عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة
"دراسة حالة صندوق التشغيل الفلسطيني"

محمد شعبان حسن الشراكة

رسالة ماجستير

القدس– فلسطين

1447 هـ / 2026 م

تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة
"دراسة حالة صندوق التشغيل الفلسطيني"

إعداد:

محمد شعبان حسن الشراكة

بكالوريوس علوم تنموية اقتصادية واجتماعية (جامعة القدس_ فلسطين)

المشرف: د. ثمين الهيجاوي

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التنمية المستدامة مسار بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية – معهد التنمية المستدامة

جامعة القدس

1447 هـ / 2026 م

جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

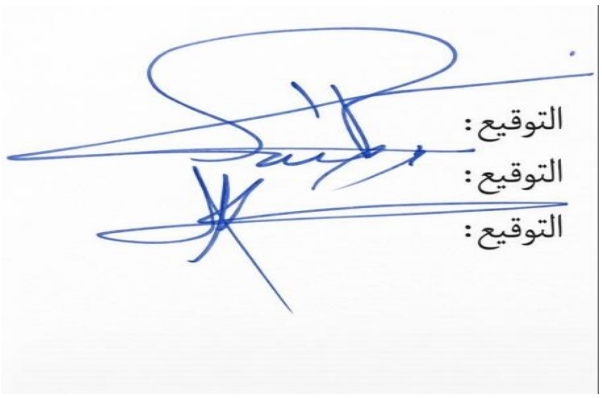
تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة "دراسة حالة صندوق التشغيل الفلسطيني"

اسم الطالب: محمد شعبان حسن الشراكة
الرقم الجامعي: 20411668

المشرف: د. ثمين الهيجاوي

نُوقشت هذه الرسالة وأُجيزت بتاريخ 2026/01/04م من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. ثمين الهيجاوي
2. ممتحناً داخلياً: أ. د رضوان قصراوي
3. ممتحناً خارجياً: د. أكرم حمدان



القدس– فلسطين

1447 هـ / 2026 م

الإهداء

إلى كل قطرة دم جُبلت بذرات تراب جغرافيا هذا الوطن
إلى جرحنا النازف عزةً وشموخاً في غزة

إلى أطفال غزة وكل أهلها الطيبين لروح الروح ويوسف وهند
إلى الأحرار خلف القضبان الثابتين ثبات الجبال؛ أسرانا؛ عمالقة الصبر

إلى معلمتي الأولى؛ أمي، سلام وتحية ما بقيت في العمر بقية
الى من كانت روحه ملهمة العلم ونبراس التعليم ومنارة الأمل في كل محطة وقضية
إلى روح والدي الخالدة فينا ما حيينا

إلى نبض القلب والقلم، رفيقة الدرب شريكة الحياة بضنكها وهمومها؛ زوجتي توأم الروح التي ساندت الأمل دون كلل أو ملل، رفيقة الدرب لها مني كلّ الحبّ

إلى من أرى نور الحياة بعيونهم؛ أبنائي

وإلى الأقرب لروحي ولمشاطري وأفراحي وأتراحي، أخواني وأخواتي، أدامهم الله العضد والسند، وبلسماً يداوي جراح الأيام

وإلى الأخ الكبير الدكتور الفاضل ثمين هيجاوي

إلى من شاركوني همومي وآنسوني في دراستي، أصدقائي الأعزاء ممن جادوا بالوفاء في كل المراحل والمواقف، لتكون مواقفهم تذكاراً ومصدر إعتزاز

إلى كل من لهم فضلٌ علينا من الأهل والأخوة والرفاق والأصدقاء

إليهم جميعاً، أهدي هذا العمل المتواضع بكل إمتنان وعرفان، والشكر دوماً لله المنان

الباحث: محمد شعبان حسن الشراكة

إقرار

أقرُّ أنا مُعِدّ هذه الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تمّ الإشارة إليه حيث ورد، وأنّ هذه الرسالة، أو أيَّ جزءٍ منها، لم يُقَدَّم لنيل درجة عُليا لأيّ جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:

الباحث: محمد شعبان حسن الشراكة

التاريخ: 2026/01/04م

شكر وعرفان

الحمد لله حباً، الحمد شكراً، الحمد لله رجاءً، الحمد لله طاعةً، الحمد لله دائماً وأبداً

بعد الحمد والثناء؛ شكري وتقديري للقدس، فهي جامعة للأماني جامعة، والشكر لكلية الدراسات العليا ومعهد التنمية بهيئته الأكاديمية والإدارية على جهودهم وعطائهم.

وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان والتقدير لمشرفي الدكتور ثمين الهيجاوي الذي نهلت من منابع علمه الكثير، والذي لم يتوان يوماً من مساعدتي، مع أطيب تمنياتي له بالبقاء نبراساً في نور العلم العلماء

والشكر لكل المحكمين للاستبانة الخاصة بهذه الدراسة؛ لدورهم الكبير والهام في بناء استبانة معيارية قادرة على القياس؛ لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

وجزيل الشكر والتقدير والامتنان لأعضاء لجنة المناقشة الكرام؛ لتفضّلهم بقبول مناقشة هذه الدراسة؛ ولما بذلوه من جهد ووقت لقراءة وتدقيق هذه الدراسة؛ مما ساهم في إثراء مضمونها

ولا أنسى التقدم بالشكر لكل الزملاء في صندوق التشغيل الفلسطيني لمساعدتهم في إتمام هذه الدراسة، والشكر أيضاً للزملاء في وزارة العمل الفلسطينية.

الشكر والتقدير أقل ما يمكن تقديمه لكل من كان مصدرَ نصحٍ وتوجيهٍ وإلهام، أو ساهم ودعم وساعد وقدم وبذل، ولو بكلمة طيبة، أو دعوة صالحة

والله وليُّ التوفيق

الباحث: محمد شعبان حسن شراكة

مصطلحات الدراسة:

الصندوق الفلسطيني للتشغيل : مؤسسة تتمتع بالشخصية الاعتبارية والذمة المالية والاهلية القانونية الكاملة لمباشرة جميع الاعمال والتصرفات التي تكفل تحقيق الاهداف التي أنشئت من أجلها، بما في ذلك تملك الاموال المنقولة وغير المنقولة، واستئجارها، والتعاقد مع الغير، وقبول الهبات والتبرعات والمنح غير المشروطة وفقاً للقانون (الوقائع الفلسطينية، 2021)

البطالة : الوضع الذي يكون فيه الأشخاص بلا وظيفة على الرغم من سعيهم المستمر للحصول على عمل، ويرتبط بالقدرة على العمل مع ضرورة بذل الجهد لإيجاد فرصة مناسبة في سوق العمل (قنيص وعريقات، 2025).

سياسات التشغيل : مجمل الوسائل المعتمدة لضمان الحق في العمل لكل فرد، بالإضافة إلى تكييف اليد العاملة لتلبية احتياجات الإنتاج". ومن جهة أخرى، يرى بعض الباحثين أن سياسة التشغيل تشمل "مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية بين الحكومة وأصحاب العمل والعمال، والتي تهدف إلى وضع الضوابط والمعايير لتنظيم أداء سوق العمل وإدارته (بن شيبان، 2021).

التنمية المستدامة : عملية متكاملة تهدف إلى تحقيق العدالة والاستمرارية في التنمية، بما يضمن توفير نفس الفرص التنموية المتاحة حاليًا للأجيال القادمة، وبذلك تؤكد التنمية المستدامة على مبدأ المساواة بين الأجيال في الاستفادة من الموارد والفرص دون الإضرار بمستقبلها (السيد، 2020).

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة "دراسة حالة صندوق التشغيل الفلسطيني. ولتحقق الدراسة أهدافها، اعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تم إستخدام الاستبانة لجمع البيانات الأولية، شمل مجتمع الدراسة جميع المؤسسات المستفيدة من برامج صندوق التشغيل الفلسطيني خلال العام 2025/2024 والبالغ عددهم 400 مستفيد، حيث تم اختيار عينة قصدية قدرها (200) مستجيب بإستخدام معادلة روبرت ماسون الاحصائية.

أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لتقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.99) كما أن الدرجة الكلية لدور برامج صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة كان مرتفعاً بمتوسط حسابي كلي قدره (4.15)، كما تبين وجود تأثير معنوي قوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة، كما أن الدراسة لم تكشف عن وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء المبحوثين بشأن محور تقييم برامج الصندوق، ومحور دور برامج صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وأظهرت وجود فروق دالة احصائياً عند منغير الجنس في كلا المحورين، وكانت الفروق لصالح فئة الذكور.

وأوصت الدراسة بضرورة قيام صندوق التشغيل الفلسطيني بالاستمرار في تطوير آليات تحديد الاحتياجات واختيار المستفيدين، مع موائمة مهاراتهم مع سوق العمل، وتعزيز الشراكات المحلية والدولية لتطوير نماذج دقيقة للمتابعة والتقييم، وضمان دمج أهداف التنمية المستدامة في جميع البرامج لتحقيق أثر اقتصادي واجتماعي وبيئي مستدام.

الكلمات المفتاحية: برامج التشغيل، التنمية المستدامة، صندوق التشغيل الفلسطيني.

Evaluating the Implementation Mechanisms of Employment Programs and Their Impact on Promoting Sustainable Development: A Case Study of the Palestinian Employment Fund

Prepared by: Mohammed Shaaban Hassan Al-Sharaka.

Supervised by: Dr.Thamin Al-Hijawi**.**

Abstract:

The study aimed to evaluate the mechanisms for implementing employment programs and their impact on driving sustainable development, using the Palestinian Employment Fund as a case study. To achieve its objectives, the researcher adopted the descriptive correlational approach, using a questionnaire to collect primary data. The study population included all institutions benefiting from the Palestinian Employment Fund's programs during the year 2024/2025, totaling 400 beneficiaries. A purposive sample of (200) respondents was selected using Robert Mason's statistical formula.

The study results showed that the overall evaluation of the mechanisms for implementing employment programs was high, with a total mean of 3.99. Similarly, the overall evaluation of the role of the Palestinian Employment Fund's programs in promoting sustainable development was also high, with a total mean of 4.15. Furthermore, a strong statistically significant impact ($\alpha \leq 0.05$)was found between the evaluation of the mechanisms for implementing the Palestinian Employment Fund's employment programs and their impact on promoting sustainable development. However, the study did not reveal any statistically significant differences ($\alpha \leq 0.05$) in the respondents' opinions regarding the evaluation of these mechanisms. The Fund's programs, and specifically the role of the Palestinian Employment Fund's programs in promoting sustainable development, were analyzed based on the variables of educational qualification and years of experience. Statistically significant differences were found among genders in both dimensions, with the differences favoring males.

The study recommended that the Palestinian Employment Fund continue to develop its mechanisms for identifying needs and selecting beneficiaries, ensuring their skills align with the labor market. It also recommended strengthening local and international partnerships to develop accurate monitoring and evaluation models, and ensuring the integration of the Sustainable Development Goals into all programs to achieve a sustainable economic, social, and environmental impact.

Keywords: Employment programs, sustainable development, Palestinian Employment Fund.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها:

1.1 مقدمة:

في ظل تطور الدول على المستويين المؤسسي والسياسي، أصبح من الضروري أن تسعى هذه الدول إلى تحسين المستوى المعيشي للمواطنين وتوسيع الفرص الديمقراطية بشكل متوازن. ومع ذلك، تواجه الدول تحديات كبيرة، أبرزها البطالة، التي تُعد من المشكلات الأساسية التي تعرقل مسيرة التقدم، حيث تؤدي إلى الفقر والاضطرابات النفسية نتيجة الفراغ وتدني المستوى المعيشي للأفراد. بالإضافة إلى ذلك، ساهم التطور التكنولوجي وسرعة العصر الرقمي في زيادة اعتماد المؤسسات على الآلات، مما قلل من الاعتماد على العنصر البشري، سواء في الدول المتقدمة أو النامية (هدروق، 2017).

يجبر التغير المستمر في البيئة الاقتصادية المنظمات على إعادة تقييم نماذجها التشغيلية وإعادة هيكلتها للحفاظ على قدراتها والتكيف مع التقلبات المتواصلة في البيئة المحيطة. ويُعد التشغيل محوراً رئيسياً في هذا التحول الجذري، إذ يمثل ظاهرة توسعت بفعل التطورات الرقمية، وتتميز بأنماط عمل مرنة ومؤقتة. ويعكس هذا النظام تحولاً جوهرياً عن الهياكل التقليدية للتوظيف، حيث يمنح الأفراد حرية الانخراط في أعمال قصيرة الأجل أو مهام محددة ضمن مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية (Joshi et al.,2024).

حيث يُنظر إلى التشغيل والبطالة على أنهما وجهان لعملة واحدة، لذلك فإن معالجة قضية التشغيل تتطلب مقاربة تحليلية مزدوجة: من جهة تحليل احتياجات سوق العمل (جانب العرض)، ومن جهة أخرى تحليل ظاهرة البطالة (جانب الطلب). فأزمة البطالة تُفضي إلى مشاكل اجتماعية ونفسية كبيرة بين الشباب، حيث يشعرون بالفراغ والضياع وفقدان الانتماء، كما ينتابهم شعور بالوحدة والتهميش وانعدام المكانة الاجتماعية، ويعتقدون أن حقوقهم مهضومة وأنهم غير مسؤولين أو متصلين بمجتمعهم، وتؤدي هذه المشاعر السلبية في بعض الحالات إلى ارتكاب الجرائم أو الانحراف أو اللجوء إلى الهجرة كخيار للهروب من الواقع المعيش (زغدان، 2019). وتعتبر برامج التشغيل

مجموعة من الإجراءات والسياسات الهادفة إلى الحفاظ على مستوى العمالة القائم وخلق فرص عمل جديدة، من خلال تعزيز قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل وتكييف مهارات القوى العاملة بما يتناسب مع احتياجات الاقتصاد الوطني وتقليل البطالة (بهلول،2021).

تسهم برامج التشغيل في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للمؤسسات من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية. حيث يركز هذا النهج على تحليل احتياجات المؤسسة من الكفاءات المستقبلية، وتحديد الوظائف والمهارات المطلوبة لمواكبة متطلبات السوق وضمان التطور المستدام. ومن خلال تخطيط فعال للتوظيف والتنمية المهنية، يمكن استقطاب المواهب المناسبة وتطويرها، بما يعزز استدامة التوظيف ويضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة على المدى الطويل (منصور، 2025).

ولما كانت التنمية المستدامة تتطلب تحسين مستوى المعيشة لجميع الأفراد ومن أبرز تحدياتها القضاء على الفقر، لكونها عملية مستمرة تزيد الدخل الحقيقي للفرد والدولة، وتساعد في حل مشكلات الفقر والبطالة، مع التركيز على البعد الاجتماعي واحترام حقوق الأفراد دون إغفال البعد الاقتصادي. لذلك سعت الدول النامية إلى تعزيز اقتصادها وزيادة الإنتاج ومعدلات النمو، ووضع استراتيجيات لمكافحة الفقر وتحسين مستوى المعيشة (سعدون، 2024).

وتتضمن أهداف التنمية المستدامة سبعة عشر هدفًا تغطي الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة، وهي التنمية الاقتصادية، والإدماج الاجتماعي، والاستدامة البيئية، مع دعم أساسي من مبدأ الحكم الرشيد لضمان تحقيق هذه الأهداف بفعالية. ومن بين هذه الأهداف: القضاء على الفقر والجوع في كل مكان، ومكافحة أشكال عدم المساواة داخل الدول وبينها، وبناء مجتمعات مسالمة وعادلة وشاملة لجميع الأفراد، وحماية حقوق الإنسان، وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، وضمان حماية مستدامة للأرض ومواردها الطبيعية، وتهيئة الظروف المناسبة للنمو الاقتصادي المستدام والشامل، وتوفير فرص عمل كريم وشاملة للجميع. كما تراعي أهداف التنمية المستدامة اختلاف مستويات التنمية والقدرات الوطنية، مع التركيز على شمولية التنمية بحيث تشمل جميع فئات المجتمع وتحقق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لضمان استدامة النتائج على المدى الطويل (البطمة وآخرون، 2018).

2.1. مشكلة الدراسة:

عملت العديد من الحكومات على مواجهة مشكلات التوظيف والصعوبات المرتبطة به من خلال تبني برامج وسياسات متعددة تهدف إلى تعزيز التشغيل وإتاحة الفرص للأفراد للاندماج المهني، وتستند هذه البرامج إلى توقعات واحتياجات سوق العمل الفعلية، مع التركيز على تأهيل الأفراد

بالمهارات والكفاءات اللازمة لأداء وظائف مؤقتة بفعالية. وجاءت أهمية التشغيلفي ضوء التطورات التكنولوجية واتجاهات أساليب العمل الحديثة (مزياني ومزار، 2021).

وفي فلسطين يعد وضع التشغيل مريع، فالبطالة تُعد من أسوأ مؤشرات الأداء المتعلقة بالتنمية البشرية في فلسطين، وتظهر هذه الأزمة بشكل أكثر حدة في قطاع غزة، حيث ترتفع نسب البطالة بشكل ملحوظ، ويواجه الشباب العاطلون عن العمل خطر التهميش، مما يؤدي إلى تفاقم التشردم الاجتماعي. لذلك، يستدعي الوضع اعتماد برامج تشغيل وتدريب موجهة، وإعادة إدماج الشباب في سوق العمل، وخلق فرص عمل جديدة، وتسهيل الوصول إلى التمويل، وتطوير الأعمال (ماس، 2021).

ووفقاً لنشرة الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني حول الواقع العمالي في فلسطين لعام 2024 فقد بلغ عدد العاطلين عن العمل في الضفة الغربية 313 ألف شخص في عام 2024، مقارنة بحوالي 183 ألف شخص في عام 2023 و128 الف شخص في العام 2022 و142 الف شخص في العام 2021، كما ارتفعت معدلات البطالة بين الأفراد المشاركين في القوى العاملة لتصل إلى نحو 31% في عام 2024، مقابل حوالي 18% في عام 2023 و13% في العام 2022 و15.5% في العام 2021، وعلى صعيد الجنس، بلغ معدل البطالة للذكور في الضفة الغربية 31.7% مقابل 30.1% للإناث في العام 2024.

يشير عدم مشاركة الشباب، سواء رجالًا أو نساءً، في الأنشطة التعليمية أو سوق العمل الى وجود طاقات كبيرة غير مستغلة في المجتمع الفلسطيني. وبما أن تحقيق التنمية المستدامة يعتمد بشكل كبير على استغلال هذه الطاقات، فإنه من الضروري الانتباه لهذا الجانب سياسياً، والعمل على إدماج هذه الطاقات في المجتمع وتحويلها إلى قوة إنتاجية تساهم بفعالية في عملية التنمية (البطمة وآخرون، 2018). وعند تحليل برامج صندوق التشغيل الاربعة (التدريب والتمهير والتشبيك، التشغيل بأجر، الاستجابة للطوارئ والتشغيل المؤقت، التشغيل الذاتي والمشاريع الصغيرة) في النصف الاول من العام 2025 فقد تبين أن الصندوق ينفذ 14 تدخل/ مشروع بقيمة 33 مليون دولار أمريكي، وقدم 4606 فرص عمل مؤقتة، بالإضافة الى 452 فرصة عمل مستدامة، الى جانب توفير 1978 فرصة تدريب بدون أجر، واستناداً على ما تقدم –وبعد الاطلاع على بعض الدراسات السابقة، والوقوف على أهم نتائجها وتحليلها– تمّ صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيس التالي:–

ما تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفسطيني وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة؟

3.1. أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيس: ما تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل بدلالة أبعادها (وسائل تحديد احتياجات برامج التشغيل، ومعايير اختيار المناطق المستفيدة، ومعايير اختيار المستفيدين، ووسائل اختيار المستفيدين، آليات متابعة التنفيذ) والمقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني؟
- ما دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة؟
- ما تأثير تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني على تحقيق التنمية المستدمة؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة في تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني، كذلك الممارسات للدفع نحو التنمية المستدامة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

4.1. أهمية الدراسة:

يوجد أهمية علمية، وأهمية تطبيقية، يعرضها الباحث كما يلي:

1.4.1. الأهمية العلمية (النظرية):

- المساهمة في تعزيز الفهم العلمي لكيفية تنفيذ برامج التشغيل وأثرها على دفع عجلة التنمية المستدامة في المجتمع الفلسطيني، وذلك عبر دراسة حالة صندوق التشغيل الفلسطيني، فهي تسعى إلى تقديم إطار تحليلي قادر على توضيح العلاقة بين تصميم وتنفيذ هذه البرامج وبين تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.
- المساهمة في تحديد الفجوات النظرية في الأدبيات المتعلقة بسياسات التشغيل والتنمية المستدامة، من خلال تحليل فعالية آليات التنفيذ والارتباط بين البرامج والخطط الاستراتيجية الوطنية للتنمية.
- توفر الدراسة قاعدة علمية لتطوير نماذج تقييم منهجية يمكن استخدامها لقياس أثر برامج التشغيل على التنمية المستدامة، مما يعزز من إمكانية تكرار التجربة أو توسيع نطاقها في سياقات مشابهة على المستوى الوطني والإقليمي.

- تمثل هذه الدراسة جسرًا بين النظرية والتطبيق، إذ تسعى لتقديم إسهام معرفي يثري الفهم الأكاديمي لمجال التشغيل والتنمية المستدامة، ويشكل مرجعًا للباحثين وصانعي السياسات والممارسين في هذا المجال.

2.4.1. الأهمية العملية (التطبيقية):

- تنبع أهمية الدراسة من ندرة الأبحاث التي تناولت برامج التشغيل في السياق الفلسطيني من منظور يربط بين آليات التنفيذ وأبعاد التنمية المستدامة، إذ تركز الدراسات السابقة على الآثار المباشرة للتشغيل دون تحليل كفاءته المؤسسية.
- تعزيز قدرات الصندوق في الربط بين قطاع التدريب المهني والتقني مع سياسات التشغيل المعتمدة من قبل وزارة العمل.
- تعزيز قدرة صندوق التشغيل في تقديم الدعم الفني للافراد والجمعيات والمؤسسات لتطوير قدراتها لتحديد وتحضير المشاريع الصغيرة الهادفة لخلق فرص العمل.
- دعم قدرات الصندوق نحو ايجاد آلية وطنية لتنسيق وتوحيد الجهود وخلق شراكات مع المؤسسات والوزارات العاملة في ميادين العمل الاجتماعي الانتاجي والتشغيل.
- تعزيز استحداث فرص العمل ومعالجة مشكلة البطالة وتنمية القطاع الخاص من خلال استحداث المشاريع الصغيرة التي تخلق فرص العمل وتوظيف الخريجين في شركات القطاع الخاص. وتركيز الضوء نحو الاهتمام بقضايا العمال والخريجين في دولة فلسطين، وتوفير سبل العيش المستدام.
- تقديم توصيات عملية للجهات الرسمية في صندوق لتشغيل ووزارة العمل الفلسطينية واتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة الفلسطينية واتحاد النقابات الفسطينية وغيرهم من شركاء المجتمع المدني في سبيل الارتقاء بالعمل اللائق وبناء المؤسسات وتكريس حقوق العمال.

5.1. أهداف الدراسة:

1.5.1. الهدف العام: التعرف على تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة.

2.5.1. الأهداف الفرعية

- التعرف الى تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل بدلالة أبعادها (وسائل تحديد احتياجات برامج التشغيل، ومعايير اختيار المناطق المستفيدة، ومعايير اختيار المستفيدين، ووسائل اختيار المستفيدين، آليات متابعة التنفيذ) والمقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني.

- التعرف الى دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة.
- التعرف الى درجة تأثير تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني على تحقيق التنمية المستدمة.
- تحديد ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة في تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني، وكذلك الممارسات للدفع نحو التنمية المستدامة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

6.1. فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الاولى: لا يوجد أثر معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل بدلالة أبعادها المقدمة من صندوق الشتغيل الفلسطيني على تحقيق التنمية المستدمة.
- الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة في تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني، وكذلك الممارسات للدفع نحو التنمية المستدامة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

7.1. حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة بالاتي:

- الحدود الموضوعية: وهو موضوع البحث المتعلق بتقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة.
- الحدود البشرية: جميع المؤسسات المستفيدة من برامج صندوق التشغيل الفلسطيني خلال الفترة خلال فترة اعداد الدراسة 2024–2025م.
- الحدود المكانية: الغرف التجارية والمشغلون لبرامج التشغيل في (الضفة الغربية).
- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة خلال العام الجامعي 2025–2026.

8.1. مصادر جمع المعلومات والبيانات:

إعتمد الباحث على مصدرين رئيسين لجمع البيانات وهما:

- **المصادر الأولية:** تم ذلك من خلال إتباع المنهج الوصفي من خلال إعداد إستبانه ميدانية، وقياس الظاهرة كما هي على أرض الواقع، حيث تم توزيع الاستبانة على المبحوثين.

- **المصادر الثانوية:** وتشمل (الكتب، والمطبوعات، والتقارير الرسمية، والمقالات العلمية والرسائل البحثية، والدوريات والصفحات الإلكترونية)، لعرض الأدب السابق ذات العلاقة بمشكلة الدراسة والإطلاع والملاحظة.

9.1.هيكلية الدراسة:

وهي على النحو التالي:

- **الفصل الأول:** تناولَ عرضاً عاماً للدراسة، شمل: تحديد المشكلة، وأهميتها، وأهدافها، وأسئلتها، وفرضياتها بالإضافة إلى حدود الدراسة ومصادرها وهيكليتها.
- **الفصل الثاني:** عرْض الإطار النظري المرتبط بموضوع الدراسة، إلى جانب استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة.
- **الفصل الثالث:** تناول منهجية الدراسة بشكل مفصل، موضحاً الإجراءات والأساليب التي تم اتباعها.
- **الفصل الرابع:** تناول عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.
- **الفصل الخامس:** تضمن الاستنتاجات والتوصيات.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة:

1.2. البطالة:

1.1.2. مقدمة:

تعد ظاهرة البطالة من أبرز الظواهر التي تعاني منها معظم الأنظمة الاقتصادية في العالم، لما تخلفه من نتائج سلبية على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي. وتسعى الحكومات إلى الحد من تفاقمها عبر تبني سياسات وبرامج تهدف إلى تقليل معدلاتها والتخفيف من آثارها السلبية. وقد أصبحت معدلات البطالة اليوم أحد أهم المؤشرات التي تقاس بها كفاءة الأنظمة الاقتصادية في تحقيق النمو المستدام، من خلال توفير فرص العمل وإعادة تشغيل الفئات المتعطلة ضمن خطط تنموية شاملة. وتعد البطالة مشكلة عامة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية مترابطة، تتطلب جهوداً متكاملة ومستدامة للحد من انتشارها والمحافظة على استقرار المجتمع وتنميته (قيس ومجيد، 2022).

والبطالة مشكلة عالمية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية مترابطة، إذ لم تتمكن الدول المتقدمة والنامية على حد سواء من القضاء عليها أو الحد من آثارها بشكل كامل. وقد استحوذت هذه الظاهرة على اهتمام واسع من قِبل الاقتصاديين والباحثين، مما جعلها محوراً للعديد من الدراسات والنظريات الاقتصادية التي سعت إلى تفسير أسبابها وسبل معالجتها. وتعتبر البطالة من أبرز القضايا التي تشغل صانعي السياسات الاقتصادية والمخططين لما لها من تأثير مباشر على النمو والتقدم والازدهار. كما تمس البطالة جوهر حياة الأفراد والمجتمعات، الأمر الذي دفع الدول إلى بذل جهود حثيثة لإيجاد حلول فعالة للحد من انتشارها، خصوصاً بين فئة الشباب التي تعد الأكثر تأثراً بهذه الظاهرة (خالد، 2020).

ومن أجل الحد من هذه المشاكل، يتم تبني سياسات عمل وتعليم متكررة وجديدة، إلى جانب تصميم برامج تشغيل تهدف إلى منع وقوع الفقر المدقع وانعكاساته على الأمن الغذائي والاجتماعي. ويراعى في صياغة هذه السياسات توافقها مع أهداف التنمية المستدامة، من خلال توفير فرص عمل مناسبة

لجميع الأفراد، بما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة وتقليل مظاهر الفقر داخل المجتمع (عبد اللطيف، 2021).

وتعد البطالة نتاجًا لجملة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، من أبرزها انتشار ثقافة احتقار العمل اليدوي والنظر إليه بدونية، مقابل تمجيد الوظائف المكتبية والذهنية المرتبطة بالقطاع العام، مما أدى إلى عزوف الشباب عن المهن الحرفية والإنتاجية (عبد الحق، 2014). كما أسهم عجز الموازنات الحكومية عن تمويل مشاريع استصلاح الأراضي وتأهيل الريف في دفع العديد من العاملين في القطاع الزراعي إلى ترك أعمالهم، والاتجاه إلى الوظائف الخدمية ضعيفة العائد. وإلى جانب ذلك، يعاني المجتمع من ضعف في القاعدة المعلوماتية حول احتياجات سوق العمل، مما يجعل الطلبة يختارون تخصصاتهم بصورة عشوائية، وغالبًا بدافع متابعة التعليم العالي فقط. كما أن محدودية التدريب العملي وضعف المهارات التطبيقية لدى الخريجين يجعل اندماجهم في سوق العمل أمرًا صعبًا. ومن جهة أخرى، أدى تزايد الإقبال على التعليم الجامعي نتيجة للنمو السكاني وارتفاع نسب النجاح في الثانوية العامة إلى ضغط كبير على الجامعات وانخفاض جودة المخرجات التعليمية. وأخيرًا، ساهم انتشار المحسوبية والواسطة وغياب الشفافية في التوظيف في إضعاف حماسة الشباب وثقتهم بالعدالة الوظيفية، مما فاقم من ظاهرة البطالة وزاد من الإحباط الاجتماعي (مجدوبة والبركي، 2021).

2.1.2. مفهوم البطالة:

اختلفت آراء المفكرين والمنظرين والباحثين في تحديد مفهوم البطالة تبعاً لاختلاف زوايا النظر التي انطلقوا منها في دراستهم لهذه الظاهرة المتشعبة. وقد تعددت التعريفات التي تناولتها، إلا أنها تشترك جميعاً في الإشارة إلى كون البطالة حالة من التعطل تصيب جزءاً من قوة العمل القادرة والراغبة في العمل داخل مجتمع معين (قيس ومجيد، 2022).

وينظر إلى البطالة من منظور اقتصادي على أنها وجود موارد اقتصادية متاحة ولكنها غير مستغلة أو موظفة، أي أن هناك قصوراً في تحقيق التشغيل الكامل لهذه الموارد الإنتاجية. ولا يقتصر مفهوم البطالة على الأفراد العاطلين فحسب، بل يمتد ليعبر عن حالة من الهدر في أحد أهم عناصر العملية الإنتاجية، وهو العمل، باعتباره مورداً اقتصادياً رئيسياً ومحركاً أساسياً للنشاط الاقتصادي والتنمية (خالد، 2020).

ينظر إلى مفهوم البطالة لدى عدد من علماء الاقتصاد على أنها حالة من عدم القدرة على استيعاب أو توظيف الطاقات والخدمات البشرية المتاحة في سوق العمل، نتيجة لاختلال التوازن بين جانبي

العرض والطلب. ويتأثر هذا السوق بجملة من العوامل، أهمها قرارات أصحاب العمل والأنظمة التي تضعها الدول لتنظيم التشغيل وضمان التقيد بالقوانين. كما تعد البطالة ظاهرة متعددة الأبعاد، إذ لا تقتصر على كونها مشكلة اقتصادية فحسب، بل تمتد لتشمل أبعاداً اجتماعية ونفسية وأمنية وسياسية، لما تسببه من تداعيات على استقرار الأفراد والمجتمعات على حد سواء (بهلول، 2021).

البطالة تعرف بأنها حالة الشخص القادر على العمل والذي يسعى للحصول على وظيفة، أي أن الفرد يكون راغباً في العمل ويبحث بنشاط عن فرصة مناسبة للالتحاق بسوق العمل (بن ساسي، 2019).

والبطالة بالمعنى الاقتصادي لا تشير بالضرورة إلى البطالة القسرية أو الإكراه، بل تشمل أيضًا الأفراد غير العاملين الذين يبحثون عن وظيفة أو ينتظرون فرصة للعمل خلال فترة محددة. وتعرف البطالة على أنها الحالة التي يكون فيها الشخص قادرًا وراغبًا في العمل، ويبحث بنشاط عن وظيفة مناسبة، لكنه لا يتمكن من شغلها خلال فترة زمنية معينة (بن مهدي، 2024).

تعرف البطالة على أنها حالة الأفراد غير القادرين على العمل، سواء ذهنيًا أو عضليًا، والذين يسعون بجدية للحصول على وظيفة ولكن لا تتاح لهم فرص العمل. وتشير الدراسات إلى أن البطالة تنتج عن التنافس في الإنتاج واتباع سياسات الاحتكار، ما يزيد من حجم الأفراد غير العاملين في المجتمع الرأسمالي (عبد اللطيف، 2021).

كما يعرف مصطلح البطالة بأنه الوضع الذي يكون فيه الأشخاص بلا وظيفة على الرغم من سعيهم المستمر للحصول على عمل، ويرتبط بالقدرة على العمل مع ضرورة بذل الجهد لإيجاد فرصة مناسبة في سوق العمل (قنيص وعريقات، 2025).

تشير البطالة وفق المفهوم العلمي إلى الحالة التي لا يتمكن فيها أفراد قوة العمل من ممارسة أي نشاط اقتصادي، بحيث لا يؤدي ذلك إلى مستوى كافٍ من رفاهيتهم. وعلى الرغم من اختلاف التعريفات، فقد اتفق العلماء دوليًا على ثلاثة معايير أساسية يجب توافرها ليعتبر الشخص عاطلًا عن العمل بالفعل، وهي: أن يكون ضمن سن العمل، وأن يكون غير مستخدم في أي نشاط اقتصادي، وأن يكون متاحًا للانخراط في العمل ويبحث عن فرصة عمل مناسبة (باقل وواجر، 2019).

حدد المكتب الدولي للعمل فئة البطالين لتشمل جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و59 سنة، والذين وجدوا أنفسهم في فترة محددة ضمن إحدى الفئات التالية (زغدان، 2019):

- غير مستخدمين: أي الأشخاص الذين لم يؤدوا أي عمل خلال الفترة المرجعية، وغالبًا تحدد بالأسبوع السابق للمقابلة، ويصنفون كعاطلين عن العمل إذا لم يكن لديهم أي عمل مؤقت.

- مستعدون وقادرون: الأشخاص المتاحون للعمل ومستعدون للقيام به فور توفر الفرصة.
- الباحثون عن العمل: أولئك الذين يقومون بخطوات وإجراءات عملية للبحث عن وظيفة مأجورة خلال فترة محددة. ويحسب ضمن البطالين كل من لم يقم بأي عمل خلال فترة القياس، وليس غائبًا مؤقتًا عن عمله، وكان مستعدًا للعمل خلال الأسبوعين التاليين للمقابلة، وقد بحث فعليًا عن عمل خلال الأسابيع الأربعة السابقة للمقابلة.

3.1.2. أنواع البطالة:

تعد البطالة ظاهرة متعددة الأشكال والأنواع، تختلف في خصائصها وأسبابها تبعاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها الدول المتقدمة والنامية على حد سواء. ومن أبرز أنواع البطالة التي تناولتها الدراسات الاقتصادية ما يلي (بهلول، 2021; قيس ومجيد، 2022; بن ساسي، 2019; بن مهدي، 2024):

- البطالة الهيكلية: تنشأ البطالة الهيكلية نتيجة عدم التوافق بين مهارات العاملين ومؤهلاتهم من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى. غالبًا ما ترتبط بالتغيرات الجوهرية في هيكل الاقتصاد، مثل انتقال الصناعات من منطقة إلى أخرى أو ظهور تقنيات جديدة تلغي الحاجة إلى بعض المهن التقليدية. وتعد هذه البطالة طويلة الأمد، إذ قد يستغرق الاقتصاد ما بين 10 إلى 20 سنة لاستيعاب التحولات. ومن الأمثلة على ذلك التحول الاقتصادي في الجزائر في مطلع التسعينات، حيث أدى بيع العديد من الشركات إلى تسريح آلاف العمال. يمكن مواجهة البطالة الهيكلية من خلال اكتساب مهارات جديدة والتدريب على متطلبات الإنتاج في الاقتصاد الجديد. ومن أهم الاسباب المؤدية الى نشوء البطالة الهيكلية يتمثل في زيادة مستوى التحديث التقني، مما يقلل الحاجة إلى بعض العمالة، وعدم توافق المهارات الجديدة مع متطلبات سوق العمل، بالاضافة الى تأثير الاستثمار الأجنبي في الدول النامية على انخفاض تكلفة اليد العاملة، مما يخلق بطالة هيكلية مؤقتة.
- البطالة الاحتكاكية: تحدث نتيجة انتقال الأفراد من عمل إلى آخر أو بحثهم عن وظائف جديدة تتناسب مع مؤهلاتهم وتطلعاتهم. تعتبر طبيعية ومؤقتة، حيث تعكس الحركة المستمرة في سوق العمل نتيجة تغير الظروف الوظيفية أو رغبة العاملين في تحسين أوضاعهم. يشمل ذلك الانتقال بين وظائف مختلفة أو تأخير العمل بهدف الحصول على أجر أعلى أو ظروف عمل أفضل، وتلاحظ غالبًا في المناطق النائية.
- البطالة الإجبارية: تنشأ عندما يجبر الأفراد على ترك العمل لأسباب خارج إرادتهم، مثل تسريح العمال نتيجة الأزمات الاقتصادية أو انخفاض الطلب في الأسواق. وغالبًا ما تزداد خلال فترات الركود الاقتصادي، إذ يقل عدد فرص التشغيل رغم استعداد الباحثين للعمل.

- البطالة الدورية: ترتبط بالدورات الاقتصادية، حيث تزداد معدلات البطالة خلال فترات الانكماش نتيجة انخفاض الطلب الكلي على السلع والخدمات، وتقل خلال فترات الانتعاش. تعد من أكثر أنواع البطالة شيوعًا في الاقتصادات الرأسمالية المتقدمة، وقد شهدت الولايات المتحدة خلال فترة الكساد الكبير في ثلاثينيات القرن الماضي ارتفاع معدل البطالة إلى نحو 25%.
- البطالة المقنعة: تحدث عندما يعمل الأفراد في وظائف لا تتناسب مع قدراتهم الإنتاجية أو لا تضيف قيمة اقتصادية حقيقية، كما هو الحال في بعض القطاعات الزراعية أو الخدمات الحكومية بالدول النامية. تعد مؤشراً على ضعف كفاءة استخدام الموارد البشرية، وتنتج غالبًا عن سياسات توظيف تهدف إلى امتصاص البطالة الشكلية دون تحقيق إنتاج فعلي.
- البطالة الموسمية: تنشأ نتيجة طبيعة بعض الأعمال التي تعتمد على مواسم محددة، مثل الزراعة أو السياحة، حيث يزداد الطلب على العمالة خلال موسم الحصاد أو الذروة السياحية، ثم يتوقف العمل بعد انتهاء الموسم، مما يؤدي إلى انقطاع الدخل مؤقتًا عن العاملين.
- البطالة المستوردة: تحدث عندما يستبدل العمال المحليون بالعمالة الأجنبية، أو نتيجة انخفاض الطلب على منتجات محلية مقابل ارتفاع الطلب على منتجات مستوردة، ما يؤدي إلى فقدان بعض الأفراد لوظائفهم.
- البطالة التكنولوجية (الفنية): تنتج عن إدخال تقنيات جديدة تحل محل العمل اليدوي، ما يؤدي إلى الاستغناء عن جزء من العمالة. وتنتشر بشكل خاص في الدول النامية التي تتحول إلى اقتصاد السوق المعتمد على التكنولوجيا الحديثة. ويكون هؤلاء الأفراد جزءاً من قوة العمل العاطلة عن العمل نتيجة الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا في الإنتاج.
- البطالة الظاهرة: تمثل البطالة المسجلة رسميًا وفق سجلات المؤسسات المختصة، وتشمل البطالة الإجبارية الناتجة عن الظروف الاقتصادية، مثل تراجع الطلب على العمل أو عدم قدرة الاقتصاد على استيعاب القوة العاملة المتاحة.
- البطالة السافرة: تتمثل في الزيادة الظاهرة للعرض عن الطلب في سوق العمل، ويعود سببها عادة إلى عدم قدرة الاقتصاد على توفير فرص عمل للمتدفقين الجدد أو التغيرات الاقتصادية، وتظهر أحيانًا عند تسريح العمال أو دخول حديثي التخرج لسوق العمل دون وجود فرص مناسبة.

وقد أضاف بن مهدي (2024) الى أنواع البطالة ما يلي:

- بطالة خريجي الجامعات: تحدث بين خريجي الجامعات وأصحاب المؤهلات العليا الذين يلتحقون بسوق العمل، حيث يؤدي تزايد أعداد الخريجين إلى فائض في القوى العاملة المتخصصة، مما يخلق صعوبة في الحصول على وظائف مناسبة ويؤدي إلى بطالة بسبب عدم التوافق بين المؤهلات والطلب في سوق العمل.

- بطالة النساء: تشير إلى عدم مشاركة المرأة الكاملة في سوق العمل، مما يقلل من نصف القدرة الإنتاجية البشرية المتاحة ويؤثر على التنمية الاقتصادية والاجتماعية. دمج المرأة في العمل يساهم في زيادة الدخل الأسري وتحسين الوضع الاقتصادي للمجتمع، ويعتبر حقاً من حقوق المساواة مع الرجل في مجالات العمل المختلفة. كما تختلف فرص العمل المتاحة للمرأة بين المناطق الحضرية والريفية بحسب الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة.
- بطالة كبار السن والمتقاعدين: تشمل الأفراد الذين فقدوا القدرة الطبيعية على العمل بصفة دائمة أو مؤقتة، أو الذين يستبعدون من سوق العمل لأسباب عقابية أو قانونية أو تنظيمية، مثل المتقاعدين أو كبار السن الذين لا تتاح لهم فرص العودة للعمل.
- بطالة فقراء المهنة: تتعلق بالأشخاص الذين يشغلون وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم الأكاديمية أو مهاراتهم العملية، فيضطرون إلى العمل في وظائف منخفضة الدخل أو أعمال مؤقتة، مما يمنعهم من استثمار قدراتهم الإبداعية والمهنية بالشكل الأمثل.
- البطالة السلوكية: تحدث نتيجة إحجام بعض الأفراد عن العمل في وظائف معينة، على الرغم من توفر الفرص، بسبب تأثير العادات الاجتماعية أو نظرة المجتمع للوظائف باعتبارها «غير مناسبة» أو «محرجة». هذا النوع من البطالة يعكس الانعكاسات الثقافية والاجتماعية على المشاركة في سوق العمل.
- البطالة الفكرية: تعرف بأنها الحالة التي يدخل فيها الأفراد سوق العمل مع انخفاض إنتاجيتهم الحدية مقارنة بما يمكن أن يقدموه بناءً على مهاراتهم ومعارفهم. ويحدث ذلك عادة في فترات الركود الاقتصادي أو نتيجة نقص التدريب الفعلي والمستمر، مما يقلل الطلب الكلي على العمل في المجتمع ويزيد من حجم البطالة.
- بطالة المهمشين: تشمل الأفراد الذين لا يمكنهم العثور على عمل منتظم أو مستقر، مما يجعلهم على هامش الإنتاج. وينظر المجتمع إليهم أحيانًا على أنهم فائض سكاني عديم الفائدة، مما يولد لديهم شعورًا بالإحباط وانعدام الانتماء، وقد يدفع بعضهم إلى الانخراط في السلوكيات الإجرامية.

4.1.2.أسباب البطالة:

تعَدّ مشكلة البطالة من القضايا البالغة الأهمية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، الأمر الذي جعلها محور اهتمام الباحثين الساعين إلى فهم الأسباب الكامنة وراءها. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأسباب تختلف من دولة إلى أخرى تبعاً لظروفها الاقتصادية والاجتماعية، بل وقد تتباين داخل الدولة الواحدة من منطقة إلى أخرى. وفيما يلي أبرز الأسباب الشائعة لانتشار البطالة في مختلف الدول (خالد، 2020):

- النمو السكاني: يُعدّ النمو السكاني من الأسباب الاجتماعية الرئيسية للبطالة، إذ يؤدي ارتفاع معدل النمو السكاني إلى زيادة حجم القوى العاملة بوتيرة تفوق قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل جديدة. هذا الخلل يبرز بوضوح في الدول النامية التي تعاني من ضعف في استيعاب الأيدي العاملة ضمن قطاعات الإنتاج.
- التقدم التكنولوجي: يشكل التغير التكنولوجي أحد العوامل الأساسية المسببة للبطالة، وخاصة البطالة الهيكلية، حيث تؤدي التطورات التقنية إلى استبدال العمالة البشرية بالآلات. فكلما زاد الاعتماد على التكنولوجيا المتقدمة في العمليات الإنتاجية والصناعية والزراعية والخدمية، قلّ الاعتماد على الإنسان، حتى وإن كان هو المشغل أو الموجه لهذه التقنيات. وهذا التوجه يُحدث فجوة بين المهارات المطلوبة في سوق العمل وتلك التي يمتلكها العاملون.
- ارتفاع الأجور: يُعتبر ارتفاع الأجور أحد العوامل التي قد تساهم في تفاقم البطالة، إذ يؤدي إلى زيادة تكاليف الإنتاج وانخفاض أرباح أصحاب الأعمال، مما يدفعهم إلى تقليص عدد العمال أو التراجع عن توسيع استثماراتهم. كما أن التشريعات التي تفرض حداً أدنى للأجور قد تُشكّل في بعض الحالات عائقاً أمام تحقيق التوظيف الكامل، لأن أصحاب العمل يترددون في توظيف عمال جدد عندما ترتفع كلفة اليد العاملة.

ومن أبرز الأسباب التي تؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة ما يلي (بهلول، 2021):

- العوامل التعليمية والاجتماعية: يُعدّ انخفاض تكاليف التعليم أحد العوامل التي ساهمت في زيادة عدد الخريجين مقارنة بفرص العمل المتاحة، إلى جانب التزام الدولة لفترات طويلة بتعيين الخريجين في وظائف حكومية، ما أدى إلى خلق اعتماد مفرط على القطاع العام كمصدر رئيسي للتوظيف. كما أن النظرة الاجتماعية السائدة التي تربط بين المستوى الأكاديمي وارتفاع الدخل قد ساهمت في تزايد الإقبال على التعليم الجامعي، دون مراعاة لاحتياجات سوق العمل أو التخصصات المطلوبة، مما أوجد فجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات الاقتصاد، كذلك انتشار الواسطة والمحسوبية في التوظيف يعد أحد أبرز أسباب تفشي البطالة.
- السياسات الاقتصادية وتأثيرها على البطالة: شهدت العديد من الدول خلال العقود الماضية تحولات اقتصادية كبيرة، مثل سياسة الانفتاح والخصخصة والإصلاح الاقتصادي، والتي أدت إلى نمو غير متوازن بين القطاعات. فقد حققت القطاعات الخدمية والتوزيعية معدلات نمو أعلى من القطاعات الإنتاجية والزراعية، ما تسبب في اختلال هيكلي داخل الاقتصاد وتراجع مساهمة القطاعات السلعية في الناتج المحلي، وبالتالي انخفاض قدرتها على خلق فرص عمل كافية.
- ضعف الاستثمارات المادية: والتي تعتبر أحد الأسباب الرئيسة لارتفاع البطالة، إذ يساوي عدد العاطلين الفرق بين فرص العمل التي توفرها الاستثمارات وحجم القوى العاملة الجديدة التي

تدخل السوق سنوياً. ومع ارتفاع تكلفة خلق فرص العمل نتيجة التقدم التكنولوجي وتزايد الأسعار والتضخم، يصبح تحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل أمراً صعباً.

- نمط توزيع الاستثمارات: اتجهت السياسات الاستثمارية في كثير من الدول إلى التركيز على القطاعات الحديثة والخدمية، في حين تراجعت الاستثمارات في القطاعات الإنتاجية التقليدية كالزراعة والصناعة، مما جعل هذه القطاعات أقل قدرة على استيعاب اليد العاملة. وقد نتج عن ذلك ازدياد معدلات الهجرة الداخلية نحو المدن بحثاً عن فرص عمل، أو الهجرة الخارجية نحو الدول التي توفر أجوراً أعلى.
- التطور التكنولوجي وفنون الإنتاج: أدى التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع إلى استخدام الآلات والأنظمة الذكية في معظم مجالات الإنتاج، مما أسهم في زيادة الإنتاجية لكنه قلل من الحاجة إلى الأيدي العاملة. وقد تبنت العديد من الدول النامية النماذج الغربية في التنمية الصناعية دون تهيئة بيئة العمل أو تدريب العمالة بما يتناسب مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة، الأمر الذي فاقم من معدلات البطالة بدل أن يحدّ منها.

5.1.2.آثار البطالة:

تعد البطالة من الظواهر الاقتصادية والاجتماعية المعقدة التي تتسبب في آثار متعددة على الفرد والمجتمع. وتتمثل هذه الآثار في:

من الناحية الاقتصادية، تؤدي البطالة إلى تباطؤ النمو الاقتصادي وزيادة حجم الفقر، فضلاً عن محدودية فرص العمل وانخفاض الأجور ومستوى المعيشة، الأمر الذي يقلل من حجم الإنتاج المحلي الإجمالي الفعلي مقارنة بالإمكان الممكن تحقيقه عند مستوى التشغيل الكامل، مما يرفع من تكلفة البطالة على الاقتصاد الوطني (باقل وواجر، 2019). وتؤدي إلى هدر الطاقات البشرية وعدم الاستفادة من الكفاءات المتعلمة، مما يجعل الإنفاق على التعليم غير مثمر من الناحية العملية. كما تتسبب في انخفاض الدخل وضعف القوة الشرائية، وتؤثر سلبًا على الناتج المحلي الإجمالي نتيجة تراجع الإنتاجية. وتؤدي أيضًا إلى زيادة الأعباء المالية على الدولة من خلال ارتفاع تكلفة إعالة المتعطلين، إلى جانب استنزاف العملات الصعبة بسبب الاعتماد على العمالة الوافدة (المومني، 2020).

ويمكن تلخيص الآثار الاقتصادية للبطالة في النقاط التالية (قيس ومجيد، 2022):

- انخفاض مستويات الدخل والإنتاج: تؤدي البطالة إلى انخفاض حجم المداخيل، مما ينعكس على تراجع مستوى المعيشة. ويترتب على ذلك انخفاض معدلات الادخار والاستثمار، وبالتالي انخفاض القدرة الإنتاجية، مما يؤدي في النهاية إلى انخفاض الناتج والدخل والاستهلاك الكلي.

- فقدان الفرص الإنتاجية: تحرم البطالة الاقتصاد من إنتاج العديد من السلع والخدمات التي كان يمكن توفيرها لو تم توظيف القوى العاملة بشكل أمثل، ما يعني ضياع فرص للنمو الاقتصادي.
- تآكل رأس المال البشري: يؤدي تعطل الأفراد عن العمل لفترات طويلة إلى فقدان الخبرات والمهارات المكتسبة، والتي تعتبر من الأصول الأساسية لأي قوة إنتاجية عالية. وحتى عند العودة للعمل، قد يصبح إنتاج الفرد وأداؤه أقل كفاءة.
- تأثيرات على الأجور: تؤدي البطالة إلى زيادة عرض العمالة بالنسبة للطلب عليها، مما يضغط على الأجور ويؤدي إلى انخفاض مستويات المعيشة.
- زيادة العجز في الميزانية العامة: تتحمل الدولة نفقات إضافية نتيجة إعانات البطالة المدفوعة للعاطلين، مثل صندوق دعم البطالة، مما يزيد من العجز المالي.
- تراجع التكوين الرأسمالي والناتج المحلي: مع استمرار البطالة، يقل إجمالي التكوين الرأسمالي والناتج المحلي، ما يؤدي إلى انخفاض نصيب الفرد من الناتج بمرور الوقت.
- اضطراب النشاط الاقتصادي والاجتماعي: قد تؤدي البطالة أحيانًا إلى احتجاجات أو عصيان مدني من قبل العاطلين، مما يعطل النشاط الاقتصادي ويزيد من حدة التوترات الاجتماعية.
- هجرة الكفاءات: تدفع البطالة بعض الأفراد المتميزين علميًا ومهنيًا إلى الهجرة، ما يفقد الاقتصاد أهم الموارد اللازمة للنمو والتطور.

أما على الصعيد النفسي والاجتماعي، فإن البطالة تؤثر سلباً على الصحة النفسية والجسدية للأفراد، حيث يشعر العاطلون عن العمل بفقدان تقدير الذات والفشل، وتضعف قدرتهم على النمو العقلي والجسدي. كما تزيد البطالة من حدة المشاكل الأسرية، وتدفع بعض الأفراد إلى تعاطي المخدرات والكحول، وترتفع معها معدلات الانتحار والجريمة، ويضعف شعور الانتماء للوطن والتماسك الاجتماعي، ما يعكس الأبعاد السلبية العميقة لهذه الظاهرة على المجتمع (باقل وواجر، 2019). وتؤدي إلى معاناة نفسية تتمثل في الشعور بالإحباط، وفقدان الثقة بالنفس، وقد تصل في بعض الحالات إلى الرغبة في الانتحار. كما تؤدي إلى ضعف الانتماء الاجتماعي وتراجع الولاء الوطني، وتدهور الحالة الصحية نتيجة قلة الموارد وعدم القدرة على توفير الغذاء والعلاج (المومني، 2020)، كما تشير الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين البطالة ومختلف الآفات الاجتماعية، حيث تمثل البطالة تهديدًا مباشرًا لاستقرار الفرد الاجتماعي واستقلاله. ومع تفاقم الوضع الاقتصادي، قد يلجأ الشباب العاطلون إلى نشاطات ضمن الاقتصاد غير الرسمي، أو إلى الاعتماد على عائلاتهم، أو الانخراط في أعمال منحرفة مثل السرقة أو العمل في السوق السوداء، كبديل لغياب فرص العمل المستقرة في القطاع الرسمي أو لعدم قدرتهم على إنشاء مشاريع اقتصادية خاصة بسبب القيود المادية، كما أن البطالة تؤدي إلى فقدان الفرد لدوره ومكانته الاجتماعية، إذ أن غياب الدور الواضح

والمحدد يقلل من وعيه بالقيم المجتمعية والمسؤولية الاجتماعية نتيجة التهميش. ومن ثم، فإن آثار البطالة على البنية الاجتماعية كبيرة، وتعد بمثابة «قنبلة موقوتة» قابلة للانفجار في أي لحظة، ليظل الفرد المتضرر الأكبر من هذه الظاهرة (خالد، 2020).

ومن الآثار الاجتماعية للبطالة (زايدي، 2019):

- تسبب إحباطًا نفسيًا لدى العاطلين عن العمل وخلق حالة من الاضطراب النفسي لديهم.
- تؤدي إلى التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على تلبية الاحتياجات الأسرية الأساسية مثل الرعاية الصحية والتعليم والغذاء والسكن.
- تؤخر سن الزواج إلى ما بعد العقد الثالث نتيجة عدم امتلاك الشباب القدرة على توفير السكن ومتطلبات الحياة، مما ينعكس سلبًا على كل من الذكور والإناث.

إلى جانب ذلك، تحمل البطالة أبعاداً أمنية وسياسية، حيث يمكن أن تؤدي إلى زيادة العنف وعدم الاستقرار الاجتماعي، وتفاقم الأزمات الاقتصادية والسياسية إذا لم يتم التعامل معها بفعالية. لذا، فإن معالجة البطالة تتطلب وضع سياسات شاملة تركز على تحقيق العدالة الاجتماعية، وضمان حق الأفراد في التعبير عن آرائهم بالطرق السلمية، وحماية كرامتهم وإنسانيتهم، بما يسهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والسياسي ويحد من تبعات البطالة السلبية على المجتمع (باقل وواجر، 2019). قد تدفع البطالة بعض الأفراد إلى الانخراط في أعمال غير مشروعة لإعالة أنفسهم وأسرهم، كما أنها قد تدفع آخرين إلى ارتكاب الجرائم. وقد أكدت إحصاءات وتقارير مصلحة الأمن العام وجود علاقة وثيقة بين البطالة والجريمة والإدمان والإرهاب، وهو ما يشكل مثلثًا خطيرًا له تأثير سلبي على الأمن الاجتماعي للمواطنين (زايدي، 2019)، وسياسياً تتمثل آثار البطالة في (زايدي، 2019; هدروق، 2017):

- زعزعة الاستقرار السياسي والديمقراطي، حيث تؤدي إلى اضطراب الأوضاع السياسية وعدم الاستقرار، مما قد يسرع بتغيير الحكومات. كما تضعف درجة المشاركة السياسية والاهتمام بالشأن العام، مما يفقد النظام السياسي جزءًا من شرعيته.
- تقويض الوحدة الوطنية والانتماء، من خلال ضعف الوحدة الوطنية وإضعاف الروابط الاجتماعية، كما تؤدي إلى انخفاض الشعور الوطني والانتماء، وانتشار اللامبالاة تجاه قضايا الدولة والمصلحة العامة.
- تهديد الأمن السياسي وانتشار الفساد، حيث تعد أرضًا خصبة لـ ظهور تيارات سياسية معارضة ومناهضة لنظام الحكم، حيث تستغل هذه التيارات مشكلة البطالة لتسليط الضوء على

إخفاءات النظام وتوسيع قاعدة تأثيرها، كما ينتج عنها تراجع قيم الشفافية والنزاهة وانتشار الفساد نتيجة لليأس والإحباط.

- تفريخ التطرف والتهديد الأمني، فقد تكون بوابة لـ التطرف والإرهاب، حيث يصبح بعض العاطلين فريسة سهلة للأفكار المتطرفة أو عرضة للانخراط في أعمال عدائية ضد مصلحة وطنهم لصالح جهات معادية.

2.2. سياسات التشغيل:

1.2.2. مقدمة:

في ظل تطور الدولة على المستويين المؤسسي والنظامي، سواء من الناحية الدستورية أو السياسية، انتقلت الدولة من مفهوم الدولة الحارسة إلى مفهوم الدولة المتدخلة التي تسعى إلى تحسين الأوضاع المعيشية للمجتمع وتوسيع نطاق المشاركة الديمقراطية. غير أن من أبرز المشكلات التي تواجه العالم في عصر العولمة هي البطالة، إذ تعد من العقبات الأساسية أمام مسيرة التقدم والتنمية، لما تسببه من فقر واضطرابات نفسية ناجمة عن الفراغ وتدني مستوى المعيشة والدخل الفردي. كما أن التطور التكنولوجي المتسارع في عصر السرعة أدى إلى إحلال الآلة محل الإنسان في العديد من القطاعات، سواء في الدول المتقدمة أو النامية، مما زاد من حدة المشكلة وتعقيداتها (هدروق، 2017).

وفي بدايات استخدامه، كان مفهوم التشغيل محدود الدلالة وضيق المعنى، حيث اقتصر على المفهوم التقليدي الذي يشير إلى "تمكين الفرد من الحصول على عمل والانخراط في مختلف الأنشطة الاقتصادية، بعد اكتسابه لمستوى معين من التدريب أو التأهيل أو التكوين اللازم لأداء المهام المطلوبة". ويظهر هذا التعريف البسيط أن التشغيل لم يكن يميز بين التخصصات أو الشروط الواجب توافرها في العمل، كما أنه لم يحدد المؤسسات التي توظف اليد العاملة المؤهلة، ولا عدد المناصب المناسبة لكل مؤسسة (بن شيبان، 2021).

2.2.2. مفهوم سياسات التشغيل:

تعرف سياسة التشغيل على أنها مجموعة متكاملة من التشريعات، بما في ذلك القرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية، بالإضافة إلى الأطر العامة التي تشمل الحكومات وأصحاب العمل والعمال، وتهدف إلى تنظيم بيئة العمل ووضع معايير أداء واضحة. كما تمثل هذه السياسة مجموعة من البرامج التي تحددها الجهات المختصة، والتي تهدف إلى الاستفادة المثلى من الموارد البشرية (هدروق، 2017).

عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) سياسة التشغيل بأنها "مجمل الوسائل المعتمدة لضمان الحق في العمل لكل فرد، بالإضافة إلى تكييف اليد العاملة لتلبية احتياجات الإنتاج". ومن جهة أخرى، يرى بعض الباحثين أن سياسة التشغيل تشمل "مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية بين الحكومة وأصحاب العمل والعمال، والتي تهدف إلى وضع الضوابط والمعايير لتنظيم أداء سوق العمل وإدارته" (بن شيبان، 2021).

سياسات التشغيل هي مجموعة التشريعات والقرارات والاتفاقيات التي تهدف إلى تنظيم سوق العمل ووضع الضوابط والمعايير لأدائه. كما تمثل هذه السياسات برامج تنفذها السلطة المختصة للاستفادة القصوى من الموارد البشرية وتشغيل الباحثين عن عمل، بما يسهم في الحد من البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل (ومان، 2019).

ويمكن تعريفها على أنها منهاج يتكون من مجموعة برامج تحددها وتنفذها السلطة المختصة بهدف الاستفادة القصوى من الموارد البشرية وتشغيل الباحثين عن العمل، بما يسهم في الحد من البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل، ويتوافق ذلك مع السياسات الاقتصادية العامة واستراتيجياتها المعلنة، ويساعد على معالجة مستويات الفقر وتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية والأهداف التشغيلية (بن طجين ودادان، 2020).

سياسة التشغيل هي الأسلوب الذي يتبناه المجتمع تجاه فرص العمل المتاحة للقوى العاملة، وفي إعداد وتكوين أفراده، وتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل سواء كانوا أفرادًا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة، وذلك من خلال التعليمات والقواعد والقوانين. كما تعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن في الحصول عليه (حدوش وجعفري، 2022).

ويقصد بسياسات التشغيل الأسلوب الذي يتبناه المجتمع لتوفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين الأفراد، وتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل سواء كانوا أفرادًا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة (لعربي وعواج، 2022).

3.2.2. أهمية سياسات التشغيل:

سياسة التشغيل تحمل أهمية كبيرة لأنها تهدف أساسًا إلى إدارة الموارد البشرية وتعكس واقع المجتمع، كما أنها تشمل جميع شرائح المجتمع. وهي ليست مجرد إجراءات روتينية، بل تمثل منظومة من السياسات التي تختلف عن السياسات الاقتصادية العامة مثل السياسات التعميمية، الصحية، الصناعية وغيرها، إذ تتقاطع مع هذه السياسات في معالجة قضايا محددة مثل البطالة. وتعد هذه

الظاهرة محورًا رئيسيًا للبحث العلمي، حيث يسعى الباحثون من خلالها إلى تحسين معدلات التوظيف، بينما تعتبر جزءًا من الأدوات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يستخدمها صانعو السياسات الاقتصادية لتحقيق أهدافهم (هدروق، 2017).

وسياسة التشغيل تعمل على تنظيم سوق العمل بشكل أفضل ورفع مستوى فرص العمل المتاحة، وتحسين المهارات المهنية لضمان التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل. كما تهدف إلى تكييف مؤهلات القوى العاملة مع احتياجات السوق وتحقيق توافق تدريجي بين مخرجات التكوين ومتطلبات التشغيل، وتصحيح الاختلالات في السوق من خلال توفير الظروف المناسبة لتقريب حجم العرض من حجم الطلب (حدوش وجعفري، 2022).

تكتسب سياسات التشغيل أهمية كبيرة كونها تعد أحد المؤشرات الجوهرية لقياس الأداء الاقتصادي للدول، إلى جانب مؤشرات أخرى مثل التضخم، الإنتاج، الصادرات، وجذب الاستثمارات. وقد أبرزت الأزمة الاقتصادية العالمية لعام 2008 ضرورة إدراج التشغيل كمؤشر رئيسي لنجاح الخطط التنموية الاقتصادية والسياسية، إذ أصبح تحقيق نتائج إيجابية في سوق العمل دليلاً على فعالية هذه الخطط وقدرتها على تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي. وينظر إلى سياسات التشغيل باعتبارها وسيلة لمعالجة الاختلالات التي تظهر في سوق العمل نتيجة قصور السياسات الاقتصادية، ولذلك ينبغي أن تنطلق هذه السياسات من رؤية اقتصادية شاملة تقوم على تشجيع الطلب للمحافظة على الوظائف القائمة وخلق فرص جديدة، وإصلاح النظام المالي والمصرفي بما يدعم الاستثمار، والحفاظ على استقرار سعر الصرف وتنافسية العملة، إلى جانب تحفيز التصدير وتوجيه رؤوس الأموال نحو القطاعات والمناطق القادرة على توليد فرص عمل جديدة (مدلس، 2018).

وتتمثل أهمية سياسات التشغيل في عدة أبعاد (بن طجين ودادان، 2020; لعربي وعواج، 2022):

- البعد السياسي، ضمان شرعية السلطات المخولة بإعداد وتنفيذ سياسات التشغيل، إذ أن الاستقرار السياسي يرتبط ارتباطًا وثيقًا بتنظيم سوق العمل وتحقيق التوازن فيه. كما أن البطالة تؤثر سلبًا على الوضع السياسي والأمني، بما قد يؤدي إلى انتشار التطرف والإرهاب، وضعف الوحدة الوطنية، وتراجع الشعور بالانتماء، واضطراب الأوضاع السياسية.
- البعد الاجتماعي: تركز سياسات التشغيل على القضاء على الآثار الاجتماعية السلبية الناتجة عن البطالة، خصوصًا بين الشباب وذوي المؤهلات التعليمية المتوسطة والعالية. فهي تعمل على توفير الظروف الملائمة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وحمايتهم من اليأس والتهميش والإقصاء، وما قد يترتب على ذلك من سلوكيات وأفكار ضارة، مثل الهجرة غير الشرعية والمخاطر المرتبطة بها، والإدمان على المخدرات، والجرائم بمختلف أشكالها، بما في ذلك الإرهاب والانتحار والتمرد على القيم والتقاليد والقوانين.

- البعد الاقتصادي: تسعى سياسات التشغيل إلى استثمار القدرات البشرية المؤهلة في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط، مما يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتطوير مناطق الإنتاج، وتحسين جودة المنتجات ومردوديتها، وتعزيز القدرة التنافسية في مواجهة المنتجات الأجنبية، ومواكبة التطور التكنولوجي السريع. ويأخذ هذا البعد في الاعتبار برامج الإصلاح الاقتصادي مثل التعديل الهيكلي، والخصخصة، وأثر الاستثمار، إلى جانب السياسات المالية والصناعية والنقدية التي تدعم التشغيل.
- البعد التنظيمي والإداري: تهدف السياسات إلى تحقيق تنظيم أفضل لسوق العمل ورفع مستوى العروض الوظيفية، وتحسين المهارات المهنية لتحقيق التوازن بين العرض والطلب على التشغيل، وتكييف مؤهلات القوى العاملة مع احتياجات السوق، وتعزيز قابلية التشغيل لدى الباحثين عن عمل. كما تعمل على تشجيع المؤسسات على خلق فرص عمل جديدة، ومكافحة البطالة اقتصاديًا، ودعم الاستثمار لخلق مناصب عمل، وزيادة فرص تشغيل الشباب، وتحسين نسبة التوظيف الدائم. كذلك تراعي سياسات التشغيل الطلب الإضافي على الوظائف، وتحديث آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف الجهات المعنية، والتحكم في العناصر الأساسية لسوق العمل من خلال نظم المعلومات والإحصاءات والأدوات اللازمة. وتركز على وجود جهاز إداري قوي وفعال يقوم بتنفيذ الوظائف الموكلة إليه بشفافية وكفاءة، من خلال وضع ضوابط تحدد حقوق وواجبات الموظفين، وزيادة فرص التدريب والتكوين، بما يعزز الخبرة والجودة العملية لتحقيق أهداف التشغيل الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية. ويساهم هذا البعد في مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ القرارات ووضع وتنفيذ السياسات التشغيلية، بما يشمل تنظيم سوق العمل، وتحسين المهارات المهنية، وتكييف الطلب على التشغيل مع احتياجات السوق، ودعم الاستثمار لخلق فرص عمل دائمة، ومكافحة البطالة.

4.2.2. أهداف سياسات التشغيل:

أهداف سياسة التشغيل تتمحور حول تعزيز فرص العمل وتحسين جودة المناصب المتاحة، بحيث يتم رفع عدد مناصب الشغل وتوفير فرص أكثر للأفراد، مع التركيز على جعل هذه المناصب أكثر إنتاجية، مما يسهم في زيادة دخل الأفراد ورفع مستوى مشاركتهم في الحياة الاقتصادية للمجتمع. كما تهدف السياسة إلى زيادة حجم الناتج القومي من خلال رفع كفاءة الإنتاجية الاقتصادية في مختلف القطاعات، بما في ذلك القطاع الصناعي، بما يعزز الاستقرار الاقتصادي ويحقق التنمية المستدامة. إضافة إلى ذلك، تعمل سياسة التشغيل على تنظيم علاقات العمل ضمن الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل، بما يضمن حماية حقوق العمال وأصحاب العمل على حد سواء. كما تسعى إلى ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر سلبًا على الأداء العام

بعد تطبيقها، مع العمل على تطوير قدرات الموارد البشرية لضمان اكتساب مهارات جديدة وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي. كما تهدف السياسة إلى القضاء على البطالة والحد من آثارها الاجتماعية السلبية، مثل الفقر، والاكتظاظ السكاني، والأمية، وغيرها من المشكلات الاجتماعية، مما يسهم في تحقيق توازن اقتصادي واجتماعي يعزز الاستقرار والتماسك المجتمعي (هدروق، 2017).

أهداف سياسة التشغيل تتضمن توفير فرص العمل لجميع الأفراد في قوة العمل الراغبين في العمل لضمان حرية اختيار الوظيفة، وزيادة الفعالية الاقتصادية من خلال رفع الناتج القومي، وتحسين المستوى المعيشي بزيادة دخل الفرد. كما تهدف إلى تحقيق استقرار العمل عبر ضمان استمرار العامل في وظيفته وتقليل التغيرات إلى الحد الأدنى وحمايته من التعسف، بالإضافة إلى تنظيم وتأهيل القوى العاملة من خلال التدريب المهني واكتساب المهارات اللازمة، ووضع علاقات العمل في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده قوانين العمل الخاصة بالدولة (ومان، 2019).

وتسعى السياسات أيضًا إلى تحسين المهارات المهنية لزيادة قابلية التشغيل لدى الباحثين عن عمل، ودعم الاستثمار في القطاعات الاقتصادية لخلق فرص عمل دائمة، وتعزيز التكوين المؤهل خصوصًا في بيئة العمل والمجال المهني لتسهيل الإدماج في سوق الشغل. كما تهدف إلى تعزيز السياسات التحفيزية التي تشجع المؤسسات على خلق فرص عمل، ومكافحة البطالة اقتصاديًا لتخفيضها إلى أدنى مستوياتها، وتنمية روح المقاولة بين الشباب. بالإضافة إلى ذلك، تعمل السياسات على ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط، وتكييف فروع وتخصصات التكوين مع احتياجات سوق العمل، ودعم التنسيق بين مختلف الجهات الفاعلة في سوق العمل، وإنشاء هيئات قطاعية لمراقبة وتنسيق الجهود، ومراعاة الطلب الإضافي على التشغيل، وتحديث آليات المتابعة والتقييم. كما تهدف إلى التحكم في العناصر الأساسية لإدارة سوق العمل من خلال نظم المعلومات والإحصاءات وبنوك البيانات والأدوات اللازمة لإجراء التصحيحات والتعديلات المطلوبة على خطط العمل (حدوش وجعفري، 2022).

وتستمد سياسة التشغيل قيمتها وأهميتها الاستراتيجية من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها على أرض الواقع، إذ تمثل هذه الأهداف المعيار الحقيقي لفعاليتها وقدرتها على دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تسعى السياسة إلى زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية في القطاعات الصناعية، بما يعزز من قدرة الاقتصاد الوطني على النمو المستدام، كما تهدف إلى رفع مستوى المعيشة من خلال زيادة دخول الأفراد وتحسين قدرتهم الشرائية. وتعمل كذلك على توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المؤهلة والراغبة في الكسب الشريف، مع ضمان حرية اختيار العمل بما ينسجم مع مؤهلات الأفراد وطموحاتهم. ومن بين أهدافها أيضًا تحقيق استقرار

العمل عبر ضمان استمرارية العمال في وظائفهم والحد من حالات الفصل التعسفي أو التغيرات المفاجئة التي قد تمس أمنهم الوظيفي. كما تركز السياسة على تنظيم عملية إدخال التحسينات التقنية في بيئة العمل بطريقة تراعي الحفاظ على فرص العمال واستقرارهم بعد التعيين، إلى جانب تأهيل القوى العاملة وتزويدها بالمهارات المهنية العالية التي تضمن أداءً متميزًا وإنتاجًا أفضل، وتسعى سياسة التشغيل إلى تنظيم علاقات العمل ضمن إطار قانوني وتشريعي متكامل تحدده القوانين والمراسيم المعمول بها في كل دولة، بما يضمن العدالة وحماية حقوق جميع الأطراف داخل سوق العمل (مداح وعاقب، 2018).

وتنحصر أهم أهداف سياسات التشغيل فيما يلي (بن شيبان، 2021):

- رفع مستوى معيشة السكان من خلال زيادة الدخل الفردي.
- تقليل مستوى البطالة في المجتمع، من خلال توفير برامج تشغيل تستوعب العاطلين عن العمل.
- توفير فرص العمل لأغلب القوى العاملة المتاحة، والمتمثلة في الراغبين في العمل والباحثين عنه لأجل الكسب، بالإضافة إلى تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لها وكيفية توزيعها على القطاعات الاقتصادية.
- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الاقتصادية في القطاعات الصناعية والزراعية والخدمية.
- توفير خيارات اختبار العمل للقوى العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- تحقيق استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات غير المرغوب فيها إلى أدنى حد ممكن، من خلال حماية العامل من أي تعسف إداري أو قانوني.
- تنظيم علاقات العمل عبر الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل، وذلك لضمان تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل وقوة العمل ضمن إطار قانوني يكفل لكل الأطراف حقوقها وواجباتها.

ويمكن تلخيص أهداف سياسات التشغيل كما حددتها لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية التابعة لمكتب العمل الدولي في أربعة محاور رئيسية تمثل الأساس الذي تبنى عليه السياسات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة، وهي (عرامة وبن خاوة، 2022):

- خلق فرص العمل: تهدف سياسات التشغيل إلى توليد الوظائف وتعزيز فرص العمل من خلال تنفيذ مشاريع الأشغال العامة وإقامة المنشآت الاقتصادية والمشاريع الإنتاجية، إضافةً إلى تقديم إعانات للتوظيف وغيرها من التدابير التي تتيح خلق فرص العمل بشكل مباشر. كما تسهم هذه

السياسات بصورة غير مباشرة في تحسين فرص التشغيل عبر تطوير مهارات اليد العاملة من خلال التدريب والتأهيل المهني، وضمان كفاءة مؤسسات الوساطة في سوق العمل التي توفر معلومات دقيقة عن فرص التوظيف. ويترتب على هذه الإجراءات أيضًا آثار إيجابية على الاقتصاد الكلي، إذ تساعد على تحفيز الاستهلاك خلال فترات الركود الاقتصادي وتقليل حدة التقلبات في سوق العمل.

- تحقيق الأمن المصاحب للتغيير: مع انفتاح الاقتصاد على التجارة العالمية والاستثمار الأجنبي، وتسارع وتيرة التطور التكنولوجي وعمليات الخصخصة، أصبح سوق العمل يشهد تحولات هيكلية كبيرة تؤدي أحيانًا إلى إعادة توزيع العمالة أو تسريح عدد من العاملين. وللتعامل مع هذه التحولات، تعمل الدول على تبني سياسات نشطة لسوق العمل تهدف إلى الحد من آثار التغيير الهيكلي وتراجع الطلب على اليد العاملة، من خلال دعم الفئات المتضررة وإعادة دمجها مهنيًا. ورغم أن هذه السياسات لا تعد بديلًا عن سياسات الاقتصاد الكلي الخاصة بتحفيز النمو وخلق فرص العمل، فإنها توفر حماية مؤقتة للعاطلين وتساعد على إعادة توزيعهم في سوق العمل، مع تأمين دخل بديل خلال الفترات الانتقالية.
- تعزيز الإنصاف والعدالة الاجتماعية: تركز سياسات التشغيل أيضًا على تحقيق المساواة في فرص العمل وضمان مشاركة جميع الفئات المستهدفة في النشاط الاقتصادي، لا سيما تلك التي تعاني من ضعف فرص التوظيف مثل الشباب، النساء، كبار السن، الأشخاص ذوي الإعاقة، والمهاجرين. وتهدف هذه السياسات إلى القضاء على أشكال التمييز في سوق العمل وتعزيز الاندماج المهني والاجتماعي. وتولي هذه السياسات اهتمامًا خاصًا بفئة الشباب، لما لدمجهم في سوق العمل من انعكاسات إيجابية على التنمية والاستقرار الاجتماعي. فتمكين الشباب من الحصول على عمل لائق وتزويدهم ببرامج تدريب وتأهيل يضمن استدامة إنتاجيتهم دون أن يكون ذلك على حساب فرص الفئات الأخرى، بل يسهم في تحقيق تكامل بين الأجيال العاملة. كما تعمل هذه السياسات، في أوقات التغيير الهيكلي، على الحفاظ على مستويات الدخل بما يمنع تفاقم التفاوت الاجتماعي والاقتصادي.
- الحد من الفقر: تسهم سياسات التشغيل بفعالية في مكافحة الفقر عبر توفير فرص العمل والتدريب والدخل الكريم، إذ يعد العمل اللائق أفضل وسيلة للوقاية من الفقر. ومن خلال برامج التأهيل المهني، ودعم إنشاء المشاريع الصغيرة، وتقديم إعانات التوظيف، تمكن هذه السياسات الأفراد من تحقيق استقلالهم الاقتصادي وتحسين مستوى معيشتهم. كما يؤدي ارتفاع معدلات التشغيل إلى تنشيط الاستهلاك والإنتاج، مما ينعكس إيجابًا على النمو الاقتصادي العام ويساعد في بناء مجتمع أكثر عدالة واستقرارًا.

5.2.2. أنواع سياسات التشغيل:

يمكن تقسيم السياسة العامة للتشغيل من حيث الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إلى نوعين رئيسيين (مداح وعاقب، 2018; بغني وبن ميرة، 2023):

أولًا: السياسات التشغيلية النشيطة (الفعالة): تهدف هذه السياسات إلى تمكين العاطلين من الاندماج في سوق العمل من خلال مساعدتهم على الحصول على الوظائف التي تناسب مؤهلاتهم ورغباتهم. ويتم ذلك بعدة وسائل، منها إنشاء مكاتب ووكالات للتوظيف تعمل على تسهيل تدفق المعلومات حول فرص العمل المتاحة، بالإضافة إلى تدريب وتأهيل الباحثين عن العمل بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل ومتطلباته، لتجنب مشكلة عدم التوافق بين المهارات المكتسبة ومتطلبات الوظيفة. كما تشمل هذه السياسات خلق فرص عمل مباشرة عبر تدخل الدولة في تقديم الحوافز والتسهيلات التي تشجع الأفراد على المبادرة الذاتية وإقامة مشاريعهم الخاصة، سواء كانت مشروعات صغيرة أو متوسطة، مع تقديم الدعم الاستشاري والمرافقة التقنية لأصحاب المبادرات لضمان نجاح مشاريعهم واستدامتها، بما يسهم في تعزيز ديناميكية التشغيل وتقليل معدلات البطالة.

وفي هذا الإطار، تندرج عدة محاور رئيسية ضمن هذه السياسة، من أبرزها: المصالح العمومية للتشغيل، والتكوين المهني، والإجراءات الموجهة لتشجيع الشباب على العمل، والبرامج الخاصة بتأهيل اليد العاملة محدودة الكفاءة، بالإضافة إلى الإعانات الموجهة لدعم التوظيف. وتعتمد هذه السياسة على استراتيجيات فعالة لزيادة فرص العاطلين في الحصول على وظائف، انطلاقًا من مبدأ "التحضير للعمل" الذي يلزم المستفيدين من منح البطالة بالبحث الجاد عن عمل وتطوير قدراتهم التشغيلية. وتشمل هذه الوسائل ما يلي:

- تحفيز المؤسسات على التوظيف من خلال منح مخصصة لتشغيل الشباب أو تخفيض تكاليف العمل عبر إعفاءات في الاشتراكات الاجتماعية.
- توفير وظائف في القطاع العمومي، مع دعم العاطلين الراغبين في إنشاء مشاريعهم الصغيرة والمتوسطة من خلال التمويل والمرافقة.
- خلق فرص عمل في القطاع غير التجاري بتمويل حكومي، كالعقود التضامنية التي تهدف إلى دمج الفئات الهشة في سوق العمل.
- تعزيز برامج التكوين المهني وإعادة تأهيل اليد العاملة ومواكبتها للتطورات التكنولوجية الحديثة.
- تحسين آليات سوق العمل عبر تفعيل قنوات التواصل بين العرض والطلب من خلال التوجيه المهني الفعال.
- زيادة مرونة سوق العمل بما يسمح بالتكيف السريع مع التغيرات الاقتصادية.

ثانيًا: السياسات التشغيلية السلبية (الخاملة): تركز هذه السياسات على التخفيف من حدة البطالة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية، أكثر من تركيزها على خلق وظائف جديدة. فهي تسعى إلى الحد من تداعيات البطالة عبر إجراءات وبرامج حكومية تهدف إلى المحافظة على استقرار الأوضاع العامة. ومن أبرز هذه الإجراءات برامج التقاعد المبكر التي تمنح للعاملين ذوي الخدمة الطويلة، وإعانات التأمين ضد البطالة المقدمة للأفراد الذين فقدوا وظائفهم لأسباب خارجة عن إرادتهم مثل إفلاس المؤسسة التي يعملون بها، إلى جانب العقود محددة المدة كحل مؤقت لتقليص عدد العاطلين. وتدور الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل أساسًا حول تشجيع خفض معدلات التشغيل النشط بما يتوافق مع الأهداف الاقتصادية العامة، ومن أبرزها:

- الاعتماد على منح البطالة كتعويض مادي مؤقت للعاطلين.
- تشجيع العمل الجزئي وتقديم حوافز للتقاعد المبكر أو الطوعي.
- تخفيض سن التقاعد الرسمي في بعض القطاعات.
- تقسيم العمل من خلال تقليص ساعات العمل المتاحة لتوزيعها على أكبر عدد ممكن من الأفراد.

ومع ذلك، فإن التمييز بين السياسات النشطة والسلبية في مجال التشغيل ليس دائمًا واضحًا، إذ يحدث في كثير من الأحيان تداخل بينهما. فعلى سبيل المثال، يمكن لبرامج التكوين المهني النشطة أن تسهم مؤقتًا في تخفيف الضغط على سوق العمل عبر سحب جزء من اليد العاملة أثناء فترة التدريب، فيتحقق بذلك أثر يشبه سياسات التراجع. وبالمثل، فإن منح البطالة قد تعد من أدوات السياسة السلبية، لكنها أيضًا تساعد العاطلين في البحث عن عمل جديد، مما يجعلها في بعض الحالات أداة نشطة لتشجيع التشغيل.

ويمكن التمييز بين سياسات التشغيل **وفقًا للنظام الاقتصادي السائد في الدولة**، وذلك على النحو الآتي (قدام، 2022):

أولًا: سياسة التشغيل في ظل النظام الاشتراكي: في هذا النظام، تعد الدولة الفاعل الرئيسي في عملية التشغيل، إذ تتولى مسؤولية التخطيط والتنفيذ بشكل كامل. وتعمل على تحديد البرامج والآليات الخاصة بسوق العمل، مع الحرص على خلق فرص عمل جديدة ودائمة بما يضمن تحقيق التوزيع العادل للعمالة واستغلال الطاقات البشرية في مختلف القطاعات. فالدولة هنا هي القطاع المشغل الأساسي، وتتحمل بشكل مباشر مسؤولية تأمين الوظائف لجميع أفراد المجتمع القادرين على العمل.
ثانيًا: سياسة التشغيل في ظل النظام الحر (اقتصاد السوق): في هذا النظام، تقتصر دور الدولة على رسم الإطار العام لسياسة التشغيل ووضع التوجهات الأساسية، بينما تسند عملية التنفيذ إلى القطاع الخاص الذي يعد المحرك الرئيس للتوظيف والنمو الاقتصادي. وتقوم الدولة هنا بدور الداعم والمحفز

من خلال تشجيع الأفراد على خلق فرص عمل ذاتية عبر ريادة الأعمال والمبادرات الخاصة، وتقديم تسهيلات محددة لتحفيز الاستثمار والتشغيل. ولا تتحمل الدولة عادة تكاليف التوظيف المباشر إلا في بعض المجالات الحيوية أو فيما يتعلق بالفئات الاجتماعية ذات الأولوية التي تتطلب دعمًا خاصًا، مثل ذوي الاحتياجات الخاصة أو العاطلين لفترات طويلة.

يقدم بهلول (2021) **تصنيفًا آخر لسياسات التشغيل**، حيث قسمها إلى ثلاثة أصناف رئيسية هي:

- سياسات التشغيل التي تركز على المطابقة في سوق العمل، وتهدف هذه السياسات إلى تعزيز ديناميكية سوق العمل وضمان استقراره، وتعمل على تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين، من خلال خلق بيئة عمل آمنة ومستقرة داخل المؤسسات والشركات، واعتبار الاستقرار في العمل أفضل وسيلة لضمان استمرار الفرد في وظيفته، مما يقلل من التوترات والاضطرابات النفسية الناتجة عن العمل المؤقت أو القلق من التسريح، والحد من البطالة عبر توفير وظائف دائمة ومستقرة تمكن الأفراد من الاندماج الاقتصادي والاجتماعي بشكل فعال.
- سياسات التشغيل التي تركز على التدريب والتأهيل وتركز هذه السياسات على تحسين كفاءة الأفراد وقدراتهم من خلال التدريب المهني الذي يهدف إلى تطوير مهارات العاملين وتحسين إنتاجيتهم لضمان استمراريتهم في سوق العمل، والتدريب من أجل الإدماج المهني: والذي يسعى إلى تأهيل العاطلين أو الباحثين عن عمل لاكتساب المهارات التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل، سواء عبر التكوينات المؤقتة أو الدورات التدريبية المتخصصة. وتعتبر هذه السياسات من أبرز الأدوات لمكافحة البطالة، لأنها ترفع من قابلية الأفراد للتوظيف وتقلل من الفجوة بين مهاراتهم ومتطلبات السوق.
- سياسات التشغيل التي تركز على معدل البطالة نفسه وهي السياسات التي تستهدف الحد من معدلات البطالة عبر ثلاثة اتجاهات رئيسية، على جانب العرض: من خلال تقديم الحوافز المالية للمؤسسات لتشجيعها على عدم تسريح العمال، أو عبر إصلاح أنظمة التقاعد لتقليل الضغط على سوق العمل. على جانب الطلب: بخلق فرص عمل جديدة، سواء كانت دائمة أو مؤقتة، وتشجيع المشاريع الاستثمارية التي تولد وظائف إضافية. في سوق العمل نفسه: عن طريق توسيع نطاق العمل الجزئي أو المرن كآلية لتوزيع فرص العمل بشكل أوسع بين الفئات العاملة.

ومن تصنيفات سياسات التشغيل الأخرى (بن مهدي، 2024):

- التشغيل المأجور: يشمل الأشخاص الذين يعملون خلال فترة معينة مقابل أجر محدد، كما يشمل الموظفين الذين يحق لهم الاستفادة من الأجور المرجعية عند غيابهم عن العمل لأسباب مشروعة.

- التشغيل غير المأجور: يشمل هذه الفئة الأشخاص الذين يعملون دون أجر مباشر، مثل أصحاب الأعمال الذين يحققون ربحًا أو دخلًا شخصيًا أثناء غيابهم عن العمل الفعلي، إضافة إلى المتطوعين أو أفراد العائلة العاملين في المشاريع العائلية.
- التشغيل المباشر: يتم عبر المنشآت التي تشغل العمال بشكل مباشر دون الاستعانة بوسطاء.
- التشغيل المؤقت: وتتمثل هذه البرامج والمشاريع في مبادرات تهدف بالأساس إلى توفير فرص عمل مؤقتة للعاطلين عن العمل. كما يراعى عند تصميمها إمكانية استدامة المشروع وتعظيم أثره الاقتصادي والاجتماعي، وذلك من خلال تكثيف استخدام اليد العاملة بما يسهم في تعزيز الفوائد المجتمعية والاقتصادية للمشروع. يعمل الأفراد بعقد محدد المدة مع جهة مستخدمة، ويمكن تجديد العقد وفق الحاجة. ويهدف التشغيل المؤقت إلى معالجة ثلاثة أنواع من الأوضاع (بن شيبان، 2021):

✓ النمو الاستثنائي أو المفاجئ للعمل: حيث يؤدي هذا النمو إلى خلق طلبات جديدة وغير متوقعة على الوظائف أو مناصب العمل.

✓ تعويض العمال الغائبين: أي توفير بدائل مؤقتة للعاملين الذين يغيبون عن مواقعهم.

✓ تشغيل الفئات قليلة التوظيف: يركز هذا النوع على فئات من طالبي العمل الذين تقل فرصهم في الحصول على وظائف، بهدف تعديل التوازن النسبي بين العرض والطلب على اليد العاملة.

6.2.2. السياسات التي تستخدمها الدولة لعلاج مشكلة البطالة

ويسعى صانعو السياسات بشكل عام إلى الحد من البطالة وعلاج مشكلة العمالة الناقصة من خلال تبني سياسات اقتصادية متنوعة تتوزع بين الاقتصاد الكلي والاقتصاد الجزئي (عبد اللطيف، 2021):

- سياسات الاقتصاد الكلي: تستخدم سياسات الاقتصاد الكلي للحد من البطالة عبر تعزيز الطلب الكلي في الاقتصاد. ومن أبرز هذه السياسات:

✓ السياسة النقدية التوسعية: تشمل خفض أسعار الفائدة وزيادة المعروض النقدي، حيث يؤدي خفض أسعار الفائدة إلى تقليل تكلفة الاقتراض وتشجيع الاستهلاك والاستثمار، ما يسهم في زيادة الطلب الكلي وتقليل معدل البطالة. ومع ذلك، قد تكون فعاليتها محدودة إذا لم يقم الأفراد بالاستثمار أو الإنفاق نتيجة استمرار الأزمة الاقتصادية.

✓ السياسة المالية التوسعية: تتضمن تخفيض الضرائب وزيادة الإنفاق الحكومي، حيث يشجع تخفيض الضرائب الأفراد على الاستهلاك، ويحفز الإنفاق الحكومي الاستثمار، ما يسهم في زيادة الطلب الكلي وتشغيل العمالة. كما يمكن توجيه الإنفاق الحكومي نحو صناعات محددة

لتعزيز فرص العمل على المدى القصير والطويل. ومع ذلك، قد تواجه هذه السياسات قيودًا في التأثير بسبب التأخير في وصول أثر الإنفاق أو تحفظ المستهلكين على الإنفاق.

- سياسات الاقتصاد الجزئي: تهدف سياسات الاقتصاد الجزئي إلى معالجة أنواع البطالة الهيكلية والزمنية وتعزيز التوظيف من خلال تحسين كفاءة العمالة وتكيفها مع متطلبات السوق، وتشمل:

✓ التعليم والتدريب: يساعد الاستثمار في التعليم والتدريب على تمكين الأفراد من اكتساب مهارات جديدة تتناسب مع التطورات التكنولوجية ومتطلبات التنمية الاقتصادية، ما يزيد فرص توظيفهم على المدى الطويل، رغم أن تأثيرها يحتاج إلى وقت لتظهر نتائجه.

✓ دعم العمالة: يقدم أرباب العمل إعانات لتشجيع توظيف العاطلين عن العمل، ما يساهم في تقليل معدلات البطالة.

✓ الحد من استحقاقات البطالة المرتفعة: إذ يؤدي ارتفاع استحقاقات البطالة إلى تقليل دافع الأفراد للعودة إلى العمل، لذلك فإن تخفيض هذه الاستحقاقات يشجع على إعادة الانخراط في سوق العمل.

✓ تقييد قوة النقابات: تقليص قوة التفاوض لدى النقابات يسهل ضبط معدلات الأجور وزيادة فرص العمل.

✓ تشجيع الاستثمار في المناطق ذات البطالة المرتفعة: تقليل التباعد الجغرافي بين فرص العمل والمناطق التي تعاني من البطالة يعزز التوظيف ويقلل من الفجوات في سوق العمل.

✓ تحسين مشاركة معلومات سوق العمل: توفير معلومات شاملة وفي الوقت المناسب حول الوظائف المتاحة يسهل البحث عن عمل ويحد من البطالة الاحتكاكية.

3.2. التنمية المستدامة:

1.3.2. مقدمة:

تعددت الآراء وتباينت المصادر في تحديد مفهوم التنمية المستدامة وبداية ظهورها، فبينما يرى بعض الباحثين أن ظهوره ارتبط بمؤتمر قمة الأرض المنعقد عام 1992، يذهب آخرون إلى أن مؤتمر ستوكهولم مثل نقطة الانطلاق الحقيقية لهذا المفهوم. في المقابل، تشير بعض المصادر إلى أن فكرة التنمية المستدامة ارتبطت باسم الاقتصادي الأمريكي إدوارد باربر. إلا أن الواقع يشير إلى أن هذا المفهوم بدأ يبرز بوضوح في المحافل التنموية الدولية خلال منتصف السبعينيات، متأثرًا بتوجهات المنظمات المعنية بحماية البيئة، وذلك إثر الدراسات والتقارير التي أصدرها نادي روما في تلك الفترة حول ضرورة الحفاظ على الموارد الطبيعية المهددة بالنضوب وعلى التوازنات البيئية الحيوية للأنظمة

الإيكولوجية. وقد ازداد انتشار هذا المفهوم نتيجة لتوالي الأحداث التي ألحقت أضرارًا بالبيئة وارتفاع مستويات التلوث البيئي عالميًا (الجبوري، 2020).

ظهر مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة عام 1987 في تقرير "مستقبلنا المشترك" الصادر عن اللجنة العالمية للبيئة والتنمية، التي أنشئت عام 1983 بدعوة من الأمم المتحدة بهدف وضع برنامج شامل للتغيير يعزز مفهوم وممارسة التنمية المستدامة من خلال التخطيط الاستراتيجي الوطني. وقد تناول التقرير ضرورة إعادة النظر في أنماط التفكير وطريقة الحياة والحكم، ودعا إلى تبني سلوكيات مسؤولة تحقق تطلعات البشرية وأهدافها، مع إيجاد مقاربات جديدة تقوم على أسس مستدامة لمعالجة القضايا البيئية والاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى تعزيز التعاون والتنسيق الدولي في هذا المجال. وركز التقرير على فكرتين رئيسيتين، الأولى، أن تحقيق التنمية المستدامة يتطلب تعاونًا دوليًا فعالًا بين الدول والمجتمعات. والثانية، أن الرفاه الاقتصادي والبيئي والاجتماعي مترابط ترابطًا وثيقًا، بحيث لا يمكن تحقيق أحدها بمعزل عن الآخر دون الإضرار بمفهوم التنمية المستدامة ككل (السيد، 2020).

وتعد القمة العالمية للمعايير المستدامة التي انعقدت في جوهانسبرغ عام 2002، من أكبر المؤتمرات الدولية التي ركزت على قضايا التنمية المستدامة. وقد مثل هذا المؤتمر منصة هامة لمراجعة التقدم المحرز منذ المؤتمرات السابقة ووضع خطط عملية للتعامل مع التحديات البيئية والاجتماعية والاقتصادية على الصعيد العالمي. كما ركز المؤتمر على تعزيز الشراكات بين الدول والمنظمات الدولية والمجتمع المدني لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، مع التأكيد على أهمية دمج هذه الأهداف في السياسات الوطنية والخطط التنموية لضمان تحقيق تأثير طويل الأمد على رفاهية الشعوب وحماية البيئة للأجيال القادمة (سليمان، 2023).

2.3.2.مفهوم التنمية المستدامة:

التنمية المستدامة هي عملية شاملة تشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والمؤسسية، تقوم على تحقيق التوازن بين تلبية احتياجات الحاضر وضمان قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها المستقبلية. وهي تمثل نهجًا ديناميكيًا يقوم على إدارة الموارد واستغلالها بشكل رشيد، وتوجيه الاستثمارات والتطور التكنولوجي والتغيرات المؤسسية بما يتوافق مع متطلبات الحاضر والمستقبل في آن واحد (الجبوري، 2020).

تشير التنمية المستدامة إلى تحسين نوعية الحياة مع الحفاظ على قدرة النظم الإيكولوجية على الاستمرار والتحمل، أي تحقيق التوازن بين متطلبات التقدم الإنساني وضرورة صون البيئة. وقد عرفها

البنك الدولي بأنها عملية متكاملة تهدف إلى تحقيق العدالة والاستمرارية في التنمية، بما يضمن توفير نفس الفرص التنموية المتاحة حاليًا للأجيال القادمة، وبذلك تؤكد التنمية المستدامة على مبدأ المساواة بين الأجيال في الاستفادة من الموارد والفرص دون الإضرار بمستقبلها (السيد، 2020).

يقصد بالتنمية المستدامة القدرة على تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها المستقبلية. كما تعد عملية تفاعلية متكاملة بين ثلاثة أنظمة رئيسية هي: النظام البيئي الذي يوفر الموارد الطبيعية ويحدد حدود الاستدامة، والنظام الاقتصادي الذي يسعى إلى تحقيق النمو والكفاءة في استخدام الموارد، والنظام الاجتماعي الذي يهدف إلى العدالة والمساواة وتحسين نوعية الحياة (دقة، 2022).

التنمية المستدامة استراتيجية تهدف إلى تعزيز القدرة الوطنية على إدارة الموارد الطبيعية بشكل فعال، وإدراج الاعتبارات البيئية في جميع مراحل التخطيط الإنمائي. كما تسعى إلى ربط استخدام التكنولوجيا الحديثة بما يخدم مصالح المجتمع، مع التركيز على الحد من الأضرار المحتملة التي قد تلحق بالأنظمة المختلفة، مثل الأراضي الزراعية والمياه والنمو العمراني. بالإضافة إلى ذلك، تعمل التنمية المستدامة على زيادة فرص المشاركة والشراكة في تبادل الخبرات والمهارات على المستويين المحلي والإقليمي (عساف، 2023).

المفهوم المؤسسي والاجتماعي والاقتصادي للتنمية المستدامة يشير إلى قدرتها على تلبية احتياجات المجتمع الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها. التنمية المستدامة تعمل على تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي من خلال توفير الاحتياجات الأساسية للسكان، مع السعي لتحقيق آثار إيجابية طويلة الأمد على المجتمع والبيئة. وقد أكدت الدراسات الدولية المختلفة أن التنمية المستدامة تهدف إلى تحقيق التوازن بين تلبية الحاجات الحالية للأفراد والمؤسسات وبين الحفاظ على الموارد وضمان حقوق الأجيال المستقبلية، وذلك من خلال اتباع سياسات واستراتيجيات مؤسسية فعالة تسمح بمواجهة التحديات البيئية والاجتماعية والاقتصادية بشكل مستدام (سليمان، 2023).

وعليه يعرفها الباحث التنمية المستدامة بانها هي عملية شاملة ومتوازنة تهدف إلى تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها المستقبلية. تقوم التنمية المستدامة على تحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والمؤسسية، مع تعزيز العدالة والمساواة بين الأجيال، وتحسين نوعية الحياة، والحفاظ على قدرة النظم الإيكولوجية على الاستمرار. كما ترتكز على إدارة الموارد واستخدام التكنولوجيا والاستثمارات بشكل رشيد، وتطبيق سياسات واستراتيجيات مؤسسية تمكن من مواجهة التحديات البيئية والاجتماعية والاقتصادية بشكل مستدام.

3.3.2. أهداف التنمية المستدامة:

تتمثل الأهداف الأساسية للتنمية المستدامة في مجموعة من المحاور التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وذلك على النحو الآتي (الجبوري، 2020):

- التنمية الاقتصادية وتتمثل في رفع معدلات النمو الاقتصادي بما يؤدي إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي والدخل القومي، ومن ثم تحسين متوسط دخل الفرد ورفع مستوى معيشته بما يحقق الرفاه الاقتصادي للفرد والمجتمع. كما تهدف إلى إعادة هيكلة الاقتصاد ليصبح أكثر تنوعًا وتطورًا في مجالي الصناعة والزراعة بما يخدم التجارة الخارجية، إضافة إلى تطوير البنية التحتية للاقتصاد من كهرباء ومياه صالحة للشرب وشبكات صرف صحي وطرق ومواصلات وخدمات اتصالات وخزن، مع التركيز على رفع إنتاجية العاملين بما يسهم في زيادة إنتاجية القطاعات الاقتصادية المختلفة وتحسين الناتج المحلي الإجمالي للدولة.
- التنمية الاجتماعية، فتركز على معالجة مشكلتي البطالة والفقر بوصفهما من أخطر القضايا التي قد تولد تحديات أمنية وسياسية واجتماعية، وذلك من خلال توفير فرص عمل للعاطلين بما يسهم في رفع مستوى الإنتاج وتنمية الاقتصاد. كما تشمل الأهداف الاجتماعية تطوير خدمات الرعاية الصحية والوقائية وتحسين مستوى التعليم في مختلف مراحله، مما يعزز من قدرات وكفاءة الأفراد العاملين في جميع القطاعات.
- التنمية البيئية تتمثل في تحقيق بيئة نظيفة خالية من التلوث بما ينعكس إيجابًا على جودة المياه والهواء والتربة، إلى جانب التوسع في تطبيقات الاقتصاد الأخضر التي تسهم في الحد من ظاهرة التصحر والحفاظ على الموارد الطبيعية والمادية والبيولوجية بما يضمن استدامتها للأجيال القادمة.

تتجسد أهداف التنمية المستدامة، كما وردت في أجندة الأمم المتحدة لما بعد عام 2015، في مجموعة من الأهداف الشاملة التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ويمكن تلخيصها فيما يلي (السيد، 2020):

- القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان.
- القضاء على الجوع وتحقيق الأمن الغذائي، وتحسين التغذية، وتعزيز الزراعة المستدامة.
- ضمان حياة صحية وتحسين مستوى الرفاه لجميع الأفراد وفي مختلف الأعمار.
- ضمان التعليم الجيد والمنصف للجميع، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة.
- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في جميع المجالات.
- توفير المياه النظيفة وخدمات الصرف الصحي للجميع، وإدارتها بشكل مستدام.

- ضمان الحصول على طاقة نظيفة وحديثة بتكلفة ميسرة ومتاحة للجميع.
- تعزيز النمو الاقتصادي المستدام وتوفير فرص عمل منتجة ولائقة للجميع.
- تحقيق التصنيع المستدام وتشجيع الابتكار وتبني التقنيات الحديثة.
- تقليل عدم المساواة داخل الدول وفيما بينها.
- بناء مدن ومجتمعات آمنة ومستدامة تضمن جودة الحياة لجميع السكان.
- ضمان أنماط إنتاج واستهلاك مستدامة تحافظ على الموارد الطبيعية.
- مواجهة التغير المناخي من خلال اتخاذ إجراءات عاجلة لحماية الكوكب.
- الحفاظ على المحيطات والبحار والمسطحات المائية وصون الكائنات الحية البحرية.
- حماية النظم البيئية البرية وتعزيز الاستخدام المستدام للغابات، ومكافحة التصحر، والحفاظ على التنوع البيولوجي.
- تعزيز السلام والعدالة والمؤسسات القوية لضمان مجتمعات أكثر إنصافًا واستقرارًا.
- تفعيل وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكات العالمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة على نحو شامل ومتكامل.

4.3.2. مبادئ التنمية المستدامة:

تعتبر التنمية المستدامة مسار متواصل يسعى لتحسين نوعية الحياة المادية والمعنوية بشكل متوازن، مع ضمان التوزيع العادل لثمار التنمية بين الحاضر والمستقبل. وانطلاقًا من هذا المفهوم، يتضح أن التنمية المستدامة تقوم على مجموعة من المبادئ الأساسية، من أبرزها (الجبوري، 2020):

- مبدأ المستقبلية الذي يؤكد أن الموارد الطبيعية ليست حكرًا على الجيل الحالي بل هي حق مشترك للأجيال القادمة، ما يستوجب إدارة رشيدة لهذه الموارد وتحقيق توزيع عادل بينها.
- احترام البيئة الطبيعية من خلال الحفاظ على الموارد المتجددة وغير المتجددة، واعتماد الأساليب الحديثة التي تضمن حماية البيئة من التدهور وصون النظام الإيكولوجي من الاختلال.
- الوعي وعدالة التوزيع والمشاركة المجتمعية، إذ ينبغي أن تقوم التنمية على وعي شامل بأهميتها وعدالتها، مع مشاركة فعالة لجميع أفراد المجتمع في مختلف مراحلها وصنع قراراتها لضمان شموليتها واستدامتها.

في حين صنف سليمان (2023) مبادئ التنمية المستدامة على النحو التالي:

- المشاركة: تعني إشراك جميع أفراد المجتمع في عملية اتخاذ القرار لضمان توزيع الفرص والمسؤوليات بشكل عادل، مما يسهم في تعزيز الشفافية والمساءلة وتقليل الفساد ويضمن مشاركة فعالة على مختلف المستويات.

- الإدارة الرشيدة والمساءلة: تهدف إلى تطبيق أساليب إدارة شفافة وفعالة في جميع مستويات المؤسسات العامة والخاصة، مع ضمان الالتزام بالقوانين واللوائح، مما يعزز من فعالية التنمية المستدامة ويحد من الممارسات السلبية.
- التضامن الاجتماعي: يركز على تعزيز التعاون بين أفراد المجتمع وتوزيع الموارد بشكل عادل، مع الاهتمام بالفئات الأكثر ضعفًا لضمان نمو متوازن وعادل لجميع المواطنين.
- الحفاظ على التنوع البيولوجي والموارد الطبيعية: يتضمن حماية النظم البيئية والموارد المتجددة وغير المتجددة، ومنع الاستغلال المفرط لها، بما يضمن استدامتها للأجيال القادمة.
- تحقيق المعرفة والتعليم: يشمل تمكين جميع أفراد المجتمع من الوصول إلى التعليم والتدريب والمعرفة، لتعزيز قدراتهم على المشاركة الفعالة في عملية التنمية المستدامة.
- الاستهلاك والإنتاج المسؤول: يتطلب اعتماد أساليب إنتاج واستهلاك تراعي الاستخدام الرشيد للموارد، والحد من الهدر، وضمان التوزيع العادل للسلع والموارد بين جميع أفراد المجتمع، مع مراعاة الأبعاد البيئية والاجتماعية.

5.3.2. أبعاد التنمية المستدامة:

يتضح من دراسة أبعاد التنمية المستدامة أنها تتكون من مجموعة من الجوانب التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتكنولوجية والأمنية، بما يضمن استدامة عملية التنمية وتحقيق رفاه الإنسان دون الإخلال بحقوق الأجيال القادمة، ويمكن توضيح هذه الأبعاد على النحو التالي:

أولاً: البعد السياسي: يشير هذا البعد إلى ضرورة أن يتبنى النظام السياسي في المجتمع سياسات واضحة تدعم مبادئ التنمية المستدامة، وذلك من خلال وضع استراتيجيات وطنية شاملة تهدف إلى تحقيقها والالتزام بتنفيذ برامجها عبر إجراءات وتشريعات ملزمة. ويتضمن هذا البعد توسيع مجالات الحرية السياسية والاجتماعية أمام المواطنين، بحيث تتاح لهم فرص المشاركة في اتخاذ القرار، مما يجعل التنمية أكثر ديمقراطية وشفافية. كما يقتضي الأمر ترشيد عمل المنظمات المجتمعية والإدارية، وتعزيز القدرات الفاعلة للنظام السياسي حتى يتمكن من قيادة عملية التنمية الحقيقية في المجتمع. ويعد تحقيق المشاركة الفعلية للأفراد والمؤسسات المجتمعية في صنع القرارات وضمان تمتعهم بالحقوق والحريات السياسية والإنسانية ركيزة أساسية في هذا الإطار، إذ تسهم هذه المشاركة في تعبئة جهود المجتمع بفاعلية نحو تحقيق التنمية المستدامة (السيد، 2020).

ثانياً: البعد الاقتصادي: يتمثل هذا البعد في ضرورة إعادة هيكلة النظام الاقتصادي وإجراء إصلاحات شاملة تهدف إلى تحسين مستوى المعيشة وزيادة نصيب الفرد من الدخل القومي الحقيقي،

إلى جانب وقف هدر الموارد الطبيعية. ويتحقق ذلك من خلال تحسين كفاءة استخدام الطاقة والموارد، وتغيير أنماط الاستهلاك غير الرشيدة، بما يضمن استدامة الموارد المتاحة. كما يشمل هذا البعد التعرف على أنواع رأس المال المختلفة—الطبيعي والبشري والاجتماعي—وضمان توريث الأجيال القادمة مستوى من رأس المال يعادل أو يفوق ما هو متاح للجيل الحالي. ويؤدي ذلك إلى تقليل تبعية الدول النامية للاقتصادات الغنية، والحد من التفاوت في توزيع الدخل، والتخفيف من حدة الفقر، مع ضمان توزيع أكثر عدلاً للموارد والخدمات بين أفراد المجتمع (السيد، 2020).

كما يسعى البعد الاقتصادي إلى الحد من التفاوت في الدخل والثروة بين الدول والمجتمعات، وتخفيض الإنفاق العسكري، وتحميل الدول المتقدمة مسؤولية التلوث الناتج عن صناعاتها، والسعي لمعالجته. ويجب التمييز بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية؛ فالنمو الاقتصادي يشير إلى زيادة الثروات والسكان دون تغييرات في أساليب الإنتاج أو توزيع الموارد، بينما التنمية الاقتصادية تشمل النمو مع تغييرات هيكلية وتنظيمية في الإنتاج والتوزيع بين القطاعات المختلفة لتعظيم المنافع الاقتصادية للمجتمع. لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، يجب وضع سياسات مالية رشيدة وإدارة الدين الخارجي، وزيادة المدخرات واستثمارها في المشاريع التي تزيد من معدل النمو الاقتصادي، وكسب ثقة المستثمرين الأجانب، وتعزيز الصادرات، والحد من الاحتكارات، وتوفير منتجات عالية الجودة بأسعار مناسبة، مع تطوير البنية التحتية من مواصلات واتصالات وطرق. كما تشمل مصادر تمويل التنمية الاقتصادية المدخرات الوطنية، الاستثمارات الأجنبية، صادرات المنتجات، الاقتراض المحلي والدولي، والمنح والهبات الدولية. ويشير ذلك إلى أن التنمية الاقتصادية المستدامة مسؤولية جماعية تشمل الدولة والأفراد معًا، حيث يساهم الأفراد بعملهم وأدائهم في زيادة الإنتاج القومي والمدخرات المستثمرة في المشاريع التنموية (دقة، 2022).

ثالثاً: البعد الاجتماعي: يركز هذا البعد على رفاه الإنسان وتحسين نوعية حياته من خلال توفير فرص العمل، وتعزيز قيم العدالة والمساواة بين الأفراد، ودمج الفئات المهمشة والمحرومة في المجتمع. ويشمل ذلك الاستثمار في رأس المال البشري عبر تطوير التعليم، والرعاية الصحية، والتغذية السليمة، مما يسهم في تحسين أداء الأفراد الإنتاجي ويضمن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية. كما يهدف هذا البعد إلى الارتقاء بمستوى الخدمات الاجتماعية، وضمان الوفاء بالاحتياجات الأساسية للمواطنين، إلى جانب السعي لتحقيق التوازن في النمو السكاني لتجنب التأثير السلبي على جهود التنمية. ويعتبر النهوض بالتنمية الريفية من العناصر المهمة في هذا الجانب للحد من الهجرة الداخلية وتحقيق العدالة الاجتماعية بين مختلف الفئات والمناطق، مع مراعاة عدم التضحية بحقوق الأجيال القادمة في سبيل تلبية حاجات الحاضر (السيد، 2020).

كما يهدف البعد الاجتماعي إلى تثبيت النمو السكاني وتنظيم توزيع السكان بين المدن والأرياف لتقليل الضغط على الموارد، وتحقيق العدالة الاجتماعية بين الأفراد والمجتمعات، ومنع الهجرة الداخلية الكبيرة التي تؤثر على التنمية، مع التركيز على توسيع مشاركة المجتمع في التخطيط واتخاذ القرارات لضمان إنتاجية أعلى وفعالية أكبر. وقد انعكس اهتمام المجتمع الدولي بهذا البعد في إعلان كوبنهاغن للتنمية الاجتماعية عام 1995، الذي التزم بالقضاء على الفقر، توفير فرص العمل، المساواة بين الجنسين، وحماية حقوق الإنسان. كما أطلق البنك الدولي بعد عشر سنوات خطة عمل 2015، التي ركزت على خمس محاور أساسية هي المساءلة، الشفافية، الشمول، التماسك، وتوفير الفرص، بهدف دمج التنمية الاجتماعية في البرامج والمشاريع التنموية، مع التركيز على التحليل الاجتماعي، التنمية المبنية على المجتمعات المحلية، رأس المال الاجتماعي، المشاركة المدنية، ومنع الصراعات وإعادة الإعمار (دقة، 2022).

رابعاً: البعد البيئي: يؤكد هذا البعد على أهمية تحقيق التوازن بين أنشطة الإنسان ومتطلبات البيئة الطبيعية، بما يمنع استنزاف الموارد البيئية ويحافظ على قدرة النظم الإيكولوجية على الاستمرار. ويتضمن حماية وتنمية الموارد الطبيعية الضرورية للإنتاج الغذائي والطاقة، ومنع تدهور التربة أو تدمير الغطاء النباتي، والحفاظ على مصادر المياه وصون المناخ من مخاطر الاحتباس الحراري. كما يركز هذا البعد على ضرورة تقييم الآثار البيئية لجميع المشاريع التنموية قبل تنفيذها، ونشر الوعي البيئي بين المواطنين لضمان مشاركتهم الفاعلة في حماية البيئة. ويعد الحفاظ على التوازن البيئي ركيزة أساسية لضمان استمرار التنمية دون الإضرار بفرص الأجيال القادمة (السيد، 2020).

ويهدف البعد البيئي إلى رفع مستوى المعيشة في جميع جوانب الحياة، مع الحفاظ على السلامة البيئية من خلال تنظيم الموارد البيئية، التي تعد العنصر الأساسي لأي نشاط تنموي، إذ تحدد مواقع المشاريع وتوجهاتها. ويشمل هذا البعد مجموعة من المهام مثل: حماية التربة والغطاء النباتي، حماية الموارد الطبيعية والمياه، صون المناخ من الاحتباس الحراري، والحد من انقراض الكائنات الحية والنظم البيولوجية. ويعتمد هذا البعد على مبدأ المرونة، أي قدرة النظام البيئي على المحافظة على سلامته الإيكولوجية والتكيف مع التغيرات، فغياب هذه المرونة يجعل النظام البيئي أكثر عرضة للتهديدات مثل التلوث وانبعاث الغازات الضارة وتدهور طبقة الأوزون وفقدان التنوع البيولوجي. وقد أفرز النمو الاقتصادي غير المدروس ضرورة إيجاد حلول بيئية مستدامة، تركز تبني الطاقة النظيفة والمتجددة، وتقييم الآثار البيئية قبل تنفيذ أي مشروع، وخفض التلوث الهوائي والمائي، وحماية الأراضي الزراعية والغابات، وإعادة التشجير، مع اعتماد معايير بيئية صارمة للحد من تأثير الأنشطة البشرية على البيئة. ويبرز ذلك أن الاكتفاء بالتنمية الاقتصادية دون مراعاة البعد البيئي والاجتماعي يؤدي إلى قصور هذه التنمية ويمثل تهديدًا طويل الأمد للأجيال القادمة (دقة، 2022).

خامساً: البعد التكنولوجي أو التقني: يتجسد هذا البعد في تشجيع استخدام التكنولوجيا النظيفة والصديقة للبيئة، التي لا تنتج عنها مخلفات ضارة أو ملوثة، مع التوسع في استخدام مصادر الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية والرياح والغاز الطبيعي، سواء في القطاع الصناعي أو المنزلي. كما يستلزم الأمر سن تشريعات صارمة تفرض عقوبات على استخدام التقنيات الملوثة للبيئة للحد من تدهور نوعيتها. ويرتبط هذا البعد كذلك بالاستثمار في التعليم والتنمية البشرية من أجل تطوير القدرات التكنولوجية المحلية وتبني الابتكارات التي تدعم التنمية المستدامة. كما يتضمن الاهتمام بعمليات التخلص من النفايات بطرق آمنة، وتقليل انبعاثات الغازات الضارة، مثل ثاني أكسيد الكربون، واستحداث تقنيات جديدة لتحسين كفاءة استخدام الطاقة الحرارية، بما يحقق الأهداف البيئية والاقتصادية في آن واحد (السيد، 2020).

سادساً: البعد الأمني: يتكامل هذا البعد مع باقي الأبعاد بوصفه الإطار الاستراتيجي الذي يضمن استقرار التنمية واستمراريتها. فالتنمية المستدامة لا يمكن أن تتحقق إلا في بيئة يسودها الأمن والسلام. ومن هنا تبرز أهمية إدماج البعد الأمني ضمن الاستراتيجيات التنموية، لا سيما في المناطق الحدودية والعشوائية والمحرومة، التي غالبًا ما تكون مصدرًا لظواهر العنف والتطرف والإرهاب. ويستلزم تحقيق هذا البعد وضع رؤية أمنية تنموية شاملة تهدف إلى تحقيق الاستقرار المجتمعي، وتعزيز الأمان الاقتصادي والاجتماعي، وتوفير الحماية للمواطنين وممتلكاتهم، باعتبار أن الأمن هو الأساس الذي تقوم عليه التنمية المستدامة وتستمر به (السيد، 2020).

سابعاً: البعد المؤسسي: تشير لقدرة المؤسسات على تهيئة هياكل تنظيمية فعالة تمكنها من أداء دورها في خدمة المجتمع والمساهمة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتتضمن هذه الاستدامة مدى مشاركة القطاع الخاص في دعم المجتمع والمساهمة في تحقيق هذه الأهداف (عساف، 2023).

ثامناً: بعد التنمية البشرية: تعني تحقيق التوازن بين السكان والموارد المتاحة وبين الكفاءات ومراكز الإنتاج، بحيث تضمن تلبية احتياجات الحاضر دون الإضرار بقدرة المستقبل على تلبية احتياجاته. فبدون تنمية بشرية مستدامة لا يمكن تحقيق التنمية المستدامة الفعلية (عساف، 2023).

6.3.2. خصائص التنمية المستدامة:

تتميز التنمية المستدامة بعدد من الخصائص التي تجعلها قابلة للتطبيق والتنفيذ، ومن أبرزها (مزهر والعكش، 2021):

- الاستمرارية وطول الأمد: فهي تسعى لتحقيق التنمية على المدى الطويل مع مراعاة حقوق الأجيال القادمة في موارد الأرض والعمل على حمايتها والحفاظ عليها.

- تلبية الاحتياجات الأساسية للفرد: حيث تهدف إلى ضمان توفير الغذاء والكساء والصحة والتعليم، بما يسهم في تحسين المستوى المادي والاجتماعي والبيئي للإنسان دون الإضرار بالتنوع الحيوي أو البيئة.
- البيئة المتكاملة والمتوازنة: يجب المحافظة على التوازن بين مختلف عناصر البيئة لضمان توفير بيئة صحية ومستقرة.
- التنسيق بين الموارد والاستثمارات: يشمل الاستخدام المسؤول للموارد واتجاهات الاستثمارات بحيث تعمل جميعها بانسجام داخل منظومة البيئة لتحقيق التنمية المستمرة والمستدامة.
- تعدد أبعاد التنمية: تشمل التنمية المستدامة ثلاثة أبعاد رئيسية على الأقل: البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، ويكمن جوهرها في الإدارة الكفء للموارد الطبيعية والاجتماعية وفهم العلاقات المتداخلة بينها لضمان تنمية شاملة ومستدامة.

4.2. دور سياسات التشغيل في تحقيق التنمية المستدامة:

كغيرها من العمليات ذات الوزن الكبير في مختلف السياسات ذات الطابع الاجتماعي والاقتصادي، تخضع عملية التشغيل بشكل عام لمجموعة من الضوابط والأحكام القانونية. وقد برزت هذه الضوابط كنتيجة طبيعية للتحول الديمقراطي على الخريطة الدولية والمجتمعات المعاصرة، حيث باتت هذه المجتمعات تنتهج مبادئ عامة وشاملة تشترك فيها جميع النظم. ومن بين هذه الأسس والمبادئ نذكر مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة.

حيث أن مبدأ المساواة يقتضي عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، وعدم المقارنة بين الأفراد على أساس الدين أو المعتقد أو الانتماء الاجتماعي. ويطبق هذا المبدأ في جميع مجالات التشغيل لضمان تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون أي تحيز.

أما مبدأ الجدارة فيفترض أن يكون لدى المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية ومهنية وبدنية محددة، ويطبق هذا المبدأ في المسابقات الخاصة بالتوظيف وفي ضمان استمرارية العمل للمواطن الراغب فيه. وفي الدول المتقدمة، أصبح استبدال الأكفاء بغير المستحقين أحد الأهداف الرئيسية لإصلاح نظم التوظيف (دريدي، 2019).

وقد نجد بعض التباين في تطبيق هذه المبادئ، حيث تختلف خصوصية التنفيذ باختلاف النظم الاقتصادية. ففي الدول التي تتبنى النهج الليبرالي، تعترف بحرية الفرد في ممارسة العمل واختيار نوع العمل الذي يناسبه، مما يعكس مبدأ الحرية الاقتصادية. ومع ذلك، فرضت الضرورة الاقتصادية خلق نوع من التوازن بين العرض والطلب، مما أدى إلى تدخل حكومي نسبي للحفاظ على هذا التوازن. في

المقابل، فرضت الدول ذات التوجه الاشتراكي نفسها في سوق العمل بهدف ضمان الحق في العمل لكل مواطن. وقد جعلت هذه الدول العمل حقًا وواجبًا على حد سواء، مما منح للعمل بعدًا اجتماعيًا إلى جانب البعد الاقتصادي، حيث أصبحت الدولة مسؤولة عن توفير فرص العمل لمواطنيها وضمان استقرارهم الاجتماعي والاقتصادي (بهلول، 2021).

وتعتمد العديد من الدول العربية تشريعات أساسية لحقوق العمل تبيّن مبادئ عدم التمييز في التوظيف والمساواة في الفرص، مثل ما هو منصوص عليه في التشريعات الدولية والعربية، وما تدعو إليه منظمة العمل الدولية من مبادئ للحقوق الأساسية في العمل، حيث أنه وفي بعض الدول العربية (مثل الجزائر)، تُنص القوانين على تكريس مبدأ المساواة في الوظيفة العامة بما يتضمن عدم التمييز في التعيين والترقية والحقوق الوظيفية، إضافة إلى مراعاة الكفاءة والجدارة في اختيار الموظفين، كما أن الجهات العربية تتعاون أيضًا في برامج تتعلق بتوظيف الشباب وتنمية الكفاءات على أساس الجدارة من خلال منظمة العمل العربية وشراكاتها، ومنها مبادرات تهدف إلى مواءمة فرص العمل مع مهارات الباحثين عن عمل (بوقلاشي، 2019).

وفي الحالة الفلسطينية تعمل وزارة العمل الفلسطينية على تطوير السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بسوق العمل، بما في ذلك حماية حقوق العاملين وضمان امتثال سوق العمل للقوانين الوطنية والدولية، من مهام الوزارة حماية حقوق العمال وتنظيم سوق العمل، وهو ما يتضمن مبادئ العدالة والإنصاف في التشغيل، وتسعى دولة فلسطين إلى الانسجام مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان والعمل ومن ضمنها مبادئ عدم التمييز في التوظيف، حيث أنه من المهم الإشارة إلى الجهود الرامية لتعديل قانون العمل الفلسطيني ليتوافق مع المعايير الدولية لحقوق العمال ويعزز العدالة الاجتماعية في سوق العمل، وفق منظمات نقابية فلسطينية تسعى لتحديث التشريعات، كما أن هنالك استراتيجيات وطنية للتشغيل تهدف إلى زيادة فرص العمل، وخاصة للشباب والنساء، مع تعزيز حرية الاختيار والكفاءة في الوظائف (الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، 2021–2025)

من جهة اخرى تسعى سياسات التشغيل إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي تهدف إلى بناء مستقبل أفضل وأكثر استدامة للجميع بحلول عام 2030، ويأتي في مقدمة هذه الأهداف الهدف الثامن، الذي يركز على توفير فرص العمل اللائق لجميع من هم في سن العمل من السكان. ويعرف العمل اللائق، وفقاً لمكتب العمل الدولي والمعتمد من قبل المجتمع الدولي، بأنه العمل الذي يوفر الأمان والعدالة والكرامة الإنسانية، ويشمل العمل المنتج الذي يضمن الحماية للعاملين وأسرهم، ويوفر لهم فرص تحقيق الذات والتطور المهني والاجتماعي، بما يتيح اندماجهم الكامل في المجتمع (عبد اللطيف، 2021).

ولتحقيق الهدف الثامن، يجب العمل على مجموعة من الأهداف المكملة، منها ضمان التعليم الجيد والشامل للجميع، وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتشجيع الصناعة والابتكار، وضمان السلام والعدل والمؤسسات القوية. من خلال تحقيق هذه الأهداف، يمكن لسياسات التشغيل أن توفر فرص عمل لائقة ومستدامة، مما يسهم في تحسين جودة الحياة ويقلل من معدلات العمالة الناقصة، ويتيح تحقيق عدد أكبر من أهداف التنمية المستدامة الأخرى، مثل القضاء على الفقر، والقضاء على الجوع، وضمان الصحة والرفاه، والحد من أوجه عدم المساواة (نقيل، 2017).

تعد سياسات التشغيل وتحديداً سوق العمل النشطة من الأدوات الأساسية للحفاظ على مستويات العمالة وتقليل معدلات البطالة، ولا سيما خلال فترات الركود الاقتصادي الحاد، حيث تعتبر التدابير المؤقتة والمرنة الأكثر فاعلية في مواجهة التحديات الاقتصادية. تعمل هذه السياسات على إعادة توزيع الحوافز بما يعزز فرص العمل واستمرارية التشغيل، كما تسهم في تحسين الارتباط بين العاملين وسوق العمل، مما يؤدي إلى تقليل البطالة ودعم استدامة التشغيل خلال فترات الانتعاش الاقتصادي.

وعلى الرغم من أن برامج التوظيف العام قد تساهم في زيادة فرص العمل، إلا أنها غالبًا ما تكون أقل فاعلية في الحد من الفقر وتقليص الفوارق الاجتماعية مقارنة بسياسات سوق العمل النشطة، وقد أظهرت التقييمات والدراسات التجريبية الحديثة أن هذه السياسات تحقق آثارًا إيجابية، خاصة على المدى الطويل، مما يعزز اعتبارها أدوات فعالة ضمن استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. كما تشير الدراسات إلى أن برامج التدريب والتأهيل المهني، رغم محدودية أثرها في بعض الأحيان، تسهم في زيادة إمكانيات التوظيف وتحسين كفاءات الأفراد. وبالتالي، فإن سياسات سوق العمل النشطة التي تركز على تحسين المهارات وزيادة فرص العمل تعد أدوات فعالة للحفاظ على العمالة وتقليل البطالة، خصوصًا إذا تم تصميمها بشكل متكامل ومرن يستجيب لتغيرات سوق العمل. في المقابل، فإن فعالية هذه السياسات تعتمد على تحديثها المستمر وفقًا للتجارب العملية والتقييمات المستمرة، حيث يجب أن تتكيف مع التطورات الاقتصادية وتحديات سوق العمل. وعليه، فإن التركيز على سياسات سوق العمل النشطة يمثل جزءًا أساسيًا من السياسات الاقتصادية التي تهدف إلى تعزيز النمو الاقتصادي وتوفير العمل اللائق لجميع المواطنين، وضمان استدامة التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المدى الطويل (قادري وحدوش، 2019).

5.2. واقع سوق العمل والبطالة في فلسطين:

1.5.2. واقع سوق العمل الفلسطيني

شهد سوق العمل الفلسطيني خلال عام 2023 أوضاعاً اقتصادية واجتماعية صعبة، حيث بلغت نسبة البطالة 24% بين الباحثين عن عمل قبل اندلاع الحرب على غزة، أي ما يقارب 369 ألف عاطل عن العمل، منهم 240 ألف في قطاع غزة و129 ألف في الضفة الغربية. ويظهر تفاوت واضح بين المنطقتين، إذ وصل معدل البطالة في غزة إلى 45% مقابل 13% في الضفة الغربية. كما بلغ معدل البطالة بين الذكور 20% مقابل 41% بين الإناث، وهو ما يعزى إلى الأوضاع الاقتصادية والسياسية غير المستقرة في فلسطين، كما بلغت نسبة البطالة خلال العام 2022 بين المشاركين في القوى العاملة 24% في فلسطين، وبلغت خلال العام 2021 ما يقارب 26% (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2023).

أما على صعيد ساعات وأيام العمل، فقد بلغ معدل ساعات العمل الأسبوعية للعاملين بأجر في الضفة الغربية نحو 45.3 ساعة أسبوعياً مقابل 39.6 ساعة في قطاع غزة، في حين بلغ متوسط أيام العمل الشهرية 23.3 يوماً في الضفة الغربية مقابل 22.6 يوماً في غزة. وتعد فئة الشباب من حملة الدبلوم فأعلى الأكثر تضرراً من البطالة خلال العام، إذ بلغت نسبتهم 47% بواقع 30% في الضفة الغربية و73% في غزة (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2023).

ومع اندلاع الحرب على قطاع غزة في الربع الأخير من عام 2023، شهد سوق العمل صدمة عنيفة، إذ ارتفعت معدلات البطالة في غزة إلى أكثر من 74% مقارنة بـ45% قبل الحرب، مما رفع المعدل العام في فلسطين إلى نحو 31%. وتشير التقديرات إلى أن معدل البطالة قد يرتفع إلى 46% على مستوى فلسطين، بواقع 29% في الضفة الغربية و74% في قطاع غزة. كما ارتفع المعدل السنوي للبطالة من 25.5% عام 2022 إلى 30.7% عام 2023، مع وجود نحو 651 ألف عاطل عن العمل، بينهم 393 ألف في غزة و258 ألف في الضفة الغربية (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2023).

وفيما يتعلق بالخريجين والجامعيين تشهد مختلف مجالات الدراسة معدلات بطالة مرتفعة، حيث تُظهر البيانات أن معدلات البطالة بين الإناث تفوق ضعف مثيلاتها بين الذكور في معظم التخصصات. وقد سجل معدل البطالة بين الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (20–29 سنة) والحاصلين على شهادة دبلوم متوسط أو بكالوريوس في الضفة الغربية ارتفاعاً ملحوظاً، إذ بلغ نحو 41% عام 2024 مقارنةً بـ 32% عام 2023. وبحسب التوزيع حسب التخصصات للعام 2024،

احتل تخصص الفنون المرتبة الأولى من حيث أعلى معدل بطالة بين الشباب الحاصلين على مؤهل دبلوم متوسط أو بكالوريوس في الفئة العمرية (20–29 سنة) في الضفة الغربية. أما بين الذكور، فقد سُجل أعلى معدل بطالة في تخصص التعليم بنسبة 41%، بينما بلغت نسبة البطالة بين الإناث في تخصص الفنون مستوى مرتفعاً للغاية وصل إلى 81%، وهو ما يعكس الفجوة الكبيرة في فرص العمل بين الجنسين وفي بعض مجالات الدراسة الأكاديمية (الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، 2025).

وتظهر بيانات الاحصاء الفلسطيني (2025) بان خريجي الضفة الغربية يواجهون صعوبة في الاندماج السريع في سوق العمل، إذ يحتاج معظمهم إلى فترة تتراوح بين 6 و12 شهراً للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج. ويعكس هذا الواقع وجود تحديات هيكلية في سوق العمل، إضافةً إلى فجوة ملحوظة بين مخرجات التعليم ومتطلبات القطاعات الاقتصادية، مما يشير إلى ضعف التوافق بين المهارات المكتسبة أكاديمياً والمهارات المطلوبة فعلياً في سوق العمل.

2.5.2. التحديات التي يواجهها سوق العمل الفلسطيني

التحديات الرئيسة التي واجهها سوق العمل عام 2023 تمثلت في (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2023):

- تأثر المشاريع التنموية بشكل كبير خلال الحرب، مما أدى إلى توقف العديد من المؤسسات عن العمل في غزة، ونقل بعض الأنشطة إلى الضفة الغربية، مع الحاجة إلى إجراءات استراتيجية تضمن استمرارية المشاريع في ظل الظروف الطارئة.
- غياب الكادر المهني لموظفي الصندوق في غزة، مما أعاق تنفيذ الأنشطة التنموية، إضافة إلى الأثر السلبي للحواجز الإسرائيلية وعزل المحافظات على الاقتصاد في الضفة الغربية، حيث توقفت أكثر من 29% من منشآت القطاع الخاص كلياً أو جزئياً.
- توجه متزايد من قبل المهنيين للعمل داخل الأراضي المحتلة بسبب ارتفاع الأجور، ما قلل من توفر الكفاءات في السوق المحلي.
- استمرار السيطرة الإسرائيلية على الموارد وتوسع الاستيطان، إضافة إلى محدودية العمل في المناطق المصنفة "ج."
- ضعف المعرفة المالية بآليات تمويل المشاريع الصغيرة من خلال القروض.
- هشاشة البنية التحتية للمراكز الوطنية الخاصة بالتدريب المهني والتقني، واتساع الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل المحلي والخارجي.

- ضعف التمويل وتشتته وتعدد الجهات المنفذة للتدخلات دون وجود قانون موحد لتنسيق الجهود الوطنية، إضافة إلى الأزمات المالية التي تواجه الحكومة والخزينة، مما أدى إلى تراجع الدعم وصعوبة تنفيذ البرامج وفق الأولويات، مع ارتفاع المصروفات الإدارية للتدخلات المختلفة.

3.5.2. برامج ومؤسسات التشغيل في فلسطين:

برزت برامج سوق العمل النشطة خلال العقود الخمسة الماضية كأحد أبرز التدخلات السياسية والاقتصادية في كل من الدول المتقدمة والنامية، بهدف تعزيز فرص العمل والحد من البطالة، ومعالجة المشكلات الاجتماعية المرتبطة بها مثل ضعف المشاركة في سوق العمل. وتتمثل الغاية الأساسية من هذه البرامج في رفع كفاءة عرض القوى العاملة، وزيادة الطلب على العمالة، وتحسين أداء سوق العمل على المدى الطويل. وتعتمد هذه البرامج على تطوير القدرات البشرية وتنمية المهارات المهنية، بما ينعكس إيجابًا على فرص التوظيف واستدامتها.

أشارت دراسة حديثة لصندوق النقد الدولي إلى وجود علاقة إيجابية بين الإنفاق على برامج سوق العمل النشطة – كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي – ومستوى العمالة في القطاع الخاص داخل الدول المتقدمة. فزيادة الإنفاق بنسبة نقطة مئوية واحدة على هذه البرامج تسهم في رفع معدل التوظيف في القطاع الخاص بنحو 0.9 نقطة مئوية، ما يؤكد أن هذه البرامج تمثل أداة فعالة في مواجهة البطالة، شريطة توجيهها واستهدافها بدقة وفقًا لاحتياجات السوق (وزارة العمل، 2020).

وفي فلسطين، شهدت السنوات الخمس عشرة الماضية تنفيذ عشرات البرامج النشطة في سوق العمل، بهدف تقليص معدلات البطالة المرتفعة وتسهيل اندماج الشباب والخريجين الجدد في سوق العمل من خلال تنمية مهاراتهم وتحسين قابليتهم للتشغيل. وقد تم تمويل هذه البرامج في معظمها من الجهات المانحة، إلى جانب مساهمات الحكومة الفلسطينية والقطاع الخاص، وسعت إلى تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. وتشير التقديرات إلى تنفيذ ما يقارب 130 برنامجًا نشطًا في الضفة الغربية وقطاع غزة بدعم من مؤسسات مثل البنك الدولي والصندوق الفلسطيني للتشغيل.

ومع ذلك، تواجه هذه البرامج مجموعة من التحديات، أبرزها ضعف التنسيق بين الجهات المنفذة والقطاع الخاص، وهو ما يحد من فعاليتها ويؤدي أحيانًا إلى هدر الموارد في مجالات لا تتماشى مع متطلبات السوق أو لا تخلق فرص عمل مستدامة. كما أن بعض هذه البرامج تنفذ في سياقات طارئة أو إنسانية، خاصة في قطاع غزة، الأمر الذي يستدعي مواءمة المساعدات قصيرة الأجل مع الأهداف التنموية طويلة المدى، من خلال دمج تقييمات دقيقة لاحتياجات السوق وأولويات أصحاب العمل لضمان تحقيق أثر اقتصادي ملموس ومستدام (وزارة العمل، 2020).

وتصنف برامج سوق العمل النشطة في فلسطين إلى مجموعتين رئيسيتين (وزارة العمل، 2020):

- برامج ريادة الأعمال التي تستهدف تمكين العاطلين عن العمل من إنشاء مشاريعهم الخاصة وتوليد فرص عمل جديدة، وتشمل برامج الحضانة والتسريع ودعم ريادة الأعمال وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- برامج التشغيل والتدريب التي تتنوع بين برامج التشغيل المؤقت، والتدريب العملي، وبناء القدرات، والبحث عن الوظائف عبر الإنترنت، إضافة إلى البرامج الموجهة للتخفيف من الفقر. وتنفذ هذه البرامج عبر مؤسسات حكومية ومنظمات غير حكومية وقطاع خاص وبدعم من المانحين، بما يسهم في تنشيط سوق العمل الفلسطيني وتحسين قدرته على الاستجابة للتحديات الاقتصادية المتغيرة. وتركز برامج التوظيف والتدريب وتشجيع التشغيل الذاتي على تطوير مهارات العاطلين عن العمل بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل وزيادة فرص إدماجهم في النشاط الاقتصادي. ومن أبرز المؤسسات العاملة في هذا المجال الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال، يقوم الصندوق بتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة بالتعاون مع الشركاء من النقابات العمالية، والمنظمات غير الحكومية، والتعاونيات، ومراكز التدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة.

4.5.2. الاطراف ذات العلاقة في قطاع التشغيل في فلسطين

أظهر تحليل الاطراف في المسح الذي أجري لصالح الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية وجود 79 جهة تقدم خدمات وبرامج التشغيل والريادة المختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة، تم تصنيف الاطراف ذات العلاقة ضمن عشرة تصنيفات رئيسية حسب صفتها القانونية (الخطة الاستراتيجية لصندوق التشغيل والحماية الاجتماعية، 2018).

جدول رقم (1.2): يوضح التصنيف القانوني للمؤسسات التي تقدم خدمات وبرامج التشغيل والريادة.

الرقم	الصفة القانونية	العدد
1.	وكالات تنمية دولية	6
2.	مؤسسات أهلية محلية	39
3.	مؤسسات أهلية دولية	8
4.	مؤسسات أهلية عربية	2
5.	قطاع خاص فلسطيني	14
6.	مؤسسات حكومية	4
7.	منظمات أمم متحدة	2
8.	هيئات دينية	2
9.	شركات غير ربحية	1
10.	مؤسسات نقابية	1
المجموع		**79**

وهنالك تقسيم آخر لمنظمة العمل الدولية استند الى التخصصات الرئيسية حيث تم حصر 86 طرفاً وبرنامجاً بالاضافة الى المجالات الخاصة بالحماية الاجتماعية (منظمة العمل الدولية، 2018):

- المجال الاول: خدمات الريادة وتأسيس الاعمال وبرامج دعم المشاريع الصغيرة: حيث توجه هذه البرامج والخدمات نحو تمكين العاطلين عن العمل لبدء أعمالهم التجارية الخاصة وخلق فرص عمل للآخرين، وتستهدف الشباب والنساء وطلاب الجامعات بشكل خاص، وذلك من خلال خدمات الاحتضان المبكر والاحتضان، وخدمات تسريع الاعمال، استثمار، خدمات التدريب والاستشارات وتأسيس الشركات الصغيرة والمتوسطة.
- المجال الثاني: خدمات التشغيل والتدريب (عملي، نظري، تقني): تتضمن هذه الخدمات برامج التشبيك بين الباحثين عن عمل والمشغلين، تشمل تشغيل مؤقت او تشغيل على رأس العمل والتدريب في أماكن العمل، وتقدم هذه الخدمات من المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية والمؤسسات الاهلية والقطاع الخاص والممولين، وتستهدف بشكل خاص الخريجين الجدد، بالاضافة الى العاطلين عن العمل بشكل عام، وتعتبر برامج الحد من الفقر ضمن هذه المجموعة والتي تستهدف العائلات الفقيرة.

جدول رقم (2.2.أ): يوضح أهم خدمات وبرامج التشغيل والريادة والفئات المستهدفة

المجال		عدد المؤسسات	أهم الخدمات/ الانشطة المقدمة	الفئات المستهدفة
خدمات الريادة وتأسيس الاعمال وبرامج دعم المشاريع الصغيرة	الاحتضان المبكر	6	محاضرات، مخيمات ريادية "تأسيس أعمال"، مسابقات لافكار أعمال، تطوير خطط عمل.	خريجي الجامعات والشركات الناشئة
	الاحتضان	9	دعم تقني وإداري، مرافقة فردية وتمويل وتشبيك مع مستثمرين	الشركات الناشئة والرياديين الافراد، بالتركيز على قطاع التكنولوجيا.
	خدمات تسريع الاعمال	3	جلسات فردية مع خبراء وتدريب والوصول الى التمويل ورأس المال الاستثماري.	الشركات الناشئة والرياديين الافراد
	دعم الريادة	2	بناء قدرات الحاضنات وتيسير الوصول الى تمويل.	حاضنات الاعمال ومسرعات الاعمال
	تأسيس الشركات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها	6	بناء قدرات وتدريب لتطوير خطط اعمال ودراسات جدوى، والوصول الى خدمات مالية.	الشباب والنساء والعاطلين عن العمل.
خدمات التشغيل العامة/ الحكومية	مجال التعليم والتدريب المحلي	12	تعزيز الحوار الاجتماعي ودعم المبادرات المحلية للتشغيل، الحفاظ على العلاقات مع الاطراف المختلفة في مجال التشغيل.	المؤسسات التي لديها برامج تشغيل
	مكاتب التشغيل	16	البحث عن وظائف، الراشد الوظيفي، التدريب المهني، دعم طلبات البحث عن وظائف، توفير معلومات وتصاريح عمل في اسرائيل.	العاطلين عن العمل
	نظام المعلومات حول سوق العمل		معلومات حول العرض والطلب في سوق العمل لصناع القرار.	جميع الاطراف ذات العلاقة بسوق العمل
	تدريب في مجان العمل	19	برامج تدريب تركز على جسر الهوة ما بين مخرجات التعليم والطلب في سوق العمل، تدريب مدفوع في المؤسسات.	الخريجين الجدد

جدول رقم (2.2.ب): يوضح أهم خدمات وبرامج التشغيل والريادة والفئات المستهدفة

المجال		عدد المؤسسات	أهم الخدمات/ الانشطة المقدمة	الفئات المستهدفة
	البحث الالكتروني عن الوظائف والتدريب	3	الربط ما بين المشغلين والباحثين عن العمل وتدريبات الكترونية	الخريجين الجدد والعاطلين عن العمل
برامج القطاع الخاص	بناء قدرات ومنح دراسية	5	برامج تدريبية تركز على مهارات الحياة والمهارات اللازمة في مكان العمل ومنح دراسية	الخريجين الجدد وطلاب الجامعت
برامج أخرى	برامج الحد من الفقر	5	الوصول الى رزمات تمويل وغير تمويلية "انشطة ترويجية لشبكات الحماية الاجتماعية" البرامج النقدية من أجل العمل	العائلات الفقيرة

5.5.2. تقييم برامج التشغيل:

يعد تقييم برامج التشغيل المندرجة ضمن سياسات سوق العمل النشطة خطوة أساسية لقياس فعاليتها ومدى مساهمتها في تحقيق أهداف التشغيل والتنمية. ويمكن إجراء هذا التقييم من خلال مجموعة من المؤشرات والجوانب الرئيسية، من أبرزها (سعيد، 2010):

- معدل المشاركة في البرامج، أي نسبة الأفراد الملتحقين بها خلال فترة زمنية محددة مقارنة بحجم القوى العاملة الإجمالي.
- مدة البرنامج وجودته، ويشمل ذلك مستوى الأجور المقدمة للمشاركين، وتوفر المعدات والموارد اللازمة، إضافة إلى أي حوافز أو مساعدات إضافية تدعم المستفيدين.
- مدى نجاح البرنامج في تحقيق الاندماج الفعلي في سوق العمل أحد أهم عناصر التقييم، حيث يتم التركيز على استدامة فرص التوظيف التي يوفرها ومدى ملاءمة ظروف العمل الجديدة.
- الأثر الاقتصادي والاجتماعي للبرنامج من خلال قياس الزيادة في الثروة الناتجة عن السلع والخدمات التي تم إنتاجها ضمن أنشطته، مثل مشروعات الأشغال العامة التي تسهم في تطوير البنية التحتية وتعزيز المنفعة العامة للمجتمع.

6.5.2. أهداف تقييم برامج التشغيل:

هنالك العديد من الجهات الحكومية الرسمية التي تعنى بتقييم برامج الشتغيل، ومن ضمنها وزارة العمل الفلسطينية وهي تعتبر الجهة المسؤولة عن وضع سياسات التشغيل ومراقبة تنفيذها، بما في ذلك تقييم البرامج الوطنية للتوظيف وفرص التشغيل. كذلك يشارك ديوان الموظفين العام في تقييم برامج التوظيف الخاصة بالقطاع الحكومي لضمان التزامها بمبادئ المساواة والجدارة. كما أن هنالك العديد من الصناديق والبرامج الخاصة المعنية بتقييم برامج التشغيل ومنها صندوق التشغيل الفلسطيني وهو مسؤول عن تصميم وتنفيذ برامج التشغيل، ويقوم بتقييم أثرها على سوق العمل والتنمية الاقتصادية من خلال تقارير دورية ودراسات متخصصة. كذلك يوجد بعض الجهات

الاستشارية والشركاء الدوليون مثل البنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذين يساهمون في تقييم فعالية البرامج من منظور اقتصادي وتنموي (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2024).

تتلخص الأهداف الأساسية لعملية التقييم في أربعة محاور رئيسية، هي: التأكد، والتعرف، والتعلم، والتطوير، ويمكن توضيحها على النحو الآتي (سعيد، 2010):

- التأكد: يهدف إلى التحقق من مدى ملاءمة الموارد المستخدمة مع أهداف البرنامج، ومدى توافقه مع رسالة ورؤية المؤسسة. كما يشمل التأكد من ارتباط البرنامج بالحاجات الحقيقية للفئات المستهدفة، ومدى اتساق الأنشطة المنفذة مع الأهداف العامة للبرنامج.
- التعرف: يُعنى باكتساب معرفة جديدة حول واقع التنفيذ من خلال أدوات المتابعة والتقييم، والتعرف على الأهداف المتحققة وتلك التي لم تتحقق وأسباب ذلك. وتحديد الموارد والاستراتيجيات غير الفعالة، واكتشاف الخبرات والمهارات والاحتياجات الجديدة التي ظهرت أثناء التنفيذ.
- التعلم: يتحقق من خلال تحليل المعطيات التي تم جمعها في مرحلة التعرف، واستخلاص الدروس المستفادة حول ما هو مناسب أو غير مناسب. ويتضمن ذلك فهم الأخطاء وأسبابها، وتحديد الطرق الصحيحة لأداء المهام واستخدام الموارد بكفاءة لتحقيق الأهداف المرجوة.
- التطوير: يُعد الهدف النهائي لعملية التقييم، إذ لا يقتصر على الحكم على البرنامج، بل يتضمن إجراء التعديلات والتحسينات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة والمستفيدين والمجتمع ككل. ويمكن أن يشمل التطوير تعديل آليات العمل أو الموارد، أو إعادة صياغة الأهداف الجزئية، بل وحتى الهدف الأساسي للبرنامج، بحيث تُطبّق التحسينات في المراحل التالية أو في البرامج المستقبلية.

7.5.2.المراحل التي تمر بها عملية التقييم:

تمر عملية التقييم بعدة مراحل وهي (سعيد، 2010):

- تحديد أهداف التقييم ومؤشراته: تشمل هذه المرحلة وضع الأهداف الكمية والنوعية، وتحديد المؤشرات التي تمكّن القائمين على التقييم من قياس التغيرات بدقة، والنظر في مختلف جوانب البرنامج. وتتضمن المؤشرات المتعلقة بسير العمل ومعاييره، ومؤشرات تسيير العمل مثل التنسيق مع المؤسسات والجهات الحكومية، ومشاركة الفئات المستهدفة، بالإضافة لمؤشرات تقييم النتائج مثل عدد المستفيدين، وقيمة الثروة الناتجة عن البرنامج، وتأثيره على المستفيدين، ومؤشرات الفاعلية مثل مقارنة الموارد والأنشطة مع النتائج من حيث الوقت والتكلفة وعدد المستفيدين.
- تنفيذ التقييم: يتم خلالها جمع المعلومات المتعلقة بجميع أنشطة ونتائج البرنامج لتحقيق أهداف التقييم، باستخدام وسائل ميدانية كالاجتماعات والملاحظة واستطلاعات الرأي والاستمارات، ووسائل مكتبية مثل مراجعة الإحصاءات الرسمية والسجلات والتقارير المالية والإدارية.

- حصر النتائج: تتضمن تحليل البيانات ومقارنتها مع الأهداف والمؤشرات الموضوعة، وصياغة النتائج والتوصيات النهائية التي تبيّن مدى نجاعة البرنامج، مع تحديد ما إذا كان من المناسب الاستمرار به كما هو، أو إدخال تحسينات وتعديلات، أو التوقف عن تنفيذه.

8.5.2. أنواع التقييم:

- تقييم النشاطات: يركّز على فعالية النشاطات المنفذة، من خلال مقارنة النتائج المحققة بالمجهودات المبذولة، ويُجرى عادة أثناء تنفيذ البرنامج.
- تقييم النتائج: يهتم بتحديد الانعكاسات المترتبة على الخدمات المقدمة من خلال البرنامج، ومدى الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية، مع تقييم إمكانية تعديل طرق استغلال الموارد لتحقيق كفاءة أكبر.
- تقييم جودة الخدمات: يتجاوز التقييم الكمي ليشمل تقييم جودة الخدمات ومدى رضا المستفيدين والمجتمع والعاملين عن أدائها، وتحليل ما إذا كان بالإمكان تحقيق نتائج أفضل باستخدام نفس الموارد، من خلال مؤشرات تقيس جودة النشاطات ومخرجاتها ومدى إشراك المستفيدين في التقييم.
- تقييم الأهداف: يركّز على مدى تحقق الأهداف الموضوعة مسبقاً ومدى دقة تطبيقها.
- التقييم بالإجراءات: يهتم بفحص جميع الإجراءات المتبعة في تنفيذ البرنامج لتحقيق أهدافه، بما في ذلك تقييم الاحتياجات ومعايير اختيار الفئات المستهدفة وطرق الوصول إليها .
- التقييم بالآثار: يركّز على تحليل مدى تحقيق النتائج المتوقعة اجتماعياً واقتصادياً وفنياً، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، وعلى المستفيدين والمجتمع عامة.
- تقييم الملائمة: يقيس مدى توافق البرنامج مع احتياجات الفئات المستهدفة ومدى ملاءمة أهدافه وقيمته مقارنة بالحاجات الأخرى في المجتمع.
- تقييم الاستدامة: يدرس ما يمكن أن يستمر من نتائج بعد انتهاء تنفيذ البرنامج، ومدى إمكانية إعادة تطبيقه أو تطويره في المستقبل (سعيد، 2010).

9.5.2.تقييم أثر التشيغل

ان الهدف من تقييم أثر التشغيل هو تقييم بعض الادوات الاولية لتقييم أثر التشغيل لمثل هذا للمشاريع لاصحاب المهن من القطاع العام والمجتمع المدني والقطاع الخاص، وتساعد تقييمات أثر التشغيل على الاسترشاد بها في اتخاذ القرارات، ويمكن للنتائج أن تشكل المشورة في السياسات من أجل وضع استراتيجيات وبرامج وطنية لخلق فرص العمل، كما وأن مشاركة الشركاء الوطنيين في عملية التقييم تبني القدرة الوطنية على تعزيز نتائج التشغيل في استراتيجيات التمويل العام على وجهه

التحديد، حيث تهدف استراتيجية تقييم أثر التشغيل الى تحقيق ما يلي (منشورات الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال، 2020):

- تقييم أثر التشغيل لمشاريع القطاع العام والخاص والمجتمع المدني.
- تقديم المشورة في مجال السياسات من أجل وضع استراتيجيات وبرامج وطنية لخلق فرص العمل من خلال مشاريع القطاعات الاقتصادية والبنية التحتية الممكنة والبيئة والمجتمع المحلي.
- بناء القدرات الوطنية لتعزيز نتائج التشغيل في استراتيجيات التمويل العام.

6.2. الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية:

1.6.2. النشأة والخلفية القانونية:

أنشئ الصندوق الفلسطيني للتشغيل بموجب مرسوم رئاسي رقم (9) لسنة 2003، وسمي صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية للعمال في فلسطين، يتكون الصندوق من مجلس إدارة يرأسه وزير العمل ويضم ممثلين عن الوزارات المعنية (التخطيط، الشؤون الاجتماعية، المالية، الاقتصاد الوطني)، بالإضافة إلى ممثلين عن الاتحاد العام لنقابات العمال، أصحاب العمل، المجتمع المدني، الهيئات النسائية، والشخصيات الوطنية، إضافة إلى المدير التنفيذي للصندوق. مدة عضوية الأعضاء غير الوزاريين ثلاث سنوات، لضمان تجديد الخبرات والمشاركة المستمرة. كما يشكل مجلس تنفيذي برئاسة وزير العمل وعضوية ممثل عن العمال، ممثل عن أصحاب العمل، ممثل وزارة المالية، والمدير التنفيذي، لتصريف شؤون الصندوق وتنفيذ قرارات مجلس الإدارة، وتتألف الموارد المالية للصندوق من المنح والهبات والمساهمات المالية المقدمة من الأفراد، والحكومات العربية والأجنبية، إضافة إلى المؤسسات والمنظمات الدولية والإقليمية والمحلية، وذلك لدعم أهداف الصندوق. كما تشمل هذه الموارد المبالغ المخصصة له ضمن الموازنة العامة للسلطة الوطنية (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2024).

ثم صدر قرار مجلس الوزراء رقم (28/17) بتاريخ 2014/12/09م، والذي نص على اعتماد الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال كجهة مرجعية في مجال التشغيل، شاملاً كافة الأعمال والمبادرات الشبابية والريادية، والتدريب، والتأهيل، والتوظيف، والريادة والإبداع، من خلال إقامة المشاريع الريادية الصغيرة والصغيرة جدًا التي تتميز بالإبداع والاستدامة.

وفي 2016/05/17م، صدر قرار مجلس الوزراء رقم (17/103) الذي نص على طلب من جميع الوزارات والمؤسسات الرسمية تزويد الصندوق بالبيانات الخاصة بالجهات المخولة للقيام بالنشاطات الشبابية العاملة في نفس المجال، وتكليف الوزارات بدعوة جميع المؤسسات والمبادرات العاملة في

مجال التشغيل في فلسطين لتنسيق نشاطاتها مع الصندوق والتسجيل فيه، ليكون بمثابة الحاضنة لكافة الأعمال والنشاطات الاقتصادية والاجتماعية في مجال خلق فرص العمل.

كما صدر بتاريخ 2021/10/27م، قرار بقانون رقم (2021/33)، الذي عدل اسم الصندوق ليصبح الصندوق الفلسطيني للتشغيل، كمؤسسة، تتمتع بالشخصية الاعتبارية والذمة المالية، وبالأهلية القانونية الكاملة لمباشرة جميع الأعمال والتصرفات التي تضمن تحقيق الأهداف التي أنشئ من أجلها، بما في ذلك تملك الأموال المنقولة وغير المنقولة، واستئجارها، والتعاقد مع الغير، وقبول الهبات والتبرعات والمنح غير المشروطة وفقاً لأحكام القانون. ونص القرار على اعتبار الصندوق المظلة الوطنية للتشغيل وخلق فرص العمل، والذراع التنفيذي لسياسات التشغيل الوطنية وسياسات وزارة العمل في مجال التشغيل.

2.6.2. أهداف الصندوق الفلسطيني للتشغيل

ووفقاً للقرار بقانون رقم (2021/33) يهدف الصندوق إلى تحقيق ما يلي:

- توفير فرص العمل اللائق للعمال بما يتوافق مع احتياجات التجمعات السكانية عبر تمويل ودعم المشاريع الإنتاجية والخدمية.
- مكافحة الفقر والبطالة من خلال خلق فرص عمل للعاطلين ودعم المشاريع الصغيرة والريادية.
- توفير الموارد المالية والفنية الوطنية والدولية لتنمية الموارد البشرية.
- تقديم المساعدة المتخصصة لتمكين المشاريع الصغيرة والريادية للأفراد والأسر والجماعات الفقيرة ومتدنية الدخل.
- التركيز على الفئات المهمشة والقطاعات الحساسة مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة.
- تطوير خطط للصندوق للاستجابة للتدخلات الطارئة الناتجة عن الأزمات السياسية والاقتصادية والصحية.

3.6.2.مهام الصندوق الفلسطيني للشتغيل:

- تنفيذ السياسات الوطنية لتعزيز وزيادة التشغيل.
- المساهمة في الحد من البطالة من خلال خلق فرص عمل ودعم المشاريع الصغيرة والريادية بالتنسيق مع وزارة العمل والجهات الشريكة في القطاعين العام والخاص والأهلي.
- توفير التمويل اللازم مباشرة أو غير مباشرة للأفراد والأسر والجماعات وفق شروط ميسرة.
- ربط قطاع التدريب المهني والتقني بسياسات التشغيل لتحديد احتياجات سوق العمل وتطوير المهارات والتأهيل للمهن المطلوبة.

- تقديم الدعم الفني لتطوير قدرات الأفراد والجمعيات والمؤسسات في إعداد المشاريع الصغيرة الهادفة لخلق فرص عمل.
- إعداد قاعدة بيانات للمشاريع الصغيرة والريادية مبنية على المؤشرات والدراسات التي تعكس واقع السوق المحلي.
- إنشاء برامج لدعم المشاريع التي تحقق أهداف التشغيل وخلق فرص العمل.
- تنسيق الجهود وخلق شراكات مع المؤسسات والوزارات العاملة في المجالات الاجتماعية والإنتاجية والتشغيل.
- التنسيق مع الإدارة العامة لخدمات التشغيل في وزارة العمل لتحقيق أهداف الصندوق.
- تعزيز مكانة المرأة وتمكينها في ميادين العمل، مع منح أولوية لدعم المناطق المهمشة مثل الريفية أو المهددة بالمصادرة أو المحاصرة بالاستيطان (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2024).

ويدار الصندوق بواسطة مجلس برئاسة وزير العمل وعضوية ممثلين عن وزارات المالية، التنمية الاجتماعية، الاقتصاد الوطني، العمل، الزراعة، شؤون المرأة، وممثل عن عمال فلسطين يرشحه الاتحاد العام لنقابات العمال، وممثل عن اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية، وممثل من مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة، وخبير في مجال التشغيل وسوق العمل، وممثلة عن المرأة الفلسطينية. ويتم اعتماد تشكيل المجلس بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب من الرئيس، ويشترط في ممثلي الدوائر الحكومية أن يكونوا من موظفي الفئة العليا وذوي كفاءة وخبرة في مجال عمل الصندوق، ويسميهم رئيس الدائرة المختصة. كما ينتخب المجلس نائباً للرئيس لممارسة صلاحيات الرئيس في حال غيابه، ويعين أميناً للصندوق من بين أعضائه في أول جلسة يعقدها (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2024).

4.6.2.سياسات الصندوق الفلسطيني للتشغيل.

يرتكز الصندوق الفلسطيني للتشغيل على مبدأ التعاون والشفافية باعتباره أحد الأسس الجوهرية التي توجه جميع برامجه ومشاريعه. ويؤمن الصندوق بأن تحقيق مستويات عالية من الشفافية يشكل عاملاً محورياً في الوصول إلى الفئات الأكثر هشاشة في المجتمع، وفي بناء الثقة مع المستفيدين والشركاء على مختلف المستويات. كما يتيح هذا النهج إطاراً واضحاً لتقييم الأداء وقياس نتائج البرامج بصورة موضوعية ومنصفة.

وفي هذا الإطار، يعتمد الصندوق مجموعة من الممارسات التي تجسد التزامه بالحوكمة والشفافية، مثل نشر المعلومات المتعلقة ببرامجه عبر موقعه الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي الرسمية، وإصدار تقارير دورية تعكس الأداء والإنجازات، وإجراء عمليات تدقيق خارجي لضمان الامتثال

للمعايير والسياسات المعتمدة. كما يلتزم الصندوق بإقامة علاقات عمل قائمة على الشفافية والتعاون مع جميع الشركاء من خلال اتفاقيات تضمن الالتزام بأهداف المشاريع ومبادئها(الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2024).

يعتمد الصندوق كذلك آليات تحقق دقيقة وشفافة لاختيار المستفيدين من مشاريعه لضمان وصول الدعم إلى الفئات الأشد ضعفاً واستحقاقاً، بالتعاون مع الجهات المختصة. ويحافظ على قنوات اتصال مفتوحة مع جميع الشركاء لتبادل المعلومات والتحديثات بصورة منتظمة، إضافة إلى تنفيذ زيارات ميدانية دورية لمتابعة تنفيذ المشاريع وتقييم ظروف العمل. كما يتبنى الصندوق آلية واضحة للتعامل مع الشكاوى والتظلمات، حيث يتم توثيقها والتحقيق فيها خلال مدة لا تتجاوز 21 يوم عمل، لضمان معالجتها بعدالة وشفافية.

وفي جانب سياسات النوع الاجتماعي، يؤمن الصندوق بأهمية مواجهة التمييز السلبي ضد النساء في سوق العمل، ويعد تمكين المرأة من أولوياته الاستراتيجية. ولهذا الغرض، ينفذ الصندوق حملات توعية وتدريب لأصحاب العمل حول أهمية المساواة في الفرص، ويوفر ورش عمل ودورات تدريبية للنساء لتعزيز مهاراتهن وثقتهن في بيئة العمل. كما يعمل على دعم المشاريع الريادية النسوية ماليًا وفنيًا، ويحرص على أن لا تقل نسبة مشاركة النساء في برامجه عن 50% (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2024).

ولتعزيز بيئة عمل عادلة، يوفر الصندوق آلية آمنة لتقديم الشكاوى المتعلقة بأي شكل من أشكال التمييز أو الاستغلال، ويشجع المؤسسات على تبني سياسات توظيف عادلة ومتكافئة. كما يتعاون مع المنظمات النسوية والحقوقية لتبادل الخبرات وتطوير آليات فعالة لمواجهة استغلال النساء في بيئة العمل.

ويتبنى الصندوق كذلك سياسات التمييز الإيجابي لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال برامج تدريبية متخصصة في المجالات التقنية والمهنية، وتوسيع فرص الإرشاد الوظيفي عبر منسقي خدمات الأعمال. كما يعزز شراكاته مع القطاع الخاص لتوسيع فرص توظيف النساء، ويتابع الإحصاءات المتعلقة بمشاركتهن في سوق العمل لتطوير استراتيجياته باستمرار، بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية.

من خلال هذا الالتزام الراسخ بالشفافية والتعاون والمساواة، استطاع الصندوق الفلسطيني للتشغيل أن يرسخ الثقة لدى المستفيدين وشركائه، وأن يعزز دوره كمنصة وطنية رائدة في دعم التشغيل وتمكين الفئات الضعيفة، وخاصة النساء، ضمن رؤية تنموية شاملة ومستدامة (الصندوق الفلسطيني للتشغيل، 2024).

5.6.2. الفئات المستهدفة من خدمات الصندوق (ملخص برامج ومشاريع الصندوق، 2025):

- **الباحثين عن عمل:**

✓ الخريجون من الجامعات، والكليات، ومراكز التدريب المهني والتقني
✓ النساء الراغبات في الانخراط بسوق العمل أو تطوير مشاريع ذاتية
✓ الأشخاص ذوو الإعاقة القادرون على العمل.

- **الرياديين وأصحاب المشاريع الصغيرة:**

✓ أصحاب المشاريع الصغيرة والمتناهية في الصغر الجديدة أو القائمة
✓ رواد الأعمال وأصحاب الأفكار الإبداعية
✓ النساء العاملات من المنزل أو في مشاريع مجتمعية.

6.6.2.أنشطة الصندوق:

تتوزع أنشطة الصندوق في عدة مجالات رئيسية، أبرزها (وزارة العمل، 2020):

✓ برنامج تطوير فرص الأعمال من خلال تسهيل حصول الشباب من الجنسين على قروض لإنشاء مشاريعهم، وضمان مخاطر التعثر عبر ضمانات تقدمها وزارة المالية.
✓ تعزيز ريادة الأعمال عبر التعاون مع حاضنات ومسرعات الأعمال لتقديم الدعم الفني والمالي للمشاريع الناشئة.
✓ برامج التدريب والتهيئة التي تركز على التدريب أثناء العمل واستراتيجيات الإدماج الوظيفي.
✓ حوافز التوظيف في القطاع الخاص التي تشجع المشغلين على استيعاب الخريجين العاطلين عن العمل من خلال دعم الأجور.

وبحسب التقرير السنوي للصندوق (2023) نجح الصندوق الفلسطيني للتشغيل خلال عام 2023 في تنفيذ مجموعة من التدخلات المستندة إلى احتياجات سوق العمل، شملت مشاريع وبرامج ودراسات وسياسات، إلى جانب عقد شراكات واتفاقيات وبناء استراتيجيات بالتعاون مع القطاع المحلي والدولي، بهدف التخفيف من الفقر، وزيادة فرص العمل، ومواجهة الهيمنة الاحتلالية التي تهدف إلى تقويض الاقتصاد الفلسطيني.

خلال العام، قام الصندوق بتمويل وإنشاء ودعم 365 مشروعًا ناشئًا ضمن برنامج التشغيل الذاتي، استفاد أصحابها من الدعم الفني وخدمات تطوير الأعمال، مما أدى إلى خلق 577 فرصة عمل من خلال القروض الممنوحة، حيث بلغ عدد القروض 629 قرضًا بقيمة إجمالية 5,735,989 دولارًا،

واستفاد 1052 شخصًا من خدمات التشغيل الذاتي، والتدريب الفني، والإقراض والمنح، وتطوير الأعمال (التقرير السنوي لصندوق التشغيل، 2023).

كما ساهم الصندوق في إعداد الخريجين لسوق العمل، حيث تلقى أكثر من 740 فردًا تدريبًا وخدمات فنية ضمن برامج التشغيل الذاتي، ما أسفر عن خلق أكثر من 500 فرصة عمل دائمة عبر مشاريع التشغيل بأجر، واستفادت أكثر من 136 شركة من خدمات الصندوق في الضفة الغربية وقطاع غزة. تم تطوير بوابة التشغيل الفلسطينية لربط الباحثين عن العمل بالجهات التشغيلية، حيث ضمت بيانات أكثر من 163,280 باحثًا عن عمل بنسبة 53% من الإناث، وتم ربط أكثر من 1300 باحث/ة بالمؤسسات المحلية وشركات القطاع الخاص، مع الإعلان عن 548 فرصة عمل تحت بند التشغيل بأجر.

نفذ الصندوق عدة ورش تدريبية في مجال التشغيل الذاتي والمشاريع الصغيرة والمتوسطة استفاد منها 407 أشخاص، بالتزامن مع حملات توعوية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال كحل لتقليل البطالة، وبالتعاون مع سلطة النقد تم تنفيذ حملات توعوية عبر منصات التواصل الاجتماعي لتشجيع التخصصات المهنية والتقنية لسد نقص العمالة الماهرة في فلسطين (التقرير السنوي لصندوق التشغيل، 2023).

كما استكمل الصندوق تنفيذ مشاريع طارئة، أبرزها مشروع "المال مقابل العمل" في الضفة الغربية، حيث استفاد منه 3,974 فردًا، منهم 5.86% إناث و5% من ذوي الإعاقة، مما يعكس التزام الصندوق بدعم الفئات الهشة، كما استفاد حوالي 21,402 فرد من أسر المستفيدين بشكل غير مباشر، وأكثر من 787,643 فرد من الخدمات الأساسية في الضفة الغربية.

وفي الربع الأخير من 2023، قدم الصندوق بالشراكة مع وزارة العمل وبدعم من منظمة العمل الدولية "ILO" الدعم لحوالي 1,055 عاملًا من غزة والمقيمين في الضفة الغربية، وسيستمر تقديم الدعم لحوالي 6,000 عامل خلال العام الجاري (التقرير السنوي لصندوق التشغيل، 2023).

7.6.2.برامج صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية

خلال العام 2024، استمر الصندوق بتنفيذ العديد من التدخلات ضمن توجهاته الاستراتيجية بهدف المساهمة في تخفيف حدة البطالة والفقر في الأراضي الفلسطينية (الضفة الغربية، قطاع غزة والقدس)، وذلك من خلال استكمال تنفيذ المشاريع والبرامج الموقعة في عام 2024 بالاضافة الى المشاريع الجديد المقرة للعام 2025 بالإضافة إلى إطلاق سلسلة من البرامج والمشاريع الجديدة وعقد شراكات جديدة مع الجهات الدولية والمانحين (ملخص برامج ومشاريع الصندوق، 2025).

1.7.6.2 البرنامج الاول: التدريب والتمهر والتشبيك:

- مشروع أيادي: وهو مشروع ممول من التعاون الايطالي (AICS) بقيمة 3 مليون يورو، يهدف الى دعم انشاء 1,100 من الشباب والنساء وخريجين التدريب المهني لانشاء مشاريع صغيرة من خلال تنفيذ دراسة احتياج لسوق العمل وتحديد للقطاعات ذات الاولوية في التدخل وتنفيذ التدريبات المهنية وخدمات الاعمال من ثم تقديم التمويل للأفكار الريادية.
- مشروع التعلم للكسب: وهو مشروع ممول من برنامج الغذاء العالمي (WFP) بقيمة 100 الف دولار، يهدف الى تعزيز الإدماج المالي والاجتماعي وتسهيل الانتقال من الاعتماد على المساعدات إلى الاكتفاء الذاتي لعدد 100 من الشباب والخريجين الضعفاء من خلال توفير دورات برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، والتدريب على راس العمل ثم التشغيل بأجر او التشغيل الذاتي.
- مشروع خدمات التشغيل 2: وهو مشروع ممول من التعاون الالماني (GIZ) بقيمة 400 الف يورو، يهدف الى تعزيز قدرات 1,000 من الباحثين عن عمل للوصول إلى سوق العمل من خلال تقديم خدمات التشغيل بأجر والتشغيل الذاتي والتي تساهم في تمهير وتشبيك الباحثين عن عمل بالفرص المتوفرة في سوق العمل المحلي.
- مشروع مهارات من أجل التشغيل: وهو مشروع ممول من التعاون البلجيكي (Enabel) بقيمة 1.2 مليون يورو، يهدف الى تمهير للشباب الباحثين عن عمل او العاملين ولكن بحاجة للتمهير من أجل التطور الوظيفي، حيث يستهدف المشروع 900 من الشباب والشابات في الضفة الغربية والقدس. يتكون المشروع من مكونين رئيسين وهما اعادة التمهير وتطوير المهارات ورفع الكفاءات.

2.7.6.2. البرنامج الثاني: التشغيل بأجر:

- مشروع وظيفتي الاولى 2: وهو مشروع ممول من التعاون البلجيكي (Enabel) بقيمة 750 الف يورو، يهدف الى توفير فرصة للدخول الى سوق العمل لعدد 320 خريج عاطل عن العمل وتطوير المهارات الحياتية والفنية والعملية من خلال برنامج تدريبي داخل وخارج الشركات. ستقوم الشركات بالمساهمة في أجور الخريجين.
- مشروع التشغيل المستدام: وهو مشروع ممول من البنك الانمائي للتنمية (KFW) بقيمة مليون يورو، يهدف الى دعم اجور 2,200 الشباب والعاطلين العمل لدمجهم في سوق العمل المحلي وذلك من خلال المساهمة في اجور العاملين حيث سيتم تنفيذ المشروع مع القطاع الخاص والنقابات المهنية والغرف التجارية وغيرها بهدف خلق فرص عمل دائمة.

- مشروع صندوق دعم الاجور والتشغيل: وهو مشروع ممول من منظمة العمل الدولية (ILO) بقيمة 1.7 مليون دولار، يهدف الى دعم مؤسسات القطاع الخاص من خلال الاحتفاظ بعدد ما يقارب 300 من العمال واعادة تشغيلهم، وخلق فرص عمل لعدد 100 من الخريجين الجدد. بالاضافة الى دعم ما يقارب 50 – 80 من النساء الرياديات لانشاء مشاريعهم الصغيرة.
- مشروع التمكين الاقتصادي في غزة من خلال التدريب على رأس العمل: وهو مشروع مممول من برنامج الامم المتحدة الانمائي (UNDP) بقيمة 85 الف دولار امريكي، يهدف الى تطوير مهارات الخريجين في مدينة خانيونس لتمكينهم اقتصاديا ومن ثم دعم الانتقال الى فرص عمل مستدامة من خلال التدريب والتوجيه والمتابعة على رأس العمل.

3.7.6.2. البرنامج الثالث: الاستجابة للطوارئ والتشغيل المؤقت:

- مشروع الانعاش الاقتصادي: وهو مشروع مممول من برنامج الامم المتحدة الانمائي (UNDP) بقيمة 683 الف دولار امريكي، يهدف الى تشغيل عدد 300 مستفيد تسهيل اندماج الفئات الضعيفة والمهمشة في سوق العمل من خلال فرص التشغيل والاستجابة لفصل الشتاء خلال الحرب في قطاع غزة.
- مشروع التشغيل الطارئ من أجل التعافي المبكر: وهو مشروع ممول من منظمة العمل الدولية (ILO) بقيمة 2.2 مليون دولار امريكي، يهدف الى دعم جهود الإنعاش المبكر في غزة والضفة الغربية وإنشاء مبادرات توظيف سريعة وتقديم الخدمات الأساسية لعدد 1245 مستفيد. وسيتم تحقيق ذلك من خلال خلق فرص عمل قصيرة الأجل للعمال غير المهرة وشبه المهرة، فضلا عن المهنيين ذوي المهارات العالية.
- مشروع انعاش وتمكين غزة من خلال التشغيل: وهو مشروع ممول من التعاون البلجيكي (Enabel) بقيمة مليون يورو، يهدف الى خلق فرص عمل قصيرة الأجل تتراوح مدتها بين 4 و5 أشهر لما لا يقل عن 442 شابا عاطلا عن في قطاع غزة في القطاعات ذات الأولوية مثل التعليم والرعاية الصحية وإدارة النفايات وإعادة تأهيل البنية التحتية وغيرها.

4.7.6.2. البرنامج الرابع: التشغيل الذاتي والمشاريع الصغيرة:

- مشروع خط الائتمان المرحلة الثالثة: وهو مشروع ممول من التعاون الايطالي (AICS) بقيمة 7.9 مليون يورو، يأتي هذا المشروع ضمن إطار برنامج ستارت أب فلسطين والذي يهدف الى دعم أصحاب المشاريع الصغيرة والتموسطة خصوصا القطاعات الضعيفة والفئات المهمشة بتمويلات على شكل قروض ميسرة بقيمة من (5000–35000) ألف يورو.

- منح ستارت أب: وهو مشروع ممول من التعاون الايطالي (AICS) بقيمة 200 الف دولار أمريكي، يأتي هذا المشروع ضمن إطار برنامج ستارت أب فلسطين والذي يهدف الى تقديم 10 منح مالية غير مستردة بحد اقصى 2000 دولار امريكي للمبادرين من أصحاب المشاريع القائمة او الناشئة في قطاع المشاريع الخضراء وقطاع تكنولوجيا المعلومات.
- مشروع دعم الجمعيات التعاونية وأعضاء اتحاد التوفير والتسليف: وهو مشروع ممول من التعاون الايطالي (AICS) بقيمة 3 مليون يورو، يأتي هذا المشروع ضمن إطار برنامج ستارت أب فلسطين والذي يهدف الى دعم دعم الجمعيات التعاونية واعضاء اتحاد التوفير والتسليف.
- مشروع ابتكار من أجل التغيير الاجتماعي: وهو مشروع ممول من التعاون الايطالي (AICS) بقيمة 1.5 مليون يورو، يأتي هذا المشروع ضمن إطار برنامج ستارت أب فلسطين والذي يهدف الى دعم القروض المقدمة من خلال المشروع لتصبح بدون فائدة من خلال تقديم تقديم قروض صفرية لمسؤسسات الاقراض الصغير الشريكة في المشروع.
- مشروع سانت: وهو مشروع ممول من التعاون الايطالي (AICS) بقيمة 360 الف يورو، يأتي هذا المشروع ضمن إطار برنامج ستارت أب فلسطين والذي يهدف الى دعم شبكة التعاونيات الزراعية والمزارعين وتعزيز سلاسل القيمة الغذائية في الضفة الغربية، وتمكين المزارعين والمنتجين والشباب من الوصول الى راس المال اللازم لتوسيع نطاق مشاريعهم.

8.6.2. برنامج التشغيل المؤقت:

يقدم الصندوق الفلسطيني للتشغيل برامج للتشغيل المؤقت ووفقاً لدليل السياسات والإجراءات الخاصة ببرنامج التشغيل المؤقت (2017)، يهدف برنامج التشغيل إلى الحد من معدلات البطالة والفقر في كل من قطاع غزة والضفة الغربية، بما يسهم في توفير حياة كريمة للأسر الفقيرة، ويدعم جهود التنمية المستدامة من خلال تمكين الشباب العاطلين عن العمل. ويركز البرنامج على خلق فرص عمل مؤقتة تتيح للشباب توظيف طاقاتهم الكامنة واكتساب خبرات عملية متنوعة، تؤهلهم لاحقاً للاندماج الفاعل والمستدام في سوق العمل. كما يسعى البرنامج إلى تطوير أداء المؤسسات المجتمعية المحلية وتحسين جودة خدماتها عبر تزويدها بالأيدي العاملة المؤهلة لفترات محددة تساهم في رفع كفاءتها التشغيلية. وتتمثل الأهداف الخاصة للبرنامج في:

- تعزيز الأمن الغذائي للأسر الفقيرة وتمكينها من تلبية احتياجاتها الأساسية بما يحفظ كرامتها ويحد من هشاشتها الاقتصادية.
- دعم تنمية الشباب المستدامة من خلال صقل مهاراتهم العملية والمهنية، بما يزيد من فرص حصولهم على فرص عمل دائمة ومستقرة.

- تقديم دعم فني وتشغيلي للمؤسسات المستضيفة عبر رفدها بخريجين وعمال يمتلكون المهارات اللازمة، مما يرفع من كفاءة أدائها وجودة إنتاجها في مختلف القطاعات.

وتستند المعايير والسياسات الخاصة بالمستفيدين من برنامج التشغيل إلى مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص، بحيث تتاح الاستفادة لمختلف الفئات وفق ضوابط محددة تضمن الشفافية وتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية للبرنامج. وتشمل الفئات المستفيدة العمال والعاملات المهرة وغير المهرة، وخريجي وخريجات المراكز المهنية والتقنية، إضافة إلى خريجي كليات الدراسات المتوسطة بوصفهم أخصائيين فنيين، وكذلك خريجي الجامعات والكليات من حملة درجتي البكالوريوس والماجستير، إلى جانب خريجي التخصصات المميزة مثل الطب والمهن التخصصية الأخرى. ويولي الصندوق اهتماماً خاصاً بالمساواة بين الجنسين، إذ يلتزم بتوفير فرص عمل كريمة للنساء وضمان بيئة عمل ملائمة لطبيعة أدوارهن، مع التركيز على دعم الأسر التي تعيلها نساء باعتبارها من الفئات الأكثر حاجة للدعم. أما من حيث العمر، فيراعى ما تحدده السياسة العامة للبرنامج وبما يتوافق مع طبيعة كل مشروع على حدة. كما يخصص الصندوق حصة من فرص التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة، ويحرص على تهيئة بيئة عمل تمكنهم من أداء مهامهم بفعالية دون أن تشكل الإعاقة عائقاً أمام مشاركتهم. ويشترط البرنامج ألا يكون المستفيد موظفاً في أي جهة أخرى أو مشاركاً في مشروع تشغيل آخر خلال فترة استفادته، إذ يؤدي ثبوت ذلك إلى إنهاء استفادته دون استحقاق مالي. كما يمنع البرنامج منح أكثر من فرصة تشغيل لأسرة واحدة في نفس الفترة، إلا في الحالات التي يثبت فيها أن لكل مستفيد أسرة مستقلة في المعيشة والسكن، وذلك لضمان العدالة في توزيع الفرص وتحقيق أكبر أثر تنموي ممكن.

وفيما يتعلق في تقييم برامج ومشاريع التشغيل المؤقت فإن هذه العملية تتم على مستويات حيث يتم **تقييم أداء المستفيدين** من برامج الصندوق من خلال نموذج خاص يستخدم لقياس مدى التزامهم بالعمل داخل المؤسسات المستضيفة ومدى استفادتهم من التجربة العملية. تتولى إدارة المؤسسة تعبئة هذا النموذج وتسليمه إلى المشرف الميداني، ما يتيح للصندوق استخلاص مؤشرات واضحة حول أثر المشروع في تطوير قدرات المستفيدين وتنمية مهاراتهم. كما يسهم هذا الإجراء في تعزيز الشراكة بين الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية والمؤسسات المستضيفة من خلال إشراكها في عملية التقييم، مما يرسخ دورها كشريك فاعل في تحسين جودة التنفيذ وتحقيق الأهداف التنموية للمشروع.

أما **تقييم أثر المشروع على المستفيدين**، فيتم عبر تحليل عدد المشاركين وفرص العمل المستدامة التي تم تحقيقها، إلى جانب إجراء مقابلات أو استبيانات عشوائية لقياس مستوى رضا المستفيدين

عن المشروع، ومدى مساهمته في تحسين أوضاعهم المعيشية. ويشمل التقييم عدداً من الجوانب مثل التحسن في الوضع الاقتصادي (زيادة الدخل، سداد الديون، أو الاستغناء عن القروض)، والتطور في الوضع التعليمي (شراء المستلزمات الدراسية أو دفع الرسوم الجامعية)، وتحسين ظروف السكن (الترميم، الصيانة، أو شراء الأثاث). كما يقاس الأثر على الوضع الصحي من خلال قدرة المستفيدين على زيارة الأطباء وشراء الأدوية، وعلى الوضع الغذائي من حيث تنوع وكفاية الطعام. بالإضافة إلى ذلك، يتم رصد الأثر النفسي والاجتماعي من خلال مؤشرات مثل ارتفاع مستوى الراحة النفسية، وزيادة الثقة بالنفس، وتعزيز التماسك الاجتماعي والسلم الأهلي.

وفيما يتعلق **بتقييم أداء المؤسسات المستضيفة**، فيقاس من خلال مدى تعاونها مع الصندوق والتزامها بتوفير بيئة عمل مناسبة تمكن المستفيدين من اكتساب الخبرات العملية. ويستخدم لذلك نموذج تقييم خاص يشمل ملاحظات المشرفين والمستفيدين أنفسهم حول طبيعة تعامل المؤسسة، ومستوى الإشراف، والفرص التي أتيحت لهم لتطوير مهاراتهم خلال فترة عملهم فيها، بما يعكس جودة الشراكة بين الصندوق وهذه المؤسسات.

7.2. الدراسات السابقة:

1.7.2. الدراسات العربية

دراسة قنيص وعريقات (2025) بعنوان: دور السياسات الحكومية في مكافحة ظاهرة البطالة في المجتمع الفلسطيني:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى فعالية وكفاية السياسات الحكومية في مكافحة ظاهرة البطالة في المجتمع الفلسطيني، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمة الأسلوب الكيفي من خلال إجراء سبع مقابلات مع الجهات المختصة، والأسلوب الكمي عبر توزيع 150 استمارة على المواطنين بهدف جمع بيانات دقيقة وشاملة حول واقع البطالة والتدخلات الحكومية. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اهتماماً كبيراً من الجانب الفلسطيني بمكافحة البطالة، ويتجلى ذلك في وجود سياسات واستراتيجيات صادرة عن الجهات المختصة، إلا أن هذه السياسات تميل أكثر إلى الطابع النظري على حساب التطبيق العملي، إذ أنها مبنية على فرضيات غير واقعية، مما جعل تأثيرها على الحد من البطالة محدوداً للغاية. وتبين أن هناك بنوداً متعددة تهدف إلى مكافحة البطالة، مثل سياسة الحد الأدنى للأجور وإجازة الأمومة، لكنها غير مطبقة عملياً، وهو ما يعكس محدودية كفاية السياسات الحكومية في هذا المجال. وتبين أن ضعف الدعم المالي للمؤسسات والبرامج المرتبطة بالتشغيل، مثل مراكز التدريب المهني، وعدم ربطها بمتطلبات سوق العمل، أسهم بشكل كبير في انخفاض فعالية هذه السياسات للحد من البطالة. وتبين أن هناك مستوى عالٍ من التنسيق بين الجهات ذات العلاقة بمكافحة البطالة على المستوى المحلي والدولي، من خلال الاجتماعات والبرامج المشتركة، إلا أن هذا التنسيق لم يكن فعالاً بالدرجة المطلوبة، إذ أن المشكلة تكمن في جودة وفعالية التنسيق أكثر من وجوده ذاته. كما أن انتشار الواسطة والمحسوبية في التوظيف يعد أحد أبرز أسباب تفشي البطالة، إلى جانب التحديات البنيوية التي تواجه عمليات مكافحة البطالة، والتي تتضمن الاحتلال الإسرائيلي وسيطرته على الأراضي، واعتماد العمالة الماهرة على السوق الإسرائيلي، مما أدى إلى تبعية الاقتصاد الفلسطيني للاقتصاد الإسرائيلي، وأثر بشكل مباشر على محدودية فرص العمل وتفاقم البطالة في المجتمع.

دراسة بن مهدي (2024) بعنوان: فعالية سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة دراسة في النموذج الجزائري:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فعالية سياسات التشغيل ودورها في مكافحة البطالة في الجزائر، واعتمدت على منهج وصفي تحليلي، وشملت عينة عددها 860 فرداً. أظهرت نتائج الدراسة أن

السياسات الموجهة لمكافحة البطالة لها أثر محدود على الحد من البطالة وخلق فرص العمل، حيث يقتصر تأثير برامج التشغيل على تحسين مستوى التوظيف المؤقت وإكساب الشباب بعض الخبرات، لكنها لا تحقق القضاء الكامل على البطالة. وتبين أن فعالية هذه السياسات مرتبطة بالنتائج المحققة مقارنة بالأهداف المرجوة، إذ يمكن اعتبار بعض البرامج ناجحة جزئياً بينما تظل غير كافية لمواجهة التحديات الحقيقية لسوق العمل، خاصة مع ارتفاع معدل البطالة. وأشارت الدراسة إلى أن محدودية نجاح برامج التشغيل ترجع في جزء كبير منها إلى ضعف الأداء الإداري، وعدم كفاءة الأجهزة الحكومية في تنفيذ البرامج، بالإضافة لمشكلات الفساد وضعف الرقابة الإدارية، ما يؤثر على قدرة السياسات في تحقيق النتائج المرجوة. وتبين أن التنظيم الإداري لقطاع التشغيل يتركز على الوزارات والجهات المسؤولة عن البرامج دون التنسيق الكافي مع القطاعات الاستثمارية الخاصة، ما يحد من القدرة على تلبية الاحتياجات الفعلية لسوق العمل. وتبين أن البطالة بالجزائر تتأثر بالتنوع الاقتصادي وبتقلبات أسعار النفط، إذ ترتبط السياسات المالية مباشرة بعوائد النفط، ما يؤدي أحياناً إلى سياسات توسعية أو تقشفية تؤثر على الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي على فرص العمل. وتبين أن برامج دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة لا تعتمد عادة على التكنولوجيا الحديثة وتعاني من ضعف الدعم المالي والإداري، ما يحد من قدرتها على توفير فرص عمل مستدامة. وأن القطاع العام يلعب دوراً محدوداً في امتصاص البطالة، وأن الظروف الأمنية والاقتصادية غير المستقرة أدت إلى اعتماد سياسات تشغيلية مؤقتة لا توفر حلاً طويل الأمد لمشكلة البطالة.

دراسة عساف (2023) بعنوان: متطلبات التنمية المستدامة من وجهة نظر عينة من طلبة الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بمظاهر قلق المستقبل لديهم:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة تقدير عينة من طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لمتطلبات التنمية المستدامة، ودراسة العلاقة بين هذا التقدير ومظاهر قلقهم من المستقبل. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استخدام استبانة كأداة للدراسة، وشملت العينة 378 طالباً وطالبة،. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تقدير أفراد العينة لمتطلبات التنمية المستدامة كانت مرتفعة، حيث جاء المجال الاقتصادي في المرتبة الأولى، بينما جاء المجال البيئي في المرتبة الأخيرة. وتبين أنه لا توجد فروق إحصائية في تقدير أفراد العينة لمتطلبات التنمية المستدامة فيما يتعلق بمتغير الجنس. وتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع مجالات الاستبانة الخاصة بتقدير متطلبات التنمية المستدامة والدرجة الكلية لمظاهر قلق المستقبل، وتبين أن ترتيب متطلبات التنمية المستدامة وتقديرها يرتبط بالتوقع والانتظار، ومدى تحقق المؤشرات الحالية لها، ومدى الرضا عن الحياة، ما يعني أن تحديد هذه المتطلبات يتم في إطار الحاجة الملحة لها وما يمكن أن تحققه من آثار إيجابية تساعد على تقليل حدة قلق المستقبل.

دراسة قيس ومجيد (2022) بعنوان: دور سياسات التشغيل الجزائرية في معالجة البطالة خلال الفترة (1990-2019) مع إمكانية تطبيقها في العراق.

هدفت هذه الدراسة إلى الاطلاع على تجربة الجزائر في سياساتها التشغيلية ودراسة إمكانية الاستفادة منها من خلال تطبيقها في العراق، بما يساهم في تحسين أداء سوق العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة. وتوصلت الدراسة إلى أن سياسات التشغيل في الجزائر ترتكز على مجموعة من الإصلاحات والآليات والبرامج المنهجية التي ساهمت بشكل فعال في تطوير الاستثمار وتحسين معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي، بالإضافة إلى خفض معدلات التضخم والبطالة، وبالتالي تعزيز استقرار الاقتصاد واستمراريته. وتعكس هذه السياسات ونجاحاتها قدرة الحكومة على تنظيم سوق العمل وتهيئة بيئة استثمارية محفزة، مما أدى إلى نتائج إيجابية على صعيد التنمية المحلية والاقتصادية. كما أوضحت الدراسة أن الأسباب الرئيسة للبطالة في العراق ترتبط بالاضطرابات الأمنية المستمرة، والدمار الذي لحق بالبنى التحتية نتيجة الحروب، وانتشار الفساد المالي والإداري في مفاصل الدولة، فضلاً عن تعطل المؤسسات الإنتاجية العامة وتأخر عملية خصخصتها. هذه العوامل مجتمعة تساهم في ضعف أداء سوق العمل العراقي وتحد من قدرة السياسات الحكومية على معالجة البطالة بشكل فعال. كما بينت الدراسة أن العراق لا يمتلك سياسة تشغيل واضحة أو برامج إصلاحية وتنموية منظمة على مدار فترة طويلة، إذ يعتمد الاقتصاد العراقي على التوظيف العشوائي في المؤسسات الحكومية، وعلى الاستثمارات النفطية المحدودة في التوظيف، وهو ما أدى إلى استمرار معدلات البطالة وعدم تحسين فرص التشغيل.

دراسة قدام (2022) بعنوان: أثر الإنفاق العام على سياسة التشغيل في الجزائر دراسة قياسية للفترة (1970-2020):

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الإنفاق العام على سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة الممتدة من عام 1970 حتى عام 2020، وذلك باستخدام نموذج الإنذار الذاتي الموزع للزمن ARDL لقياس أثر التغير في الإنفاق العام كمتغير مستقل على التغير في التشغيل كمتغير تابع، وقد تم اختيار الجزائر كمجتمع للدراسة، فيما تكونت عينة الدراسة من 51 مشاهدة. أظهرت الدراسة أن قطاع الخدمات احتل المرتبة الأولى من حيث عدد المشغلين، يليه قطاع الصناعة بنسبة متوسطة، بينما جاء قطاع الزراعة في المرتبة الأخيرة، ويعزى ذلك إلى تركيز الحكومة الجزائرية على القطاع الصناعي من خلال الخطط التنموية خلال السبعينات والثمانينات. كما أظهرت نتائج توزيع العمالة أن القطاع الخاص يسطر على نسبة كبيرة من العمالة خلال الفترة من 2000 إلى 2019، تبين أن تطور الإنفاق العام في الجزائر خلال الفترة 1970-1999 كان بطيئاً نتيجة تطبيق سياسات

تقشفية، بينما شهد الفترة 2000–2020 تسارعاً نتيجة تطبيق سياسات إنفاقية توسعية مدعومة بارتفاع أسعار النفط، مما أثبت صحة الفرضية المتعلقة بسرعة تطور الإنفاق العام نسبياً. وتبين أن برامج الإصلاح الهيكلي الخاصة بالإنفاق ساهمت في خلق فرص العمل، إذ تم تطبيق العديد من البرامج التنموية مثل الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو وتوطيد النمو، وهو ما انعكس إيجابياً على سوق العمل، خصوصاً في قطاع البناء والأشغال العمومية والبنية التحتية. وقد شهد التشغيل ارتفاعاً مستمراً، إلا أنه تميز بتذبذبات حسب القطاعات الاقتصادية، وتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق العام على سياسة التشغيل، وتبين وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين الإنفاق العام وحجم التشغيل، مما يؤكد أن السياسات الإنفاقية التوسعية ساهمت بشكل إيجابي في تعزيز التشغيل وخلق فرص العمل الجديدة، رغم وجود تذبذبات في نسب التشغيل بين مختلف القطاعات الاقتصادية.

دراسة عبد اللطيف (2021) بعنوان: دور سياسات التشغيل الوطنية في تحقيق هدف العمل اللائق في العراق الامكانات والتحديات:

هدفت الدراسة الى التعرف على سياسات التشغيل الوطنية ودورها في تحقيق هدف العمل اللائق للجميع، كما استعرض البحث أهداف التنمية المستدامة، مسلطاً الضوء على تلك الأهداف المرتبطة بتحقيق العمل اللائق للجميع، وتحليل النتائج المترتبة على تحقيق هذا الهدف، مع التركيز على السياسات والاستراتيجيات التي اتبعتها الحكومة العراقية في سبيل تحقيقه، والصعوبات والتحديات التي حالت دون نجاح هذه السياسات بشكل كامل. وأظهرت نتائج البحث أن سياسات التشغيل في العراق غير قادرة على معالجة مشكلة البطالة والعمالة الناقصة، وهو ما يعزى إلى مجموعة من التحديات الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة بشكل مباشر على سوق العمل، فضلاً عن التحديات المؤسسية التي تؤثر على كفاءة هذه السياسات. فقد أثرت الهياكل المؤسسية الضعيفة، وضعف الإدارة، وهدر المال العام، وانتشار الفساد في مؤسسات الدولة بشكل سلبي على قدرة السياسات على خلق بيئة استثمارية جاذبة ومشجعة، مما انعكس سلباً على فرص التشغيل والاستثمار، وساهم في استمرار المشكلات الهيكلية في الاقتصاد المحلي. وعلى الرغم من وجود رؤية سياسية واستراتيجية تهدف إلى تنويع القاعدة الإنتاجية وتشجيع الاستثمارات المختلفة، فإن الاقتصاد العراقي ما يزال يعتمد اعتماداً كبيراً على مصدر واحد لتمويل مستلزمات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يجعله هشاً ومعرضاً للصدمات الخارجية وتقلبات الأسعار العالمية. وقد أدى هذا الوضع إلى وجود خلل في التوازن الهيكلي للاقتصاد، حيث لم تتمكن السياسات الحكومية من تحقيق تنمية مستدامة ومتوازنة، ولا من زيادة فرص العمل بشكل فعال. كما أظهرت الدراسة أن مساهمة القطاعات الاقتصادية الرئيسية، مثل القطاع الزراعي والصناعي، في رفع مستوى التشغيل المحلي لا تزال ضعيفة، على الرغم من أهمية هذه القطاعات في دعم الاقتصاد الوطني وتوفير فرص العمل. وقد انعكس ضعف

هذه القطاعات على فعالية سياسات التشغيل، إذ لم تحقق الأهداف المرجوة من تعزيز التشغيل وتحسين جودة العمل، الأمر الذي يجعل من تحقيق العمل اللائق للجميع هدفاً صعب المنال في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسية الحالية في العراق.

دراسة مزهر والعكش (2021) بعنوان: تقييم دور برامج تأهيل الشباب في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تحليلية – وزارة العمل بقطاع غزة:

هدفت الدراسة لتقييم دور برامج تأهيل الشباب في تحقيق التنمية المستدامة من خلال دراسة تحليلية لوزارة العمل في قطاع غزة، حيث كان مجتمع الدراسة فئة من الشباب المستفيدين من خدمات التدريب المهني والتقني. وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة أسلوب تحليل المحتوى، وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم البرامج التدريبية المهنية وبرامج التشغيل المؤقت التي تقدمها وزارة العمل للشباب لا تعتمد أساساً على الموازنات الحكومية، بل تعتمد بشكل رئيسي على مساعدات خارجية، كما أن برامج التدريب المهني والتقني لا تتوافق مع مسارات التنمية المستدامة، إذ تركز بشكل أساسي على التوظيف المؤقت عبر منح خارجية دون بناء برامج مستدامة تتناسب مع احتياجات سوق العمل. وأن برامج التدريب المهني لا تغطي جميع توجهات التعليم والتدريب التقني والتكنولوجي الحديث، وأن هناك فجوة كبيرة بين برامج تدريب وتأهيل الشباب واحتياجات التنمية المستدامة في غزة، نتيجة عدم موائمة مخرجات التعليم المهني مع متطلبات السوق، خاصة في التقنيات الحديثة. وتبين أن برامج التدريب المقدمة من وزارة العمل لا تتضمن خططاً تنفيذية أو سنوية لربط التدريب والتشغيل بأهداف التنمية المستدامة، وأن قدرة مراكز التدريب محدودة بسبب نقص التجهيزات، وأن معظم برامج التدريب تتسم بالطابع التقليدي وتحتاج إلى التحديث وفق توجهات التكنولوجيا الحديثة. وتبين أنه لم يتم إنشاء مشاريع وطنية استراتيجية لتشغيل خريجي التعليم التقني والتدريب المهني بما يدعم مسارات التنمية المستدامة. وتبين محدودية عدد المستفيدين من برامج التدريب، كما تبين صعوبة التوفيق بين احتياجات السوق ومخرجات التعليم العالي والمهني والتقني، واستمرار العشوائية في سوق العمل، وعدم تمكن وزارة العمل من إيجاد وظائف دائمة للخريجين، ما أدى إلى تكدس للخريجين في السوق مقابل ندرة فرص التوظيف. مع ضرورة تطوير برامج تأهيلية مستدامة تلبي متطلبات سوق العمل وتحقق التنمية المستدامة.

دراسة باقل وواجر (2019) بعنوان: دور سياسات التشغيل في دعم النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (2010–2019):

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر سياسة التشغيل على النمو الاقتصادي في الجزائر، من خلال دراسة وضعية التشغيل وترتيبات مكافحة البطالة، مع إبراز تأثير هذه السياسات على واقع النمو

الاقتصادي، والتعرف على البرامج والآليات التي تبنتها سياسة التشغيل الجزائرية، ومدى ملائمتها لمتطلبات الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي. أظهرت نتائج الدراسة أن تأثير سياسات الانعاش الاقتصادي على النمو الاقتصادي كان ضعيفاً وغير مستدام، ما يعكس محدودية قدرة الاقتصاد على الاستفادة من السياسات التقليدية للإنعاش الاقتصادي. كما ركزت برامج دعم النمو الاقتصادي، على القطاعات غير الإنتاجية مثل القطاع الخدمي، متجاهلة القطاعات الإنتاجية الأساسية كالزراعة والصناعة، والتي تعد من أهم روافد تعزيز الاقتصاد الوطني، كما لوحظ عدم توافق المخصصات المالية مع النتائج المحققة رغم التوسع في الإنفاق العام، ما أدى إلى ضعف فاعلية هذه البرامج في تعزيز النمو الاقتصادي الحقيقي. وعند تقييم أثر برامج دعم النمو الاقتصادي على التشغيل، تبين أن هناك تحسناً محدوداً في مؤشرات الاستقرار الاقتصادي، مثل معدلات التشغيل والبطالة والنمو الاقتصادي، حيث انعكست بعض نتائج البرامج التنموية إيجابياً على الوضع الاقتصادي، إلا أن السياسة الاقتصادية الكلية لم ترتقِ إلى تحقيق النتائج المطلوبة، وبينت النتائج غياب استراتيجية فعالة لتنويع مصادر الاقتصاد الوطني والاعتماد المفرط على قطاع المحروقات، مع ضعف دعم قطاع الصناعة الذي يعتبر من أهم روافد الاقتصاد الوطني. كما لوحظ عدم ترشيد الإنفاق العام نتيجة غياب التنسيق بين المشاريع والبرامج التنموية وعدم توافق المخصصات المالية مع الأهداف المرجوة، وهو ناتج عن ضعف الدراسات التقنية ونقص الخبرة والكفاءة المهنية لدى المسؤولين المكلفين بتخطيط وتنفيذ البرامج التنموية. كما تفتقر البيئة الاقتصادية إلى مناخ استثماري قادر على خلق فرص العمل ومناصب شغل حقيقية من خلال إنشاء مؤسسات تعمل على توليد القيمة المضافة، كما أدى غياب الرقابة الحكومية إلى ظهور أداء سلبي في المؤسسات الاقتصادية، ما حد من قدرة هذه السياسات على تحقيق أهدافها المنشودة في خفض البطالة وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام.

دراسة مداح وعاقب (2018) بعنوان: سياسة التشغيل وأثرها على التنمية المحلية:

هدفت الدراسة إلى إبراز مختلف الجهود التي تبذلها الدولة لتحقيق التنمية المحلية من خلال الاعتماد على آليات وسياسات التشغيل المتنوعة، بالإضافة إلى التعرف على البرامج والسياسات التي اعتمدتها الجزائر لمواجهة ظاهرة البطالة، تكون مجتمع الدراسة من مديرية التشغيل لولاية تيسمسيلت وتكونت عينة البحث من 24 فرداً يعملون داخل المؤسسة، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، أظهرت نتائج البحث أن سياسة التشغيل في الجزائر تقوم على ركيزتين أساسيتين، الأولى تهدف إلى ترقية العمل المأجور من خلال برامج الوكالة الوطنية للتشغيل وتشجيع المبادرات الفردية لإنشاء المؤسسات المصغرة، عبر أجهزة وصناديق دعم التشغيل والاستثمار، بينما الثانية تركز على توفير مناصب شغل دائمة ومؤقتة للتخفيف من البطالة والنهوض بمستويات التشغيل عبر استهداف

عدد محدد من الوظائف. كما تشمل سياسة التشغيل دعم الأنشطة الذاتية لإنتاج الثروات والمداخيل، وتحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية خصوصاً في التخصصات التي يفتقر إليها سوق العمل، بالإضافة إلى تعزيز روح المنافسة المتكافئة وتطوير آليات الوساطة في سوق العمل لضمان توزيع أفضل للفرص الوظيفية. أظهرت الدراسة أن سياسة التشغيل في الجزائر لا تزال تواجه صعوبة في التوفيق بين مخرجات التعليم والتكوين ومتطلبات سوق العمل، مما يحد من فعاليتها في تحقيق التوظيف الكامل والملائم لجميع فئات المجتمع. وساهمت الأجهزة والبرامج التشغيلية بشكل ملموس في تعزيز التنمية المحلية، من خلال احتواء الشباب العاطل عن العمل وتنظيم عروض العمل لهم، مما يعكس الدور المهم لهذه السياسات في مواجهة البطالة ودعم استقرار المجتمع على المستوى المحلي، على الرغم من وجود تحديات هيكلية لا تزال تعيق تحقيق الأهداف المرجوة بالكامل.

دراسة هدروق (2017) بعنوان: دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر:

هدفت الدراسة إلى تحليل دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر، أظهرت الدراسة أن البنية السياسية القائمة في الجزائر، المبنية على أسس شرعية وديمقراطية، تعاملت مع المتغيرات الداخلية مثل مطالب قطاع التشغيل بطريقة تسهم في الحفاظ على الاستقرار السياسي، كما أوضحت الدراسة أن السياسات الاقتصادية وفرت إطاراً مرجعياً يعتمد على الرشد في رسم السياسات، اعتمدت الجزائر لتحقيق الاستقرار السياسي على مجموعة من السياسات التي شملت إنشاء لجان حكومية متخصصة وسياسات مدنية مثل المصالحة الوطنية، إلى جانب برامج اقتصادية واجتماعية منها برامج الإنعاش الاقتصادي وسياسات التشغيل، وأشارت الدراسة إلى أن أداء سياسات التشغيل ارتبط بعدة عوامل تؤثر على فاعليتها، وأن فعالية هذه السياسات تعد عنصراً مهماً في دعم الاستقرار السياسي، خلصت الدراسة إلى أن البرامج التشغيلية في الجزائر غالباً ما تتسم بالتجزئة، ما يقلل من فاعليتها على المستوى الإداري ويحد من تنسيق التعاون بين الجهات المعنية، كما أنها تعتمد على الحلول الظرفية لمشكلة البطالة دون معالجة الأسباب الجذرية، ما يزيد من تعقيد الوضع الاجتماعي. وتبين أن الاستقرار السياسي مرتبط بعدة متغيرات اقتصادية واجتماعية، وأن السياسات غير الجدية في التعامل مع هذه المتغيرات قد تهدد هذا الاستقرار وتضعف شعور الانتماء لدى المواطنين. وتبين أن ضعف التشريعات العمالية والرقابة الإدارية يؤثر سلباً على نجاح سياسات التشغيل ويقلل من فرص تأسيس مشاريع رسمية ناجحة. كما تبين أن سياسات التشغيل مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالاستقرار السياسي، وأن وجود استقرار سياسي فعال يسهم بشكل ملحوظ في تعزيز أداء هذه السياسات، حيث ساهمت القيادة الفاعلة في تعزيز الانتعاش السياسي والاقتصادي ودعم تنفيذ سياسات تشغيلية فعالة.

دراسة نجم (2012) بعنوان: تقييم برامج تحسين الأمن الغذائي في الضفة الغربية من وجهة نظر المستفيدين والمؤسسات المنفذة –دراسة حالة البرامج الممولة من مؤسسة التعاون.

تمحورت الدراسة الحالية حول تقييم برامج تحسين الأمن الغذائي في الضفة الغربية من وجهة نظر المستفيدين والمؤسسات المنفذة، وذلك بتناول البرامج الممولة من مؤسسة التعاون، بحثت الدراسة في تقييم البرامج بدءاً من قياس مدى ملائمة مشاريع الأمن الغذائي، قياس مدى كفاءة المشاريع، مرحلة تقييم المشاريع المنجزة، ومرحلة تقييم أثر المشروع على المؤسسة المستفيدة وانتهاءاً باستدامة المشروع. وتحديد مدى رضى المستفيدين عن أداء المؤسسة المستفيدة وأثره على وضعهم الاقتصادي واستدامة المشروع، شمل مجتمع الدراسة المؤسسات المستفيدة من دعم مؤسسة التعاون والبالغ عددها ثماني مؤسسات في الضفة الغربية، وكذلك المزارعين المستفيدين من مشاريع الأمن الغذائي التي نفذتها تلك المؤسسات، والبالغ عددهم 452 مستفيد موزعين في قرى الضفة الغربية. شملت عينة الدراسة جميع المؤسسات التي نفذت مشاريع أمن غذائي وعينة عشوائية من المزارعين المستفيدين من برامج الأمن الغذائي، بلغ حجمها 207 مستفيد .تم تصميم هذا البحث وانجازه وفق المنهج الوصفي، حيث تم استخدام أسلوب المقابلة الشخصية مع المؤسسات المستفيدة والمزارعين لجمع البيانات الاولية اللازمة. أظهرت النتائج أن معظم المؤسسات المستفيدة قامت بالاطلاع على استراتيجيات وطنية قبل تصميمها لبرنامج الأمن الغذائي، وأن 5 من المؤسسات المستفيدة لم يكن لديها خطة استراتيجية مطبوعة، فيما أكدت المؤسسات المستفيدة بنسبة كبيرة ان مشاريع مؤسسة التعاون ساهمت في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لتلك المؤسسات، كما بينت النتائج أن جميع المؤسسات المستفيدة قامت باجراء حصر وتحديد احتياجات الفئات المستهدفة وبمشاركة مؤسسات المجتمع المحلي في تلك المواقع. فيما أشارت جميع المؤسسات المستفيدة أن مشاركة الفئات المستهدفة كانت في مرحلة تنفيذ المشروع، ولم يكن لها دور في تصميم ومتابعة المشروع. أما فيما يتعلق بمرحلة التقييم فقد أشارت النتائج أيضاً أن نصف المؤسسات المستفيدة قامت بتقييم مشاريعها من قبل منسقيها، آخذين بعين الاعتبار المقاييس الأساسية لعملية التقييم، واقتصارهم على تقديم التقارير الإدارية النهائية دون التحقق من الأنشطة المنفذة، أظهرت النتائج أن معدل استفادة النساء من المشروع بلغت 83% وفيما يتعلق بعملية التواصل والاتصال مع المستفيدين أظهرت النتائج أنها كانت دون المستوى المطلوب، فقد أظهرت النتائج أن 49.3% من المستفيدين لم يكن على معرفة بأسم المؤسسة المستفيدة، و70.5% من المستفيدين لم يعرف اسم الجهة الممولة. كما أظهرت النتائج أيضاً أن 81.1% من المستفيدين كان راضٍ عن مستوى الخدمات التي تم الحصول عليها أثناء تنفيذ المشروع، أما فيما يتعلق بنسبة رضى المستفيدين عن اهتمام المؤسسة المستفيدة فقد كانت 46.6% ونسبة الرضى عن متابعة المؤسسة للمشروع كانت 35.9%.

دراسة سعيد (2010) بعنوان: تقييم برامج التشغيل المؤقت في المؤسسات الدولية ودورها في الحد من البطالة في شمال الضفة الغربية.

هدفت هذه الدراسة التعرف على تقييم برامج التشغيل المؤقت في المؤسسات الدولية ودورها في الحد من البطالة في شمال الضفة الغربية، والتعرف على تقييم كل من وسائل تحديد الاحتياجات، ومعايير اختيار المناطق المستفيدة، ووسائل ومعايير اختيار المستفيدين، واليات المتابعة والتقييم، ومعرفة دورها في الحد من البطالة وتوفير الدخل، تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي برامج التشغيل المؤقت المنفذه من قبل المؤسسات الدولية العاملة في شمال الضفة الغربية، وعلى هذا بلغ مجتمع الدراسة (48) موظف يعملون في خمس مؤسسات دولية، أما عينة الدراسة فقد كانت 35 مبحوث. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وجمعت المعلومات باستخدام الاستبيانة والمقابلة والملاحظة غير المباشرة للإحصائيات الرسمية لمعرفة نسب البطالة وأعداد العاطلين عن العمل وأعداد الأسر في شمال الضفة الغربية. توصلت الدراسة إلى أن وسائل تحديد الاحتياجات ومعايير اختيار المناطق المستفيدة ووسائل ومعايير اختيار المستفيدين واليات المتابعة والتقييم لبرامج التشغيل المؤقت تحقق الكفاءة والفاعلية بدرجة كبيرة لهذه البرامج، وتبين عدم وجود فروق إحصائية في تقييم المبحوثين تبعا لمتغيرات الدراسة المستقلة، في جميع محاورها ومحورها الكلي باستثناء معايير اختيار المستفيدين، وآليات المتابعة حيث وجد فيها فروق تعزى لمتغير المؤسسة فقط، وتبين أن هناك دور لبرامج التشغيل المؤقت في الحد من البطالة تمثل بإيجاد فرص عمل ل 5.2% من العاطلين عن العمل وتوفير الدخل ل 1.4% من عدد الأسر مع وجود تباين في هذا الدور بين البرامج والمحافظات، وتبين أن هذه البرامج تواجه العديد من الصعوبات التي تحد من قدرتها على تحقيق الفاعلية.

دراسة غنام (2009) بعنوان: دراسة إجراءات المؤسسات المانحة في دعم المشاريع التنموية من وجهة نظر المؤسسات المستفيدة في فلسطين (حالة دراسية: مؤسسة التعاون)

تمحورت الدراسة حول إجراءات المؤسسات المانحة في دعم المشاريع التنموية في فلسطين، وذلك بتناول مؤسسة التعاون كحالة دراسية، بحثت الدراسة في إجراءات المؤسسات المانحة في دعم المشاريع التنموية من وجهة نظر المؤسسات المستفيدة، بدءاً من مرحلة التخطيط والتحضير، مروراً بمرحلة تعبئة طلبات الدعم وفرزها وتقييمها، ومرحلة إقرارها ومتابعة تنفيذها، وانتهاء بتقييم المشاريع المنجزة، كذلك اثر التعامل مع مؤسسة التعاون كجهة داعمة في بناء قدرات المؤسسات المستفيدة، وانطباع المؤسسات المستفيدة عنها بشكل عام، وأهم المشاكل والعقبات في التعامل معها وأهم الاقتراحات لحلها، وأهم الأولويات لتحسين دورها في دعم المشاريع التنموية. شمل مجتمع الدراسة جميع المؤسسات المستفيدة من دعم مؤسسة التعاون والمسجلة لدى الجهات الرسمية والعاملة في

فلسطين، والتي حصلت على منحة لمشروع تنموي واحد على الأقل، وخضع لإجراءات دعم ومتابعة تنفيذ المشاريع في مؤسسة التعاون حيث تم اخذ عينة طبقية عشوائية بنسبة 40% من مجتمع الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي، من خلال استخدام ادوات واساليب متنوعة كالملاحظة والمقابلة الشخصية مع المؤسسات المستفيدة لجمع البيانات الأولية اللازمة. أظهرت النتائج أن نسبة مشاركة المؤسسات المستفيدة في تحديد الاحتياجات والأولويات المجتمعية كانت منخفضة 31%، ونسبة المؤسسات المستفيدة التي علمت بوجود الدعم للمشاريع بناء على إعلانات في الصحف المحلية كانت منخفضة أيضا 41%،، وانه لا يوجد الاهتمام الكافي بالمراسلات والجداول الزمنية المتعلقة بقبول أو رفض أو تأجيل طلبات المشاريع، وأن المؤسسات المستفيدة تفضل التقدم بطلب دعم أولي، وأن يتم مناقشتها بالاتفاقية وملحقاتها قبل توقيعها وان تكون باللغة العربية، وان المدة الزمنية التي كانت تصل خلالها الدفعات المالية إلى حساب المشروع طويلة (بمعدل 41 يوما). وأشارت النتائج ايضا أن تقييم المشاريع المنجزة تم من قبل منسقي المشاريع في مؤسسة التعاون 63%، وليس من قبل جهة تقييم خارجية، وانه لا يوجد الاهتمام الكافي بموضوع بناء قدرات المؤسسات المستفيدة، وموضوع توثيق البيانات عن المشاريع المنجزة وتحديثها ومراقبتها.

2.7.2. الدراسات الاجنبية

دراسة Mo et al., (2024) بعنوان: تحليل البحوث الحالية في مجال التوظيف المستدام استنادًا إلى تخصيص ديريتشليت الكامن

Analysis of current research in the field of sustainable employment based on latent dirichlet allocation

هدفت الدراسة لتحليل خصائص هيكل المعرفة والاتجاهات الموضوعية لقضية "التوظيف المستدام"، تم اختيار المقالات من قاعدة بيانات Web of Science Core Collection (WOS)، وبشكل خاص من مؤشري الاقتباس للعلوم الاجتماعية (SSCI) والعلوم (SCI)، لضمان الدقة والمصداقية. وتم توظيف نموذج تحليل الموضوعات Latent Dirichlet Allocation (LDA) لتحديد أربعة محاور رئيسية ضمن مجال التوظيف المستدام، وهي: "استدامة المهنة وتطوير الموظفين"، و"الديناميات الاجتماعية والاقتصادية واستراتيجيات التوظيف المستدام"، و"الدراسات حول العمر والصحة والقوى العاملة المستدامة في سوق العمل"، و"البحوث حول تأثير التدخلات في مكان العمل ودعم الصحة النفسية". شملت فترة البحث من 2010– 2024، نظراً للتطورات الكبيرة في منهجيات البحث والأطر النظرية والسياسات المتعلقة بالتوظيف المستدام، بعد تحليل البيانات الأولية، تم تنقيح مجموعة البيانات لتشمل 243 مقالاً. أظهرت النتائج الطبيعة متعددة الأبعاد والمعقدة لقضايا

التوظيف المستدام، حيث توسع الدراسة الأفق النظري للتوظيف المستدام وتقترح توصيات استراتيجية متعددة الأبعاد للتطبيق العملي، تشمل تقييم وتحديث أساليب القيادة واستراتيجيات تطوير الموظفين بشكل دوري، وتقديم برامج تطوير مهنية مخصصة وتدريب على المهارات، وصياغة سياسات توظيف شاملة وبيئات عمل داعمة لتعزيز رضا الموظفين ورفاههم العام، وبالتالي تحسين نتائج التوظيف المستدام وتحقيق استقرار طويل الأمد وتأثيرات إيجابية على سوق العمل.

دراسة Oyarzo & Ferrada. (2024) بعنوان: استكشاف تأثير سياسات التوظيف على الأجور وقابلية التوظيف في سوق العمل المحلي في تشيلي

Exploring the impact of employment policies on wages and employability in the Chilean local labor market

تتناولت هذه الدراسة أثر ثلاثة برامج توظيف في تشيلي تهدف لتعزيز فرص العمل وزيادة الأجور، وهي: برنامج دعم توظيف الشباب، وبرنامج دعم توظيف النساء، وبرنامج التدريب على العمل أو المهارات. استخدمت الدراسة بيانات مسح التوصيف الاجتماعي والاقتصادي الوطني لعامي 2015 و2017، بالإضافة لمتغيرات أخرى مثل القطاع الإنتاجي ونوع العقد لعائدات الأجور، أظهرت النتائج أن برنامجي دعم توظيف الشباب ودعم توظيف النساء لهما أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية على فرص العمل، بينما لم يظهر لهما أي تأثير واضح على الأجور. أما برنامج التدريب على العمل فقد أظهر تأثيرًا إيجابيًا على فرص العمل والأجور معًا، مع وجود تفاوت طفيف حسب المناطق. حيث أن الشباب المستفيدون من برنامج دعم توظيف الشباب ارتفعت لديهم احتمالية الحصول على وظيفة بنسبة تتراوح بين 7–10% مقارنة بغير المستفيدين، بينما سجلت النساء المستفيدات من برنامج دعم توظيف النساء زيادة بنسبة تتراوح بين 2–3%، وكانت النتائج ذات دلالة إحصائية في بعض المناطق. أما برنامج التدريب على العمل أو المهارات فقد زاد احتمالية التوظيف بنسبة حوالي 5%، ورفع متوسط الأجور للمتدربين بنسبة 20% مقارنة بغير المتدربين، مع ثبات الأثر الإيجابي على الأجور في عدة مناطق، على الرغم من غياب التأثير في بعض المناطق.

دراسة Muralidharan et al., (2023) بعنوان: التأثيرات على التوازن العام لبرامج التوظيف العام (المحسّنة): أدلة تجريبية من الهند

General equilibrium effects of (improving) public employment programs: Experimental evidence from India

توضح هذه الدراسة أثر برامج التوظيف العام على الفقر في الهند، مستندة إلى تجربة إصلاحية حسنت تنفيذ برنامج الضمان الوظيفي الريفي الوطني (NREGS) بشكل عشوائي على مستوى

المقاطعات الفرعية. أظهر الإصلاح زيادة في دخل الأسر المستفيدة بنسبة 14%، وانخفاضًا في الفقر بنسبة 26%. ومن اللافت أن 86% من هذه المكاسب جاءت من دخول غير مرتبطة بالبرنامج نفسه، مدفوعة بارتفاع الأجور الحقيقية في القطاع الخاص وزيادة فرص العمل، ما يشير إلى دور الأسواق غير التنافسية جزئيًا أكثر من تحسن الإنتاجية. عكست النتائج أن تحسين تنفيذ البرنامج رفع قيمة العمل كخيار بديل للفقراء الريفيين، مما دفع أصحاب العمل إلى زيادة الأجور السوقية لجذب العمال. وقد أدى ذلك إلى زيادة التوظيف الخاص، حيث ساهمت الزيادة في الأجور في تعزيز الدخل الكلي للأسر الفقيرة. كما ساعدت هذه المكاسب في تحفيز الطلب المحلي، مما أدى إلى نمو عدد المنشآت غير الزراعية وفرص العمل فيها. وتبين أن برامج التوظيف العام يمكن أن تقلل الفقر بشكل فعال في البلدان النامية، مع إمكانية تعزيز الكفاءة الاقتصادية في ظل أسواق العمل غير التنافسية. تسلط الدراسة الضوء أيضًا على أهمية جودة التنفيذ في تصميم البرامج العامة، حيث يمكن أن تكون الفوائد الاقتصادية والاجتماعية أكبر عند تطبيق البرنامج بكفاءة، حتى مع محدودية الحصة النسبية للبرنامج ضمن سوق العمل الريفي.

دراسة Taubner et al., (2022) بعنوان: استدامة التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية: مراجعة منهجية

Employment sustainability for people with intellectual disability: A systematic review

تستعرض هذه الدراسة البحوث المتعلقة باستدامة التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية (ID) على المستوى الدولي خلال الفترة 2010–2020. هدفت المراجعة المنهجية إلى الإجابة عن ثلاثة أسئلة رئيسية: ما البحوث المنشورة حول استدامة التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية؟ كيف يتم تعريف وقياس استدامة التوظيف في هذه الدراسات؟ وما أبرز النتائج المتعلقة بها؟ تم استخدام ثماني قواعد بيانات من تخصصات مختلفة شملت الطب، والصحة، والعلوم الاجتماعية، وبحسب معايير الاختيار، تبقى 10 مقالات فقط ضمن نطاق الدراسة، منها خمس ذات تصميم نوعي وخمس كمية. ومن بين هذه المقالات، قدمت أربع فقط تعريفًا لاستدامة التوظيف، مع تفاوت كبير في طرق القياس، مما يصعب إجراء المقارنات. أظهرت النتائج أن العوامل الميسرة والعوائق توزعت عبر ثلاثة أبعاد رئيسية: "السمات الشخصية"، و"الظروف المحيطة"، و"فرص سوق العمل"، مع نقص واضح في ذكر العوائق على المستوى المجتمعي. وتبين أن البحوث حول استدامة التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية محدودة جدًا.

دراسة Espinosa-Brito et al.,(2022) بعنوان: تأثير سياسة التوظيف على تحقيق توقعات الشركات

Impact of an Employment Policy on Companies' Expectations Fulfilment

هدفت هذه الدراسة الى فحص أثر قانون حماية التوظيف في تشيلي، الذي سمح بتعليق عقود العمل مؤقتًا في حالات استثنائية أثناء جائحة كوفيد-19، على مدى تحقق توقعات الشركات بشأن تسريح العمال. استخدمت الدراسة بيانات لوحة من استبيانات شهرية لمجموعة ممثلة من الشركات، مما أتاح متابعة الشركات عبر الزمن وتحليل مدى مطابقة توقعاتها مع الواقع الفعلي. تم تقدير احتمال تحقق التوقعات باستخدام نموذج لوجستي يتيح احتساب تأثيرات التوسط. تشير النتائج إلى أن الشركات التي كانت تتوقع تسريح عمالها وشهدت تطبيق قانون الحماية العمالية قل احتمال حدوث التسريح الفعلي إلى نصف ما كان متوقعًا لدى الشركات التي لم تستخدم قانون الحماية العمالية. أثر القانون كان ذا دلالة إحصائية قوية بالنسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة، إذ زاد احتمال تحقيق توقعاتها في حالات معينة مقارنة بالشركات الكبيرة، خصوصًا عند توقع التسريح. بينما لم يظهر للقانون أثر ملموس على الشركات التي لم تكن تتوقع تسريح العمال. وتبين أن حجم الشركة له تأثير واضح، إذ تزداد احتمالية تحقق التوقعات كلما صغر حجم الشركة، بينما تؤدي مغادرة بعض الموظفين قبل إجراء الاستبيان، سواء طوعًا أو اضطرارًا، إلى تقليل احتمالية تحقيق التوقعات بسبب زيادة عدم اليقين في إدارة الموارد البشرية. كما تأثرت بعض القطاعات بشكل ملحوظ، مثل الضيافة والخدمات الغذائية، والتصنيع، والتعدين، إذ أظهرت هذه القطاعات انخفاضًا في احتمالية تحقق توقعات التسريح بسبب تأثيرات الجائحة. تشير التقديرات إلى أن قانون الحماية العمالية كان أكثر فعالية للشركات الكبيرة والمتوسطة، حيث خفض الاحتمالية بنسبة تزيد على 12 نقطة مئوية لتحقيق توقعات التسريح، في حين كان تأثيره أقل على الشركات الصغيرة، لكنه ما يزال ذا دلالة إحصائية. وتؤكد النتائج أن استخدام قانون الحماية العمالية ساعد الشركات التي كانت تتوقع تسريح بعض العمال على تقليل تجارب التسريح الفعلي بشكل ملحوظ، ما يبرز أهمية سياسات حماية التوظيف كأداة لدعم الاستقرار الوظيفي في أوقات الأزمات الاقتصادية غير التقليدية.

دراسة Adegboye (2020) بعنوان: السياسات الاقتصادية الكلية وعوائد التوظيف المستدامة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى

Macroeconomic policies and sustainable employment yields in sub-Saharan Africa

تتناول هذه الدراسة تأثير السياسات الاقتصادية الكلية على نتائج التوظيف المستمدة من نمو الناتج المحلي في دول إفريقيا جنوب الصحراء. وقد استخدمت بيانات 37 دولة للفترة من 1991 إلى

2016، وتم قياس نتائج التوظيف المستدام من خلال مقارنة مرونات التوظيف بين مجموعات العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل. استخدمت طريقة المربعات الصغرى ذات المرحلتين لتقدير مرونات التوظيف لمجموعات البيانات اللوحية عبر ثلاث فترات فرعية (1991–1999، 2000–2009، 2010–2016)، بينما استخدمت طريقة المربعات الصغرى العامة الممكنة لتقدير تأثير السياسات على مرونات التوظيف بناءً على مجموعة بيانات مجمعة للفترات الثلاث. أظهرت النتائج أن جهود السياسات تكون أكثر فعالية عند التوجه نحو أنظمة ضريبية أكثر مرونة واستهدافاً، وأسواق عمل أكثر صرامة، وتحرير التجارة. وتبين انه لا يبدو أن سياسات الاستثمار والصناعة تمارس تأثيرات أحادية الاتجاه على التوظيف، لا سيما مع وجود تفاوت كبير في حجم الحكومات وحصص الاستثمار المحلي والأجنبي بين الدول. وتبين أن تأثيرات السياسات تكون أكثر قابلية للتطبيق لدى مجموعات التوظيف الرسمية. وبالتالي، فإن أنماط توجيه السياسات الاقتصادية الكلية تعد عاملاً حاسماً في مدى فعاليتها كأداة لضبط سوق العمل في المنطقة.

دراسة Castillo et al.,(2020) بعنوان: أهداف التنمية المستدامة وتشغيل الشباب في كولومبيا

Objectives of sustainable development and youth employment in Colombia

هدف هذا البحث هو تقدير محددات بطالة الشباب ودراسة علاقتها بالهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة، وربطها أيضاً بأهداف التعليم الجيد والمساواة بين الجنسين. استخدمت بيانات دقيقة من مسح الأسر الكولومبي الذي يجريه المعهد الوطني للإحصاء في كولومبيا (DANE)، وتم تطبيق منهجية العمر والفترة والجيل باستخدام نموذج متعدد الخيارات من نوع Probit/Logit. أظهرت النتائج أنه رغم أن الأجيال الشابة أكثر تعليماً، فإن التعليم بمفرده لا يضمن اندماجاً ناجحاً في سوق العمل، مما يضر بشكل خاص بالشابات. كما يفسر نقص الخبرة العملية وتقسيم سوق العمل هذا الواقع. لذلك، يجب أن تركز سياسات التوظيف لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ليس فقط على التعليم، بل أيضاً على توسيع برامج التعليم المزدوج مع مراعاة الفوارق بين الجنسين. لتحقيق هذه الأهداف، استخدم البحث بيانات من المسح المتكامل للأسر الكبرى (GEIH) الذي يجريه DANE منذ عام 2008، والذي يوفر بيانات دقيقة حول ظروف المعيشة وسوق العمل. تم اختيار الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و39 عاماً من مسوحات 2008 و2012 و2016 والذين تتوافر لديهم معلومات كاملة للمتغيرات المستخدمة. تم تقدير نموذجين: الأول لتحديد احتمال توظيف الفرد، والثاني لتقدير احتمال توظيفه في نوع معين من الوظائف وفق جودة العمل. تشير النتائج الاقتصادية إلى أن الشباب يواجهون صعوبات أكبر في الحصول على عمل، كما تكشف عن وجود فصل مهني قائم على الجنس في سوق العمل الكولومبي. يميل الرجال إلى الحصول على وظائف عالية الجودة

أكثر من النساء، على الرغم من أن النساء يتمتعن بمستوى تعليمي أعلى في المتوسط. وتظهر البيانات فجوة كبيرة بين الجنسين، حيث تواجه الشابات معدلات بطالة تصل إلى نحو 60%، رغم مستواهن التعليمي الأعلى مقارنة بالرجال. تلعب العوامل الإقليمية أيضاً دوراً مهماً، فمدينة بوغوتا توفر أفضل فرص العمل، خاصة في القطاع الرسمي، بينما تقل احتمالات التوظيف الرسمي في مناطق مثل الأطلسي والمحيط الهادئ والوسطى، حيث تكون فرص العمل غير الرسمية أكثر شيوعاً. يعزز القطاعان الصناعي والخدمي فرص إدماج الشباب في سوق العمل، ويعد القطاع الصناعي الأكثر مساعدة للشباب الذين يتجاوزون عقبة الحصول على أول وظيفة. ومع ذلك، فإن هذه القطاعات غير متطورة في كولومبيا، مما يحد من الفرص ويخلق منافسة بين الشباب ذوي التعليم العالي في القطاع الرسمي، بينما يبقى الأقل تعليماً في القطاع غير الرسمي. يؤثر التعليم، كعنصر أساسي من رأس المال البشري، بشكل مختلف على الشباب والبالغين. فالشباب ذوي المستويات التعليمية الأعلى يكونون أقل احتمالاً للتوظيف في البداية، مما يؤخر دخولهم لسوق العمل. وإذا ارتبط هذا التأخير بالاستمرار في الدراسة، فقد يزيد من رأس المال البشري على المدى الطويل. وهناك عدد كبير من الشباب الذين لا يعملون ولا يدرسون، مما يشير إلى نقص في فرص العمل رغم المؤهلات الرسمية. بينما يساعد التعليم من هم بالفعل موظفون على الوصول إلى وظائف ذات جودة أعلى، تبقى الخبرة العامل الأكثر حسمًا للتوظيف الفوري، خصوصاً للباحثين عن أول وظيفة.

دراسة Davis & Heller (2020) بعنوان: إعادة النظر في فوائد برامج تشغيل الشباب: التأثيرات غير المتجانسة للوظائف الصيفية

Rethinking the benefits of youth employment programs: The heterogeneous effects of summer jobs

توضح هذه الدراسة نتائج تجربتين ميدانيتين عشوائيتين في شيكاغو، حيث قدم كل منهما برامج صيفية مدعومة لفئات مختلفة من الشباب. تبين أن البرنامج يقلل بشكل كبير من حالات الاعتقال المرتبطة بالعنف، حتى بعد انتهاء الصيف، دون تحسين التوظيف، أو التعليم، أو أنواع الاعتقالات الأخرى؛ بل لوحظ زيادة طفيفة في جرائم الممتلكات خلال سنتين إلى ثلاث سنوات. باستخدام طريقة تعلم آلي متقدمة، تم الكشف عن اختلافات في تأثيرات التوظيف بين الفئات المختلفة من الشباب، وتوضيح المستفيدين، واستكشاف آليات النتائج. تبين أن برامج التوظيف الصيفية القصيرة يمكن أن تحدث تغييرات سلوكية مهمة، لكنها تؤثر على النتائج والفئات لأسباب مختلفة عما يفترض غالبًا في الأدبيات السابقة. لضمان قابلية المقارنة بين الفئتين المختلفتين في معدل المشاركة، تم التركيز على أثر المشاركة المحلي المتوسط (LATE) للمستجيبين للبرنامج. أظهرت النتائج انخفاضًا كبيرًا وذو دلالة إحصائية في حالات الاعتقال المرتبطة بالعنف خلال السنة الأولى بعد البرنامج، بينما شهدت

جرائم الممتلكات زيادة لاحقة في إحدى التجربتين. حيث أظهر أول تجربة انخفاضًا بمقدار 4.1 حالة اعتقال لكل 100 مشارك في السنة الأولى، أي انخفاض بنسبة 42% مقارنة بالمتوسط للمستجيبين للضبط، في حين أظهرت التجربة الثانية انخفاضًا مطلقًا أكبر بمقدار 7.9 حالة لكل 100 مشارك، مع انخفاض نسبي بنسبة 33%. عند تجميع البيانات للفئتين، استمر الانخفاض الكبير في جرائم العنف خلال السنة الأولى بنسبة 35%، وبلغ الانخفاض في الاعتقالات خارج أشهر البرنامج الصيفي حوالي 26%. لم تسجل تغييرات كبيرة في إجمالي عدد الاعتقالات، فيما لوحظ انخفاض هامشي في جرائم المخدرات بالسنة الثانية، وزيادة طفيفة في جرائم الممتلكات. تشير النتائج أيضًا إلى أن أثر البرنامج على التوظيف في القطاع الرسمي كان صفريًا في المتوسط، لكنه شمل مجموعة من الشباب تحسن توظيفهم بنسبة 15 نقطة مئوية. تنتمي هذه المجموعة إلى فئة أصغر سنًا وأكثر ارتباطًا بالمدرسة مقارنة بالشباب الذين لم يتحسن توظيفهم، ومع ذلك لم تكن هذه المجموعة هي التي أدت إلى انخفاض جرائم العنف، حيث لا يرتبط أثر التوظيف بتحسن الاعتقالات العنيفة، بل توجد علاقة إيجابية طفيفة بين التوظيف وزيادة الاعتقالات غير العنيفة. تظهر الدراسة أن تأثيرات البرنامج على العنف كانت متجانسة بين المشاركين، ما يشير إلى استفادة جميع الشباب في العينة الحضرية المحرومة من البرنامج على هذا المستوى. توضح هذه النتائج أن برامج التوظيف الصيفية للشباب قد تحقق تأثيرات مختلفة عن برامج التدريب التقليدية، خاصةً في تقليل العنف لدى الشباب المعرضين لمخاطر اجتماعية، ما يوفر دليلًا على أهمية إعادة النظر في تصميم البرامج واستهداف الفئات المستفيدة لتحسين استخدام الموارد الحكومية المحدودة وفهم سلوك الشباب بشكل أفضل.

دراسة Kluve et al.,(2019) بعنوان: هل تُحسّن برامج توظيف الشباب نتائج سوق العمل؟ مراجعة كمية

Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review

تستعرض هذه الدراسة الأدلة المتعلقة بتأثير برامج توظيف الشباب على سوق العمل. وتهدف إلى تحليل فعالية هذه التدخلات والعوامل التي تؤثر على أداء البرامج، بما في ذلك السياق الوطني، والفئات المستهدفة، وتصميم البرنامج، وطرق التنفيذ، ونوع التقييم. تم تحديد 113 تقييمًا لتأثير برامج الشباب تغطي مجموعة واسعة من المنهجيات والتدخلات والدول. أظهرت النتائج أن أكثر من ثلث تقييمات برامج الشباب عالميًا أظهرت تأثيرًا إيجابيًا ملحوظًا على نتائج سوق العمل، سواء من حيث معدلات التوظيف أو الدخل. كانت البرامج أكثر نجاحًا في الدول متوسطة ومنخفضة الدخل، ربما لأن استثمارات البرامج تكون أكثر فائدة للفئات المستهدفة الأكثر ضعفًا، مثل الشباب ذوي المهارات والدخل المنخفض. تركز البرامج الحديثة على الابتكارات في التصميم والتنفيذ، وتبين أن برامج

التدريب على المهارات وتعزيز ريادة الأعمال تحقق تأثيرًا أكبر في الدول متوسطة ومنخفضة الدخل، بينما في الدول عالية الدخل، يعتمد النجاح بدرجة كبيرة على السياق وطريقة تقديم الخدمات. وتبين أن دمج برامج متعددة التدخلات يزيد من احتمالية نجاحها، نظرًا لأنها تستجيب بشكل أفضل للاحتياجات المتنوعة للفئات المستهدفة. تسلط الدراسة الضوء على أهمية وجود نظام لتصنيف ومتابعة المستفيدين بشكل فردي لتحديد أداء البرنامج، كما تشير إلى أهمية نظم الحوافز لمقدمي الخدمات. حيث أن البرامج التي تدفع لمقدمي الخدمات بناءً على الأداء ترتبط بزيادة فرص النجاح وتحقيق تأثيرات أكبر. وتبين أن البرامج التي تنفذها أو تديرها الجهات الخاصة تحقق مكاسب معتدلة أعلى، مما يشير إلى أن هذه الطريقة قد تكون أكثر فعالية في تلبية احتياجات أصحاب العمل والباحثين عن العمل. وأظهرت الدراسة أهمية تضمين معلومات عن تكلفة البرامج في تقييمات الأثر، حيث أن ندرة البيانات عن تكاليف البرامج تحد من القدرة على تقديم توصيات دقيقة حول الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لتعزيز نتائج برامج توظيف الشباب.

3.7.2. التعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة طيفاً واسعاً من الموضوعات التي ارتبطت بشكل مباشر أو غير مباشر بتقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة. وقد قامت هذه الدراسة باستعراض عدد من تلك الدراسات التي تم تصميمها وتنفيذها ضمن سياقات بيئية وزمنية متنوعة. ومن خلال تحليل محتوى هذه الدراسات، لاحظ الباحث مجموعة من الملاحظات المهمة، يمكن تلخيصها فيما يلي:

1.3.7.2.من حيث المنهج العلمي:

تميزت الدراسات السابقة بتنوع في المنهجيات البحثية المستخدمة، حيث تراوحت بين المناهج الوصفية التحليلية، والمقارنة، والاستقصائية، إضافة إلى المناهج الاستقرائية والاستنباطية. كما اعتمد بعضها على المنهج النوعي، فيما استند البعض الآخر إلى المنهج الكمّي أو أسلوب دراسة الحالة وتحليل المحتوى. وشملت بعض الدراسات مراجعة الأدبيات ذات الصلة للتحقق من المفاهيم والنماذج النظرية المرتبطة بتنفيذ سياسات وبرمج التشغيل.

2.3.7.2.على صعيد الأهداف:

سعت الدراسات السابقة لتحقيق مجموعة من الأهداف التي تحددت وفقاً لمجال الدراسة وموضوعها، وطبيعة المتغيرات قيد البحث، والمنهج العلمي المتبع، بالإضافة إلى الأسئلة والفرضيات التي تناولتها

كل دراسة. ومن أبرز الأهداف التي ركزت عليها هذه الدراسات:

- تقييم مدى فعالية وكفاية السياسات الحكومية في مكافحة ظاهرة البطالة.
- تقييم فعالية سياسات التشغيل ودورها في مكافحة البطالة.
- قياس أثر الإنفاق العام على سياسة التشغيل.
- دور سياسات التشغيل الوطنية في تحقيق هدف العمل اللائق.
- دور برامج تأهيل الشباب في تحقيق التنمية المستدامة.
- أثر سياسة التشغيل على النمو الاقتصادي.
- تأثير برامج توظيف الشباب على سوق العمل.
- تحليل دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي.
- على تقييم برامج التشغيل المؤقت في المؤسسات الدولية ودورها في الحد من البطالة.
- أثر برامج التوظيف في الحد من الفقر وتعزيز فرص العمل وزيادة الأجور.

3.3.7.2.على مستوى النتائج، وما خرجت به الدراسات السابقة، حيث كان من أهمها ما يلي:

- هناك اهتماماً كبيراً من الجانب الفلسطيني بمكافحة البطالة، ويتجلى ذلك في وجود سياسات واستراتيجيات صادرة عن الجهات المختصة، إلا أن هذه السياسات تميل أكثر إلى الطابع النظري على حساب التطبيق العملي.
- ضعف الدعم المالي للمؤسسات والبرامج المرتبطة بالتشغيل، مثل مراكز التدريب المهني، وعدم ربطها بمتطلبات سوق العمل، أسهم بشكل كبير في انخفاض فعالية هذه السياسات للحد من البطالة.
- السياسات الموجهة لمكافحة البطالة لها أثر محدود على الحد من البطالة وخلق فرص العمل.
- يقتصر تأثير برامج التشغيل على تحسين مستوى التوظيف المؤقت وإكساب الشباب بعض الخبرات، لكنها لا تحقق القضاء الكامل على البطالة.
- التنظيم الإداري لقطاع التشغيل يتركز على الوزارات والجهات المسؤولة عن البرامج دون التنسيق الكافي مع القطاعات الاستثمارية الخاصة، ما يحد من القدرة على تلبية الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- برامج الإصلاح الهيكلي الخاصة بالإنفاق ساهمت في خلق فرص العمل.
- أثرت الهياكل المؤسسية الضعيفة، وضعف الإدارة، وهدر المال العام، وانتشار الفساد في المؤسسات بشكل سلبي على قدرة السياسات على خلق بيئة استثمارية جاذبة ومشجعة، مما انعكس سلباً على فرص التشغيل والاستثمار.

- معظم البرامج التدريبية المهنية وبرامج التشغيل المؤقت المقدمة لا تعتمد أساساً على الموازنات الحكومية، بل تعتمد بشكل رئيسي على مساعدات خارجية، كما أن برامج التدريب المهني والتقني لا تتوافق مع مسارات التنمية المستدامة، إذ تركز بشكل أساسي على التوظيف المؤقت عبر منح خارجية دون بناء برامج مستدامة تتناسب مع احتياجات سوق العمل.
- وسائل تحديد الاحتياجات ومعايير اختيار المناطق المستفيدة ووسائل ومعايير اختيار المستفيدين واليات المتابعة والتقييم لبرامج التشغيل المؤقت تحقق الكفاءة والفاعلية بدرجة كبيرة لهذه البرامج.

4.3.7.2. الاستفادة من الدراسات السابقة:

- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد محاور الدراسة بشكل دقيق ومرتب.
- اعتمد الباحث على الدراسات السابقة في تنظيم وتسلسل عرض الإطار النظري للدراسة.
- قام الباحث بمراجعة نتائج الدراسات السابقة في الموضوع نفسه، ليتمكن من الانطلاق من حيث انتهى الآخرون، والوصول إلى استنتاجات جديدة، وتزويد متخذي القرار بتوصيات عملية.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد منهج الدراسة، وتصميم الاستبانة وإعدادها بما يتوافق مع أهداف البحث.
- تم استخدام نتائج الدراسات السابقة والتوصيات المستخلصة منها لتطوير العديد من الأفكار والمفاهيم الجديدة.
- ساعدت هذه الدراسات الباحث في توسيع قاعدته المعرفية والمعلوماتية المتعلقة بموضوع الدراسة.

5.3.7.2. ما يميز هذه الدّراسة عن الدّراسات السابقة:

- تُعد هذه الدراسة من الدراسات الأولى –وفقًا لما يحدده نطاق علم الباحث– التي تركز على تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة، حيث تفتقر الأدبيات الأكاديمية إلى دراسات سابقة تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين في قطاع التشغيل، وكيفية تأثير برامج التشغيل على التنمية المستدامة.
- تسلط الدراسة الضوء على فهم واستكشاف تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثر ذلك في تحقيق التنمية المستدامة.
- تتميز هذه الدراسة من خلال المتغيرات المستقلة والتابعة التي تم اختيارها بعناية.
- تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في بعديها المكاني والزماني، حيث تركز على السياق الخاص بصندوق التشغيل الفلسطيني.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1.3. المقدمة:

تناول الباحث في هذا الفصل إجراءات الدراسة، موضحاً كافة المراحل والخطوات التي تم تنفيذها وفق الأصول العلمية لتحقيق هدف الدراسة، الذي يتمثل في دراسة تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة "دراسة حالة صندوق التشغيل الفلسطيني"، وقد تمّ توضيح المنهج المتبع، وبلورة الفكرة، وتحديد العينة، واختيار الأدوات وآليات تطبيقها، مع التأكد من صدقها وثباتها.

2.3. منهج الدراسة:

تمّ اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك من أجل الحصول على فهم أعمق، وصورة شاملة ودقيقة لمشكلة البحث، وذلك في سبيل التعرف إلى تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة.

3.3. مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة من جميع المؤسسات المستفيدة من برامج صندوق التشغيل الفلسطيني خلال الفترة خلال فترة اعداد الدراسة 2024–2025م.

4.3.عينة الدراسة:

$$n = \frac{M}{\left[\left(S^2 \times (M-1)\right) \div pq\right] + 1}$$

تم تطبيق معادلة روبرت ماسون لحساب عينة الدراسة من مجتمع بلغ عددهم 400 مؤسسة مستفيدة من برامج صندوق التشغيل الفسطيني. تم اختيار العينة باستخدام الطريقة القصدية في سبيل الحصول على آراء أصحاب المؤسسات المستفيدة من برامج التشغيل والذين لديهم معرفة بطبيعة

برامج الصندوق ولديهم المعرفة والمهارة في تقييم برامج التشغيل وفي سبيل الوصول لنتائج فعالة تسهم في تحقيق أهداف الدراسة، وقد تم جمع البيانات من المبحوثين باستخدام الاستبانة بطريقة مباشرة مع المبحوثين، حيث بلغت العينة 200 فرد من مؤسسة وشركة وغرفة تجارية بعد حساب حجم العينة. وتمت الاجابة على كافة الاستبانات، وفيما يلي عرض لخصائص العينة:

جدول رقم 1.3: متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	120	%60.0
أنثى	80	%40.0
المجموع	200	%100

يُظهر الجدول أن العدد الأكبر من المستفيدين من المؤسسات المستفيدة من صندوق التشغيل هم ذكور وبنسبة 60%، بينما وجد ما نسبته 40% اناث.

جدول رقم 2.3: متغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم	16	%8.0
بكالوريوس	122	%61.0
دراسات عليا	62	%31.0
المجموع	200	%100.0

يظهر الجدول أن النسبة الأكبر من المستفيدين من برامج صندوق التشغيل مؤهلهم العلمي بكالوريوس بنسبة 61% من إجمالي العينة، تليها فئة الدراسات العليا بنسبة 31%، ثم فئة الدبلوم بنسبة 8%

جدول رقم 3.3: متغير سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	14	%7.0
من5-10 سنوات	47	%23.5
أكثر من 10 سنوات	139	%69.5
المجموع	200	%100.0

يتضح من الجدول أن الغالبية العظمى من أفراد العينة من المستفيدين من برامج صندوق التشغيل سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات بنسبة 69.5%، يليها 23.5% لأصحاب الخبرة من 5-10 سنوات، ومن ثم بلغت أقل نسبة وهي 7% لأصحاب سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات.

5.3. أداة الدراسـة:

تتكون هذه الدراسة من أداة رئيسية هي الاستبانة الميدانية التي تمّ استخدامها لتنفيذ الدراسة، وقد قام الباحث بتنفيذ الإجراءات التالية:-

- قام الباحث بتصميم نموذج الاستبانة بطريقة علمية منهجية محكمة، حيث تضمن النموذج جميع المتغيرات المستقلة والتابعة إلى جانب المتغيرات الديمغرافية.
- صياغة فقرات الاستبانة استناداً لعدد من المراجع المتنوعة، والدراسات العربية والأجنبية ومن مضنها دراسة (قنيص وعريقات "2025"، وبن مهدي "2024"، قيس ومجيد "2022"، عبد اللطيف "2021"، نجم "2012"، سعيد "2010"، Oyarzo & Ferrada "2024"، Castillo et al. "2020").
- استفاد الباحث من العديد من المحاضرات والكتيبات والتقارير المنشورة، حول تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة.
- عُرضت الاستبانة بشكلها الاولي على مشرف الدراسة، وتمّ أخذ ملاحظاته بتعديل محاور الاستبانة، وإضافة فقرات جديدة.
- بعد ذلك عُرضت الاستبانة على بعض المحكمين المتخصصين بمحاور الدراسة، وتم الأخذ بعين الاعتبار تعديل الفقرات بناءً على ملاحظاتهم، وفي صورتها النهائية، تكونت الاستبانة من (76) فقرة، موزعة على محورين، تمّ تحديد أوزانها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 إلى 5).

1.5.3 صدق أداة الدراسة:

تعدّ الأداة صادقة إذا كانت تقيس ما تمّ تصميمها لقياسه. حيث عرض الباحث أداة الدراسة في صورتها الأولية على المشرف والمحكمين المختصين، وطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول اتساق الفقرات مع المحاور، ووضوح الصياغة والمعنى.

وبعد التعديلات، أصبحت الأداة مكونة من (76) فقرة. حيث تمّ حساب معاملات الاستخراج باستخدام التحليل العاملي (Factor Analysis) بأسلوب المكونات الأساسية (Principal Components)، لكل فقرة حسب محورها. وتعدّ الأداة صادقة عندما تتجاوز جميع أو معظم معاملات الاستخراج قيمة 0.5، مما يدل على اتساق داخلي عالٍ بين الفقرات. وقد أظهرت النتائج أن جميع القيم كانت أعلى من 0.5، مما يؤكد أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الصدق، وأنها قادرة على تحقيق أهداف الدراسة.

جدول رقم 4.3: قيم معاملات الاستخراج لفقرات المحور الأول للدراسة المتعلق بتقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المنفذه من قبل صندوق التشغيل الفلسطيني.

رقم الفقرة	معاملات الاستخراج	رقم الفقرة	معاملات الاستخراج	رقم الفقرة	معاملات الاستخراج
.1	0.716	.20	0.808	.39	0.846
.2	0.801	.21	0.824	.40	0.716
.3	0.727	.22	0.814	.41	0.808
.4	0.805	.23	0.680	.42	0.789
.5	0.812	.24	0.661	.43	0.779
.6	0.776	.25	0.774	.44	0.790
.7	0.718	.26	0.839	.45	0.771
.8	0.855	.27	0.708	.46	0.732
.9	0.745	.28	0.752	.47	0.697
.10	0.687	.29	0.688	.48	0.775
.11	0.745	.30	0.832	.49	0.737
.12	0.730	.31	0.760	.50	0.809
.13	0.807	.32	0.679	.51	0.724
.14	0.782	.33	0.775	.52	0.771
.15	0.732	.34	0.731	.53	0.731
.16	0.686	.35	0.703	.54	0.752
.17	0.774	.36	0.714	.55	0.773
.18	0.819	.37	0.776	.56	0.804
.19	0.749	.38	0.686	.57	0.738

جدول رقم 5.3: قيم معاملات الاستخراج لفقرات للمحور الثاني للدراسة المتعلق بالتنمية المستدامة.

رقم الفقرة	معاملات الاستخراج	رقم الفقرة	معاملات الاستخراج
.1	0.770	.11	0.773
.2	0.607	.12	0.752
.3	0.740	.13	0.802
.4	0.779	.14	0.667
.5	0.805	.15	0.860
.6	0.755	.16	0.811
.7	0.807	.17	0.843
.8	0.818	.18	0.780
.9	0.767	.19	0.805
.10	0.771		

2.5.3. ثبات أداة الدراسة:

وللتأكد من ثبات الأداة –حسب معامل الثبات (كرونباخ ألفا) على عينة استطلاعية من 20 فرد من المستفيدين من برامج صندوق التشغيل الفلسطيني كدلالة على التجانس الداخلي– استقر حجم الأداة على 76 فقرة، وبلغ معامل الثبات الكلي للمحور الأول (0.984)، وللمحور الثاني (0.88)، وللمحور الثالث (0.974)، وفيما يلي توضيح ذلك:

جدول رقم 6.3: معاملات الثبات كرونباخ ألفا.

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات كرونباخ ألفا
بعد وسائل تحديد الاحتياجات لبرامج التشغيل.	11	0.951
بعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل.	11	0.964
بعد معايير اختيار المستفيدين من برامج التشغيل.	12	0.952
بعد وسائل اختيار المستفيدين من برامج التشغيل	13	0.936
بعد آليات المتابعة في برامج التشغيل المؤقت	10	0.958
المحور الأول: تقييم برامج التشغيل التابع لصندوق التشغيل الفلسطيني	57	0.984
المحور الثاني: دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة	19	0.974

حيث تبيّن أنّ قيم معاملات الثبات تراوحت بين (0.93-0.69) لجميع محاور الدراسة، وبالتالي قدرة الأداة على إعادة إنتاج النتائج نفسها في حال إعادة القياس تحت نفس الظروف. وتعدّ هذه القيم مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة والنتائج المرجوة.

6.3 إجراءات تطبيق الدراسة:

- جمع البيانات من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة لتحديد مشكلة الدراسة.
- تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة.
- جمع البيانات من المبحوثين باستخدام أداة الدراسة "الاستبانة".
- تفريغ استجابات (200) استبانة، وتحليل النتائج.
- تفسير النتائج واستخلاص النتائج العامة والاستنتاجات والتوصيات.

7.3 متغيرات الدراسة:

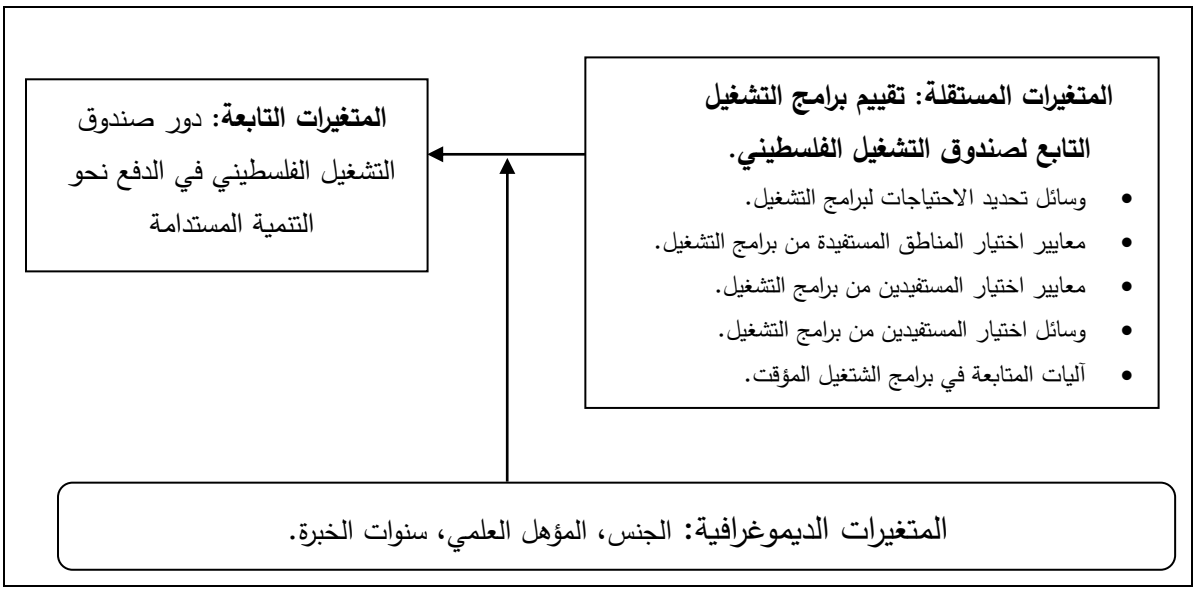
1.7.3 المتغيرات المستقلة: تشمل تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني.

2.7.3 المتغيرات التابعة: وتشمل أثر برامج صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو تنمية مستدامة.

3.7.3 المتغيرات الديموغرافية: وتتمثل بخصائص العينة، وهي كما يلي:

- الجنس.
- سنوات الخبرة.
- المؤهل العلمي.

8.3 نموذج الدراسة:



- **نموذج الدراسة من تصميم الباحث**

9.3 أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد جمع الاستبانات وتفريغها ومعالجتها إحصائياً، تمّ تحويل الإجابات اللفظية إلى بيانات رقمية لجميع أسئلة الدراسة، واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات وتسهيل الاجابة عن أسئلة الدراسة:

- الإحصاء الوصفي: مثل التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.
- قياس صدق الأداة باستخدام معاملات الاستخراج (التحليل العاملي).
- قياس التجانس الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا.
- اختبار تحليل الانحدار (Regression Analysis).
- تحليل (ت) (T-test).
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA).

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها:

1.4 المقدمة:

يستعرض الباحث في هذا الفصل النتائج التي توصل إليها، التي هدفت إلى تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة "دراسة حالة صندوق التشغيل الفلسطيني، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلتها.

2.4 النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة ومناقشتها:

ومن أجل تسهيل عملية عرض النتائج، فقد تمّ إعادة توزيع درجات السلم الخماسي (ليكرت)، كما يأتي:

جدول رقم (1.4): مفتاح التصحيح الخماسي

1.80 – 1.00	بدرجة منخفضة جداً
2.60 – 1.81	بدرجة منخفضة
3.40 – 2.61	بدرجة متوسطة
4.20 – 3.41	بدرجة كبيرة
5 – 4.21	بدرجة كبيرة جداً

1.2.4. تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني

من أجل الاجابة عن سؤال الدراسة الأول فقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومستوى التقدير لكل فقرة من فقرات أبعاد تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني.

1.1.2.4. بعد وسائل تحديد الاحتياجات لبرامج التشغيل

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد وسائل تحديد الاحتياجات لبرامج التشغيل مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد وسائل تحديد الاحتياجات لبرامج التشغيل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
.1	يتم التنسيق بين الصندوق والمؤسسات المعنية عند تحديد الاحتياجات والقطاعات الاكثر حاجة للتشغيل.	4.065	0.90	كبيرة
.2	يعتمد الصندوق على مبدأ الشمول (النوع الاجتماعي، المناطق المهمشة، ذوو الإعاقة) عند تحديد الاحتياجات.	4.030	0.86	كبيرة
.3	يعتمد الصندوق على قواعد بيانات حديثة وموثوقة لتحديد القطاعات ذات الأولوية.	4.010	0.82	كبيرة
.4	يتم تحديد احتياجات التشغيل استنادًا إلى دراسات علمية وميدانية عن واقع سوق العمل.	3.925	0.89	كبيرة
.5	يتم تحليل العوامل الاقتصادية والسياسية التي تؤثر على سوق العمل قبل إعداد البرامج لتوجيه البرامج نحو القطاعات المنتجة.	3.920	0.98	كبيرة
.6	يشارك أرباب العمل والقطاع الخاص في تحديد الاحتياجات التشغيلية.	3.905	0.93	كبيرة
.7	تؤخذ الاعتبارات الجغرافية والاجتماعية في تحديد نوع البرامج التشغيلية.	3.890	1.00	كبيرة
.8	يتم إشراك الهيئات المحلية ومؤسسات المجتمع المدني في تحديد الاولويات.	3.875	0.93	كبيرة
.9	تُستخدم أدوات كمية ونوعية (استبيانات، مقابلات، ورش عمل) في تحديد الاحتياجات.	3.860	0.98	كبيرة
.10	يُجرى تقييم دوري لمدى توافق برامج التشغيل مع أولويات التنمية الوطنية.	3.825	0.94	كبيرة
.11	توجد آلية واضحة لتحديد الفجوات بين مهارات الخريجين واحتياجات السوق.	3.775	0.99	كبيرة
	الدرجة الكلية	**3.910**	**0.72**	**كبيرة**

نلاحظ من خلال استعراض نتائج الجدول (2.4) أنّ أعلى متوسط حسابي في بعد وسائل تحديد الاحتياجات لبرامج التشغيل كان للفقرة الاولى التي تنص (يتم التنسيق بين الصندوق والمؤسسات المعنية عند تحديد الاحتياجات والقطاعات الاكثر حاجة للتشغيل) كذلك الفقرة الثانية التي تنص (يعتمد الصندوق على مبدأ الشمول "النوع الاجتماعي، المناطق المهمشة، ذوي الإعاقة" عند تحديد الاحتياجات)، حيث بلغ المتوسط لكل منهما على التوالي (4.06-4.03) مع انحراف معياري لكل منهما على التوالي (0.90-0.86)، وبدرجة تقييم كبيرة، ويعزو الباحث ذلك بسبب أنّ أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أهمية الاساليب التي ينفذها صندوق التشتغيل الفلسطيني خلال تحديده

للإحتياجات الخاصة ببرامج التشغيل، حيث يسعى الصندوق لتحقيق التكامل مع العديد من المؤسسات المحلية المشغلة في سبيل تحديد القطاعات الاقتصادية والانتاجية التي تعتبر ذات الاولوية لتنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل على اختلاف انواعها، حيث يسعى الصندوق من خلال ذلك لضمان تخصيص الموارد الانتاجية وزيادة كفائتها وفاعليتها، لتحقيق الاهداف المرجوة، حيث يتم تحليل الاحتياجات الخاصة بالقطاعات المستهدفة، ومن ثم تحديد الفجوات المطلوب سدها وتلبيتها، والاستفادة من الفرص المتاحة، ومن ثم وضع الاولويات في سبيل تلبية الاحتياجات من خلال تنفيذ مبادرات وبرامج مشتركة. كما ويهتم صندوق التشغيل في تحقيق التوازن والشمول خلال تحديد الاحتياجات الخاصة ببرامج التشغيل، من خلال الاهتمام بالنوع الاجتماعي والجنس خلال تحديد برامجه التشغيليه وتوجيه البرامج لفئات محددة من النساء وربات البيوت القادرات على العمل وتقديم مشاريع تشغيلية ذات أثر مباشر ومستدام، كما يتم الاهتمام بتقديم برامج خاصة بذوي الاعاقة تسهم في دمجهم في المجتمع والاستفادة من قدراتهم التشغيلة، بالاضافة الى تخصيص العديد من البرامج التشغيلة للمناطق الفلسطينية المهمشة الواقعة بالقرب وخلف جدار الفصل العنصري، في سبيل تحقيق التوازن بالتنمية المستدامة. وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة باقل وواجر (2019) حيث لوحظ عدم ترشيد الإنفاق العام نتيجة غياب التنسيق بين المشاريع والبرامج التنموية وعدم توافق المخصصات المالية مع الأهداف المرجوة، وهو ناتج عن ضعف الدراسات التقنية ونقص الخبرة والكفاءة المهنية لدى المسؤولين المكلفين بتخطيط وتنفيذ البرامج التنموية.

وفي المقابل، نجد أن الفقرة التي تنص على (توجد آلية واضحة لتحديد الفجوات بين مهارات الخريجين واحتياجات سوق العمل) حظيت بأقل متوسط حسابي (3.77) مع انحراف معياري (0.99) وبدرجة تقييم كبيرة، يشير الباحث إلى أن أفراد عينة الدراسة يمتلكون مستويات متفاوتة من الوعي والإدراك فيما يتعلق بآليات عمل صندوق التشغيل الفلسطيني في تحديد الفجوات بين مهارات الخريجين واحتياجات سوق العمل. يوضح ذلك بأن الصندوق ينفذ برامج تهدف إلى ربط مخرجات التعليم بمتطلبات السوق، بما يشمل عقد شراكات مع القطاعين الخاص والأهلي لتوفير فرص عمل مؤقتة للخريجين العاطلين عن العمل. كما تشمل هذه البرامج ورش عمل وتدريبات متنوعة تهدف إلى تطوير مهارات الخريجين وزيادة فرصهم في دخول سوق العمل، وتحقيق موائمة بين مؤهلاتهم واحتياجات المؤسسات العاملة في السوق.

أما المتوسط الحسابي العام لبعد وسائل تحديد الاحتياجات لبرامج التشغيل فقد بلغ (3.91) وبدرجة تقييم كبيرة، مع انحراف معياري (0.72)، ويعزو الباحث ذلك بسبب أنّ أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان هنالك تنوع في الوسائل والاساليب التي يستخدمها صندوق التشغيل الفلسطيني في سبيل تحديد الاحتياجات الخاصة ببرامج التشغيل التي يقوم بتنفيذها، حيث تسهم هذه الوسائل في توفير

البيانات والمعلومات الشاملة والحديثة اللازمة لتحليل الواقع وتحديد التوجهات التنموية الخاصة ببرامج التشغيل المنوي تنفيذها، وتحديد الموازنات الخاصة بتنفيذها بدقة، حيث يتم تحقيق التكامل بين برامج التشغيل والحماية الاجتماعية لتلبية احتياجات وحقوق النساء والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة من المستفيدين من برامج المساعدات الاجتماعية والشباب، كما ويتم مشاركة الجهات الشريكة في تحديد هذه الاحتياجات لجعلها اكثر واقعية وفاعلية وتسهم في تحقيق الاهداف المنشودة من هذه البرامج، وتسهم الوسائل الفاعلة في تحقيق التوازن بين مطالب اصحاب العمل والعاملين لزيادة الكفاءة والمرونة في سوق العمل، بالاضافة لذلك يقوم صندوق التشغيل عبر هذه الوسائل في معالجة عدم اتساق مهارات وخبرات طالبي العمل مع احتياجات أرباب العمل، وجعلها اكثر استجابة لاحتياجات سوق العمل، الامر الذي يسهم في دعم تحقيق الاهداف من برامج التشغيل بكفاءة وفاعلية، ويتفق ذلك مع دراسة مهدي (2024) حول أن السياسات الموجهة لمكافحة البطالة لها أثر محدود على الحد من البطالة وخلق فرص العمل، حيث يقتصر تأثير برامج التشغيل على تحسين مستوى التوظيف المؤقت وإكساب الشباب بعض الخبرات، لكنها لا تحقق القضاء الكامل على البطالة، كذلك دراسة مزهر والعكش (2021) والتي أظهرت أن معظم البرامج التدريبية المهنية وبرامج التشغيل المؤقت المقدمة لا تعتمد أساساً على الموازنات الحكومية، بل تعتمد بشكل رئيسي على مساعدات خارجية، كذلك دراسة نجم (2012) حيث بينت أن معظم المؤسسات المستفيدة من برامج الامن الغذائي قامت باجراء حصر وتحديد احتياجات الفئات المستهدفة وبمشاركة مؤسسات المجتمع المحلي في تلك المواقع. كما اشارت هذه المؤسسات أن مشاركة الفئات المستهدفة كانت في مرحلة تنفيذ المشروع، ولم يكن لها دور في تصميم ومتابعة المشروع. كذلك دراسة سعيد (2010) توصلت إلى أن وسائل تحديد الاحتياجات كانت بدرجة كبيرة لهذه البرامج، كما تعارضت هذه النتيجة مع دراسة غنام (2009) والتي أشارت الى أن نسبة مشاركة المؤسسات المستفيدة في تحديد الاحتياجات والأولويات المجتمعية كانت منخفضة.

2.1.2.4. بعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل

جدول (3.4.أ): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
1.	تُراعى العدالة المكانية بحيث لا تتركز البرامج في محافظات محددة.	3.945	0.90	كبيرة
2.	يتم تطبيق معايير موضوعية وموحدة على جميع المحافظات.	3.885	0.96	كبيرة
3.	يتم اختيار المناطق بناءً على جاهزيتها لاستيعاب مشاريع التشغيل.	3.870	0.93	كبيرة

جدول (3.4.ب): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
.1	توجد شفافية في إعلان المناطق التي تم اختيارها وأسباب الاختيار.	3.865	1.00	كبيرة
.2	تُراجع معايير اختيار المناطق دوريًا وفق تغير الواقع الاقتصادي.	3.840	0.96	كبيرة
.3	يتم ربط اختيار المناطق بوجود فرص اقتصادية فعلية داخلها.	3.825	0.96	كبيرة
.4	يتم اختيار المناطق وفق نسب (البطالة والفقر) الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء	3.785	1.00	كبيرة
.5	تُعطى الأولوية للمناطق الأقل حظًا تنمويًا.	3.730	1.00	كبيرة
.6	تُراجع معايير اختيار المناطق سنويًا لتواكب التغيرات في سوق العمل.	3.725	1.00	كبيرة
.7	يتم التنسيق مع المجالس المحلية لتحديد المناطق ذات الاولوية.	3.690	0.98	كبيرة
.8	تصنيف المنطقة على أنها منطقة مهددة بالإستيطان.	3.660	1.00	كبيرة
	الدرجة الكلية	**3.800**	**0.85**	**كبيرة**

يتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (3.4.أ–ب) أن أعلى فقرة في بعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل كانت الفقرة التي تنص على (تراعي العدالة المكانية بحيث لا تتركز البرامج قي محافظات محددة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بها (3.94) وكان الانحراف المعياري (0.90) وقد كانت درجة التقييم لهذه الفقرة بدرجة كبيرة، حيث يرى الباحث أن افراد عينة الدراسة لديهم درجات عالية من المعرفة حول المعايير التي يتم تطبيقها خلال اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل، حيث يهتم صندوق التشغيل الفلسطيني بأن يتم مراعاة العدالة المكانية خلال اخيتار المناطق التي سيتم تنفيذ المشاريع داخلها، بحيث يتم تطبيق العديد من المعايير الموضوعية خلال اختيار اي منطقة من حيث عدد السكان ونسبة العاطلين عن العمل وعدد الخريجين داخل المنطقة ومدى توفر البنية التحتية التي يمكن من خلالها تنفيذ مشاريع التشغيل، بالاضافة الى وجود المؤسسات والشركات والمصانع التي تستطيع استيعاب العاملين وتشغيلهم داخلها، كذلك مدى ملائمة المنطقة للهدف والغاية من المشروع سواء الممول من الخزينة العامة او من قبل المؤسسات الدولية المانحة، حيث أن أغلب المشاريع من صندوق التشغيل الفلسطيني يتم تنفيذها بتمويل من جهات دولية مانحة، تستهدف قطاعات تنموية محددة، الامر الذي يسهم في زيادة كفاءة المنطقة الخاصة بتنفيذ مشاريع التشغيل، ويدفع عجلة التنمية المستدامة في دولة فلسطين.

كما ويتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (3.4.أ–ب) أن أقل فقرة في بعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل كانت الفقرة التي تنص على (تصنيف المنطقة على أنها منطقة

مهددة بالاستيطان)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بها (3.66) وكان الانحراف المعياري (1.00) وقد كانت درجة التقييم لهذه الفقرة بدرجة كبيرة، حيث يرى الباحث أن افراد عينة الدراسة لديهم مستويات متباينة من الفهم والمعرفة تجاه ما يقوم به صندوق التشغيل وخلال اختيار المناطق المستفيده من برامجه التشغيلية بانه يقوم بمراعاة مدى تعرض المنطقة التي سيتم تنفيذ المشاريع التشغيلية فيها للاستيطان، حيث انه وضمن سياسات الحكومة وانسجاماً مع الاهداف التنموية المستدامة 2030 يتم اعطاء الاولوية للمناطق الاقل حظاً بالتنمية والتي تتعرض للعديد من المخاطر، وضمن الحالة الفلسطينية فإن المناطق التي تتعرض للإستيطان هي مناطق مهددة وذات حظ متدني في التنمية يتم توجه العديد من الجهود التنموية لخدمة هذه المناطق وتثبيت سكانها بها.

كما ويتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (3.4.أ–ب) أن الدرجة الكلية لبعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل قد بلغ المتوسط الحسابي الخاص بهذا البعد (3.80) وبإنحراف معياري (0.85) وقد كانت درجة التقييم لهذا البعد بدرجة كبيرة، حيث يرى الباحث أن افراد عينة الدراسة لديهم مستويات عالية من الفهم والمعرفة تجاه ما يقوم به صندوق التشغيل من مراعاة العديد من المعايير الموضوعية التي تمكنه من اختيار المناطق المستفيدة من برامجه التشغيلة على اختلافها بكفاءة وفاعلية، حيث تشكل هذه المعايير إطاراً شاملاً يضمن توجيه برامج التشغيل نحو المناطق الأكثر احتياجًا والأكثر قدرة على تحقيق نتائج تنموية مستدامة، وبالتالي يستند صندوق التشغلي الفلسطيني خلال عملية اختيار المناطق المستفيدة إلى مجموعة من المعايير الهادفة إلى توجيه التدخلات نحو المناطق الأكثر حاجة والأعلى قدرة على تحقيق أثر تنموي مستدام. وتعتبر هذه المعايير أداة هامة لضمان العدالة بتوزيع الموارد وتحقيق التكامل بين أولويات التنمية الوطنية الفلسطينية واحتياجات المجتمعات المحلية. حيث يتم منح الأولوية للمناطق التي تُظهر مستويات مرتفعة من البطالة بين الخريجين والنساء من أفراد المجتمع، إضافة إلى المناطق التي تعاني من مستويات عالية من الفقر، حيث يتم التركيز على المناطق ذات التجمعات الكبيرة أو التي تضم فئات سكانية مهمشة سواء النائية او التي تكون ضمن منطقة جدار الفصل العنصري، كما يتم مراعاة وجود بنية إدارية قادرة على تنفيذ المشاريع لضمان تحقيق النتائج المرجوة. كذلك يتم التركيز على المناطق التي تعاني من ضعف النشاط الاقتصادي ومحدودية الفرص الشتغيل، بالاضافة لذلك يتم مراعاة العدالة الجغرافية لضمان توزيع عادل للمشاريع بين المحافظات والمخيمات والمناطق الأقل حظًا، ويتم مراعاة مدى توفر شراكات محلية قادرة على دعم تنفيذ المشاريع وتسهيل إجراءاتها في المناطق المستهدفة من المشاريع على اختلافها، ويتفق ذلك مع دراسة قنيص وعريقات (2025) حول أن هناك مستوى عالٍ من التنسيق بين الجهات ذات العلاقة بمكافحة البطالة على المستوى المحلي والدولي، من خلال الاجتماعات والبرامج المشتركة.

3.1.2.4. بعد معايير اختيار المستفيدين من برامج التشغيل.

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد معايير اختيار المستفيدين من برامج التشغيل مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد معايير اختيار المستفيدين من برامج التشغيل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
.1	تُعطى الأولوية للفئات الأكثر تضرراً من البطالة (الخريجون الجدد، النساء، ذوي الإعاقة).	4.240	0.81	كبيرة جداً
.2	هناك معايير مكتوبة وواضحة لاختيار المستفيدين.	4.190	0.87	كبيرة
.3	يتم تحديد المستفيدين وفق معايير الكفاءة والخبرة والمؤهل العلمي.	4.185	0.78	كبيرة
.4	يتم إعلان الشروط للجمهور عبر قنوات رسمية.	4.180	0.88	كبيرة
.5	يتم التحقق من دقة بيانات المتقدمين قبل الاختيار النهائي.	4.155	0.79	كبيرة
.6	تتضمن المعايير تقييمًا لمهارات المتقدمين بما فيها قدرتهم على الاستمرار في العمل.	4.120	0.82	كبيرة
.7	تُراعى المساواة بين الجنسين في فرص الاختيار.	4.095	0.91	كبيرة
.8	يتم تقييم الحالة الاقتصادية والاجتماعية للمستفيدين قبل الاختيار.	4.015	0.92	كبيرة
.9	يتم إشراك المجتمع المحلي في تحديد أولويات الفئات المستفيدة.	3.985	0.96	كبيرة
.10	تُحدَّث معايير الاختيار بشكل دوري لتناسب التغيرات في سوق العمل.	3.980	0.79	كبيرة
.11	تُراجع المعايير باستمرار لضمان توافقها مع متطلبات التنمية المستدامة.	3.945	0.92	كبيرة
.12	تُراعى الفروق القطاعية (زراعي، صناعي، خدمي) في اختيار المستفيدين.	3.815	0.90	كبيرة
	الدرجة الكلية	**4.075**	**0.69**	**كبيرة**

يتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (4.4) أن أعلى فقرة في بعد معايير اختيار المستفيدين من برامج التشغيل كانت الفقرة التي تنص على (تعطى الاولوية للفئات الاكثر تضرراً من البطالة "الخريجون الجدد، النساء، ذوي الاعاقة")، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بها (4.24) وكان الانحراف المعياري (0.81) وقد كان مستوى التقييم لهذه الفقرة بدرجة كبيرة جداً، حيث يرى الباحث أن افراد عينة الدراسة لديهم درجات عالية من المعرفة حول المعايير التي يتم تطبيقها خلال اختيار المستفيدين من برامج التشغيل، حيث يهتم صندوق التشغيل الفلسطيني وخلال عملية اختيار هؤلاء المستفيدين بأن يتم التنوع في تحقيق الاستفادة ضمن فئات المجتمع الفلسطيني بشكل عام، حيث أن الصندوق يقدم العديد من البرامج والمشاريع التي تستهدف فئات خاصة كالخريجين الجدد الذين يعانون من نقص الخبرات التي تؤهلهم لدخول سوق العمل، والنساء اللواتي يواجهن تحديات متنوعة ترتبط بأدوارهن الاجتماعية وضعف الفرص المتاحة والعديد من القيود الاجتماعية والثقافية، بالإضافة لذوي الاعاقة الذين يواجهون عقبات متنوعة في الوصول الى فرص العمل نتيجة عدم ملائمة بيئة العمل او نتيجة لعدم تقبل أصحاب العمل لدمج هذه الشريحة الهامة في المجتمع الفلسطيني، الامر

الذي يعكس نهجاً تنموياً من شأنه تحقيق رافعة لجميع فئات المجتمع الفلسطيني، حيث يتم توجيه برامج التشغيل بشكل خاص نحو الفئات التي تُعاني بشكل أكبر من صعوبات الحصول على فرص عمل مقارنة ببقية الفئات في المجتمع الفلسطيني. فهذه الفئات تواجه تحديات إضافية تجعل اندماجها في سوق العمل الفلسطيني أكثر صعوبة، ولذلك يتم التركيز عليها ضمن سياسات وبرامج التشغيل لتحقيق العدالة وتوفير فرص متكافئة.

كما ويتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (4.4) أن أقل فقرة في بعد معايير اختيار المستفيدين من برامج التشغيل كانت الفقرة التي تنص على (تراعى الفروق القطاعية "زراعي، صناعي، خدمي" في اختيار المستفيدين)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بها (3.81) وكان الانحراف المعياري (0.90) وقد كان مستوى التقييم لهذه الفقرة بدرجة كبيرة، حيث يرى الباحث أن افراد عينة الدراسة يظهرون تفاوتاً في الفهم والادراك حول ما يقوم به صندوق التشغيل وخلال اختيار المستفيدين من برامجه التشغيلية في دعم النمو المتوازن بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، حيث يقوم بمراعاة الفروق الخاصة بكل قطاع، حيث أن لكل قطاع احتياجاته ومتطلباته المهارية والفنية التي تختلف عن القطاع الاخر، بحيث يتم ضمان تحقيق التوزيعِ العادل بين القطاعات الزراعية والصناعية والخدمية، في سبيل تلبية الاحتياجات المتنوعة لكل قطاع، وعدم التركيز على قطاع محدد على حساب القطاعات الانتاجية الأخرى، الامر الذي يسهم في ضمان موائمة المتقدمين مع طبيعة العمل، حيث أن اختيار المستفيدين الملائمين لكل قطاع يسهم في زيادة احتمال نجاحهم واستمراراهم في العمل، الامر الذي ينعكس على زيادة جودة مخرجات البرامج والمشاريع التشغيلية، وتحقيق توازن وعدالة وفعالية أكبر في تنفيذ برامج التشغيل. ويتفق ذلك مع دراسة عبد اللطيف (2021) والتي أظهرت أن مساهمة القطاعات الاقتصادية الرئيسية، مثل القطاع الزراعي والصناعي، في رفع مستوى التشغيل المحلي لا تزال ضعيفة، على الرغم من أهمية هذه القطاعات في دعم الاقتصاد الوطني وتوفير فرص العمل.

كما ويتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (4.4) أن الدرجة الكلية لبعد معايير اختيار المستفيدين من برامج التشغيل قد بلغ المتوسط الحسابي الخاص بهذا البعد (4.07) وبإنحراف معياري (0.69) وقد كان مستوى التقييم لهذا البعد بدرجة كبيرة، يشير الباحث الى أن أفراد عينة الدراسة يمتلكون معرفة ومعطيات تساعد في التعاطي مع ما يقوم به صندوق التشغيل خلال اختيار الأفراد الأكثر استحقاقًا للحصول على فرص العمل ضمن هذه البرامج من مراعاة العديد من المعايير كالعدالة والشفافية والموضوعية التي تمكنه من اختيارهم بكفاءة وفاعلية وبما يتوافق مع أهداف البرنامج واحتياجات سوق العمل، حيث أنه يسعى لان تكون معايير الاختيار مستندة بشكل رئيسي على معايير عادلة وموضوعية ومرتبطة باحتياجات سوق العمل والفئات الأكثر تضررًا، لضمان

تحقيق أثر تنموي حقيقي ومستدام، حيث يسعى صندوق التشغيل والجهات الشريكة بأن يتم توجه الجهود نحو الفئات التي تواجه تحديات أكبر في الاندماج في سوق العمل. حيث يتم دراسة وموائمة ظروف المستفيدين الاجتماعية والاقتصادية، ومدى توافق مهاراتهم ومؤهلاتهم مع طبيعة الوظائف المتاحة، كما ويتم التركيز على الفئات المتضررة من البطالة، بالاضافة الى مراعاة الفروق القطاعية لضمان توجيه المستفيدين نحوها، وبالتالي فإن جميع هذه الجهود المبولة في الوصول الى الفئات المستهدفة من برامج التشغيل من شأنها تحقيق أعلى درجات الكفاءة في استثمار موارد البرامج، بما يسهم في إحداث أثر تنموي مستدام. ويتفق ذلك مع دراسة قنيص وعريقات (2025) حول وجود اهتمام بمكافحة البطالة، ودراسة سعيد (2010) توصلت إلى أن معايير اختيار المستفيدين كانت بدرجة كبيرة لهذه البرامج، وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة مزهر والعكش (2021) حول محدودية عدد المستفيدين من برامج التدريب.

4.1.2.4. بعد وسائل اختيار المستفيدين من برامج التشغيل.

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد وسائل اختيار المستفيدين من برامج التشغيل مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد وسائل اختيار المستفيدين من برامج التشغيل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
.1	يتم استلام الطلبات إلكترونياً لتسهيل المشاركة للمستفيدين المرشحين.	4.400	0.67	كبيرة جداً
.2	يتم التحقق من مدى توافق المستفيدين مع متطلبات سوق العمل.	4.240	0.79	كبيرة جداً
.3	تُشارك أكثر من جهة في عملية الفرز لضمان الحياد.	4.230	0.74	كبيرة جداً
.4	يتم إخطار المتقدمين بنتائج الاختيار من حيث (القبول أو الرفض).	4.140	0.80	كبيرة
.5	يُراعى تمثيل جميع الفئات الاجتماعية ضمن نتائج الاختيار.	4.135	0.77	كبيرة
.6	تُوثّق جميع مراحل عملية الاختيار رسميًا لضمان الشفافية.	4.070	0.89	كبيرة
.7	يتم إشراك لجان فنية مستقلة في اختيار المستفيدين النهائيين.	4.065	0.83	كبيرة
.8	تُستخدم نظم معلومات إلكترونية لحفظ بيانات المتقدمين.	4.060	0.85	كبيرة
.9	يتم استخدام معايير كمية (نقاط أو درجات) في المفاضلة بين المتقدمين.	4.060	0.88	كبيرة
.10	توجد معايير إضافية لاختيار المستفيدين في البرامج الموجهة للمناطق الريفية أو المهمشة.	4.035	0.93	كبيرة
.11	تُستخدم برامج حاسوبية لتصفية الطلبات تلقائيًا وفق المعايير المحددة.	3.965	0.92	كبيرة
.12	إجراء دراسة اقتصادية اجتماعية للمستفيد من خلال الزيارات الميدانية.	3.910	1.00	كبيرة
.13	تُستخدم أدوات تقييم (المقابلات أو الاختبارات) لاختيار الأنسب بموضوعية.	3.670	1.00	كبيرة
	الدرجة الكلية	**4.070**	**0.66**	**كبيرة**

يتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (5.4) أن أعلى فقرة في بعد وسائل اختيار المستفيدين من برامج التشغيل كانت الفقرة التي تنص على (يتم استلام الطلبات الكترونياً لتسهيل المشاركة للمستفيدين المرشحين)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بها (4.40) وكان الانحراف المعياري (0.67) وقد كان مستوى التقييم لهذه الفقرة بدرجة كبيرة جداً، حيث يرى الباحث أن افراد عينة الدراسة لديهم درجات عالية من المعرفة حول الوسائل التي يتم تطبيقها خلال اختيار المستفيدين من برامج التشغيل، حيث يسعى الصندوق نحو التحول الرقمي في إدارة برامج الشتغيل، حيث يوفر صندوق التشغيل الفلسطيني عبر بوابته الالكترونية منصة خاصة يستطيع من خلاله المرشحين للتشغيل بالتقدم عبر هذا الرابط وتقديم جميع المعلومات والوثائق اللازمة للإستفادة من برامج التشغيل المتنوعة التي يقدمها صندوق التشغيل الفلسطيني، الامر الذي يسهم في توسعة عدد المتقدمين لهذه البرامج وبالتالي اختيار المستفيدين الاكثر حاجة، وبالتالي توفير سهولة وسرعة في الوصول للفرص المتاحة، وتجاوز مشكلات العوائق الجغرافية والادارية في تعبئة طلبات الترشح من أي مكان وأي وقت دون الحاجة للحضور المباشر لمقر صندوق التشغيل الفلسطيني، الامر الذي من شأنه تعزيز شفافية الإجراءات ودقتها والحد من التدخل البشري او التحيز، كذلك المساهمة في تخزين وتنظيم وتحليل البيانات بطرق أكثر كفاءة ودقة وتسهيل عمليات الفرز والمتابعة، الأمر الذي يزيد من كفاءة وفاعلية عملية اختيار المستفيدين.

كما ويتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (5.4) أن أقل فقرة في بعد وسائل اختيار المستفيدين من برامج التشغيل كانت الفقرة التي تنص على (تستخدم أدوات تقييم "المقابلات أو الاختبارات" لاختيار الانسب بموضوعية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بها (3.67) وكان الانحراف المعياري (1.00) وكان مستوى التقييم لهذه الفقرة بدرجة كبيرة، حيث يرى الباحث أن افراد عينة الدراسة لديهم مستويات متباينة من الفهم والادراك تجاه ما يقوم به صندوق التشغيل وخلال اختيار المستفيدين من برامجه التشغيلية في استخدام وسائل رسمية متنوعة كالمقابلات والاختبارات لتحقيق العدالة والموضوعية في عملية تحديد الافراد الاكثر ملائمة للإستفادة من الفرص المتاحة من البرامج الشتغيلية، بدلًا من الاعتماد على المعايير الشخصية أو العشوائية، حيث أن المقابلات الفردية تهدف إلى قياس قدرات المتقدمين واستعدادهم للانخراط في سوق العمل، بالإضافة إلى **أن** الاختبارات الكتابية يمكن من خلالها تحديد مستوى كفاءتهم التقنية أو المهنية، وبالتالي تسهم هذه الادوات في تعزيز مصداقية البرنامج رفع فعالية وكفاءته التشغيلية وأثره التنموي المستدام.

كما ويتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (5.4) أن الدرجة الكلية لبعد وسائل اختيار المستفيدين من برامج التشغيل قد بلغ المتوسط الحسابي الخاص بهذا البعد (4.07) وبإنحراف معياري (0.66) وقد كان مستوى التقييم لهذا البعد بدرجة كبيرة، حيث يرى الباحث أن افراد عينة

الدراسة لديهم مستويات عالية من الفهم والمعرفة تجاه الوسائل الخاصة التي يستخدمها صندوق التشغيل الفلسطيني لاختيار المستفيدين من برامجه المتنوعة، وتمثل هذه الوسائل إطارًا علمياً لإدارة برامج التشغيل، تجمع بين العدالة الاجتماعية، الكفاءة الإدارية، وفعالية الأثر التنموي، مما يضمن تحقيق أهداف البرنامج على المستوى الفردي والمجتمعي بشكل مستدام، حيث يتم استخدام اجراءات موضوعية ومنهجيات متنوعة لضمان تحديد الافراد الاكثر استحقاقاً للاستفادة من برامج صندوق التشغيل الفلسطيني، الامر الذي يسهم في تحقيق العدالة والمساواة بين المتقدمين، وضمان اختيار المستفيدين الأكثر قدرة على الاستفادة الفعلية من البرنامج. وبالتالي تعمل هذه الوسائل في رفع كفاءة وفاعلية البرنامج عبر ملائمة المستفيدين للفرص المتاحة، ويُسهم بشكل مباشر في تحقيق الأهداف التنموية والاجتماعية الخاصة ببرامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني. ويتفق ذلك مع دراسة سعيد (2010) توصلت إلى أن وسائل اختيار المستفيدين كانت بدرجة كبيرة لهذه البرامج.

5.1.2.4. بعد آليات المتابعة في برامج التشغيل.

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد آليات المتابعة في برامج التشغيل مرتبة تنازلياً:

الرقم	بعد آليات المتابعة في برامج التشغيل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
.1	توجد خطة واضحة للمتابعة منذ بداية تنفيذ البرامج.	3.985	0.92	كبيرة
.2	يقوم الصندوق بزيارات ميدانية دورية لمتابعة تنفيذ البرامج والمشاريع التشغيلية.	4.250	0.80	كبيرة
.3	تُستخدم تقارير الأداء لقياس مدى التقدم نحو الأهداف الخاصة بنجاح البرنامج.	4.085	0.86	كبيرة
.4	يتم جمع ملاحظات المستفيدين مع أرباب العمل حول جودة التنفيذ.	4.185	0.83	كبيرة
.5	يتم تصحيح مسار التنفيذ عند ظهور معوقات.	4.135	0.90	كبيرة
.6	هناك نظام إلكتروني لتوثيق مراحل التنفيذ مرتبط بتقارير ومؤشرات الأداء.	4.030	0.85	كبيرة
.7	تُقيَّم كفاءة الجهات المنفذة من خلال معايير كمية ونوعية.	4.105	0.90	كبيرة
.8	يتم تحليل الأثر التنموي (الاجتماعي والاقتصادي) للبرامج بعد انتهائها.	4.105	0.86	كبيرة
.9	تُستخدم نتائج التقييم لتحسين تصميم برامج التشغيل المستقبلية.	3.955	0.85	كبيرة
.10	يتم إشراك الجهات الرقابية والمجتمع المدني في المتابعة.	3.990	0.86	كبيرة
	الدرجة الكلية	**4.080**	**0.74**	**كبيرة**

يتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (6.4) أن أعلى فقرة في بعد آليات المتابعة في برامج التشغيل المؤقت كانت الفقرة التي تنص على (توجد خطة واضحة للمتابعة من بداية تنفيذ البرنامج)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بها (3.98) وكان الانحراف المعياري (0.92) وقد كان مستوى التقييم لهذه الفقرة بدرجة كبيرة، وعليه يؤكد الباحث أن افراد عينة الدراسة لديهم مستويات متنوعة من

الفهم والادارك تجاه حرص القائمين على البرامج التشغيلية في توفير آليات المتابعة تتميز بالكفاءة والمهنية خلال تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من الصندوق الفلسطيني للتشغيل، حيث يتم وضع خطة لمتابعة تنفيذ برنامج التشغيل منذ بداية البرنامج، تتضمن تحديد الإجراءات والمسؤوليات والأدوات التي ستُستخدم لرصد تقدم التنفيذ وقياس الأداء، والاهداف التشغيلية الخاصة بالبرنامج والفئات المستهدفة ومؤشرات الاداء والموازنات والبرنامج الزمني، وآليات جمع البيانات، والتي يتم على اساسها متابعة تنفيذ البرنامج وتحديد مستويات الانجاز او الانحراف الايجابي او السلبي، مما يمكن الصندوق والجهات الداعمة متابعة تنفيذ البرنامج والوصول الى الاهداف المخطط لها بأعلى درجات الكفاءة والفاعلية، حيث يشكل وجود خطة متابعة واضحة عنصرًا أساسيًا لضمان كفاءة وفاعلية استمرارية البرنامج، وتحقيق اهدافه الاستراتيجية واستدامة نتائجه التنموية. وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة مزهر والعش (2021) والتي أشارت الى أن برامج التدريب المقدمة من وزارة العمل لا تتضمن خططاً تنفيذية أو سنوية لربط التدريب والتشغيل بأهداف التنمية المستدامة،

كما ويتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (6.4) أن أقل فقرة في بعد آليات المتابعة في برامج التشغيل المؤقت كانت الفقرة التي تنص على (يتم اشراك الجهات الرقابية والمجتمع المدنية في المتابعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بها (3.95) وكان الانحراف المعياري (0.85) وقد كان مستوى التقييم لهذه الفقرة بدرجة كبيرة، حيث يرى الباحث أن افراد عينة الدراسة لديهم مستويات متباينة من الفهم والادراك تجاه دور الجهات الرقابية والمجتمع المدني في متابعة برامج التشغيل، حيث تختلف مستويات الراقبة باختلاف البرامج والمشاريع المقدمة من الصندوق، وبالتالي فأن تطبيق هذه الآلية تسهم في ضمان الشفافية والمساءلة وتعزز من مصداقية البرنامج، وتحديد مدى الالتزام بالسياسات والمعايير العامة المحددة لتنفيذه لتحقيق الاهداف المرجوة منه، وبالتالي يمثل إشراك الجهات الرقابية والمجتمع المدني أداة مهمة لتعزيز المساءلة والرقابة الداخلية والخارجية، ويعكس التزام البرنامج بالمعايير المهنية، والحوكمة الجيدة، والشفافية في إدارة الموارد.

كما ويتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (6.4) أن الدرجة الكلية لبعد آليات المتابعة في برامج التشغيل المؤقت قد بلغ المتوسط الحسابي الخاص بهذا البعد (4.08) وبإنحراف معياري (074) وقد كان مستوى التقييم لهذا البعد بدرجة كبيرة، حيث يرى الباحث أن افراد عينة الدراسة لديهم مستويات عالية من الفهم والادراك تجاه أهمية الآليات المتابعة التي يستخدمها صندوق التشغيل الفلسطيني خلال تنفيذ برامج التشغيل، والتي تضمن الرقابة المستمرة على تنفيذ البرنامج لتحقيق أهدافه بكفاءة وفاعلية، حيث تسهم هذه الاليات في رصد وتنظيم تنفيذ البرنامج، وضمان تحقيق أهدافه بفعالية وكفاءة، وتوفر إطاراً منهجيًا لمراقبة سير العمل، قياس الأداء، تحديد الانحرافات عن الخطة، واتخاذ التدابير التصحيحية في الوقت المناسب، وتسهم هذه الآليات في تعزيز الشفافية

والمساءلة، خصوصًا عند إشراك الجهات الرقابية والمجتمع المدني في متابعة التنفيذ، مما يتيح تقييم مدى التزام البرنامج بالمعايير والسياسات التشغيلية المعتمدة، والتأكد من توزيع الفرص والموارد للمستفيدين بعدالة. كل ذلك من شأنه ضمان تحقيق برامج التشغيل للإهداف التنموية التي تم تحديديها لكل برنامج وتحسين تصميم البرامج المستقبلية، الامر الذي من شأنه تعزيز كفاءة وفعالية برامج التشغيل على المستويين الفردي والتنمية المجتمعية المستدامة، ويتفق ذلك مع دراسة قنيص وعريقات (2025) حول وجود ضعف الدعم المالي للمؤسسات والبرامج المرتبطة بالتشغيل، مثل مراكز التدريب المهني، وعدم ربطها بمتطلبات سوق العمل، أسهم بشكل كبير في انخفاض فعالية هذه السياسات للحد من البطالة. كذلك دراسة نجم (2012) التي أشارت أن المؤسسات المستفيدة قامت بتقييم مشاريعها من قبل منسقيها، آخذين بعين الاعتبار المقاييس الأساسية لعملية التقييم، واقتصارهم على تقديم التقارير الإدارية النهائية دون التحقق من الأنشطة المنفذة، ويتفق ذلك مع دراسة سعيد (2010) توصلت إلى أن آليات المتابعة والتقييم لبرامج التشغيل المؤقت تحققق الكفاءة والفاعلية بدرجة كبيرة، كذلك دراسة غنام (2009) والتي أشارت الى أن تقييم المشاريع المنجزة تم من قبل منسقي المشاريع، وليس من قبل جهة تقييم خارجية، وانه لا يوجد الاهتمام الكافي بموضوع بناء قدرات المؤسسات المستفيدة، وموضوع توثيق البيانات عن المشاريع المنجزة وتحديثها ومراقبتها.

6.1.2.4. الدرجة الكلية لمستوى تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني

جدول (7.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الكلي ولأبعاد محاور التقييم لآليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني.

الرقم	مستوى تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
.1	بعد وسائل تحديد الاحتياجات لبرامج التشغيل	3.916	0.76	كبيرة
.2	بعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل	3.801	0.85	كبيرة
.3	بعد معايير اختيار المستفيدين من برامج التشغيل	4.075	0.69	كبيرة
.4	بعد وسائل اختيار المستفيدين من برامج التشغيل	4.075	0.66	كبيرة
.5	بعد آليات المتابعة في برامج التشغيل المؤقت	4.082	0.74	كبيرة
	الدرجة الكلية	3.990	0.66	**كبيرة**

تبين أن متوسطات أبعاد تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق الشتغيل الفلسطيني جاءت مرتفعة: حيث بلغ متوسط بعد وسائل تحديد الاحتياجات لبرامج التشغيل (3.91) مع انحراف معياري (0.76)، وبعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل (3.80) مع انحراف

معياري (0.85)، وبعد معايير اختيار المسفيدين من برامج التشغيل (4.07) مع انحراف معياري (0.69)، وبعد وسائل اختيار المسفيدين من برامج التشغيل (4.07) مع انحراف معياري (0.66)، وبعد آليات المتابعة في برامج التشغيل المؤقت (4.08) مع انحراف معياري (0.74)، ونجد أن المحور الكلي الخاص بتقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل (3.99) مع انحراف معياري (0.66) وقد كان مستوى التقييم للمحور الكلي بدرجة كبيرة، وعليه يؤكد الباحث على أهمية الاجراءات المستخدمة في تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، حيث تعتبر هذه الاليات من الركائز الاساسية لادارة البرامج التنموية، وتوفر اطاراً علمياً لتحديد مدى فاعلية وكفاءة العمليات الادارية والتشغلية، حيث يقوم صندوق التشغيل الفلسطيني بالعديد من الاجراءات التي من شأنها فحص وتحليل كافة الإجراءات والأساليب المستخدمة في إدارة وتنفيذ البرنامج، في سبيل تحديد فعاليتها وكفاءتها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبرنامج. حيث تسهم عملية التقييم في تحديد نقاط القوة والضعف في إدارة وتنفيذ البرنامج، وتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء ورفع كفاءة البرامج المستقبلية، وتعزيز العدالة والموضوعية في توزيع الفرص والموارد بين المستفيدين، وضمان استدامة أثر البرنامج على المستفيدين والمجتمع المحلي، وبالتالي يمثل تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل أداة أساسية للحوكمة الفعالة، حيث يربط بين التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقويم، ويضمن أن تدار البرامج وفق معايير علمية ومهنية تحقق الأهداف المنشودة بأقصى كفاءة ممكنة، ويتفق ذلك مع دراسة مهدي (2024) في أن فعالية السياسات مرتبطة بالنتائج المحققة مقارنة بالأهداف المرجوة، إذ يمكن اعتبار بعض البرامج التشغيلية ناجحة بينما تظل غير كافية لمواجهة التحديات الحقيقية لسوق العمل، كما أن محدودية نجاح برامج التشغيل ترجع في جزء كبير منها إلى ضعف الأداء الإداري، وعدم كفاءة الأجهزة في تنفيذ البرامج، كما أن برامج دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة لا تعتمد عادة على التكنولوجيا الحديثة وتعاني من ضعف الدعم المالي والإداري، ما يحد من قدرتها على توفير فرص عمل مستدامة. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة باقل وواجر (2019) والتي اكدت انه وعند تقييم برامج دعم النمو الاقتصادي على التشغيل تبين أن هناك تحسناً محدوداً في مؤشرات الاستقرار الاقتصادي، مثل معدلات التشغيل والبطالة والنمو الاقتصادي، كذلك دراسة هدروق (2017) والتي أشارت الى أن أداء سياسات التشغيل ارتبط بعدة عوامل تؤثر على فاعليتها، وأن فعالية هذه السياسات تعد عنصراً مهماً في دعم الاستقرار السياسي، وأن البرامج التشغيلية غالباً ما تتسم بالتجزئة، ما يقلل من فاعليتها على المستوى الإداري ويحد من تنسيق التعاون بين الجهات المعنية، كما أنها تعتمد على الحلول الظرفية لمشكلة البطالة دون معالجة الأسباب الجذرية، ما يزيد من تعقيد الوضع الاجتماعي، وتبين أن ضعف التشريعات العمالية والرقابة الإدارية يؤثر سلباً على نجاح سياسات التشغيل ويقلل من فرص تأسيس مشاريع رسمية ناجحة. كما تبين أن سياسات التشغيل مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالاستقرار السياسي، وأن وجود استقرار سياسي فعال يسهم بشكل ملحوظ في

تعزيز أداء هذه السياسات، حيث ساهمت القيادة الفاعلة في تعزيز الانتعاش السياسي والاقتصادي ودعم تنفيذ سياسات تشغيلية فعالة. كذلك دراسة سعيد (2010) والتي توصلت إلى أن وسائل تحديد الاحتياجات ومعايير اختيار المناطق المستفيدة ووسائل ومعايير اختيار المستفيدين واليات المتابعة والتقييم لبرامج التشغيل المؤقت تحقق الكفاءة والفاعلية بدرجة كبيرة.

2.2.4. دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة

للإجابة عن السؤال الثاني تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومستوى التقدير لكل فقرة من فقرات محور دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة.

جدول (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة مرتبة تنازلياً:

الرقم	دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
.1	يسهم الصندوق في تعزيز مشاريع اقتصادية موجهة لتلبية احتياجات المجتمع الفلسطيني.	4.410	0.74	كبيرة جداً
.2	يسهم الصندوق من خلال آليات التنفيذ على توفير فرص عمل مستدامة	4.295	0.80	كبيرة جداً
.3	ساعدت برامج الصندوق على بناء قدرات بشرية مستدامة	4.240	0.78	كبيرة جداً
.4	يشجع الصندوق على (الابتكار والابداع) لخلق خدمات مستدامة.	4.235	0.82	كبيرة جداً
.5	ساهمت برامج الصندوق في زيادة الدخل وتحسين مستوى المعيشة	4.225	0.80	كبيرة جداً
.6	شجعت برامج الصندوق على ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة	4.225	0.84	كبيرة جداً
.7	يحرص الصندوق على تقديم سياسات اقتصادية محفزة ومستدامة مع الشركاء.	4.200	0.83	كبيرة
.8	يحرص الصندوق على تقديم برامج (للمعاقين وللمرأة والشباب).	4.165	0.83	كبيرة
.9	ساهمت برامج الصندوق في تعزيز العدالة الاجتماعية.	4.160	0.84	كبيرة
.10	يحرص الصندوق على على توفير برامج (اجتماعية، وطوعية) لاستدامة المجتمع المحلي.	4.160	0.85	كبيرة
.11	يحرص الصندوق الى ايجاد شراكة مع القطاع الخاص لتعزيز المقدرات الاقتصادية.	4.115	0.82	كبيرة
.12	يسعى الصندوق الى (وضع السياسات والاجراءات) لتكون صديقة للبيئة.	4.115	0.89	كبيرة
.13	يقوم الصندوق على تحقيق العدالة في الفرص بين الجنسين في كافة البرامج المنفذه.	4.110	0.84	كبيرة
.14	تم توجيه البرامج نحو قطاعات تدعم الاقتصاد الأخضر.	4.085	0.87	كبيرة
.15	يدعم الصندوق اقامة مشاريع الطاقة النظيفة المتجددة.	4.065	0.89	كبيرة
.16	يقوم الصندوق بدعم الأنشطة الاجتماعية.	4.065	0.82	كبيرة
.17	تسهم البرامج المنفذه من الصندوق الحفاظ على البيئة.	4.055	0.91	كبيرة
.18	يساهم الصندوق في وضع السياسات التي تحث على الوعي البيئي.	4.015	0.91	كبيرة
.19	تستخدم البرامج المنفذه من الصندوق تقنيات حديثة تحافظ على استدامه الموارد الطبيعية.	3.985	0.89	كبيرة
	الدرجة الكلية	**4.153**	**0.69**	**كبيرة**

يتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (8.4) أن أعلى فقرة في محور دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة كانت الفقرات التي تنص على (يسعهم الصندوق في تعزيز مشاريع اقتصادية موجهة لتلبية احتياجات المجتمع الفلسطيني، يسهم الصندوق من خلال آليات التنفيذ على توفير فرص عمل مستدامة، ساعدت برامج الصندوق على بناء قدرات بشرية مستدامة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بكل منها على التوالي (4.41، 4.29، 4.24) وكان الانحراف المعياري الخاص بكل منهما على التوالي (0.74، 0.8، 0.78) وقد كان مستوى التقدير لهذه الفقرات بدرجة كبيرة، حيث يدعم صندوق الشتغيل تنفيذ مشاريع اقتصادية تسعى لتحقيق أثر اجتماعي مباشر على المجتمع الفلسطيني، يمكن من خلالها تلبية احتياجاته الاساسية والمتنوعة، كما يتم ومن خلال برامج الصندوق تحديد الالولويات التنموية التي تخص أهم القطاعات الحيوية في الاقتصاد الفلسطيني، بالاضافة الى سعيه الكبير لتحقيق الاستدامة للمشاريع، حيث يعمل الصندوق كأداة لتوجيه النشاط الاقتصادي بما يخدم الاحتياجات المجتمعية ويعزز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع الفلسطيني، ويُسهم في بناء قدرة مجتمعية مستدامة على مواجهة التحديات الاقتصادية، كما يسعى الصندوق الى توفير فرص عمل مستدامة على المدى الطويل وزيادة القدرة الانتاجية للموارد البشرية وتعزيز المهارات والكفاءات الخاصة بالمستفيدين وصولاً لتحقيق أثر اجتماعي مستدام من خلال تحسين مستويات الدخل للفئات المستهدفة، كما وتهدف البرامج المنفذة من قبل صندوق الشتغيل الفلسطيني الى تدريب وتطوير واستدامة وبناء رأس المال البشري وتعزيز مهاراته وقدراته وكفاءته لتحقيق أفضل المخرجات والمشاركة الفاعلة في سوق العمل الفلسطيني، وصولاً لتحقيق التنمية المستدامة. حيث أن بناء القدرات يؤدي وبشكل مباشر الى زيادة فاعلية السمتفيدين وتعزيز قابليتهم للتوظيف، حيث يمثل بناء القدرات البشرية المستدامة عنصرًا استراتيجيًا في تحقيق أثر طويل المدى للبرامج التنموية.

كما ويتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (8.4) أن أقل فقرة في محور دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة كانت الفقرات التي تنص على (يساهم الصندوق في وضع السياسات التي تحث على الوعي البيئي، وتستخدم البرامج المنفذة من الصندوق تقنيات حديثة تحافظ على استدامة الموارد الطبيعية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بكل منها على التوالي (4.01، 3.98) وكان الانحراف المعياري الخاص بكل منهما على التوالي (0.91، 0.89) وقد كان مستوى التقييم لهذه الفقرات بدرجة كبيرة، حيث يرى الباحث أن افراد عينة الدراسة لديهم مستويات متباينة من الفهم والادراك تجاه دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة، علماً ان هنالك مساهمات مباشرة للصندوق في صياغة سياسات واستراتيجيات تهدف إلى تعزيز الثقافة البيئية لدى الأفراد والمؤسسات، ويعمل يعمل على توجيه المشاريع والبرامج التي يمولها وفق

مبادئ الاستدامة البيئية، ويحفز على الالتزام بالممارسات الصديقة للبيئة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، كما وتسهم برامج الصندوق في تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية وحماية البيئة، مما يعزز الاستدامة المجتمعية والطبيعية على حد سواء، ويجعل المشاريع المشاريع المقدمة من الصندوق نموذجاً للابتكار البيئي والاقتصادي المستدام.

كما ويتبين لنا من خلال استعراض الجدول رقم (8.4) أن الدرجة الكلية لمحور دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة قد بلغ المتوسط الحسابي الخاص به (4.15) وبإنحراف معياري (0.69) وقد كان مستوى التقييم الخاص بهذا المحور بدرجة كبيرة، حيث يرى الباحث أن افراد عينة الدراسة لديهم مستويات عالية من الفهم والادراك تجاه دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة، حيث أن صندوق التشغيل الفلسطيني يلعب دورًا استراتيجيًا في تعزيز التنمية المستدامة على المستويين الاقتصادي من خلال توفير فرص عمل مستدامة والاجتماعي من خلال بناء القدرات وتمكين الفئات المهمشة والبيئي من خلال تبني سياسات وممارسات صديقة للبيئة، من خلال تمويل ودعم برامج ومشاريع تخلق فرص عمل، تبني القدرات البشرية، وتدعم المشاريع الاقتصادية المتوافقة مع مبادئ الاستدامة، كما يسعى إلى تحقيق أثر طويل المدى يساهم في استقرار المجتمع الفلسطيني ورفع مستوى معيشته وتحقيق مسار تنموي مستدام، ويتفق ذلك مع دراسة عساف (2023) حول أن درجة تقدير متطلبات التنمية المستدامة كانت مرتفعة، كذلك دراسة مداح وعاقب (2018) والتي أشارت الى مساهمة الأجهزة والبرامج التشغيلية بشكل ملموس في تعزيز التنمية المحلية، ويتفق ذلك مع دراسة سعيد (2010) حول أن هناك دور لبرامج التشغيل المؤقت في الحد من البطالة، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة Mo et al., (2024) حول أهمية التوظيف المستدام لتحقيق الاسترقار الاقتصادي طويل الامد في سوق العمل، كذلك دراسة Muralidharan et al., (2023) حيث اشارت الى أن برامج التوظيف العام يمكن أن تقلل الفقر بشكل فعال في البلدان النامية، ودراسة Espinosa-Brito et al.,(2022) والتي أشارت الى أهمية سياسات حماية التوظيف كأداة لدعم الاستقرار الوظيفي في أوقات الأزمات الاقتصادية غير التقليدية. ودراسة Castillo et al.,(2020) والتي أشارت الى أنه يجب أن تركز سياسات التوظيف لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتعارضت هذه النتجية مع دراسة مزهر والعش (2021) والتي أشارت الى أن برامج التدريب المهني والتقني لا تتوافق مع مسارات التنمية المستدامة، كما أن هناك فجوة كبيرة بين برامج تدريب وتأهيل الشباب واحتياجات التنمية المستدامة، نتيجة عدم موائمة مخرجات التعليم المهني مع متطلبات السوق، خاصة في التقنيات الحديثة. كما تعارضت هذه النتيجة مع دراسة باقل وواجر (2019) والتي أشارت الى محدودية قدرة السياسات التشغيلية على تحقيق أهدافها المنشودة في خفض البطالة وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام.

3.2.4. درجة تأثير تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل في الدفع نحو التنمية المستدامة:

- **النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث**

من أجل الإجابة عن السؤال السابق تم استخراج نتائج تحليل الانحدار البسيط (Regression Analysis)، والجدول التالي يوضح ذلك:

(9.4): نتائج تحليل الانحدار البسيط (Regression Analysis) لأثر تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل في الدفع نحو التنمية المستدامة.

المتغيرات	β Coefficients		قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة
	Unstandardized المعاملات غير النمطية	Standardized المعاملات النمطية		
(Constant)	0.758	-----	-----	-----
محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل	0.778	0.823	4.723	0.000
قيمة R	0.823			
قيمة R-square	0.678			
Adjusted R-square	0.676			
قيمة F المحسوبة	416.860			
مستوى دلالة اختبار F	0.000			

بعد الإطلاع على معادلة خط الانحدار البسيط والنموذج الخطي:

يتضح من نتائج الجدول (9.4) أن هناك تأثيراً كبيراً ومؤثراً لأثر تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل في الدفع نحو التنمية المستدامة حيث أظهرت نتائج التحليل أن قيمة F المحسوبة للاختبار بلغت (416.860)، تفسير نتائج تحليل الانحدار البسيط:

حيث أن معامل الانحدار (β Coefficient): المتغير المستقل (محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل) أظهر معامل β غير نمطي = 0.778 وβ نمطي = 0.823، مع قيمة T المحسوبة = 4.723 ومستوى دلالة 0.000، ما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، وبناء عليه يتضح وجود أثر إيجابي للمتغير على المتغير التابع (دور برنامج التشغيل في الدفع نحو التنمية المستدامة)، بمعنى آخر، أي تحسن في آليات تنفيذ برامج التشغيل يؤثر تأثيرًا قويًا ومباشرًا ومستخدمًا في الدفع نحو التنمية المستدامة، مما يعزز النموذج الإحصائي بقوة ومتانة، حيث يفسر 67.8% من التباين. وتتفق نتيجة الدراسة مع دراسة عساف (2023) حول وجود علاقة ارتباطية موجبة تجاه متطلبات التنمية المستدامة. وكذلك دراسة قدام (2022) حول وجود أثر دال احصائياً للإنفاق العام

على سياسة التشغيل، ووجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين الإنفاق العام وحجم التشغيل، مما يؤكد أن السياسات الإنفاقية التوسعية ساهمت بشكل إيجابي في تعزيز التشغيل وخلق فرص العمل الجديدة، رغم وجود تذبذبات في نسب التشغيل بين مختلف القطاعات الاقتصادية. كذلك دراسة Oyarzo & Ferrada. (2024) والتي اشارت أن برنامجي دعم توظيف الشباب ودعم توظيف النساء لهما أثر إيجابي على فرص العمل،

4.2.4. النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع من أسئلة الدراسة الذي ينصّ: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

- **فحص متغير الجنس.**

حيث أنه تم إجراء نتائج إختبار "T-Test" للعينات المستقلة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمحور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة حسب الجدول التالي:

جدول (10.4): نتائج إختبار "T-Test" لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمحور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة وفقا لمتغير الجنس.

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابية	الإنحرافات المعيارية	قيمة t– Test	درجات الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل	**ذكر**	120	4.0823	.67557	2.438	198	0.016
	أنثى	80	3.8523	.61852			
محور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة	**ذكر**	120	4.2557	.72256	2.552	198	0.010
	أنثى	80	4.0013	.63914			

تبين من الجدول (10.4) نتائج إختبار الفرضية الفرعية الخاصة بمتغير الجنس والتي تنص أنه لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أفراد عينة

الدراسة حول محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة تعزى لمتغيرات الجنس، حيث تبين وجود فروق دالة احصائيا في جميع محاور الدراسة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عساف (2023) والتي بينت أنه لا توجد فروق إحصائية في تقدير أفراد العينة لمتطلبات التنمية المستدامة فيما يتعلق بمتغير الجنس.

وعليه أظهرت نتائج جدول (10.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة على كلٍّ من محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة تعزى لمتغير الجنس، وذلك عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وفقد بيّنت النتائج أنّ متوسط تقييم الذكور لآليات تنفيذ برامج التشغيل بلغ (4.0823)، وهو أعلى من متوسط تقييم الإناث البالغ (3.8523)، وجاءت قيمة ($t = 2.438$) ودلالة إحصائية ($Sig = 0.016$)، مما يشير إلى وجود فروق معنوية لصالح الذكور.

وتبين وجود فروق دالة إحصائياً في دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة، حيث بلغ متوسط تقييم الذكور (4.2557) مقارنة بمتوسط الإناث (4.0013)، وبقيمة ($t = 2.552$) ودلالة إحصائية ($Sig = 0.010$)، وهو ما يؤكد كذلك وجود فروق معنوية لصالح الذكور، وبشكل عام، تشير هذه النتائج إلى أنّ الذكور يُظهرون مستوى أعلى من التقدير لكلٍ من آليات تنفيذ برامج التشغيل ودور برامج الصندوق في تعزيز التنمية المستدامة مقارنة بالإناث، وقد يكون سبب ذلك في أن تفوّق الذكور في التقييم قد يعود إلى ارتفاع مستوى انخراطهم في برامج التشغيل، وزيادة استفادتهم العملية منها، واطلاعهم المباشر على نتائجها التنموية مقارنة بالإناث اللاتي قد يواجهن معوّقات تحول دون الاستفادة الكاملة من هذه البرامج، وهو ما انعكس في انخفاض متوسطات تقييمهنّ.

- **فحص متغير المؤهل العلمي:**

جدول (11.4): المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات الاستجابات فيما يتعلق حول محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة، بحسب متغير العمر.

المحاور الكلية	المتوسطات الحسابية		
	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا
محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل	4.391	3.938	3.988
محور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة	4.496	4.114	4.142

يظهر جدول (11.4) المتوسطات الحسابية الخاصة بمحاور الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، حيث يُلاحظ من هذه القيم بأن معظم المتوسطات الحسابية درجاتها مرتفعة.

جدول (12.4): نتائج اختبارات تحليل التباين (ANOVA) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة الإحصائية
محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل	**بين المجموعات**	.843	2	.281	.903	**0.459**
	داخل المجموعات	28.310	197	.311		
	المجموع	29.153	199			
محور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة	**بين المجموعات**	2.075	2	1.038	2.142	**0.120**
	داخل المجموعات	95.431	197	.4840		
	المجموع	97.507	199			

تبين من الجدول (12.4) نتائج إختبار الفرضية الفرعية الخاصة بمتغير المؤهل العلمي والتي تنص أنه لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، حيث تبين عدم وجود فروق دالة احصائيا في جميع محاور الدراسة، ويتفق ذلك مع دراسة سعيد (2010) حول عدم وجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

بناء على ما سبق فقد أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) الواردة في جدول (12.4) أنّ متغير المؤهل العلمي لم يكن له تأثير معنوي على تقييم أفراد العينة لمحوري الدراسة، وهما محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة، فقد بيّنت النتائج المتعلقة بالمحور الأول أن مستوى الدلالة له (0.459)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، الأمر الذي يدل بوضوح على عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة تبعاً لاختلاف مؤهلاتهم العلمية. وهذا يشير إلى أنّ تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل كان متقارباً لدى المشاركين بغضّ النظر عن مستويات التعليم التي يحملونها، مما يعكس فهماً مشتركاً لتلك الآليات، أو ربما يعود إلى أن طبيعة الاحتكاك المباشر ببرامج التشغيل لها تأثير أكبر من المؤهل العلمي ذاته.

أما فيما يتعلق بمحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة، فقد أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد العينة وفقاً لمؤهلاتهم التعليمية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة له (0.120) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، ويعني ذلك أن نظرة المشاركين لدور البرامج التنموية للصندوق كانت متقاربة بغضّ النظر عن خلفياتهم الأكاديمية، الأمر الذي يشير إلى أن الوعي بأهمية التنمية المستدامة وتأثير

برامج الصندوق قد لا يرتبط بشكل مباشر بمستوى تعليمي معين، بل قد يرتبط بعوامل أخرى مثل الخبرة في سوق العمل أو مدى الاستفادة المباشرة من تلك البرامج.

وبصورة عامة، تعكس هذه النتائج أن افراد عينة الدراسة على اختلاف مؤهلاتهم العلمية يؤكدون على أهمية وفعالية تقييم برامج التشغيل وكذلك دور الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة، وهو ما يوحي بأن التجربة العملية أو الاحتكاك المباشر بخدمات الصندوق قد يكون أكثر تأثيراً من المعرفة النظرية في تشكيل تقييم الأفراد لهذه البرامج.

- **فحص متغير سنوات الخبرة:**

جدول (13.4): المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات الاستجابات فيما يتعلق حول محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة، بحسب متغير سنوات الخبرة.

المحاور الكلية	المتوسطات الحسابية		
	أقل من 5 سنوات	من5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل	3.792	4.044	3.991
محور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة	4.033	4.203	4.149

يظهر جدول (13.4) المتوسطات الحسابية الخاصة بمحاور الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة، حيث يُلاحظ من هذه القيم بأن معظم المتوسطات الحسابية درجاتها مرتفعة.

جدول (14.4): نتائج اختبارات تحليل التباين (ANOVA) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة الإحصائية
محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل	**بين المجموعات**	.843	3	.281	.903	**0.443**
	داخل المجموعات	28.310	91	.311		
	المجموع	29.153	94			
محور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة	**بين المجموعات**	.635	3	.212	.857	**0.467**
	داخل المجموعات	22.496	91	.247		
	المجموع	23.131	94			

تبين من الجدول (14.4) نتائج إختبار الفرضية الفرعية الخاصة بمتغير سنوات الخبرة والتي تنص أنه لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع

نحو التنمية المستدامة تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة، حيث تبين عدم وجود فروق دالة احصائيا في جميع محاور الدراسة. ويتفق ذلك مع دراسة سعيد (2010) حول عدم وجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

بناء على ما سبق فقد أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) الواردة في جدول (14.4) أنّ متغير سنوات الخبرة لم تكن به فروق دالة احصائياً فيما يتعلق بإستجابات افراد العينة في تقييمهم لمحوري الدراسة، وهما محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة، ففيما يتعلق بالمحور الأول، بلغت قيمة الدلالة الاحصائية له (0.443)، وهي قيمة أعلى من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير بشكل واضح إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تبعاً لاختلاف سنوات خبرتهم. وهذا الأمر يعكس أن تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل كان متقارباً بين المشاركين سواء كانت خبرتهم قليلة أو متوسطة أو طويلة، ما قد يدل على أن طبيعة الاحتكاك بهذه البرامج أو فهم آلياتها لا تختلف كثيراً بين الفئات المختلفة من حيث الخبرة العملية.

أما بالنسبة للمحور الثاني والمتعلق بدور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة، فقد أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة وفقاً لسنوات خبرتهم العملية؛ إذ بلغت مستوى الدلالة له (0.467) وهي أيضاً أعلى من (0.05). وهذا يعني أن إدراك مدى إسهام برامج الصندوق في تحقيق التنمية المستدامة كان متقارباً لدى جميع أفراد العينة بغضّ النظر عن مدة خبرتهم، الأمر الذي يوحي بأن الوعي بأهمية التنمية المستدامة أو فهم دور صندوق التشغيل في هذا المجال قد لا يتأثر مباشرة بسنوات الخبرة، بل بعوامل أخرى مثل طبيعة العمل، ومستوى المشاركة في البرامج، أو مدى الاستفادة منها بشكل مباشر.

وبشكل عام، تشير هذه النتائج إلى أنّ افراد عينة الدراسة على اختلاف سنوات الخبرة أدكوا على فاعلية تقييم برامج التشغيل، وانعكاساته في الدفع نحو التنمية المستدامة، وقد يعكس ذلك وجود فهم عام مشترك بين العاملين لهذه البرامج بغضّ النظر عن خبرتهم، أو ربما يعود إلى أن البرامج والسياسات المطبقة يتم إيصالها وشرحها لجميع المستفيدين والعاملين بالشكل ذاته، مما يقلل من أثر الخبرة في تشكيل التقييمات. كما تتسق هذه النتائج مع ما تشير إليه بعض الدراسات التي ترى أن تأثير الخبرة قد يكون محدوداً عندما يتعلق الأمر ببرامج مؤسسية واضحة المعالم أو ذات إجراءات موحدة يتم تطبيقها على جميع الفئات دون استثناء، مما يعني ذلك أن صندوق التشغيل الفلسطيني يطبق معايير الحوكمة في كافة اجراءاته ويتعزز ذلك من استدامة المانحيين لدعم برامجه في دولة فلسطين.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات:

1.5 الاستنتاجات:

تأسيساً على النتائج المتعلقة بالاستبانة التي توصل إليها الباحث، استطاع الباحث –وبعد إجراء تحليل معمّق لهذه النتائج– التوصل إلى أهمّ الاستنتاجات البحثية المرتبطة بمحاور وأبعاد الدارسة، حيث إن هذه الاستنتاجات هي خلاصة لما ورد في تحليل البحث الكمي، وقد كان من أهم هذه الاستنتاجات ما يلي:

- تُعتبر الوسائل التي يعتمدها صندوق التشغيل الفلسطيني في تحديد الاحتياجات ذات قيمة عالية، مما يُظهر كفاءتها وتنوعها في جمع وتحليل المعلومات. ويعكس ذلك توافق برامج الصندوق مع الاحتياجات الفعلية للفئات المستهدفة ومتطلبات سوق العمل. كما يدل على نجاح الصندوق في إشراك الجهات الشريكة وتعزيز التكامل بين مجالات التشغيل والحماية الاجتماعية، ما يساهم في تعزيز كفاءة وفعالية هذه البرامج
- يعتمد صندوق التشغيل الفلسطيني منظومة متكاملة من المعايير التي تضمن استهداف التدخلات للمناطق الأكثر حاجة والأقدر على تحقيق أثر تنموي مستدام. كما تعكس هذه النتائج حرص الصندوق على الالتزام بمبادئ العدالة الجغرافية، ومراعاة معدلات البطالة والفقر المرتفعة، واهتمامه بالفئات المهمشة، إلى جانب الاعتراف بالقدرات الإدارية للمناطق وإمكانات الشراكات المحلية، مما يسهم في تعزيز عدالة توزيع الموارد ورفع كفاءة وفعالية برامج التشغيل.
- يقدم صندوق التشغيل الفلسطيني معايير ضمن مؤشرات قابلة للقياس في اختيار المستفيدين من برامجه، ويعكس هذا التزام الصندوق بمبادئ العدالة والشفافية والموضوعية، مع التركيز على احتياجات سوق العمل والفئات الأكثر تضرراً مثل الشباب والنساء وذوي الإعاقة والرياديين. وبهذا يضمن الصندوق توجيه البرامج نحو المستفيدين الأكثر استحقاقاً، مما يحقق أثراً تنموياً مستداماً وكفاءة عالية في استغلال الموارد.

- تعكس الوسائل التي يستخدمها صندوق التشغيل الفلسطيني في اختيار المستفيدين من برامجه التزامه بالعدالة الاجتماعية والكفاءة الإدارية وفعالية الأثر التنموي، بما يضمن تحديد الأفراد الأكثر استحقاقاً وتحقيق توافق بين قدرات المستفيدين والفرص المتاحة، وبالتالي تعزيز فاعلية البرامج وتحقيق أهدافها التنموية والاجتماعية على المستوى الفردي والمجتمعي.
- هناك آليات متابعة واضحة في برامج التشغيل التي ينفذها صندوق التشغيل الفلسطيني مثل الرصد المستمر عبر البوابة الإلكترونية والشراكات مع الجهات الحكومية. وتعكس هذه الآليات التزام الصندوق بمبادئ الرقابة المستمرة والشفافية والمساءلة، مما يتيح تنفيذ البرامج بكفاءة عالية، ورصد الأداء، وتصحيح الانحرافات، وضمان توزيع عادل للفرص والموارد بين الفئات المستهدفة كالنساء والشباب والرياديين. كما تساهم هذه الآليات في تحقيق الأهداف التنموية والاجتماعية للبرامج، وتعزيز فعاليتها على المستويين الفردي والمجتمعي من خلال التقارير الدورية والتدقيق الميداني.
- هناك دور لبرامج صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة، ويعكس ذلك الدور الاستراتيجي للصندوق في تعزيز التنمية على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، من خلال توفير فرص عمل مستدامة، وبناء القدرات، وتمكين الفئات المهمشة، ودعم المشاريع المتوافقة مع مبادئ الاستدامة، بما يسهم في تحقيق أثر طويل المدى واستقرار المجتمع الفلسطيني.

2.5 التوصيات:

تأسيساً على النتائج التي توصل إليها الباحث –ومن أجل أن تؤدي هذه الدراسة دورها، وتنجز أهدافها على خير وجه– كان لا بدّ من تقديم بعض التوصيات التي ترتبط بشكل مباشر بمحاور الدراسة، علماً بأن جميع الفقرات في مجالات محاور الدراسة جاءت كبيرة؛ وبالتالي فأن أغلب التوصيات ستركز على جانب التعزيز والتطوير، وهي كما يلي:

– توصيات الدراسة العامة

- ضرورة أن يستمر صندوق التشغيل الفلسطيني في تطوير وتحديث وسائل تحديد الاحتياجات وتوسيع الشراكات، مع تعزيز مواءمة نتائج هذه العملية مع برامج التدريب والتأهيل، لضمان استجابة أكبر لاحتياجات سوق العمل وتحسين جودة مخرجات برامج التشغيل.
- ضرورة تعزيز آليات الشراكة مع الجهات المحلية من أجل تطوير نموذج تنبؤي يعتمد على بيانات جيو–مكانية حديثة، مما يعزز دقة استهداف المناطق ذات الاحتياجات الأعلى، و إجراء تقييم دوري لفعالية هذه المعايير من خلال دراسات ميدانية مقارنة، لضمان استدامة الأثر التنموي وتعديل الاستراتيجيات بناءً على التغيرات الديموغرافية والاقتصادية.
- ضمان تعزيز معايير اختيار المستفيدين، مع التركيز على مواءمة احتياجات سوق العمل مع مهارات المستفيدين، وزيادة الاهتمام بالفئات الأكثر ضعفاً، وتطوير آليات متابعة وتقييم لضمان تحقيق أقصى أثر تنموي وكفاءة في تنفيذ برامج التشغيل بالإضافة إلى تطوير برامج تدريبية مشتركة مع الجهات الشريكة لرفع كفاءة التنفيذ وضمان الاستدامة.
- تعزيز مواصلة صندوق التشغيل الفلسطيني بتطوير وسائل اختيار المستفيدين لتعزيز العدالة والشفافية، مع التركيز على مطابقة مهارات المستفيدين مع الفرص المتاحة، وتطبيق آليات متابعة لضمان تحقيق أثر تنموي واجتماعي مستدام للبرامج.
- ضرورة قيام صندوق التشغيل الفلسطيني بإستمرارية تطوير النظام الإلكتروني بشكل متكامل للمتابعة والتقييم في برامج التشغيل يشمل مؤشرات أداء رئيسية قابلة للقياس، مع إجراء مراجعات دورية مشتركة بالشراكة مع البرامج الدولية والمانحين لتعزيز الاستدامة والشفافية.
- تعزيز برامج صندوق التشغيل الفلسطيني بما يضمن دمج أهداف التنمية المستدامة في كافة أنشطته، مع تطوير آليات قياس الأثر لضمان تحقيق تأثير مستدام على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وتعظيم استفادة الفئات المستهدفة من هذه البرامج، مع التركيز على الشراكات الدولية كما في برامج التمكين الوظيفي. وبهذا يتم تعظيم استفادة الفئات المستهدفة، خاصة الشباب والنوع الاجتماعي والرياديين، من خلال توفير فرص عمل مستدامة ومشاريع ريادية تدعم المواطن الفلسطيني.

- **توصيات للحكومة الفلسطينية وصناع القرار**

- ينبغي للحكومة دعم وتوسيع برامج التشغيل التي توفر فرص عمل مستدامة، مع التركيز على القطاعات الحيوية والقادرة على تعزيز الاقتصاد المحلي وخلق وظائف طويلة الأمد، بما يسهم في الحد من البطالة ورفع مستوى المعيشة.
- على الحكومة الفلسطينية تطوير آليات مخصصة لضمان وصول الفئات الأكثر حاجة، بما في ذلك النساء والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة والرياديين، إلى فرص التدريب والتوظيف، مع التركيز على بناء القدرات وتعزيز المهارات بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل.
- على الحكومة الفلسطينية تشجيع الصندوق على تبني سياسات ومشاريع صديقة للبيئة، ودعم المشاريع الاقتصادية المتوافقة مع أهداف التنمية المستدامة، لضمان تحقيق أثر طويل المدى على المجتمع والبيئة والاقتصاد الفلسطيني.

- **توصيات للشركاء في القطاع الخاص**

- على شركات القطاع الخاص والمنظمين في الغرف التجارية ضرورة التعاون الوثيق مع صندوق التشغيل الفلسطيننني في تحديد احتياجات سوق العمل، وتصميم برامج تدريبية ووظيفية تتوافق مع متطلبات الوظائف المتاحة.
- تعزيز الاستثمار في مشاريع تخلق فرص عمل مستدامة، مع تبني مبادئ الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، لتعزيز أثر برامج التشغيل على المجتمع وينعكس على المواطن الفلسطيني.
- ينبغي للشركاء تقديم الدعم الفني والمادي للبرامج التدريبية، مع المشاركة الفعالة في بناء قدرات الشباب والنساء والفئات المهمشة، لضمان تأهيلهم ورفع فرص اندماجهم في سوق العمل من خلال التدريب على رأس العمل والشراكات الاستراتيجية.

- **توصيات للممولين الدوليين**

- ضرورة استدامة التمويل ودعم صندوق التشغيل الفلسطيني من خلال تمويل مشاريع طويلة الأمد تركز على التنمية المستدامة، مثل برامج التشغيل المؤقت والتدريب على رأس العمل، مع ضمان الشفافية والمساءلة في إدارة الأموال وفقاً للمعايير الدولية.
- ضرورة تبني استراتيجية وطنية مشتركة لإدارة التمويل المشروط، تشمل قاعدة بيانات مركزية للمساعدات والمستفيدين لتعزيز الرقابة وضمان توجيه الدعم نحو الأولويات الفلسطينية كالفقر والعمل اللائق، والشركات الناشئة، ودعم الابداع والرياديين.

- ينبغي للمانحين التركيز على تمويل مشاريع تعزز القطاع الخاص والإنتاج المحلي، مع دعم مؤسسات المجتمع المدني لتحقيق استقلالية مالية دون شروط سياسية. مع إجراء تقييمات دورية مشتركة للأثر الاقتصادي والاجتماعي، بالشراكة مع منظمة العمل الدولية ووكالات التنمية، لضمان استدامة البرامج وتعظيم الفائدة للفئات المهمشة.

3.5 المقترحات البحثية:

بناءً على مخرجات هذه الدراسة ونتائجها وتوصياتها كان لزاماً على الباحث توجيه الباحثين نحو إجراء مزيدٍ من الدراسات المتعمقة التي لها علاقة بالموضوع قيد البحث ومنها:

- إجراء دراسة تقييم أثر برامج صندوق التشغيل الفلسطيني على اندماج الشباب في سوق العمل، باستخدام منهجيات مختلطة لقياس الاستدامة الوظيفية.
- إجراء دراسة تحليلية لقياس فعالية الشراكات بين صندوق التشغيل الفلسطيني والجامعات في تطوير برامج تدريبية مخصصة للخريجين الجدد.
- إجراء دراسة تأثير مشاريع التشغيل المؤقت في غزة، مثل "إنعاش وتمكين قطاع غزة"، على الصمود الاقتصادي للفئات المهمشة أثناء الأزمات.
- إجراء دراسة حول تقييم دمج أهداف التنمية المستدامة في برامج الصندوق، مع التركيز على SDG 8 (العمل اللائق) في سياق التمويل الدولي

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- باقل، فتحية وواجر، خيرة.(2019). دور سياسات التشغيل في دعم النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (2010–2019)، رسالة ماجستير، المركز الجامعي الونشريسي، الجزائر.
- البطمة، سامية وأبو هشهش، أروى وبيطاوي، وفاء والخالدي، رجا.(2018). الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة "توفير العمل اللائق للجميع: الوضع الفلسطيني الراهن والسياسات الاقتصادية اللازمة"، المراقب الاقتصادي ملحق (1)، معهد ماس، رام الله، فلسطين.
- بغني، إكرام وبن ميرة، جيهان.(2023). تمثلات عمال عقود ما قبل التشغيل لعملية الإدماج المهني في الجزائر دراسة ميدانية لعينة من العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل في مؤسسة الإستشفائية الدكتور بن زرجب لولاية عين تموشنت، رسالة ماجستير، جـامعة بلحاج بوشعيب، الجزائر.
- بوقلاشي، عماد.(2019). دروس في التسيير العمومي، كلية العلوم الاقتصادية، والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.
- بن ساسي، محمد.(2019). دور منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل –حالة الجزائر–، رسالة دكتوراه، جامعــة قاصدي مرباح، الجزائر.
- بن شيبان، صبرينة.(2021). تقييم سياسات التشغيل في الجزائر من 2000–2019، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر.
- بن طجين، عبد الرحمن ودادان، عبد الغني.(2020). تنوع سياسات التشغيل وانعكاساتها على سوق العمل في الجزائر دراسة احصائية خلال الفترة 1970–2018، مجلَة الواحات للبحوث والدراسات، 13 (2).
- بن مهدي، عدالة.(2024). فعالية سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة دراسة في النموذج الجزائري، رسالة دكتوراه، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، الجزائر.
- بهلول، عبد القادر.(2021). دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة في الجزائر خلال الفترة (1998– 2019) دراسة حالة وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية، رسالة ماجستير، جامعة غرداية، الجزائر.
- الجبوري، ضياء.(2020). دور الانتاجية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة دراسة استطلاعية في الشركة العامة لكبريت المشراق/ معمل سمنت حمام العليل الجديد، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، العراق.

- الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني.(2024). الواقع العمالي في فلسطين لعام 2024 بمناسبة اليوم العالمي للعمال (الأول من أيار) بطالة قياسية وانكماش حاد في العمالة في العام 2024، تم الاسترداد بتاريخ 2025/10/19 من:
https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=5981
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.(2025). قاعدة بيانات مسح القوى العاملة للعام 2024، رام الله، فلسطين.
- حدوش، حسان وجعفري، منصف.(2022). سياسة التشغيل في الجزائر وتأثيرها على خريجي الجامعات دراسة ميدانية لعينة من العاملين في اطار برنامج االدماج المهني ببلدية قالمة، رسالة ماجستير، جامعة 80 ماي 1945، الجزائر.
- خالد، خولة.(2020). النماذج الانحدارية وأهميتها في قياس ظاهرة البطالة دراسة وضعية تحليلية (1990–2018)، رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند أولحاج، الجزائر.
- دريدي، علي.(2019). سياسة التشغيل في الجزائر في ظل التعددية الحزبية: 1990–2019. رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي، الجزائر.
- دقة، محمد.(2022). أثر ممارسات التخطيط الاستراتيجي على التنمية المستدامة للمدن الصناعية من خلال الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، جامعة فلسطين التقنية، فلسطين.
- زايدي، سعدية.(2019). سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي، رسالة دكتوراه، جامعة باتنـة1، الجزائر.
- زغدان، جمعة.(2019). سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في القضاء على البطالة بالادماج المهني للشباب، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر.
- سعدون، هدى.(2024). تأثير التنمية المستدامة في الاقتصاد على الحد من البطالة وآثارها في المجتمع: دراسة في القانون العراقي، مجلة الجامعة العراقية، (69) ج3.
- سعيد، أحمد.(2010). تقييم برامج التشغيل المؤقت في المؤسسات الدولية ودورها في الحد من البطالة في شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
- سليمان، مهدي.(2023). التنمية المستدامة والحكم الرشيد (دراسة في التأصيل والعلاقات المتبادلة)، مجلة دراسات دولية، (93).
- السيد، طه.(2020). أهمية التخطيط الاستراتيجي القومي في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة بحوث الشرق الأوسط، (58).
- الصندوق الفلسطيني للتشغيل.(2017). دليل السياسات والإجراءات الخاصة ببرنامج التشغيل المؤقت، رام الله، فلسطين.
- الصندوق الفلسطيني للتشغيل.(2024). التقرير السنوي 2023. رام الله، فلسطين.

- عبد الحق، خالد.(2014). واقع البطالة في فلسطينوتأثيراتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية النفسية، دراسة منشورة في مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 37 ، المجلد 1.
- عبد اللطيف، فاطمة.(2021). البطالة والتشغيل، مجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، 1(14).
- عبد اللطيف، نور.(2021). دور سياسات التشغيل الوطنية في تحقيق هدف العمل اللائق في العراق الامكانات والتحديات، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، 19 (69).
- عرامة، رياض وبن خاوة، مراد.(2022). سياسة التشغيل في الجزائر ودور الوكالة الوطنية في تنظيم سوق الشغل دراسة حالة ملحقة "تاجنا نت"، رسالة ماجستير، جامعة جيلالي بونعامة بخميس مليان، الجزائر.
- عساف، محمود.(2023). متطلبات التنمية المستدامة من وجهة نظر عينة من طلبة الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بمظاهر قلق المستقبل لديهم، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 19 (2).
- غنام، مازن.(2009). دراسة إجراءات المؤسسات المانحة في دعم المشاريع التنموية من وجهة نظر المؤسسات المستفيدة في فلسطين (حالة دراسية: مؤسسة التعاون)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- قادري، محمد وحدوش، شروق.(2019). تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في الحد من البطالة، مجلة دراسات، العدد الاقتصادي، 10(2).
- قدام، نور الهدى.(2022). أثر الإنفاق العام على سياسة التشغيل في الجزائر دراسة قياسية للفترة (1970–2020)، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- قرار بقانون رقم (33/2021) بتاريخ 27–10–2021.
- قرار مجلس الوزراء رقم (103/17) بتاريخ 17–05–2016.
- قرار مجلس الوزراء رقم (28/17) بتاريخ 09–12–2014.
- قنيص، لارا وعريقات، اسماعيل.(2025). دور السياسات الحكومية في مكافحة ظاهرة البطالة في المجتمع الفلسطيني، المجلة العربية للادارة، 45(4).
- قيس، عبد الله ومجيد، حسين.(2022). دور سياسات التشغيل الجزائرية في معالجة البطالة خلال الفترة (1990–2019) مع إمكانية تطبيقها في العراق، مجلة الغري لكلية الادارة والاقتصاد، 18(2).
- لعربي، محمد وعواج، بن عمر.(2022). سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل، مجلة الفكر المتوسطي، 11(2).
- مجدوبة، سميرة والبركي، مصطفى.(2021). أزمة البطالة وسبل علاجها من منظور إسلامي، مجلة إدارة المخاطر والأزمات، 3(2).

- مداح، أمينة وعاقب، مريم.(2018). سياسة التشغيل وأثرها على التنمية المحلية، رسالة ماجستير، المركز الجامعي أحمد بن يحي الونشريسي، الجزائر.
- مدلس، شكري.(2018). آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي خلال الفترة 2000–2014، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خضير، بسكرة، الجزائر.
- المرسوم الرئاسي رقم (9) لسنة 2003 بشأن إنشاء صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية للعمال.
- مزهر، رمزي والعكش، علاء.(2021). تقييم دوربرامج تأهيل الشباب في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تحليلية –وزارة العمل بقطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 9(4).
- مزياني، ناصر ومزار، مبارك.(2021). التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، الجزائر.
- منشورات الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال.(2020). تقييم أثر التشغيل، الصندوق الفلسطيني للتشغيل، رام الله، فلسطين.
- منشورات الصندوق الفلسطيني للتشغيل.(2025). ملخص برامج ومشاريع الصندوق، رام الله، فلسطين.
- منشورات صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية.(2018). الخطة الاستراتيجية لصندوق التشغيل والحماية الاجتماعية للأعوام 2018–2022، رام الله، فلسطين.
- منشورات معهد ماس.(2021). آفاق التنمية في فلسطين (الصمود في وجه العاصفة، التعبئة معا)، رام الله، فلسطين.
- منشورات وزارة العمل الفلسطينية.(2021). الاستراتيجية الوطنية للتشغيل "2021–2025"، رام الله، فلسطين.
- منصور، مرام.(2025). دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في القطاع المصرفي الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
- منظمة العمل الدولية.(2018). دراسة تشخيصية للعمالة، رام الله، فلسطين.
- المومني، سامرة.(2020). دور جامعة اليرموك في الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات الانسانية والاجتماعية، 1(1).
- نجم، فيحاء.(2012). دراسة تقييم برامج تحسين الأمن الغذائي في الضفة الغربية من وجهة نظر المستفيدين والمؤسسات المنفذة –دراسة حالة البرامج الممولة من مؤسسة التعاون، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

- نقيل، نوح.(2017). العمل اللائق: دراسة على سياسات التشغيل المنتهجة في الجهاز المساعد على الإدماج المهني دراسة ميدانية على مكتبات المطالعة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور، الجزائر.
- هدروق، رقية.(2017). دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- وزارة العمل.(2020). الخطة الوطنية للتشغيل، رام الله فلسطين.
- الوقائع الفلسطينية.(2021). قرار بقانون رقم (33) لسنة 2021 بشأن الصندوق الفلسطيني للتسغيل، رام الله، فلسطين، العدد 184.
- ومان، بلقيس.(2019). علاقة سياسات التشغيل بضغوط العمل لدى العمال المؤقتين، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

المراجع الاجنبية:

- Adegboye, A. C. (2020). Macroeconomic policies and sustainable employment yields in sub-Saharan Africa. African Development Review, 32(4).
- Castillo, C., Da Silva, J., & Monsueto, S. (2020). Objectives of sustainable development and youth employment in Colombia. Sustainability, 12(3).
- Davis, J. M., & Heller, S. B. (2020). Rethinking the benefits of youth employment programs: The heterogeneous effects of summer jobs. Review of economics and statistics, 102(4).
- Espinosa-Brito, J., Yevenes-Ortega, C., Franetovic-Guzman, G., & Ochoa-Diaz, D. (2022). Impact of an Employment Policy on Companies' Expectations Fulfilment. arXiv preprint arXiv:2204.05500.
- Joshi, A., Jain, S., & Gupta, P. K. (2024). Challenges and impact of the gig economy. Sustainable Economies, 2(2).
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., ... & Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. World Development, 114.
- Mo, Y., Liao, K., & Wang, J. (2024). Analysis of current research in the field of sustainable employment based on latent dirichlet allocation. Sustainability, 16(11).
- Muralidharan, K., Niehaus, P., & Sukhtankar, S. (2023). General equilibrium effects of (improving) public employment programs: Experimental evidence from India. Econometrica, 91(4).
- Oyarzo, M., & Ferrada, L. M. (2024). Exploring the impact of employment policies on wages and employability in the Chilean local labor market. Regional Science Policy & Practice, 16(7).
- Taubner, H., Tideman, M., & Staland Nyman, C. (2022). Employment sustainability for people with intellectual disability: A systematic review. Journal of Occupational Rehabilitation, 32(3).

ملحق1: الاستبانة بصورتها النهائية

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

حضرة الأخوة/ الأخوات المستفيدين من برامج صندوق التشغيل الفلسطيني

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان:

تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة "دراسة حالة صندوق التشغيل الفلسطيني"

وذلك كمتطلب للحصول على درجة الماجستير **في بناء المؤسسات والتنمية البشرية/** من جامعة القدس – فلسطين، ومن هذا المنطلق يرجى من حضرتكم تعبئة هذه الاستبانة بموضوعية، علماً بأن البيانات والمعلومات التي ستدلون بها سوف تستخدم لأغراض الدراسة والبحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

شاكرين لكم جهودكم وحسن تعاونكم

إشراف الدكتور: ثمين الهيجاوي **الباحث: محمد شراكة**

تعليمات المبحوثات:

- ✓ يرجى قراءة العناوين والشرح.
- ✓ يرجى وضع إشارة (X) أمام الخيار الأكثر ملاءمة لك حسب خبرتك في مجالات الدراسة.
- ✓ يرجى مراعاة الدقة في قراءة بنود الاستبانة.

القسم الأول: البيانات الأساسية

عزيزي المستجيب: يحتوى هذا القسم على البيانات الشخصية الخاصة بك، الرجاء وضع إشارة (X) في الخانة التي تناسبك:

1. الجنس:

1.1 ☐ (ذكر) **2.1.☐ (أنثى)**

2. المؤهل العلمي:

1.3. ☐ (دبلوم فأقل) **2.3. ☐ (بكالوريوس)** **3.3. ☐ (دراسات عليا)**

3. سنوات الخبرة:

1.3 ☐ (أقل من 5 سنوات) **2.3 ☐ (من5-10 سنوات)** **3.3 ☐ (أكثر من 10 سنوات)**

القسم الثاني: فيما يأتي مجموعة من الفقرات التي تعبر عن تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة، دراسة حالة صندوق التشغيل الفلسطيني، وعليه يتمنى الباحث عليك وضع إشارة (X) مقابل كل فقرة وتحت درجة موافقتك عليها.

المحور الاول: محور تقييم برامج التشغيل التابع لصندوق التشغيل الفلسطيني:

الرقم	الفقرة	درجات التقييم				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
بعد وسائل تحديد الاحتياجات لبرامج التشغيل.						
.1	يتم تحديد احتياجات التشغيل استنادًا إلى دراسات علمية وميدانية عن واقع سوق العمل.					
.2	يعتمد الصندوق على قواعد بيانات حديثة وموثوقة لتحديد القطاعات ذات الأولوية.					
.3	توجد آلية واضحة لتحديد الفجوات بين مهارات الخريجين واحتياجات السوق.					
.4	يشارك أرباب العمل والقطاع الخاص في تحديد الاحتياجات التشغيلية.					
.5	تؤخذ الاعتبارات الجغرافية والاجتماعية في تحديد نوع البرامج التشغيلية.					
.6	يتم تحليل العوامل الاقتصادية والسياسية التي تؤثر على سوق العمل قبل إعداد البرامج لتوجيه البرامج نحو القطاعات المنتجة.					
.7	يُجرى تقييم دوري لمدى توافق برامج التشغيل مع أولويات التنمية الوطنية.					
.8	يتم التنسيق بين الصندوق والمؤسسات المعنية عند تحديد الاحتياجات والقطاعات الاكثر حاجة للتشغيل.					
.9	تُستخدم أدوات كمية ونوعية (استبيانات، مقابلات، ورش عمل) في تحديد الاحتياجات.					
.10	يعتمد الصندوق على مبدأ الشمول (النوع الاجتماعي، المناطق المهمشة، ذوو الإعاقة) عند تحديد الاحتياجات.					
.11	يتم إشراك الهيئات المحلية ومؤسسات المجتمع المدني في تحديد الاولويات.					
بعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل.						
.12	يتم اختيار المناطق وفق نسب (البطالة والفقر) الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء					

الرقم	الفقرة	درجات التقييم				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.13	تُعطى الأولوية للمناطق الأقل حظًا تنمويًا.					
.14	توجد شفافية في إعلان المناطق التي تم اختيارها وأسباب الاختيار.					
.15	يتم تطبيق معايير موضوعية وموحدة على جميع المحافظات.					
.16	تصنيف المنطقة على أنها منطقة مهددة بالإستيطان.					
.17	تُراجع معايير اختيار المناطق سنويًا لتواكب التغيرات في سوق العمل.					
.18	يتم ربط اختيار المناطق بوجود فرص اقتصادية فعلية داخلها.					
.19	يتم التنسيق مع المجالس المحلية لتحديد المناطق ذات الاولوية.					
.20	يتم اختيار المناطق بناءً على جاهزيتها لاستيعاب مشاريع التشغيل.					
.21	تُراعى العدالة المكانية بحيث لا تتركز البرامج في محافظات محددة.					
.22	تُراجع معايير اختيار المناطق دوريًا وفق تغير الواقع الاقتصادي.					
بعد معايير اختيار المستفيدين من برامج التشغيل.						
.23	يتم تحديد المستفيدين وفق معايير الكفاءة والخبرة والمؤهل العلمي.					
.24	تُعطى الأولوية للفئات الأكثر تضرراً من البطالة (الخريجون الجدد، النساء، ذوي الإعاقة).					
.25	هناك معايير مكتوبة وواضحة لاختيار المستفيدين.					
.26	يتم تقييم الحالة الاقتصادية والاجتماعية للمستفيدين قبل الاختيار.					
.27	تُراعى المساواة بين الجنسين في فرص الاختيار.					
.28	تُحدَّث معايير الاختيار بشكل دوري لتناسب التغيرات في سوق العمل.					
.29	تُراجع المعايير باستمرار لضمان توافقها مع متطلبات التنمية المستدامة.					

الرقم	الفقرة	درجات التقييم				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.30	يتم إشراك المجتمع المحلي في تحديد أولويات الفئات المستفيدة.					
.31	يتم إعلان الشروط للجمهور عبر قنوات رسمية.					
.32	يتم التحقق من دقة بيانات المتقدمين قبل الاختيار النهائي.					
.33	تتضمن المعايير تقييمًا لمهارات المتقدمين بما فيها قدرتهم على الاستمرار في العمل.					
.34	تُراعى الفروق القطاعية (زراعي، صناعي، خدمي) في اختيار المستفيدين.					
بعد وسائل اختيار المستفيدين من برامج التشغيل.						
.35	يتم استلام الطلبات إلكترونياً لتسهيل المشاركة للمستفيدين المرشحين.					
.36	تُستخدم أدوات تقييم (المقابلات أو الاختبارات) لاختيار الأنسب بموضوعية.					
.37	تُشارك أكثر من جهة في عملية الفرز لضمان الحياد.					
.38	يتم إشراك لجان فنية مستقلة في اختيار المستفيدين النهائيين.					
.39	تُستخدم برامج حاسوبية لتصفية الطلبات تلقائيًا وفق المعايير المحددة.					
.40	تُستخدم نظم معلومات إلكترونية لحفظ بيانات المتقدمين.					
.41	يتم التحقق من مدى توافق المستفيدين مع متطلبات سوق العمل.					
.42	يُراعى تمثيل جميع الفئات الاجتماعية ضمن نتائج الاختيار.					
.43	يتم استخدام معايير كمية (نقاط أو درجات) في المفاضلة بين المتقدمين.					
.44	تُوثّق جميع مراحل عملية الاختيار رسميًا لضمان الشفافية.					
.45	يتم إخطار المتقدمين بنتائج الاختيار من حيث (القبول أو الرفض).					
.46	إجراء دراسة اقتصادية اجتماعية للمستفيد من خلال الزيارات الميدانية.					
.47	توجد معايير إضافية لاختيار المستفيدين في البرامج الموجهة للمناطق الريفية أو المهمشة.					

الرقم	الفقرة	درجات التقييم				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
بعد آليات المتابعة في برامج التشغيل المؤقت.						
.48	توجد خطة واضحة للمتابعة منذ بداية تنفيذ البرامج.					
.49	يقوم الصندوق بزيارات ميدانية دورية لمتابعة تنفيذ البرامج والمشاريع التشغيلية.					
.50	تُستخدم تقارير الأداء لقياس مدى التقدم نحو الأهداف الخاصة بنجاح البرنامج.					
.51	يتم جمع ملاحظات المستفيدين مع أرباب العمل حول جودة التنفيذ.					
.52	يتم تصحيح مسار التنفيذ عند ظهور معوقات.					
.53	هناك نظام إلكتروني لتوثيق مراحل التنفيذ مرتبط بتقارير ومؤشرات الأداء.					
.54	يتم إشراك الجهات الرقابية والمجتمع المدني في المتابعة.					
.55	تُستخدم نتائج التقييم لتحسين تصميم برامج التشغيل المستقبلية.					
.56	يتم تحليل الأثر التنموي (الاجتماعي والاقتصادي) للبرامج بعد انتهائها.					
.57	تُقيَّم كفاءة الجهات المنفذة من خلال معايير كمية ونوعية.					

المحور الثاني: دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة:

الرقم	الفقرة	درجات التقييم				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.1	يحرص الصندوق الى ايجاد شراكة مع القطاع الخاص لتعزيز المقدرات الاقتصادية.					
.2	يسهم الصندوق في تعزيز مشاريع اقتصادية موجهة لتلبية احتياجات المجتمع الفلسطيني.					

.3	يشجع الصندوق على (الابتكار والابداع) لخلق خدمات مستدامة.					
.4	يحرص الصندوق على تقديم سياسات اقتصادية محفزة ومستدامة مع الشركاء.					
.5	يسهم الصندوق من خلال آليات التنفيذ على توفير فرص عمل مستدامة					
.6	ساهمت برامج الصندوق في زيادة الدخل وتحسين مستوى المعيشة					
.7	شجعت برامج الصندوق على ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة					
.8	ساعدت برامج الصندوق على بناء قدرات بشرية مستدامة					
.9	يحرص الصندوق على على توفير برامج (اجتماعية، وطوعية) لاستدامة المجتمع المحلي.					
.10	ساهمت برامج الصندوق في تعزيز العدالة الاجتماعية.					
.11	يقوم الصندوق بدعم الأنشطة الاجتماعية.					
.12	يقوم الصندوق على تحقيق العدالة في الفرص بين الجنسين في كافة البرامج المنفذه.					
.13	يحرص الصندوق على تقديم برامج (للمعاقين وللمرأة والشباب).					
.14	يساهم الصندوق في وضع السياسات التي تحث على الوعي البيئي.					
.15	يسعى الصندوق الى (وضع السياسات والاجراءات) لتكون صديقة للبيئة.					
.16	تستخدم البرامج المنفذه من الصندوق تقنيات حديثة تحافظ على استدامه الموارد الطبيعية.					
.17	يدعم الصندوق اقامة مشاريع الطاقة النظيفة المتجددة.					
.18	تسهم البرامج المنفذه من الصندوق الحفاظ على البيئة.					
.19	تم توجيه البرامج نحو قطاعات تدعم الاقتصاد الأخضر.					

مع كل الشكر والتقدير.

الباحث / محمد شراكة

ملحق2: رسالة تحكيم الاستبانة

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

حضرة الدكتور/ة ..... المحترم /ة

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع: تحكيم استبانة لرسالة ماجستير

أتقدم لحضرتكم بأجمل التحيات وأتمنى لكم موفور الصحة والعافية، وأرجو من حضرتكم التكرم بتحكيم هذه الاستبانة التي سيتم استخدامها كأداة بحث في دراستي الحالية، وهي بعنوان:

تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل وأثرها في الدفع نحو التنمية المستدامة "دراسة حالة صندوق التشغيل الفلسطيني"

إشراف: د. ثمين الهيجاوي

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية موارد بشرية من جامعة القدس/ أبو ديس.

محاور التحكيم:

مدى قياس الفقرات للموضوع المراد قياسه، ومدى ملائمة الفقرات من حيث الطول والقصر والوضوح والغموض، ومدى ملائمة الفقرات للفئة المستهدفة، ومدى انتماء الفقرة للبُعد الذي تقيسه، ومن حيث احتمال الفقرة الواحدة لأكثر من معنى، ومن حيث سلامة اللغة المستخدمة في الفقرات، وإضافة أية فقرات ترونها مناسبة، والفقرات المقترح حذفها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث: محمد شراكة

ملحق 3: قائمة بأسماء السادة المحكمين لأداة الدراسة

قائمة المحكمين:

الرقم	اسم المحكم	مكان العمل
1.	د. ثمين الهيجاوي	جامعة القدس
2.	د. سلامة أبو زعيتر	عضو مجلس إدارة صندوق التشغيل الفلسطيني
3.	د. نصري أبو جيش	وزير العمل الفلسطيني السابق
4.	د. أحمد أبو بكر	وزارة الاتصالات والاقتصاد الرقمي
5.	أ. سامر سلامة	وكيل وزارة العمل

فهرس الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1.	الاستبانة بصورتها النهائية.....	119
2.	رسالة تحكيم الاستبانة.....	126
3.	قائمة بأسماء السادة المحكمين لأداة الدراسة.....	127

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.2	يوضح التصنيف القانوني للمؤسسات التي تقدم خدمات وبرامج التشغيل والريادة	44
2.2.أ	يوضح أهم خدمات وبرامج التشغيل والريادة والفئات المستهدفة.....	45
2.2.ب	يوضح أهم خدمات وبرامج التشغيل والريادة والفئات المستهدفة.....	46
1.3	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.....	80
2.3	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.....	80
3.3	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة.....	80
4.3	قيم معاملات الاستخراج لفقرات المحور الأول للدراسة المتعلق بتقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المنفذه من قبل صندوق التشغيل الفلسطيني.....	82
5.3	قيم معاملات الاستخراج لفقرات للمحور الثاني للدراسة المتعلق بالتنمية المستدامة.....	82
6.3	معاملات الثبات كرونباخ ألفا.....	83
1.4	مفتاح التصحيح الخماسي.....	85
2.4.	بُعد وسائل تحديد الاحتياجات لبرامج التشغيل.....	86
3.4.أ	بُعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل.....	88
3.4.ب	بُعد معايير اختيار المناطق المستفيدة من برامج التشغيل.....	89
4.4.	بُعد معايير اختيار المستفيدين من برامج التشغيل.....	91
5.4	بُعد وسائل اختيار المستفيدين من برامج التشغيل.....	93
6.4	بُعد آليات المتابعة في برامج التشغيل.....	95
7.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الكلي ولأبعاد محاور التقييم لآليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني.....	97
8.4	لواقع دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة.....	99
9.4	نتائج تحليل الانحدار البسيط (Regression Analysis) لأثر تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل في الدفع نحو التنمية المستدامة.....	102
10.4	نتائج إختبار "T-Test" لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمحور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة وفقا لمتغير الجنس.....	103
11.4	المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين	104

متوسطات الاستجابات فيما يتعلق حول محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة، بحسب متغير العمر.....

12.4 نتائج اختبارات تحليل التباين (ANOVA) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي..... **105**

13.4 المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة لفحص مستوى دلالة الفروق بين متوسطات الاستجابات فيما يتعلق حول محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة، بحسب متغير سنوات الخبرة..... **106**

14.4 نتائج اختبارات تحليل التباين (ANOVA) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة..... **106**

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1.3	نموذج الدراسة.....	**84**

فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
	الإقرار	أ
	الشكر والعرفان	ب
	التعريفات	ج
	الملخص بالعربية	د
	الملخص بالإنجليزية	هـ
	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها	**1**
.1.1	مقدمة	**1**
.2.1	مشكلة الدراسة	**2**
3.1	أسئلة الدراسة	**4**
.4.1	أهمية الدراسة	**4**
1.4.1	الأهمية العلمية	**4**
2.4.1	الأهمية العملية	**5**
.5.1	أهداف الدراسة	**5**
.1.5.1	الهدف العام	**5**
.2.5.1	الأهداف الفرعية	**5**
.6.1	فرضيات الدراسة	**6**
.7.1	حدود الدراسة	**6**
.8.1	مصادر جمع المعلومات والبيانات	**6**
.9.1	هيكلية الدراسة	**7**
	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة	**8**
.1.2	**البطالة**	**8**
.1.1.2	المقدمة	**8**
.2.1.2	مفهوم البطالة	**9**
.3.1.2	أنواع البطالة	**11**
.4.1.2	أسباب البطالة	**13**
.5.1.2	آثار البطالة	**15**

.2.2	**سياسات التشغيل.....**	**18**
.1.2.2	مقدمة.....	**18**
.2.2.2	مفهوم سياسات الشتغيل.....	**18**
3.2.2	أهمية سياسات التشغيل.....	**19**
.4.2.2	أهداف سياسات التشغيل.....	**21**
.5.2.2	أنواع سياسات الشتغيل.....	**25**
.6.2.2	السياسات التي تستخدمها الدولة لعلاج مشكلة البطالة.....	**28**
.3.2	**التنمية المستدامة.....**	**29**
.1.3.2	مقدمة.....	**29**
.2.3.2	مفهوم التنمية المستدامة.....	**30**
.3.3.2	أهداف التنمية المستدامة.....	**32**
.4.3.2	مبادئ التنمية المستدامة.....	**33**
.5.3.2	أبعاد التنمية المستدامة.....	**34**
.6.3.2	خصائص التنمية المتسدامة.....	**37**
4.2	**دور سياسات التشغيل في تحقيق التنمية المتسدامة.....**	**38**
5.2	**واقع سوق العمل الفلسطيني والبطالة في فلسطين.....**	**41**
1.5.2	واقع سوق العمل الفلسطيني.....	**41**
.2.5.2	التحديات التي يواجهها سوق العمل الفلسطيني.....	**42**
.3.5.2	برامج ومؤسسات التشغيل في فلسطين.....	**43**
.4.5.2	الاطراف ذات العلاقة في قطاع التشغيل في فلسطين.....	**44**
.5.5.2	تقييم برامج التشغيل.....	**46**
.6.5.2	أهداف تقييم برامج التشغيل.....	**46**
.7.5.2	المراحل التي تمر بها عملية التقييم.....	**47**
.8.5.2	أنواع التقييم.....	**48**
.9.5.2	تقييم أثر التشيغل.....	**48**
6.2	**الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية.....**	**49**
.1.6.2	النشأة والخلفية القانونية.....	**49**
.2.6.2	أهداف الصندوق الفلسطيني للتشغيل.....	**50**
.3.6.2	مهام الصندوق الفلسطيني للشتغيل.....	**50**
.4.6.2	سياسات الصندوق الفلسطيني للتشغيل.....	**51**

.5.6.2 الفئات المستهدفة من خدمات الصندوق..... 53
.6.6.2 أنشطة الصندوق..... 53
.7.6.2 برامج صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية..... 54
.1.7.6.2 البرنامج الاول: التدريب والتمهر والتشبيك..... 55
.2.7.6.2 البرنامج الثاني: التشغيل بأجر..... 55
.3.7.6.2 البرنامج الثالث: الاستجابة للطوارئ والتشغيل المؤقت..... 56
.4.7.6.2 البرنامج الرابع: التشغيل الذاتي والمشاريع الصغيرة..... 56
.8.6.2 برنامج التشغيل المؤقت..... 57
7.2 الدراسات السابقة..... 60
1.7.2 الدراسات العربية..... 60
2.7.2 الدراسات الاجنبية..... 69
.3.7.2 التعقيب على الدراسات السابقة..... 76
.1.3.7.2 من حيث المنهج العلمي..... 76
.2.3.7.2 على صعيد الأهداف..... 76
.3.3.7.2 على مستوى النتائج..... 77
.4.3.7.2 الاستفادة من الدراسات السابقة..... 78
.5.3.7.2 ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة..... 78
الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها..... 79
.1.3 المقدمة..... 79
.2.3 منهج الدراسة..... 79
.3.3 مجتمع الدراسة..... 79
.4.3 عينة الدراسة..... 79
.5.3 أداة الدراسة..... 81
1.5.3 صدق أداة الدارسة..... 81
2.5.3 ثبات أداة الدراسة..... 82
.6.3 إجراءات تطبيق الدراسة..... 83
.7.3 متغيرات الدراسة..... 83
.1.7.3 المتغيرات المستقلة..... 83
.2.7.3 المتغيرات التابعة..... 83
.3.7.3 المتغيرات الديموغرافية..... 83

.8.3	نموذج الدراسة.....	**84**
.9.3	أساليب المعالجة الإحصائية.....	**84**
الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها.....		**85**
1.4	المقدمة	**85**
2.4	النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة ومناقشتها.....	**85**
1.2.4	تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل المقدمة من صندوق التشغيل الفلسطيني	**86**
2.2.4	دور صندوق التشغيل الفلسطيني في الدفع نحو التنمية المستدامة.....	**99**
3.2.4	درجة تأثير تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل في الدفع نحو التنمية المستدامة.....	**102**
.4.2.4	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع من أسئلة الدراسة الذي ينصّ: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور تقييم آليات تنفيذ برامج التشغيل، ومحور دور برامج الصندوق في الدفع نحو التنمية المستدامة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).....	**103**
الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات.....		**108**
1.5	الاستنتاجات.....	**108**
2.5	التوصيات.....	**110**
3.5	المقترحات البحثية.....	**113**
المصادر والمراجع.....		**114**
فهرس الملاحق.....		**128**
فهرس الجداول.....		**129**
فهرس الأشكال.....		**131**
فهرس المحتويات.....		**132**