

عناد

لتمكين الشباب الفلسطيني

سياسات تشغيل خريجي الجامعات لدى وزارة العمل ووزارة التعليم العالي



مقدمة

لم تعد أزمة نقص العمالة الماهرة وارتفاع البطالة في صفوف خريجي الجامعات، مسألة محلية، لكنها أخذت بالاتساع على المستويين العربي والعالمي، وهو ما يندرج بأزمة تتمثل في وظائف لا تحتاجها سوق العمل، أو أن الجامعات تخرج بما يفوق حاجة السوق من الخريجين في بعض التخصصات الجامعية.

واليوم، فإن نقص المهارات وفجوتها ظاهرة عالمية بدأت بالانتشار في جميع الدول المتطورة والنامية مع ولوج الثورة الصناعية مرحلتها الرابعة في ستينيات القرن الماضي. وهي أخذت في الاتساع والتسارع بسبب عجز منظومة تأهيل الموارد البشرية عن تسليح الفتيات والفتيان بمهارات الوظائف الجديدة الناشئة بتأثير التطور التكنولوجي المتسارع في القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية كافة.

وتشير البيانات والدراسات التي تتابع ظاهرة نقص المهارات وفجوتها، إلى أن الجهود التي بذلت لكبحها في العديد من الدول، لم تؤثر على اتجاهات مسار تطورها الصاعد بعد. وأن التوقعات المستقبلية تُنبئ بتحولها إلى أزمة اقتصادية اجتماعية غير مسبوقة، من حيث تأثيرها السلبي على سوق العمل، وعلى النمو الاقتصادي والتنمية في سائر الدول.

تشير التقارير إلى أن 40% من أرباب العمل على مستوى العالم، يواجهون صعوبة في ملء الوظائف الجديدة في منشأتهم. وتشير التقديرات في الاقتصادات المتقدمة إلى أن ما يصل إلى 95 مليون عامل سيعانون من نقص المهارات اللازمة للتوظيف. أما في الدول النامية، فتحتاج الشركات إلى 45 مليون عامل إضافي من ذوي التعليم الثانوي والمهني. ويحتاج أكثر من نصف الموظفين، في جميع أنحاء العالم، إلى رفع مهاراتهم أو صقلها بحلول العام 2025 لتحمل مسؤوليات جديدة مداراة بالآتمة والتقنيات الجديدة. ولكن يبقى السؤال المطروح هو: كيف تلبي الشركات هذه المطالب المتزايدة وتسد نقص المهارات وفجوتها التي تواجهها؟

يبين أحد استطلاعات أصحاب العمل الحديثة الصادرة عن بحسب معهد أبحاث السياسات الاقتصادية «ماس» أن 87% من أصحاب العمل المستطلعين يواجهون صعوبة في العثور على المهارات والمواهب المؤهلة لملء الشواغر في شركاتهم، وأن ما يقرب من ثلثهم يتفوقون على أن فجوة المهارات قد زادت عن العام الماضي.

فلسطين ليست استثناء

في فلسطين، تشير أرقام وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي، إلى أن 41 ألف خريج جامعي، يهون تعليمهم المتوسط (سنتين إلى أربع سنوات جامعية) بشكل سنوي، ويدخلون إلى سوق العمل بحثاً عن وظائف.

إلا أن بيانات موقع جوبس للتوظيف (فلسطيني)، يشير إلى أن متوسط الوظائف المعروضة في السوق للقطاعين العام والخاص، لا يتجاوز 10 آلاف وظيفة سنوياً في أفضل الأحوال، بينما الرقم المتبقي (31 ألفاً) يتوزعون بين، الهجرة، والعمل في إسرائيل، والعمل بنظام المياومة، والدخول في طوابير البطالة.

ويبلغ إجمالي عدد الأفراد الذين لا يعملون في السوق الفلسطينية ويعيشون بلا عمل، وفق بيانات الإحصاء الفلسطيني حتى نهاية الربع الثالث من العام 2022، نحو 498 ألف فرد (يتوزعون بين نسب البطالة، الاستخدام الناقص للعمالة، العمالة المحتملة)، من إجمالي قوة العمل البالغة قرابة 1.4 مليون فرد.

وتبلغ نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات حتى نهاية الربع الثالث من العام 2022، نحو 31.5%، إذ تبلغ أعلى نسبة بطالة في صفوف خريجي الجامعات في فلسطين، في تخصص الصحة بنسبة 45.2%.

ويحتاج الفرد في فلسطين إلى 13 شهراً حتى يتمكن من إيجاد فرصة عمل مناسبة له داخل السوق المحلية، بواقع 6.7 شهور في الضفة الغربية و15.9% في قطاع غزة.

أسباب تفاقم أزمة «نقص المهارات وفجوتها» في فلسطين

يمكن تلخيص العوامل التي أدت إلى تفاقم أزمة نقص المهارات وفجوتها في الأخطاء والتقصيرات التالية:

- مواصلة التعامل مع التعليم كنفقة لا تنتج ربحاً، وليس باعتباره استثماراً ذا جدوى وعائداً مهماً ومضموناً في حال إدارته بشفاافية وعناية. وينعكس ذلك في شح التمويل وبطء التطوير وتردي نوعية التعليم وفشله في التجاوب مع احتياجات سوق العمل.
- على الرغم من قيام بعض الشركات الخاصة بتوفير التدريب لموظفيها في العمل وفي خارجها، فإنها لم تحقق النتائج والأهداف المرجوة، حيث تشير بيانات الدراسات الاستقصائية لكل من أرباب العمل والأسر المعيشية إلى أنه لا الشركات ولا العمال راضون عن نوعية هذا التدريب وملاءمته.



- ترافق التركيز على الاستثمار في التطور التكنولوجي والذكاء الصناعي مع إهمال بارز في الاستثمار في تطوير الموارد البشرية. وانعكس ذلك في فشل التعليم في مواجهة التحديات والتغيرات في الطلب على المهارات الناشئة عن الثورة العلمية والتكنولوجية.

وتظهر مواطن الفشل في النقاط التالية المستخلصة من الدراسات الاستقصائية:

- واصلت منظومة التعليم تركيزها على تسليح التلاميذ بمهارات لم تعد في مركز اهتمام نسبة كبيرة من المشغلين، وفشلت في تزويد الخريجين بالمهارات اللازمة للانتقال الناجح من المدرسة إلى الوظائف.
- لم يساعد انتشار مراكز التدريب الخاصة بتقديم جميع خدمات التدريب على المهارات المطلوبة بتكاليف مناسبة لتلبية الطلب عليها من الناحيتين الكمية والنوعية.
- ظلت منظومة التعليم عاجزة عن الاستجابة لبروز أهمية تطوير المهارات الحياتية (life skills) التي أصبحت الآن تشكل جزءاً رئيسياً من المهارات الأساسية المطلوبة في المرحلة الجديدة، والتي تستوجب تعليمها بالشراكة مع الأسر اعتباراً من الطفولة المبكرة.
- تقاعس منظومة التعليم الرسمية عن بناء شراكات فعالة مع شركات القطاع الخاص والمؤسسات الأهلية لتلمس احتياجات السوق من المهارات المتغيرة، والتعاون معها في تطوير المناهج وأساليب التدريس، وزيادة فرص انفتاح المؤسسات الإنتاجية أمام برامج للتلمذة المهنية، وتدريب الطلبة الخريجين على المهارات الجديدة.
- عدم الاستفادة من التجارب الفضلى الناجحة لإصلاح سياسات التعليم وأساليبه؛ كإهتمام برفاهية المعلم، وتحويل وظيفته من ملقن إلى ميسر؛ بهدف زج الطلبة في النقاش وطرح القضايا والمشكلات التي تهمهم، والمساهمة في حلها في عملية تنمية المهارات المطلوبة.

وفيما يلي نقاط الضعف الرئيسية التي تتطلب تدخلات فعالة للنهوض بمنظومة إعداد الكوادر الجامعية:

- - ضعف شديد في منظومة تطوير المهارات الوسطى، الذي يشمل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.
- - تعاني منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني من الافتقار لوجود إطار حوكمة، وتشريعات، وترتيبات مؤسسية مناسبة، والافتقار لتصنيف معياري للمهن.
- - التصور السلبي تجاه الالتحاق بالسوق المهني ما زال قائماً، وجاذبية القطاع للشباب والفتيات ضعيفة.
- - البنية التحتية لمنشآت التدريب متآكلة ومتقادمة، ولا يتم تعويض ذلك من خلال اعتماد التلمذة.
- - معظم العاملين يعملون في القطاع غير المنظم، الذي يقوم بتنفيذ معظم الأشغال.
- - هناك نقص (نسبي) كبير في معظم المهارات اللازمة لشغل الوظائف المهنية في سوق العمل، بسبب تدفق أعداد كبيرة منها إلى سوق العمل الإسرائيلية.

