



CRDP

تحليل سوق العمل ومسح المهارات

في القدس الشرقية



تشرين الأول 2013

OPTIMUM
www.optimum.org



CRDP

تحليل سوق العمل ومسح المهارات في القدس الشرقية

اعداد: م. رندة هلال-

خبيرة تنموية في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني وتحليل سوق العمل



تم اجراء الدراسة بتمويل:

- بتمويل من مكتب الاتحاد الأوروبي للضفة الغربية وقطاع غزة (EU)، بعنوان "ربط التعليم المهني مع فرص العمل: تحسين جودة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في القدس الشرقية" (ENPI 2012/293-976)
- بتمويل من برنامج *Community Resilience Development Program for Area C* (CRDP)، بعنوان " ترويج التعليم المهني من أجل التوظيف وخلق فرص العمل خصوصا للفئات المهمشة من النساء والشباب في القدس الشرقية" (CRDP 2013/84013/COOPI)

منفذ المشروع: التعاونية الدولية كوبي COOPI

تم تنفيذ الدراسة من قبل: م. رندة هلال - خبيرة تنمية في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني وتحليل سوق العمل - أوبتموم للاستشارات والتدريب (رام الله، فلسطين)

الباحثين الميدانيين والمساعدين:

فريق أوبتموم من مساعدين وباحثين ميدانيين للدراسة:

محمد الطل	جمع البيانات الثانوية (الدراسات والإحصاءات ذات العلاقة)
داليا الخطيب	ادخال البيانات وتعبئة استمارات عن طريق الهاتف
رناد جابر	باحثة ميدانية
هيثم حلواني	باحث ميداني
لانا فتيحة	باحثة ميدانية
عدي عباس	باحث ميداني
رنا أبو صبيح	باحثة ميدانية

فترة تنفيذ الدراسة: آب- تشرين الأول 2013

محتوى هذا العمل يقع تحت مسؤولية التعاونية الدولية كوبي ولا يعكس في اي حال من الاحوال وجهة نظر الاتحاد الاوروبي (EU) أو برنامج تطوير الصمود المجتمعي (CRDP)

قائمة المحتويات:

1	ملخص تنفيذي.....	1
	1 الفصل 1: المقدمة والمنهجية:	
3	1.1 أهداف المسح:.....	3
4	1.2 المنهجية.....	4
8	2 الفصل 2: خلفية عامة: السياق الاقتصادي والتعليم والتدريب المهني في القدس.....	8
8	2.1 مراجعة الأدبيات.....	8
14	2.2 نتائج المجموعات البؤرية.....	14
16	3 الفصل 3: نتائج مسح السوق: المهن الخاصة بقطاع الخدمات.....	16
16	3.1 العينة.....	16
16	3.2 الطلب واتجاهات المشغلين نحو توظيف خريجات التعليم والتدريب المهني في المهن قيد البحث:.....	16
19	3.3 المهارات المطلوبة.....	19
19	3.4 التعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني واقتراحات سوق العمل المستقبلية.....	19
20	4 الفصل الرابع: نتائج مسح السوق: المهن الخاصة بقطاع الالكترونيات.....	20
20	4.1 العينة.....	20
20	4.2 الطلب واتجاهات المشغلين نحو توظيف خريجات التعليم والتدريب المهني في المهن قيد البحث:.....	20
22	4.3 المهارات المطلوبة:.....	22
23	4.4 التعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني واقتراحات سوق العمل المستقبلية.....	23
23	5 الفصل الخامس: نتائج مسح السوق: المهن الخاصة بقطاع الطباعة.....	23
23	5.1 العينة.....	23
24	5.2 الطلب واتجاهات المشغلين نحو توظيف خريجات التعليم والتدريب المهني في المهن قيد البحث:.....	24
25	5.3 المهارات المطلوبة.....	25
26	5.4 التعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني واقتراحات سوق العمل المستقبلية.....	26
26	6 الفصل السادس: نتائج مسح السوق: المهن الخاصة بقطاع تكنولوجيا المعلومات.....	26
26	6.1 العينة.....	26
27	6.2 الطلب واتجاهات المشغلين نحو توظيف خريجات التعليم والتدريب المهني في المهن قيد البحث:.....	27
29	6.3 المهارات المطلوبة.....	29
29	6.4 التعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني واقتراحات سوق العمل المستقبلية.....	29
30	7 الفصل السابع: الخاتمة والتوصيات.....	30
31	مراجع الدراسة.....	31

الملاحق:

- الملحق 1: قوائم القطاعات المستهدفة والعينة
- الملحق 2: الوضع الإقتصادي والتعليم والتدريب المهني في القدس الشرقية
- الملحق 3: النتائج المفصلة: مسح سوق العمل الخاص بقطاع الخدمات
- الملحق 4: النتائج المفصلة: مسح سوق العمل الخاص بقطاع الالكترونيات
- الملحق 5: النتائج المفصلة: مسح سوق العمل الخاص بقطاع الطباعة
- الملحق 6: النتائج المفصلة: مسح سوق العمل الخاص بقطاع تكنولوجيا المعلومات
- الملحق 7: الاستمارة التي استخدمت في البحث

تمهيد:

التعاونية الدولية- كوبي، هي منظمة ايطالية أهلية، غير حكومية، تعمل في الأراضي الفلسطينية منذ عام 2002. تلقت كوبي منحة من ممثلية الاتحاد الأوروبي للصفة الغربية وغزة لمشروع تحت عنوان: " ربط التعليم المهني مع فرص العمل: تحسين جودة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في القدس الشرقية"، رمز المشروع **ENPI 2012/293-976**، ومنحة من برنامج تطوير الصمود المجتمعي لمناطق (ج) والقدس الشرقية لمشروع تحت عنوان: " ترويج التعليم المهني من أجل التوظيف وخلق فرص العمل خصوصاً للفئات المهمشة من النساء والشباب في القدس الشرقية"، رمز المشروع: **CRDP 2013/84013/COOPI**، وقد عملت كوبي على تنفيذ دراسة تحليل سوق العمل ومسح المهارات في القدس الشرقية من خلال مؤسسة أوبتموم للاستشارات والتدريب.

تهدف الدراسة الى التحقق من المهارات والقطاعات المطلوبة من قبل سوق العمل لتوظيف الشباب والنساء، وتبيان القدرة الفعلية لتوظيفهم، وامكانية تطور ونمو هذه القطاعات.

وقد تم استهداف المهن التالية في الدراسة: التسويق الالكتروني، مندوبي المبيعات/ الترويج، عمل الرسوم المتحركة، التصميم الداخلي، ادارة الفعاليات، ادارة المباني الذكية، صيانة الاجهزة المنزلية، الطباعة والتجليد، التصميم الجرافيكي، تطوير التطبيقات للاجهزة النقالة، تطوير مواقع وصفحات الكترونية. غطت تلك المهن أربع قطاعات أساسية: قطاع الخدمات، الالكترونيات، الطباعة، وتكنولوجيا المعلومات.

يوضح التقرير التحليلي النتائج الرئيسية للسوق المحلي في القدس الشرقية، والتوصيات لفتح أو تطوير دورات جديدة لتلائم احتياجات السوق

التعاونية الدولية كوبي **COOPI**

شكر وتقدير

التعاونية الدولية كوبي ومؤسسة أوبتموم للاستشارات والتدريب تتقدمان بجزيل الشكر والتقدير لكل من ساهم في انجاح الدراسة، ونخص بالذكر المنشآت الاقتصادية التي قامت باستقبال الباحثين الميدانيين والتعاون معهم في تعبئة الاستمارات كما نخص بالذكر:

- مركز سرايا للعمل المجتمعي وذلك لتنسيق للمجموعات البؤرية الخاصة بالطالبات والمتسربات، والأمهات. ولإستضافة هذه اللقاءات.
- الغرفة التجارية والصناعية لتوفير المعلومات الأولية حول المنشآت الاقتصادية في القدس والتعاون في توفير باحثين ميدانيين. اضافة الى التنسيق لعقد المجموعة البؤرية الخاصة بسوق العمل.
- جمعية الشابات المسيحيات لطرح أسماء المتطوعات للمساعدة في عملية البحث الميداني.
- الاتحاد اللوثيري العالمي، لإستضافة المجموعة البؤرية الخاصة بسوق العمل.

ملخص تنفيذي

هدفت الدراسة إلى التحقق من متطلبات سوق العمل للمهن والأعمال في قطاعات الخدمات ، الالكترونيات، الطباعة وتكنولوجيا المعلومات في القدس الشرقية ، والتحقق من استعداد أرباب العمل لخرط النساء وخريجي التعليم والتدريب المهني بشكل عام وخريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني ذات الصلة في القدس الشرقية ، كمركز التدريب المهني التابع لجمعية الشابات المسيحيات ، ومركز التدريب المهني التابع للاتحاد اللوثيري العالمي ، ومدرسة دار الأيتام الاسلامية الصناعية، ومدرسة دار اليتم العربي الصناعية.

وشملت المنهجية مسح أصحاب العمل، من خلال استمارة تم اعدادها بدقة، سبقها اجراء مراجعة للأدبيات من دراسات واحصاءات وعقد مجموعات مركزة مع أصحاب العمل من مختلف القطاعات ومجموعات مركزة خاصة بالأهل والفتيات من طالبات في المرحلة الثانوية ومتسربات من المدارس. وقد نتج عن تلك الخطوات معلومات نوعية استخدمت لتحديد المهن المستهدفة، وتحديد العينة، وتصميم الاستمارات. وقد شملت العينة 135 من المنشآت الإقتصادية العاملة في مختلف القطاعات والمجالات المستهدفة، وقد تم تحليل المعلومات الكمية والنوعية وطرح النتائج بالتفصيل في التقرير التالي.

أدت النتائج الأولية التي تم التوصل اليها من خلال مراجعة الأدبيات وعقد المجموعات المركزة الى تحديد التحديات والمشاكل التي تواجه سوق العمل والقطاع الخاص بالتحديد في القدس الشرقية ومحدودية فرص التوظيف في القطاع الخاص، مشيرة إلى أهمية أن تشمل الدراسة كلا القطاعين العام والخاص، وان يتم اختيار المهن التي تمكن العاملين للعمل في أكثر من قطاع او مجال. كما أشارت نتائج تحليل القوى العاملة الى تدني مشاركة النساء في القدس في القوة العاملة لتصل لأدنى مستوياتها مقارنة مع مشاركة النساء الإجمالية في الأراضي الفلسطينية المحتلة، وأشارت الدراسات لإرتباط تدن تلك النسب بنظرة المجتمع لعمل النساء، اضافة لظروف التوظيف في القدس في ظل الأوضاع الصعبة والتحديات التي تواجهها. وقد اشارت تلك النتائج لضرورة تحديد المهن والأعمال التي تتيح المجال للتشغيل الذاتي، وبالتالي توفر الدخل مع مرونة في أوقات وظروف العمل، لتلائم ظروف النساء وتتيح المجال امامهن للإلتحاق بسوق العمل.

أظهرت نتائج الدراسة الطلب على العمالة والتوظيف الذاتي في مهنتي "التسويق الالكتروني" و"مندوبي المبيعات" ضمن قطاع الخدمات وذلك من قبل المنشآت العاملة في قطاعات التجارة والخدمات والسياحة والقطاعات الصناعية، لكلا القطاعين العام والخاص. كما أشارت النتائج الى أن أعلى طلب كان على مهنة "إدارة المباني الذكية" ضمن

مهن الإلكترونيات وذلك من قبل المنشآت الاقتصادية العاملة في مختلف القطاعات والمجالات الاقتصادية بما في ذلك السياحة والخدمات والصناعة، وذلك من كلا القطاعين العام والخاص. إضافة لما سبق، لقد تبين ارتفاع الطلب على مهنة "التصميم الجرافيكي" من قبل المنشآت الاقتصادية العاملة في قطاعات ومجالات السياحة والخدمات والدعاية والاعلان ، إضافة لقطاع الطباعة. أخيرا كان هناك طلب على "تصميم الصفحات الالكترونية" من قبل المنشآت الاقتصادية العاملة في قطاعات السياحة والخدمات والصناعة وتكنولوجيا المعلومات. اما بالنسبة للمهن الأخرى فقد كان عليها طلب بدرجات مختلفة وضمن قطاعات خاصة محددة.

لقد تم ارفاق قائمة "المهارات المهنية للمهن المطلوبة" في استمارة البحث لسؤال المنشآت الاقتصادية حولها، وقد تم اختيارها استنادا للتصنيف العربي المعياري للمهن، إضافة لمهارات دولية أخرى متعلقة بتلك المهن والتي تم البحث عنها في مرحلة التصميم. وقد اختار اصحاب المنشآت من تلك القوائم المهارات المهنية المطلوبة، كما اضافوا لها المزيد، وقد تم ادراج مهارات اخرى من قبل أصحاب العمل كالمهارات الشخصية، الادارية ومهارات مساندة أخرى.

أشار أصحاب العمل الى استعدادهم لتوظيف النساء وتوظيف خريجات التعليم والتدريب المهني في المهن المستهدفة، اعتمادا على الكفاءات المطلوبة. كما أبدى أصحاب العمل استعدادهم للتعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني في مختلف الجوانب بما في ذلك تدريب الطالبات والخريجات وتوظيف الخريجات، علاوة على وضعهم لبعض التوصيات التي ركزت على أهمية زيادة ربط برامج التدريب بمتطلبات سوق العمل .

1 الفصل 1: المقدمة والمنهجية:

تشمل الدراسة تحليل سوق العمل وأربع مسوحات تمت من قبل المنشآت الاقتصادية العاملة في القدس الشرقية للتحقق من المهن والأعمال المطلوبة والطلب عليها إضافة للتحقق من المهارات التي تحتاجها.

1.1 أهداف المسح:

ويتمثل الهدف العام من الدراسة بحسب الشروط المرجعية : التحقق من قطاعات اقتصادية معينة من الممكن ان يرغب سوق العمل لتوظيف الاناث ضمن المستوى المهني فيها، لمعرفة الحاجة لتوظيف النساء في تلك القطاعات والطلب المتزايد عليها.

تضمنت المسوحات المهن التالية، بناء على رغبة مؤسسات التعليم والتدريب المهني لزيادة أو فتح دورات تدريبية جديدة مراعية للنوع الإجتماعي وتفتح المجال امام انخراط الفتيات بها:

1) مسح سوق العمل ، للتحقق من المهن المتعلقة بقطاع الخدمات:

أ. التسويق الالكتروني

ب. عمل الرسوم المتحركة

ت. ادارة فعاليات

ث. التصميم الداخلي

وقد أبدت جمعية الشابات المسيحيات استعدادها لإضافة برامج تدريبية مرتبطة بتلك المهن اذا تبين احتياجها من قبل سوق العمل

2) مسح سوق العمل للتحقق من المهن المتعلقة بالقطاع الفرعي/ مجال الالكترونيات:

أ. ادارة المباني الذكية

ب. صيانة الاجهزة المنزلية

وقد أبدى **برنامج التدريب المهني** للإتحاد اللوئري العالمي استعداده لإضافة برامج تدريبية مرتبطة بتلك المهن اذا تبين احتياجها من قبل سوق العمل

3) مسح سوق العمل للتحقق من المهن المتعلقة بالقطاع الفرعي/ مجال-الطباعة:

أ. الطباعة

وقد أبدت مدرسة دار الأيتام الإسلامية الصناعية استعدادها لإضافة برامج تدريبية مرتبطة بتلك المهن اذا تبين احتياجها من قبل سوق العمل

4) مسح سوق العمل ، للتحقق من المهن المتعلقة بقطاع تكنولوجيا المعلومات:

أ. تطوير التطبيقات للأجهزة النقالة

وقد أبدت المدرسة الصناعية الثانوية لجمعية اليتيم العربي استعدادها لإضافة برامج تدريبية مرتبطة بتلك المهن اذا تبين احتياجها من قبل سوق العمل.

1.2 المنهجية

تم اعتماد منهجية التحليل الكمي والنوعي والمؤتممة لدراسة مسح سوق العمل حسب الالية التالية:

1.2.1 مراجعة الأدبيات

تمت مراجعة الأدبيات عن طريق جمع البيانات الثانوية والإحصاءات والدراسات ذات الصلة وتحليلها واستخلاص المعلومات اللازمة بشأن الوضع الاقتصادي في القدس الشرقية، والمنشآت الاقتصادية وقطاعات التشغيل، ونسبة العمالة المتاحة حالياً، وذلك لتحديد قطاعات التوظيف الملائمة للمهن المقترحة ولاعداد الاستبانات الخاصة بالمشح ومحاور نقاش المجموعات البؤرية. نتائج هذه المرحلة موضحة في الفصل الثاني من التقرير، بالإضافة إلى ذلك أسفرت هذه المرحلة عن تطوير قوائم المهارات الأولية لكل مهنة بناء على دليل التصنيف المهني العربي (AOC) المعتمد وطنياً وعلى مصادر أخرى ذات صلة. وعلاوة على ذلك؛ أسفرت هذه المرحلة عن تحديد القطاعات المستهدفة والمشغلة للمهن المستهدفة، التي استخدمت في تحديد العينة. تم ارفاق القائمة في الجدول رقم (1.1A) الوارد في الملحق رقم (1).

1.2.2 نقاش المجموعات المركزة

تم عقد ثلاث مجموعات مركزة للفئات المستهدفة التالية: مجموعة للأمهات ومجموعة للطالبات والثالثة لسوق العمل، يوضح الجدول التالي أعداد المشاركين/ات ومحاور النقاش.

الجدول رقم 1.1: المجموعات المركزة التي عقدت ومحاور النقاش

محاور النقاش	عدد المشاركين/ات	نوع المجموعة البؤرية
الدراسة المستقبلية، العمل المستقبلي، واتجاهاتهم نحو التعليم والتدريب المهني، وأولوياتهم من التخصصات المعروضة عليهم	13 امرأة شاركن بالمجموعة 6 فتيات (3 طالبات ملتزمات بالثانوية، 3 متسربات)	أمهات الطالبات ما فوق الصف الثامن طالبات في الثانوية العامة وطالبات متسربات
التحديات التي تواجه قطاع عملهم وانعكاسها على توفر القوى العاملة، وحاجتهم للعمالة المهنية، وأولوياتهم من المهن المقترحة، والمهارات اللازمة لكل من تلك المهن بشكل أولي.	8 من أصحاب الأعمال والمشغلين ضمن قطاعات متعددة وممثلي سوق العمل	مجموعة سوق العمل من مختلف القطاعات الاقتصادية ومجالات العمل

1.2.3 تحديد المهن المستهدفة في البحث وتصميم الاستثمارات:

تم تصميم الاستثمارات بناء على نتائج المرحلة الأولية: نقاش المجموعات البؤرية، و مراجعة الأدبيات المختلفة. تم الحاق قوائم خاصة بالمهارات للمهن المقترحة لترفق بالإستثمارات. وقد تم اضافة مهن اخرى استنادا لنتائج المرحلة الأولية لتصبح على الشكل التالي:

1) مسح سوق العمل لدراسة المهن التالية المتعلقة بقطاع الخدمات:

أ. التسويق الالكتروني

ب. مندوبي مبيعات وتسويق/ ترويج (تم اضافتها حسب توصية المجموعة البؤرية لسوق العمل)

ت. عمل الرسوم المتحركة

ث. ادارة فعاليات

ج. التصميم الداخلي

2) مسح سوق العمل لدراسة المهن التالية المتعلقة بالقطاع الفرعي/ مجال - الالكترونيات:

أ. ادارة المباني الذكية

ب. صيانة الاجهزة المنزلية

3) مسح سوق العمل لدراسة المهن التالية المتعلقة بالقطاع الفرعي/ مجال - الطباعة:

أ. الطباعة والتجليد

ب. التصميم الجرافيكي (بناء على دراسة الأدبيات وبالأخص دراسة (وزارة التربية والتعليم العالي 2013)

ونقاش المجموعات البؤرية)

4) مسح سوق العمل لدراسة المهن التالية المتعلقة بقطاع تكنولوجيا المعلومات:

أ. تطوير التطبيقات للأجهزة النقالة

ب. تطوير مواقع وصفحات الكترونية (بناء على دراسة الأدبيات وبالأخص دراسة (وزارة التربية والتعليم

العالي 2013) ونقاش المجموعات البؤرية).

تم اضافة ثلاث مهن وأعمال في الدراسة ودمجها في الاستبانات. فقد تم اضافة مهنة مندوبي المبيعات/ التسويق بناء على توصية من المجموعة المركزة الخاصة بسوق العمل، حيث بينوا الحاجة المتزايدة لهذا التخصص في مختلف القطاعات الإقتصادية. في حين تم إضافة التخصصين الآخرين (التصميم الجرافيكي، وتطوير مواقع وصفحات الكترونية) بناء على التوصيات لدراسات سوق العمل المختلفة التي

أظهرت أن قطاعي الخدمات والسياحة هم من القطاعات الرئيسية للتشغيل في محافظة القدس، وكذلك بناء على توصية من الأمهات والطالبات اللواتي اعتبرن هذه التخصصات تلائم واقع النساء وتمكنهن من الإلتحاق بسوق العمل متخطين التحديات الإجتماعية وتلك المتعلقة بظروف العمل.

بالإضافة الى ذلك، وبناء على نقاش المجموعات البؤرية، تم اضافة أسئلة جديدة للاستبانة لتشمل التشغيل الذاتي اضافة للتوظيف، وذلك لتلائم امكانيات تشغيل النساء بالعموم وخريجات التعليم والتدريب المهني على وجه الخصوص. تم ارفاق الاستبانة الأربع في (الملحق رقم 7)

تكونت الاستبانة من جزئين: الجزء الأول شمل 29 سؤال مغلق ومفتوح مقسمة على الأربع جوانب التالية: (1) معلومات عامة، (2) الوضع الوظيفي، (3) الطلب على المهن والأعمال التي شملتها الدراسة، (4) التعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني بالإضافة الى التوصيات. اما الجزء الثاني من الاستبانة فقد شمل قائمة المهارات المهنية المطلوبة لكل مهنة مع طلب ذكر مستوى الكفاءة المطلوبة لكل مهارة.

1.2.4 اختيار العينة:

تم اختيار عينة لكل مسح لتقديم نتائج مجدية لكل قطاع رئيسي أو فرعي/ مجال، وبالتالي توفير نتائج مجدية عن كل مهنة. تم اختيار عينة عشوائية من مصدرين رئيسيين بالاعتماد على قوائم بنك المعلومات الخاص بالرفة التجارية ودليل المنظمات الأهلية في القدس (الإئتلاف الأهلي للقدس 2007). وبيين الجدول رقم (1.2A) في الملحق رقم (1) عدد المنشآت الإقتصادية التي تم اختيارها بحسب نوع المنشأة ومصدر المعلومات حولها. واستند تصميم العينة الى نتائج مراجعة الأدبيات المتوفرة والبيانات والإحصاءات ذات العلاقة. وعند تحديد العينة اصطدنا ببعض المعوقات والتي تمثلت في محدودية المنشآت الإقتصادية العاملة ضمن القطاعات ومجالات العمل المستهدفة من جهة، وفي عدم توفر المعلومات حول المنشآت العاملة في مجالات محددة من جهة ثانية، وبالتالي تم استخدام البحث الذاتي لإيجاد المنشآت ذات العلاقة لإستكمال العينة، بيين الجدول رقم (1.3A) في الملحق رقم (1) تصميم العينة لكل قطاع.

1.2.5 العمل الميداني:

تم تدريب الباحثين الميدانيين في مركز المؤسسة قبل نزولهم للميدان كما وتم تزويدهم بقوائم المنشآت الإقتصادية وكافة المعلومات والتعليمات والمستندات اللازمة للدراسة، كأوراق المعلومات الخاصة بمؤسسات التعليم والتدريب المهني، والقطاعات والمهن المستهدفة في الدراسة. كما قام فريق أويتموم **بدعم وتنسيق** عمل الباحثين الميدانيين لضمان سير عملهم بالشكل المطلوب وتخطي اي عقبات تواجههم في الميدان.

تم تعبئة 135 استمارة، منهم 20 عن طريق الهاتف والباقي عن طريق الزيارات الميدانية والمقابلات، كما يبين الجدول التالي.

الجدول 1.2: عدد المستجيبين للدراسة

عدد الاستثمارات التي تم تعبئتها	المهن والأعمال المستهدفة	رمز الاستثمارات بحسب القطاعات الفرعية والرئيسية المستهدفة
53	التسويق الإلكتروني، مندوبي مبيعات/ تسويق وترويج، عمل الرسوم المتحركة، ادارة الفعاليات، التصميم الداخلي	قطاع الخدمات (Q1)
32	ادارة المباني الذكية، صيانة الأجهزة المنزلية	قطاع الالكترونيات (Q2)
24	الطباعة والتجليد، التصميم الجرافيكي	قطاع الطباعة (Q3)
26	تطوير التطبيقات للأجهزة النقالة، تطوير مواقع وصفحات الكترونية	قطاع تكنولوجيا المعلومات (Q4)
135		المجموع

الجدول رقم (1.4A) في الملحق رقم (1) يبين توزيع العينة على القطاعات قيد الدراسة

1.2.6 تحليل الاستبانات:

تم التحقق والتأكد من صحة تعبئة الاستثمارات وادخالها على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم القيام بتصفية البيانات والتأكد من صحتها مرة أخرى. أجريت عملية التحليل (الكمي) للمعلومات المستقاه من الاربع استمارات عن طريق برنامجي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) و الاكسل (EXCEL). كما تم اجراء تحليل المعلومات (النوعية) من خلال تحليل الاسئلة المفتوحة الموجودة في الاستبانات وموائمتها مع ما طرح في المجموعات البؤرية، كما وتمت مقارنتها بالنتائج الكمية ونتائج دراسة الأدبيات والخروج بالإستخلاصات المطلوبة، وقد تم عرض الإستخلاصات الرئيسية بالتقرير مرفقة بالملاحق والجدول الداعمة والتفصيلية.

1.2.7 المحددات: المكان والزمان ومستوى المهارات

- المكان: شمل المسح منطقة القدس الشرقية فقط: داخل وخارج الجدار
- الزمان: اجريت كافة عملية المسح خلال شهر آب-تشرين أول 2013
- مستوى المهارات: تم تحديد مستوى المهارات المبحوثة للمستويات الأولية الثلاث (مهني، ماهر، محدد المهارة) لتلائم المستوى الذي يتم التدريب عليه ضمن مؤسسات التعليم والتدريب المهني ذات العلاقة.

وبالتالي لا يمكن تعميم النتائج للمهن المستهدفة خارج اطار المحددات المذكور.

2 الفصل 2: خلفية عامة: السياق الاقتصادي والتعليم والتدريب المهني في القدس

2.1 مراجعة الأدبيات

2.1.1 خلفية السياق العام وأثاره

يواجه سوق العمل في القدس الشرقية العديد من التحديات وذلك بسبب القيود المفروضة على الأراضي الفلسطينية المحتلة، حيث يتم تقييد حركة الناس والبضائع بسبب جدار الفصل العنصري ومختلف العوائق المادية الأخرى، كما وأن نظام فرض التصاريح أثر سلباً على الوضع الاقتصادي في القدس الشرقية حيث أن دخول الفلسطينيين من الضفة الغربية إلى القدس يتطلب إصدار تصاريح وإجراءات أمنية أخرى، مما يؤثر سلباً على قدرة القدس للعب دورها التاريخي في أن تكون مركزاً للنشاط الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية.

وقد لاحظ البنك الدولي الآثار الفورية والطويلة الأجل من القيود المفروضة على الاقتصاد الوطني، حيث أثرت هذه القيود على بنية الاقتصاد، والقدرة التنافسية للواردات، ومهارات الموارد البشرية ونوعية البنية الأساسية، (البنك الدولي 2013).

هذه القيود بالإضافة إلى مختلف السياسات التي تمارس في القدس الشرقية، ساهمت في الحد من عدد المنشآت العاملة في القدس، كما أن لديها آثارها السلبية على توفر وإمكانية تنقل القوى العاملة، فضلاً عن زيادة الاستثمارات. وقد تبين هنا أن عدد المؤسسات تناقص سنوياً خلال السنوات الـ 20 الماضية، والمنطقة الصناعية الوحيدة (وادي الجوز) تحت خطر التعرض للهدم (أبو سعود 2010، منتدى الأعمال الفلسطيني 2012). وقد بين مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية التأثير الهدام لتلك الإجراءات على اقتصاد القدس الشرقية بما يشمل تخفيض الإنتاجية والقدرة التنافسية. (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية 2013)

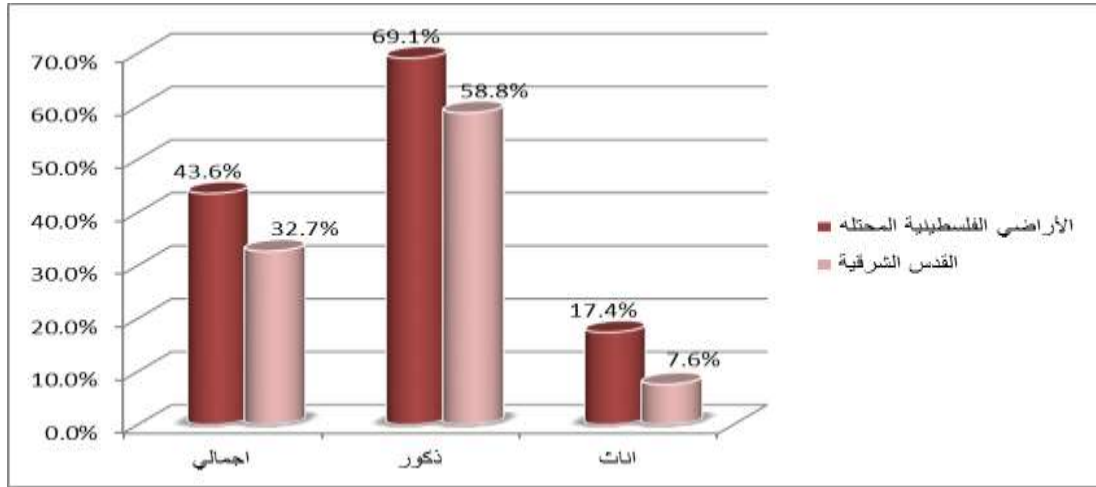
وقد زادت هذه التحديات من حدة معدلات البطالة والفقر بين السكان، كما وأثرت على التعليم والصحة، حيث أفيد أن هناك نقص مزمن في 1100 صفراً دراسياً في القدس الشرقية وأن المباني الدراسية الحالية غير مناسبة. وتبين أن معدلات تسرب الطلاب في القدس الشرقية أعلى من المناطق الأخرى في الأراضي الفلسطينية المحتلة. (جمعية حقوق المواطن 2010).

هناك آثار أخرى أثرت على الوضع الاقتصادي والاجتماعي في القدس الشرقية كهدم المباني والبيوت، وسياسة لم الشمل، فضلاً عن الأسباب الإنسانية التي لها تأثير على السكان (مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية 2012).

ارتفع معدل البطالة في القدس الشرقية من 9.8% في عام 1999 إلى 17.8% في عام 2012، وسجلت معدلات ارتفاع البطالة بين النساء 19.9% في عام 2012 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2013). كما ان معدل الفقر في القدس الشرقية وصل الى مستويات لم يسبق لها مثيل (مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية 2012).

تتميز المشاركة في القوى العاملة لمن هم في سن العمل للفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية المحتلة بانخفاضها، حيث وصلت الى 43.6%، وتعتبر معدلات المشاركة في القوى العاملة بين النساء والشباب من أدنى المعدلات في العالم حيث وصلت إلى 17.4% و 29.6% على التوالي في عام 2012، في حين أن البطالة مرتفعة بين المجموعتين في الأراضي الفلسطينية المحتلة بما فيها القدس الشرقية لتصل إلى 32.9% و 38.8% للنساء والشباب على التوالي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2013، منظمة العمل الدولية 2013).

الشكل رقم 2.1: معدل مشاركة القوى العاملة في القدس الشرقية بالمقارنة مع الأراضي الفلسطينية المحتلة موزعة بحسب النوع الاجتماعي



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة ، 2013

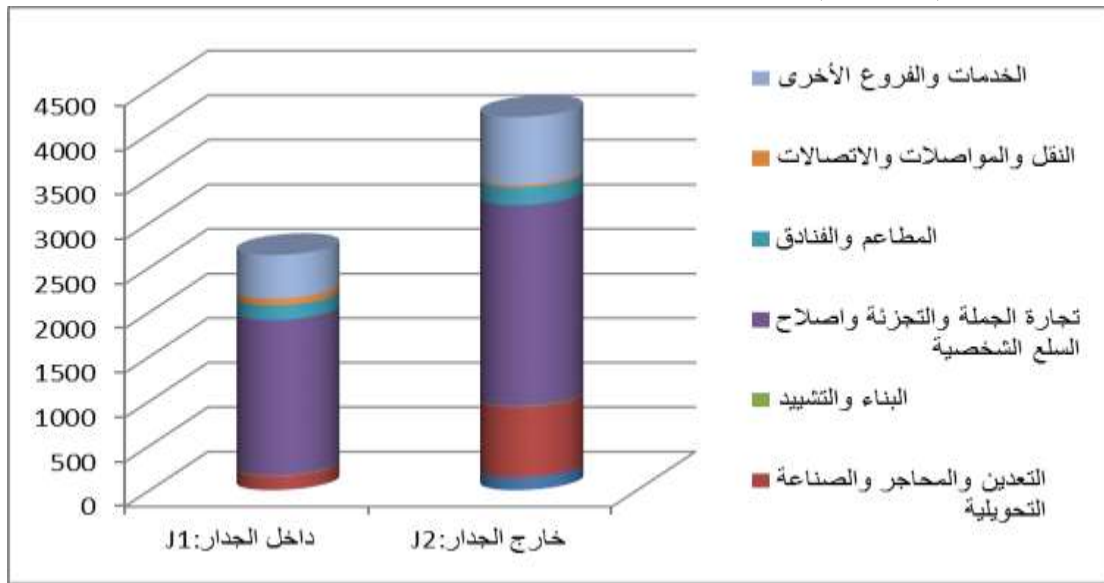
وتتخفف نسب المشاركة في القوى العاملة في القدس الشرقية عن تلك الوطنية، حيث وصلت الى 32.7% مع انخفاض واضح لمشاركة الاناث بلغ حتى نصف معدل مشاركة النساء في الأراضي الفلسطينية والذي هو منخفض في الأصل، فقد وصلت تلك المساهمة الى 7.6% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2013). كما ويعاني الشباب في القدس الشرقية من مشكلة البطالة وانخفاض معدلات مشاركتهم في سوق العمل.

وبالتالي فإن تحديد ودعم تطوير المهارات المطلوبة لسوق العمل في القدس الشرقية سيؤدي الى دعم الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام، كما سيؤدي لموائمة المهارات المتوفرة مع احتياجات سوق العمل، وبالتالي سيفتح فرص عمل جديدة للشباب والشابات.

2.1.2 القطاعات الاقتصادية في القدس الشرقية:

بلغ عدد المنشآت الاقتصادية في القدس الشرقية 6,826 منشأة في عام 2010، حيث تشكل 6% فقط من إجمالي عدد المنشآت في الأراضي الفلسطينية المحتلة، والذي يعتبر عدد محدود جدا يرتبط بوضع القدس الشرقية السياسي والسياق العام، 39% من تلك المنشآت داخل منطقة الجدار (J1)، و 61% منها خارج منطقة الجدار (J2)، يشير توزيع المنشآت داخل وخارج الجدار حسب القطاع الاقتصادي إلى تركز تلك المنشآت في قطاعي الخدمات والتجارة كما يوضح الشكل رقم (2.2) أدناه، ويتبين ان المنشآت الصناعية خارج الجدار تزيد عن تلك بداخلها، بينما تزداد منشآت قطاعي النقل والاتصالات السلكية واللاسلكية في مناطق داخل الجدار عن خارجها.

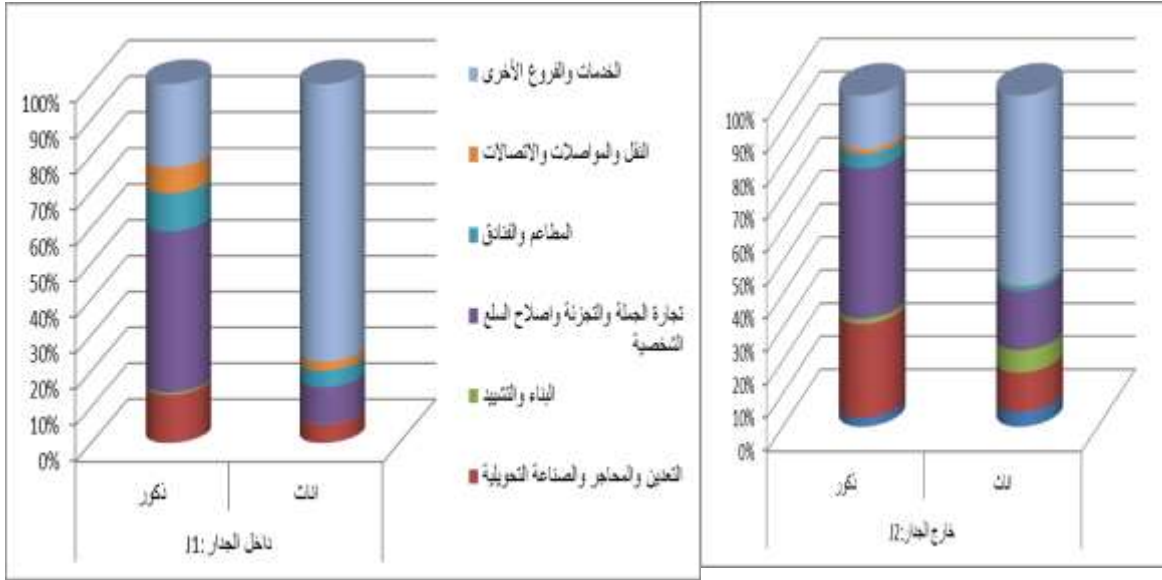
الشكل رقم 2.2: توزيع المنشآت الاقتصادية في القدس الشرقية بحسب القطاع الاقتصادي وبحسب وجودها داخل او خارج الجدار (J1 و J2)



تعتبر قطاعات الخدمات والتجارة والسياحة هي القطاعات الرئيسية للتوظيف في منطقة القدس كما يبين الشكل رقم (2.3) على الرغم من أن عدد الأشخاص العاملة في هذه القطاعات انخفض على مدار السنوات 2005-2010، كما يوضع (الجدول رقم (2.4A) في الملحق رقم (2).

يعرض الشكل رقم (2.3) توزيع عمالة الذكور والإناث على هذه القطاعات في كل من مناطق داخل وخارج الجدار (J1 و J2) ، كما يعرض الجداولين رقم (A2.2) و (A2.3) في الملحق رقم (2) توزيع عمالة الذكور والإناث على القطاعات الفرعية.

الشكل رقم (2.3) توزيع عمالة الذكور والإناث على القطاعات الاقتصادية في كل من مناطق داخل وخارج الجدار (J1 و J2) في القدس



يشير الشكل رقم (2.3) على تركيز عمل النساء في قطاع الخدمات، وتركز عمالة الذكور في قطاع التجارة. ويتبين تواجد كل من الإناث والذكور في قطاعي الفنادق والمطاعم والصناعة في منطقتي القدس (داخل وخارج الجدار)

2.1.3 تحليل فجوة المهن والمهارات

يمكن تحديد الحاجة المتزايدة للعمال المهرة في المهن والأعمال المرتبطة بالقطاعات المختلفة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لتحليل فجوة المهن والمهارات. قام المشروع البلجيكي مؤخرا بدراسة سوق العمل بهدف دعم التدريب المهني والتقني في فلسطين (وزارة التربية والتعليم العالي 2013) وقد كشفت الدراسة على أن هناك زيادة بالطلب على العمالة المهرة بمعدل 19% للسنوات 2013-2015 استنادا لسنة الأساس 2012، شملت الدراسة جميع القطاعات وجميع المحافظات بما فيها القدس الشرقية. كما وكشفت الدراسة أن 21% من المنشآت الاقتصادية أعربت عن معاناتها من عدم توفر المهنيين المؤهلين والمدربين ضمن المستويات المستهدفة للعمل ، على الرغم من أن 36% من المنشآت أبدت استعدادها لتوظيف خريجي التعليم والتدريب المهني من ذوي الخبرة و 6% منها أبدت استعدادها لتوظيف خريجين جدد من نظام التعليم والتدريب المهني، وزادت هذه الرغبة لتصل 60% و 9% على التوالي إذا

كانت الشركات مملوكة من قبل خريجي التعليم والتدريب المهني. كما وأشارت الدراسة إلى أن 24 % من المنشآت قامت بتوظيف الإناث معظمها في القطاعات التقليدية للإناث، و34% من المنشآت أظهرت استعدادها لتوظيف النساء في المستقبل ، وقد تبين ان هناك طلبا على العمالة الماهرة من الإناث في بعض المجالات غير التقليدية لعمل النساء، فقد تبين ذلك الطلب على مهنة التصميم الجرافيكي من قبل شركات النجارة، ومهن الالكترونيات حيث تتواجد النساء بمحدودية في هذه المجالات.

لقد أبرزت الدراسة أن المؤسسات في القدس الشرقية توظف نسبة أعلى من المعدل العام من خريجي التعليم والتدريب المهني وبينت أن نسبة الطلب لتوظيف خريجي التعليم والتدريب المهني في القدس الشرقية أعلى مما هو عليه في باقي المحافظات. على هذا النحو؛ كشفت النتائج أن المنشآت التي شملتها الدراسة في القدس الشرقية قامت بتوظيف 55% و 9% من الذكور والإناث على التوالي من خريجي التعليم والتدريب المهني مقارنة مع النسب الإجمالية 20% و 5% على التوالي، كما ان 53% من الشركات اعربت عن استعدادها لتوظيف خريجي التعليم والتدريب المهني من ذوي الخبرة و 7% للخريجين الجدد، مقارنة مع النسب الإجمالية المتمثلة في 36% و 6% لكل منها على التوالي، مما يشير لتقدير أصحاب العمل في القدس لخريجي التعليم والتدريب المهني.

الإطار رقم 1: أولويات الطلب على العمالة المهنية المدربة في القدس الشرقية بحسب مجال عمل المنشأة (وزارة التربية والتعليم العالي 2013)		
الرتيب تنازليا	الذكور	الإناث
1	الفنون المهن الإعلامية	الفنادق والمطاعم
2	مهن البيع	مهن البيع والفنون
3	المهن الإدارية والمالية	المهن الإدارية والمالية
4	الفنادق والمطاعم والإلكترونيات	رعاية الشعر والبشرة
		الحرف اليدوية ثم إلكترونيات والكهرباء والاتصالات
ملاحظة: استهدفت الدراسة القطاع الخاص على وجه التحديد		

بلغ الطلب على العمالة الماهرة للسنوات 2013-2015 مقارنة مع سنة الأساس لعام 2012 في القدس كالتالي: 159% و 85% للذكور والإناث على التوالي، أي بمعدل أعلى من معدلات الطلب في المحافظات الأخرى والتي وصلت الى 107% و 63% للذكور والإناث على التوالي. ويعرض الإطار رقم 1 القطاعات ذات الأولوية للتوظيف لكلا الجنسين في القدس.

وقد بينت الدراسة المذكورة وجود 48 مؤسسة تعليم وتدريب مهني حكومية وغير حكومية منتشرة في الضفة الغربية، تقدم تدريب في أكثر من 70 تخصصاً، ولكن على الرغم من ذلك، فقد تبين وجود طلب مرتفع على العمالة المهنية

المدرية في تخصصات جديدة ضمن قطاعات اقتصادية ومجالات عمل مختلفة للمنشآت تشمل الطباعة والتصميم الداخلي والإلكترونيات. كما ان الكثير من المهن المطلوبة شملت مهارات التصميم والتكنولوجيا الحديثة.

تمت الإشارة في تقييم مسبق للإحتياجات التدريبية شمل قطاعات الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب (وزارة التربية والتعليم العالي 2011) الى ان هناك طلب على العمالة المهنية المدربة من الاناث على المهن ذات الصلة بقطاعات الاتصالات، والالكترونيات، وتكنولوجيا المعلومات.

أجرت مؤسسة كوبي (COOPI) دراسة في منطقة القدس الشرقية نفذتها الغرفة التجارية في عام 2012، والتي كان هدفها التحقق من امكانية العمل والتوظيف في مجال الوسائط المتعددة، المهن اليدوية والحرفية، المحاسبة، الخياطة، تدبير الطعام، التجليد والاتصالات السلكية واللاسلكية. وكشفت الدراسة أن 61% من الشركات المشاركة في هذا الأستطلاع على استعداد لتوظيف الإناث في المهن المذكورة أعلاه، وقد احتلت المحاسبة المرتبة الأولى بالطلب بنسبة (30.5%)، يليها الاتصالات السلكية واللاسلكية، والمطاعم والوسائط المتعددة، أما الأقل طلبا فقد كان تخصص التجليد بنسبة (6.1%). (COOPI 2012)

كشفت المقابلات التي اجريت مع مختصي الأجهزة الالكترونية والمشغلين في المجال والتي أجريت لتطوير البرامج التدريبية في الاتحاد اللوثيري بدعم من كوبي، عن إمكانية وضرورة اضافة تخصص (ادارة المباني الذكية) ويرجع ذلك إلى ما تشهده التكنولوجيا من تطور وانتشار سريعين من جهة ومن زيادة استعمال المؤسسات المختلفة لتلك الأجهزة. (COOPI 2013)

2.1.4 التحديات التي تواجه عمل المرأة:

أشارت العديد من الدراسات الى التحديات التي تواجه عمل المرأة، وقد وجد أن القطاع الخاص هو عامل طارد للنساء من سوق العمل، (مركز المرأة الفلسطينية للبحوث والتوثيق 2009a)، علاوة على ذلك فان المجتمع الفلسطيني يعتبر عمل المرأة، عملا ثانويا يأتي لمساندة الأسرة ، فدورها الأساسي يتمحور في رعاية الأسرة. (مركز المرأة الفلسطينية للبحوث والتوثيق 2009b)

المعيقات التي تواجه عمل المرأة تتعلق أساسا بظروف العمل (ساعات العمل والراتب)، العادات والتقاليد، اسباب اجتماعية متعلقة بمسؤوليات المرأة نحو أسرتها، بعد المسافة بين العمل والبيت، بالإضافة الى الكفاءات والقوة البدنية التي تتطلبها بعض الوظائف، بالرغم من أن قطاعي السياحة والخدمات مستعدان لتوظيف النساء (COOPI 2012a).

أجرت مؤسسة كوبي (COOPI) دراسة في منطقة القدس الشرقية نفذها مركز السرايا في عام 2012، لمعرفة نظرة طلبة المدارس، المتسربين والأهالي تجاه التعليم والتدريب المهني في القدس الشرقية، وأشارت النتائج بأن الأغلب لديهم فكرة عامة عن التعليم المهني لكنهم يجهلون التفاصيل، وأن 61% من الطالبات المتسربات ذكرن أن جهلن حول التعليم والتدريب المهني هو السبب الرئيسي لعدم التحاقهن به وليس النظرة المجتمعية تجاهه. (COOPI 2012b).

2.2 نتائج المجموعات البؤرية

تم العمل مع ثلاث مجموعات مركزة: مجموعة سوق العمل، ومجموعة الامهات، ومجموعة الطالبات والمتسربات في المرحلة الأولية للمشروع وقبل القيام بالمسح الميداني.

تم سؤال مجموعتي الامهات والطالبات عن امكانية التحاق الاناث بالدراسة والعمل ضمن تخصصات التعليم والتدريب المهني، وقد اعربت الامهات عن تفضيلهن للتخصصات المتعلقة بالحاسوب كمهن (التسويق الإلكتروني، والرسم المتحركة وتطوير التطبيقات للهواتف النقالة)، والسبب هو "إمكانية العمل للفتيات والنساء من المنزل إذا كان زوجها لا يسمح لها بالعمل خارجا".

تكونت المجموعة البؤرية الخاصة بالفتيات من طالبات في المرحلة الثانوية ومتسربات من المدارس، وقد أعرب الطالبات عن تفضيلهم لمهنة التصميم الداخلي، بينما اعربت الفتيات المتسربات عن استعدادهن للالتحاق في جميع التخصصات المذكورة. ذكرت الفتيات المتسربات أنهن يقدرن التعليم والتدريب المهني، وأن لديهن الرغبة للالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني، بينما ذكرت الطالبات الملتحقات بالدراسة حالياً أن لا نية لديهن للالتحاق في مراكز ومدارس التعليم والتدريب المهني الا اذا كانت درجاتهم العلمية لا تسمح لهم بدخول الجامعات. وبالمقابل شجعت الأمهات بناتهن للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ان كان مجال الدراسة سيوفر لهم فرصة عمل بعد التخرج أو عمل مشروع خاص أو في حالة تم تقديم الحوافر مشابهه لتلك التي تقدمها المعاهد الإسرائيلية المنافسة.

ضمت المجموعة البؤرية لسوق العمل مشغلين واصحاب عمل مثلت القطاعات الاقتصادية: الخدمات، التجارة، المقاولات والسياحة. وقد أبرزت المجموعة التحديات التي تواجهها المنشآت الاقتصادية في القدس الشرقية بما في ذلك العثور على العمالة الماهرة في مجالات معينة، ويرجع ذلك إلى عوامل مختلفة، كنقص التدريب في هذه المجالات، أو تسرب العمالة الماهرة المدربة وذوي الخبرة الى السوق الإسرائيلي بسبب التفاوت في الرواتب والإمكانيات.

كما ذكروا التحديات الأخرى المتعلقة بالمنافسة وعدم القدرة للوصول إلى العملاء، وبالتالي كان هناك توافق في الآراء بين المجموعة على حاجتهم لمدوبي مبيعات في جميع القطاعات، وأيدوا فكرة التسويق الإلكتروني وخاصة في مجال السياحة والتجارة.

وقد اتفقت المجموعة على ان تخصص ادارة الفعاليات يعتبر أقل طلبا من التخصصات الأخرى، نتيجة لإرتباطه بالوضع القائم والمعوقات الناتجة وبالتالي محدودية فرص العمل في المجال. واكدوا على اهمية المهن والأعمال الأخرى التي تم اقتراحها. وقدمت مجموعة سوق العمل توصياتها بأهمية التدريب للطلاب قبل التخرج، وأهمية موائمة تخصصات التعليم والتدريب المهني والعمل مع متطلبات سوق العمل.

ملخص مراجعة الأدبيات ونتائج المجموعات البورية:

تبين أن سوق العمل في القدس محدود وفرص التشغيل فيه متدنيه، حيث تعاني المنشآت الاقتصادية المحدودة العدد في القطاعين العام والخاص الكثير من التحديات التي تعيق عملها ووجودها بالقدس الشرقية، بالأخص في المناطق داخل الجدار J1، وبالتالي يجب ان تتسع المهن التي يتم البحث عن جدواها لتضمن امكانية العمل في العديد من القطاعات او تقديم الخدمات لها، وذلك لتوسيع فرص التشغيل، كما يجب أن تشمل تلك المهن مهارات متعددة ذات صلة بمتطلبات السوق لتضمن توفر ذلك التنوع .

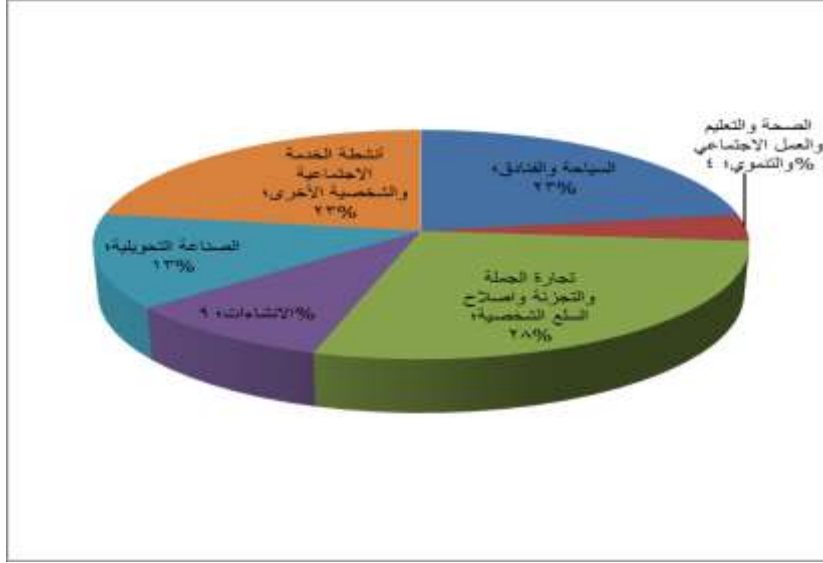
علاوة على ذلك؛ تواجه النساء في القدس الشرقية تحديات ثقافية ومجتمعية تضاف للتحديات الاقتصادية التي تواجه القوى العاملة بالعموم؛ هذه التحديات تعيق مشاركة المرأة في سوق العمل، وإيجاد فرص العمل في القدس الشرقية. وبالتالي ضرورة ان يشمل البحث مهن ومهارت تتيح امكانية التوظيف الذاتي للخريجات، وذلك لتحسين فرص مشاركتهن في القوى العاملة.

تم الاخذ بعين الاعتبار الاستنتاجات المذكورة أعلاه في تصميم الاستبانات واجراء مسح سوق العمل.

3 الفصل 3: نتائج مسح السوق: المهن الخاصة بقطاع الخدمات

3.1 العينة

شملت العينة مختلف المنشآت الشكل رقم (3.1.1): توزيع العينة بحسب القطاعات الاقتصادية



الاقتصادية العاملة في قطاعات التجارة، الصيانة، الخدمات والسياحة كما هو مبين في الشكل رقم (3.1.1) كما شملت قطاعي الصناعة والمقاولات، موزعة على مناطق القدس. وقد عكست العينة المبحوثة تصميم العينة كما هو موضح في الجدول رقم (A3.1) في الملحق رقم (3.1).

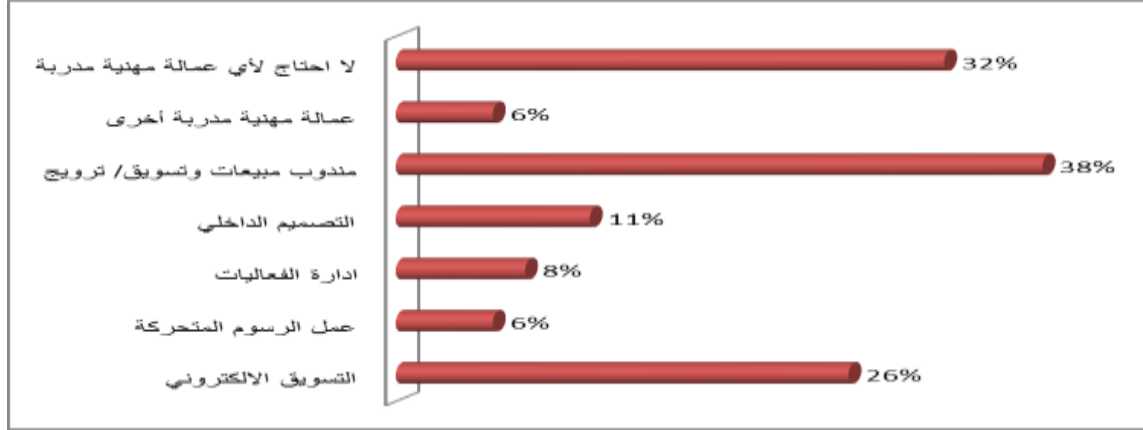
حيث تبين من توزيع العينة أن 87% من المنشآت التي المبحوثة كانت من القطاع الخاص، 40% من المنشآت لديها أقل من خمسة عاملين، و 89% منها لديها أقل من 19 عامل، اي غالبيتها منشآت صغيرة ومتوسطة ، وقد تبين ان 53% من المنشآت لديها موظفات اناث.

3.2 الطلب واتجاهات المشغلين نحو توظيف خريجات التعليم والتدريب المهني في المهن قيد البحث:

أشارت 68% من (53) منشأة اقتصادية مبحوثة الى حاجتها للعمالة المهنية المدربة في التخصصات المذكورة، وقد سجلت مهنتي: مندوبي مبيعات/ تسويق وترويج والتسويق الالكتروني الطلب الأعلى من قبل المنشآت المبحوثة. حيث اكدت مختلف المنشآت المبحوثة عن حاجتها لتوظيف مهنيين متخصصين في هذين المجالين كما هو مبين في الجدول رقم (3.2.1A) في الملحق رقم (3).

أعرب 5 من أصل 7 مهندسين ومقاولين تمت مقابلتهم عن استعدادهم لتوظيف خريجي تخصصات التصميم الداخلي، بينما أعرب ملاك ورشات النجارة والحدادة عن عدم حاجتهم لهذه التخصصات. اما الباقي فقد اشاروا الى حاجتهم لعمالة مهنية من تخصصات أخرى لها علاقة بتخصصات البناء.

الشكل رقم 3.2.1: الطلب على العمالة المدربة للمهن المستهدفة



ملاحظة: تمثل النسب المئوية استجابة المنشآت نسبة للعدد الإجمالي للمنشآت المبحوثة، وقد سجلت المنشأة الواحدة أكثر من طلب تم احتسابه.

اما بالنسبة لتخصص عمل الرسوم المتحركة فقد كان مطلوبا من قبل شركتي دعاية وعلان من أصل ثلاثة منها، ومن قبل مؤسسة الكترونيات واحدة. بينما أشارت باقي العينة المستهدفة من شركات تكنولوجيا المعلومات ونتاج الأفلام عن عدم استعدادهم لتوظيف هذا التخصص. من ناحية أخرى وجدنا من خلال البحث على الصفحة الالكترونية الخاصة بإتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية (بييتا) أن عدد ضئيل جدا من شركات تكنولوجيا المعلومات تقوم بإدخال عمل الرسوم المتحركة في عملها، ومعظم هذه الشركات تقع في مدينة رام الله، وقد بين أحد اصحاب هذا النوع من شركات تكنولوجيا المعلومات عبر عن حاجتهم لهذا التخصص.

بالنسبة لتخصص ادارة الفعاليات فقد كان مطلوبا من قبل شركتي دعاية وعلان من أصل ثلاثة، ومن محل واحد للتحف والهدايا من أصل ثلاثة، ومن قبل مؤسسة أهلية واحدة من أصل ثلاثة ايضا. بينما أعربت الفنادق الستة المبحوثة عن عدم حاجتها لهذا التخصص حاليا، وعند مناقشة الأسباب في احد المجموعات البورية ذكر مدير احد الفنادق أن أولوية التوظيف لديهم الان (من وجهة نظره) ستكون لخريجي تخصصي التسويق الالكتروني ولمندوبي المبيعات في حال الحاجة لهم، وانه لربما ستكون هناك حاجة مستقبلية لباقي التخصصات، وهذا يشابه النتيجة التي تم الإعراب عنها من قبل الفنادق الستة المبحوثة، حيث أكد غالبيتهم أن الوضع الاقتصادي يشكل تحد امام توظيف اشخاص جدد، وبالرغم من ذلك اعرب احد الفنادق عن استعداده لتوظيف خريجة لتخصص التسويق الالكتروني، وبين فندق اخر استعداده لتوظيف خريجة تخصص مندوبي مبيعات/ تسويق وترويج.

اعربت شركتي اعلان من اصل ثلاثة عن استعدادهم للتوظيف في مجالات التسويق الالكتروني، ومندوبي المبيعات، وعمل الرسوم المتحركة، وادارة الفعاليات مما وجدناه واعدنا ومبشرا لهذه التخصصات، الا أنه وللأسف هناك عدد

محدود لشركات الدعاية والاعلان في القدس الشرقية ، كما ان القيود الاجتماعية والسياسية ستنقيد عمل المرأة خاصة في الحركة عبر الحواجز الاسرائيلية في الطريق الى رام الله. من جهة أخرى أعربت بعض المؤسسات الأهلية عن رغبتها في توظيف خريجات ادارة الفعاليات، وذكر البعض الاخر أن الوضع الاقتصادي والميزانية المحدودة هي الاسباب الرئيسية التي تمنعهم من توظيف اناس جدد، مما يدل على محدودية التوظيف في هذا القطاع.

لقد تبين أن 58% و 40% من المنشآت المبحوثة لا تعرف عن مهنتي عمل الرسوم المتحركة وادارة الفعاليات على التوالي، في حين يعرف المعظم عن التسويق الالكتروني، مندوبي المبيعات والتصميم الداخلي.

أظهرت النتائج أن 74% من المنشآت التي شملتها الدراسة لديها الاستعداد لتوظيف خريجات جمعية الشابات المسيحيات للتخصصات المذكورة سابقا.

اضافة لما سبق عبرت 42% من المنشآت أنها تفضل التعاقد مع اشخاص يعملون لحسابهم الخاص في المجالات التالية: مندوبي المبيعات، من ثم التسويق الالكتروني، يتبعه تخصص التصميم الداخلي واخيرا ادارة الفعاليات. من النتائج المهمة التي تم استخلاصها أن 29% من اولئك الذين لا يحتاجون لعمالة مهنية مدربة سيقومون بالتعاقد مع اشخاص يعملون لحسابهم الخاص وذلك على كافة التخصصات باستثناء تخصص عمل الرسوم المتحركة. وبالتالي فهذا من شأنه أن يزيد من فرص التشغيل من خلال التوظيف الذاتي. كما تم ملاحظة ان 23% ممن ذكروا أنهم يحتاجون لعمالة مهنية مدربة ذكروا ايضا انهم بحاجة للتعاقد مع أشخاص يعملون لحسابهم الخاص أيضا، مما يدل على أنه هناك فرصة للذين يرغبون بالعمل لحسابهم الخاص.

ارتفعت نسبة استعداد المنشآت لتوظيف خريجات التعليم والتدريب المهني الى 75% للمنشآت المملوكة من قبل خريج/ة تعليم وتدريب مهني، مما يدل على ان استهداف هذا النوع من المنشآت يشكل فرصة لتشغيل خريجات التخصصات الجديدة.

من ناحية أخرى فان الوضع الاقتصادي هو من اكثر العوامل التي أثرت على الطلب على التوظيف، فقد لوحظ أن نسبة الطلب انخفضت بنسبة 50% لدى المنشآت التي شهدت انخفاض في الانتاجية خلال الاعوام السابقة. بينما زاد الطلب لدى تلك المنشآت على الاشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص. وبالتالي من الممكن ان يؤثر تراجع او تحسن الوضع المستقبلي على التوظيف، الا انه في كلتا الحالتين توفرت فرص للتشغيل والتشغيل الذاتي لذا من المهم تهيئة الخريجات لفرص التشغيل كما لفرص التشغيل الذاتي.

نظرا لمحدودية سوق العمل في القدس الشرقية واستنادا للنتائج أعلاه، نوصي بالعمل على بدء التدريب ضمن مستويات العمالة الماهرة في المهن التي ازداد الطلب عليها من قبل القطاع الخاص وتعدد الطلب عليها من قبل منشآت القطاعات الاقتصادية المختلفة. **المهن ذات الأولوية (مرتبة تنازلياً) هي:**

1. مندوب مبيعات

2. التسويق الإلكتروني

3. التصميم الداخلي

اما بالنسبة لتخصص التصميم الداخلي فهو بحاجة إلى حملة توعية في سوق العمل، وتدبير لتمكين المرأة الدخول لمهن غير التقليدية في سوق العمل

وقد تبين أن باقي المتغيرات التي تم فحصها في الدراسة ليست ذات أثر، ومن الممكن الإضطلاع على النتائج التفصيلية في الملحق رقم (3).

3.3 المهارات المطلوبة

أكدت معظم المنشآت التي عبرت عن استعدادها لتشغيل المهنيات المدريات المهارات المهنية المطلوبة لكل مهنة، ومستوى الاتقان المطلوب للمهارة للتمكن من الإلتحاق بتلك المهن كما هو موضح في الملحق رقم (3.3).

إضافة لما سبق اشارت 85% من المنشآت التي شملتها الدراسة لضرورة توفر المهارات الحياتية / الإنتقالية وبالأخص مهارة الاتصال والتواصل والتعامل مع الزبائن لدى المهنيات المدريات، وبينت 74% من المنشآت ضرورة توفر المهارات الادارية والقيادية، وأظهرت 38% من المنشآت أهمية توفر مهارات مساندة أخرى لها علاقة بالمهنة. يوضح الملحق رقم (3.3) المهارات المذكورة لتلك المهن.

3.4 التعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني واقتراحات سوق العمل المستقبلية

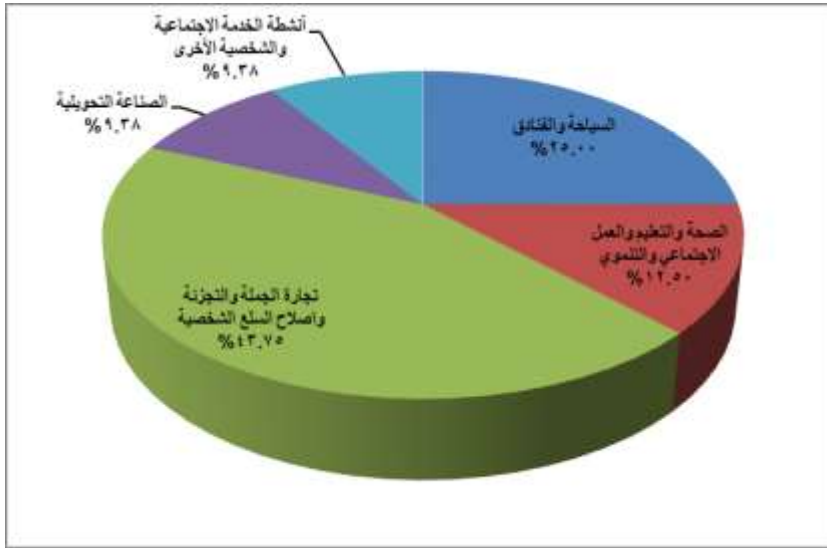
ذكرت 34% من المنشآت التي شملتها الدراسة أن لديها تعاون سابق أو حالي مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني بما فيهم جمعية الشابات المسيحيات في اعداد موارد بشرية وغالبا في مجالي تدريب الطلبة أو توظيف الخريجين، وازافت ثلثي تلك المنشآت انها قامت بتوظيف خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني. ومع ذلك فان 87% من المنشآت اعربت عن رغبتها واستعدادها للتعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني في جميع المجالات. وأبدت 85% من المنشآت رغبتها للتعاون مع جمعية الشابات المسيحيات وتحديدا في مجال تدريب الطالبات ميدانيا، كما أن نصف تلك المنشآت مستعد لتوظيف خريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني بما فيهم جمعية الشابات المسيحيات. يبين الملحق رقم (4.4) تفاصيل هذه النتائج.

سجلت 35% من المنشآت المبحوثة اقتراحاتها وتوصياتها والتي تمحورت في غالبيتها حول أهمية تدريب الطلبة قبل تخرجهم وملائمة تدريبهم مع احتياجات سوق العمل.

4 الفصل الرابع: نتائج مسح السوق: المهن الخاصة بقطاع الالكترونيات

4.1 العينة

شملت العينة مختلف المنشآت الشكل رقم (4.1.1): توزيع العينة بحسب القطاعات الاقتصادية



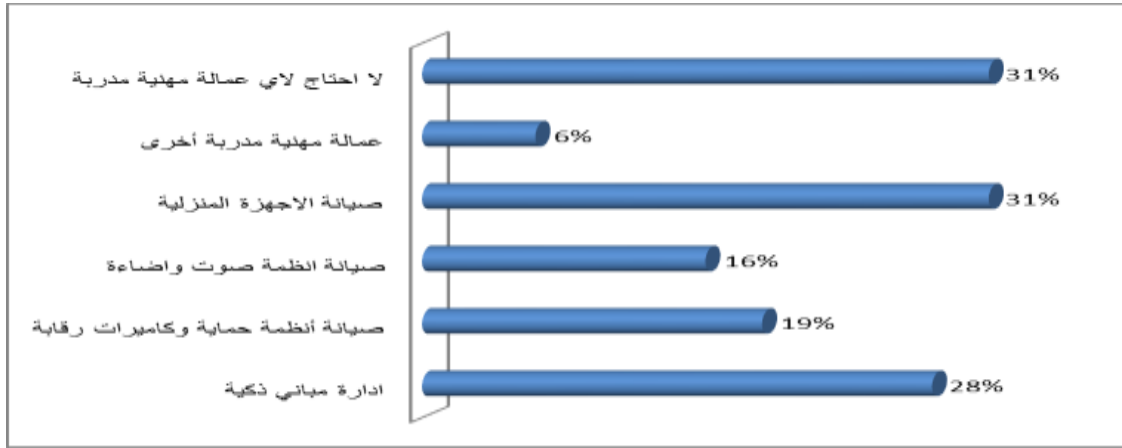
الإقتصادية العاملة في قطاعات التجارة، الصيانة، الخدمات والسياحة العاملة في مختلف مناطق القدس كما هو مبين في الشكل رقم (4.1.1). وقد عكست العينة المبحوثة تصميم العينة كما هو موضح في الجدول رقم (A4.1) في الملحق رقم (4.1).

حيث تبين من توزيع العينة أن 44% من المنشآت المبحوثة توزعت على قطاعي التجارة/ التسويق والصيانة، وأن 78% من المنشآت المبحوثة كانت من القطاع الخاص. أغلب المنشآت التي تم استهدافها كانت منشآت متوسطة عدد عاملها يتراوح ما بين (5-19) كما هو موضح في الملحق رقم (4.1). وتبين أن 72% من تلك المنشآت لديها موظفات اناث.

4.2 الطلب واتجاهات المشغلين نحو توظيف خريجات التعليم والتدريب المهني في المهن قيد البحث:

أشارت 69% من العينة: (32) منشأة اقتصادية مبحوثة الى حاجتها للعمالة المهنية في التخصصات المذكورة، فقد كان الطلب الأعلى لمهنتي: صيانة الأجهزة المنزلية وإدارة المباني الذكية يتبعها صيانة أنظمة حماية وكاميرات رقابة ومن ثم صيانة أنظمة صوت وإضاءة ، وكلاهما تشكل جزء من المهارات التي من الممكن أن يمتلكها متخصص ادارة المباني الذكية.

الشكل رقم 4.2.1: الطلب على العمالة المدربة للمهن المستهدفة



ملاحظة: تمثل النسب المئوية استجابة المنشآت نسبة للعدد الإجمالي للمنشآت المبحوثة، وقد سجلت المنشأة الواحدة أكثر من طلب تم احتسابه.

أعربت 22% من المنشآت عن حاجتها لأكثر من تخصص من هذه التخصصات كادارة المباني الذكية وأنظمة الحماية التي تم طلبها من منشآت اقتصادية تعمل في قطاعات ومجالات عمل متعددة بما فيها منشآت القطاع العام كما يشير الجدول رقم (4.2.1A) في الملحق رقم (4).

من جهة أخرى أشارت 40% من المنشآت التي تحتاج لتوظيف عمالة في مجال صيانة الأجهزة المنزلية عن رفضها لتوظيف الاناث في هذه المهنة، الا أنه ومن المفاجئ أن هذه النسبة قد انخفضت الى النصف أي 20% عند سؤالهم اذا كان لديهم استعداد لتوظيف خريجة من الاتحاد اللوثري العالمي. يمكن تفسير هذه النتيجة بحقيقة تدريب النساء في قسم الالكترونيات منذ عام 2000، وبالتالي تم تطوير تقبل تلك المنشآت لتوظيف خريجات اناث في مجال غير تقليدي. وفي نفس الصدد صرح 75% من المنشآت المبحوثة أنه لا مانع لديهم من توظيف اناث، بينما ارتفعت تلك النسبة لتصل 81% من المنشآت التي ليس لديهم مانع من توظيف خريجات الاتحاد اللوثري العالمي وذلك بسبب كفاءتهم كما بينوا في الجانب المفتوح من الإستبانة. وقد لوحظ أن جميع المنشآت الراغبة بالتوظيف في مهنة ادارة المباني الذكية ليس لديها اي مانع من توظيف خريجات الاتحاد اللوثري العالمي.

ذكر 63% من اللذين شملتهم الدراسة أن لديهم معرفة ممتازة بمهنة الصيانة المنزلية، وقد انخفضت تلك النسبة في مهن ادارة المباني الذكية، وصيانة أنظمة حماية وكاميرات مراقبة، وصيانة صوت واضاءة لتصل 34%، 47%، و44% على التوالي. ومن الممكن ان تعكس تلك النتيجة نفسها على طلب المنشآت لتلك المهن، حيث بينت النتائج عدم حاجة المنشآت الكبيرة كمستشفى لمهنة ادارة المباني الذكية مثلا ، وذلك بعكس التوقع لهذا النوع من المنشآت،

وهنا لابد من الإشارة للتوصية التالية: أهمية القيام بحملة لرفع وعي تلك المنشآت حول هذه المهن وأهميتها في المستقبل.

كما أظهرت النتائج أن 61% من المنشآت المبحوثة تفضل التعاقد مع اشخاص يعملون لحسابهم الخاص، منهم 45% لمهنة صيانة أنظمة حماية وكاميرات مراقبة. وبنسبة 23%، و 23%، و 19% لمهن ادارة المباني الذكية، صيانة أنظمة صوت واضاءة، و صيانة الاجهزة المنزلية على التوالي.

تبين أن 34% من المنشآت المشمولة بالدراسة مملوكة من قبل خريج/ة تعليم وتدريب مهني، 90% منها أبدت استعداد لتوظيف خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني في المهن قيد الدراسة، مقابل 62% من المنشآت التي لا يملكها خريج/ة تعليم وتدريب مهني. كان الطلب الاعلى من قبل تلك المنشآت لمهنة صيانة الأجهزة المنزلية.

من ناحية أخرى فان الوضع الاقتصادي هو من اكثر العوامل التي أثرت على الطلب على التوظيف، فقد لوحظ أن نسبة الطلب انخفضت من 69% الى 50% لدى المنشآت التي شهدت انخفاض في الانتاجية خلال الاعوام السابقة. كذلك الطلب على الاشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص فقد انخفض من 61% الى 50% لنفس المنشآت.

أشارت النتائج الى توفر حاجة لدى سوق العمل لتوظيف عمالة مهنية مدربة في مهن صيانة الاجهزة المنزلية، وادارة المباني الذكية، وأنظمة حماية وكاميرات مراقبة ، وصيانة أنظمة صوت واضاءة، ومن الجدير ذكره ان المهارات المطلوبة لادارة المباني الذكية تشمل صيانة أنظمة الحماية والصوت والضوء. لذا وبناء عليه، فانه من الممكن ان يتم تصميم برامج تدريبية تعكس هذه النتائج مع اعطاء الأولوية لتخصصي (الأجهزة المنزلية وادارة المباني الذكية).

وقد تبين ان باقي المتغيرات التي تم فحصها في الدراسة ليست ذات أثر، ومن الممكن الإضطلاع على النتائج التفصيلية في الملحق رقم (4).

4.3 المهارات المطلوبة:

أكدت معظم المنشآت التي عبرت عن استعدادها لتشغيل المهنيات المدربات المهارات المهنية المطلوبة لكل مهنة، ومستوى الاتقان المطلوب للمهارة للتمكن من الإلتحاق بتلك المهن كما هو موضح في الملحق رقم (4.3).

اضافة لما سبق اشارت 78% من المنشآت التي شملتها الدراسة لضرورة توفر المهارات الحياتية / الإنتقالية وبالأخص مهارة الاتصال والتواصل والتعامل مع الزبائن لدى المهنيات المدربات، وبينت 78% من المنشآت ضرورة

توفر المهارات الادارية والقيادية، وأظهرت 31% من المنشآت أهمية توفر مهارات مساندة أخرة لها علاقة بالمهنة. يوضح الملحق رقم (4.3) المهارات المذكورة لتلك المهن.

4.4 التعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني واقتراحات سوق العمل المستقبلية

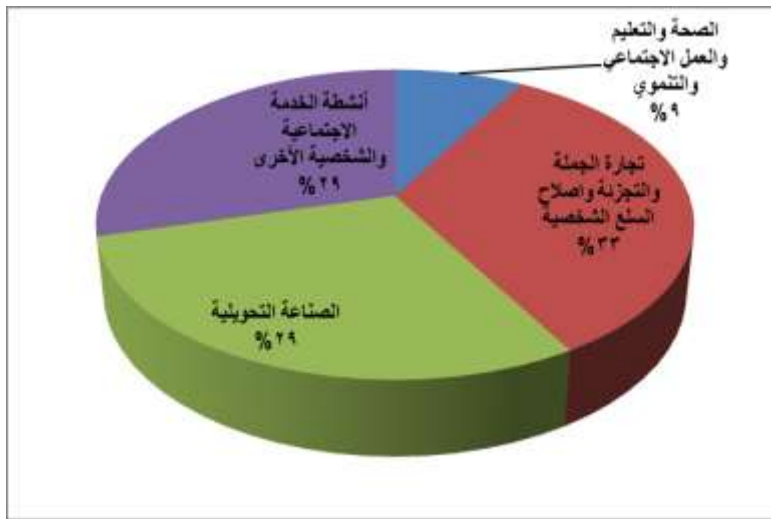
ذكرت 34% من المنشآت التي شملتها الدراسة أن لديها تعاون سابق أو حالي مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني بما فيهم الاتحاد اللوئري العالمي في اعداد موارد بشرية وغالبا في مجالي تدريب الطلبة أو توظيف الخريجين، وازافت 81% من هذه المنشآت انها قامت بتوظيف خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني، مع ذلك فان 87.5% من المنشآت اعربت عن رغبتها واستعدادها للتعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني في جميع المجالات. و اعرب 87.5% من المنشآت عن رغبتها بالتعاون مع الاتحاد اللوئري العالمي وتحديدًا في مجال تدريب الطلاب ميدانيا، كما أن ثلثي المنشآت المبحوثة أبدت استعدادها لتوظيف خريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني بما فيهم خريجات الاتحاد اللوئري العالمي. يبين الملحق رقم (4.4) تفاصيل هذه النتائج.

سجلت 56% من المنشآت المبحوثة اقتراحاتها وتوصياتها والتي تمحورت في غالبيتها حول أهمية تدريب الطلبة قبل تخرجهم وملائمة تدريبهم مع احتياجات سوق العمل.

5 الفصل الخامس: نتائج مسح السوق: المهن الخاصة بقطاع الطباعة

5.1 العينة

شملت العينة مختلف المنشآت الشكل رقم (5.1.1): توزيع العينة بحسب القطاعات الاقتصادية



الاقتصادية العاملة في قطاعات الخدمات، التجارة والصناعة بالتركيز على الطباعة، وذلك في مختلف مناطق القدس كما هو مبين في الشكل رقم (5.1.1). وقد عكست العينة المبحوثة تصميم العينة كما هو موضح في الجدول رقم (A5.1) في الملحق رقم (5.1).

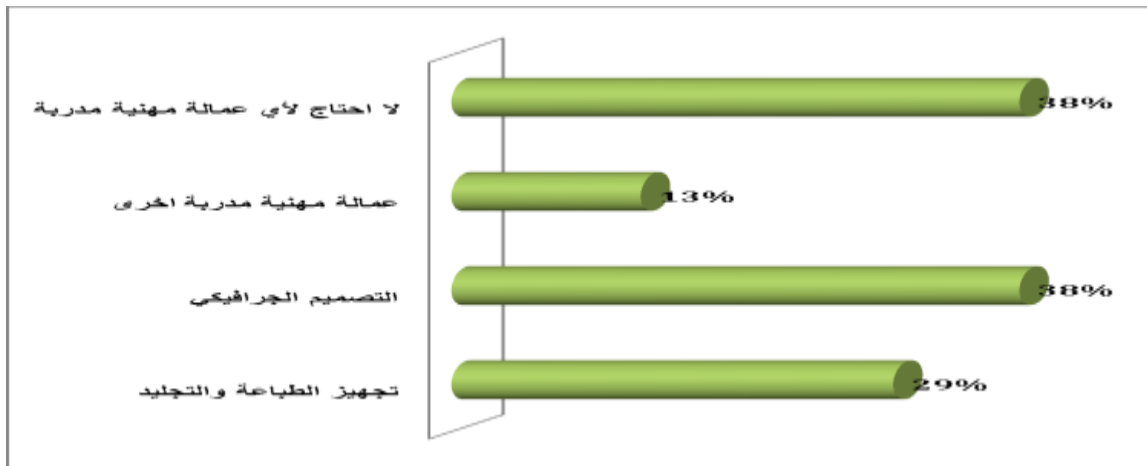
حيث تبين من توزيع العينة أن 92% من المنشآت المبحوثة كانت من القطاع الخاص، وأن أغلب المنشآت التي تم استهدافها كانت منشآت متوسطة عدد عاملها يتراوح ما بين (5-19) كما هو موضح في (الملحق رقم 5.1). وتبين أن 67% من هذه المنشآت لديها موظفات اناث.

5.2 الطلب واتجاهات المشغلين نحو توظيف خريجات التعليم والتدريب المهني في المهن قيد البحث:

أشارت 63% من العينة: (24) منشأة اقتصادية مبحوثة الى حاجتها للعمالة المهنية في المهن المذكورة، فقد كان الطلب الأعلى لمهنة: التصميم الجرافيكي يليها مهنة الطباعة والتجليد، بينما سجلت 17% من تلك المنشآت طلبا لتوظيف مهنيين من كلا التخصصين.

تم طلب مهنة التصميم الجرافيكي من المنشآت الاقتصادية العاملة في مختلف المجالات كالمطابع، وشركات الدعاية والاعلان، المجالات والجرائد، والمؤسسات الأهلية، ودور النشر، وشركات التصميم الجرافيكي. في الوقت الذي طلبت فيه 50% من المطابع كلا المهنتين كما هو مبين في الجدول رقم (5.2.1A) في الملحق رقم (5).

الشكل رقم 5.2.1: الطلب على العمالة المدربة للمهن المستهدفة



ملاحظة: تمثل النسب المئوية استجابة المنشآت نسبة للعدد الإجمالي للمنشآت المبحوثة، وقد سجلت المنشأة الواحدة أكثر من طلب تم احتسابه.

عبرت 29% من المنشآت المبحوثة أنها تفضل التعاقد مع اشخاص يعملون لحسابهم الخاص في كلا المجالين، فشركات التصميم والدعاية والاعلان ودور النشر أكدت انها ستقوم بالتعاقد مع أشخاص يعملون لحسابهم الخاص في هذين المجالين.

بالرغم من أن 88% من المنشآت التي تم شملتها الدراسة أعربوا عن عدم ممانعتهم لتوظيف الاناث في المهن المذكورة، الا ان 71% منهم لديه استعداد لتوظيف خريجات دار الايتام الاسلامية الصناعية ويعود هذه لعدة أسباب منها نوعية التدريب التي يجب أن تقوم دار الايتام بتحديثها دائما، وحدائث تدريب الفتيات في تلك المؤسسة، كما اشارت النتائج الى أن ثلث المطابع ونصف شركات الدعاية والاعلان لن يقوموا بتوظيف خريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني، و أشارت المنشآت التي أبدت استعداد لتوظيف الخريجات الى ضرورة امتلاكهن المهارات اللازمة للقيام بالمهام المطلوبة.

ذكرت 70% من المنشآت المبحوثة أنها تواجه صعوبة في ايجاد عمالة فنية ماهرة، وذلك لقلة العاملين المهنيين والمهرة في هذه المجالات من جهة، وبسبب توجه العمالة الماهرة الى الاسواق الاسرائيلية لحصد رواتب أعلى من جهة أخرى.

ذكرت معظم المنشآت التي شملتها الدراسة أن لديها معرفة بالمهن المذكورة ، بينما اعرب 8% فقط من العينة أن لديهم معرفة ضعيفة بهذه المهن.

من ناحية أخرى فان الوضع الاقتصادي هو من اكثر العوامل التي أثرت على الطلب على التوظيف، فقد لوحظ أن نسبة الطلب انخفضت من 63% الى 33% و 20% للمنشآت التي شهدت استقرارا او انخفاضاً في الانتاجية خلال الاعوام السابقة. بينما ارتفعت الى اعلى من 75% للمنشآت التي شهدت ارتفاعاً في الانتاجية. كذلك الطلب على الاشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص قد انخفض ايضا لنفس المنشآت.

أشارت دراسة سوق العمل ان هناك طلب على توظيف تخصصي الطباعة والتجليد والتصميم الجرافيكي أو كلاهما، وبينت النتائج أن تخصص التصميم الجرافيكي لديه فرصة أكبر نظرا لتنوع المشغلين، ومع ذلك فإن محدودية السوق بحاجة الى تصميم برنامج تدريب لتشمل مهارات من كلا المهنتين، مع مراعاة نوعية التدريب واستخدام التكنولوجيا.

وقد تبين ان باقي المتغيرات التي تم فحصها في الدراسة ليست ذات أثر، ومن الممكن الإضطلاع على النتائج التفصيلية في الملحق رقم (5).

5.3 المهارات المطلوبة:

أكدت معظم المنشآت التي عبرت عن استعدادها لتشغيل المهنيات المدربات المهارات المهنية المطلوبة لكل مهنة، ومستوى الاتقان المطلوب للمهارة للتمكن من الإلتحاق بتلك المهن كما هو موضح في الملحق رقم (5.3).

إضافة لما سبق أشارت 71% من المنشآت التي شملتها الدراسة لضرورة توفر المهارات الحياتية / الإنتقالية وبالأخص مهارة الاتصال والتواصل والتعامل مع الزبائن لدى المهنيات المدربات، وبينت 79% من المنشآت ضرورة توفر المهارات الادارية والقيادية، وظهرت 25% من المنشآت أهمية توفر مهارات مساندة أخرى لها علاقة بالمهنة. (الملحق رقم 5.3) يوضح المهارات المذكورة لتلك المهن.

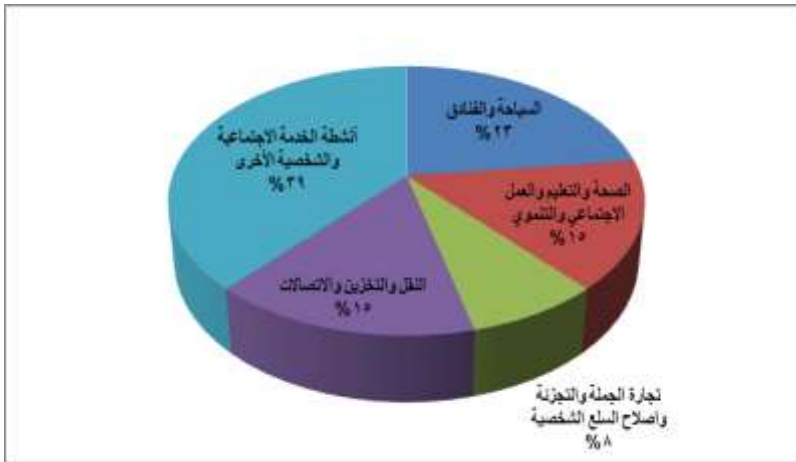
5.4 التعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني واقتراحات سوق العمل المستقبلية

ذكرت 33% من المنشآت التي شملتها الدراسة أن لديها تعاون سابق أو حالي مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني بما فيهم دار الأيتام الاسلامية الصناعية في اعداد موارد بشرية وغالبا في مجالي تدريب الطلبة أو توظيف الخريجين، وأضافت 87.5% من هذه المنشآت انها قامت بتوظيف خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني ، مع ذلك فان 75% من المنشآت اعربوا عن رغبتهم واستعدادهم للتعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني في جميع الاتجاهات. و 67% اعربت عن رغبتها بالتعاون مع دار الأيتام الاسلامية الصناعية وتحديدًا في مجال تدريب الطالبات ميدانيا، كما أن نصف تلك المنشآت مستعد لتوظيف خريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني بما فيهم خريجات دار الأيتام الاسلامية الصناعية. يبين (الملحق رقم 5.4) تفاصيل هذه النتائج. سجلت 37.5% من المنشآت المبحوثة اقتراحاتها وتوصياتها والتي تمحورت في غالبيتها حول أهمية تدريب الطلبة قبل تخرجهم وملائمة تدريبهم مع احتياجات سوق العمل.

6 الفصل السادس: نتائج مسح السوق: المهن الخاصة بقطاع تكنولوجيا المعلومات

6.1 العينة

شملت العينة مختلف المنشآت الاقتصادية العاملة في قطاعات السياحة والخدمات، والتجارة، والسياحة وذلك في مختلف مناطق القدس كما هو مبين في الشكل رقم (6.1.1). وقد عكست العينة المبحوثة تصميم العينة كما هو موضح في الجدول رقم (A6.1)



في الملحق رقم (6.1).

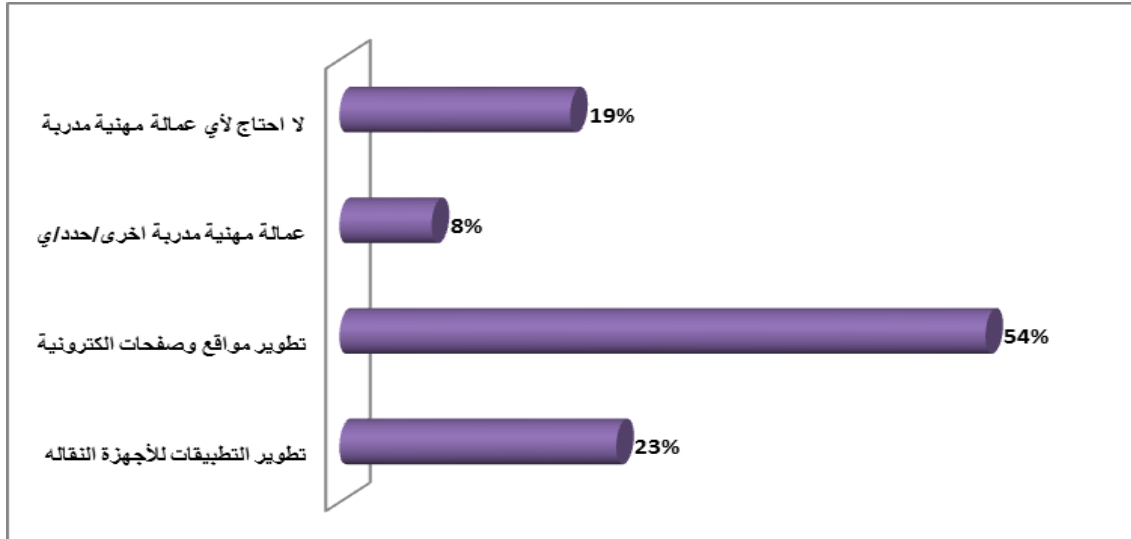
حيث تبين من توزيع العينة أن 85% من المنشآت التي تم زيارتها كانت من القطاع الخاص. وأن أغلب المنشآت التي تم استهدافها منشآت صغيرة تراوح عدد عاملين لديها ما بين (1-4) كما هو موضح في الملحق رقم (5.1). وتبين أن 85% من هذه المنشآت لديها موظفات اناث.

6.2 الطلب واتجاهات المشغلين نحو توظيف خريجات التعليم والتدريب المهني في المهن قيد البحث:

أشارت 81% من العينة (26) منشأة اقتصادية مبحوثة الى حاجتها للعمالة المهنية في المهن المذكورة، فقد كان الطلب الأعلى لمهنة/عمل: تطوير مواقع وصفحات الكترونية بنسبة أكثر من النصف، يتبعها تطوير التطبيقات للأجهزة النقالة بنسبة وصلت الى ربع المنشآت المبحوثة.

تم طلب تطوير مواقع وصفحات الكترونية من المنشآت الاقتصادية العاملة في مختلف المجالات كال فنادق، والمؤسسات الأهلية، والمؤسسات الدولية، والمدرسة، كذلك من شركات تطوير خدمة المواقع الالكترونية، وخدمات تزويد الانترنت. اما بالنسبة لتتطوير التطبيقات للأجهزة النقالة فقد تم طلبه من ثلثي وكلاء الشركات العالمية للبرمجة. كما هو مبين في الجدول رقم (6.2.1A) في الملحق رقم (6).

الشكل رقم 6.2.1: الطلب على العمالة المدربة للمهن المستهدفة



ملاحظة: تمثل النسب المئوية استجابة المنشآت نسبة للعدد الإجمالي للمنشآت المبحوثة، وقد سجلت المنشأة الواحدة أكثر من طلب تم احتسابه.

عبرت 62% من المنشآت المبحوثة أنها تفضل التعاقد مع اشخاص يعملون لحسابهم الخاص لكلا التخصصين، 50% من هذه المنشآت ستقوم بالتعاقد مع أشخاص يعملون لحسابهم الخاص لتطوير مواقع وصفحات الكترونية، بينما هناك 15% من المنشآت ستقوم بالتعاقد مع أشخاص يعملون لحسابهم الخاص لتطوير التطبيقات للأجهزة النقالة. وقد بينت النتائج ان معظم المنشآت التي أبدت استعدادها لتوظيف عاملين دائمين ستقوم بالتعاقد مع اشخاص يعملون لحسابهم الخاص لنفس المهن والأعمال، هذا يدل على ان هناك فرص جيدة للتشغيل لمن يرغبون بالعمل لحسابهم الخاص.

التحدي الوحيد الذي يواجه تطوير التطبيقات للهواتف النقالة هو العدد المحدود لشركات البرمجة في منطقة القدس فمثل حيث أن هذه الشركات متواجدة اكثر في محافظة رلم الله، وفي مقابلة مع احد مسؤولي شركات البرمجة في رلم الله ذكر أنه مستعد فورا لتوظيف خريجي هذا التخصص أو التعاقد مع أحد العاملين في هذه المجال.

ذكرت 85% من المنشآت التي تم شملتها الدراسة ان لا مانع لديها من توظيف الاناث في المهن المذكورة، وبينت 81% من المنشآت استعدادها لتوظيف خريجات المدرسة الصناعية الثانوية -اليتيم العربي، وقد طلب مشغلين تطوير التطبيقات الى ضرورة امتلاكهن المهارات اللازمة للقيام بالمهام المطلوبة، والحاجة لخريجات ذوي كفاءة مرتفعة.

ذكر 69% من المنشآت المبحوثة أنها تواجه صعوبة في ايجاد عمالة فنية ماهرة، وذلك لقلّة العاملين المهنيين والمهرة في هذه المجالات من جهة و بسبب الرواتب العالية التي يطلبونها من جهة أخرى. وقد أكد 83% من شركات البرمجة والباحثين عن متخصصي تطوير التطبيقات للأجهزة النقالة على صعوبة ايجاد العمالة المهنية المدربة في المجال، بينما أكد 61% من المنشآت التي ترغب بتوظيف متخصصي تطوير مواقع وصفحات الكترونية على صعوبة ايجاد عمالة ماهرة مدربة في المجال.

ذكر معظم العاملين التي شملتهم الدراسة أن لديهم معرفة بالتخصصات والمهن المذكورة، فقد اعرب الربع فقط من العينة أن لديهم معرفة ضعيفة بتخصص تطوير التطبيقات للأجهزة النقالة.

تبين أن 23% من المنشآت التي شملتها العينة مملوكة من قبل خريج/ة تعليم وتدريب مهني، أبدى جميعهم الإستعداد لتوظيف خريجي التعليم والتدريب المهني ضمن التخصصات المذكورة وتلثيهم على الرغبة بالتعاقد مع خريجي النظام (تشغيل ذاتي)، مقابل 75% و60% على التوالي لمنشآت لا يملكها خريج/ة تعليم وتدريب مهني.

من ناحية أخرى فان الوضع الاقتصادي هو من اكثر العوامل التي أثرت على الطلب على التوظيف، فقد لوحظ أن نسبة الطلب انخفضت من 81% الى 60% للمنشآت التي شهدت استقرارا او انخفاضاً في الانتاجية خلال الاعوام

السابقة. بينما ارتفعت الى 100% للمنشآت التي شهدت ارتفاعا في الانتاجية. وقد تبين أن الطلب على الاشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص قد انخفض للمنشآت التي شهدا ارتفاعا بالانتاجية، مما يبين العلاقة العكسية بينهم، وبالتالي وجود فرصة للتعاقد مع مهنيين في المجال. مما يبرز اهمية تدريب الخريجين على فرص التشغيل والتشغيل الذاتي.

أشار مسح سوق العمل الا أن هناك طلب على تخصصي تطوير مواقع وصفحات الكترونية، و تطوير التطبيقات للأجهزة النقالة. الا أن تخصص تطوير مواقع وصفحات الكترونية لديه الفرصة الأكبر بسبب تنوع المشغلين. ضمن القطاعات ومجالات العمل المختلفة. الا ان تخصص تطوير التطبيقات للأجهزة النقالة ضروري في حالة سوق العمل المتنامي في المجال، وهناك امكانية للتشغيل الذاتي في اسواق خارج القدس. ان محدودية سوق العمل تتطلب تطوير برنامجا تدريبيا يدمج التخصصين .

وقد تبين ان باقي المتغيرات التي تم فحصها في الدراسة ليست ذات أثر، ومن الممكن الإضطلاع على النتائج التفصيلية في الملحق رقم (6).

6.3 المهارات المطلوبة:

أكدت معظم المنشآت التي عبرت عن استعدادها لتشغيل المهنيات المدربات المهارات المهنية المطلوبة لكل مهنة، ومستوى الاتقان المطلوب للمهارة للتمكن من الإلتحاق بتلك المهن كما هو موضح في الملحق رقم (6.3)

اضافة لما سبق اشارت 77% من المنشآت التي شملتها الدراسة لضرورة توفر المهارات الحياتية / الإنتقالية وبالأخص مهارة الاتصال والتواصل والتعامل مع الزبائن لدى المهنيات المدربات، وبينت 73% عن ضرورة توفر المهارات الادارية والقيادية، وأظهرت 46% من المنشآت أهمية توفر مهارات مساندة أخرة لها علاقة بالمهنة. يوضح الملحق رقم (6.3) المهارات المذكورة لتلك المهن.

6.4 التعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني واقتراحات سوق العمل المستقبلية

ذكرت 54% من المنشآت التي شملتها الدراسة أن لديها تعاون سابق أو حالي مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني بما فيهم المدرسة الصناعية الثانوية-اليتيم العربي في اعداد موارد بشرية وغالبا في مجالي تدريب الطلبة أو توظيف الخريجين، وازافت 79% من هذه المنشآت انها قامت بتوظيف خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني، مع ذلك فقد اعرىوا عن رغبتهم واستعدادهم للتعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني في جميع الاتجاهات. وأعرب 50% عن رغبتهم بالتعاون مع المدرسة الصناعية الثانوية-اليتيم العربي، وتحديدا في مجال تدريب الطلبة ميدانيا، كما أن

أكثر من الربع مستعد لتوظيف خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني بعد تدريبهم في المنشأة. يبين (الملحق رقم 6.4) تفاصيل هذه النتائج.

سجلت 38.5% من المنشآت المبحوثة اقتراحاتها وتوصياتها والتي تمحورت في غالبيتها حول أهمية تدريب الطلبة قبل تخرجهم وملانمة تدريبهم مع احتياجات سوق العمل.

7 الفصل السابع: الخاتمة والتوصيات:

حددت الدراسة أكثر المهن طلباً ضمن القطاعات والمجالات المستهدفة (الخدمات، الالكترونيات، الطباعة، وتكنولوجيا المعلومات)، ووضحت الطلب على هذه المهن ضمن مستويات العمالة الماهرة. وعلاوة على ذلك، تبين ان هناك قبول لتشغيل خريجات التعليم والتدريب المهني في هذه المجالات، وقبول لتشغيل خريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني المستهدفة (جمعية الشابات المسيحيات، الاتحاد اللوثري العالمي، دار الایتام الاسلامية الصناعية والمدرسة الصناعية الثانوية-اليتيم العربي) بالمهن المستهدفة، واستعداد المنشآت الإقتصادية للتعاون والمساهمة بتدريب المتدربات قبل التخرج وتدريب وتشغيل الخريجات بعد التخرج.

وبناءً عليه، نعرض فيما يلي التوصيات التي تم التوصل اليها استنادا لتوصيات سوق العمل ونتائج الدراسة التي تم عرضها سابقا بالتفصيل:

- 1 . أن يتم تطوير البرامج التدريبية والمناهج للمهن التي تم تحديدها وذلك بحسب متطلبات سوق العمل، على أن يتم التعاون مع سوق العمل لإنجاز ذلك.
- 2 . أن يشمل التعليم والتدريب المهني الذي يتم اعداده فترات التدريب الميداني او التلمذة المهنية في موقع العمل استنادا لتوصيات المشغلين .
- 3 . تطوير التدريب ليشمل المهارات التي تؤدي للتشغيل الذاتي اضافة لمهارات التوظيف، وذلك استنادا لتحليل واقع المرأة والمعوقات التي تواجهها لدخول سوق العمل من خلال التوظيف، مما سيؤدي لتوفير ظروف عمل مرنة لهن وزيادة التحاقهن بسوق العمل.
- 4 . على التدريب ان يشمل المهارات الحياتية/الانتقالية والمهارات الإدارية والريادية بالاضافة الى المهارات المساندة الاخرى المرتبطة بمتطلبات المهنة بحسب توصيات سوق العمل.

5. تنفيذ حملات توعية لسوق العمل فيما يتعلق بالمهنة الجديدة حيث أشارت النتائج الى ضعف معرفة المشغلين لمثل هذه المهنة ، على الرغم من تحديد الحاجة للكفاءات ذات الصلة على سبيل المثال: (ادارة المباني الذكية، عمل الرسوم المتحركة، وادارة الفعاليات).

6. إعداد خطة ترويج لمدارس التعليم المهني ومراكز التدريب المهني في القدس لزيادة الحاق الإناث في برامجها، وان تستهدف تلك الخطة الطالبات، والطالبات المتسربات، وعائلاتهن ، وان تعرض خلالها بيانات سوق العمل ونسب التوظيف لخريجاتها وتبسيط الضوء على الفوائد والحوافز لمخرجات التعليم والتدريب المهني.

مراجع الدراسة

-الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني:PCBS

1. 2006. مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني - النتائج الأساسية:2006. رام الله، فلسطين
2. 2009، تحديات مشاركة المرأة في سوق العمل و التدخلات المطلوبة. مركز المرأة الفلسطينية للابحاث و التوثيق. رام الله - فلسطين
3. 2011. كتاب القدس الإحصائي السنوي رقم "13" رام الله - فلسطين.
4. 2012a. كتاب فلسطين الإحصائي السنوي 2012. رقم "13". رام الله- فلسطين.
5. 2012b. المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات، 2012. رام الله - فلسطين.
6. 2013a. أداء الاقتصاد الفلسطيني 2012. رام الله - فلسطين
7. 2013b. تعداد المنشآت 2012، النتائج النهائية. رام الله - فلسطين.
8. 2013c. مسح القوى العاملة التقرير السنوي: 2012. رام الله - فلسطين

مصادر اخرى:

9. أبو السعود، عزام. 2010. العمل في القدس، مقالة
10. الائتلاف الأهلي للدفاع عن حقوق الفلسطينيين في القدس. 2007. دليل المؤسسات الأهلية في القدس
11. أوبتوموم للإستشارات والتدريب، 2012. م. رندة هلال وأخرون. مدى مواجعة التعليم والتدريب في كليات المجتمع مع احتياجات سوق العمل وتطلعات الخريجين/ات. مركز المرأة للدراسات والتوثيق. رام الله - فلسطين
12. رندة هلال ، أثر التعليم والتدريب المهني المقدم للفتيات و النساء في فلسطين على التشغيل / دخولهن سوق العمل، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني للتدريب والتعليم المهني والتقني2009
13. السلطة الوطنية الفلسطينية. 1999. الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني. رام الله -فلسطين
14. مركز المرأة الفلسطينية للابحاث و التوثيق- اليونسكو- الفا العالمية للابحاث والمعلوماتية واستطلاع الراي، 2009. دراسة في انطباع الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة، رام الله
15. معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وسلطة النقد الفلسطينية، 2013. المراقب الاقتصادي عدد رقم (32). ماس 2013، رام الله- فلسطين.

16. معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) ، 2009. ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009، رام الله- فلسطين.
17. منتدى الأعمال الفلسطيني. 2012. الضرائب في القدس: تهجير على الطريقة الإسرائيلية
18. وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطيني ووزارة العمل الفلسطينية: 2010. استراتيجية التعليم و التدريب المهني والتقني في فلسطين 3 نوفمبر 2010 . رام الله -فلسطين
19. وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطيني. 2011. م. رنده هلال و اخرون. دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي - دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين. رام الله - فلسطين
20. وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطيني. 2013. م. رنده هلال و اخرون. دراسة سوق العمل: الاحتياجات التدريبية وفجوة الموائمة مع التعليم والتدريب المهني في فلسطين. للمشروع البلجيكي - دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين. رام الله - فلسطين

المصادر و المراجع باللغة الانجليزية:

1. Association for Civil Rights in Israel (ACRI), 2010. **Failed Grade: Palestinian Education System in East Jerusalem 2010**, ACRI
2. COOPI. 2012a. by The Arab Chambers of Commerce and Industry,. **Perspective of Labour Market Towards Female Employment**, 2012, COOPI, Jerusalem
3. COOPI. 2012b, conducted by Al-Saraya
4. International Labour Organization, ILO , 2013a. **Report of the Director-General, Appendix: The situation of workers of the occupied Arab territories**, Geneva: ILO.
5. International Labour Organization, ILO, 2013b. **Global Employment Trends for Youth 2013 – A generation at risk**, Switzerland, ILO.
6. International Labour Organization, ILO, 2013c. **Global Employment Trends 2013- Recovering from a second job dip**, Geneva: ILO
7. UNESCO.2012. **EFA Global Monitoring Report 2012- Youth and Skills: Putting Education to Work**. Paris, UNESCO
8. UN-OCHA, 2012. **East-Jerusalem Key Humanitarian Concerns Update**, Jerusalem, OCHA
9. The World Bank, 2012. **World Development Report 2013: Jobs**, Washington, DC: World Bank. DOI:10.1596/978-0-8213-9375-2.

