

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

اثر الخصائص الفردية للأفراد
على التباين في أجورهم في الاقتصاد الفلسطيني

إعداد

كلثوم سلامة عبد الرحمن نصر

إشراف

الدكتور عمر عبد الرازق

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير
في إدارة السياسة الاقتصادية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في
نابلس، فلسطين

2003

الإهداء ،،،

إلى،،،
علم ،،، الماضي
فرح ،،، الحاضر
وأمل ،،، المستقبل

أهدي عملي هذا

شكر وتقدير

في نهاية رسالتي هذه، أ حمد الله عز وجل الذي قدرني على الاستمرار، ولا يسعني هنا إلا أن أتقدم بجزيل شكري، لكل من ساعدني في إكمال هذه الرسالة، وأخص بالذكر الدكتور المعلم الذي ساعدني ولم يبخل علي بعلمه الدكتور عمر عبد الرازق الذي اشرف على هذه الرسالة، وأيضا الدكتور باسم مكحول الذي نصحني في كثير من القضايا، ولا أنسى هنا الاخوة في ماس لما أبدوه من تعاون معي، والاخوة في جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، وكل من كان له فضل علي. وعلني اقف عاجزة عن شكر أشخاص قدموا لي دعما معنويا ساعدني على تحمل الصعاب ومتابعة الطريق، فلكم جميعا جزيل شكري.

الفهرس

رقم	الموضوع الصفحة
ج	الإهداء
د	الشكر
هـ	الفهرس
ي	فهرس الجداول
ل	فهرس الملاحق
م	الملخص
	<u>المقدمة</u>
2	1. مقدمة
3	2. أهداف الدراسة
3	3. مشكلة الدراسة
4	4. فرضيات الدراسة
5	5. أهمية الدراسة
5	6. أسلوب الدراسة
5	أ- منهجية الدراسة
6	ب- البيانات
7	7. محددات الدراسة
7	8. هيكل الدراسة

الفصل الثالث

- 38 1-3 نبذة عن الدراسة
- 38 2-3 سبب اختيار الربع الثالث
- 38 1-2-3 الحصول على البيانات
- 39 2-2-3 أهداف مسح القوى العاملة
- 39 3-3 وصف البيانات
- 39 1-3-3 معلومات عن مجتمع الدراسة والعينة المختارة
- 40 2-3-3 تغطية العينة
- 40 3-3-3 اختيار العينة
- 40 4-3-3 حجم العينة
- 40 4-3 التعامل مع البيانات
- 41 5-3 وصف المتغيرات
- 42 6-3 تحليل البيانات (مقاييس التشتت والتكرار النسبي)
- 43 1-6-3 توزيع العينة حسب الجنس ومكان العمل
- 45 2-6-3 توزيع العينة حسب الجنس والحالة الاجتماعية
- 47 3-6-3 توزيع العينة حسب الجنس وسنوات الدراسة
- 49 4-6-3 توزيع العينة حسب الجنس والمستوى العلمي
- 51 5-6-3 توزيع العينة حسب الجنس ومستوى الخبرة

- 53 3-6-6 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية ومكان العمل
- 56 3-6-7 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية وسنوات الدراسة
- 58 3-6-8 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية والمستوى العلمي
- 60 3-6-9 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية ومستوى الخبرة
- 62 3-6-10 توزيع العينة حسب مكان العمل وسنوات الدراسة
- 64 3-6-11 توزيع العينة حسب مكان العمل والمستوى العلمي
- 67 3-6-12 توزيع العينة حسب مكان العمل ومستوى الخبرة

الفصل الرابع

- 72 4-1 النموذج القياسي
- 73 4-2 نتائج النموذج القياسي وتحليلها
- 76 4-3 معدل العائد على التعليم
- 77 4-4 الفرضيات
- 77 4-4-1 الجنس
- 77 أثر الجنس على سنوات الدراسة
- 77 أثر الجنس على سنوات الخبرة
- 77 4-4-2 الحالة الاجتماعية
- 77 أثر الحالة الاجتماعية على سنوات الدراسة
- 87 أثر الحالة الاجتماعية على سنوات الخبرة
- 79 4-4-3 مكان الإقامة (السكن)
- 79 أثر مكان السكن على سنوات الدراسة
- 79 أثر مكان السكن على سنوات الخبرة
- 81 4-4-4 مكان العمل
- 81 أثر مكان العمل على سنوات الدراسة
- 82 أثر مكان العمل على سنوات الخبرة

82	4-5 تأثير المستوى التعليمي
82	4-6 النتائج الدراسة
88	4-7 التوصيات
89	4-8 الخلاصة
94	المراجع
96	الملاحق
B	الملخص باللغة الانجليزية

فهرس الجداول

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
22	توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة على القطاعات الاقتصادية	2:1
25	توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة على القطاعات الاقتصادية	2:2
27	توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة على القطاعات الاقتصادية	2:3
43	توزيع العينة حسب الجنس ومكان العمل	3:1
44	متوسط الأجور حسب الجنس ومكان العمل	3:2
45	توزيع العينة حسب الجنس والحالة الاجتماعية	3:3
46	الأجور حسب الجنس والحالة الاجتماعية	3:4
47	توزيع العينة حسب الجنس وسنوات الدراسة	3:5
48	الأجور حسب الجنس وسنوات الدراسة	3:6
49	توزيع العينة حسب الجنس والمستوى العلمي	3:7
50	الأجور حسب الجنس والمستوى العلمي	3:8
51	توزيع العينة حسب الجنس ومستوى الخبرة	3:9
52	الأجور حسب الجنس ومستوى الخبرة	3:10
53	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية ومكان العمل	3:11
55	الأجور حسب الحالة الاجتماعية ومكان العمل	3:12
56	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية وسنوات الدراسة	3:13
57	الأجور حسب الحالة الاجتماعية وسنوات الدراسة	3:14
58	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية والمستوى العلمي	3:15
59	الأجور حسب الحالة الاجتماعية والمستوى العلمي	3:16
60	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية ومستوى الخبرة	3:17
61	الأجور حسب الحالة الاجتماعية ومستوى الخبرة	3:18
62	توزيع العينة حسب مكان العمل وسنوات الدراسة	3:19
63	الأجور حسب مكان العمل وسنوات الدراسة	3:20
64	توزيع العينة حسب مكان العمل والمستوى العلمي	3:21

65	الأجور حسب مكان العمل والمستوى العلمي	3:22
67	توزيع العينة حسب مكان العمل ومستوى الخبرة	3:23
69	الأجور حسب مكان العمل ومستوى الخبرة	3:24
73	تحليل نموذج الانحدار	4:1
74	نموذج الانحدار بعد استثناء المتغيرات التي ليس لها دلالة إحصائية	4:2
83	أثر المستوى العلمي	4:3

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	الموضوع
96	تعريف المتغيرات الوهمية
96	توضيح المستوى العلمي
97	توضيح مستوى الخبرة
98	اشتقاق النموذج
99	استبانة مركز الإحصاء

الملخص

تتناول هذه الدراسة اثر الخصائص الفردية وخاصة سنوات التعليم والخبرة على التباين في أجور العاملين الفلسطينيين، وقد وضعت عدة فرضيات حول العلاقات المتوقعة. وفي سبيل للوصول إلى إجابات حول علاقة سنوات التعليم والخبرة بالأجور، وتأثير عوامل أخرى كالجنس، والحالة الاجتماعية ومكان السكن ومكان العمل، تم بناء نموذج قياسي كمي أدخلت فيه متغيرات الدراسة وقيست بطريقة إحصائية وصفية وكمية، وتم الحصول على البيانات المتعلقة بسوق العمل الفلسطيني من مسح القوى العاملة للربع الثالث من للعام 2000م، من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

وفيما يلي أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

- 1- كان معدل العائد على التعليم 6.7% .
- 2- سنوات الخبرة كانت ذات تأثير ايجابي على الأجور بمقدار 3.4% وهذه الزيادة متناقصة.
- 3- اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة لتأثير الجنس على تأثير سنوات الدراسة وسنوات الخبرة على الأجور، ولكن هذا التأثير كان بسيط جداً من 1% للحالتين، حيث كان مردود سنة دراسية إضافية واحدة للذكور أعلى من مردودها للإناث بحوالي 0.98 نقطة مئوية، ومردود سنة خبرة إضافية واحدة للذكور أعلى من مردودها بالنسبة للإناث بمقدار 0.82 نقطة مئوية.
- 4- اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة لتأثير الحالة الاجتماعية على تأثير سنوات الخبرة على الأجور فقط في حالة

الأعزب حيث كانت أدنى مما هي للمطلق أو أرمل بـ 0.76 نقطة مئوية وهو فرق بسيط جدا، في حين لم يكن للحالة الاجتماعية أي تأثيرات أخرى لا على سنوات الدراسة ولا على سنوات الخبرة.

5- تبين أيضا بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير مكان السكن على تأثير سنوات الدراسة على الأجور إلا في حالة واحدة وهي لسكان المدن حيث كان مردود سنة دراسية واحدة لسكان المدن أعلى من مردودها لسكان المخيمات بمقدار 0.2 نقطة مئوية وهو تأثير منخفض جدا، ولم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة لتأثير مكان السكن على تأثير سنوات الخبرة على الأجور.

6- هناك فروق ذات دلالة إحصائية على تأثير مكان العمل على تأثير سنوات الدراسة على الأجور، فقد كان مردود سنة دراسية إضافية في إسرائيل أعلى من مردودها في الضفة الغربية بحوالي 4 نقطة مئوية، وأعلى من مردودها في قطاع غزة بمقدار 5.4 نقطة مئوية، وكذلك كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة لتأثير مكان العمل على تأثير سنوات الخبرة على الأجور، حيث كان مردود سنة خبرة إضافية واحدة في إسرائيل أعلى بمقدار 0.7 نقطة مئوية عما هي في الضفة الغربية، وأعلى من بمقدار 1.5 نقطة مئوية عما هي في قطاع غزة.

7- كان تأثير المستوى العلمي إيجابيا على الأجور في الاقتصاد الفلسطيني، فكلما ارتفع المستوى العلمي ازدادت الأجور بشكل عام، وقد اتضح بأن مستوى الدبلوم العالي حقق أعلى مردود، تلاه مستوى الدكتوراه، ثم البكالوريوس.

مقدمة الدراسة

رقم الصفحة	العنوان
2	1. مقدمة
3	2. أهداف الدراسة
3	3. مشكلة الدراسة
4	4. فرضيات الدراسة
5	5. أهمية الدراسة
5	6. أسلوب الدراسة
5	أ- منهجية الدراسة
6	ب- البيانات
7	7. محددات الدراسة
7	8. هيكل الدراسة

1- مقدمة:

يعتبر سوق العمل الفلسطيني من أهم الأسواق التي تسترعي الانتباه، لما يشكله من أهمية على مستوى الفرد والمجتمع، فبالإضافة إلى انعكاساته الاقتصادية على المجتمع فإن له تأثير كبير على الأفراد، ففي هذا السوق تتحدد أجور العاملين.

والأجور هي تعويض مادي أو مالي تدفعه المؤسسة للعاملين فيها مقابل جهودهم سواء العقلية أو البدنية، أو الاثنتين معاً، وقد تدفع الأجور على أساس شهري أو يومي أو وحدات الإنتاج أو ساعات العمل، فردياً أو جماعياً.

وعادة ما يتم تحديد الأجور بناءً على عرض وطلب القوى العاملة في سوق العمل بالإضافة إلى البيئتين الاقتصادية والقانونية، وتأثير البيئة السياسية.

وتختلف الأجور عبر الزمان والمكان لاختلافات يمكن أن يعود بعضها إلى الخصائص الفردية للأفراد ويمكن أن يعود البعض الآخر تبعاً للظروف الاقتصادية والتطور الاقتصادي وظروف العمل وغيرها من العوامل.

تتناول هذه الدراسة الخصائص الفردية، وخاصة سنوات الدراسة والخبرة، واعتبارات الجنس ومكان العمل والسكن والحالة الاجتماعية التي تؤثر في مستوى الأجور، وبالتحديد تأثيرها على التباين في أجور الأفراد في الاقتصاد الفلسطيني. وتعتمد الدراسة على البيانات الدورية الناتجة عن مسح القوى العاملة التي يقوم بها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فالبيانات التفصيلية على مستوى الأفراد (البيانات المقطعية) التي يجمعها الجهاز المركزي بشكل متواصل خلال السنة تنشر نتائجها العامة على شكل ربعي، تناسب بشكل مميز أغراض الدراسة.

وقد تم اختيار الربع الثالث من العام 2000 (أشهر تموز وآب وأيلول) لإجراء التحليل التفصيلي لهذه الدراسة، بسبب كونه الربع الأكثر استقراراً من الناحية السياسية، والأفضل أداءً من الناحية الاقتصادية، وقد قام الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني مشكوراً بتوفير البيانات الخام التفصيلية، وفق آلية اعتمدها حديثاً لتوفير هذه البيانات للباحثين والدارسين دون التفريط بسريتها.

2- أهداف الدراسة:

تهدف هذا الدراسة إلى التعرف على اثر خصائص الأفراد على التباين في أجورهم في الاقتصاد الفلسطيني. ويتم التركيز على سنوات الدراسة وسنوات الخبرة للفرد، كما سيتم فحص فيما إذا كانت عوامل أخرى تؤثر في العلاقة بين سنوات الدراسة والخبرة والأجور، وذلك من خلال فحص تأثير عوامل أخرى مثل الجنس والحالة الاجتماعية ومكان السكن ومكان العمل على تلك العلاقة. ويفيد ذلك في التعرف على مدى التكامل (Integration) في سوق العمل الفلسطيني، ومدى شيوع التمييز فيه بناءً على معطيات غير فنية أو غير اقتصادية (كالتمييز، والعادات والتقاليد وغيرها) .

3- مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في ظهور تباينات في الأجور بين العاملين الفلسطينيين في أسواق العمل المختلفة، في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة وإسرائيل، ولغاية الآن لم يتم دراسة أسباب هذا التباين، وفيما إذا كان يعود لأسباب تتعلق بخصائص العاملين الفردية، أم لاختلاف الجنس والحالة الاجتماعية، ومكان السكن ومكان العمل، أم لكل هذه الأسباب أو لبعضها، لذلك اهتمت هذه الدراسة بمعرفة أسباب هذا التباين، ومحاولة الوصول لنتائج مبنية على أساس علمي لذلك، بعد ذلك قياس مردود الاستثمار في التعليم وفيما إذا كان هذا الاستثمار مفيداً أم لا.

4- فرضيات الدراسة:

تتناول هذه الدراسة بالفحص والتحليل الفرضيات التالية:

- 1- ارتفاع سنوات الدراسة التي يحصل عليها العامل الفلسطيني لا تؤثر على أجره اليومي.
- 2- زيادة سنوات الخبرة لدى الأفراد لا تؤثر على أجورهم اليومية.
- 3- من المتوقع أن لا يكون هناك فرق بين أجور الذكور والإناث في الاقتصاد الفلسطيني :
- ❖ لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور الذكور والإناث في الاقتصاد الفلسطيني.

مقابل الفرضية البديلة التي تقول:

- ❖ يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور الذكور والإناث في الاقتصاد الفلسطيني.
- 4- من المتوقع أن لا يكون فرق بين أجور الأفراد تبعاً لحالتهم الاجتماعية:
- ❖ لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور الأفراد المتزوجين وغير المتزوجين.

مقابل الفرضية البديلة التي تقول:

- ❖ يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور الأفراد المتزوجين وغير المتزوجين.
- 5- الفرضية الخامسة لهذه الدراسة تقول بان أجور الأفراد تختلف تبعاً لمكان العمل:
- ❖ لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة وإسرائيل.

مقابل الفرضية البديلة التي تقول:

- ❖ يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة وإسرائيل.

6- من المتوقع أن أجور العاملين في الاقتصاد الفلسطيني لا تختلف تبعاً لمكان السكن:

❖ لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور العاملين من سكان المدن والقرى والمخيمات.

مقابل الفرضية البديلة التي تقول:

❖ يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور العاملين من سكان القرى والمدن والمخيمات في الاقتصاد الفلسطيني.

5- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من توفيرها لتقديرات كمية لتأثير سنوات الدراسة وسنوات الخبرة في تباين أجور الأفراد في الاقتصاد الفلسطيني، وبالتالي توجيه الاستثمار في التعليم بناءً على ذلك. وتأثير عوامل الجنس والحالة الاجتماعية ومكان السكن ومكان العمل على تلك العلاقة. ولكون الدراسات التي تناولت سوق العمل الفلسطيني ركزت على عرض وطلب العمالة من الناحية الكلية، فإن هذه الدراسة تعتبر الأولى التي تستخدم التحليل الكمي في دراسة وتحليل دور الخصائص الفردية للعاملين في تحديد أجورهم.

6- أسلوب الدراسة:

أ- منهجية الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة الأسلوب الكمي القياسي في التحليل، حيث سيتم فحص عدة متغيرات تتعلق بالخصائص الفردية للأفراد مثل سنوات التعليم وسنوات الخبرة على تباين أجورهم، بالإضافة لفحص متغيرات أخرى مثل الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان السكن ومكان العمل على تلك العلاقة وماهية هذا التأثير سواء كان إيجابياً أم سلبياً.

ب- البيانات:

تم الحصول على البيانات المستخدمة في الدراسة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الذي يقوم برنامج مسح أسري للقوى العاملة بالعينة وذلك من أجل الوقوف على واقع سوق العمل الفلسطيني. وينفذ الجهاز هذا المسح على أساس ربع سنوي.

إن الهدف الأساسي من جمع بيانات حول القوى العاملة الفلسطينية ومركباتها (العمالة، البطالة، العمالة المحدودة) هو الحصول على معلومات أساسية حول حجم وخصائص قوة العمل الفلسطينية. ويتم جمع البيانات عادة طوال السنة للتعرف على التغيرات التي تطرأ على سوق العمل وعلى وضع العمالة، ويهدف المسح أيضاً لمعرفة الفئات النشيطة اقتصادياً في المجتمع ومعرفة مدى استغلال القوة البشرية في عملية الإنتاج الاقتصادي. كذلك تقديم إطار عام للسياسات التي تهدف لتطوير مستوى العمالة.

وتعتبر استمارة المسح هي الأداة الرئيسية لجمع البيانات، وقد صممت اعتماداً على توصيات منظمة العمل الدولية مع المحافظة على خصوصيات المجتمع الفلسطيني، إضافة إلى أنها تحقق المواصفات الفنية لمرحلة العمل الميداني.

وتشتمل الاستمارة على أربعة بنود رئيسية هي:

1- **البيانات التعريفية:** بهدف تحديد وحدة البحث فقد تم تحديد البيانات التي تعرف بالأسرة بصورة منفردة.

2- **السيطرة النوعية:** هنا وضعت مجموعة من الضوابط لضبط العمليات الميدانية والمكتبية وتسلسلها في المراحل التي تمر بها الاستمارة.

3- **سجل الأسرة:** يشمل مجموعة أسئلة تتعلق بالأسرة لمعرفة بعض الصفات الديموغرافية لها.

4- قسم العمالة: وهو مادة البحث الرئيسية حيث تم استيفاء استمارة لكل فرد من أفراد الأسرة أتم 15 سنة فاكثراً لمعرفة سماتهم وعلاقتهم بسوق العمل (التقرير السنوي، 1999).

7- محددات الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على الأفراد العاملين والذين يتقاضون أجراً مقابل جهودهم في العمل، وقد شملت العينة كافة العاملين الفلسطينيين في كافة مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية سواء كانوا يعملون في الضفة الغربية أو قطاع غزة أو إسرائيل، واقتصرت الدراسة على البيانات المقطعية لكفاية ذلك في مجال تحقيق أهدافها، ولأن التحليل للسلسلة الزمنية رغم أهميتها، توسع نطاق الدراسة وتخرج بها عن أهدافها، وتعتبر الدراسة المقطعية تمهيداً مهماً لمثل تلك الدراسة، تاركة الدراسة الزمنية للمستقبل أو لباحثين آخرين.

8- هيكل الدراسة:

تتكون الدراسة من هذه المقدمة، بالإضافة إلى أربعة فصول أخرى والمراجع والملاحق، حيث يتناول الفصل الأول الخلفية النظرية المتعلقة بتحديد الأجور، وتلك المتعلقة بتأثير الخصائص الفردية على تباين الأجور، أما الفصل الثاني فيتعلق بسوق العمل الفلسطيني وأهم خصائصه والمراحل التي مر بها عبر سني الاحتلال الطويلة، بالإضافة لدراسات تتعلق بسوق العمل الفلسطيني والأجور، وأما بالفصل الثالث فيقدم وصفاً تفصيلياً للبيانات ومتغيرات الدراسة وتوزيعها على عينة الدراسة، ويعرض الفصل الرابع النتائج الكمية للعلاقات التي تم فحصها باستخدام النماذج القياسية.

الفصل الأول

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

رقم الصفحة	الموضوع
9	1- الخلفية النظرية
9	1-1 نظرية التوازن
9	1-1-1 عرض العمل
9	➤ محددات عرض العمل
10	2-1-1 الطلب على العمل
10	➤ محددات الطلب على العمل
11	2-1 نظرية الكساد
12	3-1 نظرية رأس المال البشري
13	أهم افتراضات مينسر
14	2- الدراسات السابقة

1- الخلفية النظرية:

تتحدد الأجور في الاقتصاد بناء على عرض وطلب القوى العاملة، بالإضافة إلى البيئة القانونية والاقتصادية السائدة، من حيث وجود قانون عمل ووجود نقابات فاعلة في التأثير على الأجور، وكذلك درجة المنافسة في سوق العمل ومعدلات البطالة والتضخم.

1-1 نظرية التوازن:

تتحدد الأجور وفقا لهذه النظرية عندما يتساوى الكمية المطلوبة من العمل والكمية المعروضة منه، أي عند تقاطع منحنى الطلب على العمل ومنحنى العرض منه، ووفقا لهذه النظرية فلا يوجد تأثير لوجود البطالة في سوق العمل على الأجور، فالنقطة التي يتقاطع عندها منحنى العرض والطلب هي التي تتحدد عندها الأجور، وليس هناك تأثير لاقوى الاحتكارية لترفع الأجور أو تخفضها ولا للبطالة التي عادة ما تخفض الأجور بسبب زيادة عرض العمل، وفيما يلي توضيح مبسط لكل من عرض العمل، والطلب على العمل.

1-1-1 عرض العمل:

يمكن تعريف عرض العمل بأنه عدد ساعات العمل (كمية العمل) التي يرغب الفرد في تشغيلها خلال فترة زمنية. ويعتمد عرض العمل على مجموع السكان الكلي، وتركيبهم العمري، ومعدل المشاركة في القوى العاملة، ومدى المفاضلة بين ساعات الفراغ وساعات العمل بالنسبة للأفراد (Ehrenberg, Smith, 1994)

❖ محددات عرض العمل:

تشمل المحددات التي تؤثر في الكمية المعروضة من العمل على :

- 1- **حجم القوى العاملة:** سواء من يعملون فعلا أم من يبحثون عن عمل، حيث يعتبر الفرد من القوى العاملة إذا كان على استعداد للعمل سواء كان يعمل فعلا أو يبحث جديا عن عمل.

- 2- أجره الوحدة الواحدة من العمل: سواء كانت هذه الوحدة ساعة أو يوم أو قطعة أو أي شيء آخر.
- 3- عدد السكان: فعاده زيادة عدد السكان تؤدي لزيادة العرض من القوى العاملة
- 4- نسبة المشاركة في القوى العاملة.
- 5- التركيبة العمرية للسكان: فكلما كان المجتمع فتيا كلما قل عرض العمل والعكس صحيح.
- 6- دخل الشخص من مصادر أخرى غير العمل.
- 7- نظرة الشخص للعمل من الناحية الفكرية أو العقائدية أو الاجتماعية، أي ما يحدد رغباته تجاه العمل. (Sapsford, 1981)

1-1-2 الطلب على العمل:

يمكن تعريف الطلب على العمل بأنه كمية العمل التي يرغب أصحاب الأعمال بتوظيفها في فترة زمنية معينة ، وبما يتلاءم مع ظروف المنشأة أو المؤسسة وسوق العمل. ويتحدد الطلب على العمل بإنتاجيته الحدية مقارنة بالأجور السائدة، فكلما زادت الإنتاجية يرتفع الطلب على العمل. وتزيد هذه الإنتاجية كلما زادت مهارة العمال وخبرتهم بما يتلاءم مع طبيعة العمل الذي يقومون بتأديته، وكلما تطورت التكنولوجيا المستخدمة في العملية الإنتاجية، وكذلك كلما ارتفعت كمية راس المال المستخدمة.

والطلب على العمل طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات التي يدخل في إنتاجها، فهو لا يطلب لذاته وإنما بسبب الطلب على السلعة أو الخدمة التي يدخل في إنتاجها، وبما أنه طلب مشتق فإن أصحاب العمل يقومون بالتوظيف لتوقعهم بان هذا التوظيف سيؤدي لإنتاج سلع

وخدمات تؤدي لتحقيق أرباح لهم، أي أن الطلب على العمل يتأثر بكمية الإنتاج من السلع وأسعارها.

❖ محددات الطلب على العمل بين المدى القصير والطويل:

تختلف محددات الطلب على العمل في المدى القصير عنها في المدى الطويل؛ ففي المدى القصير، يتحدد الطلب على العمل بإنتاجية العمال، كونه أحد العناصر المتغيرة في المدى القصير، بينما كل من راس المال والتكنولوجيا ثابتين، لذلك يتم مقارنة المكاسب التي سيتم تحقيقها جراء التوظيف مع التكاليف المترتبة عليه، ويتم التوظيف إذا كانت التكاليف الإضافية (الأجر وتوابعها) أقل من المكاسب الإضافية (الإنتاجية الحدية)، ويستمر التوظيف إلى أن تتساوى التكاليف الإضافية لوحدة العمل الأخيرة مع قيمة الإنتاجية الحدية لها. (Reynolds and others, 1998)

أما في المدى الطويل فإن كافة العناصر تصبح متغيرة فيمكن المفاضلة بين راس المال والعمال والتكنولوجيا لتحقيق أعلى مستوى من المكاسب وذلك بإحلال عنصر إنتاج مكان آخر. لذلك فالطلب على العمل في المدى الطويل أكثر استجابة للتغير في الأجر عنه في المدى القصير، أي أكثر مرونة تجاه الأجر. (Sapsford, 1981)

1-2 نظرية الكساد:

وفقا لهذه النظرية (إبراهيم، 1997) فإن التوازن ممكن أن يحدث بعيدا عن التشغيل الكامل. ويحدث ذلك في حالة وجود قوة احتكارية سواء في جانب عرض العمل أو الطلب عليه، ففي حالة وجود نقابات عمل فاعلة وتتمتع بقوة احتكارية، فإن بإمكانها التحكم في حجم العمل وفي الأجر وهنا يصبح هناك مفاضلة في الحصول على أجر أدنى مع بطالة أدنى أو أجر أعلى مع بطالة أعلى وبهذا نلاحظ بان هذه النظرية لا تختلف كثيرا عن نظرية التوازن إلا في

أخذها للبطالة السائدة في السوق بعين الاعتبار عند تحديد الأجور، فكلما زاد عرض القوى العاملة أو قل الطلب عليها أو الاثنين معا كلما أدى ذلك إلى وجود بطالة أعلى وبالتالي هذا يؤثر على الأجور ويؤدي إلى تخفيضها في المدى الطويل، فكلما زادت نسبة البطالة كلما زاد تأثيرها على الأجور.

1-3 نظرية رأس المال البشري:

يمكن تعريف رأس المال البشري بأنه مجموع ما يمتلكه شعب معين من معارف ومهارات في مجالات التعليم والتدريب.

تهتم النماذج التي قامت على أساس نظرية رأس المال البشري بالاستثمار في الإنسان (رأس المال البشري)، ومدى ما يحقق من مكاسب تعود على الأفراد والمجتمع واثر ذلك في تفاوت هذه المكاسب بين الأفراد.

يعود الفضل في تطوير هذه النظرية (عبد القادر، 2001) إلى مينسر (1958) و (1970) تلاه شولتز (1988) ومن ثم كارد (1998)، واهم ما ركزت عليه هذه النظرية هو دور القدرات الفردية في التفاوت في الأجور وقياس العائد على رأس المال البشري، وقد كان لبيكر مساهمة عظيمة في إدخال سنوات الخبرة على النموذج ليصبح النموذج الممثل لدالة الكسب كالتالي:

$$\ln W = B_0 + B_1 \text{Sch} + B_2 \text{Exp} - B_3 \text{Exp}^2 + E$$

حيث W تمثل الأجور

\ln تمثل اللوغاريتم الطبيعي

Sch تمثل سنوات الدراسة، و Exp تمثل سنوات الخبرة

B0 الثابت: ويمثل في هذا القيمة الدنيا للأجور في الاقتصاد في حالة سنوات الدراسة وسنوات الخبرة تساوي صفر.

E حد الخطأ .

وتظهر سنوات الخبرة بهذا الشكل لأن النموذج يفترض تزايد تأثيرها الطري على الأجور بصورة متناقصة، لذلك تتوقع النظرية B0 ، B1 ، B2 ، B3 موجبة.

❖ أهم افتراضات مينسر:

وفيما يلي أهم الافتراضات الأساسية لنموذج رأس المال البشري الذي طوره منسر (عبد القادر، 2001):

1- أن طول فترة التدريب، أو التعليم، تعتبر المصدر الأساسي للثغرات في أجور العمال، لان التدريب يزيد من إنتاجية العامل وان كان يؤجل الدخل إلى فترة مستقبلية. وبهذا الخصوص فان النموذج يفترض بان هناك علاقة طردية بين زيادة سنوات التعليم أو التدريب وارتفاع الأجور. فبالرغم من أن زيادة سنوات التعليم تعني تأجيل دخول الفرد لسوق العمل لفترة من الزمن وبالتالي تأجيل حصوله على اجر لفترة قادمة، إلا أنه من المتوقع لتلك الزيادة أن ترفع مستوى الأجر لذلك الفرد.

2- افتراض اقتصار تكلفة التعليم أو التدريب على تكلفة الفرصة البديلة.

وتكلفة الفرصة البديلة هنا هي مقدار الدخل الذي يفقده الفرد نتيجة استمراره في الدراسة أو التدريب وعدم العمل، ويفترض النموذج بان هذه هي التكلفة الوحيدة.

3- افتراض عدم قيام الأفراد باتخاذ قرار للتدريب في المستقبل بعد انقضاء فترة التدريب الأولى، وان يظل الدخل ثابتا بعد انتهاء فترة التدريب خلال الفترة العملية.

حيث أن العائد يكون ثابتاً فيؤخذ مرة واحدة ولا يعود للأفراد للتعليم بعد دخول سوق العمل.

4- يفترض النموذج بان سعر الفائدة ثابت وهو ما يتم بناءا عليه دراسة جدوى الاستثمار في التعليم، وبالتالي اتخاذ القرار بالتعليم أو لا.

2- دراسات سابقة:

في دراسة غطت عدد من الأقطار العربية، تناول (عبد القادر، 2001) العلاقة ما بين التعليم وسوق العمل. وقام بقياس العائد على الاستثمار في راس المال البشري في مجموعة من الدول العربية، واستعرض نظرية راس المال البشري لمنسر. وقد استخدم عبد القادر لتحقيق غرضه النموذج القياسي التالي:

$$\ln W = B_0 + B_1 \text{Sch} + B_2 \text{Exp} - B_3 \text{Exp}^2 + E$$

حيث

W : الأجور الإجمالية، أو عوائد العمل.

Ln : اللوغاريتم الطبيعي.

Sch : عدد سنوات الدراسة الفعلية.

Exp : عدد سنوات الخبرة، وتحسب عادة بحسب المعادلة

$$\text{Exp} = \text{Age} - S - 5 \quad (1)$$

(1) استخدمت الدراسات السابقة معادلة تخصم 7 سنوات للعمر قبل الدراسة، واستخدمنا في هذه الدراسة 5 سنوات، لأنه العمر قبل الدراسة في الحالة الفلسطينية.

حيث Age العمر و 5 سنوات تمثل العمر عند الدخول للمدرسة .

E : تمثل عامل الخطأ في النموذج، ومن المفروض انه يتبع توزيعا طبيعيا وسطه

الحسابي يساوي صفر، وتباينه ثابت، وقد يأخذ قيم سالبة أو موجبة أو صفر.

وتفترض النظرية أن سنوات الدراسة تؤثر إيجابيا على الأجر، أي أن B1 موجبة، كما

تفترض النظرية أن سنوات الخبرة تؤثر طرديا على الأجر ولكن بصورة متناقصة، أي أن B2

موجبة، وكذلك B3 موجبة ولكنها مسبقة بإشارة (-) للدلالة على العلاقة المتناقصة، فعند

معرفة مستوى الخبرة فان ($B2 - 2B3 \text{ Exp}$) تمثل النسبة المئوية للزيادة الحاصلة في

الأجور نتيجة لزيادة سنوات الخبرة بمقدار سنة واحدة⁽²⁾.

أما B0 فهي $\ln Y$ عندما تكون S و $\text{Exp} = \text{صفر}$ ، أي أن $e^{B0} = \text{مقدار الأجور}$

المتحققة لمن ليس له سنوات دراسة أو سنوات خبرة، وبذلك يمكن أن تمثل ما يعرف بالأجر

الأساسي.

(ويعرض في الملحق ملخص لكيفية اشتقاق النموذج).

وقد قامت الدراسة بحساب العائد على كل مستوى تعليمي باستخدام متغيرات وهمية،

وقد توصلت الدراسة إلى أن عرض العمل لكل المستويات التعليمية وفي مختلف الأسواق وفي

ظل النظام التنافسي يعتمد على تقدير العائد على راس المال البشري (أي الاستثمار في

التعليم) وان الاستثمار في التعليم يستخدم في عملية تخصيص الموارد على مستوى الاقتصاد

لمختلف مستويات التعليم والذي يؤثر بدوره على عرض العمالة في سوق العمل، ومما توصلت

له أيضا بان الوحدات الإنتاجية تستخدم مستوى التعليم كمؤشر على نوعية العمالة.

⁽²⁾ تم الحصول على ذلك من خلال اشتقاق تأثير سنوات الخبرة على لوغاريتم الأجور، ومن المفترض أن تكون المشتقة

الأولى موجبة، بينما تكون المشتقة الثانية سالبة.

واستعرضت الدراسة اثر العائد على التعليم في بعض الدول العربية كمصر والمغرب
والكويت، وكانت كالتالي:

كان العائد في مصر على رأس المال البشري متدنيا لكل المراحل التعليمية التي تسبق
الجامعة، ولكن هذا العائد كان موجبا لكل السنوات ما بعد الابتدائية. وكانت الخبرة أهم من
الدراسة وان التغير في المكاسب نتيجة التغير في سنوات الدراسة كان يعتمد على طول سنوات
الخبرة، حيث بلغ معامل التحديد عندما سنوات الدراسة متغير مفسر 0.05 ارتفع إلى 0.17
عندما أدخلت سنوات الخبرة كمتغير مفسر وحيد، وارتفع إلى 0.26 عندما أدخلت سنوات
الدراسة والخبرة كمتغيرين مفسرين.

وانحصر اهتمام الدراسة في المغرب بالعاملين في القطاع الرسمي، وقد اخذ الأجر
الشهري دون الأخذ بالاعتبار الفوائد الأخرى للعمل. اتضح بان العائد على رأس المال البشري
كان 10% بدون الأخذ بعين الاعتبار العوامل الأخرى. وربما كان العائد يتأثر بالعمل في
صناعات أو مهن بعينها، وعند اخذ العوامل الأخرى بعين الاعتبار فان العائد انخفض
إلى 5.6% .

وأما بالنسبة للكويت فان سوق العمل اتسم بالتباين بين الكويتيين وغير الكويتيين. فقد
كان هناك تمييز بين الكويتيين وغير الكويتيين، حيث كان سوق العمل لغير الكويتيين اكثر
تنافسية، فكان العائد على التعليم ينخفض مع ازدياد مستوى التعليم في حالة الكويتيين ويرتفع في
حالة غير الكويتيين، إلا أن متوسط دخل الكويتيين يساوي 1.2 من دخل غير الكويتيين،
ومتوسط مستوى التعليم يبلغ 3 سنوات للكويتيين مقابل 7 لغير الكويتيين.

وقامت دراسات أخرى باستخدام نموذج منسر لقياس العائد على التعليم، منها دراسة عن
فيتنام، وأخرى عن الصين، وثالثة عن البرازيل نتطرق هنا لأهم ما ورد فيها:

ففي دراسة عن فيتنام (Moock and others, 1998) اقتصرت الدراسة على ما مجموعه 20% من القوى العاملة، حيث أن معظم العاملين (79%) يعملون لحسابهم الخاص. وقد اتضح من الدراسة أن اثر التعليم كان قليلا بالمقارنة مع الدول الأخرى لكل سنة إضافية، وان اثر التعليم للنساء كان أعلى من اثر التعليم للرجال. واتضح أيضا أن تأثير المستوى الجامعي جيد بالنسبة للإناث. وكان أعلى عائد هو للمستوى التعليمي الابتدائي في القطاع الخاص، بينما التعليم الثانوي الأكاديمي والحرفي فكان استثمارهم غير مفيد.

وتناول (Li, Betova, 2002) الريف الصيني من خلال اختيار عينة ممن يعملون في أعمال غير زراعية، وقد كان هناك فئة قليلة على مستوى عالي من التعليم. واتضح بان هناك تأثيرا قليلا جدا للتعليم على الأجور بحيث تراوح العائد بين 1 - 2% للإناث، وكان التعليم غير مؤثر للذكور، وقد كان العائد على الخبرة أعلى من العائد على التعليم، فبلغ 2.5%.

وفي دراسة أخرى (Bloom and others, no year) ركزت على عوائد التعليم بين عامي 1982 و 1998 في البرازيل. اتضح بان هناك فرقا في العائد على التعليم بين العاملين المذكورين. وقد كان للتعليم الجامعي تأثير كبير على العائد بينما انخفض عائد التعليم الابتدائي والثانوي. وقد كان هناك ارتفاع لنسبة من يحملون شهادات علمية في عام 1998 عما كان عليه في عام 1982.

الفصل الثاني

سوق العمل الفلسطيني

رقم الصفحة	الموضوع
19	❖ سوق العمل الفلسطيني
19	1-2 خصائص سوق العمل الفلسطيني
20	2-2 التطور التاريخي لسوق العمل الفلسطيني
20	1-2-2 المرحلة الاولى من 1967 - 1987
24	2-2-2 المرحلة الثانية من 1988 - 1993
26	3-2-2 المرحلة الثالثة من 1993 - 2000
28	4-2-2 المرحلة الرابعة من 2000 - الآن
29	3-2 دراسات تتعلق بسوق العمل

سوق العمل الفلسطيني

يعتبر سوق العمل الفلسطيني سوقا غير مستقر بسبب الظروف السياسية التي عاشتها المنطقة لسنوات طوال. فقد مر سوق العمل الفلسطيني بثلاثة عقود من الاحتلال كان لها تأثير كبير عليه، وتأثر أيضا بالظروف التي عاشها الشعب الفلسطيني خلال سنوات طوال من الاحتلال، وأيضا ما مر في المنطقة العربية من أحداث خصوصا حروب الخليج.

2-1 خصائص سوق العمل الفلسطيني:

يمكن تلخيص أهم سمات وخصائص سوق العمل الفلسطيني بما يلي (خليفة، 1996)
و (مكحول، 2000) :

1- يعتبر سوق العمل الفلسطيني الأكثر تضررا تبعا للظروف والأحوال الاقتصادية التي تتعلق بالاحتلال، حيث أن أي وضع سياسي في المنطقة له أضرار كبيرة على سوق العمل الفلسطيني.

2- يتميز سوق العمل الفلسطيني بالتذبذب ارتفاعا وهبوطا تبعا للظروف السياسية، وللممارسات التي تتبعها إسرائيل ضد القوى العاملة الفلسطينية، وضد المناطق الفلسطينية سواء كان بإغلاق المناطق ومنع العمال من الدخول لإسرائيل أو حصارها ومنع التنقل بين المناطق فيما بينها، لذلك فعادة ترتفع العمالة في حالة التخفيف من الإجراءات الإسرائيلية، وتقل في حالة فرض إجراءات تعسفية.

3- انخفاض نسبة المشاركة في القوى العاملة، وذلك بسبب التركيبة العمرية للسكان خصوصا في قطاع غزة، فالمجتمع الفلسطيني مجتمع فتي وبالتالي فمن هم دون سن العمل (15 سنة فأدنى) يشكلون نسبة عالية من المجتمع، وكذلك انخفاض نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة لأسباب تتعلق بالعادات والتقاليد والتمييز وغيرها.

- 4- الاعتماد الكبير على أسواق العمل الخارجية سواء كانت في الدول العربية خصوصا دول الخليج، أو لإسرائيل، وذلك بسبب ضعف القاعدة الاقتصادية والإنتاجية للاقتصاد الفلسطيني بسبب سنوات الاحتلال الطوال.
- 5- الهجرة إلى الخارج التي رافقت سنوات الاحتلال الأولى، مما أدى لتخفيض نسبة البطالة في تلك الفترة.
- 6- عودة آلاف العمال الفلسطينيين العاملين في الخارج نتيجة حروب الخليج المتتالية، وكذلك عودة آلاف الفلسطينيين بعد توقيع اتفاقات السلام أدت إلى زيادة عرض العمل.

2-2 التطور التاريخي لسوق العمل الفلسطيني:

في هذا الجزء سيتم استعراض المراحل التي مر بها سوق العمل الفلسطيني، حيث سيجري تتبع تاريخي لسوق العمل الفلسطيني منذ عام 1967 ولغاية الآن. وقد تم تقسيم الفترة إلى أربع مراحل: امتدت المرحلة الأولى منذ عام 1967 ولغاية عام 1987، أما المرحلة الثانية فكانت منذ عام 1987 ولغاية 1993، وكانت المرحلة الثالثة بين عام 1993 وعام 2000، وتناولت المرحلة الرابعة السنوات من عام 2000 ولغاية الآن. وقد روعي في التقسيم طبيعة المرحلة السياسية التي يمر بها الشعب الفلسطيني والاقتصاد الفلسطيني، وسيتم التطرق بشيء من التفصيل لهذه المراحل للتعرف على سمات سوق العمل في كل مرحلة وكذلك أهم الخصائص التي تهمنا في مجال الدراسة.

2-2-1 المرحلة الأولى (1967 - 1987) :

كانت سنة 1967 سنة بداية الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة، وكان عاما 1967، و1968 عامين من عدم الاستقرار للشعب الفلسطيني فقد شهدا حملة هجرة واسعة إلى الخارج، حيث كان لها تأثير على القوى العاملة بأن خفضت من نسبة البطالة. بعد عام 1968

أخذ الوضع بالاستقرار. في هذه الفترة كانت إسرائيل معنية بتدمير قطاع الزراعة والصناعة وذلك من أجل انهيار اقتصاد الضفة الغربية وقطاع غزة، وجعله تابعا لها لأغراض استعمارية بحتة.

وفتحت إسرائيل أسواقها إلى العمل الفلسطيني مما كان له تأثير كبير على العمالة الفلسطينية حيث ازداد عدد العمال في إسرائيل بشكل كبير جدا، وازداد العمل المأجور أيضا، وخفض العمل في قطاعي الزراعة والصناعة، وذلك لانخفاض أجورها أولا، وللممارسات الإسرائيلية والعقبات التي كانت تضعها أمام المنتجات ثانيا، ووجود المستعمرات على الأراضي الزراعية ثالثا.

جدول رقم (2:1)

توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة على القطاعات الاقتصادية (العدد آلاف)

المجموع		الخدمات		الإنشاءات		الصناعة		الزراعة		السنة
% من العمالة الكلية	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
88.1	152.7	39.1	59.7	8.4	12.8	13.8	21.1	38.7	57.7	1970
80.9	142.7	43.8	62.5	5.6	8.0	13.8	19.7	36.8	52.5	1971
72.2	136.3	46.4	63.2	6.2	8.5	13.9	18.9	33.5	45.7	1972
68.5	133.4	47.2	63	6.4	8.5	15.1	20.0	31.3	41.8	1973
67.3	141.7	46.0	65.2	6.2	8.8	14.0	19.8	33.8	47.9	1974
67.7	138.6	46.4	64.3	7.3	10.1	14.5	20.1	31.8	44.1	1975
68.5	140.9	46	64.8	8.2	11.6	14.4	20.3	31.4	44.2	1976
69.9	141.4	46.2	65.3	9.1	12.9	14.2	20.1	30.5	43.1	1977
67.8	142.7	45.5	64.9	9.5	13.6	15.2	21.7	29.8	42.5	1978
65.1	138.0	45.1	62.2	10.1	13.9	16.8	23.2	28	38.6	1979
65.2	140.6	45.7	64.3	9.6	13.5	16.3	22.9	28.4	39.9	1980
64.9	140.1	47.0	65.8	10.7	15.0	16.0	22.4	26.3	36.8	1981
64.5	143.6	47.0	67.5	9.9	14.2	15.5	22.3	27.6	38.3	1982
62.2	144.7	47.8	69.2	10.1	14.6	15.8	22.9	26.3	38.1	1983
62.6	151.0	48.5	73.2	10.4	15.7	16.3	24.6	24.8	37.4	1984
63.1	152.7	48.5	74.1	11.1	16.9	16.1	24.6	24.4	37.6	1985
63.8	164.9	47.4	78.2	11.4	18.8	16.3	26.9	24.9	41.1	1986
60.8	168.8	49.1	83.2	11	18.6	16.9	28.5	22.8	38.5	1987

المصدر: محمد خليفة، الطالب على العمالة الفلسطينية في إسرائيل والأراضي المحتلة، برنامج دراسات التنمية جامعة بير

زيت، 1996م.

من خلال الجدول السابق يلاحظ بان التوزيع القطاعي للقوى العاملة الفلسطينية اختلف بين 1970 و 1987، وقد زادت نسبة العاملين في قطاع الخدمات على حساب القطاعات الإنتاجية، فقد كانت نسبة العاملين في قطاع الزراعة 38.7% عام 1970 انخفضت إلى 22.8%، أما قطاع الصناعة فقد كانت نسبة العاملين فيه 13.8% عام 1970 ارتفعت إلى 16.9% عام 1987، وبالنسبة لقطاع الإنشاءات فقد كانت نسبة العاملين فيه 8.4% ارتفعت إلى 11% عام 1987، وقطاع الخدمات كانت نسبة العاملين فيه 39.1% عام 1970، ارتفعت إلى 49.3% عام 1987.

واختلف التوزيع القطاعي (صبيح، 1992) للقوى العاملة في الضفة الغربية عنه في قطاع غزة بين عامي 1970 و 1987. ففي الضفة الغربية كان نسبة العاملين في الزراعة في عام 1970 حوالي 42.5% انخفضت إلى 26% في عام 1987، وفي قطاع الصناعة كانت 10.6% ارتفعت إلى 16.6%، أما قطاع الخدمات فقد ارتفع من 34.5% إلى 45% وارتفع قطاع الإنشاءات من 8.4% إلى 12.2%.

أما في قطاع غزة كانت نسبة العاملين في قطاع الزراعة 31.6% عام 1970 انخفضت إلى 16% عام 1987، وفي قطاع الصناعة ارتفعت من 12% إلى 17.5%، أما الخدمات فقد ارتفعت من 47.8% إلى 58% وبقي قطاع الإنشاءات تقريبا كما هو فقد كان 8.5% في عام 1970 وبقي 8.4% عام 1987.

❖ المستوى التعليمي للقوى العاملة الفلسطينية للفترة (1967 – 1987):

كانت القوى العاملة الفلسطينية موزعة حسب المستوى التعليمي في الضفة الغربية وقطاع غزة كالتالي (أبو الشكر، 1987):

بالنسبة للضفة الغربية شكل المستوى (أمي) ما نسبته 14.3%، ومستوى (قادر على

القراءة والكتابة) 8.4%، والمستوى ابتدائي 28.8%، وإعدادي 19.4%، وثانوي 15% ودبلوم 6% وأخيرا جامعة 7.8%.

وفي قطاع غزة كانت نسبة أمي 24%، قادر على القراءة والكتابة 4.9%، ابتدائي 23.7%، إعدادي 14.5%، ثانوي 18.1%، دبلوم 3.9% وأخيرا جامعة 10.5%.

وفي كل من الضفة الغربية وقطاع غزة فقد كانت نسبة أمي 17.2%، قادر على القراءة والكتابة 7.3%، ابتدائي 27.3%، إعدادي 17.9%، ثانوي 15.9%، دبلوم 5.4% جامعة 8.6%.

يلاحظ من البيانات أعلاه تدني نسبة الحاصلين على شهادة أعلى من الثانوية العامة، حيث كان هناك نسبة كبيرة من القوى العاملة تعمل في إسرائيل في قطاعات وحرف لا تتطلب شهادات علمية عليا، وكذلك كان هناك نسبة كبيرة ممن يحصلون على شهادات علمية عليا يحصلوا عليها من خارج الوطن والأغلب كان يعمل حيث درس أو في مناطق أخرى تتلاءم وشهاداتهم العلمية، حيث لم يكن هناك مجال للعمال في الضفة الغربية وقطاع غزة لهؤلاء الخريجين.

2-2-2 المرحلة الثانية (1988 – 1993) (فترة الانتفاضة الأولى)

في 1987/12/8م بدأت الانتفاضة الأولى للشعب الفلسطيني نتيجة لتراكمات من الضغوط الاقتصادية والسياسية التي كان يعيشها الشعب الفلسطيني وكانت حادثة الاعتداء على العمال الفلسطينيين من قطاع غزة هي الفتيل الذي أشعل الانتفاضة، وقد شاركت القوى العاملة بشكل كبير في هذه الانتفاضة، وقد كانوا هم الفئة الأكثر تضررا أيضا، وسقط العديد منهم بين شهيد وجريح ومعتقل .

ونتيجة لهذه الانتفاضة فقد العديد من العمال الفلسطينيين عملهم في إسرائيل، واستعاضت عنهم بعمال أجانب ، مما انعكس سلبيا على أوضاعهم الاقتصادية، وعلى أوضاع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة ككل، مما أدى لزيادة عرض القوى العاملة بشكل كبير وانخفضت فرص العمل.

واستمر هذا الوضع حتى نهاية عام 1993 وبالتحديد 1993/9/13 تاريخ توقيع اتفاقات أوسلو بين منظمة التحرير الفلسطينية وإسرائيل (خليفة، 1992).

جدول رقم (2:2)

توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة على القطاعات الاقتصادية (العدد آلاف)

السنة	الزراعة		الصناعة		الإنشاءات		الخدمات		المجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	% من العمالة الكلية
1988	47.1	27.3	27.6	16.0	17.3	10.0	80.1	46.7	172.5	61.2
1989	41.4	23.7	27.8	15.9	20.3	11.6	85.2	48.8	174.6	62.5
1990	50.2	26.6	27	14.3	20.8	11.0	82.3	43.6	188.8	63.7
1991	48.9	25.8	29.4	15.5	19.7	10.4	91.6	48.3	189.4	66.0
1992	53.4	26.2	31.8	15.6	23.0	11.3	95.3	46.8	203.7	63.8
1993	53.8	23.2	35.5	15.3	34.6	14.9	108.1	46.6	232.0	73.5

المصدر : محمد خليفة، الطالب على العمالة الفلسطينية في إسرائيل والأراضي المحتلة، برنامج دراسات التنمية جامعة بير

زيت، 1996م.

من خلال الجدول السابق يلاحظ بأنه كان هناك انخفاض لنسبة العاملين في القطاعات المختلفة ما عدا قطاع الإنشاءات الذي بقي كما هو تقريبا بين عامي 1988 و 1993، حيث كان توزيع القوى العاملة على القطاعات الاقتصادية كما يلي:

في قطاع الزراعة كان نسبة العاملين 27.3% عام 1988، انخفض إلى 23.2%، بينما قطاع الصناعة فقد كان نسبة العاملين فيه 16% عام 1988 انخفض إلى 15.3% عام 1993، أما قطاع الإنشاءات فكان نسبة العاملين فيه 10% من القوى العاملة عام 1988 ارتفع إلى 14.9% عام 1993، وأخيرا قطاع الخدمات فقد كانت نسبة العاملين فيه 46.7% عام 1987، وبقيت 46.6% عام 1993.

هذا الانخفاض كان بسبب الانتفاضة التي أثرت على الاقتصاد الفلسطيني في كل المجالات، نتيجة للإجراءات الإسرائيلية التي كانت تتخذها في تلك الفترة، وطول فترات منع التجول التي كانت تخضع لها المناطق الفلسطينية.

وفي هذه الفترة أيضا كانت حرب الخليج الأولى، والتي أدت إلى عودة العديد من العاملين في دول الخليج وفي الكويت بشكل خاص، هذا الوضع أدى لزيادة عرض العمل من جهة، وبالتالي زيادة البطالة في الأراضي الفلسطينية، وكذلك انقطاع التحويلات التي كان لها تأثير كبير على الاقتصاد الفلسطيني من جهة أخرى.

2-2-3 المرحلة الثالثة (1993 - 2000) فترة استلام السلطة الوطنية الفلسطينية

هذه الفترة شهدت تغيرات سياسية كبيرة أثرت على القوى العاملة، فمن جانب كانت السلطة مضطرة لتوفير عدد كبير من الوظائف للعاطلين عن العمل سواء كان ذلك بسبب عودة فلسطينيي الخليج أو بسبب إجراءات الإغلاق الإسرائيلية التي أخذت تمارسها ضد الشعب الفلسطيني، خصوصا انه بعد حرب الخليج لم يكن من السهل دخول العمال إلى داخل الخط

الأخضر إلا بعد الحصول على تصاريح تبعا للأوضاع الأمنية والسياسية السائدة، ففي عام 1996 بلغت أيام الإغلاق 37.8% من أيام السنة (عبد الرازق وآخرون، 2001) .

ومن جهة أخرى فبعد قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية عاد آلاف الفلسطينيين إلى الضفة الغربية وقطاع غزة، وبالتالي كانت السلطة مضطرة لتوفير وظائف لهؤلاء العائدين.

أهم ما ميز هذه الفترة هو ازدياد التوظيف في القطاع العام لاستيعاب هذه الأعداد الهائلة من القوى العاملة، وقامت السلطة الوطنية الفلسطينية أيضا بإنشاء الأجهزة الأمنية التي استوعبت أيضا الكثير.

وفي هذه الفترة أيضا كانت إسرائيل تشدد من إجراءاتها على الأراضي الفلسطينية من إغلاق وحصار وغيره أحيانا، وتخففها أحيانا أخرى مما أدى للتذبذب في أعداد العاملين في إسرائيل.

جدول رقم (2:3)

توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة على القطاعات الاقتصادية (العدد آلاف) *

السنة	الزراعة	الصناعة	الإنشاءات	أخرى	المجموع
1993	53.9	35.6	34.6	108	232.5
1994	75.7	50.2	51.7	178.2	355.7
1995	42.3	59.7	63.4	173.5	338.9
1996	49.5	58.9	58.5	186.9	353.8
1997	50.5	62.1	39.1	217.1	368.8
1998	46.9	63.8	88.3	202.2	403.2
1999	63.3	73.3	55.9	229.8	457.9
2000					473.5

المصدر: عمر عبد الرازق وآخرون، تأثير الحصار الإسرائيلي على الاقتصاد الفلسطيني، ماس، 2001م.

* وجدت البيانات مفصلة للضفة الغربية وقطاع غزة، تم جمعها لأغراض البحث.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان نسبة العاملين في قطاع الزراعة كانت 23% عام 1993، انخفضت إلى 14% عام 1999، أما قطاع الصناعة فكانت 15% عام 1993، أصبحت 16% عام 1999 حيث كان هناك ارتفاع بسيط، وفي قطاع الإنشاءات فكانت 15% عام 1993 انخفضت إلى 12% عام 1999، وأخيرا أخرى والتي عادة ما يعنى بها قطاع الخدمات فكانت 47% في عام 1993 ارتفعت إلى 50% في عام 1999، ويلاحظ ارتفاع نسبة العاملين في هذا القطاع في كافة السنوات، وهذا ناتج عن اتساع القطاع العام وكثرة التوظيف فيه بعد استلام السلطة الوطنية الفلسطينية.

2-2-4 المرحلة الرابعة (2000 - ولغاية الآن) انتفاضة الأقصى

بتاريخ 2000/9/28م بدأت انتفاضة الأقصى على اثر زيارة الإرهابي شارون للحرم القدسي الشريف، ومع بداية هذه الانتفاضة أغلقت كافة أراضي السلطة الفلسطينية، وأخذت إسرائيل تشدد إغلاقها شيئاً فشيئاً إلى أن وصل الأمر لحظر تجول متواصل على المدن، وحاصرتها كل مدينة وعزلتها عن قرأها، حيث تميز هذا الحصار بالاستمرارية والشمول. هذا الأمر اثر كثيرا على القوى العاملة سواء العاملة في إسرائيل الذين فقدوا أعمالهم كليا بسبب منع دخول الفلسطينيين لإسرائيل ولأي سبب من الأسباب، وبالتالي فقد آلاف الفلسطينيين أعمالهم في إسرائيل. أو الذين يعملون أصلا في داخل أراضي السلطة الفلسطينية بسبب الحصار المتواصل. أمر آخر لا يقل أهمية وهو ما تعرضت له أجهزة السلطة من تدمير متعمد. كل هذه الأمور أدت إلى التأثير سلبيا على القوة العاملة الفلسطينية، وزادت حجم البطالة بشكل كبير، وأثرت على الاقتصاد الفلسطيني كله سلبيا.

جدول رقم (2:4)

توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة على القطاعات الاقتصادية (%) *

السنة	الزراعة	الصناعة	الإتشاءات	أخرى	المجموع
2000	14.9	14.4	11	59.7	100
2001	12.7	13.7	9	64.6	100
2002	15.4	12.4	7.5	64.8	100
الربع الأول من 2003	15.4	12.6	7.8	64.2	100

المصدر : المراقب الاقتصادي، عدد رقم 10، كانون الأول، 2003، ماس.

أخرى شملت تجارة وفنادق ومطاعم، النقل والتخزين والاتصالات، الخدمات وغيرها.

النسب وجدت بشكل ربعي قفي المصدر استخرجت بجمع كل سنة وقسمتها على 4.

2-3 دراسات تتعلق بسوق العمل الفلسطيني:

في هذا الجزء من الدراسة تم استعراض بعض الدراسات التي تناولت سوق العمل الفلسطيني والتي تعتبر الأهم من والأكثر ارتباطا بالدراسة.

في دراسة (مكحول، 2000) بعنوان تحليل العرض والطلب على العمالة الفلسطينية، فقد هدفت الدراسة إلى استعراض المؤشرات التاريخية والحالية فيما يتعلق بالطلب على العمالة الفلسطينية سواء في الاقتصاد الفلسطيني أو بالاقتصاد الإسرائيلي، من حيث توزيع الطلب حسب النشاط الاقتصادي، المهارات، ومستوى التعليم والفئات العمرية، والجنس، والتوزيع الجغرافي على المستويين الكلي والقطاعي. كذلك تم تحليل عرض العمالة الفلسطينية من حيث حجم ومعدل نمو وتركيبية السكان، ونسبة المشاركة والجنس والتوزيع الجغرافي والتعليم.

وقد استخدمت الدراسة أساليب الاقتصاد القياسي لتحقيق أهدافها، وأيضاً أساليب التحليل الوصفي والكمي.

وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تذبذب كبير في الطلب على العمالة الفلسطينية تبعاً للظروف السياسية والاقتصادية والسياسات الأمنية التي تتبعها إسرائيل. ومن حيث الأداء القطاعي فقد أوضحت الدراسة بتزايد أهمية قطاع الخدمات بما فيها العمالة الحكومية، وتزايد استيعاب قطاع الإنشاءات أيضاً بينما تراجع استيعاب قطاعي الزراعة والصناعة، وثبات قطاع التجارة في الضفة وتراجعها في قطاع غزة، كذلك تأثر الطلب على العمل بحجم الإنتاج، والاستخدام في الفترة السابقة، ومستوى الأجور.

وفيما يتعلق بعرض العمل بينت الدراسة بأنه يتأثر بحجم ومعدل نمو وتركيبه السكان حيث أظهرت بان المجتمع الفلسطيني مجتمع فتي، أما البطالة فهي تزداد أو تقل تبعاً للإجراءات الإسرائيلية فتزيد في حالة تشديد الحصار والإغلاق، وتقل في حالة تسهيل المرور لإسرائيل وتمكن العمال من العبور إلى إسرائيل، وكذلك تتأثر بالظروف السياسية والاقتصادية السائدة في المناطق الفلسطينية.

وبالنسبة لفجوة الطلب والتي تعتبر مؤشراً أولياً لقدرة الاقتصاد على استيعاب العمالة فإنها تزداد مع مرور الوقت في الضفة الغربية وقطاع غزة.

وهذه الدراسة جزء من برنامج بحثي متكامل يشمل أربع دراسات وتحمل العناوين التالية:

❖ الدراسة الأولى بعنوان تحليل العرض والطلب على العمالة الفلسطينية (وهي

الدراسة التي تم استعراضها سابقاً)

❖ الدراسة الثانية بعنوان محددات القدرة الاستيعابية للعمالة في الاقتصاد الفلسطيني.

❖ الدراسة الثالثة بعنوان آفاق تحسين القدرة الاستيعابية للعمالة في الاقتصاد الفلسطيني.

❖ الدراسة الرابعة بعنوان توصيات لتحسين القدرة.

وفي دراسة (خليفة، 1996) بعنوان الطلب على العمالة الفلسطينية في إسرائيل والأراضي المحتلة، هدفت الدراسة إلى تحليل الطلب على العمالة الفلسطينية في الأراضي المحتلة وإسرائيل، لتحديد العوامل المؤثرة عليه والتأثير فيها والحد من آثارها السلبية، وكذلك دراسة تطور القوى العاملة الفلسطينية ومحاولة الوصول إلى سياسات للحد من انتقالها.

استخدمت الدراسة أساليب التحليل الاقتصادي للوصول إلى أهدافها، واعتمدت بيانات من أكثر من جهة سواء في داخل الأراضي المحتلة أم في خارجه وفي معظمها كانت تعتمد على بيانات الإحصاءات الإسرائيلية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن حجم العمالة الفلسطينية تميز بالتذبذب تبعاً للظروف السائدة، وبينت أيضاً بان العمالة الفلسطينية عانت كثيراً من الممارسات الصهيونية، حيث استغلت إسرائيل الاقتصاد الفلسطيني ودمرت بعض القطاعات لجعل الاقتصاد الفلسطيني تابعاً لها، كذلك زاد عدد العاملين باجر خصوصاً، عدا عن هجرة العديد من الأيدي العاملة الفلسطينية، حيث اعتبرت الهجرة صفة ملازمة لها. وبينت الدراسة أيضاً بان الاحتلال اثر في نسبة مساهمة القطاعات الاقتصادية في استيعاب القوى العاملة الفلسطينية بما يخدم مصالحه الاستعمارية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تفعيل دور قطاع الزراعة لاستيعاب أعداد أكبر من العمالة الفلسطينية، وضرورة تحسين ظروف العمالة الفلسطينية عن طريق التخطيط الجيد

للعاملة الفلسطينية من المسؤولين وكذلك من قبل العمال أنفسهم، ووضع حد لاستغلال القوى العاملة الفلسطينية من قبل إسرائيل.

وفي دراسة (أبو الشكر، 1987) بعنوان سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على التطورات التي حدثت للقوة العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة، من حيث حجمها وتركيبها وخصائصها، وتوزيعها على النشاطات الاقتصادية ودرجة تأهيلها، وغيرها من الأمور .

استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات عن طريق البحث الميداني لزيادة الثقة في البيانات كونها لا تتوفر إلا من قبل مصادر إسرائيلية، وقد استخدمت الدراسة أسلوب التحليل الإحصائي الوصفي للوصول إلى أهدافها.

قامت الدراسة بتوزيع السكان حسب الجنس ومكان الإقامة والحالة العلمية والفئات العمرية، حيث بينت بان حجم الإعالة كبير لكون المجتمع الفلسطيني مجتمع فتي، لذلك حجم القوى العاملة قليل بالنسبة لحجم السكان، وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن القوى العاملة في غزة أكثر شبابا منها في الضفة الغربية، وكذلك ارتفاع المستوى التعليمي للضفة الغربية عما هو في غزة، وبينت الدراسة أيضا أن سوق العمل الإسرائيلي يوفر حوالي ربع فرص العمل للضفة الغربية وقطاع غزة، وبشكل عام فقوة العمل بقطاع غزة مرتبطة بشكل اكبر مما هي بالضفة الغربية مع سوق العمل الإسرائيلي.

وفي دراسة (أبو الشكر، 1999) بعنوان استراتيجية التشغيل متوسطة المدى في فلسطين بين عامي 2000 - 2004، كان الهدف منها هو تخفيض البطالة في الأراضي الفلسطينية من حوالي 14% عام 1998 إلى 8% عام 2004، وقد استخدمت الدراسة أسلوب التحليل الوصفي للبيانات التي يتم جمعها من قبل جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني.

وقد استعرضت ثلاث سيناريوهات للوصول إلى هذا الهدف، الأول افترض بقاء واستمرار المعوقات الإسرائيلية كما هي، وفي هذا السيناريو يتم بقاء البطالة كما هي وهذا يتم عن طريق خلق 162.2 ألف فرصة عمل، والثاني افترض تحسين في العلاقة الفلسطينية الإسرائيلية ، وبالتالي حدوث تحسن في الأوضاع الاقتصادية وتخفيف الإجراءات الإسرائيلية على الأراضي الفلسطينية. وهنا يتم تخفيض البطالة إلى 8% وتوفير 207.8 ألف فرصة عمل عن طريق زيادة الاستثمار في الضفة الغربية وقطاع غزة ، والثالث افترض تطبيق إسرائيل والتزامها بالاتفاقات المبرمة مع الجانب الفلسطيني، وحدث تحسن أكبر في الأوضاع الاقتصادية الفلسطينية، وحدث تخفيف أكبر في الإجراءات الإسرائيلية، ووفق هذا السيناريو تخفض البطالة إلى 8% عام 2004، وتزيد نسبة المشاركة، وذلك عن طريق توفير 291 ألف فرصة عمل وذلك بزيادة الاستثمار في الضفة الغربية وقطاع غزة بنسبة أكبر مما هي في السيناريو الثاني.

وقد توصلت الدراسة إلى أن السيناريو الأقرب للواقع هو بين الثاني والثالث، وذلك بتخفيض البطالة إلى 8% وبتوفير 207.8 ألف فرصة عمل في عام 2004.

وفي دراسة (فرسخ، 1998) بعنوان العمل الفلسطيني في إسرائيل، هدفت هذه الدراسة إلى سد النقص الذي عانت منه الأدبيات التي تتعلق بسوق العمل الفلسطيني، ومحاولة تفسير سبب التغيير في العمل الفلسطيني في إسرائيل خلال سنوات الاحتلال، وعرض خصائص العمال الفلسطينيين في إسرائيل وأسباب انتقالهم للعمل هناك.

وقد استخدمت الدراسة بيانات إحصائية من مركز الإحصاء الإسرائيلي وجهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني. وقد توصلت إلى أن سبب تبعية الاقتصاد الفلسطيني للاقتصاد الإسرائيلي هو الاعتماد الكبير على العمل في إسرائيل، بسبب انخفاض الأجور في الضفة الغربية وقطاع غزة من جهة، وعدم قدرة الاقتصاد الفلسطيني على استيعاب القوى العاملة الفلسطينية من جهة

أخرى، وقد أوصت الدراسة بضرورة اخذ مستقبل الاستخدام في إسرائيل بشكل جدي والتعامل معه وفق ما يخدم المصلحة الوطنية، واثر العمل في إسرائيل على الأجور في الضفة الغربية وقطاع غزة .

في دراسة (المنسي وصلاح، 1998) بعنوان سياسات الأجور ورفاهية العمل، كان الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو تحليل ما توفر من بيانات حول القوى العاملة والأجور في جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، حيث قامت بتحليل البيانات حسب الجنس والعمر ومكان الإقامة ومستوى التعليم، وكذلك تحليل العلاقة بين الأجور والإنتاجية، وتحليل لأنماط سياسات الأجور .

وقد استخدمت الدراسة أسلوب التحليل الوصفي للبيانات المتعلقة بالأجور والقوى العاملة المتوفرة من قبل جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج أبرزها أن معدل اجر الإناث اقل بكثير من معدل اجر الذكور، وارتفاع أجور العمال في إسرائيل مقارنة بأجور العمال في الضفة الغربية وقطاع غزة، وبينت أيضا بان أجور حملة البكالوريوس أعلى من المستويات التعليمية الأخرى التي تقاربت معدل أجورها، وبينت أيضا بان أجور العمال في القطاع الحكومي لا تخضع لسوق العمل، وبشكل عام لا يوجد ربط بين الأجور والإنتاجية ، وقد أوصت الدراسة باتباع الطرق العملية في تحليل الأجور بالطريقة الصحيحة، وإجراء تعديلات مستمرة عليها للتواكب مع الأوضاع السائدة، وتحديد ساعات العمل، بالإضافة لعدة توصيات أخرى.

وفي دراسة لـ (Angrist, 1995) بعنوان The economic returns to schooling in the West Bank and Gaza Strip فقد هدفت الدراسة إلى إثبات أن العائد على التعليم انخفض في الضفة الغربية وقطاع غزة بين عامي 1981 و 1987 أكثر من النصف مع زيادة عدد المتعلمين الفلسطينيين.

وقد استخدم الباحث بيانات كلية عن سوق العمل الفلسطيني، وقد قام بعمل مقارنة لأثر سنوات الدراسة بين الضفة الغربية وإسرائيل.

وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك انخفاض في العائد على التعليم مع مرور الوقت وان هذا الانخفاض يزداد مع زيادة الخريجين من الجامعات والدراسات العليا وذلك بسبب كثرة عدد المتعلمين من القوى العاملة الفلسطينية، بينما العائد على التعليم بالنسبة لليهود فإنه يشهد استقرار.

وأكدت الدراسة أيضا بان هذا الانخفاض في العائد على التعليم يعود إلى أن هذا العائد يتحدد بالعرض والطلب على العمالة الماهرة، وبينت الدراسة أيضا بأنه بسبب وقوع سوق العمل الفلسطيني تحت الاحتلال جعله يتميز بصفات فريدة انفرد فيها عن غيره من أسواق العمل الأخرى.

الفصل الثالث

تحليل العينة: مواصفات عامة

رقم الصفحة	الموضوع
38	1-3 نبذة عن الدراسة
38	2-3 سبب اختيار الربع الثالث
38	1-2-3 الحصول على البيانات
39	2-2-3 أهداف المسح
39	3-3 وصف البيانات
39	1-3-3 معلومات عن مجتمع الدراسة والعينة المختارة
40	2-3-3 تغطية العينة
40	3-3-3 اختيار العينة
40	4-3-3 حجم العينة
40	4-3 التعامل مع البيانات
41	5-3 وصف المتغيرات
42	6-3 تحليل البيانات (مقاييس التشتت والتكرار النسبي)
43	1-6-3 توزيع العينة حسب الجنس ومكان العمل

- 45 2-6-3 توزيع العينة حسب الجنس والحالة الاجتماعية
- 47 3-6-3 توزيع العينة حسب الجنس وسنوات الدراسة
- 49 4-6-3 توزيع العينة حسب الجنس والمستوى العلمي
- 51 5-6-3 توزيع العينة حسب الجنس ومستوى الخبرة
- 53 6-6-3 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية ومكان العمل
- 56 7-6-3 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية وسنوات الدراسة
- 58 8-6-3 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية والمستوى العلمي
- 60 9-6-3 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية ومستوى الخبرة
- 62 10-6-3 توزيع العينة حسب مكان العمل وسنوات الدراسة
- 64 11-6-3 توزيع العينة حسب مكان العمل والمستوى العلمي
- 67 12-6-3 توزيع العينة حسب مكان العمل وسنوات الخبرة

تحليل العينة: مواصفات عامة

1-3 نبذة عن الدراسة:

تبحث هذه الدراسة في أثر الخصائص الفردية للأفراد على التباين في أجورهم في الاقتصاد الفلسطيني، ومن اجل الوصول لذلك فقد اعتمد نموذج قياسي كمي وإجراء اختبارات إحصائية من اجل الوصول لتلك الآثار، وقد استخدمت بيانات إحصائية من الربع الثالث لعام 2000م لإجراء هذه الاختبارات.

2-3 سبب اختيار الربع الثالث من العام 2000م:

يعتبر العام 2000 اقرب سنة مستقرة اقتصاديا وسياسيا، عدا الربع الرابع منه الذي شهد بداية انتفاضة الأقصى، ولاءتمام الدراسة بمعرفة اثر خصائص العوامل الشخصية على الأجور، واثر التباين في هذه الخصائص على التباين في الأجور فقد تم اخذ بيانات مقطعية، واعتمد الربع الثالث من العام 2000 لهذا الغرض حيث كان الأفضل أداء من الناحية الاقتصادية والأكثر استقرارا من الناحية السياسية والأقرب زمنا للدراسة.

1-2-3 الحصول على البيانات:

لقد وفر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بيانات مؤهلة للاستخدام العام على CD-Rom عن مسح القوى العاملة في فلسطين للسنوات من 1997 ولغاية عام 2000، وكذلك الربع الأول من العام 2001 وفق آلية خاصة تسمح للباحثين والدارسين بتحليل البيانات الأولية (الخام) المتعلقة بسوق العمل الفلسطيني، دون المساس بسرية المعلومات الشخصية.

3-2-2 أهداف مسح القوى العاملة:

يهدف المسح الذي يتم إجراؤه عن القوى العاملة الفلسطينية سواء كانت قوى عاملة بشكل كامل، أو عمالة جزئية (محدودة) أو بطالة، إلى الحصول على معلومات عن حجم وخصائص القوى العاملة، ومعرفة التغيرات التي تطرأ على سوق العمل الفلسطيني وعلى وضع العمالة مع الزمن، ويمكن تلخيص هذه الأهداف كالتالي: (مسح القوى العاملة، 1999)

- 1- تقدير حجم قوة العمل ونسبتها من السكان.
- 2- تقدير أعداد العاملين من القوى العاملة.
- 3- تحليل القوى العاملة وتصنيفها حسب الجنس والحالة العملية والمستوى التعليمي والاجتماعي والمهنة والنشاط الاقتصادي.
- 4- تقدير أعداد العاطلين عن العمل ومعرفة خصائصهم.
- 5- تقدير معدل ساعات العمل والأجور للعاملين
- 6- توفير هذه البيانات بالبحوث الأكاديمية.

3-3 وصف البيانات :

3-3-1 معلومات عن مجتمع المسح والعينة المختارة:

شمل مجتمع المسح كافة محافظات الوطن وهي: جنين، طوباس، طولكرم، نابلس، قلقيلية، سلفيت، رام الله، أريحا، القدس، بيت لحم، الخليل، جنوب غزة، دير البلح، خان يونس ورفح. حيث تم تقسيم الضفة الغربية إلى ثلاث مناطق عمل: شمال، وسط وجنوب، وكل

منطقة تحتوي على عدد من المحافظات، وقسم قطاع غزة أيضا إلى ثلاث مناطق: شمال،
وسط وجنوب. أي أن مجتمع المسح هو مجموع الشعب الفلسطيني في الضفة الغربية وقطاع
غزة.

يقوم الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني باختيار عينة تمثل الشعب الفلسطيني، وإجراء المسح عليها، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية - عنقودية ثنائية المراحل.

2-3-3 تغطية العينة:

غطت العينة المناطق الجغرافية المختلفة ممثلة كافة مناطق السلطة الفلسطينية. وكانت وحدة البحث هي الأسرة الفلسطينية.

3-3-3 اختيار العينة:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية - عنقودية ثنائية المراحل. حيث اشتملت على 481 منطقة إحصائية، بمعدل 16 أسرة لكل منطقة إحصائية، وكانت موزعة على مراتب حسب المحافظة ومكان الإقامة. وتم الاختيار بصورة جعلتها ممثلة للمجتمع الفلسطيني، مما يمكن من تعميم النتائج على الشعب الفلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة بأكمله.

4-3-3 حجم العينة:

بلغ حجم العينة للربع الثالث من العام 2000، 7559 أسرة من بينهم 23 ألف شخص لا تقل أعمارهم عن 15 سنة وزعوا على 481 منطقة جغرافية.

4-3 التعامل مع البيانات

بعد الحصول على البيانات المتعلقة بالربع الثالث من العام 2000 من دائرة الإحصاء المركزية تم إدخالها على الكمبيوتر وكان حجم العينة المتوفرة من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 23670 شخصا، موزعة على كافة المحافظات وفقا للتقسيم الذي ذكر في حجم العينة سابقا، وبعد إجراء عملية الاختيار للأفراد الحاصلين على اجر بقي 5962 شخصا، ولدى القيام بحساب سنوات الخبرة للأفراد المذكورين، وجد أن عدد سنوات الخبرة لأحد

الأشخاص كان غير منطقي لذلك تم استثناءه من العينة، وأيضاً استثنى 5 حالات كان مكان العمل لهم أخرى، وحالتي خبرة 78 سنة و 85 سنة، ليبقى 5954 شخصاً كعينة تتم عليها هذه الدراسة حيث تشكل ما نسبته 25.15% من حجم القوى العاملة. وهو حجم كبير بكافة المقاييس الإحصائية.

3-5 وصف المتغيرات:

- ❖ عدد سنوات الدراسة (Years of schooling) ويرمز له بالرمز Sch، ويأخذ القيم من 0 إلى 25.
- ❖ الخبرة (Experience) ويرمز له بالرمز Exp وتم حسابها عن طريق (العمر - سنوات الدراسة - 5 سنوات) وتأخذ القيم من صفر إلى 71.⁽¹⁾
- ❖ Age : العمر وتأخذ القيم من 15 إلى 76 (حيث يدخل في حساب الخبرة).
- ❖ وقد اعتمدت متغيرات وهمية (Dummy variables) لقياس تأثير متغيرات معينة على الأجر وهي: الجنس (Sex)، والحالة الاجتماعية (Marital Status)، مكان السكن (Place of resident) ومكان العمل (Place of work)⁽²⁾.
- ❖ اعتمدت المتغيرات الوهمية الضريبية وليس الجمعية، وذلك لأن الأولى تبين التأثير على معاملات النموذج بدلاً من التأثير فقط على الثابت في حالة استخدام الثابتة، والثابت هو ما يمثل الأجر الأساسي.
- ❖ اعتمد متغير (Level of education) ورمز له Edq المستوى التعليمي لحساب اثر المستوى التعليمي على الأجر، كذلك متغير لمستوى الخبرة

(1) حسب سنوات الخبرة على أساس المعادلة المعتمدة في دراسات سابقة، مع تعديل طفيف لتناسب مع الحالة الفلسطينية.

(2) توضيح هذه المتغيرات وقيمتها في ملحق الدراسة.

(Level of experience) ورمز له بالرمز Exp5 حسب بطريقة توزيع

سنوات الخبرة على فئات كل فئة تشمل 5 سنوات.⁽³⁾

3-6 تحليل البيانات (مقاييس التشتت والتكرار النسبي):

استخدم في عملية تحليل البيانات البرنامج الإحصائي spss حيث أخذ التكرار النسبي ومقاييس التشتت لكافة المتغيرات المتعلقة بالنموذج القياسي المستخدم، واستخرج الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتوزيع لها، وحسبت هذه المقاييس أيضا على الأجور للمتغيرات ذاتها.

⁽³⁾ موضحة بالتفضيل بالملحق.

3-6-1 توزيع العينة حسب الجنس ومكان العمل:

جدول رقم (3:1)

توزيع العينة حسب الجنس ومكان العمل

إناث		ذكور		المنطقة
نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية	عدد	
73.9	498	40.2	2118	الضفة الغربية
22.7	153	23.9	1264	قطاع غزة
3.4	23	35.9	1898	إسرائيل
%100	674	%100	5280	المجموع

يظهر من الجدول أعلاه بان نسبة العاملين في الضفة الغربية كانت أعلى بالنسبة للذكور والإناث من العاملين في قطاع غزة وإسرائيل، تلاها إسرائيل بالنسبة للذكور ثم قطاع غزة، فيما لوحظ تدني نسبة العاملات من الإناث في إسرائيل، ويظهر أيضا من الجدول تدني عدد العاملات من الإناث بالنسبة للذكور حيث شكلت ما نسبته 12.7% بينما كانت نسبة الذكور 87.3% من حجم العينة، وهذا يعود إلى أن معدل مشاركة الإناث منخفضة أصلا بالنسبة للذكور في سوق العمل الفلسطيني.

جدول رقم (3:2)

متوسط الأجور اليومية (شيكل) حسب الجنس ومكان العمل

المنطقة	ذكور			إناث			كلي		
	وسط حسابي	انحراف معياري	م. س. الخبرة *	وسط حسابي	انحراف معياري	م. س. الخبرة	وسط حسابي	انحراف معياري	م. س. الخبرة
الضفة الغربية	72.2	35.8	16	53.8	29	15.7	68.7	35.5	16
قطاع غزة	51.6	25.3	16.6	52.5	25.3	15.8	51.7	25.3	16.5
إسرائيل	110	36.6	17.5	77.2	32.4	21.4	109.3	36.7	17.5
الكلي	80.7	41.1	16.7	54.3	29.4	15.9	77.7	40.7	16.6

* م.س. الخبرة: تعني متوسط سنوات الخبرة.

من خلال الجدول السابق يتضح بان متوسط اجر الذكور في الضفة الغربية يزيد عن متوسط اجر الإناث بنسبة 25% بينما في قطاع غزة فان أجور الإناث والذكور متقاربة حيث يزيد متوسط اجر الإناث عن متوسط اجر الذكور بحوالي 2%، أما في إسرائيل فان متوسط اجر الذكور يزيد عن متوسط اجر الإناث بحوالي 30%، أما على مستوى العينة ككل فان متوسط اجر الذكور زاد عن متوسط اجر الإناث بحوالي 33%، وعند مقارنة متوسط الأجور في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة وإسرائيل اتضح بان متوسط الأجور في الضفة الغربية يزيد بحوالي 33% عن متوسط الأجور في قطاع غزة ويقل بحوالي 37% عن الأجور في إسرائيل، بينما يقل متوسط الأجور في قطاع غزة بحوالي 53% عن الأجور في إسرائيل، ويمكن أن يفسر ذلك إلى أن القطاع العام يشكل جزء كبير من سوق العمل في قطاع غزة بالتحديد وأجور القطاع العام نسبيا منخفضة، وهذا أدى بدوره إلى تقارب متوسط أجور الإناث والذكور في

قطاع غزة، أما بالضفة الغربية فان هناك فروقا بين الإناث والذكور لاختلاف طبيعة أعمال كل منهم، حيث تتجه معظم الإناث للعمل في القطاع العام، بينما يتوزع الذكور على قطاعات متعددة، وبالنسبة لإسرائيل فان متوسط الأجور فيها مرتفع بشكل عام، وهذا ما جعل نسبة العاملين فيها مرتفعة فهي تأتي بعد الضفة الغربية من حيث عدد العاملين.

3-6-2 توزيع العينة حسب الجنس والحالة الاجتماعية:

جدول رقم (3:3)

توزيع العينة حسب الجنس والحالة الاجتماعية

إناث		ذكور		الحالة الاجتماعية
نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية	عدد	
45.5	307	32.2	1701	أعزب
48.1	324	67.5	3564	متزوج
6.4	43	0.3	15	مطلق/ أرمل
%100	674	%100	5280	المجموع

يتضح من الجدول السابق بان أعلى نسبة كانت للمتزوجين من الذكور والإناث، تلاها فئة الأعزب، وأخيرا مطلق أو أرمل، وارتفعت نسبة المتزوجين لأنهم يكونون عادة اكثر ميلا للاستقرار في العمل بسبب ما يلقي عليهم من مسؤوليات، وكذلك لأن العينة المختارة كانت عبارة عن عائلات.

جدول رقم (3:4)

الأجور اليومية (شيكل) حسب الجنس والحالة الاجتماعية

كلي			إناث			ذكور			المنطقة
م. س.	انحراف معياري	وسط حسابي	م. س.	انحراف معياري	وسط حسابي	م. س.	انحراف معياري	وسط حسابي	
6.5	34.5	62.2	12.5	25.5	45.1	7.4	35	65.3	أعزب
21.5	41.4	86	17.8	30.2	63.1	21.2	41.7	88.1	متزوج
24.6	32.5	59.3	25.9	28.9	53.4	25.6	37.2	76.3	أرمل/ مطلق
16.7	40.7	77.7	15.9	29.4	54.3	16.6	41	80.7	الكلي

يلاحظ من الجدول أعلاه بان متوسط اجر المتزوجين يزيد عن متوسط أجور العازبين بحوالي 26%، وعن متوسط أجور المطلق أو أرمل بحوالي 15% بالنسبة للذكور، بينما زاد اجر المتزوجات بحوالي 28% عن متوسط اجر العازبات وبحوالي 45% عن متوسط اجر مطلق أو أرمل، في حين زاد اجر العازبات عن مطلق أو أرمل بحوالي 0.5% وهو فرق بسيط جدا، ويعود ارتفاع اجر المتزوجين إلى اكثر من سبب، حيث يدفع للمتزوجين علاوات تشمل الزوجة والأبناء، وكذلك نسبة الضريبة المطبقة عليهم تكون منخفضة اكثر خصوصا بالنسبة للذكور، العاملين في القطاع العام.

3-6-3 توزيع العينة حسب الجنس وسنوات الدراسة:

جدول رقم (3:5)

توزيع العينة حسب الجنس وسنوات الدراسة

إناث		ذكور		عدد سنوات الدراسة
نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية	عدد	
2.5	17	1.4	73	0
-	-	0.1	6	1
0.4	3	0.5	25	2
0.4	3	0.9	48	3
0.3	2	2.5	133	4
1.3	9	4.1	219	5
5.2	35	8.8	462	6
2.4	16	6.1	321	7
3.6	24	8.1	428	8
4.7	32	13.4	709	9
1.3	9	5.9	311	10
7.6	51	13.6	716	11
9.9	67	12.3	651	12
0.4	3	1.3	71	13
28.5	192	7.8	413	14
1.8	12	1.5	77	15
24.9	168	8.3	438	16
2.1	14	1.2	62	17
1.3	9	1.1	65	18
0.6	4	0.4	21	19
0.3	2	0.2	12	20
0.1	1	0.2	9	21
0.1	1	0.2	8	22
--	--	0.1	4	23
--	--	0.1	4	24
--	--	0.1	3	25
%100	674	%100	5280	المجموع

من خلال الجدول السابق يلاحظ بان أعلى نسبة للذكور كانت لـ 11 سنة دراسية تلاها 9 سنوات دراسية ثم 12 سنة، وهذا يوضح بان نسبة كبيرة من القوى العاملة من الذكور لا يعملون في وظائف حكومية أو القطاع العام، لأنها تتطلب عادة مستوى أعلى من 12 سنة دراسية، أما بالنسبة للإناث فان أعلى نسبة كانت لـ 14 سنة دراسية و 16 سنة دراسية، وهذا دليل على أن معظم الإناث يعملن في القطاع العام والتي تتطلب مستوى عالي من الدراسة.

جدول رقم (3:6)

الأجور اليومية (شيكل) حسب الجنس وسنوات الدراسة

الإناث							
سنوات الدراسة	أعلى 3 متوسطات	انحراف معياري	م.س. الخبرة	سنوات الدراسة	أدنى 3 متوسطات	انحراف معياري	م.س. الخبرة
20	198.8	155.2	15	5	31.9	16.6	23.1
19	105.2	39.7	10.5	3	32.8	11.1	25.7
22	84.6	--	12	11	32.9	16.7	13
وقد اختفت السنوات 1، 23، 24، 25 بالنسبة للإناث							
الذكور							
سنوات الدراسة	أعلى 3 متوسطات	انحراف معياري	م.س. الخبرة	سنوات الدراسة	أدنى 3 متوسطات	انحراف معياري	م.س. الخبرة
21	159.8	65.2	17.7	3	66.7	34.4	32.7
20	149.8	69.9	16.6	15	68.9	32.3	11.2
23	142.2	25.6	14.3	0	69.3	34.2	44.5
كلي (إناث + ذكور)							
سنوات الدراسة	أعلى 3 متوسطات	انحراف معياري	م.س. الخبرة	سنوات الدراسة	أدنى 3 متوسطات	انحراف معياري	م.س. الخبرة
20	156.7	79.3	16.4	0	63.2	33.8	44.1
21	150.3	68.4	17.1	3	64.7	34.4	32.3

بالنسبة لسنوات الدراسة فقد أخذت أعلى 3 متوسطات وأدنى ثلاث متوسطات

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح بان أجور الإناث كانت تعتمد إلى حد كبير على سنوات الدراسة، حيث اتضح بان أعلى سنوات دراسة كان لها أعلى متوسط للأجور، أما أدنى المتوسطات فكانت لسنوات الدراسة المتدنية، وهذا ينطبق على الذكور وعلى متوسط الأجور بشكل كلي.

3-6-4 توزيع العينة حسب الجنس والمستوى العلمي:

جدول رقم (3:7)

توزيع العينة حسب الجنس والمستوى العلمي

إناث		ذكور		المستوى التعليمي
نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية	عدد	
2.8	19	1.6	87	أمي
2.2	15	8	420	يستطيع القراءة والكتابة
11.1	75	23	1213	ابتدائي
13.6	92	33	1740	إعدادي
11.6	78	15.8	835	ثانوي
29.7	200	7.2	381	دبلوم
27	182	9.9	521	بكالوريوس
0.7	5	0.2	11	دبلوم عالي
0.9	6	1	55	ماجستير
0.3	2	0.3	17	دكتوراه

المجموع	5280	%100	674	%100
---------	------	------	-----	------

من خلال الجدول السابق يلاحظ بان أعلى نسب للقوى العاملة من الذكور هم توجيهي
فما دون (إعدادي، ابتدائي، ثانوي)، أما بالنسبة للإناث فكانت أعلى النسب أعلى من التوجيهي
(دبلوم، بكالوريوس)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن معظم الإناث تتجه لوظائف محددة
وتتحصر أكثرها في القطاع العام، بينما الذكور يتجهون إلى العمل في نطاق خارج نطاق
الوظائف.

بالنسبة للذكور فان معظمهم كان يتجه للعمل في إسرائيل بعد سن معينة وأحيانا يترك
الدراسة لحصوله على فرص عمل داخل إسرائيل، وعدم إمكانية توفير فرص للعمل للجميع في
أراضي الضفة الغربية وقطاع غزة.

جدول رقم (3:8)

الأجور اليومية (شيكل) حسب الجنس والمستوى العملي

المستوى العلمي	ذكور			إناث			كلي		
	وسط حسابي	انحراف معياري	م.س. الخبرة	وسط حسابي	انحراف معياري	م.س. الخبرة	وسط حسابي	انحراف معياري	م.س. الخبرة
أمي	71.4	35.5	40	39.1	15.3	41.9	65.6	35	40.4
قراءة وكتابة	74.7	41.8	25.6	36.1	20.6	23.6	73.4	41.8	25.6
ابتدائي	81.6	40.3	19.4	38.7	21	18.9	79.1	40.7	19.4
إعدادي	81.2	40.7	13.1	37.2	21.7	14.4	79	41.1	13.1
ثانوي	79.1	41.9	14	44.1	26.8	14.5	76.2	42	14
دبلوم	76.8	38.4	17	61.6	25.4	17.3	71.6	35.2	17.1
بكالوريوس	82.4	36.7	15.3	64.9	25.9	11.4	77.9	35.1	14.3
دبلوم عالي	104.9	61.7	16.9	86.9	31.1	14.4	99.3	53.5	16.1
ماجستير	108.5	47.9	14.6	100	44.2	10.3	107.7	47.3	14.2
دكتوراه	180.9	61	21	186.5	171.3	11	181.5	70.3	20

الكلي	80.7	41	16.7	54.3	29.4	15.9	77.7	40.7	16.6
-------	------	----	------	------	------	------	------	------	------

من خلال الجدول السابق يلاحظ بان متوسط اجر الذكور تزايدت حسب المستوى العلمي بعد مستوى الثانوية العامة، بينما تقاربت في المستويات ما قبل الثانوية العامة، والتي أحيانا كانت أعلى عن مستويات ما بعد الثانوية العامة، ويمكن أن يفسر ذلك بان من هم دون الثانوية العامة فان نسبة كبيرة منهم عمال في إسرائيل وهؤلاء تتقارب أجورهم، وقد فاقت ما بعد الثانوية العامة لان معدل الأجور في إسرائيل مرتفع، بينما بالنسبة للإناث فان متوسط أجورهن تزايد حسب المستوى العلمي إلا في بعض الحالات، وبخصوص متوسط الأجور بشكل كلي فانه ينطبق عليه ما انطبق على الذكور.

3-6-5 توزيع العينة حسب الجنس ومستوى الخبرة:

جدول رقم (3:9)

توزيع العينة حسب الجنس ومستوى الخبرة

مستوى الخبرة	ذكور		إناث	
	عدد	%	عدد	%
خمس سنوات فأقل	871	16.5	112	16.6
من 6 - 10 سنوات	1107	21	144	21.4
من 11 - 15 سنة	847	16	112	16.6
من 16 - 20 سنة	769	14.6	110	16.3
من 21 - 25 سنة	556	10.5	70	10.4
من 26 - 30 سنة	422	8	65	9.6
من 31 - 35 سنة	319	6	35	5.2
من 36 - 40 سنة	181	3.4	11	1.6
من 41 - 45 سنة	101	1.9	6	0.9
من 46 - 50 سنة	50	0.9	3	0.4
51 فأعلى	57	1	6	0.9

المجموع	5280	%100	674	%100
---------	------	------	-----	------

يلاحظ من الجدول السابق بان أعلى نسبة لسنوات الخبرة كانت للمستوى رقم 2 والذي يحوي الفئة من 6 - 10 سنوات خبرة للجنسين، وقد يفسر ذلك إلى انه بعد استلام السلطة الوطنية الفلسطينية للمناطق قامت بتوفير العديد من الوظائف وفرص العمل واستوعبت الكثير من العاطلين عن العمل في وزاراتها وأجهزتها الأمنية، حيث كانت هذه إحدى السياسات التي اتبعتها السلطة في معالجة مشكلة البطالة السائدة.

جدول رقم (3:10)

الأجور اليومية (شيكال) حسب الجنس ومستوى الخبرة

مستوى الخبرة	ذكور			إناث			كلي		
	وسط	انحراف	م.س.*	وسط	انحراف	م.س.	وسط	انحراف	م.س.
	حسابي	معياري	التعليم	حسابي	معياري	التعليم	حسابي	معياري	التعليم
خمس سنوات فاقل	61.2	33.4	11.3	48.5	23.6	14.2	59.8	32.7	11.6
6 - 10 سنوات	71.8	36.1	10.4	51.3	32.6	13	69.4	36.3	10.7
11 - 15 سنة	82.3	40.2	10.8	50.7	25	13.2	78.6	40	11.1
16 - 20 سنة	90.7	41.9	10.7	58.3	34.3	12.9	86.6	42.4	11
21 - 25 سنة	91.9	39.7	10.1	61.6	30.8	12.6	88.5	40	10.4
26 - 30 سنة	94.6	43.6	9	60.2	26.8	11.5	90	43.4	9.4
31 - 35 سنة	98.2	46.4	9.5	60.8	29.5	10.3	94.5	46.3	9.6
36 - 40 سنة	84.6	40.8	8	59.3	25.1	8.4	83.2	40.4	8
41 - 45 سنة	88.7	43.4	6.4	50.1	22.3	3.8	86.5	43.3	6.3
46 - 50 سنة	76.3	39.5	5.3	47.4	9.7	5.7	74.6	39	5.3
51 فأعلى	64.6	34	2.3	39.9	17.6	0.3	62.3	33.5	2.1
الكلي	80.7	41	10.2	54.3	29.4	12.6	77.7	40.7	10.4

م.س. التعليم: تعني متوسط سنوات التعليم.

من خلال الجدول لسابق يتضح بان متوسط الأجر كان يرتفع مع ارتفاع مستوى الخبرة إلى حد معين، وبعد ذلك عاد ليتناقص لكل من الذكور والإناث، وقد كان أعلى متوسط للأجور للمستوى رقم 7 وهو للسنوات من 31 - 35 سنة خبرة ذكورا وإناث، وبعد هذا المستوى أخذت متوسطات الأجر بالتراجع، وذلك لأن العائد على الخبرة يزداد بصورة متناقصة.

3-6-6 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية ومكان العمل:

جدول رقم (3:11)

توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية ومكان العمل

المنطقة	أعزب		متزوج		أرمل/ مطلق	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
الضفة الغربية	1057	52.6	1522	39.1	37	63.8
قطاع غزة	389	19.4	1013	26.1	15	25.9
إسرائيل	562	28	1353	34.8	6	10.3
المجموع	2008	%100	3888	%100	58	%100

من خلال الجدول السابق يلاحظ بان المتزوجين بالقوى العاملة الفلسطينية أعلى بحوالي 48% عن العازبين، وأعلى ب 67 ضعف عن فئة المطلق أو الأرمل هذا بشكل كلي، وفي الضفة الغربية كانت نسبة المتزوجين أعلى بـ 31% عن فئة العازبين، وبـ 41 ضعف عن فئة المطلق أو أرمل، بينما في قطاع غزة فقد كانت فئة المتزوجين تزيد بحوالي 62 % عن فئة العازبين وبـ 68 ضعف عن مطلق أو أرمل، وأخيرا في إسرائيل فقد زادت فئة المتزوجين

بحوالي 58% عن فئة العازبين بينما كانت فئة مطلق أو أرمل صغيرة جدا، وقد لوحظ بان نسبة المتزوجين أعلى ما تكون في غزة تلاها إسرائيل فالضفة الغربية، ويمكن أن يعزى ذلك إلا أن سن الزواج في غزة اقل من سن الزواج في الضفة الغربية، أما بالنسبة لإسرائيل فان معظم من يتجهون للعمل هناك من ذوي المستويات العلمية المتدنية، وهؤلاء يتزوجون عادة في سن مبكرة.

من خلال الجدول السابق يلاحظ بان متوسط الأجور بشكل كلي كان أعلى بالنسبة لفئة المتزوجين حيث زاد عن فئة العازبين بحوالي 28% وعن فئة مطلق أو أرمل بحوالي 32%، أما في الضفة الغربية فقد ارتفع متوسط اجر المتزوجين عن متوسط اجر العازبين بحوالي 29% وعن فئة مطلق أو أرمل بحوالي 31%، أما في قطاع غزة فان أجور المتزوجين زادت عن أجور العازبين بحوالي 39% ، وعن فئة مطلق أو أرمل بحوالي 9% فقط، وأخيرا في إسرائيل فان متوسط اجر المتزوجين زاد عن متوسط اجر العازبين بحوالي 20% و فقط بـ 8% عن فئة مطلق أو أرمل.

3-6-7 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية وسنوات الدراسة:

جدول رقم (3:13)

توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية وسنوات الدراسة

سنوات الدراسة	اعزب		متزوج		أرمل / مطلق	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
0	10	0.5	73	1.9	7	12.1
1	1	0.05	5	0.1	--	--
2	1	0.05	27	0.7	--	--
3	11	0.5	39	1	1	1.7
4	31	1.5	104	2.7	--	--
5	71	3.5	156	4	1	1.7
6	133	6.6	355	9.1	9	15.5
7	123	6.1	212	5.5	2	3.4
8	169	8.4	283	7.3	--	--
9	227	13.8	458	11.8	6	10.3
10	172	8.6	145	3.7	3	5.2
11	384	19.1	379	9.7	4	6.9
12	227	11.3	484	12.4	7	12.1
13	32	1.6	42	1.1	--	--
14	134	6.7	464	11.9	7	12.1
15	33	1.6	56	1.4	--	--
16	164	8.2	434	11.2	8	13.8
17	16	0.8	59	1.5	1	1.7
18	11	0.5	53	1.4	1	1.7
19	6	0.3	19	0.5	--	--
20	1	0.05	12	0.3	1	1.7
21	--	--	10	0.3	--	--
22	1	0.05	8	0.2	--	--
23	--	--	4	0.1	--	--
24	--	--	4	0.1	--	--
25	--	--	3	0.1	--	--
المجموع	2008	%100	3888	%100	58	%100

من خلال الجدول السابق يلاحظ بان أعلى نسبة من القوى العاملة العازبة تتركز في سني التعليم 12 سنة فما دون، بينما بالنسبة للمتزوجين فان أعلى نسب كانت من 12 سنة فما فوق، أما فئة مطلق أو أرمل فكانت أعلى نسبة فيها ل 6 سنوات دراسية، وهذا يدل على أن القوى العاملة من فئة المتزوجين أعلى من حيث التحصيل العلمي من الفئة العاملة من فئة أعزب، هذا بسبب كبر حجم القوى العاملة في إسرائيل من القوى العاملة الفلسطينية.

جدول رقم (3:14)

متوسط الأجور اليومية (شيكال) حسب الحالة الاجتماعية وسنوات الدراسة

أعزب							
سنوات الدراسة	أعلى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة	سنوات الدراسة	أدنى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة
22	115.4	0	2	0	35	12.6	32.6
18	104.7	71.2	9.3	1	37.5	0	31
20	92.3	0	3	3	38.1	32.4	16.4
متزوج							
سنوات الدراسة	أعلى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة	سنوات الدراسة	أدنى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة
20	167.7	81	17.2	0	68.8	34.6	44.9
21	150.3	68.4	17.1	3	72.5	31.7	36.8
23	142.2	25.6	14.3	15	74.4	32.6	14.2
مطلق أو أرمل							
سنوات الدراسة	أعلى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة	سنوات الدراسة	أدنى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة
22	115.4	0	2	0	35	12.6	51.9
18	104.7	71.2	9.3	1	37.5	0	28.3
20	92.3	0	3	3	38.1	32.4	33
كلي							
سنوات الدراسة	أعلى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة	سنوات الدراسة	أدنى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة
20	156.7	79.3	16.4	0	63.2	33.8	44.1
21	150.3	68.4	17.1	3	64.7	34.4	32.3
23	142.2	25.6	14.3	15	69.6	32.3	11

بالنسبة لسنوات الدراسة فقد أخذت أعلى 3 متوسطات وأدنى ثلاث متوسطات

يلاحظ من الجدول السابق بأن أعلى الأجر كانت في سنوات الدراسة المرتفعة سواء

لأعزب أم المتزوج أو المطلق أو أرمل، وكذلك بشكل كلي، بينما كانت أدنى متوسطات لسنوات

الدراسة المنخفضة للفئات ذاتها.

3-6-8 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية والمستوى العلمي:

جدول رقم (3:15)

توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية والمستوى العلمي

أرمل/ مطلق		متزوج		أعزب		المستوى العلمي
عدد	%	عدد	%	عدد	%	
6	10.3	85	2.2	15	0.7	أمي
3	5.2	319	8.2	113	5.6	يستطيع القراءة والكتابة
11	19	852	21.9	425	21.2	ابتدائي
13	22.4	988	25.4	831	41.4	إعدادي
8	13.8	595	15.3	310	15.4	ثانوي
6	10.3	459	11.8	116	5.8	دبلوم
9	15.5	508	13.1	186	9.3	بكالوريوس
1	1.7	14	0.4	1	0.05	دبلوم عالي
1	1.7	49	1.3	11	0.5	ماجستير
--	--	19	0.5	--	--	دكتوراه
58	%100	3888	%100	2008	%100	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة كانت لحملة الشهادة الإعدادية لفئات الأعزب

والمتزوج والمطلق أو أرمل، وبالنسبة لحملة شهادة الدبلوم فقد كانت أعلى بنسبة تزيد عن

النصف حوالي 51% للمتزوجين عما هي لدى الأعزب وتقاربت مع فئة المطلق أو الأرمل،

وكذلك حملة شهادة البكالوريوس كانت أعلى لدى المتزوجين بحوالي 29%، وكانت هذه النسبة

أعلى للمطلق أو أرمل، ويلاحظ انه بعد مستوى الثانوي كانت نسبة المتزوجين أعلى من نسبة
الأعزب في كل المستويات.

يلاحظ من الجدول أعلاه بان متوسط الأجور ارتفع بارتفاع المستوى العلمي بالنسبة لفئة أعزب ما عدا بعض المستويات، وكذلك بالنسبة لفئة متزوج، وللأجور بشكل كلي، وكانت أعلى المتوسطات لمستوى الدكتوراه في فئة متزوج، ولدبلوم عالي في فئة الأعزب.

3-6-9 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية ومستوى الخبرة:

جدول رقم (3:17)

توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية ومستوى الخبرة

أرمل/ مطلق		متزوج		أعزب		مستوى الخبرة
عدد	%	عدد	%	عدد	%	
2	3.4	110	2.8	871	43.4	خمس سنوات فأقل
2	3.4	474	12.2	775	38.6	من 6 - 10 سنوات
12	20.7	727	18.7	220	11	من 11 - 15 سنة
10	17.2	793	20.4	76	3.8	من 16 - 20 سنة
9	15.5	593	15.3	24	1.2	من 21 - 25 سنة
6	10.3	464	11.9	17	0.8	من 26 - 30 سنة
5	8.6	336	8.6	13	0.6	من 31 - 35 سنة
2	3.4	186	4.8	4	0.2	من 36 - 40 سنة
4	6.9	99	2.5	4	0.2	من 41 - 45 سنة
2	3.4	48	1.2	3	0.1	من 46 - 50 سنة
4	6.8	58	1.5	1	0.03	51 فأعلى
58	%100	3888	%100	2008	%100	المجموع

من خلال الجدول السابق يتبين بان أعلى نسبة لمستوى الخبرة لفئة الأعزب كانت ل المستوى الأول تلاه المستوى الثاني فالثالث، في حين كانت بالنسبة للمتزوجين للمستوى الرابع تلاه الثالث فالخامس، ولفئة مطلق أو أرمل للمستوى الثالث فالرابع والخامس، وهذا يدل على أن المتزوجين أكثر استقرارا في وظائفهم من جهة، وهم عادة أكبر سنا من فئة الأعزب وبالتالي فان فترة وجودهم في سوق العمل تكون أعلى.

من الجدول أعلاه يلاحظ أن متوسط الأجور لفئة الأعزب تقاربت لمستوي الخبرة الثالث والرابع وكانت أعلى المتوسطات، بينما لفئة المتزوج فكانت أعلى المتوسطات للمستوى السابع فالسادس والخامس، وكانت للمستوى الثاني فالثالث للفئة المطلق، ويلاحظ بان الأجور كانت أعلى لكافة المستويات لفئة المتزوج منها للأعزب.

3-6-10 توزيع العينة حسب مكان العمل وسنوات الدراسة:

جدول رقم (34:19)

توزيع العينة حسب مكان العمل وسنوات الدراسة

إسرائيل		قطاع غزة		الضفة الغربية		سنوات الدراسة
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
1.7	33	1	14	1.6	43	0
0.3	5	--	--	0.05	1	1
0.9	17	0.3	4	0.3	7	2
0.8	15	1	14	0.8	22	3
3.1	59	2.1	30	1.8	46	4
5	97	4.7	66	2.5	65	5
10	192	7	99	7.9	206	6
7.9	151	2.5	36	5.7	150	7
10.7	205	5.6	79	6.4	168	8
17.7	340	9.7	137	10.1	264	9
7.3	141	2.5	35	5.5	144	10
15.3	293	11.4	161	12	313	11
11.7	225	14.3	202	11.1	291	12
1.1	22	1.9	27	1	25	13
4.1	78	12.8	181	13.2	346	14
0.8	15	2.5	35	1.5	39	15
1.4	27	15.1	214	14	365	16
0.1	2	2.5	35	1.5	39	17
0.2	3	1.1	16	1.8	46	18
--	--	0.9	13	0.5	12	19
0.1	1	0.4	5	0.3	8	20
--	--	0.3	4	0.2	6	21
--	--	0.4	5	0.2	4	22
--	--	0.1	2	0.1	2	23
--	--	0.1	1	0.1	3	24
--	--	0.1	2	0.05	1	25
%100	1921	%100	1417	%100	2616	المجموع

من خلال الجدول السابق يتضح بان أعلى نسبة لسنوات دراسة في الضفة الغربية كانت ل 16 سنة ثم 14 سنة و 11 سنة دراسية، بينما في قطاع غزة فان أعلى نسبة لسنوات الدراسة كانت ل 16 سنة، 12 سنة ثم 14 سنة دراسية، وفي إسرائيل فان أعلى نسبة لسنوات الدراسة كانت ل 9 سنوات دراسية تلاها 11 سنة ثم 12 سنة، وهذا يدعم القول بان معظم القوى العاملة في إسرائيل هم من حملة الشهادات العلمية المتدنية، بينما نسبة كبيرة من القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة يعملون بالقطاع العام الذي يتطلب سنوات دراسية أعلى من الثانوية العامة.

جدول رقم (3:20)

متوسط الأجور اليومية (شيكل) حسب مكان العمل وسنوات الدراسة

الضفة الغربية							
سنوات الدراسة	أعلى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة	سنوات الدراسة	أدنى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة
20	171.2	96.9	15	1	37	0	31
21	159.8	74.2	18.3	5	53.1	25	20.5
23	154.3	0.6	15	2	53.4	28.8	40.6
قطاع غزة							
سنوات الدراسة	أعلى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة	سنوات الدراسة	أدنى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة
23	130.2	37.3	13.5	3	33	12.7	21.3
20	133.5	53.8	18.2	0	36.8	15.8	44
21	136.1	66	15.3	5	37.7	15.2	18.9
إسرائيل							
سنوات الدراسة	أعلى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة	سنوات الدراسة	أدنى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة
20	156.5	0	18	0	87.1	37.2	44.3
18	141.3	18.5	21	1	90	38.1	39.6
16	121.1	34.4	11.5	15	102.7	31.2	9.3
كلي							
سنوات الدراسة	أعلى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة	سنوات الدراسة	أدنى 3 متوسطات	الانحراف المعياري	م.س. الخبرة
20	156.7	79.3	16.4	0	63.2	33.8	44.1
21	150.3	68.4	17.1	3	64.7	34.4	32.3
23	142.2	25.6	14.3	15	69.6	32.3	11

(بالنسبة لسنوات الدراسة أخذت أعلى ثلاث متوسطات وأدنى ثلاث متوسطات فقط)

من خلال الجدول السابق يلاحظ بان أعلى متوسطات للأجور كانت لسنوات الدراسة المرتفعة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة وإسرائيل، بينما أدنى متوسطات للأجور كانت من نصيب السنوات العلمية المنخفضة في المناطق الثلاث، وهذا يدل على أن لسنوات الدراسة تأثير كبير على متوسطات الأجور.

3-6-11 توزيع العينة حسب مكان العمل والمستوى العلمي:

جدول رقم (3:21)

توزيع العينة حسب مكان العمل والمستوى العلمي

إسرائيل		قطاع غزة		الضفة الغربية		المستوى العلمي
عدد	%	عدد	%	عدد	%	
46	2.4	15	1.1	45	1.7	أمي
181	9.4	114	8	140	5.4	يستطيع القراءة والكتابة
552	28.7	213	15	523	20	ابتدائي
770	40.1	339	23.9	723	27.6	إعدادي
282	14.7	273	19.3	358	13.7	ثانوي
57	3	179	12.6	345	13.2	دبلوم
32	1.7	253	17.9	418	16	بكالوريوس
--	--	9	0.6	7	0.3	دبلوم عالي
1	0.1	15	1.1	45	1.7	ماجستير
--	--	7	0.5	12	0.5	دكتوراه
1921	%100	1417	%100	2616	%100	المجموع

من خلال الجدول السابق يتضح بان أعلى نسبة للمستوى العلمي في الضفة الغربية هي لمستوى الإعدادي تلاه البكالوريوس ثم الثانوي، أما في قطاع غزة فكان للإعدادي ثم ثانوي ثم بكالوريوس، وفيما يتعلق بإسرائيل فان أعلى نسبة كانت للإعدادي ثم ابتدائي ثم ثانوي، وتدنت كثيرا نسب ما بعد الثانوي في إسرائيل.

يتضح من الجدول السابق أن أعلى مستوى للأجور في الضفة الغربية هو لحملة الدكتوراه فالدبلوم العالي، فالماجستير، بينما في قطاع غزة فإن أعلى مستوى كان للدكتوراه ثم الماجستير والدبلوم العالي، وأخيرا في إسرائيل فإن حملة الماجستير كان لهم أعلى تحصيل ولا يوجد أي حامل شهادة دكتوراه من ضمن العينة في إسرائيل، ويلاحظ أيضا أن متوسط الأجور في الضفة الغربية يزيد عن متوسط الأجور في قطاع غزة لكافة المستويات العلمية، ويقل عن متوسط الأجور في إسرائيل لكافة المستويات العلمية.

3-6-12 توزيع العينة حسب مكان العمل ومستوى الخبرة:

جدول رقم (3:23)

توزيع العينة حسب مكان العمل ومستوى الخبرة

إسرائيل		قطاع غزة		الضفة الغربية		مستوى الخبرة
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
14.8	284	14.4	204	18.9	495	خمس سنوات فأقل
18.5	355	23	326	21.8	570	من 6 - 10 سنوات
15.8	304	17.4	246	15.6	409	من 11 - 15 سنة
15.1	290	13.6	193	15.1	396	من 16 - 20 سنة
11.8	227	10.8	153	9.4	246	من 21 - 25 سنة
9.6	185	8.6	122	6.9	180	من 26 - 30 سنة
7.1	137	5.3	75	5.4	142	من 31 - 35 سنة
3.3	63	4.3	61	2.6	68	من 36 - 40 سنة
2.1	41	1.1	16	1.9	50	من 41 - 45 سنة
0.7	14	0.5	7	1.2	32	من 46 - 50 سنة
1.2	21	1	14	1.1	28	51 فأعلى
%100	1921	%100	1417	%100	2616	المجموع

من خلال الجدول السابق يلاحظ انه في الضفة الغربية فقد كانت أعلى نسبة من القوى العاملة تتركز في المستوى الثاني تلاه الأول، وتقاربت نسبة المستويين الثالث والرابع، بينما في قطاع غزة فان أعلى نسبة كانت للثاني تلاه الثالث فالأول، وأخيرا في إسرائيل فقد كانت أعلى نسبة للثاني، فالثالث، فالرابع، ويمكن أن يعزى ذلك إلى انه في إسرائيل فان معظم القوى العاملة هناك كانت تعمل قبل وبعد استلام السلطة، بينما في قطاع غزة، فانه من المعروف بأنها استلمت من قبل السلطة قبل مناطق السلطة الفلسطينية وبدأت أجهزتها تعمل قبل ما كان في الضفة الغربية.

كان أعلى متوسط للأجور في الضفة الغربية لمستوى الخبرة السابع تلاه السادس ثم الخامس، بينما في قطاع غزة فكان للمستوى السابع فالخامس ثم الرابع، وفي إسرائيل كان أعلى متوسط للمستوى التاسع، ثم السادس والرابع، وبالنسبة للأجور بشكل كلي فقد كان أعلى متوسط للمستوى السابع ثم السادس والخامس.

الفصل الرابع

تحليل البيانات: النموذج القياسي

رقم الصفحة	الموضوع
72	1-4 النموذج القياسي
73	2-4 نتائج النموذج القياسي وتحليلها
76	3-4 معدل العائد على التعليم
77	4-4 الفرضيات
77	1-4-4 الجنس
77	أثر الجنس على سنوات الدراسة
77	أثر الجنس على سنوات الخبرة
77	2-4-4 الحالة الاجتماعية
77	أثر الحالة الاجتماعية على سنوات الدراسة
78	أثر الحالة الاجتماعية على سنوات الخبرة
79	3-4-4 مكان الإقامة (السكن)
79	أثر مكان السكن على سنوات الدراسة
79	أثر مكان السكن على سنوات الخبرة
81	4-4-4 مكان العمل
81	أثر مكان العمل على سنوات الدراسة
82	أثر مكان العمل على سنوات الخبرة
82	5-4 تأثير المستوى العلمي
85	6-4 نتائج الدراسة
88	7-4 التوصيات
89	8-4 الخلاصة

4-1 النموذج القياسي

بناء على البيانات والدراسات السابقة، وبعد الإطلاع على البيانات المتوفرة في دائرة الإحصاء المركزية الخاصة بمسح القوى العاملة الفلسطينية، فقد تم التوصل للنموذج القياسي التالي لتمثيل هذه الدراسة لقياس اثر الخصائص الفردية للأفراد على التباين في أجورهم:

$$\ln W_i = B_0 + B_1 \text{Sch} + B_2 \text{Exp} - B_3 \text{Exp}^2 + E_i$$

حيث W تمثل الأجور

Ln تمثل اللوغاريتم الطبيعي

Sch تمثل سنوات الدراسة، و Exp تمثل سنوات الخبرة

B0 الثابت: ويمثل في هذا القيمة الدنيا للأجور في الاقتصاد في حالة سنوات الدراسة وسنوات الخبرة تساوي صفر.

E حد الخطأ .

وقد تم اعتماد هذه المتغيرات لأن هذا ما يستخدم في هذا النوع من الدراسات وهي

تتوافق مع نموذج منسر في قياس العائد على التعليم.

وفي هذه الدراسة فإن النموذج القياسي كالتالي:

$$\begin{aligned} \ln w = & B_0 + B_1 \text{Sch} + B_2 \text{Exp} - B_3 \text{Exp}^2 + B_4 \text{Sex1sch} + B_5 \text{Sex1exp} + \\ & B_6 \text{Loc1sch} + B_7 \text{Loc1exp} + B_8 \text{Loc2sch} + B_9 \text{Loc2exp} + B_{10} \text{Mrt1sch} + \\ & B_{11} \text{Mrt1exp} + B_{12} \text{Mrt2sch} + B_{13} \text{Mrt2exp} + B_{14} \text{Pow1sch} + B_{15} \text{Pow1exp} \\ & + B_{16} \text{Pow2sch} + B_{17} \text{Pow2exp} \end{aligned}$$

4-2 نتائج النموذج القياسي وتحليلها:

جدول رقم (4:1)

تحليل نموذج الانحدار

Sig	قيمة T	قيمة المعامل (B)	المتغير	
0.000	127.093	3.44	الثابت	B0
0.000	8.98	0.0618	Sch	B1
0.000	8.69	0.0293	Exp	B2
0.000	11.49 -	0.00041-	Exp2	B3
0.000	3.92	0.0082	Sex1sch	B4
0.000	6.24	0.0095	Sex1exp	B5
0.021	2.3	0.0043	Loc1sch	B6
0.414	0.82	0.00084	Loc1exp	B7
0.117	1.57	0.0032	Loc2sch	B8
0.103	1.63	0.00178	Loc2exp	B9
0.820	0.23 -	0.0015 -	Mrt1sch	B10
0.059	1.89 -	0.00542 -	Mrt1exp	B11
0.350	0.94	0.0061	Mrt2sch	B12
0.381	0.876 -	0.00371 -	Mrt2exp	B13
0.000	21.79 -	0.0393 -	Pow1sch	B14
0.000	8.39 -	0.00749 -	Pow1exp	B15
0.000	24.86 -	0.0534 -	Pow2sch	B16
0.000	12.85 -	0.0142 -	Pow2exp	B17

- ❖ Sex1sch: تأثير الجنس على العلاقة بين سنوات الدراسة والأجور (ذكر).
- ❖ Sex1exp: تأثير الجنس على العلاقة بين سنوات الخبرة والأجور (ذكر).
- ❖ Loc1sch: تأثير مكان الإقامة على العلاقة بين سنوات الدراسة والأجور (مدينة).
- ❖ Loc1exp: تأثير مكان الإقامة على العلاقة بين سنوات الخبرة والأجور (مدينة).
- ❖ Loc2sch: تأثير مكان الإقامة على العلاقة بين سنوات الدراسة والأجور (قرية).
- ❖ Loc2exp: تأثير مكان الإقامة على العلاقة بين سنوات الخبرة والأجور (قرية).
- ❖ Mrt1sch: تأثير الحالة الاجتماعية على العلاقة بين سنوات الدراسة والأجور (أعزب).
- ❖ Mrt1exp: تأثير الحالة الاجتماعية على العلاقة بين سنوات الخبرة والأجور (أعزب).
- ❖ Mrt2sch: تأثير الحالة الاجتماعية على العلاقة بين سنوات الدراسة والأجور (متزوج).
- ❖ Mrt2exp: تأثير الحالة الاجتماعية على العلاقة بين سنوات الخبرة والأجور (متزوج).
- ❖ Pow1sch: تأثير مكان العمل على العلاقة بين سنوات الدراسة والأجور (ضفة غربية).
- ❖ Pow1exp: تأثير مكان العمل على العلاقة بين سنوات الخبرة والأجور (ضفة غربية).
- ❖ Pow2sch: تأثير مكان العمل على العلاقة بين سنوات الدراسة والأجور (قطاع غزة).

❖ Pow2exp: تأثير مكان العمل على العلاقة بين سنوات الخبرة والأجور (قطاع غزة).

من خلال الجدول السابق يلاحظ بان هناك متغيرات ضربية وجد بأنه لا يوجد بينها فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة، لذلك تم استثنائها وإجراء الانحدار بين المتغيرات الأخرى.

جدول رقم (4:2)

نموذج الانحدار بعد استثناء المتغيرات التي ليس لها دلالة إحصائية

المتغير	قيمة المعامل (B)	قيمة T	Sig
الثابت	3.4	140.768	0.000
Sch	0.067	23.033	0.000
Exp	0.034	17.339	0.000
Exp2	0.00048-	16.084 -	0.000
Sex1sch	0.0098	4.923	0.000
Sex1exp	0.0082	5.902	0.000
Loc1sch	0.002	2.13	0.033
Mrt1exp	0.0076 -	6.12 -	0.000
Pow1sch	0.0398 -	22.121 -	0.000
Pow1exp	0.0071 -	7.993 -	0.000
Pow2sch	0.054 -	26.654 -	0.000
Pow2exp	0.015 -	13.783 -	0.000

من خلال جدول الانحدار السابق فان نموذج الانحدار يصبح كالتالي:

1- النموذج (نموذج الانحدار):

$$\begin{aligned} \ln w = & 3.4 + 0.067 \text{Sch} + 0.034 \text{Exp} - 0.00048 \text{Exp}^2 + 0.0098 \text{Sex1sch} + \\ & 0.0082 \text{Sex1exp} + 0.002 \text{Loc1sch} - 0.0076 \text{mrt1exp} - 0.0398 \text{Pow1sch} - \\ & 0.0071 \text{Pow1exp} - 0.054 \text{Pow2sch} - 0.015 \text{Pow2exp} . \end{aligned}$$

يتضح من النموذج السابق ما يلي:

1- أن الموظفين يتقاضون اجر يومي ثابت مقداره 31 شيكل تقريبا، وهذا ما يمكن أن نطلق عليه عادة الراتب الأساسي.

2- أن معدل العائد على التعليم كان حوالي 6.7% .

3- تأثير الخبرة كان موجب وبشكل متناقص.

من خلال النتائج الإحصائية والموضحة في النموذج السابق يتضح بان معدل العائد على التعليم كان موجب وبمقدار 6.7%، وكذلك سنوات الخبرة فان تأثيرها كان موجب بمقدار 3.4% ولكن هذا التأثير كان متناقص، في حين أن الأفراد الغير حاصلين على سنوات دراسية ولا سنوات خبرة كانوا يتلقون اجر مقداره 31 شيكل، وقد أظهرت هذه النتائج قبولا بالنسبة لأفراد العينة عند مستوى الدلالة الإحصائية 5%.

3-4 معدل العائد على التعليم:

من خلال النموذج السابق اتضح بان معدل العائد على التعليم في الضفة الغربية وقطاع غزة كان حوالي 6.7%.

وبمقارنة هذه النسبة مع التراجع في القوة الشرائية للشيكل يلاحظ بانها تقارب قيمة التآكل في الشيكل حيث انخفضت قيمة الشيكل بما مقداره 23,5% للفترة من 96 ولغاية عام 2000، أي بحوالي 6% سنويا في الضفة الغربية وقطاع غزة، وبما مقداره 29% في اسرائيل أي ما مقداره 8% تقريبا سنويا.

وبالنظر الى اسعار صرف العملات فقد تراجعت قيمة صرف الشيكل مقابل كل من اسعار صرف الدينار والدولار لصالح الدينار الاردني والدولار الأمريكي (المراقب الاقتصادي، 2001).

وبذلك فإن الاستثمار في التعليم العالي الفلسطيني بات غير مجد ماديا، أي أن المردود المادي للتعليم العالي الفلسطيني أقل بكثير من مردود الفرص الاستثمارية الأخرى.

فمن خلال دراسة (عبد القادر، 2001) اتضح بان معدل العائد على التعليم في مصر كان 2%، وفي المغرب كان 9 %، أما في الكويت فاختلف العائد على التعليم بين الكويتيين وغير الكويتيين، فكان للكويتيين 6%، بينما لغير الكويتيين فكان 4%. وبذلك نرى أن الحالة الفلسطينية تتوسط الحالة العربية.

وفي دراسة (انجست، 1995) السابقة فقد اتضح بان معدل العائد على التعليم في الأراضي الفلسطينية اختلف بين سنة وأخرى ولم يكن ثابتا حيث كان 4% في عام 1984 انخفض إلى 2.1 % عام 1986 ليصل إلى صفر بعد ذلك، وبذلك يبدو أن مردود التعليم العالي الفلسطيني تحسن بعد إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية. وقد يعزى ذلك إلى قيام السلطة بتوظيف آلاف الخريجين الفلسطينيين خلال الفترة 1994 - 2000.

4-4 الفرضيات :

4-4-1 الجنس:

تأثير سنوات الدراسة على الأجور لا يتأثر بجنس العامل.

$$H_0: B_4 = 0$$

$$H_1: B_4 \neq 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الدراسة على الأجور للذكور أعلى من تأثيرها للإناث بمقدار 0.98 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية صفر، بمعنى أن العلاقة المقدرة ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم رفض الفرضية الأساسية.

تأثير سنوات الخبرة على الأجور لا يتأثر بجنس العامل.

$$H_0: B_5 = 0$$

$$H_1: B_5 \neq 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الخبرة على الأجور للذكور أعلى من تأثيرها للإناث بمقدار 0.82 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية صفر، بمعنى أن العلاقة المقدرة ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم رفض الفرضية الأساسية.

4-4-2 الحالة الاجتماعية

❖ الأعبزب:

تأثير سنوات الدراسة على الأعبزب لا يتأثر بالحالة الاجتماعية للعامل.

$$H_0: B_{10} = 0$$

$$H_1: B_{10} \neq 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الدراسة على الأعبزب للمطلق أو أرمل أعلى من تأثيرها للأعبزب بمقدار 0,15 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية 0,82، بمعنى أن العلاقة المقدره ليست ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم قبول الفرضية الأساسية.

تأثير سنوات الخبرة على الأعبزب لا يتأثر بالحالة الاجتماعية للعامل.

$$H_0: B_{11} = 0$$

$$H_1: B_{11} \neq 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الخبرة على الأعبزب للمطلق أو أرمل أعلى من تأثيرها للأعبزب بمقدار 0,76 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية صفر، بمعنى أن العلاقة المقدره ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم رفض الفرضية الأساسية.

❖ المذبزب:

تأثير سنوات الدراسة على الأعبزب لا يتأثر بالحالة الاجتماعية للعامل.

$$H_0: B_{12} = 0$$

$$H_1: B_{12} \neq 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الدراسة على الأجور للمطلق أو أرمل أدنى من تأثيرها للمتزوج بمقدار 0,61 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية 0,35، بمعنى أن العلاقة المقدره ليست ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم قبول الفرضية الأساسية.

تأثير سنوات الخبرة على الأجور لا يتأثر بالحالة الاجتماعية للعامل.

$$H_0: B_{13} = 0$$

$$H_1: B_{13} = 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الخبرة على الأجور للمطلق أو أرمل أعلى من تأثيرها للمتزوج بمقدار 0,37 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية 0,38، بمعنى أن العلاقة المقدره ليست ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم قبول الفرضية الأساسية.

3-4-4 مكان الإقامة:

❖ مدينة:

تأثير سنوات الدراسة على الأجور لا يتأثر بمكان إقامة العامل.

$$H_0: B_6 = 0$$

$$H_1: B_6 = 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الدراسة على الأجور لسكان المدينة أعلى من تأثيرها لسكان المخيم بمقدار 0,2 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية صفر، بمعنى أن العلاقة المقدره ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم رفض الفرضية الأساسية.

تأثير سنوات الخبرة على الأجور لا يتأثر بمكان إقامة العامل.

$$H_0: B_7 = 0$$

$$H1: B7 = 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الخبرة على الأجور لسكان المدينة أعلى من تأثيرها لسكان المخيم بمقدار 0,08 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية 0,41، بمعنى أن العلاقة المقدرة ليست ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم قبول الفرضية الأساسية.

❖ قرية:

تأثير سنوات الدراسة على الأجور لا يتأثر بمكان إقامة العامل.

$$H0: B8 = 0$$

$$H1: B8 = 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الدراسة على الأجور لسكان القرية أعلى من تأثيرها لسكان المخيم بمقدار 0,32 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية 0,12، بمعنى أن العلاقة المقدرة ليست ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم قبول الفرضية الأساسية.

تأثير سنوات الخبرة على الأجور لا يتأثر بمكان إقامة العامل.

$$H0: B9 = 0$$

$$H1: B9 = 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الخبرة على الأجور لسكان القرية أعلى من تأثيرها لسكان المخيم بمقدار 0,18 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية 0,1، بمعنى أن العلاقة المقدرة ليست ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم قبول الفرضية الأساسية.

4-4-4 مكان العمل:

❖ الضفة الغربية:

تأثير سنوات الدراسة على الأجور لا يتأثر بمكان عمل العامل.

$$H0: B14 = 0$$

$$H1: B14 = 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الدراسة على الأجور للعاملين في الضفة الغربية أدنى من تأثيرها للعاملين في إسرائيل بمقدار 4 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية صفر، بمعنى أن العلاقة المقدرة ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم رفض الفرضية الأساسية.

تأثير سنوات الخبرة على الأجور لا يتأثر بمكان عمل العامل.

$$H0: B15 = 0$$

$$H1: B15 = 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الخبرة على الأجور للعاملين في الضفة الغربية أدنى من تأثيرها للعاملين في إسرائيل بمقدار 0.71 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية صفر، بمعنى أن العلاقة المقدرة ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم رفض الفرضية الأساسية.

قطاع غزة:

تأثير سنوات الدراسة على الأجور لا يتأثر بمكان عمل العامل.

$$H0: B16 = 0$$

$$H1: B16 = 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الدراسة على الأجور للعاملين في قطاع غزة أدنى من تأثيرها للعاملين في إسرائيل بمقدار 0.71 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية صفر، بمعنى أن العلاقة المقدره ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم رفض الفرضية الأساسية.

تأثير سنوات الخبرة على الأجور لا يتأثر بمكان عمل العامل.

$$H_0: B_{17} = 0$$

$$H_1: B_{17} \neq 0$$

من خلال النتائج اتضح بأن تأثير سنوات الخبرة على الأجور للعاملين في قطاع غزة أدنى من تأثيرها للعاملين في إسرائيل بمقدار 1.5 نقطة مئوية، وبلغت القيمة الاحتمالية صفر، بمعنى أن العلاقة المقدره ذات دلالة إحصائية. وعليه يتم رفض الفرضية الأساسية.

4-5 تأثير المستوى العلمي:

ولحساب العائد على كل مستوى تعليمي فقد تم استخدام متغيرات وهمية لهذه المستويات وتم حسابها وبذلك فقد اصبح النموذج كالتالي:

$$\ln W = B_0 + B_1 Ed_1 + B_2 Ed_2 + B_3 Ed_3 + B_4 Ed_4 + B_5 Ed_5 + B_6 Ed_6 + B_7 Ed_7 + B_8 Ed_8 + B_9 Ed_9 + B_{10} Exp - B_{11} Exp_2$$

وقد اعتمد المستوى الأمي كمستوى أساس

وقد كانت نتيجة الانحدار كالتالي:

جدول رقم (4:3)

نتيجة الانحدار لتقدير اثر المستوى العلمي

المتغير	قيمة المعامل (B)	قيمة T	Sig
الثابت	3.560	62.164	0.000
Exp	0.038	21.415	0.000
Exp2	0.001-	14.939-	0.000
Ed1	0.069	1.171	0.242
Ed2	0.202	3.534	0.000
Ed3	0.314	5.473	0.000
Ed4	0.257	4.391	0.000
Ed5	0.168	2.795	0.005
Ed6	0.329	5.530	0.000
Ed7	0.494	3.470	0.001
Ed8	0.631	7.195	0.000
Ed9	1.065	8.042	0.000

حيث Ed1 تعني مستوى قادر على القراءة والكتابة

Ed2 : ابتدائي

Ed3: إعدادي

Ed4: ثانوي

Ed5: دبلوم

Ed6: بكالوريوس

Ed7: دبلوم عالي

Ed8: ماجستير

Ed9: دكتوراه

وكانت دالة حساب المستويات التعليمية تأخذ الشكل التالي:

$$\ln W = B_0 + \sum B_n D_n + B_{exp} - B_{exp2}$$

حيث n تعني المستوى المعين

ومن أجل الحصول على العائد على كل مستوى تعليمي فقد تم طرح معامل المستوى التعليمي السابق من معامل المستوى المطلوب حساب العائد له، وقسمة النتيجة على عدد سنوات الدراسة للمستوى المراد حساب العائد له.

ومن خلال النتائج التي تم الحصول عليها نتيجة إجراء الانحدار فان النموذج الرئيسي

كان كالتالي:

$$\ln W = 3.56 + .069 Ed1 + .202 Ed2 + .314 Ed3 + .257 Ed4 + .168 Ed5 + .329 Ed6 + .494 Ed7 + .631 Ed8 + 1.065 Ed9 + .038 Exp - .001 Exp2$$

حساب المستويات التعليمية:

المستوى الأمي فقد أعطي النتيجة صفر كونه مستوى الأساس.

المستوى قادر على القراءة والكتابة فقد اظهر نتائج غير مقبولة إحصائياً على مستوى العينة.

$$\text{المستوى الابتدائي} = (0.069 - 0.202) \div 6 = 0.022 \text{ أي } 2.2\%$$

$$\text{المستوى الإعدادي} = (0.202 - 0.314) \div 3 = 0.037 \text{ أي } 3.7\%$$

$$\text{المستوى الثانوي} = (0.314 - 0.257) \div 3 = 0.019 \text{ أي } 1.9\%$$

$$\text{مستوى الدبلوم} = (0.257 - 0.168) \div 2 = 0.045 \text{ أي } 4.5\%$$

$$\text{مستوى البكالوريوس} = (0.168 - 0.329) \div 4 = 0.081 \text{ أي } 8.1\%$$

$$\text{الدبلوم العالي} = (0.329 - 0.494) \div 1 = 0.165 \text{ أي } 16.5\%$$

$$\text{الماجستير} = (0.494 - 0.631) \div 3 = 0.046 \text{ أي } 4.6\%$$

$$\text{الدكتوراه} = (0.631 - 1.065) \div 3 = 0.145 \text{ أي } 14.5\%$$

من خلال النتائج السابقة فان الدبلوم العالي حقق أعلى عائد تلاه مستوى الدكتوراه ثم

البكالوريوس.

4-6 نتائج الدراسة:

بعد القيام بإجراء تحليل الانحدار، وحساب مقاييس التشتت للنموذج والمتغيرات التي

اعتمدت في الدراسة فقد تم التوصل للنتائج التالية:

1- بخصوص الفرضية الأولى والتي تقول بان ارتفاع عدد سنوات الدراسة يؤدي إلى زيادة

الأجور في الاقتصاد الفلسطيني، فان الاختبارات المختلفة أوضحت صحة ذلك حيث أن

تأثير سنوات الدراسة كان إيجابيا لكل أفراد العينة المختارة، فقد كان مردود الاستثمار في

التعليم هو 6.7%.

2- أما بخصوص الفرضية الثانية بان ارتفاع عدد سنوات الخبرة العملية يؤدي إلى زيادة

الأجور في الاقتصاد الفلسطيني، فقد اتضح بعد الدراسة والتحليل بان هذا صحيح بالنسبة

حيث كان تأثير الخبرة إيجابيا، حيث أدت إلى زيادة الأجور ولكن بصورة متناقصة.

3- بخصوص الفرضية الثالثة التي تقول بأنه لا يوجد فرق بين أجور الذكور وأجور الإناث

في الاقتصاد الفلسطيني، اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة لتأثير

الجنس على تأثير سنوات الدراسة لصالح الذكور ولكن بنسبة ضئيلة جدا اقل من 1%

لكل سنة إضافية، وكذلك وجود فرق لصالح الذكور على تأثير الجنس على تأثير سنوات

الخبرة على الأجور وأيضا بنسبة ضئيلة جدا أقل من 1% أيضا، والذي يمكن أن يعزى

إلى قلة حجم الإناث في العينة بشكل أساسي.

ومن خلال مقاييس التشتت اتضح بان متوسط أجور الذكور أعلى من متوسط أجور

الإناث، وهذا يعود إلى عوامل أخرى غير الخصائص الفردية، أما بأخذ المتوسطات فان

هذا التباين يظهر، وقد كان للجنس تأثير على متدني على سنوات الدراسة والخبرة للأجور لصالح الذكور عندما استخدمت المتغيرات الوهمية الضريبية.

4- بخصوص الفرضية الرابعة والتي تقول بأنه لا يوجد فرق بين أجور العاملين تبعاً لحالتهم الاجتماعية، فقد اتضح بعدم وجود فروق للحالة الاجتماعية لا على تأثير سنوات الدراسة ولا على تأثير سنوات الخبرة بين المتزوجين وفئة مطلق أو أرمل، كذلك لم يكن هناك تأثير للحالة الاجتماعية على تأثير سنوات الدراسة بالنسبة للأعزب، ولكن وجد فرق بسيط لتأثير الحالة الاجتماعية على تأثير سنوات الخبرة لصالح مطلق أو أرمل على فئة الأعزب بمقدار 0.76 نقطة مئوية.

ومن خلال دراسة متوسط أجور المتزوجين وغير المتزوجين اتضح بأن أجور الأفراد المتزوجين سواء كانوا ذكورا أم إناث أعلى من الأفراد غير المتزوجين وأعلى أيضا من الأفراد من فئة مطلق أو أرمل، وقد يعزى ذلك إلى أن الأفراد المتزوجين هم أكثر ميلا للاستقرار في أعمالهم، ويكونوا عادة في عمر أعلى من غير المتزوجين بمعنى أنهم حاصلين على خبرة أعلى وعائد لسنوات الدراسة أعلى لذلك فإن أجورهم تكون أعلى، هذا بأخذ مقاييس التشتت، واتضح أيضا بان للحالة الاجتماعية تأثير على تأثير سنوات الدراسة على الأجور.

5- تبين أيضا بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير مكان السكن على تأثير سنوات الدراسة ولا على تأثير سنوات الخبرة على الأجور إلا في حالة واحدة وهي لسكان المدن على حساب سكان المخيمات، حيث كان مردود السنة الدراسية الواحدة لسكان المدن أعلى من مردودها لسكان المخيمات بـ 0.2 نقطة مئوية وهو مقدار بسيط جدا، أما باقي الحالات فلم يكن لها أي تأثير .

6- بالنسبة للفرضية القائلة بأنه لا يوجد فرق بين أجور العاملين في الاقتصاد الفلسطيني تتباين تبعا لمكان عملهم، فقد اتضح بان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير مكان العمل على تأثير سنوات الدراسة على الأجور، حيث كان مردود السنة الدراسية الواحدة في إسرائيل أعلى بحوالي 4 نقطة مئوية عما هي في الضفة الغربية، وبمقدار 5.4 نقطة مئوية عما هو في قطاع غزة. وكذلك كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة لتأثير مكان العمل على تأثير سنوات الخبرة على الأجور، حيث كان مردود سنة خبرة إضافية واحدة في إسرائيل أعلى بمقدار 0.71 نقطة مئوية عما هي في الضفة الغربية، وبمقدار 1.5 نقطة مئوية عما هي في قطاع غزة، لذلك يلاحظ بان العامل المؤثر جدا على تباين الأجور هو مكان العمل.

وبأخذ متوسطات الأجور لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة وإسرائيل، اتضح بان متوسط الأجور في إسرائيل أعلى من متوسط الأجور في الضفة الغربية، وكذلك متوسط الأجور في الضفة الغربية أعلى من متوسط الأجور في قطاع غزة.

7-4 التوصيات:

وأخيرا فإنه بعد البحث والتحليل لأثر خصائص الأفراد على التباين في أجورهم في الاقتصاد الفلسطيني، فإن هذه الدراسة توصي بما يلي:

1. من الضروري الاهتمام بالتعليم وتوجيهه بما يخدم الاقتصاد الوطني الفلسطيني،

نظرا للأثر الإيجابي لسنوات الدراسة.

2. الاهتمام بالمناطق الريفية، وتنشيطها اقتصاديا، والاستفادة من المرحلة التي مر بها الشعب الفلسطيني من تدمير متعمد للأنشطة الاقتصادية وحصار للمدن بشكل متواصل، لجعلها مناطق مكملة للمدن وبديلة في حالة الظروف الطارئة، حتى لا يصاب الاقتصاد الفلسطيني بالشلل.

3. كذلك من الضروري تفعيل تأهيل وتدريب العمال الفلسطينيين، وذلك ليتمكنوا من الحصول على رواتب أعلى، مما يعني عدم إقبالهم على العمل في إسرائيل بسبب الأجور المرتفعة التي يقومون بدفعها لهم، خصوصا بان معظم العمال في إسرائيل ينحصر في قطاعات معينة، ففي حالة بقائهم وعملهم في داخل أراضي السلطة سيؤدي إلى إنعاش تلك القطاعات وبالتالي تحقيق تنشيط لها مما سيجعلها قادرة على استيعاب أعداد أكبر من العاملين، وبالتالي الاستغناء شيئا فشيئا عن العمل في إسرائيل.

4. زيادة التوعية خصوصا عن ضرورة وأهمية عمل المرأة حيث انه لا تزال نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة منخفضة، حيث أنه وان كان للجنس تأثير لصالح الذكور إلا انه تأثير منخفض جدا لا يكاد يذكر، وهذا عامل مشجع على زيادة عمل المرأة، وضرورة دخولها لمجالات أخرى وعدم انغلاقها علا وظائف بعينها.

4-8 الخلاصة:

تناولت هذه الدراسة موضوع من مواضيع سوق العمل الفلسطيني، وهو موضوع الأجور، حيث بحثت في اثر الخصائص الفردية على التباين في الأجور بين العاملين الفلسطينيين.

وهدفت الدراسة إلى التعرف على اثر خصائص الأفراد على التباين في أجورهم، مع اخذ عوامل أخرى لمعرفة تأثيرها على هذه العلاقة. وقد صيغت عدة فرضيات لخدمة هدف الدراسة تعلقت بسنوات الدراسة وسنوات الخبرة بالإضافة إلى الجنس والحالة الاجتماعية ومكان السكن ومكان العمل.

ونبعت أهمية هذه الدراسة من توفيرها لتقديرات كمية عن تأثير هذه العوامل حيث استخدمت الأسلوب الكمي والوصفي للوصول للنتائج من خلال بيانات تم توفيرها من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للربع الثالث من العام 2000، هذه البيانات تحقق هدف الدراسة فهي تحتاج لبيانات مقطعية لقياس العلاقات المختلفة، وقد اقتصرت الدراسة على الأفراد العاملين والذين يتقاضون أجرا.

وتكونت هذه الدراسة من أربعة فصول بالإضافة لمقدمة الدراسة، وفيما يلي توضيح موجز لهذه الفصول:

تناول الفصل الأول الخلفية النظرية للدراسة حيث بحث في نظريات الأجور كنظرية التوازن، واستعرض كل من عرض العمل والطلب على العمل. كذلك بحثت نظرية الكساد واثري البطالة على الأجور. بعد ذلك بحثت الدراسة في نظرية راس المال البشري وأثره على الأجور مع استعراض لافتراضات مينسر، وانتقل الجزء الأخير من الفصل إلى استعراض دراسات

قامت على دالة الكسب الشهيرة لمينسر منها دراسات عربية تعلقت بكل من مصر والمغرب والكويت، ودراسات أجنبية تعلقت بفيتنام والصين والبرازيل.

وفي الفصل الثاني من هذه الدراسة كان هناك استعراض لسوق العمل الفلسطيني مع استعراض لأهم خصائصه والتي أهمها انخفاض نسبة المشاركة في القوى العاملة، وتذبذب حجم القوى العاملة تبعاً للظروف السياسية والممارسات الإسرائيلية.

بعد ذلك تتبعت الدراسة التطور التاريخي لسوق العمل وذلك بتقسيم سوق العمل إلى أربع مراحل زمنية، كانت الأولى من 1967 ولغاية 1987، أما الثانية فكانت من 1988 ولغاية 1993، في حين غطت الثالثة المرحلة من 1993 حتى عام 2000، واستمرت الرابعة من العام 2000 ولغاية الآن.

وفي الجزء الأخير من الفصل استعرضت بعض الدراسات المتعلقة بسوق العمل الفلسطيني والتي كان لها ارتباط بشكل معين في هذه الدراسة.

في الفصل الثالث والذي تضمن وصف للبيانات والتي تم الحصول عليها من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فقد تضمن الفصل معلومات عن مجتمع الدراسة والعينة المختارة وحجم العينة واختيارها وتغطيتها، كما عرض طريقة التعامل مع البيانات من أجل الوصول للبيانات التي تحتاجها الدراسة.

بعد ذلك قدم وصف لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في عدد سنوات الدراسة، والخبرة، في حين اعتمدت متغيرات وهمية مثل الجنس والحالة الاجتماعية ومكان السكن ومكان العمل، وقد استخدمت المتغيرات الوهمية الضريبية.

بعدها تم تحليل البيانات واستخرج لها بعض المقاييس المهمة للدراسة. وبعد إجراء توزيع للعينة على متغيرات الدراسة اتضح بان نسبة مشاركة الذكور أعلى من الإناث وكذلك

متوسط أجورهم أعلى ما عدا في قطاع غزة فقد تقاربت الأجور للجنسين، واتضح أيضا بان متوسط الأجور في إسرائيل أعلى مما هو عليه في الضفة الغربية في حين كانت الأجور في قطاع غزة أدنى مما هي عليه في الضفة الغربية.

بالنسبة لسنوات الدراسة فقد كانت أعلى للإناث مما هي للذكور، وارتفعت متوسطات الأجور بارتفاع سنوات الدراسة للجنسين، بالنسبة لسنوات الخبرة فقد ارتفعت الأجور بارتفاع سنوات الخبرة إلى أن وصلت إلى حد معين وعادت للانخفاض.

اقتصرت عمل الإناث على أعمال تتطلب شهادة علمية أعلى من الثانوية العامة، في حين كانت أعلى نسبة للذكور لفئات أدنى من فئة الثانوية العامة، وهذا دليل على أن عمل الإناث ينحصر في الوظائف الرسمية.

بالنسبة لمتوسط أجور الذكور ارتفعت مع الارتفاع في المستوى العملي بعد الثانوية العامة، بينما تقاربت في المستويات دون الثانوية، أما الإناث فقد ارتفع متوسط الأجور لهن بارتفاع المستوى العلمي إلا في حالات نادرة.

أعلى نسبة في العينة كانت للمتزوجين، تلاها أعزب، ثم أرمل أو مطلق، وانطبق هذا على كل من الضفة الغربية وقطاع غزة وإسرائيل، وكان متوسط اجر المتزوجين أعلى أيضا من أعزب ومن مطلق أو أرمل.

بالنسبة لمستوى الخبرة فان متوسط الأجور ارتفع مع ارتفاع مستوى الخبرة إلى أن وصل إلى فئة 31-35 سنة خبرة، بعد ذلك عاد للانخفاض.

في الفصل الرابع تم بناء النموذج القياسي الذي اعتمد على البيانات والدراسات السابقة، ثم اجري انحدار للمتغيرات المتعلقة بسنوات الدراسة والخبرة ومتغيرات أخرى ذات علاقة مثل الجنس والحالة الاجتماعية ومكان العمل ومكان السكن لمعرفة مدى تأثيرها على هذه العلاقة.

بعد ذلك استعرضت فرضيات الدراسة ما تعلق منها بالجنس، وما تعلق بالحالة الاجتماعية وأيضا بمكان العمل ومكان السكن، وقد توصلت الدراسة لنتائج كان أبرزها أن العائد على التعليم كان 6.7%، وان تأثير الخبرة كان إيجابيا بصورة متناقصة.

وفيما يخص المتغيرات الأخرى فقد تبين بان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للجنس لصالح الذكور، على تأثير سنوات الدراسة وسنوات الخبرة على الأجور هذه الفروق بسيطة جدا لا تتجاوز 1 نقطة مئوية لا لسنوات الدراسة ولا لسنوات الخبرة .

كذلك اتضح بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة لتأثير الحالة الاجتماعية على تأثير سنوات الدراسة الأجور ولا على تأثير الحالة الاجتماعية على تأثير سنوات الخبرة على الأجور إلا لتأثير سنوات الخبرة بالنسبة لفئة أعزب حيث كانت أدنى مما هي لمطلق أو أرمل بـ 0.76 نقطة مئوية.

فيما يتعلق بمكان العمل فقد اتضح بأن هناك فروق إحصائية لتأثير مكان العمل على تأثير سنوات الدراسة، وتأثير سنوات الخبرة على الأجور، فقد كان مردود السنة الدراسية في إسرائيل أعلى مما هو عليه في الضفة الغربية بحوالي 4 نقطة مئوية ومما هو في قطاع غزة بمقدار 5.4 نقطة مئوية، أما تأثير مكان العمل على تأثير سنوات الخبرة فقد كانت أعلى في إسرائيل بمقدار 0.7 نقطة مئوية عما هي في الضفة الغربية، وبمقدار 1.5 عما هي في قطاع غزة .

أما بخصوص مكان السكن فلم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير مكان السكن على تأثير سنوات الدراسة، ولا لتأثير مكان السكن على تأثير سنوات الخبرة على الأجور بين أفراد العينة المختارة إلا لسكان لتأثير سكان المدن على تأثير سنوات الدراسة على الأجور وبالنسبة مدنية جدا فقد كانت أعلى لسكان المدن عما هي لسكان المخيمات بحوالي 0.2 نقطة مئوية.

وفي نهاية الفصل تم حساب العائد على كل مستوى تعليمي، وذلك باعتماد متغيرات وهمية لكل مستوى، وقد اتضح بان أعلى عائد كان على مستوى الدبلوم العالي، ثم الدكتوراه ثم البكالوريوس.

وفي النهاية ونتيجة لما توصلت إليه الدراسة فقد أوصت بعدة أمور من أهمها ضرورة توجه التعليم لخدمة أهداف اقتصادية، وكذلك الاهتمام بإعادة تأهيل العمال الفلسطينيين لإمكانية توفير أجور أعلى لهم، وأيضا تنمية المناطق الريفية وتنشيطها اقتصاديا، وكذلك الحث على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

المراجع العربية:

- 1- إبراهيم، نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، جامعة الإسكندرية، 1997.
- 2- صبيح، ماجد، قدرة الاقتصاد الفلسطيني على التشغيل، العقبات ومداخل التنمية، مركز الدراسات العمالية، 1992.
- 3- عبد الرازق، عمر، وآخرون، تأثير الحصار الإسرائيلي على الاقتصاد الفلسطيني خلال الفترة 2000/9/28 - 2001/6/30، ماس، 2001.
- 4- أبو الشكر، عبد الفتاح، سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، جامعة النجاح الوطنية، 1987.
- 5- مكحول، باسم، تحليل العرض والطلب على العمالة الفلسطينية، ماس، 2000.
- 6- خليفة، محمد، الطلب على العمالة الفلسطينية في إسرائيل والأراضي المحتلة، جامعة بير زيت، برنامج دراسات التنمية، سلسلة الرسائل (1)، رام الله - فلسطين، 1996.
- 7- علي، علي عبد القادر، أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري، المعهد العربي للتخطيط، 2001.
- 8- المنسي، كامل، و صلاح، جمال، سياسات الأجور ورفاهية العمل، برنامج التشغيل الفلسطيني، 1998.
- 9- أبو الشكر، عبد الفتاح، استراتيجية التشغيل متوسطة المدى في فلسطين 2000 - 2004، وزارة العمل الفلسطينية، 1999.
- 10- فرسخ، ليلى، العمل الفلسطيني في إسرائيل 1967 - 1997، ماس، 1998.
- 11- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 1999، مسح القوى العاملة الفلسطينية، رام الله - فلسطين.

- 1- Reynolds, Loyd and others, **Labor economics and labor relations**, eleventh edition, 1998.
- 2- Sapsford, David, **Labour market economics**, economics and society series, London, 1981.
- 3- Ehrenberg, Ronald, and Smith, Robert, **Modern labor economics**, theory and public policy, fifth edition, 1994.
- 4- Angrist, Joshua, **The economic returns to schooling in the West Bank and Gaza Strip**, the American Economic Review, Vol. 85, 1995.
- 5- Mook, Peter and others, **Education and earnings in a transition economy**, the case of Vietnam.
- 6- Li, Haizheng, and Urmanbetova, Aselia, **The effect of education and wages determination in China's Rural Industry**, 2002.
- 7- Bloom, Adreas, Holm – Nielsen, Laurits, Verner, Dorte, **Education, earning and inequality in Brazil 1982 – 1998**, Implications for education policy, World Bank, no year.

المتغيرات الوهمية التي اعتمدت في الدراسة وقيمها

القيم	المعنى	اسم المتغير
0 للأنثى، 1 للذكر	الجنس	Sex
0 مخيم، 1 مدينة، 2 قرية	مكان السكن	Location (Loc.)
0 للمطلق، 1 للأعزب، 2 للمتزوج	الحالة الاجتماعية	Maritals (Mart.)
0 اسرائيل، 1 الضفة الغربية، 2 قطاع غزة	مكان العمل	Place of work (POW)

المستوى العلمي

الرقم	المستوى العلمي
0	أمي
1	قادر على القراءة والكتابة
2	ابتدائي
3	اعدادي
4	ثانوي
5	دبلوم
6	بكالوريوس
7	دبلوم عالي
8	ماجستير
9	دكتوراه

مستوى الخبرة

المستوى	الرقم
خمس سنوات فأقل	1
من 6 سنوات إلى 10 سنوات خبرة	2
من 11 سنة إلى 15 سنة خبرة	3
من 16 سنة إلى 20 سنة خبرة	4
من 21 سنة إلى 25 سنة خبرة	5
من 26 سنة إلى 30 سنة خبرة	6
من 31 سنة إلى 35 سنة خبرة	7
من 36 إلى 40 سنة خبرة	8
من 41 سنة إلى 45 سنة خبرة	9
من 46 سنة إلى 50 سنة خبرة	10
51 فأعلى	11

اشتقاق النموذج:

بناء على افتراضات منسر وفي ظل نظام تنافسي، فإن الفرد الواحد يكون في حالة توازن عندما تتساوى القيمة الحالية لخيارى الانخراط في التعليم أو لا أي أن الفرد يصبح بين التعليم لفترة معينة أو عدم التعليم ويقوم بالمقارنة بين الاستمرار في التعليم أو عدم التعليم وفق المعادلة التالية:

$$W_{sch} \int_{sch}^{n+sch} e^{-rt} dt = W_0 \int_0^n e^{-rt} dt$$

حيث W هي دالة الكسب السنوي

N فترة الحياة العملية

Sch عدد سنوات الدراسة

وعند إجراء التكامل تصبح المعادلة كالتالي:

$$W_{sch} e^{-sch t} (1 - e^{-rt}) = W_0 (1 - e^{-rt})$$

وهذا يعني:

$$W_{sch} = W_0 e^{rsch}$$

وعند أخذ اللوغاريتم للطرفين تصبح:

$$\ln W_{sch} = \ln W_0 + rsch$$

وهذه هي دالة الكسب الشهرية

وبعد إضافة سنوات الخبرة تصبح الدالة كالتالي:

$$\ln W = B_0 + B_1 sch + B_2 exp - B_3 exp^2$$

حيث B_0 هي الحد الثابت

Sch سنوات الدراسة

exp سنوات الخبرة

An-Najah National University

Faculty of Graduate Studies

**The Effects of Personal Characteristics on Wage Variation
Between Palestinian Workers**

Submitted by

Kalthoum Salami Abdel – Rahman Nasir

Supervised by

Omar Abdel - Razek

*Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Economic Policy Management, Faculty of Graduate Studies, at
An-Najah National University, Nablus, Palestine .*

2003

ABSTRACT

This study analyzes one of Palestinian labor market subjects, it's wages, and the effect of special characteristics at the differentials of wages.

The study takes by studying and analyzing the data of Central Bureau Of Statistics, by taking a crross sectional data about the third quarter of the year 2000, this is because of this quarter was the most stable and active one. Using the methodology of descriptive and econometrics to see if the wages at Palestine follow the Mincer earnings function or not, then analyze another variables and their effect on wages such as sex, marital status, location and place of work.

❖ **The following was the main conclusions:**

- 1- The wages at Palestine labor market follow the Mincer earnings function, this mean that the years of study have apositive effect, and the years of experience have apositive decreasing effect.
- 2- The average rate of return to education was 6.7%
- 3- Every additional year of work rise the wages by the rate of 3.4% at decreasing rate.
- 4- Sex effect at the study and experience effect at wages for males, every additional year of study rise the wage for males

by 0,98 point, and every additional year of experience rise the wage of males by 0,82 point..

- 5- Marital status has no effect at wages except one case, it is the effect of experience for singles it was lower than divorced by nearly 0.76.
- 6- The location (Place of resident) has no effect on the years of study and on the years of experience except the effect of study years at city it was higher than camp by 0.2 percent point, which is very small effect .
- 7- The place of work effects on both years of study and years of experience. The return of every additional year of study is higher in Israel by 4 percent points compared with West Bank and 5.5 percent points compared with Gaza Strip. While for every additional year of work the rate is higher in Israel by 0.7 percent point compared with West Bank, and 1.5 percent point compared with Gaza Strip.
- 8- The mean of the males wages is higher than females at West Bank and Israel, and closer at Gaza Strip.
- 9- The Mean of wages is higher for married people.
- 10- The mean of wages is higher for workers at Israel, then West Bank, then Gaza Strip.

- 11- The means of wages increase by the level of education after secondary school for males and was closer at levels lower than secondary. For females it increases by the level of study.
- 12- The means of wages increase by the level of experience till the 31-35 years then it decrease.
- 13- The participation rate for females are very low, and their work at governmental vacations mostly.
- 14- The effect of level of study was positive, the high diploma has the highest effect, then PhD, then BA/BSC.

❖ After studying and analyzing this study recommends the following:

- 1- Improve the educational system to serve the economic objectives.
- 2- Improve and develop the rural areas to make it complementary to the cities so as to avoid the distraction by the Israeli forces.
- 3- Retraining the workers and give them new skills to help them to have a higher wages, and this will protect them and encourage them to stay and work at the Palestinian land.
- 4- Increase the participation rate by encouraging the work of women and help them to work in other economic areas.

