

الخطة التطويرية لوزارة العمل 2004

ملخص تنفيذي:

تتولى السلطة الوطنية الفلسطينية من خلال وزارة العمل إدارة الموارد البشرية والمادية لقطاعات العمل والخدمات المساندة لها وتميبتها في علاقة تكاملية بناءة مع شركاءها الإجماعيين (نقابات عمال ونقابات أصحاب العمل). ولما كان حال قطاع العمل كحال غيره من القطاعات عانى من سني الإحتلال، فإن الإطار القانوني غير مكتمل وتطبيقه الفاعل غير ممكن، وبالتالي سوق العمل غير منظم، والبنية التحتية للتدريب المهني غير كافية ولا تلبي الحاجة المرجوة، ولا قاعدة للمعلومات حول العمالة والقوى العاملة متوفرة، وعدم فاعلية التعاونيات، وعدم وجود قانون تأمينات يكفل حياة كريمة للعامل، أدى كل ذلك مترافقا مع ضعف الإمكانيات وقلة الموارد البشرية والمادية، أدى بالوزارة إلى إعادة ترتيب أوضاعها في شتى المجالات مستندة إلى توجه السلطة الإصلاحية في إطار عملية الإصلاح المدعومة من المجتمع الدولي. وهنا شرعت الوزارة في عملية إصلاح شامل تمثل في إعادة هيكلة الوزارة وتسكين الموظفين والإعداد لبناء آلية عمل داخلية، وإستكمال جزء من اللوائح المنظمة لقانون العمل والسعي لإستكمال المتبقي منها خلال عام 2003، ورفع مستوى التدريب المهني من بناء، ومناهج، وإمكانيات، وزيادة عدد المهن كما ونوعا، والبدء بتأسيس نظام معلومات للتشغيل يشكل مصدرا دقيقا ومعتمدا لكافة المهتمين بقطاع العمل.

هذا وقد أولت وزارة العمل خطة عملها السنوية التطويرية إهتماما واسعا من خلال العديد من البرامج والمشاريع المؤدية إلى تحقيق أهدافها العامة بحيث يشمل هذا الإهتمام البرامج التالية:

1. برنامج التشغيل والتدريب وتنظيم سوق العمل
2. برنامج بناء القدرات الداخلية
3. برنامج النهوض بالحركة التعاونية
4. برنامج تأسيس نظام عصري للتأمينات
5. برنامج التفتيش وحماية العمل وعلاقات العمل

وعليه تولي الوزارة إهتماما خاصا بالمشاريع المتممة للأطر القانونية المنظمة لقطاع العمل، والمشاريع الخاصة ببناء القدرات الداخلية للوزارة. كما تولي إهتماما بمشاريع تطوير وصيانة التدريب المهني، ومشاريع التشغيل من نظام معلومات سوق العمل وتطوير خدمات التشغيل بما فيها توفير الخدمة القانونية للعمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر، وإنشاء صندوق التشغيل الفلسطيني.

وختاما فإن زيادة حصة وزارة العمل في الموازنة العامة للسلطة والعمل على تبني مشاريع الوزارة من خلال الدول المانحة يعتبر الركيزة الأساسية التي ستؤدي حتما إلى النهوض بواقع قطاع العمل والعمال والمساهمة في تحقيق أهداف الوزارة والمساهمة في عملية التنمية الشاملة التي تقودها السلطة الوطنية الفلسطينية.

1) المقدمة

تتولى السلطة الوطنية الفلسطينية، من خلال وزارة العمل، إدارة الموارد البشرية والمادية لقطاعات العمل والخدمات المساندة لها وتميئتها، حيث تعمل الوزارة جاهدة على تقديم كافة الخدمات المتعلقة بالعمل واللازمة للانسان الفلسطيني الذي حرم خلال فترة طويلة من التمتع بحقوقه الاساسية في الحرية والاستقلال وبناء كيانه الذاتي، والمشاركة في تنمية وبناء مجتمعه المستقل، وتحديد معالم تطوره الاقتصادي والاجتماعي. أن أنماط الخدمات التي تقدمها الوزارة متنوعة تبعا لاختلاف أنماط العمل والأعداد المنخرطة في كل نوع، وبضخامة الجمهور من المواطنين الذين يتلقون خدماتها، حيث ان القطاعات التي تتوجه لها الوزارة تشمل العمال والنقابات العمالية واصحاب الاعمال في الغرف التجارية والصناعية والزراعية والاتحادات الصناعية، إضافة إلى التعاونيات والتدريب المهني. وهذا يؤكد على أهميتها وتأثير سياساتها ومهامها على كافة قطاعات الانتاج والخدمات حيث تلقي هذه الأهمية على عاتق الوزارة مسؤولية نوعية تميزها عن غيرها.

وفي هذه المرحلة يتعرض الشعب الفلسطيني، وبضمنه العاملون وأصحاب العمل إلى شتى الاعتداءات والانتهاكات الإسرائيلية لحقوقه، من قتل وتكيد واعتقال وحرمان من حق العمل وتدمير المنشآت الاقتصادية والممتلكات الخاصة والبنى التحتية عموما.

وقد أدى ذلك الى:

أ. نتائج سلبية خطيرة على سوق العمل تمثلت في:

- 1- تفاقم معدلات البطالة حيث وصلت الى حوالي 41%.
- 2- زيادة نسبة الأسر الواقعة تحت خط الفقر إلى 63%.
- 3- ضعف المقدرة الإنتاجية والتشغيلية للاقتصاد الوطني حيث أجبرت 69% من المنشآت الفلسطينية إما الى الأغلاق أو تخفيض إنتاجيتها.
- 4- تدني معدلات الأجور لتصل إلى 55 شيكل.
- 5- تراجع ظروف وشروط العمل تمثلت في زيادة عمالة الأطفال وزيادة نسبة إصابات العمل.

ب. صعوبة وإستحالة التنقل حتى داخل المحافظة الواحدة، مما أدى إلى صعوبة التطبيق الفاعل للقوانين التي تنظم علاقات العمل.

إضافة إلى معوقات داخلية تمثلت في:

- 1) ضعف القدرات الذاتية للوزارة من حيث الموارد البشرية والمعدات والموازنة... الخ.
- 2) ضعف كفاءة المدربين في مجال التدريب المهني بالمقارنة مع احتياجات السوق الحالية أو المستقبلية، وعدم ملائمة مستويات التدريب ومناهجه، وعدم ملائمة المباني والأجهزة الحالية.

3) إفتقار الإطار القانوني والتشريعي المكتمل، إما من حيث وضع وتنفيذ الأنظمة التنفيذية لقانون العمل الفلسطيني، أو الحاجة لإقرار بعض القوانين الأخرى بشكل نهائي.

ورغم النتائج الخطيرة للعدوان الإسرائيلي على سوق العمل، ورغم المعوقات الداخلية للوزارة إلا أنه يمكن القول أن سنوات عمر الوزارة قد أغنت تجربتها على صعيد إدارة مواردها البشرية والمادية في ظل العلاقات التي أقامتها مع مختلف المؤسسات التنموية، المحلية منها، أو العربية والدولية، والاتفاقات التي عقدتها لتعزيز دورها في خدمة المجتمع الفلسطيني، وما حققته من إنجازات في إطار بناء المؤسسات اللازمة والضرورية لتطوير خدماتها. وفي هذا السياق، أصبح لدى وزارة العمل قاعدة من المعلومات والمهارات والخبرات التي تمكنها من تطوير أدائها وتحسين نوعية خدماتها وتبسيط إجراءاتها، والمساهمة في عملية إعادة البناء والتطوير التي تقودها السلطة الوطنية الفلسطينية من خلال عملية الإصلاح والمدعومة من المجتمع الدولي. كما وتساهم العلاقة الإيجابية بين الشركاء الاجتماعيين (نقابات العمال، نقابات أصحاب العمل، ووزارة العمل) في زيادة فاعلية أنشطة الوزارة ورفع مستوى أدائها.

وبالرغم من أن وزارة العمل ليست هي الجهة المعنية مباشرة بتوفير فرص العمل، إلا أن من أولوياتها الطارئة العمل على:

- 1) توفير الظروف والبيئة التي تساعد على خلق فرص العمل
- 2) توفير العمالة الماهرة والمدربة من خلال تفعيل وتحديث وتوسيع مراكز التدريب المهني
- 3) تحسين شروط وبيئة العمل
- 4) تحديث وإستكمال الإطار القانوني
- 5) إعادة النظر في الهيكلة العامة للوزارة في سياق الإصلاح وزيادة الفعالية
- 6) تحسين الخدمات المقدمة من قبل الوزارة
- 7) المساهمة في تحقيق الضمان الاجتماعي لجهود العمال
- 8) إصلاح وتفعيل أداء المنظمات النقابية والجمعيات التعاونية بما فيه تعزيز المسائلة وإجراء الانتخابات
- 9) تعزيز ومأسسة العلاقة بين الشركاء الاجتماعيين للعمل
- 10) إنشاء نظام معلومات وسياسات لسوق العمل
- 11) تحديد أساليب العمل بما فيه حوسبة الوزارة وتواصل ونشر إلكتروني

(2) رسالة وزارة العمل

بروح الانتماء الوطني والشراكة الاجتماعية ومراعاة معايير العمل العربية والدولية، تسعى وزارة العمل الفلسطينية الى المساهمة الفعالة في تحقيق النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، من خلال تحديث تشريعات العمل، وترسيخ علاقات عمل بناءة بين أطراف الإنتاج، واحترام الحرية النقابية، وضمان توفر العمل الكريم المستند إلى نظام منطور من الضمان الاجتماعي، والارتقاء بمستوى تأهيل وتدريب العمالة لزيادة إنتاجيتها وكفاءتها، وتحرير الطاقة الإنتاجية للمرأة وجني ثمار عملها بالكامل دون تمييز، وزيادة مساحة العمل التعاوني مما يساهم في إدماج الفئات الأكثر تضررا كالأسرى المحررين

والجرحى وذوي الاحتياجات الخاصة، وتنظيم سوق العمل وتلبية احتياجاته وتحسين شروطه وبيئته، باعتبار العمل حقا لكل مواطن في مجتمع متكامل ودولة ديمقراطية مستقلة. (3) الأهداف العامة والأهداف الجزئية المقترحة للوزارة:

الأهداف العامة:

- 1) المساهمة في تنظيم سوق العمل عن طريق توفير المعلومات الأساسية حول القوى العاملة وتحسين خدمات التشغيل وتأهيل القوى العاملة المدربة حسب احتياجات سوق العمل وذلك للحد من البطالة والفقر.
- 2) تطوير ورفع وتحسين القدرات الداخلية للوزارة
- 3) النهوض بالحركة التعاونية من خلال تهيئة المناخ القانوني المنظم لعملها وتفعيل دورها في الحركة الانتاجية في فلسطين وذلك للمساهمة في دور ناشط في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحد من الفقر ومشاركة اوسع للطاقة الانتاجية للمرأة.
- 4) المساهمة في تحقيق الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة من خلال تأسيس نظام عصري للتأمينات الاجتماعية لكفالة حياة كريمة للعامل.
- 5) تحسين ظروف وشروط العمل وترسيخ علاقات عمل بناءة بين الشركاء الاجتماعيين نهوضا بالتشاور الثلاثي

الأهداف الجزئية:

- 1) المساهمة في تنظيم سوق العمل عن طريق توفير المعلومات الأساسية حول القوى العاملة وتحسين خدمات التشغيل وتأهيل القوى العاملة المدربة حسب احتياجات سوق العمل وذلك للحد من البطالة والفقر .
 - أ- تحسين جودة المعلومات المتعلقة بالقوى العاملة والتدريب المهني وتوسيع اطارها.
 - ب- رفع مستوى الاقبال على التدريب المهني من 2% الى 5% من الطلاب.
 - ت- تحسين جودة التدريب المقدم في 8 مراكز في عام 2004 وتحديث البرامج والمناهج في مراكز التدريب المهني حسب حاجة سوق العمل.
 - ث- متابعة تنفيذ خطة عمل الاستراتيجية الوطنية للتدريب والتعليم المهني والتقني بالتعاون مع الوزارات المعنية وباقي الجهات التي تقدم خدمة التدريب الحكومية وغير الحكومية.
 - ج- تحسين نوعية الخدمات المقدمة من مكاتب التشغيل المتعلقة بارشاد الباحثين عن العمل وتحصيل حقوق العاملين داخل الخط الأخطر .
 - ح- انجاز الانظمة واللوائح المتعلقة بالتشغيل والتدريب الخاص بقانون العمل الفلسطيني.
 - خ- خلق فرص عمل للفئات الاكثر تضررا في المجتمع وذوي الاحتياجات الخاصة.
- 2) تطوير ورفع وتحسين القدرات الداخلية للوزارة.

- أ- تطوير اللائحة والاجراءات الخاصة بالوزارة المتعلقة بشتى شؤون الوزارة / تطوير الانظمة والاجراءات الداخلية المتعلقة بدليل الاجراءات واللوائح الداخلية والمالية .
- ب- انظمة ادارية/ انظمة مالية / انظمة التدريب والتاهيل .
- ت- توفير و دعم الوزارة بالاجهزة والمعدات اللازمة لتحسين وتطوير الاداء
- ث- رفع مستوى الكادر البشري في مجالات عمل الوزارة.

3) النهوض بالحركة التعاونية من خلال تهيئة المناخ القانوني المنظم لعملها وتفعيل دورها في الحركة الانتاجية في فلسطين وذلك للمساهمة في دور ناشط في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحد من الفقر ومشاركة اوسع للطاقة الانتاجية للمرأة.

- أ- تسريع اقرار قانون التعاون خلال السنة 2004 وفي حالة الاقرار المباشرة بالعمل على الأنظمة واللوائح خاصة به.
- ب- تنشيط ، دمج وتصفية ما نسبته 20% من الجمعيات التعاونية غير العاملة والتي تقدر نسبتها من مجموع الجمعيات التعاونية بحوالي 70% خلال السنة 2004.
- ت- تعزيز الفكر التعاوني وروح العمل الجماعي بين افراد المجتمع الفلسطيني .
- ث- بلورة الاطر الخاصة بالمنظمة للعمل التعاوني.

4) المساهمة في تحقيق الحماية الإجتماعية للطبقة العاملة من خلال تأسيس نظام عصري للتأمينات الإجتماعية لكفالة حياة كريمة للعامل.

- أ- تسريع إقرار قانون التأمينات الإجتماعية وفي حال إقراره العمل على اللوائح والأنظمة الخاصة به.
- ب- تعزيز ورفع مستوى الثقافة والوعي فيما يخص التأمينات الإجتماعية لدى المشمولين وأصحاب العمل وبيين أفراد المجتمع بشكل عام.
- ت- إنشاء قاعدة بيانات تخدم قطاع التأمينات الإجتماعية.

5) تحسين ظروف وشروط العمل وترسيخ علاقات عمل بناءة بين الشركاء الإجتماعيين نهوضا بالتشاور الثلاثي.

- أ- متابعة إقرار قانون التنظيم النقابي وإستكمال اللوائح المنظمة لقانون العمل في مجال التفتيش وحماية العمل وفي حال إستكمالها المباشرة في تشكيل هيئة تفتيش للعمل والعمل على إنشاء محاكم العمل.
- ب- رفع مستوى الوعي حول ظروف وشروط العمل والعلاقة بين الشركاء الإجتماعيين.
- ت- تعديل النماذج المستخدمة بما يتلائم مع قانون العمل الفاسطيني وإعادة هيكلة الوزارة.
- ث- المساهمة في تسوية النزاعات العمالية وفقا لقانون العمل، وذلك وفق نظام واضح لآليات التدخل في تسوية النزاعات.

ج- تشكيل لجنة السياسات العمالية والمكونة من الشركاء الإجتماعيين

4) السياسات والبرامج:

(1) برنامج التشغيل والتدريب وتنظيم سوق العمل:

يسهم هذا البرنامج في تنفيذ سياسات التشغيل والتدريب من خلال تنمية فرص تشغيل الأيدي العاملة الفلسطينية وتأهيلها وتسليحها بالخبرة المطلوبة حسب حاجة سوق العمل بما يتلائم والمتغيرات السياسية والإقتصادية والإجتماعية وذلك من أجل تنظيم سوق العمل والحد من البطالة والفقير .

الهدف العام: المساهمة في تنظيم سوق العمل عن طريق توفير المعلومات الاساسية حول القوى العاملة وتحسين خدمات التشغيل وتأهيل القوى العاملة المدربة حسب احتياجات سوق العمل وذلك للحد من البطالة والفقير .

الأهداف الجزئية:

- أ- تحسين جودة المعلومات المتعلقة بالقوى العاملة والتدريب المهني وتوسيع اطارها .
- ب- رفع مستوى الاقبال على التدريب المهني من 2% الى 5% من الطلاب .
- ت- تحسين جودة التدريب المقدم في 8 مراكز في عام 2004 وتحديث البرامج والمناهج في مراكز التدريب المهني حسب حاجة سوق العمل .
- ث- متابعة تنفيذ خطة عمل الاستراتيجية الوطنية للتدريب والتعليم المهني والتقني بالتعاون مع الوزارات المعنية .
- ج- تحسين نوعية الخدمات المقدمة من مكاتب التشغيل المتعلقة بإرشاد الباحثين عن العمل وتحصيل حقوق العاملين داخل الخط الأخضر .
- ح- انجاز الانظمة واللوائح المتعلقة بالتشغيل والتدريب الخاص بقانون العمل الفلسطيني .
- خ- خلق فرص عمل للفئات الاكثر تضررا في المجتمع وذوي الاحتياجات الخاصة .

المشاريع المستقبلية:

- LMIS مشروع نظام معلومات سوق العمل .
- يهدف إلى بناء قاعدة معلومات حول سوق العمل لتكون وزارة العملي المصدر الدقيق حول المعلومات المتعلقة بالقوى العاملة .
- مشروع نظام معلومات للتدريب المهني .
- يهدف المشروع إلى تشغيل نظام معلومات التدريب المهني من خلال فحص وتطبيق النظام في المراكز المهنية والإدارة العامة للتدريب المهني في الوزارة وتزويدهم بالأجهزة المطلوبة لتطبيق النظام .
- مشروع التوجيه والارشاد المهني .
- يهدف المشروع إلى رفع مستوى الوعي في التدريب المهني من خلال عمل النشرات والأفلام الخاصة بالتدريب المهني وعقد ورشات عمل توعوية وتقديم خدمة الإرشاد والتوجيه المهني لطلاب المدارس في المرحلة الاساسية والمتدربين في مراكز التدريب المهني والباحثين عن العمل .
- مشروع تطوير وصيانة مراكز التدريب المهني .

يهدف المشروع إلى تطوير مراكز التدريب المهني من خلال تزويدها بالمعدات والأثاث والقيام بأعمال الصيانة اللازمة وإضافة الأبنية.

• مشروع مهارات أفضل لمستقبل أفضل.

يهدف المشروع إلى إنشاء مختبرات حاسوب في ثلاثة مراكز تدريب مهني بما يشمل الأجهزة والشبكة والأثاث وتنفيذ دورات في مجال تكنولوجيا المعلومات.

• مشروع الخدمة القانونية

يهدف إلى توفير خدمات قانونية إلى كافة العاملين داخل الخط الأخضر ومتابعة تحصيل حقوقهم.

• مشروع الانظمة واللوائح الخاصة بقانون العمل.

يهدف إلى وضع الأنظمة واللوائح اللازمة لتنفيذ قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ووضعه موضع التطبيق.

• مشروع صندوق التشغيل.

تسعى الوزارة من خلاله إستثناء إلى المساهمة في خلق فرص عمل عن طريق منح قروض ميسرة، مشاريع صغيرة وتدريب موليا الأهمية للفئات الأكثر تضررا.

• مشروع مركز التدريب المهني متعدد الاغراض (حلول).

يهدف المشروع إلى بناء مركز تدريب متعدد الأغراض وتزويده بالمعدات في عدة مجالات وتطوير المناهج وتدريب مدربين.

• مشروع تطوير دوائر/أقسام التشغيل في مديريات/مكاتب العمل.

يهدف إلى تحسين نوعية وزيادة خدمات التشغيل المقدمة من قبل وحدات التشغيل في المحافظات.

(2) برنامج بناء القدرات الداخلية:

إستنادا إلى الرؤية العامة التي حددتها السلطة الوطنية الفلسطينية للإصلاح ولتتمكن الوزارة من النهوض بمسؤولياتها وتنفيذ

خطتها وأهدافها بما يلبي متطلبات العمل بأقصى درجات الفعالية والكفاءة والمرونة في ظل إعادة الهيكلة التي أرسى

إطارا عاما يقوم على مبدأ التوافق بين الهياكل الوظيفية والأهداف والصلاحيات الخاصة بها وهذا يتطلب تطوير جاهزية الوزارة في المجالات المختلفة وفي القلب منها تدريب وتنمية الموارد البشرية إضافة إلى تبسيط الإجراءات وتطوير اللوائح

الإدارية والإجراءات المالية وتوفير الموارد المالية اللازمة.

الهدف العام:

تطوير ورفع وتحسين القدرات الداخلية للوزارة.

الأهداف الجزئية:

ا- تطوير اللائحة والاجراءات الخاصة بالوزارة المتعلقة بشئى شؤون الوزارة / تطوير الانظمة والاجراءات الداخلية المتعلقة بدليل الاجراءات واللوائح الداخلية والمالية. انظمة ادارية/ انظمة مالية / انظمة التدريب والتاهيل

ب- توفير و دعم الوزارة بالاجهزة والمعدات اللازمة لتحسين وتطوير الاداء
ج - رفع مستوى الكادر البشري في مجالات عمل الوزارة.

المشاريع المستقبلية:

- مشروع اعداد دليل اجراءات / مشروع اعداد لائحة داخلية منظمة لعمل الوزارة / اعداد الاجراءات المالية. يهدف هذا المشروع إلى اعتماد لائحة داخلية منظمة لعمل الوزارة في مستوياتها ووحداتها المختلفة من خلال إجراءات واضحة ومحددة في المجالات المختلفة.
- مشروع توريد معدات واجهزة. يهدف إلى تزويد الوزارة بكافة الإحتياجات المادية (معدا، أجهزة،...) التي تسهل عمل الوزارة.
- مشروع تدريب الكوادر البشرية/ اعداد نظام التدريب والتاهيل. في ضوء إعادة إنتشار الموظفين إستنادا إلى الهيكلية الجديدة، يهدف هذا المشروع إلى إخضاع الكادر إلى دورات تدريبية مكثفة ورفع مستوى التأهيل للعاملين في مختلف مجالات عمل الوزارة.

(3) برنامج النهوض بالحركة التعاونية:

يعنى بإعادة بناء وتطوير النظام التعاوني ليصبح نظاما مرنا يساهم في عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية والبيئية ويلبي طموحات وإحتياجات المجتمع الفلسطيني.

الهدف العام:

النهوض بالحركة التعاونية من خلال تهيئة المناخ القانوني المنظم لعملها وتفعيل دورها في الحركة الانتاجية في فلسطين وذلك للمساهمة في دور ناشط في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحد من الفقر ومشاركة اوسع للطاقة الانتاجية للمرأة.

الأهداف الجزئية:

ا- تسريع اقرار قانون التعاون خلال السنة 2004 وفي حالة الاقرار المباشرة بالعمل على الأنظمة واللوائح خاصة به.

ب- تنشيط ، دمج وتصفية ما نسبته 20% من الجمعيات التعاونية غير العاملة والتي تقدر نسبتها من مجموع الجمعيات التعاونية بحوالي 70% خلال السنة 2004.

- ج- تعزيز الفكر التعاوني وروح العمل الجماعي بين افراد المجتمع الفلسطيني .
د- بلورة الاطر الخاصة المنظمة للعمل التعاوني.

المشاريع المستقبلية:

- مشروع اقرار قانون التعاون
- يسعى إلى توحيد القوانين الخاصة بالجمعيات التعاونية في المحافظات الشمالية والجنوبية في الوطن، وإرساء قواعد متطورة تنظم العمل التعاوني في فلسطين.
- مشروع تقييم الجمعيات التعاونية المسجلة
- يهدف إلى تصنيف الجمعيات التعاونية المسجلة إلى عاملة أو غير عاملة لغتخاذ القانونية اللازمة مما يسهم في تطوير الحركة التعاونية في فلسطين.
- مشروع بناء قاعدة معلومات محوسبة خاصة بالجمعيات التعاونية (بما فيها تحديث النماذج المتعلقة / ذات الصلة)
- يهدف هذا المشروع إلى تحويل نتائج عملية التقييم (المشروع السابق) إلى قاعدة معلومات أساسية حول الجمعيات التعاونية وأوضاعها للبناء عليها.
- مشروع الارشاد التعاوني
- يهدف إلى نشر الفكر التعاوني فيالمجتمع عموماً وزيادة وعي التعاونيين خصوصاً بمبادئ الفكر التعاوني والقواعد المنظمة له.

(4) برنامج تأسيس نظام عصري للتأمينات

يعنى بالعمل على توفير نظام تأمينات إجتماعية عادل وفعال والإشراف على تطبيقه وسير العمل به مساهمة في تحقيق الحماية الإجتماعية للطبقة العاملة.

الهدف العام:

المساهمة في تحقيق الحماية الإجتماعية للطبقة العاملة من خلال تأسيس نظام عصري للتأمينات الإجتماعية لكفالة حياة كريمة للعامل.

الأهداف الجزئية:

- ث- تسريع إقرار قانون التأمينات الإجتماعية وفي حال إقراره العمل على اللوائح والأنظمة الخاصة به.
ج- تعزيز ورفع مستوى الثقافة والوعي فيما يخص التأمينات الإجتماعية لدى المشمولين وأصحاب

العمل وبين أفراد المجتمع بشكل عام.
ح- إنشاء قاعدة بيانات تخدم قطاع التأمينات الإجتماعية.

المشاريع المستقبلية:

- مشروع إقرار قانون التأمينات الإجتماعية.
ويسعى إلى وضع قانون تأمينات إجتماعية متطور يوفر الحماية الإجتماعية للعمال الفلسطينيين ويضمن لهم مستوى العيش الكريم.
- مشروع رفع الوعي في التأمينات الإجتماعية.
يهدف إلى التعريف بالتأمينات الإجتماعية وأنواعها والمخاطر التي تغطيها نظرا لحدثة هذا الموضوع في فلسطين.
- مشروع تأسيس قاعدة بيانات.
يهدف إلى إجراء دراسات ومسوحات لتحديد الفئات التي قد تكون مشمولة في نظام التأمينات الإجتماعية.<

(5) برنامج التفتيش وحماية العمل وعلاقات العمل:

ويعنى بمراقبة تطبيق أحكام قانون العمل والإتفاقيات المعقودة بين أطراف الإنتاج وتوعيتهم وإرشادهم حول حقوق وواجبات كل منهم حسب تلك الأحكام وحماية وتحسين صحة وسلامة العاملين في الأنشطة الإقتصادية من الناحية البدنية وتحسين بيئة العمل. كما يعنى بتوفير الشروط والمستلزمات والوسائل لتحقيق الإستقرار في علاقات العمل بين الشركاء الإجتماعيين وضمان سير العملية الإنتاجية.

الهدف العام:

تحسين ظروف وشروط العمل وترسيخ علاقات عمل بناءة بين الشركاء الإجتماعيين نهوضا بالتشاور الثلاثي

الأهداف الجزئية:

- ح- متابعة إقرار قانون التنظيم النقابي وإستكمال اللوائح المنظمة لقانون العمل في مجال التفتيش وحماية العمل وفي حال إستكمالها المباشرة في تشكيل هيئة تفتيش للعمل والعمل على إنشاء محاكم العمل.
- خ- رفع مستوى الوعي حول ظروف وشروط العمل والعلاقة بين الشركاء الإجتماعيين.
- د- تعديل النماذج المستخدمة بما يتلائم مع قانون العمل الفلسطيني وإعادة هيكلة الوزارة.
- ذ- المساهمة في تسوية النزاعات العمالية وفقا لقانون العمل، وذلك وفق نظام واضح لآليات التدخل في

تسوية النزاعات.

ر - تشكيل لجنة السياسات العمالية والمكونة من الشركاء الاجتماعيين.

المشاريع المستقبلية:

- مشروع إقرار قانون التنظيم النقابي وإستكمال اللوائح المنظمة لقانون العمل في مجال التفتيش وحماية العمل.
يهدف إلى وضع قانون موحد لتنظيم العمل النقابي في الوطن. كما يهدف إلى إقرار الأنظمة واللوائح اللازمة لتنفيذ قانون العمل الفلسطيني المتعلقة بالتفتيش والسلامة والصحة المهنية.
- مشروع التوعية حول ظروف وشروط العمل والعلاقة بين الشركاء الاجتماعيين.
يهدف إلى التعريف بالأحكام الخاصة بشروط وظروف العمل في قانون العمل الفلسطيني ونشر الوعي حول حقوق العمال وواجباتهم وبناء علاقة متينة بين الشركاء الاجتماعيين (أصحاب عمل، عمال، وزارة العمل).
- مشروع تطوير النماذج الخاصة بالتفتيش وحماية العمل.
في ضوء إقرار قانون العمل الفلسطيني وإستنادا لإعادة الهيكلة التي كان من أهم نتائجها دمج إدارتي التفتيش والسلامة والصحة المهنية فإن هذا المشروع يهدف إلى توحيد النماذج المستخدمة من قبل هاتين الإدارتين في نموذج واحد يتوافق والقانون الجديد مما يسهل عمل هذه الإدارة.
- مشروع ترسيخ وتطوير العلاقة مع النقابات العمالية على قاعدة المشاركة والتشاور.
يهدف لرفع مستوى التنسيق بين الشركاء الاجتماعيين وتشكيل اللجنة الإستشارية الثلاثية المنصوص عليها في قانون العمل.
- إقرار النظام الخاص بلجنة السياسات العمالية من قبل مجلس الوزراء، ومن ثم إستصدار قرار بتشكيل اللجنة.
ويهدف إلى تسريع إقرار النظام الخاص بلجنة السياسات العمالية لتتمكن من إستصدار قرار بتشكيل هذه اللجنة وتفعيل دورها.

تقييم الأولويات:

إن الأنماط المتعددة لعمل الوزارة تجعل من أهدافها العامة مجتمعة على درجة كبيرة من الأهمية بحيث يصعب إيلاء أحدها أهمية على حساب الأخر. إلا أن النتائج الخطيرة للعدوان المتواصل على الشعب الفلسطيني جعلت من برامج التشغيل والتدريب، والإطار القانوني وتطوير وتحسين القدرات الذاتية، جعلت من تلك البرامج الأكثر إلحاحا وأهمية في الوقت الذي تسعى الوزارة فيه إلى تحسين ظروف وشروط العمل كبرنامج مرافق ومتزامن مع كافة البرامج الأخرى بإعتبار هذا البرنامج مميزا للبرامج المستقبلية عن تلك الحالية.

التغييرات الرئيسية:

إن البرامج أنفة الذكر ستؤدي إلى التغييرات الرئيسية التالية:

- 1) بناء قاعدة معلومات في مجالات عمل الوزارة.
- 2) رفع مستوى الوعي بشتى برامج الوزارة.
- 3) تطوير الأطر القانونية بما يساهم في تنظيم العمل داخل الوزارة وخارجها.
- 4) رفع وتحسين وتعزيز القدرات الداخلية للوزارة مما يؤدي إلى زيادة كفاءة العاملين ورفع مستوى الأداء.

5) الإستخدام الحالي للمصادر:

تعتبر وزارة العمل من الوزارات الهامة إستنادا إلى حجم النشاط الذي تقوم به، حيث يغطي نشاطها قطاعات واسعة من المجتمع الفلسطيني فهي تتوجه إلى نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل والعلاقة المباشرة بسوق العمل بما يشمل التدريب والتأهيل المهني والتشغيل وقطاع التعاون... الخ.

ورغم هذه الاهمية إلا أن المصادر المتاحة لعمل الوزارة تكاد تكون معدومة خاصة النسبة المخصصة للوزارة في الموازنة العامة للسلطة الوطنية الفلسطينية. ومع إنخفاض هذه النسبة، إلا أن التوزيع الحالي للمصادر يذهب في معظمه إلى تكاليف الرواتب في الوقت الذي عانت فيه الوزارة من خلل كبير تمثل في التعينات العشوائية والسياسية، حيث لم تتعدى نسبة الموظفين الذين تم تعيينهم إستنادا إلى مسابقات ولهم وصف وظيفي ال 15% من مجمل موظفي وزارة العمل.

وقد حاولت الوزارة الإعتماد بشكل كبير على مشاريع الدول المانحة، والتي هي ليست كافية لتغطية كافة إحتياجات الوزارة، وذلك للمساهمة في النهوض بواقع عمل الوزارة.

وفي ضوء ما تقدم فإن أهم ملاحظتنا تتمثل في:

1. إن الحصة الأكبر في موازنة الوزارة تذهب إلى بند الرواتب 73% عام 2003.
2. نقص واضح في المخصصات للنفقات التشغيلية، الأمر الذي ينعكس سلبا على أداء الوزارة لخدماتها.
3. لا بد من معالجة مواضيع التقاعد، والإنتداب، والموظفين الذين تجاوزت مدة خدمتهم الثلاثون عاما فأكثر.
4. نقص في عدد الموظفين الممولين من الخارج.
5. نقص شديد في مخصصات الموازنة المتعلقة بتأهيل وتدريب الكادر (بعثات، دورات،... الخ).

وتعكس الجداول (5.1 و 5.2 و 5.3) المرفقة التوزيع الحالي للمصادر.

(ملحق رقم 2)

مرفق الرسومات

(6) التوزيع المقترح للمصادر لعام 2004:

تسعى وزارة العمل من خلال الخطة التطويرية للوزارة وعلى ضوء هيكلتها وأهدافها إلى إعادة توزيع المصادر بما يكفل أداءها لمهامها بشكل أفضل، حيث أعيد إنتشار الموظفين بما يخدم الوحدات الإدارية المختلفة ويساعدها في تحقيق أهدافها. ومع ذلك ما زال بند الرواتب يحظى بالأهمية الكبيرة، حيث تسعى الوزارة إلى علاج الفئات المختلفة من الموظفين الذين لا يعملون والذين تجاوزت أعمارهم الستون عاما، إضافة إلى أولئك المفروزين على ملاك وزارة العمل، أخذين بعين الإعتبار السعي لزيادة حصة وزارة العمل في الموازنة العامة للسلطة. إضافة إلى العمل على بقاء الدعم الخارجي الممول من الدول المانحة المعنية مباشرة بوزارة العمل. وفي إعادة إنتشار الموظفين تسعى الوزارة إلى تخفيض نسبة الرواتب من الموازنة العامة 73% إلى 68%.

وتعكس الجداول (6.1، 6.2) المرفقة التصور المقترح.

(7) التنظيم والتطوير الإداري:

إتسمت الهيكليات القديمة للوزارة بالعديد من نقاط الضعف والثغرات بحيث كان لا بد من إعادة الهيكلة بالتناسب مع الخطة التطويرية للوزارة فقد أصبح لدى الوزارة هيكلية جديدة إعتمدت أساسا على الهيكلية النموذجية المعتمدة من قبل مجلس الوزراء والتي أقرت إعتقاد مستويين السياسي والتنفيذي. إضافة إلى ذلك، تصف الهيكلية الجديدة برامج الوزارة الأساسية والمتمثلة في التشغيل، وعلاقات العمل، والتفتيش وحماية العمل (إدارتي السلامة والصحة والتفتيش)، والشؤون الإدارية والمالية والقدرات البشرية، والتخطيط والسياسات. إضافة إلى البرامج المرتبطة بالوزارة وما زالت في إطار مسؤولياتها وهي التدريب والتعاون والتأمينات.

مرفق: الرسم الهيكلي للتركيب الجديدة لوزارة العمل.

جدول 7.1 توضيح المسؤوليات المباشرة

الدرجة	المسمى الوظيفي	إسم المدير المسؤول	الهدف
A4	مدير عام	د. صلاح الزرو	(1) المساهمة في تنظيم سوق العمل عن طريق توفير المعلومات الأساسية حول القوى العاملة وتحسين خدمات التشغيل وتأهيل

			القوى العاملة المدربة حسب احتياجات سوق العمل وذلك للحد من البطالة والفقير.
A4	مدير عام	حسين العابد	1)المساهمة في تنظيم سوق العمل عن طريق توفير المعلومات الاساسية حول القوى العاملة وتحسين خدمات التشغيل وتأهيل القوى العاملة المدربة حسب احتياجات سوق العمل وذلك للحد من البطالة والفقير.
A4	مدير عام	بديع ابو جبين	2)تطوير ورفع وتحسين القدرات الداخلية للوزارة
A4	مدير عام	طاهر النتشة	3)النهوض بالحركة التعاونية من خلال تهيئة المناخ القانوني المنظم لعملها وتفعيل دورها في الحركة الانتاجية في فلسطين وذلك للمساهمة في دور ناشط في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحد من الفقر ومشاركة اوسع للطاقة الانتاجية للمرأة.
A4	مدير عام	محمد هزيم	4)المساهمة في تحقيق الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة من خلال تأسيس نظام عصري للتأمينات الاجتماعية لكفالة حياة كريمة للعامل.
A4	مدير عام		5)تحسين ظروف وشروط العمل وترسيخ علاقات عمل بناءة بين الشركاء الاجتماعيين نهوضا بالتشاور الثلاثي
A4	مدير عام	رياض جبران	5)تحسين ظروف وشروط العمل وترسيخ علاقات عمل بناءة بين الشركاء الاجتماعيين نهوضا بالتشاور الثلاثي
A4	مدير عام	محمد أبو شمعة	5)تحسين ظروف وشروط العمل وترسيخ علاقات عمل بناءة بين الشركاء الاجتماعيين نهوضا بالتشاور الثلاثي

التنظيم المقترح لدعم المدراء في تحقيق أهدافهم:

- 1) تم ربط هؤلاء المدراء بمستوى إداري واحد وهو نفس المدير المكلف بتنفيذ هذه الخطة التطويرية وهو مدير عام الوزارة.
- 2) تم إعادة إنتشار الموظفين بما يلبي إحتياجات الإدارات المعنية بتنفيذ الخطة.
- 3) يشمل هذا المقترح برنامج تعزيز القدرات المؤسسية أي الجهة المساندة.
- 4) منح صلاحيات التفويض بالإئفاق إستنادا إلى سقف إنفاق يحددها الوزير.
- 5) إشراك المدراء العامين بإعداد موازنة الوزارة السنوية من خلال تحمل مسؤولية تحديد إحتياجات تنفيذ البرامج.
- 6) يمارس المدراء صلاحياتهم ومسؤولياتهم في إطار من اللامركزية

وقد عكست التركيبة الإدارية للوزارة وجود لجان متخصصة ستكون إحادها وأهمها لجنة المشاريع وبتبعية ومباشرة للوزير.

أسس تحريك الموظفين إستنادا للهيكلية الجديدة وتحديد الإحتياجات التدريبية:

في ضوء الهيكلية الجديدة للوزارة فقد شرعت الوزارة في إعادة النظر في توزيع الموظفين وذلك من خلال تشكيل لجنة لتسكين الموظفين على الهيكلية الجديدة منجزة أعمالها إستنادا إلى دراسة شاملة لكافة موظفي الوزارة تضمنت المؤهل العلمي والخبرات العملية والمهارات والتدريب الخاص بكل موظف وما تتطلبه كل وظيفة لأدائها بالكفاءة والفعالية المطلوبة حيث أظهرت تلك الدراسات فجوات في مجالات متعددة كان أهمها النقص في الكادر المؤهل والمدرّب. إضافة إلى ضعف في القدرات الإشرافية والقيادية، بحيث برزت الحاجة الماسة إلى إعادة تأهيل وتدريب الكادر الوظيفي خاصة في مجالات التخطيط والإشراف، والتدريب المهني، والتشغيل، والتفتيش، وتدريب مدربين.

ستعالج الوزارة الفئات الواردة في ملاحق 3،4،6 على النحو التالي:

- الملحق 6: الموظفين الذين تجاوزت أعمارهم ال 60 عاما وإستنادا إلى قرار مجلس الوزراء بهذا الشأن.
- الملحق 3: الموظفين الذين ليس لديهم عمل: تعمل الوزارة على تحويلهم إلى ملاك ديوان الموظفين العام.
- الملحق 4: الموظفين الذين تم توظيفهم خارج الإجراءات العادية سيحال غالبيتهم إلى التقاعد وبقيتهم سيعاد تأهيلهم.

قاعدة معلومات عن الموظفين:

إستنادا لجدول 7.2 لدى الوزارة سجل مكتمل للوظائف وقاعدة للمعلومات عن الموظفين تشمل: الإسم، الرقم، رقم الهوية، تاريخ الميلاد، تاريخ التعيين، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة نوع التعيين، الحالة الإجتماعية، مكان السكن ومكان العمل، والوحدة الإدارية التابع لها الموظف.

8) العمليات الإدارية

تسعى الوزارة الى تشكيل مجموعة من الأطر التنفيذية لإدارة البرامج ومصادر الوزارة

المستوى الأول وهو الإطار المسؤول المباشر عن كل ما يتعلق بسياسات وخطط الوزارة: ويتألف من الوزير والوكلاء والمستشارين ومدير عام الوزارة، ويكون المدير العام هو الشخص المعني بخطة الوزارة

المستوى الثاني: ويتألف من مدير عام الوزارة والمدراء العامين أو نوابهم للإدارات ومستواه إشرافي ويجتمع مرة واحدة كل شهر.

المستوى الثالث: ويتألف من مدراء المديريات ومنسق المديريات ومدير عام الوزارة

المستوى الرابع: ويتألف من مدراء مراكز التدريب المهني و مدير عام التدريب المهني ومدير عام الوزارة

المستوى الخامس: ويتألف من الدوائر أو الأقسام في المديريات ومدراء الدوائر في الإدارة المعنية (مستوى فني)

المستوى التنسيقي: ما بين مدراء مديريات العمل ومدراء مراكز التدريب المهني

ترتيبات التفويض:

تسعى الوزارة لإعداد لائحة داخلية ودليل إجراءات يشمل جميع ترتيبات التفويض لإعطاء الصلاحيات.

المسؤوليات المتعلقة بالموازنة:

تتولى الدائرة المالية في الوزارة المسؤولية المباشرة عن نظام الصرف والإمساك بالموازنة حيث تدرج المصروفات التشغيلية ضمن المسؤولية المباشرة للوزارة وما عدا ذلك ضمن المسؤوليات المباشرة لوزارة المالية. وترى الوزارة ضرورة تبسيط وتغيير الإجراءات المالية المتبعة وتحديدا لدى وزارة المالية.

إدارة الموارد البشرية:

تتولى دائرة شؤون الموظفين في الإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية والقدرات البشرية المسؤولية المباشرة عن إدارة الموارد البشرية في المجالات المختلفة، علماً أن الوزارة تقوم بدور التنسيب في عمليات الترقية والتعيين... الخ إلى ديوان الموظفين العام الذي يعتبر الجهة المخولة بإصدار القرارات بهذا الخصوص ولا بد من وجود قانون موحد وتطبيقه في المحافظات الشمالية والجنوبية، بحيث تشمل آليات تنفيذه صلاحيات أوسع للوزارة والدائرة المعنية.

متابعة تحقيق الأهداف:

تتابع الوزارة تحقيق أهدافها من خلال:

- 1- التسلسل الإداري المعتمد
- 2- التقارير الدورية
- 3- إدارة الرقابة في الوزارة
- 4- المدير المسؤول عن تنفيذ الخطة/ مدير عام الوزارة

مما يؤدي إلى تغذية راجعة للمسؤولين عن تنفيذ الأهداف بواسطة:

- 1- تقييم التقارير
- 2- إجتماعات المستويات الإدارية المعتمدة
- 3- المدير العام المسؤول

نظم المعلومات:

تتولى دائرة الحاسوب في الإدارة العامة للتخطيط والمعلومات إدارة نظم المعلومات في الوزارة، وتسعى إلى رفع نسبة الموظفين الذين لديهم بريد إلكتروني ورفع مستوى استخدام الحاسوب وإنشاء شبكة معلومات داخلية بين الموظفين. علماً أن التقييم الحالي للوزارة في هذا المجال متدني جداً.

(9) خطة العمل المستقبلية:

تسعى الوزارة من خلال خطة عملها المستقبلية إلى إحداث التغييرات الأساسية التالية:

- 1- في مجال نظام المعلومات والهادف إلى بناء قاعدة معلومات شاملة ودقيقة تشكل مصدراً لكافة الأطراف العاملة في مجال العمل والعمال (الوزارة، النقابات العمالية، أصحاب العمل، وكافة المعنيين في قطاع العمل)
- 2- في المجال القانوني حيث تعمل الوزارة على إصدار قوانين جديدة وتعديل ما يلزم من القوانين

الحالية، بحيث تضمن أساساً قانونياً موحداً يغطي كافة القطاعات العاملة في مجال العمل والعمال، ولما لهذا من آثار إيجابية على الأطراف ذات العلاقة.

- 3- المساهمة في التنمية المستدامة (الإجتماعية، الإقتصادية،... الخ) وذلك من خلال تحسين ظروف العمل، وتوفير شروط أفضل للعمل، وزيادة مساحة العمل التعاوني، وتطوير وتحسين خدمات التشغيل، وزيادة نسبة المتحقين بمراكز التدريب المهني وتطوير البنى التحتية في هذا القطاع.
- 4- في مجال التأمينات الإجتماعية، حيث تسعى الوزارة إلى إنشاء نظام للتأمينات الإجتماعية يساهم في ضمان مستوى من العيش اللائق والكرام للعمال في فلسطين.

وفي سبيل ذلك أوكلت المسؤولية عن تنفيذ خطة العمل المستقبلية الهادفة إلى إحداث التغييرات سالفة الذكر إلى مدير عام الوزارة. حيث تسعى الوزارة إلى تزويده بالكادر المطلوب والمساعدات الخاصة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والموازنة، في الوقت الذي تدرك فيه الوزارة أن هناك العديد من القضايا والمشاكل العائدة على جهات أخرى وتشكل عائق لعملها وأهمها: المالية، والقانونية، والسياسية. ومع ذلك ترغب الوزارة في العديد من المساعدات الفنية في مجالات:

- التأمينات الإجتماعية
- التعاون
- المالية
- القانونية

وذلك للمساعدة في إنجاز خطة العمل المقترحة المرفقة في جدول 9.1.