تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة

دراسة كمية ونوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل
مقدمة إلى مركز المرأة للدراسات والتوثيق

إعداد

د. لؤي شبانه جواد الصالح

حزيران، 2008

قائمة المحتويات

الفصل الأول

ملخص تنفيذي

1.1 مقدمة

هـ ـدفت هذه الدراسة لتسليط الضوء على المؤشرات الحالية لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، وإبراز السمات الأساسـ ـية للقـ ـوى العاملة النسوية من أجل رصد وتحليل واقع مشاركة المرأة في عملية الإنتاج وأدائها في سوق العمل والظـ ـروف الاقتصادية والاجتماعية التي تحيط بعمل المرأة في الأراضي الفلسطينية، من خلال مراجعة الوضع الراهن لمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، والتدخلات المطلوبة على مستوى السياسات لتمكين المرأة من المشاركة في سـ ـوق العمل بشكل فاعل، وهي تهدف على وجه الخصوص إلى رسم خريطة حول الواقع الراهن لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، مع التركيز على دراسة ظاهرة تدني مشاركة النساء في القوى العاملة ودراسة خصائص النساء خـ ـارج القـ ـوى العاملـ ـة والعوامل الطاردة للنساء من سوق العمل، وتقديم بعض المقترحات بشان التدخلات السياساتية لتمكين المرأة في ضوء نتائج البحث.

تـ ـم استخدام كل من الأسلوبين الكمي والنوعي في إعداد هذه الدراسة. حيث استندت عملية الأسلوب الكمي على دراسة البـ ـيانات الإحـ ـصائية المتوفرة من أحدث مسوح القوى العاملة التي نفذها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني خلال الفتـ ـرة 1995-2007 ونـ ـتائج الـ ـتعداد العـ ـام للسكان والمساكن والمِنشآت 2007، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في محاولة فهم واقع المشاركة النسوية في سوق العمل الفلسطيني والعوامل التي تؤثر في هذه المشاركة.

الأسلوب النوعي، تم استخدامه من خلال حلقات النقاش المركزة. حيث تم استخدام عينة قصديه وهي عينة المجموعات الـ ـبؤرية، حـ ـيث تكون مجتمع الهدف من جميع المراكز والمؤسسات العاملة في مجال المرأة في الأراضي الفلسطينية. حـ ـيث تـ ـم اختيار المجموعات البؤرية بحيث تشمل القائمين على المراكز والمؤسسات والهيئات العاملة والمختصين في مجـ ـال المرأة،، بهدف إتاحة المجال لذوي العلاقة بالتعبير عن وجهة نظرهم ووصف أوضاعهم والتحدث عن تجاربهم وإشراكهم في التدخلات التي تلبي احتياجاتهم ومعالجة تجاربهم.

2.1 أهم نتائج الدراسة

بالـ ـرغم مـ ـن أن السلطة الفلسطينية أحرزت تقدما ملحوظا في مجال تعزيز مشاركة النساء في سوق العمل خلال العقد والنـ ـصف الماضيين، إلا أن فجوة النوع الاجتماعي ما تزال واضحة على مستوى المشاركة في القوى العاملة ومعدلات الأجور والبطالة، حيث تشير الإحصاءات المتوفرة إلى تدني مشاركة النساء الفلسطينيات في سوق العمل وارتفاع نسب الـ ـبطالة بين النساء مقابل الرجال. كما تشير الإحصاءات إلى أن عمل النساء يتركز في مجالات محددة أهمها الزراعة والخـ ـدمات، ولا يـ ـزال انخـ ـراط النـ ـساء كبيراً في العمل غير المأجور، وهذا بطبيعة الحال له آثاره المتعلقة بالتمكين الاقتـ ـصادي والاجتماعـ ـي. لقـ ـد أوضحت الدراسة أن تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة مرتبط بعدد من الأسباب الاقتـ ـصادية في مقدرة سوق العمل الفلسطيني على استيعاب العرض من القوى العاملة النسوية، وعوامل الطرد للمرأة خـ ـصوصاً تدني الأجور وانخراط النساء في العمالة المهمشة، وأسباب اجتماعية مرتبطة بدخول المرأة إلى سوق العمل فـ ـي سن متأخرة بالمقارنة مع الذكور وأسباب ثقافية تتمثل في محدودية المهن والأنشطة الاقتصادية التي تنافس المرأة عليها.

أبـرزت الدراسـة أنه بينما تكون فئة النساء خارج القوى العاملة على الصعيد الدولي في فئة النساء الأكبر سناً والأقل تعلـيماً، نجـد أن الوضع الفلسطيني يتركز بين النساء الأصغر سناً والأكثر تعليماً. كما لاحظت الدراسة انخفاض في القـوى العاملـة المشاركة بسبب وصول الكثير من النساء إلى القناعة بأن البحث عن عمل غير مجدي، خصوصاً وأن هناك تمييز ضد النساء في الأجور وارتفاع تكلفة التسهيلات اللازمة لعمل المرأة مثل دور الحضانة والرعاية النهارية. كمـا أن العديد من النساء المنخرطات في سوق العمل يعملن في قطاع الزراعة على شكل عمالة غير مأجورة (أعضاء أسـرة بدون أجر) وهذا الواقع لا يتيح المجال لاستخدام عائد العمل بصورة مباشرة من قبل المرأة وما يرتبط بذلك من مقدرتها على الإنفاق على صحتها وتعليمها.

يـبدو أن النـساء فـي المجتمع الفلسطيني يقصدن عدد محدود من الأنشطة الاقتصادية التقليدية وهي التعليم والصناعة والـزراعة والخـدمات. كمـا يـبدو أن النساء يقصدن عدد محدود من المهن أهمها العمل كمعلمات أو ممرضات أو مـزارعات أو حـرفيات. هـناك نـسبة من النساء المنخرطات في سوق العمل تعاني من البطالة وعدم المقدرة على الحـصول على فرصة عمل، ويلاحظ بأن نسبة عالية جداً من المتعطلات عن العمل متعلمات، وبالتالي فإن هناك حاجة لتوفير فرص عمل للمتعلمات من النساء الفلسطينيات.

وضـع المـرأة فـي سوق العمل هو وضع غير ثابت وأن المرأة تواجه مقاومة لبقائها في السوق، حيث يبدو أن هناك عـوامل طـرد مستمرة تدفع بها إلى خارج سوق العمل كما يظهر من مجمل الانتقالات على المدى القصير. والنساء خارج القوى العاملة فئة غير متجانسة، ويمكن تقسيمها في أربع صفوف أو مجموعات منفصلة عن بعضها البعض وهذا يـؤكد الحاجـة لاتـباع سياسات مختلفة حسب كل فئة من الفئات فيما يتعلق ببرامج التمكين. وأخيراً هناك حاجة إلى دراسة أكثر عمقاً لفهم أسباب عدم مشاركة النساء في القوى العاملة.

كمـا أظهرت نتائج مجموعات العمل المركزة أن أسباب تدني مشاركة النساء في سوق العمل تتركز أربعة مجموعات رئيـسية مرتبطة في البيئة الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية وقدرة استيعابها للأيدي العاملة، الأطر القانونية، ظروف العمل، والعوامل الاجتماعية والثقافية.

تتـصف البيـئة الاقتصادية في انخفاض معدل النمو ومحدودية فرص العمل، السوق الفلسطيني سوق ذكوري بالدرجة الأولـى حـيث أن توسـع فرص العمل تميل لصالح الذكور، علاوة على تركز قطاع العمل الخاص على رأس المال الاقتصادي، بالإضافة إلى تجنب المرأة العمل في مجالات محددة وعدم توفر الخبرة المطلوبة لدى النساء بما يتناسب مع أحكـام الـسوق. هـذا يستدعي اتخاذ مجموعة من الإجراءات المتعلقة بتوفير القطاع الخاص من ناحية، وإعادة النظر بالتخصـصات التعليمـية التـي تلتحق بها النساء وزيادة تدريب وتأهيل النساء وخاصة الخريجات الجدد أو صاحبات المشاريع الصغيرة.

الأطـر القانونـية تم تحميلها بكثير من القوانين لصالح المرأة مما جعلها عامل طرد لاستيعاب ودخول النساء في سوق العمـل وخاصـة في القطاع الخاص. هذا يتطلب إعادة النظر بالقوانين من ناحية أو توفير مزايا للقطاع الخاص تشجع على استيعاب المرأة في سوق العمل.

ظروف العمل الصعبة غير الملائمة لعمل المرأة والمتمثلة في انخفاض معدلات الأجور، ساعات العمل الطويلة، طبيعة ونوعـية الوظائـف المتوفرة للنساء. هذا يستدعي توفير ظروف عمل مساندة ومساعدة للمرأة، علاوة على تحديد الحد الأدنى للأجور.

العـوامل الاجتماعـية والثقافية والمتمثلة بالنظر لعمل المرأة على أنه حاجة وليس ضرورة، عدم وجود تقدير مجتمعي لعمـل المـرأة، عـلاوة على قناعة المرأة بعدم وجود مردود اقتصادي لعملها وعدم شعورها باستقلالية في التصرف بأجرها. وهذا يتطلب وضع خطة توعية على مستوى المجتمع من ناحية وعلى مستوى النساء من ناحية أخرى لإظهار أهمية مشاركة النساء في سوق العمل لما له أهمية في عملية التنمية.

الفصل الثاني

الدراسة الكمية

1.2 مقدمة

تكمن أهمية الدراسة في أنها تعالج موضوعاً تنموياً واجتماعياً واقتصادياً وحقوقياً هاماً، وأنها تعتمد على بيانات فعلية تم اشـتقاقها مـن واقع البحث الميداني من خلال المصادر الرسمية للإحصاءات الرسمية، بالإضافة إلى المصادر الأخرى التي تناولت قضايا مرتبطة بمشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني.

2.2 المنهجية المستخدمة

تعـتمد هـذه الدراسـة علـى المـنهج الوصـفي في تناول موضوع مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث تستند إلى الإحـصاءات الأساسية المتوفرة حول الموضوع، ودراستها وتحليلها من خلال التقنيات الإحصائية التقليدية والمستخدمة فـي معالجـة البـيانات الاجتماعية والاقتصادية بما فيها مؤشرات سوق العمل مثل التحليل المقطعي للبيانات. كما تم اسـتخدام تقنـيات إحـصائية متقدمة ورزمة تحليل إحصائي مخصصة أساساً لإجراء صنف خاص من التحليل المتعدد المتغيـرات (multivariate analysis) يعـرف بتحليل الصفوف اللاتينية (latent class analysis)[1]، وهذه الرزمة تـسمى (Latent Gold). وقـد جـاء استخدام هذه التقنية المتقدمة في محاولة لتصنيف النساء في مجموعات مختلفة لتسهيل عملية التدخلات السياساتية لا سيما في تحديد الأولويات وسمات كل مجموعة من المجموعات النسوية من زاوية علاقتها بسوق العمل.

3.2 البيانات ومصادر المعلومات

تستند هذه الدراسة إلى بيانات إحصائية تم اشتقاقها من مسوح القوى العاملة التي ينفذها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بشكل ربعي منذ 1995، وتركز على المسوح الخاصة بعام 2007[2]، بالإضافة إلى بعض المصادر الثانوية في السجلات الإدارية والدراسات والأبحاث المتوفرة حول الاقتصاد وسوق العمل الفلسطيني.

4.2 محددات الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على دراسة بيانات إحصائية ومشاهدات موجودة، ولا تعتمد على منهج تجريبي لذلك فإنها محددة بظروف ومنهجيات مصادر المعلومات، وهي بذلك لم تتطرق بشكل معمق إلى قضايا محددة وتتفحص هذه القضايا بالعمق اللازم وتدرس جوانب التأثير المختلفة، لا سيما في التحليل العاملي لأسباب المشاركة (factor analysis).

---

[1] تحلـيل الـصفوف اللاتينية عبارة عن تقنية إحصائية لتحليل العلاقة في البيانات النوعية (categorical data). المبدأ الأساسي في هذه التقنية يقوم على عن أن التغاير الذي قد يظهر بين عدد من المشاهدات هو تغاير غير حقيقي، وأن هذه المشاهدات يمكن تصنيفها في صفوف مستقلة وأن التغاير هو بسبب ارتباط كل مشاهدة من هذه المشاهدات مع متغير غير ظاهر أو كامن أو لاتيني (latent)، وهذه الطريقة أثبتت فائـدتها فـي تحليل الصفوف وتصنيف المشاهدات إلى مجموعات متشابهة من حيث الارتباط الإحصائي وأن الصفوف مستقلة إحصائيا. لقد اسـتخدمت هذه التقنية الإحصائية في تفسير وتحليل السلوك النفسي وبعض العلوم الاجتماعية الأخرى. لمزيد من التفاصيل الفنية حول هذه التقنية، أنظر (Vermunt and Magidson, 2003) McCutcheon, 2002).

[2] للإطلاع على منهجية تنفيذ مسح القوى العاملة والبيانات التي يوفرها، انظر www.pcbs.gov.ps.

5.2 الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية

تمثل القوى العاملة أحد أهداف التنمية على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي. ويتأثر حجم وتركيب القوى العاملة في أي بلد بعدد من العوامل الاجتماعية والاقتصادية، حيث تؤثر الزيادة السكانية والهجرة الخارجية في معدلات المساهمة في عملية الإنتاج، كما تؤثر العوامل الاجتماعية المتعلقة بالمستوى التعليمي وواقع التدريب المهني بنوعية العرض من القوى العاملة من حيث المهارة والواقع الصحي. كما يؤثر معدل أيام العمل ومعدل ساعات العمل ومستوى الأجور ونسب البطالة وظروف العمل الأخرى في تركيب القوى العاملة وخصائصها الاقتصادية.

1.5.2 نظرة عامة حول الأوضاع الاقتصادية

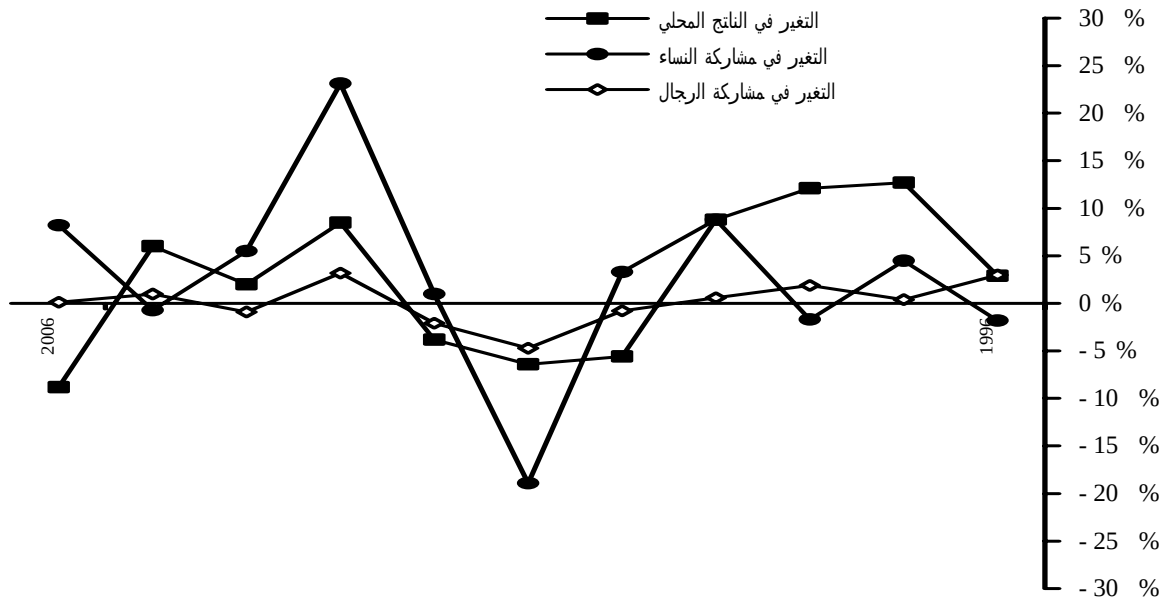
على الرغم من أن السمة العامة للاقتصاد الفلسطيني هي اقتصاد السوق، يلاحظ الدارس أن هناك الكثير من التوصيات والتوجهات تم دراستها ومناقشتها في أكثر من منبر بشأن التوجهات المستقبلية للاقتصاد الفلسطيني، حيث لا يستطيع الباحث استخلاص توجهاً محدداً متفق عليه بشأن السياسات الاقتصادية على المدى الاستراتيجي، حيث هناك الكثير من التناقضات في التوجهات مما جعل الأدوات الاقتصادية التي تخدم تحقيق السياسات الاقتصادية متناقضة في بعض الأحيان، فهناك من يدفع باتجاه خلق الاقتصاد المقاوم الذي يقوم على دعم المؤسسات الأكثر مقاومة والتي تمكنت من الصمود في ظل ظروف الاحتلال من خلال تحديد القطاعات والمرافق الاقتصادية التي كانت قادرة على الصمود، وإعادة تأهيل البناء الداخلي وبناء اقتصاد مبني على الصمود والبقاء، بالإضافة إلى الاهتمام بالمشاريع الصغيرة والتركيز على مفهوم الـ Labor Intensive Economy[3] وليس مفهوم الـ Capital Intensive Economy[4] وما يترتب على ذلك من توجهات في التنمية الاقتصادية. من ناحية أخرى هناك توجهات اقتصادية تقوم على دعم الصبغة التقليدية للاقتصاد الفلسطيني من خلال التركيز على إيجاد مؤسسات للإقراض الزراعي والإنماء الريفي بالإضافة إلى تنمية الصناعات الحرفية، وتنظيم القطاعات التي تستطيع تشغيل واسع واستخدام موارد محلية ولها بعد تنموي استراتيجي مثل قطاع السياحة والزراعة ودعم قطاع التامين وتمكينه. من ناحية أخرى نلاحظ أن هناك توجهات اقتصادية تدعو إلى البحث في إيصال منتوجات المشاريع الصغيرة والأيدي العاملة الفلسطينية إلى الأسواق العربية والخارجية، والتوجه التنموي الفلسطيني بحيث يكون عربياً مع الأخذ بعين الاعتبار المصالح الفلسطينية في معالجة العلاقات مع إسرائيل وما هو مفروض على الاقتصاد الفلسطيني ضمن الاتفاقات الحالية.

على صعيد آخر يلاحظ المتتبع لمشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني وتغيراتها السنوية أنها غير متناسبة مع التغيرات الاقتصادية، بمعنى أن مشاركة المرأة لا تزيد بشكل متناسب مع توسع الاقتصاد ولا تنقص بشكل متناسب مع الانكماش الاقتصادي، على العكس من مشاركة الرجال التي تتغير بشكل متناسب إلى حد بعيد مع التغير في الناتج المحلي الإجمالي. الشكل التالي يعرض التغير السنوي في معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي لكل من الرجال والنساء والمعدل السنوي للتغير في الناتج المحلي الإجمالي خلال العقد الماضي في الأراضي الفلسطيني، ومن الواضح أنه لا يوجد نسق واضح بين معدل تغير مشاركة النساء ومعدل التغير في الأداء الاقتصادي.

[3] Requiring or having a large expenditure of labour in comparison to capital

[4] Requiring or having a large expenditure of capital in comparison to labour

معدل التغير السنوي في الناتج المحلي الإجمالي وفي مشاركة النساء في القوى العاملة



والجدول التالي يوضح بشكل كمي معدل الارتباط (correlation coefficient) بين معدل المشاركة للرجال والنساء مع الناتج المحلي الإجمالي ومعامل الارتباط بين مشاركة النساء والرجال، حيث يوضح الجدول أن المقياس الإحصائي الكمي يشير إلى أن ضعف الارتباط بين عمل النساء وانخراطهم في سوق العمل وبين الأداء الاقتصادي العام.

	معدل التغير في مشاركة الرجال	معدل التغير في مشاركة النساء	معدل التغير في الناتج المحلي
معدل التغير في مشاركة الرجال	1.00	0.64	0.63
معدل التغير في مشاركة النساء	0.64	1.00	0.33
معدل التغير في الناتج المحلي	0.63	0.33	1.00

إن الوضع الاقتصادي العام والاجتهادات بشأن السياسة الاقتصادية على المدى البعيد أنتجت ثلاث مسائل مهمة بشأن علاقة المرأة الفلسطينية بالاقتصاد عموماً وفي سوق العمل على وجه التحديد. الأولى أن عدم انسجام السياسة الاقتصادية على المدى البعيد لم يتح المجال إلى بناء تراكم في مجال إقحام المرأة في سوق العمل والاقتصاد الفلسطيني، والثانية أن حجم الضغوطات على سوق العمل جعلت موضوع إشراك المرأة ليس على سلم الأولويات من الناحية العملية، والثالثة عدم نضوج عملية إدماج قضايا المرأة في الاقتصاد بحيث تصبح أحد المكونات الطبيعية التي تتأثر سلباً وإيجاباً بظروف سوق العمل والعوامل الاقتصادية والاجتماعية بشكل كامل.

2.5.2 نظرة عامة حول الأوضاع الاجتماعية

إن المتتبع لحركة التطور في المجتمع الفلسطيني، يستطيع أن يرصد أن المواطن الفلسطيني يعيش واقعاً اجتماعياً يختلف في معطياته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية عن الواقع الذي يعيشه الإنسان العربي، ويتجلى هذا الاختلاف في مفردات الحياة اليومية وأيضاً في أنماط التفاعل البسيط وأشكال العلاقات

الاجتماعية. إن أهم ما يميز الأوضاع الاجتماعية في فلسطين أنها غير مستقرة وغير ثابتة. كما أن الرابطة الاجتماعـية تتـسم بالتعصب أو العمق والضيق الذي يكرس الولاء للعادات والأعراف والتقاليد والتراث، مما يـصعب مـشاركة المـرأة فـي الحياة العامة عموماً وفي تحقيق اختراق حقيقي نحو سوق العمل على وجه الخصوص، حيث تتأثر المشاركة النسوية في عملية الإنتاج بالبنية الاجتماعية والهيكل الاقتصادي بالإضافة إلى الثقافة العامـة في المجتمع، حيث أن المعتقدات والتقاليد الاجتماعية والأعراف السائدة تؤثر في مدى انخراط المرأة في سوق العمل، وتحديد المواقع التي تستطيع المرأة التنافس عليها مع الرجل.

كمـا يلاحظ الدارس للوضع الاجتماعي في فلسطين، غياب عملية إدماج منظمة ومتراكمة لقضايا النوع الاجتماعي في النظـرة للتنمية في المرافق المختلفة سواء في أجهزة السلطة الوطنية الفلسطينية أو مؤسسات القطاع الأهلي، بالإضافة إلى عدم الاهتمام في التنمية البشرية كعنوان أساسي في عملية التنمية، وعدم ربط التنمية الاقتصادية بالاجتماعية وعدم التركيـز على الأرض وصمود الإنسان والابتعاد عن ربط الإغاثة بالتنمية ضمن رؤية إنمائية متكاملة بعيدة عن ردات الفعل لأحداث محددة.

إن الواقـع الاجتماعـي الفلـسطيني أفـرز مسألتين فيما يتعلق بمشاركة المرأة في سوق العمل، الأولى أنه حدد نطاق الأعمـال أو المهـن التي تنافس فيها المرأة، والثانية أن قضية تمكين المرأة رغم وجودها على الأجندة الاجتماعية في السياسات العامة منذ سنوات لم تتحول إلى برامج فعلية حيث أن التغير في هذا المجال لا يزال بطيئاً.

فعلـى سـبيل المثال، وعلى الرغم من اتفاق جميع الحكومات الفلسطينية في مسألة محاربة الفقر، وعلى الرغم من أن معظـم التقاريـر الإحصائية والدراسات أشارت إلى أن الأسر التي ترأسها امرأة أكثر عرضة للفقر وأن الأيتام وكبار السن عرضة للفقر أيضا، وأن المشاركة في قوة العمل تحد بشكل ملموس من التعرض للفقر، إلا أنه لم يتم العمل بشكل حقيقي باتجاه توفير فرص عمل للأسر التي ترأسها نساء أو الأسر التي يرأسها كبار السن[5].

لـذلك يتضح لنا من السياق الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع الفلسطيني أن المرأة الفلسطينية تتجه نحو سوق العمل فـي ظـل بيئة طاردة غير جاذبة سواء على صعيد العوامل الاجتماعية التي تقلص من الواقع والأوقات التي يمكن أن تعمـل بها المرأة، أو على صعيد المؤشرات الاقتصادية التي تميز ضد المرأة في الحقوق والامتيازات. كل ذلك يجعل عمـل المـرأة غير مجدي من الناحية الاقتصادية ويشكل مخاطرة من الناحية الاجتماعية مما قد يدفع المرأة إلى اتخاذ قـرار بعدم الذهاب إلى سوق العمل إلا إذا كانت مضطرة لذلك، أي أنه التوجه لسوق العمل يعبر عن حاجة وليس عن خيار تنموي، وأنه ربما يكون آخر الخيارات التي تلجأ لها المرأة في معالجة أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية.

[5] الفريق الوطني لمكافحة الفقر، 1999. فلسطين – تقرير الفقر 1998. رام الله – فلسطين.

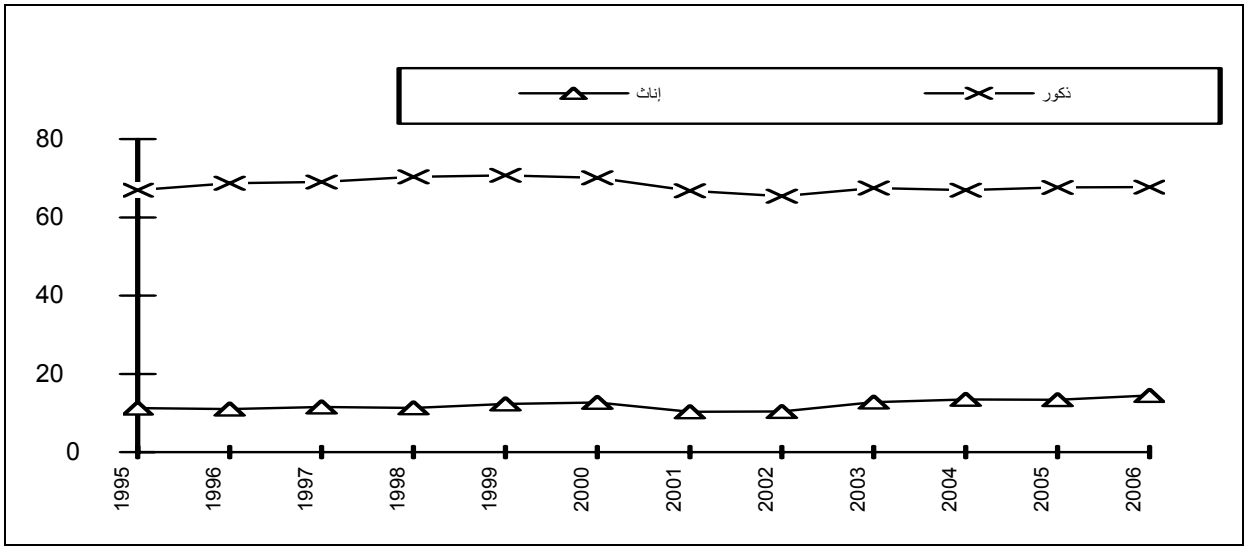
6.2 واقع المرأة في سوق العمل الفلسطيني

يـرتبط اتجـاه النمو السكاني بالاتجاه العام لتناقص معدل الخصوبة الكلية (Total Fertility Rate) الذي قدر عام 1998 بمـا يعادل 5.9 حيث ينخفض هذا المعدل عبر الزمن اذ وصل عام 2006 إلى حوالي 4.6 ومن المتوقع أن يـصل عـام 2025 إلى 3.1. من ناحية أخرى وعلى صعيد معدل الوفيات الخام (Crude Death Rate) تشير الإحصاءات إلى أن هناك اتجاهاً عاماً بتناقص هذا المعدل عبر الزمن، وقد قدر معدل الوفيات الخام في عام 1998 بمـا يعادل 4.8 لينخفض عبر الزمن ليصل إلى 3.9 في 2006 ومن المتوقع أن يصل في عام 2025 إلى أقل من 3.3. مـن ناحـية أخرى أشارت نتائج التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 1997، بأن نسبة الأفراد 15 سنة فأكثـر إلى مجموع السكان بلغت 53%، وهذا يعني أنه في نهاية عام 1997 كان مجموع المرشحين للمشاركة في عملية الإنتاج 1.5 مليون شخص. ولكن هذه النسبة بلغت وفقاً لنتائج مسح صحة الأسرة الفلسطينية في عام 2006 حوالـي 54.5% وهذا يعني أن عدد المرشحين لسوق العمل وفقاً لنتائج التعداد العام 2007 يقدر بأكثر من مليوني شـخص، أي أن الـزيادة السكانية لوحدها أفرزت خلال العقد الماضي أكثر من نصف مليون شخص لسوق العمل كقوة بشرية مرشحة للإنخراط في الأنشطة الاقتصادية في سوق العمل.

علـى صعيد آخر، تبين التقديرات للقوى البشرية (الأفراد 15 سنة فأكثر) بأن الأعداد المتوقعة للمرشحين للمساهمة في عملية الإنتاج متقاربة جداً بين الذكور والإناث، إلا أن التباين الشديد يظهر في المشاركة الفعلية بالقوى العاملة إذ تزيد أعداد المشاركين من الذكور بالقوى العاملة (سواء على شكل عمالة تامة أو محدودة أو بطالة) عن عدد الإناث المشاركات بما يزيد عن أربعة أضعاف.

كما يلاحظ أن المعدل السنوي لمشاركة المرأة في سوق العمل بلغت حوالي 12.1% مقابل 68.1% للرجل خلال الفترة 1995-2006، وهـذا يعني أن معدل التغير في مشاركة المرأة ما بين عام 1995 والمعدل العام خلال الفترة المذكورة بلـغ حوالي 7.8% مقابل 1.8% للرجل، وهذا يؤشر على أنه من ناحية هناك تحسن طفيف على انخراط المرأة إلا أن هذا التحسن بطيء مما يعني استمرار الفجوة في المشاركة في القوى العاملة في السنوات العشر الماضية وربما سيستمر ذلك للسنوات القادمة.

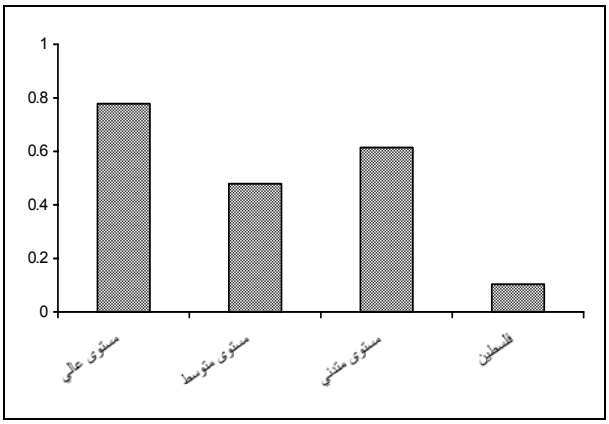
معدل النشاط الاقتصادي ومعدل البطالة السنوي في الأراضي الفلسطينية حسب الجنس 1996-2006



إن عـدم مشاركة المرأة في عملية الإنتاج له أبعاده الاقتصادية من ناحية، كما أن هناك أبعاداً اجتماعية أخرى مرتبطة بالإنفـاق علـى تعليم وصحة المرأة، وعلاقة ذلك باستقلال قرارها الاقتصادي والاجتماعي ومشاركتها في اتخاذ القرار داخـل الأسـرة ومـا يتـرتب عليه من تبعات تتعلق بتنشئة الأطفال والعناية بصحتهم وتعليمهم. لقد أشارت الأبحاث والدراسات بأن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الوضع الاقتصادي للمرأة ومستوى تعليمها، كما أشارت دراسات أخرى إلى أن هناك علاقة بين تعليم الأم وواقع الطفل في المجتمع.

1.6.2 القوى العاملة المشاركة

نسبة النساء في القوى العاملة إلى مجموع القوى العاملة حسب مستوى التنمية البشرية، 2005

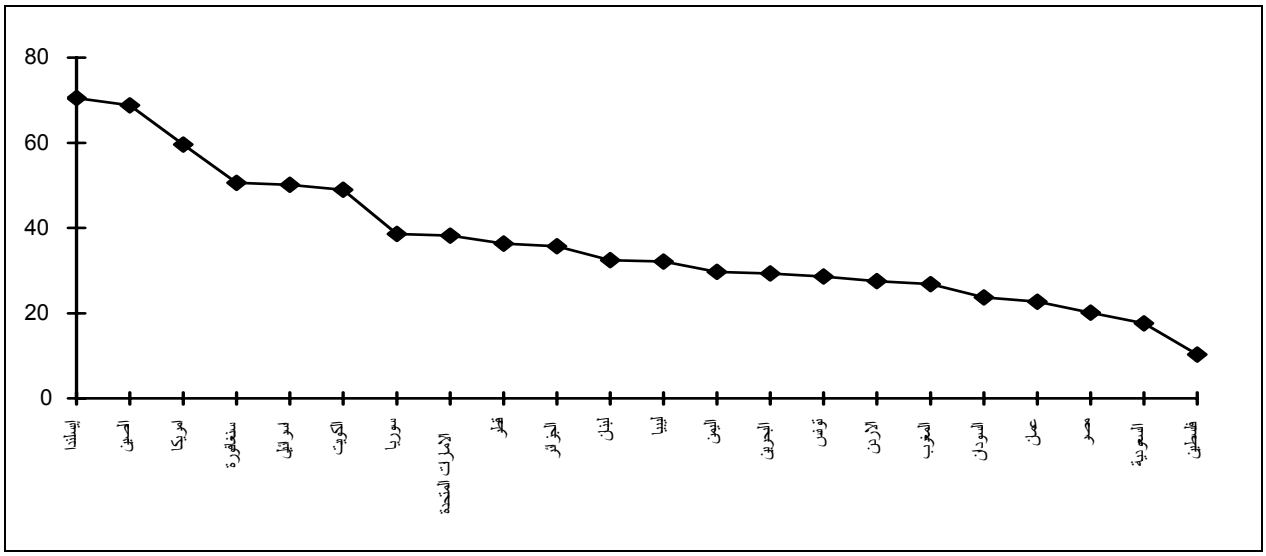


تعبر القوى العاملة المشاركة عن مدى التوجه العام نحو المـساهمة الفعلية في عملية الإنتاج من بين المرشحين للقـيام بذلك من مجمـوع السكان. وتشير الإحصاءات في مجال التنميـة البشرية إلى أن نسبة مشاركة المرأة فـي القـوى العاملة في الأراضي الفلسطينية (مجموع الإنـاث العـاملات والعاطلات عن العمل إلى مجموع العاملين والعاطلين عن العمل من الجنسين) متدنية جداً، حيث تنخفض في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة عن المعدل العام لجميع فئات الدول من حيث مستوى التنمية البشرية في مختلف المجتمعات[6]. وتبرز حالة تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة في قطاع غزة، إذ لا تتعدى نسبة الإناث من مجموع القوى العاملة 11%، أي أن هناك حوالي من امرأة واحدة مقابل كل 10 ذكور في القوى العاملة.

علـى صـعيد آخر، وبالمقارنة مع بعض الدول المتقدمة والمتوسطة التقدم ودول الجوار والدول العربية، نجد أن نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في فلسطين أقل نسبة من بين جميع فئات الدول السالفة الذكر.

[6] يقسم تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) الدول في ثلاث مجتمعات من حيث التنمية البشرية: دول فيها مستوى التنمية عالي، ودول فيها مستوى التنمية متوسط، ودول فيها مستوى التنمية متدن.

نسبة النساء في القوى العاملة إلى مجموع القوى العاملة في بعض الدول العربية والدول المتقدمة، 2005[7]



مـن ناحـية أخرى تبين الإحصاءات بأن انخراط النساء في القوى العاملة مرتبط إلى حد ما في وضع المرأة من حيث الحالـة الزواجية، حيث أنه في حين أن 44.4% من الذكور غير المتزوجين ينخرطون في سوق العمل تبلغ الإناث في هـذه الفـئة 15.4%، كما تبلغ نسبة الذكور المتزوجين في القوى العاملة 82.6% تنخفض نسبة الإناث لتصل 9.6%، وبينما تبلغ نسبة القوى العاملة من بين الذكور المطلقين 62.0%، ترتفع نسبة الإناث لتصل 19.1%.

وتبين النتائج بأنه في الوقت الذي تزداد نسبة الذكور المتزوجين للاتجاه للمشاركة في القوى العاملة بسبب الحاجة للكسب وللقيام بالأعباء التقليدية للرجل في المجتمع يزداد عزوف النساء المتزوجات عن المشاركة في القوى العاملة، ولربما بسبب الاتجاه نحو العمل المنزلي التقليدي كربات بيوت، وتزداد نسبة المشاركة لدى النساء اللواتي تحتم عليهن طبيعة علاقتهن الزواجية الاعتماد على الذات خصوصاً المطلقات، حيث يزداد توجههن نحو المشاركة في القوى العاملة.

يتـضح مـن العرض السابق بأن مشاركة النساء في القوى العاملة متدنية جداً في الأراضي الفلسطيني، حيث أن ما لا يـزيد 6 إنـاث مـن كـل 100 أنثى في المجتمع تشارك في عملية الإنتاج مقابل 34 ذكر من كل 100 ذكر. وتجدر الملاحظـة هـنا بأن إحصاءات العمل حسب الحالة الزواجية قد تعطي مؤشراً على ارتباط حجم القوى العاملة النسوية بالـثقافة الاجتماعية الفلسطينية التي تقوم على تنشئة الأطفال الذكور على أن الحصول على عمل هو واجب للذكر وهو قيمة اجتماعية وأن على الرجل توفير المستلزمات المادية للعيش، في حين أن الواجبات الأساسية للمرأة تنحصر إلى حد كبير في العناية بالأسرة وتوفير سبل الراحة لها داخل المسكن.

[7] المصدر: الصفحة الإلكترونية لتقرير التنمية البشرية 2007، وتعكس السنة 2005.

2.6.2 العمالة النسوية

سـنعرض فـيما يلي السمات الأساسية لعمل النساء حسب الإطار العام للتصنيفات القياسية للقوى العاملة، الصادر عن منظمة العمل الدولية، من أجل فهم طبيعة مشاركة المرأة في سوق العمل وعوامل الجذب والطرد لعمل المرأة في سوق العمل الفلسطيني.

1.2.6.2 الحالة العملية

تعبر الحالة العملية عن موقع المرء في العمل، ويصنف العاملون وفقاً للحالة العملية في أربع فئات: **أصحاب (أرباب) العمل:** وهم الأفراد العاملون في منشآت يملكونها أو يملكون جزءاً منها ويستخدمون آخرين بأجر، **عاملون في مصالحهم الخاصة (يعملون لحسابهم)** وهم الأفراد العاملون في منشآت يملكونها أو يملكون جزءاً منها ولا يستخدمون آخرين بأجر، **والمستخدمون بأجر** وهم الأفراد الذين يعملون لصالح أفراد آخرين أو منشآت مقابل أجرة محددة سواء كانت هذه الأجرة عينية أو مادية تدفع على شكل راتب شهري أو أسبوعي أو بالمياومة أو على القطعة أو نصيب من الأرباح أو سمسرة أو غير ذلك من أشكال دفع الأجرة. أو **أعضاء أسرة بدون أجر** وهم الأفراد الذين يعملون في مشاريع أو مصالح أو مزارع لأسرهم ولا يحصلون نظير ذلك على أية أجرة أو مردود عيني.

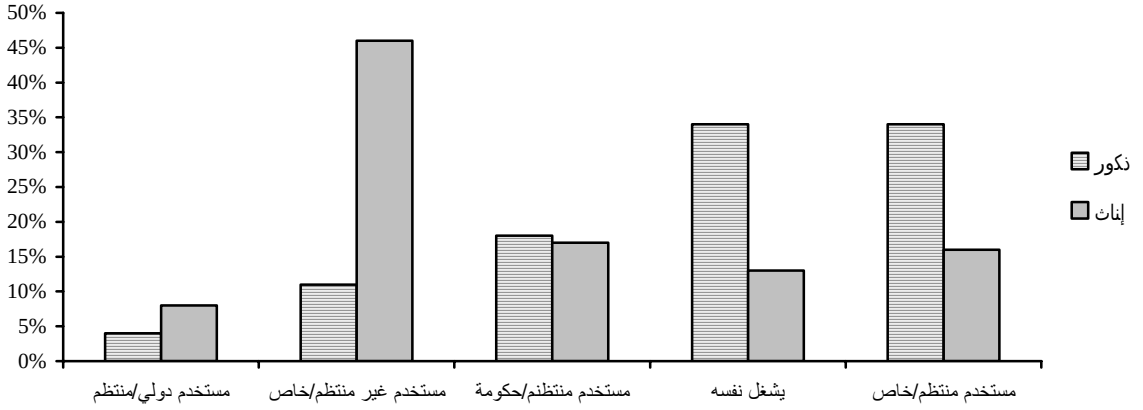
تشير أحدث الإحصاءات للربع الرابع 2007 إلى أن 4.3% من مجموع العاملين مصنفون ضمن فئة أرباب العمل، حيث تتوزع هذه النسبة بواقع 5.1% للذكور، في حين تنخفض بين الإناث لتصل أقل من 1% من مجموع العاملات. كذلك الحال، تبلغ نسبة العاملين لحسابهم من بين العاملين الذكور 22.4.% مقابل 10.7% من الإناث. وتبلغ نسبة المستخدمين بأجر من بين الذكور 61.7% مقابل 55.3% للإناث. على العكس من ذلك فإن نسبة أعضاء الأسرة بدون أجر من بين الذكور تبلغ 6.8% في حين ترتفع هذه النسبة بين الإناث لتصل 33.2%[8].

إن البيانات أعلاه توضح بأن أكثر من ثلث الإناث يعملن بدون أجر، وهذا يعني عدم إمكانية التصرف بعائد العمل مباشرة مما يقلل من فرص الاستقلال الاقتصادي للمرأة والإنفاق على تعليمها وصحتها. من ناحية أخرى فإن العمل في مشاريع أو مزارع أسرية غالباً ما يكون على درجة متدنية من التنظيم ودرجة عالية من الموسمية ولا يساهم بشكل حقيقي في رفع كفاءة العاملين وتدريبهم.

أما على صعيد الحالة العملية حسب النشاط الاقتصادي، فإن الإحصاءات تشير إلى أن 87% من بين النساء العاملات في الزراعة، وحوالي 41% من العاملات في التجارة هن أعضاء أسرة بدون أجر، في الوقت الذي بلغت فيه هذه النسب للذكور 25.8% و10.5% على التوالي.

[8] الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008

التوزيع النسبي للذكور والإناث حسب قطاع التشغيل والحالة العملية، 2007[9]



2.2.6.2 المهنة الرئيسية

تعبر المهنة عن الحرفة التي يمارسها الفرد بغض النظر عن تدريبه وتعليمه والنشاط الاقتصادي الذي ينتمي إليه. وتوضح الإحصاءات أن النساء عموماً يتركزن في المهن غير القيادية أو التشريعية على مستوى المجتمع، حيث أنه من بين مجموع العاملين المصنفين في فئة المشرعين في الضفة الغربية فإن هناك 9.1% إناث مقابل 11.3% في قطاع غزة. كما أن هناك 7.1% من مجموع العاملين في الضفة الغربية و 1.8% في قطاع غزة مصنفين كحرفيات أو عاملات في المهن الحرفية (عاملات ماهرات). من ناحية أخرى يلاحظ بأن 43% من مجموع العاملين في فئة الفنيين والكتبة في الضفة الغربية و 23.1% في قطاع غزة هم من الإناث. كما أن 50.6% من العاملين في الزراعة في الضفة الغربية و 45.9% في قطاع غزة هم من النساء.

من ناحية أخرى، أشارت نتائج التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 1997 إلى أنه في حين تم تصنيف العاملين والعاطلين عن العمل الذين سبق لهم العمل في الأراضي الفلسطينية وفقاً للتصنيف القياسي الدولي للمهن (ISCO-88) على الحد الثالث من مستويات التصنيف في 118 مهنة، فإن 20 مهنة منها لم تمارسها النساء، وأن حوالي 60 مهنة وجد بها أقل من 100 أنثى. كما أن أكثر من 60% من النساء العاملات والمتعطلات اللواتي سبق لهن العمل صنفن في ست مهن تفصيلية مرتبة تنازلياً (من الأعلى للأدنى) على النحو التالي:

1. عاملات في التعليم الأساسي.
2. عاملات في النسيج وصناعة الملابس
3. عاملات في التعليم الثانوي.
4. سكرتيرات وعاملات على آلات لوحات المفاتيح.
5. مزارعات في البساتين والمحاصيل السوقية.
6. عاملات في التعليم ما قبل الأساسي.

ولا تشير نتائج مسح القوى العاملة إلى أن هناك تغيرات جوهرية قد طرأت على هذا التوزيع خلال العقد الماضي[10]، لذلك فإن هناك عدد محدود جداً من المهن التي تمارسها النساء في الأراضي الفلسطينية وهذه المهن هي المهن التقليدية

[9] المصدر: قاعدة بيانات القوى العاملة 2007.

إما معلمات في قطاع التعليم بمختلف مستوياته أو عاملات حرفيات في الصناعة لا سيما في مشاغل الخياطة أو حتى خياطات في البيوت لحسابهن الخاص أو بأجر لصالح الغير، أو ممرضات أو عاملات في مجال الصحة. ويلاحظ بأن غالبية هذه المهن تتطلب قدراً محدداً من التعليم من جهة المستخدم ودرجة من التنظيم لدى الجهة المشغلة، أي أن شروط دخول سوق العمل ضمن هذه الفئات المهنية ليست سهلة وهذا ربما يفسر أحد أسباب تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة.

من ناحية أخرى يلاحظ أن معظم المهن أعلاه هي مهن لا يقصدها الذكور وهذا يدفع باتجاه الاعتقاد بأن طريقة انخراط المرأة في سوق العمل مرتبطة بالمهن التي لا يقصدها الذكور أكثر منها عملية تنافسية تستطيع المرأة التنافس عليها مع الرجل. وهذا بطبيعة الحال يقلل من فرص استيعاب العمالة النسوية لا سيما وأن سوق العمل الفلسطيني يعاني أصلاً من مشكلة استيعاب العرض الكبير للعمالة الذكرية[11].

3.2.6.2 النشاط الاقتصادي

يعبر النشاط الاقتصادي عن الحقل أو الميدان الذي تعمل به المؤسسة التي يعمل لصالحها الفرد بغض النظر عن مهنته، وتوضح الإحصاءات أن حوالي 48.9% من النساء العاملات في الربع الرابع 2007 يعملن في قطاع الخدمات، وأن 33.7% منهن يعملن في قطاع الزراعة. من ناحية أخرى استوعبت الصناعة التحويلية 8.8% بينما توزع 8.6% من العاملات على بقية الأنشطة الاقتصادية بما في ذلك التجارة والمطاعم والفنادق والنقل والتخزين والاتصالات والإنشاءات.

من ناحية أخرى وعلى صعيد مقارنة تركز النساء بالنسبة للرجل حسب حجم القطاع الاقتصادي الواحد من حيث عدد العاملين، فإن إحصاءات القوى العاملة لسنة الإسناد الزمني 2007 تشير إلى أن 43.5% من مجموع العاملين في قطاع الزراعة و 26.5% من مجموع العاملين في قطاع الخدمات هن من النساء. من ناحية أخرى شكل النساء 14.2% من مجموع العاملين في الصناعة التحويلية مقابل 2.2% من العاملين في قطاع النقل والاتصالات والتخزين.

وكما هو الحال في المهن الرئيسية فإننا نلاحظ بأن التوزيع حسب النشاط الاقتصادي يفيد بأن النساء يتركزن في أنشطة اقتصادية محددة، حيث يعمل أكثر من أربعة أخماسهن في قطاعي الزراعة والخدمات. وقد أكد ذلك ما ورد في نتائج التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 1997، حيث تم تصنيف جميع العاملين والمتعطلين الذين سبق لهم العمل وفقاً للتصنيف الدولي القياسي السلعي لجميع الأنشطة الاقتصادي (ISIC-3) على الحد الرابع من التصنيف في حوالي 160 نشاط اقتصادي تفصيلي، من بينها 25 نشاط لم تشارك به أي امرأة، كما أن هناك 104 أنشطة تفصيلية فيها أقل من 100 امرأة. من ناحية أخرى فإن أكثر من 71% من النساء العاملات والمتعطلات اللواتي سبق لهن العمل تركزن في ستة أنشطة اقتصادية تفصيلية مرتبة تنازلياً على النحو التالي:

1. التعليم الابتدائي ورياض الأطفال.
2. صنع الملابس باستثناء الفراء.
3. زراعة المحاصيل وفلاحة الحدائق.

---

[10] من المفترض أن تصبح هذه المعلومات أكثر تفصيلاً بعد نشر نتائج التعداد العام 2007 نهاية عام 2008.

[11] جامعة بير زيت – برنامج دراسات المرأة، 1998. دمج المرأة في العمل المأجور. التحديات والعقبات والاستراتيجيات. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للتشغيل. رام الله – فلسطين.

4. الأنشطة المتصلة بصحة الإنسان.
5. إدارة شئون الدولة السياسية والاقتصادية والاجتماعية في المجتمع (ويشمل العاملات في الوزارات ومؤسسات القطاع العام)
6. التعليم الثانوي العام.

وبالتالي فإن الأنشطة الاقتصادية التي تمارس النساء العمل فيها هي أنشطة محدودة أيضاً ومنها أنشطة التعليم وإدارة شئون الدولة والأنشطة في المجال الصحي التي تضع متطلبات تعليمية محددة لمشاركة المرأة فيها أو التنافس على دخول هذه الأنشطة، كما أن أنشطة الزراعة غالباً ما تكون على شكل عمل في مشروع عائلي يتسم بالموسمية وعدم الانتظام وبدون أجر في معظم الأحيان[12]. من ناحية أخرى، فإن قطاع الصناعة الذي يشكل عالمياً أحد الأنشطة الاقتصادية المستوعبة للعمالة النسوية فإنه قطاع يعاني من مشاكل في تطوره ضمن الاقتصاد الفلسطيني حيث يعتمد بشكل كبير على تصدير الأيدي العاملة إلى إسرائيل وبالتالي فإن هذا الوضع في مجمله يساهم أيضاً في تفسير سبب تدني مشاركة النساء في القوى العاملة. وهذا قد يفسر سبب ارتفاع سن المرأة عند دخولها لسوق العمل، حيث تشير الدراسات بأن المرأة الفلسطينية العاملة تدخل لسوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الرجل[13].

4.2.6.2 معدل الأجور

تـشير الإحصاءات إلى أن هناك فجوة في الأجور بين الرجال والنساء في سوق العمل الفلسطيني. ويلاحظ بأن المعدل الوسـيط للأجر اليومي للمرأة يبلغ 83% من الأجر اليومي للرجل بشكل عام. وعلى صعيد النشاط الاقتصادي يلاحظ بأن فجوة الأجر بين المرأة والرجل تكون أعلى ما يكون في قطاع الصناعة حيث تحصل المرأة على 53% من المعدل الوسـيط لأجـر الـرجل في نفس النشاط الاقتصادي، بينما تكون فجوة الأجر أقل ما يكون في الخدمات حيث تتقاضى المرأة 96% من أجر الرجل.

إن النتائج أعلاه تشير إلى عوامل الطرد التي تواجهها المرأة في قطاع الصناعة الذي من المفترض أن يلعب دوراً مهماً فـي استيعاب العرض من العمالة النسوية حيث أن فجوة الأجر العالية بين المرأة والرجل والتدني الحاد في أجر المرأة يجعلهـا تـتجه نحـو قطاع الخدمات الذي هو في الغالب ضمن العمل في القطاع الحكومي، وبالتالي فإن هذا يقلل من مـشاركة المرأة العاملة في القطاعات الإنتاجية. من ناحية أخرى وعلى صعيد المهنة الرئيسية، فإن الإحصاءات تشير إلى أن فجوة الأجر بين النساء والرجال تكون كبيرة لدى العاملات في الحرف وما إليها من المهن حيث تتقاضى المرأة 37% مـن المعـدل الوسـيط لأجر الرجل في هذه الفئة المهنية. كما أن العاملات في الفئة الوظيفية العليا كإدارة عليا ومشرعات يتلقين بالمعدل حوالي 72% من أجور أقرانهن الرجال.

مـن ناحية أخرى، فإن العاملات في الخدمات والباعة في الأسواق يتقاضين 81% من أجر الرجل في هذه الفئة المهنية كمـا أن العاملات ضمن فئة "الفنيين والمتخصصين المساعدين والكتبة" يتقاضين 81% من أجر الرجل في نفس الفئة. ولعـل ذلـك يفـسر توجه النساء نحو المهن التقليدية كمعلمات في المراحل الأساسية والثانوية أو العمل في الوزارات ومؤسسات القطاع العام الخدمية. أما على صعيد المؤهل العلمي، فإن الإحصاءات تبين دور التعليم كمدخل أساسي في تحـسين المعـدل الوسيط للأجر اليومي للمرأة بالمقارنة مع الرجل، حيث أنه في حين تتقاضى المرأة التي تحمل مؤهل

[12] أشارت إحصاءات القوى العاملة لعام 2007 إلى أن أكثر من 87% من الإناث العاملات في قطاع الزراعة هن أعضاء أسرة بدون أجر.
[13] الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 1998. المرأة والرجل في فلسطين. اتجاهات وإحصاءات. رام الله-فلسطين.

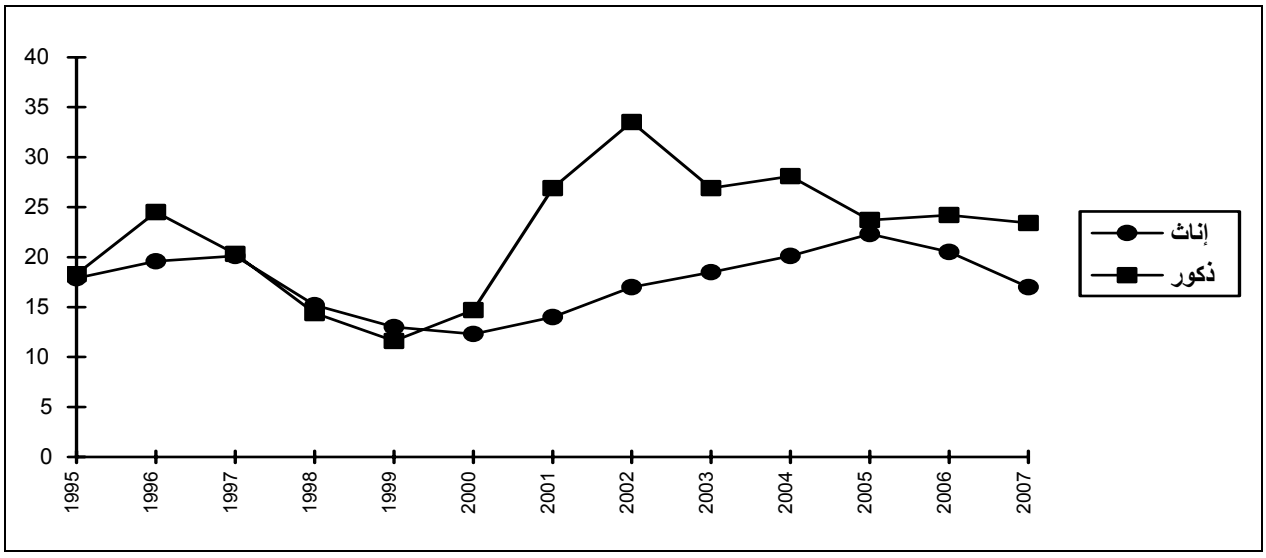
علمي دون الابتدائية 71% من أجر الرجل في نفس الفئة التعليمية، فإن المرأة العاملة التي تحمل مؤهل علمي إعدادي-ثانوي 58% من أجر نظيرها الرجل، وتتقاضى العاملة التي تحمل أعلى من ثانوية عامة حوالي 64% من معدل الأجر اليومـي للـرجل في نفس الفئة. وحسب القطاع تشير الإحصاءات إلى أن معدل أجرة المرأة تساوي حوالي 97% من أجرة الرجل في القطاع العام، مقابل 67% في القطاع الخاص وحوالي 79% في القطاعات الأخرى. لذلك فإن المشكلة الأساسية في فجوة الأجور هي في القطاع الخاص الفلسطيني.

توضـح النـتائج أعلاه بأنه كلما ازداد تعليم المرأة العاملة ازداد معدل أجرها اليومي، وهذا يؤكد حقيقة عزوف بعض الإنـاث غير المتعلمات من التوجه لسوق العمل، حيث أن متطلبات انضمام الأنثى لسوق العمل تتطلب قدراً محدداً من التعلـيم. كمـا أن ذلك يأتي نتيجة طبيعية لتركز النساء في مهن تقليدية هي التعليم والصحة والتي تتطلب مؤهلاً علمياً للتنافس عليها.

3.6.2 البطالة بين النساء

تشير الإحصاءات إلى أن معدل البطالة بين النساء بلغ نهاية عام 2007 حوالي 17%، وتبين السلسلة الزمنية أن معدل البطالة بين النساء تراوح خلال السنوات العشر الماضية ما بين 12.3% في عام 2000 وحوالي 22.3% في عام 2005 وبلغ المعدل العام للبطالة بين النساء خلال الفترة 1996-2006 حوالي 22.6% مقابل 17.5% للرجال. والشكل التالي يبين معدل البطالة حسب الجنس خلال الفترة المذكورة

معدل البطالة السنوي حسب الجنس: 1995-2007



إن الحقائـق أعـلاه تبين أن تركيز النساء في البطالة أعلى من نسبتهن الإجمالية في القوى العاملة، أي أن مشكلة تدني مـشاركة النساء في سوق العمل قد تعزى لأسباب متعلقة بمقدرة السوق على استيعاب العرض من العمالة النسوية أكثر منها قضية عزوف من قبل الإناث أو الانتقائية في قبول أعمال بشروط محددة أو مواصفات معينة. ويؤكد ذلك ما ورد في إحصاءات ظروف العمل التي أفادت بأن أكثر من ربع الإناث العاملات لا تتناسب المهنة التي يمارسنها مع المؤهل العلمـي أو التدريبي الذي حصلن عليه. من ناحية أخرى، تشير الإحصاءات إلى أن حوالي 80% من المتعطلات عن العمـل في الضفة الغربية، و 96% من المتعطلات عن العمل في قطاع غزة حصلن على 13 سنة دراسية سنة فأكثر، مقابل 14% و 13% للذكور على التوالي. كما أن 5.3% من الإناث المتعطلات عن العمل في الضفة الغربية حصلن

على 6 سنوات دراسية فما دون مقابل 15.6% للذكور، وأنه تقريباً لا يوجد متعطلات عن العمل في قطاع غزة حصلن علـة أقل من 6 سنوات دراسية مقابل 16.7% للذكور. وبالتالي فإن البطالة بين النساء تتركز بين المتعلمات، وهذا قد يكـون بـسبب أن مشاركة النساء تتطلب قدراً من التعليم لذلك فإن غير المتعلمات لا يسعين للحصول على عمل، وأن محدوديـة المهـن والأنشطة الاقتصادية المتاحة للنساء تجعل عدداً كبيراً من النساء يتنافسن عن فئات قليلية من المهن خاصـة وأن النساء يقصدن في الغالب المهن التي لا يقصدها الذكور وأن معدلات الأجر في الصناعة والقطاع الخاص عموماً تعمل كعامل طرد للنساء من المشاركة في هذه القطاعات.

7.2 النساء خارج القوى العاملة

سنركز الآن على دراسة النساء خارج القوى العاملة من ثلاث زوايا: الأولى رسم الخريطة العامة ومعرفة (socioeconomic profile) والثانية محاولة تصنيف النساء خارج القوى العاملة في مجموعات متجانسة بحيث نستطيع تحليل مكونات هذه المجموعات البشرية التي قررت البقاء خارج سوق العمل ومحاولة فهم سلوكها ودوافعها، والثالثة تحديد نقطة خروج ودخول القوى العاملة للسوق من خلال عمل تحليل طولي (longitudinal analysis) لبيانات القوى العاملة من خلال الاستفادة من تصميم عينة مسح القوى العاملة والمشاهدات المتكررة حول شخص في أكثر من فترة زمنية لإجراء تحليل للانتقالات (Transitional analysis) عبر حالات العمل المختلفة[14]. ومن المفترض أن تستطيع هذه التحليلات أن تجيب على سؤالنا المركزي المتعلق بسبب البقاء خارج القوى العاملة بهذا العدد الكبير من النساء.

[14] يعتمد تصميم عينة مسح القوى العاملة الربعي على نموذج 2-(2)-2 الذي يقوم على مقابلة الأسرة في دورتين (ربعين) متتاليتين ثم تستريح الأسـرة دورتـين متتاليتـين (ربعـين) ثم يتم مقابلتها دورتين متتاليتين، وبذلك يوجد مقابلة عن كل شخص في العينة 4 مرات في ربعين متتابعـين وربعـين متناظرين من سنتين متتابعتين، حيث تغطي كل دورة من دورات المسح كافة مناطق عد العينة الشاملة الخاصة بمسح القوى العاملة والبالغ عددها 481 وتبقى هذه المناطق ثابتة بشكل أساسي بمرور الزمن إلا أنه يتم استبدال الأسر في نصف مناطق العد في كل دورة وبالتالي فإن هناك تقاطع بمقدار 100% من مناطق العد و 50% من الأسر بين كل دورتين متتاليتين (فصلين) من دورات مسح القوى العاملة، ويوجد نفس المقدار من التقاطع بين كل دورتين يفصلهما عام واحد. من خواص نظام تدوير العينة المستخدم أنه يتم زيارة الأسـرة في دورتين متتاليتين ثم تخرج هذه الأسرة من العينة مؤقتا لمدة دورتين أخريين ثم تعود إلى العينة لمدة دورتين متتاليتين قبل أن تخرج نهائياً من العينة.

1.7.2 الصفات العامة للنساء خارج القوى العاملة

يلاحظ أن أكثر من نصف النساء خارج القوى العاملة أنهين أكثر من 10 سنوات دراسية وأن 13.5% أنهين أكثر من 13 سنة دراسية. وتزيد نسبة النساء المتعلمات خارج القوى العاملة في المناطق الحضرية في الضفة الغربية وفي المخيمات في قطاع غزة. من ناحية أخرى، تبين الإحصاءات أن التفرغ لأعمال المنزل هو السبب الرئيسي، ولكن يلاحظ أن التفرغ لأعمال المنزل يشكل سبباً أهم في قطاع غزة (69.5%) من الضفة الغربية (64.3%) في حين أن التفرغ للدراسة هو السبب لحوالي (26.7%) في الضفة الغربية مقابل (24.9%) في قطاع غزة.

على صعيد المحافظات نجد أن أعمال المنزل تشكل سبب البقاء خارج القوى العاملة في شمال غزة ومحافظة غزة والقدس والخليل في حين يتراجع هذا السبب في كل من سلفيت وجنين وبيت لحم. أما التفرغ للدراسة فكان أعلى ما يمكن كسبب للبقاء خارج القوى العاملة في سلفيت وجنين وطوباس ورفح وأقل ما يكون في الخليل وشمال غزة وأريحا ومحافظة غزة. كما يلاحظ أن هناك تغاير على مستوى تفاعل سبب البقاء خارج القوى العاملة مع نوع التجمع السكاني، فنجد أن كبر السن كان أعلى ما يكون في الريف والتفرغ للدراسة أعلى ما يكون في المخيمات والتفرغ لأعمال المنزل أعلى ما يكون في المناطق الحضرية. أما حسب العمر، فنجد أن النساء خارج القوى العاملة أكثر شباباً في قطاع غزة حيث أن حوالي 41% دون سن 25 سنة مقابل 38% في الضفة الغربية، في حين أن 14.2% من النساء خارج القوى العاملة في الضفة الغربية 35 سنة فأكثر مقابل 11.6% في قطاع غزة، وهذا يشير الى أن النساء في غزة يعزفن عن الانخراط في سوق العمل في عمر أقل من الضفة الغربية.

كما يلاحظ أن النساء خارج القوى العاملة في الضفة الغربية أقرب لسوق العمل من نظيراتهن في قطاع غزة، حيث أن 62.6% من النساء خارج القوى العاملة في الضفة الغربية عملن خلال السنة السابقة مقابل 25.4% في قطاع غزة.

من ناحية أخرى 65.3% من النساء خارج القوى العاملة في قطاع غزة عملن خلال فترة سابقة ما بين 1-5 سنوات مقابل 32% في الضفة الغربية. ويلاحظ من الإحصاءات أن أهم أسباب ابتعاد النساء عن سوق العمل وعدم البحث عن عمل هو بحثهن عن عمل في فترات زمنية سابقة ولكن دون جدوى، حيث تشير إحصاءات القوى العاملة الى أن هذا يشكل السبب الرئيسي لحوالي 45% (31% في الضفة الغربية و 63% في قطاع غزة)، يلي ذلك أنهن قدمن طلبات عمل وينتظرن استدعاءهن للعمل حيث شكل هذا السبب لحوالي 36% (54% في الضفة الغربية و 14% في قطاع غزة). وتشير هذه الإحصاءات الى أن سوق العمل في الضفة الغربية يختلف بنيوياً عن سوق العمل في قطاع غزة مما يجعل عملية البحث عن عمل مسألة غير مجدية ولا يوجد أية حوافز للمرأة في قطاع غزة للاقتراب والالتحاق في سوق العمل.

نلاحظ من الوصف أعلاه ملاحظتين مهمتين، الأولى أن عزوف النساء عن الانخراط في سوق العمل لا يشكل مشكلة عرض (labour supply) اختيارية، بل نتيجة مرتبطة بظروف السوق والعوامل الطاردة فيه للمشاركة النسوية. والثانية أن مجموعة النساء خارج القوى العاملة مجموعة غير متجانسة وأنها تختلف باختلاف الجغرافيا والمؤشرات الاجتماعية الأخرى، لذلك يمكن تقسيمها في مجموعات أكثر تجانساً بالنسبة لبعض المؤشرات لفهم ديناميكية أدائها وسلوكها وارتباطها بسوق العمل لمعرفة صفات كل مجموعة وبالتالي تحديد مواصفات التدخل السياساتي اللازم، وهذا ما سنناقشه في البند 5-3.

2.7.2 تحليل الانتقالات عبر حالات سوق العمل

سـنحاول فـيما يلـي دراسـة التحرك أو الديناميكية (Dynamic) لسلوك النساء في سوق العمل الفلسطيني من خلال التعـرض لعدد من دورات برنامج مسح القوى العاملة وعمل دراسة تتبعية للنساء اللواتي تم استقصاؤهن خلال المسح لمعـرفة التغيـرات التـي تطـرأ علـى علاقـتهن بسوق العمل. وسوف نركز البحث على دراسة مصفوفة التحرك (Transition Matrix) بـين دورتين متعاقبتين من دورات المسح، حيث تمثل صفوف المصفوفة دورة المسح الحالية وتعـرض أعمـدتها دورة المسح التي سبقت الدورة الحالية. وبالتالي فإن كل مدخل من مدخلات المصفوفة يعبر عن نـسبة الأفراد الذين صنفوا في دورة المسح السابقة ضمن مركبة من مركبات القوى العاملة والذين صنفوا ضمن مركبة معينة في الدورة الحالية.

بالطبع فإن مصفوفة التغير تركز على الأفراد الذين يتم استقصاؤهم في دورتين متعاقبتين (حوالي 50% من مجمل عينة المـسح بـين دورتين متعاقبتين وحوالي 50% من دورتين متناظرتين في سنتين متعاقبتين)، وتستثني النساء اللواتي تم استقصاؤهن لأول مرة، والنساء اللواتي خرجن من دورة المسح.

من أجل ذلك قمنا بإعادة تقسيم علاقة الأفراد بسوق العمل في فضاء عيني من 6 مركبات جزئية (وفقا لشبانه 2006)[15] على النحو التالي:

1. **العمالـة المنـتظمة:** وتـشمل العاملات بأجر في القطاع العام والخاص، وربات العمل، والعاملات لحسابهن الشخصي، والعاملات بأجر في القطاعات الأخرى.
2. **العمالـة المهمـشة:** وتـشمل العـاملات كأعضاء أسرة بدون أجر، والعاملات بشكل غير منتظم في القطاع الخاص.
3. **البطالة:** العاطلات عن العمل وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، والتي تـشمل اللواتي لم يعملن ولو لساعة واحدة، وكن مستعدات للعمل وقمن بالبحث عنه خلال فترة الإسناد الزمني للبحث.
4. **الانخـراط الهامشي:** وتشمل النساء خارج القوى العاملة بسبب الإحباط (discouragement) النساء اللواتي ينتظرن نتائج طلبات عمل تقدمن بها، واللواتي يرغبن بالعمل ولكن لم يقمن بالبحث عن عمل.
5. **الانخـراط أقـل من هامشي:** يشمل النساء خارج القوى العاملة لأسباب أخرى غير المذكورة في أسباب البقاء خارج القوى العاملة لعدم المنخرطات في سوق العمل.
6. **عـدم الانخـراط:** ويشمل النساء خارج القوى العاملة بسبب المرض أو كبر السن أو التقاعد أو التفرغ لأعمال المنزل أو التفرغ للدراسة.

وسـوف نحاول بحث طبيعة الفئات المتحركة من مركبة إلى مركبة أخرى ضمن المستويات أعلاه، لإبراز الخصائص الأساسية لفئات القوى البشرية التي تتحرك باتجاهات محددة، حيث سيتم التركيز على تحركات النساء داخل سوق العمل لمعرفة درجة الديناميكية والثبات والحراك في السوق.

المـصفوفة التالـية تمـثل مصفوفة الانتقال الربعي (transitional matrix) للنساء خلال عام 2006، حيث تعرض صـفوف وأعمـدة المصفوفة مركبات القوى العاملة وفقاً للفضاء السداسي المطروح أعلاه، ويشكل مدخلات المصفوفة

[15] شبانه 2006. البطالة الفلسطينية في إطار المنظور الدولي. المركز الفلسطيني الأمريكي للأبحاث (PARC).

احـتمال الانتقال من حالة إلى حالة. فمثلاً يمثل نقطة التقاء الصف الثالث مع العمود الرابع عند النقطة (6.3) احتمال انـتقال امرأة مصنفة في دورة معينة في فئة البطالة إلى فئة الانخراط الهامشي في الدورة التالية، وتبين النسبة 78.5% وهي المدخل الأول المصفوفة احتمال ثبات المرأة في فئة العمالة المنتظمة بين ربعين متتاليين.

	عمالة منتظمة	عمالة مهمشة	بطالة	انخراط هامشي	انخراط أقل من هامشي	عدم انخراط	المجموع
عمالة منتظمة	**78.5**	2.3	2.7	1.0	0.2	15.3	100
عمالة مهمشة	2.3	**42.4**	0.0	0.0	0.6	54.8	100
بطالة	17.1	3.6	**31.5**	6.3	0.0	41.4	100
انخراط هامشي	15.6	0.0	25.0	**21.9**	3.1	34.4	100
انخراط أقل من هامشي	4.0	2.0	3.0	1.0	**53.5**	36.4	100
عدم انخراط	1.7	2.9	0.8	0.2	0.4	**94.0**	100
المجموع	**6.5**	**4.5**	**1.4**	**0.4**	**1.0**	**86.1**	**100**

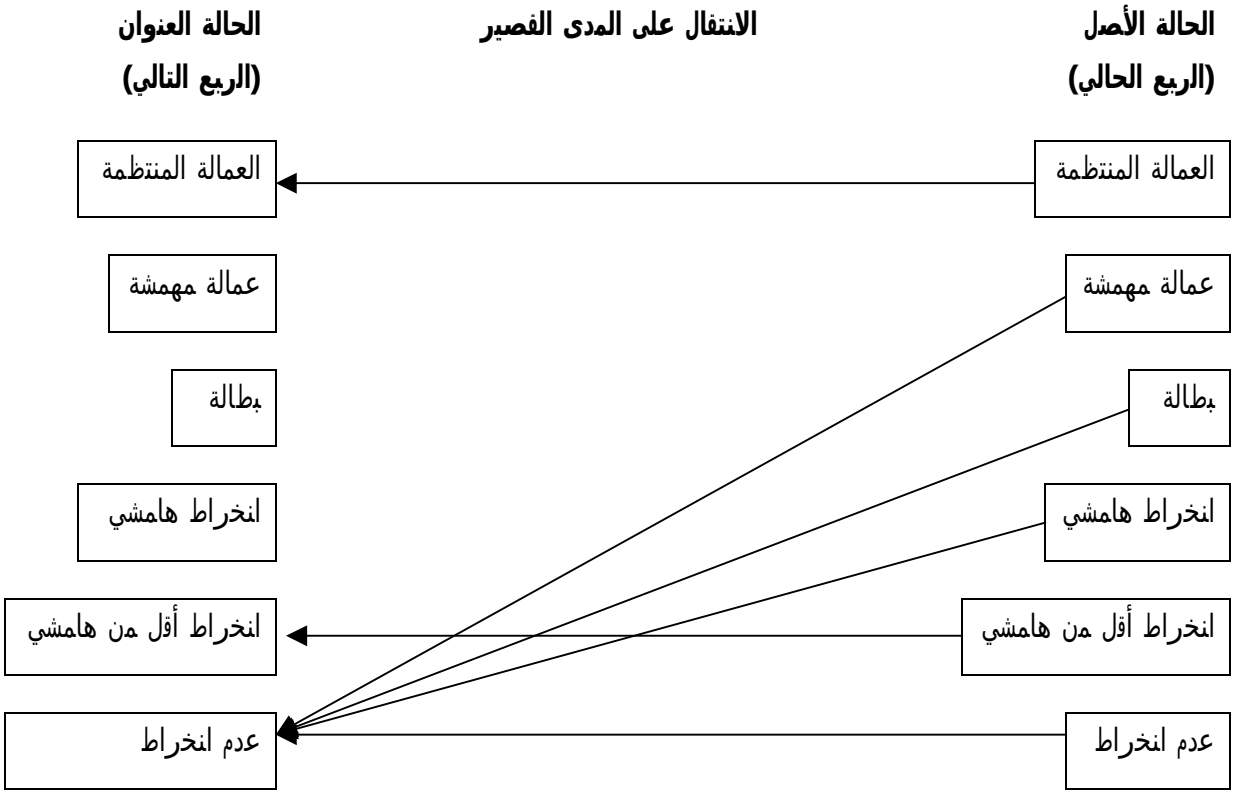
تبين المصفوفة أعلاه أن فئة عدم المنخرطات في سوق العمل هي الفئة الأكثر استقراراً بمعنى أن المرأة التي تخرج من سوق العمل غالباً ما تبقى خارجه، وأن احتمال عودتها أقل بكثير من احتمال بقائها خارج السوق على المدى القصير، حيث أن 94% من النساء اللواتي شوهدن في أحد الأرباع من السنة خارج القوى العاملة شوهدن أيضاً في نفس الموقع خلال الربع التالي من السنة.

من ناحية أخرى، فإن فئة العمالة المنتظمة أيضاً ثابتة حيث أن من تكون في فئة العمالة المنتظمة تبقى في هذه الفئة خلال الربع التالي باحتمال 78.5% بينما ينتقل 15.3% منهن إلى فئة عدم الإنخراط والخروج من السوق مقابل 2.7% فقط ينتقلن إلى فئة البطالة وحوالي 2.3% إلى عمالة مهمشة.

العمالة المهمشة غير ثابتة، فهي تبقى في نفس الفئة باحتمال يقل عن 43% في حين تخرج النساء منها إلى خارج السوق خلال ربع واحد من السنة باحتمال يزيد عن 54% ويتحسن وضع المرأة التي تصنف في هذه الفئة بانتقالها للعمالة المنظمة باحتمال لا يزيد عن 2.3%. كذلك فإن العاطلات عن العمل يتجهن إلى خارج السوق على المدى القصير باحتمال 41.4% ويبقين عاطلات عن العمل باحتمال 31.5% في حين يتحسن وضعهن كعاملات منتظمات باحتمال 17.1% وكعاملات غير منتظمات باحتمال 3.6%. المنخرطات في العمل الهامشي يبقين في نفس الفئة

باحتمال 53.5%، أو يتجهن إلى خارج السوق باحتمال 36.4% في حين ينتقلن إلى البطالة باحتمال 25% أو يبقين كمنخرطات في العمل الهامشي باحتمال 21.9% في حين يتحسن وضعهن كعاملات منتظمات باحتمال 15.6% فقط.

المنخرطات بشكل أقل من هامشي يبقين في نفس الفئة على المدى القصير باحتمال 53.5% أو يخرجن خارج السوق نهائياً كغير منخرطات في سوق العمل باحتمال 36.4%، في حين احتمال تحسن أوضاعهن إلى عاملات منتظمات هو 4% فقط.



المصفوفة أعلاه تبين أن وضع المرأة في سوق العمل هو وضع غير ثابت وأن المرأة تواجه مقاومة لبقائها في السوق، حيث يبدو أن هناك عوامل طرد مستمرة تدفع بها إلى خارج سوق العمل كما يظهر من مجمل الانتقالات على المدى القصير.

3.7.2 تحليل الصفوف اللاتني للنساء خارج القوى العاملة

كما أسلفنا فإن تحليل الصفوف اللاتينية عبارة عن تقنية إحصائية لتحليل العلاقة متعددة المتغيرات في البيانات النوعية (categorical data)، وأن المبدأ الأساسي في هذه التقنية يقوم على عن التغاير الذي قد يظهر بين عدد من المشاهدات هو تغاير غير حقيقي، وأن هذه المشاهدات يمكن تصنيفها في صفوف مستقلة وأن التغاير هو بسبب ارتباط كل مشاهدة من هذه المشاهدات مع متغير غير ظاهر أو كامن أو لاتيني (latent)، وهذه الطريقة أثبتت فائدتها في تحليل الصفوف وتصنيف المشاهدات إلى مجموعات متشابهة من حيث الارتباط الإحصائي وأن الصفوف مستقلة إحصائيا. لقد استخدمت هذه التقنية الإحصائية في تفسير وتحليل السلوك النفسي وبعض العلوم الاجتماعية الأخرى.

تبين نتائج تحليل الصفوف اللاتينية المدرجة في جدول 17 و 18 أن فئة النساء خارج القوى العاملة فئة غير متجانسة، ويمكن تقسيمها في أربع صفوف أو مجموعات منفصلة عن بعضها البعض حيث يبلغ حجم المجموعة الأولى 62% وحجم المجموعة الثانية 21% وحجم المجموعة الثالثة 14% وحجم المجموعة الرابعة 2%، وفيما يلي وصفاً لمواصفات هذه المجموعات:

1. **المجموعة الأولى (62%)** تشمل النساء في الفئات العمرية الشابة وغالباً متزوجات ليس لديهن أطفال في الغالب وهن خارج القوى العاملة بسبب التفرغ لأعمال المنزل وتعليمهن ما بين المتوسط والمتدني ويعشن في أسر كبيرة الحجم ويقمن في مختلف أنواع التجمعات السكانية (حضر-ريف-مخيمات)، ولم يمارسن أي عمل منذ أكثر من سنة.

2. **المجموعة الثانية (21%)** تشمل النساء في الفئات العمرية الأصغر (جميعهن أقل من 34 سنة) وملتحقات بالتعليم ولم يسبق لمعظمهن الزواج ومتفرغات للدراسة وتعليمهن متوسط ويعشن في أسر كبيرة الحجم ويقمن في مختلف أنواع التجمعات السكانية (حضر-ريف-مخيمات)، ولم يمارسن أي عمل منذ أكثر من سنة.

3. **المجموعة الثالثة (14%)** تشمل النساء في الفئات العمرية الكبيرة وغير ملتحقات بالتعليم وسبق لمعظمهن الزواج ولديهن أطفال وهن متفرغات لأعمال المنزل وتعليمهن متدني في الغالب ومن أسر كبيرة ومتوسطة الحجم ويقمن في مختلف أنواع التجمعات السكانية (حضر-ريف-مخيمات)، ولم يمارسن أي عمل منذ أكثر من سنة.

4. **المجموعة الرابعة (2%)** تشمل النساء في الفئات العمرية الكبيرة والمتوسطة وغير ملتحقات بالتعليم وسبق لمعظمهن الزواج ولديهن أطفال وهن خارج القوى العاملة لأنهن كبيرات في العمر وتعليمهن متدني في الغالب ومن أسر كبيرة ومتوسطة الحجم ويقمن في مختلف أنواع التجمعات السكانية (حضر-ريف-مخيمات)، ولم يمارسن أي عمل منذ أكثر من سنة.

من الواضح أن التقسيم أعلاه هو تقسيم ناتج من علاقة النساء في القوى العاملة حسب بعض السمات الخلفية، وبينما تؤكد النتائج أن هناك حاجة لاتباع سياسات مختلفة حسب كل فئة من الفئات فيما يتعلق ببرامج التمكين، لم تسعفنا النتائج في مسح القوى العاملة في معرفة تفاصيل إضافية من المؤكد أنها مفيدة لو كانت متوفرة لا سيما فيما يتعلق بالسلوكيات والدوافع وأسباب التوصل للقناعات بعدم جدوى المشاركة، وهذا ربما يكون أهم استنتاج لهذا التحليل وهو الحاجة إلى دراسة أكثر عمقاً لفهم أسباب عدم مشاركة النساء في القوى العاملة.

ولكن بالرغم من ذلك، تبين نتائج التحليل اللاتيني أن أية سياسات لرفع مستوى مشاركة النساء في القوى العاملة عليها أن تأخذ بعين الاعتبار أهم ثلاث عوامل اختلاف بين المجموعات المستقلة التي أظهرتها التحليلات الإحصائية بحيث يستهدف السياسات التغلب أو التعامل مع هذه العوامل كلاً على حدة، وهي على النحو التالي:

1. **الفئة العمرية:** إن أية سياسات تهدف لزيادة انخراط المرأة في سوق العمل عليها أن تصمم برامج تشغيل تتناسب واحتياجات كبيرات السن وبرامج أخرى للنساء الأصغر سناً، وقد تبين لدينا أن هناك مجموعتين من النساء كبيرات السن ومجموعة من النساء صغيرة السن ومجموعة خليط بين متوسطات وصغيرات السن.

2. **الإعالة والزواج:** من الواضح أيضاً أن أية سياسة يتوجب أن تصمم بحيث تتلاءم مع ثلاث مجموعات نسوية من حيث الحالة الزواجية والعبء التربوي، النساء اللواتي لم يسبق لهن الزواج، والنساء المتزوجات بدون عبء تربية الأطفال، والنساء المتزوجات مع عبء التربية.

3. **سبب البقاء خارج القوى العاملة:** وهنا أيضاً لدينا أربع مجموعات: النساء اللواتي كان سبب التفرغ هو العمل المنزلي، والمتفرغات للدراسة، وكبيرات السن/المريضات والنساء اللواتي قررن البقاء خارج السوق لأسباب أخرى. وهنا نشير إلى أهمية إجراء استقصاء إضافي لاستنباط حلول مختلفة، مثل القيام بإجراء دراسات نوعية معمقة بمشاركة كل فئة من هذه الفئات من أجل استخلاص ومعرفة وسائل التغلب على أسباب البقاء خارج السوق لكل فئة من الفئات.

الفصل الثالث

الدارسة النوعية

1.3 الهدف من الدراسة

متابعة نتائج دراسة " تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة" ومحاولة فهم أمرين مهمين هما:

1. ما الذي يجعل النساء تتوصل إلى قناعة بعدم المشاركة في سوق العمل
2. ما هي مواصفات التدخلات التي تجعل المرأة تعيد النظر في قرارعدم المشاركة في سوق العمل

2.3 منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الكيفي (النوعي) في تناول موضوع تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة لتكون اللبنة الأساسية للمساهمة في فهم المؤشرات التي توفرها الإحصاءات الكمية من خلال محاولة الإجابة على الأسئلة التالية:

- أسباب تدني مشاركة النساء الفلسطينيات في سوق العمل وتركزه في مجالات محددة.
- أسباب انخراط النساء في العمل غير المأجور بشكل كبير مقارنة بالعمل المأجور
- العوامل الطاردة للنساء من سوق العمل، وارتفاع نسب البطالة بين النساء مقابل الرجال
- العوائق التي تواجه اندماج النساء في سوق العمل
- السياسات والممارسات والتدخلات الواجب اتباعها لتمكين المرأة من المشاركة في سوق العمل بشكل فاعل

3.3 أسلوب الدراسة

تم استخدام عينة قصديه وهي عينة المجموعات البؤرية (حلقات نقاش مركزة)، حيث تتميز المجموعات البؤرية بأنها مجموعات متجانسة من المشاركين، حيث تكون مجتمع الهدف من جميع المراكز والمؤسسات العاملة في مجال المرأة في الأراضي الفلسطينية. حيث تم اختيار المجموعات البؤرية بحيث تشمل القائمين على المراكز والمؤسسات والهيئات العاملة والمختصين في مجال المرأة، (حيث ضمت هذه المجموعات كل من مسئولي المؤسسات العاملة في مجال المرأة من لجان وجمعيات نسوية، والقطاع الخاص، وممثلي عن نقابات العمال، وممثلي عن وزارات السلطة من وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة العمل، وممثلي عن المجتمع المحلي،.... ، ملحق رقم 2)، بهدف إتاحة المجال لذوي العلاقة بالتعبير عن وجهة نظرهم ووصف أوضاعهم والتحدث عن تجاربهم وإشراكهم في التدخلات التي تلبي احتياجاتهم ومعالجة تجاربهم.

تم عقد ثلاث حلقات نقاش في كل من شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية، وذلك لضمان تغطية الأراضي الفلسطينية جغرافيا، نتيجة التمايز في الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية بين تلك المناطق. لم يتم عقد مجموعة عمل في قطاع غزة بسبب صعوبة عقدها في وقت إعداد الدراسة نتيجة للظروف السياسية السائدة من ناحية وتشابه الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية في قطاع غزة مشابهة نوعا ما لبقية الأراضي الفلسطينية.

تم استخدام أشرطة الفيديو إضافة لاستخدام مجموعة من الأفراد لكتابة وتوثيق المحاضر لتوثيق مجموعات النقاش للمجموعات البؤرية، حيث تم استخدام 3 أشخاص لكتابة وتوثيق المحاضر لكل مجموعة نقاش. هذا وقد تم إدارة مجموعات النقاش من قبل الفريق العامل على الدراسة من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

4.3 نتائج الدراسة

يمكن تلخيص أسباب تدني مشاركة النساء في سوق العمل والتدخلات المطلوبة بالنقاط التالية:

أولا: البيئة الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية وقدرة استيعابها للأيدي العاملة

السبب الأول: تمتاز البيئة الاقتصادية في انخفاض معدل النمو كونها في دور التكوين ومحدودية فرص العمل في ظل الظروف السياسية والاقتصادية التي يمر بها المجتمع الفلسطيني وبالتالي تعكس بظلالها على فرص العمل لكل من الرجل والنساء.
التدخل المطلوب: اتخاذ مجموعة من الإجراءات متمثلة بضرورة التركيز على القطاع الخاص، في ظل أن القطاع العام يعاني من تخمة في الوظائف، وتطبيق قانون العمل بصورة عادلة وعدم التضييق على القطاع الخاص، ترشيد الاستيراد من الخارج، تشجيع الاستثمار وتطوير الصناعات الوطنية مما يساهم في توفير فرص عمل جديدة.

السبب الثاني: السوق الفلسطيني هو سوق ذكوري بالدرجة الأولى. حيث أن توسع فرص العمل يميل لصالح الذكور، علاوة على تتجنب المرأة العمل في مجالات معينة، ومحدودية المجالات التي يمكن للمرأة العمل بها، وعدم ملائمة فرص العمل للمرأة في معظم الحالات، حيث أنها لا تستطيع العمل في أي مهنة.
التدخل المطلوب: خلق فرص عمل أنثوية والعمل على تقسيم الوظائف وتحديد طبيعة الوظائف المتعلقة بالرجال والإناث. وضرورة لإعادة النظر بطبيعة التخصصات التعليمية التي تنخرط بها النساء، زيادة التدريب والتأهيل و العمل على تزويد المرأة بالمهارات والكفاءات اللازمة لزيادة مشاركتها في سوق العمل

السبب الثالث: يتركز سوق العمل الفلسطيني، وخاصة القطاع الخاص، على رأس المال الاقتصادي وليس الاجتماعي مما يحد من إتاحة فرص عمل للمرأة.
التدخل المطلوب: خلق مزايا للقطاع الخاص من قبل الحكومة تساهم في زيادة استيعاب المرأة في سوق العمل. على سبيل المثال: تخفيض الضرائب، مساهمة الحكومة في أجر النساء في مرحلة إجازة الأمومة.

السبب الرابع: عدم توفر الخبرة المطلوبة لدى النساء التي تتيح لها الالتحاق والمنافسة على فرص العمل المتاحة، وتتحمل المرأة جزء من مما يفسر البطالة بين الأصغر سناً بسبب الحاجة الى الخبرة
التدخل المطلوب: توفير التأهيل والتدريب اللازمين للمرأة مما يساعدها في المنافسة في سوق العمل. وإعادة النظر بالتخصصات التعليمية التي تتجه لها النساء.

السبب الخامس: عدم توفر تمويل للمشاريع الصغيرة.
التدخل المطلوب: تشجيع المرأة للبدء بمشاريع صغيرة تمهيداً لتطورها ووصولها إلى مراتب متقدمة، من خلال تدعيم المشاريع الصغيرة، وتدريب النساء وتأهيلهم لإنشاء وإدارة هذه المشاريع. إيجاد الأسواق التي تساعد على تسويق منتجات المؤسسات النسوية التي تشغل نسبة كبيرة من النساء.

ثانيا: الأطر القانونية

الـسبب: اسـتطاعت المـرأة أن تحقـق الكثير من الحقوق لصالحها من خلال قانون العمل المتبع حاليا في الأراضي الفلـسطينية، إلا أن الأنظمـة المتبعة في قانون العمل المعمول به حاليا يعتبر عامل طرد للمرأة في سوق العمل، حيث حـرم الكثير من النساء من الحصول على فرصة عمل. فالقانون أعطى للمرأة حقوقا أصبحت عبءً على دخول المرأة في سوق العمل وخاصة القطاع الخاص، حيث لم يأخذ أحكام سوق العمل بعين الاعتبار.

التدخل المطلوب: ضرورة إعادة النظر بهذه القوانين مما يعزز القدرة الاستيعابية للنساء في سوق العمل ومقدرتها على التنافس. توفير مزايا للقطاع الخاص مقابل استيعاب المرأة مثل اتخاذ تدابير المناسبة لمساندة المرأة في دورها الإنجابي. وضـع الـسياسات التـنموية ومراقبة تطبيق قانون العمل مع ضرورة الضغط على وزارة العمل لتطبيق قانون العمل ووضـع آلـيات تشغيل مناسبة وعادلة. واتخاذ التدابير والقوانين الداعمة لمساعدة النساء على إطلاق المشاريع الخاصة بهن وخاصة المشاريع الصغيرة. تشريع قانون التأمين والمعاشات. تثقيف وتوعية النساء بموضوع القوانين

ثالثا: ظروف العمل

الـسبب الأول: تركز عمل المرأة في مهن وأنشطة القطاع غير المنظم، والذي يتميز بانخفاض معدلات الأجور وخاصة أجور النساء مقارنة مع أجور الرجال.

التدخل المطلوب: معرفة الأجور الحقيقية وتحديد الحد الأدنى للأجور.

السبب الثاني: ظروف العمل غير ملائمة لعمل المرأة، من حيث استغلالها في ساعات العمل الطويلة، والمضايقات التي تتعرض لها المرأة العاملة في مكان العمل، واستغلالها في العمل والتحرشات، وغيرها من الأمور.

التدخل المطلوب: خلق بيئة عمل مساندة وداعمة للمرأة، وتفعيل الرقابة على تطبيق قانون العمل.

رابعا: العامل الاجتماعي والثقافي

- عمل المرأة حاجة وليس حق. المجتمع الفلسطيني ما زال مجتمعا ذكوريا وقرار مشاركة المرأة بالعمل هو بيد الرجل بالدرجة الأساس.
- عدم وجود مردود اقتصادي لعمل المرأة، وقناعتها بأن عملها غير مجدي من الناحية الاقتصادية، (تدني الأجور)، و قناعـتها بـان الـرجل هو المكلف بتدبير نفقات البيت الأمر الذي يجعلها تفضل الجلوس في البيت، علاوة على أن استفادتها من أجرها قليل ومحدود مما يساهم في عزوف المرأة عن الالتحاق في سوق العمل
- عـدم وجـود تقدير مجتمعي لعمل المرأة، فالعادات والتقاليد والمعتقدات ونظرة المجتمع لعمل المرأة والتي تحد من خـروج المـرأة واعتـبار عملها غير ضروري، " من الطبيعي أن تكون مشاركتها أقل من الرجل بسبب التزاماتها ومسؤولياتها وانشغالها بتربية الأطفال"
- الأوضـاع السياسية والاجتماعية: تخوف الأهل/ أو الزوج وفي بعض الحالات المرأة نفسها من مشاركة المرأة في العمـل خارج منطقة سكنها تخوفا من نظرة المجتمع للمرأة العاملة خارج المدينة، حيث أنها نظرة في غير صالحها من ناحية، علاوة على العقبات الأمنية المترتبة على خروج المرأة للعمل وخصوصاً خارج منطقة سكنها (العمل في تجمـع أو محافظة أخرى) خصوصا في ظل الظروف السياسية التي تمر بها الأراضي الفلسطينية واضطرار المرأة للمرور عبر الحواجز والتأخير، حيث يرفض الآهل عمل المرأة لعدم توفر الأمن والراحة.
- عدم فهم الفتيات لمجالات العمل التي يتيحها تخصصها في الجامعة وذلك عن التحاقها في الجامعة.

- الزواج المبكر في بعض المناطق هو عامل أيضاً من عوامل خروج المرأة من سوق العمل
- الطريقة التي يتم تناول موضوع عمل المرأة كأنه صراع بين الرجل والمرأة.

التدخل المطلوب:

- زيـادة الوعـي لدى المجتمع بأهمية عمل المرأة باعتبارها عنصر فاعل في التنمية المجتمعية، وأن عمل المرأة حق وليس حاجة.
- إعادة النظر بالمناهج والتخصصات التي تتجه إليها النساء مما يتناسب مع احتياجات وأحكام السوق.
- التركيـز على التفاهم وتوزيع الأدوار وعلى تأهيل المرأة مما يساعدها وينمي قدراتها لتكون عنصر مشارك وفعال في عملية التنمية.

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

1.5 استنتاجات

لقد أبرزت الدراسة أن المشاركة في القوى العاملة متدنية عموماً في الأراضي الفلسطينية، وتنخفض مشاركة الإناث في عملية الإنتاج بشكل كبير خصوصاً في قطاع غزة. كما بينت الدراسة أن تدني المشاركة النسوية مرتبط بخليط من الأسباب، يمكن عرضها على النحو التالي:

1. **أسـباب اقتصادية** في مقدرة سوق العمل الفلسطيني على استيعاب العرض من القوى العاملة النسوية وعوامل الطرد من السوق خصوصاً تدني الأجور وانخراط النساء في العمالة المهمشة.
2. **أسباب اجتماعية** مرتبطة بدخول المرأة إلى سوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الذكور.
3. أسباب **اجتماعية وثقافية** تتمثل في محدودية المهن التي تنافس المرأة عليها.
4. أسباب **اجتماعية وثقافية واقتصادية** تتمثل في محدودية الأنشطة الاقتصادية التي تنافس المرأة عليها.

بينما تتركز فئة النساء خارج القوى العاملة على الصعيد الدولي في فئة النساء الأكبر سناً والأقل تعليماً، نجد في الوضع الفلـسطيني أن النـساء خـارج القوى العاملة أكثر شباباً وأكثر تعليماً مما يشير إلى أن المشكلة الأساسية هي في توفر فـرص العمل في سوق العمل المحلية أي أن المشكلة ليست في العرض وإنما الطلب على عمل النساء، خصوصاً وأن هناك نسبة من النساء المنخرطات في سوق العمل تعاني من البطالة لا سيما بين المتعلمات.

ربمـا يكـون أهم أسباب انخفاض المشاركة النسوية هو وصول الكثير من النساء إلى القناعة بأن البحث عن عمل غير مجدي بسبب طول فترة البحث بدون نتيجة، إضافة إلى ذلك يؤدي التمييز ضد النساء في الأجور بالمقارنة مع أقرانهن الذكـور مـع ارتفاع تكلفة التسهيلات اللازمة لعمل المرأة مثل دور الحضانة والرعاية النهارية إلى الوصول إلى حالة يكـون فـيها عمل المرأة غير مجدي من الناحية الاقتصادية لا سيما للمرأة التي لديها أطفال، مما يجعلها تخرج خارج سوق العمل وهذا الواقع يشكل أهم عامل طرد للمرأة المتزوجة التي لديها أعباء تربوية من سوق العمل.

القطاع الزراعي مجال لتطوير وتنظيم العمالة النسوية، لا سيما وأن العديد من النساء المنخرطات في سوق العمل يعملن فـي قطاع الزراعة على شكل عمالة غير مأجورة وهذا الواقع لا يتيح المجال لاستخدام عائد العمل بصورة مباشرة من قبل المرأة وما يرتبط بذلك من مقدرتها على الإنفاق على صحتها وتعليمها.

يـبدو أن النساء في المجتمع الفلسطيني يقصدن عدد محدود من الأنشطة الاقتصادية، حيث تتركز نسبة عالية من النساء في عدد قليل جداً من الأنشطة الاقتصادية التقليدية وهي التعليم والصناعة والزراعة والخدمات. ويلاحظ بأن هناك نسبة عالـية من النساء يعملن في القطاعات الخدمية مما يقلل من دور المرأة في القطاعات الإنتاجية. كما يبدو أن النساء في المجـتمع الفلـسطيني يقـصدن عدد محدود من المهن، حيث تتركز نسبة عالية من النساء في عدد قليل جداً من المهن التقليدية وهي العمل كمعلمات أو ممرضات أو مزارعات أو حرفيات في مجال صنع الملابس. ويلاحظ بأن هناك نسبة قليلة من النساء يمتهن مهناً تشريعية أو قيادية.

وضع المرأة في سوق العمل هو وضع غير ثابت وأن المرأة تواجه مقاومة لبقائها في السوق، حيث يبدو أن هناك عوامل طرد مستمرة تدفع بها إلى خارج سوق العمل كما يظهر من مجمل الانتقالات على المدى القصير.

النساء خارج القوى العاملة فئة غير متجانسة، ويمكن تقسيمها في أربع صفوف أو مجموعات منفصلة عن بعضها البعض وهذا يؤكد الحاجة لاتباع سياسات مختلفة حسب كل فئة من الفئات فيما يتعلق ببرامج التمكين.

2.4 توصيات

في ضوء الاستنتاجات أعلاه، فإننا نوصي بما يلي:

1. العمل على تنظيم عمل النساء في هذا قطاع الزراعة، حيث أن مشاريع الأسرة في هذا القطاع يحكمها الطابع العائلي والذي بدوره يعاني من قلة التنظيم والاستفادة من عائد العمل لصالح المرأة، وأن أية إجراءات تنظيمية لعمل المرأة في هذا القطاع ربما تعود بالفائدة التنموية عليها.

2. بينت نتائج مسح القوى العاملة والبيانات التي تم تحليلها مواصفات ومحددات عمل النساء، وآليات تقسيم النساء خارج القوى العاملة في مجموعات أكثر تجانسا، إلا أن هذه البيانات غير مفصلة بشكل كافي لمعرفة تفاصيل إضـافية تتعلق بسلوكيات المرأة ودوافعها والأسباب التي قادتها إلى التوصل إلى قناعة بعدم جدوى المشاركة، وطبـيعة المشروعات التي قد تحفزها على تغيير موقفها، وهناك حاجة إلى دراسة أكثر عمقاً لفهم أسباب عدم مشاركة النساء في القوى العاملة. والمطلوب دراسة متابعة نوعية يتم فيها عرض نتائج هذا البحث ونقاشه مع نـساء ومـسئولي قطاعات اقتصادية ومجموعات ناشطة من أجل تحديد أسباب عدم المشاركة وآليات تفعيلها، ومواصـفات البـرامج التطويـرية التي يمكن أن تتلاءم مع احتياجات كل فئة من فئات النساء خارج القوى العاملة.

3. هـناك حاجـة لزيادة مشاركة النساء في سوق العمل، وربما يكون أحد التوجهات في تصميم برامج دعم عمل النـساء هو التغلب على عناصر المقاومة التي تعمل على طرد النساء من سوق العمل من خلال عمل حاضنة incubator لتـشغيل النـساء لفترة معينة إلى أن تستقر عملية تشغيل النساء بحيث تصبح جزءاً من مركبات سوق العمل.

4. هـناك حاجـة لتـصميم برامج تتلاءم مع المجموعات الأربع التي أفرزتها الدراسة بشأن النساء خارج القوى العاملـة، وفـي هـذا الإطار يتوجب أن يركز البرنامج الموجه للمتفرغات للدراسة بحيث يركز على العمل الجزئـي، بيـنما تركز البرامج الموجهة للنساء اللواتي ليس لديهن أطفال على أعمال تنجز من داخل المنزل، وتركـز البرامج الموجهة للمجوعات المرتبطة بالنساء المتزوجات اللواتي لديهن أطفال على التغلب على تكلفة رعايـة الأطفـال وتوفير الخدمات المناسبة والتي تستطيع النساء تقبلها والتعايش معها وتتغلب في ذات الوقت على صعوبة قلة الجدوى الاقتصادية لعمل المرأة التي لديها أطفال بحاجة إلى رعاية نهارية.

5. وأخيـراً هناك حاجة للتوعية المجتمعية بأهمية دخول النساء للمهن والوظائف التي لم تكن تقليدياً مجالاً لعمل المرأة حيث أن ذلك يؤدي إلى تفعيل أكبر في سوق العمل من واقع تجارب الدول الأخرى.

المراجع

1. الجهـاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008. التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2007. النتائج الأولية. رام الله- فلسطين.
2. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007. مسح القوى العاملة، دورة مسح القوى العاملة للربع الرابع 2007. رام الله – فلسطين.
3. الفريق الوطني لمكافحة الفقر، 1999. فلسطين – تقرير الفقر 1998. رام الله – فلسطين.
4. جامعـة بيـر زيـت-برنامج دراسات المرأة، 1998. دمج النساء في العمل المأجور: الإستراتيجيات والتحديات والعقبات. ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي للتشغيل. رام الله – فلسطين.
5. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2007. تقرير التنمية البشرية. نيويورك – الولايات المتحدة الأمريكية.
6. دائـرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1998. التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، 1997. مؤتمر الإعلان عن النتائج النهائية للتعداد العام-1997. رام الله – فلسطين.
7. دائـرة الإحـصاء المركزية الفلسطينية، 1996. *مسح القوى العاملة: النتائج الأساسية. دورة (أيلول-تشرين أول 1995). سلسلة تقرير مسح القوى العاملة رقم(1).* رام الله-فلسطين.
8. دائـرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1996. *مسح القوى العاملة: النتائج الأساسية. دورة (نيسان-أيار 1996). سلسلة تقرير مسح القوى العاملة رقم(2).* رام الله-فلسطين.
9. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1998. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي 1996. رام الله - فلسطين.
10. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1998. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي 1997. رام الله - فلسطين.
11. الجهـاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 1999. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي 1998. رام الله - فلسطين. (تقرير تحت النشر)
12. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1996. *المسح الديمغرافي في الضفة الغربية وقطاع غزة: النتائج الأساسية.* رام الله-فلسطين.
13. لؤي شبانه، 1996. *واقع سوق العمل الفلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة. ورقة مقدمة لندوة " نحو سياسة وطنية للتشغيل.* رام الله - فلسطين.
14. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007. أطفال فلسطين - قضايا وإحصاءات. رام الله - فلسطين.
15. Lazarsfeld, P and Henry, N 1968, *Latent structure analysis.* Boston: Houghton Mill.
16. Shabaneh, L, 2006. Palestinian Unemployment in the International Context. Palestinian American Research Center (PARC).

ملحق (1): الجداول التفصيلية

جدول 1: توزيع الأفراد 15 سنة فأكثر حسب العلاقة بقوة العمل والحالة الزواجية والجنس، تشرين أول-كانون أول، 2007

الحالة الزواجية	ذكور				إناث			
	عمالة	بطالة	خـارج القوى العاملة	المجموع	عمالة	بطالة	خـارج القـوى العاملة	المجموع
أعزب/عزباء	31.8	15.5	52.7	100	11.4	4.3	84.3	100
متزوج/ة	66.8	15.8	17.4	100	14.2	1.9	83.9	100
مطلق/ة	48.6	19.5	31.9	100	22.4	4.3	73.3	100
أرمل/ة	9.7	7.7	82.6	100	6.8	0.5	92.7	100
المجموع	**51.2**	**15.7**	**33.1**	**100**	**12.9**	**2.6**	**84.5**	**100**

جدول 2: توزيع العاملين حسب الجنس والنشاط الاقتصادي والحالة العملية: تشرين أول-كانون أول، 2007

النشاط الاقتصادي والجنس	الحالة العملية				
	رب عمل	يعمل لحسابه	مستخدم بأجر	عضو أسرة بدون أجر	المجموع
ذكور					
الزراعة والصيد والحراجة	3.7	47.5	23.0	25.8	100
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	10.1	22.1	60.4	7.4	100
البناء والتشييد	7.3	13.3	77.4	2.0	100
التجارة والمطاعم والفنادق	7.7	47.1	34.7	10.5	100
النقل والمواصلات والاتصالات	2.7	62.4	31.2	3.7	100
الخدمات والفروع الأخرى	1.6	4.5	93.6	0.3	100
المجموع	**5.1**	**26.4**	**61.7**	**6.8**	**100**
إناث					
الزراعة والصيد والحراجة	-	11.6	1.4	87.0	100
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	0.9	25.1	69.0	5.0	100
البناء والتشييد	-	-	-	-	-
التجارة والمطاعم والفنادق	1.6	31.4	25.8	41.2	100
النقل والمواصلات والاتصالات	15.1	-	64.5	20.4	100
الخدمات والفروع الأخرى	1.1	4.6	94.1	0.2	100
المجموع	**0.8**	**10.7**	**55.3**	**33.2**	**100**
كلا الجنسين					
الزراعة والصيد والحراجة	2.1	31.9	13.6	52.4	100
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	8.8	22.5	61.6	7.1	100
البناء والتشييد	7.3	13.2	77.6	1.9	100
التجارة والمطاعم والفنادق	7.2	45.9	34.1	12.8	100
النقل والمواصلات والاتصالات	3.0	61.0	32.0	4.0	100
الخدمات والفروع الأخرى	1.5	4.5	93.7	0.3	100
المجموع	**4.3**	**23.3**	**60.4**	**12.0**	**100**

جدول 3: توزيع العاملين حسب المنطقة والجنس والمهنة الرئيسية: تشرين أول-كانون أول، 2007

المهنة الرئيسية	الضفة الغربية			قطاع غزة	
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
المشرعون وموظفو الإدارة العليا	90.9	9.1	100	88.7	11.3	100
الفنيون والمتخصصون والمساعدون والكتبة	57.0	43.0	100	74.3	25.7	100
عمال الخدمات والباعة في الأسواق	84.5	15.5	100	98.0	2.0	100
العمال المهرة في الزراعة والصيد	49.4	50.6	100	54.1	45.9	100
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	92.9	7.1	100	98.2	1.8	100
مشغلو الآلات ومجمعوها	91.4	8.6	100	100.0	-	100
المهن الأولية	94.2	5.8	100	98.4	1.6	100
المجموع	**78.0**	**22.0**	**100**	**85.7**	**14.3**	**100**

جدول 4: توزيع العاملين حسب الجنس والنشاط الاقتصادي: تشرين أول-كانون أول، 2007

النشاط الاقتصادي	الجنس		
	ذكور	إناث	المجموع
الزراعة والصيد والحراجة	56.5	43.5	100
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	85.8	14.2	100
البناء والتشييد	99.2	0.8	100
التجارة والمطاعم والفنادق	92.4	7.6	100
النقل والمواصلات والاتصالات	97.8	2.2	100
الخدمات والفروع الأخرى	73.5	26.5	100
المجموع	**80.2**	**19.8**	**100**

جدول 5: معدل الأجر الوسيط الصافي بالشيكل للعاملين بأجر حسب الجنس وبعض المؤشرات المختارة، 2007(*)

بعض المؤشرات المختارة	المعدل الوسيط للأجر اليومي بالشيكل		
	ذكور	إناث	المجموع
حسب النشاط الاقتصادي			
الزراعة والصيد والحراجة	51.2	62.2	51.7
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	69.8	37.3	65.9
البناء والتشييد	93.5	100.8	93.5
التجارة والمطاعم والفنادق	71.3	46.9	69.9
النقل والمواصلات والاتصالات	65.8	75.2	66.2
الخدمات والفروع الأخرى	71.1	63.5	69.2
المجموع	**73.6**	**60.9**	**71.4**
حسب المهنة الرئيسية			
المشرعون وموظفو الإدارة العليا	132.3	94.8	123.8
الفنيون والمتخصصون والمساعدون والكتبة	78.4	63.7	73.5
عمال الخدمات والباعة في الأسواق	54.4	44.2	53.9
العمال المهرة في الزراعة والصيد	44.5	52.6	44.9
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	88.8	33.1	85.8
مشغلو الآلات ومجمعوها	69.5	45.5	68.4
المهن الأولية	62.8	47.5	61.8
المجموع	**73.6**	**60.9**	**71.4**
حسب المؤهل العلمي			
أقل من ابتدائي	64.2	45.8	62.2
ابتدائي	69.5	40.6	68.1
إعدادي-ثانوي	68.4	43.8	66.2
أعلى من ثانوي	86.5	68.6	80.7
المجموع	**73.6**	**60.9**	**71.4**
حسب القطاع			
قطاع عام	65.5	63.4	65.1
قطاع خاص	77.7	51.7	74.7
قطاع آخر	92.7	73.0	85.3
المجموع	**73.6**	**60.9**	**71.4**

(*): بيانات أولية قابلة للتغيير

جدول 6: معدل البطالة حسب الجنس والمنطقة: 1995-2007

السنة	الضفة الغربية			قطاع غزة			الأراضي الفلسطينية		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
1995	14.6	13.0	14.4	28.4	28.6	28.4	18.3	17.9	18.2
1996	22.0	17.8	21.4	39.4	37.3	39.1	24.5	19.6	23.8
1997	17.2	17.6	17.3	26.5	29.9	26.8	20.3	20.1	20.3
1998	11.3	12.1	11.5	20.8	24.4	21.1	14.4	15.2	14.4
1999	9.2	11.1	9.5	16.6	19.3	16.9	11.6	13.0	11.8
2000	12.8	9.9	12.1	19.0	18.5	18.7	14.7	12.3	14.1
2001	23.3	10.9	21.5	35.3	24.2	34.2	26.9	14.0	25.2
2002	30.9	14.0	28.2	39.1	28.4	38.1	33.5	17.0	31.3
2003	25.5	15.8	23.8	29.6	26.8	29.2	26.9	18.5	25.6
2004	24.3	16.6	22.9	35.9	31.6	35.4	28.1	20.1	26.8
2005	20.8	18.3	20.3	29.6	35.2	30.3	23.7	22.3	23.5
2006	18.9	17.6	18.6	35.1	32.3	34.8	24.2	20.5	23.6
تشرين أول-كانون أول، 2007	20.5	14.2	19.2	29.4	26.3	29.0	23.4	17.0	22.2

جدول 7: توزيع العاطلين عن العمل حسب عدد السنوات الدراسية والجنس والمنطقة : تشرين أول-كانون أول، 2007

عدد السنوات الدراسية	الضفة الغربية			قطاع غزة		
	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع
0	0.7	0.5	0.7	0.8	-	0.7
6-1	14.9	4.8	13.3	18.3	-	16.0
9-7	32.8	6.7	28.8	28.3	0.5	24.9
12-10	37.6	8.3	33.1	39.8	3.3	35.2
13++	14.0	79.7	24.1	12.8	96.2	23.2
المجموع	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

جدول 7: توزيع النساء خارج القوى العاملة حسب عدد السنوات الدراسية ونوع التجمع السكاني والجنس: تشرين أول-كانون أول، 2007

عدد السنوات الدراسية	الضفة الغربية			قطاع غزة		
	حضر	ريف	مخيمات	المجموع	حضر	ريف	مخيمات	المجموع
0	9.0	13.4	10.5	10.9	9.1	13.3	10.5	9.8
6-1	12.6	15.1	13.8	13.7	9.7	12.9	8.8	9.5
9-7	23.3	22.9	30.8	23.7	22.1	27.5	24.2	23.0
12-10	39.0	37.5	37.3	38.3	45.9	36.1	41.1	44.0
13++	16.1	11.1	7.6	13.5	13.2	10.2	15.4	13.7
المجموع	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

جدول 8: توزيع النساء خارج القوى العاملة حسب المحافظة والسبب: تشرين أول-كانون أول، 2007

المحافظة	السبب الرئيسي				
	كبر السن/العجز	أعمال المنزل	الدراسة	أخرى	المجموع
جنين	7.5	58.3	31.2	3.0	100
طوباس	7.3	61.1	31.3	0.3	100
طولكرم	5.9	65.1	26.3	2.7	100
نابلس	5.4	65.4	26.7	2.5	100
قلقيلية	8.3	61.8	28.5	1.4	100
سلفيت	9.5	56.2	34.0	0.3	100
رام الله والبيرة	8.3	59.8	30.0	1.9	100
أريحا والأغوار	10.4	64.3	22.8	2.5	100
القدس	6.9	70.7	20.7	1.7	100
بيت لحم	8.2	58.8	30.6	2.4	100
الخليل	5.0	67.0	25.5	2.6	100
الضفة الغربية	**6.7**	**64.3**	**26.7**	**2.2**	**100**
شمال غزة	4.0	72.5	21.5	2.0	100
غزة	3.8	71.6	23.1	1.5	100
دير البلح	6.7	64.6	27.1	1.7	100
خانيونس	2.9	70.3	25.5	1.4	100
رفح	2.6	62.6	32.4	2.3	100
قطاع غزة	**4.0**	**69.5**	**24.9**	**1.7**	**100**
الأراضي الفلسطينية	**7.5**	**58.3**	**31.2**	**3.0**	**100**

جدول 9: توزيع النساء خارج القوى العاملة حسب نوع التجمع السكاني والسبب: تشرين أول-كانون أول، 2007

نوع التجمع السكاني	السبب الرئيسي				
	كبر السن/العجز	أعمال المنزل	الدراسة	أخرى	المجموع
حضر	5.1	68.4	24.4	2.1	100
ريف	7.3	62.7	28.3	1.7	100
مخيمات	5.1	64.6	27.9	2.3	100
المجموع	**5.7**	**66.3**	**26.0**	**2.0**	**100**

جدول10: التوزيع النسبي للنساء خارج القوى العاملة حسب بعض المؤشرات المختارة والمنطقة : تشرين أول-كانون أول، 2007

المؤشر	الضفة الغربية	قطاع غزة	الاراضي الفلسطينية
العمر			
24-15	37.6	40.7	38.8
34-25	22.0	23.4	22.5
44-35	16.0	15.5	15.8
54-45	10.3	8.8	9.7
++55	14.2	11.6	13.2
المجموع	**100**	**100**	**100**
عدد سنوات الدراسة			
0	10.9	9.8	10.5
6-1	13.7	9.5	12.1
9-7	23.7	23.0	23.4
12-10	38.3	43.9	40.4
++13	13.4	13.8	13.6
المجموع	**100**	**100**	**100**
الحالة الزواجية			
عزباء	34.2	35.8	34.8
متزوجة	56.9	56.1	56.6
مطلقة	0.8	1.7	1.2
أرملة	7.7	6.2	7.2
منفصل	0.4	0.2	0.2
المجموع	**100**	**100**	**100**
نوع التجمع			
حضر	53.2	63.9	57.2
ريف	40.0	4.8	26.8
مخيم	6.8	31.3	16.0
المجموع	**100**	**100**	**100**

جـدول 11: النساء الخارج القوى العاملة اللواتي سبق لهن العمل حسب فترة العمل السابقة والمنطقة: تشرين أول –كانون أول 2007

فترة العمل السابقة	الضفة الغربية	قطاع غزة	الأراضي الفلسطينية
عملن خلال 12 شهر الماضية	62.6	25.4	52.6
عملن أكثر من سنة وأقل من 5 سنوات	32.0	65.3	41.0
عملن أكثر من 5 سنوات	5.4	9.3	6.4
المجموع	**100**	**100**	**100**

جـدول 12: النـساء العـاطلات عن العمل اللواتي سبق لهن العمل خلال 12 شهر الماضية حسب النشاط الاقتصادي والمنطقة: تشرين أول –كانون أول 2007

النشاط الاقتصادي	الضفة الغربية	قطاع غزة	الأراضي الفلسطينية
الزراعة والصيد والحراجة	8.1	-	7.1
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	21.0	-	18.6
البناء والتشييد	1.6	-	1.4
التجارة والمطاعم والفنادق	4.8	-	4.3
النقل والمواصلات والاتصالات	-	-	-
الخدمات والفروع الأخرى	64.5	-	68.6
المجموع	**100**	**-**	**100**

جدول 13: النساء العاطلات عن العمل واللواتي لم يقمن بالبحث عن عمل خلال فترة البحث حسب السبب والمنطقة: تشرين أول –كانون أول 2007

سبب عدم البحث عن عمل	الضفة الغربية	قطاع غزة	الأراضي الفلسطينية
ينتظرن الاستدعاء من عمل سابق/ طلبات قدمنها	54.4	13.7	36.1
بحثن عن عمل سابقاً ولكن بدون جدوى	31.2	62.6	45.3
غير معنيات بالبحث عن عمل بسبب وجود مصدر آخر للدخل	9.5	-	5.2
أخرى	4.8	23.7	13.3
المجموع	**100**	**100**	**100**

جدول14: النساء خارج القوى العاملة حسب المحافظة وفئات العمر: تشرين أول-كانون أول، 2007

المحافظة	فئات العمر					
	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	المجموع
جنين	39.7	20.7	16.7	9.4	13.6	100
طوباس	34.6	27.0	15.2	10.8	12.4	100
طولكرم	36.0	22.1	16.2	11.8	13.9	100
نابلس	39.2	20.3	15.7	10.3	14.6	100
قلقيلية	35.5	29.4	15.2	8.5	11.4	100
سلفيت	41.8	21.2	18.2	6.9	12.0	100
رام الله والبيرة	37.2	19.0	14.1	11.4	18.3	100
أريحا والأغوار	36.2	24.8	17.1	8.0	13.9	100
القدس	31.9	20.1	18.1	12.9	17.0	100
بيت لحم	40.6	25.3	14.7	7.2	12.2	100
الخليل	40.8	23.8	15.3	9.5	10.6	100
الضفة الغربية	**37.6**	**21.9**	**16.0**	**10.4**	**14.1**	**100**
شمال غزة	39.5	26.2	17.1	7.1	10.1	100
غزة	39.5	23.8	14.8	9.8	12.1	100
دير البلح	38.7	22.0	17.1	9.4	12.8	100
خانيونس	45.2	22.6	13.6	7.9	10.6	100
رفح	42.7	20.6	16.4	8.6	11.8	100
قطاع غزة	**40.8**	**23.4**	**15.5**	**8.8**	**11.6**	**100**
الأراضي الفلسطينية	**38.8**	**22.4**	**15.8**	**9.8**	**13.1**	**100**

جدول 15: النساء خارج القوى العاملة حسب المحافظة وعدد سنوات الدراسة: تشرين أول-كانون أول، 2007

المحافظة	سنوات الدراسة					
	0	6-1	9-7	12-10	13+	المجموع
جنين	13.0	15.5	21.5	35.2	14.8	100
طوباس	11.4	15.9	28.2	34.9	9.7	100
طولكرم	10.4	11.8	25.7	36.2	16.0	100
نابلس	9.9	13.4	23.5	38.4	14.8	100
قلقيلية	9.8	11.8	28.0	39.6	10.7	100
سلفيت	11.3	9.1	23.3	41.8	14.5	100
رام الله والبيرة	13.6	12.0	19.9	39.0	15.4	100
أريحا والأغوار	13.4	14.0	25.3	39.4	7.9	100
القدس	9.3	13.3	24.5	39.3	13.6	100
بيت لحم	6.8	11.5	24.7	41.9	15.0	100
الخليل	11.4	16.2	24.2	37.6	10.6	100
الضفة الغربية	**10.9**	**13.7**	**23.7**	**38.3**	**13.5**	**100**
شمال غزة	10.1	13.6	26.4	38.1	11.8	100
غزة	10.3	8.0	24.7	44.4	12.6	100
دير البلح	10.1	10.9	19.7	41.2	18.0	100
خانيونس	8.1	8.6	19.9	49.7	13.7	100
رفح	9.7	8.1	21.3	46.0	14.9	100
قطاع غزة	**9.8**	**9.5**	**23.0**	**44.0**	**13.7**	**100**
الأراضي الفلسطينية	**10.4**	**12.1**	**23.4**	**40.4**	**13.6**	**100**

جدول 16: نتائج التحليل اللاتيني لبيانات النساء خارج القوى العاملة في أربع صفوف وفقاً لمؤشرات التحليل المختارة

المتغير	الصف الأول	الصف الثاني	الصف الثالث	الصف الرابع
حجم الصف	0.62	0.21	0.14	0.02
فئة العمر				
34-15	0.62	1.00	0.01	0.04
44-35	0.28	0.00	0.10	0.20
55+	0.10	0.00	0.89	0.76
الالتحاق بمقاعد الدراسة				
ملتحقة	0.01	1.00	0.00	0.00
غير ملتحقة	0.99	0.00	1.00	1.00
الحالة الزواجية				
لم يسبق لها الزواج	0.20	0.92	0.04	0.02
متزوجة حاليا	0.77	0.08	0.78	0.72
أخرى	0.03	0.00	0.18	0.25
لديها أطفال				
نعم	0.19	0.39	0.87	0.65
لا	0.81	0.61	0.13	0.35
مستعدة للعمل				
نعم	0.00	0.00	0.00	0.09
لا-كبيرة في العمر/مريضة	0.00	0.00	0.00	0.91
لا-طالبة	0.00	1.00	0.00	0.00
لا-ربة بيت	0.99	0.00	0.99	0.00
لا-أخرى	0.01	0.00	0.01	0.00
المؤهل العلمي				
أقل من ابتدائي	0.37	0.12	0.77	0.75
اعدادي-ثانوي	0.61	0.77	0.22	0.25
أعلى من ثانوي	0.02	0.11	0.00	0.00
حجم الأسرة				
2-1	0.02	0.01	0.15	0.16
4-3	0.19	0.11	0.42	0.43
5+	0.79	0.88	0.44	0.41
نوع التجمع السكاني				
حضر	0.43	0.45	0.46	0.42
ريف	0.35	0.35	0.34	0.35
مخيم	0.22	0.20	0.19	0.22
سبق لها العمل				
عملت خلال الـ 12 شهر الماضية	0.04	0.01	0.06	0.09
لم تعمل خلال الـ 12 شهر الماضية	0.96	0.99	0.94	0.91

جدول 17: متوسط الاحتماليات في نتائج التحليل اللاتيني لبيانات النساء خارج القوى العاملة في أربع صفوف وفقاً لمؤشرات التحليل المختارة

المتغير	الصف الأول	الصف الثاني	الصف الثالث	الصف الرابع	المجموع
الاحتمالية العامة (حجم الصف)	0.62	0.21	0.14	0.02	**100**
فئة العمر					
34-15	0.65	0.35	0.00	0.00	**100**
44-35	0.91	0.00	0.07	0.01	**100**
55+	0.30	0.00	0.61	0.09	**100**
الالتحاق بمقاعد الدراسة					
ملتحقة	0.02	0.98	0.00	0.00	**100**
غير ملتحقة	0.79	0.00	0.18	0.03	**100**
الحالة الزواجية					
لم يسبق لها الزواج	0.36	0.60	0.02	0.01	**100**
متزوجة حاليا	0.79	0.02	0.17	0.02	**100**
أخرى	0.28	0.02	0.54	0.17	**100**
لديها أطفال					
نعم	0.35	0.24	0.37	0.04	**100**
لا	0.77	0.19	0.03	0.01	**100**
مستعدة للعمل					
نعم	0.00	0.00	0.00	1.00	**100**
لا-كبيرة في العمر/مريضة	0.00	0.00	0.00	1.00	**100**
لا-طالبة	0.00	1.00	0.00	0.00	**100**
لا-ربة بيت	0.81	0.00	0.19	0.00	**100**
لا-أخرى	0.80	0.00	0.20	0.00	**100**
المؤهل العلمي					
أقل من ابتدائي	0.65	0.01	0.29	0.05	**100**
اعدادي-ثانوي	0.60	0.35	0.05	0.00	**100**
أعلى من ثانوي	0.86	0.05	0.05	0.04	**100**
حجم الأسرة					
2-1	0.27	0.03	0.59	0.11	**100**
4-3	0.56	0.11	0.28	0.04	**100**
5+	0.66	0.24	0.08	0.01	**100**
نوع التجمع السكاني					
حضر	0.61	0.22	0.15	0.02	**100**
ريف	0.63	0.20	0.14	0.02	**100**
مخيم	0.64	0.20	0.13	0.03	**100**
سبق لها العمل					
عملت خلال الـ 12 شهر الماضية	0.70	0.03	0.22	0.05	**100**
لم تعمل خلال الـ 12 شهر الماضية	0.62	0.22	0.14	0.02	**100**

ملحق (2): المراكز والمؤسسات التي شاركت في مجموعات النقاش المركزة

مجموعة النقاش المركزة في شمال الضفة الغربية (عقدت بتاريخ 2008/5/11)

وزارة العمل
وزارة الحكم المحلي
وزارة الاقتصاد الوطني
جامعة النجاح الوطنية
وزارة الأوقاف/ مديرية الأوقاف
وزارة الشباب والرياضة
وزارة الشؤون الاجتماعية
غرفة تجارة وصناعة نابلس
وزارة الأشغال العامة
سوق فلسطين للأوراق المالية
اتحاد نقابات عمال فلسطين
الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية
جمعية نابلس للعمل النسائي
جمعية المرأة العاملة
نادي المرأة الفلسطينية
اتحاد لجان العمل النسائي
محافظة نابلس
جمعية الدفاع عن الأسرة
كتلة نضال المرأة
مديرية عمل محافظة طوباس

مجموعة النقاش المركزة في جنوب الضفة الغربية (عقدت بتاريخ 2008/5/12)

وزارة العمل
مديرية الشؤون الاجتماعية
مركز الأمل النسوي
جمعية المرأة العاملة
اتحاد لجان المرأة الفلسطينية
مركز المرأة للإرشاد القانوني
تربية جنوب الخليل
جامعة القدس
وكالة الغوث الدولية
جمعية تنظيم الأسرة
جمعية سيدات: صوريف، بيت فجار، الظاهرية
غرفة تجارة شمال الخليل
جمعية التنمية الأسرية
نادي نسوي حلحول
جامعة البوليتكنك

مجموعة النقاش المركزة في وسط الضفة الغربية (عقدت بتاريخ 2008/5/29)

اتحاد المرأة/ البيرة
مركز الديمقراطية وحقوق العاملين
وزارة التربية والتعليم
الاتحاد العام للنقابات/ نابلس
وزارة الاقتصاد الوطني
معهد ماس
الحكم المحلي/ رام الله
مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي
جامعة القدس المفتوحة
جمعية تنظيم الأسرة/ القدس
محافظة أريحا والأغوار
بكدار
مركز المرأة/ يونسكو
وزارة الاقتصاد الوطني
جمعية المرأة العاملة الفلسطينية
مجموعة الاتصالات الفلسطينية
وزارة الصحة
وزارة الثقافة
الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية
وزارة الشباب والرياضة
مركز الدراسات النسوية/ القدس