

دراسة تقييمية حول التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين

برنامج تعزيز قدرات بناء المؤسسات بالشراكة مع وزارة العمل، وزارة التعليم والتعليم العالي ومنظمة العمل الدولية

الرقم المرجعي: **BTC PZA 12 029 11**

أجرت الدراسة شركة أوبتموم للاستشارات والتدريب

أعدت الدراسة: المهندسة رندة هلال

باسناد فريق البحث: عمر قسيس، شدن نصار، محمد الطل، جمال فادي، ليث قسيس وفواز العلمي

11/29/2016

فريق أوبتموم الإستشاري

اجري البحث بقيادة: الباحثة الرئيسية: م. رندة هلال، خبيرة التعليم والتدريب المهني والتقني وعلاقتها بسوق العمل
طاقم أوبتموم:

محمد الطل، عمر قسيس، شدن نصار ود. جمال فاضي

خبراء خارجيين
ليث قسيس وم. فواز العلمي

دعم واسناد :
إدخال البيانات والدعم: شروق الميمي
مرجع : م. بسام صالح

تاريخ البحث: آذار – حزيران 2016

ملاحظة

أنجزت الدراسة التقييمية حول التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين هذه ضمن إطار برنامج "تعزيز القدرات لبناء المؤسسات - ECIB". الممول من الحكومة البلجيكية وينفذ من خلال التعاون بين وكالة التنمية البلجيكية BTC ووزارة التعليم والتعليم العالي الفلسطينية ووزارة العمل الفلسطينية. استناد البرنامج من دعم منظمة العمل الدولية الفني لهذه الدراسة.
الآراء الواردة هنا هي آراء المؤلفين.

شكر وتقدير: نشكر كفريق بحث كل اولئك الذين ساهموا في نجاح هذه الدراسة؛ كما نود أن نشكر كافة المنشآت الاقتصادية التي ساهمت بوقتها لتعبئة الاستمارة، ومختلف ممثلي السوق والمهنيين الرئيسيين وكافة الشركاء الاجتماعيين الذين أجريت معهم المقابلات.

كما نود شكر كافة الممثلين الرسميين من وزارتي العمل والتعليم والتعليم العالي لمساهماتهم بوقتهم للدراسة من خلال إجراء المقابلات وحضور الورشات، كما نود شكر برنامج تعزيز القدرات لبناء المؤسسات ومنظمة العمل الدولية لمساعدتهم ودعمهم خلال هذه المهمة.

قائمة المحتويات

9.....	الملخص التنفيذي	9
13.....	الخاتمة	13
15.....	الجزء الأول: مقدمة، خلفية معلوماتية والمنهجية	15
15.....	المقدمة وهدف الدراسة	1
2.....	2 خلفية: السياق الفلسطيني ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني	2
2.....	2.1 السياق الفلسطيني	2.1
3.....	2.2 نظام التعليم والتدريب المهني والتقني	2.2
6.....	3 المنهجية والأساليب المستخدمة	3
6.....	3.1 مراجعة الأدبيات	3.1
7.....	3.2 اختيار الحرف والعينة	3.2
8.....	3.3 الأساليب المستخدمة والمشاركين في البحث	3.3
10.....	3.4 الأدوات المستخدمة	3.4
11.....	3.5 جمع المعلومات الأساسية	3.5
13.....	3.6 التحديات والمعوقات	3.6
15.....	3.7 صحة البيانات وتحليلها	3.7
15.....	الجزء 2.1: النتائج الأولية للتلمذة المهنية غير النظامية في قطاعات مختلفة	15
15.....	4 التلمذة المهنية غير النظامية في قطاعات مختلفة	4
16.....	4.1 قطاع الصناعة	4.1
17.....	4.2 القطاع الزراعي	4.2
18.....	4.3 قطاع الإنشاءات	4.3
19.....	4.4 قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	4.4
20.....	4.5 قطاع السياحة	4.5
21.....	النتائج الإجمالية للقطاعات الخمسة:	21
22.....	الجزء 2.2: النتائج الأساسية للتلمذة المهنية غير النظامية في القطاعات المختارة - ميكانيكا السيارات والخياطة	22
22.....	5 خصائص المنشآت الاقتصادية والعمال المشاركين	5
22.....	5.1 خصائص المنشآت الاقتصادية المشاركة	5.1

25.....	5.2	خصائص العمال المشاركون.....
31.....	6	تشكل التلمذة المهنية غير النظامية.....
31.....	6.1	التشغيل.....
34.....	6.2	أسباب الانضمام للتلمذة المهنية غير النظامية.....
36.....	6.3	عقد العمل.....
38.....	6.4	تطور التعلم.....
43.....	7	خصائص العمل اللائق.....
43.....	7.1	ظروف العمل: الأجور وساعات العمل.....
48.....	7.2	بيئة العمل والسلامة والصحة المهنية.....
49.....	7.3	الأمان والحماية الاجتماعية.....
53.....	8	نوعية ونتائج التدريب.....
53.....	8.1	جودة/نوعية التدريب.....
57.....	8.2	نتائج التدريب.....
58.....	8.3	الاعتراف بالمهارات.....
58.....	8.4	تطوير المهارات.....
62.....	9	التمويل والربط بالتعليم والتدريب المهني والتقني.....
66.....		الجزء الثالث: الخلاصة والتوصيات.....
66.....	10	الخلاصة والتوصيات.....
66.....	10.1	الخلاصة.....
68.....	10.2	التوصيات.....
73.....		قائمة المصادر والمراجع المستخدمة في الدراسة.....
73.....		المصادر باللغة العربية.....
73.....		المصادر باللغة الإنجليزية.....

قائمة الملاحق

1. الملحق قائمة المشاركين والمشاركات في المقابلات والمجموعات المركزة
2. الملحق استمارات الدراسة
3. الملحق جداول الدراسة المفصلة
4. الملحق جدول نتائج تدقيق السلامة والصحة المهنية

قائمة الجداول والأشكال والصور

قائمة الجداول

- الجدول 1-2 صفات التعلم في مكان العمل والموجود منها في فلسطين 5
- جدول 1-3: توزيع عينة المنشآت حسب الحرف المختارة والمواقع الجغرافية المستهدفة 8
- الجدول 2-3 : المشاركون في البحث والأساليب المستخدمة 9
- الجدول 3-3: ورش ميكانيكا السيارات المبحوثة 11
- الجدول 4-3: مشاغل الخياطة المبحوثة 12
- الجدول 5-3: الأشخاص الذين تمت مقابلتهم و/أو شاركوا في نقاش المجموعات المركزة 13
- الجدول 1-5: أدنى، أعلى، معدل، ووسيط أعمار المشاركين حسب نوع العامل 25
- الجدول 2-5: توزيع العمال حسب أعلى مستوى تعليمي ونوع العامل 30
- الجدول 1-6: إجمالي معايير المعلمين أو المالكين لاختيار المتدربين حسب الحرفة والموقع الجغرافي 33
- الجدول 2-6: أسباب المتدربين للالتحاق بالتلمذة المهنية غير النظامية 35
- الجدول 3-6: البنود المشمولة في العقد 37
- الجدول 4-6: مدة فترة تجربة المتدرب حسب الحرفة والموقع الجغرافي بالأيام 40
- الجدول 5-6: طرق المعلمين والمالكين في تحديد انتهاء التدريب 41
- الجدول 6-6: أسس اختيار وتشغيل العمال المهرة كما ذكر المعلمون: 42
- الجدول 1-7: أدنى، أعلى، معدل ووسيط الأجور الأسبوعية، مصروف الجيب والبقيشيش الذي يكسبه المتدرب لجميع المتدربين وحسب الحرفة 45
- الجدول 2-7: أدنى، أعلى، معدل ووسيط المرتبات الشهرية المتوقعة بعد انتهاء التلمذة المهنية كما ذكر المتدربين والمعلمون/ المالكون 46
- الجدول 3-7: عدد ساعات العمل اليومية وعدد أيام العمل الأسبوعية (أدنى، أعلى، معدل ووسيط) لجميع المتدربين وحسب الحرفة 47
- الجدول 1-8: درجة المهارات التي يكتسبها المتدرب في التلمذة المهنية غير النظامية والوقت الذي يحتاجه لاكتسابها (ميكانيكا السيارات) 55
- الجدول 2-8: درجة المهارات التي يكتسبها المتدرب في التلمذة المهنية غير النظامية والوقت الذي يحتاجه لاكتسابها (الخياطة) 56
- الجدول 3-8: المهارات التي يلزم رفع مستواها حسب المعلم والعامل الماهر وتلك المقترحة للمتدربين حسب المعلمون 60

قائمة الأشكال

- الشكل 1-5: توزيع الشركات التي تقدم التلمذة المهنية حسب حجم الشركة (عدد العمال) مقارنة بالأرقام الوطنية 22
- الشكل 2-5: توزيع المنشآت الاقتصادية حسب وضع التسجيل 23
- الشكل 3-5: نسبة المنشآت الاقتصادية المسجلة التي توفر التلمذة المهنية حسب الموقع الجغرافي 24
- الشكل 4-5: نوع تعاون المنشآت الاقتصادية مع غيرها من المنشآت حسب الحرفة 25
- الشكل 5-5: توزيع العمال حسب الجنس ونوع العامل في قطاع الخياطة 27
- الشكل 6-5: توزيع العمال حسب الجنس والموقع الجغرافي 27
- الشكل 7-5: أسباب عدم وجود أشخاص ذوي إعاقة في التلمذة المهنية 29
- الشكل 8-5: توزيع العمال حسب مكان الولادة ونوع العمل 29
- الشكل 9-5: مصدر مهارات الحرفة للمعلم إضافة إلى التلمذة المهنية غير النظامية أو بدونها 31

- الشكل 6-1: ردود المعلمين والمالكين بخصوص التشغيل بناء على السؤال: هل تتلقى الكثير من طالبي التلمذة؟..... 32
- الشكل 6-2: مدة التلمذة المهنية غير النظامية حسب الحرفة بالأشهر..... 38
- الشكل 7-1: وعي طلاب التلمذة المهنية والعمال المهرة بحقوقهم..... 43
- الشكل 7-2: الإجازات والعطل التي يتمتع بها المتدربون..... 47
- الشكل 7-3: توزيع الورش/ الشركات حسب التزامها بمعايير السلامة والصحة المهنية (بالنسبة المئوية)..... 48
- الشكل 7-4: تغطية علاج إصابات العمل وفي حالة المرض..... 50
- الشكل 7-5: دفع الأجر أو مصروف الجيب في حالة المرض وإصابة العمل..... 51
- الشكل 7-6: الإجراءات التي يتخذها المعلمون والمالكون في حال أخطأ المتدرب بالتصرف - كما ذكرها المعلمون والمالكون..... 52
- الشكل 8-1: توزيع المعلمون حسب المهارات التي يعلّمونها في التلمذة المهنية..... 54
- الشكل 8-2: حالة المتدربين بعد انتهاء تلمذتهم المهنية..... 57
- الشكل 8-3: أسباب عدم حضور تدريبات رفع مستوى المهارات من قبل العامل الماهر والمعلم..... 60
- الشكل 8-4: طرق اكتساب معرفة ومهارات جديدة..... 61
- الشكل 10-1: التحديات والعجز الذي يواجه التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين..... 66
- الشكل 10-2: بناء اللبنة الأساسية باتجاه المؤسسة إضفاء الصفة الرسمية على التلمذة المهنية في مكان العمل..... 69
- الشكل 10-3: المنهج التدريجي المقترح لإضفاء الطابع الرسمي على التلمذة المهنية غير النظامية..... 72

قائمة الصناديق

- صندوق 4-1: ملخص التقييم الأولي لتواجد التلمذة المهنية غير النظامية في القطاعات الاقتصادية المختلفة (الزراعة، الصناعة، الإنشاءات، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والسياحة):..... 21
- الصندوق 9-1: تفضيل اصحاب ورش ميكانيكا السيارات في رام الله للتلمذة المهنية الرسمية التي تبدأ من المؤسسة التعليمية/ التدريبية أو التعلم في مكان العمل طويل المدى..... 64

قائمة المصطلحات المستخدمة في الدراسة:

1. المصطلحات المستخدمة بالدراسة بحسب تعريفات منظمة العمل الدولية في كتابها: المرجع التوجيهي للتلمذة المهنية Resource Guide for Informal Apprenticeship: (ILO 2012)

- **التلمذة المهنية غير النظامية:** تعرف التلمذة المهنية غير النظامية بأنها شكل متميز من التعليم والتدريب يحصل من خلاله المتدرب اليافع على مهارات المهنة او الحرفة من خلال التدريب في منشآت صغيرة او متناهية الصغر والعمل بجانب مهني ماهر ذو خبرة/ المعلم، يعقد كل من المتدرب والحرفي الخبير اتفاقية تدريب تتضمن الأعراف والتقاليد الموجودة في المجتمع، ويتم تقاسم تكاليف التدريب بين المتدرب والحرفي الخبير.
- **التلمذة المهنية النظامية:** تعرف التلمذة المهنية النظامية بأنها شكل من أشكال التعليم والتدريب يحصل من خلاله المتدرب على مهارات المهنة او الحرفة من خلال التدريب في موقع العمل والعمل بجانب مهني ماهر ذو خبرة/ المعلم، عادة يتم استكمالها بالتعليم المؤسسي الصفي. المتدرب، والحرفي الخبير/ صاحب العمل ومقدم التدريب يقومون بإبرام اتفاقية تدريب بناء على القوانين والسياسات الرسمية . ويجري تقاسم تكاليف التدريب بين المتدرب، الحرفي الخبير/ صاحب العمل والحكومة.
- **التدريب الرسمي:** التعليم والتدريب الذي يتم في مؤسسات التعليم والتدريب أو المراكز المصممة خصيصا للتدريب، بما في ذلك تلك المتواجدة في المنشآت الاقتصادية التي تقدم التلمذة المهنية الرسمية. يكون التدريب منظم ومنهجي، ويتبع محتوى تدريبي محدد مسبقا وأهداف تعليمية محددة.
- **نظام التدريب الوطني:** جميع أشكال تنمية المهارات ذات العلاقة بعالم العمل المقدمة في المدارس ومراكز التدريب أو المنشآت الاقتصادية المعترف بها من قبل السلطات الحكومية أو الهيئات المخولة من قبل الحكومة للقيام بذلك. لدى التدريب المقدم ضمن النظام الوطني القدرة على الوصول إلى التمويل الحكومي أو موارد التدريب الأخرى التي توفرها الحكومة.
- **الحرفة:** المهنة التي يكتسب من خلالها الأشخاص المهارات.
- **التعلم في مكان العمل / التدريب من خلال العمل:** التعليم أو التدريب في مكان العمل، وعادة في موقع العمل او من خلال العمل.

2. قائمة المصطلحات من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني- مسح القوى العاملة 2015 (جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني 2016)

النشيطون اقتصاديا (القوى العاملة): هم جميع الافراد الذين ينتمون لسن العمل (15 سنة فأكثر) وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة.

يصنف العاملون حسب الحالة العملية في المجموعات التالية:

1. **صاحب عمل :** هو 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 فيها.
2. **يعمل لحسابه:** هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءاً منها (شريك) وليس بالمنشأة أي مستخدم يعمل بأجر ويشمل الاشخاص الذين يعملون لحسابهم خارج المنشآت.
3. **يعمل باجر:** هو الفرد الذي يعمل لحساب فرد آخر أو لحساب منشأة أو جهة معينة وتحت إشرافها ويحصل مقابل عمله على أجر محدد سواء كان على شكل راتب شهري أو أجره أسبوعية أو على القطعة أو أي طريقة دفع أخرى. ويندرج تحت ذلك العاملون في الوزارات والهيئات الحكومية والشركات بالإضافة إلى الذين يعملون بأجر في مصلحة للعائلة أو لدى الغير.

4. عضو أسرة غير مدفوع الأجر: هو الفرد الذي يعمل لحساب العائلة، أي في مشروع أو مصلحة أو مزرعة للعائلة ولا يتقاضى نظير ذلك أي أجر وليس له نصيب في الأرباح.

3. المصطلحات المستخدمة من دراسة الأساس لبرنامج تعزيز قدرات بناء المؤسسات (ECIB 2015)

التعلم المبني على العمل/في بيئة العمل: هو الحصول على المعلومات والمعارف من خلال القيام بمهام في بيئة العمل. وهي عبارة عن إرشاد مهني واستكشاف وخبرة عملية وتدريب منظم و/أو تعلم ممنهج في مكان العمل. هناك أنشطة تعلم مبني على العمل لكل مستوى مهني لمساعدة الطلاب على تطوير اتجاهاتهم المهنية، معرفة خياراتهم المستقبلية وربط مهاراتهم النظرية بتطبيقات الحياة. (Cedefop, 2011)

انماط التعلم المبني على العمل/في بيئة العمل المطبقة من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين:

- التدريب العملي اثناء التعلم: **Traineeship** ممارسة مهنية تحتوي على جانب تعليمي، محصور في المدة الزمنية: (عدة اسابيع وتصل إلى 6 اشهر). هدفها مساعدة الطالب على الانتقال من موقع التعليم لبيئة العمل من خلال توفير الممارسة العملية، والمعارف والمهارات التي تكمل التعلم النظري (المؤسسة الأوروبية للتدريب 2012) ويمارس هذا النوع: غالبية مؤسسات التعليم والتدريب المهني والكليات)
- الممارسة العملية في موقع العمل **Internship**: شكل من اشكال التعلم في مواقف العمل الحقيقية، من الممكن ان تكون جزء من التعلم النظامي او يتم تطبيقها بشكل طوعي خارج التعلم النظامي، وتهدف للحصول على الكفايات اللازمة من خلال ممارسة مهام عمل حقيقية، بينما يتم تعويضه/ها ماديا وحصوله على فوائد الحماية الاجتماعية. (المؤسسة الأوروبية للتدريب 2012) ويمارس هذا النوع: مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث في الضفة وجمعية الشبان المسيحية.
- التجربة الأولى للعمل **First job experience**: هي فترة توظيف مؤقتة، ضمن إطار يشمل الأهداف التعليمية، يستطيع خلالها المتدرب/ة الاستفادة من خبرات التعلم وتحسين الفرص امامه/ها للحصول على فرصة توظيف دائمة. المصدر: (منظمة العمل الدولية 2011)
- التلمذة المهنية التي تبدأ من المؤسسة التعليمية/التدريبية **School based Apprenticeship**: عملية طويلة ومنظمة لحرفة مهنية/تقنية من خلال تدريب تبادلي ما بين المؤسسة التعليمية/التدريبية وموقع العمل حيث يأخذ الموظف على عاتقه مسؤولية توفير التدريب الذي يؤدي للحصول على المهنة المحددة. ويمارس هذا النوع: الاتحاد اللوثيري العالمي ومدرسة الخليل الصناعية والمدرسة الإنجليزية الأسقفية (ECIB 2015)

التلمذة المهنية التي تبدأ من الشركة **Company based Apprenticeship**: هي التلمذة المهنية النظامية- معرفة اعلاه

4. مصطلحات اضافية ذات علاقة تم استخدامها في الدراسة

1 المشاريع الأسرية غير التضامنية (ضمن القطاع غير المنظم بحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008) يتألف من جميع المشاريع الأسرية الفردية والتي تنتج منتج واحد على الأقل للسوق، لا يتوفر فيها أي سجلات محاسبية وغير مسجلة في الضريبة.

2 العمل اللائق: هو العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة. ويشكل العمل اللائق محور النقاء الأهداف الاستراتيجية الرابعة لمنظمة العمل الدولية معاً: تعزيز الحقوق في العمل، التشغيل، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي. المصدر: (منظمة العمل الدولية 1999)

الملخص التنفيذي

أجرى هذا البحث عن التلمذة المهنية غير النظامية ضمن إطار برنامج التعاون الإنمائي البلجيكي "تطوير القدرات من أجل بناء المؤسسات" وبرنامج منظمة العمل الدولية الاقليمي للعمل اللائق، واللذين يركزان على تحسين ممارسات التعلم في مكان العمل في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين.

يهدف هذا البحث إلى (أ) توفير أساس معرفي تفصيلي عن ممارسات التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين و (ب) تحديد الفرص المتاحة ضمن إطار عمل ممكن لتطوير هذه التلمذة. لقد استفاد البرنامج من الخبرة التقنية لمنظمة العمل الدولية ومن منهجياتها التي تم اختبارها في دول متعددة من خلال إجراء عدد كبير من البحوث.

جمعت منهجية البحث بين الأساليب النوعية والكمية. وتضمنت في عينة المبحوثين المتدرب والمعلم والمالك وعمال مهرة آخرين، على مستوى المنشأة. كما شملت أساليب البحث كلاً من ممثلي سوق العمل وممثلي قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، والنقابات المهنية ومصادر مطلّعة. راجع البحث عدداً من القطاعات لكنه ركز على قطاعي ميكانيكا السيارات والخياطة. تم اختيار هذين القطاعين بناءً على معايير محددة ووجهة نظر ممثلي المؤسسات المشتركين. توزعت العينة المختارة على المحافظات الخمس؛ نابلس ورام الله والقدس والخليل وغزة. شملت أساليب البحث تعبئة استمارات وإجراء مقابلات معمقة وعقد مجموعات مركزة إضافة إلى تدقيق مدى ملائمة الصحة والسلامة المهنية في المنشآت المبحوثة.

النتائج الرئيسية:

- معظم ورش ميكانيكا السيارات التي تدرّب المتدربين تعتبر صغيرة بينما محال الخياطة التي تقوم بتدريب المتدربين فمتوسطة أو كبيرة. وتزيد نسبة المنشآت الاقتصادية المبحوثة المسجلة رسمياً عن الثلث بقليل (38%) ماعداً في القدس ورام الله (50%).
- وجد أن 60% من المنشآت الاقتصادية تتعاون مع منشآت أخرى، إلا أن 8% منها فقط تعاونت بخصوص التلمذة المهنية غير النظامية، وبعض منها - تحديداً تلك العاملة في الخياطة، واجهت منافسة شرسة.
- وجد أن معظم المتدربين صغار في العمر، بمعدل 21 عاماً (36 عاماً للنساء و20 للرجال). يعود هذا الفرق إلى الدور الإيجابي للمرأة في سن مبكرة والأدوار الاجتماعية المتوقعة منها تجاه مسؤولياتها في العمل المنزلي والتربية.
- لا يوجد متدربات مهنيات في ميكانيكا السيارات بينما كانت نسبتهن 1 من 4 في الخياطة. في الخياطة حولت غزوة الأعمال غالباً إلى الذكور في الفترة الأخيرة؛ ويعود ذلك إلى أسباب كثيرة منها نسبة البطالة المتأزمة والتي تفترض أن أولى الأعمال تذهب للرجال. إضافة إلى ساعات العمل المختلفة، أحياناً طويلة أو ليلية، لتتلاءم مع فترات انقطاع الكهرباء اليومية ومع استلام المواد خلال الحصار المشدد، ما يجعل هذه الأعمال غير مقبولة للنساء عائلياً واجتماعياً.
- حوالي واحد من ثمانية متدربين هو شخص ذو إعاقة، وقد تدرّب معظمهم في الخياطة. في نفس الوقت، أرباب العمل الذين لا يوظفون من لديهم إعاقة يعتبرونهم غير مؤهلين للعمل ويتطلبون إجراءات سلامة غير متوفرة.

- غالبية المتدربين ينحدرون من عائلات كبيرة دخلها تحت خط الفقر؛ حيث أن 77% منهم لديهم 6 أفراد في العائلة فما فوق و89% منها تحت خط الفقر، ما يؤكد حقيقة أن التلمذة المهنية غير النظامية هي تدريب مهاراتي تلجأ إليه العائلات الفقيرة كملاذ أخير.
- غالبية المتدربين أكملوا تعليمهم الثانوي (الصف التاسع وحتى التوجيهي)، و91.4% منهم لم يأخذوا أي نوع من أنواع التدريب النظامي أو غير النظامي قبل التلمذة المهنية غير النظامية. معظم المعلمين/ أصحاب الورش يطلبون الحد الأدنى من التعليم الأساسي.
- أكثر من نصف المعلمين/ الحرفيين الخبراء في ورشات الخياطة سيقبلون كافة المتدربين الذين سيتوجهون إليهم للتلمذة المهنية، بينما أكثر من نصفهم في ميكانيكا السيارات سينتقون الطلبة. مالكي محلات الخياطة ذكروا تدهور عدد المتدربين في الحرفة.
- التوصية من صديق أو قريب، الموهبة في الحرفة والإخلاص هي المعايير الأولى لاختيار المتدربين كما اتفق عليها أصحاب الورش يتبعها النضج، القرابة والجيرة.
- أفضل عمر للتلمذة المهنية كما ذكر أصحاب الورش/ المعلمون هو 19 عاماً فأقل (90%)، بينما ذكر ثلثهم أن أفضل عمر هو 16 فأقل. أصغر عمر مفضل للذكور بين 14-16 وبين 17-19 للإناث.
- الأسباب الرئيسية التي تؤدي بالمتدربين للاتحاق بالتلمذة هي، تعلم مهارات الحرفة، وكسب المال الآن. هذه الأسباب شكلت العوامل الرئيسية بغض النظر عن العمر أو الجنس أو الموقع رغم اختلافها فيما بين هذه المتغيرات. السبب الثالث كان بسبب التسرب من المدرسة خاصة للفئات العمرية بين (15-18) و(19-24). "لم أعرف ماذا يمكن أن أفعل غير ذلك" كانت إجابة شائعة بين المتدربين الذكور بالعموم وبين المتدربات من مخيمات اللاجئين. ما يشير إلى تدني الفرص المتاحة لهذه الفئات.
- أكد 60% من المتدربين فقط وجود اتفاقية مع صاحب الورشة، 2.8% منها اتفاقيات خطية والبقية اتفاقيات شفوية. الاتفاقية الشفهية ملزمة حسب قانون العمل الفلسطيني¹. أما النسبة المتبقية من المتدربين (40%)، الذين لم يحصلوا على اتفاقية، فأغلبهم صغار بالسن. في جميع الحالات تعقد الاتفاقيات مع أحد الوالدين، حيث أكد 92% من أصحاب الورش على وجود اتفاقية. أشار حوالي نصف عدد أصحاب الورش والمتدربين الذين لديهم اتفاقية إلى احتوائها على الأجر، ساعات العمل والعطل، تغطية حوادث العمل والطعام والمواصلات.
- حسب أصحاب العمل، فإن مدة التلمذة المهنية غير النظامية تتراوح بين 1-36 شهراً للخياطة (المعدل 12 شهر)، وبين 6-60 شهر (المعدل 30 شهر) لميكانيكا السيارات. ثلث أصحاب العمل فقط قالوا أنهم يقبلون مقدماً بتحديد مدة التدريب. آخرون وضحو أنهم سيعرفون "متى اكتسب المتدرب مهارات الحرفة (امتحان مهارة)" (74%). أكثر من نصف المتدربين (57%) لا يعرفون كيف ستنتهي مدة تدريبهم، بينما أشار ثلثهم إلى أن المعلم سيقدر. وقد تبين انه بمعدل متدرب واحد لكل ورشة ترك التدريب قبل نهايته (تسرب من التدريب) خلال الخمس سنوات الماضية.
- معظم الورشات لديها فترة تجربة (88%) تتراوح بين 7 أيام - 7 أشهر، بمعدل أقل بقليل من شهرين (59 يوماً).

¹ السلطة الفلسطينية. 2000. قانون العمل الفلسطيني: القانون رقم 7 من العام 2000. رام الله.

- دربت الورشات الستون المبحوثة ما مجموعه 309 متدرباً مهنيًا خلال العامين الماضيين. معدل الطلاب الذين أنهوا تدريبهم 5 لكل ورشة خلال العامين الماضيين. هذا الرقم يحدد نسبة إلى الحرفة وحجم الورشة. كان الرقم أعلى للخياطة (بمعدل 7 مقارنة بمعدل 3 للميكانيكا)، وللشركات الكبرى (12-19 مقارنة ب 5 في المتوسطة و3 في الصغيرة).
- نصف المتدربين المهنيين فقط مقابل معظم العمال المهرة يعرفون حقوقهم بخصوص الأجرة وساعات العمل وأقل من ذلك بقليل بخصوص الإجازات. يعرف حوالي ثلث العمال المهرة عن إصابات العمل بينما يعرف 9% أو أقل عن التأمين الصحي والحماية الاجتماعية.
- أشار رصد السلامة والصحة المهنية إلى ملاءمة معظم الورش للمعايير الخاصة ببيئة العمل، التجهيزات الكهربائية، الماكينات والعدة كما وللإنعاف الأولي والصحة العامة. إلا أن معايير أخرى كسجلات الحوادث، والوقاية من الحريق، ومخارج الطوارئ فتحتاج إلى تحسين. أشارت تقارير وزارة العمل إلى وقوع أكثر من 500 إصابة عمل سنوياً، بعضها قاتل، خصوصاً في قطاع الإنشاءات. لا توجد معايير محددة لكل مهنة/حرفة بالرغم من توفر معايير عامة. معظم المتدربين أشاروا إلى أن الحرفي الرئيسي في مكان العمل أطلعه/أطلعها على مخاطر المهنة. مع ذلك، أصيب 13% بإصابات عمل في مكان العمل. حصلت كل الحالات على العناية الطبية إما في مكان العمل أو في المستشفى.
- أشار معظم المعلمين/ الحرفيين الرئيسيين في مكان العمل (76.5%) إلى أنهم يغطون تكلفة إصابات العمل إن وقعت. بينما أشار 15.7% إلى تغطيتها من قبل التأمين و7.8% إلى أنها ستتم تغطيتها من قبل المتدرب أو أهله. في حال بقاء المتدرب في المنزل بسبب إصابة العمل فسيُدفع معظم المعلمين/ الحرفيين الرئيسيين له/لها الأجرة/ مصروف الجيب، أو أن التأمين سيقوم بدفعها، وأشار آخرون إلى أن ذلك يعتمد على الحالة المادية للمتدرب/ة أو لأهله/ها. هذا يناقض دفع الأجرة/ مصروف الجيب عندما يتغيب المتدرب بسبب المرض.
- تدابير التعامل مع سوء التصرف تراوحت بين توجيه التعليمات وسوء المعاملة. ولهذا علاقة بصله المتدرب بصاحب الورشة. الإجراء الأول يتم العمل به مع معارف العائلة أو أحد الجيران بينما الثاني فيقع من الأب أو العم أو الخال. تم تقديم الإجراءات كالتالي:
 - توجيه التعليمات: حوالي نصف المعلمين/ الحرفيين الرئيسيين في مكان العمل سيتعاملون مع سوء تصرف المتدرب بشكل تدريجي، من خلال التوجيه، ثم التحذير ثم الإقالة (وفقاً لقانون العمل). بعضهم سيكتفي بتوجيه المتدرب وبعضهم سيتصل بأهله. وتأكيداً على ذلك أجاب معظم المتدربين بأن المعلم سيوجه لهم تعليمات ويصحح لهم خطأهم.
 - سوء المعاملة: البعض قد يقوم بطرد المتدرب في الحال، والبعض الآخر سيتعاملون مع الأمر بشكل مختلف إما بالغضب وممارسة العنف اللفظي أو الجسدي، حسب الحالة. وقد أكد المتدربون ذلك حيث أشار بعضهم إلى تعرضه للضرب.

- 15.7% فقط من المعلمين/ الحرفيين الرئيسيين أشاروا إلى وجود خطة تدريب معدة مسبقاً لديهم سواء مكتوبة أو غير مكتوبة (3.8% لميكانيكا السيارات، و28% للخياطة). معظم الذين يعدون خططهم يفعلون ذلك بناء على خبراتهم المهنية، واحد فقط أشار إلى أنه قد يستعين بمصادر منهجية.
- أوضح معظم المعلمين/ الحرفيين الرئيسيين أنهم يركزون على المهارات التقنية؛ أغلبهم ذكر التعامل الآمن مع الأدوات والمعدات. وحوالي النصف سيزودون المتدربين بالخلفية النظرية وبمهارات شراء المواد أيضاً.
- استخدم التصنيف العربي المعياري للمهن المعتمد وطنياً كمرجع اثناء الدراسة لتقييم نوعية المهارات المكتسبة. بوضع المهارات التي يتم تعليمها ودرجة المهارة في قوائم. أشارت النتائج إلى تنوع ناتج عن نوعية الأعمال المتاحة في مكان العمل، على سبيل المثال: المهارات المكتسبة في حرفة الخياطة كانت أساسية تعكس التدهور في القطاع الفرعي تجاه أعمال تعاقدية من الباطن تتطلب مهارات محدودة. هذا يؤكد على أهمية تحسين نوعية التدريب.
- أشار معظم المعلمين/الحرفيين الرئيسيين إلى أنهم يملكون الأدوات التي يحتاجها التدريب. واحد من أربعة عشر منهم (7%) قال أنه على استعداد لإرسال المتدرب عنده إلى ورش أخرى لتعلم مهارات لا يستطيع توفيرها في ورشته. ارتفعت هذه النسبة إلى 10% في الخياطة مقابل 3% في ميكانيكا السيارات.
- حصل غالبية الحرفيين الرئيسيين (92%) على مهاراتهم من خلال التلمذة المهنية غير النظامية، معظمهم لم يأخذوا مزيداً من التدريبات.
- سيحصل 10% فقط من المتدربين على شهادات من الحرفي الرئيسي عند انتهاء تدريبهم (14% للميكانيكا و7% للخياطة)، لا أحد منهم في نابلس أو الخليل. طلب عدة متدربين شهادات رسمية واقترحت نقابتا المهنتين (الخياطة وميكانيكا السيارات) أن تساهما بوضع معايير ضمان الجودة وشهادات الاعتماد.
- اقترح نصف الحرفيين أن المهارات التقنية للمتدربين ستحتاج إلى تحسين وذكر 30% منهم مهارات متعلقة بصيانة الآلات. هذه النسب كانت أعلى في الميكانيك. إضافة إلى ذلك، فقد أعرب 25% و28% من المعلمين/الحرفيين الرئيسيين والعمال المهرة على التوالي عن رغبتهم بالمشاركة في تدريبات مستقبلية ذات علاقة بتنمية المهارات، تحديداً المهارات التقنية.
- كانت نتيجة التدريب عالية؛ إذ أن واحداً من خمسة متدربين استطاع البدء بورشته الخاصة، اثنين من ثلاثة منهم في مجال تخصصه (خياطة أو ميكانيكا). النسبة عالية مقارنة بالأرقام الوطنية (6.2%) لمالكي الورش أو المشغلين حسب الجهاز المركزي للإحصاء². إضافة إلى ما ذكر، فإن اثنين من ثلاثة متدربين قد توظفوا. 1% فقط لم يجدوا عملاً، أما بقية المتدربين فيعملون إما في حرفتهم أو في حرفة أخرى. هذه الأرقام تشير إلى قدرة نظام التلمذة المهنية غير النظامية على تيسير الانتقال من عالم التعليم إلى عالم العمل. وهذا ذو دلالة عالية مقارنة بنسبة البطالة الرسمية بين الشباب الفلسطيني (40%)³ خلال سنوات العقد الماضي.

² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2016. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2015. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله – فلسطين.

³ المرجع السابق

- بينت الدراسة أن القطاع الخاص يستثمر في التلمذة المهنية غير النظامية، متحملاً كافة مصاريفها. لا يساهم المتدربون أو عائلاتهم مالياً في ذلك عدا تكلفة الفرصة البديلة.
- كان من الواضح أيضاً أن التعاون والتنسيق بين القطاع الخاص ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني معدوم. طالب ممثلو القطاع الخاص والنقابات المهنية بالتنسيق وتعاون ممنهج على قدم المساواة، كما طالبوا بحصة حكومية في تكلفة التدريب عن طريق خفض الضرائب للأماكن التي تدرب المتدربين المهنيين.
- القطاع غير الرسمي الضخم يعيق إضفاء الطابع الرسمي على التلمذة المهنية لمحدودية قدرة وزارة العمل على إجراء التفتيش اللازم لضمان تطبيق الأنظمة المتفق عليها نتيجة محدودية المصادر المالية في السلطة الفلسطينية. من ناحية أخرى، فإن توفير التدريب النظري على المستوى الوطني سيتطلب وجود اتفاقيات وطنية مع مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني، كما سيتطلب وجود مصادر لزيادة الطاقة الاستيعابية، وأيضاً إيجاد ترتيبات هيكلية لتسهيل عملية التدريب المزدوج.
- ورش ميكانيكا السيارات في رام الله استبدلت التلمذة المهنية غير النظامية التي كانت تستعملها سابقاً بنظام التلمذة المهنية النظامية وذلك لتوفر برامج لها في الاتحاد اللوئري العالمي للتدريب المهني، ومركز قلنديا للتدريب المهني التابع لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين-الأونروا. يشعر مالكو الورش بالرضى لأن هذا النظام يزودهم بمتدربين بشكل رسمي ويغطي كافة النواحي القانونية.

الخاتمة

وجدت الدراسة أن التلمذة المهنية غير النظامية موجودة وتنتشر بشكل واسع في معظم المناطق، وخصوصاً المناطق البعيدة عن المركز. وتوفر فرصاً للشباب كما للأعمال.

مع ذلك، تواجه التلمذة المهنية غير النظامية أوجه قصور مختلفة، يتنوع بعضها حسب الموقع الجغرافي والحرفة. ارتبطت هذه الأوجه بشكل أساسي بنوعية التدريب وقضايا تتعلق بالعمل اللائق.

شملت أوجه العجز؛ محدودية الفرص المتاحة للفهم النظري في حقل تخصصهم، عدم القدرة على الإقرار بالمهارات التي اكتسبها المتدرب، ونوعية التدريب. أما أوجه القصور بخصوص العمل اللائق فتمثلت بظروف العمل، واجراءات السلامة والصحة المهنية، والأجور المتدنية، والحماية الاجتماعية المحدودة في حالات المرض أو إصابات العمل، كما وبخلٍ قويٍ في توازن النوع الاجتماعي، وفي محدودية الفرص المتاحة لتطوير المهارات.

تتوفر التلمذة المهنية الرسمية المدرسية في عدة مؤسسات للتعليم والتدريب المهني والتقني، أما مبادرات التعلم في مكان العمل المدعومة من برنامج تعزيز قدرات بناء المؤسسات فتعمل على دعم انتشار هذه المبادرات لتوفير بديل للتلمذة المهنية غير النظامية. لكن لا يزال من الضروري وضع أسس إضفاء الطابع الرسمي على تطبيق هذا النظام في الورش واماكن العمل.

إضفاء الطابع الرسمي على التلمذة المهنية يعيقه السياق الفلسطيني، والعجز في النظام، وقلة موارد السلطة الفلسطينية، وضخامة القطاع غير الرسمي، والمعوقات التي تواجه الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام. إضفاء الطابع الرسمي على التلمذة المهنية يتطلب تدخلات على المستوى الوطني في وقت لاحق. إلا أن وضع قوانين وإجراءات تشرف عليها مؤسسات حكومية وخاصة هي الخطوة الأولى تجاه إضفاء الطابع الرسمي على التلمذة المهنية.

التوصيات

التوصيات المتعلقة بإضفاء الطابع الرسمي على التلمذة المهنية: ربط التلمذة المهنية غير النظامية بالتعليم والتدريب المهني والتقني من خلال وضع اللبنة الأساسية قد يساهم في إضفاء الطابع الرسمي على النظام، والبناء على التقاليد والممارسات القائمة والاستفادة من المشاريع التجريبية والخبرات السابقة سيكون نهجا صالحا للحالة في فلسطين.

اللبنة الأساسية الموصى بها:

- اللبنة الأولى: نشر نموذج التلمذة المهنية المدرسية وغيره من برامج التعلم في مكان العمل طويلة المدى
- اللبنة الثانية: تطوير نظام الإعتماد والجودة والاعتراف بالمهارات والشهادات، دون الإقرار المسبق بأماكن التدريب أو المنشآت الاقتصادية ما قد يساهم في دعم جهود إضافة الطابع الرسمي على نظام التلمذة على المستوى الوطني
- اللبنة الثالثة: تقديم برامج تدريب لرفع قدرات العاملين بالمنشآت الاقتصادية وربطه بنظام الإعراف بالمهارات والشهادات
- اللبنة الرابعة: تنظيم التلمذة المهنية من خلال إطار قانوني كفاء
- اللبنة الخامسة: ربط نظام الإعراف بالمهارات والامتحانات والشهادات بجهود وطنية أخرى سواء منجزة أو تحت التنفيذ مثل: (الإطار الوطني الفلسطيني للمؤهلات، التصنيف الفلسطيني للمهن، نظام معلومات سوق العمل) وبمكاتب التشغيل
- اللبنة السادسة: المشاركة بتمويل التلمذة المهنية من خلال توفير حوافز للمشغلين نحو تدريب الشباب في مرافقهم، ويمكن ربط هذا الإجراء بتحسين معايير السلامة والصحة المهنية في هذه المنشآت.

وهكذا، باتباع أسلوب تدريجي -مع التركيز على الإعراف بالمهارات والامتحانات والشهادات وربط التلمذة بمبادرات التعليم والتدريب المهني والتقني الأخرى- سيؤدي إلى ماسسة ودمج التلمذة في نظام التدريب الوطني مستقبلا.

1 المقدمة وهدف الدراسة

مورست التلمذة المهنية غير النظامية تقليدياً عبر العصور في العديد من البلدان ومن ضمنها فلسطين. البيانات والمعلومات المتوفرة عن نظام التدريب هذا محدودة. توفر التلمذة المهنية غير النظامية فرصة تعليم للشباب وانتقالهم إلى عالم العمل. وهذه النتيجة مهمة لخصوصية فلسطين؛ حيث نسبة البطالة بين الشباب وصلت إلى حوالي 40% خلال العقد المنصرم وتعتبر من أعلاها في العالم. بينما مشاركة المرأة في سوق العمل وتحديدًا الشباب من أقلها في العالم.

"التلمذة المهنية غير النظامية تعرف بأنها شكل متميز من التعليم والتدريب يحصل من خلاله المتدرب اليافع على مهارات المهنة أو الحرفة من خلال التدريب في منشآت صغيرة أو متناهية الصغر والعمل بجانب مهني ماهر ذو خبرة/ المعلم، يعقد كل من المتدرب والحرفي الخبير اتفاقية تدريب تتضمن الأعراف والتقاليد الموجودة في المجتمع، ويتم تقاسم تكاليف التدريب بين المتدرب والحرفي الخبير (كما هو مذكور في قائمة مصطلحات الدراسة عن منظمة العمل الدولية 2012)⁴.

لدى أنظمة التلمذة المهنية غير النظامية إمكانية تلبية احتياجات وتوقعات عدد كبير من الشباب، لكن مثل هذا النظام لديه العديد من نقاط الضعف الجدية التي قد تحد من قدرته على تقديم نوعية تدريب جيدة. المشاريع الأولى لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا أكدت على أن المنهجيات المصممة بشكل جيد تستطيع تعدي نقاط الضعف في النظام خطوة بخطوة. كما بإمكانها عكس الوضع لتصبح التلمذة المهنية غير النظامية تدخلاً إيجابياً وبناءً.

في هذا السياق، وفرت منظمة العمل الدولية دعماً تقنياً لتحسين وضع التلمذة المهنية غير النظامية في الأردن عبر برنامج "فعل ثلاثي الجوانب لتشغيل الشباب في الأردن" الذي نفذته تحت إطار برنامجها عن العمل اللائق في الأردن.

تحسين الصلات مع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الرسمي قد يوفر طريقة لإحداث تحسينات على نوعية التدريب؛ المهارات المكتسبة، وإمكانات الحصول على عمل، وشهادة بالمهارات المكتسبة/مستوى القدرات، وقدرة النساء/الشابات على الدخول في مهن غير تقليدية. للنجاح في هذه المجالات، يجب أن تبنى على ممارسات التلمذة المهنية التقليدية في الاقتصاد غير الرسمي.

بناءً عليه: تهدف الدراسة إلى: (أ) توفير أساس معرفي تفصيلي عن ممارسات التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين و (ب) تحديد الفرص المتاحة ضمن إطار عمل ممكن لتطوير هذه التلمذة.

⁴ تشمل التلمذة المهنية غير النظامية "التلمذة التقليدية"، والتي يكون المتدربين فيها هم أبناء الحرفي وبالتالي لهم دوران: دور المتدرب ودور فرد العائلة المساعد (منظمة العمل الدولية 2012: 11-12)

2 خلفية: السياق الفلسطيني ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني

2.1 السياق الفلسطيني

السياق الفلسطيني ذو القيود العالية على حرية التنقل ووجود عدد كبير من المناطق الفلسطينية خارج نطاق السيطرة، يعيق التنمية ويقيد حياة الفلسطينيين في مناطق معينة ويؤثر سلباً على الحالة الاقتصادية والاجتماعية لهم. حالياً، تم فصل الضفة الغربية وغزة والقدس الشرقية عن بعضها بنظام من القيود على التنقل وفرض حصار على غزة. (لمزيد من المعلومات، انظر: الموقع الالكتروني لمكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية في الأرض الفلسطينية المحتلة www.ochaopt.org).

ذكرت العديد من التقارير الدولية الصادرة عن البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية أن الاحتلال يؤثر بعمق على الاقتصاد، وعلى تطور القطاع الخاص وحقوق العمال (البنك الدولي: 2015؛ 2016، منظمة العمل الدولية 2015).

"إن اقتصاد الأراضي الفلسطينية غير قابل للاستمرار في ظل النموذج الحالي. وبسبب القيود طويلة الأمد المفروضة على التنقل وحرية الحركة والتجارة فإن نشاط القطاع الخاص تقيد بشدة، ومستويات الاستثمار هي من بين الأدنى في العالم" (البنك الدولي 2015: 3).

أشار تقرير البنك الدولي للعام 2016 إلى أن ثلث منشآت القطاع الخاص مهددة بعدم الاستقرار، وأن تلك التي تعمل في غزة تتأثر بأزمة الكهرباء. ووضع التقرير النسبة الضئيلة لمشاركة النساء في القطاع الخاص تحت تحديات أخرى إضافة للحصول على تمويل.

الوضع الراهن له تأثيره على انخفاض الناتج المحلي الإجمالي، لكنه أيضاً يؤثر على نسبة البطالة العالية، تحديداً بين الشباب لتصل إلى 36% للذكور وتزيد عن 60% للإناث خلال السنوات العشر الماضية. وانخفاض معدلات المشاركة بين الشباب لتصل إلى (32.7%) في عام 2015 وللإناث على الأخص حيث تدنت لتبلغ 11% فقط (الجهاز المركزي للإحصاء 2015). معدلات الفقر مرتفعة؛ حيث أن حوالي واحداً بين كل أربعة فلسطينيين يعيش في فقر؛ والمعدلات أعلى في غزة تصل إلى 2.5 ضعف الضفة الغربية (الجهاز المركزي للإحصاء 2014).

أظهرت الدراسات أن ما يزيد عن نصف منشآت القطاع الخاص هي في القطاع غير الرسمي. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أظهر أن 65.8% من القوى العاملة يعملون في القطاع غير الرسمي، ما يزيد عن نصف من يعملون لحسابهم والمشغلين هم جزء من القوى العاملة غير الرسمية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008).

على مدى سنوات حصل انحدار في قطاع الإنتاج وارتفاع في قطاع الخدمات. تشوهت البنية الاقتصادية الفلسطينية وتأثرت بشكل سيء من ممارسات الاحتلال. حيث نزلت مساهمة قطاعي الزراعة والصناعة في إجمالي الناتج المحلي بمقدار النصف خلال الأعوام من 1975 إلى 2014، أما مساهمتها في التشغيل فتدنت من 47% إلى 23% (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية 2016).

مساهمة الناتج المحلي الإجمالي تنتج بشكل رئيسي من الاستهلاك، والخدمات ودعم المانحين. تأثرت قطاعات الإنتاج بإجراءات الاحتلال للتحكم بالأرض ومصادر المياه، وتحكمه بالحدود وحركات الاستيراد والتصدير. حالياً معظم المنشآت والعمال يتركزون في قطاعي الخدمات والتجارة، حيث أن أكثر من نصف القوى العاملة والمنشآت تعمل في الخدمات والتجارة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2015، 2012).

في هذا سياق، يكون لموضوع الانتقال من التعليم إلى السوق أهمية قصوى. لذلك توصي منظمة العمل الدولية ب:

أكثر من 70% من الفلسطينيين تحت عمر الثلاثين، وفي سياق الاحتلال والركود الاقتصادي، يواجهون صعوبات قصوى في الانتقال من التعليم إلى سوق العمل (...). هناك حاجة واضحة وملحة لخلق فرص عمل وبرامج تدريب مباشرة (منظمة العمل الدولية 2015: 12).

2.2 نظام التعليم والتدريب المهني والتقني

يقدم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين عدد من الأطراف: منها الحكومية (من خلال وزارة التعليم والتعليم العالي ووزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية)، غير الحكومية (أعضاء رابطة مؤسسات التعليم والتدريب المهني غير الحكومية وغيرها)، الأمم المتحدة (الأونروا) أو من القطاع الخاص. تشرف وزارة التعليم والتعليم العالي ووزارة العمل على نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، وقد تم تفعيل المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني مؤخراً. استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المراجعة للعام 2010 دعت للإهتمام بنوعية التعليم والتدريب المهني والتقني وملاءمته مع احتياجات سوق العمل وأشارت إلى أهمية العلاقات بين التعليم والتدريب المهني والتقني وسوق العمل.

تخرج مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني أكثر من 10 آلاف خريج سنويا في أكثر من 70 حقل تدريبي (وكالة التنمية البلجيكية 2013)، مع عدم تكافؤ الفرص على أساس الجنس والموقع الجغرافي. كما بينت الدراسة الحاجة المرتفعة لعمالة مهنية ماهرة ومحدودية استيعاب المؤسسات التي تقف عائقاً أمام توفيرها لاحتياجات سوق العمل.

عند تقييم حجم الطلب من وجهة نظر مالكي المنشآت الاقتصادية، فإن 21% من المنشآت أفادت أنها تعاني من انعدام وجود العمال المهرة المتدربين في مستويات العمل الثلاث الأولى في قطاعات لا يتوفر فيها تدريب أو أنه غير كافٍ، أو لتأثر المهنة بالتكنولوجيا المتطورة (وكالة التنمية البلجيكية 2013).

كما أشارت الدراسة إلى أن الطلب على تشغيل العمال المهرة سيزداد خلال السنوات الثلاث اللاحقة (2015-2013) بنسبة 19% سنوياً مقارنة بسنة الأساس 2012. هذه النسبة أكبر بكثير للإناث حيث بلغت 28% سنوياً. الطلب كان على العمال والعمالات وذوي العلاقة بالقطاع. أشارت الدراسة إلى أن بعض التخصصات المطلوبة تقدم بالفعل في مؤسسات التعليم والتدريب المهني (وكالة التنمية البلجيكية 2013).

شملت الدراسة التي أجرتها وكالة التنمية البلجيكية عام 2013 مسحاً أولياً لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وأشارت نتائجها إلى أن الإناث يتواجدن في مختلف مستويات التعليم والتدريب المهني في الزراعة، والنسيج، والتجميل والمبيعات. كما يتواجدن وإن بنسبة أقل في الوظائف الإدارية والمالية، وخدمات الفنادق والمطاعم وفي الإعلام. أشارت الدراسة أيضاً إلى أن الذكور تواجدوا في كافة المهن وقطاعات الاقتصاد، ويتركز عال للمهنيين المهرة الممارسين (غير الحاصلين على تاهيل التعليم والتدريب المهني) في المبيعات والزراعة وميكانيكا السيارات والفنادق والمطاعم والنجارة والحداثة والكهرباء، إضافة إلى تجميل الشعر والوجه والنسيج (وكالة التنمية البلجيكية 2013).

أشارت الدراسة الأولية لبرنامج تعزيز القدرات من أجل بناء المؤسسات إلى ممارسات التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين. ويعرض الجدول أدناه تنوع طرق التعلم في مكان العمل في فلسطين، ووجود التلمذة المهنية غير النظامية في العديد من المنشآت رغم انعدام الأنظمة والإجراءات الرسمية التي ترعى هذا النوع. وبالمقابل، أشار البحث الميداني إلى عدم وجود تلمذة مهنية ممأسسة في المنشآت الإقتصادية في فلسطين.

على صعيد التعليم والتدريب المهني والتقني الرسمي؛ فإن التلمذة المهنية التي تبدأ من المؤسسة التعليمية/التدريبية **School based Apprenticeship** موجودة ويقدمها كل من الاتحاد اللوئري العالمي، وفي المدرسة الثانوية الصناعية في الخليل، والمدرسة الإنجيلية المهنية، والذي تم دعمهما من قبل مشروع التعاون الدولي الألماني سابقاً لتنفيذ هذا النوع من التدريب.

بينما يقدم **الممارسة العملية في موقع العمل Internship** معهد تدريب قلنديا التابع للأونروا ومركز التدريب المهني التابع لجمعية الشبان المسيحيين. ويقدم غالبية المؤسسات **التدريب العملي أثناء التعلم: Traineeship** من الكليات وغيرها من مؤسسات التعليم والتدريب المهني. أما على مستوى المشاريع، فقد وجدت الدراسة ان **التجربة الأولى للعمل First job experience** يوفرها عدد من المانحين من ضمنهم مشروع مؤسسة التعاون والتعليم من أجل التشغيل.

يلخص الجدول أدناه مختلف طرق التعلم في مكان العمل المتاحة في التعليم والتدريب المهني والتقني، بما في ذلك سماتها المختلفة وما يتوفر منها في فلسطين. وقد تبين تواجد مختلف الأنماط باستثناء التلمذة المهنية النظامية التي تبدأ من الشركة.

تقييم التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين 2016

الجدول 1-2 صفات التعلم في مكان العمل والموجود منها في فلسطين

المؤسسات التي تتبع هذا النمط في فلسطين	المدة الزمنية	شهادة معترف بها	تقييم رسمي	تدريب خارج مكان العمل	تدريب في مكان العمل	برنامج التعليم	في مكان العمل	إطار قانوني	الجزء	أنماط التعلم في مكان العمل/ في بيئة العمل المتاحة
الكليات، معاهد ومراكز التعليم والتدريب المهني والتقني	متغيرة	لا	لا	لا	احتمال	لا	نعم	لا	احتمال	التدريب العملي اثناء التعلم: Traineeship
الأونروا، جمعية الشبان المسيحيين	متغيرة	لا	لا	لا	احتمال	لا	نعم	لا	احتمال	الممارسة العملية في موقع العمل Internship
مؤسسة التعاون والتعليم من أجل التشغيل	متغيرة	لا	لا	لا	لا	لا	نعم	لا	نعم	تجربة العمل الأولى التجربة الأولى للعمل First job experience
الاتحاد اللوثيري العالمي، المدرسة الثانوية الصناعية في الخليل، والمدرسة الإنجيلية المهنية	مثبتة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	احتمال	التلمذة المهنية التي تبدأ من المؤسسة التعليمية/التدريبية School Apprenticeship based
X	مثبتة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	التلمذة المهنية النظامية التي تبدأ من الشركة Apprenticeship Company based
العديد من الورش والأعمال التجارية	متغيرة	لا	لا	لا	احتمال	لا	نعم	لا	مصروف جيب او منحة	التلمذة المهنية غير النظامية (ليست تعليم وتدريب مهني وتقني) Informal Apprenticeship

المصدر: الدراسة الأولية لبرنامج تعزيز القدرات لبناء المؤسسات 2015: جدول رقم 2 ص 10: صفات التعلم في مكان العمل والموجود منها في فلسطين

أوضحت الدراسة أنه بالرغم من عدم وجود التلمذة المهنية النظامية (التي تبدأ من الشركة وليس من مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني)، فإن إمكانية العمل على توفيرها عالية، نظراً لوعي مالكي المنشآت الاقتصادية ومديريها. وذلك بشرط أن يتوفر لها نظام على المستوى الوطني (برنامج تعزيز القدرات لبناء المؤسسات 2015: 33). وفي جزء آخر من التقرير ذكر التالي:

"مأسسة التلمذة المهنية غير النظامية لم تصل إلى الدرجة المتوقعة. المتدربون ضمن نمط التلمذة المهنية التي تبدأ من المؤسسة التعليمية/التدريبية يعتبرون بالعموم عمال مهنيين مهرة في المستقبل، والحرفيين الرئيسيين والعمال ذوي المهارات العالية. بينما طلاب التلمذة المهنية غير النظامية فيعاملون كمساعدين ويبقون في مرحلة العمالة غير الماهرة أو شبه الماهرة. لكن لا يمكن تعميم ذلك بالمطلق. حيث أخبرنا متدرب في إحدى الزيارات لشركة ما (ضمن

الدراسة عن مدرسة الخليل المهنية الثانوية) أنه عمل كمساعد في عدة ورش لتصليح ميكانيكا السيارات في العطل المدرسية وفترات بعد الظهر أيام المدرسة قبل قبوله كمتدرب في التلمذة المهنية التي تبدأ من المؤسسة التعليمية/التدريبية⁵. (برنامج تعزيز القدرات لبناء المؤسسات 2015: 50).

حاليا تعمل وكالة التنمية البلجيكية من خلال برنامجها تعزيز القدرات لبناء المؤسسات على دعم 83 مبادرة تعلم في مكان العمل مقدمة من أكثر من 45 معهد تعليم وتدريب مهني وتقني، موزعة على مختلف مناطق الضفة الغربية بما في ذلك القدس. كما تعمل أيضاً في غزة. ويقدم لغالبية تلك المبادرات برنامج مرافقة لضمان النوعية وديمومة هذه المبادرات.

3 المنهجية والأساليب المستخدمة

اتبعت الدراسة المنهجية الوعية في البحث، وقد جمعت الأساليب المتبعة للحصول على المعلومات ما بين الأسلوبين الكمي والنوعي. وركزت الدراسة على فهم ممارسات التلمذة المهنية غير النظامية وتقييم الإطار السياساتي، تبعاً للشروط المرجعية من أجل:

- إجراء دراسة لفهم ممارسات التلمذة المهنية غير النظامية في قطاعات مختارة معاً؛
- تقييم إطار سياسات التلمذة المهنية غير النظامية والصلات الموجودة بينها وبين نظم التدريب الرسمية؛

نفذت الدراسة بالتعاون مع وكالة التنمية البلجيكية واستفادت من الدعم التقني المقدم من منظمة العمل الدولية.

استندت الدراسة على المنهجية والأدوات المتطورة لمنظمة العمل الدولية الموثقة في دليل المصادر (منظمة العمل الدولية 2012).

الفئة المستهدفة للدراسة -بحسب الشروط المرجعية- هي الشابات والشباب العاملين في المشاريع الصغيرة أو بالغة الصغر في قطاعات مختارة. كما ان المناطق المستهدفة هي نابلس والخليل ورام الله والقدس الشرقية وغزة. وقد تم تحليل البيانات حسب العناوين والمحاور التي حددتها الشروط المرجعية.

3.1 مراجعة الأدبيات

تمت مراجعة الأدبيات والإحصاءات والدراسات ذات الصلة لجمع البيانات الثانوية، وتم تحليلها واستخلاص المعلومات اللازمة عن السياق والوضع الاقتصادي وبيانات التشغيل. وجمعت أيضاً بيانات تتعلق بالمرأة وعمل الشباب وكذلك عمالة الأطفال. تم استخدام المعلومات المستخرجة لاختيار الحرف وفحص قطاعات أخرى. استخدمت مصادر وأدلة منظمة العمل الدولية كمرجع للبحث في كل أجزائه. إضافة إلى ذلك، ومن نتائج هذه المرحلة تم وضع قوائم بالمهارات الأساسية لكل حرفة بناء على

⁵ التلمذة المزدوجة الكاملة المعنية هنا هي التلمذة في مكان العمل، تعتبر نظام مزدوج وتبدأ من الورشة كما هي الحال في ألمانيا أو دول أخرى.

التصنيف المعياري العربي للمهن المعتمد وطنياً ومصادر تقنية أخرى ذات علاقة. كما تمت مراجعة القوانين واللوائح الفلسطينية وتحليلها، وربطها بالنتائج، ومن ضمنها قانوني العمل والطفل إضافة إلى نص السلامة والصحة المهنية⁶. الوثائق التي تمت مراجعتها مذكورة في قائمة المصادر.

3.2 اختيار الحرف والعينة

وضعت المعايير لاختيار القطاعات المبحوثة وتشمل:

- تواجد عالٍ للتلمذة المهنية غير النظامية
 - طلب عالٍ للتشغيل و/أو نقص في الموارد البشرية المؤهلة
 - تكافؤ النوع الاجتماعي
 - توفير التعليم والتدريب المهني والتقني
 - أولوية وطنية للقطاع
 - مهن مرتفعة مخاطر السلامة والصحة المهنية
 - تكنولوجيا جديدة وبالتالي يحتاجون إلى تطوير معرفتهم أو مهاراتهم، أو يواجهون خطر فقدان العمل
- لكن بعد النقاش مع منظمة العمل الدولية، تم إعطاء الأولوية للمعيارين الأولين وأوصي باختيار قطاع أو قطاعين.
- القطاعات المقترحة بناء على مراجعة الأدبيات:
- ميكانيكا السيارات/ النجارة/ الحدادة أو الكهرباء
 - الخياطة أو التجميل
 - السياحة
 - الزراعة
- المجموعات الثلاث الأخيرة من الحرف تعطى لكلا الجنسين بينما المجموعة الأولى فتعطى للذكور فقط.

بناء على مراجعة الأدبيات، والمعايير، والنقاش مع منظمة العمل الدولية، وبرنامج تعزيز القدرات لبناء المؤسسات، ووزارة

التعليم والتعليم العالي ووزارة العمل تم اختيار القطاعين التاليين:

- ميكانيكا السيارات
- الخياطة (منظور النوع الاجتماعي)

أخذت العينة بعين الاعتبار التوزيع الجغرافي في المناطق المستهدفة (نابلس، رام الله، القدس، الخليل وغزة)، إضافة إلى التوزيع في القطاعين الحرفيين المختارين.

⁶ السلامة والصحة المهنية يستعمل من قبل منظمة العمل الدولية، إلا أن العديد من المصادر الأخرى تشير إليه باسم الصحة والسلامة المهنية، الاثنان لهما نفس المفهوم

لهذا تعتبر العينة المختارة "عينة هادفة" استخدمت أسلوب "عينة كرة الثلج (التراكمية)"، وذلك بسبب عدم وجود أي سجلات متاحة للمنشآت التي تطبق تدريب التلمذة المهنية غير النظامية من ناحية، ومن الناحية الأخرى فإن على المعلومات التي يتم جمعها أن توفر معلومات ذات معنى. لهذا كان على كل موقع أن يفحص على الأقل خمسة منشآت، وعلى كل حرفة أن تشكل نصف العينة الكلية. وقد تم زيادة العينة من 50 كما نصت الشروط المرجعية إلى 60 من قبل الباحثة لتوفير قراءة كافية لإجراء التحليل. يوضح الجدول 1-3 توزيع عينة المنشآت للحرفتين في المناطق المستهدفة .

جدول 1-3: توزيع عينة المنشآت حسب الحرف المختارة والمواقع الجغرافية المستهدفة

المجموع	الخطاطة	ميكانيكا السيارات	
18	12	6	نابلس
10	4	6	رام الله
5	2	3	القدس
14	6	8	الخليل
13	6	7	غزة
60	30	30	المجموع

وقد تم التوزيع بين المناطق والحرف للحصول على معلومات نوعية بخصوص ممارسات وقواعد التلمذة المهنية غير النظامية. كما تم التوزيع لتوفير معلومات عن التلمذة المهنية غير النظامية في المواقع المختلفة لتشمل الريف والمناطق البعيدة عن المركز. لذا فقد اختيرت العينة في الخليل بحيث تكون في معظمها ريفية إضافة إلى بعض المواقع الأخرى في المحافظات المستهدفة. أهمية ذلك تكمن في فهم الصورة كاملة وبحسب المواقع المختلفة حيث أن المحافظات المستهدفة تعتبر أكثر حيوية اقتصاديا من بقية محافظات الضفة الغربية.

3.3 الأساليب المستخدمة والمشاركين في البحث

تنوعت الأساليب النوعية والكمية التي استخدمت لجمع المعلومات لتشمل التالي:

1. استخدمت مراجعة الأدبيات لجمع المعلومات الثانوية من التقارير والدراسات والإحصائيات والأبحاث القطاعية الأخرى.

بينما استعملت الأساليب التالية لجمع المعلومات الأولية

2. الاستمارة المعبأة من قبل مختلف العاملين في المنشأة وهم: الطالب المتدرب، الحرفي الرئيسي في الورشة و/أو مالك المنشأة وعامل ماهر آخر. من الجدير بالذكر أنه كان يجري مسح المالك فقط عندما لم يبرم الحرفي الرئيسي اتفاقية مع المتدرب. في حالات عدة كان الحرفي الرئيسي هو نفسه المشغل، كان هذا الوضع في غالبية المنشآت الصغيرة وبالغلة الصغر.

3. أجريت المقابلات المعمقة مع ممثلي القطاع الخاص، ممثلي القطاع ذي العلاقة، وصانعي قرار التعليم والتدريب المهني والتقني والتشغيل والنوع الاجتماعي. كان ممثلو القطاع الخاص بشكل رئيسي من القطاعين المختارين؛ ميكانيكا السيارات والخياطة. لكن بما أن مثل هذه الدراسة تجرى للمرة الأولى فكانت المقابلات معمقة.
4. المشاهدة: أجرى الباحثون الميدانيون المدربون تدقيق السلامة والصحة المهنية للمنشآت خلال زيارتهم الميدانية.
5. نقاش في مجموعة مركزة مع نقابة وموظفي كل من قطاع الميكانيكا والخياطة. أجريت هذه النقاشات على أثر التحليل الأولي للاستمارات من أجل توفير تفسيرات وشروحات لبعض النتائج.

نوقشت النتائج وجمعت التغذية الراجعة عن طريق:

6. عقدت ورشتي التغذية الراجعة مع ممثلي التعليم والتدريب المهني والتقني والقطاع الخاص إضافة إلى آخرين من ذوي العلاقة والمانحين. عقدت الورشتين في الضفة الغربية وغزة، تم خلالها تقديم الدراسة وجمع الملاحظات والإقتراحات حولها، والتي تم أخذها بعين الاعتبار عند اعداد التقرير النهائي.
- وهكذا فإن المبحوثين في الدراسة كانوا العاملين على مستوى المنشأة، إضافة إلى سوق العمل وممثلي التعليم والتدريب المهني والتقني، والنقابات المهنية واصحاب علاقة ومصادر رئيسية أيضاً. الجدول أدناه يلخص الأشخاص المشتركين والأساليب المستخدمة بينما توجد التفاصيل في الملحق رقم 1.

الجدول 2-3 : المشاركون في البحث والأساليب المستخدمة

Method used	عدد المشاركين	
استمارات لكل مجموعة	60	الحرفيون الرئيسيون
	60	المتدربون
	54	العمال المهرة
	11	المالكون
مقابلات	13	ممثلي قطاعات أخرى
مقابلات	8	ممثلي ميكانيكا السيارات والخياطة
مجموعات مركزة	11	
مقابلات	10	واضعي السياسات ومصادر رئيسية (التشغيل، التعليم والتدريب المهني والتقني والنوع الاجتماعي)
	227	المجموع

إضافة الى المشاركين في ورشتي التغذية الراجعة، وصل عددهم الى 34 في الضفة الغربية و30 في غزة ممثلين لمختلف الأطراف وأصحاب العلاقة. ترجى مراجعة الملحق رقم 1 لقوائم المشاركين في البحث.

3.4 الأدوات المستخدمة

3.4.1 الاستثمارات الأربعة

الأدوات المستخدمة كانت بشكل رئيسي الاستثمارات التي وضعتها منظمة العمل الدولية ومتاحة في دليل المصادر (منظمة العمل الدولية 2012)، وقد ترجمت للعربية وعدلت لتتلاءم مع السياق الفلسطيني وقورنت بتلك المستخدمة في الأردن. الاستثمارات هي:

- أربع استثمارات للفئات الأربع من العاملين في المنشآت الاقتصادية الستين ضمن المسح:
 - استمارة الحرفي الرئيسي أو المعلم: وتخطب معلم المتدرب، وتعتبر الاستثمار الرئيسية لتعبئتها في كل منشأة، تحتوي على 127 سؤال.
 - استمارة المشغل: تبعاً فقط في حال لم تعقد اتفاقية بين المعلم والمتدرب. وذلك لاستكمال استمارة المعلم في الجزء الخاص بالاتفاقية. تشمل 52 سؤالاً.
 - استمارة العامل الماهر: تبعاً عندما أمكن، تحتوي على 49 سؤال.
 - استمارة المتدرب: وتعتبر استثمار رئيسية وتبعاً في كل منشأة وتحتوي على 68 سؤال.
- تفصل الاستثمارات الأربعة ممارسات وقواعد التلمذة المهنية غير النظامية، والمهارات المكتسبة وجودة التدريب إضافة إلى مسائل تعاقدية وتمويل التدريب.

3.4.2 نموذج تدقيق السلامة والصحة المهنية

- نموذج تدقيق السلامة والصحة المهنية: استخدم النموذج المطور في الأردن حيث أنه يوفر المعلومات العامة المطلوبة ويتناسب مع ورش ميكانيكا السيارات. وذلك لأنه لم يتم وضع معايير سلامة وصحة مهنية محددة لكل نوع من أنواع المنشآت والحرف في فلسطين.

3.4.3 أدوات الجودة/النوعية

الأدوات النوعية التي تم تطويرها للمقابلات والمجموعات المركزة كانت تبعاً لدليل مصادر منظمة العمل الدولية، وشملت:

- أسئلة للمقابلات المعمقة مع صانعي السياسات
 - أسئلة للمقابلات المعمقة مع ممثلي القطاع
 - أسئلة للمقابلات مع المعلم الحرفي/ مالك المنشأة
 - محاور نقاش للمجموعات المركزة
- مرفق طيه الاستثمارات ونموذج التدقيق في الملحق رقم 2.

3.5 جمع المعلومات الأساسية

3.5.1 تنظيم العمل الميداني

1. عملت أربع فرق في الضفة وغزة لتعبئة الاستمارات⁷ التي تراوح عددها بين 2-4 لكل منشأة من الستين منشأة اقتصادية تعمل في القطاعين المختارين (ميكانيكا السيارات والخياطة). بدأت الفرق بالعمل بعد ورشات العمل التوجيهية.
2. نفس الفريق دون ملاحظات تدقيق السلامة والصحة المهنية في المنشآت الستين وعقد المقابلات النوعية والمجموعات المركزة مع أشخاص وممثلين من القطاع.
3. ثلاث فرق أجرت المقابلات في القطاعات الأخرى ومع المستوى السياساتي في الضفة الغربية وغزة.
4. ساعد الاتحاد اللوثري العالمي فريق البحث في تعبئة استمارتين لقطاع ميكانيكا السيارات في القدس الشرقية.

3.5.2 تعبئة الاستمارات

جرى البحث الميداني في الفترة بين نيسان وأيار 2016. تعبئة الاستمارات الأربع حدثت في المحافظات الخمس: نابلس، رام الله، القدس، الخليل وغزة تبعاً للعينة المعدة على أساس توزع المنشآت الاقتصادية في المناطق حسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. عباً الاستمارات 185 شخصاً في ورش ميكانيكا السيارات والخياطة الستين الموزعة حسب الفئة والموقع الجغرافي كما تظهر الجداول أدناه. مرة أخرى، هذه العينة غير ممثلة، حيث أنها اتبعت طريقة كرة الثلج التراكمية لعدم وجود سجلات للفئة الفعلية (وهي هنا المنشآت التي تمارس التلمذة المهنية غير النظامية). إلا أن العينة مستهدفة وقدمت المعلومات اللازمة للدراسة النوعية.

فقد تم مسح 89 شخصاً في 30 ورشة لميكانيكا السيارات موزعة حسب الفئة والموقع الجغرافي كما يظهر الجدول أدناه:

الجدول 3-3: ورش ميكانيكا السيارات المبحوثة

المنطقة	عدد المنشآت	الحرفي الرئيسي	المتدرب	العامل الماهر	المالك
نابلس	6	6	6	6	2
رام الله	6	6	6	1	0
القدس	3	3	3	2	0
الخليل	8	8	8	8	0
غزة	7	7	7	7	3
المجموع	30	30	30	24	5

⁷ العدد الأدنى للاستمارات المعبأة في كل منشأة اثنان: المعلم والمتدرب، في غالبية الحالات كان المعلم هو المالك، لكن عندما كان المعلم ليس المالك ولم يعقد اتفاقاً مع المتدرب كانت تعبئة استمارة المالك (تمت تعبئة استمارة المالك في 11 حالة من 60). بعض الورش لم يتوافر فيها عامل ماهر لمقابلته، أو في بالغة الصغر المعلم هو المالك والعامل الوحيد مع المتدرب. (عباً الاستمارة 54 من 60).

تقييم التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين 2016

ملاحظة: لا توجد مقابلات مع المالك في بعض ورش الميكانيكا حيث أن الحرفي الرئيسي هو المسؤول عن التعاقد مع المتدرب أو أنه هو نفسه المالك والمعلم في نفس الوقت.

كما تم مسح 96 شخصاً في الثلاثين مخيطة الموزعة حسب الفئة والموقع الجغرافي طبقاً للجدول أدناه

الجدول 3-4: مشاغل الخياطة المبحوثة

المنطقة	عدد المنشآت	الحرفي الرئيسي	المتدرب	العامل الماهر	المالك
نابلس	12	12	12	12	2
رام الله	4	4	4	4	1
القدس	2	2	2	2	0
الخليل	6	6	6	6	1
غزة	6	6	6	6	2
المجموع	30	30	30	30	6

ملاحظة: لا توجد مقابلات مع المالك في بعض ورش الخياطة حيث أن الحرفي الرئيسي هو المسؤول عن التعاقد مع المتدرب أو أنه هو نفسه المالك والمعلم في نفس الوقت.

وصل العمل الميداني من أجل تعبئة الاستمارات كلا من المدن والقرى والمخيمات التالية:

نابلس: دير شرف، وبيت إيبا، وعورتا، وبيتا، والمساكن الشعبية، ومخيم عسكر، ومخيم بلاطة

رام الله: المنطقة الصناعية في رام الله والبيرة، وبيتونيا، ومركز المدينة

القدس: الرام، وأبو ديس، والعيزرية، وكفر عقب، وسميراميس، ومخيم قلنديا، وأم الشرايط ووادي الجوز

الخليل: مدينة الخليل، والظاهرية، والسموع، ويطا، والراماضين.

غزة: غزة المدينة وعدد من الأحياء السكنية.

تعبئة الاستمارات في كل منشأة دامت من 3 ساعات إلى 3 أيام حسب المحل وعبء العمل لديه.

3.5.3 مقابلات مع مجموعات مركزة

عقدت مقابلات نوعية معمقة وأجريت نقاشات المجموعات المركزة بمشاركة 42 شخصاً من الضفة وغزة. حيث عقدت مجموعتين مركزتين مع ممثلي ومشغلي كلا القطاعين: ميكانيكا السيارات والخياطة بعد تعبئة الاستمارات واستخلاص النتائج الأولية منها لتفسير هذه النتائج. كنتيجة لذلك أجريت 28 مقابلة ومجموعتين مركزتين كما يحدد الجدول أدناه.

الجدول 3-5: الأشخاص الذين تمت مقابلتهم و/أو شاركوا في نقاش المجموعات المركزة

عدد المشاركين في المجموعة المركزة	عدد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم	
	13	ممثلون عن قطاعات أخرى
11	8	ممثلو ميكانيكا السيارات والخياطة
	10	صانعو السياسات ومصادر مطلعة (التشغيل، التعليم والتدريب المهني والتقني، والنوع الاجتماعي)
11	31	المجموع

كنتيجة تمت مشاركة 227 شخصاً في البحث، 185 منهم عبثوا الاستمارات و42 شاركوا في المقابلات والمجموعات المركزة. إضافة إلى مشاركة 50 شخصاً وأكثر من ممثلون القطاعات ومسؤولون ذوو علاقة في ورشات التغذية الراجعة في الضفة وغزة. الملحق رقم 1 يحتوي تفاصيل المشاركين في الدراسة.

3.6 التحديات والمعوقات

3.6.1 تحديات البيانات المتوفرة وما اتخذ من إجراءات

شكل عدم وجود معلومات أو بيانات تخص التلمذة المهنية غير النظامية تحدياً حين جمعت المادة الثانوية ذات العلاقة بالتلمذة المهنية غير النظامية. كما شكل هذا تحدياً أمام تحديد مجتمع الدراسة وبالتالي اختيار العينة. عدا عن ذلك، لا توجد أي دراسة عن التلمذة المهنية غير النظامية، هذه أول دراسة شاملة في هذا الحقل. المصدر الآخر الوحيد كان الدراسة الأولية لبرنامج تعزيز القدرات من أجل بناء المؤسسات.

لم تتوفر معايير السلامة والصحة المهنية لأعمال معينة، وبالتالي لم تتوفر معايير السلامة والصحة المهنية لميكانيكا السيارات والخياطة. فالمعايير المتوفرة عامة وتشمل كل أنواع المنشآت.

3.6.2 تحديات العمل الميداني والإجراءات التي اتخذت

التحديات التي تمت مواجهتها تنوعت حسب المناطق المختلفة، لكنها مرتبطة مباشرة بحالة الورش، وبالقطاع نفسه وقرب تدريب التعلم في مكان العمل ذو العلاقة.

تحديات العمل الميداني:

1. عدم توافر معلومات عن الفئات التي تمارس التلمذة المهنية غير النظامية ضاعف من حجم العمل في البحث عن منشآت مختلفة لمسحها.
2. رفضت بعض المنشآت أن تشارك إما لانشغالها الشديد أو لخوفها من رقابة السلطات، بالأخص للمنشآت التي تعمل بشكل غير رسمي.

3. استمارة المعلم كانت طويلة للغاية، مما سببت ازعاجا لبعض المبحوثين فاضطر الباحثون الميدانيون لتعبئتها في أكثر من زيارة.
4. تضاعفت التحديات التي واجهتنا في رام الله بخصوص إيجاد المنشآت التي تدرّب باستخدام التلمذة المهنية غير النظامية في ميكانيكا السيارات. وذلك بسبب انتشار التلمذة المهنية التي تبدأ من المؤسسة التعليمية/ التدريبية أو غيرها من أساليب التعلم في مكان العمل النظامية في قطاع ميكانيك السيارات، والتي استبدلت التلمذة المهنية غير النظامية التي مورست في الماضي كما أخبرنا أحد المشغلين: "لقد تأخرتم خمس سنوات". المؤسسات اللتين توفران التعلم في مكان العمل النظامي هما: الاتحاد اللوثيري العالمي - مركز التدريب المهني في رام الله ومركز تدريب قلنديا التابع لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين (الأونروا). المشغلون راضون عن المتدربين الذين يحصلون عليهم بشكل رسمي وممنهج من خلال هذه المؤسسات.
- الإجراءات التي اتخذت لمعالجة هذا التحدي: مسح تلك الموجودة في المناطق الريفية بعيدا عن المدينة وإشراك ورشات تجليس السيارات لملء الفراغ في قطاع ميكانيكا السيارات (تم اشراك 2 من أصل 6 ورش ميكانيكا سيارات في عينة رام الله). بالرغم من أن التعلم في مكان العمل يتوفر في هذا الحقل إلا أن الأعداد محدودة.
5. في غزة: ارتباط عمل المنشآت بالإغلاق وقطع الكهرباء شكلت عائقاً، في بعض الأحيان إجراء المقابلات لم يكن سهلا بالأخص عندما كانت المعابر تفتح خلال المسح فتتدفق البضائع وتضطر مصانع الخياطة للعمل بمناوبات لتسليم العمل. بينما أثر الوضع الاقتصادي الذي يزداد تدهوراً على قطاع الخدمات عامة بما في ذلك قطاع ميكانيكا السيارات. فتوقف بعضهم عن تقديم التلمذة المهنية غير النظامية بسبب قلة العمل.
6. في الخليل ونابلس: بعض أصحاب المحلات رفضوا التعامل معنا عبر الهاتف أو تزويدنا برقم هاتفهم، يعود هذا الى طبيعة العمل غير الرسمية لتلك المنشآت.

3.6.3 محددات الدراسة

حددت الدراسة بالنواحي التالية:

- تمثيل العينة: العينة هادفة تستخدم أسلوب كرة الثلج التراكمي لتخطي معيق عدم توفر بيانات عن الشرائح المستهدفة، وهي هنا المنشآت التي تمارس اسلوب التلمذة المهنية غير النظامية، ولتأكيد الحصول على بيانات تخص القطاعات والمناطق قيد الدراسة.
- الموقع الجغرافي: أجريت الدراسة في المحافظات الخمس: نابلس، الخليل، رام الله، القدس الشرقية وغزة.
- الوقت: تمت تعبئة الاستمارات في الفترة ما بين آذار وحزيران 2016.

- مستوى المهارات: ركزت الدراسة على التلمذة المهنية غير النظامية وليس على مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

3.7 صحة البيانات وتحليلها

تم فحص البيانات المعبأة في الاستمارات والتأكد من صحتها. تم إدخال بيانات الاستمارات الاربع على برنامج SPSS، ولزيادة التأكد من صحة البيانات تم فحصها ثانية من أجل الأخطاء في إدخال البيانات، كما يفسر الملحق 2.2.

تم تحليل إحصائيات الاستمارات (الكمية) باستخدام برنامج SPSS لكل استبانة عل حدة ثم جمعها في حقول وتحليلها ثانية باستخدام برنامج Excel. كما تم تحليل استمارة السلامة والصحة المهنية باستخدام برنامج Excel. وهكذا تم استخلاص التحليلات الأولية.

تم فحص وتفسير بعض النتائج الأولية من خلال مجموعتين مركزيين مع ممثلي ومشغلي القطاعين في الضفة الغربية ومن خلال مقابلات متعمقة في غزة.

تم إجراء التحليل النوعي للأجزاء المفتوحة في المسح، والتي جمعت خلال تعبئة الاستمارات، ومن خلال ربطها بنتائج أخرى من مراجعة الأدبيات، والمقابلات، والمجموعات المركزة والاستمارات. وقد تم عرض أهم النتائج في التقرير مع كافة المعلومات والبيانات الداعمة.

عقدت ورشتان نهائيتان بمشاركة أصحاب العلاقة لتأكيد النتائج، التي عرضت ونوقشت. وقد تم تضمين ردود الفعل وملاحظات التغذية الراجعة في الدراسة.

الجزء 2.1: النتائج الأولية للتلمذة المهنية غير النظامية في قطاعات مختلفة

4 التلمذة المهنية غير النظامية في قطاعات مختلفة

لا توجد دراسات سابقة عن التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين . لذلك كانت هناك حاجة لتوفير فهم الصورة الكلية للتلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين في القطاعات المختلفة. تم تنفيذ ذلك من خلال مراجعة أدبيات مختلف القطاعات ومن خلال إجراء مقابلات متعمقة مع مصادر رئيسية وممثلين عن القطاعات في كلا الضفة الغربية وغزة. القطاعات الرئيسية التي درسناها كانت: الإنشاءات، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والسياحة، والزراعة، والقطاعات الصناعية.

نستعرض أدناه الخلفية الاقتصادية لكل قطاع ووجود التلمذة المهنية غير النظامية فيه. بينما نستعرض بالتفصيل إدراكنا لممارسات وقوانين التلمذة المهنية غير النظامية في الفصول اللاحقة بناء على الاستثمارات المسهبة والاساليب النوعية المستخدمة في القطاعين المختارين؛ الخياطة وميكانيكا السيارات.

لا بد من الإشارة إلى أن هناك نقصاً عاماً في ضمان جودة واعتماد وشهادات التلمذة المهنية غير النظامية، كما هو مبين من خلال المقابلات مع ممثلي القطاعات المختلفة والمصادر المطلعة، بالإضافة إلى المقابلات مع التعليم والتدريب المهني والتقني ومسؤولي التشغيل في وزارة العمل.

4.1 قطاع الصناعة

يتواجد 12 قطاعاً صناعياً مختلفاً في الأرض الفلسطينية، بحسب مصادر اتحاد الصناعات الفلسطينية، وهي: صناعة الجلود والأحذية، والصناعات المعدنية، والصناعات الكيماوية، وصناعات الإنشاءات، والصناعات الحرفية، وصناعات المنسوجات، وصناعات الحجر والرخام، وصناعات الأدوية، والصناعات البيطرية، وصناعات الأغذية، وصناعات البلاستيك وصناعات الورق.

نسبة مساهمة القطاع في إجمالي الناتج المحلي ارتفعت من 8% في منتصف الثمانينات إلى 17% في أواخر التسعينات، ثم انخفضت بعد عقد وبالكاد وصلت إلى 16%. خلال 2007، وظف قطاع الصناعة ما معدله 81,586 عاملاً في القطاع، مما يعادل 13% من مجموع القوى العاملة (اتحاد الصناعات الفلسطينية، 2009). تأرجحت هذه النسبة لكنها عادت إلى 13% في آخر العام 2015 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016).

يتواجد المتدربون غير النظاميون في القطاعات الصناعية لكون القطاع الصناعي بالعموم يمتاز بالأعمال العائلية. وبالرغم من تواجد التلمذة المهنية غير النظامية في القطاع الصناعي لكن صلاتها بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني تختلف من قطاع لآخر. قد تجد هذه العلاقة في قطاعات كالنسيج، والحرف، والحدادة، وورشات الألمنيوم والنجارة. يستغرق التدريب مدة عام أو عامين ومن النادر توثيقه في عقد تلمذة قانوني.

كلما كبرت المنشأة قل عدد المتدربين غير المهرة. أيضاً فإن المصانع الكبرى التي لا تحتاج إلى الكثير من المهارة لمهام معينة تشغل متدربين غير نظاميين. التدريب شائع لرفع مستوى مهارة العمال في القطاع. اتحاد الصناعات الفلسطينية يدرّب أعضاء اتحاداته المختلفة. وهم بدورهم يدرّبون موظفيهم في السوق.

بينما تفتقر مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني للقدرة على استيعاب كل طالبي الالتحاق بها، إلا أن خريجها يحظون باهتمام خاص من المنشآت الاقتصادية هذه الأيام. عقود العمل موجودة، لكن ليس للتدريب. حسب الجغرافيا، فغالباً ما يأخذ وسط الضفة الغربية خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني؛ أما الجنوب فيشكل رئيسي يتكون من أعمال اقتصادية عائلية مع

أرجحية تشغيل خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني، أما الشمال فخليط. غزة أيضاً عائلية. في هذا الوضع، غالباً ما تتوجه الأعمال العائلية إلى التلمذة المهنية غير النظامية.

مواضيع السلامة والصحة مهمة، ولكن هناك تقصير جدي بخصوصها في هذا القطاع. الرقابة ازدادت من وزارة العمل ووزارة الاقتصاد، وأيضاً زاد وعي كل من العمال والمالكين. لم يكن الذين تمت مقابلتهم واعين للمسائل القانونية المتعلقة بتدريب التلمذة المهنية غير النظامية، وأشاروا إلى تنوع جودة التدريب والتحضير.

4.2 القطاع الزراعي

نسبة لوزارة الزراعة الفلسطينية فإن الزراعة "مساهم رئيسي في حماية الأرض من المصادرة والاستيطان. تدعم تحقيق الأمن الغذائي، وتؤمن عملاً وإن كان قد تراجع في 2015 مقارنة بعام 2014 (من 10.4% إلى 8.7%) من مجموع القوى العاملة، وقد تراجعت مساهمتها في إجمالي الناتج المحلي عام 2015 إلى 3.3% من 3.8% في العام 2014، وساهمت بنسبة 4% في رأس مال الأعمال حديثة التسجيل (وزارة الزراعة، ماس والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2016). وخلال 2014 استأثرت منتجات القطاع بما معدله 21% من مجموع الصادرات. وإضافة لمساهمتها المباشرة في تحسين البيئة وحمايتها، فإن لها دوراً هاماً كمزود لمتطلبات عدد من الصناعات وكمستهلك لمنتجات وخدمات قطاعات أخرى" (وزارة الزراعة الفلسطينية، 2014).

الأرض الفلسطينية غنية ومتميزة للزراعة. إلا أن محدودية السيطرة السياسية على الأرض في 60% من مناطق الضفة الغربية، والتي تشكل المناطق الخصبة، والسيطرة المقيدة على المياه تحدد إمكانيات الزراعة ومساهمتها في الاقتصاد وخلق فرص العمل، على العكس فإن مساهمتها تتخفف منذ اتفاقية أوسلو (البنك الدولي 2015).

على الرغم من أن الزراعة استوعبت على الدوام جزءاً مهماً من القوى العاملة سواء الرسمية أو غير الرسمية، إلا أن ذلك تدهى على مر السنين من 14% من القوى العاملة عام 2000 إلى 7.8% عام 2015. معظم التدهور المشهود حدث في القوة العاملة النسائية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2016). مع ذلك فإن قطاع الزراعة يستوعب أكثر من 90% من كافة العمالة غير الرسمية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008).

يتميز القطاع بوجود نظام المزارع العائلية الصغيرة إلى متوسطة الحجم، التي يعمل فيها الشباب على قطع من الأرض المملوكة لعائلاتهم أو مزارع أكبر تعود لمالكي أرض فلسطينيين آخرين. يختلف توفر الأعمال في هذا القطاع من قرية لأخرى ويعتمد على ملكية الأرض. ويعتبر العمل الزراعي في الغالب موسمي.

التلمذة المهنية غير النظامية في هذا القطاع واضحة من خلال نظام الانتقال العائلي. وقد تم تأكيد ذلك في المقابلات ومن خلال البيانات. وقد أشار الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن حوالي ثلث الأطفال المتسربين من الدراسة أو أولئك

الذين لم ينتظموا أساساً في التعليم يعملون، 60% منهم في عمل غير مدفوع الأجر لعائلاتهم، بشكل رئيسي في الزراعة والتجارة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2013).

على قدر أهمية الزراعة في الواقع الفلسطيني، إلا أن العديد من المسائل تحتاج إلى دعم واسناد ليتمكن القطاع من التطور. من ضمن هذه المسائل الفرص القليلة للتعليم والتدريب المهني والتقني الرسمي. حسب مركز أبحاث السياسات الاقتصادية فإن "عدم وجود مرافق لتدريب المهنيين الشباب في الزراعة وريادة الأعمال، بالاشتراك مع ضعف مؤسسات سوق العمل، له أثر سلبي على تكلفة ممارسة العمل التجاري وعلى إنتاج وأرباح قطاع الزراعة" (مذكرة مركز أبحاث السياسات الاقتصادية، 2012). وقد تمت التنشئة على وجهة النظر هذه خلال المقابلات مع المصادر المطلعة، الذين أكدوا أن المعرفة والمهارات الزراعية تنتقل بشكل رئيسي عن طريق المزارعين عبر الأجيال.

يواجه هذا الواقع اشكاليات متعددة للأسباب التالية: 1. يتجه كثيرون من أبناء الجيل الجديد نحو التعليم الرسمي وبالتالي لا يتعلمون الطرق التقليدية في الزراعة التي يتركون العمل فيها، 2. تنقل ممارسات غير صحيحة وخاطئة على أنها منهجية، 3. عدم تقديم أساليب أو طرق زراعية جديدة صديقة للبيئة. لكن المؤسسات الأهلية العاملة في تنمية الزراعة، تدرب المزارعين وتمنح شهادات. الطريقة الأساسية في التدريب هي من خلال العمل في مزارع نموذجية حيث يتعلم المزارعون من أخصائيين ومزارعين آخرين في الوقت نفسه. تعتبر هذه الطريقة ناجحة لكنها تحتاج إلى إضفاء المزيد من الطابع الرسمي والمؤسسي إليها واعترافاً بشهادتها من مختلف الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية.

لا توجد صلات رسمية بين قطاع الزراعة ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني. التلمذة المهنية غير النظامية في هذا القطاع بأغلبها عائلية. توفر الجمعيات التعاونية عقوداً في برنامجها للتلمذة. لكن لا توفر أي منها شروط السلامة والصحة المهنية أو تأميناً صحياً. لم يكن الذين تمت مقابلتهم واعين للمسائل القانونية المتعلقة بتدريب التلمذة المهنية غير النظامية.

4.3 قطاع الإنشاءات

حسب تقرير بورتلاند ترست ما بعد المعونات الاقتصادية فإن قطاع الإنشاءات مثل 14% من الناتج المحلي الإجمالي (1.4 مليار دولار) وحوالي 15% من مجموع التشغيل في العام 2013، ما يجعل من القطاع مساهماً مهماً في الاقتصاد. أشار التقرير إلى أن نسبة كبيرة من نشاطات القطاع غير مسجلة، وتشمل عمالاً غير رسميين وتطبق تكنولوجيا قديمة، ما يؤدي إلى إنتاجية منخفضة وعدم كفاءة المنتجات. بالإضافة لذلك، وبسبب الطلب العالي على المنتجات الكمالية، فقد بذلت محاولات ضئيلة لتطوير سلسلة القيمة للأعمال والقطاع لتقليل تكاليف البناء. لو أن سلسلة القيمة مستغلة بشكل أفضل والأسعار أدنى لنمی قطاع الإنشاءات إلى 2.8 مليار دولار ووظف أكثر من 175 ألف عامل بحلول 2030 (بورتلاند ترست، 2013). أشار تقرير ماس - المراقب الاجتماعي والاقتصادي الربعي الثالث للعام 2015 إلى أن قطاع الإنشاءات جاء الثالث بنسبة 18% من مجموع الشركات الجديدة المسجلة برأسمال قيمته 7.3 مليون دينار أردني وتوزيع العمال بنسبة 15.7% في الضفة

الغربية و3.8% في غزة و8.3% من توزيع الناتج المحلي الإجمالي لأسهم القطاع الاقتصادي للعام 2015 (ماس وآخرون، 2016).

قد تشكل التكنولوجيا دعماً هاماً لتحقيق البناء المستدام من خلال توفير الوقت والطاقة واستخدام الموارد بكفاءة. لكن في نفس الوقت فإن ارتفاع تكلفة شراء التكنولوجيا والنفقات اللازمة لتدريب طواقم العمل قد تعتبر عقبة رئيسية أمام تنفيذ البناء المستدام في فلسطين. (عسيلي، 2010).

وأشارت المقابلات النوعية التي أجريت في قطاع الإنشاءات إلى أن التلمذة المهنية غير النظامية موجودة وأن صلتها بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ضعيفة مع عدم وجود ضمان لجودة التدريب. تدريب التلمذة المهنية غير النظامية يمكن أن يستمر لبضعة أشهر فقط دون عقد رسمي وأحياناً دون أجر في الشهر الأول. لا يغطي قطاع الإنشاءات دائماً تأمين الصحة والسلامة المهنية للمتدربين غير النظاميين، ولا يوفر لهم تأميناً صحياً. لم يكن الذين تمت مقابلتهم واعين لأية مسائل قانونية. ولوحظ أن أعداد عمال البناء الذين يعملون في إسرائيل مرتفعة وأن العديد منهم من خريجي الجامعات، ما يسم القطاع بأنه ملاذ أخير لإيجاد فرص عمل سريعة دون الحاجة لإعداد مهني. هذا دليل على وجود التلمذة المهنية غير النظامية بشكل واضح في القطاع، مع تنوع في النوعية.

أخيراً وليس آخراً، أشار ممثلو القطاع إلى أن إمكانية إضفاء الطابع الرسمي على التلمذة المهنية غير النظامية والاعتراف بها من قبل ممثلي قطاع الصناعة والمسؤولين موجودة وتسهل إدخال التكنولوجيا الجديدة التي توفر الوقت والجهد.

4.4 قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

يساهم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حالياً ب 7% في الناتج المحلي الإجمالي. ويوجد هناك أكثر من 300 شركة تكنولوجيا معلومات واتصالات في فلسطين (منها 100 أعضاء في بيتا). لا يمكن إنكار الزيادة المستمرة في حجم القطاع - وصلت إلى مليار دولار عام 2012 وفقاً للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الموثق في استراتيجية بيتا لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات - ولكن نوعية الزيادة المذكورة تحتمل التساؤل (ماس 2012). وقد أفاد الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بأن ناتج قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وصل إلى 454.3 مليون دولار و501.8 مليون دولار في 2010 و2011 على التوالي، حيث كان صافي إيرادات شركة بالتل حوالي 500 مليون دولار في عام 2011 (السلطة الفلسطينية، 2012).

يوجد حوالي 5600 موظف في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الرسمي. تقبل الشركات الرسمية المتدربين بشكل طبيعي وتوظف خريجي مؤسسات التعليم الرسمية. التشغيل غير الرسمي في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نادر الوجود في الشركات. يعود هذا إلى قلة فرص العمل المتوافرة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الرسمي لاستيعاب التشغيل غير الرسمي نظراً لعدد خريجي فروع تكنولوجيا المعلومات، وتقدر بألفي خريج سنوياً. يصف بحث مؤسسة ميرسي كوريس فجوة في فرص العمل وفجوة في المهارات أيضاً: عدد غير كاف من الأعمال المتنافس عليها (ميرسي كوريس

(2013). يعتبر العمل غير الرسمي لمن يعملون لحسابهم الخاص بسبب محدودية فرص العمل من الصفات المميزة للقطاع، ومرة أخرى هم من خريجي مؤسسات التعليم الرسمية. العاملون لحسابهم الخاص يهتمون بتطوير أنفسهم لتحسين مهاراتهم ومحاولة المنافسة عالمياً. رغم هذا يمكن إيجاد التلمذة المهنية غير النظامية في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في محلات التجزئة (والتي هي نفسها قد تكون غير رسمية) التي تباع كمبيوترات وهواتف خلوية وتوفر خدمات الصيانة لها (وكالة التنمية الألمانية 2011).

وأشارت المقابلات النوعية في هذا القطاع أيضاً إلى أنه لا يوجد أي دليل على التلمذة المهنية غير النظامية في الشركات الأعضاء في جمعية شركات تقنية المعلومات الفلسطينية (بيتا). كما لا تملك هذه الشركات صلاتاً مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني. تدريبهم المهني يقدم في معظمه ويوفر لخريجي الجامعات ويمكن أن يستمر لثلاثة أشهر دون عقد رسمي ويتم دفع نصف مرتب شهري في العادة. لكن، لا توجد آلية لضمان جودة البرنامج. لا يغطي قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتدربين بتأمين الصحة والسلامة المهنية ولا يوفر لهم التأمين الصحي. كما لم يكن الذين تمت مقابلتهم واعين للمسائل القانونية المتعلقة بتدريب التلمذة المهنية غير النظامية. علاوة على ذلك، من نتائج بحثنا والمقابلات التي أجريناها أن معظم خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني ينتهون بالعمل في القطاع غير الرسمي مثل محلات بيع أجهزة النقال المستعملة وبائعي الكمبيوترات الشخصية وليس في الشركات الأعضاء في بيتا.

4.5 قطاع السياحة

وفقاً لدراسة مركز التجارة الفلسطيني التشخيصية (وزارة الاقتصاد الوطني وبال تريد، 2013)، فقد شهد قطاع السياحة في فلسطين تحولاً ما على مدى السنوات الخمس الماضية، وحالياً تمثل السياحة نحو 14% من إجمالي الناتج المحلي. يوجد في الوقت الراهن 93 فندقاً في الضفة الغربية و12 في غزة، بالإضافة إلى نحو 70 مركزاً للضيافة في الضفة الغربية والقدس. كان هناك حوالي 3.5 مليون زيارة لمواقع سياحية في فلسطين خلال الفترة بين كانون الثاني وآب 2012. وتقدر بورتلاند ترست أن السياحة توفر حوالي 2% من مجموع الوظائف (حوالي 17 ألفاً أو 21537). وهذا التقدير مماثل لتقديرات ماس والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عن 15 ألف وظيفة مدفوعة وحوالي 8500 غير مدفوعة.

أكدت المقابلات النوعية التي أجريت في هذا القطاع على دليل وجود التلمذة المهنية النظامية وغير النظامية في هذا القطاع. توجد عدة أنواع شركات في القطاع أيضاً.

يظهر أنه ليس لدى كل الشركات صلاتاً مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني. أشارت نتائج البحث الميداني إلى أن التلمذة المهنية غير النظامية متواجدة بوضوح. كما أشارت أيضاً إلى أن عمال القطاع ينحدرون من ثلاث فئات: (أ) طلاب الجامعات ليتمكنوا من دفع أقساط تعليمهم ومصاريفهم، (ب) طلاب وخريجي التعليم والتدريب المهني والتقني كجزء من برامج تدريبهم، (ج) أشخاص ليسوا من هاتين الفئتين الأكاديميتين بل يبحثون ببساطة عن عمل.

التلمذة المهنية قد تستمر لثلاثة أشهر دون إبرام عقد رسمي مع المتدرب. القاعدة في هذا القطاع، أن يتم دفع راتب شهري كامل وتغطية تأمين السلامة والصحة المهنية بسبب تكرار حدوث إصابات في المطبخ، لكنه لا يوفر تأميناً صحياً. أيضاً لم يكن الذين تمت مقابلتهم واعين للمسائل القانونية المتعلقة بالتلمذة المهنية. نتائج هذا البحث أظهرت أن العمل في قطاع السياحة والفندقة ينظر إليه بشكل سلبي في المجتمع. العمال يأخذونه على أنه عمل مؤقت، مما يسبب تغييراً مستمراً في العمالة في هذا القطاع الذي يعاني أساساً من موسمية الزوار وغيرها من التحديات الاقتصادية.

النتائج الإجمالية للقطاعات الخمسة:

يلخص الصندوق أدناه المعلومات الأولية المتاحة عن التلمذة المهنية غير النظامية في القطاعات الخمسة الرئيسية وبشكل إجمالي

صندوق 1-4 : ملخص التقييم الأولي لتواجد التلمذة المهنية غير النظامية في القطاعات الاقتصادية المختلفة (الزراعة، الصناعة، الإنشاءات، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والسياحة):

- الحالة: موجودة في كل القطاعات ماعدا تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ليس هناك دليل)
- الصلة مع التعليم والتدريب المهني والتقني: لا توجد
- الجودة: لا يوجد ضمان للجودة، حيث أنها تختلف حسب المنشأة في نفس القطاع، لم يصمم أحد تدريبه بناء على كفاءات متفق عليها
- المدة: سنة إلى سنتين في القطاع الصناعي في الضفة الغربية، 3-6 أشهر في القطاع الصناعي في غزة، حتى ثلاثة أشهر في بقية القطاعات
- الامتحان والشهادة: لا يوجدان في أي من القطاعات
- العقد: غالباً لا يوجد عقد
- الراتب المدفوع: يختلف من عدم وجوده في الزراعة إلى مصروف جيب أو جزئي في الإنشاءات والصناعة إلى راتب كامل في قطاع السياحة
- تأمين السلامة والصحة العامة: ليس معتاداً
- التأمين الصحي: غير متوفر ما عدا في القدس (كما سيظهر في الفصول اللاحقة)
- المسائل القانونية: لا يعي أي ممن تمت مقابلتهم أي إطار قانوني ذو صلة، الإطار القانوني مفقود لجميع القطاعات كما ستظهر الفصول اللاحقة

هذا الصندوق مبني على النقاش الأولي مع المصادر المطلعة وممثلي القطاعات. من المطلوب إجراء بحث وطني لهذه القطاعات لرؤيتها من خلال منظور يشابه ذلك الذي نعرضه هنا للخياطة وميكانيكا السيارات.

الجزء 2.2: النتائج الأساسية للتلمذة المهنية غير النظامية في القطاعات المختارة - ميكانيكا السيارات والخياطة

الفصول اللاحقة في هذا الجزء من التقرير توضح المعلومات المفصلة بخصوص التلمذة المهنية غير النظامية في القطاعين المختارين للبحث وهما ميكانيكا السيارات والخياطة من حيث تشكلها، ونوعيتها أو جودتها، والممارسات والنتائج. الفصول الأربعة اللاحقة تقدم خصائص المنشآت الاقتصادية والعمال، كيف تتشكل التلمذة المهنية، وجوانب العمل اللائق، ونتائج التدريب، والتمويل والعلاقة بالتعليم والتدريب المهني والتقني. بنيت النتائج الموضحة في هذه الفصول على الأساليب النوعية والكمية المستخدمة في الدراسة.

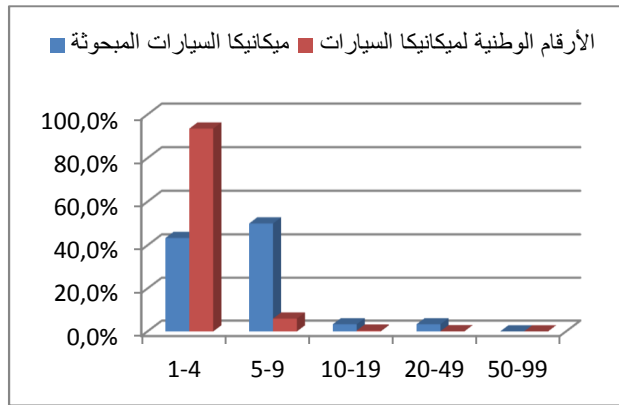
5 خصائص المنشآت الاقتصادية والعمال المشاركين

5.1 خصائص المنشآت الاقتصادية المشاركة

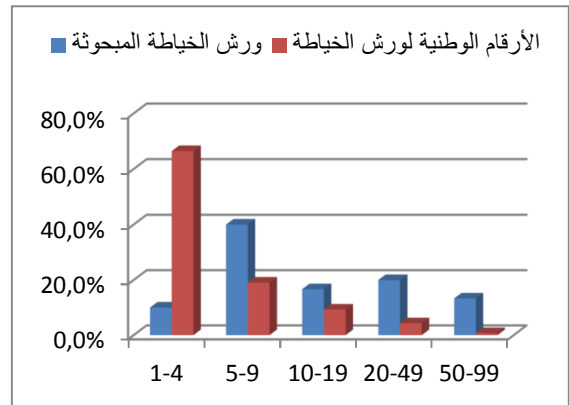
تم تحديد خصائص المنشآت الاقتصادية المبحوثة من حيث الحجم، والنوع والتسجيل، وأيضاً حجم العمل والتحديات ذات الصلة. إضافة إلى ذلك، تم تحديد العضوية في الجمعيات والإتحادات التخصصية، والتعاون مع منشآت اقتصادية أخرى. من إحدى الخصائص المعروفة للمنشآت الاقتصادية التي تطبق التلمذة المهنية غير النظامية أنها مشروع عائلي صغير. لكن النتائج أظهرت أن المنشآت الاقتصادية المتوسطة والكبيرة تمارس التلمذة المهنية غير النظامية أيضاً.

الشكل 5-1: توزيع الشركات التي تقدم التلمذة المهنية حسب حجم الشركة (عدد العمال) مقارنة بالأرقام الوطنية

ورش ميكانيكا السيارات المبحوثة مقارنة بالأرقام الوطنية



ورش الخياطة المبحوثة مقارنة بالأرقام الوطنية



مصدر الأرقام الوطنية: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014، مسح المنشآت 2012 - النتائج الرئيسية، رام الله - فلسطين

معظم ورش ميكانيكا السيارات والخياطة المبحوثة كانت صغيرة أو متوسطة. الفرق بينهما في الحجم كان واضحاً، كما يوضح الشكل، الذي يعكس أيضاً الفرق بين القطاعين على المستوى الوطني. تظهر النتائج أيضاً أن الورش المبحوثة التي توفر

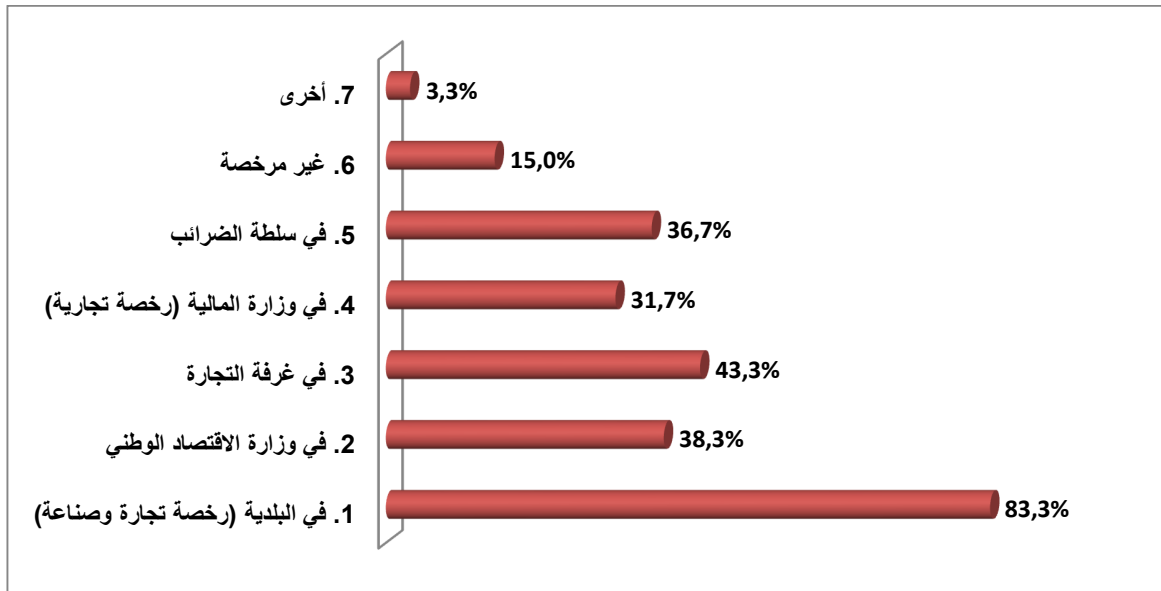
التلمذة المهنية غير النظامية في القطاعين كانت أكثر في الشركات الأكبر حجماً منها في الأرقام الوطنية كما يشير الشكل. لكن لا بد من الأخذ بعين الاعتبار أن العينة غير ممثلة، كما ذكر في فصل المنهجية، وهذه حقيقة لا بد من التحقق من صحتها من خلال دراسة وطنية بعينة ممثلة.

معظم المنشآت ذات ملكية فردية (93%)؛ هذا يتوافق مع الأرقام الوطنية حيث مثلت شركات الملكية الفردية (85%). (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2014).

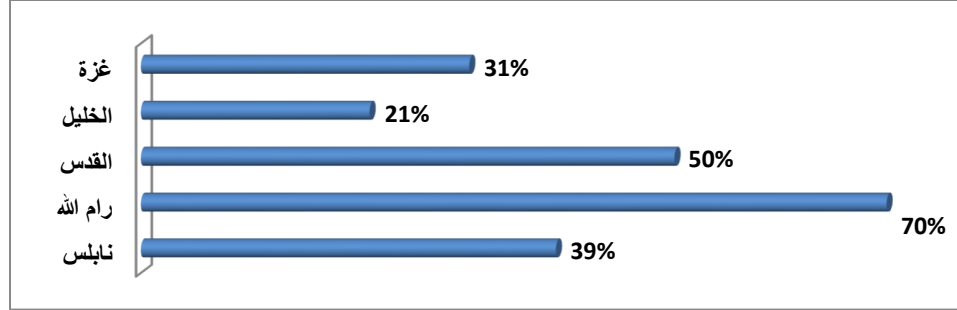
اختلفت الأرقام تبعاً للموقع الجغرافي والقطاع، حيث أن معظم أولئك الذين يوظفون أقل من خمسة أشخاص كانوا في قطاع ميكانيكا السيارات، بينما أولئك الذين يوظفون أكثر من تسعة كانوا في قطاع الخياطة.

على الأقل واحدة من ثلاث منشآت مسجلة رسمياً في وزارة الاقتصاد الوطني (38%)، وهذا هو الشرط الرئيسي لجميع السجلات الأخرى، ويعني أنهم مسجلون في سلطة الضرائب، ويعني أن أكثر من ثلث الشركات رسمية، وفقاً للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني كما ورد في قسم المصطلحات من التقرير. ومع ذلك، تشير النتائج إلى أن الغالبية العظمى من المؤسسات التي تقدم التلمذة المهنية غير النظامية لديها نوع ما من التسجيل، حيث أن أكثر من الضعف تم تسجيلها في البلدية، وأكثر من ذلك بقليل في غرف التجارة، وهذه تسجيلات قديمة، حدثت قبل وجود السلطة الفلسطينية. تشير الأرقام الوطنية أن نصف الشركات في فلسطين غير رسمية (ماس 2015). يشير المسح إلى وجود فرق حسب الحرفة، حيث أن واحدة من أربع ورش ميكانيكا سيارات مسجلة رسمياً مقابل واحدة لكل اثنتين في الخياطة.

الشكل 5-2: توزيع المنشآت الاقتصادية حسب وضع التسجيل



الشكل 5-3: نسبة المنشآت الاقتصادية المسجلة التي توفر التلمذة المهنية حسب الموقع الجغرافي



بالإضافة، تشير الدراسة إلى فرق في المنشآت الاقتصادية المسجلة حسب موقعها الجغرافي، كما يوضح الشكل. معظم المنشآت في رام الله مسجلة بينما نصفها مسجل في القدس.

تم تسجيل المنشآت الاقتصادية العاملة في القدس الشرقية مع سلطات مختلفة (ثلاثين في وزارة الاقتصاد الوطني الفلسطينية والثلاث الأخر عند السلطات الإسرائيلية)، ما يعكس الوضع السياسي والتعقيدات في القدس الشرقية. المنشآت في الخليل كانت من المناطق الريفية ما يشير إلى أن تسجيل المنشآت أقل في هذه المناطق ويعتمد على قربها من مركز المدينة الرئيسية.

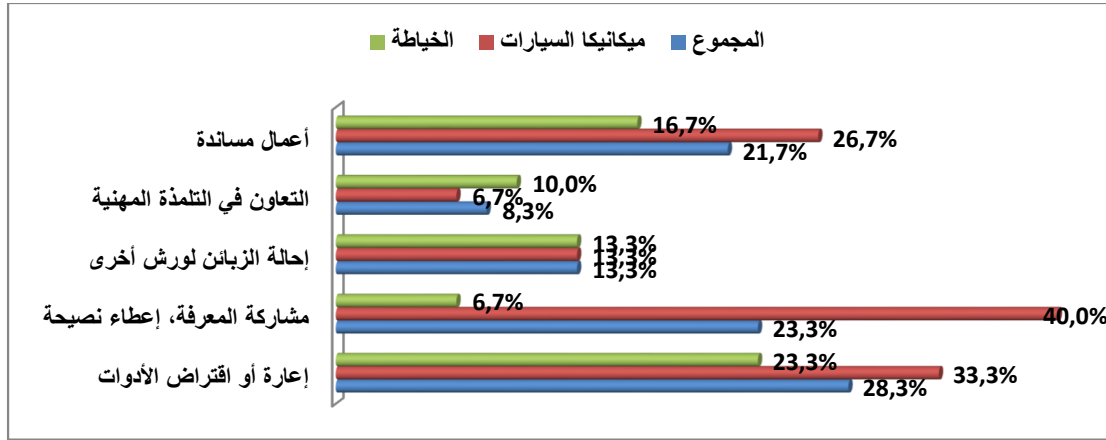
بالنظر إلى العضوية في الجمعيات والنقابات التخصصية، 43% أعضاء في جمعيات تخصصية، ولا واحدة في تعاونيات أو أي نوع آخر. الجمعيات والإتحادات والنقابات التخصصية إما نقابات المهن كنقابة ميكانيكي السيارات أو نقابة الخياطين، غرف التجارة والصناعة وإما الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية. هذه النسبة اختلفت تبعاً للحرفة والموقع الجغرافي، حيث أن نصف ورش ميكانيكا السيارات كانت مسجلة مقارنة بـ 37% من محلات ومصانع الخياطة. أكبر نسبة تسجيل كانت في غزة (77%)، تليها رام الله (70%)، ثم القدس (40%)، نابلس (39%) ولا واحدة في الخليل، آخذين بعين الاعتبار أن معظم عينة الخليل في المناطق الريفية.

كان التعاون مع ورش أخرى واضحاً بين الذين شملهم البحث حيث أشار 60% منهم إلى تعاونهم مع ورش أخرى بطرق مختلفة منها الاشتراك بالمعدات أو اقتراضها (28%)، تبادل المعرفة (28%)، إحالة الزبائن (13%)، مساعدة مجانية (22%)، والتعاون في التلمذة المهنية (8%). وقد تباينت هذه النسب بين المناطق الجغرافية والحرف؛ ففي حين واجه قطاع الخياطة في مدينة نابلس منافسة شرسة ويتعاونون بشكل رئيسي في صيانة الآلات، بينما تتعاون المنشآت في العمل في مناطق أخرى كما ذكر صاحب محل خياطة في رام الله:

"نتقاسم العمل مع خياطين آخرين ومعامل الخياطة، إن كنا لا نستطيع إنهاء كل شيء نرسله إلى ورشة أخرى ليساعدونا"

أما بالنسبة لاختلافها حسب الحرفة؛ فبينما تتعاون 73% من ورش الميكانيكا تتعاون 37% فقط من ورش الخياطة. بالنسبة لنوع التعاون، كانت نسبة الخياطة عالية في التلمذة، يتساوى القطاعان في إحالة الزبائن بينما كانت ميكانيكا السيارات أعلى في البقية، وبشكل كبير في تبادل المعرفة.

الشكل 4-5: نوع تعاون المنشآت الاقتصادية مع غيرها من المنشآت حسب الحرفة



تتأثر القطاعات بالسياق، وبشكل خاص قطاع الخياطة، حيث ذكر 90% من ورش الخياطة أن عملهم موسمي، مقارنة بما نسبته 37% من ميكانيكا السيارات. تخضع صناعة الخياطة بشكل كبير للسوق الإسرائيلية أو للتصدير الذي يتم التحكم فيه من قبل التجار الإسرائيليين. فضلا عن ذلك فقد ذكر رئيس نقابة الخياطين في غزة ان "الوضع في غزة، والحصار والإغلاق يؤثران على القطاع، بالإضافة إلى ذلك فإن اعتماد اتفاقية الجات⁸ من الجانب الإسرائيلي أدى إلى مزيد من تدهور هذا القطاع، حيث فتح السوق على التصدير والمنافسة غير العادلة" كما ذكر السيد تيسير الأستاذ رئيس نقابة صناعات النسيج والملابس والجلود.

5.2 خصائص العمال المشاركون

تمثل العمال المبحوثون في المنشآت في: الحرفي الرئيسي، المتدرب والعامل الماهر. إضافة إلى المالك الذي شارك إذا كان قد تعاقد هو مع المتدرب وليس الحرفي الرئيسي. تم تحديد خصائص العمال المبحوثين من حيث العمر، النوع الاجتماعي، العمر عند البداية، مستوى التعليم، هل أنهوا التدريب أم لا.

5.2.1 العمر

أشارت النتائج إلى أن معدل أعمار المتدربين هو 21 عاماً، أقل من نصف عمر المعلم وأقل بعشر سنوات من العامل الماهر، مظهراً صغر عمر المتدرب وتقدم المعلم في العمر. النتائج مماثلة لأعمار المعلم والعامل الماهر؛ حيث أن معدل عمر المعلمين عندما بدأوا كان 20 عاماً وأنهم تدرّبهم بعمر 22 بمعدل 40 شهراً مدة التدريب،

الجدول 5-1: أدنى، أعلى، معدل، ووسيط أعمار المشاركين حسب نوع العامل

نوع العامل	عمر المشارك			
	وسيط	معدل	أعلى	أدنى
معلم/ة/ مالك/ة	45	45	64	23
عامل ماهر	35	34	50	17
متدرب/ متدربة	20	21	50	15

⁸ لا اعتماد اتفاقية الجات من الجانب الإسرائيلي أثر على السوق الفلسطينية، حيث أن الحركة التجارية عالية على الجانبين، خاصة من إسرائيل إلى السوق الفلسطينية، والذي يؤثر على قطاع الخياطة الفلسطيني وبيع منتجاته في كلا السوقين الفلسطيني والإسرائيلي.

ما يدل على صغر عمر المتدرب، مشابه للوضع الحالي، ما يعني أن تطوراً وظيفياً مماثلاً يحدث منذ بعض الوقت.

ومع ذلك، فإن الحد الأدنى لعمر المتدرب كان 15 عاماً مشيراً إلى عمالة الأطفال (تم العثور على حالتين بسن 15)، وكان الحد الأقصى 50، كما يظهر الجدول. وقد تفاوتت معدلات عمر المتدرب وفقاً للمكان، فكانت 19 و 20 و 21 و 24 و 25 لغزة، الخليل، نابلس والقدس ورام الله على التوالي. وقد تفاوت معدل عمر المتدرب وفقاً للقطاع، حيث كان في ميكانيكا السيارات 19 عاماً وفي الخياطة 24 عاماً. ومع ذلك، كان متوسط العمر مماثل تقريباً للمناطق وتتنوع بين 19 إلى 22، وكان 19.5 لميكانيكا السيارات و 20 للخياطة. تشير هذه النتائج إلى أن معظم المتدربين الذكور صغيرون في السن في حين كان البعض في سن أكبر، ولا سيما النساء اللواتي يدخلن سوق العمل لإعالة أسرهن. وكان متوسط العمر للمتدربات 36 مقابل 20 للذكور. هذا مماثل للنتائج الوطنية بشأن مشاركة المرأة في القوى العاملة حيث كانت النساء في سن الإنتاج الأقل مشاركة في القوى العاملة. مرة أخرى يرتبط هذا بموقف المجتمع من عمل المرأة كونه الخيار الثاني بعد رعاية وتربية الأطفال (مركز المرأة للأبحاث والتوثيق 2009). ويتضح ذلك من خلال إحدى الحالات: امرأة في القدس اضطرت في عمر 44 إلى دخول سوق العمل من خلال التلمذة المهنية غير النظامية لتعيل زوجها المريض وابنتها.

لوحظت نتيجة مهمة أخرى مرتبطة بالسياق بخصوص صغر عمر العمال المهرة في القدس، حيث كان المعدل 21 عاماً، مقارنة ب 34-36 عاماً لنفس الفئة في المناطق الأخرى. والذي يعكس موضوع التسرب من المدارس في القدس والانضمام المبكر إلى سوق العمل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2010).

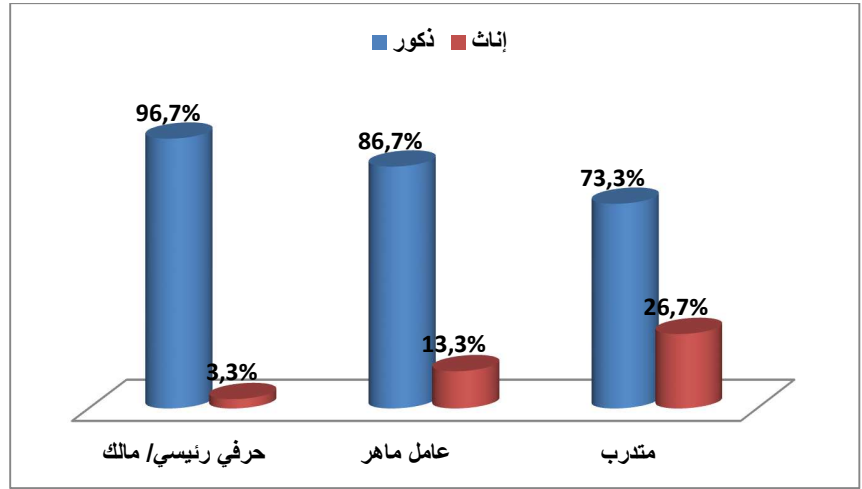
5.2.2 النوع الاجتماعي

أوضحت النتائج أنه لا وجود للنساء العاملات في العينة المبحوثة في قطاع ميكانيكا السيارات، رغم أن مدير الاتحاد اللوثيري العالمي أشار خلال المقابلة التي أجريت معه إلى أنهم يخرجون نساء منذ 2012 من تخصص "السكرتاريا المهنية" لفروع غير تقليدية من ضمنها ميكانيكا السيارات، كعمل إداري وليس تقني. من الجدير بالملاحظة أنه منذ 1996 والنساء يتخرجن من تدريب التعليم والتدريب المهني في الإلكترونيات، وليس من تخصص ميكانيكا السيارات. إضافة إلى ذلك فقد ذكر رئيس نقابة ميكانيكي السيارات امكانية إدخال النساء في التكنولوجيا الحديثة لصيانة السيارات وأنهم مستعدون للمشاركة في ذلك.

رغم ذلك، وفي القطاع النسائي "الخياطة والمنسوجات" فإن النساء كن بنسبة واحدة من أربعة متدربين بينما نسبة العاملات الماهرات وصلت النصف ذلك الرقم.

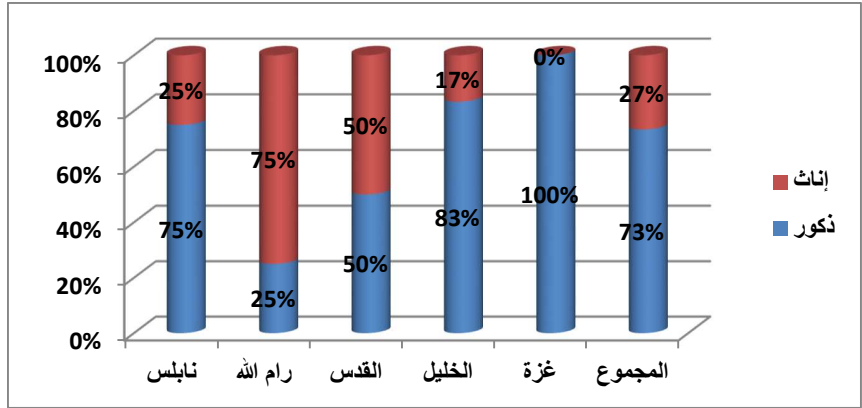
سيطرح هذا تساؤلاً عن تشغيل النساء بعد انتهاء التلمذة، الذي ستم مناقشته لاحقاً بالتفصيل. المثير للدهشة أن هناك معلمة واحدة مقابل 30 من الرجال في قطاع مختلط لكليهما. إضافة لذلك، لم يكن ضمن المالكين الذين تمت مقابلتهم أية امرأة، بالرغم من أن أحد المحلات مملوك لامرأة واثنان آخران لمجموعة من الأشخاص.

الشكل 5-5: توزيع العمال حسب الجنس ونوع العامل في قطاع الخياطة



النتيجة ليست مفاجئة نظراً للمواقف والممارسات السلبية تجاه وصول النساء إلى مواقع صنع القرار والملكية. في العديد من الأوقات تصطم النساء اللواتي لديهن المواهب والقدرات بهذه المواقف، ظاهرة تعرف باسم السقف الزجاجي؛ تستطيع أن ترى الناس في الأعلى ولكن لا يمكنها الوصول إلى هناك

الشكل 6-5: توزيع العمال حسب الجنس والموقع الجغرافي



تتوعدت النسب حسب الجنس بشكل جوهري تبعا للمناطق، حيث كان تواجد النساء في رام الله والقدس أعلى عن بقية المناطق، بينما كان تواجدهن في نابلس والخليل الربع أو أقل. لم تكن هناك امرأة بين المبحوثين في غزة، ما يثير الاستغراب. يرتبط هذا بعاملين، أن القطاع تضعضع بشكل شديد خلال 16 عاماً الماضية وأن محلات جديدة تم إنشاؤها حديثاً.

كما ان حالة الحرب وفقدان العمل لمعظم القوة العاملة في القطاع الخاص في غزة، وجهت الذكور غير العاملين تجاه كافة فرص العمل المتاحة على الصعيد الاقتصادي.

وهذا مثبت بالأرقام الوطنية للبطالة في غزة عبر السنين، حيث تضاعفت نسبة بطالة الذكور بنحو (1.89) مرة بين الأعوام 2000-2015، بينما نسبة بطالة النساء بنحو (3.15) مرة لنفس الأعوام. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2016).

وهكذا شهدنا الرجال يستبدلون النساء في حرف نسائية بالأساس بسبب ارتفاع نسب البطالة. إضافة إلى التغيرات الاجتماعية الجديدة في غزة والتي تبعد النساء عن أعمال القطاع الخاص التي تختلط فيها القوة العاملة. أيضاً، وكما فسر المشاركون في ورشة التغذية الراجعة، فإن التحديات الناجمة عن الوضع في غزة باستمرار الحصار وعدم توفر المواد الأولية والوقود خلقت ظروفًا جديدة للعمل. بما أن الكهرباء تتوفر لساعات قليلة يوميا، والإغلاق يفتح لساعات قليلة، فإن المالكين والعمال مجبورون على العمل في مناوبات ليلية أو لساعات إضافية، وهذا الوضع غير مقبول اجتماعيا لعمل النساء.

يعكس حضور النساء الأرقام الوطنية. حيث تشير الأرقام الوطنية إلى أن 2.6% فقط من النساء يعملن في التجارة والصناعة في غزة مقارنة ب 15% في الضفة الغربية. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2014).

أكثر من 53% من المعلمين المبحوثين في قطاع الخياطة قاموا بتدريب متدربات خلال العامين الماضيين. عدد المتدربات تراوح بين 1-10. أما النسبة المتبقية 47% من محلات الخياطة، فوضح أكثر من نصفها أنه لم تتقدم إليهم أية امرأة بطلب تدريب أو توجهت إلى محلهم أو طلبت التلمذة، أو أن المكان صغير ولا يتسع لمزيد من المرافق. لدى بعضهم بالفعل عاملات ماهرات، في حين أن بقية المحلات التجارية في غزة بشكل رئيسي لديها تحيز ضد النساء العاملات في القطاع، أو أن المحل كله عمال ذكور، ولذلك لا يمكن أن يقبل الإناث، أو أنهم لا يؤمنون بالعمل المختلط.

لم يدرّب أي محل ميكانيكا سيارات إنثاءً في السنتين الماضيتين. عندما سئل المعلمون ومالكي ورشات ميكانيكا السيارات لماذا لا يوجد في المنشأة متدربات؟ أجابوا بأسباب متحيزة أو تتعلق بأنها مهنة ذكورية مثل أن النساء لا يستطعن القيام بالعمل. مثير للاهتمام بشكل كبير أن أحد أصحاب المحلات في ريف الخليل أخبرنا خلال المقابلة معه:

"معي ابنتي في الورشة وعمرها 8 سنوات، أدربها على ميكانيكا السيارات، وهي ستدرس الهندسة وتعمل معي في المحل".

5.2.3 المعاقون

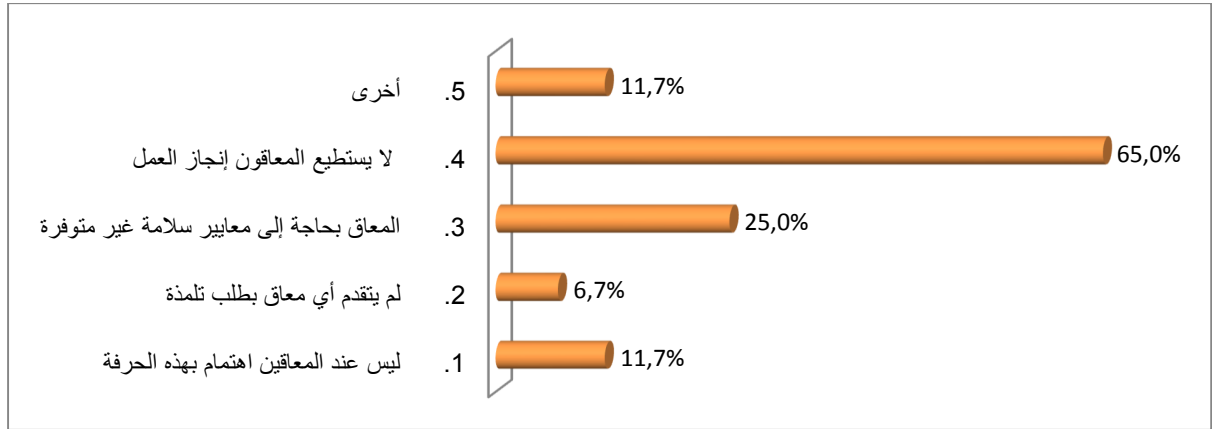
12% من الورش درّبوا أشخاصاً معاقين في السابق، معظمهم في الخياطة، واحد فقط في ميكانيكا السيارات درّب معاقاً في ورشته. معظم هذه المنشآت التي قامت بتدريب أشخاص معاقين موجودة في رام الله والقدس، ولا واحدة في الخليل ونابلس، واحدة فقط في غزة. جزء منهم مدفوع لمساعدة الأشخاص المعاقين أو الشخص نفسه، ومعظم يعتقدون أنهم أشخاص قادرين على القيام بالعمل، كما أخبرنا أحد المالكين:

" منح عمل للأشخاص المعاقين يصنع العجائب لشخصياتهم، فذلك يعطيهم الثقة والشجاعة ويدمجهم في المجتمع ويجعلهم يمارسون حياة اجتماعية طبيعية".

عندما سئل مالكو المحلات عن أسباب خلو محلاتهم من العمال المعاقين، أجاب اثنان من ثلاثة بأن "المعاقين لا يستطيعون إنجاز العمل". اختلف هذا حسب الحرفة (83% لميكانيكا السيارات و47% للخياطة). ذكر واحد من أربعة أنهم بحاجة إلى معايير سلامة غير متوفرة في ورشته.

أحدهم استفاض بالشرح قائلاً: " يخيفني أن يعمل لدي هنا أشخاص معاقون، لو حدث لهم شيء أشعر أنني مسؤول وأنا لا أستطيع التعامل مع ذلك".

الشكل 5-7: أسباب عدم وجود أشخاص ذوي إعاقة في التلمذة المهنية



5.2.4 أسر المتدربين

لدى معظم المتدربين عائلات كبيرة، (77% لديهم 6 أفراد أو أكثر)، يدخل تحت خط الفقر (89%)⁹. 13% من المتدربين ترعاهم الأم أو فرد آخر من العائلة كأولياء أمر، والبقية ولي أمرهم الأب. حوالي واحد من اثنين من أولياء الأمور مستواهم التعليمي متوسط (حتى الصف العاشر)، و3.4% غير متعلمين نهائياً بينما البقية مستواهم التعليمي أعلى.

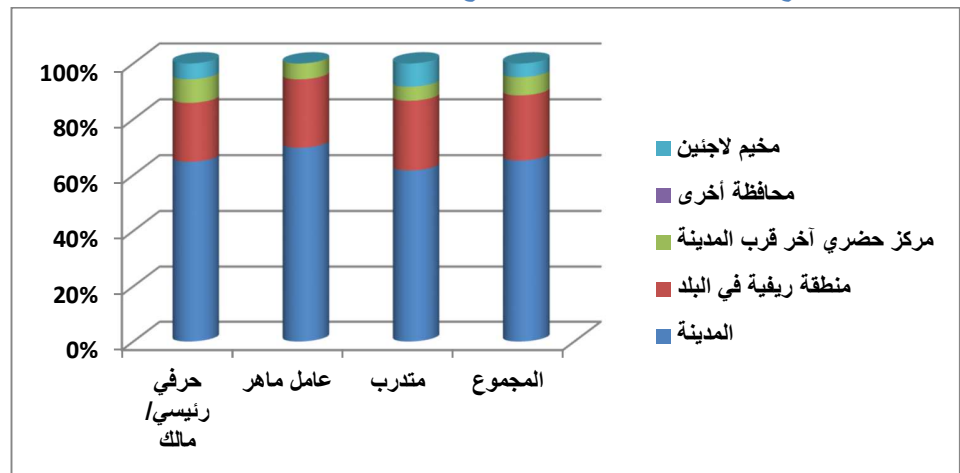
5.2.5 المسكن

تفيد النتائج أن جميع المبحوثين ولدوا في نفس المحافظة، إما في المدينة نفسها أو الضواحي القريبة أو في المخيم. لا أحد منهم ولد في محافظة أخرى. هذه النتيجة مرتبطة بالوضع وأثره على تقييد حركة الأشخاص والأسر.

62% من المتدربين

ولدوا في نفس المدينة، وهي نسبة أقل بقليل من بقية العمال. 8.3% من المتدربين و6.7% من المشغلين كانوا من مخيمات اللاجئين، بينما واحد من أربعة من المعلمين والمتدربين والعمال المهرة كان من المناطق الريفية.

الشكل 5-8: توزيع العمال حسب مكان الولادة ونوع العمل



⁹ حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فإن خط الفقر وخط الفقر الشديد للأسرة المرجعية (بالغين اثنين وثلاثة أطفال) هو 2293 شيكلاً (637 دولاراً أمريكياً) و1832 شيكلاً (509 دولاراً أمريكياً) على التوالي. أسباب الفقر تعود إلى حجم العائلة، توفر الأطفال، الإعاقة والمرضى. (معدل سعر الدولار الأمريكي عام 2011 كان 3.6 شيكلاً - المصدر للمبالغ في العام 2011 هو PECS 2012).

وقد تنوعت النتائج تبعاً للمنطقة الجغرافية، حيث كان 17% من المبحوثين في نابلس لاجئين و77% منهم من المناطق الحضرية، أما في الخليل فكان معظمهم من الأرياف، بينما كان واحد من خمسة متدربين من الريف في رام الله ونفس النسبة من المخيمات في القدس.

5.2.6 التعليم والمهارات

لدى المتدربين درجة أدنى من المعلمين والعمال المهرة، حيث أن واحداً من خمسة متدربين لديه شهادة اعدادي غير مكتملة أو أدنى، وهذه ضعف نسبة المعلمين والعمال المهرة. على صعيد آخر أنهى اثنان من ثلاثة متدربين المرحلة الاعدادية ولديهم ثانوية غير مكتملة أو مكتملة. بينما ثلاثة معلمين من أربعة لنفس الفئة ويزيد عن ذلك للعمال المهرة.

الجدول 5-2: توزيع العمال حسب أعلى مستوى تعليمي ونوع العامل

المشغلون موجودون في كل الفئات بنسبة واحد من أربعة تعليم اعدادي غير منتهي أو أقل، واحد من اثنين تعليم اعدادي، أو ثانوي غير منتهي أو منتهي والبقية أعلى من ذلك.

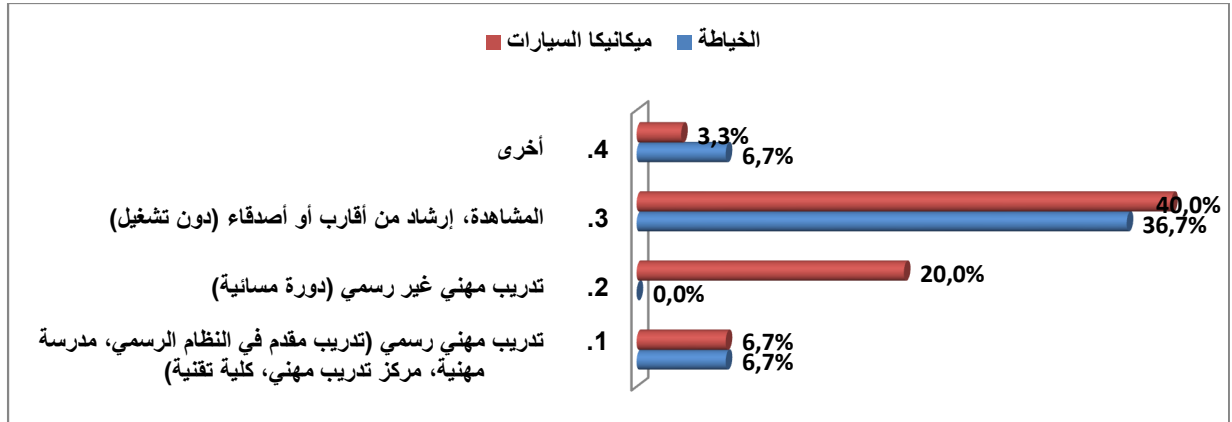
تشير هذه النتائج إلى أن نصف المتدربين لم يستطيعوا التقدم في التعليم والتدريب المهني حيث أنه يتطلب مستوى أعلى من الإعدادي، أو في التعليم العالي الذي يتطلب إنهاء الثانوية. نتيجة مهمة لأخذها بعين الاعتبار عند ربط التلمذة المهنية غير النظامية بالمستوى التعليمي.

أعلى مستوى تحصيل اكايمي	المعلم/ المالك	العامل الماهر	المتدرب	المجموع
غير متعلم	0%	0.0%	0.0%	0.0%
ابتدائي غير منتهي	1%	0.0%	1.7%	1.1%
ابتدائي	4%	5.6%	3.3%	4.3%
اعدادي غير منتهي	7%	3.7%	16.7%	9.2%
اعدادي	20%	25.9%	31.7%	25.4%
ثانوي غير منتهي	24%	37.0%	30.0%	29.7%
ثانوي	28%	22.2%	6.7%	19.5%
تعليم جامعي غير منتهي	1%	3.7%	3.3%	2.7%
دبلوم	7%	1.9%	1.7%	2.2%
تعليم جامعي	7%	0.0%	5.0%	4.3%
المجموع	100%	100.0%	100.0%	100.0%

بينت النتائج انه لا يوجد أي أمي أو من لم يحصل على أي مستوى تعليمي في العينة المبحوثة.

حصل 92% من الحرفيين الرئيسيين على المهارات لحرفتهم من خلال التلمذة المهنية غير النظامية (90% لميكانيكا السيارات و93% للخياطة)، بينما تعلم 6.7% منهم الحرفة عبر مؤسسة تعليم وتدريب مهني وتقني (مركز التدريب المهني، المدرسة المهنية، الكلية التقنية)، واحد من خمسة ميكانيكي سيارات تعلم الحرفة عن طريق تدريب مهني غير رسمي مثل الدورات المسائية، ونحو 40% يتعلمون المهارات الإضافية من خلال المشاهدة، كما يوضح الشكل.

الشكل 5-9: مصدر مهارات الحرفة للمعلم إضافة إلى التلمذة المهنية غير النظامية أو بدونها



واحد على الأقل من ثلاثة معلمين في ميكانيكا السيارات تدرّب في مكان عمله الحالي (37%). ارتفعت النسبة للمعلمين في قطاع الخباطة (43%).

ذكر 90% من المعلمين أنهم اشتغلوا مباشرة (93% لميكانيكا السيارات 88% للخباطة)، 6.7% اشتغلوا خلال الأشهر الستة التالية لانتهاء تلمذتهم المهنية غير النظامية، نصف النسبة الباقية اشتغلوا خلال 6 أشهر إلى عام والبقية الباقية خلال أكثر من عام. 42% من المعلمين ذكروا أنهم عملوا في حرفة أخرى قبل الحالية. هذه النتيجة أساسية، حيث أن هؤلاء المعلمين الذين عملوا في حرفة أخرى مستقرون الآن بعد أن اكتسبوا التلمذة المهنية غير النظامية ومستواهم عالٍ في شغلهم، ما يشير إلى أن التلمذة المهنية غير النظامية غالباً ما تحافظ على العامل في حرفته.

من ناحية أخرى؛ لم يأخذ 91.4% من المتدربين أي تدريب رسمي أو غير رسمي قبل التلمذة المهنية غير النظامية.

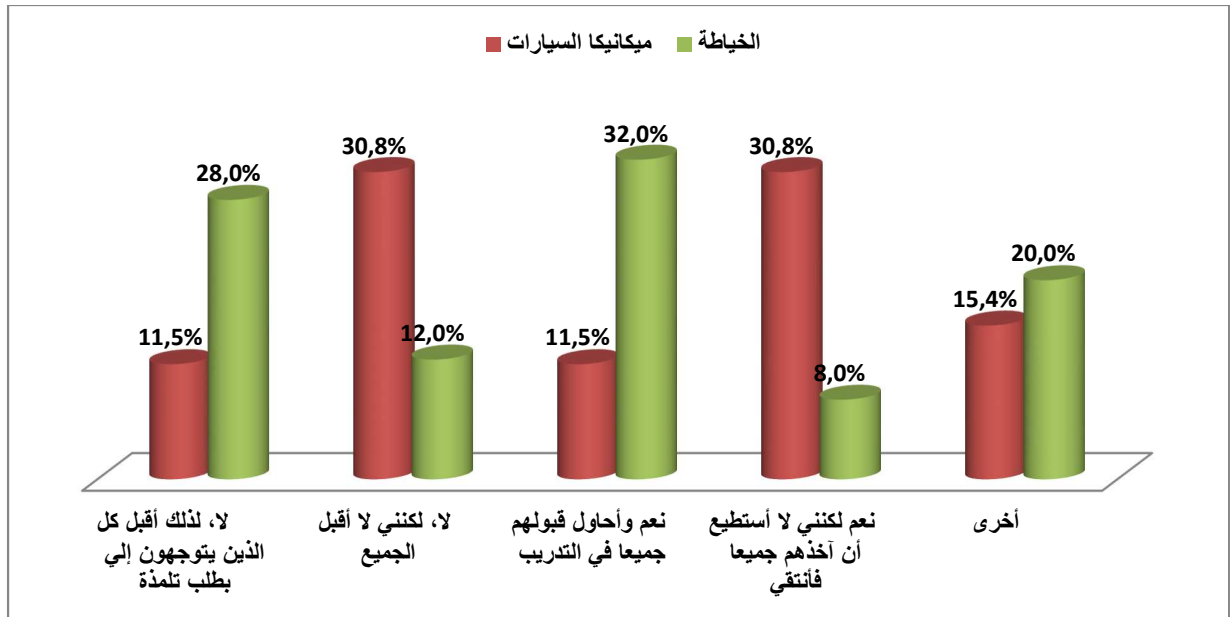
6 تشكل التلمذة المهنية غير النظامية

هذا الفصل سيوضح الممارسات في التلمذة المهنية غير النظامية بخصوص التشغيل، أسباب التحاق المتدرب، عقد التدريب وتطور التعلم.

6.1 التشغيل

سمعنا إجابات مختلفة عندما سألنا المعلمون والمالكون إن كانوا يتلقون العديد من طالبي التلمذة كما يوضح الشكل أدناه. أحد معلمي محلات الخباطة قال: "توقفنا عن تلقي طلبات التلمذة منذ 7 سنوات حيث أن المهنة تتراجع"، هذا يفسر لم يوظف 60% من معلمي الخباطة كل المتقدمين إليهم. في حين أن العكس يحدث في قطاع ميكانيكا السيارات، حيث أنهم انتقائيون، فنسبة أعلى من معلمي ميكانيكا السيارات لن يقبلوا أي متقدم (60%) كما يوضح الشكل. آخرون حددوا أنهم لن يتأثروا بعدد طالبي التلمذة بل حسب حاجتهم.

الشكل 6-1 : ردود المعلمين والمالكين بخصوص التشغيل بناء على السؤال: هل تتلقى الكثير من طالبي التلمذة؟



أعلى اتفاق بين المعلمين والمالكين على أفضل طريقة يجدون بها متدربا عند حاجتهم كان البعض يوصي بهم (أن يقدمه لهم شخص ما) (80%). بينما ذكر واحد من اثنين أن المتدربين يتوجهون إليه مباشرة. قفزت النسبة إلى ثلاثة من أربعة في المنشآت متوسطة الحجم، إلى اثنين من ثلاثة في غزة، وأقل بقليل من ذلك في رام الله والخليل. بينما يبحث واحد من عشرين على متدربين (جميعهم في قطاع الخياطة). التلمذة المهنية غير النظامية تقليد في مناطق ك نابلس، وعادة ما يأخذ الأهل ابنهم أو ابنتهم لمكان العمل، ولذا فقد ارتفعت نسبة الطريقة التي يجدون بها متدربا عند حاجتهم بأن يقدمه لهم شخص (البعض يوصي بهم) إلى 88% في نابلس كما ذكر أحد المعلمين:

" بالعادة نستقبلهم من خلال أهلهم، يجلبه والده ويقول لي: جد مكانا عندك لابني، ليس جيدا في المدرسة، أو أحتاج إليه أن يعمل، علي أن أقبله".

على هذا الأساس فإن المسؤولية المجتمعية عالية في إجراء التدريب، حيث ذكر أحد المالكين في نابلس:

" خلال التدريب نأخذ الأطفال واليا فعين من الشارع، في النهاية هم مجتمعنا، أخذ أكثر من حاجتي فقط لأبعدهم عن الشارع".

بينما ذكر آخر من الخليل:

" أفضل تدريب الإناث، تحديدا اللواتي لديهن ظروف اجتماعية، مطلقة أو أرملة وأيضاً البنات اللواتي لم يتزوجن، فهن ملتزمات وبحاجة للتدريب".

تقييم التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين 2016

تنوعت معايير المعلمين والمالكين لاختيار المتدربين كما هو مذكور بالأسفل، واختلفت تبعاً للحرفة والموقع الجغرافي. المعيار الأعلى كان الثقة، تتبعها الموهبة في الحرفة، التوصية ثم النضج، من الحي أو قريب. أعلى أربعة معايير متفق عليها كانت هي نفسها في الحرفتين، بينما كانت الثقة والموهبة بين أعلى المعايير المتفق عليها نسبة للموقع، مع اختلافات بين المعايير الأخرى حسبما يوضح الجدول أدناه.

غير ذلك، اتفق ربع المبحوثين على أن تجربة العمل السابقة معيار في رام الله، وواحد من خمسة في القدس، بينما سبقت القاربة التوصية في غزة. كان "من الحي أو الجيران" رابع معيار في الخليل أو الريف والنضج لم يتم اعتباره معياراً.

الجدول 1-6: إجمالي معايير المعلمين أو المالكين لاختيار المتدربين حسب الحرفة والموقع الجغرافي

المعيار	المجموع	القطاع/ الحرفة		الموقع الجغرافي				
		ميكانيكا السيارات	الخباطة	نابلس	رام الله	القدس	الخليل/الريف	غزة
1. الاسرة وعلاقات القاربة	28.3%	36.7%	20.0%	22.2%	30.0%	0.0%	35.7%	38.5%
2. من الجيران او الحي	30.0%	26.7%	33.3%	27.8%	30.0%	0.0%	50.0%	23.1%
3. توصية من صديق أو زميل في العمل	65.5%	60.0%	71.4%	94.4%	40.0%	40.0%	78.6%	36.4%
4. من نفس بلدي الأصلية	1.7%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%
5. نفس الإنتماء الديني	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
6. مستوى التعليم الرسمي	3.4%	3.3%	3.6%	5.6%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
7. الخبرة العملية السابقة	15.0%	13.3%	16.7%	0.0%	30.0%	20.0%	7.1%	30.8%
8. الموهبة في مجال المهنة	68.3%	70.0%	66.7%	55.6%	30.0%	40.0%	92.9%	100.0%
9. قدرة الاهل على دفع التكاليف	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
10. عدم وجود التزامات شخصية (اسرة واطفال)	1.7%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%
11. النضوج العقلي والجسدي	40.0%	40.0%	40.0%	22.2%	50.0%	40.0%	0.0%	100.0%
12. الثقة والأمانه	75.0%	73.3%	76.7%	77.8%	40.0%	60.0%	85.7%	92.3%
13. أخرى (حدد)	6.7%	6.7%	6.7%	0.0%	20.0%	20.0%	7.1%	0.0%

أشار أغلب المعلمين والمالكين إلى أن توفر العمل هو العامل الرئيسي في اتخاذ قرار بشأن عدد المتدربين (78%)، ذكر واحد من عشرة قدرة المعلم على التدريب.

عندما سئلوا عن أفضل سن للبدء في التدريب وافق واحد من ثلاثة على أنه 16 عاماً فأقل، بينما أشار واحد من اثنين إلى العمر بين 17-19 عاماً، مشكلين بذلك نسبة 90% من عمر 19 فأقل. أصبحت هذه النسبة 100% في الخليل وغزة، 94% في نابلس، 70% و60% في رام الله والقدس على التوالي. مظهرة بذلك تفضيل المعلمين والمالكين صغر السن للبدء في تدريب التلمذة المهنية غير النظامية، كما أشار أحد المالكين:

"أن تكون أقل من 18 عاماً بالعمر لا يؤثر على الإنتاجية أو الانتباه للصحة والسلامة؛ كله يعتمد على مدى ذكائك".

تفضيل المعلمين والمالكين للعمر الأصغر للمتدربين تغير حسب الجنس، كما وضح أحد معلمي الخياطة:

"14-16 أفضل عمر للذكور و17-19 للإناث، أو حقيقة عمر الإناث لا يهم".

فسر أحد المالكين تفضيل صغر السن بالتالي: "العمر الأصغر أحسن للتعلم والانضباط".

لكن، كان من الواضح أن اثنين من ثلاثة معلمين ومالكين حددوا أن 18 عاماً هو السن القانوني للبدء في العمل. أقل من واحد من ثلاثة قالوا 16 عاماً، واحد فقط قال 12 وآخر 15. المادة (93) من قانون العمل الفلسطيني توضح: "يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم الخامسة عشر"، أما المادة رقم (95) فتحدد شروط عمل الأحداث، وقد عرف القانون الأحداث على أنهم بين 15-18 عاماً. غالبية المعلمين والمالكين يوافقون على أن العائلة تقرر في انضمام أبنائهم وبناتهم تحت عمر 18 لتدريب التلمذة المهنية غير النظامية.

أيضاً طلبت غالبية المعلمين والمالكين مستوى متدنٍ من التعليم الأساسي (72%). معظمهم يطلب معرفة القراءة والحساب، بينما أكثر من واحد من أربعة لم يطلبوا أي مستوى من التعليم.

6.2 أسباب الانضمام للتلمذة المهنية غير النظامية

أهم أسباب انضمام المتدربين كانت: "تعلم مهارات الحرفة" و"كسب النقود حالاً". كانت هذه الأسباب عوامل رئيسية بغض النظر عن العمر، الجنس أو الموقع، مع نسبة أعلى للذكور، القادمين من الريف والفئة العمرية بين 25-29 لكسب المال، ونسبة أعلى بين المبحوثات، الفئة العمرية بين 15-29، من الحضر والريف لتعلم المهارات، كما يوضح الجدول أدناه. عدا عن ذلك، تلتها "تسربت من الدراسة" لكافة المبحوثين، هذا السبب كان الثاني للأحداث عمر 15-18، وكان عالياً أيضاً للفئة 19-24، وللذكور، الحضر والريف. رابع أعلى سبب متفق عليه هو "لم أعرف ماذا أفعل غير هذا"، كان هذا مرتفعاً بين الذكور ومخيمات اللاجئين. بينما تبعه افتتاح ورشته لكل المبحوثين، مع أعلى نسبة للريف والإناث والفئة العمرية 19-24.

تقييم التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين 2016

بينما كان السبب "أحدهم نصحني بذلك" عالياً لدى عمر 25 فأكثر والإناث. اللافت للنظر أن التدريب الرسمي لم يكن عقبة، حيث أن لا أحد قال أنه مكلف، أو أنهم لم يستوفوا الشروط، ما يشير إلى إمكانيات الحصول على التعليم والتدريب المهني والتقني، ولكن يشير أيضاً إلى مدى معرفة الشباب والأهل بهذه الفرص.

الجدول 6-2: أسباب المتدربين للالتحاق بالتلمذة المهنية غير النظامية

الموقع	الجنس		عمر المتدرب				المجموع			
	مخيم	ريف	حضر	أنثى	ذكر	+30			29-25	24-19
50.0%	29.4%	12.2%	12.5%	36.4%	17%	0.0%	22.9%	12.5%	13.6%	1. لم أعرف ماذا أفعل غير ذلك
50.0%	64.7%	63.4%	50.0%	45.5%	33%	66.7%	68.6%	62.5%	46.9%	2. لتعلم مهارات الحرفة
50.0%	76.5%	43.9%	50.0%	63.6%	33%	66.7%	57.1%	43.8%	39.5%	3. لكسب المال حالا
0.0%	17.6%	7.3%	12.5%	4.5%	0%	0.0%	14.3%	6.3%	7.4%	4. لأفتح ورشتي الخاصة مستقبلا
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5. التدريب النظامي مكلف
0.0%	47.1%	41.5%	12.5%	45.5%	0%	0.0%	48.6%	50.0%	30.9%	6. تسربت من المدرسة
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7. لم أستوف متطلبات التدريب النظامي
0.0%	0.0%	9.8%	25.0%	9.1%	17%	33.3%	5.7%	0.0%	4.9%	8. أحدهم نصحني بذلك

اما بالنسبة للأسباب استنادا للموقع الجغرافي، فقد كان التسرب من المدرسة السبب الرئيسي للمبجوثين من نابلس والخليل (50% و 79% على التوالي)، يتبعهما كأعلى ثالث سبب في رام الله وغزة (20% و 23% على التوالي). عدد أكبر من المبجوثين اختاروا "لأفتح ورشتي الخاصة" في الخليل والقدس (29% و 20% على التوالي). حاجتهم لافتتاح عملهم الخاص مرتبطة بالسياق في القدس حيث أن عددا محدودا من الأعمال موجود في القدس الشرقية (20% مقابل إجمالي 7%)، أما للريف في الخليل (29%) فيفضل الناس تطوير مجتمعاتهم كما يفضلون العمل قرب المنزل مع ازدياد القيود على الحركة إلى المركز بسبب السياق وتأثيره على تقييد الحركة، كما ذكرت عدة تقارير لمكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية (www.ochaopt.org). أما للإناث المتأثرات بالقيود الاجتماعية فيفضلن العمل من المنزل لحسابها الخاص وأن تمتلك عملها الخاص. أحد المالكين ذكر أن العديد من المتدربات يعملن الآن من منازلهن بالقطعة.

يكتسب المتدريون المهارات لعمل أفضل ويكسبون دخلا فوريا في ذات الوقت، حيث عمل معظم المتدريين الذكور قبل التحاقهم بمكان التدريب، في عمل لا يحتاج لمهارة بشكل رئيسي، كالتنظيف، والبيع في الشارع، بينما تزوجت غالبية الإناث أو انضممن لفرص تعليم أخرى قبل التحاقهن بمكان التدريب.

أفصح واحد من متدربين اثنين عن اختياره للحرفة بنفسه، بينما اختارها الأهل لواحد من ثلاثة. وحدث العكس من ذلك مع الأحداث (عمر 15-18) في غزة ونابلس. والعكس من ذلك للمتدربين الذكور، بينما لم يختار الأهل للإناث. وهذا يعود للعمر حيث أن معظم المتدربات كن 35 عاماً فأكثر، بينما يقع معظم المتدربون الذكور في الفئات العمرية بين 15-24. وهكذا فإن اختيار الحرفة مرتبط بالعمر بشكل كبير.

حوالي واحد من متدربين اثنين اختار الورشة أو الشركة بسبب أن المعلم فيها أو المالك صديق للعائلة أو أحد أفرادها. واحد من خمسة لكونه أحد الجيران، بينما 15% لحسن سمعة المكان. حسن السمعة كان أعلى للإناث منه للذكور، وهذا متوقع، حيث تكون الإناث وعائلاتهن حذرين في مجتمع ذكوري من العمل في مكان دون معرفة سمعته أو معرفة المالكين أو المعلمين والثقة بهم.

تشير النتائج إلى أن 17% يقربون للمالك؛ وكان هذا أعلى للذكور منه للإناث (18% و13% على التوالي). كان 5% من المتدربين أبناء، بنات أو أزواج، 7% قرابة من الدرجة الثانية والبقية قرابة أخرى للمالكين¹⁰. هذا يشبه ما أشار إليه ممثل الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية حيث أن التلمذة المهنية غير النظامية كانت في فترة سابقة طريقة لدمج أفراد العائلة في الصناعة والحرف، في حين يرسل المالكون حالياً أبناءهم لتلقي التعليم والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي.

قدم أكثر من واحد من متدربين اثنين نفسه للمعلم أو المالك (55%) كما ذكر المتدرب، بينما تم تقديم أكثر من واحد من ثلاثة متدربين للمعلم أو المالك من قبل أشخاص آخرين، 7% فقط تم الاتصال بهم من طرف المعلم أو المالك. اختلفت هذه النتيجة حسب العمر والموقع، حيث نسبة أعلى من الصغار بالعمر تم تقديمهم من قبل أشخاص آخرين، مقابل نسبة أعلى من الكبار بالعمر الذين قدموا أنفسهم بأنفسهم. بالنسبة للموقع فواحد من اثنين في نابلس و60% في القدس تم تقديمهم من أشخاص آخرين.

6.3 عقد العمل

أكد 60% فقط من المتدربين على وجود عقد مع المعلم أو المالك، 2.8% منهم فقط لديهم عقد مكتوب، بينما لدى البقية عقد شفهي. العقد الشفهي ملزم حسب قانون العمل الفلسطيني. أما نسبة المتدربين الباقية 40%، الذين لم يبرموا عقداً، فكان معظمهم صغاراً بالسن. بينما أكد 92% من المعلمين والمالكين على أنهم أبرموا عقداً شفهياً، سبب التباين بين المعلمين والمالكين والمتدربين هو حقيقة أن بعض المتدربين جاء بهم إلى مكان العمل أحد الوالدين وهم من ناقشوا العقد بدل المتدرب، كما يفسر أحد المعلمين:

"عندما يحضر الوالد المتدرب للتدريب، يذهب للعمل بعد أن أقبله، بينما أعقد الاتفاق مع الوالدة، هم مسؤولون عنه وأنا أتفق مع الأكبر عمراً"

¹⁰ لا يمكن اعتبار هذه النسب وطنية لمحدوديات الدراسة كما توضحها المنهجية

تقييم التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين 2016

وهكذا، اتصل معظم المتدربين الذين لديهم اتفاقية شفوية بالمالك بشكل فردي. في الأثناء؛ 6.7% فقط من المنشآت أبرمت عقدا كتابياً مع المتدرب أو أهله. ارتفعت نسبة العقود المكتوبة في الخياطة إلى 10% وانخفضت إلى 3% في ميكانيكا السيارات. كما ازدادت مع ازدياد حجم المنشأة فوصلت إلى 25% أو أكثر للمنشآت التي توظف 20 فأكثر، بينما لم توجد في المنشآت الصغيرة التي توظف أقل من خمسة.

ذكر أكثر من نصف المعلمين والمالكين والمتدربين الذين عقدوا اتفاقيات أن الأجر، وساعات العمل والإجازات، والمواصلات وتغطية إصابات العمل قد شملت في العقد. بينما ذكر 47% و 40% من المتدربين في ميكانيكا السيارات إضافة الطعام والمواصلات على التوالي، كما هو مذكور أدناه.

الجدول 6-3: البنود المشمولة في العقد

المجموع	الخياطة		ميكانيكا السيارات			
	متدرب	معلم/مالك	متدرب	معلم/مالك		
35.0%	45.0%	23.3%	30.0%	47%	60.0%	1. الطعام
1.7%	3.3%	0.0%	6.7%	3%	0.0%	2. الإقامة
58.3%	88.3%	63.3%	93.3%	53%	83.3%	3. الأجر
51.7%	90.0%	56.7%	93.3%	47%	86.7%	4. ساعات العمل
48.3%	70.0%	53.3%	76.7%	43%	63.3%	5. الإجازات
0.0%	13.3%	0.0%	10.0%	0%	16.7%	6. محتوى التدريب
0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0%	3.3%	7. شهادة نهاية التدريب
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0%	0.0%	8. الضمان الاجتماعي
3.3%	5.0%	3.3%	6.7%	3%	3.3%	9. تأمين صحي
3.3%	1.7%	0.0%	0.0%	7%	3.3%	10. ملابس للعمل
30.0%	46.7%	20.0%	43.3%	40%	50.0%	11. مواصلات
45.0%	76.7%	46.7%	86.7%	43%	66.7%	12. تغطية إصابات العمل
1.7%	3.3%	0.0%	3.3%	3%	3.3%	13. غير ذلك

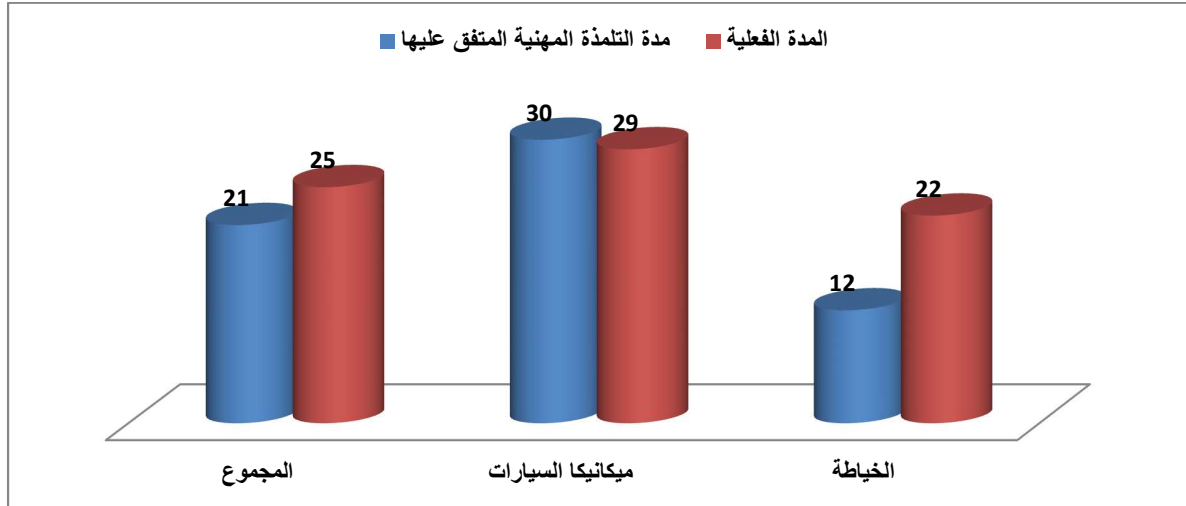
لقد تمت ملاحظة أن موافقة المتدربين على العناصر الواردة في الاتفاق هي ثلثي المذكورة من قبل المعلمين والمالكين، ويرجع هذا الاختلاف إلى عدة عناصر، الأول: عقد الاتفاق مع أحد الوالدين في ثلث الحالات، والثاني الفهم المختلف للمصطلحات؛ فعلى سبيل المثال الأجر يعتبر مصروف جيب للمتدربين، وثالثاً: عدم معرفة تغطية إصابات العمل. هذا التناقض بسبب عدم معرفة المتدرب لحقوقه وامتيازاته يزيد من أهمية العقود الكتابية وإشراك المتدربين في الاتفاق، حتى لو كان المتدرب قاصراً.

6.4 تطور التعلم

6.4.1 مدة التدريب

ذكر واحد من ثلاثة معلمين أو مالكين أن مدة التدريب يتم الاتفاق عليها مع المتدرب. المدة تحدد حسب الحرفة. كما ذكر المعلمون، فإن مدة التدريب في التلمذة المهنية غير النظامية "تختلف حسب الطالب وقدرة العمل المتوفر". وبالتالي قد تكون من شهر إلى 36 شهراً للخياطة بمعدل 12 شهراً، "يعتمد على تعقيد العمل المطلوب" كما وضحووا. تأخذ العديد من المحال حالياً أقمشة مصممة ومقصوفة لخياطتها، وبالتالي شهر أو بضعة أشهر تكون كافية. بينما في حال كانت عمليات أخرى مدرجة كالتصميم فمن المحتمل أن تصل مدة التدريب إلى حوالي السنتين (22 شهراً). مدة التدريب في ميكانيكا السيارات حدها الأدنى 6 أشهر والأقصى 60 شهراً بمعدل 30 شهراً "يعتمد على نوع الورشة، نوع الأعمال التي تتسلمها، علاقتها بالتكنولوجيا الحديثة ومدى تعقيد المهام المطلوبة". ورشة ميكانيكا السيارات التي تصلح السيارات التقليدية ستدرب أقل من تلك التي تؤدي الصيانة لأنظمة السيارات الإلكترونية الموجودة في السيارات الحديثة.

الشكل 6-2: مدة التلمذة المهنية غير النظامية حسب الحرفة بالأشهر



الفرق بين مدة التدريب المتفق عليها والفعلية يعتمد على عدة عوامل، لكن كما وضح المعلمون والمالكون فإنها تعتمد بشكل رئيسي على حافز وقدرة المتدرب، حيث قال أحدهم:

"تعتمد مدة التدريب بشكل عال إن لم يكن فحسب على قدرة المتدرب على الفهم وحافزه للتعلم".

الفرق بين مدة التدريب المتفق عليها والفعلية في الخياطة بالتحديد هي بسبب مرونة هذا النظام وقدرته على التعامل مع أعباء المرأة الاجتماعية، كما وضحت إحدى المتدربات:

" هناك قدر كبير من المرونة في العمل، حيث أن لدى ابنتي فشلا كلوبيا وأحتاج إلى أخذها إلى المستشفى كل يومين. صاحب العمل متساهل معي ويسمح لي بأخذ عطلة كلما احتجت".

أشارت النتائج إلى أن الاختلاف بين مدة التدريب المتفق عليها والفعلية مرتبط بالنوع الاجتماعي كما لاحظنا أعلاه. بالإضافة تمت ملاحظة فرق حسب الموقع أيضاً، ففي رام الله والقدس كان الوقت الفعلي ضعف المتفق عليه، ثلاثة أضعافه في نابلس وغزة وتقريباً متشابه في الخليل وإن كان أطول.

يرتبط الفرق أيضاً باختبارات وإجراءات بيد المعلم أو المالك يقرر بها إنهاء التدريب كما سيلاحظ في القسم التالي، حيث يطيل المعلم التدريب أحياناً لأسباب مختلفة كلياً.

لوحظ العكس في غزة، فمعدل المدة المتفق عليها شهران، يقرر بعدها المعلم أو المتدرب استكمال التدريب أو لا. وبالتالي تعتبر فترة تجربة تسبق تدريب التلمذة المهنية.

هذه المدة أقل من مدة التدريب التي يقوم بها العامل الماهر في بداية حياته المهنية والتي يصل معدلها إلى 31 شهراً. مدة تدريب التلمذة المهنية في ميكانيكا السيارات تصل إلى 37 شهراً وفي الخياطة إلى 26 شهراً وهي أعلى من التلمذة المهنية الحالية خاصة في الخياطة. ما يشير إلى الفرق في المهنة عبر السنوات كما وضحنا سابقاً. إلا أنه من الملاحظ أن مدة التلمذة المهنية غير النظامية تغيرت عبر السنوات أيضاً. كان معدل مدة تدريب المعلم أعلى حين قام بها قبل سنوات، حيث وصل معدلها إلى 40 شهراً كمجموع (46 شهراً لميكانيكا السيارات و34 شهراً للخياطة).

تم شرح التغيرات التاريخية في الحرف من شخصين تمت مقابلهما؛ مالك منشأة خياطة وأحد أعضاء مجلس نقابة ميكانيكا السيارات على التوالي:

"ثقافة الاستيراد من الصين وتركيا أدت بشكل كبير مصانع الخياطة المحلية، وتحديدًا الصغيرة منها. في النظام السابق كان لدى محل الملابس بضعة خياطين يصممون ويخيطون ويبيعون في نفس الوقت، لكن بوجود خيارات أقل سعراً بكثير قادمة من الصين وتركيا لم يعد الوضع كذلك. المهارات المطلوبة من الخياطين والأجور انخفضت بحدّة ويرجع ذلك إلى نفس السبب: الاستيراد".

"لا تمرر المهارات من جيل للجيل الذي يليه. هذا بسبب طبيعة وتطور القطاع. تغيرت السيارات كثيراً. قبل سنوات كل ما كنت تحتاج إلى معرفته أساسيات الميكانيكا وتتعلم الباقي بالتجربة. اليوم السيارات فيها أنظمة إلكترونية متطورة، ولوحات دوائر كهربائية. وهذا يجعل تمرير المهنة بالأساليب القديمة غير ممكناً بالمرّة. في العديد من الحالات، الخريجون الجدد يكونون أقدر على التعليم من الميكانيكيين الكبار أصحاب الخبرة".

وقد أشارت حالة تطور الخياطة إلى الحد من المهارات اللازمة، في حين أن نقابة ميكانيكي السيارات أشارت إلى التغيير في مؤهلات المعلمين على مر السنين، أدى كلا العاملين إلى الحد من فترات التدريب.

6.4.2 فترة التجربة

لدى معظم المنشآت فترة تجربة (88%) للتلمذة المهنية تتراوح بين 7 أيام وسبعة أشهر، بمعدل أقل بقليل من شهرين (59 يوماً). لدى كل محلات الخياطة فترة تجربة، بينما 77% من ورش ميكانيكا السيارات لديها فترة تجربة. معدل فترة التجربة في قطاع الخياطة أقل من شهرين بينما وصل في ميكانيكا السيارات إلى حوالي شهرين ونصف.

تأثرت فترة التجربة أيضاً بالموقع الجغرافي، حيث أن واحداً من معلمين أو مالكين اثنين قد يطلب فترة تجربة في غزة، ثلاثة من أربعة في رام الله، وجميعهم يطلبونها في الخليل ونابلس والقدس. المدة كانت أقل ما يكون في القدس وأطولها في الخليل، الذي يشير إلى أن الفترة التجريبية ليست مرتبطة فقط بالحرفة ولكن بسياق محلي وثقافة، كما فسر ذلك مالكي الورشتين:

"الفترة الأولى التي مدتها من شهرين إلى ثلاثة هي فترة تجربة، أعطيه مهام مختلفة، أحتاج إلى فحص قدرته على التحمل، التزامه وتعاونه. بعدها أبدأ بتدريبه على الحرفة، هذه أيضاً فرصة له ليقرر إن كان يريد أن يكمل أم لا".

"المتدربون أبناء أقرباء وأصدقاء. علي أن أريهم الجدية في التدريب، أخبرهم إن لم تجتازوا فترة التجربة تعودون إلى الشوارع. لكنني أستعمل هذه الفترة أيضاً لمناقشة تطوره مع والديه".

لكن لا بد من ملاحظة أن المتدربين رأوا فترة التدريب الأولى أو فترة التجربة على أنها فترة لإستغلالهم للقيام بأعمال التنظيف في مكان العمل.

الجدول 6-4: مدة فترة تجربة المتدرب حسب الحرفة والموقع الجغرافي بالأيام

وسيط	معدل	أعلى	أدنى	إجمالي المعلم
60	59	210	1	معلم ميكانيكا السيارات
90	72	210	3	معلم الخياطة
30	49	180	1	نابلس
60	52	90	1	رام الله
30	70	210	7	القدس
10	26	90	7	الخليل
90	86	135	2	غزة
30	36	120	2	

6.4.3 إنهاء التلمذة المهنية

أنهى ما معدله خمسة متدربين للمنشأة الواحدة تدريبهم خلال العاميين الماضيين. بينما غادر المنشأة قبل انتهاء التدريب (تسرب من التدريب) ما معدله متدرب واحد للمنشأة. معدل التسرب عالي وقد يعتبر نداء من المتدرب لتطوير التدريب. بعض المنشآت لم تدرب أحداً وأعلاها دربت 40 منشآت كبيرة الحجم في مجال الخياطة)، بينما تراوح التسرب بين صفر و20 خلال العاميين الماضيين. معدل ميكانيكا السيارات 3 خريجين ومتسرب واحد، بينما معدل الخياطة 7 خريجين خلال العاميين

تقييم التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين 2016

ومتسربين اثنين. يعتمد الرقم أيضاً على حجم المنشأة، حيث في الصغيرة تخرج 3 متدربون مقارنة ب 5 في المتوسطة و12-19 في الكبيرة، بينما تراوح التسرب بين 1 و4.

يتفق واحد من كل ثلاثة معلمين ومالكين على تحديد فترة التدريب كما وضحووا. يتدنى هذا الرقم إلى واحد من خمسة في القدس، و31% في غزة، بينما يرتفع إلى 44% و40% في نابلس ورام الله على التوالي، ويبقى في المعدل في الخليل. لم تتغير الأرقام حسب الحرفة كما أعرب أحد المالكين:

" الخبرة المكتسبة لإنهاء التدريب لا تقاس بالوقت، بل ترتبط كلياً بالمهارة والحافز الذاتي لدى المتدرب".

النسبة المتبقية من المعلمين والمالكين (اثان من ثلاثة) الذين لم يحددوا وقتاً لإنهاء التلمذة ذكروا أن أغلبهم سيعلمون متى ينتهي التدريب "عندما يتعلم المتدرب المهنة (اجري له امتحان مهارات)" (74%)، بينما 10% منهم أو أقل وافقوا على أسباب أخرى: "إذا كان المتدرب مستعداً كفاية للتعامل مع زبائن" أو "إذا كان المتدرب مستعداً كفاية لبدء مشروع/ها الخاص" أو "عندما يستطيع المتدرب أن يعمل وحده" وشملت الإجابات المفتوحة "عندما يصبح أفضل استجابة وفهم"، "أسرع وشمولية اكتسابه للمهنة". نسبة المنشآت العالية التي لا تحدد المدة تؤكد على أهمية شهادة التدريب والاعتماد لتجنب أي استغلال مقصود أو غير مقصود.

الجدول أدناه يوضح الفرق بين المناطق، حيث يعتبر أغلبية المعلمين والمالكين تعلم مجموعة من المهارات مؤشراً، لم تكن هذه الحالة في الخليل، فقد قال أحدهم:

" أعتبر التدريب منتهياً عندما يستطيع المتدرب أن يجذب الزبائن ويدير عمله لوحده".

الجدول 5-6: طرق المعلمين والمالكين في تحديد انتهاء التدريب

المجموع	غزة	الخليل	القدس	رام الله	نابلس	الخيطة	ميكانكا السيارات	
74.4%	100.0%	30.0%	75.0%	83.3%	90.0%	73.7%	75.0%	1. عندما يتعلم المتدرب الحرفة (اختبار مهارات)
7.7%	0.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%	2. إذا كان المتدرب مستعداً كفاية للحصول على زبائن
10.3%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%	10.0%	3. إذا كان المتدرب مستعداً كفاية لبدء مشروع/ها الخاص
7.7%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	15.8%	0.0%	4. عندما يستطيع المتدرب أن يعمل وحده
12.8%	0.0%	20.0%	25.0%	16.7%	10.0%	5.3%	20.0%	5. أخرى

الفرق وفقاً للقطاع كان واضحاً، حيث أن الخياطين قد يقررون انتهاء التدريب إذا كان بإمكان المتدربين العمل وحدهم، في حين لم يوافق أحد على "الحصول على زبائن" لأنهم لا يتعاملون مع الزبائن، على عكس ميكانيكا السيارات لهذين السببين، في حين أن معظم العاملين في كلا القطاعين اتفقوا على "تعلم المتدرب المهارات".

وفي الوقت نفسه، أكثر من نصف المتدربين لا يعرفون الطريقة التي سينتهي بها تدريبهم (57%)، في حين أشار واحد من ثلاثة أن معلمه سيقدر. لوحظ خلال البحث الميداني أن المعلم والمالك في بعض الحالات قد يطيل التدريب للاسباب، وفي أحيان أخرى حتى لا يسمحون للمتدرب بالانتقال إلى مكان عمل آخر، إضافة لذلك يتم استخدام الضغط الاجتماعي والعائلي لعدم الانتقال خصوصاً للنساء والفتيات.

قال المعلمون أن معدل المدة التي يحتاجها المتدربون للتعامل مع الزبائن هي 19 شهراً، أدناها شهر وأعلىها 36 شهراً. هذه الفترة تقريبا حوالي نصف فترة التدريب.

يستند منح المعلم عملاً للمتدرب والعامل الماهر إلى الأدلة، وذكر أكثر من واحد من معلمين اثنين أن على المتدربين إثبات مهاراتهم، أو من خلال الفترة التجريبية، في حين لا يوجد من المعلمين من يوظف على أساس الشهادات الرسمية، وجاءت "بناء على توصيات" في المركز الثالث، و"المعرفة الشخصية" في المركز الرابع. تتطابق هذه النتائج لميكانيكا السيارات والخياطة مع نسب أعلى للخياطة كما هو مبين في الجدول أدناه. في حين يتغير ترتيب الأسس حسب الموقع الجغرافي، كما يشير الجدول أيضاً.

الجدول 6-6: أسس اختيار وتشغيل العمال المهرة كما ذكر المعلمون:

غزة	الموقع الجغرافي				القطاع/ الحرفة		المجموع	
	الخليل/الريف	القدس	رام الله	نابلس	الخياطة	ميكانيكا السيارات		
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1. شهادات رسمية
30.8%	64.3%	40.0%	20.0%	38.9%	46.7%	33.3%	40.0%	2. بناء على توصية من آخرين
69.2%	28.6%	0.0%	10.0%	38.9%	43.3%	26.7%	35.0%	3. المعرفة الشخصية
61.5%	71.4%	40.0%	40.0%	61.1%	73.3%	43.3%	58.3%	4. قيامهم بأعمال توضح مهاراتهم وقدراتهم
38.5%	78.6%	80.0%	60.0%	38.9%	66.7%	43.3%	55.0%	5. إخضاعهم لفترة تجريبية

تفضيل المعلمين لإثبات المهارات وفترة التجربة أثرت على قرارهم بتشغيل متدريهم أنفسهم، ويمكن ملاحظة ذلك في نتائج متابعة المتدربين بعد إنهاء تدريبهم، حيث أن حوالي واحد من ثلاثة منهم توظف في مكان التدريب (قسم النتائج).

7 خصائص العمل اللائق¹¹

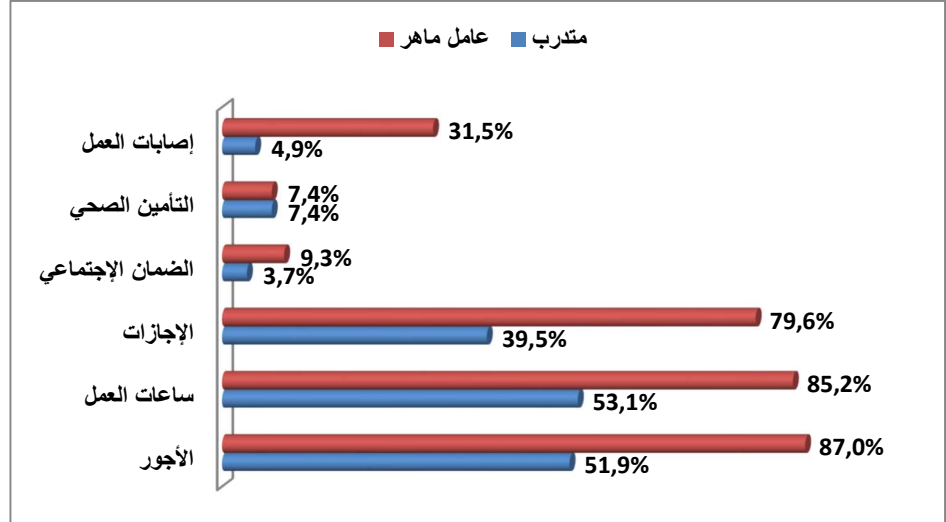
تندرج تحت خاصية العمل اللائق أربعة أسس: التشغيل، الحماية الاجتماعية، حقوق العاملين والحوار الاجتماعي، كما عرفته منظمة العمل الدولية وكما هو مدرج في قائمة المصطلحات. سيغطي هذا الفصل المسائل المتعلقة بظروف العمل، السلامة والصحة المهنية والضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية.

يجب ذكر أن قانون العمل الفلسطيني رقم 7 للعام 2000 يشمل عدة بنود لظروف العمل وحقوق العاملين (السلطة الفلسطينية 2000). ينسجم القانون مع معايير منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية (ماس 2008). خلال الأعوام التالية لإصداره، أصدرت السلطة الفلسطينية ما يقرب من 30 لائحة لتعديل القانون أو دعم تنفيذه، وتشمل المصادقة على قانون الحد الأدنى للأجور في العام 2012، معايير السلامة في مكان العمل والسلامة العامة، وقضايا مهنية محددة، والإجازات (المؤسسة الأوروبية للتدريب 2014).

7.1 ظروف العمل: الأجور وساعات العمل

الشكل 7-1: وعي طلاب التلمذة المهنية والعمال المهرة بحقوقهم

يعرف نصف المتدربين ومعظم العمال المهرة حقوقهم بخصوص الأجور وساعات العمل، أقل من ذلك بقليل عن الإجازات والعطل. حوالي واحد من ثلاثة عمال مهرة يعرف عن إصابات العمل، بينما 9% أو أقل يعرفون الحقوق الأخرى.



حقوق العمال والموظفين مضمونة حسب قانون العمل الفلسطيني ولوائحه والتي تغطي كافة المسائل المذكورة أعلاه (السلطة الفلسطينية 2000). وقد تم تحديد اقرار الحد الأدنى للأجور وتحديده على أنه 1450 شيكلاً في العام 2012.

¹¹ المرجع لكافة الأرقام الوطنية الواردة في هذا القسم، ما لم يحدد بغير ذلك، هو: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2015. رام الله - فلسطين

تشير النتائج إلى أنه بالرغم من أن النصف يعون جزءاً من حقوقهم، سيعي متدربون أكثر حقوقهم مع الوقت، رغم أن الحقوق في التأمين الصحي و ضد اصابات العمل لا تزال ضعيفة. ولا زال قانون وأنظمة الضمان الاجتماعي قيد الإعداد في فلسطين.

إضافة إلى الحقوق المكفولة في القانون، فإن بعض أماكن عمل حرفٍ معينة توفر وجبات طعام حسب التقليد، خاصة ميكانيكا السيارات في هذه الحالة، وتوفر أخرى المواصلات للمتدربي في ميكانيكا السيارات وفي الخياطة تحديداً للنساء والفتيات، والتي تعتبر حقوقاً مكتسبة. وهكذا فإن واحداً من أربعة وواحداً من خمسة من العمال المهرة المبحوثين ذكروا أنهم يعرفون بالمواصلات والوجبات على التوالي، تدنت هذه النسب إلى 5% و3.3% على التوالي للمتدربين.

يحصل كل المتدربين على نوع ما من الأجر، إما مصروف جيب، أو راتب، ويحصل بعضهم على بقشيش إضافة إلى الأجر أو مصروف الجيب. 3% فقط من المتدربين في ميكانيكا السيارات في غزة لا يحصلون على أجر أو مصروف جيب ولكن يحصلون على البقشيش. معدل ما يحصله المتدرب من أجر أو مصروف جيب يصل إلى 70% من الأجر الشهري الوطني الأدنى (1450 شيكلاً)، كما هو ملاحظ في الجدول أدناه. قد يحصل أولئك الذين يحصلون على بقشيش إضافي ما يعادل الحد الأدنى من الأجور تقريباً. متوسط الأجر أقل من نصف المعدل اليومي الوطني (83.2 شيكلاً).

يحصل 97% من المتدربين على أجر أو مصروف جيب و25% منهم يحصلون على بقشيش. تغيرت النتائج بحسب المهنة، حيث يتلقى نصف المتدربين العاملين في ميكانيكا السيارات بقشيشاً من الزبائن إضافة إلى الأجر أو مصروف الجيب، بينما لا يتلقى أحد في الخياطة ذلك، لأنهم لا يتعاملون مع الزبائن. بالإضافة؛ كان متوسط الأجر أو مصروف الجيب للمتدرب في ميكانيكا السيارات أعلى من نظيره في الخياطة، كما يوضح الجدول.

أما بخصوص الموقع الجغرافي فإن القدس الشرقية مرتبطة بالأجور الإسرائيلية، والحد الأدنى للأجور ثلاثة أضعاف نظيره الفلسطيني. يؤثر هذا على مكسب المتدرب، حيث أن المتدربين في القدس يحصلون على ضعف الإجمالي. أيضاً فإن المتدربين في غزة ونابلس يتقاضون أقل ممن في رام الله والخليل، وهذا يتوافق مع المعدل اليومي الوطني للعاملين حسب الموقع، حيث بلغ المعدل اليومي الوطني وفقاً لمسح القوى العاملة للعام 2015 في غزة 26% أقل من المعدل اليومي الوطني في فلسطين (83.2 شيكلاً)، أما في الضفة الغربية فبلغ 13% أعلى منه. أيضاً فإن معدل الأجور اليومي للعاملين في رام الله والقدس أعلى من معدل الأجور اليومي للضفة الغربية، وأقل منه في نابلس والخليل.

كما تختلف الأجور حسب الموقع في الحضر أو في الريف، أو بحكم قرب الموقع من المركز، كما أشار أحد المالكين:

"تعمل ورش الخياطة بشكل أفضل في القرى حيث لا رقابة على الحد الأدنى للأجور والحياة هناك عموماً أقل تكلفة". مما يدل ضمناً على أن الأجور قد تكون أدنى.

تقييم التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين 2016

تتأثر الأجور بالتأكيد بالنوع الاجتماعي. فتعكس الفجوة بين الجنسين في الأجور الوطنية (24%)، وترتبط بالنظرة إلى الدور والسلوك الاجتماعي. شرح أحد المالكين:

"يدفع للنساء أقل من الرجال. أنا أدفع للرجل 1000 شيكل بالشهر بينما تأخذ المرأة 700، هذا لأن الرجال يدخنون بينما النساء لا يدخن. الرجال يخرجون والنساء لا يخرجن!".

الجدول 7-1: أدنى، أعلى، معدل ووسيط الأجور الأسبوعية، مصروف الجيب والبقيش الذي يكسبه المتدرب لجميع المتدربين وحسب الحرفة¹²

المعدل الشهري	الأجر الأسبوعي					
	وسيط	معدل	أعلى	أدنى		
1020.6	200	243	1250	30	معدل (الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	المجموع
470.4	100	112	200	30	معدل البقيش/ النقود الإضافية من الزبائن (إضافة إلى الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	
1260	250	300	1250	30	معدل (الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	ميكانيكا السيارات
470.4	100	112	200	30	معدل البقيش/ النقود الإضافية من الزبائن (إضافة إلى الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	
802.2	190	191	375	90	معدل (الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	الخطاطة
890.4	200	212	350	100	معدل (الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	نابلس
0	0	0	0	0	معدل البقيش/ النقود الإضافية من الزبائن (إضافة إلى الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	
1251.6	200	298	800	50	معدل (الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	رام الله
378	90	90	100	80	معدل البقيش/ النقود الإضافية من الزبائن (إضافة إلى الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	
2058	250	490	1250	150	معدل (الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	القدس
210	50	50	50	50	معدل البقيش/ النقود الإضافية من الزبائن (إضافة إلى الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	
1155	275	275	400	150	معدل (الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	الخليل
630	150	150	200	75	معدل البقيش/ النقود الإضافية من الزبائن (إضافة إلى الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	
399	90	95	150	30	معدل (الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	غزة
126	30	30	30	30	معدل البقيش/ النقود الإضافية من الزبائن (إضافة إلى الأجر/ مصروف الجيب) بالأسبوع بالشيكل	

¹² الشيكل الاسرائيلي هو العملة المحلية المستخدمة في فلسطين

جدير بالملاحظة أن العائلات أو المتدربين لا يدفعون للتلمذة المهنية كما ظهر في مسح المتدربين. إلا أن واحدةً من منشآت الخياطة المبحوثة كانت تجمع الرسوم. لكن تم إعفاء المتدربة المبحوثة بسبب سوء أحوال أسرته المادية، وبالتالي فإن 1.7% من المعلمين والمالكين كانوا يحصلون رسوماً. علاوة على ذلك؛ لم يذكر تقريباً أي من المعلمين والمالكين أن على المتدربين جلب الأدوات الخاصة بهم معهم.

أما بخصوص الأجر بعد انتهاء التلمذة، فمعدل الكسب المتوقع كان أعلى بقليل من الحد الأدنى للأجور، مع تباين بحوالي الثلث من الحد الأدنى والأعلى للمعدل. مرة أخرى، تباينت التوقعات حسب الحرفة والموقع، ففي غزة بلغ المعدل حوالي نصف المجموع، ما يعكس الفرق في المعدل اليومي بين الضفة وغزة.

الجدول 7-2: أعلى، أدنى، معدل ووسيط المرتبات الشهرية المتوقعة بعد انتهاء التلمذة المهنية كما ذكر المتدربون والمعلمون/ المالكون

وسيط	معدل	أعلى	أدنى		
1400	1496	3000	300	معدل (بالشيكل)	المتدرب - كم سيكون راتبك بعد انتهاء التلمذة؟
960	1032	2000	240	أدنى (بالشيكل)	
1800	2012	4800	360	أعلى (بالشيكل)	
2000	1980	3900	442	معدل (بالشيكل)	المعلم/المالك كم سيكون راتب متدرب متخرج من التلمذة المهنية في ورشتك بعد انتهاء التلمذة؟
1300	1286	3000	260	أدنى (بالشيكل)	
2600	2648	7000	390	أعلى (بالشيكل)	

تتوافق التوقعات مع ما يكسبه العامل الماهر حالياً، حيث تشير النتائج إلى أن معدل الأجور 2317 شيكلاً، بحد أدنى 600 شيكلاً وحد أقصى 4000 شيكلاً، اشتغل العمال المهرة ما معدله 14 عاماً. الكسب المتوقع من قبل المتدربين يعادل 1.4 من معدل مكسبهم الحالي. بينما ذكر المعلمون والمالكون أن مرتب المتدربين بعد انتهاء التلمذة قد يكون بمعدل 1824 شيكلاً وهي أعلى من توقعات المتدرب بحوالي 1.2 مرة.

هذه النتائج تمت ملاحظتها من قبل الأشخاص في المجتمع، فقد قال أحد المعلمين: "من يريد إفقار ابنه يعلمه الخياطة".

أما بالنسبة لمعدل ساعات العمل اليومية فتراوحت بين 5 إلى 15 ساعة، بين أقل من يوم عمل واحد وحوالي مناويتي عمل في اليوم، بمعدل 9 ساعات عمل. بالتالي؛ يعمل المتدربون 54 ساعة أسبوعياً، وهذا أعلى من الرقم الوطني لساعات العمل الأسبوعية (41.4)، ويخالف قانون العمل الذي يحدد الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية بـ 48 ساعة. هذا هو الحال

تقييم التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين 2016

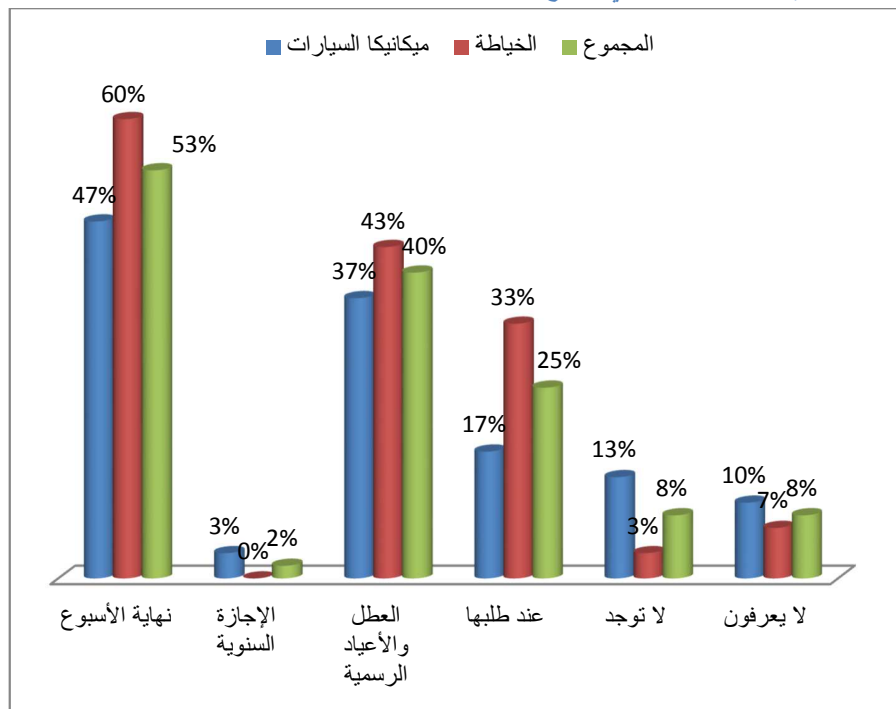
في ميكانيكا السيارات أكثر منه في الخياطة التي يبلغ المعدل فيها 48 ساعة في الأسبوع، والحد الأقصى 9 ساعات بدلا من 15 ساعة في ميكانيكا السيارات.

الجدول 3-7: عدد ساعات العمل اليومية وعدد أيام العمل الأسبوعية (أدنى، أعلى، معدل ووسيط) لجميع المتدربين وحسب الحرفة

وسيط	معدل	أعلى	أدنى		
8	9	15	5	ساعات/ اليوم	المجموع
6	6	7	3	أيام/ الأسبوع	
9	9	15	7	ساعات/ اليوم	لميكانيكا السيارات
6	6	7	6	أيام/ الأسبوع	
8	8	9	5	ساعات/ اليوم	الخياطة
6	6	6	3	أيام/ الأسبوع	

بالنسبة للإجازات، يأخذ عطلة نهاية الأسبوع واحد فقط من كل متدربين اثنين، وأقل من ذلك من يأخذون العطل الرسمية كاملة. حيث أن القطاع الخاص يغلق في الأعياد الكبرى لكن ليس في المناسبات الأخرى التي مجموعها (7 من 11 يوم). بينما لا يأخذ 8% أي نوع إجازة أو عطلة، ونفس النسبة لا يعرفون. يستطيع واحد من أربعة أخذ إجازة عند طلبها، ما يوفر لهم بعض أيام العطلة.

الشكل 2-7: الإجازات والعطل التي يتمتع بها المتدربون



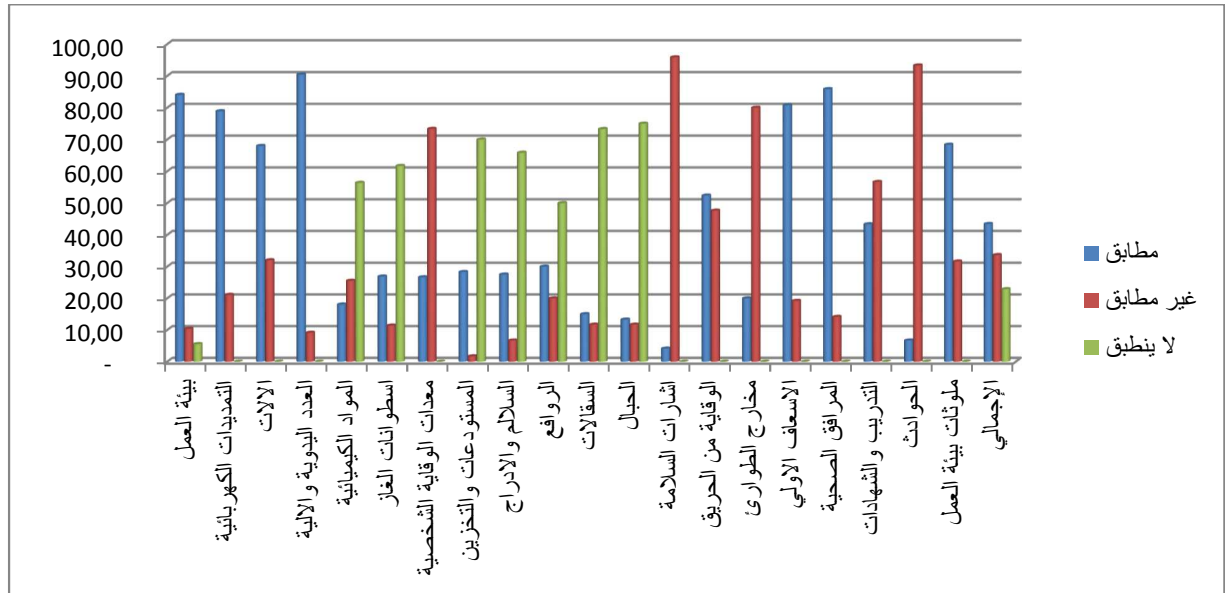
فسر المعلمون والمالكون ذلك بأن " المتدرب يتدرب فقط وليس موظفاً بعد، وعليه/عليها أن تستغل الفرصة لتعلم أكبر قدر ممكن". بالإضافة، فإن أكثر من نصف المنشآت الاقتصادية هي أعمال عائلية غير رسمية، وبالتالي يكون المتدرب إما فرداً في العائلة أو من الحي فتمتد العلاقات العائلية غير الرسمية إلى العمل، وتحديداً في الورش الصغيرة.

7.2 بيئة العمل والسلامة والصحة المهنية

لدى كل المنشآت كهرباء ومياه ودورة مياه؛ بالإضافة، 87.5% ممن يوظفون الإناث لديهم دورة مياه منفصلة لكل من الإناث والذكور. ذكر كل المعلمين أن بيئة العمل كوضع التهوية والإضاءة والضجة في مكان العمل تتوافق مع متطلبات السلامة والصحة العامة.

أشارت نتائج تدقيق السلامة والصحة المهنية إلى أن معظم ملتزمون فيما يخص بيئة العمل وتمديدات الكهرباء والآلات والأدوات، وكذلك في الإسعافات الأولية والصرف الصحي، إلا أن بعض تدابير السلامة الأخرى مثل الإصابات، والحماية من الحريق ومخارج الطوارئ تتطلب اهتماماً. كما كانت بعض المعايير الأخرى لا تنطبق على نوعية عملهم. يشير الرسم البياني أدناه إلى مجالات عدم الالتزام، التي تغطي جميع العناصر بدرجات مختلفة، ما يعني أن جميع العناصر تتطلب اهتماماً وتحسيناً.

الشكل 7-3: توزيع الورش/ الشركات حسب التزامها بمعايير السلامة والصحة المهنية (بالنسبة المئوية)



غير ذلك، 60% من المنشآت ليس لديها عمال مدربين على السلامة والصحة المهنية أو الإسعافات الأولية، وأكثر من 90% لا يسجلون الإصابات/ حوادث العمل رغم وقوعها.

معدل الالتزام بكافة المعايير 43%، بينما 34% غير ملتزمين و23% لا تنطبق. هذه النتائج تتوافق مع حقيقة أن 62% من المنشآت غير مسجلة، حيث أن بعض هذه المعايير تشكل جزءاً من متطلبات أو شروط التسجيل، أو أنها ضمن مسودة القانون الفلسطيني للسلامة والصحة المهنية واللوائح الحالية.

لكن، نسبة الالتزام دليل على عمق مشكلة السلامة والصحة المهنية في منشآت القطاع الخاص وتحديدًا غير الرسمي، حيث كل بند قد يشكل "عاملاً قاتلاً". وهكذا التزام المؤسسات بالسلامة والصحة المهنية يتطلب إشرافاً ورقابة أعلى من وزارة العمل حسب صلاحياتها.

بناء على المقابلة التي أجريت مع مدير السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل، فإن أكثر من 500 حالة تسجل سنوياً كإصابات عمل. في 2015 سجلت 664 حالة، 39% منها في قطاع الصناعة مقارنة بـ 19% في الخدمات و17% في الإنشاءات. أكثر من نصف حوادث قطاع الإنشاءات كانت قاتلة. يقومون بزيارات تفتيش منتظمة لمختلف المنشآت لكن قلة الموارد تحدد انتظام هذه الزيارات ووصولهم إليها. أشار تقرير وزارة العمل في غزة عن حوادث العمل إلى أن ثلث الحوادث تقع بسبب بيئة العمل (33%)، وأعلى منها بقليل (37%) بسبب استخدام الآلات، 10% بسبب النقل، 8% كيميائيات ومواد، والبقية لأسباب أخرى.

أصحاب محلات الخياطة يرون أن مهنتهم أقل خطراً من المهن الأخرى بسبب طبيعة الماكينات المستخدمة، وفهم بيئة العمل ولجوانب أخرى، ذكر أحد مالكي ورشات الخياطة:

"قطاع الخياطة ليس قطاعاً خطراً، أسوأ إصابة ممكن حدوثها غزة إبرة، حسب شركات التأمين توضع الخياطة في فئة خطر الإصابة 1%".

بعض معايير السلامة والصحة المهنية هي جزء من شروط التسجيل، إلا أن 62% غير مسجلين، وبالتالي لم يطلب منهم تجهيز مكان العمل كما يلزم. خلال المشاهدة تمت ملاحظة أن بعض أماكن العمل غير ملائمة لشغلها.

بخصوص ميكانيكا السيارات، ذكر مدير السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل الخطورة الأكبر في تصليح السيارات، وقد لوحظ ذلك أيضاً خلال المشاهدة.

7.3 الأمان والحماية الاجتماعية

7.3.1 المخاطر، حوادث العمل والمرض

88% من المتدربين ذكروا أن الحرفي الرئيسي أرشدهم بخصوص مخاطر المهنة، بنسبة 93% لميكانيكا السيارات و83% للخياطة. ذكر 95% من المتدربين أن الحرفي الرئيسي شرح طرقاً لكيفية حماية أنفسهم من مخاطر المهنة.

أكثر من 1 من ثمانية متدربين (13%) عانى من إصابات عمل في مكان العمل. نفس النسبة وجدت لدى الحرفيتين، ميكانيكا السيارات والخياطة. إصابات العمل كانت: جرح بالإبرة للبعض، بالمقص للبعض الآخر، سقطت إحدى المعدات على رجل المتدرب فسببت كسوراً، أحدهم أغمي عليه، وحدث انفجار في بطارية السيارة مع آخر. تم علاج كل الحالات طبياً إما في الموقع أو في المستشفى.

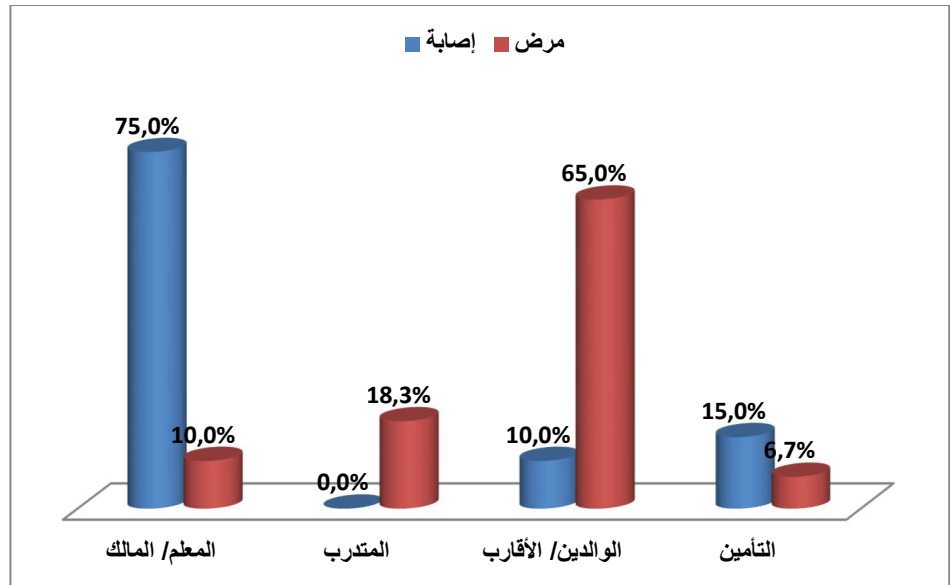
ذكر أغلبية المعلمين أنهم في حال وقوع إصابة عمل سيغطون التكلفة (76.5%). 15.7% ذكروا أنها ستغطي من قبل التأمين، والبقية (7.8%) تدفع من المتدرب أو أهله. اختلف هذا حسب الموقع حيث سيغطي كل المعلمين في نابلس والخليل إصابات العمل، بينما 40% و60% منهم سيقومون بذلك في القدس ورام الله على التوالي، وبقية النسب 40% و60% فيغطيها التأمين. في غزة وحدها يدفع الطالب أو أهله التكلفة (46%)، بينما 39% من المعلمين والمالكين سيدفعونها والنسبة الباقية 15% ستغطي من التأمين.

يتعامل المعلمون والمالكون بشكل مختلف عند بقاء المتدرب في المنزل بسبب إصابة العمل ، سيدفع بعضهم له/لها الأجرة أو مصروف الجيب، أو أن التأمين سيقوم بدفعها، وأشار آخرون إلى أن ذلك يعتمد على الحالة المادية للمتدرب أو لأهله.

في حالة المرض، ذكر اثنان من ثلاثة مالكين ومعلمين أن أهل أو أقارب المتدرب سيدفعون، بينما سيدفع أكثر من واحد من خمسة مالكين ومعلمين (22%)، وذكر واحد من عشرة مالكين ومعلمين أن المتدرب سيدفع، بينما ذكر 7% أن التأمين سيدفع (كلهم من القدس يتبعون القانون الاسرائيلي).

الشكل 4-7: تغطية علاج إصابات العمل وفي حالة المرض

من الواضح عند مقارنة الحاليتين أن معظم المعلمين والمالكين سيدفعون لإصابة العمل، بينما ليس في حالة المرض. الذين في القدس ستم تغطيتهم من التأمين، بينما جزء من أولئك الذين يغطيهم أهلهم في الضفة وغزة سيغطون من التأمين الصحي إن تواجد لديهم.

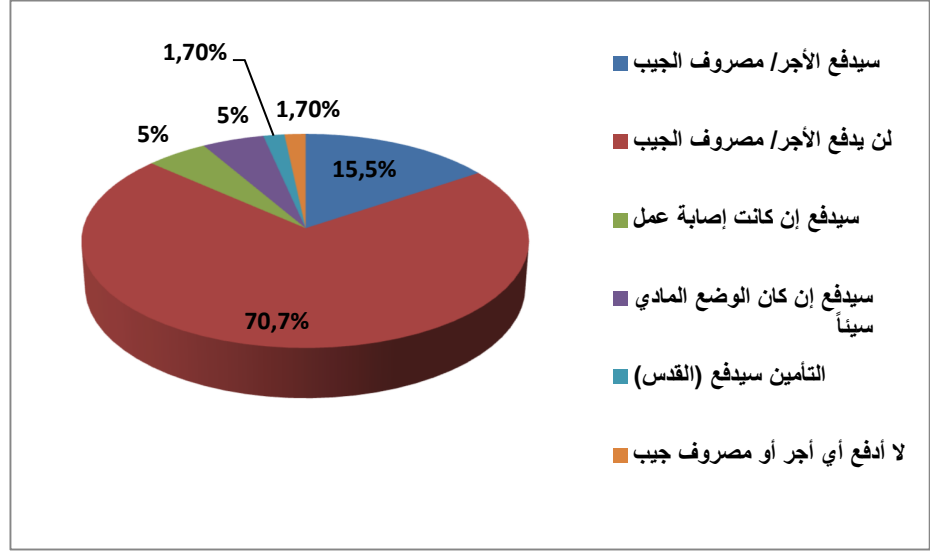


أثار أحد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم مسألة من الجدير ذكرها، تخص شركات التأمين في فلسطين، باعتبارها إحدى المصدات التي توفر حماية للمتدرب:

" تنهرب شركات التأمين من مسؤولياتها، كما تنهرب من دفعات إصابات العمل للعمال، لذلك لا يدفع الناس دائما للتأمين".

الشكل 7-5: دفع الأجر أو مصروف الجيب في حالة المرض وإصابة العمل

ذكر أكثر من اثنين من ثلاثة معلمين ومالكين أن الأجر أو مصروف الجيب لن يدفع في حالة التغيب بسبب المرض أو إصابة عمل (71%)، 15.5% ذكروا أنهم سيدفعون، بينما 5% سيدفعون إن كانت إصابة عمل، بعضهم سيدفع في حال كان وضعه المادي سيئاً.



رغم أن القانون الفلسطيني يكفل لأي عامل إجازة مرضية، إلا أن عدم وجود إجراءات واضحة فيه بخصوص التلمذة المهنية ولا ارتفاع نسبة الأعمال غير الرسمية، كانت النسبة أكثر بقليل من واحد من ستة من سيدفعون للإجازة المرضية بسبب المرض أو إصابة العمل.

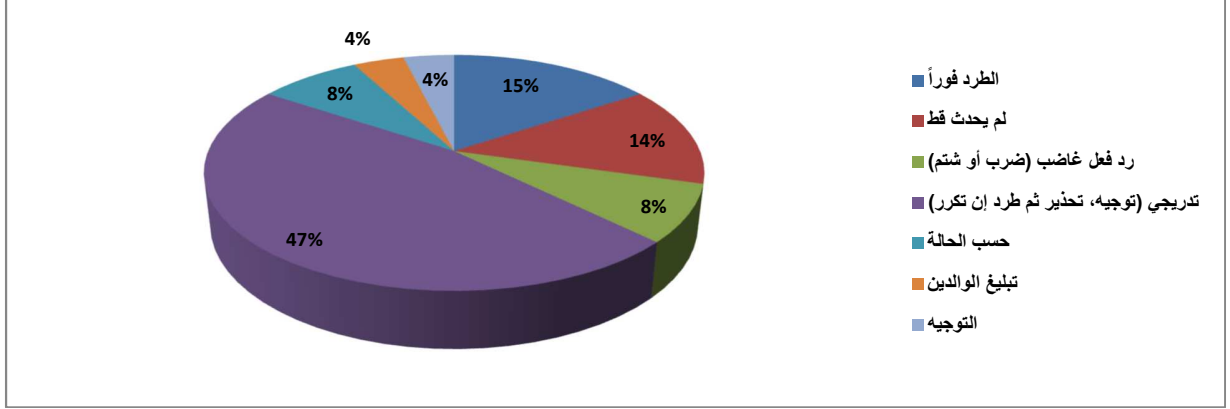
7.3.2 طرق معاملة المتدربين ومضايقتهم في مكان العمل

ذكر غالبية المعلمين والمالكين أنهم سيصلحون الضرر الذي يسببه المتدرب خلال العمل (96%)، شركة واحدة فقط (2%) ذكرت أن المتدرب سيصلح الضرر، وذكر المعلم المتبقي (2%) ما يلي:

" من يتحمل مسؤولية الضرر يعتمد على المسؤول عن وقوعه، إذا كان المعلم أو المالك هو المسؤول عليه أن يصلح الضرر، إذا كان المتدرب هو المسؤول فعليه أن يصلح الضرر".

حوالي واحد من معلمين أو مالكي اثنين سيتعامل مع سوء تصرف المتدرب بتدرج، من خلال التوجيه، التحذير ثم الطرد. البعض قد يطرد فوراً، وآخرون سيتعاملون بطرق مختلفة إما بالغضب واستعمال الإساءة اللفظية والجسدية، التوجيه فقط، حسب الحالة، أو يتصلون بالأهل كما يوضح الشكل.

الشكل 7-6: الإجراءات التي يتخذها المعلمون والمالكون في حال أخطأ المتدرب بالتصرف – كما ذكرها المعلمون والمالكون



من ناحية أخرى، أجاب معظم المتدربون أنه سيتم توجيههم وتصحيحهم، بينما ذكر آخرون الضرب (الإساءة الجسدية)، لكن ربطوها بالقرابة للمالك، كما ذكر اثنان من المتدربين:

"والدي (الذي هو المعلم) يضرني ويعاملني بحزم لأنه يريدني أن أتعلم كل شيء"

"عمي (الذي هو المعلم) يضرني لأنه يريد لي الأفضل"

هذه الحالات كانت ثلاثة فقط، وحدثت الإساءة اللفظية في حالتين أخريين، لكنها تعكس جزءاً من الممارسات في التلمذة المهنية. بينما ذكر آخرون ممن كان المعلم أو المالك من الحي التوجيه كرد فعل، كما أشار أحد المتدربين: "توفير النصح والتوجيه، يعاملني كابن، وهو صديق والدي".

كما ذكروا "حسب الحالة" ويفسرها أحد المعلمين:

"إذا أخطأ مع زبون فيتم تأديبه ويطلب منه الاعتذار للزبون، لكن إذا أخطأ في عمله، بسبب الإهمال مثلاً، يتم توجيهه أكثر من مرة وإذا كررها يطرد".

عندما سئل المتدربون إن كانوا قد تعرضوا للتعنيف الجسدي أو اللفظي، واحد فقط أجاب بنعم، رغم أنه حسب المذكور أعلاه، خمسة متدربين قالوا أنهم تعرضوا للإساءة عندما أخطأوا (8%)، خمس أضعاف تلك النسبة). يعود ذلك إلى أن الإساءة مبررة إن أخطأوا خاصة إن كانت من أفراد العائلة القريبين. في ذات السياق، واحد من عشرين متدرب فقط شهد عملاً غير قانوني أو إساءة.

لوحظ خلال البحث أن المعلمين والمالكين لا يعرفون العديد من جوانب قانون العمل الفلسطيني، ولديهم نقصاً عاماً في كيفية تطبيق هذا القانون وعدم معرفة بما صرح به القانون. وبالتالي لا يعرفون واجباتهم حسب القانون أو عدم موافقتهم على بعض بنوده كما ذكر أحد المالكين:

"قانون العمل يضر بشركتنا أكثر مما ينفعها، حيث أنهم يطلبون أشياء لن تسمح لنا أبداً بأن نصبح عملاً مستقراً، خاصة عندما يتعلق الموضوع بمكافأة نهاية الخدمة".

8 نوعية ونتائج التدريب

8.1 جودة/نوعية التدريب

أشار 15.7% فقط من الحرفيين الرئيسيين إلى وجود خطة تدريب لديهم معدة مسبقاً سواء مكتوبة أو غير مكتوبة (3.8% لميكانيكا السيارات، و28% للخياطة). معظم الذين يعدون خططهم يفعلون ذلك بناء على خبراتهم المهنية، واحد فقط أشار إلى أنه قد يستعين بمصادر تدريب مختلفة.

بالرغم من عدم توفر خطة مكتوبة لغالبية المعلمين، إلا أنهم طوروا أسلوبهم في التدريب، مبتدئين بالمهارات الأساسية وينتقلون بالتدرج إلى الأكثر تعقيداً. شرح اثنان من المعلمين في ميكانيكا السيارات والخياطة العملية التدريجية للتدريب في القطاعين على التوالي:

"عندما يصل المتدرب أهتم في أول شهرين أو ثلاثة بجعله يعتاد على الورشة، المعدات والسلامة، حتى لا يؤدي نفسه، ثم يتعلم من أي عمل يأتي إلى الورشة، سيشارك في البداية ويساعد في تناول الأدوات، ثم يمنح الثقة لفك أو ربط الأجزاء وتدرجياً يصبح قادراً على إنجاز بعض العمل بمرافقة العامل الماهر، طبعاً يعتمد هذا على المتدرب نفسه لتطوير مهاراته".

"خلال الفترة الأولى من التدريب العام، ومشاهدة الآخرين، بينما يخطون الأزرار ويزيلون الخيوط الزائدة، نعلمهم بعدها كيف يتعاملون مع ماكينة الخياطة، كيف يعملون بها ويهتمون بصيانتها، ثم نعطهم ملابساً ليتدربوا بها".

فسر المعلمون كيف يطلب من المتدربين في مرحلة متقدمة عمل مختلف المهام كما يجب حسب المهنتين وكما فسرها صاحب محل الخياطة:

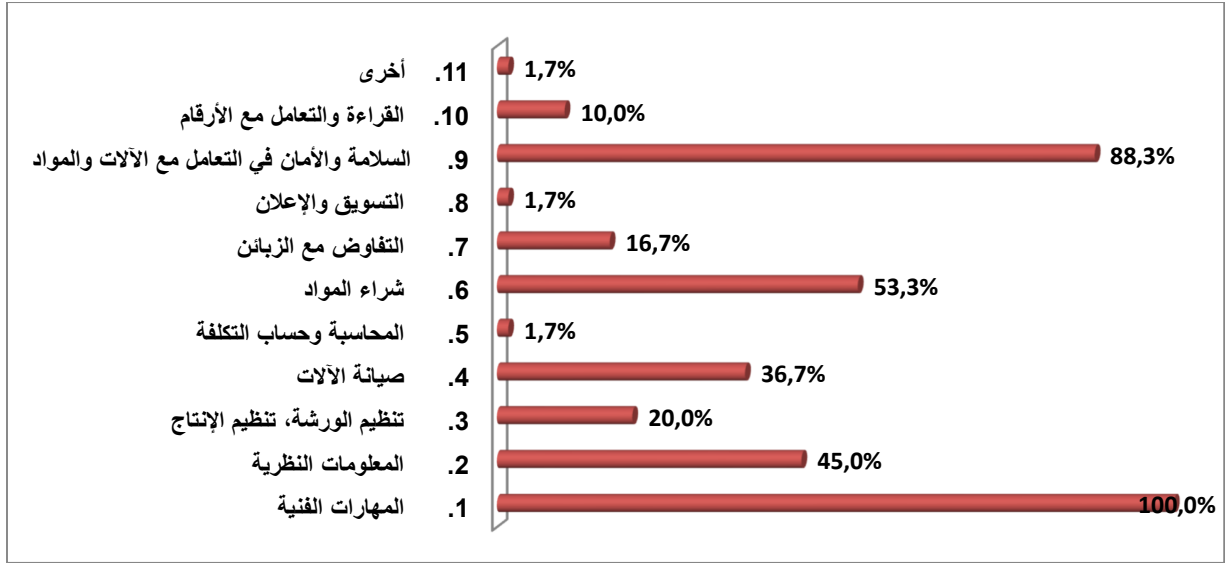
"التعلم في مكان العمل يعتمد على قدرتهم على تعلم الحرفة التي يطورونها في الورشة. يتناوب المتدربون على الأجزاء المختلفة، مثل قسم الخياطة، قسم التفصيل، قسم الكي، والفحص الأخير للمنتج، هذا يمكنهم من تعلم كل جوانب العمل بشكل شامل. وهكذا خلال 3 أشهر إلى عام يكتسب المتدرب الخبرة".

ذكر المعلمون نوع المهارات التي يتم تعليمها خلال التلمذة المهنية غير النظامية، كما يظهر في الشكل أدناه، حيث يدرّب كل المعلمون على المهارات التقنية، وأغلبهم على كيفية تناول الأدوات ونصفهم على شراء المواد.

يزود أقل من نصف المعلمين طلابه بمعلومات نظرية، ما يشير إلى الحاجة إلى جسر الفجوة من خلال التفاعل بين التعليم والتدريب المهني والتقني والسوق كما ذكر رئيس نقابة الخياطين في غزة:

"هناك فرق هائل بين ما يعلمونه في المدارس المهنية والسوق. المدارس تعلم نظريات، وتدريب التلمذة المهنية في السوق يعلم أحدث المهارات اللازمة، إضافة إلى الصلة الوثيقة مع السوق. العلاقة بين السوق والمدارس المهنية يجب أن تجسر، عليهم أن يتعاونوا بشكل أفضل".

الشكل 8-1: توزيع المعلمون حسب المهارات التي يعلمونها في التلمذة المهنية



تم استخدام التصنيف المعياري العربي المعتمد كمرجعية في تقييم نوعية المهارات المكتسبة التي يقيمها المعلم. درجة المهارات المكتسبة لدى المتدرب تتوعت حسب المهارات والحرفة. الجداول أدناه توضح درجة المهارات التي يكتسبها المتدرب في التلمذة المهنية غير النظامية والوقت الذي يحتاجه لاكتسابها لميكانيكا السيارات تتبعها الخياطة.

استطاع المعلمون والعمال المهرة تقييم درجة الكفاءة التي سيكتسبها المتدرب خلال تدريبه في ميكانيكا السيارات والوقت الذي سيحتاجه بالأشهر، لدى الطرفين إجابات متماثلة، كما يوضح الجدول أدناه. من الملاحظ أن الفرق الوحيد يكمن في أنظمة السيارات الالكترونية التي تعتمد على الورشة نفسها إن كانوا يأخذون عملاً كافياً فيها، أو كانوا مجهزين كفاية أو ماهرين، كما أشار أحد العمال المهرة: "لا نعمل كثيراً في السيارات الالكترونية".

في نفس الموضوع، قال واحد من أربعة عشر منهم (7%) أنه على استعداد لإرسال المتدرب عنده إلى ورش أخرى لتعلم مهارات لا يستطيع توفيرها في ورشته. ارتفعت هذه النسبة إلى 10% في الخياطة مقابل 3% في ميكانيكا السيارات.

الجدول 8-1: درجة المهارات التي يكتسبها المتدرب في التلمذة المهنية غير النظامية والوقت الذي يحتاجه لاكتسابها (ميكانيكا السيارات)

معدل مدة التلمذة (بالأشهر)	العامل الماهر			المعلم			درجة المهارات التي يكتسبها المتدرب في التلمذة المهنية غير النظامية والوقت الذي يحتاجه لاكتسابها (ميكانيكا السيارات) / درجة الإتيان		
	معدل الوقت (بالأشهر)	درجة المهارة			معدل الوقت (بالأشهر)	درجة المهارة			
		جيد	متوسط	ضعيف		جيد		متوسط	ضعيف
6	10	61.1%	22.2%	16.7%	10	63.2%	10.5%	26.3%	1. معرفة مبادئ الدوائر الكهربائية والالكترونية
3	3	82.6%	8.7%	8.7%	4	73.1%	7.7%	19.2%	2. معرفة أدوات ومعدات المهنة
8	11	47.8%	30.4%	21.7%	11	54.2%	25.0%	20.8%	3. تشخيص عطل المحرك
12	15	50.0%	31.8%	18.2%	13	45.8%	33.3%	20.8%	4. تشخيص السيارة وإيجاد الأعطال في أنظمتها المختلفة
15	17	58.8%	23.5%	17.6%	16	68.8%	6.3%	25.0%	5. تشخيص الأعطال في أنظمة السيارة الالكترونية باستخدام أجهزة المسح والتشخيص الالكترونية
11	12	47.8%	34.8%	17.4%	12	48.0%	32.0%	20.0%	6. صيانة رأس المحرك
15	16	47.8%	39.1%	13.0%	18	52.0%	36.0%	12.0%	7. تصليح الأعطال في أنظمة السيارة المختلفة
8	10	64.7%	23.5%	11.8%	13	62.5%	18.8%	18.8%	8. صيانة أعطال نظام الحقن الالكتروني
3	3	78.3%	13.0%	8.7%	3	87.0%	0.0%	13.0%	9. غسيل وتنشيم السيارة
7	7	52.2%	39.1%	8.7%	8	52.2%	26.1%	21.7%	10. ضبط اتزان الإطارات وزوايا الهيئة الأمامية في المركبات
9	10	58.8%	23.5%	17.6%	10	73.3%	13.3%	13.3%	11. صيانة الأنظمة الالكترونية المساندة في السيارات
2	2	78.3%	13.0%	8.7%	3	80.8%	3.8%	15.4%	12. إجراءات السلامة والأمان الخاصة بالحرفة

أما بالنسبة للخياطة، استطاع المعلمون والعمال المهرة تقييم درجة الكفاءة التي سيكتسبها المتدرب خلال تدريبه والوقت الذي سيحتاجه بالأشهر، كما يوضح الجدول أدناه. يوجد تشابه بين المعلمين والعمال المهرة، حيث توجد أعلى درجات المهارة في صيانة الماكينات والسلامة والصحة المهنية، وأيضاً في إضافة طباعة، تطريز، أزرار واكسسوارات. "هذه أول مهام سيعملها المتدرب في أول شهرين إلى ثلاثة أشهر" كما وضح أحد المعلمين. تتطلب العملية الفعلية لخياطة الملابس المدة بأكملها، وسيكون مستوى الكفاءة متوسطاً أو خبيراً. تمت ملاحظة أن لا أحد منهم تدرّب على التصميم بمساعدة الكمبيوتر (CAD)، حيث أن المنشآت لا تستعملها. كما فسر أحد المالكين ذوي الخبرة الطويلة: "تحصل على الأقمشة جاهزة من إسرائيل مصممة ومقصوفة، علينا القيام بالتنشيط. هناك بعض المبادرات الفلسطينية الجديدة لتصميم وخياطة وتسويق الملابس أمل أن ينجحوا".

وهكذا من الواضح أن المهارات المستخدمة في مكان العمل والتي يتم التدريب على اكتسابها من خلال التلمذة المهنية غير النظامية تتنوع حسب وضع الحرفة، نوع العمل والأعمال المتاحة، والمعدات المتوفرة ومستوى مهارات المعلمين. حيث أن

تقييم التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين 2016

المعظم لا يستكملون النقص في المهارات بإرسال المتدرب إلى أماكن أخرى، يلفت ذلك النظر إلى أهمية إضفاء الطابع الرسمي على التلمذة المهنية، وتقييم النوعية ومنح شهادة.

الجدول 8-2: درجة المهارات التي يكتسبها المتدرب في التلمذة المهنية غير النظامية والوقت الذي يحتاجه لاكتسابها (الخطاطة)

معدل مدة التلمذة (بالأشهر)	العامل الماهر			المعلم			درجة المهارات التي يكتسبها المتدرب في التلمذة المهنية غير النظامية والوقت الذي يحتاجه لاكتسابها (الخطاطة) / درجة الإقنان		
	معدل الوقت (بالأشهر)	درجة المهارة			معدل الوقت (بالأشهر)	درجة المهارة			
		معرفة	مفاهيم	مفاهيم وتطبيق		معرفة		مفاهيم	مفاهيم وتطبيق
4	10	81.5%	7.4%	11.1%	6.6	64.3%	21.4%	14.3%	1. اخذ القياسات
13	22	44.4%	22.2%	33.3%	16.0	55.6%	44.4%	0.0%	2. اعداد مخططات الملابس النسائية، الرجالية، ملابس الأطفال
		0.0%	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	3. اعداد مخططات قطع الملابس باستخدام الحاسوب
10	14	65.2%	13.0%	21.7%	10.7	55.0%	35.0%	10.0%	4. تجهيز القماش وقصه بحسب التصميم
3	2.8	83.3%	3.3%	13.3%	2.7	89.3%	3.6%	7.1%	5. تجهيز آلات الخياطة وتشغيلها وخدمتها
12	26.0	41.7%	16.7%	41.7%	19.6	66.7%	33.3%	0.0%	6. تفصيل الملابس (نسائية/رجالية/اطفال) وخياطتها
3	2.5	83.3%	3.3%	13.3%	2.7	85.7%	3.6%	10.7%	7. اضافة الكلف والأزرار وغيرها
1	4.6	40.0%	0.0%	60.0%	3.0	100.0%	0.0%	0.0%	8. طباعة الرسومات والتنظيف
3	13.0	78.6%	7.1%	14.3%	6.0	73.3%	16.7%	10.0%	9. التشطيب النهائي
2	2.2	82.1%	3.6%	14.3%	1.7	89.3%	3.6%	7.1%	10. اجراءات السلامة والأمان الخاصة بالمهنة

غير ذلك، ذكر 98% من المعلمين والمالكين أن المعدات المتوفرة تكفي لإجراء التلمذة المهنية. ذكر أحد معلمي ميكانيكا السيارات أن امتلاك قطع إضافية يعتبر من تحديات التدريب. يملك واحد من ثلاثة معلمين نماذج أو أجهزة محاكاة للتدريب، حيث يعتقدون أن التدريب "عملي ويدوي" ولهذا يستعملون المعدات والأعطال الفعلية. تتوزع النسب كالتالي: الثلث في الخليل، في نابلس والقدس (40%)، رام الله (الثلث) ولا واحدة في غزة. كما ذكر المعلمون، هذه النماذج هي "سيارات وقطع قديمة" لقطاع ميكانيكا السيارات، أو "مواد خاصة للخياطة ليتمكن المتدرب من التدريب قبل العمل على القطع الفعلية".

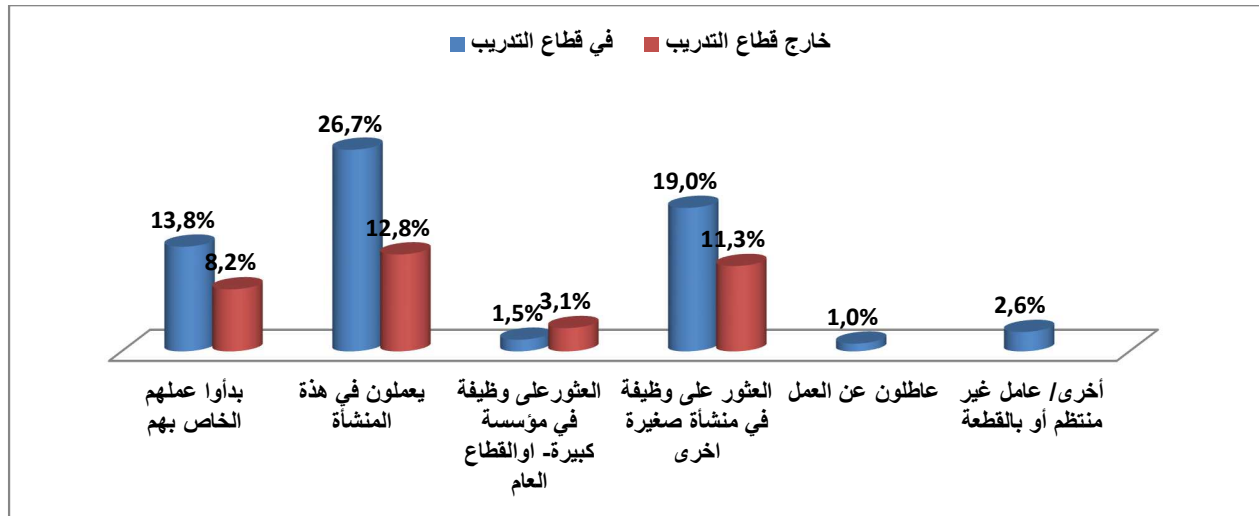
8.2 نتائج التدريب

استطاع المعلمون تسجيل 67% من وضع المتدربين/ات بعد التخرج، وذلك من 309 الذين تدربوا في الورشات الستين المبحوثة خلال العامين الماضيين. بينت النتائج ان 94.6% من خريجي النظام يشاركون في القوة العاملة. هذا المعدل كبير عندما نقارنه بمعدلات المشاركة الوطنية وهي 32.7% للشباب و19% وللمرأة فقط. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2016).

لأولئك المشاركين في القوة العاملة، كما هو موضح في الشكل، واحد من خمسة متدربين استطاع بدء مشروعه الخاص، اثنان من ثلاثة منهم في مجال تدريبهم. يعتبر الرقم عالٍ مقارنة بالأرقام الوطنية للمالكين أو المشغلين والذي يبلغ 6.2% حسب (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2016).

إضافة إلى ما سبق، تشير النتائج إلى أن اثنين من ثلاثة متدربين قد اشتغلوا. يعمل أكثر من واحد من ثلاثة متدربين في نفس الورشة، اثنان من ثلاثة منهم في نفس مجال التدريب. بينما وجد أكثر من واحد من أربعة متدربين عملاً في منشأة اقتصادية صغيرة أخرى. بينما وجد واحد من عشرين عملاً في شركة كبيرة أو في القطاع العام، غالباً خارج مجال التدريب. وسجل 1% فقط نسبة العاطلين عن العمل.

الشكل 2-8 : حالة المتدربين بعد انتهاء تلمذتهم المهنية¹³



هذه النتائج تتوافق مع التوقعات المستقبلية للمتدربين حيث أن 91% يعتقدون أن التلمذة المهنية غير النظامية قد توفر له أو لها عملاً مريحاً. أيضاً تتوافق النتائج مع أسباب الانضمام للتلمذة المهنية غير النظامية، حيث التحق بها 40% "لكسب المال على الفور" و7% التحقوا بها "ليتمكنوا من افتتاح مشروعهم الخاص في المستقبل".

¹³ تجدر الملاحظة هنا أن هذه ليست دراسة تتبعية وبناء على سجلات بل بناء على معرفة المعلم وقد تعطي مؤشراً للدراسة النوعية

ذكر العمال المهرة أن 76% منهم وجدوا عملاً فوراً و89% خلال ستة أشهر من التخرج، نصفهم يعمل في نفس الورشة التي تدرّبوا فيها. ذكر 91% من العمال المهرة أن المهارات التي اكتسبوها من خلال التلمذة المهنية غير النظامية مهمة لوظيفتهم الحالية. بينما ذكر 98% من المعلمين أن المهارات التي اكتسبوها من خلال التلمذة المهنية غير النظامية مهمة لوظيفتهم الحالية.

8.3 الاعتراف بالمهارات

سيحصل واحد من كل عشرة متدربين على شهادة بعد انتهاء التدريب، ارتفعت نسبة ميكانيكا السيارات إلى 14% وانخفضت إلى 7% للخياطة. وفيما يتعلق بالموقع الجغرافي؛ فإن واحداً من كل خمسة سوف يحصل عليها في القدس ورام الله وغزة، بينما لا يوجد من سيحصل على الشهادة في نابلس أو الخليل. ذكر أحد المعلمين:

"لا تمنح الشهادات، فالتوصية الشفهية والسمعة مهمة للتشغيل".

قد تكون الشهادة شهادة خبرة كما ذكر المتدربون والمعلمون، وغير معترفاً بها رسمياً. لذلك اقترح عدد من المتدربين تلقي شهادات معترف بها أو المصادقة على شهاداتهم غير المعترف بها للاعتراف بالمهارات التي اكتسبوها. قد يمكنهم هذا من تطوير مهاراتهم في أنظمة التدريب الرسمية.

واحد من المتدربين سيحاول الحصول على "شهادة رسمية ليفتح كراج سيارات"، حسب الإجراءات عليهم أن يملكو خبرة ويجتازوا امتحانات في وزارة المواصلات، كما يجب أن يكونوا مدربين مهنيًا بشكل رسمي إضافة إلى خبرة التدريب. لهذا يحتاج المتدرب إلى تدريب رسمي.

سيقوم 2% فقط من المعلمين والمالكين حفل تخريج للمتدربين بعد إتمام تلمذتهم المهنية. ذكر جميع المعلمون ما عدا واحد منهم أن المتدربين لا يتبعون التقييم الرسمي أو مخطط الشهادات الذي يمنحه نظام التدريب الوطني أو أي مؤسسة تدريب أخرى. كما ذكر رئيس نقابة ميكانيكا السيارات في نابلس:

"علينا أن نحسن التلمذة المهنية غير النظامية من خلال تنظيم التدريب والاعتراف به بالتعاون مع مدارس ومراكز التدريب المهني".

8.4 تطوير المهارات

شارك المتدربون الذين أنهوا التلمذة المهنية غير النظامية بشكل محدود في تنمية المهارات خارج أماكن عملهم. ذكر واحد من ثلاثة معلمين أنه مستعد لتقديم ما معدله سبع ساعات أسبوعياً للمتدربين للمشاركة في تدريب إضافي إن كانت مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني أو مؤسسة ممثلة للقطاع الخاص من تنظمه (الساعات الأسبوعية تراوحت بين 1 و20). اقترح واحد من ثلاثة وقت الصباح كوقت ملائم لهذه المشاركة. أقل بقليل اقترحوا الأمسيات، البعض الآخر اقترح نهاية الأسبوع أو أن تعقد في يوم واحد كامل، وضح البعض أن "أي وقت مناسب حيث أنه ليس عاملاً ويستطيع أن يقرر في وقته". هذا التصرف

يتناقض مع أولئك الذين ذكروا انهم لن يعطوا المتدرب أي وقت للتدريب. الاستعداد لمنح المتدرب وقتاً للتدريب اختلف حسب الحرفة والموقع الجغرافي وحجم الشركة. حيث لوحظ أن المعلمين المستعدين لمنح المزيد من الوقت للتدريب خارج المنشأة كانوا ميكانيكيي السيارات العاملين في نابلس والقدس والمنشآت الصغيرة.

من الجدير بالملاحظة أن 88% من المتدربين لم يحصلوا على تدريب من قبل، بينما غالبية ال 12% أخذوا تدريباً فنياً. اقترح المعلمون أن المتدربين يحتاجون لعدة مهارات ليتطوروا كما يوضح الجدول أدناه. اقترح واحد من معلمين اثنين مهارات فنية، و30% صيانة ماكينات. هذه المهارات كانت أعلى في ميكانيكا السيارات؛ التعامل الآمن مع الأدوات والمواد كان أيضاً أعلى في ميكانيكا السيارات. يمكن تفسير الحاجة العالية لتطوير المهارات في ميكانيكا السيارات من خلال كلمات ممثل نقابة ميكانيكيي السيارات:

"لا تمرر المهارات من جيل للجيل الذي يليه حالياً. هذا بسبب طبيعة وتطور القطاع. تغيرت السيارات كثيراً. قبل سنوات كل ما كنت تحتاج إلى معرفته أساسيات الميكانيكا وتتعلم الباقي بالتجربة. اليوم السيارات فيها أنظمة الكترونية متطورة، ولوحات دوائر كهربائية. وهذا يجعل تمرير المهنة بالأساليب القديمة غير ممكناً بالمرّة. في العديد من الحالات، الخريجين الجدد يكونون أقدر على التعليم من الميكانيكيين الخبراء الكبار".

يتم تقدير التأكيد على أهمية المهارات التقنية وتطوير مهارات المتدربين بشكل عال، ذكر أحد معلمي ميكانيكا السيارات:

"أنا مستعد لإرسال المتدرب إلى مؤسسة تعليم وتدريب مهني وتقني ليتدرب على التكنولوجيا الجديدة ولدفع تكاليف تدريبه، مهما طال التدريب، أنا خريج التعليم والتدريب المهني والتقني وأقدر هذا التدريب، لكن كيف أضمن أنه سيلتزم بالعمل معي بعد تخرجه؟".

غير ذلك، يرغب 25% و28% من المعلمين والعمال المهرة في المشاركة في تدريبات لتطوير المهارات في المستقبل، وقد حددوا التدريبات المطلوبة كما تظهر في الجدول.

تتوعد التدريبات من كلا المعلمين والعمال المهرة لتشمل الفنية (أعلى نسبة طلبت) وصيانة الآلات، لكن أقل من نسبة المعلمين الذين طلبوها للمتدرب، بينما كانت الإدارة والتسويق والتعامل مع الزبائن والمحاسبة عالية. كما طلبت مهارات كالأمان والأمان في التعامل مع الآلات والمواد وأيضاً تنظيم الإنتاج من قبل العمال المهرة وللمتدربين من بعض المعلمين.

الجدول 3-8: المهارات التي يلزم رفع مستواها حسب المعلم والعامل الماهر وتلك المقترحة للمتدربين حسب المعلمون

للمعلم	للعامل الماهر	للمتدرب (اقترحها المعلمون)	
21.7%	26.7%	53.3%	1. مهارات فنية
6.7%	6.7%	3.3%	2. معلومات نظرية
6.7%	10.0%	11.7%	3. تنظيم المنشأة وتنظيم الإنتاج
13.3%	21.7%	30.0%	4. صيانة الآلات
10.0%	8.3%	6.7%	5. المحاسبة وحساب التكاليف
5.0%	10.0%	6.7%	6. شراء المواد
10.0%	6.7%	3.3%	7. مفاوضة الزبائن
3.3%	3.3%	1.7%	8. الاعلان و التسويق
8.3%	13.3%	10.0%	9. السلامة والأمان في التعامل مع الآلات والمواد
5.0%	13.3%	3.3%	10. القراءة والتعامل مع الأرقام
8.3%	6.7%	3.3%	11. أخرى

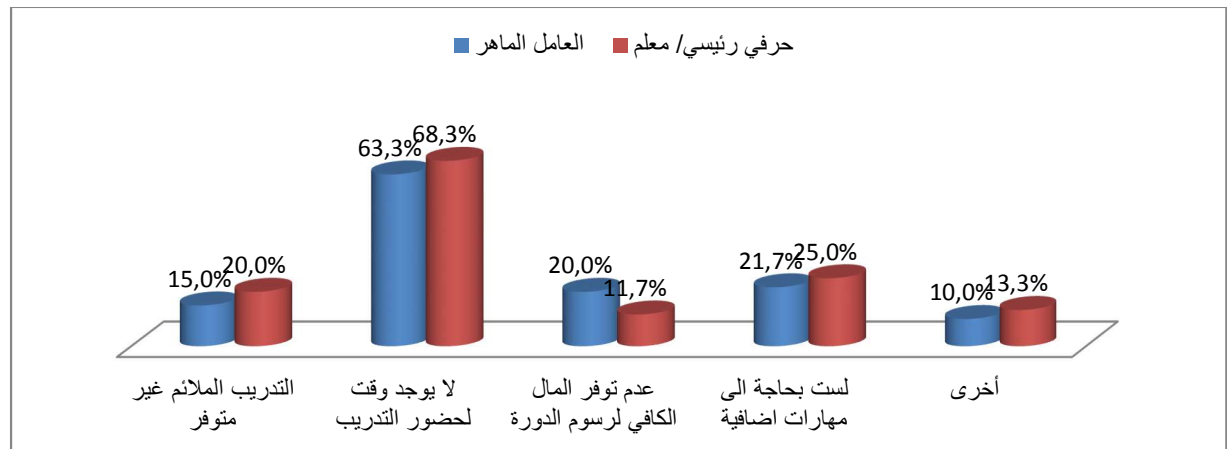
تشير النتائج إلى أن 3% فقط من المعلمين اقترحوا تدريباً نظرياً للمتدربين، كما ذكر أحد المعلمين:

"لا أتق بالمقررات التعليمية، لا تعطيني المعلومات التي أحتاجها، أشعر أنني أعرف أكثر من أي منهج والناس يستفيدون أكثر بتعلمهم هنا".

كان تنظيم الإنتاج مرتبطاً أكثر بالخياطة والمنشآت الأكبر. من المدهش أن أعداداً أكبر من العمال المهرة شملوا القراءة والتعامل مع الأرقام، ما يتوافق مع طلب نصف المعلمين والمالكين أن يكون لدى المتدرب أساسيات القراءة والتعامل مع الأرقام.

شارك واحد من أربعة عشر عاملاً ماهراً في دورات لرفع مستوى المهارات أو مرتبطة بالعمل، بعد ما معدله 13 عاماً من إتمام التلمذة المهنية. بينما شارك واحد من سبعة معلمين في دورات أخرى لرفع مستوى المهارات أو مرتبطة بالعمل، بعد ما معدله 23 عاماً من إتمام التلمذة و12 عاماً على بدء تدريبهم للمتدربين.

الشكل 3-8: أسباب عدم حضور تدريبات رفع مستوى المهارات من قبل العامل الماهر والمعلم



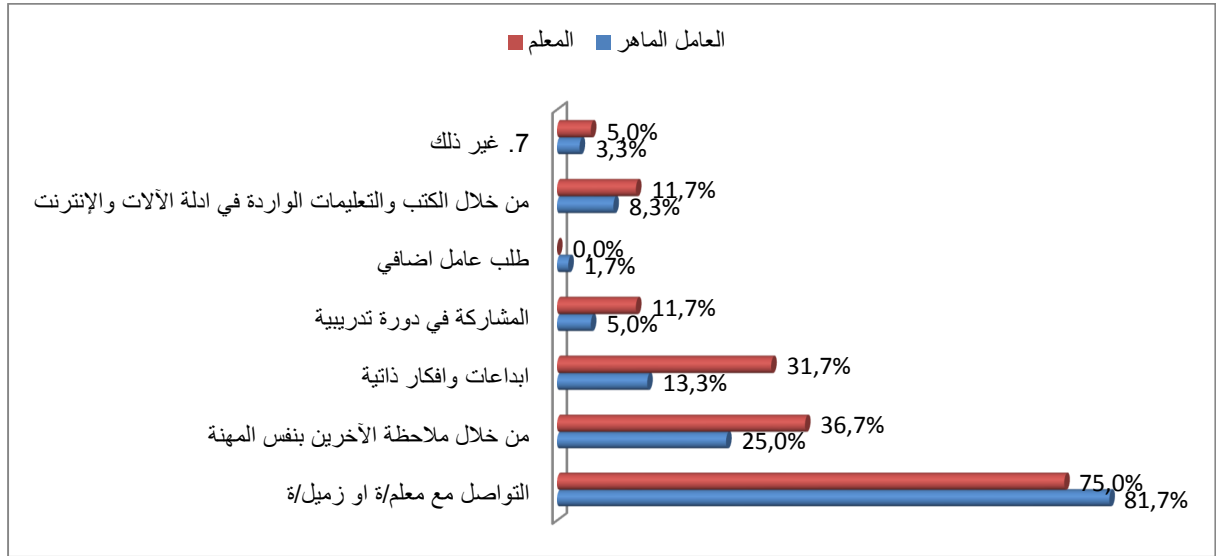
يحدد الشكل أسباب عدم المشاركة في التدريبات أو رفع مستوى المهارات. حيث كان "لا وقت لدي لحضور مثل هذه الدورة" أعلى سبب متفق عليه من الفئتين (حوالي الثلثين)، يتبعه "لا حاجة لمزيد من رفع المستوى" كأعلى سبب متفق عليه بين المعلمين، ثم "لا تتوفر نقود" للعمال المهرة، و"الدورة الملائمة غير متوفرة" للمعلمين.

أما بخصوص مشاركة المتدربين في دورات رفع مستوى، ذكر 3.4% فقط من المعلمين أنهم يفعلون، نصفهم مستعد لدفع الرسوم عن المتدرب أما بالنسبة للنصف الآخر فعلى المتدرب أن يدفع.

المعلمون قادرون بشكل أفضل من العمال المهرة على دفع رسوم تدريبهم، حيث أن 59% من المعلمين ذكروا قدرتهم على الدفع لرفع المستوى مقابل 13% من العمال المهرة.

يحصل معظم العمال المهرة والمعلمون على مهارات جديدة بالتحدث مع حرفيين آخرين، يتبعه مشاهدة أعمال أخرى وأفكارهم الخاصة، بينما سيبحث 11% من المعلمين و5% من العمال المهرة فقط عن تدريب.

الشكل 4-8: طرق اكتساب معرفة ومهارات جديدة



تشير مثل هذه النتائج إلى أن هناك حاجة لمزيد من التعامل والصلات بين التعليم والتدريب المهني والتقني والقطاع الخاص، وتمكين العمال من رفع مستوى مهاراتهم، وكما ذكرت نقابة ميكانيكي السيارات في رام الله:

"نحتاج مهنتنا إلى تطوير مستمر، نحتاج إلى رفع مستوى عمالنا كل الوقت، نحتاج إلى إيجاد طرق جديدة للتعامل مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لوضع تدريبات مفصلة بإشرافنا في التخطيط لها وتنفيذها".

9 التمويل والربط بالتعليم والتدريب المهني والتقني

9.1.1 تمويل التلمذة المهنية غير النظامية

بينت الدراسة أن القطاع الخاص يستثمر في التلمذة المهنية غير النظامية، متحملاً كافة المصاريف. لا يساهم المتدربون أو عائلاتهم مالياً في ذلك (باستثناء الفرصة البديلة) على عكس ما يحدث في أماكن أخرى مثل أفريقيا.

يدفع لمعظم المتدربين خلال دوامهم اليومي وفي معظم الحالات ليسوا مخولين لأخذ عطل مدفوعة. يقوم الأهل أو المتدرب في غالبية الحالات بالدفع في حالة الإجازة المرضية وإن كانت بسبب إصابة عمل. يساعد وجود التأمين في مثل هذه الحالة، غير أنه لا يتوفر بكثرة في المنشآت الواقعة في الضفة وغزة، لكن بالتأكيد في تلك العاملة في شرقي القدس.

الصلة بالتعليم والتدريب المهني والتقني، والتدريب ورفع مستوى المهارات موضوع مهم للجميع، لكن المسؤولية يجب أن توزع كما عبر عنها السيد نزار النبال، رئيس نقابة ميكانيكي السيارات في رام الله:

" المشكلة الكبيرة هي عدم وجود تنسيق أو توزيع للأعباء بين الحكومة والسوق والمدارس [مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني]. نحن بحاجة إلى شركاء، وليس إلى أشخاص يبتلعونا. تدريب الشباب، بغض النظر عما إذا كانوا من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني أو متسربين من التعليم، يستهلك وقت وموارد من أصحاب الأعمال. ولا تتحمل الحكومة مثل هذا العبء. كل ما يفعلونه جمع الضرائب منا. لقد تمت الدعوة منذ سنوات عديدة إلى تخفيض الضرائب على ورش العمل التي تدرب الشباب لقيامها بهذه الخدمة الاجتماعية. ولكن هذا لم يحدث حتى الآن".

هذا التوجه الخاص بعدم وجود شراكة مع الحكومة فيما يتعلق بالمساهمات والضرائب الباهظة شاركه مختلف ممثلي القطاع الخاص والقطاعات المختلفة.

هذه المسألة ذات أهمية، وخاصة إذا كانت ستضمن حقوق المتدربين بما في ذلك الأجور والإجازات، وإذا كانت الشركات ستحسن من إجراءات الصحة والسلامة المهنية ورشاتها للتدريب، ولتشمل الأدوات والمعدات المطلوبة للتدريب.

علاوة على ذلك؛ ترسل بعض المؤسسات المتدربين حالياً للتدرب في السوق كجزء من برامج التلمذة المهنية التي تبدأ من المؤسسة التعليمية/ التدريبية وانظمة التعلم المبني على العمل الأخرى. وتتعاون الشركات وأماكن العمل مع هذه النظم التي تستهلك الوقت والجهد وتحمل أعباء مالية. من الجدير بالذكر أن وجود مثل هذا الحافز يغري العديد من الشركات غير الرسمية الذين يقومون بتدريب المتدربين المهنيين بالتسجيل الرسمي لمنشآتهم.

يفتح هذا النظام فرصاً أمام عدد كبير من الشباب الذين لا يصل إليهم نظام التعليم ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني. كما يتيح الفرصة للقطاع الخاص بتحمل مسؤولياته الاجتماعية. إنها فرصة ذهبية بالنسبة للكثيرين، وفرصة للمجتمع ليتشبث بها.

حالياً يتقاسم صاحب العمل والمتدرب عبء التدريب، وخصم الضريبة سيضمن حصة الحكومة، وسيشجع أيضاً الشركات الأخرى غير الرسمية لتصبح رسمية، الأمر الذي سيزيد من دخل الحكومة من خلال الضرائب وسيضمن حماية في المستقبل.

9.1.2 الربط بين التلمذة المهنية غير النظامية والنظم الرسمية

وجدنا أن الحاجة للتعاون بين التعليم والتدريب المهني والتقني والمشغلين في هذا النوع من التدريب أساسية لممثلي أصحاب العمل والنقابات المهنية تجاه الاعتراف بالنظام والاعتراف بمستويات المهارات، في حين أن للمعلمين أو المالكين مواقف متناقضة تجاه العلاقة مع التعليم والتدريب المهني والتقني. فقد وافق البعض أنهم بحاجة إلى التعامل مع والاستفادة من التدريب المقدم من أجل رفع المستوى، ولم يوافق البعض الآخر على نسج أي علاقة مع التعليم والتدريب المهني والتقني.

ممثّل اتحاد غرف التجارة، السيد علي مهنا، وضح قائلاً:

"نحن بحاجة إلى تحديد نظام للاختبارات والاعتراف بمهارات التلمذة المهنية غير النظامية وبتقييم التعلم في مكان العمل من خلال أنظمة التعلم في مكان العمل المختلفة من خلال إشراك المشغلين. يجب أن تجرى الامتحانات العملية بحضور المشغلين وليس فقط المعلمين. خلاف ذلك لن يعترف بها سوق العمل وتصبح مجرد "أوراق مطبوعة"."

أما بخصوص الاعتراف بالمهارات المكتسبة من خلال هذا النوع من التدريب، عقب المهندس نضال عايش مدير عام التدريب المهني في وزارة العمل بقوله:

"للاعتراف بالتلمذة المهنية غير النظامية، علينا اتخاذ الخطوات التالية:

1. تعزيز الرقابة والتفتيش لتجنب عمالة الأطفال، و لضمان تطبيق الصحة والسلامة المهنية ولاعتماد التدريب داخل المنشأة الاقتصادية.
2. تسهيل تسجيل المنشآت الاقتصادية التي تقدم التدريب.
3. إجراء امتحانات للمهارات: سيحتاج هذا إلى قوانين منظمة وإجراءات خاصة لضمان تطبيقها. يجب أن تربط بالنظام الوطني للمهارات أو الإطار الوطني المعياري عندما يتم اعتماده.
4. يجب أن يربط اعتماد تدريب التلمذة المهنية غير النظامية بالقوانين أيضاً، حالياً تعمل معنا منظمة العمل الدولية ومع شركاء آخرين لتطوير قانون العمل.
5. نحتاج إلى مجهود وطني لتنظيم السوق والاعتراف بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني.
6. إن كنا سنفتح مراكزنا للتعليم النظري أو رفع مستوى المهارات فهذا يتطلب نوعاً من اللامركزية".

ذكر ممثّل التدريب المهني في وزارة التعليم والتعليم العالي أن:

"وزارة العمل هي المحور لذلك حيث أنهم يتعاملون في نفس الوقت مع التعليم والتدريب المهني والتقني، وهم أكثر مرونة، لكن يظل بإمكان المتدربين الانضمام دوماً إلى مسار التعليم الخاص".

مسار التعليم الخاص هو مسار للمتسربين الذين يرغبون باستكمال تعليمهم الأكاديمي. يزودونهم بحصص ومنهاج خاص كجزء من استراتيجيات تعليم الكبار، المبنية على التقييم المسبق للمستوى والتقييم اللاحق لكل مستوى محرز. عبر هذه الخطة،

يستطيع المشاركون جسر الهوة مع التعليم الأساسي والحصول على شهادته. وبالتالي يمكنهم الانضمام إلى التعليم والتدريب المهني بالحصول على التعليم الأساسي. يطبق هذا المخطط من خلال مديريات مختلفة في وزارة التعليم والتعليم العالي.

أيضاً؛ ذكر السيد سامر سلامة، وكيل وزارة العمل:

نحن بحاجة إلى قانون "لتنظيم المهنة"، يشمل العمل المهني ويرتبط بإطار المؤهلات الوطنية والتصنيف المهني الفلسطيني، كلاهما قيد الإعداد. يحتاج هذا إلى إعداده تحت إشراف منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، كما نحتاج إلى ربط التدريب بنظام معلومات سوق العمل الذي لدينا.

ذكر رئيس نقابة ميكانيكي السيارات في رام الله استعداد النقابة للتعاون مع منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني من أجل توفير التدريب والاعتماد.

إضافة لما ذكر، قالت السيدة إيمان عساف، مديرة وحدة النوع الاجتماعي في وزارة العمل:

"نعمل على تعميم النوع الاجتماعي من خلال القوانين والأنظمة. نراقب وضع المرأة في سوق العمل ونقدمنا بمقترحات سياسات وتعديل قوانين. تحدينا الأكبر هو السوق غير الرسمي الضخم الذي لدينا ومحدودية مواردنا للتفتيش. التلمذة المهنية غير النظامية طريقة تقليدية لانضمام المرأة إلى الحرف التقليدية في سوق العمل كالخياطة، لكن يجب أن تنظم وتراقب".

إحدى نتائج الدراسة المهمة بخصوص هذا الموضوع هي أن مالكي ورش العمل يفضلون خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني متى كانوا متوفرين ممن يطبقوا نظام التعلم في مكان العمل بشكل ممنهج ولفترات طويلة. كان هذا الوضع في رام الله في قطاع ميكانيكا السيارات، كما يوضح الصندوق أدناه.

الصندوق 9-1: تفضيل أصحاب ورش ميكانيكا السيارات في رام الله للتلمذة المهنية الرسمية التي تبدأ من المؤسسة التعليمية/ التدريبية أو التعلم في مكان العمل طويل المدى

يفضل أصحاب ورش ميكانيكا السيارات في المناطق الصناعية في رام الله والبيرة خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني على التلمذة المهنية غير النظامية. مناطق كاملة يعمل فيها خريجون من مركز التدريب المهني في الاتحاد اللوثري العالمي، وآخرون من مركز تدريب قلنديا التابع للأنوروا. يوفر مركز التدريب المهني في الاتحاد اللوثري العالمي التدريب المهني الذي يبدأ من المؤسسة التدريبية (School-Based Apprenticeship) في حين يوفر مركز تدريب قلنديا الممارسة العملية في موقع العمل Intrenship.

عند التحدث مع مالكي ورش ميكانيكا السيارات أعضاء مجلس نقابة ميكانيكي السيارات، ذكر المالكن المختلفين التالي: "لماذا أحتاج إلى تعليم ناس من الشارع (غير ماهرين أو خام)، دربت 6 طلاب من مركز التدريب المهني في الاتحاد اللوثري العالمي خلال العام الماضي وكنت سعيداً، هم يتابعون متدربينهم، ويوفرون لهم التأمين ضد الحوادث، عندما يحدث سوء تصرف من أحدهم أتصل بأستاذه. سأستمر في عمل ذلك".

"تأخرت خمس سنوات، كنا نعمل ذلك فيما سبق، لكن ليس بعد الآن، لماذا نصرف وقتنا على التحضير في حين نحصل عليهم

حاضرين وجاهزين للعمل".
"يستطيع مفتش وزارة العمل أن يحضر للسؤال عن عمر المتدرب، أو عن تأمينه وأجره، فعندي الجواب أنه طالب وهذه أوراقه بكافة التفاصيل".
"تستطيع نقابة ميكانيكي السيارات الانخراط مع التعليم والتدريب المهني والتقني بشروط واضحة لجذب المتسربين إلى المهنة".
أما مدير مركز التدريب المهني في الاتحاد اللوئري العالمي فقد ذكر التالي:
"طورنا برنامج التلمذة المهنية المدرسية المرتبط بسوق العمل الذي لدينا حسب احتياجات السوق وبالشراكة مع نقابة ميكانيكي السيارات والغرف التجارية عام 2004. من حينها وخريجونا منتشرون في كل مكان، لدينا علاقات مستمرة ومتابعة مع سوق العمل، والنقابة والغرف، حيث تطور برنامجنا باستمرار، كما نوفر تدريب رفع مستوى المهارات للعاملين لديهم واحيانا نصائح بخصوص التكنولوجيا الجديدة".

على العكس تماماً؛ يشكو بعض أصحاب المتاجر في قطاع الخياطة من العدد المتدني للمتقدمين بطلبات تلمذة للخياطة، وعدم توفر خريجين من التعليم والتدريب المهني والتقني. وقد طلب أحد المالكين أن يرسل له جميع الخريجين، وننقل عن رئيس نقابة الخياطة في غزة، السيد تيسير الأستاذ ما يلي:

"يجب أن تبنى علاقات رسمية بين السوق ومراكز التعليم والتدريب المهني والتقني. هذه مشكلة جدية، هناك نقص في المهنيين المدربين في القطاع. لا يوجد شباب مهنيون وهذا يعرض الكثير من الخبرة لخطر الفقدان".

ذكر العديدون من داخل قطاع الخياطة حاجة القطاع إلى مصممين في المهنة. بالرغم من أنه تجدر ملاحظة أن السوق محدودة للخياطة في فلسطين، والبنية التحتية لها ضعيفة. إلا أن مصدراً مطلعاً في القطاع ذكر أن مبادرات الرجال والنساء متوسطي الأعمار لإنتاج وبيع ملابس قاموا بتصميمها تنمو وتكبر.

بالإمكان بناء تعاون السوق والتعليم والتدريب المهني والتقني على الأسس الموجودة من خلال التلمذة المهنية في التعليم والتدريب المهني والتقني ومبادرات التعليم في مكان العمل وتلك التي طورتها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التي تطبق مخططات مختلفة من التلمذة المهنية والتعلم في مكان العمل.

الجزء الثالث: الخلاصة والتوصيات

10 الخلاصة والتوصيات

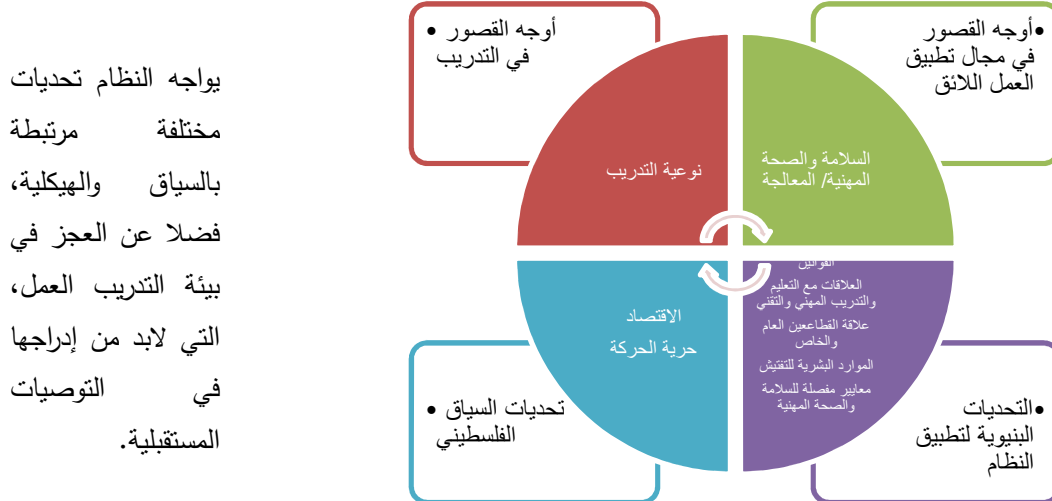
10.1 الخلاصة

أشار الاستنتاج الرئيسي للدراسة إلى أهمية النظام في السياق الفلسطيني. حيث أن كل منشأة دربت بالمعدل حوالي 5 متدربين خلال العامين الماضيين. بالأرقام 309 متدرب في 60 منشأة. ما يشير إلى مدى فعالية هذا النظام وقدرته على الوصول إلى الشباب في خضم البطالة العالية وانخفاض مشاركة الشباب في قوى العمل على المستوى الوطني، والفقر المتزايد. وجدت الدراسة أن التلمذة المهنية غير النظامية موجودة. وأنها تقدم الفرص للشباب وللأعمال التجارية.

كان معظم المتدربين شباباً خاصة الذكور. لم تتواجد الإناث في قطاع ميكانيكا السيارات المستطوع وفي نصف محلات الخياطة. كان معظم متدربين من النظام المدرسي أو بحاجة إلى دخل. أسباب الانضمام قد تختلف وفقاً للموقع الجغرافي، ما يشير إلى ما ذكره أحد المبحوثين عن الحاجة إلى دخل فوري وعدم الانتظار حتى يتم اكتساب المهارات في مؤسسة للتعليم والتدريب المهني والتقني. لكن الكثيرين حققوا تقدماً وكانوا قادرين على مواصلة العمل أو العمل لحسابهم الخاص.

نظام التلمذة المهنية غير النظامية في نابلس يختلف عن الأنظمة الأخرى كونه مرتبط بعمق بالنظام الاجتماعي، إما عن طريق الأصدقاء، العلاقات العائلية أو الاجتماعية. وبالتالي تحفظ الحقوق دوماً ويتعامل الناس مع بعضهم من منطلق الثقة والنزاهة. بالرغم من ذلك يواجه النظام العديد من التحديات كما يبينها الشكل ادناه.

الشكل 10-1: التحديات والعجز الذي يواجه التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين



التحديات التي يواجهها الاقتصاد الفلسطيني بسبب الوضع، تؤثر على المنشآت الاقتصادية والحرف التي شملتها الدراسة. حيث كانت حوالي اثنتين من ثلاث مؤسسات تدرب في التلمذة تعمل في القطاع غير الرسمي، في كلا قطاعي الخياطة وميكانيكا السيارات خاصة في المناطق النائية والريفية. وهذا يدل على أهمية البرنامج للمنشآت الاقتصادية، كما يدل أيضاً على عدم قدرة هذه المؤسسات على الالتزام ببيئة عمل صحية وتوفير الحماية اللازمة للشباب.

إضافة لكون قطاع الخياطة غير مستقر ويعتمد على عوامل خارجية مختلفة؛ هذا يؤثر بالتأكيد على القطاع غير الرسمي. عندما يتدهور الوضع، يكون الحفاظ على ورشة الخياطة مكلفاً جداً. يبدو أن التلمذة المهنية غير النظامية في الخياطة هي أكثر الطرق فعالية في الحصول على أيدي عاملة وتوظيفهم، حتى في ورش العمل التي لم توظف المتدربين. وتوظف هذه المشاغل الأشخاص ذوي الخبرة (حاصلين على تلمذة مهنية غير نظامية) وليس من خريجي التعليم والتدريب المهني، ولكن طلب بعضهم خريجي التعليم والتدريب المهني الذين لا يجدونهم بالعادة.

هناك تحديات مرتبطة بالقيود المفروضة على حرية الحركة نتيجة السياق في الأرض الفلسطينية المحتلة، تأثيرها على الوصول إلى المؤسسات للإشراف على التدريبات من أجل إضفاء الطابع الرسمي عليها في المستقبل، أو فحص ظروف العمل اللائق من قبل وزارة العمل وفقاً لتخصصها. كما تؤثر أيضاً على حركة المتدربين من المناطق الريفية إلى مواقع التدريب القريبة أو مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني للحصول على التدريب التكميلي.

إضافة إلى تحديات السياق، يواجه هذا النظام عجزاً في نوعية التدريب المقدمة، بالخطط المتاحة، بمحدودية الكفاءات، ولا يغطي التدريب بالضرورة كافة المهارات اللازمة. كما شمل العجز عدم الاعتراف بالمهارات التي يكتسبها المتدرب. ومحدودية الفرص المتاحة لرفع مستوى المهارات.

هناك مناطق ضعف مختلفة فيما يتعلق بالعمل اللائق، والذي يتضمن ظروف عمل غير آمنة؛ حماية اجتماعية ضئيلة أو معدومة في حالة المرض. وعدم مساواة واضحة بين الجنسين. ورغم أن معظم المعلمين والمالكين والمتدربين والعمال المهرة لديهم فهم متدنٍ للقانون واتفاقيات شفوية. إلا أنهم يعتقدون أن المعاملة كانت عادلة ولا تشوبها شائبة. لا يكفل القانون التلمذة المهنية غير النظامية بشكل واضح. وبالتالي فإن على بعض المواد الخاصة في قانون العمل أن توفر لمتدربي التلمذة المهنية غير النظامية وتنظم علاقة التدريب والعمل بينما تحمي مصالحهم وحقوقهم.

بعض المناطق التي لديها مؤسسات تعليم وتدريب مهني تطبق التعلم في مكان العمل استغنت عن التلمذة المهنية غير النظامية التقليدية (كما هي الحال مع الاتحاد العالمي للوثري والأونروا في قطاع ميكانيكا السيارات في رام الله). لم تكن هذه هي الحال في المناطق الأخرى. كما ان تفتيش وزارة العمل، وتحديدًا التفتيش على عمالة الأطفال، خصوصاً في رام الله يحد أيضاً من هذا الشكل من التدريب.

رغم ارتفاع نتائج التدريب فيما يخص التشغيل والتشغيل الذاتي لخريجي هذا النظام، إلا أن نوعية التدريب تعتمد بشكل كبير على كمية ونوع العمل المطلوب من ورشات ميكانيكا السيارات والخياطة والفرص المتاحة فيهما. بينما أقل عدد من المعلمين أو المالكين قد يتعاونون مع آخرين لتغطية الفجوة في اكتساب المهارات.

بالرغم من أن النظام في بعض المناطق تقليد قديم، إلا أنه ما زال غير معترفاً به رسمياً. يجب الاعتراف بالمهارات المكتسبة. الحد الأدنى من الموارد المتاحة للتفتيش يمثل عقبة، إلا أن ربطها بالأطر الوطنية الأخرى للمهارات والمؤهلات يمثل فرصة للمستقبل.

العلاقة مع التعليم والتدريب المهني والتقني معدومة تقريباً. بينما الحاجة إلى التعاون والاعتراف بالنظام عالية. الحاجة إلى تشريعات وقوانين وأيضاً اجراءات للمتابعة والاعتماد واضحة جداً. هناك عدد من التحديات على المستوى الوطني مرتبطة بالموارد والنظم.

للتلخيص، السياق الخاص في الأرض الفلسطينية المحتلة، يزيد من أعباء إضفاء الصفة الرسمية في المستقبل على النظام ومأسسته. كما يجب النظر في جميع التحديات والعجز المتزايد، إلا أن هناك حاجة ماسة لمأسسة وإضفاء الطابع الرسمي على نظام التلمذة المهنية غير النظامية في فلسطين.

10.2 التوصيات

يتطلب إضفاء الصفة الرسمية على التلمذة المهنية غير النظامية إطاراً قانونياً يشمل القانون واللوائح. كما أنها تقتضي وضع المعايير الواجب اتباعها والتي تشرف عليها هيئات القطاع الحكومي والخاص. ويقف عائقاً امام تلك المأسسة موارد السلطة الفلسطينية المحدودة وضخامة القطاع الخاص غير الرسمي والتحديات التي تواجه الاقتصاد الفلسطيني. يتطلب إضفاء الصفة الرسمية على التلمذة المهنية غير النظامية وضع الأساسات اللازمة من أجل المضي قدماً نحو تدخلات على المستوى الوطني في مرحلة لاحقة. ونود أن نذكر هنا قول وكيل وزارة العمل سامر سلامة: "أي اقتراحات من شأنها أن تضيف أعباء اقتصادية على عاتق السلطة الفلسطينية لن تؤخذ على محمل الجد في هذه اللحظة مع كل التحديات المختلفة التي تواجهها السلطة الفلسطينية".

لا بد من التعامل مع قضايا مختلفة. إن معالجة وضع العمل اللائق مهمة، وهي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بعدم رسمية القطاع الخاص، وصلتها بالسياق الفلسطيني يتلخص: بأنه تحت الاحتلال دون أي سيطرة على الحدود أو العوامل الاقتصادية الأخرى. بعض القطاعات كالخياطة تتبع تقريباً بالكامل للاقتصاد الإسرائيلي.

الجهد الوطني المبذول حالياً لمراجعة قانون العمل الفلسطيني بقيادة وزارة العمل ومساندة منظمة العمل الدولية، إضافة لجهود اللجنة الوطنية لتشغيل النساء في اقتراح سياسات لعمل المرأة، قد تساهم في تطوير الإجراءات المرتبطة بالعمل اللائق.

رغم ذلك، فإن ربط التلمذة المهنية غير النظامية بالتعليم والتدريب المهني والتقني من خلال وضع اللبنة الأساسية قد يساهم في إضفاء الطابع الرسمي على النظام. كما أن البناء على التقاليد والممارسات القائمة والاستفادة من المشاريع التجريبية والخبرات السابقة سيكون نهجاً صالحاً للحالة في فلسطين.

الشكل 10-2: بناء اللبنة الأساسية باتجاه المؤسسة إضفاء الصفة الرسمية على التلمذة المهنية في مكان العمل



اللبنة الأولى: نشر نموذج التلمذة المهنية التي تبدأ من المؤسسة التعليمية/ التدريبية وغيره من أنظمة التعلم في مكان العمل طويلة المدى سيوفر على الفور تلمذة مهنية مراقبة وسيستبدل التلمذة المهنية غير النظامية التقليدية كما حدث في ميكانيكا السيارات في رام الله.

نظام التلمذة المهنية المدرسية وغيرها من أنظمة التعلم في مكان العمل تقدم حالياً من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني (مراكز الاتحاد اللوثري العالمي في رام الله والقدس، معهد تدريب قلنديا التابع للتابع للأونروا وجمعية الشبان المسيحيين) أو تدعم من قبل مشاريع وطنية كمشروع التلمذة المهنية الذي نفذته الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (المدرسة الثانوية الصناعية في الخليل، والمدرسة الإنجيلية المهنية) والبرنامج الحالي المستمر للتعلم في مكان العمل الذي تدعمه وكالة التنمية البلجيكية والتي دعمت 10 مبادرات أولية وتدعم حالياً 73 مبادرة في جميع مناطق الضفة وغزة. يمكن الاستفادة من هذا الجهد بشكل أكبر، فحين يجري تدريب المعلمين وتدريب إدارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، يقوم المدرب والمستشار بتحضير المواد والنماذج والسجلات، كما يتم تدريب المؤسسات، يمكن أن يؤسس هذا الجهد لطريق إضفاء الصبغة الرسمية في المستقبل ويمكن البناء عليه.

تبنى مبادرات التعلم في مكان العمل ثقافة حول أهمية هذا النوع من التدريب، وتوفر الموارد والدراية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وكذلك بين المشغلين. وتمهد للترتيبات المزدوجة التي يمكن استخدامها لإضفاء الطابع الرسمي المستقبلي على التلمذة المهنية في مكان العمل. كما توفر بديلاً رسمياً للتلمذة المهنية غير النظامية خاصة في مراكز المدن التي تعمل فيها. انتشار المبادرات وإضافة رفع مستوى المهارات الجديدة والفئات المهمشة وكذلك استدامتها ستوفر أسس مستقبلية لاستبدالها في بعض المجالات والميادين.

اللجنة الثانية: تطوير نظام الإعتدال والجودة والاعتراف بالمهارات والشهادات، دون الإقرار المسبق بأماكن التدريب أو المنشآت الاقتصادية ما قد يساهم في دعم جهود إضافة الطابع الرسمي على نظام التلمذة على المستوى الوطني. يمكن ربطها باعتماد مهارات عناصر التعلم في مكان العمل في التعليم والتدريب المهني والتقني. كما سيدعم التعامل الرسمي بين ممثلي التعليم والتدريب المهني والتقني والقطاعات المهنية والسوق.

انتشار التلمذة المهنية غير النظامية في مناطق عدة خاصة في الأرياف والمناطق النائية يوفر فرصة للوصول إلى هذه الشريحة من الشباب والذين لا يصلهم التعليم والتدريب المهني والتقني أحياناً. المجموعات المستفيدة تكون أحياناً بعيدة عن متناول مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني. كما أن التلمذة المهنية ستستمر بالوجود وتعتبر طريقة لتبني التكنولوجيا والمهارات الجديدة في السوق. بناء على هذا، يمكن أن تصل الاختبارات والشهادات الوطنية كل المناطق والحرف.

مبادرة تجريبية لاعتماد المهارات وفقاً للتعلم أو التدريب المسبق في القطاعين اللذين شملتهما الدراسة يمكن أن تضع الأساس للجهود الوطنية. البناء على التصنيف المعياري العربي المعتمد على الصعيد الوطني، نتائج الدراسة الحالية، وكذلك على العمل الحالي لتحديد المهارات في التصنيف المهني الفلسطيني سيكون ذا قيمة وسيؤدي إلى تسهيل الاندماج في نظام المؤهلات الوطني المعتمد في المستقبل كما سيساعد في جهود عملية إضفاء الطابع الرسمي في المستقبل. هناك تجارب دولية في غانا وبنين حيث عقدت الحكومات اتفاقيات مع جمعيات رجال الأعمال للاختبارات، وكما نلاحظ في ملخص سياسات منظمة العمل الدولية لرفع مستوى نظم التلمذة المهنية غير النظامية:

"في بنين عقدت حكومات المقاطعات اتفاقيات مع جمعيات الأعمال المحلية لتنظيم عمليات التقييم المشتركة عند إتمام التلمذة المهنية مرتين في السنة. وتتكون لجان التقييم من ممثلين عن الحكومة، جمعيات رجال الأعمال وجمعيات أولياء الأمور" (منظمة العمل الدولية 2011: 4).

اللجنة الثالثة: تقديم برامج تدريب لرفع قدرات العاملين بالمنشآت الاقتصادية وربطه بنظام الإعراف بالمهارات والشهادات

هذا الجهد سيتيح الفرصة لإجراء واعتماد تدريب رفع مستوى المهارات المتعلقة بالتكنولوجيا الحديثة للعمال ومالكي المنشآت الاقتصادية في مختلف القطاعات. وسيوفر أيضا فرصة لربط الاختبارات بالإطار الوطني للمؤهلات والتصنيف المهني الفلسطيني في المستقبل.

إجراء الاختبارات وإصدار الشهادات وتوفير تدريب رفع المستوى قد يكون مفتاحا لإتاحة الفرصة أمام تحسين نوعية التدريب ورفع مستوى مهارات العمال في المستقبل.

هذا الأسلوب سيربط قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني أكثر بسوق العمل والقطاع الخاص. كما سيضيف إلى تطور قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، ابتداء بالنظام الذي يؤسس للتطور في المستقبل.

اللجنة الرابعة: تنظيم التلمذة من خلال إطار قانوني كفاء: من المهم وضع قانون تلمذة مهنية أو ادماج المواد المتعلقة بها في قانون العمل الفلسطيني الذي تتم مراجعته حاليا، وفي قانون التعليم والتدريب المهني والتقني مستقبلاً. وينبغي أن تتضمن القوانين أو المواد القانونية مخطط العمل اللائق بأكمله، وبرامج الضمان الاجتماعي، ووضع حد أدنى للأجور يعكس انخفاض الإنتاجية في وقت التعلم ولكن يتجنب السماح باستخدام اليد العاملة الرخيصة. وذلك لضمان أن يحصل جميع المتدربين على مكافأة مبررة. ويشمل كذلك غيرها من العناصر المتعلقة ببيئة التدريب والصحة والسلامة المهنية. يجب أن يوفر القانون سقفاً للتدريب يرتبط بالاختبار. كما يجب أن تعمل القوانين والمواد القانونية على تلبية احتياجات المرأة للعمل والحماية ضد عمالة الأطفال.

توصيل النتائج مع الجهود الأخرى ذات الصلة التي تعمل على تعزيز الأسس القانونية والسياسات لعمل المرأة وحماية العمال؛ مثل تحسين الأساس القانوني للتلمذة المهنية من خلال تحسين قانون العمل، أو العمل على سياسات لحماية النساء والأطفال، يمكن أن تكون ذات قيمة.

اللجنة الخامسة: ربط نظام الإعراف بالمهارات والامتحانات والشهادات بجهود وطنية أخرى سواء منجزة أو تحت التنفيذ مثل: (الإطار الوطني الفلسطيني للمؤهلات، التصنيف الفلسطيني للمهن، نظام معلومات سوق العمل) إضافة لمكاتب التشغيل

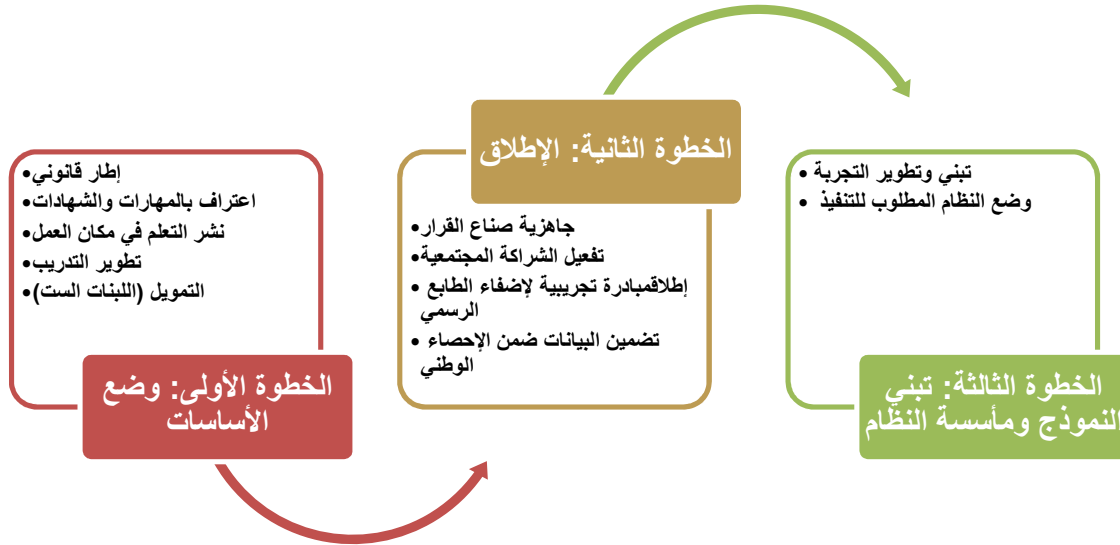
ربط مجموعات المهارات المطورة أو تطويرها على أساس التصنيف المعياري العربي والتصنيف المهني الفلسطيني، وربطه مع الإطار الوطني للمؤهلات. وفي الوقت نفسه، ربطه مع مكاتب العمل وأنظمة مسح سوق العمل، وذلك لتسهيل انتقال العمال المدربين للشركات الرسمية أو مواصلة التعليم والتدريب. ان الإعراف بالمهارات والامتحانات والشهادات يؤدي إلى معرفة المتدربين والعمال المدربين، وتطورهم في المستقبل.

اللجنة السادسة: مشاركة تمويل التلمذة المهنية من خلال توفير حوافز للمشغلين نحو تدريب الشباب في مرافقهم، ويمكن ربط هذا بتحسين معايير السلامة والصحة المهنية في هذه المنشآت: خطوات أخرى قد تكون ذات قيمة لعملية إضفاء الطابع الرسمي مستقبلاً، وتشمل منح حافز للمالكين الذين يدرّبون المتدربين في منشآتهم؛ خطوة قد تؤدي بالمنشآت غير الرسمية أن تصبح رسمية وإضفاء الطابع الرسمي على التلمذة المهنية. بهذه الطريقة، سيتم تقاسم تكلفة التلمذة المهنية بين المشغلين (بالوقت والجهد والأجر)، المتدربين (بالوقت والجهد)، والحكومة (تخفيض ضريبي بقيمة 0.5 - 1% لهذه التدريبات). مثل هذه الخطوة ستزيد من دخل الحكومة من خلال تشجيع المنشآت الإقتصادية على التسجيل الرسمي.

إضافة لما سبق، توفير البيانات والإحصاءات المرتبطة بالنظام تعتبر على قدر عالٍ من الأهمية، وبالتالي إجراء دراسات مسحية للقطاعات الأخرى، وإيجاد طرق لجمع الإحصاءات المطلوبة عبر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، سيتبع وضع اللبنة الأساسية ويساهم في تأسيس النظام.

وهكذا، باتباع أسلوب تدريجي مع التركيز على الامتحانات والشهادات وربط التلمذة بمبادرات التعليم والتدريب المهني والتقني الأخرى سيقود إلى دمج التلمذة في نظام التدريب الوطني مستقبلاً كما يوضح الشكل أدناه.

الشكل 10-3: المنهج التدريجي المقترح لإضفاء الطابع الرسمي على التلمذة المهنية غير النظامية



قائمة المصادر والمراجع المستخدمة في الدراسة

المصادر باللغة العربية

1. السلطة الفلسطينية:
 - قانون العمل الفلسطيني: القانون رقم 7 من عام 2000. رام الله، 2000
 - قانون الطفل الفلسطيني: قانون رقم 7 من عام 2004. رام الله، 2004
2. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله، فلسطين
 - (2008) القطاع غير المنظم- النتائج الرئيسية، رام الله فلسطين
 - (2014) تعداد المنشآت، النتائج النهائية، 2012، رام الله فلسطين
 - (2016) مسح القوى العاملة الفلسطينية ، التقرير السنوي 2015، رام الله، فلسطين
3. السلطة الوطنية الفلسطينية (2012) الحسابات القومية بالاسعار الجارية و الثابتة ، رام الله، فلسطين
4. وزارة الزراعة (2014) استراتيجية القطاع الزراعي 2014 – 2016 رام الله، وزارة الزراعة الفلسطينية
5. سلطة النقد الفلسطينية و معهد ابحاث السياسات الفلسطينية ماس و الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2016) -المراقب الاقتصادي و الاجتماعي، النشرة 44
6. معهد ابحاث السياسات الفلسطينية ماس (2014) القطاع غير المنظم في الأراضي الفلسطينية المحتلة، رام الله، فلسطين

المصادر باللغة الإنجليزية

1. Aggarwal, A., Hofmann, C., & Phiri, A. (2010). A study on informal apprenticeship in Malawi. *Employment Sector: Employment Report No. 9* . Geneva : ILO: Skills and Employability Office .
2. CERP, (2012). CEPR MEMO: Israeli Water Exploitation in the Occupied West Bank ... Realities: Israeli Settlements and Palestinian Communities in the Jordan Valley.
3. ETF and MAS. (2014) 'LABOUR MARKET AND EMPLOYMENT POLICIES IN PALESTINE', Ramallah-Palestine.
4. G20 Task Force on Employment . (2012 , September 27). Key Elements Of Quality Apprenticeships. Mexico City : G20 .
5. Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 113-146 .
6. Gabršček, S. et al (2015). *The Inception Study Report for Enhancing Capacities for Institutional Building Programme (ECIB), EPRD and OPTIMUM, Ramallah: ECIB- BTC*
7. General Federation of Workers in Palestine. 'Occupational Health and Safety: Proposed Law'. Ramallah.
8. Hilal ,Randa:
 - (2015) *Financing VET in Palestine, Realities and Perspective*, Presented at TVET 4th Conference in Palestine, 15th April 2015, HHCOT- Nablus-Palestine
 - et el, (2013a) *Labour Market Survey: Training Needs and VET Relevance Gaps' Analysis*, Arabic report with English summary, published by MOEHE supported by BTC in support to TVET project,
 - (2013b) *Gender and Education Policies from School to the Labour Market*, in: 2013 IWS Annual Conference: Education for Liberation and Social Justice, Institute of Women Studies-Birzeit University, Ramallah-Palestine
 - (2013c) *EFA skills development- Palestinian Experience and recommendations to post 2015 goals*, in: 12th UKFIET International Conference on Education and Development, Oxford-UK
 - (2013d) *Labour Market Analysis and Skills Surveys in East Jerusalem*. COOPI, Jerusalem
 - (2012) *Vocational Education & Training for Women and Youth in Palestine: Poverty Reduction and Gender Equality under Occupation*, *International Journal of Education Development*, Vol. 32, No. 5, Sept 2012, 686–695, Elsevier
 - et el, (2011a). *Quantitative and Qualitative Training Needs assessment of Work Force within the basic work levels*. Published by MOEHE supported by BTC in support to TVET project,
 - (2011b). *Study of the Economic Opportunities in Ramallah Governorate and the Middle of the West Bank*. Ramallah on behalf of GIZ and LET council
 - (2011c) *Vocational Education & Training for Women and Youth in Palestine: Poverty Reduction and Gender Equality under Occupation*, in: 11th UKFIET International Conference on Education and Development, Oxford-UK.

- (2009) *Vocational Education & Training for Women in Palestine: Impact on Access to Employment*, A paper presented to Second TVET conference, Nablus April 2009
- 9. Hofmann, C. (2014, February 19). *Upgrading Apprenticeships: A Cross Country Experience from Egypt, Tunisia, and Jordan*. *South South Expo ILO Solutions Exchange Forum*. ILO Decent Work Team for North Africa
- 10. International Labour Organisation (ILO):
 - (2011). *Upgrading Informal Apprenticeship Systems*. Geneva : ILO Skills for Employment Policy Brief .
 - (2012)a. *Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa*. Geneva : ILO Skills and Employability Department. ILO North Africa. (2012). *Informal Apprenticeship In The Micro And Small Enterprises (MSes) Alternative Approach*. Cairo: ILO.
 - (2012). *The Palestinian Decent Work Programme 2013-2016*. Regional Office for the Arab States.
 - (2012). *Decent Work Indicators: Concepts and definitions*. Geneva : ILO . (2015). *Upgrading Informal Apprenticeships in Jordan: Key Findings From A Pilot Study*. Amman : ILO
 - (2015). *Report to the Director General The Situation of Workers of the occupied Arab Territories*. Geneva : International Labor Organization, .
 - Regional Office for Arab States. (2015). *Synthesis Review Of Ilo Experience In Youth And Women's Employment In The Mena Region: Summary Version*. Cairo : Regional Office For Arab States & Country Office For Egypt, Eritrea, Sudan And South Sudan.
- 11. Kanafani, N., PMA, PCBS and MAS (2016) 'Economic and Social Monitor', Quarterly, 44.
- 12. Kassis, L. (2015). *PMDP Market System Analysis: Quality of Front Line Workers in the Tourism Sector*. Ramallah: PMDP.
- 13. Khalifa, M., & Abdul Aziz, A. (2010). *Policies to Improve Capacity of Technical Education and Vocational Training to Meet SME's Needs*. Ramallah : MAS .
- 14. Labor Practices And Decent Work. (2016, July 25). *Labor Practices and Decent Work*. Retrieved from Global Reporting : <https://g4.globalreporting.org/specific-standard-disclosures/social/labor-practices-and-decent-work/Pages/default.aspx>
- 15. Maan Development . (2013). *Limited Opportunities: The Labor Market for Palestinian Youth in the Jordan Valley*. Ramallah : Maan Development Agency .
- 16. Marra, S. (no date) 'Labour and Economy in the Palestinian Territory', A Gender Perspective,
- 17. MAS (Palestine Economic Policy Research Institute) (2008), Palestinian Labour Law No 7 and Worker's Rights, Palestine Investment Conference, Ramallah
- 18. Organization, I.L. (1996) Decent work. Available at: <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm> (Accessed: 27 November 2016).
- 19. Osaily, N. Z. (2010). *The key Barriers to Implementing Sustainable Construction in West Bank - Palestine*. Reference No. *RLT/HFH/1012*. Cardiff : Robert Kennedy College / Zurich, University of Wales / UK.
- 20. Portland Trust . (2013). *Beyond Aid: A Palestinian Private Sector Initiative for Investment, Growth and Employment*. London, Ramallah : Portland Trust .
- 21. Ryan, S. (2015). *A Case Study Of Informal Apprenticeship In Lusaka*. Lusaka: ILO Country Office for Zambia, Malawi and Mozambique.
- 22. tucker, tramain and MAS (2012) 'Current state and potentials', the ITC sector in Palestine, .
- 23. UNSCO. (2016). *UNSCO Socio-Economic Report: Overview of the Palestinian Economy in Q3/2015*. Ramallah, Gaza City : Office of the United Nations Special Coordinator for the Middle East Peace Process.
- 24. White, N. (2009). *Market Mapping of the Palestinian ICT Sector and the Opportunities for Partnerships in the Region*. Ramallah : MercyCorps .
- 25. World Bank .
 - (2016). *What's Holding Back The Private Sector In Mena?: Lessons From The Enterprise Survey*. Washington DC: World Bank .
 - (2015). *Economic Monitoring Report to the Ad Hoc Liaison Committee*. Washington DC: World Bank