



إستراتيجية التشغيل الفلسطينية

gtz





3	1. مقدمة من الوزير
5	2. الخلاصة التنفيذية
9	3. مقدمة
9	3.1 تعريف إستراتيجية التشغيل
10	3.2 الرؤيا الشاملة: أهداف إستراتيجية التشغيل
10	3.3 العلاقة بين إستراتيجية التشغيل وإستراتيجية سوق العمل
10	3.4 أبرز التحديات
11	3.5 تحضير الإستراتيجية وتنفيذها
11	3.6 الرقابة و التقييم
12	4. تحليل البيانات
12	4.1 السمات الرئيسية للاقتصاد وسوق العمل الفلسطيني
15	4.2 الأداء الإقتصادي - الإجتماعي في فلسطين من منظور عالمي
16	4.3 الأداء الإقتصادي - الإجتماعي لفلسطين من منظور إقليمي
17	4.4 المقارنة مع اسرائيل
21	5. استنتاجات
21	5.1 الدروس المستفادة من مختلف المؤشرات
22	5.2 تقييم الظروف غير المتغيرة
22	5.3 الإتجاه للتغيير
23	6. السيناريوهات
23	6.1 تصوران او افتراضان رئيسيان
23	6.2 الشروط اللازمة للسيناريوهات المختلفة
24	6.3 التوجيه والتحفيز المفضل
28	7. ترابط إستراتيجية التشغيل
30	8. تحويل الإستراتيجية الى خطة عمل
30	8.1 المجالات المحورية للتنمية المؤسسية
31	8.2 المجالات ذات الأولوية للتعاون الحكومي
31	8.3 تفصيل التطوير المؤسسي
31	8.3.1 إقامة الشراكة الإجتماعية
32	8.3.1.1 الإفتاق متوسط المدى والمجلس الإقتصادي والاجتماعي
32	8.3.1.2 تطوير برنامج العمل اللائق
33	8.3.1.3 التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي و انشاء المشاريع الصغيرة
34	8.3.1.4 مجلس التشغيل المحلي والتعليم والتدريب المهني والتقني
35	8.3.2 مبادئ للتنمية المؤسسية
35	8.3.3 إنشاء وكالة تشغيل عامة
36	8.3.3.1 تطوير الوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل
37	8.3.3.2 وضع وتنفيذ التدابير النشطة لسوق العمل
37	8.3.3.3 تعزيز نظام معلومات سوق العمل
38	8.3.3.3.1 أولويات معلومات سوق العمل في الوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل
41	8.3.3.3.2 تنظيم معلومات سوق العمل في الوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل
42	8.3.3.4 وضع وتنفيذ نظام التوجيه المهني
42	8.3.3.4.1 التدابير اللازمة لتطوير وتنفيذ نظام التوجيه المهني
44	8.3.3.4.2 تنمية المهارات المهنية / أنشطة البحث عن وظيفة
44	8.3.3.5 جذب وكالات خاصة شهيرة
44	8.3.4 إنشاء اللجنة العامة لتنظيم التعاونيات
44	8.3.5 إعادة إحياء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية
44	8.3.6 التعاون السلس بين اتحاد الغرف التجارية و الصناعية و الزراعية الفلسطيني والوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني
46	الملحق الأول: خطة العمل
52	الملحق الثاني: الميزانية المقدره
53	الملحق الثالث: قائمة الذين تم استشارتهم

1. بقلم معالي الوزير

بروح الانتماء الوطني وبعزم ثابت من الجد والمثابرة والبناء على ما تأسس، ظلت وزارة العمل تسعى بكامل طاقتها وتبذل كل جهد مستطاع لمواجهة التحديات التي ما زالت تعصف بسوق العمل وبالاقتصاد الفلسطيني المتطلع ابداً نحو الحرية والاستقلال والخلاص من ذيول التبعية والإلحاق القسري للاقتصاد الاسرائيلي حيث نقف اليوم صفاً واحداً مع الشركاء الاجتماعيين ومؤسسات المجتمع المدني والاهلي وكل من ذوي العلاقة والصلة بسوق العمل في مواجهة حازمة مع جملة التحديات والمعوقات التي يضعها الاحتلال في وجه عمليات التطور الاقتصادي الاجتماعي وسوق العمل الجارية عبر التنمية الشاملة والمستدامة التي نسعى لان يكون عمادها القطاع الخاص، الذي يشكل بحد ذاته نواه الدولة الفلسطينية، منطلقين في ذلك من ايماننا العميق برسالتنا الوطنية والرؤية الاستراتيجية التي اعلنها رئيس الوزراء د. سلام فياض وحددها بانهاء الاحتلال وبناء الدولة الفلسطينية المستقلة وعاصمتها القدس الشريف.

فقد حددت الحكومة الفلسطينية رؤيتها الاستراتيجية واعلنت برنامجها "انهاء الاحتلال وبناء الدولة" فاختطت لنفسها نهجا اقتصاديا وسياسيا يتماشى مع متطلبات العصر واستحقاقات التعايش والسلم الاجتماعي والاهلي، عبر خطط قطاعية طموحة تتكامل وتتناغم على وقع وهدى محددات المشروع الوطني الفلسطيني، فجاءت استراتيجية التشغيل لتشكل جزءاً أساسيا من الخطة القطاعية لقطاع العمل في فلسطين، وتكون النواة الصلبة التي تشتمل على مكونات وهيكل سوق العمل بمختلف تشعباته وصلاته التشاركية مع باقي القطاعات الاقتصادية والاطراف الاجتماعية عموماً.

وبالتالي فإن هذه الاستراتيجية تسعى بالأساس الى تعزيز قدرات سوق العمل وهيكله وبناء التنظيمية، وبما يمكن من رفع كفاءته في تنظيم وتطوير عمليات العرض والطلب، عبر خلق حالة من الموائمة والتوازن ما بين احتياجات السوق ومخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني، وذلك من أجل أن تتناسب مع مستويات النمو الاقتصادي لخلق فرص العمل المناسبة واللازمة، وفي المقدمة من كل ذلك بناء نظام معلومات سوق العمل المتطور والكفؤ باعتباره ضماناً وشرطاً أساسيا من شروط اتمام نجاح هذه الاستراتيجية وتلك الرؤية.

لم تكن هذه الاستراتيجية مقطوعة الجذور ولا معزولة عما راكمته وزارة العمل من تجربة وخبرات ومعارف، بل جاءت لتبني وتعزز على ما جاء في استراتيجية التشغيل متوسطة المدى للأعوام 2000-2004 والتي شكلت في الواقع احدى المخرجات الأساسية لبرنامج التشغيل الفلسطيني آنذاك، بل ستشكل عملياً استمراراً طبيعياً وتطبيقاً خلاقاً للرؤية الاستراتيجية الشاملة لقطاع العمل في فلسطين.

إننا نتطلع بعين الأمل بأن نجعل من هذه الإستراتيجية حجر الزاوية الأهم في مكونات الخطة القطاعية لقطاع العمل في فلسطين، باعتبار أن التشغيل يشكل العنصر الأساس من عناصر الإنتاج الاقتصادي والمجتمعي، والمحرك الأقوى لسوق العمل بمدخلاته ومخرجاته من الموارد البشرية المدربة من مشغلين وباحثين عن عمل، وفي سبيل حصر وتنظيم الجهود المبذولة في قطاع التشغيل وترشيد وتخطيط الموارد عبر سياسات وبرامج تشغيلية موجهة ومتناغمة فقد حرصنا على ان تركز هذه الاستراتيجية على النهوض بأوضاع سوق العمل وتنظيمه ورفع كفاءته التشغيلية وقدرته الاستيعابية على نحو منظم وموجه في اطار سياسة وطنية شاملة، قادرة على وضع الأساس الصالح والمتين لبناء الاقتصاد الوطني المتحرر من التبعية للاقتصاد الاسرائيلي، عبر تعاون ثلاثي تكاملي ما بين الشركاء الاجتماعيين المستند إلى الحوار الاجتماعي المأسس والممنهج الذي يمهد للقطاع الخاص ويعبد الطريق امامه ليكون بحق نواة الدولة المستقلة من خلال جملة من المحاور أهمها:

1. تفعيل الشراكة الاجتماعية من خلال مجلس اقتصادي اجتماعي، واستراتيجية التدريب المهني والتقني لخلق فرص التوظيف الذاتي، والمجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني.

2. إنشاء وكالة وطنية عامة للتشغيل.

3. إعادة تفعيل الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية.

لكل هذا وضعت الوزارة مسألة التشغيل في رأس أولوياتها وصلب نشاطها، في سبيل تجسيد رؤيتنا الاستراتيجية في ايجاد فرص العمل اللائقة والكافية لطالبي العمل انطلاقاً من ايماننا الراسخ بان العمل حق لكل مواطن ومواطنة؛ وبشكل يسهم اسهاماً فعالاً في خفض معدلات البطالة والفقر في المجتمع الفلسطيني، وذلك من خلال سياسات وبرامج تشغيلية وتدريبية تعزز قدرات سوق العمل وترفع من كفاءته الى المستوى المطلوب الذي يوازن ما بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني واحتياجات سوق العمل الحقيقية على اسس تنموية سليمة وشاملة ومستدامة.

إن هذه الاستراتيجية التي تقدمها وزارة العمل اليوم، بكل ما اشتملت عليه من اسهامات جديده وملموسة، لهي في الحقيقة ثمرة جهد وتعاون مشترك ما بين وزارة العمل وشركائها الاجتماعيين كافة عمالاً واصحاب عمل وحكومة من جهه، ومنظمة التعاون الالمانية (GTZ) ومنظمة العمل الدولية (ILO) من جهه ثانية، وذلك ما قدموه لنا من دعم مادي وفني مثمر في سبيل انجاز هذا العمل الذي سيكون بالتأكيد موضع تقدير واهتمام الوزارة حتى تحقيق اهدافنا بتحقيق مستويات العمل اللائق وفرص العمل الوفيرة التي تعزز اسباب الرفاه الاجتماعي والاقتصادي والاستقرار السياسي.

ولم يكن لهذا العمل أن ينجز على هذا النحو من المهنية والتعاون البناء، لولا الرعاية الكريمة والدعم والتوجيه التي وفرها لنا سيادة الرئيس محمود عباس ابو مازن ورئيس مجلس الوزراء د. سلام فياض.

ومن هنا فإنني اتوجه ببالغ الشكر والتقدير لكل الشركاء والاصدقاء الذين ساهموا معنا في إعداد وإغناء هذه الوثيقة الهامة، وخص بالذكر اللجنة الفنية لاعداد استيراتيجه التشغيل، والخبراء المحليين والدوليين، ومؤسسة التعاون الالمانية (GTZ)، ومنظمة العمل الدولية (ILO)، وكافة الاخوة والمسؤوليين في الوزارة الذين لم يكن لهذا العمل بدونهم أن يرى النور.

إننا نتطلع باستمرار الى تطوير أشكال التعاون الفلسطيني- الألماني في كافة المجالات التقنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية.

وأخيراً فإن هذه الخطة الاستراتيجية ليست إلا نتاجاً لجهد وتعاون مشترك لمختلف المؤسسات الرسمية وغير الرسمية والشركاء الاجتماعيين والهيئات المعنية ذات الصلة بموضوع التشغيل وسوق العمل في فلسطين، مما يجعل من هذه الوثيقة دليلاً وهادياً ومرشداً منظماً ليس لوزارة العمل وحسب، بل ولجميع الاطراف المعنية بمعالجة ومواجهة تحديات ظاهرتي البطالة والفقر اللتان تؤرقان المجتمع الفلسطيني وتوقان عمليات التطوير التنموية الشاملة المتطلعة نحو زوال الاحتلال وبناء مؤسسات الدولة الحديثة التي تليق بشعبنا الفلسطيني وتضحياته الجسام.

د. أحمد مجدلاني

وزير العمل

2. الخلاصة التنفيذية

يوجد لدى الحكومة الفلسطينية طموح واسع لتهيئة الظروف المواتية لإيجاد بيئة مربحة وحيوية للنشاط الاقتصادي وتحقيق مستوى عالي للتشغيل مقابل أجور عادلة وضمن ظروف عمل جيدة، حيث تشكل في مجملها الشروط الأساسية لدولة فلسطين. ولكن هناك تحديات كثيرة وخطيرة يجب التغلب عليها.

استراتيجية التشغيل الناجحة يجب أن تقوم على أساس ارتباط قوي مع الاستراتيجية الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك سوف ترتبط استراتيجية التشغيل مع العديد من السياسات الاجتماعية والاقتصادية الحكومية الأخرى، سيتم التركيز بشكل خاص على إمكانيات توليد فرص العمل ومؤسسات سوق العمل - مثل خدمات التشغيل ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني.

ان الهدف الرئيسي لاستراتيجية التشغيل بالنسبة للشباب هو تغيير واقع معدلات البطالة المرتفعة والوظائف ذات الأجور المنخفضة إلى نظرة نوعية للموارد البشرية وتوفير فرص العمل الممكنة.

تنطلق الإستراتيجية من تحليل أهم المؤشرات للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية بهدف تحديد نقطة الانطلاق للتطوير وللسيناريوهات الممكنة

تشير المؤشرات الاقتصادية الى تشابه الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الأراضي الفلسطينية مع تلك الموجودة في الدول النامية ذات الدخل المنخفض. فمستوى المعيشة ومعدل دخل الفرد الحقيقي ومعدل النمو الاقتصادي متدني، ويعاني سوق العمل الفلسطيني من عدم التوازن المزمع وارتفاع معدلات البطالة بسبب ضعف القدرة الاستيعابية للاقتصاد الفلسطيني والناجمة عن السنوات الطويلة لسياسات التهميش والقيود والعراقيل التي وضعها الاحتلال الإسرائيلي أمام تطور الاقتصاد الفلسطيني.

كما تشير المقارنة مع الدول العربية إلى أن انخفاض معدل المشاركة في القوة العاملة وارتفاع معدلات البطالة والتي لها تأثير تراكمي سلبي على الجزء من السكان الذين يعملون ويكسبون الدخل. وبالمقارنة الإقليمية تظهر الأوضاع في فلسطين بشكل واضح:

مقارنة إقليمية	مصر	الأردن	لبنان	فلسطين	سوريا
معدل المشاركة 2008 (حقائق وكالة الاستخبارات المركزية)	47	54	56	41	64
الأسر الذين يعيشون تحت خط الفقر 2009 (حقائق وكالة الاستخبارات المركزية)	20	14	28	59	12
نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي يعادل القوة الشرائية 2009 (دولار أمريكي ، حقائق وكالة الاستخبارات المركزية)	4.900	4.800	10.300	1.390	4.700
معدل البطالة 2009	8	13	9	25	9
نسبة السكان < 15 عاما مع وظيفة	43	47	51	31	58

تشير جميع المؤشرات الاقتصادية إلى أن فلسطين تتخلف كثيرا عن الدول العربية الأخرى في المنطقة. ومرة أخرى يتم تأكيد انخفاض معدل المشاركة في سوق العمل إلى جانب ارتفاع معدل البطالة؛ فجميع البلدان المجاورة لديها أكثر من 20 % من الأشخاص يعملون في وظائف مدفوعة الأجر، وهذا يعني أنه مقابل كل 10 أشخاص في سن 15 عاما فأكثر يعمل منهم 5 أشخاص في الدول العربية الأخرى مقابل 3 أشخاص في فلسطين. ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في دول أخرى في المنطقة يعادل على الأقل أكثر من ضعفين مثيله في فلسطين. ولدى فلسطين أيضا حوالي 60 % من الأسر يعيشون تحت خط الفقر أو ما يعادل على الأقل مرتين أكثر (في المتوسط أكثر من ثلاث مرات أكثر) من الدول الأخرى في المنطقة.

أما المقارنة مع أقرب بلد مجاور وهو إسرائيل فتشكل صدمة كبرى، ولا سيما بالنظر الى حقيقة ان البلدان يعملان في منطقة اقتصادية واحدة:

ورقة حقائق 2009	إسرائيل	فلسطين	الفرق
معدل المشاركة	56.5	41.5	فلسطين 36% أقل
معدل البطالة	7.8	24.8	فلسطين 3.2 مرات أكثر
نسبة السكان < 15 عاما مع وظيفة	52.1	31.2	فلسطين 67% أقل
متوسط نمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد سنويا 2005-2009	8.88%	0.03%	فلسطين أقل ب 42%
متوسط صافي الراتب السنوي	7875	2374	فلسطين أقل ب 3.3 مرة
الفقر 2008	21.6	59.0	فلسطين أكثر ب 2.7 مرة

بالإضافة إلى ذلك، فقد إنخفض عدد العمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات منذ عام 1987 - صعودا وهبوطا - بحوالي 107000 فرصة عمل. في مقابل ذلك زادت في الفترة من 2000 الى 2009 فرص العمل في إسرائيل إلى ما يقرب من 700000 وظيفة.

وفي الحقيقة، إذا عاد مستوى العمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات إلى المستوى الذي كان عليه في العام 1987 - جنبا إلى جنب مع أثر الإحلال- فإن البطالة والفقر وحتى التنمية الاقتصادية لن تكون مشاكل سائدة في فلسطين على النحو الذي هي عليه الآن.

وعلاوة على ذلك، فإنه منذ سنوات عديدة أصبح عدد الاسرائيليين الذين يعملون في الأراضي الفلسطينية المحتلة (في المستوطنات وقواعد الجيش الإسرائيلي) يفوق بكثير عدد العمال الفلسطينيين الذين يعملون في إسرائيل، علما بأن هؤلاء الاسرائيليون لا يساهمون في الاقتصاد الفلسطيني مطلقا.

والى جانب التأثيرات الخارجية على تطور التشغيل في الأراضي الفلسطينية، هناك أيضا بعض الخصائص الداخلية الفلسطينية المهمة لتطور التشغيل فيها:

- تطور القدرة الشرائية سلبيا، مع خسارة قدرها 24 ٪ في عام 2009 بالمقارنة مع سنة الأساس 2000. حيث أن الإتجاه ما زال سلبيا أيضا.
- تطور معدل الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد أيضا سلبيا: إنخفاض بمعدل 10 نقاط مقارنة مع العام 2000. وهو اتجاه سلبيا أيضا.
- البطالة في قطاع غزة وفي صفوف الشباب مرتفعة للغاية
- تدني معدل مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل كبير
- الى جانب معدل المشاركة المنخفض ومعدل البطالة المرتفع، من المتوقع في عام 2020 أن يصل عدد الداخلين الجدد الى سوق العمل 1.4 مليون عامل وفي عام 2040 سيرتفع الى 2.3 مليون عامل.
- هشاشة هيكل العمالة:
 - غالبية المشاريع هي من المشاريع الصغيرة
 - إرتفاع نسبة العمالة غير المنظمة
 - تركيز نشاط المشاريع بشكل رئيسي على السوق الداخلي الفلسطيني
- تطوير اقتصاد بشكل فعال واستراتيجية تشغيل تعيقهما القيود المتغيرة المفروضة من الاحتلال الاسرائيلي، والمتمثلة بالتالي:
 - إمكانيات الإستيراد والتصدير؛ مثال: النسبة الحالية "الاستيراد من إسرائيل"- "التصدير الى إسرائيل" هي 1:8.
 - حرية التجارة، والوقت الذي تستغرقه عملية النقل ومناخ الاستثمار بشكل عام.
 - حجم السوق الفلسطينية الداخلية
 - حرية حركة اليد العاملة، حرية التعاقد والحقوق المتساوية للعمل المتساوي.

○ وخلاصة كل ما سبق هي:

- فلسطين تزداد فقرا
- فلسطين عُرضه "للاختناق" وهذا يرتبط أساسا بالإحتلال
- فلسطين بحاجة للوصول إلى الأسواق الأخرى من أجل:

- زيادة النمو
- زيادة التشغيل
- الحد من الفقر

لهذا ينبغي أن تستند إستراتيجية الحكومة على سيناريوهين رئيسيين محتملين:

1. استمرار الوضع الراهن

يفترض هذا السيناريو عدم حدوث اي تقدم في العملية السياسية وبقاء الوضع الراهن على ما هو عليه

2. فلسطين هي دولة مستقلة

في هذه الحالة تمتلك فلسطين كغيرها من الدول الحق في تحديد وتطوير هيكلها الاقتصادي، وبنيتها التحتية، بما في ذلك حرية التجارة.

- يجب أن تكون التنمية الاقتصادية وتعزيز التشغيل والحد من الفقر من العناصر الرئيسية للحكومة الفلسطينية، الأمر الذي يتطلب الإختيار الأولي "سيناريو البناء 2" (إلا أنه سوف يتم إستخدام السيناريو هان)
- تتحول استراتيجية الحكومة الفلسطينية

- من شعار " استقلال أولاً تتبعه احتياجات الشعب " إلى " الاستقلال من خلال تلبية احتياجات الشعب " .
- وإذا لزم الأمر، يجب إستخدام " سيناريو الضغط 1 " مع كل الإجراءات المتاحة (منظمة التجارة العالمية ومنظمة العمل الدولية).

واستنادا إلى هذين السيناريوهين، فإن الإستراتيجية ستوجه نحو المجالات المحورية التالية:

- تطبيع التجارة وأوضاع النشاطات الاقتصادية (ضمن صلاحية وزارة الاقتصاد الوطني)
- جنبا إلى جنب مع المحور الاول يتم تطبيع علاقات العمل وزيادة فرص العمل للمواطنين الفلسطينيين (ضمن صلاحية وزارة العمل)
- العمل على تطوير الأعمال الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية
- توفير التعاون والشراكات والبنية التحتية والتدابير والتسهيلات لجعل التنمية الاقتصادية ممكنة.

لتحقيق هذه الأهداف، لا بد من:

- خلق تعاون وتنسيق قوي وموحد بين الوزارات المعنية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- خلق شراكة اجتماعية وثيقة
- انشاء بنية تحتية للحكومة تقود إلى:
 - التعليم والتدريب المهني والتقني المبني على الطلب في سوق العمل، وبالذات الذي يهدف الى إتاحة المجال لتأهيل الشباب لبداية واعدة ومن ثم تخفيض مستوى البطالة المتفاقم
 - سياسة وخدمات التشغيل المبنية على الطلب وحاجات السوق الحقيقية
 - التعاون الوثيق بين تطوير الأعمال الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية
 - تقديم الخدمات للمشاريع والموظفين الذين يتابعون انتهاكات القواعد الدولية
 - تقديم الخدمات للمشاريع التي لديها خطط للتعاون عبر الحدود

○ تقديم الخدمات للباحثين عن العمل الذين لديهم خطط (للتنقل) والعمل عبر الحدود وبالإضافة إلى ذلك، تقوم استراتيجية التشغيل على أساس التركيز الدولي. المجالات الرئيسية في هذا الصدد هي ما يلي:

- زيادة القدرة على المنافسة من خلال:
 - مرونة القوة العاملة جغرافياً ومهنيًا
 - تنمية المهارات
 - تطوير الانتاجية
 - هذه الإجراءات يجب ان تكون موجهة بشكل خاص نحو الشباب
 - تنظيم سوق العمل وفقا لإحتياجات أرباب العمل: التوجه نحو الطلب على اليد العاملة
 - الاستثمار في التعليم والتدريب، ولا سيما المرتبط بتلبية احتياجات أرباب العمل
 - تطوير وتطبيق "مبادئ العمل اللائق".
- من أجل إنجاز هذا التطور، ينبغي إقامة حوارات إجتماعية و إقتصادية مكثفة مع الشركاء الاجتماعيين (منظمات أرباب العمل ونقابات العمال). وهناك أيضا شرطاً مهماً لتحقيق النجاح وهو تمكين الحكومة من تولي مسؤولية التنمية الاجتماعية والاقتصادية الموجهة.

وتتمثل الأهداف التي هي في متناول وزارة العمل في:

- إنشاء شراكة إجتماعية وثيقة
- إنشاء بنية تحتية للحكومة تمكن من:
 - اعداد سياسة التشغيل وتوفير خدمات التشغيل وفقا لإحتياجات أرباب العمل
 - تعاون وثيق بين تطوير الأعمال الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية
 - تقديم الخدمات للعاملين الذين لديهم خطط للإنتقال للعمل عبر الحدود
 - تقديم الخدمات والدعم للأشخاص الذين يتابعون انتهاكات القواعد الدولية.

وعلى هذا الأساس فإن المجالات المحورية للتنمية المؤسسية هي:

1. إقامة وتعزيز الشراكة الاجتماعية
2. وضع مبادئ للتنمية المؤسسية
3. إنشاء وكالة للتشغيل و:
 - أ. تطوير وإنشاء تدابير سوق عمل نشطة، مع التركيز بشكل خاص على القدرة التنافسية للعمالة الشابة في سوق العمل
 - ب. تقوية نظام معلومات سوق العمل
 - ج. تنفيذ نظام التوجيه والإرشاد المهني
 - د. جذب وكالات التوظيف الخاصة الشهيرة (المتعددة الجنسيات)
4. خلق التعاون السلس بين وكالة التشغيل وإتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية PFCCIA وإتحاد الصناعات، وقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

3. مقدمة

يمكن إيجاد الأعمال التجارية الخاصة الحيوية والمربحة، والتشغيل الطبيعي مقابل أجور عادلة وظروف عمل جيدة في دولة قائمة. ولكن كل هذه العناصر أصبحت حلماً - وقد صار بعيداً، في تاريخ انتهى منذ فترة طويلة - يحلم به الشعب الفلسطيني.

وتمثل الحكومة الفلسطينية طموحاً واسعاً لجعل هذا الحلم حقيقة، حيث أن التشغيل والدخل هما من العناصر الأساسية في عملية "إنهاء الاحتلال - وبناء الدولة".

إن القيام بتهيئة ظروف جيدة للأعمال التجارية الخاصة والوصول إلى مستوى طبيعي من التشغيل إلى جانب الأجور وظروف العمل العادلة، بالمقارنة مع البلدان المجاورة، يتطلب مستويات عالية من الطاقة والصبر والمثابرة والتخطيط والأداء الاستراتيجي: هناك العديد من التحديات الصعبة التي ينبغي التغلب عليها.

أحد هذه التحديات هو شرط مسبق داخلي وهو: التزام بين انطلاق خطة التنمية الاقتصادية واستراتيجية التشغيل هذه، مع الأخذ في الاعتبار أن النمو المستدام للتشغيل هو نتيجة لاستراتيجية اقتصادية ناجحة. ولكن هذان المجالان هما أيضاً مترابطان من حيث تنمية الموارد البشرية، وتكييفها مع الحاجات الاقتصادية، وهما أمران ضروريان لتعزيز القدرة التنافسية اللازمة لتحقيق النجاح الاقتصادي.

إن التركيز على التنمية الاقتصادية والاجتماعية يعتبر أيضاً مفتاحاً يقود إلى "إنهاء الاحتلال": من الذي يقف ضد التنمية الاقتصادية والاجتماعية للشعب الفلسطيني؟ من الذي يقف ضد سعي الحكومة الفلسطينية للقضاء على الفقر وإيجاد تنمية اقتصادية مستدامة، التي تؤدي إلى رفع معدلات التشغيل وتحسين الظروف المعيشية: إن الاستقلال الاقتصادي هو حق وهدف أساسي لنا.

3.1 تعريف استراتيجية التشغيل

كما ذكر سابقاً، ترتبط استراتيجية التشغيل ارتباطاً وثيقاً بالتنمية الاقتصادية وغيرها من الاستراتيجيات الهادفة لتنمية الموارد البشرية مثل استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني. ومن الواضح أن يؤدي هذا الترابط إلى:

- زيادة إمكانيات التشغيل - الشروع بالتشغيل وتعزيزه -
- زيادة الطلب على العمل المشتق من الأعمال التجارية، والتعليم والتدريب المهني والتقني

كما تترابط استراتيجية التشغيل مع غيرها من السياسات الاقتصادية والاجتماعية للحكومة التي تتشارك فيها الوزارات الأخرى. وهذه الاستراتيجية تحدد مجالات تعاون الحكومة بهدف الوصول إلى سياسة حكومية موحدة منسقة.

وهناك مجالاً أساسياً آخر يستدعي تعاون الحكومة، وهو التعليم والتدريب المهني والتقني بين وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل. كما وتشير التطورات الجارية في استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني، والمذكورة بشكل مفصل في الاستراتيجية المنقحة للتعليم والتدريب المهني والتقني، بأنها تخاطب الشباب على وجه التحديد - لتأهيلهم لمستقبل مع وظائف مناسبة ومستدامة.

وبما أن أهداف استراتيجية التشغيل تركز في الأغلب على القطاع الخاص، فإن هذا يعني ضرورة وجود شراكة قوية ومتينة مع القطاع الخاص ومع منظمات أرباب العمل والنقابات العمالية على حد سواء.

وعلاوة على ذلك فإن وضع سياسات سوق العمل وتطوير مؤسسات سوق العمل، مثل خدمات التشغيل، تعتبر جزءاً من استراتيجية التشغيل.

3.2 الرؤية الشاملة: أهداف استراتيجية التشغيل

الهدف الرئيسي من هذه الاستراتيجية: هو العمل على تهيئة الظروف (السياسات، التدابير، المؤسسات والبنية التحتية) لمواجهة النمو الذي يطرأ على العمالة الفلسطينية، مما سيؤدي إلى الحد من الفقر. ورأت هذه الإستراتيجية أن تغيير وجهة نظر الشباب يمثل هدفاً رئيسياً يستدعي الاهتمام، من حيث ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدل الأجر للوظائف، لمستقبل يوفر الوظائف المناسبة و المستدامة.

وتمثل التحليلات لأهم المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية نقطة انطلاق التطور و السيناريوهات الممكنة لإستراتيجية التشغيل.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف الرئيسي، لابد من الاهتمام بالظروف الخاصة بفلسطين والتي لها علاقة الآثار الاجتماعية والاقتصادية للاحتلال. ولذلك ينبغي للاستراتيجية أن توفر أيضاً الإمكانيات الداعمة من أجل:

- استقرار وتسهيل الاجراءات الاقتصادية التي تتبناها وزارة الاقتصاد الوطني.
- استقرار وتسهيل علاقات العمل للمواطنين الفلسطينيين التي تتبناها وزارة العمل.
- القيام، وفي الوقت نفسه، بتنمية النشاطات الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية، بحيث تتولى وزارة الاقتصاد الوطني، وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل عملية التنسيق المطلوبة.
- خلق التعاون والشراكات و البنية التحتية و التدابير والتسهيلات لانجاح التنمية الاقتصادية.

وسينتج عن تنفيذ هذه الاستراتيجية الأمور التالية:

- خلق تعاون قوي وموحد بين الوزارات المعنية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية
- خلق شراكة اجتماعية وثيقة مع منظمات أرباب العمل والنقابات العمالية
- إنشاء بنية تحتية رسمية تؤدي بدورها إلى:
 - التعليم والتدريب المهني والتقني المبني على احتياجات الطلب على العمل (على النحو المبين في استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني)
 - سياسة وخدمات تشغيل مبنية على الطلب على العمل
 - التعاون الوثيق بين تنمية قطاع الأعمال وتنمية الموارد البشرية
 - تقديم الخدمات للمؤسسات والأشخاص الذين يتعاملون مع انتهاكات القوانين الدولية.

3.3 العلاقة بين استراتيجية التشغيل واستراتيجية سوق العمل

يكمن الفرق الأساسي بين استراتيجية التشغيل المقترحة وإستراتيجية سوق العمل، في اتساع نطاق استراتيجية التشغيل. فاستراتيجية التشغيل المقترحة، تغطي جميع جوانب التنمية الاجتماعية و الاقتصادية، للاستفادة من الظروف بهدف زيادة مستوى التشغيل، بما في ذلك سياسات ومؤسسات سوق العمل. أما استراتيجية سوق العمل، فتقتصر في هذا الصدد على إيجاد حلول للخلل بين العرض والطلب في سوق العمل .

3.4 أبرز التحديات

تتلخص أبرز التحديات التي تواجهها هذه الاستراتيجية في الأمور التالية:

- ارتفاع معدل البطالة – خاصة بين الشباب.
- انخفاض معدل المشاركة في سوق العمل - خاصة بين النساء.

- ارتفاع نسبة الفقر واتساعها.
- انخفاض متوسط الدخل والنتائج المحلي الإجمالي للفرد .
- غياب الضمان الاجتماعي بشكل كلي تقريباً.
- ارتفاع نسبة التشغيل في القطاع غير الرسمي.
- العدد الكبير للمشاريع الصغيرة.
- تزايد الاعتماد على المانحين.
- انخفاض مستوى الشراكة الاجتماعية وغياب الأحكام المؤسسية الوطنية.
- تطوير الشراكة الاجتماعية على المستويات المحلية.
- تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني المبني على أساس الطلب على العمل.
- المرحلة التحضيرية من بناء نظام معلومات سوق العمل.
- مشاكل المرحلة التحضيرية من تطوير خدمات التشغيل (حسب الطلب).
- عدم وجود تعاون منظم بين مؤسسات تطوير قطاع الأعمال ومؤسسات تنمية الموارد البشرية.

3.5 تحضير استراتيجية التشغيل و تنفيذها

استراتيجية التشغيل هذه، هي عملية مشتركة لكل الجهات المعنية بها بشكل مباشر¹. بعد تحليل المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية المناسبة وتحديد الأهداف والمبادئ الرئيسية لهذه الاستراتيجية تم التشاور مع الجهات المعنية والوزارات المعنية والشركاء الاجتماعيين، والطلب منهم تزويد الإستراتيجية بملاحظاتهم واية تغذية راجعة ضرورية ومناقشة مجالات التعاون والعمل المشترك معهم. كانت مسودة هذه الإستراتيجية مدار نقاش مكثف مع الجهات المعنية وتم تقييم ملاحظاتهم وتعقيباتهم عليها.

وكما أسلفنا، فإن استراتيجية التشغيل هذه هي مثابة البداية لعملية مكثفة من المتابعة والتطوير، لإتفاقية متوسطة المدى بين كل الشركاء الاجتماعيين والحكومة حول السياسة الاقتصادية والاجتماعية. لقد تم تحديد أهداف هذه الاستراتيجية بشكل واضح وبمشاركة كافة الأطراف المعنية. لهذا فإن هذه الاستراتيجية تؤسس للسياسة الحكومية وستكون بمثابة المدخل الحكومي الأساسي للتعاون بين أطراف العلاقة الثلاث. هذه الخطوات سيتم تحضيرها وتنفيذها من قبل المدير العام لوكالة التشغيل الفلسطينية

3.6 المراقبة و التقييم

سيتم الإنتهاء من هذه الإستراتيجية عند وضع الخطة العملية والتنفيذية لها ومتابعتها. وهذا يشكل مدخلا للمراقبة والتقييم المنتظم لها. سيتم تنظيم الرقابة على النحو التالي:

- سيقوم مدير المشروع بكتابة تقرير شهري حول التقدم الذي حصل يرفعه لوزير العمل والى لجنة المراقبة والتقييم والتي تتألف من:

- خبيرين من الجامعات الفلسطينية

- أحد المحافظين

¹ انظر القائمة في الملحق 2

- ستقوم لجنة المراقبة والتقييم بتقييم الإنجاز الذي تم في الواقع كل ثلاثة اشهر وتقييم الاستراتيجية سنويا. وستتضمن عملية التقييم التبعات المالية لهذه الاستراتيجية .

4. تحليل البيانات

في هذا الفصل تُظهر نتائج المقارنات الدولية بشأن المؤشرات الاجتماعية والإقتصادية الهامة لتحديد "وضع" فلسطين ولمعرفة ما اذا كان هذا الوضع قابلاً للمقارنة مع بلدان في المنطقة. تمت المقارنة هنا مع أقرب بلد مجاور هو إسرائيل. وهذا أمر في منتهى الأهمية لتشابه الظروف الجيولوجية، والموارد الطبيعية والبنى التحتية الرئيسية بينهما، بل وحتى عوامل الاستقرار، وتبين بأن الإختلافات بين البلدين في هذه المجالات ثانوية: والسؤال هنا هل هذا ينطبق أيضاً على المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بهما؟

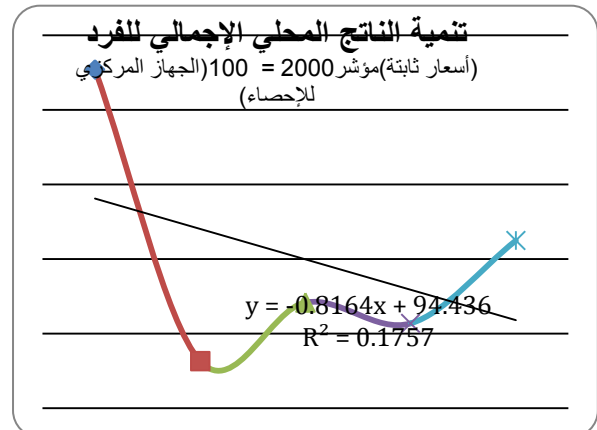
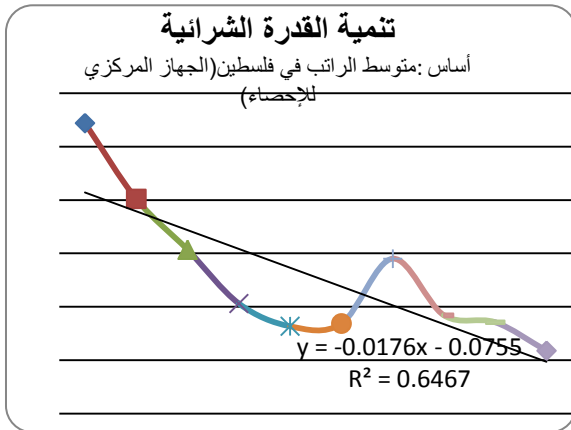
بالإضافة إلى ذلك فإنه سيتم أخذ الخصائص المتعلقة بالتركيبة الاقتصادية والاجتماعية الفلسطينية بعين الاعتبار، وذلك للحصول على التحليلات والاستنتاجات الواردة في الفصل التالي.

4.1 السمات الرئيسية للاقتصاد وسوق العمل الفلسطيني

لا يختلف الاقتصاد الفلسطيني في سماته العامة عن سمات الدول النامية، وبالذات الدول النامية ذات الدخل المنخفض.

مستوي المعيشة متدني وحجم الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي منخفض ووصل عام 2009 إلى 5147 مليون دولار. وبلغ معدل نصيب الفرد من هذا الناتج إلى 1390 دولار.

تُطور القوة الشرائية سلبياً مع خسارة بلغت 24% عام 2009 مقارنة مع سنة الأساس 2000. حيث أن الإتجاه هنا أيضاً سلبياً.

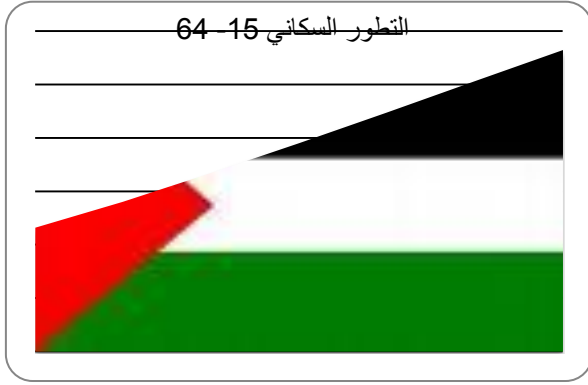


ينطبق هذا أيضاً على تطور الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد من السكان. التطور في فلسطين ينخفض سلبياً 10% منذ عام 2000، الإتجاه هنا أيضاً سلبياً.

وبأخذ هذا الوضع بعين الاعتبار يمكن أن نخلص إلى أن الاستثمار في الأنشطة الاقتصادية في السوق الداخلي الفلسطيني يكاد يكون عديم الجدوى. وطالما لم يتم تغيير الإتجاه عكسياً فإن السوق (المبلغ المتوفر من المال) سيأخذ في التقلص.

واتسم معدل النمو الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية بالتقلبات الكبيرة بسبب العراقيل والقيود والسياسات المعطلة التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي بصورة متغيرة على الأراضي الفلسطينية. ففي الفترة من عام 2000 إلى 2004 كان معدل النمو الاقتصادي في فلسطين بالسالب، وخلال الفترة من عام 2004 إلى 2008 أصبح موجبا ووصل إلى 2.7%⁽²⁾.

(²) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الحسابات القومية، أعداد مختلفة.



وإذا نظرنا إلى هذه المؤشرات في قطاع غزة لوحده فنجد أن معدل النمو الاقتصادي كان سالبا أي -4.5% خلال الفترة من 2004-2008، كما وصل معدل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي فيه إلى 776 دولار⁽³⁾.

البيانات السابقة تشير إلى الضعف الذي يعاني منه الاقتصاد الفلسطيني، الأمر الذي انعكس في ضعف القدرة الاستيعابية له و إلى الخلل المزمن في سوق العمل فيه.

يعاني سوق العمل الفلسطيني من عدم التوازن المزمن بين العرض من الأيدي العاملة و الطلب عليها. في عام 2009 وصل حجم العرض من الأيدي العاملة الفلسطينية إلى 724 ألف عامل، من بينهم 126 ألف امرأة. و من المتوقع أن يزداد عرض القوة العاملة الفلسطينية باضطراد

كبير بسبب معدل النمو السكاني المرتفع في الأراضي الفلسطينية، والذي وصل خلال الفترة من عام 1997 إلى عام 2008 في المتوسط إلى 3% تقريبا، وإلى التركيب العمري الفتى للسكان الفلسطينيين، حيث توجد نسبة كبيرة من السكان في سن أقل من 15 عاما (43.5%)⁽⁴⁾.

هناك حاجة إلى إيجاد ما يقارب من 270000 وظيفة في الأعوام 2010-2015 لتصبح (صحية) من وجهة نظر العماله، ان زياده معدل نمو العماله يجب ان يكون طويل الامد، ما يعني 835000 فرصه عمل اضافيه في سنة 2025.

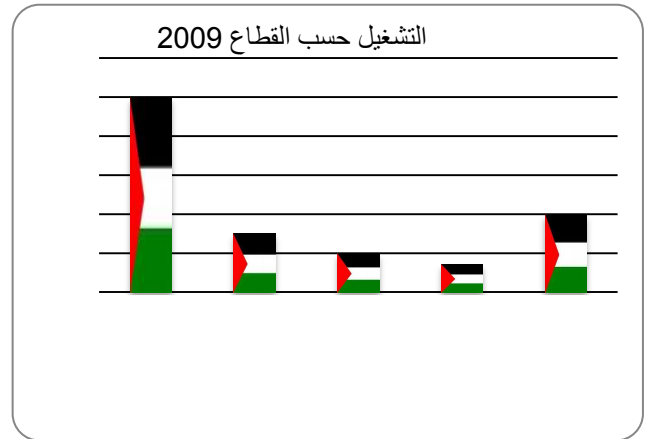
Year	2011	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2025
نسبه المشاركه بالقوى العاملة	41.67	42.00	42.33	42.67	43.00	43.33	43.67	44.00
معدل البطاله	21.91	19.92	17.93	15.95	13.96	11.97	9.99	8.00
القوة البشرية +15	2,465,959	2,649,419	2,835,846	3,024,167	3,215,318	3,415,994	3,621,842	3,825,900
عدد المشاركين بالقوة العاملة	1027483	1112756	1200508	1290311	1382587	1480264	1581538	1683396
المتعطلون عن عمل	225087	221661	215291	205762	193009	177237	157943	134672
عدد العاملين	802396	891095	985217	1084550	1189578	1303027	1423595	1548724
عدد الوظائف التي يجب توفيرها	87996	88699	94122	99333	105028	113449	120568	125130

في مقابل هذا العرض من الأيدي العاملة نجد أن الطلب على الأيدي العاملة الفلسطينية في النشاطات الاقتصادية المحلية ضعيفا. فالاقتصاد الفلسطيني لا يوفر سوى 68% من فرص العمل للقوة العاملة فيه، بينما يوفر الاقتصاد الإسرائيلي فرص عمل لحوالي 7.5% من القوة العاملة الفلسطينية. أما باقي القوة العاملة الفلسطينية فهي عاطلة عن العمل. في عام 2009 وصل معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية إلى 24.8%، في قطاع غزة كان هذا المعدل أعلى ووصل إلى 39.1%⁽⁵⁾.

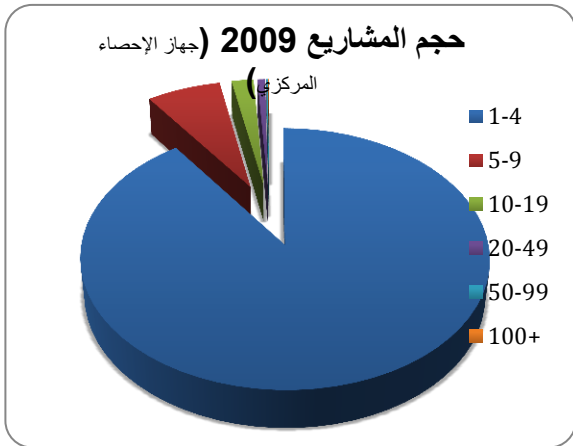
و سجلت أعلى معدلات للبطالة بين الشباب ضمن الفئة العمرية 20-24 سنة (40.48%)، و بين النساء اللواتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر (37.5%)⁽⁶⁾.

ويلاحظ ان عدم التوازن المزمن في سوق العمل الفلسطيني موجود في ظل

معدلات منخفضة للمشاركة في القوة العاملة تتراوح ما بين 41% إلى 42%، و معدل مشاركة



منخفض للإناث وصل عام 2009 إلى 15.1%⁽⁷⁾. هذا يعني إذا ارتفع معدل المشاركة العام في الأراضي الفلسطينية وكذلك معدل مساهمة الإناث وبقى الاقتصاد الفلسطيني ضعيفا على النحو الحالي، فإن عدم التوازن أو الاختلال في سوق العمل الفلسطيني سيزداد بشكل كبير، وبالتالي سنشهد



(3) المصدر السابق

(4) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، اعداد مختلفة من مسح القوى العاملة

(5) المصدر السابق

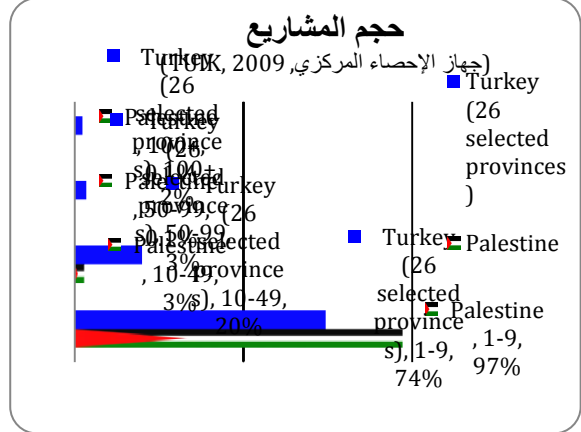
(6) المصدر السابق

(7) المصدر السابق

معدلات البطالة أكبر بكثير من المعدلات المرتفعة حالياً.

أكثر القطاعات الاقتصادية الفلسطينية توفر فرص عمل هو قطاع الخدمات، حيث استوعب هذا القطاع عام 2009 ما نسبته 33.8% من القوة العاملة الفلسطينية، يليه القطاع العام بواقع 16.3% ثم قطاعي الصناعة والزراعة بواقع 15.1% و 15% على التوالي، وأخيراً قطاع البناء والتشييد بواقع 10.1%.

ومن نقاط الإهتمام هنا هو حجم المشاريع الاقتصادية، حيث اتضح أن 97% من المشاريع الفلسطينية توظف أقل من 10 موظفين (90% توظف أقل من 5 موظفين). وبالتالي فإن حصة المشاريع المتوسطة والكبيرة الحجم التي لديها 20 موظفاً وأكثر منخفضة جداً (أقل من 1 في المئة). ولا بد من الإشارة هنا إلى أن تلك المؤسسات المتوسطة الحجم مهمة لاغراض الابتكار والتنمية الاقتصادية، ومهمة أيضاً في تطوير النظم والخدمات لسوق عمل مرن وقوى عاملة مؤهلة.



وبغية اظهار الفروقات، يتم إجراء مقارنة بين مجموعة مختارة من المناطق الريفية والحضرية في تركيا وفلسطين. على الرغم من أن تركيا أيضاً لديها عدد كبير من المؤسسات غير الرسمية، إلا أن الفرق مع فلسطين يبقى جوهرياً.

سوق العمل الإسرائيلي ونسبة التشغيل في المستوطنات الإسرائيلية الواقعة في المناطق الفلسطينية بلغت 7.5%⁽⁸⁾.

انخفاض معدل دخل الفرد في الأراضي الفلسطينية وارتفاع معدل البطالة أدى إلى انتشار الفقر في هذه الأراضي. فمعدل الفقر بين الأسر الفلسطينية وصل عام 2006 وفقاً لأنماط الاستهلاك الحقيقية إلى 30.8%، في نفس الوقت بلغت نسبة الأسر التي يقل دخلها الشهري عن خط الفقر الوطني 518 دولار شهرياً إلى 56.8%. نسبة الأسر التي تعيش تحت خط الفقر الشديد (414 دولار) 44.1%⁽⁹⁾.

تشير المؤشرات السابقة للاقتصاد وسوق العمل الفلسطيني إلى حجم الجهود الكبيرة التي يحتاجها لإعادة البناء الاقتصادي وإلى التحديات الكبيرة التي ستواجهها أية إستراتيجية للتشغيل في هذه الأراضي الفلسطينية.

هناك العديد من المجموعات التي تتطلب اهتماماً خاصاً بشأن وضعها في سوق العمل.

يتطلب الوضع في غزة إهتماماً خاصاً في مجالات التشغيل والدخل والفقر حيث نجد:

• ارتفاع نسبة البطالة في غزة إلى 39%¹⁰.

• متوسط الأجر الشهري الصافي هو 1477 شيكل¹¹.

• 80% من السكان يعيشون تحت خط الفقر¹².

والشباب أيضاً يعتبر ذهب الأمة وفي فلسطين بالتحديد ينبغي اعتبار الشباب أمل الأمة من حيث قدراتهم على التعامل والتكيف مع التغيرات، والمرونة وسعيهم الدؤوب للتعليم. وعلى الرغم من ذلك فإن البطالة بين الشباب في فلسطين مرتفعة للغاية بالمقارنة مع مستوى البطالة بين الشباب في العالم العربي (26%)¹³:

• معدل البطالة في الفئة العمرية 15-19 سنة هي 38%.

⁸ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أعداد مختلفة من مسح القوى العاملة

⁹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تقرير الفقر في الأراضي الفلسطينية 2006

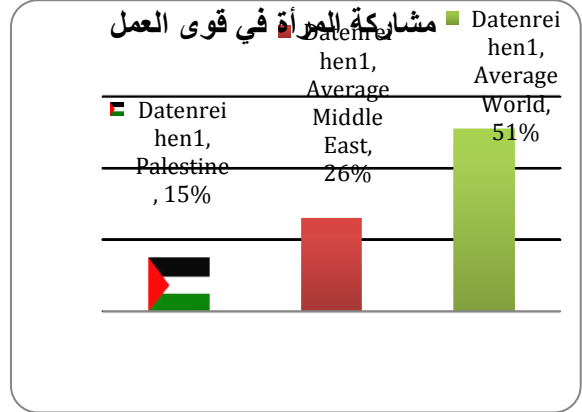
¹⁰ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة الربع الرابع من عام 2009

¹¹ أوراد، الشباب الفلسطيني: سياسة، معلومات، ووسائل إعلام، 2008

¹² حقائق وكالة الاستخبارات الأمريكية 2009

¹³ منظمة العمل العربية 2010

- نسبة البطالة بين الفئة العمرية من 20- 24 عاما هي 40%
 - في غزة هذه المعدلات أعلى من تلك الموجودة في دول العالم بنسبة 58 % و 61 %¹⁴
 - ونتيجة لهذا المستوى من البطالة بالاضافة الى عوامل اخرى يميل الناس إلى اختيار أعلى مستوى من التعليم يمكن تحقيقه في التعليم الجامعي بدلا من التوجه لتلبية حاجة الطلب في سوق العمل من التعليم المهني.
- يعتبر معدل مشاركة المرأة في سوق العمل متدنياً للغاية، حتى بالمقارنة مع بلدان أخرى في الشرق الأوسط والرسم التالي يوضح:

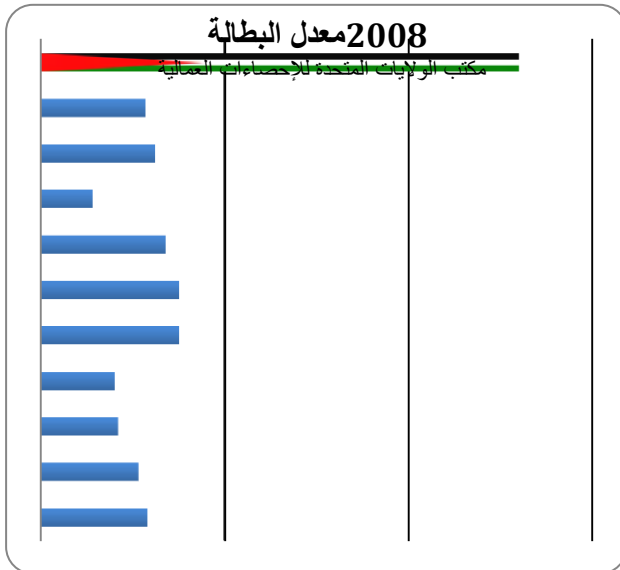


وبالتالي فإن المرأة أيضا أقل مشاركة في النشاط الريادي. يوجد 3 % فقط من النساء الناشطات في سوق العمل هن ربات عمل أو يعملن لحسابهم الخاص، مقابل 24 في المائة من الرجال.

وتواجه النساء المتعلقات (< 13 عاما من التعليم) مخاطر البطالة أكثر من الرجال: 34 % مقابل 15 %¹⁵.

ومن المجموعات الخاصة التي بحاجة الى اهتمام خاص هي فئة الأسرى المحررين. اذ يتوجب إعادة دمجهم بالمجتمع و سوق العمل من خلال اجراءات وبرامج خاصة وواضحة؛ حيث ينبغي تدريجيا جعلهم على دراية بفكرة بأن مستقبل غير مميز ليس هو الحل العادل فيما يتعلق بمصلحة المجتمع ككل.

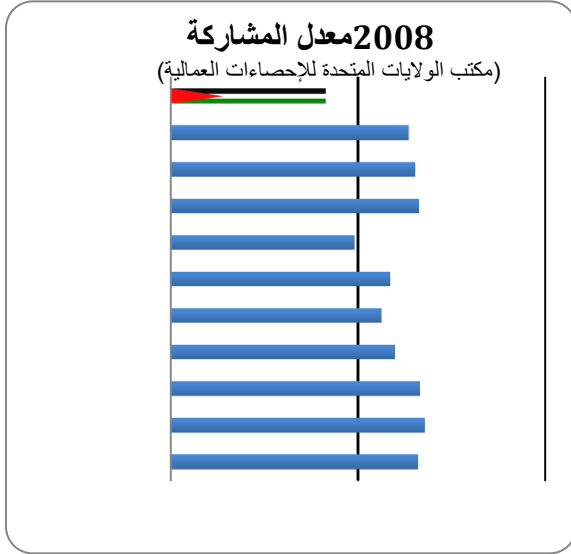
4.2 الأداء الاقتصادي والاجتماعي الفلسطيني من منظور عالمي



كان للأزمة المالية تأثيراً على زيادة نسبة البطالة في الدول الغربية. وأحيانا يكون الأثر كبيراً كما حصل في عام 2009 (واليا)، ولكن على الأرجح لن تصل نسبة البطالة في معظم البلدان الى المستوى المسجل حالياً في فلسطين.

كما ينبغي للمرء أن يأخذ في الاعتبار ان زيادة البطالة في الدول الغربية هو مجرد ظرف طارئ، في حين أن المستوى المرتفع للبطالة في فلسطين هو عامل هيكلية. حيث زاد متوسط معدل البطالة في فلسطين على مدى السنوات العشر الماضية عن 20 %.

¹⁴ استطلاع لسوق العمل من الجهاز المركزي للإحصاء 4Q 2009
¹⁵ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة الربع الثالث 2009

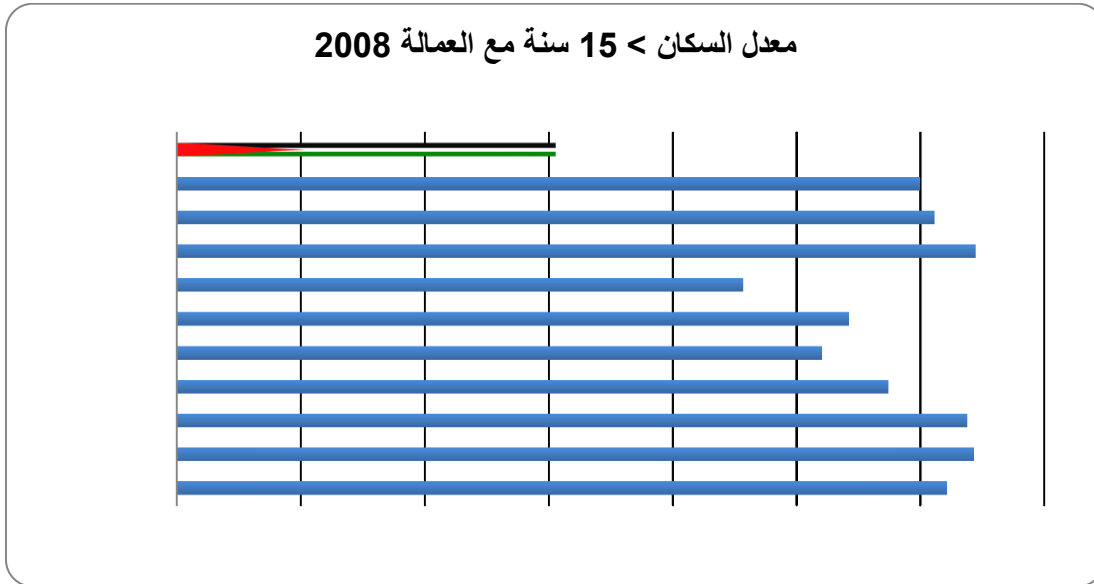


لا بد أن تتصدى فلسطين لانخفاض معدل المشاركة في القوة العاملة وارتفاع معدلات البطالة. ولهذا فإن نسبة صغيرة من السكان تشارك في النشاط الاقتصادي وتكسب المال من أجل القوت اليومي.

ويزداد الفرق بالمقارنة مع الدول الغربية في المتوسط أكثر من 20 ٪، ومرة أخرى يعتبر هذا عاملاً هيكلياً. ولهذا و بصورة عامة فإن زيادة معدل المشاركة في قوة العمل تستغرق وقتاً طويلاً.

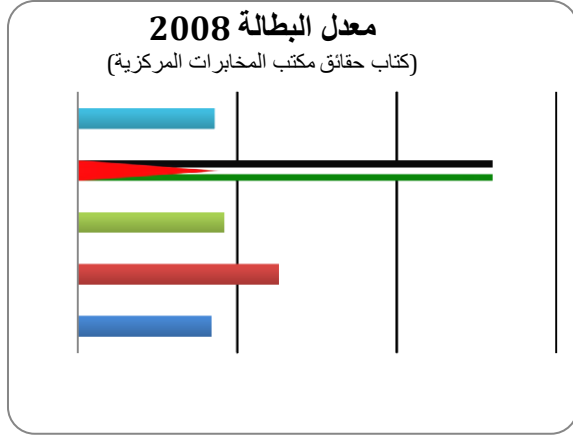
ويسود اعتقاد بأن نسبة المشاركة المتدنية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالجوانب الثقافية، ولكن يجب التحقق من هذا الافتراض عند إجراء المقارنة الإقليمية.

إن ارتفاع معدل البطالة وانخفاض معدل المشاركة له تأثير على السكان النشيطين اقتصادياً. إذ يؤدي ذلك إلى ارتفاع معدل الإعاقة والعبء على القوة العاملة. والفرق بين الوضع في فلسطين فيما يتعلق بالسكان والتشغيل بالمقارنة مع الدول الغربية يتجاوز البيانات الموضحة في الرسم البياني التالي:

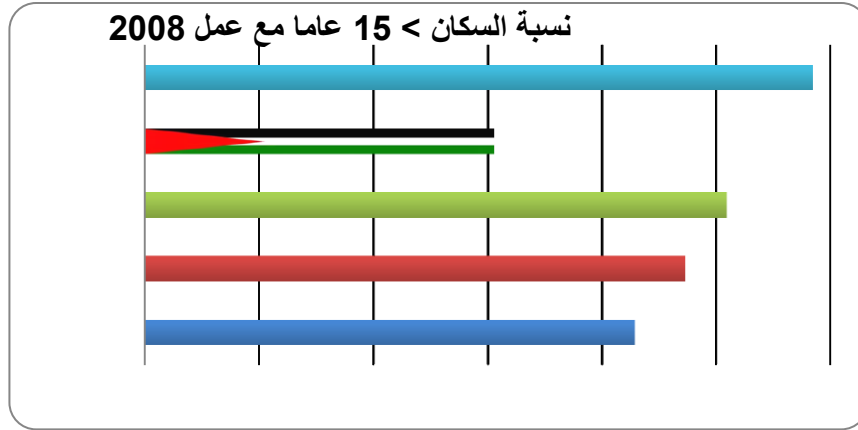


4.3 الأداء الاقتصادي والاجتماعي الفلسطيني من منظور إقليمي

معدل البطالة في فلسطين مرتفع جداً من المنظور الإقليمي أيضاً، ومعدل المشاركة في قوة العمل منخفضة جداً. كما يبلغ معدل البطالة في فلسطين حوالي 17-٪ في المتوسط. في نفس الوقت نجد أن نسبة المشاركة في القوة العاملة في الدول العربية الأخرى تشبه مثيلاتها في الدول الغربية، والفرق يكمن فقط في انخفاض معدل مشاركة المرأة. ولذلك فإنه يبدو واضحاً أن انخفاض معدل المشاركة في القوة العاملة في فلسطين له علاقة أكثر بارتفاع معدل البطالة وليس العوامل الثقافية.



تصبح الفروق بين فلسطين والبلدان الأخرى أوسع عندما يتم مقارنة نسبة السكان النشيطين اقتصادياً. تزيد هذه النسبة في الدول الأخرى بنسبة 20 % لديهم أشخاص يعملون مقابل أجر. وهذا يعني ان هناك 5 أشخاص يعملون في الدول العربية الأخرى مقابل 3 أشخاص يعملون في فلسطين من بين كل 10 أشخاص تزيد اعمارهم عن 15 عاماً.



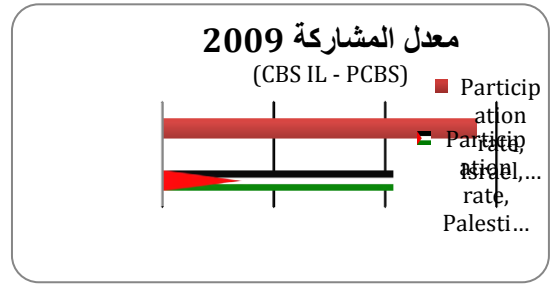
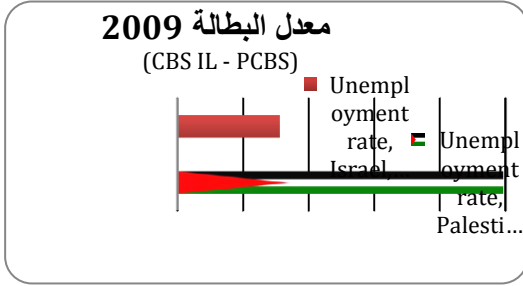
هناك مؤشرات أخرى أيضاً تدل على أن فلسطين تتخلف كثيراً عن الدول العربية الأخرى في المنطقة. حيث نجد أن نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في دول أخرى في المنطقة، هو على الأقل أكثر بمرتين بالمقارنة مع فلسطين. فهناك ما يقارب 60 % من السكان في فلسطين يعيشون دون خط الفقر، وهذا ما يزيد عن ضعف ما هو موجود في الدول الأخرى في المنطقة وربما يصل الى ثلاث اضعاف ذلك+.

4.4 المقارنة مع اسرائيل

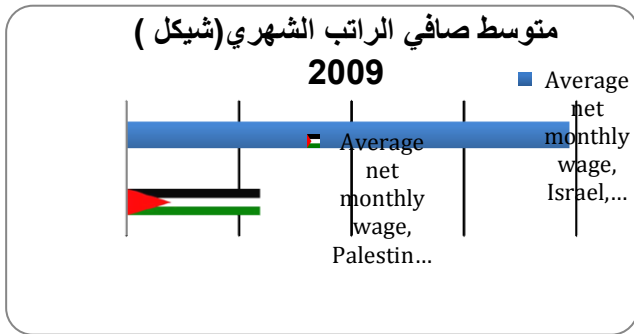
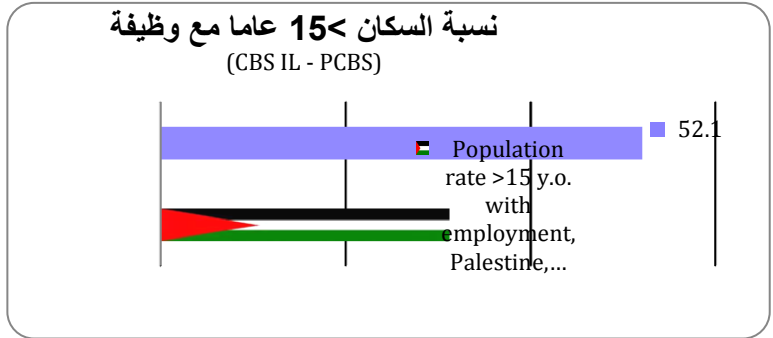
تأتي بعد ذلك بالطبع إسرائيل - المقارنة هي مع الظروف الجيولوجية والموارد الطبيعية والمناخ والبنى التحتية الأساسية، وحتى الاستقرار. ومع إنه يمكن إعتبار أن البلدان يعملان في منطقة إقتصادية واحدة، الا ان قراءة في العلاقة الاقتصادية تشير الى ان حوالي 85 % من الواردات والصادرات هي من / إلى إسرائيل¹⁶ (على الرغم من أن الميزان التجاري يميل بوضوح لصالح إسرائيل).

وبما أن إسرائيل هي أيضاً الدولة المحتلة، فإنه يجب أن نفترض، بالنظر إلى طول فترة الاحتلال وحقيقة أن البلدان متجاوران، أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية فيهما قابلة للمقارنة أيضاً.

¹⁶ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

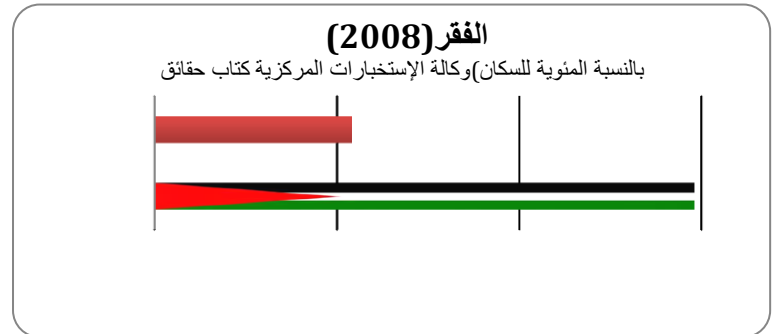


معدل البطالة في فلسطين أكثر بثلاثة أضعاف، ومعدل المشاركة أقل بحوالي 15 نقطة، أي أننا نجد نفس الاتجاه عند المقارنة مع البلدان الأخرى، ولكن بوجود الفروقات التالية: كل 100 شخص في إسرائيل يوجد 52 شخصا يعمل باجر بينما في فلسطين هناك 31 شخص فقط.



كذلك فإن الفرق كبير في معدل الأجر الشهري، وبالذات عند مقارنة مستوى الأسعار بين البلدين.

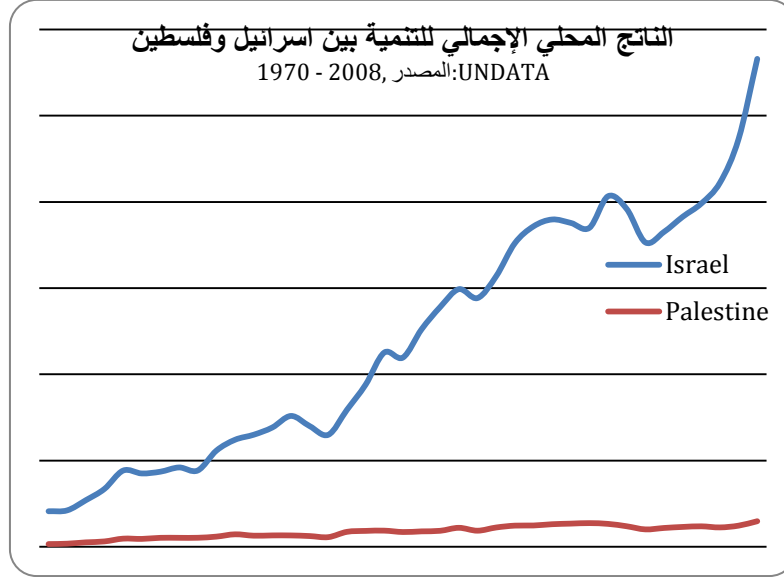
الفقر في فلسطين هو ثلاث أضعاف الفقر في إسرائيل ويؤثر على ما يقرب 60% من السكان. وبالإضافة إلى أسر الحريديم في إسرائيل فإن الأشخاص من أصل فلسطيني يكونون في كثير من الأحيان عرضة للفقر في إسرائيل أكثر من غيرهم وذلك وفقا لتقرير منظمة التعاون والتنمية.¹⁷



¹⁷ منظمة التعاون والتنمية مراجعات سوق العمل والسياسات الاجتماعية إسرائيل، 2009

ومن ثم، أخيراً وليس آخراً، هناك تطور الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد من السكان. التطور في فلسطين ينخفض سلبياً 4% نقطه منذ عام 2000، بينما كان النمو في إسرائيل قد بلغ 40% نقطة مئوية إيجابية مما نتج عنه فارق 45 نقطة. إن تطور نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي سيكون مثراً للاهتمام.

التطور الطولي للناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد من السكان:



أهم هذه الملاحظات يمكن تلخيصها في الجدول التالي:

الفرق	إسرائيل	فلسطين	المتغيرات الحقيقية
فلسطين أقل ب 36%	56.5	41.5	نسبة المشاركة
فلسطين أعلى ب 3.2	7.8	24.8	نسبة البطالة
فلسطين أقل ب 67%	52.1	31.2	نسبة السكان < 15 عاماً ممن لديهم عمل
فلسطين أقل ب 20.6 مرة	26600	1290	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تعادل القوة الشرائية) 2008
فلسطين أقل ب 42%	8.88%	0.03%	متوسط نمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد سنوياً 2005-2009
فلسطين أقل ب 3.3 مرة	7875	2374	متوسط صافي الراتب السنوي
فلسطين أكثر ب 2.7 مرة	21.6	59.0	الفقر (2008)

كما هو واضح فإن الفروق هائلة. ويمكن الوصول الى نفس الاستنتاج بالمقارنة مع البلدان الأخرى في المنطقة، التي تمتلك أيضاً أداء أفضل ممكن ملاحظته. ولا يعود هذا الفرق الى ضرورات " التفوق الإسرائيلية في ممارسة النشاطات الاقتصادية" بل الى اجراءات التعطيل المنهجي والمقاطعة، بهدف الحيلولة دون تطوير الاقتصاد الفلسطيني، كما يعود إلى بعض التحديات الداخلية الفلسطينية.

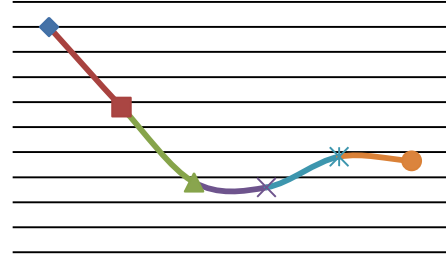
وتبرز على رأس كل المقارنات الواردة أعلاه، قضية العمال الفلسطينيين الذين يعملون في إسرائيل والمستوطنات. منذ عام 1987 كان هناك تذبذباً في عدد العمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات - صعوداً وهبوطاً - من 180,000 إلى 73,000 في عام 2009: أي انخفاض ب 107,000.

وليس لهذا علاقة بنمو التشغيل في إسرائيل. ففي الفترة الواقعة بين الأعوام 2000-2009 نمت فرص التشغيل في إسرائيل بما يقرب من 700,000 فرصة عمل.

وفي الواقع لو كان مستوى العمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات على مستوى عام 1987 - جنبا إلى جنب مع أثر الإحلال¹⁸ - لما كانت البطالة والفقر وحتى التنمية الاقتصادية مشكلة سائدة على هذا النحو في فلسطين.

ومنذ سنوات عديدة أصبح عدد الإسرائيليين العاملين في فلسطين أكبر من عدد الفلسطينيين العاملين في إسرائيل. فالعمالة في صفوف المستوطنين الـ 400,000 الذين يعيشون في فلسطين في الضفة الغربية والـ 280,000 في القدس الشرقية إلى جانب العديد من أفراد الجيش الإسرائيلي العامل في فلسطين، تزيد أضعافا كثيرة عن عدد الفلسطينيين العاملين في إسرائيل، إلا أنها لا تساهم في تنمية الاقتصاد الفلسطيني.

العمال الفلسطينيون في إسرائيل والمستوطنات 1987-2009
(منظمة العمل الدولية - الجهاز المركزي للإحصاء)



¹⁸ ان كل وظيفة في اسرائيل تؤدي إلى خلق فرص عمل للفلسطينيين تتراوح بين 0.4-0.7 فرصة عمل نتيجة لزيادة القوة الشرائية

5. استنتاجات

استنادا إلى المؤشرات التي تم استعراضها فإنه يمكن التوصل الى استخلاص النتائج. والمسألة الهامة هي تحديد ما يمكن أن يحدث في ظروف غير متغيرة في اتجاه التغيير المطلوب أو المرغوب.

5.1 الدروس المستفادة من مختلف المؤشرات

المؤشرات المختلفة التي قُدمت في الفصل السابق تقود الى الاستنتاجات التالية :

- البطالة عالية جدا، وفي قطاع غزة فإنها مرتفعة بشكل حاد وخاصة بين الشباب .
- أحد العوامل الهامة في انخفاض معدل المشاركة في القوة العاملة، هو تقليص عدد العمال الفلسطينيين في إسرائيل.
- تدني معدل المشاركة في القوة العاملة في سوق العمل وخاصة معدل مشاركة المرأة .
- يبلغ متوسط الأجور مستوى منخفض، حيث ان متوسط الأجر الإسرائيلي أكثر بـ 3 أضعاف وينخفض متوسط الأجور في قطاع غزة بشكل حاد.
- هناك انخفاض للقوة الشرائية على مدى السنوات الـ 10 الماضية
- التطور السلبي للنتائج المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد الواحد على مدى السنوات الـ 10 الماضية
- الاتجاهات المستقبلية للأجور الحقيقية والنتائج المحلي الإجمالي للفرد الواحد سلبية
- نسبة الفقر مرتفعة - للغاية مقارنة مع المنطقة (ضعف المتوسط)
- في مقارنة إقليمية مع الدول الأخرى في الشرق الأوسط يظهر حصول فلسطين على درجات منخفضة جدا (الأدنى) في جميع جوانب التشغيل . أما بالمقارنة مع إسرائيل فكانت النتائج أسوأ
- هشاشة هيكل العمالة:
 - هناك العديد من المشاريع الصغيرة
 - مستوى التشغيل في القطاع غير الرسمي مرتفع
 - تركز أنشطة المشاريع بشكل رئيسي على السوق الداخلي الفلسطيني
- وعلاوة على ذلك فإن هيكل علاقات العمل هي هشّة أيضا :
 - انخفاض مستوى مشاركة الشركاء الاجتماعيين في السياسات الاجتماعية و الاقتصادية .
 - انخفاض مستوى إتفاقات المفاوضة الجماعية .
 - تغطية علاقات العمل في البلد ضعيفة، فعلى سبيل المثال، لا تقوم نقابات العمال بتطوير الأنشطة لأعضائها الذين يعملون في المستوطنات
- عدم فعالية برامج التشغيل التي تركز على السوق الفلسطينية الداخلية (مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP) نظرا لتقلص السوق

- إن تطوير إستراتيجية تشغيل فعالة تعوقها وبقوة القيود التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي وسياساته المتغيرة، مما يؤثر على:
 - إمكانيات الإستيراد والتصدير؛ مثال واحد: النسبة الحالية "الإستيراد من إسرائيل" - "التصدير لإسرائيل" هي 1:8⁽¹⁹⁾.
 - حرية التجارة؛ واحد من أمثلة كثيرة: منع السلطات الاسرائيلية صيانة السيارات التي تحمل لوحة اسرائيلية في فلسطين، كما يظهر في لافتات كثيرة عند نقاط التفتيش
 - مناخ الاستثمار، على سبيل المثال: تتمتع فلسطين بإمكانات كبيرة للسياحة، غير أن النظام العسكري الاسرائيلي مع جميع نقاط التفتيش التابعة له والتقطيع الفعلي للبلد الى اجزاء يجعل من المستحيل إستغلال هذه الإمكانيات
 - ضعف حجم السوق الداخلية الفلسطينية وعدم قدرتها على سبيل المثال ممارسة الأعمال التجارية في المستوطنات
 - وسائل النقل مكلفة وتستغرق وقتا كبيرا
 - تقييد حرية حركة اليد العاملة في البلد بسبب الحواجز الاسرائيلية، ومن والى إسرائيل
 - حرية التعاقد
 - عدم توفر الحقوق المتساوية للإعمال المتساوية المتعلقة على سبيل المثال بحقوق الضمان الاجتماعي في حالة العمل في إسرائيل

5.2 تقييم الظروف غير المتغيرة

بالإستناد الى هذه الإستنتاجات ينبغي أن يكون جليا أهمية وضرورة تطافر الجهود، حيث أن السفينة التي تسمى "فلسطين" تغرق!

استنادا إلى جميع البيانات والإستنتاجات المذكورة أعلاه ينبغي وضع إستنتاج نهائي رئيسي:

إن فلسطين تزداد فقرا.

إذا لم يطرأ تغيير جذري على سياسات الاقتصاد والتشغيل، فإن الاتجاه نحو تزايد الفقر سيستمر على نحو لا يمكن إيقافه ولا تُحمد عقباه.

وبالطبع يمكن بحق وضع اللوم أساسا على الاحتلال الذي نتيجته هي: أن فلسطين عرضة "للإختناق". بيد أن هذا التفسير لا يعفي الحكومة من عبء المسؤولية في دفع فلسطين إلى الأمام، وتغيير الاتجاهات السلبية الحالية، وتحويل الخسارة إلى ربح.

5.3 الإتجاه للتغيير

وهكذا فإن صياغة الإتجاه للتغيير مسألة بسيطة وبدل على ذلك تنفيذ هذه الصياغة، حيث لا يجوز للاقتصاد الفلسطيني في المرحلة الراهنة أن يكون مركز الاهتمام هو السوق الفلسطينية الداخلية. بل يجب ان يكون الإتجاه الرئيسي هو:

للوصول إلى أسواق أخرى من أجل:

• إطلاق النمو

• زيادة التشغيل

¹⁹ الجهاز المركزي لإحصاء، فلسطين في أرقام 2007

- تخفيض معدلات الفقر

6. سيناريوهات

ينبغي للسيناريوهات المحتملة أن تكون منسجمة مع السياسة العامة للحكومة وبما أن استراتيجية التشغيل مرتبطة بمجالات السياسات الاقتصادية والاجتماعية، فإن هذه المجالات ينبغي معالجتها في السيناريوهات.

6.1 تصوران أو افتراضان رئيسيان

ينبغي العمل على الإستراتيجية بناء على سيناريوهين رئيسيين محتملين:

1. استمرار الوضع الراهن

يفترض هذه السيناريو عدم حدوث اي تقدم في العملية السياسية وبقاء الوضع الراهن على ما هو عليه

2. فلسطين هي دولة مستقلة

في ضوء ذلك لفلسطين كغيرها من الدول، الحق في تحديد وتطوير هيكلها الاقتصادي وبنيتها التحتية، بما في ذلك حرية التجارة.

6.2 الشروط اللازمة للسيناريوهات المختلفة

من المستحسن عدم الإختبار بين السيناريوهين، ولكن تطبيق أي منهما وفقاً للظروف. بيد أن هناك سيناريو "مفضل"، وهو الذي يتماشى مع المسار العام للحكومة الفلسطينية.

في التعريف المفصل للسيناريوهين، ينبغي أخذ الأمور التالية بعين الاعتبار:

- يجب أن تكون التنمية الاقتصادية، وزيادة مستوى التشغيل والحد من الفقر، في صلب المبادئ والإهداف الرئيسية للحكومة الفلسطينية
- هذا يتطلب الإختيار الأولي للسيناريو رقم (2) لاقامة دولة مستقلة كهدف متوسط المدى.
- من المهم في هذا السيناريو أن تتحول استراتيجية الحكومة الفلسطينية من:
 - "هدف الاستقلال أولاً يتبعه تلبية احتياجات الناس" إلى
 - "الاستقلال من خلال الوفاء باحتياجات الناس"
- السيناريو 2 هو " سيناريو البناء "
- يجب أن تعلن الحكومة للعالم عن عزمها تعزيز التشغيل وزيادته والحد من الفقر .
- إستخدام السيناريو 1 - إذا كان ملائماً -
- استخدام كافة الإجراءات اللازمة (لمنظمة التجارة العالمية ومنظمة العمل الدولية)
- السيناريو 1 هو "سيناريو الضغط "

لا يمكن تحقيق مكاسب سهلة و سريعة في التنمية الاقتصادية والمطلوب في الحالة الفلسطينية مزيداً من الصبر والمثابرة . لكن المكاسب السريعة من الممكن أن تتحقق في المجالات الداعمة، وهذه زاوية جديدة للدعاية التي تتطلب نهجاً مختلفاً للعلاقات العامة، وخصوصاً بالإمكان تحويل الإجراءات المتعلقة بالسيناريو 1 إلى مكاسب سريعة.

وفي سياق التحضير لهذا السيناريو (1)، ينبغي اتخاذ الإجراءات التالية:

- الطلب من منظمة العمل الدولية القيام " بتقييم الانتهاكات لإتفاقيات وتوصيات مبادئ منظمة العمل الدولية " (وزارة العمل)
- الطلب من إتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية PFCCIA إجراء تقييم شامل لانتهاكات معاهدات ومبادئ منظمة التجارة العالمية (وزارة الاقتصاد الوطني)
- الطلب من النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل، مثل إتحاد رجال الأعمال الفلسطيني، جمع شكاوى من العمال والمشاريع الفلسطينية ضد إسرائيل
- على الوزارات المعنية (وزارة الاقتصاد الوطني، وزارة العمل) القيام بمراقبة تجربتهم في هذا الشأن
- تنظيم وتوفير الدعم القانوني المتميز
- تحديد الحالات للضبط القانوني
- المباشرة بالإجراءات القانونية امام المحاكم والمنابر الدولية
- تنسيق وتحليل حالات الضبط القانوني

هناك شرط مهم للنجاح في أي من السيناريوهين، وهو أن التغيير في اتجاه ووتيرة احتياجات التنمية الاقتصادية، ينبغي أن يوضع في نهاية المطاف بيد الشعب الفلسطيني. وبسبب سنوات طويلة من التدهور في مجال التشغيل والفرص الاقتصادية، أصبح الفلسطينيون بحاجة إلى إعادة الثقة في قدرتهم على النجاح مرة أخرى. حيث تلعب الحكومة دورا حاسما في تلك العملية من إعادة الثقة. ويتطلب النجاح قيادة فعالة للحكومة الفلسطينية. وفي بعض الاحيان تتطلب الأمور إعادة تحديد دور المنظمات الدولية وذلك من خلال التحول من " المنفذ " إلى مساعد الحكومة الفلسطينية القادة والمنسقة النشطة.

6.3 التوجيه والتحفيز المفضل

استنادا إلى هذه السيناريوهات، فإن الإستراتيجية موجهة نحو المجالات الرئيسية التالية:

- تسهيل الاجراءات الاقتصادية والأعمال (بقيادة وزارة الاقتصاد الوطني)
- توفير علاقات عمل عادية وزيادة فرص العمل للمواطنين الفلسطينيين (بقيادة وزارة العمل)
- بناء و تطوير الأعمال التجارية جنبا الى جنب مع تنمية الموارد البشرية
- بناء التعاون والشراكات، البنية التحتية والتدابير والتسهيلات لانجاح التنمية الاقتصادية .
- لتحقيق هذه الأهداف فإن من الضروري:
- بناء تعاون قوي وموحد بين الوزارات المعنية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية
- إنشاء شراكة اجتماعية وثيقة
- إقامة بنية تحتية للحكومة تمكنها من:
 - التعليم والتدريب المهني والتقني المبني على الموائمة بين العرض والطلب
 - وضع سياسة وخدمات التشغيل حسب الطلب
 - التعاون الوثيق بين تطوير قطاع الأعمال وتنمية الموارد البشرية
 - تقديم الخدمات اللازمة للمشاريع التي لديها خطط للتعاون عبر الحدود
 - تقديم الخدمات اللازمة للباحثين عن العمل أو طالبي العمل الذين لديهم خطط للانتقال للعمل عبر الحدود
 - تقديم الخدمات اللازمة للمؤسسات والأشخاص الذين يتعاملون مع انتهاكات القواعد الدولية

بالإضافة إلى ذلك، فإن أساس إستراتيجية التشغيل هو إرتباطها مع التنمية الاقتصادية، حيث:

- تم تحديد المنافذ الممكنة، على سبيل المثال في:
 - الشراكات العامة عبر الحدود والشراكات الإقليمية بين المشاريع، الاستفادة من رخص تكاليف الأيدي العاملة في فلسطين
 - التكنولوجيا وقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولا سيما عندما تكون مرتبطة مع التطورات في المنطقة
 - السياحة، وخاصة السياحة الموضوعية (الدين، الصحة والرياضة) ويفضل أن يكون ذلك بالتعاون مع المستثمرين في السياحة الإقليمية
 - توسيع السوق الداخلي الفلسطيني من خلال إنشاء سوق مفتوحة وتنافسية، تمنع الاحتكار وممارسة الأعمال التجارية في المستوطنات
 - الاستثمار في النشاطات الإنتاجية و الخدمات الوطنية التي تحل محل الواردات⁽²⁰⁾
 - الاستثمار في الخدمات الرئيسية التي تستهدف مجموعات الطبقة الوسطى⁽²¹⁾
 - الاستثمار في الصناعات الداعمة التي تدعم الصناعات الفلسطينية القائمة⁽²²⁾
- وضع القواعد من أجل تحقيق نمو مستدام:
 - تنفيذ التنمية من قبل مستثمرين ذوي شهرة وجرأة
 - إبرام الاتفاقات الثنائية والمتعددة الأطراف مع بلدان أخرى في مجال التنمية الاقتصادية (لا "مساعدة"، ولكن ممارسة الأعمال التجارية)
 - إقامة العلاقات مع وكالات تشجيع الاستيراد من أجل الحصول على دعم تطوير المنتج و التسويق²³ ، اللجنة الاقتصادية الألمانية - الفلسطينية والتي أنشئت مؤخرا يمكن أن تكون خطوة واعدة في هذا الصدد.
 - مخاطبة الشتات من الفلسطينيين في الخارج، لإنشاء أول صندوق استثمار فلسطيني، يحكمه إتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية / إتحاد الصناعات الفلسطيني مع ضمانات من الحكومة
 - التركيز على جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة (التعلم من خبرة إيرلندا بين 1973-2008)
 - وضع السياسات وتقديم الخدمات وغيرها من التدابير للحد من حجم المشاريع الصغيرة عن طريق التجميع والدمج وخلق التعاونيات.

وبالإضافة إلى ذلك، تقوم استراتيجية التشغيل على أساس مراعات القواعد الدولية للعمل.

وتتركز المجالات الرئيسية في هذا الصدد فيما يلي:

- زيادة القدرة التنافسية من حيث:
 - مرونة القوة العاملة من النواحي الجغرافية والمهنية وظروف العمل
 - تطوير المهارات
 - تحسين الإنتاجية
- تنظيم سوق العمل وفقا لاحتياجات أرباب العمل: التوجه نحو الطلب على العمل
- الاستثمار في التعليم والتدريب، ولا سيما المرتبط بتلبية احتياجات أصحاب العمل
- تطوير وتطبيق معايير العمل اللائق

²⁰ Futher elaborated in the economic survey in Pilot areas (GTZ)

²¹ Futher elaborated in the economic survey in Pilot areas (GTZ)

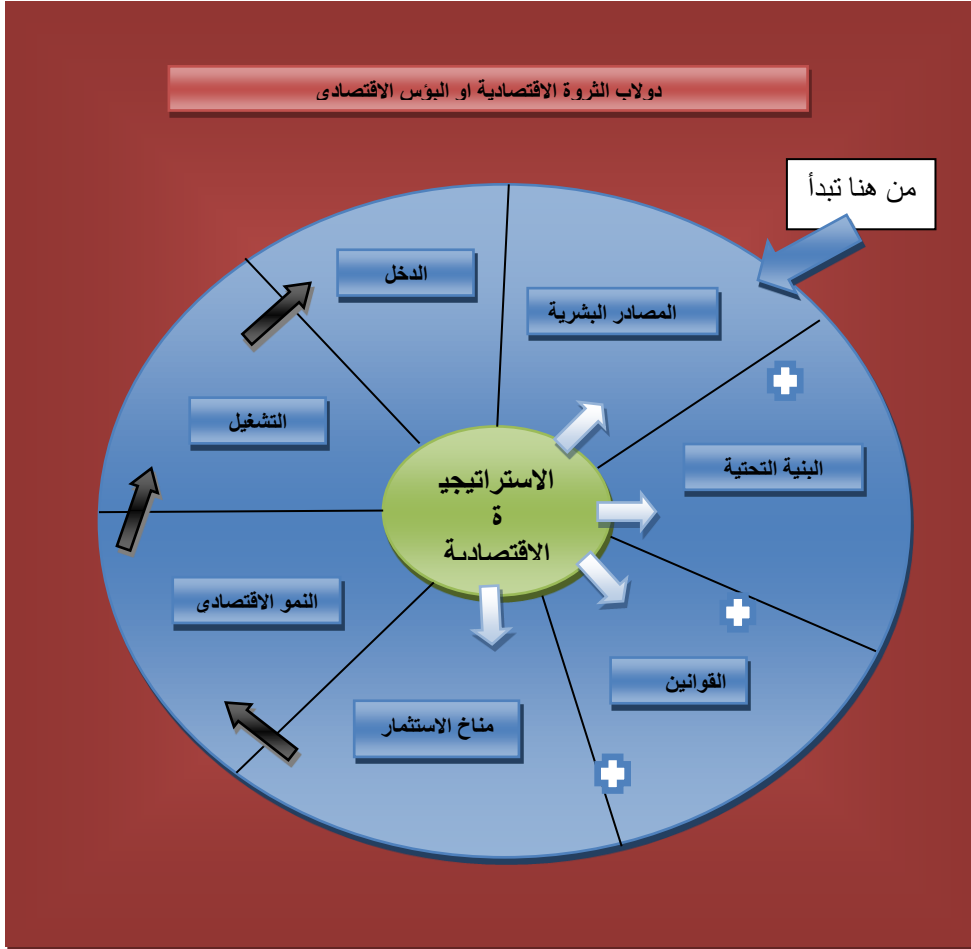
²² Futher elaborated in the economic survey in Pilot areas (GTZ)

²³ (ألمانيا، سويسرا، السويد، اليابان وهولندا لديهم وكالات من هذا القبيل)

من أجل إنجاز هذه التغييرات من الضروري إنشاء حوار إجتماعي – إقتصادي مكثف مع الشركاء الاجتماعيين (منظمات أرباب العمل ونقابات العمال). وهناك شرط اخر مهم لتحقيق النجاح وهو أن يتم تمكين الحكومة من تولي المسؤولية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الهادفة .

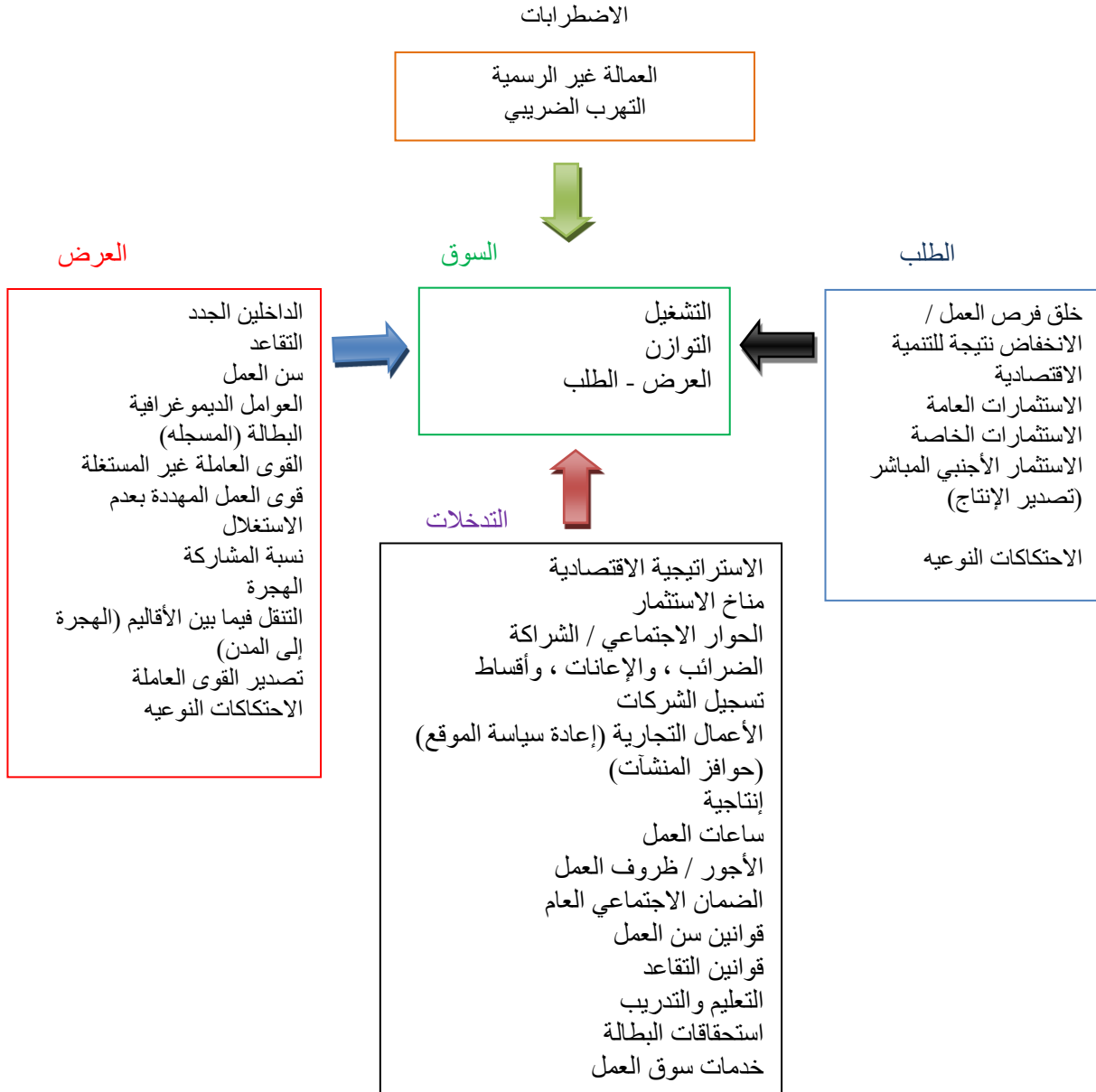
ويبين الرسم أدناه ترتيب التنمية الناجحة وضرورة الترابط الوثيق بين الجهات الحكومية المختلفة الفاعلة في السياسات الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة، وعلى وجه الخصوص بين وظائف الاقتصاد ووظائف الموارد البشرية.

دولاب الثروة الاقتصادية او البؤس الاقتصادي



يتم شرح التدخلات الحكومية المختلفة في التفاعلات بين العرض والطلب في سوق العمل، حيث يتم شرح المزيد من التفاصيل عن هذا الموضوع في الجدول التالي:

نموذج للتدخل الحكومي في سوق العمل



7. ترابطات إستراتيجية التشغيل

عند وضع استراتيجية التشغيل، تم التشاور مع الوزارات المختلفة من أجل عرض السمات الأساسية لهذه الاستراتيجية، والمجالات الرئيسية للعمل التنفيذي. بالإضافة إلى ذلك، كانت تهدف هذه الاجتماعات للحصول على ملاحظاتهم والإشارة إلى المجالات التي تربط الاستراتيجية مع الوزارات الأخرى. وفي ما يلي النتائج الأولية لذلك.

روابط إستراتيجية التوظيف مع الوزارات الأخرى	
الوزارة	الإستراتيجيات ذات الصلة
الإقتصاد الوطني	<ul style="list-style-type: none"> ○ الإستراتيجية الإقتصادية ○ سياسات/ تدابير/ مرافق متصلة بإتحاد الغرف التجارية، الصناعية والزراعية الفلسطيني، إتحاد الصناعات، وغيرها من وكالات تنمية الأعمال التجارية ○ السياسات المتصلة بالشركاء الإجماعيين ○ الشراكة في المجلس الإقتصادي – الإجماعي
التربية والتعليم العالي	<ul style="list-style-type: none"> ○ إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني TVET ○ (كيفية تنظيم) التوجيه نحو طلب سوق العمل ○ المجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني LET Councils ○ التشغيل وتنمية التدريب والمناهج الدراسية ○ تطوير المقاييس التربوية ○ توجه سوق العمل نحو ميادين تعليمية أخرى ○ برامج التعليم المستمر – تعليم الكبار ○ الدليل المهني والوظيفي المستقبلي ○ المشاركة الوزارية في الشراكة الإجماعية – المجلس الإقتصادي – الإجماعي
التخطيط	<ul style="list-style-type: none"> ○ وضع مؤشرات الأداء / معالم التنمية الإجماعية ○ السياسات المتعلقة بالشركاء الإجماعيين ○ الشراكة في المجلس الإجماعي - الإقتصادي ○ التنسيق الوزاري: ○ الممثل الإجماعي – الإقتصادي ○ الخماسي الإجماعي – الإقتصادي (الحكومة المحلية ○ التنسيق العام
الشؤون الإجماعية	<ul style="list-style-type: none"> ○ الانخراط الحكومي في الشراكة الإجماعية – المجلس الإجماعي - الإقتصادي ○ تطوير الضمان الإجماعي ○ الربط مع مؤشرات الأداء (الإقتصادية) ○ تفعيل الضمان الإجماعي - المرن ○ الحد من الفقر
شؤون المرأة	<ul style="list-style-type: none"> ○ معدل مشاركة المرأة ○ (كيفية زيادة) مشاركة المرأة في سوق العمل

روابط إستراتيجية التوظيف مع الوزارات الأخرى	
الوزارة	الإستراتيجيات ذات الصلة
	<ul style="list-style-type: none"> ○ التعليم: ○ (كيفية زيادة) مستوى التعليم العام عند المرأة ○ التعليم والتدريب الموجه نحو حاجة سوق العمل ○ برامج التعليم المستمر – تعليم الكبار ○ التوجيه المهني والوظيفي ○ المشاريع الصغيرة وتنمية التعاونيات ○ الانخراط الحكومي في الشراكة الإجتماعية – منظمات المرأة والمجلس الإجتماعي – الإقتصادي
الشباب والرياضة	<ul style="list-style-type: none"> ○ البطالة بين الشباب ○ (كيفية) إيجاد الوسائل لزيادة النشاط وتقليل البطالة ○ سنوات التعليم ○ مفهوم خدمة المجتمع ○ برامج التدريب أثناء العمل – مخططات التلمذة ○ برامج الريادة ○ التعليم: ○ (كيفية) زيادة مستوى التعليم العام ○ التعليم والتدريب الموجه لسوق العمل ○ التوجيه المهني والوظيفي ○ تطوير التعاونيات ○ الانخراط الحكومي في الشراكة الإجتماعية – منظمات الشباب والمجلس الإجتماعي - الإقتصادي
شؤون الاسرى	<ul style="list-style-type: none"> ○ التعليم والتدريب المهني والتقني: ○ كيفية إعادة دمج الاسرى (السابقين) ○ تقييم القدرات والمواهب والتعليم والخبرة ○ برامج الإرشاد الوظيفي ○ التعليم والتدريب المهني والتقني ○ برامج المشاريع الصغيرة والمتوسطة
المالية	<ul style="list-style-type: none"> ○ الإستراتيجية الاقتصادية ○ وضع مؤشرات الأداء الاقتصادي / معالم التنمية الإجتماعية ○ السياسات المتعلقة بالشركاء الإجتماعيين ○ المشاركة في المجلس الإجتماعي - الإقتصادي

8. تحويل الإستراتيجية إلى خطة عمل

تركز بلورة الإستراتيجية على المجالات الرئيسية للتنمية المؤسسية، وتحديد المجالات ذات الأولوية للتعاون داخل الحكومة وتفصيل العناصر المؤسسية.

8.1 المجالات المحورية للتنمية المؤسسية

لقد سبق تحديد الأهداف التنفيذية الرئيسية من أجل التغيير في البند السادس. الأهداف التي في متناول وزارة العمل هي:

- إنشاء شراكة إجتماعية وثيقة
- إنشاء بنية تحتية للحكومة تتيح:
 - بلورة سياسة تشغيل وخدمات تشغيل وفقا لاحتياجات أرباب العمل
 - إقامة تعاون وثيق بين تطوير الأعمال التجارية - وتنمية الموارد البشرية
 - تقديم الخدمات للعاملين الذين لديهم خطط للتنقل والعمل في الخارج
 - تقديم الخدمات للأشخاص الذين يتعاملون مع انتهاكات القواعد الدولية.

وعلى هذا الأساس فإن المجالات المحورية للتنمية المؤسسية هي:

1. إقامة الشراكة الاجتماعية
2. وضع مبادئ للتنمية المؤسسية
3. إنشاء وكالة للتشغيل و:
 - أ. تطوير إجراءات وتدبير سوق العمل النشطة
 - ب. تعزيز نظام معلومات سوق العمل
 - ج. تنفيذ نظام التوجيه والإرشاد المهني أو الوظيفي
 - د. جذب وكالات التشغيل الخاصة الشهيرة المتعددة الجنسيات
4. خلق التعاون السلس بين وكالة التشغيل، إتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية PFCCIA، إتحاد الصناعات، وقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

ومن المهم أن نأخذ في الاعتبار أن معظم هذه التدابير لن تعمل بالشكل الأمثل إذا لم يتغير عدد المشاريع التي لديها أكثر من 20 موظفاً. بالإضافة إلى ذلك هناك حاجة إلى تحسين مستوى التنظيم في منظمات أرباب العمل من أجل زيادة نظم التعليم والتدريب المهني والتقني وخدمات التشغيل وفقاً لاحتياجات سوق العمل.

ويبين الجدول أدناه لمحة عامة عن التغييرات التي تتناولها استراتيجية التشغيل:

التغيرات الناجمة عن إستراتيجية التشغيل		
الموضوع	من	إلى
التركيز التنظيمي	البيروقراطية المدفوعة بالحكم	منظمات الخدمات، منظمة في وكالات
سياسات التوجه الأساسي	موجهة نحو مشاكل في جانب العرض	موجهة نحو التطور الاقتصادي وحاجات أرباب العمل
إستراتيجية وساطة العمل	غير موجود	"إستراتيجية الامواج" موقف سوق قوي من وكالة التوظيف اكتسبتها عن طريق وساطة فعالة وفي الوقت المناسب من المرشحين المؤهلين مما يفتح إمكانيات ترتيبات مع أرباب العمل من أجل المتضررين
آلية التخطيط	لا يوجد تخطيط	تحليل سوق العمل على مستوى المنطقة والمستوى الوطني
مؤشر التدخل	أعلى - أسفل	أسفل - أعلى مع التنسيق الوطني
الحوار الإجتماعي - الاقتصادي	إن وجدت، مشاورات على مستوى وطني	الشراكة الإجتماعية على المستوى الوطني والمنطقة / المستوى المحلي
تنظيم التعليم	تخطيط التعليم والتدريب المهني والتقني الموجه نحو العرض	تخطيط التعليم والتدريب الموجه حسب الطلب على العمل

8.2 المجالات ذات الأولوية للتعاون الحكومي

تم تحديد المجالات التالية كأولويات للتعاون فيما بين الوزارات:

- في التنمية الاقتصادية - الاجتماعية مع وزارة الاقتصاد الوطني
- مواصلة تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وارتباطه مع خدمات التشغيل، جنباً إلى جنب مع وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي في تنفيذ إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المنقحة
- تشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل، مع وزارة شؤون المرأة
- معالجة تدابير بطالة الشباب، مع وزارة الشباب والرياضة
- وضع برامج لإعادة تأهيل المعتقلين السابقين مع وزارة شؤون الاسرى والمحررين

8.3 تفصيل التطوير المؤسسي

8.3.1 إقامة الشراكة الاجتماعية

إن الشراكة الاجتماعية والتعاون بين الحكومة ومنظمات أرباب العمل، والنقابات العمالية هي أمور حيوية لتحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية في فلسطين. والغرض من الشراكة الاجتماعية هو العمل معاً، عن طريق احترام اهتمامات بعضهم البعض في تطوير الاقتصاد الفلسطيني، جنباً إلى جنب مع النظم الاجتماعية التي تحتاجها فلسطين وتستطيع تحمل نفقاتها. كما تسهم الشراكة الاجتماعية أيضاً في تحقيق الاستقرار في علاقات العمل، الأمر الذي يؤدي إلى خلق الإلتزام ومنع النزاعات العمالية.

وفي ظل الظروف الاقتصادية الراهنة في فلسطين، فإن الاستقرار والجاذبية - من حيث تكاليف اليد العاملة وتنمية الموارد البشرية، النظام الضريبي، وسلاسة الإجراءات - هي عناصر مهمة للشركات للنظر في التعيينات وتأسيس الشركات، كما أن الشراكة الاجتماعية الوثيقة سوف تسهم في ذلك.

ولذلك فإن منظمات أرباب العمل والنقابات العمالية بحاجة الى الانخراط في السياسات ذات الصلة بما يلي:

- التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- بما فيها البنية التحتية
- الضمان الاجتماعي و
- التعليم

8.3.1.1 الإتفاق متوسط المدى والمجلس الاقتصادي والاجتماعي

يتطلب الوضع القائم في فلسطين إتزام متوسط المدى من قبل الحكومات والشركاء الاجتماعيين نحو الأولويات التالية بالترتيب:

1. الربحية طوال عمر المشروع
2. تشجيع التشغيل
3. توليد الدخل
4. الحد من الفقر

وقد تم وضع الربحية طوال عمر المشروع على رأس قائمة الأولويات، لأنه بدون تحسين ظروف العمل في البلاد لا يمكن تنفيذ الخطوات اللاحقة بشكل طبيعي.

ينبغي لهذه الشراكة الاجتماعية أن تتبلور في المجلس الاجتماعي - الاقتصادي على الصعيد الوطني.

وبعيدا عن مسألة خلق الظروف اللازمة لتعزيز الاقتصاد، يمكن للشركاء أيضا مناقشة البنود التالية من أجل الإتفاق عليها:

- تعريف مؤشرات الأداء الاقتصادي من أجل تطوير الضمان الاجتماعي
- إذا كان من الممكن تحقيق تنمية الضمان الاجتماعي في مرحلة من المراحل، فإنه سيكون من المستحسن تطوير نموذج لتفعيل الضمان الاجتماعي - موجه نحو إعادة الاندماج سريعا للناس - و "بالمرونة" - التي تمكن السكان من التعامل مع سوق العمل - (التجارب في الدنمارك وهولندا ملهمة)
- إنشاء ميثاق استقرار يعمل على منع الاضرابات العمالية في القطاع الصناعي و تفعيل الوساطة الملزمة (يمكن أن نتعلم من هولندا في مرحلة ما بعد الحرب الفترة 1945-1960)²⁴

كما يطلب أيضا من الشركاء الاجتماعيين المشاركة في التنمية العامة لخدمات التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني على الصعيدين الوطني والمحلي. وعلاوة على ذلك يقوم الموظفون بالعمل في مجال تنمية خدمات التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني حسب حاجة الطلب على العمل وسوف تتم دعوة النقابات العمالية لتطبيق اتفاقات المفاوضة الجماعية على كل العمال الفلسطينيين الذين تنطبق عليهم.

8.3.1.2 تطوير برنامج العمل اللائق

سيستفاد من التعاون بين الشركاء الاجتماعيين في تطوير برنامج العمل اللائق في فلسطين وسوف يتم الإستعانة بالخبرة الدولية لتحديد مبادئ و قواعد العمل اللائق في فلسطين .

²⁴ "تحديد الأجور في هولندا بعد الحرب العالمية الثانية" جون ويند مولر

وتتعلق عناصر او مبادئ العمل اللائق الدولية بالأمور التالية:

- المبادئ الأساسية والحقوق أثناء العمل وقواعد العمل الدولية
- فرص الدخل والتشغيل
- الحماية الاجتماعية والأمان الاجتماعي
- الحوار الاجتماعي والشراكة الاجتماعية

سيتم تغطية هذه المبادئ كنتيجة لإستراتيجية التشغيل، من المواضيع التي هي بحاجة الى تركيز خاص على سبيل المثال:

- التدريب المؤسس على المجتمع للعمال المستقلين وإنشاء الشركات
- انشاء بنية تحتية للتنمية الاقتصادية من الأسفل الى الأعلى، مثل مجلس محلي للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني أو ما يسمى LET councils
- أدوات وسياسات الأجور والمكافأة المالية
- عمالة الأطفال
- نظام الصحة والسلامة المهنية
- تحسين مكان وظروف العمل

8.3.1.3 التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي وإنشاء المشاريع الصغيرة CBTSEC

ينبغي ذكر تطورين في مجال الشراكة الاجتماعية، حيث أنهما بالفعل في مرحلة التنفيذ ويمكن اعتبارهما مقدمات لمستقبل واعد:

- التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي وإنشاء المشاريع الصغيرة (CBTSEC)
- المجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني (LET Councils)

الهدف من التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي وإنشاء المشاريع الصغيرة هو تزويد الأفراد بالمهارات التقنية والريادية وخدمات الدعم اللازمة ليصبحوا أرباب لأعمال تجارية أو القيام بالتشغيل الذاتي و/أو الأنشطة المدرة للدخل في مجتمعاتهم المحلية.

التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي وإنشاء المشاريع الصغيرة CBTSEC هو أسلوب منظم لتأسيس التشغيل الذاتي / أو المشاريع الصغيرة على مستوى المجتمع المحلي في مجالات جديدة ولإعمال تجارية جديدة. والتدريب مفتوح أيضا للموظفين من أجل تحسين قدراتهم الريادية. لتحقيق هذا الهدف، يتم تطبيق نظام يقوم على أساس المجتمع لدمج مختلف أصحاب المصلحة وبناء الشبكة وأخيرا تقديم الدورات التدريبية.

إشراك السكان المحليين والمنظمات في التعرف على فرص الأعمال التجارية المحتملة و / أو أنشطة الأعمال المستقلة بما في ذلك التدريب المناسب ودعم ما بعد التدريب.

الخصائص الرئيسية للتدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي وإنشاء المشاريع الصغيرة CBTSEC هي:

- تحديد ودراسة الجدوى لفرص توليد الدخل قبل تصميم وتنظيم البرنامج التدريبي.
- موائمة محتوى و أساليب التدريب ونظام التقديم لتلبية احتياجات المجموعة المستهدفة المحددة.
- إدماج خدمات دعم ما بعد التدريب، مثل الاقراض و / أو الأموال والخدمات الاستشارية التقنية.
- العمل بشكل وثيق مع تنمية المجتمع المحلي.

التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي وإنشاء المشاريع الصغيرة CBTSEC هو نشاط متعدد الشركاء؛ حيث يشارك فيه كل من المجتمع المحلي و السلطات المحلية ومقدمي التدريب وخدمات التشغيل العامة والوزارات المعنية والشركاء الاجتماعيين في القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية.

تم البدء ببرنامج CBTSEC التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي وإنشاء المشاريع الصغيرة في تشرين الثاني عام 2009 في أربع مناطق تجريبية، وهناك خطط عمل جاهزة في جميع هذه المناطق، وقد بدأت الأنشطة التنفيذية.

8.3.1.4 المجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني (LET Councils)

- أحد الأسباب الهامة لتأسيس المجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني (LET Councils) هو من أجل:
- ربط سوق العمل المحلية وخدمات التشغيل المحلية مع ما يقدم من خلال التعليم والتدريب المهني والتقني المحلي،
 - اعداد التدخل المناسب والضروري للتعليم والتدريب الملائم للقوة العاملة من قبل خدمات التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني (TVET)
 - التوصل إلى التفاهم المتبادل بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين حول قضايا جوهرية تتعلق بالبطالة، والتشغيل وخلق فرص العمل المستقل.

مهام وأهداف المجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني (LET Councils) تشمل ما يلي:

- انشاء دعم ومراقبة أدوات سوق العمل (الجديدة) لتحسين وتنسيق خدمات التشغيل المحلية المؤسسات/ والمنظمات الأخرى ذات الصلة للحد من البطالة والفقر
 - انشاء دعم ومراقبة تنفيذ نظام حديث للتعليم والتدريب المهني والتقني وتطوير مؤسسات التعليم والتدريب المهني لتقني من أجل ضمان مستوى عالٍ من المهنية والتحفيز للتعليم والتدريب المهني والتقني، المتكيف مع التعلم مدى الحياة والمبني على احتياجات سوق العمل
 - خلق تفاهم مشترك بين الشركاء الاجتماعيين بشأن البطالة، التشغيل وقضايا العمال المستقلين
 - تنشيط الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين لتحمل المزيد من المسؤولية من أجل التنمية الاجتماعية وتحسين شروط سوق العمل والعدالة الاجتماعية
 - إتاحة منبر لجميع المؤسسات والمشاريع المعنية والمهتمة لمناقشة وتطوير أفكار من أجل مزيد من التحسين لسياسات وسوق العمل من وجهة النظر المحلية وأن تكون جهازا لاتخاذ القرارات على الصعيد الوطني
 - دعم إستراتيجية المنظمات الحكومية وغير الحكومية لسوق العمل وخطط عملها
- ونظرا لطموح المجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني (LET Councils) - لربط السياسات، الأحكام والممارسات - فهي أيضا منظمات متعددة الشراكة. حيث تتألف المجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني LET Councils من ممثلين من:

- المكاتب الحكومية في المنطقة وخصوصا تلك التي تمثل وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم والتعليم العالي
- البلديات
- وكالات التنمية المحلية
- الغرف التجارية والصناعية
- منظمات أرباب العمل
- نقابات العمال
- مؤسسات التعليم المهني و مؤسسات التدريب (الخاصة والعامة)
- المؤسسات والمنظمات العاملة في مجال التشغيل و العمال المستقلين والتنمية
- المؤسسات والمنظمات العاملة في مجال المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم

وقد بدأت المجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني (LET Councils) في أربع مناطق تجريبية، ودخلت حيز التنفيذ فقط في أكتوبر 2009.

إستراتيجية التشغيل (المسودة الأولى)

8.3.2 مبادئ للتنمية المؤسسية

هناك اتجاه لإنشاء المزيد من الوكالات داخل الحكومة. ولهذا فمن الأهمية بمكان وضع مبادئ أساسية لهذا النوع من التطوير المؤسسي:

- ينبغي أن تبقى المناطق ذات الديناميكية السياسية القوية تحت الإشراف الوزاري المباشر
- يمكن تنظيم المناطق التي لديها جوانب عملية قوية - مثل توفير خدمات التشغيل أو التعليم - في وكالات سيتم تحسين و تشجيع التشغيل في المناطق من خلال:
- وكالة للتعليم والتدريب المهني والتقني (حيث يتم دمج التعليم والتدريب المهني والتقني)²⁵
- وكالة فلسطينية عامة للتشغيل (PPEA)
- الهيئة العامة لتنظيم العمل التعاوني (GCRC)
- الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية (PFESP)

في الفقرة السابقة تم ذكر الشراكة الاجتماعية ذات العلاقة بخدمات التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني. ومع ذلك، استناداً إلى الخبرات الدولية، ينبغي توجيه هذه المشاركة من أجل تحديد السياسات ووضع أو تقييم الخدمات في هذه المناطق، لإدارة هذه الوكالات.

8.3.3 إنشاء وكالة تشغيل عامة

وتتمثل المهمة الرئيسية لوكالة التشغيل العامة الفلسطينية (PPEA) في تقديم الخدمات لأرباب العمل والباحثين عن عمل من أجل إيجاد التوازن الأمثل بين العرض من الأيدي العاملة والطلب عليها. وفي هذا الصدد تقدم وكالة التشغيل العامة الفلسطينية PPEA ما يلي:

- خدمات المعلومات المتعلقة بسوق العمل والتشغيل
- تسجيل الباحثين عن العمل والوظائف الشاغرة
- الخدمات الذاتية للباحثين عن عمل
- الوساطة الوظيفية
- التوجيه الوظيفي أو الإرشاد المهني
- خدمات متوسطة للتعليم والتدريب المهني والتقني لطالبي العمل وأرباب العمل على حد سواء
- خدمات للعمال الذين لديهم خطط للعمل (التنقل) عبر الحدود
- خدمات للأشخاص الذين يتعاملون مع انتهاكات القواعد الدولية.
- دعم الخدمات ذات الصلة بتنمية الموارد البشرية لوكالات تنمية الأعمال التجارية.

كما ان هناك مرفقا هاما لوكالة التشغيل العامة الفلسطينية PPEA، هو تشكيل مكتب تقديم خدمات التشغيل One Stop Shop (OSS)، وهو الخطوة الأولى والرئيسية للاتصال وخدمة الباحثين عن عمل وأصحاب العمل. ويقوم مكتب تقديم خدمات التشغيل بتوفير الخدمات التالية:

- خدمات المعلومات المتعلقة بسوق العمل والتشغيل
- تسجيل الباحثين عن العمل والوظائف الشاغرة

²⁵ لمزيد من التفاصيل نظر استراتيجيات التعليم والتدريب المهني والتقني

- الخدمات الذاتية للباحثين عن العمل
 - الوساطة الوظيفية، التوسط بين طالبي العمل و عارضي العمل
 - الإرشاد والتوجيه المهني
 - خدمات الوساطة من أجل التعليم والتدريب المهني والتقني للباحثين عن العمل وأرباب العمل على حد سواء
 - دعم الخدمات المتصلة بتنمية الموارد البشرية في منطقة عمل وكالات تطوير الأعمال التجارية
- وينبغي تنظيم الخدمات الأخرى للوكالة العامة للتشغيل الفلسطينية PPEA على المستوى الوطني.
- يتكون مفهوم الأعمال التجارية لمكتب تقديم خدمات التشغيل من:
- العمل على مقربة من السوق، ولا سيما وفقا لإحتياجات أرباب العمل
 - التعاون و التواصل مع وكالات تطوير الأعمال التجارية مثل إتحاد الغرف التجارية، الصناعية والزراعية الفلسطيني PFCCIA
 - التواصل مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني
 - إقامة تعاون مع مكاتب التشغيل الخاصة
 - التركيز الرئيسي لعمل مكتب تقديم خدمات التشغيل (OSS) هو تقديم الخدمة السريعة لإستبدال الوظائف الشاغرة
- ويمكن تطوير مكتب تقديم خدمات التشغيل (OSS) من خلال عمل شراكة مع الهيئة الألمانية الاتحادية لخدمة التشغيل (BA).

8.3.3.1 تطوير الوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل

ينبغي عند تطوير مكاتب العمل الحالية الى مكاتب تقديم خدمات التشغيل (OSS) ولتأسيس وكالة التشغيل العامة، إيلاء الاهتمام للجوانب التالية:

- تطوير خدمات المعلومات، مثل:
 - معلومات ومنشورات مطبوعة ولوحات إعلانية ومعلومات الخدمة الذاتية
 - معلومات عن التسجيل وفرص العمل الشاغرة وفرص التدريب وما إلى ذلك
- تحسين الإجراءات الإدارية
- تطوير التعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني
- تطوير العلاقات مع أرباب العمل
- تطوير إجراءات المتابعة والعلاقات مع أرباب العمل وملء الوظائف الشاغرة
- الموائمة بين المؤهلات المطلوبة للوظائف الشاغرة مع مؤهلات عارضي العمل
- تحسين إجراءات الموائمة بين الوظائف الشاغرة و عارضي العمل
- تشجيع المرونة وحرية التنقل (الجغرافية و / أو المهنية)
- تطوير وتطبيق تدابير أو إجراءات فعالة لسوق العمل
- التنسيق بين وكالات التشغيل الأخرى

8.3.3.2 وضع وتنفيذ التدابير النشطة لسوق العمل

عند تطوير التدابير النشطة لسوق العمل (ALMM) ينبغي أخذ المعايير التالية بعين الاعتبار. و بصورة عامة فإن تأثير إعانات التشغيل ضعيفة لتحقيق التشغيل المستدام. وينطبق هذا بصفة خاصة على الوضع الحالي في فلسطين، حيث لا تتوفر القدرة الإستيعابية الكافية في سوق العمل. وبالتالي ينبغي للتدابير النشطة لسوق العمل ALMM التركيز على اقامة التوافق الأفضل بين عناصر الوظيفة الشاغرة ومؤهلات طالبي الوظائف. مع اخذ ذلك بعين الاعتبار، وانه يتوجب أن تتجه التدابير النشطة لسوق العمل ALMM نحو:

- التوسط الأمثل لفاقد العمل والوظائف الشاغرة
- عمل تحليل المهارات المطلوبة لأرباب العمل (مع التعليم والتدريب المهني والتقني)
- تقديم برامج التدريب أثناء العمل
- تقديم التدريب والدورات عن المهارات المطلوبة للوظائف
- تقديم برامج التوجيه المهني أو الوظيفي
- تنسيق التدريب المهني قصير المدى للباحثين عن عمل
- برامج التعلم الحرفي

وكما ذكرنا سابقاً، فإن معدل البطالة بين الشباب مرتفع للغاية، ومعدل مشاركة المرأة في سوق العمل متدنية للغاية. لذلك فإن هذه المجموعات تتطلب اهتماماً إضافياً عند تطوير التدابير النشطة لسوق العمل ALMM. ويمكن اعتبار برامج التعلم الحرفي ومجموعات التعلم والعمل الأخرى وسائل لحل مشكلة البطالة في صفوف الشباب. وبالإضافة إلى ذلك فإن التوجيه المهني والمهارات الوظيفية يمكن أن توفر المؤهلات اللازمة في سوق العمل المتنامية. ويمكن أن تكون هذه التدابير مفيدة أيضاً في زيادة نسبة مشاركة المرأة (بالإضافة إلى برامج رعاية الطفل ومعالجة العقبات الثقافية).

وفي هذه المرحلة ينبغي إيجاد حلول لإعادة البناء الاقتصادي لقطاع غزة.

8.3.3.3 تعزيز نظام معلومات سوق العمل

ويركز هذا القسم على وظيفة معلومات سوق العمل في وكالة التشغيل. ولكن نظام معلومات سوق العمل موضوع واسع جداً، لذلك سيتم التعامل معه في برنامج آخر من برامج المؤسسة الألمانية للتعاون الفني GTZ.

المهام الرئيسية لمعلومات سوق العمل للوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل هي:

1. تسجيل الباحثين عن العمل والوظائف الشاغرة، لتمكين الوكالة والحكومة من:
 - i. مراقبة التفاعلات الحقيقية في سوق العمل
 - ii. تهيئة الظروف المختلفة والمثلى لتحقيق التوازن بين العرض والطلب.
2. خلق التفاعل السريع بين أرباب العمل والباحثين عن عمل: زيادة سرعة موائمة المؤهلات المطلوبة للوظائف الشاغرة مع مؤهلات عارضي العمل.
3. تصنيف الباحثين عن عمل، لقياس احتياجات الباحثين عن عمل لدعم محدد وذلك استناداً إلى مركزهم في سوق العمل.
4. المساهمة في تحليل الاحتياجات التدريبية القطاعية من أجل تمكين التخطيط للتعليم المناسب
5. مراقبة التطورات في سوق العمل:

- i. ما هي الإحتياجات الناشئة؟ وأين هي؟
- ii. ما هي التطورات المتراكمة في مجال التشغيل؟
- iii. ما هي التطورات في جانب العرض؟
- iv. كيفية الموائمة بين التعليم والتدريب لتلبية الطلب في سوق العمل.
- v. ما مدى فعالية برامج و تدابير سوق العمل النشطة؟

6. تطوير سياسات التشغيل

- i. هل هناك حاجة للتدخل في سوق العمل؟
 - ii. ما هي الخيارات الأنسب لبرامج سوق العمل وفقاً للبيانات المتاحة ذات الصلة؟
- إن من شأن نظام معلومات سوق العمل ان يوفر قاعدة البيانات الفعلية والموثوقة للسياسات ذات الصلة.

لاحظ العكس في ترتيب الأدوار: دور معلومات سوق العمل تبدأ على المستوى الجزئي في الاتصال بين أرباب العمل والباحثين عن عمل، ومن ثم الوصول إلى الرقابة، وأخيراً وضع السياسات التحول من أعلى إلى أسفل (دولة فلسطينية - السوق) ثم من أسفل إلى أعلى (السوق - الدولة الفلسطينية)، وبذلك تمكين المستوى الوطني من التركيز على التدخل عند الحاجة، بدلاً من توجيه سوق العمل بأكمله.

8.3.3.3.1 أولويات معلومات سوق العمل LMI في الوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل PPEA

يمكن تحديد مجالات ودور معلومات سوق العمل في وكالة التشغيل وفقاً للأولويات التالية.

الأولوية الأولى: تسجيل الباحثين عن عمل والوظائف الشواغر

المجال الأول من الاهتمام هو عملية تسجيل الوظائف الشاغرة والباحثين عن عمل تمهيداً للموائمة الوظيفية (الرقمية)، والتصنيف وتطبيق برامج سوق العمل النشطة.

يجب أن يكون التركيز عند التسجيل على مطابقة المؤهلات الفريدة من نوعها قدر الإمكان وملء الشواغر في أسرع وقت ممكن بالمرشحين المؤهلين.

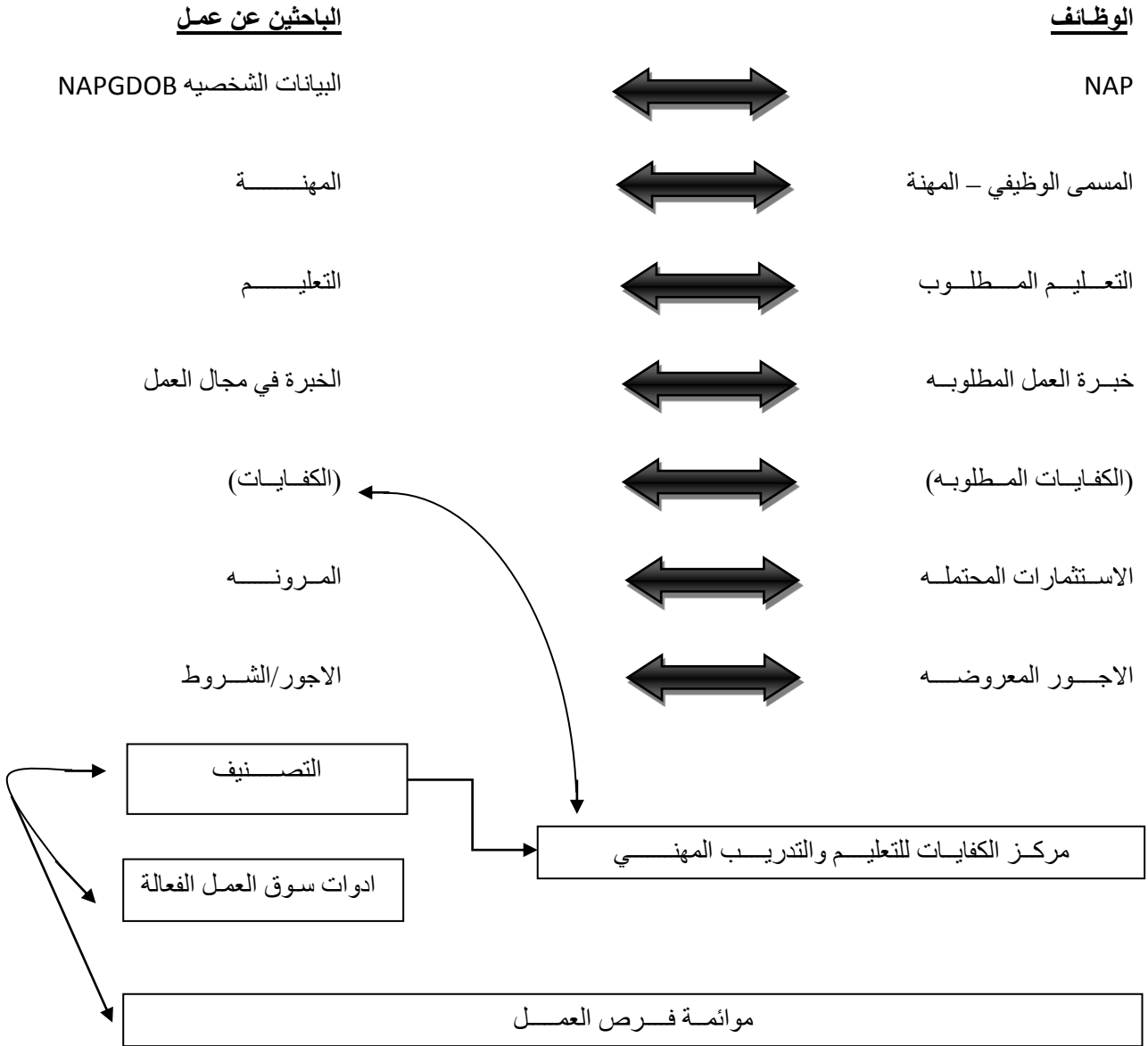
تستند عملية الموائمة على المعايير التالية:

- يتم مقارنة البيانات الجغرافية والعامة والمؤهلات والحيز المكاني (كالأجور على سبيل المثال) لكل من الوظائف الشاغرة والباحثين عن عمل، مع مطابقة الوظائف كهدف أول بحيث يغادر طالب الوظائف مكتب التشغيل حاملاً الشواغر المحتملة ذات الصلة، ويحصل صاحب العمل على المرشحين المحتملين.
- وإذا لم يتمكن الباحث عن عمل الاستفادة من فرص العمل المتاحة، بسبب موقعه الضعيف في سوق العمل (عن طريق التصنيف)، فعندها سوف يتم إلحاقه في برامج سوق العمل النشطة.

وتجدر الإشارة هنا إلى السهولة النسبية في بناء النظام، حيث تكون الصعوبة أكبر في إقناع أرباب العمل الخاص بالمشاركة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال إظهار القيمة المضافة من وراء ذلك وإقناعهم عن طريق الخبرة العملية الجيدة والحملات الإعلامية.

الأولوية الأولى: التسجيل والتصنيف الى فئات ومطابقة الوظائف

الأولوية 1: عملية التسجيل، التصنيف، موائمة فرص العمل



الأولوية الثانية: تخطيط التدابير النشطة لسوق العمل ALMM في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني

تتعلق الأولوية الثانية بالتخطيط للتدابير النشطة لسوق العمل بالتعليم والتدريب المهني والتقني.

يتم التحقيق في الاتجاهات في سوق العمل وذلك باستخدام الدراسات الميدانية والتي ستبين:

- تطوير إمكانات العمل
- الاحتياجات التدريبية على مستوى المؤسسات
- تحليل الإحتياجات التدريبية على مستوى المناطق
- كيف يقوم العاملون بالبحث عن عمل
- كيف يختار أرباب العمل العمال
- احتياجات سوق العمل متوسطة المدى
- التحولات في هيكلية التشغيل

وتؤدي هذه العملية الى ربط تسجيل الباحثين عن عمل والوظائف الشواغرة بالدراسات الميدانية، الأمر الذي يؤدي إلى توسيع نطاق مصادر معلومات سوق العمل وزيادة موثوقيتها.

الأولوية الثالثة: الخدمة على مستوى السياسات

والمجال الثالث من الأولويات هو مستوى السياسات، حيث توجه الأنشطة إلى تجميع البيانات ذات الصلة التي تم جمعها عن طريق الدراسات الميدانية.

وللمعلومات التي يتم جمعها علاقة جوهرية بالتطورات في سوق العمل، مثل:

- معدل المشاركة
- مستوى التشغيل
- البطالة
- تخطيط التعليم، بما في ذلك التعليم والتدريب المهني والتقني
- الفجوة بين الطلب على العمل والعرض منه
- الدخل ومستوى الأجور والاتجاهات الجديدة

وتخدم المعلومات على هذا المستوى غرضين هما:

- مراقبة سياسات التشغيل
- وضع سياسات تشغيل بديلة

وينبغي تطوير سياسات التشغيل متميزة أو فريدة من ناحية:

- خدمات التوظيف العامة
- التعليم بما في ذلك التعليم والتدريب المهني والتقني
- تدابير أو إجراءات سوق العمل النشطة:

إستراتيجية التشغيل (المسودة الأولى)

- التدريب
- التوسط في التشغيل
- برامج الخبرة العملية
- برامج ذوي الاحتياجات الخاصة

وهذا هو أيضا المستوى الذي يتم فيه دمج المعلومات المتعلقة بسوق العمل مع مصادر أخرى لنظام معلومات سوق العمل.

8.3.3.3.2 تنظيم معلومات سوق العمل في الوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل PPEA

عند توزيع المهام وإقامة التعاون فإنه لا بد من إقتراح المسؤوليات التالية:

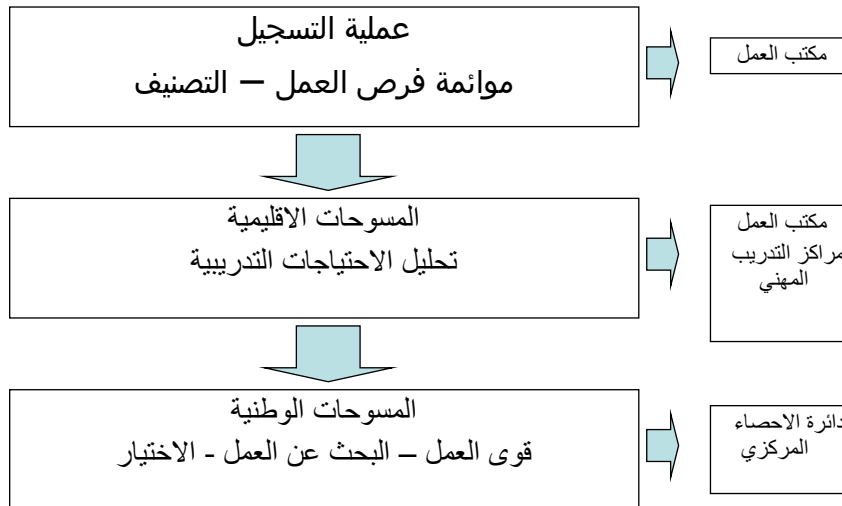
ينبغي على مكتب تقديم خدمات التشغيل (OSS) تطوير خدماته من أجل إستيفاء عمليات التسجيل:

- تسجيل الباحثين عن عمل
- تسجيل الوظائف الشاغرة

يتحقق أفضل تطابق لإجراءات تحليل الاحتياجات التدريبية للمشاريع أو المؤسسات وذلك بالتعاون مع مكتب تقديم خدمات التشغيل والغرف التجارية والصناعية والزراعية ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني على المستوى المحلي. ويعتبر مكتب الإحصاء المركزي الفلسطيني هو الجهة المختصة والمفضلة للدراسات الميدانية الأخرى.

ويمكن القيام بدور الوسيط الحاسم بين الوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل PPEA والجهاز المركزي للإحصاء، عن طريق ما يسمى "وحدة ملاحظة العمل أو الوظيفة" داخل الوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل. وسيكون لهذه الوحدة دور قيادي في تصميم وتطوير وتنفيذ دراسات ميدانية محددة، مثل "كيف يبحث العاملون عن عمل"، " وإختيار أرباب العمل " وتطوير الإرشاد المهني و الوظيفي. كما أنها يمكن أن تؤدي دورا في تقديم الدعم التقني لتحليل الاحتياجات التدريبية.

نظام معلومات سوق العمل



كما ذكر في بداية هذه الفقرة فإن نظام معلومات سوق العمل على النحو الذي أعدته المؤسسة الألمانية للتعاون الفني GTZ وتمت الموافقة عليه مؤخرا من قبل الوزراء المعنيين سيكون له تأثير أوسع بكثير. حيث سيؤدي هذا النظام إلى وجود وظائف لجميع الوزارات المعنية في المجالات الاجتماعية - الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك فإن النظام سوف يكون أساسا للتوجيه والإرشاد الوظيفي والمهني، والتدابير النشطة لسوق العمل وجميع الجوانب الأخرى التي يمكن أن يكون سوق العمل على علاقة مع السياسات في المجالات المحددة، بما في ذلك على سبيل المثال التعليم.

8.3.3.4 . وضع وتنفيذ نظام التوجيه المهني

يهدف التوجيه المهني إلى مساعدة الناس بشكل فردي أو مجموعات، للعمل من أجل إيجاد حلول للمشاكل المتعلقة بعملهم . وتعاني فلسطين في الوقت الراهن من عدم وجود نظام توجيه مهني، ولكن هناك موافقة جماعية واسعة على ضرورة إنشاء وتطوير هذا النظام. وسيكون للوكالة الفلسطينية العامة التشغيل PPEA دورا هاما في هذا التطوير. توجيه المواهب والتوجه العام للطلبة يبدأ في المدرسة، وهو مسؤولية وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي. وهناك حاجة إلى تعاون وثيق بين مكتب تقديم خدمات التشغيل (OSS) ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني من أجل توفير التوجيه المهني اللازم للطلاب، من حيث:

- التوجيه والإعداد المهني أو الوظيفي
- المعلومات المهنية والوظيفية
- أساسيات سوق العمل:
 - معنى الطلب على اليد العاملة للأفراد
 - مسؤوليات الموظفين، أرباب العمل والرياديين
 - القابلية للعمل والوظيفة
- المهارات المطلوبة للوظيفية
- التدريب المناسب والإهتمامات والمواهب
- تحديد التدريب المناسب الذي يتعين تنفيذه في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني
- التكيف الديناميكي للمناهج الدراسية لتناسب احتياجات سوق العمل
- وضع برامج التعلم الحرفي
- تعريف المتدربين في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بسوق العمل وكيفية العثور على عمل.

وثمة مسألة هامة أخرى وهي وضع نظم التوجيه المهني للعاطلين عن العمل وغير القادرين على العثور على وظيفة بمفردهم وبحاجة إلى المشورة بشأن ما يلي:

- تنمية المهارات الوظيفية
- التدريب أو إعادة التدريب
- تحديث معرفتهم أو مهاراتهم
- تغيير المهنة أو الوظيفة
- أو أية اهتمامات خاصا لأسباب أخرى.

وسوف تؤدي عملية التسجيل إلى تصنيف الباحثين عن عمل من أجل تحديد مستوى الخدمات التي يحتاجونها في التوجيه المهني، الوساطة الوظيفية أو غيرها من البرامج.

8.3.3.4.1 التدابير اللازمة لتطوير وتنفيذ نظام التوجيه المهني

ينبغي أن يركز بناء القدرات والتطوير التنظيمي على الأولويات التالية:

- التوجيه والإعداد المهني - لاسيما في المدارس
- المعلومات المهنية والوظيفية - في المدارس ومكتب تقديم خدمات التشغيل (معلومات سوق العمل LMI)
- أساسيات ومفاهيم سوق العمل على المستوى المدرسي:
 - طلب العمل

○ مسؤوليات الموظفين او العمال، أرباب العمل أو الرياديين

- إمكانية التشغيل على مستوى المدارس ومكتب تقديم خدمات التشغيل
- مهارات الوظيفة على المستوى المدرسي والفئات ذات الأولوية ومكتب تقديم خدمات التشغيل
- تحديد المواهب والإهتمامات في المدارس و مكتب تقديم خدمات التشغيل
- إعادة التأهيل في مكتب تقديم خدمات التشغيل، التغييرات القسرية للوظيفة أو العمل
- التصنيف في مكتب تقديم خدمات التشغيل

من المستحسن أن تكون الوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل PPEA هي المسؤولة عن التطوير العام للتوجيه المهني وتوفير هذه الخدمات ضمن مكتب تقديم خدمات التشغيل، وضمان الإتصالات على المستوى الإقليمي مع الشركات ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

ينبغي تدريب مستشاري التوجيه المهني أو الوظيفي في الوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل PPEA على المواضيع التالية:

- معلومات ومفاهيم أساسية عن سوق العمل الوطني والإقليمي
- معرفة شاملة لنظام التدريب القائم
- معلومات حول نظام الترميز المهني في فلسطين
- معلومات عن قوانين العمل
- تنمية مهارات الاتصال
- كيفية التدريب على تطوير المهارات المهنية
- كيفية وضع خطة عمل وضمان المتابعة

ينبغي أن يكون الهدف إنشاء وتطوير خدمات التوجيه المهني مع مستشاري التوجيه وقادرة على:

- تطوير علاقات جيدة مع الباحثين عن عمل
- تقديم المعلومات المناسبة حول سوق العمل والمهن والتدريب ومرافق إعادة التدريب
- تسهيل وضع أهداف التشغيل للباحثين عن العمل ووضع خطة عمل
- تطوير الإستقلالية لدى الباحثين عن عمل في عملية البحث
- تدريب الباحثين عن عمل على المهارات المهنية
- المساعدة في تحديد واستكشاف مشاكل وفرص وإحتياجات الباحثين عن عمل
- مساعدة الباحثين عن عمل على تحديد مواردهم ومواهبهم ومهاراتهم وعوائقهم
- القيام بالمتابعة المناسبة
- اجراء اختبارات للباحثين عن عمل
- ضمان وجود صلة بين مكتب تقديم خدمات التشغيل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لتوفير المعلومات ذات الصلة للمتدربين وخريجي المدارس.

ولضمان الإستمرارية لا بد أن تقوم مجموعة أساسية من المدربين بإجراء دورات تدريبية بشكل دائم للمستشارين في القطاعات المختلفة من نظام التوجيه والإرشاد المهني.

كما يوصى بقوة تطوير أنشطة الخدمة الذاتية، ويفضل أن يكون في مكتب تقديم خدمات التشغيل وعبر الإنترنت من أجل زيادة الإستقلالية لدى الباحثين عن عمل وتركيز الجهود على أولئك الباحثين عن العمل الذين هم حقاً بحاجة للدعم.

8.3.3.4.2 تنمية المهارات المهنية / أنشطة البحث عن عمل

ينبغي توجيه تدريب مستشاري التوجيه المهني نحو استخدام أدوات محددة، بسيطة وفعالة:

- كيفية تنظيم البحث عن وظيفة او فرصة عمل
 - كيفية كتابة السيرة الذاتية
 - كيف تكون مستعداً للمقابلة
 - كيفية التعرف على مواهبك الخاصة
 - كيفية البحث وايجاد التدريب المناسب
 - كيفية الاستعداد لدخول سوق العمل
- أنشطة بناء القدرات سوف تهدف إلى التآلف مع هذه الأدوات.

8.3.3.5 جذب وكالات خاصة شهيرة

يمكن أن يسهم جذب وكالات تشغيل خاصة شهيرة متعددة الجنسيات في توليد فرص عمل. ويعتبر زيادة القدرة التنافسية للقوى العاملة هو جانب أساسي من جوانب هذه الاستراتيجية. وإن وكالات التشغيل متعددة الجنسيات الخاصة هي الأفضل لأن لديها المعرفة حول المرونة والخبرة في مجال إعادة دمج العاطلين لفترات طويلة ومشاريع سوق العمل، ويمكن اعتبارها عاملاً من عوامل اجتذاب شركات جديدة. وعلاوة على ذلك يمكنها تعزيز عملية التغيير في خدمة التشغيل العامة. لذا يُنصح باتخاذ الخطوات لتمكين وكالات التشغيل الخاصة من العمل في السوق الفلسطينية. وينبغي في نفس الوقت منعوكالات لا يمكن الاعتماد عليها من الدخول إلى سوق العمل الفلسطيني.

8.3.4 إنشاء الهيئة العامة لتنظيم التعاونيات

تقوم منظمة العمل الدولية بعملية تسهيل وتحضير قانون التعاونيات الجديد وتطوير إدارة التعاونيات والتي تسمى اللجنة العامة لتنظيم التعاونيات. لقد تم بلورة هذه النشاطات التحضيرية في تشرين الثاني 2009، وحالياً فإن القانون يمر بالمرحلة الأخيرة لإقراره .

المهمة الرئيسية للهيئة العامة لتنظيم التعاونيات هي تطوير السياسات وتحسين التعاونيات بما ينسجم مع الخطوط الرئيسية لتوصيات منظمة العمل الدولية رقم 193 . المادة 4 من مسودة القانون تصف السياسات العامة للهيئة العامة لتنظيم التعاونيات⁽²⁶⁾. ويتوجب على الهيئة العامة مراقبة وتوجيه حركة التعاونيات وتحسين أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إضافة إلى المجتمعات المحلية. كما يتوجب عليها تمكين الاعتماد على الذات وتحقيق مصالحهم دون ممارسة النشاطات التعاونية بطريقة مباشرة .

كما سيكون للهيئة العامة لتنظيم التعاونيات، مثلها مثل باقي الوكالات المعنية بالتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني، وضع أو تركيبة شبه مستقلة من عدد متساو من الممثلين من الحكومة والمجتمع المدني (التعاونيات، منظمات رجال الأعمال والنقابات العمالية) في مجلس إدارتها.

8.3.5 إعادة إحياء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية

تم إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل و الحماية الاجتماعية بناء على دراسة جدوى عام 2003 قامت بإعدادها منظمة العمل الدولية⁽²⁷⁾. وقد منعت الظروف التي سادت السنوات السابقة هذا الصندوق من الإزدهار. إن فكرة و مبادئ هذا الصندوق ما زالت قيمة وضرورية أكثر من أي وقت مضى. كما أن الهيكل التنظيمي له كما ورد في المرسوم الرئاسي مازال مناسباً.

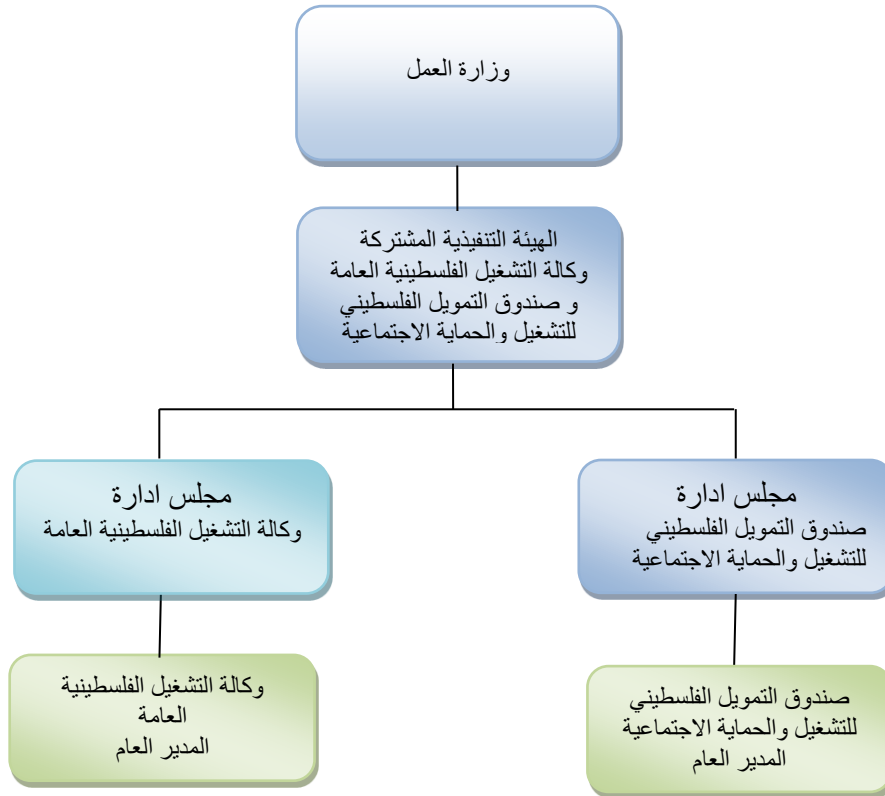
إن تطوير استراتيجية التشغيل تعتبر مناسبة مهمة لإعادة إحياء هذا الصندوق واستخدام موارده المالية لتفعيل الأولويات التي حددتها هذه الإستراتيجية. هذه الأولويات ستكون ذات علاقة مباشرة بالأهداف الأصلية لهذا الصندوق:

²⁶ See further Reforming the Palestinian cooperatives Development strategy for Palestine, ILO December 2009

²⁷ See for further information:PFESP brochure and ILO's feasibility study.

- تحديد المصادر المالية وتأمين دعم الخبراء لتصحيحه ووضع حلول مباشرة لتحسين نمو رأس المال البشري والاجتماعي ولدعم تطوير القطاع الخاص في فلسطين
- تطوير مشاريع انتاجية وخدماتية متنوعة ومتعددة والتي تهدف بصورة رئيسية لخلق وظائف تلبي حاجات الفئات الهشة للسكان الفلسطينيين
- المساعدة في تحسين المهارات في سوق العمل، الأمر الذي يزيد من القدرة التنافسية لسوق العمل المحلي والإقليمي.

سيكون لهذا الصندوق، كما هو الحال في الوكالات الأخرى، وضع شبه مستقل ذاتيا ومجلس إدارة من ممثلين من الحكومة والمجتمع المدني



8.3.6 التعاون السلس بين إتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطيني PFCCIA والوكالة الفلسطينية العامة للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني PPEA

التعاون الوثيق بين مكتب تقديم خدمات التشغيل، الغرف التجارية (وغيرها من وكالات تنمية الأعمال التجارية)، ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني سوف يدعم خلق فرص العمل - كما ينبغي أيضا أن يُنظر إليه كشرط مسبق لزيادة القدرة التنافسية. في هذا الصدد ينبغي إبراز النقاط التالية:

- إنشاء مواقع المكاتب المشتركة لمكتب تقديم خدمات التشغيل، والغرف التجارية - وكالات تنمية الأعمال
- التأكد من أن الوكالة الفلسطينية الخاصة للتشغيل PPEA هي جزء من أوجه الموارد البشرية لتنمية الأعمال
- إقامة روابط وثيقة بين "مدير علاقات أرباب العمل في مكتب تقديم خدمات التشغيل" ومدير تطوير التدريب في التعليم والتدريب المهني والتقني.

الملحق 1: خطة العمل

#	Name	Duration	Start	Finish	Notes	2nd Quarter 2010			3rd Quarter 2010			4th Quarter 2010			1st Quarter 2011			2nd Quarter 2011		
						Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	
1	▼ Developing Employment Strategy and Action Plan	112.0 d	11/01/2010	15/06/2010	Budget available	█														
2	▼ Elaborating strategy and concept for employment growth and institutional development and services	112.0 d	11/01/2010	15/06/2010		█														
3	First draft	44.0 d	11/01/2010	11/03/2010		█														
4	Approval Ministry	10.0 d	15/03/2010	26/03/2010	GTZ															
5	Workshop MoL, MoNE, MoEHE, MoP	11.0 d	29/03/2010	12/04/2010	GTZ															
6	Final draft	6.0 d	14/04/2010	21/04/2010	GTZ															
7	Deliberation social partners & tripartite agreement	17.0 d	22/04/2010	14/05/2010	GTZ															
8	Approval Cabinet	11.0 d	17/05/2010	31/05/2010	MoL															
9	Appointment project team	12.0 d	31/05/2010	15/06/2010	MoL															
10	Action plan cooperation MoNE	23.0 d	31/03/2010	30/04/2010		█														
11	▼ Establishing national social partnership	294.0 d	17/05/2010	30/06/2011	Budget?	█														
12	▼ Developing Socio-Economic Council	294.0 d	17/05/2010	30/06/2011		█														
13	Drafting legislation & regulation	33.0 d	17/05/2010	30/06/2010	ILO															
14	Consultations involved ministries	20.0 d	01/07/2010	28/07/2010	ILO															
15	Consultations social partners	20.0 d	01/07/2010	28/07/2010	ILO															
16	Final draft	22.0 d	02/08/2010	31/08/2010	ILO															
17	Tripartite deliberation	22.0 d	01/09/2010	30/09/2010	ILO															
18	Legislative process	44.0 d	01/10/2010	01/12/2010	ILO															
19	Further provisions (organisation secretariat)	43.0 d	02/12/2010	31/01/2011	ILO															
20	Installation	20.0 d	01/02/2011	28/02/2011	MoL															
21	Capacity building members - support staff	195.0 d	01/10/2010	30/06/2011		█														



#	Name	Duration	Start	Finish	Notes	2nd Quarter 2010			3rd Quarter 2010			4th Quarter 2010			1st Quarter 2011			2nd Quarter 2011	
						Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May
22	▼ Decent work principles I	262.0 d	01/10/2010	03/10/2011	Budget?														
23	▼ Developing guidelines for decent work principles, prioritising on child labour	262.0 d	01/10/2010	03/10/2011															
24	Drafting guidelines	66.0 d	01/10/2010	31/12/2010															
25	Approval Ministry	24.0 d	03/01/2011	03/02/2011															
26	Tripartite consultation - deliberation	21.0 d	03/02/2011	03/03/2011															
27	Legislative proces	44.0 d	03/03/2011	03/05/2011															
28	▼ Implementation	110.0 d	03/05/2011	03/10/2011															
29	Organisation	24.0 d	03/05/2011	03/06/2011															
30	Capacity building	87.0 d	03/06/2011	03/10/2011															
31	▼ Developing guidelines for health and safety regulation / improving the work place	262.0 d	01/10/2010	03/10/2011	Budget?														
32	Drafting guidelines	66.0 d	01/10/2010	31/12/2010															
33	Approval Ministry	24.0 d	03/01/2011	03/02/2011															
34	Tripartite consultation - deliberation	21.0 d	03/02/2011	03/03/2011															
35	Legislative proces	44.0 d	03/03/2011	03/05/2011															
36	▼ Implementation	110.0 d	03/05/2011	03/10/2011															
37	Organisation	24.0 d	03/05/2011	03/06/2011															
38	Capacity building	87.0 d	03/06/2011	03/10/2011															



#	Name	Duration	Start	Finish	Notes	2nd Quarter 2010			3rd Quarter 2010			4th Quarter 2010			1st Quarter 2011			2nd Quarter 2011	
						Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May
39	▼ Establishing social partnership on local level	197.0 d	03/01/2011	04/10/2011	Budget available														
40	▼ Further development / dissemination LET Councils	197.0 d	03/01/2011	04/10/2011															
41	Monitoring and evaluating	24.0 d	03/01/2011	03/02/2011															
42	draft M&E report	21.0 d	03/02/2011	03/03/2011															
43	Discussion in LET councils	22.0 d	03/03/2011	01/04/2011															
44	Discussion with involved ministries	23.0 d	04/04/2011	04/05/2011															
45	Dissemination to other governerates	110.0 d	04/05/2011	04/10/2011															
46	▼ Establishing TVET Agency	175.0 d	02/08/2010	01/04/2011	Budget available														
47	Mission, vision, organisation and operations report, including needed budget	45.0 d	02/08/2010	01/10/2010															
48	Deliberation and approval involved ministries	22.0 d	01/10/2010	01/11/2010															
49	Appointment key staff	23.0 d	01/11/2010	01/12/2010															
50	Operational plan: housing, staff, capacity building, work plan	23.0 d	01/12/2010	31/12/2010															
51	▼ Implementation	65.0 d	03/01/2011	01/04/2011															
52	Installation	1.0 d	03/01/2011	03/01/2011															
53	Capacity building	65.0 d	03/01/2011	01/04/2011															
54	▼ Establishing Employment Agency & OSS	256.0 d	09/04/2010	01/04/2011	Budget available														
55	Mission, vision, organisation and operations report, including needed budget	44.0 d	09/04/2010	09/06/2010															
56	Deliberation and approval involved ministries	44.0 d	09/06/2010	09/08/2010															
57	Appointment key staff	24.0 d	09/08/2010	09/09/2010															
58	Operational plan: housing, staff, capacity building, work plan	44.0 d	09/09/2010	09/11/2010															



#	Name	Duration	Start	Finish	Notes	2nd Quarter 2010			3rd Quarter 2010			4th Quarter 2010			1st Quarter 2011			2nd Quarter 2011	
						Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May
59	▼ Implementation	65.0 d	03/01/2011	01/04/2011															
60	Installation	1.0 d	03/01/2011	03/01/2011															
61	Capacity building	65.0 d	03/01/2011	01/04/2011															
62	▼ Establishing Department for Cooperatives	107.0 d	11/01/2011	09/06/2011	Budget?														
63	▼ Creating a department – in either the Employment Agency or within the PFCCIA – promoting / supporting cooperatives	107.0 d	11/01/2011	09/06/2011															
64	Organisational report,	0.0 d	11/01/2011	11/01/2011															
65	Deliberation and approval involved ministries	23.0 d	09/03/2011	08/04/2011															
66	Appointment staff	23.0 d	11/04/2011	11/05/2011															
67	Operational plan: capacity building, work plan	0.0 d	10/05/2011	10/05/2011															
68	Capacity building – training staff	0.0 d	09/06/2011	09/06/2011															
69	▼ Labour Market Information System	350.0 d	09/03/2009	09/07/2010	Budget available														
70	Design of the system	262.0 d	09/03/2009	09/03/2010															
71	Approval involved ministries	35.0 d	11/01/2010	26/02/2010															
72	Detailed work plan: tasks for the ministries	110.0 d	10/08/2009	08/01/2010															
73	Registration processes OSS	21.0 d	09/04/2010	07/05/2010															
74	Labour Market Surveys	45.0 d	10/05/2010	09/07/2010															
75	Active Labour Market Measures	1.0 d	09/03/2010	09/03/2010	Budget available														



#	Name	Duration	Start	Finish	Notes	2nd Quarter 2010			3rd Quarter 2010			4th Quarter 2010			1st Quarter 2011			2nd Quarter 2011					
						Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May				
76	▼ Labour legislation	245.0 d	03/05/2010	08/04/2011	Budget?	[Timeline bar from Apr 2010 to Mar 2011]																	
77	▼ Make assessment of labour legislation in context of flexibility - including activating social security	245.0 d	03/05/2010	08/04/2011		[Timeline bar from Apr 2010 to Mar 2011]																	
78	Concept note	45.0 d	03/05/2010	02/07/2010		[Timeline bar: ILO]																	
79	Preliminary point of view Ministry	24.0 d	05/07/2010	05/08/2010					[Timeline bar: ILO]														
80	Advice social partners	24.0 d	09/08/2010	09/09/2010					[Timeline bar: ILO]														
81	Drafting legislation & regulation	43.0 d	09/09/2010	08/11/2010					[Timeline bar: ILO]														
82	Legislative process	44.0 d	09/11/2010	07/01/2011								[Timeline bar: ILO]											
83	Implementation	65.0 d	10/01/2011	08/04/2011											[Timeline bar: ILO]								
84	▼ Youth unemployment project with MoYS	104.0 d	09/06/2010	01/11/2010	Budget available	[Timeline bar from Jun 2010 to Oct 2010]																	
85	Identification of possible measures and areas of cooperation	44.0 d	09/06/2010	09/08/2010		[Timeline bar: GTZ]																	
86	Preliminary point of view involved ministries	24.0 d	09/08/2010	09/09/2010					[Timeline bar: GTZ]														
87	Advice social partners	22.0 d	09/09/2010	08/10/2010					[Timeline bar: GTZ]														
88	Action plan	16.0 d	11/10/2010	01/11/2010								[Timeline bar: GTZ]											
89	▼ Improving participation rate of women on the labour market	104.0 d	09/06/2010	01/11/2010	Budget available	[Timeline bar from Jun 2010 to Oct 2010]																	
90	Identification of possible measures and areas of cooperation	44.0 d	09/06/2010	09/08/2010		[Timeline bar: GTZ]																	
91	Preliminary point of view involved ministries	24.0 d	09/08/2010	09/09/2010					[Timeline bar: GTZ]														
92	Advice social partners	22.0 d	09/09/2010	08/10/2010					[Timeline bar: GTZ]														
93	Action plan	16.0 d	11/10/2010	01/11/2010								[Timeline bar: GTZ]											



#	Name	Duration	Start	Finish	Notes	2nd Quarter 2010			3rd Quarter 2010			4th Quarter 2010			1st Quarter 2011			2nd Quarter 2011	
						Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May
94	Rehabilitation of ex-detainees with MoDA	104.0 d	09/06/2010	01/11/2010	Budget available														
95	Identification of possible measures and areas of cooperation	44.0 d	09/06/2010	09/08/2010															
96	Preliminary point of view involved ministries	24.0 d	09/08/2010	09/09/2010															
97	Advice social partners	22.0 d	09/09/2010	08/10/2010															
98	Action plan	16.0 d	11/10/2010	01/11/2010															

الملحق 2: الميزانية المقدرة

الفئة	البرنامج	2011	2012	2013
الميزانية الكلية	قطاع التشغيل	11,361,000	11,866,000	16,806,000
الإحكام المؤسساتية	انشاء وكالة التشغيل الوطني	1,000,000	1,500,000	1,500,000
	اعادة تفعيل صندوق التشغيل	10,000,000	10,000,000	15,000,000
	انشاء مجلس اقتصادي اجتماعي	150,000	140,000	130,000
	انشاء مجالس التدريب والتعليم المهني والتقني والتشغيل	120,000	120,000	120,000
	قطاع	5,870,000	7,895,000	9,820,000
	الحوار الاجتماعي الفعال	579,500	475,150	377,000
تنمية القدرات	برنامج تنمية قدرات العاملين في وزارة العمل	150,000	250,000	300,000
	تطوير نظام معلومات سوق العمل	30,000	20,000	20,000
	LMIS	350,000	350,000	300,000
برامج سوق العمل الفعالة	التنسيق من اجل تطوير برنامج للشباب العاطلين عن العمل والنساء	11,000	11,000	11,000
	الارشاد الوظيفي والمهني	300,000	400,000	300,000
العمل اللائق	تطوير مبادئ توجيهية للعمل اللائق وقوانين الصحة والسلامة المهنية	50,000	75,000	25,000

الملحق 3: قائمة المؤسسات / الأشخاص الذين تم استشارتهم:

السيد زياد كرابلية	مدير عام السياسات الاقتصادية، وزارة الاقتصاد
السيد موسى أبو زياد	نائب الوزير – وزارة الشباب
السيد عامر نور	نائب الوزير – وزارة التربية والتعليم
السيد محمد أبو حميد	المدير العام – وزارة التخطيط والتطوير الإداري
السيدة سلوى هديب	نائب الوزير – وزارة الشؤون الاجتماعية
السيد زياد أبو عين	نائب الوزير – وزارة شؤون المرأة
الآنسة سهى كنعان	نائب الوزير - وزارة شؤون الأسرى
السيد أيمن صبيح	الأمين العام لاتحاد الصناعات الفلسطينية
السيد جمال جوابرة	المدير العام – اتحاد الغرف التجارية الصناعية والزراعية الفلسطينية
السيد علي مهنا الفلسطينية	مدير التخطيط وتطوير المؤسسات الصغيرة – اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية
السيد ماجد معالي	جمعية رجال الاعمال الفلسطينيين
السيد شاهر سعد	السكرتير العام - الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين
الأستاذ الدكتور عبد الفتاح ابو شكر	جامعة النجاح كلية الاقتصاد