

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

تغير معدلات البطالة في صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية في محافظة جنين للفترة 2007 - 2015

إعداد

ميسر محمود محمد خلوف

إشراف

د. ماهر ابو صالح

قدمت هذه الأطروحة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الجغرافيا
بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2017م

تغير معدلات البطالة في صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية في محافظة
جنين للفترة 2007 - 2015

إعداد

ميسر محمود محمد خلوف

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2017/9/14 وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

د. ماهر أبو صالح/ مشرفاً رئيساً

.....

د. حسين أحمد/ ممتحناً داخلياً

.....

د. حسان القدومي/ ممتحناً خارجياً

.....

الإهداء

إلى معلم البشرية سيدنا محمد عليه افضل الصلاة والسلام
إلى من أحمل اسمه بكل فخر....إلى من افتقده في مواجهة الصعاب
و لم يمهلہ القدر على مشاركتي فرحتي....أبي
إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله.... الى من تنحني القامات احتراماً لها
وترتفع الهامات افتخاراً بها أمي
إلى سندي وقوتي بعد الله.....إلى من بوجودهم اكتسب قوة ومحبة لا حدود لها
اخواني وأخواتي
إلى الأخوات اللواتي لم تلدهن أمي... إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء
إلى من معهم سعدت وكانوا معي على طريق النجاح والخير.. صديقاتي
إلى من زرع التفاؤل في دربي وآنسني في دراستي... تذكراً وتقديراً

ميسر محمود خلوف

الشكر والتقدير

الحمد والشكر لله أولاً وأخيراً الذي منّ عليّ ومنحني القدرة بمواصلة تعليمي ويشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور ماهر أبو صالح لما بذله من جهد من خلال إشرافه ومتابعته لي وتقديم النصح والإرشاد لإتمام هذه الأطروحة فجزاه الله كل الخير و أدام عليه عافيته وصحته

كما أتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة الأطروحة وإثرائها بالنصائح والتوجيهات

و أتقدم بالشكر للأستاذة هبة خلف التي تفضلت بتصويب الأطروحة لغوياً وإلى كل من قدم لي يد العون والمساعدة في إتمام هذه الأطروحة داعيةً الله أن يجزيهم خير جزاء و أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم

والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

الباحثة: ميسر محمود خلوف

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان

تغير معدلات البطالة في صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية في محافظة

2015-2007 جنين للفترة

أقر بأن ما شملت عليه الرسالة هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد،
وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى
أي مؤسسة علمية أو بحثية

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the re-searcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degrees or qualifications.

Student's Name:

اسم الطالبة:

Signature

التوقيع:

Date

التاريخ:

فهرس المحتويات

ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ي	فهرس الجداول
م	فهرس الاشكال
ن	فهرس الخرائط
س	الملخص
3	الفصل الأول
3	مقدمة الدراسة
3	1.1 المقدمة
4	2.1 مشكلة الدراسة
5	3.1 أهداف الدراسة:
5	4.1 أسئلة الدراسة:
5	5.1 فرضيات الدراسة:
6	6.1 أهمية الدراسة:
6	7.1 منطقة الدراسة
6	1.7.1 الموقع الفلكي والجغرافي لمنطقة الدراسة:
7	2.7.1 أصل التسمية:
7	3.7.1 المناخ:
8	4.7.1 التجمعات السكانية والتوزيع الجغرافي للسكان:
10	8.1 حدود الدراسة:
10	9.1 متغيرات الدراسة:
10	10.1 منهجية الدراسة:

11.1	هيكلية الدراسة:	11
12.1	مصادر البيانات:	12
13.1	الدراسات السابقة:	13
1.13.1	الدراسات المحلية	13
2.13.1	الدراسات العربية:	22
3.13.1	الدراسات الأجنبية:	25
14.1	أهم النتائج التي اتفقت أو اختلفت فيها هذه الدراسة مع الدراسات السابقة:	29
15.1	أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:	31
33	الفصل الثاني	
33	الخصائص الديموغرافية للسكان محافظة جنين	
1.2	المقدمة:	33
2.2	التركيب العمري للسكان:	33
1.2.2	الهرم السكاني:	35
3.2	التركيب النوعي:	37
4.2	التركيب الاجتماعي:	38
5.2	المستوى التعليمي:	41
6.2	التركيب الاقتصادي:	43
1.6.2	الحالة العملية	44
2.6.2	التركيب المهني للسكان:	46
3.6.2	معدل النشاط الإقتصادي الخام	49
4.6.2	معدل النشاط الاقتصادي العام	50
7.2	النمو العددي للسكان في المحافظة	52
54	الفصل الثالث	
54	الإطار المفاهيمي والتغير في معدلات البطالة بمحافظات الضفة الغربية	
1.3	مقدمة:	54

2.3 الإطار المفاهيمي.....	54
3.3 معدلات البطالة بين الخريجين في محافظات الضفة الغربية للفترة ما بين (2007-2015)	63
الفصل الرابع.....	69
خصائص الخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين.....	69
1.4 مقدمة.....	69
2.4 التركيب العمري والنوعي.....	71
1.2.4 الحالة الزوجية:.....	73
4.3.1 العمر عند الزواج الأول.....	74
3.4 الخصائص التعليمية للخريجين العاطلين عن العمل.....	75
1.3.4 المستوى التعليمي.....	75
2.3.4 التخصص.....	78
3.3.4 سبب اختيار التخصص.....	81
4.3.4 مكان التخرج.....	83
5.3.4 سنة التخرج.....	84
6.3.4 الالتحاق بالدورات التدريبية.....	86
4.4 اختبار فرضيات الدراسة:.....	88
1.4.4 المتغيرات المؤثرة في بطالة الخريجين.....	88
الفصل الخامس.....	101
التركيب الاقتصادي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين.....	101
1.5 مقدمة:.....	101
2.5 طرق البحث عن عمل.....	101
3.5 التسجيل في مكتب العمل.....	103
4.5 التركيب المهني للخريجين الذين سبق لهم العمل:.....	105
1.4.5 النشاط الاقتصادي والتجمع السكاني.....	108
2.4.5 الحالة العملية.....	109

111	3.4.5 الحالة العملية والدخل
112	4.4.5 حيازة تصريح عمل
112	5.4.5 مكان العمل
115	6.4.5 هجرة الخريجين
117	5.5 الخريجون العاطلون حسب اسباب ترك العمل السابق
122	7.5 مدة التعطل
123	1.7.5 مدة التعطل والتخصص
127	الفصل السادس
127	6.1 الأسباب التي تقف وراء مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظرهم
135	2.6 الآثار الناتجة عن مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظرهم
136	2.6.1 الآثار النفسية
139	2.6.2 الآثار الإجتماعية
139	2.6.3 الآثار الإقتصادية
145	الفصل السابع
145	النتائج والتوصيات
145	1.7 النتائج
151	2.7 التوصيات
163	الملاحق
B	Abstract

فهرس الجداول

- جدول(1): توزيع السكان في محافظة جنين حسب نوع التجمع لعام 2007، (%). 9
- جدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة حسب التجمعات السكانية التي أخذت منها. 13
- جدول (3) التركيب العمري والنوعي لسكان محافظة جنين عام (2007)، (%). 34
- جدول(4): توزيع السكان في محافظة جنين حسب الحالة الزوجية وحسب نوع التجمع لعام 2007. 39
- جدول(5) العمر عند الزواج الاول في الأراضي الفلسطينية حسب الجنس، للأعوام (2007- 2014 41
- جدول (6) السكان (10سنوات فأكثر) النشيطون اقتصادياً حسب الحالة العملية في محافظة جنين 2007م، (%). 45
- جدول (7): نسبة السكان في محافظة جنين من 10سنوات فأكثر وتوزيعهم حسب الجنس والمهنة لعام 2007م. 47
- جدول (8): توزيع السكان الذين اعمارهم 15 سنة فأكثر من محافظة جنين حسب المهنة وحسب الجنس لعام 2015م. 48
- جدول (9): معدل النشاط الاقتصادي الخام في محافظة جنين من (2007-2015)، % 50
- جدول (10): معدل النشاط الاقتصادي العام في محافظة جنين للفترة (2007-2015)، % 51
- جدول(11): تطور اعداد السكان ونسبة النمو في محافظة جنين للفترة (2007-2015) 52
- جدول (14): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب العمر عند الزواج والجنس، (%). 75
- جدول (15) التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب المستوى التعليمي والتجمع السكاني، (%). 77
- جدول (16): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب التخصص العلمي والجنس، (%). 79
- جدول (17): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل حسب سبب إختيار التخصص العلمي والجنس، (%). 82

جدول رقم (18): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب سنة التخرج والجنس، (%).....	85
جدول رقم(19): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب الإلتحاق بالدورات التدريبية، (%).....	87
جدول رقم(20): نتائج اختبار One sample t test حول اختلاف بطالة الخريجين.....	88
جدول رقم (21): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس خلال الفترة (2007-2015).....	89
جدول رقم (22): توزيع عينة الدراسة حسب العمر خلال الفترة (2007-2015).....	91
جدول رقم (23): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الزوجية خلال الفترة (2007-2015).....	93
جدول رقم (24): توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان السكن خلال الفترة (2007-2015).....	94
جدول رقم (25): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي خلال الفترة (2007-2015).....	96
جدول رقم (26): توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنة التخرج خلال الفترة (2007-2015).....	97
جدول رقم (27): توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص خلال الفترة (2007-2015).....	99
جدول رقم (28): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل حسب الطرق المتبعة في البحث عن عمل والجنس.....	102
جدول رقم(29) التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل حسب التسجيل في مكتب العمل التابع لوزارة العمل والجنس، (%).....	104
جدول رقم(30): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل حسب اسباب عدم التسجيل في مكتب العمل التابع لوزارة العمل والجنس، (%).....	105
جدول رقم(31): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب النشاط الاقتصادي السابق والتجمع السكاني، (%).....	109
جدول رقم(32): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب الحالة العملية والدخل الشهري، (%).....	111
جدول رقم(33): التوزيع النسبي للخريجين الذين سبق لهم العمل في محافظة جنين حسب حيازة تصريح عمل في المستعمرات وأراضي الـ 48 والجنس، %.....	112

- جدول رقم (34): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب مكان العمل السابق. 113
- جدول رقم(35): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب قبول عرض العمل خارج فلسطين والجنس، (%) 116
- جدول رقم(36): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب الجنس وأسباب ترك العمل، (%). 118
- جدول رقم(38) التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب التخصص ومدة التعطل، (%). 124
- الجدول رقم (39): النسب المئوية لمجال الأسباب التي تقف وراء مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظرهم في محافظة جنين، (%)..... 129
- جدول رقم: (40) النسب المئوية للآثار الناتجة عن مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظرهم في محافظة جنين، (%). 138

فهرس الاشكال

- شكل رقم(1): الهرم السكاني لمحافظة جنين، 2007..... 37
- الشكل رقم (2): المستوى التعليمي للسكان (10 سنوات فأكثر) في محافظة جنين حسب الجنس والمرحلة التعليمية، 2007..... 42
- الشكل رقم (3) الخريجون عاطلون عن العمل في محافظة جنين حسب الفئات العمرية والجنس لعام 2016..... 72
- الشكل رقم (4): الخريجون عاطلون عن العمل في محافظة جنين حسب المستوى التعليمي والجنس، لعام 2016..... 76
- الشكل رقم (5): الخريجون عاطلون عن العمل في محافظة جنين حسب مكان التخرج والجنس، لعام 2016..... 84
- الشكل رقم (6) الخريجين عاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب النشاط الاقتصادي السابق، لعام 2016..... 106
- الشكل رقم(7) الخريجون الذين سبق لهم العمل حسب الحالة العملية والجنس في محافظة جنين، لعام 2016..... 110
- الشكل رقم(8): الخريجون عاطلون عن العمل في محافظة جنين حسب مدة التعطل والجنس، لعام 2016..... 123

فهرس الخرائط

خريطة (1): التجمعات السكانية في محافظة جنين 9

تغير معدلات البطالة في صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية في محافظة جنين للفترة 2007-2015

إعداد

ميسر محمود محمد خلوف

إشراف

الدكتور ماهر ابو صالح

الملخص

يعتبر ارتفاع معدلات بطالة الخريجين انعكاساً لواقع العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي بكل ما تتضمنه من مشاكل تتعلق بالمناهج التعليمية، من حيث ضعفها وكثرتها وعدم مواءمة مخرجات التعليم مع حجم ومتطلبات سوق العمل، إضافة إلى مجموعة السياسات الاقتصادية والأوامر العسكرية التي فرضتها قوات الاحتلال الإسرائيلي؛ بهدف إضعاف البنية التحتية لقطاعات الإقتصاد الفلسطيني، وما دعا إلى تناول هذه الدراسة هو الارتفاع الكبير والحاد لأعداد الخريجين العاطلين عن العمل في الضفة الغربية بشكل عام ومحافظة جنين بشكل خاص. وهدفت هذه الدراسة للتعرف على تغير معدلات بطالة الخريجين وأسبابها، ودراسة الخصائص التعليمية والزواجية والإقتصادية للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين، وتقديم المقترحات والتوصيات التي من شأنها المساعدة في الحد من الآثار المترتبة على ظاهرة بطالة الخريجين في المحافظة.

لتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة على أسلوب جمع البيانات بواسطة توزيع الإستبانات على عينة عشوائية طبقية والتي بلغ حجمها 408 خريج عاطل عن العمل بهامش خطأ مقداره 4.9%، مع الأخذ بعين الاعتبار شمولها لمختلف أنماط التجمعات في المحافظة (حضر، ريف، مخيم)، أما بالنسبة للحدود الزمانية فقد استغرق المسح الميداني لمحافظة جنين خلال الفترة الزمنية من 2016/11/5 - 2016/12/26 واستمر العمل في تفرغ البيانات حتى تاريخ 2017/1/25.

استخدمت الباحثة أسلوب التحليل الوصفي لإعطاء صورة عن مجتمع الدراسة، وتغير نسب البطالة بين الخريجين حسب المتغيرات التي شملها البحث ومعرفة مدى علاقتها بتباين نسب البطالة بين الخريجين.

أظهرت الدراسة ارتفاع نسبة البطالة لدى الإناث مقارنة بالذكور، وارتفاعها بين العزاب من الذكور والمتزوجات من الإناث، وارتفعت نسبة الأشخاص في الفئة العمرية (25-34) عاما بنسبة 71.3% لكلا الجنسين مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، كما وارتفعت نسبة البطالة بين الخريجين حديثي التخرج ومرحلة البكالوريوس في تخصص العلوم التربوية وإعداد المعلمين وتخصص الأعمال التجارية والإدارية، وأثبتت الدراسة بأن المتغيرات المتمثلة (بمتغير الجنس، مكان السكن، الحالة الزوجية، التخصص، المستوى التعليمي، سنة التخرج، العمر) لها دلالة إحصائية واضحة حول علاقتها بنسب البطالة .

كما وبينت الدراسة أبرز أسباب بطالة الخريجين في محافظة جنين كان أهمها محدودية المشاريع الإستثمارية، وافتقار الخريج لرأس المال في حال توجه لإقامة مشروع خاص به والتوجه نحو التعليم الأكاديمي، وإهمال التعليم المهني والتقني وانحسار مساحة الأراضي الزراعية في المحافظة وعدم توفر الخبرة لدى الخريجين الجدد التي تؤهلهم للحصول على وظيفة.

وأوصت الدراسة بالعمل على خلق مناخ إستثماري من خلال قوانين تشجع الإستثمار والتوظيف الجيد للمساعدات الخارجية و أموال الدعم وتنفيذ برنامج ملائم لتنمية متوسطة وطويلة المدى؛ بهدف تحسين مستوى الإنتاجية في خلق فرص عمل جديدة لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين وتقليص عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحكومية المدنية والعسكرية وتشجيع التقاعد المبكر؛ لفتح المجال أمام الخريجين الجدد والإهتمام بالقطاعات الإنتاجية وخاصة قطاع الزراعة كون جنين محافظة زراعية، وتشجيع التعليم الفني والمهني وبيان أهميته في تنمية المهارات والقدرات البشرية والتقنية للعمال، وتطبيق سياسة الحد الأدنى من الأجور في القطاع الخاص لمكافحة إستغلال أرباب العمل للعمال وتشجيع الخريجين للتوجه للقطاع الخاص للمساهمة في الحد من البطالة .

الفصل الأول

مقدمة الدراسة ومنهجيتها

1.1 المقدمة

2.1 مشكلة الدراسة

3.1 أهداف الدراسة

4.1 أسئلة الدراسة

5.1 فرضيات الدراسة

6.1 أهمية الدراسة

7.1 منطقة الدراسة

1.7.1 الموقع الفلكي والجغرافي لمنطقة الدراسة

2.7.1 أصل التسمية

3.7.1 المناخ

4.7.1 التجمعات السكانية والتوزيع الجغرافي للسكان

8.1 حدود الدراسة

9.1 متغيرات الدراسة

10.1 منهجية الدراسة

11.1 عينة الدراسة

12.1 هيكلية الدراسة

13.1 مصادر البيانات

14.1 الدراسات السابقة

1.14.1 الدراسات المحلية

2.14.1 الدراسات العربية

3.14.1 الدراسات الأجنبية

15.1 أهم النتائج التي اتفقت او اختلفت فيها هذه الدراسة مع الدراسات السابقة

16.1 أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

الفصل الأول

مقدمة الدراسة

1.1 المقدمة

تعد مشكلة البطالة من أخطر المشاكل التي تواجه المجتمعات العربية، ومن المعوقات الرئيسية للجهود التي يتم بذلها لأجل تحقيق التنمية، كما أنها تعتبر من المشاكل الجوهرية التي تواجه معظم دول العالم، وذلك لما ينتج عنها من بعض الإضطرابات الإقتصادية والسياسية والتأثيرات السلبية على النسيج الإجتماعي لمختلف المجتمعات وعلى كافة مجالات الإقتصاد القومي، ويمكن إرجاع الجزء الأكبر من البطالة إلى نوعية التعليم في الدول العربية وعدم ملائمة مناهج التعليم في الكليات مع متطلبات سوق العمل وإلى الهيكل الإقتصادي والعامل الديمغرافي.

حيث يوجد نقص كبير في أنواع الخريجين بالتخصصات العلمية والمهنية التي نحتاج إليها في عدة مجالات، وأن السبب الرئيسي لهذه المشكلة يعود للسياسات والمعايير الحالية التي يتم إتباعها في معظم الجامعات العربية للقبول، فإذا تم تحليل نظام التسجيل في الجامعات العربية، يظهر لنا أن أعداد كبيرة من الطلبة تنتسب إلى كليات الآداب والعلوم الإنسانية بالمقارنة بالأعداد القليلة التي تنتسب إلى كليات العلوم والكليات المهنية، إذ أن الجامعات لا تسمح إلا لفئة قليلة من حملة شهادة الثانوية العامة بالإلتحاق بفروع العلوم التطبيقية والمهنية، على الرغم من حاجة الوطن العربي لخريجي كليات العلوم والكليات المهنية أكبر من إحتياجه إلى خريجي كليات الآداب والعلوم الإنسانية.

تناولت هذه الدراسة مشكلة البطالة بين الخريجين في محافظة جنين للفترة (2007 - 2015)؛ لتحديد معدلاتها نحو التزايد أو التناقص، ومعرفة الأسباب المؤثرة على زيادة أو نقص معدلات البطالة بين صفوف الخريجين، إضافة إلى معرفة آثار هذه الظاهرة من وجهة نظر مجتمع الدراسة،

وتم إختيار محافظة جنين إذ تبين من خلال القراءات الأولية أنها من أكثر محافظات الضفة الغربية التي ترتفع فيها معدلات بطالة الخريجين حيث بلغت حوالي 32.7%¹.

في حين كان السبب في إختيار هذه الفترة "2007-2015" قيام الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بتنفيذ مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني للأراضي الفلسطينية لعام 2006، إضافة إلى الانقسام الداخلي في يونيو 2007 الذي خلق حالة من الفوضى الأمنية الداخلية صاحبها تراجع المقومات الإقتصادية وخسائر فادحة للإقتصاد الفلسطيني بكل قطاعاته وبالتالي إرتفاع البطالة والفقر، أما بالنسبة لاختيار نهاية فترة الدراسة حتى عام 2015م، يعود ذلك الى البيانات المتوفرة لدى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني واللازمة لاختيار عينة الدراسة فترة القيام بالمسح الميداني.

2.1 مشكلة الدراسة

تعتبر مشكلة البطالة مشكلة عالمية، إلا أنها تأخذ منحى آخر في فلسطين، فتفاقم مشكلة البطالة بين الخريجين في فلسطين بشكل عام، ومحافظة جنين بشكل خاص نتيجة التزايد المستمر في أعداد الخريجين بشكل يفوق القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني من جهة، والنقص الكبير في أنواع الخريجين في التخصصات العلمية والمهنية من جهة أخرى، إضافة إلى عدم وجود إستراتيجيات واضحة لمكافحة البطالة في الأراضي الفلسطينية تتناسب مع واقع المجتمع الفلسطيني نتيجة سياسات الإحتلال الإسرائيلي وقيامه بربط الإقتصاد الفلسطيني بالإقتصاد الإسرائيلي، الأمر الذي يستدعي دراسة الأسباب المؤدية إلى هذه الظاهرة، والذي يساعد في تقرير برامج والعمل على وضع خطط اقتصادية واجتماعية لأجل معالجتها.

تأتي هذه الدراسة للبحث في خصائص الخريجين العاطلين عن العمل، إضافة لتحديد وتحليل نسب البطالة والتغيرات التي طرأت عليها خلال فترة الدراسة، ومعرفة أسباب هذه الظاهرة وتأثيراتها على الخريجين وشرائح المجتمع المختلفة، من خلال بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني والعمل الميداني للفترة (2007-2015).

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017. قاعدة بيانات القوى العاملة 2007-2016. رام الله - فلسطين.

3.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. معرفة خصائص الخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين .
2. دراسة الأسباب الرئيسية لبطالة الخريجين المؤدية إلى ظهورها في منطقة الدراسة.
3. التعرف على الجوانب والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة لبطالة الخريجين على المجتمع وما تلحقه تلك الظاهرة من أضرار اجتماعية واقتصادية ونفسية وسياسية لا تقتصر على الخريجين فحسب بل تطل شرائح المجتمع المختلفة.
4. الوصول الى بعض المقترحات والحلول التي تسهم في الحد من بطالة الخريجين.

4.1 أسئلة الدراسة:

1. هل حدثت تغيرات في نسب بطالة الخريجين بين عامي 2007-2015؟
2. هل تتم توعية الطلبة حول التخصصات المطلوبة في سوق العمل؟
3. هل هناك علاقة بين ارتفاع نسبة البطالة وهجرة الخريجين؟
4. ما هي أهم الأسباب الرئيسية المؤثرة على بطالة الخريجين؟
5. ما تأثيرات البطالة الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والسياسية على الخريجين؟

5.1 فرضيات الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على إختبار مجموعة من الفرضيات والتي يمكن إختصارها بما يلي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في نسب البطالة بين صفوف الخريجين ومجموعة المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر)
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في نسب البطالة بين صفوف الخريجين ومجموعة المتغيرات الاجتماعية (مكان السكن، المستوى التعليمي، التخصص، سنة التخرج، الحالة الزوجية).

6.1 أهمية الدراسة:

تُعتبر هذه الدراسة مساهمةً جيدةً في موضوع بطالة الخريجين في محافظة جنين، كما تركز على دراسة التغير في معدلات البطالة بين الخريجين العاطلين عن العمل، وتهتم بدرجة أكبر بتفسير أسباب حدوث هذه الظاهرة والآثار الناتجة عنها، كما أنها تتناول نمطاً مميزاً من البطالة لم ينل حظاً كبيراً من الإهتمام ، وهي ظاهرة البطالة بين الخريجين، فهذه الظاهرة حديثة نسبياً من حيث تاريخ ظهورها في المجتمع الفلسطيني، كما يفترض أيضاً أن تختلف أسبابها وأبعادها عن غيرها من أنماط البطالة مما يستحق أن تفرد لها العديد من الدراسات للكشف عن طبيعتها وأسبابها وأبعادها. وتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها محاولة لمعرفة الأسباب المحتملة لبطالة الخريجين وتحليل معدلاتها وربط ذلك بخصائص الخريجين الزواجية والتعليمية والإقتصادية، ومحاولة وضع الحلول المقترحة التي قد تساهم بنسبة معينة في مواجهتها والحد من زيادة نسبها.

7.1 منطقة الدراسة

1.7.1 الموقع الفلكي والجغرافي لمنطقة الدراسة:

تقع جنين حسب الإحداثيات الجغرافية عند إلتقاء دائرة عرض $32^{\circ}.28'$ شمال خط الإستواء، وخط طول $35^{\circ}.18'$ شرق غرينتش¹، أما من حيث الموقع الجغرافي للمحافظة فتقع في شمال الضفة الغربية، و تشرف على مرج ابن عامر شمالاً، وعلى سهل بيسان شرقاً، ومرتفعات أم الفحم غرباً، إذ يتمتع موقع المحافظة بأهمية إستراتيجية بالغة، وذلك لمحاذاته لخط الهدنة، خاصة من جهة الشمال والغرب، وتتميز المحافظة باحتوائها على ثلاث بيئات: البيئة الجبلية والبيئة السهلية والبيئة الغورية، وتحتل محافظة جنين مساحة كبيرة من المناطق السهلية تصل تقريباً إلى ثلث مساحتها الإجمالية والتي تبلغ (583 كم²) مقارنة مع باقي المحافظات الفلسطينية².

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. كتاب محافظة جنين السنوي (3). رام الله- فلسطين. 29/2011 - 31

² مالول، عدنان احمد محمود: "مستويات الخصوبة في محافظة جنين من واقع التسجيل الحيوي لعام 1997م". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين. 14/2000.

2.7.1 أصل التسمية:

سميت جنين بهذا الاسم بسبب الجنائن المحاطة بها، وهي من المدن القديمة التي أنشئت زمن الكنعانيين، وكانت في البداية عبارة عن قرية حملت إسم عين جنيم في موقع جنين الحالية، وقد ترك هذا الموقع بصمته على مر التاريخ، إذ كانت المدينة عرضة للقوات الغازية المتجهة إلى الجنوب أو إلى الشمال متعرضة للتدمير والخراب أثناء الغزو، و سماها الرومان باسم حيفا و عندما حكم البيزنطيون البلاد أقاموا فيها كنيسة جينا ومع مرور الزمن وعملية التحريف أصبحت تدعى في العهد الإسلامي باسم جنين¹. وتعتبر محافظة جنين حديثة التسمية وذلك ضمن التقسيم الإداري الحديث التي عملت به السلطة الوطنية الفلسطينية، فكانت في عهد الدولة العثمانية مركز قضاء، تتبع ولاية بيروت، وعندما تم إحتلال فلسطين من قبل البريطانيين، قُسمت أراضيها إلى وحدات إدارية عام 1921، فكانت جنين قضاء من أفضية المنطقة، وكانت نابلس قضاء آخر، وفيما بعد أصبحت ضمن أفضية لواء نابلس، وبقيت هكذا حتى عام 1964، إذ أصبحت جنين مركزاً للواء ضمن محافظة نابلس، وأخيراً أطلق عليها اسم محافظة في بداية 1996².

3.7.1 المناخ:

تتنمي فلسطين إلى مناخ البحر المتوسط، وتعتبر محافظة جنين جزءاً من هذا المناخ الذي يتميز بأنه جاف حار صيفاً، ماطر معتدل شتاءً³ وتهب على المدينة رياح ذات إتجاهات مختلفة ، فهناك الرياح الغربية والجنوبية الغربية والرياح الشرقية والرياح الشمالية الغربية، أما من حيث الرياح السائدة فهي الرياح الغربية والجنوبية الغربية، ويبلغ المعدل السنوي لدرجات الحرارة قرابة 21م، والمعدل السنوي للأمطار في المحافظة يبلغ حوالي 468.2 ملم/سنة⁴.

¹ أبو حجر، آمنة: موسوعة المدن والقرى الفلسطينية، ج1، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003/220.

² مالول، عدنان احمد محمود: مرجع سابق ص14.

³ خطيب، محمد يوسف: "النقل البري في محافظة جنين" دراسة جغرافية". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية،

نابلس - فلسطين. 75/2011

⁴ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. كتاب محافظة جنين السنوي (2). رام الله - فلسطين. 2010/29.

4.7.1 التجمعات السكانية والتوزيع الجغرافي للسكان:

حسب التصنيف المستخدم من قبل وزارة الحكم المحلي الفلسطيني منذ عام 2010، تصنف التجمعات السكانية في محافظة جنين والتي تضم (80) تجمعاً على النحو التالي:

1. المدن: تشمل مدينة جنين فقط.
2. البلدات: تشمل بلدية مرج ابن عامر (فقوعة، بيت قاد، جلبون، دير أبوضعيف، ديرغزالة، عرانة، الجملة) والبلدية المشتركة (ميثلون، جديدة، صير، سيريس، جربا)، وقباطية، ويعبد، عرابة، برقين، صانور، سيلة الحارثية، سيلة الظهر، الزبادة، اليامون، كفرراعي، كفردان، جبع، عجة¹
3. القرى: تشمل بقية التجمعات السكانية من قرى وخرب (زبوبة، رمانة، تعنك، الطيبة، عربونة، السعايدة، عانين، خرابة سروج، أم الريحان، خربة عبدالله اليونس، ظهر المالح، برطعة الشرقية، العرقة، الجميلات، طورة الغربية، طورة الشرقية، الهاشمية، نزلة الشيخ زايد، الطرم، خربة المنطار الغربية، عابا، خربة مسعود (عراق الدوار)، خربة المنطار الشرقية، كفرقود، أم دار، الخلجان، وادي الضبع، ظهر العبد، زبدة، كفيرت، أمريحة، وأم التوت، الشهداء، وجلقموس، والمغير، المطل، وبيرباشا، الحفيرة (حفيرة عرابة)، تلفيت، مركه، وادي دعوق، فحمة الجديدة، رابا، المنصورة، مسلية، الجربا، فحمة، الزاوية، الكفير، عنزة، الرامة، العصاعصة، العطارة، الفندقومية².
4. المخيمات: تشمل مخيم جنين³.

يتوزع سكان المحافظة في مناطق حضرية وريفية ومخيم، وذلك حسب نوع التجمع كما هو موضح في جدول رقم (1)، ففي تعداد 2007 م كانت أعلى نسبة للسكان في المحافظة يقيمون في المناطق الحضرية بنسبة 58.9 % حيث توفر الخدمات، ومراكز الرعاية

¹ ابو الرب، نهال حمزة: مستويات الوفيات والعوامل المؤثرة فيها في محافظة جنين خلال الفترة (2013-2004) من واقع بيانات السجل الحيوي التابع لوزارة الصحة الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين، 2015/30.

² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. كتاب محافظة جنين السنوي (3). رام الله. فلسطين. 31/2011.

³ ابو الرب، نهال. مرجع سابق. 2015/30.

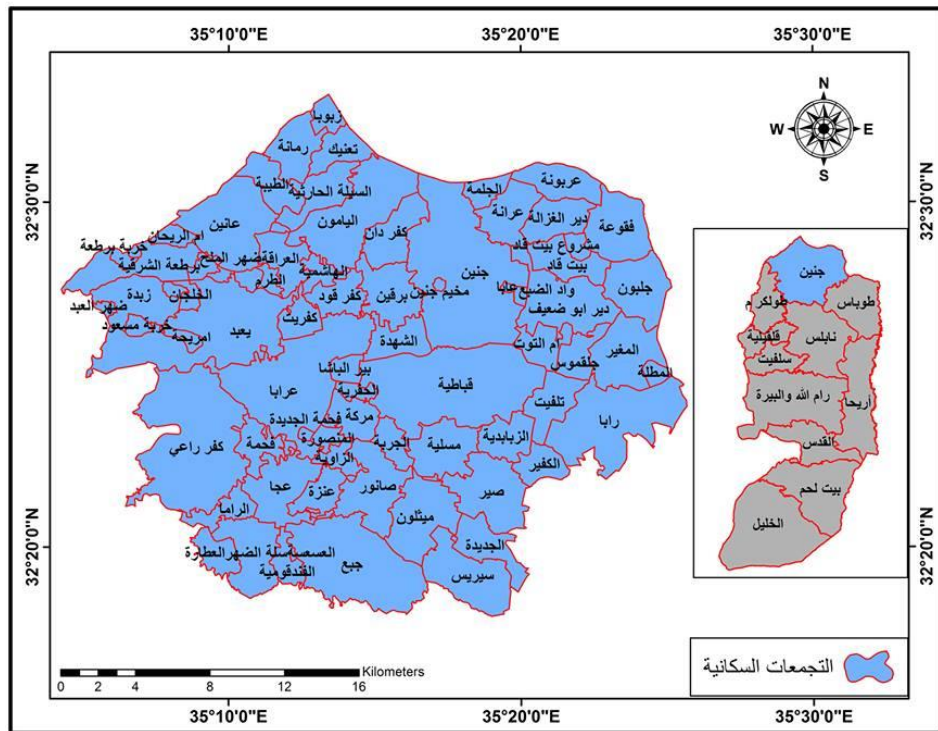
الصحية، والأسواق وغيرها التي تعتبر من العوامل الجاذبة للسكان، في حين بلغت نسبة السكان الذين يقيمون في المناطق الريفية 39.04% ، أما السكان الذين يقيمون في المخيم فبلغت نسبتهم 4.40% من مجمل السكان في المحافظة كما هو في جدول رقم (1).

جدول(1): توزيع السكان في محافظة جنين حسب نوع التجمع لعام 2007، (%).

نوع التجمع	2007*
حضر	58.9
ريف	37.04
مخيم	4.04
المجموع	100

*الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.النتائج النهائية لتعداد- تقرير السكان- محافظة جنين 2007.رام الله-

فلسطين.2009/41



خريطة (1): التجمعات السكانية في محافظة جنين

المصدر: الصورة الجوية سنة 2016، بتصريف الباحثة، 2016.

8.1 حدود الدراسة:

الحدود المكانية: محافظة جنين بكافة تجمعاتها من حضر وريف ومخيم .
الحدود الزمانية: الخريجين العاطلين في الفترة مابين (2007-2015).

9.1 متغيرات الدراسة:

المتغير التابع

نسب البطالة بين الخريجين

المتغيرات المستقلة

وتشمل مجموعتين من المتغيرات:

1. مجموعة المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر) .
2. مجموعة المتغيرات الاجتماعية (مكان السكن، المستوى التعليمي، التخصص، سنة التخرج، الحالة الزوجية).

10.1 منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف خصائص الظاهرة وجمع المعلومات عنها، ولتحقيق ذلك تم توزيع إستبانة على الخريجين العاطلين عن العمل للفترة (2007-2015).
كما تم الاعتماد على المنهج التحليلي في معالجة البيانات الخاصة بالخريجين العاطلين عن العمل، باستخدام بعض طرق التحليل التي تناسب أغراض البحث وتحليل أثر بعض المتغيرات على نسب البطالة بين الخريجين باتباع أسلوب one sample t test.
إضافة الى دراسة المصادر والمراجع المتخصصة بموضوع الدراسة للتعرف على أسباب البطالة وآثارها الإقتصادية والإجتماعية والنفسية والسياسية والحد منها.

11.1 هيكلية الدراسة:

تضمنت الدراسة عدة فصول مرتبة على النحو التالي:

الفصل الأول

ويشتمل على الإطار النظري للدراسة من المقدمة، المشكلة، الأهمية، الأهداف، الأسئلة، الفرضيات، منطقة الدراسة، المتغيرات، إضافة إلى منهجية الدراسة وهيكلتها، حدود الدراسة ومصادر البيانات التي تم الإعتماد عليها والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

الفصل الثاني

يبحث هذا الفصل في بعض الخصائص الديموغرافية للسكان في محافظة جنين من حيث التركيب العمري والنوعي والتركيب الاجتماعي والتعليمي والإقتصادي إضافة الى النمو العددي للسكان.

الفصل الثالث

تم الحديث فيه عن مفهوم البطالة وأنواعها ومعدلات البطالة في محافظات الضفة الغربية.

الفصل الرابع

تضمن دراسة الخصائص الاجتماعية والتعليمية للخريجين العاطلين عن العمل، ودراسة بعض المتغيرات التي لها أثر على نسب البطالة وهي: متغير الجنس، ومتغير العمر، ومتغير مكان السكن، ومتغير الحالة الزوجية، ومتغير سنة التخرج، ومتغير التخصص، ومتغير المستوى التعليمي.

الفصل الخامس

تناول التركيب الإقتصادي للخريجين العاطلين الذين سبق ولم يسبق لهم العمل وهجرة الخريجين.

الفصل السادس

تم تخصيصه لدراسة الأسباب والآثار الناتجة عن بطالة الخريجين من وجهة نظرهم .

الفصل السابع

اشتمل على النتائج والتوصيات التي تم توصل إليها من خلال الدراسة.

12.1 مصادر البيانات:

تتعدد مصادر البيانات بتعدد الموضوعات التي تم تناولها بالدراسة، وأهمها:

1. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

وتشمل البيانات والإحصائيات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول الخصائص الديموغرافية لمحافظة جنين وبيانات التعداد المتعلقة بأداء الإقتصاد الفلسطيني 2010 و 2015 ومعجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز 2013 ومسح القوى العاملة 2014 و 2015.

2. الدراسة الميدانية

كان مجتمع الدراسة عبارة عن الخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية عددها 408 خريج عاطل من مجتمع الدراسة والبالغ حوالي 6400 خريج عاطل عن العمل بهامش خطأ (4.9%) و شملت العينة (12) تجمعاً سكانياً في المحافظة، وقد تم توزيع 430 استبانة و اسقاط 22 استبيان من الاستبانات التي وزعت على مجتمع الدراسة وذلك بسبب عدم اكتمال بعضها والبعض الآخر لم يتم ارجاعه، وقسمت التجمعات في المحافظة إلى (حضر، ريف، مخيم)، ووزعت مفردات العينة بواقع (59%) في المناطق الحضرية وحوالي (37%) في المناطق الريفية، و (3.9%) في المخيم جدول رقم(2)، وذلك حسب الوزن السكاني لكل نمط سكاني.

أما طريقة توزيع الإستبانات داخل التجمعات السكانية التي تم إختيارها ضمن عينة الدراسة، فكان يتم تقسيم المنطقة إلى أربع جهات (شرق، غرب، شمال، جنوب)، أما عن طريقة إختيار الشخص فقد كان يتم عن طريق الدخول إلى المنازل بطريقة عشوائية وإختيار الأشخاص الذين تنطبق عليهم الدراسة، أما الأفراد الذين شملتهم عينة المسح فهم الخريجون العاطلون عن العمل في الفترة مابين (2007-2015).

جدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة حسب التجمعات السكانية التي أخذت منها.

*التجمع	عدد الإستبانات التي تم توزيعها	%
حضر	241	59
ريف	151	37.1
مخيم	16	3.9
المجموع	408	100

* عمل الباحثة، 2016.

13.1 الدراسات السابقة:

1.13.1 الدراسات المحلية

1. دراسة محمود الجعفري، ودارين لافي (2004)، بعنوان: "مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية".

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في تقييم مدى ملاءمة كفاءة خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية من الجامعات والمعاهد والكليات المتوسطة لمتطلبات سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، وبينت الدراسة أن ظاهرة البطالة بين صفوف الخريجين تعود لمجموعة من الأسباب منها ما يتعلق بخصائص التعليم العالي الفلسطيني وأهمها عدم قدرة مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني على مواءمة مخرجاتها من الخريجين مع احتياجات سوق العمل، فالمهارات والقدرات التي يمتلكها الخريجون ما زالت متدنية ومحدودة، إضافة إلى أسباب متعلقة بسوق العمل الفلسطيني يعود بعضها إلى التشوهات التي يعاني منها السوق بفعل سياسات الاحتلال الإسرائيلي والتي أحدثت إختلالاً كبيراً في أداء سوقيّ السلع والعمل وذلك من خلال إنفصام آليات العرض والطلب داخل السوق المحلية، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: إتخاذ الإجراءات اللازمة والآليات التي تعمل على تحديد التخصص وفقاً للعوامل الإقتصادية مثل كلفة الدراسة الجامعية والدخل المتوقع الحصول عليه بعد التخرج والشواغر المتوفرة، حيث أن ذلك سيضمن

إلتحاق الطلبة بالتخصصات التي ستحقق عائداً مقبولاً بعد التخرج والبدء بتعديل وتطوير المناهج الخاصة بالتخصصات الفائضة لجعلها أكثر مرونة وإستجابة لمتطلبات سوق العمل حيث أن تحقيق أي تنمية إقتصادية لا بد من أن ينبع من زيادة جودة التعليم العالي الأمر الذي ينعكس على زيادة الإنتاجية في القطاعات الإقتصادية وبالتالي زيادة نسبة إستيعاب الخريجين فيها¹.

2. دراسة خالد وليد عبد الكريم عبد الحق(2005)، بعنوان: " دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية، ولتحقيق ذلك إعتد الباحث على المقابلات الشخصية مع أصحاب العلاقة، وتصميم إستبانة لهذا الغرض حيث بلغ حجم العينة المختارة 407 مستطلع يشكلون ما نسبته 0.68% من مجموع العاطلين عن العمل في منطقة شمال الضفة الغربية، وبلغت نسبة الخطأ 4.8%، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات والوصول إلى الوصف الموضوعي المنظم والكمي، كما تناولت الدراسة البرامج التي قام الإتحاد بتنفيذها في إطار دوره في معالجة آثار البطالة في ظل إنتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية، ومقارنتها ببرامج المؤسسات الأخرى التي تم إختيارها كنموذج للمقارنة للفترة نفسها، حيث خلصت الدراسة إلى أن برامج الإتحاد وفي ظل الصعوبات التي واجهته في تنفيذها وموضوعية المعايير التي وضعها لتحديد المستفيدين من برامجها لم تكن موفقة في الوصول إلى تحقيق العدالة في توزيع هذه البرامج، كما أن فاعليتها لم تكن بالمستوى المطلوب، في حين أنها كانت مميزة وإيجابية مقارنة ببرامج المؤسسات الأخرى، وخرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها تنسيق الجهود والبرامج وتكاملها مع مختلف المؤسسات التي لها إسهام في معالجة آثار البطالة، وضرورة

¹ الجعفري، محمود، دارين، لافي: مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، القدس ورام الله. 2004.

الإهتمام بالقيام بدور تنموي يتناسب مع أهداف الإتحاد في كل ما يتعلق بالحركة العمالية وتطوير قدراتها، والعمل على تبني فكرة تمويل المشاريع الصغيرة¹.

3. دراسة رسمية عبد القادر حنون، و ليلي رشاد البيطار(2008)، بعنوان: "أوضاع خريجي جامعة النجاح الوطنية دراسة تحليلية".

جاءت هذه الدراسة لتبحث عن وضع خريجي جامعة النجاح الوطنية في ضوء متطلبات سوق العمل في فلسطين، وتظهر أهميتها في النتائج التي توصلت إليها، والتي ستستفيد منها الجامعة في المثابرة في تحقيق جودة التعليم وتنويع التخصصات التي تطرحها، والإهتمام بتحسين وتطوير برامجها لتحذو حذوها باقي مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني ليعود النفع على المجتمع الفلسطيني ووضع البنية التحتية، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثتان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وإتباع أسلوب جمع البيانات بتوزيع إستبانيين على عينة عشوائية مكونة من (111) خريجاً، و توصلت الدراسة إلى أن عملية إختيار التخصص لا تعتمد على أسس مدروسة وإنما يكون الهدف إما الحصول على الشهادة الجامعية أو الرغبة الشخصية واستخدام الأساليب غير النزيهة كالمحسوبية والعلاقات الشخصية في توظيف الخريج، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات منها، أن تعمل الجامعة إلى إعادة هيكلة برامجها والتخصصات التي تطرحها وتطوير أساليب التدريس الجامعي وتواصل الجامعة مع المجتمع والمؤسسات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية من أجل فتح مجالات العمل لخريجها وأن تأخذ الجامعة بعين الإعتبار الإهتمام بالتدريب أثناء الدراسة وتعريف الطلبة بالمؤسسات التي يمكن أن تشغلهم من أجل التدريب ليكتسبوا الخبرة².

¹ عبد الحق، خالد وليد. "دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين. 167-7/2005.

² حنون، رسمية. البيطار، ليلي : "أوضاع خريجي جامعة النجاح الوطنية دراسة تحليلية"، جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين. 19-6 /2008.

4. دراسة هبة محمد محمود فراج(2009)، بعنوان: "أسباب ارتفاع ظاهرة بطالة المتعلمين في محافظة جنين من وجهة نظر الخريجين".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب ارتفاع ظاهرة بطالة المتعلمين في محافظة جنين من وجهة نظر الخريجين، ولتحقيق ذلك إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي و تم توزيع إستبيان على 100 خريج على عينة عشوائية، وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين إرتفاع ظاهرة بطالة المتعلمين، وبين كل من سوء إختيار التخصص وضعف الخبرة والمهارة والتوظيف بالواسطة والمحسوبية، وأوصت الدراسة بضرورة نشر نتائج مثل هذه الدراسات من أجل الإستفادة منها وتقديم نتائج هذه الدراسة إلى الجهات المعنية التي تقوم بصنع القرار لمعالجة أكثر عامل أدى إلى ارتفاع بطالة المتعلمين حسب هذه الدراسة وهو التوظيف بالواسطة والمحسوبية¹.

5. دراسة فيصل الزعنون، وعماد إشتيه(2011)، بعنوان: "البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية".

هدفت هذه الدراسة الكشف عن الأسباب الحقيقية الكامنة وراء ظاهرة البطالة بين صفوف الخريجين في المجتمع الفلسطيني، والتي تعد إنعكاسا لواقع العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي بكل ما تتضمنه من مشاكل تتعلق بالمناهج التعليمية من حيث كثرتها وضعف مواكبتها للتطور العلمي وعدم مواءمتها لاحتياجات سوق العمل، إضافة إلى المشاكل الخاصة بالتعليم المهني والأنشطة اللامنهجية وضعف التجهيزات والبنية التحتية لتعليم، واعتمدت الدراسة على التحليل الكمي للبيانات المتوفرة والمتعلقة بسوق العمل الفلسطيني وسوق العمل الإسرائيلي أما البيانات المتعلقة بأعداد الخريجين فتم الإعتماد على التقارير السنوية لمجلس التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني، وبينت الدراسة أن مؤشر التقديرات لأعداد الخريجين مستقبلا يوحى بأن المشكلة تتفاقم بشكل كبير، حيث تشير التقديرات إلى أن أعداد الخريجين سوف تتضاعف خلال العقدين القادمين أكثر من ثلاث مرات حيث سيبلغ عدد الخريجين في العام 2020م أكثر من 25 ألف خريج و أن

¹ فراج، هبة محمد: "أسباب ارتفاع ظاهرة بطالة المتعلمين في محافظة جنين من وجهة نظر الخريجين". جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين. 7/2009.

الفجوة بين عدد وكفاءة الخريجين وسوق العمل تبدو كبيرة وتتزايد هذه الفجوة مع الوقت، وخرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها، توفير موارد مالية للجامعات وتعديل المناهج والتخصصات لتكون أكثر مواءمة مع سوق العمل ورسم سياسات طويلة الأمد في تطوير العملية التعليمية وتنشيط القطاعات الاقتصادية¹.

6. دراسة وفيق حلمي الآغا، وسمير مصطفى أبو مدللة (2011)، بعنوان: "ظاهرة الفقر والبطالة في قطاع غزة ودور المؤسسات الحكومية والأهلية والدولية لمعالجتها".

ركزت هذه الدراسة على ظاهرة الفقر والبطالة في المجتمع الفلسطيني لمعرفة أسباب هذه الظاهرة والبحث عن حلول لها، وبينت الدراسة أن التبعية الاقتصادية للإحتلال الإسرائيلي والحرب الإسرائيلية على قطاع غزة وما فرضته من حصار أدى إلى عرقلة النشاط الصناعي والزراعي وبالتالي إرتفاع معدلات البطالة والفقر في المجتمع، وتم التوصل إلى العديد من النتائج والتوصيات بعد بحث هذه الظاهرة ومعرفة دور المنظمات الأهلية المتواجدة في قطاع غزة في إعادة تأهيل العاطلين وخاصة الشباب منهم لتأقلمهم مع التطور التكنولوجي، والعمل على توفير التكنولوجيا الجديدة للمؤسسات الصغيرة وإرشادهم للصناعات الحرفية كطريق بديل لمن لم يتمكنوا من مواصلة تعليمهم العام وكذلك توضيح ما هي الإستراتيجية المستخدمة في مكافحة الفقر والبطالة في قطاع غزة على المدى البعيد².

7. دراسة خليل أحمد النمروطي، وأحمد محمود صيدم (2012)، بعنوان: "بطالة الخريجين ودور المشاريع الصغيرة في علاجها".

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية وتقليل نسبة البطالة بين الخريجين في الأراضي الفلسطينية،

¹ الزعنون، فيصل. اشته، عماد: "البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية". مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي، العدد الأول، جامعة المنصورة. 2011/ 7-20.

² الآغا، وفيق حلمي، أبو مدللة، سمير مصطفى: "ظاهرة الفقر والبطالة في قطاع غزة ودور المؤسسات الحكومية والأهلية والدولية لمعالجتها". مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الانسانية. المجلد 13، العدد (b1). 2011/ 4-30.

من خلال قدرتها الكبيرة على إيجاد فرص عمل لعدد كبير من الأيدي العاملة وكذلك خلق مداخل لهم ولأصحاب هذه المشاريع ، الأمر الذي يسهم في رفع المستوى المعيشي لفئات كثيرة من أفراد المجتمع، ولهذا فقد تم بيان أهمية المشروعات الصغيرة، إضافة إلى صياغة نموذج قياسي يوضح المتغيرات ذات التأثير في التقليل من نسبة البطالة في الأراضي الفلسطينية ، وتقوم الدراسة على المنهج الاستنباطي و أدواته التحليل الاحصائي، حيث تستند الدراسة إلى التحليل المنطقي لمؤشرات التوسع في المشاريع الصغيرة ودراسة المدى التي تؤثر فيه على البطالة والدخل المحلي لكل فرد في الاراضي الفلسطينية، وتم التوصل على أن المشاريع الصناعية والتجارية الداخلية تساهم بشكل كبير في تقليل نسبة البطالة أكثر من غيرها من المشروعات مثل مشاريع الخدمات والنقل والبناء، إضافة إلى تقديم مجموعة متكاملة من المقترحات والتوصيات التي من شأنها الإسهام في تذليل هذه المشكلات وإيجاد الحلول العملية لها ¹.

8. دراسة محمد ابراهيم مقداد، ومها محمد بهلول(2012)، بعنوان: "بطالة خريجي كلية التجارة ودور المشاريع الصغيرة في علاجها".

تناولت الدراسة مشكلة متعلقة ببطالة الخريجين من التخصصات التجارية في قطاع غزة، من حيث أسبابها وما يتعلق منها بالخريج نفسه والظروف المحيطه به أو الجامعة أو بالمناهج نفسها، واستخدم الباحثان البيانات الأولية عبر إستبانته تم توزيعها على (72) خريج من كليات التجارة سواء باللغة العربية أو اللغة الإنجليزية، واعتمد الباحثان أسلوب التحليل الوصفي باستخدام النسب والمتوسطات وبعض الإختبارات الإحصائية الملائمة لدراسة.

وقد خلصت الدراسة الى وجود أزمة حقيقية متعلقة بمشكلة البطالة بين خريجي كلية التجارة وتشير النتائج ان هناك العديد من العوامل التي تعيق الخريج في الحصول على فرصة عمل مثل المهارات المتعلقة باللغة واستخدام الحاسوب إضافة إلى الإلتناء السياسي والشروط والمتطلبات المعقدة للحصول على عمل.

¹ صيدم، أحمد محمود .النمروطي، خليل أحمد : "بطالة الخريجين ودور المشاريع الصغيرة في علاجها". الجامعة الاسلامية، غزة. فلسطين. 2012/6-28-30.

كما وتشير النتائج إلى ضعف دور الجامعات في المساهمة في توفير فرص العمل للخريجين وإن كانت تؤهلهم للحصول على فرصة عمل مستقبلاً، كما يرى الخريجون أن المناهج التي يتم تدريسها هي مناهج نظرية ولا تتناسب سوق العمل، و أوصت الدراسة بإعادة النظر في البرامج التعليمية والتركيز على البرامج التطبيقية والتواصل بين الجامعة والقطاع الخاص من أجل توفير فرصة عمل للخريجين والتعامل مع جميع الخريجين أثناء التوظيف على قدم من المساواة بغض النظر عن أي إنتماء سياسي¹.

9. دراسة ختام محمد نايف حمادنه (2013)، بعنوان: "مشكلة البطالة بين الشباب في مدينة نابلس".

تناولت هذه الدراسة مشكلة البطالة بين الشباب في أحياء مدينة نابلس لعام 2012، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على ظاهرة البطالة بين الشباب والعوامل المؤثرة فيها ودراسة الخصائص التعليمية والزواجية والتركيب المهني لقوة العمل النظرية في مدينة نابلس والخروج بتوصيات لأصحاب القرار يمكن أن تسهم في التخفيف من الآثار المترتبة على ظاهرة البطالة المنتشرة في المدينة، اعتمدت الدراسة أسلوب جمع البيانات بواسطة توزيع إستبانة على عينة عشوائية طبقية بلغت نسبتها من جملة مساكن المدينة 1.5% مثلت 600 أسرة وتم استخدام أسلوب التحليل الإحصائي من أجل الوصول إلى قياس كمي للمتغيرات، وبينت الدراسة إرتفاع نسبة البطالة بين الذكور مقارنة مع الإناث و ارتفعت لدى فئة الشباب (20-29) عاماً، كما أن هناك مجموعة من الأسباب ساهمت في تفاقم ظاهرة البطالة في مدينة نابلس كما وبينت آثار البطالة على الأوضاع الاقتصادية والإجتماعية والنفسية لهؤلاء المتعطلين، وخرجت بمجموعة من التوصيات أهمها التوسع في الاستثمار وتوفير المناخ الاستثماري المناسب من خلال تشجيع الاستثمار وضرورة

¹ مقداد، محمد ابراهيم، بهلول، مها محمد: بطالة خريجي كلية التجارة ودور المشاريع الصغيرة في علاجها. مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين: "مشكلات وحلول"، الجامعة الإسلامية، غزة. 20/2012-2.

الاهتمام بالمنشآت الصغيرة والعمل غير المنظم وتشجيع التقاعد المبكر لفتح الفرصة أمام الشباب¹.

10. دراسة محمد مازن الأسطل(2014)، بعنوان: "العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996-2012)".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين خلال الفترة من (1996-2012)، وتمثلت مشكلة الدراسة في نمو معدلات البطالة في فلسطين بصورة متزايدة ومضطردة خلال فترة الدراسة، وخصوصاً بعد اندلاع إنتفاضة الأقصى أواخر سبتمبر عام 2000. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الكمي القياسي، حيث يعتبر الباحث أن هذين المنهجين من أكثر المناهج ملائمة لطبيعة الدراسة، و تم الإعتماد على البيانات الثانوية مثل الإحصاءات المتعلقة بمسوح القوى العاملة الفلسطينية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وسلطة النقد الفلسطيني والنشرات والتقارير المتعلقة بالعمالة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، وضعف القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني، إضافة إلى وجود الإحتلال الإسرائيلي، والذي تعتبر سياساته وممارسته من أهم أسباب تفاقم مشكلة البطالة في فلسطين، كما وأوصت بإعادة النظر في برامج التوظيف الإغاثية الطارئة والمؤقتة، والتوظيف الجيد للمساعدات الخارجية، وتحفيز الجامعات على ممارسة التخطيط الاستراتيجي من خلال تطوير المناهج الدراسية وبما يتناسب مع متطلبات سوق العمل².

¹ حمادنة ، ختام محمد : "مشكلة البطالة بين الشباب في مدينة نابلس " . (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية . نابلس . فلسطين . 2013/8-277.

² الأسطل، محمد .مازن، محمد : "العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996-2012م)" . (رسالة ماجستير غير منشورة).الجامعة الإسلامية . غزة - فلسطين. 2014/2-8-139.

11. دراسة عامر رأفت علي الغصين (2014)، بعنوان: "بطالة خريجي الهندسة (اسباب وحلول) دراسة حالة قطاع غزة".

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مشكلة البطالة في الإقتصاد الفلسطيني في قطاع غزة من خلال تسليط الضوء على مشكلة بطالة خريجي بكالوريوس الهندسة، ومن أجل تحقيق ذلك قام الباحث بإتباع المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيق الدراسة بتوزيع إستبيان على عينة عشوائية عددها 300 مهندس ومهندسة والبالغ عددهم 8591 من كلا الجنسين، وتوصلت الدراسة إلى أن هنالك حالة من التشبع في تخصصات الهندسة المتوفرة بالجامعات الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني، كما بينت الدراسة أن التدريب قبل وبعد التخرج من أهم العوامل التي تساعد على نجاح خريجي كلية الهندسة في الحصول على فرصة عمل، وأوصت بإعداد خطة شاملة من قبل الجامعات الفلسطينية تدرس حاجة سوق العمل من التخصصات الهندسية المختلفة والعمل على الإهتمام بتدريب خريجي كلية الهندسة لما له من أثر واضح في رفع قدراتهم وزيادة فرصهم في الحصول على فرصة عمل إضافة إلى التأكيد على إعادة إعمار قطاع غزة لتوفير فرص عمل مناسبة للأعداد المتزايدة من خريجي الهندسة¹.

12. دراسة اكرم عبد الفتاح البغدادى (2014)، بعنوان: "العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة والعلوم الادارية في الاراضي الفلسطينية. دراسة حالة قطاع غزة".

تناولت هذه الدراسة العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة في الأراضي الفلسطينية؛ ولتحقيق ذلك إعتمدت الدراسة إستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم إختيار عينة من خريجي كلية التجارة بلغت (160) خريج من كلا الجنسين، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها ضعف إهتمام السلطة بتوفير فرص عمل، وعدم وجود دراسة حقيقية لحاجة سوق العمل من قبل الجامعات الفلسطينية حيث لا يتم التنسيق مع الحكومة بخصوص هذا الشأن وخاصة

¹ الغصين، عامر رأفت: بطالة خريجي الهندسة (اسباب وحلول) "دراسة حالة قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الاسلامية. غزة. 2014/ 122-124.

وزارتي التربية والتعليم والعمل، كما توصلت الدراسة إلى ضعف الإقتصاد الفلسطيني وعدم قدرته على إستيعاب أعداد الخريجين المتزايدة حيث يتأثر سوق العمل بالأوضاع الإقتصادية السيئة السائدة في قطاع غزة، إضافة إلى عدم مواءمة التخصصات التي تطرحها الجامعات مع متطلبات سوق العمل وأشارت الدراسة إلى ضرورة العمل على تحديث المناهج التعليمية وجعلها مواكبة للتطورات العلمية المستجدة وإعادة النظر في أنظمة القبول في الجامعات لتصحيح مسار الطلاب وتوجيههم للمجالات التي تحتاج إلى القوى العاملة والإهتمام بالمشاريع الصغيرة ومشاريع التشغيل الذاتي وتفعيل دور مكاتب العمل في أن تكون لاعباً أساسياً في توظيف الخريجين¹.

2.13.1 الدراسات العربية:

1. دراسة كوثر ابراهيم رزق (1998)، بعنوان: "مشكلات البطالة بين خريجي الجامعة" دراسة تشخيصية مقارنة"، مصر.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مشكلات خريجي الجامعة الذين لا يعملون والكشف عن مدى الاختلاف في الإستجابة على هذه المشكلات باختلاف نوع الجنس ، والبيئة الجغرافية (ريف - حضر) وباختلاف الكليات. وتبين من خلال الدراسة وجود فروق بين الخريجين من الكليات المختلفة في أبعاد المقياس والدرجة الكلية، وأكثر المشكلات إنتشاراً بين الخريجين هي المشكلات النفسية يليها القيمة ثم الإجتماعية وأخيراً المادية، وقد لاحظت الباحثة أن خريجي القرية يعانون من مشكلات البطالة أكثر من معاناة خريجي المدينة لها .

وأشارت الباحثة إلى ضرورة قيام سياسة القبول بالجامعات على أساس معايير علمية محددة ، وعلى أساس حاجة سوق العمل ، وإصلاح نظام الدراسة والقبول بالتعليم الثانوي والإهتمام بالتعليم المهني وتطوير برامجه لتحقيق التوازن بين مخرجات التعليم و إحتياجات المجتمع ، وعلاج الآثار السلبية الناتجة عن البطالة².

¹ البغدادي، اكرم عبد الفتاح: العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة والعلوم الادارية في الاراضي الفلسطينية. دراسة حالة "قطاع غزة". (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الاسلامية. غزة. 144/2014-148.

² رزق، كوثر ابراهيم : مشكلات البطالة بين خريجي الجامعة "دراسة تشخيصية مقارنة". جامعة المنصورة، دمياط، مصر 65-38/1998.

2. دراسة أميمة منير عبد الحميد جادو(2001)، بعنوان: " أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل مواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة "دراسة وصفية تحليلية". تناولت هذه الدراسة أزمة بطالة المتعلمين في مصر بأبعادها المختلفة، من حيث العوامل المؤثرة على بطالة المتعلمين منها الديموغرافية والإجتماعية والتعليمية والآثار الناتجة عنها ووضع مجموعة من المقترحات والحلول لمواجهة هذه الأزمة في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، حيث عرضت الدراسة خبرات بعض الدول المتقدمة في مواجهة أزمة المتعلمين مثل ألمانيا، المملكة المتحدة، اليابان، والولايات المتحدة الأمريكية، وتم الخروج بمجموعة من التوصيات أهمها تشجيع السياسة الإقتصادية؛ لمهمة إنشاء صندوق إئتمان يشجع الإستثمار في مجال الصناعة والتدريب وإلزام الشركات والمؤسسات في سوق العمل في تدريب الخريجين كل في تخصصه، ومحاولة تحقيق التواصل بين بنى التعليم الثانوي والفني والجامعي وذلك بإدخال المجالات العملية إلى جانب النظرية¹ .

3. دراسة دوخي عبد الرحيم الحنيطي(2007)، بعنوان: " دراسة العلاقة بين البطالة والنوع الإجتماعي في مجتمع البادية الجنوبية الاردنية".

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين معدل البطالة وبعض المتغيرات الإجتماعية والديموغرافية حسب النوع الإجتماعي في المجتمعات البدوية في جنوب الأردن، وتم جمع البيانات عن طريق إستبانة وزعت على عينة بلغ حجمها (318) أسرة اختيرت العينة بطريقة عشوائية متعددة المراحل وأستخدم الباحث أسلوب التحليل الوصفي لتحليل البيانات .

توصلت الدراسة إلى أن معدل المشاركة الإقتصادية المنقحة يبلغ 45%، فكان بين الذكور 70% مقابل 17 % بين الإناث، كما بينت الدراسة أن معدل المشاركة الإقتصادية في سوق العمل أعلى عند الذكور منه عند الإناث، كما تبين وجود علاقة إحصائية بين مستوى التعليم العالي للإناث ومعدل المشاركة الإقتصادية ووجود إختلاف في معدل المشاركة الإقتصادية بين

¹ جادو، أميمة منير: أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل مواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة " دراسة وصفية تحليلية"، مؤتمر الأزمة التعليمية في كلية التجارة، جامعة القاهرة. مصر. 2001.

النوع الاجتماعي والحالة الاجتماعية عند مستوى معنوية (0.001) إذ ينخفض عند الإناث المتزوجات مقارنة مع الحالات الاجتماعية الأخرى.

وبينت الدراسة أن نسبة البطالة في البادية الجنوبية تبلغ 35%، وهو أعلى من المستوى العام في المملكة نظراً لضعف فرص العمل بشكل رئيسي، كما وجد هناك فروقا معنوية في معدل البطالة حسب النوع الاجتماعي إذ يرتفع بين الذكور مقارنة مع الإناث، و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إحصائية بين مستويات التعليم ومعدل البطالة و إلى أن معدل البطالة عند الإناث غير المتزوجات أعلى مقارنة مع الحالات الاجتماعية الأخرى عند مستوى (0.001)¹.

4. دراسة أحمد محمد البريفكاني، وخمي ناصر رشيد، وجاسم الارتوشي (2010) بعنوان: "ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهوك -بغداد".

تناولت هذه الدراسة مشكلة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهوك في العراق، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد وتشخيص أسباب عدم إمكانية حصول الخريج على فرصة عمل مناسبة فضلاً عن التعرف على نوع البطالة التي يتعرض لها هؤلاء الخريجين وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق توزيع إستبيان على (300) خريج من كلا الجنسين، وخلصت الدراسة إلى أن السبب الرئيسي لبطالة الخريجين هو تخلف القطاعات الاقتصادية والذي يؤدي إلى عدم استيعاب هذه القطاعات لما هو موجود من عمالة في سوق العمل، كما أظهرت الدراسة ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث وقد يكون السبب في ذلك عدم وجود فرصة عمل من جهة ونظرة المجتمع إلى عمل المرأة من جهة أخرى إذ أن العادات والتقاليد لا تسمح كثيراً في عمل المرأة، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها تشجيع الصناعات الصغيرة بما يساهم في عمل ربات البيوت من جهة والعاطلين من الذين لا يجدون فرصة عمل مناسبة اجتماعياً ودعم النشاط الخاص بما يساعد في تقليل أعداد الخريجين العاطلين عن العمل، وإعادة النظر في إنسيابية القبول في الجامعات بحسب الرغبة أولاً ثم بحسب المعدل وتوسيع الكادر الواسطي بما يتلائم مع متطلبات الوضع الاقتصادي الموجود².

¹ الحنيطي، دوخي عبد الرحيم: دراسة العلاقة بين البطالة والنوع الاجتماعي في مجتمع البادية الجنوبية الأردنية". المجلة الأردنية في العلوم الزراعية، المجلد 3، العدد 3. 2007/332.

² البريفكاني، أحمد محمد، وآخرون: ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهوك . تنمية الراشدين العدد 100. مجلد 32. جامعة الموصل- العراق. 2010/217-226.

5. دراسة مي حمودي، و عبدالله الشمري(2013)، بعنوان: " واقع وأسباب البطالة في العراق بعد عام 2003 وسبل معالجتها".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع البطالة في العراق للفترة (2003-2009) وأسبابها إضافة إلى السبل والوسائل التي تستخدم في معالجتها والحد من مخاطرها الاجتماعية والاقتصادية والأمنية في المجتمع، وعرضت الدراسة حجم السكان والنسب المئوية للسكان النشيطين والنسب المئوية للبطالة وحجمها خلال تلك الفترة، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم إستبيان وتوزيعه على العاطلين عن العمل وإتباع المنهج الوصفي التحليلي من تكرارات ونسب مئوية ومعامل الارتباط البسيط بيرسون، وتوصلت الدراسة إلى أن ضعف قدرة الإقتصاد الوطني على إستيعاب القوى العاملة في سوق العمل العراقي بسبب توقف معظم شركات القطاع العام أو تشغيلها بكفاءة أقل وهروب رؤوس الأموال إلى الخارج؛ نتيجة الظروف الأمنية غير المستقرة وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تنشيط دور القطاع العام من خلال تأهيل الشركات المتوقفة من أجل استيعاب أكبر قدر ممكن من الأيدي العاملة والإهتمام بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة إضافة إلى تفعيل قانون الإستثمار الأجنبي وتسهيل مهمته بما يتلائم والظروف العراقية غير الآمنة و غير المستقرة لتشغيل أكبر قدر ممكن من القوى العاملة الوطنية¹.

3.13.1 الدراسات الأجنبية:

**1. The Study submitted by Howard H.Garrison,Susan A. Gerbi (1998)
.titled:"Education and Employment Patterns of U.S.Ph.D.s in the
Biomedical Sciences."**

طبقت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية على شريحة من الأطباء في الكيمياء الحياتية وهدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أسباب تزايد نسب البطالة بين حملة شهادات الدكتوراة في الكيمياء الحياتية وعلى طبيعة الأعمال التي يمتثلونها، كما بينت أن عدد الحاصلين على شهادة

¹ حمودي، مي، الشمري، عبد الله: واقع وأسباب البطالة في العراق بعد عام 2003 وسبل معالجتها. المعهد الطبي التقني/ المنصور، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد السابع والثلاثون. 14-148/2013.

الدكتوراه بالكيماى الحياتية فى الولايات المتحدة خلال أغلب سنوات السبعينيات والثمانينيات ثابتا نوعا ما، ولكن منذ عام 1987، حصلت زيادة تقدر بحوالى 50% بعدد الحاصلين على هذه الدرجة من قبل المؤسسات المعنية فى الولايات المتحدة، وأن ما نسبته 70% من هذه الزيادة بسبب عدد الحاصلين على هذه الشهادة من غير حاملى الجنسية الأمريكية، وعلى الرغم من أن نسبة البطالة بين حاملى شهادة الدكتوراه بالكيماى الحياتية فى الولايات المتحدة الأمريكية منخفضة، حيث وصلت إلى 2 %، إلا أنه تبين حدوث بعض التغييرات المهمة فى سوق العمل الخاص بهم، حيث أن عدد حاملى هذه الدرجة قد إزداد بينما بقيت فرص العمل كما هي، وأشارت الدراسة إلى أن الوظائف الخاصة بهم فى المجال الصناعى زادت وربما مستقبلا سوف تتجاوز عدد الوظائف الأكاديمية التى تعتبر الأكثر إنتشارا فى مجال الكيماى الحياتية بالنسبة للعلماء فى هذا المجال، وأوصت الدراسة بضرورة لفت إنتباه الكليات وكذلك الطلاب إلى مجالات الوظائف الفردية لحملة الدكتوراه فى الكيماى الحياتية وقيام مرشدى الكليات بحث الطلاب إلى الأخذ بعين الإعتبار ميولهم وأهدافهم وقدراتهم العقلية¹.

2. The Study submitted by Nader Kabbani,Ekta Kothari(2005). titled:"Youth Employment in the MENA region: A Situational Assessment".

تناولت هذه الدراسة موضوع سوق العمالة فى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؛ لغرض تحديد العوامل المساهمة فى زيادة نسبة البطالة والعاطلين عن العمل بين الشباب فى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وقد استندت الدراسة إلى ثلاث خطوط متوازية أولا: مراجعة معالم ومستويات سوق العمالة للشباب، ثانيا: مراجعة المعلومات التى تم جمعها من البحث لغرض تشخيص محددات نتائج سوق العمالة للشباب، وثالثا: إستخدام معلومات المسح من مصر والمغرب لتوجيه الأسئلة الإضافية بشأن وضع التشغيل بين الشباب، وتوصلت الدراسة إلى وجود العديد من العوامل

¹Howard H.Garrison,Susan A. Gerbi : " : "Education and Employment Patterns of U.S.Ph.D.s in the Biomedical Sciences." The FASEB journal:vol.12, february1998 /139-148.

المحلية التي تساهم في إرتفاع نسب البطالة بين الشباب في الشرق الاوسط وشمال أفريقيا وهي كالاتي: ضغوط تجهيز العمال القوية وازدياد نسب تشغيل الإناث وقد يكون من العوامل المهمة المساهمة في البطالة هي أسعار القطاع العام والمعوقات البيروقراطية، إضافة إلى أن بلدان الشرق الاوسط وشمال أفريقيا تواجه ايضا ظروفًا فريدة من نوعها تحتاج إلى جهود و سياسات فريدة لتخطيها¹.

3. The Study submitted by Karl Pauw, Morné Oosthui . titled:"Graduate zen and Carlene van der Westhuizen (2006) unemployment in the face of skills shortages :Alabour market paradox" .

تناولت هذه الدراسة طبيعة البطالة بين الخريجين في جنوب أفريقيا منذ عام 1995، وقد وجدت أن نمو القوى العاملة وفرص العمل قد تركزت بين الطبقات ذات المؤهلات العالية ومع هذا، وعكس المتوقع، فقد ازدادت معدلات البطالة بين الشباب والأفراد ذوي المؤهلات العلمية الأفضل طبقة، وخرجت الدراسة بأن هناك إجماع بين المحللين أن البطالة في جنوب أفريقيا هي بطالة هيكلية، بمعنى أن العاطلين عن العمل وبشكل عام يمتلكون مهارات أقل مما هو مطلوب في السوق، وفي سياق الطلب المتزايد على العمال الماهرين بسبب التطور التقني والحاجة للقدرة على المنافسة عالميا، فإن البطالة بين الخريجين متوقع أن تهب، وتقتصر الدراسة أن طبقة المتعلمين تحتاج وبشكل عاجل إلى تأكيد ومراقبة مستمرين للتأكد من أن المتعلمين مؤهلين تماما للانضمام إلى القوى العاملة، وأن يتم بذل الجهد بشكل أكبر لتشجيع المتعلمين لإختيار التوجهات الدراسية التي لها فرص عمل أكبر وأن موضوع إستثمار مهارات الشباب أمر مطلوب² .

¹ Nader Kabbani,Ekta Kothari:"Youth Employment in the MENA region: ASituational Assessment". social protection, The world bank. 2005/19.

²Oosthuizen, Pauw Morné and der Westhuizen, Carlene van:"Graduate unemployment in the face of skills shortages :Alabour market paradox"Development Policy Research unit.DPRU working paper06/114 .2006/22

**The Study submitted by AKINYEMI SAMUEL, AIMM, OFEM, .3
IGOT BASSEY, IKUENOMORE SAMUEL O. , M.ED (2012).**

titled: "Graduate Turnout and Graduate Employment in Nigeria".

تناولت هذه الدراسة قضية البطالة بين الخريجين في نيجيريا حيث أصبحت هاجسا وطنيا، ذلك أن الشباب العاطل عن العمل يميل إلى الكآبة والقلق والتعاسة؛ بسبب السهر المستمر أكثر من أولئك الذين لديهم وظائف، إن هذا الموقف ليس تحديا للإقتصاد فحسب بل أنه أيضا يتسبب بتأخير النمو الإقتصادي في البلد، وتوصلت الدراسة إلى أن أسباب البطالة في نيجيريا تعود إلى أن التعليم والمهارات المكتسبة غير كافية لتلبية احتياجات الوظائف الحديثة، وقد أصبحت هذه القضية موضوع ظاهرة للبحث في المحافل المهنية في وسائط الاعلام والمقابلات و المسوحات التي تخص أصحاب العمل، وفي المناظرات التي تخص الإقتصاد الوطني وفي الشبكات المحلية والمنتديات التي تخص العاملين .

تحلل هذه الدراسة مستوى التباعد بين معدل الخريجين مقابل مهاراتهم وتوظيف الخريجين في نيجيريا، وقد وجدت أن معدل الخريجين يفوق معدلات التوظيف، حيث ازداد معدل البطالة بين الخريجين من 25.6% خلال عام 2003 إلى 40.3% في آذار 2009؛ ويعود سبب زيادة معدل البطالة بين الخريجين إلى عدم التوافق بين مهارات التوظيف لدى الخريجين وتلك التي يتطلبها العمل الحديث، وقد وجدت الدراسة أيضا أن المعرفة التكنولوجية غير المناسبة، وعدم إتقان اللغة الإنجليزية وعدم التفكير بموضوع الخريجين وتوظيفهم إضافة إلى سعي أغلب المؤسسات للحصول على التكنولوجيا بسبب المنافسة الكبيرة في سوق التنافس، كلها عوامل ساهمت في البطالة بين الخريجين في نيجيريا.

أوصت الدراسة أن يتم دراسة موضوع عدم التوافق بين الخبرات التي يكتسبها الخريجين خلال دراستهم مع ما يتطلبه العمل الفعلي وبشكل جدي بين المؤسسات التعليمية والحكومة وسوق العمل، وأن تقوم المؤسسات العلمية بالتعاون مع الحكومة وسوق العمل يجب ان تخطط لوضع

مناهج بشكل يقدم مهارات يمكن إستخدامها وأن تتوافق مع متطلبات الوظائف في الوقت الحاضر¹.

5. The Study submitted by Dr.Nwite Onuma (2016).titled: "Entrepreneurship Education in Nigerian institutions:A remedy to Graduates unemployment."

تبحث الدراسة في منح الطلبة ثقافة تعلم الأعمال الحرة لما بعد التخرج، وخلق فرص للعمل، وتم أخذ شريحة طلبة السنة الأخيرة للمؤسسة التعليمية في جامعة أيبوناي الحكومية للسنة الأكاديمية (2013-2014) و بلغ حجم العينة 200 شخص من كلا الجنسين، وكان أسلوب الدراسة عبارة عن إستبيان منظم تم تنظيمه والتحقق من محتوياته من قبل وحدات التقييم والقياس في الإدارة التعليمية، وبينت الفحوصات أن عامل الموثوقية في الدراسة هو 0.79 وقد تم إستخدام اختبار (T.test) لتحليل المعلومات، أظهرت الدراسة أن الثقافة بمجال الأعمال الحرة ذات علاقة بالطلبة بما يتعلق بتسليحهم بمهارات لخلق وظائف لما بعد التخرج بدلا من ان يصبحوا باحثين عن العمل. وأوصت الدراسة بأن تتوحد الجهود بين لجنة الجامعة الوطنية مع قسم التعليم لتحديد برامج تثقيف بمجال الأعمال الحرة لتواجه البطالة ما بين الخريجين بعد التخرج².

14.1 أهم النتائج التي اتفقت أو اختلفت فيها هذه الدراسة مع الدراسات السابقة

تناولت كل من الدراسات السابقة مشكلة البطالة بشكل عام، ومنها ما تناول بطالة الخريجين بشكل خاص، منها دراسة رسمية عبد القادر حنون وليلى رشاد البيطار، بعنوان أوضاع خريجي جامعة النجاح الوطنية، ودراسة هبة محمد محمود فراج، بعنوان: أسباب ارتفاع ظاهرة بطالة المتعلمين في محافظة جنين.

¹ Akinyemi Samuel and others:" Graduate Turnout and Graduate Employment in Nigeria". International Journal of Humanities and Social Science.Vol.2No.14.2012/257.

² Dr.Nwite Onuma. "Entrepreneurship Education in Nigerian institutions:A remedy to Graduates unemployment." British Journal of Education. Vol.4;No 5;pp16-28.2016/16

وقدّمت جميع الدراسات مجموعة من النتائج فيما يتعلق بأسباب هذه الظاهرة وآثارها على المجتمع ومجموعة من الحلول العملية للحد منها، وسوف يتم الحديث عن بعض النتائج التي توصل إليها الباحثون في دراساتهم ودرجة الإتفاق والإختلاف مع هذه الدراسة.

إتفقت معظم الدراسات السابقة بأن هناك إرتفاع في نسب البطالة بشكل عام، وبطالة الخريجين بشكل خاص، وأشارت كل من دراسة محمود الجعفري، ودارين لافي (2004) ودراسة فيصل الزعنون وعماد إشتيه (2011) إلى إرتفاع بطالة الخريجين بين الإناث أكثر من الذكور ولكن هذه النتائج اختلفت مع نتائج مي حمودي وعبد الله الشمري (2013) ، فأشارت الدراسة إلى ارتفاع بطالة الخريجين بين الذكور أكثر من الإناث؛ ويعود السبب في ذلك إلى تفضيل المؤسسات في القطاع الخاص الإناث على الذكور إضافة إلى تدني أجور الإناث، واتفقت مع نتائج هذه الدراسة مع نتائج الباحثة ختام حمادنه (2013).

أما فيما يتعلق بأسباب بطالة الخريجين، فقد أشارت دراسة ختام حمادنه (2013)، إلى وجود علاقة ايجابية بين إرتفاع ظاهرة بطالة المتعلمين، وبين كل من سوء إختيار التخصص و الإقبال عليه من دون تخطيط مسبق وضعف الخبرة والمهارة لدى الخريجين الجدد الأمر الذي ينعكس سلبا على مدى توفر فرص عمل لهم، و أتفق مع نتائج ختام حمادنه كل من الباحثين هبة فراج (2009) وفيصل زعنون وعماد إشتيه (2011).

وفيما يتعلق بالمناهج التعليمية المتبعة في الجامعات فقد أشار "نوايت أونوما" (2016)، ان من أسباب زيادة نسبة البطالة بين الخريجين تعود إلى أن المناهج التعليمية المتبعة خلال فترة ما قبل التخرج تخلق أجيالا من الخريجين تتزايد سنة بعد سنة بدون وجود قانون مناسب لفرص العمالة، والإفتقار إلى سياسة وحدة بحث تطويري تقوم بدراسة احتياجات السوق و التنسيق مع مؤسسات التعليم العالي بربط أعداد المقبولين في كل تخصص بحجم الطلب المتوقع مستقبلا في سوق العمل ، ومما يؤدي إلى ارتفاع البطالة بين الخريجين أيضا هو التركيز على التعليم الأكاديمي بدلا من الإتجاه نحو التعليم التقني والمهني واكتساب المهارات وأنفقت مع نتائج "نوايت أونوما" كل من الباحثين "إكينيمي ساموئيل" (2012) ومحمد الأسطل (2012) ومحمود الجعفري ودارين لافي (2004)، وأكرم عبد الفتاح البغدادى (2014).

أشارت دراسة خالد وليد عبد الحق(2005)، أن الأوضاع السياسية السائدة وممارسات الإحتلال الإسرائيلي أدت إلى إنهيار الإقتصاد الفلسطيني والتبعية المطلقة للإقتصاد الإسرائيلي الأمر الذي جعله عاجزاً عن إستيعاب القوى العاملة والخريجين الجدد الداخلين إلى سوق العمل وبالتالي تقاوم ظاهرة البطالة، واتفقت نتائج خالد وليد عبد الحق(2005) مع نتائج كل من الباحثين وفيق الآغا وسمير مدله(2011) ومحمد الأسطل(2012) وأكرم عبد الفتاح البغدادي(2014) ومحمود الجعفري (2004).

وفيما يتعلق بآثار البطالة فقد أشارت دراسة ختام حمادنه (2013) أن البطالة أدت إلى دفع الشباب إلى الهجرة و إنخفاض المستوى المعيشي وتقاوم الفقر وآثار نفسية أدت الى تنامي الشعور بالإحباط واليأس وسيطرة شعور الحزن والكآبة، وارتفاع وتيرة العنف الأسري بسبب الضغوط النفسية واتفقت نتائج ختام حمادنه مع نتائج خالد وليد عبد الحق(2005) وأكرم عبد الفتاح البغدادي(2014) وعامر رأفت علي الغصين (2014).

15.1 أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تكمن مميزات هذه الدراسة فيما يلي:

1. جاءت هذه الدراسة لتكون الأولى فيما يختص بتغير معدلات البطالة بين خريجي الجامعات الفلسطينية في محافظة جنين، وتعتبر مساهمة جديدة في موضوع بطالة الخريجين في الضفة الغربية بشكل عام ومحافظة جنين بشكل خاص.
2. تناولت هذه الدراسة التجمعات السكانية من (حضر، وريف، ومخيم).

الفصل الثاني

الخصائص الديموغرافية للسكان محافظة جنين

1.2 المقدمة

2.2 التركيب العمري للسكان

1.2.2 الهرم السكاني

3.2 التركيب النوعي

4.2 التركيب الاجتماعي

5.2 المستوى التعليمي

6.2 التركيب الاقتصادي

1.6.2 الحالة العملية

2.6.2 التركيب المهني للسكان

3.6.2 معدل النشاط الاقتصادي الخام

4.6.2 معدل النشاط الاقتصادي العام

7.2 النمو العددي للسكان في المحافظة

الفصل الثاني

الخصائص الديموغرافية للسكان محافظة جنين

1.2 المقدمة:

يعد السكان في أي دولة من دول العالم هو المحور الأساسي الذي تنبثق منه الكثير من الدراسات في مختلف المجالات، فدراسة الخصائص الديموغرافية للسكان والتي تهتم بشكل أساسي بدراسة الجوانب الكمية لهم ذات أهمية كبيرة، إذ أن دراسة تطور عددهم ومعدل النمو السنوي لهم، والتوزيع الجغرافي والكثافة السكانية، والتركيب العمري والنوعي وخصائصهم من حيث حجم قوة العمل والحالة التعليمية والزواجية ومعدلات الخصوبة وغيرها من الخصائص، يتم التعرف عليها من خلال بيانات التعداد السكاني، فمعرفة والإحاطة بها تعتبر ذو أهمية كبيرة بما يتعلق بالتخطيط والتطوير والتنمية بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية¹.

2.2 التركيب العمري للسكان:

يقصد بالتركيب العمري توزيع السكان حسب فئات العمر المختلفة، وتنقسم إلى ثلاثة فئات عريضة وهي: صغار السن الذين تقل أعمارهم عن (15 سنة)، وفئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين (15-64 سنة)، وفئة كبار السن (65 فأكثر).

تعد دراسة التركيب العمري للسكان ذو أهمية كبيرة كونها تفيد بتوضيح أثر بعض العمليات الديموغرافية الحيوية والهجرة على فئات السن المختلفة²، إضافة إلى أنها تعطي صورة حقيقية للنشاط الاقتصادي، وذلك بعد معرفة نسبة الفئات المنتجة اقتصادياً، ومعرفة الفئات غير المنتجة داخل المجتمع (نسبة الإعاقة داخل المجتمع)، وذلك يوضح بدوره مستويات معيشة كبار السن وصغار السن، فمشاكل الدولة الفتية غير مشاكل الدولة الهرمة، حيث أن دراسة التركيب العمري

¹ أبو صالح، ماهر: مدينة نابلس - دراسة في التركيب السكاني وخصائص المسكن، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين. 15/1998.

² المرجع نفسه. ص 15.

للسكان يساعد المخططين في الدولة على رسم السياسات السكانية والتعليمية والحربية والإجتماعية وغيرها¹.

من خلال جدول رقم (3): يظهر تقسيم السكان في محافظة جنين حسب التركيب العمري على الفئات العمرية الثلاثة الآتية.

1. الفئة الأولى: صغار السن (0-14)

تشير النتائج النهائية لتعداد عام 2007م حسب الجدول رقم(3) أن الفئة الأولى وهم السكان الذين تتراوح أعمارهم بين(0-14) يشكلون ما نسبته 40% من سكان المحافظة، في حين وصلت نسبة هذه الفئة على مستوى الضفة نحو 40.4% حيث تتقارب هذه النسبة مع محافظة جنين، وتتميز هذه الفئة بأنها غير منتجة، كما أنها أكثر الفئات تأثراً بالمواليد والوفيات.

جدول (3) التركيب العمري والنوعي لسكان محافظة جنين عام (2007)، (%).

الفئة العمرية	الذكور	الإناث	كلا الجنسين
0-14	40.3	39.7	40
15-64	55.4	54.7	55
+65	3.0	4.4	3.7
غير مبين	1.3	1.2	1.3
المجموع	100	100	100

المصدر: النتائج النهائية للتعداد 2007م - تقرير السكان - محافظة جنين. مصدر سابق. 44/2009

يعود هذا الارتفاع في تلك الفئة لمحافظة جنين إلى الانخفاض النسبي في معدلات وفيات الأطفال نتيجة للتحسن الذي شهدته الظروف الصحية وخصوصاً بعد قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية ومن الطبيعي أن تكون نسبة هذه الفئة مرتفعة لأنها تسود هذه الصفة بشكل عام في المجتمعات النامية

¹ أبو صالح، ماهر: مدينة نابلس - دراسة في التركيب السكاني وخصائص المسكن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية. نابلس، فلسطين. 15/1998.

التي تمتاز بارتفاع معدلات الخصوبة حيث يترتب على ارتفاع هذه النسبة ارتفاع نسبة الإعالة في المجتمع¹.

2. الفئة الثانية: الشباب (15-64)

بلغت نسبة السكان الذين تتراوح أعمارهم ما بين (15-64) نحو 55%، في حين وصلت نسبة هذه الفئة على مستوى الضفة نحو 54%² حيث تتقارب هذه النسبة مع محافظة جنين وهم فئة الشباب التي تتميز بقدرتها على العمل والإنتاج، وارتفاع نسبة البطالة فيها، إضافة إلى انخفاض نسب قوة العمل مع التقدم في العمر، وحسب الجدول رقم (3) نلاحظ أن هذه الفئة تشكل أكبر الفئات العمرية في محافظة جنين.

3. الفئة الثالثة: كبار السن (65 سنة فأكثر)

تمثل هذه الفئة السكان المسنون من الذكور والإناث الذين أدوا دورهم في الإنتاج وعملية بناء المجتمع وهم الآن غير منتجين باستثناء قسم منهم مازالوا يعملون ضمن القطاع الخاص، وهذه الفئة تعد إنعكاساً لظروف الخصوبة والوفيات في المجتمع، وحسب جدول رقم (3) بلغت نسبة هذه الفئة نحو 3.7% من مجمل سكان المحافظة، و 3.3%³ من مجمل سكان الضفة الغربية.

1.2.2 الهرم السكاني:

يعتبر الهرم السكاني من أسهل أنواع التمثيل البياني للتركيب العمري والنوعي، وهو من المقاييس المهمة التي تقدم البيانات الأولية عن تكوين السكان من حيث العمر والنوع، كما ويوضح الهرم السكاني لمنطقة ما حالة سكانه الاجتماعية والاقتصادية خلال فترة معينة.

يوضح شكل رقم (1) الهرم السكاني في محافظة جنين، حسب النتائج النهائية لتعداد السكان والمساكن للعام 2007م، حيث تميز الهرم بإتساع قاعدته وهذا يدل على أن مجتمع المحافظة فيه

¹ أبو الرب، نهال حمزة: مرجع سابق، 34/2015.

² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت -2007، النتائج النهائية للتعداد في الضفة الغربية - ملخص (السكان والمساكن) . رام الله- فلسطين. 43/2008.

³ المصدر نفسه. 43/2008.

نسبة كبيرة من صغار السن، الناجمة عن إرتفاع معدلات الخصوبة السكانية، حيث بلغ معدل المواليد الخام 32.6 بالالف لعام 2007م، وانخفض هذا المعدل ليصل نحو 25.8 بالالف لعام 2015م¹، حيث يعزى هذا التراجع إلى إنخفاض معدلات الخصوبة وارتفاع المستوى التعليمي للمرأة وما يتبعه من إرتفاع السن عند الزواج.

كما نلاحظ أن نسبة الذكور في القاعدة أكبر منها عند الإناث حيث بلغت نسبة الذكور من فئة صغار السن حسب الجدول رقم (3) نحو 40.3%، وعند الإناث نحو 39.7% وهذا أمر طبيعي حيث يولد الذكور بنسبة أكبر من الإناث.

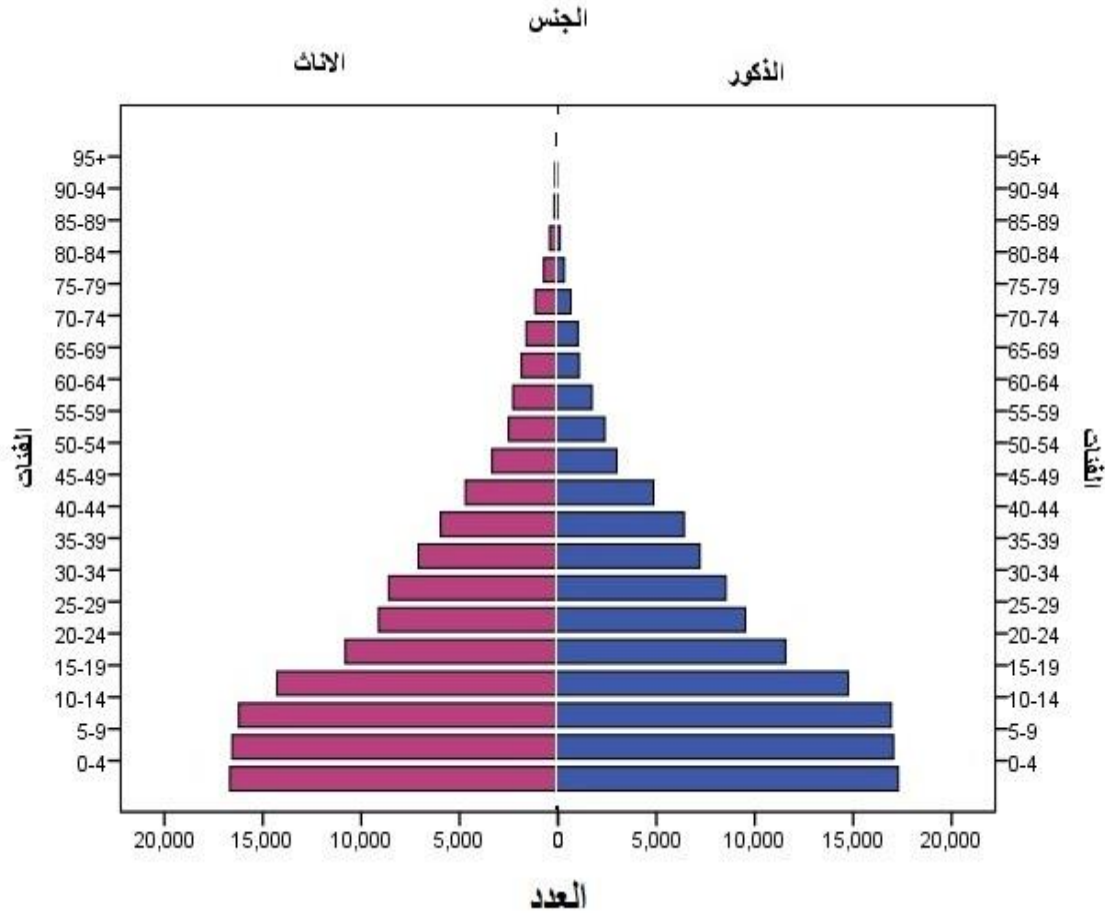
في حين نلاحظ أن قمة الهرم المتمثلة بكبار السن ضيقة وتأخذ الشكل المدبب، وهم نسبة ضئيلة في محافظة جنين حيث أن نسبتهم تقل بترديد نسبة صغار السن، إضافة لارتفاع معدلات الوفاة في هذه الفئة.

إن نمط التركيب العمري في محافظة جنين يشير إلى أن مجتمع المحافظة يقع ضمن مرحلة الشباب من مراحل الإنتقال الديموغرافي، حيث بلغ العمر الوسيط حسب بيانات تعداد 2007م نحو 18 سنة²، وهذا النمط من التركيب العمري يؤدي إلى إرتفاع معدلات الإعالة داخل المجتمع، فقد بلغت نسبة الإعالة الخام حسب تعداد 2007م نحو 78%، إذ أن معظم المعالين هم من صغار السن، حيث بلغت نسبة إعالة صغار السن نحو 72.7%، في حين بلغت نسبة إعالة كبار السن نحو 5.3%³، وهذا مؤشر على إرتفاع نسبة صغار السن نتيجة لارتفاع معدلات الخصوبة.

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016، سجل السكان. وزارة الداخلية، نسخة محدثة لغاية 2016/2/22.

² النتائج النهائية للتعداد - تقرير السكان محافظة جنين 2007. مصدر سابق. 38/2009.

³ المصدر نفسه، 35/2009.



شكل رقم (1): الهرم السكاني لمحافظة جازن، 2007.

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن 2007، دائرة الاحصاء المركزية،

محافظة جازن، 2009

3.2 التركيب النوعي:

يعرف التركيب النوعي للسكان بأنه توزيع السكان في المجتمع حسب الجنس (الذكور والإناث)، ويعد التركيب النوعي للسكان نتاجاً للعديد من العوامل المؤثرة في النمو السكاني من مواليد، ووفيات، وهجرة التي لا يمكن إعتبار أحدها مستقلاً عن الآخر بل يؤدي أي تغير في أحد هذه العوامل إلى التأثير في العاملين الآخرين، وتكمن أهمية دراسة هذا التركيب في توضيح الملامح الديموغرافية للمجتمع ذكورا و إناثاً ومعرفة إمكانيات السكان الحيوية والإقتصادية¹.

¹ حمادنه، ختام : مرجع سابق. 2013/98.

بلغت نسبة النوع في الضفة الغربية حسب تعداد 2007م نحو 103.1 ذكر مقابل كل 100 أنثى، في حين بلغت نسبة النوع في محافظة جنين حسب تعداد 2007م نحو 103.2 ذكر مقابل كل 100 أنثى¹، وحسب مسح 2015م بلغت في الضفة الغربية نحو 103.3 ذكر مقابل كل 100 أنثى، أما في محافظة جنين فبلغت نحو 103.3 ذكر مقابل كل 100 أنثى²، وبالتالي هذا يعد مؤشراً قوياً على أن نسبة النوع تدور حول المستوى الطبيعي؛ وهذا يعود إما لقلّة الهجرة من جنس على حساب الجنس الآخر، أو إلى وجود هجرة بغض النظر عن النسبة ولكنها من كلا الجنسين، وهذا بدوره لا يؤثر على نسبة النوع.

4.2 التركيب الاجتماعي:

1. الحالة الزوجية:

تعتبر دراسة الحالة الزوجية ذات أهمية كبيرة لما لها من دلالات ديموغرافية واقتصادية واجتماعية، وتُعرّف الحالة الزوجية بأنها التوزيع النسبي للسكان الذين لم يسبق لهم الزواج، والسكان المتزوجون والسكان المترملون ثم السكان المطلّون، ويؤثر التركيب العمري والنوعي تأثيراً مباشراً على نسب السكان الذين تضمهم هذه الفئات الأربع، كما تسهم الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية في تحديدها وإتجاهها، ولذلك فإن الحالة الزوجية للسكان ليست ثابتة على الإطلاق، بل دائمة التغير وهي تعكس في ذلك ظروف المجتمع السائدة اقتصادياً واجتماعياً³.

يتبين من الجدول رقم (4) ارتفاع نسبة العزاب في المدينة وهم أولئك الأفراد الذين بلغوا السن القانونية للزواج من كلا الجنسين، ولكنهم مازالوا عزاباً لأسباب مختلفة، إذ بلغت نسبة العزاب من الذكور نحو 47.9%، و يعود ذلك إلى الإلتزامات الاقتصادية والاجتماعية الواقعة على عاتقهم، حيث أن نسبة كبيرة منهم تهتم بإكمال تعليمها لإيجاد مصدر رزق أو وظيفة مناسبة وارتفاع أجور السكن وغلاء المعيشة كما أن تكاليف الزواج هي من مسؤولية الرجل .

¹ النتائج النهائية للتعداد في محافظة جنين 2007، مصدر سابق. 2009/م/61

² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: كتاب فلسطين الإحصائي السنوي، 2015. رقم "16". مصدر سابق. 2015/55

³ أبو عيانة، فتحي: دراسات في علم السكان. دار النهضة العربية للطباعة والنشر . بيروت 243/244/1985.

كما نلاحظ ارتفاع نسبة الإناث العازبات في المخيم والمدينة، أكثر منها في القرى يعود ذلك إلى ارتفاع نسبة العاملات في المخيم إذ أن موقع محافظة جنين بالقرب من خط الهدنة، فتح المجال أمام النساء للعمل في الزراعة في أراضي 1948، إضافة إلى الأوضاع الاقتصادية البائسة التي دفعت بالعزاب الذكور إلى البحث عن فرص أفضل للزواج خارج مخيماتهم، ومن إناث أراضي 1948 بهدف الحصول على الهوية الإسرائيلية لما لها من امتيازات اجتماعية وصحية ومالية وهذا سبب من أسباب ارتفاع نسبة الإناث العازبات في المخيم، أما في المدينة فيرجع إلى إلحاق الإناث بالتعليم في الجامعات والمعاهد وسوق العمل.

جدول(4): توزيع السكان في محافظة جنين حسب الحالة الزوجية وحسب نوع التجمع لعام 2007.

التجمع		عزاب %		متزوجون %		مطلقون %		أرامل %		غير مبين	
المدينة	47.9	39.5	50.8	52.8	0.2	0.8	0.5	6.3	0.6	0.6	0.6
القرى	47.8	39.2	50.8	53.2	0.2	0.9	0.5	6.1	0.7	0.6	0.6
المخيمات	46	39.8	52.8	50.5	0.3	1.2	0.5	7.8	0.4	0.7	0.7
المحافظة	47.7	39.4	50.8	52.9	0.3	0.8	0.5	6.3	0.7	0.6	0.6

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: النتائج النهائية لتعداد-تقرير السكان - مصدر سابق. 81/2009.

يتضح من الجدول رقم (4) أن نسبة المتزوجات من الإناث أعلى من نسبة المتزوجين من الذكور في المحافظة؛ ويعود السبب في ذلك بالدرجة الأولى للزواج المبكر للإناث الذي تلعب به العادات والتقاليد دوراً كبيراً مقارنة مع الذكور، إضافة إلى أن الذكور يستغرقون وقتاً في جمع نفقات الزواج، ويلاحظ أيضاً أنه لا يوجد فروقات كبيرة بنسب المتزوجين حسب نوع التجمع، مما يشير إلى تشابه ثقافة الزواج والعادات والتقاليد بالنسبة للنظرة إلى الزواج.

أما بالنسبة للذكور والإناث المطلقين في المحافظة ف سجلت أعلى النسب في المخيم والتي بلغت 0.3% للذكور و 1.2% للإناث؛ وهذا يرجع بالدرجة الأولى إلى ظروف المخيم، حيث ضيق المساكن وتلاصقها يؤدي إلى إنعدام الإستقلالية، والظروف الإقتصادية السيئة كارتفاع معدلات الفقر والبطالة مما ينعكس سلباً على الحياة الزوجية وبالتالي ارتفاع نسبة الطلاق.

أما بالنسبة للتفاوت الكبير بين نسبة الأرمال من الذكور والإناث لصالح الإناث في محافظة جنين، فهذا يتفق مع الحقيقة الديموغرافية التي تقول: بأن الإناث الأرمال أكثر عادة من الرجال المترملين، وذلك لأن الرجال المترملين يعاودون الزواج غالباً بعد موت زوجاتهم، بعكس الغالبية من النساء الأرمال اللواتي يفضلن البقاء مع أولادهن من أجل تربيتهن، إضافة لطبيعة العادات والتقاليد السائدة في المجتمع، وضعف الرغبة لدى الرجال العزاب من الزواج من نساء أرمال .

2. العمر عند الزواج الأول:

تعتبر دراسة العمر عند الزواج الأول مهمة بالدراسات السكانية لمعرفة العمر عند الزواج الأول للذكور يمكننا من التعرف على الحالة الاجتماعية والإقتصادية والاجتماعية والدينية للسكان أما بالنسبة للإناث فهو يمكننا من توقع معدلات الخصوبة والنمو السكاني في المجتمع¹.

يلاحظ من الجدول رقم(5) أن العمر عند الزواج الأول في الضفة الغربية يرتفع عن العمر عند الزواج الأول في قطاع غزة، ويعود ذلك إلى إختلاف العوامل الإقتصادية والسياسية والديموغرافية السائدة .

¹ نصر، ميساء ذياب: الخصوبة في محافظة طولكرم (مستوياتها واتجاهاتها في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية) رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين. 2010/44.

جدول(5) العمر عند الزواج الاول في الأراضي الفلسطينية حسب الجنس، للأعوام (2007-2014).

المنطقة	الذكور		الاناث	
	2007*	2014**	2007*	2014**
الأراضي الفلسطينية	24.6	24.7	19.4	20.3
الضفة الغربية	25.2	25.1	19.6	20.4
قطاع غزة	24	24.1	19.2	20.2
محافظة جنين	24	25.5	19	20.4

* المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني : مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد الخصائص الاجتماعية والأسرية والزواجية والتعليمية والاقتصادية للأسرة في الأراضي الفلسطينية (2007-1997). رام الله- فلسطين. 2009م/64

** المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016.

http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_Rainbow/Documents/VS-2014-05a.htm

كما يلاحظ إرتفاع العمر عند الزواج الأول في محافظة جنين خلال الفترة (2007-2014)، بسبب الوعي والتغيرات الثقافية التي تعتبر من أبرز أسباب ارتفاع العمر عند الزواج الأول؛ نتيجة ارتفاع نسبة التحاق الإناث بالتعليم وسوق العمل، وارتفاع تكاليف الزواج التي ظهرت آثارها على الذكور بشكل خاص، كما أن هناك علاقة طردية بين المستوى التعليمي والعمر عند الزواج الأول فكلما ارتفع مستوى التحصيل العلمي ارتفع العمر عند الزواج الأول.

5.2 المستوى التعليمي:

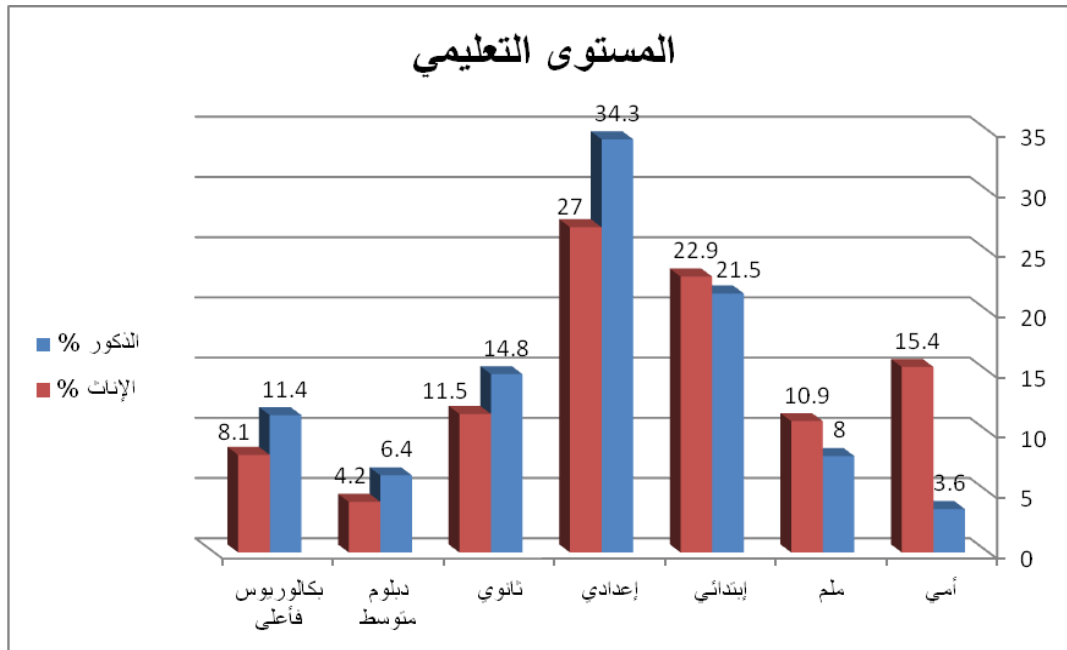
هو أعلى مؤهل علمي أتمه الفرد بنجاح، وعلى الرغم من أن التعليم في فلسطين له خصوصية تتبع من التحدي الأكبر الذي يواجهه شعبها، وهو الإحتلال الذي يعتبر بحد ذاته من أكبر العوامل المعيقة للتعليم، إلا أن الشعب الفلسطيني يعتبر من أكثر الشعوب تعلما واهتماما بالتعليم¹.

¹ حمادنة، ختام: مرجع سابق. 122/2013.

ولمعرفة المستوى التعليمي لأفراد المجتمع أهمية كبيرة ، لما له من دلالات وانعكاسات على الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية لذلك المجتمع¹.

يتضح من الشكل رقم (2) أن أعلى أعداد للمستوى التعليمي تتمثل في المرحلة الإعدادية ثم تليها المرحلة الابتدائية، حيث أن هاتين المرحلتين يمثلان القاعدة والمدخل الرئيسي للعملية التعليمية، ويدل ارتفاع نسبة الأشخاص في هاتين المرحلتين أن نسبة صغار السن كبيرة في المجتمع ويعود ذلك إلى تأثير العادات والتقاليد وانتشار ظاهرة الزواج المبكر الذي أدى إلى ارتفاع معدلات الخصوبة.

كما نلاحظ أن هناك تمايزا بين الذكور والإناث في التحصيل العلمي في محافظة جنين، حيث يستحوذ الذكور على النسبة الأكبر في جميع المستويات التعليمية باستثناء المرحلة الابتدائية بفارق بسيط جدا لصالح الإناث.



الشكل رقم (2): المستوى التعليمي للسكان (10 سنوات فأكثر) في محافظة جنين حسب الجنس والمرحلة التعليمية، 2007.

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج النهائية للتعداد-تقرير السكان-محافظة جنين 2007. مصدر

سابق. 2008/م/61

¹ ابوصالح، ماهر . مرجع سابق. 40/1998

تظهر بيانات الشكل رقم (2) أن نسبة الأمية للذين أعمارهم 10 سنوات فأكثر مرتفعة لدى الإناث؛ ويعود السبب في ذلك إلى اعتبارات اجتماعية وثقافية سائدة، حيث أن بعض الأسر لا تبدي إهتماماً بتعليم الإناث، لأنهم يرون أن الأموال التي تصرف على تعليم الأنثى لن تعود عليهم بالنفع والفائدة، بعكس الذكر الذي يعطى مزيداً من الإهتمام باعتبار أن تعليم الذكور نوع من الإستثمار الإقتصادي والمكانة الاجتماعية للعائلة، و ربما يعود ارتفاع نسبة الأمية إلى أن معظمهم من كبار السن الذين لم يلتحقوا بالتعليم نتيجة الظروف المعيشية والأوضاع السياسية السيئة بسبب الإحتلال الإسرائيلي وتفضيل أهل عمل أبنائهم في الأرض الزراعية على التعليم آنذاك، إضافة إلى انخفاض متوسط العمر عند الزواج الأول لدى الإناث الذي يؤدي إلى تسرب كثير من الفتيات من المدارس وتشير البيانات الإحصائية إلى أن إنخفاضاً ملموساً طرأ على نسبة الأمية في عام 2014، حيث انخفض لكلا الجنسين إلى (3.4%)¹ وهذا يدل على زيادة وعي السكان واهتمامهم بالتعليم. حسب تعداد 2007 وكما هو موضح في الشكل رقم (2) ارتفعت نسبة الذين أنهوا مرحلة التعليم الجامعي (بكالوريوس فأعلى) عند الذكور أكثر من الإناث وهنا تتأكد حقيقة الإهتمام بتعليم الذكر أكثر من الأنثى، كما أن زواج الكثير من الإناث قبل إنهاء مرحلة البكالوريوس، أدى إلى إنخفاض هذه النسبة لديهن وتشير بيانات مسح عام 2014 إلى ارتفاع هذه النسبة إلى (11.1%)² لكلا الجنسين في المحافظة؛ ويعود ذلك لتحسن الأوضاع الإقتصادية للسكان وارتفاع الوعي بأهمية التعليم ووجود نظام التعليم المفتوح كجامعة القدس المفتوحة حيث التكاليف المنخفضة بالمقارنة بالجامعات النظامية.

6.2 التركيب الإقتصادي:

يعد التركيب الإقتصادي لسكان أي منطقة إنعكاساً لمختلف العوامل الديموغرافية الأخرى، وخاصة الخصوبة إضافة إلى التركيب العمري والنوعي، وذلك من حيث الدخول في سن العمل وكذلك

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، كتاب محافظات شمال الضفة الغربية الإحصائي السنوي، 2014. رام الله - فلسطين. 59/2015.

² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، كتاب محافظات شمال الضفة الغربية الإحصائي السنوي، مصدر سابق، 59/2015.

العقبات التي تواجه عمل الإناث، ومدى تقبل هذا العمل في المجتمع¹، وتقيد دراسة التركيب الإقتصادي في معرفة حجم القوى العاملة في المجتمع سواء كانت عاملة فعلاً أو عاطلة عن العمل، ومدى مشاركة الذكور والإناث في سوق العمل، وعلى العموم فإن دراسة التركيب الإقتصادي للسكان وما يعكسه من أوضاع إقتصادية وإجتماعية وسياسية يساعد المخططين في وضع الخطط التنموية اللازمة للنهوض بالمجتمع².

1.6.2 الحالة العملية

يتضح من الجدول رقم (6) أن نسبة غير النشيطين اقتصادياً أعلى من نسبة النشيطين اقتصادياً في المحافظة؛ ويعود ذلك لعدة أسباب منها مايتعلق بالخصوبة وبالتالي ارتفاع نسبة صغار السن من مجموع السكان وانخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل، والعادات والتقاليد السائدة التي لا تحبذ في بعض الأحيان خروج المرأة للعمل وتفضيل وجود المرأة في البيت لتربية الأطفال، ووجود أعداد كبيرة من كلا الجنسين على مقاعد الدراسة سواء في المدارس أو الجامعات حيث بلغت نسبتهم من مجموع سكان المحافظة نحو 35.1 % وهي نسبة كبيرة.

أما فيما يتعلق بالمتقاعدين فقد شكلوا نحو 0.7% وهي نسبة قليلة من مجموع السكان؛ اذ يعود انخفاض نسبتهم في المحافظة إلى طول فترة الخدمة بالوظائف الحكومية، واقتصرت النسبة العظمى من المتقاعدين على الذكور ويرجع السبب في ذلك أن نسبة الداخلين من الذكور في سوق العمل أكثر من الإناث وبالتالي ارتفاع نسبة التقاعد بينهم.

¹ أبو صالح، ماهر : مرجع سابق. 65/1998.

² حمادنة، ختام محمد: مرجع سابق. 148/2013.

جدول رقم (6) السكان (10 سنوات فأكثر) النشيطون اقتصادياً حسب الحالة العملية في محافظة جنين 2007م، (%).

الحالة العملية	الجنس		كلا الجنسين
	ذكر	انثى	
النشيطون اقتصادياً			
يعمل	46.7	6.8	27
متعطّل سبق له العمل	4.4	0.35	2.4
متعطّل لم يسبق له العمل	4.9	1.2	3.1
المجموع	56	8.3	32.5
غير النشطين اقتصادياً			
التفرغ للدراسة/التدريب	34.5	35.7	35.1
التفرغ لأعمال المنزل	0.2	48.1	23.8
العجز/كبر السن/المرض	5.9	6.4	6.2
متقاعد	1.07	0.38	0.7
اخرى	1.8	0.77	1.3
المجموع	43.5	91.4	67.2
غير مبين	0.42	0.3	0.4

المصدر: النتائج النهائية لتعداد - تقرير السكان - محافظة جنين 2007. مصدر سابق. 69/2008

أما بالنسبة للأشخاص النشيطين اقتصادياً وهم جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة وتشمل هذه الفئة المشتغل والمتعطّل الذي سبق له العمل، وما لم يسبق له العمل¹، نلاحظ من الجدول رقم (6) ارتفاع نسبة المتعطّلين لدى الذكور أكثر من الإناث ويعود ذلك لتفضيل بعض الأفراد البقاء دون عمل على العمل براتب متدني لا يوفر له ولأسرته الاحتياجات الأساسية إضافة إلى محدودية المشاريع الاستثمارية ودور الاحتلال الإسرائيلي في

¹ أبو الرب، نهال: مرجع سابق، 44/2015.

تشديد القيود المفروضة على منح التصاريح وتدمير البنية التحتية لبعض المنشآت الصناعية التي تستوعب أعداداً كبيرة من العمال، و تراجع مساحة الأراضي الزراعية بسبب الزحف العمراني الأفقي وبناء جدار الفصل العنصري، وما ترتب عليه من تدني الانتاج الزراعي وارتفاع نسبة البطالة.

2.6.2 التركيب المهني للسكان:

يقصد بالتركيب المهني للسكان توزيع العاملين حسب طبيعة المهنة التي يزاولونها، ويتضح من الجدول رقم (7 و 8) وجود تباين في نسب العاملين في قطاعات الأنشطة الاقتصادية في محافظة جنين، فقد احتلت مهنة الخدمات (الإدارة العامة والضمان الإجتماعي، التعليم، الصحة، أنشطة الخدمات) المرتبة الأولى بين المهن التي يمارسها السكان ؛ ويعود السبب في ذلك إلى استحداث وظائف ومهن جديدة بعد قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية الأمر الذي أدى لارتفاع نسبة الذكور العاملين في الأجهزة الأمنية وتوفر العديد من المؤسسات الخدماتية كالبنوك والدوائر الحكومية والمؤسسات التعليمية وغيرها والتي تستقطب العديد من الموظفين.

كما نجد أن مهنة الخدمات ترتفع نسبتها عند الإناث وخاصة التعليم و يعود السبب في ذلك إلى أن العمل في مجال التعليم يكفل لهن إجازات سنوية وإجازات امومة و لا يحتاج الى مجهود عضلي إضافة إلى محدودية ساعات العمل، و العادات والتقاليد التي تحد من عمل الإناث في بعض المهن الأخرى وخصوصاً في البناء والنقل إضافة إلى رغبة أهالي الإناث وأزواجهن عملهن في المؤسسات التي يقل فيها الإختلاط بالذكور.

ويلي قطاع الخدمات مهنة (البناء) الإنشاءات، ويعود ذلك إلى قرب محافظة جنين من خط الهدنة حيث يعمل معظم العاملين داخل هذا الخط بقطاع البناء وكذلك فإن هذه المهنة لا تحتاج إلى تعليم ويمكنها أن تستوعب عدداً كبيراً من العمال المهرة وغير المهرة، إضافة إلى ارتفاع أجورها و يلاحظ من الجدول رقم (7) أن مهنة الإنشاءات هي المهنة الرئيسية للذكور، حيث تشكل 24.3% من مجموع الذكور العاملين؛ ، وتتعدم مشاركة المرأة في العمل في هذا القطاع، ويعود ذلك إلى عدم قدرة الإناث مزولة هذه المهنة حيث تحتاج إلى مجهود عضلي كبير.

جدول رقم(7): نسبة السكان في محافظة جنين من 10 سنوات فأكثر وتوزيعهم حسب الجنس والمهنة لعام 2007م.

المهنة	الذكور %	الاناث %	كلا الجنسين %
الزراعة	12.45	9.55	12.10
التعدين واستغلال المحاجر	0.25	0.02	0.22
الصناعات التحويلية	8.90	13.43	9.45
إمدادات الكهرباء والغاز وامدادات المياه	0.16	0.02	0.14
البناء	24.26	0.19	21.37
تجارة الجملة والتجزئة	18.24	7.45	16.96
الفنادق والمطاعم	2.17	0.23	1.93
النقل والتخزين والاتصالات	5.43	0.51	4.84
الوساطة المالية	0.71	1.03	0.75
الانشطة العقارية والايجارية	1.80	2.19	1.84
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي	13.46	5.37	12.49
التعليم	5.98	43.98	10.54
الصحة والعمل الاجتماعي	1.52	7.28	2.21
الخدمات	1.87	5.1	2.26
الأسر الخاصة التي تعيل الأفراد	0.02	0.11	0.03
المنظمات والهيئات	0.38	0.88	0.44
غير مبين	2.40	2.66	2.43
المجموع	100	100	100

المصدر: النتائج النهائية للتعداد في محافظة جنين 2007، مصدر سابق. 2009م/216

جدول رقم(8): توزيع السكان الذين اعمارهم 15 سنة فأكثر من محافظة جنين حسب المهنة وحسب الجنس لعام 2015م.

المهنة	الذكور %	الاناث %	كلا الجنسين %
الزراعة	15.2	25.5	17.1
الصناعة والتعدين	11.5	15.1	12.2
التجارة والفنادق	22.8	17.2	21.7
البناء	21.8	1.1	17.9
الخدمات	23.8	39.9	26.9
النقل والاتصالات	4.9	1.2	4.2

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2016. مسح القوى العاملة الفلسطينية. التقرير السنوي 93/2015. وجاءت مهنة التجارة والفنادق في المرتبة الثالثة الجدول رقم (7) وذلك لقرب المحافظة من خط الهدنة 1948 ودخول أعداد كبيرة من فلسطيني الداخل إلى المحافظة ، مما نشط حركة التجارة فيها.

أما بالنسبة لارتفاع نسبة العاملين من الذكور أكثر من الإناث في مهنة التجارة والفنادق كما هو موضح في الجدولين رقم (7 و 8) فيعود إلى أن هذه المهنة تحتاج إلى اختلاط واسع مع شرائح مختلفة من المجتمع، وهذا لا يتلائم مع طبيعة حياة المرأة بحكم عادات وتقاليدها المجتمع. وعلى الرغم من أن محافظة جنين منذ القدم محافظة زراعية تعتمد في نشاطها الإقتصادي على القطاع الزراعي بسبب صلاحية أرضها للزراعة، وملائمة الظروف المناخية، حيث تعد من أغنى المناطق الزراعية في الضفة الغربية حيث تزرع فيها أنواع الحبوب والخضر والفواكه¹. إلا أن مهنة الزراعة لم تعد المهنة الرئيسية في المحافظة وانخفاض أعداد العاملين فيها، ويعود ذلك إلى عدم سماح السلطات الإسرائيلية من استخدام المياه الجوفية لإقامة المشاريع الزراعية.

¹ غانم، مصطفى عثمان: "الصناعة في محافظة جنين" دراسة جغرافية". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية . فلسطين . نابلس. 16/1997

كما نلاحظ من الجدول رقم (8) وحسب مسح القوى العاملة 2015 إرتفاع نسبة الإناث العاملات في الزراعة أعلى منها عند الذكور؛ ويعود ذلك إلى سهولة ممارستها وانتشار البيوت البلاستيكية في قرى المحافظة، كما أن العمل في الزراعة يكون لصالح الأسرة أي لا تكون مدفوعة الأجر. أما بالنسبة لمهنة الصناعة فتعد حديثة العهد في محافظة جنين حيث كانت الصناعات حتى بداية السبعينات من القرن الماضي عبارة عن ورش صناعية كالمحادر والمتاجر تعمل على تلبية حاجات المجتمع المحلي الاستهلاكية¹، وتصنف محافظة جنين من بين محافظات الضفة الغربية بأنها ذات قوة صناعية محدودة، وذلك لعدم توافر مقومات إنتاج من ناحية وسوء التخطيط الصناعي. أما بالنسبة لارتفاع نسبة الإناث العاملات في الصناعة جدول (7 و 8) فيعود ذلك إلى ممارسة تلك الإناث لأعمال النسيج والخياطة في محافظة جنين.

3.6.2 معدل النشاط الإقتصادي الخام

يعطي معدل النشاط الإقتصادي الخام - ويدعى أيضا معدل المساهمة في القوى العاملة - صورة واضحة للحالة العملية للسكان، لأنه يبين نسبة العاملين فعلا والباحثين عن عمل من مجموع السكان²، و يمكن حسابه عن طريق قسمة عدد العاملين فعلاً والعاطلين عن العمل (قوة العمل) على عدد السكان مضروباً بمئة. يتبين من الجدول رقم (9) أن معدل الاقتصادي الخام في محافظة جنين لعام 2007 منخفض، ويدل ذلك على حجم العبء الاقتصادي الملقى على عاتق القوى العاملة في منطقة الدراسة وارتفاع معدل الإعالة فيها.

¹ خطيب، محمد يوسف: " النقل البري في محافظة جنين " دراسة جغرافية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح

الوطنية. فلسطين. نابلس 84/2011

² أبو صالح، ماهر: مرجع سابق. 65/1998.

جدول رقم (9): معدل النشاط الاقتصادي الخام في محافظة جنين من (2007-2015)، %.

السنة	معدل النشاط الاقتصادي الخام لكلا الجنسين
2007*	22.9
2015**	31.4

* الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: 2007، النتائج النهائية للتعداد - ملخص - (السكان، المباني، المساكن، المنشآت) - مصدر سابق. 69-37/2008.

** الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مصدر سابق. قاعدة بيانات 2016

بلغ معدل النشاط الاقتصادي الخام في الضفة الغربية نحو 22.8 %¹، وهذا يدل على تقارب النسبة مع محافظة جنين كما هو موضح في الجدول رقم (9)، أما في عام 2015 فنلاحظ ارتفاع معدل النشاط الاقتصادي الخام بنسبة 31.4% في محافظة جنين، وهذا يدل على ارتفاع عدد العاملين في المحافظة و إقبال سكان المحافظة على التعليم وقرب المحافظة من خط الهدنة الذي يفتح المجال للسكان في العمل في أراضي ال 48.

4.6.2 معدل النشاط الاقتصادي العام

يعرف النشاط الاقتصادي العام بأنه عدد السكان العاملين والعاطلين أو ما يطلق عليه النشيطون إقتصاديا مقسوما على عدد السكان الذين أعمارهم (15-64) سنة، وتكمن أهمية دراسة هذا المعدل في أنه يعكس بعض الخصائص الديموغرافية للسكان كما ويساعد في توضيح حجم القوى العاملة وحجم النشاط الاقتصادي ومستوى المعيشة للسكان.

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016. مسح القوى العاملة الفلسطينية، التقرير السنوي. رام الله - فلسطين.

جدول رقم (10): معدل النشاط الاقتصادي العام في محافظة جنين للفترة (2007-2015)،
 .%

السنة	معدل النشاط الاقتصادي العام للإناث	معدل النشاط الاقتصادي العام للذكور	معدل النشاط الاقتصادي العام لكلا الجنسين
2007*	10.9	72.5	42.4
2015**	21.1	74.2	48.4

* الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007. النتائج النهائية للتعداد - ملخص - (السكان، المباني، المساكن، المنشآت) - مصدر سابق. 69/2008.

** الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016. مسح القوى العاملة الفلسطينية : التقرير السنوي. رام الله - فلسطين. 66/2015.

يلاحظ من الجدول رقم (10) أن معدل النشاط الاقتصادي العام في محافظة جنين لعام 2007 لكلا الجنسين 42.4%، وفي الضفة الغربية 43.7% وهذا يدل على أن أكثر من ثلث السكان هم الذين يقومون بالعمل بينما أكثر من النصف هم من الأشخاص المعالين؛ و ربما يعود السبب في ذلك إلى إرتفاع نسبة الملتحقين في المدارس والجامعات في المحافظة وانخفاض مساهمة النساء في سوق العمل، وهو يقل عن معدل النشاط الاقتصادي العام في الضفة الغربية لعام 2015 حيث بلغت نسبته 46.1%¹، كما نلاحظ من الجدول رقم (10) ارتفاع معدل النشاط الاقتصادي العام في عام 2015 في محافظة جنين بشكل ملحوظ لكلا الجنسين بنسبة 48.4% وهذا يدل على ارتفاع عدد العاملين في المحافظة و إقبالهم على التعليم وارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل وقرب المحافظة من خط الهدنة واستقرار الأوضاع الأمنية الامر الذي أدى لفتح المجال للسكان في العمل في أراضي ال 1948 في حين بلغ في محافظة قلقيلية 51.4% والقدس 29.2%² و يعود التفاوت في معدل النشاط الاقتصادي العام في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية إلى اختلاف تأثير عدد من العوامل على هذا المعدل مثل: الهجرة، ومعدلات الخصوبة، ومعدلات البطالة من محافظة إلى أخرى، وكذلك التفاوت في مساهمة النساء في سوق العمل.

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016. مسح القوى العاملة الفلسطينية، مصدر سابق. 24/2015.

² المصدر نفسه 66/2015.

7.2 النمو العددي للسكان في المحافظة

يقصد به اختلاف أعداد السكان في منطقة ما، نتيجة للفرق بين معدلات المواليد والوفيات ومعدلات الهجرة خلال فترة زمنية محددة، وتعد دراسة أعداد السكان ونموهم خطوة أساسية ومهمة لعمليات التخطيط والتطور الإقتصادي، والإجتماعي، والعمراني¹.

شهدت فلسطين تزايداً كبيراً في أعداد السكان، وبشكل سريع في السنوات الأخيرة، رافقته زيادة أعداد المهاجرين من الريف إلى المدن، واكتظاظ المدن بالسكان، والزحف العمراني على حساب الأراضي الزراعية²، تحتل محافظة جنين المرتبة الثانية بعد محافظة نابلس من حيث عدد السكان بين محافظات شمال الضفة الغربية، أما بالنسبة لمعدل النمو السكاني في المحافظة كما يلاحظ في الجدول رقم(11) في الفترة مابين (2007-2011) نحو 2.8 %، أما في الفترة مابين (2011-2015) فقد بلغ معدل الزيادة السكانية ما نسبته 2.5%، ويلاحظ انخفاض معدل النمو السكاني في المحافظة، و يعود ذلك إلى تأثير أعداد السكان بمجموعة من العوامل منها طبيعي كالزيادة الطبيعية ومستويات الخصوبة وتوفر فرص العمل في مختلف الأنشطة الإقتصادية مما يؤثر ذلك على الهجرة سواء هجرة داخلية أو خارجية، إضافة إلى ارتفاع المستوى التعليمي لدى الأزواج مما يؤدي إلى زيادة وعي و ثقافة المرأة بالنسبة لتنظيم الأسرة واستخدام وسائلها.

جدول(11): تطور اعداد السكان ونسبة النمو في محافظة جنين للفترة (2007-2015)

السنة	عدد السكان	الفترة الزمنية	معدل النمو السكاني
2007*	251807	2007 - 2011	2.8
2011**	281156	2011 - 2015	2.5
2015***	311231	2015-2007	2.7

* النتائج النهائية للتعداد في محافظة جنين 2007، مصدر سابق. 2009م/41

** الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: كتاب محافظة جنين للإحصاء الفلسطيني (3). مصدر

سابق. 2011/57

*** الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: كتاب محافظات شمال الضفة الغربية الإحصائي السنوي، 2014.

مصدر سابق. 2015/19

¹ قاش، نور: التوزيع المكاني لحوادث السير في مدينة نابلس في الفترة مابين(2000-2012). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين 2013/29-28.

² المرجع نفسه. 2013/29.

الفصل الثالث

الإطار المفاهيمي والتغير في معدلات البطالة بمحافظات الضفة الغربية

1.3 مقدمة

2.3 الاطار المفاهيمي

3.3 معدلات البطالة بين الخريجين في محافظات الضفة الغربية للفترة ما بين (2007-2015)

الفصل الثالث

الإطار المفاهيمي والتغير في معدلات البطالة بمحافظات الضفة الغربية

1.3 مقدمة:

تعتبر مشكلة البطالة في الوقت الحالي من أهم المشاكل الرئيسية التي تواجه مختلف دول العالم بمختلف مستويات تقدمها والأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة فيها، فلم تعد مشكلة البطالة مقتصرة على دول العالم الثالث فحسب، بل أصبحت واحدة من أهم مشاكل الدول المتقدمة، ولعل أسوأ وأبرز خصائص الأزمة الاقتصادية العالمية التي تواجهها جميع الدول على حد سواء تتمثل في تفاقم مشكلة البطالة ، إذ أن هناك أعداد كبيرة من العاطلين عن العمل في مختلف أنحاء العالم، لكن حجم وآثار هذه المشكلة يختلف من دولة إلى أخرى، و تعد مشكلة البطالة نتاج أزمات اقتصادية واجتماعية وسياسية، كما أنها تشكل تحدياً أكبر للمجتمع الفلسطيني نتيجة لسياسات الإحتلال التي هدفت جميعها إلى تهميش الإقتصاد الفلسطيني وتحقيق التبعية الإقتصادية للإحتلال الإسرائيلي.

2.3 الإطار المفاهيمي

قبل التطرق لدراسة ظاهرة البطالة، وتحديد المفاهيم العلمية الخاصة بها، لابد لنا من التعرف على مفهوم الموارد البشرية أو الثروة البشرية والتي تعني المجتمعات الإنسانية التي تتكون من مجموعة الأفراد والنظر إليهم من كافة النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والجغرافية والحضارية والديموغرافية...الخ، سواء على مستوى دولة واحدة أو عدة دول أي أنه يتعامل مع الانسان كأداة أو وسيلة لتحقيق أهداف مختلفة اقتصادية واجتماعية وغير ذلك، باعتبار الفرد عنصر من عناصر العملية الإنتاجية في النشاط الإنساني وبالتالي إهمال اعتباره الغاية العظمى للنشاط الإجتماعي

وإهماله بصفته أهم عنصر من عناصر السوق ومكوناته ممثلاً بجانب الطلب وليس فقط جانب العرض من حيث كونه منتجاً ومستهلكاً في آن واحد¹.

القوى العاملة:

هم جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (15 سنة وأكثر) وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة². ويعملون أو يبحثون عن العمل، وهذا المفهوم يشمل العاملين مقابل أجر والعاملين لحسابهم أو أرباب العمل وكذلك الأفراد الذين يكونون في سن العمل ويبحثون عن عمل ولكنهم لا يجدونه أي المتعطلين عن العمل، ولا ينطوي تحت هذا المفهوم الأفراد الغير عاملين لأسباب اجتماعية واقتصادية مثل ربات البيوت اللواتي تفرغن لأعمال منزلية والمكتفين والطلبة وغير القادرين على العمل ومن هم خارج سن العمل³.

مفهوم تخطيط القوى العاملة:

يعني هذا المصطلح تحديد الإحتياجات من القوى العاملة المطلوبة في سوق العمل لتحقيق نسبة معينة من التطور الإقتصادي بهدف زيادة الإنتاج خلال فترة زمنية محددة⁴، ويمكن تعريفه أيضاً بأنه عبارة عن دراسة للوضع الراهن للقوى العاملة والتوقعات المستقبلية بشأنها، بقصد تحديد الخلل في النواحي الكمية والنوعية بين العرض والطلب؛ لصياغة مجموعة من السياسات والبرامج واتخاذ عدد من الإجراءات التي من شأنها تجاوز نقاط الضعف هذه وتأمين التوازن بين ما هو متاح أو يمكن إتاحته من قوى عاملة وبين الإحتياجات منها، ويجري تخطيط القوى العاملة حسب مدة زمنية معينة، قد تكون قصيرة (أقل من ثلاث سنوات) أو متوسطة (5-10 سنوات) أو طويلة (عشر

¹ الراوي، منصور وآخرون: نحو استخدام امثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، المنامة، 11/1985.

² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز. رام الله – فلسطين. 2013. 175/

³ ابو شكر، عبد الفتاح: سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس. 11/1987.

⁴ الراوي، منصور وآخرون: مرجع سابق. 74-73/1985.

سنوات فأكثر) كما يجري التخطيط على مستويات مختلفة، منها ما يكون على مستوى مشروع أو على نطاق أوسع كالمستوى القومي أو الإقليمي أو القطاعي¹.

الخريج:

هو كل فرد أنهى مراحل التعليم بنجاح وحصل على شهادة، والمراحل التعليمية تُجزأ إلى نوعين الأول التعليم النظامي والثاني التعليم غير النظامي أي غير المسجل لدى وزارة التربية والتعليم العالي والمراحل المعني بها في هذه الدراسة (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)².

الواسطة او المحسوبية:

التدخل لصالح فرد ما أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتماء الحزبي بغض النظر عن مؤهلاته وكفاءته إن كانت عند المستوى المطلوب³.

عرض العمل:

يعرف "بأنه عدد ساعات العمل المرغوب في عرضها في السوق للإستخدام خلال فترة زمنية محددة، وعند مستوى محدد من الأجور وقد يكون ذلك على مستوى الفرد أو على مستوى المجتمع ككل، أو على مستوى فئة محددة من أفراد المجتمع أو لمهنة أو منطقة جغرافية محددة"⁴. وعادة ما يتم التمييز بين عرض العمل في المدى القصير والمدى الطويل وذلك تبعاً لمحددات عرض العمل في كل منها، إذ يعتمد عرض العمل في المدى القصير على عوامل تحدد كمية

¹ الأمم المتحدة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، تخطيط القوى العاملة في خطط التنمية المعتمدة في بلدان اللجنة. 3/1987

² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني. المؤتمر الصحفي حول النتائج الاولى المسح. رام الله-فلسطين. 11/2006.

³ الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة- أمان، تحليل نتائج المسح الاسري الخاص بمؤشرات الحكم ومكافحة الفساد. رام الله-فلسطين. 11/2010

⁴ مكحول، باسم: تحليل العرض والطلب على العمالة الفلسطينية، معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله، 31/2000.

(ساعات) العمل المتوفرة، بينما يعتمد عرض العمل في المدى الطويل على عوامل تحدد نوعية ساعات العمل المتوفرة¹.

فجوة الطلب:

"تُعرف بأنها الفرق بين عدد العاملين وعدد أفراد القوى العاملة خلال فترة زمنية معينة، وهي بذلك تشير إلى قدرة الإقتصاد على استيعاب موارد العمل المتوفرة"².

سوق العمل:

وهو الإطار الذي يتفاعل فيه العرض والطلب على العمل، وبالتالي الوصول إلى تحديد مستويات الأجور وشروط العمل، كما يمكن تعريفه بأنه "المؤسسات والعمليات الخاصة باستيعاب العرض والطلب على العمل ووضع أسعاره، لذلك فإن أهم عناصر سوق العمل هم العاملون ذات صفات المهارة والخبرة في العمل، وأولئك يمثلون جانب العرض والمؤسسات والتنظيمات العمالية التي تهتم بوضع معايير و شروط العمل وتحديد ظروفه الإجتماعية والإقتصادية من جانب، و أرباب العمل الذين يمثلون جانب الطلب على العمل وفقاً لاحتياجاتهم من حيث الكم أو النوع، إضافة إلى المؤسسات الحكومية التي تهتم بوضع التشريعات الخاصة بالعمل، والتي تعمل على تنظيم سوق العمل من جانب آخر وعلى ذلك فإن عناصر العملية الإنتاجية السابقة تخضع في آليات عملها لتوازن العرض والطلب الذي يمثل أساس حركة سوق العمل وتوازنه أو تذبذبه، مما يستدعي تدخل إحداها أو أكثر لضبط هذا التوازن والوصول إلى حالة الإستقرار الإقتصادي والإجتماعي في المجتمع"³.

العاطل عن العمل:

هو الفرد الذي لم يعمل مطلقاً خلال فترة الإسناد ولم يكن مرتبط بـ عمل معين و هو قادر على العمل ويرغب في الحصول على عمل و قد قام بالبحث عن فرصة عمل في هذه الفترة، كذلك فان الفرد المتوقف عن العمل يعتبر غائباً عن العمل حتى ولو كان يتوقع العودة أو كان مستعداً للعودة

¹ مكحول، باسم : مرجع سابق. رام الله، 2000 / 31.

² المرجع نفسه. 2000/49.

³ عبد الحق، خالد وليد عبد الكريم: مرجع سابق. 2005/12.

في حال استدعائه للعمل ويقسم المتعطّلون عن العمل إلى مجموعتين : المتعطّلين الذين سبق لهم العمل والمتعطّلين الذين لم يسبق لهم العمل¹.

يستند تعريف التعطل المتفق عليه دولياً إلى ثلاثة معايير يجب أن تتوفر في الوقت نفسه، وتطبق عبارة "العاطلين عن العمل" حسب هذا التعريف على كل من تتجاوز أعمارهم السن المحدد لقياس السكان النشيطين اقتصادياً وكانوا خلال*الفترة المرجعية ضمن الفئات التالية:

1. "بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر أو لحسابهم الخاص، ويشكل معيار "بدون عمل" العامل الأساسي للتمييز بين العمالة والبطالة وضمان استبعاد إحداها الأخرى و يعتبر الفرد بدون عمل إذا لم يكن عمل على الإطلاق خلال الفترة المرجعية(ولو ساعة واحدة)، ولم يتغيب بصفة مؤقتة عن العمل.

2. متاح للعمل: أي الذين هم في انتظار عمل بأجر أو العمل لحسابهم الخاص، وهذا يعني أن يكون الفرد قادر على العمل ومستعد لمباشرة في مرحلة لاحقة، وحسب المعايير الدولية يجب أن يكون الأفراد متاحين للعمل خلال الفترة المرجعية لكي يمكن اعتبارهم من المتعطّلين.

3. يبحث عن عمل : هو الفرد الذي يرغب في الحصول على فرصة عمل ويقسم الباحثون عن عمل إلى فئتين: مستعد للعمل وهو الفرد الذي يبدي رغبة أو استعداد للعمل إذا عرض عليه وليس هناك أي سبب يمنعه من قبول هذا العمل، ولكنه لم يفعل أي شيء للحصول عليه، وباحث نشيط عن عمل: هو الفرد المستعد للعمل والذي قام بإجراء خطوات معينة في سبيل

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني : معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز. مصدر سابق. 2013. 174/.

*فترة المرجعية: هي فترة زمنية محددة لاعتبار الفرد الذي لا يعمل خلالها عاطلاً عن العمل وتنتهي فترة المرجعية بيوم الإنسان أي اليوم الذي يتم به المسح وتختلف فترة المرجعية من دولة إلى أخرى حيث تعتبر بعض الدول الفرد عاطل عن العمل إذا لم يعمل خلال يوم من فترة المرجعية في حين بعض الدول تعتبره عاطل إذا لم يعمل ولو ساعة واحدة خلال هذه الفترة أمل بالنسبة للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإنه يعتمد معايير منظمة العمل الدولية والتي تعتمد العمل ساعة واحدة خلال فترة المرجعية التي حدتها بالأسبوع الذي يسبق يوم الإسناد.

الحصول على فرصة عمل مثل قراءة الصحف، أو سؤال الأصدقاء أو التسجيل في مكاتب الاستخدام أو مراجعة أصحاب العمل، أو بأي طريقة أخرى¹.

البطالة:

البطالة (حسب مقاييس ومعيير منظمة العمل الدولية): تشمل هذه الفئة جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (15 سنة فأكثر) ولم يعملوا أبداً خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال، و كانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل مطالعة الصحف، التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب أو غير ذلك من الطرق².

أشكال البطالة وأنواعها:

تقسم البطالة من حيث مصادرها إلى ثلاثة أقسام:

1. "البطالة التي تنشأ نتيجة نقص الطلب: في حالة نقص الطلب وما يرافقه من تراجع المبيعات فان العديد من المؤسسات تلجأ الى تخفيف إنتاجها مما يعني عدم إستغلال الطاقة الانتاجية المتاحة.
2. البطالة التي تنشأ نتيجة نقص الإنتاج: والذي يكون مرده إلى عدم قدرة المؤسسة على إنتاج سلعة معينة أو تلبية حجم الطلب عليها على الرغم من توفر الطلب عليها.
3. البطالة التي تنشأ عن عدم ملاءمة العمل: تنحصر في نوعية من العاملين الذين لا تتلاءم مؤهلاتهم مع طبيعة العمل"³.

تقسم البطالة من حيث أنواعها إلى ثلاثة أنواع رئيسية هي :

1. البطالة الإحتكاكية: ينشأ هذا النوع من البطالة عندما يكون هناك وظائف شاغرة في نفس الوقت الذي يوجد فيه أفراد يمتلكون مؤهلات تتناسب ومتطلبات تلك الوظائف الشاغرة، إلا أن نقص المعلومات لديهم عن تلك الوظائف وعدم معرفة أرباب العمل عن أولئك الأفراد ومؤهلاتهم يؤدي إلى عدم توافق أو لقاء العرض والطلب ، أو تنشأ نتيجة رغبة أرباب العمل

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني : معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز. مصدر سابق. 2013. 168/

² المصدر نفسه. ص168

³ حمادنه، ختام: مرجع سابق. 72/2013.

في المفاضلة بين المتقدمين لوظيفة معينة، ويعتبر هذا النوع من البطالة مرحلة انتقالية تزول بتوفر المعلومات الكافية لدى الطرفين¹.

2. "البطالة الهيكلية: وهي ناجمة عن الخلل الهيكلي لمجموعة السياسات الإقتصادية المطبقة في مجالات الإستثمار من ناحية، وسياسات التشغيل من ناحية أخرى، وتتشأ أحياناً من إلغاء الوظائف بسبب تغير المهارات المطلوبة مثلما يحدث في حالة تدهور مستمر في صناعة ما أو التعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما²، وهذا النوع من البطالة يظهر نتيجة ثبات الأجور وعدم مرونتها وفي حالة حدوث الكساد الاقتصادي وتمثل مشكلة طويلة المدى"³.

3. البطالة التركيبية: "تتشأ عندما توجد وظائف شاغرة في نفس الوقت الذي يوجد فيه عاطلين عن العمل، إلا ان مؤهلات أولئك العاطلين عن العمل لا تتناسب مع المؤهلات المطلوبة لتلك الوظائف، كذلك ينشأ هذا النوع من البطالة حينما يوجد أعداد كبيرة من خريجي الجامعات مثل الأطباء والمهندسين وغيرهم بلا عمل"⁴.

ويرتبط بهذه الأنواع الرئيسية مجموعة متعددة من أشكال البطالة أهمها:

1. "البطالة الدورية: تنتج عن الدورات الإقتصادية التي تتسبب في ركد العاملين أثناء فترات الكساد وإعادة تشغيلهم في فترات الرخاء وهي عادة ما تكون لفترات قصيرة، ويعزى هذا النوع من البطالة إلى نقص الطلب على العمل مقارنة بما هو معروض من ساعات العمل".

2. البطالة الاختيارية: وهي ناتجة عن رغبة الشخص في ترك وظيفته التي كان يعمل بها بمحض إرادته، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة كأن يكون من ميسوري الحال، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجر أعلى

¹ حمادنه، ختام: مرجع سابق. 102/2013.

² عبد السمیع، أسامة السيد: مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية -الاسباب-الاثار - الحلول .دار الفكر الجامعي.الاسكندرية.15/2008

³ جامع ، محمد نبیل: البطالة قبل موقوتة فك شفراتها وحديث مع الشباب. دار الفتح لتجليد الفني. الاسكندرية.6/2008

⁴ ابو شكر، عبد الفتاح: مرجع سابق.103/2008.

وظروف عمل أحسن وقد تكون هذه الفئة من أصحاب المهارات العالية لا تؤثر سياسات تخفيض القوى العاملة عليهم¹.

3. البطالة المقنعة: "يعتبر هذا النوع من البطالة هو الأكثر انتشاراً وخاصة في الدول العربية، وتعني ارتفاع عدد العاملين فعلياً عن احتياجات العمل بحيث يكون هناك أفراد لا يعملون فعلياً بصورة شبه كاملة مع أنهم عاملون ويتقاضون أجوراً ورواتب من الناحية الرسمية، وتنتشر هذه الظاهرة خاصة عندما تكون الدولة ملتزمة بتعيين خريجي النظام التعليمي وتكون عاجزة في الواقع عن خلق فرص عمل حقيقية لهم، فتلجأ إلى تكديسهم في الوزارات والإدارات التابعة للجهاز الحكومي وفي هذه الحالة تكون أجور العاملين في القطاع الحكومي منخفضة ويساعد الإستهانة عنهم على تحسين ظروف العمل وإنتاجيته"²

4. البطالة الإجبارية : هي أن يتعطل العامل بشكل إجباري دون إرادته أو اختياره، وتحدث بتسريح العمال أي الطرد القسري، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد، وقد تحدث أيضاً عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصاً للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم له عند مستوى الأجر السائد، ويسود في فترات الكساد الدوري في البلدان الصناعية³.

5. البطالة الموسمية : وتعرف أيضاً بالبطالة المؤقتة، تحدث بسبب التغيرات الموسمية في النشاط الإقتصادي نتيجة للظروف المناخية أو التغيرات الدورية، أي أن هناك أنشطة اقتصادية لا يتم العمل بها إلا في مواسم معينة كالزراعة والسياحة⁴ ، حيث ينتج عنها توقف الطلب على العمالة لفترات معينة وتزايد الطلب عليها في فترات أخرى.

¹ البدواوي، علياء خميس: البطالة في مجتمع الامارات اثرها وعلاجها دراسة مقارنة . رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات الاسلامية والعربية بدبي، جمعية الفجيرة الخيرية ، 144/2012

² الأسطل، محمد مازن: مرجع سابق . 29/2014

³ البدواوي، علياء خميس: مرجع سابق ، 144/2012

⁴ درويش، سالم سليمان: مشكلة البطالة في فلسطين في الفترة 1994-2012 وطرق علاجها. مجلة جامعة فلسطين للابحاث والدراسات - العدد الخامس-يوليو 70/2013

6. البطالة السافرة: والمقصود بها وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه، ولكنهم لا يجدون عمل وهذا النوع من البطالة يتعلق بحالة التصلب التي تصيب سوق العمل.¹
7. البطالة العارضة: تتجم عن العملية العادية المتمثلة في بحث العمال عن وظائف مناسبة وبحث أصحاب العمل عن عمالة مناسبة وهذا النوع من البطالة قصير الامد.²
8. العمالة الناقصة: "ويقصد بها أن يكون انتاج الفرد اقل من قدراته الفعلية، بناءً على معايير محددة او قياسا على عمل آخر مع مراعاة مهارته المهنية (من تدريب وخبرة عملية)، وتقسم إلى نوعين: العمالة الناقصة الظاهرة التي تعكس عدم الكفاية في حجم العمالة، والعمالة الناقصة غير الظاهرة التي تتسم بانخفاض الدخل، وعدم استغلال المهارة والكفاءة بشكل كامل وقلة الانتاجية".³
9. البطالة الإقليمية: "وتنشأ نتيجة لانحسار عناصر الإنتاج ومقوماته في إقليم معين، أو تزايد عرض العمل فيه".⁴

معدل البطالة

تعتبر معدلات البطالة من المؤشرات الإقتصادية الكلية في رسم السياسات الإقتصادية، وتقييم فعاليتها حيث لا يمكن علاج مشاكل البطالة ما لم يكن هناك تصورات حقيقة لها، فكل دولة تختلف بها إعلان معدلات البطالة، فمثلا بعض الدول التي تكون بها الإمكانيات المادية قليلة مثل الدول النامية تكتفي بإعلان معدلات البطالة كل سنة، اما في الدول المتقدمة فيتم الإعلان عنها شهرياً⁵، وتختلف طريقة قياس معدلات البطالة من دولة لأخرى وتتمثل أهم أوجه الاختلافات فيما يلي:

1- "الفئة العمرية المحددة، وذلك لوجود تباين في السن المحددة لقياس السكان النشيطين اقتصاديا.

¹ درويش ، سالم سليمان. مرجع سابق. 2013/ 69.

² حمادنه، ختام: مرجع سابق. 2013/ 74.

³ هوسمانز، رالف وآخرون : مسح السكان النشطين اقتصاديا والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة، منظمة العمل الدولية، عمان. 121/1996.

⁴ عبد الحق، خالد وليد عبد الكريم: مرجع سابق. 2005/ 27.

⁵ زكي، رمزي: الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة. دار المعرفة. الكويت 1997/ 18.

2- الفترة الزمنية المحددة للبحث عن عمل، وذلك أن بعض الدول تحددها بأربعة أسابيع كما في الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً، بينما تحدد بأسبوع واحد في اليابان وأُسبوعين في كندا حتى يحسب الفرد متعطلاً.

3- كيفية التعامل إحصائياً مع الخريجين تدريجياً، وكذلك مع الأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة، أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.

4- تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة، حيث تعتمد بعض الدول على تعداد السكان فيها، بينما يعتمد بعضها الآخر على مسح العمل كعينات، ودول أخرى تلجأ إلى إحصائيات مكاتب العمل من خلال إعانات البطالة المقدمة للعاطلين¹.

وللإحاطة بحجم وأبعاد مشكلة البطالة يتطلب الأمر حساب معدل البطالة، ويعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية محددة أي أن: معدل البطالة = عدد العاطلين عن العمل / قوة العمل * 100.

ومن الجدير بالذكر أن المقارنة بين معدلات البطالة اقتصرَت على محافظات الضفة الغربية نظراً لعدم توفر البيانات الخاصة ببطالة الخريجين على مستوى الوطن العربي والعالم، حيث ركزت الدراسات و إحصائيات منظمة العمل الدولية على بطالة الشباب بشكل عام سواء كانوا متعلمين أو غير ذلك.

3.3 معدلات البطالة بين الخريجين في محافظات الضفة الغربية للفترة ما بين (2007-2015)

يعتبر تزايد معدلات البطالة بين الخريجين عاماً بعد عام من المشكلات الخطيرة التي تواجه المجتمع الفلسطيني، وإهداراً للموارد البشرية وطاقاتها، واستمرارية ذلك يترك آثاراً سلبية واضحة ليس على الإقتصاد الفلسطيني فحسب وإنما تمتد آثارها على أمن المجتمع .

تختلف معدلات بطالة الخريجين من محافظة إلى أخرى ومن عام إلى آخر تبعاً للظروف الإقتصادية والسياسية وأعداد الخريجين الداخلين إلى سوق العمل ويتضح من الجدول رقم (12) أن

¹ نجا عبد الوهاب، علي: مشكلة البطالة واثـر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية- تطبيقية .الدار الجامعية.الاسكندرية، مصر 12/2005.

معدل البطالة لعام 2007 في محافظات شمال الضفة الغربية (جنين، نابلس، طولكرم، طوباس) أعلى منه في جنوبها (بيت لحم، الخليل) ووسطها (رام الله، القدس، أريحا والأغوار)، و تشير المعلومات المتوفرة إلى أن وسط الضفة الغربية أقل تأثراً من مشكلة البطالة و أكثر المناطق قدرة على امتصاص الأيدي العاملة و يعزى ذلك إلى تواجد معظم الصناعات الفلسطينية في هذه المناطق و تركز العديد من المؤسسات الدولية الحكومية وغير الحكومية فيها بالإضافة إلى تركز مؤسسات السلطة الفلسطينية والمشاريع الإستثمارية الممولة من الخارج كما و أن وسط الضفة الغربية أقل المناطق اعتماداً على سوق العمل الإسرائيلي ويعتمد الكثيرون هناك على تصدير العمالة إلى الخارج¹، ويعتبر شمال الضفة أكثر المناطق اعتماداً على سوق العمل الإسرائيلي بحكم قرب محافظات الشمال من خط الهدنة.

¹ حمادنه، ختام: مرجع سابق. 5/2013.

جدول رقم (12): معدلات البطالة بين الخريجين في محافظات الضفة الغربية للفترة مابين (2007-2015).

السنة	جنين	طوباس	طولكرم	نابلس	قلقيلية	سلفيت	رام الله والبيرة	أريحا والأغوار	القدس	بيت لحم	الخليل	المعدل
2007	19.4	24	22.2	16.8	15.4	19	15.3	0	10.5	16	23.9	17.7
2008	25.6	22.2	27.4	20	35.6	17.4	14.7	0	6.9	18.8	32.4	19.4
2009	24.8	22.2	28	13.9	25.4	21.4	12.6	0	7.6	18.1	22.8	18.1
2010	19.1	20.5	26.4	13.9	21.7	25	12.9	15.8	10.8	19	24	18.4
2011	21.7	25	25.8	23.7	26.5	28.3	12.9	1.7	14.4	19.8	24.5	21.3
2012	23.2	30.2	30.8	24.2	26.9	30.9	14.7	21.7	16	18.9	27	23.1
2013	27.9	28	25	20.9	21	27.1	13.4	23.8	15.8	24	31.4	23.7
2014	29.8	30	20.7	26.6	19.8	30.6	16.4	25	27.2	26.7	29.4	25.8
2015	25.7	27.6	26.6	25.1	21.8	23.4	22	20.7	0	19.2	23.6	22.9
المعدل	32.7	26.1	25.8	21.4	22.9	25.5	15.1	16.1	11.9	20.5	25.9	21.5

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

كما نلاحظ أيضاً في الفترة (2007-2009) انعدام بطالة الخريجين في محافظة أريحا والأغوار وذلك نتيجة انشغال السكان بما فيهم الطلبة بالأعمال الزراعية سواء داخل المحافظة أو في المستعمرات، إذ أن لموقع أريحا أهمية اقتصادية كبيرة لأن المدينة واقعة في واحة زراعية خصبة حيث تشتهر بزراعة المحاصيل التي تنمو في المناطق الحارة الرطبة مثل الحمضيات والموز والنخيل والحبوب إضافة إلى المحاصيل الأخرى كالتبغ وهناك فائض في الإنتاج الزراعي يصل إلى مدن الضفة الغربية والأردن، كما أن لموقعها بعداً عسكرياً فهي بوابة طبيعية تشرف على الطرق المؤدية إلى الأغوار و المرتفعات الجبلية الأمر الذي دفع إسرائيل للانتفاف حول الضفة

الغربية لاحتلال محور طوباس - أريحا وبالتالي عزلها جغرافياً عن باقي محافظات الضفة، كما أن غالبية السكان فيها يعملون بتربية المواشي حيث تعتبر مصدر الدخل الرئيسي لأسرهم¹.

أما في عام 2008 فقد ارتفعت معدلات البطالة ارتفاعاً ملحوظاً في أغلب محافظات الضفة ، حيث اتسم الوضع الفلسطيني الداخلي في هذا العام باستمرار الانقسام بين حركتي فتح وحماس، وتعرضت الأراضي الفلسطينية إلى حصار سياسي واقتصادي آنذاك مما أدى إلى تراجع المقومات الاقتصادية وارتفاع معدلات البطالة والفقر.

وشهد عام 2009 انخفاضاً طفيفاً في معدلات البطالة بين الخريجين، حيث بلغت ما نسبته 18.1%، نتيجة للإصلاحات الحكومية في مجال جباية الضرائب وقلة الاعتماد على المساعدات الخارجية لدعم الموازنة وتغطية نفقات الدولة².

أما بالنسبة للفترة من (2010-2014)، فنلاحظ ارتفاعاً ملحوظاً في معدلات البطالة بين الخريجين في محافظات الضفة الغربية؛ ويعود السبب في ذلك إلى انخفاض معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي من 10.7% عام 2011 إلى 6.0% عام 2012 ثم انخفض إلى 1.0% عام 2013 قبل أن يرتفع ثانية إلى 5.3%، ثم عاود للانخفاض عام 2015 ليصل إلى 2.5%؛ ويعزى ذلك بشكل رئيسي إلى استمرار القيود الإسرائيلية على النشاط الاقتصادي والأزمة المالية التي تعاني منها دولة فلسطين، خصوصاً مع تراجع الدعم الخارجي بشكل كبير³، حيث أن الانخفاض في الناتج المحلي ينعكس سلباً على قطاع المشاريع الإستثمارية والصغيرة التي تشغل نسبة كبيرة من الأيدي العاملة.

كما نلاحظ من الجدول رقم (12) انخفاض معدلات البطالة في محافظات الضفة الغربية لعام 2015م ، ويعود ذلك إلى ارتفاع نسبة العاملين في معظم الأنشطة الاقتصادية فقد حققت أنشطة النقل والتخزين أعلى نسبة زيادة في عدد العاملين خلال عام 2015 في الضفة الغربية بنسبة

¹ دواشنة، محمود عبد اللطيف:الرعي في المراعي المفتوحة "الأغنام والماعز" في محافظة أريحا. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية . فلسطين- نابلس. 50/2011.

² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أداء الاقتصاد الفلسطيني 2010. 2011/16

³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني2016.اداء الاقتصاد الفلسطيني 2015/13

10.3% تلا ذلك تجارة الجملة والتجزئة بنسبة 6.8% ثم أنشطة الخدمات والصناعة، إضافة إلى ارتفاع عدد العاملين في أراضي 1948م بنسبة 11.1%¹،

وبشكل عام نلاحظ من الجدول رقم (12) سُجلت أعلى معدلات للبطالة بين الخريجين في محافظة جنين حيث بلغت نحو 32.7%؛ و يعود ذلك إلى الإقبال الكبير لسكان المحافظة على التعليم نتيجة لتوفر العديد من الجامعات فيها؛ مما زاد من أعداد الداخلين إلى سوق العمل إضافة إلى محدودية المشاريع الإستثمارية وانحسار الأراضي الزراعية نتيجة للتوسع العمراني والقيود المشددة التي فرضها الاحتلال الإسرائيلي على العاملين في القطاع الزراعي خاصة في المناطق المحاذية لجدار الفصل العنصري حيث سيتم الحديث عن هذه الأسباب لاحقاً بشيء من التفصيل.

¹ المرجع نفسه 2016/21.

الفصل الرابع

خصائص الخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين

1.4 مقدمة

2.4 التركيب العمري والنوعي

1.2.4 الحالة الزوجية

4.3.1 العمر عند الزواج الأول

3.4 الخصائص التعليمية للخريجين العاطلين عن العمل

1.3.4 المستوى التعليمي

2.3.4 التخصص

3.3.4 سبب اختيار التخصص

4.3.4 مكان التخرج

5.3.4 سنة التخرج

6.3.4 الالتحاق بالدورات التدريبية

4.4 اختبار فرضيات الدراسة

1.4.4 المتغيرات المؤثرة في بطالة الخريجين

الفصل الرابع

خصائص الخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين

1.4 مقدمة

يتميز الإقتصاد الفلسطيني عن الكثير من الإقتصاديات العالمية بخضوعه لأشكال مختلفة من الإختلالات المتتالية، التي أفقدته القاعدة التنموية السليمة إلى جانب ندرة موارده وإمكاناته، مما جعله يرتبط بشكل أو بآخر بعلاقات اقتصادية مع المحيط الخارجي وبخاصة مع الإحتلال الإسرائيلي الذي سعى جاهداً لتدمير بنيته التحتية، فمنذ احتلال الضفة الغربية وقطاع غزة في العام 1967م، عمل الإحتلال الإسرائيلي على تدمير ما كان قائماً من بنى الإقتصاد وضمن خطة مبرمجة وممنهجة لربطه بالإقتصاد الإسرائيلي وجعله تابعاً له من خلال سيطرتها على مقومات هذا الإقتصاد وتحويل أبناء الشعب الفلسطيني إلى مساهم أساسي في سوق العمل الإسرائيلي، وقد كان لهذه السياسة الرامية إلى دمج الإقتصاد الفلسطيني بالإقتصاد الإسرائيلي أثارها السيئة على واقع الإقتصاد الفلسطيني، من حيث المساهمة الضئيلة لقطاع الصناعة في الإقتصاد الوطني والعجز التجاري الحاد وعدم استقرار الإقتصاد والإعتماد الكبير على المصادر الخارجية لخلق فرص عمل مما أدى الى تقويض إمكانات تطوره وتحويل الأراضي الفلسطينية إلى سوق استهلاكي للمنتوجات الإسرائيلية في حين سخرت القوى العاملة لخدمة اقتصادها وبالتالي جعلت أداء الإقتصاد الفلسطيني ضعيفاً على جميع الأصعدة.¹

ومن أبرز مظاهر الضعف عدم قدرة الإقتصاد الفلسطيني على استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل؛ مما تسبب بوجود فائض كبير منها إلا أن هذا الفائض لم يخلق مشكلة حقيقية للإقتصاد الفلسطيني في مرحلة ما قبل الانتفاضة وقبل حرب الخليج الثانية، نظراً لتوفر امكانية تصديره إلى بعض الدول العربية وأراضي ال1948م، لكن هذه الامكانية أخذت بالتراجع في منتصف الثمانينيات، حيث تراجع الطلب على القوى العاملة الفلسطينية في الدول العربية خاصة دول

¹ عبد الحق، خالد وليد: مرجع سابق. 2005/ 49

الخليج؛ نتيجة لتراجع اقتصاداتها، كما أن إمكانية العمل في أراضي 1948م، شهدت تراجعاً ازدادت حدته مع تطبيق الإحتلال الإسرائيلي لسياسة الطوق الأمني، وما رافقها من استبدال العمالة الفلسطينية بأخرى وبالتالي تضائل فرص العمل الخارجية بعودة آلاف الفلسطينيين إلى وطنهم بعد توقيع اتفاقيات السلام مما شكل ضغطاً كبيراً على سوق العمل في المناطق الفلسطينية¹.

ومع قيام السلطة الفلسطينية، كان الإقتصاد الفلسطيني مازال يعاني من عدم قدرته على استيعاب القوى العاملة الفلسطينية بأكملها مما خلق فائضاً أكبر فيها كنتيجة للأسباب سابقة الذكر، وعلى الرغم من مساهمة أجهزتها المختلفة في استيعاب جزء من الفائض في العمالة إلا أن هذا الاستيعاب بقي محدوداً حيث أدى عدم اهتمام السلطة الفلسطينية في معالجة مكامن الخلل في سوق العمل والذي برز من خلال سياسات التشغيل الملائمة وعدم قدرتها على وضع الخطط البديلة القادرة على مواجهة التقلبات في الطلب على الأيدي العاملة إلى اسهامها بشكل غير مباشر في تنامي ظاهرة البطالة والفقر وبخاصة بعد اندلاع انتفاضة الأقصى في سبتمبر 2000م.²

أما بالنسبة للإنقسام الداخلي الذي ألحق أضراراً كبيرة في الإقتصاد الفلسطيني، أهمها: عرقلة حركة الإقتصاد وتعرضه لخسائر فادحة أدت إلى تراجعه بشكل كبير سواء في الضفة الغربية وقطاع غزة، إضافة إلى تعطل الكثير من البرامج والصناعات التي أعاققت النمو الطبيعي لجميع القطاعات الإقتصادية، وبالتالي إلحاق الضرر بالواقع الفلسطيني الذي لم يعد يحتمل مزيداً من التراكمات السلبية، لذلك لابد من العمل على معالجة الخلافات الداخلية حتى يتم التمكن من بناء الهرم الإقتصادي الفلسطيني³.

كل هذه العوامل وما نجم عنها من تهجير وظروف اقتصادية صعبة ولّد لدى الفلسطينيين قناعة بأن التعليم هو الطريق الوحيد للحصول على مصدر رزق ملائم، والمكانة العالية وإثبات الذات وبالتالي انصب الإهتمام الإستثماري على الجانب التعليمي وأصبحت عمليات الاستثمار في العقول لها الأولوية فتوجه الفلسطينيون إلى الالتحاق بالجامعات المحلية والعربية، الأمر الذي أدى إلى زيادة أعداد الخريجين بشكل يفوق حاجة السوق كماً ونوعاً وبالتالي أصبح المتعلم وصاحب الكفاءة

¹ عبد الحق، خالد وليد : مرجع سابق. 51/2005.

² المرجع نفسه. 54/2005.

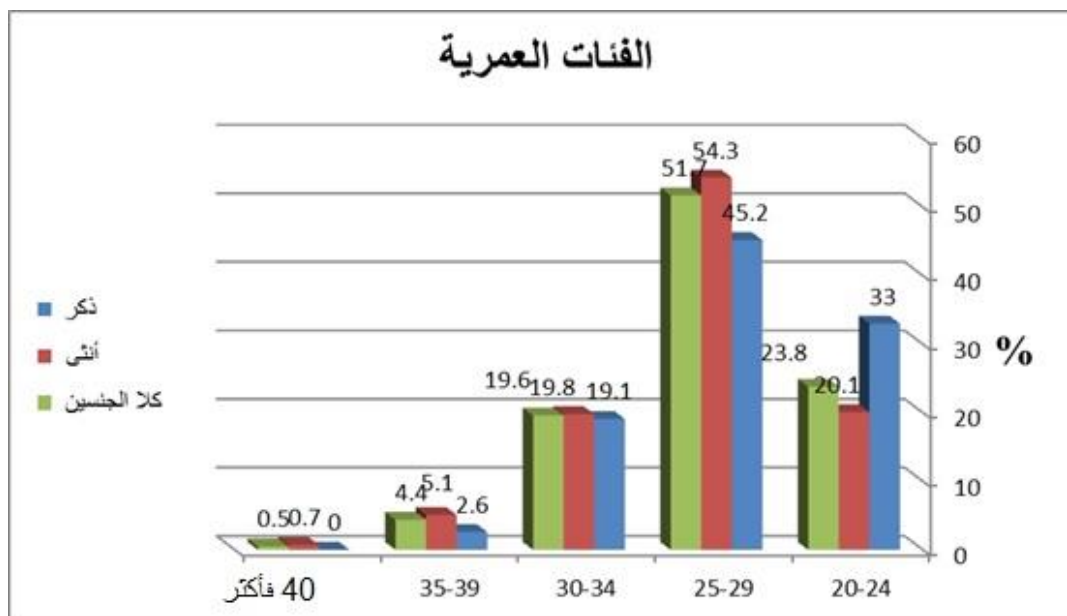
³ حمادنه، ختام: مرجع سابق. 94/2015.

والمهارة عبئاً على العملية التنموية وعائقاً في وجهها من خلال معدلات البطالة وسرعة تزايدها بدلاً من أن يكون محفزاً لعجلة التنمية وسرعة دورانها.

2.4 التركيب العمري والنوعي

إن انتشار البطالة بشكل كبير بين الخريجين الشباب في محافظة جنين يعطي مؤشراً غير مرضٍ للقائمين على دراسة مكافحة ظاهرة البطالة؛ لما لها من آثار اقتصادية واجتماعية سيئة، حيث تتميز هذه الفئة بكبر الطاقة الإنتاجية والقدرة على العمل. وأشارت نتائج عينة المسح الميداني 2016، و كما هو موضح في الشكل رقم (3) ارتفاع نسبة البطالة بشكل كبير بين الفئات العمرية من (25-34) عاماً حيث بلغت 71.3% لكلا الجنسين، بينما تصل نسبتهم في الضفة الغربية 29%¹، ومن الواضح أن النسبة بين هذه الفئات العمرية في محافظة جنين أعلى منها في الضفة الغربية؛ ويعود السبب في ذلك إلى محدودية المشاريع الإستثمارية و الشواغر الوظيفية التي تتيح للإناث والذكور بالالتحاق بسوق العمل في محافظة جنين مقارنة ببعض المناطق الأخرى في الضفة الغربية التي تتوفر فيها فرص العمل (كالخليل ورام الله).

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2017، قاعدة بيانات القوى العاملة 2015. رام الله- فلسطين.



الشكل رقم (3) الخريجون العاطلون عن العمل في محافظة جنين حسب الفئات العمرية والجنس لعام 2016.

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

أما بالنسبة للفئة العمرية من (20-24) فقد بلغت نسبتهم عند كلا الجنسين 23.8% ؛ ويعود ذلك إلى عدم استطاعة بعض الذكور والإناث في هذه الفئة من رسم حياتهم العملية من جهة أو عدم وجود فرص عمل تتناسب مع تخصصاتهم أو مؤهلاتهم العلمية أو ربما ما زالوا على مقاعد الدراسة الجامعية.

في حين نلاحظ انخفاض نسبة الخريجين العاطلين عن العمل في الفئات العمرية 35 فأكثر، حيث أن معدلات البطالة تتناقص مع تزايد الأعمار، فكلما زاد عمر الخريج تزداد الخبرة المكتسبة له وتزداد احتمالية الثبات و الإستقرار في الوظيفة.

أما فيما يتعلق بالجنس فقد أشارت بيانات الدراسة في الشكل رقم(3)، إلى أنّ نسبة البطالة بين الإناث أعلى منها لدى الذكور لدى معظم الفئات العمرية في منطقة الدراسة، وقد يعود التفسير لنفس الأسباب سابقة الذكر، إضافة إلى إعتبارات اجتماعية مختلفة، كالعادات والتقاليد التي لا تسمح للمرأة بالإختلاط أو الخروج خارج المنزل بمفردها، والظروف الطبيعية الخاصة بالمرأة وتأثير الظروف التعليمية والمعتقدات الدينية، والشروط التي تضعها المرأة للعمل مثل عدم الرغبة للعمل بنظام الفترتين مما يعيق من دخول النساء إلى سوق العمل بشكل أوسع.

1.2.4 الحالة الزوجية:

عند الحديث عن الحالة الزوجية لشريحة معينة وهي الخريجين، فإن هذه الشريحة تتميز ظروفها بخصوصية مختلفة عن بقية أفراد المجتمع، حيث أن المستوى التعليمي يلعب دوراً مهماً في الحالة الزوجية لديهم، وبالنسبة لمنطقة الدراسة فإنه يتبين من الجدول رقم (13) ارتفاع نسبة العزاب العاطلين عن العمل من الذكور، حيث بلغت نسبتهم 60.9%؛ ويعود ذلك إلى عدم اكترائهم بدرجة كبيرة للبحث عن عمل في ظل الظروف الإقتصادية الصعبة، ومحدودية فرص العمل كونه لا يتحمل مسؤولية، إضافة الى زيادة الوعي بعبء إنشاء أسرة جديدة نتيجة لارتفاع المستوى التعليمي.

جدول رقم (13): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب الحالة الزوجية والجنس، (%).

الحالة الزوجية	ذكر	أنثى	كلا الجنسين
أعزب	60.9	33.4	41.2
متزوج	38.3	64.5	57.1
أرمل	0	0.3	0.2
مطلق	0.8	1.4	1.2
منفصل	0	0.3	0.3
المجموع	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني، 2016

أما بالنسبة للعاطلين من المتزوجين لدى الذكور، فقد بلغت نسبتهم 38.3 %، وهي أقل منها بكثير من نسبة العاطلين من العزاب، إذ أن الذكر المتزوج يتجه للبحث عن أي فرصة عمل بغض النظر عن مؤهله العلمي من أجل توفير احتياجات أسرته، وعلى العكس من الذكور نلاحظ من الجدول رقم (13) ارتفاع نسبة العاطلات من الإناث المتزوجات، و انخفاض نسبة العازبات العاطلات عن العمل، إذ أن الأنثى العزباء تكون أكثر إقبالا على البحث عن عمل، نتيجة تفرغها وعدم وجود

مسؤولية البيت، وتربية الأبناء مقارنة بالأنثى المتزوجة التي لديها من يعيّلها ، وبغض النظر سواء كان العاطل عن العمل أعزباً أو متزوجاً سيكون عالة على أسرته، فالبطالة تخلق حالة غير صحية بين أفراد الأسرة .

أما بالنسبة للمطلّقين من الخريجين العاطلين عن العمل، فتشير بيانات عينة المسح الميداني (2016) أن نسبتهم قليلة جداً، إذ بلغت 1.2%، ويعود ذلك إلى أن نسبة المطلّقين قليلة في المحافظة و كذلك أخطاء العينة.

4.3.1 العمر عند الزواج الأول

وفيما يتعلق بالعمر عند الزواج الأول للخريجين العاطلين عن العمل، فقد أشارت بيانات الجدول رقم (14) إلى أن غالبية الإناث في محافظة جنين تزوجن في الفئات العمرية (20-24) عاماً، و يعود ذلك إلى اهتمام الإناث بإكمال تعليمهن الجامعي قبل الزواج، وتقضيّلهنّ التعليم والعمل على الزواج، في حين نلاحظ أن غالبية الذكور قد تزوجوا في الفئة العمرية (25-29) عاماً، و يعود السبب في ذلك إلى أنّ الشاب في هذه المرحلة قد أنهى تعليمه والتحق بسوق العمل وكوّن نفسه واستعد للزواج، إذ أن الخريج العاطل عن العمل تختلف ظروفه كلياً عن الفتاة، حيث لا يوجد شاب عاطل لفترات طويلة بسبب عدم وجود وظيفه تناسب مؤهلاته العلمية أو تخصصه، وسنلاحظ لاحقاً أن العديد من الخريجين الذكور يعملون في أنشطة اقتصادية مختلفة تماماً عن تخصصاتهم، وساعد ذلك كون جنين محافظة تنتم بالطابع الزراعي مما يؤدي إلى توجه نسبة لا بأس بها للعمل في هذا القطاع، إضافة إلى قرب المحافظة من خط الهدنة، وهذا يؤدي إلى توجه العديد من الشباب للعمل داخل المستعمرات وأراضي عام 1948م، على الرغم من أن العمل في الداخل ترتبط استمراريته بالظروف السياسية إلا أنه يوجد فرصة عمل لو مؤقتة للشباب في تكوين أنفسهم .

جدول رقم (14): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب العمر عند الزواج والجنس، (%).

العمر عند الزواج الأول	ذكر	أنثى	كلا الجنسين
15-19	0	15.5	12.5
20-24	21.7	62.4	54.6
25-29	63	21.6	29.6
30 فأكثر	15.3	0.5	3.3
المجموع	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

ومن خلال عينة المسح الميداني (2016)، يلاحظ من الجدول رقم (14) انخفاض نسبة الإناث اللواتي تزوجن في الفئة العمرية (15-19) عاماً، في حين لم تسجل أي حالة زواج للذكور للفئة ذاتها، إذ أن الذكور في تلك المرحلة كانوا منشغلين في متابعة تحصيلهم العلمي إضافة لارتفاع تكاليف الزواج، والتي هي من مسؤولية الذكر وليس الأنثى، وكبر حجم الإلتزامات المادية الملقاة على عاتقهم، ومحدودية فرص العمل التي لا تمكن الشاب من تكوين نفسه في سن مبكرة. وحصلت الفئة العمرية (30 فأكثر) على نسبة 3.3%، وهي نسبة ضئيلة كما أنه لا يمكن اعتبار الشباب في هذه المرحلة العمرية بأنهم متأخرين عن الزواج لأنه؛ حسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن المتأخر عن الزواج هو في سن 35 فأكثر.

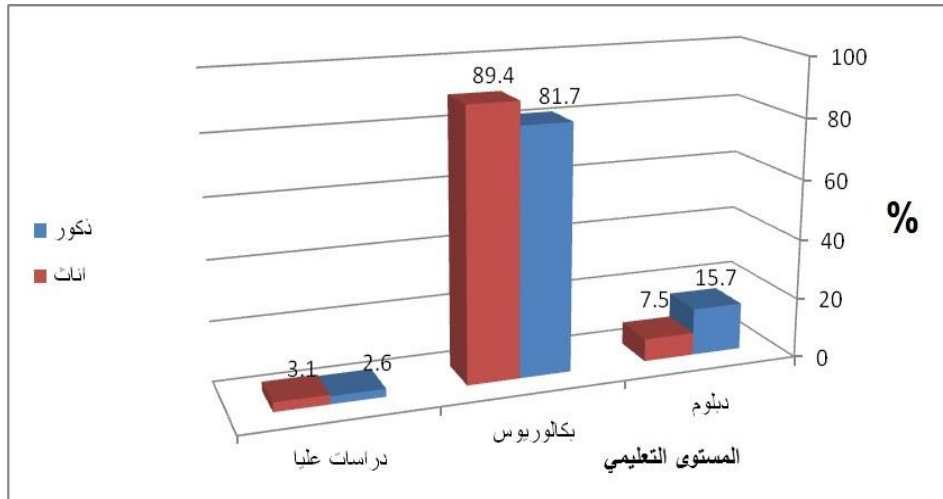
3.4 الخصائص التعليمية للخريجين العاطلين عن العمل

1.3.4 المستوى التعليمي

إن لدراسة الحالة التعليمية أهمية كبيرة في الدراسات السكانية، وخصوصاً ما يتعلق منها بالنواحي الاجتماعية للسكان، وتفيد دراسة المستوى التعليمي لأفراد المجتمع في التعرف على أوضاعهم الاجتماعية، وما من شك في أن ارتفاع نسبة المتعلمين دليل واضح على التقدم الذي يشهده

المجتمع من حيث زيادة الوعي، كما يتأثر المستوى التعليمي للسكان بالظروف الاقتصادية في المجتمع، إذ أن ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد المجتمع يشير إلى تمتع المجتمع بأحوال اقتصادية جيدة سمحت لهم بمواصلة التعلم¹، وهو مقياس لدرجة الثقافة التي وصل إليها المجتمع، ويعرف المستوى التعليمي: أنه أعلى مؤهل علمي أتمه الفرد بنجاح².

أشارت نتائج عينة المسح الميداني (2016)، وكما هو موضح بالشكل رقم (4)، قد بلغ أعلى معدلات البطالة للجنسين في المستوى التعليمي بكالوريوس 87.3%، إذا ما قورنت بكل من الدبلوم والدراسات العليا، وقد يعود هذا الإرتفاع إلى زيادة الإقبال على التعليم، وإدراك الأفراد بأهمية الحصول على الشهادة الجامعية على أساس أنها الوسيلة الوحيدة للحصول على العمل المناسب، حيث أن أصحاب العمل في كثير من الأحيان يفضلون الخريج الجامعي؛ للإنخراط في سوق العمل لذلك نلاحظ ارتفاع نسبة البطالة بين الأفراد مستوى دبلوم، حيث بلغت نسبتهم لكلا الجنسين 9.8%.



الشكل رقم (4): الخريجون العاطلون عن العمل في محافظة جنين حسب المستوى التعليمي والجنس، لعام 2016.

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

أما بالنسبة لارتفاع نسبة الخريجات العاطلات عن العمل في مختلف المستويات التعليمية، وخاصة في مرحلة البكالوريوس بنحو 89.4%؛ فيعود ذلك إلى ارتفاع نسبة الإقبال على التعليم من قبل

¹ جودة، عماد فرح: منطقة سلفيت - دراسة في التركيب السكاني وخصائص المسكن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين، 37/2001.

² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009، النتائج النهائية للتعداد - تقرير السكان - مصدر سابق. 28/2007.

الإناث؛ نتيجة لإنشاء العديد من الجامعات والكليات الجامعية المتوسطة في المحافظة، والقرب من مدينة نابلس، وشمول الجامعات على جميع التخصصات المطلوبة، مما أدى إلى حصول فائض في سوق العمل، كما أن الخريج لا يرضى بأي فرصة عمل لا تتناسب مع مؤهله ومكانته الاجتماعية.

في حين نلاحظ من الشكل رقم (4) انخفاض نسبة العاطلين عن العمل في مرحلة الدراسات العليا، فقد بلغت نسبتهم لكلا الجنسين (2.9 %)، حيث تعتبر نسبة ضئيلة؛ وهذا يعود إلى قلة أعداد الخريجين لهذه المرحلة؛ نتيجة للظروف الاقتصادية الصعبة بشكل عام والتكاليف المادية الباهظة لها إضافة إلى زيادة فرصهم في الحصول على عمل، وبالتالي قلة عدد العاطلين منهم في هذه المرحلة.

وبالنظر إلى الجدول رقم (15)، نلاحظ اختلاف نسب البطالة للخريجين العاطلين عن العمل حسب نوع التجمع، فقد بلغت أعلى نسبة للخريجين العاطلين عن العمل لمرحلة البكالوريوس في الريف مقارنة مع المدينة والمخيم؛ ويعود ذلك إلى توفر العديد من المؤسسات والدوائر الحكومية في المدينة، وانخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل في القرى حيث العادات والتقاليد السائدة التي لا تحبذ عمل المرأة.

جدول رقم (15) التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب المستوى التعليمي والتجمع السكاني، (%).

المستوى التعليمي	حضر	ريف	مخيم	المجموع
دبلوم	10.4	5.9	37.5	9.8
بكالوريوس	87.5	90.1	56.3	87.3
دراسات عليا	2.1	3.9	6.3	2.9
المجموع	100	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

وبلغت أدنى نسبة للخريجين العاطلين عن العمل لنفس المرحلة في المخيم، ويعود السبب في ذلك للظروف الاقتصادية والاجتماعية والصحية للسكان داخل المخيم، إضافة إلى العوز المادي لبعض

الأسر لعدم وجود من يعول الأسرة من الرجال؛ نتيجة لمرض عائله أو استشهاده أو إصابته أو لسجنه، مما يدفع الخريجين من كلا الجنسين بالقبول بأي فرصة عمل بغض النظر عن قيمة الراتب أو الملائمة للمؤهل العلمي .

أما فيما يتعلق بارتفاع نسبة البطالة في مرحلة الدبلوم والدراسات العليا في المخيم بواقع 37.5% و6.3% على التوالي؛ يعود ذلك إلى النسبة المتدنية في استغلال قوة العمل، إضافة إلى سياسة الإغلاق والحصار التي تمارسها سلطات الإحتلال بين الفينة والأخرى، والتي منعت الكثير من العاملين الوصول إلى مناطق عملهم، وبالتالي عرقلت مسار حياتهم اجتماعيا واقتصاديا، كما أن نسبة كبيرة من سكان المخيم يتعلمون في معاهد الوكالة التي تمنح الدبلوم لذلك ترتفع نسبة البطالة لديهم.

2.3.4 التخصص

التخصص: هو اسم الموضوع والتخصص الدقيق الذي أنهاه الفرد بنجاح¹، والتخصص بالعادة لا يرتبط بجميع المستويات التعليمية، بل يكون بعد شهادة الثانوية العامة وما يتبعها من مستويات علمية أعلى ومن المعروف أن التخصصات تتباين بتباين ميول أفراد المجتمع قيد الدراسة².

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009، النتائج النهائية للتعداد، مصدر سابق 29/2007.

² حمادنه، ختام: مرجع سابق. 134/2013.

جدول رقم (16): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب التخصص العلمي والجنس، (%).

التخصص	ذكر	أنثى	كلا الجنسين
العلوم التربوية وإعداد المعلمين	10.4	27	22.3
العلوم الانسانية	4.3	15.4	12.3
العلوم الطبيعية	6.1	3.1	3.9
العلوم الاجتماعية	4.3	13	10.5
الصحافة والإعلام	1.7	1.7	1.7
الأعمال التجارية والإدارية	25.2	13.3	16.7
القانون	9.6	4.8	6.1
الرياضيات و الإحصاء	3.5	6.8	5.9
علم الحاسوب	6.1	5.4	5.6
الهندسة والعلوم الهندسية	12.2	3.4	5.9
العلوم المعمارية والبناء	4.3	0.7	1.7
الصحة	7	2.4	3.7
الخدمات الشخصية	2.6	0	0.7
باقي التخصصات (تصميم جرافيك، إدارة فنادق، تصميم داخلي، ميكانيك سيارات)	2.6	3	3
المجموع	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

أشارت نتائج عينة المسح الميداني 2016 وكما هو موضح في الجدول رقم (16) أن أعلى نسبة للعاطلين عن العمل في تخصص العلوم التربوية وإعداد المعلمين حيث تصل النسبة الى 22.3%، بواقع 27% للإناث و 10.4% للذكور، وهذا ما يتفق مع نتائج الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حسب مسح القوى العاملة 2015، حيث بلغت أعلى نسب البطالة في تخصص العلوم

التربوية وإعداد المعلمين بنسبة 35.4%¹ في الضفة الغربية، حيث نلاحظ ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث في هذا التخصص وتخصص العلوم الانسانية، حيث بلغت نسبتهم في الجدول رقم (16) 15.4%؛ ويعود السبب في ذلك إلى التزايد الكبير في أعداد الخريجين لنفس هذا التخصص أي التزايد المستمر في العرض من خريجي كليات العلوم التربوية قد قلل من فرص التوظيف لهؤلاء الخريجين نظراً لضعف القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني وثقافة المجتمع السائدة التي تفضل عمل الفتاة في مجال التعليم والذي يقلل من اختلاطها مع الرجال فيما لو درست وعملت في مجال آخر كالبنوك مثلاً، إضافة إلى ساعات العمل المحدودة في المدارس مع إمكانية استفادة الفتاة خريجة التربية من دراستها في تربية أبنائها التربية الصحيحة أكثر من التخصصات الأخرى الذي يحصل فيها الإختلاط في العمل، واعتماد الكليات على مجموع الدرجات في المرحلة الثانوية للإلتحاق بالتخصص دون الإلتفات إلى قياس المهارات والقدرات أو النظر إلى حاجة السوق، إضافة إلى أن الإلتحاق بهذا التخصص يسمح للطالب بالعمل أثناء الدراسة ودفع أقساط ورسوم متدنية.

ويلي تخصص العلوم التربوية وإعداد المعلمين ارتفاع نسبة البطالة في تخصص الأعمال التجارية والإدارية بنسبة تصل الى 16.7% بواقع 13.3% للإناث و 25.2% للذكور، ويعود السبب في ذلك نتيجة لتوفر فرص العمل في تخصصات التجارة والإقتصاد في السنوات الأخيرة، مما جعلها تخصصات جاذبة لمئات الطلبة وبالتالي زيادة المنافسة على الوظائف المعروضة، إذ أن عدد الخريجين في هذه المجال زاد بشكل يفوق القدرة الإستيعابية للقطاعين العام والخاص.

في حين بلغت أدنى نسبة للبطالة بين الخريجين في تخصص الصحافة والإعلام والعلوم المعمارية والبناء بنسبة 1.7% لكلا الجنسين، وتخصص الخدمات الشخصية بنسبة 0.7% بواقع 2.6% للذكور في حين لم تسجل أي حالة لصالح الإناث.

أما فيما يتعلق بخيار التخصصات الأخرى لأفراد الدراسة فشملت تخصص تصميم الجرافيك، و التصميم الداخلي، وميكانيك سيارات إضافة إلى تخصص إدارة الفنادق، إذ يصح أن نطلق عليها اسم التخصصات المهنية أو التطبيقية وبلغت نسبة العاطلين فيها نحو 3%، ويعود ذلك إلى قلة المقبلين على التعليم المهني في المحافظة و بالتالي انخفاض نسبة البطالة لديهم.

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2015. رام الله - فلسطين.

ويعود السبب في زيادة العرض أكثر من الطلب في كثير من التخصصات إلى عدم توفر المعلومات الكافية عن الوظائف الشاغرة والقطاعات التي تعاني نقص في الكوادر البشرية المدربة، التي يمكن أن يكون لها دور في توجيه الطلبة نحو اختيار التخصصات المناسبة، من هنا تظهر مسؤولية كل من وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة العمل في تحقيق نوع من التلاؤم بين التخصصات المطلوبة وسوق العمل، حيث تتجلى مسؤولية وزارة التربية والتعليم العالي في التقديم الدعم المالي والفني للتخصصات المطلوبة في السوق المحلية وذلك على حساب التخصصات التي قلت حاجة المجتمع لها، إضافة إلى ضرورة قيامها بالتنسيق مع مؤسسات القطاعين العام والخاص حول احتياجاتهما من الخريجين كماً ونوعاً، وحول التخصصات المطروحة والتخصصات الجديدة بحيث تكون وزارة التربية والتعليم حلقة وصل بين تلك المؤسسات من جهة ومؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى¹.

أما مسؤولية وزارة العمل فتتجلى في توفير قاعدة بيانات لمؤسسات التعليم العالي حول احتياجات سوق العمل المحلية من التخصصات المختلفة، وتوفير قاعدة بيانات لخريجي مؤسسات التعليم العالي حول الشواغر المتوفرة في مؤسسات القطاعين العام والخاص؛ لمساعدتهم في الحصول على فرص عمل².

3.3.4 سبب اختيار التخصص

يعد اختيار التخصص الجامعي من أهم الخطوات في حياة الفرد؛ لما يترتب عليه من تحديد أسلوب الدراسة والإتجاهات المهنية المستقبلية، و يأتي الإختيار السليم القائم على أسس ثابتة بمثابة حماية من عثرات المشوار الجامعي، كما يوفر مزيداً من التميز والنجاح في المستقبل. لكن هناك مجموعة من الأسباب والدوافع التي تقف وراء اختيار كل فرد لتخصصه، تم حصرها في هذه الدراسة في ثمانية أسباب، حصلت فيها الميول الشخصية على الترتيب الأعلى في التحاق الخريجين بالتخصص، فقد حصلت على نسبة (47.5%) كما هو موضح في الجدول رقم (17)،

¹ حمادنه، ختام: مرجع سابق. 137/2013.

² الجعفري، محمود، لافي، دارين: مرجع سابق. 218/2004.

وتتفق نتائج عينة المسح الميداني 2016 مع نتائج الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في مسح ظروف الخريجين لعام 2006 فقد حصل هذا الخيار على الترتيب الأعلى فقد بلغت نسبته حوالي 86.2%¹ في الضفة الغربية .

جدول رقم (17): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل حسب سبب إختيار التخصص العلمي والجنس، (%).

سبب اختيار التخصص	ذكر	أنثى	كلا الجنسين
الرغبة والميول الشخصي	47	47.8	47.5
القدرات الشخصية	9.6	15	13.5
متطلبات سوق العمل	14.8	6.5	8.8
رغبة الاسرة	10.4	8.2	8.8
المعدل	5.2	7.5	6.9
القسط التعليمي	3.5	6.5	5.6
الاعتبارات الاجتماعية	1.7	3.4	3
نصيحة الاصدقاء	7	2	3.4
اخرى	0.8	3.1	2.5
المجموع	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

يليهما خيار القدرات الشخصية والذي حصل على نسبة (13.5%)، أما خيار حاجة السوق فقد بلغت نسبته (8.8%)، وهي نسبة تعتبر ضئيلة؛ و يعود ذلك إلى نقص المعلومات حول حاجة السوق للتخصصات المطلوبة، والتقصير لدى المدارس في تحفيز الطلاب على معرفة ظروف المهن المختلفة، واكتشاف مهاراتهم الذاتية وتوجيههم في اختيار التخصص المناسب.

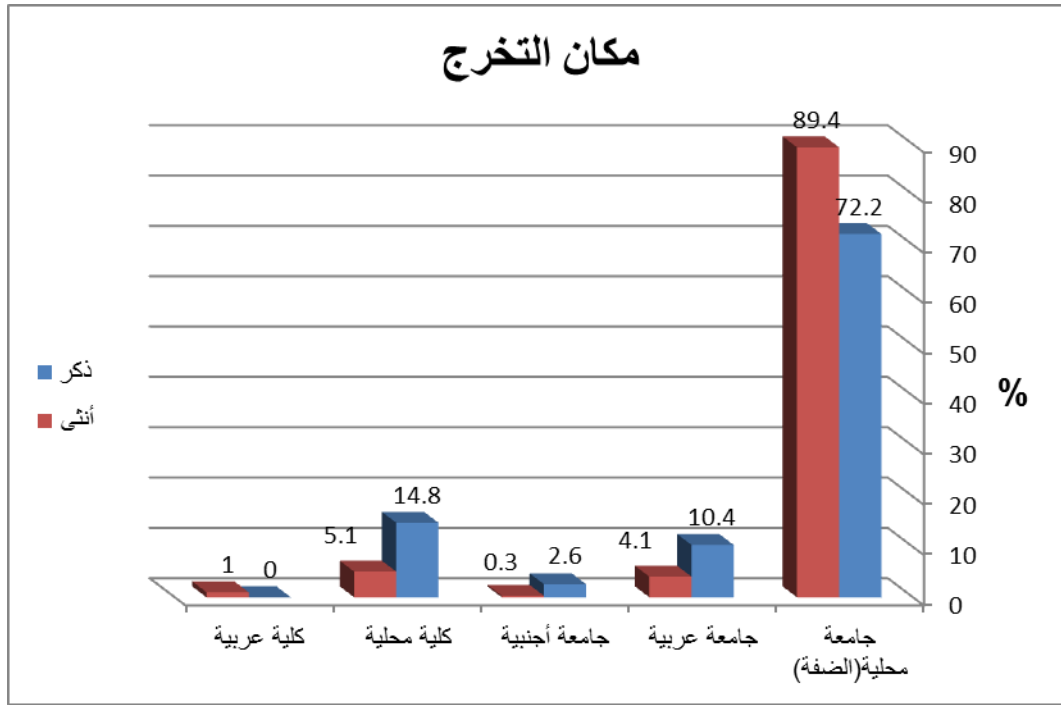
¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006: مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني (كانون اول، 2005- كانون الثاني، 2006). مصدر سابق. 18/2006.

كما أن العديد من الطلبة يختارون مسار دراستهم أو تخصصهم استناداً الى العوامل الاجتماعية كالتقاليد والأعراف، أو تبعاً للوظائف التي ينظر إليها في المجتمع أنها جيدة دون الأخذ بعين الاعتبار مؤشرات سوق العمل وحصل خيار الإعتبارات الاجتماعية على نسبة 2.9%، وهناك من يختار التخصص الذي يناسب إمكانياته المادية والأكاديمية، أو النظر إلى الحصول على وظيفة ذات عوائد مرتفعة بعد التخرج أو وظيفة ذات مكانة اجتماعية.

4.3.4 مكان التخرج

وهو المكان الذي أنهى به الطالب مرحلته التعليمية، وعادة نذكر مكان التخرج في مرحلة الدبلوم فما فوق، ويتضح من الشكل رقم (5) أن النسبة الكبرى من المتعلمين قد تخرجوا من جامعات الضفة الغربية، وهذا ما يتفق مع نتائج الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حسب مسح ظروف التعليم العالي والتدريب المهني عام 2006، حيث أظهرت النتائج أن نسبة الخريجين في الضفة الغربية من الجامعات الفلسطينية بلغت 76.6% مقابل 23.4¹% من خريجي الدول العربية والأجنبية؛ مما يدل على قدرة جامعات الضفة الغربية على استيعاب طلابها، إضافة الى توفر كافة التخصصات التي تناسب الطلاب الإلتحاق بها.

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006: مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني. مصدر سابق. 19/2006.



الشكل رقم (5): الخريجون العاطلون عن العمل في محافظة جنين حسب مكان التخرج والجنس، لعام 2016.

المصدر: عينة المسح الميداني، 2016.

وأشارت نتائج عينة المسح الميداني 2016، وكما هو موضح في الشكل رقم (5) انخفاض نسبة الخريجين العاطلين من الجامعات العربية، حيث بلغت نسبتهم حوالي (5.9%)، و في الدول الأجنبية حوالي (1%) لكلا الجنسين، حيث كانت الغالبية العظمى من الذكور بنسبة (2.6%) و(0.3%) للإناث وهي نسبة ضئيلة جداً؛ وذلك لأن عادات وتقاليد المجتمع تمنع الفتاة من تكملة دراستها في الجامعات الأجنبية إضافة إلى العامل الإقتصادي الذي يتمثل بعدم القدرة لدى الأهل بتوفير مصاريف لأبنائها في مواصلة تعليمهم في الخارج.

5.3.4 سنة التخرج

بمجرد الإنتهاء من مرحلة الدراسة الجامعية، يبدأ الخريجون بمرحلة البحث عن فرصة عمل تتناسب وتخصصهم الجامعي، فمنهم من يستسلم لواقع البطالة ومنهم من يبحث عن أي مهنة توفر له متطلباته الأساسية واحتياجاته المادية وهناك من يصر على البحث عن عمل ويبقى فترات طويلة من دون وظيفة.

نلاحظ من الجدول رقم (18) ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل من الخريجين الجدد فقد بلغت أعلى النسب مابين عامي 2014 بنسبة (18.4%) وتلتها 2015 بنسبة (23%)، و هذا مايتفق مع بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2017، حيث بلغت أعلى نسب للبطالة على مستوى الضفة الغربية لعامي 2014 و 2015 بنسبة 25.7% و 23.4% على التوالي¹. والسبب في ذلك افتتاح العديد من الجامعات في منطقة الدراسة مثل (جامعة القدس المفتوحة والجامعة العربية الامريكية) و انتشار الوعي بين السكان بأهمية التعليم والإقبال على الحصول على مؤهلات علمية؛ مما أدى الى ارتفاع مخرجات التعليم الجامعي بمقدار يفوق القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني.

جدول رقم (18): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب سنة التخرج والجنس، (%).

سنة التخرج	ذكر	انثى	كلا الجنسين
2007	4.3	3.8	3.9
2008	5.2	5.1	5.1
2009	8.7	6.1	6.9
2010	8.7	12.3	11.3
2011	4.3	8.9	7.6
2012	9.6	8.5	8.8
2013	14.8	15	15
2014	15.7	19.5	18.4
2015	28.7	20.8	23
المجموع	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017. قاعدة بيانات القوى العاملة. 2007، 2014-2015. رام الله- فلسطين.

كما نلاحظ أيضا انخفاض أعداد الخريجين العاطلين عن العمل في الفترة مابين (2007-2012) عن السنوات الثلاثة الأخيرة لكلا الجنسين، حيث أن الكثير من المؤسسات والشركات سواء في القطاع الحكومي أو الخاص يفضلون الخريجين القدامى ذوي الخبرة الذين سبق لهم والتحقوا في سوق العمل وحصلوا على مهارات وخبرات يفترق لها الخريجون الجدد.

كما أظهرت الدراسة ارتفاع نسبة البطالة لدى الإناث أكثر من الذكور خلال عامي (2013 و 2014) كما هو موضح في الجدول رقم (18)؛ نتيجة رغبة كثير من أرباب العمل في توظيف الذكور لعدم حصولهم على إجازات متكررة كالأمومة، إضافة إلى ثقافة المجتمع التي تحتم على الأنثى عدم العمل في المؤسسات لساعات متأخرة من الوقت خاصة في الأعمال الليلية إلا المجالات الصحية فقط، وميل المرأة إلى الأعمال المكتبية والتعليم أكثر من أعمال أخرى فيها جهد جسدي، وتنوع المواد التي يعلمها المعلم الواحد والصفوف التي يدرسها، وسماح وزارة التربية والتعليم العالي لخريجي كليات التجارة والآداب بالحصول على دبلوم تربية؛ مما يزيد عدد حملة العلوم التربوية في فلسطين.

إضافة إلى توجه خريجي الهندسة في حالة عدم حصولهم على فرصة عمل بمؤهلهم إلى معادلة شهادة الهندسة والحصول على تربية رياضيات أو علوم مثلا، الأمر الذي يؤدي إلى وجود أفراد يعملون في غير تخصصاتهم وزيادة نسبة البطالة لدى خريجي هذه التخصصات.

6.3.4 الالتحاق بالدورات التدريبية

يعتبر التدريب عملية لاحقة لحصول الخريج على المؤهل العملي النظري من الجامعة أو الكلية ، فالتحصيل العلمي النظري الذي تلقاه الخريج قد لا يعتبر كافيا لشغل الوظيفة، بل لابد من خضوعه لعملية تدريب تهيئه لممارسة مهام وظيفته، و عملية التدريب هي عملية تبادلية لتعليم وتعلم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالعمل، و قد عرّفها البعض بأنها نشاط لنقل المعرفة إلى مجموعة من الأفراد يُعتقد أنها مفيدة لهم لأنها عملية هدفها إكساب المعارف والخدمات التي يحتاج إليها وتحصيل المعلومات التي تنقصه¹.

¹ بشناق، باسم: الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. فلسطين.

رام الله. 24/2002.

أشارت نتائج المسح الميداني 2016 وكما هو موضح في الجدول رقم (19) إلى أن ما نسبته (39.2%) من العاطلين عن العمل لم يتم التحاقهم بأي دورات تدريبية، وذلك نتيجة تساهل بعض المؤسسات التي التحقوا بها للتدريب وإهمالهم لأهمية الجانب العملي للخريج، إضافة إلى أن بعض الجامعات لا تطرح مساق التدريب العملي في بعض التخصصات، وبالتالي يؤدي إلى ضعف كفاءة الخريجين وإمكاناتهم العملية التي تؤهلهم لدخول سوق العمل، أما من التحقوا بالدورات التدريبية أثناء الدراسة بلغت نسبتهم (39.2%) من كلا الجنسين، حيث يكون التدريب في هذه المرحلة إلزاميا في الكثير من التخصصات.

جدول رقم(19): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب الإلتحاق بالدورات التدريبية، (%).

الإلتحاق بالدورات التدريبية	ذكر	أنثى	كلا الجنسين
لا	37.4	39.9	39.2
نعم، اثناء الدراسة	38.3	39.6	39.2
نعم، بعد التخرج (لمن لم يسبق له العمل)	13.9	11.3	12
نعم، بعد التخرج بقصد التعيين	10.4	9.2	9.6
المجموع	%100	%100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

ويهدف التدريب قبل الإلتحاق بسوق العمل إعداد الأفراد علميا وعمليا ومسلكيا، يؤهله للقيام بمهام وظيفته بعد التحاقه بها والتعرف على احتياجات الوظيفة وقوانينها وأنظمتها حتى يتحقق له الإحاطة والإلمام بوظيفته بشكل كامل وبالتالي ضمان انتظامه بالعمل وحسن أدائه له.

في حين بلغت نسبة الأفراد العاطلين عن العمل والذين التحقوا بالدورات التدريبية بعد التخرج ولم يسبق لهم العمل حوالي (12%)، وما نسبته (9.6%) لكلا الجنسين للأفراد الذين التحقوا بالدورات

التدريبية بقصد التعيين، إذ أن كثير من التخصصات وأبرزها القانون والطب لا يستطيع الخريج مزاوله مهنته قبل الحصول على التدريب اللازم.

4.4 اختبار فرضيات الدراسة:

ولمعرفة دور وتأثير العوامل المؤثرة على نسب البطالة بين الخريجين في محافظة جنين قامت الباحثة بدراسة مجموعة من المتغيرات اشتملت على (الجنس، مكان السكن، الحالة الزوجية، التخصص، المستوى التعليمي، سنة التخرج، العمر) وتم تحليلها باتباع أسلوب One sample t test حيث أظهرت النتائج ان جميع المتغيرات كان لها دلالة احصائية واضحة حول علاقتها بنسب بطالة الخريجين كما هو موضح في بيانات الجدول رقم (20).

جدول رقم(20): نتائج اختبار One sample t test حول اختلاف بطالة الخريجين.

المتغير	قيمة T	درجة الحرية	مستوى المعنوية*
الجنس	77.043	407	.000
مكان السكن	51.266	407	.000
الحالة الزوجية	55.906	407	.000
المستوى التعليمي	111.216	407	.000
التخصص	28.725	407	.000
سنة التخرج	91.567	407	.000
العمر	51.553	407	.000

(*) : دال احصائيا على مستوى المعنوية(0.05)

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج المسح الميداني 2016

1.4.4 المتغيرات المؤثرة في بطالة الخريجين

سيتم دراسة هذا الجزء بناءً على مجموع الخريجين العاطلين عن العمل خلال فترة الدراسة 2007-2015.

1. متغير الجنس

من المعروف أن البطالة لدى الإناث أكثر من الذكور، على الرغم من أن المرأة الفلسطينية قد أثبتت جدارتها في المواجهة والتفاعل مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلا أن التوزيع غير المتكافئ في التخصصات بين الذكور والإناث؛ بسبب العادات والتقاليد السائدة ومناهج التعليم ومضامينها التي تركز الصورة النمطية لكل من الرجل والمرأة جعلت انتشار البطالة بين فئة الإناث أكثر من الذكور.

يتضح من الجدول رقم (21) أن ما نسبته 28.2% من عينة الدراسة ذكور، بينما 71.8% إناث وهذا يدل أن نسب البطالة بين الإناث مرتفعة جداً مقارنة مع الذكور.

جدول رقم (21): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس خلال الفترة (2007-2015)

الجنس	%
ذكور	28.2
اناث	71.8
المجموع	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

وللتعرف على مدى تأثير الجنس على نسب البطالة سيتم إختبار الفرضية الصفرية التالية التي تنص: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى المعنوية 0.05 في نسب بطالة الخريجين حسب متغير الجنس.

يتضح من الجدول رقم (20) ومن خلال استخدام اختبار One sample t test، أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الثقة 0.95 حسب متغير الجنس وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، علماً بأن الذكور هم الأكثر طلباً على العمل كما أن الإناث ليس لديهن ضغوط ومسؤوليات اقتصادية مثل الذكور.

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة فيصل الزعنون وعماد اشتية، 2011 للعام 2003 في الأراضي الفلسطينية، كانت نسب البطالة بين صفوف الإناث أعلى بكثير من الذكور فقد وصلت نسبة العاطلين من الذكور حوالي 17% مقابل 29 % من الخريجات¹.

اختلفت هذه الدراسة مع دراسة مي حمودي و عبدالله الشمري، عام 2013، خلال الفترة (2003-2009) في العراق، فكانت نسبة البطالة بين الخريجين الذكور 53.81% وبنسبة مقدارها 41.43% وهذا يدل على تدني نسبة العاطلات عن العمل²، ويعود السبب في ذلك إلى أن مؤسسات القطاع الخاص تفضل توظيف الإناث أكثر من الذكور.

2. متغير العمر

يلاحظ من الجدول رقم (22) أن النسبة الأكبر من الخريجين العاطلين تقع في الفئة العمرية من (20-29)، وهذا يدل على أن المجتمع الفلسطيني مجتمع شاب بطبعه و ارتفاع البطالة بين الخريجين الجدد، إضافة إلى محدودية فرص العمل بالمقابل نلاحظ انخفاض نسبة البطالة بين الخريجين في سن 35 فأكثر؛ ويعود ذلك إلى أن المؤسسات في القطاعين العام والخاص تفضل الخريجين القدامى الذين اندمجوا في سوق العمل وممن اكتسبوا خبرات ومهارات يفتقر إليها الخريجون الجدد، كما أن بعض العاملين من أبناء هذه الفئة يكون قد مرّ عليهم وقت من التعتّل تمكنا بعده من الحصول على عمل.

¹ الزعنون، فيصل، اشتية، عماد: مرجع سابق. 16/2011.

² حمودي، مي، الشمري، عبد الله: مرجع سابق. 146/2013.

جدول رقم (22): توزيع عينة الدراسة حسب العمر خلال الفترة (2007-2015)

فئات العمر	%
20-24	23.8
25-29	51.7
30-34	19.6
35-39	4.4
40 فأكثر	0.5
المجموع	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

للتعرف على مدى تأثير العمر على نسب بطالة الخريجين، سيتم اختبار الفرضية الصفرية التالية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية على مستوى المعنوية 0.05 في نسب بطالة الخريجين حسب متغير العمر، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية على مستوى الثقة 0.95 حسب متغير العمر، وذلك يعود للأسباب التي تم ذكرها في الفقرات السابقة .

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة ختام حمادنة، 2013 فقد تبين ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل ذكورا وإنثاء في الفئة العمرية 20-24 بنسبة 31.3% والفئة 25-29 بنسبة 27.9%¹.

كما واتفقت هذه الدراسة مع دراسة عامر رأفت الغصين، عام 2014 تبين أن الحجم الأكبر لتعداد البطالة في قطاع غزة كان لمن هم أقل من 30 سنة حيث بلغت نسبتهم 54% وهذا يدل على أن المجتمع الفلسطيني شاب بطبعه، إضافة إلى كثافة حجم الخريجين من هذا العمر، وبالتالي ترتفع أعداد البطالة في هذه الفئة العمرية².

¹ حمادنة، ختام. مصدر سابق. 153/2013.

² الغصين، عامر رأفت: مرجع سابق. 77/2014.

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة محمود الجعفري ودارين لافي، عام 2004 تتحصر أعداد العاطلين من الخريجين في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة في العشرينات والثلاثينات من أعمارهم وتنخفض نسب البطالة في صفوف الخريجين كلما تقدموا في العمر¹.

اختلفت هذه الدراسة مع دراسة مي حمودي وعبدالله الشمري، عام 2003، خلال الفترة (2003-2009) في العراق، حيث أن النسبة الأكبر من البطالة كانت في الفئة العمرية (40-50) بنسبة مقدارها 39.05% تلتها الفئة العمرية (30-40) سنة بنسبة 31.9% وبلغت نسبة من هم في الأعمار (25-30) نحو 31.9%².

متغير الحالة الزوجية

للتعرف على مدى تأثير الحالة الزوجية على نسب بطالة الخريجين سيتم إختبار الفرضية الصفرية التالية التي تنص: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى المعنوية 0.05 في نسب بطالة الخريجين حسب متغير الحالة الزوجية.

يتضح من الجدول رقم (20) ومن خلال اختبار **One sample T Test** أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الثقة 0.95 حسب متغير الحالة الزوجية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة.

¹ الجعفري، محمود، لافي، دارين: مرجع سابق. 83/2004.

² حمودي، مي، الشمري، عبد الله: مرجع سابق. 146/2013.

جدول رقم (23): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الزوجية خلال الفترة (2007-2015)

الحالة الزوجية	%
أعزب	41.2
متزوج	57.1
أرمل	0.2
مطلق	1.2
منفصل	0.3
المجموع	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أكرم عبد الفتاح البغدادي، عام 2014 ترتفع نسبة العاطلين عن العمل بين فئة العزاب في قطاع غزة مقارنة بنسبة العاطلين بين المتزوجين فبلغت النسبة 70 % و 30% على التوالي¹.

كما واتفقت هذه الدراسة مع دراسة ختام حمادنة، 2013 وجد أن نسبة البطالة بين المتزوجين قد بلغت 14.53 % مقابل 16.30 % للعزاب، حيث كانت نسبة البطالة بين العزاب أعلى منها بين المتزوجين².

تتفق هذه الدراسة أيضا مع دراسة أحمد محمد اسماعيل البريفكاني، و خمي ناصر رشيد، وجاسم محو سلو الأرتوشي، عام 2010 بين خريجي كليات جامعة دهوك في الموصل فقد تبين أن نسبة العاطلين من المتزوجين قليلة جدا لا تتعدى ال 15.6% في حين تجاوزت هذه النسبة لدى العزاب 84.3%³.

¹ البغدادي، اكرم عبد الفتاح: مرجع سابق. 113/2014.

² حمادنه، ختام. مرجع سابق. 119/2013.

³ البريفكاني، احمد محمد: مرجع سابق. 226/2010.

اختلفت هذه الدراسة مع دراسة عامر رأفت الغصين، عام 2014 ترتفع نسبة البطالة بين المتزوجين مقارنة بغير المتزوجين في قطاع غزة فبلغت النسبة 71.7% و 27.9% على التوالي¹.

مكان السكن

إن التوزيع الجغرافي للسكان والمشاريع الإقتصادية والخدمات أثر كبير في توزيع العاملين وتباين نسب العاطلين من منطقة إلى أخرى، ويوضح الجدول رقم (24) ارتفاع نسبة البطالة في المناطق الحضرية؛ وهذا يدل على قلة فرص العمل المتاحة وعجز نمط التنمية السائد عن استيعاب الداخلين إلى سوق العمل من الخريجين إضافة إلى ارتفاع نسبة إقبال الأفراد في المناطق الحضرية على التعليم.

جدول رقم (24): توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان السكن خلال الفترة (2007-2015)

مكان السكن	%
حضر	58.8
ريف	37.3
مخيم	3.9
المجموع	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

وللتعرف على مدى تأثير مكان السكن على نسب بطالة الخريجين سيتم اختبار الفرضية التالية التي تنص: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية على مستوى المعنوية 0.05 في نسب بطالة الخريجين حسب متغير مكان السكن.

يتضح من الجدول رقم (20) خلال استخدام اختبار One sample T Test أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الثقة 0.95 حسب متغير مكان السكن، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وهذا ينطبق على ما تم ذكره سابقاً من إختلاف توفر المؤسسات

¹ الغصين، عامر رأفت: مرجع سابق. 76/2014.

والدوائر الحكومية والخاصة في التجمعات السكانية الثلاث والتي تنعكس على أعداد الخريجين العاطلين.

متغير المستوى التعليمي

يتضح من الجدول رقم (25) ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي مرحلة البكالوريوس؛ سببه زيادة إقبال الطلبة على هذه المرحلة، إذ أن الكثير من المؤسسات سواء في القطاع العام أو الخاص يفضلون حملة الشهادة الجامعية أكثر من الدبلوم ، كما ساعد إنشاء العديد من الجامعات والكليات الجامعية المتوسطة في محافظة جنين والقرب من مدينة نابلس وشمول الجامعات على جميع التخصصات المطلوبة ارتفاع نسبة الخريجين في مرحلة البكالوريوس مما أدى الى حصول فائض في سوق العمل، كما أن الخريج لا يرضى بأي فرصة عمل لا تتناسب مع مؤهله ومكانته الإجتماعية. أما بالنسبة لانخفاض نسبة الخريجين العاطلين في مرحلة الدراسات العليا؛ يعود ذلك إلى قلة أعداد الخريجين في هذه المرحلة نتيجة التكاليف الإقتصادية الباهظة إضافة إلى أن فرصتهم في الحصول على عمل تكون أكبر.

للتعرف على مدى تأثير المستوى التعليمي على نسب بطالة الخريجين سيتم اختبار الفرضية الصفرية التالية التي تنص : لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوية 0.05 في نسب بطالة الخريجين حسب متغير المستوى التعليمي.

ويتضح من الجدول رقم (20) من خلال استخدام اختبار One sample T Test أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الثقة 0.95 حسب متغير المستوى التعليمي وبذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهذا ينطبق على ما تم ذكره سابقا.

جدول رقم (25): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي خلال الفترة (2007-2015)

المستوى التعليمي	%
دبلوم	9.8
بكالوريوس	87.3
دراسات عليا	2.9
المجموع	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

اتفقت هذه الدراسة مع نتائج دراسة مي حمودي و عبدالله الشمري، عام 2013، خلال الفترة (2003-2009) في العراق، فقد تبين أن أعلى نسبة بطالة كانت لحملة شهادة البكالوريوس فقد بلغت حوالي 50%، يليها حملة شهادة الدبلوم الفني و كانت نسبتهم 24.76% و 10.48% لحملة الماجستير ، وما نسبته 3.81% لحملة شهادة الدكتوراة¹.

سنة التخرج

يتضح من الجدول رقم (26) تباين في نسب البطالة بين الخريجين حسب سنة التخرج، حيث بلغت أعلى النسب في الفترة ما بين (2013- 2015) نحو 56.4%؛ ويعود السبب في ذلك إلى عدم قدرة القطاع الحكومي على استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين الجدد في السنوات الأخيرة نتيجة لمحدودية المشاريع الإستثمارية، إضافة إلى أن خريجي هذه الفترة يعتبرون من الخريجين الجدد.

كما نلاحظ أيضاً أنه كلما زادت الأعوام التي مضت على تخرج الفرد تقل نسبة البطالة حيث بلغت أقل النسب في الفترة ما بين (2007-2009) إذ أن فرص توظيف الخريجين القدامى تكون أكبر نتيجة معرفتهم بسوق العمل وإكتسابهم الخبرات والمهارات.

¹ حمودي، مي، الشمري، عبد الله: مرجع سابق. 147/2013.

جدول رقم (26): توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنة التخرج خلال الفترة (2007-2015)

سنة التخرج	%
2009-2007	15.9
2012-2010	27.7
2015-2013	56.4
المجموع	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

وللتعرف على مدى تأثير سنة التخرج على نسب بطالة الخريجين، سيتم إختبار الفرضية الصفرية التي تنص: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 في نسب بطالة الخريجين حسب متغير سنة التخرج.

ويتضح من الجدول رقم (20)، خلال استخدام اختبار One Sample T Test أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الثقة 0.95 حسب متغير سنة التخرج وبذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهذا ما ينطبق على ما تم ذكره سابقاً.

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة ختام حمادنه، 2013 ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل في مدينة نابلس من الخريجين الجدد فقد بلغت أعلى نسبة ما بين عامي 1998-2007 بنسبة 44.56% تلتها 2008-2011 بنسبة 36.96%¹.

وافقت هذه الدراسة أيضاً مع دراسة عامر رأفت الغصين، عام 2014 ترتفع نسبة البطالة بين خريجي الهندسة الجدد في قطاع غزة في الفترة ما بين 2006-2013 بنسبة 60.7%، نتيجة التدمير الشامل الذي لحق بالوضع الفلسطيني بشكل عام وما نتج عنه من حصار وإغلاق وتدمير المؤسسات ووقف التمويل والحصار الخانق عقب فوز حركة حماس بالانتخابات وما تبعه من تشديد أكثر سوءاً عقب سيطرتها على قطاع غزة وما نتج عنه من ظروف اقتصادية واجتماعية هي الأسوأ في تاريخ القضية الفلسطينية².

¹ حمادنه، ختام. مرجع سابق. 143/2013.

² الغصين، عامر رأفت. مرجع سابق. 80/2014.

متغير التخصص

يلعب اختيار التخصص دور مهم في حصول الفرد على فرصة عمل، ولكن هناك الكثير من الخريجين هم من يتسببون لأنفسهم بالبطالة عند اختيارهم لتخصصات غير مطلوبة في سوق العمل أو لا تتناسب مع رغباتهم ومهارتهم فيجب عند اختيار الطالب لتخصصه أن يكون اختياره مبني على مجموعة من الأسس الصحيحة وأن يسعى كل طالب تطبيق المعادلة التالية: هدف واضح، وحب لهذا الهدف، والسعي الدائم لاكتساب مهارات تتعلق بتخصصه يساوي تميز، إذ أن التطبيق الصحيح لهذه المعادلة يؤدي إلى الإبداع وزيادة الإنتاجية.

يتضح من الجدول رقم (27) ارتفاع نسبة البطالة في تخصص العلوم التربوية وإعداد المعلمين؛ نظراً للارتفاع الكبير في أعداد الخريجين في هذا التخصص، وكبر حجم الإقبال عليه وخاصة من الخريجين الجدد، يلي ذلك تخصص الأعمال التجارية والإدارية بنسبة 16.7%؛ لمحدودية المشاريع الإستثمارية وزيادة أعداد الخريجين في هذا التخصص، و ينبثق هذا المنطق على كافة التخصصات حسب زيادة العرض على الطلب في سوق العمل لأسباب تتعلق بكل تخصص على حدة.

جدول رقم (27): توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص خلال الفترة (2007-2015)

التخصص	%
العلوم التربوية وإعداد المعلمين	22.3
العلوم الانسانية	12.3
العلوم الطبيعية	3.9
العلوم الاجتماعية	10.5
الصحافة والإعلام	1.7
الاعمال التجارية والإدارية	16.7
القانون	6.1
الرياضيات والإحصاء	5.9
علم الحاسوب	5.6
الهندسة والعلوم الهندسية	5.9
العلوم المعمارية والبناء	1.7
الصحة	3.7
الخدمات الشخصية	0.7
باقي التخصصات	2.9
المجموع	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

للتعرف على مدى تأثير التخصص على نسب بطلالة الخريجين، سيتم اختبار الفرضية الصفرية التالية التي تنص: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى المعنوية 0.05 في نسب بطلالة الخريجين حسب متغير التخصص.

يتضح من الجدول رقم (20) ومن خلال استخدام اختبار **One sample T Test** أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الثقة 0.95 حسب متغير التخصص وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يدل على تأثير التخصص على نسب البطلالة.

الفصل الخامس

التركيب الإقتصادي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين

1.5 مقدمة

2.5 طرق البحث عن عمل

3.5 التسجيل في مكتب العمل

4.5 التركيب المهني للخريجين الذين سبق لهم العمل

1.4.5 النشاط الإقتصادي والتجمع السكاني

2.4.5 الحالة العملية

3.4.5 الحالة العملية والدخل

4.4.5 حياة تصريح عمل

5.4.5 مكان العمل

6.4.5 هجرة الخريجين

5.5 الخريجين العاطلين حسب اسباب ترك العمل السابق

6.5 التأخر في الحصول على وظيفة

7.5 مدة التعطل

1.7.5 مدة التعطل والتخصص

الفصل الخامس

التركيب الاقتصادي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين

1.5 مقدمة:

تناولت الدراسة فئتين من الخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين وهما: فئة الخريجين العاطلين والذين سبق لهم العمل وبلغت نسبتهم 34.8% من مجتمع الدراسة، مقابل 65.2% من الخريجين الذين لم يسبق لهم العمل، وفي هذا الفصل سيتم التطرق إلى التركيب الاقتصادي للخريجين العاطلين مما سبق لهم العمل، من حيث التركيب المهني و أسباب ترك العمل، و تناول طرق البحث عن عمل وأسباب التأخر في الحصول على وظيفة إضافة إلى التعرف على مدة التعطل والتي تعتبر من إحدى العوامل التي لها الأثر في رغبة الخريجين للهجرة إلى الخارج من كلا الفئتين.

2.5 طرق البحث عن عمل

قبل أن نتحدث عن الطرق التي يتم إتباعها للبحث عن عمل وعن إيجابياتها ومساوئها فلا بد من معرفة التحديات والصعوبات التي تواجه الأفراد عند قيامهم في البحث عن عمل، و التي تتمحور حول كثرة الذين يتقدمون للوظائف، وقوة المنافسة كون هناك العديد من المنافسين الذين يختلفون فيما بينهم، من حيث الخبرة والمؤهلات إضافة إلى محدودية الفرص المتاحة، كون الكثير من الفرص لا يتم الإعلان عنها، لذلك يجب على الفرد أن يفكر في الطرق المناسبة والأكثر فاعلية وكفاءة لأجل الحصول على وظيفة في ظل هذه التحديات، بينت نتائج عينة المسح الميداني لعام (2016) طرق البحث عن وظيفة للأفراد مرتبة حسب أهميتها في الجدول رقم (28) كالآتي:

1- مراجعة القائمين على إدارة المنشآت أو العمل بشكل مباشر حيث حصلت هذه الطريقة على النسبة الأكبر من طرق البحث عن عمل بحيث يوجد عدة من مكاتب التوظيف تتطلب من الفرد العاطل عن العمل سيرة ذاتية وتعمل على توفير فرصة عمل له وللعاطلين عن العمل والتواصل معهم بحالة وجود شواغر وظيفية.

2- سؤال المعارف والأصدقاء، يوجد بعض الوظائف لا يتم الإعلان عنها، وإنما عن طريق المعارف والأصدقاء حيث تعتبر من الطرق الجيدة للحصول على فرصة عمل فإ إنشاء علاقات قوية معهم تبين اهتمامات الفرد ومؤهلاته، بحيث يعملون على ترشيحه لأكثر من فرصة عمل بمجاله التي لم يكن يعلم بوجودها حيث حصلت هذه الطريقة على نسبة (25.2%).

جدول رقم (28): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل حسب الطرق المتبعة في البحث عن عمل والجنس.

طرق البحث عن عمل	ذكر	أنثى	كلا الجنسين
المعارف والأصدقاء	33.9	21.8	25.2
وسائل الإعلام	14.8	12.6	13.2
مراجعة أصحاب العمل مباشرة	13.9	33.4	28
عرض السيرة الذاتية في مواقع التوظيف	27.8	18.1	20.8
التسجيل في مكتب العمل	6.1	8.9	8.1
أخرى	3.5	5.2	4.7
المجموع	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

3- عرض السيرة الذاتية في مواقع التوظيف، هذه الطريقة من أكثر الطرق الشائعة في البحث عن عمل فيوجد العديد من مواقع التوظيف والصفحات التي تختص بنشر الوظائف بمختلف المجالات، فالفرد يستطيع إيجاد وظائف كثيرة من خلال استخدام هذه الطريقة، ولكن يبقى عائق المنافسة مع العديد من المتقدمين لهذه الوظيفة فإذا كان الفرد لا يمتلك الكثير من المؤهلات والخبرات فستكون فرصته بالحصول على وظيفة ضعيفة.

4- وسائل الإعلام المتمثلة بالصحف والمجلات، فغالباً الشركات والمؤسسات لا تلجأ لهذه الطريقة للإعلان عن وظائف نظراً للتكلفة العالية وقلة الفعالية ويمكنها أن تستخدم هذه

الطريقة فقط لأجل تعيين عدد كبير من الناس في وظائف عادية كالوظائف الفنية والعمالة، فالفرد لا يمكنه أن يجد الوظيفة التي تناسبه إلا إذا كان هدفه هو البحث عن وظيفة تقليدية.

5- التسجيل في مكتب العمل وحصلت هذه الطريقة على النسبة الأقل (8.1%) وهذا عائد لعدة أسباب منها عدم معرفة العاطلين عن العمل بوجود مكتب عمل، إضافة إلى الراتب المتدني ومنها العلاقات الخاصة التي يتطلبها التسجيل في مكتب العمل.

3.5 التسجيل في مكتب العمل

يمثل مكتب العمل التابع لوزارة العمل أحد اطراف الإنتاج إلى جانب العمال وأصحاب العمل، وتعمل الوزارة على إيجاد الأنظمة والقوانين المنظمة للعملية الإنتاجية والرقابة على تطبيقها وضمان ذلك من خلال الصلاحيات المخولة لها بموجب القانون ضمن سلسلة العقوبات للمخالفات التي قد تظهر أثناء سير العملية الإنتاجية إضافة إلى دورها الحيوي في إيجاد سياسات التشغيل وتطبيقاتها، والتي تسعى ضمن خططها إلى الحد من ظاهرة البطالة باعتبارها الجهة الرسمية التي يرتبط عملها بسياسات التشغيل أساساً ووضع الخطط الرامية إلى تحديد معدلات البطالة وأسبابها وسبل الحد منها إلا أن وزارة العمل الفلسطينية وفي ظل تسارع معدلات البطالة وشرح فرص العمل المتاحة وعدم قدرة أجهزة السلطة الوطنية الفلسطينية، ومنها وزارة العمل على إيجاد الحلول الملائمة لظاهرة البطالة والحد من آثارها الإقتصادية من خلال برنامج مساعدات البطالة والتشغيل المؤقت وذلك عن طريق توفير فرص عمل مؤقتة في الوظائف والمهن المختلفة لمدة ثلاثة شهور براتب شهري (1050 شيقل) لحملة الدبلوم فأعلى.¹

يتضح من الجدول رقم (29) أن ما نسبته (1.2%) من الذين سجلوا في مكتب العمل وقد حصلوا على عمل وهي نسبة ضئيلة جداً، بالمقابل بلغت نسبة الذين سجلوا ولم يحصلوا على عمل حوالي (6.9%) وربما يعود ذلك إلى محدودية فرص العمل التي يقدمها المكتب مقارنة مع اعداد البطالة المرتفعة، عدا أنه من الممكن أن تكون فرص العمل المتوفرة لا تتناسب مع المؤهلات العلمية أو

¹ عبد الحق، خالد وليد عبد الكريم : مصدر سابق. 124.

مع القدرات الصحية والجسمية لهم، إضافة إلى أن الفرص التي يوفرها مكتب العمل فرص مؤقتة وامتدنية الأجر.

جدول رقم(29) التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل حسب التسجيل في مكتب العمل التابع لوزارة العمل والجنس، (%).

التسجيل في مكتب العمل التابع لوزارة العمل	ذكر	انثى	كلا الجنسين
نعم، وحصلت على عمل	0	1.7	1.2
نعم، ولازلت انتظر عمل	8.7	6.1	6.9
لا	91.3	92.2	91.9
المجموع	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

في حين أشارت الدراسة إلى أن الغالبية العظمى من الخريجين العاطلين عن العمل لم يسجلوا في مكتب العمل وبلغت نسبتهم حوالي (91.9%) .

ومن خلال نتائج الدراسة الميدانية لعام 2016 يتبين أن هناك مجموعة من الأسباب التي تقف وراء عدم تسجيل الكثيرين في مكتب العمل وقد تم حصرها في خمسة أسباب كما يتضح من الجدول رقم (30)، إذ يعود السبب الرئيسي لعدم التسجيل في مكتب العمل إلى أن الغالبية العظمى ليس لديها معرفة بوجود المكتب، في حين أشار قسم منهم إلى أن الأعمال المتوفرة لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، إذ أن فرص العمل التي يوفرها مكتب العمل محدودة قياساً مع مستويات البطالة و لا توفر فرص عمل دائمة بل تكون الفرص مؤقتة و لا تناسب جميع المستويات التعليمية إضافة إلى أن منهم أشار إلى بعد المكتب عنهم وتدني الراتب وأنه يتطلب علاقات شخصية .

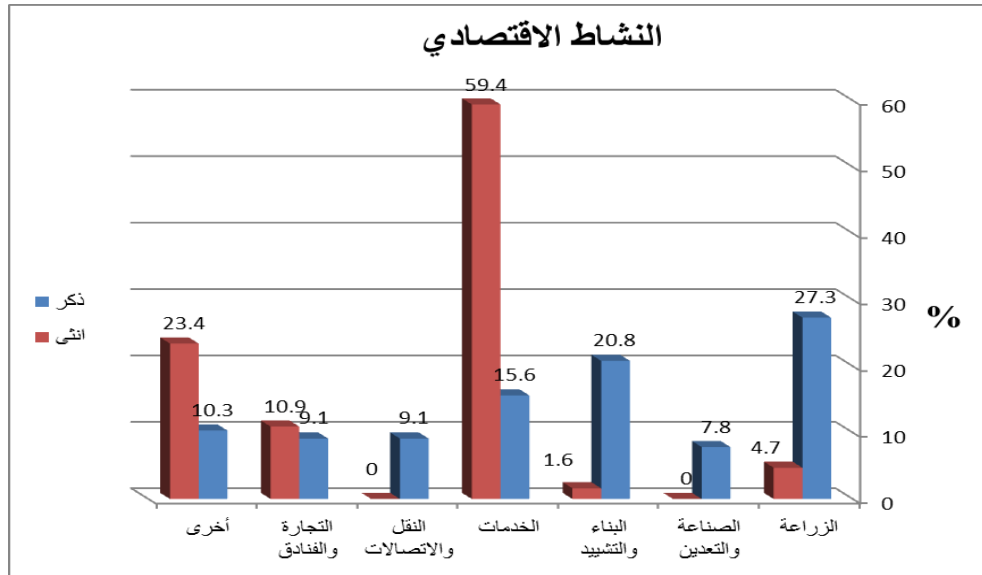
جدول رقم(30): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل حسب اسباب عدم التسجيل في مكتب العمل التابع لوزارة العمل والجنس، (%).

السبب في عدم التسجيل في مكتب العمل	ذكر	أنثى	كلا الجنسين
بعد المكتب	0.9	0.7	0.8
الراتب متدني جدا	12	3	5.6
يتطلب علاقات شخصية	10.2	7.9	8.5
الأعمال المتوفرة لا تتناسب معي	27.8	18.7	21.3
ليس لدي علم به	38.9	56.2	51.2
أخرى	10.2	13.5	12.5
المجموع	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

4.5 التركيب المهني للخريجين الذين سبق لهم العمل:

يُعرّف النشاط الإقتصادي أو المهنة بأنه العمل أو الحرفة التي يمارسها السكان والتي تتناسب مع قدراتهم العقلية والجسدية؛ لإشباع حاجاتهم أو الحصول على الأموال والسلع و الخدمات، وللمهنة دور في دخل الفرد والمستوى المعيشي الذي يتمتع به، وقد تم تقسيم النشاط الإقتصادي كما يتضح من الشكل(6) إلى سبعة أقسام.



الشكل رقم (6) الخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب النشاط الاقتصادي السابق، لعام 2016.

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

مارس أفراد عينة الدراسة في محافظة جنين العديد من الأنشطة الاقتصادية، ونجد من خلال الشكل أعلاه أن هناك إختلافا في نسب العاملين في هذه الأنشطة الاقتصادية، حيث استحوذ قطاع الخدمات على أكبر نسبة عاملين من بين المهن والأنشطة الاقتصادية الأخرى؛ ويعود السبب في ارتفاع نسبة العاملين في هذا القطاع حيث كان لقيام السلطة الفلسطينية أثر واضح في هذا التوجه، إذ يميل الأفراد إلى العمل الوظيفي كنوع من الإستقرار الوظيفي وانتظام الدخل عن طريق الراتب، وبطبيعة الحال فهذا من سمات الدول النامية التي يرتفع فيها عدد الموظفين في قطاع الخدمات وهو قطاع غير منتج في الغالب، وهو ما يتبعه من بطالة مقنعة وحالة ترهل تسود الوزارات المختلفة.

وتأتي مهنة الزراعة بعد قطاع الخدمات من حيث استحوادها على أكبر نسبة من الخريجين الذين سبق لهم العمل في منطقة الدراسة وذلك بنسبة 27.3% للذكور و 4.7% للإناث وهذه النسبة تعتبر ضئيلة بالنسبة لمنطقة الدراسة حيث كانت تعتبر الحرفة الرئيسية لدى السكان ولكنها تراجعت بسبب تناقص الأراضي الزراعية؛ بسبب الزحف العمراني عليها و التهام الإحتلال الإسرائيلي قسم كبير من أراضيها الخصبة لبناء الجدار الفاصل، إذ بلغت نسبة الأراضي التي استولى عليها حوالي

35978 دونم¹، حيث أن العمل الزراعي والصناعي بطبيعتهما عرضة للتأثر بالظروف السياسية والأمنية، إضافة إلى التأثير بالعوامل الطبيعية وخصوصاً النشاط الزراعي.

أما بخصوص مهنة البناء والتشييد فبلغت نسبة العاملين في هذا القطاع 20.8% للذكور و1.6% للإناث العاملات في الهندسة المعمارية، وهذا الاختلاف مابين الذكور والإناث واقعي لعدم مقدرة الإناث على مزاوله هذه المهنة إضافة إلى عدم موافقة أهالي وأزواج الإناث على العمل في تلك المهنة.

واستحوذ قطاع التجارة والفنادق على ما نسبته 9.1% للذكور، و 10.9% للإناث، وتشمل هذه النسبة أصحاب المحلات التجارية والمطاعم وغيرهم، ويعود انخفاض هذه النسبة إلى ظروف الانتفاضة والإغلاقات التي أدت إلى إبطاء عجلة الإقتصاد الفلسطيني خاصة وأن الإقتصاد الفلسطيني وحسب الإتفاقيات الموقعة بين السلطة الفلسطينية والإحتلال الإسرائيلي، يعتبر اقتصاد مرتبط وتابع للإقتصاد الإسرائيلي، وبالتالي فإن التجار الذين كانوا يعتمدون على التجارة مع الأراضي المحتلة عام 1948م فإن ظروف الإنتفاضة تسببت بكثير من المعوقات بالنسبة لهم وهو ما أدى إلى إضعاف التجارة واضطرار بعض التجار إلى تغيير مهنتهم، إضافة إلى عدم قيام الجهات المعنية في السلطة الفلسطينية بتنفيذ مشاريع تنمية مستدامة تساعد على تنشيط الإقتصاد الفلسطيني وتشجيع الإستثمار.

أما بالنسبة لقطاع الصناعة والتعدين فيعتبر هذا القطاع هامشياً من حيث مساهمته في استيعاب الأيدي العاملة حيث أن نسبة العاملين فيه منخفضة بالمقارنة بالأنشطة الاقتصادية الأخرى في محافظة جنين، وحسب المسح الميداني 2016 يعود هذا الانخفاض في قطاع الصناعة نتيجة لعدم توفر مناخ استثماري بسبب الإحتلال والإغلاقات وبالتالي عدم المجازفة لرؤوس الأموال في الاستثمار في الصناعة هذا من جانب والتوجه للعمل الوظيفي لتوفر نوع من الأمان الوظيفي من جانب آخر.

¹ مدير الارتباط المدني. جنين. 2017/4/25.

1.4.5 النشاط الإقتصادي والتجمع السكاني

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية التي أجرتها الباحثة عام 2016، وكما يظهر من الجدول رقم(31) أن قطاع الخدمات شغل أكبر نسبة من العاملين في محافظة جنين يليه قطاع الزراعة و يعود ذلك إلى توفر العديد من المؤسسات والدوائر الحكومية في المدينة كما أن محافظة جنين تعتبر من المحافظات الزراعية وفيها جميع مقومات الزراعة؛ لذلك نلاحظ أن قطاع الزراعة قد استقطب أعلى النسب من الأيدي العاملة في المدينة والمناطق الريفية.

أما بالنسبة لمخيم جنين فكان أعلى نسبة من العاملين في قطاع الخدمات و يعود ذلك لقرب المخيم من المدينة إضافة إلى أن غالبية مهن اللاجئين الفلسطينيين عموماً تندرج ضمن مجالات الصناعة والبناء والخدمات في حين يعمل نسبة قليلة منهم كمهنيين وإداريين وحرفيين إذ سببت موجات التهجير القسرية في عام 1948 و 1967 إلى تحويل قسري لاقتصاديات الفلسطينيين من اقتصاديات تعتمد في الأساس على الزراعة إلى اقتصاديات تعتمد على دخل العمل المأجور، فمن يعمل من اللاجئين الفلسطينيين في مجال الزراعة اليوم نسبة قليلة جداً¹، وهذا أمر طبيعي لكون اللاجئين الفلسطينيين ونتيجة لظروفهم لا يملكون حيازات زراعية في حين لم تسجل أي نسبة للعاملين في القطاعات الأخرى وذلك لقلّة أعداد الخريجين الذين سبق لهم العمل.

¹ جبالي، اروي حمدي: الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية لسكان المخيمات الفلسطينية، الحلول المقترحة: "مخيم بلاطة نموذجاً".رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة النجاح، نابلس-فلسطين.96/2010.

جدول رقم(31): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب النشاط الاقتصادي السابق والتجمع السكاني، (%).

التجمع السكاني	الزراعة	الصناعة والتعدين	البناء والتشييد	الخدمات	النقل والاتصالات	التجارة والفنادق	اخرى	المجموع
حضر	20.5	4.5	6.8	38.6	4.5	14.8	10.2	100
ريف	12	4	22	28	6	2	26	100
مخيم	0	0	0	66.7	0	0	33.3	100
المجموع	17	4.3	12.1	35.4	5	9.9	16.3	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

استحوذ قطاع البناء والتشييد على أكبر نسبة عاملين في المناطق الريفية بنسبة 22% ويعود ذلك لقرب المحافظة من أراضي ال 1948 من الجهة الشمالية والشمالية الغربية الذي سهل العمل بها كما أن هذا القطاع يستوعب عدد كبير من العمال المهرة وغير المهرة .

2.4.5 الحالة العملية

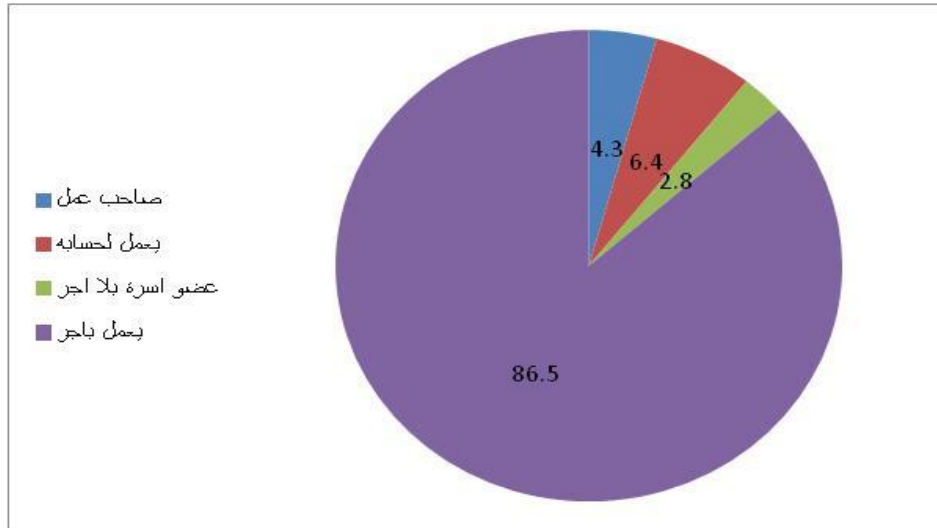
لقد تم في هذه الدراسة تقسيم الحالة العملية إلى خمسة أقسام وتم تعريف كل خيار حسب ما عرفته منظمة العمل الدولية، حيث عرفت صاحب العمل: بأنه الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءا منها (شريك) ويعمل تحت إشرافه أو لحسابه مستخدم واحد على الأقل بأجر ويشمل ذلك أصحاب العمل الذين يديرون مشاريع أو مقاولات خارج المنشآت بشرط أن يعمل تحت إشرافهم أو لحسابهم مستخدم واحد على الأقل بأجر ولا يعتبر حملة الأسهم في الشركات المساهمة أصحاب عمل حتى ولو عملوا فيها¹.

أما من يعمل لحسابه وهو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءا منها (شريك) وليس بالمنشأة أي مستخدم يعمل بأجر ويشمل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم خارج المنشآت.

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز . رام الله- فلسطين.

ويعرّف من يعمل بأجر هو الفرد الذي يعمل لحساب منشأة أو جهة معينة وتحت إشرافها ويحصل مقابل عمله على أجر محدد سواء كان بأجر على شكل راتب شهري أو أجره أسبوعية أو بالميأومة أو على القطعة أو أي طريقة دفع أخرى، ويندرج تحت ذلك العاملون بالوزارات والهيئات الحكومية والعاملون بالشركات إضافة إلى الذين يعملون بأجر في مصلحة خاصة بالعائلة أو لدى الغير¹.

من خلال نتائج الدراسة الميدانية 2016 يتضح من الشكل (7) أن نسبة الأشخاص الذين يعملون باجر (86.5%) من مجموع الأفراد الذين سبق لهم العمل؛ وقد يعود ذلك إلى عدم توفر رأس المال الذي يمكنهم من فتح مشاريع عمل خاصة بهم، إضافة إلى تفضيل الفرد العمل في مهنة توفر له دخلا منتظما وحصولهم في القطاع العام والخاص على حقوق وامتيازات كالإجازات المرضية والإجازات السنوية وإجازات الامومة مدفوعة الأجر إضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة.



الشكل رقم (7) الخريجون الذين سبق لهم العمل حسب الحالة العملية والجنس في محافظة جنين، لعام 2016.

المصدر: عينة المسح الميداني 2016.

أما بالنسبة للأفراد الذين يعملون لحسابهم وهم الذين يمتلكون المؤسسة ويعملون بها بلغت نسبتهم (6.4%) من مجموع العاملين في حين بلغت نسبة الأفراد الذين يعملون بدون أجر أي أحد أفراد الأسرة حوالي (2.8%) وهي نسبة منخفضة؛ ويعود السبب في ذلك أن التطورات التي حصلت في

¹المصدر نفسه. 2013 / 176.

البيئة المحيطة قللت من أهمية مشاركة الفرد في العمل إذ يلتحقون بالنوادي، إضافة إلى ذلك ثقافة الفرد المختلفة عما كان عليه بالسابق فيرى ليس من المهم أن يكون بجانب والده.

3.4.5 الحالة العملية والدخل

تعتبر قيمة الدخل والإنفاق من الدلائل الأساسية للأنشطة الاقتصادية والأحوال الاجتماعية والتعليمية والسياسية في المجتمع، كما يعد من أهم المحددات التي يمكن الإعتماد عليها في الكشف عن الفقر .

من خلال نتائج الدراسة الميدانية 2016 يتضح من الجدول رقم (32) وأن لجهة العمل تأثيراً في معدلات الدخل حيث بلغت أعلى نسبة للدخل لحالة يعمل لحسابه بمعدل دخل من (3000-3999) شكيل، تلتها الحالة الثانية صاحب العمل بمعدل دخل 4000 شكيل فأكثر، في حين بلغ معدل الدخل من (أقل من 1000 -1999) شكيل للحالة العملية من يعمل بأجر وهؤلاء هم الأفراد الموظفون في القطاعات المختلفة.

جدول رقم(32): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب الحالة العملية والدخل الشهري، (%).

جهة العمل	اقل من 1000 شكيل	1000-1999	2000-2999	3000-3999	4000 فأكثر	المجموع
صاحب عمل	16.7	33.3	16.7	0	33.3	100
يعمل لحسابه	0	22.2	33.3	44.4	0	100
يعمل بأجر	31.1	31.1	18.0	6.6	13.1	100
المجموع	28.4	30.7	19.0	8.8	13.1	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

4.4.5 حياة تصريح عمل

إن نظام تصاريح العمل لا يسمح لأي عامل بالدخول إلى أراضي عام 1948 والمستعمرات إلا بالحصول على تصريح عمل ولا يُعطى هذا التصريح إلا بعد الحصول على براءة ذمة من الجهات الأمنية والضريبية من ثمانية مكاتب إسرائيلية مختلفة، إضافة إلى إظهار طلب خطي من صاحب العمل الإسرائيلي وأن يكون العامل مسجلاً في مكتب العمل الإسرائيلي وإذا قُبض على العامل داخل الأراضي المحتلة وليس بحوزته ذلك التصريح فإنه يغرم 150 دولار إذا كان من الضفة و 200 دولار إذا كان من غزة¹.

ويتضح من الجدول رقم (33) أن ما نسبته (25%) من الخريجين الذين سبق لهم العمل داخل أراضي 1948م والمستعمرات بحوزتهم تصريح عمل، في حين كانت النسبة العظمى للذين لا يحملون تصريح حوالي (75%).

جدول رقم(33): التوزيع النسبي للخريجين الذين سبق لهم العمل في محافظة جنين حسب حياة تصريح عمل في المستعمرات وأراضي الـ 48 والجنس، %.

حياة تصريح عمل	كلا الجنسين
نعم أحمل تصريح	25
لا أحمل تصريح	75
المجموع	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

ويعود ذلك إلى أن إجراءات عمل التصاريح معقدة نوعاً ما، وأنها لا تمنح إلا لفئة المتزوجين من الشباب حيث أن العزاب يحرمون من إعطاء تصاريح لهم علماً بأن عملية منح التصاريح وسحبها مرهون بالظروف السياسية والأمنية.

5.4.5 مكان العمل

تتعدد العوامل الإقتصادية التي تفسر هجرة الأيدي العاملة الفلسطينية من مكان إلى آخر، أهمها دور البطالة وعدم قدرة الإقتصاد الفلسطيني على خلق عدد كاف من فرص العمل لاستيعاب القوى

¹ حمادنة خنام، مرجع سابق. 202

العاملة حيث أن السمة الأساسية لسوق العمل الفلسطيني تتمثل بالفرق الواضح ما بين نمو القوى العاملة بصورة أكبر بكثير من معدلات زيادة الطلب عليها، إضافة إلى فارق الأجور بين الضفة الغربية والأماكن الأخرى وطبيعة طلب السوق الإسرائيلية على الأيدي العاملة الفلسطينية، مما يؤدي بالنتيجة بدفع الأفراد للبحث عن عمل سواء داخل المستعمرات الإسرائيلية وأراضي ال 1948 أو التوجه خارج الوطن.

ونلاحظ من الجدول رقم (34) ارتفاع نسبة العاملين في الضفة الغربية حيث بلغت نسبتهم حوالي (79.4%) من مجموع الخريجين، وبالمقارنة بنتائج الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حسب مسح القوى العاملة 2015 بلغت نسبة العاملين في الضفة الغربية 83.5% مقابل 16.5% في أراضي ال 1948 والمستعمرات¹، ويعود ارتفاع عدد العاملين في الضفة الغربية إلى قيام السلطة الوطنية الفلسطينية منذ قدومها على إيجاد بيئة مناسبة لجذب وإطلاق المشاريع الاستثمارية الجديدة وإنشاء العديد من المؤسسات ومشروعات البنية التحتية من أجل توفير العديد من فرص العمل و محاولة امتصاص أكبر قدر ممكن من القوى العاملة.

جدول رقم (34): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب مكان العمل السابق.

مكان العمل	%
الضفة الغربية	79.4
المستعمرات الإسرائيلية في الضفة	5
أراضي 1948	12.1
خارج الوطن	3.5
المجموع	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016.

أما بالنسبة للعاملين في أراضي 1948م فبلغت نسبتهم حوالي (12.1%) وتعتبر هذه النسبة منخفضة عما كانت عليه في السابق حيث أن الإنتقاضة دفعت الكثير ممن كانوا يعملون في

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 2015. مصدر سابق. 83/2016.

أراضي 1948م من أصحاب الورش والصناعيين بنقل ورشهم إلى داخل الضفة الغربية سواء في المدن أو المناطق الحدودية حتى لا يبقون رهينة الأوضاع السياسية المتذبذبة وغير المستقرة، مما ترتب عليه زيادة في عدد الأيدي العاملة في الضفة الغربية وانخفاض الإعتماد على العمالة داخل أراضي 1948، إضافة إلى تشديد قوات الاحتلال الإسرائيلي القيود على منح التصاريح للعمال الفلسطينيين.

في حين حصل العمل داخل المستعمرات على أقل نسبة حيث بلغت حوالي (5%) من مجموع الخريجين العاملين حيث تتركز العمالة الفلسطينية داخل المستعمرات الإسرائيلية في المهن والحرف الأولية وأعمال إصلاح المنازل والزراعة ؛ ويعود السبب في ذلك إلى أن العمل داخل المستعمرات يمثل إخراجاً للعامل من نوع خاص فالعمل فيها يتعدى كونه عملاً ونشاطاً اقتصادياً يقوم به العامل من أجل لقمة العيش وكسب الرزق بل إنه يمثل تناقضاً بين المشروع الوطني الذي يسعى لإزالة المستعمرات ودحر الاحتلال وبين عملية تشييد البيوت في المستعمرات وإعمارها من قبل أبناء الشعب الفلسطيني على الأراضي التي سلبت منهم وعلى هذه الأرضية فإن السلطة الوطنية الفلسطينية تعتبر المستعمرات غير شرعية لذلك فهي لا تقوم بمتابعة قضايا عمال المستعمرات وأوضاعهم وظروف عملهم¹.

إضافة إلى أن العاملين داخل المستعمرات الإسرائيلية يتعرضون للإستغلال أكثر من نظرائهم الذين يعملون داخل أراضي 1948 لعدم حصولهم على الحقوق التي يمنحها قانون العمل الفلسطيني مثل (الحد الأدنى للأجور ، الإجازات السنوية والمرضية ، بدل ساعات العمل الإضافية وتوفر معايير الصحة والسلامة في أماكن العمل ...الخ). وهذا يتطلب من الجهات المسؤولة في السلطة الفلسطينية تنفيذ مشاريع تنمية حقيقية لاستيعاب هذه الأعداد من الأيدي العاملة، وتقليل الإعتماد على العمل في أراضي 1948 وتحقيق الإستقلال الإقتصادي الذي يمهد للإستقلال السياسي وقيام الدولة الفلسطينية.

¹ خبراء الادارة الاستراتيجية والتخطيط: ورقة بحثية حول واقع وظروف عمل العمال الفلسطينيين العاملين في المستوطنات الاسرائيلية.الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين.4/2010. تاريخ التصفح 15/4/2017.

<https://www.google.com/search?q>

وتعتبر النسبة الضئيلة لبعض العاملين في الخارج فالغالبية العظمى منهم كانوا في الأردن ودول الخليج وعادوا إلى موطنهم سواء كانوا من الإناث بسبب الزواج أو من كلا الجنسين بسبب حرب الخليج وتسريح العمال.

6.4.5 هجرة الخريجين

إن هجرة الفلسطينيين للخارج ليست بالموضوع الجديد وقد بدأت هذه الظاهرة مع بداية الاحتلال حيث كان الصهاينة يشجعون هجرة أي فلسطيني للخارج وذلك لإفراغ الأرض من سكانها وتهويدها، وقد ازدادت هذه الظاهرة في الآونة الأخيرة بشكل ملحوظ فمُنذ اندلاع إنتفاضة الأقصى في العام 2000م، بدأت ظاهرة الهجرة إلى الخارج بالتفاقم من شرائح مختلفة من المواطنين وبالذات شريحة الأكاديميين وذوي الشهادات العليا بعضهم سعيًا للبحث عن العمل وبعضهم هروبًا من الوضع المأساوي الذي سببه الاحتلال الإسرائيلي حيث أن حجم المعاناة التي يتكبدها المواطنون بات لا يحتمل وذلك جراء الوضع الإقتصادي الخانق والوضع السياسي المتأزم في البلاد نتيجة الحصار الدولي والإسرائيلي المفروض على الشعب الفلسطيني والذي يحرم الفلسطينيين من أدنى حقوق العيش الكريم¹.

وعلى مدار سنوات مضت عانت الأراضي الفلسطينية من هجرة شبابها وكوادرها وكفاءاتها العلمية للخارج ويبدو أنه في ظل انعدام الفرص وتدهور الأوضاع الأمنية وشلل الإقتصاد، وعدم مواكبة التعليم العالي لمدى الإحتياجات المستقبلية من القوى البشرية العاملة وتخرج الجامعات أعداد كبيرة من مختلف التخصصات دون الإخذ بعين الإعتبار للمتغيرات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية خاصة الطلب الإقتصادي على خدمات هؤلاء الخريجين وانعدام التخطيط الواقعي في مجال القوى البشرية وفي ميدان التخطيط التربوي²، أضحت الهجرة هي الحل الأمثل بالنسبة لهم، فالكفاءات العلمية الفلسطينية تعتبر قاعدة الإرتكاز لانطلاق عمليات التنمية بجميع جوانبها وذلك من خلال وضع استراتيجيات فاعلة للتنمية البشرية تهدف بالمقام الأول إلى توفير البيئة المناسبة لهذه

¹ فوجو، ميسون: استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين (دراسة حالة قطاع غزة). رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة- فلسطين. 2012/2.

² حمادي، عبد الرحمن: الجامعات العربية بين بطالة الخريجين وهجرتهم والإنتاجية المنشودة. حلب- سوريا. 2007/227.

الكفاءات لضمان الاستثمار الأمثل للعنصر البشري والذي يعد المفتاح لتحقيق النمو من أجل غد أفضل لمستقبل الأجيال القادمة والتي ستساهم في عملية التنمية والبناء والتطوير¹.

والهجرة المقصودة في هذه الدراسة هي الهجرة من أجل البحث عن فرصة عمل، وتشير نتائج الدراسة الميدانية 2016 كما هو موضح في الجدول رقم (35) إلى ارتفاع كبير في نسبة الراغبين في الهجرة إلى الخارج حيث بلغت نسبتهم (51.7%) من مجموع الخريجين العاطلين عن العمل.

جدول رقم(35): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب قبول عرض العمل خارج فلسطين والجنس، (%) .

قبول العمل خارج فلسطين	ذكر	أنثى	كلا الجنسين
نعم، بدول عربية فقط وبشروط	24.4	33.4	30.8
نعم، بدول أجنبية فقط وبشروط	16.6	2.4	6.4
نعم، بأي دولة وبدون شروط	41.6	3.8	14.5
لا أقبل العمل في الخارج	17.4	60.4	48.3
المجموع	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

أشارت ما نسبته (30.8%) من كلا الجنسين برغبتهم بالهجرة إلى الدول العربية وبشروط في حين أشارت ما نسبته (14.5%) من كلا الجنسين بالهجرة إلى أي دولة سواء كانت عربية أم أجنبية ومن دون شروط، كما نلاحظ من الجدول رقم (35) ارتفاع نسبة الإناث الراغبات في الهجرة (39.6%) منها (3.8%) يرغبن في الهجرة إلى الخارج لأي دولة وبدون شروط، وهذا دليل على وجود مؤشرات على ملامح التغيير طرأت بشأن مدى قدرة الإناث في التفكير والسيطرة على قرارات تمثل حياتهن وتصريحهن عن رغبتهن رغما عن الثقافة المجتمعية والعادات والتقاليد السائدة.

¹ فوجو، ميسون: مرجع سابق. 4/2012.

5.5 الخريجون العاطلون حسب اسباب ترك العمل السابق

يُعرّف العمل بأنه الجهد المبذول في جميع الأنشطة التي يمارسها الأفراد بهدف الربح أو الحصول على أجره معينة سواء كانت على شكل راتب شهري أو أجره أسبوعية أو بالميأوية أو على القطعة أو نسبة من الأرباح أو سمسرة أو غير ذلك من الطرق، كذلك فإن العمل دون أجر أو عائد في مصلحة أو مشروع أو مزرعة للعائلة تدخل ضمن مفهوم العمل¹.

يشكل العمل أهمية قصوى للجميع فهو الوسيلة التي يعتمدون عليها للكسب المادي والوفاء بمتطلبات الحياة، ويكتسب من خلاله المزيد من الخبرة والمعرفة، وكذلك يقضي الإنسان في العمل معظم وقته مما يجعله قادراً على تكوين صداقات وعلاقات مميزة مع زملائه بالعمل وهذا ما يزيد من أهمية العمل بالنسبة له ولكن بعض الأفراد يضطرون إلى ترك عملهم، حيث أشارت نتائج المسح الميداني 2016 أن نسبة الأفراد الذين لم يعملوا خلال الفترة السابقة بلغت (65.2%) مقابل (34.8%) عملوا خلال الفترات السابقة ولكن تركوا العمل لأسباب مختلفة، إذ نلاحظ من الجدول رقم (36) أن العمل الموسمي أو المؤقت حصل على النسبة الأعلى حيث بلغت (41.5%) وقد يفسر ارتفاع نسبة الملتحقين بالعمل المؤقت أو الموسمي إلى محدودية فرص العمل حيث يقبل العامل بأي فرصة عمل حتى وإن كانت لفترة قصيرة لتلبية احتياجاته في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة.

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: مسح القوى العاملة الفلسطينية التقرير السنوي 2014. مصدر سابق. 49/2015.

جدول رقم(36): التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب الجنس وأسباب ترك العمل، (%).

أسباب ترك العمل	ذكر	أنثى	كلا الجنسين
انخفاض الأجر	25.9	32.3	28.9
مكان العمل بعيد	5.2	6.2	5.6
ظروف العمل قاسية	2.6	1.5	2.1
العمل لا يتناسب مع تحصيلك العلمي	19.5	7.7	14.1
العمل مؤقت/موسمي	41.6	41.5	41.5
رعاية الاطفال/كبار السن	0	1.5	0.7
أخرى	5.2	9.2	7
المجموع	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

كما نلاحظ أيضاً حصول انخفاض الأجر على المرتبة الثانية حيث بلغت نسبته (28.9%) ونلاحظ ارتفاع هذه النسبة لدى الإناث بواقع (32.3%) و (25.9%) لدى الذكور؛ ويعود ذلك إلى أن نسبة مرتفعة من الإناث في منطقة الدراسة يعملون في الزراعة ورياض الأطفال والسكرتاريا حيث الرواتب في هذه المهن تكون متدنية جداً تتراوح ما بين (350 – 700) شيقل شهرياً حسب ما ذكره أفراد عينة الدراسة، كما أن انخفاض الأجر يؤثر سلباً على أداء العامل و إنتاجيته حيث أن الراتب المرتفع والمكافآت هي وسيلة متميزة لتعزيز الإنتاجية.

وفيما يتعلق بسبب (العمل لا يتناسب مع التحصيل العلمي) فبلغت نسبته (14.1%) لكلا الجنسين في حين نلاحظ ارتفاع هذه النسبة لدى الذكور حيث بلغت (19.5%) فالذكور يتوجهون لأي عمل من أجل تحقيق متطلبات الحياة وتوفير الدخل اللازم لهم ولأسرهم، مما يؤدي ذلك إلى انتشار البطالة المقنعة والتي تنشأ عن عمل الأفراد في أماكن لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وبالتالي ينعكس سلباً على مستويات الإنتاجية لهم، مما يؤدي ذلك إلى حرمان الخريجين من الحصول على الخبرة اللازمة في مجال تخصصهم.

في حين حصل سبب (مكان العمل بعيد) على نسبة (5.6%)، إذ أن بعد مكان العمل يؤدي إلى مردود سلبي على انتظام العمل وإنتاجيته وذلك نتيجة لعدم انتظام تردد وسائل النقل وطول المدة الزمنية للإنتظار عدا عن التكلفة المادية الكبيرة للمواصلات وتأخره عن عمله.

أما فيما يتعلق بالأسباب الأخرى (ظروف العمل قاسية، رعاية الأطفال، كبار السن) فقد تضاءلت نسبتها لتبلغ (2.1%) و (0.7%) على التوالي حيث أن بعض الأفراد يقبلون بأي فرصة عمل بغض النظر عن ظروف العمل القاسية لتلبية احتياجاتهم المادية ونادراً ما يترك الفرد عمله بسبب الظروف القاسية إلا بسبب حالتهم الصحية أو إمكاناتهم الجسمية، أما سبب ترك العمل لرعاية الأطفال أو كبار السن فقد انحصرت النسبة بالإناث دون الذكور حيث أن المرأة تمتلك صفات تميزها عن الرجل تجعلها قادرة على تقديم الحنان لأطفالها ورعاية أسرتهما الرعاية الصحية.

كما حصل خيار (أخرى) على (7%) ويقصد بهذا الخيار كل الأسباب التي تقف خلف تغيير المهنة عدا الأسباب التي تم ذكرها في الدراسة وتشمل الأسباب النفسية والوظيفية والصحية والعائلية التي لم يفصح أفراد العينة عنها.

6.5 التأخر في الحصول على وظيفة

يجب على الأفراد من كافة الشرائح أن يساهموا في تحديد نوع وجودة التعليم والجهة التي ستوفره، فالتعليم الجيد هدف وطني يجب أن يتم دعمه محلياً فهو ليس أمراً ذات علاقة بالسوق بل هو إنتاج وطني هام؛ لتدريب الأجيال على حماية بقاء نسيج المجتمع الذي يقاوم التدوير والقمع حيث لا يزال يتخرج الآلاف من الجامعات سنوياً دون توفر فرص عمل فتقافتنا ثقافة " الشهادة الجامعية " لأن الحصول عليها أهم من الحصول على التدريب أو اكتساب المهارات ، لذا يجب أن نهتم أكثر بالمهارات والخبرة الجديدة، كما يجب على السوق أن يحدد المهارات حسب الحاجة وتطوير المجتمع¹.

يتضح من الجدول رقم (37) أن من أكثر الأسباب للتأخر في الحصول على وظيفة هو المحسوبية في التعيينات سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص واحتلت المرتبة الأولى بنسبة 39.7%،

¹ طوقان، زين حسام: اثر خطط التنمية الفلسطينية في تعزيز قدرات خطط التشغيل في خلق فرص عمل (2007-2014) رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح. نابلس -فلسطين. 62/2015.

حيث تعتبر المحسوبية أو الوساطة حاجز يصعب فيه التمييز بين الكفاءة و إسهامات المرء الفعلية وبين التي هي نتاج حسابات معرفية وإن كانت تمثل الفساد بعينه إلا أنها في نظر البعض المنقذ والمسلك الوحيد في تحقيق المراد، وعلى الرغم من أن الوساطة تعمل على توفير وظائف للأفراد الذين يلجئون للأصدقاء والمعارف من أصحاب المناصب إلا أن هذه الوظائف سوف تحوي بطالة مقنعة تشكل هدراً للإنسان والوطن وتؤدي لضياع أصحاب المهارات حيث يبحثون عن الوظائف ولا يجدونها.

جدول رقم(37) التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب اسباب التأخر في الحصول على وظيفة والجنس، (%).

أسباب التأخر في الحصول على وظيفة	ذكر	أنثى	كلا الجنسين
المعدل	3.5	4.1	3.9
المحسوبية في التعيينات	33.9	42	39.7
التخصص غير مطلوب في سوق العمل	10.4	24.9	20.8
عدم وجود خبرة	17.4	6.1	9.3
عدم وجود رأس مال لعمل مشروع	13	6.5	8.3
عدم إتقان لغات غير العربية	6.1	4.1	4.7
عدم المهارة في استخدام الحاسوب	0.9	0.7	0.7
أخرى	14.8	11.6	12.3
المجموع	100	100	100

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

بشكل عام تعتبر الوساطة مشكلة في تأمين الوظيفة في الأراضي الفلسطينية وقد أشار الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في مسح أجراه عن ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني 2006 وتم فيه سؤال الخريجين العاطلين عن عمل عن سبب التأخر في الحصول على وظيفة أشار 51.8% بأن هذا الأمر مرده إلى محدودية العلاقات الشخصية¹.

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني. مصدر سابق. 25/2006.

يلي ذلك خيار قلة الطلب على التخصص فقد بلغت 20.8% ومن أسبابها افتقار التنسيق بين البرامج التي تدرسها الجامعات والمعاهد وحاجة سوق العمل وقلة خبرة خريجي الثانوية العامة في اختيار تخصصاتهم دون معرفة مستقبلها أو مدى الحاجة إليها.

أما خيار عدم وجود خبرة فحصل على نسبة 9.3% ونظراً لأن متطلبات سوق العمل في الوقت الراهن تركز على القوى العاملة ذات التأهيل العلمي والتطبيقي فهذا يحد وبشكل كبير من فرص العمل المتاحة وبالذات أمام خريجي التخصصات النظرية، ويمكن حل هذه المشكلة أو التخفيف من حدتها عن طريق تحويل الخبرة العملية إلى جزء لا يتجزأ من برامج العديد من الجامعات؛ لأنها تكمل المهارات النظرية التي يتم اكتسابها بتجربة عملية ضمن المسار المهني الذي يختاره الطالب حيث تستكمل الخبرة العملية مع الخبرة الأكاديمية¹، أو التحاق الطالب في نهاية عطلة السنة بعمل تخصصي قريب من تخصصه وبالتالي حصوله على الخبرة الوظيفية التي تؤهله للحصول على وظيفة.

أما الإفتقار لرأس المال لفتح مشاريع صغيرة بلغت النسبة 8.3% بسبب عدم تحمل رجال الأعمال والمؤسسات المالية لمسؤولياتها اتجاههم، وحصل خيار اللغة على نسبة 4.7% ، ويأتي محور لغة التعلم كأحد المحاور المهمة في مجال جودة التعليم حيث أن المتعلم في مراحله المبكرة لا يمكنه أن يبني صوراً ذهنية صحيحة عن المفاهيم بمعزل عن لغته الأم في التعلم، ولكن في المراحل المتقدمة من التعليم وخصوصاً في المرحلة الجامعية تمثل اللغة الإنجليزية متطلباً عالمياً للتعلم، إذ أن معظم المعارف العالمية تنشر بهذه اللغة كما أنها تعد لغة التعلم في المجالات العلمية والطبية والهندسية².

أما الأسباب الأخرى كالمعدل فبلغت نسبته 3.9%، وهذا ما يتفق مع نتائج مسح ظروف الخريجين لعام 2006 الذي أعده الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حيث حصل خيار المعدل على نسبة ضئيلة مقارنة مع الأسباب الأخرى التي تقف وراء التأخر في الحصول على وظيفة بلغت نسبته 7.8%³، إذ أن كثير من المؤسسات وخاصة الشركات لا تهتم بالمعدلات بقد

¹ حمادنة، ختام: مرجع سابق. 199/2013.

² وزارة الخارجية والتخطيط: الخريجون وسوق العمل. 17/2012.

³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني. مصدر سابق. 25/2006.

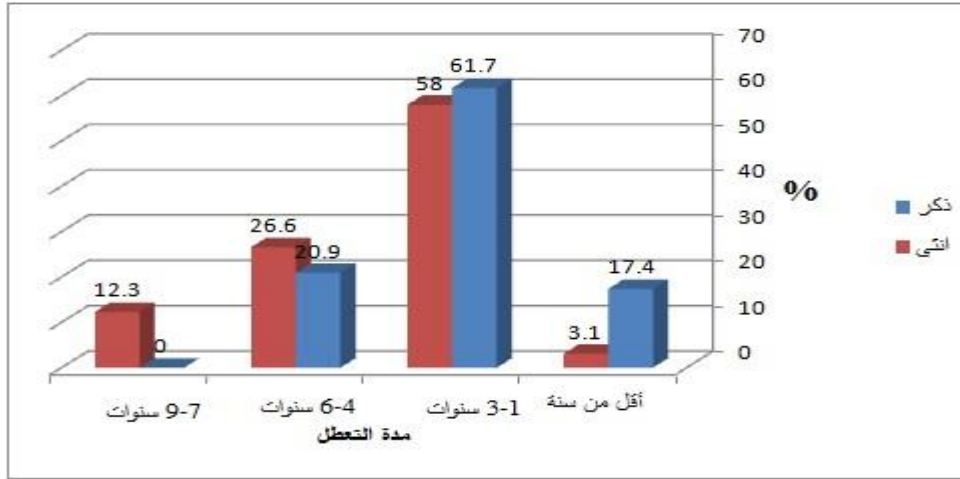
إهتمامها بالخبرات واللغات التي يجيدها الخريج، أما عدم المهارة في استخدام الحاسوب فبلغت 0.7% وهي نسبة ضئيلة إذا ما قورنت بالأسباب سابقة الذكر، كما حصلت أسباب أخرى التي لم يفصح عنها الخريجون المتعطلون عن العمل على نسبة 12.3%.

7.5 مدة التعطل

يقضي الخريج وقتاً طويلاً في البحث عن وظيفة تتناسب مع تخصصه ومؤهله العلمي، ويرى البعض أنه كلما طالت فترة البحث كلما زادت إمكانية الحصول على وظيفة جيدة لكن الجانب السلبي في طول فترة البحث عن عمل أن الشخص المتعطّل عن العمل لا يساهم إسهاماً مباشراً في المنظومة الإقتصادية ويعيش على ما ينتجه الآخرون في تلك الفترة¹.

إن تحليل مدة التعطل يساعدنا على التعرف على وضع العاطلين عن العمل وعلاقتهم بسوق العمل حيث كانت قديماً مدة التعطل تعد بالأشهر و أصبحت حديثاً تعد بالسنوات؛ ويعود ذلك إلى زيادة أعداد الخريجين عاماً بعد عام وعدم استيعاب سوق العمل الفلسطيني لهذه الأعداد، وأشارت نتائج المسح الميداني 2016 وكما هو موضح في الشكل رقم (8) أن فترة البحث عن عمل أو مدة التعطل للخريجين أعلى نسبة للسنوات من (1- 3) حيث بلغت نسبة المتعطّلين من الذكور نحو 61.7% و 58% من الإناث، و يعود ذلك إلى أن بعض التخصصات تحتاج إلى فترة تدريب واختبار قدرات بعد التخرج كالقانون والطب وغيرها قبل السماح لهم بمزاولة المهنة.

¹ ميرفي، روبرت: دروس مبسطة في الإقتصاد. كلمات عربية للترجمة والنشر. ط(1). مصر. 356/2013.



الشكل رقم(8): الخريجون العاطلون عن العمل في محافظة جنين حسب مدة التوظيف والجنس، لعام 2016.

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

في حين بلغت أقل نسبة للمتطلين لمن هم أقل من سنة نحو 7.1%، كما نلاحظ أيضاً ارتفاع مدة التوظيف لدى الإناث أكثر من الذكور في جميع السنوات في حين لم تسجل أي حالة للذكور في الفترة من (7 سنوات فأكثر)؛ و يعود ذلك إلى أن الذكور يعملون في أي مهنة بغض النظر عن ملائمتها للتخصص أو مستواهم العلمي نظراً للمسؤوليات التي تقع على عاتقهم.

1.7.5 مدة التوظيف والتخصص

إن من أحد أسباب تفاقم أزمة البطالة بين الخريجين هو إقبال أعداد كبيرة من الطلبة على تخصصات معينة دون غيرها؛ مما يؤدي إلى ظهور ما يعرف بالتخصصات الراكدة أو المشبعة في سوق العمل، ولكن هناك تفاوت في مدة التوظيف بين تلك التخصصات حيث نلاحظ من الجدول رقم (38) أعلى مدة توظيف كانت في تخصص الرياضيات والإحصاء بنسبة 20.8%، يليها تخصص العلوم الاجتماعية بنسبة 11.6% ؛ ويعود ذلك إلى أن هذه التخصصات ذات مجالات محدودة إذ أن حملة شهادات العلوم الاجتماعية والرياضيات يكون مجال عملهم محصور في وزارة التربية والتعليم.

جدول رقم(38) التوزيع النسبي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين حسب التخصص ومدة التعتل، (%).

المجموع	مدة التعتل				التخصص
	أقل من سنة	3-1	6-4	7سنوات فأكثر	
100	4.4	47.3	37.4	11	العلوم التربوية واعداد المعلمين
100	0	64	26	10	العلوم الانسانية
100	12.5	56.3	25	6.3	العلوم الطبيعية
100	0	67.4	20.9	11.6	العلوم الاجتماعية
100	28.6	57.1	14.3	0	الصحافة والاعلام
100	4.4	61.8	23.5	10.3	الاعمال التجارية والادارية
100	24	60	12	4	القانون
100	4.2	54.2	20.8	20.8	الرياضيات والاحصاء
100	17.4	39.1	34.8	8.7	علم الحاسوب
100	20.8	62.5	16.7	0	الهندسة والعلوم الهندسية
100	0	100	0	0	العلوم المعمارية والبناء
100	6.7	80	13.3	0	الصحة
100	33.3	33.3	33.3	0	الخدمات الشخصية
100	0	83.3	16.7	0	باقي التخصصات
100	7.1	59.1	25	8.8	المجموع

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

أما بالنسبة لمدة التعتل التي تتراوح من (1-3) سنوات كانت أعلى نسبة من نصيب تخصص الصحة، يليه تخصص العلوم الإجتماعية ثم تخصص العلوم الإنسانية والأعمال التجارية والإدارية؛ و يعود ذلك لنفس الأسباب التي تم ذكرها لتخصص الرياضيات والإحصاء، أما فيما

يخص تخصص الصحة والقانون والهندسة والعلوم الهندسية ترتفع نسبهم في هذه الفترة ؛ لأن خريجي هذه التخصصات لا يمكنهم أن يمارسوا مهنتهم دون الحصول على التدريب والخبرة اللازمة بعد التخرج حيث أننا نلاحظ من الجدول رقم (38) أن نسب البطالة في هذه التخصصات تقل مع السنوات.

الفصل السادس

الأسباب والآثار التي تقف وراء مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظرهم

6.1 الأسباب.

6.2 الآثار.

الفصل السادس

6.1 الأسباب التي تقف وراء مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظرهم

إن مشكلة البطالة بين الخريجين الجامعيين لا تعتبر فقط مشكلة كمية تتمثل في عدم توافر فرص عمل للخريجين، لكن هذه المشكلة تتطوي على عدة أبعاد مختلفة، وتعود إلى عدة أسباب سيتم حصرها في هذا الفصل في تسعة أسباب كما هو مبين في الجدول رقم (39)، إذ تمثل وجهة نظر عينة الدراسة في ترتيب هذه الأسباب التي تقف وراء مشكلة بطالة الخريجين في محافظة جنين حسب أهميتها:

- محدودية المشاريع الإستثمارية وحصلت على النسبة الأعلى 88.79%، تواجه البيئة الإستثمارية في فلسطين مجموعة من العراقيل التي أضعفت الاستثمار، وأدت إلى هشاشة و تبعية الإقتصاد الفلسطيني للإقتصاد الإسرائيلي، وتمحورت هذه العراقيل بشكل أساسي حول الروابط التي تم وضعها من قبل الإحتلال الإسرائيلي على حركة البضائع والأفراد بالداخل والخارج، إضافة إلى فرضه قيود على المنافسة في السوق العالمية وتحكمه بالعوائد والمساعدات المادية التي تحصل عليها السلطة الفلسطينية، وحصارها اقتصادياً بإنشاء الحواجز بين مدن الضفة وإغلاق المعابر، كل هذه العوامل كان لها أثر كبير في محدودية المشاريع الإستثمارية وبالتالي العجز عن تحقيق التنمية الإقتصادية.

ولا يمكن أن ننسى مجموعة الإتفاقيات التي تم عقدها مع الجانب الإسرائيلي والتي كان لها آثار سلبية على مختلف نواحي الحياة الفلسطينية، إبتداءً من توقيع إتفاقية أوسلو عام 1993م والتي جاءت تتويجاً للمفاوضات السياسية بين منظمة التحرير الفلسطينية والإحتلال الإسرائيلي منذ 24 عام، حيث عملت على رسم ملامح الإقتصاد الفلسطيني وتحديد هويته، على الرغم من أن إتفاقية أوسلو منحت السلطة الفلسطينية صلاحيات مدنية كاملة في مناطق الضفة الغربية (أ و ب) وقطاع غزة؛ إلا أنها سلبت منها 78% من الأراضي الفلسطينية¹، والسيادة على المعابر والأراضي في منطقة "ج"، ومنحت الإحتلال الإسرائيلي

¹ طوقان، زين حسام: مرجع سابق. 40/2015.

السيطرة على جميع الموارد الطبيعية، حيث تعتبر المنطقة التي تم السيطرة عليها من قبل الجانب الإسرائيلي من أهم المناطق الفلسطينية للتخطيط والتنمية الاقتصادية، فهي تشمل الإحتياطي اللازم للتوسع في المراكز السكانية الفلسطينية وتطوير البنى التحتية والقطاع الزراعي والقطاعات الخاصة، إضافة إلى أن مستودعات المياه الرئيسية تقع في هذه المنطقة.

لتأتي بعد ذلك اتفاقية باريس الاقتصادية التي زادت من تبعية الإقتصاد الفلسطيني؛ لعدم إستطاعة السلطة الفلسطينية من إصدار عملة محلية خاصة بها، وإنشاء بنك مركزي، وهذا أدى إلى عدم استطاعة السلطة من ممارسة حقها في السيطرة على الضرائب غير المباشرة، والإستفادة منها في عملية التنمية، كما أنها قامت بإعطاء الإحتلال الإسرائيلي صلاحيات لتدخله وتحكمه بطبيعة المشاريع وتمويلها، مثل: المنطقة الصناعية في محافظة جنين¹، وذلك كون السيادة الفلسطينية عليها محدودة من النواحي الإجرائية والتشغيلية والأمنية، مقابل ذلك تم منح الشركات الإسرائيلية صلاحيات مطلقة للاستفادة إستثمارياً من المنطقة الصناعية بمدينة جنين، وذلك سواء كان بالإستثمار المباشر من خلال إستئجار الأراضي والمنشآت القائمة عليها، أو من خلال قدرتها على تصدير المدخلات الإنتاجية الصناعية، إضافة إلى الاستعانة ببعض الأحيان بالعمال الأجانب منخفضي الأجر وذلك بادعاءهم عدم توفر المهارات الفنية اللازمة لديهم، خاصة أن أغلب العمالة في مدينة جنين هي عمالة زراعية.

فبعد تتبع أهم الظروف الاقتصادية والسياسية التي مرت بها فلسطين، وما تم عرضه في الفصل الخامس عن طبيعة الأنشطة الاقتصادية التي مارسها الخريجون الذين سبق لهم العمل، حيث تركز عمل الغالبية العظمى في قطاع الخدمات، يليه قطاع الزراعة والبناء والتشييد، وارتفاع نسبة العاملين بشكل مؤقت أو موسمي يعطينا فكرة واضحة بأن المحافظة يغلب عليها الطابع الخدماتي وبالتالي محدودية المشاريع الإستثمارية فيها .

¹ طوقان، زين حسام: مرجع سابق. 36-40/2015.

الجدول رقم (39): النسب المئوية لمجال الأسباب التي تقف وراء مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظرهم في محافظة جنين، (%).

الرقم المتسلسل	الأسباب	%
1	محدودية المشاريع الاستثمارية.	88.79
2	الافتقار لرأس المال في حال توجه الخريج الى اقامة مشروع خاص به.	88.24
3	التوجه نحو التعليم الاكاديمي وإهمال التعليم المهني والتقني	87.69
4	مناهج التعليم في الكليات لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل	78.25
5	قلة خبرة خريجي الثانوية العامة في اختيار تخصصهم مما يؤدي الى اختيار تخصصات دون معرفة مستقبلها او مدى الحاجة اليها في سوق العمل.	76.53
6	انحسار مساحة الاراضي الزراعية بسبب الزحف العمراني والجدار الفاصل.	75.49
7	امتناع الخريجين عن العمل في القطاع الخاص نتيجة عدم ملائمتهم مع التخصص وانخفاض الاجور.	73.59
8	العادات والأعراف الاجتماعية التي تجعل مجالات المرأة محدودة ومقتصرة على بعض المجالات كالتعليم مثلاً.	71.02
9	عدم حصول الخريج على دورات تؤهله للحصول على وظيفة.	68.51
10	الدرجة الكلية.	78.65

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

- الافتقار لرأس المال في حال توجه الخريج إلى إقامة مشروع خاص به، وحصلت على نسبة 88.24% كما هو موضح في الجدول رقم (39)، إن قيام الخريج بتنفيذ المشروع الخاص به ما هو إلا ترجمة عملية للأفكار الريادية ومبادرات الأفراد سواء الفردية أو الجماعية التي يتبناها الرياديون، والتي تجعل من الفرد خالق لفرصة العمل بدلاً من أن يبقى باحثاً عنها لسنوات طويلة ولا يجدها، فالقيام بالمشاريع الريادية له آثار إيجابية، أهمها: تقليل نسبة البطالة بين الخريجين وذلك من خلال قدرتها على إيجاد فرص عمل لعدد كبير من الأيدي العاملة، وتوفير دخل لهم ولأصحاب هذه المشاريع، يؤدي ذلك إلى رفع المستوى المعيشي لفئات المجتمع، وبالتالي تسهم في تحقيق تنمية إقليمية شاملة وفعالة تعمل على رفع معدل النمو الإقتصادي والاجتماعي، بالرغم من أهمية هذه المشاريع بمختلف الميادين، إلا أن الغالبية العظمى من الخريجين يواجهون بعض الصعوبات، أهمها: صعوبة توفير رأس المال الكافي لأجل توفير المعدات اللازمة ومستلزمات التشغيل، فهذا النوع من المشاريع الريادية يواجه مشاكل تمويلية في بداية انشائه كونه، يعتمد على الإمكانيات الشخصية لمالكي المشروع ومؤسسيه، إضافة إلى اعتماده البسيط على مؤسسات الإقراض.

- التوجه نحو التعليم الأكاديمي وإهمال التعليم المهني والتقني وحصلت على نسبة 87.69%، هذا ما تم التوصل إليه خلال المسح الميداني، حيث أن مخرجات التعليم في المحافظة اقتصر بشكل كبير على جوانب معينة كإعداد الأطباء والمهندسين والمعلمين وغيرها، وإهمال النواحي المهنية والتقنية، وذلك عائد إلى نظرة المجتمع السلبية له، فيلتحق به من لا يستطيع أن يحظى بفرصة التعليم الأكاديمي، أو من لم يستطع إكمال تعليمه الأكاديمي بسبب ضعفه التحصيلي أو ربما لعدم القدرة المادية على تغطية تكاليف الدراسة الأكاديمية، أي أن جزء بسيط من الملتحقين بالتعليم المهني التحقوا به بدافعهم الشخصي وقناعاتهم بأهمية التعليم المهني. علماً بأن تحقيق التقدم والتحضر لأي دولة في مختلف المجالات والنهوض بكافة الميادين، يتطلب أن تكون مخرجات التعليم قادرة على تغطية مختلف متطلبات سوق العمل، فكل مجتمع بحاجة لوجود كفاءات بشرية مؤهلة ومدربة تستطيع أن تقوم بكل ما تتطلبه الخطط التنموية ليتطور ويتقدم.

- يتضح من الجدول رقم (39) أن مناهج التعليم في الكليات لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل، و أكد على ذلك 78.25% من عينة الدراسة. قبل البدء بالتعرف على مدى ملاءمة المناهج التعليمية مع متطلبات سوق العمل، لابد من تعريف مناهج التعليم التي هي الوثيقة المتكاملة والمتضمنة كافة عناصر العملية التعليمية من وصف لمهارات المعلمين الأدبية، و الطلبة والبيئة التعليمية، والأهداف العاملة والسلوكية والمقررات الدراسية وكذلك الأساليب التقويمية والخطط الدراسية.¹ ومشكلة المناهج التعليمية في فلسطين تكمن في تركيزها على التعليم وليس التعلم، وإهمال الجانب التطبيقي العملي فيها، فسوق العمل يتطلب مهارات تخصصية وليس تخصصات علمية. لذلك، لابد أن يتم إعداد المناهج الدراسية بناءً على متطلبات سوق العمل، والذي يشمل احتياجات السوق و الدولة والأفراد وليس احتياجات جهات معينة، وتركيز المنهاج بشكل أساسي على النوع وليس على الكم، وذلك من خلال تحديث أنظمة القبول بالجامعات والتخصصات، وتركيز الجامعات على المناهج التعليمية والمهارات التطبيقية، وزيادة عدد الساعات المعتمدة؛ لتحسين نوعية مخرجات التعليم.

- تبين من الجدول رقم (39) أن 76.53% من عينة الدراسة أكدوا أن قلة خبرة خريجي الثانوية العامة في اختيار تخصصاتهم، يؤدي إلى اختيار تخصصات دون معرفة مستقبلها أو مدى الحاجة إليها في سوق العمل، أي أن اختيار الخريجين لتخصصاتهم لا تعتمد على أي خطط مستقبلية أو ارتباط بسوق العمل، بل نتيجة عدة عوامل تم الحديث عنها بشكل تفصيلي في الفصل الرابع من الدراسة، حيث تم التوصل إلى أن النسبة الأكبر من الطلبة يختارون تخصصاتهم بناءً على ميولهم و رغبتهم الشخصية، بغض النظر عن مستوى الطلب على التخصص أو مدى حاجة سوق العمل له، إضافة لعدم وجود معلومات كافية وكاملة عن القطاعات التي تعاني من نقص الأيدي العاملة المؤهلة لسوق العمل التي لها دور هام في إرشاد الطلاب نحو دخول التخصص المناسب.

- انحسار مساحة الأراضي الزراعية نتيجة الزحف العمراني والجدار الفاصل وحصلت على نسبة 75.49% كما هو موضح في الجدول رقم (39)، على الرغم من أن الزراعة كانت

¹ <http://www.alyaum.com/article/1164310>. تاريخ التصفح 1/4/2017.

تشكل المهنة الرئيسية لسكان مدينة جنين وقراها خاصة تلك القريبة من سهل مرج ابن عامر خلال فترة الخمسينات إلى السبعينات من القرن الماضي، وموقعها القريب من خط الهدنة وما تملكه من مقومات اقتصادية جعلت الإنتاج الزراعي مجدياً و قادر على توفير فرص عمل جيدة للحصول على الدخل وذلك لتوفر سوق مناسب لتسويق هذه المنتجات الزراعية داخل المحافظة أو لعرب الداخل 1948 إلا أن ما شهدته المدينة من نمو سكاني مرتفع رافقه نمو سريع في الإنتشار العمراني والذي أخذ الشكل الأفقي في امتداده وليس الشكل العمودي كما هو في مدينة نابلس ورام الله ، وامتداد العمران وتوسعه باتجاه الشمال أدى إلى فقدان الأراضي السهلية الخصبة المخصصة للزراعة حيث قدرت ب (4300) ¹ دونم من الأراضي الخصبة مما ترتب عليه تراجع في الإنتاج الزراعي بعد أن أصبحت الأراضي الزراعية بيئة حضرية وهو ما يمكن أن نطلق عليه التصحر.

أما فيما يتعلق بجدار الفصل العنصري الذي يشق طريقه في أراضي سهل مرج ابن عامر، فقد ضرب القطاع الاقتصادي والظروف الحياتية للسكان من خلال الإستيلاء على الأراضي التي تعتبر مصدر الرزق الرئيسي للسكان في المدينة، وهذا أدى إلى فقد بعض الأسر المصدر الرئيسي للدخل و حدوث تحولات في تركيبة الإقتصاد الفلسطيني بشكل عام واقتصاد جنين بشكل خاص، حيث أصبح أكثر نزوحاً نحو القطاعات الخدمية والإنشاءات وذلك بالتأكيد على حسابات القطاعات الإنتاجية ومساهمتها في الناتج المحلي.

ومن أجل النهوض بالقطاع الزراعي لخلق فرص عمل جديدة والتقليل من مشكلة البطالة لابد من منع إعطاء التراخيص للبناء في الأراضي الزراعية والتوسع والعمراني العمودي بدل التوسع الأفقي وتوفير مساعدات مادية للمزارعين، إضافة إلى تدريبهم على كيفية زيادة الإنتاجية وتشجيعهم على العمل في القطاع الزراعي بدلاً من القطاع الخدماتي وغيره من القطاعات الأخرى.

¹ خطيب، غالب فتحي: انماط الاستخدام الزراعي في محافظة جنين للفترة 1981-2003. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية. نابلس- فلسطين. 131/2003.

- أظهرت بيانات الجدول رقم (39) أن من أسباب بطالة الخريجين امتناعهم عن العمل في القطاع الخاص نتيجة عدم ملائمتهم مع التخصص وانخفاض الأجور، حيث أكد على ذلك ما نسبته 73.59% من مجتمع الدراسة عن امتناعهم عن العمل في القطاع الخاص لعدم ملائمتهم مع مؤهلاتهم وقدراتهم وطموحاتهم فغالبية فرص العمل التي تكون مطروحة يستطيع أي شخص أن يقوم بها حتى من ليس لديه مؤهل علمي، وأن غالبية مؤسسات القطاع الخاص عند تعيين أي موظف لا تهتم بالتخصص.

وتلعب الأجور دور كبير وأساسي في تحديد أداء الأفراد وتوجيههم، فتوجد علاقة وثيقة بين أداء الأفراد وما يحصلون عليه من أجور تنعكس تأثيراتها على النتائج المتوقعة تحقيقها من الأفراد مما يؤثر على النتائج المتوقعة تحقيقها على مستوى المؤسسة والمجتمع، كما أن الأجور المتدنية وعدم القدرة على تأمين الاحتياجات الأساسية للأفراد وعدم القدرة على تحفيز الأفراد تعتبر من الأسباب المؤدية إلى البطالة، حيث يضطر الشخص في بعض الأحيان لترك عمله والبحث عن عمل آخر ذو دخل أعلى وقد لا يتوفر له ذلك مما يؤدي إلى زيادة حجم البطالة، أو أن يقوم بعمله ويستمر به ولكن لا يؤديه بشكل كامل فهذا يظهر ما يسمى بالبطالة المقنعة.

وعلى الرغم من مصادقة الحكومة الفلسطينية في شهر تشرين الأول من عام 2012 على قرار الحد الأدنى للأجور وذلك استناداً إلى المادة (87) من قانون العمل رقم (7) للعام 2000 وشمل القرار جميع العاملين في الأراضي الفلسطينية، أن يكون الحد الأدنى للأجر الشهري (1450) شيقلاً على أن يبدأ الحد الأدنى للأجور ابتداءً من بداية كانون الثاني لعام 2013¹، إلا أن أصحاب العمل لم يقوموا بتطبيق هذا القانون وخاصة في قطاع رياض الأطفال والمدارس الخاصة ومشاغل الخياطة إضافة إلى العاملين والعاملات في قطاع سكرتاريا المحامين والأطباء، حيث أن تحديد مستوى الأجور فيها يتم وفق المفاوضات الفردية والجماعية بين العمال وأصحاب العمل.

¹ الفلاح، بلال: تقييم كفاءة سوق العمل الفلسطيني . معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). 22/2016.

- العادات والأعراف الاجتماعية التي تجعل مجالات عمل المرأة محدودة ومقتصرة على بعض المجالات كالتعليم مثلاً وأكد على ذلك 71.02% من مجتمع الدراسة كما هو موضح في الجدول رقم (39)، إذ يوجد اهتمام بتعليم الإناث على قدر من المساواة مع الذكور في الأراضي الفلسطينية بشكل عام ومحافظة جنين بشكل خاص، لكن الموضوع الأهم هو ماهية التعليم من حيث التخصصات واختلافها، حيث أن التخصصات التقليدية التي يتم الإقبال عليها تعمق من مركزية أدوار الرجال وتهتمش من دور النساء، ففي نتائج المسح الميداني لعام 2016 للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين تبين إقبال الإناث على التخصصات ذات الطابع التربوي والاجتماعي مثل الخدمات الاجتماعية والعلوم التربوية وإعداد المعلمين، وهذا يعود أن هذه التخصصات تعتبر بمثابة امتداد لما تقوم به الإناث من مهام تقليدية ملقاة عليهن حسب توقعات المجتمع الذكوري الذي من الصعب أن يرى الإناث خارج النطاق التقليدي المناط بهن. مقابل ذلك نجد الذكور يتمركزون في تخصصات معينة مثل الخدمات الأمنية والحاسوب وخدمات النقل، علوم معمارية، بيطرية.. الخ.
- لذلك يجب على متخذي القرار أن يعملون على تحسين نوعية التعليم للإناث وتحفيز الفتيات بدمجهن في المجالات المهنية غير التقليدية خاصة قطاعي الزراعة والصناعة كما الفندقي على اعتبار أن ذلك سوف يفتح فرصاً وآفاقاً جديدة لدخول النساء لسوق العمل على قدم من المساواة مع الذكور إذ أن التوزيع الحالي للذكور والإناث يحد من فرص النساء ودخولهن لسوق العمل .
- عدم حصول الخريج على دورات تدريبية و خبرة تؤهله للحصول على وظيفة وحصلت على نسبة 68.51% كما هو موضح في الجدول رقم (39)، إذ أن أغلب الخريجين يعانون من نقص في التدريب والتطبيق العملي، على الرغم من أن كافة التخصصات تحتاج إلى تدريب عملي إلا أن نسبة من أفراد الدراسة لم يخضعوا للتدريب اللازم؛ بسبب تساهل بعض المؤسسات التي التحقوا بها للتدريب وإهمالهم لأهمية الجانب العملي للخريج، وبالتالي ضعف كفاءتهم ومحدودية المهارات التي يمتلكونها إضافة إلى ضعف إمكاناتهم.

يعاني الخريجون الجدد من تحديات كثيرة في التوظيف، أبرزها افتقارهم للخبرة المهنية وهذا بحد ذاته يؤثر سلباً على فرصة حصولهم على وظيفة.

كما أن أغلب الوظائف تحتاج إلى خبرة عمل من ثلاث سنوات فأكثر، بينما الخريج حديث التخرج يكون غير قادر أن يحصل عليها من دون توظيف، لكن التدريب في الشركات والمؤسسات يدعم الباحثين عن عمل بسهولة حصولهم على وظيفة، ويسهم في حصولهم على شهادة خبرة، ولكن يوجد بعض المؤسسات تنظر إلى أن الباحث عن عمل كمتدرب فقط ولفترة معينة ومؤقتة، ثم بعد هذا التدريب يبقى دون وظيفة على الرغم من أنه يمتلك بعض القدرات والإمكانات التي تؤهله للحصول على الوظيفة، وتختلف نظرة بعض أفراد المجتمع للخبرة، فمنهم من يرى أنها ضرورية وأساسية من أجل الحصول على وظيفة، مع أن الخريجين الجدد يتميزون بطاقات كبيرة وهمة عالية إضافة إلى الأفكار الجديدة والمنفتحة التي يمكنها أن تساعد المؤسسات بإعطائها دفعة قوية إلى الأمام، لذلك لابد للمؤسسات أن لا تعيق توظيف الخريجين بسبب الخبرة، بل تتيح لهم فرصة الحصول عليها والاستفادة من مهاراتهم.

2.6 الآثار الناتجة عن مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظرهم

تعد مشكلة البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه أفراد المجتمع، بل هي من المعوقات الأساسية للجهود التي يتم بذلها من أجل تحقيق التنمية، فالبطالة لا تعني حرمان الأفراد من مصدر معيشتهم، وإنما تعني أيضاً حرمانه من الشعور بفائدة وجوده، ولها علاقة محكمة باتساع نطاق الفقر والتوزيع غير المتوافق والسليم للدخل، علاوة على أن لها تأثير في ارتفاع نسبة الإعاقة في المجتمعات، لذلك فإن العاطلين عن العمل هم من الفئات الكثيرة ميلاً لإثارة الشغب وذلك ناتج عن حالة الفراغ التي يعيشون فيها، وهذه الفئة عرضة للانحراف والتحول إلى الإجرام، حيث أن جميع هذه الظروف تعتبر تهديد واضح للأمن النفسي والاجتماعي والسياسي والإقتصادي، الذي بدوره تعجز المجتمعات عن تحقيق التنمية، والجدول رقم (40) يوضح وجهة نظر عينة الدراسة حول الآثار الناتجة عن بطالة الخريجين في محافظة جنين حسب أهمية كل منها.

2.6.1 الآثار النفسية

1. ليس هناك شيء أثقل على نفس الإنسان من تجرع مرارة العجز والحرمان المادي، فهي تنال من كرامة الإنسان، وخاصة عندما يكون الشخص معيلاً لأسرته، و مسؤولاً عن تأمين متطلبات الحياة واحتياجاتها، فعجزه عن توفير حوائجه واحتياجات أسرته المعيشية يشعره بنوع من عدم الأمان ويفقده الثقة بالنفس، وذلك ناتج عن شعوره بالفقر والحرمان، ويبدو محل عطف من ناحية المحيطين به، ومن المحتمل أن يتحول هذا العطف إلى مشاعر سلبية من قبل العاطل عن العمل، إذ ينتج عنه قلة احترام من قبل أسرته نتيجة عدم استطاعته الإنفاق عليها ويصبح كأنه غير مرغوب به، وبالتالي يتعرض لبعض مظاهر الخلل النفسي وأهمها سيطرة شعور القلق والكآبة والانعزالية وقتل المثابرة والطموح لدى الخريجين العاطلين وحصلت على نسبة 85.72% من وجهة نظر عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول رقم (40).

و تظهر حالات الاكتئاب بنسبة كبيرة عند العاطلين عن العمل مقارنة بهؤلاء الذين يلتزمون بأداء أعمال ثابتة، و تتفاقم بشكل مستمر عند العاطلين عن العمل، مما يؤدي إلى الإنعزالية والإنسحاب نحو الذات، حيث تؤدي الإنعزالية والانطوائية إلى قيام الأفراد العاطلين عن العمل بالبحث عن وسائل بديلة تعينه على الخروج من الواقع المؤلم الذي يعيشه حيث تتمثل هذه الوسائل من خلال التوجه نحو ممارسات وسلوكيات ليست سليمة فقد يلجأ إلى السرقة أو تعاطي المخدرات والمؤثرات الذهنية أو يستغل وقت فراغه بشكل غير سليم وغير مجدي وهذا بطبيعة الحال يزيد من تأزم هذه المشكلة.

2. أظهرت بيانات الجدول رقم (40) أن ارتفاع معدلات الجريمة من أهم الآثار لبطالة الخريجين وقد أكد على ذلك 67.53 % من عينة الدراسة، إذ أن البطالة يمكن أن يكون لها صلة مباشرة وغير مباشرة بارتكاب الجرائم، فالبطالة هي حرمان الأفراد الذين توقفوا عن العمل من مورد رزقهم، ومن شأنه أن يؤدي إلى عجزهم عن إشباع حاجاتهم الأساسية بالأساليب المشروعة مما يضطرهم إلى سلك سبيل الجريمة كالسرقة والرشوة والاعتداء على الآخرين بسبب الحالة النفسية السيئة، ولا نستطيع أن نجزم بأن الجريمة هي نتيجة حتمية للبطالة، إذ

أن ليس كل العاطلين عن العمل يتخذون الجريمة وسيلة من أجل اشباع حاجاتهم بل هناك من يقوى على الصمود في مواجهة هذه الأزمة الطارئة.

3. تدني اعتبار الذات بنسبة 73.84%، يعتبر العمل رابطاً مهماً من روابط الانتماء الاجتماعي لدى الفرد، مما يشعره بنوع من الأمان والاستقرار والشعور بالمسؤولية، وهذا النوع من الشعور يرتبط ببعض الأحيان بسعي الفرد نحو تحقيق طموحه من خلال العمل، حيث أن انتساب الفرد إلى مؤسسة أو شركة يعمل بها بشكل رسمي يقوي ويعزز اعتبار الذات لديه، وعلى العكس من ذلك فإن البطالة تؤدي بالفرد إلى الشعور بالعجز والضجر وعدم الرضا وهذا بدوره يؤدي إلى تدني اعتبار الذات وعدم احترامها¹.

¹ بريقل، هاشمي: البطالة وأثرها على الفرد والمجتمع. مقال نشر بالعدد الثالث من مجلة جيل العلوم العلوم الانسانية والاجتماعية .جامعة تيارت. الجزائر. 141/2015. <http://jilrc.com>. تاريخ التصفح 25/4/2017.

جدول رقم: (40) النسب المئوية للآثار الناتجة عن مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظرهم في محافظة جنين، (%).

الرقم المتسلسل	الآثار	%
1	زيادة نسبة الفقر وعدد الأسر المحتاجة	88.48
2	التوجه للعمل داخل المستعمرات بدلا من مقاطعتها	86.34
3	أدت البطالة الى سيطرة شعور القلق والكآبة والانطوائية	85.72
4	إهدار الموارد البشرية وانخفاض النمو الاقتصادي	85.17
5	ارتفاع وتيرة العنف الأسري والعصبية بسبب الضغوط النفسية	84.13
6	التبعية السياسية والإقتصادية للإقتصاد الإسرائيلي	82.78
7	تدني اعتبار الذات	73.84
8	تفكك أواصر العلاقات الإجتماعية وعدم القيام بالواجبات الإجتماعية	71.32
9	الهجرة إلى الخارج	70.22
10	زيادة التطرف في الفكر السياسي	67.95
11	ارتفاع معدلات الجريمة	67.53
12	الدرجة الكلية	78.50

المصدر: عينة المسح الميداني 2016

2.6.2 الآثار الاجتماعية

1. ارتفاع وتيرة العنف الأسري والعصبية بسبب الضغوط النفسية، فالعنف الأسري من الظواهر الاجتماعية التي تهدد تماسك الأسرة حيث أكد على ذلك ما نسبته 84.13% من مجتمع الدراسة، فالبطالة تسهم في انعدام المصادر المادية وهبوط المستوى الاقتصادي للأفراد مما يسهم في خلق بعض الأزمات لأفراد الأسرة والشعور بالقلق والخوف، إذ تعد البطالة من الأسباب المؤدية لتشرّد الأطفال أو ممارستهم التسول لعدم كفاية دخل الأسرة، فضيق السكن وعدم القدرة على توفير الحاجات الضرورية للأسرة من أكل وملبس ومسكن جميعها أمور مؤدية إلى انتشار التوتر وبعض المشاحنات داخل الأسرة الذي من شأنه أن يؤدي إلى ممارسة العنف الأسري، كما تضطر بعض الأسر التي يعاني فيها معيل الأسرة من البطالة إلى ترك أبنائها الدراسة وزجهم في سوق العمل .

2. تفكك العلاقات الاجتماعية وعدم القدرة على التواصل مع أفراد المجتمع وتلبية الواجبات الاجتماعية، تسهم البطالة في تعميق نظرة الكراهية للأغنياء كما تؤدي إلى عدم القدرة على القيام بالواجبات الاجتماعية وأكد 71.32% من أفراد العينة على ذلك، فعندما يعجز الفرد عن اشباع حاجاته الأساسية يتولد لديه شعور باليأس والإحباط وعدم الانتماء للأسرة والمجتمع، إذ يعيش الفرد في حالة من عدم التفاعل الاجتماعي والإنغلاق على نفسه ويصبح في عزلة اجتماعية دائمة، وذلك نتيجة لفقدان مصدر الدخل إذ أن الواجبات الاجتماعية تتطلب نوعاً من الإنفاق وبالتالي غياب هذه العلاقات يؤدي إلى التفكك الاجتماعي.

2.6.3 الآثار الاقتصادية

1. أظهرت بيانات الجدول رقم (40) أن من أهم الآثار الاقتصادية لبطالة الخريجين زيادة نسبة الفقر وعدد الأسر المحتاجة وحصلت على النسبة الأعلى بواقع 88.48%، حيث ترتبط البطالة بالنواحي الاقتصادية بشكل أولي، و التي تتمثل بانعدام الدخل وتوقفه، مما يقود إلى الفقر والذي يعتبر من أخطر الآفات التي من المحتمل أن تصيب المجتمعات ويجعلها عاجزة

عن التطور والنمو وبالتالي فشل الجهود التنموية في جميع المجالات. حيث يؤدي الفقر بالأفراد إلى إضعاف قدراتهم عن التعبير والإختيار والتأثير بالقضايا المؤثرة بمجريات حياتهم أو الإستفادة من الفرص المتاحة. ويشير مسح الفقر الذي أعده الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2010 إلى أن نسبة الفقر بين الأفراد وفقا لدخل الأسرة الشهري قد بلغت 48.6% في الأراضي الفلسطينية بواقع 36.2% في الضفة الغربية و 69.3% في قطاع غزة¹.

2. إهدار الموارد البشرية وتراجع النمو الإقتصادي، إن تقدم المجتمع الإقتصادي والإجتماعي يعتمد بدرجة كبيرة على الإستخدام الفعال للقوى البشرية التي تتوفر في أي مجتمع و التي تعتبر ثروته الخصبة وعامله الرئيسي في التقدم والتطور، لذلك فإن البطالة تؤدي إلى إهدار الطاقات الإنتاجية وقوى العمل التي تعمل على خلق كل الثروات المادية والثقافية في أي مجتمع كما أنها تقلل من قيمة الشخص كمورد اقتصادي، كونه يصبح عبء إضافي على الإقتصاد القومي، وقد أكد على ذلك 85.17%، إذ أن وجود الأفراد العاطلين عن العمل يعني ترك الإمكانيات المتاحة للمجتمع دون استغلال أو استثمار.

3. الهجرة إلى الخارج و حصلت على نسبة 70.22%، من عينة الدراسة وكما هو موضح في الجدول رقم (40)، تؤدي البطالة إلى زيادة الفقر الذي يعد من العوامل التي تشجع على الهجرة، فالهجرة لها وجهان بعلاقتها بالبطالة إحداها إيجابي والآخر سلبي، حيث تعتبر الهجرة أحد الحلول لمشكلة فائض الطلب من الخريجين على الوظائف المعروضة بسوق العمل، بحيث تقضي على البطالة وتساعد بتلافي البطالة المقنعة.

وحسب رأي بعض من المفكرين بأن هؤلاء الأشخاص الذين لا يتم استغلالهم في أوطانهم الأصلية لسبب أو لآخر فإن هجرة أصحابها إلى الخارج واستغلال طاقاتهم وابداعاتهم لصالح مجتمعات أخرى هو بنهاية الأمر لصالح البشرية جمعاء حيث أنهم يدعمون هذا القول على أن الاختراعات والابتكارات التي تكون في منطقة معينة لا يقتصر خيرها ونفعها على هذه

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الفقر في الأراضي الفلسطينية. تقرير النتائج الرئيسية للاعوام 2009-2010. رام الله- فلسطين. 39/2011.

المنطقة بل تنتشر لتعم فائدتها ومنفعتها على معظم دول العالم وشعوبه¹، لكن المشكلة الرئيسية تكمن في اقتطاع جزء من الحجم الكلي للقوى العاملة الماهرة المتوفرة في الوطن الأم مما يؤدي إلى خسارة جزء مهم من القوى العاملة المنتجة في مختلف المجالات وبالتالي زيادة التوتر بسوق القوى العاملة العالية المستوى؛ حيث يؤدي ذلك إلى التأثير على مستوى الأجور فضلاً عن اضطرار الدولة إلى استيراد الكفاءات العلمية الأجنبية لتلافي النقص الحاصل جراء هجرة الكفاءات لديها²، أما هجرة أصحاب الكفاءات يؤدي إلى ضياع رأس المال البشري حيث يعد هذا الضياع تدمير للطاقات الانتاجية بالمجتمع وخاصة ذات الخبرات العالية ويعتبر رأس المال البشري من أهم عوامل التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

2.6.4 الآثار السياسية

1. بينت بيانات الجدول رقم (40) أن من أهم الآثار السياسية لبطالة الخريجين هو العجز السياسي للدولة و الذي يتناسب طردياً مع العجز الاقتصادي، إذ أن الدولة التي تعاني من عجز في إقتصادها لايمكنها أن تقوم بدور سياسي على نحو أمثل أو تعمل على إدارة شؤونها بشكل صحيح و استغلال مواردها بشكل كامل، مما يؤدي ذلك إلى نشوء مجتمع مستهلك يسهم في تفاقم مشكلة البطالة وخاصة لدى الخريجين، فالفراغ والبطالة يجعلان الفرد أكثر عرضة للتطرف بفكره السياسي وهذا ما أكد عليه 67.95% من مجتمع الدراسة، إضافة إلى عدم انتماء الشباب وأصحاب الأعمار الصغيرة للوطن كون وطنهم بالنسبة لهم لم يقدم أي شيء ومن المحتمل أن يكره الشاب وطنه، إضافة إلى أن اهتمام الأفراد يتركز على كيفية كسب الرزق، وعند احساس الشخص بالعجز عن هذا الكسب والشعور بالتهميش والظلم يؤدي إلى خلق جو ملائم لانتشار التطرف وحالة من الارباك السياسي، وأن حالة الانحلال السياسي تزداد خاصة بين الفئات الشابة التي لم تتحصن ثقافياً، إذ يقومون بالانخراط مع من يرفع عنهم الاستبداد والإحساس بالتهميش ويعطيهم شأن وعائد مادي.

¹ مرسى، محمد عبد العليم : نزييف العقول البشرية.ط(1).عالم الكتب للنشر والتوزيع. 72/1982.

² فوجو ، ميسون :استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين. رسالة ماجستير منشورة .الجامعة الاسلامية . غزة. فلسطين. 27/2012.

2. أشارت بيانات الجدول رقم (40) أن التبعية السياسية والاقتصادية للاقتصاد الاسرائيلي من الآثار السياسية الناتجة عن بطالة الخريجين وأكد على ذلك 82.78 % من مجتمع الدراسة، عملت اسرائيل منذ احتلال الأراضي الفلسطينية في عام 1967 بتطبيقها سياسيات اقتصادية وأوامر عسكرية من أجل اضعاف البنية التحتية لقطاعات الاقتصاد الفلسطيني عن طريق ممارسة سياسة الاستحواذ على معظم الأراضي الزراعية اضافة إلى مصادرة موارد الأرض الطبيعية التي تتمثل بالمياه والتحكم بالقطاعات الانتاجية وغير الانتاجية إضافة إلى العمل على استغلال قوة العمل الفلسطينية من خلال استخدامها بالعمل داخل أراضي 48 ومنحهم أجور عالية وذلك من أجل اشغال العامل عن فكرة المقاومة ضد الاحتلال واستغلال الأسواق الفلسطينية وجعلها سوق كبير للمنتجات الإسرائيلية، فعملت على استخدام سياسات قللت من اصدار التصاريح وفرص الاستثمار اضافة إلى فرض ضرائب كبيرة على المواطن الفلسطيني وتحكمهم بالمعابر الرئيسية والرسمية للأراضي الفلسطينية ولجميع المؤسسات والبنوك.

حيث أن جميع هذه السياسات عملت على اضعاف المقاومة والكفاح المسلح اضافة إلى أنها حالت دون تطور أو نمو البنية الاقتصادية، وعلى الرغم من العلاقة بين السياسة والاقتصاد، فإن زيادة العاطلين عن العمل سيزيد من تبعية الاقتصاد المحلي الفلسطيني للسوق الاسرائيلي وذلك كون البطالة والعاطلين عن العمل يعتبرون من مصادر الضغط على المجتمع الفلسطيني بحيث تدفعه نحو المزيد من التنازلات السياسية.

3. توجه الشباب للعمل داخل المستوطنات بدلاً من مقاطعتها. لقد عملت اسرائيل على استغلال العمال الفلسطينيين وذلك كونها رخيصة الأجر وذلك أدى إلى رفع القدرات التنافسية للمنتجات الإسرائيلية، إضافة إلى الحيلولة دون تطوير الصناعات الفلسطينية وانشغال طبقة العمال بالعمل لديها وإبعادهم عن مقاومة الاحتلال، حيث حصلت على نسبة 86.34% من وجهة نظر الخريجين وكما هو موضح في الجدول رقم (40)، حيث ان الخريج في حالة عدم وجود فرص العمل التي تتناسب مع دراسته وتخصصه وندرته فيضطر للتوجه للعمل بالمستعمرات الاسرائيلية، ولكن العمل فيها ليس دائم وغير مستقر كونه مرهون بالأوضاع السياسية التي تتحسن ببعض الفترات وتسوء بفترات أخرى إضافة إلى أن هناك قيود على منح التصاريح

للعمال وهذا أثر بشكل سلبي على العمال فاضطروا لترك العمل وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة، وهنا تأتي مسؤولية السلطة الفلسطينية بتنفيذ مشاريع استثمارية وتنموية لأجل استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين وتقليل اعتمادهم على سوق العمل الإسرائيلي من أجل تحقيق الاستقلال الاقتصادي الذي يمهد للاستقلال السياسي وقيام الدولة الفلسطينية.

الفصل السابع

النتائج والتوصيات

1.7 النتائج

2.7 التوصيات

الفصل السابع

النتائج والتوصيات

1.7 النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تغير معدلات البطالة في صفوف خرجي الجامعات الفلسطينية في محافظة جنين للفترة (2007-2015)، ومعرفة أسباب وآثار بطالة الخريجين من وجهة نظرهم. في ضوء ذلك كانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة كما يلي:

*من خلال دراسة التغير في معدلات البطالة في محافظات الضفة الغربية تبين ارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين من ناحية التوزيع الجغرافي في محافظة جنين حيث بلغ 32.7%، ويعزى ذلك إلى ارتفاع نسبة الخريجين وعدم ومواءمة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل، أما من الناحية الزمنية فسجلت أعلى معدلات البطالة في الفترة (2012-2014) وهذا يدل على ارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين الجدد.

*من خلال دراسة التركيب العمري والنوعي للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين تبين ارتفاع نسبة البطالة بين الفئة العمرية (25-34) عام حيث بلغت نسبتهم 71.3% من كلا الجنسين، وضمن الفئة العمرية (20-24) عام بلغت نسبتهم 23.8% وهذا يدل على محدودية المشاريع الاستثمارية و الشواغر الوظيفية التي تتيح للإناث والذكور الالتحاق بسوق العمل في محافظة جنين مقارنة ببعض المناطق الأخرى في الضفة الغربية التي تتوفر فيها فرص العمل (كالخليل ورام الله) أما فيما يتعلق بالنوع تبين أن نسبة البطالة بين الإناث أعلى منها لدى الذكور بين جميع الفئات العمرية في منطقة الدراسة حيث بلغت نسبة الخريجات العاطلات عن العمل نحو 71.8% مقابل 28.2% للذكور وقد يعود التفسير لنفس الأسباب سابقة الذكر إضافة إلى اعتبارات اجتماعية مختلفة.

*توصلت الدراسة إلى أن نسبة المتزوجين بين الخريجين المتعطلين (15) فأكثر قد حصلت على النسبة الأكبر من بين الحالات الأخرى في المحافظة بنسبة 57.1% بواقع 38.3%

للذكور 64.5% للإناث؛ ويعود السبب في ارتفاع نسبة المتزوجين إلى أن المحافظة تتسم بالطابع الزراعي مما يؤدي إلى توجه نسبة لا بأس بها للعمل في هذا القطاع إضافة إلى قرب المدينة من خط الهدنة وهذا يؤدي إلى توجه العديد من الشباب للعمل داخل المستعمرات وأراضي عام 1948م على الرغم أن العمل في الداخل ترتبط استمراريته بالظروف السياسية إلا أنه يخلق فرصة عمل لو مؤقتة للشباب في تكوين أنفسهم، أما بالنسبة للعزاب المتعطلين من الذكور فقد كانت نسبتهم والبالغة 60.9% أكبر من نسبة الذكور المتزوجين، حيث أن الذكر المتزوج يتجه للبحث عن أي فرصة عمل بغض النظر عن مؤهله العلمي من أجل توفير احتياجات أسرته وعلى العكس من الذكور ارتفاع نسبة العاطلات من الإناث المتزوجات حيث بلغت 64.5% وانخفاض نسبة المتعطلات العازبات فبلغت 33.4%؛ لان الأنثى المتزوجة تكون أقل رغبة في الحصول على عمل لأنه لديها من يعيلها، في حين أن الأنثى العزباء تكون أكثر إقبالاً في البحث عن عمل نتيجة تفرغها وعدم وجود مسؤولية البيت وتربية الأبناء مقارنة بالأنثى المتزوجة بالمقابل انخفضت نسبة العاطلين المطلقين فبلغت 1.2% ثم المنفصلين والأرامل بنسبة 0.3% و 0.2% على التوالي.

*أظهرت النتيجة وجود علاقة إحصائية حسب متغير المستوى التعليمي، فنجد نسبة البطالة تتركز في مرحلة البكالوريوس حيث تصل النسبة إلى 87.3% تليها مرحلة الدبلوم بنسبة 9.8% وربما يعزى ذلك إلى عدم مواءمة مخرجات التعليم الجامعي بشكل عام مع متطلبات سوق العمل.

*تتباين نسب البطالة حسب التخصص خلال الفترة 2007-2015، فهي ترتفع في تخصصات العلوم التربوية وإعداد المعلمين وتخصص الأعمال التجارية والإدارية مما ينعكس سلباً على مدى توفر فرص عمل لتلك التخصصات فقد بلغت نسبة العاطلين عن العمل في تخصص العلوم التربوية وإعداد المعلمين 22.3% وتخصص الأعمال التجارية والإدارية 16.7% في المقابل انخفضت نسبة العاطلين في تخصص العلوم المعمارية والبناء والصحافة والإعلام بنسب 1.7% وتخصص الخدمات الشخصية 0.7%.

*تتباين الدوافع و الأسباب التي تقف وراء اختيار الطالب لتخصصه العلمي فقد حصلت الميول الشخصية على الترتيب الأعلى في التحاق الخريجين بالتخصص فقد بلغت نسبتها 47.5% يليها خيار القدرات الشخصية بنسبة 13.5% و 8.8% لخيار حاجة سوق العمل كما أن هناك من اختار تخصصه الذي يناسب إمكانياته المادية والأكاديمية أو النظر إلى الحصول على وظيفة ذات عوائد مرتفعة بعد التخرج أو وظيفة ذات مكانة اجتماعية، و يعود ذلك إلى نقص المعلومات حول حاجة السوق للتخصصات المطلوبة والتقصير لدى المدارس في تحفيز الطلاب على معرفة ظروف المهن المختلفة واكتشاف مهاراتهم الذاتية وتوجيههم في اختيار التخصص المناسب.

*بلغت نسبة المتعطلين الذين تخرجوا من جامعات الضفة الغربية 84.6% حيث يدل ذلك على قدرة جامعات الضفة الغربية على استيعاب طلابها، إضافة إلى توفر كافة التخصصات التي تناسب الطلاب الالتحاق بها.

*أظهرت النتيجة وجود علاقة احصائية حسب متغير سنة التخرج، فنجد نسبة البطالة تتركز بين الخريجين الجدد فقد بلغت أعلى النسب في الفترة (2013 - 2015) نحو 56.4%؛ ويعود ذلك إلى أن الكثير من المؤسسات والشركات سواء في القطاع الحكومي أو الخاص يفضلون الخريجين القدامى الذين سبق لهم والتحقوا في سوق العمل وحصلوا على مهارات وخبرات يفتقر لها الخريجين الجدد.

*أشارت بيانات الدراسة إلى أن ما نسبته (39.2%) من العاطلين عن العمل لم يتم التحاقهم بأي دورات تدريبية، كون بعض المؤسسات تتجاهل أهمية الجانب العملي للمتدرب وتعتمد إلى إهمال تدريبهم، في حين بلغت نسبة من التحقوا بالدورات التدريبية أثناء الدراسة حوالي (39.2%) من كلا الجنسين، حيث يكون التدريب في هذه المرحلة إلزامياً في الكثير من التخصصات، بهدف إعداد الفرد إعداداً علمياً وعملياً ومسلِكياً، في حين بلغت نسبة الأفراد العاطلين عن العمل والذين التحقوا بالدورات التدريبية بعد التخرج ولم يسبق لهم العمل حوالي (12%) وما نسبته (9.6%) للأفراد الذين التحقوا بالدورات التدريبية بقصد التعيين إذ

أن كثير من التخصصات وأبرزها القانون والطب لا يستطيع الخريج مزاوله مهنته قبل الحصول على التدريب اللازم.

* أظهرت بيانات الدراسة انخفاض كبير في نسبة الخريجين العاطلين الذين سجلوا في مكتب العمل التابع لوزارة العمل فقد بلغت نسبتهم 8.1% مقابل 91.9% لم يتم تسجيلهم وفيما يتعلق بأسباب عدم التسجيل في مكتب العمل فقد أعلن 51.2% من أفراد الدراسة أنه ليس لديهم أي معرفة بوجود المكتب في حين أشار ما نسبته (21.3%) أن الأعمال المتوفرة لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، و أشار (8.5%) أنه يتطلب علاقات شخصية في حين أشار ما نسبته (5.6%) أن الراتب متدني كما أشار (0.8%) إلى بعد المكتب عنها.

* أظهرت الدراسة أن نسبة الأفراد الذين لم يسبق لهم العمل بلغت (65.2%) مقابل (34.8%) ممن سبق لهم العمل ولكن تركوا العمل لأسباب مختلفة كان أهمها أن فرص العمل مؤقتة وانخفاض الأجر وأن العمل لا يتناسب مع التحصيل العلمي.

* أظهرت النتيجة وجود علاقة ذات دلالة احصائية حسب متغير مكان السكن، فكانت أعلى نسب البطالة في المناطق الحضرية بواقع 58.8%، تليها المناطق الريفية بمعدل 37.3% وأقل النسب كانت في المخيم و التي بلغت 3.9%.

* استحوذ قطاع الخدمات على أكبر نسبة عاملين من بين المهن والأنشطة الاقتصادية الأخرى وذلك بنسبة 35.4%، حيث كان لقيام السلطة الفلسطينية أثر واضح في هذا التوجه، إذ يميل الأفراد إلى العمل الوظيفي كنوع من الإستقرار الوظيفي وانتظام الدخل عن طريق الراتب، أما أقلها فقد كان لقطاع الصناعة بواقع 4.3% ويعود ذلك لعدم توفر مناخ استثماري بسبب الإحتلال والإغلاقات وبالتالي عدم المجازفة لرؤوس الأموال في الاستثمار في الصناعة.

* بينت الدراسة ارتفاع نسبة العاملين بأجر فقد بلغت 86.5%، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين يعملون لحسابهم وهم الذين يمتلكون المؤسسة ويعملون بها (6.4%) تليها نسبة أصحاب العمل بواقع 4.3% أما نسبة الأفراد الذين يعملون بدون أجر أي أحد أفراد الأسرة فقد بلغت حوالي (2.8%)، ويعود سبب ارتفاع نسبة العاملين بأجر إلى عدم توفر رأس المال

الذي يمكنهم من فتح مشاريع عمل خاصة بهم، إضافة إلى تفضيل الفرد العمل في مهنة توفر له دخلاً منتظماً.

* أشارت بيانات الدراسة أن لجهة العمل تأثيراً في معدلات الدخل حيث بلغت أعلى نسبة للدخل للحالة العملية (صاحب العمل) وبمعدل دخل 4000 فأكثر، تلتها الحالة الثانية يعمل لحسابه من (3000-3999) شغل، في حين بلغ معدل الدخل (أقل من 1000 -1999) شغل للحالة العملية من يعمل بأجر وهؤلاء هم الأشخاص الموظفون في القطاعات المختلفة.

* بلغت نسبة العاملين في أراضي 1948 والمستعمرات الإسرائيلية في الضفة 17.1% وهي نسبة منخفضة جداً إذا ما قورنت مع نسبة من يعملون في الضفة الغربية والذين بلغت نسبتهم 79.4%؛ ويعود ذلك إلى محدودية تصاريح العمل إذ أن ما نسبته (25%) من الخريجين العاطلين الذين سبق لهم العمل داخل أراضي 1948م والمستعمرات كانوا يمتلكون تصاريحاً، في حين كانت النسبة العظمى للذين لا يحملون تصاريحاً حوالي (75%).

* بينت الدراسة ارتفاع كبير في نسبة الراغبين في الهجرة إلى الخارج من أجل البحث عن فرصة عمل حيث بلغت نسبتهم (51.7%) من مجموع الخريجين العاطلين عن العمل من كلا الجنسين.

* بلغت مدة التعطل للخريجين أعلى نسبة للسنوات من (1- 3) نحو 59.1 % لكلا الجنسين، في حين بلغت أقل نسبة متعطلين لمن هم أقل من سنة نحو 7.1%، كما نلاحظ أيضاً ارتفاع مدة التعطل لدى الإناث أكثر من الذكور في جميع السنوات في حين لم تسجل أي حالة للذكور في الفترة من (7 سنوات فأكثر)؛ ويعود ذلك إلى أن الذكور يعملون في أي مهنة بغض النظر عن ملاءمتها للتخصص أو مستواهم العلمي نظراً للمسؤوليات التي تقع على عاتقهم أما بالنسبة لمدة التعطل وعلاقتها بالتخصص فكانت أعلى مدة تعطل من (7 سنوات فأكثر) في تخصص الرياضيات والإحصاء يليه تخصص العلوم الاجتماعية و (4-6) سنوات لتخصص العلوم التربوية وإعداد المعلمين وعلم الحاسوب و حصل على أعلى نسبة في مدة التعطل من (1-3) سنوات تخصص الصحة أما أقل فترة تعطل (أقل من سنة) كانت لصالح تخصص الخدمات الشخصية يليها الصحافة والاعلام.

* تفاقت ظاهرة البطالة بين الخريجين في محافظة جنين نتيجة لعدة أسباب أهمها: محدودية المشاريع الاستثمارية حيث حصلت على النسبة الأعلى 88.79%، من وجهة نظر عينة الدراسة والافتقار لرأس المال في حال توجه الخريج إلى إقامة مشروع خاص به، والتوجه نحو التعليم الأكاديمي وإهمال التعليم المهني والتقني؛ ويعود ذلك إلى النظرة الاجتماعية المتدنية للتعليم المهني فأصبح يلتحق بها من لم تتح له فرصة التعليم الأكاديمي أو من لم يستطع إكمال دراسته الأكاديمية بسبب ضعفه التحصيلي أو ربما لعدم قدرتهم المادية على تغطية تكاليف الدراسة الأكاديمية كما وتعزى أسباب البطالة إلى مناهج التعليم في الكليات لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل وقلة خبرة خريجي الثانوية العامة في اختيار تخصصهم إضافة إلى انحسار مساحة الأراضي الزراعية بسبب الزحف العمراني والجدار الفاصل وامتناع الخريجين عن العمل في القطاع الخاص نتيجة عدم ملاءمته مع التخصص وانخفاض الأجور والعادات والأعراف الاجتماعية التي تجعل مجالات عمل المرأة محدودة ومقتصرة على بعض المجالات كالتعليم وعدم توفر الخبرة للخريجين الجدد .

* أما فيما يتعلق بالآثار المترتبة على مشكلة بطالة الخريجين فتم تصنيفها إلى آثار نفسية واجتماعية واقتصادية و سياسية وتمثلت الآثار النفسية في سيطرة الشعور بالقلق والكآبة والإنطوائية ، وارتفاع معدلات الجريمة ، حيث أن البطالة تؤدي بالفرد إلى حالة من العجز والضجر وعدم الرضا مما ينتج عنه حالة من الشعور بتدني الذات وعدم احترامها وكان للبطالة آثار اجتماعية لم تقتصر على الخريج وحده بل تمتد آثارها إلى جميع أفراد الأسرة تمثلت بارتفاع وتيرة العنف الأسري والعصبية بسبب الضغوط النفسية وتفكك أواصر العلاقات وعدم القيام بالواجبات الاجتماعية وبالتالي انعدام الاستقرار الاجتماعي وتمثلت الآثار الاقتصادية بإهدار الموارد البشرية وإضعاف قيمة الفرد كمورد اقتصادي وبالتالي زيادة نسبة الفقر وعدد الأسر المحتاجة الأمر الذي دفع بالكثيرين بالمخاطرة بدخول أراضي 1948 والمستعمرات دون تصريح عمل حيث دفعهم إلى ذلك محدودية فرص العمل أما فيما يتعلق بآثارها السياسية فتمثلت بتبعية الإقتصاد الفلسطيني للإقتصاد الإسرائيلي وبالتالي التبعية السياسية .

2.7 التوصيات

* العمل على خلق مناخ استثماري من خلال قوانين تشجع الإستثمار والتوظيف الجيد للمساعدات الخارجية وأموال الدعم وتنفيذ برنامج ملائم لتنمية متوسطة وطويلة المدى؛ بهدف تحسين مستوى الإنتاجية في خلق فرص عمل جديدة لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين.

* ربط سياسات القبول بالجامعات بمتطلبات سوق العمل والأخذ بالقدرات الشخصية عند القبول بالجامعات والمعاهد العليا مع ربط أعداد المقبولين في كل تخصص بحجم الطلب المتوقع مستقبلاً في سوق العمل و على أساس معايير علمية محددة، إضافة الى تطوير المناهج التعليمية بالشكل الذي يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع .

* التوسع في إنشاء المشاريع الصغيرة باعتبارها مدخلاً لتحقيق التنمية الشاملة ودراسة جدوى هذه المشروعات وعمل الدولة على إعفاءها من الأعباء والضرائب وتمويل الشباب من خريجي الجامعة برؤوس الأموال اللازمة لإقامة مشروعاتهم عن طريق منح القروض الميسرة المتوسطة وطويلة الأجل بأسعار فائدة معقولة مع مراعاة عملية التدرج بحيث يتم البدء بسعر مدعوم ثم سعر فائدة مقبول ومن ثم سعر الفائدة السائد في السوق بحيث يتمكنوا من إقامة المشاريع الخاصة بهم.

* تقليص عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحكومية المدنية والعسكرية وتشجيع التقاعد المبكر.

* النهوض بالقطاعات الإنتاجية وخاصة قطاع الزراعة لخلق فرص عمل جديدة ، وذلك عن طريق منع إعطاء تراخيص البناء في الأراضي الزراعية والتوسع العمراني العمودي بدل الأفقي وتوفير الدعم والتدريب اللازم للمزارعين، حيث أن محافظة جنين تمتلك أراضي زراعية عالية الخصوبة مثل مرج ابن عامر وسهل صانور والتي تعتبر بمثابة سلة الغذاء للمحافظة بشكل خاص وفلسطين بشكل عام.

* العمل على تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور والذي يقدر بحوالي (1450) شيقل الذي صادقت عليه الحكومة الفلسطينية في شهر تشرين الأول من العام 2012 في جميع

مؤسسات القطاع الخاص الأمر الذي يشجع على إقبال الخريجين للعمل في هذا القطاع و استمراريتهم فيه مما يؤدي إلى الحد من مشكلة البطالة بشكل عام والبطالة المقنعة بشكل خاص.

*تشجيع التعليم الفني والمهني وبيان أهميته وذلك بإعطاء الطلبة في المرحلة الثانوية ندوات عن كيفية اختيار التخصص، إضافة إلى تنمية أهمية التعليم والتدريب المزدوج والذي يعتبر بمثابة بوابة العبور من البطالة و ذلك بالتنسيق بين القطاع الخاص والقطاع العام ووزارة التربية والتعليم لإخراج عمالة فنية مدربة تدريباً عملياً وتعليمياً على وسائل الإنتاج والتكنولوجيا الحديثة بما يتفق ومتطلبات سوق العمل وأسوة بالتجربة الألمانية عام 1969.

*أن تعمل الجامعة على تطوير أساليب التدريس الجامعي والإهتمام بتدريب طلبتها أثناء دراستهم وإكسابهم المهارات اللازمة لهم في مجال العمل أو الوظيفة.

*قيام وسائل الإعلام بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم بتغيير نظرة المجتمع الفنية للعماله بنشر الوعي بين أفراد المجتمع بأهمية التعليم التقني والفني وأنه ركنا من أركان التنمية الشاملة.

*تعتمد الجامعات والمعاهد على معدل الطالب في الثانوية العامة كمعيار أساسي لتقييم الطالب وقبوله في التخصص، يجب إعادة النظر في هذا المعيار واعتماد معايير جديدة كرجبة الطالب مثلاً أو ما يكشف عن استعداد الطالب وقدراته ومدى إبداعه الذاتي في مجال التخصص الذي اختاره.

*إنشاء قاعدة بيانات لتوفير معلومات دقيقة وحديثة حول التخصصات المطلوبة في سوق العمل والتخصصات التي ترتفع فيها نسبة البطالة و تقديمها للجامعات للحد من قبول الطلبة الجدد في هذه التخصصات بصورة مؤقتة حتى تنخفض البطالة فيها.

*التنسيق بين وزارة التربية والتعليم والجامعات والقطاع العام والخاص وتبني مجموعة من السياسات المشتركة لحل هذه الأزمة من جذورها.

*نشر ثقافة الريادة وتفعيلها لدى الخريجين بالشكل الذي يؤدي الى عدم انتظارهم للوظائف الشاغرة والسعي لتطوير قدراتهم وكسب مهارات جديدة تمكنهم من خلق فرص عمل لهم والنهوض بأنفسهم .

*تحسين نوعية التعليم للإناث بالشكل الذي ينعكس إيجابياً على زيادة فرصهم وتوسيع خياراتهم المستقبلية وتعمق من مركزية أدوارهم في سوق العمل وإطلاق طاقاتهم الإبداعية الكامنة لديهم بفعل العادات والتقاليد والثقافة الذكورية السائدة في المجتمع.

*تأسيس نقابة للخريجين وفق أسس ديمقراطية تهدف إلى إبراز قضايا الخريجين ومشاكلهم والدفاع عنهم ، تسعى لتطوير مهاراتهم وقدراتهم و رفدهم بالموارد العلمية والعملية بما يمكنهم من خوض المنافسة في سوق العمل الفلسطيني وعقد مؤتمر سنوي يناقش التطورات على صعيد الخريجين وأنشطتهم ومتابعة الشهادات المحتجزة لخريجي الجامعات والتنسيق مع المؤسسات لمعالجة قضاياهم.

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

- الأمم المتحدة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، تخطيط القوى العاملة في خطط التنمية المعتمدة في بلدان اللجنة.سلسلة دراسات تخطيط القوى العاملة. نيويورك. 1987.
- بشناق، باسم: الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، رام الله. فلسطين. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. 2002.
- جامع ، محمد نبيل: البطالة قنبلة موقوتة فك شفراتها وحديث مع الشباب، ط1. الإسكندرية: دار الفتح لتجليد الفني. 2008.
- الجعفري، محمود، دارين، لافي: مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، القدس- رام الله. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(ماس). 2004.
- أبو حجر، آمنة: موسوعة المدن والقرى الفلسطينية، ج1، ط1، الأردن. دار أسامة للنشر والتوزيع. 2003.
- الراوي، منصور وآخرون: نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، ط1. المنامة. 1985.
- زكي، رمزي: الإقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة. ط1. الكويت. دار المعرفة. 1998.
- السراحنة، جمال حسن: مشكلة البطالة وعلاجها "دراسة مقارنة بين الفقه والقانون"، بيروت، ط1. 2000.
- أبو شكر، عبد الفتاح: سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس. 1987.

- عبد السميع، أسامة السيد: مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية الأسباب-الآثار
الحلول. دار الفكر الجامعي.الإسكندرية. 2008.
- أبو عيانة، فتحي: دراسات في علم السكان. بيروت. دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
1985.
- الفلاح، بلال: تقييم كفاءة سوق العمل الفلسطيني . معهد أبحاث السياسات الاقتصادية
الفلسطيني (ماس).2016.
- مجموعة باحثين: التعطل في دول الأسكوا "وقائع اجتماع الخبراء حول التعطل في دول
الأسكوا"، عمان. وزارة التخطيط الأردنية. 1994.
- مرسى، محمد عبد العليم: نزيف العقول البشرية، ط(1). القاهرة.عالم الكتب للنشر
والتوزيع. 1982.
- مكحول، باسم: تحليل العرض والطلب على العمالة الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات
الإقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله. 2000.
- ميرفي، روبرت:دروس مبسطة في الإقتصاد، ط 1. مصر. كلمات عربية للترجمة والنشر.
2013.
- نجا عبد الوهاب، علي: مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها دراسة
تحليلية-تطبيقية ، الإسكندرية.مصر .الدار الجامعية. 2005.
- هوسمانز، رالف وآخرون : مسح السكان الناشطين اقتصادياً والعمالة والبطالة والعمالة
الناقصة، منظمة العمل الدولية، عمان. 1996.

– ثانياً: الأطروحات الجامعية

- الأسطل، محمد. مازن، محمد: "العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996 – 2012 م)". (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين 2014.
- البدواوي، علياء خميس: البطالة في مجتمع الإمارات أثرها وعلاجها دراسة مقارنة، (رسالة ماجستير منشورة). كلية الدراسات الإسلامية والعربية. جمعية الفجيرة الخيرية. دبي. 2012.
- البغدادي، أكرم عبد الفتاح: العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة والعلوم الإدارية في الأراضي الفلسطينية. دراسة حالة "قطاع غزة". (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين. 2014.
- جبالي، أروى حمدي: الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لسكان المخيمات الفلسطينية، الحلول المقترحة: "مخيم بلاطة نموذجاً". (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح، نابلس. فلسطين. 2010.
- جودة، عماد فرح: منطقة سلفيت - دراسة في التركيب السكاني وخصائص المسكن، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين. 2001.
- حمادنة، ختام محمد: "مشكلة البطالة بين الشباب في مدينة نابلس". (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين. 2013.
- خطيب، غالب فتحي: أنماط الاستخدام الزراعي في محافظة جنين للفترة 1981-2003. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين. 2003.
- خطيب، محمد يوسف: "النقل البري في محافظة جنين" دراسة جغرافية". (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين. نابلس. 2011.
- الدماغ، حنين: دور التمويل في المشاريع الصغيرة "دراسة تطبيقية على المشاريع النسائية الممولة من مؤسسات الاقراض NGOS في قطاع غزة" 1995-2008. (رسالة ماجستير منشورة). جامعة الازهر. غزة. فلسطين. 2010.
- دوايشة، محمود عبد اللطيف: الرعي في المراعي المفتوحة "الأغنام والماعز" في محافظة أريحا. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية . فلسطين - نابلس. 2011/50.

- أبو الرب، نهال حمزة: مستويات الوفيات والعوامل المؤثرة فيها في محافظة جنين خلال الفترة (2004-2013) من واقع بيانات السجل الحيوي التابع لوزارة الصحة الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين. 2015.
- أبو صالح، ماهر: مدينة نابلس - دراسة في التركيب السكاني وخصائص المسكن،. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين. 1998.
- طوقان، زين حسام: اثر خطط التنمية الفلسطينية في تعزيز قدرات خطط التشغيل في خلق فرص عمل (2007-2014). (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح. نابلس فلسطين. 2015
- عبد الحق، خالد وليد. "دور الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين. 2005.
- غانم، مصطفى عثمان: "الصناعة في محافظة جنين" دراسة جغرافية". (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين. 1997.
- الغصين، عامر رأفت: بطالة خريجي الهندسة (أسباب وحلول) " دراسة حالة قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين. 2014.
- فوجو، ميسون: استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين (دراسة حالة قطاع غزة). (رسالة ماجستير منشورة)، الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين. 2012.
- قاش، نور: التوزيع المكاني لحوادث السير في مدينة نابلس في الفترة مابين (-2012 2000). (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين 2013.
- مالول، عدنان أحمد محمود: "مستويات الخصوبة في محافظة جنين من واقع التسجيل الحيوي لعام 1997م". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين. 2000.

- ناصر، سومر: أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية" دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري.(رسالة ماجستير منشورة). جامعة تشرين. سوريا. 2004.

ثالثاً: المنشورات الإحصائية

- الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة- أمان، تحليل نتائج المسح الأسري الخاص بمؤشرات الحكم ومكافحة الفساد. رام الله-فلسطين. 2010.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني. المؤتمر الصحفي حول النتائج الأولية المسح. رام الله-فلسطين. 2006.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. قاعدة بيانات القوى العاملة 2015". رام الله-فلسطين. 2017. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. النتائج النهائية للتعداد- ملخص - (السكان، المباني، المساكن، المنشآت)- محافظة جنين. رام الله - فلسطين. 2008.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. قاعدة بيانات القوى العاملة 2009، رام الله، فلسطين 2015.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. كتاب محافظة جنين السنوي (2). رام الله فلسطين. 2010.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. كتاب محافظة جنين السنوي(3). رام الله- فلسطين. 2011.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. مسح القوى العاملة الفلسطينية. التقرير السنوي 2015. رام الله، فلسطين، 2016.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز. رام الله- فلسطين. 2013.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.أداء الاقتصاد الفلسطيني. 2015. رام الله، فلسطين. 2016.

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. **النتائج النهائية لتعداد - تقرير السكان - محافظة جنين** 2007. رام الله-فلسطين. 2009.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: **النتائج النهائية لتعداد - تقرير السكان - محافظة جنين** 2007. رام الله- فلسطين. 2009.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: **كتاب فلسطين الاحصائي السنوي، 2015**. رقم(16). رام الله- فلسطين. 2015.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: **كتاب محافظات شمال الضفة الغربية الإحصائي السنوي، 2014**. رام الله-فلسطين. 2015.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: **كتاب محافظات شمال الضفة الغربية الإحصائي السنوي 2011**. رام الله-فلسطين. 2011م.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: **مسح القوى العاملة الفلسطينية التقرير السنوي 2014**. رام الله - فلسطين. 2015.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: **مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2015**. رام الله- فلسطين. 2016.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: **مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد الخصائص الاجتماعية والأسرية والزواجية والتعليمية والاقتصادية للأسرة في الأراضي الفلسطينية (1997-2007)**. رام الله- فلسطين. 2009م.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، **أداء الاقتصاد الفلسطيني 2010**، رام الله، فلسطين. 2011.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، **التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت - 2007 :** **النتائج النهائية للتعداد في الضفة الغربية - ملخص (السكان والمساكن)**. رام الله- فلسطين. 2008.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، **الفقر في الأراضي الفلسطينية**. تقرير النتائج الرئيسية للاعوام 2009-2010. رام الله- فلسطين. 2011.

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، *سجل السكان*. وزارة الداخلية، نشخة محدثة لغاية 22/2/2016.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، *قاعدة بيانات القوى العاملة 2009-2015*. رام الله. فلسطين. 2016.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، *قاعدة بيانات القوى العاملة 2007، 2014-2015*. رام الله- فلسطين. 2017.

المجلات العلمية

- البريفكاني، أحمد محمد، وآخرون: *ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهوك*. مجلة تنمية الرفادين. العدد 100. مجلد 32. جامعة الموصل. العراق. 2010.
- بريقل، هاشمي: *البطالة وأثرها على الفرد والمجتمع*. مقال نشر بالعدد الثالث من مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة تيارت. الجزائر. 2015. <http://jilrc.com>
- تاريخ التصفح 25/4/2017.
- جادو، أميمة منير: *أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل مواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة "دراسة وصفية تحليلية"*، مؤتمر الأزمة التعليمية في كلية التجارة، جامعة القاهرة. مصر. 2001.
- حمودي، مي، الشمري، عبد الله: *واقع وأسباب البطالة في العراق بعد عام 2003 وسبل معالجتها*. المعهد الطبي التقني/ المنصور، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد السابع والثلاثون. 2013.
- حنون، رسمية. البيطار، ليلي: *"أوضاع خريجي جامعة النجاح الوطنية دراسة تحليلية"*، جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين. 2008.
- الحنيطي، دوخي عبد الرحيم: *دراسة العلاقة بين البطالة والنوع الاجتماعي في مجتمع البادية الجنوبية الاردنية*. المجلة الاردنية في العلوم الزراعية، المجلد 3، العدد 3. 2007.

- خبراء الادارة الاستراتيجية والتخطيط: ورقة بحثية حول واقع وظروف عمل العمال الفلسطينيين العاملين في المستوطنات الاسرائيلية. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين. 4/2010. تاريخ التصفح 15/4/2017.
- درويش، سالم سليمان: مشكلة البطالة في فلسطين في الفترة 1994-2012 وطرق علاجها. مجلة جامعة فلسطين للابحاث والدراسات - العدد الخامس-يوليو 70/2013
- رزق، كوثر ابراهيم : مشكلات البطالة بين خريجي الجامعة "دراسة تشخيصية مقارنة". جامعة المنصورة. دمياط، مصر. 1998.
- الزعنون، فيصل. اشتيه، عماد : "البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية". مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي، العدد الأول، جامعة المنصورة. 2011.
- صيدم، أحمد محمود .النمروطي، خليل احمد : "بطالة الخريجين ودور المشاريع الصغيرة في علاجها". الجامعة الاسلامية، غزة. 2012.
- فراج، هبة محمد: أسباب ارتفاع ظاهرة بطالة المتعلمين في محافظة جنين من وجهة نظر الخريجين". جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين. 7/2009.
- الآغا، وفيق حلمي، أبو مدللة، سمير مصطفى: "ظاهرة الفقر والبطالة في قطاع غزة ودور المؤسسات الحكومية والأهلية والدولية لمعالجتها". مجلة جامعة الازهر بغزة، سلسلة العلوم الانسانية. المجلد 13، العدد (b1). 2011.
- مقداد، محمد إبراهيم، بهلول، مها محمد: بطالة خريجي كلية التجارة و دور المشاريع الصغيرة في علاجها. مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين : مشكلات وحلول"، الجامعة الاسلامية، غزة. 2012.

المراجع الأجنبية

- Oosthuizen, Pauw Morné and der Westhuizen, Carlene van: "*Graduate unemployment in the face of skills shortages :Alabour market paradox*" Development Policy Research unit.DPRU working paper06/114 .2006.
- Akinyemi Samuel and others: "*Graduate Turnout and Graduate Employment in Nigeria*". International Journal of Humanities and Social Science.Vol.2No.14.2012.
- Nader Kabbani, Ekta Kothari: "*Youth Employment in the MENA region: ASituational Assessment*". social protection, The world bank. 2005.
- Howard H.Garrison,Susan A. Gerbi : "*Education and Employment Patterns of U.S.Ph.D.s in the Biomedical Sciences*."1998..
- Dr.Nwite Onuma. "*Enterepreneurship Education in Nigerian in stitutions:A remedy to Graduates unemployment*." British Jounal of Education. Vol.4;No 5;pp16-28.2016.

رابعاً: المواقع الإلكترونية

- http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_Rainbow/Documents/jenna.htm
- http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_Rainbow/Documents/VS-2014-05a.htm
- <https://www.google.com/search?q>
- <http://www.alyaum.com/article/1164310>.
- http://www.mop.ps/ar/upload_file/2984576857463748.pdf

وزارة الخارجية والتخطيط: الخريجون وسوق العمل. دراسة بحثية. فلسطين. 2012.

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة خاصة بالخريجين العاطلين في محافظة جنين للفترة 2007-2015

صممت هذه الإستبانة من أجل التعرف على واقع البطالة بين صفوف الخريجين في محافظة جنين والخصائص الإقتصادية والتعليمية لهم والأسباب الحقيقية وراء تفشي البطالة وإلى تأثيرات البطالة الإقتصادية والإجتماعية والنفسية والسياسية .

ضمن دراسة حول تغير معدلات البطالة في صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية في محافظة جنين للفترة من (2007-2015).

لذا ارجو الاجابة عن اسئلة هذه الاستبانة بكل دقة وأمانة علما ان نتائجها سوف تعامل بسرية تامة وسيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثة: ميسر خلوف

جامعة النجاح الوطنية

بيانات خاصة عن الخريج العاطل/ة عن العمل

1. الجنس (ضع إشارة ✓)
أ- () ذكر ب- () أنثى
2. العمر ()
3. مكان السكن (ضع إشارة ✓)
أ- () حضر ب- () ريف ج- () مخيم
4. الحالة الزوجية:
أ- اعزب ب- متزوج ج- أرمل د- مطلق هـ- منفصل
5. العمر عند الزواج الأول ()
6. سنة التخرج ()
7. كم مضى من الوقت على تخرجك وأنت من دون عمل؟ (سنة) (شهر)

الحالة التعليمية للخريج العاطل عن العمل

المستوى التعليمي (ضع دائرة)	التخصص (ضع دائرة)	سبب اختيار التخصص (ضع دائرة)	المكان الذي تخرجت منه (ضع دائرة)	هل تلقيت دورات تدريبية؟
1- دبلوم	1- العلوم التربوية وإعداد المعلمين	1- الرغبة والميول الشخصي	أولا : جامعة	1-لا
2- بكالوريوس			1- محلية (في الضفة)	2- نعم، اثناء الدراسة
3- دراسات عليا	2- العلوم الانسانية	2- القدرات الشخصية	2- عربية	3-نعم، بعد
	3- العلوم الطبيعية	3- متطلبات سوق العمل	3-اجنبية	التخرج (لمن لم يسبق له العمل)
	4- العلوم الاجتماعية والعلوم السلوكية	4- رغبة الاسرة	ثانيا: معهد / كلية	4-نعم، بعد
	5- الصحافة والاعلام	5- المعدل	1- محلية	التخرج بقصد التعيين
	6- الاعمال التجارية والإدارية	6- القسط التعليمي	2- عربية	
	7- القانون	7- الاعتبارات الاجتماعية(مثل منظور المجتمع لتخصص معين فن، موسيقى...الخ)	3-اجنبية	
	8- الرياضيات والاحصاء	8- نصيحة		
	9- علم الحاسوب	9- الاصدقاء		
	10- الهندسة والمهن الهندسية	9- اخرى		
	11- العلوم المعمارية والبناء			
	12- الصحة			
	13-الخدمات الشخصية			
	14-باقي التخصصات			

الحالة الإقتصادية للخريج العاطل عن العمل (ضع دائرة)

ما الطرق التي اتبعتها بالبحث عن عمل؟

- 1- المعارف والأصدقاء 2- وسائل الاعلام 3-مراجعة اصحاب العمل مباشرة 4-عرض السيرة الذاتية في مواقع التوظيف 5-التسجيل في مكتب العمل 6-اخرى

اذا لم تسجل في مكتب العمل . ما السبب؟

- 1- بعد المكتب 2- الراتب متدني جدا 3- يتطلب علاقات شخصية 4- الاعمال المتوفرة لا تتناسب معي 5- ليس لدي علم به 6- اخرى

ما نوع العمل الذي تبحث عنه؟

- 1- التعليم 2- وظيفة حكومية غير التعليم 3- العمل في القطاع الخاص 4- عمل يتناسب مع مؤهلك العلمي 5- أي عمل يدر دخلا 6- اخرى

ما هو سبب عدم حصولك على وظيفة؟

- 1-المعدل 2-المحسوبية في التعيينات 3-التخصص غير مطلوب بسوق العمل 4-عدم وجود خبرة 5-عدم وجود راس مال لعمل مشروع 6-عدم اتقان لغات غير العربية 7-عدم المهارة في استخدام الحاسوب 8-اخرى

أسئلة خاصة بالمتعطّل الذي سبق له العمل (ضع دائرة)

سبب ترك العمل

- 1- انخفاض الاجر 2- مكان العمل بعيد 3- ظروف العمل القاسية 4- العمل لا يتناسب مع تحصيلك العلمي 5- العمل مؤقت/موسمي 6- رعاية الاطفال/كبار السن 7- اخرى

النشاط الاقتصادي

- 1- الزراعة 2- الصناعة والتعدين 3- البناء والتشييد 4- الخدمات 5- النقل والتخزين والاتصالات 6- التجارة والفنادق 7- اخرى

الحالة العملية

- 1- صاحب عمل 2- يعمل لحسابه 3- عضو اسرة بلا اجر 4- يعمل باجر

مكان العمل

- 1- الضفة الغربية 2- قطاع غزة 3- المستعمرات الاسرائيلية في الضفة 4- اراضي 1948 5- خارج الوطن

اذا عملت في المستعمرات او في اراضي 1948 ما السبب؟

- 1- الدخل اعلى 2- سهولة الحصول على عمل 3- عدم توفر وظائف تتعلق بتخصصي 4- اخرى

هل تحمل تصريح داخل المستعمرات وارياضي 1948؟

- 1- نعم 2- لا

الدخل الشهري بالشئقل لمن عمل

في حال عرض عليك عمل خارج فلسطين هل تقبل؟

- 1- نعم، بدون عربية فقط وبشروط

- 2-،بدولة اجنبية وبشروط

- 3- نعم ،بأي دولة وبدون شروط

- 4- لا اقبل العمل في الخارج

اعارض بشدة	اعارض	اوافق	اوافق بشدة	الاسباب التي تقف وراء مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظرهم (ضع إشارة ✓)
				محدودية المشاريع الاستثمارية
				مناهج التعليم في الكليات لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل
				انحسار مساحة الأراضي الزراعية بسبب الزحف العمراني والجدار الفاصل
				التوجه نحو التعليم الأكاديمي و إهمال التعليم المهني والتقني
				قلة خبرة خريجي الثانوية العامة في اختيار تخصصهم مما يؤدي الى اختيار تخصصات دون معرفة مستقبلها او مدى الحاجة اليها في سوق العمل.
				عدم حصول الخريج على دورات تؤهله للحصول على وظيفة
				العادات والأعراف الاجتماعية التي تجعل مجالات عمل المرأة محدودة ومقتصرة على بعض المجالات كالتعليم مثلاً.
				الافتقار لرأس المال في حال توجه الخريج الى اقامة مشروع خاص به.
				امتناع الخريجين عن العمل في القطاع الخاص نتيجة عدم ملائمة مع التخصص وانخفاض الأجور

اعارض بشدة	اعارض	اوافق	اوافق بشدة	الاثار الناتجة عن مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظرهم (ضع إشارة ✓)
				الهجرة الى الخارج
				التبعية السياسية و الإقتصادية للإقتصاد الإسرائيلي
				ارتفاع معدلات الجريمة
				اهدار الموارد البشرية و انخفاض النمو الإقتصادي
				تفكك أواصر العلاقات الاجتماعية وعدم القيام بالواجبات الإجتماعية

				زيادة نسبة الفقر وعدد الأسر المحتاجة
				التوجه للعمل داخل المستعمرات بدلا من مقاطعتها
				زيادة التطرف في الفكر السياسي
				تدني اعتبار الذات
				أدت البطالة إلى سيطرة شعور القلق والكآبة والإنطوائية
				ارتفاع وتيرة العنف الأسري والعصبية بسبب الضغوط النفسية

An-Najah National University
Faculty of Graduated Studies

**The Change in the Unemployment Rates among Pales-
tinian University Graduates in Jenin Governorate for
the period 2007-2015**

By
Mayaser Mahmoud Mohammed Khlouf

Supervisor
Dr. Maher Abu Saleh

**This thesis is submitted in partial fulfillment of the Requirments for
the Degree of Master of Geography, Faculty of Graduate Studies, An-
Najah National University, Nablus, Palestine.**

2017

The Change in the Unemployment Rates among Palestinian University Graduates in Jenin Governorate for the period 2007-2015

By

Mayaser Mahmoud Mohammed Khlouf

Supervisor

Dr. Maher Abu Saleh

Abstract

The high unemployment rate of graduates is considered a reflection of the reality of the educational process in the higher education's institutions with all that it contains of problems related to the educational curricula, in terms of its weakness and abundance, and the non-alignment of education outputs with the size and requirements of the labor market, in addition to the group of economic policies and military orders imposed by the Israeli occupation forces; in order to weaken the infrastructure of the Palestinian economy. And the reason behind this study is the large and sharp increase in the number of unemployed graduates in the West Bank in general and Jenin Governorate in particular.

And this study aimed to identify the change in the unemployment rates of graduates and reasons behind it, and to study the educational, marital and economic characteristics of the unemployed graduates in Jenin Governorate and to provide suggestions and recommendations that will help to limit the effects of the unemployment graduates phenomenon in the Governorate.

And to achieve this, the researcher depended on a data collection method by distributing the questionnaires on a random sample amounted to 408 unemployed graduates with an error margin of 4.9%, taking into account their

coverage for different types of grouping in the governorate (Urban, Countryside, Camp) and the study covered the period between (2007-2015).

The researcher used the descriptive analysis method to give a picture of the study community, and the change in the unemployment rates among graduates according to the variables included in the research and find out the extent of its relation to the disproportion of unemployment rates among graduates.

The study pointed out that the unemployment rate is higher among females compared with males, and that it is higher among male singles and married females. Whereas it increased by 71.3% in the age group (25-34) year for both sexes compared to other age groups, and the unemployment rate rose between the newly graduated graduates and those in the bachelor's degree stage in the specialization of educational sciences, teacher preparation, business and administrative specialization, and the study proved that the variables represented by the (sex, place of residence, marital status, specialization, educational level, graduation year, age variables) have a clear statistical indication of their relation to unemployment rates.

And the study also showed the most prominent reasons for the unemployment of graduates in Jenin Governorate where the most important of these were the limitedness of investment projects, the graduate's lack of capital in the case of wishing to establish a his own private project, the orientation towards academic education, the neglect of vocational and technical education, the decline of agricultural land in the governorate and lack of experience of newly graduates that qualify them to obtain an employment.

The study recommended working on creating an investment climate through laws that encourage investment and good use of foreign aid and support funds and to implement an appropriate medium and long term development program; aiming to improve productivity level in creating new jobs to accommodate increasing numbers of graduates, reducing the number of years of service in the civil and military employment and encouraging early retirement; to open the domain for new graduates and to give consideration to the productive sectors, especially the agriculture sector as Jenin is an agricultural Governorate, to encourage technical and vocational education and to highlight its importance in the development of human and technical skills and capabilities of labor, the application of minimum wage policy in the private sector to combat the exploitation of employers of workers and encourage graduates to go to private sector to contribute in the unemployment reduction.