه للحد من مشكلة البطالة من خلال فرص العمل التي يوفرها، فكما سبقت الإشارة إليه بحسب مسح الربع الأول من العام 2014 الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فإن حوالي 200 ألف موظف وموظفة فقط - أي حوالي سدس القوى العاملة- يعملون في القطاع العام الفلسطيني، من أصل 1.2 مليون شخص حجم القوى العاملة، بينما في الأردن مثلاً حيث يبلغ حجم القوى العاملة 1.4 مليون شخص، فإن عدد العاملين في القطاع العام الأردني (650 ألفاً) تقريباً، أي ما يقارب نصف القوى العاملة، وهذا يدل على قلة العدد الذي يستوعبه القطاع العام الفلسطيني مقارنة -على الأقل- مع القطاع العام الأردني، وتعود أسباب ذلك إلى:

أ. السلطة الوطنية (دولة فلسطين) لا تتمتع بالسيادة الكاملة على أراضيها، مما يحول دون توسعها في أعداد الموظفين لخدمة السكان في مناطقهم.

ب. تعتمد السلطة على المعونات الخارجية في تغطية موازنتها السنوية.

## ثانياً: دور القطاع الخاص

يعتبر القطاع الخاص الفلسطيني ركيزة أساسية من ركائز الاقتصاد الوطني، ويعتمد وجوده بالكامل تقريباً على جهود شخصية من المستثمرين الفلسطينيين، حيث غياب رعاية الدولة (دولة فلسطين) الحقيقية والفاعلة بسبب معيقات الاحتلال الإسرائيلي، وبالرغم من ذلك إلا أنه كما أشير سابقاً يقدم 650 ألف فرصة عمل من مجموع القوى العاملة الفلسطينية، غير أن هذا القطاع يتصف في الغالب بتدني مستوى الأجور، حيث الحد الأدنى للأجور في فلسطين و الذي اقرّ عام 2013 بلغ حوالي 400 دولار شهرياً، فيما الحد الأدنى للأجور في إسرائيل أكثر من ألف دولار شهرياً.

## ثالثاً: دور القطاع الأهلي

يعتبر قطاع العمل الأهلي في فلسطين من القطاعات الهامة في المجتمع المدني الفلسطيني، لكن هذا القطاع المتمثل في المؤسسات الأهلية كالجمعيات و التعاونيات المختلفة (زراعية ، إسكان، حرفية، خدمات... الخ) يعتبر من القطاعات الضعيفة فيما يتعلق بخلق فرص عمل جديدة، حيث إن مساهمة هذا القطاع كما أشير سابقاً في توفير فرص عمل من إجمالي القوى العاملة تقل عن 10%، مما يدل على تراجع الوعي التعاوني وعدم الرغبة في الانتماء للعمل الجماعي التعاوني في ظل انحسار ظاهرة التكافل الاجتماعي.

## النتائج

استناداً إلى الدراسات السابقة والتقارير الإحصائية وتحليل (SWOT) السابق، فيما يتعلق بمشكلة بطالة الخريجين ودور كل من القطاع العام والخاص والأهلي في الحد منها، تم التوصل إلى النتائج الآتية:

1. يعاني القطاع العام من الترهّل وانخفاض الإنتاجية، ويعود ذلك إلى عدة أسباب منها: سياسة التوظيف التي فرضتها المرحلة في حينه، والتي بدئ التوظيف على أساسها عند استلام السلطة الوطنية لزام الأمور، إن الكثير ممن تم تعيينهم في حينه في هذا القطاع تم تعيينهم بناء على انتماء تنظيمي و/ أو سنوات سجن أو لاعتبارات أخرى ليس من ضمنها وضع الشخص المناسب من ناحية الخبرة والمؤهلات في المكان المناسب ومن الممكن وفقاً للجمود السياسي الحالي أن ينخفض مستوى مساهمة هذا القطاع في التشغيل في المستقبل القريب، في ظل الضغوط المالية المتوقعة من الدول المانحة والبنك الدولي، تحت مسمى إصلاح وتنظيم القطاع العام، لتحقيق مكاسب سياسية من قبل الاحتلال وشركائه، أما في حالة تحسّن الأوضاع السياسية والاقتصادية والاعتماد على الذات ما أمكن فلسطينياً، فإن لهذا القطاع مستقبلاً مشرقاً إذا ما أعيد ترتيبه وتأهيله من حيث وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وإيجاد حلول مناسبة تدفع كبار الموظفين الذين لا يملكون المؤهلات العلمية لمناصبهم و/أو الذين تم تعيينهم لاعتبارات تنظيمية أو حزبية وغيرها على التخلي عن وظائفهم للأجيال الشابة من خلال آلية متفق عليها كالتقاعد المبكر أو إنهاء الخدمة بمزايا مالية أو غيرها بما يضمن تحقيق العدالة لهم ولأجيال الشابة.

2. محدودية حجم القطاع الخاص وعدم قدرته على خلق فرص عمل كافية للأيدي العاملة المتوافرة سواء من الخريجين أو من غيرهم، إذ تشكل القيود المباشرة وغير المباشرة المفروضة من الاحتلال على الاستثمار وعدم توافر البيئة الاقتصادية والسياسية والأمنية المناسبة، وسيطرة الاحتلال على الاقتصاد وعلى مناطق الاستثمار وعلى الحدود، مشكلة أساسية أمام توسع هذا القطاع ولعبه دوراً رئيسياً في دفع عجلة التنمية وتحقيق فرص عمل للأعداد المتزايدة من الخريجين، كل هذا في ظل غياب أية شراكة بين القطاعين العام والخاص في تحمل تكلفة تشغيل الخريجين بالتشارك.

3. ضعف جودة التعليم ونوعيته، إذ انه يركز على جوانب التعليم التقليدية مما دفع غالبية الشبان والشابات إلى اختيار التعليم في المجالات التقليدية سعياً وراء الحصول على فرصة عمل في القطاع العام. حيث يفنقر التعليم المتوسط والجامعي إلى التركيز على الجوانب الفنية والمهنية المطلوبة حالياً في أسواق العمل وبالتالي تكون مخرجات التعليم غير متناسبة مع متطلبات سوق العمل.

4. تزايد أعداد الخريجين من عام إلى آخر في ظل عدم وجود سياسة ورؤية وخطة لتنظيم قطاع التعليم وتوجيهه حسب حاجة سوق أو أسواق العمل، وهذا التزايد ناتج عن اهتمام الشعب الفلسطيني في التعليم بشكل زائد عن الدول المجاورة - نتيجة الظروف السياسية وما نجم عنها من تهجير واحتلال - أدى إلى الاستثمار في التعليم مما دفع الفلسطينيين إلى التوجه إلى الجامعات المحلية والأجنبية للحصول على الدرجات العلمية في مختلف الميادين (223-Graham-Broen, pp. 167)، ونتيجة

- لذلك ارتفعت نسبة المتعلمين الفلسطينيين مقارنة مع الدول العربية (23-zureik,e,pp.11)، كما يعتقد بعض الباحثين أن نسبة خريجي الجامعات من الفلسطينيين تعد من النسب العليا في العالم (77-Hallaj,pp.58).
5. غياب الدور الفاعل للقطاع الأهلي بالرغم من كثرة التعاونيات والجمعيات وحصول غالبيتها على تمويل من الخارج تحت مسميات مختلفة.
6. صغر حجم ومحدودية سوق العمل الفلسطيني أمام معدلات النمو السكاني المرتفعة والتي تفوق (3%) سنوياً، وبالتالي ارتفاع معدلات النمو والتسارع في قوة العمل.
7. الافتقار إلى قاعدة معلوماتية حول خصائص الطلب والعرض الأمر الذي يساعد الطلبة في اختيار تخصصاتهم، مع العلم بأن الطلبة يواجهون في اختيارات تخصصاتهم عدة عقبات منها محدودية التخصصات في الجامعات، غياب المعايير المهنية في التوظيف في القطاعين العام والخاص، ضعف الإقبال على التخصصات المهنية بسبب الثقافة العامة والتي تعطي أفضلية للتعليم الأكاديمي الجامعي على التعليم المهني.
8. عدم وجود رؤية تنموية واضحة وشاملة لدى الجهات المسؤولة، إضافة إلى عدم التنسيق والتشبيك بين عناصر العملية التنموية ومخرجات التعليم.
9. الاقتصاد الفلسطيني الضعيف نتيجة تبعيته لإقتصاد الاحتلال الإسرائيلي واعتماده على المساعدات الخارجية بالدرجة الأولى، يبدو عاجزاً عن توفير فرص عمل كافية للأعداد المتلاحقة من الخريجين سنوياً.
10. تدني كفاءة الخريجين من الناحية العملية، ومحدودية مهاراتهم بسبب عدم وجود التدريب والتطبيق العملي للجوانب النظرية التي يتعلمونها في الجامعات، إضافة إلى عدم تمكن غالبيتهم من اللغة الانجليزية التي أصبح إتقانها ضرورياً لمواكبة متطلبات سوق العمل المحلية والخارجية.
11. غياب التخطيط المستند إلى المعارف والإمكانات المحلية (بالتعاون مع الخبرات العالمية) في مختلف المجالات أدى إلى تأجيل معالجة الكثير من القضايا (المشاكل) وعلى رأسها مشكلة توفير فرص عمل للخريجين مما تسبب في تراكم وتفاقم هذه المشكلة.
12. نظراً للحالة الفلسطينية الخاصة (وجود الاحتلال الإسرائيلي) فإن التركيز يتم بشكل أكبر على الجوانب السياسية مما أدى إلى غياب الفصل بين السلطات الثلاث (التشريعية والقضائية والتنفيذية) وبدوره فقد انعكس هذا النظام الإداري الذي يعالج مختلف القضايا وبضمنها قضايا التنمية بطريقة بعيدة عن أسس الحكم الرشيد، لينتج عن ذلك من ضمن ما ينتج تفاقم البطالة في صفوف الخريجين.
- على ضوء ما تقدم من نتائج أعلاه، فإن معظم الدراسات المحلية السابقة التي ذكرت والتي لم تذكر في هذه الورقة وأطلع عليها الباحث، تشير إلى نتائج وتوصيات متقاربة مع اختلافات طفيفة في الصياغة والمعاني، وعليه، ومن باب البناء على ما سبق من أبحاث ودراسات فإن الباحث أضاف بعض التوصيات (المقترحات) التي يعتقد أنها جديدة وإبداعية، والتي تحقق التنمية المستدامة بكافة جوانبها.

## التوصيات

1. سرعة اتخاذ قرار بإنشاء هيئة وطنية عليا تسمى (الهيئة الوطنية للشغل أو الاتحاد العام للتشغيل) أو اي مسمى آخر يكون مناسباً، على غرار القرار بإنشاء الهيئة العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني ( قرار مجلس الوزراء في جلسته رقم 32 بتاريخ 20/5/2014)، على أن تناط بهذه الهيئة المسؤوليات الآتية:

- المسؤولية المباشرة عن التشبيك بين القطاعات المختلفة/العام والخاص والأهلي لتوفير فرص العمل للخريجين الجدد، ولو مرحلياً على غرار برنامج دعم العمالة المطبق في تونس.
- إعداد إستراتيجية وطنية ورؤية تنموية واضحة تتعلق بتوفير فرص عمل للخريجين السابقين والجدد، داخليا وخارجيا مع مراعاة الأولوية لداخل الوطن.
- توفير قاعدة بيانات محسوبة عن الخريجين واختصاصاتهم، وكذلك عن فرص العمل المتاحة لدى القطاعات الثلاثة السابقة (بيانات الطلب والعرض).
- عمل دراسة مستفيضة تتعلق باحتياجات سوق العمل الداخلي والخارجي وملاءمة مخرجات التعليم الجامعي مع هذه الاحتياجات.
- تناط بهذه الهيئة مسؤولية تدريب ورفع قدرات ومهارات الخريجين أثناء دراستهم وبعد تخرجهم من أجل تهيئتهم للولوج في سوق العمل بكفاءة وفعالية.

2. توزيع عبء توفير الوظائف على القطاعات الثلاثة، بحسب قدرة وإمكانات كل قطاع، من خلال التشارك في دفع رواتب الخريجين الذين يتم توفير وظائف -ولو مؤقتة- لهم (عقود سنوية) بحيث يدفع مثلا نصف راتب الخريج الجامعي من قبل مشغله من القطاع الخاص (المؤسسة التي يعمل فيها) والنصف الآخر يُدفع من القطاع العام (وزارة العمل أو مكاتب التشغيل).

3. إثر قرار إنشاء الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني، وتكليف هذه الهيئة بكل ما يتعلق بهذا الموضوع فإنه ولضمان نجاح هذا التوجه يتطلب ما يلي:

- القيام بحملات توعوية إعلامية وتنقيفية مستمرة لإبراز أهمية هذا النوع من التعليم والتدريب ورفع شأن المنتسبين له مقارنة بالتعليم التقليدي، وذلك لتشجيع المواطنين على توجيه أبنائهم لهذا التعليم.
- ب. توفير الحوافز المادية لإغراء الشباب وتشجيعهم على التوجه للدراسة المهنية، وذلك من خلال أن يكون هذا التعليم مجانياً أو برسوم رمزية، إضافة إلى ضمان التوظيف بعد التخرج وبرواتب مغرية.

- ت. العمل على تشجيع الالتحاق بهذا التعليم وفق خطة مدروسة تبدأ من الصفوف الأولى في المدرسة، وعدم الانتظار حتى إنهاء الطلاب للمرحلة الثانوية.
- ث. تقنين التعليم التقليدي بمعنى وضع ضوابط صارمة للتسجيل في بعض التخصصات التي اشبع منها حالياً سوق العمل، إضافة إلى تحفيز و تسهيل التحاق الطلبة في المجالات أو التخصصات المطلوبة لأسواق العمل الداخلية والخارجية.
4. إعادة النظر في المناهج التعليمية الجامعية كماً ونوعاً لتناسب مع متطلبات أسواق العمل المستقبلية والتركيز على أن ترتبط هذه المناهج بشكل وثيق مع الواقع العملي، بمعنى الابتعاد عن بعض المناهج النظرية الحالية التي تقدم أساسيات فقط، ولا تستخدم مباشرة في الواقع العملي.
5. تشجيع وتمكين القطاع الأهلي التعاوني من خلال تبني سياسة التكافل الاجتماعي، وذلك لخلق فرص عمل جديدة للخريجين من خلال هذا القطاع، ويتسنى ذلك من خلال قيام الدولة بمراقبة التمويل لهذه الهيئات والمنظمات والجمعيات (خاصة الخارجي)، وتوجيهها وفق سياسة وخطة وطنية لخدمة الأهداف التعاونية والتنموية التي أنشئت من أجلها.
6. توفير المناخ المشجع للاستثمار (رأس المال الوطني أو الأجنبي) من خلال الاستمرار بتطوير وتحديث الأنظمة والقوانين الضريبية والجمركية والائتمانية وغيرها، بما تسمح به الاتفاقيات مع الاحتلال لحين التحرر.
7. دعم القطاع الخاص وتشجيعه على إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة لخلق فرص عمل جديدة والتركيز على المشاريع ذات الصبغة التكنولوجية المتطورة كالاستثمار في مشاريع تطوير الصناعات الخاصة بتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والانترنت والخدمات المختلفة.
8. تشارك القطاعين العام والخاص في إنشاء المشاريع الكبيرة التي تضيف أكبر عدد ممكن من فرص العمل الجديدة، ويمكن تحديد مثل هذه المشاريع من قبل دراسات وخبراء اقتصاديين.
9. تشجيع البحث العلمي من خلال توفير ميزانيات كافية للجامعات والمؤسسات البحثية مما يساعد على خلق فرص عمل جديدة للخريجين.
10. تعزيز الارتباط بالأرض والوطن من خلال الاستثمار (خاصة في مجال التكنولوجيا الحديثة) في تنمية قطاعات الزراعة والصناعة والسياحة المحلية لخلق فرص عمل جديدة مجدية للشباب.
11. توفير صندوق وطني للإقراض بنسب فائدة رمزية ولفترات تسديد طويلة للخريجين بعد تخرجهم مباشرة من الجامعات لتشجيعهم على إنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة خاصة بهم، مما يخلق فرص عمل جديدة.

12. إشراك المجتمع المحلي في تحمل جزء من عبء خلق وظائف جديدة لأبنائه من خلال خصصة التوظيف، بمعنى أن يتكفل كل تجمع (مدينة، قرية، مخيم... الخ) من خلال هيئاته المحلية وغيرها، توفير عدد -ولو قليل- من فرص العمل الجديدة في مختلف المجالات للخريجين من سكانه.
13. بما لا يتعارض والسياسة الوطنية يجب المحافظة على تمسك المواطنين وصمودهم في وطنهم، والسعي لعقد اتفاقات مع جهات عربية ودولية لتخصيص نسبة من فرص العمل فيها، وحصرياً للخريجين الفلسطينيين كجزء من مساهمتهم وواجبهم الأخلاقي في دعم الشعب الفلسطيني المحتل ومساندته.
14. إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور (بالرغم من الوضع الاقتصادي المتعثر الحالي) من خلال رفع هذا الحد ليتناسب ومستوى غلاء المعيشة السنوي، وإلزام كافة القطاعات به.
15. العمل على تطبيق مبادئ وأسس الحكم الرشيد في مختلف القطاعات بما فيه تطبيق أنظمة الجودة الشاملة، مما سيشجع عدالة التوزيع للمقدرات والإمكانات الوطنية، والذي بالضرورة سيؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، أو على الأقل العدالة في توزيع المتوفر منها للحد من مشكلة بطالة الخريجين.

## المراجع العربية

- أبو شريعة بشير، (2012). واقع سوق العمل وفرص الخريجين في محافظة أريحا، دراسة أعدت لصالح شركة باديكو القابضة والمجلس الشبابي في أريحا ونوقشت في ورشة عمل عقدت في أريحا.
- الاتفاقية الإسرائيلية الفلسطينية المرحلية حول الضفة الغربية وقطاع غزة، واشنطن العاصمة 28- أيلول 1995، المادة 11.
- الأخضر عزيز، (2006). فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة علوم إنسانية، السنة الثالثة.
- بشير الدباغ و عبد الجبار الجرمود، (2003). مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى.
- البشير عبد الكريم، (2004). تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول.
- الجعفري محمود، لافي دارين، (2004). مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، دراسة لمعهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (MAS).
- جيمس جوارثيني وريجارو ستروب، (1999). الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمان و عبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية.
- رمزي زكي، (1997). الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت.
- الزعنون واشتية، (2011) «البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية»، مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي/ جامعة المنصورة.
- عرمان، نزيه، الناطور، (2002). مدى التوافق بين مخرجات نظام التعليم واحتياجات سوق العمل، الجهاز المركزي للإحصاء، رام الله.
- عورتاني وآخرون، (1998). مدى توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلية، دراسة تحليلية، مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، نابلس.
- منظمة العمل الدولية (ILO) International Labour Organisation

## المراجع الأجنبية

- Graham – Brown, S (1984): The economic consequences of the occupation, pp167-223.
- Hallaj, M. (1980): Mission of Palestinian higher education, pp 58-77.
- Zureik, E. (1977): Towards sociology of the Palestinians Journal of Palestine Studies, 6, pp 11-23.
- Bartik TJ, Bishop JH (2009) The Job creation Tax credit: dismal projections for employment call for a quick, efficient, and effective response. New York: Economic Policy Institute Briefing Papers. p 248.
- World Bank (2012) Evaluation stratégique du fonds national pour l'Emploi de la Tunisie. Washington DC: World Bank.
- Premand P, et al. (2012) Entrepreneurship training and self-employment among university graduates: evidence from a randomized trial in Tunisia. World Bank, Washington DC: World Bank Policy Research Working Papers. p 6285.
- Neumark D, Grijalva D (2013) The employment effects of state hiring credits during and after the great recession. NBER, Cambridge MA: NBER Working Papers. p 18928.

## الشبكة العنكبوتية (الإنترنت)

- التقارير والنشرات ذات العلاقة الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، [www.pcbs.gov.ps/DesktopDefault.aspx?lang=ar](http://www.pcbs.gov.ps/DesktopDefault.aspx?lang=ar)
- بطالة الجامعيين السعوديين الأسباب والحلول، [www.royahcenter.com/bookdetal.php?id=11](http://www.royahcenter.com/bookdetal.php?id=11)
- دراسة (Stijn Broecke،2013) معالجة بطالة خريجي الدراسات العليا في شمال إفريقيا، نظرة على برنامج دعم العمالة (SIVP) في تونس <http://www.izajolp.com/content/2>
- الوافي الطيب، بهلول لطيفة، جامعة تبسه، البطالة في العالم العربي أسباب وتحديات، [www.kantakji.doc.7838/com/media/4127](http://www.kantakji.doc.7838/com/media/4127)