

2011

Decrease of youth participation in the labor market in the Palestinian territories: Reasons and determinants from gender prospects [Arabic]

Ayman Abdul Majeed

Follow this and additional works at: https://knowledgecommons.popcouncil.org/departments_sbsr-pgy



Part of the [Demography, Population, and Ecology Commons](#), [Family, Life Course, and Society Commons](#), [International Public Health Commons](#), [Labor Economics Commons](#), [Women's Health Commons](#), and the [Work, Economy and Organizations Commons](#)

How does access to this work benefit you? Click here to let us know!

Recommended Citation

Majeed, Ayman Abdul. 2011. "Decrease of youth participation in the labor market in the Palestinian territories: Reasons and determinants from gender prospects [Arabic]," *Gender and Work in the MENA Region Working Paper no. 14*. Cairo: Population Council.

This Working Paper is brought to you for free and open access by the Population Council.

إصدار رقم ١٤

يونيو ٢٠١١

النوع والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا
سلسلة أوراق بحثية

الفقر ونوعية العمل وديناميكيات سوق العمل



انخفاص مشاركة الشباب في سوق العمل في الأراضي
الفلسطينية المحتلة
الأسباب والمخاطر من منظور النوع الاجتماعي

أيمن عبد المجيد

أمين عبد المجيد هو باحث ومنسق وحدة البحوث المسحية في مركز دراسات التنمية، جامعة بيرزيت، رام الله، فلسطين. بريد الكتروني: amajeed@birzeit.edu

يعد البحث المقدم في هذا الإصدار نتاجاً لمشروع تم تمويله من قِبَل مركز البحوث للتنمية الدولية - كندا (www.idrc.ca)

Canada

IDRC  CRDI

 Population Council

Research that makes a difference

يقوم مجلس السكان الدولي بمواجهة القضايا الصحية والتنمية الحرجة وذلك بدءاً من وقف انتشار فيروس نقص المناعة البشرية (الايدز) الي تحسين الصحة الايجابية، وضمان حياة كاملة ومنتجة للشباب. ومن خلال الابحاث التي يقوم بها المجلس في مجال الطب الحيوي، والبحوث الاجتماعية وبحوث الصحة العامة في حوالي خمسون بلداً، يعمل المجلس بالتعاون مع مختلف الشركاء لتقديم حلول تؤدي الى سياسات وبرامج وتقنيات أكثر فاعلية لتحسين حياة الأشخاص في جميع أنحاء العالم. إن مجلس السكان الدولي هو منظمة دولية غير حكومية لا تهدف للربح، أنشأ في عام ١٩٥٢ ومقره الرئيسي في نيويورك، ويرأسه هيئة أمناء دولية.

مجلس السكان الدولي

مكتب مصر

العنوان: ٥٩ طريق مصر حلوان الزراعي، المعادي

القاهرة، جمهورية مصر العربية

تليفون: +٢٠٢ ٢٥٢٥٥٩٦٥/٧/٨

فاكس: +٢٠٢ ٢٥٢٥٥٩٦٢

الموقع الالكتروني: <http://www.popcouncil.org>

البريد الإلكتروني: pcouncil@popcouncil.org

© حقوق الطبع محفوظة لمجلس السكان الدولي ٢٠١١

يمكن إعادة طبع أي جزء من هذا الكتاب أو استخدامه أو توزيعه دون الرجوع الى المجلس. وعلى ان يكون هذا الاجراء بدون مقابل وان يتم ذكر المجلس كمصدر. ويقدر المجلس استقبال نسخة من أي مادة تم استخدام هذا النص بها.

رقم الايداع: ٢٠١١/١١٨٧٢

إصدار رقم ١٤

يونيو ٢٠١١

النوع والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

سلسلة أوراق بحثية

الفقر ونوعية العمل وديناميكيات سوق العمل

انخفاض مشاركة الشباب في سوق العمل في الأراضي

الفالسطينية المحتلة

الأسباب والمخاطر من منظور النوع الاجتماعي

أيمن عبد المجيد

المحتويات

١. مقدمة ٦
٢. أهداف الدراسة ٦
٣. الإطار النظري والمنهجي للدراسة ٧
- ١.٣.٣ إطلالة على الأدبيات والنظريات ذات الصلة بالدراسة ٧
- ١.١.٣ مدخل النوع الاجتماعي وسوق العمل ٨
- ٢.١.٣ الشباب وسوق العمل ٩
- ٣.١.٣ فرص العمل والشباب ١٠
- ٢.٣ منهج البحث وإطار التحليل ١١
- ١.٢.٣ النوع الاجتماعي كإطار تحليلي لقضايا إستبعاد الشباب عن سوق العمل ١١
- ٢.٢.٣ منهج وأدوات البحث ١٢
٤. السياق الإقتصادي الفلسطيني العام ١٥
- ١.٤.١ سوق العمل الفلسطيني: المحددات والتحديات ١٦
- ١.٤.١ المشاركة في قوة العامل في الأراضي الفلسطينية المحتلة ١٧
- ٢.٤.١ مشاركة الشباب في قوة العمل ١٧
- ١.٤.٢ مشاركة الشباب في سوق العمل ١٧
- ٢.٤.٢ بطالة الشباب ١٨
- ٣.٤.٢ الشباب أكثر عملاً بعدد الأيام وأقل أجراً ١٩
- ٤.٤.٢ قطاع الخدمات هو المشغل الرئيسي للشباب ١٩
- ٣.٤.٣ الشباب من الجنسين خارج قوة العمل: خصائص عامة ١٩
- ١.٣.٤ الغياب عن سوق العمل في سياق مسوح قوة العمل ٢٠
- ٤.٤.٤ الإستنتاجات والتساؤلات حول البيانات الرسمية والدراسات الوطنية ٢١
٥. خروج الشباب من سوق العمل هل هو إستبعاد أم خروج اختياري؟ «تحليل نتائج الدراسة» ٢٢
- ١.٥.١ مدخل عام ٢٢
- ١.١.٥ الأسباب التي تفسر الإستبعاد من سوق العمل ٢٢
- ٢.٥.١ السياق الفلسطيني العام ٢٣
- ١.٢.٥ تحديات إضافية تواجه شباب القدس ٢٤
- ٢.٢.٥ قيود إضافية في البنية السياسية بسبب الصراع الداخلي الفلسطيني ٢٤
- ٣.٥.١ التعليم وعلاقته بسوق العمل ٢٤
- ١.٣.٥ هل للتعليم قيمة حياتية وعملية؟ ٢٥

- ٢٥ . ٣ . ٥ . إختيار التخصص «قلق يوازي قلق التخرج والبحث عن عمل»
- ٢٦ . ٣ . ٥ . أثر الثقافة على إختيار التخصص للشابات
- ٢٦ . ٣ . ٥ . النظام التعليمي القائم غير كفاء ولا يلبى إحتياجات سوق العمل
- ٢٦ . ٣ . ٥ . التعليم المهني غائب عن النظام التعليمي
- ٢٧ . ٤ . ٥ . الانتقال من التعليم إلى سوق العمل (رحلة طويلة)
- ٢٨ . ٥ . ٥ . إمكانية الوصول إلى المعلومات ومصادر فرص العمل
- ٢٨ . ١ . ٥ . ٥ . الفجوة بين الشباب الذكور والإناث في الوصول إلى مصادر المعلومات
- ٢٩ . ٢ . ٥ . ٥ . الفجوة التطبيقية في إمكانية الوصول إلى مصادر المعلومات
- ٢٩ . ٦ . ٥ . ٥ . بنية سوق العمل وإرتباطها بالنمو في حجم عمالة الشباب
- ٣٠ . ١ . ٦ . ٥ . تشاؤم الشباب في إمكانية إيجاد فرص عمل في المستقبل
- ٣٠ . ٢ . ٦ . ٥ . تضخم أعداد الخريجين، ومحدودية الفرص
- ٣٠ . ٣ . ٦ . ٥ . فرص عمل محدودة، ووجير مناسبة، و تندن راتب
- ٣٢ . ٤ . ٦ . ٥ . غياب فرص العمل بسبب الحصار على قطاع غزة
- ٣٢ . ٥ . ٦ . ٥ . طبقية الفرص ومحدوديتها أمام الفقراء والمهمشين
- ٣٣ . ٦ . ٦ . ٥ . محدودية فرص العمل وتنميطها إرتباطا بعلاقات النوع الإجتماعي داخل سوق العمل
- ٣٣ . ٧ . ٥ . ٥ . تجارب من الميدان حول بيئة العمل وتأثيرها على إستبعاد الشباب الذكور والإناث من سوق العمل
- ٣٤ . ١ . ٧ . ٥ . ٥ . الإستغلال والتحرش الجنسي
- ٣٤ . ٢ . ٧ . ٥ . ٥ . الفصل التعسفي
- ٣٥ . ٣ . ٧ . ٥ . ٥ . الإستغلال في بيئة العمل
- ٣٦ . ٨ . ٥ . ٥ . تأثير البنية الإجتماعية والثقافية للأسر الفلسطينية على عمل الشباب
- ٣٧ . ١ . ٨ . ٥ . ٥ . قيود وإشتراطات
- ٣٨ . ٢ . ٨ . ٥ . ٥ . السلطة الأبوية واللامساواة
- ٣٨ . ٣ . ٨ . ٥ . ٥ . الزوج سلطة إستبعاد
- ٣٩ . ٤ . ٨ . ٥ . ٥ . هل يمكن أن تتغير البيئة الإجتماعية الثقافية، وفي أية ظروف؟
- ٤٠ . ٩ . ٥ . ٥ . النتائج المترتبة على الإستبعاد من سوق العمل
- ٤٠ . ١ . ٩ . ٥ . ٥ . تشاؤم وإنعدام طموح
- ٤٠ . ٢ . ٩ . ٥ . ٥ . أوضاع نفسية صعبة
- ٤١ . ٣ . ٩ . ٥ . ٥ . الهجرة ملاذ صعب المنال
- ٤١ . ٤ . ٩ . ٥ . ٥ . اللجوء لأعمال خطرة
- ٤١ . ٦ . خلاصة، وتوصيات لإنخراط الشباب في سوق العمل

٤٣	١ . ٦ الإستنتاجات الرئيسية
٤٥	٢ . ٦ توصيات الشباب الذكور والإناث
٤٨	شكر وتقدير
٤٩	المراجع الانجليزية
٥٠	المراجع العربية

١. مقدمة

يعاني سوق العمل الفلسطيني من إختلالات وتشوهات هيكلية بسبب سياسات الإحتلال التي أفقدته القدرة على إستيعاب كامل قوة العمل، والتي باتت معدلات المشاركة فيها محدودة، حيث لا تزيد في أحسن أحوالها عن ٤٢٪. ولم تكن سياسات التنمية المحلية قائمة على أساس معارضة هذا الواقع وتغييره، بل تعايشت معه، ولم تخلق سوقاً قادرة على إستيعاب التغيرات المختلفة ومقاومة سياسات الإحتلال، ما أدى إلى تعزيز هذا الواقع بسبب رؤيتها الآنية غير الشمولية وغير الإستراتيجية. ولم تكن سياسات الممولين الدوليين بمنأى عن هذا بل كانت تتبع سياسة تؤدي فقط إلى التخفيف من آثار الإحتلال دون الوصول إلى حلول جذرية لتغيير الواقع من جهة، وتضييق فرص توسيع السوق من جهة أخرى.

وقد أضعف هذا الواقع مشاركة الفئات الأكثر تهميشاً والأقل حظاً في إمكانية الوصول إلى الموارد، حيث إعتدت المشاركة في قوة العمل على الظروف السياسية والإجتماعية والإقتصادية والثقافية للباحثين أو الباحثات عن عمل، حيث عزز هذا الواقع من حدة التباينات في سياق الطبقة والعمر والجنس، وحدد من فرص العمل أمام فئة الشباب خاصة الإناث، حيث يعتبر إنتقال الشباب وتحولهم من الدراسة إلى سوق العمل في أهم مراحل الحياة، وهي مرحلة محفوفة بالتحديات والصعوبات للغالبية منهم.

وفي هذا السياق، تحاول هذه الدراسة التوصل لفهم أعمق للعلاقة بين سوق العمل وتلك النسبة من الشباب الفلسطينيين في الفئة العمرية (١٥-٣٤) سنة والذين هم في سن العمل وغير مشاركين في قوة العمل، أو غير باحثين عن عمل، حيث ستبحث الدراسة في الأسباب الرئيسية والتحديات والظروف التي تواجه الراغبين في العمل والغائبين عنه قسراً. وغالباً ما يجري تكرار الأسباب الرئيسية لغياب المشاركة الإقتصادية بصور نمطية، مثل إندخال الشباب في العمل المنزلي ورعاية أفراد الأسرة، أو إندخال الشباب في الدراسة، حيث يستبعد ذلك التحليل الأسباب الرئيسية المرتبطة بالأبعاد الإجتماعية والإقتصادية والسياسية لواقع الشباب، والتي ترتبط بالركود الإقتصادي أو بالبعد الإجتماعي، أو الإحباط النفسي، وخاصة بعد الفشل المتكرر في الحصول على فرصة عمل، أو العجز عن العمل بسبب مسؤوليات أخرى مرتبطة بالوضع السياسي،... إلخ.

إن الوقوف على الأسباب الحقيقية بأبعادها الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والثقافية يمكن أن يؤدي إلى فهمها ومن ثم رفع معدلات المشاركة في سوق العمل، وتقليل الإعالة خاصة أنها مرتفعة بشكل ملحوظ في الأراضي الفلسطينية. ولذلك تركز التوصيات الرئيسية لهذا البحث على تعزيز التدابير في السياسات العامة لمساعدة صانعي السياسات على إتخاذ خطوات صوب إزالة العوامل التي تحد من مشاركة الشباب من الجنسين في قوة العمل.

٢. أهداف الدراسة

- سنقوم هذه الدراسة بتقديم معلومات ديموغرافية ووصف تحليلي عن الشباب في سن العمل ومن خارج قوة العمل، على مستوى إجتماعي، وإقتصادي عبر الزمن، ضمن مقارنات ومفارقات النوع الإجتماعي، مما سيساعد في إلقاء الضوء على بعض الأسباب المحتملة لإنخفاض المشاركة في قوة العمل.

كما ستقوم الدراسة بالوقوف بشكل معمق على الأسباب والتحديات التي تواجه الشباب من الجنسين في سن العمل (أو عند الانتقال إلى العمل)؛ فالمؤشرات الكمية المتوفرة تكون في بعض الأحيان مضللة وغير كافية لتفسير هذه الظاهرة، ولا تقف بصورة شاملة على واقع العمالة في الأراضي الفلسطينية؛ وعليه ستساهم الدراسة في التعمق في الأسباب والتحديات التي تواجه الشباب من خلال المقابلات والمجموعات المركزة.

كما أن فئة الشباب القادرة على العمل، والراغبة فيه، والغائبة ربما لأسباب إجتماعية أو ثقافية أو سياسية، تخرج من معادلة معايير العمالة، دون تفسير تلك المحددات لعدم مشاركتها، وهذا يعزز أهمية الوقوف على خيارات وتعريفات موسعة في سياق النقاش والبحث مع الشباب بحيث يتم دمج رؤية من يتم إستبعادهم عادة من مسوح سوق العمل.

إن فهم أسباب عدم المشاركة في قوة العمل، ينبغي أن يساعد في فهم وتحديد وقياس العوامل التي تؤثر على الشباب في قرار المشاركة في القوى العاملة. وفي الوقت الحالي، لا يُعرف إلا القليل عن تلك الأسباب المرتبطة بعدم تناسب الأجر والعمل اللائق والحوافز. على سبيل المثال، ترجع الآثار المترتبة على التمييز داخل سوق العمل الفلسطيني إلى دور العوامل الإجتماعية والإقتصادية (مثل النظام الأبوي والطبقة والنوع الإجتماعي، وهلم جرا)، وتتسبب في تدني المشاركة في قوة العمل. علاوة على ذلك، هناك ضعف في تحليل وبحث دور العوامل السياسية، مثل عمليات الإغلاق والقيود المفروضة على التنقل والعنف من قبل الإحتلال، أو الخلافات السياسية الداخلية في إبقاء جزء كبير من الشباب في سن العمل خارج قوة العمل.

ومن الأسباب الرئيسية أيضا غياب الدراسات التي تناولت بعق القضايا المرتبطة بغياب مشاركة الشباب عن سوق العمل، حيث تحاول هذه الدراسة ومن خلال الشباب أنفسهم إعادة تعريف مفاهيم قوة العمل في المجتمع الفلسطيني، والوقوف من خلالهم على الأسباب والتحديات التي تواجههم. كما أن التوصيات الرئيسية للدراسة ستكون موجهة لذوي الصلة بوضع الشباب في الأراضي الفلسطينية لإتخاذ التدابير الضرورية في السياسات العامة لإزالة العوامل التي تحد من مشاركة الشباب من الجنسين. بإختصار، ستحاول الدراسة تسليط الضوء على الأسباب الكامنة وراء إستبعاد مجموعة من الشباب من الجنسين من سوق العمل، حيث سيتم ضمنا العمل على رسم صورة لواقع سوق العمل وعلاقته بهذه الفئة من الشباب من الجنسين.

٣. الإطار النظري والمنهجي للدراسة

١.٣ إطلالة على الأدبيات والنظريات ذات الصلة بالدراسة

يعرض هذا الجزء أهم التوجهات النظرية والأدبيات العالمية والعربية والمحلية ذات الصلة المفاهيمية والنظرية بأسئلة الدراسة؛ فهناك العديد من التوجهات النظرية ذات السياق الإقتصادي والإجتماعي والثقافي والسياسي والتي سيكون لإستعراضها تأثير في رسم التوجهات التحليلية والمرجعية للدراسة.

١.١.٣ مدخل النوع الاجتماعي وسوق العمل

١.١.١.٣ المشاركة الاقتصادية والنوع الاجتماعي

تتصف المشاركة الاقتصادية في سوق العمل بتميزات جوهرية ترتبط بنوع النشاط الاقتصادي داخل الدولة (زراعي، خدمي، ... الخ)، والذي يحدد المشاركة حسب النوع والعمر. فالمؤسسات الاقتصادية تحكمها ممارسات وأدوار تؤثر في شكل المشاركة الاقتصادية. وتلعب المؤسسات الاقتصادية دوراً رئيسياً في طرق مشاركة النساء والرجال الاقتصادية، من خلال قواعد تحكم الأسواق والتعاملات وتؤثر على صنع القرار داخل المؤسسة الاقتصادية. على سبيل المثال، تقوم سياسة التشغيل في المؤسسة الاقتصادية على استخدام النساء القادرات على القيام بعمل وساعات عمل كاملة وتعلق أبوابها في وجه الأمهات أو النساء اللواتي يحتجن إلى مرونة في أوقات العمل أو ساعات دوام معينة (البنك الدولي، ٢٠٠٤). كما أن معظم مؤسسات سوق العمل تقوم على أساس تحمّل النساء إلى حد كبير أعباء الدور الاقتصادي للإنجاب (مهرا وجمّاج ١٩٩٩، Gammage and Mehra).

كما تتأثر المشاركة الاقتصادية في طبيعة توزيع الأدوار والمسؤوليات لكل من الرجال والنساء، فالأدوار الثلاثية للنساء (الإنجابي والإنتاجي والمجتمعي) مرتبطة بعضها ببعض، حيث ينعكس دور المرأة الإنجابي في الأدوار الأخرى وفي مشاركتها الاقتصادية والإنتاجية. ويرتبط الاختلاف في الأدوار والمسؤوليات بتنميط فرص العمل والقطاعات الاقتصادية؛ فالنساء لا يُوظفن إلا في أعمال تتلاءم ودورهن الإنجابي (أنظر موزر ١٩٩٣ Moser). كما يعتبر الرجال في العالم العربي أرباباً للأسر ومديري الممتلكات وناشطين في السياسة والدين والأعمال والاقتصاد والمهن المتخصصة، ومن جهة أخرى، يُتوقع من النساء التهيؤ لتأدية الدور المرتبط بالإنجاب والرعاية والقيام بالأعمال المنزلية وغيرها، وقد ولد هذا الهيكل فوارق بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية وإمكانيات الوصول إلى سوق العمل (أنظر: شرايبي: ١٩٨٧، وبركات ٢٠٠٤).

٢.١.١.٣ إمكانيات الوصول إلى فرص العمل

ترتبط القدرة على الوصول إلى المعلومات بالطبقة والعمر والنوع، حيث تتمحور شبكة المعلومات حول فرص العمل للأقرب والأقدر على الوصول إلى المعلومات مما يؤدي إلى إستبعاد عدد من النساء أكبر من عدد الرجال، حيث يستبعد المهتمون بينما يصل إلى المعلومات أبناء الطبقات الأعلى (البنك الدولي، ٢٠٠٤). كما تلعب مجموعة من العوامل الأخرى دوراً في إمكانيات الوصول إلى فرص العمل؛ فبنية السوق المتصلة بالتميز على أساس النوع الاجتماعي تخلق خلافاً هيكلياً يكون ضحاياهم من الفقراء والنساء والشباب. إن العمل بالنسبة للأغلبية الساحقة ليست مسألة إختيارية بل مسألة حاجة وتلبية لتلك الحاجة في الحصول على دخل. ويتحدد هذا بمجموعة من العوامل والظروف الاجتماعية والتعليمية والديموغرافية والاقتصادية والثقافية بالنسبة للفئات المختلفة من الجنسين. ومن جهة أخرى، هناك مطالب ومتطلبات متنوعة لفئات التشغيل والقطاعات الاقتصادية المختلفة، وهناك عوامل إضافية متعلقة بالظروف المادية والمتطلبات المهنية وفرص العمل (ريس ١٩٩٢، Rees).

كما أن التباينات المرتبطة بالنوع الاجتماعي عبر الأبعاد المختلفة تعزز إمكانيات الوصول إلى أنواع معينة من العمل أو في عدم الوصول إليها. ويُحَدِّد النوع الاجتماعي بصورة أساسية الظروف الاجتماعية والديموغرافية والتعليمية. ففرص العمل والقطاعات الاقتصادية

والحالة العملية جميعها منمطة بصورة دائمة تقريبا حسب النوع الاجتماعي ، حيث أن عمل الرجال والنساء منظم بصورة مختلفة في معظم مجالات الاقتصاد . وأخيرا ، فإن فائض عرض العمل أو قلة الفرص المتوفرة يكونا عادة على حساب النساء والمهمشين والفقراء ، مما يؤدي في النهاية إلى إنتقال الرجال والأقدر على العمل إلى قطاعات كانت تعتبر قطاعات خاصة بالنساء (حمامي، ١٩٩٧).

٣.١.١.٣ النظام التعليمي والنوع الاجتماعي والسوق

يتولد النظام التعليمي في سياق الهيكل العام ، حيث يحافظ في ثناياه ومنهجيته على الأدوار النمطية للنوع الاجتماعي . وتشير الأدبيات إلى أن إتاحة فرص التعليم للنساء بوتيرة متسارعة لم يقابله إفتتاح الأبواب للمشاركة الاقتصادية . فلم ترتفع نسبة مشاركة النساء في قوة العمل إلا بنسب محدودة ، ولم يتمتعن بنفس الفرص والخيارات التي يتمتع بها الرجال . كما أن وجود دخل عال لبعض النساء لا يزيل بأي شكل التباين بين الجنسين لأن الدخل ليس العامل الحاسم في المشاركة الاقتصادية للنساء (تقرير التنمية البشرية، ١٩٩٥).

٢.١.٣ الشباب وسوق العمل

لا يشكل الشباب فئة متجانسة ولا فئة موحدة ، بل عدة شرائح متباينة فيما بينها . وتزداد حدة التباين بناء على الظروف والفوارق الاجتماعية والإقتصادية والثقافية والبيئية والسياسية . حيث تتباين في سياق ذلك فرص الحياة المتاحة لكل منهم حسب الطبقة والعمر والجنس (نجيب ، ٢٠٠٥) . وعلى صعيد المشاركة والنشاط الإقتصادي يوجد فروق واضحة لصالح الشباب مقارنة بالشابات .

ويواجه الشباب مراحل إنتقالية كثيرة في حياتهم ، ولكن من أهم المراحل هي مرحلة الإنتقال من الدراسة إلى سوق العمل ، و هي مرحلة محفوفة بالتحديات والصعوبات التي يواجهها الشباب لأسباب إجتماعية وإقتصادية وثقافية وإقتصادية . إن طول الفترة وصعوبتها أثناء الإنتهاء من الدراسة والدخول إلى سوق العمل ، تعزز حالة من الإحباط واليأس من دخول الشباب وخاصة الشابات إلى سوق العمل . ويولد قلة التدريب والمهارات وضيق فرص العمل في القطاعات الاقتصادية الفاعلة شعورا إنعزاليا وتخليا عن الآمال في بناء مستقبل لدى الشباب من الجنسين . وبإختصار ، فإن المعايير الاجتماعية وقلة فرص التعليم والتدريب أمام الفتيات ، والتميز في سوق العمل والإفتقار إلى تدريب يتناسب مع متطلبات السوق ، كلها عوامل محبطة ومنفرة للشباب من الجنسين لدخول سوق العمل . وتقل بكثير العوامل التحفيزية من العوامل المنفرة لهم (أنظر ، عبد المجيد، ٢٠٠٧ ، منظمة العمل الدولية ٢٠٠١ ، ILO) .

وفيما يتعلق بالوضع العربي ، ساهمت مجموعة من العوامل المختلفة في إنحسار مشاركة الشباب ، مثل تباطؤ النمو الإقتصادي العربي مقارنة بالنمو الإقتصادي العالمي ، وضعف الموازنة بين متطلبات سوق العمل والتعليم ، وتراجع الطلب على الأيدي العاملة في بعض الدول غير النفطية نتيجة لهيمنة القطاع الخاص الذي تبنى سياسة «تكتيف رأس المال» والذي يسعى لتخفيض تكلفة العمل . كما أن هناك أسبابا أخرى فاقمت من هذا الوضع أمام الشباب وغياب المشاركة العالية بينهم كالحروب والصراعات الأهلية الطويلة وعدم الإستقرار السياسي والإحتلال ، إضافة إلى التضخم المفرط وخفض قيمة العملة الوطنية وتصعد المؤسسات ، وإغلاق الحدود والحصار وتزايد معدلات البطالة . لقد سببت بل وعززت تلك العوامل وغيرها عزوف الشباب عن العمل ، والتي كرستها الهياكل الاجتماعية والإقتصادية

والثقافية والديموغرافية، وبات واضحا إنحسار فرص العمل أمام الشباب العربي (جامعة الدول العربية، ٢٠٠٥).

إن اتجاهات حركة الشباب في سوق العمل والتغيرات فيه هو نتاج آثار التحولات التي تؤدي مجتمعة إلى تضخم طالبي العمل والباحثين عنه من الشباب. وفي سياق هذا الواقع يتعزز الاستبعاد والتهميش نتيجة عوامل إجتماعية وإقتصادية وسياسية وثقافية لدى الشباب من الجنسين، كما أن الاتجاهات المرتبطة باختلال التوازن بين العرض والطلب في الدول النامية خلقت واقعا يعيش الشباب معه لفترة طويلة في حالة من البطالة، وهذا يعزز في نهاية المطاف التهميش أو الاستبعاد الإجتماعي أيضاً (ليفيتاس ١٩٩٨، Levitas).

٣.١.٣ فرص العمل والشباب

في ظل هذه المعضلات التراكمية لأسواق العمل المحلية والعربية، تجسدت عوامل عديدة تحد من الفرص المتاحة أمام المشاركة الإقتصادية للشباب من الجنسين. ومن أهم تلك العوامل:

١. العوامل الديموغرافية: تعتبر معدلات النمو والخصوبة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من أعلى المعدلات في العالم، فمحدودية السوق الإقتصادية في تلك الدول تعني أنها غير قادرة على إستيعاب تزايد أعداد الشباب الباحثين عن العمل (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦، ILO).

٢. فشل التخطيط في التعليم والتدريب ومدى ملائمة لمطالبات السوق في تلك الدول، فمناهج التعليم في بعض تلك الدول تخلو من التعليم الفني والمهني، والذي لم يتم إدخاله في مناهج التعليم إلا مؤخراً، بسبب إرتفاع حجم طلب السوق على تلك التخصصات (بارو و لي، ٢٠٠٠، Lee and Barro).

٣. بطء النمو في العديد من إقتصادات الدول العربية، أسهم في ضعف مشاركة الشباب في سوق العمل. كما أن إرتباط تشغيل الشباب ومشاركتهم الإقتصادية بإختلاف العمر والجنس والعرق والمستوى التعليمي والتدريبي، وواقعهم الأسري، وكون الشباب مجموعات غير متجانسة، أو جد تحديات مختلفة تعرضهم للحرمان من الدخول أو حتى البقاء في سوق العمل.

٤. تدني أجور القطاع الخاص: صعوبة الوصول إلى رأس المال لتمويل مشروعات الأعمال الحرة، إلى جانب التحديات الحقوقية التي تواجه الشباب العاملين في القطاع الخاص وخاصة الإناث المتزوجات من إجازة الوضع والمسؤوليات الأسرية. وتسعى هيمنة القطاع الخاص وسياساته دائماً لتخفيض تكلفة العمل. ويؤدي كل هذا إلى إستبعاد مشاركة الشباب من الجنسين من سوق العمل الخاص (التقرير العالمي للشباب ٢٠٠٧، World Report Youth).

٥. توسع القطاع العام: في ظل هذه الظروف أصبح القطاع العام قطاعاً متضخماً نتيجة الإنجذاب للوظيفة العامة خاصة بالنسبة للنساء لأن هذا النوع من الوظائف أكثر أمناً وديمومة ويؤمن حقوق الشباب، ولاسيما الشابات مثل إجازة الوضع والرضاعة، ... إلخ. ولكن مع تضخم هذا القطاع وإنحسار الوظائف فيه ودخول المنافسة إلى حد ما في ظل الواقع الجديد أصبح الشباب يواجه تحديات تتماثل إلى حد ما مع تلك التي يواجهونها في القطاع الخاص (التقرير العالمي للشباب ٢٠٠٧، World Report Youth).

٦. **تحديات إضافية من النوع الإجتماعي:** تواجه الشباب تحديات إضافية مرتبطة أكثر بالهياكل الإجتماعية والثقافية، والتي تحد بالتالي من المشاركة الإقتصادية للشابات أكبر من الشباب.

- **هيكل وتركيبية الأسرة في المجتمع:** يصف بعض علماء الإجتماع العرب الأسرة العربية بالأسرة الأبوية، التي تميل إلى الزواج بين الأقارب وتشجع تعدد الزوجات، وتعزز مكانة وسلطة الرجل على باقي أفراد الأسرة، لاسيما النساء حيث تبنى العلاقات داخلها من خلال التمييز واللامساواة على أساس العمر والجنس (شرابي، ١٩٨٧). ففي هذا السياق تصبح مشاركة النساء في القوة الإقتصادية مقيدة من قبل الأسرة نتيجة إضفاء أدوار ومسؤوليات عليهن في سياق الأسرة، وإعتبار شأن النساء شيئاً يجوز للرجال التصرف فيه، فإن الكثير من القرارات المتخذة أو الخيارات المتوفرة يسيطر عليها الرجل ويحددها أيضاً (أنظر: هودفار ١٩٩٧، Hoodfar، وكبير ١٩٩٤ Kabeer).

- **مشاركة النساء في سوق العمل بعد الزواج:** في بعض دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تعتبر عمالة النساء مؤقتة، كما تعتبر كسب النساء للمال قبل الزواج تحسیناً للأسرة للمساهمة في الزواج في المستقبل (مصر على سبيل المثال). وتترك الكثير من النساء سوق العمل بعد الزواج سواء للسبب المذكور سابقاً أو لأسباب أكثر جذرية مرتبطة بالإنجاب والرعاية وتراكم المسؤوليات الأسرية (هودفار ١٩٩٧، Hoodfar).

- **القيود الإجتماعية والأولويات:** تواجه النساء قيوداً على حركتهن خاصة في السفر والتحرك لمناطق بعيدة خارج مكان إقامتهن. وتبقى قدرة الشباب محدودة على التنقل أو السكن في مناطق بعيدة، على غير المعتاد بالنسبة للشباب. وفيما يتعلق بالأولويات، فإن نموذج الرجل المعيل في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يستبعد الشباب من سوق العمل ويعطي الأولوية للشباب (أنظر: كاتز ١٩٩٧، Katz، والتقرير العالمي للشباب ٢٠٠٧ Report Youth World).

٢.٣ منهج البحث وإطار التحليل

١.٢.٣ **النوع الإجتماعي كإطار تحليلي لقضايا إستبعاد الشباب عن سوق العمل**
يرتكز مفهوم النوع الإجتماعي بشكل رئيسي على دراسة ثلاث عوامل تحليلية للعلاقات المتداخلة فيما بين الشباب من الجنسين في سياق علاقات النوع. أولاً، من حيث إختلاف هذه العلاقات إرتباطاً بالسوق، وثانياً، القدرة على البحث في أشكال وعدم توازن تلك العلاقات القائمة داخل السوق، وثالثاً، من حيث إمكانيات هذا الإطار التحليلي في بحث تطوير هذه العلاقة في سياق يوفر العدالة والمساواة بين الجنسين من خلال قدرته على تفسير غياب المشاركة عن سوق العمل هيكلياً ضمن ظروف إقتصادية وإجتماعية وثقافية وسياسية مختلفة محيطية بالظاهرة، حيث يمكن هذا الإطار من تحديد الإحتلال واللامساواة في العلاقات ضمن إختلافات الطبقة والعمر والنوع.

ومن المهم إبراز التداخلات في هذه العلاقات ضمن العوامل الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والسياسية والبيئية وطرق تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار الإنجابية والإنتاجية والمجتمعية، التي يقوم بها كل من الشباب والشابات. فغياب الشباب من الجنسين عن المشاركة

في سوق العمل يفسر بأسباب هيكلية مختلفة على أساس العمر والجنس والطبقة. وتلعب هذه العوامل دوراً كبيراً في تحديد فرص وشكل المشاركة في المجتمع والإقتصاد. كما يميز إطار التحليل بين أسباب وتحديات حرمان الشباب من الجنسين من المشاركة الإقتصادية والمشاركة في سوق العمل والأسباب الهيكلية للفقر والظروف الإقتصادية الصعبة من ناحية أخرى، حيث ينظر بشمولية إلى القيود الإجتماعية والسياسية والثقافية المختلفة المرتبطة بقضايا النوع أو على الأقل هذا ما سيتم بحثه في الدراسة في إطار مفاهيم النوع الإجتماعي.

لقد أشارت الأدبيات المختلفة إلى أن مشاركة الشباب من الجنسين في سوق العمل مرتبطة بعوامل مختلفة سيتم بحثها بعمق بشكل أكثر شمولاً في سياق إطار التحليل المبني على النوع الإجتماعي. كما سيتم بحث إنخفاض مشاركة الشباب في سوق العمل في الأراضي الفلسطينية، والوقوف على أسبابه ومحدداته على النحو التالي:

- الأدوار والمسؤوليات وعلاقتها بسوق العمل في سياق النوع.
- إمكانيات الوصول إلى فرص العمل والتكافؤ في الحصول عليها.
- الإستبعاد والتهميش الإجتماعي.
- الشباب والإحتلال (الصراع).
- العوامل الديموغرافية والإجتماعية والثقافية في سياق إحتكام المؤسسات الإقتصادية لهذا الواقع.
- التخطيط والربط بين سوق العمل والتعليم والتدريب.

٢.٢.٣ منهج وأدوات البحث

إعتمدت هذه الدراسة على منهج بحثي كفي- إحصائي، حيث يقدم نظرة عامة شاملة لوصف الواقع الإقتصادي لمشاركة الشباب في سوق العمل، ومن ثم تدخل بعمق في كل تفاصيل واقعهم لتساهم في دراسة وتحليل أعمق للآليات والعوامل والحركات، بتحليل للمعاني والعملية التي يضيفها الباحثين/ات للظاهرة وفهمهم لها. حيث يهتم هذا المنهج البحثي بدراسة التجربة والعلاقات كما هي ويتم التحليل من خلال الحديث مع الباحثين/ات ومناقشتهم/هن؛ فالمعلومة المستقاة منهم/هن هي أساس مادة التحليل التي تعمق فهم الإحصاءات والتحليل الكمي المتوفر.

وفي هذا السياق تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي والنوعي من أجل فهم أعمق للواقع العام في الأراضي الفلسطينية. ويشمل هذا تحليل البيانات الكمية المتوفرة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إلى جانب بيانات كمية أخرى حول الظاهرة متوفرة من مركز دراسات التنمية في جامعة بيرزيت. كما يتم إجراء مقابلات ودراسة حالات ومجموعات مركزة مع الشباب من الجنسين، تصف بالتفصيل حياة الشباب من الجنسين خارج سوق العمل. ويتم نقاش أو تحليل قضايا مختلفة من خلال أدوات البحث المتوفرة أو التي تنطبق كما يلي:

١.٢.٢.٣ البيانات الكمية

أجرى مركز دراسات التنمية مسحاً لعينة حجمها ٢١٥٠ مواطناً تتراوح أعمارهم بين (١٥-٦٠) سنة، وكان هدف المسح عموماً هو الوقوف على الأسباب التي تحد من المشاركة في قوة العمل. وشارك في المسح ما يزيد على ٥٠٪ من الشباب ضمن الفئة العمرية (١٥-٣٤) سنة (١١٥٢ شاب وشابة)، حيث تمت الإستعانة بهذا المسح لوصف الواقع كميًا. وإلى جانب

الإستعانة بالمسوح الكمية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني والتي تم تنفيذها منذ عام ١٩٩٦ حتى عام ٢٠٠٨، فقد تم تحليل بيانات سنوات متفاوتة لفهم الإتجاهات الكمية المختلفة لمشاركة الشباب أو غيابها في سوق العمل.

وبشكل رئيسي غطت هذه المسوح المؤشرات التالية للشباب على المستوى الوطني:

- واقع سوق العمل ومشاركة الشباب .
- الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والإقتصادية والزمنية للشباب خارج سوق العمل .
- الأسباب الكامنة وراء عدم المشاركة في سوق العمل .
- مقارنة خصائص الشباب خارج قوة العمل بخصائص الشباب داخل قوة العمل إقتصادياً وإجتماعياً ديموغرافياً .
- تناول تجارب ونشاطات إقتصادية سابقة للشباب مقارنة بعدم المشاركة في نشاطات إقتصادية لاحقة .
- إستعداد الشباب من الجنسين للعمل ضمن أية ظروف وشروط عمل .
- المقارنة الكمية للمؤشرات سالفة الذكر للشباب من الجنسين .

٢.٢.٣.٣ البيانات النوعية

تمت العملية الميدانية خلال فترات مختلفة متباعدة ، خلال شهري يوليو (تموز) و أغسطس (آب)، ٢٠٠٩، وكان الهدف الرئيسي من طول الفترة هو تحليل كل مجموعة مركزة أو مقابلة على حده من أجل تطوير أسئلة النقاش في دراسة الحالات والمجموعات المركزة المقبلة.

- المجموعات المركزة

هدفت المجموعات المركزة إلى تحديد القضايا الرئيسية المسكوت عنها في المسوح الرسمية ، وللإجابة على الأسئلة التي أبرزتها بيانات كمية ولم يكن لدى هذه البيانات قدرة الإجابة عليها . فقد ساهمت المجموعات المركزة في تحليل أسباب غياب المشاركة الإقتصادية من وجهة نظر الشباب من الجنسين ، كما ساهمت المجموعات المركزة بشكل رئيسي في الوقوف على قضايا مهمة وحيوية لم يتم التطرق لها ضمن خبرات الشباب من الجنسين سابقاً . كما ساعدت في التعمق وفحص المؤشرات الكمية التي أبرزتها المسوح . وساهمت أيضا في الكشف عن طبيعة تفاعل الشباب من الجنسين مع بعضهم في المفاهيم ذات العلاقة بالدراسة ، وتحديد معاني هذه المفاهيم بالنسبة لهم . كما ساعدت في تفسير بعض الظواهر أو المعلومات التي تم التوصل لها من التحليل الكمي ، ومكنتنا من المقارنة بين مجموعة الآراء أو الإجابات للشباب ، وأتاحت للشباب فرصة تبادل تجاربهم وخبراتهم وإفاداتهم مقارنة مع إفادات الآخرين والتي شجعتهم على التفاعل الأكثر صراحة .

وقد تم عقد ١٠ مجموعات مركزة مع مجموعات مختلفة من الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة حيث حضر هذه الورش ١٣٠ شاباً وشابة ، وشملت شباب من الجنسين مختلفين حسب المناطق والفئات العمرية والحالة الزوجية ومستوى التعليم وعوامل ديموغرافية وإقتصادية وإجتماعية أخرى:

١. شباب من الجنسين متعلمين وغير مشاركين في سوق العمل، من الحاصلين على شهادة متوسطة (دبلوم، سنتين دراسيتين كحد الأدنى) (ورشتين).
٢. شباب من الجنسين غير متعلمين وغير مشاركين في سوق العمل، ولم يلتحقوا بالتعليم العالي (ورشتين)
٣. شباب من الجنسين سبق لهم العمل ثم فقدوا عملهم (ورشتين)
٤. شباب من الجنسين عاملين (خريجين جدد من الجامعات وعاملين)، ومهنيين وعاملين جدد (ورشتين)
٥. ورشة مشتركة للشباب من الجنسين عاملين وغير عاملين للمقارنة بين التجارب والتوصيات.
٦. ورشة عمل مع نساء ربوات بيوت متعلمات وغير متعلمات ولم يسبق لهن العمل نهائياً في حياتهن.

وبشكل عام، ركزت المجموعات المركزة على القضايا التالية:

- هل الواقع والسياق العام محفز أو منفر ولماذا؟
- العلاقات في سوق العمل والتحديات والتجارب والقيم الموجودة في السوق في تعاملها مع الشباب من الجنسين.
- المفاهيم والرؤى المتوفرة لدى الشباب من الجنسين في سياق ذلك الواقع.
- العلاقة والترابط والملائمة بين التعليم وسوق العمل.
- الأسباب التي تقف عائقاً أمام مشاركة الشباب من الجنسين في سوق العمل حسب تقييمهم بالتركيز على السياق الاجتماعي-الاقتصادي-السياسي-الثقافي.
- الإمكانيات والموارد المتاحة لدى الشباب للحصول على عمل من عدمه.
- دور الهياكل المجتمعية في العلاقات والتدخلات مع سوق العمل وتأثيرها على الشباب.
- الهيكل السياسي في الوضع الفلسطيني: الإحتلال والصراع الداخلي، وتأثيره على إستبعاد الشباب من سوق العمل.
- النظرة المستقبلية والتوصيات لدى الشباب من الجنسين، مع العلم أن معظم الأسئلة التي تم نقاشها في المجموعات المركزة ستوضع في الملحق.

- دراسة الحالات (المقابلات المعمقة)

إستندت هذه الدراسة أيضاً في التحليل إلى التعمق في حياة الشباب من خلال مقابلات معمقة للوقوف بشكل أعمق على الخصائص المختلفة لهؤلاء الشباب، كما هدفت دراسة الحالات إلى الوقوف على مختلف العوامل المحتملة التي تؤثر على الشباب في قرار المشاركة في قوة العمل، حيث مكنتنا دراسة الحالات بشكل رئيسي من الحصول على معلومات معمقة وشاملة حول الحالات المبحوثة في سياق تفاعلات عوامل متعددة (اقتصادية، إجتماعية، نفسية وثقافية،... إلخ). كما مكنتنا من الحصول على معلومات تاريخية، وتكوين وصف أكثر دقة للعمليات التي من خلالها يتم تشكيل أو إحداث سلوك ذو علاقة مع سوق العمل.

تم عقد ٧ مقابلات معمقة (دراسة حالات)، حيث تمت دراسة الحالات مع أفراد ضمن الخصائص التالية:

١. شابة متعلمة ومتزوجة وغير عاملة.

٢. شابة متعلمة وغير متزوجة وغير عاملة.
٣. شاب متعلم ومتزوج وغير عامل.
٤. شاب متعلم وغير متزوج وغير عامل.
٥. شابة سبق لها العمل ثم إستبعدت من العمل.
٦. شاب سبق له العمل ثم إستبعد من العمل.
٧. شابة مقدسية متعلمة وغير عاملة ومتزوجة.

قامت دراسة الحالات بالتركيز على قضايا ذات علاقة (مع أهمية أنه تم تطوير للأسئلة أثناء إجراء البحث):

١. السياق والواقع المعيشي والإجتماعي والحياتي بشكل عام للمبوهين والمبوهات.
٢. تم الحصول على معلومات معمقة وشاملة ضمن تفاعلات عوامل متعددة (إقتصادية، إجتماعية، نفسية وثقافية، ... إلخ). للوقوف على التجارب الفردية سواء من خلال التركيز على الموقف الكلي أو مجموع العوامل التي أدت إلى هذا الواقع.
٣. الوقوف على الأدوار والمسؤوليات من خلال نوعية الوقت مع الأطفال، وتوفير مصدر رزق آخر، والعجز، والإفتقار إلى المهارات والتعليم، ... إلخ).
٤. الوقوف على قضايا مجتمعية (السلطة الأبوية، والطبقة، والجنس، والدين، ... إلخ).
٥. الوقوف على أوضاع سوق العمل (نقص فرص العمل، ملائمة الوظائف، والتحيز القائم على نوع الإجتماعي، ... إلخ).
٦. الوقوف على العوامل الخارجية (العنف، وعمليات الإغلاق، والعوامل السياسية، ... إلخ).

٤. السياق الإقتصادي الفلسطيني العام

شهدت الأراضي الفلسطينية المحتلة تراجعاً حاداً على صعيد الأوضاع الإقتصادية والمعيشية؛ فمنذ إندياع إنتفاضة الأقصى، ونتيجة للحصار الإسرائيلي والعقوبات الجماعية التي فرضها الإحتلال على الشعب الفلسطيني، حدثت تغيرات هائلة تمثلت في إرتفاع معدلات الفقر والبطالة وسوء الأحوال المعيشية. وإنعكس هذا الوضع أيضاً على محدودية فرص العمل في القطاعات الإقتصادية. وزادت الظروف الفلسطينية سوءاً في مرحلة ما بعد الإنتخابات التشريعية بداية عام ٢٠٠٦، وأدت إلى ضبابية في الوضع الفلسطيني برمته من خلال التدخلات المحلية والإقليمية والعالمية في «الحالة الفلسطينية». وأدت هذه الحالة إلى إنقسام حقيقي في الشارع الفلسطيني، قاد إلى حالة إقتتال عسكري وإنقسام الأراضي الفلسطينية إلى الضفة الغربية، وقطاع غزة. هذا الواقع الذي فرضه الإحتلال وعززته القوى المتناحرة على الساحة الفلسطينية، ولم تأت قسوة الظروف الإقتصادية والمعيشية نتيجة الأزمات سائلة الذكر فقط، بل هي إستمرار للتشويه الهيكلي المخطط الذي كرسه سياسات الإحتلال الإسرائيلي على امتداد عقود سبقت إنشاء كيان فلسطيني عام ١٩٩٤.

وعلى صعيد مؤشرات الإقتصاد الكلي ونتيجة القيود الصارمة التي فرضتها وما زالت تفرضها سلطات الإحتلال الإسرائيلي، تشير البيانات إلى تراجعاً حاداً في مؤشرات الإقتصاد الكلي، فهناك إرتفاع في معدلات التضخم وفي معدلات الفقر، وهناك تراجع واضح في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

وبحلول عام ٢٠٠٧ إنخفض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بحوالي ٢٨٪ عن ذروته في عام ١٩٩٩. وإنخفض نصيب الفرد من الناتج المحلي إجمالي بما يزيد على ٦٪ واصل إنخفاضه في عام ٢٠٠٨، إلا أن إرتفاعاً في الناتج المحلي إجمالي حدث للعام نفسه، بلغ ٢٪، هذا الإرتفاع جاء من النمو في الضفة الغربية، بينما إستمر إقتصاد قطاع غزة في التدهور والركود تحت وطأة الحصار الإسرائيلي المتواصل والهجمة العدوانية التدميرية في أواخر عام ٢٠٠٨ على قطاع غزة^١.

كما أن الإرتفاع الطفيف و/أو محافظة الإقتصاد الفلسطيني في الضفة الغربية على بقائه كان نتاج التدفق الضخم للمساعدات الدولية الخارجية، حيث إزداد دعم الموازنة العامة وحدها بما فيها نفقات التنمية بنسبة بلغت ٨٠٪ عما كانت عليه عام ٢٠٠٧، حيث وصلت إلى ما يقارب ١،٨ مليار دولار أمريكي وتعادل ٣٠٪ من الناتج المحلي إجمالي^٢.

١.٤ سوق العمل الفلسطيني: المحددات والتحديات

يعاني سوق العمل الفلسطيني من بطالة مزمنة ومن مشاركة محدودة نتيجة تعرض الإقتصاد الفلسطيني إلى تشوهات وإختلالات هيكلية. وقد أضعف هذا الواقع قدرة الإقتصاد على إمتصاص كامل قوة العمل، حيث يتميز سوق العمل الفلسطيني بإرتفاع معدلات نمو القوى العاملة بوتيرة أسرع من نمو الطلب على العمل، ومع مرور الوقت تشير البيانات إلى أن قدرة الإقتصاد الفلسطيني على إستيعاب القوى العاملة تتراجع عبر الوقت^٣.

وفي السنوات السبع الأخيرة، أضافت السياسات الإسرائيلية الجديدة من خلال الإغلاقات والحواجز والفصل القسري بين المناطق الجغرافية، وما فرضته من قيود على الحركة بنائها للجدار العنصري، إفرزات وتحديات ومتغيرات جديدة أمام حركة وهيكلية القوى العاملة، من خلال قيود تفرض لأسباب سياسية وإجتماعية وثقافية على الشباب بشكل عام، وعلى النساء بشكل خاص^٤.

وحسب تقرير لمنظمة العمل الدولية حول الأراضي الفلسطينية (٢٠٠٨)°، يسود سوق العمل الفلسطيني كساداً عالياً، حيث يعمل شخص واحد من كل ثلاثة أشخاص ممن هم في سن العمل (١٥ سنة وأكثر). كما ترتفع معدلات الفقر في الأراضي الفلسطينية المحتلة وتسود الإعالة العالية بين السكان، حيث تصل معدلات الفقر المدقع بين السكان في قطاع غزة إلى ٤٠٪ وبين السكان في الضفة الغربية إلى ١٩٪، كما تعتمد نسبة عالية من السكان على المساعدات الغذائية. وتعيش غزة حالة من العزل التام ويواجه السكان فيها صعوبات جمة في مختلف جوانب الحياة، كما أن هناك إستمراراً لإنعدام الأمن لدى السكان الفلسطينيين نتيجة للسياسات التي تمارسها سلطات الإحتلال. وحسب ذات التقرير أيضاً فإن السبب المباشر للكساد الإقتصادي ولسوق العمل، يكمن في القيود والإغلاقات التي تفرضها سلطات الإحتلال الإسرائيلي على حركة البضائع والأشخاص، إذ ينتشر في أنحاء الضفة الغربية أكثر من ٦٠٠ حاجز عسكري إحتلالي، هذا إلى جانب الحصار المفروض على قطاع غزة.

١ البنك الدولي، ٢٠٠٩

٢ المصدر السابق

٣ مكحول وآخرون، ٢٠٠١

٤ أنظر على سبيل المثال: Al-Botmeh، 2008، وعبد المجيد، ٢٠٠٧

ILO، 2008 °

١.١.٤ المشاركة في قوة العامل في الأراضي الفلسطينية المحتلة^٦

يشوب سوق العمل الفلسطيني إشكالات عديدة مرتبطة بالمشاركة داخله، حيث يوجد تباينات في المشاركة حسب النوع والعمر والمنطقة الجغرافية، كما يوجد إنحسار في المشاركة قطاعياً. على سبيل المثال، تنحسر مشاركة النساء بشكل رئيسي في قطاع الخدمات، كما ترتفع معدلات البطالة في صفوف النساء والشباب بشكل رئيسي. وهذا له إرتباطات رئيسة خاصة بالتعليم؛ فمن جهة يحافظ النظام التعليمي على أدواره في سياق النوع الاجتماعي يحدد معه الفرص المستقبلية، ومن جهة أخرى هناك فجوة ما بين مخرجات التعليم و إحتياجات السوق.

وتعتبر المشاركة في قوة العمل منخفضة في الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث وصلت في عام ٢٠٠٧ إلى حوالي ٩,٤١٪، بينما بقي خارج قوة العمل ما يقارب ١,٥٨٪ من السكان في سن العمل، حيث لا يشارك أي منهم في أي نوع من أنواع العمل الرسمية أو غير الرسمية، بأجر أو بدون أجر، في النشاطات الاقتصادية المختلفة، كما لا يبحث أي منهم عن عمل. وتعتبر هذه النسبة أعلى بكثير منها في البلدان المجاورة، وتزيد عن المعدل العام في كثير من بلدان الشرق الأوسط الأخرى.

فيما أشارت نتائج مسح قوة العمل في عام ٢٠٠٨ أن نسبة المشاركة وصلت إلى ٤١,٣٪ من إجمالي القوة البشرية (الأفراد الذين تويد أعمارهم عن ١٥ سنة)، أي أصبح من بين كل ١٠ أفراد أعمارهم ١٥ سنة فأكثر أربعة أفراد مشاركين في القوى العاملة. أما على مستوى المنطقة فقد بلغت نسبة المشاركة ٤٣,٠٪ في الضفة الغربية مقابل ٣٨,١٪ في قطاع غزة، وعلى مستوى النوع أظهرت النتائج أن مشاركة النساء في قوة العمل متدنية عموماً في الأراضي الفلسطينية المحتلة، وتخفض مشاركة النساء في عملية الإنتاج بشكل كبير في قطاع غزة مقارنة بالرجال، حيث بلغت نسبة مشاركة النساء ١٥,٢٪ في الأراضي الفلسطينية المحتلة (١٧,١٪ في الضفة الغربية، و ١١,٧٪ في غزة)، مقابل ٦٦,٨٪ للرجال (٦٨,٣٪ في الضفة الغربية، و ٦٤,٠٪ في غزة).

وأكثر من ربع المشاركين في قوة العمل عاطلين عن العمل. حيث بلغت نسبة العاملين في الأراضي الفلسطينية المحتلة من إجمالي المشاركين في القوى العاملة إلى ٧٤,٠٪ منهم ٦,٦٪ يصنفون عمالة محدودة (بطالة مقنعة).

فيما بلغت نسبة العاطلين عن العمل من بين المشاركين في قوة العمل ٢٦,٠٪ في عام ٢٠٠٨، أي أكثر من ربع المشاركين في قوة العمل، بواقع ١٩,٠٪ في الضفة الغربية و ٤٠,٦٪ في قطاع غزة. كما وصلت نسبة البطالة بين النساء المشاركات في قوة العمل إلى ٢٣,٨٪ مقابل ٢٦,٥٪ من بين الرجال. ويقدر عدد العاطلين عن العمل بحوالي ٢٢٧ ألف شخص، بواقع ١١٢ ألفاً في الضفة الغربية و ١١٥ ألفاً في قطاع غزة.

٢.٤ مشاركة الشباب في قوة العمل

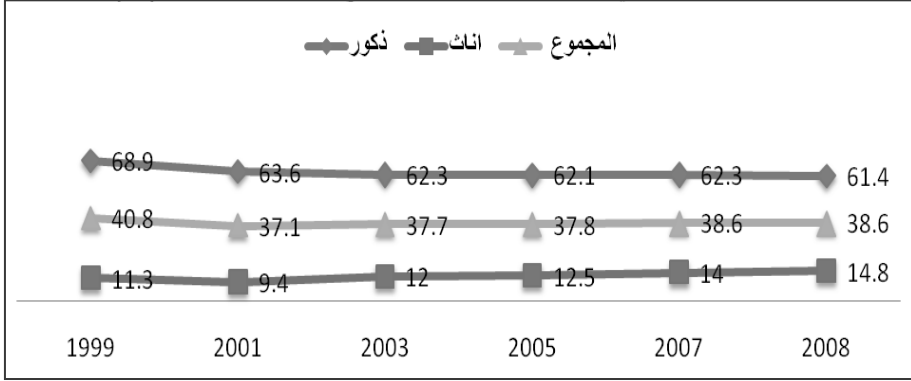
١.٢.٤ مشاركة الشباب في سوق العمل

وصلت مشاركة الشباب في قوة العمل في عام ٢٠٠٨ إلى ٣٨,٦٪ دون أي تغيرات تذكر مقارنة مع عام ٢٠٠٧، مع أن تغيرات جوهرية حدثت مقارنة بالسنوات السابقة. هذا بينما

^٦ كل البيانات الإحصائية في هذا الجزء مصدرها الجهاز المركز للإحصاء الفلسطيني، بعض منها منشورة وبعضها تم توفيرها للباحث بناء على طلبه.

كانت مشاركة الشباب في قوة العمل ٤٦،١٪ في عام ٢٠٠٨ مقارنة بـ ٦٩،١٪ في عام ١٩٩٩. أما مشاركة الشباب فقد ارتفعت عام ٢٠٠٨ لتصل إلى ١٤،٨٪، مقارنة بـ ١١،٣٪ في عام ١٩٩٩، و ٩،٤٪ في عام ٢٠٠١، و ١٤٪ في عام ٢٠٠٧. وتشير البيانات أن هناك ارتفاعاً في مشاركة الشباب عبر السنوات وذلك على عكس مشاركة الشباب.

شكل ١: مشاركة الشباب في القوى العاملة حسب النوع وسنوات مختارة(٪)



وتشير البيانات المتوفرة أن السبب الرئيسي في انخفاض مشاركة الشباب مقارنة بالسنوات السابقة، يعود إلى إغلاق سوق العمل الإسرائيلي أمام الفلسطينيين، خاصة بعد الإنتفاضة الثانية في عام ٢٠٠٠، في حين كان هذا القطاع يُشغل ٢٩٪ منهم في عام ١٩٩٩، وأصبح يُشغل ١٦٪ في عام ٢٠٠٨، بينما ارتفعت مشاركة الشباب في قطاعات العمل الأخرى مثل المؤسسات الأهلية المحلية والأجنبية ووكالة الغوث، وفي القطاع العام. وتشير البيانات أيضاً إلى أن الشباب في الفئة العمرية الأكبر، أكثر مشاركة في قوة العمل مقارنة بالفئة الأصغر. ويعود هذا بشكل رئيسي إلى أن الشباب في العمر الأصغر يتغيرون عن العمل لأسباب مرتبطة بالتعليم (سيتم توضيح هذا لاحقاً)، في حين تصل مشاركة الشباب في الفئة العمرية (٢٥-٣٤) سنة إلى ٨٧،٧٪، بينما تصل مشاركة الشباب في الفئة العمرية الأصغر إلى ٤٣،٧٪، وتصل مشاركة الشباب في الفئة العمرية الأكبر إلى ٢٢،٧٪ بينما تصل في الفئة الأصغر إلى ٩،٣٪.

٢.٢.٤ بطالة الشباب

تشير البيانات إلى أن فئة الشباب هي الأكثر تضرراً من البطالة، حيث تتركز أعلى نسبة للبطالة بين فئات الشباب؛ ففي عام ٢٠٠٨ سجلت الفئة العمرية (١٥-٢٤) سنة أعلى نسبة للبطالة بواقع ٤٠،٢٪ (٣٠،٩٪ في الضفة الغربية و ٥٨،٦٪ في قطاع غزة)، تليها الفئة العمرية (٢٥-٣٤) سنة بواقع ٢٥،٥٪ (١٨،٥٪ في الضفة الغربية و ٣٩،٣٪ في قطاع غزة). كما أظهرت النتائج أن حملة البكالوريوس هم الأعلى بطالة بين الخريجين، حيث تشير البيانات أنها وصلت إلى ٢٧،٢٪ لديهم (بواقع ٢٢،٢٪ في الضفة الغربية و ٣٤،٤٪ في قطاع غزة). يليهم الحاصلون على شهادة دبلوم متوسط ٢٤،٠٪ (بواقع ١٤،٤٪ في الضفة الغربية و ٤٢،٦٪ في قطاع غزة).

وعند المقارنة عبر الزمن، إرتفعت البطالة بين صفوف الشباب مقارنة بعام ٢٠٠٨، فيما كانت البطالة في عام ١٩٩٩ لا تزيد عن ١٤٪، بينما وصلت عام ٢٠٠٨ إلى ٣١,٧٪، كما كانت ٢٦,٤٪ في عام ٢٠٠٧. وترتفع معدلات البطالة بين الشباب مقارنة بالشباب عبر السنوات المختلفة؛ فبينما كانت بطالة الشباب ١٥,٥٪ في عام ٢٠٠١، كانت للشباب ٢٤,٧٪ للعام نفسه، كذلك كانت بطالة الشباب ٣٤,٨٪ في عام ٢٠٠٨، وكانت للشباب ٣١٪ في العام نفسه.

٣.٢.٤ الشباب أكثر عملاً بعدد الأيام وأقل أجراً

تشير البيانات لعام ٢٠٠٨ أن الشباب يعملون في المتوسط أقل من الشباب من حيث عدد الأيام، فيما تحصل الشباب على أجر أقل من الشباب شهرياً، وبالمقابل يعمل الشباب في المتوسط ساعات أكثر يومياً من الشباب، بينما يعمل الشباب في المتوسط ٢٣,٤ يوماً شهرياً، و ٣٨,٢ ساعة أسبوعياً، ويحصلن على متوسط أجر يومي يصل إلى ١٩,١ دولاراً. هذا بينما يعمل الشباب في المتوسط ٢٢,٤ يوماً شهرياً، و ٤٣,٣ ساعة أسبوعياً، بأجر يومي متوسطه ٢٣,٥ دولاراً.

٤.٢.٤ قطاع الخدمات هو المشغل الرئيسي للشباب

يشغل قطاع الخدمات ٣٧,٨٪ من الشباب في الأراضي الفلسطينية، يليه قطاع التجارة والمطاعم والفنادق، حيث يشغل ٢١٪. وتشير البيانات أن هناك إختلافاً في قطاعات العمل بين الشباب والشابات، وفي حين يشغل قطاع الخدمات ٦٢٪ من الشباب، يشغل ٣٢,٥٪ من الشباب، كما يتركز التواجد الثاني للشباب في قطاع التجارة والمطاعم والفنادق، حيث يشغل منهم ٢٤٪، ويشغل ٦,٣٪ من الشباب، بينما يتركز التواجد الثاني للشابات في قطاع الزراعة، حيث يشغل منهم ٢٠,٦٪، بينما يشغل ذات القطاع ٩,٩٪ من الشباب، كما يشغل قطاعي البناء والصناعة ٢٨٪ من الشباب في حين يشغلان معاً ١٠٪ من الشباب. ويعتبر قطاع التجارة والمطاعم والفنادق المشغل الرئيسي للشباب في الفئة العمرية الأصغر، حيث يشغل ٣٠٪ منهم، في حين أن قطاع الخدمات هو المشغل الرئيسي للشابات في الفئة العمرية الأصغر.

وحسب المهنة، تتركز الشباب بشكل رئيسي في المهن الفنية والمساعدة، حيث تعمل ٥٦,٧٪ منهم في هذه المهن، ويعمل في مهن الزراعة ١٩,٨٪ منهم. بينما توزعت مهن الشباب في أربع مجالات رئيسية وهي: البيع والخدمات والأسواق ٢٨,٧٪، وفي المهن الأولية ٢٠,٨٪، المهن الحرفية ١٩٪، والمهن الفنية والمساعدة ١٤,٣٪. وبشكل عام لا تزيد مشاركة الشباب في الوظائف العليا على ١,٩٪ (٢٪ للذكور، ١,٥٪ للإناث).

٣.٤ الشباب من الجنسين خارج قوة العمل: خصائص عامة

وصلت نسبة من هم خارج قوة العمل من الشباب في الفئة العمرية (١٥-٣٤) سنة ٦١,٤٪ عام ٢٠٠٨، حيث كانت النسبة الأعلى بين الشباب (٨٥,٢٪)، بينما كانت النسبة بين الشباب الذكور ٣٨,٦٪.

وتشير البيانات أن هناك إرتفاعاً في مشاركة الشباب في قوة العمل عبر السنوات السابقة، حيث كان هناك ٨٨,٧٪ منهم خارج قوة العمل في عام ١٩٩٩، و ٩٠,٦٪ في عام ٢٠٠١. بينما حدث العكس مع الشباب حيث كان ٣١,١٪ منهم خارج قوة العمل في عام ١٩٩٩، وتشير البيانات إلى تصاعد النسبة في غياب مشاركة الشباب، بالنظر إلى السنوات اللاحقة كما هو مبين في الجدول أدناه.

جدول ١: معدلات مشاركة الشباب من الجنسين في قوة العمل حسب الفئات العمرية، سنوات مختلفة

السنة	ذكور			إناث			المجموع		
	٢٤-١٥	٣٤-٢٥	٣٤-١٥	٢٤-١٥	٣٤-٢٥	٣٤-١٥	٢٤-١٥	٣٤-٢٥	٣٤-١٥
٢٠٠٨	%٥٦,٣٠	%١٢,٢٠	%٣٨,٦٠	%٩٠,٧٠	%٧٧,٣٠	%٨٥,٢٠	%٧٣,١٠	%٤٤,٢٠	%٦١,٤٠
٢٠٠٧	%٥٥,٨٠	%١١,٦٠	%٣٧,٧٠	%٩١,٨٠	%٧٧,٧٠	%٨٦,٠٠	%٧٣,٤٠	%٤٤,٠٠	%٦١,٤٠
٢٠٠٥	%٥٧,٠٠	%١٠,٦٠	%٣٧,٩٠	%٩٢,٨٠	%٧٩,٩٠	%٨٧,٥٠	%٧٤,٥٠	%٤٤,٦٠	%٦٢,٢٠
٢٠٠٣	%٥٥,٧٠	%١١,٩٠	%٣٧,٧٠	%٩٢,٨٠	%٨١,٣٠	%٨٨,٠٠	%٧٣,٨٠	%٤٦,٠٠	%٦٢,٣٠
٢٠٠١	%٥٢,٩٠	%١٣,٢٠	%٣٦,٤٠	%٩٤,٠٠	%٨٥,٨٠	%٩٠,٦٠	%٧٣,٠٠	%٤٨,٨٠	%٦٢,٩٠
١٩٩٩	%٤٧,٢٠	%٨,٥٠	%٣١,١٠	%٩٣,١٠	%٨٢,٥٠	%٨٨,٧٠	%٦٩,٦٠	%٤٤,٧٠	%٥٩,٢٠

وفي الفئة العمرية (٢٥-٣٤) سنة تبلغ نسبة الشباب خارج قوة العمل ٤٤٪، فيما تبلغ نسبتهم في الفئة العمرية (١٥-٢٤) سنة خارج قوة العمل ٧٣٪، ومع الأخذ بعين الاعتبار أن السبب الرئيسي لغياب هذه الفئة مرتبط بالتعليم، إلا أن هناك أسباباً أخرى، وخاصة للفئة العمرية الأكبر والتي لا يعتبر التعليم أحد أسبابها.

١.٣.٤ الغياب عن سوق العمل في سياق مسوح قوة العمل

تشير مسوح قوة العمل أن السبب الرئيسي لغياب قطاع الشباب بشكل عام عن المشاركة في قوة العمل في عام ٢٠٠٨ يعود إلى إنشغالهم في الدراسة والتدريب (٣، ٥٥٪)، ويأتي في الدرجة الثانية الإنشغال بالأعمال المنزلية (٥، ٣٦٪).

ويظهر هذان السببان نمطاً واضحاً تبعاً للنوع الاجتماعي، حيث أن النسبة العليا من الشباب المنشغلين في التعليم هم من الذكور، حيث تشير البيانات إلى أن ٧٨،٣٪ منهم ذكور، و ٤٤،٥٪ إناث. في حين أن الإنشغال الأكبر للشابات كان في العمل المنزلي، كما تشير إلى أن ٥٥،٤٪ منهن منشغلات في العمل المنزلي، في حين أن إنشغال الشباب في العمل المنزلي لا يصل إلى ١٪.

ويلاحظ أن إنشغال الفتيات في العمل المنزلي كان ٦٧،١٪ في عام ٢٠٠١، بينما كان إنشغالهن في التعليم والتدريب في ذات العام لا يزيد على ٣١٪، مما يعني أن هناك توجهاً عالياً في إتحاق الشابات في التعليم، خاصة التعليم الثانوي والعالي كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول ٢: أسباب وجود الشباب خارج قوة العمل حسب السبب والنوع الاجتماعي والفئات العمرية، سنوات مختارة مختلفة

		ذكور			إناث			المجموع		
		٢٤-١٥	٣٤-٢٥	٣٤-١٥	٢٤-١٥	٣٤-٢٥	٣٤-١٥	٢٤-١٥	٣٤-٢٥	٣٤-١٥
٢٠٠٨	المرض	%٢,٢٠	%٢٠,٣٠	%٤,٥٠	%٠,٢٠	%٠,٥٠	%٠,٣٠	%١,٠٠	%٣,٣٠	%١,٧٠
	العمل المنزلي	%٠,٤٠	%١,٥٠	%٠,٥٠	%٣٠,٢٠	%٩٣,٥٠	%٥٣,٤٠	%١٨,٥٠	%٨٠,٦٠	%٣٦,٥٠
	الدراسة والتدريب	%٨٧,٠	%١٨,٥٠	%٧٨,٣٠	%٦٧,٩٠	%٤,٠٠	%٤٤,٥٠	%٧٥,٤٠	%٦,١٠	%٥٥,٣٠
	أخرى	%١٠,٤	%٥٩,٧٠	%١٦,٦٠	%١,٧٠	%١,٩٠	%١,٨٠	%٥,١٠	%١٠,٠٠	%٦,٥٠

يتبع

٢٠٠١	المرض	٠,٤٠%	٣,٠٠%	٠,٨٠%	٠,١٠%	٠,٢٠%	٠,١٠%	٠,٢٠%	٠,٥٠%	٠,٣٠%
	العمل النزلي	٠,٧٠%	٢,٠٠%	٠,٩٠%	٤٧,٨٠%	٩٦,٧٠%	٦٧,١٠%	٣٠,٣٠%	٨٣,٦٠%	٤٧,٥٠%
	الدراسة والتدريب	٧٩,١%	١٢,٣٠%	٦٩,٠٠%	٥٠,٠٠%	١,٦٠%	٣٠,٩٠%	٦٠,٨٠%	٣,١٠%	٤٢,٢٠%
	أخرى	١٩,٩%	٨٢,٧٠%	٢٩,٣٠%	٢,١٠%	١,٥٠%	١,٩٠%	٨,٧٠%	١٢,٧٠%	١٠,٠٠%

٤.٤ الإستنتاجات والتساؤلات حول البيانات الرسمية والدراسات الوطنية

توضح النتائج الكمية الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وكذلك الدراسات السابقة، أن هناك الكثير من الأسئلة ما زالت بحاجة إلى إجابة، وأن هناك الكثير من القضايا التي برزت وبحاجة إلى تعمق أكثر في حثيياتها والقضايا المتصلة بها؛ وقد كانت هذه القضايا وغيرها محاور أساسية للنقاش مع الشباب من الجنسين في المجموعات المركزة ودراسة الحالات. ومن هنا، فقد بينت النتائج الكمية القضايا التالية:

- توجد نسبة عالية من الشباب من الجنسين خارج قوة العمل بدون أسباب واضحة، وقد تم الدخول بعمق في نقاش هذه القضايا في المجموعات المركزة والمقابلات.
- كان الشباب من الجنسين خارج قوة العمل لهم تجارب في سوق العمل، ثم توقفوا عن العمل ولم تتوفر بيانات حول أسباب توقفهم. وهذا هو أحد المؤشرات التي تم بحثها في المقابلات المعمقة ودراسة الحالات، حيث أن فئة كبيرة من الشباب عملوا لفترات طويلة وبشكل متواصل.
- تدل المؤشرات المتوفرة أن هناك إختلافات بين الشباب والشابات في أسباب بقاءهم خارج قوة العمل. وبينما بدت الأسباب واضحة لدى الشباب لأسباب إجتماعية وثقافية وسياسية وإقتصادية، كانت الأسباب عند الشباب تميل أكثر نحو كونها سياسية وإقتصادية، وبرز السبب الرئيسي لدى الشباب في عدم البحث عن عمل في القيام بالأعباء المنزلية وتقديم الرعاية.
- يؤكد التمعن قليلا في هذه النسب ضرورة نقاش فترة خروج الشباب من الجنسين من قوة العمل، وأن دخول هؤلاء الشباب إلى قوة العمل سيرفع بلا شك معدلات البطالة إلى أضعاف ما هي عليها الآن. وهذه الحقيقة ننتطبق على الواقع الفلسطيني بسبب ارتفاع معدلات البطالة التي تسود بين الشباب. والتعريف القائم حاليا ربما يخدم أجندة المؤسسات الدولية والمؤسسات السلطوية الحاكمة للتهرب من مسؤولياتها تجاه توفير فرص عمل للشباب.
- أخيرا يبدو أن الشباب الفلسطيني أكثر تأثرا بسياسات الإحتلال، والسياسات المحلية وسياسات الممولين، من خلال تأثرهم بالواقع بطريقة أكثر من غيرهم، خاصة من ناحية الفرص المتاحة لديهم في سوق العمل، وأن الشباب هن الأكثر تأثرا نتيجة القيود المجتمعية الإضافية التي تفرض عليهن.

هذا جزء من الإستنتاجات والتساؤلات التي برزت من البيانات الكمية والدراسات السابقة، حيث تم التعمق فيها في المرحلة الثانية من البحث من خلال المجموعات المركزة ودراسة الحالات والتي تم تحليلها في الجزء الرابع من هذه الدراسة.

٥. خروج الشباب من سوق العمل هل هو إستبعاد أم خروج اختياري؟ «تحليل نتائج الدراسة»

١.٥ مدخل عام

سنحاول في هذا القسم من الدراسة تحليل قصص وتجارب ومواقف تحدت عنها الشباب ، وتحليل المعاني والعمليات التي يصفونها على وضعهم وواقع علاقاتهم بسوق العمل وفهمهم لها . وسيتم التوسع في التحليل للعلاقات وكيف تتم العمليات المختلفة في السوق ، وكيف يتم إتخاذ القرارات وتبني المفاهيم المختلفة تجاه الاستبعاد من سوق العمل ضمن مفهوم إجتماعي وثقافي وإقتصادي قائم على علاقات النوع الإجتماعي . لقد تحدث الشباب ذكورا وإناثا بمفردات كثيرة عن تجارب عايشوها، من مفهوم الاستغلال ، الاستبعاد، القيود، إرتباط نظام التعليم بسوق العمل ، بيئة العمل الإقصائية وطبقتها، البنية الإجتماعية وتحدياتها، محدودية الوصول للمصادر والمعلومات ، هذه الكلمات والمفردات تم إستخلاصها والوصول إليها من النقاش داخل المجموعات المركزة والمقابلات العميقة «دراسة الحالات» ، كما سيتم تدعيم هذه النتائج النوعية ببعض البيانات الإحصائية من نتائج مسح تم إنجازه من مركز دراسات التنمية بجامعة بيرزيت خلال عام ٢٠٠٨ ، حيث تستمد منه كافة البيانات الكمية لاحقة الذكر في هذا القسم والقسم التالي .

١.١.٥ الأسباب التي تفسر الإستبعاد من سوق العمل

اختلفت الأسباب ما بين الشباب الذكور والإناث في عدم البحث عن عمل ، فبينما إرتبطت الأسباب لدى الشابات بالبنى المجتمعية والثقافية ، إرتبطت الأسباب لدى الشباب بإتجاه اليأس والتعليم ، أو من خلال إنتظار فرص عمل جيدة و/أو جديدة . أشارت نتائج مسح مركز دراسات التنمية إلى أن الأسباب الرئيسة لعدم بحث الشابات عن عمل (موانع العمل) مرتبطة بالوضع المجتمعي والثقافي ، حيث صنفت الأسباب على التوالي كالتالي: المسؤوليات المنزلية الكبيرة ، واليأس من جدوى إيجاد عمل ، والزواج أو النية في الزواج ، والحمل والولادة ، ورفض أحد أفراد الأسرة ، والثقافة والتقاليد الإجتماعية . في حين كانت الأسباب الرئيسة للشباب الذكور كالتالي: اليأس من جدوى إيجاد عمل ، وإنتظار الرد على طلبات توظيف ، والبدء في الدراسة أو التدريب لاحقا . (أنظر التفاصيل في الجدول أدناه حول أسباب عدم البحث عن عمل لدى الشباب الذكور والإناث).

الأسباب	ذكور	إناث
عدم وجود رغبة في العمل	٩,٧	٣٦,٤
النجاح في إيجاد عمل والبدء به لاحقا	٨,١	٢,٥
إنتظار الرد على طلبات توظيف	٢١,٣	١٨,٣
البدء في الدراسة أو التدريب	١٦,٣	٨,٧
الزواج أو النية في الزواج	٣,٩	٣٣,٨
الحمل أو الولادة (الزوجة للرجال)	١,٣	٣٥,٢
عدم وجود حاجة للمال	٣,٩	١٠,١

يتبع ◀

اليأس من جدوى إيجاد عمل	٦٧,٨	٣٦,٠
المسؤوليات المنزلية الكثيرة	٤,٢	٥٠,١
رفض أحد أفراد الأسرة	١,٩	٢٤,٨
الثقافة والتقاليد يمنعان من البحث	٠,٤	١٠,٥
المرض أو الإصابة الدائمة	٧,٠	١,٦

وعند الدخول في تفسير الأسباب الكمية مع الشباب الذكور والإناث، تتطرق الشباب إلى عدة أسباب ومحاور، حيث تعددت الأسباب والعوامل التي تتحكم في البنية الرئيسية لسوق العمل الفلسطيني حسب وجهة نظرهم، وكان لها المساهمة الرئيسية في إستبعاد الشباب من سوق العمل، فظاهرة تراجع مشاركة الشباب وإستبعادهم متعددة الجوانب؛ فمن ناحية إرتبطت بالعوامل السياسية القائمة، ومن ناحية أخرى إرتبطت بالنظام الإقتصادي وبنيته، وبالمنظّم الإجتماعية والثقافية والتعليمية بتداخلاتها وتعقيدها؛ حيث تجسدت صورة ضبابية في تلك البنى وهيكّل مؤسساتها نتائجها واقع لا يتيح لمجموعة حيوية من الشباب الذكور والإناث الالتحاق بسوق العمل أو حتى بالبحث عن عمل، كما تتطرق لذلك نتائج الدراسة ضمن المحاور التالية:

٢.٥ السياق الفلسطيني العام

تعيش الأراضي الفلسطينية حياة يغيب عنها الإستقرار السياسي وذلك نتيجة الإحتلال الإسرائيلي الذي طال أمده، ومع هذا الواقع شهدت الأراضي الفلسطينية تراجعاً حاداً و زيادة في صعوبة الحياة الإقتصادية والمعيشية، حيث شكل هذا الواقع السياسي تحديات وصعوبات في شتى المجالات. وما يهمننا هنا التحديات المرتبطة في إيجاد فرص عمل، سواء في دور الإحتلال في إضعاف السوق، أو في القيود والحصار المفروض على حركة وحراك الشباب الفلسطيني^٧. وأشارت توجهات الشباب الذكور والإناث أن العمل صعب المنال في السياق الفلسطيني، حيث يسود الأراضي الفلسطينية أوضاعاً سياسية وإقتصادية يصعب معها إيجاد فرص عمل. وفي هذا المجال صرحت هذه الشابة من غزة بأن: «العمل هو تحد في هذه الظروف لأن وضع البلد صعب وما في فرص عمل، من هيك ظروف حصار وإغلاق وهو صعب كثير أنوا الواحد يلاقى شغل في هذا الظروف الصعبة». ووصف البعض من الشباب الوضع السياسي السائد المتمثل بالإحتلال الإسرائيلي، من خلال القيود والقمع والحصار الذي يمارسه، والذي بات الشباب من ضحاياه الرئيسيين، كعائق مركزي في وجه إنخراطهم في سوق العمل. وحول هذا الموضوع يقول أحد الشباب: «الإحتلال الإسرائيلي خلى في تراجع لمشاركة الشباب في العمل نتيجة الإغلاق والحصار وعدم توفر فرص أو إمكانيات». وتصف هذه الشابة كيف مسّ هذا الإحتلال حتى بأرواح الشباب وحرّيتهم بقولها: «وجود الإحتلال أثر على تواجد الشباب في سوق العمل الي استشهد الي اعتقل الي قعد عنده إعاقة، كله اثر على وجودهم». كما يضيف هذا الشاب من غزة حول الواقع هناك بقوله: «الإحتلال والحرب ما خلت في مكان لشغل الشباب، ما في إمكانيات نتيجة الحصار»، ويضيف شاب آخر أن الحواجز تحد من حركته بقوله: «أنا قبل ما بدي أفكر أشتغل في رام الله بفكر مليون مرة الطريق كلها حواجز». كما يرى هذا الشاب أن هذا الواقع يحد بشكل أكبر من حركة

الشابات بقوله: «الوضع السياسي الحالي ممكن يسمح للشباب الخروج خارج المدينة للعمل، ولكن الشابة تبقى مقيدة في المدينة».

١.٢.٥ تحديات إضافية تواجه شباب القدس

يواجه الشباب الذكور والإناث في القدس قيودا وتحديات إضافية من قبل سلطات الإحتلال، تصل إلى حد الإستغلال بكل الوسائل، حيث تحدثت شابة فلسطينية من القدس بالقول: «الوضع في القدس كثير صعب لدرجة أنه الواحد إذا بده يشتغل بالضفة بفكر مليون مرة، الخروج صعب من القدس كلها حواجز وجدار، وكمان الراتب ما يكفي لأنه بلدية الإحتلال بتفرض علينا ضرائب عالية وما يكفي الراتب بالضفة للضرائب هاي. هذا شي والشى الآخر المهم، كمان هم ما بيوفروا وظائف ورحلة البحث عن وظيفة من خلال التأمين الوطني للإحتلال محفوفة بالمخاطر لأنه الاستغلال بكل أشكاله، وأكد أنت فاهم قصدي منيح».

٢.٢.٥ قيود إضافية في البنية السياسية بسبب الصراع الداخلي الفلسطيني

يضيف الصراع الفلسطيني الداخلي قيودا إضافية على حراك الشباب تجاه سوق العمل، حيث يرى الشباب الذكور والإناث أن سوق العمل فنويا ومتحزبا، كما يرون فيه عامل إستبعاد إضافي مرتبط بالسياسية الداخلية. وعن هذا يضيف الشباب صورا عديدة عايشوها، من التوظيف على أساس حزبي، وكيف ساهم الصراع بين الفلسطينيين في تسييس عملية التوظيف التي بات أول ضحاياها الشباب. يقول هذا الشاب: «التوظيف يتم على أساس حزبي، أي لأبناء الحزب فقط، والمستقلين فش الهم فرص عمل، ولا أنسى الواسطة». وتصف شابة أخرى الوضع بقولها: «الذي حصل بين فتح وحماس له تأثير كبير على الموظفين لأنه هناك قسما كبيرا من حماس انفصل لأنه حماس، وقسم كبير في غزة انفصل لأنه فتح». ويلخص لذات القضية هذا الشاب: «حاليا أصبح هناك تفضيل إتباع الفصيل الواحد عند التقديم أو تشغيل أحد في الشركات الخاصة في المحافظة لنفس فصيل صاحب العمل».

٣.٥ التعليم وعلاقته بسوق العمل

تشير بيانات مسح مركز دراسات التنمية في عام ٢٠٠٨ إلى أن هناك ١٧٪ (حاصلين على دبلوم فما فوق) من الشباب المتواجدين خارج سوق العمل، ٢٥٪ منهم من الشابات، و ٩٪ منهم من الشباب، كما تشير إلى أن ٤٩٪ منهم أنهى شهادة الثانوية العامة (٢١٪ منهم من الذكور، ٧٦٪ منهم من الإناث). إلا أن هذا المؤشر وفي ظل ازدياد معدلات التحاق الشباب الذكور والإناث بالتعليم العالي، وأن جزءا منهم ما زال غائبا عن سوق العمل بسبب التعليم، يعتبر عاملا حيويا ما دام هناك غيابا للتخطيط في التعليم والتدريب ومدى ملائمته لمتطلبات السوق كما أشارت الأدبيات.

ويواجه الشباب في رحلة الانتقال من التعليم إلى سوق العمل تحديات وصعوبات جمة ترتبط أهمها ببنية نظام التعليم، وقد تحدث الشباب مطولا عن أهم هذه الصعوبات بداية من الفجوة في التخطيط إلى الربط بين التعليم وإحتياجات سوق العمل، إلى إشكالية جودة التعليم ومخرجاته، حيث يرى الشباب الذكور والإناث أن مخرجات نظام التعليم تقع في غالبيتها خارج اهتمام سوق العمل وبنيته. كما تشير توجهات الشباب إلا أن بنية التعليم تغيب عنها تخصصات رئيسية مثل التعليم المهني والذي لو توفر فإنه سيلبي إحتياجات رئيسية للسوق.

١.٣.٥ هل للتعليم قيمة حياتية وعملية؟

أسند الشباب الذكور والإناث قيمة عالية للتعليم بإعتباره أداة تضمن المستقبل والعيش الكريم. لكن هذا لا يعني أن تلك القيمة تؤشر بأن العمل سيكون سهل المنال أمامهم؛ فالتعليم في أحيان كثيرة لا يرتبط بالواقع. ولكن يرى الشباب أن التعليم الأكاديمي ليس هو الطريق الوحيد؛ فهناك التعليم المهني والتدريبات والمهارات المختلفة التي تفيد في الحياة؛ حيث أوضح ذلك هذا الشاب بقوله: «بدون التعليم لن نستطيع العمل والإبداع في أي مجال كان، حتى لو كانت هذه المهنة بناء أو حدادة، لأنها تحتاج لمعرفة القياسات وقراءة الخرائط للبناء، وكذلك الطبيب والمهندس وكافة التخصصات بدون التعليم في الجامعات والدراسة والتطبيق العملي، لا يستطيع أي إنسان أن يعمل، وفي التقدم لأي وظيفة يتم طلب الشهادة الجامعية، وفي الحد الأدنى ثانوية عامة ناجح في بعض المهن».

وتضيف هذه الشابة عناصر إضافية لأهمية التعليم في توفير حياة كريمة: «الشهادة بحد ذاتها هي سلاح بيد صاحبها، وطبعاً هناك علاقة واضحة بين التعليم والحصول على عمل، خاصة في هذا الزمن. والشهادة الجامعية هي التي توصل للوظيفة المحترمة والمريحة، ودخل جيد يوفر للإنسان تأمين حياة كريمة لأسرته».

وفي حين يخالفهم الرأي شباب آخريين بأن التعليم ليس شرطاً للتوظيف حيث تفيد هذه الشابة: «التعليم اليوم فيش اله داعي بعرف شباب توظفوا على أساس دورات بالتمريض والمحاسبية بس بدون شهادة». ويؤكد هذا الشاب على أن التعليم ليس شرطاً يرتبط بالسوق أو بإيجاد وظيفة: «لا التعليم مش شرط للحصول على عمل لأنه في أعمال ما تحتاج يكون الواحد متعلم مثل الزراعة والعتالة والصناعية والخياطين والسواقين كتير شغلات ما تحتاج للتعليم».

ويضيف هذا الشاب أن الخلل ليس فيما إذا كان المرء متعلماً أو غير متعلم فكلاهما سواء: «لا علاقة للتعليم في البحث عن عمل؛ المفروض إنه هناك فرص عمل للمتعلم وغير المتعلم، ولكن حالياً لا يوجد فرص عمل للإثنين، المتعلمين وغير المتعلمين».

٢.٣.٥ إختيار التخصص «قلق يوازي قلق التخرج والبحث عن عمل»

تعتبر مرحلة التخصص في الجامعات الفلسطينية مرحلة مقلقة بالنسبة للشباب وخاصة الإناث، حيث يلقي الشباب اللوم على غياب الإرشاد في مرحلة الثانوية وغياب قياس ميول الشباب الذكور والإناث في المرحلة الثانوية.

وحول اللوم الذي يلقيه الشباب على غياب الإرشاد، يقول هذا الشاب من نابلس: «المفروض مرحلة الإرشاد تكون بالثانوية قبل التوجيهي حتى يحدد الطالب ميوله». كما تضيف هذه الشابة من غزة: «إحنا ما حد بحاول يعرف ميولنا واحنا بندرس في المدرسة عشان يوجهونا للإشئ إلی بناسبنا. وتضيف شابة أخرى: «ولا مرة عرفنا انه الجامعة أو المدرسة بتوجه أولادها إلی مهنة معينة». ونتيجة عدم الإرشاد أو التوجيه تكون معروفة وتؤدي بالنهاية إلى ما سيخبرنا عنه هذا الشاب: «أنا خلصت دبلوم لغة عربية من زمان والتخصص ماله مجال نهائي، كتير راحت عليّ فرص خاصة إني دبلوم مش بكالوريوس». وتضيف هذه الشابة على ذات الموضوع بقولها: «تخصصي إقتصاد وعلوم سياسية، والكل نصحني فيه بس ما تلقيت توجيه في الجامعة، وهيني خلصت وما حصلت على عمل».

٣.٣.٥ أثر الثقافة على إختيار التخصص للشابات

تضيف الشابات تحدياً رئيسياً يواجههن ، وهو مرحلة إختيار التخصص ، حيث يدخل الأهل بقوة في هذا المجال ، بأقوال عدة يطلقونها: فهذا التخصص يناسبك وذاك التخصص غير مقبول إجتماعياً ، وتلك التخصصات يوجد بها إختلاط وحرارة كثيرة وخروج بالليل . هذا الأقوال تشكل قيوداً وعائقاً رئيسياً يمس حرية وحرارة الشابات ، وتؤدي بهن في النهاية إلى تخصص جامعي مرغوب مجتمعياً ، وغالبية تلك التخصصات أصبح يحجم عنها السوق نتيجة الأعداد الهائلة من الخريجين المتخصصين فيها .

وحول هذا الموضوع تقول شابة: «أنا كنت بدوي أدرس صحافة في الأزهر أبوي رفض لأنه الأزهر مختلطة . ورفض علي تخصص تربية ، وحقالي إما الإسلامية وتربية أو ما في جامعة نهائي ، لأنوا أختي دخلت الأزهر ومعدلها تراجع من كثرة المشاكل والتعليقات فرفض إني أدرس في الأزهر» .

وتضيف شابة أخرى: «الأهل إعتراضوا على تخصص القانون لأنه تخصص يتطلب خروج من المنزل بشكل كثير ومهنة متعبة وفيها إختلاط» . وتتطرق شابة أخرى من قطاع غزة أن الإشتراط الرئيسي للإلتحاق بالتخصص الذي ترغب به إرتبط بوجود «محرم» ، لأنه في جامعة بدولة مجاورة: «سمحوا لي بشرط أنه يسافر عمي وأنا أكون معه بس تعطل سفر عمي وتعطل بالتالي سفري وتعليمي» . وتؤكد هذه الشابة على فرض الأهل لنوع التخصص الذي لزاماً عليها الإلتحاق به بقولها: «فرضوا أهلي علي تخصص التربية لغة عربية دبلوم لأنه البننت لازم تشتغل مدرسة أفضل شي ، دوام في مكان معين ما في تأخير بس أنا لليوم ندمانه إني وافقت عليه» .

٤.٣.٥ النظام التعليمي القائم غير كفاء ولايلبي إحتياجات سوق العمل

تري مجموعة من الشباب الذكور والإناث أن الإشكالية الرئيسية في النظام التعليمي ، بأنه لا يراعي إحتياجات السوق ، أو أن إهتمامات هذا النظام تتركز بشكل رئيسي على الدخل المادي ، وفي غياب التعاطي مع إحتياجات سوق العمل ، فقول هذه الشابة: «النظام التعليمي القائم لا يهتم بالدخول إلى سوق العمل ، المهم شهادة والسلام» ، ويضيف هذا الشاب: «أنا بعرف الجامعات بدها تعطى الشهادة وتأخذ الرسوم وخلص غير هيك ما في» ، وتري هذه الشابة بالنظام كالتالي: «لا يوجد أي تنسيق والدليل على ذلك وجود خريجين بأعداد كبيرة من تخصصات بينما هناك افتقار إلى تخصصات أخرى» .

في حين تضيف شابة أخرى أن التعليم هو خطوة يجب أن تقترن به برامج تطبيقية وخبرة وليس فقط التعليم الأكاديمي الجامد: «مش كل إنسان متعلم بقدر يحصل على عمل الخبرة مهمة جدا في الحياة العملية لأنه الدراسة تكون بعيدة في معظم الأحيان عن الحياة العملية والتطبيق على أرض الواقع مختلف جدا» ، ويؤكد على رأيها هذا الشاب من خلال تأكيده على عدم اقتران الخبرة بالشهادة يكون كحال عدم الحصول على شهادة علمية: «لا ما في إحنا بنخلص وبندور على شغل ما في خبرة بكون ولا القدرات اللي بتملكها بتوازي المطلوب للوظيفة ، وبصير الواحد فينا يدور على دورات بعد الجامعة حتى يمكن حاله» .

٥.٣.٥ التعليم المهني غائب عن النظام التعليمي

وارتباطاً بحاجة السوق إلى التعليم المهني والتقني ، تضيف هذه الشابة بأن هناك حاجة في السوق للتعليم المهني ، في حين هذا النوع من التعليم ما زال غائباً أو محدود الحضور

في بنية المؤسسات التعليمية: «إحنا بنحكي عن التعليم الأكاديمي وناسين التعليم المهني وهو إلي حاليًا الماشي بسوق العمل سواء فنيي الأجهزة المكتبية أو الكهرباء العامة وغيرها، هؤلاء متوفر لهم عمل، هذا كله تعليم ويساعد الشباب أو الشابات في الحصول على عمل، وأنا من الناس المتعلمين مهنة الخياطة وتصميم الأزياء وعملت في مجالي وقيمت بتعليم هذه المهنة للفتيات واستفدن كثيرًا، وهذا عن طريق مؤسسات حتى وبعد انتهاء العقد لم اعد اعمل إلا أشياء خفيفة جدًا».

٥. ٤ الانتقال من التعليم إلى سوق العمل «رحلة طويلة»

تعتبر عملية الوصول إلى فرص العمل تحديًا واضحًا ومعلنًا أمام الشباب، فهناك متطلبات كثيرة من أجل الحصول على عمل، فمن التدريب إلى التطوع إلى المقابلة، والمستقبل يبقى ضبابيًا. فعملية التدريب (الدورات) بحاجة إلى إمكانيات مادية، والتطوع صعب المنال، والمقابلة تكون في حبيباتها وتفصيلاتها معقدة، تؤدي إلى طريق مسدود، فقد أشارت تجارب الشباب الذكور والإناث إلى أن كل الوسائل المتاحة لديهم في سبيل الحصول على عمل تجابه بتحديات مختلفة.

يقول هذه الشاب حول الدورات: «الدورات مهمة بس الدورات بدها مصاري وبتكلف، وكمان لازم يكون شيء مقابل الدورة مش اخذ دورة وما يكون وظيفة وراها، لأنه أهلي ما يتحملوا كل شيء». ويفيد هذه الشاب أن الخبرة المرتبطة بالعمل بحاجة إلى تدريب ودورات ولكن: «أنا فش عندي خبرة وبدي اوخذ دورات انجليزي وكمبيوتر ودورات في تخصصي بس من وين يا حسرة المصاري».

وفيما يتعلق بالتطوع، أصبح من الصعوبة بمكان إيجاد مؤسسات للتطوع للحصول على خبرة؛ فقد تحدث الشباب بناء على تجاربهم بالقول: «التطوع صار اليوم عليه أزمة وبحكولك ممكن بعد سنة تجي تطوع». وتضيف شابة أخرى أنه بالرغم من المعرفة لذيذة إحدى المؤسسات إلا أن طلب التطوع ما زال عالقًا: «مديرة المؤسسة «ن» بعرفها بشكل شخصي صار لي مقدم طلب من فترة للتطوع وما حدر د علي». فيما أضاف هذا الشاب قضية إستهتار المؤسسات ببرامج التطوع لديهم بقوله: «حتى الي بوزارة «ش» لما تروح تقدم طلب بحكولك بدري ليش مستعجلين وصاروا يحكوا عنا لما طلعنا مساكين هالشباب، حتى منظر الورقة «طلب التطوع» مش مرتب وشكله لا يوحي بالقبول». كما أضاف هذا الشاب أن بعض برامج التطوع تقوم بإستغلال الشباب، حيث يصف هذا الشاب عن الإستغلال بقوله: «يستغلوا الطلاب والمتطوعين وبحرثوا عليهم اربع شهور ومجبر انك تداوم وبالآخر يستغنوا عنك».

أما عن أجواء المقابلات فيتحدث الشباب الذكور والإناث عن تجاربهم، والتي لمسوا منها قضايا حيوية من أهمها: عدم الجدية لدى أصحاب العمل أو المسؤولين، ارتباطا بفجوة الأجيال والإهتمامات المختلفة بين الجيلين. كما تعرض بعض الشباب إلى السخرية أثناء المقابلات. وحول هذا السياق، نبدأ بشهادة هذا الشاب: «أنا عملت عشر مقابلات وفي إحدى المقابلات كانت الأسئلة سخيفة، يعني سألوني بعد خمس سنوات شو ممكن تعمل، وكمان لو يعطيك ٢٠٠ دولار برام الله بترضى تشتغل؟» بينما يضيف شاب آخر عن أسئلة في المقابلة ليس لها علاقة بالوظيفة أو التخصص بقوله: «لا والا هم من هيك بسألوك أسئلة بالتخصص غلط، وأسئلة عامة ما لها علاقة بالتخصص. أنا رحمت قدمت لوظيفة بشركة تأمين، رحمت على

رام الله سألوني بتعرف أسماء موظفي «و» للتأمين في بيت لحم؟» وفي تجربة أخرى لشابة ترى فيها نوعاً من الإستهتار حيث كانت تود الحصول على وظيفة «معلمة»: «أنا في التربية سألوني عن أنقلونزا الخنازير وحكولي متى انولدت، وانولد الرسول، وكمان واحد سألني كم كف أكلت بالمدرسة».

وأهم ما يواجه الشباب على وجه الخصوص أيضاً ما يتعرض له من تحرش وإستغلال جنسي أثناء المقابلة، وحسب شابة من غزة بدأت قصة التحرش معها أثناء المقابلة لدى صاحب العمل، وأصبحت معايير صاحب العمل ترتبط بمؤهلاتها الجسمانية، وليس لها أي علاقة بطبيعة العمل أو مؤهلاتها العلمية: «وقت إجراء المقابلة مرتحتش لنظرات المدير الي كان بيقلبني ولا لطريقة كلامو معي، كان واضح انو بينظرلي كأثنى و ليس كموظفة متقدمة لطلب عمل. وبالفعل حسيت انو تعدى حدودو معي خصوصاً انو كان بيلقح كلام كتير بحجة انو مزح».

٥.٥ إمكانية الوصول إلى المعلومات ومصادر فرص العمل

ترتبط القدرة على الوصول إلى المصادر والمعلومات عن فرص العمل بعلاقات النوع الاجتماعي، في اتجاهات عدة، فهناك ممارسات إجتماعية وثقافية في سياق بنوي تحد وتقيّد حركة الشباب، وتصل أحياناً هذه الممارسات إلى حد القهر والإستغلال والإستبعاد، في حين أن الحركة تكون مفتوحة أمام الشباب. بينما مغادرة الشباب للمنزل مربوطة ومرهونة بعوامل بنوية ترتبط بالسياق الاجتماعي والثقافي والإقتصادي، بينما تكون حركة الذكور أكثر حرية وتغيب عنها ذات القيود المفروضة على الفتيات. كما أن البنى المجتمعية والإقتصادية والثقافية والسياسية بأبعادها المختلفة تحد أو تعزز الوصول إلى فرص معينة، أو الحد من الوصول إلى أي من الفرص. كما يحدد هذا الواقع فجوات بين الشباب الذكور والإناث والأغنياء والفقراء وغيرهم، خاصة في القدرة على الوصول إلى المصادر أو المعلومات^٨.

٥.٥.١ الفجوة بين الشباب الذكور والإناث في الوصول إلى مصادر المعلومات

حول ذلك تقول هذه الشابة من غزة عن إمكانيات الوصول إلى معلومات عن العمل في البحث أو في اللجوء إلى المصدر: «طبعاً من السهل المعرفة بفرص العمل بالنسبة للرجال لكن المشكلة تكمن عند البنات؛ لأنوما عندهم الحرية الكافية للحركة والتنقل والبحث عن عمل وبناء معارف مثل الشباب. وبالتالي فرصة الشاب اكبر من فرصة البنت». وفي ذات السياق تضيف هذه الشابة أن الوصول إلى مصادر المعلومات أسهل بالنسبة للشباب مقارنة بالشابات سواء من خلال العلاقات أو الأصدقاء: «الشباب بيقدروا يصلوا للمعلومات أكثر لأنهم بيتحركوا أكثر من البنات وبيسمعوا من الزملاء والأصدقاء وغيرهم». وتضيف هذه الشابة أيضاً أن الفجوة بين الشباب الذكور والإناث تزيد من خلال إمكانيات الوصول إلى مصدر المعلومات «كالإنترنت»: «الشباب بيقدروا يعرفوا أكثر من البنات لأن البنت ما بتقدر تسأل على شغل أو تروح عل مكان فيه نت زي الشاب».

وحول مقارنة القيود في الحركة والتي تفرض على الشابات بشكل أكبر يقول هذا الشاب: «تصل المعلومة للشباب أكثر بسبب إنو بطلع وبروح وبيجي ومعارفه أكثر من البنات». وتقرن هذه الشابة بين الشباب الذكور والإناث في الإمكانيات في الوصول إلى المصادر بقولها:

٨ أنظر: حمامي، ١٩٩٧. عبد المجيد، ٢٠٠٨.

«هناك الأشياء المتساوية مثل التلفزيون والانترنت وغير المتساوية مثل الأقارب والمعارف، خروج الشباب أكثر من البنات، وجوده بين الشباب وبين الناس أكثر من البنات».

وبالرغم من هذا الواقع في فجوة وصول الشابات إلى المعلومات عبر الوسائل المختلفة إلا أنهن أكثر بحثاً عن عمل مقارنة بالشباب الأكثر استخداماً للعلاقات والواسطة، حيث تشير النتائج بشكل عام أن الشابات أكثر لجوءاً لوسائل بحث من الشباب، بينما كان الشباب أحياناً كثيرة أكثر لجوءاً إلى العلاقات والواسطة، فكانت الوسيلة الرئيسة لدى الشباب الذكور هي سؤال الأقارب والأصدقاء والجيران (٤٣٪)، بينما كانت تجارب ٤٣٪ من الفتيات من خلال البحث عن عمل سواء بمتابعة الشواغر عبر الجريدة، أو من خلال مكاتب العمل، أو من خلال زيارة أماكن من المحتمل أن يتوافر فيها وسائل عمل.

٢.٥.٥ الفجوة الطبقية في إمكانية الوصول إلى مصادر المعلومات

تضمن تحليل وتشخيص الشباب الذكور والإناث الواقع الطبقي في الأراضي الفلسطينية من حيث إختلاف إمكانيات الوصول إلى المعلومات بالنسبة للشباب خاصة أبناء الطبقات الفقيرة أو أبناء القرى والذين لا تتوفر لديهم بعض مصادر المعلومات مقارنة بالأغنياء، كما أوضح ذلك بعض الشباب الذكور والإناث من الورش المختلفة؛ حيث ترى هذه الشابة من غزة أن الوصول إلى المعلومات صعب المنال نتيجة الظروف الاقتصادية الصعبة: «الناس إلي حالهم زينا فقرا ما بقدرنا بناتنا يعرفن الوظائف عن النت لأنه غير متوفر». وتؤيدها شابة من الضفة في ذلك بقولها: «الطبقات الفقيرة الي مش متوفر فيها وسائل إتصال صعب الحصول على المعلومات للجنسين».

ويرى مجموعة من الشباب الذكور والإناث في الخليل أن الأغنياء لديهم إمكانيات أعلى في الوصول إلى فرص العمل مقارنة بالفقراء: «لا الأسر الغنية مش فارقة عنده وواسطتهم كبيرة الواحد منهم يكون عندو سيارة ومش فارقة معه»، ويرى آخر الموضوع من زاوية أخرى بقوله: «ممكن ابوه يدعموا بمشروع الخاص ومش مهم انو يخسر او لا بس انا لما افكر اعمل مشروع بحسب ١٠٠ حساب». وحول إمتداد علاقات الأسرة الغنية ترى شابة في ذلك بقولها: «الأسر الغنية علاقاتهم أوسع وأكبر وبالتالي تكون الفرصة أكثر». ويتحدث هذه الشاب عن الفجوة الطبقية بمرارة بقوله: «الشباب لما يكون ابوه مدير مثلا عن طريق علاقات ابوه او اعمامه او اخواله ممكن يصل للوظيفة بس لما يكون ابوه عامل اللي بقدر عليه ابوه يتواسطه بورشة باطون».

وأضاف الشباب بعداً آخر إلى الموضوع الطبقي من خلال الفجوة الجغرافية بين أبناء القرى والمدن، خاصة في توفر المعلومات المختلفة بقوله: «بس بدي احكي على نقطة الإعلانات. أنا باعيش في القرى ما بتصل الجريدة كل يوم و ما في انترنت وهيك اشي ممكن يقلل فرصتي في البحث عن عمل».

٦.٥ بنية سوق العمل وإرتباطها بالنمو في حجم عمالة الشباب

يصف الشباب سوق العمل وتحدياته بعوامل عدة منها البنيوية والسياساتية، ومنها رأسمالية، ومنها توجهات ونمطية النظرة، في حين أشارت البيانات الكمية إلى أن هناك تشاؤماً يسود أوساط الشباب في إمكانية إيجاد فرص عمل. وقد عزز تفسير هذا التوجه في مجموعات النقاش بأن فرص العمل المتوفرة محدودة وغير مناسبة وغير مقبولة في أحيان كثيرة لأنها مشغلة ومستبعدة للشباب ذكورا وإناثا على وجه الخصوص.

١.٦.٥ تشاؤم الشباب في إمكانية إيجاد فرص عمل في المستقبل

تشير البيانات الكمية أن تشاؤماً يسود أوساط الشباب فيما يتعلق بإمكانية إيجاد فرص عمل في المستقبل؛ ويرتبط التشاؤم الرئيسي بغياب توفر فرص عمل حيث أفاد بذلك ٥٣٪ من الشباب (٦٠٪ ذكور، ٤٥٪ إناث). وكان السبب الرئيسي الثاني لدى الإناث مرتبطاً بإعتقادهم عدم توفر مؤهلات كافية (٣٢٪)، بينما كان ذلك سبب تشاؤم ٨٪ من الذكور. وكانت طبيعة العمل والرواتب المتدنية سبباً في تشاؤم ١٠٪ من الشابات و٨٪ من الشباب، وكانت الحواجز والحصار سبب تشاؤم ١٩٪ من الشباب، بينما كان ذلك سبب تشاؤم ٤٪ من الشابات. كما إرتبط تشاؤم ٨٪ من الشابات بالتمييز على أساس العمر والمظهر والجنس لديهن. وقد رافق هذا التشاؤم رضا لدى الشابات عن وضعهن العام؛ حيث تشير البيانات أن الشابات أكثر رضا عن وضعهن العام مقارنة بالشباب الذكور؛ حيث أفاد ٦٦,٥٪ من الشابات بالرضا عن وضعهن وبدرجة متفاوتة، مقارنة بنسبة ٣٧٪ من الشباب الذكور. ويتوافق هذا المستوى من الرضا أو عدمه مع السياق العام للتحديات المانعة للعمل عند الشباب، حيث تشير البيانات أن ٤٨٪ من الشابات تحدثن عن موانع حالية لعملهن، بينما يوجد موانع لدى ٢٩٪ من الشباب الذكور. وقد أثر هذا أيضاً على الرغبة في العمل؛ فالرضا عن الوضع العام ووجود موانع زاد من رغبة الشباب الذكور في العمل حالياً، حيث صرح ٩٠٪ منهم عن رغبتهم في العمل حالا، بينما كانت الرغبة لدى ٤٩٪ من الشابات مرتبطة بحجم التحديات الأكبر التي تواجههن.

٢.٦.٥ تضخم أعداد الخريجين، ومحدودية الفرص

أوضح الشباب أن هناك تراجعاً في قدرة سوق العمل على إستيعاب كامل الخريجين؛ حيث تعاني الأراضي الفلسطينية من تضخم في أعداد الخريجين من الشباب، وأن هذا التضخم يسير بوتيرة أسرع من نمو الطلب على العمل. وفي هذا الموضوع يقول هذا الشاب: «فش إلا وظيفة التربوية قدامي. بتقدم لوظيفة التربوية ٢١١ خريج. والتربوية بس بدها ٢». وتشاطره ذات القول هذه الشابة بقولها: «نسبة الخريجين أكبر بكثير من الموجود في سوق العمل واستيعابه».

وحول تضخم أعداد الخريجين تقول هذه الشابة أيضاً: «إرتفاع عدد الخريجين. مثلاً هذه السنة في جنين أكثر من ٣٠٠ خريجة لغة انجليزي غير التخصصات الأخرى وكذلك الواسطة والمحسوبة بالإضافة إلى عدم توفر فرص عمل في المؤسسات الحكومية، ولا يوجد شواغر حتى في المؤسسات الخاصة. كل هذه الأمور تشكل تحدي كبير أمام الشباب الذكور والإناث في الحصول على عمل. وتجد معظم الشباب يصابوا بالإحباط وخيبة الأمل عند تخرجهم من الجامعة لعدم توفر شواغر لعمل».

٣.٦.٥ فرص عمل محدودة، ووغير مناسبة، و تدن راتب

تكون فرص العمل المتوفرة في غالبها غير مناسبة، أو تكون في ظل ظروف من الصعب العمل بها، أو التعاطي معها، أو يكون التعاطي مع بعض الأنواع من هذه الوظائف كجزء من الهروب والذي يولد في حياثاته الكثير من المشكلات والتحديات والتي تكون في نهاية الأمر جزءاً من الإستبعاد والتحدي. وفي هذا المضمون تقول شابة من غزة: «الفرص غير المناسبة للشباب تعني أن الشاب إلي بيلاقي شغل مش مناسب لإمكانياته وتعليمه ممكن ما يخليه يرضى بالعمل».

وكتوصيف إضافي لهذا الواقع عن محدودية فرص العمل في الوضع الفلسطيني نقتبس هذا القول لشابة من جنين: «الشاعر يكون غير مناسب لطموح الشاب أو الشابة. والوظيفة غير مناسبة للدراسة التي تخرج منها وإستغلال أصحاب العمل للخريجين وإعطائهم رواتب قليلة، وإستغلال المؤسسات الخاصة لهم وتشغيلهم براتب لا يكفي حتى للمصروف الأساسي. وأكبر مثال على ذلك التدريس في المدارس الخاصة؛ يأخذوا وقت وجهد كبير من المعلم، بالمقابل لا يدفعوا إلا ٢٤٠ دولار كأجرة شهرية، وهذه كانت إحدى تجاربي. كذلك رياض الأطفال يعطوا رواتب زهيدة جدا لا تكفي ولا حتى أدنى حد من العيشة».

الشابات والأكبر عمراً أكثر حرصاً على العمل بموجب عقد عمل

تشير البيانات حول الشباب الذين سبق لهم العمل أن ٢١٪ منهم عملوا بموجب عقد عمل. وكانت الشابات أكثر حرصاً على العمل بموجب عقد عمل، حيث عملت ٤٠٪ منهن بموجب عقد عمل، بينما عمل ١٥٪ فقط من الشباب الذكور بموجب عقد عمل. وتشير البيانات أن الشباب الأكبر عمراً من الذكور والإناث كانوا أكثر حرصاً على العمل بموجب عقود عمل.

وإرتباطاً بهذا الحرص على «العمل بموجب عقد عمل» كانت الشابات أكثر تقاضياً للأجر بانتظام (شهرياً، ٧٤٪)، بينما عمل الذكور مياومة إلى جانب تقاضيهم راتباً شهرياً، حيث عمل ٢٨٪ منهم مياومة، و ١٩٪ أسبوعياً. كذلك كان الأكبر عمراً من الشباب ذكوراً وإناثاً أكثر حرصاً على تقاضي راتب من خلال برنامج شهري بإعتبارهم الأكثر حرصاً على العمل بالتعاقد.

وعليه لا تلبية بعض فرص العمل المتاحة، رغم محدوديتها، الحد الأدنى من متطلبات الوصول لها، بل هي شكل من أشكال الإستغلال الواضح والمبنى على النوع. ورغم قبول الشباب لفرص عمل منخفضة الدخل، إلا أن متطلبات فرص العمل هذه تكون صعبة المنال في كثير من الأحيان. وحول هذا المضمون يقول هذا الشاب من بيت لحم: «أنا وافقت على ٢٦٠ دولار بس اكتشفت انه مسؤول العمل بده واحد مؤهلات ماجستير حتى يعطيه ألف شاقل». وتضيف هذه الشابة أن الراتب المطروح للوظيفة التي عرّضت عليها لا يوفر الحد الأدنى من مصروفها للوصول إلى الوظيفة: «أجاني شغل ادّرس بروضه براتب ١٤٠ دولار. طيب بدي ادفع من جيبي مواصلاتي واكلي؟».

عند النظر في أسباب قبول الشباب الذكور والإناث لرواتب متدنية، فسر الشباب ذلك في سياق علاقات وأدوار النوع الإجتماعي، وفي سياق السلطة الأبوية التي تؤكد على المسؤوليات، أو نتاج الظروف الإقتصادية الصعبة التي تجبر الشباب الذكور والإناث في أحيان أخرى لقبول وظائف برواتب محدودة. وتقول هذه الشابة: «لان البنت معندهاش كتير مسؤوليات يعنى ممكن أي راتب يمشى حالها وكمان محاولة للخروج إلى المجتمع من خلال العمل». وتضيف هذه الشابة أن مسؤولية الشباب تكون أكبر: «الشباب عندهم مسؤولية أكثر من البنت وكمان الشباب بيقبلوا بنفس ظروف البنت». ويشاطرها ذات القول شاب آخر: «المتزوج أكثر اندفاعاً إلى سوق العمل ويرضى بأي عمل بسبب المسؤوليات الواقعة على عاتقه وأحياناً بأي راتب بس من وين».

وفي حالات أخرى يكون خروج الشباب الذكور والإناث من سوق العمل مرتبطاً بتدني الراتب ومحدودية الأجور، حيث تشير هذه الشابة من جنين أن السبب الرئيسي في إستبعادها من سوق العمل تدني الراتب: «الراتب في المؤسسة كان قليلاً جداً. وأنا أنهيت عملي معهم بالتراضي». وتضيف أيضاً هذه الشابة أن الرواتب المتدنية ساهمت في خروجها من سوق العمل: «رياض الأطفال يعطوا رواتب زهيدة، ولا تكفي حتى حد أدنى من العيشة وعشان هيك خلصت».

٤.٦.٥ غياب فرص العمل بسبب الحصار على قطاع غزة

أضاف الشباب غياب مهن وأنواع من العمالة كانت ملاذاً للشباب، وكيف ساهم الحصار على قطاع غزة بإندثارها نتيجة لغياب المواد الخام؛ حيث تقول هذه الشابة من غزة: «إلي بدو يبحث عن الأعمال والمهن الحرة زي الطوبار (أعمال البناء) وزي النجارة لأنوصارت قليلة ومحدودة بسبب الحصار». ويضيف شاب آخر من غزة قائلاً: «أصبحنا نبحث عن وظائف حكومية وإدارية ولا يوجد عمل حرفي مثل البناء أو إصلاح السيارات، أو أي شئ من هيك، لأنو لا يوجد أدوات جراء الحصار. ولا يستطيع القطاع الخاص إستيعاب نسبة الخريجين».

٥.٦.٥ طبقة الفرص ومحدوديتها أمام الفقراء والمهمشين

ساهمت الطبقة الإجتماعية والفجوة بين المناطق في محدودية الفرص أمام الشباب الذكور والإناث، حيث سادت طبقة إجتماعية ما بين الأغنياء والفقراء، أو ما بين أبناء أصحاب السلطة وأبناء العاملين والفقراء البسطاء. وانتقلت الطبقة لتشمل أبناء المدن على حساب أبناء القرى والمخيمات (في حالات قليلة حدث العكس لإعتبارات حزبية). وتجدت أيضاً الفجوة الطبقيّة في الفرص حسب المصلحة والعلاقات الطبقيّة.

ويتحدث هذا الشاب عن الفجوات بين المحافظات قائلاً: «رام الله تعتبر العاصمة الاقتصادية ومعظم الوزارات والمراكز والمؤسسات فيها، بس بيت لحم صغيرة وعدد المؤسسات قليل بينما الخليل ورام الله فيها فرص عمل أكثر».

وتحدث الشباب في ورش العمل المختلفة حول هذه الواقع؛ فهذا الشاب من غزة يتحدث عن تعددية الوظائف لذات الشخص، خاصة بعد حالة الفصل بين الضفة وغزة نتيجة للإقتتال الداخلي بقوله عن أصحاب النفوذ: «تعدد الوظائف للشخص الواحد وخاصة الفترة الحالية، يعنى موظفي السلطة قاعدين وبيأخدوا رواتب وهم في البيت وكمان يشتغلوا أعمال أخرى في أماكن أخرى. هاي مشكلة حقيقية تواجه المجتمع لأنو صار إلي موظف حكومي وغير العامل يبحث عن عمل وفي ظروف غير عادية يمر بها قطاع غزة يا دوب إلي ما يشتغل يلاقى شغل فكيف لما يكون الشئ مضاعف».

وتؤكد هذه الشابة حول إستغلال أصحاب السلطة لنفوذهم بقولها: «واحد بنته رسبت بامتحان القبول كانت معنا بالتربية وأبوها موظف أصلاً بالتربية. أول ما حط بنته بديلة وبعدين رجع ووظفوها وظيفة دائمة بالتربية».

وحول التمييز والطبقة السائدة بين أبناء العائلات والقرى والمخيمات تحدث الشباب من الجنسين المشاركين في ورشة بيت لحم عن ذلك بقولهم: «وفيه عنصرية مثلاً ابن «ن» وابن «د» بفضله على ابن «ع». ومثلاً دارج بالخليل بيكونوا أول الناس بالجامعة». وأضافوا أيضاً: «فيه تمييز. ابن المدينة فرصته بالوظيفة أكثر من ابن القرية خصوصاً انه كل المؤسسات بالخليل».

٦.٦.٥ محدودية فرص العمل وتتميطها إرتباطا بعلاقات النوع الإجتماعي

داخل سوق العمل

غالبا ما تكون الشباب ضحية قلة فرص العمل في السوق كما يتعزز داخل السوق عبر الإختلافات والتباينات إرتباطاً بالنوع الإجتماعي وبأنواع معينة من الأعمال التي ترتبط نتيجة لدونيتها أو ظروفها بالشباب. وقد أضاف هذا تحديات أمام الإناث تمثلت في التمييز القائم ضدهن سواء في غياب العمل، أو في تدني الدخل، أو في الإستغلال في كونهن نساء من خلال المظهر العام، أو في طبيعة ظروف العمل الذي يقمن به. وحول مضمون هذه العلاقات القائمة في السوق يقول هذا الشاب: «معظم المؤسسات الخاصة والمكاتب والعيادات تفضل البنات، لأن راتب الفتاة اقل ويتحملوا مسؤولية أكثر. وأحيانا لشكل البنت تقوم المؤسسة بإعطائها وظيفة». وتتحدث شابة أخرى عن النظرة الدونية للإناث متمثلة في إستغلالهن بقولها: «كما يكون هناك إستغلال للشابات لدى أصحاب العمل كنوع من «الديكور» لديهم». ولقد تعزز هذا الشعور لدى الشباب نتيجة الممارسات التي يعززها السوق بقولها: «لأنو القطاع الخاص يدور على البنات أكثر، من ناحية رواتبهم اقل، والصبية أوجه من الشباب في المكتب، ونوع من أنواع البرستيج».

وتحدث الشباب أيضا حول الأدوار التي يلعبها سوق العمل في تحديد طرق مشاركتهم، وخاصة بالنسبة للإناث؛ فكيف يكون السوق أحيانا مفتحا عليهن كما تحدث بعضهن في الفقرة السابقة، وكيف يغلق أبوابه حيناً آخر أو يضع قيوداً صارمة في سوق العمل في وجه النساء المتزوجات؟ في هذا السياق تضيف هذه الشابة عن المعوقات أمام الشباب المتزوجات من التمييز ضدهن إستنادا إلى الدور الإيجابي المتصل فقط بهن (الحمل والولادة أو/و رعاية الأطفال): «وجود الأطفال يعمل إعاقة خاصة إذا كان مبلغ الراتب قليل، فلا يكفي لسداد الحاضنات ورياض الأطفال». وتضيف شابة أخرى بقولها: «صاحب العمل يفضل البنت العزباء على المتزوجة لأن البنت إلي مش متزوجة ما في عليها مسؤولية». كما تؤكد هذه الشابة على قول زميلاتها بقولها: «في القطاع الخاص يفضلو البنت العزباء، والفتاة المتزوجة بتكون فرصتها بالعمل أقل بكثير».

كما يجب سوق العمل في الكثير من الحالات فرص العمل عن الشباب الذكور والإناث إرتباطاً بعلاقات النوع الإجتماعي من خلال التمييز نتيجة المظهر المرتبط باللباس أو غيره. كما تساهم حجب المعلومات أو قلة إمكانية الوصول إليها كتحد في قلة الفرص المتوفرة خاصة للإناث. وحول ذلك تضيف هذه الشابة: «أختي محجبة وقدمت لوظيفة طلبوا منها تشلح الحجاب». بالمقابل تتحدث شابة أخرى عن صديقة لها تقدمت لوظيفة فكان الإشتراط بلبس الحجاب: «صاحبتني ما بتلبس على رأسها عشان الوظيفة طلبوا منها تحط منديل».

٧.٥ تجارب من الميدان حول بيئة العمل وتأثيرها على إستبعاد الشباب

الذكور والإناث من سوق العمل

تشير البيانات أن جزءا كبيرا من الشباب الذكور والإناث خارج سوق العمل حالياً قد عملوا سابقا، حيث أشار ٦٠٪ منهم بأنهم عملوا في السابق (٨٣٪ ذكور، ٣٥٪ من الإناث)، وأنهم عملوا لفترات مختلفة، حيث عملت ٤٤٪ من الإناث لمدة تقل عن سنة، بينما إمتدت خبرة ١٦٪ منهن إلى أكثر من خمس سنوات، وإمتدت خبرة ٤٠٪ ما بين سنة إلى خمس سنوات. بينما كانت خبرة ٤٢٪ من الشباب الذكور ما بين سنة إلى خمس سنوات، و ٣٥٪ إلى أقل من سنة، و ٢٣٪ إلى أكثر من خمس سنوات.

وفيما يتعلق بفترة توقف الشباب الذكور والإناث عن العمل، أشارت ٤٦٪ من الإناث إلى أن تجربتهن في العمل توقفت منذ أكثر من سنة، فيما توقفت تجربة ١٩٪ منهن ما بين ستة أشهر إلى سنة، وتجربة ١٥٪ منهن خلال أقل من ثلاث أشهر. وفيما يتعلق بالشباب الذكور، توقفت تجربة ٣٤٪ منهم لأكثر من سنة، بينما توقفت تجربة ٢٥٪ منهم لأكثر من ثلاث أشهر، فيما توقفت تجربة ٤١٪ من ثلاث أشهر إلى ١٢ شهر.

والسؤال ما هي العوامل المختلفة التي ساهمت في إستبعادهم من سوق العمل؟ هذا ما فسرتة البيانات النوعية سواء في المجموعات المركزة و/أو دراسة الحالات كالتالي.

١.٧.٥ الإستغلال والتحرش الجنسي

أوضح الشباب الذكور والإناث أن مشاركتهم الاقتصادية ليست سهلة المنال ضمن الممارسات والبنية المؤسساتية الاقتصادية. ومن الأشكال الأخرى التي واجهت الشباب بشكل خاص عملية الإستغلال والتحرش الجنسي؛ حيث شكل الإستغلال والتحرش الجنسي عاملين رئيسيين في إقصاء الإناث من سوق العمل، أو في حرمانهن من دخوله؛ فلم يقتصر التحرش الجنسي على بيئة العمل، بل يمارس أيضا في مراحل البحث عن العمل. وحسب روايات الشباب تبدأ قصة التحرش الجنسي من المقابلة أو كوسيلة لنيلها من خلال الإستغلال من قبل وسيط للحصول على العمل، أو حتى أثناء التدريب الذي يوفر تنافسا عاليا للدخول إلى وظيفة. كما يبرز الإستغلال الجنسي أيضا أثناء المقابلة.

وتلعب الوساطة دورا كبيرا في المجتمع الفلسطيني في كثير من الأحيان من أجل الحصول على عمل. وفي المقابل تكون الوساطة في بعض الأحيان وسيلة للإستغلال الجنسي، فحسب شابة من بيت لحم، وحسب رواية لشابة عن صديقة لها: «وحدة كانت حاطه واسطة عشان وظيفة» «ت» بس الوسيط طلب مقابل الشغل إنها تمشي معه».

وأثناء التدريب يكون هناك وعود بالعمل، ولكن هذه الوجود لها ثمن حسب هذه الشابة: «عندي تدريب محاسبة وبعدين صار يحكي معي في أمور خارج التدريب ويغريني أطلع معه على رام الله مقابل انه يعطيني تقييم جيد».

وفي رواية لشابة أخرى عند ذهابها لمقابلة من أجل استلام مهام عملها، بدأت المقابلة برسائل من صاحب العمل كجزء مما سيكون عليه المستقبل: «ذهبت وأنا مستعدة تماما للعمل ومهيئة نفسي للشغل معه، وعند أول مقابلة سلم علي ومسك إيدي بقوة ولم يتركها إلا بعد إن شديتها أنا بقوة رغم انو كبير بالسن، بس تصرفوا هادا خذاني وخذاني حذرة بالتعامل معو طول المقابلة وطول فترة المقابلة كمان كان عينو بيضة وكان بيلقح كلام وأعطاني انطباع انو شخص مش سوي أخلاقيا وبدوش سكرتيرة بدو عارضة أزياء ووحدة يتسلى معها».

ويبقى المكان الرئيسي للإستغلال الجنسي في بيئة العمل نفسها، حيث المكان الذي يعتبره المسؤول البيئة الأسهل للإستغلال الجنسي نتيجة تركيبة العلاقات داخل المؤسسة، وهذا ما صرحت به شابة من مدينة نابلس: «الجوانب الأخلاقية للمدير مش منيحة طلب مني أكون جاسوسة على زملائي في العمل ورفضت ودايما كان يحاول الجلوس جنبي ويتحرش في، وكانت الألفاظ إلي بتصدر منه غير لاثقة ونابية ولا تليق به كونه مدير».

٢.٧.٥ الفصل التعسفي

رغم محدودية فرص العمل أمام الشباب الذكور والإناث، ورغم الصعوبات الجمة التي كانت أمام الشباب للحصول على عمل، إلا أن ممارسات بعض المؤسسات القائمة على

التشغيل في الأراضي الفلسطينية عملت على فصل الشباب وأخرجتهم من سوق العمل بشكل تعسفي، ولم يكن الفصل التعسفي حكرا على أي من المؤسسات التشغيلية في فلسطين، بل امتد من المؤسسات الحكومية إلى المؤسسات الأهلية والدولية، بجانب القطاع الخاص - الأكثر إستغلالاً وإستبعاداً، وكثيرة هي القصص التي كان لدى الشباب الذكور والإناث إطلاع عليها. ونروي قصصا سمعناها نحن من أصحابها، والقصص تتحدث عن نفسها: فصل تعسفي بكل معناه دون أن يكون هناك أي مبررات- لأن الفصل التعسفي لا مبرر حقوقي ولا أخلاقي له.

وأكثر القصص سمعناها من القطاع الخاص. ونورد هنا قصة شابة تبلغ من العمر ٢٧ عاما، تم فصلها لأن الشركة تغلق أبوابها في وجه النساء المتزوجات. فهذه الشابة ذنبتها الوحيد أنها حامل: «عمرى ٢٧ سنة»، اشتعلت في شركة خاصة في وظيفة محاسبة، وكنت كثير مبسوطة في الشركة، وكانوا أصحاب الشغل كثير مبسوطين مني لاني قايمة في كل شغلي. كان إلي تقريبا سنة ونص بالشغل معهم. بس أول ما عرفوا إني حامل فصلوني من الشغل، وقالوا إنا مش بحاجة هسه لوظيفة محاسب، بس السبب كان واضح إني حامل وخوف ما أؤخذ إجازة ولادة».

أما القطاع العام فلدينا هذه القصة لشباب في مقتبل العمر «٢٤ سنة». إرتبطت هذه القصص في غالبها بالصراع السياسي القائم بين قطبي السلطة الفلسطينية (فتح وحماس). هذا جزء من نصّ الكتاب الذي تسلمه هذا الشاب: «لقد تم إلغاء تنسيب تعيينك لمهنة معلم بسبب عدم موافقة الجهات الأمنية على ذلك». لقد جاء الفصل نتيجة عدم موافقة جهات ليس لها أي علاقة أو سلطة أو دور بالمؤسسة التي فصل منها الشاب. وحسب الشاب فالفصل ليس له أي علاقة بالأداء أو العلاقات الداخلية مع إدارة المدرسة: «علاقاتي كثير كويسه داخل المدرسة ومع الطلاب وكان تقييمي جيد جدا من قبل الموجهين والمشرفين».

أما القطاع الأهلي والذي يمثل طموح الفئات المهمشة والتي تعيش في الظل في سياق الأجندة التي يبنيناها؛ فقد كان الشباب الذكور والإناث ضحايا لهذا القطاع أيضا. وجزء من القصص التي سمعناها كانت لشباب يعملون في مؤسسات أهلية حقوقية. شابة تبلغ من العمر ٢٩ سنة: «اجتني المديرية الساعة ثنتين بعد الظهر، وقالت لي من الآخر احملي كل متعلقاتك بالمكتب، لأنو المشروع إلي بتشتغلي عليه خلص تمويله وما ظلك شغل عنا». هذه الشابة فصلت من مؤسسة حقوقية بعد أن أمضت في العمل ما يزيد على سنتين ونصف السنة.

كما تم إنهاء العمل من إحدى المؤسسات الدولية لعشرات الشباب الذكور والإناث بشكل تعسفي من قبل إدارة تلك المؤسسة الدولية. تقول إحدى الشابات التي تم فصلها: «كان الفصل امتهان للكرامة الإنسانية؛ انها عملنا بطريقة سيئة. سلمونا كتب الإنهاء أمام الجميع؛ فأسباب الفصل أمور شخصية، وأسباب سياسية بتقلبص خدمات المؤسسة الدولية، والادعاء العلني عدم توفر ميزانيات.... هذا حال عشرات الزملاء والزميلات من الشباب..... حصلوا على فصل جماعي».

٣.٧.٥ الإستغلال في بيئة العمل

من التحديات الرئيسية التي تواجه الشباب هو الإستغلال في بيئة العمل، والتي تكون نتيجتها الإستبعاد. قد تكون قصة الشابة «ه» كافية للتعبير عن الإستغلال الذي يعاني منه الشباب في بيئة العمل. إن الإستغلال في بيئة العمل يتمحور في مجالات كثيرة، كتندي الراتب، وطول

ساعات العمل، والقيام بمهام عمل عديدة ليس لها أي إرتباط بالوظيفة، إلى جانب غياب الحقوق الرئيسية التي ينص عليها القانون. وقد جسدت هذه البيئة في العمل أرضية رئيسية أدت إلى الإحباط فالإستبعاد لدى هذه الشابة والتي تروي بيئة العمل التي كانت فيها: ندني الراتب: «عملت في مجال السكرتارية لأكثر من سنة في البداية في مستودع للأدوية، ولكن الراتب كان قليل جدا مع طول ساعات العمل من الساعة ٨-٤ مساء وأحيانا أكثر من ذلك مقابل ٦٠٠ شاقل في الشهر (١٥٠ دولاراً).

إنعدام زيادة الراتب: «وعندما طلبت زيادة في الراتب بعد فترة كانوا يرفضوا. ومرات يخبروني أنني متدربة و ليس موظفة ولا يحق لي ذلك، كوني عندما بدأت العمل كنت طالبة جامعية».

عمل ما يلزم وما لا يلزم: «وكان هناك إستغلال كبير إلي في العمل مثل القيام بأعمال أخرى غير السكرتاريا مثل الشاي والقهوة و بعض الأمور الأخرى (التنظيف).

غياب الحقوق: «بالإضافة لأنه لا يوجد لي حقوق في العمل من تأمين ومستحقات نهاية الخدمة وغيرها من حقوق الموظفين أو حتى حقوق العمال، فصاحب العمل كان لا يتبع القوانين مما اضطرني لترك العمل لطول ساعات العمل و الراتب القليل ولعدم وجود حقوق لي في العمل. وأيضاً أهلي لم يكونوا راضين عن طول ساعات العمل؛ فهذا لا يناسب فتاة في بيتنا وخاصة انه الراتب قليل».

عمل آخر تحديات من نوع أخرى: تقول هـ: «انتقلت للعمل كسكرتيرة في مكتب محامية وأيضاً كان هناك طول في ساعات العمل، بالإضافة لقلّة الراتب، وتحمل ثقله دم الزبائن، و تصرفاتهم، فلم استطع الاستمرار في العمل. ومما أضاظني كثيرا التصرفات الأخيرة من قبل مكتب المحاماة، التمييز العنصري بسبب الاتجاهات السياسية التي مررنا بها في تلك الفترات حيث كان الانتماء للأحزاب السياسية يعد مشكله في طبيعة علاقات العمل بيني وبين أفراد المكتب؛ فتركت العمل».

النتيجة «الإستبعاد»: وفي هذا السياق تقول الشابة: «حاليا أفضل الجلوس في المنزل على العمل ضمن الإستغلال والظروف الصعبة في الشغل».

كما تضيف شابة من غزة عن ظروف عملها السابق وبعد أن ضاقت بها الظروف من قلة فرص العمل: «تبحث في أي مكان عن عمل بدون فائدة، خلاص مليت». وحول عملها السابق تضيف: «عملت في القطاع الخاص في غير مجالي كمصممة. والمشكلة انو في القطاع الخاص لا يوجد حدود للعمل مثل عمل شاي للمدير، أو بالله وصليلي الورق للبيت وهيك... وغيره أدى إلى انسحابي من العمل. والراتب قليل بالنسبة لعملي».

٨.٥ تأثير البنية الإجتماعية والثقافية للأسر الفلسطينية على عمل الشباب

تشير البيانات الكمية من مسح مركز دراسات التنمية أن السياق الإجتماعي-الثقافي له دلالة عالية على واقع الشبابات في سوق العمل. وفي هذا المجال أفاد ٢٥٪ من الشبابات بأن عدم بحثهن عن عمل (أو عدم إلتحاقهن بسوق العمل) كان نتاج رفض أحد أفراد أسرتهن للعمل. كما أفاد ١١٪ أيضاً من الشبابات بأن العادات والتقاليد تمنعهن من البحث أو الإلتحاق بسوق العمل، في حين أن هذين السببين غير موجودين في قائمة الموانع عند الشباب الذكور. كما أفاد ٣٤٪ من الشبابات بأن عدم بحثهن عن عمل أو إلتحاقهن بسوق العمل مرتبط ببنيتهم وإقدامهن على الزواج. وكان سبب عدم البحث أيضاً عند ٣٥٪ من النساء هو الحمل أو الولادة. وكما

أوضحنا سابقاً لا ترتبط هذه الأسباب بالشباب الذكور. بالمقابل، وضمن هذا الواقع، أشار الشباب الذكور والإناث في مجموعات النقاش ودراسة الحالات إلى طبيعة وتفصيلية القيود المرتبطة بالبنية الثقافية والاجتماعية كالتالي:

١.٨.٥ قيود وإشتراطات

تمارس البنية الاجتماعية والثقافية تأثيرات ودرجات مختلفة على الشباب الذكور والإناث. فعلى سبيل المثال، تواجه الشباب قيوداً اجتماعية عديدة مرتبطة بأنواع معينة من العمل المقبول اجتماعياً، كما تعزز الثقافة المجتمعية نمطية عمل الشباب ودورهن الإنجابي في أعمال تشكل إستمراراً لدورهن الإنجابي. كما تشكل العلاقة القائمة على النظام الأبوي بإعتبار الرجل هو المعيل للأسرة، حيث تعطى الأولوية في فرص العمل للشباب الذكور على حساب الإناث. ويعزز هذا إتاحة الفرص أمام الشباب الذكور لتحمل مسؤولياتهم كجزء من النظام الأبوي القائم، حيث يضيف هذا النظام أعباءً نفسيةً على الشباب في ظل قصور فرص العمل ومحدوديتها. وبإختصار تواجه الإناث قيوداً أسرية وإشتراطات أثناء توجيههن لسوق العمل ترتبط إما بالإستبعاد أو توفر بيئة مناسبة تدعي الأسرة أنها شرط للحماية من الظروف السائدة مجتمعياً^٩.

فعلى سبيل المثال يكرس النظام الأبوي وجوب عمل الأبناء في أي نوع من العمل حال تخرجه من الجامعة على إعتبار أنه رجل، وأن المشكلة متجسدة فيه وليس في السوق. وعليه أن يجد عملاً ويعمل: «الأهل يفهموا الواحد فينا انه ما بده يشتغل، ودايما بيخلوا المشكلة علينا، وعندهم قناعة ما دام تخرجت لازم اشتغل».

وتضيف هذه الشابة، رغم إتاحة التعليم للشابات، إلا أن فرص العمل تبقى موصدة أمامهن نتيجة القيود الاجتماعية، حيث يرى الأهل ضرورة تعليم الفتاة، ولكن يبقى هناك شكوكا عالية تجاه موافقة الأهل على عملها، خاصة بالنسبة لبعض الإناث الريفيات. وهما هي شابة فلسطينية من الريف تقول: «اهلي ما بدهم ايانني اشتغل أعطوني حقي بالتعليم بس مش بالشغل».

وفي بعض الحالات تكون هناك إمكانية لعمل الشابات نتيجة لتغيرات في مواقف الأهل، إلا أن هناك قيوداً وإشتراطات ترتبط بإنضمام الشابات إلى سوق العمل. فهناك أنواع معينة مقبولة اجتماعياً مثل «وظيفة مدرّسة»، لأن هذا النوع من الوظائف يوفر الأمان من وجهة نظر الأهل، كما ترى هذه الشابة الريفية: «احنا من القرية والأهل ما بخلونا نشتغل بره. واذنا الوحدة اجبتها وظيفة مدرسة في القرية يا دوب». أو كما تقول هذه الشابة أن الأهل يسمحون بنوع معين من الوظائف «اهلي بيسمحوا لي بس مش بأبي وظيفة». أو هناك بعض الأسر لا يوجد لديها أي تحفظات على عمل الإناث «اهلي ما عندهم مشكلة اني اشتغل».

كما يفرض الواقع الاجتماعي أنواعاً وظروفاً كشرط لعمل الشابات لتكون مقبولة بالنسبة للأسر وحياتهم، حيث تفيد هذه الشابة أن عمل الشابات له إشتراطات يجب أن تتحقق: «عمل الشابات لازم يتم مراعاة عادات المجتمع يعنى ما ينفع بنت تشتغل كل شيء». وتضيف شابة أخرى أن لدى أسرتها إشتراطات مهمة وحيوية. ومن الممكن أحياناً تحقيق بعض هذه الإشتراطات، ولكن في أحيان أخرى من الصعب تحقيقها: «اهلي او كي اشتغل بس عندهم شرطين مش متأخر كثير في الليل يا دوب الساعة ثلاثة أو أربعة، وما يكون في رجال في الشغل».

٩ أنظر: حمامي، ١٩٩٧. عبد المجيد، ٢٠٠٧. Rees، 1992.

٢.٨.٥ السلطة الأبوية واللامساواة

ويشير شاب آخر إلى الفجوة في العلاقات مع الأهل وعدم تفهمهم لواقع الشباب والتحديات التي يواجهونها في سوق العمل، والعلاقات الطبقية التي تحكم هذا الواقع بقوله: «في أهل بتهموا الواحد فينا انه ما بده يتوظف دايمًا بخلوا المشكلة علينا. عندهم قناعة ما دام تخرجت لازم اشتغل؛ ما يعرفوا انه البحث عن عمل ممكن أتوفق فيه وممكن لا، ولا عندهم فكرة عن سوق العمل ولا عن دور الوساطة والمعارف».

وتتجلى هذه الفجوة بالصورة التي تقدمها هذه الشابة من غزاة أن الأهل يجسدون صور اللامساواة بين الشباب الذكور والإناث من خلال عدم السماح للإناث بالإنضمام إلى سوق العمل، بينما يتم تشجيع الذكور على العمل: «الأسرة المحافظة ما بتخلي البنات يشتغلن وبيشجعن الشباب على العمل».

كما ترى شابة أخرى أن سلطة الأهل لا مفر منها ومن الصعب تحديدها أو الخروج عنها: «إحنا بموضوع الأهل فرضاً أهلي حكولي ممنوع تشتغلي، طبعاً بضلوا الأهل هم السلطة بحكموا توجهاتنا».

كما قدمت شابة أخرى من بيت لحم مقارنة ما بين واقعها وواقع أختها الأكبر عمراً: «أختي بتشتغل بالقدس بس أنا ما برضوا يخلوني اشتغل في رام الله لأنه أختي أكبر مني وأنا صغيرة».

٣.٨.٥ الزوج سلطة إستبعاد

تتحدد عملية إتخاذ القرار داخل الأسرة «بين الأزواج الشباب» بأبعاد إجتماعية وثقافية في إطار علاقات النوع. وفي سياق هذه العلاقة تبين أن عمل الزوجات لدى بعض الأسر كان مرتبطاً بالزوج، حيث تشكلت آليات وعمليات متتالية أدت في النهاية إلى إستبعاد بعض الزوجات من سوق العمل. إن استبعاد الزوجات من الفضاء العام لصالح الفضاء الخاص كان القضية الرئيسية التي يلعب عليها الأزواج بإتجاه تكريس الدور المناط بالنساء مجتمعياً وهو الدور الإنجابي والرعوي. ولم تتحدد مواقف الرجال تجاه مشاركة الزوجات في سوق العمل، وحسب قصة هذه الشابة، منذ بداية الارتباط، بل بدأت القصة بعد الزواج.

قصة زواج موفقة بين شاب وشابة، لكن هذه القصة كانت تحمل في طياتها تمييزاً ولامساواة، حيث أضحى مشاركة الزوجة الاقتصادية مقيدة من قبل الزوج. «تقدم لي زوجي الحالي ووافق على أنني كنت مقتنعة به، وتمت الخطوبة واستمرت لمدة ٣ شهور. وطول فترة الخطوبة لم نتحدث حول مستقبل عملي لأنه بالنسبة لي كان لا يخضع لنقاش. وايضاً هو لم يفاتحني بأية تعليقات حول عملي، وايضاً قبل زواجي مباشرة كنت على أعتاب البدء بمشروع الماجستير وسجلت وقابلت ونجحت بالمقابلة، وكنت على الطريق، لكن مشروع الخطوبة جعلني أؤجل هذا المشروع. ولم أكن ادري اني سأنهيه وليس فقط تأجيله. عموماً بعد الزواج استمررت بالعمل لمدة ١٠ شهور لم يكف زوجي خلالها و بعد الزواج مباشرة عن الحديث معي على عدم موافقته على استمرار عملي بالعمل ورغبته بان اترك العمل واهتم بمهامي البيتية، علماً أنني لم أشعره قط بالقصور بمهامي كربة أسرة».

بدأت القصة بعد عشرة شهور... ولكن بأي اتجاه، فقد كان القرار المتخذ مقيد لأي خيار للزوجة الشابة؛ فالخيارات اتخذت وحددت من قبل الزوج.

«بدأ يلمح لي انه لا يجب العمل في مكان مختلط وأنني إذا كنت أريد العمل فقط إما في مؤسسة كلها نساء ولا يوجد رجال، او في مجال التعليم. وصارت مشاكل كثيرة بعد الزواج عهيك موضوع. وبالأخير ولما حملت وأنجبت أول طفلة أصر انو اترك العمل بحجة انو لازم أدير بالي على بنتي، وهيك وطبعاً المحيط كله كان معو. و قدمت استقالتني والي كان

بيملي مخو على شغلي كلام زملاؤه في جامعة الأزهر ، بانو بيحكوا كل الي بيشتغلو بالمؤسسات أخلاقهم مش منيحة ، ورايحين بس يقضوا وقت وهيك ، فالكلام هادا كان ببسفز رجولتو وخلاه بصير على تركي للشغل . وبالفعل قدمت استقالتني من الاتحاد وخلاني أقدم دبلوم تربية علشان أسجل في التدريس . و سجلت وما حالفتني الحظ» .

قيود لا ميرر لها وإستبعاد عن العمل وتحديد علاقات مع الفضاء العام : «ولدرجة انو خلاني اترك كل علاقاتي بالشغل و منعني من زيارة الاتحاد نهائيا» .

خلق الإستبعاد عن العمل تناقض في القيم والمواقف للزوجة الشابة: «بعد تركي للعمل بصراحة بدأت اشعر بتحول جذري في حياتي وعلاقاتي تقلصت ، ومهاراتي بدأت تتلاشى ، وأصبحت أتحوّل تدريجيا لست بيت معتبرة وبس . لدرجة انو قبل فترة طلعتني بطالة تدرّس لسنة فرفضت ، لانو صارت قناعتني انو بيتي و بناتي بيحتاجوني اكبر من رغبتني بالعمل وإثبات ذاتي» .

ولكن بعد الإستبعاد تتعزز القناعة بأن المستقبل لن يكون إلا بالعمل: «لكن لليوم وليكرة بقول انو لازم ارجع اشتغل بس يكبروا بناتي و يصيروا يعتمدوا ععالهم ، وكمان لازم أكمل الماجستير لو شو ما بدو يصير» .

جسد هذا الوضع أيضا النظرة الدونية للنساء ، من خلال تكريس الأدوار التقليدية والمسؤوليات في سياق الأسرة ، حيث تجلت دونية النظرة من أحد الشباب الذكور المشاركين في ورش العمل بقوله: «بالنسبة إلي مرتي للبيت فش عنا نسوان تطلع تدرس أو تشتغل» . وكما تضيف شابة أخرى أن زوجها إشتراط عليها ألا يكون هناك أي إختلاط في بيئة العمل . وتقول: «زوجي اشتهر في شغلي ممنوع الاختلاط» .

٤.٨.٥ هل يمكن أن تتغير البيئة الإجتماعية الثقافية ، وفي أية ظروف؟

تم سؤال الشابات في حال إزالة بعض العوائق المرتبطة بالبنية المجتمعية والثقافية ، هل لديهن الإستعداد للعمل؟ أشارت ٦٨٪ منهن إلى الاستعداد للعمل إذا أزيل العائق المرتبط بالعمل والمسؤوليات المنزلية . وقالت ٧٣٪ منهن أنهن على إستعداد للعمل إذا تم تذييل العقبة المرتبطة بالثقافة والتقاليد . وكان ذات التوجه لدى ٧٤٪ من الشابات في الاستعداد للعمل إذا أزيل السبب الناتج عن منع أحد من أفراد الأسرة .

وظهرت هذه التحولات جلية أيضا في التوجهات بالنقاش ، وبخاصة تجاه عمل الشابات . وإرتبطت هذه التحولات بشكل رئيسي بالأوضاع الإقتصادية السيئة التي يعيشها الشعب الفلسطيني ، حيث ساهم هذا الواقع الصعب إقتصاديا في دخول ربوات بيوت إلى سوق العمل ، حيث أخذت هذه الفرص أشكال عمل ربما لا يوفرها السوق للشباب ، و/أو لا تلبّي طموح الشباب الذكور والإناث «المعلمين» بسبب تدني أجرها اليومي أو كونها وظيفة متدنية الشأن في نظر المجتمع .

ويشير هذا الواقع إلى أن عمل النساء هو حاجة إقتصادية للأسرة وليس حقا؛ فالصعوبات الإقتصادية التي تواجهها الأسر شكلت أرضية «مؤقتة» لدخول الشابات إلى سوق العمل؛ فالحاجة كسرت القيود الإجتماعية والثقافية لدى بعض الأسر ، ولكن هذا العمل سيبقى مؤقتا مثل الحاجة .

هذه التحولات تحدث عنها شاب بقوله: «أنا مثلا طول عمري بسمع انو عيب المرأة تشتغل ، وضلت متربية قيا هاي الشغلة . ولكن في الفترة الأخيرة وخاصة بعد الحصار والحرب على غزة ، أصبحنا مجبورين على عمل المرأة أو الزوجة ، لأنو الرجل لا يستطيع لوحده الإيفاء بكل متطلبات الحياة» .

وتضيف زوجة أخرى عن التحولات التي طرأت لدى زوجها، سواء بخصوص عملها أو تعليمها بقولها: «زوجي عاطل عن العمل وبأسكن معاه في بيت آجرة . الأهل يساعدونا في دفع الإيجار والوضع الإقتصادي سيئ، وهو مستعد هلا يخليني أكمل تعليم واشتغل بناء على إرادتي، وكمان لانو متأمل إني بس اخلص جامعة ألاقي شغل وأساعد بمصاريف البيت» . وخلصت هذه الشابة من غزاة بالتغيرات الثقافية المجتمعية تجاه القيود بقولها: «الأسر كلها بتشجع عمل الشباب . بس في هذه الظروف صاروا الناس يخلوا البنات يشتغلن عشان الظروف الإقتصادية» . وتؤكد على قولها هذه الشابة المتزوجة: «زوجي سمحلي بالعمل بس ما يكون في اختلاط ، لأنه بس وضعنا صعب وغير هيك ما بيسمحلني بالشغل» .

٩.٥ النتائج المترتبة على الإستبعاد من سوق العمل

أشرنا سابقا أن هناك تشاؤم ما يسود أوساط الشباب لاسيما الإناث فيما يتعلق بإمكانية إيجاد فرص عمل في المستقبل، وأن تشاؤمهم الرئيسي يرتبط بغياب توفر فرص عمل حيث أفاد بذلك ٥٣٪ من الشباب . كما فسر الشباب تشاؤمهم هذا في سياق الحياة العامة نتيجة الإستبعاد والأوضاع الصعبة التي يقعون تحتها؛ فأوضاعهم النفسية وتشاؤمهم حيال الحياة وضيق الفرص ولد لديهم أفاقا نحو الهجرة و/أو العمل في ظروف خطيرة .

١.٩.٥ تشاؤم وإنعدام طموح

تجسد الواقع المعاش الذي يواجه الشباب الذكور والإناث في خلق حالة من إنعدام الطموح والتشاؤم تجاه المستقبل، فأصبح أقصى الأمان في حدود ضيقة، كما تقول هذه الشابة: «إنعدام الطموح لدى الشباب وتأثير البيئة الى حوالبه وأصبح الطموح الأكل والشرب والنزواج أقصى ما يتمناه الشاب أو الشابة» .

٢.٩.٥ أوضاع نفسية صعبة

ترتب على إستبعاد الشباب من سوق العمل نتائج عديدة، حيث تولدت لدى الشباب حالات عديدة من الإحباط إلى اليأس والإنعزال، وأصبح لدى الشباب ردود فعل عكسية تجاه جوانب حياتية كثيرة نتيجة عملية الإستبعاد والتحديات التي يواجهونها في سوق العمل . فمن الشعور بأزمة وفقدان ونكران إلى الشعور بالعزلة . كما تولد شعور وإحساس بالعجز لدى بعض الشباب تجاه الإلتزامات حياتهم، وتولد شعور مرتبط بالزوجات أو الشباب الذكور بالدونية والخجل بطلب مساعدة مادية «مصروف شخصي» من الزوج أو الآباء . وترتب على هذه الأوضاع أزمات داخل الأسر الشابة وخاصة «في العلاقة الحميمة ما بين الزوج والزوجة» بحيث إنعكس سلباً على نظرتها للرجل بصورة «المدير» المستغل، والذي كان السبب في إنهاء عمل بعض الزوجات .

مشاعر متناقضة لدى الشباب: حاسس لدي شعور فصامي إحباط أرجيلة
 وشدة ونوم تلفزيون مطبخ انترنت زيارة
 أقارب والدورات بدها مصاري . انعدام الطموح مستقبل غامض
 ملل اكتئاب عزلة غياب الأمل ربك بهونها آخرتها
 بنفرج بنعمل إلي علينا والباقي على الله ما يعرف بلدنا كل يوم في حال ما
 بتعرف شو بدو يصير ببصير المستقبل أحسن إذا تحقق إلي بدنا إياه .

٣.٩.٥ الهجرة ملاذ صعب المنال

باتت الهجرة ملاذًا لعشرات الشباب الذكور والإناث وإن عزّ منالها أحياناً كثيرة، فهذه كلمات لشباب من بيت لحم تصف الحال: «سوق العمل منفر جداً، أنا اعمل على الهجرة خارج فلسطين». هذا التوجه لم يكن عنده وحده، فقد عبر عنه الكثير من الشباب في اللقاءات المختلفة، كما شاطره ذات التوجه زملاؤه وزميلاته في ذات الورشة: «آه هيك شعور موجود عندنا».

ورغم أن هذا الخيار بالنسبة لمجموعة من الشباب ليس خياراً إستراتيجياً، بل ملاذ للخروج من الضائقة التي تلم بهم، فحسب هذا الشاب، الذي يفضل الإقامة في الوطن والحصول على عمل وعدم الهجرة: «أنا مش حابب أسافر لأنني إذا قدرت أوفر لقمة العيش في بلدي أحسن من برة؛ بكفي الإنسان بين أهله وفي وطنه»، كما أضاف هذا الشاب بأن الوضع لم يتح أمامه سوى الهجرة: «هذا الوضع خلاني بدي أطلع بره وأهاجر».

كما رصد بعض الشباب تجارب تؤكد أن الهجرة وفرت فرصاً ناجحة للشباب من خلال قول هذا الشاب: «لا يوجد عمل عنا ولا حتى فرصة واحدة، وكمان فرص التدريب محدودة جداً، يعني ابن عمي طلع على الإمارات واشتغل، وبعد فترة اتوظف وظيفة منيحة، وهيو مبسوط وعائش ملك زمانه». وتضيف شابة أخرى أن الإحباط من إيجاد فرصة عمل يكون نتيجة الهجرة: «نسبة الخريجين إلي من زمان كبيرة، أحبطت الخريجين الجدد؛ يعني لما الخريج الجديد يلاقى نسبة كبيرة قبله خريجين وما يشتغلوا راح يحبط ويفكر كيف يهاجر ليجد فرصة مناسبة الو».

ويضيف هذان الشابان أن الهجرة قد تكون مجالاً للمناورة، ولكن الشباب بشكل عام يقرون بأهمية الوطن، من زاوية البعد الوطني والصراع مع الإحتلال: «أنا من اشد المعارضين للهجرة، بتلاقى الشباب من خلال الحكي بدو يهاجر، بس عند الجد بتلاقيه بطل بدو، وهذا حصل مع الكثير من الشباب». ويضيف هذا الشاب بقوله: «أنا شخصياً بحاول اتقع أصحابي والى حواليا، ويعرف إنهم بدهم يهاجروا، وألعب على وتر انوارض الرباط وبلادي والأرض مقدسة وخصوصاً انوارضنا تحت إحتلال».

٤.٩.٥ اللجوء لأعمال خطيرة

خلق هذا الواقع لجوء الشباب الذكور والإناث إلى أعمال خطيرة وشاقة، كما يقول هذا الشاب من غزة: «نتيجة الضغط الإقتصادي أصبح الشباب يقبلوا بمهن سيئة وخطيرة مثل العمل في الأنفاق وعلى المناطق الحدودية. بس هذه الوظائف ما بطولوا فيها الشباب». وتشاطره في ذلك شابة من القدس حول واقع الشباب في القدس بقولها: «الشباب من قلة فرص العمل الموجودة بلجأوا كثير إلى أنواع شغل غير مقبولة، وأصلاً خطيرة، مثل المخدرات، أو حتى التجارة في الجنس».

٦. خلاصة، وتوصيات لإنخراط الشباب في سوق العمل

بالرغم من التحديات والصعوبات على مستويات مختلفة سواء كانت سياسية، أو إقتصادية، أو إجتماعية، أو ثقافية، إلا أن أقوال الشباب الذكور والإناث تشير إلى أن هناك إستعداداً عالياً لديهم للعمل، ولكن هذا الإستعداد ج وضمن التجارب المختلفة جابهته تحديات مختلفة

ترتبط بالإستغلال وتدني الراتب، كما أوضحنا سابقاً. ورغم غياب الإشتراطات لدى بعض الشباب على أي شكل من أشكال العمل، إلا أن هناك غياباً لفرص العمل. وتولد شعور لدى الشباب بأن سوق العمل والتدخلات الإجتماعية والثقافية والإقتصادية التي تحيط به تشكل عوامل «إستبعاد» منفردة. وكنّا لهذا الواقع أصبحت الصورة مقلقة وضبابية بإتجاه المستقبل وحاضرها بالتأكيد.

وتفيد البيانات الكمية من مسح مركز دراسات التنمية أن ٩٥٪ من الشباب الذكور ودرجات متفاوتة كانوا سيرضون عن حياتهم بشكل أفضل لو أنهم كانوا يعملون، بينما بلغت النسبة بين الشابات ٧٩٪. وقد رافق ذلك قلق عند ٩١٪ من الشباب الذكور تجاه وضعهم المادي الحالي، بينما تولدت نسبة القلق هذه لدى ٧٨٪ من الشابات.

وضمن هذا الواقع الذي يعيشه الشباب في الأراضي الفلسطينية، كان هناك إستعداد لدى ٥١٪ منهم لتغيير مكان سكنهم من أجل العمل. هذا التغيير في مكان الإقامة في السياق الإجتماعي والثقافي كان أسهل لدى الشباب الذكور، حيث كانت الإستعدادية لدى ٦٤٪ منهم، مقابل ٢٩٪ من الشابات.

وتوضح البيانات أيضاً أن الشابات لديهن الإستعداد للعمل إذا توافرت هذه الفرص في قطاعات معينة، وكان هذا الشعور العام لديهن بالرغبة في العمل في القطاع العام، حيث كان هذا ما تبحث عنه ٣١٪ منهن، مقابل ٢١٪ من الشباب الذكور، بينما رغب ٢٣٪ من الشباب الذكور والإناث في العمل في القطاع الخاص. وكانت نسبة الراغبين في العمل في وكالة الغوث أعلى لدى الإناث (١٩٪)، منها لدى الذكور (٨٪). وكان الشباب الذكور أكثر رغبة في العمل لدى القطاع الخاص أو في إمتلاك عمل (٢٨٪)، بينما كانت النسبة (٩٪) لدى الشابات، إن الإستعدادية والرغبة في العمل في قطاعات معينة لدى الإناث على حساب قطاعات أخرى جاء من باب الشعور بالأمن الوظيفي والشخصي.

ولكن عند سؤال الشباب الذكور والإناث في دراسة الحالات والمجموعات المركزة في حال لو عُرضَ عليهم عمل في هذه الأوقات، هل لديهم إستعداد للعمل؟ اختلفت الإجابات والتعاطي مع هذه السؤال في سياق علاقات النوع، ولكن بشكل عام كانت هناك رغبة عالية لدى الأغلبية بالإنخراط في سوق العمل؛ فيقول هذا الشاب: «طبعاً أنا عن نفسي جاهز للعمل لأنني محتاج، خصوصاً انوما في فرص هاي الأيام كفاية». ويضيف شاب آخر: «أنا عن نفسي شو ما كان مستعداً اشتغل بهالوقت لأنو البلد فش فيها خبز ونياله اللي بيصلحه شغله بهالوقت». وتتمرد هذه الشابة على أبوية وسلطة الأسرة لتبلي رغبتها الجامحة بالعمل بقولها: «أنا كمان مستعدة للشغل حتى لو اعترضوا أهلي. المهم أني أكون مقتنعة باللي بعمله». وتضيف شابة أخرى بكلمات مختصرة: «مستعدة جداً». وتضيف أخرى: «جاهزة للعمل في أي وقت».

ولكن تجابه هذا الإستعداد للعمل تحديات مختلفة لدى الشباب، يرتبط بعضها بالبنية المجتمعية المختلفة، كما يوضحها أصحابها بأقوالهم. فعلى سبيل المثال، من أهم التحديات التي تواجه الشابات المتزوجات هو موقف الزوج من العمل حسب ما تقوله العديد منهن: «إذا كان في مختلط حسب شروط زوجي ما رح يقبل»، «عدم الاختلاط حسب رغبة الزوج»، «طبعاً لا» لأنه زوجي بيرفض عملي»، «ما يكون العمل مختلط هيك بدو زوجي».

وتجابه إستعدادية إنخراط بعض الشابات عدة صعوبات. ترتبط كما تبين بتوجهات وبنية الأسرة حيث تفيد هذه الشابة بقولها: «الأهل ممكن يكونوا عائق، البنات بطبيعتها نفسها هي بتحب العمل وظروفها الإقتصادية ممكن تجبرها بس الأهل بمنعوها». وتشاطرها القول شابة أخرى: «الشباب يشتغلوا في شتى المجالات لانه بصراحة إذا طلب من ابوه ٤ دولار راح ينحرج، بس البنات طبيعي حتى لو ضلت بلا شغل عادي إنها تطلب».

وفي السياق نفسه، تأتي بيئة العمل والوصول إليه في جوهر التحديات التي تكبح إستعدادية الشباب للمشاركة، حيث ترى هذه الشابة في مكان العمل تحدياً وبذلك تقول: «إذا كان مكان العمل بعيداً مش بمنطقة مأهولة ممكن يكون عائق». وترى شابة أخرى في طول ساعات العمل تحدياً يقف ضد رغبتها: «ساعات الدوام ممكن تكون عائق خصوصاً للبنات». وترى شابة أخرى أن بيئة العمل تحدياً فتقول: «جو العمل نفسه يعني إذا كان عمل كل اللي فيه نكور وأنا لحالي بنت اشتغل معهم اهلي ما برضوا».

كما يتطلع بعض الشباب إلى وظيفة أفضل من التجارب السابقة والتي تم إستعدادهم منها. وفي هذا السياق تقول شابة من قلقيلية: «مستعدة ضمن ظروف مرضية ومريحة، مش زي الشغل الأولاني». وكذلك يضيف شاب آخر نفس الفكرة: «مستعد لظروف عمل أفضل من السابق».

ويتواضع بعض الشباب في إمكانياتهم وطاقاتهم، ويرون أن القبول بالعمل يرتبط بالقدرة والإمكانيات المتوفرة لديهم: «إذا ببناسب إمكانياتي ليش لا»، وتضيف شابة أخرى: «ما في صعوبات إلا إذا كان العمل مش في مجالي».

كما يلعب العامل السياسي في الإطارين الذاتي والموضوعي دوراً إيجابياً إستعداد الشباب للعمل، فالإحتلال الإسرائيلي من خلال الإغلاق والحواجز والحصار، كما يقول هذا الشاب: «الإحتلال بشكل صعوبة خصوصاً بالتنقل». ويضيف شاب آخر حول الصراع بين الفلسطينيين في التأثير على إستعداد الشباب بقوله: «الصراع السياسي الموجود بين فتح وحماس، أنا بعرف شاب ابوه رفض انه يشتغل بالسلطة لأنه السلطة بتعارض توجهاته».

١.٦ الإستنتاجات الرئيسية

ساهمت هذه الدراسة في تشخيص أسباب بقاء الشباب خارج سوق العمل من خلال منهجية تشاركية بنيت بالنقاش معهم، سواء من خلال المقابلات المعمقة أو من خلال المجموعات المركزة. فقد تم الوقوف على مختلف العوامل والتحديات التي يواجهها الشباب عند الإنتقال إلى العمل، ومنها تم فهم الأسباب التي تساهم في إستبعاد الشباب من سوق العمل ساهمت الدراسة في رسم صورة لواقع سوق العمل وعلاقته بهذه الفئة من الشباب الذكور والإناث. وخلصت النتائج إلى أن قضية الشباب وسوق العمل قضية حيوية ومهمة للنقاش والدراسة، وعليه فإن تعدد أسباب غياب بعض الشباب الذكور والإناث عن سوق العمل، يجب أن يتبعه تعدد في الحلول، سواء على المستوى الفردي أو الجمعي، أو من خلال بلورة إستراتيجيات قريبة المدى وأخرى بعيدة المدى.

لقد توافقت بعض الإستنتاجات مع دراسات نظرية وبحثية سابقة، في حين أضافت هذه الورقة الكثير من الجوانب في السياقات المختلفة: السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية كالتالي:

- هناك عوامل خارجية تتحكم في البنية الرئيسية لسوق العمل والتشغيل في الأراضي الفلسطينية، وهي عوامل يفرضا وجود الإحتلال الإسرائيلي وممارساته؛ فقد تكرست وما زالت سياسات الإحتلال وبشكل ممنهج في خلق تشويه بنيوي خطط له دور تدمير الإقتصاد الفلسطيني، و سيكون لزوال هذا العامل الهام أثر حيوي في إزالة عائق رئيسي يحد من ضعف مشاركة الشباب في سوق العمل. و سيكون لتمتع الشباب بالحرية والإستقلال آثار إيجابية في إنخراطهم في سوق العمل.
- تعتبر ظاهرة تراجع مشاركة الشباب في قوة العمل ظاهرة مركبة ومتعددة الجوانب. فمن

ناحية ترتبط هذه الظاهرة بالبعد السياسي والأزمة الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية، ومن ناحية أخرى ترتبط بالبنية الاجتماعية والثقافية والتي تشكل عائقاً رئيسياً خاصة أمام الشباب في الإنخراط في سوق العمل، كما ترتبط أيضاً بالإمكانيات والفرص المتاحة وسهولة الوصول إليها، والتي ترتبط بدورها بشكل رئيسي بالبنية الطبقية والاقتصادية المحلية، المتجسدة في أبعادها المؤسسية.

- هناك ضعف واضح في توافق نظام التعليم مع احتياجات سوق العمل في ظل التحديات التي يواجهها الاقتصاد الفلسطيني؛ فقد شهد نظام التعليم في الأراضي الفلسطينية تطوراً واضحاً في الكم من خلال زيادة معدلات الالتحاق ومعدلات التخرج؛ وبالمقابل شهد نظام التعليم تراجعاً ملحوظاً في جودة التعليم من حيث تضخم أعداد الخريجين للتخصص الواحد، بعيداً عن التنوع والجودة في تلك التخصصات، حيث يغيب الكثير من التخصصات والتعليم المهني والتقني عن بنية التعليم. كما يركز نظام التعليم الفلسطيني على الشق النظري. بعيداً عن رفد التعليم بالتدريب والتطبيقات العملية. ومن أهم المشكلات التي واجهت الشباب أيضاً غياب الإرشاد والتوعية. حيث أن الشباب كانوا ضحايا لهذا الغياب من خلال التخطيط، سواء في إختيار تخصص غير مناسب، أو في عدم القدرة على تحديد الأولويات المرتبطة بالسوق. ويؤكد هذا الواقع أن إنتقال الشباب من التعليم إلى سوق العمل يشكل تحدياً رئيسياً بالنسبة لهم.

- شكلت البنية الاجتماعية والثقافية تحدياً رئيسياً خاصة للشابات فعلى سبيل المثال، تواجه الإناث قيوداً وإشتراطات إجتماعية عديدة مرتبطة بمجالات مختلفة: كأنواع العمل المقبول إجتماعياً، ومنطقية عمل الإناث كاستمرار دورهن الإنجابي، وتعزيز المفهوم الإجتماعي بأن الرجل هو المعيل للأسرة، حيث تعطى الأولوية في هذا المجال في فرص العمل للشباب الذكور على حساب الإناث، وتعزز من إتاحة الفرص أمام الشباب الذكور لتحمل مسؤولياتهم كجزء من النظام الأبوي القائم، كما تعزز قيود وإشتراطات الأسرة بتوفير بيئة مناسبة وسليمة لعمل الإناث، حيث تدعي الأسرة أنها شرط للحماية من الظروف الإجتماعية السائدة.

- تدل الدراسة على أن الشباب أكثر إنسحاباً من سوق العمل نتيجة الإحباط وظروف العمل، والتي تصل إلى حد الإستغلال على كافة المستويات، وتصل إلى حد التحرش والإستغلال الجنسي. كما أنه تم إنتهاك حقوقهم وعملهم في ظروف خطيرة. ويؤكد هذا أن هناك غياباً للأمان الوظيفي في بعض أنواع العمل، مما يدل على أن الشباب معرضون إلى الإستبعاد من السوق أكثر من غيرهم، كما يدل على ذلك حالة الدخول والخروج للشباب من سوق العمل ضمن تجاربهم المختلفة. كل هذا يؤكد على أن الرغبة متوفرة لدى هؤلاء الشباب بالعودة إلى سوق العمل ولكن مع إلغاء الأسباب التي تساهم في إستبعادهم من السوق.

- تشير النتائج أيضاً إلى أن الشباب يختلفون فيما بينهم طبقياً وعمرياً وجنسياً وإجتماعياً وثقافياً وطبقياً؛ فهم ليسوا فئة متجانسة، حيث تزداد الفجوة فيما بينهم وفي إمكانية وصولهم إلى فرص العمل، ووصولهم على ظروف عمل صحية وأمنة حسب فئاتهم؛ فالشباب الأغنياء أكثر قدرة من الفقراء، والشباب الذكور أكثر قدرة من الشابات، والأكبر عمراً أقدر من الأصغر عمراً، وأبناء المدن أقدر من أبناء القرى المهمشة والمخيمات.

- ساهمت القيود المؤسسية والقيود الاجتماعية من خلال الأنظمة التي تحكمها بالتمييز ضد الشباب (خاصة الإناث منهم والفقراء)، حيث أثر هذا التمييز بشكل واضح على حياة الشباب، خاصة بتحديد علاقتهم بقوة العمل. فقد ساهم النظام القائم في إستبعاد الشباب،

بل أدخل تحديات وواقع نفسي أثر على نظرهم للمستقبل. كما توصلت الدراسة أيضا إلى نتيجة مفادها أن عملية الإستهعاد من سوق العمل تختلف في سياق علاقات النوع الإجتماعي، والعمر، والطبقة، وتبين أن الشباب والفقراء والمقيمين في مناطق مهمشة ومعزولة يتعرضون للإستهعاد أكثر من غيرهم.

- تأثرت المشاركة الإقتصادية ضمن طبيعة الأدوار والمسؤوليات لكل من الشباب الذكور والإناث. وإرتباطا بهذا الإختلاف في الأدوار والمسؤوليات جرى تنميط بعض فرص العمل والقطاعات الإقتصادية للشابات، حيث تكرست نمطية لتوظيف الإناث في أعمال تتلاءم ودورهن الإنجابي وضمن القيود الإجتماعية والثقافية التي تحيط بهن.
- تدل المقابلات والمجموعات المركزة على أن المؤسسة الإقتصادية وما يرتبط بها من المنظومة السياسية والثقافية والسياسية والدينية والإجتماعية، بنيت في سياق النظام الأبوي؛ فالمؤسسات الإقتصادية والإنتاجية والوظيفية يحميها نظام إقتصادي أبوي، حيث يواجه هذا النظام ويبنى علاقات تؤدي في الواقع إلى إستهعاد الشباب وبالأخص الإناث.
- فرضت المنظومة المؤسساتية أيضا قيودا مرتبطة بإمكانية الوصول إلى المصادر المختلفة؛ فالبنية المؤسساتية، سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية، أعاققت الوصول إلى مصادر المعلومات، سواء من خلال إستخدام وسائل غير متاحة للجميع بالتساوي، أو من خلال توفر الإمكانات في سياق طبقي- مكاني. وقد خلق هذا فجوة عميقة ما بين الفئات المختلفة من الشباب. وفي مجال آخر تجذرت الفجوة لتصل حد الصعوبة الحقيقية أمام الشباب لغياب مفاهيم رئيسية في قيمهم كالتطوع والتدريب.
- وأخيرا وليس آخرا، من المهم أن نضع نصب أعيننا أن الإستهعاد الذي حدث للشباب من سوق العمل قد ترتب عليه نتائج مختلفة وفي جوانب مختلفة من حياة الشباب الذكور والإناث، حيث أدى الواقع النفسي والإحباط إلى التفكير بالهجرة لدى الشباب. إلا أن هذا الواقع ساهم بشكل رئيسي أيضا في غياب الثقة بالمؤسسات وفي زيادة الفجوة فيما بين هذه الفئة من الشباب والمؤسسات المجتمعية، وخاصة الإقتصادية، وحدا هذا بالشباب للجوء إلى أعمال خطيرة أحيانا، والى العزلة والإحباط والتشاؤم أحيانا أخرى.

٦. ٢ توصيات الشباب الذكور والإناث

تعددت توصيات الشباب إرتباطا بالأسباب التي أبدوها حيال الإستهعاد؛ فقد تم تقديم إقتراحات وتوصيات تعتبر بمثابة برنامج عمل. وتبين التوصيات المقدمة أن هناك حاجة ماسة لإطار قانوني يحمل في طياته فلسفة «للسياسات» تضمن الحد من إستهعاد الشباب من سوق العمل من قبل المؤسسات. كما أن هناك أهمية لتعاون المؤسسات المجتمعية المختلفة في صياغة إستراتيجيات تعاونية وتدريبية فيما بينهما تحد من ظاهرة إستهعاد الشباب من الحياة العملية. وقد طرح المشاركون في البحث توصيات مرتبطة بالقصور القانوني وبعض الإجراءات القانونية والإدارية، وبنية ونظام التعليم، وأهمية الإرشاد والتوجيه منذ فترة التعليم المدرسي، وأهمية تفعيل دور الأسرة ورفع القيود، خصوصا عن الشابات والتي تحد من حركتهن، وبلورة خطة شمولية ومشاركة بين المؤسسات المعنية. وفيما يلي خلاصة هذه التوصيات:

الإطار القانوني

- ضرورة وجود قانون للتقاعد.
- سن قوانين تحمي الشباب وحقوقهم وتساعد على التطور.

- إقرار وإنفاذ قانون يحمي المرأة ويساعدها على تحقيق ذاتها .
- منع أي شخص من ممارسة أكثر من مهنة في الوقت نفسه .
- سن تشريعات وقوانين تمنع الوظيفة المزدوجة أي ممارسة أكثر من وظيفة للموظفين الحكوميين .
- إعادة النظر في بعض التشريعات لأنها غير مجدية .

بنية التعليم

- وجود سياسة للتوجيه وإرشاد للطلاب .
- إختيار تخصص يتلاءم مع سوق العمل .
- توفير دورات تأهيلية للشباب من الجنسين .
- دمج مساقات تدريبية تسهم في تطوير أداء الطالب لكي يلتحق بسوق العمل .
- الإرشاد في الجامعات لإختيار التخصص .
- تحديد التخصصات المطروحة في الجامعات وأن يكون القبول على أساس حاجة السوق بإشراف وزارة التربية والتعليم العالي .
- أن تعمل وزارة التربية والتعليم على إرشاد وتوجيه للطلاب ما قبل التوجيهي .
- بناء العديد من المدارس وإنهاء حالة الإكتظاظ حتى يستطيع طالب المدرسة وخريج الجامعة أن يأخذوا حقه .
- مراعاة أن يكون التدريب العملي جنبا إلى جنب مع الدراسة النظرية في الجامعة .
- أهمية معرفة إحتياجات سوق العمل وعمل تخطيط تدريسي وتدريبى يتناسب مع سوق العمل .
- العمل على جعل التعليم الجامعي مجانياً أو برسوم رمزية خاصة في هذه الظروف .
- التنسيق بين أطراف سوق العمل سواء على الجامعات، أو الحكومة أو القطاع الخاص حول التخصصات المطلوبة .
- وفيما يتعلق ببنية التعليم، تركزت التوصيات على التعليم المهني والحرفي، و بالتحديد:
 ١. العمل في المجال المهني أكثر من الوظيفة .
 ٢. إعادة إحياء الحرف اليدوية والصناعات الصغيرة .
 ٣. تعليم مهني وحرفي (تطريز - خرز - صوف - إنتاج غذائي) .
 ٤. التدريب طلاب الجامعات على الحرف وتوجيههم نحو تخصصات مهنية .

بنية السوق ومؤسسات التشغيل

- فتح المجال أمام الخريجين الجدد .
- توفير فرص عمل مبنية على الكفاءة والشهادة والتخصص .
- وقف عمل الناس الذين يشغلون أكثر من وظيفة .
- التوجه للمؤسسات لكي تستوعب عددا أكبر من الخريجين .
- توفير فرص عمل وشواغر في مؤسسات الحكومة .
- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .
- مراعاة الأقدمية في التوظيف .
- مراعاة درجة الكفاءة بالعمل .
- توفير دعم للمشاريع الصغيرة في مجالات مختلفة .

- ضرورة مراقبة الإعلانات التي تنشر في الجرائد للحد من تأثيرها السلبي على نفسية الباحثين عن عمل .
- فتح مشاريع جديدة لإستيعاب أيدٍ عاملة .
- إستغلال الأراضي الزراعية .
- الإهتمام أكثر بالوظائف الحكومية .
- توفير الحكومة لرأس المال لدعم قيام مشاريع وخلق فرص عمل .
- الحد من الإزدواجية في الوظائف .
- خفض سن التقاعد حتى تتوفر فرص للعمل .
- أهمية عدالة السوق والابتعاد عن الوساطة والمحسوبية:
- ١ . العدالة في الحصول على فرص ، والقضاء على الفساد والوساطة في الوظائف خصوصا الحكومية .
- ٢ . الإعلان عن الوظائف المتوفرة بوسائل مختلفة تتسم بالشفافية وإنعدام الوساطة والمحسوبية لاسيما في الترتيب .
- أهمية التدريب:
- ١ . منح الخريجين الجدد فرصة الحصول على خبرة .
- ٢ . إختيار أوائل الخريجين لتدريبهم وتوظيفهم .
- ٣ . تطوير قدرات الشباب الذكور والإناث وعدم الوقوف عند حد معين .

توصيات خاصة بواقع الشابات:

- ضرورة وجود مؤسسات تهتم بتمكين المرأة .
- عدم إستغلال المرأة أثناء العمل واحترامها أينما كانت .
- تفعيل الدور الإقتصادي بشكل أفضل لحماية الشابات في سوق العمل .
- توفير مشاريع إنتاجية وقروض للشباب الإناث .
- توفير فرص عمل أكثر للنساء غير المتعلقات وفتح مراكز تدريب لهن .
- عدم التفرقة على أساس الجنس .

توصيات للمؤسسة السياسية الفلسطينية والدولية:

- المصالحة الوطنية .
- الإسراع في إنهاء ملف الإنقسام وتوحيد الصف الوطني .
- فتح المعابر وتسهيل حركة مرور البضائع .
- العمل على دعم الإقتصاد الوطني الفلسطيني وفصله عن الهيمنة الإسرائيلية .
- إنهاء حالة الإنقسام السياسي وفتح المعابر .
- تعزيز الإلتزام للوطن وليس للحزب ، والتواصل بين الحكومة والفرد .
- تعزيز مفاهيم تمنع الشباب من الهجرة للخارج .
- الإنتهاء من الارتهاق للإنتماء السياسي والوساطة .

ولم تحاول هذه الدراسة إضافة أي نوع من التوصيات التحليلية؛ فتوصيات الشباب ، كما أوضحنا ، تشكل برنامج عمل للمؤسسات المعنية بهدف تحويل سياسات الإستبعاد إلى سياسات دمج ومشاركة إقتصادية للشباب .

شكر وتقدير

يسعدني في البدء أن أقدم بشكري وتقديري للشباب والشابات المشاركين والمشاركات في المجموعات المركزة والمقابلات المعمقة، والذين لولاهم لما تمكنا من تقديم هذا المنتج البحثي؛ فشكري وتقديري لهم ولصراحتهم في التعبير عن تجاربهم وحياتهم والتي إعتمدت الدراسة في تحليلها الرئيسي على ما تقدموا به؛ وشكري أيضا للباحثين والباحثات الميدانيين والذين ساعدوا في تنظيم حلقات النقاش والمقابلات المعمقة مع الشباب من الجنسين وأخص بالذكر: الزميل رامي مراد، والزميلة عادة شعفوط، والزميلة مي نزال. وشكري أيضا للأستاذة أيلين كتاب لما قدمته من ملاحظات مهمة أثناء تطوير المقترح البحثي حول هذه الدراسة ومراجعتها لأسئلة المجموعات المركزة والمقابلات. وكل التقدير أيضا للصديق العزيز عدنان داغر لتدقيقه للدراسة لغويا.

وتقديري وشكري لمجلس السكان الدولي على الدعم المالي الذي قدمه لانجاز هذه الدراسة. كما أود أن أقدم شكري للدكتورة عادة برسوم والزميلة علا حسنى على متابعتهما وتواصلهما الدائم وتقديم التسهيلات المختلفة لانجاز البحث. وأخيرا وليس آخرا، حبي وتقديري لزوجتي «كنانة» وأبنائي «أدم وكندا وراما» والذين كان جل وقت الدراسة من وقتهم.

Al-Botmeh, Samia. . *The determinants of female labour-force participation in the West Bank and Gaza Strip*. Jerusalem: Palestine Economic Policy Research Institute (MAS), 2008.

Hoodfar, Homa. *Between marriage and the market: Intimate politics and survival in Cairo*. Los Angeles: University of California, 1997

International Labour Organization (ILO). *Facts on youth employment*. Fourteenth Asian Regional Meeting. Bangkok: 2006

International Labor Organization (ILO). *The situation of workers of the of the Occupied Territories*. Geneva: ILO, 2008

International Labor Organization (ILO). *youth and work: global trends*. Geneva: ILO, 2001.

Joseph, Suad. *Gender and citizenship in the Arab world*. Concept paper presented at the Mediterranean Development Forum. Amman, 2002.

Kabeer, Naila. *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought*. London: Verso Books, 1994.

Katz, Elizabeth. *The intra-household economics of voice and exit. Feminist Economics*. Fall, 1997. pp.25-46.

Moser, O.N. Caroline. *Gender planning in the third world: meeting women's practical and strategic needs*. New York: Routledge, 1993

Moser, O.N. Caroline. *Gender planning and development: Theory, Practice, and Training*. Oxford: Oxfam, 1991.

Rees, Teresa. *Women and the Labour Market*. London and New York: Routledge, 1992.

Rekha, Mehra and Sarah Gammage. *Youth employment: Breaking gender Barriers for Young Women and Men*.

Ruth, Levitas. *The Inclusive Society? Social Exclusion and New Labour*. London: Macmillan, 1998.

Singerman, Diane & Hoodfar, Homa, ed.. *Development, change and Gender in Cairo*. Bloomington : Indian University P, 1996

United Nations, 2007, *World Youth Report*. New York: UN, 2003, 2007.

The World Bank. *Donor Investment In Palestinian Development 1994-1998, The Promise, The Challenges, And The Achievements*. Washington: The World Bank, 1999.

المراجع العربية

- بركات، حليم. المجتمع العربي المعاصر: بحث استطلاعي إجتماعي. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ٢٠٠٠.
- بركات، حليم. الهوية: أزمة الحداثة والوعي التقليدي. بيروت: دار رياض الريس للنشر، ٢٠٠٤.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. تقرير التنمية البشرية العالمي. نيويورك: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٥.
- البنك الدولي. تقرير المراقبة الاقتصادية إلى لجنة الارتباط الخاصة بالصفة الغربية وقطاع غزة. واشنطن: البنك الدولي، ٢٠٠٩.
- الجعفري، محمود. لافي، دارين. مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، ٢٠٠٤.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. إحصاءات ومسوحات القوى العاملة الفلسطينية. رام الله: الجهاز المركزي، ١٩٩٦-٢٠٠٨.
- حمامي، ريماء. الاقتصاد والمرأة: الفصل بين الجنسين في الحياة الاقتصادية الفلسطينية. بيرزيت: جامعة بيرزيت، برنامج دراسات المرأة، ١٩٩٧.
- شرابي، هشام. البنية البتركية: بحث في المجتمع العربي المعاصر. عكا: دار الأسوار، ١٩٨٧.
- النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٩٢.
- عبد الله، هشام، ترجمة. إدماج النوع الاجتماعي في التنمية من خلال المساواة في الحقوق والموارد والرأي. بيروت: البنك الدولي، ٢٠٠٤.
- عبد المجيد، أيمن. الشباب والتعليم: ورقة سياساتية حول التعليم بالتركيز على محافظة نابلس. رام الله: مركز بيسان للبحوث والإنماء، ٢٠٠٧.
- عبد المجيد، أيمن. الشباب وسوق العمل بين البطالة العالية والتوظيف المحدود. رام الله: مركز بيسان للبحوث والإنماء، ٢٠٠٧.
- قضايا الشباب العربي: التقرير السنوي ٢٠٠٥: الحالة المعرفية للمنتج البحثي حول الشباب العربي. القاهرة: جامعة الدول العربية، ٢٠٠٥.
- مكحول، باسم. تحليل العرض والطلب على العمالة الفلسطينية. القدس: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، ٢٠٠٠.
- مكحول، باسم، سامية البطمة، نصر عطياتي. سياسات تحسين القدرة الاستيعابية للعمل في الضفة الغربية وقطاع غزة: البدائل المتاحة. القدس: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، ٢٠٠١.
- نجيب، كمال. تطوير منظومة التربية العربية من أجل تمكين الشباب. القاهرة: جامعة الدول العربية، ٢٠٠٥.

