

المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات

**The Economic Participation for Palestinian Women:  
Indicators and Determinants**

مازن صلاح العجلة

[ejlah@hotmail.com](mailto:ejlah@hotmail.com)

مركز التخطيط الفلسطيني - غزة

تاريخ الاستلام 2012/1/31 تاريخ القبول 2012/2/26

**الملخص:** تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ومناقشة أوضاع المرأة في سوق العمل الفلسطيني، من أجل إبراز التحديات والمعوقات التي تواجهها، وبشكل أساسي مناقشة أسباب تدني مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي. لذلك استخدمت الدراسة كافة المؤشرات المعتمدة لتحليل سوق العمل، مثل تطور حجم القوى العاملة، ونسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتوزيع القوى العاملة. هذا إضافة إلى استعراض لتطور معدلات البطالة بين صفوف النساء وأوضاع المرأة في سوق العمل غير المنظم. وبناء على أهداف الدراسة والتحليلات والمناقشات، فقد تم استخلاص نوعين من النتائج، على مستوى المؤشرات وعلى مستوى المحددات، فقد أكدت كافة المؤشرات المستخدمة في تحليل سوق العمل على إحراز تقدم ملحوظ في أوضاع النساء ولكنه محدود ولا يتناسب مع مؤهلاتها وإمكاناتها. على صعيد المحددات فقد توصلت الدراسة إلى أن هناك نوعان من العوامل المؤثرة في محدّدات المشاركة، العوامل المؤثرة في الطلب على عمالة النساء مثل ارتفاع معدلات البطالة، نمط التنمية السائد والمتأثر بالتشوهات الهيكلية الموروثة عن الاحتلال، وتأثر سوق العمل بالنموذج التقليدي للنوع الاجتماعي. أما العوامل المؤثرة في عرض عمل النساء فتتمثل في تركيز النساء في تخصصات معينة تتوافق مع التوجهات الاجتماعية السائدة، التفرغ لإعمال المنزل، الرغبة في أنواع محددة من المهن، التي تتلاءم مع النساء ودورها التقليدي. وبناء عليه، فإنه لا يتوفر دلائل قوية لوجود توجه اجتماعي اقتصادي، لتعزيز وتطوير دور المرأة في سوق العمل، سواء على صعيد رفع نسبة المشاركة، أو على صعيد إحداث تغييرات في التركيب المهني للمرأة ومعالجة معدلات البطالة.

**Abstract:** This study aims to analyze and discuss the situation of women in the Palestinian labor market, in order to highlight the challenges and obstacles they face. Mainly the study discusses the reasons for low participation of women in economic activity. Therefore, the study used all indicators adopted for the analysis of the labor market, such as the

development of the size of the labor force, women's participation in the labor force, labor distribution, evolution of unemployment rates among women, Finally, the study addressed the situation of women in the informal labor market. The results explained that there are two types of factors influencing the determinants of participation, the factors affecting the demand for women's employment, such as high rates of unemployment, the prevailing pattern of development and the affected structural distortions inherited from the occupation and the labor market affected by the traditional model of gender. The supply factors of women's work are represented in the concentration of women in certain disciplines consistent with the prevailing social attitudes, for the realization of a full-time home, the desire for specific types of occupations that fit with women and their traditional role. Accordingly, it does not have strong evidence for the existence of socially oriented economy, to promote and develop the role of women in the labor market, both in terms of raising the participation rate, or at the level of changes in occupational structure of women and tackle unemployment.

#### مقدمة

تمثل المشاركة الاقتصادية للمرأة أحد أبرز القضايا المتعلقة بدراسة أوضاع النساء وتطورها في المجتمعات النامية، لما لهذه المشاركة من أهمية في تعزيز نجاح الجهود التنموية من جانب، ولما تواجهه المرأة من معوقات وصعوبات وهي تحاول القيام بهذا الدور أثناء دخولها سوق العمل، من جانب آخر.

لذلك، يتعاطف الاهتمام سنة بعد أخرى بدور المرأة في التنمية، فإذا كان معلوما للجميع بالضرورة أن المرأة عنصر بشري فاعل وعامل كالرجل، فإن إهدار هذا العنصر وجهوده وإنتاجيته وتأثيراته، يمثل بلا شك سوء استغلال واضح للموارد المتاحة في المجتمع، الأمر الذي من شأنه أن يؤخر جهود التنمية ويشوه مساراتها ومخرجاتها. ورغم ذلك فإن دخول المرأة إلى سوق العمل، منتجة ومستثمرة وعاملة وفاعلة، ما زال يواجه العديد من التحديات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. ليس ذلك فحسب، بل إن الكثير من جهود المرأة لا تحسب في الإحصاءات الرسمية التي تعترف غالبا بأنواع محددة من النشاطات الاقتصادية ذات المردود النقدي المادي وتهمل المساهمات الأخرى التي تتركز فيها النساء مثل الأعمال المنزلية والمشاركة في الأعمال العائلية غير مدفوعة الأجر.

إن أوضاع المرأة في سوق العمل الفلسطيني ليست بعيدة عن هذه التحديات والمشكلات. فالمرأة في الأراضي الفلسطينية ما زالت تعاني من العديد من المعوقات، رغم الانجازات الكثيرة التي أنجزت لصالح المرأة وبها، فنسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة ارتفعت ، على سبيل المثال، من 12%

عام 2000 إلى 15% عام 2010 (الجهاز المركزي للإحصاء، مسح القوى العاملة 2010) إلا إن هذا الارتفاع متواضع جداً، وما زال بعيداً عن متوسط معدلات مشاركة المرأة العربية، وليس العالمية، التي تصل إلى 28.3% في المتوسط. هذا إضافة إلى العديد من أوجه التفاوت الواسع بينها وبين الذكور في العديد المؤشرات المتعلقة بسوق العمل. إن هذا الوضع يجعل من المرأة مورداً مفقوداً في الحياة الاقتصادية والتنموية، يجب توفيره بكافة السبل ودمجه في سوق العمل الفلسطيني.

تحاول هذه الدراسة تفصي أوضاع المرأة في سوق العمل الفلسطيني، باعتباره يعكس مدى المشاركة الاقتصادية للمرأة والمشكلات التي تواجهها. لذلك استخدمت الدراسة أهم المؤشرات المعتمدة لتحليل سوق العمل، مثل تطور حجم القوى العاملة، وتطور نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتوزيع القوى العاملة حسب الحالة العملية وحسب المهنة وأخيراً حسب النشاط الاقتصادي. هذا إضافة إلى استعراض لتطور معدلات البطالة بين صفوف النساء حسب فئات العمر، وحسب سنوات الدراسة. وأخيراً تطرقت الدراسة إلى أوضاع المرأة في سوق العمل غير المنظم " غير الرسمي".

### منهجية الدراسة

استخدم الباحث المنهج العلمي الوصفي والتحليلي في توصيف ظواهر البحث ومتغيراته وتحليل هذه الظواهر والوصول إلى تفسيرات للواقع الذي تقدمه استناداً إلى الأصول النظرية وما يفرزه واقع الاقتصاد الفلسطيني وعلاقاته من تطورات وتدايعات، بالإضافة إلى إجراء التحليل المقارن سواء على المستوى الزمني أو على المستوى المكاني للأراضي الفلسطينية.

### أهمية الدراسة

تكمن هذه الأهمية في الدور الهام الذي من الممكن أن تلعبه المرأة في التنمية الاقتصادية إذا ما شاركت في لعب هذا الدور بفاعلية. لذلك تعتبر دراسة واقع المرأة في سوق العمل الفلسطيني الخطوة الأساسية لتوفير البيئة المناسبة لتفعيل دور المرأة في سوق العمل، بعد تشخيص هذا الواقع ومعرفة أسباب انخفاض مساهمتها في القوى العاملة.

تتبع أهمية هذه الدراسة كذلك، من كونها تعالج موضوعاً يتعلق بالموارد البشرية التي تعتبر المقوم الأساسي للتنمية في الأراضي الفلسطينية في ظل ندرة الموارد الأخرى. وحيث أن المرأة تمثل ، تقريباً، نصف هذه الموارد، اتضح مدى الأهمية الكامنة في دراسة عمل المرأة الفلسطينية، وتطوير إمكانياتها في هذا المجال.

### أهداف الدراسة

من هنا، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ومناقشة أوضاع المرأة في سوق العمل الفلسطيني، من أجل إبراز التحديات والمعوقات التي تواجهها وهي تحاول دخول سوق العمل وبما يتناسب مع مؤهلاتها وكيونيتها كعنصر بشري له كامل الحقوق والواجبات وبدون تمييز وانحياز. من هنا ستحاول الدراسة تحقيق الأهداف الآتية:

- تسليط الضوء على تطور حجم القوى العاملة النسائية خلال فترة الدراسة، ومكوناتها وخصائصها ومعدلات نموها.
- تحليل المؤشرات الخاصة بالمرأة في سوق العمل وخاصة تدني مساهمة المرأة في القوى العاملة
- دراسة البطالة في صفوف النساء وتطورها وخصائصها
- المساهمة في النقاش الدائر والمستمر حول أسباب تدني مساهمة المرأة في سوق العمل.

#### مجال وحدود الدراسة:

-مجال الدراسة هو سوق العمل الفلسطيني من الناحية الاقتصادية، وتحديدًا المشاركة الاقتصادية للمرأة في هذا السوق ومؤشرات ومحددات هذه المشاركة

-حدود الدراسة الزمنية تغطي الفترة (1995-2010) وبداية هذه الفترة هي بداية تغيرات مؤثرة طرأت على سوق العمل بسبب أحداث الانتفاضة والإجراءات الإسرائيلية المصاحبة لها، وتحديد عام 2010 لنهاية فترة الدراسة تم بناء على مدى توفر أحدث البيانات.

#### الدراسات السابقة

تحفل أدبيات الموضوع بالعديد من الدراسات، كون موضوع مشاركة المرأة في سوق العمل من المواضيع الهامة والمؤثرة. وسنقتصر هنا على استعراض أربعة دراسات رئيسية تتعلق بجوانب محددة لمشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني.

#### 1.ريما حمامي (1998)،دمج النساء في العمالة بأجر في فلسطين:العقبات والاستراتيجيات والعوائد. وزارة العمل، المؤتمر الدولي حول العمل في فلسطين، رام الله،مايو 1998.

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تطوير بعض الاستراتيجيات لدمج عدد اكبر من النساء في نشاطات العمل الرسمي في فلسطين. حيث ناقشت الدراسة وضع المرأة الحالي (وقت الدراسة) في سوق العمل، سواء في الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي، وقدمت بعض التفسيرات لتدني مشاركة المرأة في سوق العمل، وتعرضت لموضوع التعليم والتدريب، ثم أسهبت في اقتراح الاستراتيجيات والسياسات والتي استحوذت على أكثر من نصف الدراسة، حسب هدفها.

**2. يوسف داوود (1999)، محددات المشاركة النسائية في سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة (ماس: رام الله، 1999)**

اعتمد الباحث في دراسته على تحليل عدد من دورات مسح القوى العاملة الذي ينفذه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، واستخدم لذلك الطرق الإحصائية والقياسية للوصول إلى واقع المشاركة النسائية في سوق العمل، واستخلاص العوامل المساعدة والمعوقات التي تؤثر في ذلك، ومنها العوامل الثقافية والتعليمية والاقتصادية.

**3. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2001) المرأة والعمل في فلسطين، دراسة في العمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر من واقع بيانات مسح استخدام الوقت 1999-2000 رام الله فلسطين**

تستعرض هذه الدراسة عمل المرأة الفلسطينية في العمل مدفوع وغير مدفوع الأجر ولكنها لا تتطرق للعمل المنزلي. وتستعين الدراسة بالإضافة لبيانات مسح استخدام الوقت بأحدث بيانات مسح القوى العاملة لعام 2000 للوصول إلى صورة شاملة عن مساهمات المرأة الفلسطينية في الاقتصاد الوطني. يغطي مسح استخدام الوقت العمل الرسمي وغير الرسمي على حد سواء، للبحث في فرضية أن مساهمة المرأة الفلسطينية في الاقتصاد هي أعلى مما تشير إليه المسوح التقليدية، وللتأكد من أشكال الاختلاف على أساس النوع الاجتماعي (الجنس Gender) في الأعمال مدفوعة الأجر والأعمال غير مدفوعة الأجر.

**4. لؤي شبانة وجواد صالح، تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة (رام الله، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008).**

تهدف الدراسة لتسليط الضوء على المؤشرات الحالية لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، وإبراز السمات الأساسية للقوى العاملة النسوية من أجل رصد وتحليل واقع مشاركة المرأة في عملية الإنتاج وأدائها في سوق العمل والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تحيط بعمل المرأة في الأراضي الفلسطينية. واقتراح التدخلات المطلوبة على مستوى السياسات لتمكين المرأة من المشاركة في سوق العمل بشكل فاعل. وأظهرت نتائج الدراسة أن أسباب تدني مشاركة النساء في سوق العمل يتركز في أربعة مجموعات رئيسية مرتبطة بالبيئة الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية، وقدرة استيعابها للأيدي العاملة، الأطر القانونية، ظروف العمل، والعوامل الاجتماعية والثقافية.

من الواضح أن الدراسات السابقة قد عالجت جوانب محددة وهامة من موضوع المرأة في سوق

العمل وبعضها كان مرتبطا بتغيرات محددة سواء على الصعيد الزمني أو الموضوعي. وتأتي هذه الدراسة لتكمل الجهود السابقة بمنهجية أكثر شمولاً من حيث الموضوع والفترة الزمنية، وهي إذ تغطي الفترة (2000 – 2010) وتحلل كافة المؤشرات المتعلقة بعمل المرأة في سوق العمل ستركز على علاقة المرأة بالقطاع غير الرسمي ومدى مسؤوليته ودوره في تدني مشاركة المرأة، بالإضافة إلى فحص ومناقشة دور العوامل التقليدية الأخرى.

### أقسام الدراسة:

من أجل التوصل إلى تحقيق أهداف الدراسة أعلاه، تم تقسيمها حسب التسلسل المنطقي للمواضيع اللازمة لتغطية مجال الدراسة إلى النقاط الآتية:

المشاركة الاقتصادية للمرأة: إطار نظري، المؤشرات السكانية وحجم القوى العاملة من النساء، الخصائص الاقتصادية لعمل المرأة، معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة، عمل النساء في القطاع غير الرسمي، أسباب تدني معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة، وأخيراً مقترحات لتفعيل دور المرأة في سوق العمل الفلسطيني.

### أولاً- الإطار النظري للمشاركة الاقتصادية للمرأة:

#### 1. تمهيد:

يهدف هذا البند لاستعراض المفاهيم والنظريات التي تؤصل للمشاركة الاقتصادية للمرأة من خلال مشاركتها في سوق العمل كعنصر إنتاجي فاعل. ورغم أن النظريات الاقتصادية عالجت المورد البشري في عمومته وبدون تمييز، سواء على صعيد تحليل سلوك المستهلك والمنتج، أو على صعيد تحليل استخدام عناصر الإنتاج ودور هذه العناصر وإنتاجيتها. إلا أن التطورات التاريخية أفرزت منظومات ثقافية واجتماعية حالت دون أن تقوم المرأة بدورها الإنتاجي، وأسست لمعايير تمييزية بين الرجل والمرأة، كانت محصلتها استبعاد للمرأة من أبرز مجالات الحياة الرئيسية كشريكة ومنتجة وصاحبة قرار. وقد تطلب التعامل مع هذا الواقع المعقد عقوداً طويلة من التحديث والتطوير حتى عاد للمرأة اعتبارها، وإن لم يكن شاملاً من الناحية الجغرافية والموضوعية.

والواضح من مراجعة أدبيات الموضوع أن الدراسات النظرية عن عمل المرأة تعتبر قليلة ومتناثرة، خاصة خلال عقدي الخمسينات والستينات. وتعتبر دراسة بوسيروب Boserup عام 1970 من أوائل المحاولات الجادة في هذا المجال والتي حملت عنوان " دور النساء في التنمية الاقتصادية " حيث شكلت نقطة تحول هامة في النظر إلى أثر استراتيجيات التنمية والتحديث على تقسيم العمل بين

الجنسين في الإنتاج وبالتالي على تطور وتنمية أوضاع النساء في المجتمعات المختلفة (جاد، إصلاح، 2005 ، تطور مفاهيم المرأة والتنمية. <http://www.arab-hdr.org/publications>). وقد زابيدت بعد ذلك الدراسات التي تناولت المداخل النظرية لعمل المرأة سواء في سوق العمل الرسمي أو غير الرسمي.

وذلك، سنحاول فيما يلي استعراض أهم الاتجاهات والمداخل النظرية التي تطرقت لدراسة المشاركة الاقتصادية للمرأة.

## 2. أهم الاتجاهات النظرية في دراسة المشاركة الاقتصادية للمرأة

تحت هذا العنوان سوف نحاول التعرف على أهم الاتجاهات والمداخل النظرية التي قامت عليها الإسهامات العديدة في دراسات دور المرأة في سوق العمل الرسمي والتي ناقشت قضية التمييز ضد المرأة العاملة وباعتبار أن هذه الاتجاهات والمداخل متعددة ومتنوعة فإننا سوف نقدم أولاً عرضاً عاماً لها، ثم نستعرض الأفكار الرئيسية لأهم هذه المداخل وفقاً لأهداف وتوجهات الدراسة.

### 1.2. المداخل النظرية: استعراض عام

تتضمن دراسات المرأة في سوق العمل ثلاثة اتجاهات نظرية بينها الكثير من الترابط والتداخل، ويضم كل منها العديد من المداخل الفرعية والدراسات الميدانية.

**الاتجاه الأول:** يضم هذا الاتجاه، الإسهامات النظرية التي تناقش أوجه العلاقة بين الأسرة والعمل. ويمكن تقسيمه إلى ثلاث مداخل أساسية حسب اتجاه العلاقة بين الأسرة والعمل، حيث يدرس أولها تأثير الأسرة على أدوار المرأة في سوق العمل، مثل نظرية التنشئة الاجتماعية، المدخل البيولوجي، المدخل الوظيفي، وغيرها. بينما يهتم المدخل الثاني بتأثير الأوضاع المهنية والأدوار الاقتصادية للمرأة في سوق العمل على مكانتها وأدوارها داخل الأسرة، ومن أمثلة مساهمات هذا المدخل، الدراسات التي تتناول تأثير عمالة المرأة على الخصوبة، والانتماء والرضا عن العمل. أما المدخل الثالث فيركز على دراسة المجتمع كوحدة للتحليل في تفسير الظواهر المرتبطة بعمل المرأة، ومن أمثلة ذلك، مدخل راس المال الفردي، مدخل التدرج، ومدخل تحقيق المكانة (زابيد وآخرون، 2006، ص 194).

**الاتجاه الثاني:** يركز على أدوار العمل والتباين النوعي في المهن بين الرجال والنساء، وكذلك على تركيز النساء في وظائف ومهن ذات مكانة مهنية متدنية وأجور منخفضة، وعلاقة ذلك بآليات سوق العمل الداخلي والخارجي (زابيد وآخرون، 2006، ص 194) (انظر كذلك: علام، اعتماد، 1999، ص 29)، ومن أشهر المداخل التي تناولت هذا الموضوع مدخل البنائية الحديثة عند علماء

الاجتماع، وسنتعرض له بتفصيل أوسع بعد قليل.

**الاتجاه الثالث:** يمثل هذا الاتجاه التطورات الحديثة التي تعاملت مع مشاركة المرأة بمنهج جديد يركز على نوع الجنس في التنمية Gender، ويستند هذا المنهج الجديد على فرضية ترفض اعتبار أفراد المجتمع، سواء كانوا رجالاً أو نساء، مجرد فئة مستهدفة، أو "موضوعاً" للتنمية، بل تعتبرهم عناصر فاعلة تصنع التنمية. ويقوم هذا المنهج على استخدام نوع الجنس في برامج القطاع الاجتماعي وفي كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية التي تقضي إلى التنمية (الاسكوا، 1997، ص34). من الواضح أن الاتجاهات الثلاث تساهم معا في تغطية ابرز واهم الجوانب التي تتعلق بأوضاع المرأة في سوق العمل مستخدمة مناهج مختلفة ومداخل متعددة وفقا لمدى تأثيرها بالتطورات الفكرية ذات العلاقة.

## 2.2. أبرز الاتجاهات النظرية في دراسة دور المرأة في سوق العمل:

يعكس الاستعراض السابق للمداخل النظرية التي ساهمت في دراسة دور المرأة في سوق العمل، تعدد هذه المداخل وتنوعها، الأمر الذي يمهد الطريق أمام اختيار كثر هذه المداخل والمناهج ملائمة لمقتضيات الدراسة وأهدافها، ومن ثم فإننا سوف نسلط الضوء فيما يلي على المداخل النظرية الأربعة الآتية:

### 2.2.1. مدخل التنشئة الاجتماعية:

يستند علماء هذا المدخل في تفسير قضية التحيز ضد المرأة في سوق العمل سواء في اشتغالها في وظائف ذات أجور منخفضة ومكانة مهنية متدنية نسبياً بأقرانها من الرجال، إلى أسباب متعددة تنطلق من تباين عمليات التنشئة الاجتماعية، وأساليب التربية والتعليم خلال مراحل النمو المختلفة للفرد منذ طفولته إلى أن يصبح ضمن القوى العاملة. وذلك من خلال تحديد الدور الاجتماعي لكل من الذكر والأنثى خلال مراحل التنشئة الاجتماعية على أساس نسق توزيع الأدوار النوعية Sex-socialization role (زايد وآخرون، 2006، ص194) الذي يضم ثلاث مكونات أساسية هي (الخواجة، محمد ياسر، 1998، ص119) :

أ- التمييز على أساس تباين النوع داخل البنية التنظيمية بمعنى أن لكل من الذكور والإناث مهاماً محددة.

ب- تقسيم العمل النوعي.

ج- استئثار الذكور بقيم متميزة عن قيم الإناث.



## المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية – المؤشرات والمحددات

ووفقاً لتقسيم العمل على أساس النوع، بناء على تفسيرات النظرية، فالمكان الطبيعي للمرأة هو المنزل، بينما يكلف الرجل بالقيام بالأنشطة الاقتصادية داخل التنظيمات الرسمية المختلفة في المجتمع، وبالتالي فإن شيوع هذا الاتجاه الثقافي القائم على تفضيل الثقافة الذكورية، كان له أبعد الأثر في إحداث التفرقة بين الجنسين داخل تنظيمات العمل المركبة. وبالتالي نجد أن معظم النساء يعملن في الأعمال ذات الأجور المنخفضة والمكانة المتدنية وساعات العمل الطويلة، تؤكد العديد من الدراسات الميدانية التحيز ضد المرأة في سوق العمل ومن أهم نتائجها ما يلي (الخواجه ، محمد ياسر، 1998، ص119):

أ- الاعتقاد السائد بين المديرين الذكور بعدم قدرة المرأة على تولي مناصب إدارية على أسس وقواعد تنظيمية متكافئة مع الرجال، فالمديرون الذكور يشككون في نجاح المرأة كرئيسة أو مشرفة، وهذا الاعتقاد يعتبر أحد المعايير الاجتماعية الهامة التي تواجه المرأة في سوق العمل.

ب- الاعتقاد السائد بين المديرين أن المرأة من الناحية البيولوجية والخصائص الشخصية غير متساوية مع الرجل في الاستقلالية.

ج- الاعتقاد الشائع بأن المرأة تسعى للعمل مدفوع الأجر إلى أن تتزوج، ومن ثم فإن العمالة النسائية تنسم بعدم الاستقرار وتلك إحدى المشكلات التي تواجه سياسات التنظيم الرسمي.

د- الاعتقاد الشائع بأن المرأة لا تضع العمل في المرتبة الأولى من الأهمية بالنسبة لبقاى الأعمال والأنشطة التي تقوم بها، ومن ثم فإنها لا تهتم كثيراً بالقيمة المادية التي تجنيها من العمل المأجور، ولأنها تعتمد أيضاً على الزواج في تحقيق الاستقرار المادي للأسرة.

### 2.2.2. المدخل الفردي عند علماء الاقتصاد:

ويعتبر مدخل رأس المال البشري Human capital approach أفضل المداخل تمثيلاً للمدخل الفردي. حيث يشير مفهوم رأس المال البشري إلى الأبعاد التي تؤثر على إنتاجية الفرد، ومن تلك الأبعاد المستوى العلمي الذي حصل عليه الفرد، ويعد تيودور شولتز Shultz من أبرز العلماء الذين أكدوا على أن الاستثمار في رأس المال البشري لا يزيد من الإنتاجية الفردية فقط وإنما يضع الأساس الفني والتقني لقوة العمل اللازمة لتحقيق التنمية المستمرة وزيادة معدلات النمو الاقتصادي، فهو يزيد الاستثمار والادخار، ويساعد على تحسين الدخل وتكافؤ الفرص، ويضمن التشغيل وعلى وجه الخصوص في القطاع العام، كما يسهم بتعزيز دور المرأة في النشاط الاقتصادي، هذا بالإضافة

إلى دوره في التأثير على قرار الهجرة وزيادة الإنتاجية على مستوى الفرد والاقتصاد العالمي (وديع، عدنان، 2007، ص2).

### 3. 2.2. مدخل النوع الاجتماعي :

أشرنا من قبل إلى أن التطورات الحديثة تعاملت مع مشاركة المرأة بمنهج جديد يركز على نوع الجنس في التنمية Gender أو النوع الاجتماعي<sup>(\*)</sup>، ويستند هذا المنهج الجديد على فرضية ترفض اعتبار أفراد المجتمع، سواء كانوا رجالاً أو نساء، مجرد فئة مستهدفة، أو "موضوعاً" للتنمية، بل تعتبرهم عناصر فاعلة تصنع التنمية.

جاء الاهتمام بهذا المدخل نتيجة التطورات التي طرأت على الأجندة التي وضعتها الأمم المتحدة والتي بدأ بتخصيص الفترة (1975-1985) كعقد للمرأة، الأمر الذي أعطى دفعة كبيرة لتطوير توجهات التنمية للمرأة. إذ شاع أثناء هذا العقد توجه "المرأة في التنمية" (WID). لقد انعكس هذا الاهتمام في رسم إستراتيجيات جديدة للتنمية وضع المرأة في العالم الثالث. حيث بدأت الوكالات الدولية المانحة بتطبيق برامج مخصصة للنساء ومدرة للدخل مثل تعلم النساء مهارات وحرف مختلفة أو إدخالهن في مشاريع إنتاجية وتعاونيات للإنتاج أو للتسويق والعمل على تطوير تكنولوجيا تخفف من أعباء عمل النساء. كما تم التركيز على المطالبة بمشاركة متساوية للنساء في التعليم والتوظيف والنظر للنساء كمنتجات مستقلة وليس فقط تابعات لأزواجهن. اتجه هذا التوجه للتركيز على دور النساء الإنتاجي وأهمه وقلل من قيمة التركيز على الجانب الإيجابي في حياة النساء (جاد، إصلاح، 2005، تطور مفاهيم المرأة والتنمية. <http://www.arab-hdr.org/publications>).

مع بداية العقد الثاني للمرأة، والذي بدأ بمؤتمر الأمم المتحدة في نيروبي عام 1985، شاع منظور "النوع الاجتماعي والتنمية" Gender and Development. ينطلق هذا المنظور من رؤية متكاملة للتنظيم الاجتماعي والاقتصادي السياسي من أجل فهم آليات توزيع الأدوار بين الرجال

(\*) النوع الاجتماعي ترجمة لكلمة الجندر بالانجليزية، وقد عرف تقرير البنك الدولي عن النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط النوع الاجتماعي بأنه " مجموعة من السلوكيات والمفاهيم مرتبطة بالإنثا والذكور ينشئها وينشرها المجتمع. إن كل المجتمعات والثقافات تحول الفوارق البيولوجية بين الإنثا والذكور إلى مجموعة من المفاهيم الاجتماعية حول التصرفات والنشاطات التي تعتبر ملائمة، وحول الحقوق والموارد والسلطات التي يجب أن يمتلكها الذكور والإنثا. شأنه شأن العرق واللون والطبقة، النوع الاجتماعي هو فئة اجتماعية تقرر فرص الإنسان في الحياة، وتحدد مشاركته في المجتمع والاقتصاد

## المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات

والنساء والمسؤوليات والتوقعات المحددة لكل منهم، فهو يحلل طبيعة مساهمة النساء ضمن محيط العمل داخل وخارج المنزل بما فيها الإنتاج غير السلعي، ويرفض تقسيم العمل العام/الخاص الذي استعمل بشكل عام كوسيلة لتبخيص عمل النساء في المحافظة على العائلة والمنزل. كما يضع هذا المنظور أيضا أهمية لدور الدولة في تحرير النساء وخاصة في مجال توفير الخدمات الاجتماعية الممكنة للنساء في لعب أدوارهن المختلفة سواء الإنتاجية أو الإنتاجية الاجتماعية والسياسية (البنك الدولي، 2003، ص 5، 6) (انظر كذلك: الاسكوا، 1997، ص 34).

لقد جاء هذا المدخل بمفاهيم المشاركة والتمكين من أجل دعم المرأة والرجل، فهو يسعى إلى تطوير الكفاءات وزيادة الفرص التي تدعم إمكانية إعادة توزيع الموارد والخدمات والفرص المتاحة للأفراد، وذلك على قاعدة المساواة بين النساء والرجال في السياسات والبرامج والمشاريع التنموية (الاسكوا، 1997، ص 34). كذلك عمل هذا المدخل على تطوير مدخل آخر على قدر كبير من الأهمية، هو مدخل القوة والتمكين للنساء، وهما في رأينا متكاملين، فالتمكين يشير إلى تقوية المرأة وتمكينها من خلال اعتمادها على نفسها، والإقرار بأدوارها المتعددة، وتلبية احتياجاتها الإستراتيجية المرتبطة بالنوع الاجتماعي.

من الواضح، أن هناك تباينا بين هذه المداخل النظرية في تفسير واقع المرأة في سوق العمل، وأسباب هذا الواقع الذي مازال يؤثر سلبا على إمكانية تطور المرأة. إذ بينما تفاعلت المداخل الثلاثة الأولى مع تفسيرات الواقع المتأثر بالثقافة الذكورية السائدة، نجد أن مدخل النوع الاجتماعي يعطي دفعة واضحة لدعم تطوير المرأة وتفعيل دورها في المشاركة الاقتصادية، من خلال التأثير الإيجابي على تطوير فكرة الدور والمسؤولية لكل من الرجل والمرأة لتتناسب مع هذا الهدف. إن هذا المدخل، في رأينا، يؤسس لإرساء بنية قوية وفاعلة من الممكن أن تعالج الجوانب الرئيسية التي تطرح عادة كمعوقات تواجه المرأة لدخول سوق العمل، خاصة الاجتماعية والثقافية والتنظيمية، الأمر الذي سيوفر الإمكانية لتغيير الواقع الصعب لأوضاع المرأة في سوق العمل، ولكن بتضافر العوامل الأخرى ذات الصلة.

## ثانيا - المؤشرات السكانية وحجم القوى العاملة من النساء:

### 1. المؤشرات السكانية للنساء

تطور حجم السكان في الأراضي الفلسطينية خلال الفترة (2000-2010) بشكل واضح، إذ بلغ عام 2000 حوالي 3.05 مليون نسمة ووصل عام 2010 إلى 4.11 مليون نسمة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011، ص 11). وتبلغ هذه الزيادة ما نسبته 34.7%. ويشير ذلك إلى

معدلات نمو سكانية مرتفعة ، فقد بلغ معدل النمو السكاني 2.88% عام 2009 منها 2.65% في الضفة الغربية، 3.25% في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2010، ص205). وصل حجم السكان من النساء عام 2009 إلى 1.938 مليون نسمة ، وهذا الحجم يشكل 49.2% من عدد السكان الكلي ، يتضمن هذا الحجم أيضاً معدل نمو قدره 21.4% قياساً على عدد النساء عام 2000 والذي كان 1.596 مليون نسمة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011، ص22) وهذا الحجم يتوزع وفقاً لفئات العمر بشكل يعكس التوزيع النسبي للحجم الكلي للسكان ، إذ بلغت نسبة الأفراد من النساء للفئة العمرية (0-14) 41.7% من حجم النساء الكلي، فيما بلغت نسبة الأفراد من النساء للفئة العمرية النشيطة اقتصادياً (15-60) 53.3% من مجموع النساء الكلي، وذلك للعام 2009 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2011، ص201).

#### على صعيد الحالة التعليمية:

تشير البيانات إلى زيادة انتشار التعليم وانخفاض نسبة الأمية في الأراضي الفلسطينية فقد ارتفعت نسبة التعليم بين الإناث من 79.7% عام 1996 إلى 91.7% عام 2009. بينما ارتفعت بين الذكور من 92.2% إلى 97.4% . أي أن الزيادة بلغت عند الإناث 12% مقابل 5.2% عند الذكور (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2010أ).

كذلك تطور عدد الإناث كنسبة من مجموع طلاب المدارس من 48% للعام الدراسي 1995-1996 إلى 50% للعام الدراسي 2009-2010، بينما قفزت نسبة الطالبات الجامعيات من 42.8% للعام الدراسي 1995-1996 إلى حوالي 58% للعام الدراسي 2009/2010 ، كذلك زادت نسبة الخريجات الجامعيات من 48% عام 96/95 إلى 60% للعام الدراسي 2009/2010، وكانت نسبة الخريجات الجامعيات الحاصلات على بكالوريوس فأعلى 4.1% عام 2001، وارتفعت إلى 9% عام 2009، وقد لوحظ ارتفاع نسبة الحاصلات على بكالوريوس فأعلى في قطاع غزة إذ بلغت 9.5% عام 2009 بينما وصلت إلى 8.6% في الضفة الغربية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2011، ص32).

تشير هذه الأرقام إلى تطور واضح في الحالة التعليمية لدى الإناث خلال الفترة (95-2010) وهي الفترة التي شهدت زيادة في أعداد المدارس واهتماماً أكبر في تطوير أحوال النساء لدى السلطة الوطنية الفلسطينية وزيادة الوعي لدى الأسر والنساء معاً في أهمية دور المرأة وضرورة تعليمها وعدم التمييز بينها وبين الذكور في هذا المجال، لقد ساهمت مؤسسات المجتمع المدني خاصة النسوية بجهود ضخمة في رفع نسبة الوعي لدى النساء بما فيها حقهن في التعليم.

من المؤشرات الديمغرافية، يلاحظ أن متوسط حجم الأسرة قد انخفض من 6.1 فرداً عام 1997

ليصبح 5.6 فرداً عام 2007 ، الأمر الذي يدل على انخفاض الخصوبة من جانب وإلى التوجه نحو الأسر النووية على حساب الأسر الممتدة لتصبح نسبة الأسر النووية 81.8 % في العام 2007 ، في حين كانت 74.0 % عام 1997 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010 ب، ص25).

**على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي:** بلغت نسبة الأسر التي ترأسها نساء حسب كتاب فلسطين الإحصائي السنوي رقم 10 للعام 2009 ، 8.8 % ، توزع حسب المنطقة بنسبة 9.9% للضفة الغربية ، 7.4% لقطاع غزة . وتراوح هذه النسبة خلال الفترة (2009-2000) بين 8.2-11.5% وبلغت في المتوسط 9.2% . وقد يرتبط هذا، ضمن ظروف أخرى، بارتفاع نسبة الأرمال من النساء بمقدار كبير مقارنة بالرجال لتبلغ ( 5.8 %، و 0.6 %) على التوالي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010 ب، ص23).

## 2. تطور حجم القوى العاملة من النساء:

تمثل القوى العاملة، كما يعرفها الجهاز المركزي للإحصاء، النشيطون اقتصادياً ، وتشمل هذه المجموعة جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ( 15 سنة فأكثر) سواء كانوا عاملين أو متعطلين. وهم يمثلون الأفراد الذين يعرضون قوة عملهم لإنتاج السلع الاقتصادية والخدمات ويشمل ذلك، بالإضافة إلى العاملين والعاطلين كما أشرنا، الذين يبحثون عن عمل بنشاط في فترة محددة ( أسبوع مثلاً ) قبل إجراء التعداد (فرح، ناديا رمسيس ،1992، ص20).

وتشير بيانات الجدول رقم (1) إلى تطور أعداد القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية، من الذكور والإناث. وتم حساب حجم القوى العاملة من النساء بناء على الإحصاءات المتوفرة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عن إجمالي القوى العاملة وحجمها عند الذكور، لان الإحصاءات الخاصة بحجم القوى العاملة من النساء غير متوفرة بشكل مباشر. يتضمن الجدول تطور عدد العاملين الإجمالي في الأراضي الفلسطينية موزعاً حسب الجنس من الذكور والإناث. حيث تضاعف حجم القوى العاملة الإجمالية تقريباً خلال الفترة الموضحة، بينما ارتفع حجم القوى العاملة النسائية من 72 ألف عام 1995 إلى 177 ألف عام 2010، أي تضاعف مرتين ونصف في حين كانت النسبة عند الذكور 90% كذلك زادت نسبة القوى العاملة النسائية من 15.3% من إجمالي القوى العاملة عام 2000 إلى 18.3% كمتوسط للسنوات (2007-2010) ورغم هذه الزيادات النسبية إلا أن تطور حجم القوى العاملة النسائية متواضع قياساً على عدد النساء في الفئة العمرية 15 سنة فأكثر ، وهي الفئة الناشطة اقتصادياً ، حيث تزيد نسبة النساء عن نسبة الرجال في هذه الفئة في معظم السنوات وتتراوح بين (54-58.5%) بينما تتراوح عند الرجال بين (53-58%). يرتبط انخفاض حجم القوى العاملة النسائية بانخفاض نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة من حيث الأسباب، وهو ما سنناقشه في البند

#### مازن صلاح العجلة

التالي. لاحظ أيضاً أن نسبة النساء والرجال معاً في الفئة العمرية 15 سنة فأكثر ، منخفضة قياساً على دول أخرى ، بسبب ارتفاع نسبة الفئة العمرية (0-14) وهي فئة الأطفال، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض نسبة وحجم الفئة المنتجة اقتصادياً ، وارتفاع معدلات الإعالة.

#### الجدول رقم (1): حجم القوى العاملة النسائية في الأراضي الفلسطينية (بالألف) (2000-2010)

السنة	إجمالي القوى العاملة	القوى العاملة من النساء	القوى العاملة من الرجال
1995	499	72	427
1997	524	73	451
1999	611	88	523
2000	714	109	605
2007	874	162	712
2008	909	166	743
2009	952	175	777
2010	989	177	812

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، كتاب فلسطين الإحصائي السنوي ، سنوات متعددة

#### ثانيا - معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة :

##### 1. المفهوم

تقيس معدلات النشاط الاقتصادي نسبة السكان الذين يعملون فعلاً إلى عدد السكان الإجمالي، وتعرف تلك المعدلات بمعدلات النشاط الاقتصادي الإجمالي أو الخام. إلا أن هذا المعدل لا يعبر بدقة عن المشاركة الاقتصادية حسب الجنس ، ويتأثر بارتفاع وانخفاض معدلات الخصوبة وما تحدثه من اتساع وضيق في قاعدة الهرم السكاني ، ولتلافي عدم الدقة نلجأ إلى معدل النشاط الاقتصادي الفعلي والذي يتحدد من خلال نسبة عدد العاملين والعاطلين عن العمل إلى عدد السكان في سن العمل (القوة البشرية) (منظمة العمل الدولية، 1990، ص11-12). وسيتم اعتماد معدلات النشاط الاقتصادي الفعلية للمرأة في هذه الدراسة، أي المنقحة والمنسوبة لعدد السكان في سن العمل فقط.

من المعروف أن معدلات النشاط الاقتصادي تتجه اتجاهات معينة حسب مرحلة التنمية والتصنيع، حيث تميل إلى الارتفاع مع اطراد التقدم والتنمية، ويعود ارتفاعها في الدول المتقدمة إلى زيادة دخول

## المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات

النساء إلى سوق العمل الرسمي، نتيجة تحديث الاقتصاد واختفاء القطاعات التقليدية، وتقلص دور المرأة كزوجة وأم في إطار تطور المجتمع (فرح، ناديا رمسيس، 1992، ص20).

### 2. النشاط الاقتصادي للقوى العاملة في الأراضي الفلسطينية (2000-2010)

يتضح من الجدول رقم (2) أن معدلات النشاط الاقتصادي كنسبة مئوية من قوة العمل خلال الفترة (2000-2010) لم تتجاوز عند أعلى مستوياتها 15.7%. فقد تراوحت بين 10.4% عام 2001 وبين 15.7% عام 2007، وبلغت في المتوسط للفترة كلها 13.6%، بينما بلغ متوسط معدل المشاركة

الجدول رقم (2) معدلات النشاط الاقتصادي للقوى العاملة في الأراضي الفلسطينية (2000-2010)

السنة	الأراضي الفلسطينية		الضفة الغربية		قطاع غزة	
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	إناث
1995	66.9	11.2	39	67.5	13.8	62.2
1997	69.0	11.5	40.5	70.2	13.9	64.6
1999	70.7	12.3	41.4	71.9	14.3	67.4
2000	69.5	12.9	41.6	72.4	14.1	63.4
2001	66.8	10.4	38.5	69.6	12.1	58.5
2001	64.5	10.5	37.9	66.2	12.6	61.2
2003	66.5	12.8	40.0	67.5	14.8	64.6
2004	65.9	13.5	40.0	67.6	15.9	62.6
2005	66.5	13.5	41.4	68.4	15.9	63.1
2006	66.7	14.6	41.0	68.8	18.1	63.0
2007	67.1	15.7	41.7	68.6	18.3	64.4
2008	66.6	15.3	41.2	68.1	17.3	63.9
2009	67.0	15.5	41.6	69.5	17.4	62.5
2010	66.8	14.7	41.1	69.5	17.2	62.1

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة الفلسطينية، مرجع سابق، ص76، 75

النسائية في قطاع غزة لنفس الفترة أيضاً 9.5%، وفي الضفة الغربية 15.2%. من الواضح أن هناك فجوة كبيرة بين معدلات المشاركة النسائية وتلك الخاصة بالرجال إذ تبلغ نسبة مشاركة الرجال في المتوسط للفترة المذكورة 66.6% للأراضي الفلسطينية.

لذلك تشير مقاييس النوع الاجتماعي إلى وجود ميل لصالح الذكور وبشكل واضح. وعند

استخدام دليل مساواة النوع الاجتماعي، الذي يستخدم نسبة النساء إلى الرجال لإبراز الفوارق المتعلقة بمقياس معين للمساواة بينهما (الاسكوا أ، 2002، ص207)، وجد أن قيم الدليل تتراوح بين -0.16-0.23 خلال الفترة الزمنية الموضحة في الجدول مما يعني أن نسبة النساء النشيطات اقتصادياً تطورت من حوالي سدس نسبة النشيطين اقتصادياً إلى حوالي الربع. أي أنه للوصول إلى توازن في المشاركة الاقتصادية بين المرأة والرجل يتطلب الأمر زيادة نسبة الإناث النشيطات اقتصادياً حوالي أربع مرات.

واضح أن هناك أزمة حقيقية في معدل مشاركة النساء في قوة العمل فهي منخفضة بشكل كبير سواء في الضفة الغربية أو في قطاع غزة، ويتأكد ذلك بمقارنة هذه النسبة بنظيرتها الخاصة بالدول العربية والتي بلغت 28.2% في المتوسط للعام 2008. حيث بلغت في كل من تونس، الجزائر، سوريا، الأردن، لبنان، مصر والمغرب 32، 39.8، 41.3، 30.3، 37.5، 22.4، 28.5 على الترتيب (صندوق النقد العربي، 2009، ص43) كذلك فإن معدلات مشاركة المرأة العربية إذا ما قورنت بتلك السائدة في الدول المتقدمة تعتبر متدنية، إذ يصل المتوسط العالمي حسب تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005 إلى 55.6% (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرون، 2006، ص8). وللمقارنة أيضاً فإن نسبة مشاركة المرأة الفلسطينية إلى مشاركة الرجل تبلغ في المتوسط 20%، بينما تصل للمرأة العربية إلى 42% في حيث يبلغ معدلها العالمي 69% (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرون، 2006، ص9).

وسنقوم في البند الأخير من الدراسة بمناقشة أسباب تدني معدلات النشاط الاقتصادي، ويرجع تأخير البحث في الأسباب إلى ضرورة توفر كافة المعلومات عن مؤشرات السوق حتى يكون التحليل شاملاً.

### 3. معدلات المشاركة الاقتصادية حسب الدراسة والسن والمحافظة:

#### أ. مشاركة المرأة حسب سنوات الدراسة:

تشير الإحصاءات إلى أن معظم النساء المشاركات في قوة العمل قد أنهين 13 سنة دراسية فأكثر، حيث تبلغ هذه النسبة 41.7% للعام 2010، وتبلغ 5.3% لمن أنهين 10-12 سنة دراسية وترتفع إلى 10.7% لمن أنهين 1-6 سنوات دراسية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010، ص63). والملاحظ أن النساء اللاتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر يحظين بالنصيب الأكبر رغم أننا سنجد في بند لاحق أن نسبة البطالة داخل هذه الفئة مرتفعة أيضاً. ومن الممكن توزيع هذه الفئة حسب الحالة العملية إلى 61% عمالة تامة، 2.7% عمالة محدودة، 36.3% بطالة. اللافت للنظر



#### المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية – المؤشرات والمحددات

أيضا أن هناك 58.3% ممن انهيئ 13 سنة دراسية فأكثر مصنفات حسب إحصاءات مسح القوى العاملة خارج القوى العاملة.

وللمقارنة فان نسبة الذكور المشاركين في قوة العمل ممن أنهوا 13 سنة دراسية فأكثر بلغت 67.3% عام 2010 منهم 78.9% عمالة تامة، 5.4% عمالة محدودة، 15.7% بطالة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2010 ، ص63).

واضح أن هناك ميل نحو ارتفاع معدلات النشاط الاقتصادي كلما ارتفع المستوى التعليمي على صعيد الذكور والإناث، مما يشير إلى وجود ارتباط طردي موجب بين المستوى التعليمي والمشاركة في النشاط الاقتصادي.

#### ب. مشاركة المرأة حسب العمر:

تبلغ أكبر نسبة لمشاركات النساء حسب العمر 23.1% للفئة العمرية (25-34) وهو أمر طبيعي، إذ تعتبر هذه الفئة العمرية هي الفئة الأكثر إنتاجاً ونشاطاً، على مستوى المحافظات، تبلغ هذه النسبة 25% للضفة الغربية بينما تنخفض إلى 19.9% لقطاع غزة . وتأتي بعدها الفئة العمرية 35-44 حيث تبلغ نسبة المشاركة فيها 20.7% ترتفع في الضفة إلى 25% وتنخفض في غزة إلى 12.2% ، أما الفئة العمرية التالية فهي (45-54) وتبلغ نسبة المشاركة فيها 17.7%، منها 22.9% للضفة، 7.3% لقطاع غزة. ولا شك أن هذا الارتفاع والانخفاض حسب المنطقة مرتبط بارتفاع وانخفاض معدلات المشاركة العام، فقد رأينا أنه يصل في الضفة الغربية إلى 15.3% في المتوسط ، بينما لا يتعدى 9% في قطاع غزة، حيث ترتفع معدلات البطالة والفقر، وتختلف طبيعة أسواق العمل، وتتباين إلى حد ما العادات والتقاليد. هناك، إذا، فجوة كبيرة بين الذكور والإناث، حيث تصل نسبة مشاركة الذكور للفئتين المذكورتين 88.8%، 93.8% على الترتيب. أما الفئة العمرية (45-54) فتبلغ نسبتها 84.7%، ولا يوجد فرقا ذو دلالة بين الضفة وغزة على صعيد مشاركة الذكور حسب العمر (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2010).

#### ج. مشاركة المرأة حسب المحافظة :

تتفاوت معدلات المشاركة داخل محافظات الوطن الشمالية والجنوبية ، على مستوى محافظات قطاع غزة تبلغ أعلى نسبة مشاركة 13.6% لعام 2010 في محافظة رفح، تليها محافظة دير البلح بمعدل مشاركة 13.4% ثم خان يونس 10.7% وأقلها محافظة غزة 8.2% . قد يعود ارتفاع المساهمة في كل من رفح ودير البلح إلى انتشار النساء في القطاع غير الرسمي إذ أن معظم مشاركة النساء في هاتين المحافظتين تتركز في قطاع الخدمات والفروع الأخرى وتصل إلى 95.7% في رفح ،

92.2% في دير البلح . والمرجح أن هذا التركيز مرتبط بازدهار تجارة الأتفاق في رفح، يشهد بذلك أن هذه النسبة المرتفعة في كل من رفح وخانيونس بدأت عام 2007، فقد قفزت من 7.7% عام 2006 إلى 14.6 عام 2007 وحافظت تقريباً على نفس المستوى خلال الفترة (2007-2010) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2011، ص120).

### ثالثاً - الخصائص الاقتصادية لعمل المرأة :

نستعرض فيما يلي الخصائص الاقتصادية للقوى العاملة من النساء موزعة حسب الحالة العملية والمهنة والنشاط الاقتصادي، ثم مستويات الأجور.

#### 1. الحالة العملية:

تعكس الحالة العملية الوضع الذي يكون عليه الفرد في المؤسسة التي يعمل بها، وتقسم الحالة العملية حسب المعايير الدولية إلى أربعة ( صاحب عمل ، يعمل لحسابه ، مستخدم بأجر ، عضو أسرة بدون أجر ). وتعتبر الحالة العملية مؤشراً على الحالة الوظيفية في سوق العمل، حيث تعكس مدى التمكين الاقتصادي للفرد.

تشير الإحصاءات لعام 2010 إلى أن غالبية المشتغلين الإناث والذكور هم من المستخدمين بأجر، حيث بلغت نسبته النساء من هذه الفئة 67.1 %، ترتفع هذه النسبة في قطاع غزة لتصل إلى 90.7%. أما العاملات بدون أجر كعضو في الأسرة فبلغت نسبتهن 19.5 %. تصل هذه النسبة في الضفة إلى 23.2 % نظراً لارتفاع نسبة الأسر القروية التي عادة ما ينطبق عليها خصائص العمل بدون أجر أكثر من غيرها. في المقابل لا تتعدى نسبة صاحبات الأعمال 1.4 %، وترتفع نسبة من يعملن لحسابهن لتصل إلى 12 % ( 13.4 % في الضفة ، 5.4 % في قطاع غزة ) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، 2010 ، ص89). من الناحية الهيكلية لا تختلف هذه التوزيعات للحالة العملية المذكورة للذكور إذ أن معظمهم في الضفة وغزة يعملون كمستخدمين بأجر ( 64 % ، 77.4 % على الترتيب).

إن انخفاض نسبة من يعملن كأرباب عمل أو من يعملن لحسابهن ، أي العاملات في منشآت يملكنها ، تشير إلى انخفاض المبادرات والرياديات في سوق العمل الفلسطيني وقد يرجع ذلك إلى التعقيدات المتشابكة والمتعددة في الحياة الفلسطينية بشكل عام نتيجة الحصار والإغلاق والإجراءات الإسرائيلية ، إضافة إلى أن المبادرات تحتاج إلى سمات ومؤهلات فيها مجال أكبر للإبداع والقدرة على الإدارة والقيادة وهو ما يحتاج إلى متابعة وتأهيل وتدريب ، الأمر الذي تفتقر إليه النساء بشكل كبير نتيجة الإهمال المجتمعي، والتفرغ لأعمال البيت، وفقاً للإحصاءات التي سنتعرض لها بعد ذلك

في هذه الدراسة.

## 2. المهنة :

يعرف الجهاز المركزي للإحصاء، في تقارير مسح القوى العاملة، المهنة بأنها "الحرفة أو نوع العمل الذي يباشره الفرد إذا كان عاملاً، أو الذي يباشره سابقاً إذا كان متعطلاً سبق له العمل، بغض النظر عن طبيعة عمل المنشأة التي يعمل بها وبغض النظر عن مجال الدراسة أو التدريب الذي تلقاه الفرد". لذلك تتنوع المهن تنوعاً كبيراً في سوق العمل، وقد تختلف من نشاط اقتصادي لآخر تبعاً لطبيعة ذلك النشاط.

ورغم التطور الاقتصادي والتنوع الذي شهده سوق العمل الفلسطيني، بعد إنشاء السلطة الفلسطينية، فإن النتائج الخاصة بالمهن التي تعمل بها النساء، ومنذ التعداد الأولي للسكان والمساكن عام 1997، كانت تشير إلى وجود خلل في توزيع النساء على مختلف المهن، حيث تضمن التصنيف العالمي للمهن 118 مهنة، وجد أن 20 مهنة منها لم تمارسها النساء، وأن حوالي 60 مهنة تضم أقل من 100 أنثى، كما أن أكثر من 60% من النساء العاملات اللواتي سبق لهن العمل صنفن في ست مهن تفصيلية مرتبة تنازلياً على النحو التالي (شبانة، وصالح، 2008، ص15):

أ- عاملات في التعليم الأساسي

ب- عاملات في النسيج وصناعة الملابس

ت- عاملات في التعليم الثانوي

ث- سكرتيرات وعاملات على آلات بلوحات مفاتيح (طباعة)

ج- مزارعات في البساتين والمحاصيل السوقية

ح- عاملات في التعليم ما قبل الأساسي

ويبدو أنه لا يوجد هناك تغيرات جوهرية بعد أكثر من عقد من الزمان في التركيب المهني للنساء في فلسطين، فإن النساء مازلن يشغلن المهن التقليدية، حيث تبلغ نسبة العاملات المصنفات تحت بند الفنيون والمتخصصون والمساعدون والكتبة 47% في الضفة الغربية، 84% في قطاع غزة. تقابل هذه النسبة عند الذكور 17% في الضفة الغربية، 28% في قطاع غزة ما يشير إلى فجوة كبيرة بينهما واختلاف بين التركيب المهني لدى الطرفين. إذ تمثل مهنة عمال الخدمات والباعة في الأسواق، النسبة الأكبر بين المهن لدى الذكور لتصل إلى 20.6% في الضفة الغربية، 31.3% في قطاع غزة.

أما الترتيب الثاني في التركيب المهني لدى النساء فهو لمهنة الزراعة في الضفة الغربية وتبلغ

25% في الضفة، بينما تحتل المرتبة الثانية في قطاع غزة مهنة العاملات في الخدمات والباعة في الأسواق والتي تصل إلى 7%، وتبلغ هذه النسبة في الضفة 11.4% وذلك للعام 2010. وتقع وظائف الإدارة العليا والمشرعون في نهاية السلم إذ تبلغ نسبتها 3.9% في الضفة، 2% في غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010، ص90). الإحصاءات السابقة تشير إلى أن حوالي ثلاثة أرباع النساء في الأراضي الفلسطينية يعملن في مهنتين فقط وهما مهنة الفنيون والمتخصصون والمساعدون والكتبة، ومهنة الزراعة، ونسبة 74.6%. مع ملاحظة اختلاف الترتيب بين الضفة وغزة.

ويتماهى هذا الوضع إلى حد كبير مع تدني نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة من حيث البيئة العامة والأسباب، خاصة تلك المرتبطة بالبنية الاجتماعية والقانونية والتي مازالت تركز ديمومة الموقف التقليدي تجاه عمل المرأة من حيث الموافقة أولاً على عملها، ومن حيث طبيعة المهن المفضلة لدى المجتمع، ثانياً.

### 3. النشاط الاقتصادي :

يعبر النشاط الاقتصادي عن القطاع الذي تعمل به المؤسسة بغض النظر عن المهنة، فإذا نظرنا إلى البيانات الخاصة بتوزيع النساء العاملات حسب النشاط الاقتصادي فسنجدها تعزز الاتجاه العام السابق بخصوص تمركز المرأة في قطاعات بعينها، سنجد مثلاً أن 61.8% من النساء يعملن في قطاع الخدمات بينما تبلغ النسبة للرجال 33.6% وذلك للعام 2010، كذلك يوجد تفاوت كبير حسب المنطقة فتبلغ نسبة العاملات في الخدمات في قطاع غزة 91.3% بينما تصل في الضفة إلى 56% فقط، القطاع الثاني حسب الأهمية النسبية هو الزراعة والذي يستوعب 21.4% من النساء بينما تنخفض النسبة للذكور لتصل إلى 9.9%. أما نسبة النساء في القطاعات الأخرى وهي الصناعة التحويلية والتجارة فتبلغ 7.5%، 8.1% على الترتيب. وتنخفض في قطاع الإنشاءات إلى 0.3%، بينما ترتفع هذه النسبة لدى الذكور إلى 12.2%، 21.5%، 5.84% على الترتيب (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010، ص96، 95).

الملاحظ أن توزيع النساء على القطاعات الاقتصادية يتصف بعدم التوازن وبشدة التركيز في قطاع رئيسي هو الخدمات ثم يوزع بنسب متفاوتة وغير متوازنة، لذات الأسباب السابقة

### عدد ساعات العمل والأجور :

تشير بيانات الجدول رقم (3) إلى تقارب في معدل ساعات العمل الأسبوعية لدى النساء والرجال في معظم الأنشطة الاقتصادية، إلا أن التفاوت ملحوظ في معدل الأجرة اليومية فهناك

#### المشاركة الإقتصادية للمرأة الفلسطينية – المؤشرات والمحددات

تفاوت صارخ لا مبرر له في معدل الأجرة اليومية في قطاع الصناعات التحويلية ، حيث تتقاضى النساء 47 شيكل ، بينما تصل الأجرة اليومية للرجال 83.5 شيكل ، أي أن أجرة الرجل أعلى بنسبة 44% من أجرة المرأة ، وهذا يسري على قطاع التجارة والخدمات ولكن بدرجة أقل حدة إذ تبلغ النسبة في قطاع التجارة 26% ، وفي قطاع الخدمات 16%. واضح أن هناك فجوة نوعية في أجور العاملين حسب الجنس، وأن الفئة المتأثرة من التباينات في الأجور هي النساء.

الجدول رقم (3) معدل ساعات العمل الأسبوعية والأجرة اليومية بالشيكال حسب الجنس  
2010

النشاط الاقتصادي	الذكور		الإناث	
	معدل الأجرة اليومية	معدل الساعات الأسبوعية	معدل الأجرة اليومية	معدل الساعات الأسبوعية
الزراعة	57	38.5	60.3	43.8
الصناعة التحويلية	83.5	43.9	47.1	44.4
البناء والتشييد	117.6	39		
التجارة والمطاعم	77.7	47.6	57.5	44.2
النقل والاتصالات	104.5	45.2	–	–
الخدمات والفروع الأخرى	96.6	41.9	80.7	35.6

المصدر : الجهاز المركزي للإحصاء ، مسح القوى العاملة 2010 ، ص 107

على صعيد مستويات الأجور في القطاع العام (الحكومي) فإن قانون الخدمة المدنية المطبق على الموظفين، ذكورا وإناثا، لم يتضمن أية إشارات أو نصوص تمييزية بين الرجل والمرأة، لأنه نص على التساوي في الأجور، وعلى ضرورة المساواة في التقييم والترقيات والحوافز. لكن هناك بعض التطبيقات الخاطئة للقانون، مثال ذلك ما يتعلق بالعلوة الاجتماعية عن الأبناء، فبينما يستطيع الرجل الموظف أن يحصل عليها حتى لو كانت امرأته تعمل في القطاع الخاص، فإن المرأة لا تستطيع ذلك حتى لو كان زوجها عاطلا عن العمل، فقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 53 من القانون على أنه " إذا ما كان الزوجان موظفين بالخدمة المدنية فتدفع العلوة الاجتماعية للزوج فقط" (ديوان الموظفين العام، قانون الخدمة المدنية، <http://www.gpc.pna.ps/diwan>).

## رابعاً: البطالة

أصبحت البطالة ظاهرة دولية تعاني منها الدول المتقدمة والمتخلفة على حد سواء، ولكن بمستويات مختلفة، ولأسباب متباينة. تتأثر مستويات البطالة بالعديد من العوامل كتوفر المشاريع والمؤسسات الاقتصادية، وخصائص وصفات الباحثين عن العمل، وسياسات الحكومات، وهيكل سوق العمل ومدى قدرته على الاستيعاب.

بدأت معدلات البطالة في الارتفاع في الاقتصاد الفلسطيني منذ العام 1996 تزامناً مع السياسات والممارسات الاحتلالية تجاه السلطة الفلسطينية، وغيرها من الأسباب. تزايدت حدة البطالة بعد العام 2000 نتيجة الإجراءات الموجهة ضد انتفاضة الأقصى، وما صاحب ذلك من إغلاق وحصار أثر بشكل أساسي على القطاع الخاص المشغل الرئيسي للأيدي العاملة.

تشير بيانات الجدول رقم (4) إلى تزايد معدلات البطالة بين النساء من 12.4% عام 2000 إلى 26.8% عام 2010، الملاحظ من بيانات الجدول أن معدلات البطالة من النساء أقل منها بين الذكور ما عدا عامي 2009، 2010، إذ ازدادت بين الإناث بمعدل أكبر. في المتوسط يبلغ معدل البطالة بين الإناث 20.2% للفترة (2000-2010) بينما يرتفع بين الذكور لنفس الفترة إلى 25%. واضحاً أفقياً أن معدلات البطالة بين النساء في قطاع غزة أكبر بكثير من نظيرتها في الضفة الغربية طوال الفترة المذكورة وتصل أقصاها عام 2008 إذ تبلغ 42.8%.

الجدول رقم (4) تطور معدلات البطالة بين النساء (2000 - 2010)

السنة	الأراضي الفلسطينية		قطاع غزة		الضفة الغربية	
	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	إناث	ذكور
1995	17.9	18.3	19.2	18.4	11.5	12.8
1997	19.6	24.5	18.2	18.1	10.1	12.1
1999	20.1	20.3			9.2	11.1
2000	12.4	14.4	18.7	18.4	12.5	9.9
2001	14	26.9	35.4	24	23.8	11.1
2002	17.1	33.5	39	28.4	30.8	14
2003	18.5	26.9	29.6	26.9	25.5	15.5
2004	20.1	28.1	35.9	31.6	24.3	16.6
2005	22.3	23.7	29.6	35.2	20.8	18.3
2006	20.5	24.2	35.1	32.3	18.9	17.6
2007	19.3	22.3	29.7	29.7	18.3	15.5
2008	24.2	27.2	40.2	42.8	19.5	16.7
2009	26.4	24.1	37.3	45.8	17.6	18.8
2010	26.8	23.1				

المصدر: كتاب فلسطين الإحصائي السنوي، سنوات متعددة

#### المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات

تشير معدلات البطالة بين النساء للأراضي الفلسطينية ككل وخاصة في قطاع غزة إلى ارتفاعها عن معدلات المشاركة النسائية في قوة العمل بسبب التدني الشديد للأخيرة وهذا أمر غير مألوف في مؤشرات البطالة والعمل لدى معظم الدول.

رغم أن هناك تقارب بين معدلات البطالة من الذكور والإناث، إلا أن النظر إلى هذه المعدلات باستخدام معيار العمر وسنوات الدراسة سوف يظهر التفاوت الكبير بينهما.

فالبطالة بين الإناث عام 2010 ضمن الفئة العمرية (25-34) تبلغ 47.3% بينما تنخفض عند الذكور إلى 30.1%، لكن التطور الزمني منذ عام 2000 إلى 2010 يشير إلى تحيز واضح ضد النساء، فالبطالة للفئة العمرية (25-34) عام 2000 بلغت بين النساء 15.4% وبين الذكور 26.4%، في نهاية الفترة الزمنية ارتفعت لدى النساء كما أشرنا إلى 47.3%. وأصبحت أعلى بكثير من معدلاتها لدى الذكور. هذا يشير غالباً إلى تمييز لصالح الرجال في سوق العمل خاصة لدى هذه الفئة العمرية المهمة اقتصادياً في حياة الرجل والمرأة.

كذلك باستخدام سنوات الدراسة كمعيار آخر، تشير الإحصاءات إلى أن معدل البطالة من النساء اللاتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر بلغت 88.6% بينما تنخفض بين الذكور إلى 16.8%، والفجوة كبيرة جداً، وهي مؤشر مهم قد يكون مفيداً في تفسير استمرار تدني مشاركة المرأة في سوق العمل خاصة للنساء اللاتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر، أي النساء المؤهلات وذوات الخبرة. وحسب دليل مساواة النوع الاجتماعي بلغ مؤشر الدليل في هذه الحالة 0.18 فقط، مما يؤكد اتساع الفجوة وتزايد حالة عدم المساواة.

تشير إحصاءات البطالة حسب المحافظة إلى أن أكبر معدل لها بين الإناث في المحافظات الشمالية " الضفة الغربية" كانت في محافظة طولكرم، إذ بلغت 32.5% عام 2010، تليها محافظة قلقيلية ونسبة 25.8%، بينما سجلت محافظة أريحا والأغوار أقل المعدلات ونسبة 10.8%، وهي أقل المحافظات من حيث عدد السكان. أما في قطاع غزة فقد سجل أعلى معدل للبطالة بين الإناث في محافظة خان يونس ونسبة 64%، تليها رفح ونسبة 55%، وأقلها محافظة غزة ونسبة 38.8%.

الملاحظة الأخيرة في موضوع البطالة أن الإحصاءات المذكورة في الجدول رقم (4) تتعلق بالبطالة حسب معايير منظمة العمل الدولية، فهناك معدلات بطالة حسب التعريف الموسع الذي يضم المحبطين، أي الذين توقفوا عن البحث عن عمل، وهو مؤشر مهم في فلسطين خاصة في قطاع غزة، وبإضافته ترتفع البطالة بشكل واضح، لكن المشكلة أن الجهاز المركزي للإحصاء يوفر

إحصاءات خاصة بالبطالة بالتعريف الموسع للأراضي الفلسطينية ولا يوفر هذه الإحصاءات مصنفة حسب الجنس، وهذه فجوة جندرية أخرى، ومشكلة إضافية لمشكلات المرأة في سوق العمل واقعياً وعلى مستوى الدراسات والإحصاءات.

#### خامساً - النساء العاملات في القطاع غير المنظم:

يقصد بالقطاع غير المنظم المشاريع التي لا تملك سجلات وتكون غير مسجلة في الضريبة، سواء كانت مشاريع أسرية غير تضامنية، أو مملوكة لأحد أفراد الأسرة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011، ص 27). والقطاع غير المنظم بهذا المعنى يشمل العمل في المواقع الثابتة إذا كان عدد العاملين أقل من 5 عاملين، كما يشمل العمل خارج المواقع الثابتة وبعيدا عن القوانين المنظمة للعمل، وتدني مستوى التنظيم والنظام المحاسبي من الناحية القانونية، ويرتبط بالملكية الفردية (المالكي، وآخرون، 2001، ص 17). حسب الإحصائيات لعام 2008، فإن 59.8% من العمالة الكلية في الأراضي الفلسطينية تعتبر عمالة غير منظمة، وتبلغ العمالة غير المنظمة لدى الإناث 59.9% من مجموع عمالة النساء الكلية (منظمة وغير منظمة)، أما نسبة العمالة غير المنظمة من النساء بالنسبة لمجموع العمالة الكلية فتبلغ 18.7% والباقي للذكور. كذلك ترتفع نسبة العمالة غير المنظمة للإناث في الضفة الغربية إلى 60.3% بينما تبلغ في غزة 55.3%.

إذا نظرنا إلى توزيع العمالة غير المنظمة حسب المهنة لدى الإناث نجد أن 30% منها فنيون ومتخصصون ومساعدون وكتبة، بينما النسبة الأكبر تذهب لقطاع الزراعة إذ تبلغ 40.9%.

وبناءً على المستوى التعليمي فحوالي 20% من الإناث في القطاع غير المنظم بدون مؤهل علمي 17.4% ابتدائي، 23.3% إعدادي، 10.7% ثانوي، 6.4% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011، ص 61) دبلوم متوسط الملاحظ أن العمالة غير المنظمة تسود بين الذكور أكثر منها بين الإناث وهو أمر طبيعي، إذ يمثل القطاع غير المنظم فرصة لغير المؤهلين للبحث عن فرص عمل.

#### سادساً - أسباب تدني معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة:

تحفل أدبيات هذا الموضوع باجتهادات متعددة لتفسير تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة، تشير حمامي إلى أن هناك قيود بنيوية للاقتصاد نفسه، إضافة إلى الطريقة التي تحدد فيها ظروف حياة النساء (التعليمية والديمقراطية) والخيارات والفرص التي تتوفر أمامهن إذا ما أخذنا بعين الاعتبار هذه البنية (القيود البنيوية تتمثل في ضعف القطاع الصناعي، ومشكلة وفرة العمالة والطبيعة التقليدية للزراعة الفلسطينية)، حسب حمامي فإن القيود الثقافية تعمل فقط لتحديد عمل المرأة في



#### المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات

السوق الإسرائيلي . بينما تعتبر إن موضوع الافتراضات المجتمعية حول ادوار الجندر الملائمة هو أهم من القيود الثقافية ( ولكنه اقل من أهمية القيود البنيوية ) (حمامي، 1998، ص 76-76) وفي تفسير آخر لتدني مشاركة المرأة تعتقد أبو نحلة أن هذا المعدل المخصص يرجع إلى السيطرة الإسرائيلية على سوق العمل ونتيجة للتدريب المهني والتقني الضعيف وغير المناسب ( ابونحلة، 1996 ).

لكن داود يرى أن التغيرات الهيكلية في الاقتصاد الفلسطيني تاريخيا ، بعد الاحتلال 1967 أثرت على تدني وتناقص معدل مشاركة النساء في قوة العمل ، ويشير إلى أن النقاش حول الموضوع يؤكد على أن العوامل الاقتصادية وليس الدين والثقافة هي التي تحدد قرار المشاركة، وان تحليله القياسي للموضوع يأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والديمقراطية المؤثرة في المشاركة ، ومتغيرات التعليم ، وليس المتغيرات الدينية لان مثل هذه البيانات غير متوفرة (داود، 1999، ص 48).

وتسهب دراسة شبانه وصالح ، في تحليل أسباب تدني مشاركة النساء وتضعها تحت أربعة عناوين هي البيئة الاقتصادية وقدرة استيعابها للأيدي العاملة ، أسباب قانونية ، ظروف العمل ، العامل الاجتماعي والثقافي ( شبانه، وصالح، 2008، ص27).

وبصفة عامة يساهم تقرير التنمية الإنسانية العربية في النقاش إذ يشير إلى الأسباب الآتية كتفسير لتدني مشاركة المرأة بصفة عامة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرون، 2006، ص8):

- 1- الثقافة الذكورية السائدة .
  - 2- شح فرص العمل عموما
  - 3- التمييز بين الجنسين في مستوى التشغيل والأجور
  - 4- ارتفاع مستوى الإحتياج
  - 5- القوانين المتعلقة بالعمل أو الأحوال الشخصية يعتبر من المعوقات
  - 6- ضعف الخدمات المساندة وبرامج التعديل الهيكلي
- كخلاصة عامة تشير أدبيات الموضوع إلى أسباب متنوعة وواسعة المجال ولكنها تتعلق بعناوين رئيسية كالثقافة، التعليم، السوق، القوانين، البنية الاقتصادية.

على الصعيد الفلسطيني، ورغم أهمية وجاهة الآراء التي تم استعراضها سابقا فإنها تميل لان تكون وصفية ، والباحث هنا يستغرب أن الجدل حول هذا الموضوع مستمر منذ عقود ولم يحسم

بدراسة ميدانية جادة وشاملة لتلمس الأسباب الحقيقية من أصحابها، وهن النساء اللاتي لا يعملن رغم أنهن في سن العمل، فالملاحظ أن فئة النساء خارج القوى العاملة تتركز على الصعيد العالمي في فئة النساء الأكبر سناً والأقل تعليماً، بينما تشير الإحصاءات إلى أن النساء الفلسطينيات في خارج القوى العاملة أكثر شباباً وتعليماً.

مهما يكن من أمر، وحيث أن منهجنا في هذه الدراسة يستند إلى التحليل الاقتصادي، فيمكننا الآن التعرض لتحليل أهم المتغيرات والعوامل المؤثرة على المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الفلسطيني من خلال تحليل كفاءة سوق العمل الفلسطيني ومدى تأثير وتأثير المرأة على هذه الكفاءة. ويتطلب ذلك دراسة الطلب على العمل والعرض منه، وفيما يلي استعراض لكلا الموضوعين:

### 1. الطلب في سوق العمل:

ينخفض الطلب على الأيدي العاملة عموماً في الأراضي الفلسطينية مقارنة بحجم العرض من العمل، وتشير بعض الإحصاءات إلى أن الاقتصاد الفلسطيني يوفر نحو 18 ألف فرصة عمل سنوياً، في حين أن المطلوب توفير 40 ألف فرصة عمل (لقاء مع وزير العمل، [www.panet.co.il/online/articales](http://www.panet.co.il/online/articales)). على صعيد مشاركة المرأة فإن هناك العديد من العوامل تؤثر على انخفاض الطلب على الأيدي العاملة من النساء، أهمها:

#### أ- ارتفاع معدلات البطالة في سوق العمل

لقد أدى ضعف النمو الاقتصادي في الاقتصاد الفلسطيني، الناتج عن الاضطرابات وعدم الاستقرار السياسي، وعدم توفر البيئة المناسبة لتطوير القطاعات الإنتاجية المولدة لفرص العمل، إلى تزايد معدلات البطالة، خاصة بين النساء المؤهلات، فقد اشرنا مسبقاً إلى أن نسبة البطالة بين من انهمين 13 سنة دراسية فأكثر تبلغ 88.6%.

إن استمرار ضعف قدرة سوق العمل على استيعاب العرض المتزايد للأيدي العاملة، يؤثر على مشاركة المرأة الاقتصادية ويحد من فرص العمل لها وفقاً للعديد من المؤشرات التي استعرضناها خلال الدراسة، خاصة أن ما يتوفر من فرص عمل قد لا يتوزع توزيعاً عادلاً، في ظل تفضيل أرباب العمل تشغيل الرجال على النساء معتبرين أن عمل الرجل أكثر أهمية لإعالة الأسرة، وأكثر مردودية من عمل المرأة خاصة أثناء الحمل والوضع (البنك الدولي، 2003، ص 8). لذلك فإن تقليص نسب البطالة العالية هو شرط أساسي لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

#### ب- نمط التنمية السائد:

إن اعتماد الاقتصاد الفلسطيني على المساعدات والمنح الخارجية، في ظل عدم الاستقرار، وعدم

الكفاءة الإدارية والاقتصادية التي تؤدي إلى سوء إدارة الموارد، أدى وبشكل واضح إلى تعزيز التشوهات والاختلال والعجز في الموازين المختلفة للاقتصاد الفلسطيني ( ميزان المدفوعات، الميزان التجاري، الموازنة العامة، عجز سوق العمل) وضعف القطاعات الإنتاجية، والاعتماد على الوظائف الحكومية، رغم محدوديتها. إن ضعف انجازات التنمية، رغم التطورات التي حدثت، انعكس بمجمله على السياسات التعليمية وعلاقتها بسوق العمل، وعلى سياسات العمل والتشغيل، الحكومية منها والخاصة والأهلية، الأمر الذي ترك آثاره على الفئات المهمشة مثل النساء والأطفال. لقد دفع هذا الوضع النساء إلى المشاركة الكثيفة في وظائف القطاع العام ( 39% من موظفي القطاع الحكومي من النساء) (ديوان الموظفين العام <http://www.gpc.pna.ps/diwan/>) وبناء عليه تكون نسبة العاملات في القطاع الحكومي من النساء 24% من حجم العاملين فعلا. ساهم بذلك النظرة السائدة التي تعتبر أن الوظائف الحكومية كالتعليم والترخيص أكثر ملائمة للنساء، بالإضافة إلى أن ممارسات القطاع العام غير تمييزية في التوظيف وتحديد الأجور، وشروط العمل الجيدة بما فيها إجازات الأمومة مدفوعة الأجر.

لقد ساهمت ممارسات الاحتلال المستمرة تجاه الأراضي الفلسطينية في إضعاف القطاع الخاص نتيجة الحصار وإغلاق المعابر ومنع التصدير، وأصبح غير قادر على استيعاب القوى العاملة، ليس ذلك فحسب، بل تم إضعاف القطاع الحكومي خاصة خلال السنوات الثلاث الأخيرة، الأمر الذي أدى، ضمن عوامل أخرى، إلى زيادة معدلات البطالة بين النساء إلى 26.4%، 26.8%، خلال عامي 2009، 2010 ولتزيد عن معدل البطالة العام بين الذكور لأول مرة ( انظر الجدول رقم 4).

### ج- تأثير سوق العمل بالتقاليد الاجتماعية:

تشير دراسة للبنك الدولي إلى أن أرقام مشاركة المرأة في القوى العاملة تعكس تفاعلا بين القواعد الرسمية لسوق العمل (القوانين والتنظيمات) والعادات والتقاليد الاجتماعية التي لا تستحسن عمل المرأة خارج المنزل وتخلق عائقا أمام انضمامها لسوق العمل. ويرجع ذلك أساسا إلى شيوع النموذج التقليدي للنوع الاجتماعي، الذي يركز على أربعة اعتبارات (البنك الدولي، 2003، ص9):

- مركزية العائلة باعتبارها الوحدة الاجتماعية الرئيسية عوضا عن الفرد، حيث يلعب الرجل والمرأة في العائلة أدوارا متكاملة، ولكنها غير متكافئة
- الاعتراف بدور الرجل كمعيل وحيد للأسرة.
- نظرة محافظة تعتبر أن كرامة وشرف العائلة مرتبطان بسمعة المرأة، وتفرض قيودا على الاختلاط بين الجنسين.

- ميزان قوى غير متكافئ بين الرجل والمرأة ترسخه قوانين العائلة. ورغم أن تحسنا طرا على مرتكزات هذا النموذج في فلسطين، مثل ارتفاع معدلات التعليم بين الإناث، وارتفاع نسبة المشاركة في العمل، وانخفاض معدلات الخصوبة، وتأخر سن الزواج بشكل نسبي، إلا أن مفاعيل النموذج ما زالت تمسك بمفاصل المجتمع، ما يشير إلى عدم كفاية هذه المؤشرات ومحدوديتها، ومن ثم عدم قدرتها على كسر الحلقة الخبيثة للنموذج التقليدي. من الواضح، والحال كذلك، إن تنظيمات سوق العمل في فلسطين تعزز هذا النموذج وتدعمه. رغم أن قانون العمل الفلسطيني رقم 7 الصادر سنة 2000 يؤكد على حقوق المرأة العاملة في الأجر المتساوي مع الرجل لنفس العمل، وحققها في إجازات الوضع والأمومة، والحماية من الإقصاء في العمل في حال الزواج أو الحمل (الفصل السابع من القانون المواد 100-106) (قانون العمل، وزارة العمل الفلسطينية. <http://mol.pna.ps>). إلا أن هذه المميزات قلما تطبق في مؤسسات القطاع الخاص، وغالبا ما لا تملك النساء إمكانية الاحتجاج على ممارسات أرباب العمل التي تتعارض مع هذه القوانين.

## 2. العرض في سوق العمل:

سبق أن أوضحنا انخفاض المعروض للعمل من الإناث بالنسبة لإجمالي قوة العمل، وهذه هي إشكالية الدراسة، مما يعني غلبة الذكور على عرض العمل، وبالتالي على فرص التوظيف للمرأة. ويتأثر عرض العمل من النساء في السوق الفلسطيني بما يلي:

### أ- التعليم ونوع التخصص:

لا توجد فجوة كبيرة على صعيد معدلات التحاق الإناث بالتعليم بكل مراحله. وكما أشرنا عند الحديث عن الحالة التعليمية للمرأة في بداية الدراسة، فإن نسبة انتشار التعليم بين الإناث بلغت 91.7% عام 2009، بينما كانت بين الذكور 97.4%، وهذه الفجوة لا تعتبر معوقا في رأينا، خاصة أن نصف النساء العاملات تقريبا انهيبن 13 سنة دراسية فأكثر. بل إن عدد الطالبات الجامعيات قد زاد خمسة أضعاف ونصف خلال الفترة 1995-2009 وفاق عدد الطلاب الذكور، إذ وصل عدد الطالبات إلى 92763 طالبة، بينما كان عدد الطلاب 75221 طالب فقط (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010، ص 32).

والراجح أن نوعية التعليم المتاح والتخصص المقبول مجتمعيًا، هو الذي يؤثر في عرض العمل من النساء حيث تشير البيانات إلى وجود هوة واسعة على أساس النوع الاجتماعي لا زالت تلقي بظلالها على نسب إقبال الإناث في المرحلة الثانوية على التخصصات المهنية لاسيما الصناعي

#### المشاركة الإقتصادية للمرأة الفلسطينية – المؤشرات والمحددات

والزراعي، فقد بلغت نسبة التحاقهن 7.4% للتخصص الصناعي و8.9% للزراعي، مقابل 92.6%، و91.1% للذكور. من ناحية أخرى تتجه معظم الطالبات لفرع العلوم الإنسانية وبنسبة 73.4%، و23% فقط للتخصص العلمي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2010 ج).

وقد جاءت التخصصات الجامعية منسجمة، كذلك، مع هذا التوجه، حيث تركزت الإناث في التخصصات ذات الطابع الاجتماعي والتربوي، كالخدمات الاجتماعية (66.5%)، مقارنة مع 33.5% للذكور. والعلوم التربوية وإعداد المعلمين بنسبة وصلت إلى 65.4% بينما كانت لدى الذكور 34.6%.

ويؤكد هذه الأرقام دراسة ميدانية عن واقع الخريجات الباحثات عن عمل (الحري، والبرغوثي، 2010، ص11)، حيث توزعت تخصصات الخريجات على النحو التالي: 33.7% للتعليم، 25.3% علوم اجتماعية وسلوكية، 16.8% للعلوم الإنسانية. وتؤكد الدراسة اتجاهها في التحليل، إذ أفادت الخريجات بأن احد أسباب عدم العثور على فرصة عمل تمثل في أن التخصص غير مطلوب وبنسبة 30%.

#### ب- رغبة النساء في العمل ونوعه:

##### - رغبة النساء في العمل:

تشير بيانات مسح القوى العاملة إلى أن نسبة كبيرة من النساء في سن العمل لا يعملن بسبب أعمال المنزل، (38% منهن انهين 13 سنة دراسية فأكثر، و67% منهن انهين 10-12 سنة دراسية، و75% انهين 6-9 سنوات دراسية). ولا يتوفر لدينا دراسة علمية لتحديد سبب البقاء في المنزل. فهل هذا السبب، أي عدم العمل بسبب أعمال المنزل لنساء متعلّمات ويحملن مؤهلات، ناتج عن قناعة ذاتية للنساء أم هن مجبرات، أم هناك أسباب أخرى؟ كعدم توفر فرص عمل أو انخفاض الأجور أو ظروف العمل غير المشجعة الناتجة عن الممارسات التمييزية؟ بمعنى آخر من المهم تحديد ما إذا كان سبب انخفاض مشاركة النساء في القوى العاملة هو خيار شخصي أم بسبب الممارسات التمييزية أم الاثنين معا؟ ومهما يكن السبب فإن كبر نسبة هذه الفئة يساهم بدور رئيسي في تخفيض نسبة مشاركة النساء في سوق العمل.

##### - رغبة النساء في أنواع محددة من الأعمال:

تفضل النساء قطاعات ومهن محددة تتسجم والاتجاه العام الذي حكم نوع التخصصات في التعليم، وفقاً للنموذج التقليدي للنوع الاجتماعي الذي يحكم سوق العمل، فقد أوضحت دراسة ريادة التي أشرنا إليها قبل قليل، إلى أن احد أسباب عدم العثور على فرصة عمل تمثل في أن المهن

## مازن صلاح العجلة

المعروضة غير مناسبة ونسبة 47%. كذلك فإن ارتفاع نصيب قطاع الإنشاءات من الأيدي العاملة يؤثر على تندي مشاركة المرأة لان نسبة مشاركتها في هذا القطاع لا تتجاوز 0.3% بينما تصل للذكور 16%. تتركز عمالة النساء في الخدمات والتعليم بشكل أساسي فقد ارتفعت نسبة المعلمات من 41.9% سنة 1995 لتصل إلى 54.8% سنة 2009. لذلك فإن الأزمة المالية التي تعاني منها الحكومة وتوجهها نحو تخفيض عدد الوظائف المطلوبة يعزز من معوقات دخول المرأة في سوق العمل نتيجة رغبة النساء في العمل الحكومي.

## سابعاً - نتائج الدراسة والتوصيات

### 1. النتائج:

بناء على أهداف الدراسة والتحليلات والمناقشات، فإنه يمكن استخلاص نوعين من النتائج، على مستوى المؤشرات وعلى مستوى المحددات:

#### أ- على مستوى المؤشرات يمكن رصد النتائج الآتية:

- ساهمت زيادة معدلات التعليم الأساسي والجامعي في توسيع دور المرأة في سوق العمل، ولكن هذه الزيادة لم تسعف المرأة في التخلص من المعوقات الأخرى، ومن ثم كان وجود المرأة في سوق العمل، وعلى مستوى كافة المؤشرات أقل من الإمكانات المتوفرة لدى النساء.
- تطور حجم القوى العاملة من النساء تطوراً ملحوظاً خلال الخمس سنوات الأخيرة قياساً على سنوات سابقة، لكنه بقي متواضعاً قياساً على عدد النساء في الفئة العمرية النشيطة اقتصادياً (15 سنة فأكثر).
- كانت معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة متواضعة جداً رغم الزيادة النسبية التي حققتها خلال فترة الدراسة، قياساً على المعدلات في الدول العربية أو على المستوى العالمي. وتميزت النشاطات الاقتصادية بان حوالى نصفهن من اللاتي انهين 13 سنة فأكثر.
- معظم النساء العاملات من فئة المستخدم بأجر ونسبة وصلت إلى 67%، وحوالي ربعهن يعملون بدون أجر كأعضاء في الأسرة. ويتوزعن مهنيًا في المهن التقليدية في قطاعي الخدمات والزراعة.
- تزايدت معدلات البطالة بين النساء حتى فاقت معدلاتها بين الذكور خلال الفترة (2008-2010). وتركزت البطالة بين النساء اللاتي انهين 13 سنة دراسية فأكثر (88.6%)، وفي الفئة العمرية (25-34) 47.3%.
- يمثل القطاع غير الرسمي (غير المنظم) مصدراً رئيسياً لعمالة النساء حيث بلغت نسبة

- العمالة غير المنظمة بين الإناث في الضفة 60.3%، وفي قطاع غزة 55.3%.
- إن وضع النساء في سوق العمل بقطاع غزة أكثر صعوبة وتعقيدا على صعيد كافة المؤشرات.

#### ب- على مستوى تحليل أسباب تدني مشاركة النساء، وجدنا أن محدّدات مشاركة النساء

تتأثر بعوامل الطلب والعرض في سوق العمل، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

- ارتفاع معدلات البطالة في سوق العمل.
  - نمط التنمية السائد، وتشوهات الهيكل الإنتاجي.
  - تأثير سوق العمل بالنموذج التقليدي للنوع الاجتماعي
  - تركيز النساء في تخصصات معينة تتوافق مع التوجهات الاجتماعية السائدة.
  - التفرغ لإعمال المنزل
  - الرغبة في أنواع محددة من المهن، التي تتلاءم مع النساء ودورها التقليدي
- بناء على هذه المحددات، وبناء على النقاش الذي سبق ضمن تحليل المؤشرات، ورغم إحرار بعض التطورات، إلا أنه لا يتوفر دلائل قوية لوجود توجه اجتماعي اقتصادي، لتعزيز وتطوير دور المرأة في سوق العمل، سواء على صعيد رفع نسبة المشاركة، أو على صعيد إحداث تغييرات في التركيب المهني للمرأة ومعالجة معدلات البطالة.

## 2. توصيات ومقترحات

لاشك أن هناك تطورات إيجابية فيما يتعلق بالعديد من المؤشرات الخاصة بالمرأة في سوق العمل، لكنها لا ترقى جميعها إلى المستوى المطلوب، بل إن الفجوة بينها وبين المطلوب ما تزال شاسعة. لذلك يقع الكثير من العبء على عاتق الأطراف الفاعلة (الحكومة، المؤسسات النسوية، مؤسسة المجتمع المدني، قطاع التعليم...) . ولابد من التأكيد هنا على أن التحديات التي تواجهها المرأة في سوق العمل ليست منفصلة عن تلك التي تواجهها في مختلف القطاعات والميادين، فالمطلوب تدخلات عامة لتحسين أوضاع النساء على الصعيد التشريعي والقانوني والثقافي والاقتصادي وتدخلات خاصة بأوضاع النساء في سوق العمل.

### وفيما يلي بعض المقترحات:

- 1- زيادة الوعي لدى المجتمع بأهمية عمل المرأة باعتبار عملها حق تنموي وليس حاجة. ولابد من التأكيد على أهمية الدور الذي تلعبه المرأة في التنمية وأن وجودها الفاعل في سوق العمل شرط ضروري لنجاح خطط التنمية.

- 2- ويقتضى هذا تراكم معرفي من خلال المناهج والأسر والمؤسسات المعنية على شكل حملات مدروسة ومستمرة .
- 3- إعادة النظر في التخصصات التي تدرسها النساء وتوجيههن إلى تخصصات يحتاجها سوق العمل بعيداً عن التقاليد والعادات .
- 4- ضرورة إعادة النظر في قانون الخدمة المدنية وقانون العمل وتطبيقاتها والتي فيها قدر من التحيز ، وتنقيف النساء وقانونياً حول حقوقهن في العمل.
- 5- اتخاذ الإجراءات اللازمة لجسر فجوة الأجور بين النساء والرجال بتحديد حد أدنى للأجور لا يميز بين العاملين على أساس الجنس.
- 6- خلق بيئة عمل مساندة وداعمة للمرأة ، وتفعيل الرقابة على تطبيق قانون العمل .
- 7- توفير التأهيل والتدريب للمرأة بما يساعد على المنافسة في سوق العمل .
- 8- تشجيع المرأة على الريادة والبدء بمشاريع صغيرة تملكها وتديرها .
- 9- تشجيع القطاع الخاص على توظيف النساء وفقاً للقوانين وبعيداً عن الاستغلال وذلك من خلال سياسات داعمة للمشاريع التي توظف عدد أكبر من النساء.

### المراجع

- أبو نحلة، لميس(1996)، التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور تخطيط ودمج النوع الاجتماعي مركز الدراسات النسوية ، رام الله.
- الاسكوا(1997)، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التنمية البشرية ومنهج الاقتصاد الكلي
- الاسكوا(2002)، مجموعة الإحصاءات والمؤشرات الاجتماعية، العدد الخامس، نيويورك
- الاسكوا(2007)اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، النوع الاجتماعي والنهوض بالمرأة E/ESCWA/ECW/2007/4 ، نيويورك: الأمم المتحدة
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرون(2006) ، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005،نحو نهوض المرأة في الوطن العربي،عمان، المكتب الإقليمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- البنك الدولي(2003)، النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا(واشنطن: البنك الدولي
- جاد، إصلاح ، تطور مفاهيم المرأة والتنمية- تقييم نقدي من المنظور العربي. من الموقع



الالكتروني لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي -  
<http://www.arab-hdr.org/publications/other/ahdr/papers/2005/jad2.pdf>

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ( 2010 )، قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 2009 ، رام الله فلسطين .

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2010ب) كتاب فلسطين الإحصائي السنوي رقم (11) 2010، رام الله - فلسطين

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2011، فلسطين في أرقام 2010، رام الله - فلسطين  
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2010ج)، المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات، 2009، رام الله -فلسطين

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2011) مسح القطاع المنظم والعمالة غير المنظمة:النتائج الأساسية ، رام الله -فلسطين،

حمامي، ريماء(1998) ، دمج النساء في العمل المأجور في فلسطين : العقبات والإستراتيجيات والعوائد ، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي للتشغيل في فلسطين ، رام الله ، مايو 1998، وزارة العمل.

الخواجة، محمد ياسر(1998)، علم الاجتماع الاقتصادي بين النظرية والتطبيق الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق

داود، يوسف(1999)، محددات المشاركة النسائية في سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة منتدئ أبحاث السياسات الاجتماعية والاقتصادية، رام الله

زايد، أحمد وآخرون (2006): المرأة وقضايا المجتمع، القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية.

شبانة، وصالح (2008) لؤي شبانة ، جواد صالح ، تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة الجهاز المركزي للإحصاء، رام الله.

علام، اعتماد (1999) ، المرأة في سوق العمل الرسمي، المداخل النظرية، مجلة شئون اجتماعية، جمعية الاجتماعيين، الإمارات، العدد 31

فرح، ناديا (1992)، المرأة العربية والعمل: الواقع الراهن ومتطلبات التنمية، ESCWA\SD\1992\9 الاسكوا، جنيف

المالكي، وآخرون، (2001) مشاريع القطاع غير النظم في الضفة وقطاع غزة : حالات دراسية  
ماس، رام الله

منظمة العمل الدولية (1990) ، دليل مسح السكان النشطين اقتصاديا، ترجمة الاسكوا، جنيف  
وديعة، عدنان (2007) ، اقتصاديات التعليم، سلسلة "جسر التنمية" العدد 68 السنة السادسة  
المعهد العربي للتخطيط، الكويت.