



جامعة الخليل
كلية الدراسات العليا
برنامج الماجستير في إدارة الأعمال

تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل في فلسطين خلال الفترة من
1994 - 2015

صفاء عزات أولاد محمد

رسالة ماجستير

الخليل - فلسطين

1437 هـ / 2016 م

تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل في فلسطين خلال الفترة من
1994 - 2015

إعداد:

صفاء عزات أولاد محمد

إشراف:

د. ياسر شاهين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم المالية بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل.

1437هـ / 2016 م



جامعة الخليل
كلية الدراسات العليا
برنامج الماجستير في إدارة الأعمال

إجازة الرسالة

تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل في فلسطين
خلال الفترة من 1994 - 2015

اسم الطالبة: صفاء عزات أولاد محمد
الرقم الجامعي: 21019050

المشرف: د. ياسر شاهين

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ //2016. من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم

التوقيع:
التوقيع:
التوقيع:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. ياسر شاهين
2. ممتحناً داخلياً: د. أسامه شهوان
3. ممتحناً خارجياً: د. زياد جويلس

الخليل - فلسطين
1437 هـ - 2016 م

الإهداء

إلى الحبيب الغالي رسول الله صلى الله عليه وسلم صاحب الرسالة السماوية، وصاحب السراج المنير.

إلى شمس المغيب التي تذهب لتأتي بفجر جديد، إلى شمعة احترقت لتتير في سبيل مخضب بالمصاعب، إلى من هم سبب وجودي ونجاحي... أمي وأبي.

إلى رفيق دربي وشريك حياتي، وصاحب المودة والعطف، الذي مد لي يد العون والمساعدة كيفما كانت..... زوجي العزيز.

إلى فلذات كبدي..... أبنائي

إلى خلاني وأحبائي وسند حياتي حتى مماتي.....إخواني وأخواتي.

كما أهدي هذا البحث لكل من ساعدني لتحقيق هدفي

الباحثة

صفاء أولاد محمد

إقرار

أقر أنا معد الرسالة بأنها قدمت لجامعة الخليل، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة علياً لأي جامعة أو معهد آخر.

اسم الطالبة: صفاء عزات أولاد محمد

التوقيع:

التاريخ: / / 2016

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين الذي أعانني وأمدني بالصبر، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .

انطلاقاً من العرفان بالجميل، فإنه يسرني أن أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى الدكتور ياسر شاهين مشرفي على الرسالة؛ لتحمله وصبره ومتابعته لكل خطوة أثناء إعداد الرسالة، وإلى الدكتور صلاح الزرو التميمي رئيس الجامعة الذي بدأ معي مشوار الرسالة كمشرف، وساعدني في اختيار العنوان، كل الشكر والاحترام لهما، فقد أمداني من منابع علمهما الكثير، وما توانيا يوماً عن مد يد المساعدة والعطاء.

كما أتقدم بالشكر والتقدير للدكتور كامل الدرابيع على مساعدته لي في التحليل الإحصائي للبيانات.

الشكر موصول لكل من ساعد على إتمام هذه الرسالة، وقدم لي العون، ومد لي يد المساعدة وزودني بالمعلومات اللازمة؛ لإتمام هذه الرسالة، الذين كانوا عوناً لي ونوراً يضيء الظلمة التي كانت تقف أحياناً في طريقي، وأخص بالذكر (موظفي وزارة العمل، ومكاتب العمل في محافظتي الخليل وبيت لحم، والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني).

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل في فلسطين خلال الفترة من 1994-2015، للوقوف على استراتيجيات وسياسات التشغيل المعتمدة من قبل وزارة العمل، وتقييم كفاءتها وفعاليتها، وأثرها على عملية التشغيل، وخفض مستويات البطالة في جنوب الضفة الغربية، كذلك لمعرفة العقبات التي تواجه تنفيذ استراتيجيات وسياسات التشغيل، وتحد من فعاليتها وكفاءتها، واقتراح توصيات لتعزيز دور استراتيجيات وسياسات التشغيل في مكافحة مشكلة البطالة والحد منها.

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي؛ لملائمته أهداف الدراسة، حيث تكون مجتمع الدراسة من (63) من العاملين في مديريات ومكاتب وزارة العمل الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية (محافظة بيت لحم والخليل)، والعاطلين عن العمل في المحافظتين، حيث بلغ عددهم حسب إحصاءات وزارة العمل الفلسطينية تقريباً (53000) عاطلاً عن العمل، وتكونت عينة الدراسة من: أولاً: عينة مسحية لكل العاملين في مديريات ومكاتب وزارة العمل الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية، وعددهم (50) عاملاً، ثانياً: (100) من العاطلين عن العمل في محافظتي بيت لحم والخليل، تم اختيارهم من خلال عينة قصدية ميسرة.

قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة، وجمع بياناتها بشكل مباشر من مفردات عينة الدراسة؛ للتأكد من تعبئة الاستبانة واسترجاعها بطريقة سليمة، بعد جمع البيانات تم تفرغها، واستخدمت التقنيات الإحصائية الحديثة من خلال برنامج (SPSS) لتحليل البيانات والوصول إلى النتائج.

أما أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فهي كالآتي:-

- إن نسبة المشاركة في القوى العاملة في محافظة الخليل إجمالاً هي نسب متدنية مقارنة بالمجتمعات الصناعية المشابهة، حيث أنها لم تتجاوز الـ 48% في جميع سنوات الدراسة.
- إن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول الوعي بالاستراتيجيات، ومحتواها وتأثير تطبيقها وكفاءتها، ودورها باستراتيجيات التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية كانت بدرجة متوسطة.
- إن الوسط الحسابي للدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول دور استراتيجيات التشغيل في حل مشكلة البطالة في الأراضي الفلسطينية قد بلغت (3.20) وهي بدرجة متوسطة، بينما الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول أهم معوقات كفاءة استراتيجيات التشغيل الفلسطينية وقد بلغت (4.0) وهي بدرجة عالية.

- الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة بخصوص تحسين كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية وقد بلغت (4.0) وهي بدرجة عالية.

أوصت الدراسة بضرورة تنفيذ برامج التشغيل وفق سياسة واضحة تعتمد على التخطيط المسبق واتخاذ القرارات السليمة المبنية على تقارير مدروسة؛ لاجتياح سوق العمل، وتفعيل استراتيجية شراكة حقيقية مع القطاع الخاص، كونه المحرك الرئيس لعملية التشغيل والتنمية الاقتصادية؛ للحفاظ على فرص العمل المتوفرة حالياً وضمان ديمومتها.

Abstract

The aims of the study are:

- To evaluate the efficiency and effectiveness of the Palestinian employment strategies from 1994 to 2015.
- To identify the strategies and policies adapted by the Palestinian Ministry of labour and evaluate their efficiency and impact on the employment and the role they play in the reduction of the unemployment rate in the south of the West Bank.
- To figure out the obstacles that the implementation of the employment strategies and policies face and propose recommendations to support the fighting of the unemployment.

To achieve the goals of the study the analytical descriptive approach was used. The society of the study was 63 employees working in the directorates and offices of the Palestinian Ministry of labour and 3500 unemployed subjects from the same area (Hebron and Bethlehem cities). The study sample were 50 employees out of 63 and 100 subjects chosen randomly from the unemployed society. A questionnaire was directly distributed as a key tool for data collection. SPSS Version 18 statistical technique was used to analyze the data.

The findings

The most important findings of the study is that :

- The rate of participation in the workforce in Hebron was low compared to similar industrial societies. It doesn't
- Exceed 48% in all years of the study.
- The total degree of responses concerning the subject awareness about the strategies, their impact, efficiency and role in the formal employment strategies adapted by the Palestinian Ministry of Labour was medium.
- The average score of the subjects concerning the role of the employment strategies in solving the problem of unemployment in Palestine reached 3.20 and that is a medium degree while the total responses concerning the obstacles that hinder the efficiency of the strategies reached 4.0 and that is high degree.
- The total responses of the subject concerning the improvement of the strategies efficiency and effectiveness reached 4.0 and that is a high degree.

The study recommended

- Clear policies to be taken when carrying out employment programs.
- Employment programs should be based on pre-planning and decisions built on needs analysis of the labour market and well prepared reports.
- Genuine partnership with the private sector to be built to maintain the current available jobs and ensure their durability.

فهرس المحتويات

الإهداء.....	ب
إقرار.....	ت
شكر و عرفان.....	ث
ملخص.....	ج
Abstract.....	خ
فهرس المحتويات.....	د
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	1
1.1 مقدمة.....	1
2.1 مشكلة الدراسة.....	3
3.1 أسئلة الدراسة.....	3
4.1 أهداف الدراسة.....	4
5.1 أهمية الدراسة.....	4
6.1 منهجية الدراسة.....	4
7.1 حدود ومحددات الدراسة.....	4
8.1 التعريفات والمصطلحات.....	5
9.1 هيكلية الدراسة.....	6
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.....	7
1.2 الإطار النظري.....	7
1.1.2 التقييم.....	7
1.1.1.2 مفهوم التقييم.....	7
2.1.1.2 أهداف التقييم.....	7
3.1.1.2 أهمية التقييم.....	8

8	4.1.1.2 مبررات التقييم
9	5.1.1.2 عوامل نجاح التقييم
9	6.1.1.2 أدوات ووسائل التقييم
10	7.1.1.2 أنواع التقييم
11	2.1.2 الكفاءة التشغيلية
11	1.2.1.2 تعريف الكفاءة
11	2.2.1.2 أنواع الكفاءة
12	3.1.2 فاعلية التشغيل
13	1.3.1.2 مفهوم الفاعلية
13	2.3.1.2 مفهوم الفاعلية التنظيمية:
13	3.3.1.2 أهمية وخصائص الفاعلية
13	1.3.3.1.2 أهمية الفاعلية
14	2.3.3.1.2 خصائص الفاعلية التنظيمية
14	4.1.2 الفرق بين الكفاءة والفاعلية
15	5.1.2 البطالة
15	1.5.1.2 مقدمة
16	2.5.1.2 مفهوم البطالة
16	3.5.1.2 قياس معدل البطالة
17	4.5.1.2 أنواع البطالة
20	5.5.1.2 أسباب البطالة
24	6.1.2 سياسة التشغيل
24	1.6.1.2 مفهوم سياسة التشغيل
25	2.6.1.2 أنواع سياسات التشغيل:
25	2. سياسة التراجع عن التشغيل والحد من الفئة النشطة
26	3.6.1.2 وسائل سياسات التشغيل:

27.....	7.1.2 سوق العمل الفلسطيني
27.....	1.7.1.2 مفهوم سوق العمل
28.....	8.1.2 استراتيجيات التشغيل
28.....	1.8.1.2 واقع استراتيجيات التشغيل في سوق فلسطين من خلال منشورات وزارة العمل
29.....	2.8.1.2 تحضير استراتيجية التشغيل وتنفيذها
30.....	3.8.1.2 استراتيجية تطوير التشغيل وتخفيض نسبة البطالة
35.....	2.2 الدراسات السابقة
35.....	1.2.2 مقدمة
35.....	2.2.2 الدراسات العربية
40.....	3.2.2 الدراسات الأجنبية
41.....	4.2.2 تعقيب على الدراسات السابقة
42.....	الفصل الثالث: منهج وإجراءات الدراسة
42.....	1.3 تمهيد
42.....	2.3 منهج الدراسة
42.....	3.3 مجتمع الدراسة
43.....	4.3 عينة الدراسة
44.....	5.3 أسلوب وأداة جمع البيانات
45.....	6.3 صدق أداة الدراسة
47.....	7.3 ثبات أداة الدراسة
47.....	8.3 المعالجة الإحصائية
49.....	الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها
49.....	1.4 مقدمة
49.....	2.4 نتائج الدراسة
62.....	الفصل الخامس: نتائج الدراسة
62.....	1.5 مقدمة

62.....	1.5 نتائج الدراسة.....
65.....	2.5 الاستنتاجات.....
66.....	3.5 التوصيات.....
67.....	الدراسات المستقبلية.....
68.....	المصادر والمراجع.....
68.....	المراجع العربية.....
73.....	المراجع الأجنبية.....
85.....	فهرس الملاحق.....
86.....	فهرس الأشكال.....
87.....	فهرس الجداول.....

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

تشكل أسواق العمل أحد الأركان الهامة خاصة في الاقتصاديات النامية، فهي نقطة التقاء العارضين لقوة العمل مع الطالبين له، لأن أي اختلال في سوق العمل، خاصة إذا زاد العرض عن الطلب فإنه يؤدي إلى ظهور أزمة اقتصادية ألا وهي البطالة، مما يسبب اختلالات خطيرة في المؤشرات الاقتصادية للدولة، وينعكس بشكل سلبي على النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

تعتبر البطالة خطراً تعاني منه الكثير من البلدان سواء أكانت متقدمة أم نامية، وينجم عن البطالة نتائج وخيمة على مختلف الجوانب الحياتية، فمن الناحية الاقتصادية تعتبر البطالة ضياع لمورد هام من الموارد الاقتصادية هو العمالة، أما من الناحية الاجتماعية فقد يترتب عن البطالة انتشار الآفات الاجتماعية الخطيرة كالإجرام، والانحراف، والإدمان وهجرة الشباب، والأدمغة العلمية والعملية، ناهيك عن الآثار السياسية للبطالة، والتي يمكن أن تؤدي إلى السخط الشعبي العام (أبو السعود، 2006).

إن البطالة هي إحدى التحديات الرئيسية التي تواجه المجتمعات الإنسانية في العصر الحديث، وتأخذ البطالة بعداً أعمق في المجتمعات التي تعيش تحت الاحتلال، كما هو حال المجتمع الفلسطيني حين تستخدم البطالة كسلاح من قبل القوة المحتلة؛ لقمع وترويض الشعوب والمناطق التي تحتلها، وخاصة أنها تضرب عادة قطاع الشباب - هو قطاع العمل والإنتاج -، الأمر الذي يعطل طاقات هذا القطاع، وقد يؤدي ذلك إلى قلاقل اجتماعية (بهلول، 2015).

تعاني فلسطين من ارتفاع معدلات البطالة منذ سبعينيات القرن الماضي، وقد ورثت السلطة الفلسطينية هذه المشكلة باعتبارها واحدة من الإشكاليات التي يواجهها الشعب الفلسطيني، وكان جلياً أن هذه الإشكالية هي تحدٍ اقتصادي ذو أبعاد اجتماعية وتأثيرات سياسية؛ إذ يعاني سوق العمل الفلسطيني من عدم التوازن المزمّن بين العرض من الأيدي العاملة والطلب عليها. ففي العام 2011 وصل حجم العرض من الأيدي العاملة الفلسطينية إلى 1.081 مليون وواحد وثمانين ألف عامل وعاملة في الضفة الغربية، وقطاع غزة، (732 ألف في الضفة الغربية، 349 ألف في قطاع غزة)، ومن المتوقع أن يزداد عرض القوة العاملة الفلسطينية باطراد كبير؛ بسبب معدلات النمو

السكانية المرتفعة في فلسطين، والتي وصل في المتوسط خلال الفترة من عام 1997 إلى عام 2014 أكثر من 3.50% تقريباً، حيث يشكل من هم دون الثامنة عشرة نصف السكان تقريباً (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011).

كانت مشكلة البطالة مشكلة عالمية، ففي فلسطين تشكل البطالة إحدى أكبر المعضلات التي تواجه المجتمع الفلسطيني، حيث شهدت معدلات البطالة تزايداً ملحوظاً، حيث بلغت البطالة في العام 2014 ما نسبته (43.9%) في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

كما أظهرت البيانات والأرقام الرسمية، أن نسبة البطالة في فلسطين (الضفة الغربية وقطاع غزة)، بلغت 25.9% خلال العام الماضي 2015، وبالاعتماد على البيانات الفصلية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، توزعت نسب البطالة من الربع الأول حتى الربع الأخير من العام الماضي 2015، بين (25.6% - 24.8% - 27.4% - 25.8%) على التوالي، وتجاوزت نسبة 45% في قطاع غزة. وبلغ عدد القوى العاملة؛ حتى نهاية عام 2015 ما يقارب 1.325 مليون شخص، منهم 844.3 ألف شخص في الضفة الغربية و480.7 شخص في قطاع غزة. وبحسب نفس البيانات أظهرت أرقام الإحصاء الفلسطيني أن عدد العاطلين عن العمل حتى نهاية العام الماضي 2015، كان (342.2) ألف شخص، بواقع 184.5 ألفاً في قطاع غزة، و157.7 ألفاً في الضفة الغربية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015).

وفي إطار الحد من تنامي هذه الظاهرة، تم تبني برامج للتشغيل من القائمين على إعداد السياسات الاقتصادية والاجتماعية، كوسيلة لإرساء ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. إذ تتطلع استراتيجية التشغيل إلى إيجاد تعاون قوي وشراكة اجتماعية وثيقة مع منظمات أصحاب العمل، والنقابات العمالية، وزيادة فرص العمل للفلسطينيين، وبناء وتطوير الأعمال التجارية جنباً إلى جنب مع تنمية الموارد البشرية، وبناء التعاون والشراكات، والبنية التحتية، والتدابير والتسهيلات لإنجاح التنمية الاقتصادية، وربط استراتيجية التشغيل بها، ومراعاة القواعد الدولية للعمل، وتطوير المهارات، وتحسين الإنتاجية، وتنظيم سوق العمل وفقاً لاحتياجات أصحاب العمل، والاستثمار في التعليم والتدريب، ولا سيما المرتبطة بتلبية احتياجات أصحاب العمل، وتطوير وتطبيق معايير العمل اللائق، وإنشاء حوار اجتماعي - اقتصادي مكثف مع الشركاء الاجتماعيين (وزارة العمل، 2010).

تشمل سياسة التشغيل مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة لاستحداث فرص عمل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة،

ولذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة: تحليل احتياجات سوق العمل- أي جانب العرض- ومن جهة ثانية: تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها - أي جانب الطلب- (النعيمي، 2009).

أمام هذه المعطيات أعطيت لقضية التشغيل بعداً استراتيجياً، لما لها من انعكاسات على الجوانب الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، فكان لزاماً على الحكومة الأخذ بجميع التدابير اللازمة لتفعيل سياساتها التشغيلية، كدعمها للاستثمارات الخلاقة؛ لتوفير فرص العمل، والتي من شأنها العمل على امتصاص معدلات البطالة، حيث قامت الحكومة الفلسطينية بإدراج سياسات التشغيل، والتي تمثلت بالتوظيف، وبرامج التشغيل متوسطة وقصيرة المدى من خلال وزارة العمل، وتمويل المشاريع الصغيرة، والتي جاءت ضمن سياساتها الاقتصادية العامة للحد من معدلات البطالة.

2.1 مشكلة الدراسة

في إطار سياسة الحكومة الفلسطينية التي تستخدمها لضبط السوق، وإحداث حالة من التوازن الاقتصادي، خاصة سياسة الإنفاق العام، والتي تشمل برامج التشغيل الحكومية، وتخصيص الموازنات اللازمة لزيادة معدلات التشغيل، والحد من معدلات البطالة، التي تفاقمت في السنوات الأخيرة حيث بلغ متوسط معدل البطالة في الأعوام 2013- 2015 (24.5% في الضفة الغربية، وتجاوزت في قطاع غزة معدل 43.9%) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015).

كما أشارت العديد من الدراسات إلى ضعف سياسات التشغيل الحكومية من خلال وزارة العمل الفلسطينية، وعدم قدرتها على التعامل مع هذه المعضلة (الغفري، 2015) وكذلك (دراسة التميمي، 2013)، لذلك فإن مشكلة الدراسة تتحدد في السؤال الرئيس الآتي:

ما مدى كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية المستخدمة من قبل وزارة العمل الفلسطينية خلال الفترة من (1994- 2015) للحد من مشكلة البطالة؟

3.1 أسئلة الدراسة

1. ما هي استراتيجيات التشغيل المعتمدة في فلسطين من قبل وزارة العمل؟
2. ما أثر سياسات التشغيل المعتمدة في الأراضي الفلسطينية على بعض مؤشرات القوى العاملة في محافظتي الخليل وبيت لحم؟
3. ما درجة تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات وسياسات التشغيل الفلسطينية؟

4. ما هي المعوقات التي تحد من كفاءة وفاعلية استراتيجيات وسياسات التشغيل الفلسطينية ؟
5. كيف يمكن تحسين كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية من وجهة نظر المبحوثين؟

4.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعريف باستراتيجيات وسياسات التشغيل المعتمدة من قبل وزارة العمل الفلسطينية.
2. تقييم مدى كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية.
3. معرفة المعوقات التي تحد من كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل.

5.1 أهمية الدراسة

1. مراجعة متكاملة لأهم الاستراتيجيات والسياسات التي تم اعتمادها لمعالجة مشكلة البطالة.
2. التركيز من خلال الدراسة على أبعاد ومشكلة البطالة وأبعادها الأمنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية، ودور وزارة العمل في أن يكون هناك سياسات تشغيل فاعلة، وقادرة على التعامل مع مشكلة البطالة وانعكاساتها.
3. تزويد أصحاب القرار والمهتمين بمعطيات ذات علاقة بالعقبات التي تواجه استراتيجيات وسياسات التشغيل، وتوصيات لمعالجة هذه العقبات.

6.1 منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو يتعلق بعرض أهم المعطيات النظرية للمفهوم، وبالنسبة لأسلوب الدراسة، فقد اعتمدت الباحثة على الأسلوب الميداني في جمع البيانات من مجتمع الدراسة، والذي يسمح بدراسة الظواهر بشكل تفصيلي وموسع .

7.1 حدود ومحددات الدراسة

الحدود المكانية: اقتصرَت هذه الدراسة على جنوب الضفة الغربية (محافظة الخليل وبيت لحم) فقط

الحدود الزمانية: سوف تتناول الدراسة استراتيجيات وسياسات التشغيل التي تم تطويرها بعد العام 1994، وسوف يتم إجراء الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2014-2015.

2.7.1 محددات الدراسة

1. تقتصر الدراسة الحالية على بحث تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل في فلسطين خلال الفترة من (1994-2015)
2. اقتصرت الدراسة على تقييم سياسات التشغيل من خلال تعبئة الاستبانة من قبل العاملين في وزارة العمل، والعاطلين عن العمل في محافظتي الخليل وبيت لحم.

3.7.1 المعوقات والتحديات

1. عدم التعاون وصعوبة في تعبئة الاستبانة وخاصة من قبل العاطلين عن العمل.
2. الفهم الخاطئ لدى البعض أن الاستبانة ذات أهداف سياسية.
3. استغراق مدة طويلة في تعبئة الاستبانات، ومتابعة استرجاعها بشكل يومي.

8.1 التعريفات والمصطلحات

البطالة (Unemployment): هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل، وراغباً فيه ولكن لا يجد العمل والأجر المناسبين، وعدم وجود فرص عمل مشروعة لمن توافرت له القدرة على العمل والرغبة فيه، وأيضاً هي تعطل غير إرادي عن العمل بالنسبة للشخص القادر على العمل ولا يجد عملاً مناسباً (الغفري، 2015).

العاطل عن العمل (Unemployed): 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 (بهلول، 2015).

القوى العاملة (Man power): يقصد بها جميع الأفراد القادرين على العمل، والراغبين فيه والباحثين عنه، ويتم في العادة استبعاد الأطفال دون سن 15 سنة، وكبار السن، والمتقاعدين والعاجزين، وربات البيوت غير الراغبات في العمل، والطلاب بأنواعهم (بهلول، 2015).

التقييم (قياس الأداء) (Performance Measurement): مقارنة النتائج الفعلية التي حققتها بتلك المقدرة لكل من البرامج الموضوعية، والاستراتيجيات الموضوعية بالإضافة إلى تحديد الانحرافات (الدھمان، 2013).

الكفاءة (Efficiency): هي قدرة مردودية المؤسسة؛ بمعنى أن الكفاءة هي مقياس للمردودية (العوائد) في المؤسسة، أي أنها تتعلق بالمرجات مقارنة بالمدخلات (الداوي، 2010).

الفاعلية (Effectiveness): هي مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الإجرائية من خلال ركنيها وهما: تحقيق الهدف المنشود، وإحداث التأثير الإيجابي، (الصيرفي، 2006).

9.1 هيكلية الدراسة

تكونت الدراسة الحالية من خمسة فصول وهي كما يأتي:-

الفصل الأول: يشمل مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، ومبرراتها، وفرضياتها، وحدود ومحددات الدراسة.

الفصل الثاني: يشمل الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة، ثم التعقيب عليها.

الفصل الثالث: يشمل منهجية الدراسة.

الفصل الرابع: يشمل عرض لنتائج الدراسة.

الفصل الخامس: يشمل مناقشة نتائج الدراسة والاقتراحات والتوصيات.

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

1.1.2 التقييم

1.1.1.2 مفهوم التقييم

يُعرّف المحاسنة (2013): "بأنه عملية إدارية منظمة ومستمرة لقياس وإصدار الأحكام وتقييم نتائج تحقيق الأهداف وفق معايير الأداء، وكيفية أداء العامل سابقاً وحالياً، وكيف يمكن تطويره إلى أعلى مستوى".

2.1.1.2 أهداف التقييم

يهدف التقييم بشكل أساسي إلى إعادة النظر وتصحيح المسار؛ من أجل التطوير والتحسين لنواتج ما يتم تقييمه، ولا شك أن هناك اتفاقاً شبه عام على أن تقييم المؤسسة من شأنه أن يؤدي إلى تحسين العمل وتطويره وزيادة فاعليته، إذ إن الغرض الأساسي من عملية التقييم هو الحكم على مستوى ونوعية أداء المؤسسة، هذا من ناحية والاستفادة من نتائج التقييم في تحسين الأداء من ناحية أخرى.

وقد ذكر حبيب (2012) أهداف التقييم بما يلي:

1. تحقيق درجة التوافق بين الممارسات السائدة في المؤسسة، وبين المعايير في مجالاتها المختلفة.
2. التعرف إلى جوانب القوة وجوانب الضعف في الأداء المؤسسي.
3. التعرف إلى قدرة المؤسسة على تحقيق نواتج التعلم المستهدفة.
4. نقطة الانطلاق في بناء خطط التحسين المستمر وتنفيذها؛ للوفاء بمتطلبات تحقيق المعايير.

3.1.1.2 أهمية التقييم

ويرى ربايعة، (2003) بأن أهمية التقييم تكمن في:

1. اختيار الأفراد العاملين المناسبين لأداء الأعمال، وبما يتناسب مع مؤهلاتهم وتوزيع العمل عليهم حسب قدراتهم ومهاراتهم.
2. الكشف عن الحاجات التدريبية، وتحديد أنواع البرامج وتطويرها.
3. يزود إدارة الأفراد بالمعلومات عن أداء وأوضاع العاملين والمؤسسة على حد سواء.

إن عملية التقييم تقود إلى التطوير والتحسين في كل من جوانب العملية التشغيلية، لا سيما إذا اتسمت بالشمول والاستمرارية، كما تساعد إدارة سوق العمل في اتخاذ قرارات إدارية مهمة تتعلق بكل عناصر منظومة العملية التشغيلية في سوق العمل.

4.1.1.2 مبررات التقييم

إن مبررات التقييم وضعتها جهات عديدة، تشمل الحكومات باعتبارها في كثير من الدول الممول الأساس لسوق العمل، وجمهور المواطنين باعتبارهم دافعي الضرائب الذين يريدون التحقق من حسن استخدامها، وأصحاب الأعمال، والمستخدمين الذين يتطلعون إلى جودة نوعية سوق العمل بما يحقق تطلعاتهم وأهدافهم منه، والعاملين والإداريين وقياداتها الإدارية التشغيلية، التي تسعى للتحقق والتأكد من الجودة النوعية، لما يقدم من برامج ومخرجات سوق العمل (Frazer, 1994)، وبرزت خلال الخمس عشرة سنة الماضية مبررات كثيرة للتقييم، رسمت إلى حد كبير الأهداف والأغراض التي ينبغي تحقيقها من خلال التقييم والمراقبة والمحاسبة والمساءلة في سوق العمل ومنها (غراب وطموس، 2005):

1. إن مراجعة المشروعات من وقت لآخر ومتابعتها أمر ضروري؛ لمعرفة كيفية مسايرة تنفيذها، وتلافي أوجه القصور قبل استفحالها.
2. كثرة التغيرات التي تحدث في المجتمع، تقتضي عملية تقييم سوق العمل بشكل يناسب تلك التغيرات.
3. زيادة المعارف وتطور أنظمة المعلومات، والثورة التكنولوجية، وظهور نظريات جديدة تتطلب حتماً التقييم المستمر لبرامج التشغيل؛ للوقوف على مراعاتها للتطور المعرفي والمعلومات المتسارع.

5.1.1.2 عوامل نجاح التقييم

يرى (المحاسنة، 2013) أن هناك عدة طرق لنجاح التقييم منها:

1. ارتباط الطريقة بكل من رسالة وأهداف وقيم المؤسسة.
2. تأسيس قنوات اتصال مفتوحة بين الأطراف المعنية بعملية التقييم.
3. تنوع مصادر الحصول على المعلومات.
4. توفير إرشادات واضحة للقائمين على تقييم الأداء.
5. توفير نتائج تتمتع بالثبات والصدق والموضوعية.
6. تنفيذ إجراءات التقييم في الوقت المحدد والمناسب.

6.1.1.2 أدوات ووسائل التقييم

تختلف أدوات ووسائل التقييم للعاملين في المؤسسات والمنظمات، وفي أي حقل آخر حسب الهدف المطلوب تحقيقه، والبيئة المحيطة والعاملين، ورغم كثرة هذه الأدوات وتنوعها نذكر منها:

1. قوائم الشخصية: يقدم في قوائم الشخصية أسئلة عديدة تتناول جميع الجوانب الشخصية من حيث القوة والضعف وغير ذلك، وبعدها نحكم على شخصيته حسب نتيجة إجاباته على هذه الأسئلة، ووفق معايير محددة.
2. سلام الاتجاهات: وبها تدرس اتجاهات الأفراد، ثم نحكم عليها بعد معرفتها، ويتألف سلم الاتجاهات من عدة أسئلة يبين المجيب موقفه من مضمونها وذلك بالإجابة بنعم أو لا أو أوافق أو لا أوافق، وبعد النظر إلى إجابات الأسئلة التي قد تصل إلى خمسين سؤالاً مثلاً عن الاتجاه الديني لشخص ما، نحكم على اتجاهه بأنه متدين أم لا.
3. الاستبانة: وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة تدور حول موضوع معين تطبع وترسل إلى الأشخاص المعنيين سواء باليد أو البريد؛ من أجل الحكم على خاصية معينة مثل: تأهيل المدرسين أو طرق التدريس المحبذة (كوافحة، 2010).
4. المقابلة: وهي لقاء بين فردين أحدهما يريد الحصول على المعلومات من الآخر، ولها أشكال متعددة، ويتم اللجوء إليها للحصول على معلومات حول موضوع معين، إضافة إلى التعرف على بعض الجوانب الشخصية لدى فرد ما واهتماماته.
5. الملاحظة: وتعني متابعة أمر ما للحصول على بيانات تساعد على تحقيق الأهداف، وتحتاج لباحث مدرب ومؤهل علمياً.

6. وهناك وسائل متعددة أخرى كقوائم التقدير، ودراسة الحالة، والاختبارات الإسقاطية (الخياط، 2010).

تتنوع أهمية هذه الأدوات حسب المؤسسة أو الأفراد المعنيين في فترة ما، كما أنه لا يوجد وسيلة أو أداة واحدة تناسب كل المؤسسات والأشخاص والأوقات والأزمان معاً، مع التأكيد على احتمال وجود عيب أو أكثر في كل وسيلة من الوسائل والأدوات تتعلق بتكلفتها، وطول مدتها، ومناسبتها للأفراد والمؤسسات، وقد يكون الحل الأمثل في استخدام أكثر من أداة، وهذا كله يتطلب جهداً وعلماً ودراسة لتحديد الأداة والوسيلة الأنجع، وهذا يؤكد صدق القول بصعوبة عملية التقييم.

7.1.1.2 أنواع التقييم

تعددت أنواع التقييم ومستوياته بحسب الهدف منه، أو طريقة استخدامه، أو النتائج المرجوة منه، ويمكن تصنيف التقييم على أنواع عدة، منها:

أولاً: التقييم النوعي والتقييم الكمي (حسون ومنى، 2012):

- التقييم النوعي (الكيفي): وتستخدم فيه آلية دقيقة من ذوي الاختصاص في احتساب التقدير من خلال المناقشات، والمقابلات، والملاحظات، والاستبانات وغيرها. وعلى ضوء المعلومات والبيانات والأدلة التي تتجمع لدى أعضاء الفريق، يقوم الفريق بتلخيص النتائج التي توصل إليها بالإجابة على فقرات وعبارات المقاييس.
- التقييم الكمي: يعتمد أعضاء الفريق في هذا النوع من التقييم على وضع الأحكام في صورة رقمية، والتي تعبر عن الأوزان للعناصر، ومؤشرات الأداء، ومستويات التقدير، إذ يتيح التقييم الكمي النظر بدقة إلى كل عنصر من عناصر أداء المنظمة التشغيلية من ناحية كمية كل على حدة، وكذلك النظر إلى مؤشرات الأداء لكل النشاطات.

ثانياً: التقييم الشامل والتقييم الجزئي (شحادة، 2009):

- التقييم الشامل: يجري هذا النمط من التقييم بالحكم العام على جودة المؤسسات التشغيلية المراد تقييمها وكفاءتها وفعاليتها بقياس خصائصها العامة.
- التقييم الجزئي: ويهتم التقييم الجزئي بتقييم المكونات.

2.1.2 الكفاءة التشغيلية

1.2.1.2 تعريف الكفاءة

يعرف الداوي (2010) بأنها: قدرة مردودية المؤسسة؛ بمعنى أن الكفاءة هي مقياس للمردودية (العوائد) في المؤسسة، أي أنها تتعلق بالمرجات مقارنة بالمدخلات.

في حين عرفها معراج (2011) بأنها: معيار الرشد في استخدام الموارد البشرية والمادية والمالية وخاصة أن البيئة تتصف بقلّة الموارد المتاحة؛ لذلك لا بد من اعتماد هذا الأسلوب في التوجه نحو تحقيق الأداء الأمثل في استخدام الموارد المتوفرة.

كما تعرف الكفاءة بأنها: الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة، والذي يحقق أقل مستوى للتكلفة، دون التضحية بجودة مرجات المؤسسة. كما تعبر الكفاءة عن الاستخدام العقلاني في المفاضلة بين البدائل واختيار أفضلها بشكل يسمح بتقليل التكاليف، أو تعظيم الربح إلى أقصى درجة (جعدي، 2013).

2.2.1.2 أنواع الكفاءة

أولاً: الكفاءة الإنتاجية

تتحقق الكفاءة الإنتاجية باستخدام الموارد المتاحة للحصول على أقصى إنتاج ممكن بطريقة ملائمة يُراعى فيها تقليل التكاليف وتحقيق رغبات المستهلكين (رايس وفاطمة الزهراء، 2009).

تتضمن العملية الإنتاجية جانبين: الجانب الأول تقني حيث يتمثل: في كمية المخرجات الناتجة عن استخدام كمية من المدخلات، أما الجانب الثاني يتمثل: في أسعار المدخلات. وعليه فالكفاءة الإنتاجية هي محصلة الكفاءة التقنية والكفاءة السعرية، أو ما يعرف بكفاءة التكلفة (قريشي، 2006).

ثانياً: الكفاءة الهيكلية: يعبر مفهوم الكفاءة الهيكلية عن الكفاءة التقنية للصناعة، ويهدف هذا النوع من الكفاءة إلى قياس مدى استمرار تطور الصناعة، وتحسينها بالاعتماد على أفضل مؤسساتها (الهبيل، 2013).

ثالثاً: **كفاءة تخصيص الموارد**: يهدف هذا النوع من الكفاءة إلى قياس خسارة الرفاهية الاجتماعية للمجتمع الناتجة عن عدم استخدام أو تخصيص الموارد بشكل أمثل، ويرى معظم الباحثين أن اللاكفاءة في تخصيص الموارد ينتج عنها خسارة في رفاهية المجتمع.

رابعاً: **الكفاءة التشغيلية (كفاءة إكس)**: هي مقياس إضافي لتخصيص الموارد على مستوى المؤسسة، وعلى مستوى الصناعة، وعلى مستوى الاقتصاد ككل، وقد تم اقتراحها من طرف الاقتصادي (Leibenstein) في سنة 1966، حيث اعتمد على الفرضية " لا الأفراد ولا المؤسسات ولا الصناعات هي منتجة كما ينبغي" (Leibenstein, 1966).

حيث تعود مسألة الكفاءة في هذا المجال إلى نظام الحوافز والنظام الإداري في المؤسسة، ويرى أنه في ظل وجود نظام حوافز قوي سيحرص العمال والموظفون على تحقيق مستوى إنتاجي قريب من المستوى الأمثل، وفي ظل ظروف أخرى (محفزات أكثر) قد ينتجون أكثر من المستوى الأمثل. ويرى أن كفاءة إكس مثل كفاءة تخصيص الموارد تعود إلى الفرق بين الكفاءة القصوى لاستخدام الموارد والاستخدام الحقيقي (الفعلي) للموارد، وهو ما يمثل درجة كفاءة إكس، وبشكل عام فإن الكثير من الدراسات تثبت وجود كفاءة إكس، وأنها خاصية مميزة للقطاع العام (قريشي، 2006).

خامساً: الكفاءة النسبية: هي مقياس للكفاءة سواء كانت كفاءة تقنية، أو كفاءة سعرية، أو كفاءة اقتصادية لمؤسستين أو أكثر، أي مقارنة درجة الكفاءة بين المؤسسات داخل الصناعة الواحدة، وتتم هذه العملية في ظل فرضية توحيد العملية الإنتاجية للمؤسسات أو للمؤسسات محل الدراسة بمقارنة نفس النسبة في استخدام مراحل الإنتاج (الهيبل، 2013). وتعرف بأنها: معدل مجموع المخرجات الموزونة إلى مجموع المدخلات الموزونة (الشعبي، 2004).

3.1.2 فاعلية التشغيل

هي مجمل الممارسات والسبل والطرائق والترتيبات الفنية والإدارة التي تتيح انبثاق أعظم مردود ممكن من مدخلات محددة أو محدودة. وتشتمل على مفهومين: تقليل الهدر، وتقليل الزمن وترتكز على محورين: كفاية الوظيفية وتطور السيرورة.

الفاعلية التشغيلية بشكل مبسط: هي تحسين كفاءة الأداء من حيث خفض التكاليف وزيادة الإنتاجية، أما الاستراتيجية فهي الموجه للفاعلية التشغيلية، وهي القائد لها، فقد تتطلب الاستراتيجية في بعض الأحيان خفض الإنتاج، وقد تتطلب إنتاج منتج بعينه ووقف إنتاج منتج آخر، فالاستراتيجية تقوم على المفاضلة بين البدائل، في حين أن الفاعلية التشغيلية تبحث عن كل بديل يرفع الإنتاج ويقلل

التكاليف، والاستراتيجية تقوم على ابتكار أنشطة فريدة؛ لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة طويلة الأجل، في حين أن الفاعلية التشغيلية تتبع كل طريقة تم تجربتها ونجحت في الحصول على رفع الإنتاج وتقليل التكاليف.

1.3.1.2 مفهوم الفاعلية

الفاعلية: هي مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الإجرائية من خلال ركنيها وهما: تحقيق الهدف المنشود، وإحداث التأثير الإيجابي، (الصيرفي، 2006)

عرفها عبد الحميد (2008) بأنها: قدرة التنظيم على تحقيق أهدافه، وهذه الفاعلية تعتبر متغيراً تابعاً لعدد من المتغيرات مثل بناء السلطة، وأنماط الاتصال، وأساليب الإشراف، والروح المعنوية.

2.3.1.2 مفهوم الفاعلية التنظيمية:

إن مفهوم الفاعلية التنظيمية قد تغير في الستينات وبداية السبعينات من القرن الماضي من التركيز على قدرة التنظيم على تحقيق أهدافه المتمثلة بالبقاء إلى معايير جزئية أخرى مثل: مستوى الروح المعنوية عند العاملين، ومعدل حصول الحوادث أو إصابات العمل، ونسبة التغيب عن العمل، ومعدل الدوران الوظيفي....(القيوتي، 2008)

تعرف فعالية المنظمة بأنها : قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، وتعتمد هذه القدرة والمعايير المستخدمة في قياسها على النموذج المستخدم في دراسة المنظمات (ابن نوار، 2006).

عرفها اترواني (Etziioni): هي درجة تحقيق المؤسسة أهدافها (أحمد، 2008).

3.3.1.2 أهمية وخصائص الفاعلية

1.3.3.1.2 أهمية الفاعلية

تحتاج الأنظمة الحديثة بمختلف أنواعها ونظمها السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى المؤسسات، لسبب رئيس هو أن هذه المؤسسات تمكننا من تحقيق الأهداف التي نعجز عن تحقيقها كأفراد لا تجمعنا مؤسسة واحدة؛ فالمؤسسات إنما تنشأ وتنمو لتأدية رسالة معينة، والقيام بوظيفة محددة نيابة عن المجتمع، الذي يوليها في مقابل هذا كل ما تحتاج إليه من دعم مادي ومعنوي يبقى على حياتها

ويساعدها على النمو، فإذا ما عجزت المؤسسة عن القيام بدورها وأهملت رسالتها، كانت فعاليتها منخفضة، مما يؤثر على المجتمع ككل، إذ أن فعالية المجتمع رهن فعالية المؤسسات العاملة فيه.

- تعتبر الفاعلية التنظيمية الصفة الأساسية للتنظيم الحركي المتجدد المحقق لأهدافه، ومن ثم فالفاعلية التنظيمية هي مبرر وجود التنظيم واستمراره وتطوره، وأخيراً هي معيار للحكم على نجاحه (السلمي، 1998).
- كما يعتبر قياس الفاعلية التنظيمية بمثابة تقييم للأداء الكلي للمؤسسة. لذا تعتمد بعض المؤسسات على قياس فعاليتها التنظيمية كوسيلة لتقييم أدائها (النجار، 1999).
- تعتبر أيضاً بمثابة ترمومتر إداري لقياس مدى نجاح المؤسسة وتفوقها، في جميع مجالات نشاطها، فهي خاصية كلية وشمولية تصف وتلخص الأبعاد المميزة للمؤسسة (النجار، 1999).

2.3.3.1.2 خصائص الفاعلية التنظيمية

من أبرز خصائص الفاعلية التنظيمية ما يأتي:

- الاستمرارية: فهي ظاهرة مستمرة على مدى الزمن.
- الشمولية: تتضمن العديد من الأبعاد والصور الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية... الخ.
- التنوع: حيث تستفيد منها جهات مختلفة ومتنوعة منها المجتمع، والأفراد، والمساهمين.. الخ.
- التعقيد: لديها علاقات غير واضحة بين الأبعاد.
- النسبية: إذ لا يمكن إصدار حكم على فعالية مؤسسة ما بصورة مطلقة، حيث أن مفهوم المؤسسة الفعالة يختلف باختلاف موقعها، وأهدافها، والمستفيدين من خدماتها، والوقت الذي يتم تقويم فعالية المؤسسة فيه.
- الفاعلية صفة تتشكل بحسب الأشياء الموصوفة، فهي مركبة من معانٍ مختلفة وأبعاد متعددة، مما يجعل محاولة معالجتها من مدخل واحد مغالطة منهجية ومنطقية (السلمي، 1998)

4.1.2 الفرق بين الكفاءة والفاعلية

كثيراً ما يتم الخلط بين مفهومي الكفاءة والفاعلية، حيث تعرف الفاعلية بأنها الدرجة التي تتحقق من خلال الأهداف المرسومة لأية مؤسسة، سواء أكانت تقدم سلعاً أو خدمات أو أكانت مخرجاتها مرئية أو غير مرئية، من خلال تحويل مدخلاتها بكفاءة إلى مخرجات مرغوب فيها (فهيم، 2009)، ويعد (Barnard, 1938) أول من حاول أن يقدم تعريفاً للفاعلية، حيث عرف الفاعلية بأنها تحقق

الهدف المحدد، وعرّف العمل الفعال بشكل عام بأنه: العمل الذي ينجز الهدف الذي تم تحديده مسبقاً، ويعرف (Price, 1972) الفاعلية بأنها: الدرجة التي عندها يتم تحقيق أهداف متعددة، وكذلك يقصد بالفاعلية استخدام الموارد المتاحة بشكل أمثل لتحقيق الأهداف المخطط لها (فهد، 2009)، وعرفت بأنها تعبير عن مدى العلاقة بين المستهدف من الأعمال وما نفذ فعلياً منها وفيما إذا نجحت المنشأة في إدارة مواردها (حسين وعبد الحميد، 2010).

ويعتبر مفهوم الكفاءة ملازماً لمفهوم الفاعلية، ولكن لا يجب أن يستخدم بالتبادل. فقد تكون المنظمة فعالة ولكنها ليست كفؤاً، أي أنها تحقق أهدافها ولكن بخسارة، وعدم كفاءة المنظمة يؤثر سلباً على فاعليتها، ويمكن أن تعرف الكفاءة بأنها: انجاز العمل بشكل صحيح، بينما الفاعلية هي إنجاز العمل أو الشيء الصحيح، وهكذا فالمفهومان يكمل كل منهما الآخر، ويمكن القول أن مصطلحي الكفاءة والفاعلية ليسا بالضرورة بديلين لشيء واحد، فالكفاءة لا يمكن تحديدها أو تقريرها إلا إذا تم التحديد الدقيق لأهداف النظام، والقيود التي تخضع لها هذه الأهداف (قريشي، 2006).

5.1.2 البطالة

1.5.1.2 مقدمة

تعد مشكلة البطالة ظاهرة عالمية، وقد أصبحت تمثل تحدياً لجميع الدول على اختلاف نظمها السياسية والاقتصادية، وهي مشكلة اختلفت فيها النظريات والآراء والاتجاهات حول سبل علاجها، وتعد معدلاتها مؤشراً اقتصادياً في التعرف على أحوال الاقتصاد القومي، إذ ترتبط حركة معدلاتها بشكل عكسي، ولكنه وثيقة بحركة معدل النمو الحقيقي للناتج المحلي الإجمالي.

وتعد البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الرئيسية التي تشكل حالة اختلال التوازن العام في الاقتصاد القومي، وتمتد تأثيراتها السلبية لتشمل التوازن الاجتماعي والسياسي للمجتمع، وهي بهذا المعنى؛ تعد مشكلة معقدة ومتعددة الجوانب (الأسطل، 2014).

إن مشكلة البطالة من أكبر مشكلات العصر، ومن أكثرها تعقيداً؛ إذ أنها لا تعتبر مشكلة اقتصادية فحسب، بل تتعدى ذلك لتكون مشكلة اقتصادية، واجتماعية، وإنسانية، وأخلاقية، فلا تقف البطالة عند حدود الجانب الاقتصادي، بل يعني انتشارها انتشاراً للفساد، ونفسي الجريمة بمختلف أشكالها، يقول الزواوي: " وإذا كان العمل ضرورة للإنسان ومصدر دخله، فمن ثم توجد علاقة وثيقة بين البطالة والجريمة، فالمتعطل عن العمل يواجه فراغاً لا يعرف كيف يستثمره، مما يكون له أثره

السلبى على الشخص، وقد ينتج عنه سلوك منحرف، فإذا وجدنا حلولاً جذرية لهذه المشكلة، نكون قد قضينا بذلك على بعض مشكلات وقضايا تعد نتاجاً للبطالة" (الزواوي، 2004).

تبرز خطورة مشكلة البطالة في الدول النامية بصورة خاصة، وذلك بسبب تفاقمها بشكل مضطرد، وبصورة مستمرة مع وجود فجوة تتسع باستمرار بين عرض العمل والطلب المستمر عليه نتيجة عدم ملاحقة الزيادات في فرص العمل للزيادة المستمرة في سوق العمل.

بالإضافة إلى ما يعانيه اقتصاد تلك الدول من انخفاض في معدل النمو، ونقص في رؤوس الأموال، ومحدودية في عناصر الإنتاج، وندرة في الثروات والأراضي الزراعية المستغلة، مع زيادة واضحة في معدلات النمو السكاني، وارتفاع نسبة الإعالة، ووجود نسبة كبيرة خارج قوة العمل، مما يتيح فرصة للتأثير السلبى على سلوكيات الأفراد وقيم المجتمع.

2.5.1.2 مفهوم البطالة

تعرف البطالة على أنها: التعطل (التوقف) الجبري أو الاختياري في بعض الأحيان لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرة القوة العاملة، ورغبتها في العمل والإنتاج (الوزني والرفاعي، 2006).

بينما يعرفها آخرون بأنها: الفرق بين حجم العمل المعروف، وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة والمطلوبة عند مستوى معين من الأجور (حلمي، 2008).

عرف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني البطالة بأنها: جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (15 سنة فأكثر) ولم يعملوا أبداً خلال فترة الإنسان في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل، وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل مطالعة الصحف، والتسجيل في مكاتب الاستخدام، وسؤال الأصدقاء والأقارب، أو غير ذلك من الطرق (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011).

3.5.1.2 قياس معدل البطالة

يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع عند نقطة زمنية معينة، وذلك باستخدام الصيغة الآتية (الوزني، والرفاعي، 2006):

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي القوى العاملة}} \times 100$$

إن مثل هذه الإحصاءات عن البطالة باستخدام الصيغة السابقة قد لا تتوفر فيها الدقة والمعلومات الكافية عن البطالة، خاصة في الدول النامية، لذا نجد انتقادات مختلفة حول طريقة حساب معدلات البطالة لعدة أسباب أهمها (عيسى، وقطف، 2007):

1. قد تكون معدلات البطالة المحتسبة بهذه الطريقة أعلى من معدلاتها الحقيقية، نظراً لصعوبة التعرف على توفر القدرة والرغبة والاستمرار في البحث للأفراد العاطلين عن العمل.
2. يزداد عدد العمال الذين يعملون أقل من عدد الساعات اليومية المعتادة في فترات الركود، أي أن استخدامهم غير كامل، إما لعدم وجود عمل يشغلهم خلال الساعات اليومية، أو لكونهم يعملون بدوام جزئي أو متقطع، والسبب في ذلك غالباً أن أصحاب العمل لا يفرطون بعمالهم المدربين أو الماهرين بمجرد انخفاض الطلب على إنتاجهم، وإنما يحافظون عليهم لحين انتعاش الحالة الاقتصادية، فهم يمثلون إمكانيات فائضة غير مستغلة لا تظهرها معدلات البطالة الإجمالية.
3. لا تعطي معدلات البطالة الإجمالية صورة واضحة للبطالة في القطاعات المختلفة أو الفئات العمرية المختلفة أو الجنس، لذا يستحسن العمل على احتساب معدلات البطالة لفئات اجتماعية مختلفة، ولقطاعات اقتصادية منفصلة، وفئات عمرية منفصلة؛ للوقوف على الوضع الحقيقي للبطالة وتأثيراتها الاجتماعية.
4. لا تعتمد تأثيرات البطالة في المجتمع على المعدل الإجمالي فحسب، بل على الفترة التي يبقى العامل خلالها بدون عمل، لذلك يصعب التعرف على تلك الفترة، وكلما طالت هذه الفترة كانت تأثيرات البطالة أكثر حدة ومأساوية.
5. معدلات البطالة ليست مؤشراً على البطالة الحقيقية، لأن إجمالي القوى العاملة يتغير بتغير حالة النشاط الاقتصادي، حيث ينخفض عدد الراغبين في العمل في حالة الركود الاقتصادي والعكس في حالة الانتعاش الاقتصادي، مما يؤثر على نسبة البطالة.

4.5.1.2 أنواع البطالة

أولاً: البطالة الاحتكاكية:

هي بطاقة مؤقتة تنجم عن تغيير مكان العمل نتيجة التنقلات المستمرة للعاملين بين المهن والمناطق المختلفة، وكذلك عندما يبحث الخريجون الجدد عن عمل، أو عندما تقرر ربوات البيوت الدخول

لسوق العمل بعد انقطاع، وقد تحدث نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال، أو نتيجة افتقار بعض العمال إلى الخبرة والمهارة اللازمة لتأدية العمل المتاح، أو صعوبة التكيف الوظيفي الناتج عن تقسيم العمل والتخصص الدقيق، أو التغيير المستمر في بيئة الأعمال والمهن المختلفة، الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة ومتجددة باستمرار (الجميل، 2001).

تسمى البطالة الاحتكاكية أيضاً ببطالة الاختلال في سوق العمل؛ لأنها تنشأ بسبب إحلال الآلات محل العمال لبعض الصناعات، وصعوبة تدريب هؤلاء العمال على الأعمال التي لم يسبق لهم التدريب عليها، والتي يتزايد عليها الطلب في السوق (فرج، 2008).

تتميز البطالة الاحتكاكية بتواجدها في كافة الاقتصادات أياً كان مستواها، ومهما اختلفت طبيعتها، إلا أن حجمها يختلف من اقتصاد إلى آخر تبعاً لاختلاف أفرادها في تحملهم للمخاطرة الناجمة عن ترك أعمالهم بحثاً عن أعمال أخرى تضمن لهم دخلاً أفضل، أو ظروف عمل تتماشى مع ميولهم ورغباتهم (عثمان، 2004).

ومن أهم الأسباب التي تؤدي إلى هذا النوع من البطالة هي:

1. الافتقار إلى المهارة والخبرة اللازمة في الأعمال الجديدة.
2. التغيير المستمر في الوصف للأعمال والمهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة ومتجددة باستمرار.
3. صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل والتخصص الدقيق (الدباغ، والجرمود، 2003).

ثانياً: البطالة الهيكلية:

هي البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة (العاملين والعاطلين عن العمل) بسبب حدوث تغيرات هيكلية في الاقتصاد القومي، مما يترتب عليه إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة، ومؤهلات العمال، والعاطلين عن العمل والراغبين فيه والباحثين عنه (برهوم، 2014).

تنقسم البطالة الهيكلية إلى نوعين:

1. بطالة العمال الذين كانوا يعملون في الصناعات التي انكمش نشاطها كاستخراج الفحم، وافتقارها للمهارات التي تؤهلهم للعمل في الصناعات المستحدثة.
2. إحلال العمال الأكثر كفاءة محل العمال الأقل مهارة، وتحدث هذه الظاهرة بشكل خاص إذا كان رأس المال المتاح أقل من أن يسمح بتشغيل كل القوى العاملة، وينمو بمعدلات أضعف من أن يستطيع مواجهة العمالة الجديدة المؤهلة (عبد الكريم، 2004).

ثالثاً: البطالة الموسمية:

ينتج عن هذا النوع بسبب التذبذب في الطلب على قوة العمل نتيجة لتذبذب مواسم العمل، وغالباً ما يرتبط هذا النوع بالقطاع الزراعي؛ لأن إنتاجه يعد موسمياً، وينتج عن هذا النوع ارتفاع معدل دوران العمالة، بحيث يسعى العمال إلى مصدر رزق جديد بعد انتهاء الموسم، ما يضطرهم إلى المكوث فترة من الزمن ضمن قوائم البطالة لحين توفر فرص عمل جديدة (نجا، 2005).

وهي تصيب فئة معينة من الأيدي العاملة في قطاع معين نتيجة موسمية عملية الإنتاج أو العمل، فالعاملين في القطاع الزراعي، أو السياحي، أو قطاع البناء قد يضطرون للمكوث لفترة دون عمل بعد انتهاء الموسم في انتظار الموسم الجديد (مقابلة، 2009).

رابعاً: البطالة الاختيارية:

هي البطالة التي يختارها الفرد بنفسه، عندما يكون قادراً على العمل، ولكنه غير راغب فيه، ويلتمس الأعذار لتترك العمل، أو عدم الالتحاق به أصلاً لعدم كفاية الراتب، إضافة لعدم ملاءمة العمل لمؤهلاته، أو عدم إشباع العمل لاحتياجاته وتطلعاته، أو ثقافة العيب أو عدم وجود الرضا الوظيفي (الرماني، 2001).

خامساً: البطالة الإجبارية:

تعرف أيضاً بالبطالة الاضطرارية، وهي تنشأ عندما يضطر العامل أو يُجبر على ترك عمله لسبب أو لآخر، كأن يعلن مشروع عن إفلاسه مثلاً، أو يغلق أحد المصانع أبوابه، ويستغني عن العاملين فيه، أو بعضهم بغير إرادتهم، رغم أن العامل راغب في العمل، وقادر عليه، وقابل لمستوى الأجر السائد (زكي، 1998).

سادساً: البطالة المستوردة:

هي البطالة التي يكون مصدرها خارجي، أي من خارج الاقتصاد، وهي البطالة التي تواجه جزءاً من القوى العاملة المحلية في قطاع معين بسبب إحلال العمالة الأجنبية به، وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال الإقبال على السلع المستوردة (مقابلة، 2009).

سابعاً: البطالة السافرة:

هي البطالة الصريحة أو المطلقة التي تمثل حالة التعطل الواضحة التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد، دون جدوى ولذلك لا يمارس أي عمل، وعادة ما تلجأ الدول إلى منح إعانة بطالة لهذه الفئة بجانب أشكال أخرى من المساعدات الحكومية، وهذا النوع يعتبر من أكثر الأنواع التي تحظى باهتمام الجهات المعنية في القطاع والصفة (غبان وآخرون، 2002).

5.5.1.2 أسباب البطالة

إن للبطالة أسباباً كثيرة، منها: القضية السكانية والسياسية التعليمية، والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، إضافة للشؤون التنظيمية، وإن كل منهما يؤثر في جانب عرض العمل، أو في جانب الطلب عليه، أو في كل منهما، ونجد أن أسباب البطالة تختلف من مجتمع لآخر، حتى أنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة لأخرى، فهناك أسباب قد تكون داخلية أو خارجية.

1.5.5.1.2 الأسباب الداخلية:

1. الزيادة السريعة في النمو السكاني، حيث ينشأ عنها خلل في التوازن بين قوى العرض والطلب في سوق العمل، فالزيادة السكانية تؤدي إلى زيادة في القوى العاملة، وبالتالي زيادة في العاطلين عن العمل.
2. عدم التوسع في المشاريع الإنتاجية وإيجاد مشروعات جديدة.
3. انتقال بعض العاملين من وظائفهم إلى وظائف أخرى، ومن صناعات إلى صناعات أخرى ففي هذه الفترة الانتقالية يكون الأفراد في حالة بطالة.
4. وجود أعداد من الناس يتطلعون إلى نماذج معينة من الوظائف.
5. عدم ملاءمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق حيث أن هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة، مما يحول دون توافق العرض مع

الطلب، ويعود السبب لعدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق -خاصة التخصصات النادرة-.

6. ثبات الأجور وعدم تغييرها بما يتلاءم مع الاتجاه التضخمي للأسعار، وتضخم التكاليف اللازمة لتعديل الأوضاع، أو الانتقال من صناعة لأخرى.
7. سوء الإدارة في توزيع القوى البشرية حسب الاحتياجات الفعلية، حيث أدى ذلك لوجود البطالة في تخصصات معينة مطلوبة في أماكن وجهات أخرى.
8. عدم الاستغلال الكفء للثروات الطبيعية بسبب الضعف في المنظمين، وانخفاض حجم المدخرات، وسوء إدارتها وتوجيهها نحو الاستثمارات، ووجود المحسوبيات في بعض المراكز الإدارية، مما أدى لتعطيل جزء كبير من الكفاءات المهنية والعلمية (ذبيح، 2007).

2.5.5.1.2 الأسباب الخارجية:

1. المديونية الخارجية، حيث يتم اختيار التمويل الخارجي، وإهمال تعبئة الإمكانيات المالية المتاحة داخلياً؛ مما يؤدي إلى تراجع الإدخال لفائدة سداد المديونية ومن ثم تراجع الاستثمار والتشغيل.
2. فقدان الدول لاستقلالها الاقتصادي الناتج عن خصخصة ممتلكاتها للرأسماليين؛ مما يؤدي إلى مرونة العمل وإعادة النظر فيه، وبالتالي تؤدي إلى تسريح العمال، وتعمل هذه السياسة على القضاء على الأسواق المحلية.
3. انخفاض أسعار المواد الأولية التي تصدرها الدولة، وارتفاع أسعار المواد المستوردة؛ مما يؤدي إلى صعوبات اقتصادية، وتفاقم العجز في ميزان المدفوعات، وازدياد معدلات البطالة.
4. الاعتماد على التقنيات المتطورة التي تستخدم الأنشطة كثيفة رأس المال، ووضعية الاستخدام للعمالة البشرية، وهذا السبب أدى لوجود حالة عدم التوظيف الكامل، أي ما يطلق عليه المعدل الطبيعي للبطالة (حسين، 2012).

6.5.1.2 الآثار الناجمة عن البطالة

أولاً: الآثار الاقتصادية

يمكن حصر الآثار الاقتصادية للبطالة في النقاط التالية:

- ارتفاع عبء الإعالة بارتفاع معدل البطالة، بسبب انخفاض المنتجين، وارتفاع المستهلكين ومن ضمنهم العاطلين عن العمل، الأمر الذي يخفض مستوى المعيشة، ويؤدي إلى انخفاض

الادخار والاستثمار، وبالتالي انخفاض القدرة الإنتاجية، ومن ثم انخفاض الإنتاج، والدخل القومي.

- تثير البطالة العديد من المشكلات التي ترتبط بها، وتتجم عنها، ومنها التأثير على الأجور بالانخفاض، لأن البطالة تمثل عرض يفوق الطلب عليه، وبالتالي تدني مستوى المعيشة بسبب انخفاض الأجور (خلف، 2007).
- فقدان العمال المهرة لمهاراتهم، وخبراتهم تدريجياً بسبب طول فترة بطالتهم (أحمد، 2004).
- تؤدي البطالة إلى تآكل قيمة رأس المال البشري، فالخبرات والمهارات العلمية المتراكمة التي يكتسبها الإنسان خلال عمله تعتبر في حد ذاتها أصولاً قيماً، وذات قيمة إنتاجية عالية، إلا أن تعطل الإنسان وتوقفه عن العمل، ولفترات طويلة؛ لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب، بل وإلى تآكلها وإصابتها بالاضمحلال، حتى لو عاد إلى العمل لاحقاً، فإنه سيصبح أقل إنتاجية وعطاء (عقون، 2010).

ثانياً: الآثار الاجتماعية

هناك فرق بين العبء الاجتماعي للبطالة في البلدان الرأسمالية، وعبء البطالة في الدول النامية، ففي حالة الدول الأولى، قد يكون الفرد في حالة بطالة، ولكن هناك نقابات عمالية تسانده، إضافة إلى إعانات البطالة، والإعانات الاجتماعية، أما في حالة الدول النامية، فالبطالة يمكن أن تكون تعبيراً عن عدم القدرة على الحياة؛ حيث لا توجد إعانات أو أي رعاية اجتماعية، فالمتعطلين عن العمل في العالم الثالث هم في الواقع ضحايا مرغمون لتغيرات اقتصادية هيكلية، ومما يترتب على ظاهرة البطالة وتفاقم معدلاتها في دول العالم الثالث تزايد الفوارق الاجتماعية بين السكان (فرج، 2008).

إن من أخطر الآثار المترتبة على البطالة، هو عدم الاستقرار الاجتماعي للمجتمع، وشعور الشباب بالتهميش، والإقصاء عن الحياة العامة، واهتزاز العديد من القيم المتعلقة بأهمية التعليم والجدية والانتماء، وتدهور مستويات المعيشة، وانتشار سلوكيات اجتماعية سلبية تحدث خلافاً في البناء المجتمعي، وتدهور واهتزاز القيم في المجتمع، وارتفاع معدلات الجريمة والعنف، وزيادة الفقر، والشعور بعدم الانتماء، والتفكك الأسري، والهجرة، ولذا تُعد مشكلة البطالة في المجتمع مشكلة قومية بالدرجة الأولى (فرج، 2008).

ثالثاً: الآثار الأمنية

تهدد البطالة الاستقرار السياسي والأمني للمجتمع، نظراً لمعاناة العاطل عن العمل من ضعف مشاعر الانتماء للوطن مع ميله إلى السلبية أو العنف، ويمكن أن تكون كذلك سبباً في تفشي الانحرافات بشتى صورها، فالبطالة تساهم بشكل رئيسي في زيادة معدلات الجريمة والعنف، نتيجة لجوء بعض الشباب -تحت وطأة الشعور بالحرمان الاقتصادي، والتفاوت الاجتماعي- إلى الطرق غير المشروعة؛ لتحقيق أهدافهم، والتي قد تصل إلى حد ارتكاب الجرائم للحصول على مقابل مادي، أو كتفيس لشحنة الغضب والحقد على المجتمع (فرج، 2008).

رابعاً: الآثار السياسية

يتناسب العجز السياسي تناسباً طردياً مع العجز الاقتصادي، بحيث لا تتمكن الدول التي تعاني من العجز الاقتصادي من القيام بدورها السياسي على النحو الأمثل، أو إدارة شؤونها بشكل سليم أو استغلال مواردها الوطنية استغلالاً كاملاً، وعدم استقرار نظامها السياسي، وعدم الحفاظ على هيكلية قوية، ومن جانب آخر تعمل البطالة على إضعاف الولاء والانتماء للوطن، مما يوفر المناخ المواتي لانتشار التطرف والانحراف، وحالة من الإرباك السياسي في المجتمع، وقد لا يقف الأمر عند هذا الحد، فتزايد الفقر والبطالة يعمقان تبعية الدول الفقيرة للدول الغنية، وبالتالي فقدانها استقلالها السياسي، لأن العديد من الدول التي تلجأ إلى معالجة مشاكلها الداخلية - ومنها البطالة - من خلال معاهدات واتفاقيات خارجية، بهدف الحصول على الدعم والمساعدات المالية، ووجود شروط تجعل الدول الفقيرة في تبعية مطلقة للدول المانحة (عبد الحق، 2005).

7.5.1.2 أسباب البطالة في المجتمع الفلسطيني

- الاحتلال الإسرائيلي وما تعرض له الشعب الفلسطيني من أحداث ومآسٍ طوال قرن من الزمن ولا سيما الاقتلاع والتشرد والحروب والاحتلال والحرمان من الحقوق الوطنية، وقد أدى ذلك إلى إفقار دائم لفئات واسعة من الشعب الفلسطيني في محاولات دائمة لطمس الهوية والثقافة لهذا الشعب، بالإضافة إلى التبعية الاقتصادية للاقتصاد الإسرائيلي (المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2006)

- مشكلات تتعلق بالتعليم ومخرجاته:

1. اختلاف العلاقة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل.
2. نظرة القصور التي ينظر إليها المجتمع لأصحاب الأعمال الحرفية، والميل نحو التعليم الأكاديمي والوظائف الحكومية.

3. إنشاء العديد من الجامعات والمعاهد التي تقدم تخصصات إما متكررة، أو لا يحتاج لها سوق العمل؛ ما سبب عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين.
- غياب روح التكافل الاجتماعي: أي الافتقار لروح التواد والتراحم التي دعا إليها الإسلام، بمعنى أن ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع الفلسطيني لا يشغل بال رجال الأعمال أو أصحاب رؤوس الأموال (رجب، 2003).

6.1.2 سياسة التشغيل

تعتبر سياسة التشغيل جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتأتى بتوفير فرص عمل، وذلك بوضع البرامج الناجحة لاستيعاب الوافدين إلى سوق العمل (يونس، 2007).

1.6.1.2 مفهوم سياسية التشغيل

تعرف منظمة العمل الدولية سياسة التشغيل بأنها: رؤية منسقة و مترابطة لغايات التشغيل في بلد معين، وسبل تحقيقها، وهي تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد، والمتوخاة من أجل تحقيق أهداف وأغراض محددة كمية ونوعية التشغيل في البلد، وتشمل على خطة لما يجب القيام به، والتي يتم اختيارها من بين البدائل، في ضوء ظروف معينة، وتم اعتمادها على أساس اتفاق مشترك توصلت إليه جميع الأطراف المهتمة بذلك، وتقوم الحكومة بمتابعتها من أجل التصدي للتحديات والفرص التي تم تحديدها بوضوح (منظمة العمل الدولية، 2013).

عرفها دحماني (2012) بأنها: مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أدائه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن تبرز في هذا السوق.

وتعرف وزارة العمل (2010) سياسة التشغيل بأنها: رؤية تتعلق بإطار عمل متناسب ومتناسك يربط بين كافة تدخلات التشغيل اللازمة لتحقيق هدف تشغيل العمالة.

2.6.1.2 أنواع سياسات التشغيل:

تقسم سياسات التشغيل إلى نوعين هما (Lasary, 2007):

1. سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة

تعرف سياسة التشغيل النشطة بأنها: سياسات تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق فرص عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد، ووفقاً لهذه السياسة تم تصنيفها إلى:-

- المصالح العمومية للتشغيل.
- التكوين المهني.
- الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب.
- الإجراءات الخاصة باليد العاملة غير الكفوة، والإعانات على التوظيف.

2. سياسة التراجع عن التشغيل والحد من الفئة النشطة

تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة، ووفقاً لهذه السياسة فهي تشمل مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين هما:

- منح تعويضات البطالة.
- التقاعد المسبق.

ويقسم (بوسحلة وآخرون، 2009) سياسات التشغيل إلى نوعين هما:

1. سياسة التشغيل السلبية: تعالج مظاهر المرض، وليس أسبابه وجذوره، وتترك مفهوم التشغيل الكامل، وغالباً ما تكون مجرد اصطناع إحصائي للتخلص من البطالة، وتتجه للأمد القصير.
2. سياسة التشغيل الإيجابية: تدرس الظاهرة وجذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة وتستعمل زمرة من الأدوات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، وتعمل على تنشيط الطلب ومواءمة التعليم والتدريب بناء على معلومات سوق العمل.

3.6.1.2 وسائل سياسات التشغيل:

1. الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع عملية التشغيل

إن الاستراتيجية المتبعة في اختيار الآليات في سياسة تشجيع عمليات التشغيل، يكون من شأنها زيادة الفرص بالنسبة للعاطلين عن العمل في حصولهم على فرصة عمل، هذه الاستراتيجية تعمل أساساً على تطبيق مبدأ التحضير للعمل، لتحتم بذلك على العاطلين عن العمل الذين يستفيدون من منحة البطالة البحث عن عمل وتحسين قدراتهم التشغيلية، وذلك باعتماد الفاعلية في خدمات إعادة الدمج، بالإضافة إلى الاستفادة من منح البطالة، ولهذا نجد الآليات المعتمدة في هذا الشأن كآليات (Lasary, 2007):

- تحفيز المؤسسات على توظيف اليد العاملة عن طريق تخصيص منح خاصة بتوظيف الشباب مثلاً، أو تخفيض تكاليف العمل بتخفيض أو إعفاء الاشتراكات الاجتماعية.
- خلق فرص عمل في القطاع العام، ومساعدة العاطلين في إنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم الخاصة.
- المساعدة على خلق فرص عمل في القطاع غير التجاري بتمويل من القطاع العمومي كعقود العمل التضامنية.
- تحسين آليات عمل سوق العمل باعتماد آليات اتصال فعالة بين العرض والطلب عن طريق التوجيه الحسن للعاطلين.
- إعطاء الأولوية للتدريب المهني من أجل مواكبة اليد العاملة للتغيرات التكنولوجية الحديثة.
- زيادة المرونة بدرجة أكبر في سوق العمل.

2. وسائل سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة:

على عكس سياسات التشغيل النشطة، فإن وسائل سياسة التراجع عن التشغيل أو الاتجاه السلبي نحو عمليات التشغيل، تدور أساساً حول تشجيع تراجع معدلات التشغيل، وذلك لأهداف قد تتضمنها أهداف السياسة الاقتصادية عامة. ويمكن تعداد الآليات التي يتم اعتمادها في هذا المجال:

- الاعتماد على منحة البطالة كتعويض للعاطلين.
- تحفيز عمليات تراجع معدلات النشاط، وتمويل عمليات الذهاب إلى التقاعد المبكر، كما يمكن اللجوء إلى طرد الجاليات الأجنبية إلى بلدانهم الأصلية.
- اعتماد تخفيض سن التقاعد.

- اعتماد تقسيم العمل عن طريق تخفيض توقيت العمل (الغفري، 2015).

7.1.2 سوق العمل الفلسطيني

لقد كان لعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي عاشه المجتمع الفلسطيني خلال أكثر من خمسة عقود مضت، وكان لتعاقب الغزاة على فلسطين أثر بالغ في عدم إتاحة الفرصة أمام المجتمع الفلسطيني لصياغة كيانه الوطني وسياساته الاقتصادية المستقلة، إضافة إلى التدخلات القسرية المانعة والمعيقة للنمو الاقتصادي، مما أوجد واقعاً اقتصادياً بنيوياً مشوهاً، هذا إلى جانب المحاولات الدائمة لكسر أية إمكانية لنشوء عقد اجتماعي وطني، يمكن أن يؤدي إلى تبلور الهوية القومية للفلسطينيين كشعب وكيان مستقل (سكر، 2012).

هذا التحكم ينسحب على تدفق العمالة الخارجية وانسيابها ما بين سوق العمل الفلسطيني والأسواق العربية المجاورة، بحكم تفرد إسرائيل بالسيادة على الحدود، وتحكمها في الدخول والخروج على الحدود والمعابر، الأمر الذي يساهم في تفاقم مشكلة البطالة، وتعميق التشوه الحاصل في سوق العمل، وإحداث الاختلالات الاقتصادية والاجتماعية التي أدت إلى تفاقم الواقع المتأزم داخل المجتمع الفلسطيني، وتفاقم مشكلتي الفقر والبطالة بوجه خاص.

1.7.1.2 مفهوم سوق العمل

هي: سوق حرة تتكون من تفاعل جانبي العرض والطلب، ويتم فيها تحديد كميات كل منها، والأجور المقابلة، كما يتم فيها توزيع موارد العمل على مختلف المنشآت والقطاعات والأقاليم (المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2001).

جانب الطلب على العمالة

ينكون الطلب على العمل من فرض التوظيف والتشغيل التي توفرها مختلف القطاعات الإنتاجية، ويتحكم فيه منطق البحث عن تحقيق الربح المتأني من فارق تكلفة العمل المباشرة وغير المباشرة والقيمة المضافة التي يحققها هذا العمل.

جانب عرض العمالة

يتكون عرض العمالة من تدفق العديد من الفئات التي يمكن حصر أهمها في الوافدين على سوق العمل لأول مرة من خريجي منظومات التربية والتدريب والتعليم العالي وتتفرد هذه الفئة إلى:

- خريجي منظومة التدريب المهني، والذين تلقوا أثناء فترة تدريبهم تكويناً مكنهم من اكتساب مهارات وكفايات مهنية، يفترض أنها أقرب ما تكون لما تحتاجه المؤسسات الإنتاجية المشغلة.
- خريجي مؤسسات التعليم العالي، وخصوصية هذه الفئة كثرة الاختصاصات، وتعدد مسالك التعليم، التي تفضي إلى تنوع كبير في ملامح المتخرجين، وقد حملت هذه الفئة إلى زمن غير بعيد إرثاً ثرياً يتميز بنظرة إعجاب وتقدير لخريجي الجامعات، واعتبارهم ورثة حملة العلم والمطالبين بالمحافظة عليه وتدعيمه والإضافة فيه؛ لتسليمه للأجيال القادمة خدمة للعلم ولتقدم الإنسانية.
- المتسربين من التلاميذ والطلبة الذين غادروا المنظومة التربوية والتعليمية دون الحصول على مؤهلات مهنية واضحة، وتتكون هذه الفئة ممن يعتبرهم البعض من الفاشلين في مسارهم التعليمي.
- المنقطعين عن العمل ممن سبق لهم أن اشتغلوا في السابق، وهم قطعاً من لهم تجربة مهنية قد تكون هامة، وتتميز هذه الفئة بتنوعها، حيث نجد فيها الأमीين والعمال التقنيين المهرة ممن لهم مؤهلات قد تكون تقادمت، وهم قطعاً في حاجة إلى إعادة التأهيل، وخريجي تعليم عالٍ، وأصحاب مؤسسات صغرى أغلقت لصعوبات تقنية أو اقتصادية.
- أشخاص غير عاطلين عن العمل في حالة بحث من أجل تغيير عملهم، وتحسين أوضاعهم المهنية (سكر، 2012).

8.1.2 استراتيجيات التشغيل

1.8.1.2 واقع استراتيجيات التشغيل في سوق فلسطين من خلال منشورات وزارة العمل

يكمن الفرق الأساسي بين استراتيجية التشغيل المقترحة واستراتيجية سوق العمل، في اتساع نطاق استراتيجية التشغيل، فاستراتيجية التشغيل المقترحة، تغطي جميع جوانب التنمية الاجتماعية والاقتصادية للاستفادة من الظروف بهدف زيادة مستوى التشغيل، بما في ذلك سياسات ومؤسسات سوق العمل. أما استراتيجية سوق العمل فنقتصر على إيجاد حلول للخلل بين العرض والطلب في سوق العمل. ويمكن أن نلخص أبرز التحديات التي تواجهها هذه الاستراتيجية فيما يأتي:

- ارتفاع معدل البطالة- خاصة بين الشباب.
- انخفاض معدل المشاركة في سوق العمل- خاصة بين النساء.
- ارتفاع نسبة الفقر واتساعها.

- انخفاض متوسط الدخل والنتائج المحلي الإجمالي للفرد.
- غياب الضمان الاجتماعي بشكل كلي تقريباً.
- ارتفاع نسبة التشغيل في القطاع غير الرسمي.
- العدد الكبير للمشاريع الصغيرة.
- تزايد الاعتماد على المانحين.
- انخفاض مستوى الشراكة الاجتماعية، وغياب الأحكام المؤسسية الوطنية.
- تطوير الشراكة الاجتماعية على المستويات المحلية.
- تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني المبني على أساس الطلب على العمل.
- المرحلة التحضيرية من بناء نظام معلومات سوق العمل.
- مشاكل المرحلة التحضيرية من تطوير خدمات التشغيل (حسب الطلب).
- عدم وجود تعاون منظم بين مؤسسات تطوير قطاع الأعمال ومؤسسات تنمية الموارد البشرية. (منشورات وزارة العمل، 2015)

2.8.1.2 تحضير استراتيجية التشغيل وتنفيذها

استراتيجية التشغيل هي عملية مشتركة لكل الجهات المعنية بها بشكل مباشر، بعد تحليل المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية المناسبة، وتحديد الأهداف والمبادئ الرئيسية لهذه الاستراتيجية، يتم التشاور مع الجهات المعنية والوزارات المعنية والشركاء الاجتماعيين، والطلب منهم تزويد الاستراتيجية بملاحظاتهم، وأية تغذية راجعة ضرورية، ومناقشة مجالات التعاون والعمل المشترك معهم، حيث كانت مسودة هذه الاستراتيجية على مدار نقاش مكثف مع الجهات المعنية، وتم تقييم ملاحظاتهم وتعقيباتهم، حيث تعتبر استراتيجية التشغيل هذه بمثابة البداية لعملية مكثفة من المتابعة والتطوير لاتفاقية متوسطة المدى بين كل الشركاء الاجتماعيين والحكومة حول السياسة الاقتصادية والاجتماعية، ولقد تم تحديد أهداف هذه الاستراتيجية بشكل واضح وبمشاركة كافة الأطراف المعنية، لهذا فإن هذه الاستراتيجية تؤسس للسياسة الحكومية، وستكون بمثابة المدخل الحكومي الأساس للتعاون بين أطراف العلاقة الثلاثة، وهذه الخطوات سيتم تحضيرها وتنفيذها من قبل المدير العام لوكالة التشغيل الفلسطينية (منشورات وزارة العمل الفلسطينية، 2015).

يتم الانتهاء من هذه الاستراتيجية عند وضع الخطة العملية والتنفيذية لها ومتابعتها، وهذا يشكل مدخلاً للمراقبة والتقييم المنتظم لها، ويتم تنظيم الرقابة على النحو الآتي:

- يقوم مدير المشروع بكتابة تقرير شهري حول التقدم الذي حصل، ويرفعه لوزير العمل وإلى لجنة المراقبة والتقييم والتي تتألف من خبيرين من الجامعات الفلسطينية وأحد المحافظين.
- تقوم لجنة المراقبة والتقييم بتقييم الانجاز الذي تم في الواقع كل ثلاثة أشهر، وتقييم الاستراتيجية سنوياً، وتتضمن عملية التقييم التبعات المالية لهذه الاستراتيجية.

3.8.1.2 استراتيجية تطوير التشغيل وتخفيض نسبة البطالة

بهدف الحفاظ على المكتسبات المحصلة في مجال التشغيل وتعزيزها، لا سيما تلك المتعلقة بتلبية طلبات الشغل من قبل الفئات الراغبة في الدخول لسوق العمل، اعتمدت الحكومة على استراتيجية لتطوير التشغيل ومحاربة البطالة، ترمي هذه الاستراتيجية إلى تحقيق ما يأتي (بلقاسم، 2011):

- التحكم في ظاهرة البطالة من خلال وضع مقاربة اقتصادية .
- تحسين وتطوير التأهيل العلمي والعملية لليد العاملة.
- تنمية ودعم ثقافة المقابلة لكل الفئات الراغبة في الدخول لسوق العمل.
- البحث عن بدائل ممكنة التطبيق للمساهمة في تخفيض نسبة البطالة.

وبناء على تحقيق هذه العناصر؛ فإن الاستراتيجية الجديدة لتطوير التشغيل تشكل جزءاً من مقاربة اقتصادية تهدف إلى علاج مشكلة البطالة، و تركز خطة العمل لاستراتيجية تطوير التشغيل ومحاربة البطالة على ما يأتي:

1. دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لفتح مناصب شغل جديدة

ويكون ذلك من خلال:

- تنفيذ استراتيجية صناعية هادفة.
- تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية مختلف القطاعات.
- دعم تنمية مختلف المؤسسات.
- الإسراع في إصلاح نمط تنظيم الأراضي الفلاحية العمومية واستغلال المنتوجات الفلاحية وتحويلها إلى منتجات صناعية تساهم في تحقيق الامن الغذائي وتشكل مصدراً أساسياً أولياً لإجمالي الدخل الوطني من خلال عملية التصدير.
- الإسراع في إصلاح العقار الصناعي (بلقاسم، 2011).

2. تطوير عملية التكوين لتسهيل الاندماج في سوق العمل

تطوير التكوين ونجاح عملية الاندماج في سوق العمل تكون من خلال تحقيق المبادرات الآتية (قدي، 2006):

- اتخاذ إجراءات تحفيزية تتعلق بالجانب التكويني في الوسط المهني بمحيط مكان العمل بالاعتماد على دعم الدولة للمؤسسات المشاركة في نشاطات التكوين، لاسيما في التخصصات والتأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل.
- تطبيق اتفاقيات التكوين في مكان العمل؛ من أجل التشغيل مع مؤسسات إنجاز المشاريع الكبرى المهيكلة، بغرض الاستخلاف التدريجي لليد العاملة الأجنبية .
- تطبيق اتفاقيات الشراكة بين مختلف المؤسسات والمرفق العمومي للتشغيل منظومة التكوين المهني مع منح المؤسسات إمكانية استعمال هياكل التكوين المهني، مقابل الالتزام بتوظيف الأشخاص المستفيدين من التكوين.
- تكييف مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني مع احتياجات سوق العمل.
- تشجيع الفئات الراغبة في الدخول لسوق العمل على التكوين في الحرف الصغيرة وما شابهها من خلال دعم الدولة للحرفيين المؤطرين لطالبي العمل.

3. اعتماد سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات من خلال:

تحسين مستوى التحفيزات السارية في المجال الجبائي وشبه الجبائي، وفي مجال تشجيع تنمية الاستثمارات، وتمثل هذه التحفيزات على وجه الخصوص في تخفيف أعباء الضمان الاجتماعي، وتخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي، والضريبة على أرباح الشركات .

4. تحسين وتحديث إدارة سوق العمل من خلال:

- مواصلة برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل، بفضل إتمام إنجاز المخططات المبرمجة وإعادة تأهيل مديريات التشغيل الولائية.
- اعتماد نظام التعاقد بشأن الأهداف المحددة؛ لإدماج حاملي الشهادات مع مراعاة التخصص المطلوب
- تنمية الشراكة بين وكالات التشغيل الخصوصية والفاعلين في مجال التكوين.
- لامركزية سياسة التشغيل.
- وضع مرصد للتشغيل يضمن التواصل بين مختلف النظم المعلوماتية المتعلقة بسوق العمل .

- اعتماد مقاربة تشاركية مدعومة من طرف الدولة والجماعات المحلية، من شأنها تعزيز انسجام وفعالية إجراءات الإدماج على مستوى الجمهور.
- تحديد الحاجات الكمية والكيفية الحالية لسوق العمل فيما يخص اليد العاملة وكذا التوقعات المستقبلية (جرد وتقييم الموارد البشرية).

5. استراتيجية الحكومة لتطوير تشغيل الشباب والتكفل بهم

هذا المحور من مخطط العمل يكتسي أهمية خاصة، ويشكل موطن اهتمام كبير من قبل السلطات العمومية؛ فضلا عن الاستجابة لتطلعاتهم في مجال التكوين والتشغيل، فإن الشباب الذين يمثلون 75% من السكان، تظل لديهم الكثير من الحاجات والتطلعات المستقبلية.

ومن أجل حماية هؤلاء الشباب من الآفات والانحرافات الاجتماعية ستتطلب ما يأتي (بلقاسم، 2011):

- تنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب من خلال اتخاذ اجراءات لتعزيز عملية مرافقة المبادرين، وتجسيد أكبر قدر ممكن من المشاريع القابلة للتمويل؛ تسمح باستحداث أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل.
- إنشاء فضاءات تشرف على تأطيرهم من قبل حركة جمعوية فاعلة، وذات تسيير جيد، ونشاط مستمر.
- الإصغاء إليهم عبر شبكة من الخلايا المكلفة لهذا الغرض.
- توفير محيط من شأنه أن يضمن لهم وسائل ترفيهية سليمة بفضل مواصلة إنجاز دور ومخيمات و مراكز موجهة للشباب، و توفير برامج للتبادل فيما بين المناطق، مع العلم أن كل هذه الانشغالات ستكون في صميم الجهود التنظيمية و التطويرية لمنشآتهم و نشاطاتهم، وتحسين استقطابهم، و بالتالي رفع عدد المنخرطين فيها، وزيادة مستوى الوعي لديهم .

6. إصلاح و تحديث تسيير مصلحة التشغيل العمومية: من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل.

7. خلق و تأسيس هيئة تنسيقية ما بين القطاعات:

تتمثل في لجنة وطنية للتشغيل، تضم وزراء القطاعات المعنية و لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل ذات امتدادات على مستوى الولايا .

8. متابعة و مراقبة و تقييم ميكانيزمات آليات تسيير سوق العمل بواسطة لجان.

9. **دعم تطوير المقاولات:** يكون من خلال تقديم دعم مالي؛ لإحداث مقابلة بالنسبة لمقترحي المشاريع، التي يكون مبلغ استثماراتها محدودا، وذلك عن طريق مجموعة من التدابير.
10. **دعم ترقية العمل المأجور:** عبر ادماج الباحثين عن العمل لأول مرة، -وخاصة حملة الشهادات-، العاطلين لمدة طويلة، في الحياة العملية عن طريق التوظيف بناء على أسس موضوعية وشفافة، مع ضمان المساواة في الفرص بالنسبة للمرشحين (ناصر، 2008).

ومن أجل مواجهة مشكلة البطالة في فلسطين، منذ إنشاء السلطة الفلسطينية تم وضع ثلاث استراتيجيات للتشغيل، وهي:

- استراتيجية التشغيل متوسطة المدى 2004-2000،
- استراتيجية خلق فرص العمل 2003
- الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2013-2011،

أولا: استراتيجية التشغيل متوسطة المدى 2004-2000

صدرت هذه الاستراتيجية عن وزارة العمل عام 2000 ضمن مشروع التشغيل الذي كانت تنفذه بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، مدة هذه الاستراتيجية خمس سنوات. وقد هدفت إلى محاربة البطالة وزيادة التشغيل، وفرص العمل اللائق، ووضع خطوط استرشادية لصياغة سياسات التشغيل المناسبة من قبل أطراف الإنتاج الثلاثة (القطاع الحكومي، وأصحاب العمل، والنقابات العمالية) (وزارة العمل ومكتب العمل الدولي، 1999).

ثانيا استراتيجية خلق فرص العمل 2003

تم وضع هذه الاستراتيجية من قبل وزارة التخطيط في العام 2003 كجزء من استراتيجية التنمية متوسطة المدى 2005-2007، وذلك بعد الوضع الكارثي الذي وصل إليه الاقتصاد الفلسطيني، وتفاقم مشكلة البطالة بعد اندلاع انتفاضة الأقصى، حيث بلغ معدلها في الربع الثاني من العام 2002 حوالي 50%، بحيث أصبحت مسألة خلق فرص العمل- مثلما أكد البنك الدولي في حينه- هي مساعدة إنسانية أكثر منها مساعدة تنموية (وزارة التخطيط والتنمية الإدارية، 2007).

كان الهدف من هذه الاستراتيجية دعم مشاريع خلق فرص العمل بما يضمن الاستخدام الفاعل للأموال المحدودة المتاحة، وتسهيل زيادة جهود المانحين في برامج خلق فرص العمل؛ للتخفيف من الأزمة الاجتماعية- الاقتصادية التي تفاقمت في فلسطين خلال انتفاضة الأقصى.

تم إعداد هذه الاستراتيجية بعد أن قامت وزارة التخطيط بمراجعة النتائج والتوصيات التي تضمنتها دراسة قام بها البنك الدولي لمشاريع التشغيل التي حدثت في فلسطين، وتبنتها كاستراتيجية لخلق فرص العمل التنموية (وزارة التخطيط والتنمية الإدارية، 2007).

ثالثاً: الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2013

وضعت هذه الاستراتيجية في العام 2010 لتغطي ثلاث سنوات لاحقة (2011-2013) لتحسين قدرة الأطراف ذات العلاقة بالتشغيل على تقديم الخدمات المختلفة التي تشجع على توفير فرص العمل والحصول عليها، وجسر الفجوة ما بين قوى العرض والطلب في سوق العمل. وتعتبر هذه الاستراتيجية أحدث مبادرة لمعالجة إشكالية البطالة، وتعزيز التشغيل في فلسطين، وقد تم اعتمادها من قبل مجلس الوزراء، وتم إطلاقها في العام 2010.

الهدف الرئيس من هذه الاستراتيجية هو العمل على تهيئة الظروف (السياسات، والتدابير والمؤسسات، والبنية التحتية) لمواجهة النمو الذي يطرأ على العمالة الفلسطينية، والحد من الفقر مع التركيز على قطاع الشباب، الذي يعاني من ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدل الأجر للوظائف، وتوفير الوظائف المناسبة والمستدامة. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، كان لا مخلص من الاهتمام بالظروف الخاصة في فلسطين، والتي لها علاقة بالآثار الاجتماعية والاقتصادية للاحتلال (وزارة العمل، 2010).

2.2 الدراسات السابقة

1.2.2 مقدمة

لأجل تحديد الاطار العام للدراسة الحالية ومقارنتها بالدراسات السابقة ذات الصلة، بغية الاستفادة منها في هذه الدراسة؛ لتعزيز الإطار النظري وإثراء نتائج واستنتاجات الرسالة، فيما يلي استعراض لأهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية وميادين مختلفة، وهي الدراسات التي استطاعت الباحثة الاطلاع عليها.

2.2.2 الدراسات العربية

دراسة بهلول (2015) بعنوان: المحددات الاقتصادية للبطالة في الأراضي الفلسطينية خلال الفترة من (1995 - 2012)

هدفت الدراسة إلى قياس أثر المحددات الاقتصادية على معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية خلال الفترة 1995 - 2012، عبر استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف خصائص الظاهرة وجمع المعلومات عنها، كذلك تحليل المعلومات والوثائق المتعلقة بها، كذلك استخدمت الباحثة المنهج القياسي لتحليل وتفسير أهم المتغيرات الاقتصادية المؤثرة على معدلات البطالة.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين (معدل النمو الاقتصادي، ونسبة الإنفاق الاستثماري، ومعدل التبادل التجاري) كمتغيرات مستقلة ومعدل البطالة كمتغير تابع، في حين أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين معدل التضخم ومعدل البطالة وهو ما يتفق مع النظرية الاقتصادية عموماً. فسرت المتغيرات المستقلة 60.8% من التغير الحاصل في معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية أما النسبة المتبقية 39.2% فترجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في النموذج أو إلى أخطاء في القياس أو المعاينة.

دراسة الغفري (2015) بعنوان: أثر برامج التشغيل الحكومية في قطاع غزة على معدل البطالة
2013 - 2007

هدفت الدراسة للتعرف على أثر برامج التشغيل الحكومية على معدل البطالة في قطاع غزة خلال الفترة الممتدة بين عامي (2007 - 2013)، والتعرف على تجربة الحكومة في الحد من مشكلة البطالة من خلال أهم البرامج الحكومية الخاصة بالتشغيل.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي لأجل التعرف على المفاهيم الأساسية لسياسات التشغيل، واستعراض أنواع البطالة ونظرياتها وأسبابها والآثار الناجمة عنها، كما تم استخدام المنهج التحليلي للقياس وذلك من خلال بناء نموذج قياس يعتمد على بيانات سلسلة زمنية من أجل قياس أثر برامج التشغيل الحكومية على معدل البطالة، وقد تم تطبيق النموذج القياس باستخدام طريقة المربعات الصغرة OLS.

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أي تأثير جوهري للتشغيل الحكومي الدائم والمؤقت في تخفيض معدل البطالة في قطاع غزة، كما أن هناك تأثيراً جوهرياً ومعنوياً وبعلاقة عكسية للإنفاق الحكومي على معدل البطالة، وأن تنفيذ برامج التشغيل الحكومية لم يكن بناء على دراسة منهجية لاحتياجات حقيقي لسوق العمل، واقتصار الاستفادة منها على القطاع العام دون القطاع الخاص.

دراسة خفاجة (2013) بعنوان: أثر الإنفاق الحكومي على النمو الاقتصادي " دراسة قياسية على الاقتصاد الفلسطيني" (1996 - 2011).

هدفت الدراسة إلى بيان تأثير الإنفاق الحكومي للسلطة الفلسطينية على النمو الاقتصادي خلال الفترة 1996 - 2011، من خلال معرفة طبيعة ومكونات الإنفاق الحكومي، وتحليل أنماطه واتجاهاته، وكذلك تحليل سياسات الإنفاق الحكومي في ظل ازدياد حدة المشاكل المالية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والكمي؛ لتوضيح تطور حجم الإنفاق وهيكلية لدى السلطة الفلسطينية خلال فترة الدراسة، في حين استخدمت المنهج الكمي لبناء نموذج قياس أثر الإنفاق الحكومي كأحد محددات النمو الاقتصادي.

توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً للإنفاق الحكومي على إجمالي الناتج المحلي، ويحتل بند الرواتب والأجور أكثر من نصف النفقات الجارية للسلطة الوطنية الفلسطينية، حيث بلغت نسبته 57% للعام 2012، وحازت النفقات الجارية على الحصة الكبرى من النفقات العامة، حيث بلغ متوسط النفقات الجارية 80% من حجم النفقات العامة خلال سنوات الدراسة.

دراسة (التميمي 2013) بعنوان : إشكالية البطالة وسياسات التشغيل في فلسطين

بحثت هذه الدراسة في إشكالية البطالة في فلسطين، واقعها وتأثير العوامل الديمغرافية، والتعليمية، والاقتصادية، والسياسية عليها، وتطرقت إلى سياسات العمل النشطة وغير النشطة المعلنة لمكافحة البطالة وتعزيز التشغيل. استخدمت الدراسة المنهجين الكمي والكيفي، واعتمدت بياناتها ومعلوماتها على مصادرَ أولية وثانوية.

ترى هذه الدراسة أن سياسات التشغيل التي اعتمدها السلطة الفلسطينية، لم تساهم في عدم تفاقم مشكلة البطالة، أو في إحداث تغيير ذي مغزى في فرص العمل المتاحة، وبالتالي تخفيض معدلات البطالة، وما زالت فلسطين بحاجة إلى سياسات تشغيل أكثر تأثيراً، وجاهزية مادية وبشرية لتنفيذ مثل هذه السياسات.

وتخلص الدراسة إلى أنه من أجل فتح آفاق حقيقية للتشغيل في فلسطين، فإنه لا بد للفلسطينيين على المدى الطويل من الخروج من نفق أوسلو، أما على المدى القصير والمتوسط فلا بد من تحسين الأداء الفلسطيني الذاتي، وتحسين كفاءته ونجاعته رغم الحصار والمعاناة. وتقتصر الدراسة جملة من الإصلاحات في السياسات التشغيلية بهذا الخصوص.

دراسة (التميمي 2012) بعنوان: سياسات التنمية في فلسطين وتأثيرها في فرص العمل

بحثت هذه الدراسة في سياسات التنمية في فلسطين، وعلاقتها بإيجاد فرص العمل، وتطرقت إلى الاستراتيجيات الوطنية للتنمية، وبينت مدى تأثير سياسات التنمية المتبعة وأهداف تشغيل العمالة فيها، وحاولت تفصي العوامل المؤثرة الداخلية منها والخارجية على أداء السياسات التنموية. استخدمت هذه الدراسة المنهجين الكمي والكيفي، واعتمدت بياناتها ومعلوماتها على مصادرَ أولية وثانوية.

تشير هذه الدراسة إلى أن سياسات وخطط التنمية التي بُدلت منذ قيام السلطة الفلسطينية كانت مجردَ مُسكّناتٍ لتفادي انفجار اجتماعي، ولم تؤد إلى إحداث تنمية حقيقية شاملة ومستدامة، أو نمو اقتصادي حقيقي، فالتنمية في فلسطين تنمية محاصرة وأسيرة. أما النمو الاقتصادي المتحقق الذي تشير إليه أدبيات السلطة الفلسطينية وتقاريرها الرسمية، فهو نموٌّ ظاهريٌّ وجزئيٌّ ومعاق، وقد اعتمد على تدفق المساعدات الخارجية، ولم يصبَّ في دعم محاولات التنمية في فلسطين.

وفقا للدراسة، هناك هامش ضيق متاح لنمو اقتصادي محدود، ومن ثم تنمية اقتصادية متواضعة، وهي ترى أن هذا الهامش متاح للفلسطينيين لم يتم استغلاله بصورة جيدة، وإن التعثر في استخدام الهامش الضيق متاح بصورة ناجعة قد فاقم من إشكالية البطالة في فلسطين، حيث أشارت الدراسة إلى أن كل الجهود التي بذلت منذ العام 2000 لم تفلح في إحداث تراجع حقيقي وذو مغزى في معدلات البطالة، مما يشير إلى ضعف العلاقة بين سياسات التنمية والتشغيل في فلسطين.

وتخلص الدراسة أنه من أجل تحقيق تنمية مستدامة في فلسطين تُحرر الأرض والإنسان، فإنه لا مناص أمام الفلسطينيين على المدى الطويل والمتوسط من الخروج من إشكالية أوسلو، والقيود السياسية والجغرافية والاقتصادية التي فرضتها هذه الاتفاقية. أما على المدى القصير فلا بد من تحسين الأداء الفلسطيني الذاتي، وتحسين كفاءته ونجاعته رغم الحصار والمعاناة.

دراسة (النمروطي وصيدم 2012) بعنوان "بطالة الخريجين ودور المشاريع الصغيرة في علاجها"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع البطالة في الأراضي الفلسطينية ولاسيما بطالة الخريجين، وتحديد طبيعة المشروعات الصغيرة المتوفرة في الأراضي الفلسطينية، بيان أهم المشكلات والعقبات التي تواجه المشروعات الصغيرة في الأراضي الفلسطينية.

بينت الدراسة عدم إقبال الشباب على العمل المهني والأعمال الحرة، وانتشار ثقافة العيب بين بعض الأفراد، فهناك عدد كبير من العاطلين عن العمل من العمال الفلسطينيين لا يعملون في بعض الأعمال مثل الزراعة والبناء والتنظيف، بالرغم من أن تلك المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، ماهي الا ترجمة عملية للأفكار الريادية والمبادرات الفردية والجماعية. أكدت الدراسة أن المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، هي أحد الحلول لبطالة الخريجين الناتجة عن الخصخصة، إذا ما تم استخدام جزء من عوائدها لتمكين العمالة التي يتم التخلي عنها من دخول هذا القطاع كمالك ومدير للمشروع، وكمنتج في ذات الوقت. وبالاعتماد على خبراتهم في المؤسسة الأم، يمكن الاستفادة من التشابك مع هذه المؤسسة من خلال إقامة مشاريع مكتملة لها.

أما دراسة البنك الدولي (The world Bank 2011) عن فرص وشروط النمو الاقتصادي في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فقد دعت إلى إيلاء القضايا الاجتماعية وقضايا المساواة في الفرص الاهتمام الذي يستحقه، وأشارت صراحة إلى أن الثورات الشعبية في المنطقة العربية أوضحت أن الاستقرار والتطور حتى في الدول التي شهدت نموا اقتصاديا ملحوظا في السنوات الأخيرة مثل

مصر وتونس ليس مستداما، طالما أنه لا يتوافق مع خلق فرص عمل للشباب، ومع سياسات اجتماعية لصالح الطبقات الأكثر فقرا.

دراسة بوسحلة (2009) بعنوان: دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة وتحقيق التنمية المستدامة

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع سياسة التشغيل في الجزائر، ودورها في الحد من بطالة الخريجين، وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة، وفتح منافذ جديدة للتشغيل تكون موجهة خاصة للشباب الحاصل على الشهادات الجامعية، وذلك من خلال مدى فاعلية البرامج الحكومية المنفذة ضمن برامج التشغيل في الجزائر: أهمها الطموحات المهنية للفئة الجامعية، وجدوى هذه البرامج في أن تقلل من بطالة الخريجين وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة.

توصلت الدراسة إلى أن تحقيق التنمية المستدامة يمر من خلال معالجة المسائل الاجتماعية، وأهمها مشكلتنا التشغيل والبطالة، ومن ثم فإن السعي للوصول إلى المستوى اللائق للتشغيل من خلال خفض البطالة يكون حجر الزاوية في التنمية المستدامة، وارتفاع البطالة بين الجامعيين جعل الدولة تفكر في برامج بديلة ذات الحلول المؤقتة التي تساهم في امتصاص البطالة واحتوائها، لكن هذه البرامج أهملت الإطار التنظيمي لهذا المورد البشري، وإن برامج التشغيل لا تعمل على حل أزمة البطالة بل تعمل على خلق شكل جديد للبطالة هو بطالة حاملي الشهادات الجامعية ذوي الخبرة المهنية وإن المؤسسات المكلفة بتطبيق برامج التشغيل لم تخلق توازن بين طبيعة الوظائف المعروضة وبين الشهادات والتخصصات، إذ يجب أن توفر عملاً يناسب التخصص العلمي للشباب الجامعي.

وفي بحثه حول "محددات القدرة الاستيعابية للعمل في الضفة الغربية وقطاع غزة" يحاول (مكحول 2001) تقدير محددات القدرة الاستيعابية للعمالة في الاقتصاد الفلسطيني على المستويين الكلي والقطاعي، وذلك باستخدام أساليب التحليل الوصفي والكمي للبيانات المتوفرة. وقد تمت دراسة تأثير أربعة متغيرات على القدرة الاستيعابية للعمل وهي: الإنتاج والإنتاجية، والتطورات التكنولوجية، ومرونة الإحلال بين عنصري العمل ورأس المال، وتكلفة عنصر العمل النسبية، وقد خلص مكحول إلى أن سياسات خلق فرص عمل من خلال زيادة الإنتاج ستكون أكثر فاعلية في المنشآت الكبيرة، أما السياسات الهادفة إلى خلق فرص عمل من خلال تشجيع الاستثمار، أو تخفيض نصيب العامل من رأس المال فستكون أكثر فاعلية في المنشآت الصغيرة.

وفي بحثه الثاني حول "سياسات تحسين القدرة الاستيعابية للعمل في الضفة الغربية وقطاع غزة: البدائل المتاحة" عرض (مكحول 2001) سردا وصفيا للعديد من الإجراءات والسياسات التي تستخدمها الحكومات عادة للتأثير على عرض العمل والطلب عليه، وأهمها سياسات العمل النشطة وغير النشطة.

3.2.2 الدراسات الأجنبية

دراسة (Markus Bruckner, 2011) بعنوان: **Fiscal Expansion, unemployment and Labor fore participation**

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الإنفاق الحكومي على متغيرات سوق العمل، بشكل خاص على معدلات البطالة ومشاركة القوى العاملة في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وأوضحت الدراسة أن لدى العديد من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية زيادة في مشاركة القوى العاملة والتوظيف ومعدلات البطالة، والتي نتجت مباشرة بعد زيادة الإنفاق الحكومي في ظل منظومة مختلفة من المحددات والمواصفات، وتوصلت الدراسة إلى أن زيادة التوسع المالي الحكومي يقود إلى زيادة كبيرة في معدلات البطالة، ومشاركة القوى العاملة، والتوظيف في نفس الوقت لدى العديد من الدول مع الأخذ بعين الاعتبار فترات زمنية مختلفة.

دراسة (Kholā Asif, 2009) بعنوان: **Factors Effecting Unemployment**

هدفت الدراسة إلى معرفة محددات الاقتصاد الكلي للبطالة في الهند والصين والباكستان للفترة (1980-2009) مستخدمة المنهج القياسي، حيث تم اختيار المتغيرات التالية في الدراسة (البطالة، التضخم، الناتج المحلي الإجمالي، معدل الصرف ومعدل زيادة السكان). توصلت الدراسة إلى وجود تأثير كبير لجميع المتغيرات للدول الثلاثة، ووجود علاقة إيجابية بين الناتج المحلي الإجمالي ومعدلات البطالة، والسبب في ذلك يعود إلى مستوى الفقر العالي، وعدم الاستفادة القصوى من الاستثمار الأجنبي، ووجود علاقة طويلة الأمد بين المتغيرات لجميع النماذج.

دراسة (Kabbani & Kothari, 2005) بعنوان: **Youth Employment in the Mena Region: A Sistiational Assessment**

هدفت الدراسة إلى التعرف على سوق عمل الشباب في منطقة الشرق الأوسط من أجل تحديد العوامل التي أسهمت في ارتفاع معدلات البطالة واستمرارها بين فئة الشباب في منطقة الشرق الأوسط، توصلت الدراسة إلى أن السبب في ارتفاع معدلات البطالة بين فئة الشباب في منطقة الشرق الأوسط يرجع إلى ارتفاع معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة، وجمود السوق، وارتفاع سعر العمل على الطلب عليه، والعقبات البيروقراطية أمام تطوير وتأهيل مؤسسات القطاع الخاص، والزيادة المطردة في أعداد السكن، وزيادة معدلات الهجرة من الريف إلى الحضر.

دراسة (Bermperoglou, Pappa, Vella, 2003) بعنوان: Spending cuts and their effects on output, unemployment and the deficit

هدفت الدراسة إلى مقارنة آثار التعديلات في السياسة المالية على كل من الناتج، (البطالة والعجز) عبر مجموعات مختلفة من الترتيبات الحكومية في كل من الولايات المتحدة، كندا، اليابان والمملكة المتحدة، واستخدمت الدراسة منهجية التحليل الوصفي. توصلت الدراسة إلى أن التخفيضات في الوظائف الحكومية تؤدي إلى تقلصات في الناتج، بينما تعمل على تقليل نسب العجز لديها، وارتفاع في نسب البطالة لدى كل من الولايات المتحدة والمملكة المتحدة، وتؤدي التخفيضات في الأجور إلى توليد خسائر أقل نسبياً في معدلات الناتج والبطالة بشكل أساسي كسبب كبير في تعويض العجز وتؤدي تخفيضات أجور القطاع العام إلى نسب عرض أعلى لسوق الأيدي العاملة المتاحة للقطاع الخاص، مما يساعد في التغلب على الآثار السلبية لتشديدات مماثلة في الأجور، بينما تنعكس تقلصات الأماكن الوظيفية الشاغرة إلى تخفيض العرض وبالتالي انكماش اقتصادي أقوى.

4.2.2 تعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، تبين أن معظمها هدفت إلى بيان خطورة ظاهرة البطالة، وكيفية الحد من آثارها الاقتصادية والاجتماعية، وما لعلاجها من دور مهم وفعال في تنمية الاقتصاد الوطني، كما تناولت بعض الدراسات السابقة توضيح دور سياسات التشغيل والإنفاق الحكومي في الحد من ظاهرة البطالة، وما له من دور مهم وفعال في زيادة النمو في الناتج المحلي. يلاحظ على الدراسات السابقة التي تم استعراضها، أن أغلبها لم يربط بين إشكالية البطالة وسياسات التشغيل، ولم تتطرق بصورة شمولية لأثر سياسات التشغيل، التي تم استخدامها في التخفيف من حدة البطالة من وجهة نظر أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، والعمال) وهو ما ستقوم به هذه الدراسة.

لقد استفادت الباحثة من خلال استعراضها للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع تقييم وكفاءة استراتيجيات التشغيل، في إعداد الإطار النظري لدراساتها، وتحديد متغيرات البحث التي تشكل استراتيجيات التشغيل، والبطالة، وكيفية معالجة كل دراسة لهذه الاستراتيجيات، وكيفية معالجة مشكلة البطالة، وكذلك في اختيار عينة الدراسة وتصميم أدواتها.

توصلت الدراسات السابقة إلى أن تحقيق تنمية مستدامة في فلسطين تُحرر الأرض والإنسان، فإنه لا مناص أمام الفلسطينيين على المدى الطويل والمتوسط من الخروج من إشكالية أوسلو، والقيود السياسية والجغرافية والاقتصادية التي فرضتها هذه الاتفاقية، أما على المدى القصير فلا بد من تحسين الأداء الفلسطيني الذاتي، وتحسين كفاءته رغم الحصار والمعاناة.

منهج وإجراءات الدراسة

1.3 تمهيد

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي اعتمدت في هذه الدراسة، من حيث أسلوب الدراسة وتصميمها، وطرق جمع البيانات، وتحديد مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وكذلك مراحل تطور الاستبانة وإجراءات توزيعها، ومن ثم تحديد أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

2.3 منهج الدراسة

من أجل فهم واضح وتوصيف كافٍ لدراسة استراتيجيات التشغيل الفلسطينية، ومعرفة واقع تطبيقها وتقييم كفاءتها وفعاليتها على سوق العمل الفلسطيني، اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يتعلق بعرض أهم المعطيات النظرية للمفهوم، وبالنسبة لأسلوب الدراسة فقد اعتمدت الباحثة على الأسلوب الميداني في جمع البيانات من مجتمع الدراسة، والذي يسمح بدراسة الظواهر بشكل تفصيلي وموسع، وبعد مراجعة الأدبيات السابقة، قامت الباحثة بتطوير الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لإنجاز هذه الدراسة. وزعت على نوعين من المبحوثين الأول: موظفي مكاتب العمل في محافظتي الخليل وبيت لحم، والثاني: على عينة من العاطلين عن العمل.

3.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مكاتب العمل في محافظتي الخليل وبيت لحم، والبالغ عددهم (63) عاملاً، والعاطلين عن العمل في محافظتي الخليل وبيت لحم والبالغ عددهم حوالي (53000) منهم (14200) في محافظة بيت لحم بنسبة (13.7%) من المجموع العام، و(38800) بنسبة 19.5% من المجموع العام في محافظة الخليل (بيانات وزارة العمل الفلسطينية، 2014).

4.3 عينة الدراسة

تم تقسيم عينة الدراسة إلى قسمين:

أولاً: عينة مسحية شاملة: تكونت من (63) شخصاً من العاملين في مكاتب مديريات وزارة العمل الفلسطينية في محافظتي بيت لحم والخليل. تم استرداد (50) استبانة صالحة منها.

ثانياً: عينة قصدية ميسرة: تكونت من (150) شخصاً من العاطلين عن العمل في محافظتي بيت لحم والخليل. تم استرداد (100) استبانة صالحة منها .

حيث قامت الباحثة بتوزيع (63) استبانة على موظفي مكاتب وزارة العمل في جنوب الضفة الغربية، باستخدام أسلوب التوزيع والجمع المباشر (drop-and-collect) للحصول على البيانات المطلوبة، وبلغ معدل الاستجابة 79.36% . وتم جمع واسترداد (100) استبانة من أصل (150) استبانة، تم توزيعها على عينة قصدية ميسرة من العاطلين عن العمل في منطقة جنوب الضفة الغربية بنسبة بلغت 66.70%، لم يتم استبعاد أي استبانة خلال عملية التحليل، وبالتالي تم استخدام (150) استبانة لأغراض التحليل، والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة المستقلة.

جدول رقم (1.3): توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة الشخصية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	99	66
	أنثى	15	34
	المجموع	150	100
العمر	أقل من 30 سنة	48	32
	من 30 إلى 40 سنة	58	38.7
	أعلى من 40 سنة	44	29.3
	المجموع	150	100.0
المستوى التعليمي	أقل من بكالوريوس	22	14.7
	بكالوريوس	102	68
	أعلى من بكالوريوس	26	17.3
	المجموع	150	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	65	43.3
	من 5 إلى 10 سنوات	61	40.7

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
مكان السكن	أعلى من 10 سنوات	26	16
	المجموع	150	100
	مدينة	81	54
الحالة	قرية	61	40.7
	مخيم	8	5.3
	المجموع	150	100
	موظف مكتب عمل	50	33.3
	عاطل عن العمل	100	66.7
	المجموع	150	100

5.3 أسلوب وأداة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على مصدرين أساسيين للحصول على البيانات والمعلومات التي تتعلق بتحقيق أهداف الدراسة وهما:

المصادر الثانوية: البيانات الرسمية والتي اعتمد في استخراجها على السجلات الرسمية من الدوائر الحكومية، وعلى البيانات المنشورة من قبل وزارة العمل، ومركز الإحصاء الفلسطيني، والجهات الأخرى.

المصادر الأولية: يتعلق بالجانب الميداني للدراسة، حيث لجأت الباحثة بعد مراجعة الأدبيات السابقة إلى تطوير استبانة وزعت على مجموعتين من الأفراد كأداة رئيسة لجمع البيانات التي تخدم أهداف الدراسة، وتم تحليل هذه البيانات المجمعة حسب غرض الدراسة وتقديم النتائج التي توصلت إليها الباحثة.

وتكونت الاستبانة من جزأين رئيسيين:

الجزء الأول: يتضمن معلومات عامة عن المستجيب تتمثل في: العمر، والجنس، والمؤهل العلمي والخبرة، ومكان السكن.

الجزء الثاني: بيانات الدراسة وتم تقسيم هذا الجزء إلى سبعة محاور هي:

- المحور الأول: المعرفة باستراتيجيات التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية.

- المحور الثاني: محتوى استراتيجية التشغيل.
- المحور الثالث: تأثير تطبيق الاستراتيجية
- المحور الرابع: كفاءة استراتيجية التشغيل الفلسطينية
- المحور الخامس: دور استراتيجيات التشغيل في حل مشكلة البطالة
- المحور السادس: أهم معوقات كفاءة وفاعلية استراتيجية التشغيل الفلسطينية
- المحور السابع: طرق مقترحة لتحسين كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل.

6.3 صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق الأداة: أن تكون استبانة الدراسة قادرة على إنجاز قياس ما وضعت لأجله بما يحقق أهداف الدراسة ويجب على أسئلتها وفرضياتها، وقد تم قياس صدق الاستبانة من خلال طريقتين:

(1) صدق المحتوى: قامت الباحثة بعرض استبانة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة الأكاديميين، ومن لهم خبرة في مجال القوى العاملة، وبناء وتقييم استراتيجيات التشغيل، من أجل الاسترشاد بأرائهم حول العبارات التي تضمنتها استبانة الدراسة، وقد تم الأخذ بأراء الخبراء، حيث تم حذف بعض الفقرات التي لا ترتبط بموضوع الاستبانة، كما تم تعديل فقرات أخرى، وإعادة تصنيف بعض الفقرات في المجالات التي تضمنتها استبانة الدراسة، حتى تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة والمتعلقة بـ "تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية"، بحيث أصبح بمقدور الباحثة توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة.

(2) صدق الاتساق الداخلي: يقصد بصدق الاتساق الداخلي: مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معامل الارتباط الخطي لبيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة، والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد كانت النتائج إيجابية بشكل عام، حيث دلت معاملات الارتباط المختلفة على أن هناك اتساقاً داخلياً للفقرات مع المجالات التي تنتمي إليها.

جدول (2.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة

مع الدرجة الكلية للأداة.

الرقم	الفقرة	مجموع الفقرات	الدلالة
1	فلسطين بحاجة إلى استراتيجية تشغيل مناسبة.	0.155**	0.000
2	يوجد في فلسطين استراتيجيات للتشغيل من خلال وزارة العمل.	0.483**	0.000
3	أتيح لي الاطلاع على استراتيجية التشغيل	0.663**	0.000
4	استراتيجية التشغيل متوفرة لمن يرغب الاطلاع عليها .	0.559**	0.000
5	شاركت في صياغة الاستراتيجية.	0.608**	0.000
6	تأخذ الاستراتيجية بعين الاعتبار العوامل الخارجية الطارئة.	0.384**	0.000
7	استراتيجية التشغيل لها أهداف واضحة ومحددة.	0.574**	0.000
8	تظهر الاستراتيجية الجهات المسؤولة عن تنفيذها بوضوح.	0.687**	0.000
9	ترتبط الاستراتيجية بموازنة مالية محددة.	0.528**	0.000
10	ترتبط محاور الاستراتيجية بإطار زمني محدد للتنفيذ.	0.666**	0.000
11	يوجد خطة تنفيذية لتطبيق الاستراتيجية.	0.686**	0.000
12	تعاونت أطراف الإنتاج الثلاثة في تطبيق الاستراتيجية بما ينسجم مع الخطة التنموية.	0.565**	0.000
13	أدت الاستراتيجية إلى إحداث تغييرات في السياسات التعليمية والتدريبية.	0.701**	0.000
14	ساهمت الاستراتيجية في تغيير نظرة المجتمع لعمل المرأة.	0.543**	0.000
15	أثار تطبيق الاستراتيجية نقاشا وطنيا حول كيفية مواجهة البطالة.	0.681**	0.000
16	تم استخدام الموارد المخصصة لتطبيق الاستراتيجية برشد وعقلانية.	0.719**	0.000
17	تم إيجاد فرص عمل مناسبة لقطاعات من العاطلين عن العمل.	0.599**	0.000
18	تشارك الجهات ذات العلاقة بأقصى طاقاتها من أجل تنفيذ الاستراتيجية.	0.707**	0.000
19	تم الاعتماد على التدريب المهني في إطار الاستراتيجية.	0.529**	0.000
20	ملاءمة استراتيجية التشغيل مع خطط التنمية.	0.628**	0.000
21	تم ملاحظة انخفاض في معدلات البطالة على المستوى الوطني.	0.591**	0.000
22	تحويل ميول الأفراد للتعليم المهني.	0.475**	0.000
23	العمل على المساواة في فرص العمل.	0.716**	0.000
24	العمل على الحد من الوساطة والمحسوبية.	0.628**	0.000
25	وجود توافق بين مخرجات الجامعات وسوق العمل.	0.667**	0.000
26	الاستقرار السياسي .	0.448**	0.000
27	عدم وضع الاستراتيجية على رأس سلم أولويات الحكومة.	0.115*	0.013

الرقم	الفقرة	مجموع الفقرات	الدلالة
28	غياب خطة تشغيل قابلة للتطبيق.	0.385**	0.000
29	مشكلة تخصيص موارد مالية لتطبيق الاستراتيجية .	0.230**	0.000
30	غياب إطار زمني واضح للتطبيق.	0.316**	0.000
31	ضعف التنسيق وتعاون الأطراف ذوات العلاقة معا.	0.117*	0.012
32	التركيز على التعليم والتدريب المهني والتقني.	0.249**	0.000
33	دراسة حاجات سوق العمل الفلسطيني بشكل مستمر.	0.155**	0.000
34	جسر الهوة بين مخرجات التعليم العام والعالي وبين حاجات سوق العمل.	0.354**	0.000
35	طرح فرص عمل جديدة.	0.219**	0.000
36	البحث عن أسواق عمل خارجية .	0.216**	0.000
37	إعادة هيكلة القطاعات الفلسطينية بما ينسجم مع خطط التنمية الموضوعية.	0.174**	0.000

7.3 ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات الاستبانة: أن تعطى هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحققت الباحثة من ثبات استبانة الدراسة من خلال حساب ومعامل كرونباخ الفا لجميع فقرات مجالات الدراسة. وكانت قيمة معامل كرونباخ الفا لاستجابات المبحوثين على الاستبانة 84% وهي قيمة جيدة تدل على ثبات جيد للاستبانة.

8.3 المعالجة الإحصائية

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (statistical package for social sciences -spss) في تحليل البيانات الأولية التي جمعت في مرحلة سابقة ، وبغرض تحقيق أهداف هذه الدراسة، وللإجابة على أسئلتها، فقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية منها:-

1. الأساليب الوصفية التي شملت حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والتكرارات

2. بعض الاختبارات الإحصائية اللازمة في اختبار الفروق بين متوسطات المتغيرات للمبحوثين.

3. اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار فرضيات الدراسة.

وقد اعتمدت الباحثة على السلم الثلاثي التالي لقياس درجة تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية بناء على نتائج المبحوثين وفق الآتي:

أقل من 2.34 درجة ضعيفة و 2.34 - 3.66 درجة متوسطة و أعلى من 3.67 عالية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

1.4 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي تهدف إلى تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية، وسيتم عرض النتائج من خلال اختبار فرضيات الدراسة، وفيما يأتي عرض النتائج.

2.4 نتائج الدراسة

1.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ينص السؤال على: ما هي استراتيجيات التشغيل المعتمدة في فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم دراسة مجلة محكمة والتي صدرت عن عمادة البحث العلمي لجامعة الخليل، وقام بإعدادها الدكتور صلاح الزرو، وقد تناول فيها موضوع استراتيجيات التشغيل الفلسطينية من أجل مكافحة البطالة وهي :

1- استراتيجية التشغيل متوسطة المدى 2004-2000.

صدرت هذه الاستراتيجية عن وزارة العمل عام 2000 ضمن مشروع التشغيل الذي نفذ بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، ومدة هذه الاستراتيجية خمس سنوات، والهدف من هذه الاستراتيجية هو زيادة التشغيل وفرص العمل ومكافحة البطالة، ووضع خطط مناسبة بالتعاون بين أطراف الإنتاج الثلاثة (القطاع الحكومي، وأصحاب العمل، والنقابات العمالية).

2- استراتيجية خلق فرص العمل.

صدرت هذه الاستراتيجية من قبل وزارة التخطيط في العام 2003 واعتبرت جزءاً من استراتيجية التنمية متوسطة المدى، والذي أدى إلى صدور هذه الاستراتيجية هو تدهور الاقتصاد الفلسطيني بعد الانتفاضة الثانية.

أما بالنسبة للهدف من هذه الاستراتيجية فهو دعم مشاريع خلق فرص العمل، بما يضمن الاستخدام الفاعل للأموال المحدودة المتاحة، وتسهيل زيادة جهود المانحين في برامج خلق فرص العمل؛ للتقليل من الأزمة الاقتصادية التي تفاقمت في فلسطين خلال الانتفاضة الثانية.

3- الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2013.

صدرت هذه الاستراتيجية في العام 2010 لتغطي ثلاث سنوات لاحقة (2011-2013) للعمل على توفير فرص العمل، وكسر الفجوة بين قوى العرض والطلب في سوق العمل الفلسطيني . وتعتبر هذه الاستراتيجية أحدث مبادرة لمعالجة إشكالية البطالة، وتعزيز التشغيل في فلسطين، وتم اعتمادها من قبل مجلس الوزراء، وتم إطلاقها في العام 2010. هدفت هذه الاستراتيجية إلى العمل على تهيئة الظروف (السياسات، والتدابير، والمؤسسات والبنية التحتية) لمواجهة النمو الذي يطرأ على العمالة الفلسطينية، والحد من الفقر، والتقليل من البطالة، وتوفير الوظائف المناسبة والدائمة .

2.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ينص السؤال على " ما أثر سياسات التشغيل المعتمدة في الأراضي الفلسطينية على بعض مؤشرات القوى العاملة في محافظتي الخليل وبيت لحم"

للإجابة على هذا السؤال سوف تقوم الباحثة بمناقشة أثر سياسات التشغيل المعتمدة على مؤشرين من مؤشرات القوى العاملة في محافظتي الخليل وبيت لحم هما: نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدلات البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة في المحافظتين.

1- أثر سياسات التشغيل المعتمدة في الأراضي الفلسطينية على نسبة المشاركة في القوى العاملة في محافظتي الخليل وبيت لحم.

اعتمدت الباحثة للإجابة على هذا السؤال على بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني المتوفرة والمنشورة من مسوحات القوى العاملة للفترة من عام 2000 الى عام 2014 للحصول على نسب المشاركة في القوى العاملة لكلا الجنسين في المحافظتين، وكانت البيانات كما في الجدول التالي:

جدول رقم (1.4) : نسبة المشاركة في القوى العاملة الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم 2000-

2014

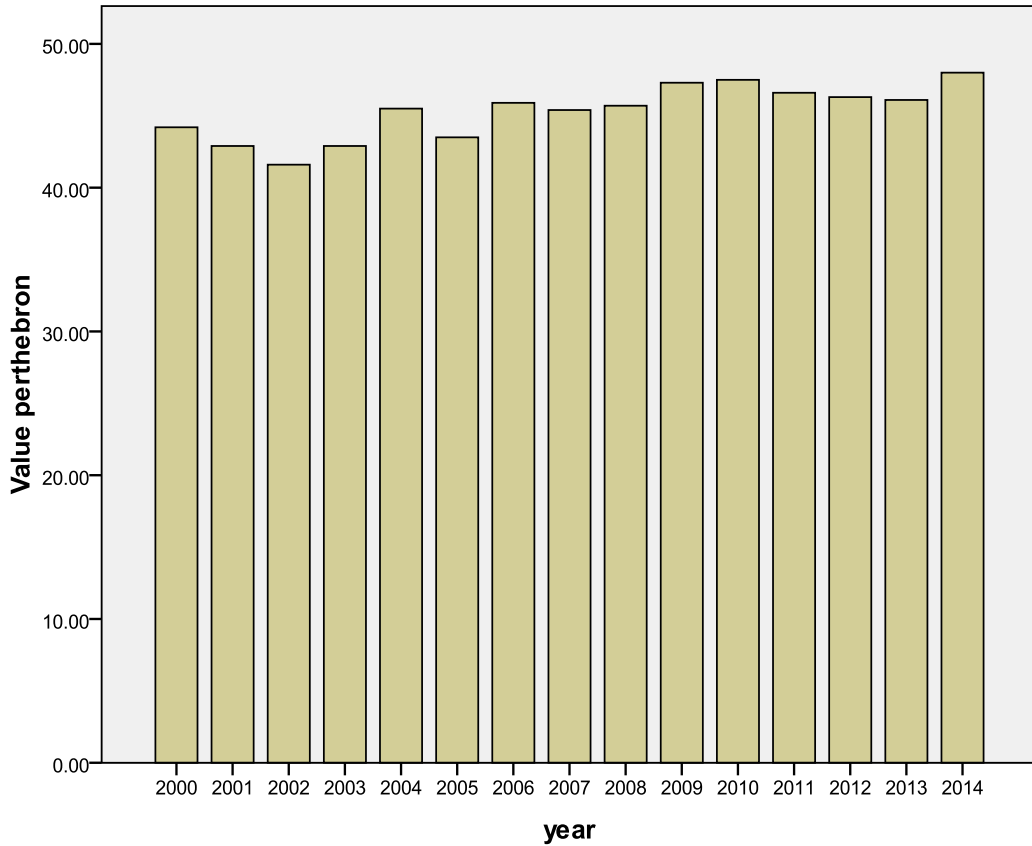
السنة	الخليل %	بيت لحم %
2000	44.20	45.6
2001	42.90	44.20
2002	41.60	37.20
2003	42.90	40.20
2004	45.50	38.70
2005	43.50	38.90

السنة	الخليل %	بيت لحم %
2006	45.90	40.50
2007	45.40	46.80
2008	45.70	46.90
2009	47.30	48.20
2010	47.50	46.60
2011	46.60	48.80
2012	46.30	50.30
2013	46.10	48.70
2014	48.00	51.50

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

بالرجوع إلى البيانات في الجدول أعلاه، نرى أن نسبة المشاركة في القوى العاملة في محافظة الخليل إجمالاً هي نسب متدنية مقارنة بالمجتمعات الصناعية والمالية المشابهة، حيث أنها لم تتجاوز الـ 48% في جميع سنوات الدراسة، وهذا مؤشر على عزوف الأفراد في سن العمل عن الدخول في سوق العمل، وكذلك إلى ضعف القدرة الاستيعابية للاقتصاد في هذه المحافظة، وعدم خلق فرص تشجع الأفراد للانخراط داخل القوى العاملة سواء كان بالحصول على فرصة عمل أو بالبحث عنها. وكذلك أظهرت الدراسة عدم وجود اختلافات كبيرة في نسب المشاركة خلال فترة الدراسة حيث كانت، في عام 2000 تساوي 44.2% تقريباً انخفضت في عام 2002 إلى 41.6% وكذلك الأمر في عام 2003 إلى 42.9%، ثم عادت للارتفاع في السنوات اللاحقة حتى وصلت عام 2014 ، إلى 48 % تقريباً. وبالتالي فإن معدل النمو الأسي لنسب المشاركة خلال فترة الدراسة يمكن حسابه من خلال معادلة النمو الأسية $P_n = P_0 e^{rt}$ ، وبتطبيق المعادلة نجد أن معدل النمو السنوي لنسبة المشاركة في القوى العاملة في محافظة الخليل يساوي $r = 0.0055$ ، وهو معدل نمو إيجابي، لكنه ضعيف جداً خلال الخمس عشرة سنة الماضية، خاصة أن نسب المشاركة أصلاً متدنية. والرسم التالي يبين الاختلافات في نسب المشاركة عبر سنوات الدراسة.

شكل رقم (1.4) : نسبة المشاركة السنوية في القوى العاملة في محافظة الخليل 2000-2014

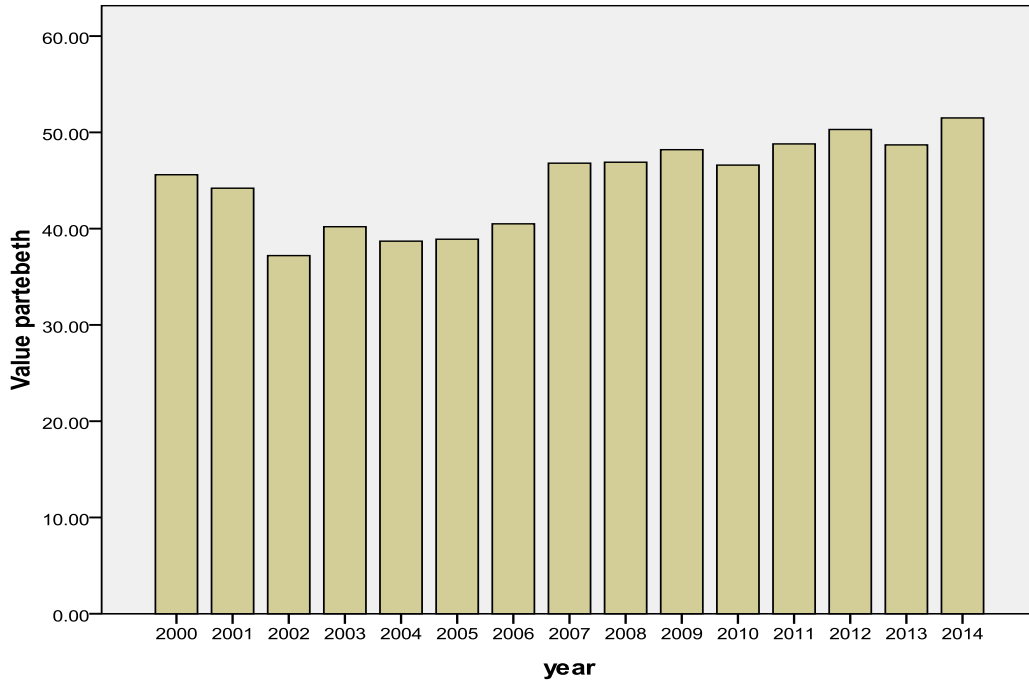


أما فيما يخص نسبة المشاركة في القوى العاملة في محافظة بيت لحم، أظهرت نسب مشاركة في معظم السنوات أقل من نظيراتها في محافظة الخليل، وأظهرت تشتت أعلى من نسب المشاركة في محافظة الخليل، وكانت نسب متدنية مقارنة بنسب التجمعات السياحية والمالية المشابه، حيث أنها لم تتجاوز الـ 51.5% في جميع سنوات الدراسة، وهذا يدل أيضا على عزوف الأفراد في سن العمل عن الدخول في سوق العمل، وكذلك إلى ضعف القدرة الاستيعابية للاقتصاد في هذه المحافظة، وعدم خلق فرص تشجع الأفراد للانخراط داخل القوى العاملة سواء كان بالحصول على فرصة عمل أو بالبحث عنها. خاصة أن نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة في محافظة بيت لحم أعلى من الخليل.

كما أشرنا سابقا فقد أظهرت البيانات وجود اختلافات كبيرة في نسب المشاركة خلال فترة الدراسة حيث كانت في عام 2000 تساوي 45.6% تقريبا انخفضت في عام 2002 إلى 37.2%، وكذلك الأمر في عام 2004 إلى 38.7% ثم عادت للارتفاع في السنوات اللاحقة حتى وصلت عام 2014 إلى 51.5% تقريبا. وبالتالي فإن معدل النمو الأسي لنسب المشاركة خلال فترة الدراسة يمكن

حساباً من خلال معادلة النمو الأسيّة $P_n = P_0 e^{rt}$ ، وتطبيق المعادلة نجد أن معدل النمو السنوي لنسبة المشاركة في القوى العاملة في محافظة بيت لحم يساوي $r = 0.0081$ ، وهو معدل نمو إيجابي، لكنه أيضاً ضعيف جداً خلال الخمس عشرة سنة الماضية، خاصةً أن نسب المشاركة أصلاً متدنية. والرسم التالي يبين الاختلافات في نسب المشاركة عبر سنوات الدراسة.

شكل رقم (2.4) : نسبة المشاركة السنوية في القوى العاملة في محافظة بيت لحم 2000-2014



2- أثر سياسات التشغيل المعتمدة في الأراضي الفلسطينية على معدلات البطالة في محافظتي الخليل وبيت لحم.

اعتمدت الباحثة للإجابة على هذا السؤال على بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني المتوفرة والمنشورة من مسوحات القوى العاملة للفترة من عام 2000 إلى عام 2014 للحصول على معدلات البطالة لكلا الجنسين في المحافظتين، وكانت البيانات كما في الجدول التالي:

جدول رقم (2.4) : معدلات البطالة السائدة في محافظتي الخليل وبيت لحم 2000-2014

السنة	الخليل %	بيت لحم %
2000	10.50	9.60
2001	15.80	11.20
2002	26.30	23.30
2003	22.00	18.10

السنة	الخليل %	بيت لحم %
2004	25.10	20.90
2005	25.90	13.40
2006	23.10	13.70
2007	22.10	17.40
2008	25.90	20.90
2009	22.50	20.20
2010	21.40	21.20
2011	21.00	19.20
2012	22.30	20.20
2013	23.90	20.80
2014	20.60	20.60

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

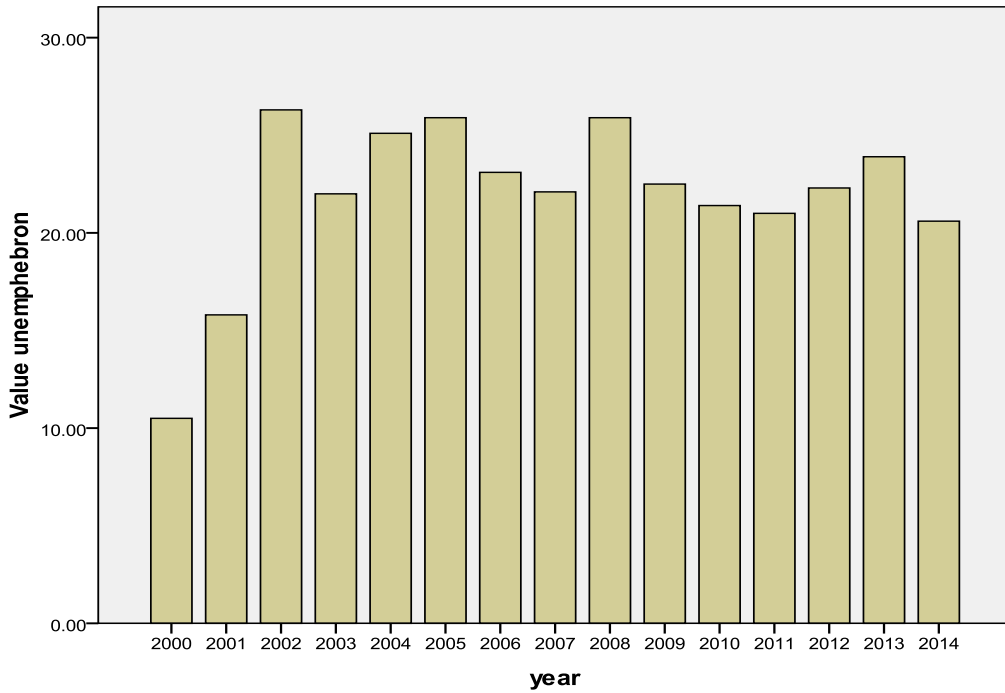
بالرجوع إلى البيانات في الجدول أعلاه، نرى أن معدلات البطالة للأفراد المشاركين في القوى العاملة في محافظة الخليل هي نسب مرتفعة جدا مقارنة بالمجتمعات الصناعية والمالية المشابه حيث أنها اقتربت من الـ 26% في عام 2008، أي أن أكثر من ربع الأفراد داخل القوى العاملة يعانون من البطالة. في حين بلغ أدنى معدل بطاله في عام 2000، حيث بلغ 10.5 % تقريبا، بعده بدأ في الارتفاع المضطرد حتى تجاوز 20% في كل السنوات بعد عام 2001 (أن واحداً من كل خمسة أفراد ممن يعملون أو يبحثون عن العمل على الأقل لم يجد عملاً) وهذا مؤشر خطير على حجم البطالة، وزيادة معدلات الإعاقة؛ الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على معدلات الدخل، وزيادة نسبة الفقر في المجتمع.

هو مؤشر أيضا لبيان السبب في انخفاض نسب المشاركة في القوى العاملة والتي وضحناها سابقا (كلما زادت نسب المشاركة في القوى العاملة، أعطى مؤشراً إيجابياً عن الاقتصاد، وقل معدل الإعاقة ومعدلات الفقر)، حيث أن الأفراد وبعد فترة طويلة من الانتظار للحصول على وظيفة ييأسون ويخرجون خارج القوى العاملة خاصة الإناث منهم. ويؤدي إلى عزوف الأفراد في سن العمل عن الدخول في سوق العمل، وهو مؤشر أيضا على ضعف القدرة الاستيعابية للاقتصاد في هذه المحافظة، وعدم خلق فرص عمل جديدة تناسب معدلات النمو الطبيعية في المجتمع، ولا يوجد ما يشجع الأفراد للانخراط داخل القوى العاملة سواء كان بالحصول على فرصة عمل أو بالبحث عنها.

بالتالي فإن معدل النمو الأسي لمعدلات البطالة خلال فترة الدراسة يمكن حسابه من خلال معادلة النمو الأسية $P_n = P_0 e^{rt}$ ، وبتطبيق المعادلة نجد أن معدل النمو السنوي لمعدلات البطالة في محافظة الخليل يساوي $r = 0.0449$ ، وهو معدل نمو إيجابي عالٍ جداً خلال الخمس عشرة سنة

الماضية وهو أعلى بكثير من المعدل السنوي لنمو نسبة المشاركة في القوى العاملة في المحافظة مما يدل على تفاقم الأزمة بشكل كبير، وعدم نجاح الخطط في العمل على الحد من مشكلة البطالة أو حتى زيادة نسب المشاركة، لا بل على العكس حتى لم تستطع الخطط الحفاظ على الوضع القائم كما هو. والرسم الآتي يبين الاختلافات في معدلات البطالة عبر سنوات الدراسة في محافظة الخليل.

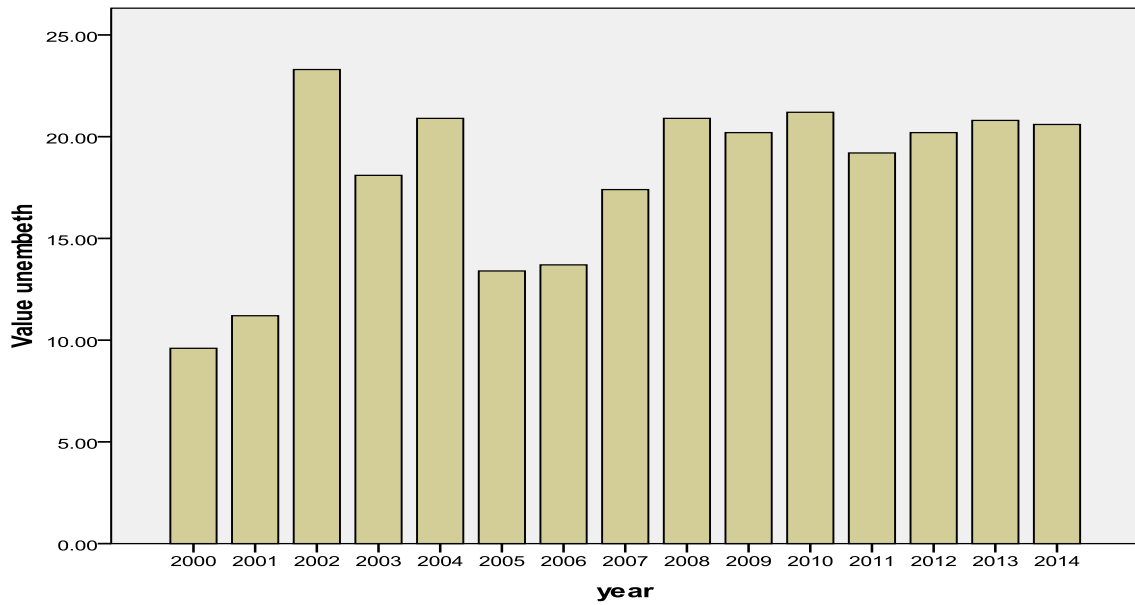
شكل رقم (3.4) : معدلات البطالة السائدة في محافظة الخليل 2000-2014



أما فيما يخص معدلات البطالة للأفراد المشاركين في القوى العاملة في محافظة بيت لحم إجمالاً هي نسب مرتفعة مقارنة بالتجمعات المشابهة، حيث أنها اقتربت من الـ 23% في عام 2003، في حين بلغ أدنى معدل بطاله في عام 2000، حيث بلغ 9.6 % تقريباً، بعده بدأ في الارتفاع المضطرب أيضاً حتى تجاوز 20% في عام 2014، وتبين النتائج انخفاض ملموس في معدلات البطالة في عام 2005 وعام 2006، حيث بلغت 13.5 % تقريباً. وهي نتائج أفضل من نظيراتها في محافظة الخليل؛ لكنها أيضاً تبقى عالية. وتدل على ارتفاع في البطالة وزيادة معدلات الإعاقة الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على معدلات الدخل، وزيادة نسبة الفقر في المجتمع. وهي أيضاً مؤشر على انخفاض نسب المشاركة في القوى العاملة والتي وضعناها سابقاً.

يمكن حساب معدل النمو الأسي لمعدلات البطالة خلال فترة الدراسة من خلال معادلة النمو الأسي $P_n = P_0 e^{rt}$ ، وتطبيق المعادلة نجد أن معدل النمو السنوي لمعدلات البطالة في محافظة بيت لحم يساوي $r = 0.0435$ ، وهو معدل نمو إيجابي عالٍ جداً خلال الخمس عشرة سنة الماضية وهو أعلى بكثير من المعدل السنوي لنمو نسبة المشاركة في القوى العاملة في المحافظة مما يدل على تفاقم الأزمة بشكل كبير، وعدم نجاح الخطط في العمل على الحد من مشكلة البطالة أو حتى زيادة نسب المشاركة، لا بل على العكس، حتى لم تستطع الخطط الحفاظ على الوضع القائم كما هو، وكذلك لا يظهر تفاوتاً كبيراً بين معدل نمو البطالة بين محافظتي بيت لحم والخليل. والرسم الآتي يبين الاختلافات في معدلات البطالة عبر سنوات الدراسة في محافظة بيت لحم.

شكل رقم (4.4) : معدلات البطالة السائدة في محافظة بيت لحم 2000-2014



مما سبق نرى أنه لا يوجد أثر ملموس للخطط والبرامج والسياسات والأساليب التشغيلية المتبعة في محافظتي الخليل وبيت لحم على المؤشرين الأساسيين للقوى العاملة في هاتين المحافظتين.

3.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

ينص السؤال على : ما درجة تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المحاور الستة الأولى، ووفقاً لكل مجال على حدة، وكما هو موضح في الجدول رقم (3) ورقم (4) ورقم (5) ورقم (6) ورقم (7) ورقم (8) ورقم (9).

جدول رقم (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الوعي باستراتيجيات التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	5.6	4.59	فلسطين بحاجة إلى استراتيجية تشغيل مناسبة.	1.
2	.96	53.5	يوجد في فلسطين استراتيجيات للتشغيل من خلال وزارة العمل.	2.
3	201.	13.4	أُتيح لي الاطلاع على استراتيجية التشغيل	3.
4	91.0	3.32	استراتيجية التشغيل متوفرة لمن يرغب الاطلاع عليها .	4.
5	11.4	2.96	شاركت في صياغة الاستراتيجية.	5.
	0.61	3.56	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول السابق أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول الوعي باستراتيجيات التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية قد بلغت (3.56) وهي بدرجة متوسطة، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الخمس بين (4.59 - 2.69) ، وحصلت الفقرة رقم (1) على الترتيب الأول والتي نصت على " فلسطين بحاجة إلى استراتيجية تشغيل مناسبة " بوسط 4.59 وهو بدرجة عالية جدا وفقا لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (5) ونصت على " شاركت في صياغة الاستراتيجية " بوسط 2.69 وهي بدرجة ضعيفة في الترتيب الأخير.

جدول رقم (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول محتوى استراتيجية التشغيل

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	.411	3.78	تأخذ الاستراتيجية بعين الاعتبار العوامل الخارجية الطارئة.	1.
4	1.01	3.42	استراتيجية التشغيل لها أهداف واضحة ومحددة.	2.
2	1.15	3.46	تظهر الاستراتيجية الجهات المسؤولة عن تنفيذها بوضوح.	3.
5	.98	3.30	ترتبط الاستراتيجية بموازنة مالية محددة.	4.
3	1.14	3.44	ترتبط محاور الاستراتيجية بإطار زمني محدد للتنفيذ.	5.
	0.65	3.48	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول محتوى استراتيجية التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية قد بلغت (3.48) وهي بدرجة متوسطة، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الخمس بين (3.78-3.30)، وحصلت الفقرة رقم

(1) على الترتيب الأول والتي نصت على "تأخذ الاستراتيجية بعين الاعتبار العوامل الخارجية الطارئة" بوسط (3.78) وهو بدرجة عالية وفقا لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (4) ونصت على "تربط الاستراتيجية بموازنة مالية محددة" بوسط (3.30) في الترتيب الأخير وهي بدرجة متوسطة.

جدول رقم (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول تأثير تطبيق الاستراتيجية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرقم	الفقرة
1	1.15	3.55	1.	يوجد خطة تنفيذية لتطبيق الاستراتيجية.
5	.93	13.2	2.	تعاونت أطراف الإنتاج الثلاثة في تطبيق الاستراتيجية بما ينسجم مع الخطة التنموية.
3	1.13	3.31	3.	أدت الاستراتيجية إلى إحداث تغييرات في السياسات التعليمية والتدريبية.
4	.99	3.28	4.	ساهمت الاستراتيجية في تغيير نظرة المجتمع لعمل المرأة.
2	1.16	3.48	5.	أثار تطبيق الاستراتيجية نقاشا وطنيا حول كيفية مواجهة البطالة.
	0.65	3.36		الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول تأثير تطبيق استراتيجية التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية قد بلغت (3.36) وهي بدرجة متوسطة، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الخمس بين (3.21-3.55)، وحصلت الفقرة رقم (1) على الترتيب الأول والتي نصت على "يوجد خطة تنفيذية لتطبيق الاستراتيجية" بوسط (3.55) وهو بدرجة متوسطة وفقا لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (2) ونصت على "تعاونت أطراف الإنتاج الثلاثة على تطبيق الاستراتيجية بما ينسجم مع الخطة التنموية" بوسط (3.21) في الترتيب الأخير وهي بدرجة متوسطة.

جدول رقم (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول كفاءة استراتيجية التشغيل الفلسطينية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرقم	الفقرة
2	1.17	3.41	1.	تم استخدام الموارد المخصصة لتطبيق الاستراتيجية برشد وعقلانية.
5	1.09	3.10	2.	تم إيجاد فرص عمل مناسبة لقطاعات من العاطلين عن العمل.
3	1.11	3.31	3.	تشارك الجهات ذات العلاقة بأقصى طاقاتها من أجل تنفيذ الاستراتيجية.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	0.94	3.50	تم الاعتماد على التدريب المهني في إطار الاستراتيجية.	4.
4	0.99	3.27	ملاءمة استراتيجية التشغيل مع خطط التنمية.	5.
	0.62	3.31	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول السابق أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول كفاءة استراتيجية التشغيل الفلسطينية قد بلغت (3.31) وهي بدرجة متوسطة، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الخمس بين (3.10-3.50)، وحصلت الفقرة رقم (4) على الترتيب الأول والتي نصت على "التدريب المهني" بوسط (3.50) وهو بدرجة متوسطة وفقاً لسلم الاجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (2) ونصت على "تم إيجاد فرص عمل مناسبة لقطاعات من العاطلين عن العمل" بوسط (3.10) في الترتيب الأخير وهي بدرجة متوسطة.

جدول رقم (7.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول دور استراتيجيات التشغيل في حل مشكلة البطالة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
2	1.27	3.44	تم ملاحظة انخفاض في معدلات البطالة على المستوى الوطني.	1.
1	.87	3.62	تحويل ميول الأفراد للتعليم المهني.	2.
3	1.23	3.23	العمل على المساواة في فرص العمل.	3.
5	1.16	2.7	العمل على الحد من الوساطة والمحسوبية.	4.
4	1.36	3.0	وجود توافق بين مخرجات الجامعات وسوق العمل.	5.
	0.34	3.20	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول السابق أن الوسط الحسابي للدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول دور استراتيجيات التشغيل في حل مشكلة البطالة في الأراضي الفلسطينية قد بلغت (3.20) وهي بدرجة متوسطة، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الخمس بين (2.7-3.62)، وحصلت الفقرة رقم (2) على الترتيب الأول، والتي نصت على "تحويل ميول الأفراد للتعليم المهني" بوسط (3.62) وهو بدرجة متوسطة وفقاً لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (4) ونصت على "العمل على الحد من الوساطة والمحسوبية" بوسط (2.7) في الترتيب الأخير وهي بدرجة ضعيفة.

4.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

ينص السؤال على : ما هي المعوقات التي تحد من كفاءة استراتيجيات التشغيل الفلسطينية ؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الأسئلة الخاصة بهذا المحور، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (8)

جدول رقم (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أهم المعوقات التي تحد من كفاءة استراتيجيات التشغيل الفلسطينية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
2	1.00	4.16	الاستقرار السياسي .	1.
6	.87	3.88	عدم وضع الاستراتيجية على رأس سلم أولويات الحكومة.	2.
4	.99	4.01	غياب خطة تشغيل قابلة للتطبيق.	3.
5	.96	3.91	مشكلة تخصيص موارد مالية لتطبيق الاستراتيجية .	4.
3	.89	4.04	غياب إطار زمني واضح للتطبيق.	5.
1	0.93	4.82	ضعف التنسيق وتعاون الأطراف ذوات العلاقة معا.	6.
	0.46	4.00	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول السابق أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول أهم معوقات كفاءة استراتيجيات التشغيل الفلسطينية وقد بلغت (4.0) وهي بدرجة عالية، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الست بين (3.88-4.82)، وحصلت الفقرة رقم (6) على الترتيب الأول والتي نصت على "ضعف التنسيق وتعاون الأطراف ذوات العلاقة معا" بوسط (4.82) وهو بدرجة عالية وفقا لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (2) ونصت على "عدم وضع الاستراتيجية على رأس سلم أولويات الحكومة" بوسط (3.88) في الترتيب الأخير وهي بدرجة عالية.

5.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

ينص السؤال على: كيف يمكن تحسين كفاءة وفعالية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية من وجهة نظر المبحوثين ؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الأسئلة الخاصة بهذا المحور، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (9)

جدول رقم (9.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول تحسين كفاءة وفعالية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	.80	4.41	التركيز على التعليم والتدريب المهني والتقني.	1
5	.90	4.09	دراسة حاجات سوق العمل الفلسطيني بشكل مستمر.	2
3	.90	4.16	جسر الهوة بين مخرجات التعليم العام والعالي وبين حاجات سوق العمل .	3
4	.91	4.10	طرح فرص عمل جديدة.	4
6	1.09	3.90	البحث عن أسواق عمل خارجية .	5
2	.95	4.17	إعادة هيكلة القطاعات الفلسطينية بما ينسجم مع خطط التنمية الموضوعية.	6

يتضح من الجدول السابق أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة بخصوص تحسين كفاءة وفعالية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية وقد بلغت (4.0) وهي بدرجة عالية، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الست بين (3.90-4.41)، وحصلت الفقرة رقم(1)على الترتيب الأول والتي نصت على "التركيز على التعليم والتدريب المهني والتقني" بوسط (4.41) وهو بدرجة عالية وفقا لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم(5) ونصت على "البحث عن أسواق عمل خارجية" بوسط (3.90) في الترتيب الأخير وهي بدرجة عالية.

مناقشة نتائج الدراسة

1.5 مقدمة

يتناول هذا الفصل مناقشة أهم نتائج الدراسة الحالية، ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة التي تضمنتها هذه الدراسة، بالإضافة إلى التوصيات والاقتراحات.

1.5 نتائج الدراسة

1. إن نسبة المشاركة في القوى العاملة في محافظة الخليل إجمالاً هي نسب متدنية، مقارنة بالمجتمعات الصناعية والمالية المشابهة، حيث أنها لم تتجاوز الـ 48% في جميع سنوات الدراسة، وهذا مؤشر على عزوف الأفراد في سن العمل عن الدخول في سوق العمل، وكذلك إلى ضعف القدرة الاستيعابية للاقتصاد في هذه المحافظة، وعدم خلق فرص تشجع الأفراد للانخراط داخل القوى العاملة سواء كان بالحصول على فرصة عمل، أو بالبحث عنها.

أظهرت الدراسة عدم وجود اختلافات كبيرة في نسب المشاركة خلال فترة الدراسة، حيث كانت في عام 2000 تساوي 44.2% تقريباً، انخفضت في عام 2002 إلى 41.6%، وكذلك الأمر في عام 2003 إلى 42.9%، ثم عادت للارتفاع في السنوات اللاحقة حتى وصلت عام 2014 إلى 48% تقريباً. وبالتالي فإن معدل النمو الأسي لنسب المشاركة خلال فترة الدراسة يمكن حسابه من خلال معادلة النمو الأسي $P_n = P_0 e^{rt}$ ، وبتطبيق المعادلة نجد أن معدل النمو السنوي لنسبة المشاركة في القوى العاملة في محافظة الخليل يساوي $r = 0.0055$ ، وهو معدل نمو إيجابي، لكنه ضعيف جداً خلال الخمسة عشر سنة الماضية خاصة أن نسب المشاركة أصلاً متدنية.

2. إن معدلات البطالة للأفراد المشاركين في القوى العاملة في محافظة الخليل إجمالاً هي نسب مرتفعة جداً، مقارنة بالمجتمعات الصناعية والمالية المشابهة، حيث أنها اقتربت من الـ 26% في عام 2008، أي أنه أكثر من ربع الأفراد داخل القوى العاملة يعانون من البطالة. في حين بلغ أدنى معدل بطاله في عام 2000 حيث بلغ 10.5% تقريباً، بعده بدأ في الارتفاع المضطرد حتى تجاوز 20% في كل السنوات بعد عام 2001، (أي أنه على الأقل واحد من كل خمسة أفراد ممن يعملون أو يبحثون عن العمل لم يجد عملاً)، وهذا مؤشر خطير على

حجم البطالة وزيادة معدلات الإعاقة؛ الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على معدلات الدخل وزيادة نسبة الفقر في المجتمع. وهو مؤشر أيضاً لبيان السبب في انخفاض نسب المشاركة في القوى العاملة والتي وضعناها سابقاً (كلما زادت نسب المشاركة في القوى العاملة أعطى مؤشراً إيجابياً عن الاقتصاد وقل معدل الإعاقة ومعدلات الفقر)، حيث أن الأفراد وبعد فترة طويلة من الانتظار للحصول على وظيفة ييأسون ويخرجون خارج القوى العاملة خاصة الإناث منهم. ويؤدي إلى عزوف الأفراد في سن العمل عن الدخول في سوق العمل، وهو مؤشر أيضاً على ضعف القدرة الاستيعابية للاقتصاد في هذه المحافظة، وعدم خلق فرص عمل جديدة تناسب معدلات النمو الطبيعية في المجتمع، ولا يوجد ما يشجع الأفراد للانخراط داخل القوى العاملة سواء كان بالحصول على فرصة عمل أو بالبحث عنها.

معدل النمو الأسي لمعدلات البطالة خلال فترة الدراسة يمكن حسابه من خلال معادلة النمو الأسية $P_n = P_0 e^{rt}$ ، وتطبيق المعادلة نجد أن معدل النمو السنوي لمعدلات البطالة في محافظة الخليل يساوي $r = 0.0449$ ، وهو معدل نمو إيجابي عال جداً خلال الخمس عشرة سنة الماضية أعلى بكثير من المعدل السنوي لنمو نسبة المشاركة في القوى العاملة في المحافظة، مما يدل على تفاقم الأزمة بشكل كبير وعدم نجاح الخطط في العمل على الحد من مشكلة البطالة، أو حتى زيادة نسب المشاركة لا بل على العكس حتى لم تستطع الخطط الحفاظ على الوضع القائم كما هو .

3. بلغت الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول الوعي باستراتيجيات التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية (3.56) وهي بدرجة متوسطة، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الخمس بين (2.69 – 4.59) ، وحصلت الفقرة رقم (1) على الترتيب الأول والتي نصت على " فلسطين بحاجة إلى استراتيجية تشغيل مناسبة " بوسط (4.59) وهي بدرجة عالية جداً وفقاً لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (5) ونصت على " شاركت في صياغة الاستراتيجية " بوسط 2.69 وهي بدرجة ضعيفة في الترتيب الأخير.

4. إن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول محتوى استراتيجية التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية قد بلغت (3.48) وهي بدرجة متوسطة، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الخمس بين (3.30-3.78)، وحصلت الفقرة رقم (1) على الترتيب الأول والتي نصت على "تأخذ الاستراتيجية بعين الاعتبار العوامل الخارجية الطارئة بوسط (3.78) وهي بدرجة عالية وفقاً لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (4) ونصت

على "تربط الاستراتيجية بموازنة مالية محددة" بوسط (3.30) في الترتيب الأخير وهي بدرجة متوسطة.

5. الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول تأثير تطبيق استراتيجية التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية قد بلغت (3.36) وهي بدرجة متوسطة، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الخمس بين (3.21-3.55)، وحصلت الفقرة رقم (1) على الترتيب الأول والتي نصت على "يوجد خطة تنفيذية لتطبيق الاستراتيجية" بوسط (3.55) وهي بدرجة متوسطة وفقا لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (2) ونصت على "تعاونت أطراف الإنتاج الثلاثة على تطبيق الاستراتيجية بما ينسجم مع الخطة التنموية" بوسط (3.21) في الترتيب الأخير وهي بدرجة متوسطة.

6. إن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول كفاءة استراتيجية التشغيل الفلسطينية قد بلغت (3.31) وهي بدرجة متوسطة، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الخمس بين (3.10-3.50)، وحصلت الفقرة رقم (4) على الترتيب الأول، والتي نصت على "التدريب المهني" بوسط (3.50) وهي بدرجة متوسطة وفقا لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (2) ونصت على "تم إيجاد فرص عمل مناسبة لقطاعات من العاطلين عن العمل" بوسط (3.10) في الترتيب الأخير وهي بدرجة متوسطة.

7. الوسط الحسابي للدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول دور استراتيجيات التشغيل في حل مشكلة البطالة في الأراضي الفلسطينية قد بلغت (3.20) وهي بدرجة متوسطة، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الخمس بين (2.7-3.62)، وحصلت الفقرة رقم (2) على الترتيب الأول والتي نصت على "تحويل ميول الأفراد للتعليم المهني" بوسط (3.62) وهي بدرجة متوسطة وفقا لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (4) ونصت على "العمل على الحد من الواسطة والمحسوبية" بوسط (2.7) في الترتيب الأخير وهي بدرجة ضعيفة.

8. كانت الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة حول أهم معوقات كفاءة استراتيجيات التشغيل الفلسطينية قد بلغت (4.0) وهي بدرجة عالية، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الست بين (3.88-4.82)، وحصلت الفقرة رقم (6) على الترتيب الأول، والتي نصت على "ضعف التنسيق وتعاون الأطراف ذوات العلاقة معا" بوسط (4.82) وهي بدرجة عالية وفقا لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (2) ونصت على "عدم وضع الاستراتيجية على رأس سلم أولويات الحكومة" بوسط (3.88) في الترتيب الأخير وهي بدرجة عالية.

9. إن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة بخصوص تحسين كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية قد بلغت (4.0) وهي بدرجة عالية، كما تراوحت متوسطات الاستجابات على الفقرات الست بين (3.90-4.41)، وحصلت الفقرة رقم (1) على الترتيب الأول والتي

نصت على "التركيز على التعليم والتدريب المهني والتقني" بوسط (4.41) وهو بدرجة عالية وفقاً لسلم الإجابات، في حين جاءت الفقرة رقم (5) ونصت على "البحث عن أسواق عمل خارجية" بوسط (3.90) في الترتيب الأخير وهي بدرجة عالية.

تتفق نتائج الدراسة مع دراسات التميمي (2013) التي ناقشت مشكلة البطالة ولخصت أن السبب الرئيسي يعود لإشكالية أوسلو والقيود السياسية والجغرافية والاقتصادية التي فرضتها هذه الاتفاقية، وتعزو الباحثة وجود التوافق بين الدراسات إلى أن الفجوة بين كفاءة الخريجين واحتياجات سوق العمل ما زالت كبيرة وتزايدت مع الوقت، كما أن تشابه الظروف البيئية المحيطة بعينة الدراسة في كافة النواحي المعيشية والاجتماعية وخاصة فيما يتعلق بالظروف السياسية، إذ أن الوضع السياسي العام في فلسطين يمر بمراحل مختلفة من المد والجزر، الذي ينعكس بدوره على كافة النواحي الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين.

2.5 الاستنتاجات

1. تشكل القوى العاملة الفلسطينية ما يزيد على 40% من مجموع الأفراد ضمن القوى البشرية، ويشكل الشباب والخريجين أكثر من 70% منهم.
2. انخفاض فرص العمل في القطاعات الإنتاجية كالزراعة والصناعة، مما تسبب في ضعف قدرة السوق الفلسطيني على استيعاب الأيدي العاملة أو الداخلة إلى سوق العمل من جديد، وخاصة فئة الشباب الخريجين الجدد.
3. تتشكل وثيقة البرنامج الاستراتيجي الوطني الشامل للتشغيل من ثلاثة مكونات رئيسية هي **المكون الأول:** تحفيز فرص الاستثمار، من خلال توفير حوافز لتشجيع التشغيل بأجر، وتحفيز القدرة من خلال مشاريع ريادية واقعية وتطوير الشبكات المحلية الريادية. **المكون الثاني:** الاستثمار في العمالة الفلسطينية من خلال تحسين وتوسيع التعليم والتدريب المهني والتقني وإطلاق حملة توعية شاملة لتحسن النظرة للتعليم والتدريب المهني والتقني بالإضافة إلى برامج التدريب والتعليم الصناعي. **المكون الثالث:** تحسين البيئة الممكنة من خلال مراجعة وتعديل السياسات والأطر القانونية، وتحديث الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، وتطوير معايير مهنية للقطاعات الحكومي والخاص، والعمل على تطوير قدرات وزارة العمل، ودعم الإرشاد المهني وبرامج الإرشاد ذات الصلة في المؤسسات الأكاديمية، وتعزيز الهيئة الوطنية للتدريب المهني والتشغيل، والصندوق الوطني للتشغيل.

4. هناك تراجع لدور الحكومة في توفير فرص العمل، فالقطاع الخاص يعد الأكثر استيعاباً للعاملين بنسبة 61% يليه القطاع الحكومي بنسبة 23%، والذي لا يستوعب سنوياً أكثر من 15 ألف عامل، وتشغل إسرائيل ما نسبته 11% يليها المنظمات الأهلية.
5. تم خلال السنوات الأخيرة زيادة نسبة مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل بشكل ملحوظ، حيث ارتفعت من 14% إلى حوالي 20% من مجمل سوق العمل، ومن أهم المعوقات الأساسية حول مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل في أن تعليم المرأة يتركز في المهن التقليدية مثل قطاع الخدمات والصحة والتعليم، وليس في القطاعات الأكثر تطوراً وأكثر طلباً وحاجة في سوق العمل.
6. يتضح لنا من خلال هذه الدراسة أن محافظة الخليل وبيت لحم تعاني من معدلات بطالة مرتفعة تجاوزت الـ 25% حسب آخر إحصائيات الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء، ولا توجد القدرة الاستيعابية الكافية للقوى العاملة المتوفرة، وعدم وجود فرص عمل تغطي الاحتياجات.
7. إن الوعي باستراتيجيات التشغيل الرسمية المتبعة من قبل الوزارة كان بدرجة متوسطة، وإن الغالبية لا تعرف الاستراتيجيات وغير مطلعة عليها.
8. إن الحد من مشكلة البطالة بحاجة إلى إعادة النظر في الموازنة العامة للحكومة، ومراجعة للسياسات الاقتصادية للسلطة الفلسطينية، والعمل على وضع خطة وطنية لاستيعاب الخريجين تضمن إعادة النظر في سياسات التعليم في الجامعات والكليات، وتصحيح مسار الطلبة وتوجيههم للمجالات التي تعاني من نقص في القوى العاملة، والتركيز على المهارات الأساسية وفق متطلبات سوق العمل الفلسطيني، وترشيد النفقات الحكومية مع مراعاة العدالة الاجتماعية في فرض الضرائب؛ من خلال تطبيق نظام الضريبة التصاعدية على الشرائح وأرباح الشركات.

3.5 التوصيات

1. تنفيذ برامج التشغيل وفق سياسة واضحة تعتمد على التخطيط المسبق لسوق العمل والقوى العاملة، واتخاذ القرارات السليمة المبنية على تقارير مدروسة لاحتياج سوق العمل.
2. تبني وتفعيل سياسة شراكة حقيقية مع القطاع الخاص، كونه يعتبر المحرك الرئيس لعملية التنمية الاقتصادية؛ للحفاظ على فرص العمل المتوفرة حالياً وضمان ديمومتها.
3. اهتمام مُعدي الخطط التنموية في وزارة التخطيط؛ والاعتماد على القطاعات الإنتاجية والتي من شأنها استيعاب عدد كبير من الكوادر البشرية، وخاصة القطاع الصناعي والزراعي والتكنولوجي.

4. مراجعة القوانين السارية، وسن قوانين جديدة تتلاءم والبيئة الاستثمارية العالمية، وتعمل على ضخ مزيدٍ من الاستثمارات الخارجية في فلسطين.
5. مشاركة القطاع الخاص في تدريب العمالة وخريجي الجامعات، ودمجهم في سوق العمل المحلي من خلال أساليب التعليم المختلفة والمشاركة مع قطاع العمل.
6. تعزيز ثقافة المجتمع نحو التعليم والتدريب المهني والتقني بما يتلاءم وحاجة سوق العمل.
7. إعادة تشغيل وتفعيل الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية، الذي تم إنشاؤه في العام 2003 ، لكنه لم يمارس دورة بشكل صحيح بما يخدم العاطلين عن العمل .
8. توحيد السياسات والبرامج المتداخلة في سوق العمل؛ لكي يكون برنامجاً وطنياً شاملاً من أجل تخفيف معدلات البطالة، وتوفير فرص العمل لكل القطاعات وبمشاركة كافة أطراف الإنتاج.

الدراسات المستقبلية

1. توجيه الدراسات المستقبلية نحو دراسات تخطيط القوى العاملة وسوق العمل الفلسطيني.
2. محاكاة متطلبات سوق العمل الفلسطيني وأسواق العمل المجاورة والعالمية.
3. الريادة والابتكار كمدخل للتشغيل والحد من مشكلة البطالة.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

1. ابن نوار صالح، (2006)، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، قسنطينة . مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة.
2. أبو السعود، محمد (2006)، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
3. أحمد، عبد الرحمن (2004)، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، ط2، الدار الجامعية، الإسكندرية.
4. أحمد، ماهر، (2008)، السلوك التنظيمي- مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الطبعة07، القاهرة، مصر.
5. الأسطل (2014)، العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996 - 2012)، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
6. برهوم (2014) دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال في قطاع غزة " دراسة حالة مشاريع حاضنة أعمال الجمالة الإسلامية بغزة (مبادرون- سبارك)"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
7. بلقاسم، سعودي (2011)، استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، الملتقى الدولي 15- 16 نوفمبر 2011، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة المسيلة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
8. بهلول (2015)، المحددات الاقتصادية للبطالة في الأراضي الفلسطينية خلال الفترة من (1995- 2012)، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
9. بوسحلة، ايناس، وآخرون (2009)، دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة ماجستير ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل، قسم علم الاجتماع، جامعة ورقلة، الجزائر.
10. التميمي، صلاح (2012)"التنمية الأسيرة: سياسات التنمية في فلسطين وتأثيرها في فرص العمل"، مجلة عُمران، عدد 2، الدوحة.
11. التميمي، صلاح (2013)"إشكاليات البطالة وسياسات التشغيل في فلسطين"، مجلة جامعة الخليل للبحوث -ب، مجلد 8، عدد1، ص 109-133، فلسطين.
12. جعدي، شريفة (2013)، قياس الكفاءة التشغيلية في المؤسسات المصرفية " دراسة حالة عينة من البنوك العاملة في الجزائر خلال الفترة (2006 - 2012)، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

13. الجميل، نجود (2001)، البطالة مرض مستعص صنعنا بأنفسنا .. فهل من علاج؟ مجلة التدريب والتقنية، العدد 22.
14. الجهاز المركزي للإحصاء (2011) ، نتائج مسح القوى العاملة: الربع الثالث 2011. رام الله، فلسطين.
15. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2015)، مسح القوى العاملة الفلسطينية، التقرير السنوي، 2014، رام الله، فلسطين.
16. حبيب، هشام (2012)، الاعتماد الإجراءات والإصدارات والأدوات الداعمة، مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم، العدد الأول، ص ص 249- 262.
17. حسون، عباس، ومنى، عامر (2012)، بناء المعايير المحلية لضمان جودة الأداء وتوزيعها لأنشطة التعليم وفق متطلبات برامج الاعتماد الأكاديمي في جامعة بابل، ورقة بحثية في المؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية لضمان الجودة والتعليم، 2-3 سبتمبر، 2012، القاهرة، مصر.
18. حسين محمود، وعبد الحميد، مظهر (2010)، قياس كفاءة أداء المؤسسات التعليمية باستخدام تحليل البيانات التطويقي، جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد6، العدد 17.
19. حسين، عيادة، (2012)، البطالة في الاقتصاد العراقي: أسبابها- وسبل معالجتها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 4(8)، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الأنبار، ص80- 107.
20. حلمي، جلال (2008)، الأبعاد الاجتماعية لمشكلة البطالة في المجتمع المصري تداعياتها وأساليب مواجهتها رؤية مستقبلية، جامعة عين شمس، مصر.
21. خفاجة، أمل (2013)أثر الإنفاق الحكومي على النمو الاقتصادي " دراسة قياسية على الاقتصاد الفلسطيني (1996 - 2011)، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
22. خلف، حسين (2007)، الاقتصاد الكلي، ط1، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
23. الخياط، ماجد (2010)، أساسيات القياس والتقويم في التربية، دار الراية، عمان.
24. الداوي، الشيخ (2010)، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد7، ص 217- 227، جامعة الجزائر، الجزائر.
25. الدباغ، بشير والجرمود، عبد الجبال (2003)، مقدمة في الاقتصاد الكلي، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن

26. دحماني، أدريوش (2012)، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
27. الدهمان، مريم (2013)، دور التقييم الخارجي في تطوير أداء كليات التربية في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل تفعيله، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
28. ذبيح، محمد (2007)، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، رسالة ماجستير، جامعة العقيد الحاج الخضر، الجزائر.
29. رايس، حدة وفاطمة الزهراء، نوي، (2009)، قياس الكفاءة المصرفية باستخدام نموذج حد التكلفة العشوائية " دراسة حالة البنوك الجزائرية (2004 - 2008)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 26، المجلد الأول، ص 550 84 - فلسطين.
30. ربابعة، علي (2003)، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
31. رجب، مصطفى (2003)، الإسلام ومكافحة البطالة، مجلة الأزهر، العدد 2، مصر.
32. الرماني، زيد (2001)، البطالة والعمالة، العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي، دار طوبق للنشر، الرياض.
33. زكي، رمزي (1998)، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
34. الزواوي، خالد (2004)، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، مصر.
35. سكر، أحمد (2012)، واقع التدريب المهني ومدى ملاءمته لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني " دراسة حالة خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
36. السلمي، علي، (1998)، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت.
37. شحاده، نعمان (2009)، التعلم والتقويم الأكاديمي، ط1، دار صفار للنشر والتوزيع، عمان.
38. الشعبي، أحمد (2004)، سياسات التشغيل ومستقبل سوق العمل في الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، مصر.
39. الصيرفي، محمد (2006)، بحوث إدارية محكمة، ط3، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر.
40. عبد الحق، عبد الكريم (2005)، دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير في التخطيط والتنمية السياسية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

41. عبد الحميد، ابن الشيخ الحسين (2008)، تحليل المنظمات، دار بهاء الدين للنشر والتوزيع، الجزائر
42. عبد الكريم، البشير (2004)، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، العدد الأول، ص 190-250.
43. عثمان، شادي، (2004)، دور السياسة المالية في زيادة القدرة الاستيعابية للاقتصاد الفلسطيني، رسالة ماجستير في إدارة السياسة الاقتصادية، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
44. عقون، سليم (2010)، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، دراسة ماجستير قياسية تحليلية- حالة الجزائر، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.
45. عيسى، نزار، وقطف، إبراهيم (2007)، الاقتصاد الكلي: مبادئ وتطبيقات، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
46. غبان، محروس وآخرون، (2002)، البطالة: الأسباب وطرق العلاج، جدة، المملكة العربية السعودية.
47. غراب، هشام، وطموس، رجا الدين (2005)، التقويم في الجامعة، مفهومه، أهميته، وظائفه، دواعيه، خصائص التقويم الجيد، مجالاته ومستوياته، مجلة الجودة في التعليم العالي، 1(2)، ص ص 59-71.
48. الغفري، يعقوب، (2015)، أثر برامج التشغيل الحكومية في قطاع غزة على معدل البطالة 2007-2013، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
49. فرج، سعاد (2008)، البطالة في المجتمع المصري بين التحديات الاقتصادية والتداعيات الاجتماعية والأمنية، مجلة بحوث الشرق الأوسط، العدد 44.
50. فهد، نصر (2009)، أثر السياسات الاقتصادية في أداء المصارف التجارية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
51. فهمي، محمد (2009)، قياس الكفاءة النسبية للجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الأول، العدد الأول.
52. قدي، عبد الحميد (2006)، الاتجاهات الحديثة للبطالة، ملتقى دولي حول البطالة، جامعة البليدة، أفريل.
53. قريشي، مدحت (2006)، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
54. قريشي، نجاه، (2006)، القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية التنظيم، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة بسكرة، قسم علم الاجتماع.
55. القريوتي، ممد قاسم (2008)، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

56. كوافحة، تسير (2010)، القياس والتقييم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
57. المحاسنة، إبراهيم (2013)، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
58. المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان (2006)، الشباب الفلسطيني قضايا ومبادرات.
59. معراج، هوارى (2011)، قياس كفاءة البنوك الإسلامية والتقليدية في الجزائر، المركز الجامعي بغرداية، الجزائر.
60. المعهد العربي للتخطيط، (2001)، نشرة سوق العمل، الكويت.
61. مقابلة، إيهاب (2009)، دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيض أزمة البطالة، ورقة عملية مقدمة من قبل منظمة العمل العربية إلى المنتدى العربي للتشغيل في الفترة 19-10/21 بيروت، المنتدى العربي للتشغيل.
62. مكحول، باسم (2001) محددات القدرة الاستيعابية للعمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله.
63. مكحول، باسم (2001) سياسات تحسين القدرة الاستيعابية للعمل في الضفة الغربية وقطاع غزة : البدائل المتاحة ، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله.
64. منظمة العمل الدولية، 2013 www.ilo.org.
65. ناصر، مراد، (2008)، فعاليات آليات دعم التشغيل في الجزائر، ملتقى وطني، جامعة الجزائر.
66. نجا، عبد الوهاب (2005)، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، مصر.
67. النجار، فريد (1999)، النظم والعمليات الإدارية، ط2، وكالة المطبوعات، الكويت.
68. النعيمي، جلال (2009)، العمل وإدارة الإنتاج والعمليات، ط1، إثراء للنشر والتوزيع.
69. النمروطي، خليل وصيدم، أحمد (2012) بطالة الخريجين ودور المشاريع الصغيرة في علاجها، بحث مقدم لمؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين.
70. الهليل، نهاد (2013)، قياس الكفاءة المصرفية باستخدام نموذج حد التكلفة العشوائية SFA دراسة تطبيقية على المصارف المحلية في فلسطين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
71. وزارة التخطيط والتنمية الإدارية، خطة التنمية متوسطة المدى 2005-2007.
72. وزارة العمل ومكتب العمل الدولي، استراتيجية التشغيل متوسطة المدى في فلسطين 2000-2004، رام الله ، 1999.

73. وزارة العمل، الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، رام الله، 2010.
74. وزارة العمل، واقع استراتيجيات التشغيل في سوق فلسطين، رام الله، 2015.
75. الوزني، خالد، الرفاعي، أحمد (2009)، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، ط10، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
76. يونس، سمحية (2007)، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

المراجع الأجنبية

1. Bruckner M. and E. Pappa(2011)"Fiscal expansions, unemployment and labor force participation, Theory and evidence ,"International Economic Review,p.
2. Frazer, Malcolm (1994). "Quality in Higher Education: An International Perspective," in Diana Green, ed., What Is Quality in Higher Education? London: Society for Research into Higher Education, 1994, pp. 101-111
<http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED415723.pdf>
3. Kabbani, Nader & Kotra, Ekta, (2005). Youth Employment in the MENA Region: A Situational Assessment, World Bank.
4. Kola Asif, (2009). Factors Effecting Unemployment: A Cross Country Analysis. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, No1. ISSN: 222-6990.
5. Lasary. (2007), " Economie générale. La collection de l'étudiant ". El dar el othmania Alger .
6. The World Bank, The World Bank Anual Report: Year in Review, 2011.
7. Varadan S. (2011), What Is the Meaning of Operational Efficiency?, Business Finance magazine, India.

ملحق (1): الاستبانة قبل التحكيم

جامعة الخليل



استبانة

أخي المحترم أختي المحترمة،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان:

" تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية "

وذلك لإتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال بإشراف الدكتور: ياسر شاهين. ولأغراض هذه الدراسة، أعدت الباحثة قائمة بالمحاور المختلفة التي لها علاقة باستراتيجيات التشغيل الفلسطينية يرجى التكرم بقراءة الفقرات، ووضع إشارة (X) في العمود المناسب الذي يشير إلى رأيكم حول الفقرة.

وإذ تأمل الباحثة تقديركم لأهمية هذه الأداة والتعامل معها بأمانة وموضوعية، تؤكد لكم بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

مع بالغ الشكر والتقدير

الباحثة: صفاء أولاد محمد

0598169035

م 2015

المحور الأول : بيانات عامة				
ب . أنثى <input type="checkbox"/>		أ . ذكر <input type="checkbox"/>		الجنس
د . أكثر من 50 سنة <input type="checkbox"/>	ج . (41-50) سنة <input type="checkbox"/>	ب . (31-40) سنة <input type="checkbox"/>	أ . أقل من 30 سنة <input type="checkbox"/>	العمر
د . دكتوراه <input type="checkbox"/>	ج . ماجستير <input type="checkbox"/>	ب . بكالوريوس <input type="checkbox"/>	أ . ما دون التوجيهي <input type="checkbox"/>	المستوى التعليمي
د . أكثر من 15 سنة <input type="checkbox"/>	ج . (11-15) سنة <input type="checkbox"/>	ب . (6-10) سنة <input type="checkbox"/>	أ . أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/>	الخبرة
ج . مخيم <input type="checkbox"/>		ب . قرية <input type="checkbox"/>	أ . مدينة <input type="checkbox"/>	مكان السكن

المحور الثاني :						
المجال الأول : الوعي باستراتيجيات التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية .						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	فلسطين بحاجة إلى استراتيجية تشغيل					
2	يوجد في فلسطين استراتيجيات التشغيل					
3	أتيح لي الاطلاع على استراتيجية التشغيل					
4	ساهمت بصورة مباشرة في النقاش حول استراتيجية التشغيل.					
5	بذلت جداً شخصياً للاطلاع على استراتيجية التشغيل					
6	ساهمت بصورة غير مباشرة في النقاش حول استراتيجية التشغيل					
7	استراتيجية التشغيل متوفرة لمن يرغب الاطلاع عليها .					
8	شاركت في صياغة الاستراتيجية.					

المجال الثاني : محتوى استراتيجيات التشغيل .						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	استراتيجية التشغيل لها أهداف واضحة ومحددة					
2	محتوى الاستراتيجية واضح.					
3	تأخذ الاستراتيجية بعين الاعتبار التهديدات الخارجية التي يمكن أن تحدث.					

					تظهر الاستراتيجية الجهات المسؤولة عن تنفيذها بوضوح.	4
					تأخذ الاستراتيجية بعين الاعتبار العوامل الخارجية الطارئة.	5
					تبنى الاستراتيجية على اسس الكفاءة والفاعلية.	6
					ترتبط محاور الاستراتيجية باطار زمني محدد للتنفيذ.	7
					ترتبط الاستراتيجية بموازنة مالية محددة.	8

المجال الثالث : علاقة الاستراتيجية بالبيئة المحيطة.						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة	معارض
1	الاستراتيجية المقترحة قابلة للتطبيق.					
2	الاستراتيجية المقترحة تأخذ بالحسبان الظروف المحيطة(السياسية والاقتصادية).					
3	تأخذ الاستراتيجية المقترحة الإمكانيات المحدودة للمجتمع الفلسطيني بعين الاعتبار.					
4	تدمج الحكومة استراتيجية التشغيل في الخطط التنموية.					
5	الوضع السياسي له تأثير على تطبيق الاستراتيجية.					
6	تحتوي الاستراتيجية على متطلبات لصفى مهارات الخريجين الملائمة لسوق العمل.					
7	تنسجم استراتيجية التشغيل مع خطط التنمية الأخرى.					
8	تم توظيف الاعلام لدعم الاستراتيجية.					
9	تم تنظيم حملة توعية لتسويق الاستراتيجية جماهيريا.					

المجال الرابع: تأثير تطبيق الاستراتيجية.						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	يوجد خطة تنفيذية لتطبيق الاستراتيجية.					
2	الجهات المكلفة بتطبيق الاستراتيجية محددة ومعروفة.					
3	تم تطبيق الاستراتيجية.					
4	تعاونت أطراف الإنتاج الثلاثة في تطبيق الاستراتيجية.					
5	أدت الاستراتيجية إلى خفض البطالة.					
6	ساهمت الاستراتيجية في تعزيز فرص العمل .					
7	أدت الاستراتيجية إلى احداث تغييرات في السياسات التعليمية والتدريبية.					
8	ساهمت الاستراتيجية في تغيير نظرة المجتمع لعمل المرأة.					
9	آثار تطبيق الاستراتيجية نقاشا وطنيا حول كيفية مواجهة البطالة.					
10	هناك تواصل مع الجمهور في تطبيق الاستراتيجية.					

المجال الخامس : كفاءة استراتيجية التشغيل الفلسطينية.						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	تم استخدام الموارد المخصصة لتطبيق الاستراتيجية برشد وعقلانية.					
2	تم إيجاد فرص عمل مناسبة لقطاعات من العاطلين عن العمل.					
3	تم ملاحظة انخفاض في معدلات البطالة على المستوى الوطني.					
4	تشارك الجهات ذات العلاقة بأقصى طاقاتها من أجل تنفيذ الاستراتيجية.					

المجال السادس : دور استراتيجيات التشغيل في حل مشكلة البطالة من خلال:						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	تعزير التدريب المهني					
2	أدت استراتيجيات التشغيل إلى تقليل البطالة المقنعة.					
3	تحويل ميول الأفراد للتعليم المهني.					
4	العمل على المساواة في فرص العمل.					
5	ملائمة الاستراتيجية بما يناسب التطور التكنولوجي.					
6	العمل على الحد من الوساطة والمحسوبية					
7	وجود توافق بين مخرجات الجامعات وسوق العمل.					

المجال السابع : من أهم معوقات كفاءة استراتيجية التشغيل الفلسطينية						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	الضائقة المالية التي تعاني منها الحكومة.					
2	الاستقرار السياسي.					
3	عدم وضع الاستراتيجية على راس سلم اولويات الحكومة.					
4	عدم وجود خطة للتطبيق.					
5	مشكلة تخصيص موارد مالية لتطبيق الاستراتيجية					
6	غياب اطار زمني واضح للتطبيق.					
7	ضعف التنسيق وتعاون الأطراف ذوات العلاقة معاً					
8	قلة وعي الجمهور بالاستراتيجية وأهدافها.					

المجال الثامن : كيف يمكن تحسين كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل .						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	تطوير نظام التعليم والتدريب المعني والتقني.					
2	دراسة حاجات سوق العمل الفلسطيني.					
3	مراجعة مخرجات نظام التعليم العام العالي.					
4	جسر الهوة بين مخرجات التعليم العام والعالي وبين حاجات سوق العمل.					
5	طرح فرص عمل جديدة.					

المجال التاسع: أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة، وقد تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في زيادة كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل في فلسطين.

.1

.2

.3

.4

.5

.6

انتهت الاستبانة.. شكراً لتعاونكم

الطالبة: صفاء أولاد محمد

ملحق (2) الاستبانة بعد التحكيم

جامعة الخليل



استبانة

أخي المحترم أختي المحترمة،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: " تقييم كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل في فلسطين خلال الفترة من 1994 - 2015"

وذلك لإتمام متطلبات برنامج الماجستير في إدارة الأعمال، بإشراف الدكتور: ياسر شاهين. ولأغراض هذه الدراسة، أعدت الباحثة قائمة بالمحاور المختلفة التي لها علاقة باستراتيجيات التشغيل الفلسطينية، يرجى التكرم بدراسة الفقرات، ووضع إشارة (x) في العمود المناسب الذي يشير إلى رأيكم حول الفقرة.

وإذ تأمل الباحثة تقديركم لأهمية هذه الأداة، والتعامل معها بأمانة وموضوعية، تؤكد لكم بان إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

مع بالغ الشكر والتقدير

الباحثة: صفاء أولاد محمد

0598169035

المحور الأول : بيانات عامة				
ب . أنثى <input type="checkbox"/>		ت. ذكر <input type="checkbox"/>		الجنس
د . أكثر من 50 سنة <input type="checkbox"/>	ج . (41-50) سنة <input type="checkbox"/>	ب . (31-40) سنة <input type="checkbox"/>	أ . أقل من 30 سنة <input type="checkbox"/>	العمر
د . دكتوراه <input type="checkbox"/>	ج . ماجستير <input type="checkbox"/>	ب . بكالوريوس <input type="checkbox"/>	أ . ما دون التوجيهي <input type="checkbox"/>	المستوى التعليمي
د . أكثر من 15 سنة <input type="checkbox"/>	ج . (11-15) سنة <input type="checkbox"/>	ث . (6-10) سنة <input type="checkbox"/>	أ . أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/>	الخبرة
ج . مخيم <input type="checkbox"/>		ب . قرية <input type="checkbox"/>	أ . مدينة <input type="checkbox"/>	مكان السكن

المحور الثاني :						
المجال الأول : الوعي باستراتيجيات التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية.						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	فلسطين بحاجة إلى استراتيجية تشغيل مناسبة.					
2	يوجد في فلسطين استراتيجيات للتشغيل من خلال وزارة العمل.					
3	أُتيح لي الاطلاع على استراتيجية التشغيل					
4	استراتيجية التشغيل متوفرة لمن يرغب الاطلاع عليها .					
5	شاركت في صياغة الاستراتيجية.					

المجال الثاني : محتوى استراتيجية التشغيل .						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	تأخذ الاستراتيجية بعين الاعتبار العوامل الخارجية الطارئة.					
2	استراتيجية التشغيل لها أهداف واضحة ومحددة.					
3	تظهر الاستراتيجية الجهات المسؤولة عن تنفيذها بوضوح.					
4	ترتبط الاستراتيجية بموازنة مالية محددة.					
5	ترتبط محاور الاستراتيجية بإطار زمني محدد للتنفيذ.					

المجال الثالث: تأثير تطبيق الاستراتيجية.						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	يوجد خطة تنفيذية لتطبيق الاستراتيجية.					
2	تعاونت أطراف الإنتاج الثلاثة في تطبيق الاستراتيجية بما ينسجم مع الخطة التنموية.					
3	أدت الاستراتيجية إلى إحداث تغييرات في السياسات التعليمية والتدريبية.					
4	ساهمت الاستراتيجية في تغيير نظرة المجتمع لعمل المرأة.					
5	أثار تطبيق الاستراتيجية نقاشا وطنيا حول كيفية مواجهة البطالة.					

المجال الرابع : كفاءة استراتيجيات التشغيل الفلسطينية.					
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	تم استخدام الموارد المخصصة لتطبيق الاستراتيجية برشد وعقلانية.				
2	تم ايجاد فرص عمل مناسبة لقطاعات من العاطلين عن العمل.				
3	تشارك الجهات ذات العلاقة بأقصى طاقاتها من أجل تنفيذ الاستراتيجية.				
4	تم الاعتماد على التدريب المهني في إطار الاستراتيجية.				
5	ملائمة استراتيجيات التشغيل مع خطط التنمية.				

المجال الخامس: دور استراتيجيات التشغيل في حل مشكلة البطالة من خلال:					
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	تم ملاحظة انخفاض في معدلات البطالة على المستوى الوطني.				
2	تحويل ميول الأفراد للتعليم المهني.				
3	العمل على المساواة في فرص العمل.				
4	العمل على الحد من الوساطة والمحسوبية.				
5	وجود توافق بين مخرجات الجامعات وسوق العمل.				

المجال السادس: من أهم معوقات كفاءة استراتيجيات التشغيل الفلسطينية.					
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	الاستقرار السياسي .				
2	عدم وضع الاستراتيجية على رأس سلم أولويات الحكومة.				
3	غياب خطة تشغيل قابلة للتطبيق.				
4	مشكلة تخصيص موارد مالية لتطبيق الاستراتيجية .				
5	غياب إطار زمني واضح للتطبيق.				
6	ضعف التنسيق وتعاون الأطراف ذوات العلاقة معا.				

المجال السابع: كيف يمكن تحسين كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل.						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	التركيز على التعليم والتدريب المهني والتقني.					
2	دراسة حاجات سوق العمل الفلسطيني بشكل مستمر.					
3	جسر الهوة بين مخرجات التعليم العام والعالى وبين حاجات سوق العمل .					
4	طرح فرص عمل جديدة.					
5	البحث عن اسواق عمل خارجية .					
6	إعادة هيكلية القطاعات الفلسطينية بما ينسجم مع خطط التنمية الموسوعة.					

المجال الثامن: أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة، وقد تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في زيادة كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل في فلسطين.

-1

-2

-3

-4

-5

انتهت الاستبانة...شكرا لتعاونكم

الطالبة: صفاء أولاد محمد

ملحق (3): قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل	المسمى الوظيفي
1.	د. سمير أبو زنيد	جامعة الخليل	أستاذ مشارك - عميد كلية التمويل والإدارة
2.	د. محمد الجعبري	جامعة الخليل	أستاذ مساعد
3.	د. كامل الدرابيع	جامعة القدس المفتوحة	محاضر

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
74	الاستبانة قبل التحكيم	1
80	الاستبانة بعد التحكيم	2
84	قائمة بأسماء المحكمين	3

فهرس الأشكال

- شكل رقم (1.4) : نسبة المشاركة السنوية في القوى العاملة في محافظة الخليل 2000-2014.....52
- شكل رقم (2.4) : نسبة المشاركة السنوية في القوى العاملة في محافظة بيت لحم 2000-2014.....53
- شكل رقم (3.4) : معدلات البطالة السائدة في محافظة الخليل 2000-2014.....55
- شكل رقم (4.4) : معدلات البطالة السائدة في محافظة بيت لحم 2000-2014.....56

فهرس الجداول

- جدول (1.3): توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة الشخصية 43
- جدول (2.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة..... 46
- جدول (1.4) : نسبة المشاركة في القوى العاملة الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم 2000-2014 50
- جدول (2.4) : معدلات البطالة السائدة في محافظتي الخليل وبيت لحم 2000-2014..... 53
- جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الوعي باستراتيجيات التشغيل الرسمية المتبعة من قبل وزارة العمل الفلسطينية 57
- جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول محتوى استراتيجية التشغيل 57
- جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول تأثير تطبيق الاستراتيجية 58
- جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول كفاءة استراتيجية التشغيل الفلسطينية 58
- جدول (7.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول دور استراتيجيات التشغيل في حل مشكلة البطالة 59
- جدول (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أهم المعوقات التي تحد من كفاءة استراتيجيات التشغيل الفلسطينية..... 60
- جدول (9.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول تحسين كفاءة وفاعلية استراتيجيات التشغيل الفلسطينية..... 61