محددات عرض القوى العاملة ومعدلات المشاركة في الضفة الغربية وقطاع غزة

Determinants of Labor Supply and Labor Force Participation in the West Bank and Gaza Strip

باسم مكحول

قسم الاقتصاد، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

بريد الكتروني: ***makho@najah.edu***

تاريخ التسليم: (١٤/١/٢٠٠٣) ، *تاريخ القبول:* (٢٥/٥/٢٠٠٣)

ملخص

تم في هذه الدراسة تحليل العوامل المؤثرة في دالتي عرض القوى العاملة ومعدلات المشاركة في القوى العاملة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، باستخدام طريقة المربعات الصغرى. وقد أظهرت النتائج المقدرة أن حجم العمالة المحبطة يزيد عن حجم العمالة الإضافية في كل من الضفة الغربية و قطاع غزة، إضافة الى فعالية سياسة الأجور الحقيقية في التأثير في عرض القوى العاملة في الضفة الغربية، وعدم فاعليتها في قطاع غزة. كما تبين ان أهم وسيلة لمحاربة ظاهرة البطالة هي زيادة فرص العمل. مما يتطلب توجيه السياسات الحكومية الكلية الى التأثير في جانب الطلب على العمل، كما تبين أيضا ان القوى العاملة في الفترة السابقة تؤثر إيجاباً في عرض القوى العاملة في الفترة الحالية.

Abstract

This study estimated labor supply and labor force participation rate functions in the West Bank and Gaza Strip by using regression analysis. It was found that the discouraged workers' effect dominated the added workers' effect in both the West Bank and Gaza labor force. Also, it was found that the effect of real wages policies was significant on labor supply in the West Bank owing to the high uncompensated wage elasticity of labor supply. However, wage policies did not affect labor supply in Gaza. Further, labor supply elasticity, with respect to labor demand, was relatively high which indicates that policies aimed at reducing unemployment should focus on job creation, but not on policies affecting labor supply. Finally, the results showed that current labor supply was positively related to labor supply in the previous period.

مقدمة

تتميز المناطق الفلسطينية بارتفاع معدلات النمو السكاني، إضافة الى كون المجتمع الفلسطيني مجتمعا فتيا، مما ساهم في زيادة عرض القوى العاملة بشكل مضطرد. وقد رافق ذلك نمو الطلب على العمل بمعدلات تقل عن معدلات نمو القوى العاملة. ونجم عن ذلك خلل في توازن سوق العمل، وبالتالي تفاقم مشكلة البطالة. فقد بلغ معدل النمو السكاني خلال الفترة الممتدة من الربع الثالث من سنة ١٩٩٥ حتى الربع الرابع من سنة ٢٠٠١ حوالي ٣,٢٧% سنويا، وتنمو القوى العاملة بمعدل ٥% سنويا، بينما ينمو الاستخدام بمعدل ٣% سنويا في المناطق الفلسطينية[١]. كما ان فجوة الطلب على العمل تزداد سنويا، وقد ازدادت بعد سنة١٩٩٤ لتصبح ١٢٩ ألفاً في الضفة الغربية، و٥٧ ألفاً في قطاع غزة، وبلغ متوسط معدل الزيادة السنوية في الفجوة ٢,٣ ألف فرد في الضفة الغربية، أي ما يعادل نمواً سنوياً بـــ ٤,٨%، و١,٥ ألف في قطاع غزة (٥,١% معدل نمو سنوي) (مكحول ٢٠٠٠)[٢]. وتشير هذه النتائج إلى أن قدرة الاقتصاد الفلسطيني على استيعاب القوى العاملة الفلسطينية تتراجع مع مرور الوقت. وبلغ متوسط البطالة ١٤,٤% في الضفة الغربية و ٢٣,٩٤% في قطاع غزة سنويا خلال الفترة الممتدة ما بين الربع الثالث من سنة ١٩٩٥ حتى الربع الرابع من سنة ٢٠٠١ (انظر الجدول ٢).

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تعالج موضوعا في غاية الأهمية لاقتصاديات الضفة الغربية و قطاع غزة، وبخاصة في ظل تفاقم مشكلة البطالة في الفترة الأخيرة. الأمر الذي يتطلب معرفة مسبقة بالعوامل المؤثرة في مشكلة البطالة بشقيها، سواء من جانب عرض العمل أو /والطلب عليه. وهذا بدوره يساعد على توجيه السياسات الاقتصادية، وبخاصة تلك التي تهدف الى التأثير في حجم القوى العاملة ونوعيتها بما يعزز التوافق بين مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل من المهارات البشرية. وتزداد أهمية هذه الدراسة من كونها أول محاولة لتقدير دالتي عرض القوى العاملة ومعدل المشاركة في القوى العاملة في الضفة الغربية و قطاع غزة باستخدام أساليب التحليل القياسي. ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة سيتم استخدام أساليب التحليل الكمي، وبخاصة تحليل الانحدار، وستؤخذ البيانات من مسوح القوى العاملة التي ينفذها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. زد على ذلك أنه سيتم مراجعة الأدبيات والأبحاث السابقة ذات العلاقة.

---

[١] حسبت على اساس البيانات الواردة في الجدولين ١ و٢.

[٢] فجوة الطلب هي الفرق بين عدد أفراد القوى العاملة وعدد العاملين في المناطق الفلسطينية (الفرق بين العرض والطلب على العمل).

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

يعرف عرض العمل بأنه عدد ساعات العمل المرغوب في عرضها في السوق للاستخدام خلال فترة زمنية معينة، وعند مستوى محدد من الأجور، وقد يكون ذلك على مستوى الفرد أو على مستوى المجتمع ككل، أو على مستوى فئة محددة من أفراد المجتمع، أو لمهنة محددة، أو منطقة جغرافية محددة (Sapsford and Tzannatos 1993). وعادة ما يتم التمييز بين عرض العمل في المدى القصير والمدى الطويل، وذلك تبعاً لمحددات عرض العمل في كل منها، إذ يعتمد عرض العمل في المدى القصير على عوامل تحدد ساعات العمل المتوفرة، بينما يعتمد عرض العمل في المدى الطويل على عوامل تحدد نوعية ساعات العمل المتوفرة.

ويعتمد عرض العمل، حسب النظرية الاقتصادية، في المدى القصير على مستويات الأجور الحقيقية السائدة، وتقييم الفرد للمنفعة المتحققة من العمل أو عدم العمل (وقت الفراغ Leisure time)، ومصادر الدخل الأخرى، إضافة إلى دخل العمل (Bosworth etals 1996). وبناءً على ذلك، فإن النظرية الاقتصادية تشير إلى وجود علاقة طردية بين مستويات الأجور وعدد ساعات العمل التي يرغب الفرد في عرضها، الا أن هذه العلاقة قد تتحول إلى علاقة عكسية بعد حد معين من مستوى الأجور، وتعرف هذه الظاهرة بمنحى عرض العمل المرتد للخلف (Backward bending supply curve). أما في المدى الطويل، فإن التركيز يكون على نوعية ساعات العمل المعروضة من حيث مستوى التعليم والتدريب، إضافة إلى كمية العمل. ويعتمد عرض العمل في المدى الطويل على سياسات التعليم والتدريب، إضافة إلى العوامل الاجتماعية، مثل نظرة المجتمع للعمل، وبخاصة عمل الإناث، والعوامل الاقتصادية مثل أنظمة الضمان الاجتماعي ومخصصات البطالة، والعوامل القانونية المتعلقة بتحديد سن العمل وظروفه، والتقاعد، وغيرها من العوامل التي تؤثر في قرار الفرد عند تحديد ساعات العمل التي يرغب في عرضها (Sapsford and Tzannatos 1993).

ويمكن اشتقاق دالة عرض العمل للفرد من خلال نظرية تعظيم المنفعة، والتي تنص على ان المستهلك يستمد منفعته U من السلع والخدمات التي يستهلكها G ووقت الفراغ الذي يستمتع به L. ويمكن كتابة دالة المنفعة على شكل $U=u(G,L)$. ويعمل المستهلك تحت قيدين Constraints: الأول قيد الزمن Time constraint بحيث ان المستهلك سيوزع وقته (٢٤ ساعة في اليوم والليلة) T بين ساعات العمل H وساعات الفراغ L، بحيث ان $T=H+L$ ، أو $H=T-L$. اما القيد الثاني فهو قيد الدخل Budget constraint والذي يحدد قدرة المستهلك على شراء السلع والخدمات. وتقسم مصادر

الدخل الى جزأين: الدخل المتأتي من العمل، وهو حصيلة ضرب ساعات العمل H بمستوى أجرة ساعة العمل W، والدخل المتأتي من مصادر أخرى V. بحيث يصبح الدخل الكلي W*H+V، ويمكن دمج القيدين معا على شكل W(T-L)+V. ويتطلب الوصول الى التوازن ان تتساوى نفقات المستهلك على السلع والخدمات P*G مع دخلهW(T-L)+V ، وتمثل P سعر الوحدة من السلع والخدمات التي يستهلكها الفرد. وبناء على ذلك يمكن صياغة دالة تعظيم المنفعة المقيدة بقيد الدخل والوقت على شكل دالة لاكرانج

$$\ell = u(G, L) + \lambda\ (V/P + W / P\ (T-L) - G) \sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim \quad (1)$$

حيث تمثل λ مضاعف لاكرانج. ومن خلال الشرط الأول لتعظيم هذه الدالة (وهي المشتقة الأولى لدالة لاكرانج بالنسبة لكل من G, L وλ ومساواتها بالصفر) يمكن اشتقاق دالة عرض العمل، بحيث يصبح عرض العمل دالة في الأجور الحقيقية w/p، والدخل الحقيقي v/p المتأتي من مصادر أخرى غير العمل H=f(w/p, v/p).[٣] ولا يمكن تحديد اتجاه تأثير الأجور على عرض العمل مسبقا، اذ ان تأثير تغيير الأجور على عرض العمل يمر من خلال ما يعرف بأثر الإحلال Substitution effect، واثر الدخل Income effect.[٤] ويعمل اثر الإحلال السالب، في حالة ارتفاع الأجور مثلا، على تقليل ساعات العمل بسبب زيادة الطلب على السلع والخدمات بما فيها وقت الفراغ، في حين يعمل اثر الدخل الموجب على زيادة ساعات العمل بسبب ارتفاع تكلفة ساعات الفراغ عند زيادة الأجور.[٥] لذا فان المحصلة النهائية لتأثير تغير الأجور على ساعات العمل تعتمد على حاصل جمع اثر الإحلال واثر الدخل، والتي قد تكون موجبة أو سالبة أو صفراً. لذا فان منحنى عرض العمل قد يكون ذا ميل موجب، أو سالب وهذه الحالة تعرف بمنحنى العمل المرتد للخلف. اما تأثير مصادر الدخل الأخرى في عرض العمل فانه يعتمد على نظرة الفرد لوقت الفراغ من ناحية

---

[٣] يمكن إيجاد خطوات الاشتقاق التفصيلية في العديد من كتب اقتصاد العمل ومنها على سبيل المثال Sapsford and Tzannatos 1993.

[٤] يمكن التعبير عن ذلك رياضيا من خلال ما يعرف الصيغة التالية والمعروفة بمعادلة Slutsky

$$\frac{dH}{dW} = \frac{dH}{dW\,|_{\bar{U}}} + H\,\frac{dH}{dG}$$

حيث يمثل المقدار الأول من جهة اليمين اثر الإحلال والمقدار الثاني اثر الدخل.

[٥] يكون اثر الإحلال سالبا اذ كان وقت الفراغ سلعة رديئة، لذا فان الطلب عليها يتراجع مع زيادة الدخل.

كونه سلعة عادية أو رديئة. فإذا كان وقت الفراغ سلعة عادية فان زيادة الدخل ستزيد الطلب على وقت الفراغ وبالتالي تقلل من ساعات العمل، والعكس صحيح إذا كان وقت الفراغ سلعة رديئة. وعادة ما يتم التعبير عن العلاقة بين عرض العمل والمتغيرات المستقلة بلغة المرونة، بحيث تحسب مرونة عرض العمل بالنسبة للأجور والدخل المتحقق من مصادر أخرى غير العمل. وتعرف مرونة عرض العمل بالنسبة للأجور بالمرونة غير المعوضة Uncompensated wage elasticity. وهي حاصل جمع اثري الاحلال والدخل (Sapsford and Tzannatos 1993)

ويتأثر عرض العمل على المستوى الكلي بمتغيرات أخرى إضافة الى الدخل (والذي يقاس بالثروة) والأجور الحقيقية. وتشمل هذه المتغيرات مستوى الطلب على العمل، وعرض العمل في الفترة السابقة (فرج والحراحشة ٢٠٠١، طلافحة ١٩٩٣، Sapsford and Tzannatos 1993, Keynon 1994). وتتوقع النظرية الاقتصادية ان يكون تأثير مستوى الاستخدام موجبا على عرض العمل، أي ان زيادة الطلب على العمل ستزيد من عدد أفراد القوى العاملة. اما عرض العمل في الفترة السابقة فلا يمكن تحديد اتجاه تأثيره في عرض العمل في الفترة الحالية، فقد يكون موجبا او سالبا.

اما على المستوى التطبيقي فقد انقسمت دراسات عرض العمل الى ثلاثة أقسام (طلافحة ١٩٩٣): الأول ركز على تقدير دالة عرض العمل للفرد، وقد استخدمت هذه الدراسات بيانات مقطعية، وحاولت تقدير تأثير المتغيرات الفردية مثل العمر، والجنس، والأجر، والتعليم وحجم العائلة في عدد ساعات العمل للفرد. اما القسم الثاني فقد ركز على تقدير عرض العمل على المستوى الكلي باستخدام السلاسل الزمنية. وركز القسم الثالث من الدراسات على دراسة محددات معدل المشاركة في العمل، والتي تشمل معدلات الأجور والبطالة. ويحاول القسم الثالث من الدراسات التعرف إلى تأثير معدل البطالة في قرار الأفراد في البقاء داخل القوى العاملة أو الخروج منها أو العودة إليها. وتعرف هذه الآثار بظاهرتي العمالة المحبطة Discouraged workers effect، والعمالة الإضافية Added workers effect. فارتفاع معدلات البطالة قد يدفع بعض الأفراد للخروج من القوى العاملة لشعورهم بعدم إمكانية الحصول على فرصة عمل، وهذا ما يعرف بالعمالة المحبطة. ويعمل هذا الأثر على تقليل معدل المشاركة في القوى العاملة. الا ان ارتفاع معدل البطالة قد يدفع بعض الأفراد، مثل النساء، وكبار السن، والمتقاعدين، للعودة ودخول سوق العمل من جديد في محاولة منهم لزيادة دخل أسرهم، وهذا ما يعرف بأثر العمالة الإضافية. ويعمل هذا الأثر على زيادة معدل المشاركة (Addison and Siebert 1979).

وقد لخص سابسفورد وتزاناتوس العشرات من الدراسات التى أجريت لتقدير عرض العمل لكل من الذكور والإناث (Sapsford and Tzannatos 1993). وقد تم تقسيم هذه الدراسات الى مجموعتين: سميت المجموعة الأولى دراسات الجيل الأول (التي أجريت قبل ١٩٧٦)Firs Generation Models، في حين سميت المجموعة الثانية دراسات الجيل الثاني (أجريت بعد ١٩٧٥) Second Generation Model. ويتركز الفرق بين دراسات الجيلين في بعض الجوانب المنهجية، وبخاصة تلك المتعلقة بالأساليب القياسية، مثل الأخطاء في قياس المتغيرات Measurement errors، والتحيز في اختيار مفردات العينة Sample selection bias، والتأثير المتبادل بين الأجور وعرض العمل Exogeneity of wages، أي ان العلاقة السببية بين الأجور وعرض العمل تسير باتجاهين: الأجور وتؤثر في عرض العمل والعكس صحيح. فقد حاولت دراسات الجيل الثاني ان تعالج بعض هذه القضايا. ويلخص الجدول ٣ أهم النتائج المتعلقة بمرونة عرض العمل غير المعوضة بالنسبة للأجور. ويتضح من هذا الجدول ما يلي:

- ان مرونة عرض العمل غير المعوضة للذكور بالنسبة للأجور Uncompensated wage elasticity سالبة مما يعني ان اثر الدخل السالب يزيد عن اثر الإحلال الموجب، وبالتالي فان منحنى عرض العمل للذكور ذو ميل سالب (مرتد للخلف).
- ان مرونة عرض العمل غير المعوضة للإناث بالنسبة للأجور موجبة، مما يعني ان اثر الدخل السالب يقل عن اثر الإحلال الموجب، وبالتالي فان منحنى عرض العمل للإناث ذو ميل موجب.
- ان استجابة عرض عمل الإناث بالنسبة للأجور تزيد عنها للرجال من جهة، كما أنها اكثر تذبذبا مقارنة بمرونة عرض عمل الرجال من جهة أخرى.

اما بالنسبة لتأثير مستوى الاستخدام على عرض القوى العاملة، فقد تبين ان زيادة الطلب على العمل بنسبة ١% تزيد عرض القوى العاملة ب ٠,٧٥%، أي ان كل ١٠٠ فرصة عمل جديدة تستقطب ٧٥ فردا جديدا للقوى العاملة، وتقلل عدد العاطلين عن العمل بـ ٢٥ فردا (Keynon 1994, Dixon 1994). اما الدراسات العربية المتاحة للباحث فقد اقتصرت على دراستي طلافحة، وفرج والحراحشة لعرض العمل في الأردن. وقد توصل طلافحة في دراسته الى ان اثر العمالة المحبطة اكبر من اثر العمالة المضافة للذكور، وان الأجور الحقيقية تؤثر إيجاباً في معدل المشاركة وفي القوى العاملة (طلافحة ١٩٩٣). اما فرج والحراحشة فقد بينا ان للأجور الحقيقية، وحجم السكان ومعدلات المشاركة والإنفاق الحكومي تأثيرا إيجابيا في عرض القوى العاملة (فرج والحراحشة ٢٠٠١).

النموذج القياسي والبيانات

تم في هذه الدراسة تقدير نموذجين: الأول لمحددات معدل المشاركة، والثاني: لمحددات عرض القوى العاملة على المستوى الكلي. ويأخذ النموذج الأول الصيغة الخطية التالية:

$$LFPR_t = \alpha_0 + \alpha_1 W_t + \alpha_2 U_t + e_t \sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim\sim \quad (2)$$

حيث ان:

$LFPR_t$: عدل المشاركة في القوى العاملة في الفترة t.

Wt: لأجر الحقيقي في الفترة t (سنة الأساس: الربع الأول من سنة ١٩٩٦).

Ut: عدل البطالة في الفترة t.

et: عامل الخطأ.

وتتوقع النظرية الاقتصادية ان تكون $\alpha 1$ موجبة، اما $\alpha 2$ فقد تكون موجبة أو سالبة، فتكون موجبة إذا كان اثر الإحلال اكبر من اثر الدخل والعكس صحيح.

اما النموذج الثاني سيكون على شكل دالة خطية لوغاريتمية بالشكل آلاتي:

$$LnLS_t = \beta_0 + \beta_1 LnW_t + \beta 2LnWX_t + \beta_3 LnJ_t + \beta_4 LnJX_t + \beta 5LnLS_{t-1} + et \sim(3)$$

حيث ان:

LS_t: عدد أفراد القوى العاملة في الفترة t.

Wt: الأجر الحقيقي للعاملين في الضفة الغربية أو العاملين في قطاع غزة في الفترة t.

WXt: الأجر الحقيقي للعاملين من الضفة الغربية وقطاع غزة في إسرائيل في الفترة t.

Jt: عدد فرص العمل المتاحة (عدد العاملين) في الضفة الغربية أو قطاع غزة في الفترة t.

JXt: عدد فرص العمل المتاحة (عدد العاملين) في إسرائيل من الضفة الغربية أو قطاع غزة في الفترة t.

LS_{t-1} : عدد أفراد القوى العاملة في الفترة السابقة في الضفة الغربية أو قطاع غزة.

et: معامل الخطأ.

وتتوقع النظرية الاقتصادية ان تكون $\beta 1$، و β 2، وβ 3 ، وβ 4 موجبة، اما β٥ فقد تكون موجبة او سالبة.

وسيتم تقدير النموذجين لكل من الضفة الغربية، وقطاع غزة على انفراد، وذلك نظرا لتباين الظروف الاقتصادية بين المنطقتين. وتعتمد هذه الدراسة على البيانات الرسمية المنشورة وغير لمنشورة التي يوفرها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني منذ الربع الثالث من سنة ١٩٩٥ حتى الربع الرابع من سنة ٢٠٠١. اذ درج الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني على إجراء مسح للقوى العاملة كل ربع من أرباع السنة. وتبين الجداول ١، و٢، و٤، و٥ البيانات التي استخدمت في تقدير النموذجين القياسيين. ونظرا لعدم توفر بيانات حول ساعات العمل المعروضة فقد جرت العادة على استبدالها بعدد أفراد القوى العاملة في الدراسات التطبيقية (فرج والحراحشة ٢٠٠١، طلافحة ١٩٩٣، (Sapsford and Tzannatos 1993

السكان والقوى البشرية والعاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة

يشكل عدد السكان، ومعدلات نموهم، وتركيبهم العمري، القاعدة الأساسية التي تشتق منها القوى العاملة وخصائصها الكمية والنوعية. وقدر عدد السكان في الضفة الغربية وقطاع غزة بـــ ٣,٣٦ مليون نسمة حتى نهاية الربع الرابع من سنة ٢٠٠١، منهم ٦٣,٧% في الضفة الغربية و والباقي في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. مسح القوى العاملة: دورة ٢٣ المؤتمر الصحفي ٢٠٠٢). وقد شكلت القوة البشرية (الأفراد ١٥ سنة فأكثر) في الضفة الغربية وقطاع غزة، ما نسبته ٥٣,٤%، أو ما يعادل ١,٨ مليون شخص مؤهلين مبدئيا لدخول سوق العمل. وتشير هذه النسبة إلى أن المجتمع الفلسطيني هو مجتمع فتي، إذ شكل من تقل أعمارهم عن ١٥ سنة ٤٦,٦%، وتنبع أهمية هذه النسب من كونها مؤشراً على تدفق أعداد كبيرة من الأفراد لسوق العمل في المستقبل القريب، ولأول مرة (New entrants). الأمر الذي سيخلق ضغوطاً أكبر على سوق العمل. ويبرز أهمية التحضير مسبقاً لتهيئة الظروف الاقتصادية المواتية لتحفيز القطاع الخاص على خلق فرص عمل جديدة لاستيعاب القادمين الجدد لسوق العمل، كما أنها مؤشر على ارتفاع نسبة الإعالة التي وصلت إلى ٩٥% في الضفة الغربية، و١١٣%، في قطاع غزة (شبانة والبرغوثي ١٩٩٩)، وبالتالي ارتفاع العبء الاقتصادي الملقى على القوى العاملة. إضافة إلى كون المجتمع الفلسطيني مجتمعا فتيا، فإنه يتميز بارتفاع معدلات النمو مقارنة ببقية الدول، إذ بلغ معدل النمو السكاني في الضفة الغربية ٣,٥٤% سنة

٢٠٠١ و ٤,٤% في قطاع غزة (لمزيد من التفاصيل انظر الجدول ١)[٥]. كما يتميز السكان في الضفة الغربية بارتفاع معدلات الخصوبة إذ بلغت ٥,٦١ مولوداً لكل امرأة في الضفة الغربية، و٦,٩١ مولوداً في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، ملخص النتائج: ١٩٩٩). وللمقارنة، فقد بلغ معدل الخصوبة في مصر ٣,٩، و٣,١ في لبنان، و٥,٦ في الأردن سنة ١٩٩٥ (قبلان ٢٠٠٠)، إضافة إلى ارتفاع معدلات الخصوبة والمواليد، فقد رافق العملية السلمية، وتوقيع اتفاقية أوسلو، عودة أعداد كبيرة تقدر بعشرات الآلاف من كوادر منظمة التحرير، وبعض الفلسطينيين من الخارج، وقد ساهم ذلك في زيادة الضغوط على سوق العمل.

أما القوى البشرية فقد شكلت ٥٥,٢% في الضفة الغربية، و٥٠% في قطاع غزة في نهاية الربع الرابع من سنة ٢٠٠١ (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة: دورة ٢٣ المؤتمر الصحفي ٢٠٠٢). وتعتبر هذه النسبة متدنية إذا ما قورنت بالدول المتقدمة، حيث بلغت ٧٩,٣% في الولايات المتحدة، و٧٧,٣% في اليابان سنة ١٩٩٦ (شبانة والبرغوثي ١٩٩٩). وتتوزع القوى المشاركة مناصفة بين الذكور والإناث، فقد بلغ عدد الذكور ٥٨٧ ألفاً في الضفة الغربية، و٣٠٣ آلاف في قطاع غزة، في حين بلغ عدد أفراد القوة البشرية ١,١٨٣ مليون فرد في الضفة الغربية، و٠,٦١٣ مليون فرد في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة: دورة ٢٣ المؤتمر الصحفي ٢٠٠٢).

وتشير آخر البيانات المتوفرة إلى ان عدد أفراد القوة العاملة بلغ ٧٠٣ آلاف في الأراضي الفلسطينية، منهم ٤٩١ ألفا في الضفة الغربية، و٢١٢ ألفا في قطاع غزة نهاية الربع الرابع من سنة ٢٠٠١ (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، الدورة ٢٣، ٢٠٠٢). وتنمو القوى العاملة بمعدل سنوي ٥,٩% في الضفة الغربية و ٤% في قطاع غزة، مما يعني انه يدخل سوق العمل ٢٩ ألف فرد سنويا في الضفة الغربية و ٨,٥ ألف فرد في قطاع غزة (بالاعتماد على بيانات الربع الرابع من سنة ٢٠٠١). ويتضح من الشكل ١ تذبذب عدد أفراد القوى العاملة من فترة لأخرى تبعا للظروف السياسية والاقتصادية السائدة في المناطق الفلسطينية، (لمزيد من التفاصيل انظر الجدول ١).

[٥] للمقارنة، فقد بلغ معدل النمو العالمي ١,٦% خلال الفترة ١٩٩٠-١٩٩٥، و١,٧% من الدول منخفضة الدخل، و١,٤% في الدول متوسطة الدخل، و٠,٧% من الدول المتقدمة (البنك الدولي: تقرير التنمية ١٩٩٧).

اما معدل المشاركة في قوة العمل فقد بلغ في المتوسط ٤١% في الضفة الغربية، و٣٤,٥% في قطاع غزة خلال الفترة الممتدة بين الربع الثالث من سنة ١٩٩٥ حتى الربع الرابع من سنة ٢٠٠١، بمعنى ان من بين كل ١٠٠ فرد في سن العمل فان ٤١ فردا في الضفة الغربية و ٣٤ فردا في قطاع غزة لديهم الرغبة والقدرة على العمل (قد يعملون أو لا يعملون) (لمزيد من التفاصيل انظر الجدول ٤ والشكل ٢). وعند النظر إلى نسبة القوى العاملة من مجموع السكان (معدل المشاركة الخام)، يلاحظ ان النسبة تصل إلى ٢٢,٩% في الضفة الغربية، و١٧,٤% في قطاع غزة. وهذه نسبة متدنية جدا مقارنة بالدول الأخرى، إذ بلغت سنة ١٩٩٠ حوالي ٣٩% في إسرائيل، و٥٢,٢% في اليابان، و٢٩% في ليبيا، و٢٧% في الأردن، و٣٥% في مصر (خليفة ١٩٩٩). ويعزى انخفاض معدل المشاركة في القوى العاملة إلى تركيبة القوة البشرية في الضفة الغربية وقطاع غزة، إذ ان ٣٣,٢% من القوة البشرية من ربات البيوت، و١٦,٣% من الطلاب والمتدربين و ٥,٩% هم من كبار السن، وجميع هذه الفئات لا ترغب في العمل خلال الربع الرابع من سنة ٢٠٠١. يضاف الى ذلك العمالة المحبطة والتي تشكل ٦,٧% من القوة البشرية.

كما يلاحظ الانخفاض الحاد في معدل مشاركة الإناث، وبالتالي سيطرة عنصر الذكور على القوة العاملة، فقد بلغت حصة الإناث من القوى العاملة ١٤% في الضفة الغربية وقطاع غزة حتى نهاية الربع الرابع من سنة ٢٠٠١ (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، الدورة ٢٣، ٢٠٠٢). أما معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة فقد بلغ ١١,٧% في الضفة الغربية و٦,٦% في قطاع غزة، مقارنة بـــ ٧١% للذكور في الضفة الغربية و ٦٢,٣% في قطاع غزة. وتبدو نسبة مشاركة الإناث متدنية عند مقارنتها بالدول الأخرى، إذ بلغت ٢٧% في مصر، و١٨% في الأردن، و٢٨% في اليمن سنة ١٩٩٠ (خليفة ١٩٩٩). وقد يعزى تدني نسبة مشاركة الإناث في قوة العمل إلى أسباب عدة منها: الظروف الاجتماعية، والعادات والتقاليد التي تدفع الإناث للبقاء في البيوت والعمل كربات بيت، إذ ان من بين ٥٩٦ ألف فرد مصنفين كربات بيوت، ٩٩% منهم من الإناث، كما ان هنالك أسباباً أخرى قد تفسر هذه الظاهرة.[٦]

ونتيجة لارتفاع معدلات نمو القوى العاملة بنسب تزيد عن معدلات نمو الطلب على العمل، فقد استفحلت مشكلة البطالة في المناطق الفلسطينية. وحسب إحصاءات البطالة المتوفرة فقد بلغ متوسط

[٦] لمزيد من هذه الأسباب انظر إلى دراسة قبلان ٢٠٠٠ وخليفة ١٩٩٩.

نسبة البطالة ١٤,٤% في الضفة الغربية، و٢٣,٩٤% في قطاع غزة خلال الفترة الممتدة ما بين الربع الثالث من سنة ١٩٩٥ حتى الربع الرابع من سنة ٢٠٠١ حسب المفهوم الضيق للبطالة المبنى على تعريف منظمة العمل الدولية (لمزيد من التفاصيل انظر الجدول ٤). ويلاحظ من الشكل ٣ تذبذب معدلات البطالة من دوره لأخرى تبعاً للظروف السياسية والاقتصادية السائدة في المناطق الفلسطينية من جهة، وتبعاً لسياسة الإغلاق التي تمارسها إسرائيل والتي تحد من تدفق العمالة الفلسطينية إلى إسرائيل (لمزيد من التفاصيل انظر الشكل ٤). من جهة أخرى إذ أن معدل البطالة في الضفة الغربية تراوح بين ٢٦,٣% و٧,٥%، وفي قطاع غزة بين ٣٩,١% و١٥,٣%. ويتضح من الشكل ٣ ان معدلات البطالة في قطاع غزة أعلى مما هي عليه في الضفة الغربية، وتقدر هذه الزيادة بـــ ٦٦% في المعدل. وقد يرجع ذلك إلى اختلاف الظروف الاقتصادية بين المنطقتين من جهة، وإلى ارتفاع حدة أثار الإغلاق على انتقال العمالة من قطاع غزة إلى إسرائيل، مقارنة بانتقالها من الضفة الغربية إلى إسرائيل من جهة أخرى، إذ أن إمكانية تقييد حركة العمال في القطاع إلى إسرائيل أكبر بكثير مما هي عليه في الضفة الغربية نظراً لإمكانية الدخول بدون تصاريح عمل من الضفة الغربية إلى إسرائيل حتى خلال أيام الإغلاق الشامل. كما أن محدودية الموارد الزراعية في قطاع غزة مقارنة بالضفة الغربية تحد من قدرة القطاع الزراعي على استيعاب المزيد من العمال، وبخاصة العمالة الجزئية والموسمية. وتتراوح مساهمة الزراعة في الاستخدام ما بين ١٥,١% و ٢٤,٤% خلال فترات الإغلاق وما بين ١٤% و ١٧,١% خلال الفترات التي يستطيع خلالها العمال الوصول إلى أماكن عملهم في إسرائيل (شبانة والبرغوثي ١٩٩٩). كما يلاحظ من الشكل ٣ ان معدلات البطالة تراجعت بشكل كبير خلال الفترة الممتدة ما بين الربع الأول من سنة ١٩٩٦ حتى الربع الثالث من سنة ٢٠٠١، وقد بلغ معدل التراجع ٤% خلال كل دوره في الضفة الغربية وقطاع غزة، وهذا مؤشر أولي على تحسن أوضاع سوق العمل في المناطق الفلسطينية. الا ان معدلات البطالة عادت لترتفع خلال فترة انتفاضة الأقصى ووصلت ذروتها خلال الربع الرابع من سنة ٢٠٠٠ في الضفة الغربية، اذ بلغت 26.3% في الضفة الغربية و 35.4% في قطاع غزة خلال الربع الرابع من سنة ٢٠٠١. وقد ارتفع متوسط نسبة البطالة من ١٢,٨% قبل انتفاضة الأقصى الى ٢٢,٨٢% في الضفة الغربية، ومن ٢١,٣% الى ٣٣,٩٦% في قطاع غزة (لمزيد من التفاصيل انظر الجدول انظر الجدول ٤).

المضمون الاقتصادي للنتائج القياسية المقدرة

تم تقدير النموذج القياسي باستخدام سلسلة زمنية ربعة للفترة الممتدة من الربع الثالث من سنة ١٩٩٥ حتى الربع الرابع من سنة ٢٠٠١ والتي وفرها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ويبين الجدول ٦ نتائج النموذج القياسي المقدر لمحددات معدل المشاركة في القوى العاملة للضفة الغربية ولقطاع غزة ويتضح من هذا الجدول ما يلي:

١. إن النموذج المقدر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٣% في الضفة الغربية و٠,١% في قطاع غزة، وهذا يشير الى قدرة النموذج على تفسير جزء من تباين معدل المشاركة في القوى العاملة. وعلى الرغم من ذلك يلاحظ انخفاض معامل التحديد المعدل Adjusted R^2 . وهذا يشير الى وجود عوامل أخرى تفسر التباين في معدل المشاركة في القوى العاملة، مثل الدخل المتأتي من مصادر أخرى غير العمل، ونظرة المجتمع الى مشاركة الإناث في سوق العمل، وغيرها من المتغيرات. الا ان ندرة البيانات حول هذه المتغيرات تمنعنا من إضافتها الى النموذج.

٢. إن معامل معدل البطالة سالب وذو دلالة إحصائية عالية، وهذا يشير الى ان اثر العمالة المحبطة Discouraged worker effect يزيد عن اثر العمالة الإضافية Added worker effect. مما يعني ان ارتفاع معدل البطالة يدفع بعض أفراد القوى العاملة للخروج من سوق العمل بسبب اليأس من إمكانية الحصول على فرصة عمل، وهذا بدوره يزيد من عدد الأفراد (و بخاصة النساء والطلاب) الذين يقررون دخول سوق العمل من اجل البحث عن عمل بسبب تردى أوضاعهم الاقتصادية. ويتضح من النتائج ان هذه الظاهرة تنتشر في قطاع غزة بنسبة تزيد عما هي عليه في الضفة الغربية. اذ بلغ المعامل المقدر في قطاع غزة ٠,١٨ و٠,١٢ في الضفة الغربية. ويترتب على هذه النتيجة ان معدل البطالة الرسمي المعلن في منشورات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حسب مفاهيم منظمة العمل الدولية يقل عن معدل البطالة الحقيقي.[٧] وللدلالة على ذلك فإن معدل البطالة الرسمي يرتفع من ٢٢,٢% الى ٣٠,٣% في الضفة الغربية، ومن ٣٥,٤% الى ٤٦,٦% في قطاع غزة عند إضافة العمالة المحبطة للقوى العاملة خلال الربع الرابع من سنة ٢٠٠١ (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة - دورة ٢٣، المؤتمر الصحفي ٢٠٠٢).

[٧] تجدر الإشارة هنا الى ان الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ينشر معدلين للبطالة: الأول حسب مفاهيم منظمة العمل الدولية، والثاني موسع بحيث يضيف العمالة المحبطة الى القوى العاملة.

٣. ان اثر الأجور الحقيقية السائدة في الضفة الغربية موجب وذو دلالة إحصائية. وعلى الرغم من ذلك فان فاعلية سياسة الأجور في التأثير في معدل المشاركة في القوى العاملة ستكون محدودة نظرا لصغر قيمة المعامل المقدر (٠,٠٠٦). اما في قطاع غزة فلا يختلف تأثير الأجور على معدل المشاركة في القوى العاملة عن الصفر.

اما محددات عرض القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة فيعرضها الجدول ٧ ويتضح من هذا الجدول ما يلي:

١. ان المعدلات المقدرة ذات دلالة إحصائية عالية، مما يشير الى قدرة النموذج على تفسير جزء كبير من تباين عرض القوى العاملة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة.
٢. ان أهم عنصر في تحديد سلوك عرض القوى العاملة هو عدد فرص العمل المتاحة في الاقتصاد المحلي (في الضفة الغربية و قطاع غزة). فقد تبين ان مرونة عرض القوى العاملة بالنسبة للاستخدام موجبة (٦٨% في الضفة الغربية و ٧٤% في قطاع غزة)، وذات دلالة إحصائية. وهذا يعني ان كل ١٠٠ فرصة عمل جديدة في الضفة الغربية تستقطب ٦٨ فردا جديدا للدخول إلى سوق العمل، بينما يأتي البقية (٣٢ فردا) من العاطلين عن العمل. وتعتبر هذه المرونة مرتفعة نسبيا عند مقارنتها بدول أخرى، فقد بلغت ٧٥% في استراليا (Dixon 1994).
٣. ان تأثير الأجور الحقيقية في عرض القوى العاملة موجب وذو دلالة إحصائية في الضفة الغربية، فقد بلغت مرونة عرض القوى العاملة غير المعوضة بالنسبة للاجور٠,١٦٦. وهذا بدوره يشير الى ان اثر الإحلال الناجم عن ارتفاع الأجور يزيد عن اثر الدخل، لذا فان زيادة الأجور ستعمل على زيادة عدد أفراد القوى العاملة. اما في قطاع غزة، فقد تبين ان تأثير الأجور في عرض القوى العاملة لا يختلف عن الصفر.
٤. ان تأثير الأجور الحقيقية للعاملين الفلسطينيين في إسرائيل وعدد فرص العمل المتاحة لهم في إسرائيل لا يختلف عن الصفر من الناحية الإحصائية. وهذا مؤشر على عدم تأثر عرض القوى العاملة في المناطق الفلسطينية بالتغير في ظروف العمل في السوق الإسرائيلي.
٥. ان تأثير عرض القوى العاملة في الفترة السابقة موجب وذو دلالة إحصائية في عرض القوى العاملة في الفترة الحالية.

الخلاصة والتوصيات

تبين من النتائج المقدرة ان حجم العمالة المحبطة يزيد عن حجم العمالة الإضافية في كل من الضفة الغربية و قطاع غزة، مما يعني ان الارقام الرسمية لمعدلات البطالة (حسب مفهوم منظمة العمل الدولية) تقل عن الرقم الحقيقي، وهذا بدوره يتطلب الانتباه عند رسم سياسات اقتصادية لمحاربة ظاهرة البطالة المتفشية في المناطق الفلسطينية. كما تبين ان سياسة الأجور ستكون مؤثرة في عرض القوى العاملة في الضفة الغربية، ولن تكون ذا تأثير في قطاع غزة. إضافة الى ذلك فقد تبين ان أهم وسيلة لمحاربة ظاهرة البطالة هي زيادة فرص العمل. مما يتطلب توجيه السياسات الحكومية الكلية الى التأثير في جانب الطلب على العمل من خلال تحسين البيئة الاستثمارية المواتية لعمل القطاع الخاص، ومن خلال سياسات العمل النشطة Active labor market policies مثل سياسات دعم الأجور، والعمل على إنشاء منشات جديدة وتوسيع القائم منها، والحوافز المالية والإجرائية التي تحفز المنتجين على خلق فرص عمل جديدة.

الجداول الإحصائية

جدول (١): عدد السكان وأفراد القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة -ألف نسمة

الفترة	الضفة الغربية		قطاع غزة	
	السكان	القوى العاملة	السكان	القوى العاملة
الربع الثالث ١٩٩٥	1631.1	364.23	901.3	158.57
الربع الثاني ١٩٩٦	1684.96	392.01	933.5	179.09
الربع الثالث ١٩٩٦	1708.47	391.80	947.69	170.46
الربع الرابع ١٩٩٦	1732.2	390.06	962.03	167.15
الربع الأول ١٩٩٧	1763.83	387.66	981.17	170.96
الربع الثاني ١٩٩٧	1779.63	418.04	990.74	176.55
الربع الثالث ١٩٩٧	1799.28	430.42	1002.86	170.77
الربع الأول ١٩٩٨	1834.43	414.51	1024.89	179.59
الربع الثاني ١٩٩٨	1852	438.41	1035.9	180.50
الربع الثالث ١٩٩٨	1870.33	442.75	1047.49	184.07
الربع الرابع ١٩٩٨	١٨٧٧	457.33	١٠٥٢	196.12
الربع الأول ١٩٩٩	١٨٩٦	460.47	١٠٨٧	191.96

... تتمة جدول رقم (١)

الفترة	الضفة الغربية		قطاع غزة	
	السكان	القوى العاملة	السكان	القوى العاملة
الربع الثاني ١٩٩٩	١٩٣٣	464.76	١٠٨٧	203.75
الربع الثالث ١٩٩٩	١٩٥٠	474.10	١١٠٠	208.68
الربع الرابع ١٩٩٩	١٩٧٢	465.80	١١١٣	217.09
الربع الأول ٢٠٠٠	١٩٧٩	459.06	١١١٧	212.22
الربع الثاني ٢٠٠٠	١٩٩٩	483.80	١١٣٠	222.38
الربع الثالث ٢٠٠٠	٢٠٢٧	505.60	١١٤٨	229.39
الربع الرابع ٢٠٠٠	٢٠٤٢	483.17	١١٥٨	184.98
الربع الأول ٢٠٠١	٢٠٦٥	٤٧٤	١١٧٢	١٩٦
الربع الثاني ٢٠٠١	٢١٠٠	٤٧٧	١١٩٥	١٩٨
الربع الثالث ٢٠٠١	٢١١٥	٤٨٤	١٢٠٥	١٩٤
الربع الرابع ٢٠٠١	٢١٤٠	٤٩١	١٢٢١	٢١١

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة –أعداد مختلفة، وبيانات غير منشورة.

جدول (٢): توزيع العاملين الفلسطينيين حسب مكان العمل - بآلاف

الفترة	العاملين في الضفة الغربية	العاملين في قطاع غزة	العاملين من الضفة في إسرائيل	العاملين من غزة في إسرائيل
الربع الثالث ١٩٩٥	248.68	107.95	64.92	4.01
الربع الثاني ١٩٩٦	262.23	105.63	34.52	3.43
الربع الثالث ١٩٩٦	260.71	107.07	58.61	10.88
الربع الرابع ١٩٩٦	265.59	108.88	64.01	14.48
الربع الأول ١٩٩٧	252.60	113.18	66.06	17.95
الربع الثاني ١٩٩٧	284.38	117.85	66.07	14.64
الربع الثالث ١٩٩٧	285.98	109.06	65.43	8.43
الربع الأول ١٩٩٨	277.43	122.20	80.86	22.78
الربع الثاني ١٩٩٨	295.51	120.40	95.77	24.32
الربع الثالث ١٩٩٨	290.07	119.28	94.70	21.98

... تتمة جدول رقم (٢)

الفترة	العاملين في الضفة الغربية	العاملين في قطاع غزة	العاملين من الضفة في إسرائيل	العاملين من غزة في إسرائيل
الربع الرابع ١٩٩٨	313.77	131.49	101.14	22.69
الربع الأول ١٩٩٩	298.48	129.93	107.91	24.74
الربع الثاني ١٩٩٩	315.56	141.44	104.81	26.09
الربع الثالث ١٩٩٩	319.12	147.90	108.88	26.08
الربع الرابع ١٩٩٩	322.31	152.05	108.94	30.18
الربع الأول ٢٠٠٠	316.44	149.84	105.71	25.33
الربع الثاني ٢٠٠٠	343.28	157.05	114.13	29.28
الربع الثالث ٢٠٠٠	357.45	157.55	116.10	29.79
الربع الرابع ٢٠٠٠	319.21	116.13	40.14	3.30
الربع الأول ٢٠٠١	٢٩٢	١٢٦	٦٩	٣
الربع الثاني ٢٠٠١	٣١٤	١٢٧	٧٢	٢
الربع الثالث ٢٠٠١	٣١٣,٧٨	١٢٩,٠٩	٦٠,٢	٢,٩
الربع الرابع ٢٠٠١	٣١٦	١٣٤	٦٦	٢

المصدر: المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة –أعداد مختلفة، وبيانات غير منشورة.

جدول (٣): مرونة عرض العمل غير المعوضة بالنسبة للاجور.

	للذكور		للإناث	
	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الحد الأدنى	الحد الأعلى
الجيل الأول من الدراسات (قبل ١٩٧٦) First Generation Models	-٠,٤	٠	٠,٢	٠,٩
الجيل الثاني من الدراسات (بعد ١٩٧٥) Second Generation Models	-٠,٢٣	-٠,٠٥	٠,٦	١,١

المصدر: Sapsford and Tzannatos 1993

جدول (٤): معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة في الضفة الغربية وقطاع غزة

الفترة	الضفة الغربية		قطاع غزة	
	معدل المشاركة في القوى العاملة %	**معدل البطالة %**	**معدل المشاركة في القوى العاملة %**	**معدل البطالة %**
الربع الثالث ١٩٩٥	٤٠,٦	١٣,٩	٣٥,٤	٢٩,٤
الربع الثاني ١٩٩٦	٤٢,٣	٢٤,٣	٣٨,٦	٣٩,١
الربع الثالث ١٩٩٦	٤٢,٥	١٨,٥	٣٦,٣	٣٠,٨
الربع الرابع ١٩٩٦	٤١,٧	١٥,٥	٣٥,١	٢٦,٢
الربع الأول ١٩٩٧	٤٠,٧	١٧,٧	٣٥,٢	٢٤,١
الربع الثاني ١٩٩٧	٤٣,٥	١٥,٦	٣٦	٢٦,٣
الربع الثالث ١٩٩٧	٤٤,٣	١٨,٢	٣٤,٤	٣١,٦
الربع الأول ١٩٩٨	٤٢	١٢,٩	٣٥,٤	٢٠,٨
الربع الثاني ١٩٩٨	٤٤	١٠,٩	٣٥,٢	١٩,٧
الربع الثالث ١٩٩٨	٤٤	١٣,٢	٣٥,٥	٢٣
الربع الرابع ١٩٩٨	٤٥	٩,٤	٣٧,٤	٢١,١
الربع الأول ١٩٩٩	٤٣,٣	١١,٨	٣٦,٦	١٨,٩
الربع الثاني ١٩٩٩	٤٣,٧	٩,٥	٣٧,٧	١٧,٤
الربع الثالث ١٩٩٩	٤٤,١	٩,٦	٣٨,٢	١٦,٢
الربع الرابع ١٩٩٩	٤٢,٩	٧,٥	٣٩,٢	١٥,٥
الربع الأول ٢٠٠٠	٤٢,١	٨,٩	٣٨,٢	١٥,٣
الربع الثاني ٢٠٠٠	٤٣,٩	٦,٥	٣٩,٥	١٣,٨
الربع الثالث ٢٠٠٠	٤٥,٣	٧,٥	٤٠,١	١٥,٥
الربع الرابع ٢٠٠٠	٤٢,٩	٢٦,٣	٣٢	٣٣,٥
الربع الأول ٢٠٠١	٤١,٦	٢٣,٩	٣٣,٤	٣٤,١
الربع الثاني ٢٠٠١	٤١,١	١٩	٣٣,١	٣٤,٩
الربع الثالث ٢٠٠١	٤١,٤	٢٢,٧	٣٢,١	٣١,٩
الربع الرابع ٢٠٠١	٤١,٥	٢٢,٢	٣٤,٤	٣٥,٤
المتوسط	**٤١,٠٢**	**١٤,٤**	**٣٤,٥٤**	**٢٣,٩٤**

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة –أعداد مختلفة، وبيانات غير منشورة.

جدول (٥): متوسط الأجر اليومي الحقيقي في الضفة الغربية وقطاع غزة وإسرائيل -شيكل إسرائيلي، وبأسعار الربع الأول من عام ١٩٩٦.

الفترة	الضفة الغربية	قطاع غزة	إسرائيل
الربع الثالث ١٩٩٥	٤٤,٧٢	٣٥,٦٦	٨٨,٣٣
الربع الثاني ١٩٩٦	٤٧,٤	٤٠,٨	٧٥
الربع الثالث ١٩٩٦	٤٨,٤٤	٤٢,٦٩	٨٥,٦٨
الربع الرابع ١٩٩٦	٤٤,٩٦	٣٦,٢٩	٨٩,٩٤
الربع الأول ١٩٩٧	٤٣,٠٢	٣٤,٣	٨٥,١٩
الربع الثاني ١٩٩٧	٤٨,٦١	٤١,٨٩	٨٧,٤٩
الربع الثالث ١٩٩٧	٤٩,٩٣	٣٩,٧	٨٤,٠٤
الربع الأول ١٩٩٨	٤٨,٩	٤١,١٩	٨٧,١
الربع الثاني ١٩٩٨	٥١,٥٩	٤١,٢٩	٨٨,٣١
الربع الثالث ١٩٩٨	٥٠,٣٤	٤١,٧١	٩١,١١
الربع الرابع ١٩٩٨	٥١,٠٤	٤٠,١٢	٨٥,٧٨
الربع الأول ١٩٩٩	٥٣,٠٣	٤١,١٢	٨٥,٦٢
الربع الثاني ١٩٩٩	٥٤,٥٣	٤٤,١٦	٨٨,٧٢
الربع الثالث ١٩٩٩	٥٥,٧٩	٤٣,٣٢	٩١,١٥
الربع الرابع ١٩٩٩	٥٤,٧٩	٤٣,٦٦	٨٨,٩٣
الربع الأول ٢٠٠٠	٥٤,٧٧	٤٢,٤٥	٨٨,١٨
الربع الثاني ٢٠٠٠	٥٦,٠٨	٤٣,٧٣	٩٠,٧٩
الربع الثالث ٢٠٠٠	٥٦,٧٧	٤١,٥٥	٩٠,٨٧
الربع الرابع ٢٠٠٠	٥٥,٣٤	٤٦,٧٢	٩٠,٩٩
الربع الأول ٢٠٠١	69.5	53.95	103.6
الربع الثاني ٢٠٠١	70	53.95	106.9
الربع الثالث ٢٠٠١	56.9	52.27	104.38
الربع الرابع ٢٠٠١	67.24	54.52	107.4

المصدر: ماس -المراقب الاقتصادي، العدد الثامن -قيد النشر. البيانات بعد الربع الرابع من سنة ٢٠٠٠ حسبت من قبل الباحث بالاعتماد على سح القوى العاملة ومسح الأسعار وينفذهما الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني -أعداد مختلفة.

جدول (٦): نتائج معادلة الانحدار المقدرة لدالة معدل المشاركة في القوى العاملة

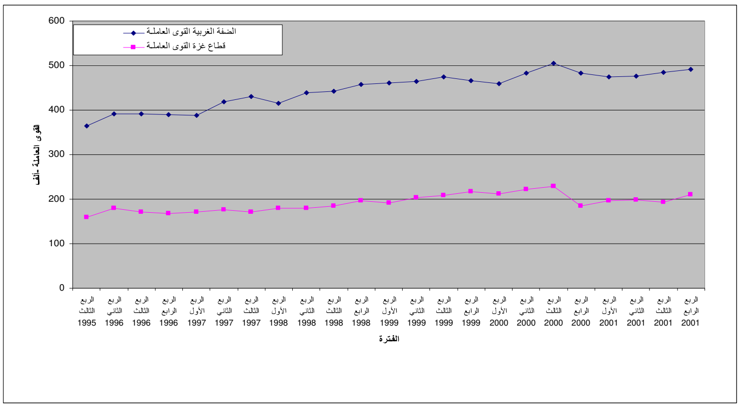
	المقدار الثابت β0	Ln Wt	Ln Ut	Durbin-Watson d	F-statistics	R^{-2}
الضفة الغربية	٤٤	٠,٠٠٦	-٠,١٢	١,٥٣	٤,٠٦	٠,٢٢
	(٠,٠٠)	(٠,٠٦)	(٠,٠١)		(٠,٠٣)	
قطاع غزة	٤٣,٦	-٠,٠٧	-٠,١٨	١,٦٦	٩,٥	٠,٤٨
	(٠,٠٠)	(٠,٣٣)	(٠,٠٠٢)		(٠,٠٠١)	

الارقام بين الأقواس تمثل القيمة الاحتمالية *P*-value في حالة فرضية العدم (أي ان المعامل المقدر لا يختلف عن الصفر إحصائيا).

جدول (٧): نتائج معادلة الانحدار المقدرة لدالة عرض القوى العاملة

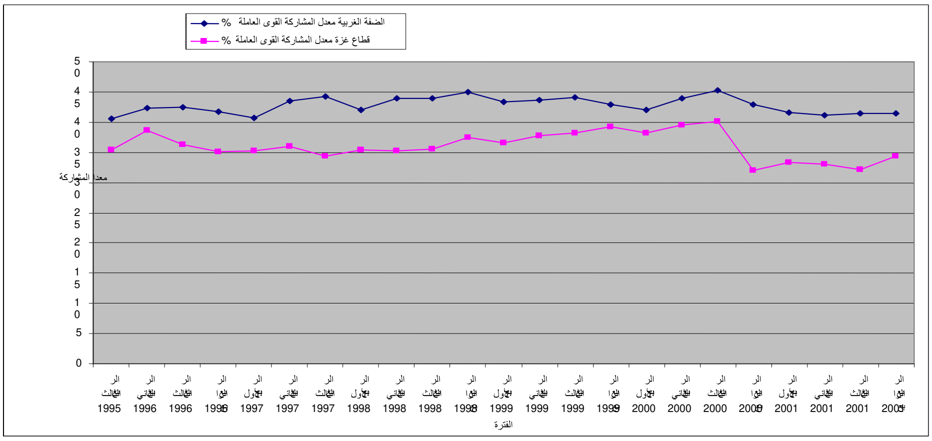
	المقدار الثابت β0	$Ln\ LS_{t-1}$	Ln Wt	Ln Jt	Ln WXt	Ln JXt	Durbin-h	R^{-2}
الضفة الغربية	١,١١	٠,٠٠٨	٠,١٦٦	٠,٦٨	٠,٠٩	٠,٠٠٦-	٠,٩٦	٠,٩٥
	(٠,٠١)	(٠,٠٤)	(٠,٠٣)	(٠,٠٠)	(٠,٢٨)	(٠,٦٧)		
قطاع غزة	٠,٩٢	٠,٠٩٦	٠,٠٠٢-	٠,٧٤	٠,٠٥٦	٠,٠١٥-	٠,٣٧	٠,٩٧
	(٠,٠٤)	(٠,٠٠٤)	(٠,٩٩)	(٠,٠٠)	(٠,٦٣)	(٠,١٣)		

الارقام بين الأقواس تمثل القيمة الاحتمالية *P*-value في حالة فرضية العدم (أي ان المعامل المقدر لا يختلف عن الصفر إحصائيا).



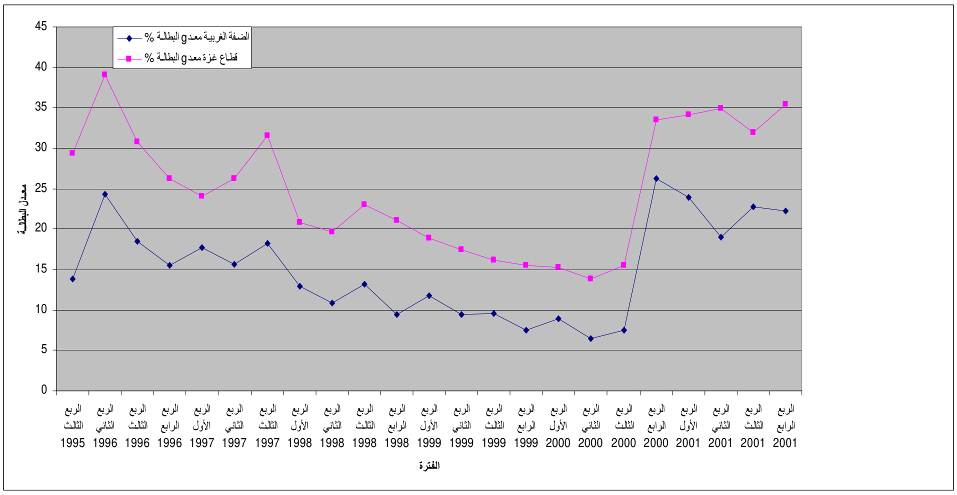
المصدر: الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني/ مسح القوى العاملة، اعداد مختلفة.

الشكل (١): عدد افراد القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة – الف فرد.



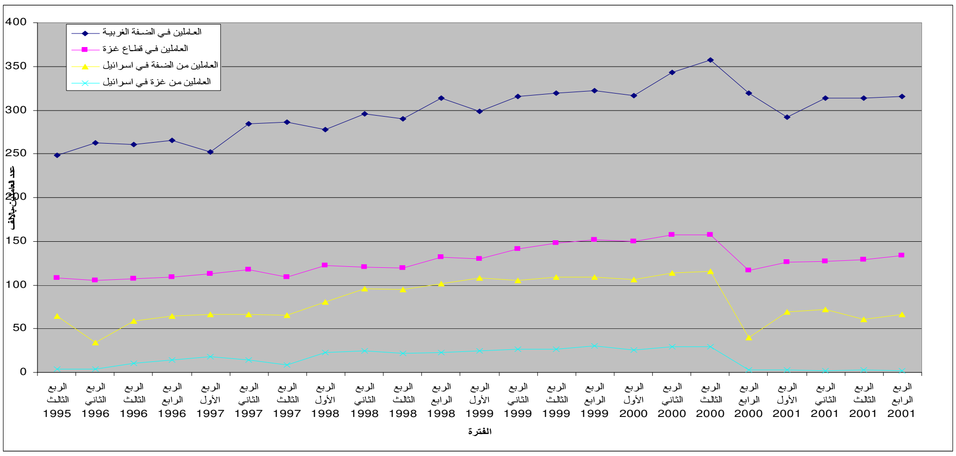
المصدر: الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني/ مسح القوى العاملة، اعداد مختلفة.

الشكل (2): معدل المشاركة في القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة.



المصدر: الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني/ مسح القوى العاملة، اعداد مختلفة.

الشكل (٣): معدلات البطالة في الضفة الغربية وقطاع غزة.



المصدر: الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني/ مسح القوى العاملة، اعداد مختلفة.

الشكل (٤): توزيع العاملين من الاراضي الفلسطينية حسب مكان العمل – الف فرد.

المراجع

١) أبو هلال، ماهر؛ ومكحول، باسم؛ وعورتاني، فيصل؛ والمسعود، منال؛ وعورتاني، هشام؛ "مدى توافق مخرجات التعليم مع سوق العمل المحلية: دراسة تحليلية" مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، نابلس، (١٩٩٨).

٢) البنك الدولي. "تقرير التنمية ١٩٩٧"، واشنطن، (١٩٩٨).

٣) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "مسح القوى العاملة"، أعداد مختلفة، رام الله.

٤) خليفة، محمد؛ "الطلب على العمالة الفلسطينية في إسرائيل والأراضي المحتلة"، جامعة بيرزيت، رام الله، (١٩٩٩).

٥) شبانة، لؤي والبرغوثي، سفيان. "البطالة في الأراضي الفلسطينية: الواقع وأفاق الحل"، منتدى أبحاث السياساث الاجتماعية والاقتصادية في فلسطين والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله، (١٩٩٩).

٦) طلافحة، حسين، "عرض العمل ومعدل المشاركة في القوى العاملة في الأردن"، *مجلة أبحاث اليرموك*، ٩(٤)، (١٩٩٣).

٧) فرج بشير احمد، والحراحشة، محمد عيد، "محددات عرض القوى العاملة في سوق العمل الأردني"، *دراسات – العلوم الإدارية*، ٢٨(٢)، (٢٠٠١).

٨) قبلان، فريد، "مشاكل القوى العاملة في فلسطين"، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، (٢٠٠٠).

٩) معهد أبحاث السياسات الاقتصادية - ماس؛ المراقب الاقتصادي، أعداد مختلفة، رام الله – فلسطين، (٢٠٠٠).

١٠) مكحول، باسم؛ "تحليل العرض والطلب على العمالة الفلسطينية"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية - ماس، رام الله، فلسطين، (٢٠٠٠).

11) Addison, John and Siebert, Stanley. "The Labor Market: Analytical Treatment", Goodyear Pub. Santa Monica, (1979).

12) Bosworth, D; Dawkins, P; and Stromback T. "The Economics of the Labor Market", Longman, Singapore, (1996).

13) Dixon, R. "Apparent Asymmetries in the Relationship Between the Participation Rate and Employment Rate in Australia". Department of Economics, University of Melbourne, (1994).

14) Elkayam, D. Labor Supply and Demand in the Business Sector. Bank of Israel Economic Review, **64**, (1990).

15) Keynon, Peter. Restoring Full Employment: Backing an Outsider. Australian Economic Review. **9(1)**, (1994).

16) OECD Economic Surveys. The Labor Market: Turkey's Supply and Demand and Quality for Labor Force. Turkey, April (1993).

17) Sapsford, David and Tzannatos Z. The Economics of Labor Market. Macmillan, London, (1993).