

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني وأثره في
التمكين الاقتصادي للنساء في الضفة الغربية: دراسة على
المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس

إعداد

رلى عزت محمد القبج

إشراف

د. ناصر الدين الشاعر

د. شاكر خليل

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات
المرأة بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2018م

دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني وأثره في
التمكين الاقتصادي للنساء في الضفة الغربية: دراسة على
المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس

إعداد

رلى عزت محمد القبيج

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2018/5/10م، وأجيزت.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

1. د. ناصر الدين الشاعر / مشرفاً ورئيساً
.....
2. د. شاكر خليل / مشرفاً ثانياً
.....
3. د. سلامة سالم / ممتحناً خارجياً
.....
4. د. فيصل الزعنون / ممتحناً داخلياً
.....

الإهداء

أهدي هذا الإنجاز إلى والدي الحبيب أطال الله بقاءه وألبسه ثوب الصحة والعافية.
وإلى والدي الحبيبة حفظها الله ومتعني برّها وردّ جميلها. أهدي إليهما قطرةً في بحر
عظائهما العظيم.

إلى زوجي الغالي أيمه، رفيق القلب والدرّب، مه سار معي خطوةً بخطوة نحو حلمٍ
زرعناه معاً، وحصنناه معاً. وكما أهديه بكّ الحبّ إلى أبنائي ومهجة قلبي، يانا،
ياسميه، عمر وأمير. حفظهم الله ورعاهم.

وكما أهدي هذا الإنجاز أيضاً إلى أشقائي وشقيقاتي وأبنائهم، وإلى جميع الأصدقاء
والصديقات، وكلكم معي ساترني وكان له طيب الأثر في حياتي على الصعيد الشخصي و
الأكاديمي.

وأخيراً أهديه لكّ مه كانت حدوده السماء في طلب العلم والسعي إلى المعرفة.

إلى

الشكر والتقدير

الشكر والحمد لله أولاً الذي بفضلہ تتم الصالحات.

ومع قلب فاض بالاحترام والتقدير، أتقدم بالشكر الجزيل وعظيم الامتنان والعرفان للمشرف الأول على رسالتي الدكتور ناصر الدين الشاعر لدعمه العلمي والمعنوي طوال مسيرتي في إعداد هذه الأطروحة بدءاً وانتهاءً بخروجها إلى النور بأفضل حال. فأنتم أهل الشكر والاحترام. ودمتم عوناً وسنداً لكل سائر في دروب العلم.

وكما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير للدكتور شاكه خليل المشرف الثاني على أطروحتي لكل ما قدمه من نصيحه وتوجيه طوال فترة إعداد الأطروحة، وخاصةً بما يتعلق بالجانب الاقتصادي والتحليل الإحصائي.

وأوجه أخيراً بجزيل الشكر أيضاً إلى إدارة جامعة النجاح الوطنية وإلى إدارة برنامج ماجستير دراسات المرأة والدكتورة الأفاضل على ما قدموه من دعم وتوجيه على امتداد سنوات الدراسة وصولاً للتخرج. دام هذا الصرح العلمي شامخاً ومنارةً للباحثين عن المعرفة على امتداد أرضنا المقدسة ووطننا العربي الكبير.

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء في الضفة الغربية: دراسة على المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس

أقر بأنّ ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيث إن هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحث لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

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

Student's name:

اسم الطالبة:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
	الإهداء	ج
	الشكر والتقدير	د
	الإقرار	هـ
	فهرس المحتويات	و
	فهرس الجداول	ط
	فهرس الأشكال	ن
	فهرس الملاحق	ع
	الملخص	ف
	الفصل الأول: مشكلة الدراسة	1
1.1	مقدمة الدراسة	2
2.1	مشكلة الدراسة	8
3.1	أهداف الدراسة	9
4.1	أهمية الدراسة	10
5.1	أسئلة الدراسة	10
6.1	فرضيات الدراسة	11
7.1	حدود الدراسة	12
8.1	مصطلحات الدراسة	13
	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	17
1.2	مقدمة	18
2.2	الإطار النظري للتمكين الاقتصادي للنساء	20
3.2	التمكين الاقتصادي للنساء	24
1.3.2	مفهوم التمكين الاقتصادي	24
2.3.2	أشكال التمكين الاقتصادي للنساء	26
3.3.2	معوقات تمكين المرأة	27
4.3.2	أهداف التمكين الاقتصادي للنساء	29
5.3.2	أهمية توفير فرص العمل في تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء	31

الصفحة	الموضوع	الرقم
32	قطاع الخدمات الفلسطيني	4.2
32	نبذة عن طبيعة وهيكلية سوق العمل الفلسطيني	1.4.2
35	مفهوم قطاع الخدمات	2.4.2
36	هيكلية قطاع الخدمات الفلسطيني	3.4.2
37	نبذة عن التطور التاريخي لقطاع الخدمات الفلسطيني	4.4.2
39	مساهمة قطاع الخدمات في السوق الفلسطيني	5.4.2
41	دوران العمالة	5.2
41	تعريف وأنواع دوران العمالة	1.5.2
41	العوامل المسببة لدوران العمالة	2.5.2
43	أثر دوران العمالة على مجمل أداء الاقتصاد الوطني	3.5.2
46	أثر دوران العمالة على التمكين الاقتصادي للنساء	4.5.2
48	الدراسات السابقة	6.2
58	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
59	منهجية الدراسة	1.3
60	مجتمع الدراسة	2.3
60	عينة الدراسة	3.3
62	أداة الدراسة	4.3
63	صدق أداة الدراسة	5.3
63	ثبات أداة الدراسة	6.3
64	إجراءات الدراسة	7.3
66	متغيرات الدراسة	8.3
68	المعالجات الإحصائية	9.3
69	الفصل الرابع: نتائج الدراسة	
71	النتائج الخاصة باستمارة جمع البيانات	1.4
74	النتائج الخاصة باستجابات المبحوثين لأسئلة الاستبانة	2.4
84	النتائج الخاصة بأسئلة الدراسة	3.4
87	النتائج الخاصة بالاستبانة	4.4
100	النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة	5.4

الصفحة	الموضوع	الرقم
125	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	
126	مناقشة نتائج الدراسة	1.5
146	توصيات الدراسة	2.5
150	قائمة المصادر والمراجع	
157	الملاحق	
b	Abstract	

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
61	توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة: العمر، النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، قطاع العمل، المسمى الوظيفي	جدول (1)
73	إجمالي العاملين و نسبة تمثيل النساء فى قوى العمل وإجمالي عدد العاملين الذين استقالوا بمحض إرادتهم أو بسبب إنهاء خدماتهم من قبل إدارة المؤسسة وعدد العمال الموسمييين خلال الأعوام 2014 إلى 2016 فى المؤسسات الخدمائية الخاصة فى مدينة نابلس كما صرحت بها المؤسسات المبحوثة	جدول (2)
74	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	جدول (3)
74	توزيع عينة الدراسة حسب متغير النوع الاجتماعي	جدول (4)
75	توزيع عينة الدراسة حسب متغير حاله الاجتماعية	جدول (5)
75	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	جدول (6)
76	توزيع عينة الدراسة حسب متغير قطاع العمل	جدول (7)
76	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	جدول (8)
77	توزيع عينة الدراسة حسب الفترة التي أمضاها العامل فى العمل السابق قبل إنهاء خدماته	جدول (9)
77	توزيع عينة الدراسة حسب فترة العقد الذي حصل عليه العامل فى العمل السابق قبل إنهاء خدماته	جدول (10)
78	توزيع عينة الدراسة حول تلقي العاملين التدريب المناسب من خلال مؤسساتهم	جدول (11)
78	توزيع عينة الدراسة حول ما إذا كان العاملون جزءاً من أي شكل من أشكال التنظيمات العمالية القانونية	جدول (12)
78	توزيع عينة الدراسة حول ما إذا كان العاملون قد خضعوا لأي تقييم دوري لأدائهم خلال فترة عملهم	جدول (13)
79	توزيع عينة الدراسة حول ما إذا كان العامل يعمل فى الوقت الحالي	جدول (14)

الصفحة	الجدول	الرقم
79	توزيع عينة الدراسة حول ما إذا كان العامل يعمل في نفس مجال عمله السابق	جدول (15)
80	توزيع وجهة نظر أفراد العينة عما إذا كان ترك عمله السابق ساعده على تطوير قدراته	جدول (16)
81	توزيع وجهة نظر أفراد العينة عما إذا كان ترك عمله السابق ساعده على إيجاد فرصة عمل أفضل	جدول (17)
81	توزيع عينة الدراسة حول عدد الوظائف التي عملوا بها خلال الخمس سنوات الأخيرة	جدول (18)
82	الارتباط بين كَوْن العامل لا يعمل و عدد الوظائف التي حصل عليها خلال الخمس سنوات الأخيرة	جدول (19)
83	توزيع عينة الدراسة حول الفترة التي قضاها العامل بدون عمل	جدول (20)
83	توزيع عينة الدراسة حول معدل الدخل السابق خلال العمل الذي تم إنهاء خدمات العامل منه	جدول (21)
84	توزيع عينة الدراسة حول معدل الدخل الحالي	جدول (22)
88	مقارنة توزيع عينة الدراسة حول معدل الدخل السابق خلال العمل الذي تم إنهاء خدمات العامل منه قسراً و بين الدخل الحالي	جدول (23)
90	توزيع عينة الدراسة حول ما إذا استطاع العامل إيجاد فرصة عمل جديدة موزعة حسب النوع الاجتماعي	جدول (24)
91	مقارنة توزيع عينة الدراسة حول معدل الدخل السابق خلال العمل الذي تم إنهاء خدمات العامل منه قسراً و بين الدخل الحالي موزعة حسب النوع الاجتماعي	جدول (25)
93	توزيع عينة الدراسة حول السبب الرئيسي الذي أُبلغ به العامل لإنهاء عقده من قبل المؤسسة التي يعمل بها	جدول (26)
94	توزيع عينة الدراسة حول السبب الرئيس لإنهاء العقد من وجهة نظر العامل نفسه	جدول (27)
95	توزيع عينة الدراسة حول ما إذا استطاع العامل إيجاد فرصة عمل جديدة موزعة حسب نوع النشاط الاقتصادي.	جدول (28)
96	توزيع عينة الدراسة حول ما إذا استطاع العامل إيجاد فرصة عمل جديدة موزعة حسب نوع القطاع الاقتصادي والنوع الاجتماعي	جدول (29)

الصفحة	الجدول	الرقم
97	توزيع عينة الدراسة حول العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمائية الخاصة في مدينة نابلس وبين عمر العامل	جدول (30)
98	توزيع عينة الدراسة حول العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمائية الخاصة في مدينة نابلس وبين الحالة الاجتماعية للعامل	جدول (31)
98	توزيع عينة الدراسة حول العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمائية الخاصة في مدينة نابلس وبين المؤهل العلمي للعامل	جدول (32)
100	تكرارات و نسب العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمائية الخاصة في مدينة نابلس وبين طبيعة عقد العمل (دائم-مؤقت/ 6 أشهر-سنة-أكثر من سنة)	جدول (33)
102	المتوسطات الحسابية وحجم العينة والانحراف المعياري لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر المؤسسة التي كان الموظف يعمل بها وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي	جدول (34)
103	نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر المؤسسة التي كان الموظف يعمل بها وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي	جدول (35)
103	قوة العلاقة بين كل من النوع الاجتماعي وبين رأي الشخص نفسه بتركه العمل	جدول (36)
104	نتائج اختبارات لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي	جدول (37)
105	المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير العمر	جدول (38)
105	نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير العمر	جدول (39)

الصفحة	الجدول	الرقم
106	المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	جدول (40)
106	نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	جدول (41)
107	المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي	جدول (42)
107	نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي	جدول (43)
108	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي	جدول (44)
109	المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير قطاع العمل	جدول (45)
110	نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير قطاع العمل	جدول (46)
110	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير قطاع العمل	جدول (47)
112	المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	جدول (48)
112	نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	جدول (49)

الصفحة	الجدول	الرقم
1113	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	جدول (50)
115	المتوسطات الحسابية وحجم العينة والانحراف المعياري لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر الشخص نفسه وأثره في التمكين الاقتصادي وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي	جدول (51)
116	نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر الشخص نفسه وأثره في التمكين الاقتصادي وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي	جدول (52)
117	قوة العلاقة بين كل من النوع الاجتماعي وبين رأي الشخص نفسه بتركه العمل	جدول (53)
118	علاقة وأثر كل من النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي حسب الدخل السابق للموظف/ة والدخل الحالي	جدول (54)
119	تحليل التباين الأحادي للعلاقة بين المؤهل العلمي و النوع الاجتماعي وكل من المتغيرات التابعة للدخل السابق والدخل الحالي	جدول (55)
119	قوة العلاقة بين كل من المؤهل العلمي والنوع الاجتماعي وبين كل من الدخل السابق والدخل الحالي	جدول (56)
122	نتائج اختبارات لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عمالك السابق) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي	جدول (57)
123	نتائج اختبارات لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عمالك الحالي) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي	جدول (58)

فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
104	دوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر المؤسسة التي كان الموظف يعمل بها وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي	شكل (1)
109	المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي	شكل (2)
111	المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير قطاع العمل	شكل (3)
113	المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	شكل (4)
117	دوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر المؤسسة التي كان الموظف يعمل بها وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي	شكل (5)
120	العلاقة بين المؤهل العلمي والدخل السابق وكذلك المتغير المساعد النوع الاجتماعي	شكل (6)
120	العلاقة بين المؤهل العلمي والدخل الحالي وكذلك المتغير المساعد النوع الاجتماعي	شكل (7)
121	العلاقة بين النوع الاجتماعي والدخل السابق وكذلك المتغير المساعد المؤهل العلمي	شكل (8)
121	لعلاقة بين النوع الاجتماعي والدخل الحالي وكذلك المتغير المساعد المؤهل العلمي	شكل (9)

الصفحة	الشكل	الرقم
122	المتوسطات الحسابية لكل من الذكور والإناث لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك السابق) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي	شكل (10)
124	المتوسطات الحسابية لكل من الذكور والإناث لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك الحالي) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي	شكل (11)

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
158	أسماء السادة محكمي استمارات القياس	ملحق (1)
159	استمارة جمع البيانات من مؤسسات الخدمات الخاصة فى مدينة نابلس	ملحق (2)
165	استمارة مقابلات مع مسؤولي المؤسسات المبحوثة	ملحق (3)
167	الاستبانة	ملحق (4)
173	تسهيل مهمة بحث علمي	ملحق (5)
174	نصّ المقابلة مع السيد شاهر سعد	ملحق (6)
180	بيانات المقابلات مع مسؤولي المؤسسات المبحوثة	ملحق (7)

دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء في الضفة الغربية: دراسة على المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس

إعداد

رلى عزت محمد القبيج

إشراف

د. ناصر الدين الشاعر

د. شاكر خليل

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى حساب قيمة معدل دوران العمالة القسري ومعدل الدوران الطوعي في القطاع الخاص الخدماتي في مدينة نابلس وبحث أثر دوران العمالة القسري على التمكين الاقتصادي للعاملين وخاصة النساء.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي متعدّد المنهجيات وذلك لكونه الأكثر ملاءمةً لطبيعة الدراسة، ويهدف إلى إثراء التحليل ومنحه المزيد من القوة التفسيرية للعلاقة بين المتغيرات. حيث دمجت بين الأسلوب الكمي والكيفي لجمع وتحليل البيانات. فاستخدمت استمارة جمع البيانات والاستبانة من أساليب المنهج الكمي، وكما لجأت إلى أسلوب المقابلات المعمّقة كأحد أساليب المنهج الكيفي.

تشكّل مجتمع الدراسة من العاملين والعاملات في المؤسسات الخدمائية الخاصة المختارة في مدينة نابلس والتي بلغ عددها 18 مؤسسة تعمل في قطاعات التعليم، الصحة، البنوك والمؤسسات المالية، الفنادق والاتصالات بإجمالي عدد عاملين بلغ 1395 عامل وعاملة كانوا على رأس عملهم خلال العام المالي 2016. قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها 191 فرداً بما يُمثّل 13.7% من مجتمع الدراسة، وهي نسبة ملائمة لتكون العينة ممثلة للمجتمع و بالتالي تعكس خصائصه.

وبعد جمع البيانات وتحليلها توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- بلغت نسبة الدوران القسري الإجمالية في القطاعات المبحوثة، 22.1%، كما بلغت نسبة الدوران الطوعي الإجمالية 13%، وأن فئة الجامعيين هي الفئة الأكثر تعرضاً للضرر حيث أنّها هي الفئة الأكبر التي لم تستطع إيجاد فرصة عمل جديدة بعد الأولى التي خسرتها في الدوران.
- يؤثر الدوران القسري سلباً على التمكين الاقتصادي للرجال والنساء، ولكنّ النساء هنّ الأكثر تضرراً من حيث تراجع قدرة المرأة في الحصول على دخل وعدم قدرتها أيضاً في الحصول على عمل جديد بعد تعرّضها للدوران القسري.
- يوجد تحيّر أجريّ في سوق العمل لصالح الرجال، كما يوجد تأثيرٍ سلبيّ للدوران القسري على النساء العاملات يفوق ذلك الأثر السلبي الواقع على نظرائهن الذكور كنتيجة لفقدانهنّ فرصة العمل.
- وجود علاقة بين دوران العمالة القسري والتمكين الاقتصادي للعاملين من وجهة نظر العاملين في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص تُعزى لطبيعة قطاع العمل والمؤهل العلمي.
- وقد أوصت الباحثة بضرورة البدء في استحداث هيئة اعتبارية مشكّلة من أطراف حكومية ونقابية لتوفير خدمات التوظيف، تعمل كواسطة بين الباحثين عن العمل والمشغّلين من أجل تحسين كفاءة سوق العمل ولتحفيز فترات البطالة الهيكلية والانتقالية ولضمان كفاءة تخصيص الموارد البشرية ، وضرورة تفعيل قانون الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص الفلسطيني، مع تبنيّ نظام مخصصات البطالة للأفراد الذين تعرضوا للدوران القسري، مع العمل على اعتماد شكل محدّد من عقود العمل التي تتضمن الحد الأدنى من حقوق العاملين وفي نفس الوقت تحفظ استقرار عرض العمل في سوق العمل الفلسطيني. كما أوصت الباحثة بضرورة ممارسة النقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين بعض الأدوار الرقابية على سياسات القطاع الخاصّ للتوظيف للتأكد من مواءمتها لنصوص القانون وعدم الاستهتار بحقوق العمال.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة

1.1 مقدمة الدراسة

إنّ قضية تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين ليست قضيةً جندريةً فحسب ولكنها قضيةٌ وهدفٌ تنمويّ بصورةٍ أساسيةٍ للمجتمع الدوليّ، فعدم المساواة بين الجنسين تُقوض من فاعلية سياسات التنمية الاقتصادية. وقد أشارت العديدُ من التقارير الدولية إلى أنّ المساواة بين الجنسين تقود إلى تحسين مؤشرات التعليم والصّحة والاقتصاد وتقودُ إلى بثّ أثر المساواة في باقي القطاعات التنموية (البنك الدولي، 2004). يُعتبرُ التمكينُ الاقتصاديّ للنساء هو الضمانُ لتحقيق التنمية المستدامة وضمن تحسّن المؤشرات الاقتصادية الكلية مثل الإنتاجية والعمالة، كما أنّ تمكين المرأة هو أنجح السُّبل لتحسين الأوضاع المعيشية للأسر وزيادة رفاهية الأفراد. وقد أظهرت سلسلةً من الدراسات التي أجراها البنكُ الدوليّ أنّ اتباع سياساتٍ تنموية تراعي النوعَ الاجتماعيّ تؤدي إلى معدلات نمو اقتصاديٍّ مرتفعة بالإضافة إلى ارتفاع ملحوظ في مستوى رفاهية الأفراد في المجتمع (World Bank, 2014; World Bank, 2012).

ويُعدُّ توفيرُ فرص عملٍ مدرّةٍ للدخل للنساء، أهم أشكال التمكين الاقتصادي للنساء وأحد أهم آليات تفعيل التمكين. وقد نصت استراتيجية التمكين الاقتصادي للنساء التي وضعها البنك الدولي على ضرورة توفر عاملين رئيسيين لتحقيق التمكين الاقتصادي للنساء: تسهيل دخول النساء إلى سوق العمل وتمكين النساء داخل أسواق العمل (World Bank, 2006). إنّ شغل النساء لوظائف قيادية في المؤسسات أثبت أنه يؤدي إلى أداء أعلى من تلك التي لا تُوظف النساء في مناصب القيادة العليا. وتواجه النساء في فلسطين بالعديد من المعوقات الناشئة من اختلال هيكل الاقتصاد الفلسطينيّ والصعوبات التي تواجه سوق العمل فيه.

خلافاً لغالبية الاقتصاديات المحلية حول العالم، يتعرض الاقتصاد الفلسطينيّ إلى العديد من العوامل الداخلية والخارجية المتعارضة التي تعمل على خلق العديد من الاختلالات المتشابهة الأثر على شكل حلقاتٍ مُفرّغة. فمنذ اتفاقيات أوسلو وتولي السلطة الوطنية المسؤولية، كان من

المتوقع أن يدخل الاقتصاد الفلسطيني فترة من النمو المطرد والسريع، إلا أن العديد من العوامل السياسية والاقتصادية والمؤسسية والاجتماعية أعاقت ذلك النمو. ويتميز الاقتصاد الفلسطيني بصورة أساسية بأنه اقتصاد صغير يعتمد بصورة أساسية على المنشآت الصغيرة الفردية، مما يعكس هشاشة الاقتصاد، فقد بلغت نسبة المنشآت الصغيرة التي توظف أقل من 5 عمال 89% من إجمالي المنشآت العاملة في فلسطين (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

وكما يتميز الاقتصاد الفلسطيني بزيادة مساهمة قطاع الخدمات في الناتج المحلي الإجمالي والقيمة المضافة والعمالة. ففي حين شكّلت مساهمة أنشطة الصناعة حوالي 13.4% من الناتج المحلي الإجمالي الفلسطيني لعام 2015، وشكّلت مساهمة قطاع الإنشاءات 8.3%، وشكّلت مساهمة أنشطة الزراعة 3.3%، فإنّ أنشطة قطاع الخدمات والخدمات الأخرى شكّلت 75% من الناتج المحلي الإجمالي لعام 2015 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016-1).

ويعاني الاقتصاد الفلسطيني من عجز مزمن في مؤشرات الكلية على شكل تزايد عجز الموازنة العامة، وعجز الحساب الجاري في ميزان المدفوعات، وتزايدت معدلات البطالة والفقر. وقد اعتمد الاقتصاد الفلسطيني في تمويل معظم نفقاته على مصادر خارجية تمثلت في مساعدات الدول المانحة أو على الإيرادات التي تجبها إسرائيل من الضرائب (حسب بنود اتفاقية باريس). ومن جهة أخرى، ظلّ القطاع الخاص رهينة للقيود الإسرائيلية من إغلاق وحصار وحواجز وجدار عازل، ولم يساهم مساهمة فعّالة نتيجة هذه القيود والمعوقات في التخفيف من معدلات البطالة المتزايدة، رغم أن نسبة استيعابه للعمالة مازالت هي الأكبر، قياساً على ما تستوعبه الحكومة ومؤسساتها، والذي يصل إلى 65.4% من إجمالي العاملين في الأراضي الفلسطينية في العام 2014 (67.9% في الضفة الغربية و58.5% في قطاع غزة) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-1).

ويشكّل الاحتلال الإسرائيلي أهمّ العقبات التي تواجه الاقتصاد الفلسطيني كما وتشكّل اتفاقية باريس (الاسم المتداول للبروتوكول الاقتصادي الملحق باتفاقية غزة -أريحا) إحدى أهم

المعوقات الحالية أمام الاقتصاد الفلسطيني (ماس، 2013). فقد أدت بنود الاتفاقية إلى عرقلة نموّ الاقتصاد الفلسطيني، و تعميق الاعتماد على الاقتصاد الإسرائيلي واستمرار زيادة العجز في الميزان التجاري مع إسرائيل، كما أثرت الاتفاقية سلباً على القدرة التنافسية للشركات الفلسطينية (من خلال ارتفاع أسعار المواد الأولية و ارتفاع تكاليف الإنتاج)، الأمر الذي انعكس في صورة زيادة معدلات البطالة و الفقر، كما أسفرت عن خسائر ضريبية كبيرة لخزينة السلطة الوطنية الفلسطينية، وعن عجز الاقتصاد الفلسطيني عن التعامل مع الأسواق الخارجية، وبخاصة الأسواق العربية (وزارة الاقتصاد الفلسطيني، 2011). وقد أدت الاتفاقية إلى الحدّ من قدرة السلطة الفلسطينية على التحكم باقتصادها وإدارته بفعالية، كما ضيّقت الفرص على الاقتصاد للنمو بصورة صحيحة وسليمة وللمعودة إلى وضع التوازن بعد الاختلالات وعمقت الاعتماد على القطاعات الاقتصادية غير القابلة للتبادل، وذات القيمة المضافة المنخفضة، مثل قطاعي الخدمات والبناء، اللذين يشكلان أكثر من 80% من الناتج المحلي الإجمالي (مجلة شؤون فلسطينية، 2013).

انعكست هذه الاختلالات متجمعةً على سوق العمل الفلسطيني وأدت إلى جمود هياكله وقلّصت من قدرته على الاستجابة للتغيرات الإيجابية في البيئة الاقتصادية وانعكس ذلك بشكل رئيسي على معدلات البطالة. بلغ معدل البطالة للأفراد 15 سنة فأكثر 26.9% في العام 2014 حيث بلغ معدل البطالة بين الذكور 23.9% وللإناث 38.4% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-1). شكّل سوق العمل الإسرائيلي لسنواتٍ طويلةً منفذاً لحلّ مشاكل البطالة ومصدراً للدخل لسكان الضفة الغربية وقطاع غزة. ففي عام 2000، بلغت نسبة القوى العاملة الفلسطينية في إسرائيل 25.7% في الضفة الغربية، بينما بلغت في قطاع غزة 15.7%، وانخفضت هذه النسبة لتصل إلى 13.5% عام 2014 في الضفة الغربية و0% في قطاع غزة، مما أثر على نسبة الأجور في الأراضي الفلسطينية بسبب ازدياد العرض من العمالة في السوق المحليّة، كما أنّ سوق العمل لم يكن قادراً على استيعاب كلّ هذه القوى بسبب الوضع الاقتصادي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-1).

تاريخياً، كانت معدلات مشاركة الرجال في القوى العاملة أعلى من مشاركة النساء على مستوى العالم ولكن نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة تختلف بصورة كبيرة تبعاً لمستوى التقدم الاقتصادي المتحقق في الدول. تُعتبر مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية من أدنى النسب عالمياً حسب إحصائيات البنك الدولي حيث بلغت 19.4% (Word Bank، 2016). وتميل فجوة الجنس لصالح الإناث في الجامعات والكليات الجامعية الفلسطينية في العام الجامعي 2015/2014 حيث بلغت 56.1%، إلا أن تلك النسبة لا تنعكس في معدل المشاركة في القوى العاملة بطريقة مُنصفةٍ وعادلة حيث بلغت مشاركة الرجال 4 أضعاف مشاركة النساء. وقد أشار تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى ازدياد اتساع الفجوة في معدلات البطالة بين الرجال والنساء. وقد بلغت أعلى نسبة للبطالة بين النساء اللواتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر، حيث بلغت 50.6% من بين النساء المشاركات في القوى العاملة مقارنةً ب 19.1% بين الرجال من نفس الفئة مما يدعم الفجوة الجندرية في سوق العمل والانحراف عن سياسة التمكين الاقتصادي المرجوة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-2).

وتعتبر الثقافة السائدة في الأراضي الفلسطينية حول عمل المرأة الفلسطينية من أحد العوامل الأساسية التي تعمل على خلق العديد من العوائق الرأسية والعوائق الأفقية (البطمة، 1997) والتي تساعد إما على إقصاء المرأة عن العمل في بعض الميادين وإما على تعزيز عدم المساواة في التشغيل. وتؤثر الأوضاع السياسية بصورة غير مباشرة على عمالة النساء، فالحوجز الإسرائيلي وصعوبة التنقل تُشكلُ وضعاً صعباً أمام العديد من النساء، وقد أفادت إحدى الدراسات أن 93% من الأسر في الضفة الغربية، لا توافق على أن تعمل المرأة المتزوجة في مدينة أخرى وتسكن وحدها وتقل النسبة إلى 71% في حالة المرأة العزباء. كما أشارت نفس الدراسة إلى أن 74% من الأسر ترفض سفر المتزوجات خارج البلاد لأغراض خاصة بالعمل وتخفض النسبة إلى 65% بالنسبة إلى المرأة العزباء (الفا، 2009). وقد أثار تعمُد إسرائيل الفصل الجغرافي بين الضفة الغربية وغزة وتقسيم الاقتصاد الوطني إلى شقين متباعدين، على كفاءة سوق الإنتاج وسوق العمل على الاستجابة بحرية للتغيرات في البيئة المحيطة. وقد أظهرت العديد من الدراسات الأثر السلبي لمعدّل الأجور في سوق العمل

الإسرائيليّ على مُعدّل الأجرِ السائدِ في الضفة الغربية وعلى وجه التحديد، أجر العمالة غير الماهرة. فقد أشارت العديدُ من الدراساتِ إلى وجودِ علاقةٍ إيجابيةٍ بين بناء الجدار وارتفاع نسبة البطالة بين النساء وبصورةٍ أكبر من أثرها على الرجالِ بسبب زيادة مشاركة النساء في القطاع الزراعيّ (Oberholzer, 2015). ولا زالت المهن التي تمارسها النساءُ تنحصرُ في المهنِ التقليديةِ ويُعتبرُ قطاعُ الخدماتِ والقطاعُ الزراعيّ المشغَلُ الأكبرُ للنساء في فلسطين حيث بلغت نسبة مشاركة النساء فيهما 57% و20.9% على التوالي. أمّا في القطاع العام، فتشغَلُ النساءُ 41.8% من إجمالي العاملين في القطاع العام خلال عام 2015، شغلت 10.7% منهنّ درجة مديرٍ عامٍّ فأعلى (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-2).

بالإضافة إلى ما سبق، تعاني النساءُ من وجودِ فجوةٍ في الأجرِ بينها وبين الرجال. تأتي مظاهرُ التمييزِ في الأجرِ في القطاع الحكوميّ والمؤسساتِ الدولية بشكلٍ أقلّ مما تعاني منه في القطاع الخاصّ حيثُ وصلَ أجرُ المرأةِ في الضفة الغربية عام 2006 حوالي 66.4% من أجرِ الرجل. وتُعتبرُ النساءُ في أعلى قائمةِ العمالة غير المحميّة حيث تتجاوز نسبة القوى العاملة من الإناث 15 سنة فأكثر وغير المحميات، نسبة الذكور، حيث تصل النسبة إلى 60% مقابل 16% على التوالي، وذلك حسب التعريف الموسع للقوى العاملة غير المحميّة (الكفري ونصر، 2011). وقد بيّن مسحُ القوى العاملة الفلسطينية لعام 2014 إلى أن 20% من المُستخدمين بأجرٍ في القطاع الخاصّ الفلسطينيّ يحصلون على تمويلٍ تقاعدي، و27% من المُستخدمين بأجرٍ في القطاع الخاصّ يعملون بموجب عقدٍ عملٍ رسميّ (25% في الضفة الغربية و32% في قطاع غزة)، 21% من المُستخدمين بأجرٍ في القطاع الخاصّ منتسبين لنقابات عمالية أو مهنية (10% في الضفة الغربية و41% في قطاع غزة) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-1).

ويعتبرُ موضوعُ دوران العمالة من الموضوعات الحديثة التي أثارت اهتمام الباحثين في مجال اقتصاديات العمل. ويُعرّف دورانُ العمالة على أنه عددٌ أو نسبة العاملين الذين يتركون عملهم خلال فترةٍ زمنيةٍ معينة بسبب انتهاء علاقة العمل إمّا بإرادتهم وبصورةٍ طوعيةٍ أو ضدّ

إرادتهم وبصورة قسريّة. ويُسمّى دورانُ العمالة طوعياً؛ إذا قرّر العاملُ تركَ المؤسسة التي يعمل بها بإرادته واختياره بسبب حصوله على وظيفةٍ بشروطٍ أفضلٍ أو بسبب الانتقال لمدينةٍ أخرى أو الزّواج أو لسببٍ شخصيٍّ، ممّا يجعله يقرّر أنّ من مصلحته الشخصية ترك العمل، كما يدخل في مفهوم دوران العمالة تدوير العاملين بين مختلف الوظائف في المؤسسة لزيادة خبراتهم وتحديد الأماكن التي يرتفع فيها أدائهم. بينما يُسمى دورانُ العمالة قسرياً؛ إذا قررت المؤسسة التي يعمل بها العامل إنهاء خدماته بسبب ضعف الأداء أو انتهاك قوانين المؤسسة من خلال الفصل أو الطرد والتّسريح أو إنهاء العقد (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2007). كما ويمكن أن يُقسم دوران العمالة إلى دوران عمالةٍ إيجابيٍّ ودوران عمالةٍ سلبيٍّ. ويُعتبرُ إنهاء عمل العاملين منخفضي مستوى الأداء، الذين يسيئون إلى سمعة المؤسسة أو يؤثرون في جودة الأداء والإنتاجية، نوعٌ من أنواع دوران العمالة الإيجابيِّ حيث يعتبر استبدالهم، دعماً للأداء الجيّد ولالإنتاجية (De Gobbi, 2007).

لقيَ مفهوم دوران العمالة اهتماماً بالغاً من علماء النفس والإدارة في العالم العربيّ من خلال ربطه بمستوى الرضا الوظيفي، إلّا أنّ المفهوم لم يلقَ الاهتمام الكافي من مفهوم اقتصاديٍّ وجندريٍّ وكشكليٍّ من أشكال عوائق سوق العمل. ويساعد معرفة معدلات دوران العمالة في الاقتصاد المحليّ أصحاب العمل في اتجاهات التوظيف والتدريب وتكاليف إعادة التعيين بالإضافة إلى تقييم أداء المؤسسة، كما يفيدُ صانعي القرار لمعرفة طبيعة المعوقات التي يواجهها العمال في سوق العمل. ويُشكّل دوران العمالة الطوعي مشكلةً إداريةً وماليةً للمؤسسات حيث يمكن أن يُعتبرَ تكلفةً إضافيةً للمؤسسة كما أنها تُعتبرُ في بعض الحالات هدراً للموارد البشرية التي تمّ الاستثمار فيها. وقد أظهرت الدراسات أنّ غالبية حالات دوران العمالة في الاقتصاديات المتطورة تكون طوعيةً ويهدفُ فيها العامل إلى الانتقال لفرص عملٍ أفضل ذات عائِدٍ ماديٍّ أو أدبيٍّ أفضل أو أنّه ينتقل بسبب عدم ملاءمة بيئة العمل لاحتياجاته وظروفه وتطلعاته (De Gobbi, 2007).

ويُعتبر دورانُ العمالة من الأمور التي تعمل على زيادة تكلفة الأعمال حيث يترتب عليه العديد من التكاليف التي تتحملها المؤسسة مثل التكاليف الإدارية المتعلقة بالاستقالة وتكلفة الوقت

الضائع جراء ترك العمل وتكاليف إحلال العمالة و تكاليف التّدريب على العمل للموظّف الجديد. فعلى سبيل المثال، بلغ معدل دوران العمالة الكلي في الولايات المتحدة 16.7% خلال عام 2015، وبلغ معدل دوران العمالة الطوعي 11.6% لنفس العام، ويقدر أن تكاليف الاستبدال تبلغ ما بين 30- 50% من الأجر السنوي في حالات الموظفين الحديثين، ونحو 150% لدى استبدال الموظفين المتوسطي المستوى، وقد تصل إلى 400% لدى الموظفين المتخصّصين الرّقيعي المستوى، مما يظهر أهمية البحث في الأسباب التي تؤدي إلى زيادة معدلات دوران العمالة القسري (Compensation Force, 2016).

ومن خلال نتائج المجموعات البورية التي عقدها شركة ألفا العالمية للأبحاث والمعلوماتية واستطلاع الرأي تبيّن أنّ العديد من المؤسسات الخاصة وغير الحكومية العاملة في فلسطين، تلجأ إلى توظيف العمال بعقود عمل مدتها تقل عن العام بغية التهرب من دفع أية مستحقات أو تعويضات لنهاية الخدمة. وغالباً ما يكون المبرر هو نقص أو ضعف التمويل المخصّص الأمر الذي يُشعر العاملین بدرجة عالية من عدم الأمان الوظيفي طيلة فترة العمل (ألفا العالمية للأبحاث والمعلوماتية واستطلاع الرأي، 2009) ويساهم في رفع معدل دوران العمالة القسري في ذات الوقت.

2.1 مشكلة الدراسة

تبدل السلطة الوطنية الفلسطينية جهوداً كبيرة لتحقيق التمكين الاقتصادي للنساء على مختلف الأصعدة، إلا أنّ العديد من العوامل تتداخل لتضعف الجهود الرامية لتمكين النساء الفلسطينيات. ويعتبر توفير فرص العمل الآمنة والمستدامة للنساء، وتخفيض معدلات البطالة في صفوفهنّ، أهم أشكال التمكين الاقتصادي والاجتماعي وهو أحد مؤشرات التمكين الرئيسية. وتعتبر طبيعة سوق العمل والاختلالات الهيكلية المتأصلة في الاقتصاد الفلسطيني بالإضافة إلى الأعراف والتقاليد الاجتماعية السائدة من أهم العوامل التي تعوق توفير فرص عمل آمنة للنساء، وبالتالي تعوق التمكين الاقتصادي لهنّ. ورغم وجود تمييز واضح في سوق العمل الفلسطيني ضدّ النساء ولصالح الرجال وقد تمّ توثيقه في العديد من الدراسات والأبحاث السابقة، إلا أنّ قلة

من الأبحاث وجهت اهتمامها لبحث أثر معدل دوران العمالة الطوعي والقسري في سوق العمل الفلسطيني على النوع الاجتماعي، وآثاره المحتملة على الإنتاجية والعمالة وعلى التمكين الاقتصادي للنساء.

وتتمحور مشكلة الدراسة في سعي الباحثة إلى تحديد ما إذا كان هناك فروق في معدلات دوران العمالة القسري يُمكن أن تُعزى للنوع الاجتماعي، كأحد أنواع التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي الموجود في سوق العمل الفلسطيني، وأثر دوران العمالة القسري على التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس.

3.1 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. حساب قيمة معدل دوران العمالة القسري ومعدل الدوران الطوعي في القطاع الخاص الخدماتي في مدينة نابلس.
2. بحث أثر دوران العمالة القسري على التمكين الاقتصادي للعاملين وخاصة النساء.
3. توضيح ما إذا كان هناك تحيز لمعدل دوران العمالة القسري لصالح الرجال ضدّ النساء في المؤسسات الخدماتية التابعة للقطاع الخاص.
4. أن تكون نقطة انطلاق للمزيد من الأبحاث حول المُعوقات والتحدّيات التي تواجه النساء في سوق العمل الفلسطيني عامّة، وفي سوق قطاع الخدمات التابع للقطاع الخاص تحديداً، والتي تحول دون تحقيق وتفعيل التمكين الاقتصادي للنساء.
5. توفير دراسات باللغة العربية لملء الفراغ الموجود حالياً في مكتبة دراسات المرأة والنوع الاجتماعي، خاصة تلك التي تنطرق إلى دوران العمالة الطوعي والقسري في سوق العمل الفلسطيني.

4.1 أهمية الدراسة

تستمدُّ الدراسة أهميتها من أهمية الاتجاه العالمي والإقليمي لدعم تمكين النساء في المجال الاقتصادي لضمان تحقيق التنمية المستدامة على المستوى الوطني، ومن أهمية مشاركة المرأة في القوى العاملة في فلسطين والإنتاجية المرتفعة لعمالة النساء حسب إحصائيات الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء. كما وتستمدُّ الدراسة أهميتها من أهمية القطاع الخاص الخدماتي الفلسطيني كأحد أكبر القطاعات الاقتصادية الفلسطينية وأكبر قطاع مُشغّل للعمالة في فلسطين، وأهمية البحث في طبيعة العلاقات التي تؤثر على جودة العمل فيه وكفاءته وبالتالي جودة وكفاءة مخرجاته.

وتعدُّ الدراسةُ هي الدراسة الأولى، على حدِّ علم الباحثة، التي تبحث في معدل دوران العمالة القسري في فلسطين وأثره على التمكين الاقتصادي للنساء، وكأحد أشكال التمييز القائم في سوق العمل الفلسطيني الذي لم يتطرق إليه الباحثون من قبل. وتأمل الباحثة أن تفيد الدراسة المسؤولين وصناع القرار في تخطيط ووضع السياسات والقوانين الملائمة وتهيئة البنية التحتية لدعم التمكين الاقتصادي للنساء، وتسهيل الضوء على بعض اختلالات سوق العمل الفلسطيني والتي قد تُسهم في البحث عن طرق ناجعة للتصدّي لها.

5.1 أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما تأثير دوران العمالة القسري على التمكين الاقتصادي للعاملين في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاصّ في مدينة نابلس؟
- 2- ما تأثير النوع الاجتماعي على معدل دوران العمالة القسري للعاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس؟
- 3- ما هي أهم العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمائية الخاصة في مدينة نابلس؟

- 4- كيف يؤثر نوع قطاع العمل (مستشفيات-مدارس-بنوك-الخ) على حساسية دوران العمالة القسري للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص الخدماتي في مدينة نابلس؟
- 5- ما العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدماتية الخاصة في مدينة نابلس وبين المتغيرات الديموغرافية؟
- 6- ما العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدماتية الخاصة في مدينة نابلس وبين طبيعة عقد العمل (دائم-مؤقت/ 6 أشهر-سنة-أكثر من سنة)؟

6.1 فرضيات الدراسة

سعت الدراسة الحالية لاختبار الفرضيات التالية:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تُعزى للنوع الاجتماعي.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تُعزى لعمر العامل/العاملة.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تُعزى للحالة الاجتماعية للعامل/العاملة..
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تُعزى لمتغير قطاع العمل.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاصّ في مدينة نابلس تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاصّ في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عمالك السابق) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاصّ في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عمالك الحالي) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

7.1 حدود الدراسة

توضّح الدراسة طبيعة دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني ومدى حساسيتها للنوع الاجتماعي وضمن الحدود الآتية:

- **الحدود الزمانية:** قامت الباحثة بإجراء الدراسة خلال العام 2017/2018، كما قامت بتوزيع الاستبانات وعمل اللقاءات المُعمّقة وباقي الأساليب الإحصائية لقياس وتحديد طبيعة دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني و أثره على التمكين الاقتصادي للنساء في الفترة بين آذار وحزيران 2017.

- **الحدود المكانية:** شملت الدراسة مدينة نابلس فقط باعتبارها مدينة تمثيلية لجميع المدن الفلسطينية، وباعتبارها من أكبر المدن الفلسطينية، وواحدة من المراكز الاقتصادية الهامة في فلسطين والتي تجمع العديد من الخصائص التي تجعل استجابات العينة منها إضافة للمعلومات الكمية التي تسعى الدراسة الحصول عليها وللتأكد من انخفاض قيمة متغيرات الدراسة العشوائية.

- **الحدود البشرية:** اقتصرَت الدراسة الحالية على دراسة معدل دوران العمالة القسري للنساء والرجال بين 15 و60 عاماً العاملين في قطاع الخدمات التابع للقطاع الخاص الفلسطيني في مدينة نابلس، والذين تركوا عملهم خلال الأعوام المالية 2014 وحتى 2016.

8.1 مصطلحات الدراسة

سعت الدراسة لتعريف المصطلحات الآتية:

التمكين الاقتصادي، اصطلاحاً Economic Empowerment: هو قدرة النساء والرجال على المشاركة والإسهام في تحقيق والاستفادة من عمليات النمو بطرق تعترف بقيمة هذه المساهمات وتحترم كرامتهم، وتتيح لهم قدرة أكبر على التفاوض على توزيع أكثر عدلاً للمنافع الاقتصادية المتحققة من هذا النمو (OECD,2011).

التمكين الاقتصادي للنساء، اصطلاحاً Women Economic Empowerment: هو زيادة قدرة النساء على الوصول والاستفادة من الموارد الاقتصادية والمالية والتنظيمية المتوفرة في مجتمعاتهن، ومساواة تلك الفرص مع نظرائهن من الرجال، بما في ذلك التّشغيل والخدمات المالية والأصول الإنتاجية وتنمية المهارات والقدرة على الوصول للمعلومات عن الأسواق. كما يتضمن تمكين المرأة من السيطرة على حياتها وبسط نفوذها في نطاق مجتمعها وخارجه من أجل إنشاء مجتمعاتٍ عادلة قائمة على الإنصاف (OECD,2011).

التمكين الاقتصادي للنساء، إجرائياً: زيادة قدرة النساء الفلسطينيات على الوصول والاستفادة من الموارد الاقتصادية والمالية والتنظيمية المتوفرة في فلسطين، ومساواة تلك الفرص مع نظرائهن من الرجال، بما في ذلك المساواة في فرص سوق العمل والمساواة في الأجور والخدمات المالية والأصول الإنتاجية وتنمية المهارات والخبرات والقدرة على الوصول للمعلومات عن الأسواق. كما يتضمن تمكين المرأة حريتها في اتخاذ القرارات والسيطرة على حياتها وبسط نفوذها في نطاق مجتمعها وخارجه من أجل إنشاء مجتمعاتٍ عادلة قائمة على الإنصاف.

دوران العمالة، اصطلاحاً **Turn over**: هو المعدل الذي يترك به العاملون وظائفهم التي يعملون بها طوعاً أو قسراً خلال فترة زمنية معينة، غالباً سنة، في مؤسسة ما أو قطاع اقتصادي معين أو حتى في مجمل الاقتصاد. فمن وجهة نظر المؤسسة، قد يُنظر إلى دوران العمالة على أنه مفهوم إيجابي يُمكن المؤسسة من تقليل تكاليف العمل الناتجة عن سوء أداء العامل أو زيادة الإبداع في طواقم العمل أو زيادة ثراء العمالة بإضفاء المزيد من التنوع على تركيبة العاملين (De Gobbi,2007).

معدل دوران العمالة، اصطلاحاً **Turnover Ration**: هو نسبة العاملين الذين يتركون وظائفهم طوعاً أو قسراً خلال فترة زمنية معينة، غالباً سنة، في مؤسسة ما أو قطاع اقتصادي معين أو حتى في مجمل الاقتصاد الوطني إلى إجمالي العاملين في ذات القطاع.

دوران العمالة الطوعي، اصطلاحاً **Voluntary Turnover**: هو قرار العامل بإنهاء علاقة العمل مع المؤسسة التي يعمل بها بكامل إرادته لأسباب شخصية (البحث عن راتب أعلى أو تعويضات عمل أفضل) أو تنظيمية (زيادة ضغوط العمل، قلة الحوافز، انعدام فرص الترقّي)، ويشمل دوران العمالة الطوعي الاستقالة والتقاعد (Liu, 2011).

دوران العمالة القسري، اصطلاحاً **Involuntary Turnover**: هو قرار المؤسسة بإنهاء علاقة العمل مع العامل بسبب بعض الضرورات الاقتصادية (كما يحدث في حالة الكساد أو تخفيض العمالة)، أو بسبب ضعف أداء العامل نفسه أو وفاته، أو بسبب بعض قوانين وتنظيمات العمل. هناك شكلان من الدوران القسري للعمالة: الفصل (بسبب عدم ملاءمة العامل للوظيفة مثلاً) والتسريح (بسبب ضعف الموارد المالية للمؤسسة مثلاً) (Liu, 2011).

دوران العمالة القسري، إجرائياً **Involuntary Turn over**: هو قرار القطاع الخاص الفلسطيني إنهاء علاقة العمل مع العامل بسبب بعض الضرورات الاقتصادية (كما يحدث في حالة الكساد أو تخفيض العمالة أو انتهاء التمويل للمشروع)، أو بسبب ضعف أداء العامل نفسه أو وفاته، أو بسبب بعض قوانين وتنظيمات العمل (كما في حالة التهرب من الضرائب وتأمينات

وتعويضات العاملين). ويشمل دوران العمالة القسري العاملين بعقود دائمة أو مؤقتة، كما يشمل العاملين بدون عقود (والذين يشكلون النسبة الأكبر من العاملين في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني (ألفا العالمية للأبحاث والمعلوماتية واستطلاع الرأي، 2009)، طالما تمّ إنهاء علاقة العمل مع العامل واستبداله بعدها بعامل جديد ولم تنته الحاجة لخدمات الوظيفة التي كان يشغلها العامل.

حساسية دوران العمالة للنوع الاجتماعي، إجرائياً: يُقال أنّ دوران العمالة حساس للنوع الاجتماعي إذا كان الدوران لا يرتبط بأحد النوعين الاجتماعيين بعلاقة طردية أو عكسية وكان لا يرتبط بأي منهما.

التقاعد المبكر Early Retirement: هو النظام الذي يسمح لموظف الخدمة المدنية المشمول في القانون الحصول على تقاعد مبكر بعد موافقة الجهة المشغلة واستكمال 15 سنة من الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد، كما وقد تلجأ الجهة المشغلة إلى إحالة أحد عاملها إلى التقاعد المبكر كوسيلة من وسائل إنهاء عقده وإحالاته إلى الدوران القسري (سماعة، 2008).

معدل دوران العمالة القسري، إجرائياً: هو نسبة العاملين الفلسطينيين، ذكوراً وإناثاً، الذين يتركون وظائفهم قسراً في القطاع الخاصّ الخدماتي الفلسطيني إلى إجمالي العاملين في ذات القطاع خلال سنة.

معدل تقلب العاملين، اصطلاحاً: Employment Rotation هو أحد أساليب إدارة الموارد البشرية والذي يعني تحريك العاملين بطريقة منظمة ومخططة مسبقاً داخل المؤسسة بين وظيفتين أو أكثر لتوسيع خبرات وقدرات العاملين وتحسين جودة العمل ورفع درجة مرونته (Kaymaz, 2010).

القطاع الخاص الفلسطيني: Palestinian Private Sector هو ذلك الجزء من الاقتصاد المحلي الذي يمتلكه ويديره أفراداً ومجموعات أو مؤسسات خاصة، ويضمّ جميع الشركات المساهمة العامة أو المؤسسات الفردية أو الأفراد العاملين في كل القطاعات الاقتصادية المالية

والتجارية والزراعية والخدماتية والصناعات التحويلية، وكل من يعمل في المجتمع ولا يتقاضى دخلاً لقاء هذا النشاط من الدولة بل يعمل في كافة الأنشطة ويحصل على دخله منها ضمن الأنظمة والقوانين المطبقة (إسليميه، 2014).

قطاع الخدمات الفلسطيني، اصطلاحاً: هو ذلك القطاع الاقتصادي الذي يشمل كل الأنشطة الاقتصادية التي لا تدرج تحت مظلة الإنتاج الصناعي والزراعي والإنشائي. ويهتم الاقتصاد الخدماتي بإنتاج الخدمات بدلاً من السلع الملموسة كما هو الحال في الاقتصاد السلعي (الفلاح، 2013). ويشمل القطاع الخدمي أنشطة كالخدمات المصرفية والاتصالات وتجارة الجملة والتجزئة، وجميع الخدمات المدنية مثل الهندسة، برمجة الحاسوب، الطب، والنشاطات الاقتصادية غير الربحية كخدمة العملاء، والخدمات الحكومية التي تتضمن الدفاع وإقامة العدل.

القطاع الخاص الخدماتي الفلسطيني، إجرائياً: هو ذلك الجزء من القطاع الاقتصادي الذي يشمل كل الأنشطة الاقتصادية التي ينتجها القطاع الخاص والتي لا تدرج تحت مظلة الإنتاج الصناعي أو الزراعي والإنشائي الخاص، ويهتم بإنتاج الخدمات بدلاً من السلع الملموسة كما هو الحال في الاقتصاد السلعي. ويشمل خدمات الإنتاج (خدمات البنوك وشركات التأمين) وخدمات التوزيع (شركة الاتصالات الفلسطينية) والخدمات الاجتماعية (المدارس والمستشفيات).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري

1.2 مقدمة

إنَّ الاهتمامَ الدَّوليَّ بحقوق الإنسان ومواضيع التنمية البشرية في تزايدٍ ملموسٍ وهناك مساعي حثيثة للمساواة بين الجنسين، ولقد كانت هناك جهودٌ دوليةٌ وأحداثٌ حافلةٌ في أواخر القرن العشرين حيث الأفكار والقيم بما يتعلق بحقوق المرأة كحقوق إنسان. وقد جاء ذلك من أجل توفير الضمانات التي تكفل للنساء التمتع بقدرٍ مناسبٍ من الحقوق والحريات تبعاً للمعاهدات الدولية. وإنَّ قضية تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين ليست قضيةً جندريةً فحسب ولكنها قضيةٌ وهدفٌ تنمويٌ بصورةٍ أساسيةٍ للمجتمع الدولي، فعدم المساواة بين الجنسين تقوِّضُ من فاعلية سياسات التنمية الاقتصادية. وقد أشارت العديد من التقارير الدولية إلى أن المساواة بين الجنسين تقود إلى تحسين مؤشرات التعليم والصحة والاقتصاد وتقود إلى بثِّ أثر المساواة في باقي القطاعات التنموية (البنك الدولي، 2004).

ولا يسعنا في هذا المقام إلا التطرق إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) والتي اعتمدها الجمعية العامة التابعة للأمم المتحدة عام 1979، حيث نصّت على المساواة بين الرجل والمرأة في جميع المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وعدم التمييز. وأكدت على حق المرأة في المساواة في سوق العمل واتخاذ التدابير التشريعية اللازمة لضمان حقوقها والقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها. وإن تفعيل دور المرأة والنهوض بأوضاعها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية هي في مقدّمة التّحديات التي تواجه فلسطين وباقي الدّول العربيّة على حدّ سواء (بن سعود، 2013).

كما وتجلّت الجهود العربية في عام 2003 حيث عقد في الكويت منتدى الاقتصاد والمرأة العربية، والذي انبثق عنه مطالبات موجهة إلى الحكومات العربية من أجل إدماج عنصر تنمية المرأة وتمكينها ضمن أولويات خطط التنمية الوطنية والبرامج الحكومية، وتم التركيز على بعض القضايا الهامة مثل محو أمية النساء وخاصة في المناطق الفقيرة والمهمشة، والاهتمام

بالتعليم الأساسي للفتيات والحدّ من ظاهرة التسرب من المدارس. كما دعا المنتدى إلى تثمين وتقدير جهود المرأة في التنمية الاقتصادية والناجح القومي. وتمت الإشارة إلى أهمية تفعيل دور الإعلام وتوظيفه لتغيير الصورة النمطية التقليدية عن عمل المرأة في المجتمعات العربية. بالإضافة إلى أهمية الاستفادة من ظاهرة العولمة وتطويعها لتمكين المرأة العربية. وعلاوة على ذلك العمل على إزالة الفجوات ما بين النص والتطبيق في القوانين والتشريعات وذلك لضمان المساواة بين الجنسين في الفرص المتعلقة بالتنمية الاقتصادية، ولفظ كل ما يكرّس دونية المرأة والمفاهيم السلبية (أبوب، 2010).

وإن ضعف النمو الاقتصادي في المنطقة العربية حسب تقرير البنك الدولي يُعزى جزئياً إلى تهميش المرأة التي باتت تشكّل 33% من إجمالي من هم دون سن الثلاثين. وبالتالي يخسر الاقتصاد العربي الكثير في كلّ عام وذلك بتعطيل جزء كبير من الموارد البشرية، خاصة ذوات التعليم المرتفع، وينعكس هذا في صورة انخفاض معدلات التوسع مما يؤدي إلى انتشار البطالة وتفاقم الفقر في نهاية الأمر، وإنّ ذلك يعتبر إهداراً للموارد والاستثمارات البشرية.

وما يجدر الإشارة إليه أنّ نسبة البطالة بين النساء الأوفر حظاً في التعليم في العالم العربي أعلى من نسبة البطالة بين النساء الأقل حظاً في التعليم، كما أنّها أعلى بكثير من مثيلاتها في الدول الغربية وذلك حسب نتائج دراسة قام بها البنك الدولي (World Bank, 2007). وفي فلسطين وبسبب الاحتلال الإسرائيلي فإن سوق العمل يضيق أكثر فأكثر، ويعود ذلك للقيود المفروضة على النشاط التجاري، وبالإضافة إلى التحيز المجتمعيّ ضد تشغيل النساء والثقافة السائدة بحق الرجال بالخروج لسوق العمل دون النساء.

وإنّ تمكين المرأة اقتصادياً يعود بآثارٍ إيجابية على مختلف مناحي الحياة، ومن شأنه أن يرفع مستوى الصحة والتعليم وكذلك يزيد من مستوى الرفاهية لدى الأسرة والمجتمع، كما أنّ تولّي المرأة مناصب قيادية في المؤسسات، وحسب الدراسات الحديثة، يؤدي إلى أداءٍ وإنتاجية أعلى من نظيراتها من المؤسسات التي لا توظّف النساء. وبالنسبة للدول التي تتبع وتطبق برامج

وسياسات التمكين للمرأة، فإن التحسُّن يطرأ على مجملِ الحياة وبكافة مستوياتها, World bank, (2007).

2.2 الإطار النظري للتمكين الاقتصادي للنساء

إن الحديث عن التمكين الاقتصادي لا يمكن الخوض به بمعزل عن التنمية. وبما أن الحديث سيكون عن تمكين المرأة اقتصادياً فلا بد من التعرّيج على المفهوم العام. وندخل بالتالي إلى مفهوم التمكين غير المتكافئ بدايةً لتعريفه، ومن ثم نعرّف التمكين الاقتصادي للمرأة. ولقد تمّ تعريف التمكين غير المتكافئ للوصول إلى التمكين المتكافئ للأشخاص أو الجماعات. إنّ التمكين غير المتكافئ (Unequal empowerment) يعني أن سياسات المجتمع أو قوانينه أو قواعده تمنح بعض الأفراد أو الجماعات إمكانية الوصول أو السلطة أو الفرص أفضل من غيرهم (Smith, 1989).

وفي عام 1973، نشرت الكاتبة إيستر بوسيرب Ester Boserup، كتاباً شهيراً لها بعنوان "دور المرأة في التنمية الاقتصادية" (Woman's Role in Economic Development). والذي اعتبر وبشكل واسع جهداً رائداً "Pioneering effort" لاختبار دور النساء في التنمية الاقتصادية (Martin, 2017).

ولم تجد إيستر أن النساء تم تهميشهن وإقصائهن عن عملية التنمية وسياسات التنمية في الماضي وحسب، بل وجدت أيضاً أنّ هناك سياسات قد تم بناءها وبشكل مقصود لإيذاء النساء بالفعل (Martin, 2017). ومنذ ذلك الحين انطلقت وتطورت دراساتٌ مستفيضة حول أثر السياسات على المساواة بين الجنسين وأهمية تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات (gender mainstreaming). ولقد أثار كتاب إيستر جدلاً واسعاً وأدى إلى ظهور النظريات الاقتصادية النسوية Feminist Economic Theories.

وتعددت الاتجاهات والمداخل النظرية التي تناولت دور المرأة في سوق العمل. وجهود علماء الاجتماع وعلماء الاقتصاد باتت واضحةً في تفسير العلاقات ودراسة المشاركة

الاقتصادية للمرأة. وتعتبر التنشئة الاجتماعية من أهم المداخل النظرية التي تطرّق إليها علماء الاجتماع، حيث فسّروا من خلالها بأن المعتقدات السائدة في المجتمع عن عدم قدرة المرأة على تولي مناصب إدارية متقدمة وعلى أساس المساواة مع الرجل، من شأنها أن تحصر المرأة في أعمالٍ تقليدية كالتعليم والتّمرّيز مثلاً وتكرّس تقسيم العمل لكلا الجنسين. وهذا التوزيع للدور الاجتماعي يُبنى منذ الطفولة ويعكس في مخرجاته ما آل إليه واقع المرأة في سوق العمل من حيث انحصارها بأعمال ذات أجورٍ ومكانة متدنية، بالإضافة إلى ساعات العمل الطويلة أيضاً. والتنشئة الاجتماعية بثت المعتقدات الذكورية حول عمل المرأة، واعتبرتها غير قادرة بيولوجياً أيضاً على الخروج إلى سوق العمل كالرجل، كما اعتبرت عمالة النساء عمالة مؤقتة وغير مستقرة وتنتهي بزواج المرأة لأنها تعتمد على الزوج لتحقيق الاستقرار المادي لها وللأسرة (العجلة، 2012).

وبرزت عند علماء الاقتصاد نظرية رأس المال البشري (Human Capital Approach)، ويُعتبر ثيودور شولتز (Shultz) من العلماء الذين أكدوا أن الاستثمار في رأس المال البشري ليس من شأنه أن يزيد الإنتاجية الفردية فقط، بل إنه يحقق التنمية المستدامة ويزيد من معدلات النمو الاقتصادي، ويُسهم بالتالي في ازدهار الاقتصاد العالمي. كما أنه يعزز دور المرأة في النشاط الاقتصادي ويؤدي إلى تحسين الدخل وتكافؤ الفرص (العجلة، 2012).

وفي عام 1975 تبنّت الأمم المتحدة نظرية المرأة في التنمية (Women In Development) ووضعت على برامجها خطةً لمدة عشر سنوات بين عامي 1975-1985 من أجل تنمية المرأة وتحسين وضعها في العالم الثالث. حيث بدأ المانحون بتمويل برامج تسعى إلى تعلّم النساء مهاراتٍ مختلفة وإشراكهنّ في مشاريع مدرة للدخل وتشكيل تعاونياتٍ إنتاجية. وطالب هذا التوجّه بالمساواة بين الجنسين في التعليم والتّوظيف على حدٍ سواء. وذلك انطلاقاً من التوجّه الذي أصبح سائداً من أجل التركيز على دور المرأة الإنتاجي والتقليل من قيمة الجانب الإنجابي.

وانطلاقاً من مؤتمر الأمم المتحدة في نيروبي عام 1985 شاعت نظرية النوع الاجتماعي والتنمية (Gender and Development). وهذا التوجه يرفض اعتبار الرجال والنساء هدفاً في العملية التنموية، بل يجب أن يكونوا فاعلين في العملية التنموية. كما أنه يرفض تقسيم العمل بين عامّ وخاصّ، بل يقوم على توزيع الأدوار والمسؤوليات بين الجنسين سواء في المجال العام أو الخاصّ. بالإضافة إلى أهمية دور الدولة في توفير الفرص وتذليل العقبات أمام النساء لتحقيق الهدف في القيام بأدوارهنّ المختلفة سواء الإنجابية أو الإنتاجية أو الاجتماعية والسياسية. وعملت هذه النظرية على تطوير اتجاهات أخرى وعلى قدر كبير من الأهمية كمنظور تمكين المرأة (العجلة، 2012). وكما أنّ هناك مسارين نظريين رئيسيين يمكن أن يفسرا العلاقة بين تمكين النساء والنمو الاقتصادي.

حيث ترى النظرية البنائية (Structural Theory) من جهة أن بناء الحوافز، مثل قوانين التعليم، قوانين التصويت أو حتى المعايير الاجتماعية يجب إعادة تشكيلها لتعزيز تمكين المرأة. وكما يساعد الحدّ من عدم المساواة بين الجنسين على تعزيز النمو الاقتصادي. أي أنّ مفهوم تعميم مراعاة النوع الاجتماعي (gender mainstreaming) الآنف ذكره هو جزء من النظرية البنائية. ومن جهة أخرى تقول نظرية التحديث (Modernization Theory) أن الزيادات في النمو الاقتصادي ستؤدي في نهاية المطاف إلى التحديث المجتمعي وزيادة ثروات الموارد، والتي بدورها ستعزز تمكين المرأة عن طريق آليات مثل تعزيز الديمقراطية. وترى نظرية التحديث بالتالي أن الديمقراطية والتنمية تسيران جنباً إلى جنب. تختلف هذه المسارات النظرية إلى حد كبير في اتجاه السببية المقترحة لكل منها. حيث يعتقد بعض الباحثين أن التنمية الاجتماعية الاقتصادية تنتسب في رفع "القيم الحديثة" مثل المساواة بين الجنسين والديمقراطية. والبعض الآخر مثل المنظرين في النظرية البنائية يعتقدون العكس. مثل سميث الذي يؤكد بأن القيم هي التي تمكن من التنمية الاجتماعية الاقتصادية (Martin, 2017).

وبينما أن نظرية التحديث تظهر أنّ الديمقراطية مقترنة بالتنمية الاقتصادية، فإنّ هناك دراسات مثل دراسة الكاتبة إيستر بوسيرب (Ester Boserup) عام 1970 على المحاصيل

النقدية وتدفق الإيرادات تظهر أن زيادة الموارد أو الثروة لا يعني دائماً أن هذه الفوائد تنتقل إلى جميع الناس. ويمكن للديمقراطية أن تؤثر على تمكين المرأة، إذا كان عدد كاف من الناس يدعم الإصلاحات البنائية التي تجعل توزيع الموارد الأساسية وقدرات صنع القرار والوصول إليها أكثر إنصافاً. وهكذا بينما قد تظهر نظرية التحديث كيف يمكن أن تأتي الإصلاحات البنائية ثمارها، يبدو أنه من الضروري أن تتم هذه الإصلاحات بالتالي لتمكين المرأة بشكل ملموس (Martin,2017).

ويجدر الإشارة إلى أن هناك نظريات عديدة أيضاً تناولت الحديث عن المرأة وإمكانياتها في النمو الاقتصادي حيث اعتبرت النظرية الكلاسيكية المرأة كائناً غير قادر على الريادة والابتكار. وقد أيد ساي (Jean Baptise Say) آراء سميث، كما دافع عن حقيقة أن الأجور بين الرجال والنساء يجب أن تكون مختلفة ولصالح الرجال، لأن الرجال هم المعيلون الحقيقيون للنساء. كما أيد علماء المدرسة النيوكلاسيكية أمثال (Marshall & Pigou) آراء سابقهم الكلاسيك، وأضاف بيجو أن المرأة أضعف من الرجل وذات إمكانية أقل منه، وكما شدد على أن رفاهية المجتمع تتطلب تخفيضاً في أجور النساء عما يتقاضاه الرجال. وأوضح بيجو أن المرأة قد تصل إلى وضع المساواة مع الرجل فقط إذا استطاعت تنمية وتطوير مؤهلاتها التعليمية وخبراتها العملية.

ومن إحدى النظريات الاقتصادية النسوية الهامة نظرية مدخل الإمكانات Capabilities Approach Theory لعالم الاقتصاد الهندي أمارتيا سين، والذي حاز على جائزة نوبل في الاقتصاد عام 1998، وتهدف تلك النظرية إلى دمج النساء بشكل أوسع في الاقتصاد، وكما أوضح أن القدرة على الإنجاز وإمكانية النجاح هو ما يحدد إمكانيات الأشخاص وليس النوع الاجتماعي (Peterson & Lewis,1999).

وتعتقد الباحثة أن على السلطة الوطنية الفلسطينية تبني النظريات الحديثة التي تفسر أو تقدم آليات لتفعيل وزيادة مشاركة النساء في سوق العمل ورفع إنتاجيتهن وضمان تحقيق المساواة الكاملة مع نظرائهن الرجال، لما في ذلك من أثرٍ داعمٍ لأداء الاقتصاد الوطني

والإنتاجية وبالتالي ضمان تحقيق التنمية المستدامة. فعلى السلطة الوطنية تبني مزيج من الأطر النظرية وإعادة صياغتها لتناسب الواقع الفلسطيني وتعمل على التصدي للثغرات والمشكلات التي تعوق التمكين الاقتصادي للنساء من جهة و تدعم الاتجاهات الإيجابية للتمكين وتعزز من أثرها من جهة أخرى.

3.2 التمكين الاقتصادي للنساء

1.3.2 مفهوم التمكين الاقتصادي

أولاً لا بدّ من تناول مفهوم التمكين لغويًا: يُعرّف التمكين في اللغة العربية في معجم المعاني الجامع على أنه مصدر الفعل (مَكَّن) ويعني: السَّعي إلى تمكينه من النَّجاح؛ أي جعله مُتَمَكِّنًا من النَّجاح. وتمكين المستأجر من العين المؤجَّرة يعني: تخويله السُّلطة عليها إمَّا بالإقامة فيها أو باستغلالها، ومكَّن للشَّيء أي جعلَ له سلطانًا وقدرة (معجم المعاني الجامع، 2016).

ركزت السياسات التنموية ومنذ سبعينيات القرن الماضي على أهمية العنصر البشري في العملية التنموية في مختلف المجالات سواءً كان رجالاً أو امرأة، بحيث اعتبر الإنسان هدفاً تنموياً بحدّ ذاته وليس شريكاً بها فحسب. وبالتالي يجب أن يكون هناك فرص متكافئة للنمو والتطور والإسهام الفاعل في العملية التنموية، وإنّ تعريفات التنمية البشرية تناولت مفهوم التمكين لكلا الجنسين من أجل أن تكون التنمية من صنع الإنسان وليس فقط من أجله. وهذا المفهوم يحتمّ على الجنسين المشاركة التامة في صنع القرارات ووضع السياسات المتعلقة بحياتهم، وبالتالي يصبح لكلّ فرد منهم القدرة على السيطرة على مقدراته (تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2005).

ولقد بدأ شيوع مصطلح التمكين في المحافل الدولية منذ سبعينيات القرن الماضي، حيث كان إقرار الأمم المتحدة بالاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة نقطة البداية والذي وردت فيه نصوص تؤكد على ضرورة مساواة الرجل والمرأة في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، كما حثت الجهات المشرّعة على بناء أرضية قانونية لتأمين ذلك. وعاد مفهوم التمكين وظهر بقوة في تسعينيات القرن الماضي، حيث

أعلنت الحكومات في مؤتمر بكين عام 1995 وفي مؤتمر القاهرة للسكان والتنمية عام 1994 التزامها بتمكين المرأة. حيث أكد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين في بنود واضحة على إزالة كافة العقبات التي تحول دون تمكين المرأة اقتصادياً وتحّد من ممارسة دورها الاقتصادي وبالتالي تفاعلها مع السياسات الاقتصادية. كما اعتبر المؤتمر في بنوده أنّ حقوق المرأة هي حقوق إنسان وأنها متساوية مع الرّجل في الحقوق المختلفة وفي الكرامة الإنسانية. كما أورد المؤتمر بنوداً أكّدت على تمكين المرأة من حيث المساواة في الحصول على الموارد الاقتصادية والتدريب والمعرفة، وكذلك تكافؤ الفرص. مما يعزز من مكانة المرأة الاقتصادية وبالتالي تعزيز دورها في العملية التنموية في كافة مناحي الحياة. ونخلص إلى القول بأن تمكين المرأة الاقتصادي هو قدرة المرأة على الحصول على حقوقها الاقتصادية والعمل على تنميتها من أجل القيام بدورها الفعال في العملية التنموية في المجتمع (إعلان ومنهاج عمل ببيكين 1995). ولقد تمّ التأكيد على تلك الحقوق في إعلان بكين لاحقاً في 2005. الذي أشار إلى تعزيز توظيف المرأة وتأمين العمل اللائق بها. وعلى الدّول تأمين وصول المرأة وعلى قدم المساواة مع الرّجل إلى الموارد الاقتصادية (سلامي، 2016).

وكما عرّفت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التمكين الاقتصادي للنساء على أنه: "قدرة النساء على المشاركة والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاستفادة منها بطريقة تدلّ على قيمة تلك المساهمات حيث تحترم كرامتهن، وتمكّنهن من التفاوض حول توزيع أكثر عدلاً لمنافع التنمية والنمو" (OECD, 2011).

ويأتي مفهوم تمكين النساء أيضاً بالمعنى الواسع، ويشير إلى خلق البيئة المناسبة للمرأة حيث تستطيع من خلالها اتّخاذ القرارات السليمة والتي تخدم مصلحتها كفرد، وتخدم المجتمع في الوقت نفسه. كما يشير إلى رفع قدرات النساء الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية وتطويرها لضمان مساواتها مع الرّجل (OECD, 2011).

ورأت الباحثة أنّ عدم مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية يمثّل بلا شك سوء استغلال واضح للموارد البشرية المتاحة في المجتمع، الأمر الذي من شأنه أن يؤخّر جهود التنمية،

ويشوّه مساراتها ومخرجاتها. لذلك فإنّ تمكين المرأة يعتبر أحد المؤشرات التي تقيس تقدّم الدّول في تحقيق التنمية المستدامة.

ووجدت الباحثة أنّ مصطلح "التمكين" أصبح من المفردات المتداولة في العالم خاصة عندما يتعلق الأمر بأدبيات ودراسات المرأة كالدراسة الحالية، ولا سيما عند الحديث عن المساواة بين الجنسين وإتاحة الفرص أمام النساء وفتح الفضاء العام لهنّ دون تمييز وبشكل يحفظ الكرامة الإنسانية ويجعل النساء شريكات فاعلات في العملية التنموية على أساس المواطنة حيث أنّ حقوق الإنسان العالمية هي حقوق متكاملة وليست قابلة للتجزئة. ويتجلى هذا المفهوم في المرجعيات الدولية منذ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في عام 1948، وكذلك المرجعيات الوطنية والقانونية كما ورد في وثيقة إعلان استقلال دولة فلسطين في عام 1988 والقانون الأساسي الفلسطيني عام 2000. وإنّ التمييز ضد المرأة في سوق العمل يرمي بالجهود العالمية والإقليمية والوطنية إلى التراجع، ويتنكر للحقوق الإنسانية. وإن كان التشدد بالمساواة والعدالة الاجتماعية أضحى سمة بارزة من سمات هذا العصر، إلا أنّ واجباً علينا كباحثين وباحثات تسليط الضوء على الإشكاليات التي تسيء للمرأة خاصة في سوق العمل الفلسطيني، وتُنكر عليها حقوقها في العمل و العيش بكرامة، كدوران العمالة القسري وأثره بالتمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية موضوع الدراسة.

2.3.2 أشكال التمكين الاقتصادي للنساء

إن أشكال التمكين الاقتصادي يمكن إجمالها في ثلاث آليات رئيسة والتي من شأنها تعزيز المكانة والتمكين الاقتصادي للمرأة. ولا بدّ من عرضها في هذا السياق لأهميتها في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة وحققها في العمل على أساس العدالة الاجتماعية (عكور، 2015).

أولاً: زيادة الفرص المتاحة للمرأة ويكون ذلك بفتح السوق أمامها على مستوى السياسات، وأن تصبح المرأة منافساً قوياً على صعيد القدرة، فالمنافسة في العملية التنموية قائمة على أساس القدرات. ولذا يتوجب أن تكون الفرص الاقتصادية المتوافرة تتواءم مع قدرة المرأة، وبالتالي إغلاق الباب أمام أي محاولة لتعزيز الفوارق الاجتماعية والجنسانية التي تهمش عمل المرأة

وتحصّرها في دائرة وظائف تُعدُّ حكرًا على النساء وذات أجور متدنية ولا تتطلب الكثير من المهارات، مما يحصر المرأة في سوق العمل ويبعدها عن الأعمال المتقدمة وذات المراكز القيادية. ومن الأمور التي من شأنها أن تزيد من الفرص والمشاركة الاقتصادية للنساء: توعية الجنسين وتعليمهم وتشجيعهم على العمل على تغيير المعتقدات والموروثات التقليدية المتعلقة بعمل المرأة. بالإضافة إلى توسيع نطاق تدريب النساء ليطخى القطاعات التقليدية السائدة في المجتمع (الفنون المنزلية، التطريز والخياطة، الطهي والسكرتاريا... الخ). كما أن التنمية الذاتية للمرأة من شأنها أن تسهل عليها الوصول إلى جميع قنوات العمل، ويكون ذلك في الحرص على التدريب المهني بشتى أنواعه وتنمية المهارات المختلفة لدى المرأة وتطويرها (عكور، 2015)

ثانياً: ومن أشكال التمكين الاقتصادي للمرأة هو توفير ظروف عمل لائقة، حيث أنه لا يكفي خروج المرأة للعمل من أجل تمكينها اقتصادياً، ولا يمكنها استثمار طاقاتها وقدراتها الكامنة في التنمية إلا من خلال عمل يكفل لها الأمان والكرامة الإنسانية. واستعرض في هذا المقام التجربة الأردنية في تمكين المرأة الاقتصادي. حيث قام الأردن بوضع نظام لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية للمرأة، حيث اعتمد الأردن في عام 2010 نظام تأمين الأمومة، وبموجب هذا النظام تمّ نقل مسؤولية تمويل رواتب النساء خلال إجازة الأمومة من أصحاب العمل الفرديين إلى التأمين الاجتماعي. بالإضافة إلى توفير خدمات الرعاية الاجتماعية (كالحضانات) وذلك للتيسير على المرأة وتمكينها من التوفيق بين وظيفة الأمومة ووظيفة العمل، وكل ما ورد في نظام تأمين الأمومة الأردني يعتبر دعماً للمساعي في التمكين الاقتصادي للمرأة (عكور، 2015).

ثالثاً: رفع مساهمة المرأة في مواقع صنع القرار ورسم السياسات الاقتصادية، وإن وجود المرأة في تلك المواقع من شأنه أن يتيح لها الفرصة للتأثير في القرارات المتخذة لصالحها، وكلما كان عدد النساء المشاركات كبيراً، كلما كان تأثيرهن أكبر (عكور، 2015).

3.3.2 معوقات تمكين المرأة

هناك العديد من العوامل التي تعمل متحدة أو متفرقة على إعاقة جهود التمكين الاقتصادي للنساء، و مما لا شك فيه أنها تختلف باختلاف المجتمعات والأزمنة. ولقد اتفق

الباحثون على أن هناك معوقات مرتبطة بعوامل اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية من شأنها أن تحدّ من المشاركة الفعالة للمرأة في المجتمع. وكما ارتأت الباحثة أن الدوران القسري في سوق العمل الفلسطيني في القطاع الخاص تحديداً، يُعتبر من المعوقات الرئيسية أيضاً والتي تقوّض من جهود تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً، ولكن لم يتم تسليط الضوء عليها وإبرازها بشكل واضح لمعالجتها جذرياً و للتخلص من آفة التمييز ضدّ المرأة في سوق العمل، والتي تفتكُ بجهود التمكين وحق المرأة في المساواة. ومن أهمّها:

أولاً: العوامل الاجتماعية: وبعدّ الواقع والموروث الاجتماعي والثقافي السائد من أول المعوقات في تمكين المرأة و التي تعرقل انطلاقها في دورها المساند والمكمل لدور الرجل في مجالات الحياة كافة. كما يشجع المجتمع فكرة تخصص النساء في مهّن تتناسب وطبيعة المرأة، مثل: مهّن الخياطة، والتّعليم والتّربية والتّمرّيز وذلك لتعزّيز دورها الإيجابي في المجال الخاص. بينما لا يمكنها الخروج إلى المجال العام وتسلم مراكز متقدمة وعلى قدم المساواة مع الرجال. لأنه لا يجوز للمرأة العمل بها ولا تتناسبها إطلاقاً، وذلك لأنها تتعارض مع طبيعتها ومع التّقاليد والموروث الاجتماعي. بالإضافة إلى حالة من انعدام النّقة بقدرة المرأة على التّربيع في مراكز قيادية وفي الصفوف الأولى لتساهم في تنمية المجتمع في كافة المجالات (كاظم، 2016).

ثانياً: السياسات في سوق العمل: إن تلك السياسات التمييزية ضد المرأة من شأنها أن تعزلها بعيداً عن العمل وتحدّ من نشاطها في عملية التنمية الاقتصادية، وذلك على الرّغم من أن القوانين ساوتها مع الرجل دون تمييز. ولكن الواقع الاجتماعي والممارسات فرضت على المرأة الكثير من المعوقات والتحديات والتي باتت تهدد كيانها وحقها في المشاركة في العملية التنموية الاقتصادية وبالتالي تحقيق استقلالها الاقتصادي (كاظم، 2016).

ثالثاً: العوامل الشّخصية: لا شك أن هناك معوقات داخلية ومتعلقة بالمرأة نفسها، ولا يمكن إغفالها بالتأكيد وذلك لما لها من أثر كبير في إخفاق المرأة في التمكين في مختلف المجالات. والمعوقات الشّخصية هي تلك المرتبطة بالمرأة نفسها، وتتضمّن ضعف قدرة المرأة على تنظيم

الوقت، والخوف من الفشل، وكذلك خوف النساء من تحمل المسؤوليات الاجتماعية، وعدم تقبلهنّ القيام بمهامّ تتطلب الخروج من البيت والبقاء خارجه مدة طويلة. فعلى الرغم ممّا أتاحتها القوانين والتشريعات من فرص المشاركة إلا أنّ المرأة لم تستفد منها. إنّ المساعدة الذاتيّة تضمن للمرأة الاستفادة من الفرص والوصول إلى الموارد (كاظم، 2016).

وعلاوة على ذلك، فإنّ لخصوصية الواقع الفلسطيني والذي لازال يزرع تحت الاحتلال الإسرائيلي أثراً كبيراً في إضافة معيقات جديدة، والتي من شأنها أن تحدّ من مشاركة المرأة في الحياة العامة والخروج إلى سوق العمل الفلسطيني، وذلك لانعدام الأمن والأمان وصعوبة التنقل بين محافظات الوطن، وبالإضافة إلى التزام المرأة بالعائلة وجعلها أولوية تبعاً لبنائها الثقافي والاجتماعي. وهناك من يرى النقيض تماماً وأنّ على المرأة الفلسطينية النهوض والانتفاض لكرامتها وكرامة أبنائها والخروج للعمل لمساعدة الزوج ومشاركته مسؤولياته وتوفير حياة كريمة لهم رغم أنف المحتل. والتغلب على المعوقات وتذليلها كنوع من أنواع النضال في وجه الغاصب. وبالتالي يقع على عاتق الحكومة المسؤولية الأكبر لحماية المرأة من جميع أشكال الاستغلال والتمييز في أماكن العمل عن طريق اتخاذ التدابير التشريعية وإقرارها لإحقاق هذه الحقوق. فالمرأة الفلسطينية حارسة دارنا و نارنا كما وصفها الشاعر الراحل محمود درويش.

4.3.2 أهداف التمكين الاقتصادي للنساء

إنّ دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني يعمل على تقويض جهود التمكين الاقتصادي للمرأة بشكل خاصّ، ويتّكّر لأهداف التمكين التي تُفضي إلى تكافؤ الفرص بين الجنسين والعدالة الاجتماعية.

كما أنّ أهداف تمكين المرأة الاقتصادي تسعى إلى أن تكون مشاركة المرأة فاعلةً في مواقع صنع القرار والتغيير. فعليها أن تعمل على تطوير نفسها وتنمية قدراتها الكامنة وإطلاقها إلى المجال العامّ وإثبات ذلك بالعمل ضمن الفريق. وأن تكون بالفعل عنصراً منتجاً وفعالاً في العملية التنموية، ولا تتلقّ المساعدة لذلك. أي أنّ مسؤولية المرأة في عملية التنمية وتمكينها

ومشاركتها ليست على عاتق الدولة وصناع القرار وواضعي السياسات فحسب، بل إن المرأة نفسها من يحمل هذه المسؤولية أيضاً (أيوب، 2010).

وفي هذا السياق فإن من الأهمية بمكان الإشارة مجدداً إلى أنّ مفهوم تمكين المرأة قد تبنته عددٌ من المنظّمات الإنمائية كهدفٍ رئيسٍ في برامجها، ومنها منظّمات غير حكومية ومنظّمات تابعة للأمم المتحدة. كما استحدثت برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً عن السياسات الخاصة بالجنسين في التنمية. وهو منهاج عمل بكين 1995، حيث أنه يُعدّ بمثابة مرجعية عالمية وإطاراً عالمياً لتحقيق المساواة بين الجنسين. ويحتوي على جدول أعمال خاصّ بتمكين المرأة للتغلب على العقبات التي تواجهها، كما أنه يحث الحكومات والمجتمع المدني على اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة والتي من شأنها ضمان تحقيق تمكين المرأة. مما يعدّ امتداداً وتأكيدياً لما نصّت عليه اتفاقية سيداو للقضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة في عام 1979.

ولعرض أهداف التمكين الاقتصادي للمرأة في سياق هذا البحث المتعلق بدراسات المرأة، ارتأت الباحثة أنّ من الأهمية بمكان عرض الأهداف الإستراتيجية الستة المتعلقة بالمرأة والاقتصاد والتي وردت في منهاج عمل بكين 1995، وتلك الأهداف التي تؤكد على حق المرأة بالحصول على العمل بطريقةٍ متساوية مع الرجل، وبالتالي عدم التمييز الذي بدوره سوف يحدّ من ظاهرة الدوران القسري للنساء في سوق العمل وهي كما يلي:

1. تعزيز حقوق المرأة الاقتصادية من حيث حصولها على فرص العمالة والسيطرة على الموارد الاقتصادية.

2. تسهيل وصول المرأة تماماً مثل الرجل إلى الموارد والعمالة والأسواق والتجارة.

3. القضاء على جميع أشكال التمييز في العمل والوظيفة.

4. تعزيز قدرة المرأة الاقتصادية.

5. تسهيل الوصول إلى الأسواق والمعلومات وتوفير الخدمات التجارية والتدريب للمرأة.

6. الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة بين الجنسين وتعزيزها. (إعلان ومنهاج عمل بيجين 1995).

5.3.2 أهمية توفير فرص العمل في تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء

إن الاستفادة من الموارد البشرية وأهمية دمج الجنسين في خطط وبرامج التنمية، من شأنه أن يرفع الإنتاجية ويطور المجتمع، وإن أي تهميش أو إقصاء لأحدهم يعتبر إهداراً للموارد البشرية. كما يجدر بنا في هذا المقام الإشارة إلى أن تمكين المرأة الاقتصادي من شأنه أن يساعد المرأة لتمتلك عناصر القوة ولتتمكن من إحداث التغيير والمشاركة في المجتمع. وأن تلك المشاركة لا تستهدف فقط تنمية المجتمع بل تستهدف أيضاً تنمية الذات المشاركة في العملية التنموية وتطوير إمكاناتها وبناء قدراتها من أجل وجود مؤثر وفاعل في المجتمع، وعلى جميع الأصعدة (العساف، 2015).

ووجدت الباحثة أن عدم توفر فرص العمل من شأنه أن يزيد من معاناة المرأة وبالتالي حرمانها من حقها في العمل والاستقلال الاقتصادي. وإن ظاهرة الدوران القسري في سوق العمل الفلسطيني تعد شكلاً من أشكال عدم توفير فرص العمل للمرأة وحرمانها من العمل اللائق.

وجاء مفهوم "العمل اللائق" للرجال والنساء على حدّ سواء، وبالتالي أهمية توفير الفرص لتحقيق التمكين الاقتصادي للجنسين والنساء بشكل خاص. وبدأ استخدام منظمة العمل الدولية لمفهوم العمل اللائق في عام 1999، ليؤكد على احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، حين أن إلغاء التمييز وتحقيق المساواة بين الجنسين هو الأساس في مفهوم العمل اللائق، وليفرض ذلك بدوره إلى تحقيق العمل المنتج للرجال والنساء على أساس الحرية والمساواة والكرامة الإنسانية. وأصبح هذا المفهوم مستخدماً وتتبناه الحكومات في تحديد سياساتها بما يتعلق بتوفير الوظائف وإتاحة الفرص للجنسين على حدّ سواء دون تمييز وعلى أساس الإنصاف والكرامة الإنسانية (عكور، 2015).

وترى الباحثة أن السلطة الوطنية الفلسطينية تبذل جهوداً كبيرة لتحقيق التمكين الاقتصادي للنساء على مختلف الأصعدة، إلا أن العديد من العوامل سواء كانت اجتماعية أو ثقافية أو خصوصية الوضع الفلسطيني وتدهور الوضع الأمني في الأراضي المحتلة، فإنها تتداخل لتضعف الجهود الرامية لتمكين النساء الفلسطينيات وتحّد من تلك الجهود وتقوض من فاعليتها وضمان تحقيقها. ويعتبر توفير فرص العمل الآمنة والمستدامة للنساء، وتخفيض معدلات البطالة في صفوفهن، أهم أشكال التمكين الاقتصادي والاجتماعي وهي أحد مؤشرات التمكين الرئيسية. وكما تعتبر طبيعة سوق العمل والاختلالات الهيكلية المتأصلة في الاقتصاد الفلسطيني بالإضافة إلى ما ذكر آنفاً كالأعراف والتقاليد الاجتماعية السائدة من أهم العوامل التي تعوق توفير فرص عمل آمنة للنساء وبالتالي تعوق التمكين الاقتصادي لهن. و يجدر هنا الإشارة إلى وجود تمييز واضح في سوق العمل الفلسطيني ضدّ النساء ولصالح الرجال، ولقد تمّ توثيقه في العديد من الدراسات والأبحاث السابقة.

4.2 قطاع الخدمات الفلسطيني

1.4.2 نبذة عن طبيعة و هيكلية سوق العمل الفلسطيني

يتعرض الاقتصاد الفلسطيني إلى العديد من العوامل الداخلية والخارجية المتعارضة التي تعمل على خلق العديد من الاختلالات المتشابكة الأثر على شكل حلقاتٍ مُفرّغة. ويتميز الاقتصاد الفلسطيني بصورة أساسية بأنه اقتصادٌ صغيرٌ يعتمدُ بصورةٍ أساسيةٍ على المنشآت الصغيرة الفردية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014)، كما ويتميز بزيادة مساهمة قطاع الخدمات في الناتج المحلي الإجماليّ والقيمة المضافة والعمالة، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016-1)، وقد انعكست هذه الاختلالات على طبيعة وكفاءة سوق العمل. ويشكّل الاحتلال الإسرائيليّ أهمّ العقبات التي تواجه الاقتصاد الفلسطيني كما وتشكّل اتفاقية باريس إحدى أهمّ المعوقات الحالية أمام الاقتصاد الفلسطيني (ماس، 2013). فقد أدت بنود الاتفاقية إلى عرقلة نموّ الاقتصاد الفلسطيني، و تعميق الاعتماد على الاقتصاد الإسرائيليّ واستمرار زيادة العجز في الميزان التجاري مع إسرائيل، كما أثرت الاتفاقية سلباً على القدرة

التنافسية للشركات الفلسطينية (من خلال ارتفاع أسعار المواد الأولية و ارتفاع تكاليف الإنتاج)، الأمر الذي انعكس في صورة زيادة معدلات البطالة التي بلغت 26.9% للأفراد 15 سنة فأكثر في العام 2014 حيث بلغ معدل البطالة بين الذكور 23.9% و 38.4% بين الإناث (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-1).

انعكست هذه الاختلالات متجمعةً على سوق العمل الفلسطيني وأدت إلى جمود هياكله وقلّصت من قدرته على الاستجابة للتغيرات الإيجابية في البيئة الاقتصادية وانعكس ذلك بشكل رئيسي على معدلات البطالة. يعمق من أثر ظاهرة البطالة في فلسطين حقيقة أن المجتمع الفلسطيني مجتمع فتي، إذ قدرت نسبة الأفراد في الفئة العمرية أقل من 15 سنة في فلسطين منتصف عام 2017 حوالي 38.9% من مجمل السكان، بواقع 36.6% في الضفة الغربية 42.6% في قطاع غزة. كما قدرت نسبة الأفراد 65 سنة فأكثر في منتصف عام 2017 في فلسطين 2.9% من مجمل السكان. من ناحية أخرى، يلاحظ أن المجتمع الفلسطيني يمتاز بمعدلات نمو سكانية عالية (تقدر اتجاهات النمو السكاني بحوالي 2.8% سنوياً - 2.5% في الضفة الغربية و 3.3% في قطاع غزة)، حيث يظهر التوزيع العمري للسكان أن الشعب الفلسطيني هو شعب فتي، والهرم السكاني ذو قاعدة عريضة ورأس مدبب، ما يعني أننا، ولسنوات طويلة قادمة، سوف نكون تحت تأثير الزيادة في عرض القوى العاملة مع التوقع بارتفاع مماثل في معدلات البطالة (الكفري، 2011).

ويحكم ظروف سوق العمل الفلسطينية ومعطياتها، الكثير من العوامل والمؤثرات غير الموجودة في أسواق عمل أخرى تدعم التحيز القائم على النوع الاجتماعي، خاصة ما يتعلق بتوفر خيارات للعمل أمام الذكور لا تتوفر أمام الإناث مثل سوق العمل الإسرائيلية التي تتميز بارتفاع العائد المادي مقابل العمل. وفي حين شكّل سوق العمل الإسرائيلي لسنوات طويلة منفذاً لحلّ مشاكل البطالة ومصدراً للدخل لسكان الضفة الغربية وقطاع غزة، إلا أن سياسات الاحتلال التي تمنع العاملين في غزة من حق العمل داخل إسرائيل و تقليل الفرص ووضع العراقيل أمام العمالة القادمة من الضفة الغربية عمقت من أزمة البطالة في الأسواق الفلسطينية. ففي عام

2000، بلغت نسبة القوى العاملة الفلسطينية في إسرائيل 25.7% في الضفة الغربية، بينما بلغت في قطاع غزة 15.7%، وانخفضت هذه النسبة لتصل إلى 13.5% عام 2014 في الضفة الغربية و0% في قطاع غزة، مما أثر على نسبة الأجور في الأراضي الفلسطينية بسبب ازدياد العرض من العمالة في السوق المحليّة، كما أنّ سوق العمل لم يكن قادراً على استيعاب كلّ هذه القوى بسبب الوضع الاقتصاديّ (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-1).

ويعاني سوق العمل الفلسطيني من التمييز القائم على النوع الاجتماعي. فعلى الرغم من أنّ فجوة الجنس لصالح الإناث في الجامعات والكليات الجامعية الفلسطينية في العام الجامعيّ 2015/2014 حيث بلغ 56.1%، إلّا أنّ تلك النسبة لا تتعكس في معدّل المشاركة في القوى العاملة بطريقةٍ مُنصفةٍ وعادلة حيث بلغت مشاركة الرجال 4 أضعاف مشاركة النساء. وقد أشار تقريرُ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى ازدياد اتساع الفجوة في معدلات البطالة بين الرجال والنساء. وقد بلغت أعلى نسبة للبطالة بين النساء اللواتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر، حيث بلغت 50.6% من بين النساء المشاركات في القوى العاملة مقارنةً ب 19.1% بين الرجال من نفس الفئة مما يدعم الفجوة الجندرية في سوق العمل والانحراف عن سياسة التمكين الاقتصاديّ المرجوة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-2).

كما تتصف سوق العمل الفلسطينية بصعوبة الوصول والتواصل بين أجزائها المختلفة، من حيث التواصل الجغرافي بين الضفة وغزة، وأيضاً من حيث طبيعة الوصول إلى مناطق الضفة الغربية ذاتها بسبب قيود وعراقيل الانتقال التي يفرضها الاحتلال و التي تعزز من مفهوم التمييز القائم على النوع الاجتماعي. فالحوجز الإسرائيلي وصعوبة التنقل تُشكّل وضعاً صعباً أمام العديد من النساء، وقد أفادت إحدى الدراسات أنّ 93% من الأسر في الضفة الغربية، لا توافق على أنّ تعمل المرأة المتزوجة في مدينةٍ أخرى وتسكن وحدها وتقلّ النسبة إلى 71% في حالة المرأة العزباء. (ألفا، 2009). وقد أثر تعمّد إسرائيل الفصل الجغرافي بين الضفة الغربية وغزة وتقسيم الاقتصاد الوطنيّ إلى شقّين متباعدين، على كفاءة سوق الإنتاج وسوق العمل على الاستجابة بحرية للتغيّرات في البيئة المحيطة. وقد أظهرت العديد من الدراسات الأثر

السلبىّ لمعدّل الأجور في سوق العمل الإسرائيليّ على مُعدّل الأجور السائد في الضفة الغربية وعلى وجه التحديد، أجر العمالة غير الماهرة (الكفري، 2011).

كما وتعتبرُ الثقافةُ السائدةُ في الأراضي الفلسطينية حول عمل المرأة الفلسطينية من إحدى العوامل الأساسية التي تعمل على خلق العديد من العوائق الرأسية والعوائق الأفقية (البطمة، 1997) والتي تساعدُ إمّا على إقصاء المرأة عن العمل في بعض الميادين وإمّا على تعزيز عدم المساواة في التّشغيل. ولا زالت المهن التي تمارسها النساءُ تنحصرُ في المهن التقليدية، ويُعتبرُ قطاعُ الخدماتِ والقطاعُ الزراعيّ المشغّلُ الأكبرُ للنساء في فلسطين حيث بلغت نسبةُ مشاركةِ النساء فيهما 57% و20.9% على التوالي. أمّا في القطاع العام، فتشغّلُ النساءُ 41.8% من إجمالي العاملين في القطاع العام خلال عام 2015، في حين شغلت 10.7% منهنّ درجةً مديرٍ عامٍ فأعلى (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-2).

2.4.2 مفهوم قطاع الخدمات

يصعب الإجماع على تعريفٍ محدّد لقطاع الخدمات على الرّغم من الأبحاث العديدة التي تطرقت للأهمية الاقتصادية لهذا القطاع، ويعود ذلك بشكلٍ أساسي إلى تنوع النشاطات الخدمية وارتباطها بالقطاعات الاقتصادية الأخرى. ويمكن تعريف الخدمات بأنها تلك التي توصف بالنشاطات التي لا تندرج تحت مظلة القطاع الزراعي والإنشائي والصناعي. وقد تم تصنيف النشاطات الخدمية حسب المعايير الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة لعام 1989 لتصنيفات القطاعات الاقتصادية (الفلاح، 2013). وهي كما يلي:

❖ خدمات الإنتاج (production services) وتضم: الأنشطة العقارية، خدمات الأعمال، والوساطة المالية. بالإضافة إلى الخدمات الهندسية، تسويق، الخدمات الأمنية، خدمات التنظيف والتغليب. كما تضم خدمات الإنتاج الواسطة المالية وتشمل: البنوك التجارية والإسلامية، مؤسسات الإقراض، سلطة النقد، شركات الأوراق المالية وخدمات التأمين و بورصة فلسطين.

❖ خدمات التوزيع (distributive services) وتشمل في معظمها الخدمات التقليدية مثل النقل والتخزين، تجارة الجملة وبعض الخدمات الحديثة مثل خدمات الاتصالات. وتضم الخدمات التقليدية الأخرى ما يلي:

- الخدمات الشخصية (personal services) وتضم: الفنادق والمطاعم، والأنشطة الاجتماعية والخدمات الأخرى.

- الخدمات الاجتماعية (social services) وتضم القطاع الحكومي: الإدارة العامة والدفاع، التعليم و الصحة.

3.4.2 هيكلية قطاع الخدمات الفلسطيني

يتميز الاقتصاد الفلسطيني بزيادة مساهمة قطاع الخدمات في الناتج المحلي الإجمالي والقيمة المضافة والعمالة. ففي حين شكلت مساهمة أنشطة الصناعة حوالي 13.4% من الناتج المحلي الإجمالي الفلسطيني لعام 2015، وشكلت مساهمة قطاع الإنشاءات 8.3%، وشكلت مساهمة أنشطة الزراعة 3.3%، فإن أنشطة قطاع الخدمات والخدمات الأخرى شكلت 75% من الناتج المحلي الإجمالي لعام 2015 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016-1).

ويعاني الاقتصاد الفلسطيني من عجزٍ مزمنٍ في مؤشرات الكلية على شكل تزايد عجز الموازنة العامة، وعجز الحساب الجاري في ميزان المدفوعات، وتزايدت معدلات البطالة والفقر. وقد اعتمد الاقتصاد الفلسطيني في تمويل معظم نفقاته على مصادر خارجية تمثلت في مساعدات الدول المانحة أو على الإيرادات التي تجبها إسرائيل من الضرائب (حسب بنود اتفاقية باريس). ومن جهة أخرى، ظلّ القطاع الخاص رهينة للقيود الإسرائيلية من إغلاق وحصار وحواجز وجدار عازل، ولم يساهم مساهمة فعالة نتيجة هذه القيود والمعوقات في التخفيف من معدلات البطالة المتزايدة، رغم أن نسبة استيعابه للعمالة مازالت هي الأكبر، قياساً على ما تستوعبه الحكومة ومؤسساتها، والذي يصل إلى 65.4% من إجمالي العاملين في الأراضي الفلسطينية في العام 2014 (67.9% في الضفة الغربية و58.5% في قطاع غزة) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-1).

وكما يتميز الاقتصاد الفلسطيني بأنه اقتصادٌ خدمي، ومما لا شك فيه أن قطاع الخدمات يسيطر بشكل كبير على النشاطات الاقتصادية في فلسطين، ولكن هناك العديد من التساؤلات من حيث قدرة هذا القطاع على النهوض بالواقع الاقتصادي وتعزيز النمو الاقتصادي بشكل عام. أسهم قطاع الخدمات الفلسطيني في عام 2012 بنسبة 57% من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، و62% من إجمالي العمالة، وتظهر البيانات أن اقتصاد غزة يعتمد بشكل أكبر من اقتصاد الضفة الغربية على أنشطة الخدمات، إذ تساهم بـ 62% من الناتج المحلي الإجمالي مقابل 56% للضفة الغربية.

يتشابه القطاع الخدمي الفلسطيني مع نظرائه في الدول المتقدمة أو النامية. ولكن التطور في قطاع الخدمات الفلسطيني وقدرته على تعزيز النمو الاقتصادي يعتمد على مقدار المساهمة النسبية للأنشطة الخدمية الحديثة مقابل التقليدية منها. على الرغم من كبر حجم قطاع الخدمات الفلسطيني إلا أن السمة الغالبة على نشاطاته في الإنتاج هي النشاطات الخدمية التقليدية. وتعدّ خدمات التوزيع والخدمات الاجتماعية هي المشغل الأكبر لقطاع الخدمات في فلسطين بواقع 37% و46%، على التوالي (الفلاح، 2013).

إن الخدمات التقليدية في قطاع الخدمات الفلسطيني تواجه تحديات كبيرة وأنّ التحدي الرئيس لهذا النوع من الخدمات يكمن في الانخفاض الحادّ في قدرتها التشغيلية والذي من شأنه أن يحد من القدرة على تعزيز النمو الاقتصادي. ولتوضيح آليات تطور قطاع الخدمات الفلسطيني لابدّ من تسليط الضوء وتحليل التغيرات التي أثرت عليه بهدف تبيان مدى ارتباطه بالتحولات التي طرأت على الاقتصاد الفلسطيني في أعقاب الاحتلال الإسرائيلي لفلسطين عام 1967، وكذلك في عام 1994.

4.4.2 نبذة عن التطور التاريخي لقطاع الخدمات الفلسطيني

قطاع الخدمات الفلسطيني عام 1967-1993

سيطر القطاع الخدمي بشكل واضح على الاقتصاد الفلسطيني عقب الاحتلال الإسرائيلي عام 1967. حيث ساهم قطاع الخدمات بحوالي 56% في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، ومن

ثم زادت هذه المساهمة سنوياً بحوالي 0.4% حتى عام 1993 وذلك حسب الجهاز المركزي للإحصاء الإسرائيلي.

وإنّ الاقتصاد الفلسطيني تعرض لتشوّهاتٍ هيكلية في أعقاب الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة عام 1967، حيث تعرض إلى السيطرة من المحتل الإسرائيلي مما أدى إلى تشوّه في سوق العمل الفلسطيني واختلال في النشاط الصناعي. وقد تدفق عددٌ كبير من القوى العاملة الفلسطينية للعمل في إسرائيل بسبب ارتفاع معدل الأجور في السوق الإسرائيلي في فترة السبعينات على وجه التحديد. كما ارتفعت الأجور خاصة في القطاع الصناعي الفلسطيني بمستوى فاق الزيادة في الإنتاجية، وقد أثر بشكلٍ سلبيّ على منافسة هذا القطاع على المستوى الإقليمي والدولي.

كما تأثر تطور قطاع الخدمات الفلسطيني سلباً نتيجة القوانين والإجراءات التي فرضها الاحتلال الإسرائيلي للحدّ من الاستثمار في القطاع الزراعي و الصناعي مما أدى إلى إضعاف العلاقة التشابكية مع قطاع الخدمات. كما قام الاحتلال الإسرائيلي بعدم منح أذون بإنشاء بنوك غير إسرائيلية بمناطق الضفة الغربية وقطاع غزة حتى منتصف الثمانينات، مما أدى إلى تقليص دور الخدمات المالية. وقد امتاز الاقتصاد الفلسطيني في أعقاب الاحتلال الإسرائيلي بأنه اعتمد بشكلٍ كبير على السوق الإسرائيلي، حيث ارتفعت مستويات الاستيراد، خاصّة على السلع الأساسية (الفلاح، 2013).

قطاع الخدمات الفلسطيني بعد إنشاء السلطة الفلسطينية

بعد توقيع اتفاق أوسلو في عام 1993 بين إسرائيل ومنظمة التحرير الفلسطينية، أُتيح للفلسطينيين السيطرة الإدارية والأمنية على المدن والمناطق الرئيسية والمأهولة في الضفة الغربية وقطاع غزة. وكان هذا الاتفاق بمثابة فرصة للتخفيف من الاختلالات الاقتصادية التي لحقت بالاقتصاد الفلسطيني من قبل الاحتلال الإسرائيلي منذ عام 1967. وبالرغم من ذلك فإنّ الاقتصاد الفلسطيني بقي معتمداً على الاقتصاد الإسرائيلي إلى حدٍ كبير كما أنّ سوق العمل

الإسرائيلي بقي مشغلاً رئيسياً للفلسطينيين حتى عام 2000 (21% من إجمالي العمالة)(الفلاح، 2013).

ويُشكّل الاحتلال الإسرائيلي أهم العقبات التي تواجه الاقتصاد الفلسطيني كما وتشكل اتفاقية باريس (الاسم المتداول للبروتوكول الاقتصادي الملحق باتفاقية غزة -أريحا) أحد أهم المعوقات الحالية أمام الاقتصاد الفلسطيني (الفلاح، 2013). فقد أدت بنود الاتفاقية إلى عرقلة نمو الاقتصاد الفلسطيني، و تعميق الاعتماد على الاقتصاد الإسرائيلي واستمرار زيادة العجز في الميزان التجاري مع إسرائيل، كما أثرت الاتفاقية سلباً على القدرة التنافسية للشركات الفلسطينية، الأمر الذي انعكس في صورة زيادة معدلات البطالة و الفقر، كما أسفر عن خسائر ضريبية كبيرة لخزينة السلطة الوطنية الفلسطينية، وعن عجز الاقتصاد الفلسطيني عن التعامل مع الأسواق الخارجية، وبخاصة الأسواق العربية(وزارة الاقتصاد الفلسطيني، 2011). وقد أدت الاتفاقية إلى الحدّ من قدرة السلطة الفلسطينية على التحكم باقتصادها وإدارته بفعالية، كما ضيّقت الفرص على الاقتصاد للنمو بصورة سليمة وللعودة إلى وضع التوازن بعد الاختلالات وعمقت الاعتماد على القطاعات الاقتصادية غير القابلة للتبادل، وذات القيمة المضافة المنخفضة، مثل قطاعي الخدمات والبناء، اللذين يشكلان أكثر من 80% من الناتج المحلي الإجمالي (مجلة شؤون فلسطينية، 2013).

ولكن قيام السلطة الفلسطينية أدى إلى تغييرات إيجابية في بنية الاقتصاد الفلسطيني حيث ساعد في توسع نطاق الخدمات، فقد تم إنشاء خدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية، وسوق الأوراق المالية والخدمات المصرفية.

5.4.2 مساهمة قطاع الخدمات في السوق الفلسطيني

منذ الاحتلال الإسرائيلي في عام 1967، اعتمد الاقتصاد الفلسطيني بشكل مباشر على المتغيرات الاقتصادية الإسرائيلية، مما أدى إلى تراجع أهمية القطاعين الصناعي والزراعي بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي. بينما ازدادت أهمية قطاع الخدمات وخاصة خدمات التوزيع ولكن هذا النمو لم يكن متوازناً و متزامناً مع القطاعات الخدمية الأخرى، فقد ازدادت التبعية

الاقتصادية والاعتماد على إسرائيل في استيراد السلع الزراعية والصناعية، وكذلك الخدمات سواء كانت أساسية مثل الكهرباء والاتصالات أو خدمات غير أساسية مثل تكنولوجيا المعلومات مما أدى إلى التوسع في مجال خدمات البيع والتوزيع.

أما القطاعات الخدمية الأخرى فقد شهدت بطالة مقنعة ففي الوقت الذي ازداد استيعاب الخدمات العامة والاجتماعية للعاملين، فإن مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي كانت تتراجع وبشكل تدريجي. ونتيجة للقيود الإسرائيلية على الخدمات الإنتاجية فقد تقلص دورها مثل الخدمات المصرفية، وكما فرضت إسرائيل قيوداً غير مباشرة على الإنتاج والاستثمار في القطاعات الزراعية والصناعية والإنشائية. وبالتالي عدم التمكن من الوصول إلى الأسواق العالمية (الجعفري وآخرون، 2003).

إن السياسات الاقتصادية الإسرائيلية اتجه الاقتصاد الفلسطيني أدت إلى ضعف وتراجع في القدرة التنافسية للمنتجات الزراعية والصناعية الفلسطينية، بسبب استيرادها من إسرائيل بدلاً من إنتاجها في السوق الفلسطيني. كما أدى تراجع أهمية القطاعين الزراعي والصناعي إلى التأثير على نوعية الخدمات المنتجة واللازمة للإنتاج والتسويق، وبالتالي لم تتوفر الخدمات المالية والمصرفية حتى منتصف التسعينات بالإضافة إلى صعوبة الحصول على التراخيص لإنشاء المصانع واستيراد المواد الخام والتوسع في الإنتاج الزراعي.

كما أن تبعية الاقتصاد الفلسطيني للسوق الإسرائيلية أدى إلى حرمان الأسواق الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة من العمل بكفاءة، حيث أن مستوى الأسعار في السوق الفلسطيني يُحدّد وفقاً لظروف الطلب والعرض في إسرائيل. وكما تدفقت العمالة الفلسطينية إلى إسرائيل بسبب الأجور والإنتاجية العالية (الجعفري وآخرون، 2003).

ولازالت المهن التي تمارسها النساء تنحصر في المهن التقليدية ويعتبر قطاع الخدمات والقطاع الزراعي المُشغّل الأكبر للنساء في فلسطين، حيث بلغت نسبة مشاركة النساء فيهما 57% و 20.9% على التوالي. أما في القطاع العام، فتشغل النساء 41.8% من إجمالي العاملين في

القطاع العام خلال عام 2015، شغلت 10.7% منهن درجة مدير عام فأعلى (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015-2).

5.2 دوران العمالة

1.5.2 تعريف وأنواع دوران العمالة

بدأ الاهتمام بدراسة ظاهرة دوران العمالة والتسرب الوظيفي من قبل الباحثين منذ أكثر من 75 عاماً، ولقد تناول الباحثون الموضوع من عدة مداخل منها سيكولوجية واجتماعية واقتصادية. كما ازدادت البحوث والدراسات في أواخر عام 1940، ولقد ركزوا على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمالة. ويمكن تعريف دوران العمالة أو ما يُعرف بالدوران الوظيفي على أنه حركة الموظفين والعاملين في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة، وتشمل الموظفين الخارجين عن عملهم في المؤسسة سواء طوعاً أو بإرادتهم أو قسراً حيث يكون (قرار من المؤسسة فصل أو نقل العامل لأسباب معينة) أو لأسباب قهرية مثل حالات الوفاة أو التقاعد، وكما تشمل الموظفين الداخلين إلى المؤسسة. ولا يستطيع البعض التفريق بين مفهومي دوران العمل والتسرب الوظيفي، لأن في كليهما انتقال للموظفين إلى خارج المؤسسة و لكن يكمن الاختلاف بينهما في أن دوران العمل يشمل حركات انتقال الموظفين من وإلى المؤسسة التي يعملون بها، بينما يقتصر التسرب على الانتقال إلى خارج المؤسسة (فارس، 2010). كما يركز مفهوم دوران العمالة -موضوع الدراسة- على التغيير الحاصل في عدد الأفراد العاملين بالمؤسسة خلال فترة زمنية معينة. بالإضافة إلى تناول ظاهرة دوران العمالة من ناحية جندرية واقتصادية. وكما ورد أيضاً تعريف دوران العمالة وأنواعه في الفصل الأول من هذه الدراسة.

2.5.2 العوامل المسببة لدوران العمالة

إن العوامل المؤثرة والمسببة لدوران العمالة عديدة وتختلف بالطبع تبعاً لنوع الدوران إن كان طوعياً أو قسرياً. أما العوامل المسببة للدوران الطوعي فتتلخص بعدة عوامل وأبرزها دعم

المنظمة (المؤسسة) للعامل والذي من شأنه تعزيز الالتزام الوظيفي لديه وذلك امتداداً لشعوره بالرضا الوظيفي. وعندما تكون الإدارة في العمل داعمة ومقدرة لجهود العاملين فإنها بالتالي تخلق انتماءً وظيفياً لديهم والتزاماً أخلاقياً تجاه العمل والاحتفاظ بالوظيفة لمدة أطول. والتخفيض من نسبة رغبة العامل في ترك العمل والبحث عن فرصة أخرى. ومن العوامل المسببة أيضاً للدوران هو الإجهاد العاطفي والذهني لدى العامل، حيث أنه يُعتبر من أهم المسببات التي تدفع العامل إلى التفكير في ترك عمله والبحث عن عمل ذي مجهود عاطفي وذهني أقل. ومن الجدير بالذكر أن العاملين في قطاع الخدمات هم غالباً من أكثر الموظفين عرضة لهذا النوع من الإجهاد بسبب الاحتكاك المباشر مع العملاء، مما أدى إلى ازدياد ضغوطات العمل وانخفاض الرضا الوظيفي لديهم، وبالتالي ترتفع لديهم الرغبة في الدوران والبحث عن وظيفة جديدة تتسم بأنها ذات مسؤوليات وضغوطات أقل وفرص تطور أكبر. ويقودنا العامل السابق إلى عامل رئيس ومُسبب للدوران بشكل عالي عند العاملين، ألا وهو الرضا الوظيفي. والذي يُعتبر من أبرز الأسباب في ترك العمل والأكثر شيوعاً في المؤسسات والقطاعات المختلفة. وإنّ هناك عدة عوامل تؤثر في الرضا الوظيفي والتي لا تتعلق فقط بشعور الموظفين بالرضا عن إنجازاتهم بالعمل فحسب، بل إنها تمتد لتشمل أموراً مرتبطة بالعمل من جميع جوانبه، وعلى سبيل المثال لا الحصر: بيئة العمل، ضغوطات العمل، الرواتب، المكافآت والترقيات وصولاً إلى عدم المشاركة في صنع القرار (العنزّي، 2013).

وتعتبر عدم العدالة المؤسسية أيضاً من أسباب حدوث الدوران لدى العاملين، حيث أنّ الظلم وعدم الإنصاف قد يطال بعض العاملين دون غيرهم، كما ويندرج تحت انعدام العدالة المؤسسية الوساطة والتمييز اليومي بين الموظفين بالإضافة إلى عدم موضوعية تقييم أدائهم.

وقد أوضحت إحدى الدراسات أيضاً أن الأسباب الرئيسة التي أثرت على العاملين لاتخاذ قرار إنهاء علاقة العمل في فلسطين كانت كالتالي وحسب الأهمية: انخفاض الراتب، ضعف الرقابة من إدارة المصنع، انخفاض استقلالية العمل، بالإضافة إلى وجود فرص عمل بشروط وأجر أفضل في السوق الإسرائيلي (الأعرج، 1989).

وفي دراسة أخرى تمّ تصنيف أسباب دوران العمالة الطوعي بأنها أسباب يمكن تجنبها من قبل المؤسسة لصالح العامل مثل: عدم القناعة في الأجور وتدنيها وتدني الخدمات والمحفزات المقدمة للعاملين مقارنة بالمؤسسات الأخرى، هذا بالإضافة إلى الافتقار إلى التدريب وعدم توافر الفرص للتقدم والترقية والتطور في العمل وكذلك وجود بيئة عمل غير مناسبة.

في حين أنّ أسباب دوران العمالة القسري تدرج تحت أسباب لا يمكن تجنبها من قبل المؤسسة ولا يمكنها التحكم بها، لأنها أمور خارجة عن إرادة المؤسسة كالوفاة والتقاعد والسلوك غير الجيد للعامل، كزيادة معدل الغياب والتأخر عن العمل وسوء التصرف كالخداع أو الكذب. كما أنّ هناك أسباباً تنظيمية للمؤسسة وتدرج أيضاً تحت أسباب الدوران القسري التي لا يمكن تجنبها مثل تقليص نشاط المؤسسة أو انتقال عملها إلى مكان آخر أو قد تكون طبيعة العمل الموسمي للمؤسسة (مرهج وآخرون، 2015).

3.5.2 أثر دوران العمالة على مجمل أداء الاقتصاد الوطني

إنّ دوران العمالة هو أمرٌ يستوجب التوقف عنده سواء كان طوعياً أو قسرياً، ولا بدّ من الاهتمام به على مستوى الأفراد والمؤسسات من حيث التوظيف والتدريب والتكثيف. وانقطاع العامل عن الوظيفة وإيجاد بديل له من شأنه إرباك الإنتاجية في المؤسسة نفسها من جهة، وإرباك أداء الاقتصاد الوطني بشكلٍ عامّ من جهة أخرى، وبالتالي يترتب عليه أيضاً تكاليف مباشرة وغير مباشرة على المؤسسة.

ويجدر بنا الإشارة في هذا المقام إلى أنّ الدراسة تتناول موضوع الدوران القسري وأثره في التمكين الاقتصادي للأفراد وللنساء تحديداً، وقد ارتأت الباحثة بأنّ من الأهمية بمكان التعرّيج للتعرف على أثر دوران العمالة على مجمل أداء الاقتصاد الوطني. وخاصة أنّ الرجال والنساء شركاء في العملية التنموية الاقتصادية والتي من شأنها دفع عجلة الاقتصاد الوطني إلى الأمام. ولا يمكننا إغفال التبعية الاقتصادية للسوق الإسرائيلي والتي يعاني منها السوق الفلسطيني منذ احتلال أراضيه في عام 1967، والتي تعزّزت وبشكلٍ لا يمكن إنكاره بعد اتفاقية أوسلو 1993.

وبالتالي لو أضفنا خصوصية الوضع الفلسطيني والمغريات التي تقدمها السوق الإسرائيلية للعاملين الفلسطينيين المتعرضين للدوران بأشكاله المختلفة، فإن ذلك من شأنه أن يجعل الاقتصاد الفلسطيني في حالة تراجع وتدني بالإنتاجية، حيث أن العامل يفضل العمل براتب أعلى وظروف عمل أفضل تقدمها السوق الإسرائيلية على طبق من فضة. وهذا بالتالي من شأنه زيادة في حالة التشتت ويُعد مزيداً من العبث بالنسيج الاجتماعي أيضاً داخل المجتمع الفلسطيني. ومن هنا تأتي مسؤولية صنّاع السياسات وأرباب العمل بتوفير ما يُسمى بالعمل اللائق والقائم على الأمن والإنصاف والعدالة الإنسانية (فارس، 2010)

ولقد تمّ تصنيف الآثار المترتبة عن دوران العمالة إلى آثارٍ إيجابية وآثارٍ سلبية، بالنسبة للأفراد الذين تركوا العمل بالمؤسسة أو الذين بقوا في عملهم، وبالنسبة للمؤسسات أيضاً وبالتالي إلى السوق بشكلٍ عامّ:

الآثار الإيجابية

- بالنسبة للأفراد الذين تركوا العمل قسراً: الانتقال إلى مكان يُفضّل العمل فيه والعمل ضمن ظروف أفضل في أجواءٍ يسودها الإنصاف والعدالة الإنسانية، كما يتمكن من زيادة العلاقات الأسرية والاجتماعية، وتزيد الصحة النفسية لابتعاده عن ما قد يوتره بسبب موقف معين مثلاً، وبالتالي يتقدم وظيفياً في عمله وموقعه الجديد.

- بالنسبة للمؤسسة: إنَّ استغناء المؤسسة عن الموظفين ذوي الأداء الضعيف والإنتاجية المتدنية هو أثرٌ إيجابيٌّ ويؤدي إلى ضخّ دماءٍ جديدة في المؤسسة، وبالتالي سوف تنعم المؤسسة بالتغيير للأفضل والابتكار.

- بالنسبة للأفراد الذين بقوا في المؤسسة وكانوا شهوداً على حركة الدوران القسري، فإنهم يزدادون التزاماً بعملهم خوفاً من مواجهة نفس مصير زملائهم، ويرتفع مستوى أدائهم في العمل. وهذا يُعدُّ إيجابياً أيضاً لصالح المؤسسة ولمجمل سوق العمل والاقتصاد الوطني (فارس، 2010).

الآثار السلبية

بالنسبة للأفراد تاركي العمل طوعاً: عدم استقرار وعدم تكيف مع العمل الجديد إن وجد، كما قد يتعرضون إلى إخفاقات في تحقيق التوقعات المرجوة من الوظيفة الجديدة. بالإضافة إلى أنهم قد يواجهون صعوبات في تكيف العائلة أيضاً إذا كان متزوجاً، وخاصة إن انتقلوا إلى مدينة أخرى مما يتطلب تغيير السكن والمدارس وعلاقات اجتماعية جديدة.

بالنسبة للمؤسسة: يترتب على دوران العمل زيادة في التكاليف على عاتق المؤسسة، وذلك نتيجة إحلال موظفين جدد لسدّ الوظائف الشاغرة، وتصبح هناك حاجة ملحة إلى العديد من العمليات الإدارية والبرامج التدريبية للموظفين الجدد.

وأخيراً الآثار السلبية على الأفراد الذين بقوا في المؤسسة: إنهم يعانون من زيادة أعباء العمل من جهة وفقدان زملاء العمل من جهة أخرى، بالإضافة إلى صعوبة التكيف مع الموظفين الجدد. كما يعاني أولئك العاملين من الإحباط لشعورهم بالدونية لأنهم لم يستطيعوا اتخاذ قرار بترك العمل للتخلص من موقف سيء مثلما فعل تاركو العمل طوعاً (فارس، 2010).

وما يجدر ذكره في هذا المقام أن من يترك العمل طوعاً من العاملين قد يشكّل "ثروة معرفية" للمؤسسة التي يعمل بها، وبالتالي يشكل خسارة مضاعفة للمؤسسة لأن تركه للعمل يؤدي إلى انخفاض في معنويات زملائه الذين لا زالوا على رأس عملهم، وبالتالي انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والذي بدوره سيلقي بظلاله على أداء وإنتاجية العاملين في المؤسسة وفي سوق العمل لاحقاً.

وبناءً على ما تقدّم فإن دور المؤسسة لا يتوقف على الاختيار والتعيين والتدريب فحسب، بل أنّ دورها يتخطى هذا لأهم من كل ما سبق ألا وهو الاحتفاظ بالعاملين وتقدير الموارد البشرية التي تمتلكها من كلا الجنسين على حدٍ سواء، ويكون ذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وملائمة، بعيدة عن ضغوطات العمل وبالإضافة إلى المكافآت والتحفيز لإطلاق

قدرات العاملين الكامنة وتطويرها وصولاً إلى العمل اللائق الذي بدوره يكرس العدالة والكرامة الإنسانية كقاعدة لعلاقات العمل في كل مكان من هذا العالم.

4.5.2 أثر دوران العمالة على التمكين الاقتصادي للنساء

تناولت دراسات عديدة أثر دوران العمالة على التمكين الاقتصادي للنساء، وخُصت إلى وجود تحيُّز ضدّ النساء ولصالح الرجال بما يتعلق بدوران العمالة، حيث أنّ المرأة أكثر تعرضاً لدوران العمالة، وبالتالي تعاني من تبعات إقصائها عن عملها وحرمانها من حقها بالاستقلال الاقتصادي وتوفير حياة كريمة لها. وارتأت الباحثة أنّ السعي لتمكين المرأة اقتصادياً هو مسؤولية أطرافٍ عديدةٍ ولا يتحمّلها طرفٌ واحد فقط. لأنّ وجود المرأة أساسياً وحيوياً في العملية التنموية عموماً، وللنهوض بالاقتصاد الوطني على وجه الخصوص. لذلك لا بدّ من أخذ أمور عديدة بالحسبان والعمل على إنصاف المرأة في سوق العمل الفلسطيني بدءاً بالمساواة بالأجور مع الرجال وكذلك تطبيق الحدّ الأدنى للأجور، أي محاربة التمييز ضد المرأة في سوق العمل الفلسطيني بكلّ أشكاله، والوقوف ضد دوران العمالة القسري للنساء ورفع الظلم الواقع عليهن في المؤسسات الخدمانية في القطاع الخاصّ. ويأتي دوران العمالة القسري للنساء في سوق العمل فيقلب الموازين لصالح الرجال ويكرّس ظاهرة تأنيث الفقر بسبب التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعيّ.

وتعاني النساء من معدلات أعلى لاحتمال ترك العمل سواء أكانت طوعية أو قسراً. في حين قد لا يوجد اختلاف في معدلات احتمال ترك العمل بين النساء والرجال العاملين في ظروف عمل متشابهة بسبب اهتمام صاحب العمل بتقليل تكاليف ترك العمل إلى الحدّ الأدنى. كما أنّ معدل ثبات النساء في وظائفهن أقلّ من معدل ثبات الرجال في وظائفهم بصورة كبيرة، حيث أنّ النساء أكثر عرضة لدوران العمالة وللتنقل بين الوظائف أو حتى التقاعد المبكر كنتيجة للتمييز في سوق العمل. ويمكن تفسير ذلك بأن النساء أكثر عرضة للعمل في أماكن عمل أصغر وذات عائد أقلّ والتي تتميز بمعدلات إنهاء عقود مرتفعة، بالإضافة إلى أنّ النساء أكثر عرضة لضغوط ترك العمل بسبب الأعباء الأسرية (Frederiksen, 2006).

وتعزو الدراسات أسباب دوران العمالة للنساء، سواء كان طوعياً أو قسرياً لعدة أسباب. وقد تتخذ المرأة قراراً بعدم البقاء في سوق العمل بسبب انخفاض الأجر بالنسبة لتكاليف المعيشة، وعدم وجود مكان لرعاية أطفالها فترة عملها، بالإضافة إلى المضايقات التي قد تتعرض لها المرأة في أماكن العمل لكونها امرأة وما قد يتبعها من ابتزاز واستغلال. كما أن عدم مشاركة الرجل للمرأة في المسؤوليات المتعلقة بالبيت وتربية الأبناء من شأنه أن يدفع المرأة إلى ترك العمل. وبالتالي فإن ارتباط المرأة بالدور الإنجابي وحدها فقط بالإضافة لما تقدم من الأسباب قد يشكل ضغطاً كبيراً على المرأة ويُجبرها على الانسحاب من سوق العمل.

وهناك دراسة أُجريت في الأردن وقد أصدرها المجلس الأعلى للسكان تحت عنوان "انسحاب النساء من سوق العمل الأردني". وذلك لبحث الأسباب التي تدفع المرأة الأردنية للخروج من سوق العمل في سن مبكرة. وكانت النتيجة أن أكثر من 50% من النساء المنسحبات تقع أعمارهن ما بين (25-34 سنة)، وأن 44% منهن قررن الانسحاب من عملهن ولم يمض على وجودهن 3 سنوات أو أقل. ومن الجدير بالذكر في هذه الدراسة أن 88% من النساء اللواتي تركن عملهن طوعاً، كن يعملن في القطاع الخاص (نفاع، 2015).

وكما تمّ الإشارة في نفس الدراسة إلى ما يمكن اعتباره ضمن دوران العمالة القسري للنساء في سوق العمل، حيث أن 7% من النساء تركن عملهن بسبب استغناء المؤسسة عن خدماتهن، و6% بسبب تعرضهن لسوء المعاملة من أصحاب العمل، وكما تركت 6% من النساء عملهن بسبب تدني الأجور. أي أن 19% من النساء أُجبرن على ترك عملهن لأسباب تتعلق بالتمييز على أساس النوع الاجتماعي. ولذلك لا بد من تحسين بيئة وشروط العمل في القطاع الخاص على وجه التحديد. وبالتالي خلق بيئة داعمة للنساء في أماكن العمل وإعطائهن كامل حقوقهن على أساس المواطنة وحقوق الإنسان التي تكفلها كافة المواثيق الدولية والشرائع.

إنّ أي إقصاء للمرأة أو تهميشها يعود بآثار سلبية عديدة ولا يمكن حصرها. ووجدت الباحثة أن التمكين الاقتصادي للمرأة يسير بالتوازي مع تمكينها اجتماعياً ويُعزّز من قيمتها وقدرتها في رسم السياسات التنموية في المجتمع وبكافة المجالات. إنّ وجود المرأة في سوق

العمل قائم على أساس الكفاءة بالتأكيد وليس ديكوراً وتسويقاً للمؤسسات التي تُشغل المرأة، بل إن وجودها حق لها وليس مِنةً من أحد. وذلك من أجل حياة كريمة لها ولأبنائها. ولا ننسَ انخراط النساء في سوق العمل في الحرب العالمية الثانية عندما غاب أزواجهن، وعند عودتهم من الحرب لم تقبل النساء ترك العمل والعودة إلى المنزل، حيث طالبن وبعد الحرب مباشرة بحقهن في الانتخاب والتصويت أيضاً، وإن هذا خير دليل للتأكيد على أن تمكين النساء اقتصادياً سيدفعهن بالتالي إلى النضال والمطالبة بالحقوق الاجتماعية وكذلك الحق بالمشاركة السياسية وعلى قدم المساواة مع الرجل.

6.2 الدراسات السابقة

أثناء البحث في الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دوران العمالة بمفهومها الاقتصادي، لم تعثر الباحثة على دراساتٍ أو أبحاثٍ منشورة باللغة العربية تصلح لكي تكون خلفيةً ملائمةً لهذه الدراسة. وقد اقتصرَت الدراسات السابقة باللغة العربية على عرض مفهوم دوران العمالة من مفهوم تنظيمي وإداري يبحث في علاقة المتغيرات الإدارية مثل الولاء والرضا الوظيفي على معدل دوران العمالة. ومن جهةٍ أخرى، فقد عثرت الباحثة على مخزونٍ قيمٍ من الدراسات الأجنبية والتي ناقشت مفهوم دوران العمالة من مفهوم اقتصادي يرتبط بأسواق العمل في دول مختلفة حول العالم. وفيما يلي استعراض لأهمها:

1- دراسة Pietersen & Oni(2014) بعنوان "معدل دوران العمالة في أحد البنوك التجارية الإقليمية"

هدفت الدراسة إلى تحديد الأسباب التي تؤدي إلى دوران العمالة القسري والطوعي في أحد البنوك التجارية في جنوب إفريقيا ودراسة علاقة معدلات دوران العمالة بطبيعة العمل وعمر العاملين بالإضافة إلى النوع الاجتماعي.

وقد استخدمت الباحثتان المنهج المتعدد المقطعي Cross sectional mixed method لجمع البيانات والوصول إلى النتائج من خلال اختيار عينة طبقية من العاملين في البنك التجاري

الذين أكملوا استبيان شبه ممنهج Semi structured questionnaire، كما تمّ عقد مجموعات بؤرية ومقابلاتٍ مع أصحاب العلاقة المؤثرين لجمع بيانات نوعية مُكمّلة لأغراض البحث، بالإضافة إلى استخدام البيانات الثانوية والبيانات المنشورة لحساب معدلات دوران العمالة.

وقد توصلت الباحثتان إلى عدم وجود اختلاف بين معدل دوران العمالة في البنك التجاري يمكن أن يُعزى إلى عمر العامل حيث تقارب المعدل بين مجموعتي البحث (من 20 إلى 39 - فوق 40). كما توصلت الدراسة إلى أن أعلى معدل دوران للعاملين كان في موظفي خدمة العملاء تلاها العاملون في وظائف الإدارة الدنيا ثم وظائف الإدارة الوسطى بفارق كبير، كما لم تسجل الدراسة أية دوران للعاملين في وظائف الإدارة العليا. كما وتوصلت الدراسة إلى أن معدل دوران العاملين الرجال أقلّ من معدل دوران العاملات الإناث بحوالي 68%، الأمر الذي يعني أن النساء أكثر عرضة لدوران العمالة من الرجال.

2- دراسة (Wilkins & Wooden (2011 بعنوان: "أثر النوع الاجتماعي على معدل دوران العمالة القسري والإقالة من العمل: هل الرجال أكثر عرضة لفقدان وظائفهم".

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر النوع الاجتماعي على دوران العمالة القسري والإقالة في استراليا، من خلال تحليل مسوح الأسر خلال الفترة من 2001 إلى 2009. وقد تشكلت عينة الدراسة من 13,969 شخص فوق 15 عاما في 7,682 أسرة، وتمّ إجراء مقابلاتٍ مع أفراد العينة سنوياً وطوال فترة الدراسة.

توصلت الدراسة إلى أن معدل دوران العمالة القسري يميل لصالح النساء ضد الرجال، حيث أشارت النتائج إلى أن الرجال أكثر عرضة لدوران العمالة القسري بنسبة 45% أعلى من النساء سنوياً. وقد فسرت الدراسة هذه النتيجة بأن النساء تميل لاختيار وظائف تتميز بانخفاض احتمال الإقالة والصرف من العمل ويتساوى معدل الإقالة والصرف من العمل بين الرجال والنساء في حالة إضافة المتغيرات المتعلقة بطبيعة الصناعة أو المهنة إلى التحليل. ومما يؤدي إلى المزيد من الانحراف في النتائج هو وجود بعض صناعات أو مهن يسيطر عليها نوع اجتماعي واحد فقط. وقد توصلت الدراسة إلى أن الفرق بين تفضيلات الرجال والنساء تكمن في

درجة تقبل المخاطرة باحتمال الإقالة والصرف من العمل وبأنها هي السبب في وجود فروقات في معدلات الإقالة والصرف من العمل بين النساء والرجال كما أنها تفسر جزءاً من الفرق في الرواتب بين الرجال والنساء.

3- دراسة (Becker-Blease(2010 وآخرون بعنوان "أثر النوع الاجتماعي على معدلات دوران العمالة الطوعي والقسري في الوظائف الإدارية العليا".

هدفت الدراسة إلى فحص أثر النوع الاجتماعي على معدلات دوران العمالة الطوعي والقسري في وظائف الإدارة العليا في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث قام الباحثون بفحص بيانات العاملين في الوظائف التنفيذية العليا في 1500 شركة مدرجة على مؤشر S&P في الولايات المتحدة في الفترة بين 1996 و2004، بناءً على تقارير هذه الشركات المنشورة والمسوح الاقتصادية لأداء الشركات. وقد أثبت تحليل البيانات أن النساء في الوظائف التنفيذية العليا أكثر عرضة لدوران العمالة بصورة قسرية بسبب ضعف أداء الشركة أو انخفاض معايير الحوكمة وإدارة الموارد البشرية. كما أثبتت الدراسة أن النساء في المناصب العليا أقل عرضة لدوران العمالة الطوعي كلما زاد حجم الشركة أو قلَّ عدد أعضاء مجلس الإدارة، بينما تكون النساء أكثر عرضة لدوران العمالة القسري ولإنهاء عقودهن كلما كان هناك أغلبية ذكورية في مجالس إدارة الشركات مما يُدلل على وجود تحيز ضد النساء في مناصب الإدارة العليا من قبل الرجال.

4- دراسة (Sousa-Poza&Sousa-Poza (2007 بعنوان " أثر الرضا الوظيفي على معدلات دوران العمالة للرجال والنساء: دراسة حالة سويسرا".

تعتبر الدراسة من الدراسات الرائدة في أساليب القياس الاقتصادي لمعدلات دوران العمالة والتي استندت عليها الكثير من الدراسات التي تلتها. قام الباحثان بتحليل أثر الرضا الوظيفي على معدلات دوران العمالة للرجال والنساء باستخدام بيانات مسح الأسر في سويسرا بين 1999 و2000، والذي تقوم به سنوياً كل من مؤسسة العلوم الوطنية السويسرية وجامعة نيوشاتيل ومكتب الإحصاء الفيدرالي السويسري.

وقد تمت الدراسة على مرحلتين، في المرحلة الأولى، تمّ تعيين عيّنة قدرها 5,074 أسرة مكونة من 7,799 شخص من إجمالي مجتمع الدراسة السويسري وتمّ إجراء مقابلاتٍ معهم في خريف 1999 على أن يتمّ إجراء مقابلاتٍ معهم بصورةٍ سنويةٍ لمدة 10 إلى 15 سنة تالية. وفي المرحلة الثانية، كان حجم العينة 6,335 شخص تمت مقابلتهم في خريف 2000. وقد شملت الدراسة العاملين في سوق العمل السويسري بين 18 و62، ماعدا الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاصّ. هدفت الدراسة إلى التأكد من صحة الفرضية القائلة بأنّ النساء، بصورةٍ عامة، أكثرُ رضاء عن وظائفهنّ من الرجال في نفس الوظائف ضمن سوق العمل السويسري.

وأوضحت نتائج الدراسة أن معدّل رضا العاملين عن وظائفهم هو مقياس هام للتنبؤ بالاستقلالات المستقبلية تمهيداً للحصول على عملٍ آخر يحقق الرضا بدرجة أكبر، ولكن عدم الرضا الوظيفي، من جهةٍ أخرى، لا يؤثر في قرار الأفراد في الخروج من سوق العمل ومواجهة البطالة، وأن الرجال والنساء على حدّ سواء لا يختارون البطالة بمحض إرادتهم مهما كانت درجة عدم رضاهم الوظيفي. وقد أوضحت الدراسة أن النوع الاجتماعي غير مرتبط بالرضا الوظيفي بصورة مباشرة ولكن الرضا الوظيفي مرتبط بصورة أساسية بالاختيارات الشخصية. كما بيّنت الدراسة عدم وجود علاقة إحصائية بين معدّل دوران العمالة مرتبطة بالنوع الاجتماعي في العيّنة المذكورة. وقد أضاف الباحثان أنّ نتائج الدراسة يمكن أن تُعمّم إلى كامل سويسرا.

5- دراسة (2006) Frederiksen بعنوان "أثر اختلاف النوع الاجتماعي على معدلات ترك

العمل وثبات العاملين: نتائج جديدة من بيانات العاملين-أصحاب العمل".

هدفت الدراسة إلى دراسة خطوات انتهاء علاقة العمل وإجراءاتها للإجابة على سؤالها: هل تختلف معدلات ترك العمل حسب النوع الاجتماعي بين الرجال والنساء الذين يعملون في ظروف عمل متشابهة؟ وهل ثبات العاملين في وظائفهم يتأثر بنوعهم الاجتماعي.

وقد قام الباحث بتحليل خطوات وإجراءات إنهاء عقود العاملين للتعرف على أثر اختلاف النوع الاجتماعي على معدلات ترك العمل وثبات العاملين. وقد خلصت الدراسة إلى

وجود تمييز في سوق العمل لصالح الرجال وفي غير صالح النساء. وقد توصلت الدراسة إلى ثلاثة نتائج رئيسية: أولاً، تعاني النساء من معدلات أعلى لاحتمال ترك العمل سواء أكانت طوعية أو قسراً. ثانياً، لا يوجد اختلاف في معدلات احتمال ترك العمل بين النساء والرجال العاملين في ظروف عمل متشابهة بسبب اهتمام صاحب العمل بتقليل تكاليف ترك العمل إلى الحد الأدنى. ثالثاً، معدل ثبات النساء في وظائفهن أقل من معدل ثبات الرجال في وظائفهم بصورة كبيرة، حيث أن النساء أكثر عرضة لدوران العمالة وللتنقل بين الوظائف أو حتى التقاعد المبكر كنتيجة للتمييز في سوق العمل. ويمكن تفسير ذلك بأن النساء أكثر عرضة لترك العمل في أماكن عمل أصغر وذات عائد أقل والتي تتميز بمعدلات إنهاء عقود مرتفعة، بالإضافة إلى أن النساء أكثر عرضة لضغوط ترك العمل بسبب الأعباء الأسرية.

6- دراسة (Maltseva (2005) بعنوان "أثر الاختلاف في النوع الاجتماعي على حركية المهن والتمييز في سوق العمل: دراسة حالة الاقتصاد الروسي".

هدفت الدراسة إلى تعريف وتحليل أثر النوع الاجتماعي على حركية المهن في سوق العمل وتقدير تأثيره على التمييز في سوق العمل وعلى فجوة الرواتب بين الرجال والنساء في روسيا، مع مقارنة أداء الاقتصاد الروسي مع أداء كل من الدول المتقدمة ودول التحوّل الاقتصادي (دول الكتلة الشرقية سابقاً).

قامت الباحثة باستخدام البيانات الإحصائية للفترة من 1996-1998 والفترة من 1998-2000 وأخيراً الفترة من 2000-2002، وتضمنت العينة كل الأفراد الذين كانوا على رأس عملهم خلال فترة البحث، وقد تشكلت العينة من 2,219 فرد للفترة الأولى (1996-1998) وشكّل الرجال 45.43% من العينة، و2,383 فرد للفترة الثانية (1998-2000) وشكّل الرجال 45.36% من العينة، و2,415 فرد للفترة الثالثة (2000-2002) وشكّل الرجال 45.15% من العينة، حيث يُشكّل الرجال حوالي 51% من إجمالي القوى العاملة في روسيا خلال فترة الدراسة. وقد استخدمت الباحثة أساليب الاقتصاد القياسي لتقييم نموذج حركية المهن، وتوصلت الدراسة إلى أن التمييز في سوق العمل ينخفض بصورة ملحوظة مع زيادة حركية

المهن وزيادة المنافسة من النساء للحصول على الوظائف غير التقليدية وغير النمطية وزيادة مشاركة النساء في أنشطة القطاع الخاص مما يؤدي في نهاية الأمر إلى تقليل فجوة الرواتب بين الرجال والنساء.

كما وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التمييز بين الجنسين في سوق العمل لا يعتمد فقط على درجة مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي المدرّ للدخل ولكن أيضاً على هيكلية الاقتصاد وتوفر فرص العمل غير النمطية أمام النساء.

7- دراسة (Royalty (1998 بعنوان "الدوران الطوعي والقسري للعمالة بسبب النوع الاجتماعي ومستوى التعليم".

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر علاقة النوع الاجتماعي ومستوى التعليم على معدل دوران العمالة الطوعي والقسري في الولايات المتحدة الأمريكية. كما هدفت الدراسة إلى توضيح الفرق بين دوران العمالة الإيجابي الذي يؤدي إلى الانتقال من عملٍ إلى آخر وبين دوران العمالة السلبي والذي بسببه يفقد العامل فرصة عمله وأيضاً وجوده داخل قوة العمل ويؤدي إلى البطالة.

قامت الباحثة باستخدام أسلوب التقديرات الاحتمالية متعددة الحدود multinomial probit estimates لاحتمال دوران العمالة الطوعي والقسري. واستخدمت الباحثة بيانات المسوح الأمريكية لبيانات الشباب من الجنسين بين 14 و22 عاماً التي من خلالها تم إجراء مقابلاتٍ لـ 12,686 من الشباب وتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من بينهم لحوالي 6,111 شاب وفتاة من نفس الفئة العمرية. وقد توصلت الباحثة إلى وجود اختلاف بين معدل دوران العمالة بين الذكور والإناث لصالح الذكور بسبب أداء الإناث الأقل حظاً في التعليم في سوق العمل. فقد توصلت إلى أن كلاً من معدل الدوران الوظيفي ومعدل دوران العمالة هو أقل في الإناث الأقل حظاً في التعليم عن معدلات الذكور الأعلى حظاً في التعليم والذكور الأقل حظاً في التعليم على حدّ سواء. وقد أكدت على أهمية الفرق بين معدل الدوران الوظيفي ومعدل دوران العمالة لفهم أنماط دوران العمالة للنساء.

8- دراسة حسين الأعرج (1989) بعنوان "Labour Turnover in the West Bank:

"an Analysis of Causes of Turnover in the Industrial Sector"

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المسببة لدوران العمالة الطوعي في القطاع الصناعي الفلسطيني في الضفة الغربية من خلال البحث في العوامل التي تدفع العمال إلى إنهاء علاقة العمل طوعاً في كل من الأجل القصير والمتوسط والطويل، بالإضافة إلى دراسة كيفية تفاعل مديري المصانع ونقابات العمال حيال دوران العمالة الطوعي.

وقد استخدم الباحث أسلوب البحث التجريبي experimental research design من خلال استخدام أسلوب دراسة الحالة والمسوح الكمية كفحص سجلات العاملين في المؤسسات الصناعية. وقد تشكل مجتمع الدراسة من جميع العاملين أصحاب الياقات الزرقاء Blue Collar الذين تركوا عملهم طوعاً في الشركات والمؤسسات الصناعية العاملة في الضفة الغربية والتي توظف 20 عاملاً أو أكثر، وبلغ عددها 61 مؤسسة موزعة على 6 قطاعات صناعية مختلفة حسب البيانات الإحصائية الإسرائيلية المتوفرة لتلك الفترة. بينما تشكلت عينة الدراسة من 306 عاملاً من أصحاب الياقات الزرقاء الذين تركوا عملهم طوعاً في الشركات والمؤسسات الصناعية العاملة في الضفة الغربية والتي توظف 20 عاملاً أو أكثر، وبلغ عددها 32 مؤسسة موزعة على 6 قطاعات صناعية مختلفة حسب البيانات الإحصائية الإسرائيلية المتوفرة لتلك الفترة، بالإضافة إلى 30 مدير شؤون للأفراد في المصانع المختارة و10 من مسؤولي النقابات العمالية في الضفة الغربية من خلال توزيع استبانات أو إجراء مقابلات معهم.

وقد أوضحت الدراسة إلى أن الأسباب الرئيسية التي أثرت على العاملين لاتخاذ قرار إنهاء علاقة العمل كانت حسب الأهمية: انخفاض الراتب، ضعف الرقابة من إدارة المصنع، انخفاض استقلالية العمل، بالإضافة إلى وجود فرص عمل في الاقتصاد الإسرائيلي وبشروط عمل وأجر أفضل. وقد توصل الباحث إلى أن العوامل الشخصية مثل العمر وطول فترة الخدمة والحالة الاجتماعية والنوع الاجتماعي والمستوى التعليمي كانت الأقل تأثيراً في قرار إنهاء علاقة العمل.

وقد أشارت الدراسة إلى النقص الكبير في الدراسات المتخصصة في دوران العمالة في الدول العربية عامة وفي فلسطين بصورة خاصة.

9- دراسة بلال الفلاح (2016) بعنوان "تقييم كفاءة سوق العمل الفلسطيني":

هدفت الدراسة الى تقييم معايير كفاءة سوق العمل الفلسطيني من خلال المعايير التي حددها المنتدى الاقتصادي العالمي. و قد تناولت أحد محاور الدراسة مدى التزام المشغلين في القطاع الخاصّ بنظم العمل وطبيعة تأثير عدد منها خاصة تكاليف التشغيل والفصل على معدل البطالة وفترتها.

وتقوم منهجية التقييم على تقدير نسبة العاملين الذين يعملون في المنشآت التي تُطبَّق نظم العمل في الضفة الغربية و قطاع غزة باستخدام بيانات مسح القوى العاملة التي ينشرها الجهاز المركزي للإحصاء و يُميّز الفحص بين العاملين بحسب الفروقات في طبيعة النشاط الاقتصادي وخصائصهم الديموغرافية كالجنس و السنّ و المؤهل التعليمي بالإضافة الى حجم المنشأة.

وقد خلصت الدراسة بأنّ هناك جموداً في التوظيف وفي تكاليف الفصل حيث تشير النتائج إلى أنّ قانون العمل الفلسطيني يتمتع بمرونة نسبية فيما يتعلق بشروط فصل العمال وتشغيلهم (جمود التوظيف)، وفي المقابل يزيد من تكاليف فصل العمال على نحو يجعله أكثر صرامة من العديد من الدول. توضّح الدراسة تدني نسب الامتثال لنظام الإجازات السنوية و المرضية و مكافأة نهاية الخدمة وقانون التأمين ضدّ إصابات العمل في الضفة الغربية و قطاع غزة و تزداد نسبة الامتثال في قطاع الخدمات وفي المؤسسات الصغيرة و متوسطة الحجم. كما أظهرت الدراسة وجود تحيزٍ للنوع الاجتماعي فيما يتعلق بعدد ساعات العمل.

وتظهر نتائج فحص الامتثال لساعات العمل زيادة نسبة العاملين في القطاع الخاصّ الذين يعملون أكثر من الحدّ الأقصى المسموح به قانونياً، كما أثبتت الدراسة ظهور فروق في الامتثال لساعات العمل تُعزى للنوع الاجتماعي. كما أظهرت الدراسة محدودية دور النقابات العمالية في التأثير على تحديد مستوى الأجور للقطاع الخاصّ.

التعقيب على الدراسات السابقة

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها هدفت إلى محاولة قياس معدل دوران العمالة القسري في القطاع الخاص الخدماتي في ظل ندرة البيانات الخاصة بهذا المعدل في فلسطين مع ربطه بالتمكين الاقتصادي للعاملين حسب النوع الاجتماعي وتحديد العوامل المؤثرة على قرار الدوران من وجهة نظر العاملين و من وجهة نظر أصحاب المؤسسات.

لقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Pietersen & Oni, 2014) في عدم وجود اختلاف بين معدل دوران العمالة يمكن أن يُعزى إلى عمر العامل وإلى أن معدل دوران العاملين الرجال أقل من معدل دوران العاملات الإناث ، الأمر الذي يعني أن النساء أكثر عرضة لدوران العمالة من الرجال. في حين اختلفت الدراسة الحالية عن دراسة Wilkins & Wooden (2011) التي توصلت إلى أن معدل دوران العمالة القسري يميل لصالح النساء ضد الرجال.

وعلى الرغم من أن الدراسة الحالية لم تتعرض إلى حالة دوران العمالة للنساء في وظائف الإدارة العليا ومقارنتهن بالذكور كما هو الحال في دراسة (Becker-Blease, 2010) ، إلا أن الدراستين اتفقتا على أن النساء (في الوظائف التنفيذية العليا في الدراسة السابقة و النساء عامة في الدراسة الحالية) أكثر عرضة لدوران العمالة بصورة قسرية مما يُدلل على وجود تحيز ضد النساء في مناصب الإدارة العليا من قبل الرجال. كما لم تستطع كل من الدراسة الحالية و دراسة (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2007) إثبات وجود علاقة إحصائية بين معدل دوران العمالة مرتبطة بالنوع الاجتماعي.

كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Frederiksen, 2006) بأن النساء أكثر عرضة لدوران العمالة وللتنقل بين الوظائف أو حتى التقاعد المبكر كنتيجة للتمييز في سوق العمل. ويمكن تفسير ذلك بأن النساء أكثر عرضة لترك العمل في أماكن عمل أصغر وذات عائد أقل والتي تتميز بمعدلات إنهاء عقود مرتفعة، بالإضافة إلى أن النساء أكثر عرضة لضغوط

ترك العمل بسبب الأعباء الأسرية. وفي حين توصلت دراسة (Maltseva 2005) إلى أن مستوى التمييز بين الجنسين في سوق العمل لا يعتمد فقط على درجة مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي المدرّ للدخل، ولكن أيضاً على هيكلية الاقتصاد وتوفّر فرص العمل غير النمطيّة أمام النساء، فإن الدراسة الحالية توصلت إلى ذات النتيجة ولكن من خلال استقراء البيانات والأدلة النظرية فقط.

وقد اتفقت دراسة (Royalty 1998) مع الدراسة الحالية في وجود اختلاف بين معدل دوران العمالة بين الذكور والإناث لصالح الذكور، إلا أنّ الدراسة السابقة فصلت بصورة أكبر سبب ذلك الدوران و نسبته إلى فئة معينة من النساء وهم الإناث الأقل حظاً في التعليم. و تتفق الباحثة مع ما توصلت إليه دراسة (Al A'raj 1989) في وجود نقص كبير في الدراسات المتخصصة في دوران العمالة في الدول العربية عامة وفي فلسطين بصورة خاصة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمنُ هذا الفصل شرحاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة، وكيفية بناء أداة الدراسة وخطوات التحقق من صدقها وثباتها، إضافة إلى وصف إجراءات الدراسة والطرق الإحصائية التي اتبعتها الباحثة في تحليل البيانات وصولاً للنائج التي سيتم عرضها في الفصل الرابع.

1.3 منهجية الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي المتعدد المنهجيات Descriptive Multimethod Research وذلك لكونه الأكثر ملاءمةً لطبيعة الدراسة، وبهدف إثراء التحليل ومنحه المزيد من القوة التفسيرية للعلاقة بين المتغيرات. ويُعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه المنهج الذي يهدف لدراسة العلاقات بين متغيرات ظاهرة معينة، يتم التعبير عنها تعبيراً كمياً وكيفياً بحيث يؤدي ذلك التعبير إلى التحقق من طبيعة العلاقات والوصول إلى فهم أعمق لها بالإضافة إلى الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تفسير الظاهرة والتنبؤ بمتغيراتها.

بدأت الباحثة الدراسة برصد وتحليل للأدبيات والدراسات المنشورة والبيانات الثانوية (البيانات والإحصاءات المنشورة من قبل المؤسسات الرسمية والشركات والهيئات العامة مثل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني) المتوفرة والتي تُعنى بسوق العمل الفلسطيني والتحديات التي تواجهه، بالإضافة إلى دوران العمالة، من أجل تحديد الإطار المفاهيمي والمرجعي للدراسة.

قامت الباحثة بتصميم استمارة جمع بيانات لكي تعتمد عليها في حساب معدل دوران العمالة الطوعي و القسري، نظراً لعدم وجود بيانات خاصة بدوران العمالة في فلسطين نهائياً، وقامت بتوزيعها على المؤسسات الخاصة المختارة والعاملة في مجال الخدمات في مدينة نابلس (التي سيشكل العاملون السابقون بها، في مرحلة تالية، أفراد العينة). كما صممت الباحثة استبانة وزعتها إلكترونياً وتقليدياً على العاملين السابقين في المؤسسات المختارة لاستطلاع آرائهم حول

أسباب ونتائج دوران العمالة كأحد أساليب المنهج الكميّ في التحليل. وأخيراً، استخدمت الباحثة أسلوب المقابلات المعمّقة مع عينة مختارة من مديري ورؤساء المؤسسات التي شملتها الدراسة، بالإضافة إلى مقابلة معمّقة أيضاً مع الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين بهدف استطلاع آرائهم حول العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة القسري، كأحد أساليب المنهج الكيفي. وقد تمّ تصميم أدوات القياس الكميّ و الكيفي المتمثلة في استمارة جمع البيانات والاستبانة وأسئلة المقابلات المعمّقة ومن ثمّ عرضها للتحكيم لإجازتها.

2.3 مجتمع الدراسة

استخدمت الباحثة بيانات الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء لحساب إجمالي عدد العاملين من الرجال والنساء بين 15 و 60 عاماً في الضفة الغربية والذي بلغ 668,000 عاملاً و عاملة عام 2015، حيث بلغت نسبة العاملين في القطاع الخاص في الضفة الغربية 67.9% من إجمالي العاملين في الضفة الغربية، وبلغت نسبة العاملين في قطاع الخدمات في الضفة الغربية 57% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2015-1). كما وبلغ مجموع العاملين الذين كانوا على رأس عملهم في المؤسسات الخدماتية الخاصة في القطاع الخاص الخدماتي في مدينة نابلس خلال العام المالي 2015 من الرجال والنساء بين 15 و 60 عاماً، حوالي 7194 عامل و عاملة حسب بيانات وزارة العمل في مدينة نابلس التي حصلت عليها الباحثة.

وقد تشكل مجتمع الدراسة من العاملين والعاملات في المؤسسات الخدماتية الخاصة المختارة في مدينة نابلس و التي بلغ عددها 18 مؤسسة تعمل في قطاعات التعليم، الصحة، البنوك و المؤسسات المالية، الفنادق و الاتصالات بإجمالي عدد عاملين بلغ 1395 عامل و عاملة كانوا على رأس عملهم خلال العام المالي 2016.

3.3 عينة الدراسة

قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها 191 فرداً بما يُمثّل 13.7% من مجتمع الدراسة، وهي نسبة ملائمة لتكون العينة ممثّلة للمجتمع و بالتالي تعكس خصائصه.

وقد تحكّمت عدة عوامل في تحديد حجم العينة، منها عدم رغبة المؤسسات المبحوثة في تزويد الباحثة بمعلومات للاتصال بالعمالين الذين تمّ الاستغناء عنهم، بالإضافة الى عدم رغبة بعض العمالين السابقين في المشاركة في الدراسة وإعطاء بيانات أو معلومات خاصة بالعمل السابق. وقد شكّلت بعض المؤسسات تحدياً خاصاً للباحثة أكثر من غيرها، وذلك بسبب عدم رغبة تلك المؤسسات في الإفصاح عن أية معلومات خاصة بالعمالين لديها.

يُوضّح جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة: العمر، النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، قطاع العمل، المسمى الوظيفي.

جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة: العمر، النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، قطاع العمل، المسمى الوظيفي.

المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية %
العمر	من 15 إلى 25	11	5.8%
	من 26 إلى 35	93	48.7%
	من 36 إلى 45	51	26.7%
	فوق 46	36	18.8%
النوع الاجتماعي	ذكر	94	49.2%
	أنثى	97	50.8%
الحالة الاجتماعية	أعزب/عزباء	56	29.3%
	متزوج/ة	130	68.1%
	مطلق/ة	3	1.6%
المؤهل العلمي	أرمل/ة	2	1%
	توجيهي أو أقل	23	12%
	دبلوم	55	28.8%
	جامعي	109	57.1%
قطاع العمل	ماجستير أو أعلى	4	2.1%
	القطاع الصحي	53	27.7%
	قطاع التعليم	56	29.3%
	القطاع المالي (بنوك أو شركات تأمين)	20	10.5%
	قطاع الفنادق	12	6.3%
	قطاع الاتصالات	50	26.2%

4.3 أداة الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي المتعدد المنهجيات والذي يتم فيه الدمج بين الأسلوب الكمي والأسلوب الكيفي لجمع وتحليل البيانات وذلك لمنح النموذج المزيد من القوة التنبؤية والتفسيرية في ظل ندرة الأبحاث في موضوع الدراسة، حيث استخدمت الباحثة أسلوب المقابلات المعمّقة مع عينة مختارة من مديري ورؤساء المؤسسات التي شملتها الدراسة، وبلغ عددهم 7 مسؤولين، كأحد أساليب المنهج الكيفي، في حين استخدمت الباحثة استمارة جمع البيانات والاستبانة كأحد أساليب المنهج الكمي.

قامت الباحثة بتصميم استمارة جمع البيانات (ملحق 2) من المؤسسات المتعاونة في الدراسة وعددها 18 مؤسسة، وذلك لجمع البيانات حول عدد العاملين بها خلال الأعوام 2014، 2015 و 2016 بالإضافة إلى نسبة العمليات إلى إجمالي قوة العمل، كما تمّ جمع بيانات حول معدل الدوران الطوعي و القسري للعاملين خلال الأعوام المذكورة و طبيعة العقود في المؤسسات المبحوثة. ولقد تمّ توزيع الاستمارة على المؤسسات الثمانية عشرة المبحوثة ومن ثمّ تجميع البيانات و تحليلها و عرضها في الفصل الرابع.

وقامت الباحثة بتصميم استمارة أسئلة المقابلة المعمّقة والمكوّنة من سبعة أسئلة مفتوحة (ملحق 3) والمخصّصة لقياس رأي المسؤولين في المؤسسات المبحوثة وخبرتهم فيما يتعلق بالمشكلات المتعلقة بالعمالة في القطاع الذي يعملون به، وأثر كلٍّ من الدوران الطوعي و القسري على جودة مخرجات العمل وعلى أداء كل من المؤسسة و العامل و مجمل أداء سوق العمل. بالإضافة إلى استطلاع أهمّ العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة وأثر الدوران القسري على التمكين الاقتصادي للنساء.

كما قامت الباحثة بتصميم استبانة مكونة من 21 سؤال مغلق (ملحق 4) موزعة على 4 مجالات هي: المعلومات الخاصة بدوران العمالة القسري، المعلومات التنظيمية والإدارية والتدريب خلال العمل، تأثير دوران العمالة على العامل بالإضافة إلى البيانات الديموغرافية

للمبحوث وذلك لقياس أثر دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني على التمكين الاقتصادي للنساء في مدينة نابلس.

5.3 صدق أداة الدراسة

صدق أداة الدراسة يعني أن تقيس أسئلة الاستبانة ما صُممت الاستبانة لقياسه فعلاً، كما ويقصد بها وضوح الاستبانة وفقراتها ومفرداتها وكونها مفهومة لمن سوف تشملهم الدراسة، وكذلك أن تكون صالحةً للتحليل الإحصائي، وللتأكد من صدق الاستبانة قامت الباحثة باستخدام طريقتي الصدق الظاهري للأداة بالإضافة إلى ثبات الأداة.

وللتأكد من الصدق الظاهري للأداة، فقد عُرضت الأدوات الثلاثة التي صممتها الباحثة (استمارة جمع البيانات والاستبانة واستمارة أسئلة المقابلات) على مجموعة من المحكمين وعددهم (7 محكمين) (ملحق 1) لإبداء الرأي في صياغة الفقرات في الأدوات الثلاث ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت له، ومدى تغطيتها للمتغيرات موضوع الدراسة وقدرتها على قياس المقصود من قياسه. وقد تمّ اعتماد آراء المحكمين وتم تعديل الاستبانة وكلّ من استمارتي جمع بيانات العاملين في المؤسسات المبحوثة و استمارة الأسئلة الخاصة بالمسؤولين في المؤسسات المبحوثة وفي الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، كما هو واضح في صورها الأخيرة وبذلك يكون قد تحقّق الصدق الظاهري للأداة.

6.3 ثبات أداة الدراسة

ثبات أداة الدراسة أو ما يُسمى بالاتساق الداخلي لأداة الدراسة هو أن تكون كل فقرة من الاستبانة مُنسقة مع المجال الذي تنتمي إليه الفقرة، وقد قامت الباحثة باستخدام حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات في الاستبانة عن طريق استخدام معامل Cronbach's Alpha والذي بلغ 90%، وهو معامل ثبات مرتفع وفي الأغراض البحث العلمي.

7.3 إجراءات الدراسة

تم إجراء الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

1- في البداية، قامت الباحثة بتحديد القطاعات الخدمائية التي شملتها الدراسة و تم تحديدها على النحو التالي:

- قطاع التعليم الخاص.

- القطاع الصحي الخاص (قطاع المستشفيات).

- قطاع البنوك وشركات التأمين.

- قطاع الفنادق.

- قطاع الاتصالات.

2- قامت الباحثة بتحديد قائمة بالمؤسسات العاملة في كل قطاع من القطاعات الخمسة المذكورة والعاملة في مدينة نابلس وبلغ عددها 39 مؤسسة، وقامت بالاتصال بها لتحديد موعد لطلب التعاون منها. حيث وافقت على التعاون 18 مؤسسة (وافقت 17 مؤسسة على التعاون بشكل مباشر بالإضافة الى تعاون نقابة العاملين في إحدى المؤسسات الحيوية الكبرى بسبب عدم رغبة المؤسسة الحيوية في التعاون مع الباحثة و توفير بيانات عن العاملين لديها، وذلك للوصول إلى حساب معدل دوران العمالة في القطاع الخاص الخدماتي في مدينة نابلس.

3- قامت الباحثة بتصميم استمارة لجمع البيانات من المؤسسات المتعاونة في الدراسة وعددها 18 مؤسسة، حيث تم توزيع الاستمارة باليد على المؤسسات الثمانية عشرة المبحوثة، وزيارة كل مؤسسة مرتين على الأقل، ومن ثم تجميع البيانات و تحليلها و عرضها في الفصل الرابع.

4- كما قامت الباحثة بتصميم استمارة أسئلة المقابلة المعمّقة والمكوّنة من سبعة أسئلة مفتوحة والمخصّصة لقياس رأي المسؤولين في المؤسسات المبحوثة وخبرتهم فيما يتعلق بموضوع البحث. ثم قامت الباحثة بتحديد المسؤولين الذين سيشاركون في المقابلة المعمّقة بناءً على الخبرة في دوران العمالة في مؤسساتهم و مدى رغبتهم في التعاون، بالإضافة الي ضمان تمثيل كلّ القطاعات الخدمانية المشمولة في الدراسة. وقد تمّ تحديد موعدٍ مسبقٍ مع المسؤولين في 6 مؤسسات شملتهم استمارة جمع البيانات، بالإضافة إلى المقابلة المعمّقة مع الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين كأحد الخبراء في مجال الدراسة(ملحق6)، وقامت الباحثة بزيارتهم وتوجيه الأسئلة إليهم ثم تجميع الإجابات وتحليلها وعرضها في الفصل الرابع.

5- قامت الباحثة بتصميم استبانة مكونة من 21 سؤال مُوزّعة على 4 مجالات، وطلبت الباحثة من المؤسسات ال 18 المبحوثة تزويدها بقائمة بالعاملين الذين شملهم الدوران القسري خلال الأعوام 2014، 2015 و 2016. وقد استجابت بعض المؤسسات بمنتهى الشفافية في حين عارضت الأخرى. لذلك لجأت الباحثة الى الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين وإلى مكتب عمل محافظة نابلس التابع لوزارة العمل، وذلك لتزويدها بقائمة بأسماء العمال الذين خضعوا للدوران القسري في المؤسسات المبحوثة التي رفضت التعاون خلال نفس الفترة الزمنية. وأعدت الباحثة قائمةً بأسماء 321 عامل و عاملة في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس. استطاعت الحصول على بيانات الاتصال الخاصة بهم، حيث وافق 200 منهم على التعاون والاشتراك في الدراسة في حين رفض الباقي، وكما حصلت الباحثة على عنوان البريد الإلكتروني الخاصّ بالأشخاص الذين وافقوا على الاشتراك في تعبئة الاستبانة.

6- استخدمت الباحثة الأسلوب التقليدي لتوزيع الاستبانات من خلال المقابلات الشخصية بالإضافة إلى الاستعانة بالاستبيان الرقمي Online survey، حيث قامت بإنشاء حساب لها على موقع عالمي لاستضافة الاستبانات Survey Monkey وأرسلت الرابط الى أفراد

العينة لتعبئة الاستبانة من خلال جوالهم أو أجهزة الكمبيوتر الخاصة بهم. وتمّ جمع البيانات من خلال الموقع ثم استخراجها وإدخالها الى برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 20)، كما تم إدخال الاستمارات التي تمت تعبئتها بالطريقة التقليدية أيضاً الى برنامج الرزم الإحصائية (SPSS20).

7- قامت الباحثة بتنظيف و مراجعة البيانات و ترقميتها وترقيمها قبل إدخالها الى الحاسب الآلي. وقد تمّ إدخال بيانات استمارة جمع البيانات باستخدام برنامج MS Excel، والبيانات الخاصة بالاستبانة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 20). كما تمّ تجميع الإجابات الخاصة بالمقابلات المعمقة من خلال برنامجي MS Word & MS Excel ووضع أوزان للإجابات.

8- تمّ استخراج النتائج ومناقشتها وطرحها كما هي، ثم تحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، وتمّ اقتراح التوصيات المناسبة.

8.3 متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة

1- العمر و له أربعة مستويات:

- من 15 الى 25 سنة

- من 26 الى 35 سنة

- من 36 الى 45 سنة

- فوق 46 سنة

2- النوع الاجتماعي وله مستويان:

- ذكر

- أنثى

3- الحالة الاجتماعية ولها أربعة مستويات:

- أعزب/عزباء

- متزوج/ة

- مطلق/ة

- أرمل/ة

4- المؤهل العلمي وله أربعة مستويات:

- توجيهي أو أقل

- دبلوم

- جامعي

- ماجستير أو أعلى

5- قطاع العمل وله خمسة مستويات:

- القطاع الصحي

- قطاع التعليم

- القطاع المالي (البنوك و شركات التأمين)

- قطاع الفنادق

- قطاع الاتصالات

ثانياً: المتغيرات التابعة

اشتملت على مجموعة من الأسئلة التي تقيس توجهات العاملين في المؤسسات الخدمانية الخاصة حول أثر دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني على التمكين الاقتصادي للعاملين في الضفة الغربية.

9.3 المعالجات الإحصائية

تمت معالجة بيانات الاستبانة إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم استخدام:

1- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالإضافة الى متوسط درجات الاستجابة لتقدير الأوزان النسبية لفقرات الاستبانة ومجالاتها.

2- تم استخدام اختبارات (Independent Sample t- test) لاختبار الفروق المعنوية بين المتوسطات الحسابية وذلك حسب المتغير المستقل ذي المستويين مثل النوع الاجتماعي .

3- تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way Anova) لاختبار الفروق المعنوية بين المتوسطات الحسابية حسب المتغير المستقل ذي الثلاثة مستويات فأكثر، مثال ذلك: الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، العمر، قطاع العمل .

4- استخدام الجداول التبادلية Cross tabulation وذلك لحساب معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة ولبحث العلاقة التي تربط المتغيرات المستقلة ببعضها البعض و أثرها على المتغير التابع.

5- حساب معادلة كرونباخ ألفا (Chronbach's Alfa)، لحساب الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة ومعنوية معامل الثبات لمجالات الأداة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

هدفت الدراسة إلى توضيح ما إذا كان هناك تحيزاً لمعدل دوران العمالة القسري لصالح الرجال ضدّ النساء في المؤسسات الخدمائية التابعة للقطاع الخاص في مدينة نابلس، من خلال التعرف على " أثر دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني على التمكين الاقتصادي للنساء في الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص". ولأجل تحقيق ذلك الغرض قامت الباحثة بتصميم واستخدام ثلاث أدوات للقياس مقسمةً إلى ثلاثة مستويات تُمثّل كامل الأطراف المشمولة بقرار الدوران، و كانت كالتالي:

1- استمارة جمع البيانات المتعلقة بدوران العمالة في المؤسسات المبحوثة في القطاع الخاص الخدماتي في مدينة نابلس خلال الأعوام 2014 وحتى 2016 وذلك للوصول إلى النسب التقديرية الخاصة بدوران العمالة في المؤسسات المبحوثة و محاولة الوصول إلى النسب الخاصة بدوران العمالة في قطاع الخدمات الخاص في مدينة نابلس.

2- استمارة أسئلة المقابلات التي تم توجيهها إلى المسؤولين في المؤسسات المبحوثة و أعضاء الاتحادات العمالية و نقابات العاملين في فلسطين، كما تمّ عمل مقابلة معمّقة مع السيد الأمين العامّ للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين بصفته، للوقوف على رأي المسؤولين في أسباب و نتائج دوران العمالة في قطاع الخدمات الخاص على العاملين و العاملات و مدى حساسيتها للنوع الاجتماعي.

3- الاستبانة، خُصّصت لاستطلاع رأي العاملين السابقين في المؤسسات المبحوثة و الذين تركوا عملهم قسراً خلال الأعوام 2014 إلى 2016 وذلك للوصول إلى أثر و ملامح دوران العمالة القسري على العاملين في المؤسسات المبحوثة وبالتالي أثره العام على العاملين في قطاع الخدمات الخاص في مدينة نابلس وفي عموم فلسطين.

بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات من الثلاثة مستويات (المؤسسة الموظفة، العامل، المسؤولين في المؤسسات المبحوثة)، قامت الباحثة بالتأكد من صدق البيانات ودقتها، وترقيم الاستمارات تمهيداً لتحليلها باستخدام برنامج MS EXCEL في حالة استمارة جمع البيانات وبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في حالة الاستبانة.

ويتناول الفصل الحالي عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال الأدوات الثلاث السابق الإشارة إليها، بالإضافة إلى تحليل البيانات الديموغرافية لأفراد العينة من العاملين الذين تركوا عملهم قسراً في المؤسسات المبحوثة خلال الأعوام 2014 إلى 2016.

1.4 النتائج الخاصة باستمارة جمع البيانات

أظهرت النتائج المستخلصة من استمارة جمع البيانات التي وُزعت على المؤسسات المبحوثة أنّ إجمالي معدل مشاركة النساء في قوة العمل في المؤسسات المبحوثة بلغت 52.6%، حيث بلغت أعلاها في قطاع التعليم بنسبة 68.7%، يليها القطاع الصحي بنسبة 45.8%، وبلغت 28.6% في قطاع الاتصالات، بينما بلغت 21.3% فقط في قطاع الفنادق كما هو موضح بجدول (2).

وبلغت نسبة الدوران القسري الإجمالية في القطاعات المبحوثة، حسب ما صرحت به المؤسسات المبحوثة، 22.1% وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالمعدلات العالمية للدوران القسري، كانت أعلاها في قطاع التعليم حيث بلغت 37.8%، تلاها قطاع الاتصالات حيث بلغت النسبة 34.3%، وبلغت 8.9% و 6.7% في قطاع الفنادق و المستشفيات على التوالي، وكانت أدناها في قطاع البنوك وشركات التأمين حيث بلغت النسبة 0.6% فقط.

وبلغت نسبة الدوران الطوعي الإجمالية في القطاعات المبحوثة، حسب ما صرحت به المؤسسات المبحوثة، 13%، كانت أعلاها في قطاع التعليم حيث بلغت نسبة الدوران الطوعي 42.3% تلاها قطاع البنوك و شركات التأمين بنسبة 18.9%، وبلغت 17.3% و 10% في قطاعات الفنادق و المستشفيات على التوالي، وكانت أدناها في قطاع الاتصالات حيث بلغت

5.7% فقط. كما بلغت نسبة العمالة الموسميّة إلى إجمالي العاملين في القطاعات المبحوثة
15.9% كان أغلبها في قطاع الفنادق بنسبة 50.5%.

جدول (2): إجمالي العاملين و نسبة تمثيل النساء في قوى العمل وإجمالي عدد العاملين الذين استقالوا بمحض إرادتهم أو بسبب إنهاء خدماتهم من قبل إدارة المؤسسة وعدد العمال الموسمين خلال الأعوام 2014 إلى 2016 في المؤسسات الخدمية الخاصة في مدينة نابلس كما صرحت بها المؤسسات المبحوثة.

قطاع	إجمالي عدد العاملين/العاملات				إجمالي عدد العاملين/العاملات الذين استقالوا بمحض إرادتهم أو الدوران الطوعي				إجمالي عدد العاملين/العاملات الذين انتهت خدماتهم بسبب انتهاء عقد العمل وأنهت خدماتهم من قبل الإدارة بسبب ضعف أو سوء الأداء أو الدوران القسري				عدد العاملين/العاملات الموسمين أو بدون عقد			
	معدل النساء في قوة العمل	عدد الذكور	عدد الإناث	إجمالي العاملين	معدل الدوران الطوعي	عدد الذكور	عدد الإناث	إجمالي العاملين	معدل الدوران القسري	عدد الذكور	عدد الإناث	إجمالي العاملين	عدد الذكور	عدد الإناث	إجمالي العاملين	
قطاع المدارس	68.7%	316	1081	1347	42.3%	17	84	101	37.8%	14	22	36	0	0	0	
قطاع المستشفيات	45.8%	707	598	1305	10.0%	83	48	131	6.7%	39	42	81	38	60	98	
قطاع البنوك وشركات التأمين	28.9%	473	220	675	18.9%	21	32	53	0.6%	2	1	3	7	10	17	
قطاع الفنادق	21.3%	157	43	202	17.3%	25	10	35	8.9%	15	7	22	78	24	102	
قطاع الاتصالات	28.6%	200	100	350	5.7%	14	6	20	34.3%	105	15	120	0	0	0	
الإجمالي لقطاع الخدمات الخاص في مدينة نابلس	38.7%	1853	2042	3879	13.0%	160	180	340	22.1%	175	87	262	123	94	217	

2.4 النتائج الخاصة باستجابات المبحوثين لأسئلة الاستبانة

توضّح الجداول التالية توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية مثل العمر، النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، قطاع العمل، المسمى الوظيفي، بالإضافة إلى باقي استجابات المبحوثين لأسئلة الدراسة.

العمر

يُوضّح جدول (3) أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة كانت لعاملين بين 26 و 35 عاما بنسبة 48.7% تلاها الفئة العمرية بين 36 الى 45 عاما بنسبة 26.7% وكانت النسبة الأقل للفئة العمرية بين 15 و 25 حيث شكلت 5.8% من العينة.

جدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر.

متغير العمر	التكرار	النسبة
من 15 إلى 25	11	5.8%
من 26 إلى 35	93	48.7%
من 36 إلى 45	51	26.7%
فوق 46	36	18.8%
الإجمالي	191	100.0%

النوع الاجتماعي

يوضح جدول (4) أنّ العينة تشكلت من 49.2% من الرجال و 50.8% من النساء. وقد حرصت الباحثة على تشكيل العينة بشكل متماثل للوصول الى نتائج متجانسة.

جدول (4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير النوع الاجتماعي.

متغير النوع الاجتماعي	التكرار	النسبة
ذكر	94	49.2%
أنثى	97	50.8%
الإجمالي	191	100.0%

الحالة الاجتماعية

يوضح جدول (5) أن العينة تشكلت من 68.1% متزوج و2.6% إمّا مطلق أو أرمل مما يعني ارتفاع نسبة الإعاقة في أفراد العينة الى 70.3%. كما بلغت نسبة غير المتزوجين 29.3%.

جدول (5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

متغير الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
أعزب/عزباء	56	29.3%
متزوج/ة	130	68.1%
مطلق/ة	3	1.6%
أرمل/ة	2	1.0%
الإجمالي	191	100.0%

المؤهل العلمي

يوضح جدول (6) أن أغلبية أفراد العينة كانوا من حملة المؤهل الجامعي بنسبة 56.5% و 28.8% من حملة الدبلوم، بينما كان 12% من أفراد العينة من حملة التوجيهي أو أقل و2.1% من حملة الماجستير أو أعلى.

جدول (6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.

متغير المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
توجيهي أو أقل	23	12.0%
دبلوم	55	28.8%
جامعي	108	56.5%
ماجستير أو أعلى	4	2.2%
بيانات مفقودة	1	0.5%
الإجمالي	191	100.0%

قطاع العمل

يوضح جدول (7) أنّ 29% من أفراد العينة كانوا ممن يعملون في قطاع التعليم، 27.7% من العاملين في القطاع الصحي، 26.2% من العاملين في قطاع الاتصالات، 10.5% من العاملين في القطاع المالي، بينما كان 6.3% من أفراد العينة من العاملين في قطاع الفنادق.

جدول (7): توزيع عينة الدراسة حسب متغير قطاع العمل.

المتغير	التكرار	النسبة
قطاع العمل		
القطاع الصحي	53	27.7%
قطاع التعليم	56	29.3%
القطاع المالي (بنوك أو شركات تأمين)	20	10.5%
قطاع الفنادق	12	6.3%
قطاع الاتصالات	50	26.2%
الإجمالي	191	100.0%

المسمى الوظيفي

جدول (8): توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

المتغير	التكرار	النسبة
المسمى الوظيفي		
طبيب/ة	2	1.0%
معلم/ة	53	27.7%
ممرض/ة	44	23.0%
موظف/ة	92	48.2%
الإجمالي	191	100.0%

الفترة التي أمضاها العامل في العمل السابق قبل إنهاء خدماته

يوضح جدول (9) أنّ 58.1% من المبحوثين أمضوا فترة عمل تزيد عن العامين خلال العمل موضوع الاستبانة، بينما أمضى 30.4% منهم فترة تتراوح بين 6 أشهر إلى عام في العمل. وبلغت نسبة الذين أمضوا أقل من 6 أشهر حوالي 3.1%.

جدول (9): توزيع عينة الدراسة حسب الفترة التي أمضاها العامل في العمل السابق قبل إنهاء خدماته.

النسبة	التكرار	الفترة التي أمضاها العامل في العمل السابق
3.1%	6	أقل من 6 أشهر
30.4%	58	من 6 الى 12 شهر
3.7%	7	من 13 الى 18 شهر
4.7%	9	من 19 الى 24 شهر
58.1%	111	أكثر من 24 شهر
100.0%	191	الإجمالي

فترة العقد الذي حصل عليه العامل في العمل السابق قبل إنهاء خدماته

يوضح جدول (10) أن 50.8% من المبحوثين كانوا يعملون في ظل عقد عمل دائم غير محدود الفترة حين تم إنهاء خدماتهم قسراً، وأن 29.8% منهم كانوا يعملون بعقد لمدة سنة يُجدد تلقائياً، بينما عمل 16.2% منهم بدون أية عقود.

جدول (10): توزيع عينة الدراسة حسب فترة العقد الذي حصل عليه العامل في العمل السابق قبل إنهاء خدماته.

النسبة	التكرار	متغير فترة العقد
16.2%	31	بدون عقد
2.1%	4	أقل من 6 أشهر
29.8%	57	عام
1.0%	2	عامين أو أكثر
50.8%	97	عقد دائم
100.0%	119	إجمالي

التدريب الذي تلقاه العامل في العمل السابق قبل إنهاء خدماته

يوضح جدول (11) أن 72.8% من المبحوثين قد تلقوا تدريباً مناسباً من قبل المؤسسة التي كانوا يعملون بها قبل إنهاء خدماتهم، بينما لم يتلق 27.2% منهم أي شكل من أشكال التدريب.

جدول (11): توزيع عينة الدراسة حول تلقي العاملين التدريب المناسب من خلال مؤسساتهم.

متغير التدريب للعاملين	التكرار	النسبة
نعم	139	72.8%
لا	52	27.2%
الإجمالي	191	100.0

انضمام العامل الى أحد أشكال التنظيمات العمالية القانونية

أوضح جدول (12) أن 57.6% من المبحوثين غير تابعين لأي شكل من أشكال التنظيمات العمالية القانونية الموجودة في فلسطين، بينما تمتع بعضوية هذه التنظيمات حوالي 42.4% من المبحوثين.

جدول (12): توزيع عينة الدراسة حول ما إذا كان العاملون جزءاً من أي شكل من أشكال التنظيمات العمالية القانونية.

متغير الأشكال القانونية للعاملين	التكرار	النسبة
نعم	81	42.4%
لا	110	57.6%
الإجمالي	191	100.0

خضوع العامل للتقييم الدوري للأداء في العمل السابق قبل إنهاء خدماته

أوضح جدول (13) إلى أن 96.3% من المبحوثين قد خضعوا للتقييم الدوري للأداء خلال فترة عملهم وذلك قبل إنهاء خدماتهم بينما لم يخضع 3.7% منهم لأي تقييم دوري للأداء. جدول (13): توزيع عينة الدراسة حول ما إذا كان العاملون قد خضعوا لأي تقييم دوري لأدائهم خلال فترة عملهم.

متغير التقييم الدوري للعاملين	التكرار	النسبة
نعم	184	96.3%
لا	7	3.7%
الإجمالي	191	100.0

هل يعمل العامل في الوقت الحالي

أوضح جدول (14) أن 55.5% من المبحوثين يعملون في الوقت الحالي بينما لا يعمل 44.5% من العاملين الذين تعرضوا للدوران القسري.

جدول (14): توزيع عينة الدراسة حول ما إذا كان العامل يعمل في الوقت الحالي.

متغير العمل الحالي للعامل	التكرار	النسبة
نعم	106	55.5%
لا	85	44.5%
الإجمالي	191	100.0

هل يعمل العامل في نفس مجال عمله السابق

أوضح جدول (15) إلى أن 50.3% من المبحوثين يعملون في نفس مجال عملهم السابق بينما حوالي 45% منهم أقرروا بأنهم عاطلون عن العمل حالياً ولا يعملون، وبلغت نسبة الذين يعملون في مجال مخالف لعملهم السابق 4.7%.

جدول (15): توزيع عينة الدراسة حول ما إذا كان العامل يعمل في نفس مجال عمله السابق.

متغير إذا كان العامل يعمل في نفس مجال عمله السابق	التكرار	النسبة
أعمل في نفس مجال عملي السابق	96	50.3%
لا أعمل في نفس مجال عملي السابق	9	4.7%
لا أعمل حالياً نهائياً	86	45.0%
الإجمالي	191	100.0

رأي أفراد العينة حول ما إذا كان إنهاء عملهم السابق قد ساعدهم على تطوير قدراتهم

أوضح جدول (16) أن 51.4% من المبحوثين، الذين أقرروا أنهم يعملون حالياً، يعتبرون أن إنهاء عملهم السابق قسراً قد ساعدهم على تطوير قدراتهم، بينما عارض ذلك 8.4% منهم، وبقي 40.19% منهم على الحياد و لم يوضحوا عما إذا كان ترك عملهم السابق قد طور قدراتهم أم لا.

جدول (16): توزيع وجهة نظر أفراد العينة عما إذا كان ترك عمله السابق ساعده على تطوير قدراته.

النسبة المجمعة إلى إجمالي من يعملون حالياً	النسبة إلى إجمالي من يعملون حالياً	النسبة المجمعة إلى إجمالي العينة	النسبة إلى إجمالي العينة	التكرار	
5.6%	5.6%	3.1%	3.1%	6	أوافق بشدة
51.4%	45.8%	28.8%	25.7%	49	أوافق
91.6%	40.2%	51.3%	22.5%	43	محايد
98.1%	6.5%	55.0%	3.7%	7	أعترض
100.0%	1.9%	56.0%	1.0%	2	أعترض بشدة
	100.0%		56.0%	107	الإجمالي
		100.0%	44.0%	84	لا أعمل حالياً
			100.0%	191	الإجمالي

رأي أفراد العينة حول ما إذا كان إنهاء عملهم السابق قد ساعدهم على إيجاد فرصة عمل أفضل

أوضح جدول (17) أن 46.7% من المبحوثين، الذين أقرّوا أنهم يعملون حالياً، يعتبرون أن إنهاء عملهم السابق قسراً قد ساعدهم على إيجاد فرصة عمل أفضل من التي خسروها، بينما أقرّ 15.9% منهم بأنهم لم يستطيعوا الحصول على فرصة عمل أفضل من التي خسروها قسراً وظلّ 37.4% على الحياد ولم يوضّحوا عما إذا كانت فرصة العمل التي حصلوا عليها أفضل من فرصة العمل التي خسروها أم لا.

جدول (17): توزيع وجهة نظر أفراد العينة عما إذا كان ترك عمله السابق ساعده على إيجاد فرصة عمل أفضل.

النسبة المجمعة إلى إجمالي من يعملون حالياً	النسبة إلى إجمالي من يعملون حالياً	النسبة المجمعة إلى إجمالي العينة	النسبة إلى إجمالي العينة	التكرار	
6.5%	6.5%	3.7%	3.7%	7	أوافق بشدة
46.7%	40.2%	26.2%	22.5%	43	أوافق
84.1%	37.4%	47.1%	20.9%	40	محايد
97.2%	13.1%	54.4%	7.3%	14	أعترض
100.0%	2.8%	56.0%	1.6%	3	أعترض بشدة
	100.0%		56.0%	107	الإجمالي
		100.0%	44.0%	84	لا أعمل حالياً
			100.0%	191	الإجمالي

عدد الوظائف التي عمل فيها أفراد العينة في السنوات الخمس الأخيرة (معدل دوران العمالة للمبحوثين).

يُوضّح جدول (18) أن 35.6% من المبحوثين قد شغلوا 3 وظائف خلال السنوات الخمس الأخيرة بينما شغل حوالي 3.7% منهم أربع وظائف، وشغل حوالي 14.7% منهم وظيفتين فقط. كما أوضح الجدول نفسه أن حوالي 46.1% منهم شغل وظيفة واحدة فقط.

جدول (18): توزيع عينة الدراسة حول عدد الوظائف التي عملوا بها خلال الخمس سنوات الأخيرة.

متغير عدد الوظائف	التكرار	النسبة	النسبة المجمعة
وظيفة واحدة	88	46.1%	46.1%
وظيفتان	28	14.7%	60.7%
3 وظائف	68	35.6%	96.3%
4 وظائف	7	3.7%	100.0%
الإجمالي	191	100.0%	

وبالنظر إلى أنّ حوالي 44.5% من المبحوثين قد أوضحوا أنه بعد فقدان فرصة عملهم موضوع الدراسة بسبب الدوران القسري للعمالة كما ظهر في جدول (14)، فإنهم لازالوا عاطلين عن العمل، وجب تصحيح نسبة المبحوثين الذين شغلوا وظيفة واحدة فقط خلال الخمسة أعوام الأخيرة كما يتضح من الجدول (19). يتضح من جدول (19) الارتباط بين عمل العامل في الفترة الحالية و عدد الوظائف التي عمل بها العامل خلال الخمس سنوات الأخيرة أنّ 15.9% من المبحوثين قد عمل في وظيفة واحدة فقط خلال السنوات الخمس الأخيرة.

جدول (19): الارتباط بين كون العامل لا يعمل و عدد الوظائف التي حصل عليها خلال الخمس سنوات الأخيرة.

الإجمالي	عدد الوظائف التي عملت بها في الـ 5 سنوات الأخيرة				هل تعمل الآن؟	نعم
	وظائف 4	3 وظائف	وظيفتان	وظيفة واحدة		
106	2	62	28	14	نعم	هل
				15.9%	%	تعمل
74	0	0	0	74	لا	الآن؟
				84.1%	%	
180	2	62	28	88	الإجمالي	

الفترة التي قضاها العامل بدون عمل (قبل الحصول على فرصة عمل أخرى)

يوضّح جدول (20) أنّ 32% من المبحوثين قد قضوا فترةً زمنيةً أكثر من 24 شهر بدون عمل، بينما يوضّح أنّ 31.9% منهم أنهم قضوا أقل من 6 شهور قبل الحصول على فرصة عمل أخرى، بينما قضى 27.7% منهم فترة تتراوح بين 6 أشهر إلى عام قبل الحصول على فرصة عمل أخرى.

جدول (20): توزيع عينة الدراسة حول الفترة التي قضاها العامل بدون عمل.

متغير الفترة التي قضاها العامل بدون عمل	التكرار	النسبة	النسبة المجمعة
أقل من 6 أشهر	61	31.9%	31.9%
6 إلى 12 شهر	53	27.7%	59.6%
13 إلى 18 شهر	8	4.2%	63.8%
19 إلى 24 شهر	5	2.6%	66.4%
أكثر من 24 شهر	61	32%	98.4%
الإجمالي	188	98.4%	
0	3	1.6%	100.0%
الإجمالي	191	100.0%	

معدل الدخل الشهري للعامل خلال عمله السابق الذي تمّ إنهاء خدمات العامل منه

يُوضّح جدول (21) أنّ 20.4% من المبحوثين كانوا يحصلون على دخل يفوق 4000 شيكل شهرياً، و15.2% حصلوا على دخل بين 3000 و4000 شيكل شهرياً، وحصل 29.3% من المبحوثين على دخل بين 2000 و3000 شيكل شهرياً، وحصل 23.6% منهم على دخل بين 1000 و2000 شيكل شهرياً بينما حصل 11.5% من المبحوثين على دخل أقل من 1000 شيكل شهرياً خلال العمل السابق قبل إنهاء خدماتهم قسراً. يوضّح جدول (21) أنّ عدد العاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس الذين كانوا يحصلون على معدل دخل أقل من معدّل الفقر بلغ أكثر من 35.1% من إجمالي المبحوثين.

جدول (21): توزيع عينة الدراسة حول معدل الدخل السابق خلال العمل الذي تمّ إنهاء خدمات العامل منه

متغير الدخل السابق	التكرار	النسبة
أقل من 1000 شيكل	22	11.5%
بين 1001 و2000 شيكل	45	23.6%
بين 2001 و3000 شيكل	56	29.3%
بين 3001 و4000 شيكل	29	15.2%
فوق 4000 شيكل	39	20.4%
الإجمالي	191	100.0%

معدل الدخل الشهري الحالي للعامل

يوضح جدول (22) أن 42.9% من إجمالي المبحوثين يحصلون الآن على دخلٍ شهريٍّ أقل من 1000 شيكل، ويحصل 16.2% منهم على دخل شهري يتراوح بين 1000 و 2000 شيكل، و يحصل 15.7% منهم على دخل شهري يتراوح بين 2000 و 3000 شيكل شهرياً بينما يحصل 12% منهم على دخل شهري يتراوح بين 3000 و 4000 شيكل و يحصل 12.6% منهم على دخل شهري يفوق 4000 شيكل شهرياً. وعليه، فإنّ عدد العاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس و الذين يحصلون على معدل دخل أقلّ من معدل الفقر بلغ أكثر 59.1% من إجمالي المبحوثين.

جدول (22):توزيع عينة الدراسة حول معدل الدخل الحالي.

متغير الدخل الحالي	التكرار	النسبة
أقل من 1000 شيكل	82	42.9%
بين 1001 و 2000 شيكل	31	16.2%
بين 2001 و 3000 شيكل	30	15.7%
بين 3001 و 4000 شيكل	23	12%
فوق 4000 شيكل	24	12.6%
الإجمالي	190	99.5%
بيانات مفقودة	1	0.5%
الإجمالي	191	100.0%

3.4 النتائج الخاصة بأسئلة الدراسة

النتائج الخاصة بالمقابلات المعمّقة

السؤال الاول: ما تأثير دوران العمالة القسري على التمكين الاقتصادي للعاملين في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاصّ في مدينة نابلس؟

أجمع السادة مسؤولي المؤسسات المبحوثة على أن دوران العمالة القسري للعاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس يؤثر على قدرة العاملين على اكتساب الدخل. ويؤثر

الدوران القسري للعاملين سلباً على التمكين الاقتصادي للنساء بصورة أكبر في ظلّ محدودية فرص العمل المتاحة في سوق العمل للجنسين. وقد أضاف 15% من المبحوثين إلى أنّ دوران العمالة القسري يؤثر سلباً على التمكين الاقتصادي للرجال والنساء على حدّ سواء، ففقدت الزوجة لدخلها يؤثر على مجمل دخل الأسرة وبالتالي على التمكين الاقتصادي لأفرادها ككل.

السؤال الثاني: ما تأثير النوع الاجتماعي على معدل دوران العمالة القسري للعاملين في القطاع الخاص الخدماتي في مدينة نابلس؟

أشار 42.8% من السادة مسؤولي المؤسسات المبحوثة إلى أنّ هناك تحيزاً في سوق العمل ضدّ النساء العاملات، كما أشاروا إلى وجود تحيّزٍ واضح في معدل دوران العمالة القسري ضدّ النساء العاملات في قطاع الخدمات يُمكن أن يُعزى للنوع الاجتماعي، بينما أشار 57.2% إلى عدم وجود تحيز في سوق العمل ضدّ النساء العاملات كما لا يوجد تحيّز في معدل دوران العمالة القسري يمكن أن يُعزى للنوع الاجتماعي.

السؤال الثالث: ما أهم العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدماتية الخاصة في مدينة نابلس؟

وضّح مسؤولو المؤسسات المبحوثة العوامل التي تؤثر في قرار المؤسسة بإنهاء خدمات أحد العمال و كانت حسب القطاع كالتالي:

- قطاع التعليم: عدم كفاءة أو التزام العامل لأداء المطلوب منه حسب متطلبات العمل.
- القطاع الصحي: ازدواجية العمل، عدم الالتزام بقوانين العمل ومتطلباته، مشاكل أخلاقية وسلوكية، انخفاض روح المسؤولية لدى العامل واعتبار العمل وسيلة دخل فقط.
- قطاع البنوك و شركات التأمين: انخفاض إنتاجية العامل، ضعف وضع المؤسسة في السوق، نقص الكفاءة وضعف روح الإنتماء والعمل كفريق.
- قطاع الفنادق: عدم التزام العامل بمتطلبات العمل وقواعده وشروطه، المشاكل الأخلاقية.

- قطاع الاتصالات: تقليل التكاليف والالتزامات المالية المترتبة على طول فترة العمل.
- الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين: عدم احترام قانون العمل واللوائح التفسيرية الخاصة به من قبل أصحاب الاعمال، انخفاض مستوى الوعي بالحقوق التي يتمتع بها العامل والتي يكفلها القانون، ارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الخريجين الجدد والنساء الأمر الذي يدفعهم لقبول شروط عمل مُجحفة.

السؤال الرابع: كيف يؤثر نوع قطاع العمل (مستشفيات-مدارس-بنوك-الخ) على حساسية دوران العمالة القسري للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص الخدماتي في مدينة نابلس؟

أوضحت اللقاءات مع المسؤولين أنّ نوع قطاع العمل يؤثر على حساسية دوران العمالة القسري للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص الخدماتي في مدينة نابلس. وقد تبين وجود اختلافات كثيرة يمكن أن تُعزى لطبيعة القطاع حيث:

- في القطاع الطبي وقطاع الاتصالات: هناك تحيز للدوران القسري باتجاه الرجال أكثر من النساء اللواتي يتميزن بانضباط والتزام أكثر من نظرائهن الرجال.
- في القطاع المالي: الدوران القسري للعمالة متحيز ضدّ النساء، وهنّ أول من يتعرض للدوران القسري.
- في قطاع الفنادق و التعليم: دوران العمالة حساس للنوع الاجتماعي و قرار الدوران يرتبط فقط بأمور فنية و إدارية لها علاقة بأداء العامل و سلوكه. وعلى الرغم من إقرار المسؤولين في قطاع الفنادق على أنّ دوران العمالة حساس للنوع الاجتماعي، إلا أنّ نتيجة المقابلات أوضحت التالي: يُفضل قطاع الفنادق توظيف النساء غير المتزوجات نظراً لقبولهن بأجور أقل، كما أنّ قطاع الفنادق غير حساس للنوع الاجتماعي بسبب القيود الاجتماعية و الثقافية التي ترفض عمل النساء في قطاع الفنادق و المطاعم.

السؤال السادس: ماهي العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمائية الخاصة في مدينة نابلس وبين طبيعة عقد العمل (دائم-مؤقت/ 6 أشهر-سنة-أكثر من سنة)؟

أشار 57.2% من مسؤولي المؤسسات المبحوثة إلى أنه توجد علاقة قوية بين طبيعة عقد العمل وفي رغبة صاحب العمل إنهاء عقد العمل قسراً، حيث تُعتبر طبيعة عقد العمل من العوامل الهامة في قرار أي مؤسسة الاستغناء عن عمالها لأن عقد العمل ملزم لها ويعكس مصداقيتها. وقد أشار 42% منهم إلى وجود علاقة. وتوجد علاقة عكسية بين الدوران الطوعي أو القسري وبين فترة عقد عمل العامل، فكلما طالت فترة عقد العامل، كلما كان الاحتمال أقل لأن يتم الاستغناء عنه قسراً، بينما أشار 2.14% منهم إلى وجود علاقة طردية بين الدوران القسري وبين فترة عقد العامل، حيث أن طول فترة عمل العامل تعني زيادة الأعباء المالية على المؤسسة (كما في حالة شركة الاتصالات الفلسطينية). بينما أشار 42.8% من المسؤولين إلى أنه لا توجد علاقة بين طبيعة عقد العمل و رغبة صاحب العمل إنهاء عقد العمل قسراً، فلصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل في أي فترة زمنية بما يراه يحقق مصلحة العمل.

ويرى السيد الأمين العام للاتحاد العام لعمال فلسطين أن طبيعة العقود لا تؤثر على قرار المؤسسة بالاستغناء عن العامل، فصاحب العمل يستغل بنوداً في القانون بطريقة تلائم رغبته في التخلص من العمال كرهبته في إعادة تنظيم المؤسسة كما يحدث في قطاع الاتصالات أو من خلال ترهيب العامل خاصة في حالة العاملات باستخدام القيود الاجتماعية للضغط عليهن لقبول إنهاء العقد.

4.4 النتائج الخاصة بالاستبانة

أولاً : استجابة المبحوثين لاسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما تأثير دوران العمالة القسري على التمكين الاقتصادي للعاملين في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس؟

على المحور الأول ، تم احتساب نسبة التغير في الدخل المتحقق للعامل الذي تعرّض لدوران العمالة القسري كما هو موضح في جدول (23).

جدول (23): مقارنة توزيع عينة الدراسة حول معدل الدخل السابق خلال العمل الذي تم إنهاء خدمات العامل منه قسراً و بين الدخل الحالي.

نسبة التغير في الدخل كنتيجة للدوران القسري	معدل الدخل الحالي			معدل الدخل السابق خلال العمل السابق			
	النسبة المجمعة	النسبة	التكرار	النسبة المجمعة	النسبة	التكرار	
31.4%	42.9%	42.9%	82	11.5%	11.5%	22	أقل من 1000 شيكل
-7.4%	59.1%	16.2%	31	35.1%	23.6%	45	بين 1001 و 2000 شيكل
-13.6%	74.8%	15.7%	30	64.4%	29.3%	56	بين 2001 و 3000 شيكل
-3.2%	86.9%	12.0%	23	79.6%	15.2%	29	بين 3001 و 4000 شيكل
-7.8%	99.5%	12.6%	24	100.0%	20.4%	39	فوق 4000 شيكل
63.4%		99.5%	190		100.0%	191	الإجمالي
	100.0%	0.5%	1				بيانات مفقودة
		100.0%	191				الإجمالي

يوضح جدول (23) حدوث خسارة في دخل العاملين بلغت 63.4% لإجمالي الباحثين، فقد انخفضت مقدرة الباحثين على الحصول على الدخل بنفس النسبة. فقد ارتفعت نسبة الباحثين الذين يحصلون على أقل من 1000 شيكل شهرياً من 11.5% الى 42.9% بزيادة قدرها 31.4%. وانخفضت نسبة الباحثين الذين يحصلون على دخل شهري يتراوح بين 1000 الى 2000 شيكل من 23.6% الى 16.2% مما يعني زيادة نسبة الأفراد الذين يعيشون تحت خط الفقر بنسبة 38.8%.

كما انخفضت نسبة الأفراد الذين يحصلون على دخل شهري يتراوح بين 2000 الى 3000 شيكل من 29.3% الى 15.7% وكذلك انخفضت نسبة المبحوثين الذين يحصلون على دخل شهري يتراوح بين 3000 و 4000 شيكل من 15.2% الى 12% وانخفضت نسبة المبحوثين الذين يحصلون على دخل شهري يتجاوز 4000 شيكل شهرياً من 20.4% إلى 12.6%.

وعليه فإنّ تأثير دوران العمالة القسري للعاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس على التمكين الاقتصادي للعاملين من حيث قدرة العامل على الحصول على الدخل انخفضت بنسبة 63.4% و ازدادت نسبة الأفراد الذين يعيشون تحت دخل شهري أقلّ من 2000 شيكل شهرياً بنسبة 38.8%.

السؤال الثاني: ما تأثير النوع الاجتماعي على معدل دوران العمالة القسري للعاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس؟

للإجابة على هذا السؤال تمّ حساب معاملات الارتباط بين النوع الاجتماعي للعامل وبين قدرته على الحصول على فرصة عمل جديدة و قدرته على اكتساب الدّخل، حيث اتضح أنّ الدوران القسري قد أثر سلباً في مقدرة النساء على اكتساب الدخل وعلى الحصول على فرصة عمل مناسبة كما يظهر في الجداول (24، 25).

يُوضح جدول (24) أن نسبة المبحوثين الذكور الذين استطاعوا الحصول على فرصة عمل جديدة بعد خسارتهم لعملهم من خلال الدوران القسري بلغت 74.5% بينما بلغت النسبة 25.5% فقط بالنسبة للنساء، حيث لم تستطع 82.4% من المبحوثات الحصول على فرصة عمل جديدة بعد تعرضهنّ للدوران القسري الأمر الذي يظهر تأثيراً للنوع الاجتماعي لدوران العمالة القسري في غير صالح النساء.

جدول (24): توزيع عينة الدراسة حول ما إذا استطاع العامل إيجاد فرصة عمل جديدة موزعة حسب النوع الاجتماعي.

الإجمالي	هل تعمل الآن؟				النوع الاجتماعي	
	%	لا	%	نعم		
94	17.6%	15	74.5%	79	ذكر	
97	82.4%	70	25.5%	27	أنثى	
191	100.0%	85	100.0%	106	الإجمالي	

يوضح جدول (25) وجود تحيزٍ أجريّ في سوق العمل لصالح الرجال و في غير صالح النساء كما ويوضح وجود تأثير سلبي للدوران القسري على النساء العاملات يفوق ذلك الأثر السلبي الواقع على نظائرهنّ الذكور كنتيجة لفقدانهم فرصة العمل.

فمن ناحية التحيزِ الأجرى، يتضح أنّ النساء تحتل النسبة الأكبر من فئات الدّخل الأدنى حيث أنّ نسبة النساء اللّاتي يحصلن على دخلٍ أقلّ من شيكل 2000 شهرياً، وبالتالي يقعنّ في دائرة خطّ الفقر، بلغت 25.7% من إجماليّ المبحوثين بينما بلغت نسبة الرجال لنفس الفئة 9% من إجماليّ المبحوثين. ومن جهة أخرى بلغت نسبة النساء اللّاتي يحصلن على دخل أعلى من 3000 شيكل شهرياً 14.7% مقابل 21% لنظرائهنّ الرجال.

ويتضح الأثر السلبي للتحيزِ الأجرى للرجال بصورة أكبر عند إضافة الأثر السلبي للدوران القسري على قدرة النساء على اكتساب الدخل، حيث ارتفعت نسبة النساء اللّاتي يحصلن على دخل أقلّ من 2000 شيكل شهرياً من 15.7% إلى 44.2% بزيادة قدرها 18.6% بينما ارتفعت نسبة الرجال الذين يحصلون على دخل شهري أقلّ من 1000 شيكل من 9.4% إلى 15.3% بزيادة قدرها 5.8%. وقد انخفضت نسبة النساء اللواتي يحصلن على دخل بين 2000 و3000 شيكل شهرياً من 10.5% إلى 2.6% بنسبة انخفاض بلغت 7.8% مقابل انخفاض لدخل الذكور الذين يحصلون على ذات الدخل من 18.8% إلى 13.2% بنسبة انخفاض بلغت 5.7%. كما انخفضت نسبة النساء اللّاتي يحصلن على دخل أعلى من 3000 شيكل من 14.7% إلى 3.7% بنسبة انخفاض إجمالية بلغت 11% مقابل زيادة نسبة الرجال الذين يحصلون على نفس الدّخل من 20.9% إلى 21.1% بنسبة زيادة إجمالية بلغت 0.1%.

جدول (25): مقارنة توزيع عينة الدراسة حول معدل الدخل السابق خلال العمل الذي تم إنهاء خدمات العامل منه قسراً وبين الدخل الحالي موزعةً حسب النوع الاجتماعي.

نسبة التغير في دخل النساء العاملات كنتيجة للدوران القسري للعمل	معدل دخل العامل الحالي موزع حسب النوع الاجتماعي				معدل الدخل الشهري للعامل خلال العمل السابق موزع حسب النوع الاجتماعي				
	%	أنثى	%	ذكر	%	أنثى	%	ذكر	
24.8%	35.8%	68	7.4%	14	11.0%	21	0.5%	1	أقل من 1000 شيكل
-6.2%	8.4%	16	7.9%	15	14.7%	28	8.9%	17	بين 1001 و 2000 شيكل
18.6%	44.2%		15.3%		25.7%		9.4%		المجموع
-7.8%	2.6%	5	13.2%	25	10.5%	20	18.8%	36	بين 2001 و 3000 شيكل
-7.3%	1.6%	3	10.5%	20	8.9%	17	6.3%	12	بين 3001 و 4000 شيكل
-3.7%	2.1%	4	10.5%	20	5.8%	11	14.7%	28	فوق 4000 شيكل
11%	3.7%		21.1%		14.7%		20.9%		المجموع
	50.5%		49.5%		50.8%		49.2%		الإجمالي

السؤال الثالث: ما هي أهم العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدماتية الخاصة في مدينة نابلس؟

للإجابة على هذا السؤال، تمّ احتساب متوسط ونسبة المتوسط ودرجة الاستجابة للأسئلة المتعلقة برصد العوامل المؤثرة في دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني من وجهة نظر العاملين في المؤسسات الخدماتية الخاصة، وتمّ رصد البيانات في الجداول (26، 27).

انقسمت العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدماتية الخاصة في مدينة نابلس إلى مجموعتين من العوامل: العوامل المحددة من قبل

المؤسسة المشغلة للعامل و العوامل التي يعتقد العامل بأنها الاسباب الحقيقية للإستغناء عن خدماته. وقد تم توضيحها كالتالي:

- العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدماتية الخاصة في مدينة نابلس من وجهة نظر أصحاب العمل:

يوضح جدول (26) السبب الرئيسي الذي أُبلغَ به المبحوثون عن إنهاء خدماتهم من قبل المؤسسات التي كانوا يعملون بها و كانت كالتالي:

- 1- انتهاء عقد العمل بحوالي 39.8% من إجمالي الحالات.
- 2- إحالة العامل إلى التقاعد المبكر بحوالي 23.6% من إجمالي الحالات.
- 3- إنهاء العقد بسبب إنتهاء التمويل لتغطية نفقات المنصب بحوالي 11.5% من إجمالي الحالات.
- 4- ضعف تقييم الأداء الوظيفي للعامل من قبل الإدارة بحوالي 8.9% من إجمالي الحالات.
- 5- عدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة بحوالي 6.8% من إجمالي الحالات.
- 6- فسخ العقد بسبب شغل العامل أكثر من وظيفة مع مؤسسات مختلفة بحوالي 6.3% من إجمالي الحالات.
- 7- انتهاء الحاجة إلى الوظيفة بحوالي 3.1% من إجمالي الحالات.

جدول (26): توزيع عينة الدراسة حول السبب الرئيسي الذي أُبلغ به العامل لإنهاء عقده من قبل المؤسسة التي يعمل بها.

النسبة	التكرار	البيان
39.8%	76	انتهاء عقد العمل (تم دمج خيارين)
23.6%	45	إحالة العامل للتقاعد المبكر
11.5%	22	عدم وجود تمويل كافي لتغطية نفقات المنصب (رغم الحاجة إلى المنصب)
8.9%	17	ضعف تقييم الأداء الوظيفي للعامل من قبل الإدارة
6.8%	13	عدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة
6.3%	12	فسخ عقد العمل بسبب الازدواجية في العمل
3.1%	6	انتهاء الحاجة إلى الوظيفة (لم يتم تعيين شخص آخر في المنصب الذي كنت تشغله)
100.0%	191	الإجمالي

- العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمائية الخاصة في مدينة نابلس من وجهة نظر العامل نفسه:

يوضح جدول (27) السبب الرئيسي لإنهاء عقد العمل من وجهة نظر العامل نفسه و كانت كالتالي:

1- تعمدُ جهة العمل تقديم عقود قصيرة الأجل للتهرب من التبعات التي يفرضها قانون العمل بنسبة 48.2% من إجمالي الحالات.

2- انتهاء عقد العمل في 20.4% من إجمالي الحالات.

3- الانتماء السياسي والمحسوبية والواسطة في 6.8% من إجمالي الحالات.

4- فسخ عقد العمل بسبب الازدواجية في 6.3% من إجمالي الحالات.

5- عوامل خاصة بتفضيلات النوع الاجتماعي في 5.8% من إجمالي الحالات.

6- عدم وجود تمويل كافٍ لتغطية نفقات المنصب (رغم الحاجة إلى المنصب) في 4.2% من إجمالي الحالات.

7- تساوى كل من ضعف تقييم الأداء الوظيفي للعامل وعدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة ب 3.1% لكل منهما من إجمالي الحالات.

8- انتهاء الحاجة إلى الوظيفة بنسبة 1.6% من إجمالي الحالات.

جدول (27): توزيع عينة الدراسة حول السبب الرئيس لإنهاء العقد من وجهة نظر العامل نفسه.

النسبة	التكرار	البيان
48.2%	92	تعمدُ جهة العمل تقديم عقود قصيرة الأجل للتهرب من التبعات التي يفرضها قانون العمل
20.4%	39	انتهاء عقد العمل
6.8%	13	الانتماء السياسي والمحسوبية والواسطة
6.3%	12	فسخ عقد العمل بسبب الازدواجية في العمل
5.8%	11	عوامل خاصة بتفضيلات النوع الاجتماعي
4.2%	8	عدم وجود تمويل كافي لتغطية نفقات المنصب (رغم الحاجة إلى المنصب)
3.1%	6	ضعف تقييم الأداء الوظيفي للعامل من قبل الإدارة
3.1%	6	عدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة
1.6%	3	انتهاء الحاجة إلى الوظيفة (لم يتم تعيين شخص آخر في المنصب الذي كنت تشغله)
0.5%	1	بيانات مفقودة
100.0%	191	الإجمالي

السؤال الرابع: كيف يؤثر نوع قطاع العمل (مستشفيات-مدارس-بنوك-الخ) على حساسية دوران العمالة القسري للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص الخدماتي في مدينة نابلس؟

للإجابة على هذا السؤال تمّ حساب معاملات الارتباط بين نوع قطاع العمل و بين قدرة

العامل على الحصول على فرصة عمل جديدة. ويُوضّح جدول (28) العلاقة بين نوع النشاط

الاقتصادي وحساسية دوران العمالة القسري للنوع الاجتماعي في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس، حيث كان العاملون في قطاع الفنادق أصحاب أفضل الفرص بالحصول على وظائف جديدة بنسبة بلغت 91.7% ممن شملهم قرار الدوران القسري تلاه القطاع الصحي بنسبة 75.5% فقط قطاع الاتصالات بنسبة 50% وجاء في المرتبة الرابعة قطاع التعليم بنسبة 48.2% بينما كان العاملون في القطاع المالي أصحاب الفرص الأقل في الحصول على فرصة عمل بعد تعرّضهم لدوران العمالة القسري حيث استطاع فقط 15% ممن شملهم قرار الدوران في الحصول على فرصة عمل جديدة.

جدول (28): توزيع عينة الدراسة حول ما إذا استطاع العامل إيجاد فرصة عمل جديدة موزعة حسب نوع النشاط الاقتصادي.

الإجمالي	هل تعمل الآن؟				نوع النشاط الاقتصادي
	% إلى إجمالي العاملين في القطاع	لا	% إلى إجمالي العاملين في القطاع	نعم	
53	24.5%	13	75.5%	40	القطاع الصحي
56	51.8%	29	48.2%	27	قطاع التعليم
20	85.0%	17	15.0%	3	القطاع المالي: بنوك أو شركات تأمين
12	8.3%	1	91.7%	11	قطاع الفنادق
50	50.0%	25	50.0%	25	قطاع الاتصالات
191	44.5%	85		106	الإجمالي

كما وتؤثر طبيعة قطاع العمل على حساسية دوران العمالة القسري من منظور النوع الاجتماعي. يوضح جدول (29) أنّ النساء في جميع القطاعات قد تضررت بسبب قرار الدوران القسري وبصورة أكبر من الرجال في كل القطاعات و أنّ كلاً من القطاع الصحي و قطاع الفنادق هي قطاعات حساسة للنوع الاجتماعي حيث بلغت نسبة التغيّر في عمل النساء فيهما - 1.0% وهي أقل نسبة فقدان للوظائف مقارنةً بباقي القطاعات. يأتي في المرتبة الثالثة القطاع المالي بنسبة تغيّر في عمل النساء بلغت -12.4%، ثمّ قطاع التعليم بنسبة تغيّر بلغت -16.5%

أخيراً يأتي قطاع الاتصالات كأكثر قطاع غير حساس للنوع الاجتماعي بنسبة تغيُّر في عمل النساء بلغت -19.6%.

جدول (29): توزيع عينة الدراسة حول ما إذا استطاع العامل إيجاد فرصة عمل جديدة موزعة حسب نوع القطاع الاقتصادي والنوع الاجتماعي.

التغير في نسبة عمل النساء حسب القطاع الاقتصادي	نسبة الإناث إلى إجمالي العاملين في القطاع	النوع الاجتماعي					هل تعمل الآن؟		
		الإجمالي	%	أنثى	%	ذكر			
	17.0%	40	9.3%	9	33.0%	31	القطاع الصحي	قطاع العمل	نعم
	21.4%	27	12.4%	12	16.0%	15	قطاع التعليم		
	15.0%	3	3.1%	3	0.0%	0	القطاع المالي (بنوك أو شركات تأمين)		
	0.0%	11	0.0%	0	11.7%	11	قطاع الفنادق		
	6.0%	25	3.1%	3	23.4%	22	قطاع الاتصالات		
		106		27		79	Total		
	18.9%	13	10.3%	10	3.2%	3	القطاع الصحي	قطاع العمل	لا
	50.0%	29	28.9%	28	1.1%	1	قطاع التعليم		
	60.0%	17	12.4%	12	5.3%	5	القطاع المالي (بنوك أو شركات تأمين)		
	8.3%	1	1.0%	1	0.0%	0	قطاع الفنادق		
	38.0%	25	19.6%	19	6.4%	6	قطاع الاتصالات		
		85	100.0 %	70	100.0 %	15	Total		
-1.0%	35.85%	53	19.6%	19	36.2%	34	القطاع الصحي	قطاع العمل	Total
-16.5%	71.43%	56	41.2%	40	17.0%	16	قطاع التعليم		
-12.4%	75.00%	20	15.5%	15	5.3%	5	القطاع المالي (بنوك أو شركات تأمين)		
-1.0%	8.33%	12	1.0%	1	11.7%	11	قطاع الفنادق		
-19.6%	44.00%	50	22.7%	22	29.8%	28	قطاع الاتصالات		
		191	100.0 %	97	100.0 %	94	Total		

السؤال الخامس: ما العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمية الخاصة في مدينة نابلس وبين المتغيرات الديموغرافية؟

يوضح جدول (30) أنَّ الفئة العمرية الأكثر تعرضاً إلى الدوران من حيث عدد الوظائف التي عملت بها خلال فترة 5 سنوات هي بين 26 و 35 سنة بنسبة بلغت 50% تلتها الفئة بين 36 إلى 45 سنة بنسبة بلغت 26.1% وكانت أقلها للفئة بين 15 و 25 سنة. من جهة أخرى تُعتبر الفئة بين 36 و 45 سنة هي الفئة الأكثر تعرضاً للضرر حيث هي الفئة الأكبر التي لم تستطع إيجاد فرصة عمل جديدة بعد الأولى التي خسرتها في الدوران.

جدول (30): توزيع عينة الدراسة حول العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمية الخاصة في مدينة نابلس وبين عمر العامل.

نسبة الفئة العمرية الى إجمالي العينة	الإجمالي	عدد الوظائف التي عملت بها خلال الـ 5 سنوات الاخيرة				العمر
		وظائف 4	وظائف 3	وظيفتان	وظيفة واحدة	
6.1%	11	1	4	3	3	من 15 إلى 25 سنة
50.0%	90	0	51	12	27	من 26 إلى 35 سنة
26.1%	47	1	7	7	32	من 36 إلى 45 سنة
17.8%	32	0	0	6	26	فوق 46 سنة
	180	2	62	28	88	الإجمالي

يُوضح جدول (31) أنَّ الحالة الاجتماعية الأكثر تعرضاً إلى الدوران من حيث عدد الوظائف التي عملت بها خلال فترة 5 سنوات هي بين المتزوجين بنسبة 68.9% تلاها غير المتزوجين بنسبة بلغت 28.9%. من جهةٍ أخرى تُعتبر فئة المتزوجين هي الفئة الأكثر تعرضاً للضرر حيث أنها هي الفئة الأكبر التي لم تستطع إيجاد فرصة عمل جديدة بعد الأولى التي خسرتها في الدوران.

جدول (31): توزيع عينة الدراسة حول العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمائية الخاصة في مدينة نابلس وبين الحالة الاجتماعية للعامل.

نسبة الحالة الاجتماعية إلى إجمالي العينة	الإجمالي	عدد الوظائف التي عملت بها خلال ال 5 سنوات الأخيرة				وظيفة واحدة	
		وظائف 4	وظائف 3	وظيفتان	وظيفة واحدة		
28.9%	52	1	24	6	21	أعزب/عزباء	الحالة الاجتماعية
68.9%	124	1	37	21	65	متزوج/ة	
1.7%	3	0	1	1	1	مطلق/ة	
0.6%	1	0	0	0	1	أرمل/ة	
	180	2	62	28	88	الإجمالي	

يُوضّح جدول (32) إلى أنّ المؤهل العلمي الأكثر تعرّضاً إلى الدوران من حيث عدد الوظائف التي عملت بها خلال فترة 5 سنوات هي بين الحاصلين على مؤهل جامعيّ بنسبة 56.4% تلاها الحاصلون على دبلوم بنسبة بلغت 30.2%. من جهة أخرى تُعتبر فئة الجامعيين هي الفئة الأكثر تعرّضاً للضرر حيث هي الفئة الأكبر التي لم تستطع إيجاد فرصة عمل جديدة بعد الأولى التي خسرتها في الدوران.

جدول (32): توزيع عينة الدراسة حول العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمائية الخاصة في مدينة نابلس وبين المؤهل العلمي للعامل.

نسبة المؤهل العلمي إلى إجمالي العينة	الإجمالي	عدد الوظائف التي عملت بها خلال ال 5 سنوات الأخيرة				وظيفة واحدة	
		وظائف 4	وظائف 3	وظيفتان	وظيفة واحدة		
11.2%	20	1	7	5	7	توجيهي أو أقل	المؤهل العلمي
30.2%	54	0	16	4	34	دبلوم	
56.4%	101	1	38	18	44	جامعي	
2.2%	4	0	1	1	2	ماجستير أو أعلى	
	179	2	62	28	87	Total	

وعلى الرغم من وجود علاقة بين المتغيرات الديموغرافية و بين معدل الدوران القسري للعاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس، حسب ما بيّنت البيانات السابقة، إلا أنّ عواملَ أخرى مثل نسب تمثيل الفئات في العينة قد تكون أثّرت على هذه البيانات و قد تكون قد أظهرتها بغير حقيقتها. و بالتّالي فإننا قد نتوصّل إلى حقيقة العلاقة من خلال فحص فرضيات الدراسة.

السؤال السادس: ما العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدماتي الخاصة في مدينة نابلس وبين طبيعة عقد العمل (دائم-مؤقت/ 6 أشهر-سنة-أكثر من سنة)؟

للإجابة على هذا التساؤل تمّ حساب معامل الارتباط بين النوع الاجتماعي وبين طبيعة عقد العمل كما يتم توضيحها في جدول (33).

يوضح جدول (33) عدم وجود علاقة بين طبيعة عقد العمل و بين الدوران القسري للعاملين في القطاع الخدماتي الخاصّ في مدينة نابلس. فقد كان حوالي نصف الذين فقدوا أعمالهم بسبب الدوران القسري (50.5%) كانوا ممّن يتمتّعون بعقدٍ عملٍ دائمٍ تلاها من يتمتّعون بعقودٍ سنويةٍ بنسبة 30% من إجمالي العينة. وتُعتبرُ أعلى نسبة للذين فقدوا أعمالهم بسبب الدوران القسري و لم يستطيعوا الحصول على فرصة عملٍ أخرى هي بين الذين كانوا يتمتّعون بعقدٍ دائمٍ تلاها من كانوا يتمتّعون بعقودٍ سنويّة.

جدول (33): تكرارات و نسب العلاقة بين معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمائية الخاصة في مدينة نابلس وبين طبيعة عقد العمل (دائم-مؤقت/ 6 أشهر - سنة-أكثر من سنة).

%	الإجمالي	هل تعمل الآن؟					
		%	لا	%	نعم		
16.3%	31	4.2%	8	12.1%	23	بدون عقد	طبيعة عقد العمل
2.1%	4	0.0%	0	2.1%	4	أقل من 6 أشهر	
30.0%	57	10.0%	19	20.0%	38	عام	
1.1%	2	0.5%	1	0.5%	1	عامين أو أكثر	
50.5%	96	30.0%	57	20.5%	39	عقد دائم	
100.0%	190	44.7%	85	55.3%	105	الإجمالي	

5.4 النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة

إضافة إلى ما سبق من تحليل لبعض الاسئلة عن طريق ايجاد التكرارات والمتوسطات الحسابية ومن خلال ايجاد علاقة التحليل (crosstabs) بين مجموعة من المتغيرات مع بعضها البعض قامت الباحثة بتقسيم الإجابة على فرضيات الدراسة إلى قسمين رئيسيين وهما :

القسم الأول: أثر العوامل التنظيمية والادارية والتدريب خلال العمل على دوران العمالة القسري، وذلك من خلال تحليل فرضيات الدراسة وعلاقتها مع النوع الاجتماعي على أساس المؤسسة نفسها ونظرتها للعامل أو الموظف، ومن ثم ايجاد المتوسطات الحسابية للاستجابات وأيضاً ايجاد قوة وأثر تلك العلاقة إضافة إلى مجموعة أخرى من البيانات ومنها قياس الفرضيات الخاصة بقياس العوامل الإدارية والتنظيمية بعلاقتها مع المتغيرات المستقلة للدراسة. وكذلك استطاعت الباحثة من خلال السؤال الأساسي للعوامل الإدارية والتنظيمية والفرضيات من رسم مجموعة من الأشكال لتلك الفرضيات ولسؤال الدراسة الأساسي، حيث بينت صحة السؤال والفرضيات التي تم قياسها.

القسم الثاني: يتطرق إلى قياس أثر المعلومات الخاصة (في الشخص نفسه) على دوران العمالة القسري، وذلك من خلال تحليل فرضيات الدراسة وعلاقتها مع النوع الاجتماعي على أساس الشخص نفسه، ومن ثم إيجاد المتوسطات الحسابية للاستجابات وأيضاً إيجاد قوة وأثر تلك العلاقة إضافة إلى مجموعة أخرى من البيانات ومنها الفرضيات الخاصة بقياس العوامل الشخصية مع المتغيرات المستقلة للدراسة. وكذلك استطاعت الباحثة من خلال السؤال الأساسي للعوامل الخاصة للعامل والفرضيات من رسم مجموعة من الأشكال لتلك الفرضيات ولسؤال الدراسة الأساسي، حيث بينت صحة السؤال والفرضيات التي تم قياسها.

القسم الأول: أثر العوامل التنظيمية والإدارية والتدريب خلال العمل على دوران العمالة القسري

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأساسي:

ما أثر دوران العمالة القسري على التمكين الاقتصادي للعاملين في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي؟

من أجل الوصول إلى المعلومات تم اختبار المتوسطات الحسابية بين علاقة كل من السبب الرئيسي لإنهاء خدماتك، والذي أُبلغت به من قبل المؤسسة وبين النوع الاجتماعي حيث توصلت الباحثة إلى المعلومات كما يلي :

جدول (34) المتوسطات الحسابية وحجم العينة والانحراف المعياري لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر المؤسسة التي كان الموظف يعمل بها وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي

الرتبة	الانحراف المعياري	حجم العينة	المتوسط الحسابي	ما هو السبب الرئيسي لإنهاء خدماتك، والذي أبلغت به من قبل المؤسسة؟
4	0.50	52	1.60	انتهاء عقد العمل
2	0.52	6	1.67	انتهاء الحاجة إلى الوظيفة (لم يتم تعيين شخص آخر في المنصب)
1	0.35	22	1.86	عدم وجود تمويل كافي لتغطية نفقات المنصب (رغم الحاجة إلى المنصب)
6	0.49	17	1.35	ضعف تقييم الأداء الوظيفي للعامل من قبل الإدارة
7	0.44	13	1.23	عدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة
3	0.50	24	1.62	تعهد جهة العمل بتقديم عقود قصيرة الأجل للتهرب من التبعات التي يفرضها قانون العمل
5	0.50	45	1.42	إحالة العامل للتقاعد المبكر
8	0.00	12	1.00	فسخ عقد العمل بسبب الازدواجية
0.50		191	1.51	المجموع العام

يتضح من خلال الجدول أن أعلى متوسط كان للفقرة التي تقول بأن (عدم وجود تمويل كافي لتغطية نفقات المنصب (رغم الحاجة إلى المنصب) حيث حصلت على متوسط حسابي وصل إلى (1.86) حيث كانت رتبته (1) ومتوسط الاستجابة أقرب إلى الإناث من الذكور وعلى هذه الفقرة. تأتي بعدها الفقرة (انتهاء الحاجة إلى الوظيفة (لم يتم تعيين شخص آخر في المنصب) حيث حصلت على متوسط حسابي وصل إلى (1.67) ورتبتها (2) وكان متوسط استجابتها أقرب إلى الإناث من الذكور، حيث تظهر تلك الفقرات بأن الإناث كان متوسط الاستجابة لهن أقرب إلى ذلك من الذكور، ومن الفقرات القريبة لاستجابة الإناث أيضاً الفقرات ذات الرتب وعلى التوالي (3 ، 4) ، أما بالنسبة لأقل الفقرات حصولاً على المتوسط الحسابي فقد كانت الفقرة التي توضح بأن السبب (فسخ عقد العمل بسبب الازدواجية) حيث وصلت قيمة

المتوسط الحسابي لها إلى (1.00)، وكذلك الفقرات ذات الرتب وعلى التوالي (5 ، 6 ، 7) ومتوسطات استجابتها كانت أقرب إلى الذكور من الإناث.

ومن أجل إيجاد العلاقة تم التحقق من خلال جدول تحليل التباين الأحادي بين كل من السبب الرئيسي لإنهاء خدماتك، والذي أبلغت به من قبل المؤسسة وبين النوع الاجتماعي.

جدول (35) نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر المؤسسة التي كان الموظف يعمل بها وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي

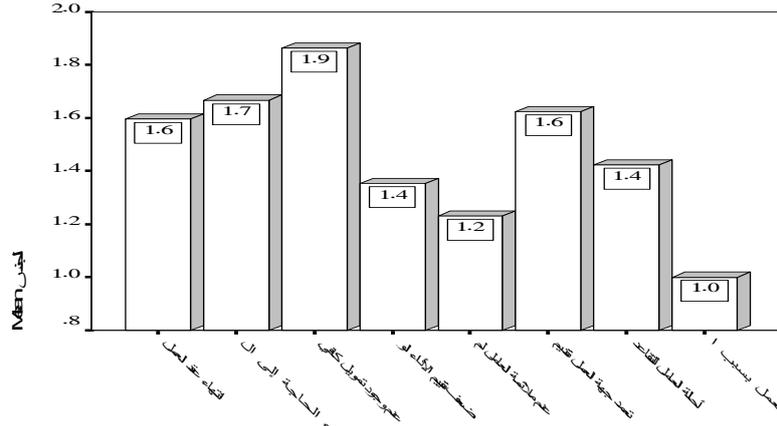
مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	7	8.502	1.215	5.67	*0.000
داخل المجموعات	183	39.236	0.214		
المجموع	191	47.738			

حيث يبين الجدول رقم (35) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السبب الرئيسي لإنهاء خدماتك، والذي أبلغت به من قبل المؤسسة وبين النوع الاجتماعي، حيث كانت قيمة ف المحسوبة (5.67) وذلك يدل على وجود علاقة لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر المؤسسة التي كان الموظف يعمل بها وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي.

جدول (36) قوة العلاقة بين كل من النوع الاجتماعي وبين رأي الشخص نفسه بتركه العمل

النوع الاجتماعي * وجهة نظر المؤسسة بتركه العمل	قيمة اي تا	مربع اي تا
	0.422	0.178

يبين الجدول رقم (36) قيمة قوة العلاقة بين كل من النوع الاجتماعي ورأي المؤسسة بتركه للعمل من وجهة نظره لنفسه حيث كانت تلك القيمة تدل على أنها صغيرة وهي قيمة مربع قيمة اي تا.



ما هو السبب الرئيسي لإنهاء خدماتك، والذي أبلغت به من قبل المؤسسة؟

شكل (1) دوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر المؤسسة التي كان الموظف يعمل بها وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي

أما بالنسبة للشكل رقم (1) فإنه يدل على ما تم تحليله في الجدول رقم (34) حيث يظهر الشكل المتوسطات الحسابية لكل استجابة من الاستجابات ومتوسطها العام.

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى للنوع الاجتماعي.

من أجل فحص الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent T-test ونتائج الجدول رقم (37) تبين ذلك.

جدول (37) نتائج اختبار ت لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

مستوى الدلالة	ت المحسوبة	أنثى العدد=27		ذكر العدد=80	
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط
0.49	0.69	0.68	3.31	0.84	3.44

ت الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) (1.98)

يتضح من خلال الجدول رقم (37) أن قيمة ت المحسوبة قد كانت (0.69) وهذه القيمة أقل من القيمة الجدولية (1.98) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. وبذلك نأخذ بالفرضية الصفرية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لعمر العامل/العاملة.

من أجل فحص الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA حيث يوضح الجدول رقم (38) المتوسطات الحسابية بينما يوضح الجدول رقم (39) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي

جدول (38) المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير العمر

من 25-15 العدد=8	من 26-35 العدد=65	من 36-45 العدد=22	46 فما فوق العدد=12
3.50	3.45	3.23	3.42

جدول (39) نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير العمر

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3	0.924	0.308	0.48	0.70
داخل المجموعات	103	66.642	0.647		
المجموع	106	67.565			

ف الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) (2.70)

يتضح من خلال الجدول رقم (39) أن قيمة ف المحسوبة قد كانت (0.48) وهذه القيمة أقل من القيمة الجدولية (2.70) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير العمر، وبذلك نأخذ بالفرضية الصفرية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى للحالة الاجتماعية للعامل/ العاملة

من أجل فحص الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA حيث يوضح الجدول رقم (40) المتوسطات الحسابية بينما يوضح الجدول رقم (41) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي

جدول (40) المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

أعزب/عزباء العدد=31	متزوج/ة العدد=74	مطلق/ة العدد=2
3.60	3.31	4.00

جدول (41) نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2	2.504	1.252	2.00	0.14
داخل المجموعات	104	65.061	0.626		
المجموع	106	67.565			

ف الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) (3.09)

يتضح من خلال الجدول رقم (41) أن قيمة ف المحسوبة قد كانت (2.00) وهذه القيمة أقل من القيمة الجدولية (3.09) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وبذلك نأخذ بالفرضية الصفرية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

من أجل فحص الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA حيث يوضح الجدول رقم (42) المتوسطات الحسابية بينما يوضح الجدول رقم (43) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي

جدول (42) المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي

توجيهي أو أقل العدد=17	دبلوم العدد=24	بكالوريوس العدد=64	ماجستير أو اعلى العدد=2
2.94	3.29	3.54	4.50

جدول (43) نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	متوسط الانحرافات	ف المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3	7.514	2.505	4.30	*0.007
داخل المجموعات	103	60.052	0.583		
المجموع	106	67.565			

ف الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) (2.70)

* دالة عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال الجدول رقم (43) أن قيمة F المحسوبة قد كانت (4.30) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية (2.70) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك نرفض الفرضية الصفرية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة ونأخذ بالفرض البديل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

ولتحديد لصالح من كانت الفروق استخدمت الباحثة اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية حيث النتائج كانت كما يلي:

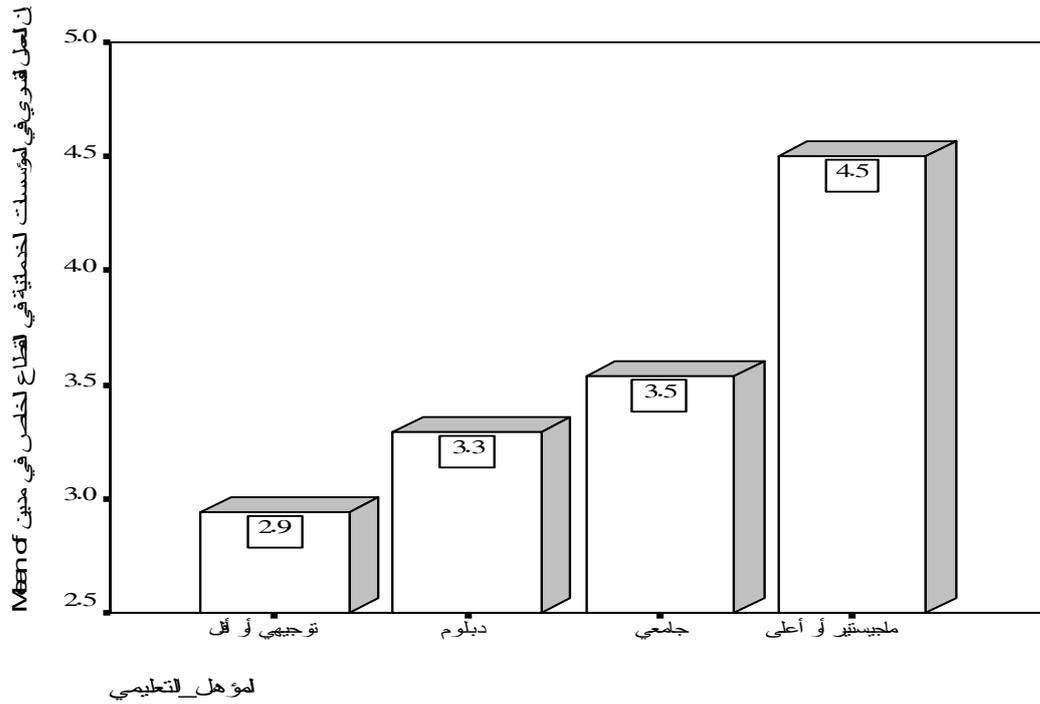
جدول (44) نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	توجيهي أو أقل	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير أو أعلى
توجيهي أو أقل		0.35-	0.60*	1.56*
دبلوم			0.25-	1.21*
بكالوريوس				0.96-
ماجستير أو أعلى				

يتضح من خلال الجدول رقم (44)

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

- ❖ بين توجيهي أو أقل وبين بكالوريوس حيث الفروق كانت لصالح بكالوريوس.
 - ❖ بين توجيهي أو أقل وبين ماجستير أو أعلى حيث الفروق كانت لصالح ماجستير أو أعلى.
 - ❖ بين دبلوم أو أقل وبين ماجستير أو أعلى حيث الفروق كانت لصالح ماجستير أو أعلى.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الفئات الأخرى.



شكل (2) المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي

النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير قطاع العمل.

من أجل فحص الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA حيث يوضح الجدول رقم (45) المتوسطات الحسابية بينما يوضح الجدول رقم (46) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي

جدول (45) المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير قطاع العمل

الاتصالات	الفنادق	البنوك	التعليم	الصحي
العدد=26	العدد=11	العدد=3	العدد=27	العدد=40
3.33	3.36	3.33	3.09	3.69

جدول (46) نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير قطاع العمل

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط الانحراف	مجموع مربع الانحرافات	درجات الحرية	مصدر التباين
*0.048	2.49	1.505	6.020	4	بين المجموعات
		0.603	61.546	102	داخل المجموعات
			67.565	106	المجموع

ف الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) (2.46)

* دالة عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال الجدول رقم (46) أن قيمة ف المحسوبة قد كانت (2.49) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية (2.46) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير قطاع العمل، وبذلك نرفض الفرضية الصفرية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة ونأخذ بالفرض البديل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

ولتحديد لصالح من كانت الفروق استخدمت الباحثة اختبار LSD للمقارنات البعدية بين

المتوسطات الحسابية حيث النتائج كانت كما يلي:

جدول (47) نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير قطاع العمل

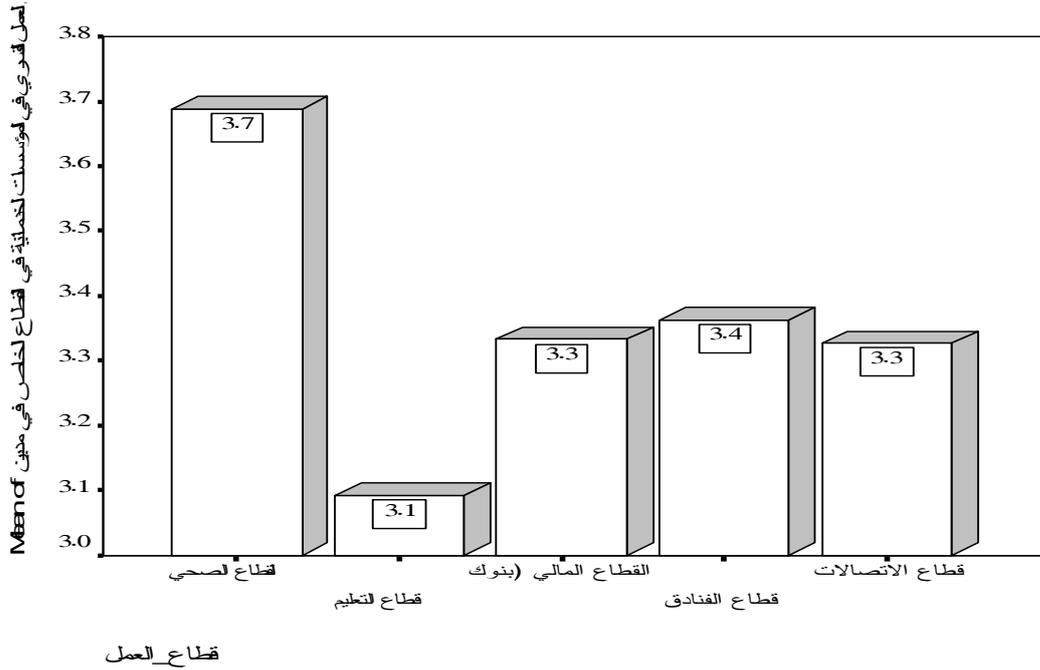
قطاع العمل	الصحي	التعليم	البنوك	الفنادق	الاتصالات
الصحي		*0.59	0.35	0.32	0.36
التعليم			0.24-	0.27-	0.23-
البنوك				0.03-	0.01
الفنادق					0.04
الاتصالات					

يتضح من خلال الجدول رقم (47)

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

❖ بين القطاع الصحي وبين قطاع التعليم حيث الفروق كانت لصالح القطاع الصحي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الفئات الأخرى.



شكل (3) المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير قطاع العمل

سابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

من أجل فحص الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA حيث يوضح الجدول رقم (48) المتوسطات الحسابية بينما يوضح الجدول رقم (49) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي

جدول (48) المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

طبيب/ة	معلم/ة	ممرض/ة	موظف/ة
العدد=2	العدد=24	العدد=34	العدد=47
4.00	3.19	3.84	3.18

جدول (49) نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	10.586	3	3.529	6.38	*0.001
داخل المجموعات	56.979	103	0.553		
المجموع	67.565	106			

ف الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) (2.70)

* دالة عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال الجدول رقم (49) أن قيمة ف المحسوبة قد كانت (6.38) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية (2.70) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ≤ 0.05 لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وبذلك نرفض الفرضية الصفرية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة ونأخذ بالفرض البديل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

ولتحديد لصالح من كانت الفروق استخدمت الباحثة اختبار LSD للمقارنات البعدية بين

المتوسطات الحسابية حيث النتائج كانت كما يلي:

جدول (50) نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	طبيب/ة	معلم/ة	ممرض/ة	موظف/ة
طبيب/ة	0.82	0.16	0.81	
معلم/ة	0.01	*0.65-		
ممرض/ة	*0.66			
موظف/ة				

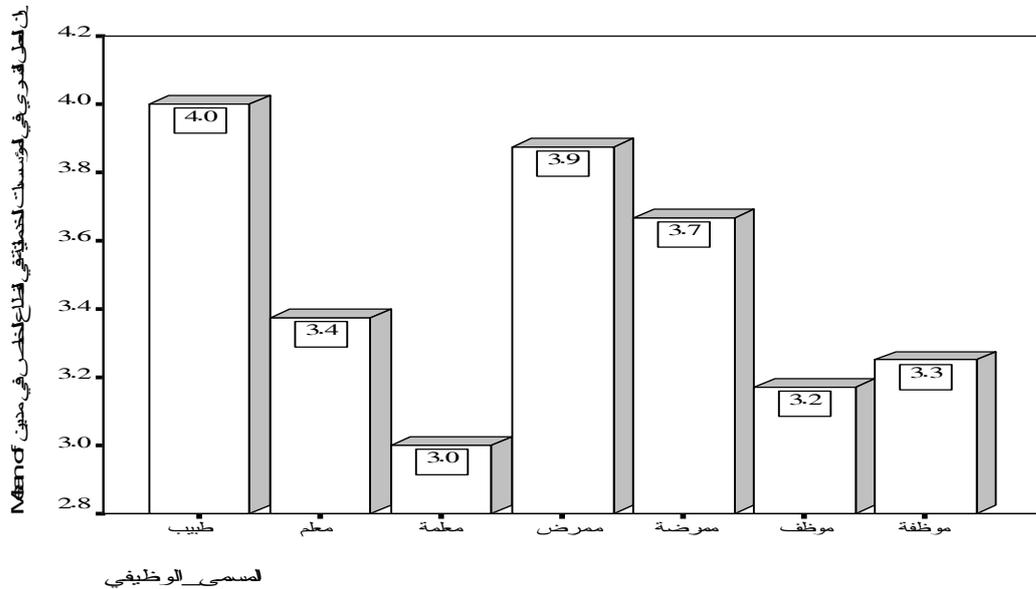
يتضح من خلال الجدول رقم (50)

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

❖ بين معلم/ة وبين ممرض/ة حيث الفروق كانت لصالح ممرض/ة.

❖ بين ممرض/ة وبين موظف/ة حيث الفروق كانت لصالح ممرض/ة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الفئات الأخرى.



شكل (4) المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

القسم الثاني: أثر المعلومات الخاصة (في الشخص نفسه) بدوران العمالة القسري

كما تم البدء بسؤال الدراسة الأساسي من وجهة نظر المؤسسة، نبدأ أيضاً بسؤال الدراسة الأساسي من وجهة نظر الشخص نفسه :

أولاً: ما أثر دوران العمالة القسري على التمكين الاقتصادي للعاملين في المؤسسات الخدمية في القطاع الخاص في مدينة نابلس وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي ؟

من أجل الوصول إلى المعلومات تم اختبار المتوسطات الحسابية بين علاقة كل من السبب الرئيسي لإنهاء خدمات العامل، والذي أُبلغ به من قبل المؤسسة وبين النوع الاجتماعي حيث توصلت الباحثة إلى المعلومات كما يلي :

من أجل الوصول إلى المعلومات تم اختبار المتوسطات الحسابية بين علاقة كل من السبب الرئيسي لإنهاء خدمات العامل، والذي أُبلغ فيه الشخص نفسه (من وجهة نظره) وبين النوع الاجتماعي حيث توصلت الباحثة إلى المعلومات كما يلي :

جدول (51) المتوسطات الحسابية وحجم العينة والانحراف المعياري لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر الشخص نفسه وأثره في التمكين الاقتصادي وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي

الرتبة	الانحراف المعياري	حجم العينة	المتوسط الحسابي	ما هو السبب الرئيسي لإنهاء خدماتك، والذي أبلغت به من قبل المؤسسة؟
4	0.51	39	1.54	انتهاء عقد العمل
2	0.58	3	1.67	انتهاء الحاجة إلى الوظيفة (لم يتم تعيين شخص آخر في المنصب الذي كنت تشغله)
5	0.54	8	1.50	عدم وجود تمويل كافي لتغطية نفقات المنصب (رغم الحاجة إلى المنصب)
7	0.41	6	1.17	ضعف تقييم الأداء الوظيفي للعامل من قبل الإدارة
8	0.00	6	1.00	عدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة
3	0.50	92	1.59	تعهد جهة العمل بتقديم عقود قصيرة الأجل للتهرب من التبعات التي يفرضها قانون العمل
6	0.48	13	1.31	الانتماء السياسي والمحسوبية والواسطة
1	0.29	12	1.92	عوامل خاصة بتفضيلات النوع الاجتماعي
9	0.00	12	1.00	فسخ عقد العمل بسبب الازدواجية
0.50		191	1.51	المجموع العام

يتضح من خلال الجدول أن أعلى متوسط كان للفقرة التي تقول بأن (عوامل خاصة بتفضيلات النوع الاجتماعي) حيث حصلت على متوسط حسابي وصل إلى (1.92) حيث كانت رتبته (1) ومتوسط الاستجابة أقرب إلى الإناث من الذكور وعلى هذه الفقرة ، تأتي بعدها الفقرة (انتهاء الحاجة إلى الوظيفة (لم يتم تعيين شخص آخر في المنصب الذي كنت تشغله) حيث حصلت على متوسط حسابي وصل إلى (1.67) ورتبته (2) حيث متوسط استجابتها أقرب إلى الإناث من الذكور، حيث تظهر تلك الفقرات بأن الإناث كان متوسط الاستجابة لهن أقرب إلى ذلك من الذكور ومن الفقرات القريب متوسطها إلى الإناث أيضاً الفقرات ذات الرتب وعلى

التوالي (3 ، 4 ، 5) ، أما بالنسبة لأقل الفقرات حصولاً على المتوسط الحسابي فقد كانت الفقرتين (عدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة و فسخ عقد العمل بسبب الازدواجية) وهي التي تحمل الرتب وعلى التوالي (8 ، 9) حيث وصلت قيمة المتوسط الحسابي لهما وعلى التوالي إلى (1.00)، وكذلك الفقرات ذات الرتب وعلى التوالي (6 ، 7) ومتوسطات استجابتهما كانت أقرب إلى الذكور من الإناث.

ومن أجل إيجاد العلاقة تم التحقق من خلال جدول تحليل التباين الأحادي بين كل من السبب الرئيسي لإنهاء خدمات العامل، والذي أُبلغ به من قِبل المؤسسة وبين النوع الاجتماعي.

جدول (52) نتائج تحليل التباين الأحادي لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر الشخص نفسه وأثره في التمكين الاقتصادي وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	متوسط الانحراف	ف المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	7	8.556	1.069	4.97	*0.000
داخل المجموعات	183	39.183	0.215		
المجموع	191	47.738			

ف الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) (2.05)

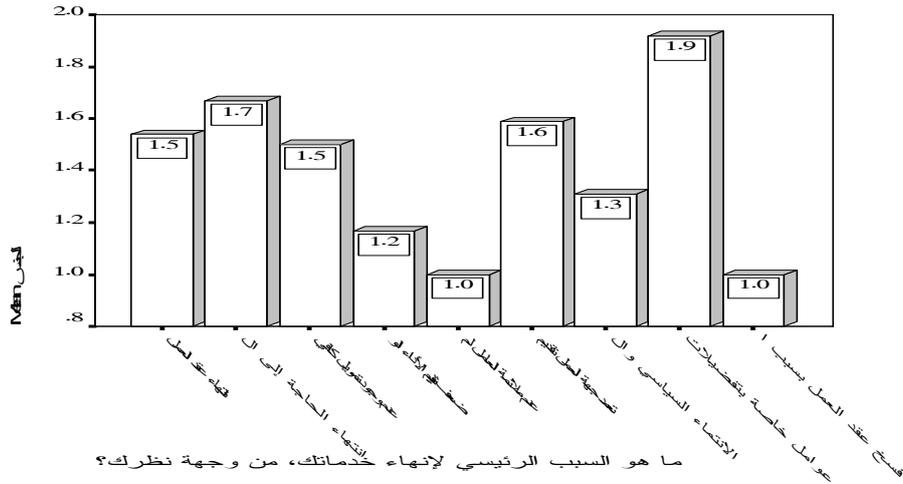
* دالة عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

حيث يبين الجدول رقم (52) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السبب الرئيسي لإنهاء خدمات العامل، والذي أُبلغ به من قِبل المؤسسة وبين النوع الاجتماعي، حيث كانت قيمة ف المحسوبة (4.97) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية والتي قيمتها (2.05)، وذلك يدل على وجود علاقة لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر الشخص نفسه وأثره في التمكين الاقتصادي وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي.

جدول (53) قوة العلاقة بين كل من النوع الاجتماعي وبين رأي الشخص نفسه بتركه العمل

النوع الاجتماعي * وجهة نظر الشخص بتركه العمل	قيمة ايتا	مربع ايتا
	0.423	0.179

يبين الجدول رقم (53) إلى قيمة قوة العلاقة بين كل من النوع الاجتماعي ورأي الشخص بتركه للعمل من وجهة نظره لنفسه حيث كانت تلك القيمة تدل على أنها صغيرة وهي قيمة مربع قيمة ايتا.



شكل (5) دوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر المؤسسة التي كان الموظف يعمل بها وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي تحليل علاقة النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي بالمتغير التابع؛ الدخل السابق والدخل الحالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين كل من دوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمية في القطاع الخاص في مدينة نابلس إضافة للدخل السابق والدخل الحالي وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالمؤهل العلمي والنوع الاجتماعي.

من أجل فحص ذلك تم استخدام المتوسطات الحسابية لكل من النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي كمتغيرات مستقلة والدخل السابق والدخل الحالي كمتغيرات تابعة حيث تم الوصول إلى النتائج التالية:

جدول (54) علاقة وأثر كل من النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي حسب الدخل السابق للموظف/ة والدخل الحالي

النوع الاجتماعي	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي للدخل السابق	الانحراف المعياري للدخل السابق	المتوسط الحسابي للدخل الحالي	الانحراف المعياري للدخل الحالي	حجم العينة
ذكر	توجيهي أو أقل	2.58	0.90	2.53	1.31	19
	دبلوم	3.29	1.21	2.94	1.35	17
	جامعي	3.86	0.98	3.48	1.25	56
	ماجستير أو أعلى	5.00	0.00	3.00	2.83	2
	المجموع العام	3.52	1.13	3.18	1.34	94
أنثى	توجيهي أو أقل	2.25	0.96	1.25	0.50	4
	دبلوم	2.21	1.22	1.28	0.61	39
	جامعي	3.02	1.28	1.67	1.17	52
	ماجستير أو أعلى	4.00	1.41	3.00	2.83	2
	المجموع العام	2.68	1.30	1.53	1.02	97

يتضح من خلال الجدول رقم (54) أن المتوسطات الحسابية حسب الدخل السابق للذكور والذين أنهموا التوجيهي كانت أعلى من الإناث وكذلك بالنسبة للمراحل الأخرى كالـدبلوم والـبكالوريوس والـماجستير فأعلى، حيث يظهر الجدول أن هذه الفروق كانت واضحة وأعلى من الإناث ولربما يعزى ذلك إلى أن الإناث في سوق العمل الفلسطيني يقبلن العمل حتى وإن كان الدخل قليلاً لأن ذلك يرتبط بالحاجة سواء كانت الأنثى متزوجة أم غير ذلك . وإن المرأة في سوق العمل الفلسطيني حديثاً بدأت تتنافس مع الرجل في أنها تلبي حاجات هذه السوق وتساهم ضمن الوظائف اللاتي يمتلكن خبرة ومهارة في العمل بما لا تقل عن كفاءة الرجل . وصدقاً لما تعرضه الباحثة حول هذا الموضوع نلاحظ بأن المرأة وحسب نفس الجدول رقم (54) والتي تحمل الشهادة الجامعية ماجستير فأعلى أصبح متوسط دخلها هو نفس متوسط دخل الرجل وهو ما يقارب بين (3001-4000 شيكلا) أو حتى ما يزيد عن ذلك وحسب الهرم الوظيفي داخل المؤسسة. لكن بالنسبة للدخل الحالي لمن أنهين الدراسة الجامعية البكالوريوس أو الدبلوم أو حتى

توجيهي فأقل، فلا يزال دخل المرأة أقل من دخل الرجل وذلك ما يوضحه كل من الشكل رقم (6) للدخل السابق والشكل رقم (7) للدخل الحالي.

جدول (55) تحليل التباين الأحادي للعلاقة بين المؤهل العلمي و النوع الاجتماعي وكل من المتغيرات التابعة للدخل السابق والدخل الحالي

*0.000	10.84	15.622	46.867	3	بين المجموعات	النوع الاجتماعي
		1.441	269.436	187	داخل المجموعات	* المؤهل العلمي
			316.304	190	المجموع	* الدخل السابق
*0.004	4.51	8.972	26.915	3	بين المجموعات	النوع الاجتماعي
		1.989	371.965	187	داخل المجموعات	* المؤهل العلمي
			398.880	190	المجموع	* الدخل الحالي

ف الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) (2.65)

* دالة عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال جدول تحليل التباين الأحادي عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين كل من دوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس إضافة للدخل السابق والدخل الحالي وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالمؤهل العلمي والنوع الاجتماعي.

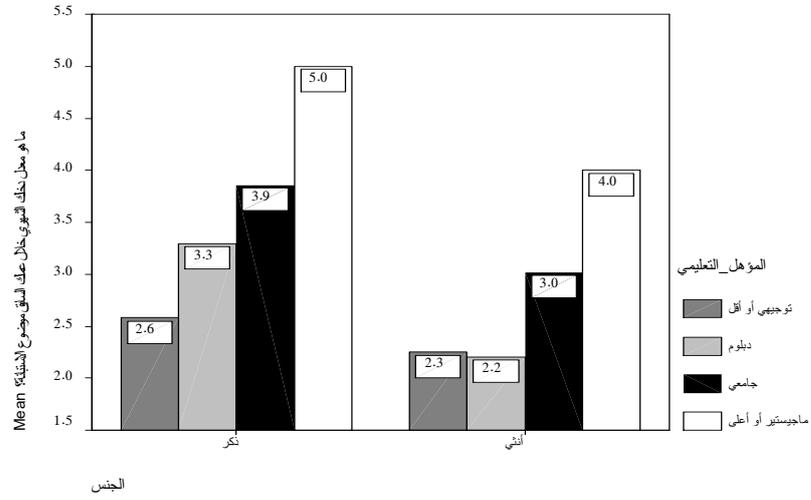
أما بالنسبة للجدول الأخير فهو الجدول الذي يبين قوة العلاقة بين أثر كل من المؤهل العلمي والنوع الاجتماعي بكل من الدخل السابق والدخل الحالي وكما يلي:

جدول (56) قوة العلاقة بين كل من المؤهل العلمي والنوع الاجتماعي وبين كل من الدخل السابق والدخل الحالي

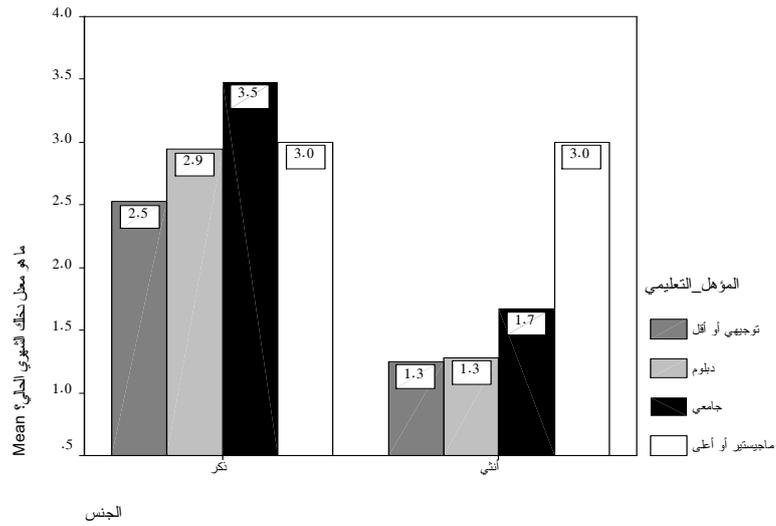
العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	قيمة إيتا	مربع إيتا
المؤهل العلمي * الدخل السابق	0.385	0.148
المؤهل العلمي * الدخل الحالي	0.260	0.067
النوع الاجتماعي * الدخل السابق	0.327	0.107
النوع الاجتماعي * الدخل الحالي	0.573	0.328

يبين الجدول رقم (56) أن قوة الأثر بين تلك المتغيرات كانت كما يلي:

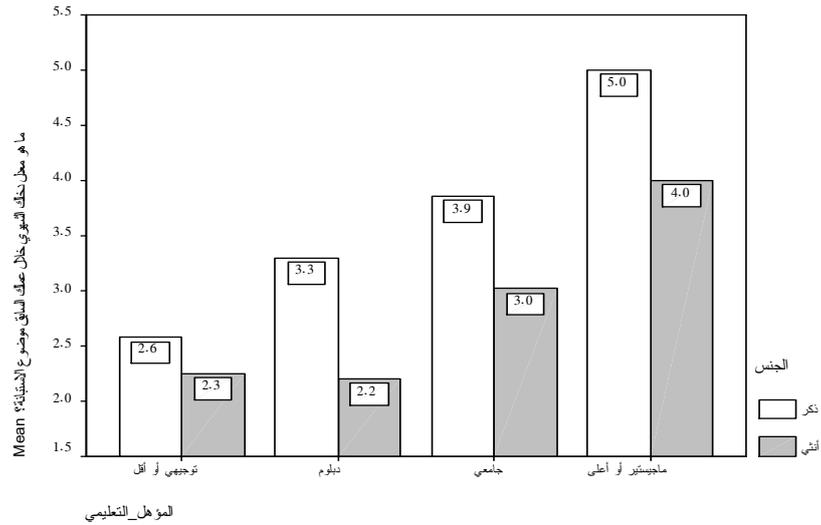
- بين المؤهل العلمي و الدخل السابق صغيرة
- بين المؤهل العلمي و الدخل الحالي صغيرة
- بين النوع الاجتماعي و الدخل السابق صغيرة
- بين النوع الاجتماعي و الدخل الحالي صغيرة



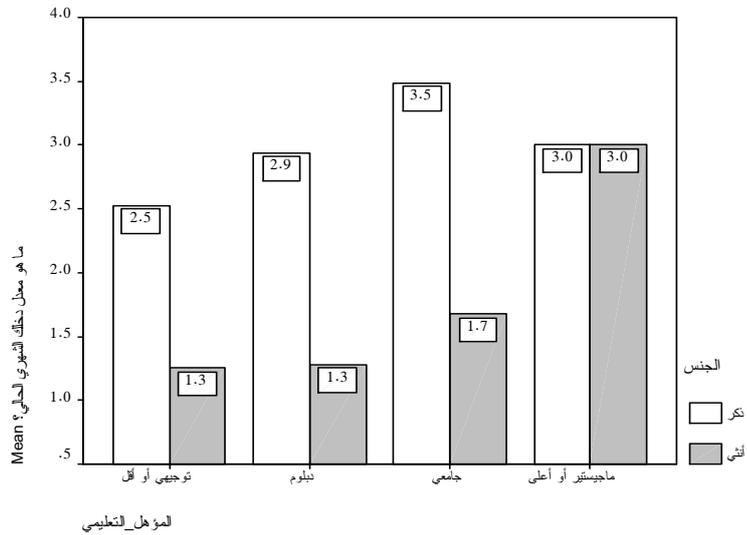
شكل (6) العلاقة بين المؤهل العلمي والدخل السابق وكذلك المتغير المساعد النوع الاجتماعي



شكل (7) العلاقة بين المؤهل العلمي والدخل الحالي وكذلك المتغير المساعد النوع الاجتماعي



شكل (8) العلاقة بين النوع الاجتماعي والدخل السابق وكذلك المتغير المساعد المؤهل العلمي



شكل (9) العلاقة بين النوع الاجتماعي والدخل الحالي وكذلك المتغير المساعد المؤهل العلمي

النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك السابق) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

من أجل فحص الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent

T-test و نتائج الجدول رقم (57) تبين ذلك.

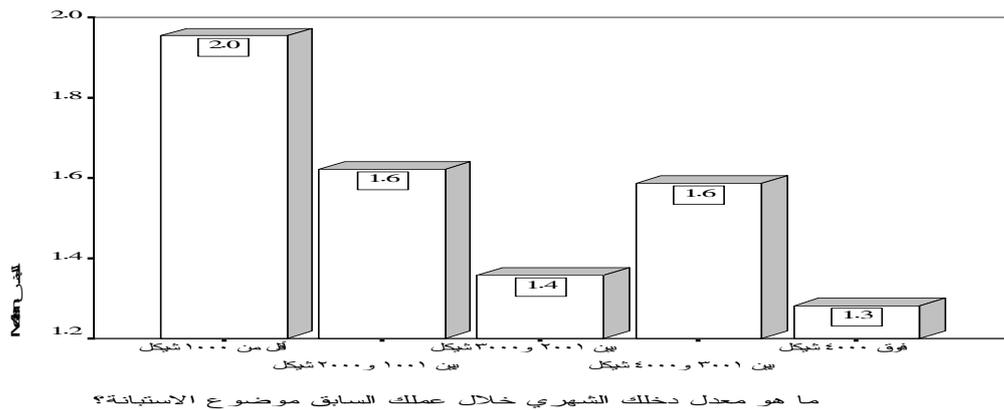
جدول (57) نتائج اختبارات لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك السابق) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

مستوى الدلالة	ت المحسوبة	أنثى العدد=97		ذكر العدد=94	
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط
*0.000	4.75	1.30	2.68	1.13	3.52

ت الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) (1.96)

* دالة عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال الجدول رقم (57) أن قيمة ت المحسوبة قد كانت (4.75) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية (1.96) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك السابق) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وبذلك نرفض الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ونأخذ بالفرض البديل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، ويوضح الجدول أن الفروق كانت لصالح الذكور على الإناث.



شكل (10) المتوسطات الحسابية لكل من الذكور والإناث لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك السابق) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك الحالي) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

من أجل فحص الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent T-test ونتائج الجدول رقم (58) تبين ذلك.

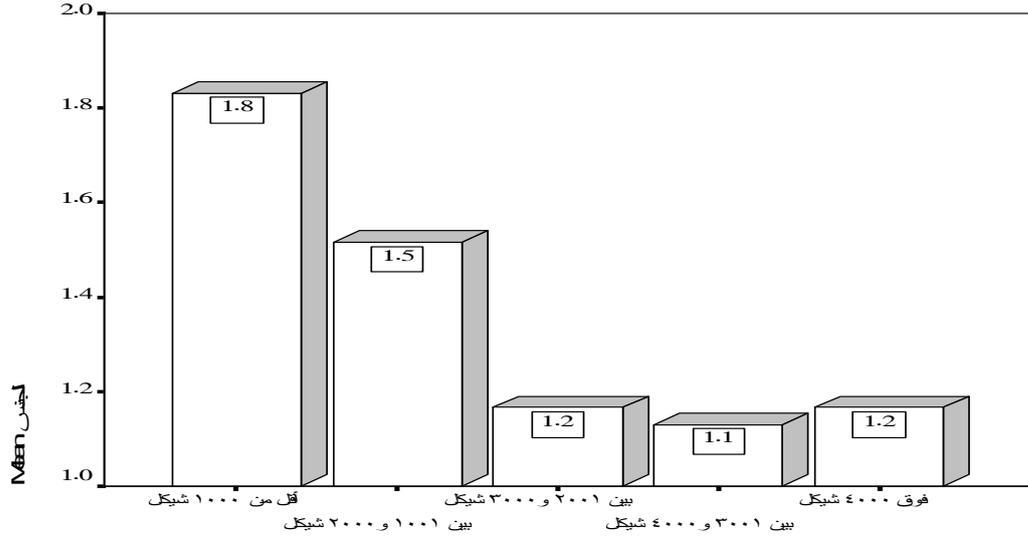
جدول (58) نتائج اختبار ت لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك الحالي) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

مستوى الدلالة	ت المحسوبة	أنثى العدد=97		ذكر العدد=94	
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط
*0.000	9.60	1.02	1.53	1.34	3.18

ت الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) (1.96)

* دالة عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال الجدول رقم (58) أن قيمة ت المحسوبة قد كانت (9.60) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية (1.96) أي أنها توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك الحالي) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. وبذلك نرفض الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ونأخذ بالفرض البديل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، ويوضح الجدول أن الفروق كانت لصالح الذكور على الإناث.



ما هو معدل دخلك الشهري الحالي؟

شكل (11) المتوسطات الحسابية لكل من الذكور والإناث لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمية في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك الحالي) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1.5 مناقشة نتائج الدراسة

توصلت الباحثة من خلال قياس النتائج الإحصائية المستخرجة من أدوات الدراسة الثلاث السابق الإشارة إليها، إلى النتائج التالية:

1- أشار جدول (2) إلى أنه بلغ إجمالي معدل مشاركة النساء في قوة العمل في المؤسسات المبحوثة 52.6%، فبلغت أعلاها في قطاع التعليم بنسبة 68.7% يليها القطاع الصحي بنسبة 45.8%، وبلغت 28.6% في قطاع الاتصالات، بينما بلغت 21.3% فقط في قطاع الفنادق الأمر الذي يعكس قوة تمثيل النساء في المؤسسات المبحوثة وبالتالي قوة العينة في تمثيل أثر الدوران على التمكين الاقتصادي على العاملين إجمالاً وعلى النساء بوجه خاص.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة يمكن أن تُعزى إلى الصورة النمطية للوظائف المفضلة لدى النساء للعمل بها (كالتعليم والصحة)، بالإضافة إلى توجه التنشئة الاجتماعية والذي قد يلعب دوراً لا يُستهان به في هذا التوزيع الذي يشكّل بدوره امتداداً لدور المرأة الإيجابي. كما أن ارتفاع معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة بشكل ملحوظ في قطاعي التعليم والصحة، ليس بالضرورة مؤشراً إيجابياً، بل هذا يعكس أو يفسر قبول النساء العمل بظروف عمل غير مناسبة أو في ظل أجور متدنية وأقل من نظرائهن من الرجال، وكذلك قبولهن بساعات عمل أطول. وهذا التقسيم في العمل يعارض بدوره النظرية الاقتصادية التي نادى بضرورة الاستثمار برأس المال البشري من الجنسين، والذي من شأنه أن يحقق التنمية المستدامة وتعزيز دور المرأة في النشاط الاقتصادي وكما يؤدي إلى تحسين الدخل وتكافؤ الفرص.

2- بالرجوع إلى جدول (2) بلغت نسبة الدوران القسري الإجمالية في القطاعات المبحوثة، 22.1% وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالمعدلات العالمية للدوران القسري¹، وكانت أعلاها في قطاع التعليم حيث بلغت 37.8%، تلاها قطاع الاتصالات حيث بلغت النسبة 34.3%، وبلغت 8.9% و6.7% في قطاعي الفنادق والمستشفيات على التوالي، وكانت أدناها في قطاع البنوك وشركات التأمين حيث بلغت النسبة 0.6% فقط، الأمر الذي قد يعكس مستوى الأمان الوظيفي في كل قطاع.

3- كما أشار جدول (2) إلى أنّ نسبة الدوران الطوعي الإجمالية في القطاعات المبحوثة بلغت 13% وهي أقل بكثير من نسبة الدوران القسري، كانت أعلاها في قطاع التعليم حيث بلغت نسبة الدوران الطوعي 42.3% تلاها قطاع البنوك وشركات التأمين بنسبة 18.9%، وبلغت 17.3% و10% في قطاعات الفنادق والمستشفيات على التوالي، وكانت أدناها في قطاع الاتصالات حيث بلغت 5.7% فقط. وتعكس نسبة الدوران الطوعي رغبة العامل في الانتقال لفرص عمل أفضل ذات عائد ماديّ أو أدبيّ أفضل أو أنه ينتقل بسبب عدم ملاءمة بيئة العمل لاحتياجاته وظروفه وتطلعاته.

4- وحسب جدول (2) بلغت نسبة العمالة الموسمية إلى إجمالي العاملين في القطاعات المبحوثة 15.9% وكان أغلبها في قطاع الفنادق بنسبة 50.5%. وتشكل العمالة الموسمية نقطة جدال حول مدى مساهمتها في تمكين العامل و توفير احتياجات سوق العمل، فمن جهة يمكن أن تعتبر فرصة العمل الموسمية فرصة تدريبية للعامل على اختبار ظروف العمل و تكوين قدراته ومؤهلاته للمنافسة المستقبلية على وظائف أكثر ثباتاً، ومن جهة أخرى فإنّ فرص العمل الموسمية تنطوي على نسبة عالية من عدم الأمان الوظيفي والتقلب الذي قد يواجهه العامل.

¹ بلغت نسبة دوران العمالة في الولايات المتحدة الأمريكية 3.6% من إجمالي القوة العاملة عن شهر شباط 2018 وتتضمن الدوران القسري و الطوعي للعمالمة معاً حسب بيانات مكتب الإحصاء

الأمريكي. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/jolts.pdf>

5- وبالرجوع إلى جدول (3) تشكلت أغلبية عينة الدراسة من عاملين تبلغ أعمارهم بين 26 و35 عاما بنسبة 48.7% تلاها الفئة العمرية بين 36 الى 45 عاما بنسبة 26.7%. وكانت النسبة الأقل للفئة العمرية بين 15 و25 حيث شكلت 5.8% من العينة، الأمر الذي يعكس درجة معينة من الخبرة المتوفرة لدى أفراد العينة كما قد تعكس قدرتهم ورغبتهم في العمل. كما تشكلت العينة من 49.2% من الرجال و50.8% من النساء. وقد حرصت الباحثة على تشكيل العينة بشكلٍ متماثل للوصول إلى نتائج متجانسة. وقد أوضح التحليل أنّ الفئة العمرية الأكثر تعرضاً إلى الدوران من حيث عدد الوظائف التي عملت بها خلال فترة 5 سنوات هي بين 26 و35 سنة بنسبة بلغت 50% تلتها الفئة بين 36 الى 45 سنة بنسبة بلغت 26.1%. وكانت أقلها للفئة بين 15 و25 سنة. من جهة أخرى تُعتبر الفئة بين 36 و45 سنة هي الفئة الأكثر تعرضاً للضرر حيث أنّها هي الفئة الأكبر التي لم تستطع إيجاد فرصة عمل جديدة بعد الأولى التي خسرتها في الدوران.

6- وكما ورد في جدول (5) أنّه تشكلت عينة الدراسة من 68.1% متزوج و2.6% إما مطلق أو أرمل مما يعكس ارتفاع نسبة الإعاقة في أفراد العينة إلى 70.3%. كما بلغت نسبة غير المتزوجين 29.3%. وقد أوضح التحليل أنّ الحالة الاجتماعية الأكثر تعرضاً إلى الدوران من حيث عدد الوظائف التي عملت بها خلال فترة 5 سنوات هي بين المتزوجين بنسبة 68.9% تلاها غير المتزوجين بنسبة بلغت 28.9%. من جهة أخرى تُعتبر فئة المتزوجين هي الفئة الأكثر تعرضاً للضرر حيث أنّها هي الفئة الأكبر التي لم تستطع إيجاد فرصة عمل جديدة بعد الأولى التي خسرتها في الدوران.

7- وأشار جدول (6) إلى أنّه شكّل حملة المؤهل الجامعي حوالي 56.5% من أفراد العينة و28.8% من حملة الدبلوم بينما كان 12% من أفراد العينة من حملة التوجيهي أو أقل و2.1% من حملة الماجستير أو أعلى. وقد أوضح التحليل أنّ المؤهل العلمي الأكثر تعرضاً إلى الدوران من حيث عدد الوظائف التي عمل بها العامل خلال فترة 5 سنوات هي بين الحاصلين على مؤهل جامعي بنسبة 56.4% تلاها الحاصلون على دبلوم بنسبة

بلغت 30.2%. من جهة أخرى تعتبر فئة الجامعيين هي الفئة الأكثر تعرضاً للضرر حيث أنّها هي الفئة الأكبر التي لم تستطع إيجاد فرصة عمل جديدة بعد الأولى التي خسرتها في الدوران. وترى الباحثة أن هذه النتيجة تتواءم مع الدراسة التي أجراها البنك الدولي وأفضت إلى أنّ نسبة البطالة بين النساء الأوفر حظاً في التعليم في العالم العربي أعلى من نسبة البطالة بين النساء الأقل حظاً في التعليم، وكما أنها أعلى بكثير من مثيلاتها في الدول الغربية. ويُعزى ذلك أيضاً إلى عدم تولي المرأة المناصب القيادية التي قد تحقق لها أماناً وظيفياً نسبياً من جهة، ويؤدي إلى إنتاجية وأداء عالي في المؤسسات من جهة أخرى..

8- وبالرجوع إلى جدول (7) عمل 29% من أفراد العينة في قطاع التعليم، 27.7% في القطاع الصحي، 26.2% في قطاع الاتصالات، 10.5% في القطاع المالي بينما كان 6.3% من أفراد العينة من العاملين في قطاع الفنادق، وبالتالي قد توزعت العينة على قطاعات العمل المختلفة بصورة جيدة تؤدي لإبراز المعاملات المطلوب قياسها.

9- أشار جدول (9) إلى أنه أمضى 58.1% من المبحوثين فترة عمل تزيد عن العامين خلال العمل موضوع الاستبانة، بينما أمضى 30.4% منهم فترة تتراوح بين 6 أشهر إلى عام في العمل. وبلغت نسبة الذين أمضوا أقل من 6 أشهر حوالي 3.1%، وذلك يناقض رأي مسؤولي المؤسسات المبحوثة الذين أقرّوا بوجود علاقة عكسية بين الفترة التي يمضيها العامل في عمله ومعدل الدوران القسري. فقد أشار 42% من السادة المسؤولين إلى وجود علاقة. وتوجد علاقة عكسية بين الدوران الطوعي أو القسري وبين فترة عقد عمل العامل، فكلما طالت فترة عقد العامل، كلما كان الاحتمال أقلّ لأن يتم الاستغناء عنه قسراً، بينما أشار 2.14% منهم إلى وجود علاقة طردية بين الدوران القسري وبين فترة عقد العامل، حيث أن طول فترة عمل العامل تعني زيادة الأعباء المالية على المؤسسة (كما في حالة شركة الاتصالات الفلسطينية). بينما أشار 42.8% من مسؤولي المؤسسات المبحوثة إلى أنه لا توجد علاقة بين طبيعة عقد العمل و رغبة صاحب العمل إنهاء عقد

العمل قسراً، فلصاحب العمل الحقّ في إنهاء عقد العمل في أي فترة زمنية بما يراه يحقق مصلحة العمل.

10- أشار جدول (10) إلى أنّه عمل 50.8% من المبحوثين في ظلّ عقد عملٍ دائمٍ غير محدود الفترة حين تم إنهاء خدماتهم قسراً، وأن 29.8% منهم كانوا يعملون بعقد لمدة سنة يُجدد تلقائياً، بينما عمل 16.2% منهم بدون أية عقود وذلك يناقض بعض الفرضيات القائلة بوجود علاقة عكسية بين وجود عقد عمل دائم ومعدل الدوران القسري للعامل، حسب ما صرّح به بعض مسؤولي المؤسسات المبحوثة الذين تم عمل مقابلات معمّقة معهم. فقد أشار 57.2% من المسؤولين إلى أنّ وجود عقد العمل يعتبر من العوامل الهامة في قرار أي مؤسسة الاستغناء عن عمالها لأنّ عقد العمل ملزم لها ويعكس مصداقيتها. ويخالفهم الرأي السيد الأمين العام للاتحاد العام لعمال فلسطين ويتفق رأيه مع النتائج التي توصلت إليها الباحثة، حيث يرى أنّ طبيعة العقود لا تؤثر على قرار المؤسسة بالاستغناء عن العامل، فصاحب العمل يستغلّ بنوداً في القانون بطريقة تلائم رغبته في التخلص من العمال كرغبته في إعادة تنظيم المؤسسة كما يحدث في قطاع الاتصالات أو من خلال ترهيب العامل خاصة في حالة العاملات باستخدام القيود الاجتماعية للضغط عليها لقبول إنهاء العقد. كما أن تحليل بيانات الاستبانة أوضحت عدم وجود علاقة بين طبيعة عقد العمل وبين الدوران القسري للعاملين في القطاع الخدماتي الخاصّ في مدينة نابلس. فقد كان حوالي نصف الذين فقدوا أعمالهم بسبب الدوران القسري (50.5%) كانوا ممن يتمتعون بعقد عمل دائم تلاها من يتمتعون بعقود سنوية بنسبة 30% من إجمالي العينة. وتعتبر أعلى نسبة للذين فقدوا أعمالهم بسبب الدوران القسري ولم يستطيعوا الحصول على فرصة عمل أخرى هي بين الذين كانوا يتمتعون بعقد دائم تلاها من كانوا يتمتعون بعقود سنوية. وترى الباحثة تراجعاً في جهود التمكين لكلا الجنسين وأنّ الدوران القسري يلعب دوراً رئيساً في تأنيث الفقر بشكلٍ خاص. وخاصة عندما تفقد المرأة القدرة على إمكانية الحصول على فرصة عمل جديدة وإن كانت في مجالٍ مختلف.

11- وفي جدول (11) أوضحت نتائج الاستبانة أنّ 72.8% من المبحوثين قد تلقوا تدريباً مناسباً من قبل المؤسسة التي كانوا يعملون بها قبل إنهاء خدماتهم بينما لم يتلقَ 27.2% منهم أي شكل من أشكال التدريب، وبالتالي فإن المؤسسات المبحوثة عمدت على إنهاء عقود عاملين لديها سبق واستثمرت فيهم مادياً من خلال التدريب، مما يرفع من تكاليف الدوران القسري في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس. وترى الباحثة في هذه النتيجة إهداراً للموارد والاستثمارات البشرية. ففي الوقت الذي تقوم القطاعات المختلفة بتدريب العاملين لديها ورفع كفاءتهم الإنتاجية من جهة، فإنها تُعرض مؤسساتها لخسائر فادحة بسبب الدوران القسري. وعليه فإنّه يتحتم على أصحاب الأعمال حماية العاملين وحماية الاقتصاد الوطني بشكل عامّ، عن طريق التقليل من سياسة الدوران القسري والتي تطال النساء بشكل خاصّ.

12- وأشار جدول (12) إلى أنّه لم يكن 57.6% من المبحوثين تابعين لأي شكل من أشكال التنظيمات العمالية القانونية الموجودة في فلسطين، بينما تمتع بعضوية هذه التنظيمات حوالي 42.4% من المبحوثين. وعلى الرغم من تقارب نسب العاملين الذين تعرضوا للدوران القسري من حيث عضويتهم لأحد التنظيمات العمالية القانونية، فإن النتيجة تستحق أن يتم بحثها بصورة منفصلة لمعرفة طبيعة الدّعم الذي تقدمه النقابات للمنضمين إليها في حالة تعرضهم للدوران القسري وكيفية تفعيل دور هذه التنظيمات العمالية للحدّ من ظاهرة الدوران القسري. وترى الباحثة أن العضوية داخل النقابات أو أي شكل من أشكال التنظيمات العمالية القانونية يجب أن تكون إلزامية، وذلك لتشكّل درعاً واقياً للعاملين من الرجال والنساء في القطاعات المختلفة. حيث أنّ وجود العامل ضمن جسم قانوني ومرئيّ من شأنه أن يحميه من مشاكل عديدة قد تواجهه في سوق العمل، وخاصة مشكلة دوران العمالة القسري والذي قد يقع في معظم الأحيان ظلماً واستقواءً على العاملين، وعلى النساء بشكل خاصّ بسبب التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي في سوق العمل الفلسطيني.

13- وأوضح جدول (13) أنه قد خضع 96.3% من المبحوثين للتقييم الدوري للأداء خلال فترة عملهم وذلك قبل إنهاء خدماتهم بينما لم يخضع 3.7% منهم لأي تقييم دوري للأداء. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بعدم ارتباط التقييم بالإنتاجية والكفاءة فقط. حيث إنّ تعرّض النساء على وجه الخصوص لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص ليس بالضرورة مؤشراً للدلالة على عدم كفاءة المرأة في سوق العمل أو عدم الإنتماء أو أي سببٍ آخر. بل ترى الباحثة ومن خلال هذه الدراسة بأنه قد تكون هناك سياسات تمييزية ضدّ المرأة، والتي بدورها حدّت من نشاطها في عملية التنمية الاقتصادية بالرغم من أنّ القوانين قد ساوتها بالرجل دون تمييز. ولكن في غياب الرقابة وقوة القانون تحدث تلك الخروقات وغيرها في سوق العمل.

14- بالرجوع إلى جدول (14) استطاع 55.5% من المبحوثين إيجاد عمل بديل بينما لم يجد فرصة عمل جديدة 44.5% من العاملين الذين تعرضوا للدوران القسري، وهي نسبة مرتفعة من العاملين خاصة في ضوء ارتفاع معدل الإعاقة للعينة. وقد بلغت نسبة المبحوثين الذكور الذين استطاعوا الحصول على فرصة عمل جديدة بعد خسارتهم لعملهم من خلال الدوران القسري بلغت 74.5% بينما بلغت النسبة 25.5% فقط بالنسبة للنساء حيث لم تستطع 82.4% من المبحوثات الحصول على فرصة عمل جديدة بعد تعرضهنّ للدوران القسري، الأمر الذي يظهر تأثيراً للنوع الاجتماعي لدوران العمالة القسري في غير صالح النساء. وترى الباحثة في هذه النتيجة أنّ هناك مسؤولية كبيرة تقع على عاتق الدولة لحماية المرأة من هذا التمييز في سوق العمل، بحيث يجب السعي وبشكلٍ فوري إلى تطبيق برامج وسياسات التمكين الاقتصادي للمرأة. لأنّ ذلك بدوره يؤدي إلى حدوث تحسّن على مجمل الحياة من حيث التعليم والصحة وتحقيق الرفاه أيضاً. كما وتعتقد الباحثة أنّ على السلطة الوطنية الفلسطينية تبني النظريات الحديثة التي تفسر أو تقدم آليات لتفعيل وزيادة مشاركة النساء في سوق العمل ورفع إنتاجيتهن وضمان تحقيق المساواة الكاملة مع نظرائهن الرجال، وبالتالي ضمان تحقيق التنمية المستدامة.

وقد اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة Pietersen & Oni التي توصلت إلى أنّ معدل دوران العمالة بين النساء أعلى بنسبة 65% من نظرائهن الرجال، ودراسة كل من Frederiksen و Inna Maltseva اللتان توصلتا إلى أنّ معدل دوران العمالة متحيزٌ للرجال ضدّ النساء، وكذلك دراسة Anne Royalty التي أثبتت أنّ معدل دوران العمالة أقلّ في حالة النساء الأقل حظاً في التعليم، بينما اختلفت مع نتائج دراسة د. حسين الأعرج التي خلّصت بأنّ النوع الاجتماعي والمستوى التعليمي كانا الأقل تأثيراً في قرار إنهاء علاقة العمل، وكذلك دراسة Wilkins & Wooden التي توصلت إلى أنّ معدل دوران العمالة بين الرجال أعلى من نظرائهم من النساء.

15- وكما اتضح في جدول (15) أنّه يعمل 50.3% من المبحوثين في نفس مجال عملهم السابق، بينما يعمل 4.7% منهم في مجال مختلف عن مجال عملهم السابق، بينما لم يستطع 45% إيجاد أية فرصة عمل وبالتالي فهم عاطلون حالياً. وهناك حاجة إلى دراسة خصائص العاملين الذين استطاعوا إيجاد فرص عمل جديدة بعد تعرضهم للدوران القسري ومدى المرونة التي يتمتعون بها أو تتمتع بها خبراتهم ومؤهلاتهم، وذلك لتوفير الحلول المناسبة إلى الذين فشلوا في إيجاد فرص عمل.

16- وفي جدول (16) يعتبر 51.4% من المبحوثين، الذين أقرّوا أنهم يعملون حالياً، أنّ إنهاء عملهم السابق قسراً قد ساعدهم على تطوير قدراتهم، بينما عارض ذلك 8.4% منهم، وبقي 40.19% منهم على الحياد ولم يوضحوا عما إذا كان ترك عملهم السابق قد طوّر قدراتهم أم لا. كما اعتبر 46.7% من المبحوثين، الذين أقرّوا أنهم يعملون حالياً، أنّ إنهاء عملهم السابق قسراً قد ساعدهم على إيجاد فرصة عمل أفضل من التي خسروها. بينما أشار جدول (17) إلى أنّه أقرّ 15.9% منهم بأنهم لم يستطيعوا الحصول على فرصة عمل أفضل من التي خسروها قسراً، وظلّ 37.4% على الحياد ولم يوضحوا عما إذا كانت فرصة العمل التي حصلوا عليها أفضل من فرصة العمل التي خسروها أم لا.

17- أشار جدول (18) إلى أنه شغل 35.6% من المبحوثين 3 وظائف خلال السنوات الخمس الأخيرة بينما شغل حوالي 3.7% منهم أربع وظائف، وشغل حوالي 14.7% منهم وظيفتين فقط. وكما أشار جدول (19) إلى أنه شغل 15.9% منهم وظيفة واحدة فقط، الأمر الذي يعكس تفاقم مشكلة الدوران و انعدام الأمان الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس. وترى الباحثة أنّ انعدام الأمان الوظيفي للمرأة على وجه الخصوص يُعزى إلى التنشئة الاجتماعية التي اعتبرت المرأة غير قادرة بيولوجياً على الخروج إلى سوق العمل كالرجل. وكما أنّ أرباب العمل يعتبرون عمالة المرأة عمالة مؤقتة وغير مستقرة وتنتهي بزواج المرأة، لأنها تعتمد على الزوج في تحقيق الاستقرار المادي لها وللأسرة. أي أنّ هناك تحيزاً مجتمعياً ضد تشغيل النساء على وجه الخصوص.

18- وفي جدول (20) أوضح 32% من المبحوثين أنهم قضوا أكثر من 24 شهر بدون عمل، بينما يوضح 31.9% منهم أنهم قضوا أقل من 6 شهور قبل الحصول على فرصة عمل أخرى، بينما قضى 27.7% منهم فترة تتراوح بين 6 أشهر إلى عام قبل الحصول على فرصة عمل أخرى، الأمر الذي يثير العديد من التساؤلات حول مستوى التمكين الاقتصادي لهؤلاء العاملين والعاملات في ضوء ارتفاع نسب الإعاقة و في ظلّ محدودية فرص العمل المتاحة في السوق الفلسطيني.

19- بالرجوع إلى جدول (21) بلغ عدد العاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس الذين كانوا يحصلون على معدل دخل أقلّ من معدل الفقر (أقلّ من 2000 شيكل شهرياً) حوالي 35.1% من إجمالي المبحوثين. و بينما حصل 20.4% من المبحوثين، خلال عملهم السابق، على دخل يفوق 4000 شيكل شهرياً، و 15.2% حصلوا على دخل بين 3000 و 4000 شيكل شهرياً، وحصل 29.3% من المبحوثين على دخل بين 2000 و 3000 شيكل شهرياً، وحصل 23.6% منهم على دخل بين 1000 و 2000 شيكل شهرياً، بينما حصل 11.5% من المبحوثين على دخل أقلّ من 1000 شيكل شهرياً خلال العمل السابق قبل إنهاء خدماتهم قسراً.

20- وفي جدول (22) بلغ عدد العاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس والذين يحصلون على معدل دخل أقلّ من معدل الفقر (أقلّ من 2000 شيكل شهرياً) أكثر 59.1% من إجماليّ المبحوثين بسبب الدوران القسري. وقد حصل 42.9% من إجماليّ المبحوثين على دخلٍ شهريّ أقلّ من 1000 شيكل، ويحصل 16.2% منهم على دخل شهري يتراوح بين 1000 و 2000 شيكل، ويحصل 15.7% منهم على دخل شهري يتراوح بين 2000 و 3000 شيكل شهرياً بينما يحصل 12% منهم على دخل شهري يتراوح بين 3000 و 4000 شيكل ويحصل 12.6% منهم على دخل شهري يفوق 4000 شيكل شهرياً، الأمر الذي يوضّح تأثير الدوران القسري على التمكين الاقتصادي للعاملين. وقد اتفقت آراء السادة مسؤولي المؤسسات المبحوثة حول تأثير دوران العمالة القسري على الوضع الاقتصادي للعاملين، حيث أجمعوا على أنّ دوران العمالة القسري يؤثر على قدرة العاملين على اكتساب الدخل وبالتالي يؤثر سلباً على التمكين الاقتصادي للعاملين بصورة عامّة وللنساء بصورة أكبر في ظل محدوديّة فرص العمل المتاحة في سوق العمل للجنسين. وقد أضاف 15% من المبحوثين إلى أنّ دوران العمالة القسري يؤثر سلباً على التمكين الاقتصادي للرجال والنساء على حدّ سواء، ففقد الزوجة لدخلها يؤثر على مجمل دخل الأسرة وبالتالي على التمكين الاقتصادي لأفرادها ككلّ. وقد أثبت تحليل أسئلة الدراسة أنّ دوران العمالة القسري للعاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس قد أضعف التمكين الاقتصادي للعامل من حيث قدرته على الحصول على الدخل، فقد انخفضت قدرته على الحصول على الدّخل بنسبة 63.4% وازدادت نسبة الأفراد الذين يعيشون تحت دخل شهريّ أقلّ من 2000 شيكل شهرياً بنسبة 38.8%.

21- وأوضح جدول (25) أنّه يوجد تحيّر أجريّ في سوق العمل لصالح الرجال وفي غير صالح النساء، كما ويتضح وجود تأثيرٍ سلبيّ للدوران القسري على النساء العاملات يفوق ذلك الأثر السلبي الواقع على نظرائهن الذكور كنتيجة لفقدانهنّ فرصة العمل، فقد احتلت النساء النسبة الأكبر من فئات الدخل الأدنى حيث أنّ نسبة النساء اللاتي يحصلنّ على دخلٍ أقلّ من شيكل 2000 شهرياً، وبالتالي يقعنّ في دائرة خطّ الفقر، بلغت 25.7% من

إجمالي المبحوثين بينما بلغت نسبة الرجال لنفس الفئة 9% من إجمالي المبحوثين. ومن جهة أخرى بلغت نسبة النساء اللاتي يحصلن على دخل أعلى من 3000 شيكل شهرياً 14.7% مقابل 21% لنظرائهنّ الرجال.

وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم وعي النساء العاملات بحقوقهن من جهة، وعدم المطالبة بها من جهةٍ أخرى، مما زاد من فرص ابتزازهنّ واستغلالهن في سوق العمل. وكما ترى الباحثة في هذا السياق انعكاساً للثقافة الذكورية من السيطرة والاستقواء واضطهاد المرأة في سوق العمل. وهذا بدوره يتعارض تماماً مع توجه نظرية التنمية والنوع الاجتماعي التي تمّ التطرق لها بالفصل الثاني، والتي ترى أن التنمية المستدامة لا تتحقق إلّا بتوزيع الأدوار والمسؤوليات بين الرجال والنساء سواء في المجال الخاصّ أو العامّ، وترفض تقسيم العمل.

22- وفي جدول (25) أيضاً يتضح الأثر السلبي للتحيّز الأجنبي للرجال بصورة أكبر عند إضافة الأثر السلبي للدوران القسري على قدرة النساء على اكتساب الدخل، حيث ارتفعت نسبة النساء اللاتي يحصلن على دخل أقل من 2000 شيكل شهرياً من 15.7% إلى 44.2% بزيادة قدرها 18.6% بينما ارتفعت نسبة الرجال الذين يحصلون على دخل شهري أقل من 1000 شيكل من 9.4% إلى 15.3% بزيادة قدرها 5.8%. وقد انخفضت نسبة النساء اللواتي يحصلن على دخل بين 2000 و3000 شيكل شهرياً من 10.5% إلى 2.6% بنسبة انخفاض بلغت 7.8% مقابل انخفاض لدخل الذكور الذين يحصلون على ذات الدخل من 18.8% إلى 13.2% بنسبة انخفاض بلغت 5.7%. كما انخفضت نسبة النساء اللاتي يحصلن على دخل أعلى من 3000 شيكل من 14.7% إلى 3.7% بنسبة انخفاض إجمالية بلغت 11% مقابل زيادة نسبة الرجال الذين يحصلون على نفس الدخل من 20.9% إلى 21.1% بنسبة زيادة إجمالية بلغت 0.1%.

23- ومن خلال المقابلات المعمقة أشار 42.8% من مسؤولي المؤسسات المبحوثة إلى أنّ هناك تحيزاً في سوق العمل ضدّ النساء العاملات، كما أشاروا إلى وجود تحيّر واضح في معدل دوران العمالة القسري ضدّ النساء العاملات في قطاع الخدمات يُمكن أن يُعزى

للنوع الاجتماعي، بينما أشار 57.2% إلى عدم وجود تحيز في سوق العمل ضدّ النساء العاملات.

24- وكما أوضح مسؤولو المؤسسات المبحوثة العوامل التي تؤثر في قرار المؤسسة بإنهاء خدمات أحد العمال وكانت حسب القطاع كالتالي:

- قطاع التعليم: عدم كفاءة أو التزام العامل لأداء المطلوب منه حسب متطلبات العمل.
- القطاع الصحي: ازدواجية العمل، عدم الالتزام بقوانين العمل ومتطلباته، مشاكل أخلاقية وسلوكية وانخفاض روح المسؤولية لدى العامل واعتبار العمل وسيلة دخل فقط.
- قطاع البنوك وشركات التأمين: انخفاض إنتاجية العامل، ضعف وضع المؤسسة في السوق، نقص الكفاءة و ضعف روح الإلتزام والعمل كفريق.
- قطاع الفنادق: عدم التزام العامل بمتطلبات العمل وقواعده وشروطه، المشاكل الأخلاقية.
- قطاع الاتصالات: تقليل التكاليف والالتزامات المالية المترتبة على طول فترة العمل.
- أضاف الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين العوامل التالية: عدم احترام قانون العمل واللوائح التفسيرية الخاصة به من قبل أصحاب الأعمال، انخفاض مستوى الوعي بالحقوق التي يتمتع بها العامل والتي يكفلها القانون، ارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الخريجين الجدد والنساء الأمر الذي يدفعهم لقبول شروط عمل مجحفة.

25- أوضح جدول (26) أنّ السبب الرئيسي الذي أُبلغ به المبحوثون عن إنهاء خدماتهم من قبل المؤسسات التي كانوا يعملون بها وكان كالتالي:

- انتهاء عقد العمل بحوالي 39.8% من إجمالي الحالات.
- إحالة العامل الى التقاعد المبكر بحوالي 23.6% من إجمالي الحالات.

- إنهاء العقد بسبب انتهاء التمويل لتغطية نفقات المنصب بحوالي 11.5% من إجمالي الحالات.

- ضعف تقييم الأداء الوظيفي للعامل من قبل الإدارة بحوالي 8.9% من إجمالي الحالات.

- عدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة بحوالي 6.8% من إجمالي الحالات.

- فسخ العقد بسبب شغل العامل أكثر من وظيفة مع مؤسسات مختلفة بحوالي 6.3% من إجمالي الحالات.

- انتهاء الحاجة الى الوظيفة بحوالي 3.1% من إجمالي الحالات.

26- بينما أوضح جدول (27) العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة القسري للعاملين في المؤسسات الخدمائية الخاصة في مدينة نابلس من وجهة نظر العامل نفسه:

- تعمّد جهة العمل تقديم عقود قصيرة الأجل للتهرب من التبعات التي يفرضها قانون العمل بنسبة 48.2% من إجمالي الحالات.

- انتهاء عقد العمل في 20.4% من إجمالي الحالات.

- الانتماء السياسي والمحسوبية والواسطة في 6.8% من إجمالي الحالات.

- فسخ عقد العمل بسبب الازدواجية في 6.3% من إجمالي الحالات.

- عوامل خاصة بتفضيلات النوع الاجتماعي في 5.8% من إجمالي الحالات.

- عدم وجود تمويل كافي لتغطية نفقات المنصب (رغم الحاجة إلى المنصب) في 4.2% من إجمالي الحالات.

- تساوى كل من ضعف تقييم الأداء الوظيفي للعامل وعدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة ب 3.1% لكل منهما من إجمالي الحالات.

- انتهاء الحاجة الى الوظيفة بنسبة 1.6% من إجمالي الحالات.

27- بالرجوع إلى جدول (29) تؤثر طبيعة قطاع العمل على حساسية دوران العمالة القسري من منظور النوع الاجتماعي. فقد اتضح أنّ كل من القطاع الصحي وقطاع الفنادق هي قطاعات حساسة للنوع الاجتماعي حيث بلغت نسبة التغيّر (الدوران) في عمل النساء فيهما 1.0% وهي أقل نسبة فقدان للوظائف مقارنة بباقي القطاعات. يأتي في المرتبة الثالثة القطاع المالي بنسبة تغيّر في عمل النساء بلغت 12.4%، ثم قطاع التعليم بنسبة تغيّر بلغت 16.5%. أخيراً يأتي قطاع الاتصالات كأكثر قطاع غير حساس للنوع الاجتماعي بنسبة تغيّر في عمل النساء بلغت 19.6%. وهو ما اتفق مع رأي مسؤولي المؤسسات المبحوثة الذين أقرّوا أنّ النشاط الاقتصادي يؤثر على حساسية دوران العمالة القسري للنوع الاجتماعي في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس. وقد تبين وجود اختلافات كثيرة يُمكن أن تُعزى لطبيعة القطاع. وتعرّض الباحثة نسبة الدوران العالية في القطاع المالي وقطاع الاتصالات إلى سياسات داخلية لتلك المؤسسات و تمييز قائم على أساس النوع الاجتماعي. بالإضافة إلى لجوء تلك المؤسسات إلى ما يُسمى بالتقاعد المبكر، والذي هو بالواقع وجبةً آخر لعملةٍ واحدة وهي الدوران القسري للعمالة.

28- وعلى الرغم من وجود علاقة بين المتغيرات الديموغرافية وبين معدل الدوران القسري للعاملين في القطاع الخاصّ الخدماتي في مدينة نابلس، حسب ما بينت البيانات السابقة، إلاّ أنّ عوامل أخرى مثل نسب تمثيل الفئات في العينة قد تكون أثرت على هذه البيانات وقد تكون قد أظهرتها بغير حقيقتها.

29- لم ينجح اختبار الفرضيات في جدول (37) في إثبات وجود تأثير لدوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني على التمكين الاقتصادي للنساء في الضفة الغربية في المؤسسات الخدماتيّة في القطاع الخاصّ يُعزى للنوع الاجتماعي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ورغم أنّ اختبار الفرضيات لم ينجح في إثبات العلاقة في ضوء بيانات العينة الحالية و في ضوء متغيرات الدراسة الحالية و قيودها، فإنّ ذلك لا ينفي وجود

العلاقة. و قد اتفقت النتيجة التي توصلت إليها الباحثة مع نتائج دراسة Sousa-Poza (2007).

وكما تفسر الباحثة ذلك بطبيعة العينة التي تمّ التوصل إليها في ظلّ تشديد بعض المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاصّ في مدينة نابلس على عدم التعاون في توفير أية معلومات تتعلق بدوران العمالة القسري. وبالتالي تجد الباحثة أن عدم التجاوب قد يُعدّ مؤشراً واضحاً على وجود إشكالية في الدوران القسري في سوق العمل. بالإضافة إلى تحفّظ وخوف بعض المبحوثين من الذين فقدوا عملهم قسراً سواء من الرجال أو النساء ورفضهم التعاون مع الباحثة والإجابة على أسئلة الاستبانة. بينما أجمع واعترف مسؤولو المؤسسات المبحوثة أثناء المقابلات التي عقدت معهم على أنّ هناك تحيزاً واضحاً في سوق العمل وفي دوران العمالة القسري تحديداً ضدّ النساء وفي صالح الرجال. وهذا يتناقض مع ما جاء في إجابات المبحوثين للاستبانة.

30- وتوصلت الباحثة عن طريق اختبار المتوسطات الحسابية في جدول (51) بين علاقة كل من السبب الرئيسي لإنهاء خدمات العامل والذي أُبلغ به الشخص نفسه (من وجهة نظره) من قبل المؤسسة وبين النوع الاجتماعي. حيث كان أعلى متوسط للفقرات التي تقول بأنّ (عوامل خاصة بتفضيلات النوع الاجتماعي) حيث حصلت على متوسط حسابي وصل إلى (1.92) حيث كانت رتبته (1) ومتوسط الاستجابة أقرب إلى الإناث من الذكور وعلى هذه الفقرة ، تأتي بعدها الفقرة (انتهاء الحاجة إلى الوظيفة، لم يتم تعيين شخص آخر في المنصب الذي كنت تشغله) حيث حصلت على متوسط حسابي وصل إلى (1.67) ورتبتها (2) حيث متوسط استجابتها أقرب إلى الإناث من الذكور، حيث تظهر تلك الفقرات بأنّ الإناث كان متوسط الاستجابة لهنّ أقرب إلى ذلك من الذكور ومن الفقرات التي يقرب متوسطها إلى الإناث أيضاً الفقرات ذات الرتب وعلى التوالي (3 ، 4 ، 5)، أما بالنسبة لأقل الفقرات حصولاً على المتوسط الحسابي فقد كانت الفقرتين (عدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة و فسخ عقد العمل بسبب الازدواجية) وهي التي تحمل الرتب وعلى التوالي (8 ، 9) حيث وصلت قيمة المتوسط الحسابي لهما وعلى التوالي إلى

(1.00)، وكذلك الفقرات ذات الرتب وعلى التوالي (6 ، 7) ومتوسطات استجابتهما كانت أقرب إلى الذكور من الإناث.

31- وفي جدول (52) يتبين من خلال نتائج تحليل التباين الأحادي وجود علاقة لدوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني وأثره في التمكين الاقتصادي وبين النوع الاجتماعي من وجهة نظر العامل نفسه.

32- لم ينجح اختبار الفرضيات في إثبات وجود علاقة لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس على التمكين الاقتصادي للعاملين من وجهة نظر العاملين يُعزى لعمر العامل عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ورغم أن اختبار الفرضيات لم ينجح في إثبات العلاقة في ضوء بيانات العينة الحالية و في ضوء متغيرات الدراسة الحالية و قيودها، فإن ذلك لا ينفي وجود العلاقة.

33- لم ينجح اختبار الفرضيات في إثبات وجود علاقة لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس على التمكين الاقتصادي للعاملين من وجهة نظر العاملين يُعزى للحالة الاجتماعية للعامل عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ورغم أن اختبار الفرضيات لم ينجح في إثبات العلاقة في ضوء بيانات العينة الحالية و في ضوء متغيرات الدراسة الحالية و قيودها، فإن ذلك لا ينفي وجود العلاقة.

34- يتضح من خلال الجدول رقم (43) وجود علاقة بين دوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك نرفض الفرضية الصفرية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة ونأخذ بالفرض البديل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية. وترى الباحثة أنّ هذه النتيجة تتفق بدورها مع دراسة (Royalty, 1990)، التي توصلت إلى وجود اختلاف بين معدل دوران العمالة بين الذكور والإناث لصالح الذكور بسبب أداء الإناث الأقل حظاً في التعليم في سوق العمل. وقد توصلت إلى أنّ كلاً من معدل الدوران الوظيفي ومعدل دوران العمالة هو أقل في الإناث الأقل حظاً في التعليم عن معدلات

الذكور الأعلى حظاً في التعليم والذكور الأقل حظاً في التعليم على حدّ سواء. ولقد أكدت على أهمية الفرق بين معدل الدوران الوظيفي ومعدل دوران العمالة لفهم أنماط دوران العمالة للنساء.

35- وبالرجوع إلى جدول (44) حيث تمّ تحديد لصالح من كانت الفروق. ولقد كانت بين توجيهي أو أقل وبين بكالوريوس، كانت الفروق لصالح بكالوريوس. وبين توجيهي أو أقل وبين ماجستير أو أعلى كانت الفروق لصالح ماجستير أو أعلى. وأما بين دبلوم أو أقل وبين ماجستير أو أعلى كانت الفروق لصالح ماجستير أو أعلى. وترى الباحثة أنّ هذا يؤكد على أهمية المؤهل العلمي لكلا الجنسين.

36- يتضح من خلال الجدول رقم (54) أن المتوسطات الحسابية حسب الدخل السابق للذكور والذين أنهوا التوجيهي كانت أعلى من الإناث وكذلك بالنسبة للمراحل الأخرى كالـدبلوم والبكالوريوس والماجستير فأعلى، حيث يظهر الجدول أنّ هذه الفروق كانت واضحة وأعلى من الإناث ولربما يعزى ذلك إلى أنّ الإناث في سوق العمل الفلسطيني يقبلن العمل حتى وإن كان الدخل قليلاً، لأن ذلك يرتبط بالحاجة سواءً كانت الأنثى متزوجة أم غير ذلك. وإنّ المرأة في سوق العمل الفلسطيني حديثاً بدأت تتنافس مع الرجل في أنها تلبي حاجات هذه السوق وتساهم ضمن العاملات اللاتي يمتلكن خبرة ومهارة في العمل لاتقل عن كفاءة الرجل. وصدقاً لما تعرضه الباحثة حول هذا الموضوع نلاحظ بأنّ المرأة وحسب نفس الجدول رقم (54) والتي تحمل الشهادة الجامعية ماجستير فأعلى أصبح متوسط راتبها هو نفس متوسط راتب الرجل وهو ما يقارب بين (3001-4000 شيكلا) أو حتى ما يزيد عن ذلك وحسب الهرم الوظيفي داخل المؤسسة. وهذا ما تفسره النظرية الكلاسيكية ونيوكلاسيك. فإنّ المرأة قد تصل إلى وضع المساواة مع الرجل فقط إذا استطاعت تنمية وتطوير مؤهلاتها العلمية وخبراتها العملية. وهذا بدوره يفسر وصول المرأة إلى أجر متساوي مع الرجل إذا كانت حاصلة على شهادة الماجستير.

37- أوضح اختبار الفرضيات في جدول (46) وجود علاقة لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس على التمكين الاقتصادي للعاملين من وجهة نظر العاملين يُعزى لطبيعة قطاع العمل عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وبذلك نرفض الفرضية الصفرية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة، ونأخذ بالفرض البديل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية. وترى الباحثة هذه العلاقة واضحة أيضاً في قدرة العاملين الذين شملهم الدوران على الحصول على وظيفة جديدة، حيث كانت الأفضل في القطاع الصحي و قطاع الفنادق تلتها الاتصالات نظراً لطبيعة الخبرات والمؤهلات المطلوبة في القطاعات الثلاثة، وربما إلى وجود نقص في هذه التخصصات في سوق العمل بينما كانت فرص العاملين في قطاع التعليم و القطاع المالي في الحصول على الوظائف أقل ربما لتوافر أعداد كبيرة من المؤهلين للعمل في تلك الوظائف.

38- كما وبينت النتائج في جدول (45) وجود علاقة بين طبيعة قطاع العمل و حساسية الدوران من حيث النوع الاجتماعي، فقد كان قطاع الاتصالات هو الأسوأ من حيث إقالة النساء تلاه قطاع التعليم ثم القطاع المالي. و استمر القطاع الصحي و قطاع الفنادق هو الأفضل من حيث الحساسية للنوع الاجتماعي. وتفسر الباحثة تعرض النساء لدوران العمالة القسري بشكل ملحوظ في بعض القطاعات كالاتصالات والتعليم بأنه يُعزى إلى سياسات لا تراعي النوع الاجتماعي فيها. وبالتالي تؤكد الباحثة على ضرورة دور الدولة في الرقابة وتوفير الفرص وتذليل العقبات أمام النساء العاملات في سوق العمل الفلسطيني، وفي القطاع الخاص الخدماتي على وجه الخصوص.

39- وأشار جدول (47) لصالح من كانت تلك الفروق ذات الدلالة الإحصائية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس يُعزى لطبيعة قطاع العمل. فقد كانت بين القطاع الصحي وبين قطاع التعليم حيث كانت الفروق لصالح القطاع الصحي.

40- يتضح من خلال الجدول رقم (49) أن قيمة ف المحسوبة قد كانت (6.38) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية (2.70) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس على التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير المسمى الوظيفي . وبذلك نرفض الفرضية الصفرية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة، ونأخذ بالفرض البديل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

41- وأوضح جدول (50) من خلال اختبار المقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. تبين أن الفروق كانت لصالح الطبيب/ة والممرض/ة. وكانت الفروق في غير صالح المعلم/ة والموظف/ة. وتستنتج الباحثة أن القطاع الصحي قد يُعتبر من القطاعات المحمية إلى حد كبير من تعرض العاملين والعاملات بها للدوران القسري . وقد يعود ذلك إلى سياسات داخلية في المؤسسة الصحية نفسها بالإضافة إلى كفاءة العاملين بها من أطباء وممرضين على وجه الخصوص، مما يزيد لدى المؤسسة من الجودة في الأداء والإنتاجية، وكما يزيد من الرضا الوظيفي لدى العاملين بها بشكل خاص. وبالنسبة لعمل المرأة في القطاع الصحي، فقد يكون بسبب التنشئة الاجتماعية التي قد تدفع النساء للعمل كمرضات وبعضهن طبيبات. وذلك لأنه ينسجم مع دور المرأة الإيجابي. مما يرفع من إنتاجية المرأة ويزيد لديها من الولاء الوظيفي والانتماء والذي بدوره يصب في مصلحة المرأة وتمكينها الاقتصادي من حيث الحفاظ على عملها وتطورها وبالتالي زيادة دخلها. وفي المقابل تتعرض المرأة للدوران القسري في القطاعات الأخرى لأسباب عديدة.

42- يبين الجدول (35) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السبب الرئيسي لإنهاء خدمات العامل، والذي أُبلغ به من قبل المؤسسة وبين النوع الاجتماعي، حيث كانت قيمة ف المحسوبة (5.67) وذلك يدل على وجود علاقة لدوران العمالة القسري في المؤسسات

الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر المؤسسة التي كان الموظف يعمل بها وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي.

43- في الجدول (52) تبين أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين السبب الرئيسي لإنهاء خدمات العامل، والذي أبلغ به من قبل المؤسسة وبين النوع الاجتماعي، حيث كانت قيمة ف المحسوبة (4.97) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية والتي قيمتها (2.05)، وذلك يدل على وجود علاقة لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس من وجهة نظر الشخص نفسه وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي.

44- يتضح من خلال الجدول (57) أن قيمة ت المحسوبة قد كانت (4.75) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية (1.96) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك السابق) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وبذلك نرفض الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ونأخذ بالفرض البديل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، ويوضح الجدول أن الفروق كانت لصالح الذكور على الإناث. وترى الباحثة أنّ هذه النتيجة تقودنا إلى أهمية قوة القانون، وبالتالي أهمية تطبيق الحد الأدنى للأجور باعتباره حق للعامل لضمان حياة كريمة له وعدم التلاعب بالأجور من قبل أرباب العمل لأنّ هذا من شأنه إعاقة جهود التمكين الاقتصادي لكلا الجنسين. ولكن النساء تعاني من الظلم والاستقواء في سوق العمل الفلسطيني وهذا ما صرّح به بعض مسؤولي المؤسسات المبحوثة والأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين. فإن دوران العمالة القسري يعمل على تراجع المعدلات في الدخل الشهري للنساء بشكل خاص إن حصلت على عمل ويؤدي إلى تراجع جهود التمكين الاقتصادي للمرأة أيضاً. وترى الباحثة أنّ المرأة تعاني من الظلم مرتين وذلك حين تتعرض للدوران القسري على أساس النوع الاجتماعي وعندما تعاني أيضاً من

تراجع في الدخل بعد تعرضها للدوران القسري إن وجدت عملاً، وذلك بسبب التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي، وهذا يقودنا بالتالي إلى إشكالية الفجوة في الأجور بين الجنسين في سوق العمل الفلسطيني وفي القطاع الخاص تحديداً. وبالعودة إلى نظرية التنمية والنوع الاجتماعي، فإنّ الباحثة تؤكد على أهمية دور الدولة في توفير الحماية القانونية للمرأة في ظل مشاركتها بالعملية التنموية. لأنه لن يحدث أي تنمية في ظل الخروقات في سوق العمل سواء بما يتعلق بالفجوة في الأجور بين الجنسين أو عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور في كثير من القطاعات في سوق العمل الفلسطيني.

45- يتضح من خلال الجدول رقم (58) أن قيمة ت المحسوبة قد كانت (9.60) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية (1.96) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدوران العمالة القسري في المؤسسات الخدمية في القطاع الخاص في مدينة نابلس (معدل دخلك الشهري خلال عملك الحالي) وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ، وبذلك نرفض الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ونأخذ بالفرض البديل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، ويوضح الجدول أن الفروق كانت لصالح الذكور على الإناث. وترى الباحثة أنّ المرأة استطاعت أن تحصل على معدل دخل شهري متساوي مع الرجل في عملها الحالي وبعد تعرضها للدوران، عندما كانت حاصلة على شهادة ماجستير أو أعلى. وهذا يؤكد على ورد في النظرية الكلاسيكية والنظرية النيوكلاسيكية، بأن المرأة بإمكانها الحصول على دخل متساوي مع الرجل فقط إن زادت من مؤهلاتها العلمية. بينما المؤهلات العلمية دون الرجل فإنها تمنع المرأة من حقها بالأجر المتساوي مع الرجل وكما تحرمها من فرص الحصول على عمل أفضل.

2.5 توصيات الدراسة

وعلى ضوء النتائج التي خلصت إليها الدراسة الحالية، وبعد دراسة كافة جوانب تأثير دوران العمالة القسري على التمكين الاقتصادي للعاملين في قطاع الخدمات في محافظة نابلس،

فقد خلصت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات لصانعي القرار وواضعي السياسات وأصحاب الأعمال، والتي قد تعمل على تقليل معدلات الدوران القسري وبالتالي تخفيف أثارها السلبية على الأفراد والمجتمع وتدعم استقرار سوق العمل الفلسطيني ومنع التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي:

1. بدء الحكومة في تبني سياساتٍ نوعية واضحة لدعم جهود التمكين الاقتصادي للنساء ولدعم دور النساء في دفع عجلة التنمية من خلال تصميم آليات للرقابة على سوق العمل تضمن حفظ وصيانة حقوق العمال خاصة النساء، كما تضمن مرونة الدخول والخروج لسوق العمل وتضمن تحقيق نسب إنتاجية مرتفعة في ظل القيود المتعددة التي يعاني منها سوق العمل الفلسطيني.

2. البدء في استحداث هيئة اعتبارية مشكّلة من أطراف حكومية ونقابية لتوفير خدمات التوظيف، تعمل كواسطة بين الباحثين عن العمل والمشغلين من أجل تحسين كفاءة سوق العمل ولتحفيز فترات البطالة الهيكلية والانتقالية ولضمان كفاءة تخصيص الموارد البشرية. ويمكن أن يكون ضمن نطاق عمل الهيئة برامج لتدريب العاطلين عن العمل يهدف إلى تحسين مهارات العمل وربطها مع احتياجات السوق من أجل تسهيل الحصول على الوظيفة الملائمة.

3. ضرورة تفعيل قانون الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص الفلسطيني، والذي يعتبر المُشغل الأكبر للقوة العاملة في فلسطين، لضمان حياة كريمة مستقرة لغالبية الأسر الفلسطينية التي تعمل في القطاع الخاص. فقد اتضح من نتائج الدراسة وقوع نسبة كبيرة من العاملين قبل وبعد الدوران في نطاق الفقر ونطاق الفقر المدقع حسب تعريف الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء.

4. ضرورة تبني نظام مخصصات البطالة للأفراد الذين تعرضوا للدوران القسري، والتي يمكن أن تُمول من خلال الاقتطاعات الضريبية، مع ضرورة فرض مظلة الضمان الاجتماعي لتشمل جميع أفراد الشعب الفلسطيني.

5. بدء الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في جمع البيانات الخاصة بالدوران الطوعي والقسري وعرضها أمام صنّاع القرار ووضعي السياسات، وعرضها كذلك أمام المواطنين لتشكيل قوة ضاغطة للحدّ من التعسّف في اللجوء إليه.
6. على صانعي القرار اعتماد شكل محدّد من عقود العمل التي تتضمن الحد الأدنى من حقوق العاملين وفي نفس الوقت تحفظ استقرار عرض العمل في سوق العمل الفلسطيني. كما يجب على صانعي القرار فرض إجراءاتٍ حازمة ضدّ المؤسسات التي تلجأ إلى جذب العمالة باستخدام العقود المؤقتة أو بدون عقد.
7. ممارسة النقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين بعض الأدوار الرقابية على سياسات القطاع الخاصّ للتوظيف للتأكد من موافقتها لنصوص القانون وعدم الاستهتار بحقوق العمال.
8. الحرص على أن يكون الانضمام إلى أحد أشكال التنظيمات العمالية القانونية هو أحد شروط التعيين، ويكون إلزامياً في أية وظيفة في القطاع الخاصّ أو العامّ ويتم دفع ضريبة أجور عليها، مع استحداث طرق جديدة وفعّالة لجذب العمال وتوعيتهم بحقوقهم وعقد ورش تثقيفية بشكل ملزم من أجل حماية حقوقهم وعدم استغلالهم في أماكن عملهم.
9. على النقابات العمالية استحداث طرق جديدة وفعّالة لجذب أصحاب الأعمال وتوعيتهم بتأثير وتكلفة دوران العمالة الطوعي والقسري على مؤسساتهم، وعقد حلقات نقاش موسّعة تضم جميع الأطراف المعنية لدراسة آليات جديدة تقلّل تكاليف الإنتاج الثابتة لتلك المؤسسات، وفي نفس الوقت تحقق معدلات إنتاجية مرتفعة.
10. سرعة استحداث المحاكم العمالية المتخصصة ليتمكن العاملون والعاملات من التوجّه إليها لحلّ قضاياهم ومقاضاة أرباب العمل في حالة ارتكابهم مخالفاتٍ في حقهم.
11. تفعيل حملات ومبادرات شعبية تضم أطراف عديدة حكومية ونقابية ومجتمعية وأن يكون عملها بشكل منظمّ، وذلك من أجل توجيه جهودها لتساهم في تمكين المرأة وتعزيز دورها

لضمان دخول المرأة بقوة إلى سوق العمل والتمتع بكافة حقوقها على أساس حقوق الإنسان والمواطنة. وبالتالي تشكيل ضغط على الحكومة لتطبيق القوانين ومراقبتها لإحقاق الحقوق ولإلزام أصحاب العمل بالقوانين ووقوعهم تحت طائلة المساءلة.

12. ضرورة عمل دراسات متخصصة تُبين التكاليف الفعلية لكلّ من الدوران القسري والدوران الطوعي على كلّ من العامل والمؤسسة الموظّفة والاقتصاد الوطني ككلّ.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية

إسليميه، سليمان محمد نمر (2014). دور القطاع الخاص الفلسطيني في توفير فرص عمل لذوي الإعاقة. مؤتمر المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية والقانونية تجاه رعاية وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الفلسطيني، الخليل، فلسطين.

ألفا العالمية للأبحاث والمعلوماتية واستطلاع الرأي (2009). عمل المرأة الفلسطينية: دراسة في انطباق الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة. سلسلة الدراسات الاقتصادية، رام الله: مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق.

أيوب، رائدة (2010). الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري. رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع، جامعة سائنت كلمنس، قسم العلوم الاجتماعية، برنامج التعلم عن بعد، دمشق.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2005). تقرير التنمية الإنسانية العربية.

البطمة، سامية (1997). النوع الاجتماعي والتنمية البشرية في فلسطين. دفا تر تنمية، برنامج دراسات المرأة: جامعة بيرزيت، فلسطين.

بن سعود، ريم (2013). سياسات تمكين المرأة في ليبيا: دراسة تحليلية لتشريعات العمل ومدى توافقها مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة خلال الفترة 1989-2010. المستودع الرقمي في جامعة بنغازي.

البنك الدولي (2004). إدماج النوع الاجتماعي في التنمية: من خلال المساواة في الحقوق والموارد والرأي. النسخة العربية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان.

الجعفري، محمود، مكحول، باسم، لافي، دارين، عطيان، نصر (2003). قطاع الخدمات الفلسطيني ودوره في عملية التنمية الاقتصادية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014). واقع المنشآت العاملة في فلسطين (من واقع بيانات تعداد المنشآت 2012)، رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2015). 1- مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي، 2014، رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2015). 2- المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات. 2015، رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2016). 1- أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2015. رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2016). سلسلة المسوح الاقتصادية، 2015-نتائج أساسية. رام الله، فلسطين.

سلامي، منيرة (2016). المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد (5).

سلطة النقد الفلسطينية (2015). تطورات الدين العام الحكومي: الربع الرابع 2014. دائرة الأبحاث والسياسات النقدية، رام الله، فلسطين.

سماعنة، بيان (2008). اتجاه معلمي المدارس الثانوية الضفة الحكومية في محافظات شمال فلسطين نحو التقاعد المبكر وأثر بعض المتغيرات عليه. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

العجلة، مازن صلاح (2012). المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية: المؤشرات والمحددات. مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 1. مركز التخطيط الفلسطيني، غزة.

العساف، غازي (2015). مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل الواقع والتحديات. الجامعة الأردنية. ورقة بحثية مقدمة للمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. موقع وزارة العمل الأردنية.

عكور، إيمان (2015). التمكين الاقتصادي للمرأة للواقع والآفاق: وزارة العمل الأردنية نموذجاً. دراسة معدة إلى منظمة العمل العربية بالتنسيق مع وزارة العمل الأردنية.

العنزي، أحمد (2013). "دوران العمل في القطاع العام في دولة الكويت: الواقع والمعالجة- دراسة ميدانية". كلية العلوم الإدارية، الجامعة الخليجية. موقع مركز الخليج لدراسات التنمية.

فارس، محمد جودت (2010). أهم العوامل ذات العلاقة بمعدل دوران الأفراد المتدربين وبتكلفة الاستثمار البشري: نموذج مقترح ودراسة تطبيقية. رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في إدارة الأعمال، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

الفلاح، بلال (2013). قطاع الخدمات الفلسطيني: بنيته وأثره الاقتصادي. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

الفلاح، بلال (2016). تقييم كفاءة سوق العمل الفلسطيني. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله، فلسطين.

كازم، نائر (2016). معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي: دراسة ميدانية في جامعة القادسية. مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 24، العدد 2:2016

الكفري، صالح؛ نصر، خديجة حسين (2011). واقع التمييز في سوق العمل الفلسطينية من منظور النوع الاجتماعي: نحو مستقبل يضمن المساواة بين الجنسين. مواطن، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية، رام الله، فلسطين.

مرهج، منذر، عثمان، هبة، بواط، غادة (2015). أثر معدل دوران العمل على جودة الخدمات السياحية: دراسة ميدانية على المنشآت السياحية في الساحل السوري. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد(37)، العدد (1).

يوسف داوود (1999). محددات المشاركة النسائية في سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

مواقع دراسات وجرائد إلكترونية

إعلان ومنهاج عمل بيجين 1995، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة مينسوتا، تاريخ الزيارة 2018\2\8

معجم المعاني الجامع، 2016.

نفاع، رندة (2015). نحو بيئة صديقة لعمل المرأة تضمن حقوقها للنهوض بالاقتصاد الوطني. موقع الغد الإلكتروني.

المراجع باللغة الإنجليزية

Al-A'Raj, Hussein Abdulla Hussein (1989). **Labour turnover in the West Bank: an analysis of causes of turnover in the industrial sector.** PhD Thesis, University of Glasgow, UK.

Becker-Blease, John R.; Elkinawy, Susan; Stater, Mark (2010). The Impact of Gender on Voluntary and Involuntary Executive Departure. http://myweb.lmu.edu/ccfc/index_files/Spring08/Becker-

De Gobbi, Maria Sabrina (2007). **Flexibility and security in Labour markets of developing countries In search of decent work for all.** Employment Policy Department, ILO, Geneva.

Frederiksen, Anders (2006). **Gender Differences in Job Separation Rates and Employment Stability: New Evidence from Employer-Employee Data.** Institute for the Study of Labor. Discussion Paper Series, No. 2147.

Kaymaz, K., (2010). *The Effect of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations.* **Business and Economics Research Journal**, Volume 1-Number 3.2010.

Liu Baiyu, (2011). **The Study on Employee Turnover Management.** School of Foreign Studies, Shandong Institute of Business & Technology, P. R. China, 264005.

Maltseva, Inna, (2005). **Gender Differences in Occupational Mobility and Segregation at the Labor Market: The Case of Russian Economy.** Education and Research Consortium. Working Paper Series No 05/11.Economics Research Network-Russia and CIS (EERC), Moscow, Russia.

Martin, Jane Alexandra, (2017). **Women Empowerment Externalities of the 2004 Moroccan Moudawana Reform: Intrafamily Bargaining and Educational Attainment.** Undergraduate Thesis. Sally McDonnell Barksdale Honors college. University of Mississippi.

Oberholzer, Florence, (2015). **The Impact of the West Bank Wall on the Palestinian Labour Market**. The Graduate Institute of International and Development Studies, Geneva, Switzerland.

OECD, (2011). **"Women Economic Empowerment"**. Issues Paper. DAC Network on Gender Equality (GENDERNET).

OECD, (2011). **Women's Economic Empowerment**. DAC Network on Gender Equality (GENDERNET), Issues Paper-April

Peterson, Janice, Lewis, Margaret, (1990). **The Elgar Companion to feminist Economics**. Cheltenham, Northampton, MA: Edward Elgar, UK.

Pietersen, C & Oni, O. A., (2014). ***Employee Turnover in a Regional Commercial Bank***. **Mediterranean Journal of Social Sciences** Vol 5 No 27/Dec 2014. MCSER Publishing, Rome-Italy.

Royalty, Anne Beeson, (1998). ***Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level***. **Journal of Labor Economics**; Apr 1998; 16, 2; EconLit. DiscussionPaperseries

Smith, Herbert L., (1989). ***Integrating Theory and Research on the Institutional Determinants of Fertility***. **Demography**, Volume 26, Issue(2). Population Studies Center, University Of Pennsylvania.

Sousa-Poza, Alfonso & Sousa-Poza, Andrés A., (2007). **The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for**

Switzerland. Research Institute for Labour Economics and Labour Law. Discussion Paper No. 94, Dec/2007.

Wilkins, R. & Wooden, M., (2011). **Gender Differences in Rates of Job Dismissal: Why Are Men More Likely to Lose Their Jobs?** Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper Series, No. 6225.

World Bank, (2006). **Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal years 2007-2010).** World Bank Group, Washington, USA.

World Bank, (2007). **"The Environment for Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region".** World Bank Publications, Washington, DC. USA.

World Bank, (2012). **Empowering Women: Evidence from a Field Experiment in Afghanistan.** World Bank Publications, Washington, USA.

World Bank, (2014). **Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity.** World Bank Publications, Washington, USA.

Electronic Websites.

Compensation Force, 2016.

World Bank Statistics, 2016.

الملاحق

ملحق (1)

أسماء السادة محكمي استمارات القياس

د. شاكر خليل - كلية الاقتصاد - جامعة النجاح الوطنية

د. مفيد ظاهر - كلية الاقتصاد - جامعة النجاح الوطنية

أ.د. يوسف دياب - مدير جامعة القدس المفتوحة - فرع نابلس

د. فاخر الخليلي - قسم علم النفس والإرشاد - جامعة النجاح الوطنية

د. حسن تيم - كلية العلوم التربوية وإعداد المعلمين - جامعة النجاح الوطنية

د. عمر عايد - قسم علم الاجتماع - جامعة النجاح الوطنية

د. فتحي عناية - كلية الهندسة والتكنولوجيا - جامعة فلسطين التقنية (خضوري)

ملحق (2)

استمارة جمع البيانات من مؤسسات الخدمات الخاصة في مدينة نابلس



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج دراسات المرأة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بدراسة ميدانية عنوانها " دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء في الضفة الغربية: دراسة على المؤسسات الخدماتية في القطاع الخاص في مدينة نابلس " .

ولتحقيق أغراض الدراسة، قامت الباحثة بإعداد استمارة جمع بيانات معتمدة على ما جاء في الأدب النظري، والدراسات السابقة لاقتصاديات العمل والتمكين الاقتصادي للنساء.

يُرجى التكرم وتعبئة استمارة جمع البيانات المرفقة، علماً بأن أية معلومات أو بيانات وارادة في الاستمارة لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم من أجل دقة البيانات.

الباحثة رلى القبيج

إسم المؤسسة:.....

أولاً: بيانات المؤسسة

1. بيانات العاملين / العاملات عام 2014

البيان	العدد الإجمالي	عدد الإناث	عدد الذكور
إجمالي عدد العاملين/ العاملات ¹ لعام 2014			
إجمالي عدد العاملين/ العاملات الذين استقالوا بمحض إرادتهم لعام 2014			
إجمالي عدد العاملين/ العاملات الذين انتهت خدماتهم بسبب انتهاء عقد العمل وأنهيت خدماتهم من قبل الإدارة بسبب ضعف أو سوء الأداء لعام 2014			
عدد العاملين/ العاملات الموسمييين أو بدون عقد لعام 2014			

2. بيانات العاملين / العاملات عام 2015

البيان	العدد الإجمالي	عدد الإناث	عدد الذكور
إجمالي عدد العاملين/ العاملات لعام 2015			
إجمالي عدد العاملين/ العاملات الذين استقالوا بمحض إرادتهم لعام 2015			
إجمالي عدد العاملين/ العاملات الذين انتهت خدماتهم بسبب انتهاء عقد العمل وأنهيت خدماتهم من قبل الإدارة بسبب ضعف أو سوء الأداء لعام 2015			
عدد العاملين/ العاملات الموسمييين أو بدون عقد لعام 2015			

¹ إجمالي عدد العاملين/ العاملات يقصد به جميع العاملين/ العاملات الذين يتقاضون راتب أو مكافأة أو أي شكل من أشكال المقابل المادي نظير قيام العامل/العاملة بأي شكل من أشكال العمل لصالح المؤسسة سواء كان ذلك بعقد أو بدون عقد.

3. بيانات العاملين / العاملات عام 2016

إجمالي الذكور	إجمالي الإناث	العدد الإجمالي	البيان
			إجمالي عدد العاملين/ العاملات لعام 2016
			إجمالي عدد العاملين/ العاملات الذين استقالوا بمحض إرادتهم لعام 2016
			إجمالي عدد العاملين/ العاملات الذين انتهت خدماتهم بسبب انتهاء عقد العمل وأنهيت خدماتهم من قبل الإدارة بسبب ضعف أو سوء الأداء لعام 2016
			عدد العاملين/ العاملات الموسمين أو بدون عقد لعام 2016

ثانياً: بيانات العاملين/العاملات الذين تركوا الخدمة

1. بيانات العاملين/العاملات الذين انتهت خدماتهم بسبب انتهاء عقد العمل وأنهيت خدماتهم

من قبل الإدارة بسبب ضعف أو سوء الأداء لعام 2014

سبب إنهاء علاقة العمل	عقد العمل		مدة عقد العمل الأخير			فترة الخدمة قبل انتهاء علاقة العمل ²			رقم الهاتف	إسم العامل/العاملة ¹
	2	1	سنة	شهر	يوم	سنة	شهر	يوم		
أرجو اختيار الرقم المناسب من أسفل	لا يوجد	يوجد								

¹ نرجو الاستعاضة بالترقيم (1-2-3-4-.....)، في حالة عدم الرغبة في كتابة اسم العامل/ العاملة.

² يتم حساب فترة الخبرة قبل انتهاء علاقة العمل بمجملة الفترة التي التحق بها العامل/العاملة بقوة العمل حتى لو كانت من خلال عقود عمل مختلفة.

سبب انتهاء علاقة العمل (أرجو وضع الرقم المناسب في العمود في الأعلى).

- 1- التقاعد أو الوفاة
- 2- انتهاء عقد العامل/العاملة
- 3- انتهاء التمويل أو ضعف الموارد المالية وعدم القدرة على تغطية أجر العامل/العاملة
- 4- ظروف العامل/العاملة الشخصية غير مناسبة للعمل
- 5- سوء أداء العامل/العاملة أو إهماله لواجبات العمل
- 6- عدم رضا الإدارة عن مخرجات العمل
- 7- اتهام العامل/العاملة بسوء استخدام منصبه أو أية جرائم أخلاقية كالرشوة أو الاختلاس أو التحرش.

2. بيانات العاملين/العاملات الذين انتهت خدماتهم بسبب انتهاء عقد العمل وأنهيت خدماتهم من قبل الإدارة بسبب ضعف أو سوء الأداء لعام 2015

اسم العامل/العاملة 1	رقم الهاتف	فترة الخدمة قبل انتهاء علاقة العمل 2			مدة عقد العمل الأخير			سبب إنهاء علاقة العمل	
		يوم	شهر	سنة	يوم	شهر	سنة	1 يوجد	2 لا يوجد

¹ نرجو الاستعاضة بالترقيم (1-2-3-4-.....)، في حالة عدم الرغبة في كتابة اسم العامل/العاملة.

² يتم حساب فترة الخبرة قبل انتهاء علاقة العمل بمجملة الفترة التي التحق بها العامل/العاملة بقوة العمل حتى لو كانت من خلال عقود عمل مختلفة.

سبب انتهاء علاقة العمل (أرجو وضع الرقم المناسب في العمود في الأعلى).

1- التقاعد أو الوفاة

2- انتهاء عقد العامل/العاملة

3- انتهاء التمويل أو ضعف الموارد المالية وعدم القدرة على تغطية أجر العامل/العاملة

4- ظروف العامل/العاملة الشخصية غير مناسبة للعمل

5- سوء أداء العامل/العاملة أو إهماله لواجبات العمل

6- عدم رضا الإدارة عن مخرجات العمل

7- اتهام العامل/العاملة بسوء استخدام منصبه أو أية جرائم أخلاقية كالرشوة أو الاختلاس أو التحرش.

3. بيانات العاملين/العاملات الذين انتهت خدماتهم بسبب انتهاء عقد العمل وأنهيت خدماتهم من قبل الإدارة بسبب ضعف أو سوء الأداء لعام 2016

سبب إنهاء علاقة العمل	عقد العمل		مدة عقد العمل الأخير			فترة الخدمة قبل انتهاء علاقة العمل ²			رقم الهاتف	اسم العامل/العاملة ¹
	1 يوجد	2 لا يوجد	سنة	شهر	يوم	سنة	شهر	يوم		
أرجو اختيار الرقم المناسب من أسفل										

¹ نرجو الاستعاضة بالترقيم (1-2-3-4-.....)، في حالة عدم الرغبة في كتابة اسم العامل/العاملة.

² يتم حساب فترة الخبرة قبل انتهاء علاقة العمل بمجملة الفترة التي التحق بها العامل/العاملة بقوة العمل حتى لو كانت من خلال عقود عمل مختلفة.

سبب انتهاء علاقة العمل (أرجو وضع الرقم المناسب في العمود في الأعلى).

- 1- التقاعد أو الوفاة
- 2- انتهاء عقد العامل/العاملة
- 3- انتهاء التمويل أو ضعف الموارد المالية وعدم القدرة على تغطية أجر العامل/العاملة
- 4- ظروف العامل/العاملة الشخصية غير مناسبة للعمل
- 5- سوء أداء العامل/العاملة أو إهماله لواجبات العمل
- 6- عدم رضا الإدارة عن مخرجات العمل
- 7- اتهام العامل/العاملة بسوء استخدام منصبه أو أية جرائم أخلاقية كالرشوة أو الاختلاس أو التحرش.

ملحق (3)

استمارة مقابلات مع مسؤولي المؤسسات المبحوثة

1- من وجهة نظرك، ما هي أهم المشكلات المتعلقة بالعمالة التي تواجه القطاع الذي تعمل به؟

2- من وجهة نظرك، ما هو أثر دوران العمالة الطوعي على أداء سوق العمل (من حيث جودة مخرجات العمل-التكاليف على العامل والمؤسسة-اكتساب الخبرات-الأمان الوظيفي) على:

- أداء المؤسسة

- أداء العامل

- مجمل أداء سوق العمل

3- من وجهة نظرك، ما هي أهم العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة القسري في القطاع الذي تعمل به؟ (من هم العمال الأكثر عرضة للدوران القسري-هل هناك عوامل ديموغرافية أو جندرية تؤثر على معدل الدوران القسري)؟

4- من وجهة نظرك، هل تؤثر طبيعة عقد العمل (دائم-مؤقت/ 6 أشهر-سنة-أكثر من سنة) على رغبة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لاحد أسباب الدوران القسري؟

5- من وجهة نظرك، ما هو أثر دوران العمالة القسري على أداء سوق العمل (من حيث جودة مخرجات العمل-التكاليف على العامل والمؤسسة-اكتساب الخبرات-الأمان الوظيفي) على:

- أداء المؤسسة

- أداء العامل

- مجمل أداء سوق العمل

6- من وجهة نظرك، ما هو أثر دوران العمالة القسري على تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء؟

7- من وجهة نظرك، هل هناك تحييز، في القطاع الذي تعمل به، لمعدل دوران العمالة القسري ضد النساء؟

ملحق (4)

الاستبانة



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج دراسات المرأة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بدراسة ميدانية عنوانها " دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء في الضفة الغربية: دراسة على المؤسسات الخدمائية في القطاع الخاص في مدينة نابلس ".

يُعرّف دوران العمالة القسري على أنه: قرار المؤسسة إنهاء علاقة العمل مع العامل بسبب بعض الضرورات الاقتصادية (كما يحدث في حالة الكساد أو تخفيض العمالة)، أو بسبب ضعف أداء العامل نفسه أو وفاته، أو بسبب بعض قوانين وتنظيمات العمل.

ولتحقيق أغراض الدراسة، قامت الباحثة بإعداد استبانة لجمع البيانات، من عينة من العاملين والعاملات في القطاع الخاص الخدمي الفلسطيني والذين تركوا عملهم خلال الفترة بين 2014 إلى 2016، معتمدة على ما جاء في الأدب النظري، والدراسات السابقة لاقتصاديات العمل والتمكين الاقتصادي للنساء.

يُرجى التكرم وتعبئة الاستبانة المرفقة، علماً بأن أية معلومات أو بيانات واردة في الاستبانة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم من أجل دقة البيانات.

الباحثة رلى القبيج

أرجو العلم بأن البيانات التي سيتم جمعها من خلال هذه الاستبانة، هي بيانات ومعلومات تخص العمل الذي تركته قسراً في.....خلال الأعوام 2014 إلى 2016، والذي تناقشت بخصوصه مع الباحثة.

أولاً: البيانات الديموغرافية

- 1- العمر
 - 1- من 15 إلى 25
 - 2- من 26 إلى 35
 - 3- من 36 إلى 45
 - 4- فوق 46
- 2- الجنس
 - 1- ذكر
 - 2- أنثى
- 3- الحالة الاجتماعية
 - 1- أعزب/عزباء
 - 2- متزوج/ة
 - 3- مطلق/ة
 - 4- أرمل/ة
- 4- المؤهل العلمي
 - 1- توجيهي أو أقل
 - 2- دبلوم
 - 3- جامعي
 - 4- ماجستير أو أعلى
- 5- قطاع العمل
 - 1- القطاع الصحي
 - 2- قطاع التعليم
 - 3- القطاع المالي (بنوك أو شركات تأمين)
 - 4- قطاع الفنادق
 - 5- قطاع الاتصالات
- 6- المسمى الوظيفي.....

ثانياً: أشر المعلومات الخاصة بدوران العمالة القسري (التقاعد المبكر ER)

7- الفترة التي أمضيتها في العمل السابق قبل إنهاء خدماتك.

- 1- أقل من 6 أشهر
2- 6 إلى 12 شهر
3- 13 إلى 18 شهر
4- 19 إلى 24 شهر
5- أكثر من 24 شهر

8- مدة العقد الذي حصلت عليه في العمل السابق قبل إنهاء خدماتك.

- 1- بدون عقد
2- أقل من 6 أشهر
3- عام
4- عامين أو أكثر
5- عقد دائم

9- ما هو السبب الرئيسي لإنهاء خدماتك، والذي أُبلغت به من قبل المؤسسة؟

- 1- انتهاء عقد العمل
2- انتهاء الحاجة إلى الوظيفة (لم يتم تعيين شخص آخر في المنصب الذي كنت تشغله)
3- عدم وجود تمويل كافي لتغطية نفقات المنصب (رغم الحاجة إلى المنصب)
4- ضعف تقييم الأداء الوظيفي للعامل من قبل الإدارة
5- عدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة
6- تعمد جهة العمل تقديم عقود قصيرة الأجل للتهرب من التبعات التي يفرضها قانون العمل

10- ما هو السبب الرئيسي لإنهاء خدماتك، من وجهة نظرك؟

- 1- انتهاء عقد العمل

2- انتهاء الحاجة إلى الوظيفة (لم يتم تعيين شخص آخر في المنصب الذي كنت تشغله)

3- عدم وجود تمويل كافي لتغطية نفقات المنصب (رغم الحاجة إلى المنصب)

4- ضعف تقييم الأداء الوظيفي للعامل من قبل الإدارة

5- عدم ملاءمة العامل لمتطلبات الوظيفة

6- تعمدُّ جهة العمل تقديم عقود قصيرة الأجل للتهرب من التبعات التي يفرضها قانون العمل

7- عوامل خاصة بتفضيلات النوع الاجتماعي

8- إحالة العامل إلى التقاعد المبكر

ثالثاً: أثر العوامل التنظيمية والإدارية والتدريب خلال العمل

11- هل تلقيت أي شكل من أشكال التدريب خلال فترة عملك مع المؤسسة؟

1- نعم
2- لا

12- هل أنت ضمن أي شكل من أشكال التنظيمات القانونية (نقابة أو اتحاد عمال)؟

1- نعم
2- لا

13- هل كان هناك تقييم دوري للأداء خلال فترة العمل؟

1- نعم
2- لا

ملاحظة: التقييم الدوري للعامل يتضمن التقييم الدوري الذي تقوم به المؤسسة بشكل مكتوب أو شفهي من خلال توجيهات المسؤولين حول سير العمل واحتياجاته.

رابعاً: تأثير دوران العمالة (أو التقاعد المبكر) على العامل

14- هل تعمل الآن؟ (في حالة الإجابة بلا يُرجى الانتقال إلى السؤال 19).

1- نعم
2- لا

15- هل تعمل في نفس مجال عملك السابق؟

1- نعم
2- لا

16- من وجهة نظرك، هل ترى أن ترك عملك السابق ساعدك على تطوير قدراتك؟

1- أوافق بشدة
2- أوافق
3- محايد
4- أعترض بشدة
5- أعترض بشدة

17- من وجهة نظرك، هل ترى أن ترك عملك السابق ساعدك في إيجاد فرص عمل أفضل؟

1- أوافق بشدة
2- أوافق
3- محايد
4- أعترض بشدة
5- أعترض بشدة

18- كم عدد الوظائف التي عملت بها خلال الخمس سنوات الأخيرة؟

1- وظيفة واحدة
2-وظيفتان
3-ثلاث وظائف
4-أربع وظائف
5-خمس أو أكثر

19- كم الفترة التي قضيتها بدون عمل؟ (بعد إنهاء خدماتك في القطاع أعلاه)

1- أقل من 6 أشهر
2- 6 إلى 12 شهر
3- 13 إلى 18 شهر
4- 19 إلى 24 شهر
5- أكثر من 24 شهر

20- ما هو معدل دخلك الشهري خلال عملك السابق موضوع الاستبانة؟

1- أقل من 1000 شيكل
2- بين 1001 و 2000 شيكل
3- بين 2001 و 3000 شيكل
4- بين 3001 و 4000 شيكل
5- فوق 4000 شيكل

21- ما هو معدل دخلك الشهري الحالي؟

-1	أقل من	-2	بين	-3	بين	-4	بين	-5	فوق
1000	شيكل	1001 و 2000	شيكل	2001 و 3000	شيكل	3001 و 4000	شيكل	4000	شيكل

ملحق (5)

تسهيل مهمة بحث علمي

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج دراسات المرأة

الموضوع: تسهيل مهمة بحث علمي

للطالبة: رلى عزت محمد القبيج - برنامج دراسات المرأة، ماجستير

إلى من يهّمه الأمر

تحية طيبة وبعد،

الطالبة أعلاه تُجري بحثاً علمياً بعنوان "دوران العمالة القسري في سوق العمل الفلسطيني وأثره في التمكين الاقتصادي للنساء في الضفة الغربية: دراسة على المؤسسات الخدمية في القطاع الخاص في مدينة نابلس".

وهي في سبيل ذلك تحتاج لمساعدتكم الكريمة بتزويدها ببياناتٍ محدّدة تخدم بحثها ولا تستخدم لغير أغراض البحث العلمي.

نرجو من حضرتكم تسهيل مهمتها البحثية شاكرين لكم حسن تعاونكم وتقديركم

وتقبلوا فائق احترامي

المشرف على الطالبة د. ناصر الدين الشاعر

ملحق (6)

نص المقابلة مع السيد شاهر سعد

السيد شاهر سعد: الأمين العام للإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين-نابلس

تمت المقابلة في 10-4-2017 في مكتبه في نابلس الساعة العاشرة صباحاً، ودار

الحوار التالي:

السؤال الأول: من وجهة نظرك، ما هي أهم المشكلات المتعلقة بالعمالة التي تواجه القطاع الخاص بشكل عام؟

أجاب بأن هناك مشاكل عديدة تواجه سوق العمل الفلسطيني:

وأولها: عدم موازنة الدراسة مع متطلبات سوق العمل، وأضاف إنها مشكلة أساسية ومركزية. كما وأضاف أنه "لدينا مشكلة وهي كيف سنواجه سوق العمل المستقبلي أيضاً". وهناك إجماع أنها مشكلة ستواجه سوق العمل العربي بشكل عام، وهذه النتيجة كانت خلال ورشة عمل شارك بها الأستاذ شاهر في بيروت منذ فترة وجيزة قبيل إجراء هذه المقابلة.

ثانياً: عدم وضع تشريعات تساعد على الحفاظ على حقوق العاملين والعاملات، وهذا يتطلب إعادة النظر في كثير من التشريعات التي تتماشى مع العمل اللائق.

وقاطعته مستوحاة: هل تقصد تعديلات في قانون العمل؟ أجاب قائلاً: إن هناك تعديلات في قانون العمل الفلسطيني يجري العمل عليها. أقصد ب"عدم وجود تشريعات" أقصد فيها التي تؤدي إلى العمل اللائق والعدالة الاجتماعية، مثل: الضمان الاجتماعي.

ثالثاً: عدم تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور، وهذا يشكل مشكلة كارثية في سوق العمل الفلسطيني. وإن القانون موجود منذ 1-1-2013. وقد تم تحديد الحد الأدنى للأجور ب 1450 شيقل، مع أننا طالبنا كاتحاد نقابات أن يكون 1750 شيقل. وأضاف باستياء أن هناك الكثير من

القطاعات في محافظة نابلس التي لا تطبق قانون الحد الأدنى للأجور، وأن هناك نساء على وجه الخصوص، تأخذ 400 شيقل بالشهر! وأكد أنه لا يوجد وعي لدى العاملين والعاملات بحقوقهم ولا يعلمون بقانون الحد الأدنى للأجور، لأنهم لو علموا حقوقهم جيداً لطالبوا بها لمنع استغلالهم من أرباب العمل. كما قال بانفعال شديد " لو عرفوا قانون العمل بشكل صحيح لن تضيق عليهم نهاية الخدمة، ولو يعرفون القانون تماماً سيأخذوا ساعات عمل إضافية". وبالتالي فإن عدم معرفة الحقوق يؤدي إلى التفريط بها. وأكد السيد شاهر على أن النقابات أصدرت نشرات خاصة ودليلاً خاصاً للعمال والعاملات لكي يطلعوا على حقوقهم في القانون، وقال بمرارة: " لا يهتموا ولا يقرؤوا". وأضاف مؤكداً أيضاً "أن هناك عمالاً لا يعلمون أن هناك لوائح تفسيرية لقانون العمل، وقد أعدّها الاتحاد، وكما تمت طباعة ما يزيد على 100 ألف نسخة. كما قام الاتحاد بعقد مئات الدورات التثقيفية والتوعوية في قانون العمل الفلسطيني في مختلف القطاعات، عامي 2014 و2015، لنشر الوعي بين العمال وخاصة العاملات، وتم توزيع نشرات (بروشورات) عن قانون الحد الأدنى للأجور أيضاً. ولكن لا أحد يهتم ولا أحد يقرأ! وهم مخطئون بالطبع."

رابعاً: عدم تطبيق قانون العمل الفلسطيني، خاصة بما يتعلق بالنساء حيث أن 70% من النساء لا يأخذن نهاية الخدمة ويعملن ساعات إضافية غير مدفوعة الأجر، كما يعملن أكثر من الساعات التي يعملها الرجال وبراتب أقل.

خامساً: هناك مشاكل اجتماعية، ولا زالت النساء هي الفئة الأكثر ضعفاً في سوق العمل، ولا تزال العديد من العوامل الاجتماعية تمنع النساء من المشاركة في عملية صنع القرار، ودعم الجهات التي تسعى للتغيير، كما وتُحجم النساء عن تقديم الشكاوى بخصوص الانتهاكات بحقوقهن العمالية أو المتعلقة بأية مخالفات أخرى يرتكبها صاحب العمل كالغش التجاري.

كما ويُحجم العاملون والعاملات خصوصاً عن تقديم الشكاوى بخصوص أية انتهاكات لحقوقهم كعاملين، ويُحجمون أيضاً عن الاشتراك في أية محاولات لتحسين قانون العمل خوفاً من فقدان فرص عملهم، وبالتالي يواجه الاتحاد صعوبات شديدة في تشجيع العاملين للانضمام للدعوى

القانونية التي يقوم بها الاتحاد لتطوير وتحسين قانون العمل. مثال: "قام الاتحاد برفع دعوى قانونية في محكمة العدل العليا لرفع الحد الأدنى للأجور من 1250 شيكل إلى 1750 شيكل ولم نجد امرأة واحدة من مدن شمال الضفة الغربية توافق على الانضمام إلى القضية، والتي شاركت فيها سيدتان فقط من مدينة رام الله. وفيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور أيضاً، فإنه يوجد عمليات تحايل كبيرة من أصحاب العمل الذين يوقعون عقوداً برواتب صورية أعلى من الرواتب الحقيقية التي يحصل عليها العامل أو العاملة."

السؤال الثاني: من وجهة نظرك، ما هو أثر دوران العمالة الطوعي على أداء سوق العمل (من حيث جودة مخرجات العمل-التكاليف على العامل والمؤسسة-اكتساب الخبرات-الأمان الوظيفي) على:

- أداء المؤسسة

- أداء العامل

- مجمل أداء سوق العمل

يؤثر قرار العامل بالاستقالة على أداء المؤسسة حيث يفرض عليها "تكاليفاً" إضافية لاقتناص الخبرات المناسبة وتعيينها وتدريبها على العمل، كما تتأثر الإنتاجية في الأجل القصير باستقالة العامل. ومن جهة أخرى، فإن العامل يستفيد من الحصول على شروط عمل أفضل أو عائداً مادياً أعلى أو فرصاً أفضل للترقية. ويتأثر مجمل أداء سوق العمل بدرجة أقل بالدوران الطوعي للعمالة لتلاشي أثر الدوران في الأجل الطويل.

لا يعتبر قرار استقالة العامل من القرارات التي تحترمها إدارة المؤسسات وتتكبر هذا الحق على العامل، وفي كثير من الأحيان ترفض دفع أموال نهاية الخدمة. ففي 70% من حالات الاستقالة، لا يستطيع العامل تحصيل أموال نهاية الخدمة من المؤسسة التي عمل معها. ويعتبر السوق الإسرائيلي بالإضافة إلى أسواق الخليج العربي من الأسواق الجاذبة للعمالة الفلسطينية لتمييزها بقدر عالي من الأمان الوظيفي ووضوح شروط والتزامات العقد.

السؤال الثالث: من وجهة نظرك، ماهي أهم العوامل المؤثرة في معدل دوران العمالة القسري في القطاعات المختلفة؟ (من هم العمال الأكثر عرضة للدوران القسري- هل هناك عوامل ديموغرافية أو جندرية تؤثر على معدل الدوران القسري)؟

1- عدم احترام قانون العمل واللوائح التفسيرية الخاصة به من قبل أصحاب الأعمال، وأضاف قائلاً "بامتعض واشمئزاز على حدّ تعبيره: "لا يوجد قوة للقانون، وإنّ الأكثر تعرضاً للانتهاكات في سوق العمل هي المرأة، وهذا واقع. مما لاشك فيه أن الانتهاكات تطول العاملين والعاملات على حدّ سواء، ولكن العاملات بشكل أكبر." وأضاف مقارناً الوضع مع ما يحدث في سوق العمل الإسرائيلي مثلاً. حيث أنه يوجد هناك قوة للقانون، ولا يمكن لأحد أن يخالف القانون، وإن خالف هناك عقوبات تقع عليه ولا يمكنه الفرار منها. وضرب مثلاً أن في إسرائيل يوجد 19 مفتش وفي الضفة الغربية يوجد حوالي 70 مفتش. في إسرائيل لا يستطيع أحد أن يخالف الحد الأدنى للأجور بينما عندنا هناك أكثر من 90% مخالفات! ولدينا 70 مفتش. ولكن الأستاذ شاهر تفاعل في حديثه مشيراً إلى أنّ هناك آفاقاً في المستقبل بأن يُطبق قانون الضمان الاجتماعيّ، ومن شأنه أن يساعد على تنظيم سوق العمل أكثر وإعطاء العاملين والعاملات حقوقهم بشكل أكبر، حيث أنّ قانون الضمان الاجتماعيّ سوف يكون إجبارياً في عام 2018، وسوف يكون هناك قوة للقانون، وأوضح أن "أي صاحب مصلحة مثل اتحاد النقابات يجب أن يُصرّح كم عامل وعاملة يعملون في الاتحاد، وكم يتقاضون بشكلٍ علنيّ، وسوف يكون هناك سلطة. وإنّ إنشاء مؤسسة الضمان الاجتماعيّ هو عملٌ كبير." ومن الجدير بالذكر أنّ الأستاذ شاهر هو حالياً عضو في مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعيّ.

2- انخفاض مستوى الوعي بالحقوق التي يتمتع بها العامل أو العاملة والتي يكفلها القانون.

3- ارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الخريجين الجدد والنساء الأمر الذي يدفعهم لقبول شروط عملٍ مجحفة.

4- يعدُّ قطاع الخدمات من أكثر القطاعات المُشغلة للنساء في فلسطين، كما أنه أكثر القطاعات الاقتصادية التي تتعرّض فيه النساء لانتهاكاتٍ لحقوقهنّ العمالية.

السؤال الرابع: من وجهة نظرك، هل تؤثر طبيعة عقد العمل (دائم-مؤقت/ 6 أشهر-سنة-أكثر من سنة) على رغبة صاحب العمل في إنهاء عقداً لعمل لأحد أسباب الدوران القسري؟

-أجاب الأمين العام لاتحاد النقابات مؤكداً أنه لا يوجد التزام بالعقود حيث أن أرباب العمل لا يلتزمون بالفترة التجريبية 3 شهور.

- ولا تؤثر طبيعة العقود على قرار المؤسسة بالاستغناء عن العامل، فصاحب العمل يستغلُّ بنوداً في القانون بطريقةٍ تلائم رغبته في التخلص من العمال، كرغبته في إعادة تنظيم المؤسسة كما يحدث في قطاع الاتصالات أو من خلال ترهيب العامل خاصة في حالة العاملات باستخدام القيود الاجتماعية للضغط عليها لقبول إنهاء العقد.

السؤال الخامس: من وجهة نظرك، ما هو أثر دوران العمالة القسري على أداء سوق العمل (من حيث جودة مخرجات العمل-التكاليف على العامل والمؤسسة-اكتساب الخبرات-الأمان الوظيفي) على:

أداء المؤسسة: على الرغم من أن المؤسسة التي تستغني عن عمالها بقرارٍ محسوب منها ومُخطّط له ويعكس إرادة المؤسسة، إلا أنّ الدوران يترك أثراً سلبياً على إنتاجية المؤسسة وسمعتها داخل سوق العمل.

أداء العامل: يتأثر أداء العامل بسبب فقدة لفرصة العمل في ظلّ محدودية فرص العمل المتوفرة في سوق العمل، وبسبب فقدة لفرص اكتساب الدّخل.

مجمّل أداء سوق العمل: يتأثر سوق العمل الفلسطيني بقرارات الدوران القسري حيث يخلق نوعاً من عدم الاستقرار وانعدام الأمان، كما ويؤدي إلى نزوح العمالة إلى سوق العمل الإسرائيلي خاصة للنساء اللاتي ازداد عددهن في الفترة الأخيرة داخل سوق العمل الإسرائيلي.

السؤال السادس: من وجهة نظرك، ما هو أثر دوران العمالة القسري على تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء؟

بسبب عدم إدراك أصحاب الأعمال لأهمية تمكين النساء ودور المرأة في التنمية الاقتصادية، فإنهم لا يفضلون تشغيل النساء في الوظائف المتوفرة لديهم، بسبب خوفهم من الإجازات الممنوحة لهنّ بقوة القانون. وعلى الرغم من أن الإحصاءات الرسمية تُظهر أن نسبة النساء إلى القوة العاملة في فلسطين هي 19% وهي نسبة تشكّل النساء في القطاع العام والقطاع الخاص. وإذا استثنينا النساء العاملات في القطاع العام، نجد أن نسبة النساء العاملات في القطاع الخاص إلى إجمالي القوة العاملة في فلسطين هي 9% فقط. وأتوقع أنه مع تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في عام 2018، فإن نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في الخمس سنوات الأولى سترتفع على الأقل ب 13% .

السؤال السابع: من وجهة نظرك، هل هناك تحيز لمعدل دوران العمالة القسري ضد النساء؟

هناك تحيزٌ واضح ضدّ المرأة لصالح الرجل في سوق العمل الفلسطيني. وتعدّ النساء الأكثر انتهاكاً في سوق العمل. وتتعرض للدوران القسري بنسبة أكبر وذلك استقواءً عليها واستغلالاً لها مع الأسف، لأنها قد تسكت عن حقها بسبب الضغوط الاجتماعية أو الاقتصادية التي تدفعها لذلك في كثير من الأحيان، وكذلك عدم وعيها وجهلها بحقوقها كما ذكرت سابقاً. مع أنّ قانون العمل الفلسطيني قد ساوى بين المرأة والرجل إلّا أنّ لا زال هناك مخالفات مثل عدم المساواة في الأجور أيضاً. وعلى المرأة أن لا تتنازل عن حقها وأن تكون على وعي تامّ بجميع حقوقها الممنوحة لها وبشكل قانوني. ويعود السيد شاهر ويؤكد على مشكلة عدم وجود قوة للقانون لإحقاق الحقوق ومنع الاستغلال.

ملحق (7)

بيانات المقابلات مع مسؤولي المؤسسات المبحوثة

- المقابلة الأولى: فندق الياسمين

تمت المقابلة مع المدير العام السيد سالم حنتولي في 27-3-2017 الساعة 10:30 صباحاً.

- المقابلة الثانية: مستشفى نابلس التخصصي

تمت المقابلة مع المدير الإداري السيد مجدي ناصرة في 27-3-2017 الساعة 11:30 صباحاً.

- المقابلة الثالثة: مستشفى الاتحاد

تمت المقابلة مع مسؤولة شؤون الموظفين السيدة سميرة خنفر في 30-3-2017 الساعة 10:30 صباحاً.

- المقابلة الرابعة: البطيركية اللاتينية - راهبات ماريوسف (مدرسة خاصة)

تمت المقابلة مع مديرة المدرسة السيدة عبير كزبري في 4-4-2017 الساعة 10:00 صباحاً.

- المقابلة الخامسة: الشركة العالمية المتحدة للتأمين

تمت المقابلة مع المدير العام السيد تحسين الحمود في 4-4-2017 الساعة 11:30 صباحاً.

- المقابلة السادسة: الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

تمت المقابلة مع الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين السيد شاهر سعد في 10-4-2017 الساعة 1:00 ظهراً.

- المقابلة السابعة: شركة الاتصالات الفلسطينية

تمت المقابلة مع أحد الموظفين في 13-4-2017 الساعة 11:00 صباحاً.

**An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies**

**Palestinian Labour Market
Involuntary Turnover and its Influence
over Women Economic Empowerment
in West Bank: A study on the Private
Service Establishments in Nablus City**

**By
Rula Ezzat Mohammad Qubbaj**

**Supervisors
Dr. Naser Shaer
Dr. Shaker Khalil**

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

2018

**Palestinian Labour Market Involuntary Turnover and its Influence
over Women Economic Empowerment in West Bank: A study on the
Private Service Establishments in Nablus City**

By

Rula Ezzat Mohammad Qubbaj

Supervisors

Dr. Naser Shaer

Dr. Shaker Khalil

Abstract

The research aims to measure the value of the voluntary and involuntary turnover rates on the Private Service Establishments in Nablus City and investigate the impact of involuntary turnover rates on women economic empowerment.

The researcher used the Descriptive Multimethod Research as the best method for the research needs. It enriched the analysis and provided more explanatory power on the relationship between the research variables. The research combined between qualitative (in-depth interviews) and quantitative (a data collection tool and questionnaire) data collection tools.

The research population consisted of 1395 employees at the selected 18 private service establishments in Nablus City working in Education, Health, Banking and financial services, Hotels and Telecommunications who were serving their positions during 2016.

The random stratified sample included 191 sample units that represented 13.7% from the population.

The researcher concluded the following:

- Involuntary turnover ratio in the targeted Private Service Establishments in Nablus City is 22.1% while the voluntary turnover ratio is 13%. The research analysis shows that graduates are the most vulnerable groups to involuntary turnover as it's the group was the least to find a new work opportunity after the one lost to the turnover.
- Involuntary turnover negatively affected the economic empowerment of both men and women but women are most affected by the decline in women's ability to earn income and their inability to find new employment opportunities after the turnover.
- Higher percentage of women involuntary turnover increases the negative effects of the gender pay gap to worsen the position of women at labor market to their male counterparts.
- Hypothesis testing provide enough data to support the relation between involuntary turnover and employees' economic empowerment that can be attributed to the labor sector and scientific qualification from the private service establishments 'employees point of view.
- The researcher recommended the need to start the development of a legal body formed by governmental and trade union parties to provide employment services. It works as a means of improving the efficiency of the labor market, reducing the periods of structural and transitional unemployment and ensuring efficient allocation of human resources.

The necessity of activating the minimum wage law in the Palestinian private sector, while adopting the system of unemployment benefits for individuals who have been subjected to forced turnover and working to adopt a specific form of labor contracts that include the minimum rights of workers while at the same time maintaining the stability of the labor supply in the Palestinian labor market. The researcher also recommended the necessity of practicing Palestine General Federation of Trade Unions (PGFTU) with some supervisory roles on private sector employment policies to ensure that they conform to the provisions of the law and not to disregard workers' rights.