

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)



Palestine Economic Policy Research Institute (MAS)

نقص وفجوة المهارات في قطاع البناء والإنشاءات في الأرض الفلسطينية المحتلة

Skills Shortages and Gaps in the Building and Construction Sector in the Occupied Palestinian Territory

سمير عبد الله

Samir Abdullah

2018

2018



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)

نقص وفجوة المهارات في قطاع البناء والإنشاءات في الأرض الفلسطينية المحتلة

سمير عبدالله

2018

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

تأسس في القدس عام 1994 كمؤسسة مستقلة، غير ربحية متخصصة في أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية. يوجه عمل ماس من قبل مجلس أمناء يضم شخصيات مرموقة من أكاديميين ورجال أعمال من فلسطين والدول العربية.

رسالة المعهد

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، ملتزم بعمل أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية وفق أولويات التنمية في فلسطين بهدف المساعدة في صناعة السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز المشاركة العامة في مناقشتها وصياغتها.

الأهداف الاستراتيجية

- ✧ عمل أبحاث ودراسات وفق أولويات واحتياجات صانعي القرار للمساعدة في اتخاذ قرارات ورسم سياسات مستندة للمعرفة.
- ✧ تقييم السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتبيان تأثيرها على مختلف المستويات، وذلك لمراجعة وتصحيح السياسات المطبقة.
- ✧ توفير منبر حر للنقاش العام والديمقراطي حول قضايا السياسات الاقتصادية والاجتماعية للمهتمين وأصحاب الشأن.
- ✧ تقديم ونشر معلومات ونتائج الأبحاث الحديثة عن القضايا الاقتصادية والاجتماعية.
- ✧ تقديم الدعم الفني والمشورة المتخصصة لمؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية لدعم مشاركتهم وانخراطهم في عملية صياغة السياسات.
- ✧ تقوية القدرات والمصادر لعمل أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين.

مجلس الأمناء

محمد نصر (رئيس المجلس)، إسماعيل الزايري (نائب الرئيس)، لنا أبو حجلة (أمين السر)، ماجدة سالم-زهر (أمين الصندوق)، باسم خوري، خالد عسيلي، علا عوض، سام بحور، سليم تمّاري، ماهر المصري، محمد مصطفى، نافذ الحسيني، هيثم الزعبي، نبيل قسيس (مدير عام المعهد - عضو بحكم المنصب).

حقوق الطبع والنشر محفوظة © 2018 معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

ص.ب. 19111، القدس وص.ب. 2426، رام الله

تلفون: 2987053/4، فاكس: 2987055، بريد إلكتروني: info@mas.ps

الصفحة الإلكترونية: www.mas.ps



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)

نقص وفجوة المهارات في قطاع البناء والإنشاءات في الأرض الفلسطينية المحتلة

سمير عبدالله

2018

نقص وفجوة المهارات في قطاع البناء والإنشاءات في الأرض الفلسطينية المحتلة

الباحث الرئيسي: سمير عبد الله

الباحث المساعد: علي جبارين

مساعدة بحث: سلام صلاح

تم إنجاز هذه الدراسة بدعم مشكور من قبل الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

القدس ورام الله

2018

حقوق الطبع والنشر محفوظة © (ماس)

ISBN 978-9950-374-75-1

تقديم

صدر خلال العقد الأخير عدد قليل من الدراسات التي بحثت في نقص وفجوات المهارات في العمالة في فلسطين وتركز معظمها في تحليل جانب العرض بينما ركز البعض على دراسة الفجوة بين العرض والطلب لعدد قليل من المهن.

ومن المهم الانتباه إلى الفارق الذي تؤكد الأدبيات بين فجوة المهارات، وهو مصطلح يستخدم بالعلاقة بالموظفين في المؤسسة عندما لا تكون المهارات المتوفرة لديهم مطابقة لتلك المطلوبة للقيام بالوظيفة، ونقص المهارات، وهو مصطلح يستخدم عندما لا تتوفر المهارة المطلوبة في سوق العمل المحلي. وانطلاقاً من اهتمام معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) بالإسهام في زيادة فرص التشغيل وتقليل البطالة في قطاعات العمل المختلفة، ومن الحاجة لدراسة نقص وفجوات المهارات في جانب الطلب في تلك قطاعات، وكذلك تجاوباً مع احتياجات جهات صنع القرار، وبخاصة الوزارات المعنية، فقد بدأ المعهد بتنفيذ سلسلة دراسات تتناول هذا الموضوع في عدد من القطاعات الهامة، بدءاً من قطاع البناء والانشاءات كأحد القطاعات الاقتصادية الهامة وسيتبع ذلك قطاع الصحة كقطاع اجتماعي هام وبعد ذلك قطاعات أخرى. وبينما تختص هذه الدراسة بقطاع البناء والانشاءات، إلا أنها تتناول موضوع نقص وفجوات المهارات في جانب الطلب بشكل عام من حيث أهميته والمنهجية الفضلى لتشخيص النقص والفجوات وخبرات دول ومجتمعات أخرى في هذا المضمار. كما تتطرق الدراسة إلى الأدبيات العالمية التي عالجت الموضوع وتتطرق منها لتطبيق المنهجية على قطاع البناء والانشاءات.

لم يكن الحصول على البيانات التي تساعد في تحديد النقص والفجوات في المهارات التي يحتاجها قطاع البناء والانشاءات بالأمر الهين، إلا أننا نتوقع تفاوتاً في صعوبة الحصول على البيانات من قطاع لآخر، وسنعمل على الاستفادة من العاملين في القطاع موضوع البحث من شتى الفئات في المجتمع لكي نصل إلى أفضل تشخيص ممكن وبالتالي إلى أنجع السبل للتعامل مع هذا النقص المكلف اقتصادياً ومالياً.

يمكن اعتبار هذه الدراسة رائدة في الموضوع الذي تعالجه، وستبني الدراسات القادمة في قطاعات أخرى على الخبرة التي توفرت من تنفيذها، ويسرني هنا أن أشكر الباحث الرئيسي وطاقم البحث على جهودهم، كما أتوجه بالشكر إلى الصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لتمويل هذه الدراسة وللمساعدة التي يقدمها للمعهد بما يمكن من الاسهام في النهوض بالاقتصاد الفلسطيني.

د. نبيل قسيس
المدير العام

المحتويات

1	الفصل الأول: مقدمة
1	1-1 مبررات الدراسة وأهميتها
3	2-1 أهداف الدراسة
4	3-1 منهجية الدراسة
6	4-1 مراجعة بعض الدراسات السابقة
16	5-1 بنية الدراسة
17	الفصل الثاني: الإطار النظري والمفاهيمي والتطبيقي للبحث
17	1-2 موقف المدارس الاقتصادية من نقص وفجوة المهارات
19	2-2 تعريف المهارة، وفجوة المهارات، ونقص المهارات
22	3-2 درجة انتشار، وتأثير نقص وفجوة المهارات في بعض الدول
25	4-2 قياس فجوة المهارات
27	5-2 بعض التجارب والأفكار في مواجهة فجوة المهارات
33	الفصل الثالث: أهمية قطاع البناء والإنشاءات ومكانته في الاقتصاد الفلسطيني
33	1-3 أهمية القطاع سياسيا واقتصاديا واجتماعيا
34	2-3 دور قطاع البناء والإنشاءات في تكوين الناتج المحلي الإجمالي
35	3-3 أهمية القطاع في تكوين رأس المال الثابت (الاستثمار الإجمالي)
36	4-3 حجم وخصائص القوى العاملة في قطاع البناء والإنشاءات
37	5-3 تطور الأجور في قطاع البناء والإنشاءات
38	6-3 الحالة العملية للعاملين في القطاع
39	7-3 المنشآت الناشطة في قطاع البناء والإنشاءات
40	8-3 أغلبية ساحقة من عمال البناء والإنشاءات يعملون في القطاع غير المنظم (informal sector)
41	9-3 مستوى تقنيات البناء المستخدمة في الأرض الفلسطينية المحتلة
44	10-3 توصيات للنهوض بتقنيات البناء

الفصل الرابع: منظومة إعداد وتنظيم المهارات الخاصة بقطاع البناء والإنشاءات في

- 47 فلسطين
- 47 1-4 مؤسسات إعداد الكوادر العليا والوسطى لقطاع البناء والإنشاءات
- 47 1-1-4 الجامعات والكليات الجامعية
- 48 2-1-4 كليات المجتمع والمعاهد المتوسطة
- 49 3-1-4 المدارس المهنية / المرحلة الثانوية
- 50 4-1-4 مراكز التدريب المهني والتقني
- 53 2-4 النقابات المهنية
- 54 1-2-4 نقابة المهندسين فرع القدس
- 56 2-2-4 المكاتب الهندسية
- 57 3-2-4 التوزيع الجغرافي للمكاتب الهندسية في الضفة الغربية
- 59 4-2-4 نقابة المهندسين الفلسطينيين في قطاع غزة
- 60 5-2-4 نقابة الكهربائيين الفلسطينيين
- 61 6-2-4 اتحاد المقاولين الفلسطينيين-رام الله
- 64 3-4 المؤسسات الرقابية والإشرافية

67 الفصل الخامس: تحليل بيانات مسح المشغلين

- 67 1-5 مدخل
- 67 2-5 الوظائف التي تواجه نقصا و/أو فجوة في المهارات العليا حسب رأي العينة في نتائج الاستطلاع الأولي
- 68 3-5 الحالات التي تواجه المشغلين في ملء الوظائف
- 70 1-3-5 أسماء الوظائف التي يصعب شغلها
- 72 2-3-5 إجابات المشغلين عن أسماء الوظائف العليا التي يصعب شغلها
- 74 3-3-5 الوظائف الإدارية العليا التي يصعب شغلها
- 75 4-3-5 الوظائف الفنية العليا التي يصعب شغلها
- 75 4-4-5 أنواع المهارات التي يفتقر لها البلد أو الأشخاص المتقدمين لشغل الوظائف العليا
- 77 ودرجة تأثيرها على تحقيق الأهداف:
- 77 1-4-5 فجوة المهارات الإدارية
- 78 2-4-5 فجوة المهارات في الخبرات الفنية العليا ودرجة تأثيرها على تحقيق الأهداف

79	3-4-5 فجوة في المهارات المعرفية والحياتية (<i>cognitive & life skills</i>) لدى المتقدمين للوظائف العليا
79	5-5 مستوى رضى المشغلين عن منظومة إعداد الموارد البشرية لدى المتقدمين لشغل الوظائف العليا
81	الفصل السادس: نقص وفجوة المهارات في الوظائف الوسطى
81	1-6 الوظائف الوسطى التي تواجه نقصا و/او فجوة في المهارات حسب رأي العينة في الاستطلاع الأولي
83	2-6 الحالات التي تواجه المشغلين في توظيف الأشخاص لشغل الوظائف الوسطى الشاغرة لديهم
85	3-6 أسماء الوظائف الوسطى التي يصعب شغلها بسبب نقص وفجوة مهارات
87	4-6 أنواع المهارات التي تفتقر لها كوادر الوظائف الوسطى
87	1-4-6 فجوة المهارات الإدارية
88	2-4-6 فجوة المهارات الفنية
89	3-4-6 فجوة المهارات المعرفية والحياتية (<i>cognitive and life skills</i>)
90	5-6 مستوى رضى المشغلين عن منظومة إعداد الموارد البشرية لدى المتقدمين لشغل الوظائف الوسطى
	الفصل السابع: أسباب نقص وفجوة المهارات في الوظائف العليا والوسطى وتأثيرها على المشغلين
91	1-7 أسباب نقص وفجوة المهارات لدى العاملين في الوظائف العليا والوسطى
91	1-1-7 عدم الاستقرار السياسي
92	2-1-7 منظومة إعداد وتأهيل الموارد البشرية
94	3-1-7 أسباب ذات علاقة بالمشغلين في القطاع
94	4-1-7 الجهات التنظيمية والرقابية
95	2-7 تأثير فجوة ونقص المهارات على تحقيق الأهداف
95	3-7 الإجراءات التي تتبعها الشركات العاملة في القطاع للتغلب على مشكلة نقص وفجوة المهارات
95	4-7 عدد سنوات الخبرة العملية المطلوبة لشغل الوظائف العليا والوسطى في قطاع البناء والإنشاءات
97	

97	5-7 تقييم تجربة المشغلين مع الداخلين الجدد لسوق العمل
98	1-5-7 خريجو المدارس والمراكز المهنية المتوسطة
98	2-5-7 خريجو الجامعات والكليات الجامعية
99	6-7 الجهود الذاتية للشركات لمعالجة نقص أو فجوة المهارات
100	7-7 الصعوبات التي واجهت المشغلين في تنظيم دورات تدريبية
103	الفصل الثامن: اقتراحات وتوصيات المشغلين ونتائج الدراسة وتوصياتها
103	1-8 اقتراحات ونصائح المشغلين المشاركين في المسح
105	2-8 نتائج الدراسة
109	3-8 توصيات الدراسة
109	1-3-8 توصيات عامة بشأن الوظائف العليا والوسطى
110	2-3-8 توصيات بشأن الوظائف العليا
111	3-3-8 توصيات بشأن الوظائف الوسطى
113	المراجع
117	الملاحق

قائمة الجداول

- جدول 3-1: معدل الاجر اليومي بالشيكال للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني حسب النشاط الاقتصادي 37
- جدول 3-2: عدد العاملين في قطاع الإنشاءات حسب الحالة العملية للعام 2000 والعام 2016 38
- جدول 3-3: التوزيع النسبي للمنشآت العاملة في قطاع الإنشاءات في القطاع الخاص والقطاع الأهلي والشركات الحكومية في فلسطين حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي وفئات حجم العمالة، 2012 40
- جدول 3-4: نسبة العمالة غير المنظمة للأفراد 15 سنة فأكثر في فلسطين حسب النشاط الاقتصادي والمنطقة، 2016 41
- جدول 4-1: المتوسط السنوي لعدد الخريجين في الفروع الهندسية ذات العلاقة بقطاع البناء والإنشاءات من الجامعات الفلسطينية خلال السنوات الثلاث 2013-2016 48
- جدول 4-2: التخصصات ذات العلاقة بقطاع البناء والإنشاءات المطروحة من قبل كليات المجتمع والمعاهد المتوسطة في الأرض الفلسطينية المحتلة وعدد خريجها في العام الدراسي 2015/2016 49
- جدول 4-4: أعداد الطلاب والطالبات الملتحقين في مراكز التدريب المهني في تشرين الثاني 2017 52
- جدول 4-5: عدد المهندسين العاملين في مجال البناء والإنشاءات في المكاتب والشركات الهندسية المصنفة، والمسجلين في نقابة المهندسين الأردنيين فرع الضفة الغربية حتى نهاية عام 2016 حسب التخصص 56
- جدول 4-6: عدد المكاتب الهندسية المصنفة في الدرجات المختلفة في نهاية عام 2016 57
- جدول 4-7: أعداد المهندسين في قطاع غزة حسب التخصص حتى منتصف عام 2017 59
- جدول 4-8: عدد الأعضاء في نقابة الكهريائيين الفلسطينيين حسب المحافظة 61
- جدول 4-9: عدد المقاولين المصنفين حسب فروع قطاع البناء والإنشاءات 63
- جدول 5-1: التوزيع النسبي لعينة مجتمع الدراسة (شركات مقاوله، ومكاتب هندسية) حسب حجم العمالة الدائمة، والمنطقة 67
- جدول 5-2: نسبة أفراد العينة الذين وافقوا على نتائج المسح الأولي للوظائف العليا التي تعاني من فجوة أو نقص شديد في المهارات 69

- جدول 5-3: النسبة المئوية للمشغلين حسب الحالات المختلفة التي واجهتهم عند ملء الشواغر العليا المطلوبة على المستوى الوطني وعلى المستوى المناطقي
- 70
- جدول 5-4: الوظائف الإدارية العليا التي بحث عنها المشغلون في قطاع البناء والإنشاءات حسب المدة الزمنية المستغرقة في إيجاد الكادر المناسب
- 75
- جدول 5-5: الوظائف العليا الفنية التي بحث عنها المشغلون في قطاع البناء والإنشاءات حسب المدة الزمنية المستغرقة في إيجاد الكادر المناسب
- 76
- جدول 5-6: أنواع المهارات الإدارية التي تعاني من نقص و/ أو فجوة مهارات لدى المتقدمين لشغل الوظائف العليا في قطاع البناء والإنشاءات ومدى تأثيرها السلبي على تحقيق الأهداف (نسب مئوية)
- 77
- جدول 5-7: أنواع المهارات الفنية التي تعاني من نقص و/ أو فجوة مهارات لدى المتقدمين لشغل الوظائف العليا في قطاع البناء والإنشاءات ومدى تأثيرها السلبي على تحقيق الأهداف (نسب مئوية %)
- 78
- جدول 6-1: النسبة المئوية لأفراد العينة الذين يعتقدون أن الوظائف الوسطى في الجدول أدناه تعاني من فجوة أو نقص شديد في المهارات
- 81
- جدول 6-2: نسبة المشغلين حسب حالات وفرة/ ندرة وملائمة/ عدم ملائمة مهارات المتقدمين لشغل الشواغر في الوظائف الوسطى المطلوبة
- 83
- جدول 6-3: الوظائف الوسطى حسب المدة الزمنية التي استغرقتها المشغلون لإيجاد الكادر المناسب لشغلها
- 86
- جدول 6-4: المهارات ذات الطابع الإداري وتأثيرها على انجاز العمل حسب رأي المشغلين المستطلعين
- 88
- جدول 6-5: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب المهارات الفنية النادرة لدى كوادرات الوظائف الوسطى، وحدة تأثيرها
- 88
- جدول 6-6: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب المهارات الأساسية المفقودة عند كوادرات الوظائف الوسطى، وحدة تأثيرها
- 89

قائمة الأشكال

- شكل 4-1: التوزيع النسبي لخريجي المراكز التدريبية حسب التخصص خلال الفترة
51 (2017-2000)
- شكل 4-2: توزيع المهندسين المسجلين في نقابة المهندسين فرع القدس حسب التخصص
55 حتى نهاية 2016
- شكل 4-3: توزيع المكاتب والشركات الهندسية المصنفة حسب مراتب التصنيف حتى نهاية
60 حزيران 2017 في قطاع غزة
- شكل 4-4: المقاولون المصنفون حسب المحافظات
63

الملخص التنفيذي

تهدف هذه الدراسة إلى اقتراح سياسات مستندة إلى الأدلة لمعالجة نقص وفجوة المهارات التي يعاني منها ارباب العمل في قطاع البناء والإنشاءات الفلسطيني. فعلى الرغم من معدلات البطالة المرتفعة جدا في السوق الفلسطينية يواجه المشغلون في القطاع صعوبات في ملء العديد من الوظائف الشاغرة لديهم بسبب نقص الأفراد المسلحين بكافة المهارات المطلوبة لشغلها، مما يضطرهم لتشغيل أفراد بمهارات منقوصة، الأمر الذي يؤثر سلبا على إنتاجية وربحية شركاتهم وجودة أعمالهم ورضا زبائنهم. واعتمد فريق البحث على المعلومات الأولية التي جمعها عن تجربة عينة عشوائية من الشركات العاملة في قطاع البناء والإنشاءات في مختلف المحافظات الفلسطينية وخصوصا المكاتب الهندسية الاستشارية والمقاولين المصنفين.

يبين تحليل البيانات العديد من النتائج الهامة وكان من بين أبرزها بالنسبة للوظائف العليا ما يلي: وجود فائض كبير في أعداد الخريجين في مستوى الوظائف العليا في تخصصات العمارة والهندسة المهنية، وفائض معتدل في تخصصات هندسة الكهرباء والميكانيك، ونقص ملحوظ في تخصصات هندسة التخطيط والتنظيم والمساحة والمياه والتربة، وفي التخصصات الفرعية في مجال المباني الخضراء والطاقة البديلة وميكاترونكس. كما يعاني المتقدمون للوظائف العليا من فجوة في مهاراتهم المعرفية والحياتية، ومن عدم توفر التعليم المستمر في جميع التخصصات الهندسية.

وبالنسبة للمهارات الوسطى تبين الدراسة ان معظم الكوادر في هذه الفئة اكتسبت مهاراتها في أمكنة العمل، وهم يعانون فجوة في مهارات المهنة وفجوة في المهارات المعرفية والحياتية. وأن هذه الفجوة تقامت بسبب تشغيل أعداد كبيرة منهم من قبل الشركات الإسرائيلية. كما أن منظومة إعداد الكوادر الوسطى تعاني من الضعف الشديد من حيث توفر المرافق والبنى التحتية الملائمة ومن النقص الشديد في الطواقم التدريبية. كما تعاني من الافتقار لإطار حوكمة فعال لتوحيد وتنظيم القطاع للنهوض به. ويفتقر القطاع أيضا لإطار وطني لتصنيف وتوصيف وتنظيم الاعتراف بالمهن الوسطى وتمييزها قانونيا في السوق.

تقدم الدراسة سلسلة من التوصيات العامة لجميع الوظائف العليا والوسطى موجهة لصانعي السياسات والمسؤولين عن تنظيم وتصنيف وتوصيف المهن، وللمسؤولين في منظومة إعداد الموارد البشرية في مراحل التعليم الأساسي والثانوي والمتوسط والجامعي. وكان من بين التوصيات العامة ضرورة إدخال تعليم المهارات المعرفية (cognitive skills) ومتابعة تنمية المهارات الحياتية (life skills) في جميع مراحل التعليم، وإشراك المشغلين في القطاع الخاص في تطوير مناهج مهارات التخصصات (job-specific skills) المختلفة، وفي فتح أبواب الشركات الخاصة والمؤسسات العامة أما تدريب الطلبة أثناء الدراسة وبعد تخرجهم، وضرورة تنظيم صغار المقاولين وضمهم في الأطر المهنية القائمة وتدريبهم وتأهيلهم لاكتساب المهارات الضرورية للمجالات التي يعملون بها، وتولي دوائر الرقابة والتفتيش في وزارة الأشغال العامة والإسكان والبلديات مهام ضبط الجودة، والتقيد بالموصفات في كافة الأعمال الإنشائية، وحماية المستهلك.

تقدم الدراسة أيضاً عدداً من التوصيات الخاصة بالوظائف العليا منها توفير التعليم المستمر من قبل النقابات المهنية، وتشجيع الجامعات والطلبة للالتحاق في بعض التخصصات الهندسية لتلبية حاجة السوق كتخصصات التخطيط الهيكلي والتنظيم، والمساحة، والمباني الخضراء، والطاقة البديلة، وضرورة الشراكة بين الجامعات والنقابات المهنية والقطاع الخاص في إتاحة التدريب العملي لطلاب التخصصات الهندسية ولخريجها لتسهيل انخراطهم في سوق العمل. كما تقدم الدراسة توصيات خاصة بالوظائف الوسطى كان من بين أهمها ضرورة اعتماد وتطبيق التوصيف المعياري لمهن البناء والإنشاءات الوسطى، وإعداد اللوائح والتعليمات الضرورية لامثال العاملين فيها بشروط الجودة والأمان والاستخدام الرشيد للموارد والتقيد بالموصفات. كما اوصت الدراسة بضرورة اعتماد نظام التلمذة المهنية في إعداد كوادر المهن الوسطى، ومنحه الدعم والاهتمام الكافيين لتعميمه في كافة المهن وفي كافة المحافظات، كونه الرافعة الفعالة التي يمكن بواسطتها حل مشكلتي النقص والفجوة في مهارات الكوادر الوسطى.

الفصل الأول

مقدمة

نوجز في هذه المقدمة أسباب نشوء ظاهرتي نقص وفجوة المهارات في كافة الدول المتقدمة والنامية، والأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، والمنهج الذي اعتمدها في إعداد الدراسة، بما في ذلك جمع المعلومات التفصيلية عن نقص وفجوة المهارات في قطاع البناء والإنشاءات الفلسطيني، كما يقدم الفصل تلخيصا لنتائج الأوراق التي سعت لتقليص الفجوة بين مخرجات التعليم وبين احتياجات سوق العمل الفلسطيني، وتلخيص بعض توصياتها.

1-1 مبررات الدراسة وأهميتها

أدت الثورة العلمية والتكنولوجية بعد الحرب العالمية الثانية، وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات منذ ثمانينات القرن الماضي بشكل خاص، إلى إحداث تغييرات جوهرية ومتسارعة في تقنيات وعمليات إنتاج السلع والخدمات، وعلى الوظائف في جميع مراحل سلسلة القيمة (value chain) في كافة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وفي مختلف مجالات النشاط الإنساني الأخرى في جميع الدول. وقلصت الثورتان بشكل متتابع ومتسارع مدة انتقال الاختراعات والتحديثات التكنولوجية الجديدة من مراكز الأبحاث والمختبرات إلى التطبيق العملي في عمليات الإنتاج تحت ضغط المنافسة، والسعي وراء تعظيم الأرباح في ظروف العولمة وانفتاح الأسواق. واصطدمت تلك التغييرات مع فلسفة وأساليب عمل وأهداف منظومة التعليم الأكاديمي ذي الطبيعة التراكمية في إعداد وتأهيل الموارد البشرية لوظائف سريعة التغيير في سوق العمل، والتي تحتاج إلى وقت طويل نسبيا ويصعب اختزاله. وفي مجال التعليم والتدريب المهني، أدى تسارع تقادم التجهيزات والمعدات والمختبرات والمعدات التدريبية، وعدم ملائمة برامج التدريب ومهارات المدربين إلى عدم جدوى تشغيله بالطرق التقليدية.

نجم عن تلك التغييرات حالة من عدم التوائم بين مخرجات منظومة إعداد القوى العاملة وبين المهارات الملائمة كميًا ونوعيًا لشغل الوظائف المعروضة في سوق العمل. أي بروز ظاهرتين

متربطتين: الأولى هي نقص المهارات، التي تعني عدم توفر أعداد كافية من المؤهلين لملء الوظائف الجديدة المعروضة؛ والثانية هي فجوة المهارات، التي تعني بروز فجوة في مهارات العاملين في الوظائف التي تغيرت متطلباتها، وأصبح مفروضاً عليهم تطوير مهاراتهم للائم المتطلبات المتجددة للحفاظ على وظائفهم. أما الترابط بين ظاهرتي نقص وفجوة المهارات فهو يبرز عندما يضطر المشغلون لتوظيف أفراد لا يمتلكون كافة المهارات المطلوبة للوظائف الشاغرة لديهم، بسبب عدم توفر الأفراد الذين يلبيون كافة المتطلبات التي يحددها المشغلون. وفي هذه الحالة يكون المشغلون مضطرين للتعايش مع نشوء فجوة مهارات في شركاتهم، وتحمل تأثيرها السلبي على إنتاجيتها وتنافسيتها إلى أن يقوموا بتسليح عمالهم بالمهارات غير المكتملة خلال العمل. ولكن المشغلين لا يستطيعون معالجة كل الفجوات في جميع أنواع المهارات. فهم قطعاً قادرين على معالجة الفجوة في مهارات الوظيفة المناطة بالموظف (job-specific skills). أما المهارات الأخرى فلا تمتلك الشركات والمؤسسات، وخصوصاً الصغيرة والمتوسطة، الخبرة والقدرة الكافية على تعليمها. كما أن بعض تلك المهارات لا تكتسب من خلال التعليم، وإنما عبر التجربة الخاصة للفرد، وخارج منظومة التعليم والتدريب. وهي تعتمد على اجتهاد الشخص نفسه والظروف التي نشأ فيها. وهذا ينطبق على النوعين الآخرين الضروريين من المهارات لجميع الوظائف العليا والوسطى وهما: المهارات المعرفية (cognitive) وتشمل القدرة على التعلم، والتفكير، وتطبيق المعرفة، والتحليل المنطقي، والتقييم واتخاذ القرار؛ والمهارات الأساسية (soft skills) وتشمل التوجهات والدوافع والنزاهة ومهارات التواصل والتفاعل مع الآخرين. من هنا، فإن مواجهة تحديات فجوة المهارات، وتسليح الموارد البشرية بكافة أنواع المهارات المطلوبة لشغل الوظائف الحالية والمستقبلية، تحتاج إلى جهود واعية باتجاهات تغير وتطور الوظائف وتكون منسقة فيما بين مكونات منظومة إعداد الموارد البشرية، ومع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني أيضاً.

يتضح من كثافة التقارير والدراسات حول نقص وفجوة المهارات، أن الموضوع أصبح يحظى بأولوية قصوى في دوائر صنع القرار في معظم دول العالم بعد الأزمة المالية العالمية عام 2008، وما رافقها من تعاضم في معدلات البطالة، وخصوصاً بين الشباب. وتبذل الدول

¹ بلغ عدد المواقع التي تناولت موضوع فجوة المهارات على محرك البحث غوغل 7,310,000 موقع بتاريخ 24/1/2018.

جهوداً كبيرة لتفادي النتائج الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السلبية جراء فجوة ونقص المهارات، على العاملين وأرباب العمل والاقتصاد بشكل عام. فجوة المهارات ونقصها تزيد من نسبة البطالة وتخفض نسبة المشاركة في سوق العمل، وتخفض انتاجية الشركات والمؤسسات المشغلة، وتضعف تنافسيتها. كما أن الفشل في إعداد الموارد البشرية وفق احتياجات سوق العمل، ونشوء فجوة ونقص المهارات يعني في نهاية المطاف انخفاضاً في العائد على التعليم، وهدراً للطاقات البشرية، وللرأسمال المحدودة، الخاصة منها والعامة.

تختلف مشكلة نقص وفجوة المهارات في حدتها من دولة لأخرى تبعاً لمستوى تطورها الاقتصادي، وجودة تخطيط وإدارة إعداد مواردها البشرية. وهي بشكل عام أكثر حدة في الدول المنطوية بالمقارنة مع الدول النامية بسبب زيادة سرعة تطورها التكنولوجي بالمقارنة مع الدول النامية، وما يواكبه من تسارع في تنوع اقتصاداتها وتنامي الحاجة لأنواع جديدة من المؤهلات والمهارات التي يصعب على منظومة إعداد الموارد البشرية مواكبتها.

1-2 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد السياسات والإجراءات والتدخلات الكفيلة بتقليص البطالة الهيكلية وتقليص فرص ظهورها من خلال إزالة النواقص في مهارات المطلوبين لشغل الوظائف العليا والوسطى في قطاع البناء والإنشاءات الفلسطيني، وإزالة الفجوات الناشئة في مهارات العاملين فعلاً بسبب التطور والتقدم التكنولوجي. وسيتم تحقيق هذا الهدف العام عبر تحليل نتائج مسح المشغلين (employers survey) في القطاع للتعرف على الوظائف الشاغرة التي يصعب شغلها بسبب النقص في عدد الأشخاص المسلحين بالمهارات المطلوبة لشغل الوظيفة، والتعرف على المهارات الجديدة المطلوبة من العاملين بسبب التغير في متطلبات وظائفهم، وتحديد الفجوات في تلك المهارات وطرق علاجها. وسنقوم بتحقيق ذلك بتقديم توصيات بشأن السياسات والخطط والبرامج والتدخلات العملية الأخرى للنهوض بمنظومة إعداد الموارد البشرية: المناهج والمعلمين والبيئة التعليمية في المراحل التعليمية المختلفة، بما فيها التعليم أثناء العمل (on-the-job training).

جرى استثناء الوظائف الدنيا من نطاق الدراسة بسبب ارتفاع مرونة إحلال العاملين فيها من وظيفة إلى أخرى في القطاع، والذي قد يتحقق بصورة تلقائية، أو بالقليل من التدريب بحكم تدنى مستوى المهارات المطلوبة لتلك الوظائف. ولكن لا يجوز استبعاد حدوث فجوة و/أو نقص فيها بصورة مطلقة. إذ تشهد الكثير من الدول نقصاً أو فجوة في المهارات الدنيا أيضاً. ولكن ذلك لا ينشأ بسبب فجوة المهارات المطلوبة لشغلها، وإنما بسبب ارتفاع مستوى المهارات (over qualification) في تلك الدول، و/أو لاحتياج عاملها عن شغل بعض الوظائف الدنيا لأسباب اجتماعية، أو بسبب انخفاض الأجور المعروضة على الراغبين في شغلها. وعادة يلجأ الكثير من الدول، بما فيها الدول النامية، إلى استخدام العمال المهاجرين من دول أخرى لسد النقص في تلك المهارات.

1-3 منهجية الدراسة

تم تطبيق المنهج التحليلي للبيانات الثانوية المتوفرة حول العرض والطلب وفجوة المهارات في قطاع البناء والإنشاءات، والبيانات الأولية التي سيقوم فريق البحث بجمعها بواسطة مسح المشغلين الرئيسيين (employers survey) في القطاع المذكور بهدف تحديد نقص وفجوة المهارات. وتم تحقيق ذلك بتنفيذ الخطوات الرئيسية التالية:

1. إجراء مراجعة وتحليل للدراسات الأكاديمية والتطبيقية المتوفرة حول نقص وفجوة المهارات، أسباب نشوءها وطرق معالجتها.
2. جمع البيانات عن القطاع وقواه العاملة من مصادر ثانوية، وخصوصاً بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ونقابة المهندسين واتحاد المقاولين والتعليم والتدريب المهني.
3. إجراء استطلاع أولي من خلال مقابلات مع عدد من الفاعلين الرئيسيين والخبراء في القطاع لتحديد فجوة المهارات في الوظائف العليا والمتوسطة من خلال استعراض قائمة المهن الشاملة الواردة في تصنيف منظمة العمل الدولية² لكافة وظائف قطاع البناء

² Job Specification: A job specification defines the knowledge, skills and abilities that are required to perform a job in an organization. Job specification covers aspects like education, work-experience, managerial experience etc which can help accomplish the goals related to the job.
<https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/1792-job-specification.htm>;

والإنشاءات وعددها نحو 180 وظيفة، وتحديد مستوى ندرة أو وفرة الأفراد المؤهلين لشغلها في السوق الفلسطينية، والخروج بقائمة مصغرة للوظائف التي يصعب شغلها (short list of hard to fill jobs) وإخضاع هذه القائمة للفحص من قبل أفراد العينة العشوائية الممثلة للمشغلين في القطاع موضوع الدراسة للتأكد من سلامة نتائج الاستطلاع الأولي.

4. إعداد استمارة مسح جانب الطلب على مهارات الوظائف العليا والوسطى الرئيسية، التي ستعبأ من خلال مقابلة المشغلين للقوى العاملة في قطاع البناء والإنشاءات لتحديد فجوة و/أو نقص المهارات التي تواجههم في أعمالهم، ومدى تأثير ذلك على إنتاجيتهم وتطور أعمالهم الخاصة. والإجابة على الأسئلة الأخرى الهادفة لمعرفة مدى موافقتهم على نتائج الاستطلاع الأولى لتحديد الوظائف التي يصعب ملء الشواغر فيها. تم تحديد مؤشرات قياس فجوة المهارات بالاستفادة من المسوحات المماثلة التي نفذت في دول أخرى للدلالة على النقص و/أو الفجوة في المهارات، مثل سهولة (أو صعوبة) وطول مدة البحث عن الكوادر المناسبة (مدة التوظيف) لإشغال الوظائف الشاغرة، ومؤشرات قياس ملائمة إعداد وتأهيل الداخلين الجدد إلى سوق العمل من خريجي مستويات التعليم الأكاديمي والمهني المختلفة، ومدى الحاجة إلى التدريب والتعليم المستمر لشاغلي الوظائف الأكثر أهمية في المستويين العالي والمتوسط.

5. مسح المشغلين في قطاع البناء والإنشاءات

- تحديد مجتمع الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من كافة المشغلين في قطاع البناء والإنشاءات، وعلى وجه الخصوص شركات المقاولات المسجلة والمصنفة من قبل وزارة الأشغال العامة التي تقوم بتنفيذ المباني والإنشاءات الأخرى وفق المخططات المعدة في كافة مراحل سلسلة القيمة، والمكاتب الاستشارية الهندسية العاملة في القطاع المسجلة والمصنفة من قبل نقابة المهندسين في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة بصفتها الجهة التي تعد المخططات والتي تقوم بالإشراف على تنفيذ مشاريع البناء والإنشاءات.

- تصميم العينة: تم اختيار عينة عشوائية طبقية تناسبية حسب المحافظات الفلسطينية لكل من شركات المقاولات والمكاتب الاستشارية الهندسية ومن داخل كل

طبقة تم اختيار عينة عشوائية بسيطة. تم احتساب العينة على درجة ثقة 95%، حيث شملت 87 مكتباً استشارياً هندسياً أجاب منهم 71 مكتباً هندسياً بنسبة استجابة بلغت 83%، و177 شركة مقاوله أجاب منها 54 شركة بنسبة استجابة وصلت إلى 30%. توزعت عينة المكاتب الاستشارية الهندسية وشركات المقاوله حسب المنطقة على التوالي: شمال الضفة الغربية (27، 50)، وسط الضفة الغربية (27، 22)، جنوب الضفة الغربية (18، 28)، قطاع غزة (19، 73). يلاحظ أن معدل استجابة شركات المقاوله منخفض جدا مقارنة بالمكاتب الهندسية على الرغم من المحاولات العديدة التي قام بها فريق البحث الميداني للتواصل مع المقاولين واستبدال من لم يستطع الفريق التواصل معهم بسبب انشغالهم الدائم، ومع ذلك شكلت عينة الدراسة 15% من مجتمع الدراسة³، مما يمكننا من اعتبار هذه النسبة ممثلة له حيث أن الاستمارة موحدة للمكاتب الهندسية وشركات المقاوله.

- طريقة جمع البيانات: تم تجميع معلومات الاستثمارات من المؤسسات والشركات العاملة في قطاع البناء والإتشاءات عن طريق أفراد فريق البحث الموزعين على جميع المناطق الفلسطينية.
- إدخال البيانات: تم إدخال البيانات باستخدام برنامج اكسل (Microsoft Excel) عن طريق الترميز، ومن ثم تم تحويلها إلى حزمة SPSS ليسهل تحليلها.
- تحليل نتائج المسح وكتابة البحث،
- عرض نتائج البحث في ورشة عمل بمشاركة ممثلي المؤسسات والجهات ذات العلاقة.

1-4 مراجعة بعض الدراسات السابقة

بدأ الاهتمام بفجوة المهارات في فلسطين منذ بداية القرن الحالي. حيث نفذ مركز التجارة الفلسطيني (بال ترید) سلسلة دراسات (غير منشورة) حول مشكلة عدم توائم مخرجات التعليم

³ 838 مكتباً استشارياً هندسياً وشركة مقاوله، بواقع 274 مكتباً هندسياً و564 شركة مقاوله.

مع احتياجات سوق العمل في عدد من القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.⁴ كما أجرى معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) دراسة عامة حول مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل الفلسطيني. وسنقدم فيما يلي تلخيصاً لنتائج أهم الدراسات المنشورة في الموضوع التي تمكنا من الوصول إليها وهي:

أ. دراسة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) التي أعدها محمود الجعفري⁵ عام 2004، بعنوان "مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل" للبحث في أسباب البطالة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، وتقديم مقترحات لمساعدة الجهات المسؤولة عن سياسات وتخطيط التعليم العالي لمعالجة المشكلة. قام الباحث بمسح بالعينة وتصميم 5 استمارات وتعبئتها من 5 فئات من ذوي العلاقة (stakeholders) وهم: الطلبة الخريجين العاملين، والعاطلين عن العمل، والمشغلين، والطلبة الملتحقين بالجامعات، والعمداء ورؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وخرجت الدراسة بسلسلة من النتائج كان أبرزها أن اختيار الطلاب لتخصصاتهم لا يعتمد على أي تخطيط مسبق، أو أي ارتباط بسوق العمل؛ وأن الخريجين يعطون اهتماماً أكبر عند اختيار التخصص لامكانية متابعة الدراسة العليا، ولم يظهر لتأثير الدخل المتوقع بعد التخرج أي تأثير على اختيار التخصص. وتلقي الدراسة اللوم في ذلك على عدم توفر المعلومات عن الوظائف الشاغرة أو عن القطاعات التي تعاني من نقص الكوادر المتعلمة والمدرية باعتبارها من العوامل المساعدة في توجيه اختيارات الطلبة؛ وأن الخريجين الجدد يفتقرون للمهارات اللازمة لاندماجهم في سوق العمل.

ويقدم الباحث في نهاية الدراسة سلسلة من التوصيات العامة لمعالجة ضعف توائم مخرجات التعليم مع سوق العمل والموجهة لمؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص

⁴ مركز التجارة الفلسطيني - (PALTRADE) (2001)، شارك في إعداد الدراسات فارسين أغابكيان - القطاع الصحي، سمير أبو عيشة - قطاع البناء والإنشاءات، محمود الجعفري، وآخرون.
⁵ الجعفري، محمود (2004)، مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية - ماس.

والوزارات ذات العلاقة كوزارتي التعليم والعمل، ونذكر فيما يلي أبرز التوصيات التي وجهها الباحث لمختلف الأطراف ذات العلاقة:

أولاً: التوصيات الموجهة للجامعات ومؤسسات التعليم العالي: وشملت (1) توجيه الطلبة للالتحاق بالتخصصات التي تحقق لهم دخلاً أفضل، أو التخصصات النادرة التي تسرع في توظيفهم؛ (2) تعديل وتطوير مناهج التخصصات التي تخرج أعداداً فائضة بهدف جعلها مستجيبة لمتطلبات سوق العمل؛ (3) تطوير المناهج والبرامج والمساقات ومسايرة التطورات المستجدة بالارتباط مع تطور سوق العمل.

ثانياً: التوصيات الموجهة للقطاع الخاص، وتضمنت: (1) مشاركة القطاع الخاص في وضع المناهج الدراسية؛ (2) تخصيص الأموال اللازمة لتدريب الخريجين في أماكن العمل.

ثالثاً: التوصيات الموجهة لوزارة التعليم العالي، وتشمل: (1) التنسيق والتشاور مع القطاع الخاص والقطاع العام بشأن احتياجاتهما من التخصصات كما ونوعاً؛ (2) تقديم الدعم المالي والفني للتخصصات المطلوبة في سوق العمل؛ (3) إعادة النظر بأهداف التعليم العالي لجعلها متوائمة بصورة أفضل مع احتياجات سوق العمل وأهداف التنمية الاقتصادية، (4) إعادة النظر بأهداف ورسالة جامعة القدس المفتوحة، وحصص الالتحاق بها بقدمى الخريجين من الثانوية العامة، أو قدامى الخريجين من العاملين الراغبين بتطوير قدراتهم في مجالات عملهم؛ (5) تنفيذ سياسة اعتماد صارمة حيال البرامج والمساقات وتوجيهها نحو التخصصات التي تلبي الاحتياجات في سوق العمل.

رابعاً: توصيات لوزارة العمل كان أبرزها، (1) توفير قاعدة بيانات حول احتياجات سوق العمل للاستفادة منه في وضع سياسات قبول الطلبة في التخصصات المطلوبة؛ (2) إنشاء قاعدة بيانات حول الشواغر المتوفرة في مؤسسات القطاع العام والخاص لمساعدتهم في البحث وإيجاد الوظائف؛ (3) التنسيق مع مؤسسات التعليم العالي لتوفير التدريب العملي للخريجين في القطاع الخاص والأهلي.

ب. دراسة رندة هلال (2011)⁶ بعنوان "الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية"، الصادرة عن وزارة التربية والتعليم العالي، والوكالة البلجيكية للتنمية، واتحاد الغرف التجارية. ويتلخص غرض الدراسة في الخروج بتوصيات لتطوير البرامج التدريبية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني بالاستناد إلى احتياجات سوق العمل. أما هدفها العام فكان تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للقطاعات والمجالات قيد الدراسة والتي شملت: الكهرباء، والإلكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب. واستندت منهجيتها بشكل رئيسي إلى جمع المعلومات الأولية من مجتمع الدراسة الذي شمل الطالبات والطلاب والأهل، ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، وإلى تعبئة استمارات من قبل الخريجين، وأرباب العمل في 4 محافظات هي القدس ورام الله-البيرة والخليل ونابلس.⁷

خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أبرزها أن امتلاك المهارات الحياتية (life skills) كان العامل الأول الذي ساعد الخريجين في الحصول على وظيفة، وتلى ذلك مهارات المهنة في المرتبة الثانية، والعامل الثالث كان الخبرة العملية المكتسبة والتدريب العملي خلال الدراسة. وكان من النتائج أن 8% من الخريجين والخريجات اقاموا مشاريعهم الخاصة. وخلصت الدراسة بعدد كبير من التوصيات بخصوص المهن المدروسة المذكورة أعلاه، ونقتبس أبرزها.⁸

أولاً: تحفيز التوجه لبرامج التعليم والتدريب المهني ورفع القدرة الاستيعابية لمؤسسات القطاع⁹: وشمل عدد من التوصيات العملية وهي: (1) رفع القدرة الاستيعابية لمؤسسات التدريب لمواكبة ارتفاع الطلب على خدمات التعليم والتدريب المهني؛ (2) توسيع مشاركة الفتيات من خلال التوجيه والإرشاد، وباستخدام حملات ترويج تستهدف الأهل والطلبة.

⁶ هلال، رندة (2011) "الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية"، وزارة التربية والتعليم العالي، والوكالة البلجيكية للتنمية، واتحاد الغرف التجارية الفلسطينية.

⁷ نفس المرجع السابق، ص. XIII.

⁸ نفس المرجع السابق، ص. XV.

⁹ نفس المرجع السابق، ص. 102.

ثانياً: تطوير البرامج التدريبية لمواكبة الاحتياجات التدريبية المتلائمة مع احتياجات سوق العمل.¹⁰ وهنا نادى الدراسة بضرورة إضافة وتغيير وتطوير التخصصات بما يستجيب مع الطلب عليها. وإضافة وحدات تدريب في المهارات الحياتية والإدارية ومهارات الريادة. وربط التدريب في المدارس والمراكز المهنية بالتدريب العملي وزيادة مدته بشكل ممنهج ومنظم.

ثالثاً: تطوير قدرات المدربين والتجهيزات لتواكب التطورات التكنولوجية:¹¹ وشمل عدة اقتراحات، منها تدريب المدربين على البرامج الجديدة المقترحة، وإيجاد آليات للتعليم المستمر للمدربين، وتحديث التجهيزات، وإجراء التدريب باستخدام التجهيزات لدى الشركات والمشاغل في السوق.

رابعاً: إعداد ومساندة الخريجين والخريجات لتسهيل دخولهم سوق العمل،¹² من خلال اسنادهم وربطهم بمكاتب العمل، مع التركيز على تشغيل الفتيات. وذكرت الدراسة ضرورة تشكيل وحدات دعم الخريجين ووصلهم بالسوق بالتعاون مع الغرف التجارية ومكاتب العمل ومؤسسات المجتمع المدني. كما أشارت إلى أهمية تواصل مؤسسات التعليم والتدريب المهني مع خريجها لتحديث معلوماتهم، والحصول على تغذية راجعة عن تجربتهم والمصاعب التي واجهتهم للتكيف مع أماكن العمل.

خامساً: التعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وبين سوق العمل.¹³ وقدمت بعض الأفكار الهامة كتدريب عملي الشركات وتطوير مهاراتهم الضرورية مقابل تقديم التدريب العملي للمتدربين؛ استضافة خبراء في المهن لتعريف الطلاب المتدربين على المستجدات؛ وإشراك الشركات في تقييم الخريجين الجدد العاملين أو المتدربين لديها للتحقق من اتقانهم للمهارات، وتحديد نقاط الضعف التي لاحظوا وجودها لدى الخريجين.

¹⁰ نفس المرجع السابق، ص. 104.

¹¹ نفس المرجع السابق، ص. 109.

¹² نفس المرجع السابق، ص. 109.

¹³ هلال، رنده (2014)، مرجع سابق، ص. 113-115.

ج. دراسة ماس (كحيل، هشام 2015) بعنوان: "تنفيذ الخطة الاستراتيجية للتعليم والتدريب المهني والتقني، متطلب أساسي للاستجابة لاحتياجات سوق العمل".¹⁴ بحثت هذه الدراسة بصورة نقدية النظام الحالي لتطوير الموارد البشرية في فلسطين، وتحديدًا نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، ومدى ملائمته للواقع الحالي، وعن آلية تنفيذ السياسات الوطنية، وكيفية عملها ان وجدت. وتقيم الدراسة هياكل حكم وإدارة النظام، وآليات التنسيق والربط مع الشركاء، وكذلك البيئة القانونية التي يعمل من خلالها. ولخصت الدراسة نقاط الضعف التي يعاني منها النظام الحالي، والتي تكرر ذكرها في معظم الدراسات السابقة، وهي: التشتت وتعدد مقدمي الخدمات التعليمية والتدريبية المهنية والتقنية، عدم اعتماد النظام على إطار واضح للمؤهلات، محدودية القدرات البشرية والمادية التي بالكاد تمكن النظام من تلبية الحد الأدنى من الاحتياجات، أن النظام لا يزال يجذب فقط ذوي المعدلات المنخفضة، واستمرار النظرة المجتمعية السلبية نحوه.

ولخص الكاتب تقييمه للاستراتيجية بأنها "لا تزال تشكل الإطار المناسب لإجراء الإصلاحات المطلوبة حال توفر البيئة الحقيقية لتطبيقها، والمتمثلة في توفير الالتزام السياسي من قبل الحكومة، وتوفير عوامل القيادة من قبل وزارتي التربية والتعليم العالي ووزارة العمل للتوصل الى نظام تعليم وتدريب مهني وتقني قادر على الاستجابة للاحتياجات من الموارد البشرية المؤهلة والتي تلبى متطلبات المنافسة النوعية في سوق العمل.

- وحدد الكاتب أربعة تدخلات رئيسية قابلة للتنفيذ لتطوير النظام الفلسطيني للتعليم والتدريب المهني والتقني وهي:
- دعم وتعزيز حوكمة النظام.
 - إنشاء مركز التطوير المهني والتقني.
 - الانتهاء من مراجعة واعتماد إطار المؤهلات الوطنية.

¹⁴ كحيل، هشام (2015)، تنفيذ الخطة الاستراتيجية للتعليم والتدريب المهني والتقني: متطلب أساسي للاستجابة لاحتياجات سوق العمل، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله

- إدخال الإصلاحات اللازمة على التشريعات المتعلقة بمنظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين.

وبشأن مشاركة القطاع الخاص، أفادت الدراسة أنه ما زال يلعب دوراً محدوداً جداً في المساهمة في توجيه نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. وأن مشاركته تقتصر على مشاركة مؤسساته التمثيلية وأصحاب العمل في حضور ورش العمل. ويمكن وصف هذه المشاركة بأنها تعتمد على المبادرات الشخصية أو مرتبطة بمتطلبات مشروع معين.¹⁵

وأكدت الدراسة على دور الحكومة الفلسطينية، بصفتها الشريك المحفز، بالتركيز على تشجيع الأفكار والتدخلات المبتكرة، وفي اعداد وإقرار التشريعات المناسبة، ووضع الأطر التنظيمية المناسبة، وخلق أنظمة الاعتماد وضمان الجودة هي باعتبارها مجالات رئيسية يمكن، بل ويجب على الحكومة أن تأخذ زمام المبادرة فيها.¹⁶

د. دراسة مؤسسة كير الدولية¹⁷ عام 2015 لتحديد فجوة المهارات والقدرات في سوق العمل الفلسطينية، وتحديد العوائق التي تعترض تطوير المهارات، وتقديم توصيات عملية قابله للتنفيذ بشأن تحسين نوعيه المهارات وتطويرها في الأجلين المتوسط والطويل. خرج البحث الذي استند في منهجيته على المعلومات الميدانية التي جمعها فريق البحث بإقرار جميع الأطراف بوجود فجوة مقلقة في المهارات. فقد أفادت أغلبية المشغلين ان لديهم درجات متفاوتة من الصعوبة في ملء الشواغر الوظيفية، وأنهم يضعون ثقة أكبر في مهارات الموظفين القدامى، وأنهم اضطروا لملء بعض الشواغر بأفراد لا يستوفون شروط الوظيفة، وهم يشكون كثيراً في امتلاك الخريجين الجدد المهارات اللازمة لتوظيفهم. بالمقابل، تعرب المؤسسات التعليمية عن ثقتها العالية بان التعليم الذي تقدمه مفيد في توفير المهارات اللازمة.

¹⁵ كحيل، نفس المرجع السابق. ص. 33-34

¹⁶ كحيل، نفس المرجع السابق. ص. 48.

¹⁷ Care International and AWRAD (2015), Skills Gaps and Development in the Occupied Palestinian Territory, <https://insights.careinternational.org.uk/publications/skills-gaps-and-development-in-the-occupied-palestinian-territory>

اختتمت الدراسة بسلسلة من التوصيات كان من أبرزها تشجيع أصحاب العمل على المشاركة في تحديد برامج تطوير المهارات المناسبة لاحتياجاتهم، وتشجيع الإدماج بين المؤسسات التعليمية، وتوسيع مراكز تقديم المشورة المهنية، وتنظيم المؤتمرات الوطنية ووضع الاستراتيجيات لموضوع موازنة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، فضلا عن إنشاء آليات للحوار وتبادل المعلومات بين الأطراف ذات العلاقة، وتعزيز أساليب التعلم الذاتي. ويقترح البحث إنشاء بوابة على الإنترنت يمكن ان توفر التعليم السمعي-البصري بشأن المهارات اللازمة لدخول سوق العمل.

هـ. دراسة نقابة المهندسين في العام 2016 حول حاجة السوق للتخصصات الهندسية،¹⁸ بهدف تحديد السياسات والبرامج التدريبية التي من شأنها المساهمة في إدماج المهندسين بسوق العمل. وبينت الدراسة أن البطالة بين خريجي كليات الهندسة باتت تتصاعد بشكل مقلق خلال السنوات الخمس الأخيرة. فقد بلغت 36% عام 2015، أي بزيادة 10 نقاط مئوية بالمقارنة مع العام 2014، وبلغت 30% بين الذكور، و52% بين الإناث. وكشفت الدراسة معلومات صادمة عن مدة البحث عن الوظيفة الأولى للخريجين التي زادت على سنة لأكثر من 81% منهم، وما بين سنة إلى سنتين لـ 12%، و7% لمن أمضوا أكثر من سنتين. وأشارت الدراسة إلى وجود تفاوت كبير في نسب بطالة المهندسين من فرع لآخر. فعلى سبيل المثال بلغت نسبة البطالة 64% في فروع هندسة الأجهزة الطبية، والميكاترونكس، وهندسة الإلكترونيات. وبلغت نسبة البطالة 44% في تخصص هندسة القوى والتحكم. بالمقابل كانت هذه النسبة 25% في تخصص العمارة، و29% في تخصص هندسة الحاسوب والامتة الكهربائية. وكشفت الدراسة عن مدى انخفاض الرواتب التي يتقاضاها المهندسون. حيث تشير إلى أن نسبة من يتقاضون أكثر من 660 دينار أردني (942 دولار) كانت 38% من المهندسين العاملين، بينما الباقي إما عاطلين عن العمل أو يتقاضون أقل من ذلك. وتشكل البطالة وانخفاض الرواتب عوامل إكراه للمهندسين للهجرة إلى الخارج فبلغت نسبة هؤلاء 10% سنويا خلال السنوات 2013-2015.

¹⁸ نقابة المهندسين. (2016). دراسة حول حاجة السوق للتخصصات الهندسية "معدلات البطالة ومعدلات الدخل للمهندسين".

خرجت الدراسة بعدد من النتائج كان أبرزها الحاجة إلى تخصص تصميم المباني المقاومة للزلازل، والأبنية الخضراء في مجال الهندسة المدنية؛ وفي الهندسة المعمارية توجد حاجة لمهارات حساب الكميات وضبط الجودة؛ في الهندسة الميكانيكية هناك حاجة لمهارات التكيف والتبريد وتصميم الأعمال الميكانيكية؛ وفي هندسة الكهرباء توجد حاجة للمهارات في مجال الشبكات والتديدات الكهربائية الذكية. واستخدمت نقابة المهندسين نتائج الدراسة في برامج التدريب التي تنفذها بشكل متكرر بغرض تأهيل المهندسين في بعض المجالات التي تعاني من فجوة المهارات.

أكدت جميع الدراسات المذكورة التي تناولت موضوع فجوة المهارات والقدرات على المستوى العام على قصور التعليم والتعلم المهني والتقني عن مواكبة احتياجات سوق العمل من الناحيتين النوعية والكمية. وعلى وجه الخصوص أشارت إلى أن الجامعات والكليات الجامعية، وخصوصا جامعة القدس المفتوحة تخرج أعداد كبيرة من الشباب والفتيات في تخصصات ليس لها فرص كافية في سوق العمل، وطالبت بتخفيض عدد الملتحقين بها. كما أشارت إلى وجود نقص كبير في معظم تخصصات الهندسة على مستوى البكالوريوس. أما بشأن التعليم المهني، فأشارت الدراسات إلى أن قدراته ومجالاته ما تزال متواضعة ومحدودة، وهو يخرج أعداد قليلة من الطلبة لا تفي باحتياجات سوق العمل في معظم التخصصات المهنية.

وأكدت تلك الدراسات في توصياتها على ضرورة الاهتمام بتطوير مناهج التعليم الأساسي والثانوي وخصوصا التعليم المهني والتقني بالشراكة مع القطاع الخاص، وتحفيز الشركات والمنشآت على المشاركة في برامج التلمذة المهنية (Apprenticeship) لتدريب طلبة التعليم المهني والجامعي في منشآتهم، واستضافة الطلبة للتدريب بعد تخرجهم لمساعدتهم في امتلاك الحد الأدنى من المهارات الأساسية للنجاح في دخول سوق العمل. كما أوصت بضرورة تحقيق ذلك بالشراكة مع القطاع الخاص، وبضرورة إقامة مراكز إرشاد أكاديمي في كافة المدارس لتوجيه الطلبة نحو المهن والتخصصات والمهارات المطلوبة في سوق العمل. أما الدراسات التي بحثت في فجوة المهارات لبعض المهن فقد قدمت توصيات عملية للمؤسسات التي تعمل في مجال دعم تطوير الموارد البشرية في تخصصات محددة. بشكل عام نجحت تلك الدراسات في تسليط بعض الضوء على مشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب

المهني وبين احتياجات سوق العمل، وإثارة الانتباه لخطورة المشكلة، خصوصاً في ضوء تفاقم البطالة بين خريجي العديد من التخصصات، وحفزت العديد من المؤسسات المحلية والدولية على الاهتمام بالبحث عن حلول لمعالجة المشكلة. وبات من الواضح أن تحقيق تقدم ملموس في مواجهة مشكلة النقص والفجوة في المهارات المطلوبة لسوق العمل غير ممكن بالجهود المبعثرة والمشتتة. وهو يستوجب تحقيق شراكة حقيقية بين الحكومة ومؤسساتها العاملة على إعداد الموارد البشرية والقطاع الخاص والمجتمع المدني للشرع بتحقيق الإصلاحات في حوكمة القطاع، وإعداد الخطط والبرامج متوسطة وطويلة المدى، وإرادة سياسية لتنفيذها. كما تستوجب توفير معلومات ومعطيات تفصيلية كافية لتحديد مجالات وأسباب وطبيعة النقص والفجوة في المهارات على مستوى القطاعات وتفرعاتها المختلفة، للوصول إلى سياسات ومقترحات تفصيلية وعملية لمعالجة المشكلة، وهو ما تسعى هذه الدراسة لتحقيقه.

تبين تجارب الدول الأخرى أن الأسلوب الأفضل والأنجع والأدق، والذي يمكن من تقديم مقترحات عملية للجهات ذات العلاقة، كان من خلال مسح المشغلين الرئيسيين (employers survey) بصفتهم الجهة الأكثر خبرة على تحديد نقص وفجوة المهارات التي تواجههم بشكل مستمر في مجالات عملهم. ويحتم تنوع وتمايز مجالات النشاط الاقتصادي وواجه النشاط الأخرى أيضاً، وما يرافقه من تنوع وتمايز المهارات المطلوبة لتلك المجالات، إجراء المسوحات والدراسات على مستوى القطاعات والفروع الاقتصادية والاجتماعية المختلفة للوصول إلى توصيات محددة لمعالجة نقص وفجوة المهارات. كما أن دراسة نقص وفجوة المهارات في جميع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية وتفرعاتها دفعة واحدة مهمة معقدة ومكلفة وتحتاج إلى قدرات وموارد كبيرة. لذا بدأ "ماس" بدراسة نقص وفجوة المهارات في قطاعين فقط، أحدهما قطاع اقتصادي والآخر اجتماعي بغرض مراعاة الخبرة البحثية في المجالين، واستخلاص العبر والاستفادة من التجربة في دراسة نقص وفجوة المهارات في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى بفعالية أكبر. وقد وقع الاختيار على قطاعي الصحة والبناء والإنشاءات، لأهميتهما الكبيرة بالنسبة للمجتمع والاقتصاد الفلسطيني، مع توحي اعتماد المنهجية المناسبة استناداً إلى تجارب الدول الأخرى التي ستمكن من تقديم توصيات محددة ومباشرة للجهات ذات العلاقة لمعالجة النقص والفجوة في المهارات في القطاعين.

1-5 بنية الدراسة

تتألف الدراسة من ثمانية فصول بما فيها هذا الفصل الذي عرضنا فيه مبررات الدراسة وأهميتها لسد النواقص والفجوات في مهارات قطاع البناء والإنشاءات، وزيادة إنتاجيته وجودة مخرجاته. وإعطاء نبذة عن تاريخ اهتمام بعض المؤسسات والباحثين بالموضوع في فلسطين لغرض توجيه الجهود لمعالجة عدم التوائم بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. كما بينا أهداف الدراسة ومنهجية إعدادها. ويتناول الفصل الثاني عرضاً لبعض الأدبيات الحديثة التي ناقشت المفاهيم والتعريفات لمفردات ومصطلحات موضوع نقص وفجوة المهارات، أسبابها ومخاطرها وطرق قياسها. ونقدم في الفصل الثالث تعريفاً بالقطاع المدروس من حيث أهميته ودوره في تكوين الناتج المحلي وحصته من التكوين الرأسمالي الثابت، والتشغيل، وخصائص مؤسساته وقواه العاملة وتقنيات البناء المستخدمة. ونقدم في الفصل الرابع عرضاً للموارد البشرية للقطاع ومنظومة إعدادها ومؤسساتها والمنظومة الخاصة بإعدادها. الفصول الخامس والسادس والسابع فهي تقدم تحليلاً لنتائج مسح المشغلين الميداني عن واقع نقص وفجوة المهارات في الوظائف العليا والوسطى في قطاع البناء والإنشاءات الفلسطيني. أما الفصل الثامن والأخير فهو يلخص اقتراحات وتوصيات المشغلين الموجهة للجهات الرئيسية ذات العلاقة بإعداد الموارد البشرية في قطاع البناء والتشغيل، والنتائج العامة للبحث، والتوصيات الرئيسية بشأن السياسات والتدخلات التي يرى فريق البحث أن من شأنها معالجة النقص والفجوة في مهارات القطاع.

الفصل الثاني

الإطار النظري والمفاهيمي والتطبيقي للبحث

يهدف هذا الفصل إلى تقديم لمحة مكثفة عن موقف النظرية الاقتصادية من مشكلة نقص وفجوة المهارات، وتعريف المصطلحات الرئيسية الخاصة بالموضوع، والتعرف على حجم المشكلة في مختلف الدول التي توفر لنا معلومات عنها. كما نسعى لعرض أسباب نشوء ظاهرتي نقص وفجوة المهارات ومجالات تركيزها، والطرق المستخدمة في قياسهما، وتأثيرهما على إنتاجية ونتاجية الشركات التي تعاني منها. ونحاول التعرف أيضا على السياسات والتدخلات التي اتخذتها بعض الدول لمعالجتهما.

2-1 موقف المدارس الاقتصادية من نقص وفجوة المهارات

يعود الاهتمام بموضوع عدم تطابق المهارات مع احتياجات سوق العمل إلى خمسينات القرن الماضي. وظهر هذا الاهتمام في إطار تفسير الأسباب الكامنة وراء ارتفاع كل من معدلات البطالة وارتفاع معدلات الوظائف الشاغرة بشكل متزامن. وانقسم الاقتصاديون بشأنها تفسير ذلك إلى فريقين كبيرين. الأول المتمثل بالمدرسة الليبرالية الجديدة التي القت اللوم على منظومة إعداد الموارد البشرية التي فشلت في تسليحها بالمهارات التي يحتاجها سوق العمل، أي على جانب العرض، أو على الأفراد الذين فشلوا في اختيار المهارات المطلوبة في سوق العمل. فكما يقول ستيفن كليس (Steven J Klees, 2014) أن نظريات عدم التوافق بين المهارات واحتياجات سوق العمل (mismatch)، ورأس المال البشري، والنظريات النيوليبرالية، تضع اللوم على الأفراد لأنهم لا يستثمرون في أنفسهم، ولم يلتحقوا بالمدارس، أو تركوها، وأنهم لم يدرسوا التخصص الصحيح، ولأنهم يفتقرون لروح الريادة.¹⁹

¹⁹ Steven J Klees 18 Jul 2014, <https://mg.co.za/article/2014-07-18-neoliberal-policies-destroy-human-potential-and-devastate-education>.

ترى المدرسة الليبرالية، وخصوصاً الجديدة (Neoliberal School)، أن التوازن في سوق العمل يتم بصورة تلقائية بين العرض والطلب كما في أسواق السلع. فالنقص أو الفجوة في مهارات محددة، يظهر كزيادة في جانب الطلب يؤدي إلى ارتفاع أجور من يمتلكونها، الأمر الذي يحفز على زيادة طلب العاملين على خدمات المؤسسات التي تدرب تلك المهارات، مما يؤدي إلى زيادة عرضها وتحقيق التوازن في سوق العمل بين عرض المهارات والطلب عليها بدون أي تدخل من الدولة في السوق. ويفترض هذا المنطق أن ابواب مؤسسات التدريب ستبقى مشرعة امام العاملين الراغبين في امتلاك المهارات المطلوبة في السوق. ولكن ما حدث أن مؤسسات التدريب في الولايات المتحدة على سبيل المثال، استغلت فرصة تنامي الطلب على خدماتها لمضاعفة الرسوم إلى درجة أن الشباب أحجموا عن الالتحاق بها بعد أن أصبح الالتحاق بها مقترناً بالإقراض من صندوق إقراض الطلبة.

اما المدرسة الأخرى، فهي لا توافق على تحميل المسؤولية على جانب الطلب، أي على العاملين. وترى أن مشكلة فجوة المهارات وما يرافقها من بطالة وعدم مساواة وفقر تتبع من طبيعة النظام الرأسمالي. ويقول ستيفن كليس (Steven J Klees, 2014) أن السعي لإيجاد حل للتحدي الثلاثي المتمثل في الفقر وعدم المساواة والبطالة كان موجهاً بدون جدوى نحو التصدي للافتقار للمهارات الفردية وعلى التعليم بدلا عن التركيز على الرأسمالية وغيرها من هياكل النظام العالمي الأخرى التي يقوم منطقتها على أن الفقر وعدم المساواة والبطالة أمراً طبيعياً.²⁰ وكتب ستيفن كليس وآخرون (Steven J Klees, Gurdian & Mail 2014) أن جانب الطلب هو الأكثر أهمية والذي يجري تجاهله من قبل منظري راس المال البشري، فالسؤال هنا كيف يمكننا خلق وظائف جيدة لجذب مهارات عالية؟ وأشار إلى أن خطاب راس المال البشري يتجاهل قيمه التعليم خارج نطاق العمل.²¹

²⁰ Steven J Klees 18 Jul 2014, Ibid.

²¹ Steven J Klees, Gurdian & Mail (2014), <https://mg.co.za/article/2014-07-18-neoliberal-policies-destroy-human-potential-and-devastate-education>

كما انتقد بول كروغمان²² (Paul Krugman) بشدة ما اسماه "اسطورة" فجوة المهارات، واعتبرها فكرة غيبية (a zombie idea) ويمكن دحضها بالأدلة. وهو يرى أن سر بقائها وكثرة الحديث عن استئثارها في الولايات المتحدة له دوافع سياسية. وكتب أيضا "إن لوم العمال على محنتهم الخاصة، ومواصلة الحديث عن أسطورة فجوة المهارات هو لشد الإنتباه بعيداً عن مشهد ارتفاع الأرباح والمكافآت وركود التشغيل والأجور. ويضيف أنه قد يكون هناك سبب آخر لإعجاب المديرين التنفيذيين للشركات بـ (اسطورة الفجوة). لذلك نحن بحاجة إلى قتل هذا الفكرة الغيبية، والتوقف عن تقديم الأعذار لاقتصاد يعاقب العمال.

2-2 تعريف المهارة، وفجوة المهارات، ونقص المهارات

لاحظ هولت وساوتسكي (Richard Holt, Szymon Sawicki, 2010) أن النظرية الاقتصادية السائدة (أي المدرسة الليبرالية الجديدة) لم تعط اهتماما لدراسة موضوع المهارات، وظلت تحاليلها محصورة في إطار المفاهيم الواسعة لعرض العمل والطلب عليه كأى سلعة من السلع الأخرى الموجودة في السوق.²³ حيث ترى تلك النظرية أن عدم التوائم بين المهارات المعروضة والمطلوبة ناجم عن فشل السوق (market failure) الذي يحدث بالنسبة لكثير من السلع، وأن آلية السوق قادرة على تجاوز الفشل دون تدخل الدولة! لذا فإن الأبحاث التطبيقية لقياس نقص وفجوات المهارات يبدو تغريدا خارج السرب من وجهة نظر تلك النظرية، وهي لا تتسجم مع "ممارساتها الفضلى" "best practice" كما يقول شفاليه Schwalje, Wesley (2012).²⁴ ويرى أن تصدي أبحاث سوق العمل التطبيقية لدراسة ظاهرة نقص المهارات وفجوتها بغرض معالجتها بات ضروريا بعد أن أصبحت تلك الظواهر تقض مضاجع العمال ومشغليهم ودوائر صنع السياسات أيضا.

²² Krugman, Paul, Jobs and Skills and Zombies, <https://www.nytimes.com/2014/03/31/opinion/krugman-jobs-and-skills- and-zombies.html>

²³ Holt, Richard & Sawicki, Szymon (May 2010), A Theoretical Review of Skill Shortages and Skill Needs Consulting Inplace James Sloan UK Commission for Employment and Skills. P.3 http://dera.ioe.ac.uk/1297/1/Theoretical%20review_2.pdf

²⁴ Schwalje, Wesley (2012), Rethinking How Establishment Skills Survey Can More Effectively Identify Workforce Skills gaps, 8. March 2012. https://mpr.ub.uni-muenchen.de/37192/1 /MPRA_paper_37192.pdf

عرّفت لجنة "مسح المهارات في المملكة المتحدة" (UK Skills Survey Commission) المهارة "بالقدرة على أداء مهمات محددة".²⁵ بناءً على ذلك يمكن رؤية بعدين في هذا التعرف الأول: العلاقة بنوع المهمات المطلوب إنجازها، والثاني: وهو مدى القدرة على تحقيق ذلك. وبناء عليه يمكن توصيف الوظيفة وتحديد المهارات المطلوب امتلاكها من الشخص ليكون مناسباً لشغلها.

ويعرف شاه وبروكه (Shah and Bruke, 2003) المهارة بأنها: "أداء مهنة إنتاجية على مستوى معين"²⁶ وتعتمد القدرة على الأداء على امتلاك المعرفة، أي على ما يكتسبه الشخص من معرفة ومهارة خلال التعليم والتدريب، وخلال التجربة العملية في الأعمال التي قام بها، بالإضافة إلى الموهبة والخصائص الشخصية التي تأصلت لديه بتأثير البيئة التي عاش بها والتي تشمل الأسرة والأصدقاء ووسائل الإعلام وغيرها. وينشأ الطلب على تلك المهارات ليس بسبب أنها مهارات محببة أو مرغوبة فقط، بل لأنها ذات تأثير كبير على انجاز المهمات المطلوبة، وتحمل في طيها تأثيراً ملموساً على إنتاجية وأرباح الشركات والمؤسسات المشغلة لها. فدور المهارات في زيادة الإنتاجية والتنافسية على مستوى الشركات أو على المستوى الكلي (macro) تؤيده معظم الدراسات والابحاث.²⁷

ما زال الجدل حول تعريف فجوة المهارات قائماً، وهناك اتفاق بين الباحثين على غموض مفهومها وتباين تعريفاتها بين الباحثين أنفسهم، وفيما بينهم وبين المؤسسات المهتمة بمعالجة عدم توائم مهارات العاملين مع متطلبات الوظائف التي يتطلعون لشغلها. فيعرفها ستريكا-الينا (Strieka – Ilina 2008, p.5) بأنها تعني "عدم توائم نوعي بين عرض القوى العاملة وبين متطلبات سوق العمل".²⁸ وعرفها (Shah and Burke, 2003) بـ "الوضع الذي يجري فيه توظيف عاملين أقل مهارة من المستوى المرغوب".²⁹ أو بـ "الفرق بين المؤهلات والمهارات

²⁵ United Kingdom Commission, Employer Skills Survey, 2010, p.4

²⁶ Shah and Burke, 2003, p.15; Trendle, 2008. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_231862.pdf

²⁷ Aring, Monika. (2012). Youth and skills: Putting education to work. Report on Skills Gaps. UNISCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002178/217874e.pdf>

²⁸ Strieka – Ilina 2008, p.5; in: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_231862.pdf

²⁹ Shah and Burke, ibid. p.19

المطلوبة لشغل الوظائف وبين المؤهلات والمهارات الفعلية التي يمتلكها العاملون". وبراها البعض أنها حالة عدم تطابق بين طلب أو تصورات أرباب العمل لمهارات الشخص المطلوب لشغل الوظائف المتاحة لديهم، وبين عرض المؤهلات والمهارات التي تمتلكها القوى العاملة الباحثة عن عمل.³⁰

وتجدر الإشارة إلى ملاحظة ويس شفاليه (Schwalje, Wes, 2012)³¹ الذي لفت الانتباه إلى "ضرورة التمييز بين مفهوم فجوة المهارات ومفهوم نقص المهارات، اللتان تعتبران ظاهرتان منفصلتان ومتمايزتان. فجوة المهارات تعبر عن نقص أو فجوة المهارات داخل المؤسسات لدى العاملين الحاليين، بينما نقص المهارات ينطبق على نقص أو فجوة المهارات في سوق العمل. وهو بذلك يقدم تعريفاً عملياً لفجوة المهارات "كحاله يفتقر فيها الموظفون الحاليون إلى المهارات التي تمكنهم من أداء وظائفهم مما يؤدي إلى المساس بقدرتهم على تحقيق الأهداف التجارية. أما نقص المهارات فهي حالة عدم وجود أصحاب المهارات المطلوبة لدى المتقدمين لشغل الوظائف.³²

تحدث فجوات في المهارات عندما يفتقر الموظفون إلى الكفاءة الكاملة لأداء وظائفهم. فالعديد من التعاريف المستمدة من الدراسات الاستقصائية الوطنية والهيئات الحكومية والمؤلفات الأكاديمية تصف فجوات المهارات على أنها مقياساً لتحديد فيما إذا كان الموظفون بارعون (proficient) بأداء عملهم. ويوصف الموظف البارع بأنه القادر على أداء وظيفته على المستوى المطلوب والمحدد بشكل ذاتي وفق ما يراه رب العمل.³³ ويشير شفاليه (Schwalje, Wes, 2012) أن فجوة المهارات على مستوى المنشأة تحدث عندما يفتقر العاملون فيها أو المتقدمون لشغل الوظيفة لكافة المهارات المطلوبة من قبل المشغلين؛ بسبب نقص التأهيل؛ ونقص أو انعدام الخبرة العملية.³⁴

³⁰ Ibid. p.19.

³¹ Schwalje, Wes, Rethinking How Establishment Skills Survey Can More Effectively Identify Workforce Skills gaps, 8. March 2012. https://mpr.ub.uni-muenchen.de/37192/1/MPRA_paper_37192.pdf

³² Schwalje, Wes, 2012, Ibid.

³³ Young and Morrell 2006; Shury, Vivian et al. 2009; Education (Analytical Services 2010; Shury, Winterbotham et al. 2010

³⁴ Schwalje, Wes, 2012, Ibid.

يمكن الاستدلال على حدوث نقص و/أو فجوة في المهارات في حال ظهور واحد أو أكثر من الظواهر التالية: ضغوط لرفع الأجور (wage pressure)، وجود شواغر غير معبأة (unfilled vacancies)، وتشغيل الموظفين ساعات عمل إضافية بصورة متكررة (over-time). وقد يظهر النقص والفجوة في المهارات أيضا عندما يشهد الاقتصاد نموا قويا في الطلب الكلي. ويمكن التحقق من ذلك بملاحظة النمو في نسبة الشواغر المعلنة و/أو التراجع في عدد العاملين المسجلين للحصول على إعانة البطالة.³⁵

2-3 درجة انتشار، وتأثير نقص وفجوة المهارات في بعض الدول

تبين نتائج "مسح الشركة الأوروبية" (European Company Survey (ECS 2013) "أن أربعة من بين كل 10 شركات (39 في المائة) في الاتحاد الأوروبي تواجه صعوبات في العثور على الموظفين من ذوي المهارات المناسبة".³⁶ وفي مسح مهارات البالغين (PIAAC) الذي أجرته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) تبين "أن ثلث العاملين في الدول الأعضاء فيها هم إما أعلى تأهيلا أو أقل تأهيلا من المطلوب في وظائف التي يعملون فيها، وأن سدس العاملين أفادوا أن مهارتهم لا تتواءم مع المهارات المطلوبة في وظائفهم".³⁷

وفي الولايات المتحدة الأمريكية، بينت دراسة استقصائية أجريت عام 2012 على أعضاء الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية (ASTD) أن 84% من المجيبين على الاستبيان من المشغلين واجهوا فجوة مهارات بالمقارنة مع 79% في عام 2009 عندما أجرى نفس المسح.³⁸ وبالمثل، تواجه الشركات والمؤسسات في الولايات المتحدة فجوة مهارات حادة منذ تحول الاقتصاد الأمريكي من الصناعات التحويلية إلى الخدمات في الخمسينات والستينات من القرن الماضي. وتتركز الفجوة لدى الشركات الصغيرة. فقد بين تقرير للاتحاد الوطني للأعمال

³⁵ Richard Holt, Szymon Sawicki, James Sloan, UK Commission for Employment and Skills. May 2010; http://dera.ioe.ac.uk/1297/1/Theoretical%20review_2.pdf, p.4

³⁶ European Center for Development of Vocational Training (CEDEFOP), Skill Shortages and Gaps in the European Enterprises,

³⁷ Muge Adalet McGowan and Dan Anderws 2013, Labor Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data, OECD, p.7

³⁸ https://www.nist.gov/sites/default/files/documents/mep/Bridging-the-Skills-Gap_2012.pdf

المستقلة" ان 45% من الشركات الصغيرة لم تتمكن من العثور على مقدمي طلبات مؤهلين تأهيلا مناسباً لملء الشواغر منذ بداية الربع الأول من العام 2017".³⁹

ويورد تقرير منظمة اليونسكو عن فجوة المهارات لعام 2012 نتائج بحث مسحي حول تصور (perception) المشغلين لعام 2011 عن فجوة المهارات شمل الاتحاد الأوربي وكندا والولايات المتحدة الأمريكية، و6 دول من افريقيا، ومعظم دول شرق وجنوب آسيا، ودول وسط وجنوب أميركا، وأربع دول في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا. وكانت النتيجة أنهم اعتبروا مشكلة نقص وفجوة المهارات واحدة من اهم خمسة قضايا مقلقة للشركات في تلك الدول. كما تبين نتائج عشرات المسوح لفجوة المهارات التي إجريت في الدول المتقدمة والصاعدة والنامية الإجماع على أن مهارات العاملين تعتبر عاملاً رئيسياً في تحديد الإنتاجية.⁴⁰ وتبين النتائج المقتبسة من تقرير مسح الشركات المعد من البنك الدولي عام 2010 وجود علاقة وثيقة بين فجوة المهارات والإنتاجية. كما يبين أن نسبة الشركات التي تعتبر مهارة العاملين عاملاً رئيسياً في إنتاجيتها كما يلي: 69% في البرازيل، و57% في روسيا الاتحادية، و50% في مصر، و38% في كولومبيا، و33% في الأردن، و31% في كل من الصين والمغرب.⁴¹

وفي جمهورية الصين الشعبية، التي تشهد معدلات نمو اقتصادي مرتفعة جدا بالمقارنة مع الدول الأخرى الصاعدة والمتطورة، تشير دراسة شركة ماكينزي أنها تواجه تحدياً كبيراً في تلبية احتياجات سوقها للمهارات المناسبة لشغل الوظائف العليا. ويشير التقرير "أن الصين، وبالرغم من الزيادة في عدد خريجي المرحلة الجامعية، فهي تواجه نقصاً في المهارات العليا، حيث يرجح أن الطلب على تلك المهارات سيفوق العرض البالغ 24 مليون خريج عام 2020، منهم 8.2 مليون من خريجي الجامعات و16 مليون من خريجي المعاهد المهنية. ويقدر التقرير أنه إذا لم تسد

³⁹ Kelechi Okoye-Ahaneku 2017, World Finance: <https://www.worldfinance.com/infrastructure-investment/government-policy/us-must-tackle-growing-skills-gap>

⁴⁰ Aring, Monika (2012), Report on Skills Gaps, UNESCO (Background Paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2012, Youth and skills: Putting education to work)p.4

⁴¹ Aring, Monika. (2012). Youth and skills: Putting education to work. Report on Skills Gaps. UNISCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002178/217874e.pdf>

الصين هذه الفجوة في المهارات فهي ستتكد خسائر بقيمة نحو 250 مليار دولار أي نحو 2.3% من ناتجها المحلي الإجمالي".⁴²

وتبين دراسة ميلوت دوندار وآخرون⁴³ الصادرة عن البنك الدولي أن السبب في عدم تطابق المهارات المستمر في سيرلانكا يرجع إلى عدم جودة وملائمة التدريب، وزيادة الطلب على المهارات الاجتماعية وعلى المهارات التقنية الخاصة بالعمل (job specific technical skills)، وارتفاع معدلات دوران العمال (turnover). بالإضافة إلى أن الخطط المتعلقة بقطاع البناء لا توفر معلومات أساسية عن الطلب على المهن المختلفة التي تغطي السوق المحلية والأجنبية.

بين تحليل بيانات استبيانات دراسة استقصائية في عدد من الدول في جنوب شرق آسيا من قبل مؤسسة سييل (SIPL, 2012) أن أربعة من المهارات كانت ضرورية لأكثر من 20 في المائة من المؤسسات، وشملت: المهام الخاصة بالوظائف، والتواصل الشفهي ومعرفة لغة تواصل أجنبية، والبراعة اليدوية. وتبين الدراسة أن درجة أهمية المهارات تختلف من قطاع إلى آخر. فقد صنف المكتب القطري لتايلند وكمبوديا وجمهورية لاوس الديمقراطية الشعبية البراعة اليدوية في المرتبة الأولى في القطاعات الصناعية والمرتبة الثانية في قطاع البناء والإنشاءات. واحتلت مهارة العمل ضمن الفريق (team-work) المركز الأول في البناء والمركز الثاني في قطاعي الاغذية والمطاط. واختلف تصنيف أهمية المهارات في قطاع الملابس حيث أكد على أهمية مهارات مختلفة تماما، حيث احتلت مهارة القدرة على استخدام مبادرة شخص آخر في المرتبة الثانية، ومهارة مخاطبة الجمهور (public speaking) في المرتبة الثالثة. اما في قطاع الضيافة والفندقة فاحتلت مهارة اتقان اللغات الأجنبية وقدرات الاتصال المرتبة الأولى.⁴⁴

⁴² <https://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/the-250-billion-question-can-china>

⁴³ Dundar, Millot et al. 2014, & Chandrasiri and Gunatilaka 2015, World Bank, Building the Skills for Economic Growth and Competitiveness in Sri Lanka <http://documents.worldbank.org/curated/en/790661468114536058/pdf/882690PUB0978100Box385205B00PUBLIC0.pdf>

⁴⁴ SIPL, 2012. Labour Market Survey - Construction Industry. Unpublished report. Skill International (Pvt) Ltd. Colombo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_359346.pdf ;

2-4 قياس فجوة المهارات

طرق قياس فجوة المهارات متعددة، ويعتمد اختيار الطريق الأفضل بالنسبة لكل بلد على درجة توفر المعلومات التفصيلية حول أعداد وأنواع الوظائف الشاغرة، وأعداد الأفراد المؤهلين لشغلها، والأفراد الذين تتقصهم بعض المهارات التي تحول دون تأهلهم لشغلها. ونقدم فيما يلي عرضاً لبعضها:

1. يعتقد شاه وبوركه (Shah and Burke, 2003) أن الطريقة الأكثر مصداقية ودقة للتعرف على فجوة المهارات هي تلك التي تتم بالتقييم المباشر من خلال مشاهدة العاملين خلال العمل. فالمقابلة والامتحانات مقبولة كمعيار، ولكنها يجب أن تدعم بأدوات قياس مباشرة، كشهادات الخبرات العملية، وشهادات التعليم الرسمي. ويشير إلى أن التعليم الرسمي ليس المجال الوحيد لتطوير المهارات، فالعمل والتدريب والتجربة الحياتية تساهم في تطويرها أيضاً. وهو يطالب بالاعتراف بأهمية التعليم غير الرسمي وغير المنظم أيضاً.⁴⁵ فالعديد من المهارات الهامة والضرورية للفوز بالوظائف مثل الانضباط والالتزام بأخلاقيات العمل، والدقة في الأداء والمبادرة، والعمل مع الفريق، وسرعة التعلم، والقدرة على العمل بدون الحد الأدنى من الإشراف، وغيرها من المهارات الحياتية، لها تأثير كبير على فتح أبواب الاستفادة من فرص التوظيف المتاحة.
2. من الطرق المباشرة للحصول على بيانات عن نقص أو فجوة المهارات على المستوى القطاعي أو على مستوى الشركة، يمكن تحقيقها من خلال دراسة تجارب وخبرات أرباب العمل في مجال توظيف الأشخاص المسلحين بالمهارات التي يحتاجونها لبلوغ الغاية والأهداف التي يرغبون في تحقيقها. ويتم ذلك من خلال مقابلات مركزة أو عن طريق إجراء مسح شامل أو بعينة عشوائية ممثلة للمشغلين في قطاع (employers survey)، للتعرف على الوظائف التي يصعب شغلها (hard to fill jobs) بسبب ندرة عدد الأشخاص المؤهلين والجاهزين للعمل في الوظائف الشاغرة، أو بسبب افتقار الراغبين في شغل الوظيفة للمهارات المطلوبة من قبل المشغلين. وقد وجدنا أن هذه المنهجية تعتبر

⁴⁵ Shah and Burke, 2003, ibid.

- الأنسب بالنسبة لدراستنا لأنها توفر المعلومات الضرورية والموثوقة عن نقص وفجوة المهارات، ودرجة حدتها وتأثيرها على المشغلين.
3. طريقة أخرى لقياس نقص أو فجوة المهارات تتمثل بالاعتماد على رصد الوظائف الشاغرة في مؤسسة أو في قطاع معين، وتحليل تلك الوظائف والتعرف على فجوة أو نقص المهارات لدى المتقدمين التي تحول دون قبولهم لشغلها. ويمكن استخدام هذه الطريق السهلة وغير المكلفة في حال وجود نظام رصد فعال لأنواع الشواغر والمهارات المطلوب امتلاكها للتأهل لشغل الوظيفة المحددة من قبل المشغلين، ولرصد تخصصات ومهارات الأفراد الباحثين عن العمل. نظام من هذا النوع يسمح بالفحص المتزامن للمهارات المطلوبة لملء الوظيفة والمهارات المعروضة، وتحديد النقص والفجوة في المهارات المعروضة، مما يساعد في تحديد سبل معالجتها.
4. يمكن الاستدلال على نقص وفجوة المهارات من خلال متابعة مؤشرات تغير أجور الوظائف. فارتفاع أجور بعض الوظائف بالمقارنة مع بقية الوظائف يشير إلى وجود نقص في عدد المتقدمين المؤهلين لشغلها، أو وجود فجوة في مهاراتهم تحول دون تأهلهم لشغلها. أي أن المشغلين يواجهون نقصاً في عدد المتقدمين المؤهلين لشغلها.
5. كما يمكن قياس النقص أو الفجوة في المهارات من خلال متابعة إعلانات الوظائف في الانترنت وقياس طول المدة التي يبقى فيها الإعلان قائماً، وفيما إذا جرى تمديد الإعلان أو تكراره من نفس المشغل. ومتابعة الردود عليها، وإجراء المقارنة بين مهارات المتقدمين لشغل الوظائف مع المهارات التي يحتاجها المشغلون.
6. تقوم الجامعات والمؤسسات التعليمية الأخرى بمتابعة تجارب خريجها في سوق العمل للتعرف على نقص أو فجوة المهارات للوظائف التي أعددوا أنفسهم لشغلها في سوق العمل. ويتم ذلك من خلال إجراء مسوحات سنوية، للتعرف على متطلبات المشغلين لشغل الوظائف لدى تقدمهم لشغل شواغر العمل، والتعرف على الفجوات في مهاراتهم التي حالت دون قبولهم فيها.⁴⁶

⁴⁶ Employer and Alumni Survey on Job Skills: Who Gets Hired and Who is Prepared to Perform? http://www.brooklyn.cuny.edu/web/off_assessment/141021_DAAS_SOB_AOL_DLG_NABP_Survey.pdf

2-5 بعض التجارب والأفكار في مواجهة فجوة المهارات

قدمت التجربة الألمانية المعاصرة في دولتيها الغربية والشرقية منذ ستينيات القرن الماضي نظاماً فعالاً لمواجهة تحديات فجوة ونقص المهارات الناجمة عن الثورة العلمية والتكنولوجية بعيد الحرب العالمية الثانية. وتم تجسيد هذا النظام في قانون التدريب المهني الذي أصدرته حكومة ألمانيا الاتحادية عام 1969، وتعديلاته في عام 2005. وهو يقوم على الشراكة وتقسيم العمل بين "الحكومة الاتحادية" والولايات الاتحادية (Länder) والشركات الإنتاجية لتزويد الشباب بالتدريب في المهن المعترف بها على الصعيد الوطني. وحدد القانون اعتماد نظام مزدوج المسار يطلق عليه "التلمذة المهنية" (apprenticeship)، الذي يمنح التلاميذ بعد إنهاء تعليمهم الأساسي فرص العمل والتدريب في الشركات، ومواصلة التعليم في المدارس المهنية لاكتساب المعارف والمهارات والكفاءات ذات الصلة بسوق العمل بصورة مباشرة. يمنح هذا النظام المتدربين مكانة موظفين كاملين العضوية في الشركات التي تنفذ التدريب بموجب عقد التلمذة المهنية. وبينما تلعب الشركات دوراً هاماً في التدريب العملي (on-the-job training)، ويقوم الشركاء الاجتماعيين (الغرف التجارية ونقابات العمال) بوضع الأنظمة وتطوير معايير التأهيل. يجري تقسيم وقت التلاميذ المسجلين في نظام التلمذة المهنية إلى قسمين، الأول يقومون فيه بتلقي المعارف والنظريات والمهارات الأساسية في المدارس المهنية، والقسم الثاني ويقضونه في التدريب العملي في أماكن العمل لدى الشركات المشاركة في تقديم التدريب العملي. ويساعد هذا النظام على تحقيق مواكبة التلاميذ للتطورات التكنولوجية والتقنيات المستحدثة، وللتغيرات في الوظائف والمهارات المطلوبة في سوق العمل. يمنح الخريجون بعد اتمام البرنامج الذي يحتاج لمدد تتراوح بين 2.5 سنة إلى 3.5 سنة شهادة صادرة عن هيئة مختصة ومعترف بها على مستوى جميع الولايات الألمانية.⁴⁷

كانت التجربة الألمانية مصدر إلهام للكثير من الدول الأوروبية والعالمية. حيث جرى تبنيه في النمسا والدنمارك وسويسرا ولوكسمبرغ بالاستفادة من الخبرة الألمانية، وتدعم الحكومة الألمانية مؤسسة "الاتحاد الأوروبي للتلمذة المهنية" الذي أنشأته المفوضية الأوروبية

⁴⁷ The German Vocational Training System: <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html>

(EU Apprenticeship Federation). كما وقعت مذكرة تعاون مع اليونان والبرتغال وإيطاليا وسلوفاكيا ولاتفيا لذات الغرض. وهي تقدم المساعدة الفنية لجميع الدول الأوروبية والعديد من الدول الأخرى المتقدمة والنامية التي ترغب في المضي قدما في بناء نظامها للتلمذة المهنية.⁴⁸

أكدت مجموعة العشرين (G20) أن تعزيز استجابة نظم التعليم والتدريب في دولها لتغير متطلبات المهارات وتحسين فرص الحصول على التدريب وتنمية المهارات هي من التحديات الكبيرة التي تواجه جميع بلدان المجموعة.⁴⁹ وأعلن قاداتها أن تجهيز قواها العاملة لشغل وظائف اليوم ووظائف المستقبل هو همّ استراتيجي لتحقيق توقعات النمو والتنمية الوطنية المستقبلية في جميع بلدان المجموعة، وتعهدوا بالعمل معا لدعم استراتيجيات تدريبية قوية لمواجهة التحديات لتعزيز النمو القوي والمستدام والمتوازن في كل بلد وعلى الصعيد العالمي.⁵⁰

ركزت جهود مواجهة مشكلة نقص وفجوة المهارات في الولايات المتحدة الأمريكية على دعم تطوير وإصلاح التعليم والتدريب المهني اقتداءا بالتجربة الألمانية، التي تعاطم الاهتمام بها في دوائر صنع القرار العليا. فقد اقترح الرئيس باراك أوباما إضافة 70 مليار دولار إلى موازنة التعليم لعام 2013 خصص معظمها لتعزيز التدريب المهني لطلبة المدارس الثانوية والكليات المتوسطة. كما طلب من الكونغرس توجيه 1.1 مليار دولار لتحسين التعليم المهني والتقني في مستوي المدارس الثانوية. واقترح إنفاق مليار دولار اضافي على "الأكاديميات المهنية" في المدارس الثانوية التي تدرب العمال المستقبليين في صناعات مثل الرعاية الصحية وتكنولوجيا المعلومات.⁵¹ كما وجهت انتقادات حادة لرفع الكليات لرسوم التعليم المتوسط بعد أن أثبت جدواه في تأهيل خريجي المدرسة الثانوية لسوق العمل. وترجع مضاعفة الرسوم إلى زيادة الطلب على خدماتها الأمر الذي شكل عائقا كبيرا أمام التحاق الطلاب في برامجها. واستدعى ذلك من الرئيس الأمريكي السابق أوباما دعوة الكليات في

⁴⁸ Ibid: <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html>

⁴⁹ ILO, Training Strategy A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth, A G20 Training Strategy, ILO, GENEVA, NOVEMBER 2010, p1, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_151966.pdf

⁵⁰ oecd-ilo-P-8 :oecd-<https://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf>

⁵¹ Simon, Stephanie FTSE Russels Indexes: <https://www.ruters.us-usa-budget-education/Obama-calls-for-focus-on-vocational-training-idUSTRE81C1Z62012020213>

خطاب حالة الاتحاد إلى تقديم المزيد من المعلومات بشفافية عن تكاليف الرسوم، وعن متوسط الديون المترتبة على القروض الطلابية، ونسبة خريجي الكليات المتوسطة الذين يتم توظيفهم في سوق العمل.⁵² وقال وزير التعليم أرني دنكان (Arne Duncan) ان نجاح الكليات المجتمعية في نقل المتدربين فيها إلى سوق العمل يتوقف على قيامها بتطوير علاقات قوية مع أصحاب العمل المحليين، والذين يمكنهم المساعدة في تصميم الدورات وبرامج تدريب الشباب علي المهارات التي تبحث عنها الشركات في الوقت الحالي، وتشجيع تلك الشركات على المشاركة في تنفيذ برامج التلمذة المهنية،⁵³ التي اثبتت، بحسب بيان للبيت الأبيض، أنها "طريق مؤكد للتشغيل ولولوج الطبقة الوسطى أيضاً.⁵⁴ ويشير الكاتب إلى أن 87% من خريجها تمكنوا من الحصول على وظائف جيدة، وبلغ متوسط رواتبهم نحو 50 ألف دولار.⁵⁵

وفي نفس السياق بينت دراسة عن التلمذة المهنية (apprenticeship) في كندا أن الشركات المستضيفة للمتدربين حققت عائداً بواقع 1.47 دولار لكل دولار استثمر في تدريبهم. ويقول روبرت ليرمان (Lerman, Robert) أن "التدريب خلال العمل (on-the-job training) له دائماً عوائد إيجابية قوية، وأن دوره أكثر فعالية من التعليم (التقليدي) في تحسين الإنتاجية.⁵⁶

وفي دراسة حديثة حول تحليل فجوة الكفاءات والاستراتيجية القطاعية لقطاع الإنشاءات في مقاطعة بيرس (أيلول 2016)،⁵⁷ تم اعتماد منهجية "Talent pipeline analysis" بالاستناد إلى بيانات منشورة من قبل إدارة الأمن الوظيفي في ولاية واشنطن، ومكتب إحصاءات العمل، والمركز الوطني لإحصاءات التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية. حيث يجري تحليل تدفق القوى العاملة عبر مراحل الإعداد والتأهيل المختلفة، ومقارنتها مع احتياجات سوق العمل. كما قام معدو الدراسة بعمل مقابلات معمقة مع ممثلين ضليعين للجهات ذات العلاقة في قطاع

⁵² Simon, Stephanie FTSE Russels Indexes, ibid

⁵³ Ibid. <https://www.reuters.com/article/us-usa-budget-education/obama-calls-for-focus-on-vocational-training-idUSTRE81C1Z620120213>

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Lerman, Robert, in: Murphy, Cait, Is There Really a Skills Gap? <https://www.inc.com/magazine/201404/cait-murphy/skills-gap-in-the-labor-force.html>

⁵⁷ Work Force Central, 2016 Construction Skills Gap Analysis & Sector Strategies, p. iii http://workforce-central.org/wp-content/uploads/2017/08/wfc_2016constructionindust.pdf

الإنشاءات. وشملت أسئلة المقابلات مجالات الوظائف، والتشغيل، والتعليم والتدريب والمهارات المطلوبة. وجرت المقابلات مع تشكيلة من الموظفين في قطاع الإنشاءات، الذين قدموا رؤى متنوعة حول قطاع الإنشاءات وعن واقعه الفعلي على أرض الواقع.⁵⁸

ويبين كابلان، روب (Kaplan, Rob)⁵⁹ ان مواجهة تحدي فجوة المهارات تحتاج إلى اهتمام وطني، ولكن علاجها يتطلب في نهاية المطاف تحقيق شراكات على المستوى المحلي. ويمكن لرجال الأعمال أخذ المبادرة للعمل مع المدارس الثانوية وكليات المجتمع لتطوير المناهج لتخريج شباب يمتلكون المهارات المطلوبة من قبلهم. كما يرى أن للحكم المحلي ونشطاء المجتمع دور هام في زيادة الوعي بفجوة الكفاءات، ودعوة منظمات المجتمع لتشخيص الفجوات والتعاون في علاجها.

أصبح أرباب العمل في الآونة الأخيرة يطالبون بثلاث مهارات كان البنك الدولي قد أكد عليها سابقا وهي: ⁶⁰المهارات المعرفية (Cognitive Skills) أي امتلاك القدرة على فهم الأفكار المعقدة، والتكيف بشكل فعال مع البيئة، والتعلم من التجربة، والانخراط في التفكير المنطقي. والمهارات الحياتية (Soft Skills) وتشمل السمات الشخصية والمهارات السلوكية والقدرة على فهم المجالات التي لا ترتبط مباشرة بالذكاء، كمهارات القيادة، والتعامل مع الفريق، والقدرة على التنسيق، وما إلى ذلك. والمهارات التقنية (Technical Skills) وهي المهارات التقنية الخاصة المتعلقة بمهام الوظيفة، كاستخدام التكنولوجيا، والمعدات والماكينات، وإتقان اللغة الإنجليزية، والقدرة على العمل بشكل مستقل، ومهارات العمل اليدوي.

وميزت دراسة منظمة العمل الدولية⁶¹ بين تدريب العمال قبل التوظيف (Pre-employment skills development)، وتعتبرها مرحلة هامة جدا في العمل، وعادة ما تقدم من قبل مؤسسات التعليم والتدريب التقني والفني (TVET)، والتدريب أثناء العمل (On-the-job)

⁵⁸ Work Force Central,2016 ibid, Piei.

⁵⁹ Kaplan, Rob, <http://www.amestrib.com/opinion/20170412/rob-kaplan-america-has-to-close-workforce-skills-gap>.

⁶⁰ Sanchez-Puerta et al. 2012, <http://documents.worldbank.org/curated/en/790661468114536058/pdf/882690PUB0978100Box385205B00PUBLIC0.pdf>

⁶¹ Chandrasiri and Gunatilaka 2015, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_359346.pdf, p.54.

(training) والذي يساهم في تنمية رأس المال البشري، وهو يحدث في أغلب الأحيان في الشركات الأكبر حجماً والأكثر دينامية، والموجهة نحو التصدير، دون الحاجة لأي تدخل حكومي.

وجاء تقرير مؤسسة سيبل (SIPL 2012)⁶² عن أنواع التدريب الضرورية لتنمية المهارات في قطاع الإنشاءات ليؤكد على أهمية التدريب التعريفي، والتدريب المنظم داخل الشركة، والتدريب أثناء العمل. ويبيّن أن نظام شهادات المهارات (Skills Certification System) هي واحدة من الاستراتيجيات الرئيسية التي يستخدمها صانعو السياسات لتسهيل وتعزيز اكتساب المهارات المتعلقة بالوظيفة.

ويقوم نظام التأهيل المهني الوطني في سيريلانكا (National Vocational Qualification System) على توحيد فرص التدريب المهني والتقني الكثيرة جداً والمتنوعة، ويسهل وضع معايير الكفاءة الوطنية بالتشاور مع الصناعة، وذلك باستخدام النهج القائم على الكفاءة. وهو يوفر شهادة وطنية يحصل عليها كل من المتعلمين والعمال.⁶³

⁶² SIPL. 2012. In: Labour Market Survey - Construction Industry. Unpublished report. Skill International (Pvt) Ltd. Colombo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_3593

⁶³ Chandrasiri and Gunatilaka 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_359346.pdf

الفصل الثالث

أهمية قطاع البناء والإنشاءات ومكانته في الاقتصاد الفلسطيني

يهدف هذا الفصل إلى التعريف بالقطاع المدروس من حيث أهميته ضمن السياق السياسي الحالي في الأراضي الفلسطينية المحتلة، ودوره في التشغيل، وفي تكوين الناتج المحلي الإجمالي، وفي الاستثمار. ويتناول أيضا ببعض التفصيل سمات القوى العاملة في القطاع الإيجابية والسلبية من حيث العدد والمستوى التعليمي للعاملين وموقفهم العملي في القطاع (أرباب عمل، عاملين بأجر، عاملين بدون أجر، وعاطلين عن العمل)؛ ومن فيما إذا كانوا عمالا منظمين (formal)، أم غير منظمين (informal). كما يقدم فكرة عن شركات القطاع المنظمة من حيث حجمها وعدد الموظفين فيها. كما يقدم الفصل تلخيصا حول تطور تقنيات البناء المستخدمة في القطاع. تعتبر هذه المعلومات الهامة عن القطاع مصدرا رئيسيا لصياغة توصيات عملية تتعامل مع المحددات القائمة، و/أو هدفا للسياسات والتدخلات الواجب عملها في إطار معالجة فجوة المهارات.

3-1 أهمية القطاع سياسيا واقتصاديا واجتماعيا

يحتل قطاع البناء والإنشاءات مكانة سياسية واجتماعية واقتصادية هامة في الأراضي الفلسطينية المحتلة. فالفلسطينيون يواجهون احتلالا إسرائيليًا كولونياليًا- استيطانيًا يسعى لاقتلاعهم من أرضهم وإحلال مستعمره مكانهم منذ حزيران 1967. واستخدم الاحتلال أوامره العسكرية وخطته وجرافاته لإلغاء حقوق ملكية الأراضي ومنع بناء المساكن للمواطنين الفلسطينيين كأحد الوسائل التعسفية للتضييق عليهم ومنعهم من تطوير نوعية حياتهم وخصوصا في مدينة القدس. وشملت أوامر الاحتلال وإجراءاته وقف تسوية وتسجيل الأراضي، ومد سيطرته على معظم الأراضي من خلال المصادرة والاعلاق وبناء المستعمرات وإقامة البنى التحتية الاستعمارية عليها، والتحكم في تخطيط استخدام الأراضي وفي منح رخص البناء لتقييد بناء المواطنين لمساكنهم، وهدم المساكن التي اضطر أصحابها لبنائها على أراضيهم بدون ترخيص. ولكن الفلسطينيون لم يستكينوا أمام تلك الانتهاكات، بل أن

ردهم على تلك الإجراءات كان بزيادة اهتمامهم بإقامة مساكنهم على أراضيهم كوسيلة رئيسية لحمايتها والحفاظ على هويتها.

إن توفير السكن اللائق يشكل هدفا رئيسيا لكل مواطن ولكل دولة أيضا. فالسكن يعتبر حاجة أساسية كونه يوفر الأمان والحماية للأسر من مخاطر العوامل الطبيعية، وكحاضنة لإعادة انتاج رأسمال بشري ذي نوعية جيدة، وتوليد رأسمال اجتماعي كونه الإطار المكاني لوحدة وترابط الأسرة التي تشكل وحدة البناء المجتمعي. أما المكانة الاقتصادية للقطاع فنابعة من كونه تجسيد لاستثمارات المواطنين التي ينتفعون بها على المدى الطويل، ومخزن آمن لثروة الأسرة، ومكان لتشغيل أعداد كبيرة من القوى العاملة. وبحكم طبيعته، يتميز النشاط الإنتاجي للأبنية والإنشاءات الأخرى بكثافة ارتباطاته الأمامية والخلفية بالقطاعات الأخرى، ويسهم في تطويرها. من هنا يشكل هذا القطاع رافعة رئيسية للصمود وللتنمية الاجتماعية والاقتصادية.

3-2 دور قطاع البناء والإنشاءات في تكوين الناتج المحلي الإجمالي

تبين الإحصاءات الرسمية الفلسطينية أن معدل قيمة الناتج المحلي الإجمالي لقطاع البناء والإنشاءات (بالأسعار الثابتة لعام 2004) شهد تذبذبات حادة منذ قيام السلطة الوطنية الفلسطينية في عام 1994 حتى تاريخه. ويرجع ذلك إلى التغيرات الحادة في بيئة الأعمال والاستثمار التي تردت بعد افشال حكومة إسرائيل لمفاوضات الحل النهائي وتصاعد الاستفزازات الإسرائيلية التي اشعلت انتفاضة الأقصى في أيلول 2000، وفرض نظام الإغلاق على كامل الأراضي المحتلة وطرد العاملين الفلسطينيين من سوق العمل الإسرائيلية، وإعادة احتلال الأراضي التابعة لولاية السلطة الوطنية الفلسطينية عام 2002، وبناء جدار الضم والتوسع الذي اقتطع 10% من مساحة الضفة الغربية، وشن ثلاثة حروب مدمرة على قطاع غزة في نهاية عام 2008 وخريف عام 2012 و في حزيران عام 2014. تركت تلك الأحداث أثارا وخيمة على مجمل النشاط الاقتصادي، بما في ذلك قطاع البناء والإنشاءات. فبعد أن سجل الناتج المحلي لهذا القطاع ارتفاعا من معدل 213.4 مليون دولار في الفترة 1994-1997 إلى 317.3 مليون دولار للفترة 1998-2001، تراجع إلى 189.6 مليون دولار سنويا خلال الفترة 2002-2005. استعاد القطاع عافيته ووصلت قيمة ناتجه المحلي إلى 295.8

مليون دولار خلال الفترة 2006-2009، وارتفعت بصورة بارزة إلى 681.0 مليون دولار كمعدل سنوي للفترة 2010-2013 لتتراجع إلى 572.8 مليون دولار سنويا خلال الفترة 2014-2016.

عكست تلك التذبذبات نفسها على معدل مساهمة القطاع في تكوين الناتج المحلي الإجمالي الذي ارتفع من 5.7% في الفترة 1994-1997، إلى 7.1% للفترة 1998-2001، ثم انخفض إلى 4.6% للفترة 2002-2005، وعاد إلى الارتفاع إلى 6.3% و8.4% للفترتين 2006-2009 و2010-2013 على التوالي، وانخفض من جديد إلى 7.7% للفترة الأخيرة 2014-2016.

3-3 أهمية القطاع في تكوين رأس المال الثابت (الاستثمار الإجمالي)

من الظواهر الشاذة التي تميز الاقتصاد الفلسطيني أن أكثر من 70% من التكوين الرأسمالي الثابت تنفق على الاستثمار في الأبنية المخصص معظمها لتوفير احتياجات السكن، بينما يذهب 30% من الاستثمارات على البنود الأخرى وتشمل إنشاءات البنى التحتية والمعدات ووسائل النقل. ويحدث ذلك رغم القيود والمعوقات التي وضعتها حكومة الاحتلال على التوسع العمراني في كافة الأراضي المحتلة قبل نشوء السلطة الوطنية، واستمرت في فرضها على البناء في القدس الشرقية، وعلى البناء في 62% من أراضي الضفة الغربية التي ظلت تحت سلطة الاحتلال فيما يشار إليه في اتفاقيات أوسلو بالمنطقة (C). كما ساهم في زيادة تركيز الاستثمارات في الأبنية ارتفاع مخاطر الاستثمار في القطاعات الإنتاجية الأخرى، وبوجه خاص قطاعات الصناعة والزراعة والسياحة (tradable sectors)، التي تعاني أكثر من القطاعات الأخرى من سياسات الإغلاق والإجراءات الإسرائيلية التعسفية على حركة التجارة الداخلية والخارجية ونقص البنى التحتية ومنع استيراد مئات السلع الوسيطة بادعاء انها مزدوجة الاستعمال، الأمر الذي زاد من تكاليف الإنتاج وأضعف قدرتها التنافسية.

3-4 حجم وخصائص القوى العاملة في قطاع البناء والإنشاءات

بلغ عدد العاملين الفلسطينيين في مجال البناء والإنشاءات في عام 2016 نحو 162.6 ألف عامل، وبلغت نسبتهم 16.6%، مع العلم أن 46.6% منهم (أي 75.7 ألف) يعملون خارج الاقتصاد الفلسطيني. وبلغ عدد العاملين في قطاع البناء والإنشاءات الفلسطيني نحو 86.9 ألف عامل، أي 53.4% من الإجمالي. ويعمل 76.3% منهم في الضفة الغربية بما فيها القدس الشرقية، بينما يعمل الباقي (23.7%) في قطاع غزة.

ومن حيث تطور المستوى التعليمي للعاملين في قطاع البناء والإنشاءات، يلاحظ تراجع في عدد الأميين والملمين بالقراءة والكتابة وفي نسبتهم أيضاً لمجموع العاملين فيه. فقد تراجع معدل عدد الأميين من 975 عامل للفترة 2000-2004 إلى 457 عامل للفترة 2015-2016، وهذا التراجع يمثل نحو نقطة مئوية واحدة من 1.25% إلى 0.29%. أما عدد العاملين ممن أنهوا المرحلة الابتدائية فزاد عددهم المطلق من 21.6 ألف عامل إلى 32.6 ألف عامل، ولكن نسبتهم إلى إجمالي العاملين انخفضت من 29.8% إلى 20.9% لنفس الفترة أعلاه. وارتفع عدد العاملين من مستوى المرحلة الإعدادية من 27.6 ألف عامل إلى 75.3 ألف عامل، بينما ارتفعت نسبتهم إلى إجمالي العاملين بنحو 10 نقاط مئوية من 38.5% إلى 48.3%. أما عدد العاملين من خريجي المرحلة الثانوية والدبلوم المتوسط فقد ارتفع من 13.5 ألف إلى 30.1 ألف عامل، ولكن نسبتهم من القوى العاملة في القطاع ظلت ثابتة تقريباً، حيث ارتفعت من 19.2% إلى 19.3% لذات الفترة. وبشأن العاملين من حملة شهادات البكالوريوس فأعلى فقد شهد عددهم ارتفاعاً ملحوظاً من 1829 عامل إلى 9022 عامل، وارتفعت نسبتهم من 2.6% إلى 5.76% من مجموع العاملين وذلك منذ بداية القرن وحتى الفترة 2015-2016.

تعطي البيانات أعلاه فكرة واضحة عن تطور المستوى التعليمي المضطرد والجيد نسبياً للقوى العاملة في قطاع البناء والإنشاءات. فبعد أن كان هذا القطاع ملاذاً للأميين ومن لم يوفقوا في أخذ قسط كافٍ من التعليم، أصبحت نسبة الأميين فيه لا تتجاوز 0.29%، وبلغت نسبة العاملين الذين أكملوا تعليمهم الأساسي (9 سنوات) أكثر من 48% من الإجمالي، ونسبة العاملين ممن أكملوا الثانوية العامة والدبلوم المتوسط 19.2% من عاملي القطاع، ووصلت

نسبة من أكملوا الدرجة الجامعية الأولى 5.8% من الإجمالي. من الواضح أن مستوى تعليم العاملين في قطاع البناء والإنشاءات ملائم نسبياً من ناحية قدرة العاملين على التعلم. فمستواهم التعليمي يمكنهم من امتلاك مهارات الحساب والكتابة، والقدرة على تعلم المهارات المعرفية والفنية واستيعاب التدريب على استخدام تقنيات البناء الحديثة والمشاركة في الأعمال الكبيرة والمعقدة.

3-5 تطور الأجور في قطاع البناء والإنشاءات

شهد معدل الأجور الإسمية ارتفاعاً بنسبة 36% للفترة 2000 – 2016، أي بمعدل سنوي بلغ 2.3%. وتفاوتت نسبة هذا الارتفاع فيما بين القطاعات حيث سجل ارتفاعاً بنسبة 2.3% في الخدمات، و 1.1% في التعدين والمحاجر والصناعات التحويلية، و 1% في قطاع البناء والإنشاءات، و 0.3% في القطاع الزراعي. أما أجور العاملين في قطاعي التجارة والمطاعم والنقل والتخزين والاتصالات فقد ظلت على حالها تقريباً. ومن حيث التفاوت بين القطاعات كانت أجور العاملين في الخدمات الأعلى، تلتها أجور عمال البناء والإنشاءات، وتلتها أجور العاملين في قطاع التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية.

جدول 3-1: معدل الاجر اليومي بالشيكل للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني حسب النشاط الاقتصادي

النشاط الاقتصادي	2000	2005	2010	2014	2015	2016
الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك	44.3	38.6	38.8	46.7	50.9	48.8
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	56.8	57.4	64.2	69.4	71.5	74.5
البناء والإنشاءات	75.2	63.8	76.4	88.8	85.2	90.9
التجارة والمطاعم والفنادق	57.5	56.3	56.8	60.4	56.5	58.5
النقل والتخزين والاتصالات	70.6	71.5	79.9	70.6	69.5	69.6
الخدمات والفروع الأخرى	64.6	75.2	91.3	95.4	98.3	100.7
Total	63.9	68.9	80.8	84.2	84.9	87

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة.

بلغ معدل أجر العاملين الفلسطينيين في قطاع البناء والإنشاءات 173.2 شيكل يوميا، وكان المعدل اليومي الأعلى بالمقارنة مع أجور العاملين في الأنشطة الأخرى. ويرجع ذلك بسبب تأثره البالغ بمستوى أجور العاملين الفلسطينيين لدى شركات البناء الإسرائيلية الذي بلغ 244.6 شيكل يوميا في نفس العام. بينما كان معدل الأجر اليومي لعامل البناء في الضفة الغربية 105 شيكل، وفي قطاع غزة 45.5 شيكل.

3-6 الحالة العملية للعاملين في القطاع

ارتفع عدد العاملين في القطاع من 51354 شخص عام 2000 إلى 86985 شخص عام 2016. أي بزيادة سنوية قدرها 4%. أما توزيعهم حسب الحالة العملية فقد شهد عدد أرباب العمل ارتفاعا من 5035 شخص إلى 13131 شخص لنفس الفترة (من 9.8% إلى 15.1% من إجمالي العاملين في القطاع)، وشهد عدد العاملين بأجر ارتفاعا من 34602 شخص إلى 61613 شخص (من 67.4% إلى 70.8%) لنفس الفترة. بالمقابل شهد عدد العاملين لحسابهم (self employed) انخفاضا من 9580 إلى 8977 شخص (من 18.9% إلى 10.3%)، وشهد عدد أفراد الأسرة العاملين بدون أجر ارتفاعا طفيفا من 2137 فرد إلى 3264 ولكن نسبتهم من إجمالي العاملين في القطاع تراجعت بشكل لافت من 4.2% إلى 3.8% كما يوضح الجدول أدناه.

جدول 3-2: عدد العاملين في قطاع الإنشاءات حسب الحالة العملية للعام 2000 والعام 2016

السنة	صاحب عمل	يعمل لحسابه	مستخدم بأجر	أعضاء أسرة بدون أجر	الكلية
2000	العدد	5035	9580	34602	2137
	النسبة (%)	9.8	18.9	67.4	4.2
2016	العدد	13131	8977	61613	3264
	النسبة (%)	15.1	10.3	70.8	3.8

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة.

تعكس تلك المؤشرات تغيرات منسجمة مع الاتجاه العام للتطور، كارتفاع عدد ونسبة أصحاب العمل وعدد ونسبة العاملين بأجر، وانخفاض نسبة العاملين لحسابهم وعدد أفراد الأسرة غير مدفوعي الأجر، وتراجع أعدادهم المطلقة أحيانا كما في حالة العاملين لحسابهم الذين انخفض عددهم من 9580 عام 2000، إلى 8977 عام 2016. ولكن التغير في معدل عدد العاملين بأجر لدى أصحاب العمل المشغلين تراجع من 6.87 إلى 4.7 عامل، مما يشير إلى غلبة المنشآت الصغيرة فيه، وضعف مؤشرات نمو القطاع. آخذين بالاعتبار ارتفاع معدل دوران العاملين وغلبة العمل غير المنظم فيه، بالإضافة إلى الصدمات الشديدة التي واجهها جراء حصار قطع غزوة، والقيود المشددة على دخول مواد البناء الرئيسية.

3-7 المنشآت الناشطة في قطاع البناء والإنشاءات

تبين من خلال المسوح الاقتصادية التي يجريها الجهاز المركزي للإحصاء، وهو بشكل ما يرصد تطور المؤسسات التي تنتمي للقطاع المنظم (formal sector)، أن عدد المؤسسات العاملة في قطاع الإنشاءات واجه تذبذبات حادة خلال العقد الأخيرين. وتأثر بشكل خاص بالحروب التي شنتها حكومة إسرائيل في السنوات 2002 و2008 و2012 و2014. فقد سجل عدد المؤسسات العاملة فيه انخفاضا من 609 مؤسسات عام 2000 إلى 594 مؤسسة عام 2016. وارتفع عدد العاملين فيها من 6389 فرد إلى 11316 فرد لنفس الفترة (أي بمعدل 4.8% سنويا). أما متوسط عدد العاملين في المؤسسة فقد ارتفع بشكل ملحوظ من 10.5 فرد إلى 19.1 فرد (أي بنسبة 3.3% سنويا). وارتفعت تعويضات العاملين لنفس الفترة من 33.2 مليون دولار إلى 75.8 مليون دولار، أي بنسبة 16.6% سنويا. ولكن حصة العامل من تعويضات العاملين التي ارتفعت من 5199 دولار سنويا إلى 6679 دولار للفترة 2000 و2016، كانت بنسبة 1.8% سنويا.

أما التغير على حجم الشركات (الجدول 3-3) مقاسا بعدد العمال، فقد شهدت نسبة الشركات التي توظف أقل من 5 عمال تراجعاً من 59.2% إلى 51.6% من مجموع المنشآت عام 2012، وهي آخر بيانات متوفرة لمسح المنشآت. وارتفعت نسبة المنشآت التي توظف من 5-9 عمال بشكل طفيف من 24.1% إلى 24.4%. وسجلت المنشآت التي توظف 10-19

عامل أعلى نسبة ارتفاع من 9.5% إلى 15.1% لنفس الفترة. أما المنشآت المتوسطة التي تشغل 20-49، و50-99 عامل فشهدت نمو طفيفاً من 5.5% إلى 6.7%، ومن 1% إلى 1.3%. وارتفعت نسبة المنشآت الكبيرة التي توظف أكثر من 100 موظف من 0.6% إلى 1.1%.

جدول 3-3: التوزيع النسبي للمنشآت العاملة في قطاع

الإتشاءات في القطاع الخاص والقطاع الأهلي

والشركات الحكومية في فلسطين حسب النشاط

الاقتصادي الرئيسي وفئات حجم العمالة، 2012

حجم العمالة	2004	2007	2012
4-1	59.2	57.9	51.6
9-5	24.1	22.5	24.4
19-10	9.5	13.9	15.1
49-20	5.5	4	6.7
99-50	1	1.3	1.1
+100	0.6	0.5	1.1
المجموع	100	100	100

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح المنشآت، بيانات منشورة.

3-8 أغلبية ساحقة من عمال البناء والإتشاءات يعملون في القطاع غير المنظم (informal sector)

ما زال القطاع غير المنظم المشغل الأكبر للقوى العاملة الفلسطينية في كافة القطاعات، وبلغت نسبة العاملين فيه على المستوى الوطني 62% من إجمالي العاملين. ويحتل قطاع البناء والإتشاءات المرتبة الثانية بعد القطاع الزراعي من حيث نسبة العاملين غير المنظمين فيه، حيث بلغت 92% من مجموع العاملين في القطاع عام 2016. وتشكل هذه الظاهرة المقلقة عائقاً رئيسياً أمام تطور مخرجات القطاع من حيث الالتزام بالمواصفات والمقاييس،

ومن حيث حسن التنفيذ. فالعمل غير المنظم لا يقتصر على العمال غير المهرة، بل يشمل أيضا معظم المقاولين الصغار ومعظم العاملين الفنيين أيضا.

جدول 3-4: نسبة العمالة غير المنظمة للأفراد 15 سنة فأكثر في فلسطين حسب النشاط الاقتصادي والمنطقة، 2016

النشاط الاقتصادي	الضفة الغربية (%)	قطاع غزة (%)	فلسطين (%)
الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك	97.5	98.3	97.7
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	76.0	93.7	78.5
البناء والإنشاءات	91.4	97.1	92.0
التجارة والمطاعم والفنادق	74.4	93.7	80.1
النقل والتخزين والاتصالات	50.0	88.8	62.9
الخدمات والفروع الأخرى	23.0	24.5	23.6
المجموع	64.3	56.5	62.0

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيانات مسح القوى العاملة، 2016.

3-9 مستوى تقنيات البناء المستخدمة في الأرض الفلسطينية المحتلة⁶⁴

العلاقة بين تطور واستخدام التكنولوجيا والتقانات وتطور المهارات علاقة تبادلية وديناميكية، فتطور التقانات لا يمكن استغلاله بصورة رشيدة بدون وجود مهارات مناسبة لتحقيق ذلك، والعكس صحيح، فتطور المهارات لاتقان استخدام التقانات الجديدة يحفز هو الآخر على نقلها واعتمادها ونشر استخدامها. ولكن هذا لا يعني حدوث ذلك بصورة تلقائية. لذا ليس من الحكمة ترك الأمور للصدف أو "الليد الخفية invisible hand"، بل هو مسؤولية الحكومة وفروعها ذات الصلة للعب دور القوة الدافعة للارتقاء باستخدام وتصنيع تقنيات البناء المتقدمة من خلال مواكبة تطوير المواصفات والمقاييس للتطورات التكنولوجية والتقنيات المستحدثة. كما من واجبات منظومة إعداد الموارد البشرية تسليح الدارسين في مؤسساتها بالمهارات الجديدة المطلوبة.

⁶⁴ البندان 8 و9 يقدمان تلخيصا لنتائج وتوصيات دراسة ماس: عبدالله، محمود (2015)، تقانات البناء في الأرض الفلسطينية المحتلة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله.

بينت دراسة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني في عام 2015 لتقانات البناء في الأرض الفلسطينية المحتلة" أن الأمور قد تركت فعلاً للصدفة ولليد الخفية معاً. فخلاصة الدراسة تبين "أن التقانات السائدة هي في أغلبها تقليدية، وغير صديقة للبيئة، وفيها هدر كبير للموارد الطبيعية، ثقيلة الوزن، وغير موفرة للطاقة. وتعتبر فترة الانجاز طويلة مقارنة بالدول المحيطة وطويلة جداً بالنسبة للدول المتقدمة. مع ذلك، فإن مدى تأثير التأخير في الإنجاز على الكلفة المباشرة للوحدة السكنية، وعلى كلفة عائد الاستثمار، والكلفة الزائدة على مشتري الوحدات السكنية، والكلفة المنعكسة على الاقتصاد الوطني بشكل عام، هي أمور لا تزال غير مطروحة للنقاش والمعالجة بشكل جدي من قبل أي مؤسسة رسمية أو غير رسمية، بل ان الخسائر الناتجة عن ذلك ما زالت غير ملفتة للنظر رغم تأثيرها الكبير وغير المبرر على دخل العائلة وموازنة المشتريين للشقق السكنية".

كما بينت الدراسة ان اعمال البناء مازالت تعتمد على العمالة اليدوية غير المدربة بشكل كاف في معظم الحالات" وأن تقاناتها تتطور بشكل بطيء جداً مقارنة بالتقانات المستخدمة في الدول المجاورة". وأشارت الدراسة إلى "أن جزءاً من التقانات الحديثة المستخدمة والشبيهة بتلك المستخدمة في الدول المجاورة تتم باستخدام تقانات تركيب أقل جودة من المطلوب، مثل: تقانات أعمال البلاط وأعمال الألمنيوم والطراشة والدهان وجزء من الأعمال الصحية والميكانيكية. ويتطلب تحسين هذه التقانات المزيد من التخطيط الهندسي والتدريب ورفع كفاءة العاملين فيها، وتطوير المواصفات الفنية وتوعية المهندسين والعاملين بها." وهددت الدراسة الأسباب الرئيسية التي عطلت الارتقاء بالتقانات، وما تزال، وكان من بينها:

أ. خلو معظم العطاءات والمواصفات الخاصة من الإشارة الصريحة إلى تقانات التركيب، مما يعطي المقاولين حرية تحديدها، وبالتالي لا تشكل دافعاً لتطور التقانات بشكل مباشر.

ب. لم تظهر المؤسسات الرسمية وشبه الرسمية والأهلية اهتماماً واضحاً بتطوير التقانات. كما يبدو أن المؤسسات التي اهتمت بوضع الارتقاء بتقانات البناء في رسالتها وأهدافها لم تبذل جهوداً كافية لمتابعة الموضوع.

ج. جرى تنفيذ مشاريع الإسكان الكبرى التي قام بها القطاعان العام والخاص بنفس التقانات التقليدية، ولم يقدموا نموذجاً أو يلعبوا دوراً قيادياً في الانتقال إلى التقانات المتقدمة لاختصار مدد التنفيذ، وتقليل التكاليف وبناء مساكن صديقة للبيئة وموفرة للطاقة. وذلك عند إقامة المشاريع الإسكانية الكبرى.

د. ما زالت الأغلبية العظمى من التصاميم الهندسية المحلية بعيدة عن الابتكار ومواكبة التطورات العالمية، ومن الأسباب الرئيسية لذلك غياب المنافسة التي تعتمد الكفاءة والإبداع كمعيار لتقييم التصاميم، وكذلك قلة أتعاب الدراسات والتصاميم السائدة التي لا تشكل دافعاً لدى المهندسين المصممين من أجل تطوير التصاميم والتقانات والتفكير خارج الصندوق والابتكار.

هـ. من جانب آخر، فإن أغلبية المستثمرين في قطاع الإسكان بمن فيهم أصحاب المشاريع الكبرى لا يبحثون عن التصاميم المبتكرة، ولا ينظمون الدراسات المسبقة للتقانات الملائمة أو الأفضل لمشاريعهم لتحقيق المعايير العالمية للإسكان الميسر والمعايير البيئية وغيرها، ولا يبحثون عن التميز في تطبيق المعايير العالمية للسكن الميسر إلا من جانب سعر البيع للمنافسة وليس التمييز بالتكلفة المباشرة، بل ان معظم المستثمرين ما زالوا يبحثون عن التصميم والبناء الأرخص تكلفة دون إعطاء اهتمام كاف لتأثير التصاميم والمواصفات على كافة العوامل الأساسية ومن ضمنها التكلفة الكلية للوحدة السكنية.

و. غياب مؤسسات المتابعة والرقابة على تطبيق المعايير العالمية خاصة المعايير البيئية الواجب توفرها في المباني السكنية وخدماتها، وكذلك عدم التدقيق على تطبيق كودات البناء المختلفة والمحددة لكثير من المواصفات ونوعية الأداء للمباني من حيث استهلاك الطاقة والإنارة والتهوية ونوعية المرافق والخدمات باستثناء تطبيق الكودات الخاصة باستقرار المباني إنشائياً الذي تقوم به نقابة المهندسين، والرقابة المحدودة على توفر شروط السلامة العامة الذي يقوم به جهاز الدفاع المدني.

يتطلب تحقيق التطور في مستوى التقانات وتخفيض تكلفتها المباشرة وغير المباشرة وتكلفة الاستخدام والصيانة وجود التشريعات والمعايير المتطورة والمؤسسات الدافعة والمراقبة الفعالة على تطبيقها. كما يمكن استخدام التمويل كمحفز من أجل تطبيق التقانات الحديثة والمعايير

العالمية خاصة تلك المتعلقة بالبيئة والاستدامة والصمود لعوامل الطبيعة للوصول إلى سكن لائق ومقبول اجتماعياً وميسر. كما أن توفير مسكن أفضل وميسر أكثر يتطلب تدخلاً حكومياً وتشريعياً رسمياً من أجل إزالة المعوقات في التشريعات القائمة، ووضع سياسة وأهداف واضحة ومباشرة، واعيّة لأهمية الموضوع من النواحي الاقتصادية والاجتماعية ومؤمنة بالنتائج المتوقعة، والتي سيكون أهمها تحسين نوعية المباني وتوفيرها لأكثر الفئات الاجتماعية حاجة إليها، ولتخفيف الأعباء الاجتماعية الأخرى وتحسين مستوى المعيشة لتلك الفئات، على أن يتزافق ذلك مع تشجيع الاستثمارات الصناعية في مجال تصنيع وتركيب أجزاء المباني المصنعة بالجودة المناسبة، كما أن فتح أراض جديدة وتسهيل الوصول للتمويل هي أصلاً من صلاحيات وواجبات الجهات الرسمية في الدولة.

3-10 توصيات للنهوض بتقنيات البناء

من الخطوات الهامة التي أوصت دراسة محمود عبدالله (2015) باتخاذها للتحفيز على تطوير التقانات والوصول إلى تقانات ومبانٍ أفضل فهي:

1. ضرورة التدخل الحكومي والرسمي لإزالة المعوقات والتشجيع على استخدام التقانات المناسبة لرفع المستوى، وتفعيل آليات التطوير والخروج من سيطرة التقانات التقليدية
2. تفعيل دور المسابقة الهندسية الإبداعية في التخصصات المختلفة، ووضع التشريعات الإلزامية لاتباعها عند تنفيذ المشاريع خاصة العامة والكبيرة.
3. زيادة أتعاب التصاميم الهندسية ورفع مواصفاتها، وتبني تطبيق الكودات العالمية فيها، وإدخال دراسات البيئة والطاقة المتجددة ومشاركة الخبراء المختلفين في التصاميم منذ البداية.
4. تفعيل دور الهندسة القيمية (Value Engineering) لإعطاء الفرصة لعدد أكبر من المهتمين لإبراز مواهبهم وتقديم خبرات أفضل ومن أجل تشجيع المالكين والممولين على تقبل حلول بديلة ومبتكرة.
5. تشجيع إنشاء وتعزيز وتشريع دور المؤسسات المتخصصة بمراقبة تطبيق المعايير الخاصة بجودة السكن الميسر، ومعايير الحفاظ على البيئة، وتوفير الطاقة، وجودة

الإنتاج والسلامة العامة وغيرها ابتداء من مرحلة التصميم، وانتهاء بالأشغال والسكن والصيانة في المباني السكنية.

6. إنشاء بنك للمعلومات الهندسية في فلسطين من أجل توفير المرجعيات الهندسية خاصة الكودات والمواصفات والأبحاث العلمية الحديثة، وكذلك توفير المعلومات الحديثة عن تقانات البناء لكافة الأطراف المعنية، ومن مهامه المبادرة إلى تشجيع وتمويل الأبحاث العلمية في المجالات المتخصصة للمباني والإنشاءات. يمكن ان تقوم بإنشاء هذا البنك وزارة الأشغال العامة والإسكان أو نقابة المهندسين أو اي مؤسسة ذات علاقة.
7. وضع التشريعات الملزمة باعتماد المواصفات الهندسية المعتمدة محليا أو المعروفة عالميا، والإلزام بالإشراف الهندسي المباشر على إقامة المباني السكنية لضمان النوعية وتطبيق الشروط والمواصفات الهندسية السليمة لرفع المستوى والنوعية وتفادي الأخطاء والتجاوزات التي ترافق التقانات التقليدية.
8. تشجيع الاستثمار في تصنيع الأعمال الهندسية، خاصة الحوائط والأجزاء الخرسانية الخفيفة، والأعمال المعمارية باستخدام القياسات النموذجية المناسبة لتخفيف الأحمال في المباني، وتقليل الهدر في المواد وزيادة سرعة الإنشاء.
9. وضع التعليمات والتشريعات اللازمة لتشجيع استخدام المواد والأعمال والتقانات الصديقة للبيئة والمخفضة لاستهلاك الطاقة، وربط التمويل البنكي بالامتثال لتلك التشريعات في تنفيذ الأعمال.
10. وضع التشريعات والتعليمات اللازمة لتأهيل وتصنيف العاملين في قطاع الإنشاءات، وتشجيع وتمويل الدورات المهنية لرفع الكفاءة والمعرفة بالتقانات الحديثة للفنيين، وكذلك لزيادة المعرفة بالمواصفات الفنية والشروط العامة والخاصة للمقاولين والمهندسين.

الفصل الرابع

منظومة إعداد وتنظيم المهارات الخاصة

بقطاع البناء والإنشاءات في فلسطين

يهدف هذا الفصل إلى التعريف بمكونات منظومة المؤسسات الرسمية والأهلية العاملة في مجال تطوير مهارات الموارد البشرية الخاصة بقطاع البناء والإنشاءات. ويشمل ذلك الجامعات والكليات الجامعية والمتوسطة والمدارس المهنية ومراكز التدريب المهني، والتعريف بالبرامج التي تقدمها وعلى قدرتها الاستيعابية وأعداد خريجها وتخصصاتهم. كما يتطرق الفصل لمنظومة تنظيم المهن الخاصة بالقطاع والتي تشمل نقابات المهندسين واتحاد المقاولين ونقابة الكهربائيين، والتعريف بأهداف تلك المؤسسات ودورها في تنظيم وتصنيف الأعضاء ومؤسساتهم، والخدمات التي يقدمونها لأعضائهم في مجال التطوير المهني والتعليم المستمر. كما نعرف بالجهات الرقابية والإشرافية ودورها في ترخيص وتصنيف الأفراد والشركات والمؤسسات العاملة في القطاع، ودورها في الارتقاء بالمواصفات والمقاييس لمخرجات القطاع، والخدمات التي تقدمها في مجال تطوير العاملين فيه، وفي جودة مخرجات القطاع. ويقدم هذا الفصل معلومات ضرورية بشأن جانب عرض الكوادر العليا والوسطى الخاصة بالقطاع، من حيث العدد والتخصصات لمقارنتها بجانب الطلب، وفجوات المهارات التي حصلنا عليها من البحث الميداني.

1-4 مؤسسات إعداد الكوادر العليا والوسطى لقطاع البناء والإنشاءات

1-1-4 الجامعات والكليات الجامعية

بلغ عدد الجامعات الفلسطينية التي تقدم برامج الهندسة المتعلقة بقطاع البناء والإنشاءات 7 جامعات، وتقدم اثنتان منها برامج الماجستير أيضا. كما تقدم 7 كليات جامعية برامج بكالوريوس في الهندسة أيضا. ويبين الجدول (1-4) المتوسط السنوي لعدد الخريجين في الفروع الهندسية ذات العلاقة بقطاع البناء والإنشاءات من تلك المؤسسات خلال السنوات الثلاث 2013-2016.

جدول 4-1: المتوسط السنوي لعدد الخريجين في الفروع الهندسية ذات العلاقة بقطاع
البناء والإنشاءات من الجامعات الفلسطينية خلال السنوات الثلاث 2013-2016

التخصص	هندسة مدنية	هندسة معمارية	هندسة كهربائية	هندسة ميكانيكية	هندسة التخطيط الهيكلي والطرق	هندسة البناء وهندسة إدارة الإنشاءات والإنشاءات	هندسة المواد	هندسة الاتصالات	هندسة ديكور داخلي	هندسة ميكاترونكس
متوسط عدد الخريجين سنوياً	528	327	171	178	16	387	22	59	86	110

يلاحظ أن معدل عدد المهندسين الخريجين ممن لهم صلة مباشرة في قطاع البناء والإنشاءات على مستوى البكالوريوس في جميع التخصصات بلغ 1884 خريجاً سنوياً، تركز ثلثاهما في ثلاثة تخصصات هي هندسة البناء وإدارة الإنشاءات، والهندسة المدنية، والهندسة المعمارية والتي باتت تواجه حالة تضخم تنعكس بصورة جلية في ارتفاع معدلات البطالة في أوساطهم، وانخفاض رواتبهم إلى أقل من الحد الأدنى المحدد من نقابة المهندسين.⁶⁵ بينما نلاحظ أن فروع هندسة التخطيط والطرق، وهندسة المواد يخرجان أعداداً صغيرة نسبياً.

أما البرامج الهندسية لدرجة الماجستير فقد بلغ متوسط عدد الخريجين السنوي منها 85 طالباً موزعين في 4 برامج هي: الهندسة المدنية بمعدل 42 خريجاً سنوياً، والهندسة الكهربائية بمعدل 17 خريجاً سنوياً، والهندسة الكهرونية بمعدل 16 خريجاً سنوياً، وهندسة تخطيط المدن والتصميم المعماري بمعدل 10 خريجين سنوياً.

4-1-2 كليات المجتمع والمعاهد المتوسطة

تقدم بعض كليات المجتمع والمعاهد المتوسطة برامج تعليم وتدريب مهني لمدة عامين، ويقدم عدد قليل منها برامج لمدة سنتين تحت مسمى مساعد مهندس في الهندسة المدني، والمعمارية، والمساحة.

⁶⁵ نقابة المهندسين. (2016). دراسة حول حاجة السوق للتخصصات الهندسية "معدلات البطالة ومعدلات الدخل للمهندسين".

اما كليات المجتمع والمعاهد المتوسطة والتي تمنح شهادة دبلوم متوسط فقد بلغ عددها (14) معهداً أو كلية عام 2016/2015، وهي تخرج سنويا نحو 2000 طالب في 10 تخصصات ربعهم تقريباً من الإناث، (انظر الجدول رقم 4-2).

جدول 4-2: التخصصات ذات العلاقة بقطاع البناء والإنشاءات المطروحة من قبل كليات المجتمع والمعاهد المتوسطة في الأرض الفلسطينية المحتلة وعدد خريجها في العام الدراسي 2016/2015

التخصص	هندسة ميكاترونكس	هندسة مدنية	هندسة كهربائية - فني	هندسة معمارية	هندسة ديكور وتبريد	تكييف وتبريد	مساحة	أنظمة ذكية في المباني	هندسة إتصالات الكترونيات	هندسة الكترونيات
عدد الخريجين	174	300	121	316	297	142	192	7	182	108
منهم إناث	14	51	5	111	191	0	2	0	67	23

4-1-3 المدارس المهنية / المرحلة الثانوية

وتسمى مدارس صناعية وهي في معظمها حكومية وتقدم برامج مهنية عديدة في كل مدرسة لمدة 3 سنوات بعد مرحلة التعليم الأساسي (9 سنوات)، ويبلغ عددها عشرين مدرسة صناعية موزعة في سائر محافظات الوطن. وتتميز برامج تلك المدارس بعض الشيء من مكان إلى آخر، ولكن جميعها لا يقدم الكثير لقطاع البناء والإنشاءات. فعدد البرامج التي تؤهل العاملين لقطاع البناء لا يزيد على 5 مهن هي نجارة (ويقدم في 6 مدارس)، وبناء ومساحة (ويقدم في 3 مدارس)، وتركيب أدوات صحية، وتمديدات الكهرباء (فيظهر كل منها في مدرسة واحدة فقط). يمنح هذا النظام الطالب الاختيار بين مسارين ضمن التعليم الثانوي المهني والتقني الذي يقوم على قاعدة ثقافية عامة وثقافة خاصة بالإعداد والتدريب المهني والتقني: مهني وتقني يؤهل الناجحين لاستكمال الدراسة في التعليم العالي، أو مهني وتقني تطبيقي للإعداد لسوق العمل.

4-1-4 مراكز التدريب المهني والتقني

حظي قطاع التدريب المهني والتقني بالكثير من الاهتمام على مستويات التفكير والتخطيط، ولكن ذلك لم يقترن بانجازات عملية على أرض الواقع. فما زال القطاع ضعيفا جدا، من حيث عدد المراكز، وتجهيزاتها، ومن حيث طواقم التدريب والموازنات المرصودة لتزويدها بالمواد الضرورية للتدريب. كما ظل القطاع مشتتا من حيث تابعيته القانونية وضعف التنسيق بين المرجعيات المختلفة. لم نستطع إيجاد إحصائيات جديدة توضح ما آل إليه الوضع في فلسطين حول التدريب المهني.⁶⁶

لقد بلغ عدد مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين في العام 2005 حوالي 411 مؤسسة،⁶⁷ 36% منها عبارة عن مراكز تدريب تابعة لجمعيات خيرية، و35% منها مؤسسات غير متخصصة في التدريب المهني، والجدير ذكره أنّ هذين النوعين من المؤسسات معظمها يوفر تدريب لفترات قصيرة الأجل. من المؤسسات الأخرى مراكز تدريب تابعة لوزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية، ومدارس ثانوية مهنية وكليات مجتمع وكليات تقنية وغيرها. وفيما يلي عرض موجز لتلك المراكز حسب تبعيتها القانونية:

المجموعة الأولى منها المراكز التابعة لوزارة العمل الفلسطينية وعددها 14 الموزعة في جميع المحافظات الفلسطينية، وتقدم 5 برامج تدريبية هي: الرسم المعماري ويقدم في 8 مراكز، وأشغال الألمنيوم في 5 مراكز، والكهرباء في 7 مراكز، والتكييف والتبريد في 8 مراكز، وتمديد الأدوات الصحية في مركز واحدة فقط.

يبين الجدول (1) (في الملحق) عدد الخريجين من مراكز التدريب التابعة لوزارة العمل في التخصصات الخاصة بقطاع البناء والإنشاءات، حيث تظهر البيانات ارتفاع في نسبة الخريجين في تخصص الكهرباء، والبلاط، والألمنيوم، والتكييف والتبريد، والتمديدات الصحية في السنوات الأخيرة (2015-2017) مقارنة بالسنوات التي قبلها. فيما شهدت التخصصات

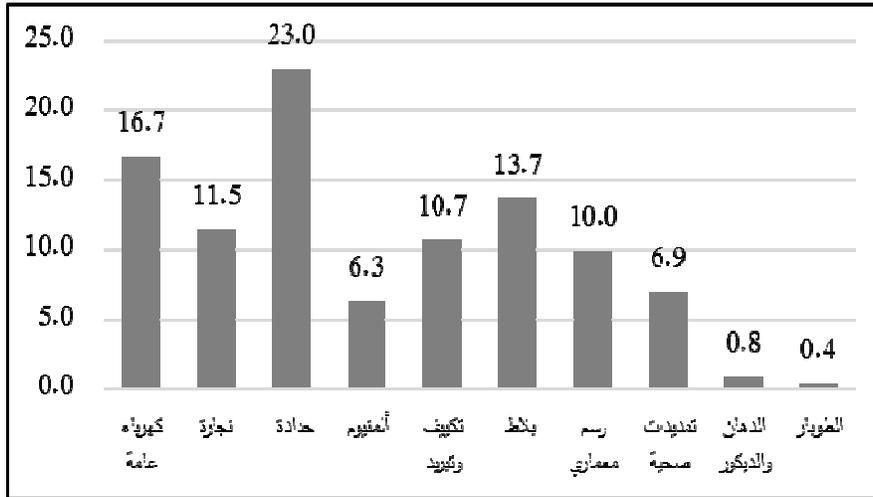
⁶⁶ انظر كحيل، هشام 2015، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله

⁶⁷ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2005). الإنثا في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص. رام الله: فلسطين.

الأخرى تراجعاً لافتاً في عدد خريجها في السنوات الأخيرة كالنجارة، والحدادة، والرسم المعماري، والطوبار، والدهان والديكور. يعزى هذا الانخفاض والإقبال على هذه التخصصات إلى مدى التطور في قطاع البناء والإنشاءات حيث يفتح باباً واسعاً أمام تخصصات في حد ذاتها ويغلقها بالنسبة للأخرى بشكل تدريجي.

يبين الشكل (1-4) التوزيع النسبي لخريجي المراكز التدريبية التابعة لوزارة العمل في التخصصات العاملة في قطاع البناء والإنشاءات خلال الفترة (2000-2017) إذ تبين أن النسبة الكبرى 23% من الخريجين قد توجهوا إلى تخصص الحدادة والألمنيوم (الحدادة والألمنيوم كانا تخصصاً واحداً حتى عام 2013)، 16.7% تخصصوا في الكهرباء العامة، 13.7% في البلاط، 11.5% في النجارة، 10.7% في التكييف والتبريد، 10% تخصصوا في الرسم المعماري وينسب أقل في التخصصات الأخرى.

شكل 1-4: التوزيع النسبي لخريجي المراكز التدريبية حسب التخصص خلال الفترة (2000-2017)



أما في عام 2017 فيبين الجدول (4-4) أن أغلب الملتحقين في برامج التدريب العاملة في قطاع البناء والإنشاءات التابعة لوزارة العمل قد التحقوا في تخصص أعمال الألمنيوم بنسبة

22.4% من إجمالي الملتحقين، يليها التمديدات الكهربائية 17.4%، 8.4% الرسم المعماري وحساب المواد، 8.2% أعمال البلاط، وينسب أقل في باقي التخصصات. تبين الأرقام مدى هامشية أعداد الخريجين من مراكز التدريب المهني الحكومية بالمقارنة مع أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل الذين لا يقل عددهم عن 45 ألف فرد.

جدول 4-4: أعداد الطلاب والطالبات الملتحقين في مراكز التدريب المهني في تشرين الثاني 2017

الرقم	التخصص	العدد	%
1	الحدادة وتشكيل المعادن	12	1.7
2	أعمال الألمنيوم	158	22.4
3	التمديدات الصحية	38	5.4
4	التكييف والتبريد	92	13.0
5	التمديدات الكهربائية ووحدات الطاقة الشمسية	48	6.8
6	التمديدات الكهربائية	123	17.4
7	أعمال النجارة الحديثة	23	3.3
8	أعمال النجارة	33	4.7
9	الرسم المعماري وحساب الكميات	59	8.4
10	الدهان والديكور	24	3.4
11	أعمال البلاط	58	8.2
12	تركيب وصيانة أجهزة الحماية والإنذار	13	1.8
13	تلييس أرضيات وجدران	24	3.4
	المجموع	705	100

المجموعة الثانية وهي التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، وعددها 16 مركز تدريب مهني وتستهدف أبناء وبنات الأسر التي تتلقى مساعدات حكومية. وتقدم عدداً محدوداً من برامج التدريب، منها الحدادة والألمنيوم التي تقدم في 11 مركز منها.

المجموعة الثالثة وهي مراكز وكالة الأمم المتحدة لتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (UNRWA) ولديها 5 مراكز تدريب، إثنان منها في محافظة رام الله؛ واحد منها يقدم 3 برامج لمدة سنتين تمنح دبلوم في تخصصات مساعد هندسة مدنية، ومساعد هندسة معمارية، وفني مساحة، ومركزين في قطاع غزة، أحدها في مدينة غزة، والثاني في خان يونس. وتقدم تلك المراكز 3 برامج فقط ذات علاقة بقطاع البناء وهي الكهرباء والتكييف والتبريد والأبنية. توفر الأونروا أيضا فرصا تدريبية مهنية وفنية لعشرات الشباب والفتيات في مراكزها التدريبية في غزة وخان يونس، وهي تستهدف الطلاب ضعيفي التحصيل الأشد فقرا والأكثر عرضة للمخاطر. ويوفر التدريب للطلاب المساحة من أجل تطوير أنفسهم وتطوير مهاراتهم، الأمر الذي يمكن أن يساعدهم في العثور على طريقهم للخروج من الفقر الذي يعيشون فيه⁶⁸.

والمجموعة الرابعة وهي المراكز التابعة لشركات ومنظمات أهلية فلسطينية. وبلغ مجموع عدد المراكز العاملة تحت مظلة تلك المؤسسات 17 مركزاً، وتقدم برامج تدريب أكثر تنوعاً بالمقارنة مع المراكز الحكومية. وهي أكثر اهتماماً بقطاع البناء والإنشاءات بالمقارنة مع الجهات الأخرى، حيث تتضمن برامجها 9 برامج تدريبية لقطاع البناء والإنشاءات هي: التدفئة المركزية ويقدم في مركزين، والأدوات الصحية في 5 مراكز، والألمنيوم في 3 مراكز، وتمديدات الكهرباء في 11 مركز، والنجارة العامة في 4 مراكز، والتدريب على برنامج الأوتوكاد، وصيانة المباني، ودهان وطراشة في مركز واحد فقط.

4-2 النقابات المهنية

وتشمل نقابة المهندسين في الضفة الغربية، ونقابة المهندسين الفلسطينيين في قطاع غزة، ونقابة الكهربائيين الفلسطينيين في الضفة الغربية، وفيما يلي نبذة مختصرة عن كل منها:

⁶⁸ UNRWA web page
<https://www.unrwa.org/ar/activity/%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85-%D9%81%D9%8A-%D8%BA%D8%B2%D8%A9>

4-2-1 نقابة المهندسين فرع القدس

وتتضمن مهندسي الضفة الغربية ومقرها مدينة القدس، وهي فرع لنقابة المهندسين الأردنيين التي تأسست بمركزين في عمان والقدس عام 1958، وياشر مركز القدس عمله عام 1963.⁶⁹ وتتركز أهدافها فيما يلي:

أولاً، تنظيم مهنة الهندسة، وتوفير الحياة الكريمة لأعضائها، وتحقيقاً لذلك تقوم بما يلي: (1) العمل على توحيد الأعضاء في منظمة واحدة، وإزالة أي خلاف قد ينشأ بينهم، وتنظيم علاقاتهم مع الدوائر والمؤسسات والأفراد، وحل الخلافات التي تقع بينهم وبين الغير بسبب ممارسة المهنة. (2) مراقبة تنفيذ القانون والأنظمة الصادرة بموجبه. (3) السعي لتوفير مجالات العمل للأعضاء. (4) العمل على تحسين أحوال الأعضاء الاجتماعية، والدفاع عن مصالحهم بالطرق المشروعة. (5) مساعدة الأعضاء مادياً، عن طريق المعونات والسلف وإنشاء الجمعيات التعاونية لهم.

ثانياً، العمل على رفع شأن المهنة، وذلك من خلال: (1) التعاون مع الأفراد والهيئات والمؤسسات العلمية، بما في ذلك اتحاد المهندسين العرب. (2) تكوين جمعيات علمية هندسية من أعضاء النقابة. (3) وضع التعليمات التي تستهدف رفع مستوى المهنة علمياً وعملياً. (4) الإسهام في النشاطات التعليمية والمهنية والعلمية التي تساعد على تطوير المهنة والعاملين فيها من مهندسين وفنيين.

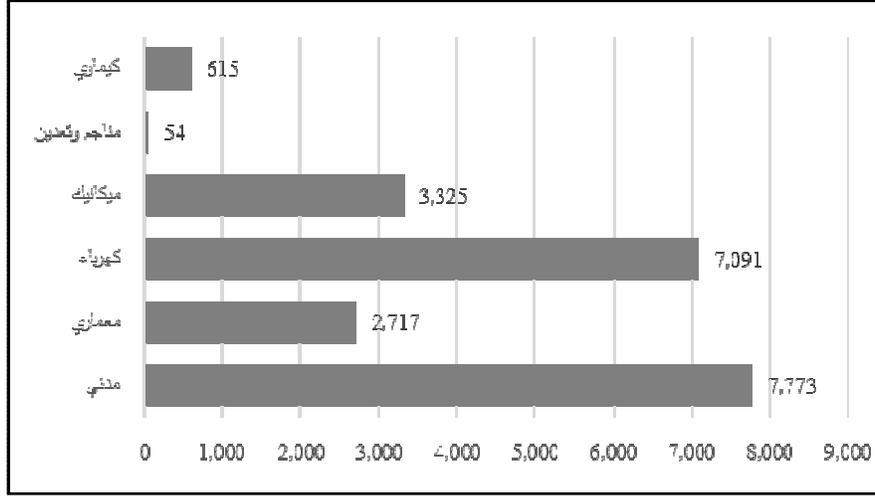
بلغ عدد المهندسين المسجلين في نقابة المهندسين الأردنيين فرع الضفة الغربية (21,575) حتى نهاية عام 2016.⁷⁰ (انظر شكل 4-2) ويشمل هذا العدد جميع المهندسين الذين سجلوا في النقابة منذ تأسيسها بما يشمل المتقاعدين والذين يعملون في خارج فلسطين وفي وظائف حكومية وغير ذلك. وكان 36% منهم متخصصون في الهندسة المدنية، و32.9% في

⁶⁹ الموقع الإلكتروني لنقابة المهندسين، نشرة تعريفية. شوهد بتاريخ 2017/8/20 <https://www.paleng.org/?p=343>

⁷⁰ الموقع الإلكتروني لنقابة المهندسين، المهندسين في أرقام. فتح بتاريخ 2018/01/16 <https://www.paleng.org/wp-content/uploads/annual-report-2016.pdf>

الهندسة الكهربائية، و15.4% في الهندسة الميكانيكية، و12.6% في هندسة العمارة. ويتوزع الباقون ونسبتهم 3.1% على باقي التخصصات الهندسية.

شكل (4-2): توزيع المهندسين المسجلين في نقابة المهندسين
 فرع القدس حسب التخصص حتى نهاية 2016



يعمل منهم في الضفة الغربية في مجال البناء والإنشاءات 2523 مهندس، وهم يتوزعون في التخصصات التالية:⁷¹ 37.1% في عمارة الأبنية، و38.8% في الهندسة الإنشائية، و9.5% في تخصص كهرباء القوى وتمديدات المباني، و8.4% في الهندسة الميكانيكية والتدفئة والتكييف، و2.1% في هندسة المياه والمجاري، و1.5% هندسة الطرق، و1.1% في هندسة المواد وتشمل جودة الخلطات الاسفلتية والاسمنتية والمواد، وأقل من 0.7% في التخصصات الأخرى وتشمل: إدارة المشاريع الهندسية، ميكانيك التربة والأساسات، تنظيم وتخطيط المدن، هندسة المساحة.

⁷¹ المصدر: الموقع الإلكتروني لنقابة المهندسين. التقرير السنوي لسنة 2016. شوهذ بتاريخ 2018/1/16. شوهذ بتاريخ 2018/1/16.
<https://www.paleng.org/wp-content/uploads/annual-report-2016.pdf>

جدول 4-5: عدد المهندسين العاملين في مجال البناء والإنشاءات
في المكاتب والشركات الهندسية المصنفة، والمسجلين
في نقابة المهندسين الأردنيين فرع الضفة الغربية
حتى نهاية عام 2016 حسب التخصص

التخصص	العدد	(%)
1 عمارة الأبنية	936	37.1
2 الهندسة الإنشائية	980	38.8
3 كهرباء القوى وتمديدات المياني	239	9.5
4 التدفئة والتكييف	213	8.4
5 إدارة المشاريع الهندسية	9	0.4
6 هندسة المياه والمجاري	52	2.1
7 تنظيم وتخطيط المدن	8	0.3
8 هندسة الطرق	38	1.5
9 هندسة المساحة	3	0.1
10 ميكانيكا التربة والأساسات	18	0.7
11 جودة الخلطات الاسفلتية والاسمنتية والمواد	27	1.1
المجموع	2523	100

المصدر: الموقع الالكتروني لنقابة المهندسين. التقرير السنوي لسنة 2016. شوهد بتاريخ
https://www.paleng.org/?p=343 .2018/1/16

4-2-2-2 المكاتب الهندسية

عمل المهندسون كأفراد أو كفرق في مكاتب هندسية لتقديم مختلف الخدمات الهندسية. وتصنف المكاتب في الضفة الغربية وفق نظام خاص معد من قبل نقابة المهندسين، في 4 فئات هي: مكاتب استشارية وبلغ عددها 221 في الضفة الغربية، مكاتب درجة أولى وبلغ عددها 123 مكتباً، ودرجة ثانية 210 مكتباً، ودرجة ثالثة 52 مكتباً (جدول 4-6).

جدول 4-6: عدد المكاتب الهندسية المصنفة في
الدرجات المختلفة في نهاية عام 2016⁷²

الضفة الغربية		التصنيف
النسبة (%)	العدد	
36.5	221	استشاري
20.3	123	هندسي درجة أولى
34.7	210	هندسي درجة ثانية
8.6	52	هندسي درجة ثالثة
100.0	606	المجموع

بلغ عدد المشاريع التي تعاقدت المكاتب الهندسية للإشراف عليها خلال عام 2016 ما مجموعه 2592 مشروعاً بمجموع مساحات 2,667,464 متراً مربعاً، بزيادة قدرها 624,205 متراً مربعاً عن عام 2015.⁷³

4-2-3 التوزيع الجغرافي للمكاتب الهندسية في الضفة الغربية

يتركز أكثر من ثلثي المكاتب الهندسية في 3 محافظات هي رام الله - البيرة ويعمل فيها 24.2%، ونابلس ويعمل فيها 23.3%، ومحافظة الخليل ويعمل فيها 20.1% من مجموع المكاتب. أما محافظات طولكرم، وبيت لحم، وجنين، فيعمل في كل منها نحو 7.5% من مجموع المكاتب. ويعمل باقي المكاتب (أقل من 10%) في محافظات الضفة الغربية الأخرى.

تقدم نقابة المهندسين في الضفة الغربية عدد من البرامج لأعضائها وأهمها:

⁷² نقابة المهندسين. (2016). إحصائيات العمل الهندسي الاستشاري، 2016.

⁷³ المرجع السابق.

1. خدمات التوظيف الهندسي

وهو نظام إلكتروني يمكن الأعضاء الباحثين من تعيّنته بالمعلومات الرئيسية وتحميل سيرهم المهنية أيضا على الصفحة الإلكترونية للنقابة. ويمكن للمشغلين الاطلاع على قائمة الباحثين عن عمل، ودعوتهم للمقابلات بشكل مباشر. كما يمنح النظام الفرصة للشركات والمؤسسات الراغبة بتوظيف كوادر هندسية لديها للإعلان عنها وبشكل مجاني عبر الصفحة بهدف الإطلاع عليها من خلال المهندسين والمهندسات المتصفحين للموقع والتقدم لها.

2. برنامج تدريب المهندسين الجدد

قامت النقابة بإنشاء برنامج تدريب المهندسين حديثي التخرج بهدف تطوير مهاراتهم وخبراتهم لدى المكاتب الهندسية وشركات المقاولات والمؤسسات الأخرى، ومساعدتهم في الوصول إلى فرص العمل. ويساهم هذا البرنامج في تقليل معدلات البطالة في صفوف خريجي الهندسة في كافة التخصصات والمناطق الجغرافية.

3. تنفيذ دورات تدريبية لمتابعة التطورات في المعارف والتقنيات الجديدة في مختلف التخصصات.

تنفذ النقابة دورات تدريبية سنويا بمعدل 10 دورات لأعضاءها في مختلف المجالات التي تهتم المهندسين. وتحضر النقابة لإنشاء مركز تدريب المهندسين الفلسطينيين لرفع كفاءة المهندسين في كافة المجالات الهندسية والإدارية والمعلوماتية من خلال عقد الدورات والندوات وورش العمل وأية نشاطات أخرى لهذه الغاية، وتأهيل المهندسين مهنيا ومنح الشهادات المناسبة لهذه التصنيفات حسب التعليمات التنفيذية التي يصدرها مجلس النقابة. وقد بلغ عدد الدورات المخطط لها حتى شهر تموز من العام 2017 عشرين دورة حسب ما ورد على موقع نقابة المهندسين منها (تصميم الأنظمة الكهربائية في المشاريع الإنشائية؛ وتصميم شبكات توزيع المياه وأنابيب النقل الرئيسية باستخدام نظام Water

74.CAD

⁷⁴ لمعرفة الدورات المطروحة من قبل نقابة المهندسين انظر موقعها الإلكتروني https://www.paleng.org/?page_id=2661

4-2-4 نقابة المهندسين الفلسطينيين في قطاع غزة

بلغ عدد المهندسين المنتسبين للنقابة في قطاع غزة 9020 مهندساً لغاية منتصف العام 2017، وكان نصفهم في تخصص الهندسة المدنية، و28% منهم تخصص عمارة، و10% في تخصص الهندسة الكهربائية، و6% منهم تخصص كهروميكانيك، و4% هندسة ميكانيكية، و2% تخصص هندسة بيئة. ويشمل العدد الإجمالي أعلاه جميع المهندسين الذين سجلوا في النقابة منذ تأسيسها بما يشمل المتقاعدين والذين يعملون في خارج فلسطين وفي وظائف حكومية وغيرها. تقوم النقابة بتقديم خدمات التحكيم لمعالجة النزاعات بين الأطراف المشاركة في أعمال البناء والإنشاءات، وخدمات تسجيل الأعضاء وتصنيف المكاتب الهندسية.

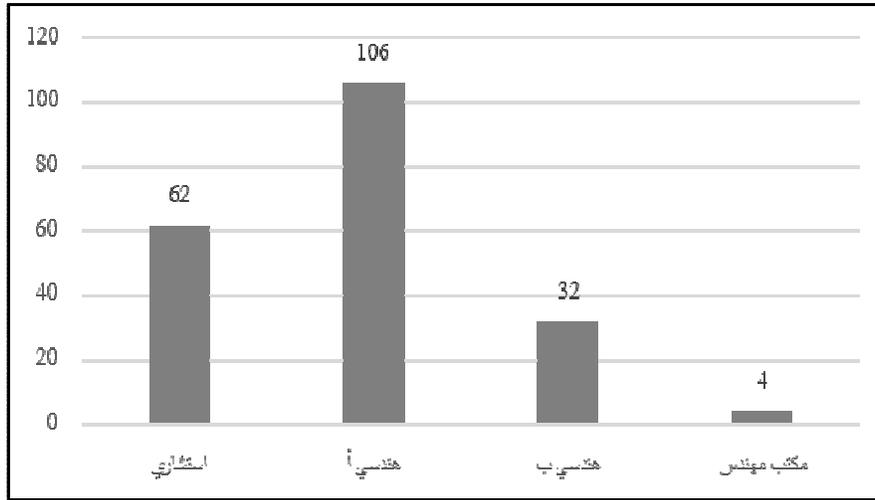
جدول 4-7: أعداد المهندسين في قطاع غزة حسب التخصص حتى منتصف عام 2017

النسبة المئوية	العدد	التخصص
50	4,529	مدني
28	2,487	معماري
10	857	كهرباء
4	393	ميكانيك
2	219	بيئة
6	535	كهروميكانيك

المصدر: نقابة المهندسين، قطاع غزة.

ويعمل عدد كبير منهم في مكاتب هندسية بلغ عددها الإجمالي 204 منها 62 مكاتب هندسية استشارية، و106 مكاتب هندسية المرتبة أ، و32 مكاتب مرتبة ب، و4 مكاتب بدون درجة.

شكل 4-3: توزيع المكاتب والشركات الهندسية المصنفة حسب مراتب التصنيف حتى نهاية حزيران 2017 في قطاع غزة⁷⁵



4-2-5 نقابة الكهريائيين الفلسطينيين

تعتبر نقابة الكهريائيين الفلسطينيين الجهة المنظمة للكهريائيين في فلسطين، وتتوزع مكاتب هذه النقابة على المحافظات الشمالية فقط، وهي تهدف إلى تلبية احتياجات أعضائها وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية من خلال تنظيم شؤون المهنة والعمل على تحسين أداء الأعضاء والارتقاء بمستوى المهنة والمحافظة على سلامة الجمهور، وتعمل أيضا على سبل تطوير قدرات الأعضاء المهنية والعلمية. ونظرا للتطور الكبير في مجال التكنولوجيا تحرص النقابة أن يواكب العاملون في هذا المجال كل ما هو جديد في عالم الكهرياء وشبكات الكمبيوتر والتحكم المحوسب وتصنيفهم وتقسيمهم وفق التخصصات، والخبرات والمؤهلات، وتحديد مواصفات ومقاييس لكافة الأعمال التي تدخل في نطاق عمل الكهريائيين بشكل واضح. تشترط النقابة على من يرغب في الانتساب إليها أن يكون حاصلاً على ترخيص أو مؤهل علمي يخوله ممارسة مهنة كهريائي أو عامل في مجال الكهرياء لمدة تشترطها النقابة،

⁷⁵ وزارة الأشغال العامة، دائرة العطاءات المركزية في قطاع غزة.

وأن يكون حاصلاً على موافقة شركة الكهرباء في المحافظة لمزاولة المهنة.⁷⁶ معظم النقابات مسجلة كنقابات عمالية باستثناء نقابة الكهربائيين في محافظة نابلس المسجلة كنقابة مهنية، والعضوية فيها محصورة على الكهربائيين المرخصين حسب الأصول، بينما النقابات الأخرى تضم الكهربائيين المرخصين وغير المرخصين أيضاً. كما أفاد بعض رؤساء النقابات، أن لديهم برامج مشتركة مع بعض المؤسسات التدريبية كمركز الحجاوي ومراكز التدريب الأخرى لتدريب التلاميذ خلال فترة الدراسة، وبعد تخرجهم لإجراء التدريب العملي، وتسهيل دخولهم في سوق العمل.

جدول 4-8: عدد الأعضاء في نقابة الكهربائيين الفلسطينيين

حسب المحافظة⁷⁷

المحافظة	نوع التنظيم	عدد الأعضاء	عدد المرخصين
رام الله والبييرة	نقابة عمالية	1,094	
نابلس	نقابة مهنية	240	240
طولكرم	نقابة عمالية	320	
جنين	نقابة عمالية	350	240
بيت لحم	نقابة عمالية	250	
الخليل	نقابة عمالية	1133	

المصدر: نقابات الكهربائيين الفلسطينيين في كل محافظة.

4-2-6 اتحاد المقاولين الفلسطينيين-رام الله⁷⁸

"تأسس اتحاد المقاولين الفلسطينيين عام 1994 كمؤسسة مهنية -نقابية غير ربحية قائمة على العضوية ومسجلة لدى الدوائر الحكومية الرسمية. وتتلخص أهدافه في تنظيم مزاولة مهنة المقاول والعمل على رفع مستواها بشتى الوسائل، الدفاع عن مصالح الأعضاء

⁷⁶ <http://www.pea.ps/ar/inner-system>
<http://www.petuh.ps/main/ar/component/content/article/3-general-pages/38-2011-08-13-14-55-54.html>

⁷⁷ من خلال مقابلات مع المسؤولين في مكاتب نقابة الكهربائيين الفلسطينيين في المحافظات

⁷⁸ الموقع الإلكتروني لاتحاد المقاولين <http://www.pcu.ps>

والمحافظة على تقاليد وشرف مزاولة المهنة والمساعدة على حل الخلافات ذات العلاقة بالعمل الناشئة بينهم، وحل الخلافات بين أعضائه والأطراف الأخرى.

يجري تصنيف المقاولين في خمسة مجالات رئيسية: أبنية، طرق، مياه ومجاري، كهروميكانيك، وأشغال عامة⁷⁹ ويحتوي كل مجال على أكثر من تخصص في خمس فئات: الأولى - الثانية - الثالثة - الرابعة - الخامسة. إذ يتم تصنيف المقاول في مجال أو أكثر بقرار من رئيس دائرة الأشغال العامة في وزارة الأشغال العامة والإسكان بناء على تنسيب لجنة تصنيف المقاولين الفلسطينيين.⁸⁰ ويتم تعريف كل مجال من هذه المجالات بناء على ملاحق تعليمات تصنيف المقاولين الفلسطينيين لسنة 1994. يعتمد تصنيف المقاولين في الدرجات الأولى إلى الخامسة وفق تعليمات متطلبات وشروط تصنيف المقاولين، منها: الاختصاص، رأس المال، قيمة المعدات، الحد الأعلى والحد الأدنى لقيمة المشروع، الخبرة العملية (قيمة المشاريع المنجزة)، ومساحة مكتب الشركة. وهناك شروط إضافية للحصول على بعض التصنيفات كتوفر بعض المعدات المطلوبة علاوة على توفر الجهاز الفني والإداري المطلوب للتصنيف.⁸¹

بلغ عدد المقاولين المصنفين منذ الربع الأول 2015 لغاية الربع الأول 2017،⁸² 669 مقاول (401 في الضفة الغربية، و268 في قطاع غزة)، أما بالنسبة لتوزيعهم على المحافظات، فيبين الشكل التالي أنّ نابلس تحتوي على أكبر عدد لشركات المقاولات في الضفة الغربية والذي بلغ 90 شركة، تلتها الخليل بـ 88 شركة ثم رام الله بـ 80 شركة. أمّا بالنسبة لقطاع غزة، فيوضح الشكل التالي وجود أكبر عدد لشركات المقاولات في محافظة غزة إذ بلغ 150 شركة، تليها خان يونس بفارق كبير، إذ بلغ عدد المقاولين فيها 54.

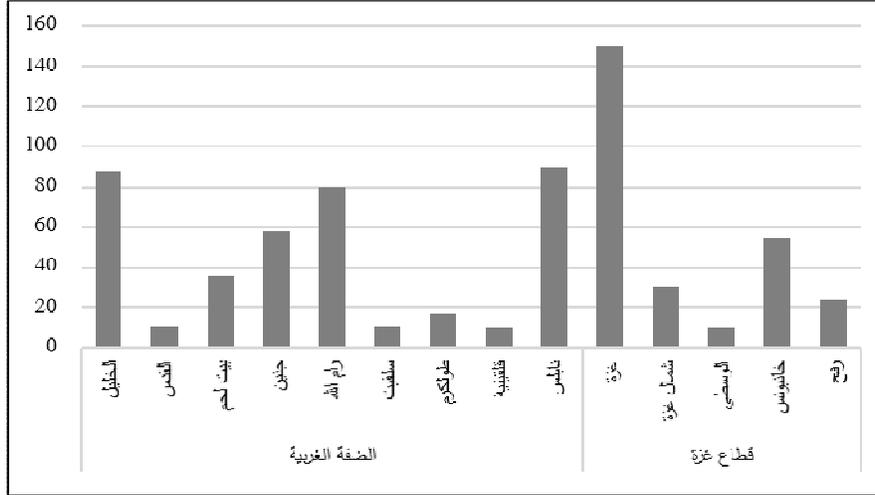
⁷⁹ تعليمات تصنيف المقاولين الفلسطينيين لسنة 1994.

⁸⁰ تعليمات تصنيف المقاولين الفلسطينيين لسنة 1994.

⁸¹ ملاحق تعليمات تصنيف المقاولين الفلسطينيين. <http://www.pcu.ps/Default.aspx?tabid=353>

⁸² تم تجميعها من بيانات المقاولين المصنفين من 2015/4/1 حتى 2017/3/31 حسب المحافظات في الضفة الغربية المزودة من قبل لجنة التصنيف الوطنية، وزارة الأشغال العامة. وبيانات المقاولين المصنفين حسب المحافظات في قطاع غزة من تاريخ 2015/3/1 حتى 2017/3/13 من قبل اتحاد المقاولين.

شكل (4-4): المقاولون المصنفون حسب المحافظات



جدول 4-9: عدد المقاولين المصنفين حسب فروع قطاع البناء والإنشاءات⁸³

الضفة الغربية وقطاع غزة	قطاع غزة	الضفة الغربية	
624	264	360	أبنية
492	233	259	طرق
213	105	108	كهرؤ ميكانيك
335	125	210	مياه ومجاري
54	52	2	أشغال عامة

أما توزيع المقاولين المصنفين على مجالات النشاط الرئيسية،⁸⁴ فيبين أن أغليبيتهم حاصلين على تصنيف للعمل في مجال الأبنية، يليه مجال الطرق، ثم المياه والمجاري، ثم مجال الكهرؤميكانيك، وأخيراً في مجال الأشغال العامة، الذي يبدو أنه لا يحظى باهتمام المقاولين

⁸³ نفس المرجع السابق.

⁸⁴ نفس المرجع السابق.

في الضفة الغربية. يجدر التنويه إلى أن تصنيف شركات المقاولات إلى درجات يتم وفق معايير محددة ويحق للشركات التقدم للحصول على تصنيفات في مختلف نشاطات القطاع في حال استيفاء شروط ومتطلبات التصنيف.

4-3 المؤسسات الرقابية والإشرافية

تشمل البنية المؤسسية للمؤسسات الرقابية والإشرافية ذات العلاقة بقطاع البناء والإنشاءات الوزارات التالية: الأشغال العامة والإسكان؛ والعمل؛ والحكم المحلي. وسنقدم لمحة عن تقاطع مسؤولياتها ونشاطاتها مع المؤسسات العاملة في القطاع:

أ. وزارة الأشغال العامة والإسكان

من أبرز الخدمات المناطة بها ذات العلاقة بقطاع البناء والإنشاءات ما يلي:⁸⁵

- الاشراف على انشاء المباني الحكومية
- انشاء وصيانة الطرق وتوفير قاعدة بيانات لشبكة الطرق
- رسم السياسات العامة للإسكان / تمكين القطاع الخاص من انشاء مشاريع اسكانية/ حصر الاضرار/ التخمين/ بنية تحتية
- تقديم استشارات في مجال تصميم وصيانة الطرق
- تصنيف المقاولين
- وضع ومنح العطاءات الحكومية

أما أهدافها الاستراتيجية فقد شملت⁸⁶ دعم وتطوير وتنظيم قطاع الإسكان لتمكين كافة المواطنين من الحصول على سكن ملائم، وتوفير وتطوير المقرات الحكومية والمرافق العامة الملائمة والمناسبة، ودعم وتطوير وتنظيم قطاع الإنشاءات للمساهمة في دعم

⁸⁵ حسب ما هو وارد على الموقع الإلكتروني لمجلس الوزراء، دليل الخدمات الحكومية. شوهد بتاريخ 2017/8/28.

=<http://palestinecabinet.gov.ps/GovService/list?OrgId=19&Search>

⁸⁶ الموقع الإلكتروني لوزارة الأشغال العامة والإسكان، الأهداف. شوهد بتاريخ 2017/8/28.

<http://www.mpwh.pna.ps/template.aspx?id=57>

الاقتصاد الوطني. ويتضح أن موضوع الارتقاء باستخدام تقنيات البناء الحديثة الموفرة للطاقة والصديقة للبيئة، والتفتيش على جودة المساكن لا يحظى باهتمام كاف في خطة الوزارة.

ب. وزارة العمل

وهي تتولى عدة مجالات هامة ذات علاقة بالقطاع وهي:

- المسؤولية عن تسجيل وتنظيم والرقابة على مؤسسات التدريب المهني، وتقديم خدمات التدريب في المراكز التابعة لها والمنتشرة في معظم المحافظات.
- تصنيف المهن، حيث شاركت الوزارة مع عدد من وزارات العمل العربية بإعداد وإقرار التصنيف المعياري العربي للمهن منذ سنوات، ولكن موافقته مع الواقع الفلسطيني وإقراره مازال متعثرا حتى تاريخه.
- المراقبة على الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل، ولكن الوزارة ما زالت تعاني من عدم توفر المخصصات المالية لتوظيف عدد كاف من المفتشين لتغطية كافة القطاعات، بما في ذلك قطاع البناء والإنشاءات الذي يشهد عدم التزام بتعليمات الأمان والسلامة، ويشهد سنويا عددا كبيرا من حوادث العمل الخطيرة.

ت. وزارة الحكم المحلي والبلديات

وتتولى المسؤولية عن تنظيم البلديات والمجالس البلدية والقروية، والرقابة على امتثالها بقانون الحكم المحلي من حيث الحوكمة وإدارة شؤونها المالية بشفافية. كما تساعد البلديات في تطوير شبكات الطرق والمياه والصرف الصحي والكهرباء وإدارة النفايات الصلبة داخل الحدود البلدية. وهي تتراأس مجلس التنظيم الأعلى الذي يقر المخططات الهيكلية للتجمعات السكانية بمختلف أنواعها، وترخيص المباني في القرى وخارج حدود التجمعات السكانية البلدية. تتراأس الوزارة أيضا صندوق إقراض البلديات الذي يشكل الممول الرئيسي للمشاريع الحيوية في مجالات البنى التحتية.

الفصل الخامس

تحليل بيانات مسح المشغلين

1-5 مدخل

اشتملت منهجية البحث على إجراء مقابلات مع مجموعة مختارة من المهندسين الاستشاريين والمقاولين العاملين في قطاع البناء والإنشاءات لتحديد قائمة مصغرة للوظائف العليا والوسطى التي يصعب إيجاد الأشخاص المؤهلين لشغلها في قطاع البناء والإنشاءات الفلسطيني. وجرى لهذا الغرض استخدام القائمة الشاملة لوظائف القطاع المعتمدة من منظمة العمل الدولية بعد استبعاد الوظائف الدنيا بسبب عدم شمولها في نطاق البحث (لأسباب سبق وبينها)، واستبعاد بعض الوظائف غير المطلوبة في الاقتصاد الفلسطيني ضمن الظروف القائمة حالياً. وتم فحص دقة اختيار الوظائف في القائمة المصغرة للتأكد من أنها وظائف يصعب شغلها (hard-to-fill jobs) من خلال سؤال أفراد العينة العشوائية التي شملت 130 من الشركات المشغلة في قطاع البناء والإنشاءات (employers survey) فيما إذا كانوا يوافقون عليها.

جدول 5-1: التوزيع النسبي لعينة مجتمع الدراسة (شركات مقاوله، ومكاتب هندسية) حسب حجم العمالة الدائمة، والمنطقة

عدد العمال الدائمين	وسط الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	جنوب الضفة الغربية	قطاع غزة	الكل	
1-5	0.0	38.9	29.4	18.2	25.9	شركات مقاوله
6-10	50.0	33.3	35.3	36.4	37.0	
11-20	12.5	16.7	23.5	27.3	20.4	
21-30	25.0	5.6	5.9	18.2	11.1	
31-60	12.5	5.6	5.9	0.0	5.6	
المجموع	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
1-5	50.0	63.2	60.0	47.6	55.2	مكاتب هندسية
6-10	33.3	26.3	33.3	38.1	32.8	
11-20	16.7	5.3	6.7	14.3	10.4	
21-30	0.0	5.3	0.0	0.0	1.5	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

كانت استمارة مسح المشغلين الرئيسيين الأداة الرئيسية للبحث والتي جمعت من عينة البحث العشوائية من المناطق الفلسطينية كما يلي: 30.4% شمال الضفة الغربية، و16.8% وسط الضفة الغربية، و25.6% جنوب الضفة الغربية، و27.2% قطاع غزة. ومن ناحية فئة تسجيل الشركة كان 38.7% منها مسجلين كأفراد، و1.7% كشركة مساهمة عامة، و57.1% كشركة مساهمة خاصة، و1.7% كشركة عادية عامة. ويوضح الجدول (1-5) توزيع عينة مجتمع الدراسة حسب حجم العمالة الدائمة، والمنطقة.

وتركزت أسئلة الاستمارة على التعرف على رأي المشغلين وتجربتهم الخاصة لتحديد الوظائف العليا والوسطى التي يصعب شغلها في قطاع البناء والإنشاءات الفلسطيني، وتحديد فيما إذا كان ذلك بسبب النقص في عدد الأشخاص المؤهلين لشغل الوظائف (skills shortage) أو بسبب وجود فجوة في مهارات المتقدمين لشغلها (skills gaps). كما تضمنت الاستمارة الشاملة أسئلة حول حدة النقص و/أو الفجوة، وأسباب ظهورهما، ودرجة تأثيرهما على إنتاجية وربحية القطاع، وعن تجربة المشغلين بشأن مهارات الداخلين الجدد إلى سوق العمل (new entrants) من مختلف مراحل التعليم الأكاديمي والمهني، وحول السبل والإجراءات التي اتخذها المشغلون لمعالجة نقص وفجوة المهارات من الناحيتين الكمية والنوعية، لدرء مخاطرها وآثارها السلبية على كفاءة عمل منشأتهم. كما اشتملت الاستمارة على أسئلة عن تجربة المشغلين مع الخريجين الجدد من مختلف مراحل التعليم من حيث مستوى إعدادهم لسوق العمل، ومدى توفر برامج التدريب المناسبة لشركات القطاع، وفيما إذا كانت مناسبة كما ونوعاً لتمكينهم من استكمال وتطوير مهارات موظفيهم.

5-2 الوظائف التي تواجه نقصاً و/أو فجوة في المهارات العليا حسب رأي العينة في نتائج الاستطلاع الأولي

قام فريق البحث بعمل استطلاع لـ 10 خبراء من المهندسين الاستشاريين والمقاولين من أصحاب و/أو مدراء شركات عاملة في أعمال البناء والإنشاءات لتحديد الوظائف والمهن التي يعتقدون أنها تعاني من نقص أو فجوة في مهارات الموارد البشرية التي يحتاجها قطاع البناء والإنشاءات الفلسطيني. واستخدم الباحثون أفضل صياغة لهذا الغرض قائمة الوظائف

الواردة في التصنيف الدولي للمهن (ISCO) الخاصة بقطاع البناء والإنشاءات التي شملت نحو 180 وظيفة. وساعدنا هذا الاستطلاع في تحديد قائمة مصغرة (short list) بالوظائف التي تعاني من نقص في عدد المتقدمين المؤهلين لشغلها، أو من فجوة في المهارات المطلوبة لشغلها وفق احتياجات المشغلين في القطاع. وقام الباحثون بتضمين قائمة الوظائف المصغرة التي شملت 29 وظيفة عليا ووسطى في الاستبيان الرئيسي لمسح المشغلين (employers survey) لتدقيق نتائج الاستطلاع الأولي. وكان السؤال لهم عن مدى موافقتهم على أن الوظائف والمهن الواردة في الجدول تعاني من نقص أو فجوة في المهارات التي تلبي احتياجاتهم. وكانت النتائج بخصوص المهارات العليا كما يلي:

جدول 5-2: نسبة أفراد العينة الذين وافقوا على نتائج المسح الأولي للوظائف العليا التي تعاني من فجوة أو نقص شديد في المهارات

المهن العليا	وسط الضفة	شمال الضفة	جنوب الضفة	قطاع غزة	فلسطين
	%	%	%	%	%
1 مدير عمليات إنشاءات معدنية	86.7	100.0	96.4	83.3	92.7
2 مهندس/ أنفاق وجسور	85.7	90.3	93.1	80.8	88.2
3 مدير عمليات إنشاء طرق وجسور	60.0	89.3	100.0	82.8	87.5
4 مهندس ميكانيكي/ لحام	80.0	81.3	87.5	71.4	79.8
5 مهندس تخطيط مرور	88.9	80.6	66.7	65.5	75.0
6 مهندس كهربائي/ حماية	62.5	67.6	83.3	71.0	70.7
7 مهندس تخطيط المدن	56.3	60.0	68.0	69.0	63.8
8 مهندس تخطيط طرق	64.7	42.9	55.6	48.3	50.5

أكدت أغلبية أفراد عينة البحث الميداني على المستوى الوطني والمناطقى على وجود نقص أو فجوة في مهارات 8 وظائف عليا الواردة في الجدول. ولوحظ وجود انسجام بين إجابات أفراد العينة في جميع المناطق بعكس ما كانت عليه الإجابات بشأن الوظائف الوسطى كما هو مبين في الفصل اللاحق.

3-5 الحالات التي تواجه المشغلين في ملء الوظائف

يبين الجدول رقم (5-3) إجابات أفراد العينة العشوائية للمشغلين الرئيسيين في قطاع البناء والمتمثلة في المكاتب الهندسية الاستشارية والمقاولين في سائر المحافظات الفلسطينية عن الحالات التي واجهتهم في ملء الشواغر في الوظائف العليا. وبما أن السؤال يشمل كافة الوظائف العليا، وأن ظروف العرض والطلب مختلفة فيما بين الوظائف، فإن إجابات المشغلين كانت مفتوحة لجميع الخيارات الواردة في الجدول أدناه.

جدول 3-5: النسبة المئوية للمشغلين حسب الحالات المختلفة التي واجهتهم عند ملء الشواغر العليا المطلوبة على المستوى الوطني وعلى المستوى المناطقي

الحالة	وسط الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	جنوب الضفة الغربية	قطاع غزة	فلسطين
1. عدد كبير من المتقدمين للوظائف يمتلكون كافة أو معظم متطلبات (مهارات) الوظيفة	47.1%	60.5%	61.5%	54.5%	57.0%
2. عدد قليل من المتقدمين للوظائف يمتلكون كافة أو معظم متطلبات (مهارات) الوظيفة	50.0%	42.1%	15.4%	47.1%	38.6%
3. عدد قليل من المتقدمين للوظائف يمتلكون متطلبات (مهارات) غير كافية لشغل الوظيفة	80.0%	39.5%	26.9%	21.2%	36.6%
4. لم يمتلك أي من المتقدمين للوظائف الحد الأدنى من متطلبات (مهارات) الوظيفة	33.3%	10.5%	3.8%	3.0%	9.8%

أولاً: عدد كبير من المتقدمين للوظائف العليا مؤهلين (أي يمتلكون كافة أو معظم المهارات المطلوبة) لشغل الوظيفة: يتبين أن 57% من المشغلين على المستوى الوطني أفادوا أنهم لا يواجهون مشكلة نقص في عدد المتقدمين ولا في ملائمة مهاراتهم عند التوظيف لبعض الوظائف العليا. فهم يتلقون طلبات توظيف من عدد كبير من طلبات التوظيف ممن يمتلكون كافة أو معظم متطلبات الوظائف. وتبين وجود تفاوت معتدل بين المحافظات الفلسطينية، حيث واجهت الحالة 47.1% من أفراد العينة في محافظات وسط الضفة، وواجهت 60.5%

في محافظات شمالها، وواجهت 61.5% في محافظات جنوبها، وواجهت 54% في محافظات قطاع غزة.

ثانياً: عدد قليل من المتقدمين لشغل الوظائف العليا مؤهلون لشغلها: حيث أفاد 38.6% من المشغلين على المستوى الوطني أنهم شهدوا أيضاً حالات تقدم عدد قليل من طلبات التوظيف ممن يمتلكون كافة أو معظم المهارات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة لديهم. وهذا يمثل نسبة المشغلين الذين واجهوا الحالة التي تشير إلى وجود وظائف يصعب إشغالها بسبب نقص عدد المتقدمين فقط. أما على مستوى المحافظات فقد كانت مشكلة النقص في عدد المتقدمين أكبر ما تكون في محافظات وسط الضفة الغربية، حيث أفاد 50% من أفراد العينة فيها أنهم واجهوا هذه الحالة، وكانت نسبتهم 42.1% في محافظات شمال الضفة الغربية، و 47.1% في قطاع غزة، و 15.4% في محافظات جنوب الضفة الغربية.

ثالثاً: عدد قليل من المتقدمين لشغل الوظائف العليا غير مؤهلين لشغلها: وهي الحالة التي واجه فيها المشغلون تقدم عدد قليل من المتقدمين لشغل الوظائف العليا لديهم ممن كانت مهاراتهم غير كافية لشغل الوظائف. واجه هذه الحالة 36.6% من أفراد العينة من المشغلين على المستوى الوطني. وتفاوتت نسبة المشغلين الذي شهدوا هذه الحالة على المستوى المناطقي، حيث واجهت 80% من المشغلين في محافظات وسط الضفة الغربية، و 39.5% في محافظات شمال الضفة الغربية، و 26.9% في محافظات جنوب الضفة الغربية، و 21.2% في محافظات قطاع غزة. وهذا يعني أن المشغلين يواجهون حالة يصعب فيها شغل بعض الوظائف بسبب وجود فجوة في مهارات المتقدمين لشغلها.

رابعاً: حالة عدم امتلاك أي من المتقدمين الحد الأدنى من المهارات المعلنة والمطلوبة للوظيفة: وهي تشير إلى الوظائف العليا التي لا يتم شغلها بسبب افتقار سوق العمل لمؤهلين لشغلها، أو بسبب عدم جاهزية من يمتلك تلك المهارات للمؤهلين لشغلها بسبب عدم الرغبة في تغيير مكان عمله، أو لأية أسباب أخرى. فقد أفاد 9.8% من أفراد العينة على المستوى الوطني أنهم واجهوا حالات كان فيها المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة يفتقرون للحد الأدنى من المهارات المطلوبة للوظيفة. وتفاوتت نسبة من واجهتم هذه الحالة فيما بين المحافظات

اللسطينية بشكل لافت، حيث بلغت 33.3% في وسط الضفة الغربية، و10.5 في شمالها، و3.8% في جنوبها، و3% في قطاع غزة. وفي هذه الحالة يضطر المشغلون إلى اللجوء للبحث عن الشخص المؤهل خارج السوق الفلسطينية، أو إغراء المؤهلين لشغلها براتب مرتفع وشروط عمل أفضل. وتعكس تلك النتائج وجود طلب من ثلث المشغلين في محافظات الوسط لم يتمكنوا من ملء بعض الوظائف العليا بسبب عدم وجود الأشخاص المسلحين بالمهارات المناسبة، وتواجه هذه الحالة 10% من مشغلي محافظات شمال الضفة، و3.8% من مشغلي محافظات الجنوب، و3% من محافظات قطاع غزة.

5-3-1 أسماء الوظائف التي يصعب شغلها

مدخل: خصائص التوظيف في قطاع البناء والإنشاءات

بحكم طبيعة أعمال قطاع البناء والإنشاءات التي تتطلب عملا تراكميا ومتواصلا بسبب ارتباطها بتعاقدات محددة المدة مع المالكين، وتكون مشروطة بغرامات تأخير أحيانا، فإن مدة ملء الشواغر (فترة التوظيف) ذات حساسية وأهمية خاصة لدى المشغلين من المكاتب الهندسية التي تقوم بأعمال التصميم والإشراف والمقاولين الذين يقومون بأعمال البناء والإنشاءات وتجهيزها للاستعمالات المختلفة.

استنادا إلى ذلك فإن كل وظيفة لا يتم إيجاد الشخص المؤهل لشغلها في الوقت المناسب تؤثر على كفاءة سير العمل (الإنتاجية) ومدته. فالوظائف التي يتأخر إشغالها بضعة أيام قد تؤدي إلى إرباك في سير العمل، وفي حال زادت مدة إشغال الوظائف إلى بضعة أسابيع فيمكن أن تؤدي إلى تأخير في جدول التنفيذ. أما إذا زادت فترة إشغال الوظائف إلى بضعة أشهر، فإن الشركة الموظفة ستكون مضطرة إلى إعادة جدولة برنامج العمل وطلب تمديد فترة تسليم المشروع.

وبما أن الحديث يدور عن الوظائف العليا فإن الشركات العاملة في قطاع البناء والإنشاءات عادة ما تقدم قائمة أولية بأسماء الفريق القيادي للمشروع كجزء من وثائق العطاء لتنفيذ المشروع (المناقصة)، وهي تتراجع عن المشاركة في العطاءات التي لا تستطيع إيجاد

الموظف المناسب وأخذ موافقته والتزامه بالمشاركة في تنفيذ العطاء في حال فازت الشركة بالعطاء. كما أن إدارة الموارد البشرية تبدأ بشكل مبكر بوضع خطة لتوظيف المقاولين الفرعيين وافراد الطواقم، وتبدأ بتنفيذها فور الفوز بالعطاء. وهذا يختصر فترة التوظيف التي تُعرّف بأنها الفترة بين الإعلان عن الوظائف وبين توقيع عقد العمل مع الشخص الذي سيشغلها.

ما هو وارد أعلاه لا ينطبق على جميع الوظائف التي تبدأ الشركة بعملية التوظيف لشغلها بعد توقيع العقد، أي خلال فترة حشد الموارد (mobilization period). وستكون الشركة المقاوله مضطرة للبحث عن احتياجاتها من الفنيين والمهنيين حسب تطور عملية التنفيذ، والقيام بخطوات التوظيف اللازمة: إعلان الوظائف، استعراض الطلبات وتحديد من تنطبق عليهم شروط الوظيفة، دراسة الطلبات وانتقاء أفضل الطلبات لدعوتهم للمقابلات وإجراء المقابلات وتحديد المرشح الرئيسي، والبديل أو البدلاء... الخ. وتجري بعض الشركات امتحانات خاصة لبعض الوظائف، أو إجراء عدة مقابلات لمن اختيروا كمرشحين للوظيفة للتأكد من اختيار الأجدر بالوظيفة. القصد من التطرق لخطوات عملية التوظيف هو للتذكير بالحاجة لمنح الوقت اللازم والكافي لكل خطوة من خطوات التوظيف لضمان نجاحها في توظيف الشخص الأنسب للوظيفة، والتزام النزاهة والعدالة أيضا.

تتوقف فترة التوظيف على مستوى الوظيفة، ودرجة المسؤولية التي ستناط بمن يشغلها، والمهارات المطلوبة لشغلها. وبسبب تعدد وتنوع وظائف ومهن قطاع البناء والإنشاءات، وتنوع المهارات المطلوبة لكل وظيفة ومهنة من جهة، وطبيعة التشغيل فيه من حيث سرعة دوران العاملين، فإن المشغلين الذين يقومون بالتنفيذ المباشر للأعمال يحتاجون لإدارة مواردهم البشرية بدرجة عالية من الخبرة والمعرفة بسوق العمل، وبقدرة عالية في إعداد خطط التوظيف والتدريب ومتابعة تنفيذها بالتعاون من جميع الجهات المسؤولة والمعنية في الشركة. فهم مسؤولين عن تشغيل العاملين المطلوبين للوظائف والأعمال في الوقت المناسب لتجنب الشركة حدوث نقص و/أو فجوة مهارات تهدد انتاجيتها وتنافسيتها، وإيجاد الحلول الفعالة لمعالجة نقص أو فجوة المهارات عند حدوثها، لتجنب التأخير ومخاطر عدم الوفاء بإنجاز الأعمال في الوقت المحدد.

لكن الواقع في فلسطين الذي يتسم بعدم اليقين وينطوي على الكثير من المخاطر السياسية يشير إلى وجود عدد محدود جدا من شركات المقاولات التي لديها طواقم دائمة أو شبه دائمة ومعدات جاهزة لتنفيذ الأعمال في كافة أو معظم المجالات التي تحتاجها مشاريع قطاع البناء والإنشاءات. وتعمل الأغلبية الساحقة من المقاولين الرئيسيين لتنفيذ العقود التي تفوز بها من خلال تعاقدات من الباطن مع مقاولين فرعيين في مختلف الأعمال المطلوبة لتنفيذ المشروع على طول سلسلة القيمة، ابتداءً من أعمال الحفريات وأعمال البناء والإنشاءات والكهرباء والميكانيك والتخصصات الأخرى التي يحتاجها تنفيذ المشروع، وانتهاءً بأعمال التشطيب وتجهيز المشروع للاستعمال المقصود. لذا فالمقاولين الرئيسيين من هذا النوع يعتمدون على المقاولين الفرعيين (subcontractors) في استخدام طواقمهم أو توظيف طواقم جديدة لتنفيذ الأعمال المتعاقد عليها في المشروع وتحت إشراف المقاول الرئيسي، الذي يتحمل المسؤولية أمام مالكي المشاريع. هذا النمط من التنظيم يحمل عمليا معظم مخاطر نقص وفجوة المهارات على المقاولين الفرعيين، ومعظمهم من القطاع غير المنظم. هم يتميزون بمعرفة وتواصل مع الكوادر الوسطى من الفنيين العاملين في نفس التخصص، كما أنهم لا يلتزمون بخطوات التوظيف النظامية التي تستغرق وقتا طويلا. وهذا يمنحهم مرونة أكبر في التعامل مع فجوة ونقص المهارات بالمقارنة مع نمط العمل في شركات البناء الكبرى.

5-3-2 إجابات المشغلين عن أسماء الوظائف العليا التي يصعب شغلها

قبل استعراض إجابات أفراد العينة على السؤال المفتوح عن أسماء الوظائف العليا التي يصعب شغلها (hard-to-fill) بسبب نقص أو فجوة في المهارات، نود الإشارة إلى أن تحديد خيارات مدة التوظيف للوظائف التي يصعب شغلها تمت بالتشاور مع المشغلين خلال المرحلة التجريبية للاستمارة. وتم اعتماد فترة شهر فأقل للدلالة على صعوبات قليلة، وشهر إلى شهرين صعوبات متوسطة، وأكثر من شهرين صعوبات كبيرة، وحالة عدم التمكن من إيجاد الكادر المناسب للدلالة على وجود نقص شديد وصعوبة قصوى في إيجاد الشخص المؤهل لشغل الوظيفة.⁸⁷ وتضمن السؤال شقين: الأول تحديد الوظائف التي يصعب شغلها، والثاني التعرف

⁸⁷ تقاس مدة التوظيف بعدد الأيام الفاصلة بين إعلان الوظيفة وبين توقيع العقد مع شاغلها الجديد. وتم تعديل مدد التوظيف بناءً على رأي عدد من المشغلين خلال التجربة التجريبية لاستمارة المشغلين.

على المدة التي استغرقتهم لملء كل منها كمؤشر للدلالة على درجة صعوبة إشغالها، باعتبار أن مدة التوظيف هي المقياس لدرجة صعوبة ملء الشواغر. وكانت نتائج إجابات المشغلين عن أسماء الوظائف مصنفة حسب النوع كما يلي:

3-3-5 الوظائف الإدارية العليا التي يصعب شغلها

في الإجابة عن السؤال المفتوح حول الوظائف التي واجه المشغلون صعوبة في إيجاد الكادر الملائم لشغلها، حددوا 4 من الوظائف الإدارية العليا التي يصعب إيجاد الأشخاص المؤهلين لشغلها بدرجات متفاوتة حسب معدل مدة التوظيف وهي: مدير تنفيذي، مدير العطاءات والمشتريات لمدة توظيف شهر إلى شهرين، ومختص بدراسات الجدوى، ومدير مالي، ومدير تسويق وعلاقات عامة لمدة تزيد على شهرين.

جدول 4-5: الوظائف الإدارية العليا التي بحث عنها المشغلون في قطاع البناء والإنشاءات حسب المدة الزمنية المستغرقة في إيجاد الكادر المناسب

أكثر من شهرين	شهر إلى شهرين	
مختص دراسات جدوى للمشاريع	مدير تنفيذي	1
مدير مالي	مدير عطاءات ومشتريات	2
مدير علاقات عامة/ تسويق		3

4-3-5 الوظائف الفنية العليا التي يصعب شغلها

حدد المشغلون 19 وظيفة عليا يصعب شغلها بسبب نقص أو فجوة المهارات، وحددوا درجة صعوبة التوظيف فيها مقاسا بالوقت اللازم لشغل كل منها.

جدول 5-5: الوظائف العليا الفنية التي بحث عنها المشغلون في قطاع البناء
والإنشاءات حسب المدة الزمنية المستغرقة في إيجاد الكادر المناسب

لم نجد الكادر المناسب في السوق المحلي	أكثر من شهرين	شهر إلى شهرين	شهر فأقل	
مهندس فحص التربة	مصمم معماري خبير للمستشفيات	مهندس ميكانيكي وما يشمله من تصميم وإشراف	مدراء مشاريع في جميع التخصصات	1
مهندسين متخصصين في الطاقة البديلة	خبير تصميم محطات معالجة ومحطات تحلية مياه	مهندس خبير بجودة المياه والبيئة	مهندس معماري ومصمم	2
(Social Engineer) مهندس اجتماعي	متخصص في Scada & Hydraulic	مهندس تصميم البنية التحتية	مهندس كهرباء تصميم وإشراف	3
مهندس موقع بحري	مهندس أمان (safety engineer)		مهندس مدني تصميم وإشراف	4
	مهندس الكتروميكانيك		مهندس مساحة	5
	تصميم الابنية المعدنية			6
	خبير إدارة نفايات صلبة			7

يتبين من الجدول رقم (5-5) وجود خمس وظائف عليا يمكن شغلها خلال فترة شهر واحد وهي (مدراء المشاريع، وتخصصات الهندسة المدنية والكهرباء والميكانيك والعمارة) المستوفون لمهارات التصميم (design) والإشراف. ويرجع ذلك لكونها التخصصات الأكثر وفرة من حيث العدد في السوق الفلسطينية. كما أن الطلب على خدماتها هو الأكبر بالمقارنة مع التخصصات الهندسية الأخرى بحكم الحاجة لخدماتها في كافة الأعمال الإنشائية، وبوجه خاص في مجال إنشاءات المباني التي تتركز فيها الحصة الأكبر من الاستثمارات والعاملين. أما الوظائف الهندسية الأخرى التي تبين وجود نقص شديد فيها، فهي تخصصات مطلوبة لمشاريع محددة مثل: مصمم معماري خبير في مجال المستشفيات، خبير تصميم محطات معالجة ومحطات تحلية مياه؛ مهندس فحص التربة؛ مهندس إنشاءات معدنية؛ متخصص في استخدام بيانات Scada⁸⁸ والنمذجة الهيدروليكية Hydraulic Modeling، مهندس مواقع

⁸⁸ Supervisory Control and Data Acquisition (SCADA).

بحرية؛ مهندس تصميم البنية التحتية، أو أنها فروع هندسية حديثة الوجود كمهندس أمان، مهندس اجتماعي؛ مهندس متخصص في الطاقة البديلة، وميكاترونكس.

5-4 أنواع المهارات التي يفتقر لها البلد أو الأشخاص المتقدمين لشغل الوظائف العليا ودرجة تأثيرها على تحقيق الأهداف:

بين المسح الميداني طبيعة ومحتوى فجوة المهارات لدى الكوادر العليا التي تؤثر سلباً على تطور القطاع، وحدد درجة تأثير نقصها على الإنتاجية والجودة لمخرجات القطاع. واشتملت قائمة المهارات التي تفتقر لها الكوادر العليا بدرجات متفاوتة حسب إفادة المشغلين 19 مهارة هامة. ويمكن تصنيفها إلى مهارات إدارية، ومهارات فنية، ومهارات معرفية وحياتية (cognitive & life skills)، لتحديد طبيعة الفجوات وتسهيل معالجتها أيضاً.

5-4-1 فجوة المهارات الإدارية

أفاد المشغلون أن نسبة ملحوظة من المتقدمين لشغل الوظائف العليا يفتقرون لثلاثة مهارات هامة هي: إدارة المشاريع بكفاءة وفعالية، مهارة الإشراف والسيطرة على العاملين، والتنسيق بين المجموعات العاملة في المشروع. وأشارت أغليبيتهم إلى أن نقص تلك المهارات له تأثير حاد إلى حدٍ كبير على إنجاز الأهداف.

جدول 5-6: أنواع المهارات الإدارية التي تعاني من الندرة أو الضعف لدى المتقدمين لشغل الوظائف العليا في قطاع البناء والإنشاءات ومدى تأثيرها السلبي على تحقيق الأهداف (نسب مئوية)

المهارات الإدارية	تأثير محدود جداً إلى محدود	تأثير معتدل	تأثير حاد إلى حاد جداً
1 إدارة المشاريع بكفاءة وفعالية	12.5	12.5	75
2 الإشراف والسيطرة على العاملين	0.0	14.3	85.7
3 التنسيق بين مختلف مجموعات وفرق العمل	33.3	0.0	66.7

5-4-2 فجوة المهارات في الخبرات الفنية العليا ودرجة تأثيرها على تحقيق الأهداف

أما المهارات الفنية الهامة التي تعاني من النقص أو الندرة لدى الكوادر العليا في قطاع البناء والإنشاءات بحسب اعتقاد المشغلين فشملت 5 مهارات هامة هي: استخدام البرامج الهندسية الحديثة، وخاصة البرامج ثلاثية الأبعاد (3D) وبرامج التسليح الحديثة ومواكبة تحديثاتها، الخبرة العملية في التخصص، إتقان التصميم الهندسي المتكامل، استخدام المعدات والتقنيات الحديثة. وأجمع المشغلون على أن إتقان تلك المهارات يلعب دورا هاما جدا في إنجاز العمل.

جدول 5-7: أنواع المهارات الفنية التي تعاني من الندرة أو الضعف

لدى المتقدمين لشغل الوظائف العليا في قطاع البناء والإنشاءات
ومدى تأثيرها السلبي على تحقيق الأهداف (نسب مئوية %)

المهارات الفنية	تأثير محدود	تأثير معتدل	تأثير حاد	تأثير حاد جداً
1 استخدام ومواكبة البرامج الهندسية الحديثة وخاصة D3 وبرامج التسليح الحديثة	4.8	23.8	42.9	28.6
2 الخبرة العملية في التخصص	6.3	18.8	31.3	43.8
3 التصميم الهندسي المتكامل	0.0	0.0	60.0	40.0
4 استخدام الأنظمة الجديدة	0.0	25.0	50.0	25.0
5 استخدام معدات وتقنيات حديثة	0.0	0.0	25.0	75.0

وكما يبين الجدول أعلاه، أجمعت عينة البحث على أن تأثير فجوة المهارات الفنية لدى المتقدمين لشغل الوظائف العليا لها تأثير حاد وحاد جداً على إنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف، بينما نسبة محدودة منهم رأيت أن غياب بعض المهارات له تأثيرات سلبية محدودة أو معتدلة.

3-4-5 فجوة في المهارات المعرفية والحياتية (cognitive & life skills) لدى المتقدمين للوظائف العليا

كما نفت أفراد العينة الانتباه إلى الفجوة في امتلاك الكوادر العليا في قطاع البناء والإنشاءات لبعض المهارات الأساسية، وأشاروا إلى أن الفجوة في هذا النوع من المهارات لها تأثير كبير على انجاز المشاريع بكفاءة. وكان من بين تلك المهارات التي يواجه المتقدمون للوظائف العليا فجوة فيها (تلك المبينة في جدول 2 في الملحق): مهارات الاتصال والتواصل، معرفة اللغة الانجليزية كتابة ومحادثة في مجال التخصص، تحمل ضغط العمل، المشاركة والعمل مع الفريق، والتفكير المستقل والعمل تحت الحد الأدنى من الإشراف.

5-5 مستوى رضى المشغلين عن منظومة إعداد الموارد البشرية لدى المتقدمين لشغل الوظائف العليا

تشير إجابات 21.7% من أفراد العينة إلى أن أسباب عدم توفر أو نقص أو فجوة المهارات لشغل الوظائف العليا يرجع إلى عدم كفاية التأهيل العلمي، و 25.4% يرجعونه إلى ضعف التأهيل العلمي، و 42% يرجعونه إلى نقص في التدريب المطلوب للوظيفة، و 68% إلى نقص الخبرة العملية (جدول 3 في الملحق). يلاحظ أن هذه النتائج حملت مسؤولية نقص وفجوة المهارات على منظومة التدريب والتي تشمل مراكز وبرامج تدريب المهندسين والفنيين بشكل خاص، وهي لا تضع اللوم على منظومة التعليم كما جرت العادة. واستكمالا للجزء الثاني المفتوح من نفس السؤال عن الأسباب الأخرى لنقص أو انعدام المهارات المطلوبة لشغل الوظائف العليا أضاف المشغلون أسباب أخرى كعدم وجود مشاريع نوعية كبرى لاكتساب الخبرات النادرة، وهجرة أصحاب المهارات المتميزة إلى الخارج بسبب تدني الرواتب محليا.

الفصل السادس

نقص وفجوة المهارات في الوظائف الوسطى

1-6 الوظائف الوسطى التي تواجه نقصا و/او فجوة في المهارات حسب رأي العينة في الاستطلاع الأولي

يبين الجدول (1-6) أدناه الوظائف الوسطى التي أكد أفراد العينة أنها وظائف تعاني من نقص أو فجوة في مهاراتها من بين وظائف القائمة المصغرة التي حددها استفتاء الخبراء الذي أجراه فريق البحث. وقد أجمع أكثر من نصف أفراد العينة على 17 وظيفة وسطى باعتبارها وظائف تعاني من نقص في عدد المؤهلين لشغلها، أو نقص في مهارات المتقدمين لشغلها. وكان على رأس قائمة الوظائف التي يرى أكثر من 70% من أفراد العينة أنها تعاني من فجوة مهارات وهي: فنيو إنشاء حواجز وجسور وكوابل معدنية مجدولة بموافقة 82.8% من أفراد العينة، وفنيو ميكانيك أجهزة قياس وتحكم، وفنيو ميكانيك معاملات حرارية، وفنيو أبنية جاهزة.

جدول 1-6: النسبة المئوية لأفراد العينة الذين يعتقدون أن الوظائف الوسطى في الجدول أدناه تعاني من فجوة أو نقص شديد في المهارات

المهنة الوسطى	وسط الضفة	شمال الضفة	جنوب الضفة	قطاع غزة	فلسطين
1 عمال إنشاء حواجز وجسور وكوابل مجدولة معدنية للمنازل والمباني	57.1	82.4	86.4	87.5	82.8
2 فني ميكانيكي/ أجهزة قياس وتحكم	75.0	96.7	56.5	82.6	79.8
3 فني ميكانيكي/ معاملات حرارية	50.0	89.3	66.7	82.6	77.8
4 فني أبنية جاهزة	63.6	91.4	75.0	61.5	76.0
5 لحيم بمعادن أخرى (قصدير، رصاص...)	60.0	86.7	61.9	61.5	70.7
6 ملصق قطع زينة (مثل الفسيفساء)	58.3	68.8	76.2	71.4	69.8
7 مشغل رافعة برجية (للبناء)	61.5	72.7	0.0	81.8	69.4
8 عمال عزل الصوت	46.7	76.5	63.6	70.8	67.4

المهنة الوسطى	وسط الضفة	شمال الضفة	جنوب الضفة	قطاع غزة	فلسطين
9 مشغل آلة فرش إسمنت	40.0	72.7	20.0	72.0	64.4
10 فني مرور	66.7	82.1	47.4	50.0	63.0
11 فني تدعيم الحفريات	68.8	62.5	43.8	69.0	62.4
12 عمال عزل الأنابيب والغلايات	53.8	66.7	50.0	68.2	60.9
13 رسام خرائط جيولوجية	50.0	76.5	31.6	65.4	60.4
14 فني ميكاترونكس	60.0	55.2	50.0	73.9	60.3
15 فني جيوتكنيك	57.1	65.7	34.6	73.1	58.4
16 مشغل آلة كشط أسفلت	38.5	63.3	0.0	65.4	55.4
17 لحيم بالنحاس	41.7	64.5	35.3	50.0	51.2
18 مشغل آلة فرش أسفلت	35.7	56.7	0.0	57.7	50.0

وعلى مستوى المناطق اتضح وجود تفاوت كبير بين منطقة جنوب الضفة التي وافقت على نصف الوظائف المختارة وطنيا كوظائف تواجه فجوة مهارات، ومنطقة وسط الضفة الغربية التي اسقطت 4 وظائف من القائمة. وهناك اتفاق بين أفراد العينة في محافظة رام الله على 3 وظائف على أنها لا تشكو من فجوة مهارات وهي: مشغل آلة فرش اسمنت، ومشغل آلة فرش إسفلت، وفني لحام نحاس. فيما عدا ذلك كان هناك توافق بين المناطق الثلاث الأخرى على النقص والفجوات في جميع الوظائف الوسطى الواردة في الجدول. كما يلاحظ أن مستوى فجوة المهارات في قطاع غزة كانت أعلى من المعدل الوطني.

تجدر الإشارة هنا إلى أن وجود تفاوت في حدوث نقص وفجوة المهارات بين المناطق لا يظهر في الدول الصغيرة جغرافيا المماثلة لدولة فلسطين المحتلة التي تمتلك بنية تحتية مناسبة لحركة المواصلات، ولا تواجه قيود على حركة العاملين والمعدات فيما بين أقاليمها بتكاليف زهيدة، ولكنها تشكل مشكلة لقطاع البناء والإنشاءات الفلسطيني بسبب العوائق التي تفرضها سلطات الاحتلال الإسرائيلي على حركة المواطنين والبضائع، وعلى وجه الخصوص فيما بين الضفة الغربية وقطاع غزة.

2-6 الحالات التي تواجه المشغلين في توظيف الأشخاص لشغل الوظائف الوسطى
الشاغرة لديهم

جدول 2-6: نسبة المشغلين حسب حالات وفرّة/ ندرة وملائمة/ عدم ملائمة مهارات المتقدمين لشغل الشواغر في الوظائف الوسطى المطلوبة

الحالة	وسط الضفة الغربية (%)	شمال الضفة الغربية (%)	جنوب الضفة الغربية (%)	قطاع غزة فلسطين (%)
عدد كبير من المتقدمين للوظائف يمتلكون كافة أو معظم متطلبات (مؤهلات) الوظيفة	41.7	38.7	31.6	59.4
عدد قليل من المتقدمين للوظائف يمتلكون كافة أو معظم متطلبات (مؤهلات) الوظيفة	38.5	48.4	43.6	43.8
عدد قليل من المتقدمين للوظائف يمتلكون متطلبات (مؤهلات) غير كافية لشغل الوظيفة	61.5	67.7	68.4	28.1
لم يمتلك أي من المتقدمين للوظائف الحد الأدنى من متطلبات (مؤهلات) الوظيفة	33.3	35.5	25.0	6.2

بينت إجابات أفراد عينة البحث على المستوى الوطني عن الحالات التي تواجههم لتوظيف الكوادر الفنية والإدارية الوسطى النتائج التالية:

أولاً: حالة تقدم عدد كبير من المتقدمين لشغل الوظائف الوسطى ممن يمتلكون كافة أو معظم المهارات المطلوبة لشغلها:

أفاد 44.7% من أفراد عينة المشغلين أنهم شهدوا تقدم عدد كبير، ممن يمتلكون كافة أو معظم المهارات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة لديهم. وكانت هذه النسبة متفاوتة على مستوى المحافظات، حيث كانت 41.7% في محافظات وسط الضفة الغربية، و38.7% في شمالها، و31.6% في جنوبها، و59.4% في محافظات قطاع غزة. وتبين تلك البيانات أن مستوى وفرّة عدد المتقدمين للوظائف الوسطى الشاغرة من المستوفين للمهارات المطلوبة في جميع محافظات الضفة الغربية أقل مما هي للوظائف الوسطى في قطاع غزة، كما أنها أقل

بأكثر من 13 نقطة مئوية من نسبة وفرة المتقدمين المؤهلين لشغل الوظائف العليا. ويرجع ذلك إلى تدفق أعداد كبيرة من عاملي الضفة الغربية من مستوى الوظائف الوسطى إلى سوق العمل الإسرائيلية.

ثانياً: الحالة التي يتقدم لشغلها عدد قليل من المتقدمين ممن يمتلكون كافة أو معظم المهارات المطلوبة لشغلها.

أما نسبة المشغلين الذين واجهوا حالة تقدم عدد قليل ممن يمتلكون المهارات المطلوبة لشغل الوظائف لديهم فقد بلغت نسبتهم 44.6% على المستوى الوطني، وبلغت 38.5% في محافظات وسط الضفة، و48.4% في شمالها، و43.6% في جنوبها، و43.8% في قطاع غزة.

ثالثاً: الحالة التي يتقدم لشغلها عدد قليل من المتقدمين ممن لا يمتلكون معظم المهارات المطلوبة لشغلها:

أفاد 53.7% من أفراد عينة المشغلين على المستوى الوطني أنهم شهدوا حالات تقدم عدد قليل لشغل وظيفة وسطى ممن لديهم مهارات لا تفي بمتطلباتها. بعبارة أخرى هذه الحالة تجسد نقصاً في العرض وفجوة في المهارات المطلوبة. وقد واجه هذه الحالة 53.7% من أفراد العينة على المستوى الوطني، بينما واجهها 61.5% من أفراد العينة في محافظات وسط الضفة الغربية، و67.7% من أفراد العينة في شمالها، و68.4% من أفراد العينة في جنوبها، و28.1% من أفراد العينة في محافظات قطاع غزة. تشير البيانات أعلاه إلى ارتفاع نسبة المشغلين في الضفة الغربية الذين يواجهون تحدياً مزدوجاً يتمثل في نقص عدد المتقدمين ممن لا يمتلكون مهارات كافية لشغل الوظائف الوسطى. أما في قطاع غزة فكانت هذه الحالات أقل من نصف المحافظات الأخرى. ويرجع ذلك إلى توجه أعداد كبيرة من عاملي الضفة الغربية من مستوى الوظائف الوسطى إلى سوق العمل الإسرائيلية، بينما يمنع عاملو قطاع غزة من دخول سوق العمل الإسرائيلية منذ بدء الحصار المفروض على قطاع غزة منذ العام 2006.

رابعاً: الحالة التي تشهد افتقار جميع المتقدمين لشغل الوظيفة للحد الأدنى المطلوب لشغلها: أفاد 24.1% من عينة المشغلين على المستوى الوطني أن أي من المتقدمين لشغل وظائف وسطى لديهم لم يمتلكوا الحد الأدنى من المهارات المطلوبة للوظيفة. وكانت هذه النسبة 33.3% في محافظات وسط الضفة الغربية، و35.5% في محافظات شمال الضفة، و25% في جنوب الضفة، و6.2% في محافظات قطاع غزة.

يلاحظ من المعطيات أعلاه أن نقص عدد المتقدمين لشغل الوظائف الوسطى، وحدة فجوة المهارات في قطاع غزة أقل مما هي في الضفة الغربية. ويرجع ذلك إلى توجه عدد كبير نسبياً من كوادرات الوظائف الوسطى من الضفة الغربية للعمل في السوق الإسرائيلية بسبب ارتفاع الأجور فيها، وبسبب عدم استقرار الوظائف بتأثير حالة الركود الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية المحتلة. أما العاملين من قطاع غزة فلا يسمح لهم بدخول سوق العمل الإسرائيلية أو الانتقال للعمل في الضفة الغربية كجزء من العقوبات الجماعية والحصار الذي تفرضه إسرائيل على القطاع منذ العام 2006.

6-3 أسماء الوظائف الوسطى التي يصعب شغلها بسبب نقص وفجوة مهارات

لدى سؤال المشغلين في قطاع البناء والإنشاءات عن أسماء الوظائف الوسطى التي يجدون صعوبات في ملئها بسبب قلة عدد المؤهلين لشغلها أو بسبب عدم امتلاكهم لكافة أو معظم المهارات المطلوبة لشغلها ذكروا 41 وظيفة (انظر الجدول 6-3). وأفادوا أيضاً عن طول المدة التي لزمتم لشغلها (أي مدة التوظيف) ضمن الخيارات التي حددناها للدلالة على مستوى صعوبة التوظيف (hard-to-fill) وهي: شهر فأقل؛ شهر إلى شهرين؛ أكثر من شهرين؛ ولم نجد الكادر المناسب في سوق العمل المحلي". وتستخدم مدة التوظيف، التي تقاس بعدد الأيام الفاصلة بين دعوة المؤهلين لتقديم طلباتهم لشغلها، وبين قبولهم فيها، كمؤشر للدلالة على صعوبة شغل الوظيفة.

جدول 6-3: الوظائف الوسطى حسب المدة الزمنية التي استغرقها
المشغلون لإيجاد الكادر المناسب لشغلها

لم يتوفر الكادر المناسب في السوق المحلي	أكثر من شهرين	شهر إلى شهرين	أقل من شهر	
فني صيانة اللوحات الإلكترونية لأجهزة التكييف والتبريد	بناء حجر	فني بلاط	فني تمديدات كهربائية	1
	فني عزل	بنا طوب	أعمال المراقبة	2
	فني تمديدات حماية ومراقبة	قصير	فني نجارة	3
	متخصص مساعد	فني تمديد شبكات مياه وصرف صحي	فني مساحة و GIS	4
	فني صيانة معدات ثقيلة	فني حديد	رسام معماري	5
		كحيل	مصممين باستخدام الحاسوب	6
		اعمال جبصين ودهان	مساعد مهندس	7
		فني المنيوم	سكرتاريا متخصصة	8
		فني رخام تركيب واجهات خارجية	رسام اتوكاد	9
		فني ديكور	سائق جريد	10
		فنيين في مجال الهياكل	مسوقين	11
		مساعد مهندس ميكانيكي	مساعد مهندس كهرباء	12
		احترافي برنامج civil 3D	فني سباكة	13
		حاسب كميات	مساعد مهندس مدني	14
		فني لحام أنابيب غازات طبية	مساعد مهندس معماري	15
		فني مختبر تربة	احترافي برنامج Watercad	16
		فني كهرباء تحكم	مساعد مهندس مدني	17
		فني برمجيات	مساعد فنيين	18

قبل تحليل نتائج إجابات المشغلين على هذا السؤال لا بد من الإشارة إلى أننا قمنا بتعبئة الاستمارات من العينة العشوائية للمشغلين في كافة المحافظات الفلسطينية في ربيع وصيف العام 2016. وقد شهدت هذه الفترة تخفيف سلطات الاحتلال للقيود على تشغيل العاملين من الضفة الغربية لدى الشركات الإسرائيلية. وتدفقت إثر ذلك أعداد كبيرة منهم إلى سوق العمل الإسرائيلية، وخصوصاً من عاملي قطاع البناء والإنشاءات الذين يشكلون أغلبية العاملين الفلسطينيين في إسرائيل، بمن فيهم العاملين في الوظائف الوسطى من الفنيين المهرة.⁸⁹ لذا كان لهذا الإجراء تأثيرات ملموسة على مؤشرات نقص وفجوة المهارات في المحافظات الشمالية (أي الضفة الغربية). إذ تعكس نتائج افادات المشغلين عن أسماء الوظائف الوسطى التي يصعب إيجاد المؤهلين لشغلها حسب مدة التوظيف اتساع دائرة تلك الوظائف، بما فيها الوظائف الأكثر انتشاراً.

6-4 أنواع المهارات التي تفتقر لها كوادر الوظائف الوسطى

أظهرت نتائج المسح افتقاد العاملين في الوظائف الوسطى في قطاع البناء والإنشاءات إلى بعض المهارات الضرورية التي تؤثر على إنجاز الأعمال بالشكل المطلوب. وفيما يلي عرض لنتائج إجابات عينة البحث في المهارات حسب نوعها: المهارات الإدارية، المهارات الفنية، والمهارات الأساسية (life skills).

6-4-1 فجوة المهارات الإدارية

يبين الجدول (6-4) قائمة بالمهارات ذات الطابع الإداري التي تكرر ذكرها من قبل أفراد العينة بأنها مهارات نادرة أو غير متوفرة لدى العاملين في مجال الوظائف الإدارية الوسطى ورأيهم في درجة تأثيرها على إنجاز العمل. وتضمنت تلك المهارات إدارة تنفيذ المهمات والموارد؛ والتنسيق بين مختلف مجموعات العمل؛ والإلتزام بمواعيد العمل والتسليم. وأفادت أغلبية أفراد العينة أن افتقار الموظفين في الإدارة الوسطى لتلك المهارات يؤثر بشكل حاد أو حاد جداً على إنجاز العمل.

⁸⁹ يستثنى من ذلك المهارات الوسطى للوظائف المكتبية كمساعد المهندسين والرسامين وفنيي البرمجيات وفنيي مختبر تربة وما شابه ذلك من المهن التي لا تتأثر بالطلب الإسرائيلي.

جدول 6-4: المهارات ذات الطابع الإداري وتأثيرها على انجاز العمل
حسب رأي المشغلين المستطلعين

	الوظائف الإدارية	تأثير معتدل (%)	تأثير حاد (%)	تأثير حاد جداً (%)
1	إدارة المشاريع والموارد بكفاءة وفاعلية	33.3	0.0	66.7
2	التنسيق بين مختلف قطاعات العمل	0.0	0.0	100.0
3	الانتظام والالتزام بمواعيد العمل والتسليم	14.3	28.6	57.1

6-4-2 فجوة المهارات الفنية

عدّد أفراد العينة 7 مهارات نادرة أو غير متوفرة لدى العاملين الفنيين في مستوى الكوادر الوسطي كما في الجدول (6-5)، وهم يرون أن تلك النواقص والفجوات لها تأثير حاد أو حاد جداً على تطور إنجاز الأعمال بوجه خاص، وعلى تطور قطاع البناء والإنشاءات بوجه عام. وتشمل المهارات النادرة أو غير المتوفرة لدى نسبة كبيرة من الكوادر الوسطى المهارات الفنية التالية: استخدام البرامج الهندسية الحديثة وخاصة برامج الرسم الهندسي ثلاثي الأبعاد 3D، والخبرة العملية في التخصص، والالتزام بمعايير الجودة وإرشادات المسؤولين، وإخراج وقراءة الخرائط الهندسية، واستخدام معدات وتقنيات حديثة؛ استخدام الأنظمة الجديدة، والدقة في العمل.

جدول 6-5: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات
حسب المهارات الفنية النادرة لدى كوادر الوظائف الوسطى، وحدة تأثيرها

الوظائف الفنية	تأثير محدود جداً (%)	تأثير محدود (%)	تأثير معتدل (%)	تأثير حاد (%)	تأثير حاد جداً (%)
استخدام ومواكبة البرامج الهندسية الحديثة وخاصة D3 والرسم الهندسي	0	0	27.3	36.4	36.4
الخبرة العملية في التخصص	14.3	14.3	0	28.6	42.9
الالتزام بمعايير الجودة وإرشادات المسؤولين	16.7	0	0	33.3	50
إخراج وقراءة الخرائط الهندسية	0	0	50	0	50
التصميم الهندسي المتكامل	0	0	0	66.7	33.3
استخدام معدات وتقنيات حديثة	50	0	0	50	0
استخدام الأنظمة الجديدة	0	0	0	100	0

3-4-6 فجوة المهارات المعرفية والحياتية (cognitive and life skills)

أفادت عينة البحث أن الكوادر الوسطى في القطاع تفتقر لبعض المهارات المعرفية والحياتية الهامة كما في الجدول 6-6 أدناه كمهارات الاتصال والتواصل؛ والإلمام باللغة الإنجليزية في مجال التخصص؛ العمل تحت الحد الأدنى من الإشراف؛ العمل مع الفريق. وأفادوا أن الفجوة في تلك المهارات له تأثير حاد أو حاد جدا على تطور إنتاجية الشركات. وكما بيّن في الفصل الثاني من الدراسة تؤكد التجارب الدولية على أهمية المهارات المعرفية والحياتية والدور الهام الذي تلعبه في فتح أبواب التوظيف لكافة العاملين في جميع القطاعات.

جدول 6-6: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب المهارات الأساسية المفقودة عند كوادر الوظائف الوسطى، وحدة تأثيرها

الوظائف الأساسية	تأثير محدود جداً (%)	تأثير محدود (%)	تأثير معتدل (%)	تأثير حاد (%)	تأثير حاد جداً (%)
1 الاتصال والتواصل	0.0	11.1	22.2	44.4	22.2
2 الانتماء والإخلاص في العمل	0.0	0.0	14.3	14.3	71.4
3 اللغة الإنجليزية كتابة ومحادثة في مجال التخصص	0.0	16.7	0.0	83.3	0.0
4 التفكير الذاتي والعمل تحت الأدنى من الإشراف	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0
5 الموهبة واللمسة الفنية والمرونة	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0
6 سرعة التعلم	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3
7 المشاركة والعمل الجماعي	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
8 الدقة في العمل	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7
9 مراعاة السلامة المهنية	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
10 الإشراف والسيطرة على العاملين	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
11 سرعة الأداء	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

5-6 مستوى رضی المشغلين عن منظومة إعداد الموارد البشرية لدى المتقدمين لشغل الوظائف الوسطى

أفاد 54% من أفراد العينة أن فجوة ونقص المهارات يعود إلى نقص الخبرة العملية، وأن 36% يرجعون هذا الأمر إلى نقص التدريب المطلوب للوظيفة، في حين أن 22% يعتقدون أن مرد ذلك هو ضعف التأهيل العلمي، وأفاد 18% أن السبب يعود إلى عدم كفاءة التعليم والتدريب. وأفاد المشغلون أيضاً أن انخفاض أعداد الملتحقين بالتعليم والتدريب المهني والتقني يعتبر واحداً من الأسباب الرئيسية التي تقف وراء نقص وفجوة المهارات في الوظائف الوسطى في قطاع البناء والإنشاءات. ويرجع إجماع الشباب عن الإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني إلى عدة أسباب أهمها النظرة السلبية تجاه الوظائف المهنية. باعتبارها ملجأً أخيراً بعد الفشل في الإلتحاق بالجامعة. كما أن عدم وجود تصنيف للمهن لتمييز خريجي التعليم والتدريب المهني عن أقرانهم ممن تدرّبوا على تلك المهن خلال العمل، ينتقص من مكانتهم أيضاً، ويحول دون وضعهم في المكان المناسب في موقع العمل. لذا فإن عدم تمييز خريجي التعليم والتدريب المهني بمنحهم وضعاً قانونياً في السوق كإثبات على إتقان المهن التي يمارسونها يضعف موقفهم في سوق العمل في مواجهة الذين اكتسبوا مهارات منقوصة خلال العمل. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تشجيعهم على تنظيم أنفسهم في نقابات أو جمعيات مهنية وسطى للارتقاء بتلك المهن وحماية مصالح أعضائها، وحصر العضوية بالأفراد الحاصلين على شهادة تدريب مهني من مركز مهني معترف به من الجهات الرسمية، ومنع سواهم من ممارسة المهن بدون التقدم لامتحانات كفاءة تنظم بالتعاون مع مراكز تدريب مهني معتمدة. فمن شأن ذلك ضمان جودة تنفيذ الأعمال في القطاع، وحماية المستهلك الذي يدفع ثمناً باهظاً بسبب سوء التنفيذ وهدر الأموال المستشري في أداء القطاع. ويبين الجدول (4) في الملحق) أسباب نقص أو انعدام المتطلبات لشغل الوظائف الوسطى عند المتقدمين عليها.

الفصل السابع

أسباب نقص وفجوة المهارات في الوظائف العليا والوسطى وتأثيرها على المشغلين

يختتم هذا الفصل نتائج البحث الميداني، حيث يعرض أسباب نشوء نقص وفجوة المهارات حسب إجابات أفراد العينة من المشغلين، وتأثير الظاهرتين على تحقيق الشركات لأهدافها، والإجراءات التي تتبعها الشركات العاملة في القطاع للتغلب على مشكلة نقص وفجوة المهارات، وعدد سنوات الخبرة العملية المطلوبة لشغل الوظائف العليا والوسطى في قطاع البناء والإنشاءات، وتقييم تجربة المشغلين مع الداخلين الجدد لسوق العمل، والجهود الذاتية التي طبقتها الشركات في معالجة نقص أو فجوة المهارات، والصعوبات التي واجهت المشغلين في تنظيم دورات تدريبية لموظفيهم.

7-1 أسباب نقص وفجوة المهارات لدى العاملين في الوظائف العليا والوسطى

تعددت الأسباب التي تقف وراء فجوة المهارات لدى العاملين في قطاع البناء والإنشاءات الفلسطيني والتي تؤثر على تطور هذا القطاع الحيوي من حيث جودة مخرجاته وتطور إنتاجيته. وتتوعد إجابات أفراد العينة على السؤال المفتوح عن أسباب فجوة المهارات التي شهدناها على مستوى المهن والوظائف العليا والوسطى. وقمنا بتصنيف أسباب ظهور نقص و/أو فجوة المهارات التي ذكرها المشغلون من أفراد العينة تحت 4 عناوين رئيسية هي: عدم الاستقرار السياسي؛ منظومة إعداد وتأهيل الموارد البشرية في القطاع؛ أسباب ناجمة عن المشغلين في القطاع، وعوامل لها علاقة بالسلطات الرقابية. ويقدم الجدول (5 في الملحق) عرضاً بتلك الأسباب ومدى حدة تأثيرها على تطور القطاع.

7-1-1 عدم الاستقرار السياسي

ألقى الاحتلال طويل الأمد وسياساته المعادية بظلاله المشؤمة على كافة شؤون الحياة الفلسطينية، بما في ذلك على فجوة المهارات. فحالة الركود الشامل لكل القطاعات بما فيها

القطاع المدروس عطل تخطيط وتطوير المهارات بصورة طبيعية، وأضعف تطور منظومة إعداد المهارات ومخرجاتها أيضا. كما أدى الحصار على قطاع غزة، ومنع دخول العديد من مواد البناء الأساسية تحت حجة "ازدواجية الاستعمال" إلى تباطؤ النشاط العمراني بكافة أشكاله، مما أدى إلى تآكل المهارات بشكل كبير، وتآكل المعرفة أيضا، خصوصا للخريجين الجدد من المهندسين والمهنيين الذي انتقلوا من مقاعد الدراسة إلى جيش العاطلين عن العمل. ويمكن تصنيف آثار الاحتلال تحت 3 عناوين كما يلي:

1. عدم استقرار السوق المحلي وعدم انفتاحه على الأسواق الخارجية: أدى عدم الاستقرار هذا إلى حرمان القطاع من الاستثمارات والخبرات الأجنبية، وكذلك حرمان شركات البناء الفلسطينية من تنفيذ أعمال في الخارج. وأدى ذلك إلى عدم تبادل الخبرات وحال دون مواكبة الشركات الفلسطينية للتطورات الحديثة في تقنيات وأساليب البناء الحديثة.
2. العمل في إسرائيل: أدى إعادة فتح السوق الإسرائيلية أمام تدفق العمال الفلسطينيين للعمل مع شركات البناء الإسرائيلية، الذي لم يشمل الشباب دون سن الثلاثين، إلى جذب معظم العاملين في قطاع البناء والإنشاءات، وخصوصا ممن لديهم مهارات وخبرات فنية، إلى ذلك السوق. وأدى تركيز الطلب الإسرائيلي على المهارات الوسطى والدنيا إلى ظهور نقص كبير في معظم مهارات الوظائف الوسطى بين العاملين في الأراضي الفلسطينية المحتلة، مما ولد ضغوطا على رفع أجورهم في السوق الفلسطينية، كما بينا في الفصل الثالث، وزيادة تكاليف البناء أيضا.
3. نقص المشاريع الكبيرة والمركبة: يرجع المشغلون مشكلة نقص المهارات والخبرات العملية المتطورة اللازمة للعمل في المشاريع الكبيرة والنوعية، وذلك لعدم وجود مشاريع نوعية في السوق المحلي الفلسطيني.

7-1-2 منظومة إعداد وتأهيل الموارد البشرية

1. ضعف التأهيل العلمي: يعتبر المشغلون ضعف التأهيل العلمي في الجامعات والمراكز المهنية، وعدم مواكبته للتطورات التكنولوجية واحدا من مسببات فجوة المهارات. فاعتماد أسلوب التلقين والحفظ دون استثارة التفكير من خلال التعليم الفعال الذي يحرص على

- مشاركة الطلبة ما زال نمطاً سائداً في مؤسسات التعليم الثانوي والمتوسط. يعتقد 73% من المشغلين أن هذا السبب أثر بشكل كبير على تشكل هذه الظاهرة.
2. عدم مواكبة الكثير من المهندسين لتطور البرمجيات الحديثة: رأى جزء من المشغلين أن عدم مواكبة المهندسين لتطور البرامج الهندسية أثر بشكل كبير على تقاوم مشكلة فجوة المهارات في فلسطين.
3. ارتفاع تكاليف الدورات المتخصصة، إذ يعتقد المشغلون أن ذلك يثبط الكثير من الشركات عن إلحاق موظفيها في الدورات المتخصصة، والتي تمكنهم من استيعاب وتطبيق مستجدات التطور التقني لمنع ظهور فجوة مهارات لدى العاملين.
4. عدم التنسيق والتعاون بين الجامعات ومراكز التدريب المهني مع الشركات العاملة في القطاع: يعتقد المشغلون أن استمرار حالة ضعف التنسيق بين الجامعات والمراكز المهنية والتعليم العام مع شركات ومؤسسات القطاع الخاص هو أحد أسباب فجوة ونقص المهارات التي يحتاجونها. فالشراكة والتعاون والتنسيق بين منظومة إعداد الموارد البشرية الخاصة بالقطاع، والشركات المشغلة لتلك الموارد تساعد في توجيه وتطوير محتوى برامج التعليم والتدريب للتخصصات والمهن والمهارات المطلوبة في سوق العمل، وتقليل فجوات المهارات التي تواجه العاملين والمشغلين في القطاع.
5. عزوف الطلاب عن الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني: يرى المشغلون أن النظرة للتعليم والتدريب المهني ما زالت سلبية مما يقلل من جاذبية التعليم والتدريب المهني، ونقص الخريجين في كافة تخصصاته الضرورية.
6. عدم التوعية والإرشاد والتشجيع على التوجه للتعليم والتدريب المهني: لم تبذل جهود كافية وفعالة لتغيير الصورة النمطية السلبية عن التعليم والتدريب المهني، كما لم يجر تنفيذ توصيف المهن الوسطى من حيث تحديد المهارات المطلوبة لمنح شهادات معترف بها لمن التحقوا بمراكز تدريب مهني نظامية، واجتازوا بنجاح الفحوصات المطلوبة لتمييزهم عن أقرانهم الذين يمارسون نفس الأعمال بالاعتماد على الخبرات التي اكتسبوها خلال عملهم مع من سبقهم من الفنيين، أو تدرّبوا بصورة غير نظامية لدى الشركات التي تقوم بأعمال المقاولات.

7-1-3 أسباب ذات علاقة بالمشغلين في القطاع

1. نقص التدريب العملي للخريجين من الجامعات والمعاهد المتوسطة: يرى المشغلون في قطاع البناء والإنشاءات أن أحد أهم أسباب فجوة أو نقص المهارات يكمن في نقص التدريب العملي الذي يتلقاه الطلاب سواء خلال أو بعد تخرجهم. وطالبوا كافة الشركات الخاصة بضرورة فتح مجال التدريب لهم خلال فترة دراستهم، كما يجزم 88% من الذين ذكروا هذا السبب أنه أثر بشكل كبير على تشكل هذه الظاهرة.
2. عدم مواكبة العاملين لتطور تقنيات وطرق البناء الحديثة: يرجع جزء من المشغلين المشكلة إلى عدم مواكبة كوادر القطاع العليا والوسطى للتطور العمراني وتقنياته الحديثة، إذ أجمعوا على أن هذا السبب أثر بشكل كبير على تشكل هذه الظاهرة.
3. تقليل التكاليف على حساب الجودة: يرى بعض المشغلين أن هذه المشكلة ترجع إلى حرص الشركات والزبائن على تقليل تكاليف العمل بغض النظر عن الجودة، وبالتالي التساهل في توظيف كوادر تنقصها المهارات الضرورية لإنجاز العمل بمواصفات عالية.
4. هجرة المهندسين والكفاءات إلى خارج فلسطين: حيث تجذب الأسواق الخليجية وفي بعض الدول الأخرى أعداد كبيرة من المهندسين المميزين للعمل في الخارج لنفس السبب، إذ يعتقد 89% من الذين أشاروا إلى هذا السبب أنه أثر بشكل كبير على نشوء نقص وفجوات في مهارات الوظائف العليا.

7-1-4 الجهات التنظيمية والرقابية

1. عدم تطبيق أنظمة التوصيف المهني للوظائف والمهن لقطاع البناء والإنشاءات وتحديد المتطلبات الضرورية لتأهيلهم للوظائف الخاصة بها، بالإضافة إلى عدم وجود اختبارات للفنيين والتقنيين العاملين في هذا القطاع لقياس مدى إتقانهم للعمل، إذ أجمع المشغلون على الأثر السلبي لتلك النواقص على إنتاجية وجودة مخرجات قطاع البناء والإنشاءات.
2. عدم وجود رقابة كافية على هذا القطاع ووضع ضوابط على الجودة وأخلاقيات المهن وحماية المستهلك وضمانات حسن التنفيذ

3. عدم الاكتراث بحالة عدم التنظيم وعدم الارتقاء بالمواصفات والتقنيات لتطوير جودة الأبنية الآمنة والصديقة للبيئة والموفرة للطاقة.

7-2 تأثير فجوة ونقص المهارات على تحقيق الأهداف

تتأثر الشركات العاملة في قطاع البناء والإنشاءات بشكل كبير من نقص وفجوة المهارات لدى العاملين في هذا القطاع. ويبين الجدول (6 في الملحق) أشكال تأثير عدم ملء الوظائف العليا والوسطى التي يصعب إشغالها بسبب نقص في عدد الأشخاص المؤهلين والجاهزين لشغل الوظيفة، أو بسبب كون المتقدمين للوظيفة لا يمتلكون المهارات اللازمة لشغلها لدى الشركات العاملة في قطاع البناء والإنشاءات. ويظهر تأثير الفجوة بشكل حاد حسب إفادة أصحاب الشركات فيما يلي:

- 53% من الشركات أشارت إلى زيادة عبء العمل على الموظفين الآخرين.
- 39% من الشركات تتأثر بخسارة العمل والصفقات أمام المنافسين، وعدم القدرة على الالتزام بمعايير الجودة، وزيادة تكاليف التشغيل.
- 34% من المشغلين يضطرون إلى الاستعانة بشركات أخرى لإنجاز الأعمال المطلوبة منها، بالإضافة إلى اضطرارها إلى عدم الدخول في عطاءات بعض المشاريع.
- 28% من الشركات أشارت إلى صعوبة استخدام تقنيات عمل جديدة.
- 16% من الشركات تواجه صعوبة في تلبية احتياجات وتوقعات الزبائن.
- 12% ما تزال تؤجل شراء معدات بناء متقدمة بسبب عدم توفر العاملين الذين يستطيعون استخدامها.

7-3 الإجراءات التي تتبعها الشركات العاملة في القطاع للتغلب على مشكلة نقص وفجوة المهارات

في إجابة المشغلين عن الوسائل والإجراءات التي يقومون بها للتغلب على مشكلة نقص أو/ وفجوة المهارات في سوق العمل كما في الجدول (7 في الملحق) تبين ما يلي:

1. أن نحو 65% منهم يقوم بتدريب بعض العاملين لديهم على المهارات المطلوبة لعملياتها. وهذا الأسلوب يعتبر الأقل كلفة والأقل مخاطرة، ولكن نجاحه يشترط وجود الموظفين المناسبين ممن لديهم القابلية والقدرة على استيعاب التدريب واكتساب المهارات المطلوبة.
2. أفاد 60% من المشغلين أنهم يلجئون لرفع الأجر المحدد للوظيفة لجذب موظفين مؤهلين لشغلها من بين العاملين لدى مشغلين آخرين. ويتميز هذا الحل بسرعة الحصول على المهارات المطلوبة، ولكنه قد يقود إلى تشويه في سلم الرواتب، وإلى حالة من عدم الارتياح بين الموظفين. كما قد يؤدي إلى خصومات مع المشغلين الآخرين وتتنافس على المهارات وبالتالي فقد بعض المشغلين لمهارات لا يستطيعوا التأقلم مع خسارتها.
3. أفاد 59.2% من المشغلين أنهم يلجئون إلى توزيع المهام على العاملين لديهم ممن يستطيعون توفير المهارات المفقودة لسد الفجوة. ولكن نجاح هذا الحل مشروط بعدد من العوامل: توفر المهارات التي يحتاجها المشغل لدى موظفيه أولاً، وتوفر إمكانية سد النقص في المهارات التي ستنشأ من تكليف بعض موظفيه لتغطية المهارات الجديدة المطلوبة، والحصول على موافقة الموظفين على تغيير نطاق عملهم لتفادي الدخول في مشاكل تعاقدية مع موظفيه تؤثر على معنوياتهم. كما قد يترتب على اللجوء لهذا الحل تكاليف إضافية.
4. أفاد 57.6% من المشغلين أنهم لجؤوا إلى توظيف عاملين جدد وتدريبهم على المهارات التي يفتقدونها للقيام بالوظيفة. ويبدو هذا الحل الأنسب والأكثر استدامة بشرط توفر التدريب المطلوب.
5. أما خيار التعاقد مع مؤسسة أخرى (outsourcing) الذي لجأ إليه 37% من المشغلين لسد النقص في المهارات التي يفتقدونها فهو يصلح لسد المهارات الثانوية المقدمة من شركات لا تعمل في مجال الإنشاءات، كالتدقيق والمحاسبة وإدارة صفحة الإنترنت، وصيانة الشبكة الداخلية. وهذا النمط هو الشكل الأفضل لسد فجوة المهارات في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي من حيث الجودة والتكلفة. وهنا يجب عدم خلط طبيعة هذه التعاقدات مع نمط التعاقد من الباطن الشائع الانتشار في عمل قطاع البناء والإنشاءات.

6. أما استقطاب كوادر فلسطينية من الخارج الذي جربه 12.8% من أفراد العينة، وتوظيف كوادر أجنبية الذي لجأ إليه 7.2% من أفراد العينة فهي مفيدة لحل مشكلات مؤقتة كالصيانة أو التدريب على تقنيات جديدة. وفرصتها في النجاح لسد فجوة مهارات لفترة طويلة محدودة جدا في ضوء صعوبات الحصول على تأشيرات الدخول واذونات الإقامة التي لا يمكن للشركات ضمانها.

7-4 عدد سنوات الخبرة العملية المطلوبة لشغل الوظائف العليا والوسطى في قطاع البناء والإنشاءات

يتطلب العمل في قطاع البناء والإنشاءات اكتساب خبرات عملية متراكمة حتى يصبح العاملون في الوظائف المختلفة مؤهلين لأداء الأعمال بالشكل المطلوب. فبحسب نتائج المسح الميداني للشركات العاملة في هذا القطاع، تبين أن معدل سنوات الخبرة اللازمة لشغل الوظائف الوسطى الإدارية حسب ما أفاد أفراد العينة العشوائية يجب ألا يقل عن ثلاث سنوات ونصف، وألا تقل عن سنتين ونصف بالنسبة للعاملين في الوظائف الفنية الوسطى. أما الوظائف العليا، فقد أفاد المشغولون أن معدل عدد سنوات الخبرة العملية لا يقل عن ستة سنوات للعاملين في الوظائف العليا الإدارية، وخمس سنوات بالنسبة للعاملين في الوظائف العليا الفنية. يبين الجدول (8 في الملحق) متوسط الخبرة العملية (بالسنوات) المطلوبة من الكوادر لشغل الوظائف العليا والوسطى في قطاع البناء والإنشاءات.

7-5 تقييم تجربة المشغلين مع الداخلين الجدد لسوق العمل⁹⁰

في إجابة أفراد العينة على السؤال المباشر عن تقييمهم لمستوى إعداد الداخلين الجدد لسوق العمل من خريجي المرحلة الثانوية أفاد 44.6% منهم أن خريجي المرحلة الثانوية يفتقرون إلى الإعداد لسوق العمل، و29.7% منهم يرون أنهم معدين بشكل متوسط، و25.7% أنهم معدين بشكل جيد. ورأى 48.8% من أفراد العينة أنهم يفتقرون للمهارات الأساسية (مهارات الاتصال والتواصل، العمل مع الفريق، ... الخ)، ونقص المهارات اللغوية، وأشار 37.6%

⁹⁰ انظر الجدول 9 في الملحق.

منهم إلى ظاهرة عدم الانضباط بالعمل، وقال 36% منهم أن لديهم نقص في مستوى تعليمهم الفني في مجال التخصص، (انظر الجدول 10 في الملحق).

7-5-1 خريجو المدارس والمراكز المهنية المتوسطة

أما تقييم أفراد عينة البحث لخريجي المعاهد المهنية والتقنية فيرى 17.6% من أفراد العينة أنهم يفتقرون للإعداد المطلوب، و59.3% منهم قالوا إنهم معدين بشكل متوسط، و23% منهم أفادوا أنهم معدين بشكل جيد. وعن مكامن النقص في مهاراتهم أفاد 46.4% من أفراد العينة أن هذه الفئة لديها نقص في التعليم الفني في مجال التخصص، ويعتقد 41.6% منهم أن هذه الفئة تعاني من نقص في المهارات الأساسية كالاتصال والتواصل، والكتابة، والمحادثة بالإضافة إلى النقص في المهارات اللغوية، كما لاحظ 39.2% من أفراد العينة أنهم غير منضبطين في العمل، (انظر الجدول 11 في الملحق).

7-5-2 خريجو الجامعات والكليات الجامعية

أفاد 16.8% من أفراد العينة أن العاملين الجدد من خريجي المرحلة الجامعية يفتقرون إلى الإعداد المطلوب، بينما 45.1% من أفراد العينة يرون أنهم معدين بشكل متوسط، و38.1% يرون أنهم معدين بشكل جيد. بخصوص مكامن النقص لديهم أفاد 40% من أفراد العينة أن هذه الفئة لديها نقص في التعليم الفني في مجال التخصص، ولاحظ 30.4% منهم أن هذه الفئة تعاني من نقص في المهارات اللغوية، كما يرى 29.6% من المشغلين أن العاملين الجدد من هذه الفئة لديهم أيضا نقص في المهارات الأساسية كالاتصال والتواصل والكتابة. وأفاد 21.6% منهم أن لديهم عدم انضباط في مكان العمل، (انظر الجدول 12 في الملحق).

من الملاحظ أن نقص وفجوة المهارات الأساسية وأخلاقيات العمل (الانضباط) تشكل القاسم المشترك لأعداد كبيرة من الداخلين الجدد لسوق العمل من مختلف المستويات الثانوي والمتوسط والجامعي. كما يلاحظ أن أعداد كبيرة ممن يشتمل إعدادهم على مهارات فنية يعانون من نقص في اتقان تلك المهارات. وتجدر الإشارة هنا إلى ارتفاع مستوى الرضا عن

مستوى إعداد خريجي المستويين المتوسط والجامعي بالمقارنة مع مستوى الرضا عن خريجي المرحلة الثانوية الذين تتخصصهم المعرفة ببيئة وعلاقات العمل خصوصا في القطاع المدروس الذي يتطلب جهدا بدنيا من أفراد لم يسبق لمعظمهم ان استخدموا أدوات ومواد العمل من قبل. كما أن الداخلين الجدد لسوق العمل لم يكونوا مهيين من الناحية النفسية للانتقال المباشر من مقاعد الدراسة إلى سوق العمل الذي لا ينظر له كخيار مستحب من وجهة النظر السائدة، بالمقارنة مع زملائهم الذين التحقوا بالجامعات أو المعاهد المهنية.

7-6 الجهود الذاتية للشركات لمعالجة نقص أو فجوة المهارات

تلجأ الشركات العاملة في قطاع البناء والإنشاءات إلى البحث عن حلول لمعالجة مشكلة فجوة أو نقص المهارات التي تواجهها بشكل متكرر بسبب تطور تقنيات البناء والإنشاءات. ويشكل تدريب الكوادر البشرية، سواء من الموظفين السابقين أو الجدد، أحد أهم العوامل لتمكين شركات القطاع من زيادة إنتاجيتها وتنافسيتها في السوق. وتبين من نتائج المسح الميداني أن حوالي 43% من المشغلين في القطاع قاموا بإلحاق كوادرهم من الإداريين والفنيين من مستوى الوظائف العليا والوسطى في دورات متخصصة خلال السنوات الثلاثة الماضية. وفيما يلي عرض موجز للبرامج التدريبية التي شاركت فيها الكوادر العليا والوسطى لشركات العينة، والبحث في الصعوبات التي واجهتها في تدريب كوادرها.

أولا: تدريب في المهارات الإدارية:

بينت نتائج المسح أن 35.4% من الشركات التي ألحقت كوادرها العليا والوسطى في دورات تدريبية ألحقتهم في دورات متعلقة بإدارة المشاريع، 12.5% ألحقتهم في دورات في التخمين العقاري وتقييم المشاريع؛ 6.3% ألحقتهم في دورات تتعلق بإدارة العقود الهندسية، والتقييم العقاري، والسلامة المهنية، والمحاسبة، والسلامة المهنية العامة؛ 4.2% ألحقتهم في دورات تتعلق بإعداد التقارير الإدارية، والسكرتاريا، والاتصال والتواصل، ونظام اعتماد الاختبارات حسب المواصفات؛ 2.1% ألحقتهم في دورات تخص حل المشاكل التي تواجه قطاع المقاولات، وإدارة الفاقد، والتسويق (الجدول 13 في الملحق).

ثانياً: تدريب الكوادر الفنية:

أفاد 35.4% من الشركات أنها أشركت كوادرها في برامج تدريبية شملت استخدام البرامج الهندسية المحوسبة في الهندسة المعمارية والمدنية (3Ds Max, PRIMA VEIRA, REVIT, ETABS). وألحق 10.5% منها كوادرها في دورات متعلقة بالإشراف الهندسي؛ و8.3% أشركتهم في دورات متخصصة بالهندسة الكهربائية والتمديدات الكهربائية؛ 6.3% ألحقتهم في دورات تتعلق في إعداد المخططات وقراءتها؛ وتحديد مواصفات التجهيزات والمساحة ونظم المعلومات الجغرافية؛ و4.2% ألحقتهم في دورات حول استخدام المواد والأنظمة والتقنيات الحديثة، والرسم الهندسي، وتأهيل مهندس موقع، وتصميم مباني ضد الزلازل، ودورات متخصصة في الهندسة المعمارية والمدنية والميكانيكية، وهندسة الإنشاءات، والتصميم الهندسي لأعمال الكهروميكانيك، ودورات متخصصة في قطاع البناء، والإشراف على المشاريع الهندسية؛ و2.1% ألحقتهم في دورات تركيب وتصلح أنظمة الصوت، ونظم المعلومات الجغرافية، والتمديدات الصحية، وتركيب وبرمجة المصاعد، واستخدام الأوتوكاد في الهندسة الكهربائية، وتصميم الإنشاءات بشكل متقدم، والتكييف والتبريد، وتصميم وتمديد شبكات المياه، وتصميم شبكات الطرق، وصيانة الإلكترونيات، وبرنامج تدريبي يعطي نظرة عامة حول آخر المستجدات في قطاع المقاولات وحلول بعض المشاكل التي تواجهه (الجدول 14 في الملحق).

7-7 الصعوبات التي واجهت المشغلين في تنظيم دورات تدريبية

تعاني بعض الشركات من عدم القدرة على تنظيم دورات تدريبية لحل مشكلة الفجوة في مهارات موظفيها. فبحسب نتائج المسح تبين أن 25% من الشركات واجهت صعوبات في تنظيم الدورات التدريبية. ويتبين وجود أسباب مختلفة الصعوبة من شركة لأخرى، إذ تبين أن 54% من هذه الشركات عانت من تكلفة تنظيم بعض الدورات، و39% عانت من عدم وجود دورات أو مدربين بالجودة المطلوبة، و36% عانت من نقص في توفر المعلومات حول الدورات التدريبية، و26% واجهت صعوبة في إيجاد مدربين ودورات في مجال عملها (انظر الجدول 15 في الملحق). وفيما يتعلق بإفادات المشغلين عن مجالات التدريب التي واجهوا

صعوبات وعوائق في تنظيمها، ومدى أهمية تلك المجالات التدريبية بالنسبة لأدائها تبين ما يلي:

- 25.8% من الشركات واجهت صعوبات في تنظيم دورات تتعلق بإدارة وتخطيط المشاريع، من بينهم 62.5% يعتبرون هذه الدورات ذات أهمية كبيرة لإنجاز الأعمال بالشكل المطلوب.
- 19.4% من الشركات واجهت صعوبات في تنظيم دورات تتعلق باستخدام البرامج الهندسية المتطورة، وأشارت 66.6% منها أنهم يعتبرون هذه الدورات ذات أهمية كبيرة لإنجاز الأعمال بالشكل المطلوب.
- 9.7% من الشركات واجهت صعوبات في تنظيم دورات تختص بهندسة المساحة الحديثة. كما أجمعت هذه الشركات على أهمية هذه الدورات لإنجاز الأعمال بالشكل المطلوب.
- 6.5% من الشركات واجهت صعوبات في تنظيم دورات تتعلق بتصميم أبنية مضادة للزلازل، والإشراف الهندسي، ورسم مخططات التمديدات الكهربائية، والتصميم الإلكترونيوميكانيكي للمستشفيات. كما أجمعت هذه الشركات على أهمية هذه الدورات لإنجاز الأعمال بالشكل المطلوب.
- 3.2% من الشركات واجهت صعوبات في تنظيم دورات تتعلق بالتصميم المعماري للمستشفيات، والتصميم الهندسي الاحترافي بشكل عام، وتصميم الطرق، ودورات مختصة في استخدام الأوتوكاد، وتسعير العطاءات، وهندسة المدن الذكية، وإدارة النفايات الصلبة، وإعداد المخططات التنفيذية، وصيانة المصاعد، وإدارة السيولة المالية، وتصميم الإنشاءات المعدنية، والتصميم الداخلي، والرقابة المتقدمة. كما أجمعت هذه الشركات على أهمية هذه الدورات لإنجاز الأعمال بالشكل المطلوب. يبين الجدول (16) في الملحق) المجالات التي عانت الشركات أو المؤسسات العاملة في قطاع البناء والإنشاءات فيها من عدم وجود مدربين أو دورات بجودة عالية للوظائف العليا أو الوسطى.

الفصل الثامن

اقتراحات المشغلين ونتائج الدراسة وتوصياتها

يشتمل هذا الفصل على ثلاثة بنود وهي: الأول ويلخص اقتراحات المشغلين الموجهة لمنظومة إعداد الموارد البشرية في جميع مستويات التعليم والتدريب المهني والتقني المستندة إلى تجاربهم وتصوراتهم لمعالجة نقص وفجوة المهارات؛ والثاني ويلخص النتائج الرئيسية للبحث؛ ويلخص الثالث التوصيات الرئيسية للبحث الموجه لصانعي السياسات وشركائهم في القطاع الخاص التي تلخص التدخلات المطلوبة لمعالجة النقص والفجوة في مهارات الوظائف العليا والوسطى.

8-1 اقتراحات ونصائح المشغلين المشاركين في المسح

نقدم تحت هذا البند توصيات واقتراحات المشغلين بعد تنقيتها من التكرار وتصنيفها حسب الجهات الموجهة لها بصورة مباشرة. ونعتقد أن معظمها جاء بالاستناد إلى التجربة الطويلة للشركات المشاركة في المسح، ونعتقد أنها تشكل إضافة نوعية وهامة من مخرجات البحث، وتساهم في تحقيق الهدف المرجو من هذه الدراسة.

أولاً: الاقتراحات والتوصيات العامة الموجهة للمؤسسات والمسؤولين في جميع مراحل إعداد الموارد البشرية الخاصة بالقطاع:

- استخدام أساليب التعليم الحديثة في التعليم وتشجيع مشاركة الطلبة والابتعاد عن التلقين والحفظ.
- تطوير المهارات المعرفية والحياتية وخصوصاً مهارات الاتصال، وروح المبادرة، والعمل ضمن الفريق، والاعتماد على الذات، والتفكير النقدي، والمهارات القيادية.
- مواكبة التطور التكنولوجي في المناهج التعليمية.
- التركيز على اللغة الإنجليزية والمهارات اللغوية بشكل عام.
- التركيز على النظام والانضباط والتعاون وأخلاقيات العمل في المناهج الدراسية.

- تطوير سبل الارشاد وتوعية الطلاب بأهمية العمل المهني وتشجيعهم على الالتحاق بالبرامج التي تناسب ميولهم واهتماماتهم.
- التركيز على احتياجات ومتطلبات السوق المحلي من خلال الإرشاد الأكاديمي بالتعاون بين الجهات التعليمية وبين مؤسسات رجال الأعمال في القطاع الخاص لتشجيع الطلاب على الالتحاق بالدورات المتخصصة لتطوير مهاراتهم وخبراتهم المطلوبة في سوق العمل.
- التركيز على تعريف الطلاب بمبادئ ومتطلبات الأمان والسلامة والصحة المهنية والالتزام بتطبيقاتها في أماكن العمل.
- تشجيع الطلاب على البحث العلمي.

ثانياً: التوصيات المقدمة للجهات ذات العلاقة بالتعليم الثانوي

- التركيز على التطبيق العملي والابتعاد عن التلقين وتدريب الطلاب في ورش خاصة إن أمكن.
- مساعدة الطلبة على اكتشاف ميولهم المهنية، وتشجيعهم على الالتحاق في التخصصات المطلوبة في سوق العمل، وتشجيعهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة.
- إضافة المهارات الفنية والتركيز على الرسم في المناهج.

ثالثاً: التوصيات المقدمة للجهات ذات العلاقة بالتعليم المهني والتقني

- التركيز على التطبيق العملي، والابتعاد عن التلقين، وزيادة ساعات التدريب العملي خلال فترة الدراسة.
- التركيز على جودة الطلبة الملتحقين وليس على العدد.
- تطوير المهارات اللازمة للعمل الفني.
- الاستفادة من الخبرات الخارجية الجيدة في التدريب.
- تطوير وتجديد مهارات المشرفين على التعليم المهني.
- الانخراط في سوق العمل خلال فترة الدراسة وكجزء الزامي ومتطلب للتخرج.
- تأهيل الطلاب لاستخدام المواد والتقنيات الحديثة في قطاع البناء.
- التركيز على مواد التخصص الدقيق.

- التركيز على الكوادر الفنية التقنية.
- إضافة تخصصات جديدة تلبي حاجة السوق المحلي.
- إنشاء كليات تعليم مهني على مستوى عال.
- توفير مراكز تدريب تقدم شهادات عالمية لتخريج خبراء إدارة مشاريع (Project Professionals Management).

رابعاً: التوصيات المقدمة للجهات ذات العلاقة بالتعليم الجامعي

- التركيز على دمج التعليم الهندسي الأكاديمي بالتدريب العملي، وزيادة فترة التدريب العملي وتشديد الرقابة عليه لأخذه بجدية من مختلف الأطراف.
- مواكبة التدريب على البرامج الهندسية الحديثة واتقان استخدامها.
- التركيز بشكل أكبر على التخصصات الهندسية الدقيقة، وخصوصاً على التخصصات الفرعية التي لا تتناولها التخصصات المتوفرة حالياً بشكل واسع كهندسة التربة، وهندسة البنية التحتية.
- رفع مستوى القبول ومتطلبات التخرج لطلاب الهندسة.
- الاستفادة من الخبرات العالمية في مجال التعليم الخاصة بقطاع البناء والإنشاءات.
- التأكد من مدى التأهيل العلمي للطلاب من خلال اعتماد امتحان مزولة مهنة الهندسة بعد التخرج.
- تطوير المهارات الفنية لطلاب الهندسة من خلال تكثيف مواد المختبرات والمشاكل.
- إضافة مادة إدارة المشاريع إلى التخصصات الهندسية في الجامعات.

8-2 نتائج الدراسة

أولاً: المهارات العليا في القطاع:

- أ. يعاني القطاع من وفرة في أعداد الخريجين (job specific skills inflation) في معظم التخصصات ذات العلاقة، ولكنه يعاني أيضاً من نقص في عدد الخريجين في عدد من التخصصات. فكما لاحظنا في الفصل الرابع، يعاني القطاع من وفرة كبيرة في معظم التخصصات الهندسية ذات العلاقة بقطاع البناء والإنشاءات

كالهندسة المدنية والمعمارية، وإلى حد ما الهندسة الكهربائية والميكانيكية. كما بينت نتائج البحث الميداني أن المشغلين راضون عن مستوى المهارات الخاصة بالمهنة. كما بين البحث الميداني وجود نقص في عدد الخريجين في عدد من التخصصات الرئيسية هي هندسة التنظيم والتخطيط، وهندسة المساحة وهندسة المياه، ونقص في بعض التخصصات الفرعية وهي هندسة المباني الخضراء، وهندسة الميكاترونكس، وهندسة الطاقة البديلة.

ب. تعاني الوظائف العليا أيضا من فجوة كبيرة في المهارات المعرفية وفي المهارات الحياتية (cognitive and life skills)، منها على وجه التحديد مهارات القيادة، ومهارات الإدارة، وضعف اللغة الإنجليزية، وضعف في جميع المهارات الحياتية.

د. تكبل تطور المهارات الفنية عدد من الظواهر الخطيرة وأهمها: الأولى بقاء المنافسة على التصميم المعماري سعري، والثانية: شيوع ظاهرة عدم تقدير أهمية التصميم المعماري والابداع، والثالثة: تأقلم وظيفة الإشراف مع أخطاء التنفيذ المتكررة بسبب فجوة المهارات الهائلة في المهارات الوسطى.

هـ. نقص التدريب العملي خلال الدراسة جعل رحلة انتقال المهندسين إلى سوق العمل شاقة، وفرص التدريب العملي بعد التخرج نادرة بسبب حالة الركود الملازمة للقطاع بسبب حالة عدم الاستقرار، وتضخم عدد الخريجين خلال السنوات الأخيرة، وبسبب ضعف المسؤولية الاجتماعية تجاه الكفاءات. ويتضح حجم المشكلة من عدد المهندسين العاطلين عن العمل الذي بلغ لسائر العلوم المعمارية والبناء 47.9% على المستوى الوطني، و40.9% في الضفة الغربية، و63% في قطاع غزة،⁹¹ وكذلك من طول مدة انتظار فرصة العمل الأولى، حيث من المعروف أن ذلك يؤدي إلى تآكل في المهارات.

و. وكنتيجة حتمية لما ورد أعلاه تشهد البلاد الهجرة الواسعة نسبيا للخريجين الجدد في مختلف التخصصات بسبب البطالة وانخفاض الأجور بصورة ملحوظة دون الحد الأدنى المحدد من قبل نقابة المهندسين.

⁹¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، 2016، ص. 109.

ز. كما تواجه مهارات الوظائف العليا مشكلة غياب التعليم المستمر لمواكبة التطورات المتصاعدة في تقنيات وأساليب البناء والإنشاءات، والذي يعتبر سبباً رئيسياً لظهور فجوة في المهارات العليا. فما زال التعليم المستمر يتحقق على نطاق ضيق جداً بسبب اعتماده على الجهد الذاتي، وعلى برامج تدريب محدودة وغير كافية كمياً ونوعياً، ومن حيث الوصول لها من قبل الراغبين في الاستفادة منها. كما أن التدريب يفتقر للبرمجة والاستمرارية بسبب ضعف الموارد المتاحة. والمبادرة التي تقوم بها نقابة المهندسين الفلسطينيين في القدس لإنشاء مركز تدريب متخصص للتعليم المستمر قد تسد جزءاً من النقص، ولكنها تحتاج إلى تعميم في كافة المحافظات الكبرى للوفاء بالاحتياجات.

ج. بينت الدراسة الميدانية أن النقص في التدريب العملي خلال الدراسة وبعد التخرج يشكل عائقاً كبيراً أمام الخريجين للنجاح في إيجاد فرصة عمل وفي التكيف الناجح مع ظروف العمل. فالتلمذة المهنية نادرة الوجود ولا تؤخذ بجدية من قبل الشركات الهندسية، وهي لا تقدم تدريب عملي كما يجب، كما أن برامج التدريب في نقابة المهندسين - القدس غير كافية لتلبية كل الاحتياجات.

ثانياً: نتائج الدراسة حول مهارات الوظائف الوسطى:

فيما يلي نقاط الضعف الرئيسية التي تتطلب تدخلات فعالة للنهوض بمنظومة اعداد الكوادر الوسطى للقطاع:

- ضعف شديد في منظومة تطوير المهارات الوسطى، والذي يشمل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني. وقد أشرنا بشكل مركز إلى أوضاع القطاع في عدة مواقع في الدراسة من الناحيتين الكمية والنوعية. ونود هنا التأكيد على عدد من أهم النتائج والتي نلخصها في النقاط التالية:
- تعاني منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني من الافتقار لوجود إطار حوكمة، وتشريعات، وترتيبات مؤسسية مناسبة، والافتقار لإطار وطني ولتصنيف معياري للمهن. أما الخطط الاستراتيجية للنهوض بالقطاع التي أعيدت بشكل متكرر منذ تسعينيات القرن الماضي فقد ظلت حبراً على ورق.

- التصور السلبي تجاه الالتحاق بالقطاع ما زال قائماً وجاذبية القطاع للشباب والفتيات ضعيفة أو غير موجودة رغم أن خريجه يواجهون صعوبات أقل من خريجي الجامعات في إيجاد الوظائف.
- البنية التحتية لمنشآت التدريب متآكلة ومتقادمة، ولا يتم تعويض ذلك من خلال اعتماد التلمذة المهنية التي توفر التدريب العملي على التقنيات الحديثة الموجودة لدى المشغلين، فهي بقيت شبه معدومة، والموجود منها لا يؤخذ بجدية.
- معظم العاملين يعملون في القطاع غير المنظم، الذي يقوم بتنفيذ معظم الأشغال، بما فيهم معظم المقاولين المتوسطين والصغار الذي يتعاقدون على تنفيذ الأبنية بشكل مباشر مع المالكين، أو من الباطن مع المقاولين الكبار.
- هناك نقص (نسبي) كبير في معظم المهارات اللازمة لشغل الوظائف الوسطى في القطاع بسبب تدفق أعداد كبيرة منها إلى سوق العمل الإسرائيلية وبسبب عدم توفر معلومات موثوقة وكافية عن مستويات مهارات عمال البناء والإنشاءات العاملين في إسرائيل، فإن هذا التحليل مقصور على العاملين في قطاع البناء والإنشاءات الفلسطيني. وقد أدى استقطاب أعداد كبيرة من الفنيين من البنائين ومن ذوي الخبرات الطويلة في مجال الأبنية تحت تأثير الأجور المرتفعة والاستقرار النسبي في انتظام العمل وإلى ارتفاع أجور الفنيين الجدد، وهم إما من خريجي المراكز المهنية الجدد أو ممن هم في فترة التدريب الذين احتلوا مكان "المعلمين" وإلى اضطراب المشغلين لتكبد تكاليف إضافية والتعايش مع فجوة مهارات أكثر اتساعاً.
- كما يعاني القطاع من وجود فجوة مهارات كبيرة يدفع ثمنها أصحاب الأبنية وسكانها والمجتمع بشكل عام، وتتجلى في انتشار الأخطاء في كافة أعمال البناء الإنشائية وأعمال شبكات المياه والكهرباء والاتصالات، وأعمال التشطيب.
- معظم مهارات قطاع البناء ما زالت تُعلم خلال العمل في الورش والمشاريع، كما أن التدريب النظامي لتلك المهارات أصبح محدوداً جداً، فهي تُعلم في عدد محدود جداً من المراكز، وخصوصاً بناء الحجر، والطوبار واشغال حديد التسليح، وشبكات المياه والبلاط، والعزل والقصارة، والطراشة، وغيرها.

- فجوة مهارات شاملة لدى معظم العاملين في الوظائف والمهن المتعلقة بأعمال التشطيب، وازدادت الفجوة بشكل كبير بسبب انجذاب أعداد كبيرة من المهنيين المتمرسين إلى سوق العمل الإسرائيلية، واضطرار المقاولين وأصحاب المباني إلى توظيف عاملين ذوي مهارات غير مكتملة.
- أغلبية الكوادر الوسطى تعلمت في الورش وهي تفتقر للمعرفة في استخدام المواد، وتفتقر للمهارة والدقة في تنفيذ الأعمال.

3-8 توصيات الدراسة

قدم أفراد العينة من المشغلين الرئيسيين قائمة شاملة من التوصيات لجميع الجهات ذات العلاقة بقطاع البناء والإنشاءات، ونحن نرى أنها تضمنت توصيات هامة جدا وتستحق اهتمام الجهات الموجهة لها وأخذها بالاعتبار لدى وضع خططها واستراتيجية عملها. ونحن لا نريد هنا تكرار تلك التوصيات وإنما سنقدم بعض الإضافات الهامة لها استنادا لقراءتنا لنتائج البحث الميداني، ولنتائج تحليلنا لأوضاع ومؤشرات القطاع. كما نود التأكيد على عدد من توصيات المشغلين المدعومة بالقرائن المستخلصة من تحليل البيانات ومن مراجعة بعض التجارب الدولية. وفيما يلي بعض التوصيات التي نعتقد أن الأخذ بها سيحقق قفزة نوعية في تطور القطاع:

1-3-8 توصيات عامة بشأن الوظائف العليا والوسطى

- ضرورة إدخال التدريب على اتقان المهارات المعرفية (cognitive skills) في كافة المراحل التعليمية، والاهتمام بتشجيع الطلبة على تنمية مهاراتهم الحياتية (life/soft skills). فقد أفادت نسبة كبيرة من الشركات انها تهتم بامتلاك المتقدمين للوظائف بتلك المهارات لأهميتها الكبيرة بالنسبة لإنجاز الأهداف.
- قيام الجامعات والكليات ومراكز التدريب المهني بدعوة الشركات العاملة في القطاع على المشاركة في وضع المناهج الهندسية في الجامعات والكليات المتوسطة والتدريب المهني.

- تشجيع وتحفيز شركات قطاع البناء والإنشاءات على فتح أبوابها للتدريب العملي لطلاب الفروع الهندسية من المهندسين والفنيين خلال فترة الدراسة وما بعد تخرجهم. فحصول الخريجين على تجربة عملية في مجال اختصاصه تزيد من فرص توظيفهم بشكل ملموس.
- تعديل النظام الأساسي لاتحاد المقاولين بما يسمح بتسجيل المقاولين الصغار بشروط غير مكلفة وتحفيزية بعد التأكد من أهليتهم للمهن التي يعملون بها، وتنفيذ برامج تدريبية لتطوير مهاراتهم الإدارية والفنية. كما يجب منع المقاولين غير المسجلين من الدخول في تعاقدات بناء أو أعمال بدون شهادة التأهيل من جهة رسمية معترف بها، والتسجيل في النقابة أيضا.
- تولي دوائر الرقابة في وزارة الأشغال العامة والبلديات مسؤولية ضبط الجودة في كافة الأبنية والإنشاءات الأخرى، وضرورة العمل بكفالة حسن تنفيذ والتعهد بالصيانة لمدة سنة بعد تسليم المشاريع، حيث ينطبق هذا فقط على جزء يسير من المقاولات.

8-3-2 توصيات بشأن الوظائف العليا

- التعليم المستمر للمهندسين متطلب رئيسي لمواكبة الاطلاع على التقنيات الجديدة واتقان استخداماتها، ويعتبر إنشاء مركز تدريب المهندسين من قبل النقابة أولوية ملحة لسد فجوة المهارات وزيادة قدرات المهندسين على إيجاد فرص عمل لائقة بهم، او تمكينهم من إقامة منشآتهم الخاصة.
- ضرورة منح الجامعات أولوية لفتح برامج لبعض التخصصات التي تعاني من نقص شديد كالنخطيط الهيكلي وفحص التربة وهندسة المساحة وبعض التخصصات الهندسية الفرعية الجديدة كالمباني الخضراء، ومعالجة المياه وتنقيتها، واستغلال مصادر الطاقة البديلة وخصوصا الطاقة الشمسية، ولكن دون الإفراط في التوسع فيها.
- فتح فرص التدريب العملي للمهندسين الجدد في شركات القطاع الخاص (internship) ذات العلاقة كون هذا النوع من التدريب هام جدا لانخراط الخريجين بشكل سلس في سوق العمل.

8-3-3 توصيات بشأن الوظائف الوسطى

- ضرورة اعتماد التوصيف المعياري لمهن البناء، وإعداد اللوائح الضرورية لامتنثال العاملين فيها بشروط الجودة والأمان والاستخدام الرشيد للمواد وفق المواصفات والمعايير السليمة. فالتوصيف المعياري للمهن يشكل القاعدة الرئيسية للمهارات المطلوبة لاعتماد البرامج التعليمية والتدريبية، ومنح الشهادات التي تميز خريجي تلك البرامج في سوق العمل، سواء خلال البحث عن وظيفة، أو لدى قيام الخريجين بإنشاء منشأتهم الخاصة. وهذا بالطبع يزيد من جاذبية تلك المهن للشباب والفتيات، ويرفع من جودة إنجاز الأعمال في القطاع، وتقديم خدمات التصليحات والصيانة المطلوبة من الجمهور الواسع.
- اعتماد نظام التلمذة المهنية (apprenticeship) يشكل مدخلاً رئيسياً لمعالجة النقص الكبير وفجوة المهارات الحادة لدى معظم الكوادر العاملة في الوظائف الفنية الوسطى. فهذا النظام يقوم على الشراكة وتقسيم العمل في عملية إعداد التلاميذ بين معاهد ومراكز التدريب وبين التدريب العملي في الشركات ويقدم حلاً نموذجياً وفعالاً وموفراً للتكاليف لمعالجة مشكلة فجوة المهارات. فالمعاهد والمدارس المهنية والتقنية تقدم التدريب النظري الخاص بالمهن إلى جانب التدريب على المهارات المعرفية وتنمية المهارات الحياتية، بينما تقدم الشركات التدريب العملي على التقنيات الحديثة المستخدمة لديها. وهذا يعني أن هذا النظام يقدم تدريباً عملياً على المهارات الفنية (job-specific) التي يحتاجها سوق العمل. كما يوفر على مراكز التدريب التكاليف الباهظة لشراء وتجديد المعدات والتجهيزات الضرورية للتدريب المهني. وهو يسمح بعمل الجزء النظري من التدريب المهني والتقني في المدارس العادية ولا يحتاج إلى مدارس أو معاهد خاصة، مما يسمح بنشر التعليم والتدريب المهني والتقني بشكل سريع في كافة المناطق من خلال استغلال المدارس الملائمة الموجودة خلال الفترة المسائية. يتطلب اعتماد ونجاح تطبيق هذا النظام عدداً من الإجراءات التحضيرية الهامة والتي ورد معظمها في الدراسات السابقة، وخصوصاً ما ورد في دراسة ماس (كحيل 2015)،⁹² والتي طالبت بإصلاح حوكمة القطاع باعتباره مكوناً رئيسياً من النظام التعليمي الفلسطيني، وإنشاء مركز التطوير المهني والتقني كبيت خبرة لرفد الجهات القيادية ومؤسسات القطاع الأخرى بالمشورة

⁹² كحيل، هشام (2015)، مرجع سبق ذكره، الصفحات 48-53.

الفنية والسياساتية، ومراجعة واعتماد إطار المؤهلات الوطنية، وإقرار التصنيف المعياري للمهن التي تحتاجها دولة فلسطين، وإدخال الإصلاحات اللازمة على التشريعات المتعلقة بمنظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين. بالإضافة إلى ذلك سيحتاج نظام التلمذة المهنية إلى عدد من المتطلبات الخاصة به، والتي يمكن لمركز التطوير المهني والتقني لعب دور مهم في تنفيذها وهي: إعداد الإطار القانوني والتنظيمي للنظام بمشاركة القطاع الخاص وإقراره من مجلس الوزراء، وصياغة اتفاقية الشراكة بين الهيئة المسؤولة عن الإشراف على تطبيق النظام ومؤسسات القطاع الخاص، واتفاقيات تنفيذ التلمذة مع الشركات الراغبة باستضافة المتدربين، وإعداد خطة إعادة تأهيل وتطوير القدرات التدريبية للمدربين العاملين حالياً في مؤسسات التدريب، وإعداد المدربين الجدد القادرين على تنفيذ البرامج لرفد المدارس والمعاهد ومراكز التدريب المهني والتقني التي ستتولى التنفيذ.

المراجع

- تعليمات تصنيف المقاولين الفلسطينيين لسنة 1994.
- الجعفري، محمود (2004)، مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية- ماس، رام الله.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، 2016، ص. 109.
- عبدالله، محمود (2015)، تقانات البناء في الأرض الفلسطينية المحتلة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله.
- كحيل، هشام (2015)، تنفيذ الخطة الاستراتيجية للتعليم والتدريب المهني والتقني: متطلبات أساسي للاستجابة لاحتياجات سوق العمل، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله.
- مركز التجارة الفلسطيني - (PALTRADE) (2001)، شارك في إعداد الدراسات فارسين أغابكيان - القطاع الصحي، سمير أبو عيشة- قطاع البناء والإتشاءات، محمود الجعفري، وآخرون. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2005). الإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص. رام الله: فلسطين.
- ملاحق تعليمات تصنيف المقاولين الفلسطينيين.
- <http://www.pcu.ps/Default.aspx?tabid=353>
<http://www.pcu.ps/Default.aspx?tabid=353>
- الموقع الإلكتروني لاتحاد المقاولين <http://www.pcu.ps>
- الموقع الإلكتروني لمجلس الوزراء، دليل الخدمات الحكومية. شوهذ بتاريخ 2017/8/28.
- <http://palestinecabinet.gov.ps/GovService/list?OrgId=19&Searchhttp://palestinecabinet.gov.ps/GovService/list?OrgId=19&Search>
- الموقع الإلكتروني لنقابة المهندسين. التقرير السنوي لسنة 2016. شوهذ بتاريخ 2018/1/16.
- <https://www.paleng.org/wp-content/uploads/annual-report-2016.pdf>
- الموقع الإلكتروني لنقابة المهندسين، المهندسين في أرقام. فتح بتاريخ 2018/01/16
- <https://www.paleng.org/wp-content/uploads/annual-report-2016.pdf>
- الموقع الإلكتروني لنقابة المهندسين، نشرة تعريفية. شوهذ بتاريخ 2017/8/20
- <https://www.paleng.org/?p=343>
<https://www.paleng.org/?p=343>
- الموقع الإلكتروني لوزارة الأشغال العامة والإسكان، الأهداف. شوهذ بتاريخ 2017/8/28.
- <http://www.mpwh.pna.ps/template.aspx?id=57>

نقابة المهندسين. (2016). احصائيات العمل الهندسي الاستشاري، 2016.
نقابة المهندسين. (2016). دراسة حول حاجة السوق للتخصصات الهندسية "معدلات البطالة
ومعدلات الدخل للمهندسين"
هلال، رندة (2011) "الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات
العمل الأساسية"، وزارة التربية والتعليم العالي، والوكالة البلجيكية للتنمية، واتحاد الغرف
التجارية الفلسطينية.
وزارة الأشغال العامة، دائرة العطاءات المركزية في قطاع غزة.
<http://www.mpwh.ps/article/read/352>

- Aring, Monika (2012), Report on Skills Gaps, UNESCO (Background Paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2012, Youth and skills: Putting education to work) p.4
- Aring, Monika. (2012). Youth and skills: Putting education to work. Report on Skills Gaps. UNISCO.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002178/217874e.pdf>
- Care International and AWRAD (2015), Skills Gapes and Development in the Occupied Palestinian Territory,
<https://insights.careinternational.org.uk/publications/skills-gaps-and-development-in-the-occupied-palestinian-territory>
http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/asia/ro-bangkok/documents/publication/wcms_231862.pdf
- Chandrasiri and Gunatilaka 2015, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/ro-bangkok/ilo-colombo/documents/publication/wcms_359346.pdf, p.54
- Dundar, Millot et al. 2014, & Chandrasiri and Gunatilaka 2015, World Bank, Building the Skills for Economic Growth and Competitiveness in Sri Lanka
<http://documents.worldbank.org/curated/en/790661468114536058/pdf/882690PUB0978100Box385205B00PUBLIC0.pdf>
- Employer and Alumni Survey on Job Skills: Who Gets Hired and Who is Prepared to Perform?
http://www.brooklyn.cuny.edu/web/off_assessment/141021_DA_AS_SOB_AOL_DLG_NABP_Survey.pdf
- European Center for Development of Vocational Training (CEDEFOP), Skill Shortages and Gaps in the European Enterprises,
http://www.cedefop.europa.eu/files/3071_en.pdf

- Holt, Richard & Sawicki, Szymon (May 2010), A Theoretical Review of Skill Shortages and Skill Needs Consulting Inplace James Sloan UK Commission for Employment and Skills.p.3
http://dera.ioe.ac.uk/1297/1/Theoretical%20review_2.pdf
- Kelechi Okoye-Ahaneku 2017, World Finance:
<https://www.worldfinance.com/infrastructure-investment/government-policy/us-must-tackle-growing-skills-gap>
<https://www.worldfinance.com/infrastructure-investment/government-policy/us-must-tackle-growing-skills-gap>
- ILO, Training Strategy A Skilled Workforce for Strong, Sustainable, and Balanced Growth, A G20 Training Strategy, ILO, GENEVA, NOVEMBER 2010, p1,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_151966.pdf
- Kaplan, Rob, <http://www.amestrib.com/opinion/20170412/rob-kaplan-america-has-to-close-workforce-skills-gap>.
<http://www.amestrib.com/opinion/20170412/rob-kaplan-america-has-to-close-workforce-skills-gap>
- Lerman, Robert, in: Murphy, Cait, Is There Really a Skills Gap?
<https://www.inc.com/magazine/201404/cait-murphy/skills-gap-in-the-labor-force.html>
- Muge Adalet McGowan and Dan Anderws 2013, Labor Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data, OECD, p.7
 OECD-ILO-P-8 :oecd-[https:// www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf](https://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf).
- Richard Holt, Szymon Sawicki, James Sloan, UK Commission for Employment and Skills. May 2010;
http://dera.ioe.ac.uk/1297/1/Theoretical%20review_2.pdf, p.4
- Sanchez-Puerta et al. 2012,
<http://documents.worldbank.org/curated/en/790661468114536058/pdf/882690PUB0978100Box385205B00PUBLIC0.pdf>
- Schwalje, Wesley (2012), Rethinking How Establishment Skills Survey Can More Effectively Identify Workforce Skills gaps, 8. March 2012.
https://mpa.ub.uni-muenchen.de/37192/1/MPRA_paper_37192.pdf
- Shah and Burke, 2003, p.15; Trendle, 2008.
http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_231862.pdf
 Shah and Burke, *ibid.* p.19

- Simon, Stephanie FTSE Russels Indexes: <https://www.ruters/us-usa-budget-education/Obama-calls-for-focus-on-vocational-training-idUSTRE81C1Z62012020213>
- SIPL, 2012. Labour Market Survey - Construction Industry. Unpublished report. Skill International (Pvt) Ltd. Colombo.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_359346.pdf
- Steven J Klees, Gurdian & Mail (2014), <https://mg.co.za/article/2014-07-18-neoliberal-policies-destroy-human-potential-and-devastate-education>
- Strieka – Ilina 2008, p.5; in: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_231862.pdf
- The German Vocational Training System: <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html>
- United Kingdom Commission, Employer Skills Survey, 2010, p.4
UNRWA web page
<https://www.unrwa.org/ar/activity/%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85-%D9%81%D9%8A-%D8%BA%D8%B2%D8%A9>
- Work Force Central,2016 Construction Skills Gap Analysis & Sector Strategies, p. iii http://workforce-central.org/wp-content/uploads/2017/08/wfc_2016constructionindust.pdf
- Young and Morrell 2006; Shury, Vivian et al. 2009; Education (Analytical Services 2010; Shury, Winterbotham et al. 2010

الملاحق

قائمة جداول الملحق الاحصائي

- جدول 1: التخصصات وعدد الخريجين من مراكز التدريب التابعة لوزارة العمل الفلسطينية لسنوات مختارة
121
- جدول 2: أنواع المهارات الأساسية التي تعاني من الندرة أو الضعف لدى المتقدمين لشغل الوظائف العليا في قطاع البناء والإنشاءات ومدى تأثيرها السلبي على تحقيق الأهداف
122
- جدول 3: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب رأيهم في أسباب عدم توفر متطلبات شغل الوظائف العليا عند المتقدمين على هذه الوظائف
123
- جدول 4: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب رأيهم في أسباب عدم توفر متطلبات شغل الوظائف العليا عند المتقدمين على هذه الوظائف
123
- جدول 5: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب مسببات فجوة المهارات في الوظائف العليا والوسطى، حدة تأثيرها
124
- جدول 6: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب تأثير فجوة المهارات في الوظائف العليا والوسطى عليهم
126
- جدول 7: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب الإجراءات التي يتبعونها في حل مشكلة فجوة المهارات في الوظائف العليا والوسطى
127
- جدول 8: معدل سنوات الخبرة اللازمة لشغل الوظائف العليا والوسطى في قطاع البناء والإنشاءات حسب نوعها
127
- جدول 9: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب تقييمهم لمستوى إعداد للخريجين الجدد في المراحل التعليمية المختلفة
127
- جدول 10: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب رأيهم في المهارات التي تنقص الموظفين الجدد (المبتدئين) من خريجي المرحلة الثانوية
128
- جدول 11: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب رأيهم في المهارات التي تنقص الموظفين الجدد (المبتدئين) من خريجي المعهد المهني أو التقني
128
- جدول 12: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب رأيهم في المهارات التي تنقص الموظفين الجدد (المبتدئين) من خريجي الجامعات
128

- جدول 13: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب مجالات تدريب كوادرم الإدارية 129
- جدول 14: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب مجالات تدريب كوادرم الفنية 130
- جدول 15: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب أسباب صعوبات عمل برامج تدريبية لكوادرم 131
- جدول 16: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب المجالات التي واجهوا صعوبات في عقد دورات تدريبية فيها، ومدى أهمية هذه الدورات 132

جدول 1: التخصصات وعدد الخريجين من مراكز التدريب التابعة
لوزارة العمل الفلسطينية لسنوات مختارة.

2017		2016		2015		2010		2005		2000		
%	العدد											
21.9	162	22.6	157	22.4	132	18.9	70	6.2	23	6.2	18	كهرباء عامة
7.3	54	8.4	58	6.8	40	17.0	63	15.9	59	13.4	39	نجارة
3.6	27	4.5	31	5.3	31	25.9	96	38.7	144	33.6	98	حدادة
16.8	124	16.6	115	18.8	111							ألمنيوم
13.0	96	13.0	90	18.0	106	11.4	42	3.8	14	6.8	20	تكييف وتبريد
18.4	136	15.1	105	7.1	42	5.4	20	16.1	60	16.1	47	بلاط
6.9	51	7.9	55	10.2	60	14.3	53	12.4	46	16.1	47	رسم معماري
8.9	66	6.8	47	5.9	35	7.0	26	7.0	26	7.9	23	تمديدات صحية
2.4	18	3.7	26	3.4	20	0.0	0	0.0	0	0.0	0	الدهان والديكور
0.8	6	1.4	10	2.0	12	0.0	0	0.0	0	0.0	0	الطوبار
100.0	740	100.0	694	100.0	589	100.0	370	100.0	372	100.0	292	المجموع

جدول 2: أنواع المهارات الأساسية التي تعاني من نقص وفجوة لدى المتقدمين
لشغل الوظائف العليا في قطاع البناء والإنشاءات ومدى تأثيرها السلبي على تحقيق الأهداف

المهارات الأساسية	تأثير محدود جداً (%)	تأثير محدود (%)	تأثير معتدل (%)	تأثير حاد (%)	تأثير حاد جداً (%)
1 الاتصال والتواصل	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0
2 الانتماء والإخلاص في العمل	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
3 تحمل ضغط العمل	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0
4 اللغة الإنجليزية كتابة ومحادثة في مجال التخصص	12.5	0.0	12.5	62.5	12.5
5 التفكير الذاتي والعمل تحت الأذى من الإشراف	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
6 المشاركة والعمل الجماعي	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
7 الموهبة واللمسة الفنية	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
8 سرعة التعلم	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
9 التركيز في العمل	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
10 مراعاة السلامة المهنية	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

جدول 3: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب رأيهم في أسباب عدم توفر متطلبات شغل الوظائف العليا عند المتقدمين على هذه الوظائف

	لا (%)	نعم (%)	
1	78.3	21.7	عدم كفاية التأهيل العلمي
2	74.6	25.4	ضعف التأهيل العلمي
3	58.0	42.0	نقص في التدريب المطلوب للوظيفة
4	31.2	68.8	نقص في الخبرة العملية

جدول 4: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب رأيهم في أسباب عدم توفر متطلبات شغل الوظائف العليا عند المتقدمين على هذه الوظائف

	لا (%)	نعم (%)	
1	81.8	18.2	عدم كفاية التأهيل العلمي
2	78.0	22.0	ضعف التأهيل العلمي
3	64.1	35.9	نقص في التدريب المطلوب للوظيفة
4	46.4	53.6	نقص في الخبرة العملية

جدول 5: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات
حسب مسببات فجوة المهارات في الوظائف العليا والوسطى، حدة تأثيرها

تأثير حاد جداً (%)	تأثير حاد (%)	تأثير معتدل (%)	تأثير محدود (%)	تأثير محدود جداً (%)	
41.5	46.3	12.2	0.0	0.0	1 نقص في التدريب العملي للخريجين سواء قبل أو بعد التخرج
52.5	35.0	10.0	2.5	0.0	1 نقص الخبرات العملية المتطورة للعمل في المشاريع الكبيرة وذلك لعدم وجود مشاريع نوعية في السوق المحلي
50.0	23.3	16.7	3.3	6.7	2 ضعف التأهيل العلمي في الجامعات والمعاهد المهنية في فلسطين وعدم مواكبته للتطور واعتماده على التلقين
74.1	14.8	11.1	0.0	0.0	3 توجه العاملين الفلسطينيين إلى العمل في إسرائيل وذلك بسبب انخفاض الأجور في السوق المحلي مقارنة بإسرائيل، وهجرة المهندسين المميزين إلى الخارج لنفس السبب
76.5	17.6	5.9	0.0	0.0	4 عدم رغبة الطلاب في التوجه إلى التعليم المهني بسبب ثقافة المجتمع
70.0	20.0	10.0	0.0	0.0	5 عدم الاستقرار السياسي وما ينتج عنه من حصار
16.7	66.7	16.7	0.0	0.0	6 عدم مواكبة تطور البرامج الهندسية الإلكترونية
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7 عدم وجود رقابة كافية على هذا القطاع وسياسات كفيلة لتطوره
0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	8 عدم مواكبة التطور العمراني واستخدام التقنيات الحديثة
66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	9 حرص الشركات والزبائن على تقليل التكاليف بصرف النظر عن الجودة
33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	10 ارتفاع تكلفة الدورات المتخصصة
50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	11 عدم التنسيق بين الجامعات والمراكز المهنية مع الشركات والمكاتب العاملة في هذا القطاع

تأثير حاد جداً (%)	تأثير حاد (%)	تأثير معتدل (%)	تأثير محدود (%)	تأثير محدود جداً (%)		
0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	نقص التوعية والإرشاد والتشجيع للتوجه إلى العمل المهني	12
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	عدم انفتاح السوق المحلي على أسواق خارجية في هذا القطاع	13
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	عدم استقرار السوق	14
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	عدم وجود اختبارات للفنيين والتقنيين في هذا المجال	15

جدول 6: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات
حسب طبيعة تأثير فجوة المهارات في الوظائف العليا والوسطى عليهم

تأثير حاد جداً (%)	تأثير حاد (%)	تأثير معتدل (%)	تأثير محدود (%)	تأثير محدود جداً (%)	
17.7	21.2	26.5	14.2	20.4	1 خسارة في العمل أو الصفقات أمام المنافسين
13.4	18.8	25.0	17.9	25.0	2 عدم القدرة على تطوير خدمات ومنتجات جديدة
11.4	27.2	17.5	15.8	28.1	3 عدم القدرة على الالتزام بمعايير الجودة
18.6	20.4	22.1	20.4	18.6	4 زيادة تكاليف التشغيل
12.7	15.5	31.8	18.2	21.8	5 صعوبة استخدام تقنيات عمل جديدة
33.6	19.5	19.5	8.8	18.6	6 زيادة عبء العمل على الموظفين الآخرين
8.2	25.5	12.7	11.8	41.8	7 التعاقد مع شركات / مؤسسات أخرى لإنجاز الأعمال.
17.9	15.2	21.4	17.9	27.7	8 الاضطرار إلى عدم الدخول إلى عطاءات بعض الأعمال أو الخدمات
4.5	11.7	29.7	19.8	34.2	9 عدم القدرة على تلبية احتياجات وتوقعات الزبائن
4.7	7.5	14.2	22.6	50.9	10 تأجيل شراء معدات بناء متقدمة

جدول 7: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب الإجراءات التي يتبعونها في حل مشكلة نقص و/أو فجوة المهارات في الوظائف العليا والوسطى

الوسيلة	%
1 تدريب بعض العاملين الحاليين في المؤسسة لتعويض النقص	64.8
2 زيادة الأجر المحدد للوظيفة لجذب الكوادر العاملة في مؤسسات أخرى	60.0
3 توزيع المهام على الكوادر العاملين في الوظائف الحالية	59.2
4 توظيف عاملين جدد وتدريبهم للقيام بهذه الوظائف	57.6
5 التعاقد مع مؤسسة أخرى لعمل هذا النوع من الوظائف	37.6
6 تكثيف الدعاية والإعلان لجذب كوادر فلسطينية مناسبة من الخارج	12.8
7 توظيف كوادر أجنبية	7.2

جدول 8: معدل سنوات الخبرة اللازمة لشغل الوظائف العليا والوسطى في قطاع البناء والإنشاءات حسب نوعها

المتوسط	
1	معدل سنوات الخبرة لكوادر الوظائف الوسطى الإدارية 3.5
2	معدل سنوات الخبرة لكوادر الوظائف الوسطى الفنية 2.6
3	معدل سنوات الخبرة لكوادر الوظائف العليا الإدارية 5.8
4	معدل سنوات الخبرة لكوادر الوظائف العليا الفنية 5.2

جدول 9: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب تقييمهم لمستوى إعداد للخريجين الجدد في المراحل التعليمية المختلفة

يفتقرون إلى الإعداد	معدنين بشكل متوسط	معدنين بشكل جيد	
(%)	(%)	(%)	
44.6	29.7	25.7	تعليم ثانوي
17.6	59.3	23.1	تعليم مهني أو تقني
16.8	45.1	38.1	تعليم جامعي

جدول 10: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب رأيهم في المهارات التي تنقص الموظفين الجدد (المبتدئين) من خريجي المرحلة الثانوية

المهارات التي تنقص الموظفين الجدد (المبتدئين) من خريجي المرحلة الثانوية	%
نقص في مهاراتهم الأساسية (الاتصال والتواصل، الكتابة، المحادثة، ..)	48.8
نقص في المهارات اللغوية	48.8
عدم الانضباط في العمل	37.6
نقص في مستوى تعليمهم الفني في مجال التخصص	36.0

جدول 11: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب رأيهم في المهارات التي تنقص الموظفين الجدد (المبتدئين) من خريجي المعهد المهني أو التقني

المهارات التي تنقص الموظفين الجدد (المبتدئين) من خريجي المعهد المهني أو التقني	%
نقص في مستوى تعليمهم الفني في مجال التخصص	46.4
نقص في مهاراتهم الأساسية (الاتصال والتواصل، الكتابة، المحادثة، ..)	41.6
نقص في المهارات اللغوية	41.6
عدم الانضباط في العمل	39.2

جدول 12: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب رأيهم في المهارات التي تنقص الموظفين الجدد (المبتدئين) من خريجي الجامعات

المهارات التي تنقص الموظفين الجدد (المبتدئين) من خريجي الجامعات	%
نقص في مستوى تعليمهم الفني في مجال التخصص	40.0
نقص في المهارات اللغوية	30.4
نقص في مهاراتهم الأساسية (الاتصال والتواصل، الكتابة، المحادثة، ..)	29.6
عدم الانضباط في العمل	21.6

جدول 13: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات
حسب مجالات تدريب كوادرهم الإدارية

%		
35.4	إدارة المشاريع	1
12.5	التخمين العقاري والتقييم	2
6.3	محاسبة	3
6.3	السلامة المهنية العامة	4
6.3	إدارة العقود الهندسية والتقييم العقاري	5
4.2	إعداد التقارير الإدارية	6
4.2	السكرتاريا	7
4.2	الاتصال والتواصل	8
4.2	نظام اعتماد الاختبارات حسب المواصفات	9
4.2	الإدارة الهندسية وإدارة المشاريع	10
2.1	حلول المشاكل التي تواجه قطاع المقاولات	11
2.1	التسويق	12
2.1	الإدارة الهندسية	13
2.1	إدارة الفاقد	14
2.1	إعداد الموازنات وإدارة الأصول المالية	15

جدول 14: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات
حسب مجالات تدريب كوادرم الفنية

%		
35.4	البرامج المحوسبة للهندسة المعمارية والمدنية (3, Ds Max, Primavira, Revit, e-tabs)	1
10.5	الإشراف الهندسي	2
8.3	التمديدات الكهربائية	3
8.3	دورات متخصصة في الهندسة الكهربائية	4
6.3	السلامة المهنية	5
6.3	إعداد المخططات وقراءتها، وتحديد المواصفات.	6
6.3	المساحة و GIS	7
4.2	استخدام المواد والأنظمة والتقنيات الحديثة	8
4.2	الرسم الهندسي	9
4.2	تصميم مباني مضادة للزلازل	10
4.2	دورات متخصصة في قطاع البناء	11
4.2	تأهيل مهندس موقع	12
2.1	تركيب وتصلح أنظمة الصوت	13
2.1	آخر المستجدات في قطاع المقاولات وحلول بعض المشاكل	14
2.1	المعلومات الجغرافية نظم GIS	15
2.1	التمديدات الصحية	16
2.1	تركيب وبرمجة المصاعد	17
2.1	الاونوكاد للهندسة الكهربائية	18
2.1	تصميم الإنشاءات بشكل متقدم	19
2.1	التكييف والتبريد	20
2.1	برامج حسابات الأحمال	21
2.1	تصميم وتمديد شبكات المياه	22
2.1	تصميم شبكات الطرق	23
2.1	صيانة الإلكترونيات	24
2.1	تخطيط البنية التحتية	25
2.1	دورات متخصصة في الهندسة المدنية	26

2.1	تصميم هندسي لأعمال الكهروميكانيك	27
2.1	دورات متخصصة في هندسة الإنشاءات	28
2.1	دورات متخصصة في الهندسة المعمارية	29
2.1	تصميم أبنية مضادة للزلازل	30
2.1	دورات متخصصة في الهندسة الميكانيكية	31

جدول 15: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب أسباب الصعوبات التي واجهتهم في عمل برامج تدريبية لكوادرهم

لا (%)	نعم (%)		
45.9	54.1	تكلفة عمل هذه الدورات	1
61.5	38.5	عدم وجود دورات أو مدربين بالجودة المطلوبة	2
64.1	35.9	نقص في توفر المعلومات حول الدورات التدريبية	3
74.4	25.6	لا يوجد مدربين/ دورات في مجال عملنا	4

جدول 16: التوزيع النسبي للمشغلين في قطاع البناء والإنشاءات حسب المجالات التي واجهوا صعوبات في عقد دورات تدريبية فيها، ومدى أهمية هذه الدورات

أهمية كبيرة جداً (%)	أهمية كبيرة (%)	أهمية متوسطة (%)	أهمية محدودة (%)	أهمية محدودة جداً (%)		
50.0	12.5	25.0	12.5	0.0	إدارة وتخطيط المشاريع	1
33.3	33.3	16.7	16.7	0.0	البرامج الهندسية المتطورة (BIM, 3D)	2
66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	المساحة الحديثة	3
0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	تصميم أبنية مضادة للزلازل	4
50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	الإشراف الهندسي	5
50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	رسم مخططات التمديدات الكهربائية	6
0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	التصميم الإلكتروني ميكانيكي للمستشفيات	7
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	التصميم المعماري للمستشفيات	8
0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	التصميم الهندسي الاحترافي	9
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	تصميم الطرق	10
0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	أوتوكاد	11
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	تسعير العطاءات	12
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	هندسة المدن الذكية	13
0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	إدارة النفايات الصلبة	14
0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	إعداد المخططات التنفيذية	15
0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	صيانة المصاعد	16
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	إدارة السيولة المالية	17
0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	تصميم الإنشاءات المعدنية	18
0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	التصميم الداخلي	19
100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	الرقابة المتقدمة	20