

تقديم

يسعدنا في مركز دراسات التنمية أن نقدم هذه الدراسة المتعلقة بقياس التراجع في سوق العمل الفلسطيني، عبر مراجعة معايير منظمة العمل الدولية والممارسات الدولية الشائعة، فضلا عن منهجية الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. تطرق الدراسة قضايا هامة تتعلق بالمنهجية المستخدمة حاليا في قياس البطالة بناء على معدل البطالة القياسي والموسع، حيث تقدم إضاءات نقدية حول المنهجية المستخدمة حاليا، طارحة بعض التوصيات بتغيير الأساليب الحالية في حساب معدلات البطالة بما يتواءم وسياق سوق العمل الفلسطيني.

كما تقدم الدراسة حلا موضوعيا لمسألة الانخفاض النسبي لمعدلات المشاركة في قوة العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، والتي تتعلق بأدوات القياس -حسب معطيات الدراسة- أكثر من تعلقها بالاختلافات السلوكية.

وبناء على مسح أعده المركز مؤخرا، تسلط الدراسة الحالية الضوء على أولئك المصنفين حاليا خارج قوة العمل، حيث بينت نتائج المسح أنهم ليسوا فقط قادرين ومستعدين للعمل، بل قادرين وجاهزين للعمل حاليا. إن نتائج الدراسة بعمومها تبرز أثر إجراءات الاحتلال الإسرائيلي العدوانية وانعكاسها على المجتمع الفلسطيني برمته. وأخيرا، أقدم خالص شكري لمعد هذه الدراسة غاري سوتتك، وطاقم المركز، والباحثين الميدانيين الذين عملوا بإخلاص لإنجاز هذه الدراسة. كما أعبر عن امتناني لشركائنا: مؤسسة فريديريك أيبيرت، ومؤسسة فورد لتزويدنا بالتمويل اللازم لهذه الدراسة.

د. يوسف داود

القائم بأعمال

مدير مركز دراسات التنمية

المحتويات

1	1. المقدمة
3	2- معدل البطالة القياسي
11	3- معدل البطالة الموسع
15	4- خارج القوى العاملة: دراسة على مستوى الوطن
16	1-4 المنهجية
16	1-1-4 العينة
18	2-1-4 الاستبيان
18	2-4 النتائج والتحليل
18	1-2-4 النشاط السابق
21	2-2-4 ما سبب عدم النشاط حالياً؟
23	3-2-4 الاستعداد للعمل
26	3-4 التصنيف إلى فئات
31	5- الاستنتاجات والتوصيات
35	6- جدول المصطلحات
37	المراجع

ملخص

تقارن الورقة بين معايير منظمة العمل الدولية والممارسات الدولية الشائعة، ومنهجية الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لاستنباط معدلات البطالة القياسية والاعتيادية، وتستنتج أن منهجية جهاز الإحصاء لا تتماشى مع الممارسات الدولية الشائعة ولا تعكس أنماط البحث الفلسطينية. ونتيجة لذلك فإنها قد تضع معدلات بطالة قياسية وموسعة أقل من حقيقتها. كما تراجع الورقة وتحلل المسح الوطني الجديد الهادف إلى فهم العلاقة بين القابعين خارج القوى العاملة وسوق العمل. تبين النتائج تفاعلا متكررا بين عدد كبير من القابعين خارج القوى العاملة وسوق العمل، وكذلك قدرتهم واستعدادهم وجاهزيتهم للعمل وأخيرا تقترح الورقة إطار عمل أولي لتصنيف القابعين خارج القوى العاملة يسمح بتحليل معمق لمؤشرات إضافية لقلّة استخدام العمالة.

1. المقدمة

يعتبر معدل البطالة من أهم المؤشرات الاقتصادية التي يتم مراقبتها عن كثب أكثر من غيرها، وبالرغم من الجدل المتزايد بين اقتصاديي العمل حول مدى قدرته على التنبؤ بالوضع الاقتصادي، إلا أن صناع السياسة ما زالوا يستخدمونه كمقياس للخمول في سوق العمل، والأهم من ذلك، أنهم يدللون به على الخمول الاقتصادي بشكل عام. يعرف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الذي يجري مسح القوى العاملة على المستوى الوطني على أساس ربع سنوي، العاطلين عن العمل بأنهم: الأفراد ممن هم في سن العمل ولم يتم استخدامهم أو الغائبين مؤقتاً عن العمل، ولكنهم قادرين ومستعدين وبيحثون عن عمل خلال أسبوع قبل المسح (2006:137). كما يشمل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في فئة العاطلين عن العمل، الأفراد غير العاملين الذين أعطوا واحداً من الأسباب المختارة مسبقاً لعدم بحثهم عن عمل خلال الأسبوع الفائت.

وبغرض قياس معدل البطالة، يستخدم جهاز الإحصاء (2006) إطار القوة العاملة، ويصنف السكان الفلسطينيين إلى ثلاث فئات حصرية وشاملة. وباستخدام مجموعة من قواعد الأولوية، فإن إطار العمل يحدد أولاً الأفراد العاملين حالياً في سوق العمل، أي الموجودين في القوة العاملة، ومن ثم يحدد الأفراد غير الفاعلين حالياً في سوق العمل، أي القابعين خارج القوة العاملة. أولئك ممن هم في القوة العاملة هم أفراد في سن العمل، وهم إما مستخدمون أي عملوا لما لا يقل عن ساعة خلال الأسبوع الفائت أو عاطلون، حسب التعريف المبين أعلاه. ويعطي الإطار الأسبقية لفئة العاملين على فئة العاطلين ولمن هم "داخل القوة العاملة" على فئة من هم "خارج القوة العاملة".

وباستخدام التعريف السابق، فإن 41.6% فقط من الفلسطينيين، أي (870402) ممن هم في سن العمل مصنفون بأنهم مشاركون في القوة العاملة (جهاز الإحصاء 2008). وهذه النسبة أقل بكثير من المتوسط البالغ (56.4%) في الدول الأوروبية المتقدمة، كما أنه أقل من المتوسط البالغ (53.7%) في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (Kapsos 2007). هذه الظاهرة تبين وضعا معاكسا، نظرا للارتفاع النسبي في معدلات التعليم في الضفة الغربية وقطاع غزة. وقد تطرقت دراسات عديدة -منذ أواخر التسعينيات- وبدرجات مختلفة إلى هذه المعضلة

المحيرة، مثل: (Hammami 1998; Daoud 1999; ILO 2006; Kuttab 2006; Botmeh & Sotnik 2007).

تدرس هذه الورقة كفاءة تعريف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للبطالة، وتنشئ إطارا تحليليا أكثر تعمقا للخمول في سوق العمل من خلال تطوير فهم أفضل للعلاقة بين سوق العمل، وأولئك الفلسطينيين ممن هم في سن العمل ويعتبرون حاليا خارج القوة العاملة، والتي تبلغ نسبتهم حسب الوصف أعلاه 58.4%. بعبارة أخرى، تسعى الورقة إلى إلقاء الضوء على المدى الذي يجعلنا نعتبر أولئك المصنفين على أنهم خارج القوة العاملة بأنهم فعلا خارج القوة العاملة.

تقسم الورقة إلى أربعة أقسام، يدرس القسم الأول ويحلل المنهجية المستخدمة فلسطينيا لحساب معدلات البطالة القياسية حسب معايير منظمة العمل الدولية، والممارسات الدولية الشائعة. بينما يؤدي القسم الثاني الغرض ذاته بخصوص معدل البطالة الموسع. ويدرس القسم الثالث العلاقة بين القابعين خارج القوة العاملة وسوق العمل من خلال مراجعة وتحليل نتائج مسح وطني أجري خصيصا لغايات هذه الدراسة. أما القسم الرابع فيطرح عدد من الاستنتاجات والتوصيات الأولية.

2- معدل البطالة القياسي

يهدف معدل البطالة إلى قياس الخمول في سوق العمل، وهو عجز سوق العمل عن استخدام كافة العاملين المتاحين (أي القادرين والمستعدين). وقد بلغ معدل البطالة القياسي في الضفة الغربية وغزة في الربع الثاني من عام 2008 حسب معطيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 25.8%، مما يعني أن سوق العمل عجز عن استخدام حوالي ربع القوة العاملة النشطة حالياً. يحاول هذا القسم من الدراسة تحليل المنهجية المستخدمة لحساب معدل البطالة السابق حسب معايير منظمة العمل الدولية، والممارسات الدولية الشائعة.

حسب معايير منظمة العمل الدولية (1982; Hussmanns 2007: 13-16)، يتم تصنيف فئة البطالة على أساس ثلاثة معايير مترابطة. فالعاطلون عن العمل هم الأفراد ممن هم في سن العمل، ويتصفون بأنهم:

1. غير مستخدمين.
2. غير متوفرين (مستعدين وقادرين) على العمل.
3. يبحثون عن عمل.

توضح منظمة العمل الدولية أن التعريف السابق الذكر يستند إلى "تشاطات معينة للفرد أثناء فترة مرجعية محددة..."، ولهذا "قد يختلف عن الإحصائيات الخاصة بالبطالة المسجلة..."، والتي تعكس عدد الأفراد المسجلين على أنهم عاطلين عن العمل في مكتب عمل حكومي.

يهدف معيار "عدم الاستخدام" إلى التمييز بين المصنفين على أنهم عاملين وغير عاملين. لهذا فإن الفرد بلا عمل هو الفرد "الذي لم يعمل على الإطلاق خلال الفترة المرجعية..."، وعادة ما تكون الفترة المرجعية أسبوعاً قبل المسح.

ويسعى معيار "المتاح للعمل" إلى إبعاد الباحثين عن العمل لتاريخ لاحق عن فئة العاطلين، وكذلك يبعد كافة الأفراد غير القادرين على العمل، بسبب مسؤولياتهم المنزلية أو مرضهم. لهذا فإن القدرة والاستعداد للعمل تعني "أنه إذا منح الشخص فرصة للعمل فإن سيكون قادراً ومستعداً للعمل".

المعيار الأخير، أي الباحثين عن عمل يعني بأن الفرد قد "اتخذ خطوات محددة في فترة قريبة محددة للحصول على عمل"، على أن تكون الفترة الأخيرة لنشاطات البحث عن عمل هي نفسها الفترة المرجعية للمسح الأساسي ومدتها أسبوع أو يوم، ولكن يمكن أن تكون أطول. ومن الجدير بالذكر في سياقنا هذا أن مقياس العمل الشائع الدولي (رقم 13) لم يحدد طول فترة البحث عن عمل، حيث ترك تحديدها مفتوحاً للدول. إذ أن معظم الدول تعرف -عادة- فترة البحث عن عمل على أساس آخر شهر أو آخر أربعة أسابيع. والغرض من تمديد فترة البحث عن العمل إلى فترة زمنية أبعد، هو لئلا تأخذ بالحسبان الفترة الزمنية بين عملية الحصول على عمل بعد اتخاذ الخطوة الأولى لإيجاده. خلال تلك الفترات الزمنية قد لا يبادر الشخص إلى أي خطوات أخرى لإيجاد عمل.

وتستخدم فترة الأربعة أسابيع المرجعية في البحث عن عمل في بلاد مثل الولايات المتحدة وكندا و دول الاتحاد الأوروبي (Sorrentino 2000). فالولايات المتحدة على سبيل المثال تعتمد الأربعة أسابيع كفترة مرجعية منذ العام 1967؛ ثم اختيار فترة زمنية للبحث عن عمل تتخطى أسبوع المسح نفسه لأنه، وبسبب طبيعته، فإن البحث عن عمل لا ينطوي بالضرورة على نشاط محدد قابل للتحديد كل أسبوع. إذ قد يشمل أكثر نمط سائد للسلوك على فترات نشاط (أي البحث لدى أصحاب العمل) ويتبعه فترات انتظار. حيث أن بعض نشاطات البحث عن عمل متواصلة، مثل التسجيل لدى هيئات التوظيف العام، ولكن غيرها ليس كذلك، فاستخدام فترة أربعة أسابيع لقياس نشاط الباحثين عن عمل هي الفترة الأقصر ضمن بدائل متعددة اقترحتها لجنة غوردون. وقد اعتمد هذا المعيار للتقليل من تضمين الأشخاص ذوي العلاقة غير الثابتة بالقوة العاملة، بحيث لا يتم تحديد الوقت المرجعي لمسح الباحثين عن العمل بفترة بعيدة تماماً عن الفترة المخصصة للعاملين. (Stein 1967: 4)

وتستخدم فترة الأربعة أسابيع كفترة مرجعية للباحثين عن عمل في الدول المحيطة بالضفة الغربية وقطاع غزة. كإسرائيل (CBS 2000)، والأردن (DOS 2002)، ولبنان (CAS 2006)، وسوريا (Øvensen & Sletten 2007). أما استخدام فترة أسبوع كفترة مرجعية عوضاً عن أربعة فتتم في كل من مصر والأراضي الفلسطينية.

ومن التفسيرات المتوفرة حول سبب اختيار الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الفترة المرجعية على أساس أسبوع واحد، هي أن جهاز الإحصاء الإسرائيلي كان الجهة التي تقوم

بحساب أرقام البطالة قبل إنشاء جهاز الإحصاء الفلسطيني عام 1997، وكان (الجهاز الإسرائيلي) يستخدم فترة الأسبوع كمرجعية قبل أن يتحول إلى أربعة أسابيع عام 2000. إذ كان جهاز الإحصاء الإسرائيلي (1:2000) يحسب العاطلين عن العمل على أنهم فقط أولئك الذين ليس لديهم عمل "خلال الأسبوع المحدد والذين بحثوا عن عمل خلال الأسبوع نفسه من خلال التسجيل في مكتب العمل لخدمات التوظيف أو أي مكاتب عمل أخرى..." أي بعبارة أخرى، بدلا من استخدام منهجية البطالة القياسية، فإن إسرائيل كانت تلجأ في السابق إلى منهجية البطالة المسجلة.

وللحفاظ على إمكانية المقارنة، واصل جهاز الإحصاء الفلسطيني تطبيق منهجية البطالة المسجلة عندما تولى زمام العمل. ولكن نتائج المسح الوطني الذي أجري لغايات هذه الدراسة يبين أن الأسلوب الأكثر شيوعا الذي يلجأ إليه الباحثون عن عمل، للنساء (33%) وللرجال (49.1%) هو سؤال الأسرة والأصدقاء والجيران. في حين أن عدد أكبر من النساء بحثن عن فرص عمل في مكتب العمل مقارنة مع الرجال، إلا أن عددهن ظل متدنيا نسبيا (12.7%). إن غياب التسجيل في مكاتب العمل في الضفة الغربية وغزة يقلل بشدة من أهمية تأييد استخدام منهجية تستند إلى فترة مرجعية مقدارها أسبوع.

وعلى هذا، فمن المتوقع بأن سؤال الأسرة والأصدقاء والجيران عن عمل لا يحدث كل أسبوع، فحسب المسح الوطني الذي أجري لغايات هذه الدراسة، فإن 44.1% من الأفراد المتوفرين المستطلعين بحثوا ما بين أربعة أسابيع وثلاثة شهور قبل المسح، و68.0% من القادرين والمستعدين والجاهزين بحثوا لفترة تراوحت بين أربعة أسابيع وسنة قبل المسح. ما معنى هذا بالنسبة لأرقام البطالة؟ للرد على هذا السؤال، دعونا ننظر في التمرين البسيط التالي.

لنفترض أن التواريخ التي بدأ فيها فرد ما البحث عن عمل والأسبوع المرجعي الذي يجري فيه مسح القوة العاملة قد أجري بشكل عشوائي. هذه الفرضيات معقولة للغاية وتقع ضمن مجموعة فرضيات وضعها جهاز الإحصاء عند إجراء مسح القوة العاملة. لنفترض أيضا أن كافة العاطلين عن العمل يبحثون على الأقل مرة كل أربعة أسابيع. وهذا سوف يمكننا من تقدير نسبة العاطلين عن العمل الذين تغلهم طريقة الحساب على أساس أسبوع واحد مقارنة مع طريقة الأربعة أسابيع. ليكن إذا نسبة الأفراد الباحثين كل (ن) يوم خلال الثلاثين شهر ليكن (ش_ن)، حيث (ن) = 1...30. بعبارة أخرى، فإن معدل فترة البحث عن عمل هي (ش₁) * 1 + (ش₂) * 2 + ... + (ش₃₀) * 30.

إن المنهجية المستندة لفترة مرجعية مقدارها أسبوع واحد تفترض أن فترة معدل تكرار البحث لكافة الأفراد العاطلين عن العمل هي أسبوع واحد أو أقل: (ش1) + (ش2) + ... + (ش7) = 100 بالمائة. ولكن الحال ليس كذلك، والاحتمال الأكبر ألا يكون كذلك أيضا في الضفة الغربية وقطاع غزة، وعليه فإن منهجية الأسبوع الواحد تغفل (ش8) * (8/1) + (ش9) * (9/2) + ... + (ش30) * (30/23).

وفي حال كون فترة معدل تكرار البحث واحدة، أي (ش_n) = 30/1، فإن أسلوب الأسبوع الواحد بالمتوسط يغفل 30/1 * [(30/23) + ... + (9/2) + (8/1)] = 44.0 بالمائة من السكان العاطلين عن العمل والذين يمكن حصرهم عبر طريقة الأربعة أسابيع، والذي من شأنه أن يعدل معدل البطالة الحالي 25.8% (224,236)، إلى 38.3% (400,421). ولكن، نظرا لأن الاحتمال الأكبر هو أن معدل تكرار البحث عن عمل يميل إلى أن يكون أربعة أسابيع، إن لم يكن أطول من ذلك، فإن من شأن أسلوب الأسبوع الواحد أن يغفل نسبة أكبر بكثير من العاطلين عن العمل، مما يعني احتمال أن يكون معدل البطالة أعلى من ذلك.

بدون أن نعرف توزيع فترة معدل البحث، ولكن على افتراض أنها تتم كل أربعة أسابيع أو أقل، يمكن القول بأن استخدام الفترة المرجعية على أساس أسبوع واحد تقلل من احتساب البطالة بما يتراوح بين (8/1) و(30/23) أو 12.5% و76.7%. حسب أعداد معدل البطالة الحالي (25.8%؛ 224,236)، فإن هذا يجعل معدل البطالة المعدل حسب فترة الأربعة أسابيع يتراوح بين 28.4% (256,270)، و59.8% (962,386)؛ بحيث تكون معدلات البطالة المعدلة في الضفة الغربية وقطاع غزة تتراوح بين 18.2% (109,383)، و45.5% (410,773) بالنسبة للضفة الغربية، و48.8% (146,887)، و78.1% (551,614) بالنسبة لقطاع غزة.

مع ذلك يجدر الانتباه بأن نطاقات معدل البطالة المعدل السابق الذكر يستند إلى فرضيات أن الأفراد العاطلين عن العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة يبحثون عن عمل كل أربعة أسابيع أو أقل. وهذا قد لا يكون الحال تماما، مع امتداد معدلات البحث عن عمل إلى أكثر من فترة الأربعة أسابيع المرجعية. حيث أن الحسابات المستندة إلى فترات معدل بحث عن عمل مختلفة سوف تغير هذه التراوحات. ونظرا لتلك الحالة، فلا يجوز الاستنتاج بدون فهم أفضل لأنماط البحث عن عمل في السياق المحلي المدروس. في الوقت الحالي قد يكون من الأجدى والأكثر موضوعية أن نقول بأنه عندما نأخذ بالحسبان أكثر وسائل البحث عن عمل شيوعا في النطاق

المحلي، فإن استخدام معدل تكرار البحث عن عمل على أساس أسبوع مرجعي يقلل بشكل كبير من تقدير أرقام مستويات البطالة في الضفة الغربية وقطاع غزة.

لن يعتبر استخدام فترة البحث المرجعية عن عمل على أساس أسبوع واحد إذا ما أجرى جهاز الإحصاء مسح القوة العاملة على أساس أسبوعي. في هذه الحالة سوف يتم التقاط إجمالي السكان، بغض النظر عن الأنماط المحلية للبحث عن عمل. ولكن مسح القوة العاملة يتم مرة كل ربع سنة، مما يعني عدم ملاحظة البطالة لثمانية وأربعين أسبوعا في السنة، أي بفرق زمني قدره أحد عشر أسبوعا بين كل مسحين. ولا تترك هيكلية المسح سوى هامش ضيق للمرونة، وهي تنطبق فقط في حال ما كان معدل تكرار البحث المحلي عن عمل هو أسبوع أو أقل.

المسألة الأخرى هنا تتعلق بأن ندخل ضمن فئة العاطلين عن العمل، الأفراد غير العاملين الذين وضعوا مجموعة من الأسباب المنتقاة لعدم بحثهم عن عمل خلال الأسبوع الفائت. يطرح مسح القوة العاملة (2006) في سؤاله الأول المتعلق بالعمل (PW01) ما إذا كان الشخص المعني قد أدى أي نوع من العمل، حتى النشاطات العرضية، لقاء أجر، حتى وإن كان ذلك لمدة ساعة في الأسبوع الفائت. إذا كان الرد على السؤال (PW01) هو لا (ولكن ليس بسبب الإعاقة أو السفر أو الاعتقال) فإن الاستبيان يسأل ما إذا كان الشخص قد ساعد شخصا آخر في أي نوع من العمل، حتى النشاطات العرضية (PW02)، أو إذا ما كان مجرد غائب عن العمل (PW03). وإذا كانت الردود على أسئلة المتابعة التالية هي أيضا لا، فإن الاستبيان يسأل إذا ما كان الشخص متاحا (قادرا ومستعدا) للعمل (PW11). إذا كان الرد على السؤال (PW11) نعم، فإن السؤال PW14 يسأل ما إذا كان الشخص قد بحث عن عمل خلال الأسبوع الفائت. إذا كان الرد على السؤال PW14 نعم، فإن السؤال PW15 يستفسر عن الخطوات المتبعة لإيجاد عمل. إذا كان الرد على السؤال PW14 هو لا، فإن الأسباب التسعة التالية مطروحة في السؤال PW16 على أنها أجوبة مقبولة عن سبب عدم قيام الشخص بالبحث عن عمل خلال الأسبوع الفائت.

1. وجدت عملا/ مؤسسة تبدأ لاحقا
2. كنت أنتظر نتائج طلبات قدمتها مسبقا لوظائف
3. كان لدي تصريح، ولكن الإغلاقات منعتني من البحث عن عمل
4. لم أتمكن من الحصول على تصريح لأبحث عن عمل في إسرائيل أو في المستوطنات

5. بحثت عن عمل ولكن بلا جدوى
6. وجدت عملا، ولكنني رفضت بسبب عدم ملائمة المؤهلات
7. لم أبحث عن عمل بسبب تدني الرواتب/ الأجور الكبير حاليا
8. لم أكن أبحث عن عمل لأن لدي مصدر آخر للدخل
9. كانت لدي أسباب أخرى

هناك عدد من القضايا ذات الصلة بهيكلية الأسئلة السابقة الذكر، وكذلك من حيث اعتبار الأفراد الذين يقدمون بعض الردود أنهم عاطلون عن العمل. يمكن تصنيف مجموعة الأسباب الواردة أعلاه إلى خمس فئات. تتكون الفئة الأولى من السبب (1) الأفراد الذين يعطون هذا السبب قد استكملوا عملية البحث عن عمل، ولكنهم لم يحصلوا على عمل بعد. وهذه المرحلة الانتقالية تعقد من إمكانية تصنيفهم، فوفقا لمعايير منظمة العمل الدولية، فهم ليسوا بعاملين أو بعاطلين عن العمل. إن تمديد الفترة المرجعية للبحث عن عمل من شأنه أن يحل هذه المشكلة، إلا إذا كان أولئك الذين يعطون هذا السبب هم من العمال الموسمييين، وبالتالي يجب اعتبارهم خارج القوة العاملة عوضا عن كونهم عمال يائسين في الفترة خارج موسم عملهم.

أما الفئة الثانية فتحتوي السبب (2) فقط، فالأفراد الذين يعطون هذا السبب في مرحلة انتظار في دورة البحث عن عمل وينبغي إدراجهم ضمن فئة العاطلين عن العمل.

أما الفئة الثالثة فتضم الأسباب (3) و 4 و 5 و 6 و 7)، وقد بدأ جهاز الإحصاء بعد الأفراد الذين يعطون هذه الأسباب على أنهم عاطلون عن العمل خلال الزيادة الحادة في خسارة العمل التي بدأت في التسعينات نتيجة للإغلاقات أمام أسواق العمل الإسرائيلية، ما أدى إلى فقدان 140,000 - 15,000 فلسطيني لوظائفهم التي كانوا يؤدونها سابقا في إسرائيل والمستوطنات. وكان إدراجهم ضمن فئة العاطلين عن العمل في تلك الفترة معقولا نظرا لأن توقعات الإغلاق مع إسرائيل بدت مؤقتة، وحيث الاحتمال الأكبر أنهم كانوا ينتظرون إمكانية معاودة العمل في إسرائيل بدلا من البحث عن عمل في المجتمع المحلي، خاصة إزاء تدني الأجور المحلية مقارنة بالأجور في إسرائيل.

وهنا من المهم الإشارة إلى ضعف صلاحية مواصلة تصنيف هؤلاء الأفراد على أنهم عاطلون عن العمل، نظرا لأن التوقعات المعقولة حول وضعية الإغلاق قد تحولت من مؤقتة إلى دائمة.

كما أن الفترة التي فقدوا فيها نشاطهم غير محددة، وبالتالي فإن إدرجهم سوف يشمل أيضا أولئك الذين لم يقوموا بالبحث لسنوات. لهذا، ونظرا لعدم قيام أي من الأفراد الذين أعطوا تلك الردود بالبحث خلال الفترة المرجعية، فإنه لا يجوز إدرجهم ضمن فئة البطالة القياسية. وعضوا عن ذلك، لا بد من إدرجهم في فئة البطالة الموسعة، والتي نناقشها في القسم التالي.

وتضم الفئة الرابعة السبب (8) الأفراد الذين يعطون هذا السبب لا يجوز احتسابهم على أنهم عاطلون عن العمل. فهم ليسوا متاحين للعمل، وهذا هو المعيار الثاني لدى منظمة العمل الدولية لتصنيفهم على أنهم عاملون. وأخيراً، تتكون الفئة الخامسة من السبب (9) معظم الأفراد الذي يعطون أسبابا تقع ضمن تلك الفئة ليسوا من المحتمل أن يتناسبوا مع فئة البطالة القياسية.

من غير الواضح إلى أي مدى يمكن لاستخدام فترة البحث عن عمل المرجعية على أنها أسبوع واحد أن يعوض عن سوء التصنيف المبين أعلاه. وإذا، ولهذه الغاية، ظلت فئة غير العاملين مقدره بأقل من عددها، فهذا من شأنه أن يحل لغز معدل مشاركة القوة العاملة المتدنية في الضفة الغربية وقطاع غزة. فالتقليل من تصريح العدد من شأنه أن يجعل متوسط مشاركة القوة العاملة المعدل متماشية مع أو حتى أعلى من متوسط معدلات المشاركة في الدول الأوروبية المتقدمة (56.4%)، وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (53.7%).

3- معدل البطالة الموسع

بالرغم من أن معدل البطالة القياسي يهدف أساسا بأن يكون دقيقا وموضوعيا لغايات المقارنة الدولية، إلا أن منظمة العمل الدولية (Husmanns 2007: 16-17) تقر بأنه قد "لا يرصد بالكامل حالة البطالة السائدة في الكثير من الدول..." وبالتالي وضع نص "يسمح بتوسيع معيار البحث عن عمل في بعض الأحوال ... [حيث] تكون وسائل البحث التقليدية ذات صلة محدودة، عندما يكون سوق العمل غير منظم تماما أو ذا نطاق ضيق، وحيث استيعاب العمالة في ذلك الوقت غير كاف، أو حيث تكون القوة العاملة مشغلة ذاتيا بشكل كبير".

يسمح هذا النص بأن ندرج ضمن معدل البطالة الموسع ما يسمى بـ "العمال اليائسين"، الذين هم "الأفراد في سن العمل، ولكنهم لا [يعملون أو] يبحثون عن عمل لأسباب معينة". بعبارة أخرى، العمال اليائسون هم أفراد متاحون في سن العمل، ولكنهم لا يبحثون عن عمل، وهم بالتالي يعتبرون خارج القوة العاملة حسب التعريف القياسي للبطالة، ولكن إذا "ما منحوا فرصة عمل" يكونون قادرين ومستعدين للعمل". من المهم عدم إقصاء هذه المجموعة عن تحليل الخمول في أسواق العمل، نظرا لأن وجودهم يعتبر مؤشرا على عجز سوق العمل عن استخدام العمالة المتاحة. و لا تتحدد منظمة العمل الدولية المدى الذي يمكن من خلاله توسيع معيار البحث عن عمل، إذ تكتفي بالإشارة بأنه قد يكون جزئيا فقط.

يؤيد أعضاء المنظمة الاقتصادية للتعاون والتنمية (OECD 2007: 210) تعريفا فضفاضا يصف العمال اليائسين على أنهم الأفراد في سن العمل ممن هم قادرين ومستعدون ولكنهم لا يبحثون عن "عمل لا اعتقادهم بأنه لا توجد وظائف ملائمة". على أي حال، يختلف تعريف العمال اليائسين من بلد لآخر، اختلافا كبيرا وتعتبر تلك التعاريف غير قابلة للمقارنة (OECD 1995). وتنتج الاختلافات عن منظور كل بلد للقضايا وعن اختلاف الأسئلة المطروحة، وترتيبه ومدى توسيع معيار البحث عن عمل، سواء كان معيار الإتاحة موسعا أو إذا ما أضيف تاريخ البحث عن عمل كمعيار (OECD 1995).

يعرف مكتب إحصاءات العمل في الولايات المتحدة (3: Bradbury 2006) العمال اليائسين بأنهم "أولئك [الأفراد في سن العمل] الذين أعطوا سببا مرتبط بسوق العمل لعدم قيامهم حاليا بالبحث عن عمل، بمن فيهم الأشخاص الذين يرون أن العمل غير متوفر، أو الذين لم يتمكنوا من إيجاد عمل، أو الذين ينقصهم التعليم أو التدريب، أو الذين يقولون إن المشغلين المحتملين يعتقدون أنهم إما أصغر أو أكبر مما ينبغي، أو الذين يرون أنهم وقعوا تحت طائل أنواع أخرى من التمييز." من منطلق الفترة المرجعية للبحث عن عمل، يستخدم المكتب الإحصائي الأمريكي فترة 12 شهرا، مما يعني أن كافة أولئك العاطلين عن العمل، ولكنهم من الأفراد المتوفرين في سن العمل والذين لم يبحثوا عن عمل في الأربعة أسابيع الفائتة بسبب أسباب ذات صلة بسوق العمل، ولكنهم بحثوا عن عمل خلال الأشهر الإثني عشر السابقة يعتبرون عمالا يائسين.

ينطبق على البيئة في سوق العمل الفلسطيني الوصف الوارد سابقا ل "أوضاع معينة" والتي تسمح بتوسيع مقياس البطالة. عادة ما يكون البحث عن عمل في الضفة الغربية وقطاع غزة عبر القنوات غير النظامية، وسوق العمل غير منظم بشكل كبير مع تمييز محدود بين القطاعين النظامي وغير النظامي، وهناك وجود واضح لقصور كبير في الطلب على العمل. كما أن الحواجز التي تفرضها إسرائيل تقطع أوصال سوق العمل الفلسطيني لفترات قصيرة وطويلة، مما يرفع من نسبة اللائقين، ويجعل العمل المتوفر سابقا غير متاح ويعيق عملية البحث عن عمل.

يعرف جهاز الإحصاء العمال اليائسين في الضفة الغربية وقطاع غزة من خلال مسح ربع سنوي للقوة العاملة. في السؤال الأول، PW01، المتعلق بالعمل في المسح (2006)، يسأل جهاز الإحصاء الشخص المعنى إذا ما كان قد أدى أي نوع من العمل، حتى النشاطات العرضية، لقاء أجر، حتى وإن كان لساعة واحدة خلال الأسبوع الفائت. إذا كان الرد على السؤال (PW01) هو لا (ولكن ليس بسبب الإعاقة أو السفر أو الاعتقال) فإن الاستبيان يسأل ما إذا كان الشخص قد ساعد شخصا آخر في أي نوع من العمل، حتى النشاطات العرضية (PW02)، أو إذا ما كان مجرد غائب عن العمل (PW03). وإذا كانت الردود على أسئلة المتابعة التالية هي أيضا لا، فإن الاستبيان يسأل إذا ما كان الشخص متاحا (قائرا ومستعدا) للعمل (PW11) خلال الأسبوع الفائت.

إذا كان الرد على PW11 لا، وليس بسبب تقدم العمر أو المرض أو الدراسة أو الأعباء المنزلية، فإنه يتم إدراج الشخص ضمن التعريف الموسع للبطالة. إذا كان الرد على PW11 نعم، أي أنه قد توفر الشخص للعمل في الأسبوع الفائت ولكن كان لديه سبب يمنعه من قبول فرصة عمل معروضة عليه وليس بسبب تقدمه بالسن أو مرضه أو الدراسة أو الواجبات المنزلية (PW12)، يضاف الشخص عندها للتعريف الموسع للبطالة.

عند الإضافة إلى أولئك الذين يتم إدراجهم ضمن التعريف القياسي للبطالة، فإن تعريف جهاز الإحصاء لمعدل البطالة الموسع يشمل كافة الأفراد ممن هم في سن العمل ولم يقوموا بأي عمل خلال الأسبوع الفائت (ولكن ليس بسبب تقدمهم بالسن، أو المرض أو الدراسة أو الأعباء المنزلية). أي بعبارة أخرى، فإن المنهجية توسع جزئياً معيار الإتاحة وتوسع بالكامل معيار البحث، مدرجة أولئك الأفراد غير العاملين ممن هم في سن العمل ولكنهم لم يبحثوا عن عمل في الأسبوع الفائت كما أنهم ليسوا متاحين للعمل (ولكن ليس بسبب تقدمهم في السن، أو المرض أو الدراسة أو الأعباء المنزلية) أو أولئك المتاحين للعمل ولكن لديهم سبب يمنعه من العمل (شرط ألا يكون هذا السبب كبر السن أو المرض أو الأعباء المنزلية). من الذين تدرجهم هذه الصياغة وهل هناك أي مجموعات أخرى مغلقة [منها]؟

إذا ما قبلنا بفرضية أن كافة الأفراد ممن هم في سن العمل، ولكنهم لم يبحثوا عن عمل خلال الأسبوع الفائت، هم إما غير متاحين للعمل (ولكن ليس بسبب تقدمهم بالسن أو المرض أو الدراسة أو الأعباء المنزلية) أو المتاحين ولكن لديهم سبب يمنعه من العمل (شرط ألا يكون هذا السبب هو تقدمهم في السن أو المرض أو الدراسة أو الأعباء المنزلية)، فإن الصيغة السابقة الذكر تدرج كافة الأفراد غير العاملين ممن هم في سن العمل ولكنهم ليسوا متقدمين في السن أو مرضى أو مشغولين بالدراسة أو بالمهام المنزلية. مع ذلك، هناك مشكلتان مرتبطتان بتلك الفرضية. أولاً، بينت المناقشة المتعلقة بمعدل البطالة القياسي في القسم السابق أن نسبة كبيرة من هؤلاء الذين لم يبحثوا عن عمل خلال الأسبوع الفائت هم "متاحون" وليس لديهم سبب يمنعه من العمل. بل توقفوا عن البحث عن عمل خلال الأسبوع الفائت لمجرد أن طريقتهم في البحث عن عمل لم تستدع منهم ذلك أو لأنهم يئسوا لأسباب ذات صلة بسوق العمل. الصيغة السابقة تغفل هؤلاء الأفراد. في الواقع، إننا نرى العمال اليائسين بما يتماشى مع تعريف BLS، فإن الصيغة تغفل كافة العاطلين واليائسين الذين لم يبحثوا عن عمل خلال الأسبوع الفائت.

ثانياً، هذه الصيغة لا تعطينا سوى نظرة داخلية ضئيلة على شريحة العمال اليائسين. فحسب المسح الوطني الذي أجري لغايات هذه الدراسة، فإن أهم أسباب اليأس في البحث عمل في الضفة الغربية وقطاع غزة كانت العجز عن إيجاد فرص عمل (61.9%)، وفقدان التصريح إلى إسرائيل (7.9%) والرفض من قبل أصحاب العمل بسبب غياب المؤهلات اللازمة (6.2%). وعليه، هناك ضرورة حتمية لفهم أسباب اليأس وتتبع وتحليل التغيرات على تلك الأسباب لكي نفهم ديناميات القوة العاملة.

4- خارج القوى العاملة: دراسة على مستوى الوطن

بيّن البحث الذي لخصه سومرز وكلارك (1990) Summers and Clark عن النشاط في سوق العمل في الولايات المتحدة أن البطالة ظاهرة ديناميكية فيها تدفقات داخلية وخارجة إلى مختلف فئات البطالة القادمين من مجموع المستخدمين وأولئك القابعين خارج القوة العاملة. كذلك بينا أنه في الولايات المتحدة، فإن الحركة ضمن القوة العاملة، أي من كون المرء عاملاً إلى كونه عاطلاً عن العمل والعكس بالعكس، يفسر نسبة صغيرة من التغير في البطالة، وأن الكثير من الحركة الداخلية والخارجة لفئة العاطلين عن العمل تأتي من خارج القوة العاملة. كذلك بينت نتائج البحث ذاته، بأن معظم الذين يغيرون وظائفهم لا يمرون بفترة بطالة.

وهذا يفسر سبب تشكيك الاقتصاديين المختصين بالعمل (Cullison 1975) بالمدى الذي يمكن فيه لمعدل البطالة أن يعطي نظرة داخلية مفيدة. مثلاً، يمكن لسوق عمل ضعيف أن يثني العاملين عن المشاركة في القوة العاملة وبالتالي، مع ثبات العوامل الأخرى، يقلل من معدل البطالة، بينما يمكن لسوق عمل قوي أن يشجع العاملين من خارج القوة العاملة على المشاركة ومع ثبات العوامل الأخرى يزيد من معدل البطالة.

باختصار، فإن فئة البطالة يمكن أن تتداخل بشكل وطيد مع فئة الخارجين عن القوة العاملة أكثر من تداخلها مع فئة العمالة، حيث أن المندرجين تحت فئة البطالة يشكلون فقط قمة جبل الجليد لأولئك القادرين والمستعدين للعمل. إذا ما ظهر على سوق العمل الفلسطيني ديناميات مماثلة لديناميات سوق العمل في الولايات المتحدة، فإن إقصاء كافة الأفراد غير النشطين عن تحليل سوق العمل يغفل مدى الخمول في القوة العاملة. وبناء على ما تقدم، فإن الهدف المركزي من الدراسة هو قياس مدى ارتباط الخارجين عن القوة العاملة بسوق العمل.

أجرى مركز دراسات التنمية في جامعة بيرزيت مسحا وطنيا ركز بشكل أساسي على القابعين خارج القوة العاملة. تتناول هذه الورقة في قسمها التاليين منهجية المسح ونتائجه، وتحليلاً أولياً للنتائج.

1-4 المنهجية

حسب تعداد جهاز الإحصاء لسنة 2007، بلغ عدد السكان الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة 3,767,126 نسمة. منهم 2,350,583 في الضفة الغربية، و 1,416,543 في قطاع غزة. وقد بلغت نسبة من هم 15 عاما فأكثر حوالي 55.6% أي (2,094,384)، منهم 64.5% أي (1,350,900) في الضفة الغربية، و 35.3% أي (743,484) في قطاع غزة. وبحسب المسح فإن 69.1% أي حوالي (1448 ألف) ممن هم في الفئة العمرية 15 فأعلى لا يعملون. وهناك (646755) أسرة معيشية في الأراضي الفلسطينية، منها (427533) في الضفة الغربية، و (219222) في قطاع غزة.

1-1-4 العينة

من مجموع السكان المبين إعلان، تم اختيار عينة عشوائية تضم 2,130 أسرة منها 1,458 أسرة في الضفة الغربية، و 672 أسرة في قطاع غزة. وتم تقسيم كل تجمع سكاني إلى خلايا لفحص العينات، تشمل كل خلية على حوالي 200 أسرة. تم اختيار الأسر بشكل عشوائي حسب فترات محددة بين فحص العينات. تم تحديد نسبة المشاركين الذكور للإناث على أنها 50:50. يسمح حجم العينة هذا بالتعميم على أربعة مستويات، ثلاثة في الضفة الغربية وواحد في قطاع غزة، مع هامش خطأ يصل إلى نحو 2.5% على المستوى التراكمي في الضفة الغربية ونحو 4.0% على كل مستوى تعميم.

كان على المشاركين أن يستوفوا المعايير الآتية. إذ يجب أن يكونوا:

- 2 ضمن الفئة العمرية من 15 - 60 سنة
- 2 غير عاملين
- 2 لم يبحثوا عن عمل خلال الأربعة أسابيع الفاتنة
- 2 لم يذهبوا إلى الدراسة أو التدريب خلال الأربعة أسابيع الفاتنة

يسمح المعياران الأول والثاني باستثناء الحالات الأكثر وضوحا بغرض التركيز على تلك التي نعرف القليل عنها. مثلا، تم استثناء الأفراد في سن العمل الأكبر من 60 سنة لأن احتمال سبب

عدم عملهم قد يرتبط بتقدمهم في السن. في المعيار 2، تم تعريف العامل على أنه مشاركة (لقاء أجر أو بالمجان) في نشاط مدر للدخل على المدى القصير أو البعيد. واستخدمت أربعة أسابيع كفترة مرجعية في المعيار الثالث انسجاما مع الممارسات الدولية الشائعة. للأسباب السالفة الذكر، فإن العينة لا تمثل الخارجيين عن القوة العاملة حسب تعريف جهاز الإحصاء بل تمثل تلك الفئة من السكان التي تنطبق عليها المعايير الواردة أعلاه.

تم تحديد خمس مناطق من المحافظات التالية:

- 2 شمال الضفة الغربية: جنين، وقلقيلية، ونابلس، وسلفيت، وطوباس، وطولكرم
- 2 وسط الضفة الغربية: أريحا، والقدس، ورام الله
- 2 جنوب الضفة الغربية: بيت لحم والخليل
- 2 شمال قطاع غزة: غزة وشمال غزة
- 2 وسط وجنوب قطاع غزة: دير البلح وخانيونس ورفح

شكلت تلك المناطق بغرض رصد الفروق الاقتصادية والجغرافية والسياسية وأحيانا الثقافية. ولكن من نقاط ضعف هذا التصنيف هو أن الاختلافات في أنواع الهيئات المحلية ضمن كل منطقة كبيرة ويحتمل أن تضع عند الدمج. مثال ذلك المزج بين أريحا ورام الله في منطقة وسط الضفة الغربية.

لأخذ تلك الفروق بالحسبان، تم تحديد ثلاثة أشكال للهيئات المحلية:

- 2 المناطق الحضرية (المدينة)
- 2 المناطق الريفية
- 2 المخيمات

ولكن هذا الدمج أيضا له عيوبه. فمثلا، تعتبر كل من رام الله ونابلس مناطق حضرية بينما تظل هناك فروق اقتصادية وسياسية وحتى ثقافية كبيرة بينهما.

4-1-2 الاستبيان

شمل الاستبيان على 67 سؤالاً متعددة الخيارات في ثمان حصص. وكانت مواضيع الحصص كما يلي:

- أ. حصة آخر تجربة بحث التي استفسرت عن بحث الشخص السابق عن عمل
- ب. حصة آخر تجربة عمل التي استفسرت عن تجربة العمل السابقة لدى الشخص. ويتم تعريف العمل غير النظامي بدون عقد مكتوب وبساعات عمل وأجور غير منتظمة
- ج. حصة سبب عدم البحث عن عمل والتي استفسرت عن الأسباب التي تنتهي الشخص عن البحث عن عمل
- د. حصة تجربة عدم العمل التي استفسرت عن كيف تأثر الشخص بتعطله عن العمل
- هـ. حصة قيمة العمل والتي استفسرت عن قيمة العمل لدى الشخص
- و. حصة الاستعداد للعمل والتي استفسرت عن استعداد الشخص للبدء بالعمل
- ز. حصة استبيان الأسرة التي جمعت معلومات عن أسرة الشخص
- ح. حصة الاستبيان الشخصي الذي جمع معلومات عن خصائص الشخص السكانية

وقد قام بالعمل 80 باحثاً ميدانياً، عملوا لمدة ثلاثة أيام (29 - 31 آب 2008).

4-2 النتائج والتحليل

يدرس هذا القسم ويحلل نتائج المسح الوطني الذي أجري لغايات هذه الدراسة والمبين أعلاه.

4-2-1 النشاط السابق

بينت نتائج المسح أن 27.6% من النساء المستطلعات بحثن في لحظة ما في الماضي عن عمل، بينما بحثت 10.9% منهن عن عمل خلال الأشهر الثلاثة الفائتة، و14.7% بحثن خلال الأشهر الستة الفائتة، و19.6% خلال السنة الفائتة. أما المنطقة التي وجدت فيها أعلى نسبة نساء باحثات عن عمل فكانت وسط الضفة الغربية (35.4%)، بينما كانت أقل نسبة من الباحثات عن عمل في المناطق الحضرية من قطاع غزة (20.9%). أما بالنسبة للرجال، فقد

بحث 84.7% منهم عن عمل في الماضي، منهم 41.9% بحثوا خلال الأشهر الثلاثة الفائتة، و44.4% خلال الأشهر الستة الفائتة، و56.1% خلال السنة الفائتة.

قبل إنهاء بحثهم عن عمل كان 33.4% قد بحثوا لأقل من 3 شهور، بينما بحث 46.9% لأكثر من 6 شهور، وبحث 32.5% لأكثر من سنة. هذه فترات كبيرة. ولكن فقط 21.5% من النساء، و16.0% من الرجال الذين بحثوا عن عمل وجدوا عملاً خلال بحثهم الأخير. وقد تبين أن أعلى نسبة في احتمال إيجاد عمل موجودة في ريف قطاع غزة (30.0%)، بينما كانت النسبة الأدنى في المناطق الحضرية في قطاع غزة، متمثلة بـ 15.6% من النساء و6.4% من الرجال.

أما أكثر الوسائل المستخدمة شيوعاً للبحث عن عمل، للنساء (33.0%) وللرجال (49.1%) كانت سؤال الأسرة والأصدقاء والجيران. بالنسبة للنساء فإن هذه الوسيلة شائعة الاستخدام بشكل خاص في قطاع غزة (53.8%) وفي جنوب الضفة الغربية (55.1%). وكانت الأقل شيوعاً في شمال الضفة الغربية (18.8%). كما استقرت النساء لدى مشغلين محتملين (13.0%)، وبحثت (12.7%) من النساء عن فرص عمل لدى مكتب العمل. وكان الفحص لدى مكاتب العمل شائعاً بشكل خاص في قطاع غزة لكل من النساء (24.9%) والرجال (13.4%). هذا مقارنة مع 4.6% من النساء و4.7% من الرجال ممن فحصوا لدى مكتب العمل في الضفة الغربية.

كما بينت نتائج المسح أن 24.6% من نساء الضفة الغربية، و13.9% من نساء قطاع غزة قد حصلن على عمل. وكان النسبة الأكبر من النساء اللواتي حصلن على عمل في وسط الضفة الغربية (35.2%)، بينما كانت أقل نسبة في المناطق الريفية في قطاع غزة (11.9%). كما تم توظيف 82.2% من الرجال، وكانت أعلى نسبة من وسط الضفة الغربية (91.1%)، والأدنى في شمال الضفة الغربية (71.9%).

وقد تباين وقت آخر عمل بشكل كبير. ففي المناطق الحضرية من قطاع غزة عملت 78.8% من النساء خلال الأشهر الثلاثة الماضية، بينما في المناطق الريفية من الضفة الغربية، فإن 57.0% من النساء اللواتي عملن قمن بهذا قبل أكثر من 5 سنوات. فيما يخص الرجال، فإن الوقت منذ آخر عمل توزع بشكل أكثر تجانساً، حيث أن 53.9% من الرجال المستطلعين في

شمال الضفة الغربية عملوا لفترة ما خلال سنة إلى 5 سنوات الفائزة، بينما عمل 29.2% من مخيمات اللاجئين في الضفة الغربية قبل أكثر من 5 سنوات.

وتبين نتائج المسح كذلك، أن 21.3% من النساء و28.5% من الرجال عملوا لأقل من ثلاثة شهور في آخر عمل شغلوه، بينما عملت 42.2% من النساء و43.6% من الرجال لأكثر من سنة. أما الحال في جنوب الضفة الغربية وفي وسط وجنوب قطاع غزة، وخاصة في مناطق غزة الريفية، فقد عملت ما بين 35 - 43% من النساء والرجال لأقل من ثلاثة شهور في آخر عمل لهم.

لم يتوفر لدى 69.3% من النساء المستطلعات في الضفة الغربية، و49.6% من النساء المستطلعات في قطاع غزة عقد عمل مكتوب مع صاحب عملهم، بينما لم يكن لدى 85.6% من الرجال بشكل عام عقود عمل. كانت أعلى احتمالية لوجود عقد مكتوب مع صاحب العمل في وسط الضفة الغربية (26.5%)، بينما كانت النسبة الأدنى في مخيمات اللاجئين في قطاع غزة (7.6%). تباين معدل الدفع بشكل كبير. فمن بين النساء، تلقت 28.7% منهن أجرا أسبوعيا أو بشكل أكثر تكرارا. ومن بين الرجال، فإن 55.3% في الضفة الغربية و66.1% في قطاع غزة تلقوا أجورهم مرة أسبوعيا أو أكثر. نظرا لأن العقد المكتوب والأجر الشهري المنتظم من أهم المعايير المحددة للعمل النظامي، فإن النتائج تشف عن أن معظم العمل غير نظامي.

في الضفة الغربية، كانت أكثر أنواع العمالة السابقة شيوعا بالنسبة للنساء المستطلعات هي العمل لدى القطاع الخاص (43.4%)، والقطاع العام (15.6%)، أو تشغيل ذاتي (11.2%). أما في قطاع غزة فأكثر أنواع العمالة شيوعا بين النساء المستطلعات كانت العمل في القطاع الخاص (31.1%)، ولدى وكالة الغوث "الأونروا" (10.9%)، أو في المنظمات الأهلية المحلية (9.9%). في الضفة الغربية أكثر أنواع الأعمال السابقة شيوعا بين الرجال المستطلعين كانت العمل في القطاع الخاص (35.7%)، أو التشغيل الذاتي (15.0%). وفي قطاع غزة، أكثر أنواع العمل السابق شيوعا لدى الرجال المستطلعين كانت العمل في القطاع الخاص (27.7%)، والتشغيل الذاتي (16.4%)، أو كأصحاب عمل (11.8%).

أما أكثر أنواع العمل السابق شيوعا لدى كل من النساء والرجال فكان في المصانع الصغيرة، وأتى قطاع البناء في المرتبة الثانية لدى الرجال. وقد قامت 80.9% من النساء اللواتي عملن

في الماضي يعملهن في الأراضي الفلسطينية المحتلة بينما عملت 10.0% منهن من المنزل. أم الرجال، ف 67.6% من المستطلعين الذين عملوا سابقا عملوا في الأرض الفلسطينية المحتلة، بينما عمل 26.4% منهم في إسرائيل.

وتلخيصا لما سبق، فإن أعدادا كبيرة من المستطلعين، وبخاصة الرجال، يقببون عن فرص عمل لفترات أطول، حيث ينتهي الحال بغالبيتهم دون إيجاد عمل. ومن بين أولئك الذين عملوا، تتوفر لدى نسبة كبيرة منهم خبرات عملية سابقة.

4-2-2 ما سبب عدم النشاط حاليا؟

هناك العديد من النظريات لتفسير محددات قرار الأفراد للمشاركة في القوة العاملة. في اقتصاد العمل، فإن شرط الأجر هو الأكثر استخداما. وعموما هناك اعتقاد سائد بأن الخيار بين العمل والفراغ يستند إلى تصور المرء لتفضيل أجر السوق ومفاضلاته الخاصة التي تخضع لعدد من المحددات مثل الوقت، والدخل المتأتي من غير الأجر، وأسعار السلع والخدمات. فأجر السوق وتفضيلات الشخص توجه اختياره بين العمل والفراغ، وتحدد بالتالي مستوى مشاركته في القوة العاملة.

ونظرا لأن المكاسب التي يتم التخلي عنها من خلال عدم العمل هي تكلفة فرصة الاستمتاع بالفراغ، فيعتقد بأن الفرد يختار المشاركة في القوة العاملة فقط إذا كان أجر السوق أعلى من المعدل الهامشي لاستبدال استهلاك الفراغ والسلع والخدمات. إن الأجر الذي يساوي المعدل الهامشي لاستبدال السلع والخدمات والفراغ يسمى بشرط الأجر. فإذا كان أجر السوق أقل من شرط الأجر فإنه من المتوقع ألا يشارك في سوق العمل. يعتقد أن الفروق في أجر السوق التي يواجهها كل شخص تعتمد أساسا على إنتاجيته الهامشية. فالأفراد الذين يراهم أصحاب العمل على أنهم أكثر إنتاجية يحصلون على أجر أعلى من أجر السوق.

بينت نتائج المسح أن 73.9% من المستطلعين قالوا أن عدم قيامهم بالبحث لم ينتج عن قلة رغبتهم في العمل. وبالنسبة للنساء بلغت هذه النسبة 60.5%، بينما وصلت لدى الرجال إلى 88.1%. وكانت النسبة الأعلى بين رجال قطاع غزة (91.9%)، وبين رجال الضفة الغربية في مخيمات اللاجئين (92.6%). بين رجال قطاع غزة كانت النسبة الأعلى في مخيمات

اللاجئين أيضا (93.6%). وكانت الأدنى بين النساء المقيمت في شمال قطاع غزة (53.8%). وتقل هذه النتائج بشدة من فرضية جهاز الإحصاء (141: 2006) PCBS بأن الأفراد غير النشيطين "ليس لديهم أي رغبة في العمل".

بالنسبة للنساء المستطلعات، كان أكثر الأسباب شيوعا لعدم البحث عن عمل هو مسؤولياتهن المنزلية الكاملة، حيث يعتنين بالأعمال المنزلية وبالأطفال ويعتبرنها المهام الأساسية التي تبقين مشغولات. ولكن 66.3% منهن في الضفة الغربية و53.8% منهن في قطاع غزة قلن أنهن كن سيبحثن عن عمل لو لم يكن لديهن المسؤوليات المنزلية. والسببان التاليان الأكثر شيوعا لعدم البحث عن عمل كانا اليأس بوجود أفق للعمل أو الزواج والحمل، بينما كان السبب الثالث وجود على الأقل شخص واحد في الأسرة لا يسمح لهن بالعمل، وهذا الشخص في ثلاث من كل أربع حالات يكون الزوج. أكثر من ثلث النساء اللواتي قلن إنهن لا يعملن بسبب منع أحد أفراد الأسرة لهن من العمل قلن إنهن سوف يعملن لو سمح لهن. بالنسبة للرجال، فإن السبب الأكثر شيوعا لعدم البحث هو اليأس من وجود آفاق للعمل، بينما السبب الثاني هو العجز أو انتظار نتائج طلبات عمل سابقة.

أفادت نتائج المسح بأن 34.1% من النساء أصابهن اليأس لأن أصحاب العمل أخبروهن بأن مهارتهن أقل مما يلزم. بينما يُست 33.3% من النساء بسبب عدم توفر العمل، ويُسست 10.9% منهن لأن صاحب العمل أخبرهن أنهن أكبر من اللازم. وأصبحت 56.2% من النساء في قطاع غزة يائسات بسبب عدم توفر العمل، بينما أصاب اليأس 19.1% بعد أن أخبرهن أصحاب العمل بأنهن يفتقرن للمؤهلات اللازمة، ويُسست 9.1% منهن عندما قيل لهن إنهن متقدمات في السن.

وجغرافيا كان وسط قطاع غزة وجنوبه أكثر المناطق التي وجه فيها العدد الأكبر من الناس اللوم لقلّة توفر فرص العمل كسبب رئيس ليأسهم، إذ بلغت النسبة (60.7%)، يلي ذلك مخيمات اللاجئين في قطاع غزة (60.3%). والمكان الذي ظهر فيه هذا السبب أقل من غيره هو وسط الضفة الغربية (23.0%)، حيث أفاد المستطلعين بأن تدني الأجور هو سبب اليأس. وكان ضعف المؤهلات هو السبب الأعلى في جنوب الضفة الغربية حيث شمل 39.7% من النساء هناك. وكان وسط وجنوب غزة (10.7%) والمناطق الريفية في قطاع غزة (6.5%) هي المنطقة التي كان فيها ضعف المؤهلات السبب الأقل ذكرا وراء اليأس في كافة المناطق.

أرجع 42.8% من اليائسين في الضفة الغربية سبب يأسهم إلى عدم توفر العمل. بينما قال 11.9% أنهم يئسوا بسبب ضياع تصاريحهم إلى إسرائيل. ويئس 9.6% بفعل قول أصحاب العمل لهم أنهم متقدمون في السن أكثر من اللازم. أما في قطاع غزة فقد قال 72.4% أنهم يئسوا بسبب قلة العمل، وأرجع 10.7% سبب يأسهم إلى خسارة التصاريح الدخول إلى إسرائيل.

أما القاطنين في المناطق الريفية من قطاع غزة فقد اعتبروا قلة العمل هي السبب الرئيسي وراء يأسهم (76.5%)، في حين أشار 40.5% فقط من المقيمين في وسط الضفة الغربية إلى السبب نفسه. وكانت التصاريح إلى إسرائيل السبب الذي أشار إليه 14.1% من جنوب الضفة الغربية و(7.4%) من وسط الضفة الغربية. وهذا قد يكون سبب ارتفاع الأسعار في وسط الضفة الغربية حيث تقع رام الله.

4-2-3 الاستعداد للعمل

عند سؤال المستطلعين عما إذا كانوا قادرين على العمل، أجاب 63.3% منهم بنعم، وقال 55.7% أنهم لا يقومون بأي شيء مهم يمنعهم من العمل حالياً. وفي غزة أفاد 69.9% من الرجال والنساء أنهم مستعدون للعمل حالياً. وكان الرقم أعلى لدى الرجال بشكل عام، حيث أعرب 84.7% من الرجال عن استعدادهم للعمل حالياً. وكانت هذه النسبة أعلى بالنسبة للرجال في قطاع غزة 91.3% وبلغت أعلاها في مخيمات اللاجئين في قطاع غزة مسجلة 95.7%. بالنسبة للنساء فقد كانت النسبة أقل بكثير وبقيت في حدود 43.3%. وكانت النسبة الدنيا (30.6%) بين النساء المقيمت في جنوب الضفة الغربية. وهذا يعزز الاقتراح بأن نسبة كبيرة من الخارجين عن القوة العاملة مستعدون للعمل حالياً.

وعندما سئل المستطلعون عن عدد ساعات العمل التي لديهم استعداد للقيام بها، أجاب 91.3% عن استعدادهم للعمل لثلاثين ساعة أسبوعياً أو أكثر، بينما أفاد 67.6% بأنهم على استعداد للعمل لأكثر من 40 ساعة في الأسبوع. وكانت النسبة الأعلى (34.9%) من النساء المستطلعات على استعداد للعمل ما بين 31 و40 ساعة أسبوعياً، بينما أعربت 61.5% من النساء عن استعدادهن للعمل أكثر من 30 ساعة أسبوعياً. وارتفعت هذه النسبة بشكل كبير بين الرجال المستطلعين حيث أعرب 51.3% عن استعدادهم للعمل ما بين 41 و50 ساعة أسبوعياً،

بينما كان 90.9% على استعداد للعمل أكثر من 30 ساعة أسبوعياً. وارتفعت النسبة بشكل خاص بين المستطلعين الرجال في قطاع غزة، حيث بين 60.25% منهم استعدادهم للعمل بين 41 و 50 ساعة أسبوعياً، و 95.6% قالوا بأنهم مستعدون للعمل أكثر من 30 ساعة أسبوعياً.

أما بالنسبة لنوع العمل، فقد تباينت إجابات المستطلعين بشكل كبير، حيث فضلت النساء في الضفة الغربية العمل في القطاع العام (32.3%)، بينما رجحت (27.8%) العمل في القطاع الخاص، في حين أن النساء في قطاع غزة فضلن العمل بشكل أساسي في الأونروا (38.8%)، ثم في القطاع العام (23.1%). في حين فضل الرجال المستطلعين في الضفة الغربية العمل في القطاع الخاص (24.1%)، أو كمشغلين ذاتيين (20.9%)، ولكنهم أعربوا أيضاً عن اهتمامهم بالعمل في القطاع الخاص (16.2%)، أو أن يكونوا هم أصحاب عمل (14.0%). وكان الرجال المستطلعين في قطاع غزة على استعداد للعمل في القطاع العام (19.6%)، أو في الأونروا (18.9%)، ولكنهم اهتموا أيضاً بأن يكونوا مشغلين ذاتيين (17.7%)، أو موظفين في القطاع الخاص (14.1%)، أو أصحاب عمل (12.5%).

كما تباينت قطاعات الخيار، حيث فضلت النساء العمل في المصانع الصغيرة (15.0%)، وكان الحال كذلك الأعلى بين نساء قطاع غزة (19.0%)، وبخاصة بين النساء في المناطق الريفية من قطاع غزة (26.9%). كما فضلت بعض النساء في الضفة الغربية (8.4%) العمل بالمفروق. وفضل الرجال العمل في البناء (23.1%)، وكذلك الصناعات الصغيرة (15.0%). وكان استعداد الرجال للعمل في قطاع البناء عالياً بشكل خاص في المناطق الريفية، وبلغ عموماً في قطاع غزة (37.0%)، وفي الضفة الغربية (29.0%).

واختلف أيضاً تفضيل مكان العمل، حيث كانت 77.7% من النساء المستطلعات مستعدات للعمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة (باستثناء المستوطنات). بينما فضلت 16.0% العمل في المنزل. وكان الاستعداد للعمل في المنزل كبيراً بشكل خاص بين النساء في جنوب الضفة الغربية (28.6%)، وفي المناطق الريفية من الضفة الغربية (23.5%). أما الرجال ففضلوا العمل أيضاً في الأراضي الفلسطينية المحتلة (63.7%)، ولكنهم أيضاً اختاروا إسرائيل (24.8%). وكان تفضيل العمل في إسرائيل أعلى بين الرجال المستطلعين من شمال قطاع غزة (29.7%).

وقد عبرت 25% من النساء عن استعدادهن للانتقال من أجل العمل، بينما أفاد 56% من الرجال عن استعدادهم لذلك. وكانت النساء المقيمات في مخيمات اللاجئين في قطاع غزة والنسبة الأعلى بين النساء المستعدات للانتقال من أجل العمل (32.8%)، بينما كانت النسبة الأدنى بين نساء وسط الضفة الغربية (16.8%). وكان الرجال في المناطق الريفية في قطاع غزة الأكثر استعداداً بين الرجال للانتقال من أجل العمل (76.9%)، في حين كان الرجال المقيمين في وسط الضفة الغربية الأقل استعداداً (50.3%) لذلك.

باختصار، فإن غالبية المستطلعين عبروا عن رفضهم للمفهوم القائم على تحديد استعدادهم للعمل بناءً على وضعيتهم عن عمل، كما أن الغالبية لم تعرب عن استعدادها للعمل فقط بل عن استعدادها للعمل الآن.

تعتقد 23.5% من النساء فقط بأنهن سيكن أكثر رضا عن حياتهن إذا كان لديهن عمل، بينما يعتقد 5.7% من الرجال بالأمر نفسه. قد تكون النسبة متدنية لعدم اتضاح الصورة أمام الآخرين بعد، حيث يلتحقون بعمل ويغادرونه بشكل مستمر. كما عبرت 23.1% من نساء الضفة الغربية و15.9% من نساء قطاع غزة عن قلقهن بشأن وضعهن المالي. وكانت أعلى نسبة لمخاوف النساء (31.8%) في وسط الضفة الغربية. بينما عبر 9.8% من الرجال في الضفة الغربية و8.4% من الرجال في قطاع غزة عن قلقهم بشأن وضعهم المالي.

أفادت 50.5% من النساء في الضفة الغربية، و54.7% من النساء في قطاع غزة بأنهن لو تمكن من العمل فسيعملن لأنهن يستمتعن بالعمل. كما قال 68.6% من الرجال في الضفة الغربية، و89.3% من الرجال في قطاع غزة بأنهم لو تمكنوا من العمل فسيعملون لأنهم يستمتعون بالعمل.

وقالت 57.5% من النساء في الضفة الغربية، و63.0% من النساء في قطاع غزة، بأنهن لو استطعن العمل فسيعملن لتطوير مهارتهن. وقد عبر 70.5% من الرجال في الضفة الغربية و85.5% من الرجال في قطاع غزة عن وجهة النظر ذاتها. وقالت 64.2% من النساء في الضفة الغربية، و61.9% من النساء في قطاع غزة بأنهن لو استطعن العمل فسيعملن لأن العمل يمكنهن من الاتصال بأشخاص آخرين. وأعرب 77.8% من الرجال في الضفة الغربية،

و89.7% من الرجال في قطاع غزة بأنهم على استعداد للعمل لو تمكنوا من ذلك لأن العمل يسمح لهم بالتفاعل مع الآخرين.

وأفادت 67.2% من نساء الضفة الغربية، و61.0% من نساء قطاع غزة بأنهن سوف يعملن إن استطعن لأن العمل يعزز من تقديرهن لذواتهن. وقال 75.3% من الرجال في الضفة الغربية، و89.5% من الرجال في قطاع غزة بأنهم سيعملون لو استطاعوا لأن العمل يعزز تقديرهم لذاتهم. وقالت 67.5% من النساء في الضفة الغربية و70.6% من النساء في قطاع غزة بأنهن سيعملن لو استطعن نظرا لحاجتهن للمال. وكان رد 90.1% من الرجال في الضفة الغربية، و96.6% من الرجال في قطاع غزة بأنهم سيعملون لو استطاعوا لسد حاجتهم من المال.

وأفادت 24.8% من النساء في الضفة الغربية، و32.3% من النساء في قطاع غزة بأنهن سيعملن لو تمكن بسبب شعورهن بالخجل بسبب عدم عملهن. وقال 66.1% من الرجال في الضفة الغربية، و84.7% من الرجال في قطاع غزة بأنهم سوف يعملون لو تمكنوا بسبب شعورهم بالخجل من كونهم لا يعملون. وقالت 34.4% من النساء في الضفة الغربية، و48.5% من النساء في غزة بأنهن لو استطعن العمل فسيعملن لأن العمل سيجلب لهن احترام الآخرين. وأفاد 61.8% من الرجال في الضفة الغربية، و88.5% من الرجال في قطاع غزة بأنهم لو استطاعوا العمل فسيعملون حتى يحترمهم الآخرون.

4-3 التصنيف إلى فئات

كما بينا سابقا، فإن جدوى معدل البطالة في قياس سوق العمل أو الخمول الاقتصادي باتت محمل شك بشكل متزايد. وهناك ضرورة للنظر في مؤشرات أخرى لرسم الصورة الكاملة.

تقدم نتائج المسح الموصوف في القسم السابق المعلومات اللازمة لتطوير عملية تصنيف أولي للأفراد ممن هم في سن العمل حسب علاقتهم بسوق العمل. وكما ذكرنا سابقا، فإن هذا التصنيف يسمح بتطوير وتحليل مؤشرات إضافية عن قلة استخدام العمالة ويساعد بشكل عام محلي العمل وصناع السياسة على تكوين فهم أفضل لديناميات سوق العمل.

أ.3.2.1.1: استنادا للمنهجية الموصوفة سابقة، فإن 65.8% من السكان غير النشيطين ممن تتراوح أعمارهم بين 15 و60 سنة قادرون على ومستعدون للعمل. نسبة القادرين والمستعدين كانت أعلى في قطاع غزة (71.6%) عن النسبة في الضفة الغربية (63.1%). وكانت عالية بشكل خاص بين الرجال (91.5%) وبين الأشخاص الأصغر سنا (74.6%).

أ.3.2.1.1.1: من بين القادرين والمستعدين فإن 72.4% كانوا أيضا جاهزين للعمل. وكانت هذه النسبة أعلى بين الرجال (77.0%) منها بين النساء (64.5%).

أ.3.2.1.1.1.1: من بين القادرين والمستعدين والجاهزين فإن 69.6% ردوا سبب عدم بحثهم عن عمل إلى يأسهم من البحث (الإحباط).

أ.3.2.1.1.1.1.1: من بين القادرين والمستعدين والجاهزين والذين بحثوا عن عمل خلال السنة الماضية فإن 74.2% أرجعوا سبب عدم بحثهم عن عمل إلى يأسهم (إحباطهم). الفرق بين هذه الفئة الفرعية (ب) والفئة السابقة (أ) هي أن الأولى تستند إلى إجمالي السكان ممن هم في سن العمل، والقادرين والمستعدين بينما هذه الفئة تستند إلى السكان ممن هم في سن العمل وهم أفراد مستعدين وجاهزين للعمل وقد بحثوا عن عمل خلال السنة الفائتة. كما هو متوقع، فإن نسبة أكبر من الذين بحثوا عن عمل خلال السنة الفائتة يتسوا بسبب قلة فرص العمل نظرا لأنه من غير المحتمل أن شخصا لم يبحث عن عمل خلال السنة الفائتة يعرف أصلا ما هو وضع سوق العمل. وهذا الرقم عال بشكل خاص في قطاع غزة (81.2%)، وبين الفئة العمرية 45 - 60 (83.1%).

أ.3.2.1.1.1.1.1.1: السبب الرئيسي وراء اليأس هو عدم توفر وظائف (61.9%). وهذا السبب الدافع لليأس أعلى بكثير في قطاع غزة (83.9%) منه في الضفة الغربية (50.6%). أما السبب الثاني الأهم الذي ذكر على لسان اليائسين فهو فقدان التصريح إلى إسرائيل. وكان هذا السبب محصورا بين الرجال (9.9%). وبين الأفراد من الفئة العمرية 45 إلى 60 (18.6%). ادعاء أصحاب العمل بضعف مؤهلات الشخص كان ثالث أهم سبب لليأس (6.2%)، وكان هذا السبب عاليا بشكل خاص بين النساء (8.0%)، ومنخفضا بشكل خاص بين الفئة العمرية من 45 - 60 سنة (1.9%).

يمكن إنشاء مستويات أعمق من تلك المستويات الستة، وكذلك مستويات متوسطة إضافية. مثلاً، فئة المعتقلين أو قوى الأمن يمكن أن تضاف إلى الفئة أ.3.3. كما يمكن الحصول على بيانات أكثر عن المتواجدين داخل القوة العاملة، مما يسهم في إلقاء الضوء على طبيعة البطالة في الضفة الغربية وغزة، وكذلك مقارنتها مع بلاد أخرى.

مثلاً، منذ العام 1976، نشرت BLS مؤشرات بطالة بديلة مثل معدل بطالة طويل الأمد، وهو عدد الأفراد الذين أصبحوا عاطلين عن العمل لفترة تزيد على 13 أسبوع كنسبة من القوة العاملة.³ يستتني المعدل البطالة قصيرة الأمد ويسعى إلى النقاط البعيدة الأمد، والبطالة الأكثر حدة. أو معدل من خسروا عملهم، وهو عدد الذين خسروا أشغالهم خلال فترة مرجعية معينة كنسبة من القوة العاملة. يستتني المعدل أولئك الذين يعاودون الدخول إلى القوة العاملة، والداخلين للمرة الأولى أو الذين يصبحون عاطلين عن العمل طوعاً ويحاول تحديد أولئك الذين قد يكون دخلهم قد تأثر. أو معدل البطالة بين البالغين والذي يعني عدد البالغين (بعمر 25 أو أكثر) من الأفراد العاطلين كنسبة من إجمالي القوة العاملة البالغة. أو معدل البطالة الكاملة الوقت، وهي عدد الأفراد الذين يبحثون عم عمل بدوام كامل كنسبة من القوة العاملة بدوام كامل. في الضفة الغربية وقطاع غزة، يمكن أن يكون هناك مؤشر كاشف كنسبة العاطلين ممن هم أرباب أسر.

³ تستند هذه الفقرة بشكل موسع إلى سورنتينو، 1993

5- الاستنتاجات والتوصيات

يطرح هذا القسم عددا من الاستنتاجات والتوصيات المستندة إلى النتائج والتحليل السابق. ولكن تجدر الملاحظة بأن هذه الاستنتاجات أولية وأن هناك ضرورة لإجراء أبحاث إضافية حول الموضوع بغرض توسيع وتعميق فهمنا لديناميات سوق العمل بشكل عام، وسلوك غير العاملين في سوق العمل بشكل خاص.

الاستنتاج 1: قد لا يكون إطار القوة العاملة وفئاته ما بين عامل وعاطل وخارج القوة العاملة هو الإطار الأنسب لسوق العمل الفلسطيني. تم تصميم إطار القوة العاملة لأسواق العمل التي تتسم بعمالة منتظمة بدوام كامل "حيث النمط السائد للعمالة هو على مدار السنة، مع القليل أو عدم وجود تنوعات موسمية، ومع حركة قليلة نسبيا إلى داخل وخارج القوة العاملة أو أجزائها الرئيسية...". (Husmanns 2007: 7). في المقابل، إن سوق العمل الفلسطيني يتسم بالعمالة المؤقتة، وبتنوع هائل للعمل الموسمي، وبدوام الحركة للدخول إلى القوة العاملة أو الخروج منها.

التوصية 1: في ظل تلك الأوضاع، توصي منظمة العمل الدولية بأن المحاولات الساعية لالتقاط صورة دقيقة في وقتها المناسب عبر استخدام فترات مرجعية قصيرة هي محاولات غير ملائمة. وعضا عن ذلك، "لابد من القياس على فترة زمنية أطول، إما من خلال التكرار أو توسيع قياس النشاط المحلي لوقت يعطي الفترة الأطول المرغوبة، أو من خلال استخدام الفترة الأطول نفسها كفترة مرجعية للقياس. وهذا يمكن تسهيله من خلال قياس السكان النشيطين عادة، بدلا من النشيطين حاليا. ويمكن "قياس" السكان النشيطين بالعادة "على أساس معيار النشاط الرئيسي المستخدم لقياس السكان النشيطين حاليا من خلال إطار القوة العاملة. وفي إطار النشاط الاعتيادي، يتم تصنيف الأفراد أولا على أنهم نشيطون بالعادة أو غير نشيطين بالعادة، ومن ثم يمكن تقسيم فئة النشيطين بالعادة إلى فئات فرعية مثل أشخاص مستخدمين أو أشخاص عاطلين حسب النشاط الأساسي خلال فترة النشاط."

الاستنتاج 2: المعدل الذي يتم فيه إجراء مسح القوة العاملة لا يتناسب مع الفترة المرجعية للبحث عن عمل المستخدمة في الولايات المتحدة مثلا، فإن المسح السكاني المماثل الحالي يتم مرة شهريا بينما فترة البحث المرجعية هي أربعة أسابيع.

التوصية 2: إذا لم يكن بالإمكان إجراء مسح القوة العاملة عدد مرات أكبر فيجب توسيع الفترة المرجعية لملء الثغرة.

الاستنتاج 3.أ: إن أكثر الطرق شيوعا في البحث عن عمل، سواء للنساء (33.0%)، والرجال (49.1%) الذين شملهم الاستطلاع، كانت سؤال الأسرة والأصدقاء والجيران عن عمل. ومن المنطقي هنا أن سؤال هؤلاء لا يتم بوتيرة أسبوعية، فإن الفترة المرجعية التي يستخدمها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لحساب معدل البطالة القياسي لا يتواءم مع الطريقة الأكثر شيوعا للبحث عن عمل والمستخدمه في الضفة الغربية وقطاع غزة، مما يؤدي إلى فهم غير دقيق لمعدلات البطالة.

الاستنتاج 3.ب: 41.9% من الرجال الذين شملهم المسح، قاموا بالبحث عن وظيفة قبل 3 أشهر، و44.4% قبل 6 أشهر، و56.1% خلال السنة السابقة. وهذه الأرقام تشير إلى أن كل من معياري البطالة القياسي والموسع سيزيدان بدرجة كبيرة إذا تم إجراء مسح باستخدام ثلاثة أشهر، أو 12 شهرا كفترة مرجعية، بدلا من استخدام الأسبوع الواحد المعمول به حاليا.

التوصية 3.أ: تمديد الفترة المرجعية للبحث عن عمل في كل من معدل البطالة القياسي والموسع.

التوصية 3.ب: ضرورة تحسين الأساليب البحثية المستخدمة.

الاستنتاج 4: لا يجب إدراج الأشخاص الذين يعطون الأسباب 1، 3، 4، 5، 6، 7، 8 و9 في فئة البطالة القياسية.

التوصية 4.أ: وقف إِمَاجهم.

التوصية 4.ب: إدخال الأسئلة التالية كأحد الأسباب التي جعلت الأفراد يتقاعسون في البحث عن عمل في الأسبوع الفائت: كنت بانتظار السماع بفروض عمل محتملة أخرى من الأهل

والأصدقاء والجيران. يتماشى السؤال مع منهجية البحث عن عمل الأكثر شيوعاً محلياً في الضفة الغربية وقطاع غزة. يجب اعتبار هؤلاء الأشخاص الذين يدلون بهذا الرد على أنهم عاطلون عن العمل حسب التعريف القياسي.

التوصية 4.ج: إعادة النظر في معايير البطالة الموسعة بغية إعطاء صورة أكثر دقة لمعدل البطالة الموسع.

الاستنتاج 5: الفترة المرجعية للبحث عن عمل والمستخدمة في تحديد معدلات البطالة تلعب دوراً محورياً في تخفيض نسبة مشاركة السكان الفلسطينيين في القوة العاملة، بحيث تبدو أقل من غيرها.

الاستنتاج 6: عدم وجود عقود عمل، والدفع غير المنتظم للأجور في سوق العمل الفلسطيني يؤثران لنمط العمل غير الرسمي السائد في هذه السوق.

الاستنتاج 7: يبدو أنه نتيجة للوضع المدقع فإن الكثير من الراتب الأدنى كشرط للعمل لدى الأفراد أقل من الأجر في السوق. لهذا إن الأجر الأدنى يؤثر على استعداد المرء للعمل، وتظل ظروف السوق هي التي تؤثر على استعداده للمشاركة.

الاستنتاج 8: 73.9% من الفلسطينيين الذين تمت مقابلتهم يقولون أن عدم بحثهم عن عمل ليس نتيجة لعدم الرغبة في العمل. وهذا يضعف بقوة افتراض الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2006: 141) أن الأفراد غير النشطين "ليس لديهم أي رغبة في العمل".

التوصية 8: تعديل المفهوم المستخدم لدى جهاز الإحصاء لمن هم خارج القوة العاملة وفقاً للاستنتاج أعلاه.

الاستنتاج 9: بالنسبة للنساء اللواتي تمت مقابلتهن، فإن السبب الأكثر شيوعاً لعدم بحثهن عن عمل هو تحملهن الكامل لأعباء المسؤوليات المنزلية، ومع ذلك، فإن 66.3% في الضفة الغربية و 53.8% في قطاع غزة من النساء قلن بأنهن سيبحثن عن العمل في حال عدم وجود هذه المسؤوليات المنزلية.

الاستنتاج 10: 34.1% من النساء يئسن من البحث عن عمل، لأن أرباب العمل أبلغوهن بأن مهاراتهم ضعيفة.

الاستنتاج 11: عدم وجود عمل كسبب للإحباط لدى المستطلعين كان أقل ما يكون في وسط الضفة الغربية (23.0%). كذلك الأمر بالنسبة لانخفاض الأجور كسبب للإحباط إذ سجل أقل معدل لذلك في وسط الضفة الغربية. وفي معظم الحالات تلعب الأجور دورا هامشيا. أما الوضع الذي تلعب به الأجور دورا محوريا -على الأقل بالنسبة للنساء- فهو حينما يكون هناك طلب كبير على العمالة.

التوصية 12: إدخال أسئلة إضافية على مسح القوة العاملة حول القابعين خارج القوة العاملة للسماح بتطوير مؤشرات جديدة وتقديم تحليل معمق لقلّة استخدام العمالة في الضفة الغربية وغزة.

التوصية 13: النظر في التحليل المركز على معدل الاستخدام بدلا من معدل البطالة. معدل الاستخدام وهو عدد المستخدمين ذو الصلة بشريحة من السكان، تيرره الحجج لعدة سنوات معتبرة إياه مؤشرا أفضل لضغط سوق العمل. مثلا محافظ إحصائيات العمل الأمريكي السابق، جيفري مور، يقر بأنه في فترة مبكرة من عام 1975 تم الانتباه لأهمية بيانات الاستخدام على بيانات البطالة (Cullison 1975). ويحاجج بأن الحصول على عمل تجربة أكثر قابلية للملاحظة من عدم حيازة عمل وحقيقة أن فئة المستخدمين عادة ما تكون أكبر من فئة العاطلين تقلل من خطأ اختيار العينة النسبي. فالبرلمان الأوروبي (2008) على سبيل المثال أعاد توجيه هدف الاتحاد الأوروبي من تقليل البطالة إلى زيادة الاستخدام. وبالتركيز على قدرة سوق العمل على الاستخدام فإن السكان في عمر العمل يتفادون قضايا منهجية مرتبطة بوضع فترات مرجعية حسبما ناقشنا في الأقسام السابقة. ويمكن مقارنة عدد المستخدمين مع إجمالي السكان ممن هم في سن العمل أو فقط مع الأفراد في سن العمل ممن هم قادرين ومستعدون وجاهزون للعمل. ولكن ما زال هناك ضرورة لأن يكون معدل البطالة حساسا لمشاكل مثل قلة الاستخدام. وينبغي تفسير ديناميته بعناية. مثلا، تراجع معدل الاستخدام بين الشباب، والتي قد تبدو سلبية، وقد تكون نتيجة لارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم، مما يمكن اعتباره أمرا إيجابيا (OECD 1995).

6- جدول المصطلحات

قادر - على العمل يشمل الذين لديهم القدرة الجسدية والعقلية للعمل

متاح - للعمل تشمل القادرون والمستعدون للعمل

العمال اليائسون (المحبطون) - هم الأفراد المتاحين ممن هم في سن العمل وهم لا يعملون كما لا يبحثون عن عمل لأنهم يئسوا من إيجاد فرص عمل. أي أن الوظائف غير متوفرة أو أن الوظائف المتوفرة لا تناسب مؤهلاتهم.

مستخدم - هم الأفراد ممن هم في سن العمل والذي شاركوا لمدة ساعة أو أكثر خلال الأسبوع المرجعي في أي نشاط مدر للدخل، سواء كان مدفوعا أو غير مدفوع.

داخل القوة العاملة - أو القوة العاملة هم الأفراد الذين تم تصنيفهم إما على أساس أنهم مستخدمون أو عاطلون عن العمل

خارج القوة العاملة - هم الأفراد ممن هم ليسوا مستخدمين أو عاطلين.

مستعد - لعمل يشمل المستعدين للعمل والذين لا يقومون بأي شيء يمنعهم من قبول وظيفة

معدل البطالة الموسع - يشمل بالإضافة للعاطلين عن العمل الأفراد اليائسين

باحث - عن (أو يسعى ل) عمل هم الذين اتخذوا خطوات محددة خلال الفترة المرجعية لإيجاد عمل.

معدل البطالة القياسي - تلتقط الأفراد الذين لم يكونوا مستخدمين خلال الأسبوع الفائت ولكنهم متاحين وباحثون عن عمل خلال الفترة المرجعية.

مستعدون - للعمل هم الذين لديهم رغبة في العمل

سن العمل - الأفراد بعمر 15 سنة وأكبر.

المراجع

- Botmeh, Samia and Sotnik, Garry (2007) *Determinants of Female Labor Force Participation*, Ramallah: Palestine Economic Policy Research Institute (MAS)
- Bradbury, Katherine (2006) *Measurement of Unemployment*, Public Policy Briefs, Boston: Federal Reserve Bank of Boston
- Bureau of Labor Statistics (BLS), United States (July 9 2008) 'A-38. Persons not in the labor force by desire and availability for work, age, and sex', Persons Not in the Labor Force, *Labor Force Statistics from the Current Population Survey*, <http://www.bls.gov/cps/tables.htm>
- Central Administration of Statistics (CAS), Lebanon (2006) *Living conditions of households: the national survey of household living conditions 2004*, Beirut: CAS
- Central Bureau of Statistics (CBS), Israel (1989) *Supplement to the Monthly Bulletin of Statistics*, Jerusalem: CBS
- _____ (2000) *Changes in the Labor Force Survey 2000*, Jerusalem: CBS
- Central Bureau of Statistics (PCBS), Palestine (2006) *Guidebook of Statistical Definitions and Glossary*, Ramallah: PCBS
- _____ (2006) *Labor Force Survey Questionnaire*, English version, Ramallah: PCBS
- _____ (2008) *2007 Census*, Ramallah: PCBS
- _____ (Q2 2008) 'Labor Force Survey: (April-June, 2008) Round, (Q2/2008)', *Press Conference on the Labor Force Survey Results*, Ramallah: PCBS
- Cullison, William E. (1975) 'On labor market indicators', *Economic Review*, Richmond: Federal Reserve Bank of Richmond
- Daoud, Yousef (1999) *The Determinants of Labor Force Participation Rate for Women in the WBG*, Ramallah: The Forum for Social and Economic Policy Research in Palestine.
- European Parliament (2000) *Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 Presidency Conclusions*, http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm
- Hammami, R. (1998) 'Integrating Women into Wage Employment in Palestine: Strategies, Difficulties, and Rewards', *International Conference on Employment in Palestine* Ramallah: Palestinian Ministry of Labor

- Husmanns, Ralf (2007) *Measurement of employment, unemployment and underemployment – Current international standards and issues in their application*, Geneva: ILO Bureau of Statistics
- Department of Statistics (DOS), Jordan (2002) *Annual Report of Employment and Unemployment Survey 2001* Amman: DOS
- International Labor Office (ILO) (2006) 'The Situation of Workers in the Arab Occupied Palestinian Territories', *Report of the Director General*, ILO Conference, 95th session, Geneva: ILO
- Kapsos, Steven (2007) *World and regional trends in labor force participation: Methodologies and key results* Geneva: ILO
- Kuttab, E. (2006) *Social and economic situation of Palestinian women 1999-2006*, Beirut: UN Social and Economic Commission for Western Asia (ESCWA).
- Organization for Economic Co-operation and Development (1995) 'Supplementary Measures of Labour Market Slack: An Analysis of Discouraged and Involuntary Part-time Workers', *Employment Outlook 1995* Paris: OECD
- _____ (2007) *Glossary of Statistical Terms*, Paris: OECD
- Øvensen, Geir and Sletten, Pål (2007) *The Syrian Labor Market: Findings from the 2003 Unemployment Survey* Oslo: Fafo
- Sorrentino, Constance (1993) 'International comparisons of unemployment indicators', *Monthly Labor Review*, March, Washington D.C.: BLS
- _____ (2000) 'International unemployment rates: how comparable are they?', *Monthly Labor Review*, June, Washington D.C.: BLS
- Stein, Robert L. (1967) *New Definitions for Employment and Unemployment*, Washington D.C.: Bureau of Labor Statistics
- Summers, Lawrence H. and Clark, Kim B. (1990) *Understanding Unemployment*, Cambridge, MA: The MIT Press