

ورقة خلفية رقم (2)

العمل في فلسطين كأحد أبعاد الفقر متعدد الأبعاد

إعداد نجيبه مرار/معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). 20 تموز 2022

المقدمة:

يعد بعد العمل أحد أهم الأركان الرئيسية التي يتم من خلالها قياس الفقر متعدد الأبعاد، والذي يقاس بمجموعة من المؤشرات: البطالة، مزايا العمل، ظروف العمل، ومن هم خارج التعليم أو التدريب وغير ملتحقين بالعمل¹.

خلال العقدين الماضيين تم تطوير العديد من الاستراتيجيات لبناء سياسات من أجل تحسين واقع وظروف بيئة العمل في فلسطين. بالرجوع إلى الخطط الاستراتيجية التي تم صياغتها منذ عام 2010 ولغاية الآن، نجد ان هناك تبايناً فيما بينهما من حيث منهجية العمل، وتبعاً للتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، أو نتيجة التغير في التوجهات الحكومية الرسمية.

ستناقش هذه الدراسة واقع سوق العمل في فلسطين، ومن ثم تتبع التغيرات الحاصلة خلال العقد الماضي والمرتبطة بكل بعد من ابعاد العمل الاربعة وذلك بالاعتماد على تحليل الاستراتيجيات المختلفة التي تم تطويره من قبل الجهات العامة ذات العلاقة. ستقوم الورقة أيضاً بمناقشة السياسات العلاجية التي تم تبنيها ضمن هذه الاستراتيجيات، ومدى نجاحها في سد الفجوات المرتبطة بمؤشرات بعد العمل. بعد تحديد الفجوات الحالية، ستحدد الورقة الاستراتيجيات المستقبلية التي يجب تبنيها للأعوام (2023-2030)، والسياسات التنفيذية المرتبطة بها. ستعتمد هذه الورقة بشكل رئيسي مؤشرات قطاع العمل حسب مفهوم الفقر متعدد الأبعاد، وذلك بالاعتماد على نتائج تقرير الفقر متعدد الأبعاد الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني²، وهي:

- البطالة: حيث تعتبر الأسرة محرومة إذا كان لدى الأسرة فرد بالغ على الأقل (18 سنة فأكثر) ولا يعمل حالياً.
- مزايا العمل: حيث تعتبر الأسرة محرومة إذا كان لدى أفراد الأسرة فرد واحد على الأقل (15- 65 سنة) ملتحق بالعمل حالياً ولا يحظى على إجازة مرضية مدفوعة الأجر، أو إجازة أمومة أو اجازات سنوية.
- ظروف العمل: حيث تعتبر الأسرة محرومة إذا كان لدى الأسرة فرد عامل بأجر بعمر 18 سنة فما فوق ويعمل في القطاع غير المنظم، أو ليس لديه عقد عمل، أو يعمل وظيفة موسمية أو مياومة، أو عمل ضمن عقد عمل لمدة 6 أشهر خلال 12 شهر الماضية.
- خارج دائرة التعليم أو التدريب أو العمل: حيث تعتبر الأسرة محرومة إذا كان الأسرة فرد بعمر 18- 24 سنة وغير ملتحق بالتعليم أو التدريب ومتعطل عن العمل.

1- واقع قطاع العمل الفلسطيني:

شهدت فلسطين بشكل عام تراجعاً حاداً في العديد من المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، والذي يعود الى التشوهات الهيكلية التي يعاني منها الاقتصاد والمرتبطة بشكل رئيسي بممارسات الاحتلال الإسرائيلي التي حدثت بشكل كبير من قدرة الاقتصاد الفلسطيني على

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020. الفقر متعدد الأبعاد في فلسطين، 2017: النتائج الرئيسية. رام الله-فلسطين. ص 22.
² المرجع السابق

النمو والتطور بشكل مستقل بعيدا عن الارتباط الهيكلي بالاقتصاد الاسرائيلي³. كما ساهم في ذلك الحصار الإسرائيلي المشدد والهجمات العدوانية على قطاع غزة منذ العام 2006، والذي أدى الى ارتفاع كبير في معدلات الفقر والبطالة وخفض مستويات الامن الغذائي وبشكل كبير في قطاع غزة. محليا، أدت السياسات الاقتصادية الليبرالية بجانب حالة الانقسام الداخلي الفلسطيني الى مزيد من الشردمة في سوق العمل وتبعية متزايدة بسوق المعمل الاسرائيلي⁴. خلال العامين الماضيين، أبرزت جائحة كورونا مزيدا من مؤشرات الهشاشة والانكشاف لسوق العمل الفلسطيني من خلال ارتفاع معدلات البطالة خاصة لدى فئات الشباب وخريجي الجامعات، وما يرتبط في ذلك من ارتفاع لنسب الفقر والتهمة.

تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن سوق العمل الفلسطيني يتميز بارتفاع معدلات نمو القوى العاملة (العرض) بوتيرة أسرع من نمو الطلب على العمل، إذ يعاني سوق العمل الفلسطيني من بطالة مزمنة وتبلغ 26.4% خلال عام 2021 وحسب (الضفة الغربية 15.5% وغزة 46.9%) نتيجة لتعرض الاقتصاد الفلسطيني الى تشوهات واختلالات هيكلية⁵، بينما كانت البطالة في عام 2015 حوالي 23%. وهذا يدل على ارتفاع معدلات البطالة بما يقارب 3.5%. وانعكست بشكل واضح هذه النسب على قطاع غزة في حين كانت البطالة 34.8% في عام 2015، ارتفعت إلى 46.9% خلال العام 2021. وتبقى النسب الاجمالية للمشاركة بالقوة العالة تتراوح ما بين 40-44% في الأراضي الفلسطينية، حيث بلغت النسبة خلال العام 2015 حوالي 44%، ثم انخفضت عام 2020 إلى 40.9%، ثم عاودت الارتفاع إلى 43.4% خلال العام 2021.

تظهر المؤشرات بأن المجتمع الفلسطيني مجتمع فتي فهو يمتاز بمعدلات نمو سكاني عال جدا ينعكس على ارتفاعات معدلات الاعالة في الأسر الفلسطينية. كما تظهر البيانات أن نسبة البطالة بين الفئة العمرية 24-35 سنة حوالي 32% للعام 2020 ومما أكدته الدراسات أن النمو السكاني خلال العقد الماضي أنتج أكثر من نصف مليون مشارك محتمل في سوق العمل، وهذا سيؤدي الى ارتفاع نسبة البطالة لعدم قدرة السوق الفلسطيني على استيعاب الكم الهائل من الأيدي العاملة⁶. وهذا يقلل من نسبة مشاركة المرأة بسوق العمل وفرصتها في التعلم، حيث لم ترتفع نسبة مشاركة النساء داخل القوى العاملة في أعلى معدلاتها عن 19% بينما ترتفع تلك النسبة للذكور عن 68% للسنوات الثلاثة الأخيرة⁷. كما تشير معطيات مسح القوى العاملة أن فئة الشباب المتسربة من التعليم وخاصة الذكور، يعملون بشكل رئيسي في سوق العمل الإسرائيلية. إذ توفرت لهم فرص العمل في إسرائيل بأجر عال مقارنة بسوق العمل الفلسطيني- وهذا بدوره يسهم في تغيير عائدات التعليم أو الفرص المتاحة في السوق المحلية⁸.

يشير تقرير منظمة العمل الدولية أن هنالك صدمات عديدة أصابت الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام، وكان لها تبعاتها على مؤشرات سوق العمل، لعل أهمها الارتفاع في وتيرة معدلات الاعالة للتشغيل، والصدمات التي رافقت العرض والطلب في سوق العمل من حيث فجوة توفر فرص العمل، وارتفاع في معدلات البطالة، والنتيجة الأهم التي ذكرها هذا التقرير

³ عبد المجيد، أمين. (2011). انخفاض مشاركة الشباب في سوق العمل في الأراضي المحتلة والأسباب والمحددات من منظور النوع الاجتماعي. مجلس السكان الدولي القاهرة.

⁴ شبانة، لوي (2016)، المشهد الاجتماعي الفلسطيني في سياق الحد من البطالة ومكافحة الفقر وجسر الفجوات الاجتماعية، مؤتمر ماس الاقتصادي 2016: نحو رؤية جديدة للنهوض بالاقتصاد الفلسطيني، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية- ماس، رام الله

⁵ عبد المجيد، المرجع السابق.

⁶ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020، أداء الاقتصاد الفلسطيني. رام الله-فلسطين. ص 22.

⁷ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021 المرأة والرجل في الاقتصاد. رام الله-فلسطين. ص 43.

⁸ شبانة، لوي (2016)، المشهد الاجتماعي الفلسطيني في سياق الحد من البطالة ومكافحة الفقر وجسر الفجوات الاجتماعية، مؤتمر ماس الاقتصادي 2016: نحو رؤية جديدة للنهوض بالاقتصاد الفلسطيني، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية- ماس، رام الله

انكشاف الفئات العمالية الأضعف لصددمات جائحة كورونا كالعاملين في القطاع غير المنظم والعاملين والعاملات في المستوطنات والداخل المحتل.⁹

2- الخطط الاستراتيجية القطاعية لتطوير قطاع العمل خلال العقد الماضي

سيتناول هذا الجزء من الورقة تحليلاً للخطط الاستراتيجية والمرتبطة بقطاع العمل، وتحديد الفجوات المرتبطة بالمؤشرات الأربعة لبعدها العمل.

الخطة الاستراتيجية القطاعية للأعوام 2011-2013

أظهرت الخطة الاستراتيجية لقطاع العمل 2011-2013 أهمية بالغة للنواحي التشريعية والتنشغيلية، وذلك نظراً لوجود حاجة ملحة لركيزة قانونية وتشريعية من جهة، بالإضافة إلى الجانب العملي والتنشغيلي ودوره في توفير فرص عمل لائقة للحد من معدلات البطالة المرتفعة. من جهة أخرى نوهت الخطة الاستراتيجية القطاعية للفترة التالية 2014-2016 جوانب القصور التنفيذية في هذه الخطة والمتعلقة بالجوانب القانونية والتنفيذية¹⁰.

كما نوهت الخطة الاستراتيجية 2014-2013 الإنجازات التي حققتها في بعد العمل، أبرزها:

- إطلاق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، وتطبيق العديد من التدخلات الموجهة لرفع معدلات التشغيل مثل صندوق التشغيل وبعض اللجان الوطنية ذات الاختصاص.
- التقدم الحاصل فيما يخص الالتزام باللوائح والقوانين الداخلية ذات الصلة بمتطلبات العمل اللائق وزيادة الوعي لدى العاملين بحقوقهم وواجباتهم فيما يخص الإجراءات المتبعة للحفاظ على حقوقهم وتوفير شروط الصحة والسلامة في بيئة العمل.

على الرغم من التقدم المذكور، إلا أن الاستراتيجية أخفقت في التعاطي مع الفجوات، لعل أبرزها:

- استمرار النمو في معدلات البطالة والتي ارتفعت من 28.7% عام 2011 إلى 32.6% عام 2013.
- ارتباط أو ارتهان تنفيذ العديد من السياسات والأهداف الاستراتيجية في الخطة بالتمويل الدولي والذي يشهد تذبذباً وانخفاض ملحوظ خلال العقد الماضي، مما أحوال دون احراز تقدم ملحوظ بهذا المجال¹¹.
- استمرار الفجوة في بنية قاعدة بيانات سوق العمل خاصة غير الرسمي.
- عدم القدرة على تفعيل دور قطاع التعاونيات.

مع العلم أن هذه الخطة الاستراتيجية لا توأم المؤشرات ذات العلاقة ببعدها العمل في مفهوم الفقر متعدد الأبعاد.

الخطة الاستراتيجية القطاعية للأعوام 2014-2016

تضمنت الخطة الاستراتيجية للأعوام 2014-2016 ستة أهداف مرتبطة بشكل رئيسي بالمؤشرات ذات العلاقة ببعدها العمل في الفقر متعدد الأبعاد.

⁹ منظمة العمل الدولية، 2021. أثر وباء كوفيد-19 على سوق العمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة: تقييم نموذج التوقعات الاقتصادي، بيروت.
¹⁰ الإستراتيجية القطاعية للعمل 2014-2016، ص 5.

¹¹ الإستراتيجية القطاعية للعمل 2014-2016، ص 5.

وفي ضوء الأهداف الاستراتيجية السابقة تم تحديد سياسات التدخل اللازمة التي تشكل خطوطاً استرشادية للاتجاهات المتبناة للوصول إلى تلك الأهداف، حيث نوهت الاستراتيجية أن مؤشرات قياس الانجاز الخاصة بكل هدف سيتم تغطيتها خلال الخطة الاستراتيجية للأعوام 2014-2016.

- مؤشر البطالة: ومن أهم السياسات التي تم تبنيها، رفع معدلات التشغيل وتوفير فرص عمل لكلا الجنسين، وتفعيل الاتفاقيات الخاصة بالحد الأدنى للأجور ومتابعة تطبيقها، واعداد وتنفيذ المزيد من المشاريع التي توفر مزيداً من فرص العمل، زيادة الاهتمام بالتوجيه والإرشاد المهني، وتطوير سبل التعاون مع المؤسسات الخاصة والجامعات وصندوق التشغيل، لتظافر الجهود فيما يخص التشغيل والتدريب، بحيث يتم خفض نسب البطالة بمعدل 2-3% سنوياً، مع العلم بأن بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لا تشير إلى معدلات الانخفاض على أرض الواقع.¹² كما رافق ذلك تطبيق الحد الأدنى للأجور إشكاليات كثيرة خاصة بالقطاعات التشغيلية كرياض الأطفال والعزل والنسيج والخدمات المساندة.¹³
- تم العمل على انشاء الهيئة العامة للتشغيل ككيان وجهة مسؤولة عن العمل على تجنيد مصادر التمويل على المستويين المحلي والدولي. وتشير معطيات وزارة العمل أن هناك نظام معلوماتي ما زال قيد التطوير، كما لا تتوفر لدينا معلومات حول الهيئة العامة للتشغيل.
- مؤشر التدريب والتعليم: تم العمل على تطوير الجانب القانوني والهيكلية بهذا الخصوص، وذلك بهدف توفير المناخ القانوني والتنظيمي الذي يعمل على توفير بيئة داعمة وملائمة لتنفيذ الاستراتيجيات الخاصة بالتدريب والتعليم المهني، ومأسسة الروابط بين جانبي العرض والطلب على العمالة وكذلك التدريب والتعليم المهني، وإبراز دور التعاونيات لما له دور كبير في تعزيز الشراكات بين القطاع العام والخاص والجهات الخارجية سعياً لتطوير القطاع التعاوني.
- مؤشر ظروف العمل: تم تسليط الضوء على ضرورة الالتزام بالقوانين والتعليمات واللوائح الداخلية وصولاً إلى العمل اللائق لجميع العاملين داخل سوق العمل، وأولى السياسات المستخدمة الرقابة الدائمة جولات التفتيش بهدف ضمان تطبيق معايير العمل اللائق وصحة وسلامة ظروف العمل.
- وفيما يتعلق بقضايا ظروف العمل، خاصة للفئات الأكثر انكشافاً واستغلالاً (النساء والشباب والأطفال في سوق العمل) تم تفعيل اللجنة الوطنية لعمل الأطفال التي تهدف إلى الحد من عمالة الأطفال واستغلالهم في ظروف عمل سيئة ضمن القطاعات غير المنظمة أو في صناعات خطيرة وضارة بالصحة.

على الرغم من التقدم المذكور، إلا أن الاستراتيجية لم تكن قادرة على سد العديد من الفجوات، والتي أبرزها بقاء واقع البطالة كما هو، وعدم ارتفاع معدلات التشغيل بالرغم من تجهيز عدة مكاتب للتشغيل في بعض المحافظات، وغياب المأسسة الحقيقية لبرامج التدريب وقصور في أدوار اللجان والهيئات الوطنية المختلفة، كالهيئة الوطنية للسلامة والصحة العامة وصندوق التشغيل والبرامج التثقيفية والتوعوية حول الحقوق العمالية، مع العلم بأنه تم احراز تقدم على صعيد مؤشر ظروف مزايا العمل استكمالاً لما تم بدء العمل عليه في الخطة السابقة 2011-2013، كما بقيت السياسات الاستراتيجية الخاصة بالعمل اللائق دون تنفيذ على أرض الواقع.

الخطة الاستراتيجية القطاعية للأعوام 2017-2022

بخصوص الخطة الاستراتيجية القطاعية للأعوام 2017-2022، تم التوصل إلى النتائج التالية حسب مؤشرات قياس بعد العمل في مفهوم الفقر متعدد الأبعاد كالتالي:

¹² يمكن العودة إلى تقارير مسح القوة العاملة السنوية، عبر الرابط التالي

¹³ مرجع

- مؤشر البطالة: تظهر التدخلات السياساتية بأنه تم استهداف 5000 فرد في المشاريع المنفذة (التشغيل الذاتي)، وبلغ عدد المستفيدين من برامج التشغيل الطارئ 1500 خلال عام 2019، وأن هنالك 80 جمعية تعاونية تم الغاء تسجيلها لمخالفة القوانين والأنظمة المتبعة.
 - مؤشر ظروف العمل: بخصوص هذا المؤشر نجد أن نسبة المنشآت الجديدة المفتشة عليها ارتفعت إلى 11% خلال العام 2019. وكذلك أن عدد الشكاوى العمالية التي تم متابعتها 400 في العام 2019، وعدد إصابات العمل السنوية 614 في العام 2019، والأهم هنا الحقوق والتأمينات التي حصل عليها المتضررين، بينما بلغت عدد الزيارات الميدانية للمنشآت كزيارة أولية 1091 زيارة.
 - مؤشر خارج التعليم والتدريب: تم التطرق إلى هذا المؤشر من خلال تحليل الهدف الخاص بأنظمة المعلومات لسوق العمل. فقد بلغ عدد المسجلين الباحثين عن عمل 12247 عاملا منهم 10773 رجلا و1474 امرأة. يدل ذلك على أن الفجوة الجندرية في التسجيل تشير إلى فجوات الحصول والوصول على قاعدة البيانات بسهولة ويسر. كما ان مؤشر عدد الأشخاص ذوي الاعاقة المسجلين لم ترتفع عن 480 مسجلا، كما بلغ عدد فرص العمل المعلن عنها 1078 فرصة من خلال نظام المعلومات المطبق، مما يدل على فجوات وقصور لفعالية هذا البرنامج للعاطلين عن العمل تبعا للنوع الاجتماعي والاعاقة والطبقة.
 - مؤشر مزايا العمل: نجد ان استمرارية التعاون بين الأطراف المختلفة عزز من الرقابة تجاه تنفيذ شروط قانون العمل داخل المنشآت، وذلك من خلال تكثيف الزيارات الميدانية الدورية، واتخاذ بعض الإجراءات القانونية بحق المخالفين، ولكن لم تتجاوز العقوبة التنبيه الخطي، مما يضعف من دور انفاذ القانون تجاه المخالفات وخاصة مع غياب المحاكم العمالية المتخصصة. بالمقابل تم احزار تقدم بهذا الخصوص حيث تم تنظيم عمل أو اخراج لـ 250 طفلا من سوق العمل خلال العام 2019.
 - من القضايا الإشكالية أيضا تلك المرتبطة بتطبيق قانون الحد الأدنى من الأجور. ومن أهم التحديات أو العقبات التي تحد من السيطرة على سوق العمل غير المنظم وضبطه، وذلك بسبب عدم توفر الكادر الكافي للقيام بمهام التفتيش والدعم اللوجستي لتعزيز دور الرقابة في كافة قطاعات العمل. لكن من المهم التنويه أن وزارة العمل قامت برفع عدد المفتشين من 45 مفتشا إلى 90 مفتشا، إلا أن ذلك لم يسهم في تعزيز الزيارات التفتيشية، خاصة أن مجمل الزيارات الميدانية لم تتجاوز 16000 زيارة. بالتالي فإن الزيادة لا توائم حجم المنشآت الموجود في سوق العمل.
 - بلغ عدد طلاب الجامعات الذين استفادوا من خدمة التوجيه والإرشاد المهني 928 طالبا وطالبة. لا يعكس مضمون هذا المؤشر من هم خارج التعليم وسوق العمل. مع العلم بأنه تم التوسع في عدد البرامج التدريبية كإدخال 30 برنامج تدريبي مستمر كدورات قصيرة ومسائية حيث استفاد من ذلك 3400 طالب وطالبة. وذلك من خلال بناء وتشغيل 3 مراكز تدريبية مهنية وحكومية في كل من سلفيت والعيزرية ويطا. لكن الحاجة ما زالت قائمة لتقييم تلك الدورات التدريبية وارتباطها باحتياجات سوق العمل.
- لا يمكن الحكم على هذه المعطيات الرقمية التي تضمنتها تحليل الخطة الاستراتيجية للأعوام 2014-2016 نتيجة غياب قاعدة بيانات أساسية رقمية لمقاربتها ومقارنتها مع ما تم تضمينه في التقرير.

الخطة الاستراتيجية القطاعية للأعوام 2021-2023

انطلق التخطيط الاستراتيجي مع منتصف عام 2019 برؤية تخطيطية جديدة مرتبطة بالتنمية من خلال العناقيد، حيث تم تطوير الخطة الاستراتيجية للعتقود الزراعي والخطة الاستراتيجية للعتقود السياحي. تعد الخطة الاستراتيجية القطاعية للأعوام 2021-2023

استكمالا للخطة السابقة 2017-2022 في العديد من القضايا الاستراتيجية الجوهرية مثل جودة وارتباط برامج التشغيل مع احتياجات سوق العمل، وتطوير الكادر الأكاديمي، والأنماط التعاونية في التدريب، والتعليم والتدريب المستمر، والقوانين والتشريعات الخاصة كقانون الحد الأدنى للأجور وشروط السلامة والصحة المهنية، والقوانين الخاصة بعمالة الأطفال.

وقد اشارت هذه الخطة الى مجموعة من المؤشرات والإنجازات للخطة القطاعية 2017-2022، وجاءت كاستكمال للخطة السابقة دون أي تغييرات في التوجهات والأهداف الاستراتيجية.

➤ مؤشر البطالة: بلغ عدد المسجلين الباحثين عن عمل 23298 منهم 21100 ذكور و2198 إناث، وبلغ عدد فرص العمل المعلن عنها 10598 فرصة نفذ منها 673 فرصة عمل، بينما بلغ عدد المشاريع الريادية (الفردية و الجماعية) التي تم تنفيذها من خلال مجلس التشغيل 73 مشروع، و عدد النشاطات المنفذة بالتعاون والتنسيق مع صندوق التشغيل بلغت 121 نشاط.

3- تحليل الفجوات المستقبلية والتوجهات الاستراتيجية وأهدافها (2023-2030)

من اجل تحليل الفجوات المستقبلية والتوجهات الاستراتيجية وأهدافها بشكل دقيق للأعوام (2023-2030)، وبالإضافة الى مراجعة الخطط الاستراتيجية خلال العقد الماضي، تم عقد اجتماع مع الأطراف المعنية في وزارة العمل ومن اجل رصد الفجوات الحالية المرتبطة بشكل مباشر مع مؤشرات الفقر متعدد الأبعاد والتي لم تستطع الخطط السابقة تحقيقها، والتي تم عرضها فيما بعد في رشة العمل التي عقدت لاحقا في معهد ماس بحضور الجهات المختلفة ذات العلاقة. تجدر الإشارة الى ان تحديد التوجهات الاستراتيجية المستقبلية سيتقاطع مع غايات التنمية المستدامة 2030 (SDGs) والمرتبطة بقطاع العمل. كما سيتم بناء هذه التوجهات المستقبلية فقط منظورين رئيسيين:

- المنظور الأول: الوقوف على البطالة كمؤشر لقياس الفقر متعدد الأبعاد، لكي لا تتحول البطالة من مأزق اقتصادي إلى مأزق اجتماعي، خاصة ان هناك العديد من المؤشرات الحالية في سوق العمل الفلسطيني التي تشير الى الارتباط الكبير بين البطالة والتحديات الاجتماعية والتمهيش، على سبيل المثال:
 - تعدد أشكال الحرمان الخاصة بالأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة والنساء الريفيات.
 - ارتباط الفجوات الجغرافية السياسية المتصلة بالشرذمة والتجزئة والتي تؤدي بالنهاية إلى حرمان من الحصول والوصول إلى الخدمات الحيوية¹⁴.
 - ارتباط البطالة بعمالة الأطفال وسوء الظروف الصحية والمهنية والحرمان من الوصول إلى مصادر امانة للمياه والغذاء.
 - ارتباط فجوات قطاع العمل بضعف التدريب والتأهيل وما ينتج عنها من ضعف فرص التشغيل.

¹⁴ المقصود بالجغرافية السياسية – جيوسياسية: الشرذمة والتجزئة بين المناطق الفلسطينية المختلفة، المناطق الفلسطينية حسب اتفاقية اوسلو ا ب ج ، الأغوار الفلسطينية، مناطق خلف الجدار، القرى والتجمعات السكانية الواقعة المحاصرة بالتجمعات الاستيطانية ومعسكرات الاحتلال العسكرية، الخ.....

- قصور شبكات الحماية والأمان الاجتماعي والتي تؤدي إلى انكشاف الفئات المهمشة ليقودها إلى بطالة هيكلية تؤدي إلى الاستبعاد من سوق العمل.
- المنظور الثاني يرتبط بالفجوات المؤسساتية والتي من الضرورة أيضا التركيز عليها والمرتبطة بالتالية:

من خلال تحليل الخطط الاستراتيجية خلال العقد الماضي، مراجعة الادبيات والإحصاءات ذات العلاقة، بالإضافة الى نتائج ورشة العمل المنعقدة في ماس، فإنه يمكن تحديد مجموعة من الفجوات الرئيسية التي يجب العمل على جسرهما حتى العام 2030 من خلال تبني مجموعة من الاستراتيجيات المستقبلية والمرتبطة بسياسات تنفيذية فعالة.

- **الفجوة الأولى: الفجوة المرتبطة بالخطط الاستراتيجية والقطاعية، والتي تؤدي إلى قصور في مؤشرات المتابعة والتقييم والرقابة:**
 - 1- المتابعة: متابعة الإنجاز والفجوات التي ما زالت قائمة.
 - 2- التقييم: وجود مؤشرات كمية ونوعية للتقييم الربعي أو السنوي أو على مدار تطبيق الخطة الاستراتيجية.
 - 3- الرقابة: وجود ليات واضحة للرقابة على تطبيق السياسات والأهداف الاستراتيجية وتنفيذها.
- **الفجوة الثانية: الفجوة التشريعية والقانونية واللوائح التنظيمية للوزارات والجهات ذات العلاقة:**
 - 1- مدى تطبيق القوانين والتشريعات النافذة.
 - 2- فجوات اللوائح التنظيمية والتطبيقية للتشريعات والقوانين، مثل قانون الحد الأدنى من الأجور.
- **الفجوة الثالثة: الفجوة بين القطاع الرسمي وغير الرسمي، والذي يؤدي إلى اقصاء العاملين والعمالات في القطاع غير الرسمي من الاستراتيجيات والسياسات والخطط الاستراتيجية ذات العلاقة:**
 - 1- إشكالية الانتقال والتحول من سوق العمل غير الرسمي الى العمل الرسمي.
 - 2- فجوة الحماية والرقابة في العمل غير الرسمي.
 - 3- تفشي بيئة عمل غير خاضعة للرقابة والتفتيش (عاملين و عاملات منكشفين ومنكشفات لكافة اشكال الاستغلال الاضطهاد).
- **الفجوة الرابعة: فجوة مخرجات التعليم والتأهيل والتدريب الناتجة عن ضبابية الرؤية والسياسات التطبيقية ذات العلاقة:**
 - 1- عدم تنظيم التدريب والتعليم في المؤسسات التعليمية والتدريبية الخاصة.
 - 2- نمطية البرامج المطروحة والمقدمة بحيث تراكم في مجالات محددة دون الأخذ بعين الاعتبار حالة الاشباع أو النقص في التخصصات ذات العلاقة.
 - 3- قصور في البرامج التطبيقية والتدريبية ذات العلاقة في سوق العمل كالتعاونيات والصناعات التحويلية.
- **الفجوة الخامسة: فجوة نظام المعلومات من حيث القدرة على تفعيل قواعد بيانات الية:**
 - 1- غياب بوابة معلوماتية سهلة الوصول للفئات المهمشة خارج سوق العمل (النساء، الأطفال، والشباب).
 - 2- تبادلية وتشاركية المعلومات بين الشركاء الاجتماعيين.
 - 3- الشفافية في الحصول والوصول للمعلومات بعدالة.
 - 4- تطوير مؤشر وطني للبطالة المرتبط بالفقر متعدد الأبعاد يأخذ بعين الاعتبار المؤشرات الديموغرافية ومؤشرات عابرة للنوع الاجتماعي والاعاقاة والطبقة والجغرافية السياسية وشرذمتها.

الأهداف الاستراتيجية، النتائج المتوقعة، والسياسات المرتبطة بها خلال الأعوام (2023-2030)

الهدف الاستراتيجي الأول: تطوير فرص وخدمات التشغيل.

يرتبط هذا الهدف مع المؤشر الأول لقطاع العمل ضمن مؤشرات الفقر متعدد الأبعاد وهو البطالة.

- يمكن صياغة الهدف كمياً من خلال العمل على خفض نسبة الأسر المحرومة بفعل هذا المؤشر بمعدل 10% لغاية العام 2030.

النتيجة رقم 1: توفير فرص عمل تحمل صفة الاستدامة عبر البرامج التالية:

- 1- التأكيد على عامل الاستدامة في فرص وبرامج التشغيل.
- 2- زيادة البرامج التشغيلية التي تهدف لتوفير فرص عمل مستدامة للباحثين عن عمل وخاصة النساء والأشخاص من ذوي الإعاقة.
- 3- تعزيز برامج تشغيلية تستثمر بالخبرات للعمل عن بعد.
- 4- زيادة المبادرات التعاونية الزراعية في مناطق الاغوار والمناطق الزراعية الأخرى، ومن خلال هذا البرنامج يتم استهداف الأسر الفقيرة والنساء العاملات في القطاع الزراعي غير الرسمي والشباب.

النتيجة رقم 2: الابتكار والتنوع في برامج التدريب والتعليم لمن هم خارج سوق العمل.

- يمكن صياغة الهدف كمياً من خلال العمل على خفض نسبة الأسر المحرومة بفعل هذا المؤشر بمعدل 8% لغاية العام 2030.

- 1- تعزيز جودة المهارات الفنية والفردية والاجتماعية للملتحقين بالبرامج المهنية.
- 2- تجهيز قاعدة بيانات خاصة رسمية خاصة بالاحتياجات التدريبية والمهنية لمن لهم خارج سوق العمل.
- 3- تطوير برامج مختلفة تساهم في دخول النساء لأسواق عمل غير تقليدية، مثل المهن التقنية والتعاونيات الزراعية والتعاونيات الصناعية غير التقليدية.
- 4- اشراك القطاع الخاص والجامعات ومؤسسات سوق العمل في حلقات منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني على كافة المستويات.

الهدف الاستراتيجي الثاني: تعزيز تطبيق العمل اللائق في فلسطين

يرتبط هذا الهدف مع المؤشر الثاني لقطاع العمل ضمن مؤشرات الفقر متعدد الأبعاد وهو ظروف العمل، وكذلك مع المؤشر الثالث مزايا العمل.

- يمكن صياغة الهدف رقمياً من خلال العمل على خفض نسبة الأسر المحرومة بفعل هذا المؤشر بمعدل 8% لغاية العام 2030.

النتيجة رقم 1: تفعيل الإجراءات الرقابية على تطبيق القانون فيما يخص ظروف العمل.

- 1- تقوية منظومة التفتيش والرقابة من خلال زيادة عدد المفتشين والزيارات التفتيشية بما يضمن مزيداً من الرقابة والمتابعة وتنفيذ القوانين الخاصة.
- 2- تطوير منظومة السلامة المهنية والصحية في المنشآت التشغيلية كمتطلبات أساسية تشغيلية لضمان الحصول على تراخيص، ومتابعة للتراخيص القائمة.

- 3- تطوير اليات تسهل الانتقال من منشآت اقتصادية غير رسمية إلى منشآت مسجلة ضمن نظام حوافز واعفاءات تشجيعية.
- 4- تفعيل برامج التشغيل التي تستهدف النساء وكافة العاملين في المستوطنات.
- 5- تقوية دوائر التفتيش والجهات المختصة من المجتمع المدني والنقابات عبر منحهم صلاحيات تنفيذية تضمن توفير بيئة صحية وسلامة مهنية للعاملين والعاملات.
- 6- تقوية شبكة حماية الطفولة بالتنسيق مع دوائر التفتيش للحد من عمالة الأطفال وخاصة الخطرة، وإعادة ادماجهم في برامج تدريبية وتأهيلية تعليمية.
- 7- تطوير العلاقات الناظمة للعمل والحوار الاجتماعي الثلاثي مزيدا من تفعيل الإجراءات الرقابية فيما يخص تطبيق القانون وتحسين ظروف العمل.

النتيجة رقم 2: ضمان بيئة عمل تعزز من منظومة الحقوق المنصوص عليها بالقانون.

- 1- تفعيل دور المحاكم العمالية والتي تضمن التزام المشغلين بالقانون والتشريعات الخاصة بالعمل.
- 2- القانون فيما يتعلق بالحقوق العمالية الأساسية والمرتبطة بعدد ساعات العمل والراحة الأسبوعية والاجازات السنوية والمرضية.
- 3- تعزيز منظومة الرقابية قانون الحد الأدنى للأجور لمزيد من العدالة التي ترتبط بعمالة النساء خاصة في قطاعات رياض الأطفال والغزل والنسيج والخدمات الإدارية المساندة.
- 4- انفاذ القانون فيما يتعلق بحقوق النساء الأمهات والمرتبطة بإجازة الأمومة والرضاعة، وضمان سلامتهن خاصة من العمل في المهن الشاقة والخطرة.
- 5- زيادة الوعي لدى القطاع الخاص بتطبيق الحد الأدنى للأجور والقضايا الحقوقية الأخرى.

الهدف الاستراتيجي الثالث: بناء نظام معلوماتي شامل موجه للفئات كافة.

هذا الهدف يرتبط مع المؤشر الأول وهو البطالة من مؤشرات العمل ضمن مفهوم الفقر متعدد الأبعاد.

- يمكن صياغة هذا المؤشر كمياً، يمكن صياغة الهدف رقمياً من خلال العمل على خفض نسبة الأسر المحرومة بفعل هذا المؤشر بمعدل 10% حتى العام 2030.

النتيجة: بناء بوابة معلوماتية ملائمة وموائمة للفئات المجتمعية وخاصة للفئات المهمشة، ويحقق العدالة للجميع.

- 1- إقرار سياسات واضحة لتبادل وتشارك المعلومات من قبل الأطراف ذات العلاقة بقطاع العمل.
- 2- بناء شراكة مجتمعية قاعدية تساهم في شفافية وصول المعلومات بسهولة للفئات العمالية المهمشة (مثل المجالس المحلية، المؤسسات القاعدية النسوية الإعاقة والشباب).
- 3- بناء نظام تسجيل للعاطلين عن العمل ضمن بوابة إلكترونية سهلة الوصول والتسجيل عبرها.
- 4- تفعيل الشراكة بين القطاعين العام والخاص بما يضمن تسجيل الفرص المتاحة للقطاع الخاص عبر النظام.
- 5- نظام فعال يضمن ربط المسجلين في فرص العمل المتاحة ويأخذ بعين الاعتبار قضايا النوع الاجتماعي والإعاقة والطبقة الاجتماعية.

انتهی