

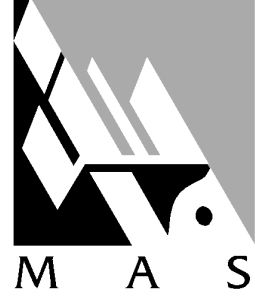


معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

قراءة في مؤشرات مختارة من سوق العمل بالاستناد لمسوحات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

دجى ميخائيل
بلال الفلاح

2019



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)

قراءة في مؤشرات مختارة من سوق العمل بالاستناد لمسوحات
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

دجى ميخائيل
بلال فلاح

2019

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

محمد نصر (رئيس المجلس)، إسماعيل الزايري (نائب الرئيس)، لنا أبو حجلة (أمين السر)، ماجدة سالم-زهر (أمين الصندوق)، باسم خوري، خالد عسيلي، علا عوض، سام بحور، سليم تمّاري، ماهر المصري، محمد مصطفى، نافذ الحسيني، هيثم الزعبي، نبيل قسيس (مدير عام المعهد - عضو بحكم المنصب).

حقوق الطبع والنشر محفوظة © 2019 معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

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

تلفون: 2987053/4، فاكس: 2987055، بريد إلكتروني: info@mas.ps

الصفحة الإلكترونية: www.mas.ps

قراءة في مؤشرات مختارة من سوق العمل بالاستناد لمسوحات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

الباحثون: دجى ميخائيل
بلال فلاح

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



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

القدس ورام الله

2019

حقوق الطبع والنشر محفوظة © (ماس)

ISBN 978-9950-374-89-8

تقديم

باشر "ماس" منتصف تسعينات القرن الماضي، أي منذ سنوات تأسيسه الأولى، وبالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بنشر سلسلة بعنوان "قراءة أولية في التقارير الإحصائية الصادرة عن جهاز الإحصاء المركزي". كان الهدف من نشر هذه القراءات تزويد القارئ بتحليل سريع ويتزامن مع إصدار التقارير الإحصائية، يسلط الضوء على ما تحتويه هذه التقارير من نتائج وتوجهات وتنبؤات يحتاجها صانعو السياسات فور صدورها، والذين لا يجدون بدا، مجبرين لا مخيرين، من الخوض في التقارير الإحصائية بجداولها المعقدة للحصول على هذه المعلومات.

إلا انه اتضح لنا أن ما كنا نظنه مهمة بسيطة في الغالب، كان عملاً بحثياً يتطلب ما يتطلبه إعداد ورقة بحثية متكاملة من مراجع ومصادر. ونظراً لأن الوقت اللازم لإنهاء العمل على سلسلة "القراءات الأولى" ونشرها كان طويلاً نسبياً، مما أثر على كونها تطرح قضايا الساعة، أضطر المعهد لوقف إصدار هذه السلسلة. كما أن إصدار "المراقب الاقتصادي والاجتماعي الربعي"، والذي صدرت أولى أعداده خلال نفس الفترة، غطى الغرض الذي يبرر الحاجة لهذه "القراءات الأولى".

اليوم وبعد عشرين عاماً من إصدار هذه السلسلة، بنشره الورقة الحالية، يعيد "ماس" إطلاق "قراءة" معمقة في مؤشرات مختارة من سوق العمل، إلا أنها ليست مجرد "قراءة أولية سريعة" للتقرير الإحصائي المستهدف، إنما هي قراءة شاملة للتقرير. ويوفر ملخص الورقة ما يحتاجه صانعو السياسات من نتائج رئيسية، فيما يتم تناول النتائج بمزيد من التفصيل في فصول الورقة المتعددة التي توفر قراءة أكثر شمولية. نأمل أن يجد صانعو السياسات هذه الورقة مفيدة مما سيثجعنا على الاستمرار في هذا النهج وإصدار قراءات أخرى لقواعد البيانات كما يتم نشرها.

بهذه المناسبة، وبالنيابة عن "ماس" أتقدم بجزيل الشكر للباحثين على جهودهم ولطاقم العاملين في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني على تعاونهم، وللصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي على تمويله إصدار هذه الورقة.

د. نبيل قسيس

المدير العام

المحتويات

1	1- معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة (LFPR) والبطالة
1	1-1 تحليل النوع الاجتماعي والتعليم
	2-1 العوامل المؤثرة في تغير نسبة مشاركة الإناث الشابات المتعلمات في القوى العاملة: دور فرص العمل
6	
11	2- العمال الفلسطينيون في سوق العمل الإسرائيلي
11	1-2 الخصائص التعليمية للعمال الفلسطينيين في إسرائيل
19	3- تطابق المهارات الأفقي
20	1-3 كيفية قياس عدم تطابق المهارات الأفقي
20	2-3 معدل حدوث/تكرار عدم تطابق المهارات
23	3-3 تأثير عدم تطابق المهارات الأفقي على الأجور
24	4-3 محددات عدم تطابق المهارات: تأثير البطالة
27	4- سبل البحث عن عمل
33	5- الامتثال لنظم سوق العمل الفلسطيني
33	1-5 الخصائص الرئيسية لنظم سوق العمل
33	1-1-5 معاش التقاعد/ تعويض نهاية الخدمة
34	2-1-5 الإجازة السنوية
34	3-1-5 الإجازة المرضية
34	4-1-5 إجازة الأمومة
34	5-1-5 الحد الأدنى للأجور
35	2-5 مستوى الامتثال بنظم سوق العمل
39	المراجع

41

43

47

الملاحق

ملحق (أ)

ملحق "ب"

الجدول

- 19 جدول (1): التحصيل العلمي للعمال الفلسطينيين في إسرائيل، 1999 و 2017
- جدول (2): التوزيع المهني للعمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب التحصيل العلمي 1999 و 2017
- 21 جدول (3): توزيع العمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب القطاع الصناعي والتحصيل العلمي، 2017
- 21 جدول (4): توزيع العمال الذين لا تتطابق مهاراتهم مع وظائفهم حسب الأنشطة الاقتصادية للعام 2017
- 30 جدول (5): توزيع استراتيجيات الأفراد في البحث عن عمل في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب التحصيل العلمي للعام 2017
- 36 جدول (6): توزيع استراتيجيات الأفراد في البحث عن عمل في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب التحصيل العلمي والنوع الاجتماعي للعام 2017
- 37 جدول (7): توزيع استراتيجيات الأفراد في البحث عن عمل حسب القطاع الصناعي في الضفة الغربية للعام 2017
- 38 جدول (8): توزيع استراتيجيات الأفراد في البحث عن عمل حسب قطاع الصناعة في قطاع غزة للعام 2017
- 39 شكل (10): مدى الامتثال لنظم سوق العمل المتعلقة بغير الأجر في الضفة الغربية وقطاع غزة: 2010-2017
- 44

الأشكال

- شكل (1): التغير في نسبة مشاركة الأفراد المتعلمين في الضفة الغربية، 1999-2018 11
- شكل (2): التغير في نسبة مشاركة الأفراد الأقل تعليماً في الضفة الغربية، 1999-2018 12
- شكل (3): التغيرات في نسب مشاركة الأفراد المتعلمين في القوى العاملة، قطاع غزة 13
- 2018-1999
- شكل (4): التغيرات في نسب مشاركة الأفراد الأقل تعليماً في القوى العاملة في قطاع غزة 14
- 2018-1999
- شكل (5): التغيرات في معدل البطالة للأفراد المتعلمين، الضفة الغربية 1999-2018 15
- شكل (6): التغيرات في معدل البطالة بين الأفراد المتعلمين في قطاع غزة، 1999-2018 16
- شكل (7): التغيرات في حصص العمالة لفئات الشباب المتعلمين ونظرائهم في القطاعين العام والخاص، الضفة الغربية 17
- شكل (8): التوزيع المكاني للعمال الفلسطينيين في سوق العمل الإسرائيلي 25
- شكل (9): توزيع مستوى تطابق المهارات حسب المنطقة والتخصص العلمي للعام 2017 31
- شكل (11): مدى الالتزام بمنح إجازة الأمومة في الضفة الغربية وقطاع غزة: 2010-2017 45
- شكل (12): حصة العمال الذين يجنون أقل من الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية 46
- 2017-2013
- شكل (13): التغير في توزيع الأجور، 2017-2018 46

الأهداف وملخص النتائج

1. أهداف الدراسة

تهدف هذه الورقة البحثية لاستكشاف عدد من التغيرات الاقتصادية التي طرأت على سوق العمل الفلسطيني؛ بما يساعد على فهمه على نحو يمكّن صانعي القرار من طرح السياسات المناسبة. تتوفر، بلا شك، أدبيات عديدة حول سوق العمل الفلسطيني، إلا أن أهمية الورقة الحالية تنبع من البحث في مواضيع لم تبحث بشكل كافٍ حتى اليوم. تغطي هذه الورقة مجموعة من المواضيع والتي تتضمن معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة، ومعدل البطالة بالتركيز على مستوى التحصيل العلمي والعمر؛ والعمال الفلسطينيين في سوق العمل الإسرائيلي؛ وعدم تطابق المهارات الأفقي؛ وسبل البحث عن عمل، ومعدل الامتثال بنظم سوق العمل. ويستند التحليل على ما توفره المسوح التي ينفذها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (PCBS) من بيانات؛ وبشكل خاص مسح القوى العاملة الفلسطيني للسنوات السابقة بالإضافة لأحدث البيانات المنشورة. وذلك للوصول لفهم شامل لآلية عمل سوق العمل الفلسطيني. يمكن إيجاز أهم ما توصلت إليه الورقة من نتائج بما يلي:

2. ملخص النتائج

معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة ومعدل البطالة: تحليل لعاملَي التعليم والنوع الاجتماعي

تتباين مخرجات سوق العمل للإناث بشكل كبير باختلاف مستوى التحصيل العلمي والعمر. فقد بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في العام 2018 قرابة 25.3%. إلا أن هذه النسبة تخفي فروقاً جوهرية بين الإناث الحاصلات على تعليم عالي والإناث الأقل تعليماً. فقد بلغت نسبة مشاركة الإناث المتعلّقات في سوق العمل (الحاصلات على تحصيل علمي أعلى من ثانوي)¹ 66.7% مقارنة بـ 10% لذوات التحصيل العلمي الأقل.²

¹ اعتمد نفس التعريف للعاملين المتعلمين في جميع أقسام الورقة.

² لا تشمل نسبة المشاركة في القوى العاملة الواردة في الورقة الإناث الملتحقات بالتعليم.

تظهر النتائج اتباع نسبة مشاركة الإناث المتعلّقات في القوى العاملة أنماطاً مختلفة باختلاف المرحلة العمرية والمنطقة خلال السنوات السابقة. فمع أفول الانتفاضة الثانية (2000-2004)، تراجعت نسبة مشاركة الإناث المتعلّقات في القوى العاملة في الضفة الغربية باطراد للفئة الأصغر سناً (الشابات)، بينما ارتفعت للفئة الأكبر سناً حتى العام 2013، وعادت لتتراجع حديثاً. وعلى النقيض من ذلك، ارتفعت نسبة مشاركة الإناث لكلا الفئتين العمريتين في قطاع غزة خلال تلك السنوات. لتوضيح هذه المسارات المتعاكسة، تركز الورقة على الإناث الشابات المتعلّقات وتقدم دليلاً على وجود ارتباط بين تراجع نسبة مشاركة الإناث المتعلّقات الشابات في الضفة الغربية والصدمات السلبية التي تؤثر على الطلب في سوق العمل (تراجع التوظيف). من جهة أخرى، ترافق ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة مع ارتفاع في معدل البطالة في قطاع غزة. فيبدو أن الظروف الاقتصادية الصعبة قد أدت إلى تحفيز عدد أكبر من الإناث المتعلّقات للدخول إلى سوق العمل كآلية للتكيف مع عدم وجود مصادر دخل لدى أسرهن. وفي المجمل، تشير هذه النتائج بأن الاختلاف في ارتباط الإناث بسوق العمل بحسب العمر، والتحصيل العلمي، والمنطقة الجغرافية يجعل من الضروري الاهتمام بهذه الأبعاد في طرح السياسات الاقتصادية ذات العلاقة وعدم الاهتمام فقط بالمعدلات الإجمالية لمشاركة الإناث، كما هو متبع حالياً.

العمال الفلسطينيون في سوق العمل الإسرائيلي

ارتفعت نسبة العمال الفلسطينيين المتعلمين العاملين في سوق العمل الإسرائيلي من 5.7% في العام 1999 إلى حوالي 10% في العام 2017. تبحث الورقة في أسباب ارتفاع هذه النسبة من جانب ارتباطه بزيادة الطلب على العمال المتعلمين مقابل التغيير في جانب العرض (تغيير في توزيع تدفق العمال المهرة إلى سوق العمل الإسرائيلي). تؤكد الأدلة المتوفرة على صحة الافتراض الأخير، حيث ينتقل العمال الفلسطينيون من ذوي التحصيل العلمي العالي للعمل في إسرائيل نظراً لارتفاع الأجور فيها. فغالبية هذه الفئة يعملون في وظائف لا تتطلب تعليماً عالياً؛ فقد بينت النتائج أن العائد الاقتصادي على التعليم للعمال الفلسطينيين في سوق العمل الإسرائيلي يعادل صفر. كما أن توزيع المهن التي يشغلها العمال الفلسطينيون في إسرائيل لم يتغير منذ العام 1999 مما يدل على عدم وجود تغيير في الطلب بحسب مستوى التعليم للعمال.

كما تتطرق الورقة للاعتماد المفرط على سوق العمل الإسرائيلي في استيعاب نسبة كبيرة من العمال الفلسطينيين ودور ذلك في تعزيز الاقتصاد الفلسطيني. فوفقاً لمسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في العام 2017، بلغت نسبة فلسطينيي الضفة الغربية الذين يعملون في سوق العمل الإسرائيلي حوالي 19% من إجمالي القوة العاملة. وتقدر تحويلات دخل هؤلاء العمال بقرابة 1.92 مليار دولار أو ما يعادل 13% من الناتج المحلي الإجمالي، بأسعار 2017.

ومع استمرار الاحتلال الإسرائيلي والاضطرابات السياسية المصاحبة، يبقى الاحتمال كبيراً بأن تفرض إسرائيل قيوداً تعسفية ومفاجئة على العمل في سوق العمل الإسرائيلي. في حال حدوث ذلك، يتوقع أن ينعكس هذا بشكل خطير على الاقتصاد الفلسطيني، كما حدث في سنوات سابقة. تبين الورقة أن درجة التأثير ستنبأين في الضفة الغربية من تجمع سكاني لآخر بحسب نسبة العمال الفلسطينيين في سوق العمل الإسرائيلي من كل منطقة. إذ يتراوح التباين، وفقاً لبيانات التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت للعام 2017 الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ما بين 0% وأكثر من 80%. تزود الورقة القارئ بخريطة للضفة الغربية للمساعدة في تحديد المناطق التي ستنأثر أكثر (أقل) من غيرها إذا ما تم تطبيق أي سياسات لتقليل حجم العمالة في سوق العمل الإسرائيلي مستقبلاً.

عدم تطابق المهارات الأفقي

تسعى الورقة أيضاً لتحديد مدى عدم التطابق الأفقي في المهارات في فلسطين (والذي يعكس مدى مواءمة التخصص العلمي مع متطلبات الوظيفة). أظهرت النتائج، وفق بيانات مسح القوى العاملة للعام 2017، أن نسبة عدم تطابق المهارات بلغت حوالي 28%، وأن مدى تطابق المهارات يختلف باختلاف الخصائص الديموغرافية للعمال، والتخصص العلمي، والأنشطة الاقتصادية. كما أظهرت النتائج أن عدم تطابق المهارات مكلف اقتصادياً، ذلك أن أجور العمال تنخفض للذين لا تتطابق مهاراتهم مع وظائفهم. ومن المثير للاهتمام، أن الانخفاض في الأجور أعلى بين الإناث (18%) منه بين الذكور (10%).

كما تبحث الورقة، باستخدام منهجية تحليل الانحدار، في العلاقة بين معدل البطالة وعدم تطابق المهارات. فمع ارتفاع معدل البطالة، قد يدفع التنافس على فرص العمل البعض إلى قبول أي وظائف متوفرة بغض النظر عن طبيعة المهارات المطلوبة. تظهر النتائج وجود تأثير إيجابي لعدم تطابق المهارات على البطالة وأن هذا التأثير ينحصر في الإناث. الأمر الذي يقودنا للاستنتاج بأن انخراط الإناث في وظائف لا تطابق مهاراتهم سيستمر في ظل وجود مستويات عالية من البطالة للإناث. الأمر الذي يضعف من تأثير فعالية السياسات الشائعة والمتعلقة بتقليل عدم تطابق المهارات في سوق العمل للإناث، وعلى رأسها تسهيل تبادل المعلومات بين المشغل والباحث عن عمل. من جهة أخرى، نظرا لعدم وجود ارتباط بين معدل البطالة بين الذكور وعدم تطابق المهارات، فإن تنفيذ هذه السياسة قد يقلص من نسبة عدم تطابق المهارات بين العمال الذكور.

سبل البحث عن فرص عمل

تعتمد فرص التوظيف غالبا على الاستراتيجيات التي يستخدمها الأفراد في البحث عن عمل. تبين الورقة، من خلال تحليل الوسائل المتبعة في البحث عن عمل في فلسطين، نمطا فريدا. إذ تستخدم النسبة الأكبر من فئة المتعلمين، سواء في الضفة الغربية أو قطاع غزة، شبكة الإنترنت. بينما تقوم غالبية العمال الأقل تعليما بمراجعة أرباب العمل بشكل شخصي، ونسبة أقل بكثير منهم تقوم بسؤال الأصدقاء والأقارب. توثق الورقة كذلك الفروقات في وسائل البحث عن عمل وفقا لطبيعة النشاط الاقتصادي. وفي المحصلة، تقترح على صناعات السياسات والجهات ذات العلاقة النظر في تدخلات تهدف للحد من معدل البطالة وتعزيز تطابق المهارات بين الباحثين عن عمل والمشغلين، مع الأخذ بعين الاعتبار الفروقات بينهم في سبل البحث عن عمل.

الامتثال لنظم سوق العمل

تبحث الورقة في مدى امتثال منشآت القطاع الخاص لنظم سوق العمل الفلسطيني خلال فترة زمنية تمتد بين 2010-2018. تضمن نظم سوق العمل الفلسطيني منح تعويض نهاية الخدمة،

إجازات سنوية مدفوعة الأجر، إجازات مرضية، وإجازة أمومة مدفوعة الأجر. لقياس معدل الامتثال تم تقدير نسبة العمال المستفيدين من المنافع التي تنص عليها هذه النظم، فتدني هذه النسبة يعكس معدل امتثال متدن. تظهر النتائج تراجع معدل الامتثال بغالبية أحكام ونظم سوق العمل للعاملين الذكور والإناث، والذي تم تقديره لكل فئة على حدة. يُستثنى من هذا الاستنتاج تعويض نهاية الخدمة والذي بقي ثابتاً نسبياً طوال فترة الدراسة مع تراجع مؤقتاً بين العام 2012 و2014.

كما تتطرق الورقة للامتثال لتطبيق الحد الأدنى للأجور. إلا أن هذا الجزء من التحليل اقتصر على العاملين لدى القطاع الخاص في الضفة الغربية. فقد بدأت السلطة الوطنية الفلسطينية العمل بالحد الأدنى للأجور أبان إعلان حماس عن تشكيل حكومة خاصة بها في قطاع غزة، لذا فإن العمل بالحد الأدنى للأجور سارٍ فعلياً فقط في الضفة الغربية. تضع الورقة تقديرات حول نسب العاملين الذين يتقاضون أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور وتوثق فجوة واسعة للغاية بين الذكور والإناث. بلغت نسبة هؤلاء من الذكور حوالي 11% مقارنة بنحو 43% للإناث في العام 2018. بالنظر في التغيرات خلال السنوات السابقة، تُظهر الدراسة تراجع هذه النسبة بـ 20 نقطة مئوية للذكور مقابل 11 نقطة مئوية للإناث. وقد حدث معظم هذا التراجع في العام 2018. مع ذلك، يُلاحظ أن النمط التنازلي قد يعكس ارتفاع الأجور بشكل عام بدلاً من تحسن الامتثال.

تبين النتائج، بشكل عام، أن الامتثال لأحكام ونظم سوق العمل ضعيف وأن السبب الرئيسي في ذلك يعود لعدم إنفاذ الحكومة للقانون. الأمر الذي سيكون له انعكاسات هامة في إنفاذ قانون الضمان الاجتماعي، حال إعادة النظر في تطبيقه. طالما لم يحدث تحسن كبير في إنفاذ القانون، لا يُتوقع أن تكون معدلات الامتثال لقانون الضمان الاجتماعي أفضل حالاً.

1- معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة (LFPR) والبطالة

1-1 تحليل النوع الاجتماعي والتعليم

تعد نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة (LFPR) في فلسطين منخفضة، حالها حال العديد من الدول النامية. حيث بلغت النسبة حوالي 25% في العام 2018 (21.5% في الضفة الغربية و31% في قطاع غزة)، وذلك وفقاً لمسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.³ تبين الأدبيات الاقتصادية السابقة أن قرار الانخراط (الانضمام) في سوق العمل مرتبط بالعديد من الخصائص الديمغرافية (السكانية) والاقتصادية والاجتماعية، وتشمل العمر، الحالة الاجتماعية، التحصيل العلمي، العوائق الثقافية والاجتماعية (et Olsen and Neff et al 2006a and 2012)، معدل دخل الزوج/ة، الأجر المتوقع في السوق، ومعدل الخصوبة (Klasen and Pieters 2012). واسترشاداً بالتحليل الوصفي، يسلط الضوء في هذا القسم على أهمية التحصيل العلمي. تشير البيانات إلى أن نسبة مشاركة الإناث المتعلّقات في القوى العاملة (الحاصلات على تحصيل علمي أعلى من ثانوي)⁴ كانت 67% مقارنة بـ 10% بين الإناث الأقل تعليماً (حاصلات على تعليم أقل من عالي).⁵ بناءً على هذه النتائج، يتضح أن فهم العلاقة بين الإناث وسوق العمل وارتباط ذلك بطرح السياسات ذات الصلة يتطلب أخذ تحصيلهن العلمي في عين الاعتبار.

كما يتطرق التحليل في هذا القسم للفروقات في نسب مشاركة الإناث المتعلّقات في القوى العاملة بحسب العمر. وقد تم تقسيم العينة إلى فئة الشباب/الأصغر عمراً (الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 29 سنة) وفئة الأكبر عمراً (الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 64). وتم تتبع تطورات نسبة المشاركة في القوى العاملة بالمقارنة مع نسبة مشاركة الذكور خلال الفترة ما بين 1999-2018 وربطها بالتغيرات في الطلب على العمالة. ويهدف هذا التمرين لتوفير معلومات تساعد

³ تشمل نسبة المشاركة في القوى العاملة جميع الأفراد ضمن الفئة العمرية (15-64 سنة) وغير المتحقين بالتعليم.

⁴ تم اعتماد نفس التعريف للعاملين المتعلمين في جميع أقسام الورقة.

⁵ لا تشمل نسبة المشاركة في القوى العاملة، الواردة في الورقة، المتحقين بالتعليم.

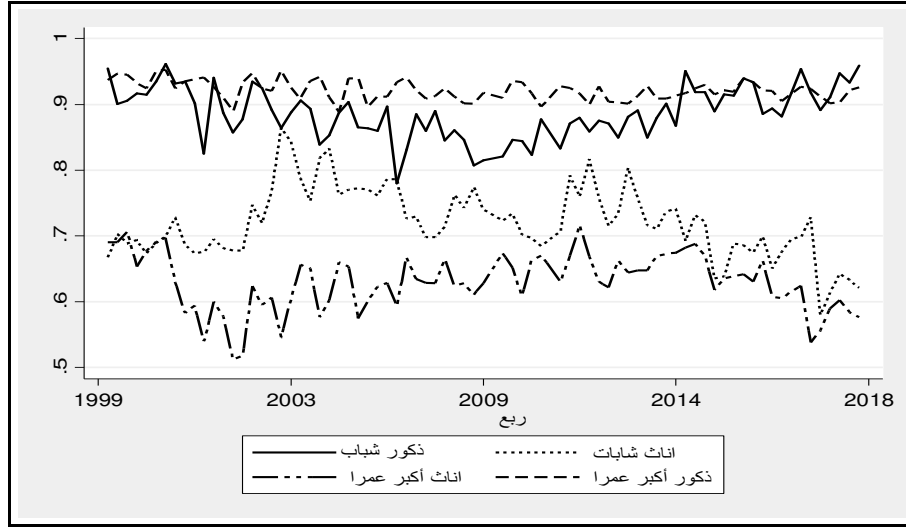
في فهم التغيرات في نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة، وهو متطلب ضروري لرسم سياسات فعالة.

يتتبع الشكل (1) نسب مشاركة الإناث المتعلمات في القوى العاملة لكلا الفئتين العمريتين في الضفة الغربية، ويقارنها بنسب مشاركة نظرائهن من الذكور. تشير البيانات الربعية إلى أن نسبة مشاركة الإناث المتعلمات الشابات؟ في القوى العاملة قد اتبعت مساراً تنازلياً منذ الانتفاضة الثانية (2000-2004). ومن المثير للاهتمام، أن الصدمات التي أثرت على الاقتصاد الفلسطيني بشكل سلبي خلال تلك الفترة (بما في ذلك سياسات الإغلاق الخارجية والداخلية)⁶ لم تؤثر بشكل كبير على هذه الفئة.

أما فيما يتعلق بالفئات الأخرى، بما في ذلك فئة الذكور المتعلمين الشباب/الأصغر عمراً وفئة الإناث المتعلمات الأكبر عمراً، فقد كان لصدمات الانتفاضة الثانية تأثيراً سلبياً عليهم. مع انتهاء الانتفاضة الثانية، خففت إسرائيل بشكل تدريجي من بعض القيود التي فرضتها مما انعكس على نسبة مشاركة الإناث المتعلمات في القوى العاملة طوال الفترة ما بعد الانتفاضة وعادت لمستواها السابق. يُستثنى من ذلك نسبة مشاركة الإناث المتعلمات الأكبر عمراً حيث عادت نسبة مشاركة هذه الفئة للتراجع مرة أخرى بعد العام 2013، والملفت للانتباه أن البيانات تُظهر أن نسبة مشاركة الإناث المتعلمات الشابات كانت أعلى من نسبة مشاركة الإناث المتعلمات الأكبر عمراً بداية الفترة المدروسة، على الرغم من أن الفجوة أصبحت أقل اتساعاً عبر الوقت.

⁶ لمزيد من النقاش حول الصدمات التي ألمت بالاقتصاد الفلسطيني خلال الانتفاضة الثانية أنظر منصور (2010).

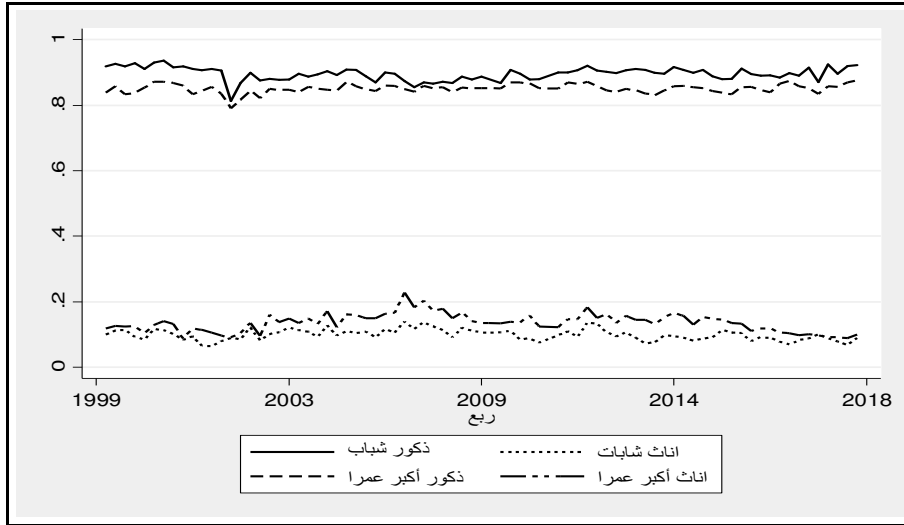
شكل (1): التغير في نسبة مشاركة الأفراد المتعلمين في الضفة الغربية، 1999-2018



مصدر البيانات: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيانات ربعية (1999-2018).
تضم فئة الشباب الإفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و29. أما الفئة الأكبر عمرا فتترواح أعمارهم ما بين 30 و64.
أما فئة المتعلمين/المتعلّمتات فتضم الأفراد الذين تحصلوا على تعليم أكاديمي أعلى من ثانوي.

يتتبع الشكل (2) مسار نسبة المشاركة في القوى العاملة للمجموعات الأقل تعليماً، ويظهر الفروق الشاسعة بين فئة الذكور والإناث. حيث كانت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة متدنية طوال فترة الدراسة (أقل من 20%). كذلك، بقيت المسارات التي تبعتها بقية الفئات ثابتة نسبياً بعد الانتفاضة الثانية، باستثناء فئة الإناث الأكبر عمراً والأقل تعليماً واللاتي شهدت نسبة مشاركتهن في القوى العاملة تحسناً طفيفاً خلال الفترة ما بين 2003-2007 ونمت بعد ذلك. يتضح من الشكل (2) أيضاً تراجع مؤقت في نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة مع بداية الانتفاضة الثانية، مما يعكس أثر القيود المفروضة على وصول العمال إلى سوق العمل الإسرائيلي. وتظهر البيانات أن بعض العمال الفلسطينيين الذين كانوا يعملون في سوق العمل الإسرائيلي خلال تلك الفترة قد تركوا العمل هناك مؤقتاً.

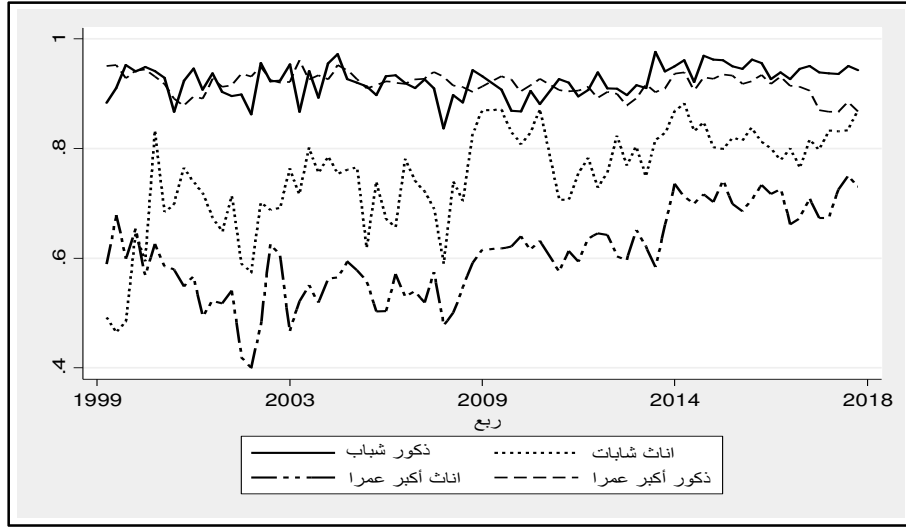
شكل (2): التغير في نسبة مشاركة الأفراد الأقل تعليماً في الضفة الغربية، 1999-2018



مصدر البيانات: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيانات ربعية (1999-2018). تضم فئة الشباب الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 29. أما الفئة الأكبر عمراً فتتراوح أعمارهم ما بين 30 و 64. أما فئة المتعلمين/المتعلمات فتضم الأفراد الذين تحصلوا على تعليم أكاديمي أعلى من ثانوي.

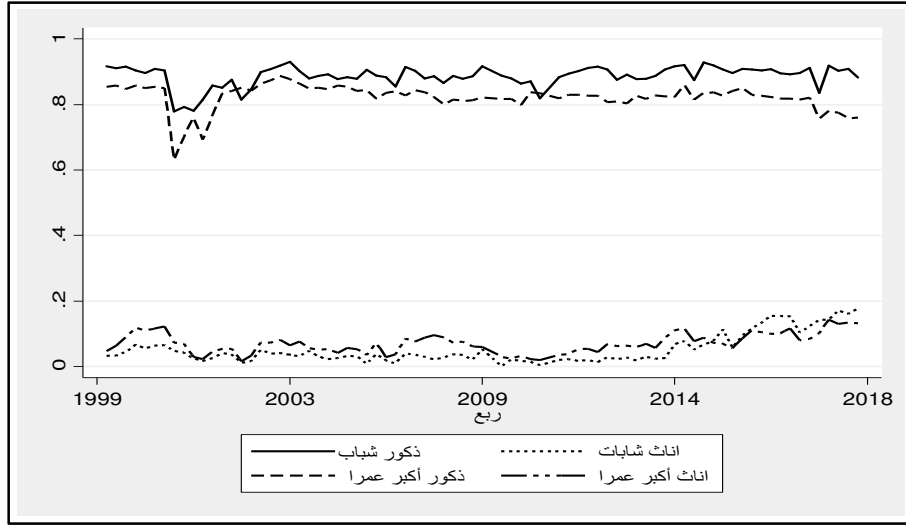
تُظهر نتائج نسب المشاركة في القوى العاملة تقارياً بين قطاع غزة والضفة الغربية، وخاصة بين فئة الذكور المتعلمين (انظر الشكل 3)، باستثناء نسبة مشاركة الإناث المتعلمات في القوى العاملة والتي تبعت مسارا مغايراً. حيث شهدت ارتفاعاً متذبذباً لكلا الفئتين العمريتين (فئة الشباب/الأصغر عمراً والأكثر عمراً)، ما بعد الانتفاضة الثانية. كذلك تبعت نسب المشاركة في القوى العاملة للفئة الأقل تعليماً مسارا مشابهاً في الضفة الغربية (الشكل 4). الاستثناء الوحيد هو أن نسب المشاركة في القوى العاملة لفئتي الإناث والشابات والبالغات قد تحسنت بشكل طفيف خلال السنوات القليلة الماضية.

شكل (3): التغيرات في نسب مشاركة الأفراد المتعلمين في القوى العاملة،
قطاع غزة 1999-2018



مصدر البيانات: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيانات ربعية (1999 - 2018).
تضم فئة الشباب الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 29. أما الفئة الأكبر عمرا فتتراوح أعمارهم ما بين 30 و 64. أما فئة المتعلمين/المتعلّقات فتضم الأفراد الذين تحصلوا على تعليم أكاديمي أعلى من ثانوي.

شكل (4): التغيرات في نسب مشاركة الأفراد الأقل تعليماً في القوى العاملة في قطاع غزة 1999-2018



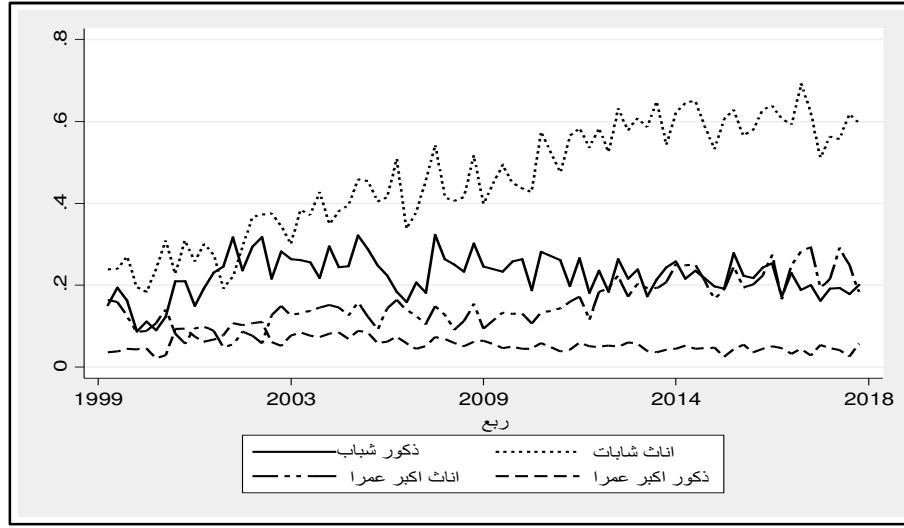
مصدر البيانات: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيانات ربعية (1999-2018). تضم فئة الشباب الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و29. أما الفئة الأكبر عمرا فتتألف من أعمارهم ما بين 30 و64. أما فئة المتعلمين/المتعلّقات فتضم الأفراد الذين تحصلوا على تعليم أكاديمي أعلى من ثانوي.

2-1 العوامل المؤثرة في تغير نسبة مشاركة الإناث والشابات المتعلّقات في القوى العاملة: دور فرص العمل

سيتم في هذا القسم التركيز على نظرية الطلب (التغير في توفر فرص العمل) لشرح التغيرات في نسبة مشاركة الإناث المتعلّقات في القوى العاملة. ولتحقيق هذا الهدف، سيتم مقارنة التغيرات في معدل البطالة بين فئات المتعلّمة وبحسب العمر (شكل 5). اتبع معدل البطالة بين الشابات المتعلّقات في الضفة الغربية، مسارا تصاعديا ما بعد الانتفاضة الثانية، على النقيض من معدل البطالة بين أقرانهم من الذكور والذي تبع مسارا تنازليا. كما يظهر الشكل أن الارتفاع الأخير في معدل البطالة للإناث المتعلّقات الأكبر عمرا مرتبط بالانخفاض الكامن في نسب مشاركة الإناث في القوى العاملة. نستنتج من ذلك أن نقص فرص العمل المتاحة للإناث والشابات

المتعلمات مرتبط بانخفاض نسبة مشاركتهن في القوى العاملة.⁷ ووفقا لنظريات اقتصاديات العمل، من المتوقع أن يؤدي تراجع (تحسن) أداء سوق العمل إلى تثبيط (تشجيع) الأفراد على تركه (دخوله) (Cahuc and Zylberberg 2004)

شكل (5): التغيرات في معدل البطالة للأفراد المتعلمين،
الضفة الغربية 1999-2018



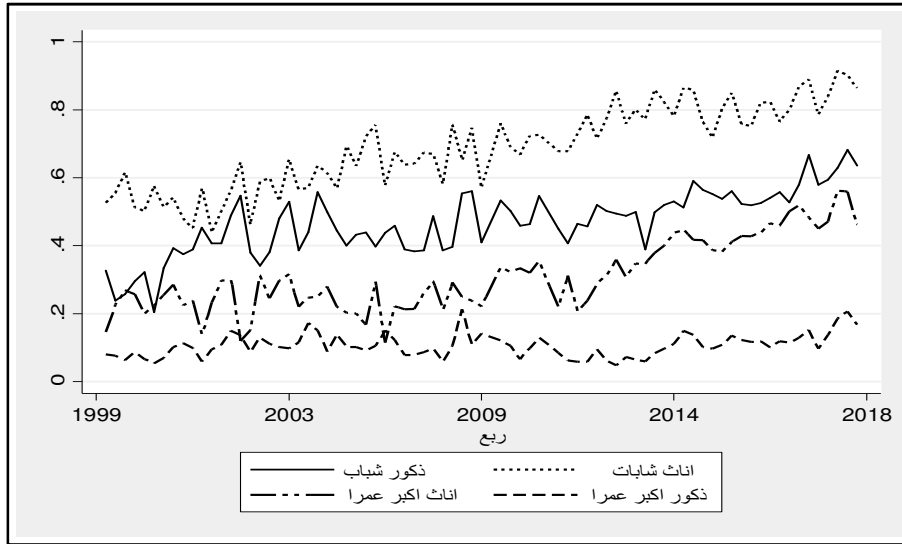
مصدر البيانات: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيانات ربعية (1999-2018).
تضم فئة الشباب الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و29. أما الفئة الأكبر عمرا فتتراوح أعمارهم ما بين 30 و64. أما فئة المتعلمين/المتعلمات فتضم الأفراد الذين تحصلوا على تعليم أكاديمي أعلى من ثانوي.

فيما يتعلق بقطاع غزة، ارتفع معدل البطالة للإناث الشباب المتعلمات بعد الانتفاضة الثانية، على نحو يفوق بكثير معدل البطالة في الضفة الغربية. ويعود ذلك بشكل رئيس للحصار الذي تفرضه إسرائيل منذ العام 2005 وحتى الآن، والذي تم إحكامه بعد سيطرة حماس عسكريا على

⁷ انظر فلاح وآخرون (2018) للمزيد من النقاش حول ارتباط المشاركة في سوق العمل والصدمات التي تؤثر على الطلب على العمالة في الضفة الغربية. إذ تم استخدام بيانات مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، والتي تغطي الفترة 2005-2011، لفحص كيف تنعكس التغيرات في التوظيف على نسبة المشاركة في القوى العاملة لفتي الذكور المتعلمين والإناث المتعلمات. يتم نقاش هذا الموضوع في الورقة الحالية بتوسع أكبر حيث تم شمول قطاع غزة في التحليل وتوسيع نطاق الدراسة لتغطي الفترة ما بين 1999-2018.

قطاع غزة، وللآثار المدمرة التي خلفتها الحروب على القطاع في 2008-2009، و2012، و2014. وقد أثرت هذه الصدمات على الفئات الأخرى، حيث ارتفع معدل البطالة للإناث المتعلّقات الأكبر عمرا وللذكور الشباب المتعلّمين ما بعد العام 2007 ولكن بمستوى أقل من فئة الإناث المتعلّقات والأصغر عمرا.

شكل (6): التغييرات في معدل البطالة بين الأفراد المتعلّمين في قطاع غزة، 1999-2018

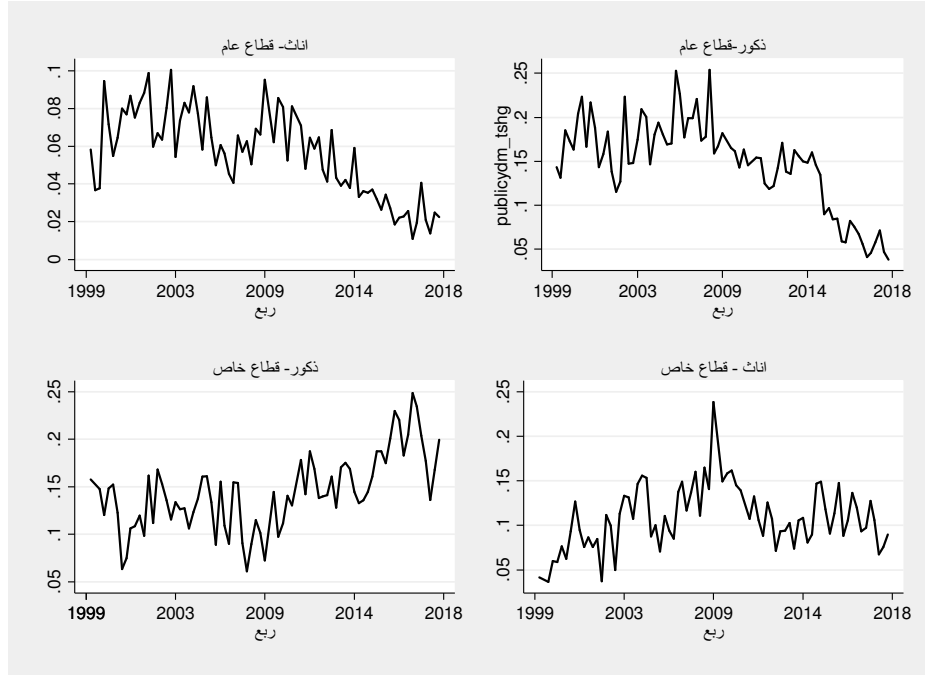


مصدر البيانات: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيانات ربعية (1999-2018). تضم فئة الشباب الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و29. أما الفئة الأكبر عمرا فتتراوح أعمارهم ما بين 30 و64. أما فئة المتعلّمين/المتعلّقات فتضم الأفراد الذين تحصلوا على تعليم أكاديمي أعلى من ثانوي.

وعلى العكس من ديناميكية العلاقة بين نسبة مشاركة الإناث الشباب المتعلّقات في سوق العمل وارتفاع معدل البطالة في الضفة الغربية، حيث شهدت نسبة مشاركة الإناث الشباب المتعلّقات في سوق العمل في قطاع غزة زيادة نسبية رغم ارتفاع معدل البطالة. تقدم الأدبيات الاقتصادية تفسيراً نظرياً لهذا الأمر وهو ما يشار إليه بـ "أثر العمالة الإضافية" (added worker effect) (AWE) ويقصد به أن النساء المتزوجات قد يدخلن سوق العمل عندما يصبح أزواجهن عاطلين

عن العمل (Bredtmann et al 2014). بناءً على هذه النظرية، يمكن القول إن الظروف الاقتصادية الصعبة في قطاع غزة قد دفعت عدداً أكبر من الإناث المتعلمات للانضمام لسوق العمل كاستراتيجية للتخفيف من فقدان مصادر دخل أسرهن نتيجة ارتفاع معدل البطالة بين ذكور تلك الأسر. لن تحاول هذه الورقة التحقق من هذه الفرضية، تاركة ذلك لبحوث قادمة.

شكل (7): التغيرات في حصص العمالة لفئات الشباب المتعلمين ونظرائهم في القطاعين العام والخاص، الضفة الغربية



مصدر البيانات: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيانات ربعية (1999-2018). تضم فئة الشباب الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و29. أما الفئة الأكبر عمرا فتتراوح أعمارهم ما بين 30 و64. أما فئة المتعلمين/المتعلمات فتضم الأفراد الذين تحصلوا على تعليم أكاديمي أعلى من ثانوي.

لتوضيح طبيعة الترابط بين معدل البطالة ونسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في الضفة الغربية، سنستعرض الفروقات في الطلب على النساء الشابات المتعلمات مقابل أقرانهن من

الذكور.⁸ يقارن الشكل (7) التغيرات في حصص الشباب الذكور المتعلمين ونظرائهم من الإناث المتعلمات العاملين في القطاعين العام والخاص. تظهر البيانات أنه بمرور الوقت حدث تراجع في الطلب على توظيف كلا الفئتين في القطاع العام (انخفضت نسبة العمالة في القطاع العام)، ويعزى ذلك بشكل رئيسي للضغوطات المالية المزمنة التي تواجه الحكومة الفلسطينية. إلا أن الطلب على توظيف الشباب المتعلمين في القطاع الخاص قد ارتفع، على العكس من أقرانهم من الإناث. يدل ذلك على أن انخفاض الطلب على الشباب الذكور في القطاع العام تم تعويضه بزيادة في الطلب في القطاع الخاص. نظرا لاستمرار جمود التوظيف في القطاع العام، كانت التوصية السياساتية الرئيسية التي خرج بها التحليل أن عكس المسار التنازلي في معدل المشاركة في القوى العاملة عند الإناث المتعلمات يتطلب تدخلات لتحسين الطلب عليهن في القطاع الخاص.



⁸ كلا المجموعتين تعتبران من الداخلين الجدد لسوق العمل.

2- العمال الفلسطينيون في سوق العمل الإسرائيلي

2-1 الخصائص التعليمية للعمال الفلسطينيين في إسرائيل

يمتاز الاقتصاد الفلسطيني باعتماده على إسرائيل بصورة كبيرة، في عدة مجالات منها التجارة، والعمل، واستيعاب حصة كبيرة من العمال.⁹ تشير بيانات مسح القوى العاملة الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن نسبة العمال الفلسطينيين من الضفة الغربية الذين عملوا في إسرائيل والمستعمرات بلغت 19% في العام 2017. وقد كان ارتفاع الأجور الدافع الرئيسي لهؤلاء العمال للعمل في إسرائيل، حيث بلغ وسيط الأجور (اليومي) 200 شيكل مقابل 96 شيكل في الضفة الغربية.

لظالما ركز الطلب الإسرائيلي على العمالة الفلسطينية على جذب العمال ذوي التحصيل العلمي المتدني للعمل والذين يعملون عادة في مهن تتطلب مستويات تعليمية متدنية كالحرف والمهن الأولية. إلا أن البيانات توثق تغيراً حديثاً في توزيع المستويات التعليمية لهؤلاء العمال (أنظر الجدول 1-). بلغت نسبة العمال الفلسطينيين الحاصلين على تعليم عال (أعلى من ثانوي) في العام 1999 حوالي 5.7%. إلا أن هذه النسبة ارتفعت بمرور الزمن حتى تضاعفت تقريباً في العام 2017.

جدول (1): التحصيل العلمي للعمال الفلسطينيين

في إسرائيل، 1999 و 2017

التحصيل العلمي	1999	2017
أُمي	2.33%	0.32%
يمكنه القراءة والكتابة	9.08%	5.63%
تعليم ابتدائي	30.26%	19.13%
إعدادي	38.7%	48.63%
ثانوي	13.9%	16.23%

⁹ استثنى قطاع غزة من التحليل فقد قامت إسرائيل بحظر دخول عمال القطاع لسوق العمل الإسرائيلي.

التحصيل العلمي	1999	2017
تعليم عالي	5.73%	10.06%
المجموع	100%	100%

المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام

1999 و 2017.

يطرح التغير في توزيع العمال بحسب مستوى التعليم سؤالا مهما، هل حدث تحول في الطلب في سوق العمل الإسرائيلي تجاه العمال الفلسطينيين ذوي التحصيل العلمي الأعلى؟ يمكن الإجابة على ذلك من خلال فحص التغيرات في التوزيع المهني للعمال ذوي المستوى التعليمي العالي والمتدني في سوق العمل الإسرائيلي. يظهر جدول (2)، والذي يقارن توزيع العمال بحسب طبيعة المهن ومستوى التحصيل العلمي بين عام 1999 و 2017، أن فئة العمال الأكثر تعليماً والذين يعملون في مهن تتطلب تعليماً عالياً (كالمدرّس وأصحاب المهن الفنية) بقيت على حالها. وأن الزيادة في نسبة العاملين في الخدمات والمبيعات، والتي تصب في نفس الخانة، قد شملت وبنفس المقدار فئة الأكثر والأقل تعليماً. هذا ناهيك عن أن نسبة العمال الأكثر تعليماً قد زادت في المهن الأولية (التي لا تعتمد على مستوى عالٍ من التعليم) كما يظهر جدول (3) أن توزيع العمال بحسب النشاط الاقتصادي ومستوى التحصيل العلمي أيضاً لم يتغير. فما زالت غالبية العمال تعمل في قطاع البناء. وبكلمات أخرى، إذا كانت الزيادة في حصة العمال المتعلمين تعكس ارتفاعاً في الطلب على العمالة الأكثر تعليماً، فإن ذلك سيعكس بمرور الزمن تحولاً في توزيع المهن لصالح تلك التي تحمل ذات الطبيعة. لا توفر البيانات دليلاً على ذلك، بل على العكس، تظهر البيانات ارتفاعاً في حصة العمال المتعلمين الذين يعملون في المهن الأولية.

جدول (2): التوزيع المهني للعمال الفلسطينيين في إسرائيل
حسب التحصيل العلمي 1999 و 2017

المهنة	تحصيل علمي متدني 1999	متعلم 1999	تحصيل علمي متدني 2017	متعلم 2017
مدراء، أصحاب مهن، فنيون وكتبة	%2.84	%20.55	%2.61	%19.81
العاملون والخدمات والمبيعات	%3.37	%3.49	%6.5	%6.07
العاملون المهرة في الزراعة	%2.54	%0	%0.71	%0.64
الوظائف الحرفية والتجارية	%33.77	%31.78	%44.75	%32.27
تشغيل آلات وتجميعها	%5.53	%13.18	%8.15	%5.11
مهن أولية	%51.95	%31.01	%37.28	%36.1
المجموع	%100	%100	%100	%100

المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 1999 و 2017.

جدول (3): توزيع العمال الفلسطينيين في إسرائيل
حسب القطاع الصناعي والتحصيل العلمي، 2017

النشاط الاقتصادي	مستوى تعليمي متدني	متعلم
الزراعة	%9.75	%11.54
الصناعات التحويلية	%13.51	%10.84
البناء	%59.37	%59.44
التجارة- الفنادق	%11.3	%10.49
النقل - التخزين	%2.72	%1.05
خدمات أخرى	%3.35	6.64
المجموع	%100	%100

المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2017.

وللتحقق أكثر من هذا الاستنتاج، سيتم مقارنة متوسط أجور العمال المتعلمين والعمال الأقل تعليماً في سوق العمل الإسرائيلي. ويتوقع أن تكون أجور العمال المتعلمين أعلى إذا حدث تحول في الطلب على العمال المتعلمين. لاختبار هذه الفرضية، تم تقدير تراجع الأجور من خلال تحليل الانحدار باستخدام لوغاريتم الأجر اليومي مقابل ست متغيرات وهمية تعكس التحصيل العلمي للعامل، وهي: أمي، يستطيع القراءة والكتابة، حاصل على تعليم ابتدائي، أو إعدادي أو ثانوي، أو تعليم عالي.¹⁰ ندرج أيضاً في نموذج الانحدار عدداً من المتغيرات الضابطة والتي تستخدم لعزل التأثيرات التي قد تخفي العائد الاقتصادي على التعليم، بما في ذلك عمر العامل، ونوع الصناعة والمهنة، وفترة العمل، ووضع اللاجئ، ومنطقة الإقامة، ومكان الإقامة. وتضم هذه المتغيرات عمر العامل، ونوع الصناعة والمهنة، مدة التوظيف، تصنيف لاجئ، ومنطقة الإقامة، ومكان الإقامة. تظهر النتائج عدم وجود أي فروق في الأجور ذات دلالة إحصائية في مختلف الفئات على مستوى التحصيل العلمي. حتى الآن، تشير النتائج إلى أنه بالرغم من انتقال عدد أكبر من العمال المتعلمين للعمل في سوق العمل الإسرائيلي، إلا أن العديد منهم لديهم الاستعداد للعمل فيما هو متاح من وظائف وان كانت لا تتطلب مهارة (لا تتطلب مستوى تعليمي عال) في مقابل الحصول على أجور مرتفعة.

تذكر الأدبيات المتوفرة حول الموضوع كيف أن زيادة تدفق العمال الفلسطينيين إلى سوق العمل الإسرائيلي لها تكلفتها، حيث تسبب بارتفاع الأجور في سوق العمل الفلسطيني (Astrup and Dessus 2002). إلا أن ما وثقته الأدبيات حول تأثير هذه الظاهرة، يقتصر على أجور العمال ذوي التعليم المتدني، حيث أن غالبية العمال الفلسطينيين في سوق العمل الإسرائيلي ينتمون لهذه الفئة (منصور 2010). إذا حدث ارتفاع ملموس في عدد العمال المتعلمين الذين ينتقلون للعمل في سوق العمل الإسرائيلي، فمن المتوقع أن يرتفع متوسط الأجور لهذه الفئة في الضفة الغربية.

¹⁰ يستثنى من العينة الأفراد الحاصلين على شهادة الدكتوراة. فالمشاهدات في هذه الفئة محدودة.

2-2 تداعيات الاعتماد المفرط على سوق العمل الإسرائيلي: تحليل مكاني

بمعزل عن تأثير تدفق العمال الفلسطينيين الى سوق العمل الإسرائيلي على الأجور في الضفة الغربية، تغذي التحويلات المالية لهؤلاء العمال الاقتصاد المحلي من خلال زيادة الطلب على البضائع والخدمات. فوفقاً لمسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بلغت قيمة التحويلات المالية من سوق العمل الإسرائيلي قرابة 1.92 مليار دولار في العام 2017، ما يمثل 13% من الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية. وفي المقابل، من المتوقع أن يؤدي تراجع الطلب على العمالة الفلسطينية في سوق العمل الإسرائيلي بشكل ملموس الى تداعيات اقتصادية خطيرة: كارتفاع معدل البطالة، وتراجع حاد في الطلب الكلي. وفي الواقع، تبقى احتمالية حدوث مثل هذه الصدمة السلبية واردة في ظل استمرار وحالة عدم الاستقرار السياسي المزمنا مع استمرار الاحتلال الإسرائيلي. فالإغلاقات التي فرضها الاحتلال الإسرائيلي إبان الانتفاضة الثانية ما زالت ماثلة في الذاكرة. فقد تراجعت نسبة العمال الفلسطينيين في إسرائيل من 24.5% في العام 2000 إلى 13% فقط في العام 2002. خلال نفس الفترة، ارتفع معدل البطالة في الضفة الغربية من 12% إلى 28%. وكان تأثير الصدمة أشد وقعا على قطاع غزة خلال هذه الفترة الزمنية، ولاحقا في العام 2005 عندما أغلقت إسرائيل الباب بشكل نهائي أمام عمال القطاع الراغبين في العمل في سوقها.

وقد حاز استكشاف الآثار الاقتصادية للأغلاق على اهتمام العديد من الباحثين والمهتمين. لكن معظم النقاش والتحليل قد اقتصر على الآثار الكلية على مستوى الإقليم. بينما لم يحظى فحص تأثيرها على التجمعات المحلية داخل الإقليم بدراسة كافية. أظهر بيانات التعداد العام للسكان، الصادرة عن جهاز الإحصاء الفلسطيني في العام 2017، أن هناك تباينا واضحا بين المناطق الجغرافية في الضفة الغربية¹¹ من حيث نسبة العمال الفلسطينيين الذين يعملون في سوق العمل الإسرائيلي، حيث تتراوح النسبة بين 0% وأكثر من 80%. يشير هذا التباين أن صدمة مماثلة لتلك التي شهدتها الأراضي الفلسطينية خلال الانتفاضة الثانية، سيكون لها تأثير اقتصادي متفاوت في مختلف المناطق المحلية، اعتمادا على حصة كل منطقة من العمال في إسرائيل.

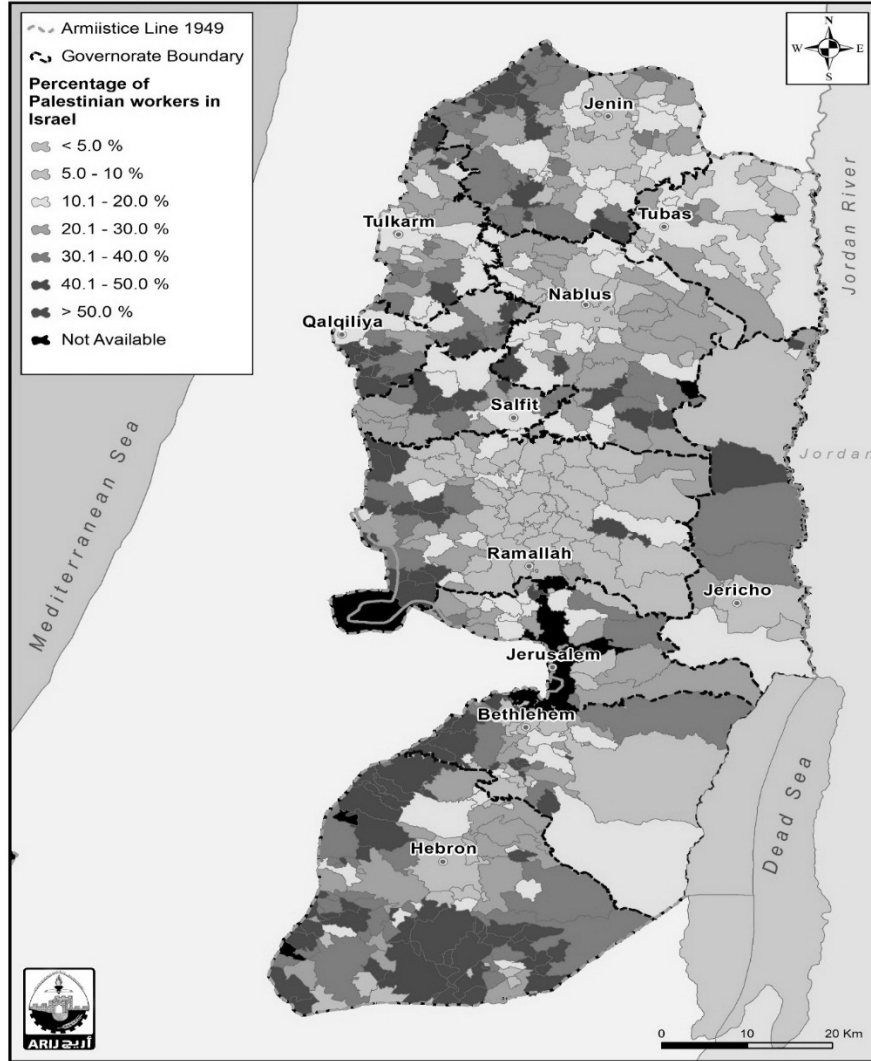
¹¹ سيقصر التحليل في هذا القسم على الضفة الغربية لأن إسرائيل تمنع العاملين في قطاع غزة من الوصول الى أسواقها منذ انتهاء الانتفاضة الثانية.

وبالرغم أن تقدير هذا النوع من التأثير بشكل دقيق يقع خارج نطاق هذه الدراسة، إلا أنه يُمكن تحديد المناطق التي من المتوقع أن تتأثر بدرجة كبيرة. ولهذا الغرض، تم عرض حصة كل منطقة من العمال العاملين في إسرائيل ضمن خريطة الضفة الغربية (انظر الشكل (8) والجدول "ج" في الملحق "ب" للاطلاع على قائمة بالمناطق وتعدادها السكاني تسلط الضوء على التجمعات السكانية).¹²

وكما تُوضح الخريطة، تُمثل التجمعات المحلية المميزة باللون الرمادي، وهي غالباً التجمعات الحضرية الرئيسية، المناطق ذات النسب الأقل (0-5%) من العمال الفلسطينيين في سوق العمل الإسرائيلي. من المتوقع أن يكون التأثير المباشر لصدمة تقييد وصول العمال إلى سوق العمل الإسرائيلي على هذه المناطق بسيطاً. من جهة أخرى، من المتوقع أن يكون التأثير المباشر على المناطق ذات اللون الأرجواني والأحمر، والتي تزيد نسبتها عن 40 إلى 50% وأكثر من 50%، على التوالي، ذو حجم كبير. ولا بد من الإشارة إلى أن تقييد الوصول إلى سوق العمل الإسرائيلي سيكون له تأثير غير مباشر على التجمعات المجاورة لتلك التي ترتفع فيها النسبة نتيجة الروابط الاقتصادية فيما بينها.

¹² هذه الخريطة من تصميم معهد الأبحاث التطبيقية - القدس (أريج).

شكل (8): التوزيع المكاني للعمال الفلسطينيين في سوق العمل الإسرائيلي



المصدر: التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2017، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

3- تطابق المهارات الأفقي

يعد مدى التطابق بين مهارات العاملين والمهارات المطلوبة من أرباب العمل أحد أهم العوامل التي تؤثر على كفاءة الاقتصادات. فتطابق المهارات أمر هام لكلا الطرفين، ذلك أنه يضمن تحقيق أعلى العوائد الاقتصادية للمهارات التي يراكمها العاملون (Somers at al, 2016) في إنتاج السلع والخدمات بتكلفة أقل. بالتالي، ينتج عن عدم تطابق المهارات تكلفة اقتصادية. بينت العديد من الدراسات أن الموظفين الذين لا تتطابق مهاراتهم مع وظائفهم لديهم رضى أقل عن عملهم، ومعدلات الغياب وترك العمل لديهم أعلى (Tsang, 1987; Büchel, 2002). أظهرت دراسات أخرى أيضاً أن عدم تطابق المهارات يقلل من الإنتاجية والأجور، مما يؤدي إلى انخفاض العوائد الاقتصادية على التعليم (Quintano et al, 2008؛ McGuinness & Sloane, 2011).

تصنف الأدبيات الاقتصادية أنواع عدم تطابق المهارات، بشكل عام، الى مفهومين: عدم التطابق العمودي وعدم التطابق الأفقي. يُعنى التطابق العمودي بمدى تطابق مستوى التحصيل العلمي للعامل مع متطلبات الوظيفة. ويقصد التطابق الأفقي، بمدى تطابق مجال/التخصص العلمي مع متطلبات الوظيفة. يسلط هذا القسم الضوء على عدم التطابق الأفقي ويستعرض الأدبيات الاقتصادية (سواء على المستوى العملي أو النظري) كإطار عام لتحليل عدم تطابق المهارات في سوق العمل الفلسطيني. وباستخدام بيانات مسح القوى العاملة للأعوام 2015-2017، سيتم دراسة عدة جوانب مرتبطة بعدم تطابق المهارات الأفقي في فلسطين، وهي:

- كيف يتم قياس عدم تطابق المهارات الأفقي.
- مدى تكرار عدم تطابق المهارات الأفقي ومحدداته.
- آثار عدم تطابق المهارات الأفقي على الأجور.
- الدروس/التوصيات السياساتية المستقاة من هذا التحليل.

3-1 كيفية قياس عدم تطابق المهارات الأفقي

ورد في الأدبيات التي تناولت عدم تطابق المهارات الأفقي، استخدام طريقتي قياس مختلفين: التقييم الذاتي والتقييم الموضوعي. تعتمد الطريقة الأولى على تقييم الموظفين لأنفسهم ولأدائهم بتقييم مدى مواءمة تخصصهم العلمي لمتطلبات الوظيفة. تتوفر هذه المعلومات عادةً في مسح القوى العاملة. وأما الطريقة الثانية، فتعتمد على فحص المختصين لطبيعة المتطلبات التعليمية لوظيفة ومدى تطابقها مع مهارات العمال. ونظراً لعدم توفر بيانات عن الأخيرة، سيقصر التحليل في هذا القسم على التقييم الذاتي الأفقي.

يعتمد تحديد عدم التطابق الأفقي الذاتي على عدة أنواع من الأسئلة. إذ اعتمدت بعض الدراسات على المسوح التي توجه أسئلة مباشرة للعاملين عما إذا كانوا يعتقدون أن تخصصهم العلمي مناسب لوظائفهم، بينما تضمنت مسوحات أخرى أسئلة أكثر تحديداً وتوجه للعامل كالسؤال عن درجة التطابق، مثلاً، بين عمل العامل ومجال تعليمه (Bender & Heywood, 2011). في حالة مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ينص السؤال على ما يلي: "هل تتطابق وظيفة ... مع مؤهلاته العلمية؟" يُطرح هذا السؤال على من يحملون شهادة الدبلوم (كلية جامعية مدتها سنتان دراسيتان) أو أعلى، والخيارات المطروحة للإجابة كانت إما "نعم"، "لا"، "لا ينطبق". ويشير الأخير إلى الفئة الأقل تعليماً. لأغراض هذا التحليل، تم اعتبار العمال الذين لا تتطابق مهاراتهم مع مهارات الوظيفة هم من أجابوا بـ "لا".

3-2 معدل حدوث/تكرار عدم تطابق المهارات

بينت النتائج، بناء على مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2017، أن حالات عدم التطابق الأفقي (نسبة العمال الذين لا تتطابق مهاراتهم مع مهارات الوظيفة أفقياً) قد بلغت 28%، أي أن أكثر من ربع العمال الذين يحملون شهادة الدبلوم على

الأقل ويعملون في أسواق العمل المحلية لا تتطابق مهاراتهم مع مهارات الوظيفة التي يشغلونها.¹³ تُظهر البيانات أيضاً تبايناً واسعاً على مستوى مكان العمل، حيث بلغت نسبة عدم تطابق المهارات 30% للعاملين في الضفة الغربية و25% للعاملين في قطاع غزة و91% بين العاملين في سوق العمل الإسرائيلي. كما أوضحنا سابقاً، تسعى مجموعة العاملين الأخيرة للعمل في سوق العمل الإسرائيلي نظراً للأجور المرتفعة بصرف النظر عن مستوى المهارات المطلوبة للوظائف المعروضة.

تظهر البيانات أيضاً أنماطاً مختلفة على مستوى الخصائص الديموغرافية والاجتماعية الاقتصادية. فالنسبة الأعلى لعدم تطابق المهارات وجدت بين أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص (58%) مقارنة بـ (21%) للعاملين بأجر. سيقترن التركيز في تحليل عدم تطابق مهارات الوظيفة على فئة العاملين بأجر لأن تأثير عدم التطابق على الأجور يرتبط بهذه الفئة بالنسبة للخصائص الديموغرافية. تُظهر البيانات أن حالات عدم تطابق المهارات مع مهارات الوظيفة أكثر شيوعاً بين الذكور (26%) منها بين الإناث (13%). يُمكن تفسير ذلك جزئياً بأن نسبة كبيرة من الإناث العاملات (40%) يعملن في القطاع العام (خاصةً في التعليم والصحة)، حيث تتطلب طبيعة الوظائف أن تكون المتقدمات حاصلات على التخصصات العلمية المناسبة في المجالات ذات الصلة. ومن الملفت أن الحصة الضئيلة للإناث اللاتي لا يوجد تطابق بين مهارتهن ووظائفهن في قطاع غزة (8% مقابل 16% في الضفة الغربية) يمكن أن تُعزى (جزئياً) إلى بنية الأنشطة الاقتصادية: 22% من العاملات في غزة يعملن لدى الأونروا مقابل 3% في الضفة الغربية. وكما هو الحال في وظائف القطاع العام، فإن وظائف الأونروا مرتبطة بشكل رئيسي بالمهارات في مجال التعليم والصحة. يقتصر النقاش تالياً على دراسة عدم تطابق المهارات لدى العاملين في القطاع الخاص.

من حيث التوزيع بحسب الأنشطة الاقتصادية، سينحصر النقاش في القطاع الخاص. يقسم جدول (4) العينة حسب النوع الاجتماعي ويُظهر أن حالات عدم تطابق المهارات مع مهارات الوظيفة على مستوى العمال الذكور تتركز بشكل غير متناسب في قطاع التجارة (أنشطة الجملة

¹³ من المفيد عمل مقارنة بين مدى تطابق المهارات في فلسطين ودول أخرى لقياس أداء سوق العمل. إلا أن عدم وجود معيار موحد للقياس سيجعل هذه المقارنة مضللة للغاية.

والتجزئة)، يليه قطاع البناء والتصنيع، على التوالي. أما بالنسبة للإناث، تتركز العينة في قطاع "الخدمات الأخرى"، والتي تعكس بشكل أساسي القطاعات الفرعية للتعليم. يبدو أن الإناث المتعلمات من مختلف مجالات التعليم يبحثن عن عمل في قطاع التعليم الخاص كملاذ أخير للعمل.

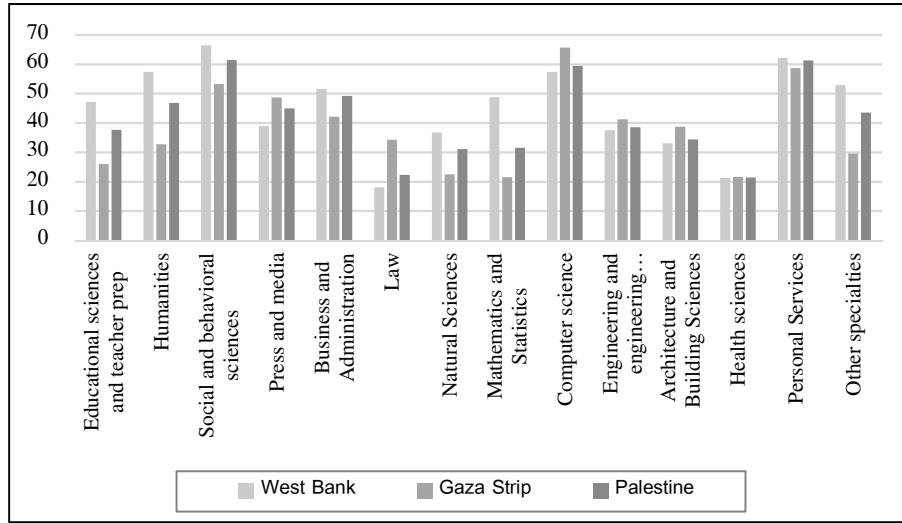
جدول (4): توزيع العمال الذين لا تتطابق مهاراتهم مع وظائفهم حسب الأنشطة الاقتصادية للعام 2017

النشاط الاقتصادي	ذكور	إناث
الزراعة	5%	0%
الصناعات التحويلية	17%	7%
البناء	15%	1%
التجارة	39%	19%
النقل	8%	6%
خدمات أخرى	16%	67%
المجموع	100%	100%

المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2017.

يعرض الشكل (9) توزيع عدم تطابق المهارات حسب مختلف مجالات التعليم. تظهر البيانات أن أعلى معدل حدوث لعدم تطابق المهارات على المستوى الوطني يوجد في فئة العمال المتخصصين في العلوم الاجتماعية والسلوكية (61.4%)؛ الخدمات الشخصية (61.3%)؛ علم الحاسوب (59.4%)، والعلوم الإنسانية (58%). بينما كانت أقل نسبة عدم تطابق في تخصصات القانون والعلوم الصحية حيث بلغت 22.3% و 21.4% على التوالي. أنظر أيضا توزيع عدم التطابق في المهارات في التخصصات الأكاديمية للعام 2017 بحسب المنطقة كما هو موضح في شكل (9).

شكل (9): توزيع مستوى تطابق المهارات حسب المنطقة
والتخصص العلمي للعام 2017



المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2017.

3-3 تأثير عدم تطابق المهارات الأفقي على الأجور

تم تناول موضوع عدم تطابق المهارات وشرح جوانبه وتأثيراته في الكثير من الأدبيات الاقتصادية، وقد ركزت هذه الأدبيات بشكل كبير على خسائر الإنتاجية وتأثير ذلك على الأجور. فوفق النظرية الاقتصادية، تقل إنتاجية الموظفين الذين لا تتطابق مهاراتهم مع وظائفهم مقارنة مع نظرائهم الذين تتطابق مهاراتهم مع وظائفهم، وبالتالي من المتوقع أن يحصلوا على أجر أقل. إلا أنه من المهم ملاحظة أن عدم تطابق المهارات مع الوظيفة قد لا يؤثر سلباً على الأجور في بعض الحالات. على سبيل المثال، بينت بعض الدراسات أن التأثير على الأجور يرتبط بسبب قبول العامل العمل في وظيفة لا تتطابق مع مهاراته. يظهر (Robst 2007) أن العمال الذكور (الإناث) الذين ينتهي بهم المطاف في العمل في وظيفة لا تتطابق مهارتهم لقلّة فرص العمل، يحصلون على أجور أقل من غيرهم بنسبة 26.5% (18.5%)، في حين أن الأجور ترتفع لدى أولئك الذين يقبلون بوظيفة غير مطابقة لمهاراتهم بسبب ارتفاع الأجر أو

زيادة فرص الترقية. وفي الحالة الفلسطينية يشكل ارتفاع الأجر أهم حافز للعمال الفلسطينيين من ذوي التعليم العالي للعمل في مهن أولية في سوق العمل الفلسطيني.

ستتناول الورقة الحالية تأثير عدم تطابق المهارات الأفقي مع مهارات الوظيفة على الأجور بالاعتماد على المنهجيات المتبعة في الأدبيات الاقتصادية وتحديدًا سنستخدم نموذج تحليل الانحدار الخطي (Robst, 2007). تشمل العينة المستخدمة في تقدير النموذج، العمال المتعلمين (الحاصلين على شهادة الدبلوم أو أعلى) الذين يعملون في وظائف غير حكومية مع استبعاد العمال الذين يعملون في سوق العمل الإسرائيلي.

تُظهر النتائج أن العمال الذين لا تتطابق مهاراتهم مع وظائفهم يجنون أجوراً أقل سواءً في عينة الذكور أو الإناث. ومن الملفت، أن مقدار الانخفاض أعلى لدى الإناث، حيث بلغ 18% مقابل 10% للذكور. تشير هذه النتيجة إلى أن عدم تطابق المهارات مع الوظيفة له تكلفة اقتصادية. بناءً على هذا، يظهر ارتفاع نسبة عدم تطابق المهارات لدى العاملين، كما هو موثق أعلاه، أن التكلفة كبيرة على المستوى الكلي، مما يستدعي اهتماماً سياسياً من أجل تقليل هذه النسبة.

3-4 محددات عدم تطابق المهارات: تأثير البطالة

يعتبر تعزيز تبادل المعلومات بين العمال والمشغلين من أشهر التدخلات السياساتية الممكنة تنفيذها لتعزيز تطابق المهارات. وتحقيقاً لهذه الغاية، عادةً ما تضع الحكومات أو تدعم برامج خدمات التشغيل، والتي تهدف إلى تسريع وتيسير ربط العمال بأرباب العمل وتوفير معلومات كافية حول المهارات المطلوبة والمعروضة. إلا أن فعالية مثل هذه السياسة، والتي تتطوي ضمن ما يعرف بـ"سياسات سوق العمل النشطة" (Active Labor Market Policies)، مشروطة بدرجة ارتفاع معدل البطالة. نظرياً، قد يدفع التنافس على الوظائف، إذا ما تزامن مع ارتفاع في معدل البطالة، بعض الباحثين عن عمل قبول ما يتاح لهم من وظائف بغض النظر عن مدى التطابق بين مهاراتهم ومهارات الوظيفة. في هذه الحالة، قد لا يكون لتبادل المعلومات بين العمال

والشركات دور فعال في ضمان تطابق المهارات. ولدراسة تأثير معدل البطالة على عدم تطابق الوظيفة مع المهارات، تستخدم الدراسة الانحدار الخطي الاحتمالي linear probability regression والذي تم تقديره لكل من الذكور والإناث على حدة. سيتم مناقشة خصائص النموذج وتوثيق نتائجه بشكل موسع في الملحق أ.

تُظهر النتائج في الجدول (ب) في الملحق (أ) أن تأثير البطالة ينعصر في عينة الإناث فقط. وتُظهر النتائج أن ارتفاع معدل البطالة بين أفراد هذه الفئة يزيد من احتمالية عملهم في وظائف غير مطابقة لمهارتهم. يدل ذلك على أن التغيير (الارتفاع) في معدل البطالة للإناث قد دفع بعضهم لقبول العمل في وظائف غير مطابقة لمهارتهم.¹⁴

تشير المضامين السياساتية المستقاة من هذه النتائج إلى أنه مع ارتفاع معدل البطالة، من المرجح استمرار ارتفاع نسبة عدم تطابق المهارات بين النساء العاملات، مما يخفف من فعالية الدور الذي تلعبه سياسات تبادل المعلومات في الحد من عدم تطابق المهارات لهذه الفئة. ومن جهة أخرى، يمكن الاستنتاج من عدم توفر دليل على وجود ارتباط بين معدل البطالة وعدم تطابق المهارات بين الذكور، أن فرص نجاح تطبيق نفس السياسة أعلى لدى الذكور المتعلمين.

وعلى مستوى سياسات خدمات التشغيل، أنشأت وزارة العمل "نظام معلومات سوق العمل" لتوفير أحدث المعلومات بشأن الوظائف الشاغرة والباحثين عن عمل وجعلها متاحة للوصول من خلال شبكة الإنترنت. برغم هذا، تظهر بيانات القوى العاملة الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2017 أن 6% فقط (2% في الضفة الغربية و10% في غزة) من إجمالي الأفراد العاطلين عن العمل يستخدمون هذا البرنامج. وعند النظر في عينة العاطلين عن العمل المتعلمين فقط (العينة المستهدفة في هذه الورقة)، يتبين أن نسبة العاطلين عن العمل الذين يستخدمون هذه الخدمة تبلغ أقل من 1% في الضفة الغربية مقارنة بـ 21% في قطاع غزة. وخالصة القول، يُعد تفعيل نظام معلومات سوق العمل، خاصة في الضفة الغربية متطلباً أساسياً لكي تكون سياسات تبادل المعلومات مثمرة. بالإضافة إلى ذلك، يجب على الحكومة دعم

¹⁴ تظهر نتائج نموذج الانحدار أن خصائص الشركات تسهم كذلك في عدم تطابق الوظائف مع المهارات. فالعاملين في شركات غير رسمية أكثر عرضة للعمل في نهاية المطاف في وظائف لا تناسب مهاراتهم.

المبادرات غير الحكومية لتعزيز تطابق المهارات وذلك من خلال تشجيع المانحين الدوليين على زيادة الاستثمار في الأنشطة ذات العلاقة.

4- سبل البحث عن عمل

يعتمد إيجاد فرص عمل بشكل رئيسي على توفر وظائف. كما يعتمد على سبل البحث عن عمل ونسب نجاح كل وسيلة منها. ولهذه السبل تأثير على طول فترة البطالة، ظروف بيئة العمل، الأجور، ومدى تطابق المهارات (انظر Weber and Boheim and Taylor 2002; Mahringer 2008). يهدف هذا القسم لتقصي السبل التي يستخدمها الباحثون عن عمل لإيجاد فرص عمل في فلسطين. إلا أن الورقة لا تحاول تحديد أي الطرق هي الأنجع (الوسيلة ذات أعلى احتمالية بأن يحصل مستخدمها على عرض عمل)، أو تقدير تأثير ذلك على توزيع الأجر أو ظروف العمل، نظرا لعدم وجود بيانات يمكن تتبعها زمنيا حول حالة البطالة والتوظيف لنفس فئات العمال وكذلك لعدم توفر بيانات ممثلة على الصعيد الوطني للاستراتيجيات التي يتبعها أرباب العمل لملء الشواغر.¹⁵

تم استكشاف أنماط البحث عن عمل حسب المستوى التعليمي (الأقل تعليما مقابل العمال المتعلمين) باستخدام مسح القوى العاملة 2017 الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. كما هو مبين أدناه، تتباين استراتيجيات البحث عن عمل بشكل كبير وفقا لمستوى المعرفة باستخدام التكنولوجيا، حيث أن العمال الأكثر تعليما غالبا ما يستخدم تكنولوجيا أكثر تقدما. سيتطرق التحليل فيما يلي لتحديد طرق البحث عن عمل حسب نوع القطاع الاقتصادي.

يستعرض جدول (5) أدناه توزيع أساليب البحث عن عمل، حيث يعرض العمود الأول والثاني النتائج لجميع الأفراد الباحثين عن عمل (بصرف النظر عن المستوى التعليمي) في الضفة الغربية وقطاع غزة على التوالي. وقد أظهرت النتائج توزيعا متشابها في كلا المنطقتين، حيث تقوم غالبية الباحثين عن عمل بمراجعة أرباب العمل، من ثم باستخدام الإنترنت، وسؤال الأصدقاء والأقارب.

¹⁵ يستخدم فلاح (2019) عينة قصدية من القطاع الصناعي في الضفة الغربية وقطاع غزة، ويظهر أن أرباب العمل يلجئون لعدة استراتيجيات لملء الشواغر الوظيفية (بشكل رئيسي شبكة الإنترنت) مراجعة الباحثين عن العمل (مراجعة مباشرة مع أرباب العمل).

أما النتائج في الأعمدة من (3) إلى (6) فتعرض فئات العمال حسب المستوى التعليمي. أظهرت النتائج نمطا فريدا: تستخدم النسبة الأكبر من الباحثين عن عمل المتعلمين، سواء في الضفة الغربية أو قطاع غزة، شبكة الإنترنت لهذا الغرض. إلا أن الفئة الأقل تعليما تقوم بمراجعة أرباب العمل مباشرة، ونسبة أقل بكثير تقوم بسؤال الأصدقاء والأقارب. كما تظهر النتائج، كما وضح أعلاه، أن اللجوء لمكاتب التوظيف شائع في قطاع غزة على العكس من الضفة الغربية حيث مكاتب التوظيف غير فاعلة. كما تم تقسيم الفئة المتعلمة حسب النوع الاجتماعي. وقد أظهرت النتائج أنماطا متشابهة نسبيا، رغم أن فئة الإناث يعتمدن على استخدام الإنترنت أكثر. أما فئة الذكور فيعتمدون على استخدام الإنترنت ومراجعة أرباب العمل (انظر الجدول (6)).

جدول (5): توزيع استراتيجيات الأفراد في البحث عن عمل في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب التحصيل العلمي للعام 2017

الأقل تعليما		المتعلمون		جميع الفئات		استراتيجيات البحث عن عمل
قطاع	الضفة	قطاع	الضفة	قطاع	الضفة	
غزة	الغربية	غزة	الغربية	غزة	الغربية	
(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
3%	0%	21%	1%	11%	0%	مسجل في مكتب توظيف
0%	0%	4%	6%	2%	2%	وضع إعلان بحث عن وظيفة أو تقدم بطلب ردا على إعلان وظيفة
1%	1%	40%	54%	18%	20%	استخدم الإنترنت
62%	74%	24%	15%	45%	52%	مراجعة أرباب العمل
0%	0%	4%	20%	2%	7%	خضع لاختبار أو مقابلة عمل
33%	23%	7%	4%	22%	15%	سؤال أصدقاء أو أقارب
0%	0%	0%	1%	0%	0%	على قائمة الانتظار في سوق العمل
0%	1%	0%	0%	0%	2%	تقدم بطلب للحصول على تصريح
100%	100%	100%	100%	100%	100%	المجموع

المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2017.

جدول (6): توزيع استراتيجيات الأفراد في البحث عن عمل في الضفة الغربية
وقطاع غزة حسب التحصيل العلمي والنوع الاجتماعي للعام 2017

ذكور متعلمين		إناث متعلمات		استراتيجيات البحث عن عمل
قطاع غزة	الضفة الغربية	قطاع غزة	الضفة الغربية	
18%	0%	23%	1%	مسجل في مكتب توظيف
3%	4%	5%	6%	وضع إعلان بحث عن وظيفة أو تقدم بطلب ردا على إعلان وظيفة
31%	39%	46%	56%	استخدم الإنترنت
36%	36%	17%	11%	مراجعة أرباب العمل
2%	8%	5%	23%	خضع لاختبار أو مقابلة عمل
11%	10%	4%	2%	سؤال أصدقاء أو أقارب
0%	1%	0%	1%	على قائمة الانتظار في سوق العمل
%100	%100	%100	%100	المجموع

المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2017.

يعرض الجدولان (7) و(8) توزيع استراتيجيات البحث عن عمل حسب القطاعات الصناعية في الضفة الغربية وقطاع غزة على التوالي. إذ يوفر مسح القوى العاملة الصادر عن جهاز الإحصاء بيانات حول الوظيفة السابقة للباحثين الحاليين عن عمل. وعلى افتراض أن الذين يعملون في قطاع اقتصادي محدد سيبحثون عن فرصة عمل في نفس القطاع، يمكن تصنيف طرق البحث عن عمل حسب نوع الأنشطة الاقتصادية. تظهر البيانات، أن الطريقة الأكثر شيوعاً للبحث عن عمل في الضفة الغربية وفي قطاع غزة هي مراجعة أرباب العمل مباشرة وفي جميع القطاعات الاقتصادية باستثناء "الخدمات الأخرى".¹⁶ فيما يأتي سؤال الأصدقاء والأقارب في المرتبة الثانية. كما تشير النتائج أن مراجعة أرباب العمل واستخدام الإنترنت من الأساليب الأكثر شيوعاً للبحث عن عمل في قطاع "الخدمات الأخرى" والذي يضم قطاع الإدارة العامة والأنشطة التعليمية.

¹⁶ تشمل بشكل رئيسي الإدارة العامة والأنشطة التعليمية التي يعد استخدام الإنترنت فيها شائع.

جدول (7) توزيع استراتيجيات الأفراد في البحث عن عمل
حسب القطاع الصناعي في الضفة الغربية للعام 2017

خدمات أخرى	التجارة والنقل	البناء	الصناعات التحويلية	الزراعة	استراتيجية البحث
1%	0%	0%	0%	0%	مسجل في مكتب توظيف
4%	1%	0%	1%	0%	وضع إعلان بحث وظيفة أو تقدم بطلب ردا على إعلان وظيفة
36%	12%	2%	5%	1%	استخدم الإنترنت
35%	66%	71%	72%	58%	مراجعة أرباب العمل
14%	1%	1%	0%	1%	خضع لاختبار أو مقابلة عمل
9%	18%	21%	19%	37%	سؤال أصدقاء أو أقارب
1%	1%	0%	0%	0%	على قائمة الانتظار في سوق العمل
0%	0%	4%	2%	4%	وسائل أخرى
%100	%100	%100	%100	%100	المجموع

المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2017.

يظهر التحليل، كما وثق أعلاه، أن الأفراد العاطلين عن العمل يلجؤون لوسائل مختلفة للبحث عن عمل، والتي تختلف باختلاف المستوى التعليمي ونوع الأنشطة الاقتصادية. وتعتبر هذه النتائج مفيدة لصانعي القرار وذوي العلاقة (العاملين، وأصحاب الأعمال، ونقابات العمال، وغيرها) من أجل تعزيز مطابقة المعارف بين العاملين والمشغلين وكذلك خفض معدل البطالة وفترتها. تفيد النتائج بضرورة تصميم نظم وبرامج تبادل المعلومات بين الباحثين عن عمل والمشغلين بحيث تأخذ بعين الاعتبار الاختلاف في خصائص العمال من حيث التحصيل العلمي، والوظائف/القطاعات الاقتصادية المستهدفة. كما نوصي بأن يترافق طرح استخدام الإنترنت والتطبيقات الذكية في مثل هذه البرامج، كما هو متاح في العديد من الدول المتقدمة، برفع الوعي حول أهميتها في تعزيز فرص البحث عن عمل.¹⁷ الأمر الذي سيساهم في توسيع

¹⁷ انظر Gurtzgen وآخرون (2018) لمزيد من النقاش حول أثر استخدام الإنترنت على البطالة.

http://conference.iza.org/conference_files/MacroEcon_2018/8579.pdf

انتشار استخدامها. فمعدل استخدام الإنترنت لأهداف البحث عن عمل ما زال متدنياً لدى فئة الأقل تعليماً.

جدول (8): توزيع استراتيجيات الأفراد البحث عن عمل حسب قطاع الصناعة في قطاع غزة للعام 2017

استراتيجية البحث	الزراعة	الصناعات التحويلية	البناء	التجارة والنقل	خدمات أخرى
مسجل في مكتب توظيف	3%	0%	2%	2%	13%
وضع إعلان بحث عن وظيفة أو تقدم بطلب رداً على إعلان وظيفة	1%	1%	0%	0%	2%
استخدم الإنترنت	1%	1%	1%	7%	22%
مراجعة أرباب العمل	65%	85%	68%	60%	40%
خضع لاختبار أو مقابلة عمل	0%	0%	0%	0%	2%
سؤال أصدقاء أو أقارب	29%	13%	27%	29%	21%
على قائمة الانتظار في سوق العمل	0%	0%	0%	0%	0%
سبل بحث أخرى	1%	0%	1%	0%	0%
المجموع	100%	100%	100%	100%	100%

المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2017.

فعلى صانعي السياسات الأخذ بهذه الاختلافات عند وضع برامج لتبادل المعلومات بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل؛ وذلك لخفض معدل البطالة وفترتها. وعند النظر في استخدامات الإنترنت والتطبيقات الذكية لرفع احتمالية إيجاد فرصة عمل، والتي تستخدم بشكل واسع في الدول المتقدمة، لا بد من بذل الجهود لرفع الوعي بأهمية هذه الوسائل في البحث عن عمل. فمعدل استخدام الإنترنت المتدني، وخاصة بين فئة الأقل تعليماً، تجعل من استيفاء هذا الشرط متطلباً رئيسياً للحصول على عمل.

5- الامتثال لنظم سوق العمل الفلسطيني

يعرض هذا القسم مدى الامتثال لأحكام ونظم سوق العمل الفلسطيني كما وردت في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لعام 2000. تناولت دراسة سابقة لماس هذا الموضوع عند دراسة مدى كفاءة سوق العمل الفلسطيني (فلاح، 2016). ونظراً لأهميته سيتم إفراد هذا القسم لتحديث التحليل الذي جاءت به الدراسة السابقة وما خرجت به من نتائج حول الامتثال لقوانين العمل لتغطي ثلاث سنوات إضافية (2016، و2017، و2018). للقيام بهذا التمرين تم التغيير في الامتثال بنظم العمل على طول الفترة الممتدة بين 2010 و2018 لتحديد إذا ما طرأ تحسن على الالتزام بقانون العمل بمرور الوقت؛ وذلك لمعرفة إذا كان هناك حاجة ملحة لتدخل جدي لتحسين الامتثال.¹⁸

سيتم فيما يلي تقييم الالتزام في القطاع الفلسطيني الخاص بناءً على خمسة نظم من أنظمة سوق العمل وهي: 1. تعويض نهاية الخدمة، 2. إجازة سنوية مدفوعة، 3. إجازة مرضية، 4. إجازة الأمومة، 5. الحد الأدنى للأجور. يُقاس مدى الالتزام بحصة عمال القطاع الخاص الذين أفادوا أنهم ينتفعون من هذه المزايا في نظم العمل. يتم تطبيق كل معيار من هذه المعايير في الضفة الغربية وفي قطاع غزة، كلٌّ على حدة، باستثناء الحد الأدنى للأجور الذي يُطبق في الضفة الغربية فقط.¹⁹ وفيما يلي وصف مختصر لنظم سوق العمل متبوعة بتحليل الامتثال:

5-1 الخصائص الرئيسية لنظم سوق العمل

5-1-1 معاش التقاعد/ تعويض نهاية الخدمة

تنص المادة "45" من قانون العمل الفلسطيني على أن "للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر أجر نقاضه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة"

¹⁸ لا تتوفر بيانات حول ظروف العمل والامتثال بنظم سوق العمل للفترة ما قبل العام 2009.

¹⁹ تم إقرار الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية فقط، حيث قامت حماس بالانقلاب وتشكيل حكومة جديدة في قطاع غزة (فلاح، 2016). إن المفاوضات والمداولات التي تم تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور على أساسها (1450 شيكل للأجر الشهري و65 شيكل للأجر اليومي) كانت تدار بشكل رئيسي من أصحاب العلاقة في الضفة الغربية، وبالتالي فقد عكست ظروف سوق العمل الخاصة بالضفة الغربية.

5-1-2 الإجازة السنوية

تنص المادة "74" من قانون العمل الفلسطيني "يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة". تنص الفقرة الثانية من المادة على أنه "لا يجوز للعامل/ة التنازل عن حقه في الإجازة السنوية".

5-1-3 الإجازة المرضية

تنص المادة "79" من قانون العمل "بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، كما يحق للعامل إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً أخرى بنصف الأجر".

5-1-4 إجازة الأمومة

وفقاً للفقرة 1 من المادة "103" في القانون "للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع مدتها عشرة أسابيع مدفوعة الأجر، منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة".

5-1-5 الحد الأدنى للأجور

استناداً لقرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (11) للعام 2012 تم إقرار حد أدنى للأجر الشهري مبلغاً وقدره (1450 شيقل) شهرياً، وأجر يومي لعمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم، إضافة إلى العمال الموسمييين مبلغاً وقدره (65 شيقل) يومياً. وبدء العمل بالقرار في كانون ثاني 2013.

5-2 مستوى الامتثال بنظم سوق العمل

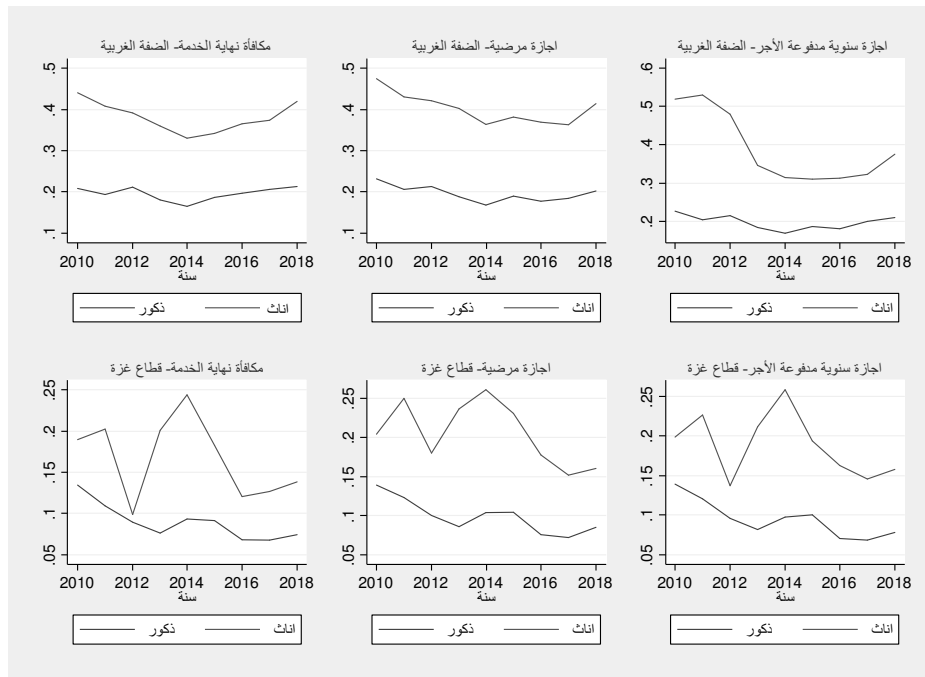
يعرض الشكل (10) التغيرات في نسبة العاملين في منشآت القطاع الخاص الملتزمة بتنفيذ نظم العمل: تعويض نهاية الخدمة، إجازة سنوية مدفوعة، وإجازة مرضية. ويشمل التحليل بيانات كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. ويقسم التحليل العمال حسب النوع الاجتماعي حيث يتم نسبة حصة العاملين الذكور (الإناث) كل على حدة. تظهر النتائج، على مستوى الضفة الغربية، مسارا تنازليا في نسبة الامتثال للإجازات المدفوعة والإجازات المرضية. بينما كانت النسبة المقابلة لتعويض نهاية الخدمة مستقرة نسبيا خلال الفترة الكلية مع تراجعها مؤقتا بين العام 2012 و2014. كما يُلاحظ نسبة الإناث اللواتي يعملن يحصلن على إجازة أمومة قد تراجعت بشكل ملحوظ من 50% في العام 2011 إلى معدل ثابت يقارب 30% في السنوات ما بعد العام 2014 (انظر شكل 11) إلا أن النسبة ارتفعت في العام 2018 إلى 37%. كما أن الحصص المناظرة في قطاع غزة اتبعت مسارا تنازليا متذبذبا (انظر الشكلين (10) و(11)).

يعرض شكل (12) التغيرات عبر الزمن في نسبة العمال الذين يجنون أجرا أقل من الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية. كما تبين البيانات أن فئتي الذكور والإناث اتبعتا مسارا متشابهة لكن الفجوة اتسعت بينهما من حيث المستوى. فنسبة أكبر من العمال الذكور يجنون أجرا أعلى من الحد الأدنى للأجور. فبعد عام 2013، تراجعت حصة العمال الذكور الذين يجنون أقل من الحد الأدنى للأجور من 29% إلى حوالي 11%. أما حصة العاملات الإناث فارتفعت خمس نقاط مئوية (من 50% إلى 55%) في العام 2013 قبل أن تعود وتنخفض مرة أخرى في السنة التالية لتصل عند مستوى 43% في العام 2018. ومن الملفت أن هذا العام قد شهد تراجعا لكلا الفئتين (الذكور والإناث) بشكل ملحوظ.

تجدر الإشارة الى أن هذا التراجع لا يعكس بالضرورة تحسنا في مستوى الامتثال. ويمكن تأكيد ذلك من خلال أمرين: أولاً، أن التراجع في حصة العمال الذكور الذين يجنون أقل من الحد الأدنى للأجور يعود لفترة سبقت إقرار وتطبيق قرار الحد الأدنى للأجور. يعكس هذا غالبا تغيرا في الأجور يعود لعوامل مرتبطة بالعرض والطلب على العمالة. كما يتوقع أن يتسبب تحسن مستوى الامتثال برفع الأجور المتدنية (الأقل من الحد الأدنى). والبيانات لا تؤكد ذلك، حيث

تم تحليل التغيير في توزيع الأجر في الفترة بين 2017 و2018، حيث شهدت هذه الفترة تراجعاً حاداً في نسبة العمال الذين يتقاضون أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور. تم ترتيب بيانات الأجور لكل سنة تنازلياً لمئة قسم (percentile) ومقارنة التغيير السنوي في القيم المناظرة (الشكل 13). تظهر البيانات مساراً تصاعدياً في توزيع الأجر في العام 2018 لكلا الذكور والإناث، مما يعكس ارتفاعاً في إجمالي الأجور أكثر من كون هذا الارتفاع محصوراً بين ذوي الدخل المتدني (أولئك الذين يجنون أقل من الحد الأدنى للأجور).

شكل (10): مدى الامتثال لنظم سوق العمل المتعلقة بغير الأجر في الضفة الغربية وقطاع غزة: 2010-2018

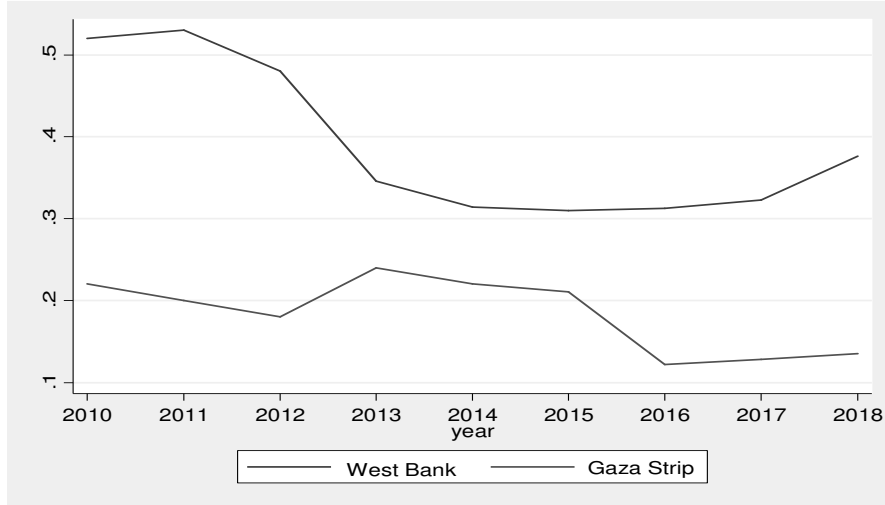


المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للأعوام ما بين 2010 و2017.

بشكل عام، تؤكد النتائج أن الامتثال لنظم سوق العمل ضعيف. وكما أكد (فلاح، 2014)، فإن ضعف إنفاذ الحكومة للقانون هو العامل الرئيسي وراء ذلك. كما تبين النتائج التبعات الهامة

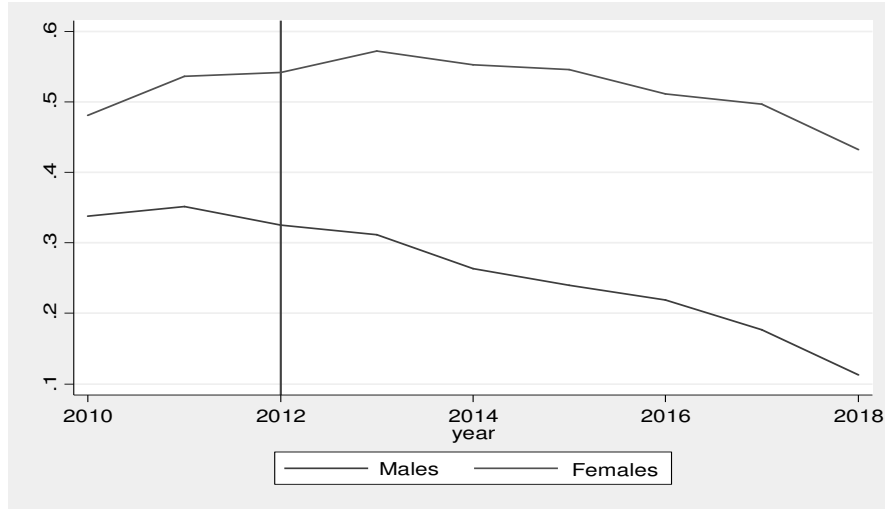
وتأثيرات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، بعد إعادة النظر في القانون. ما لم يحدث تحسن كبير في إنفاذ القانون، يتوقع أن يكون مستوى الامتثال بقانون الضمان الاجتماعي بنفس المستوى المتدني.

شكل (11): مدى الالتزام بمنح إجازة الأمومة في الضفة الغربية وقطاع غزة: 2010-2018



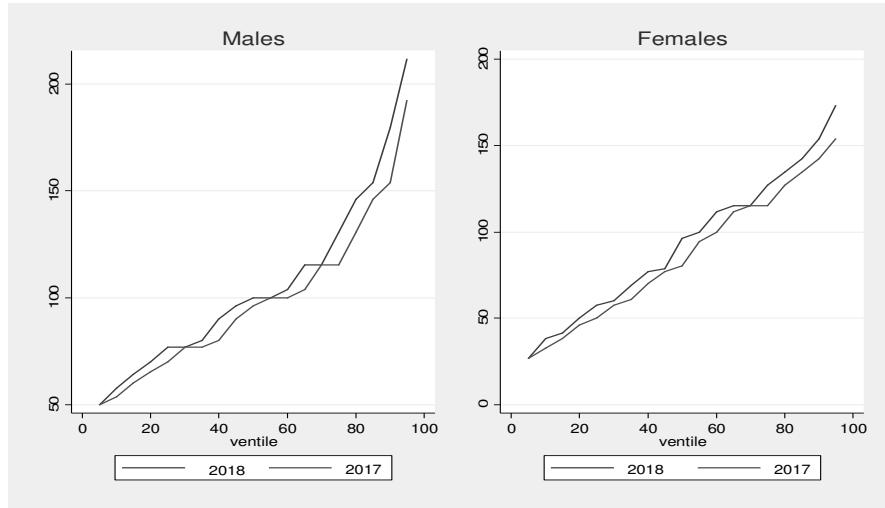
المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للأعوام ما بين 2010 و2017.

شكل (12): حصة العمال الذين يجنون أقل من الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية
2018-2013



المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للأعوام ما بين 2010 و2017.

شكل (13): التغير في توزيع الأجور، 2018- 2017



المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للأعوام ما بين 2010 و2017.

المراجع

- Astrup, C. & Dessus, S. (2002). Exporting labor or goods: long term implications for the Palestinian economy. MENA Working Papers Series # 29, The World Bank.
- Böheim, R. and M.P. Taylor. (2002). The Search for Success: Do the Unemployed Find Stable Employment?. *Labour Economics*, 9 (5), 717–735.
- Boudarbat, B., & Chernoff, V. (2012). Education–job match among recent Canadian university graduates. *Applied Economics Letters*, 19(18), 1923-1926. doi: 10.1080/13504851.2012.676730.
- Bredtmann, J., Otten, S. and Rulff, C. (2014), Husbands Unemployment and Wives Labor Supply – The Added Worker Effect across Europe. *ILR Review*, 71(5), 1201–1231.
- Cahuc, P. and Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Fallah, B., Borgolo, M., Hattawy, M., Saadeh, I., and Abu Hashhash, A. (2018). The Effect of Labor-Demand Shocks on Women’s Participation in the Labor Force: Evidence from Palestine. Working Paper.
- Gürtzgen, Nicole & Nolte, André & Pohlman, Laura & van den Berg, Gerard J. (2018). Do Digital Information Technologies Help Unemployed Job Seekers Find a Job? Evidence from the Broadband Internet Expansion in Germany. IZA Discussion Papers 11555, Institute of Labor Economics (IZA).
- Klasen, S. and Pieters, J. (2012). Push or Pull? Drivers of Female Labor Force Participation During India’s Economic Boom. IZA Discussion Papers 6395, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Mansour, H. (2010). The Effect of Labor Supply Shocks on Labor Market Outcomes: Evidence from Israeli-Palestinian Conflict. *Labour Economics*, 17, 930-939.
- MAS: Fallah, B. (2019). Skills Shortages and Gaps in the Industrial Sector In Occupied Palestinian Territory. Ramallah- Palestine.
- _____. (2016). Labor Market Efficiency in Palestine. Ramallah- Palestine.
- _____. (2014). The extent of Minimum Wage Compliance in West Bank. Ramallah- Palestine.
- Neff, D., Kunal, S., and Veronika, K. (2012, May). The Puzzling Decline in Rural Women’s Labor Force Participation in India: A Re-Examination. German Institute of Global and Area Studies, Working Paper 196.
- Olsen, W. (2006). A Pluralist Account of Labour Participation in India. *Economics Series Working Papers*. University of Oxford, Department of Economics, GPRG-WPS-042.
- Quintano, C., Castellano, R., & D’Agostino, A. (2008). Graduates in economics and educational mismatch: the case study of the University of Naples ‘Parthenope’1. *Journal of Education and Work*, 21(3), 249-271. doi:10.1080/13639080802214118.

- Robst, J. (2007). Education and job match: the relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26:397–407.
- Somers M., Groot W., Cabus S., and H. Maassen, B. (2016). Horizontal Mismatch between Employment and the Field of Education: Evidence from a Systematic Literature Review. *Journal of Economic Survey*, 33(2): 567-603.
- Tsang, M. (1987). The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the US Bell companies. *Economics of Education Review*, 6(3), 239-254.
- Weber A, Mahringer H. (2008). Choice and success of job search methods. *Empirical Economics*, 35:153–78.

الملاحق

ملحق (أ)

1أ - أثر عدم تطابق المهارات الأفقي على الأجور

تم تقدير نموذج الانحدار لكل من الإناث والذكور، كل على حدة، وفق الصيغة التالية:
$$\log Wage = constant + \beta_1 mismatch + \alpha control + e \dots (1)$$

المتغير الرئيسي قيد الدراسة أي "عدم التطابق" هو متغير وهمي يساوي واحد للعاملين اللذين لا تتطابق مهاراتهم مع وظائفهم ويساوي صفر للعاملين اللذين تتطابق مهاراتهم مع وظائفهم. يقيس المعامل المقدر " β_1 " الفرق في وسيط الأجور بين هاتين المجموعتين. تشمل قائمة متغيرات المجموعة الضابطة: العمر، التحصيل العلمي، الحالة الاجتماعية، نوع النشاط الاقتصادي، طبيعة المهنة، مكان الإقامة (المدينة، الريف، أو المخيم)، خصائص الشركة بما في ذلك إذا كانت شركة رسمية أو غير رسمية، عدد العاملين، طبيعة الوظيفة (دوام كامل، دوام جزئي، عامل موسمي)، اسم المحافظة، والسنة التي تم جمع البيانات فيها (خلال الفترة ما بين 2015 و2017). تضمن المجموعة الضابطة لهذه العوامل استخدام معامل متغير عدم التطابق لمقارنة متوسط الأجور للعمال المتطابقين وغير المتطابقين اللذين يتشاركون نفس الخصائص الديموغرافية والاقتصادية ويعيشون في نفس المنطقة.

على القارئ الحذر من استنتاج الاستدلال السببي من المعامل المقدر لمتغير "عدم التطابق". فقد تكون الحالة أن المعامل يعكس أثر القدرة الفردية. هناك اعتقاد واسع أن القدرات الفطرية تؤثر على فرصة حدوث تطابق جيد في المهارات وعلى مخرجات سوق العمل الأخرى. وجد (Boudarbat and Chernoff, 2012) أن الخريجين المصنفين في فئة العلامات الدنيا (حيث تستخدم العلامات لقياس القدرات) أكثر عرضة لعدم تطابق مهاراتهم مع وظائفهم من زملائهم ضمن فئة العلامات العليا. وكذلك يعتقد بأن الأشخاص ذوي القدرات الأعلى سيكونون أكثر إنتاجية وبالتالي سيجنون أجوراً أعلى.

إذا ما تم حذف أثر القدرة من نموذج الانحدار، سينتج تحيز سالب، وسيؤدي إلى المبالغة في تقدير الأثر الحقيقي (السلبى) لعدم وجود تطابق في المهارات على خسائر الأجور. العامل

الآخر الذي يمكن أن يحدث تحيزاً في المعادلة هو (2) خطأ في قياس المتغيرات. حقيقة أن القياس الذاتي يتم فحصه، يجعل التحليل عرضة لهذا النوع من التحيز. ومع ذلك، إذا افترض أن خطأ القياس هذا من النوع "الكلاسيكي" الذي يشير إلى أن خطأ القياس لا يرتبط بالقيمة بشكل منهجي، فإن التقدير سينحاز نحو الصفر (تقلل من حجم الأثر الحقيقي). هذا يعني أن التقديرات أكثر تحفظاً من الأثر الحقيقي.

2. محددات عدم تطابق المهارات: أثر البطالة

تم تقدير النموذج الخطي الاحتمالي، والذي تم تقديره للذكور والإناث كل على حدة، على النحو التالي:

$$Mismatch_{idt} = constant + \beta_1 unemployment\ rate_{dy} + \alpha controls + \dots(2) e_{idt}$$

المتغير التابع هو متغير منفصل discrete يأخذ قيمة 1 للعاملين الذين لا تتطابق مهارتهم مع وظائفهم وقيمة صفر للذين تتطابق مهارتهم مع وظائفهم ويعيشون في المحافظة d خلال سنة t . المتغير المستقل الرئيسي هو معدل البطالة في المحافظة/المنطقة السكنية، والذي يقاس معدل البطالة للذكور المتعلمين في نموذج الذكور والإناث المتعلمات في نموذج الإناث. تتشابه العديد من متغيرات المجموعة الضابطة الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية مع متغيرات النموذج (1) أعلاه.²⁰ من بين جميع هذه المتغيرات التنبؤية/التفسيرية، سنركز المناقشة بشكل أساسي على اثر معدل البطالة على احتمالية حدوث عدم تطابق.

²⁰ للمزيد من النقاش حول المحددات انظر (Somers et al, 2016)

جدول (أ): تأثير عدم تطابق المهارات الأفقي
على أجور العمال المتعلمين

(2)	(1)	المتغيرات
إناث	ذكور	
-0.170*** (0.029)	-0.105*** (0.026)	لا تتطابق مهاراتهم مع وظائفهم
0.206*** (0.036)	0.091*** (0.019)	شهادة البكالوريوس ^a
0.094 (0.177)	0.163* (0.091)	دبلوم عالي ^a
0.691*** (0.081)	0.487*** (0.052)	شهادة الماجستير ^a
1.453*** (0.307)	1.047*** (0.076)	شهادة الدكتوراة ^a
-0.137*** (0.050)	-0.099*** (0.031)	عامل في القطاع غير المنظم ^b
-0.237 (0.155)	-0.343*** (0.133)	عامل بدوام جزئي ^c
-0.968*** (0.171)	-0.171*** (0.058)	عامل موسمي ^c
Yes	Yes	ضوابط أخرى
1,886	3,606	ملاحظات
0.756	0.749	معامل التحديد R-squared

القيم بين قوسين هي الأخطاء المعيارية القوية

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

^a تم مقارنة التقديرات المعطاة بالعمال الحاصلين على دبلوم.

^b تم مقارنة التقديرات المعطاة بالعمال في القطاع الرسمي.

^c تم مقارنة التقديرات المعطاة بالعمال في وظائف دوام كامل.

جدول (ب): تأثير معدل البطالة على عدم تطابق المهارات
الأفقي للعمال المتعلمين

(2)	(1)	المتغيرات
إناث	ذكور	
0.642** (0.266)	-0.300 (0.266)	معدل البطالة
0.131*** (0.028)	0.004 (0.016)	شهادة البكالوريوس ^a
0.21 (0.179)	-0.091* (0.049)	دبلوم عالي ^a
-0.033 (0.054)	-0.031 (0.027)	شهادة الماجستير ^a
-0.164 (0.091)	0.035 (0.025)	شهادة الدكتوراة ^a
0.832* (0.045)	0.066*** (0.019)	عامل في القطاع غير الرسمي ^b
-0.168** (0.077)	0.069 (0.044)	عامل بدوام جزئي ^c
0.462** (0.217)	0.062** (0.024)	عامل موسمي
2,066	3,951	ملاحظات
0.429	0.706	معامل التحديد R-squared

القيم بين قوسين هي الأخطاء المعيارية القوية

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

^aتم مقارنة التقديرات المعطاة بالعمال الحاصلين على دبلوم.

^bتم مقارنة التقديرات المعطاة بالعمال في القطاع الرسمي.

^cتم مقارنة التقديرات المعطاة بالعمال في وظائف دوام كامل.

ملحق "ب"

جدول (ت): توزيع السكان والعمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب التجمع المحلي، 2017

التجمع السكاني	السكان	الحصة	التجمع	السكان	الحصة	التجمع السكاني	السكان	الحصة
زوبيا	2322	0.42	زبدة	1251	0.35	جبع	10413	0.34
رمانة	3637	0.38	يعبد	16012	0.22	الفندقومية	4265	0.26
تعنك	1298	0.37	كفيرت	3068	0.46	سيلة الظهر	7406	0.32
الطبية	2215	0.44	ام التوت	1194	0.36	بردلة	1607	0.08
عريونة	1025	0.31	مثلث الشهداء	2299	0.27	عين البيضا	1138	0.15
الجملة	2268	0.07	جلقموس	2624	0.26	العقبة	8239	0.24
سيلة الحارثية	11449	0.34	المغير	3249	0.21	تياسير	2878	0.30
عانين	4216	0.54	ببر الباشا	1725	0.22	طوياس	21431	0.14
عرانة	2418	0.21	قباطية	24439	0.10	راس الفارعة	1250	0.05
دير غزالة	1129	0.08	عرابة	11479	0.17	مخيم الفارعة	5625	0.17
فقوعة	4410	0.28	مركة	2203	0.35	وادي الفارعة	3998	0.14
اليامون	20774	0.37	رابا	3915	0.16	طمون	13117	0.29
كفر دان	6591	0.16	مسلية	2884	0.16	قفين	10690	0.54
برطعو الشرقية	4792	0.34	الزبايدة	4261	0.08	نزلة عيسى	2302	0.43
عرفة	2667	0.42	فحمة	3193	0.39	النزلة الشرقية	1623	0.31
بيت قاد الجنوبي	1538	0.14	الزاوية	1006	0.29	باقة الشرقية	4892	0.28
طورة الغربية	1053	0.41	كفر راعي	8471	0.31	النزلة الغربية	1110	0.44
الهاشمية	1305	0.26	عجة	6162	0.48	زيتا	3078	0.22
جنين	49908	0.06	عنزة	1938	0.05	صيدا	3777	0.19
مخيم جنين	10417	0.08	صانور	5036	0.28	علار	7456	0.29
Jalbun	2813	0.20	الزامه	1222	0.21	عتيل	10367	0.18
كفر قود	1553	0.28	ميتلون	8321	0.18	دير الغصون	9936	0.26
دير أبو ضعيف	7045	0.20	جديدة	5950	0.31	الجاروشية	1183	0.26
برقين	7126	0.11	عطارة	1244	0.37	بلعة	7822	0.21
			سيريس	6020	0.41	اكتابا	2997	0.15

المصدر: مسح القوى العاملة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

جدول (ت): توزيع السكان والعمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب التجمع المحلي، 2017

التجمع السكاني	السكان	الحصة	التجمع السكاني	السكان	الحصة	التجمع السكاني	السكان	الحصة
مخيم نور شمس	6423	0.23	زواتا	2537	0.06	اولدة	1566	0.22
مخيم طولكرم	9931	0.17	قوسين	2251	0.10	حوارة	6659	0.20
طولكرم	64532	0.14	بيت ايبا	4079	0.04	عينابوس	2891	0.42
عنبتا	8077	0.13	بيت حسان	1599	0.27	بيتا	11682	0.22
كفر اللبد	4747	0.30	بيت وزن	1312	0.07	زيتا جماعين	2740	0.47
عزبة شوفة	1456	0.17	مخيم عين بيت الماء	3588	0.06	جماعين	7436	0.13
رامين	1998	0.13	عزموط	3440	0.08	أوصرين	2053	0.49
فرعون	4131	0.28	نابلس	156906	0.04	عقريا	10024	0.35
شوفة	1350	0.25	مخيم عسكر (القديم)	6537	0.08	يتما	3363	0.28
بيت ليد	5606	0.16	مخيم عسكر (الجديد)	4767	0.09	قيلان	8195	0.40
كفر صور	1288	0.26	دير الحطب	2838	0.23	جريش	1541	0.38
كفر زيباد	1219	0.17	صرة	3384	0.26	قصرة	5418	0.40
كفر جمال	2855	0.35	سالم	6266	0.22	تلفيت	3591	0.15
كفر عبوش	1739	0.19	مخيم بلاطة	14635	0.05	الساوية	2761	0.22
بزاريا	2794	0.19	عراق بورين	1008	0.12	مجدل بني فاضل	2907	0.48
برقة	4152	0.20	تل	5162	0.10	اللين الشرقية	2640	0.17
ياصيد	2505	0.15	بيت دجن	4460	0.25	قريوط	2560	0.14
بيت امرين	3323	0.26	روجيب	5964	0.14	دوما	2674	0.21
سيسطيا	3205	0.18	كفر قليل	3029	0.13	كفر قدوم	3280	0.09
طلوزة	2795	0.18	ماداما	2092	0.22	جيت	2405	0.46
الناقورة	1786	0.26	بورين	2844	0.19	باقة الحطب	1943	0.20
الباذان	3171	0.22	بيت فوريك	13477	0.27	حجة	2659	0.34
دير شرف	2949	0.15	عصيرة القبلية	2935	0.20	جيبوس	3478	0.19
عصيرة الشمالية	8813	0.08	عورتا	7054	0.26	اماتين	2755	0.30
النصارية	1889	0.18	عوريف	3624	0.30	الفندق	1125	0.40

جدول (ت): توزيع السكان والعمال الفلسطينيين في إسرائيل
حسب التجمع المحلي، 2017

التجمع السكاني	السكان	الحصة	التجمع السكاني	السكان	الحصة	التجمع السكاني	السكان	الحصة
جفنا	2919	0.03	بيتونيا	26604	0.04	بدو	8231	0.24
دورا القرع	3032	0.03	مخيم الأمعري	4725	0.02	حزمة	7118	0.16
الطيبة	1340	0.06	بيت سيرا	3343	0.56	بيت حنينا البلد	1107	0.20
المزرعة القبلية	5180	0.04	خرثا المصباح	6366	0.43	قطنا	6981	0.36
مخيم الجلزون	8201	0.04	بيت عور الفوقا	1049	0.19	بيت سوريك	4025	0.28
أبو قش	2237	0.02	الطيبة	1504	0.25	بيت اكسا	1773	0.13
دير قديس	2452	0.32	بيت لقيا	9304	0.42	عفاتا	16919	0.27
نعلين	5118	0.27	زبيدات	1679	0.45	الزعيم	6270	0.36
عين بيروود	2515	0.01	الجفتك	3100	0.10	العيزرية	21175	0.09
خرثا بني حارث	3471	0.29	فصايل	1637	0.75	أبو ديس	12251	0.08
راس كركر	1956	0.30	العوجا	5224	0.33	عرب الجهالين	1856	0.28
سردا	1308	0.02	النوبعة	1794	0.33	السواحة الشرقية	6204	0.25
الجانية	1296	0.15	مخيم عين السلطان	4384	0.06	خربة الشيخ سعد	2776	0.32
المدية	1533	0.60	أريحا	20907	0.08	الولجة	2671	0.50
رامون	2405	0.02	مخيم عقبة جبر	8960	0.08	بتير	4696	0.38
كفر نعمة	4659	0.16	رافات	2941	0.03	العبيدية	14460	0.36
بلعين	2137	0.22	مخماس	1363	0.00	مخيم عابدة	2824	0.10
بيتين	2242	0.01	مخيم قلنديا	8336	0.05	مخيم العزة	1523	0.04
دير بزيع	2590	0.20	بيت دقو	1754	0.07	خلة حمامة	1624	0.17
دير دبوان	4169	0.02	جبع	3921	0.30	ببر عونة	1413	0.56
البيرة	45975	0.02	الجديرة	2634	0.16	بيت جالا	13484	0.10
عين عريك	1774	0.05	الرام وضاحية البريد	15814	0.19	دار صلاح	4588	0.25
صفا	4374	0.30	بيت عنان	4210	0.24	حوسان	7048	0.55
رام الله	38998	0.02	الحبيب	4132	0.20	وادي فوقين	1342	0.50
برقة	2047	0.02	ببر نبالا	6004	0.10	بيت لحم	28591	0.07
بيت عور التحتا	5040	0.42	القببية	3876	0.27	بيت ساحور	13281	0.05

جدول (ت): توزيع السكان والعمال الفلسطينيين في إسرائيل
حسب التجمع المحلي، 2017

التجمع السكاني	السكان	الحصة	التجمع السكاني	السكان	الحصة	التجمع السكاني	السكان	الحصة
الدوحة	12752	0.12	مخيم العروب	8941	0.12	بيت عوا	10436	0.24
الخضر	11960	0.39	بيت أمر	16977	0.23	دورا	39336	0.20
مخيم الدهيشة	8805	0.11	حتا	1155	0.62	قلقاس	1709	0.04
هندازة والبريدعة	7517	0.16	شيوخ العروب	1958	0.20	كرزة	3481	0.39
الشواورة	4161	0.12	خاراس	9139	0.57	مخيم الفوار	7641	0.15
ارطاس	5745	0.27	نوبا	5631	0.49	خرية المجد	2277	0.34
نحالين	8741	0.54	كوزية	1383	0.08	حدب الفوار	2354	0.33
خرية بيت تعمر	1596	0.24	بيت اولا	14537	0.45	الصرة	3941	0.48
الجبعة	1121	0.57	سعير	20722	0.26	ريحيا	5754	0.43
زعترة	7849	0.19	حلحول	27031	0.19	زيف	1061	0.39
الفريديس	1095	0.14	الشيوخ	12052	0.28	دير العسل الفوقا	1859	0.65
جناتة	7336	0.15	ترقوميا	19311	0.45	امریش	2208	0.35
وادي رحال	1819	0.23	بيت كاحل	8880	0.21	بيت الروش الفوقا	1385	0.67
المعصرة	1085	0.42	بيت عينون	1928	0.24	كرمة	1781	0.34
وادي النيص	1001	0.62	زيتا	1086	0.09	بيت عمرة	3607	0.49
خرية الدير	2009	0.34	اذنا	26009	0.35	الكعابنة - ام الدرج	1464	0.61
جورة الشمعة	1778	0.28	نفوح	15800	0.36	خلة الميه	2149	0.53
مراح معلا	1072	0.08	بيت مقدم	1109	0.42	يطا	63511	0.50
خرية ام سلمونة	1188	0.15	الكوم	1464	0.40	الرفاعية والديرات	1312	0.53
تفوع	8767	0.28	البويرة (البقعة)	1389	0.03	رابود	2816	0.29
مراح رياح	1729	0.01	الخليل	201063	0.03	خرية صافا وأبو شعبان	1648	0.73
بيت فجار	13520	0.02	البويرة (عقبة انجيلة)	1532	0.15	البرج والبييرة	3205	0.41
المانيا	1346	0.34	خلة الدار	2984	0.08	الكرمل	9740	0.63
عرب الرشادية	2060	0.11	دير سامت	8114	0.19	الظاهرية	35924	0.36
صوريف	17287	0.40	بني نعيم	24628	0.29	السموع	26011	0.43
						الرماضين	4150	0.64