



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

نحو سياسات تعزيز "الثقة" في سوق العمل الفلسطيني

لوكا اندرياني

حنين غزاونة

2010



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

نحو سياسات تعزيز "الثقة" في سوق العمل الفلسطيني

لوكا اندرياني
حنين غزاونة

2010

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

تأسس في القدس عام 1994 كمؤسسة مستقلة، غير ربحية متخصصة في أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية. يوجه عمل ماس من قبل مجلس أمناء يضم شخصيات مرموقة من أكاديميين ورجال أعمال من فلسطين والدول العربية.

رسالة المعهد

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، ملتزم بعمل أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية وفق أولويات التنمية في فلسطين بهدف المساعدة في صناعة السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز المشاركة العامة في مناقشتها وصياغتها.

الأهداف الاستراتيجية

- ✧ عمل أبحاث ودراسات وفق أولويات واحتياجات صانعي القرار للمساعدة في اتخاذ قرارات ورسم سياسات مستندة للمعرفة.
- ✧ تقييم السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتبيان تأثيرها على مختلف المستويات، وذلك لمراجعة وتصحيح السياسات المطبقة.
- ✧ توفير منبر حر للنقاش العام والديمقراطي حول قضايا السياسات الاقتصادية والاجتماعية للمهتمين وأصحاب الشأن.
- ✧ تقديم ونشر معلومات ونتائج الأبحاث الحديثة عن القضايا الاقتصادية والاجتماعية.
- ✧ تقديم الدعم الفني والمشورة المتخصصة لمؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية لدعم مشاركتهم وانخراطهم في عملية صياغة السياسات.
- ✧ تقوية القدرات والمصادر لعمل أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين.

مجلس الأمناء

غانية ملحيس (الرئيسة)، سامر خوري (نائب الرئيس)، غسان الخطيب (أمين الصندوق)، لؤي شبانة (أمين السر)، نبيل قدومي، رجا الخالدي، رامي الحمد الله، رضوان شعبان، صبري صيدم، سمير حليلة، سمير عبد الله (المدير العام).

حقوق الطبع والنشر محفوظة © 2010 معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

ص.ب. 19111، القدس وص.ب. 2426، رام الله

تلفون: 2987053/4، فاكس: 2987055، بريد إلكتروني: info@pal-econ.org

الصفحة الإلكترونية: <http://www.mas.ps>



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

نحو سياسات تعزيز "الثقة" في سوق العمل الفلسطيني

لوكا اندرياني
حنين غزاونة

2010

نحو سياسات تعزيز "الثقة" في سوق العمل الفلسطيني

الباحثون: لوكا اندرياني، طالب دكتوراه، جامعة لندن وباحث زائر في ماس
حنين غزاونة، باحثة مشاركة في ماس

المراجعة والتقييم: د. نعمان كنفاني، استاذ الاقتصاد في جامعة كوبنهاجن
د. مجدي المالكي، استاذ علم الاجتماع، جامعة بيرزيت

التسيق الفني: لينا عبد الله

التمويل: تم إنجاز هذه الدراسة بدعم مشكور من قبل تم إنجاز هذه الدراسة بدعم من الصندوق العربي
للإنماء الاقتصادي والاجتماعي.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

القدس ورام الله

2010

حقوق الطبع والنشر محفوظة © (ماس)

ISBN 978-9950-374-02-7

تقديم

الثقة هي عنصر هام من عناصر رأس المال الاجتماعي. وقد تناولت العديد من الأدبيات العلاقة الإيجابية بين الثقة والاداء الاقتصادي في بلد ما، بل يحتاج البعض أن الثقة هي أحد العوامل المحددة لخلق الرخاء الاقتصادي. ولقد اكتسب هذا المفهوم أهمية متزايدة في المناظرات العلمية الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة. فيرى العديد من علماء الاقتصاد والاجتماع أنه لا يمكن للتنمية الاقتصادية والاجتماعية النهوض في مجتمع ذي مخزون ثقة متدني، بمعنى أن تدني مخزون الثقة، كمكون من مكونات رأس المال الاجتماعي، في أي مجتمع يؤثر سلباً على الأداء الاقتصادي لذلك المجتمع. وهذا الارتباط المباشر بين الثقة والتنمية، يعتبر اطاراً مفيداً، ومدخلاً مهماً للنهوض بالتنمية الاقتصادية.

وسنتناول في هذه الدراسة سياسات للارتقاء بمستوى الثقة في سوق العمل الفلسطينية، على اعتبار انه السوق الذي يجمع شركاء الانتاج، حيث يضم المشغلين والمشتغلين. ومن المرجح أن تنمية الثقة بين هذين الشريكين، وفيما بينهما وبين الافراد والجماعات والمؤسسات في البيئة المحيطة بمؤسسات الانتاج سيكون له تأثير واضح على الاداء الاقتصادي. وقد لجأ فريق البحث الى بناء نموذج تجريبي بهدف تحديد كيفية استجابة الأفراد (العاملين والعاطلين عن العمل) للثقة بأنواعها: الثقة العامة، والثقة بالمؤسسات، والثقة برجال السياسة.

وتعتبر دراسة الثقة في سوق العمل الفلسطيني، الدراسة السادسة التي يصدرها المعهد في اطار برنامج تطوير رأس المال الاجتماعي في الاراضي الفلسطينية المحتلة، والذي باشر المعهد بتنفيذه منذ العام 2006 بدعم مشكور من الصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي. وتركزت تلك الدراسات في مفهوم رأس المال الاجتماعي، وقياس راس المال الاجتماعي، وراس المال الترايطي والتجسيري، واهمية رأس المال الاجتماعي في تحسين الامن الغذائي، ودور المدرسة الاساسية في مراكمة رأس المال

الاجتماعي. وتشكل هذه الدراسات اضافة نوعية في الادب التتموي العربي، الذي يفتقر
جدا الى دراسات جادة حول رأس المال الاجتماعي. وبمناسبة طباعة هذه الدراسة اود
ان اشكر الباحثين المشاركين في هذه الورقة على حرصهم على أصالة وعمق التحليل.
وأشكر الباحثين الذين راجعوا الدراسة واللذين شاركوا في مناقشتها على مساهمتهم في
إثراءها.

د. سمير عبد الله
المدير العام

المحتويات

1	1- المقدمة
5	2- أهمية الثقة ومؤشراتها
11	3- سوق العمل في الأراضي الفلسطينية: تحليل وصفي
17	4- الثقة وحالة العمالة
21	5- التحليل التجريبي
21	5-1 الموقع الوظيفي والثقة
27	5-2 البطالة والثقة
33	5-3 سوق العمل والثقة بالمستقبل
35	6- ملاحظات ختامية: سوق العمل والتوصيات لسياسة مستقبلية

قائمة الجداول

17	جدول 1:	حالة العمل والثقة العامة (%)
18	جدول 2:	حالة العمالة والثقة السياسية (%)
19	جدول 3:	حالة العمالة والثقة بالمؤسسات الحكومية (%)
23	جدول 4:	العمالة والثقة العامة
25	جدول 5:	العمالة والثقة السياسية
26	جدول 6:	العمالة والثقة بالمؤسسات
28	جدول 7:	البطالة والثقة بالمؤسسات
29	جدول 8:	البطالة والثقة بالسياسيين
30	جدول 9:	البطالة والثقة العامة
32	جدول 10:	سوق العمل والثقة بالنظام القضائي
34	جدول 11:	سوق العمل والثقة بالمستقبل
36	جدول 12:	حالة سوق العمل والتهرب من الضرائب

قائمة الأشكال البيانية

- شكل 1: دوائر الثقة 7
- شكل 2: توزيع العمالة حسب القطاع في الضفة الغربية وقطاع غزة (2000-2009) 11
- شكل 3: العمالة في القطاع العام في الضفة الغربية وقطاع غزة (2000-2009) 12
- خارطة 1: نسبة المشاركة في القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب الجنس والمحافظة 13
- شكل 4: معدل الأجر اليومي بالثيقل للعاملين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب القطاع (2000-2009) 14
- شكل 5: معدل الأجر اليومي بالثيقل للعاملين بأجر في قطاع غزة حسب القطاع (2000-2009) 15
- شكل 6: البطالة في الضفة الغربية وقطاع غزة (1999-2009) 15

ملخص تنفيذي

تسعى هذه الورقة إلى تطوير مقترحات سياسات للارتقاء بمستوى الثقة في سوق العمل الفلسطينية. حيث بينت الدراسات أهمية الثقة في تطوير الإنتاجية والجودة والنمو الاقتصادي بشكل عام. تهدف هذه الورقة إلى تحديد كيفية استجابة الأفراد للثقة بأنواعها: الثقة العامة، والثقة بالمؤسسات، والثقة السياسية. استناداً إلى الدراسات والمراجعات الاقتصادية السابقة (Guiso et al 2004, Kanck and Keefer 1997, Kuenzi 2008)، وباستخدام مسح رأس المال الاجتماعي الذي أجراه معهد أبحاث السياسات الاقتصادية عام 2007 تم التوصل إلى قياس مؤشر كل من الثقة العامة، الثقة بالمؤسسات، والثقة السياسية. بعد قياس مؤشر كل من الثقة العامة، الثقة بالمؤسسات، والثقة السياسية، تم بناء نموذج تجريبي لمعرفة ما إذا كان الأفراد المنتمين إلى القوى العاملة يستطيعون "الثقة" بغيرهم من الأفراد، والسياسيين والمؤسسات المختلفة بالاعتماد على حالة عملهم (يعمل، أو عاطل عن العمل).

تسعى هذه الورقة للإجابة على سؤالين على الأقل. الأول، ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين أن هناك علاقة إيجابية بين الثقة والأداء الاقتصادي وقد تم تحليلها تجريبياً بشكل كبير من قبل كل من (Kanck and Keefer 1997) ونظرياً من قبل (Butler, Giuliano and Guiso 2009). لكن قليل من الاهتمام تم تكريسها لمحددات الثقة. بكلمات بسيطة السؤال الرئيسي هو: "هل يسود عامل الثقة لدى جميع الأفراد بنفس الطريقة؟" ثانياً، في حالة كانت الإجابة على السؤال السابق بالنفي، فإن الأفراد المختلفين سيولدون ردود فعل مختلفة تجاه السياسات الاقتصادية والسياسية المختلفة التي تطبقها مؤسسات الحكم والسلطة (السلطة الحكومية) وعملاء القطاع الخاص (المحليين والمستثمرين الأجانب على سبيل المثال). إن هذا النوع من التحليل يمكن أن يكون ذو فائدة خاصة في المجتمع الفلسطيني حيث أن السياسات والخطط الاستثمارية التي يتم تبنيها من قبل السلطات المحلية أو الهيئات الأجنبية تشكل غالبية النشاط الاقتصادي.

تستعرض الورقة بداية التعريف النظري لمفهوم الثقة، ثم تحليل وصفي لسوق العمل الفلسطيني. في التحليل التجريبي، تم بناء نماذج مقطعية محددة (cross-sectional specific models). اشتملت النماذج التحليلية إضافة إلى طبيعة الوظيفة، على العوامل التي تلتقط الملامح الديمغرافية، والجغرافية، بالإضافة إلى رأس المال البشري.

تم تقسيم الإطار التجريبي لهذه الورقة إلى ثلاثة أجزاء. الأول يركز على العلاقة بين أنواع الثقة المختلفة وقطاعات العمل. يشير الدليل التجريبي بوضوح إلى أن قطاع العمل الخاص والعمل الشخصي يعاني من العزلة عن السوق والمؤسسات السياسية بالشكل الأكبر. تجدر الإشارة إلى أن هذا الإحساس بعدم الثقة يخف في حالة وجود المجموعات العاملة في الضفة الغربية عنه عند وجودها في قطاع غزة. الجزء الثاني من التحليل، يركز على العلاقة بين أنواع الثقة المختلفة والبطالة. تشير النتائج الأساسية إلى أنه بشكل عام العمال العاطلين عن العمل يميلون إلى عدم الثقة بالمؤسسات والسياسيين، خصوصا الأفراد العاطلين عن العمل الذين كانوا يعملون سابقا. من اللافت للنظر إلى أن الأفراد العاطلين عن العمل يتقنون بالأشخاص بشكل عام.

عند مقارنة نتائج هذين الجزئين يبدو أن الأفراد العاملين بمواقع دائمة يميلون أكثر للثقة (الثقة العامة أو الثقة بالمؤسسات) من الأفراد الباحثين عن العمل. هذا يقودنا إلى بناء الجزء الثالث من التحليل حيث يتم تحديد العلاقة بين سوق العمل (العاملين والعاطلين عن العمل) والثقة بالمستقبل. بمعنى آخر، السؤال الرئيسي هو هل تختلف التوقعات داخل القوى العاملة بين العاملين والعاطلين عن العمل. يشير الدليل التجريبي، على الأقل، إلى ثلاثة نتائج. أولا، العمال العاطلين عن العمل، مقارنة بنظرائهم الذين يحتفظون بوظائفهم، يمكن أن يشعروا بعدم يقين حول المستقبل وهذا يؤثر على نظرتهم الإيجابية. ثانيا، العاملون في القطاع العام متفائلون بصورة أكبر، ربما بسبب عقود عملهم الدائمة. ثالثا، الأفراد الذين يسكنون في الضفة الغربية أكثر تفاؤلا من الذين يسكنون في قطاع غزة. إذا قارنا هذه الأجزاء الثلاث فإن تحليلنا التجريبي يتماشى مع النظرية الاقتصادية التي تؤكد أن عدم الاستقرار الوظيفي وانخفاض الأجور تقلل ثقة الأفراد بالمؤسسات والتوقعات. من ناحية أخرى، فإن الرفاه الاقتصادي واليقين يمثلان

بيئة اجتماعية-اقتصادية مريحة حيث يشعر الأفراد فيها أكثر بالأمان والحماية ضد الصدمات الاقتصادية المختلفة المتوقعة.

يركز الجزء الأخير من الورقة على استعراض مضامين سياسات بناء على النتائج السابقة. تقترح هذه الورقة التوجه نحو بناء خطة استثمار أفضل لصالح القطاع الخاص ومؤسسات التمويل الصغيرة من أجل تقليل انتشار الإحساس بعدم الثقة تجاه هذه. في الوقت نفسه، العمل على إعادة تصميم سياسات الضمان الاجتماعي من أجل تقليل فجوة الفوائد الاجتماعية الحاصلة بين عمال القطاع الخاص والعام. إن الاختلافات في الرفاه بين المواطنين تمثل حسا باللاعديالة والظلم الأمر الذي يؤدي إلى عدم الثقة بالمؤسسات. بالنسبة للأفراد العاطلين عن العمل، تبين أن العاطلين عن العمل يتقون أكثر بالأفراد منه بالمؤسسات. يمكن أن يؤدي هذا، على الأقل، إلى عاملين مهمين. الأول، أن تكون مباراة البحث في سوق العمل الفلسطيني مبني على شبكة غير رسمية. ثانيا، في فترة الصعوبات الاقتصادية، يكون المصدر الأساسي للعاطلين عن العمل هو آلية التأمين غير الرسمي الموفر من مساعدة الأهل بدلا من نظام مؤسسي لمساعدة العاطلين عن العمل. من المؤكد أن ميزانية الحكومة المحدودة تشكل عائقا من أجل نظام رفاه أكثر تكاملا. لكن على صانعي السياسات أن يأخذوا بعين الاعتبار أن السياسات الحكومية يجب أن توافق بين متطلبات المواطنين واحتياجاتهم من أجل قلب هذه الأنماط، على الأقل من منظور المدى البعيد.

1- المقدمة

الثقة هي عنصر هام من عناصر رأس المال الاجتماعي. تهدف هذه الورقة إلى تحديد كيفية استجابة الأفراد للثقة بأنواعها: الثقة العامة، والثقة بالمؤسسات، والثقة السياسية. تناولت الأدبيات موضوع العلاقة الإيجابية بين الثقة والأداء الاقتصادي بكثير من التحليل التجريبي (1997, Knack & Keefer)، والنظري (2009, Butler, Gulliano & Guiso). إلا أن قليلاً من هذه الأدبيات تطرق إلى محددات الثقة. دلت التجارب التي وضعها Glaeser *et. al.* (1999) أن العلاقات الاجتماعية والانتماء إلى عرق واحد، أو جنسية واحدة، وكذلك مدة التعارف، ونوع الروابط بين الأفراد تعتبر عوامل جيدة للتنبؤ "بمستوى الثقة" القائمة بين شخصين. كما يؤكد Laporta *et.al.* (1997) أن الثقة أساسية للتعاون ولكنها، في الوقت نفسه، أكثر أهمية عندما تحدث بين أناس لا يتفاعلون مع بعضهم بشكل متكرر أو دائم. ذلك لأن سلوك الأفراد مع الأشخاص الذين يرتبطون معهم بعلاقات متكررة قد لا تكون قائمة على الثقة فحسب، بل على الخشية من العقاب والمعاملة بالمثل في المستقبل. وبعبارة أخرى. قد يحدث التعاون المتكرر (repeated cooperation) حتى في ظل مستوى متدن من الثقة.

على نهج هذه الأدبيات، تقوم هذه الورقة بتحليل مستوى الثقة لدى الناس، ليس على مستوى مجتمعهم الصغير، مثل العائلة والأصدقاء (المقربين)، بل بالعلاقة مع الشبكات الاجتماعية الأوسع مثل الأفراد الغرباء في المجتمع، والمؤسسات، والسياسيين (Laporta *et.al.*, 1997). وبدقة أكثر، تستكشف هذه الدراسة الظروف الاقتصادية والاجتماعية للعاملين في القطاعات الاقتصادية المختلفة، وتدرس كيفية تأثير ظروف هؤلاء على ثقتهن بالمؤسسات وبالناس بشكل عام. بلغة أبسط، فإن السؤال الرئيسي الذي تحاول الورقة الإجابة عليه هو "هل يسود عامل الثقة لدى جميع الأفراد بنفس الدرجة؟". إن محددات الثقة هامة من حيث أنها تؤثر على تصورات الأفراد حول الشفافية، والمصادقية، وكفاءة المؤسسات العامة (السلطات المالية والنقدية)، وبالأطراف الفاعلة (مثل المستثمرين الأجانب). وهذا بدوره يؤثر على مقدار استجابتهم لإجراءات

السياسات من أجل التنمية والرفاه. كما أن نقص الثقة من شأنه أن يثير الشك ويقلل تعاون الأفراد فيما بينهم مما يجعل هذه السياسات عديمة الفعالية.

وبالتالي، فإنه من المرجح أن يكون لسياسة معينة أو خطة استثمارية ما وقعاً مختلفاً على الأفراد بناء على حالة المتلقي لها. على سبيل المثال، فإن سياسة ما مبنية على حوافز الاستثمار قد تلقى اهتماماً ضئيلاً أو حتى شكوكاً من قبل الجهات التي لا تنشق بالمؤسسة أو الهيئة التي تروج لهذه السياسة. والنتيجة المنطقية هي أن هذه السياسة لن تحقق هدفها المنشود. يسهم التحليل الذي تقدمه هذه الورقة باستكشاف استعداد قطاعات القوى العاملة المختلفة للثقة بالمؤسسات وبالمجتمع عموماً، وأي منها من المرجح أن تكون أكثر شكاً في السياسات والمؤسسات.

تمثل الضفة الغربية وقطاع غزة دراسة حالة مثيرة للاهتمام نظراً إلى خصوصية السياق السياسي، وغياب المؤسسات الديمقراطية المستقرة، وانخفاض مستوى الدخل. لهذا الغرض، سوف يتم النظر إلى العلاقة بين الثقة وسوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، وفقاً لسياقين اجتماعيين واقتصاديين مختلفين: العاملين والعاطلين عن العمل. في السياق الأول يجري التحقق من آلية استجابة الأفراد العاملين "للثقة" بأنواعها: الثقة العامة، والثقة بالمؤسسات، والثقة بالمؤسسات السياسية. تم تقسيم العاملين حسب القطاعات التالية: العاملين في القطاع العام، والعاملين في القطاع الخاص، والعاملين في المنظمات غير الحكومية، والعاملين لحسابهم الخاص، والعمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات. في السياق الثاني تم البحث في العلاقة بين "الثقة" من جهة وبين نوعين من الأفراد العاطلين عن العمل: الذين لم يعملوا سابقاً، وأولئك الذين أصبحوا عاطلين عن العمل بعد فترة من العمل.

فيما يلي مخطط الدراسة؛ يستعرض الفصل الثاني النقاش النقدي حول أهمية الثقة وأثرها على التنمية الاقتصادية، كذلك مراجعة للأدبيات التي قامت بقياس الثقة؛ الثقة السياسية، والثقة العامة والثقة بالمؤسسات (Sabatini, 2009, Knack & Keefer, 1997, Kuenzi, 2008). ومن أجل استخلاص مؤشرات الثقة تم استخدام مسح "رأس

المال الاجتماعي" الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عام 2007 لصالح مشروع قياس رأس المال الاجتماعي الخاص بمعهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). تم احتساب الثقة العامة والثقة السياسية باستخدام مؤشر ثنائي Binomial index، في حين تم بناء مؤشر اصطناعي Synthetic index لقياس الثقة بالمؤسسات من خلال أخذ تسعة مؤسسات مختلفة بعين الاعتبار (الثقة في الحكومة، وفي الأحزاب السياسية، وفي مجالس الحكم المحلي إلخ...).

يقدم الفصل الثالث تحليلاً وصفيًا لسوق العمل الفلسطيني بقطاعاته المختلفة مفصلاً حسب المناطق، لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة. ويعرض الفصل الرابع عدة جداول لمتغيرات cross-variable تشير إلى العلاقة بين الأشكال المختلفة للعمالة والأنواع المختلفة للثقة. ويوفر هذا نظرة أولية عامة حول مدى اختلاف الأفراد في طريقة تقنم الناس بالمؤسسات، وبالسياسيين.

وفي الفصل الخامس، تم تطوير التحليل التجريبي من خلال بناء مجموعة من النماذج المقطعية المحددة (Probit cross-sectional specific models) لدراسة العلاقة بين مختلف أشكال العمالة (بمن فيهم العاطلين) والثقة. كما يتم تضمين المتغيرات التي تلتقط الملامح الديمغرافية والجغرافية ورأس المال البشري في هذه النماذج الخاصة. ومن ثم يتم استكمال العمل التجريبي بالتحري عما إذا كانت التوقعات حول المستقبل تتبدل بين المجموعات العاملة المختلفة والعاطلة عن العمل. وتشكل هذه الملاحظات التحليلية الإطار لاستخلاص السياسات الملائمة بالنسبة لقطاعات العمالة المختلفة بما فيها العاطلين عن العمل وهو ما يتناوله الفصل السادس.

2- أهمية الثقة ومؤشراتها

من الأسئلة الأساسية التي يجب البدء بإثارتها "ما هي الثقة؟". يعرف Nootboom (2002) الثقة بأنها صلة خاصة بين طرفين: الواثق (Trustor) والموثوق به (Trustee): وفي ظل ظروف معينة يثق الأول (الواثق) بالثاني (الموثوق به) في أحد جوانب تصرفه. وعلاوة على هذا، فإن الموثوق به قد يمثل فرداً أو جماعة أو مؤسسة. ولقد اعتبرت بعض الأدبيات "الثقة" كعنصر مهيم في التنمية الاقتصادية كما يظهر في المعادلة رقم (1)

$$EconomicPerformance \leftrightarrow trust \pm e \quad (1)$$

يقسم keeper وknack (1997)، الثقة إلى شكلين واضحين يتفق كل منهما مع أنماط مختلفة من "الموثوق بهم" trustees. حيث أنهما يعتبران الثقة العامة (Generalized Trust) هي تلك الثقة التي يضعها الفرد بالناس عموماً، بينما الثقة بالمؤسسات institutional هي ثقة الفرد في المؤسسات. ويذهب (Kuenzi، 2008) إلى تعريف الثقة السياسية، بأنها تلك الثقة التي يمنحها الفرد إلى المؤسسات السياسية.

إن الفكرة القائلة بأن الثقة هي أحد العوامل المحددة والمساعدة على تفسير الأداء الاقتصادي قديمة في الأدبيات الاقتصادية (Adam Smith in Dalton et al, 2007). ولقد اكتسب هذا المفهوم أهمية متزايدة في المناظرات الاقتصادية والسياسة المعاصرة (Fukuyama، 2001)، (Knack & Keefer، 1997). شدد Genovesi (1820) في القرن الثامن عشر، في سياق بحثه عن عدم تطور مقاطعة نابولي مثل بقية المقاطعات الإيطالية، على أهمية الثقة العامة public trust (أو في المفهوم المعاصر "الثقة العامة" generalized trust). حيث لا يمكن للتجارة والصناعة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية النمو في مجتمع يكون مخزونه من الثقة متدني. إضافة إلى أنه لا يمكن النجاح بفرض

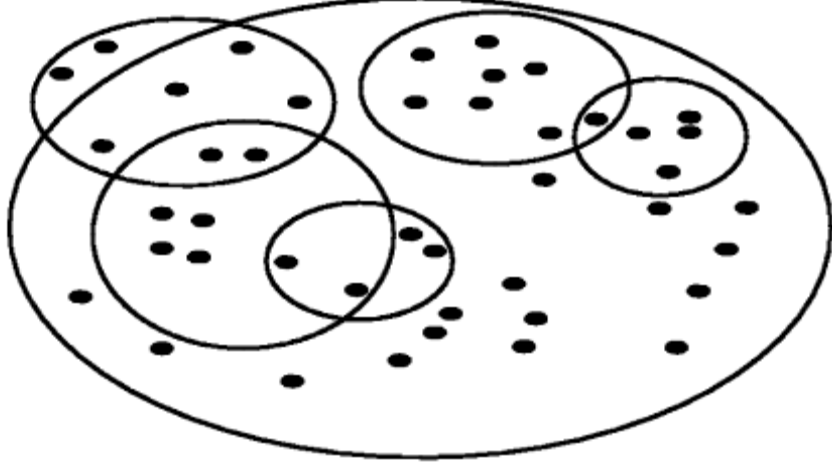
العدالة بشكلها الرسمي في مجتمع يفتقر أفراده للثقة في علاقاتهم غير الرسمية، وبدوره فإن هذا الشرط المسبق يؤثر سلباً على الأداء الاقتصادي لذلك المجتمع¹.

ولقد تمت مراجعة هذه المواقف التاريخية من قبل علماء اجتماع معاصرين في إطار النقاش المتعلق برأس المال الاجتماعي. في الحقيقة، فإن ظهور مفهوم "الثقة" بشكل أكبر مؤخراً يرتبط بالاهتمام المتزايد بظاهرة رأس المال الاجتماعي من قبل كافة العاملين في مجال العلوم الاجتماعية. حيث أنه ومن المنظور الأوسع لنظرية رأس المال الاجتماعي، فإن الأنشطة الترابطية الأعلى داخل مجتمع ما بإمكانها تعزيز حسن الانخراط المدني، حيث يتطور التعاون، والتكاتف، والثقة المتبادلة، وتستخدم جميعها من أجل حل مشاكل العمل المشترك، ومشاكل عدم تناظر المعلومات. وبعبارة أخرى، يمكن للمجتمع الذي يتمتع بمستويات عالية من "الثقة" أن يحقق نتائج اقتصادية واجتماعية أعلى. أما السؤال عما إذا كانت هذه الآلية تعمل بغض النظر عن البيئة الاجتماعية والاقتصادية أم أنها أكثر ارتباطاً بالسياق، فهذا الأمر ما زال مثار اهتمام وجدل واسع.

ووفقاً لـ Kenneth Arrow (1972) "فإن الكثير من التخلف الاقتصادي يمكن تفسيره بسبب غياب الثقة المتبادلة" (ص.357). وتشير الأدبيات الاقتصادية إلى أدلة تجريبية تدعم هذه المقولة. حيث يجد Knack و Keefer (1997) علاقة إيجابية بين الثقة العامة والثقة بالمؤسسات، وبين الأداء الاقتصادي في بلدان مختلفة. ويشير Guiso et. al (2006) إلى وجود علاقة طردية بين الثقة وحجم السوق المالي. ووفقاً لـ Fukuyama (2001)، فإن الثقة تعتبر أمراً حاسماً لنجاح العلاقات بين الأفراد. ويحدد فوكوياما في "دوائر الثقة" (شكل 1) الآليات التي تسهل التعاون بين الأفراد. وبدقة أكثر، فإن "دوائر الثقة" هي الدوائر التي تكون معايير التعاون فيها فعالة بين الناس.

¹ لمزيد من التحليل الدقيق حول "الثقة" ورأس المال الاجتماعي في فكر آدم سميث وجنيفسي، انظر (Bruni et. al., 2000).

شكل 1: دوائر الثقة



المصدر: Fukuyama (2001).

يقترح فوكوياما بأنه يمكن تمثيل المجتمع الحديث كمجموعة من دوائر الثقة المتداخلة، والتي تتراوح من العائلة، إلى الأصدقاء، والجماعات الدينية، والمنظمات غير الحكومية وغيرها. ومن الممكن استنتاج احتمالين من هذا السيناريو الأولي. أولهما، عندما تكون دائرة الثقة أكبر من المجموعة نفسها من خلال الخوارجية الإيجابية Positive externalities². وثانيهما، عندما تكون دائرة الثقة أصغر من المجموعة نفسها مما يعني أن الأعضاء الذين ينتمون إلى المجموعة لا يستفيدون جميعاً من هذه "الموارد الاجتماعية". وفي الحالة الثانية، يحدث الانقسام الكلاسيكي بين داخل - وخارج. ويؤكد Nootboom (2006) على مقولة فوكوياما مشدداً على أن للثقة قيمة خارجية مفيدة في المساعدة على تخفيف مخاطر تكلفة الصفقات التي تتولد من العلاقات. وبدقيق العبارة، فإن الوسائل الرسمية للسيطرة، مثل سيطرة الحكومة، أو العقود القانونية، ليس

² وتحدد هذه الحالة الثقة التي تحدث بين الأفراد الذين ينتمون إلى مجموعة معينة/ دائرة محددة (العائلة، المنظمات غير الحكومية، المجموعات الدينية وغيرها)، وتؤثر على من هم ليسوا أفراداً في المجموعة، وذلك بتعزيز التعاون ليس داخل الدائرة فحسب، بل خارجها أيضاً.

بمقدورها القضاء تماماً على المخاطر الناجمة عن الصفقات. لذا فإن هناك دائماً حاجة لدرجة ما من الثقة (Nooteboom, 2006).

وإذا كان للثقة ذلك التأثير الإيجابي على الأداء الاقتصادي، مثل التأثير على نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وعلى الاستثمار، فلا بد إذاً من خلق الثقة من أجل تعزيز النمو. إن الظروف الاقتصادية والاجتماعية والتوقعات من شأنها أن تعزز أو تقلل من إنتاج الثقة ومن عملية تراكمها. هناك على سبيل المثال، مؤشر ثقة المستهلك (CCI) الذي يدل على ثقة المستهلك باتجاه الظروف الاقتصادية القائمة والمستقبلية. والجدير بالملاحظة هنا، أن هذا المقياس لا يشكل متغيراً اقتصادياً محضاً، بل هو عبارة عن توقعات الأفراد وتصوراتهم بشأن المتغيرات الاقتصادية. لذا فإن مؤشر ثقة المستهلك يدل على سلوكيات المجتمع وليس على الثراء الحقيقي. في عام 2009، أفاد الخبير الاقتصادي العالمي Martin Gabbaur بأن "مؤشر ثقة المستهلك فقد بعضاً من القوة التي كان يمتلكها في بداية العام... وهذا التراجع متساق مع الأخبار الأخيرة عن تباطؤ النمو في المملكة المتحدة مقارنة بالبلدان الأخرى". وهذا مثال واحد فقط لكيفية تأثر الثقة بالأحوال الاقتصادية والاجتماعية والتوقعات.

سيتم في هذه الورقة، وعلى خطى الأدبيات المذكورة، اعتبار الثقة العامة، والثقة بالمؤسسات، والثقة بالمؤسسات السياسية منتجات جانبية للعوامل الاقتصادية والاجتماعية مثل ظروف العمل. وبالتالي سنعمل على تحديد كيف تقوم المجموعات المختلفة في سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة ببناء الثقة. وسيوفر لنا هذا أداة جيدة لاستخلاص توصيات سياسية خاصة بسوق العمل في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة.

ومن أجل تطوير التحليل فقد تم بناء ثلاث مؤشرات مختلفة للثقة باستخدام المسح الذي أجراه معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس لقياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية (2007). يقيس المؤشر الأول "الثقة العامة" (GT) ما إذا كان الأفراد يتقنون بالناس بشكل عام. وبدقيق العبارة، فإن مؤشر الثقة العامة هو

متغير ثنائي متعلق بالسؤال "هل تستطيع القول أنك تثق بالناس بشكل عام؟" ولقد تم الأخذ بالاعتبار إجابتين من المسح: يمكنك الثقة بالناس بشكل عام (نعم)، وعليك أن تكون حذراً عندما تتعامل مع الناس (لا)³. أما المؤشر الثاني، وهو "الثقة بالمؤسسات السياسية" (PT)، فقد تم بناؤه من خلال السؤال "ما هي ثقك برجال السياسة؟" وكما ذكر سابقاً، فقد تم بناء قياس مشابه في دراسات أخرى (Kuenzi، 2008) لحالتي غانا ونيجيريا. ويمكن للمستجوبين أن يختاروا من بين عدة مستويات من الثقة مثل "ثقة كبيرة"، "بعض الثقة"، "قليل من الثقة"، أو "عدم الثقة".

أما المؤشر الثالث وهو مؤشر الثقة بالمؤسسات، يتم احتسابه كمجموع مستويات الثقة في تسع مؤسسات مختلفة⁴: الحكومة الحالية والأحزاب السياسية، وهيئات الحكم المحلي، والمجلس التشريعي، ومؤسسات الحكومة، ومؤسسات الرئاسة، والنظام القضائي، والشرطة، والمؤسسات الدينية. آلية إجابة المستجوبين لهذا السؤال هي مطابقة لتلك المتوفرة في الجزء الخاص "بالثقة بالمؤسسات السياسية".

³ نظراً للعدد المحدد للذين أجابوا بـ "لا أعرف"، فقد حددنا العينة بالذين أجابوا بـ "نعم" أو "لا".

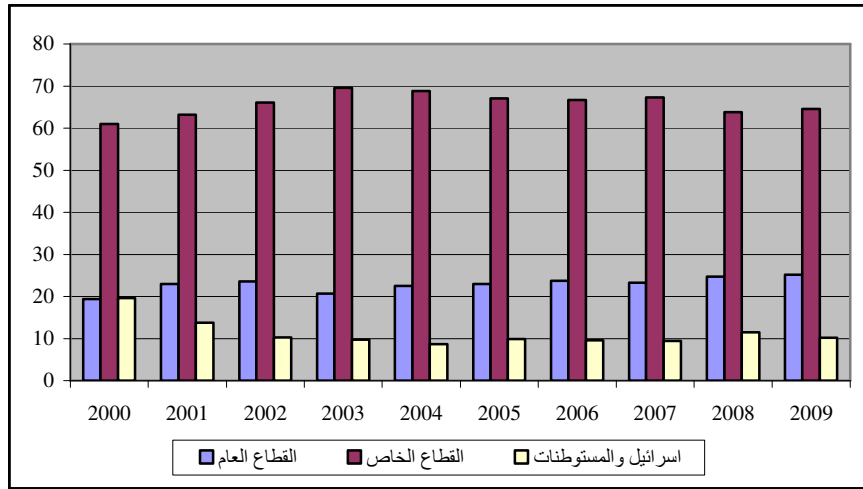
⁴ تم تضمين الثقة بالمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدولية (مثل الأمم المتحدة)، والشركات الفلسطينية الكبرى مثل (جوال)، والمانحين ووسائل الإعلام جميعها في مؤشر مركب. بينما تم تقييد المؤسسات، في الحالة قيد الدراسة، بالمؤسسات المسؤولة عن المهام الإدارية، والقضائية والتشريعية فقط.

3- سوق العمل في الأراضي الفلسطينية: تحليل وصفي

من المناسب قبل إجراء تحليل للعلاقة بين القوى العاملة والنقطة، تقديم وصف عام لظروف سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة.

يظهر شكل 2 توزيع العمالة حسب قطاعات العمل المختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة خلال العقد الماضي. يلاحظ من الشكل أن القطاع الخاص يستأثر ثلثي إجمالي العمالة منذ عام 2002. ويستحوذ القطاع العام خمس إجمالي العمالة بينما يعمل نحو 10% من مجموع العمال الفلسطينيين في المستوطنات الإسرائيلية.

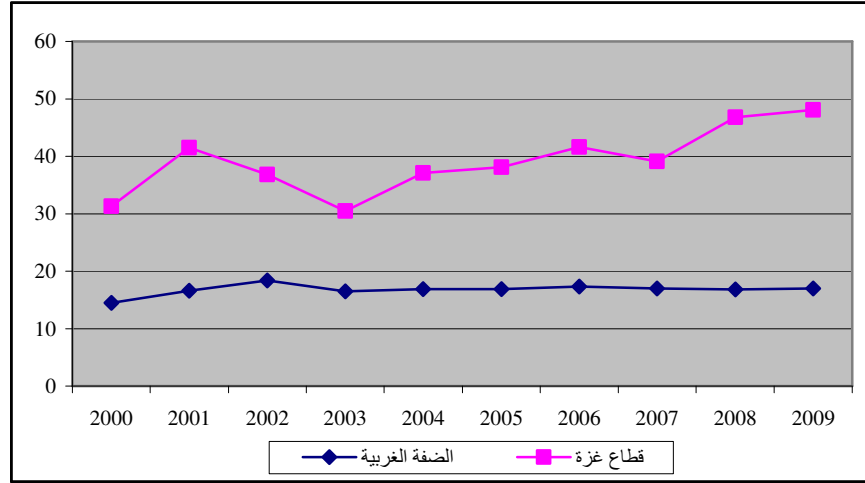
شكل 2: توزيع العمالة حسب القطاع في الضفة الغربية وقطاع غزة (2000-2009)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009)

وتظهر بعض الاختلافات على مستوى المناطق، حيث يشير شكل 3 أنه بينما كان تشغيل القطاع العام ثابتاً منذ عام 2003 في الضفة الغربية، إلا أنه نما بشكل كبير في قطاع غزة.

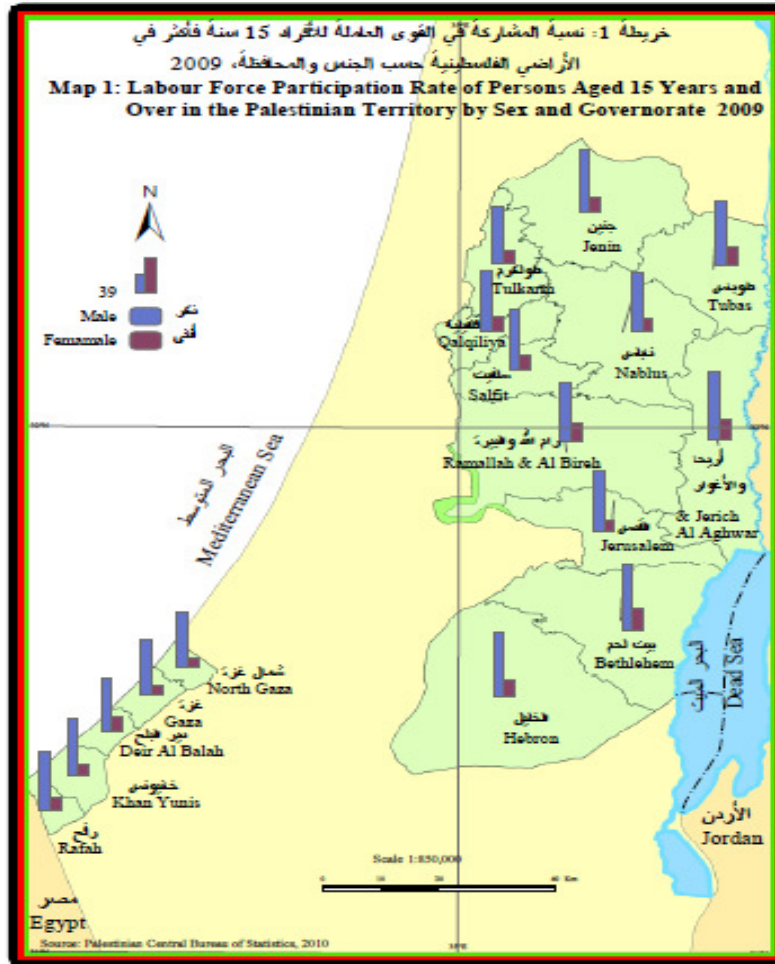
شكل 3: العمالة في القطاع العام في الضفة الغربية وقطاع غزة (2000-2009)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

ووفقاً للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009)، يبدو أن القطاع الخاص أكبر في الضفة الغربية منه في قطاع غزة. فقد بلغت حصة القطاع الخاص من إجمالي سوق العمل خلال الفترة بين 2009-2000 في الضفة الغربية وقطاع غزة 68.5% و 58.7%، على التوالي. وهناك كذلك فجوة مستمرة بين المنطقتين فيما يتعلق بنسبة العمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات. حيث أن المواطنين من قطاع غزة لا يعملوا في إسرائيل والمستوطنات منذ عام 2006. وحتى قبل هذا التاريخ، كانت نسبة العاملين في إسرائيل والمستوطنات أقل بكثير في غزة عما كانت عليه في الضفة الغربية. على أن سيطرة نسبة عمل الذكور على الإناث في كلتا المنطقتين في القوى العاملة النشطة واضحة تماماً في كلا المنطقتين كما يظهر في الخارطة رقم 1.

خارطة 1: نسبة المشاركة في القوى العاملة في الضفة الغربية
وقطاع غزة حسب الجنس والمحافظة

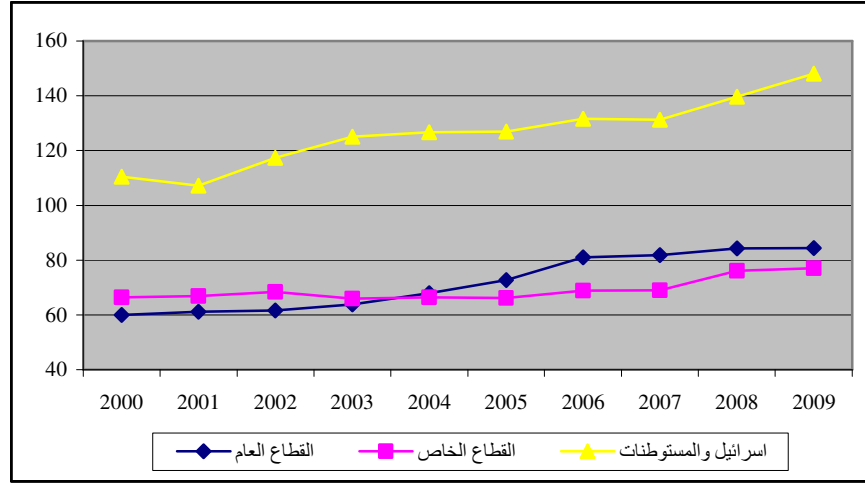


المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009).

وتفقد احصاءات الأجور إلى بعض الملاحظات المثيرة للاهتمام. إذ يبين شكل 4 أن العمال ذوي الدخل الأعلى هم أولئك الذين يعملون في إسرائيل والمستوطنات، وراتبهم حوالي ضعف رواتب أولئك العاملين في القطاع الخاص. ويتبع نمط الأجور في الضفة الغربية نفس المسار الذي يصوره الشكل 4. إلا أن الأجور في القطاع العام في غزة

أعلى منها في القطاع الخاص على امتداد الفترة والفجوة بازدياد منذ عام 2006 (شكل 5). ويعني هذا أن الأفراد الذين يعملون في القطاع العام في الأراضي الفلسطينية، وفي قطاع غزة بالتحديد، أفضل حالاً من العاملين في القطاع الخاص.

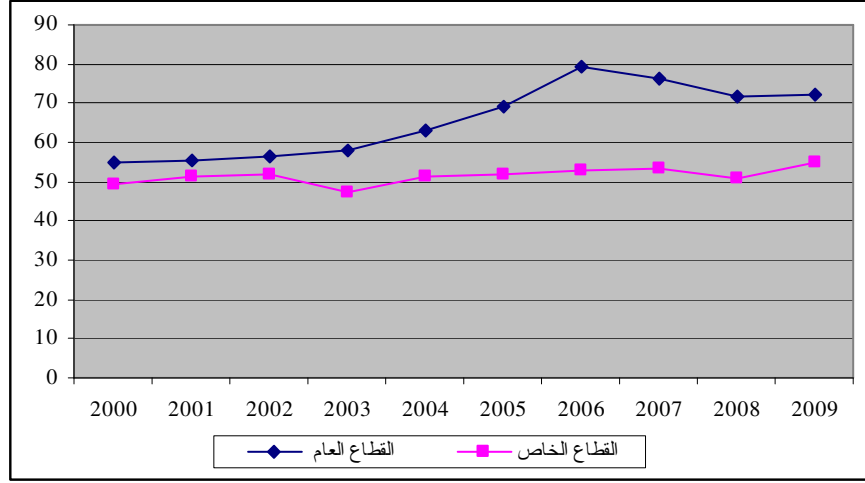
شكل 4: معدل الأجر اليومي بالشئقل للعاملين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب القطاع (2000-2009)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2009).

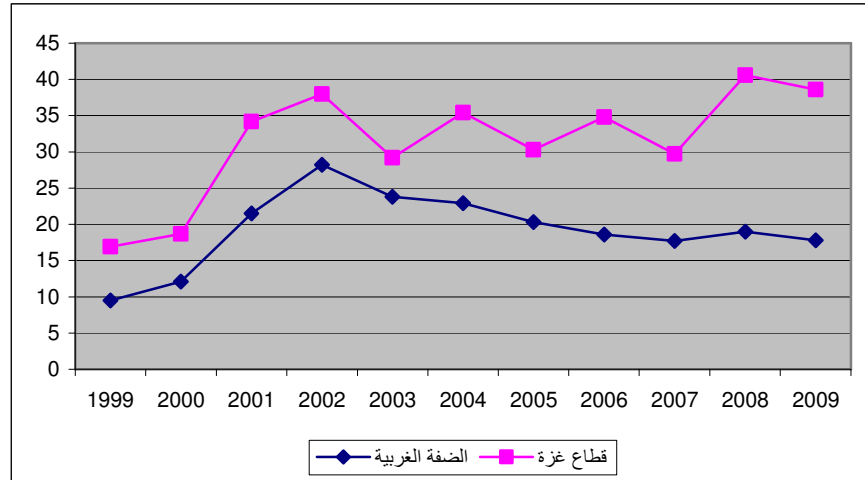
وفيما يتعلق بالبطالة عن العمل، توفر مسح الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني سلاسل زمنية سنوية للسنوات الخمسة عشر الأخيرة. يبين شكل 6 معدلات البطالة في الضفة الغربية وقطاع غزة. وكما هو متوقع، فإن المنطقة حيث الحصة الأعلى للقطاع العام، وهي قطاع غزة، تعاني من معدلات بطالة أكثر ارتفاعاً. وعلاوة على هذا، فإن معدلات البطالة في الضفة الغربية شهدت هبوطاً منذ عام 2000، بينما بقيت المعدلات فوق 30% في قطاع غزة، مع معدل وصل إلى 40% عام 2008.

شكل 5: معدل الأجر اليومي بالشئقل للعاملين بأجر في قطاع غزة
 حسب القطاع (2009-2000)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2009).

شكل 6: البطالة في الضفة الغربية وقطاع غزة (1999-2009)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2009).

لا يمكن أن يستدل من هذا التحليل الوصفي الأولي إلا على القليل حول العلاقة بين الثقة وسوق العمل. ومع ذلك فإن معدلات البطالة المرتفعة والأجور المنخفضة تمثل في كافة الظروف تركيبة خطيرة من شأنها أن تؤثر على ثقة الأفراد بالسوق وبالمؤسسات الحكومية. ومن المرجح أن فئات المجتمع الأكثر معاناة من هذه الأوضاع السيئة تميل للشكوى من المؤسسات وغالباً ما تكون توقعاتها بشأن المستقبل متشائمة.

4- الثقة وحالة العمالة

يستعرض هذا الفصل مجموعة من الجداول التي تصور العلاقة بين ظروف العمل المختلفة وأشكال الثقة المختلفة بناء على النتائج الوصفية للمسح. بعبارة أدق، تم تقييد العينة المأخوذة من المسح، بالأفراد الذين يعملون في القطاعات المختلفة (القطاع العام والقطاع الخاص، والمنظمات غير الحكومية، والعاملين لحسابهم الخاص، والعمال في إسرائيل والمستوطنات). ومن ثم تم ربط العاملين في هذه القطاعات بالأشكال الثلاثة المختلفة من الثقة وهي: الثقة العامة، والثقة بالسياسيين، والثقة بالمؤسسات. ويقود هذا التمرين، على سبيل المثال، إلى تحديد ما إذا كان العاملون في المنظمات غير الحكومية يتقنون بالناس بشكل عام أكثر من العاملين لحسابهم الخاص؟ وهل يثق العاملون في القطاع العام أكثر بالمؤسسات من العاملين في القطاع الخاص. وقد يكون هذا تمريناً مفيداً لرسم خريطة الثقة للعاملين عبر القطاعات الوظيفية المختلفة. وسوف تشكل هذه المراحل التحليلية الإطار الذي نتوصل عبره إلى السياسات المختلفة التي يتوجب تطبيقها لقطاعات العمل المختلفة وللقوى العاملة العاطلة عن العمل كذلك.

يبين جدول 1 العلاقة بين حالة العمالة والثقة العامة. كما ذكر سابقاً، فإن مؤشر الثقة هذا يقيس الثقة بالناس بشكل عام.

جدول 1: حالة العمل والثقة العامة (%)

حالة العمل	نعم: أثق بشكل عام	كلا: لا أثق بشكل عام
القطاع العام	16	84
القطاع الخاص	13	87
المنظمات غير الحكومية	39	61
عامل لحسابه الخاص	11	89
اسرائيل والمستوطنات	8	92
المجموع	14	86

المصدر: مسح قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية، ماس (2007).

يظهر الجدول بوضوح أن الأفراد الذين يعملون في منظمات غير حكومية يميلون أكثر للثقة بالناس بشكل عام، بينما يميل العاملون في المستوطنات الإسرائيلية إلى الشك أكثر من غيرهم. في الواقع، إن 8% فقط من العاملين في المستوطنات أجابوا بشكل ايجابي على هذا السؤال، مقارنة بـ 39% من العاملين في قطاع المنظمات غير الحكومية. ويعزز هذا من نتائج بحث سابق لمعهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس (كفاتورتا، وآخرون، 2009)، حول الأعضاء الفاعلين في المنظمات التطوعية والذين تربطهم علاقات ثقة ايجابية مع الآخرين.

يشير جدول 2 إلى العلاقة بين حالة العمالة والثقة السياسية. يتيح هذا الجدول عقد مقارنات إحصائية بين قطاعات العمل المختلفة، والمستويات المختلفة للثقة السياسية. وتقسم الثقة إلى 4 درجات: "ثقة كبيرة"، "عدم الثقة"، و"بعض الثقة" و"قليل من الثقة".

جدول 2: حالة العمالة والثقة السياسية (%)

حالة العمل	ثقة كبيرة	بعض الثقة	قليل من الثقة	عدم الثقة
القطاع العام	5	40	27	27
القطاع الخاص	2	39	26	32
المنظمات غير الحكومية	6	33	28	33
عامل لحسابه الخاص	6	21	26	46
اسرائيل والمستوطنات	2	36	29	34
المجموع	4	35	27	34

المصدر: مسح قياس رأس المال الاجتماعي في الاراضي الفلسطينية، ماس (2007).

وفقاً للجدول، فإن المستويين الذين نالا أعلى إجابات ايجابية هما "بعض الثقة" و"عدم الثقة" بنسبة 35% و34% من مجموع المستجوبين على التوالي. ومن جهة أخرى، فإن 4% فقط من مجموع المستجوبين (بصرف النظر عن الحالة الوظيفية) يشعرون بالثقة التامة برجال السياسة. ويشير عامود "بعض الثقة" إلى أن 35% من مجموع

المستجوبين قد لا يتقون تماماً بالسياسيين لكنهم ما زالوا يفكرون بالاعتماد عليهم نوعاً ما. بينما هناك 27% لديهم "قليل من الثقة". وتبلغ نسبة الأفراد الشكوكين تماماً 34% (عدم الثقة). أما الأكثر شكاً فهم الذين يعملون لحسابهم الخاص (46%). وعادة ما يكون هؤلاء قد تعودوا على العمل بشكل فردي، وباتوا لا يشعرون بالراحة عند تناول الالتزامات القانونية التي يفرضها التعامل مع السياسيين، وبالتالي فإن ثقتهم بهم تكون متدنية. ومن جهة أخرى، فإن العاملين في القطاع العام هم أكثر تفاؤلاً في هذا المجال. وفي الواقع فإنهم يمثلون النسبة الأعلى من الأفراد الذين يتقون نوعاً ما برجال السياسة (40%)، وهم الأقل تشككاً (27%).

أما بالنسبة للمؤشر الثالث، وهو الثقة بالمؤسسات، فهو مؤشر جمعي لمستويات الثقة في تسع مؤسسات مختلفة: الحكومة القائمة، والأحزاب السياسية، وهيئات الحكم المحلي، والمجلس التشريعي الفلسطيني، والمؤسسات الحكومية، والرئاسة، والنظام القضائي، والشرطة، والمؤسسات الدينية. وسنعرض في هذا الفصل تصوراً للعلاقة بين الحالة الوظيفية والثقة في المؤسسات الحكومية على سبيل المثال.

جدول 3: حالة العمالة والثقة بالمؤسسات الحكومية (%)

حالة العمل	ثقة كبيرة	بعض الثقة	قليل من الثقة	عدم الثقة
القطاع العام	10	48	21	20
القطاع الخاص	4	30	29	36
المنظمات غير الحكومية	6	47	18	29
عامل لحسابه الخاص	10	29	27	34
اسرائيل والمستوطنات	4	31	30	36
المجموع	8	37	26	30

المصدر: مسح قياس رأس المال الاجتماعي في الاراضي الفلسطينية، ماس (2007).

يبين جدول 3 أن مستوى الثقة بالمؤسسات الحكومية مرتفع نسبياً بين العاملين في القطاع العام (بعض الثقة): 48%، وكذلك بين العاملين في المنظمات غير الحكومية

(47%)، بينما هي متدنية جداً (عدم ثقة) في القطاع الخاص (36%)، وكذلك بين العاملين في المستوطنات الإسرائيلية (36%).

ويبدو من هذا التحليل الإحصائي الأولي أن الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص يمثلون، بالمتوسط، أكثر المجموعات تشككاً، بينما يثق العاملون في القطاع العام بكل من رجال السياسة وبالمؤسسات أكثر مما يثق بهم الآخرون.

وبالرغم من أن هذا الفصل يقدم نتائجاً مثيرة للاهتمام، فإن الفصل القادم يقترح تفسيرات أكثر عمقاً من خلال التحليل التجريبي.

5- التحليل التجريبي

لم تلق الفكرة القائلة بأنه يمكن للعوامل الاقتصادية والاجتماعية أن تحدد مستوى الثقة إلا القليل من الاهتمام في الأدبيات الاقتصادية. وعلى سبيل المثال، فإن النموذج الذي وضعه Glaeser *et. al.* (2002) يمثل نوعاً من الإطار النظري لمثل تلك التفسيرات. وضع هؤلاء نموذجاً للاستثمار الأمثل في رأس المال الاجتماعي، آخذين بعين الاعتبار ستة عوامل رئيسية هي؛ العمر، وتوقعات الانتقال، وملكية المنازل، والمهارات الاجتماعية، والمسافات الفعلية بين الأفراد، ورأس المال البشري. وبحسب تحليلهم، فإن هذه العوامل مجتمعة يمكنها أن تنتبأ بمقدار رأس المال الاجتماعي لدى الأفراد.

وكما هو الأمر عند Glaeser *et. al.* (2002)، تعتبر هذه الدراسة أن تجارب دورة حياة الأفراد والتي يمكن تمثيلها بمتغير "العمر" تعبر عن رأس المال البشري. ولكن النموذج التحليلي الذي سنطبقه لتفسير درجات الثقة يقيم أيضاً متغيرات اقتصادية واجتماعية مختلفة تشير إلى ظروف العمل. يستند تحليلنا على الإطار النظري العام الذي يمكن تصويره في المعادلة التالية:

$$Trust \leftrightarrow socio - economic \pm e \quad (2)$$

وتشير المعادلة إلى أن الثقة لدى الأفراد تتحدد بمجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية.

5-1 الموقع الوظيفي والثقة

يبحث هذا القسم في علاقة الارتباط بين الوظائف المهنية وأنواع الثقة بإتباع الإطار النظري العام حسب المعادلة رقم (3).

$$(3) Trust \leftrightarrow Employment \pm e$$

سيجري التحليل التجريبي من خلال بناء نماذج مقطعية محددة تشتمل، إضافة إلى طبيعة الوظيفة، على العوامل التي تلتقط الملامح الديمغرافية والجغرافية، بالإضافة إلى رأس المال البشري.

في المجموعة الأولى من التحليلات الانحدارية (جدول 4)، يجري تحليل العلاقة بين العمالة والثقة العامة. كما يتم التحكم أيضاً بأربع متغيرات أخرى هي المستوى التعليمي (*educ*)، والعمر والعمر المربع⁵ (*age_2*)، والجنس، والحالة الزوجية. وعلاوة على هذا، يتم ضبط كل تحليل انحداري مرة مع "الضفة الغربية" (*wb*) ومرة ثانية بدونها. يسمح هذا الأمر، أخذ التباين بين غزة والضفة الغربية بعين الاعتبار. إذ كما هو موضح في بداية هذه الورقة، تشمل العينة منطقتين: الضفة الغربية وقطاع غزة. إن متغير "الضفة الغربية" *wb* " من شأنه أن يحدد الناحية الجغرافية بحيث يسمح بالتحقق فيما إذا كان العيش في منطقة ما (الضفة الغربية في هذه الحالة) يؤثر بشكل يختلف عن العيش في مكان آخر (غزة) على تصورات الثقة بالناس بشكل عام لدى العاملين.

تجدر الملاحظة أنه وبسبب عدم التواصل الجغرافي بين الضفة الغربية وقطاع غزة، ونظراً للانقسام السياسي الداخلي منذ 2007، فإن أخذ كل منطقة على حدة (عبر اقحام متغير المنطقة *regional dummy*) يمكن أن يعطي نتائج أكثر دقة وقوة ويقلل من احتمالية تحيز التحليل.

⁵ بما أن العلاقة بين عمر الفرد والثقة قد لا تكون خطية، نأخذ بعين الاعتبار متغير "العمر المربع" كذلك. إذ يؤكد Glaeser *et. al.* (2002)، إن أثر دورة الحياة على رأس المال الاجتماعي له شكل حرف U مقلوب. حيث يزيد رأس المال الاجتماعي للفرد مع زيادة العمر، حتى نقطة محددة، يبدأ بعدها بالتناقص. ويجد Glaeser *et. al.* (2002) أن رأس المال الاجتماعي يشهد انخفاضاً عند الأفراد بعد سن 60 سنة من العمر. وعلى نفس النسق، من الممكن اعتبار أن "الثقة" تزداد مع تقدم الفرد بالسن إلى نقطة محددة ثم تتحدر بعدها.

جدول 4: العمالة والثقة العامة

	m1 b/se	m2 b/se	m3 b/se	m4 b/se
employed	-0.321*** (0.108)	-0.326*** (0.108)		
educ	0.072** (0.030)	0.073** (0.030)	0.050 (0.033)	0.049 (0.033)
gender	-0.026 (0.100)	-0.021 (0.100)	0.011 (0.102)	0.020 (0.102)
age	0.016 (0.021)	0.014 (0.021)	0.016 (0.021)	0.014 (0.021)
age_2	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
married	-0.022 (0.075)	-0.018 (0.059)	-0.036 (0.089)	-0.028 (0.088)
wb		0.226 (0.169)		0.251 (0.171)
public			-0.140 (0.123)	-0.122 (0.124)
private			-0.188 (0.129)	-0.193 (0.129)
ngo			0.584* (0.314)	0.595* (0.315)
Self			-0.286* (0.147)	-0.294** (0.147)
settlement			-0.381** (0.179)	-0.402** (0.180)
_cons	-1.342*** (0.402)	-1.543*** (0.431)	-1.391*** (0.411)	-1.604*** (0.438)
N	1247.000	1247.000	1247.000	1247.000

يبدو من الجدول أعلاه أن العلاقة بين الأفراد العاملين والثقة العامة (m1) هي علاقة سلبية وذات دلالة احصائية. ومن جهة أخرى، فإن مستوى التعليم (كما يظهر في أعمدة m1, m2) يؤثر إيجاباً على مستوى الثقة العامة. من الواضح أن الأفراد الأكثر تعليماً يميلون إلى الثقة أكثر بالمجتمع ككل. ولا يبدو أن متغير "الصفة الغربية" وباقى المتغيرات الديمغرافية والفردية لها تأثيرها (أي ليس هناك فرق بين الصفة وغزة فيما يتعلق بهذا المتغير). وعندما يتم أخذ طبيعة المهن بالاعتبار، يظهر التحليل الانحداري

نتائجاً مثيرة للاهتمام. إذ على العكس من التحليلين الانحداريين السابقين، فإن عمود (m3) وعمود (m4) يشيران إلى أن قطاعات العاملين ليست جميعها على علاقة سلبية بالثقة. إن العاملين في المنظمات غير الحكومية يميلون أكثر للثقة. وهذا يؤكد النظرية التي تقدم بها Putnam *et. al.* (1993)، والتي تقول بأن الجمعيات التطوعية تميل إلى تعزيز روح المشاركة المدنية بين أعضائها، مما يزيد مستوى الثقة داخل المجتمع. ومن المؤسف أن هذا لا ينطبق على متغيرات "الذين يعملون لحسابهم الخاص (Self)"، و"الذين يعملون في المستوطنات (Settlement)". إذ أن هؤلاء يميلون إلى عدم الثقة بالناس بشكل عام. وتتسم هذه النتائج مع النتائج في جدول رقم 1 حيث أظهرت هاتان الفئتان أدنى مستويات للثقة العامة. وعلى ما يبدو أن العمل في إسرائيل والمستوطنات يخلق شعوراً بعدم الأمان. وهناك سببين محتملين لتفسير هذه النتيجة. السبب الأول مبني على عدم استقرار الأوضاع الاقتصادية والقانونية الذي يواجهه هؤلاء العمال بشكل دائم تقريباً. إذ أن على الفلسطيني أن يحصل على تصريح عمل ليتمكن من العمل في إسرائيل. وعندما لا يتمكن الفلسطيني من تأمين هذا التصريح بشكل منتظم يصبح عمله في إسرائيل والمستوطنات غير شرعي، ويترتب على هذا عواقب قانونية خطيرة إلى جانب فقدان العمل. وهذا الشعور بعدم الأمان قد يعزز شعور انعدام الثقة تجاه المجتمع والناس عموماً. السبب الثاني أن العمل في إسرائيل والمستوطنات هم عمل مع الطرف المعادي وفي صراع مزمن مع الفلسطينيين. وهذا الأمر يخلق احساساً بالشكوكية يمكن أن ينعكس سلباً على ثقة هؤلاء العمال بالناس بشكل عام.

وعلى خطى Kuenzi (2008)، سوف نعتبر متغير "الثقة السياسية" على أنه مؤشر على الثقة برجال السياسة. ويشير الجدول 5 إلى العلاقات بين المتغيرات المستخدمة هنا وبين "الثقة السياسية". يظهر في العمودين الأول والثاني (m1&m2) أن هناك علاقة طردية واضحة بين الأفراد العاملين وبين الثقة السياسية. كما يبدو جلياً أن هذا صحيح بغض النظر عن طبيعة الموقع الوظيفي. وبشكل مماثل، يبدو أن المستوى التعليمي هو أيضاً من المحددات الهامة للثقة بالمؤسسات السياسية، حيث أن الأفراد الذين يحملون مؤهلات تعليمية أعلى يميلون للثقة أكثر برجال السياسة.

جدول 5: العمالة والثقة السياسية

	m1 b/se	m2 b/se	m3 b/se	m4 b/se
employed	0.277*** (0.094)	0.271*** (0.094)		
educ	0.094*** (0.025)	0.097*** (0.025)	0.072*** (0.028)	0.070** (0.028)
gender	0.070 (0.086)	0.078 (0.087)	0.105 (0.089)	0.119 (0.089)
age	-0.011 (0.017)	-0.013 (0.017)	-0.007 (0.018)	-0.009 (0.017)
age_2	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
married	0.216*** (0.078)	0.227*** (0.078)	0.227*** (0.078)	0.241*** (0.078)
wb		0.259* (0.133)		0.322** (0.136)
public			0.325*** (0.108)	0.357*** (0.109)
private			0.292*** (0.110)	0.286*** (0.110)
ngo			0.252 (0.319)	0.274 (0.320)
self			-0.096 (0.117)	-0.109 (0.117)
settlement			0.242* (0.139)	0.213 (0.140)
_con	-0.489 (0.334)	-0.722** (0.354)	-0.443 (0.341)	-0.714** (0.359)
N	1247.000	1247.000	1247.000	1247.000

تظهر الأعمدة (m3 & m4) ان علاقة المتغيرات "القطاع العام" (public)، و"الخاص" (private)، و"المستوطنات" (settlement) بالنسبة للأفراد الذين يعملون ايجابية بشكل كبير فيما يتعلق بالثقة في المؤسسات السياسية. إذ يظهر العاملون الذين ينتمون إلى هذه المجموعات ثقة بالسياسيين أكثر من أولئك الذين يعملون مع المنظمات غير الحكومية. ولربما يعود ذلك إلى حقيقة أن غالبية الذين يعملون في المنظمات غير الحكومية يتعاملون بشكل أساسي مع المؤسسات وليس مع السياسيين. وعلاوة على ذلك، فإن

الطبيعة الاستقلالية للمنظمات غير الحكومية من شأنها أن تقلل من الاتصال بين هذه المنظمات بالقيادة السياسيين مما يجعل هذا المتغير غير ذي دلالة احصائية.

جدول 6: العمالة والثقة بالمؤسسات

	m1 b/se	m2 b/se	m3 b/se	m4 b/se
employed	0.439*** (0.148)	0.434*** (0.148)		
educ	-0.76* (0.045)	-0.074* (0.045)	-0.085* (0.048)	-0.085* (0.048)
gender	0.241* (0.141)	0.243* (0.142)	0.201 (0.145)	0.204 (0.145)
age	0.013 (0.026)	0.013 (0.026)	0.010 (0.027)	0.010 (0.027)
age_2	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
married	0.099 (0.139)	0.104 (0.139)	0.109 (0.139)	0.114 (0.139)
wb		0.161 (0.217)		0.206 (0.221)
public			0.494** (0.196)	0.508*** (0.197)
private			0.081 (0.171)	0.076 (0.172)
ngo			0.240 (0.512)	0.242 (0.510)
self			0.473* (0.258)	0.463* (0.258)
settlement			0.707* (0.382)	0.687* (0.382)
_cons	1.217** (0.533)	1.060* (0.572)	1.455*** (0.556)	1.258** (0.592)
N	1247.000	1247.000	1247.000	1247.000

ومن جهة أخرى، يظهر أن الثقة بالسياسيين أعلى بكثير في أوساط العاملين في القطاع العام. ويظهر هذا بشكل أكبر عند أخذ المناطق بعين الإعتبار، حيث أن مستوى الثقة بالسياسيين يزيد لدى الذين يعيشون في الضفة الغربية مقارنة بالذين يعيشون في قطاع غزة. وربما يعود هذا إلى الظاهرة التي أشارت الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان في عام

2009 إليها والتي تقول أن ظاهرة توظيف العاملين في القطاع العام في الضفة الغربية على أساس الانتماء السياسي. ومن الجدير بالملاحظة كذلك، الإشارة السالبة في الجدول لمتغير "العاملين لحسابهم الخاص" (self): أي أن العاملين لحسابهم الخاص لا يتقنون بالسياسيين ويظهرون شكاً قوياً تجاههم (على الرغم من أن هذه العلاقة العكسية ليست ذات دلالة احصائية).

فيما يتعلق بالثقة بالمؤسسات، فإن توفر العمل يساعد على زيادة الثقة بالمؤسسات وبالحكومة (عمود m1 & m2). ونظراً لانخفاض معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة، فإن الإناث اللواتي يعملن يملن إلى الثقة بالمؤسسات بشكل أكبر. ولعل أحد التفسيرات لهذا هو وجود مزايا للعاملات مثل التأمين الصحي، وإجازة الأمومة. وعلى عكس الوضع بالنسبة للثقة بالسياسيين، فإن التعليم الأعلى يترافق مع شك أكثر في المؤسسات وإجراءاتها. وعند النظر إلى قطاعات العمل كل على حدة (عمود m3 & m4)، يبدو أن الأفراد العاملين في القطاع العام، والذين يعملون لحسابهم الخاص، وعمال المستوطنات يتقنون بالمؤسسات. وهذا ليس نفس الحال بالنسبة للعاملين في المنظمات غير الحكومية وفي القطاع الخاص، حيث المتغيرات ايجابية ولكن ليست ذات دلالة احصائية. وكما هو الحال في العمودين (m1 & m2)، تشير التحليلات الانحدارية الى وجود علاقة سلبية بين مستوى التعليم والثقة بالمؤسسات (IT).

2-5 البطالة والثقة

تتم تكرار التمرين الذي قدمنا نتائجه في الفقرة السابقة على الأفراد العاطلين عن العمل. والهدف هو دراسة العلاقة بين العاطلين عن العمل وأشكال الثقة المختلفة.

أشار Barro (1996) إلى أن هناك علاقة ارتباط سلبية بين التطور الاقتصادي وأداء المؤسسات. ولقد شدد Altindag et. al, (2010)، على أنه من المرجح أن المؤسسات الأكثر كفاءة من شأنها أن تحسن الظروف الاقتصادية لبلد ما، وأن تزيد الاستثمار في رأس المال البشري والمادي، وبالتالي تزيد إنتاجية العمال. كما تطرقت دراسة هؤلاء إلى العلاقة بين البطالة ورأي الأفراد عن فعالية الديمقراطية. وبشكل مماثل، يهدف

هذا الجزء من الدراسة إلى البحث في العلاقة بين البطالة وتصورات الأفراد عن الثقة العامة، والثقة بالسياسيين، والثقة بالمؤسسات. ولقد تم أخذ نوعين من العاطلين عن العمل بعين الاعتبار: أولئك العاطلين عن العمل الذين سبق لهم العمل (ويطلق عليهم في التحليل الانحداري هنا "Previous")، والعاطلين عن العمل الذين لم يعملوا سابقاً (ويطلق عليهم هنا "never"). يظهر الجدول 7 الأثر المحتمل للبطالة على الثقة بالمؤسسات.

جدول 7: البطالة والثقة بالمؤسسات

	m1 b/se	m2 b/se	m3 b/se	m4 b/se
unemployment	-0.438*** (0.148)	-0.433*** (0.148)		
educ	-0.076* (0.045)	-0.074* (0.045)	-0.082* (0.045)	-0.080* (0.045)
gender	-0.240* (0.141)	-0.242* (0.142)	-0.249* (0.142)	-0.251* (0.142)
age	0.013 (0.026)	0.013 (0.026)	0.019 (0.026)	0.018 (0.026)
age_2	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
married	0.100 (0.139)	0.104 (0.139)	0.112 (0.140)	0.118 (0.140)
wb		0.161 (0.217)		0.175 (0.218)
previous			-0.518*** (0.158)	-0.515*** (0.158)
never			-0.039 (0.350)	-0.026 (0.350)
_cons	2.133*** (0.573)	1.975*** (0.609)	2.031*** (0.569)	1.857*** (0.606)
N	1246.000	1246.000	1246.000	1246.000

يظهر الجدول أن الأفراد العاطلين عن العمل لديهم ثقة أقل بالمؤسسات (عمود m1 & m2). وبحسب هذين العمودين، فإن الأفراد الأعلى تعليماً، والإناث، لديهم علاقة سلبية مع الثقة بالمؤسسات. وعند النظر إلى نوع العاطلين عن العمل، فإن كلا المتغيرين

(الذين كانوا يعملون والذين لم يعملوا أبداً) مرتبطان سلباً مع الثقة بالمؤسسات (m3 & m4). وعلى وجه الخصوص فإن الذين كانوا يعملون سابقاً يظهرون علاقة سلبية عالية مع الثقة بالمؤسسات. يمكن تفسير هذا أن الأفراد العاطلين عن العمل حالياً، والذين كانوا يعملون سابقاً يفقدون الثقة بالحكومة والمؤسسات بسبب عدم الاستقرار الوظيفي والاقتصادي وبشكل أكبر من الأفراد الذين يدخلون حديثاً في سوق العمل، ولم يمروا بتجربة التعطل عن العمل. ومع إبقاء جميع المتغيرات ثابتة والنظر في متغير الجنس، نجد أن الإناث العاطلات عن العمل هن أكثر تشككاً تجاه المؤسسات. ومن الأسباب المحتملة لهذه النزعة، إن النساء العاملات يواجهن عقبات أكثر من أجل الحصول على عمل متلائم مع مستواهن التعليمي. وبالتالي قد يحملن المؤسسات المسؤولية الأساسية عن أوضاعهن في سوق العمل.

جدول 8: البطالة والثقة بالسياسيين

	m1 b/se	m2 b/se	m3 b/se	m4 b/se
unemployed	-0.280*** (0.094)	-0.274*** (0.094)		
educ	0.093*** (0.025)	0.095*** (0.025)	0.091*** (0.025)	0.093*** (0.026)
gender	-0.071 (0.086)	-0.079 (0.087)	-0.075 (0.086)	-0.083 (0.087)
age	-0.011 (0.017)	-0.013 (0.017)	-0.010 (0.018)	-0.012 (0.017)
age_2	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
married	0.214*** (0.078)	0.225*** (0.078)	0.218*** (0.078)	0.230*** (0.079)
wb		0.260* (0.133)		0.265** (0.133)
previous			-0.310*** (0.102)	-0.307*** (0.102)
never			-0.138 (0.210)	-0.116 (0.210)
_cons	-0.048 (0.351)	-0.272 (0.368)	-0.075 (0.352)	-0.306 (0.370)
N	1246.000	1246.000	1246.000	1246.000

كما هو الحال بالعلاقة مع الثقة بالمؤسسات، فإن رجال السياسة ليس لهم مصداقية عالية من وجهة نظر الأفراد العاطلين عن العمل. ومرة أخرى يشير عمود (m3 & m4) إلى أن خيبة الأمل أكبر لدى الأفراد العاطلين عن العمل حالياً والذين فقدوا عملهم السابق. وخلافاً للثقة بالمؤسسات، فإن الثقة بالسياسيين تزداد مع الأفراد ذوي التعليم الأعلى، خصوصاً لدى الأشخاص الذين يعيشون في الضفة الغربية. وفي الواقع، يلاحظ أن متغير الضفة الغربية إيجابي بشكل كبير فيما يتعلق بالثقة بالسياسيين في الانحدارين التحليلين (m2 & m4). وعند النظر إلى الثقة العامة (جدول 9)، من المثير للاهتمام ملاحظة أن العاطلين عن العمل يظهرون علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بالثقة العامة وفي كافة التحليلات الانحدارية.

جدول 9: البطالة والثقة العامة

	m1 b/se	m2 b/se	m3 b/se	m4 b/se
unemployed	0.320*** (0.108)	0.325*** (0.108)		
educ	0.071** (0.030)	0.073** (0.030)	0.070** (0.030)	0.072** (0.030)
gender	0.026 (0.100)	0.021 (0.100)	0.024 (0.100)	0.019 (0.100)
age	0.016 (0.021)	0.014 (0.021)	0.016 (0.021)	0.015 (0.021)
age_2	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
married	-0.022 (0.077)	-0.018 (0.060)	-0.021 (0.073)	-0.017 (0.057)
wb		0.226 (0.169)		0.227 (0.169)
previous			0.308*** (0.118)	0.311*** (0.118)
never			0.375 (0.229)	0.388* (0.230)
_cons	-1.708*** (0.428)	-1.904*** (0.454)	-1.721*** (0.432)	-1.921*** (0.458)
N	1246.000	1246.000	1246.000	1246.000

يظهر عمود (m3 & m4) أن العاطلين عن العمل الذين سبق لهم العمل يعتمدون أكثر على الآخرين مقارنة بأولئك الذين لم يسبق لهم العمل. وهذه النتائج غير مفاجئة، خاصة بالنظر إلى أن سوق العمل الفلسطيني يعتمد كثيراً على شبكة العلاقات غير الرسمية. وبدقيق العبارة، فإن عملية البحث عن عمل ملائم في سوق العمل الفلسطيني تفتقر إلى وساطة وكالات التوظيف الفعالة. وتدفع ظروف عدم كفاءة سوق العمل هذه الباحثين عن عمل لاستخدام العلاقات الخاصة بهم. وتدل نماذج التحليل الانحداري (m3 & m4) إلى أن الأفراد الذين سبق لهم العمل يتقون بالناس بشكل عام، وقد يكون هذا بسبب وجود شبكة علاقات غير رسمية أكثر استقراراً كانوا قد أنشئوها خلال فترة عملهم السابق. وفي الأعمدة في الجدول، يظهر أن الناس الأكثر تعليماً يتقون "بالآخرين" أكثر من غيرهم. وعند مقارنة هذه النتيجة مع النتائج السابقة الخاصة بالأشخاص العاملين يتضح أنه بغض النظر عن حالة العمالة (يعمل أو عاطل عن العمل)، فإن التعليم الأعلى يؤدي إلى زيادة الثقة العامة. وينسجم هذا مع أدبيات رأس المال الاجتماعي (Putman، 1993 و Helliwell، 2003 و Lin، 2001) التي تقول أن مستوى التعليم العالي يعزز نظام العلاقات ويزيد الثقة بين الأفراد.

إن واحدة من المشاكل التي تناولتها الأدبيات عدم كفاءة النظام القضائي (Stiglitz، 1990 و Guiso et al.، 2004). وبشكل أكثر تحديداً تقترح هذه الأدبيات أن عدم كفاءة النظام القانوني تعود لسببين رئيسيين. أولاً أن يكون النظام القضائي بطيء، وثانياً ألا يكون التنفيذ القانوني فعالاً (Stiglitz، 1990). ويعني هذا أن النظام القضائي ليس بإمكانه ضمان حقوق الملكية، وتعزيز روح العدالة في المجتمع. ومن المرجح أن يؤدي هذا إلى تقويض الثقة بالمؤسسات داخل المجتمع، وعلى وجه الخصوص بين الفئات الأقل حظاً مثل الأفراد العاطلين عن العمل. ولقد قمنا عند بناء مؤشر الثقة بالمؤسسات، بأخذ النظام القضائي بين المؤسسات التي تم تضمينها. الآن، إذا قمنا بتكرار التمرين السابق ودرسنا العلاقة بين البطالة والثقة بالمؤسسات عند حذف النظام القضائي من المؤسسات موضع البحث، فإن النتائج تؤكد ثانية أن البطالة تقلل بشكل ملحوظ من مستوى الثقة بالمؤسسات (حتى في غياب عامل "الثقة بالنظام القضائي").

تم التحقق تجريبياً عما إذا كانت الثقة بالنظام القضائي تتأثر بحالة العمالة. يظهر الجدول 10 نماذج محددة ومختلفة "الثقة بالنظام القضائي" فيها هو المتغير التابع. وتظهر النتائج في الجدول بشكل واضح أنه عندما يكون الفرد عاملاً (وعندما يكون عمله في القطاع العام أو في المستوطنات الإسرائيلية) تتعزز ثقته بالنظام القضائي الفلسطيني. من جهة أخرى، تشير الأعمدة (m3 & m4) إلى أن الباحثين عن عمل (وخاصة أولئك العاطلين عن العمل الذين عملوا سابقاً) لا يتقنون بالنظام القضائي. ومن المثير للاهتمام هنا، أن العيش في الضفة الغربية يرفع من الثقة بالمؤسسات القضائية الفلسطينية⁶.

جدول 10: سوق العمل والثقة بالنظام القضائي

	m1 b/se	m2 b/se	m3 b/se	m4 b/se
employed	0.190* (0.098)			
educ	0.023 (0.026)	0.007 (0.029)	0.023 (0.026)	0.023 (0.026)
gender	0.051 (0.091)	0.068 (0.093)	0.051 (0.091)	0.053 (0.091)
age	-0.030* (0.018)	-0.033* (0.018)	-0.030* (0.018)	-0.031* (0.018)
age_2	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
married	0.187** (0.084)	0.199** (0.084)	0.187** (0.084)	0.185** (0.084)
wb	0.656*** (0.132)	0.724*** (0.136)	0.656*** (0.132)	0.654*** (0.132)
public		0.307*** (0.115)		
private		-0.118 (0.111)		
ngo		0.443 (0.374)		

⁶ يجب الأخذ بعين الاعتبار أنه تم إجراء المسح في فترة حرجة جداً في الضفة الغربية وقطاع غزة، خلال الصراع المحتدة بين حركتي فتح وحماس. ومثل هذه الظروف الاستثنائية قد تؤثر على الثقة بالمؤسسات القضائية الفلسطينية على مستوى المناطق.

	m1 b/se	m2 b/se	m3 b/se	m4 b/se
self		0.066 (0.124)		
settlement		0.257* (0.152)		
unemployed			-0.190* (0.098)	
never				-0.247 (0.215)
previous				-0.178* (0.107)
_cons	0.060 (0.375)	0.156 (0.381)	0.250 (0.384)	0.263 (0.387)
N	1246.000	1246.000	1246.000	1246.000

3-5 سوق العمل والثقة بالمستقبل

تم في الفقرات السابقة تحليل العلاقة بين حالات العمالة المختلفة وحالات البطالة المختلفة من جهة، والثقة العامة، والثقة بالمؤسسات، وبالسياسيين من جهة أخرى. ومن أجل استكمال التحليل التجريبي، يتوجب علينا الآن استكشاف العلاقة بين سوق العمل والثقة بالمستقبل. بعبارة أخرى، إن السؤال الرئيسي الآن هو عما إذا كانت الاختلافات في القوى العاملة بين الفئات العاملة والفئات العاطلة عن العمل لها تأثير على الثقة بالمستقبل. يظهر جدول 11 أن العمال العاطلين عن العمل، مقارنة بنظرائهم من الذين لديهم وضع وظيفي، لديهم ثقة متدنية بالمستقبل ودرجة تشاؤم عالية. في الواقع، فإن متغيرات العاطلين عن العمل (العاطلين الذين لم يعملوا سابقاً واولئك الذين فقدوا أعمالهم) والباحثين عن عمل على علاقة سلبية ذات دلالة احصائية مع "الثقة بالمستقبل". هذا يدل بالتأكيد على "الإحباط" الاجتماعي والفردية الذي يعاني منه العاطلون. من المثير للاهتمام ملاحظة متغير "الضفة الغربية، حيث أن الأفراد الذين يعيشون في الضفة الغربية أكثر تفاؤلاً من نظرائهم في قطاع غزة. يبدو أن الحياة في الضفة الغربية توفر توقعات مستقبلية أفضل خاصة للباحثين عن عمل.

جدول 11: سوق العمل والثقة بالمستقبل

	m1 b/se	m2 b/se	m3 b/se	m4 b/se
employed	0.243** (0.110)			
educ	0.037 (0.031)	-0.001 (0.034)	0.037 (0.031)	0.036 (0.031)
gender	-0.047 (0.105)	-0.076 (0.109)	-0.047 (0.105)	-0.049 (0.105)
age	-0.006 (0.020)	-0.006 (0.020)	-0.006 (0.020)	-0.005 (0.020)
age_2	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
married	0.175* (0.099)	0.189* (0.099)	0.175* (0.099)	0.178* (0.099)
wb	0.391*** (0.147)	0.499*** (0.152)	0.391*** (0.147)	0.393*** (0.147)
public		0.483*** (0.140)		
private		0.156 (0.132)		
ngo		0.019 (0.364)		
self		0.080 (0.142)		
settlement		-0.073 (0.161)		
unemployed			-0.243** (0.110)	
never				-0.159 (0.247)
previous				-0.261** (0.119)
_cons	0.385 (0.417)	0.554 (0.425)	0.628 (0.428)	0.610 (0.430)
N	1246.000	1246.000	1246.000	1246.000

6- ملاحظات ختامية: سوق العمل والتوصيات لسياسة مستقبلية

يشكل الارتباط المباشر بين سوق العمل والثقة إطاراً مفيداً لصياغة توصيات حول السياسات التي يمكن تطبيقها. إذ يؤكد التحليل التجريبي السابق مقولات النظرية الاقتصادية التي تنص على أن عدم استقرار ظروف العمل وتدني الأجور يقلل من ثقة الأفراد بالمؤسسات وبالتطلعات المستقبلية. إن الرفاه الاقتصادي والاستقرار من شأنه أن يعزز بيئة اقتصادية واجتماعية مريحة أكثر للأفراد، بحيث يشعرون أكثر بالأمان والحماية من الهزات والتحويلات الاقتصادية السلبية المحتملة. يظهر جدول 12 أن الأفراد الذين يعملون هم أكثر ثقة بالمستقبل من نظرائهم العاطلين عن العمل. وبشكل خاص أن الذين يعملون في القطاع العام، يظهرون ثقة أكبر بالسياسيين، وبالنظام القضائي، وبالمستقبل من بقية الفئات العاملة. من جهة أخرى، يظهر جدول 12 الحالة العكسية في هذا السياق للأفراد العاطلين عن العمل الذين سبق لهم العمل. ومن ناحية أخرى، فإن العاملون في القطاع العام يتمتعون بأجور أعلى من بين الفئات التي تعمل، وبنظام تأمين اجتماعي أفضل. وقد تفسر هذه العوامل، أي الاستقرار المالي والضمان الاجتماعي، تفاؤلهم الأكبر بالمستقبل.

وعلى الرغم من أن الهياكل السياسية والمؤسسية للضفة الغربية والقطاع ليست متضمنة في تحليلنا التجريبي، فإنها ولا شك تلعب دوراً مهماً في صياغة السياسات. ونظراً للأوضاع الجيوسياسية الخاصة في الضفة والقطاع يصعب الاعتماد على الآلية التقليدية للاقتصاد المفتوح. إن اقتصاد الضفة والقطاع عرضة للتبعات الاقتصادية السلبية الناشئة عن القيود على حرية الحركة. وعلى الرغم من ذلك ما يزال هناك مجال للتدخل الحكومي في عدة مجالات.

إن استمرار غياب الثقة السياسية قد يؤثر سلباً على تقبل العاملين للقرارات التي تصدرها الحكومة. على سبيل المثال، فإن جمع الضرائب هو طريق الحكومة لبناء نظام الرعاية الاجتماعية وللاستثمار في البضائع العامة. ولكن غياب النظام القضائي الفعال،

وانتشار عدم الثقة بالمؤسسات ستؤدي لا محالة إلى زيادة احتمال سعي الأفراد للتهرب و"الغش". بعبارة أخرى، إن عدم الثقة بالمؤسسات تقوض مبادئ الحوكمة السليمة، وتترك مشكلة فقدان العمل الجماعي بدون حل. يقدم جدول 12 بعض الأدلة على هذا من خلال المسح الذي أجراه معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (2007)، حيث تم سؤال المستجوبين عما إذا كان بإمكانهم تبرير التهرب من دفع الضرائب. وطلب الاستجواب منهم الإجابة بـ "نعم"، أو "أحياناً" أو "لا".⁷ وتبين أن 70% على الأقل من الأفراد في قوة العمل أجابوا بشكل قاطع ضد التهرب من دفع الضرائب. ولكن العاملين في القطاع "الخاص"، و"لحسابهم الخاص"، وفي "المستوطنات"، و"الأفراد عاطلين عن العمل (الذين لم يسبق لهم العمل من قبل)" أظهروا نسب معارضة أقل للتهرب من دفع الضرائب. وعلى الطرف الآخر من الرأي، فإن 6.5% فقط من القوى العاملة تبرر التهرب من الضرائب، ومرة أخرى فإن الفئات المذكورة أعلاه (إضافة إلى العاملين في المنظمات غير الحكومية في هذه الحالة) أظهروا نسب قبول أعلى. ومن الممكن اعتبار أن هذا ناتج عن خيبة الأمل ومن غياب الثقة بالمؤسسات.

جدول 12: حالة سوق العمل والتهرب من الضرائب

حالة العمل	نعم	أحياناً	لا
القطاع العام	3.5	19.8	76.7
القطاع الخاص	7.2	24.8	68.0
المنظمات غير الحكومية	11.1	5.6	83.3
عامل لحسابه الخاص	9.8	23.3	66.9
اسرائيل والمستوطنات	8.8	32.7	58.4
عاطل عن العمل سبق له العمل	4.2	22.0	73.8
عاطل عن العمل لم يسبق له أن عمل	12.2	26.8	61.0
المجموع	6.5	23.3	70.3

المصدر: مسح قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية، مساس (2007).

⁷ ونظراً للعدد المحدود من الأفراد الذين أجابوا "لا أعرف" فقد تم حذف هذا من التحليل.

وتشير الأدلة التجريبية أنه ينبغي على المؤسسات أن تبذل مزيداً من الجهد من أجل خلق وتحفيز قطاع خاص أكثر كفاءة وإنتاجية. يمثل تشجيع الاستثمارات في القطاع الخاص وتفعيل السياسات الداعمة للمنشآت الصغيرة إشارة مؤسسية إيجابية للعاملين في القطاع الخاص، وللعاملين لحسابهم الخاص. وعلاوة على هذا، يظهر أن التباين في ترتيبات الضمان الاجتماعي، بين القطاعين العام والخاص، له تأثير كبير على الثقة بالمؤسسات والثقة بالحكومة. ووفقاً لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني، فإن العاملين في القطاع العام لهم حق التقاعد والضمان الصحي. كما يضمن هذا القانون للنساء العاملات الحق بإجازة الأمومة المدفوعة الأجر لمدة محددة من الزمن، ولساعة رضاعة خلال السنة الأولى من الولادة. ولا يتم تطبيق هذه المزايا بشكل كامل في القطاع الخاص، حيث أن المنافع الوظيفية أقل وأضعف بكل تأكيد (ماس، 2010).

ومن توصيات هذه الدراسة أن على الحكومة الاضطلاع بمسؤولية أكبر فيما يتعلق بتطبيق قانون الخدمة المدنية في القطاع الخاص كذلك. إن العاطلين عن العمل، الذين لم يسبق لهم العمل من قبل، يمثلون على الأرجح البطالة بين الشباب ويمكن تفسير حقيقة أن 12.2% من الشباب العاطلين عن العمل يبررون تماماً التهرب من دفع الضرائب، وأن 61% فقط لا يقبلون أبداً بهذا السلوك، بغياب الثقة بالمستقبل وبغياب التوقعات المتفائلة.

ويظهر جدول 7 أن الفرد ذو التعليم العالي والعاطل عن العمل (وقد تكون أنثى على الأرجح) لا يثق أبداً بالمؤسسات. قد يكون هذا النوع من الإحباط نتيجة للتجربة الشخصية أو التصورات الاجتماعية. وفي كلتا الحالتين فإن هذا يعبر عن فشل المؤسسات وعن الفشل الحكومي (Public Failure) لجزء كبير من رأس المال البشري في المجتمع.

يمكن استخلاص ملاحظتين هامتين ومتراپطين في ختام هذا التحليل، الأولى تتعلق بالوضع الجيوسياسي غير المؤاتي في الضفة الغربية وقطاع غزة. فإذا كانت الثقة هي

نتاج جانبي/عرضي لجملة الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتشابكة، وللظروف السياسية والمؤسسية، فإن الاقتصاد الفلسطيني الذي يفتقر إلى الانفتاح، ويفتقر كذلك إلى الأدوات المؤسسية الهامة مثل السياسة النقدية والمالية المستقلة تماماً، يؤثر سلباً على الاحساس بالثقة العامة، وعلى الثقة بالسياسيين، والثقة بالمؤسسات داخل المجتمع. أما الملاحظة الثانية، فهي تتعلق أكثر بالسياسات الحكومية القائمة. وبعبارة أخرى: إن جعل السياسات الحكومية أكثر شفافية وأكثر ملائمة لمتطلبات المواطنين واحتياجاتهم قد يكون حاسماً وضرورياً لتغيير الأصدمة السلبية التي تعاني منها الثقة والموثوقية على المدى البعيد.