وزارة العمل

الاستراتيجية القطاعية للعمل

2023-2021

© جميع الحقوق محفوظة
دولة فلسطين
مكتب رئيس الوزراء/ الخطة الوطنية للتنمية 2021 - 2023
الاستراتيجية القطاعية للعمل - 2021-2023
في حال الاقتباس يرجى الإشارة إلى هذه الوثيقة

الاستراتيجيات القطاعية

جدول المحتويات

تقديم	**7**
1. مقدمة	**10**
2. ملخص تنفيذي	**14**
3. منهجية المراجعة	**18**
4. تحليل الواقع	**22**
1.4. نبذة عن قطاع العمل	22
1.1.4. نطاق القطاع والقطاعات الفرعية	22
2.1.4. الشركاء العاملون في القطاع	22
2.4.وصف الواقع الحالي لقطاع العمل	25
1.2.4. قطاع العمل والسياق الاقتصادي	25
2.2.4. القوى العاملة والبطالة وخدمات التشغيل	27
3.2.4. تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المؤهلة والمدربة	34
4.2.4. البيئة المساعدة	44
4 .2 .5 تداعيات جائحة كوفيد_19على سوق العمل	48
3.4. التحديات الرئيسة التي يواجهها القطاع	51
4.4. الثغرات القائمة في تقديم الخدمات للمواطنين من مختلف المناطق	53
5.4. الأهداف والنتائج التي تم تحقيقها خلال الفترة 2017 2019-	53
1.5.4. الإنجازات	53
2.5.4. الاستنتاجات والدروس المستفادة	62

5 رؤية القطاع	**66**
1.5. بيان رؤية القطاع	66
2.5. رسالة الوزارة قائدة القطاع	66
6. الأهداف الاستراتيجية والنتائج	**68**
7. الأهداف الاستراتيجية وصلتها بأجندة السياسات الوطنية وغايات التنمية المستدامة وخطة الطوارئ للحد من تأثيرات...62	**78**
1.7. الأهداف الاستراتيجية وصلتها بأجندة السياسات الوطنية وغايات التنمية المستدامة	78
8. برنامج الموازنة	**84**
9. خطة الإدارة	**94**

تقديم

يأتي إنجاز مراجعة الاستراتيجية القطاعية لقطاع العمل للفترة (2017 - 2022) بعد انقضاء نصف المدة الزمنية واستجابة لتوجهات الحكومة الثامنة عشر في إدماج أولوياتها في خطة التنمية الوطنية وعلى رأسها أجندة السياسات الوطنية والخطط القطاعية وعبر القطاعية، ويأتي في مقدمة هذه الأولويات الانفكاك عن الاحتلال والتوجه نحو التنمية بالعناقيد في القطاعات الإنتاجية المختلفة وإيلاء الأهمية لمتطلبات سوق العمل بالتركيز على التدريب المهني وتوسيع الخيارات أمام الشباب وتمكين الفئات الضعيفة والمهمشة على أن يبقى المواطن أولا في تحسين الخدمات المقدمة وفي تمكينه من الصمود والبقاء فوق أرضه بعيش كريم. وتأتي هذه الأولويات في صلب قطاع العمل الذي يدرك الشركاء فيه حجم التحديات التي يواجها وفي مقدمتها معدلات البطالة المتزايدة وخاصة في أوساط الشباب والنساء في ظل استمرار ضعف القدرة الاستيعابية للقطاعات المختلفة والناتجة أساسا عن مجمل السياسات الاحتلالية اتجاه فلسطين وشعبها واقتصادها وهو ما يدفعنا بإصرار لمواجهة هذا التحدي من خلال هذه الاستراتيجية والتي تتقاطع مع معظم الاستراتيجيات القطاعية وعبر القطاعية. فنحن في قطاع العمل ومعنا كل شركائنا مدعوون لرفع مستويات الحوار وتكثيفها والحرص والعمل على استقرار السوق المحلي وجعله قادر على خلق فرص التشغيل اللائقة لشبابنا من كلا الجنسين، وبمزيدٍ من الاستثمار في قطاع التدريب المهني في ظل بيئة تشريعية داعمة ومحفزة، ومزيدٍ من المبادرات الريادية التشغيلية والتعاونية، ومزيدٍ من الحوار الاجتماعي لسياسات اقتصادية واجتماعية تصون الحريات النقابية وتضمن السلم المجتمعي. كما صاحب مراجعة هذه الاستراتيجية تحد من نوع جديد يتعرض له العالم تمثل بالانتشار الواسع لفايروس كوفيد_19 مهددا بذلك حياة وصحة الملايين من البشر وتاركا اثارا كبيرة على الاقتصاد واسواق العمل ليضيف الى الخصوصية الفلسطينية استثناء اخر يتطلب الموازنة بين الاستجابة الطارئه وخطط الانعاش والعمل على التوجهات الاستراتيجية

أخيرا كل الشكر والتقدير لجميع من ساهموا بإعداد هذه الاستراتيجية، من ممثلي المؤسسات الحكومية، وممثلي العمال وأصحاب العمل، وممثلي مؤسسات المجتمع المدني، وممثلي المؤسسات الدولية وخاصة منظمة العمل الدولية، وكافة المؤسسات والوزارات الحكومية.

د. نصري أبو جيش

وزير العمل

القسم الأول

المقدمة

القسم الأول

المقدمة

1. مقدمة

يعتبر الاقتصاد الفلسطيني الأكثر تأثرا بالاحتلال وسياساته خاصة ما يتعلق بسيطرة الاحتلال على الأرض والموارد والتحكم في المعابر والحدود وحركة البضائع والأفراد والاستثمار في المناطق المصنفة (ج) ومواصلة إغلاق قطاع غزة وهو ما جعل من الاقتصاد الفلسطيني هشا ضعيفا وتابعا ورغم كافة المحاولات لم تتمكن خطط التنمية الوطنية من الخروج من دائرة تأثير سياسات الاحتلال وإجراءاته ، ومع استمرار هذا التحدي وتداعيات فايروس كورونا على سوق العمل أعدت استراتيجية قطاع العمل لتعكس أولويات القطاع والتدخلات المطلوبة حيث مازالت قضايا التشغيل وزيادة مساحته وتحسين خدماته تمثل الأولوية القصوى وهو ما يتطلب وضع التشغيل في قلب خطة التنمية الوطنية من خلال وضع خطة وطنية عبر قطاعية للتشغيل تمثل استجابة وطنية شاملة للخطط القطاعية وعبر القطاعية وتأخذ بعين الاعتبار أن يكون التشغيل أحد أهداف هذه الخطط بما في ذلك البرامج والمشاريع في خطط التنمية العنقودية والمرافقة لبرامج ومشاريع الانفكاك عن الاحتلال وبما يمكن الشركاء جميعا من رؤية عملية التشغيل ومتطلباتها كجزء من خطط قطاعاتهم بهدف زيادة المشاركة في سوق العمل خاصة للنساء والشباب مع التركيز على المناطق المهمشة وداخل الجدار وقطاع غزة والقدس وهذا ما ستعكسه الاستراتيجية عبر القطاعية للتشغيل (قيد الاعداد).

وفي ذات الوقت تحسين خدمات التشغيل وتعزيز دور سياسات سوق العمل النشطة (على مستوى استراتيجية قطاع العمل) وبما يشمل تعزيز دور الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية بما في ذلك إدارة برامج التشغيل على المستوى الوطني وتوجيه كافة التدخلات نحو أهداف استراتيجية وطنية عبر قطاعية وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص وتوجيه برامجه ومشاريعه نحو القطاعات الإنتاجية من خلال دعم التشغيل الذاتي والريادي والتركيز على المرأة وذوي الإعاقة وتسهيل الوصول الى مصادر التمويل الميسرة وفتح الآفاق لاكتساب الخبرة من خلال التشغيل المؤقت وتعزيز التوجه نحو التعاونيات خاصة غير التقليدية في مجالات التكنلوجيا والطاقة والقطاعات المستهدفة بالعناقيد من زراعة وصناعة وسياحة وبما يزيد من الدور التنموي للحركة التعاونية ويساهم في خلق فرص العمل وتعزيز الشراكة على المستوى المحلي بتفعيل دور مجالس التشغيل بما في ذلك دراسة احتياجات الأسواق المحلية وملامح القوى العاملة غير النشطة والمساهمة في عمليات التخطيط على المستوى المحلي. وتأتي الأولوية الثانية في ضرورة معالجة استمرار الفجوة الكبيرة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل والذي تعكسه نسب البطالة العالية في صفوف الخريجيين، وهو ما يتطلب التركيز وإعادة توجيه الطلبة نحو التدريب المهني والتقني، وإيجاد نموذج

فلسطيني خاص لمنظومة التدريب المهني يشمل التوسع الأفقي في بناء المراكز، والعمودي في البرامج والمهن ووفق مناهج حديثة تؤدي الى زيادة الإقبال على التدريب المهني والتقني والتعليم المستمر، بما في ذلك التلمذة المهنية من خلال شراكات نوعية مع القطاع الخاص، إضافة الى العمل على إعداد التصنيف المهني الفلسطيني وإمكانية الانتقال بين المستويات المختلفة، وخلق أنظمة لقياس المهارات والخبرات والاعتراف بها، وتعزيز برامج الترويج وتغيير الثقافة المجتمعية تجاه التدريب المهني، وكل ذلك في اطار عملية تنسيق كاملة بين الجهات ذات العلاقة وصولا الى انشاء الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني. وفي ذات الوقت وكأولوية ثالثة، استمرار العمل على حوكمة سوق العمل وتعزيز مبادئ العمل اللائق من خلال الاستمرار في تطبيق البرنامج الثاني للعمل اللائق في فلسطين للسنوات 2017-2022، والذي يشمل تعزيز تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية، وتطوير علاقات العمل والمفاوضات الجماعية، والرقابة على الحد الأدنى للأجور خاصة في القطاعات المشغلة للنساء، والتوسع نحو حماية العمالة غير المنظمة، وجسر الفجوة التمييزية على أساس النوع الاجتماعي في سوق العمل وحماية الأمومة. كما أن تعزيز الشراكة الثلاثية والحوار الاجتماعي تمثل أولوية رابعة من خلال العمل على مأسسة عمل اللجان الثلاثية، وزيادة مساحة الشراكة والحوار الاجتماعي نحو الوصول الى إطار مؤسسي وتنظيمي لسوق العمل يشمل مراجعة القوانين والتشريعات ووضع سياسات خاصة بالأجور وتعزيز منظومة الحماية الاجتماعية بما في ذلك فتح الحوار حول الضمان الاجتماعي ومساعدات البطالة وإعانات الأجور للقطاعات الهشة. وليس أخيرا، لا بد من تنظيم وحماية حقوق العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر حيث تشكل العمالة داخل الخط الأخضر ولدى مشغلين إسرائيليين حوالي 13% من القوى العاملة، وتعمل سلطات الاحتلال على استغلالها وتتعرض لكل أشكال الانتهاكات، ومؤخرا تسعى سلطات الاحتلال الى فرض نموذج عمل جديد تتعامل بموجبة على أن العمال الفلسطينيين جزء من سوق العمل الإسرائيلي!

تمثل الأولويات السابقة مرتكزات الخطة الاستراتيجية لقطاع العمل للسنوات 2020 2022-، والتي تسعى الوزارة وشركائها لإحداث تغيير جذري فيها بما يمكن الانتقال من المعالجات الجزئية الى الحلول الشاملة، وتشكل ركنا أساسيا في التوجهات الحكومية للانفكاك عن الاحتلال وتمكين المواطنين من الصمود والعيش بكرامة وعاملا أساسيا في تحقيق الحرية والاستقلال. من الجدير بالذكر أن استراتيجية قطاع العمل (2020-2022) تمثل الاستراتيجية الشاملة لوزارة العمل وشركائها، وتنسجم مع استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET)، واستراتيجية التشغيل الفلسطينية عبر القطاعية والاستراتجيات الاخرى ذات العلاقة.

القسم الثاني

ملخص تنفيذي

القسم الثاني

ملخص تنفيذي

2. ملخص تنفيذي

تعرض الوثيقة التالية استراتيجية قطاع العمل الفلسطينية للأعوام (2017-2022) - "الطريق نحو العمل اللائق وتحسين فرص التشغيل».

لقد تم تطوير هذه الوثيقة خلال النصف الأول من العام 2020، حيث تم وبشكل تشاركي لجميع الشركاء والأطراف ذات العلاقة مراجعة البيئة الداخلية والخارجية والتعرف على أهم التحديات التي تواجه قطاع العمل والتي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

1. ضعف فرص وخدمات التشغيل
2. تشتت وضعف ارتباط وعدم اكتمال مأسسة وحوكمة نظام التعليم والتدريب المهني
3. ظروف وعلاقات عمل لا ترتقي للمعايير المقبولة للعمل اللائق
4. غياب توافق وطني وأدوات مناسبة للحماية الاجتماعية
5. قدرات محدودة لمؤسسات الشراكة الثلاثية لقيادة وتقديم الخدمات للقطاع ومركباته المختلفة
6. ضعف التنسيق بين الجهات ذات العلاقة لتوجيه التدخلات والبرامج بشكل فعال وكفؤ
7. الفجوة بين طرفي العرض والطلب فيما يخص التالي:

- نقص العمال المهرة والمؤهلين
- نقص بعض التخصصات المهنية المطلوبة في سوق العمل كالصناعات الحرفية.

كما تم مراجعة الاستهدافات والإنجازات المحققة خلال الفترة المنصرمة 2017-2019 وتحديد الدروس والعبر المستفادة وتضمينها ضمن الخطة الاستراتيجية الجديدة المطورة.

تحدد الاستراتيجية الجديدة خمسة أهداف استراتيجية ونتائج مرتبطة بها يعمل على تحقيقها

خلال الأعوام الثلاثة القادمة، وهي كالتالي:

الهدف الاستراتيجي الأول: تطوير فرص وخدمات التشغيل

- برامج داعمة للتشغيل الذاتي منفذة على المستوى المحلي (محافظات) والوطني.
- برامج داعمة للتشغيل المؤقت والدائم منفذة على المستوى المحلي (محافظات) والوطني والدولي.ويشمل ذلك التشغيل المؤقت استجابة لنتائج كورونا على سوق العمل
- برنامج دعم العمال المتضررين من جائحة كورونا كبدل تعطل عن العمل
- برنامج دعم الاجور للعمال في المنشات المتضررة من جائحة كورونا وتحديدا في انشطة التعليم الخاص والسياحة
- برنامج الاقراض للمنشات الصغيرة وبالغة الصغر(صمود) المتضررة من جائحة كورونا (صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية)
- التعاونيات القديمة والجديدة من تخصصات ومحافظات مختلفة مأسسة وفاعلة في تنفيذ الخطط التنموية العنقودية.
- خدمات توعية وإرشاد مهني وقانوني نوعية ومحدثة باستمرار موفرة لفئات متعددة من القوى العاملة.
- خدمات نوعية مقدمة للعاملين في إسرائيل.
- برنامج الدعم القانوني للعاملين داخل الخط الاخضر الذين تضرروا من جائحة كورونا

الهدف الاستراتيجي الثاني: تأهيل وتهيئة أيادي عاملة مهنية مؤهلة بما يتوافق واحتياجات سوق العمل

- توسع في مدخلات ومخرجات برامج التعليم والتدريب المهني.
- ازدياد فعالية وارتباط التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل.
- نظام تعليم وتدريب مهني حديث يتماشى مع المعايير العالمية بأنظمته وبحوكمته وبالقوانين والتشريعات الناظمة لعمله.
- برامج التدريب عن بعد بما يتوافق وتطورات انتشار وباء كورونا

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز تطبيق مبادئ العمل اللائق في فلسطين

- قانون وتشريعات وسياسات عمل وإجراءات رقابية وسلامة معدلة ومقرة ومطبقة بكفاءة.
- مؤسسات نقابية ولجان عمل متخصصة تعمل على أسس مهنية وفاعلة.
- عمال وأصحاب عمل واعون ومدافعون عن حقوقهم وواجباتهم المقرة قانونيا.
- علاقات عمل ثنائية منظمة ومعززة.
- تطوير التفاق الثلاثي وعمل اتفاقيات ثنائية في الانشطة المختلفة تعزيزا لاستقرار علاقات العمل في ظل الوباء
- برنامج عمل لائق مستجيب لتحديات كورونامن حيث:

- التوعية والارشاد بمخاطر الوباء
- السلامة والصحة المهنية بمكان العمل في ظل الوباء
- تدريب العمال واصحاب العمل للتكيف والعمل في ظل الوباء

الهدف الاستراتيجي الرابع: تعزيز ومأسسة الحماية الاجتماعية للعمال

- توافق وطني بشأن قانون الضمان الاجتماعي.
- صندوق خاص لإدارة واستثمار أموال تقاعد العمال داخل الخط الأخضر.

الهدف الاستراتيجي الخامس: بناء قدرات مؤسسات الشراكة الثلاثية

- مأسسة كافة اللجان الثلاثية المركزية والفرعية.
- قوانين وسياسات محدثة تنظم وتيسر عمل مؤسسات الشراكة الثلاثية.
- حزمة خدمات كفؤة وحديثة وشاملة مقدمة للمواطنين من قبل مؤسسات الشراكة الثلاثية.
- تشبيك قوي لمؤسسات الشراكة الثلاثية الفلسطينية مع هيئات ومؤسسات العمل العربية والدولية.
- مؤتمر للحوار الاجتماعي لمعالجة الاثار الناتجة عن جائحة كورونا على سوق العمل

ولقد بينت الاستراتيجية المطورة ترابطا كبيرا مع التداخلات السياساتية لأجندة السياسة الوطنية، ومع أهداف التنمية المستدامة.

يتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية الطموحة تعاضد وتعاون جميع الشركاء الاجتماعيين والأطراف ذات العلاقة، وينعكس هذا ماليا بمبلغ 45 مليون دولار أمريكي، متوفر حاليا 30 مليون منه، ويتوجب العمل على تجنيد الأموال اللازمة لما تبقى ولا يشمل هذا تكاليف خطة الاستجابة الطارئة لفايروس كورونا

القسم الثالث

منهجية المراجع

القسم الثالث

3. منهجية المراجعة

اعتمدت عملية تحديث استراتيجية قطاع العمل بشكل كبير على منهجية التخطيط بالمشاركة. فعملية التحديث مرت بالخطوات التالية:

1. المراجعة الشاملة للإستراتيجية المعتمدة للسنوات 2017 – 2022: حيث تم أولا تعميم طلب تحديث الإستراتيجية والشروط المرجعية لعملية التحديث والصادرة عن مكتب دولة رئيس الوزراء على جميع مراكز المسؤولية في وزارة العمل بصفتها المؤسسة الحكومية التي تقود قطاع العمل ليتم مراجعة إستراتيجية قطاع العمل المعتمدة للسنوات 2017 – 2022. وفقا لهذه الشروط بالإضافة إلى اقتراح عدد من التدخلات التي تنسجم وتوجهات الحكومة الجديدة وخاصة تلك المتعلقة بالتنمية العنقودية.
2. تشكيل لجنة داخلية في الوزارة لمراجعة وتحديث الإستراتيجية: حيث تم تشكيل لجنة بقيادة وكيل الوزارة وعضوية عدد من المسؤولين للعمل على تجميع وتحرير وتنسيق ما يتم اقتراحه من قبل مراكز المسؤولية في الوزارة في وثيقة واحدة تشكل مسودة وثيقة الإستراتيجية المحدثة.
3. عقد ورشة عمل لكوادر وزارة العمل لمناقشة المقترحات الجديدة: حيث تم عقد ورشة عمل شاملة لجميع كوادر وزارة العمل وهيئة العمل التعاوني والصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال بحضور الوزير وكافة مراكز المسؤولية حيث تم مناقشة المقترحات الجديدة للتحديث والذي ينسجم مع الشروط المرجعية لتحديث الإستراتيجية.
4. عقد اجتماعات مركزة لمسؤولي الإدارات الرئيسية في الوزارة: حيث تم عقد اجتماعات مركزة بين اللجنة المكلفة بتحديث الإستراتيجية ومسؤولي وكوادر الإدارات العامة الرئيسية في الوزارة لمناقشة التدخلات الجديدة ومؤشرات نتائج تلك التدخلات لتضمينها لوثيقة الإستراتيجية المحدثة.
5. إنجاز النسخة / المسودة الأولى للإستراتيجية: بعد سلسلة من الاجتماعات واللقاءات وورش العمل السابقة تم إنجاز المسودة الأولى لوثيقة الإستراتيجية المحدثة ليتم عرضها على الشركاء.
6. عرض المسودة الأولى لوثيقة الإستراتيجية على الشركاء: بعد إنجاز المسودة الأولى لوثيقة الإستراتيجية المحدثة تم إرسالها لجميع الشركاء الاجتماعيين لقطاع العمل من نقابات عمالية وممثلي القطاع الخاص بالإضافة إلى الشركاء الدوليين ومؤسسات المجتمع

المدني التي تعمل في قطاع العمل للاطلاع على الوثيقة المحدثة وتسجيل الملاحظات واقتراح التدخلات التي من شأنها تعزيز دور كافة الشركاء في قطاع العمل.

7. عقد ورشة عمل موسعة لكافة الشركاء لمناقشة الوثيقة المحدثة للإستراتيجية: نحو استكمال المشاورات والاستشارات مع كافة الشركاء العاملين في قطاع العمل، تم تنظيم ورشة عمل موسعة حضرها أكثر من 50 ممثلاً عن كافة الشركاء من نقابات عمالية ومؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية الداعمة لقطاع العمل، حيث تم استعراض كافة مفاصل الإستراتيجية المحدثة وفتح حوار مع الجميع لمناقشة الأهداف والتدخلات والمؤشرات التي تم تعديلها لتتواءم ورؤيا الحكومة الجديدة. كما وتم تقسيم الحضور إلى أربع مجموعات تغطي تدخلات قطاع العمل مثل التدريب المهني والتشغيل وعلاقات العمل والتفتيش حيث تم نقاش كافة التدخلات المتعلقة بهذه المهام من قبل كافة الشركاء واقتراح التعديلات اللازمة.

8. الاستعانة بمستشار وطني لتجميع كافة مخرجات اللقاءات وورش العمل السابقة الذكر ومراجعة وثيقة الإستراتيجية وتحريرها بالشكل الذي يلبي متطلبات الشروط المرجعية الصادرة عن مكتب رئيس الوزراء. فقد عمل المستشار بشكل وثيق مع اللجنة المكلفة بتحديث الإستراتيجية وإعداد المسودة قبل النهائية لوثيقة الإستراتيجية.

9. تعميم المسودة الثانية على الشركاء لمراجعتها وإبداء الملاحظات.

10. إصدار النسخة النهائية لوثيقة الإستراتيجية المحدثة بعد تضمين كافة الملاحظات الواردة من قبل كافة الشركاء. ولأغراض النزاهة والشفافية فإنه وبسبب إجراءات الوقاية المعلنة لمكافحة وباء كورونا فإنه لم يصلنا ملاحظات ذات قيمة من قبل الشركاء وإنما تم إعداد النسخة النهائية بعد مراجعات ونقاشات معمقة بين رئيس لجنة إعداد الإستراتيجية والمستشار الوطني وخبراء من التعاون الألماني.

القسم الرابع

تحليل الواقع

القسم الرابع

4. تحليل الواقع

1.4. نبذة عن قطاع العمل

1.1.4. نطاق القطاع والقطاعات الفرعية

إن المفهوم الشامل لقطاع العمل يستند الى كافة الاتفاقيات والتوصيات والمعايير الدولية والعربية ذات التركيبة الثلاثية، حيث يعكس الشركاء الاجتماعيين في هذا القطاع عناصره ومكوناته في إطار منظومة كاملة تهتم بقضايا التشغيل والعمل اللائق، ومرونة سوق العمل وتنظيمه واستقراره واحتياجاته من القوى العاملة المؤهلة والمدربة، وعلاقات أطرافه، وبما يخدم التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ويحفظ الكرامة الإنسانية.

وكما يلاحظ من المفهوم أعلاه، فان التشغيل هو مكون رئيسي من مكونات قطاع العمل، كما هو الحال مع التعليم والتدريب المهني والتقني كعامل رئيسي في سد احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المؤهلة والمدربة. وضمن هذا الإطار، فهنالك استراتيجيتان مستقلتان للتشغيل وللتعليم والتدريب المهني والتقني حيث يتم حاليا في ظل قيادة وزارة العمل وبشكل متوازي مراجعة وتطوير هاتين الاستراتيجيتين وسيتم تضمينهما في هذه الاستراتيجية فور الانتهاء منها. أخيرا، فان التنمية بالعناقيد وهي احدى أولويات الحكومة، تفرض تقاطعات كبيرة لقطاعات اقتصادية محددة كالزراعة والسياحة والاقتصاد إضافة الى القطاعات المتصلة بالخدمات العامة، مع قطاع العمل.

2.1.4. الشركاء العاملون في القطاع

يتكون قطاع العمل من أطراف الإنتاج الثلاثة، والمتمثلة أولا في الطرف الحكومي ممثلا بوزارة العمل كمشرف ومنظم لهذا القطاع، تساهم في رسم السياسات التطويرية للقطاع، وتقوم بتطبيق القوانين واللوائح المنظمة لعمل القطاع. وثانيا اتحادات ونقابات أصحاب العمل التي تمثل أصحاب العمل والعاملون لحسابهم الخاص، التي تضمن مراعاة مصالح أصحاب العمل عند وضع سياسات وبرامج القطاع، استناداً الى قوتها واستقلاليتها وقدرتها على تلبية احتياجات أعضاءها من حيث تقديم الاستشارات والتدريب والدعم الفني لمعالجة مشكلاتهم وتعزيز العملية الإنتاجية. وثالثا تمثل اتحادات ونقابات العمال جميع العاملين بأجر في القطاعات المختلفة (عدا القطاع العام)، التي تتولى (ضمن مهامها في الحوار الاجتماعي) الدفاع عن حقوق العمال، في سبيل الوصول الى تحقيق الرخاء الاقتصادي والوظيفي للعمال، وتحقيق أكبر قدر ممكن من المكاسب لرفع مستوى العامل معيشيّا وثقافيّا واجتماعيّا. ممّا يترتب على ذلك زيادة الإنتاج وجودته، وبالتالي تحسين الوضع الاقتصادي في فلسطين. ويضاف الى أطراف الحوار الاجتماعي، مؤسسات المجتمع المدني التي يشارك ممثلوها في العديد من الحوارات الهادفة الى تعزيز دور سوق العمل في إحداث تنمية حقيقية في الاقتصاد الفلسطيني. والشركاء هم:

أ. الشركاء الحكوميون:

1. وزارة التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم: حيث يتم العمل على توفير خدمات التدريب المهني والتقني، ووضع السياسات التي تواءم بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل يجمع الشركاء هنا المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني ومؤخرا يتم العمل على إنشاء هيئة وطنية للتعليم التقني والمهني
2. وزارة التنمية الاجتماعية: شريك أساسي في مواضيع عمل الأطفال وتشغيل المعاقين والحماية الاجتماعية وبرامج التمكين ويتم العمل من خلال مجموعة من اللجان المشتركة.
3. وزارة الصحة: العمل معا في توفير الحماية الصحية للعاملين في القطاع غير الحكومي والعاطلين عن العمل من خلال توفير التامين الصحي للعاطلين عن العمل، والعمل من خلال اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية لتوفير بيئة عمل آمنة.
4. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: توفير قواعد البيانات والمؤشرات الإحصائية الخاصة بسوق العمل.
5. وزارة الزراعة في مجال تنظيم عمل التعاونيات الزراعية والعمالة الزراعية.
6. وزارة الأشغال العامة والإسكان: التدخل في تنظيم التعاونيات الإسكانية.
7. وزارة الاقتصاد: في مجال تشجيع الاستثمار والسياسات التكاملية المشتركة والمرتبطة بتطوير الاقتصاد وتنميته.
8. وزارة شؤون المرأة في مجال إدماج النوع الاجتماعي في سوق العمل.
9. المجلس الأعلى للشباب والرياضة في مجال إدماج الشباب في التدريب والتشغيل.
10. كافة الوزارات والهيئات الأخرى ذات العلاقة.

ب. **نقابات أصحاب العمل:** تمثل أحد طرفي الإنتاج الرئيسيين، وهي التي تقود الاستثمار في القطاع الخاص مثل اتحاد الغرف، اتحاد الصناعات.... الخ، ويعمل في منشآتها ومشاريعها نحو ثلثي العاملين بأجر في فلسطين، وتشارك في كافة اللجان الثلاثية.

ج. **نقابات العمال:** تمثل الطرف الثاني في عملية الإنتاج، وتقود قطاع العاملين بأجر في القطاعات غير الحكومية، وتشارك في كافة اللجان الثلاثية.

د. **الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية:** وهو هيئة مشكلة من أطراف الإنتاج الثلاث برئاسة وزير العمل وتقوم بتنفيذ سياسات التشغيل الوطنية.

ه. **هيئة العمل التعاوني :** الهيئة المسؤولة عن تشجيع وتنظيم وتنمية العمل التعاوني في فلسطين

و. **منظمات المجتمع المدني ذات العلاقة بسوق العمل:** منها المنظمات المعنية بالطفولة وحقوق العاملين والمرأة والجامعات.

ز. **المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة والوكالات ذات العلاقة:** منها منظمتي العمل العربية والدولية ووكالة الغوث الدولية، ومؤسسات الإقراض والدعم المختلفة.

ومن وظائف الشركاء في هذا القطاع ما يلي:

1. وضع السياسات وتحديد التدخلات التنموية المحفزة لسوق العمل.
2. الإشراف على شؤون العمل والعمال في فلسطين بالاستناد الى إطار قانوني متوافق مع الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية.
3. رعاية مصالح العمال الفلسطينيين في الخارج.
4. تنظيم سوق العمل الفلسطينية ووضع التعليمات اللازمة بالخصوص.
5. مأسسة الحوار الاجتماعي كوسيلة وأداة وحيدة لحل المشكلات وتعزيز التماسك الاجتماعي في كافة الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
6. تنمية وتعزيز التعاون والتنسيق مع المنظمات الدولية والإقليمية خاصة منظمتي العمل العربية والدولية وتنظيم العلاقة مع المؤسسات الأخرى الداعمة.
7. تقديم الخدمات المختلفة للقوى العاملة (عمال وأصحاب عمل) على أفضل وجه ممكن.
8. العمل على رفد سوق العمل باحتياجاته من العمالة الماهرة والمدربة
9. ترسيخ وتعزيز دور الصندوق الفلسطيني للتشغيل وهيئة العمل التعاوني في التنمية وخلق فرص العمل
10. تطوير منظومة وطنية للحماية الاجتماعية.

2.4. وصف الواقع الحالي لقطاع العمل:

1.2.4. قطاع العمل والسياق الاقتصادي

عند النظر إلى التطور التاريخي لسوق العمل الفلسطيني، يمكن للمرء أن يلاحظ التغيرات الهيكلية التي فرضتها الظروف السياسية، والانتداب البريطاني، والقوانين الأردنية والاحتلال الإسرائيلي، مما يعوق التطور السليم لقطاع العمل. تولت السلطة الفلسطينية، منذ إنشائها في عام 1994، سوق عمل رديء التنظيم للغاية ومجزأ بدرجة كبيرة. الجهود المبذولة للتعامل مع سوق العمل هذا ضعيف التطور لا تزال تشكل حتى الآن تحديا كبيرا. إن ارتفاع معدل البطالة بشكل مزمن حيث يبحث العديد من العمال عن عمل في إسرائيل والمستوطنات وخارجها، يترك أثراً هائلاً أيضاً على سوق العمل.

يعتمد الاقتصاد في الأراضي الفلسطينية بشكل كبير على السوق الإسرائيلي والمانحين الدوليين. وقدرت دراسة بتكليف من البنك الدولي أن الاقتصاد الفلسطيني يخسر في الواقع 3.4 مليار دولار أمريكي سنويًا لأن الفلسطينيين لا يستطيعون تطوير الإمكانات الاقتصادية للمناطق التي تديرها إسرائيل (المنطقة ج) في الضفة الغربية. بعد سنوات من النمو القوي في التصنيع والبناء، انهار الاقتصاد في عام 2013. وفقًا للبنك الدولي، انخفض الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 4.3 في المائة في عام 2013 وبنسبة 1.1 في المائة في عام 2014. ولم ينمُ الناتج المحلي الإجمالي بنسبة صحية مرة أخرى إلا في العام 2015 حيث نما بمقدار12.4 %.

ونتيجة لهذه التقلبات غير المنتظمة، زادت البطالة والفقر – خاصة بين الأطفال والشباب حتى سن 24 سنة، والذين يشكلون 62 في المائة من السكان، وبين النساء والأشخاص ذوي الإعاقة من الجنسين. ولا تزال النفقات التي تمولها السلطة الفلسطينية من الجهات المانحة هي المحرك الأقوى للنمو. وضع الميزانية أيضا ما زال إشكاليا.

انخفض معدل البطالة حسب المعايير المنقحة لمنظمة العمل الدولية إلى 0.42 % في الربع الرابع من عام 9102 من 6.42 % في الربع الثالث من عام 9102. وفي قطاع غزة فقد انخفضت نسب البطالة إلى 7.24 % من 1.54 % في الربع الثالث من عام 9102. وفي الضفة الغربية، ازدادت نسبة العاطلين عن العمل من 3.31% في الربع الثالث من عام 9102 إلى 7.31 % في الربع الرابع من عام 9102. وكانت معدلات البطالة للرجال 6.02 % مقارنة ب 0.83 % للنساء.

يتميز سوق العمل الفلسطيني بكون غالبية السكان شباب صغار السن، كما يمتاز بانخفاض معدل المشاركة في القوى العاملة. وينعكس هذا بوضوح في معدلات البطالة بين الشباب: فنسبة البطالة للأفراد بين سن 02 و 42 تصل الى 5.14% وأما في قطاع غزة، فتصل الى 3.96%. كما ترتفع معدلات البطالة بشكل كبير بين النساء الحاصلات على 31 سنة أو أكثر من التعليم حيث تصل البطالة الى 0.44%.

بلغت نسبة التشغيل في فلسطين 4.44% (2.64% في الضفة الغربية و 4.14% في قطاع غزة)، وبلغت نسبة تشغيل النساء 6.71% والرجال 4.07% وفقًا للمعايير المعدلة للمؤتمر الدولي التاسع عشر لإحصاءات العمل لمنظمة العمل الدولية.

من السمات الرئيسية لسوق العمل الفلسطيني التقسيم الجغرافي والإداري بين الضفة الغربية وقطاع غزة وإسرائيل. يفرض هذا التقسيم قيودًا رئيسية على النمو بسبب الاختلافات الكبيرة في الطلب على العمالة ومستويات الأجور. بلغ متوسط الأجر اليومي في الربع الثالث من عام 9102 للعمل بأجر، باستثناء العاملين في إسرائيل والمستوطنات الإسرائيلية، 7.99 شيكل (في الضفة الغربية 1.811 شيكل، وفي قطاع غزة 6.26 شيكل).

بلغ معدل الأجور للفلسطينيين العاملين في إسرائيل والمستوطنات الإسرائيلية في الربع الرابع من عام 9102 مبلغ 8.452 شيكل. وفي الربع الثالث من عام 9102، انخفض عدد العاملين في إسرائيل من حوالي 000،911 شخص إلى 004,111 شخص في الربع الرابع من نفس العام. كما ارتفع عدد العاملين في المستوطنات الإسرائيلية في الضفة الغربية في الربع الثالث من عام 9102 من حوالي 000,22 شخص إلى 005,32 في الربع الرابع من نفس العام، حيث كان 56 % منهم يعملون في قطاع البناء.

في الأول من كانون الثاني 3102، دخل قانون الحد الأدنى للأجور في فلسطين حيز التنفيذ، والذي حدد بـ 054،1 شيكل شهريًا. إلا أن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني قد أجرى استطلاع تبين من خلاله أنه في الربع الرابع من عام 9102، حصل 13% من جميع الفلسطينيين العاملين في القطاع الخاص (9% في الضفة الغربية و 08% في قطاع غزة) على أقل من الحد الأدنى للأجور.

وقد تبين أن في الربع الرابع من عام 9102، أن 3% (5% في الضفة الغربية و1% في قطاع غزة) من جميع الأطفال الفلسطينيين الذين تتراوح أعمارهم بين (01 – 71) عامًا تم تشغيلهم في سوق العمل.

ينقسم هيكل الاقتصاد الفلسطيني إلى القطاعات التالية: الخدمات، والبناء، وتجارة الجملة والتجزئة، والتعدين والتصنيع، والإدارة العامة والأمن، والنقل والتخزين والاتصالات، والزراعة والغابات وصيد الأسماك.

يوفر قطاع الخدمات أعلى نسبة تشغيل، حيث بلغ عدد العاملين في الربع الرابع من عام 9102 نسبة 7.53%. يعاني قطاع التجارة من السيطرة الإسرائيلية على حركة السلع والخدمات، مما يؤدي إلى ضعف القدرة على التصدير بسبب القاعدة الصناعية غير المتطورة، ونقص الموارد الطبيعية، والأجور المرتفعة نسبيًا وسياسات التضييق والحصار الإسرائيلي. وأما ثاني أكبر قطاع للتوظيف فهو الإدارة العامة والأمن، حيث قام بتشغيل 5.02% (0.51% في الضفة الغربية و8.63% في قطاع غزة) في الربع الثاني من عام 9102. الإدارة العامة هي أكبر رب عمل في قطاع غزة ولديها أكبر حصة من الناتج المحلي الإجمالي هناك.

يعاني قطاع التجارة من سيطرة إسرائيلية على حركة السلع والخدمات وضعف القدرة التصديرية بسبب قاعدة صناعية غير متطورة، ونقص في الموارد الطبيعية، وارتفاع الأجور نسبياً، وسياسة التضييق والحصار الإسرائيلية. معظم الشركات في فلسطين هي شركات صغيرة يعمل فيها ما يصل إلى أربعة موظفين لكل شركة (أكثر من 09%). أقل من 1% من الشركات تشغل أكثر من 02 موظفًا. القطاعات المهمة هي صناعة الحجر والرخام، وصناعة الزجاج والسيراميك، وصناعة الأدوية، وقطاع الملابس والنسيج، والصناعات الغذائية.

تعاني الزراعة الفلسطينية، من بين أمور أخرى، من نقص المياه، وتدهور نوعية المياه، والوصول المحدود إلى الأراضي الزراعية، والقيود على تسويق المنتجات الزراعية، ومصادرة الأراضي والمياه من قبل السلطات الإسرائيلية، وتخصيص مصادر المياه، وتدمير وحرق أشجار الزيتون والكروم والحقول من قبل المستوطنين الإسرائيليين. وأما في قطاع غزة، فيتعذر الوصول إلى نصف المساحة القابلة للزراعة وأجزاء كبيرة من الثروة السمكية المتوفرة.

يشير الوصف للاقتصاد الفلسطيني وسوق العمل كما هو موضح أعلاه، إلى الحاجة لمعالجة التحديات في نهج متكامل مزدوج، على مستوى السياسة الوطنية بمشاركة جميع أصحاب المصلحة في قطاع العمل من ناحية، وتحسين الوضع الاقتصادي من خلال ربطه بنمو مستدام للقطاع الخاص من ناحية أخرى.

2.2.4. القوى العاملة والبطالة وخدمات التشغيل

- المشاركة في القوى العاملة

تشير إحصاءات جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني أن مشاركة الإناث في القوى العاملة قد ازدادت خلال العقدين الأخيرين رغم كونها ما زالت منخفضة مقارنة بمشاركة الذكور. فتبين الإحصاءات للعام 2019 أن حوالي 7 من كل 10 ذكور هم مشاركون في القوى العاملة مقابل حوالي 2 من كل 10 إناث، بينما بلغت هذه النسب في العام 2000 على سبيل المقارنة 69,5% للذكور و 12,9% فقط للإناث.

هناك فرق بزيادة نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في قطاع غزة عنها في الضفة الغربية حيث بلغت النسبة 19% في قطاع غزة مقابل 17% في الضفة الغربية.

بينما بلغ إجمالي الداخلين لسوق العمل في العام 2019 حوالي 61 ألف شخص؛ منهم 32 ألف شخص في الضفة الغربية و29 ألف شخص في قطاع غزة.

تشير منظمة العمل الدولية (2018) أن نسبة المشاركة في القوى العاملة في فلسطين منخفضة مقارنة مع دول الجوار، كما أن نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة هي من الأقل على مستوى العالم. ويلاحظ نقصان الفجوة في المشاركة في القوى العاملة بين الرجال والنساء خلال الأعوام الماضية خاصة في قطاع غزة، نتيجة لمحاولة الإناث التعويض عن دخل الذكور الضائع من خلال المشاركة في سوق العمل. هنالك عوائق هيكلية عديدة، سواء من ناحية الطلب أو العرض، تحد من انضمام الإناث للقوى العاملة الرسمية. فعلى جانب الطلب، فهنالك غياب لسياسات تفضيلية تدعم تشغيل الإناث، وضعف في القطاع الصناعي، ومستويات مرتفعة من البطالة عند الذكور، واتجاهات ثقافية مجتمعية لا تشجع الإناث على العمل خارج إطار البيت والمجتمع القريب خاصة في بيئة عمل مختلطة وفي مهن غير تقليدية. وأما على جانب العرض، فتشمل العوائق الضعف في نظام الرعاية، وتقسيم تقليدي للعمل مبني على الجنس مما يوفر أسباب إضافية للإناث للبقاء خارج القوى العاملة.

من الملاحظ أيضا المشاركة المتدنية للشباب في القوى العاملة مما يشكل تهديدا للتشغيل المستقبلي والإنتاجية للقوى العاملة الفلسطينية، وبالتالي إعاقة فرص النمو والتطور. تشير

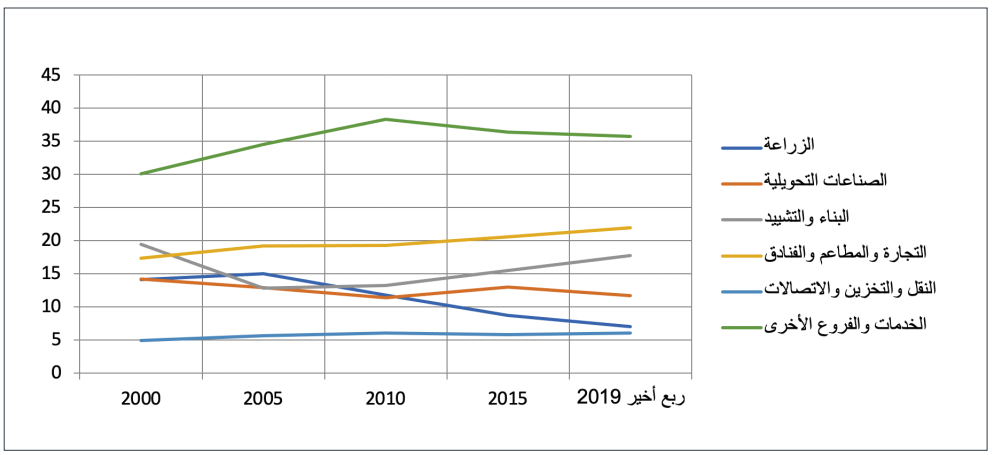
بيانات جهاز الإحصاء المركزي للربع الأخير من العام 2019 أن نسبة المشاركة في القوى العاملة للفئة العمرية 19-15 عام بلغت 16,7% (32,0% للذكور و 0,7% للإناث) مقارنة ب 44,4% كمعدل عام. كما أن نسبة مشاركة الفئة العمرية 29-15 عام (أي فئة الشباب) بلغت 39,7% فقط.

- العاملون

ارتفع عدد العاملين في السوق المحلي من 827 ألف عاملاً في العام 2018 الى 877 ألف عاملاً في العام 2019، إذ ارتفع العدد في الضفة الغربية بنسبة 8%، كما ارتفع العدد في قطاع غزة بنسبة 3% لنفس الفترة.

يعتبر قطاع الخدمات والفروع الأخرى (يشمل التعليم والصحة) الأكثر استيعاباً للعاملين في السوق المحلي حيث بلغت نسبة العاملين فيه أكثر من ثلث العاملين في الضفة الغربية مقابل أكثر من النصف في قطاع غزة. هذا ويستوعب هذا القطاع نسبة عالية جدا من الإناث حيث تشير الإحصاءات أن نسبة النساء العاملين في هذا القطاع في الربع الأخير من العام 2019 بلغت 73,5% (66,8% في الضفة الغربية و90,8% في قطاع غزة).

التوزيع النسبي للعاملين 15 سنة فأكثر في فلسطين حسب النشاط الاقتصادي



وقد أشارت الإحصاءات للعام 2019 أن 71% من العاملين هم من المستخدمين بأجر، مقابل 25% يعملون لحسابهم الخاص وأرباب عمل، و4% كأعضاء أسرة غير مدفوعي الأجر. الجدول التالي يوضح التوزيع النسبي للعاملين حسب الحالة العملية والمنطقة.

الحالة العملية	الضفة الغربية	قطاع غزة	فلسطين
أصحاب عمل	7.8	3.0	6.5
يعملون لحسابهم الخاص	19.8	14.1	18.3
عاملون بأجر	67.9	81.2	71.5
أفراد أسرة بدون أجر	4.5	1.7	3.7
المجموع	100.0	100.0	100.0

المصدر: مسح القوى العاملة للربع الرابع، 2019.

ويجب الإشارة هنا أن نسبة الذكور كأصحاب عمل هي حوالي 3 أضعاف نسبة الإناث (7,2% للذكور مقارنة ب2,5% للإناث)، وهو ما ينطبق أيضا على أفراد الأسرة العاملين دون أجر (2,8% للذكور مقارنة ب 9,3% للإناث) وذلك حسب إحصاءات الربع الأخير من العام 2019.

وتشير الإحصاءات أن عدد العاملين في إسرائيل والمستعمرات في العام 2019 هو حوالي 133 ألف عاملاً وكانت الحصة الأكبر لمن لديهم تصاريح عمل بنسبة 71% منهم والعاملون دون تصاريح عمل بنسبة 20% أما حاملو الهوية الإسرائيلية أو جواز سفر أجنبي بلغت نسبتهم حوالي 9%. وبلغ عدد العاملين في المستعمرات الإسرائيلية 23 ألف عاملاً في العام 2019 مقارنة بـ 22 ألف عاملاً في العام 2018.

وسجل قطاع البناء والتشييد أعلى نسبة تشغيل في إسرائيل والمستعمرات والتي تشكل 64% من إجمالي العاملين الفلسطينيين في إسرائيل والمستعمرات.

من الجدير ذكره أن 87,1% من مجمل العاملين في فلسطين يعملون في الأراضي الفلسطينية، أي أن نسبة العاملين في إسرائيل والمستعمرات تصل الى 12,9% حسب إحصاءات جهاز الإحصاء المركزي للربع الأخير من العام 2019.

ولا بد من الإشارة الى ارتفاع نسبة العاملين في إسرائيل والمستعمرات خلال الأعوام القليلة الماضية، ففي حين بلغت 13% العام 2017 ارتفعت الى 13.3% العام 2018 و13.8% الربع الثالث 2019. وجدير بالإشارة الى أن الجانب الإسرائيلي قام بحملات لإزالة المنع الأمني عن جزء من المواطنين الفلسطينيين وذلك لازدياد الطلب على الأيدي العاملة الفلسطينية خاصة في قطاع البناء لصالح سوق العمل الإسرائيلي ففي حين كان عدد التصاريح الممنوحة 27 الف تصريح قانوني العام 2012 ارتفع الى 85 الف تصريح قانوني نهاية العام 2019 ناهيك عن السماح لمن هم ضمن الفئة العمرية 55 سنة فاكثر بالدخول دون الحاجة للحصول على تصريح عمل قانوني. وربما هذا ما يفسر انخفاض معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية.

- البطالة

بلـغ معــدل البطالة بين المشــاركين في القـــوى العامــلة (15 ســنة فأكـثر في عام 2019 حوالي25% في حين بلغ إجمـــالي نقص الاستخدام للعمـالة 33%، وفقاً لمعايير منظمة العمل الدوليةالمنقحة ((ICLS-19th.

بلغ عدد العاطلين عن العمل 15 سنة فأكثر 343,800 شخص في عام 2019، بواقع 215,100 شخص في قطاع غزة و128,700 شخص في الضفة الغربية، ما يزال التفاوت كبيراً في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ المعدل 45% في قطاع غزة مقارنة بـ 15% في الضفة الغربية، أما على مستوى الجنس فقد بلغ معدل البطالة للإناث 41% مقابل 21% للذكور في فلسطين.

بلـغ إجمالي الاستخدام الناقص للعمالة 487,400 شخص، حيث يتضمن هذا العدد 73,100 من الباحثين عن عمل المحبطين و20,500 في العمالة الناقصة المتصلة بالوقت.

سجلت محافظة بيت لحم أعلى معدل بطالة في الضفة الغربية حوالي 23% تليها محافظة جنين 22% في حين سجلت محافظتي القدس وقلقيلية أدني معدل بطالة حوالي 7% لكل منها، بالمقابل سجلت محافظة دير البلح أعلى معدل بطالة في قطاع غزة حوالي 52% تليها محافظة خانيونس حوالي 49% في حين سجلت محافظة غزة أدني معدل بطالة حوالي 41%.

فئة الشباب الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى هم الأكثر معاناة من البطالة، فلقد أشارت الإحصاءات أن معدل البطالة بين الشباب (29-19) سنة الخريجين من حملة شهادة الدبلوم المتوسط فأعلى يبلغ 52%، بواقع 68% للإناث مقابل 35% بين الذكور.

توالت معدلات البطالة في فلسطين بالارتفاع منذ العام 2000 بداية اندلاع انتفاضة الأقصى والتي بلغت 14.3% الى 30.8% العام 2018 وبلغت 52% في قطاع غزة و17.6% في الضفة الغربية، و51.2% في صفوف الإناث و25% في صفوف الذكور.

وانخفض معدل البطالة المنقح العام 2019 ولغاية الربع الثالث الى 25.8% في حين بلغ 26.2% العام 2018. وفي قطاع غزة 45.1% بينما 13.3% في الضفة الغربية، وبلغ معدل البطالة 20.3% للذكور و42.3% للإناث.

وقد سجلت الفئة العمرية 24-20 سنة اعلى معدلات بطالة حيث بلغت 40.4% الربع الثالث 2019، وهذه الفئة ينتمي لها الخريجين الجامعيين، ولوحظ أن فئة الإناث اللواتي انهين 13 سنة دراسية فأكثر سجلت اعلى معدلات بطالة بلغت 48.4%. ولوحظ أن الفجوة في المشاركة في القوى العاملة بين الذكور والإناث ما زالت كبيرة وكانت 70.3% للذكور مقابل 17.4% للإناث.

ومن الأمور التي تؤثر على البطالة التكاثر السكاني وأثره على نمو حجم القوى العاملة. ولأهمية تأثير العامل الديمغرافي ومعدلات الخصوبة على حجم القوى العاملة، نلاحظ أن نسبة الزيادة 2017 ونهاية العام 2019، أي خلال السنوات الثلاث المذكورة بلغت 5.4%، أي بمعدل زيادة بلغ نحو 2.5% سنوياً. بالمقابل، ارتفعت نسبة الأفراد في سن العمل بنحو 1.3%،

بينما انخفضت نسبة الأفراد داخل القوى العاملة الى 3.8%. وهذا يدلل الى ارتفاع نسبة الإعالة داخل المجتمع الفلسطيني بشكل عام وداخل الأسرة الفلسطينية بشكل خاص. انظر الجدول التالي.

	تعداد 2017	نهاية 2019	نسبة الزيادة	معدل النمو السكاني
السكان	4780978	5039000	5.4	2.5
الأفراد في سن العمل (15 سنة فأكثر) الربع الثالث 2019	3036100	3075300	1.3	
القوى العاملة الربع الثالث 2019	1413000	1359400	3.8-	

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسوح القوى العاملة

وسيستمر العامل الديمغرافي بلعب دور بارز كعامل مؤثر في سوق العمل خلال السنوات القادمة، حيث تظهر نتائج دراسة «النمو السكاني في فلسطين وأثره على القطاعات الاجتماعية والاقتصادية» وظهور إمكانية لتضاعف عدد السكان في فلسطين عند العام 2050، ليقترب من 10 ملايين ومن المتوقع أن يرتفع عدد الأفراد ضمن سن العمل من نحو 2.83 مليون في العام 2015 الى أكثر من 7 مليون في العام 2050، أي سيتضاعف بمقدار 2.5 مرة تقريباً خلال ال 35 سنة القادمة.

وكنتيجة حتمية لارتفاع معدلات الخصوبة، تواجد ما يقرب من 40% من إجمالي عدد السكان ضمن الفئة العمرية (14-0) سنة نهاية العام 2019، مما يعني أن نسبة الشباب سترتفع خلال فترة هذه الاستراتيجية، وبالتالي تزايد أعداد الداخلين الجدد الى سوق العمل من عام الى آخر. وفي هذا السياق، تقدر الدراسة المذكورة أن المعدل السنوي لعدد الأفراد الذين يمكنهم الانضمام الى سوق العمل خلال الفترة (2020-2015) بحوالي 102 ألف فرد، في حين أن المعدل السنوي لعدد الخارجين من السوق يصل الى 19 ألف، مما يعني أننا بحاجة الى خلق 83 ألف فرصة عمل سنوياً للإبقاء على العدد الحالي للمتعطلين عن العمل، في حال انضم جميع أفراد هذه الفئة الى سوق العمل. لكن، ونتيجة لتحول أعداد كبيرة (غالبيتها من الإناث، المجتمعات المهمشة، والخارجين عن نطاق العمل والتعليم والتدريب) من هذه الفئة الى خارج القوى العاملة، فإن إجمالي فرص العمل التي يجب توفيرها للحفاظ على عدم زيادة أعداد المتعطلين خلال فترة هذه الاستراتيجية سينخفض الى نحو 60 ألف فرصة عمل سنوياً بالمعدل.

- قطاع العمل غير المنظم / الرسمي:

حسب منظمة العمل الدولي (ILO2018)، فان معلومات ضئيلة تتوفر عن الاقتصاد غير المنظم في فلسطين، إلا أنه من الأكيد أن جزء مهم من الاقتصاد الفلسطيني وسوق العمل الفلسطيني وبيئة العمل الفلسطينية غير منظمين / رسميين. ورغم أنه من الصعب التأكد من التقديرات حول حجم هذا القطاع، إلا انه يقدر حسب البنك الدولي (World Bank2013) أن حوالي 140,000 عامل يعملون في وحدات / منشآت القطاع غير الرسمي في الضفة الغربية (عدا القدس الشرقية) وقطاع غزة. وبما أن الغالبية العظمى من المؤسسات والشركات غير الرسمية هي صغيرة جدا ولا تشغل سوى شخص الى شخصين حسب المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF2013)، فانه يمكن القول أن هنالك حوالي 100,000 وحدة عمل غير رسمية تعمل ضمن منطقة عمل صغيرة جدا.

ولا يجب هنا الخلط مع العمالة غير الرسمية / المنظمة، والذي من المعتقد أنها أكبر بكثير نظرا لتواجد عمالة غير رسمية داخل قطاع العمل الرسمي. وفي هذا الإطار وحسب الكفري (2012)، فانه يمكن التقدير أن حوالي 59% من العمالة غير الرسمية (أي حوالي 205,000 وظيفة عمل) تتواجد داخل منشآت مسجلة.

قطاع التجارة المحلية هو المشغل الأكبر للعمالة غير المنظمة، ويتبعها قطاع الصناعة ومن ثم الخدمات. معظم العاملين في قطاع العمل غير المنظم هم من الذكور (59%) (ETF2013).

- الجمعيات التعاونية ودورها في التشغيل

ما تزال مساهمة الجمعيات التعاونية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية محدودة خاصة مساهمتها في التشغيل فعدد الجمعيات التعونية محدود ولا يتجاوز 670 جمعية في الضفة الغربية اكثر من نصفها غير عامل ولا تشغل سوى حوالي 530 عامل باجر كما ان توزيعا الجغرافي ونوعيتها تقليدية في مجالات الزراعة والاستهلاك والاسكان .وهو ما يتطلب من الشركاء العمل على التوسع الكمي والنوعي في العمل التعاوني وبما ينسجم مع خطة التنمية بالعناقيد

- خدمات التشغيل

في جميع أنحاء العالم، تلعب خدمات التوظيف العامة الفعالة دورًا ضخما في تعزيز الاقتصاد، حيث تشكل هذه الخدمات أهم أداة فاعلة لمكافحة البطالة ولتخطيط مجموعة متنوعة من سياسات سوق العمل النشطة لمساعدة الباحثين عن عمل في العثور على وظائف، والشركات لملء الوظائف الشاغرة.

كثفت العديد من البلدان جهودها خلال العقد الماضي لتطوير سياسات واستراتيجيات ومؤسسات وأدوات خدمات التوظيف لدعم الشباب في عملية التوجيه المهني والإعداد والمطابقة الوظيفية بدرجات متفاوتة من النجاح. هذا هو الحال أيضًا بالنسبة لفلسطين، حيث قامت وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي واتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية والصندوق الفلسطيني للتشغيل، بدعم من الجهات الدولية (وخاصة التعاون الألماني والتعاون

البلجيكي والتعاون الإيطالي ومنظمة العمل الدولية)، وعدد من المنظمات غير الحكومية الدولية والوطنية، بإنشاء خدمات توظيف فعالة بنجاح.

تتكون إدارة خدمات التوظيف في فلسطين بشكل رئيسي من وزارة العمل والصندوق الفلسطيني للتشغيل، وغرف التجارة والصناعة والزراعة الفلسطينية، ووزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي. أما على الصعيد المحلي فهي تشمل مكاتب التوظيف، وغرف التجارة والصناعة، والجامعات الفلسطينية، وبعض المنظمات الفلسطينية غير الحكومية التي أقامت روابط قوية بسوق العمل وباحتياجات أصحاب العمل، وكذلك المؤسسات الخاصة التي تقدم خدمات مطابقة بين العرض والطلب.

بالإضافة إلى ذلك، يعتبر الصندوق الفلسطيني للتوظيف والحماية الاجتماعية جزءًا من حاكمية النظام حيث يساهم بشكل نشط في سوق العمل في فلسطين. وللصندوق أثر في تلبية الحاجة لسد الوظائف الشاغرة، وفي دعم العمل الريادي، وفي إنشاء المشاريع الصغيرة.

لدى وزارة العمل ما مجموعه 15 مكتب توظيف في جميع مناطق الضفة الغربية. وبصفتها صاحبة المصلحة الرئيسية في خدمة التوظيف، فإنها تعزز التوظيف وتربط الباحثين عن عمل بأرباب العمل. ومن المتوقع أن تلعب مكاتب التوظيف دوراً هاماً في سوق العمل المحلي وفي تعزيز جلب الناس إلى العمل اللائق. ومن الجدير ذكره هنا، أن تم تحويل معظم مكاتب التوظيف التابعة لوزارة العمل إلى نقاط توفر جميع الخدمات لمرتاديها في آن واحد، أو ما يسمى ب (One-Stop-Shops).

تم تصميم أربعة أركان توظيف (Employment Corners) في غرف التجارة (رام الله والخليل ونابلس وسلفيت) كنماذج مبتكرة لتوفير خدمات توظيف ومطابقة المهارات تمتاز بفعالية وجودة عالية. وتوفر هذه الأركان فرص عمل مستدامة، وتدريبات على المهارات الفنية والمهنية.

الجهات الفاعلة الأخرى لتمكين نجاح الخريجين في سوق العمل هي الجامعات والتي تعمل تحت مظلة وزارة التربية والتعليم العالي. في عام 2013، تم إنشاء وحدات إرشاد مهني ووظيفي في إحدى عشرة جامعة في الضفة الغربية بموجب مذكرة تفاهم موقعة مع وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي، حيث تقوم هذه الوحدات بدعم إدماج خريجي الجامعات في سوق العمل من خلال التشبيك الفعال مع أصحاب العمل، ومن خلال توفير الخدمات لتلبية احتياجات هؤلاء الخريجين.

تشكل جودة خدمات سوق العمل وكفاءة مختلف أصحاب المصلحة المذكورين أعلاه أهم العوامل التي تؤثر على مدى أثر هذه الخدمات على الباحثين عن عمل وعلى إمكانات توظيفهم. في عام 2019، قدمت مكاتب التوظيف في المحافظات المختلفة التوجيه والإرشاد المهني لـ 17،800 باحث عن عمل، 57% منهم من الإناث. واستفاد 928 طالبًا جامعيًا من نفس الخدمات التي يقدمها مكتب التوظيف والوحدة المهنية بالجامعة. فيما يتعلق بآثار التوظيف، قامت مكاتب التوظيف بدمج 717 باحثا عن عمل في سوق العمل، بالإضافة إلى 34 باحث عن عمل من ذوي الاحتياجات الخاصة.

وفي نفس العام، دعمت وأعدت أركان التوظيف أكثر من 650 باحثًا عن عمل في مناطق مختلفة لدخول سوق العمل، حيث تم تحقيق التوظيف بنجاح لـ 65% منهم. كذلك، تم المساهمة في دعم تأسيس 12 شركة جديدة نتيجة لاستشارة التوظيف الذاتي المقدمة للنساء.

تستهدف خدمات التوظيف من جهة الباحثين عن عمل، والخريجين، والعاطلين عن العمل، والمتسربين، والأشخاص غير العاملين أو خارج إطار التعليم أو التدريب، والنساء. وأما من الجهة الأخرى، فتضم أرباب العمل، والجهات الموفرة لخدمات التوجيه والإرشاد المهني للباحثين عن عمل والموظفين، والتوظيف، والتوجيه والإرشاد في مجال التشغيل الذاتي وإنشاء المشروعات الصغيرة (المبتدئة)، والخدمات الممتدة، وغيرها.

ومع ذلك، لا تزال خدمات التوظيف تواجه العديد من التحديات:

- أدى الوضع الاقتصادي الصعب إلى فجوة كمية واسعة بين العرض والطلب
- جودة واستدامة برامج التوظيف الموفرة: تعتمد معظم برامج التوظيف في فلسطين بشكل كامل على التمويل من الدول المانحة
- تفتقر بشكل خاص إلى شفافية خدمات سوق العمل النشطة الممولة من الجهات المانحة والوطنية فيما يتعلق بالأهداف والمحتويات والميزانيات والمخرجات ومؤشرات النتائج المتناسقة
- عدم وجود هياكل وعمليات فعالة لرصد وتقييم سوق العمل
- قدرة محدودة على التخطيط وعلى تحقيق الناتج: في كثير من الحالات، لا تتوفر قدرات كافية للتخطيط والإدارة والتنفيذ الفعال للبرامج والتدخلات المتعلقة بسوق العمل، وهذا يحد من إمكانية تحقيق أهداف برامج التشغيل
- قدرة محدودة للوصول إلى عدد كافٍ من المستفيدين، وخاصة الأكثر تهميشًا: على الرغم من المساهمات المهمة للبرامج والتدخلات في سوق العمل في تعزيز المهارات بناءً على احتياجات السوق، إلا أن القضايا الهيكلية التي تواجه سوق العمل الفلسطيني وقدرته المحدودة على استيعاب أعداد كبيرة من العمال الجدد سنويا يجعل هذه المساهمات هامشية في خفض معدلات البطالة

3.2.4. تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المؤهلة والمدربة

يلعب التعليم والتدريب والتأهيل المهني والتقني دورا رئيسيا في تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المؤهلة والمدربة، وبالتالي فانه يشكل محورا هاما في قطاع العمل بشكل عام.

أهداف التدريب والموفرون الرئيسيون للبرامج وحجم النظام

الأهداف:

يسعى نظام التعليم والتدريب المهني والتقني إلى تحقيق مجموعة من الأهداف على مستوى المجتمع وعلى مستوى الأفراد الملتحقين ببرنامج هذا النظام، ومن أبرز هذه الأهداف:

- تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة المدربة والفنيين والتقنيين المؤهلين القادرين على المساهمة في تطوير وصيانة البنى التحتية، وقطاعات الصناعة والزراعة والخدمات.
- مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة ومراقبة تأثيرها على القطاعات الاقتصادية المختلفة والسعي إلى التعامل مع تأثيراتها على سوق العمل.
- مواجهة التغيرات الحاصلة في سوق العمل والناتجة عن التقلبات الاقتصادية، وذلك من خلال برامج التدريب الخاصة وبرامج التعليم المستمر التي تزيد من فرص الحصول على عمل بشكل دائم.
- إكساب الأفراد المعارف والمهارات التي يطلبها تخصصه المهني وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق العمل وبما يحقق له حداً من المرونة المطلوبة في سوق العمل دائم التغير.
- إعداد الأفراد للتعامل مع التقنيات الحديثة، وتنمية استعدادهم للتعلم والتطور المستمرين.
- إعداد أفراد واعين لواقع سوق العمل وتغيراته.

الموفرون الرئيسيون لبرامج التدريب:

هنالك ثلاث وزارات مختلفة مسؤولة عن تطوير وتنظيم والإشراف على النظام، حيث تقع مسؤولية التدريب المهني تحت مظلة وزارة العمل، ومسؤولية التعليم المهني تحت مظلة وزارة التربية والتعليم، وأما التعليم التقني فيقع تحت مظلة وزارة التعليم العالي. علما أن التعليم المهني المقدم في المدارس المهنية من ناحية، والتعليم التقني المقدم من الكليات التقنية من ناحية أخرى هو ما يسمى بالتعليم الرسمي، بينما كل ما يقدم في مراكز التدريب وغيرها يعتبر تعليم شبه رسمي. هذا، ويتم توفير برامج التعليم والتدريب المهني والتقني من قبل مؤسسات تديرها أطراف مختلفة حكومية وأهلية وخاصة ودولية، وتشمل وزارة العمل، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة التعليم العالي، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووكالة الغوث الدولية، وجمعيات خيرية ودينية، ومنظمات غير حكومية محلية ودولية، ومؤسسات القطاع الخاص.

تشير الإحصاءات إلى تواجد المئات من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني العاملة في فلسطين توفر نوع أو آخر من التعليم والتدريب المهني والتقني بمستوياته المختلفة، حيث تخرج مراكز التدريب المهني والمدارس المهنية والتي يبلغ عددها ما يقارب 160 مؤسسة ما يزيد عن 13,000 خريج سنويا.

نوع المؤسسة	جهة الإدارة	عدد المؤسسات		عدد الخريجين السنوي التقريبي	
مركز تدريب مهني	وزارة العمل*	14	127	2,200	+ 8,700
	وكالة الغوث	3		+500	
	أهلية وخاصة*	111		6,000	
مدرسة مهنية**	وزارة التربية / مهنية	17	30	1,360	4,500
	مهنية أهلية وخاصة	4			
	وزارة التربية / تجارية	9		3,129	
مجموع			157		+13,200

* المصدر: وزارة العمل 2019

** المصدر: الكتاب الإحصائي التربوي السنوي (2017/2018)، وزارة التربية والتعليم 2018

بالإضافة الى مراكز التدريب والمدارس المهنية العاملة تحت إشراف وزارتي العمل والتربية والتعليم والمذكورة أعلاه، هنالك 35 كلية[1] متوسطة وجامعية توفر تعليما تقنيا، كما يوجد 16 مركز تأهيل مهني تدار من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية في الضفة الغربية وغزة، وأكثر من 200 مركز ثقافي مرخصة من قبل وزارة التربية والتعليم[2].

وبالرغم من هذا، فان النظام يعتبر صغيرا مقارنة بأي من الدول الأخرى، حيث يشكل إجمالي عدد الطلبة في التخصصات المهنية[3] (10,235) ما نسبته 4,4% فقط من مجموع طلاب المرحلة الثانوية (231,155) في العام 2018، وهذه نسبة ضئيلة جدا أخذين بعين الاعتبار أنها تضم طلبة التخصص التجاري / ريادة الأعمال، وحيث أن هذه النسبة تتراوح بين 30%-50% في كثير من الدول الأخرى.

بالرغم من نظرة المجتمع الدونية للتدريب والتعليم المهني مقارنة بالتعليم الأكاديمي، إلا أن هنالك طلبا / إقبالا متزايدا على الانضمام لنظام التعليم والتدريب المهني، وهذا الطلب لا يمكن تلبيته نظرا لحجم النظام المتواضع. فعلى سبيل المثال، فان أعداد المتقدمين للالتحاق في برامج التدريب المهني في مراكز التدريب التابعة لوزارة العمل للعام التدريبي 2018/2019 بلغ 4,103 طالب/ة بينما كانت القدرة الاستيعابية لهذه المراكز العشر فقط 1,948 طالب/ة.

بالنسبة للتدريب المهني، فلقد كان هنالك زيادة في أعداد مراكز التدريب المهني من 54 مركزا[4] (8 حكومي و46 خاص وأهلي) في العام 2011 أي قبل عشر سنوات الى 121 مركزا (10 حكومي و111 خاص وأهلي) في العام 2019 أي بزيادة تبلغ 124%. وأما بالنسبة لأعداد الخريجين، فلقد زادت من 1,547 خريج في العام 2015/2016 الى 2,209 خريج في العام 2018/2019. ومن الواضح هنا، أن التوسع في حجم النظام لم يكن كافيا لسد الطلب المتزايد على الالتحاق بهذه المراكز.

1. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2019). الدليل الإحصائي السنوي 2018/2019 لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية رام الله، فلسطين.
2. ILO, 2018. The Occupied Palestinian Territories – An Employment Diagnostic Study.
3. World Bank, 2013. SABER Country Report. Palestinian Territories – Workforce Development.
4. وزارة التربية والتعليم العالي، 2018. الكتاب الإحصائي التربوي السنوي للعام الدراسي 2017/2018. رام الله – فلسطين.

ومثال آخر على التوسع الكبير في حجم النظام هو افتتاح شعب عديدة للتعليم التجاري / ريادة الأعمال في وزارة التربية والتعليم ليصل عدد الطلبة في هذا التخصص الى 6,888 طالب/ة في العام 2018، كما أن نسبة الطلبة الملتحقين جديدا (أي طلاب الصف الحادي عشر) في التعليم المهني مقارنة بالملتحقين في التعليم الأكاديمي ارتفعت لتصل الى 3,0% في العام 2018 مقارنة ب 2,4% في العام الذي يسبقه. إضافة لهذا فان نسبة الطلبة في التخصصات المهنية من مجموع طلاب المرحلة الثانوية وصلت الى 4,4% في العام 2018 كما ذكر سابقا، مقارنة ب 2,2%[5] في العام 2016.

وإذا تفحصنا الأعداد من ناحية النوع الاجتماعي، نرى أن 1% فقط من الإناث في المرحلة الثانوية ملتحقات في التعليم المهني، مقارنة ب 5،6% من الذكور. وأما بالنسبة للتدريب المهني، فتشير إحصاءات وزارة العمل الفلسطينية الى أن الإناث يشكلن الآن حوالي 34% من أعداد طلبة التدريب المهني، ولقد كان هنالك زيادة كبيرة في هذه النسبة خلال السنوات السابقة كما هو مبين في الجدول أدناه.

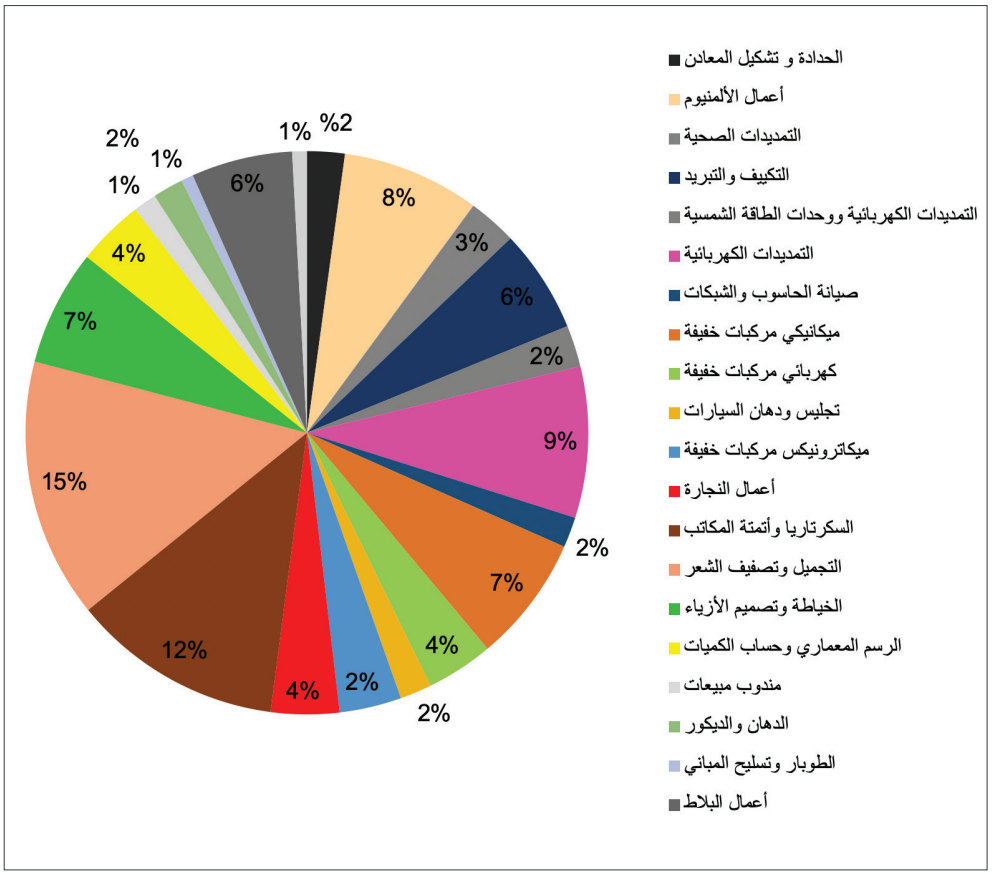
عدد الخريجين						
	العام التدريبي	صباحي	مسائي	عدد الخريجين الكلي	ذكور	إناث
1	2015/2016	1311	236	1547	77%	23%
2	2016/2017	1557	312	1869	74.5%	25.5%
3	2017/2018	1339	758	2097	60.5%	39.5%
4	2018/2019	1551	658	2209	65.7%	34.2%

وبالرغم من جهود كبيرة مبذولة لاستحداث تخصصات جديدة تستقطب الإناث، إلا أن النسبة الأكبر من الإناث الملتحقات بالنظام، مع بعض الاستثناءات، ما زالوا يتركزوا في عدد قليل من المهن التي تعتبر تقليدية. فعلى سبيل المثال، تتركز الإناث شبه كليا في 3 مهن/ تخصصات رئيسية في مراكز التدريب المهني وهي السكرتاريا وأتمتة المكاتب، والتجميل وتصفيف الشعر، والخياطة وتصميم الأزياء، ولدرجة أقل في مهنتي الرسم المعماري وحساب الكميات، ومندوب المبيعات.

5. European Training Foundation, 2019. Palestine: Education, Training, and Employment Developments 2018.

مزيد من الجهود يمكن توجيهها بهدف تحسين مشاركة المرأة في التخصصات غير التقليدية وخصوصا عبر التركيز على التوعية للنساء المؤهلات، المشغلين، والمجتمع.

توزيع الخريجين في مراكز التدريب المهني الحكومية



جودة وارتباط البرامج باحتياجات سوق العمل (Quality & Relevance)

تعتمد الجودة بشكل رئيسي على مدخلات العملية التدريبية من مدربين ومرافق ومناهج، كما تعتمد أيضا على أنظمة ومعايير ضبط وتحسين الجودة وتماشيها مع المعايير الدولية.

تطوير الكادر التدريبي:

تم الاستمرار في الاستثمار في الكادر التدريبي والإداري العامل في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، حيث أن المدرب هو المدخل الأهم لجودة التدريب. ولقد تم ضمن هذا الإطار تدريب المئات من المدربين والإداريين خاصة من خلال برامج التعاون المدعومة من قبل الاتحاد الأوروبي وال (GIZ) في تخصصات فنية وتربوية وإدارية. بالرغم من هذا، فما زالت هنالك تحديات قائمة في مجال محدودية إمكانيات تعيين كادر جديدة لتخصصات جديدة

مستحدثة في مراكز التدريب المهني، وكذلك في إمكانية توظيف فنيين من الصناعة للتدريب في المؤسسات التدريبية بشكل جزئي.

المرافق:

إضافة الى بناء العديد من مراكز التدريب والمدارس المهنية بتمويل سخي من الدول المانحة، فلقد تم خلال الأعوام الثلاث السابقة، ومن خلال المشروع الممول من قبل الاتحاد الأوروبي تطوير العشرات من المشاغل وتجهيزها بأحدث العدد والتجهيزات في جميع المؤسسات التدريبية في الضفة الغربية وغزة.

الأنظمة والمعايير:

تم خلال الأعوام الماضية تطبيق أنظمة الجودة (5S) في العديد من مؤسسات التدريب، كما تم العمل وبالذات من خلال التعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الفني (GIZ) على تطوير آليات معيارية (Standard Processes) لمركبات عملية التدريب الرئيسية وأهمها بلا شك مركب تطوير المناهج، حيث تم تطوير مناهج متكاملة لأكثر من 45 مهنة، منها 18 منهاج لبرامج التدريب التي يتم توفيرها في مراكز التدريب المهني المختلفة التابعة لوزارة العمل، حيث تعتمد هذه العملية على المشاركة الكاملة لسوق العمل في تحديد الكفايات المطلوبة وترجمتها لمواقف تعليمية / تدريبية ومن ثم إلى وحدات تدريبية.

رغم التقدم في عملية تطوير إطار مؤهلات وطني (NQF) وفي مجال المعايير المهنية والتصنيف المهني، إلا أن العملية لم تستكمل ولم يتم إنتاج واعتماد المخرجات بشكل نهائي. كما أنه ما زال غياب أنظمة ومعايير واضحة تمكن مؤسسات التدريب وبالذات الحكومية منها من أن تقوم بإغلاق أو استحداث برامج تدريبية جديدة، أو بتقديم خدمات للجمهور من صيانة وإنتاج مع إبقاء واستخدام الدخل المدر لصالح المؤسسة التدريبية.

وإذا انتقلنا من الجودة الى الارتباط باحتياجات سوق العمل، فلقد تم العمل بشكل دؤوب على زيادة هذا الارتباط من خلال ضمان مشاركة كبيرة وفعالة لأصحاب العمل في تحديد الاحتياجات والأولويات التدريبية وفي تطوير وتنفيذ العملية التدريبية. كما أن الارتباط قد زاد من خلال التوسع الكبير في توفير التدريب والتعليم المهني المستمر (CVET) والذي يتم تصميمه وتنفيذه ليتلاءم ويتواجب بشكل سريع وزمن قصير لاحتياجات تدريبية محددة في سوق العمل، كما انه ازداد من خلال تأسيس وتنفيذ نظام متابعة تشاركي وفعال يمكن من قياس نتائج التدريب على مستوى الحصيلة (Outcome) والأثر (Impact). وما يدل عن النجاحات في مجال الارتباط نسب[6] الخريجين الذين انتقلوا بنجاح الى سوق العمل والتي قاربت نسبة ال 70% وهي نسبة مرتفعة نظرا للوضع الاقتصادي العام ووضع سوق العمل المثقل بسياسات الاحتلال الإسرائيلي وممارساته غير العادلة.

6. European Joint Strategy in support of Palestine 2017-2020 (EJS). Annual Report - Result Oriented Framework for Palestine, 2018.

مشاركة الصناعة وأصحاب العمل:

إن لمشاركة الصناعة وأصحاب العمل دور رئيسي في ضمان ارتباط برامج التدريب باحتياجات السوق المتغيرة. ولقد شهدت الأعوام الماضية مشاركة كبيرة لأصحاب العمل سواء من خلال المؤسسات المظلية مثل اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية، واتحاد الصناعات الفلسطينية، أو من خلال المنشآت والشركات بشكل فردي -الكبير منها والصغير. ولم يكن هنالك زيادة فقط في حجم المشاركة بل بشكلها وبمأسستها. فأصبح أي استحداث لبرنامج جديد (تم استحداث العشرات من التخصصات الجديدة خلال الأعوام الماضية في جميع مؤسسات التعليم والتدريب من خلال مشروع الاتحاد الأوروبي) أو تعديل في برنامج قائم لا يتم إلا بمشاركة الصناعة. وكذلك الحال في اختيار وتطوير المناهج كما سنبين لاحقا. وقد قامت الغرف التجارية مؤخرا بافتتاح وإدارة مراكز تدريب تابعة لها مثلما حصل في محافظة طوباس على سبيل المثال.

الأنماط التعاونية في التدريب (Cooperative training modalities):

كما لم يقتصر دور الصناعة على تحديد الاحتياجات والأولويات التدريبية وتطوير المناهج، بل أصبح النمط التعاوني في تنفيذ التدريب النمط السائد في معظم البرامج. فنرى برامج التلمذة المهنية (Apprenticeship)، وبرامج التدريب في موقع العمل (Work Based Learning) تتوسع، ومثالا على ذلك تنفيذ 83 مبادرة[7] مدعومة من قبل الوكالة البلجيكية للتنمية (Enable-) لإدماج التدريب في موقع العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة حيث تم توقيع اتفاقيات تعاون بين 44 مؤسسة تعليم مهني وتقني مع أكثر من 200 شركة ومنشأة لتنفيذ برامج تدريبية مبنية على احتياجات السوق. كما نرى أنه وحتى البرامج التقليدية لا تخلوا من فترة تدريب في الصناعة، مع العلم أن هنالك حاجة للتوسع بشكل أكبر في هذا المجال حيث بينت الإحصاءات[8] للعام 2018 أن 22,8% فقط من طلاب التعليم المهني يتبعون نمط التعليم في موقع العمل في العام 2016.

التعليم والتدريب المستمر (CVET):

لقد شهدت السنوات لماضية توسعا كبيرا في تصميم وتنفيذ برامج تعليم وتدريب مستمر، حيث يعرف على أنه كل تعليم أو تدريب ينفذ بعد التعليم / التدريب الأساسي أو بعد الدخول الى حياة العمل، ويهدف الى مساعدة الأشخاص على تحسين أو تحديث المعرفة و/أو المهارات، أو الحصول على مهارات جديدة بهدف الانتقال الوظيفي أو إعادة التدريب، أو الاستمرار في التطور الشخصي والمهني. ويعتبر هذا النوع من التدريب ذات أهمية كبرى للأفراد لمساعدتهم في التوظيف والاستعداد للتغيير والانتقال الوظيفي والتعلم على مدى الحياة، كما هو مهم للمنشآت الاقتصادية لتحديث المعارف والمهارات والكفايات ولزيادة القدرة التنافسية، وأخيرا فهو مهم للمجتمع والاقتصاد كونه يدعم النمو الذكي الذي يضمن العدل والمساواة المجتمعية.

---

6. European Joint Strategy in support of Palestine 2017-2020 (EJS). Annual Report - Result Oriented Framework for Palestine, 2018.
7. European Training Foundation, 2019. Palestine: Education, Training, and Employment Developments 2018.
8. General Directorate of Educational Planning, Ministry of Education and Higher Education, monitoring and evaluation system for the third Education Development Strategic Plan (EDSP III 2014–2019), Annual report 2016.

لقد امتاز هذا النمط من التدريب في فلسطين سابقا بتمركزه على مستوى التعليم العالي، وكان يوفر من قبل المؤسسات الأهلية والربحية ودوائر التعليم المستمر في الكليات والجامعات، ومن قبل الوزارات والشركات. كما كان في كثير من الحالات يستهدف المتسربين من المدارس والأفراد العاملين، والمهمشين، وامتاز بقدر كبير من الازدواجية وغياب الاستراتيجية الشمولية، حيث كان يخدم حوالي 2,5% من القوى العاملة سنويا وهي نسبة متدنية جدا مقارنة بتلك في دول الاتحاد الأوروبي والتي تتراوح بين 10%-15%.

ولقد تم خلال الأعوام الثلاثة الماضية ومن خلال برنامج الاتحاد الأوروبي بالشراكة مع (GIZ) تنفيذ ما يزيد عن مئة حزمة تدريبية استهدفت الشباب العاملين في الشركات والمصانع والذين هم معرضون لفقدان عملهم / معرضون للتعطل، كما استهدفت الرياديين الحاليين والمحتملين. إضافة الى هذا، فلقد تم تنفيذ عدد كبير آخر من الحزم التدريبية استهدفت الشباب العاطلين عن العمل بدعم من الحكومة البلجيكية والحكومة الألمانية. ومن الجدير ذكره أن هذا النمط من التدريب تم مأسسته داخل المنظومة التدريبية، فعلى سبيل المثال تم إدخال 30 برامج تدريب مهني مستمر (كدورات قصيرة ومسائية) على منظومة التدريب المهني.

نظام المتابعة والتقييم:

ما زال هنالك غياب لآلية وطنية لتحديد احتياجات سوق العمل بشكل دوري مستمر، وبالرغم من هذا فلقد قامت كل من المؤسسة الأوروبية للتدريب (ETF) وبالتعاون مع الوكالة البلجيكية للتنمية (Enabel) والمؤسسة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) بدعم القطاع في تطوير نظام وطني للمتابعة والتقييم، وتم خلال العام 2017 الانتهاء من إعداد وإقرار إطار متابعة يشمل لائحة من المؤشرات التي يتوجب متابعتها بشكل دوري. ولقد تم دعم رابطة التعليم والتدريب المهني والتقني في العام 2018 في تنفيذ دورة المتابعة والتقييم الكاملة (جمع البيانات وإدخالها وتحليلها وإعلام صانعي السياسات بفحواها).

إضافة الى ما سبق، فلا يوجد نظام متابعة وتقييم مرتبط بنظام يوفر حوافز تمويلية للمؤسسات التدريبية التي ينجح خريجيها من إيجاد فرص عمل بنسب أعلى من مثيلاتها.

مأسسة وحوكمة النظام:

الاستراتيجيات:

تم بلورة واعتماد الخطة / الاستراتيجية الوطنية الفلسطينية للتعليم والتدريب المهني والتقني في عام 1998 والتي تهدف إلى خلق نظام تعليم وتدريب مهني وتقني فلسطيني بحيث يكون النظام كفؤاً وفعالاً ومرناً ومرتبطاً باحتياجات سوق العمل، ومتاحاً أمام جميع الفئات، بما يحقق العدالة، وقادراً على الاستمرار بقدراته الذاتية، ويكون قادراً كذلك على الوفاء بالتزاماته العامة تجاه المجتمع الفلسطيني. وقد تمت مراجعة الاستراتيجية وتطويرها واعتمادها لمرة ثانية في نوفمبر 2010. وما زالت هذه الاستراتيجية سارية ليومنا هذا، وبالرغم من الاجتهادات والتغيرات، فهنالك إجماع بأن هذه الاستراتيجية هي الأكثر ملائمة لوضعنا ويتم تنفيذ الجزء الأكبر من مكوناتها.

ولا بد من الإشارة هنا أن الدعم والاحتضان الحكومي لمنظومة التعليم والتدريب المهني والتقني كان وما زال كبيرا بالرغم من عدم القدرة على تنفيذ أجزاء هامة من الاستراتيجية الوطنية بشكل ملائم. كما أن هنالك تعاون كبير ودعم لهذا القطاع من قبل العديد من المؤسسات والدول العربية منها والأجنبية.

القوانين:

تم العمل خلال العامين الماضيين على صياغة مسودة لقانون التعليم والتدريب المهني والتقني، ويؤمل أن يتم الانتهاء من مراجعة المسودة وإقرارها في العام 2020.

الأطر الحاكمة:

نصت الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني على تأسيس مجلس أعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني والذي تم إنشاؤه بالفعل في العام 2005، كما تم إنشاء مجلس تنفيذي مكون من المستوى التقني في الوزارات المعنية وممثلين عن سوق العمل بهدف تطوير الخطط اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية، كما تم اقتراح تشكيل مركز التطوير المهني والتقني ليكون بمثابة الذراع الفني للنظام. ورغم محاولات مختلفة وعلى مدى سنوات متعددة، إلا أن المجلس الأعلى والتنفيذي ولأسباب مختلفة لم يستطيعا العمل بالشكل المأمول.

وفي أيار من العام 2014، صدر قرار مجلس الوزراء بإنشاء الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني واعتبارها الجهة العليا المسؤولة عن تنفيذ الاستراتيجية الوطنية، إلا أن مجلس الوزراء عاد وجمد هذا القرار في نفس الشهر.

هذا وتم في العام 2017 إنشاء مركز التطوير لمساعدة المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني في تطوير وإعادة هيكلة وتنظيم القطاع، إلا أن هذا المركز يفتقر الى الكادر المهني الكافي، كما يفتقر الى التمويل المطلوب ليصبح فاعلا بشكل كامل.

لم يتوقف العمل على تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث تم في النصف

الثاني من العام 2019 تشكيل لجنة وزارية مكلفة بالنهوض بالتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، إضافة الى لجنة فنية مكلفة باستكمال العمل على إعداد خطة شاملة حول منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، وكذلك تحضير تصور كامل حول إنشاء جامعة مختصة بالتدريب المهني والتقني.

وأما على المستوى المحلي، فلقد قامت وزارة العمل الفلسطينية بتأسيس مجالس التشغيل والتدريب في العام 2013 بهدف تعزيز فرص التشغيل والتدريب في المحافظات على أسس مهنية وتشاركية وتكاملية من خلال:

- تلمس الاحتياجات وتحديد الأولويات التنموية وتعميمها بشكل منتظم.
- تعزيز التشبيك والتواصل والتنسيق بين الأطراف المختلفة ذات العلاقة.
- تجنيد الموارد واستقطاب التمويل لدعم برامج التشغيل والتدريب.
- المناصرة والتأثير على التشريعات والسياسات الخاصة بالتشغيل والتدريب.
- رفع الوعي وتطوير الثقافة الداعمة والمحفزة لنمو فرص التشغيل والتدريب.

وقد لعبت هذه المجالس خلال الأعوام الثلاثة الماضية دورا رئيسيا ومتناميا في تسهيل تنفيذ برامج وطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني مرتبطة باحتياجات سوق العمل ومنها تلك المدعومة من الوكالة الألمانية للتعاون الفني والاتحاد الأوروبي وغيرها. ولإجمال ما سبق، فرغم التطورات الكبيرة التي طرأت على نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، إلا أن هنالك حاجة ماسة للعمل على:

- زيادة الطاقة الاستيعابية للنظام.
- الاستمرار في تحسين جودة وارتباط برامج التدريب باحتياجات سوق العمل مع تقوية دور مؤسسات العمل والقطاع الخاص على جميع الأصعدة.
- المضي قدما في تطوير حاكمية النظام وفي الأطر القانونية الناظمة لعمله.

4.2. 4. البيئة المساعدة

- القوانين والتشريعات

ما زالت البيئة القانونية والتي تشمل القوانين والتشريعات الخاصة بقطاع العمل مشتتة. فالاختلافات ما زالت قائمة ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة. وأما في إسرائيل، فالقانون الإسرائيلي والاتفاقات الجماعية تحكم عمل الفلسطينيين في إسرائيل، غير أن تطبيق هذه القوانين والاتفاقات هو موضع تساؤل. ففي كثير من الحالات لا يوجد عقود عمل. كما يواجه العمال الفلسطينيون العاملون في إسرائيل صعوبات في تحصيل تعويضاتهم وفي الحصول على الرعاية الطبية لأسباب مختلفة ومنها الخوف من فقدان عملهم، وقلة وعيهم بحقوقهم حسب القانون الإسرائيلي أو بسبب وضعهم القانوني غير المنتظم. ومن الجدير ذكره أن محكمة العدل العليا الإسرائيلية قضت في العام 2007 بوجوب تقيد أصحاب العمل الإسرائيليين بقوانين العمل الإسرائيلية وضرورة سريانها على جميع العمال، إلا أنه حتى الآن تم تطبيق جزء صغير من هذه القوانين ومنها الحد الأدنى للأجور. كما يلاحظ تغيب كامل للرقابة على العمل داخل المستوطنات.

قانون العمل:

لقد أقر قانون العمل الفلسطيني رقم 7 في العام 2000، ومنذ ذلك الحين تم إقرار أكثر من 30 لائحة ونظام فرعية وتعديلات مرتبطة بهذا القانون، ومتعلقة بالحد الأدنى للأجور، وبتصاريح عمل الأجانب، والضمان الاجتماعي، والسلامة والصحة المهنية، والأعياد الدينية، وبنود منع التمييز، ومتطلبات التدريب على الإسعاف الأولي، والعمل المنزلي وغيره.

وتعتبر وزارة العمل الفلسطينية والتي توظف حوالي 900 موظف في مقرها الرئيسي في رام الله وفي 14 مكتب عمل في المحافظات، المسؤولة عن تطبيق تشريعات العمل من خلال إدارة تفتيش العمل، وعن تطوير السياسات الرئيسية في مجال التشغيل وظروف وعلاقات العمل.

وفي أبريل 2019، خلال المؤتمر الوطني بمناسبة اليوم الدولي للسلامة والصحة المهنية، أعلن وزير العمل رسمياً عن إصدار قانون جديد يتعلق بالتزامات أصحاب العمل في مجال السلامة والصحة المهنية، مرسوم رقم (3) لسنة 2019 بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية بالمنشآت. يشكل اعتماد هذا القانون تقدماً هاماً في تحسين الإطار التشريعي لحماية صحة العمال وسلامتهم، ومعالجة مستويات التنفيذ الضعيفة لمعايير وإجراءات السلامة والصحة المهنية في معظم أماكن العمل الفلسطينية.

وبالرغم من أن قانون العمل والتشريعات المرتبطة به قد جعلت حقوق العمال في فلسطين متماشية مع المعاهدات الدولية ومعايير منظمة العمل الدولية، إلا أن هذا القانون قد أثر على الأمان الوظيفي (ETF). فعلى سبيل المثال أثر القانون سلبيا على توظيف الإناث والخريجين الجدد من خلال تضمين إجازة الأمومة وعدم تضمين مكافئة نهاية خدمة للذين أنهوا عملهم

قبل عام واحد من توظيفهم. كما أن العديد من المنشآت لا تلتزم بالقانون وخاصة من ناحية الحد الأدنى للأجر. إضافة الى هذا، فان القانون في صيغته الحالية يستثني قطاعات كبيرة من القوى العاملة ومنها العاملين لحسابهم الخاص، والعمال الموسميين، وأفراد الأسرة العاملين دون أجر وغيرهم. كما لا يقوم القانون بتغطية العاملين في إسرائيل والمستوطنات، وهو غير حساس بشكل كافي لموضوع الجندر.تم عمل وثيقة تجميعية شملت ملاحظات ومواقف الأطراف الثلاث ليصاغ الى إعداد مسودة أولية.

قانون الضمان الاجتماعي:

تبنت الحكومة الفلسطينية قانون الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص وأفراد أسرهم في فبراير 2016 ووقعه الرئيس محمود عباس بعد ذلك بشهر. ثم خضع القانون لمراجعات بسبب المخاوف التي أثارها ممثلو المجتمع المدني، ووقع القانون المعدل من قبل الرئيس محمود عباس في 29 سبتمبر 2016. ويوفر التشريع الجديد مزايا / مخصصات محددة للحالات المتعلقة بكبر السن، والعجز، والوفاة، وكذلك لإصابات العمل. ويشمل القانون أيضًا تأمين حماية الأمومة، بهدف تشجيع أصحاب العمل على توظيف المزيد من النساء، مما يساهم في زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة (الأمم المتحدة، 2016). ويشترط القانون الجديد إنشاء مؤسسة للضمان الاجتماعي لإدارة برامج التأمين الاجتماعي التي ينص عليها القانون. وكان من المتوقع أن يتم تحصيل المساهمات الأولى في شهر يناير 2018، كما أنه كان من المتوقع أن يغطي النظام الجديد أكثر من 300,000 عامل بحلول عام 2025، إلا أنه تم تعليق قانون الضمان الاجتماعي بعد سلسلة من المظاهرات ضد تطبيقه.

قانون التنظيم النقابي:

تم الانتهاء من إعداد المسودة الأولية من القانون، وهناك رأي بان يكون القانون باباً من أبواب قانون العمل.

الشراكة الثلاثية:

بدعم من منظمة العمل الدولية، أدى الحوار الاجتماعي الثلاثي إلى إنجازات ملموسة، لا سيما اعتماد الحد الأدنى للأجور، وقانون الضمان الاجتماعي، وتطوير سياسة وبرنامج وطني للسلامة والصحة المهنية، واستراتيجية تفتيش العمل وخطة عمل خاص بها، ومنهجية ثلاثية لإصلاح قانون العمل. ومع ذلك، لا يزال الحوار الاجتماعي الثلاثي يفتقر إلى غياب الإطار القانوني والمأسسة بما في ذلك الركائز القانونية والمؤسسية التي تحكم الحوار الاجتماعي، حيث يكون دور الدولة متطلبًا رئيسيًا. علاوة على ذلك، هناك حاجة لمواصلة تعزيز قدرات الشركاء بهدف تعزيز فهم المصالح المتبادلة وبناء الثقة بين الشركاء الاجتماعيين. وينبغي زيادة تقوية وتنظيم اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، لضمان ملاءمة وتماسك السياسات الاجتماعية والاقتصادية وتعزيز التنمية الشاملة والمستدامة.

اتحادات العمال

تدعم منظمة العمل الدولية في الوقت الحالي عملية صياغة قانون نقابات العمال، لضمان امتثاله لاتفاقياتها وتوصياتها. وقد تم إعداد مسودة أولى، ويقترح ضم القانون إلى قسم من قانون العمل. يوجد في الضفة الغربية 186 نقابة محلية تحت مظلة 12 اتحاد نقابات وطنية (تمثل الأغذية والزراعة، والمنسوجات، والنقل، والبنوك والتأمين، والخياطة وصناعة الجلود، والبناء، والخدمات العامة). وتضم ثماني نقابات في غزة العمال من عدد من القطاعات: الأغذية والزراعة، والمنسوجات، والنقل، والخدمات والتجارة، والأشغال المعدنية، والبناء، وأعمال الخشب، والاتصالات والبريد، وموظفو البلدية. يعتبر تأسيس النقابات العمالية وزيادة الالتحاق بالنقابات مؤشراً هاماً يجب مراعاته في الحوار بين الشركاء. بلغ عدد النقابات (536) عام 2017، وارتفع إلى 572 عام 2019، ووصل عدد الاتحادات إلى 14 في العام نفسه، في حين بلغت نسبة العاملين المنتسبين للنقابات العمالية 17.4% في فلسطين (12.4% في الضفة الغربية و29.6% في قطاع غزة). وقد ارتفعت هذه النسبة مرة أخرى في عام 2018 ووصلت إلى 19.5%، بينما بلغت في الربع الثالث 17.6%.

غرف التجارة والصناعة والزراعة:

يوجد في الوقت الحاضر 18 غرفة للتجارة والصناعة والزراعة في الأراضي الفلسطينية المحتلة (13 في الضفة الغربية و5 في غزة)، بما في ذلك القدس الشرقية، وتنطوي هذه الغرف تحت مظلة الاتحاد الفلسطيني لغرف التجارة والصناعة والزراعة (PFCCIA).

اتحاد الصناعات الفلسطينية:

الاتحاد الفلسطيني للصناعات (PFI) هو المؤسسة الوطنية التي تمثل القطاع الصناعي الفلسطيني من خلال 15 اتحاداً (اتحادات صناعية متخصصة لأرباب العمل) تمثل الصناعات المتخصصة. والى جانب الضغط نيابة عن الاتحادات الأعضاء في مختلف الصناعات، فإن الأهداف الرئيسية لاتحاد الصناعات تشمل تعزيز قدرة الاتحادات الأعضاء على خدمة أعضائها مع تعزيز القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية، بما في ذلك من خلال توفير المساعدة الفنية المتخصصة والتدريب، وبرامج التلمذة المهنية وتطوير المهارات.

تطبيق قانون العمل والعمل اللائق:

بالرغم من الجهود الهائلة والتطور المتحقق في تطبيق القانون، لا يزال هناك عدد كبير من العمال الذين يعملون في ظروف عمل غير لائقة بسبب غياب العقود، والتمييز في الرواتب، وساعات العمل الطويلة، وضعف تعليم العمل.

الحد الأدنى للأجور:

بلغ عدد المستخدمين باجر في القطاع الخاص الذين يتقاضون دون الحد الأدنى للأجر 1,450 شيقل بلغ 126,300 عامل وعاملة منهم 88,800 في قطاع غزة في العام 2017، وتقلصت الى 104,800 في العام 2018، و104 آلاف في الربع الثالث 2019. ولوحظ أن العاملين في

الأنشطة الاقتصادية المتمثلة بالخياطة والنسيج ورياض الأطفال والخدمات والتي غالبا ما تشغلها النساء هي التي تشهد عمالة باجر دون الحد الأدنى للأجور.
كما أشارت إحصاءات جهاز الإحصاء المركزي للعام 2019 أن 48% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يعملون دون عقد عمل، و29% يحصلون على مساهمة في تمويل التقاعد/ مكافأة نهاية الخدمة، بالمقابل أقل من نصف المستخدمات بأجر في القطاع الخاص (48%) يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر. كما أشارت البيانات أن 30%من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجر (1,450 شيقلاً) في فلسطين، وأن هناك انخفاض ملحوظ في نسبة المستخدمين بأجر في القطاع الخاص الذين يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجر في الضفة الغربية من 12% إلى 10% بين العام 2018 والعام 2019، بينما ارتفعت النسبة في قطاع غزة من 72% إلى 80% خلال نفس الفترة.

لا تزال الفجوة كبيرة في معدل الحد الأدنى للأجر الشهري بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ المعدل 660 شيقل في قطاع غزة مقابل 1,038 شيقل في الضفة الغربية.

الحماية الاجتماعية

الصحة والسلامة المهنية وحماية العمل:

ما زالت حوادث العمل تشكل استنزاف حقيقي للموارد البشرية رغم التقدم الكبير المحرز في تطوير منظومة السلامة والصحة المهنية بما في ذلك إقرار قانون مشرفي ولجان السلامة المهنية وزيادة عدد مفتشي العمل وحوسبة تفتيش العمل وهو ما أدى الى انخفاض إصابات العمل القاتلة الى أكثر من النصف في نهاية 2019، حيث تقدر عدد الإصابات بحوالي 9 آلاف إصابة سنويا.
الإدارة العامة لتفتيش العمل(GDLIA) هي الكيان داخل وزارة العمل المسؤول عن إنفاذ قانون العمل، من خلال عمليات التفتيش العامة في أماكن العمل لتفحص ظروف العمل المناسبة، بما في ذلك عمل الأطفال وظروف عمل الأطفال العاملين. في حين أن دعم بناء القدرات (بشكل رئيسي من قبل منظمة العمل الدولية) لإدارة التفتيش أدى إلى تحسن كبير في تغطية وجودة خدمات التفتيش، والى تعزيز البنية التحتية المؤسسية المتعلقة بالتفتيش، إلا أن قدرة هذه الإدارة لا تزال مقيدة بسبب نقص الموارد البشرية والمادية والمالية الكافية.

عمالة الأطفال:

تعمل وزارة العمل وشركاؤها على إنهاء ظاهرة عمل الأطفال وتنظيم عمل الأحداث تحت سن 18 عامًا. وعلى الرغم من حملات التفتيش على المنشئات، فلا تزال هذه الظاهرة قائمة، وفي عام 2017 كانت النسبة المئوية للأطفال العاملين بين سن (17-10) سنة في فلسطين 3.4% من مجموع الأطفال. وبلغت أعلى نسبة في الضفة الغربية 4.6% وانخفضت في 2018 إلى 2.9%، لكن في الربع الأخير من عام 2019، ارتفعت النسبة إلى 3.3% مرة أخرى. في عام 2019، كان الفرق بين النسبة المئوية للأطفال العاملين (17-10) في الضفة الغربية وقطاع غزة حوالي 3% (4% في الضفة الغربية و1% في قطاع غزة).

5. 2. 4 تداعيات جائحة كوفيد_19على سوق العمل

مع بداية هذا العام تعرض العالم لتحدي من نوع جديد وهو ما بات يعرف بجائحة كوفيد 19 حيث أدى انتشار الفيروس على مستوى كبير وخطير الى ظروف صحية واجتماعية واقتصادية لم يشهدها العالم من قبل مما دفع الحكومات الى اتخاذ تدابير شديدة وقاسية للحفاظ على حياة وصحة مواطنيها شملت كافة مناحي الحياة . فقد اجبرت الشركات على الأغلاق المؤقت وتوقفت عجلة الإنتاج في كثير من القطاعات وهذا ما اثر وسيوثر على ملايين العمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلى أسواق العمل مما يزيد من معدلات البطالة والفقر .وفي فلسطين الذي بدء فيها انتشار الفيروس في شهر اذار 20/20 سارعت الحكومة الفلسطينية الى اتخاذ سلسلة من الإجراءات وفرض حالة الطوارئ بهدف احتواء الوباء والحفاظ على سلامة وصحة الانسان الفلسطيني واقع سوق العمل الفلسطيني

يعاني الاقتصاد الفلسطيني الصغير أصلا من الهشاشة والضعف بسبب الاحتلال وسياسته التدميرية من السيطرة على الأرض والموارد ومنع الاستثمار في المناطق (ج) والتحكم بالمعابر والحدود ومنع حركة البضائع والافراد وفرض الاغلاقات وغيرها من الإجراءات. فقد اظهرت مؤشرات واقع سوق العمل والمنشات الصادرة عن الجهاز المركزي للاحصاء ان مانسبته 96% من المنشات هي صغيرة وبالغة الصغر (تشغل اقل من 10 عمال) فيما بلغ عدد الافراد داخل القوى العاملة 15 سنة فاكثر حوالي 1357000 وبلغ عدد العاطلين عن العمل حوالي 344 الف بمعدل 25% . ومن حيث توزيع عدد العاملين في فلسطين لسنة 2019 والبالغ عددهم حوالي 1010400 عامل فكان على النحو التالي :

- القطاع الحكومي: 209500
- القطاع الخاص: 667600 تتوزع جغرافيا الى 501700 في الضفة الغربية 165900 في قطاع غزة
- العاملين داخل الخط الأخضر: 133300

وبحسب الحالة العملية يتوزع العاملين الى:-

- صاحب عمل 61600 منهم 52 الفا في الضفة 8 الالف في غزة.
- يعمل لحسابه الخاص 177 الفا منهم 140 الاف في الضفة الغربية و37 الالف في قطاع غزة.
- مستخدم باجر 391 الفا منهم 267 الاف في الضفة و115 الالف في غزة.
- عضو اسرة بدون اجر 39 الفا منهم 34 الالف في الضفة و5 الاف في قطاع غزة.
- فيما بلغ عدد العاملين في القطاعات غير المنظمة 320600 منهم 288400 ذكور 32200.

- **الاثار الناتجة عن الجائحة على سوق العمل الفلسطيني**

حتى هذا اليوم فان الفترة الزمنية لانتشار الفيروس قد تجاوزت كل السيناريوهات المتوقعة ولا يعرف على وجه الدقة متى ستتم العودة الى الحياة الطبيعية ورغم عودة بعض الأنشطة الاقتصادية الى العمل الا ان اثار كورونا ستأثر بشكل كبير على معظم الأنشطة الاقتصادية .ويمكن تقسيم المنشات من حيث الضرر الى :

1. منشأت لم تنضرر واستمرت بالعمل : لم تشمل اجراءات الوقف عدد من الانشطة فخلال شهري اذار ونيسان قدر عدد المنشات العاملة بحوالي42328 منشاة يعمل فيها حوالي 106720 عامل وعاملة.وذلك في مجالات الصناعات الغذائية والاتصالات والبنوك والمخابز وشركات الادوية والمنظفات والسوبر ماركت ....
2. منشات متضررة رغم العودة للعمل بشكل جزئي وتدريجي :وتشمل معظم الانشطة الاقتصادية من خدمات وانشاءات وتصنيع وغيرها وهذا ما يرفع نسبة المنشات العاملة وعدد العاملين فيها
3. منشات متوقفة او متعطلة بشكل كلي : وتشمل انشطة السياحة من فنادق ومكاتب سياحية ومرشدين وكذلك الصالات والنوادي والمطاعم وشركات النقل العام والتعليم الخاص .....

في نتائج مسح القوى العاملة للربع الثاني 2020 الصادر عن الجهاز المركزي للاحصاء مايلي:

- انخفاض عدد العاملين بمقدار 121 ألف عامل في الربع الثاني 2020 انخفض عدد العاملين من 1,009,900 عاملاً في الربع الاول 2020 الى 888,700 في الربع الثاني 2020 بمقدار 12%، حيث انخفض في قطاع غزة بمقدار 17% مقارنة بـ الربع الأول 2020، كما انخفض في الضفة الغربية بمقدار 10% لنفس الفترة. وكان الانخفاض الأكبر للذين يعملون لحسابهم الخاص (صاحب عمل ويعمل لحسابه) حيث انخفض عددهم بمقدار 101 ألف عاملاً، تلاه المستخدمين بأجر بحوالي 115,300 عاملاً ما بين الربع الاول والثاني 2020، بالمقابل ارتفع عدد العاملين كأعضاء أسرة بدون أجر من نحو 39 ألف عاملاً الى 133 الف عامل خلال نفس الفترة.
- الانقطاع والتغيب عن العمل:30% من العاملين تغيبوا عن عملهم خلال الربع الثاني 2020 بسبب الجائحة حوالي 264,100 من العاملين كانوا غائبين عن عملهم في الربع الثاني 2020، وهذا يشكل ما نسبته 29.7% من مجموع العاملين وقد سجل نشاطي التعليم والخدمات اعلى نسب تغيب بواقع 27.9% و22 % على التوالي في حين بلغ ادنى نسب تغيب في نشاط الزراعة 0.6%..
- انخفاض في عدد العاملين في السوق المحلي بين الربعين الاول والثاني من العام 2020
- انخفض عدد العاملين في السوق المحلي من 888 ألف عامل في الربع الاول 2020 الى 793 ألف عامل في الربع الثاني 2020، حيث انخفض العدد في قطاع غزة بنسبة 17% كما انخفض العدد في الضفة الغربية بنسبة 8% لنفس الفترة. غالبية الانشطة شهدت انخفاضاً في عدد العاملين خلال الربع الثاني 2020، والاكثر تضرراً العاملين في نشاطي المطاعم والفنادق والبناء والتشييد خلال فترة الجائحة في السوق المحلي.
- انخفاض في عدد العاملين في اسرائيل والمستعمرات بحوالي 26 ألف عامل بين الربع الأول والربع الثاني 2020

انخفض عدد العاملين في اسرائيل والمستعمرات من حوالي 120 ألف عامل في الربع الأول 2020 الى 94 ألف عامل في الربع الثاني 2020، ويعود هذا الانخفاض الى الاجراءات التي تم اتخاذها للحد من انتشار فيروس كورونا حيث انخفض عدد العاملين بشكل كبير بين الافراد الذين اعمارهم أكثر من 50 عاماً، حيث كان الانخفاض الأكثر في عدد العاملين في قطاع

الانشاءات بمقدار 20,600 عامل بين الربعين، يليه قطاعي الصناعة والزراعة بمقدار 2,700 و2,000 عامل على التوالي، كما انخفض عدد العاملين في المستعمرات الإسرائيلية من 21 ألف عامل في الدل التقاعد/ مكافأة نهاية الخدمة، بالمقابل مايزيد عن نصف المستخدمات بأجر في القطاع الخاص (57%) يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر.34% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجر (1,450 شيقلاً) في فلسطين انخفضت نسبة المستخدمين بأجر في القطاع الخاص الذين يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجر في الضفة الغربية بين الربعين الاول والثاني 2020 من 9% إلى حوالي 8%، بينما ارتفعت النسبة بشكل طفيف في قطاع غزة من 81% إلى حوالي 82% خلال نفس الفترة. وبلغ الحد الأدنى للأجر في قطاع غزة 647 شيقلاً مقابل 1,146 شيقلاً في الضفة الغربية

- انخفاض في المشاركة في القوى العاملة: ادى الحجر المنزلي الذي فرضته جائحة كوفيد 19 الى عزوف الافراد 15 سنة فاكثر عن الدخول الى سوق العمل والذي انعكس سلباً على نسبة المشاركة في القوى العاملة حيث انخفضت لتصل الى 39% في الربع الثاني 2020 مقارنة مع 43% في الربع الاول 2020 ؛ واشارت البيانات الى ان هذه النسبة انخفضت من 46% الى 41% في الضفة الغربية كما انخفضت من 39% الى 35% في قطاع غزة خلال نفس الفترة. كما انخفضت نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة من 68% في الربع الاول 2020 الى 61% في الربع الثاني 2020 وانخفضت للإناث من 17% الى 15% خلال نفس الفترة وهذا يفسر عدم ارتفاع معدلات البطالة بشكل كبير خلال فترة الجائحة حيث بلغ معدل البطالة بين المشاركين في القوى العاملة (15 سنة فأكثر) في الربع الثاني حوالي 27% في حين بلغ إجمالي نقص الاستخدام للعمالة حوالي 39%، وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية ((ICLS-19th.
- بلغ عدد العاطلين عن العمل 321,400 في الربع الثاني 2020؛ بواقع 203,200 في قطاع غزة 118,200 شخص في الضفة الغربية، ما يزال التفاوت كبيراً في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ المعدل 49% في قطاع غزة مقارنة بـ 15% في الضفة الغربية، أما على مستوى الجنس فقد بلغ معدل البطالة للذكور في فلسطين 23% مقابل 41% للإناث. و بلغ إجمالي الاستخدام الناقص للعمالة 549,400 شخص، حيث يتضمن هذا العدد 124,200 من الباحثين عن عمل المحبطين و12,200 في العمالة الناقصة المتصلة بالوقت.

تشير المؤشرات السابقة الى ان سوق العمل هو الاكثر تاثرا بالجائحة ورغم ان نسبة الزيادة في معدل البطالة محدودة الا ان سوق العمل يتعرض لحالة كبيرة من عدم الاستقرا خاصة ان بعض الانشطة الاقتصادية مازالت مغلقة (السياحة) كما ان الانشطة الاخرى التي اغلقت كليا او تعرضت للخسائر لجات الى تقليص عدد العمال او تخفيض ساعات العمل والاجور حيث سجلت وزارة العمل حوالي 7 الاف شكوى واستشارة في فترة المسح تتعلق باعادة الهيكلة وشروط العمل من اجازات واجور وساعات عمل , فمن المبكر الحديث عن تجاوز الازمة او استيعابها

3.4. التحديات الرئيسة التي يواجهها القطاع:

يمثل الاحتلال وسياساته التحدي الأكبر للاقتصاد الفلسطيني وبالتالي لقطاع العمل وهو ما يعكس ذاته على استمرار معدلات البطالة المرتفعة خاصة في قطاع غزة وهو ما يؤثر بشكل كبير على تعزيز العمل اللائق وخاصة شروط وظروف العمل وذلك من حيث الاستعداد للعمل في بيئة عمل غير لائقة من حيث السلامة والصحة المهنية وما يسببه ذلك من استمرار حوادث العمل والقبول بيباجر اقل من الحد الأدنى للأجور والعمل لساعات أطول وعمالة الأطفال وغياب الحماية إضافة الى زيادة مساحة العمل غير المنظم. ليس هذا فحسب بل عدم اكتمال الإطار القانوني الناظم لعلاقات العمل مثل قانون التنظيم النقابي وغياب المحاكم العمالية ووقف العمل بقانون الضمان الاجتماعي وفي ذات الوقت ضعف منظومة التدريب المهني في ظل الاستمرار بعدم موائمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل تشكل تحديات أخرى ذات أهمية كبرى.كما يشكل استمرار انتشار قايرس كورونا تحدي خطير على الاقتصاد وبالتالي على سوق العمل ومؤشراته واستقراره، هنالك العديد من القوى الإيجابية سواء من نقاط قوة للقطاع أو من فرص خارجية متاحة له، ويمكن تلخيصها بالتالي:

نقاط القوة

- وجود إرادة سياسية لدى الوزارة بالعمل على تحديث التشريعات.
- حوسبة العديد من مجالات العمل.
- وجود مذكرات تفاهم للتدريب المهني مع عدد من الدول مثل الأردن وتونس.
- بناء وتشغيل مراكز تدريب مهني جديدة ووجود مشاغل مطورة من خلال دعم المانحين (البنك الإسلامي والاتحاد الأوروبي (KFW).
- وجود مدربين تربويين وتطبيق أنظمة الجودة (5S) ورفع الموازنة التطويرية المقرة من الحكومة للتدريب المهني.
- وجود مناهج حديثة ل 17 برنامجا في التدريب المهني.
- التوجه والدعم على صعيد الوزارة لتعزيز الشراكات مع كافة أطراف القطاع.
- وجود اللجنة الوطنية لتشغيل النساء ووجود تفاهمات مع مؤسسات المجتمع المدني.
- وجود مجالس التشغيل والتوجه لتعزيز دورها.
- وجود شراكات قوية وطويلة الأمد، والتعاون بين المؤسسات الحكومية والنقابات والقطاع الخاص والمجتمع الدولي ومنظمات المجتمع المدني.

نقاط الضعف

- ضعف آليات التنسيق والمتابعة والتوثيق لمعلومات سوق العمل.
- ضعف تبادل وانسياب المعلومات بين مؤسسات القطاع خاصة الهيئة والصندوق والوزارة.
- ضعف الإعلام والترويج لإنجازات القطاع وإيجاد صورة إيجابية عن مؤسساته خاصة الوزارة.
- عدم اكتمال العمل على عناصر مهمة للمنظومة القطاعية (المعايير المهنية، التصنيف المهني، NQF).
- نقص الكوادر في مراكز التدريب المهني وضعف القدرة الاستيعابية فيها.

الفرص:

- إمكانية تخصيص الدعم الحكومي من خلال موافقة وزارة المالية على موازنات الخطة القطاعية وبرامجها.
- توفر الدعم المالي من قبل الجهات والمنظمات الدولية المانحة ومؤسسات المجتمع المدني لمجالات عمل القطاع.
- المصادقة على العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية (2014) والانضمام للمعاهدات والمواثيق الدولية.
- زيادة الإقبال على برامج التدريب.
- توجه الحكومة لدعم الشباب والتدريب المهني والتركيز على التشغيل في خلق التنمية المستدامة.
- الاهتمام بملف العمل في إسرائيل ورفع مستواه الى أولوية وطنية.
- وأما القوى السلبية من نقاط ضعف داخلية وتهديدات خارجية، فهي على النحو التالي:

التهديدات:

- تعدد المرجعيات عند بعض الشركاء في القطاع.
- بطء في إقرار واعتماد القوانين والأنظمة واللوائح والتشريعات الجديدة.
- وجود الاحتلال وسياساته التي تقييد تنفيذ سياسات وبرامج القطاع.
- انخفاض مستوى التمويل الدولي.
- امتصاص سوق العمل الإسرائيلي لخريجي التدريب المهني.
- غياب آلية وطنية لتحديد احتياجات سوق العمل بشكل مستمر.
- نظرة المجتمع الدونية للتدريب المهني.
- تشتت النظام الحالي.
- ضعف في التشريعات والأنظمة المتعلقة في التدريب المهني.
- عدم قدرة السوق المحلي لاستيعاب الأيدي العاملة.
- الواقع السياسي الحالي واستمرار حالة الانقسام.
- ضعف ثقافة التعاون والريادة وتدني مساهمة القطاع التعاوني في التشغيل (حوالي 500 فرصة فقط).
- استمرار انتشار وباء كورونا

بناء على ما سبق، يمكننا تلخيص أهم التحديات التي تواجه القطاع على النحو التالي:

- ضعف فرص التشغيل
- ضعف خدمات التشغيل.
- تشتت وضعف الارتباط وعدم اكتمال مأسسة وحوكمة نظام التعليم والتدريب المهني.
- ظروف وعلاقات عمل لا ترتقي للمعايير المقبولة للعمل اللائق.
- غياب توافق وطني وأدوات مناسبة للحماية الاجتماعية.
- قدرات محدودة لمؤسسات الشراكة الثلاثية لقيادة وتقديم الخدمات للقطاع ومركباته المختلفة.

4.4. الثغرات القائمة في تقديم الخدمات للمواطنين من مختلف المناطق

ما زالت المناطق المصنفة (ج) وداخل الجدار والقدس وقطاع غزة تعاني من نقص الخدمات المقدمة للمواطنين فيها وذلك بسبب سياسات الاحتلال تجاه هذه المناطق، كما يعاني العمال العاملون داخل الخط الأخضر من ضعف الخدمات المقدمة لهم أيضا بسبب سياسات الاحتلال الذي يتحكم في حقوقهم ويعاني الشباب من صعوبة الحصول على الموارد المالية اللازمة لإقامة مشاريعهم الخاصة والريادية، كما تفتقد المراكز الحكومية الى القدرة الاستيعابية للراغبين في تلقي خدمات التدريب المهني.

بينما لا توجد بيانات لتقييم أثر وفعالية وكفاءة السياسات والتدخلات النشطة المختلفة في سوق العمل والتي تخدم المواطنين في المناطق المختلفة من فلسطين، إلا أن الأدلة تشير الى انه كان لهذه التدخلات دور ومساهمة في تنمية مهارات الآلاف من الفلسطينيين في القوى العاملة (خاصة الشباب والخريجين الجدد)، وفي تحسين فرص تشغيلهم.

لقد كان لبرامج الريادة والتشغيل الذاتي أثرا إيجابيا في خلق بيئة مساعدة للرياديين في المجتمع الفلسطيني، بينما ساهمت برامج التشغيل الطارئ المعتمدة على نماذج متعددة لتوفير المال، في بناء وتطوير الممتلكات المجتمعية ومنعت من انضمام المستفيدين بشكل أكبر في الفقر، وحتى لو كان هذا لفترة مؤقتة.

5.4. الأهداف والنتائج التي تم تحقيقها خلال الفترة 2017 -2019

1.5.4. الإنجازات

لقد تم إنجاز الكثير خلال الأعوام الثلاثة الماضية من عمر الاستراتيجية، ومن أهم هذه الإنجازات:
في ملف التدريب المهني: يعتبر التدريب المهني من أهم ملفات قطاع العمل حيث يستحوذ على أكثر من 60% من الموازنة المرصودة لهذا القطاع وخاصة من الحكومة والمجتمع المدني.
فخلال السنوات الثلاث الماضية قد تم تحقيق الإنجازات التالية:

1. بناء وتشغيل ثلاث مراكز تدريب مهني حكومية في كل من سلفيت والعيزرية ويطا.
2. توسعة وتحديث أربع مراكز قائمة في كل من (نابلس وجنين وقلقيلية وبيت جالا) وتجهيزها بأحدث التجهيزات.
3. التوسع في عدد البرامج التدريبية وزيادة عددها من 14 برنامج تدريبي إلى 21 برنامج تدريبي أساسي.
4. إدخال 30 برامج تدريب مهني مستمر (كدورات قصيرة ومسائية) على منظومة التدريب المهني وبذلك الاستفادة بشكل أفضل من المباني والموارد المتاحة.
5. تطوير 2 مراكز للتميز في مهن رئيسية ضمن مراكز التدريب المهني الحكومية.
6. زيادة عدد الملتحقين ببرامج التدريب المهني الصباحية والمسائية وذلك من 1200 طالب وطالبة إلى 2200 طالب وطالبة سنويا للدورات الصباحية والمسائية.
7. زيادة عدد الملتحقين من الإناث في برامج التدريب المهني لتصل إلى 40% في البرامج الصباحية و15% في المسائية من إجمالي عدد الطلبة بالإضافة إلى زيادة الملتحقين ببرامج التدريب المهني من حملة الثانوية العامة.

8. إنجار وإصدار المنهاج الفلسطيني الموحد لبرامج التدريب المهني لـ 18 برنامج تدريبي.
9. اعتماد إستراتيجية التدريب في مكان العمل والبدء بتطبيقها بالشراكة مع القطاع الخاص.
10. إدخال برنامج التعرف على عالم الأعمال كمكون رئيسي لبرامج التدريب المهني في المراكز الحكومية وذلك بهدف تشجيع خريجي التدريب المهني للبدء في مشاريعهم الريادية بعد التخرج.
11. تطوير قدرات العاملين في التدريب المهني وخاصة المدربين منهم من خلال استحداث برنامج خاص لتدريب المدربين حيث تم تدريب 135 مدربا وموظفا في المراكز خلال العام 2019.
12. إنجاز أدوات ومعايير المتابعة والتقييم في التدريب المهني وتدريب طاقم مختص للقيام بعملية التقييم والمتابعة للمعايير المحددة.
13. المتابعة والإشراف على 180 مركزا خاصا وأهليا مرخصا من وزارة العمل تقدم خدمات التدريب المهني في أكثر من 50 برنامجا تدريبيا، والمصادقة على شهاداتهم والتي تزيد على 7000 شهادة سنويا.

في ملف التشغيل: إذ يعتبر التشغيل من البرامج المحورية لقطاع العمل حيث تم تحقيق الإنجازات التالية:

1. تنفيذ أيام التوظيف التي عقدت من خلال دوائر وأقسام التشغيل في مديريات العمل المختلفة بالشراكة والتعاون مع العديد من الأطراف وبدعم من الوكالة الألمانية GIZ، وفي كل من محافظة أريحا، رام الله، سلفيت، وطولكرم.
2. تنفيذ والمشاركة في يوم التوظيف الأول الخاص بالمعاقين الذي عقد بمدينة الخليل بدعم من الوكالة الألمانية GIZ.
3. تطوير البرامج والمشاريع الهادفة لخلق فرص العمل من خلال الصندوق الفلسطيني للتشغيل وأهمها برنامج دعم قطاع الأعمال ستارت أب فلسطين واستهداف قطاعات اقتصادية واعدة وشرائح محددة بالإضافة إلى تطوير شراكات جديدة أهلية وشراكات مع القطاع الخاص مثل بنك فلسطين مما أسهم في خلق ما لا يقل عن 3500 فرصة عمل وإنشاء وتطوير ما لا يقل عن 1300 مشروع صغير ومتناهي الصغر.
4. تطوير آليات التعاون في تقديم خدمات التشغيل والتوجه نحو تعزيز فرص التشغيل الذاتي من خلال التعاون الفني بين الإدارة العامة للتشغيل والصندوق الفلسطيني للتشغيل. توقيع مذكرة تفاهم مع بنك فلسطين بهدف تمويل مشاريع إقراضية للأشخاص ذوي الإعاقة والذي يهدف الى تقديم قروض مالية، حيث بلغ عدد القروض المنفذة ما يقارب من 74 مبادرة.
5. إعداد ونشر دراسة بعنوان «احتياجات سوق العمل من تخصصات العلوم والمهن الطبية وتكنولوجيا المعلومات بمكوناتها والحقوق والإعلام والفنون والموسيقى والرياضة بمكوناتها والتسويق والمحاسبة» لتساهم في دراسة التخصصات التي يتطلبها السوق، بالشراكة مع منتدى شارك الشبابي.

6. توقيع مذكرة تفاهم مع بنك الوطني بهدف تمويل مشاريع إقراضية بفائدة صفرية ضمن مشروع « حياتي « المخصص للنساء.
7. توقيع مذكرة تفاهم مع اتحاد مراكز الشباب في المخيمات الفلسطينية والهدف هو تدريب الخريجين في مواقع العمل (إكسابهم الخبرة العمالية التي تؤهلهم للدخول في سوق العمل)
8. توقيع مذكرة تفاهم مع شركة فلو للاستشارات الريادية حيث يهدف البرنامج الى تغيير وتوجيه طريقة تفكير الشباب من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الريادية في إنشاء مشاريعهم وتطبيق أفكارهم حيث أننا قد قمنا بتحضير مشروع (Youth Led Growth) (YLG) الهادف على توفير مجموعة من ورش العمل المكثفة في ثلاثة مدن رئيسية هي» نابلس ورام الله والخليل» مع التركيز على أربعة قطاعات رئيسية هي» الصحة والتعليم والزراعة والإدارة المالية".
9. توقيع مذكرة تفاهم مع مؤسسة شركاء في التنمية المستدامة حول مشروع « العمل عن بعد- منصة View» والذي يهدف إلى خلق فرص عمل للشباب الفلسطيني من خلال تأهيلهم وتوفير فرص عمل، حيث يتبنى المشروع منهجية العمل عن بعد لتأهيل الشباب الفلسطيني وتمكينهم ليصبحوا قادرين على تلبية احتياجات الشركات في المنطقة الإقليمية والعالمية ضمن الأعمال التي يمكن تنفيذها عن بعد، وحيث أن المشروع يهدف إلى توفير بيئة للشباب للبدء بتسويق خدماتهم في السوق الخارجي والمحلي ليقلل من نسبة البطالة.
10. توقيع مذكرة تفاهم مع مؤسسة شركاء في التنمية المستدامة حول مشروع مكني للنساء بتمويل من مؤسسة CFD، حيث يهدف المشروع إلى تمكين الشابات الفلسطينيات واللواتي أنهين دراستهن في تخصصات الوسائط المتعددة (Multimedia) والتصميم الجرافيكي أو التخصصات ذات العلاقة، بالإضافة إلى من يمتلكن مهارات جيدة في الملتيميديا والتصميم الجرافيكي ويرغبن بالبدء بمسيرتهن المهنية بهذه المجالات.
11. عقد تعاون وشراكات مع المؤسسات الوطنية العاملة في سوق العمل من أهمها التعاون والتنسيق مع منتدى شارك الشبابي ومركز التمكين الاقتصادي من خلال إطلاق مبادرة « سوق العمل شو بده « والتي تهدف الى التوعية باحتياجات سوق العمل ومكامن النقص العمالي في المجالات المهنية والتقنية.
12. التعاون والتنسيق مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ في إطلاق مشروع « الوصول الى سوق العمل» بالشراكة مع مجالس التشغيل والغرف التجارية وغيرها، ضمن برامج متعددة من أهمها التشغيل الذاتي والتشغيل باجر وغيرها.
13. إنشاء وبناء خطة استراتيجية للتحالف للأعوام 2019-2022 وذلك بهدف تقديم كافة أشكال الدعم والمناصرة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، لتعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة لفرص العمل.

14. العمل على مشروع مستقبلنا مع مؤسسة (AVSI) الإيطالية، وبتمويل من الوكالة الإيطالية للتعاون الإنمائي، والذي يهدف لزيادة فرص العمل للفئات الأكثر ضعفاً بما يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين.
15. تفعيل عمل مجالس التشغيل في مختلف المحافظات الفلسطينية ودورها الهام في المساهمة في تقليل معدلات البطالة من خلال المساهمة والمشاركة في اقتراح وتنفيذ البرامج التشغيلية المختلفة.
16. التعاون والتنسيق مع الغرف التجارية وبدعم من الوكالة الألمانية GIZ في افتتاح ركن التشغيل في أربع محافظات «رام الله، الخليل، سلفيت، نابلس»، بهدف المساهمة والمشاركة في تقديم خدمات تشغيل مختلفة للمتعطلين والباحثين عن العمل.
17. تضمين القيام بعمل زيارات ميدانية مختلفة لدوائر وأقسام التشغيل، بهدف الاطلاع على سير العمل بشكل عام، إضافة إلى زيارة بعض المحافظين بهدف تنسيق العمل المشترك.
18. المشاركة في اللقاءات والاجتماعات والورشات المتعلقة بتطوير وتعديل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000.
19. التعاون والتنسيق الدائم والفعال مع الصندوق الفلسطيني التشغيل والحماية الاجتماعية لتنفيذ واقتراح برامج تشغيلية مختلفة.
20. المشاركة في تطوير الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.
21. تقديم خدمات نوعية للمتعطلين والباحثين عن العمل للجمهور من خلال مكاتب التشغيل خلال عام 2019، كان من أبرزها وأهمها:

- بلغ عدد الزيارات الميدانية للمنشآت زيارة أولية ما مجموعه (1,091) زيارة بلغ عدد العاملين فيها (8,595) عامل منهم (6,095) ذكور و (2,500) إناث.
- بلغ عدد الزيارات الميدانية للمنشآت زيارة متابعة ما مجموعه (915) زيارة بلغ عدد العاملين فيها (28,778) عامل منهم (2669) ذكور و (6109) إناث.
- بلغ عدد المسجلين الباحثين عن عمل بلغ (12,247) منهم (10773) ذكور و (1,474) إناث.
- بلغ عدد فرص العمل المعلن عنها (10,780) فرصة نفذ منها (717) فرصة.
- بلغ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة المسجلين (480) معاق تم تشغيل (34) معاق.
- بلغ عدد الزيارات للمؤسسات التنموية (إقراضية، تشغيلية، تدريبية) (772) زيارة.
- بلغ عدد الزيارات المخصصة لوحدات التوظيف في الجامعات الفلسطينية (125) زيارة.
- بلغ عدد الزيارات المخصصة للمدارس الفلسطينية من اجل تقديم خدمة التوجيه والإرشاد المهني (121) زيارة.
- بلغ عدد المستفيدين من حصص التوجيه والإرشاد المهني (17,800) مستفيد منهم (7,619) ذكور و (10,181) إناث.
- بلغ عدد طلاب الجامعات الذين استفادوا من خدمة التوجيه والإرشاد المهني (المنفذة بالشراكة مع مكتب العمل) في وحدات التوظيف المتواجدة في الجامعات الفلسطينية ما مجموعه (928) طالب منهم (311) ذكور و (617) إناث.

في ملف التفتيش وحماية العمل: يعتبر ملف التفتيش وحماية العمل من الملفات المركزية لقطاع العمل إذ يستحوذ هذا الملف على اهتمام واسع من كافة الشركاء الاجتماعيين لما لهذا الملف من تماس مباشر مع العاملين والمشغلين على حد سواء. فخلال الثلاث سنوات السابقة قد تم تحقيق الإنجازات التالية:

1. أتمتة وحوسبة برامج التفتيش الميدانية.
2. توفير أجهزة لوحيه لجميع مفتشي العمل لاستخدامهم خلال الزيارات التفتيشية.
3. زيادة عدد المفتشين من 45 مفتشا إلى 90 مفتشا.
4. زيادة عدد الزيارات الميدانية لتصل إلى ما معدله 16,000 زيارة ميدانية سنويا.
5. استحداث رقم مختصر (127) في الإدارة العامة للتفتيش لاستقبال شكاوى واستفسارات المواطنين.
6. استمرار متابعة تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور ليصل إلى 92% من المؤسسات التي تم زيارتها.
7. توفير معدات وأجهزة قياس أثر الملوثات على بيئة العمل والعمال.
8. إنجاز القرار بقانون للصحة والسلامة المهنية التي يعزز دور مشرفي السلامة المهنية في المنشآت الخطرة والكبيرة في القطاع الخاص.
9. استمرار التشبيك مع كافة الشركاء الاجتماعيين والفنيين.
10. عقد مؤتمر التفتيش الأول على مستوى المنطقة العربية في فلسطين والخروج بتوصيات قابلة للتطبيق لتحسين منظومة التفتيش على مستوى المنطقة العربية.
11. عقد أربعة مؤتمرات للصحة والسلامة المهنية بالشراكة مع المؤسسات الوطنية المعنية بهدف رفع الوعي ونشر ثقافة السلامة المهنية وتطوير المنظومة
12. إنجاز دراسة تقييمية لواقع التفتيش في وزارة العمل بهدف تطوير جودة العمليات والخدمات
13. إعداد دليل إجراءات موحد لموظفي التفتيش
14. إجراء أربعة حملات تفتيشية مركزه على فئات وقطاعات محدده بشكل سنوي (عمالة الأطفال، عمالة النساء، الأجور، القطاعات الخطرة)

في ملف علاقات العمل والسياسات العمالية: هذا الملف الذي يعتبر من أكثر الملفات دقة إذ يتعامل هذا الملف مع النقابات العمالية ويؤسس للحوار الاجتماعي نحو تعزيز توازن علاقات العمل بين المشتغلين والمشغلين. ومن أهم إنجازات هذا الملف:

1. تعزيز الرقابة على النقابات العمالية وتعزيز مبادئ الحوكمة الرشيدة لها.
2. متابعة العديد من النزاعات العمالية وخاصة في المنشآت الكبيرة والتوصل إلى اتفاقيات عمل جماعية.
3. المساهمة في تعزيز الحوار الداخلي بين اللجان العمالية وأصحاب الأعمال في العديد من المنشآت الكبيرة والمتوسطة.
4. معالجة الكثير من نزاعات العمل الفردية بين العمال (الذكور والإناث) ومشغليهم.
5. إنجاز المسودة الأولى لقانون تنظيم العمل النقابي.
6. إنجاز المسودة الأولى لتحديثات قانون العمل.

يبين الجدول التالي أهم ما تم تحقيقه مقارنة بما تم التخطيط لاستهدافه:

مؤشرات الأداء حسب إطار النتائج الإستراتيجي لقطاع العمل للأعوام (2017-2019)								
السياسة الوطنية: توفير فرص عمل لائقة للجميع			**التدخل السياساتي: اعتماد إجراءات تعنى بالتعجيل بخلق فرص عمل دائمة من خلال إجراءات خلال شراكات استثمارية بين القطاعين العام والخاص، دعم صندوق التشغيل الفلسطيني وتطويره، اعتماد إجراءات تعنى بالإسراع في إطلاق المشاريع الريادية لإعادة تأهيل الخريجين وتشغيلهم من كلا الجنسين.**					
الهدف الاستراتيجي الأول: خفض معدلات البطالة			**الموازنة/ السقف المالي: 52 مليون شيقل (2018-2020)**					
النتائج	المؤشر	مصادر المعلومات والتحقق	خط البيانات المرجعي 2016	القيمة المحققة 2017	الإستهداف 2018	القيمة المحققة 2018	الإستهداف 2019	القيمة المحققة 2019
خلق فرص عمل	نسبة البطالة في الأراضي الفلسطينية	PCBS	27,14%	28.4%	25%	31.4	23%	25%
	عدد المشاريع المنفذة (تشغيل ذاتي)	التشغيل/ صندوق التشغيل / مجالس التشغيل	15	39	1200	177	1200	239
	عدد المستفيدين/العاملين من المشاريع المنفذة (تشغيل ذاتي)		26	54	5000	162	5000	415
	عدد المستفيدين من برنامج التشغيل الطارئ	التشغيل / القطاع الخاص الشريك	715	غير متوفر	1160	7172	1500	1200

مؤشرات الأداء حسب إطار النتائج الإستراتيجي لقطاع العمل للأعوام (2017-2019)								
السياسة الوطنية: توفير فرص عمل لائقة للجميع			التدخل السياساتي: ضمان بيئة عمل آمنة ومراعية للمعايير الصحية والسلامة المهنية					
الهدف الإستراتيجي الثاني: تعزيز تطبيق مبادئ العمل اللائق في فلسطين			الموازنة/ السقف المالي: 24.97 مليون شيقل (2018-2020)					
النتائج	المؤشر	مصادر المعلومات والتحقق	خط البيانات المرجعي 2016	القيمة المحققة 2017	الإستهداف 2018	القيمة المحققة 2018	الإستهداف 2019	القيمة المحققة 2019
إجراءات الرقابة على تطبيق القانون بشروطه وظروفه مُعززة	نسبة المنشآت الجديدة المُفتش عليها	PCBS/ MoL	5.6%	8%	9%	15.5%	11%	10%
	نسبة العمالة المستفيدة من خدمات التفتيش/ الضفة الغربية	PCBS/ MoL	10.0%	10.4%	12%	10.7%	16%	9.5%
	عدد الأنظمة الداخلية المصادق عليها لمنشآت جديدة/ سنوياً	MoL	44	63	50	48	50	71
	عدد الشكاوى العمالية التي تم متابعتها	MoL	322	427	400	524	400	607
	عدد المنشآت العمالية الملتزمة بقانون العمل	وزارة العمل ومنظمة العمل العربية والدولية	100	3630	100+	3436	300+	7522
إجراءات السلامة والوقاية معززة	عدد إصابات العمل السنوية	MoL	682	808	648	1287	614	880
الحد من عمالة الأطفال وتنظيم عمل الأحداث	عدد الأطفال والأحداث الذين تم تنظيم عملهم أو إخراجهم من سوق العمل	PCBS/ MoL	154	598	250	681	250	435

السياسة الوطنية: من التعليم إلى العمل									التدخل السياساتي: موائمة التعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العالي مع احتياجات التنمية وسوق العمل، وضمان تكافؤ الفرص للجميع للحصول عليها، تطوير قاعدة التعليم والتدريب التقني والمهني					
الهدف الإستراتيجي الثالث: توفير أيدي عاملة مهنية مدربة بما يتوافق واحتياجات سوق العمل									الموازنة/ السقف المالي: 117.42 مليون شيقل (2018-2020)					
النتائج	المؤشر	مصادر المعلومات والتحقق	خط البيانات المرجعي 2016	القيمة المحققة 2017	الاستهداف 2018	القيمة المحققة 2018	الاستهداف 2019	القيمة المحققة 2019						
عمالة ماهرة متوفرة تلبي احتياجات سوق العمل	نسبة الخريجين الذين انتقلوا بنجاح إلى سوق العمل من برامج التدريبي المهني الأساسية في المراكز الحكومية (ذكور وإناث)	PCBS/ MoL		71 %	72%	72%	73%	الدراسة قيد التنفيذ						
	عدد الخريجين من مراكز التدريب المهني الحكومية والخاصة	PCBS/ MoL		7144	8018	10722	8699	9353						
السياسة الوطنية: توفير بيئة استثمارية ملائمة									التدخل السياساتي: توفير بيئة تشريعية وإجراءات إدارية مساندة لقطاع الأعمال					
الهدف الإستراتيجي الرابع: بناء قدرات وحوكمة مؤسسات الشراكة الثلاثية وتعزيز دورها على المستويين المحلي والدولي									الموازنة/ السقف المالي: 13.78 مليون شيقل (2018-2020)					
النتائج	المؤشر	مصادر المعلومات والتحقق	خط البيانات المرجعي 2016	القيمة المحققة 2017	الاستهداف 2018	القيمة المحققة 2018	الاستهداف 2019	القيمة المحققة 2019						
العلاقة الثنائية بين العمال وأصحاب العمل مُعززة	معدل العضوية النقابية/ الكثافة النقابية	تقارير وزارة العمل الفلسطينية ومنظمة العمل العربية والدولية	-	15%	16%	14%	17%	15%						
	عدد الاتفاقيات الجماعية الموقعة		-	17	19	10	28	2						

السياسة الوطنية: توفير بيئة استثمارية مناسبة			التدخل السياساتي: دعم الجمعيات التعاونية وتوسيع قاعدتها وتطويرها						
الهدف الإستراتيجي الخامس: تعزيز دور القطاع التعاوني في التشغيل والتنمية المستدامة			الموازنة/ السقف المالي: 3.0 مليون شيقل (2018-2020)						
النتائج	المؤشر	مصادر المعلومات والتحقق	خط البيانات المرجعي 2016	القيمة المحققة 2017	الاستهداف 2018	القيمة المحققة 2018	الاستهداف 2019	القيمة المحققة 2019
بنيان تعاوني قوي متنوع	عدد الجمعيات التعاونية غير العاملة التي تم إلغاء تسجيلها.	هيئة العمل التعاوني	18	120	100	76	80	
	عدد الجمعيات التعاونية الريادية الجديدة المسجلة.	هيئة العمل التعاوني	11	11	12	22	14	
	عدد الاتحادات القطاعية التعاونية الجديدة التي يتم تأسيسها	هيئة العمل التعاوني	-	-	-	-	-	
منظومة تشريعية محدثة وبيئة عمل فاعلة تنظم العمل التعاوني	إقرار نظام ولوائح داخلية لقانون التعاون الفلسطيني	هيئة العمل التعاوني	NA	القانون مصادق عليه	40%	تم الاقرار	-	
	عدد الجمعيات التعاونية الفاعلة المربوطة ببرنامج محوسب	هيئة العمل التعاوني	0	0	20	0	40	
خلق فرص عمل في القطاع التعاوني	عدد فرص العمل الجديدة	هيئة العمل التعاوني	-	445 (تراكمي)	+30	+85	+50	

2.5.4. الاستنتاجات والدروس المستفادة

لقد مررنا أثناء عملية تنفيذ الإستراتيجية بالعديد من المواقف والفرص والتحديات التي عمقت فهمنا لقطاع العمل وعززت قدراتنا للاستجابة لمتطلبات وحاجات واحتياجات هذه المرحلة وما يواكبها من تحديات خاصة بفعل الظروف الاقتصادية والسياسية السائدة في البلاد. أضف إلى ذلك مراكمة خبرات إضافية للخبرات السابقة التي ساعدت الوزارة وشركائها الاجتماعيين على تحقيق الإنجازات سابقة الذكر. ومن أهم الدروس المستفادة:

إن دور القطاع الخاص دور محوري في قطاع العمل ليس فقط في كونه المشغل الرئيس للأيدي العاملة الفلسطينية في السوق المحلي بل امتد دوره في عملية صنع السياسات لقطاع العمل واستضافة متدربين جدد من منظومة التدريب المهني ضمن برامج التدرب في مكان العمل.

تعميق الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج الثلاث ليس مهمة أو دور لعمل لقطاع العمل فقط بل وسيلة مثلى لمعالجة النزاعات العمالية وتحديث التشريعات وتعزيز السلم الأهلي في البلاد. لذلك أصبح مأسسة هذا الحوار وزيادة تنظيمه ودورية انعقاده وانفتاحه على المجتمع المدني ضرورة ملحة يجب تحقيقها في السنوات القليلة القادمة.

إن دور النقابات العمالية لم ينحصر فقط في حماية حقوق ومصالح العمال بل امتد إلى مراحل عميقة من الشراكة في صنع السياسات والرقابة المباشرة على إنفاذ القوانين والتشريعات ذات العلاقة. لذلك أصبح تعزيز دور النقابات ودعمها وضمان استقلاليتها وحريتها متطلبات يكفلها القانون واتفاقيات العمل الفردية والجماعية.

تلعب مؤسسات المجتمع المدني دورا هاما في ملفات التدريب المهني والتشغيل إلا أن عمل هذه المؤسسات لا يزال ضعيفا ومشتتا ويعتمد بشكل أساسي ووحيد على توفر التمويل الأجنبي. لذلك أصبح من المهم والضروري تعميق العلاقة مع تلك المؤسسات وتقديم الدعم الحكومي لها لتمكينها من المساهمة في تنفيذ تدخلاتها وفقا للأجندة الوطنية وأهداف هذه الإستراتيجية.

وزارة العمل بصفتها المؤسسة الحكومية التي تقود قطاع العمل تبذل جهود خاصة لمتابعة هذا القطاع وتحقيق أهدافه. لذلك أصبح من الضروري زيادة المخصصات المالية الحكومية للوزارة وإعادة هيكلة الوزارة لتتواءم أعمالها والمتطلبات المستجدة لقطاع العمل.

البرامج المستجدة التي تم تطويرها مع الشركاء المحليين والدوليين مثل برامج التدريب في مكان العمل وبرنامج التعرف على عالم الأعمال وأركان التوظيف في الغرف التجارية وخدمات التشغيل الذاتي وحوسبة برامج التفتيش وغيرها أثبتت جدواها لذلك أصبح من الضروري هيكلتها ضمن هياكل الشركاء الاجتماعيين وتخصيص الموازنات الخاصة لها من كافة الشركاء.

اعتماد قطاع العمل كقطاع مستقل يتقاطع مع قطاعات التعليم والاقتصاد والتنمية الاجتماعية قد أعاد تسليط الضوء على أهمية الدور الذي يلعبه هذا القطاع وفي المقابل قد كشف حجم التحديات التي تواجه هذا القطاع لذلك أصبح من الضروري دعم هذا القطاع وإعطائه أولوية خاصة لدى الحكومة وسياسات التمويل لديها

إن استقلالية قطاع العمل قد حفز الشركاء والمانحين الدوليين على زيادة الدعم المالي

المخصص لهذا القطاع وإن تشكيل مجموعة قطاع العمل ضمن هيكلية برنامج تنسيق المساعدات المحلية كان له دور كبير في تعميق العلاقة والتنسيق والشراكة مع الشركاء الدوليين

تعميق فهم أدوار كافة الشركاء وخاصة في عمليات التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم للبرامج والتدخلات الإستراتيجية لقطاع العمل أصبح ضرورة ملحة لتعزيز التكامل والانسجام في العمل وضمان أفضل النتائج لتلك البرامج والتدخلات

تعميق العلاقة والشراكة مع مؤسسات التعليم المختلفة وخاصة الجامعات أصبح ضرورة ملحة لتعزيز قدرات الطلبة والخريجين الجدد وتطوير مهاراتهم لدخول سوق العمل

وأخيرا تعزيز العلاقة مع مؤسسات الحكم المحلي والمؤسسات القاعدية التطوعية يعتبر فرصة لا بد من الاستفادة منها والاستثمار فيها لتعزيز فرص التشغيل على المستوى المحلي

القسم الخامس

رؤية القطاع

القسم الخامس

5. رؤية القطاع

1.5. بيان رؤية القطاع

قطاع عمل نشط ومنظم ومحفز يساهم بفعالية في التنمية المستدامة.

تعمل وزارة العمل كقائدة لقطاع العمل الفلسطيني على تنظيم سوق العمل وتقديم خدمات مميزة لطرفي الإنتاج والمساهمة في تأهيل القوى العاملة من كلا الجنسين وتشغيلها وتوفير الحماية الاجتماعية لها ضمن ظروف وشروط عمل لائقة وللمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بمهنية وشفافية عالية وفقا لتشريعات العمل السارية والانسجام مع المعايير والممارسات الدولية في إطار الشراكة الثلاثية

القسم السادس

الأهداف الاستراتيجية والنتائج

القسم السادس

6. الأهداف الاستراتيجية والنتائج

الجدول ب: جدول نتائج الأهداف الاستراتيجية

الهدف الاستراتيجي الأول: تطوير فرص وخدمات التشغيل Promote employment opportunities & services						
نتائج	مؤشر*	خط أساس	استهداف			
		2019	2021	2022	2023	
برامج داعمة للتشغيل الذاتي منفذة على المستوى المحلي (محافظات) والوطني Programs supporting self-employment implemented at the national and regional levels	عدد مشاريع التشغيل الذاتي المدعومة والمنفذة سنويا	600	700	1,000	1,000	
	عدد المستفيدين من برامج التشغيل الذاتي سنويا (ذكور، إناث، ذوي احتياجات خاصة)	1,200 80	1,400 110	2,000 420	2,000 420	
برامج داعمة للتشغيل المؤقت والدائم منفذة على المستوى المحلي (محافظات) والوطني والدولي Programs supporting temporary and permanent employment implemented at the local, national, and international levels	عدد العاملات في مستوطنات الأغوار اللواتي يتم تشغيلهن في السوق المحلي سنويا		800 عاملة	800 عاملة	800 عاملة	
	عدد فرص العمل المؤقتة التي يتم توفيرها سنويا من خلال برنامج التشغيل المؤقت بما فيها برنامج التشغيل المؤقت ضمن الاستجابة لجائحة كورونا	1,500	2,830	4,500	4,500	
	عدد المتعطلين عن العمل الذين يتم تشغيلهم سنويا من خلال التشبيك مع القطاع الخاص	700	800	900	1,000	
	عدد مكاتب التشغيل الخاصة المسجلة	0	1	2	4	
	عدد فرص العمل في الخارج المرصودة والتي تم متابعتها سنويا	0	قيد البحث والدراسة	قيد والبحث والدراسة	نظام رصد مطور لفرص العمل بالخارج	
	عدد شهادات الخبرة المصدقة التي يتم إصدارها للمتعطلين الراغبين بالعمل في الأسواق الخارجية	53	70	80	100	

الهدف الاستراتيجي الأول: تطوير فرص وخدمات التشغيل Promote employment opportunities & services						
نتائج	مؤشر*	خط أساس	استهداف			
		2019	2021	2022	2023	
1_3 برنامج دعم العمال المتضررين من جائحة كورونا	عدد العمال الذين تلقوا مساعدات نقدية بدل تعطل بسبب كورونا	--	108000عامل	--	--	
1_4 برنامج دعم الاجور لمنشات تضررت بسبب كورونا	عدد العمال في الانشطة المتضررة الذين شملهم الدعم (منشات التعليم الخاص والسياحة)	0	0	20000 عامل	--	
1_5 برنامج اقراض المشاريع المتضرره من كورونا(برنامج صمود _صندوق التشغيل)	عدد المشاريع والمنشات التي حصلت على قروض	--	150 منشأة	200 منشاة	300	
1_6 التعاونيات القديمة والجديدة من تخصصات ومحافظات مختلفة مُمأسسة وفاعلة في تنفيذ الخطط التنموية العنقودية Institutionalized old and new cooperatives active in implementing cluster development plans	عدد التعاونيات الجديدة من تخصصات مختلفة التي تم تسجيلها سنويا	20	20	20	20	
	عدد التعاونيات الجديدة التي قدمت خطة عمل لتنفيذ الخطة العنقودية من مختلف المحافظات	0	20	20	20	
1_7 خدمات توعية وإرشاد مهني وقانوني نوعية ومحدثة باستمرار موفرة لفئات متعددة من القوى العاملة Vocational, career and legal guidance and counseling services provided to various categories of the labour force	عدد الشابات والشباب الذين تلقوا تدريب وتوجيه مهني وانخرطوا في سوق العمل	250	250	750	850	
	عدد الزيارات الميدانية السنوية للمنشآت من أجل الرصد والتسجيل على نظام سوق العمل	1,900	2,000	2,500	3,000	
	عدد العاملين الذين يتم تسجيلهم على نظام سوق العمل من خلال الزيارات الميدانية	2,000	2,500	3,000	3,500	
	عدد المستفيدين من نظام معلومات سوق العمل	15000 عامل	20000 عامل	25000 عامل	30000 عامل	
	عدد العمال الفلسطينيين في إسرائيل الذين يتم التواصل معهم سنويا بهدف توعيتهم بما في ذلك العمال المستهدفين نتيجة جائحة كورونا	---	150,000	150,000	150,000	
خدمات نوعية مقدمة للعاملين في إسرائيل	عدد ال سماسرة العاملين في إسرائيل الذين يتم رصدهم والذين يتم متابعتهم من قبل الوزارة سنويا	70	80	90	100	
	نسبة إصابات العمل للعاملين في إسرائيل التي يتم رصدها من خلال نظام معلومات سوق العمل	30	35	40	50	
	نسبة تصاريح العمل للعاملين في إسرائيل التي يتم توزيعها من خلال مكاتب العمل	92000 تصريح	90000	90000	90000	
1_4 خدمات قاونية للمتضررين من جائحة كورونا(مشوع الدعم القانوني للعاملين داخل الخط الاخضر)	عدد العمال الذين حصلوا على تعويض نتيجة تعطلهم عن العمل بسبب كورونا	--	توقيع الاتفاقية مع المكتب القانوني	10000 عامل	20000 عامل	

الهدف الاستراتيجي الثاني: تأهيل وتهيئة أيادي عاملة مهنية مؤهلة بما يتوافق واحتياجات سوق العمل Develop skilled and vocational labor force in line with labor market needs						
نتائج	مؤشر*	خط أساس	استهداف			
		2019	2021	2022	2023	
2-1- توسع كمي في مخرجات برامج التعليم والتدريب المهني Quantitaive expansion in TVET outputs	أعداد مؤسسات التعليم والتدريب المهني (عامة وخاصة)	110	120	130	140	
	أعداد الخريجين السنوي من مراكز التدريب المهني العامة والخاصة (ذكور، إناث)	مجموع 9,353 عامة 2,206 خاصة 7,147	مجموع 10,350 عامة 2,850 خاصة 7,500	مجموع 10,600 عامة 2,850 خاصة 7,750	مجموع 11,100 عامة 3,100 خاصة 8,000	
2-2- ازدياد فعالية وارتباط التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل Enhanced effectiveness and relevance of TVET	نسبة رضا أصحاب العمل عن أداء الخريجين			قيد الدراسة		
	نسبة الخريجين العاملين في تخصصهم 6 أشهر بعد التخرج (أو الذين انتقلوا بنجاح الى سوق العمل) حسب الجنس والمهنة	72%	73%	73%	74%	
	نسبة برامج التدريب التي تشمل على تدريب في موقع العمل لا يقل عن 30% من مدة التدريب	30%	25%	25%	30%	
2-3- نظام تعليم وتدريب مهني حديث يتماشى مع المعايير العالمية بأنظمته وبحوكمته وبالقوانين والتشريعات الناظمة لعمله A modern TVET system in line with international standards in terms of systems, governance, and governing laws and legislations	قانون مقر ومطبق للتعليم والتدريب المهني والتقني	لا وجود لقانون ينظم العمل المهني	البدء بتطوير قانون لتنظيم العمل المهني	مسودة القانون جاهزة ويتم نقاشها للاعتماد	قانون تنظيم العمل المهني مقر للبدء بتطبيقه وطنياً	
	هيئة وطنية مشكلة وعاملة للتعليم والتدريب المهني	المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني مجمد	صدور قرار بإنشاء هيئة التعليم والتدريب المهني والتقني	هيكلية وقانون الهيئة تم اعتمادها والبدء في عملها	هيئة تعليم وتدريب مهني فعالة وكفؤة	

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز تطبيق مبادئ العمل اللائق في فلسطين Enhance the application of decent work principles in Palestine						
نتائج	مؤشر*	خط أساس	استهداف			
		2019	2021	2022	2023	
3-1- قانون وتشريعات وسياسات عمل وإجراءات رقابية وسلامة معدلة ومقرة ومطبقة بكفاءة Amended, ratified, & efficiently applied labor laws, legislations, policies, and procedures	عدد الزيارات للمنشآت الخاضعة للتفتيش سنويا	16,322	21,512	21,512	21,512	21,512
	عدد العمالة المستفيدة من خدمات التفتيش في الضفة الغربية سنويا	59,961	70,000	70,000	70,000	
	عدد الشكاوى العمالية التي تم متابعتها سنويا	607	400	400	400	
	عدد المنشآت العمالية الملتزمة بقرار الحد الأدنى للأجور سنويا	-	600	600	600	
	عدد المنشآت جديدة مرخصة مستوفية لأمور السلامة والصحة المهنية	129	100	100	100	
	نسبة إصابات العمل التي تم التحقيق بها	جميع الإصابات القاتلة و66% من الإصابات الأخرى	جميع الإصابات القاتلة و50% من الإصابات الأخرى	جميع الإصابات القاتلة و50% من الإصابات الأخرى	جميع الإصابات القاتلة و50% من الإصابات الأخرى	
	عدد الأطفال الذي تم إخراجهم من سوق العمل سنويا					
	عدد الأحداث الذين تم تنظيم عملهم سنويا	41	40	40	40	
	عدد تشريعات العمل الثانوية المقرة سنويا	367	400	400	400	
	سياسات محدثة يتم تبنيها لتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية وغيرها (سياسة الحماية من العنف والتحرش في مواقع العمل على سبيل المثال)					
		0	0	1	1	
3-2- مؤسسات نقابية ولجان عمل متخصصة تعمل على أسس مهنية وفاعلة Labor unions and specialized committees operating on effective and professional basis	معدل العضوية النقابية/ الكثافة النقابية	15%	15.5%	15.75%	16%	
	عدد الاجتماعات السنوية للجنة الوطنية لعمل الأطفال	2	2	3	3	
	عدد الاجتماعات السنوية للجنة السلامة والصحة المهنية	2	0	2	3	

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز تطبيق مبادئ العمل اللائق في فلسطين Enhance the application of decent work principles in Palestine						
نتائج	مؤشر*	خط أساس	استهداف			
		2019	2021	2022	2023	
3-3- عمال وأصحاب عمل واعون ومدافعون عن حقوقهم وواجباتهم المقرة قانونيا Workers and employers are aware of and protecting their rights and duties stipulated in the law	عدد العاملين المشتركين في دورات التوعية سنويا	5000	1000	6000	6000	
	عدد العاملين / أصحاب العمل المستفيدين من الاستشارات الفردية سنويا	10000	16000	10000	10000	
3-4- علاقات عمل ثنائية منظمة ومعززة Reinforced and regulated labour work relations	عدد المشاركين في الحوارات الجماعية	100 منظمة نقابية (عمال واصحاب عمل)	100 منظمة نقابية (عمال واصحاب عمل	100 منظمة نقابية (عمال واصحاب عمل	100 منظمة نقابية (عمال واصحاب عمل	100 منظمة نقابية (عمال واصحاب عمل
	عدد الاتفاقيات الجماعية الموقعة	2	15	17	18	
4_4 برنامج العمل اللائق مستجيب لاحتياجات الشركاء في ظل كورونا	عدد العمال واصحاب العمل الذين تلقوا تدريبات للتعامل مع الوباء وانتشاره عدد المنشات الملتزمة بالبروتوكولات الصحية عدد المواد التوعوية الموزعة			10000 عامل 200 صاحب عمل 1000 منشاة	50000 عامل 10000 صاحب عمل 30000 منشاة	

الهدف الاستراتيجي الرابع: تعزيز ومأسسة الحماية الاجتماعية للعمال Enhance and institutionalize social protection for workers						
نتائج	مؤشر*	خط أساس	استهداف			
		2019	2021	2022	2023	
1-4- توافق وطني بشأن قانون الضمان الاجتماعي A national consensus on the social protection law توثيق كتابي لآراء الأطراف ذات العلاقة بخصوص القانون والبنود المقبولة والمرفوضة والتعليل عدد الأطراف المعارضة لبنود القانون المعدلة عدد حملات التوعية الخاصة بالضمان الاجتماعي وأهميته صياغة جديدة للقانون تحظى بدعم غالبية الأطراف ذات العلاقة	عدد التشاورات السنوية مع الأطراف المختلفة ذات العلاقة	---	5	10	---
	20%	50%	80%	وثيقة الملاحظات مكتملة	
	-	-	توافق على بنود القانون	-	
	---	5	10	وعي مجتمعي حول القانون	
	القانون المجمد	مسودة أولى بالتعديلات	مسودة ثانية بالتعديلات	القانون بصياغة جديدة	
2-4- صندوق خاص لإدارة واستثمار أموال تقاعد العمال داخل الخط الأخضر A special fund for managing and investing retirement funds of workers in Israel is set up	مرسوم صادر بإنشاء الصندوق نظام داخلي وقائمة أعضاء	---	مسودة أولى	مسودة ثانية	مرسوم صادر بانشاء الصندوق

الهدف الاستراتيجي الخامس: بناء قدرات مؤسسات الشراكة الثلاثية Build the capacity of the tripartite partnership institutions						
نتائج	مؤشر*	خط أساس	استهداف			
		2019	2021	2022	2023	
5-1- مأسسة كافة اللجان الثلاثية** المركزية والفرعية All central and branch tripartite committees institutionalized		عدد اللجان ذات هيكليات محدثة مقرة ومطبقة	2	3	4	5
5-2- قوانين وسياسات محدثة تنظم وتيسر عمل مؤسسات الشراكة الثلاثية Updated laws and legislations governing and regulating the work of the tripartite partnership institutions قانون تنظيم العمل نقابي معدل ومقر قانون المجلس الاقتصادي الاجتماعي مطور ومقر سياسة أجور جديدة مقرة		قانون عمل معدل ومقر	ملاحظات الشركاء على القانون الحالي	مسودة أولى	مسودة ثانية	قانون معدل ومقر
		مسودة أولى	مسودة ثانية معدلة	قانون معدل مقر	القامنون نافذ	
		ملاحظات الشركاء	مسودة أولى قانون	مسودة ثانية للقانون	قانون مقر	
		قرار الحد الادنى للاجور الحالي	ملاحظات الشركاء	قانون مقر ومعدل	القانون مقر ونافذ	
5-3- حزمة خدمات كفؤة وحديثة وشاملة مقدمة للمواطنين من قبل مؤسسات الشراكة الثلاثية A package of efficient, modern, and comprehensive services offered to citizens by the tripartite partnership institutions		برنامج بناء القدرات المطور والمنفذ لكافة المؤسسات ذات العلاقة (وزارة العمل، صندوق التشغيل، هيئة العمل التعاوني، اتحاد الغرف التجارية، اتحاد نقابات العمال...)	تنفيذ بنسبة 20%	تنفيذ بنسبة 30%	تنفيذ بنسبة 50%	البرنامج مكتمل

الهدف الاستراتيجي الخامس: بناء قدرات مؤسسات الشراكة الثلاثية Build the capacity of the tripartite partnership institutions						
نتائج	مؤشر*	خط أساس	استهداف			
		2019	2021	2022	2023	
4-5- تشبيك قوي وعضوي لمؤسسات الشراكة الثلاثية الفلسطينية مع هيئات ومؤسسات العمل العربية والدولية A strong networking established between Palestinian tripartite partnership institutions and Arab and international labor institutions	عدد مذكرات التفاهم والتعاون الموقعة مع الهيئات الدولية الثلاثية	0	1	2	2	
انضمام المؤسسات لمنابر وهيئات ومعاهدات دولية (منظمة العمل الدولية على سبيل المثال)	-	-	مقترح انضمام لمنظمة العمل الدولية	بدأ اجراءات الانضمام		
5_5 العمل عن بعد والعمل المرن	عدد اللوائح والانظمة المتفق عليها والمقرة	0	2	3	3	
5_6 اتفاقيات عمل جماعية وثنائيةمرتبطة بتداعيات كورونا على سوق العمل	تطوير الاتفاق الثلاثي عدد الاتفاقيات الثنائية على مستوى النشط	0	1	4 اتفاق ثنائي	5	
5_7 تفعيل الحوار الاجتماعي المرتبط باثار كورونا على سوق العمل	عقد المؤتمر الاول للحوار الاجتماعي	0	مقترح لعقد الموتمر	المؤتمر منعقد	خطة تعزيز استقرار العمل	

*يجب أن تقسم جميع البيانات المجمعة حول أعداد ونسب العاملين وغيرهم لتشير الى عدد / نسبة الذكور والإناث، وكذلك الى الفئة العمرية شباب وغيرهم، وكذلك الإعاقة

** تشمل اللجان الثلاثية كل من: اللجنة الوطنية للأجور، ولجنة السياسات العمالية، واللجنة الوطنية للعمل اللائق، واللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، واللجنة الوطنية لتشغيل النساء، وغيرها

القسم السابع

الأهداف الاستراتيجية وصلتها بأجندة السياسات الوطنية وغايات التنمية المستدامة وخطة الطوارئ للحد من تأثيرات جائحة فيروس كوفيد19- على العاملين

القسم السابع

7. الأهداف الاستراتيجية وصلتها بأجندة السياسات الوطنية وغايات التنمية المستدامة وخطة الطوارئ للحد من تأثيرات جائحة فيروس كوفيد19- على العاملين

تصب أهداف قطاع العمل بشكل مباشر في الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة وغاياته وهو تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير فرص العمل اللائق للجميع، إضافة الى تقاطعات هذا الهدف مع الهدف الأول القضاء على الفقر، والرابع التعليم الجيد، والخامس المساواة بين الجنسين، والسابع عشر الشراكات.

1.7. الأهداف الاستراتيجية وصلتها بأجندة السياسات الوطنية وغايات التنمية المستدامة

الجدول التالي يبين الأهداف الاستراتيجية وصلتها بأجندة السياسات الوطنية وغايات التنمية المستدامة.

استعراض الأهداف الاستراتيجية مع الربط بأجندة السياسات الوطنية وأهداف التنمية المستدامة			
الرقم	اسم الهدف الاستراتيجي	التدخل السياساتي لأجندة السياسات الوطنية ذو العلاقة	هدف التنمية المستدامة ذو العلاقة
رؤى	تطوير فرص وخدمات التشغيل	اعتماد إجراءات تُعنى بالتعجيل بخلق فرص عمل دائمة من خلال شراكات استثمارية بين القطاعين العام والخاص، توفير فرص عمل لائقة للجميع، دعم صندوق التشغيل وتطويره، اعتماد إجراءات تعنى بالإسراع بإطلاق المشاريع الريادية لإعادة تأهيل الخريجين وتشغيلهم من كلا الجنسين	الهدف (8): تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير فرص العمل اللائق للجميع الغاية (2-8): تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا، والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات الكثيفة العمالة الغاية (3-8): تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية الغاية (5-8): تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030 الغاية (6-8): الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020 الغاية (8-ب): وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص للعمل، الصادر عن منظمة العمل الدولية، بحلول عام 2020 الهدف 9 الخاص بالصناعة والابتكار والبنية التحتية الغاية (9.3): زيادة فرص حصول المشاريع الصناعية الصغيرة الحجم وسائر المشاريع، ولا سيما في البلدان النامية، على الخدمات المالية، بما في ذلك الائتمانات ميسورة التكلفة، وإدماجها في سلاسل القيمة والأسواق الهدف 5 والمتعلق بالمساواة بين الجنسين الغاية (4.5): الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني الغاية (5.ج): اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للإنفاذ وتعزيز السياسات والتشريعات القائمة من هذا القبيل للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات على جميع المستويات الهدف 10– الحد من أوجه عدم المساواة الغاية (3.10): ضمان تكافؤ الفرص والحد من أوجه انعدام المساواة في النتائج، بما في ذلك من خلال إزالة القوانين والسياسات والممارسات التمييزية، وتعزيز التشريعات والسياسات والإجراءات الملائمة في هذا الصدد الغاية (4.10): اعتماد سياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجيا الغاية (5.10): تحسين تنظيم ورصد الأسواق والمؤسسات المالية العالمية وتعزيز تنفيذ تلك التنظيمات

استعراض الأهداف الاستراتيجية مع الربط بأجندة السياسات الوطنية وأهداف التنمية المستدامة			
الرقم	اسم الهدف الاستراتيجي	التدخل السياساتي لأجندة السياسات الوطنية ذو العلاقة	هدف التنمية المستدامة ذو العلاقة
الثاني	تأهيل وتهيئة أيدي عاملة مهنية مدربة بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل	تحسين الالتحاق والبقاء في التعليم ومن التعليم الى العمل (مواءمة التعليم والتدريب المهني والتقني مع احتياجات التنمية وسوق العمل وضمان تكافؤ الفرص للحصول عليه، وتطوير البنية التحتية ومرافق التعليم والتدريب المهني والتقني) شبابنا مستقبلنا، تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بناء مقومات الاقتصاد الفلسطيني	الهدف 4 والمتعلق بالتعليم الجيد الغاية (4.3): ضمان تكافؤ فرص جميع النساء والرجال في الحصول على التعليم المهني والتعليم العالي الجيّد والميسور التكلفة، بما في ذلك التعليم الجامعي، بحلول عام 2030 الغاية (4.4): الزيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة الأعمال الحرة بحلول عام 2030 الغاية (4.5): القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم وضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات الضعيفة، بما في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في ظل أوضاع هشة، بحلول عام 2030 الغاية (4.أ): بناء المرافق التعليمية التي تراعي الفروق بين الجنسين، والإعاقة، والأطفال، ورفع مستوى المرافق التعليمية القائمة وتهيئة بيئة تعليمية فعالة ومأمونة وخالية من العنف للجميع الغاية (4.ج): الزيادة بنسبة كبيرة في عدد المعلمين المؤهلين، بما في ذلك من خلال التعاون الدولي لتدريب المعلمين في البلدان النامية، وبخاصة في أقل البلدان نموًّا والدول الجزرية الصغيرة النامية، بحلول عام 2030 الهدف 6: «ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع، وتوفير فرص التعلم مدى الحياة» الغاية (8.6): الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020.
الثالث	تعزيز تطبيق مبادئ العمل اللائق في فلسطين	ضمان بيئة عمل آمنة ومراعية لمعايير السلامة والصحة المهنية	الغاية (7.8): اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر لضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025. الغاية (8.8): حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.
الرابع	تعزيز ومأسسة الحماية الاجتماعية للعمال	توفير الحماية الاجتماعية للفقراء والمهمشين، الحد من الفقر تطوير نظم حماية اجتماعية ملائمة ومتكاملة ووضع حدود دنيا لها. إنفاذ قانون عادل للضمان الاجتماعي.	الهدف 1 والمتعلق بالقضاء على الفقر الغاية (1.3): بحلول عام 2030 استحداث نظم وتدابير حماية اجتماعية ملائمة على الصعيد الوطني للجميع ووضع حدود دنيا لها، وتحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء والضعفاء

استعراض الأهداف الاستراتيجية مع الربط بأجندة السياسات الوطنية وأهداف التنمية المستدامة			
الرقم	اسم الهدف الاستراتيجي	التدخل السياساتي لأجندة السياسات الوطنية ذو العلاقة	هدف التنمية المستدامة ذو العلاقة
السادس	بناء قدرات مؤسسات الشراكة الثلاثية	استقرار سوق العمل، تفعيل آليات مساءلة الاحتلال، وتعزيز المشاركة الدولية لفلسطين، توفير بيئة تشريعية وإجراءات إدارية مساندة لقطاع الأعمال، تطوير المسؤولية الاجتماعية ومأسستها وتعزيز الحوار الاجتماعي	• الهدف 10– الحد من أوجه عدم المساواة • الغاية (6-10): ضمان تعزيز تمثيل البلدان النامية وإسماع صوتها في عملية صنع القرار في المؤسسات الاقتصادية والمالية الدولية العالمية، من أجل تحقيق المزيد من الفعالية والمصداقية والمساءلة والشرعية للمؤسسات • الهدف 16– السلام والعدالة والمؤسسات القوية • الغاية (6-16): إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات • الهدف 17– عقد الشراكة لتحقيق الأهداف • الغاية (7-17): تشجيع وتعزيز الشراكات العامة وبين القطاع العام والقطاع الخاص وشراكات المجتمع المدني الفعالة، بالاستفادة من الخبرات المكتسبة من الشراكات ومن استراتيجياتها لتعبئة الموارد • الغاية (8-17): تعزيز تقديم الدعم لبناء قدرات البلدان النامية، بما في ذلك أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية، لتحقيق زيادة كبيرة في توافر بيانات عالية الجودة ومناسبة التوقيت وموثوقة ومفصلة حسب الدخل، ونوع الجنس، والسن، والعرق، والانتماء العرقي، والوضع كمهاجر، والإعاقة، والموقع الجغرافي وغيرها من الخصائص ذات الصلة في السياقات الوطنية، بحلول عام 2020

القسم الثامن

برنامج الموازنة

القسم الثامن

8. برنامج الموازنة

الجدول ج: برامج الموازنة

رقم برنامج الموازنة	اسم برنامج الموازنة	غايات سياسة برنامج الموازنة	أهدف برنامج الموازنة	نتيجة الهدف الاستراتيجية التي يدعمها هدف البرنامج	اسم المؤسسة المسؤولة
الهدف الاستراتيجي (1): تطوير فرص وخدمات التشغيل					
1413	برنامج التدريب المهني والتشغيل	تحسين الخدمات المقدمة للعمال	تدريب وتشغيل عمالة موائمة للسوق	برامج داعمة للتشغيل الذاتي منفذة على المستوى المحلي (محافظات) والوطني	وزارة العمل ادارات التشغيل والتدريب
		تحسين الخدمات المقدمة للعمال	تدريب وتشغيل عمال	برامج داعمة للتشغيل المؤقت والدائم منفذة على المستوى المحلي (محافظات) والوطني والدولي	وزارة العمل / ادارات التشغيل والت\ريب المهني وصندوق التشغيل
		زيادة دور التعاونيات في التنمية	تحسين فرص العمل في التعاونيات	التعاونيات القديمة والجديدة من تخصصات ومحافظات مختلفة ممأسسة وفاعلة في تنفيذ الخطط التنموية العنقودية	هيئة التعاون وصندوق التشغيل والوزارة
		تحين الخدمات المقدمة للعمال	الموائمة مع سوق العمل	خدمات توعية وإرشاد مهني وقانوني نوعية ومحدثة باستمرار موفرة لفئات متعددة من القوى العاملة	وزارة العمل
		تحسين الخدمات وزيادتها للعمال لدى مشغل اسرائيلي	خدمات قانونية	خدمات نوعية مقدمة للعاملين في إسرائيل	وزارة العمل

الهدف الاستراتيجي (2): تأهيل وتهيئة أيدي عاملة مهنية مدربة بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل					
1413	التدريب المهني والتشغيل	اقرار وتنفيذ قانون تنظيم العمل المهني ل 3 قطاعات مهنية ذات اولوية ومضاعفة عدد الملتحقين في التدريب المهني الاساسي بنسبة 100% عن العدد 1374 للسنة التدريبية 2016-2017 متدرب ومتدربة بحلول 2025	بناء قدرات وتقديم مراكز التدريب المهني الحكومية تدريبا صباحيا ومسائيا تقديم خدمة الترخيص والاشراف على المراكز المهنية لخاصة تقديم خدمات التوجيه والارشاد المهني اعداد تصنيف مهني فلسطيني اعداد معايي ر مهنية اقرار قانون لتنظيم العمل المهني والبدء يتطبيقة	توسع كمي في مخرجات برامج التعليم والتدريب المهني ازدياد فعالية وارتباط التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل نظام تعليم وتدريب مهني حديث يتماشى مع المعايير العالمية بأنظمته وبحوكمته وبالقوانين والتشريعات الناظمة لعمله	للإدارة العامة للتدريب المهني
الهدف الاستراتيجي (3): تعزيز تطبيق مبادئ العمل اللائق في فلسطين					
1410	مراقبة وتنظيم علاقات العمل	توفير الحماية الاقتصادية والاجتماعية للعمال واصحاب العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي بما يحافظ على استقرار علاقات العمل داخل سوق العمل	-تعزيز مباديء الديموقراطية والشفافية والرقابة المالية لدى المنظمات النقابية وصولا الى بيئة عمل مستقرة -تعزيز المفاوضات الجماعية	قانون وتشريعات وسياسات عمل وإجراءات رقابية وسلامة معدلة ومقرة ومطبقة بكفاءة	ادارة علاقات العمل وتفتيش العمل والشركاء
			-تنمية ةتنظيم قطاع العمل وصولا الى استقرار علاقات العمل وبالتالي رفع الانتاجية	مؤسسات نقابية ولجان عمل متخصصة تعمل على أسس مهنية وفاعلة	ادارة علاقات العمل وتفتيش العمل والشركاء
			تعزيز الامتثال لقانون العمل فيما يتعلق بالحماية الاقتصادية والاجتماعية وعمالة الاطفال	عمال وأصحاب عمل واعون ومدافعون عن حقوقهم وواجباتهم المقرة قانونيا	ادارة علاقات العمل وتفتيش العمل والشركاء
			ترسيخ مباديء العمل اللائق	علاقات عمل ثنائية منظمة ومعززة	ادارة علاقات العمل وتفتيش العمل والشركاء
			تعزيز الامتثال للوائح والتعليمات والقرارات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية	الامتثال الى 21 لائحة وتعليم وقرار ذو علاقة بالسلامة والصحة المهنية	ادارة تفتيش العمل والشركاء

الهدف الاستراتيجي (4): تعزيز ومأسسة الحماية الاجتماعية للعمال					
1410	مراقبة وتنظيم علاقات العمل	نظام حماية اجتماعية	تعديل قانون قانون الضمان الاجتماعي	توافق وطني بشأن قانون الضمان الاجتماعي	الشركاء و مؤسسة الضمان الاجتماعي
		نظام حماية اجتماعية للعمال داخل الخط الاخضر	توفير نظام حماية اجتماعية للعمال داخل الخط الاخضر	صندوق خاص لإدارة واستثمار أموال تقاعد العمال داخل الخط الأخضر	الشركاء ومؤسسة الضمان الاجتماعي
الهدف الاستراتيجي (5): بناء قدرات مؤسسات الشراكة الثلاثية					
1410	مراقبة وتنظيم علاقات العمل	تنظيم العمل بين الشركاء	تعزيز الشراكة الثلاثية	مأسسة كافة اللجان الثلاثية المركزية والفرعية	الشركاء
1409	البرنامج الاداري	مأسسة لجان ومؤسسات الشراكة الثلاثية	تنظيم العلاقات بين الشركاء	قوانين وسياسات محدثة تنظم وتيسر عمل مؤسسات الشراكة الثلاثية	
		خدمات نوعية للفئات المستهدفة	تعزيز السلم الأهلي	حزمة خدمات كفؤة وحديثة وشاملة مقدمة للمواطنين من قبل مؤسسات الشراكة الثلاثية	الشركاء
		تعزيز الشراكة مع المنظمات المتخصصة	ترسيخ وتوطيد التعاون مع هيئات ومؤسسات العمل العربية والدولية	تشبيك قوي وعضوي لمؤسسات الشراكة الثلاثية الفلسطينية مع هيئات ومؤسسات العمل العربية والدولية	الشركاء

الجدول د: الموارد المالية المتاحة للأعوام 2022-2020

الموارد المالية المتاحة للهدف الأول للأعوام 2022-2020				
الجهة	2020	2021	2022	ملاحظات
حكومة				
موازنة المؤسسة القائدة للقطاع	12.5 مليون شيقل	13.5 مليون شيقل	13.5 مليون شيقل	
موازنة المؤسسات الحكومية الشريكة في القطاع	8 مليون (صندوق التشغيل) 750 ألف شيقل (هيئة العمل التعاوني)	11 مليون (صندوق التشغيل) 800 ألف شيكل (هيئة العمل التعاوني)	11 مليون (صندوق التشغيل) 850 ألف شيكل (هيئة العمل التعاوني)	
الدول المانحة				
عبر حساب الموازنة الموحد	230 ألف يورو (هيئة العمل التعاوني)	80 ألف يورو (هيئة العمل التعاوني)	230 ألف يورو (هيئة العمل التعاوني)	
مشاريع عبر شركاء آخرين				
مؤسسات الأمم المتحدة				
مؤسسات مجتمع مدني محلي				
مؤسسات مجتمع مدني دولي				
القطاع الخاص				
المجاميع:				

الموارد المالية المتاحة للهدف الاستراتيجي الثاني للأعوام 2022-2020					
الجهة	**2020**	**2021**	**2022**	**ملاحظات**	
حكومة					
موازنة المؤسسة القائدة للقطاع	10 مليون شيقل (مصاريف تشغيلية وتطويرية) يضاف له رواتب موظفين	25 مليون شيقل (مصاريف تشغيلية وتطويرية) يضاف له رواتب موظفين	30 مليون شيقل (مصاريف تشغيلية وتطويرية) يضاف له رواتب موظفين		
موازنة المؤسسات الحكومية الشريكة في القطاع					
الدول المانحة	10 مليون يورو	10 مليون يورو	10 مليون يورو	المشاريع مشتركة مع باقي الوزارات الشريكة والشركاء الاجتماعيين في مجال التدريب المهني والتشغيل	
عبر حساب الموازنة الموحد					
مشاريع عبر شركاء آخرين					
مؤسسات الأمم المتحدة					
مؤسسات مجتمع مدني محلي					
مؤسسات مجتمع مدني دولي					
القطاع الخاص					
المجاميع:					

الموارد المالية المتاحة للهدف الثالث للأعوام 2022-2020				
الجهة	2020	2021	2022	ملاحظات
حكومة				
موازنة المؤسسة القائدة للقطاع	9181950	9075633	9501949	مضاف عليها موازنة المشروع (منظومة السلامة والصحة المهنية).
موازنة المؤسسات الحكومية الشريكة في القطاع				
الدول المانحة				
عبر حساب الموازنة الموحد				
مشاريع عبر شركاء آخرين				
مؤسسات الأمم المتحدة				
مؤسسات مجتمع مدني محلي				
مؤسسات مجتمع مدني دولي				
القطاع الخاص				
المجاميع:				

الموارد المالية المتاحة للهدف الرابع للأعوام 2022-2020				
الجهة	2020	2021	2022	ملاحظات
حكومة				
موازنة المؤسسة القائدة للقطاع				
موازنة المؤسسات الحكومية الشريكة في القطاع				
الدول المانحة				
عبر حساب الموازنة الموحد				
مشاريع عبر شركاء آخرين				
مؤسسات الأمم المتحدة				
مؤسسات مجتمع مدني محلي				
مؤسسات مجتمع مدني دولي				
القطاع الخاص				
المجاميع:	4000000 شيكل			من خلال برنامج العمل اللائق ILO

الموارد المالية المتاحة للهدف الخامس للأعوام 2022-2020				
الجهة	2020	2021	2022	ملاحظات
حكومة				
موازنة المؤسسة القائدة للقطاع	16314440 شيكل	16947378 شيكل	17381173 شيكل	
موازنة المؤسسات الحكومية الشريكة في القطاع				
الدول المانحة				
عبر حساب الموازنة الموحد				
مشاريع عبر شركاء آخرين				
مؤسسات الأمم المتحدة				
مؤسسات مجتمع مدني محلي				
مؤسسات مجتمع مدني دولي				
القطاع الخاص				
المجاميع:				

الموارد المالية المتاحة للقطاع للأعوام 2020 – 2022				
الجهة	2020	2021	2022	ملاحظات
حكومة				يضاف الى هذه المبالغ تكاليف تنفيذ خطة الاستجابة لجائحة كوفيد _19 وهي حوالي 30 مليون دولار متوفرة من خلا صندوق وقفة عز والبنك الدولي وال undp ،. Ilo ما عدا برنامج دعم الاجور بقيمة 12 مليون دولار
موازنة المؤسسة القائدة للقطاع / شيكل	70,000,000	91,023,011	96,883,122	
موازنة المؤسسات الحكومية الشريكة في القطاع	8,750,000	11,800,000	11,850,000	
الدول المانحة				
عبر حساب الموازنة الموحد	920,000	320,000	920,000	
مشاريع عبر شركاء آخرين				
مؤسسات الأمم المتحدة				
مؤسسات مجتمع مدني محلي				
مؤسسات مجتمع مدني دولي	57,500,000	40,000,000	40,000,000	
القطاع الخاص				
المجاميع:	137,170,000	143,143,011	149,653,122	

القسم التاسع

خطة الإدارة

القسم التاسع

9. خطة الإدارة

يدار قطاع العمل وينظم ويتم الإشراف عليه من خلال الشركاء الاجتماعيين بقيادة وزارة العمل. ولتحقيق رؤيته وأهدافه الاستراتيجية، وبما ينسجم مع القوانين والتشريعات السارية، فقد شكلت الوزارة مع شركاءها مجموعة من الأذرع السياساتية والتنفيذية في معظم محاور عمل الوزارة، وهي تمثل الشكل الأمثل لقيادة القطاع، فعلى صعيد تشريعات العمل وتعديلاتها، هنالك فريق وطني يضم مجموعة من اللجان المتخصصة، وكل لجنة لديها خطة عمل، وعندما تنهي كافة اللجان عملها، تسلم النتائج للفريق الوطني الذي بدوره ينسب الى مجلس الوزراء.

كذلك، تقود الوزارة لجنة السياسات العمالية التي تحدد أولويات القطاع، خاصة في مجالي التشغيل والتدريب، وهكذا بالنسبة لكافة اللجان الأخرى، وهي: لجنة الأجور، واللجنة الوطنية لتشغيل النساء، واللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، واللجنة الوطنية لمكافحة عمل الأطفال، وأخيراً مجالس التشغيل، حيث يتم ترجمة ما ينتج عن عمل اللجان المتخصصة المذكورة الى خطط تنفيذية سنوية، تحدد مسؤولية الشركاء.

ومن اجل متابعة خطط وبرامج مؤسسات قطاع العمل والقيام بتدخلات ذات أثر إيجابي واضح يساهم في تحقيق رؤيا ورسالة قطاع العمل، ستقوم وزارة العمل بتنفيذ مجموعة من المهام، منها:

1.9. التوجيه والإشراف على الخطة:

من خلال قيام قيادة الوزارة بتفعيل دور مجموعة التخطيط والموازنة في إدارة برامج الوزارة الثلاثة سابقة الذكر، وذلك من خلال توسيع مهامها لتشمل قيامها بإعداد وتنفيذ مجموعة من التدابير الداخلية التي تضمن القيام بمهام الرصد والمتابعة والتقييم للخطة التنفيذية لكل برنامج، وبما يؤشر الى مدى تحقيق أهداف كل برنامج، وبالتالي تحقيق الأهداف الاستراتيجية للخطة. وتشمل التدابير التي يمكن القيام بها كل من: إعداد الخطط السنوية، وإجراء التقييمات النصف سنوية والسنوية لمخرجات الخطط التنفيذية ومدى تحققها مقارنة بالاستهدافات المخطط لها، وبما يشمل وضع معايير ومؤشرات محددة ومحدثة لمنهجية إعداد الخطط التنفيذية وعمليات متابعتها وتقييمها وإعداد التقارير الخاصة بالمراحل المختلفة من عملية التخطيط.

2.9. مؤشرات الرصد والتقييم:

سيتم رصدها حسب إطار النتائج الاستراتيجي لأجندة السياسات.