

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

أثر العمل في أراضي 1948 على تباين الأجور في الضفة الغربية،
فلسطين

إعداد

صلاح فلاح زكي جلاذ

إشراف

د. عاص الأطرش

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

2019

أثر العمل في أراضي 1948 على تباين الأجور في الضفة الغربية،
فلسطين

إعداد

صلاح فلاح زكي جلاذ

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2019/1/24م، وأجيزت.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

- د. عاص أطرش / مشرفاً رئيساً
- د. مهند اسماعيل / ممتحناً خارجياً
- د. شاكر خليل / ممتحناً داخلياً

الإهداء

مَا أَصَابَكَ مِنْ حَسَنَةٍ فَمِنَ اللَّهِ

الشكر لله وحده وأهدي عملي هذا إلى أساس حياتي التي لازلت أنهل من عطائها إلى غاليتي أمي،
وإلى صديقة دربي الغائبة خالتي الحبيبة رحمها الله، وإلى من كابدتني الحياة رفيقة دربي زوجتي
الحبيبة، وإلى أختي شطر قلبي، وإلى أبنائي ولكل من أحبهم ولهم مكانه في قلبي.

الشكر والتقدير

أَتَقَدِّمُ بِجَزِيلِ الشُّكْرِ وَالْعُرْفَانِ إِلَى حَضْرَةِ الدُّكْتُورِ عَاصِ أَطْرَشِ الَّذِي قَدَّمَ لِي الْكَثِيرَ وَبَقِيَ مُتَابِعًا لِي عَلَى الدَّوَامِ، كَمَا وَأَشْكُرُ الْجِهَازَ الْمَرْكَزِيَّ لِلْإِحْصَاءِ الْفِلَسْطِينِيَّ عَلَى مَا وَفَّرَهُ لِي مِنْ مَعْلُومَاتٍ قِيَمَةٌ، وَأَشْكُرُ كُلَّ شَخْصٍ قَدَّمَ لِي مَعْلُومَةً أَسَهَمَتْ فِي إِثْرَاءِ مَسِيرَتِي التَّعْلِيمِيَّةِ.

الإقرار

أنا الموقع أدناه صاحب الرسالة التي تحمل العنوان:

أثر العمل في أراضي 1948 على تباين الأجور في الضفة الغربية، فلسطين

أقر بأن ما اشتملت عليه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة علمية أو بحث علمي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and not has been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's Name:

اسم الطالب:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
ح	فهرس الجداول
ي	فهرس الرسومات والاشكال
ك	الملخص
1	مقدمة
3	الفصل الأول: الإطار النظري
3	1-1: أهمية الاجور
6	2-1: الأجور وسوق العمل
8	3-1: الأدبيات والدراسات السابقة
18	الفصل الثاني: سوق العمل الفلسطيني
18	1-2: نظرة عامة على سوق العمل الفلسطيني في عام 2017
22	2-2: نظرة عامة سوق العمل الإسرائيلي في عام 2017
23	3-2: توزيع الأيدي العاملة على القطاعات الاقتصادية
29	الفصل الثالث: المعطيات ومنهجية البحث
29	1-3: المعطيات
29	2-3: خلفية مجتمع البحث
30	3-3: حجم العينة
31	4-3: متغيرات الدراسة
31	5-3: طريقة التحليل
33	الفصل الرابع: النموذج القياسي ونتائج البحث
33	1-4: النموذج القياسي
36	2-4: نتائج البحث
51	الفصل الخامس: النقاش والخلاصة
51	1-5: النقاش
56	2-5: الخلاصة

59	قائمة المصادر والمراجع
65	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1	مقارنة معدّل الأجر اليومي الاسمي والحقيقي للقوى العاملة في الضفة الغربية بالنسبة للنشاط الاقتصادي	65
2	جدول يبين التغيرات على المعلومات الأساسية لمسح القوى العاملة منذ 2010 إلى 2017	66
3	تحليل الانحدار للنموذج القياسي الخاص بالدراسة	67
4	جدول الفئات العمرية بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	68
5	جدول فئات معدّل الأجر اليومي بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	69
6	جدول الحالة الزوجية بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	70
7	جدول المؤهل العلمي بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	71
8	جدول مكان العمل بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	72
9	جدول المحافظات بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	73
10	جدول النشاط الاقتصادي بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	74
11	جدول تصاريح الدخول بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	75
12	جدول الفئات العمرية بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	76
13	جدول الجنس بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	77

78	جدول معدّل الأجر اليومي بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	14
79	جدول الحالة الزوجية بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	15
80	جدول المؤهل العلمي بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	16
81	جدول المحافظات بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	17
83	جدول النشاط الاقتصادي بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017	18

فهرس الرسومات والاشكال

الصفحة	البيان	الرقم
19	مقارنة عدد ساعات العمل الأسبوعي حسب مكان العمل	1
20	مقارنة عدد أيام العمل الشهري حسب مكان العمل	2
20	مقارنة الأجر الوسيط اليومي بعملة الشيقل حسب مكان العمل	3
21	مقارنة نسبة البطالة	4
21	مقارنة وسيلة الدخول للعمل في أراضي 1948	5
31	ويعكس عدد المشاهدات المجموعه من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لمسح القوى العاملة 2017 وهي حسب البيانات الصحيحه الخاصة بالضفة الغربية، التوزيع بالشكل حسب مكان العمل والجنس	6

أثر العمل في أراضي 1948 على تباين الأجور في الضفة الغربية، فلسطين

إعداد

صلاح فلاح زكي جلاّد

إشراف

د. عاص أطرش

الملخص

تقوم هذه الدراسة بعمل بحث على مسح القوى العاملة المعدّ من خلال الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2017 لمنطقة الضفة الغربية، حيث تعنى الدراسة إلى التوصل لتأثير العمل في إسرائيل على متوسط الأجر اليومي على المدى القصير والمدى الطويل، ولا يوجد دراسات متكاملة لكافة الآثار المترتبة على ذلك، وإنما تنوعت من خلال دراسات اقتصادية لقياس مدى تأثير العمل في إسرائيل على التعليم وعلى قطاع الصناعة وهيكلية الأجور، وتميزت هذه الدراسة من خلال دراستها للمفارقات بالأجور للعاملين في الضفة مع من يعملون في الداخل الفلسطيني من أهالي الضفة الغربية، من خلال قياس بعض العوامل المستقلة مثل العمر (الخبرة)، العائد على التعليم، الحالة الاجتماعية، النشاطات الاقتصادية ومكان الإقامة ومدى تأثيرها على متوسط الأجر اليومي للعاملين. حيث سعى الكثير لتعريف الأجور من خلال عكس علاقتها وتأثيرها سواء على الفرد أو على المنشأة، وتوصلت في هذه الدراسة إلى أن الأجور يمكن وصفها على أنها ذلك الجزء من الدورة الاقتصادية الذي يلبي من خلاله حاجة الأفراد، ويتحدد بمدى مساهمة الفرد بالعملية الإنتاجية بالاعتماد على مدى مهارته وعلى عوامل العرض والطلب على العمل المبنية على احتياج السوق بناءً على القوة الشرائية للأجر الحقيقي الذي يتقاضاه العامل.

وبالاعتماد على المتغيرات التي أوضحت الأدبيات السابقة معظمها، تم تحديد فرضيات الدراسة القائمة على وجود فروق وتأثير إيجابي لهذه المتغيرات على متوسط الأجر اليومي، تم تحديد النموذج الاقتصادي، وإعداد ثلاث معادلات انحدار خطي بطريقة المربعات الصغرى (OLS) للبيانات الخاصة بأماكن العمل لمنطقة الضفة الغربية بغض النظر عن مكان العمل، مكان العمل الضفة الغربية، مكان العمل أراضي 1948.

حيث عكست النتائج وجود تأثير إيجابي لزيادة العمر (الخبرة)، والعائد على التعليم (سنوات الدراسة) على متوسط الأجور للعاملين في الضفة الغربية، بينما كان أثر العمر أقل للعاملين في الداخل الفلسطيني، بحيث أظهرت النتائج أن الأجر يكون أكثر لمتوسطي العمر. أما بالنسبة للتعليم، فكان

من الواضح أن زيادة سنوات التعليم يزيد من معدّل الأجر للعاملين في داخل الضفة. وحسب التحليل الوصفي للعينة لمنطقة الضفة بغض النظر عن مكان العمل، كان الأثر أكبر عند الإناث لمن استكملن الدراسات العليا، فمثلت أعلى نسبة للنساء مؤهل علمي البكالوريوس 54.3% من حجم العينة بينما مثلت أعلى نسبة لتحصيل الذكور من حجمهم في العينة لمؤهل الدراسة الإعدادية 41.5% من حجم العينة، أما بالنسبة لأعلى أجر كان أعلى فئة للنساء لفئة الأجر بين 100 و135 شيفل بينما كان أعلى نسبة للذكور للفئة من 70.1-100 شيفل، بالمقابل فإن أثر التعليم على متوسط الأجر لمن يعملون في الداخل الفلسطيني لم يكن له أي تأثير حسب نتائج التحليل وتعكس النتائج انخفاض التحصيل العلمي عند الذكور والذي تأثر بشكل مباشر من العمل في الداخل الفلسطيني بالمقابل وجود ارتفاع بالتحصيل العلمي لدى الإناث من أجل الحصول على فرصة عمل داخل الضفة الغربية في ظل ازدياد معدّل البطالة والتي عكستها بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. أما بخصوص الحالة الاجتماعية فكان متوسط الأجر أعلى للمتزوجين في أماكن العمل سواء في الضفة أو الداخل الفلسطيني. بالنسبة للنشاطات الإقتصادية والتي قورنت كافة نشاطاتها بنشاط التجاره لمعرفة مدى تأثيرها على متوسط الأجر اليومي فأكدت الدراسة على أننا مجتمع خدماتي لتمثيل أعلى نسبة للعاملين في قطاع الخدمات، أما أكثر قطاع تأثيرا في متوسط الأجر هو قطاع البناء في كلا مكاني العمل أما قطاع الزراعة فلازال القطاع المهمل في منطقة الضفة الغربية مع العلم أنه كان يمثل أكبر قطاع يساهم في الناتج المحلي الإجمالي حسب ما أظهرته نتائج الدراسات السابقة. أما بخصوص المحافظات والتي قورنت اجورها باجور محافظة القدس حيث أوضحت النتائج انا أعلى الأجور في محافظة رام الله حسب مكان العمل في الضفة الغربية وأقلها محافظة طولكرم، أما بالنسبة لمكان العمل في الداخل الفلسطيني فكان الأجر الأعلى في محافظة الخليل، يليها محافظة طولكرم ومناطق الشمال، وأقلها أريحا والأغوار.

المقدمة:

يمثل سوق العمل الفلسطيني أهم المواضيع الرئيسية في الاقتصاد الفلسطيني، لما له من تداخلات على الصعيد الاجتماعي والسياسي وأثره الواضح على هذا الاقتصاد بناءً على الظروف المفروضة، ويخضع لمجموعة من العوامل، منها ما هو داخلي مبني على سياسات وقرارات حكومية، ومنها ما هو خارجي تحكمه طبيعة المرحلة السياسية ومدى تأثيره بالارتباط الاقتصادي الذي فرضه الاحتلال الإسرائيلي وسياساته التي امتدت لعصور وأثر بشكل كبير على طبيعته.

إنّ واقع هذا السوق يحدد أجور العاملين بناءً على مدى تأثيره بالظرف والواقع الاحتلالي، الذي دأب منذ أن وقعت فلسطين تحت سيطرته وضمن سياسات الخنق الاقتصادي من تحويله من اقتصاد زراعي بالدرجة الأولى وصناعي حرفي بسيط، إلى اقتصاد تابع ريعي للجهات المانحة وفقده لمقومات الاقتصاد الحر، وتحقق ذلك من خلال فقد الأراضي أو تضيق الخناق بالحصول على الموارد الأولية للصناعات، مما ساهم بشكل رئيسي لتحويل الكثيرين لعمال بالأجرة، في ظل ضعف الإنتاج المحلي وقلة فرص العمل، الأمر الذي ساعد على توجه الكثير للعمل لدى الاحتلال بسبب الأجور المرتفعة مقارنةً بما هو سائد محلياً.

إن سياسات الأجور هي أساس حقيقي للاستقرار الاقتصادي ومؤشر يدل على العدالة الاجتماعية والرضا ومن أجل ذلك تسعى الدول لوضع سياسات خاصة بالأجور من أجل تقليل الفقر والحد من البطالة، وأحد أهم هذه الأدوات هي سياسة الحد الأدنى للأجور، خاصة في القطاعات التي تعتبر خارجة عن نطاق الاتفاقيات الجماعية وتحديد القطاع الخاص، والذي يعتبر أداة لضمان حق العاملين حصولهم على أجور تغطي الحاجات الأساسية وبما يلبي الاحتياجات المعيشية.

وتتبع الصهاينة للدور الكبير الذي يمكن أن تلعبه القوى العاملة، فمن بداية الاحتلال تم العمل على تحييدها والاستفادة منها، بسبب أجورها المنخفضة مقارنة بتكاليف العامل الصهيوني، خصوصاً في القطاعات التي يعزف مواطنيهم عن العمل فيها ويعتبرونها قذرة ولا تصلح إلا للعرب. إن عمليات تسرب العمال للداخل الفلسطيني أدت إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج في الضفة الغربية، مما أدى إلى انخفاض فرص التنافس في الأسعار والجودة، ففي الفترة الواقعة بين (1969-1980)، انخفض

عدد المؤسسات الصناعية من 3999 إلى 2433، على الرغم من ضعف إنتاجيتها، إلا أن 16.5% من مجمل القوى العاملة، تعمل في هذا القطاع والذي شكل ما نسبته 8.5% من الناتج المحلي الإجمالي بالفترة ما بين (1968-1986)، وشكلت نسبة العمل في إسرائيل بعد احتلال الضفة الغربية ما نسبته 12.8% والذي مثله 14700 عامل من إجمالي عدد العاملين بالضفة الغربية البالغ 114500، ووصلت في عام 1986 إلى 30.7% والذي مثله 51300 عامل من إجمالي عدد القوى العاملة في الضفة البالغ 167000 (خليل، 1988، صفحة 11، 191)، مع العلم أن نسبة عدد العاملين من الضفة وقطاع غزة في الداخل الفلسطيني بلغ 11.9% في عام 1970، ليصل إلى أعلى نسبة بتاريخ الاحتلال وهي 38.8% من مجمل القوى العاملة في عام 1988، حيث بلغ عدد العاملين في الداخل الفلسطيني 109400 عامل، وأخذت الأعداد تقلّ إثر الانتفاضة الأولى والقيود التي فرضت على دخول الفلسطيني من الضفة وغزة للداخل الفلسطيني، بسبب العمليات التفجيرية، وفرض نظام تصاريح الدخول، ودخول الانتفاضة الثانية، ليسجل أقل نسبة عمل في الداخل في عام 2004 بنسبة 9.7% بعدد 58000 عامل (فرسخ، 2010، صفحة 285)، وأخذت بالزيادة النسبية لتصل في عام 2017 إلى 122500 عامل (مركز الإحصاء، 2017).

هذا التغير الهيكلي في طبيعة القوى العاملة والتقلبات، كان له أثر واضح في طبيعة العمالة الفلسطينية اجتماعياً وثقافياً ومادياً، وما كان للصدمات الإقتصادية الناتجة عن الأحوال السياسية والقيود التي فرضت على كثير من هؤلاء العاملين، وبين أجر مرتفع وآخر زهيد لنفس الحرفة أوجده موقع مكان العمل بفعل الظروف السياسية والاقتصادية، كل ذلك قادنا للإجابة على سؤال البحث: ما مدى تأثير العمل في أراضي 1948 على الأجور على المدى القصير وهل تختلف على المدى الطويل؟

الفصل الأول

الإطار النظري

1-1: أهمية الأجور:

تكمن أهمية الأجور بأنه كلما كان الأجر أعلى كلما كان الدخل أكبر، الأمر الذي يساهم بشكل رئيسي في تحديد مستوى المعيشة، وثلبية الاحتياجات الأساسية، وإمكانية التمتع بالرفاه الاجتماعي، وهذا أساس الفروق بين الدول، وارتفاع الأجر من مكان إلى مكان مشجع رئيسي للانتقال بحثاً عن أجر أفضل.

أ- العوامل المحددة للأجور:

تتحدد قيمة الأجور ضمن مجموعة من المعايير منها ما هو اقتصادي، ومنها ما هو سياسي، أو اجتماعي، والتي تعتبر متداخلة بطبيعتها، ويعتبر سوق العمل هو اللاعب الأكبر من الناحية الاقتصادية في تحديد الأجور من ناحية العرض والطلب، فكلما زاد الطلب ارتفعت الأجور، بينما يقل الأجر مع ازدياد العرض، ويعتمد ذلك على ظروف السوق، كسوق منافسة يتقاطع فيه منحني عرض العمل والطلب عليه، ويتمثل بمنحنى الناتج الحدي أم انه سوق احتكاري من جانب الطلب، وبناء عليه يحدد الأجر بتقاطع منحنى قيمة الناتج الحدي وتكلفة العمل، ومن معايير تحديد الحد الأدنى للأجر هو مستوى المعيشة وتعني بان يكون دفع الأجر بما يلبي الحد الأدنى لمستويات المعيشة السائدة ومفهوم مستويات المعيشة هو مفهوم نسبي يختلف من دولة لأخرى وقد يختلف بنفس البلد من منطقة لأخرى حسب الأوضاع الاقتصادية، الدخل، البطالة، والأسعار السائدة.

ومن أهم ما يطلب مراعاته من تحديد الأجر هو المقدرة على الدفع، والذي يتحدد من خلال مدى كفاءة المؤسسة اقتصادياً، والتي تتحدد من خلال قدرتها الإنتاجية والمنافسة التسويقية، التي تؤثر بشكل مباشر على زيادة الأجور لزيادة إنتاجية العامل. ومن هنا، تتداخل عملية المساومة والتكتلات العمالية الجماعية (النقابات)، ومدى تمتعها بالقوة الضاغطة لتحديد وزيادة أجر العامل.

إلا أن كل ما ذكر، يجب أن يراعي الإنتاجية الحدية للعامل، والذي يعتبر أفضل أداة اقتصادية لتحديد الأجور من خلال تساوي الأجر مع الإنتاج الحدي للعامل، حيث أنه في حال ارتفاع الأجر عن الإنتاج الحدي كنتيجة للقوة التساومية من قبل النقابات، فإن ذلك سينعكس على المستوى الجزئي من ناحية رفع تكاليف الإنتاج، وتقليل الأرباح، وعدم المقدرة على دفع تكاليف الإنتاج خاصة أجور العاملين، وبالتالي انخفاض الطلب على العمل. بينما على الأثر الكلي قد يحدث زيادة في البطالة على المدى القصير، وقلة الادخار والاستثمار على المدى الطويل. (حسون، 2004، صفحة 38).

ب- النظريات المفسرة للأجور:

1- نظرية الأجر الحدي (حد الكفاف):

عرّف كل من كيناي وكذلك آدم سميث وديفيد ريكاردو وجون ستيورات العمل بأنه سلعة تباع وتشتري في السوق، بحيث يحدد سعرها بحسب كمية الضروريات اللازمة للحفاظ على حياة العامل وأسرته عند حد الكفاف (ابو حمدة، 2015).

ويعتبر الأجر المدفوع هو الأجر الحقيقي عند ريكاردو، وهو خلاف الأجر السوقي الذي هو بمثابة الثمن الذي يتلقاه العامل، وفقاً لظروف العرض والطلب، والذي يرتفع مع قلة الأيدي العاملة، وينخفض مع الفائض بها. وحسب النظرية في منظور مالتيس، فإنّ عرض العمل يكون لانهائيّ المرونة في المدى القصير في ظل ثبات الأجر، ويعكس أنه في حال انخفاض الأجر الجاري عن الطبيعي، فإن ذلك يؤدي إلى سوء حالة العمالة، والامتناع عن الزواج، وانخفاض عدد السكان على المدى الطويل، وتقليل عرض العمل، وزيادة الأجور إلى الحد الأدنى اللازم للعيش. والعكس صحيح، في حال تجاوز الأجر حد الكفاف فإنه يشجع على الإنجاب، وزيادة العرض على المدى الطويل، وانخفاض الأجور لحد الكفاف مرة أخرى (حسون، 2004).

2- نظرية مخصص الأجر (رصيد الأجور):

هي نظرية لجون ستيوارت في عام 1848، تنص على أن الأجور تتحدد في فترة زمنية معينة بناءً على عرض العمل ورأس المال المتاح:

$$\text{متوسط الأجور} = \text{رأس المال المخصص لدفع الأجور} \div \text{حجم القوى العاملة}$$

ويكون الرصيد المخصص للأجور ثابت وزيادة العمال غير واردة لثباته ضمن فترة زمنية محددة، ولكن يمكن زيادة مكاسب فئة من العمال على حساب فئة أخرى (ابو حمدة، 2015)، وبناءً على ذلك فإن زيادة السكان في ظل ثبات رأس المال يؤدي إلى تهديد العاملين بالبطالة مما يضطرهم للعمل بأجر أقل من المعدل الثابت من الأرباح، كما يؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة، والعزوف عن الزواج، وانخفاض النسل، وانخفاض عرض العمل في المدى الطويل ومن ثم عودة الأجر إلى المعدل الثابت من الأرباح. وفي حال زيادة رأس المال يبقى مستوى الأجر كما هو، وفي حال زيادة رأس المال أكثر من زيادة عدد السكان، فإن ذلك يؤثر على ازدياد الأجر وزيادة النسل، ومن ثم ازدياد العرض في المدى الطويل، وما لذلك من ضغط على الأجور لانخفاض حسب المعدل الثابت للأرباح (حسون، 2004).

ومما تم عرضه، نجد أن هذه النظرية لم تراع التركيز الرأسمالي خاصةً في الدول المتقدمة، ونظريات الإحلال للتكنولوجيا مكان الأيدي العاملة، مما يعكس أن ربط الأثر الاقتصادي فقط برأس المال المقرر للاستثمار والأجور، لم يعد له واقع في ظل ثورة الآلات.

3- نظرية الإنتاج الحدي للأجور:

تناقش هذه النظرية في ظل المنافسة الكاملة، أن الأجر للعامل يتحدد عندما يتساوى مع إنتاجيته الحدية، حيث يستمر أرباب العمل بتوظيف العمال لزيادة الأرباح، حتى تتساوى الإنتاجية الحدية للعامل الأخير مع أجره أو مع التكلفة الحدية للإنتاج. وهذه النظرية تعالج سعر العنصر الإنتاجي وأسعار عوامل الإنتاج الأخرى، إلا أن هذه النظرية بعيدة عن الواقع من خلال افتراض المنافسة الكاملة، وحرية الانتقال بين عناصر الإنتاج، واستمرار صاحب العمل بالتوظيف. وتتناقض مع

المؤسسات التي تعتمد السلم الوظيفي، حيث تكون الأجور وزيادتها مرهونة بتدرج الأقدمية والترقيات، ولا تعتمد على الإنتاج الحدي وأساس النظرية هو الوصول لتعظيم الربح، خلافاً لهدف المؤسسات العامة (حسون، 2004) (ابو حمدة، 2015).

1-2: الأجور وسوق العمل

1- عرض العمل:

إن قرار العمل ومجرد التوظيف تتحدد بموجبه ساعات العمل والوقت المطلوب، وعلى المستوى الاقتصادي تعتمد العمالة على طبيعة عمل كل فرد، وكذلك يعتمد إجمالي المعروض من العمالة أيضاً على قرارات الخصوبة التي اتخذتها الأجيال السابقة، والتي تحدد حجم السكان الحاليين وتختلف النتائج الاقتصادية المترتبة عن ذلك مع مرور الوقت، ويعتبر معدّل أجور الشخص ودخله المتغيرات الاقتصادية الرئيسية التي توجه تخصيص الوقت بين سوق العمل وأنشطة أوقات الفراغ، فعندما يكون معدّل الأجور مرتفعاً، سنجد طرّقاً لتقليل استخدام وقتنا الثمين، وهذا يعكس أن تخصيصنا للوقت يستجيب للحوافز الاقتصادية حتى عندما لا توجد بدائل سهلة متاحة. إن زيادة الأجور يولد دخلاً وتأثير إحلال بين الأشخاص الذين يعملون، وإن تأثير الدخل يقلل من ساعات العمل، بينما تأثير الاستبدال يزيد ساعات العمل، وبالتالي فإن منحى عرض العمالة هو انحدار صاعد إذا كانت التأثيرات الاستبدالية هي المسيطرة، والميل إلى الأسفل إذا هيمنت تأثيرات الدخل (Borjas, 2016).

إلا أن عرض العمل يعتمد بشكل رئيسي على مجموعة من المحددات (عودة، 2011):

- 1- حجم القوى العاملة: وهم من يعملون فعلاً أو يرغبون بالعمل.
- 2- مقدار الأجر: ويعود ذلك لطبيعة العمل سواءً كان أجر بالساعة أو اليوم أو القطعة أو أي طريقة دفع معتمدة.
- 3- عدد السكان: فكلما زاد العدد، زاد المعروض من القوى العاملة.

4- الفئة العمرية: فكلما كان العمر فتي، كلما قلّ معروض العمل.

5- مصادر الدخل لغير العاملين: فكلما زادت المساعدات الأخرى، كلما زاد من تشبيط الرغبة بالعمل.

6- طبيعة التركيبة الاجتماعية: كون المجتمع فتي، وعدد الذكور والإناث.

7- عدد سنوات العمل والخبرة: حيث تختلف الأجور بين العمالة الماهرة والعمالة المستحدثة، حيث يزداد عرض العمل وتزداد الإنتاجية مع اكتساب المهارة.

8- المفاضلة بين الأجر ووقت الفراغ:

يعمل الفرد من أجل الحصول على الأجر، وكلما زاد وقت العمل يقل وقت الفراغ. لذلك فإنّ العامل يفاضل بين الأجر الإضافي الذي سيحصل عليه مقابل زيادة الوقت، وبين وقت الفراغ الذي سيخسره.

2- الطلب على العمل:

يمثل الطلب على العمل قدرة الاقتصاد على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، ومن ناحية صاحب العمل ولغرض إنتاج سلعة معينة، يتم توظيف عنصر العمل عند أجر معين في مكان وزمن معين، وهو مشتق من الطلب على إنتاج سلعة بغرض بيعها، ويقوم أصحاب العمل بالتوظيف من أجل إنتاج السلعة وتزداد عملية التوظيف مع زيادة الطلب (عودة، 2011). ويتحدد الطلب على العمل بإنتاجيته الحدية مقارنة بالأجور السائدة، فكلما زاد الإنتاج يزداد الطلب، وتزيد الإنتاجية كلما ازدادت مهارة العمال وخبرتهم بما يتلاءم مع طبيعة العمل. ومن هنا يمكن القول أنّ هنالك مجموعة من محددات الطلب وهي:

محددات الطلب على المدى القصير: حيث يتحدد الطلب بمدى إنتاجية العامل باعتباره عنصر متغير بالمدى القصير مع ثبات التكنولوجيا ورأس المال، وتتحدد المكاسب بعد إجراء حساب تكاليف التوظيف، بحيث تكون التكاليف الإضافية جراء ذلك أقل من المكاسب الإضافية (الإنتاجية

الحدية)، ويستمر التوظيف إلى أن تتساوى التكاليف الإضافية لوحدة العمل الأخيرة مع قيمة الإنتاجية الحدية لها.

وعلى المدى الطويل يمكن المفاضلة بين عناصر الإنتاج المختلفة من رأس مال وتكنولوجيا وعمال، وإمكانية إحلال واحدة مكان الأخرى لتحقيق أعلى المكاسب. (نصر، 2003)

ومما سبق يمكن التوصل إلى أن الطلب على العمل بافتراض تعظيم الأرباح، يعتمد على مدى استخدام التكنولوجيا التي تحدد الإنتاجية الحدية للعامل، ومدى حجم سوق المنتج الذي يحدده سعر السلعة، وعلى سوق العمل والذي يحدده أجر العامل، وبذلك يكون الطلب على العمالة رهين حجم الإنتاج الذي يؤثر إيجاباً عليه كلما زاد. وكذلك فإن زيادة قيمة الأجور تؤثر سلباً على طلب العمل، بينما أسعار رأس المال تحمل الأثرين الإيجابي والسلبي على هذا الطلب. (خليفة، 1996)

1-3: الأدبيات والدراسات السابقة

يعتبر سوق العمل الحاضنة الأساسية لقوى العرض والطلب، وكما هو معروف أن الطلب على العمل يختص في بحث سلوك المنشأة أو رب المنشأة، والطرق التي تتبعها المنشأة في تحديد حاجاتها من عناصر العمل، إلا أن العرض في العمل هو انعكاس لمقدار القوى العاملة التي تعرض خدماتها في سوق العمل، والذي سيكون مجال بحثنا وضع عرض العمل في سوق العمل الفلسطيني ومحددات قرار الاتجاه للعمل في أراضي 1948 ، والذي يتحقق من خلال دراسة طبيعة هذه المحددات من ناحية مكان العمل، سواء أكانت في الضفة الغربية أو داخل أراضي 1948، وهل يعتمد الأجر على العمر أو الجنس أو التحصيل العملي أو الطبيعة الديموغرافية.

سعى الكثير من الاقتصاديين للتعبير عن سوق العمل، حيث أوضح آدم سميث بأن تحسين وسائل الإنتاج وما ينتج عنها من أرباح للثروة القومية، لا بد أن ينعكس على العامل ويحصل على جزء من هذه الأرباح، وأنّ ازدياد الطلب على العامل مرهون بنمو الثروة القومية، وأن العمال منتجون للثروة أكثر مما هم شركاء في الفاقة، وكلما تزايد أعداد السكان كلما كانت الأمة أكثر ثراء، وجاء ناسو سنيور وهو أحد أتباع آدم سميث أنّ رصيد الأجور ينتج عن السلع التي تنتج لتستهلكها الأسر

العاملة وأنّ ما تحصل عليه كل أسرة يعتمد على عدد الأسر التي تقتسم هذه السلع، وخلص إلى أن الأجر هي ثمن يدفع مقابل العمل بداخل حدود يعينها الإنتاج ويقررها، ويلعب العرض والطلب وقوة المساومة دورا هاما في ذلك (امين، 1965). ومن أجل ذلك، تم تطوير نظريات من خلال خبراء في الاقتصاد مثل مينسر، شولتز، كارد وبيكر حيث تناولت النظرية دور القدرات الفردية في التفاوت بالأجر، وأثر ذلك على رأس المال البشري من خلال دالة الكسب، حيث افترض منسر أن طول فترة التدريب أو التعليم مصدر أساسي للتفاوت بالأجر، وكذلك تكلفة التعليم هي تكلفة فرصة بديلة لمقدار الدخل الذي يفقده نتيجة قرار التعليم (نصر، 2003).

إلا أن مفهوم الأجر أخذ بالتوسع والتداخل أكثر من الناحية الاقتصادية، خصوصاً أنه كالعملة المعدنية له وجهان، الأول يمثّل التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أما الوجه الآخر فيمثّل الدخل بالنسبة للعمل. ويكون المدفوع مقابل خدمات العامل عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأى عملية شراء، يحاول المشتري أن يحصل عليها، وينظر كل منا إلى الأجر الذي يحصل عليه باعتباره رمزا للمركز الذي يحتله كل منا، بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء الاحتياجات كبعد اجتماعي، أما أخلاقياً، فيتنفق الجميع أن الأجر يجب أن تكون عادلة. ومن الناحية السياسية فإنّ تفاوت الأجر بين العاملين في المؤسسات المختلفة يكون معبراً للاحتياجات والعلاقات الفئوية (عبدالوهاب، 2012).

وعليه صنفتم نظم دفع الأجر إلى نظامين، نظام زمني ونظام الأجر بالإنتاج. فالأول بمثابة بدل لعمل يصعب قياسه كونه يصعب التعبير الكمي عن العمل المنجز لوظائف الإدارة والوظائف الكتابية بالمقابل يمكن قياس حجمه في حال اندماج الآلات وحجم تداخلها لمثل هذه الوظائف، ويسود في مثل هذه الوظائف قلة الاختلافات بين العاملين لنفس الوظائف، الأمر الذي تغيب معه روح التنافس والإبداع والابتكار. والنظام الثاني، الأجر حسب الإنتاج الذي يعتمد على وحدة الإنتاج وعدد المخرجات، حيث يشكل حافزاً نوعياً على زيادة الإنتاج، ولكن محاذيره أنه يؤثر على النوع، وله طرق مختلفة لآليات احتسابه قبل زيادة الأجر بنسبة تقل عن نسبة الزيادة في كمية الإنتاج، كما هو في نظام هالس ونظام دوان، ويوجد زيادة في الأجر بنسبة أعلى من زيادة الإنتاج لما هو في نظام تايلر وميرك (الأكاديمية العربية البريطانية، 2002). وعلى صعيد البحث في

العوامل التي تؤثر على الأجور أكد Bhattara على العلاقة الطردية بين العمر وسنوات التعليم، وأن أكبر دخل يمكن أن يتلقاه الشخص فوق 45.8 سنة في سوق العمل البريطاني، مع تأكيده على وجود فجوة بالأجر بين الجنسين، ووجود فارق لصالح الذكور، وكانت نتائجه تصب في الكشف عن الفوارق أيضا لصالح من يتحدثون اللغة بطلاقة، والأجر الأعلى للمدن الكبرى، وعكس ذلك من خلال دراسة سوق العمل وعرض العمل للفترة الواقعة بين 1991 إلى 1997 (Bhattarai, 2017).

من جانب آخر، وعلى الرغم من انفتاح الإقتصاد من خلال الإتفاقيات الدولية واتفاقيات التجارة التي عملت على استغلال العمالة الرخيصة وزيادة الإنتاجية، والتي سببها زيادة الأجور في الدول المشاركة في الإتفاقيات بما يعكس على الناتج الإجمالي. وإذا أخذنا كمثال اتفاقية التجارة بين الولايات المتحدة والمكسيك بما يعرف (نافتا)، فقد كان هنالك معارضة من انضمام المكسيك لنافتا، كون العمل الرخيص حسب ادعاء أصحاب العمل في الولايات المتحدة سيؤدي إلى خسائر مئات الآلاف من العمال الأمريكيين لوظائفهم، وسينخفض متوسط أجر العامل في الولايات المتحدة. ومن الضروري تقييد التجارة حفاظاً على المستوى المعيشي المرتفع، إلا ان الباحث لهذا المقال أوضح بأن الأجور المرتفعة في الولايات المتحدة قياساً مع المكسيك، هو انعكاس للإنتاجية المرتفعة للعامل الأمريكي، وإذا استمرت إنتاجية العامل الأمريكي بالارتفاع فلن تنخفض بانضمام المكسيك، خصوصاً أن ذلك يتحقق من خلال ازدياد المنافسة في ظل السوق المفتوح، والتخصص وفق قاعدة الميزة النسبية في ظل تحسن مستوى المعيشة في المكسيك، والذي سيحد من هجرة العمالة المكسيكية الرخيصة للولايات المتحدة (دعيس، 1996).

وعلى الرغم من أن أساس الاتحاد بين الدول الأوروبية هو تحسين ورفع وضع اقتصاد الدول الأعضاء، إلا أن سوق العمل الروماني عانى بسبب اتفاقيات الاتحاد الأوروبي والتي تضمنت اتفاقياته (ضمان حرية تنقل العمال) والتي تعتبر أحد حريات اتفاقيات الاتحاد الأربعة، وعلى الرغم من اعتبار الهجرة المؤقتة شكل من أشكال التوزيع الفعال للموارد في سوق العمل في الاتحاد الأوروبي، والتي تحقق منفعة متبادلة لكلا البلدين المعنيين، إلا أن الطلب على العمالة المؤهلة، وزيادة فترة الهجرة المؤقتة يزيد من عدم التوازن بين الطرفين، ويضر بمصلحة البلد مصدر العمالة،

حيث تشير بيانات الاستطلاع أن غالبية العمال المتقنين كانوا يعملون في السابق في الاقتصاد الروماني، أي أنّ نسبة البطالة لم تتخفّض كثيراً، وكذلك فإنّ عدم المساواة يزداد، وتقلّ الخبرات بسبب انتقال أصحاب الخبرة، مما يؤثّر على مستوى الإنتاج. إضافة إلى أنّ عدم توفر فرص العمل لأعداد الخريجين الجدد، وعدم إمكانية إدراجهم لعدم توافق المهارات بين العرض والطلب، والتي ينتج عنها عدم التوظيف، كلها أسباب تساعد على الانتقال، كما أنّ فقدان رومانيا لرأس مالها البشري، وكذلك التباطؤ الإقتصادي بسبب عدم القدرة على المنافسة في جودة الإنتاج، بسبب رحيل الخبرات، وضعف توليد فرص عمل، وكذلك ضعف رأس المال الأجنبي المستثمر لديهم، حيث أنّ بعد الخصخصة فإنّ هنالك تخفيضات في فرص العمل والوظائف. وكذلك في رومانيا لا يوجد سياسات عامة لدعم الخريجين وانخفاض الكفاءة، كما تعاني رومانيا من قلّة التماسك بين سياسات العمالة والأجر اللائق للعامل، مما يدفعه إلى الهجرة. والأهم من ذلك انخفاض مستويات المعيشة، والبدائل الائتمانية مقيدة من خلال فائدة أعلى، بالتزامن مع أجور منخفضة غير مستقرة تزيد في قيود منح القروض للعناصر الشابة.

بالمقابل كافة الدول المضيفة للأيدي العاملة الرومانية من دول الاتحاد، تعاني من شيخوخة ديموغرافية، والأهم من ذلك أنّ لديهم سياسات انتقائية لجذب العاملين من خلال المجالات المهنية وجود فرص عمل أكبر مما هي في بلدهم، وأجور أفضل لكن أقل بالنسبة للبلد المضيف، وما يرافق ذلك من تنشيط قطاع الإيجارات وتشغيل مجالات أخرى في البناء والتشييد، وجذب أصحاب العقول. ومن المؤكد أنّ لذلك تأثير قوي على البلدين المرسل والمضيف، خصوصاً أنّ الأثر يكون على الفرد والعائلة، ويظهر ذلك على البلد المضيف من خلال تأثيره على الناتج القومي الإجمالي، إلا أنّ البلد المصدر تعاني من قلّة الاستثمار في التعليم للعناصر الشابة، خاصّةً أنه بعد تخرجهم فإنّ نتائج تعليمهم يصبّ في اقتصاد البلد المضيف. وكذلك يدعم المهاجرون طلب المستهلكين على السلع والخدمات، وتنمية الشركات المحلية والربحية، والإسهام في الإيرادات العامة من ضرائب وتأمينات، وزيادة إيرادات المواصلات، والأهم من ذلك تنمية سوق العقارات من جانب الإيجارات. كل ذلك يكون في صالح البلد المضيف، والعكس صحيح من تأثير سلبي على البلد الأم التي تعاني من ارتفاع تكاليف الإنتاج بسبب قلّة الخبرات والعاملين، والنقص الديموغرافي

بسبب ازدياد فترات الهجرة، والذي يؤدي الى فقد الإمكانيات الديموغرافية بسبب أن معظم المهاجرون ينجبون أولاد يصبحون مواطنين في البلد المضيف، مما يترتب عليه خسارة نهائية في قوة العمل، وفقد المهارة العالية، والذي يترتب عليه زيادة العجز الهيكلي والعددي في التوظيف، وانخفاض المساهمة في الصناديق الاجتماعية (Vasile, 2014)

وعلى صعيد الوضع الفلسطيني أجريت الكثير من الدراسات لمحددات الأجور، والعوامل المؤثرة فيها، حيث أنّ العمالة الفلسطينية مع بداية القرن التاسع عشر مع بدايات الانتداب، وفي ظل الإحتلال الإسرائيلي عانت من تقلبات وصدمات وتحولات من اقتصاد محلي لاقتصاد تلتته يعمل لدى المحتل. ومن أجل ذلك سعى خليل لتفسير أسباب تسرب القوى العاملة للعمل في الأراضي المحتلة لعام 1948، من خلال نظرية البحث في القوى العاملة والتي عكست أن فوارق الأجور لا تكفي لتكون السبب الوحيد لذلك، خصوصاً أنّ الأجور في الإقتصاد المحلي فاقت الأجور في الداخل الفلسطيني المحتل في عامي 1984 و 1985 ورغم ذلك استمر تدفق العاملين. ومن خلال تطبيق عدد من النماذج الاقتصادية، من خلال دراسة عرض القوى العاملة وعلاقتها بالعوامل الأخرى التي قد تؤثر فيها من تعليم وزواج وتربية أطفال، والتي اعتمدها متغيرات كجزء من الإنتاج البيئي. ومن جانب آخر درس الربط بين عرض القوى العاملة ومعدلات الأجور، من خلال عدد ساعات العمل الإجمالي كمتغير تابع وعدد العمال الباحثين عن العمل مع ثبات الجهد المبذول ومستوى المهارة والتدريب، وتوصل إلى أن عدم توفر فرص العمل في الإقتصاد المحلي هو الدافع الرئيسي للعمل في إسرائيل (خليل، 1988). وفي وقت لاحق سعى خليفة من خلال دراسته لطلب العمل في الداخل الفلسطيني المحتل على العمال الفلسطينيين، حيث توصل إلى أن التغير في الطلب على العمالة الفلسطينية ناتج عن تغير العوامل المستقلة في المعادلة، وأن مرونة الطلب على العمالة الفلسطينية بالنسبة للنتائج المحلي الإجمالي لها دلالة إحصائية تزداد بتزايد الناتج المحلي الإجمالي، وفيما يخص تأثير أجور العمال الفلسطينيين على الإقتصاد الإسرائيلي فإن له تأثير سلبي حيث يزداد عددهم إذا انخفضت أجورهم. وكذلك تأثير مرونة الطلب على العمالة الفلسطينية في إسرائيل بالنسبة لسعر رأس المال كانت سالبة على مستوى الإقتصاد الإسرائيلي،

وتوصّل إلى أن فارق الأجر والبطالة هما سببان رئيسيان لتدفق الأيدي العاملة للعمل في الداخل الفلسطيني (خليفة، 1996).

وأوضح موريس سكاف أنّ الفلسطينيين العاملين في أراضي 1948 يحصلون على 91% زيادة في الأجر عنها في الضفة الغربية بما قدر 9% زيادة في الناتج المحلي في عام 2001، مما يؤشر على أهمية العمل في الداخل المحتل للدولة الفلسطينية، ومؤشر ذلك قبول الفلسطينيين لوظائف غير ماهرة بسبب أجورها المرتفعة، بدلاً من الوظائف الماهرة في الضفة والتي سوف تنعكس سلباً من خلال انخفاض مهارة هؤلاء العمال. من جانب آخر وعلى عكس توقعات لوكاس لنظرية النمو الداخلي، فإن العمال غير المهرة في الضفة الغربية لن يستفيدوا من تنمية قدراتهم، وستتخفض إنتاجيتهم بسبب انتقال العمال المهرة، وأنّه مع امتداد فترة من لديهم مهارة، فلن يعودوا للعمل بمهاراتهم في الضفة الغربية، مما سيؤثر سلباً على تحفيز الفلسطينيين للتعلم من أجل رفع مهاراتهم. من جانب آخر، فإنّ العمل في إسرائيل سيؤدي إلى ارتفاع الأجر في الضفة، مما يؤدي إلى زيادة تكاليف الإنتاج، ويؤثر على الصادرات، وينعكس على الناتج القومي. وعليه أوصى بضرورة تحصيل الضرائب على هذه العمالة وضرورة تحويل جزء من الخصومات التي تقع على العاملين في أراضي 1948 (Schiff, 2002). وعكست دراسة الخصائص الفردية للأفراد على تباين الأجر نتائج أن عدد سنوات التعليم تزيد الأجرة، عدد سنوات الخبرة تؤثر إيجاباً بالأجر ولكن بشكل متناقص، وكذلك فرق الأجر بين الذكور والإناث، حيث أنّ الذكور أعلى أجراً ولكن بنسبة بسيطة، ويرر ذلك بقلّة عدد الإناث في العينة. أما بالنسبة للحالة الاجتماعية فأتضح أن المتزوجين يحصلون على أجر أعلى سواء للذكور أو الإناث، وحتى أعلى من المطلقات والأرامل ويرر ذلك إلى أن المتزوجين يميلون للاستقرار أكثر في أعمالهم. أما بخصوص مكان السكن، فلم يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لسنوات التعليم والخبرة على الأجر تبعاً لمكان السكن، إلا في حالة واحدة وهي تأثير سكان المدن على حساب المخيمات. أما بخصوص مكان العمل فكان له تأثير على الأجر. وخلصت الباحثة إلى ضرورة التركيز على التعليم والتركيز على المناطق الريفية ورفع الكفاءة من خلال زيادة التدريب (نصر، 2003). وعلى مستوى دراسة الأجر الخاصة بالقطاع الصناعي، وفي ظل أوضاع سياسية متقلبة، كان تفاوت الأجر واضح بين الذكور والإناث، حيث

يزيد متوسط أجر الذكر عن الأُنثى بنسبة 57%، وفي الصناعات الفلسطينية بنسبة أعلى للذكر عن الأُنثى بنسبة 9%، حسب نوع الصناعة ونوع العمل والرتبة، وتدني في المستوى التعليمي للعاملين في الأنشطة الصناعية وما يعكس ذلك إنتاجية العامل وجودة المنتج ومدى رغبة صاحب العمل بتشغيل إناث في منشأته (حسون، 2004).

ومن خلال السعي لبحث أسباب الفوارق بالمشاركة والتغيرات، وأسباب التسرب في سوق العمل (Labor Market Dropouts) سواءً من السوق الفلسطيني أو السوق الإسرائيلي من خلال محاولة تطبيق معادلة $\ln(\text{wage offers})$ ، تطرقت دراسة هدفت الكشف عن أسباب الفوارق بالأجر بين السود والبيض والتي خلصت إلى أن هنالك تميز عنصري لأجور السود عن البيض نتيجة الخبرة والمهارة، والتي تعتبر من أهم العوامل المحددة للأجر، إلا أن هذه الخلاصة لا يمكن تعميمها بان الأسباب متشابهة لكافة المناطق التي يعيش داخلها السود والبيض وأن التميز ناتج عن الأقليات أو تدابير غير دقيقة في مهارات العمال، أو أنّ معادلة الأجور المحددة بشكل صارم تتأثر فقط بالمهارات، أو خلفيات الأسر وثقافتها ومدى إدراكها لأهمية التعليم أو الحصول فقط على المال (Johnson، 2009).

ولكشف أثر العمالة في إسرائيل على القوى العاملة، قام الدكتور حجي آتيك من قسم بحوث البنك المركزي بالتوصل إلى أنّ الاستيعاب للعمالة يقلل من البطالة في المدى القصير للعمالة الغير ماهرة، وعلى الرغم من ارتفاع الأجر إلا أنه سيقبل من تراكم رأس المال البشري، وما لذلك من أثر على إضعاف النمو على المدى الطويل، وتآكل العائد على التعليم نتيجة زيادة الأجور للعمال الغير مهرة. وركز آتيك على تأثير التصاريح وإصدارها، حيث وجد تأثيراً على أجور العمال الغير المهرة ووجود زيادة فيها، إلا أنّ تصاريح الدخول لم تؤثر على العمال المهرة وأكد بأن زيادة مائة شخص من خلال التصاريح يخفض العائد على التعليم بنسبة 13% (Etkes, 2011). إلا أن داود وصادق من خلال دراسة محددات العائد على التعليم توصلوا إلى أن العلاقة طردية مع العمر للذكور والإناث، وأنّ مربع العمر سالب عند الذكور، مما يعني أنهم يتلقون أجراً أقل مع تقدم العمر، وكذلك توصلوا إلى أن العائد الخاص على التعليم يزداد بازدياد المستوى التعليمي، وأنّ التعليم العالي مُجدٍ خصوصاً للإناث، ووجدوا فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات الأجور للذكور

بين المهن المختلفة، وأنّ محددات العائد على التعليم تختلف بين الذكور والإناث تبعاً لعوامل العرض والطلب على العمالة الماهرة وغير الماهرة، وأنّ الطلب على العمالة الماهرة يؤثر إيجابياً على النساء، وأنّ تأثيره سلبي على الرجال. كما توصلوا إلى أن الأهم في توصياتهم أنّ للعمالة في إسرائيل والمستوطنات أثر سلبي على العائد على التعليم سواء للذكور أو الإناث، وأنّ الاغلاقات والحد من العمالة في إسرائيل والبطالة ترفع العائد على التعليم، وكان هناك توصية واضحة بضرورة تقليل العمل في إسرائيل، وأنّ عدم استيعاب العمالة الماهرة سيكون له أثر سلبي على المدى البعيد (داود، 2012).

ويعود ذلك بطبيعة الحال لمعاناة فلسطين من الإحتلال رغم قيام السلطة الفلسطينية، ولما سعى له الإحتلال من تضيق الخناق وفرض إجراءات حالت دون توفر عرض كافي يتلاءم مع حجم العمالة الماهرة الموجودة، بالمقابل إعطاء فرص العمل للمهن الغير ماهرة، وجذب العمال بنسبة عالية في مجال مشاريع التوسع بحيث شكلت ثلث القوى العاملة داخل إسرائيل. ففي الفترة منذ عام 1974-1992 حيث نمت القوى العاملة بما يزيد عن 4.1% وهو من أعلى نسب النمو، بينما لم يتم التشغيل الفلسطيني بأكثر من 3.9% سنوياً حيث وصل عدد العمال في إسرائيل من الأراضي المحتلة بعد عام 1967 إلى 120 ألف عامل في عام 2000 أي قبل انتفاضة الأقصى، مقارنةً ب 70 ألف عامل في عام 1992، ولكن بعد انتفاضة الأقصى عاد لينخفض إلى 55 ألف عامل. وهذا التذبذب والذي يعكس تدفق وهجرة العامل من الأراضي المحتلة بعد عام 1967 ضمن القيود التي يفرضها الوضع السياسي والذي يعد السبب الرئيسي لهذا التذبذب، يعكس وبشكل واضح وجود تحسن على مستويات المعيشة، مع وجود عجز في نمو القدرة الإنتاجية الداخلية على المدى الطويل، للحد من التوجه للعمل داخل إسرائيل، وإيجاد فرص بديلة داخلية لذلك. وما أحدث هذا من أثر في تغيير بنيوي للاقتصاد الفلسطيني من اقتصاد زراعي إلى اقتصاد خدماتي، معتمد على سوق العمل في إسرائيل، وساهم ذلك في تكريس الهدف الأساسي للاستعمار من خلال تركيز هذه الأيدي العاملة في قطاعين أساسيين وهم البناء والزراعة، وتسيط الحاجة على العمالة الغير ماهرة والذي وصل نسبة العمل بهما ما نسبته 70%. ومن خلال نموذج الإختيار المنطقي لهاريس وتودارو، والذي يسعى لتفسير أسباب الهجرة من خلال العمل والدخل، وما يمكن الإستفادة منه

للخروج بتصوير بأن تحويل المال ساهم في إعادة توزيع الدخل في الضفة الغربية وقطاع غزة، ولكن بالمقابل أثر سلباً على ارتفاع الأجور المحلية، وأدى إلى اعتماد أكبر على سوق العمل الإسرائيلي (فرسخ، 2010). ولا زالت أزمة العمالة وارتفاع البطالة تعتبر من أعلى النسب في فلسطين مقارنة مع دول الجوار، والذي نتج عنه أنّ الغالبية العظمى من الشباب العاملين يملكون مؤهلات لا تتناسب مع وظائفهم. ومن خلال استطلاع الرأي حول الرضا الوظيفي، ظهرت نتيجة عالية حول الرضا بنسبة 74.5 %، مما يعكس قلة توافر فرص عمل بالسوق، ووجد أن معدّل البطالة للتعليم العالي يزداد عند الشباب أكثر على الرغم من أن أصحاب التعليم العالي لديهم فرصة عمل في الضفة، ويحصلون على دخل عالي في ظل نقص فرص لهؤلاء (صادق، 2016).

مع العلم أنّ نسبة العمل في إسرائيل حسب إحصاءات 2016 تشكل ما نسبته 11.7% من الأفراد العاملين في فلسطين حسب مكان العمل والجنس (PSCS، 2016).

ومن خلال دراسة بحثية للدكتور نصر عبد الكريم عن سبب فجوة الأجور في الوظائف العمومية، خلص إلى أنّ الخلل الهيكلي هو أبرز مسببات هذه الفجوة من خلال وجود فوارق بأجور نفس الوظيفة من وزارة لوزارة وفوارق الامتيازات والمكافئات أدّى إلى وجود فوارق في الرواتب العمومية (عبدالكريم، 2017).

كل ما سبق سرده من أدبيات يقودنا إلى وجود أثر واضح للعمل في الداخل الفلسطيني على الأجور وعلى العائد للتعليم بالإضافة إلى آثار اجتماعية، وهو ما سوف نسعى للإجابة عنه من خلال دراسة مسح القوى العاملة لعام 2017، ومحاولة الإجابة على المدى القصير والمدى الطويل، والتي نقودنا للتثبت من فرضية وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين أجور العاملين في السوق الفلسطيني، تعزى لخصائصهم المختلفة والتي تتفرع للفرضيات التالية:

- 1- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور العاملين في السوق الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس.
- 2- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور العاملين في السوق الفلسطينية يعزى لمتغير مكان العمل.
- 3- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور العاملين في السوق الفلسطينية يعزى لمتغير مكان السكن (المحافظات).
- 4- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور العاملين في السوق الفلسطينية يعزى لمتغير سنوات الدراسة.
- 5- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور العاملين في السوق الفلسطينية تعزى لمتغير لخبرة العامل.
- 6- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أجور العاملين في السوق الفلسطينية يعزى لمتغير النشاط الاقتصادي

الفصل الثاني

سوق العمل الفلسطيني

1-2: نظرة عامة على سوق العمل الفلسطيني في الضفة الغربية في عام 2017

بلغ عدد القوى العاملة في الضفة الغربية للأفراد فوق 15 سنة 815,700 شخص داخل القوى العاملة المشاركة من أصل 1,312,900 شخص، والتي تمثلت 45.3% من نسبة القوى العاملة المشاركة، وتوزعت إلى 72.2% عاملين، و 27.7% عاطلين عن العمل (PCBS، 2017)، ومثلت نسبة البطالة في الضفة 18.2%، وبلغ معدّل الأجر الاسمي 132.4 شيقل، بينما بلغ معدّل الأجر الحقيقي 116.4 شيقل، وتوزع الأجر على مجموعة من النشاطات الاقتصادية والتي بلغت أجورها الاسمية والحقيقة كما يلي:

جدول رقم (1): مقارنة معدّل الأجر اليومي الاسمي والحقيقي للقوى العاملة في الضفة الغربية بالنسبة للنشاط الاقتصادي

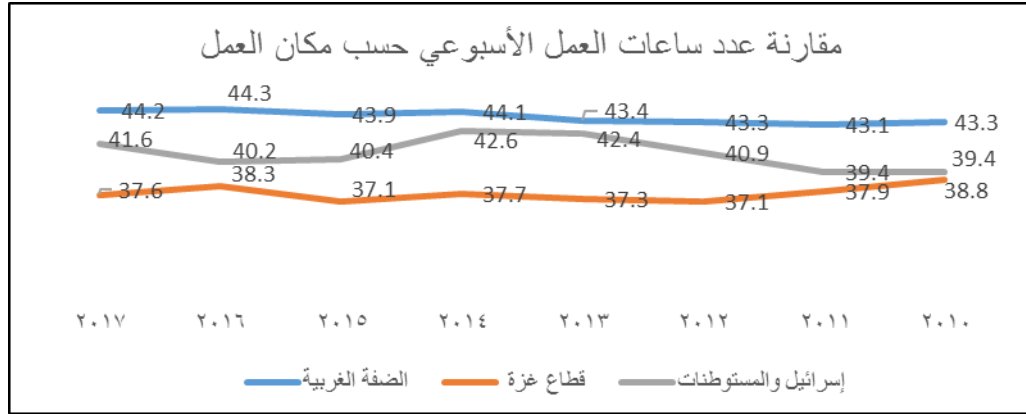
النشاط الاقتصادي	نسبة منة هم داخل القوى العاملة في الضفة الغربية	معدّل الأجر اليومي الاسمي (شيقل)	معدّل الأجر اليومي الحقيقي (شيقل)
الزراعة	7.3%	49.2	44.3
الصناعة	16%	78.2	70.5
الانشاءات	21.9%	96.5	86.9
تجارة الجملة والتجزئة	21.7%	58.8	53
النقل والتخزين	5.7%	42.6	38.4
المعلومات والاتصالات	--	113	101.8
الخدمات والفروع الاخرى	27.4%	99.8	89.9

الجدول من اعداد معد الدراسة وتم تجميع المعلومات من تقرير مسح القوى العاملة الفلسطينية لعام 2017 وكذلك من تقرير أداء الاقتصاد الفلسطيني لعام 2017. (PCBS، 2017) (PCBS، 2018).

ويعتبر الإقتصاد الفلسطيني إقتصاد خدماتي، حيث تصب النسبة الغالبة فيه بالخدمات. وبلغ إجمالي الرواتب والأجور العمومية 2,114 مليون دولار (PCBS ، 2018).

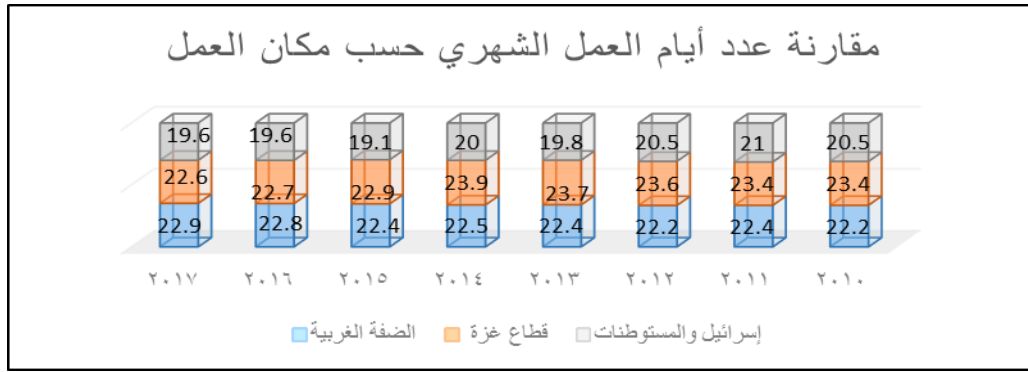
وحسب بيانات الربع الرابع الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فقد بلغ عدد العاملين في إسرائيل من الضفة الغربية 126,600 عامل، منهم 71800 عامل لديهم تصاريح دخول، و43600 بدون تصريح، و11200 لديهم وثيقة دخول.

ومن أجل معاينة واقع التغيرات لما أوردناه من معلومات عن مجتمع البحث، تم رصد مجموعه من البيانات من عام 2010 إلى عام 2017 حسب جدول رقم (2) المرفق بالملاحق، والذي تم التعبير عنه من خلال الرسوم البيانية التالية:



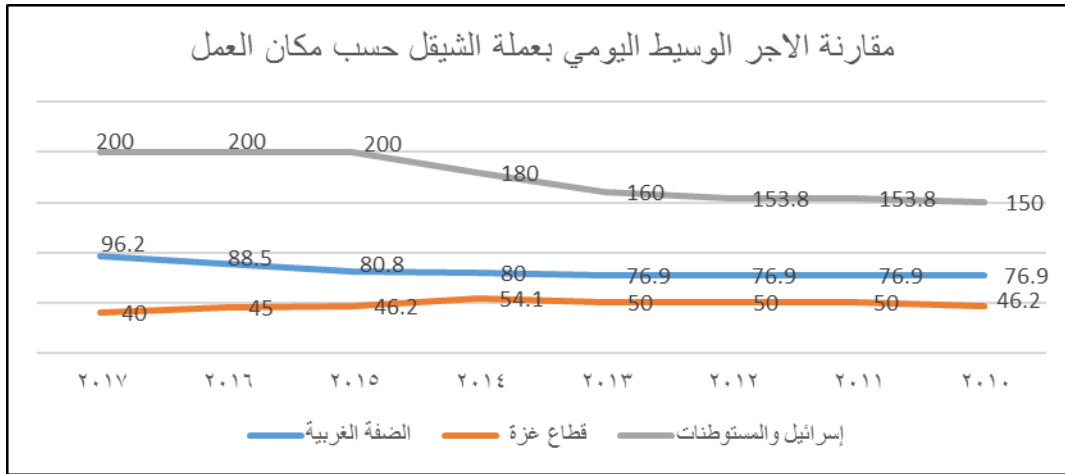
شكل رقم (1): المصدر جدول رقم (2)، ملحق (1)

من خلال مقارنة ساعات العمل الأسبوعي، نجد أنّ ساعات العمل الأسبوعي في الضفة الغربية هي الأعلى وفي ازدياد مقارنة مع انخفاضها في غزة، ولكن من الواضح ارتفاع عدد ساعات العمل الأسبوعي في إسرائيل، حيث كانت في عام 2010 (39.4) ساعة، لتصل إلى (41.6) ساعة في عام 2017.



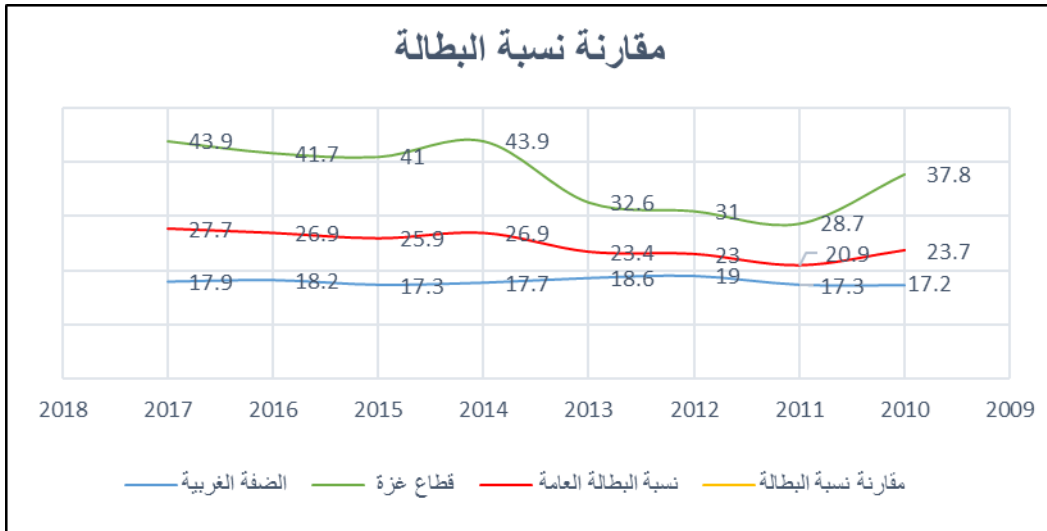
شكل رقم (2): المصدر جدول رقم (2)، ملحق (1)

يلاحظ أن غزة هي الأعلى في عدد أيام العمل الشهري منذ عام 2010 وحتى عام 2014، وتعتبر إسرائيل صاحبة أقل عدد في أيام العمل الشهري.



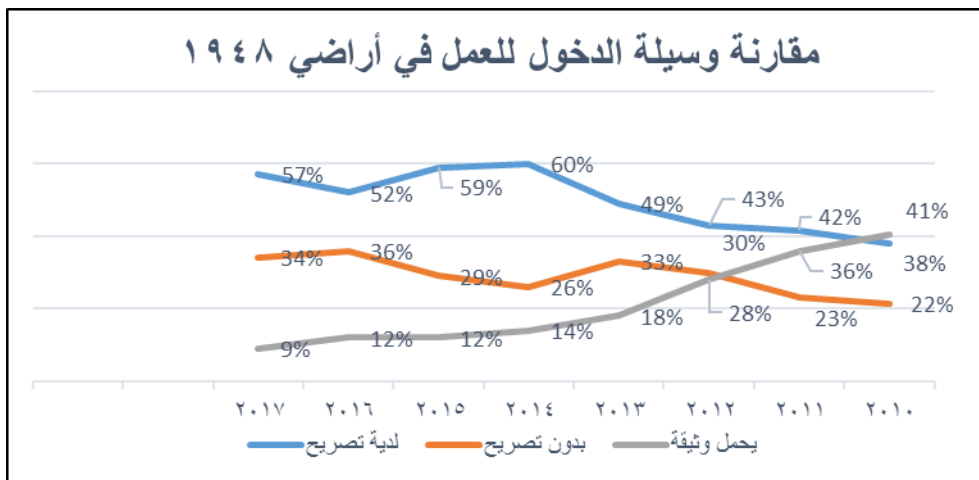
شكل رقم (3): المصدر جدول رقم (2)، ملحق (1)

يلاحظ أن الأجر في الضفة الغربية وإسرائيل أخذ بالزيادة نتيجة ازدياد الطلب على الأيدي العاملة الفلسطينية في سوق العمل الإسرائيلي، الأمر الذي انعكس على شح العمالة الماهرة في الضفة، مما أدى إلى ارتفاع الأجور لقلّة العمالة الماهرة التي انتقلت للعمل في إسرائيل. على عكس واقع غزة الذي أخذ الأجر منه بالانخفاض وهو يعكس جزء من واقع الحال في رومانيا الذي أوردناه في الأدبيات.



شكل رقم (4): المصدر جدول رقم (2)، ملحق (1)

سجّلت البطالة في عام 2017 النسبة الأعلى منذ سنوات، حيث وصلت إلى 27.7% والتي عبر عنها بالأرقام 218100 شخصاً في قطاع غزة، قابله 146100 شخصاً في الضفة. والارتفاع يأتي من عدة عوامل أهمها تضيق الحصار المستمر على قطاع غزة، في ظل شح الموارد لفتح العمل في كافة القطاعات أمام العاملين، وازدياد عدد الخريجين في مجتمع يعرف بأنه مجتمع فتى، بالتزامن مع انخفاض الدعم الأجنبي للمشاريع التي كانت تساهم في خلق فرص عمل، وسعي الكثير للإلتحاق بالعمل في الداخل الفلسطيني بسبب ارتفاع الأجور لنفس الأعمال مع مثيلاتها في الضفة الغربية.



شكل رقم (5): المصدر جدول رقم (2)، ملحق (1)

بالعودة إلى الرسم البياني للعام 2010، سُجّلت أعلى نسبة لحملة الوثائق الإسرائيلية حيث مثلها 41% ممن سجل دخولهم للعمل في الداخل الفلسطيني، يليها من أتيح لهم الحصول على تصاريح دخول بواقع 38% و22% ممن عملوا دون تصاريح دخول، حيث بلغ عدد العاملين في الداخل الفلسطيني 79000 شخص، على النقيض من ذلك سجل العاملون بتصاريح للعام 2017 أعلى نسبة ممن دخلوا للعمل في أراضي 1948، حيث بلغت نسبتهم 57%، يليها العاملون دون تصريح بواقع 34%، ومثل حملة الوثيقة الإسرائيلية 9% من عدد العاملين من الضفة الغربية في الداخل الفلسطيني، وهو أقل نسبة عبر السنوات لحملة الوثائق الاسرائيلية حيث بلغ عدد العاملين في الداخل الفلسطيني 126600 عمل ويشمل المستوطنات.

يجدر الإشارة إلى أنّ عدد التصاريح للعام 2017 هو 71800 تصريح، وأنّ عدد حملة الوثائق الإسرائيلية هو 11200 شخص، مع العلم أنّ عدد العاملين من حملة الوثائق الإسرائيلية في عام 2010 هو 32000 شخص.

2-2: نظرة عامة على سوق العمل الإسرائيلي في عام 2017

أ- سوق العمل:

بلغ حجم قوة العمل للعام 2017 في إسرائيل 3.993 مليون شخص، وبلغت قوة المشاركة بالعمل 64%، وشكّل اليهود ما نسبته 82% من قوة العمل، منهم 70% رجال، 13.67% من العرب في الداخل الفلسطيني، حيث شكل الرجال 62.9% من عدد العرب، وباقي قوة العمل من الجنسيات الأخرى بما فيهم عمال الضفة، وبلغ معدّل البطالة 4.2%.

تبلغ نسبة عمال المياومة من حجم قوة العمل 53.9%، في حين بلغ عدد الوظائف بأجرة شهرية 3.8 مليون أجبر، ومعدّل الأجرة الشهرية له 9,912 بالأسعار الجارية، بينما في القطاع الحكومي بلغ معدّل الأجرة الشهرية 10,100 شيقل، في المؤسسات غير الربحية في حين بلغ معدّل الأجر الشهري 5,689 شيقل، في حين بلغ معدّل الأجر الشهري للعاملين في القطاع المالي 16,663 شيقل (الاطرش، 2018).

ب- الحد الأدنى للأجور:

تم تحديد الحد الأدنى للأجور 5000 شيفل في الشهر للوظيفة الكاملة (راتب شهري)، عدد ساعات العمل الأسبوعية 42 ساعة، الحد الأدنى للأجر للساعة 26.88 شيفل، حيث يبلغ الأجر اليومي 200 شيفل في حال أن عدد أيام العمل الأسبوعي ستة أيام عمل، و يبلغ الأجر اليومي 230.77 شيفل إذا كان عدد أيام العمل الأسبوعي خمسة أيام.

الحسومات الشهرية من الأجور هي: ضريبة الدخل، التأمين الوطني، التأمين الصحي، قسم العامل في صندوق الاستكمال أو التأمين الوطني (وزارة العمل الاسرائيلي، 2017).

أ- العاملين من الضفة الغربية في اسرائيل

بلغ عدد العاملين من الضفة الغربية في الداخل الفلسطيني 130700 عامل، منهم 67900 يعملون بتصريح، 43400 بدون تصريح، و 19400 حملة وثائق إسرائيلية (الاطرش، 2018).

وبلغ متوسط الأجر اليومي حسب بيانات جهاز الإحصاء المركزي 200 شيفل، أما معدّل ساعات العمل فيصل إلى 12 ساعة يومياً على الأقل، حيث أنّ معظمهم يذهبون للالتحاق بعملهم ما بين الساعة الثالثة إلى الخامسة فجراً. ويجدر بالذكر أنّ معظم العاملين بتصاريح يدفعون لسماسرة التصاريح مبلغ 1500 شيفل، مقابل استصدار التصاريح، وقدّر أنّ مبلغ مليون دولار تدفع مقابل سمسة التصاريح (سوا وكالة انباء فلسطينية مستقلة، 2018).

2-3: توزيع الأيدي العاملة في الضفة الغربية على القطاعات الاقتصادية في الضفة الغربية:

اعتمدت القطاعات الاقتصادية لدى الباحثين على أربعة قطاعات رئيسية وهي الزراعة، الصناعة، الإنشاءات، وباقي الأعمال أدرجت تحت الخدمات، ومن بعد عام 1970 شهدت هذه القطاعات تغيرات على طبيعتها.

1- القطاع الزراعي:

في عام 1970 بلغ عدد العاملين في هذا القطاع من الضفة الغربية 42400 شخص، ما مثل 42% من القوى العاملة داخل الضفة الغربية، وكان عدد العمال في إسرائيل لنفس السنة 2600 عامل، ما مثل 17.6% من العاملين في إسرائيل من الضفة الغربية، في عام 1993 انخفض العدد في الضفة الغربية إلى 37400 شخص، حيث مثلت 25.3% من القوى العاملة في الضفة، وكان عدد العاملين في إسرائيل لنفس العام هو 4100، أي ما نسبته 7.6% من العاملين في إسرائيل من الضفة الغربية (مكحول، 2000، صفحة 59)، مع العلم أن عدد العاملين فيه عاد ليرتفع في الإنتفاضة بسبب الإغلاقات والقيود، حيث استوعب قطاع الزراعة 7300 عامل، فقدوا وظائفهم بعد عام 1987 إلى 1993. بعد عام 1995 إلى 2000 استوعب قطاع الزراعة في الضفة وغزة 22200 عامل، ولكن يعتبر حجم استيعابه ضعيف مقارنةً بما كان بعد 1967 (فرسخ، 2010، صفحة 141)، وفي عام 2017 كان عدد العاملين في هذا القطاع 63500 عامل، والذي مثل 6.7% من القوى العاملة (PCBS, 2017, p. 51).

يعزى هذا الضعف إلى السياسات الممنهجة التي استخدمتها إسرائيل للقضاء على هذا القطاع، ومع مطلع السبعينات لم تكن إسرائيل متغلغلة وذات نفوذ عالي في مناطق الضفة وغزة، فسمحت للزدهار في مجال الزراعة، إلا أنه بعد عام 1980 أخذت مجموعة من السياسات الممنهجة لتضييق الخناق على قطاع الزراعة من خلال مصادرة الأراضي، ووضع القيود على الاستخدام للأراضي بديعة أراضي عسكرية، مثل القرار الصادر عام 1983 (أمر عسكري رقم 1039) بمنع استخدام الأراضي دون حيازة رخصة من الحاكم العسكري، ومصادرة 39% من أراضي الضفة الغربية، كذلك الحد من المياه المستخدمة للري الزراعي. وكان الأثر الواضح بعد أن حدّدت إسرائيل من استخدام مياه نهر الأردن لمناطق الأغوار حيث أدّى ذلك إلى التأثير على 47.5% من الأراضي المروية في الضفة الغربية (فرسخ، 2010، صفحة 143). وكذلك وضع القيود على المياه الجوفية المستخدمة للزراعة من خلال استصدار تراخيص للآبار، ومتابعة حجم الاستهلاك السنوي من قبل سلطة المياه الإسرائيلية، ومنع تراكم رأس المال الفلسطيني، وزيادة المستعمرات، وحصر العلاقات التجارية بالغالب مع إسرائيل، الأمر الذي أدّى إلى احتواء قطاع الزراعة من قبل

إسرائيل، والذي تأثر بشكل كبير بهذا الاحتواء، حيث كانت إسرائيل تستوعب 90% من صادرات هذا القطاع، ومزود لـ 70% من وارداته، كل ذلك قاد إلى ضعف أهم قطاع اقتصادي فلسطيني، خاصةً أنّ الأجور كانت شحيحة كون أنّ المردود المالي ضعيف يصل إلى حد الكفاف للعاملين فيه، الأمر الذي جعل من العاملين في هذا القطاع يسعون للعمل في إسرائيل كبديل أفضل، خصوصاً أنّ الفلسطينيين تخلّوا كثيراً عن زراعة الحمضيات في ظل شح الماء، وعدم القدرة على منافسة المنتج الإسرائيلي المحسن الذي أغرق الأسواق من خلال تداخل التجارة في هذا المجال، والقيود والتكاليف العالية لتصدير المنتجات للأردن ودول الخليج أرهق المزارعين وقوض هذا القطاع، مع العلم أنّ قطاع الزراعة استوعب 22% فقط من عدد العاملين الفلسطينيين في الداخل الفلسطيني (غمزي، 2017)، ومن خلال دراسة شبانه في عمان 1999 توصل إلى أنّ 55% من المتعاملين مع نشاط الزراعة ذو صفة عمالة متحركة وليست ثابتة في هذا المجال، ويكون التحرك باتجاه فيه صدمات في سوق العمل، ويصنّف من بداخل هذا القطاع بالغالب على أنهم أفراد أسر وليس عاملين بأجر (البرغوثي، 1999، صفحة 18). ويمكن تلخيص المشاكل التي قوضت هذا القطاع بارتفاع تكاليف المدخلات لهذا القطاع، مقابل ضعف التسويق والمردود المقابل، وارتفاع تكاليف المعيشة في ظل ضعف إيرادات المزارعات، مما أدّى إلى البحث عن فرص عمل أخرى، وضعف المنافسة مقابل المنتج الإسرائيلي مما أدّى بدوره إلى تحول بطبيعة المنتجات لخلق تكامل إقتصادي يتيح فرصه المنافسة، والتصدير بكثير من الحمضيات حولت أراضيها لبيوت بلاستيكية من أجل إنتاج يتسم بالسرعة ولا يعتمد على الإنتاج الموسمي فقط. إلا أنّ دعم إسرائيل للزراعة وتعويض المزارعين لديهم خلق فجوة كبيرة بالتنافس.

2- القطاع الصناعي:

في عام 1970، استوعب هذا القطاع عدد 14600 شخص، ما نسبته 14.6% من الأيدي العاملة في الضفة الغربية، وكان عدد العاملين من هذا القطاع في إسرائيل هم 1900 شخص، ما مثّل 12.9% من العاملين في إسرائيل من الضفة. في عام 1993 استوعب القطاع الصناعي 24400 شخص، ما نسبته 16.5% من عدد العاملين في الضفة الغربية، بالمقابل كان عدد العاملين من الضفة في إسرائيل لهذا القطاع هو 3800 شخص، ما نسبته 7% من عدد العاملين

(مكحول، 2000، صفحة 59). وخلال عام 2017 بلغ عدد العاملين في القطاع الصناعي في فلسطين 123,600 شخص، والذي مثل ما نسبته 13.1%، حيث شكّل عدد العاملين في هذا القطاع نسبة 16.6 في الضفة الغربية، و13% يعملون في إسرائيل في هذا القطاع وهم من الضفة الغربية (PCBS، 2017). وتعكس هذه النسب مدى ضعف هذا القطاع في استيعاب الأيدي العاملة الفلسطينية، نظراً لاعتماده على صناعات بسيطة يدوية أولية في البدايات، فلا يوجد صناعات تحويلية أو ثقيلة أو كبيرة الحجم على الصعيد الفلسطيني. ويمكن الإشارة إلى أهم مصدر للتشغيل في الصناعات، وهو استخراج الحجر والرخام والذي يلعب دوراً كبيراً في الصناعة المحلية، وبلغت نسبة صادراته من إجمالي الصادرات 18.65% (مركز التجارة الفلسطيني، 2017). أما في إسرائيل، فإن السياسة بعدم تشغيل الأيدي العاملة في مجالات تحتاج لمهنية وخبرات، وإنما يتم إدراجهم في مجال العمالة التي لا تحتاج لمهارة، مثل التعبئة والتغليف، ويؤكد ذلك حجم الاستخدام المذكور لشغل هذا القطاع في إسرائيل. ويتسم هذا القطاع بالثبات في حركة العمال، كون أن ثلث الصناعات بها عامل واحد. واتسم هذا القطاع بالضعف نظراً للقيود التي تفرض على استيراد المواد الأولية، وارتفاع التكاليف التي تؤثر على المنافسة، والأهم من ذلك التذبذب وعدم الاستقرار الاقتصادي نتيجة للوضع السياسي الذي حال دون فتح استثمارات في مجالات تسهم في التوظيف، خصوصاً في الصناعات الغذائية، واقتصرت على تلبية الإحتياجات المحلية، دون القدرة على منافسة المنتج الإسرائيلي سواءً بالجودة أو التكاليف، وكان ذلك جلياً عندما تمّ مقاطعه منتجات الألبان الإسرائيلية، حيث أخذت أسعار المنتج المحلي بالارتفاع بدلاً من أن تتخفف أو تثبت وذلك بسبب زيادة الطلب، بالمقابل بقيت أسعار المنتج الإسرائيلي ثابتة، وأدى ذلك لتشجيع عمليات التهريب للأسواق المحلية بدلاً من مقاطعتها. كذلك فإن انخفاض الأجور، وعدم تطبيق القوانين الكفيلة لضمان حقوق العاملين في الصناعات نتيجة تهريب أصحاب المنشآت من دفع الأتعاب، والتلاعب في آلية التعاقدات، أدى ذلك إلى أن تتجنب الأيدي العاملة العمل في هذه القطاعات، وتفضّل العمل في إسرائيل، وتركز الإنتاج في مجالات لا تنتجها الصناعات الإسرائيلية من صناعات معدنية ومواد بناء وأحذية، أو قيام بعض المنشآت بالتعاقد بالباطن مع شركات إسرائيلية من أجل الإنتاج لصالحها ويعزى ذلك لانخفاض تكاليف الإنتاج ويظهر جلياً في مجال حياكة الملابس، ويجدر بالذكر أن مصادر المواد الخام تشكل

فقط 24% محلياً، و15% أجنبياً، وباقي المصادر والتي تشكل 61% هي من إسرائيل (خليل، 1988، صفحة 13).

وفي عام 2017، بلغ عدد المنشآت للصناعات التحويلية 19,120 منشأة، منها 430 تستوعب عمال من 20 إلى 49 عاملاً، و78 منشأة تستوعب 50-99 عاملاً، و29 منشأة تستوعب فوق 100 عاملاً. أما منشآت التعدين والمحاجر فكان عددها 320 منشأة (التعداد PCBS، 2017).

3- قطاع البناء:

في عام 1970، بلغ عدد العاملين في قطاع الإنشاءات في الضفة الغربية 8400 عاملاً، مثّلوا نسبة 8.4% من القوى العاملة في الضفة، و4800 شخص من الضفة يعملون في إسرائيل مثّلوا 32.6% من العاملين في إسرائيل. في عام 1993 بلغ عدد العاملين في الإنشاءات 2160 شخص، ما نسبته 33.5% من عدد العاملين في الضفة الغربية، وكان عدد العاملين في إسرائيل لنفس العام 37600 شخص، ما نسبته 70% من عدد العاملين في إسرائيل من الضفة الغربية (مكحول، 2000، صفحة 59). في عام 2017 بلغ عدد العاملين في هذا القطاع 146100 شخص، ما نسبته 21.9% من القوى العاملة في الضفة الغربية، وكان نسبته ممن يعملون داخل الضفة 1%، و61.6% من العاملين في إسرائيل من الضفة الغربية (PCBS, 2017, p. 51).

من خلال الأرقام الواردة أعلاه، يعتبر هذا القطاع الثاني بعد الخدمات في استيعاب العمالة الفلسطينية داخل الضفة، والأول لدى إسرائيل، حيث عكفت إسرائيل منذ السبعينات على التركيز على مشاريع البناء والتوسعة، ومن المميّز أن كافة الأعمال الماهرة في هذا القطاع من اليهود، وتركّز استيعاب العمالة الفلسطينية من العمال الغير ماهرة أو شبه الماهرة، مثل بناء الحجارة والبلاط والأعمال الخفيفة، أما الهندسة والمساحة والتصميم واستلام الأعمال فقط من اليهود. هذا وشكّل ثلث الاستثمار الثابت في تشكيلة رأس المال الثابت في الخمسينات والسبعينات والتسعينات، بعد السبعينات حفز ازدهار هذا القطاع بمعدّل 15% سنوياً، على زيادة عدد العمال الفلسطينيين بأكثر من 41% سنوياً، وتزامن معه استيعاب 189000 مهاجراً في أربع سنوات، مما يعكس ارتباطاً واضحاً لهذا القطاع في ازدياد الهجرة، وساهم ذلك في خفض تكاليف البناء، وجرت العادة

على التعاقد بالباطن مع مقاولين، عملهم توفير العمال وإحضارهم وإعادتهم لبيوتهم. وهو ما عزز النمط الدائري لتدفق العمال، وساهم في تراكم رأس المال لمقاولي الباطن، إذ أنّ العمل هو على ساعات العمل المتفق عليها مسبقاً وليس على نسبٍ من الأعمال المنجزة والأرباح، وساهم ذلك في زيادة الأرباح، إذ أنّ تكلفة أجرة العامل الفلسطيني تشكّل نصف تكلفة العامل اليهودي بالغالب (فرسخ، 2010، صفحة 176، 178).

4- قطاع الخدمات وباقي القطاعات:

استوعب قطاع الخدمات 32.6% من الأيدي العاملة، والذي يشمل الوظائف من صحة وإطفاء وتعليم والوظائف العمومية. شكّل قطاع الاتصالات والنقل 6.5% من عدد القوى العاملة في الضفة الغربية، وكان لقطاع التجارة والمطاعم نسبة 24.1% من عدد القوى العاملة في الضفة الغربية. بالمقابل كافة هذه القطاعات شكّلت ما نسبته 17.8% من الأيدي العاملة في إسرائيل من الضفة الغربية.

ويمكن الخلاصة بالقول بأن ما ورد في النهاية يلخص طبيعة النشاطات الاقتصادية، وأنّ ما يجري هو سياسة ممنهجة، وسياسة تضيق الخناق لازالت مستمرة، فغالبية القوى العاملة تقع في نشاط الخدمات، وباقي القطاعات قليلة التأثير في زيادة الناتج المحلي الإجمالي، حيث بلغ مساهمة قطاع الزراعة 2.8%، الصناعة 13%، الإنشاءات 6.5%، تجارة الجملة والتجزئة 19.1%، المعلومات والاتصالات 3.7%، وأكبر قطاع مساهم هو الخدمات والفروع الأخرى 38.6% (PCBS اداء الاقتصاد، 2018). وتعكس الأرقام مدى تدني القطاعات الرئيسية التي كانت تشكل الناتج القومي الإجمالي، حيث أنّه في عام 1970 كانت تساهم هذه القطاعات في الناتج المحلي الإجمالي الفلسطيني على النحو التالي: قطاع الزراعة 23%، الصناعة 8.4%، الإنشاءات 6.3%، الخدمات والفروع الأخرى 53.6%، حيث بلغ الناتج المحلي الإجمالي 166.3 مليون دولار (خليفة، 1996، صفحة 203).

الفصل الثالث

المعطيات ومنهجية البحث

يعرض هذا الفصل المعطيات والمنهجية التي تم اتباعها في البحث، حيث سيتم عرض طبيعة المعطيات ومصادرها، والمجتمع الذي خضعت له، وتوصيف لطبيعة العينة المستخدمة.

3-1: المعطيات

اعتمدت المعطيات على طبيعة البيانات الثانوية التي أصدرتها دائرة الإحصاء المركزي الفلسطيني، والخاصة بمسح القوى العاملة لعام 2017، والتي تضمنت 126 متغيراً، تم جمع المعلومات عنها من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

3-2: خلفية مجتمع البحث:

بنيت نتائج مسح القوى العاملة في جهاز الإحصاء الفلسطيني من خلال التقرير السنوي على دراسة القوى العاملة الفلسطينية في فلسطين عام 2017، والذي يسلط الضوء على مشاركة كل من الذكور والإناث المنتسبين للقوة البشرية للأفراد 15 سنة فأكثر في القوى العاملة، ويدرس أوضاع العاملين بالتفصيل، من حيث العدد والجنس والعمر والنشاط الاقتصادي والمهنة والحالة العملية وغير ذلك من المؤشرات، حيث بلغ عدد المشاركين في القوى العاملة 1,312,900 شخص، منها 815,700 شخص داخل القوى العاملة في الضفة الغربية مجتمع البحث لهذه الدراسة، و497,200 شخص في قطاع غزة. وعلى صعيد قوة العمل للضفة، أظهرت النتائج حسب التوزيع النسبي للقوى العاملة المشاركة بأن ما نسبته 82.1% عمالة مقابل 17.9% بطالة. وتوزع العاملون حسب مكان العمل بواقع 57.6% في الضفة الغربية، 29.4% في قطاع غزة و13% في إسرائيل. أما على صعيد العمل، أوضح التقرير أن 70.4% هم مستخدمون بأجر، 18.6% يعملون لحسابهم الخاص، 6.5% أصحاب عمل، 4.5% أعضاء أسرة بدون أجر. وعن أيام العمل الشهرية، أوضح التقرير أن معدّل عدد أيام العمل هو 22.2. في الضفة الغربية كان معدّل عدد أيام العمل 22.9، في غزة 22.6، و19.6 للعاملين في إسرائيل والمستوطنات. وبلغ الأجر

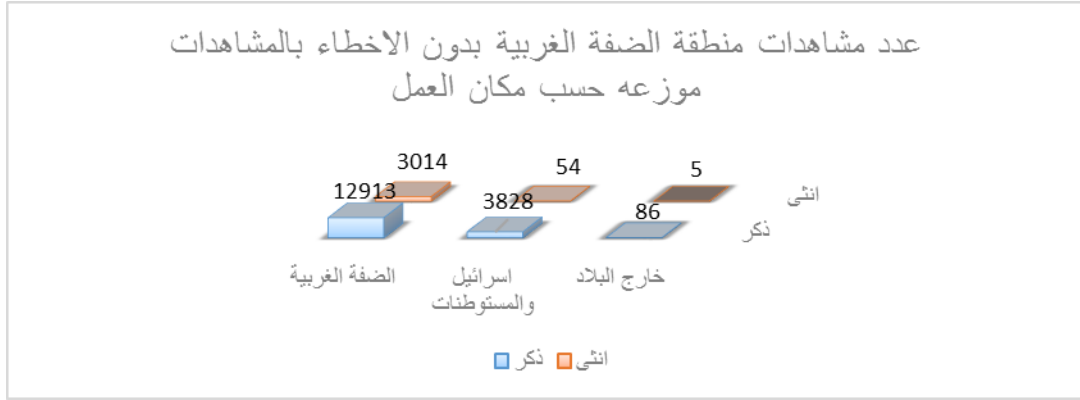
الوسيط 96.2 شيقل يومياً بالضفة الغربية، مقارنةً بـ 40 شيقل في قطاع غزة، و200 شيقل للمستخدمين في إسرائيل والمستوطنات.

وعلى صعيد الضفة الغربية، فقد توزع العاملين على القطاع العام بنسبة 15.3%، بمعدّل أجر يومي 115 شيقل، القطاع الخاص 66.3% بمعدّل أجر يومي 96 شيقل، ومثلت إسرائيل والمستوطنات 18.4% بمعدّل أجر يومي 226.9 شيقل.

وبلغت نسبة العاملين من الضفة الغربية داخل القوى العاملة حسب الجنس 72.5% ذكور، و17.3% إناث.

3-3: حجم العينة

تقوم عينة البحث على طبيعة البيانات الثانوية التي حصرتها مسوحات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2017، والتي مثلت ما متوسطه للأرباع الأربعة من العام المذكور 7558 أسرة، جمعت من 494 منطقة كعينات طبقية عنقودية عشوائية من كافة التجمعات الحضرية والريفية والمخيمات، تمثلت بـ 76783 مشاهدة، وكان عدد المشاهدات داخل القوى العاملة والتي ستخضع لفحوصات الدراسة بعدد 21591 مشاهدة، تخص منطقة الضفة داخل القوى العاملة لمن هم أعمارهم 15 سنة فأكثر، حيث شكّلت 17544 مشاهدة من الذكور، و 4047 من الإناث منهم 15927 يعملون في الضفة موزعين إلى (12913 ذكر، 3014 أنثى)، و 3882 مشاهدة يعملون في إسرائيل موزعين إلى (3828 ذكر، 54 أنثى)، و 91 يعملون خارج البلاد (86 ذكر، 5 إناث)، ووجد 1691 مشاهدة من إجمالي العينة فيها خطأ من المشاهدات منطقة الضفة الغربية وشكل رقم (6) يلخص عدد المشاهدات الصحيحة للضفة الغربية حسب مكان العمل والجنس.



شكل رقم (6): ويعكس عدد المشاهدات المجموعه من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لمسح القوى العاملة 2017 وهي حسب البيانات الصحيحة الخاصة بالضفة الغربية، التوزيع بالشكل حسب مكان العمل والجنس

3-4: متغيرات الدراسة

بناء على سؤال الدراسة، وبالترابط مع الأدبيات التي أوردناها حول البحث عن أثر الأجور، فإن نموذج (Mincer,1974) هو الأكثر اعتماداً لدراسة سوق العمل، وطبقاً للنموذج والدراسة فإن الأجر (W) هو المتغير التابع وسوف يتم استخدام اللوغاريتم الطبيعي، ومن أجل الحصول على نسبة التغير في الأجر الطبيعي وتناسق الأجور اليومية سيتم استخدام (lnW)، وسيتم قياس تأثير بعض المتغيرات المستقلة منها ما هو كمي مثل متغير العمر، العمر تربيع، وسنوات الدراسة، ومنها ما هو نوعي (البيانات عبارة عن فئات) مثل الجنس، الحالة الاجتماعية، المحافظة (مكان السكن)، النشاط الاقتصادي (المهنة)، ومتغير تصريح دخول للعمل في الداخل الفلسطيني، وبما أنها متغيرات فئات سيتم إدخال متغيرات وهمية (dummy variables) على النموذج، تعكس الفئة لكل متغير، من أجل قياس أثره من ناحية إقتصادية.

3-5: طريقة التحليل

من خلال تحديد المتغيرات المستقلة المطلوب قياس مدى تأثيرها على المتغير التابع لوغاريتم متوسط الأجر اليومي، تم استخدام طريقة المربعات الصغرى (OLS)، من خلال إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط (LINEAR REGRESSION ANALYSIS)، وتطبيقه على ثلاث

معدلات بناءً على قاعدة البيانات الخاصة المحددة حسب مكان العمل، وهي منطقة الضفة الغربية
بغض النظر عن مكان العمل، مكان العمل الضفة الغربية، مكان العمل أراضي 1948.

الفصل الرابع

النموذج القياسي ونتائج البحث

4-1: النموذج القياسي

من خلال الأدبيات وما أوردناه سابقاً، قمت بالاسترشاد بنموذج منسر (Mincer):

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

حيث W الأجر، \ln اللوغاريتم الطبيعي، Sch سنوات الدراسة، Exp سنوات الخبرة، B_0 القيمة الدنيا للأجر عندما تكون باقي العوامل الأخرى المستقلة تساوي صفر و E الخطأ العشوائي.

ومن خلال معطيات مسح القوى العاملة ولتحقيق القياس المطلوب، يضاف لمعادلة الانحدار المعيارية (Simultaneous Regression) مجموعة من المتغيرات (control variables) والتي تسهم بتحقيق هدف التحليل في الدراسة، وهي:

1- الأجر (W) وتم تحويله إلى $\ln(W)$

2- العمر (age)

3- مربع العمر (age^2)

4- فئات العمر (groupage): حيث تم تقسم العمر كل 10 سنوات ابتداء من 15 سنة

5- سنوات التعليم (Sch)

6- الحالة الاجتماعية (mrd): 1= لم يتزوج أبداً، 2= متزوج حالياً، 3= أخرى

7- الجنس (HR2): 1= ذكر ، 2= أنثى

8- لديه تصريح (PW35): 1= يعمل بتصريح عمل، 2= يعمل بدون تصريح، 3= حملة هوية

إسرائيلية / المقدسية/ جواز سفر أجنبي.

9- مكان العمل (pwork): 1= الضفة الغربية، 2= قطاع غزة، 3= إسرائيل والمستوطنات، 4= خارج البلاد.

10- النشاط الاقتصادي (Industry)، مقسمة إلى:

a. الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك

b. التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية

c. البناء والتشييد

d. التجارة والمطاعم والفنادق

e. النقل والتخزين والاتصالات

f. الخدمات والفروع الأخرى

11- المحافظات (ID6): ويوجد به جنين، نابلس، طوباس، طولكرم، قلقيلية، سلفيت، رام الله، أريحا والأغوار، القدس، بيت لحم، الخليل، محافظات غزة

ومن أجل تحديد الأثر لتتابع كل متغير، تم إنشاء متغيرات وهمية (dummy variables)، كما تم تحويل المتغيرات التالية لمتغيرات وهمية:

1- وهمي الجنس (dHR2): 1=ذكر، 0=أنثى

2- وهمي الحالة الاجتماعية (dmrd): 1=متزوج وأخرى، 0=أعزب

3- وهمي هل لديه تصريح أم لا (dPW35p): 1=لديه تصريح، 0=أخرى

4- وهمي مكان العمل الإسرائيلي (dpworki): 1=إسرائيل، 0=الضفة الغربية والخارج

5- تم إعادة ترتيب النشاط الاقتصادي من 0 إلى 5، ومن ثم تم تحويل كل نشاط اقتصادي إلى

متغير وهمي لكل نشاط من خلال إعطائه رقم 1 والباقي 0

6- تم إعادة ترتيب المحافظات من 0 إلى 11، ومن ثم تحويل كل محافظة إلى وهمي محافظة من خلال إعطائها قيمة 1 والباقي صفر

ومن خلال من هم داخل القوى العاملة لمنطقة الضفة الغربية، والذين يتوزعون ضمن عينة البحث إلى قوى تعمل في محافظات الضفة الغربية، وجزء في الداخل الإسرائيلي والمستوطنات، وكذلك جزء في الخارج، ستكون المعادلات التي ستطبق لكل مكان من أجل توضيح فروقات وطبيعة هذه القوى من خلال المعادلة المعيارية التالية:

$$\begin{aligned} \text{Ln}(w) = & B_0 + B_1(\text{age}) + B_2(\text{age})^2 + B_3(\text{sch}) + B_4(\text{dHR2}) + B_5(\text{dmrd}) \\ & + B_6(\text{dIndustry}) + B_7(\text{dID6}) + E \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Ln}(w) = & B_0 + B_1(\text{العمر}) + B_2(\text{العمر})^2 + B_3(\text{سنوات التعليم}) + B_4(\text{وهي الجنس}) \\ & + B_5(\text{وهي المحافظة}) + B_6(\text{وهي النشاط الاقتصادي}) + B_7(\text{وهي الحالة الاجتماعية}) + E \end{aligned}$$

حيث أن:

$\text{Ln}(w)$: والذي يمثل المتغير التابع ويعبر عن لوغاريتم متوسط الأجر اليومي

B_0 : ويمثل قيمة الأجر اليومي الثابت الذي يتقاضاه المستخدم عندما تكون باقي العوامل الأخرى المستقلة تساوي صفر.

$\text{Age}^2, \text{age}, \text{Sch}$...: تمثل المتغيرات المستقلة التي تؤثر في المتغير التابع لوغاريتم متوسط الأجر اليومي

B_n, B_1, B_0 : معاملات المتغيرات المستقلة، والتي تشير إلى مقدار التأثير في المتغير التابع، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، وهذا التأثير إما أن يكون إيجابي عندما تكون إشارة المعامل موجبة ويزيد في متوسط الأجر اليومي، أو سلبي إذا كانت إشارة المعامل سالبة

ومن خلال اختبار الانحدار الخطي للمعادلات منطقة الضفة، مكان العمل الضفة فقط ومكان العمل إسرائيل، سيجري فحص عدم وجود انحياز بالمتغيرات المستقلة تتعكس على المتغير التابع الأجر، إضافةً إلى عدم وجود ارتباط ذاتي أو عالي (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.

2-4: نتائج البحث

أ- الإحصاءات الوصفية (descriptive statistics):

يبلغ عدد المستطلعين لعينة الدراسة في منطقة الضفة الغربية وداخل القوى العاملة 21591، منهم 81.3% ذكور و18.7% إناث، حيث كانت أعلى نسبة فيها للفئة العمرية 25-34 سنة، والتي شكلت 32.1% حسب الفئات العمرية، توزعت على 23% إناث و77% ذكور، 23.6% من 15-24 سنة موزعة إلى 15.9% إناث و84.1% ذكور، 22% من 35-44 سنة موزعة إلى 19.5% إناث و84.1% ذكور، 15.3% من 45-54 سنة موزعة إلى 15.6% إناث و84.4% ذكور، أما باقي العينة وزعت على باقي الفئات العمرية فوق 55 سنة (جدول رقم (4)، ملحق (1))

وكانت أعلى فئة للأجور بين المستطلعين للفئة المستهدفة بالدراسة للأجر ما بين (70.1-100) شيقل، حيث بلغت 25.4%، تلاها الأجر من (135.1-200) شيقل، والذي بلغت 20.1%، وشكّل الأجر من (100.1-135) شيقل، نسبة 16.6%، مع العلم أنّ أعلى نسبة للإناث في الفئة المستهدفة للدراسة هو 26.5% للأجر بين (100.1-135) شيقل، قابلها أعلى نسبة للذكور بالفئة (70.1-100) شيقل، والتي شكّلت نسبة 26.7%. (جدول رقم (5)، ملحق (1))

وكانت العينة موزعة على 39.9% أعزب، منها 79% ذكور و21% إناث، 58.7% موزعة إلى 84.1% ذكور و15.9% إناث. (جدول رقم (6)، ملحق (1))

وتمثلت نسبة التأهيل العلمي في العينة 56.9% أقل من ثانوي، 14.5% ثانوي، 6.1% متوسط دبلوم، 20.6% بكالوريوس، دبلوم عالي وماجستير 1.7%، 0.2% دكتوراة. (جدول رقم (7)، ملحق (1))

أما بخصوص مكان العمل فقد حازت الضفة الغربية على 80% من حجم العينة، مكونة من 81.1% ذكور، و18.9% إناث. بينما مثلت إسرائيل والمستوطنات نسبة 19.5%، مكونة من 98.6% ذكور و1.8% إناث. و0.5% من حجم العينة من خارج البلاد. (جدول رقم (8)، ملحق (1))

أما بخصوص المحافظات والجنس في عينة البحث، فقد كانت أعلى نسبة للتمثيل في العينة لمحافظة الخليل والتي مثلت 29%، وأقل نسب لطوباس وأريحا التي لم تتجاوز 4% من حجم العينة. (جدول رقم (9)، ملحق (1))

ومن خلال معاينة مكان العمل وأثره على الفئات العمرية في العينة الإحصائية التي تم اختيارها للدراسة، تبين أن أعلى نسب عمرية لمن عملوا في إسرائيل والمستوطنات موزعة على 32.7% للفئة العمرية ما بين 25-34 سنة، و24.9% للفئة العمرية بين 35-44 سنة، و18.9% للفئة العمرية من 15-24 سنة. (جدول رقم (12)، ملحق (1))

بينما كانت نسبة الذكور للإناث (98.6% ذكور، و1.4% إناث)، مع العلم أن نسبة الإناث للعاملين في الضفة الغربية 18.9%، يقابلها 81.1% ذكور. (جدول رقم (13)، ملحق (1))

أما بالنسبة لفئات الأجر، فقد كانت النسبة الأعلى للعاملين بإسرائيل بنسبة 46.4% للأجر بين (200.1-400) شيقل، و40.2% للأجر بين (135.1-200) شيقل، مع العلم أن أعلى نسبة للأجر في الضفة الغربية 33.3% للأجر بين (70.1-100) شيقل، و20.6% للأجر بين (100.1-135) شيقل. (جدول رقم (14)، ملحق (1))

بخصوص الحالة الاجتماعية للعاملين بإسرائيل، فقد مثلت 72% حالة متزوج، و27.6% أعزب من حجم العينة، وكذلك كان 58.6% متزوج، و39.8% أعزب في الضفة الغربية من حجم العينة. (جدول رقم (15)، ملحق (1)).

وكانت أعلى نسبة لمراحل التعليم الثانوية ودون ذلك، والتي تمثلت بـ 89.9% للعاملين بإسرائيل من حجم العينة، وكان التحصيل العلمي للدبلوم وأعلى هو 10.1% لنفس مكان العمل، أما الضفة الغربية فكان التحصيل العلمي للعينة ثانوي وأقل بنسبة 70.7%، ومثل التحصيل العلمي للمراحل من دبلوم وأعلى نسبة 29.3%. (جدول رقم (16)، ملحق (1))

أما بخصوص النشاط الاقتصادي، فقد مثل نشاط البناء والتشييد أعلى نسبة للعاملين بإسرائيل والتي بلغت 63.2%، تلاه قطاع الصناعات والذي مثل 12.3%، أما بالضفة الغربية فقد تمثلت أعلى نسبة للعينة في قطاع الخدمات، والتي بلغت 31%، تلتها التجارة والمطاعم بنسبة 23.4%، وحاز قطاع الإنشاءات على 16%، أما قطاع الصناعة فقد حاز على نسبة 16.3%. (جدول رقم (18)، ملحق (1)).

ب- نتائج نموذج التحليل القياسي:

من خلال إجراء تحليل الإنحدار لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة بطريقة المربعات الصغرى (OLS)، تم إجراء ثلاث معادلات إنحدار خطي بسيط لدراسة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع لوغاريتم، متوسط الأجر اليومي للعاملين من الضفة الغربية، والتي عكست ما يلي:

جدول رقم (3): تحليل الانحدار الخطي

معادلة (3) الانحدار الخطي لمن هم داخل القوى العاملة منطقة الضفة الغربية ويعملون في إسرائيل		معادلة (2) الانحدار الخطي لمن هم داخل القوى العاملة منطقة الضفة الغربية ويعملون في الضفة		معادلة (1) الانحدار الخطي لمنطقة الضفة الغربية		Model	
Std. Error	B	Std. Error	B	Std. Error	B		
0.098	4.409	0.060	2.815	.059	3.109	(Constant)	1
.000	*0.025	0.000	*0.029	.000	*0.030	العمر عند اخر عيد ميلاد	3
0.004	*0.000	0.003	*0.000	.003	*0.000	العمر تربيع	2
.002	0.001	0.001	*0.046	.001	*0.036	كم عدد السنوات الدراسية التي أتمها بنجاح	4
0.050	*0.100	0.011	*0.366	.012	*0.370	وهمي الجنس	5
.021	*0.119	0.013	*0.169	.013	*0.190	وهمي الحالة الاجتماعية	6
0.046	*-0.328	0.036	-0.041	.033	-0.008	وهمي نشاط اقتصادي الزراعة	7
.042	*-0.066	0.028	*0.075	.028	*0.039	وهمي نشاط اقتصادي صناعه	8
0.041	*0.162	0.028	*0.290	.027	*0.413	وهمي نشاط اقتصادي البناء	9
.042	*0.238	0.027	*0.150	.027	*0.218	وهمي نشاط اقتصادي النقل	10
0.049	0.011	0.026	*0.119	.026	*0.035	وهمي نشاط اقتصادي الخدمات	11
.024	*0.212	0.020	*-0.058	.018	-.028	وهمي محافظة جنين	12
0.038	*0.118	0.032	-0.062	.030	*-0.098	وهمي محافظة طوباس	13
.030	*0.293	0.023	*-0.143	.022	*-0.156	وهمي محافظة طولكرم	14
0.026	*0.212	0.019	*-0.082	.018	*-0.166	وهمي محافظة نابلس	15
.029	*0.314	0.027	*-0.113	.024	*-0.076	وهمي محافظة قلقيلية	16
0.039	*0.095	0.030	-0.012	.028	*-0.140	وهمي محافظة سلفيت	17
.030	0.005	0.019	*0.088	.018	*-0.095	وهمي محافظة رام الله	18
0.041	*-0.297	0.032	-0.042	.030	*-.192	وهمي محافظة اريحا والاغوار	19
.032	-0.010	0.021	0.013	.020	*-0.193	وهمي محافظة بيت لحم	20
0.023	*0.325	0.018	-0.024	.016	*-0.087	وهمي محافظة الخليل	21
.016	.003			.014	*0.531	وهمي هل لديه تصريح ام لا	22
0.421		0.372		0.460		R Square	
100.987		246.289		458.447		F	
472.839		1972.929		4039.019		N	

sig=P < 0.05*

- المعادلة الأولى: عينة الدراسة لكافة من هم داخل القوى العاملة دون تمييز لمكان عملهم، وكانت كافة المتغيرات المستقلة لها دلالة إحصائية، ما عدا متغير وهمي نشاط إقتصادي الزراعة، والذي قورن مع وهمي نشاط إقتصاد التجارة، الذي اعتمد مجموعة المقارنة بالنسبة للأنشطة الاقتصادية، وكذلك وهمي محافظة جنين لم يكن دالاً إحصائياً مقارنةً مع وهمي محافظة القدس، الذي اعتبر المجموعة المقارنة لمتغير وهمي المحافظات. وكانت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.460$ ، أي أنّ المتغيرات المستقلة المدرجة بالنموذج فسرت 46% من التباين للمتغير التابع، كانت قيمة $F = 458.5$ و $P.Value = 0.000$ وهي أقل من مستوى الدلالة 5% لذا نرفض الفرضية الصفرية.

$$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 = \beta_i \neq 0 \text{ أحد المعاملات لا يساوي صفر}$$

وهذا يفسر وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بيت متوسط الأجر اليومي ومتغير مستقل واحد على الأقل، مع ثبات باقي العوامل الأخرى، حيث عكست المعادلة وجود علاقة إيجابية لكل من العمر والذي يعكس سنوات الخبرة والتي تزداد مع زيادة العمر، العمر تربيع والذي يعبر عن الحد الأقصى للخبرة وبعدها تبدأ الخبرة بالانخفاض، سنوات الدراسة والذي عبّر عن العائد على التعليم والذي عكس ازدياد الأجر كلما زادت سنوات التعليم سنه تعليمية واحدة، الجنس حيث أنّ متوسط أجر الذكور أعلى من متوسط أجر النساء، الحالة الاجتماعية والذي عكس متوسط أجر أعلى للمتزوج مقابل الأعزب. أما النشاطات الاقتصادية (صناعة، بناء، نقل، خدمات) والتي قورنت بقطاع التجارة فإن متوسط أجورهم أعلى مقارنةً مع من يعملون بنشاط اقتصادي التجارة، بالنسبة للمحافظات (طوباس، طولكرم، نابلس، قلقيلية، سلفيت، رام الله، أريحا والأغوار، بيت لحم، الخليل) والتي قورنت بمحافظة القدس، فقد كانت أجورهم أقل من أجور محافظة القدس، من لديه تصريح عمل بإسرائيل عكس تأثير إيجابي عالي على لوغاريتم متوسط الأجر.

- المعادلة الثانية: كانت لمن يعملون فقط في الضفة الغربية، حيث كانت المتغيرات المستقلة ذات دلالة إحصائية ما عدا متغير وهمي نشاط اقتصاد الزراعة مقارنةً مع وهمي نشاط اقتصادي التجارة وكذلك متغيرات وهمي محافظات (طوباس، سلفيت، أريحا، بيت لحم، الخليل) مقارنةً مع متغير وهمي محافظة القدس لم تكن ذات دلالة إحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.372$ ، أي أنّ المتغيرات المستقلة المدرجة بالنموذج فسرت 37.2% من التباين للمتغير التابع ، وكون أنّ التحليل هو لبيانات مقطعية وليست سلاسل زمنية، فمن الطبيعي أن يكون معامل التحديد منخفض، وكانت قيمة $F = 246.29$ و $P.Value = 0.000$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة 5% ، لذا نرفض الفرضية الصفرية، وهذا يفسر بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسط الأجر اليومي ومتغير مستقل واحد على الأقل، حيث عكست المعادلة الثانية وجود علاقة إيجابية لكلّ من العمر والذي يعكس سنوات الخبرة والتي تزداد مع زيادة العمر، العمر تربيع والذي يعبر عن الحدّ الأقصى للخبرة وبعدها تبدأ الخبرة بالانخفا، سنوات الدراسة والذي عبر عن العائد على التعليم، والذي عكس ازدياد الأجر كلما زادت سنوات التعليم سنة تعليمية واحدة، الجنس حيث أنّ متوسط أجر الذكور أعلى من متوسط أجر النساء، الحالة الاجتماعية والذي عكس متوسط أجر أعلى للمتزوج مقابل الأعزب، أمّا النشاطات الاقتصادية (صناعة، بناء، نقل، خدمات) والتي قورنت بقطاع التجارة، فكانت أجورهم أعلى مقارنةً مع من يعملون بنشاط اقتصادي التجارة، بالنسبة للمحافظات (جنين، طولكرم، نابلس، قلقيلية، رام الله) والتي قورنت بمحافظة القدس فقد كانت أجورهم أقلّ من أجور محافظة القدس.

- المعادلة الثالثة: لمن يعملون فقط في إسرائيل، حيث كانت المتغيرات المستقلة ذات دلالة إحصائية ما عدا متغير سنوات الدراسة (العائد على التعليم)، وكذلك متغير وهمي نشاط إقتصادي الخدمات، ووهي محافظات (رام الله، بيت لحم)، ووهي التصريح، وكان قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.421$ ، أي أنّ المتغيرات المستقلة المدرجة بالنموذج فسرت 42.1% من التباين للمتغير التابع، كانت قيمة $F = 100.99$ و $P.Value = 0.000$ وهي أقل من مستوى الدلالة 5%، لذا نرفض الفرضية الصفرية، وهذا يفسر بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسط الأجر اليومي ومتغير مستقل واحد على الأقل، حيث عكست المعادلة وجود علاقة إيجابية لكل من العمر والذي

يعكس سنوات الخبرة والتي تزداد مع زيادة العمر، العمر تربيع والذي يعبر عن الحد الأقصى للخبرة وبعدها تبدأ الخبرة بالانخفاض، الجنس حيث أن متوسط أجر الذكور أعلى من متوسط أجر النساء، الحالة الاجتماعية والذي عكس متوسط أجر أعلى للمتزوج مقابل الأعراب، أما نشاطات اقتصادي (البناء، النقل) والتي قورنت بنشاط اقتصادي التجارة، فإنّ متوسط أجور من يعملون بها أعلى مقارنةً بمن يعملون بنشاط اقتصادي التجارة، على عكس من يعملون في نشاط اقتصاد الزراعة والنقل، والذي عكست المعادلة أن أجورهم أقلّ مقارنةً بمن يعملون في نشاط اقتصاد التجارة، بالنسبة للمحافظات (جنين، طوباس، طولكرم، نابلس، قلقيلية، سلفيت، الخليل) والتي قورنت بمحافظة القدس، فقد كانت أجورهم أعلى من أجور محافظة القدس، بينما كانت أجور من يعملون من محافظة أريحا والأغوار أقلّ من أجور محافظة القدس.

ومن خلال المعادلات الثلاث الخاصة بالانحدار نجد النتائج التالية:

- معامل الانحدار المقدر B_0 يساوي 3.109 في المعادلة الأولى، 2.815 للمعادلة الثانية، 4.409 والذي يعبر عن لوغاريتم متوسط الأجر الثابت عندما تكون باقي العوامل المستقلة الأخرى تساوي صفر حيث عكست المعادلات أعلى قدر ثابت لمن يعملون داخل إسرائيل

- بالنسبة لمعامل انحدار متغير العمر والذي يعبر عن سنوات الخبرة، فقد عكس في المعادلة الأولى وجود دلالة إحصائية إيجابية على لوغاريتم متوسط الأجر، والذي يعكس أنه كلما زاد العمر سنة واحدة سيكون هنالك تأثير إيجابي على لوغاريتم متوسط الأجر بمقدار 0.030، أي أنّ الزيادة على لوغاريتم متوسط الأجر بنسبة 3%، مع ثبات باقي العوامل المستقلة، وهو ما انسجم مع فرضيات الدراسة، إلا أنّ تأثير سنوات الخبرة انخفض لمعادلة الانحدار الثانية التي أجريت للعاملين داخل الضفة الغربية بمقدار 0.029، أي أنّ كل زيادة سنة بالعمر سيكون لها زيادة على لوغاريتم متوسط الأجر اليومي بنسبة 2.9%، مع ثبات باقي العوامل المستقلة، وهو ينسجم مع فرضيات الدراسة. وعكست معادلة الانحدار الثالثة الخاصة بمكان العمل في إسرائيل أنّ زيادة سنوات الخبرة سنة واحدة سيزيد لوغاريتم متوسط الأجر بقيمة 0.025، أي أنّ كل زيادة سنة بالعمر سيكون لها زيادة على لوغاريتم متوسط الأجر اليومي بنسبة 2.5%، مع ثبات باقي العوامل المستقلة وهي

زيادة بقيمة متوسط الأجر اليومي أقل من الزيادة الحاصلة لمن يعملون في الضفة الغربية مع ازدياد العمر، وعلى الرغم من أن النسبة أقلّ إلا أنها تتسجم مع فرضيات الدراسة بأن لها دلالة إحصائية.

- معامل انحدار متغير العمر تربيع، والذي يعبر عن الحدّ الأقصى لتأثير سنوات الخبرة على لوغاريتم متوسط الأجر، حيث عكست المعادلات دلالة إحصائية إيجابية لتقدّم العمر والخبرة العالية، ولكنّ تأثيرها بسيط مقارنةً مع الزيادة السنوية للخبرة حسب ما أوردناه في معامل انحدار العمر.

- بالنسبة للعائد على التعليم، فقد عكس معامل انحدار متغير سنوات التعليم نتائج بالمعادلة الأولى والثانية أنها ذات دلالة إحصائية إيجابية عند مستوى معنوية 5%، وهي تتسجم مع فرضيات الدراسة بوجود دلالة إحصائية للعائد على التعليم، بينما المعادلة الثالثة لم تكن ذات دلالة إحصائية. حيث كان معامل الانحدار لمتغير سنوات التعليم في المعادلة الأولى 0.036، والذي يفسر أنّ زيادة كل سنة تعليم للشخص تزيد في لوغاريتم متوسط الأجر اليومي 3.6%، في ظلّ ثبات باقي العوامل الأخرى، بينما أظهر معامل الانحدار لسنوات التعليم في المعادلة الثانية الخاصة بمكان العمل بالضفة بنسبة عائد على التعليم 0.046، أي أن معدّل الزيادة في لوغاريتم متوسط الأجر اليومي لكل سنة تعليم إضافية هو 4.6%، في ظلّ ثبات باقي المتغيرات المستقلة الأخرى، أمّا معامل الانحدار لسنوات التعليم في المعادلة الثالثة الخاصة بمكان العمل في إسرائيل والمستوطنات، الخاص بالعائد على التعليم لم يكن ذا دلالة إحصائية، وهو ما يتعارض مع فرضيات الدراسة فيما يخص سنوات الدراسة وينسجم مع الفرضية الصفرية، أي أنّ التعليم لا يؤثر على لوغاريتم متوسط الأجر اليومي لمن يعملون داخل إسرائيل.

- يعكس المتغير المستقل الرابع وهمي الجنس وجود دلالة إحصائية إيجابية في الثلاث معادلات عند مستوى معنوية 5% والذي يعبر عن 1 للذكور و 0 للإناث، من حيث تأثيره على المتغير التابع للأجر، حيث أشارت المعادلة الأولى إلى أنّ لوغاريتم متوسط الأجر اليومي في الضفة الغربية للذكور أعلى منه للإناث حسب معامل الانحدار لمتغير وهمي الجنس بقيمة 0.370،

لمتوسط الأجر اليومي، أي أنّ الذكر يحصل على أجر أعلى من الأنثى بنسبة 37%، مع ثبات العوامل الأخرى، وفي المعادلة الثانية يعكس معامل الانحدار زيادة في لوغاريتم متوسط الأجر اليومي للذكر عن الأنثى، حسب قيمة معامل الانحدار بمقدار 0.366، أي أنّ لوغاريتم متوسط الأجر اليومي للذكر يزيد عن الأنثى بنسبة 36.6% مع ثبات العوامل الأخرى، أما المعادلة الثالثة والتي تعكس عدم وجود فارق كبير بين متوسط أجر الذكر عن الأنثى حسب معامل الانحدار لمتغير وهمي الجنس والذي بلغ 0.10، أي أنّ نسبة زيادة لوغاريتم متوسط الأجر اليومي للذكر عن الأنثى لمن يعملون في إسرائيل والمستوطنات هو 10% مع ثبات العوامل الأخرى، وكافة المعادلات جاءت متوافقة مع فرضية الدراسة الخاصة بالجنس وأنّ لها دلالة إحصائية.

- بالنسبة للمتغير المستقل وهمي الحالة الاجتماعية، والذي عبّر عن الحالة الاجتماعية لأشخاص عينة الدراسة من خلال أنّ 1 = متزوج وأخرى، 0 = أعزب، وكانت معاملات الانحدار ذات دلالة إحصائية إيجابية في الثلاث معادلات عند مستوى معنوية 5%، وهي متوافقة مع فرضيات الدراسة، حيث عبّرت المعادلة الأولى من خلال معامل الانحدار لهذا المتغير على أنّ المتزوج يحصل على أجر أعلى من الأعزب بمقدار 0.190، أي أنّ لوغاريتم متوسط الأجر اليومي للمتزوج يزيد عن الأعزب بنسبة 19% مع ثبات العوامل الأخرى، وعبّر معامل الانحدار الخاص بهذا المتغير في المعادلة الثانية الخاصة بمكان العمل في الضفة، عن فارقٍ لصالح المتزوج عن الأعزب بمقدار 0.169، أي أنّ لوغاريتم متوسط الأجر اليومي للمتزوج يزيد عن الأعزب بنسبة 16.9% مع ثبات العوامل الأخرى، وفي المعادلة الثالثة الخاصة بمكان العمل في إسرائيل عبّر معامل الانحدار عن فارقٍ أعلى للمتزوج عن الأعزب بمقدار 0.119، أي أنّ لوغاريتم متوسط الأجر اليومي للمتزوج يزيد عن الأعزب بنسبة 11.9% مع ثبات العوامل الأخرى.

- فيما يخصّ متغيرات النشاطات الاقتصادية، حيث تم اعتماد نشاط اقتصادي التجارة للمقارنة، وبالنسبة للمتغير المستقل الخاص بوهي نشاط اقتصادي الزراعة، حيث عكس معامل الانحدار الخاص به في المعادلة الأولى والمعادلة الثانية عدم وجود دلالة إحصائية له، الأمر الذي يتعارض مع فرضيات الدراسة الخاصة بالنشاطات الاقتصادية، أما بخصوص معامل الانحدار في المعادلة الثالثة الخاصة بمكان العمل في إسرائيل، فقد كانت ذات دلالة إحصائية سلبية عند مستوى معنوية

5%، وهي متوافقة مع فرضيات الدراسة، وكانت قيمة معامل الانحدار هي (-0.328) ، أي أنّ الذين يعملون في نشاط الزراعة داخل إسرائيل والمستوطنات أجبرهم أقل ممن يعملون في قطاع التجارة بنسبة 32.8% مع ثبات العوامل الأخرى.

- بالنسبة لمتغير وهمي نشاط إقتصادي الصناعة، فقد أظهرت معاملات الانحدار في المعادلات الثلاث لهذا المتغير أنها ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، حيث أظهرت المعادلة الأولى نتيجة ايجابية بمقدار 0.039، أي أنّ من يعملون في قطاع الصناعة بالضفة أجبرهم أعلى بمقدار 3.9% ممن يعملون في قطاع التجارة مع ثبات باقي العوامل الأخرى، ومن يعملون فقط في الضفة حسب المعادلة الثانية، أجبرهم أعلى ممن يعملون في قطاع التجارة بمقدار 0.075، أي ما نسبته 7.5% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، إلا أنّ المعادلة الثالثة الخاصة بمكان العمل في إسرائيل كانت مغايرة من حيث الدلالة الإحصائية بأنها سلبية حيث كان مقدارها (-0.066) ، أي أنّ من يعملون في مجال الصناعة داخل إسرائيل أجبرهم أقل ممن يعملون في مجال التجارة بنسبة 6.6% مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

- بخصوص متغير وهمي نشاط البناء، فقد كان ذا دلالة إحصائية إيجابية في الثلاث معادلات عند مستوى معنوية 5%، حيث كان معامل الانحدار في المعادلة الأولى لهذا المتغير في الضفة الغربية 0.413، أي أنّ من يعملون في قطاع البناء أجبرهم أعلى ممن يعملون في قطاع التجارة بنسبة 41.3% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، مع العلم أنّ معامل الانحدار للمعادلة الثانية في الضفة الغربية هو 0.290، أي أنّ من يعملون داخل الضفة الغربية في قطاع البناء أجبرهم أعلى ممن يعملون في قطاع التجارة بنسبة 29% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، وكان معامل الانحدار لقطاع نشاط البناء في المعادلة الثالثة هو 0.162، أي أنّ من يعملون في قطاع البناء في إسرائيل أجبرهم أعلى ممن يعملون في قطاع التجارة بنسبة 16.2% مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

- يحقق متغير وهمي اقتصاد النقل نتائج إيجابية ذات دلالة إحصائية في المعادلات الثلاث عند مستوى معنوية 5%، حيث كان معامل الانحدار لهذا المتغير بالمعادلة الأولى 0.218، أي أنّ من يعملون في قطاع النقل أجبرهم أعلى ممن يعملون في قطاع التجارة بنسبة 28.8% مع ثبات باقي

العوامل الأخرى، وبخصوص من يعملون في داخل الضفة الغربية في قطاع نشاط اقتصادي النقل، حيث عكست نتيجة المعادلة الثانية معامل انحدار 0.15، أي أنّ أجرهم أعلى ممّن يعملون في قطاع التجارة بنسبة 15% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، أمّا بخصوص من يعملون في النقل داخل إسرائيل والمستوطنات، فقد كان معامل الانحدار لهذا المتغير 0.238، أي أنّ أجرهم أعلى ممّن يعملون في قطاع التجارة بنسبة 23.8% مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

- أمّا بخصوص قطاع الخدمات، فكان معامل الانحدار بالمعادلة الأولى والثانية ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، وقد كان في المعادلة الأولى 0.035، والثانية 0.119، أي أنّ أجرهم أعلى ممّن يعملون بالتجارة على التوالي بنسبة 3.5% في الضفة بشكل عام و11.9% لمن يعملون داخل الضفة فقط مع ثبات باقي العوامل الأخرى، أما المعادلة الثالثة فلم يكن معامل الانحدار ذا دلالة إحصائية، أي أنّ قطاع الخدمات في إسرائيل لا يؤثر على متوسط أجر العاملين في إسرائيل.

- أمّا بخصوص وهمي المحافظات، فقد تم اعتماد متغير وهمي محافظة القدس المتغير المفسر لهذه المجموعة، حيث كان وهمي محافظة جنين في المعادلة الأولى غير دالّ إحصائياً، أي أنّ محافظة جنين لا تختلف عن منطقة القدس بالتأثير على الأجر في منطقة الضفة الغربية بشكل عام، مع العلم أنّ محافظة جنين كانت ذات دلالة إحصائية سالبة في المعادلة الثانية الخاصة بمنطقة الضفة وكان معامل الانحدار (-0.058)، أي أنّ من يعملون في داخل الضفة الغربية من محافظة جنين أجرهم أقلّ ممّن يعملون من منطقة القدس بنسبة 5.8% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، بينما من يعملون في إسرائيل من محافظة جنين حسب المعادلة الثالثة فكان معامل الانحدار إيجابي 0.212، أي أنّ من يعملون داخل إسرائيل من جنين أجرهم أعلى ممّن يعملون من محافظة القدس بنسبة 21.2% مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

- أمّا في محافظة طوباس، فكان وهمي متغير هذه المحافظة ذا دلالة إحصائية سلبية في المعادلة الأولى، ولم يكن ذا دلالة إحصائية في الثانية، وكان ذا دلالة إحصائية إيجابياً في المعادلة الثالثة عند مستوى دلالة 5%، حيث كان معامل الانحدار بالمعادلة الأولى (-0.098)، أي أنّ من

يعملون من محافظة طوباس أجرهم أقلّ ممّن هم من محافظة القدس بنسبة 9.8% مع ثبات باقي العوامل الأخرى. في المعادلة الثانية محافظة طوباس لم تكن ذات دلالة إحصائية، أي أنّه لا تختلف محافظة القدس عن محافظة طوباس لمن يعملون داخل الضفة الغربية، أمّا من يعملون في إسرائيل والمستوطنات من محافظة طوباس فكان معامل الانحدار في المعادلة الثالثة هو 0.118، ويعني ذلك أنّ من يعملون داخل إسرائيل من محافظة طوباس أجرهم أعلى ممّن يعملون من محافظة القدس بمقدار 11.8% مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

- محافظة طولكرم، كان معامل الانحدار في المعادلات الثلاث ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، وكان في المعادلة الأولى (-0.156)، أي أنّ من يعملون من محافظة طولكرم أجرهم أقلّ ممّن هم من محافظة القدس بنسبة 15.6% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، وكان معامل الانحدار في المعادلة الثانية (-0.143)، أي أنّ من يعملون من محافظة طولكرم داخل الضفة الغربية أجرهم أقلّ ممّن هم من محافظة القدس بنسبة 14.3% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، أمّا من يعملون في إسرائيل والمستوطنات من محافظة طولكرم فكان معامل الانحدار لهم في المعادلة الثالثة هو 0.293، ويعني ذلك أنّ من يعملون داخل إسرائيل من محافظة طولكرم أجرهم أعلى ممّن هم من محافظة القدس بمقدار 29.3% مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

- محافظة نابلس، كان معامل الانحدار في المعادلات الثلاث ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، وكان في المعادلة الأولى (-0.166)، أي أنّ من يعملون من محافظة نابلس أجرهم أقلّ ممّن هم من محافظة القدس بنسبة 16.6% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، وكان معامل الانحدار في المعادلة الثانية (-0.082)، أي أنّ من يعملون من محافظة نابلس داخل الضفة الغربية أجرهم أقلّ ممّن هم من محافظة القدس بنسبة 8.2% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، أمّا من يعملون في إسرائيل والمستوطنات من محافظة نابلس فكان معامل الانحدار لهم في المعادلة الثالثة هو 0.212، ويعني ذلك أنّ من يعملون داخل إسرائيل من محافظة نابلس أجرهم أعلى ممّن هم من محافظة القدس بمقدار 21.2% مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

- محافظة قلقيلية، كان معامل الانحدار في المعادلات الثلاث ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، وكان في المعادلة الأولى (-0.076)، أي أنّ من يعملون من محافظة قلقيلية أجرهم أقل ممّن هم من محافظة القدس بنسبة 7.6% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، وكان معامل الانحدار في المعادلة الثانية (-0.113)، أي أنّ من يعملون من محافظة قلقيلية داخل الضفة الغربية أجرهم أقل ممّن هم من محافظة القدس بنسبة 11.3% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، أمّا من يعملون في إسرائيل والمستوطنات من محافظة قلقيلية فكان معامل الانحدار لهم في المعادلة الثالثة هو 0.314، ويعني ذلك أنّ من يعملون داخل إسرائيل من محافظة قلقيلية أجرهم أعلى ممّن هم من محافظة القدس بمقدار 31.4% مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

- أمّا في محافظة سلفيت، فكان وهمي متغير هذه المحافظة ذا دلالة إحصائية سلبية في المعادلة الأولى، ولم يكن ذا دلالة إحصائية في الثانية، وكان ذا دلالة إحصائية ايجابية في المعادلة الثالثة عند مستوى دلالة 5%، حيث كان معامل الانحدار بالمعادلة الأولى (-0.140)، أي أنّ من يعملون من محافظة سلفيت أجرهم أقل ممّن هم من محافظة القدس بنسبة 14% مع ثبات باقي العوامل الأخرى. في المعادلة الثانية، محافظة سلفيت لم تكن ذات دلالة إحصائية، أي أنّ محافظة سلفيت لا تختلف عن محافظة القدس لمن يعملون داخل الضفة الغربية، أمّا من يعملون في إسرائيل والمستوطنات من محافظة سلفيت، فكان معامل الانحدار في المعادلة الثالثة هو 0.095، ويعني ذلك أنّ من يعملون داخل إسرائيل من محافظة سلفيت أجرهم أعلى ممّن هم من محافظة القدس بمقدار 9.5% مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

- محافظة رام الله، كان معامل الانحدار في المعادلات الأولى والثانية ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، وكان في المعادلة الأولى (-0.095)، أي أنّ من يعملون من محافظة رام الله أجرهم أقلّ من محافظة القدس بنسبة 9.5% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، وكان معامل الانحدار في المعادلة الثانية (0.088)، أي أنّ من يعملون من محافظة رام الله داخل الضفة الغربية أجرهم أعلى ممّن يعملون من محافظة القدس بنسبة 8.8% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، أمّا من يعملون في إسرائيل والمستوطنات من محافظة رام الله حسب المعادلة الثالثة، فلم

تكن ذات دلالة إحصائية، أي أنه لا تختلف محافظة القدس عن محافظة رام الله لمن يعملون داخل إسرائيل والمستوطنات.

- أما في محافظة أريحا والأغوار، فكان وهمي متغير هذه المحافظة ذا دلالة إحصائية سلبية في المعادلة الأولى، ولم يكن ذا دلالة إحصائية في الثانية، وكان ذا دلالة إحصائية سلبية في المعادلة الثالثة عند مستوى دلالة 5%، حيث كان معامل الانحدار بالمعادلة الأولى (-0.192)، أي أنّ من يعملون من محافظة أريحا والأغوار أجرهم أقلّ ممّن هم من محافظة القدس بنسبة 19.2% مع ثبات باقي العوامل الأخرى. في المعادلة الثانية، محافظة أريحا والأغوار لم تكن ذات دلالة إحصائية، أي أنه لا تختلف محافظة القدس عن أريحا والأغوار لمن يعملون داخل الضفة الغربية، أما من يعملون في إسرائيل والمستوطنات من محافظة أريحا والأغوار فكان معامل الانحدار في المعادلة الثالثة هو (-0.297)، ويعني ذلك أن من يعملون داخل إسرائيل من محافظة أريحا والأغوار أجرهم أقلّ ممّن يعملون من محافظة القدس بمقدار 29.7% مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

- محافظة بيت لحم، كان معامل الانحدار في المعادلات الأولى ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%، وكان في المعادلة الأولى (-0.193)، أي أنّ من يعملون من محافظة بيت لحم أجرهم أقلّ ممّن هم من محافظة القدس بنسبة 19.3% مع ثبات باقي العوامل الأخرى، أمّا المعادلة الثانية والثالثة لم تكن ذات دلالة إحصائية، أي أنّ محافظة بيت لحم لا تختلف عن محافظة القدس لمن يعملون في الضفة وإسرائيل والمستوطنات.

- أما في محافظة الخليل، فكان وهمي متغير هذه المحافظة ذا دلالة إحصائية سلبية في المعادلة الأولى، ولم يكن ذا دلالة إحصائية في الثانية، وكان ذا دلالة إحصائية إيجابياً في المعادلة الثالثة عند مستوى دلالة 5%، حيث كان معامل الانحدار بالمعادلة الأولى (-0.087)، أي أنّ من يعملون من محافظة الخليل أجرهم أقلّ ممّن هم من محافظة القدس بنسبة 8.7% مع ثبات باقي العوامل الأخرى. في المعادلة الثانية، محافظة الخليل لم تكن ذات دلالة إحصائية، أي أنه لا تختلف محافظة القدس عن محافظة الخليل لمن يعملون داخل الضفة الغربية، أمّا من يعملون في

إسرائيل والمستوطنات من محافظة الخليل فكان معامل الانحدار في المعادلة الثالثة هو (0325)، ويعني ذلك أنّ من يعملون داخل إسرائيل من محافظة الخليل أجرهم أعلى ممّن يعملون من محافظة القدس بمقدار 32.5% مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

- وهمي متغير التصريح، والذي أفرز دلالة إحصائية إيجابية في المعادلة الأولى بمقدار 0.531، أي أنّ من يعملون ولديهم تصاريح عمل في إسرائيل، يكون متوسط الأجر اليومي لهم أعلى بمقدار 53.1% عن باقي الأعمال في منطقة الضفة الغربية، أمّا المعادلة الثالثة فلم تكن ذات دلالة إحصائية، أي أنّ من لديهم تصاريح وهم يعملون بإسرائيل لا يؤثر ذلك في متوسط أجرهم اليومي.

الفصل الخامس

النقاش والخلاصة

5-1: النقاش:

من خلال ما تقدّم من نتائج النموذج المستخدم للثلاث معادلات، والتي أظهرت تناسق عالي بين فرضيات الدراسة ونتائج التحليل وتعارض في بعضها، واستكمالاً للوصول لمخرجات هذه الرسالة ومعرفة مدى انسجامها مع النتائج والدراسات السابقة، نستعرض النقاش التالي:

عكس المتغير المستقل الخاص بالعمر انسجاماً عالياً مع فرضيات الدراسة، والتي تقضي إلى أنّ تقدم العمر يزيد من متوسط الأجر اليومي، وكان متوافقاً مع دراسة كل (داود، 2012) و(Bhattarai, 2017)، إلا أنّ مربع العمر توافق مع (داود، 2012) و مع (Bhattarai, 2017) حيث أن داود من خلال دراسته للعائد على التعليم وجد أنّه مع ازدياد العمر عند الذكور تكون زيادة الأجر أقل، ممّا يعنى أنّه وصل للنقطة القصوى من الخبرة المؤثرة في الأجرة، وبعد هذه النقطة يبدأ معامل الخبرة بالتناقص نتيجةً للاهتلاك والتآكل في الخبرة ، بينما أظهر (Bhattarai, 2017) أنّ أكبر دخلٍ يمكن أن يتلقاه البريطاني فوق سن 45 عام، ومن خلال نتائج الدراسة نجد أن معدّل ازدياد الأجر لمن يعملون بالصفة نتيجة لتقدم العمر أعلى من الزيادة الناتجة عن تقدم العمر لمن يعملون في الداخل المحتل، ويرجع ذلك لطبيعة الأعمال التي تزاول، حيث أنّ منطقة الضفة تعتمد في معظمها على الأعمال الماهرة والوظائف النظامية، والتي تتبع تسلسل خبرات وتدرج يرافقه زيادة لمعدّل الأجر اليومي، إلا أنّ الأعمال في داخل أراضي 1948 تتركز على الأعمال الغير ماهرة وفي معظمها تحتاج للقدرة الجسدية التي تتناقص مع تقدم العمر، وعكست نتائج التحليل الوصفي أنّ أكبر قطاع تشغله العمالة الفلسطينية هو قطاع الإنشاءات والذي جاء مؤيداً لنتائج التحليل.

- العائد على التعليم (سنوات الدراسة)، وهو من أهمّ مؤشرات سوق العمل، إذ يعكس مدى انسجام السياسات المتبعة في زيادة الخبرات للعمالة الماهرة، وتطوير سبل الإنتاج من خلال رفع كفاءة الأفراد وازدياد المعرفة لديهم، وكل ذلك يرفع الناتج القومي الإجمالي. وكانت نتائج الدراسة تتسجم

مع فرضياتها بأنّ زيادة سنوات التعليم تزيد من متوسط الأجر اليومي في الضفة الغربية، وهو ما انسجم مع نتائج دراسة (داود، 2012)، والذي عكس من خلال دراسته أنّ العائد على التعليم ارتفع مع الإغلاقات وفترة الإنتفاضة الثانية، وعكست دراسته أنّ التعليم العالي له أثر كبير على العائد للتعليم خصوصاً عند الإناث، وأنّ ازدياد عدد العمال في الداخل الفلسطيني يخفض العائد على التعليم، وعكست دراسته الوصفية التي اعتمدت على قياس العائد على التعليم من خلال أرباح السنوات، وجود انخفاض بالعائد على التعليم في المدى الطويل، في ظل زيادة عدد العاملين في إسرائيل، وانسجمت نتائج دراسته مع نتائج الدراسة لأثر التعليم على متوسط أجر من يعملون داخل أراضي 1948، حيث عكست نتائج الدراسة أنّه لا تأثير للتعليم على متوسط الأجر اليومي، الأمر الذي يتعارض مع فرضيات الدراسة. وأيدت دراسة (Etkes, 2011) هذه النتيجة بأنّ العمل في داخل أراضي 1948 ذو تأثير سلبي على العائد على التعليم خصوصاً على المدى الطويل، مع العلم أنّه يقلل من البطالة في المدى القصير، ويعتبر بديلاً أمثل للخريجين الجدد في ظل عدم توفر فرص عمل تتناسب مع مؤهلاتهم، وتفضيلهم للعمل في مجالات غير مجالات دراستهم يتوفر فيها متوسط أجر أعلى، كما هو الحال مع فرص العمل في الداخل الفلسطيني، وهذا ما أكد عليه (Schiff, 2002)، بأنّ الأجر في الداخل الفلسطيني أعلى بكثير من مثيلاتها في الضفة، وأكد على أهمية العمل في الداخل الفلسطيني بالنسبة للعاملين في ظل ارتفاع البطالة، وعدم توفر وظائف ملائمة للعمال المهرة والمتعلمين، في المقابل عكس الأثر السلبي لذلك في خفض مهاراتهم وإنتاجيتهم، وسيؤدي إلى عدم اهتمامهم في رفع كفاءتهم وتعليمهم كون أنّ المردود المالي الذي يحصلون عليه من الأعمال غير الماهرة في الداخل الفلسطيني المحتل، أعلى من المهن الماهرة في الضفة، ويعكس أثراً سلبياً واضحاً على العائد على التعليم.

- بالنسبة للجنس، فقد أظهر نتائج البحث في الثلاث معادلات أنّ هنالك فرقاً بين أجر الذكر عن الأنثى، وهو ما انسجم مع فرضيات الدراسة والتحليلات الوصفية، وجاءت النتائج منسجمة مع نتائج دراسة (حسون، 2004)، والتي أظهرت نتائجها زيادة أجر الذكور عن الإناث، وكذلك أيدت دراسة (Bhattarai, 2017) أنّ هنالك فوارق بالأجور لصالح الذكور أكثر من الإناث، ويعود هذا الفرق بشكل واضح في الأعمال في داخل الضفة في الوظائف غير النظامية، حيث أنّ سلم

الرواتب الحكومية لم يظهر فرق بين الذكور والإناث، وإنما بين القطاعات الحكومية والوزارية، والذي يعزى لخلل هيكلي بالرواتب، حيث أنّ نفس الوظيفة من وزارة لوزارة يختلف سلمها وإجمالي راتبها الشهري على كلا الجنسين، وهذا ما أكد عليه (عبدالكريم، 2017) بالنسبة للقطاع الحكومي. أمّا الوظائف غير النظامية، فلا زال الحد الأدنى للأجور غير مطبّق بالكامل، ولا زال أرباب العمل في الوظائف الماهرة يرغبون بتوظيف الذكور، لاعتبارات في غالبها اجتماعية، ولا زالت نظرية تجنب تعيين المتزوجات سلبيةً، تجنباً لاستحقاقات الأمومة والإجازات المدفوعة في هذا الخصوص. أمّا بخصوص الفرق لمن يعملون في الداخل المحتل فإنّ قيمة الفارق ضعيفةً مقارنةً مع الفرق بين الجنسين في الضفة الغربية، ويعود ذلك إلى أنّ عدد النساء العاملات في إسرائيل قليلٌ مقارنةً مع عدد الذكور، إضافةً إلى أنّ القطاعات التي تعمل بها النساء في الداخل المحتل لا تشكّل فرقاً في الرواتب التي يحصلن عليها.

- عكست الحالة الاجتماعية أنّ الأشخاص المتزوجين يحصلون على متوسط أجر يومي أعلى من غير المتزوجين، وكانت النتيجة إيجابيةً في الثلاث معادلات، ولكن بشكلٍ متفاوتٍ، وهو ما اتّفق مع فرضيات الدراسة وجاء منسجماً مع معدّ دراسة (نصر، 2003)، والتي عكست أنّ المتزوجين سواءً من الذكور أو الإناث أجورهم أعلى ممّن لم يتزوجوا، ولكنّ نتائج الدراسة عكست أنّ من يعملون بالضفة من المتزوجين يتأثّر متوسط أجرهم أكثر من تأثّره وهم عاملون في إسرائيل، وهو أمرٌ يتوافق مع واقع حال وظائف الضفة الغربية من حيث أنها في معظمها نظامية. وحتى في الوظائف الخاصة يميل المتزوجون إلى الاستقرار في الوظائف والديمومة، وهذا أمرٌ مهمٌّ لأرباب العمل، باستمرار العاملين بوظائفهم لديهم بدلاً من كثرة التغيير الذي يحتاج لتدريب بالأعمال المناطة بهم. وأعمال الضفة تأخذ في غالبيتها أصحاب المهارة، على عكس الأعمال في الداخل المحتل التي في معظمها غير ماهرة، ودخلها أعلى وتكون مغرية للأعمار الشابة والمتوسطة أكثر، مع العلم أنّ الغالبية العظمى تسعى للحصول على أعمال في الداخل المحتل من أجل الحصول على مردودٍ مادي أعلى.

- من خلال نتائج النشاطات الاقتصادية، فقد عكست النتائج أعلى نسبة للتأثير على متوسط الأجر لقطاع البناء، يليه النقل والخدمات والصناعة، أما قطاع الزراعة فلم يكن ذا دلالة إحصائية، وهو ما انسجم مع ما أوردناه في الفصل الثاني لكل من (فرسخ، 2010)، (خليفة، 1996) و(حسون، 2004)، حيث أنّ الزراعة انخفضت في مساهمتها في النشاطات الاقتصادية بعد أن كانت القطاع الأكبر للاقتصاد الفلسطيني. أمّا بخصوص قطاع البناء، فإنّ الأجر في هذا القطاع اتّسمت بالارتفاع في مساهمته في معدّل الأجر، لانخفاض عدد العاملين في هذا المجال في الضفة الغربية، وتوجّه الأغلب لمن ليس لديهم موانع إصدار تصاريح عمل للعمل في الداخل الفلسطيني، حيث زادت أجور هذا القطاع، بالمقابل كان له أثرٌ واضحٌ على متوسط الأجر اليومي في المعادلة الثالثة، كونه يشكّل أكبر قطاعٍ يشغله العاملون في الداخل الفلسطيني. ويلاحظ ارتفاع مساهمة قطاع النقل بشكلٍ عالي في متوسط الأجر، وهو أمرٌ يتوافق مع واقع اشغال عدد كبير لهذا القطاع في الضفة، أما في إسرائيل على رغم قلة عدد العاملين فيه، إلا أنّهم يصنّفوا من العمال المهرة، لأنّهم يعملون في مجال الصيانة أو قيادة المعدات الثقيلة داخل المشاريع التي تعتبر رواتبهم مرتفعة. أمّا بخصوص قطاع الخدمات، فإنّ مساهمته بالأجر اليومي أقلّ من القطاعات الأخرى نظراً لأنّه يعبر عن قطاع الصحة والتعليم والخدمات الأخرى التي تعتبر رواتبها متوسطة، أمّا في المعادلة الثالثة، فلا يوجد له دلالة إحصائية، كون هذه القطاعات في إسرائيل تحتاج لعمالات ماهرة في معظمها، الأمر الذي يتعارض مع السياسات الإسرائيلية باستيعاب عمالة غير ماهرة من الفلسطينيين.

- بالنسبة لمتغير المحافظات، جاء متوافقاً مع طبيعة التقارير العامة في توزيع العمل، والتي في معظمها تتلخص من المسوحات التي يجريها جهاز الإحصاء المركزي، ففي المعادلة الخاصة بمكان العمل في الضفة الغربية، صنّفت عدد من المحافظات بأنّها غير دالة إحصائياً، بينما أظهرت معادلة الضفة الغربية والتي تشمل كافة مناطق العمل، بأنّ المحافظات ذات دلالة إحصائية، وفي تقديري يعود ذلك لطبيعة مجموعة التفسير إلا أنّ المعادلة الأولى، عكست واقعاً طبيعياً لتوزيع المحافظات، ونجد أنّ المحافظات التي تتمركز في الوسط والجنوب مثل الخليل ورام الله وبيت لحم، لها تأثيرٌ أكبر على الأجر في الضفة الغربية طبقاً لطبيعة رأس المال العامل،

والاستثمارات الأعلى الموجودة فيها، أما مناطق الشمال فكانت نتيجتها متقاربة، حيث أنّ الطابع العام فيها موزّع بين الوظائف الحكومية والعمل بإسرائيل والطابع التجاري.

- وعلى العكس لنتائج المعادلة الثالثة الخاصة بمكان العمل إسرائيل، حيث جاءت النتائج متوافقة مع طبيعة الإحصاءات العامة، حيث نجد أنّ محافظة بيت لحم ورام الله غير دالات إحصائياً في تأثيرها على متوسط الأجر في إسرائيل، كون الأولى تعكس مركز النشاطات الرئيسية، وأغلب من فيها أصحاب رؤوس أموال أو موظفين من المحافظات الأخرى، وبيت لحم ذات طابع سياحي، وكانت محافظة الخليل ذات تأثير عالي على متوسط الأجر، نظراً للعدد الكبير ممّن يعملون في إسرائيل منها، وهم يمتنون حرف البناء بشكلٍ عالٍ، وكذلك مناطق الشمال نتيجة اقترابها من الخط الأخضر، فإنّ نسبةً كبيرةً من العمال في الداخل الفلسطيني من هذه المناطق. وخلص القول، أنّ مناطق الوسط بالنسبة لمكان العمل في الضفة، ذات تأثير أعلى بالأجر طبقاً لرؤوس الأموال والاستثمارات الكبيرة، وتمركز كافة الوزارات لديها. بالمقابل، فإنّ مناطق الشمال ذات تأثير أعلى على متوسط الأجر للعاملين في إسرائيل. يبقى الإشارة إلى أنّ محافظة الخليل ذات تأثير عالي في كلا المنطقتين، بسبب أنّها المحافظة الأكبر في الضفة، ولديها رؤوس أموال واستثمارات عالية.

- بخصوص من لديهم تصاريح، جاءت النتيجة متوافقة، حيث أنّ من يمتلكون تصاريح عمل يحققون دخل أعلى ممّن ليس لديهم تصاريح.

5-2: الخلاصة:

سعت هذه الدراسة لقياس أثر العمل في إسرائيل على تباين الأجور، والتي استعرضت من خلال فصولها التحول البنيوي لتركيبية السوق الفلسطيني، والتي عكست من خلال الدراسات السابقة ونتيجة التحليل الاحصائي وجود تأثيرٍ للأجور على المدى القصير وال المدى الطويل، وأنّ هناك مصالح متبادلة للطرفين الإسرائيلي والفلسطيني، وهذا الأثر إيجابي في كل الجوانب للإسرائيليين، بالمقابل يحمل أثراً إيجابياً على المدى القصير وسلبياً على المدى الطويل للفلسطينيين.

فالإسرائيليون يحققون من خلال استيعاب عمالة فلسطينية أثراً اقتصادياً كبيراً، وهو تخفيض تكاليف الإنتاج دون تحمل تكاليف. كذلك فإنّ المشغل الإسرائيلي يجد بالفلسطيني ميزة عدم الحاجة لتحمل تكاليف مأوى ومأكل للعامل، على غرار متطلبات العمالة من أثيوبيا، والأهم من ذلك أنّ مبدأ استرداد التكلفة يتوفر بشكل كبير في الفلسطيني، حيث أنّ جزءاً كبيراً من الأجور المدفوعة ستسترد من خلال الاستهلاكات والتبادل التجاري، على عكس التحويلات من المتقدمين من الخارج، والتي ستخرجها خارج الدائرة الاقتصادية الإسرائيلية. وعلى الصعيد المالي، فإنّ المستقطعات من الضرائب والتأمينات والضمان الاجتماعي الخاصة بالعمالة الفلسطينية، يتم توظيفها في صالح الاستثمارات التي تصبّ في صالح الناتج القومي الإسرائيلي، وكذلك نهج المقاولات من الباطن وسماسة جلب العمال تساعد في تهزّب المشغلين من الإلتزامات التي قد يتكبّدها لو قام بالتشغيل المباشر. وعلى الرغم من عدم اعتراف إسرائيل بسمسرة التصاريح، إلا أنّها تصب في صالح استرداد التكلفة، وعلى صعيدٍ سياسي، استمرار العمالة الفلسطينية يعني الارتباط الوثيق بسياساتهم والتبعية الاقتصادية، ودعم لسياسة عدم وجود مهارات ناتجة عن الخبرة، كون أنّ الاستيعاب للعمال يكون في المهن التي لا تحتاج لمهارات.

أمّا على الصعيد الفلسطيني، فقد يعكس استيعاب اليد العاملة في الداخل الفلسطيني إيجابية تقليل البطالة، والتخفيف من العجز المالي، نظراً لما تساهم به في زيادة الناتج المحلي الإجمالي، وتعتبر مصدر إيرادٍ عالٍ، وتوفر فرص عمل يعجز الإقتصاد المحلي عن توفيرها في ظل ازدياد العرض وقلة الطلب المحلي، وفي ظل تقليل الدعم الخارجي لمناطق الضفة الغربية، الأمر الذي زاد في

إشكال توفير مشاريع تشغيلية كانت مساهما رئيسيا في تقليل البطالة. لكن من خلال ما تم استعراضه في الدراسة، من تحول في طبيعه الاقتصاد الفلسطيني وتضائل قطاعات مهمه فيه مثل قطاع الزراعة، واقتصار الصناعات على تلبية جزء من احتياج السوق المحلي، والذي ساهم في تراجع العائد على التعليم حسب ما أشارت إليه الدراسات السابقة ونتيجة هذه الدراسة، خصوصاً عدم توفير فرص عمل لأصحاب الشهادات، وإن توفرت تعتبر أجور زهيدة مقارنةً مع ما يتم دفعه للعاملين في نفس المجالات لدى الاحتلال، وكذلك الآثار الاجتماعية السلبية نتيجة الغياب الطويل لأرباب البيوت عن منازلهم، وما ظهر مؤخراً من ازدياد التجارة بالمخدرات، وكثرة تواجد المركبات الغير قانونية التي يحضرها العاملون بإسرائيل للتجار بها، وغيرها من التأثير في ثقافاتٍ خارجةٍ عن المؤلف الفلسطيني، كذلك ارتفاع تكاليف الإنتاج، لتفضيل العمال المهرة الانتقال للعمل في الداخل الفلسطيني نظراً لارتفاع الأجر، الأمر الذي أدى إلى ندرة المهرة محلياً، وارتفاع أجرهم إن وجدوا. وبناءً على ما تقدم، يمكن القول بأن العمل في إسرائيل يصبّ فقط في صالح إسرائيل، وأنّ محصلة الأمر بالنسبة للفلسطينيين، أنه أداة احتلال مدمرة للاقتصاد الفلسطيني، حيث ساهم العجز الفلسطيني بإيجاد بدائل وإمعانها في إضعاف الإقتصاد المحلي، وامتداد ذلك للتعليم، والمنظومة الاجتماعية، وتعزيز التبعية الاقتصادية، وأخطر ما يمكن قوله أنّ هذه العمالة ضمن أكبر قطاع تعمل فيه، تؤدّي أخطر منظومة، وهي بناء دولة المحتلّ، وما يمكن طرحه لتقليل أثر ذلك ما يلي:

- ضرورة دعم التعليم، من خلال خلق أفقٍ تشجيعي يحث على ضرورة الاستمرار بالتعليم، من خلال رفع الأجر محلياً والذي يشجع على زيادة التحصيل العلمي، والطلب على رقع المستوى التعليمي للفرد، مع مراعاة مساندة وفتح تخصصات دراسية تعطي المجال للتخصص أكثر، وتخلق فرص عمل جديدة حسب متطلبات وواقع السوق المحلي.

- ضرورة تصويب السياسات الضريبية من أجل تشجيع الاستثمار بمشاريع إنتاجية تفتح باب خلق فرص عمل محلية.

- ضرورة إعادة النظر بالحد الأدنى للأجور، وتشديد المراقبة على أرباب العمل لتطبيقه، مع ضرورة إقرار زيادة سنوية واضحة تتواءم مع طبيعة غلاء المعيشة، والسعي لتطبيقها في القطاع الخاص كما هو معمول به في القطاع العام.

- ضرورة إعادة النظر في دعم الاستثمار بالقطاع الزراعي من قبل أصحاب القرار، من خلال خلق فرص استثمارٍ مدعومٍ للفئات الشبابية، خصوصاً في مناطق طوباس وأريحا والأغوار.

- ضرورة العمل على تحصيل كافة المستحقات العمالية، ووقف استفادة إسرائيل منها وتشغيلها ضمن منظومتها الاقتصادية، ورصدها للاستثمار تحت مبدأ الشراكة مع أصحاب هذه الأموال من العمال والدولة ضمن مشاريع موجهة، مبنية على دراسة واقع الاستثمار الناجح، بما يلبي ثقة العمال بالقائمين على تشغيل مستحقاتهم في مجالات تحافظ على هذه الأموال.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية:

أولاً: الكتب:

- الدباغ، اسامة بشير. (2007). البطالة والتضخم المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية. المملكة الاردنية: الاهلية للنشر والتوزيع.
- صولو، جورج. (1965). العمال والاجور. القاهرة: دار المعرفة بمصر.
- فرسخ، ليلى. (2010). العمالة الفلسطينية في اسرائيل ومشروع الدولة الفلسطينية 1967-2007. رام الله - فلسطين: مواطن، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية رام الله.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

- حسون، بدر فهيم سالم. (2004). هيكلية ومحددات الاجور في الصناعة الفلسطينية واثرها على القدرة التنافسية. نابلس: جامعة النجاح الوطنية.
- قوادرية، ربيحة. (2016). مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية. الجزائر: جامعة محمد خضير - بسكرة.
- خليل، عواد. (1988). تسرب القوى العاملة في الضفة وقطاع غزة للعمل في اسرائيل، رسالة ماجستير. اريد: جامعه اليرموك.
- نصر، كلثوم سلامة عبد الرحمن. (2003). اثر الخصائص الفردية للأفراد على التباين في أجورهم في الاقتصاد الفلسطيني. نابلس: جامعة النجاح.
- العريفي، عودة. (2011). محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر. الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي.

- خليفة، محمد صادق ابراهيم. (1996). **الطلب على العمالة الفلسطينية في اسرائيل والاراضي المحتلة. الاقتصاد. المملكة الاردنية الهاشمية: جامعة اليرموك.**
- ابو حمدة، هديل حسن صالح. (2015). **محددات الاجور في القطاع الصناعي الفلسطيني دراسه حالة غزة. غزة: الجامعه الاسلاميه.**

ثالثاً: المجلات والصحف:

- دعيس، اسماعيل محمد. (1996). **نافتا والعمالة المكسيكية الرخيصة. الدبلوماسي، 80-82.**
- صادق، طارق. (2016). **انتقال الشباب والشابات في سوق العمل في الأرض الفلسطينية المحتلة نتائج استطلاع عام 5102 حول الانتقال من المدرسة إلى العمل. جنيف: مكتب العمل الدولي.**
- صادق، طارق، داود، يوسف. (2012). **العائد على التعليم للذكور والاناث في الاراضي الفلسطينية المحتلة الاتجاهات والمحددات. رام الله: معهد اجاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).**
- الاطرش، عاص. (2018). **تقرير مدار الاستراتيجي 2018 المشهد الاسرائيلي. رام الله: المركز الفلسطيني للدراسات الإسرائيلية "مدار".**
- شبانه، لؤي ، البرغوثي، سفيان. (1999). **البطالة في الاراضي الفلسطينية:المشكلة وفاق الحل. رام الله: منتدى اجاث السياسات الاجتماعية والاقتصادية.**
- عبد الوهاب، محمد. (2012). **أبعاد وتباينات الأجور 2010. القاهرة: السكان : بحوث ودراسات - مصر. © دار المنظومة.2016.**

- شتوي، مساعد عبد العاطي. (2014). التدابير والأجراءات المصرية لمكافحة ظاهرة الهجرة غير الشرعية. ندوة الهجرة غير الشرعية - الأبعاد الأمنية والإنسانية التي تنظمها جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، (صفحة 5). سلطات - المملكة المغربية.
- عبد الكريم، نصر. (2017). فجوة الرواتب في الوظيفة العمومية «الواقع والأجراءات المقترحة لردمها». رام الله: هيئة امان.
- رزاق، وشاح. (1 حزيران، 2009). عرض العمل والسياسات الاقتصادية. المعهد العربي للتخطيط بالكويت، الصفحات 5-6.

رابعاً: تقارير إحصائية:

- التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2017. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. PCBS.
- مركز التجارة الفلسطيني. (2017). التقرير السنوي. رام الله: مركز التجارة الفلسطيني .
- مسح القوى العاملة 2016-2010. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. PCBS.
- مسح القوى العاملة الفلسطينية، 2017. رام الله: مركز الإحصاء الفلسطيني. PCBS.
- مكحول، باسم. (2000). تحليل العرض والطلب على العمالة الفلسطينية . رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).

خامساً: المواقع الإلكترونية:

- سوا وكالة انباء فلسطينية مستقلة. (13 9، 2018). نقابة العمال: مليار دولار سنوياً خسارة الاقتصاد جراء سماسرة تصاريح العمل. تم الاسترداد من سوا وكالة انباء فلسطينية مستقلة:

<https://palsawa.com>

- طلال مشعل. (6 مارس، 2018). انواع الهجرة. تم الاسترداد من موضوع:

<http://mawdoo3.com/>

- محمد غمزي. (27 9، 2017). الحدث صحيفة اقتتادية اجتماعية ثقافية. تم الاسترداد من أرقام وإحصائيات.. كم يبلغ عدد العمال الفلسطينيين في إسرائيل؟:

<https://www.alhadath.ps>

- المعهد العربي للتخطيط. (1، 2002). تم الاسترداد من:

http://www.arab-api.org/ar/:_www.arab-api.org/images/training/programs/1/2002/50_C3-4.pdf

- وزارة العمل الاسرائيلي. (1 1، 2017). القوائم المحتلته لاجور الحد الادنى. تم الاسترداد من وزارة العمل والرفاه والخدمات الاجتماعية:

<https://employment.molsa.gov.il/Arabic/Employment/WorkRights/TermsOfEmployment/Payroll/Pages/UpdatedMinWage.aspx>

المراجع الإنجليزية:

First: Book

- Borjas, G. J. (2016). **Labor Economics**. New York: McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L. (2010). **Management, Ninth Edition**. USA: South-Western, Cengage Learning.

- Sapsford Tzannatos, D.(1993). **THE ECONOMICS OF THE LABOUR MARKET**. New York: Scholarly and Reference Division.
- Schiff, M. (2002, April). **Trade Policy and Labor Services**. World Bank.
- Sharpe, A. M. (2011). **HUMAN CAPITAL AND PRODUCTIVITY IN BRITISH COLUMBIA**. CSLS.

Second: Journal

- Benhabib, Jess, M. M. (1994, may 1). *The role of human capital in economic development Evidence from aggregate cross-country data*. **JOURNAL OF Monetary Economics**, p. 146.
- Bhattarai, K. (2017). *Determinants of Wages and Labour Supply in the UK*. HULL: University of Hull, Hull, UK .
- Branko Milanovic .(2000 ,9 1) *he median-voter hypothesis, income inequality, and income redistribution* .**European Journal of Political Economy**.410-367
- Derek A. Neal and William R. Johnson .(2009 ,8 17) *Premarket Factors in Black-White Wage Differences* .**The Journal of Political Economy**.895-869
- Etkes, H. (2011). *The Impact of Employment in Israel on the Palestinian Labor Force*. **Jerusalem: Bank of Israel**.

- Fitz-enz, N. B. (2002). *Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents*. **journal of Intellectual capital**.
- Mansour, H. (2010). *The Effects of Labor Supply Shocks on Labor Market Outcomes: Evidence from the Israeli-Palestinian Conflict*. Berlin: German Institute for Economic Research (DIW Berlin).
- Vasile, V. (2014). *Labour mobility impact on sending countries. Romanian EU workers case study*. Romanian: ELSEVIER.

الملاحق

ملحق (1)

جدول رقم (1)

النشاط الاقتصادي	نسبة منة هم داخل القوى العاملة في الضفة الغربية	معدّل الأجر اليومي الاسمي (شيقل)	معدّل الأجر اليومي الحقيقي (شيقل)
الزراعة	%7.3	49.2	44.3
الصناعة	%16	78.2	70.5
الانشاءات	%21.9	96.5	86.9
تجارة الجملة والتجزئة	%21.7	58.8	53
النقل والتخزين	%5.7	42.6	38.4
المعلومات والاتصالات	--	113	101.8
الخدمات والفروع الاخرى	%27.4	99.8	89.9

الجدول من اعداد معد الدراسة وتم تجميع المعلومات من تقرير مسح القوى العاملة الفلسطينية لعام 2017 وكذلك من تقرير أداء الاقتصاد الفلسطيني لعام 2017 وكلاهم اعداد جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني.

جدول رقم (2)

مقارنة عدد ساعات العمل الأسبوعي حسب مكان العمل								
السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الضفة الغربية	43.3	43.1	43.3	43.4	44.1	43.9	44.3	44.2
قطاع غزة	38.8	37.9	37.1	37.3	37.7	37.1	38.3	37.6
إسرائيل والمستوطنات	39.4	39.4	40.9	42.4	42.6	40.4	40.2	41.6
مقارنة عدد أيام العمل الشهري حسب مكان العمل								
السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الضفة الغربية	22.2	22.4	22.2	22.4	22.5	22.4	22.8	22.9
قطاع غزة	23.4	23.4	23.6	23.7	23.9	22.9	22.7	22.6
إسرائيل والمستوطنات	20.5	21	20.5	19.8	20	19.1	19.6	19.6
مقارنة الأجر الوسيط اليومي بعملة الشقل حسب مكان العمل								
السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الضفة الغربية	76.9	76.9	76.9	76.9	80	80.8	88.5	96.2
قطاع غزة	46.2	50	50	50	54.1	46.2	45	40
إسرائيل والمستوطنات	150	153.8	153.8	160	180	200	200	200
مقارنة نسبة البطالة								
السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الضفة الغربية	17.2	17.3	19	18.6	17.7	17.3	18.2	17.9
قطاع غزة	37.8	28.7	31	32.6	43.9	41	41.7	43.9
نسبة البطالة العامة	23.7	20.9	23	23.4	26.9	25.9	26.9	27.7
مقارنة وسيلة الدخول للعمل في أراضي 1948								
السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
لدية تصريح	38%	42%	43%	49%	60%	59%	52%	57%
بدون تصريح	22%	23%	30%	33%	26%	29%	36%	34%
يحمل وثيقة	41%	36%	28%	18%	14%	12%	12%	9%
عدد العاملين في إسرائيل	79,000	84,000	87,000	104,700	105,200	115,200	128,800	126,600

الجدول من اعداد معد الدراسة وتم تجميع المعلومات من تقرير مسح القوى العاملة الفلسطينية لاعوام من 2010-2017

وكذلك من الملخص الإعلامي للربع الرابع الخاص بمسح القوى العاملة من كل عام لعدد العاملين في اسرائيل

جدول رقم (3) : تحليل الانحدار للنموذج القياسي الخاص بالدراسة

معادلة (3) الانحدار الخطي لمن هم داخل القوى العاملة منطقة الضفة الغربية ويعملون في إسرائيل		معادلة (2) الانحدار الخطي لمن هم داخل القوى العاملة منطقة الضفة الغربية ويعملون في الضفة		معادلة (1) الانحدار الخطي لمنطقة الضفة الغربية		Model	
Std. Error	B	Std. Error	B	Std. Error	B		
0.098	4.409	0.060	2.815	.059	3.109	(Constant)	1
.000	*0.025	0.000	*0.029	.000	*0.030	العمر عند اخر عيد ميلاد	3
0.004	*0.000	0.003	*0.000	.003	*0.000	العمر تربيع	2
.002	0.001	0.001	*0.046	.001	*0.036	كم عدد السنوات الدراسية التي أتمها بنجاح	4
0.050	*0.100	0.011	*0.366	.012	*0.370	وهمي الجنس	5
.021	*0.119	0.013	*0.169	.013	*0.190	وهمي الحالة الاجتماعية	6
0.046	*-0.328	0.036	-0.041	.033	-0.008	وهمي نشاط اقتصادي الزراعة	7
.042	*-0.066	0.028	*0.075	.028	*0.039	وهمي نشاط اقتصادي صناعه	8
0.041	*0.162	0.028	*0.290	.027	*0.413	وهمي نشاط اقتصادي البناء	9
.042	*0.238	0.027	*0.150	.027	*0.218	وهمي نشاط اقتصادي النقل	10
0.049	0.011	0.026	*0.119	.026	*0.035	وهمي نشاط اقتصادي الخدمات	11
.024	*0.212	0.020	*-0.058	.018	-.028	وهمي محافظة جنين	12
0.038	*0.118	0.032	** -0.062	.030	*-0.098	وهمي محافظة طوباس	13
.030	*0.293	0.023	*-0.143	.022	*-0.156	وهمي محافظة طولكرم	14
0.026	*0.212	0.019	*-0.082	.018	*-0.166	وهمي محافظة نابلس	15
.029	*0.314	0.027	*-0.113	.024	*-0.076	وهمي محافظة قلقيلية	16
0.039	*0.095	0.030	-0.012	.028	*-0.140	وهمي محافظة سلفيت	17
.030	0.005	0.019	*0.088	.018	*-0.095	وهمي محافظة رام الله	18
0.041	*-0.297	0.032	-0.042	.030	*-.192	وهمي محافظة اريحا والاغوار	19
.032	-0.010	0.021	.013	.020	*-0.193	وهمي محافظة بيت لحم	20
0.023	*0.325	0.018	-0.024	.016	*-0.087	وهمي محافظة الخليل	21
.016	.003			.014	*0.531	وهمي تصريح الدخول فقط	22
0.421		0.372		0.460		R Square	
100.987		246.289		458.447		F	
472.839		1972.929		4039.019		N	

sig=P < 0.05*

جدول (4): جدول الفئات العمرية بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	الجنس		
	انثى	ذكر	
5102	810	4292	الفئات العمرية 15-24 Count
100.0%	15.9%	84.1%	% within الفئات العمرية
23.6%	20.0%	24.5%	% within الجنس
6924	1591	5333	الفئات العمرية 25-34 Count
100.0%	23.0%	77.0%	% within الفئات العمرية
32.1%	39.3%	30.4%	% within الجنس
4741	923	3818	الفئات العمرية 35-44 Count
100.0%	19.5%	80.5%	% within الفئات العمرية
22.0%	22.8%	21.8%	% within الجنس
3293	515	2778	الفئات العمرية 45-54 Count
100.0%	15.6%	84.4%	% within الفئات العمرية
15.3%	12.7%	15.8%	% within الجنس
1323	179	1144	الفئات العمرية 55-64 Count
100.0%	13.5%	86.5%	% within الفئات العمرية
6.1%	4.4%	6.5%	% within الجنس
208	29	179	فأكثر-65 Count
100.0%	13.9%	86.1%	% within الفئات العمرية
1.0%	.7%	1.0%	% within الجنس
21591	4047	17544	Count Total
100.0%	18.7%	81.3%	% within الفئات العمرية
100.0%	100.0%	100.0%	% within الجنس

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (5): جدول فئات معدّل الأجر اليومي بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة
للضفة الغربية للعام 2017

Total	الجنس		
	انثى	ذكر	
1	0	1	فئات معدّل الأجر اليومي
100.0%	0.0%	100.0%	فئات معدّل الأجر اليومي % within
.0%	0.0%	.0%	الجنس % within
63	41	22	فئات معدّل الأجر اليومي
100.0%	65.1%	34.9%	فئات معدّل الأجر اليومي % within
.6%	2.2%	.2%	الجنس % within
113	85	28	فئات معدّل الأجر اليومي
100.0%	75.2%	24.8%	فئات معدّل الأجر اليومي % within
1.0%	4.6%	.3%	الجنس % within
847	336	511	فئات معدّل الأجر اليومي
100.0%	39.7%	60.3%	فئات معدّل الأجر اليومي % within
7.5%	18.2%	5.4%	الجنس % within
1519	282	1237	فئات معدّل الأجر اليومي
100.0%	18.6%	81.4%	فئات معدّل الأجر اليومي % within
13.4%	15.3%	13.1%	الجنس % within
2880	353	2527	فئات معدّل الأجر اليومي
100.0%	12.3%	87.7%	فئات معدّل الأجر اليومي % within
25.4%	19.1%	26.7%	الجنس % within
1885	490	1395	فئات معدّل الأجر اليومي
100.0%	26.0%	74.0%	فئات معدّل الأجر اليومي % within
16.6%	26.5%	14.7%	الجنس % within
2273	209	2064	فئات معدّل الأجر اليومي
100.0%	9.2%	90.8%	فئات معدّل الأجر اليومي % within
20.1%	11.3%	21.8%	الجنس % within
1611	48	1563	فئات معدّل الأجر اليومي
100.0%	3.0%	97.0%	فئات معدّل الأجر اليومي % within
14.2%	2.6%	16.5%	الجنس % within
131	4	127	فئات معدّل الأجر اليومي
100.0%	3.1%	96.9%	فئات معدّل الأجر اليومي % within
1.2%	.2%	1.3%	الجنس % within
11323	1848	9475	فئات معدّل الأجر اليومي
100.0%	16.3%	83.7%	فئات معدّل الأجر اليومي % within
100.0%	100.0%	100.0%	الجنس % within

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (6): جدول الحالة الزوجية بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	الجنس		
	انثى	ذكر	
8612	1805	6807	Count
100.0%	21.0%	79.0%	% within الحالة الزوجية
39.9%	44.6%	38.8%	% within الجنس
12682	2012	10670	Count
100.0%	15.9%	84.1%	% within الحالة الزوجية
58.7%	49.7%	60.8%	% within الجنس
297	231	66	Count
100.0%	77.8%	22.2%	% within الحالة الزوجية
1.4%	5.7%	.4%	% within الجنس
21591	4048	17543	Count
100.0%	18.7%	81.3%	% within الحالة الزوجية
100.0%	100.0%	100.0%	% within الجنس

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (7): جدول المؤهل العلمي بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	الجنس		
	انثى	ذكر	
108	40	68	المؤهل العلمي أمي Count
100.0%	37.0%	63.0%	% within المؤهل العلمي
.5%	1.0%	.4%	% within الجنس
987	116	871	المؤهل العلمي ملم Count
100.0%	11.8%	88.2%	% within المؤهل العلمي
4.6%	2.9%	5.0%	% within الجنس
3344	267	3077	المؤهل العلمي ابتدائي Count
100.0%	8.0%	92.0%	% within المؤهل العلمي
15.5%	6.6%	17.5%	% within الجنس
7843	558	7285	المؤهل العلمي اعدادي Count
100.0%	7.1%	92.9%	% within المؤهل العلمي
36.3%	13.8%	41.5%	% within الجنس
3121	301	2820	المؤهل العلمي ثانوي Count
100.0%	9.6%	90.4%	% within المؤهل العلمي
14.5%	7.4%	16.1%	% within الجنس
1308	443	865	المؤهل العلمي دبلوم متوسط Count
100.0%	33.9%	66.1%	% within المؤهل العلمي
6.1%	10.9%	4.9%	% within الجنس
4450	2197	2253	المؤهل العلمي بكالوريوس Count
100.0%	49.4%	50.6%	% within المؤهل العلمي
20.6%	54.3%	12.8%	% within الجنس
26	14	12	المؤهل العلمي دبلوم عالي Count
100.0%	53.8%	46.2%	% within المؤهل العلمي
.1%	.3%	.1%	% within الجنس
356	105	251	المؤهل العلمي ماجستير Count
100.0%	29.5%	70.5%	% within المؤهل العلمي
1.6%	2.6%	1.4%	% within الجنس
49	7	42	المؤهل العلمي دكتوراه Count
100.0%	14.3%	85.7%	% within المؤهل العلمي
.2%	.2%	.2%	% within الجنس
21592	4048	17544	المؤهل العلمي Total Count
100.0%	18.7%	81.3%	% within المؤهل العلمي
100.0%	100.0%	100.0%	% within الجنس

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (8): جدول مكان العمل بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية
للعام 2017

Total	الجنس		مكان العمل
	انثى	ذكر	
15927	3014	12913	الضفة الغربية
100.0%	18.9%	81.1%	مكان العمل
80.0%	98.1%	76.7%	الجنس
3882	54	3828	اسرائيل والمستوطنات
100.0%	1.4%	98.6%	مكان العمل
19.5%	1.8%	22.7%	الجنس
91	5	86	خارج البلاد
100.0%	5.5%	94.5%	مكان العمل
.5%	.2%	.5%	الجنس
19900	3073	16827	Total
100.0%	15.4%	84.6%	مكان العمل
100.0%	100.0%	100.0%	الجنس

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (9): جدول المحافظات بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	الجنس		المحافظة
	انثى	ذكر	
2632	550	2082	جنين
100.0%	20.9%	79.1%	المحافظة
12.2%	13.6%	11.9%	الجنس
574	125	449	طوباس
100.0%	21.8%	78.2%	المحافظة
2.7%	3.1%	2.6%	الجنس
1350	259	1091	طولكرم
100.0%	19.2%	80.8%	المحافظة
6.3%	6.4%	6.2%	الجنس
3112	607	2505	نابلس
100.0%	19.5%	80.5%	المحافظة
14.4%	15.0%	14.3%	الجنس
952	164	788	قلقيلية
100.0%	17.2%	82.8%	المحافظة
4.4%	4.1%	4.5%	الجنس
519	96	423	سلفيت
100.0%	18.5%	81.5%	المحافظة
2.4%	2.4%	2.4%	الجنس
2402	406	1996	رام الله
100.0%	16.9%	83.1%	المحافظة
11.1%	10.0%	11.4%	الجنس
440	94	346	اريجا والاغوار
100.0%	21.4%	78.6%	المحافظة
2.0%	2.3%	2.0%	الجنس
1501	174	1327	القدس
100.0%	11.6%	88.4%	المحافظة
7.0%	4.3%	7.6%	الجنس
1839	409	1430	بيت لحم
100.0%	22.2%	77.8%	المحافظة
8.5%	10.1%	8.2%	الجنس
6272	1164	5108	الخليل
100.0%	18.6%	81.4%	المحافظة
29.0%	28.8%	29.1%	الجنس
21593	4048	17545	Total
100.0%	18.7%	81.3%	المحافظة
100.0%	100.0%	100.0%	الجنس

جدول (10): جدول النشاط الاقتصادي بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	الجنس		النشاط الاقتصادي
	انثى	ذكر	
1436	266	1170	الزراعة والصيد والحراجة
100.0%	18.5%	81.5%	النشاط الاقتصادي
6.7%	6.6%	6.7%	الجنس
3078	385	2693	التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية
100.0%	12.5%	87.5%	النشاط الاقتصادي
14.3%	9.5%	15.4%	الجنس
5017	36	4981	البناء والتشييد
100.0%	.7%	99.3%	النشاط الاقتصادي
23.2%	.9%	28.4%	الجنس
4164	426	3738	التجارة والمطاعم والفنادق
100.0%	10.2%	89.8%	النشاط الاقتصادي
19.3%	10.5%	21.3%	الجنس
1080	85	995	النقل والتخزين والاتصالات
100.0%	7.9%	92.1%	النشاط الاقتصادي
5.0%	2.1%	5.7%	الجنس
6815	2849	3966	الخدمات والفروع الأخرى
100.0%	41.8%	58.2%	النشاط الاقتصادي
31.6%	70.4%	22.6%	الجنس
21590	4047	17543	Count
100.0%	18.7%	81.3%	النشاط الاقتصادي
100.0%	100.0%	100.0%	الجنس
			Total

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (11): جدول تصاريح الدخول بالنسبة للجنس الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	الجنس		هل يعمل..... بتصريح أو لا أو لديه وثيقة تؤهله الدخول لإسرائيل أو المستعمرات أو المناطق الصناعية الحدودية في العمل الرئيسي	يعمل بتصريح عمل
	انثى	ذكر		
2045	22	2023	Count هل يعمل..... بتصريح within % أو لا أو لديه وثيقة تؤهله الدخول لإسرائيل أو المستعمرات أو المناطق الصناعية الحدودية في العمل الرئيسي	
100.0%	1.1%	98.9%	الجنس within %	
49.8%	23.9%	50.4%		
1479	14	1465	Count هل يعمل..... بتصريح within % أو لا أو لديه وثيقة تؤهله الدخول لإسرائيل أو المستعمرات أو المناطق الصناعية الحدودية في العمل الرئيسي	يعمل بدون تصريح عمل
100.0%	.9%	99.1%	الجنس within %	
36.0%	15.2%	36.5%		
581	56	525	Count هل يعمل..... بتصريح within % أو لا أو لديه وثيقة تؤهله الدخول لإسرائيل أو المستعمرات أو المناطق الصناعية الحدودية في العمل الرئيسي	حملة الهوية الإسرائيلية /المقدسية/ جواز سفر أجنبي
100.0%	9.6%	90.4%	الجنس within %	
14.2%	60.9%	13.1%		
4105	92	4013	Count هل يعمل..... بتصريح within % أو لا أو لديه وثيقة تؤهله الدخول لإسرائيل أو المستعمرات أو المناطق الصناعية الحدودية في العمل الرئيسي	Total
100.0%	2.2%	97.8%	الجنس within %	
100.0%	100.0%	100.0%		

وهي التصريح * الجنس Crosstabulation

Total	الجنس		وهي التصريح	لا يعمل بتصريح
	انثى	ذكر		
1479	14	1465	Count وهي التصريح within % الجنس within %	
100.0%	.9%	99.1%		
6.9%	.3%	8.4%		
20112	4033	16079	Count وهي التصريح within % الجنس within %	يعمل بتصريح وهوية مقدسية واسرائيلية
100.0%	20.1%	79.9%		
93.1%	99.7%	91.6%		
21591	4047	17544	Count وهي التصريح within % الجنس within %	Total
100.0%	18.7%	81.3%		
100.0%	100.0%	100.0%		

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (12): جدول الفئات العمرية بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	مكان العمل				
	خارج البلاد	اسرائيل والمستوطنات	الضفة الغربية		
4270	8	733	3529	Count	15-24 الفئات العمرية
100.0%	.2%	17.2%	82.6%	% within	الفئات العمرية
21.5%	8.9%	18.9%	22.2%	% within	مكان العمل
6230	33	1268	4929	Count	25-34
100.0%	.5%	20.4%	79.1%	% within	الفئات العمرية
31.3%	36.7%	32.7%	30.9%	% within	مكان العمل
4631	16	965	3650	Count	35-44
100.0%	.3%	20.8%	78.8%	% within	الفئات العمرية
23.3%	17.8%	24.9%	22.9%	% within	مكان العمل
3255	20	620	2615	Count	45-54
100.0%	.6%	19.0%	80.3%	% within	الفئات العمرية
16.4%	22.2%	16.0%	16.4%	% within	مكان العمل
1307	10	274	1023	Count	55-64
100.0%	.8%	21.0%	78.3%	% within	الفئات العمرية
6.6%	11.1%	7.1%	6.4%	% within	مكان العمل
206	3	22	181	Count	فأكثر-65
100.0%	1.5%	10.7%	87.9%	% within	الفئات العمرية
1.0%	3.3%	.6%	1.1%	% within	مكان العمل
19899	90	3882	15927	Count	Total
100.0%	.5%	19.5%	80.0%	% within	الفئات العمرية
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	% within	مكان العمل

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (13): جدول الجنس بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	مكان العمل			
	خارج البلاد	اسرائيل والمستوطنات	الضفة الغربية	
16827	86	3828	12913	الجنس ذكر Count
100.0%	.5%	22.7%	76.7%	% within الجنس
84.6%	94.5%	98.6%	81.1%	% within مكان العمل
3073	5	54	3014	الجنس انثى Count
100.0%	.2%	1.8%	98.1%	% within الجنس
15.4%	5.5%	1.4%	18.9%	% within مكان العمل
19900	91	3882	15927	Total Count
100.0%	.5%	19.5%	80.0%	% within الجنس
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	% within مكان العمل

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (14): جدول معدّل الأجر اليومي بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	مكان العمل			فئات معدّل الأجر اليومي
	خارج البلاد	اسرائيل والمستوطنات	الضفة الغربية	
1	0	0	1	Count 1-10 فئات معدّل الأجر اليومي % within مكان العمل % within
100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
.0%	0.0%	0.0%	.0%	
63	0	0	63	Count 10.1-20 فئات معدّل الأجر اليومي % within مكان العمل % within
100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
.6%	0.0%	0.0%	.8%	
113	0	3	110	Count 20.1-30 فئات معدّل الأجر اليومي % within مكان العمل % within
100.0%	0.0%	2.7%	97.3%	
1.0%	0.0%	.1%	1.3%	
848	2	7	839	Count 30.1-50 فئات معدّل الأجر اليومي % within مكان العمل % within
100.0%	.2%	.8%	98.9%	
7.5%	3.9%	.2%	10.1%	
1519	2	59	1458	Count 50.1-70 فئات معدّل الأجر اليومي % within مكان العمل % within
100.0%	.1%	3.9%	96.0%	
13.4%	3.9%	2.0%	17.5%	
2880	7	94	2779	Count 70.1-100 فئات معدّل الأجر اليومي % within مكان العمل % within
100.0%	.2%	3.3%	96.5%	
25.4%	13.7%	3.2%	33.3%	
1885	7	159	1719	Count 100.1-135 فئات معدّل الأجر اليومي % within مكان العمل % within
100.0%	.4%	8.4%	91.2%	
16.6%	13.7%	5.4%	20.6%	
2273	10	1179	1084	Count 135.1-200 فئات معدّل الأجر اليومي % within مكان العمل % within
100.0%	.4%	51.9%	47.7%	
20.1%	19.6%	40.2%	13.0%	
1612	19	1361	232	Count 200..1-400 فئات معدّل الأجر اليومي % within مكان العمل % within
100.0%	1.2%	84.4%	14.4%	
14.2%	37.3%	46.4%	2.8%	
132	4	72	56	Count 400.1-800 فئات معدّل الأجر اليومي % within مكان العمل % within
100.0%	3.0%	54.5%	42.4%	
1.2%	7.8%	2.5%	.7%	
11326	51	2934	8341	Count Total فئات معدّل الأجر اليومي % within مكان العمل % within
100.0%	.5%	25.9%	73.6%	
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (15): جدول الحالة الزوجية بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	مكان العمل			
	خارج البلاد	اسرائيل والمستوطنات	الضفة الغربية	
7451	38	1071	6342	Count
100.0%	.5%	14.4%	85.1%	% within الحالة الزوجية
37.4%	41.8%	27.6%	39.8%	% within مكان العمل
12181	53	2795	9333	Count
100.0%	.4%	22.9%	76.6%	% within الحالة الزوجية
61.2%	58.2%	72.0%	58.6%	% within مكان العمل
267	0	17	250	Count
100.0%	0.0%	6.4%	93.6%	% within الحالة الزوجية
1.3%	0.0%	.4%	1.6%	% within مكان العمل
19899	91	3883	15925	Count
100.0%	.5%	19.5%	80.0%	% within الحالة الزوجية
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	% within مكان العمل

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (16): جدول المؤهل العلمي بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	مكان العمل				
	خارج البلاد	اسرائيل والمستوطنات	الضفة الغربية		
107	0	11	96	Count	المؤهل العلمي
100.0%	0.0%	10.3%	89.7%	% within العلمي	أمي
.5%	0.0%	.3%	.6%	% within مكان العمل	
954	0	241	713	Count	المؤهل العلمي
100.0%	0.0%	25.3%	74.7%	% within العلمي	ملم
4.8%	0.0%	6.2%	4.5%	% within مكان العمل	
3216	6	737	2473	Count	المؤهل العلمي
100.0%	.2%	22.9%	76.9%	% within العلمي	ابتدائي
16.2%	6.5%	19.0%	15.5%	% within مكان العمل	
7510	23	1887	5600	Count	المؤهل العلمي
100.0%	.3%	25.1%	74.6%	% within العلمي	اعدادي
37.7%	25.0%	48.6%	35.2%	% within مكان العمل	
3002	10	615	2377	Count	المؤهل العلمي
100.0%	.3%	20.5%	79.2%	% within العلمي	ثانوي
15.1%	10.9%	15.8%	14.9%	% within مكان العمل	
1172	10	161	1001	Count	المؤهل العلمي
100.0%	.9%	13.7%	85.4%	% within العلمي	دبلوم متوسط
5.9%	10.9%	4.1%	6.3%	% within مكان العمل	
3525	37	223	3265	Count	المؤهل العلمي
100.0%	1.0%	6.3%	92.6%	% within العلمي	بكالوريوس
17.7%	40.2%	5.7%	20.5%	% within مكان العمل	
20	0	0	20	Count	المؤهل العلمي
100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	% within العلمي	دبلوم عالي
.1%	0.0%	0.0%	.1%	% within مكان العمل	
349	2	6	341	Count	المؤهل العلمي
100.0%	.6%	1.7%	97.7%	% within العلمي	ماجستير
1.8%	2.2%	.2%	2.1%	% within مكان العمل	
48	4	2	42	Count	المؤهل العلمي
100.0%	8.3%	4.2%	87.5%	% within العلمي	دكتوراه
.2%	4.3%	.1%	.3%	% within مكان العمل	
19903	92	3883	15928	Count	Total
100.0%	.5%	19.5%	80.0%	% within العلمي	
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	% within مكان العمل	

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

جدول (17): جدول المحافظات بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	مكان العمل			
	خارج البلاد	اسرائيل والمستوطنات	الضفة الغربية	
2425	5	459	1961	المحافظة جنين Count
100.0%	.2%	18.9%	80.9%	% within المحافظة
12.2%	5.5%	11.8%	12.3%	% within مكان العمل
520	0	116	404	المحافظة طوباس Count
100.0%	0.0%	22.3%	77.7%	% within المحافظة
2.6%	0.0%	3.0%	2.5%	% within مكان العمل
1252	3	227	1022	المحافظة طولكرم Count
100.0%	.2%	18.1%	81.6%	% within المحافظة
6.3%	3.3%	5.8%	6.4%	% within مكان العمل
2880	31	382	2467	المحافظة نابلس Count
100.0%	1.1%	13.3%	85.7%	% within المحافظة
14.5%	34.1%	9.8%	15.5%	% within مكان العمل
902	2	231	669	المحافظة قلقيلية Count
100.0%	.2%	25.6%	74.2%	% within المحافظة
4.5%	2.2%	6.0%	4.2%	% within مكان العمل

من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

491	2	121	368	Count	سلفيت
100.0%	.4%	24.6%	74.9%	% within المحافظة	
2.5%	2.2%	3.1%	2.3%	% within مكان العمل	
2277	14	255	2008	Count	رام الله
100.0%	.6%	11.2%	88.2%	% within المحافظة	
11.4%	15.4%	6.6%	12.6%	% within مكان العمل	
408	1	90	317	Count	اريجا والاغوار
100.0%	.2%	22.1%	77.7%	% within المحافظة	
2.1%	1.1%	2.3%	2.0%	% within مكان العمل	
1447	8	552	887	Count	القدس
100.0%	.6%	38.1%	61.3%	% within المحافظة	
7.3%	8.8%	14.2%	5.6%	% within مكان العمل	
1682	10	236	1436	Count	بيت لحم
100.0%	.6%	14.0%	85.4%	% within المحافظة	
8.5%	11.0%	6.1%	9.0%	% within مكان العمل	
5615	15	1213	4387	Count	الخليل
100.0%	.3%	21.6%	78.1%	% within المحافظة	
28.2%	16.5%	31.2%	27.5%	% within مكان العمل	
19899	91	3882	15926	Count	Total
100.0%	.5%	19.5%	80.0%	% within المحافظة	
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	% within مكان العمل	

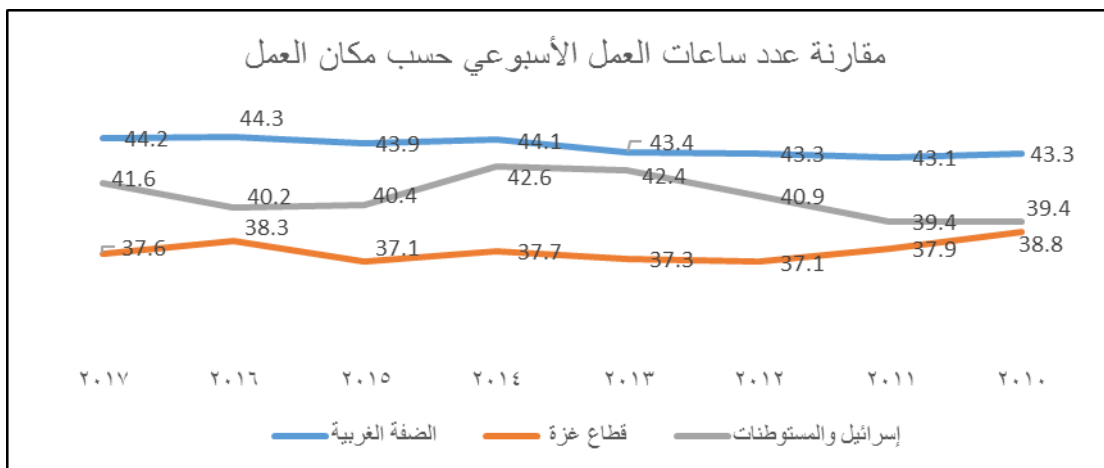
جدول (18): جدول النشاط الاقتصادي بالنسبة لمكان العمل الخاصة بمسح القوى العاملة للضفة الغربية للعام 2017

Total	مكان العمل				
	خارج البلاد	اسرائيل والمستوطنات	الضفة الغربية		
1436	2	310	1124	Count	النشاط الزراعي والصيد
100.0%	.1%	21.6%	78.3%	% within	النشاط الاقتصادي
7.2%	2.2%	8.0%	7.1%	% within	مكان العمل
3079	10	478	2591	Count	التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية
100.0%	.3%	15.5%	84.2%	% within	النشاط الاقتصادي
15.5%	10.9%	12.3%	16.3%	% within	مكان العمل
5017	19	2453	2545	Count	البناء والتشييد
100.0%	.4%	48.9%	50.7%	% within	النشاط الاقتصادي
25.2%	20.7%	63.2%	16.0%	% within	مكان العمل
4164	30	415	3719	Count	التجارة والمطاعم والفنادق
100.0%	.7%	10.0%	89.3%	% within	النشاط الاقتصادي
20.9%	32.6%	10.7%	23.4%	% within	مكان العمل
1081	7	80	994	Count	النقل والتخزين والاتصالات
100.0%	.6%	7.4%	92.0%	% within	النشاط الاقتصادي
5.4%	7.6%	2.1%	6.2%	% within	مكان العمل
5124	24	146	4954	Count	الخدمات والفروع الأخرى
100.0%	.5%	2.8%	96.7%	% within	النشاط الاقتصادي
25.7%	26.1%	3.8%	31.1%	% within	مكان العمل
19901	92	3882	15927	Count	Total
100.0%	.5%	19.5%	80.0%	% within	النشاط الاقتصادي
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	% within	مكان العمل

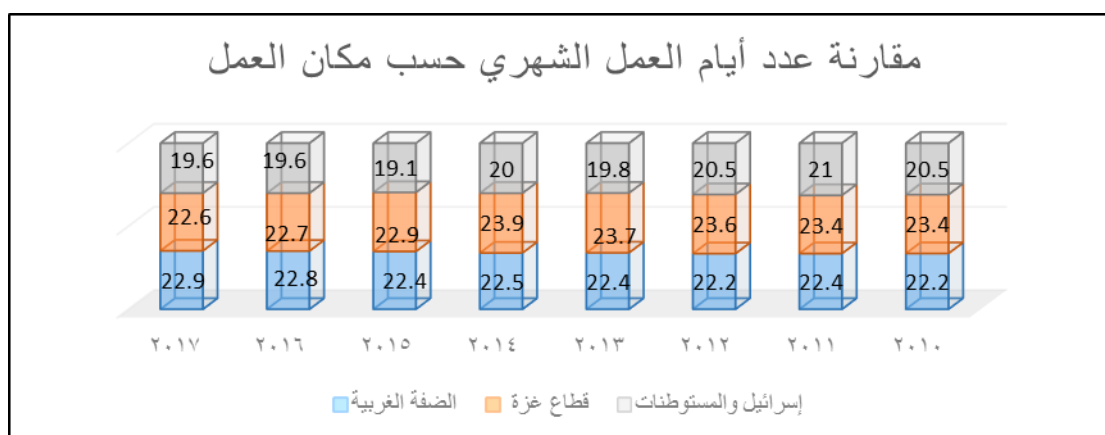
من اعداد معد الدراسة عبر برنامج SPSS

ملحق (2)

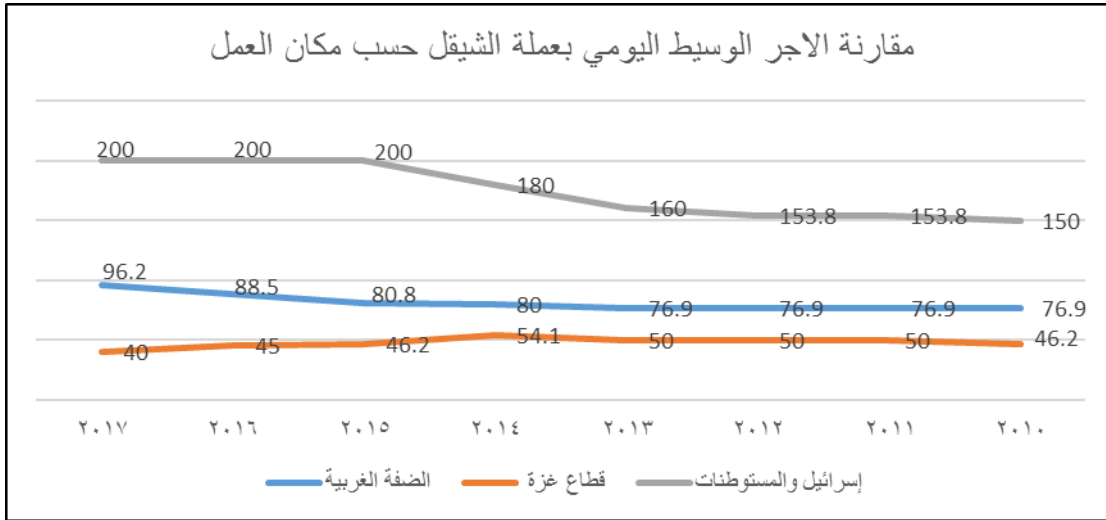
الإشكال والرسومات



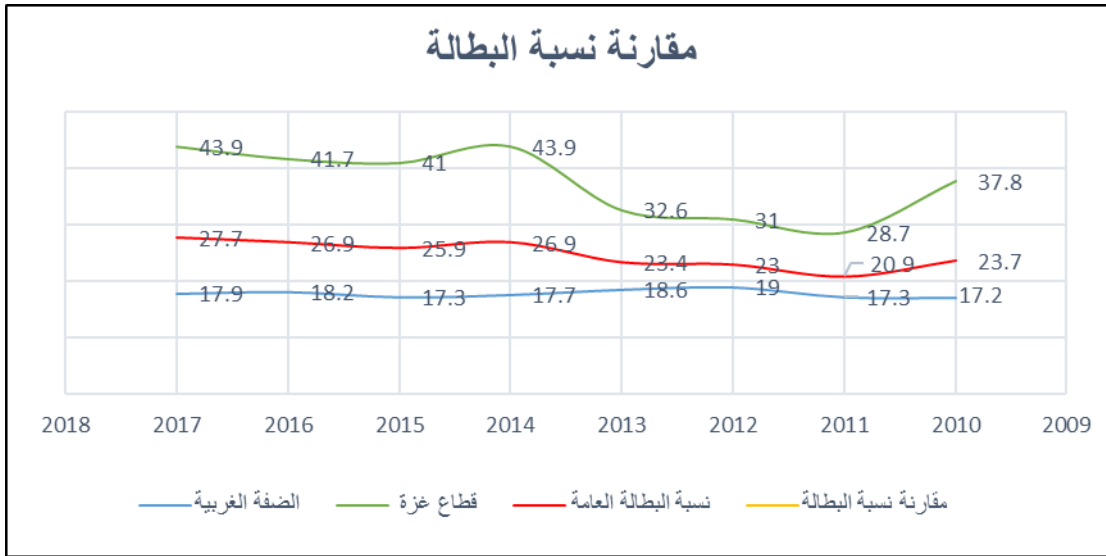
شكل رقم (1): مقارنة عدد ساعات العمل الأسبوعي حسب مكان العمل المصدر جدول رقم (2)



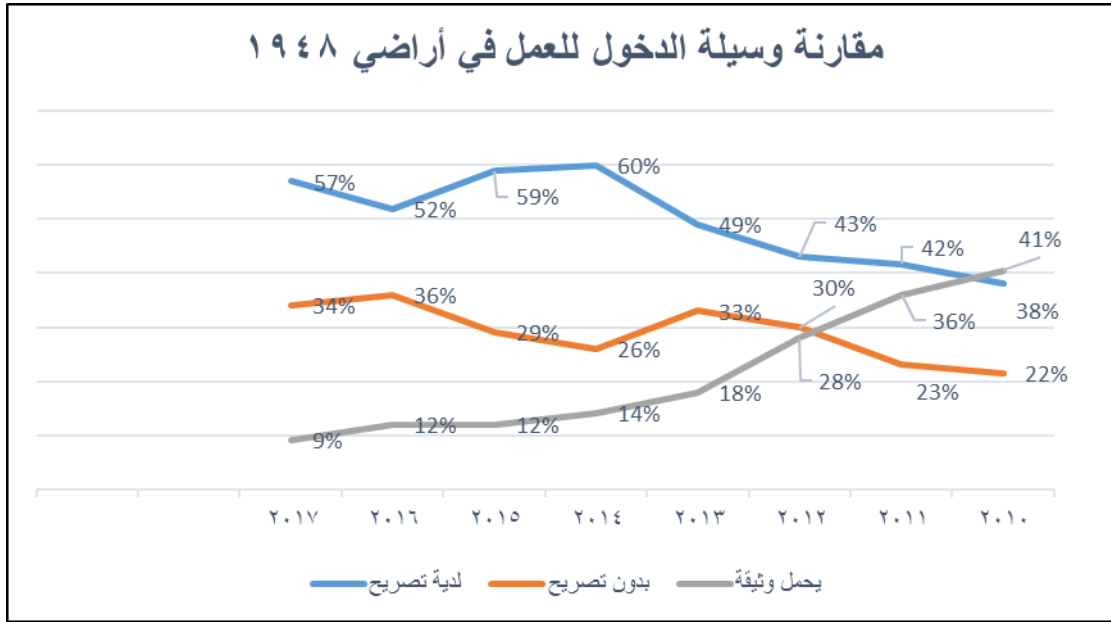
شكل رقم (2): مقارنة عدد أيام العمل الشهري حسب مكان العمل المصدر جدول رقم (2)



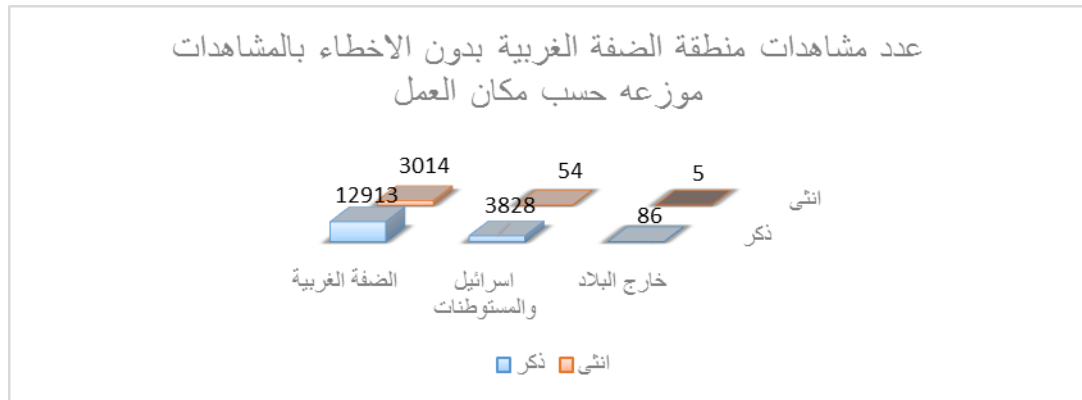
شكل رقم (3): مقارنة الأجر الوسيط اليومي بعملة الشيفل حسب المكان المصدر جدول رقم (2)



شكل رقم (4): مقارنة نسبة البطالة حسب السنوات المصدر جدول رقم (2)



شكل رقم (5): مقارنة وسيلة الدخول للعمل في أراضي 1948 المصدر جدول رقم (2)



شكل رقم (6): يعكس عدد المشاهدات المجموعه من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لمسح القوى العاملة 2017 وهي حسب البيانات الصحيحة الخاصة بالضفة الغربية، التوزيع بالشكل حسب مكان العمل والجنس

An-Najah National University

Faculty of Graduate Studies

**The Effect of Working in 1948Land on Wages
Variances in West Bank, Palestine**

By

Salah Falah Zaki Jallad

Supervised

A'as Atrash

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

2019

**The Effect of Working in 1948 Land on Wages Variances in West
Bank, Palestine**

By

Salah Falah Zaki Jallad

Supervised

A'as Atrash

Abstract

This Study tried by studying workforce survey by the Palestinian Statistical Breuer System in 2017 in West Bank. The study aims to reach the effect of working in Israel on the daily wage average in short- and long-term period. It is noticed that there are no whole effects for all. But economical one's studies varied on the effects on education, industry and wages structuring. This study is distinguished to determine the differences between labors in West Bank with those in Israel by measuring the effect of age (experience), revenues from education level ,marital status, economical status, place of residence on the average of wages. A lot of individuals tried to identify wages by reflecting their relation and influence on the individual or organization. The study concluded that wage is the part of economical circle which fulfill the individuals' needs and which is determined by the individual's contribution in the production in addition to to his ability in resorting to demand and need factors built on the market needs based on the purchasing power for the real wage of the worker.

The economic model, leaner regression and three equations with small squares (OLS) for special data about work places of West Bank region, West Bank and 1948 lands has been determined by the by the mentioned variables adopted by previous literatures.

The results showed positive effects of age, educational levels on wages average for workers in West Bank, while the effect of age of workers inside 1948 lands was less. The results also showed that the wage is more for age mean. For education variable, the more the level, the more the age inside West Bank. The descriptive analysis showed that the effect on females with high levels of education was high; the highest percentage for females with B.A was 54.3%, whereas, the highest for males was for preparatory education was 41.5%. The highest wage for women ranged between 100 and 133 NIS. While, the men wage ranged between 70.1-100 NIS. On the other hand, no effect for education on wages was found for workers inside the 1948 lands. The results revealed the low levels of education among males and the high ones among females in order to occupy a position inside the West Bank which suffers unemployment according to Palestinian Statistical Breuer System.

Moreover, the results showed the wage average, according to marital status, was high for married in both West Bank and the Palestinian 1948 lands. The results of economic activities revealed that we are service community; the building sector is the highest in wages, the agricultural one is the neglected despite it is the most important contributor in the economic life. According the governorates compared by Jerusalem governorate wages, Rammalah is the highest whereas Tulkarem is the lowest in the West Bank. Inside the 1948 Lands, workers from Hebron Governorate have the highest wage average, followed by Tulkarem and northern regions; the lowest wages are for Jericho and Ghours.