



دولة فلسطين

وزارة العمل

استراتيجية قطاع العمل للأعوام (2017_2022):
" الطريق نحو العمل اللائق والحد من البطالة "

ديسمبر 2016

رقم الصفحة	المحتويات
4	تقديم
5	المقدمة والمنهجية
7	1. نبذة عن قطاع العمل
7	1.1 مفهوم قطاع العمل
7	2.1 قائد قطاع العمل
7	3.1 وصف قطاع العمل
9	4.1 الشركاء الفاعلين في قطاع العمل
11	2. رؤية قطاع العمل ورسائله وأهدافه الاستراتيجية
11	1.2 الرؤية
11	2.2 الرسالة
11	3.2 القيم
11	4.2 الأهداف الاستراتيجية
13	3. سياسات قطاع العمل
15	4. تحليل الواقع
15	1.4 في مجال التشغيل
17	2.4 في مجال التقنيش وحماية العمل
18	3.4 في مجال التدريب المهني
19	4.4 في مجال التعاونيات
20	5.4 في مجال علاقات العمل
21	6.4 في مجال الحماية الاجتماعية
21	4.7 التحليل الرباعي
25	5. العلاقة والربط مع اجندة السياسات الوطنية
28	6. مغلفات الموارد المالية لقطاع العمل
32	7. اهداف القطاع الاستراتيجية والنتائج المتوقعة تحقيقها بحلول العام 2022
32	1.7 الهدف الأول: خفض معدلات البطالة
33	2.7 الهدف الثاني: توفير ايادي عاملة مهنية ومدربة بما يتوافق واحتياجات سوق العمل
33	3.7 الهدف الثالث: تعزيز دور القطاع التعاوني في التشغيل والتنمية المستدامة
34	4.7 الهدف الرابع: تعزيز تطبيق مبادئ العمل اللائق في فلسطين
35	5.7 الهدف الخامس: بناء قدرات وحوكمة مؤسسات الشراكة الثلاثية وتعزيز دورها

	على المستويين المحلي والدولي	
36	8. بيان سياسة البرنامج	
36	1.8 برنامج التدريب المهني والتشغيل والتعاون	
41	2.8 برنامج مراقبة وتنظيم علاقات العمل	
47	3.8 البرنامج الاداري	
49	9. خطة العمل	
50	10. خطة الادارة	
50	1.10 التوجيه والاشراف على الخطة	
50	2.10 مؤشرات الرصد والتقييم	
52	11. الربط بين الأهداف الاستراتيجية وغايات التنمية المستدامة	

تقديم

يأتي انجاز الاستراتيجية القطاعية لقطاع العمل للفترة (2017-2022)، نتاج جهد مشترك بذلته أطراف الانتاج والشركاء المحليين والدوليين في قطاع العمل، من خلال سلسلة من اللقاءات وورش العمل والنقاشات المستفيضة لمجموع اللجان الثلاثية والمجالس والفرق الوطنية ذات العلاقة بمحاور عمل القطاع المختلفة من تشغيل وتدريب مهني وسياسات عمالية واجور وتشغيل للنساء وشروط وظروف عمل وتعاون وعلاقات عمل. حيث استندت الاستراتيجية الى الربط التام ما بين رؤية القطاع واهدافه الاستراتيجية وأجندة السياسات الوطنية وأجندة اهداف التنمية المستدامة.

يدرك شركاء قطاع العمل حجم التحديات التي يواجهها قطاع العمل وفي مقدمتها معدلات البطالة المتزايدة في ظل استمرار ضعف القدرة الاستيعابية للقطاعات المختلفة والناجمة اساسا من مجمل السياسات الاحتلالية اتجاه فلسطين وشعبها واقتصادها ... وهو ما يدفعنا بإصرار لمواجهة هذا التحدي من خلال هذه الاستراتيجية لقطاع العمل والتي تتقاطع مع معظم الاستراتيجيات القطاعية الاخرى في إطار من التكامل لتحقيق ما نصبوا اليه جميعا من تحقيق حياة كريمة للمواطن الفلسطيني.

فنحن جميعا حكومة واصحاب عمل وعمال ومنظمات مجتمع مدني ومنظمات دولية شريكة مدعوون للعمل بكل جد وتكامل نحو مزيد من خلق فرص التشغيل اللائق لشبابنا من كلا الجنسين، ومزيد من الاستثمار في قطاع التدريب المهني في ظل بيئة تشريعية داعمة ومحفزة، ومزيد من المبادرات الريادية التشغيلية والتعاونية، ومزيد من الحوار الاجتماعي لسياسات اقتصادية واجتماعية تصون الحريات النقابية وتضمن السلم المجتمعي.

أخيرا كل الشكر والتقدير لجميع من ساهموا بإعداد هذه الاستراتيجية، من ممثلي المؤسسات الحكومية، وممثلي العمال واصحاب العمل، وممثلي مؤسسات المجتمع المدني، وممثلي المؤسسات الدولية وخاصة منظمة العمل الدولية، كما أتوجه بشكر خاص الى وزارة المالية والتخطيط التي واكبت ورعت هذا الجهد.

مأمون ابو شهلا

وزير العمل

المقدمة والمنهجية:

يمثل الوضع الفلسطيني حالة استثنائية في كافة مناحي الحياة، فما زالت اسرائيل تسيطر فعليا على اراضي دولة فلسطين المعترف بها وفق الشرعية الدولية. وهي باحتلالها تسيطر وتتحكم بالارض والموارد والمياه والمعابر والحدود وتمارس من السياسات والاجراءات ما يحول دون حل الدولتين المنشود، كما انها تمارس قتلا منظما لفرص التنمية من خلال الابقاء على الاقتصاد الفلسطيني تابع وملحق لخدمة اقتصادها. فعلى صعيد قطاع العمل، يعاني سوق العمل الفلسطيني من ضعف القدرة الاستيعابية الناتجة عن ضعف فرص الاستثمار في القطاعات الاقتصادية المختلفة، واستمرار السياسات والاجراءات الاسرائيلية بشكل عام وفي المناطق المسماة "ج" بشكل خاص. يضاف الى ذلك، استمرارية عزل القدس الشرقية عن محيطها الفلسطيني، وتدمير الاقتصاد الفلسطيني في قطاع غزة، كنتيجة حتمية لسنوات الحصار الطويلة. كل ذلك أدى الى تراجع النمو الاقتصادي بشكل مستمر، والارتفاع أعداد العاطلين بشكل متزايد، حيث وصلت اعدادهم الى ما يزيد على 350 ألف عاطل عن العمل.

هذا الأمر جعل من البطالة على راس سلم الاولويات، وكتحدي خطير امام كافة الشركاء في قطاع العمل، باعتبارها السبب الرئيس للفقر والتهميش الاقتصادي والاجتماعي، وفي ذات الوقت تشكل سببا ودافعا قويا للاهتمام بسوق العمل والعمل على تنظيمه وتحفيزه بسياسات واهداف وتدخلات عملية واضحة وقابلة للتطبيق تعمل في مجملها على خلق فرص عمل متناسب وحجم الداخلين الجدد الى سوق العمل، لا سيما فئة الشباب وخصوصاً الاناث وتفتح الافاق امام العاطلين عن العمل اصلاً.

لقد قامت الحكومة الفلسطينية بإعداد مسودة أجندة السياسات الوطنية كمرتكز رئيس لإعداد الاستراتيجيات القطاعية وعبر القطاعية، والتي من ضمنها استراتيجية قطاع العمل. هذا القطاع الذي تعتبر ادارته ورعايته وتنظيمه واستقراره وتحفيزه مسؤولية تقع على عاتق جميع الشركاء الاجتماعيين.

من هنا، جاء إعداد الاستراتيجية القطاعية لتطوير قطاع العمل في فلسطين خلال الفترة (2017-2022) بمشاركة جميع الشركاء الاجتماعيين لتكون المرجع الرئيس لتدخلاتهم نحو تحقيق الاهداف المنشودة، حيث قامت وزارة العمل بقيادة فريق عمل إعداد الخطة الاستراتيجية القطاعية لقطاع العمل، بصفتها قائدا لهذا القطاع. وقد روعي عند إعداد هذه الاستراتيجية تناغمها وانسجامها مع أجندة السياسات الوطنية كما تمت صياغة الأهداف والسياسات ومؤشرات القياس لتتوافق مع برامج اعداد الموازنة لفترة الخطة خاصة ما يتعلق بإعداد الموازنة متوسطة المدى (2017-2019). كما روعي توافقها مع غايات التنمية المستدامة 2030 الصادرة عن الأمم المتحدة، التي تم التوافق عليها مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بشأن قطاع العمل.

وفي هذا السياق، استندت عملية اعداد استراتيجية قطاع العمل على المنهج التشاركي بين جميع الأطراف الممثلة لهذا القطاع، وتحت اشراف الفريق الوطني لقطاع العمل. وقد شملت عملية اعداد هذه الاستراتيجية المراحل التالية:

1. تشكيل الفريق الوطني لإعداد استراتيجية قطاع العمل، وفريق الوزارة.
2. مراجعة استراتيجية قطاع العمل السابقة (2014-2016).

3. مراجعة اعمال وتوجهات العمل للجان الثلاثية، وهي: اللجنة الوطنية لتشغيل النساء، واللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، ولجنة السياسات العمالية، واللجنة الوطنية للأجور، واللجنة الوطنية لعمل الأطفال، والمجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، وفريق قطاع التعاون.
4. اعتماد استراتيجيات التشغيل والتدريب والسياسة الوطنية والبرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية، واستراتيجية التعاون، وتوجهات اللجان المشتركة.
5. عقد عدد من ورش العمل والاجتماعات على مستوى الادارات في الوزارة.
6. عقد عدد من جلسات المشاورات مع الشركاء المحليين والدوليين.
7. عقد عدد من ورش العمل للقطاعات الفرعية (التدريب المهني، والتعاون).
8. عقد ورش عمل خاصة بالفريق الوطني لاستراتيجية قطاع العمل.
9. توزيع مسودة استراتيجية قطاع العمل على مستوى المحافظات للتشاور حولها مع الشركاء على مستوى المحافظة.
10. عقد الفريق الفني المكلف عدد من ورش العمل لصياغة التحليل الرباعي والاستراتيجية.
11. روعي في كافة المراحل توافق الاستراتيجية مع اجندة السياسات الوطنية ومصفوفة أولوياتها وانسجامها مع الاهداف الانمائية لخطة التنمية العالمية، وتماشيا مع دليل اعداد الخطة الاستراتيجية المقر من وزارة المالية والتخطيط.

وقد تكونت هذه الاستراتيجية من أحد عشر بنداً رئيسياً، يعرض البند الأول منها نبذة عن قطاع العمل تبين أهميته وقيادته ووصفه والشركاء الرئيسيين فيه، يليه بند رؤية القطاع ورسالته وقيمه وأهدافه الاستراتيجية، ثم بند السياسات التي سيتم العمل عليها لتحقيق كل هدف من الأهداف الاستراتيجية، فبند مراجعة الوضع القائم في الاستراتيجية السابقة من حيث الإنجازات والاختناقات في مجالات قطاع العمل المختلفة. كما يوضح البند الخامس علاقة الربط بين استراتيجية قطاع العمل وأجندة السياسات الوطنية والاستراتيجيات القطاعية ذات العلاقة، فيما يستعرض البند السادس مغلفات الموارد المالية لقطاع العمل، ويستعرض البند السابع النتائج المتوقعة مع نهاية العام 2022 من تنفيذ النشاطات الخاصة بالأهداف الاستراتيجية. اما البند الثامن فيتحدث عن النتائج والمخرجات والمعايير المتعلقة بكل برنامج من برامج الوزارة الثلاثة، يليه بند خطة العمل التي تشمل مجموعة الوثائق والقوانين التي تتطلب الموافقة والاقرار فيما يعرض البند العاشر خطة الإدارة، يليه البند الأخير الذي يبين الربط بين الأهداف الاستراتيجية لقطاع العمل من جهة وغايات التنمية المستدامة والأطر الدولية ذات العلاقة من جهة أخرى.

1. نبذة عن القطاع:

1.1 مفهوم قطاع العمل

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

ومن وظائف الشركاء في هذا القطاع ما يلي:

1. وضع السياسات والتدخلات التنموية المحفزة لسوق العمل.
2. الإشراف على شؤون العمل والعمال في فلسطين بالاستناد الى إطار قانوني متوافق مع الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية.
3. رعاية مصالح العمال الفلسطينيين في الخارج.
4. تنظيم سوق العمل الفلسطينية ووضع التعليمات اللازمة بالخصوص.
5. مأسسة الحوار الاجتماعي كوسيلة واداة وحيدة لحل المشكلات وتعزيز التماسك الاجتماعي في كافة الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
6. تنمية وتعزيز التعاون والتنسيق مع المنظمات الدولية والاقليمية خاصة منظمي العمل العربية والدولية وتنظيم العلاقة مع المؤسسات الأخرى الداعمة.
7. تقديم الخدمات المختلفة للقوى العاملة (عمال وأصحاب عمل) على أفضل وجه ممكن.

2.1 قائد قطاع العمل:

باعتبارها قائدة لقطاع العمل، تقود وزارة العمل عملية التخطيط الاستراتيجي وادارة الموازنة لقطاع العمل، ولهذه الغاية تم تشكيل فريق التخطيط القطاعي من كافة الشركاء، وفريق الوزارة للإعداد والإشراف على عملية التخطيط، والتأكد من تنفيذ المهام الواردة في منهجية العمل بالشكل المطلوب، اضافة الى اتخاذ القرارات المتعلقة ببيان سياسة البرامج من حيث الغايات والاهداف والمعايير والمخرجات المتوقعة لهذه البرامج من حيث النوع والكم، وتوزيع اسقف الموازنة على البرامج الثلاثة، وكيفية توزيع موازنة كل برنامج طبقاً للأهداف والنشاطات المنضوية تحته.

ولهذه الغاية عقدت الوزارة مجموعة من ورش العمل لمناقشة توجهات الاستراتيجية من حيث الرؤية والأهداف والتدخلات، وقامت بمراجعة توجهات اللجان المشتركة، منها: اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، واللجنة الوطنية لعمل الأطفال، واللجنة الوطنية لتشغيل النساء، واللجنة الوطنية لمراجعة التشريعات، وغيرها من اللجان.

3.1 وصف قطاع العمل:

بالاستناد الى مفهوم قطاع العمل، يعتبر قطاع العمل قطاعاً كبير الحجم على المستوى الديمغرافي والاقتصادي، حيث يشمل جميع العاملين ضمن الفئة العمرية 15 سنة فأكثر، سواء كأصحاب عمل أو عاملين لحسابهم الخاص أو

عاملين بأجر، أو حتى العاملين لدى أسرهم بدون أجر، والجدول التالي يوضح التوزيع النسبي للقوى العاملة الفلسطينية حسب الحالة العملية والمنطقة.

الحالة العملية	الضفة الغربية	قطاع غزة	فلسطين
أصحاب عمل	8.6	4.4	7.3
يعملون لحسابهم الخاص	19.7	13.0	17.7
عاملون بأجر	65.6	78.6	69.5
أعضاء أسرة بدون أجر	6.1	4.0	5.5
المجموع	100.0	100.0	100.0

المصدر: مسح القوى العاملة للربع الثالث، 2016.

وبالتالي، فإن تأثيراته الاقتصادية والاجتماعية المباشرة ستصل الى نحو 1.4 مليون فرد منخرطين في القوى العاملة حسب مسح القوى العاملة للربع الثالث من العام 2016، اضافة الى افراد وأسرهم.

ولأهمية تأثير العامل الديمغرافي ومعدلات الخصوبة على حجم القوى العاملة، تم النظر الى الفترة ما بين منتصف العام 2013 ومنتصف العام 2016، حيث يلاحظ ان وجود زيادة في عدد السكان خلال السنوات الثلاث المذكورة بنسبة بلغت 8.8%، أي بمعدل زيادة بلغ نحو 2.9% سنوياً. بالمقابل، ارتفع عدد الأفراد في سن العمل بنسبة بلغت نحو 3.3% سنوياً، كما ارتفع عدد الأفراد داخل القوى العاملة بمعدل سنوي اقترب من 5.2% سنوياً. وهذا يعني انه نتيجة لارتفاع معدلات الخصوبة، ازداد عدد الداخلين الجدد الى سوق العمل، حيث ارتفعت نسبة الزيادة السنوية للداخلين الجدد الى سوق العمل بما يقرب من ضعف الزيادة السنوية في عدد السكان. انظر الجدول التالي.

	منتصف 2013	منتصف 2016	% الزيادة	معدل الزيادة السنوي
السكان	4.421	4.81	8.80	2.93
الافراد في سن العمل	2.649	2.912	9.93	3.31
القوى العاملة	1.155	1.335	15.58	5.19

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة

وسيستمر العامل الديمغرافي بلعب دور بارز كعامل مؤثر في سوق العمل خلال السنوات القادمة، حيث تظهر نتائج دراسة "النمو السكاني في فلسطين وأثره على القطاعات الاجتماعية والاقتصادية" وجود امكانية لتضاعف عدد السكان في فلسطين عند العام 2050، ليقترب من 10 ملايين فرد، في حين، ونتيجة لمعدلات الخصوبة المرتفعة (رغم انخفاضها التدريجي خلال العقد الأخير، خاصة في الضفة الغربية)، فإن معدلات النمو في القوى العاملة ستكون أعلى من معدلات النمو السكاني، حيث من المتوقع أن يرتفع عدد الافراد ضمن سن العمل من نحو 2.83 مليون في

العام 2015 الى أكثر من 7 مليون في العام 2050، اي سيتضاعف بمقدار 2.5 مرة تقريباً خلال ال 35 سنة القادمة.

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

وفي حال تم خلق 60 ألف فرصة عمل سنوياً، فإننا في هذه الحالة، نستطيع تخفيض معدلات البطالة بشكل تدريجي (بطيء) يتمحور حول 1% سنوياً للسنوات الستة القادمة. وعليه، لا بد للشركاء من الاتفاق على سياسات واضحة ومحددة توسع من مجالات قطاع العمل، وتعزز العلاقة مع القطاعات الأخرى التي تتقاطع مع قطاع العمل، كقطاعات التعليم، والاقتصاد، والتنمية الاجتماعية، والصحة، والزراعة، والاشغال العامة والإسكان، والمرأة، والشباب، وغيرها. وبالتالي، تنتوع التدخلات والخدمات المقدمة في مجال التشغيل ومحاورة المختلفة، بالتوازي مع تعزيز الخدمات الأخرى ذات العلاقة بالتشغيل كتطوير منظومة التدريب المهني من حيث الكم والجودة، وارساء اسس العمل اللائق من خلال انفاذ تشريعات العمل على طرفي الانتاج، وتنمية القطاع التعاوني، ووضع اسس استقرار سوق العمل وضمان الحرية النقابية، اضافة الى تعزيز السلم الأهلي من خلال مأسسة الحوار والشراكة الاجتماعية بين أطراف الانتاج.

4.1 الشركاء الاجتماعيين في قطاع العمل:

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

أ. الشركاء الحكوميون:

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

- ب. نقابات أصحاب العمل: تمثل أحد طرفي الانتاج الرئيسيين، وهي التي تقود الاستثمار في القطاع الخاص، ويعمل في منشآتها ومشاريعها نحو ثلثي العاملين بأجر في فلسطين، وتشارك في كافة اللجان الثلاثية.
- ت. نقابات العمال: تمثل الطرف الثاني في عملية الانتاج، وتقود قطاع العاملين بأجر في القطاعات غير الحكومية، وتشارك في كافة اللجان الثلاثية.
- ث. منظمات المجتمع المدني ذات العلاقة بسوق العمل: منها المنظمات المعنية بالطفولة وحقوق العاملين والمرأة والجامعات.
- ج. المنظمات الدولية والاقليمية المتخصصة والوكالات ذات العلاقة: منها منظمتي العمل العربية والدولية ووكالة الغوث الدولية، ومؤسسات الاقراض والدعم المختلفة.

2. رؤية قطاع العمل ورسالته وأهدافه الاستراتيجية:

تهدف استراتيجية قطاع العمل إلى تهيئة وتجهيز سوق العمل الفلسطيني، عبر تمكين الكفاءات الفلسطينية من العمل في القطاع الخاص، وبناء منظومة شاملة لحماية الحقوق العمالية وضمان مصالح أصحاب العمل، وبما يكرس الأمن والاستقرار في الدولة، مما يسهم في زيادة الاستثمارات المحلية والأجنبية، وتعزيز القدرة الاستيعابية للاقتصاد الفلسطيني. وعليه تم وضع الرؤية والرسالة التاليتين لتمثلا الرؤية والرسالة لقطاع العمل خلال المرحلة القادمة.

1.2 الرؤية:

قطاع عمل مستقر ومحفز يساهم بفعالية في التنمية المستدامة، ومنظم وفق بيئة تشريعية محدثة ومتوافقة مع أفضل الممارسات والمعايير الدولية.

2.2 الرسالة:

تتمثل رسالة قطاع العمل الفلسطيني بالمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية البيئية، من خلال تقديم خدمات مميزة للقوى العاملة من كلا الجنسين بمهنية وشفافية عالية، تصل الى تهيئتها وتشغيلها ضمن ظروف وشروط عمل لائقة، وتوفر الحماية الاجتماعية لها، كما تعمل على تنظيم سوق العمل الفلسطيني وفقاً لتشريعات العمل السارية، وتوافقاً مع المعايير والممارسات الدولية.

3.2 القيم:

- الانتماء
- المهنية
- احترام كرامة الإنسان
- النزاهة والأمانة
- العمل بروح الفريق
- جودة الخدمة
- المبادرة والإبداع
- الشفافية والسرعة في الإنجاز
- العدالة وتكافؤ الفرص
- التنافسية

4.2 الأهداف الاستراتيجية

استندت استراتيجية قطاع العمل في تحديد أولوياتها وأهدافها الاستراتيجية الى المعطيات المتوفرة ضمن السياق السياسي والاجتماعي والاقتصادي الفلسطيني، حيث ارتكزت أولويات وأهداف هذه الاستراتيجية للأعوام القادمة (2017-2022) على واقع سوق العمل ومعدلات البطالة والفقر المرتفعة، بما يضمن انخراط القوى العاملة العاطلة عن العمل في العملية التنموية، من خلال تعزيز البرامج التشغيلية والريادية، بالتركيز على التشغيل في المشاريع

الصغيرة والريادية والتعاونيات، خاصة بين صفوف القوى العاملة الوافدة حديثاً الى سوق العمل ومن ضمنها الخريجين خاصة الاناث والفئات المهمشة والضعيفة. وكل ذلك من إطار عملية ربط تكاملية تشمل كافة الجهات ذات العلاقة بالعملية الانتاجية، وتوجيه كافة الجهود والدعم نحو المظلة الوطنية للتشغيل والمتمثلة في الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية. وفي ذات الوقت تطوير المنظومة الوطنية للتدريب المهني بما يؤثر في احداث المواءمة بين العرض والطلب في سوق العمل، وكل ذلك في إطار علاقات عمل مستقرة وحوار اجتماعي بناء غايته المساهمة الفاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبما يحقق العمل اللائق ويحفظ الكرامة الانسانية.

وبناءً على ما تقدم، تمثلت الأهداف الاستراتيجية لقطاع العمل للفترة (2017-2022) بالشكل التالي:
الهدف الاستراتيجي الأول: خفض معدلات البطالة.

الهدف الاستراتيجي الثاني: توفير ايادي عاملة مهنية مدربة بما يتوافق واحتياجات سوق العمل.

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعظيم دور القطاع التعاوني في التشغيل والتنمية المستدامة.

الهدف الاستراتيجي الرابع: تعزيز مبادئ العمل اللائق في فلسطين.

الهدف الاستراتيجي الخامس: بناء قدرات وحوكمة مؤسسات الشراكة الثلاثية، وتعزيز دورها على المستويين المحلي والدولي.

3. سياسات قطاع العمل:

تعمل وزارة العمل مع شركاءها على تبني السياسات التي أقرتها منظمتي العمل العربية والدولية في المجالات المختلفة لقطاع العمل، والتي تعمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهذه الخطة، وهي على النحو التالي:

السياسات القطاعية الخاصة بالهدف الاستراتيجي الأول: خفض معدلات البطالة

1. تطبيق البرنامج الاستراتيجي الوطني الشامل للتشغيل.
2. تعزيز دور المظلة الوطنية للتشغيل (صندوق التشغيل الفلسطيني) في تنفيذ برامج تشغيل ريادية ومولدة لفرص العمل.
3. إيجاد بيئة ملائمة لتشغيل الشباب والنساء والفئات المهمشة في سوق العمل.
4. اعتماد نظام معلومات سوق العمل كقاعدة بيانات توفر المواءمة بين العرض والطلب، ومصدر للبحوث والدراسات.
5. تعزيز مفهوم الريادية والمشاريع الصغيرة والبالغة الصغر.
6. خلق شراكات ابداعية تشغيلية بين القطاعين العام والخاص.
7. تحفيز فرص الاستثمار في القطاع الخاص.

السياسات القطاعية الخاصة بالهدف الاستراتيجي الثاني: توفير ايادي عاملة مهنية مدربة بما يتوافق واحتياجات سوق العمل

1. تطوير وتوسيع منظومة التدريب المهني والتقني.
2. تفعيل مشاركة القطاع غير الحكومي وبخاصة الشركاء الاجتماعيين.
3. تعزيز الاتجاهات الإيجابية اتجاه منظومة التدريب المهني إرشادياً وإعلامياً.
4. تطوير معايير مهنية للقطاعين الحكومي والخاص.

السياسات القطاعية الخاصة بالهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز دور القطاع التعاوني في التشغيل والتنمية المستدامة

1. تطبيق استراتيجية قطاع التعاون.
2. تعزيز دور الفكر التعاوني في المجال الاقتصادي والاجتماعي بين المواطنين.
3. دعم الجمعيات التعاونية ذات المشاريع الاقتصادية الريادية والمستدامة وتوسيع قاعدتها كماً ونوعاً.
4. الاستمرار العمل على تطوير البيئة الممكنة للحركة التعاونية.

السياسات القطاعية الخاصة بالهدف الاستراتيجي الرابع: تعزيز معايير العمل اللائق في فلسطين

1. تطبيق السياسة الوطنية للسلامة والصحة المهنية.
2. تحسين شروط العمل.
3. الحد من عمل الأطفال.

4. تعزيز العلاقة بين طرفي الإنتاج وفقاً للقانون واتفاقيات العمل الجماعية.
5. تعزيز الحرية النقابية.
6. تعزيز دور الحوار الاجتماعي في تنمية وتنظيم قطاع العمل.

السياسات القطاعية الخاصة بالهدف الاستراتيجي الخامس: بناء قدرات وحوكمة مؤسسات الشراكة الثلاثية، وتعزيز دورها على المستويين المحلي والدولي.

1. بناء قدرات الموارد البشرية والمادية لمؤسسات قطاع العمل.
2. حوسبة قطاع العمل.
3. حوكمة مؤسسات الشراكة الثلاثية.
4. مأسسة اللجان المشتركة في تطوير قطاع العمل وتعزيز دورها.
5. استجابة الشركاء لمتطلبات انضمام فلسطين إلى الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.
6. تعزيز وتوسيع الشراكة مع المنظمات والمؤسسات ذات العلاقة إقليمياً ودولياً.
7. استكمال البيئة القانونية الناظمة لعمل الشركاء في تطوير السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

4. تحليل الواقع:

رغم استمرار التحديات والعوائق خلال فترة الاستراتيجية المنتهية (2016-2014)، والمتمثلة في استمرار السيطرة الاسرائيلية على الموارد الطبيعية والمعايير والحدود في الضفة الغربية، وتشديد الحصار على قطاع غزة، والذي أدى الى استمرار تراجع النمو الاقتصادي، اضافة الى عدم استكمال البيئة القانونية الناظمة لقطاع العمل، وضعف الموارد المتاحة، وضعف الاستثمار في التدريب المهني، وتشتت الجهود الموجهة نحو برامج التشغيل، الا ان قطاع العمل أظهر تحسناً جزئياً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية المنوطة به، حيث تم انجاز قانون الضمان الاجتماعي، وزادت مخرجات التدريب المهني، وتحسنت شروط وظروف العمل ومعايير العمل اللائق بشكل عام، خاصة في قضايا الأجور والسلامة والصحة المهنيين، وتعزز العمل التعاوني والنقابي، وتفتحت مؤسسات الشراكة الثلاثية والحوار الاجتماعي. وفيما يلي أهم الإنجازات والتحديات التي برزت خلال فترة الاستراتيجية (2016-2014) موزعة حسب الاهداف الاستراتيجية:

1.4 في مجال التشغيل: (الهدف الاستراتيجي: خفض معدلات البطالة وتعزيز فرص التشغيل اللائق لكلا الجنسين في إطار تنمية بشرية مستدامة):

وفي هذا الإطار، استمرت وزارة العمل بالتعاون شركاءها في تطوير سياسات وخدمات التشغيل التي تطبقها في سوق العمل خدمة لطرفي الانتاج. كما تعاونت مع شركاءها والاطراف الأخرى ذوي العلاقة على تطوير "البرنامج الاستراتيجي الوطني الشامل للتشغيل في فلسطين"، فيما جرى ويجري تنفيذ العديد من بنوده، والتي من ضمنها تفعيل عمل مجالس التشغيل في المحافظات بهدف تشغيل وتدريب المتعطلين والباحثين عن العمل. وبالتوازي مع ذلك، استمر تطوير نظام معلومات سوق العمل وتغذيته بما يتوفر من بيانات خاصة بالمتعطلين والعاملين في السوقين المحلية والإسرائيلية (بتصاريح)، واستخدامه لإجراء عمليات المواءمة بين العرض من القوى العاملة والطلب عليها، واستمر العمل على توفير الدعم وحشد التمويل للصندوق الوطني للتشغيل لزيادة كفاءته وتفعيل أدائه في تشغيل الايدي العاملة.

من جانب آخر، استمر موظفو التشغيل في العمل على تحديث وتطوير وتقديم خدمات التشغيل لطرفي الانتاج، والتي من ضمنها للفترة من (2014/1/1 وحتى 2016/6/30) ما يلي:

1. تقديم خدمات متابعة واستلام وتسليم تصاريح العمل للعاملين داخل الخط الأخضر، حيث تم استلام ما مجموعه 378778 تصريح عمل من الجانب الاسرائيلي وتسليمها لأصحابها من العمال الفلسطينيين. وقد بلغ عدد التصاريح الخاصة بالإناث 9609 تصاريح.
2. استمرت مكاتب التشغيل بتحصيل مبالغ الحقوق الاجتماعية للعاملين داخل الخط الأخضر، والتي بلغ مجموعها خلال الفترة المذكورة أكثر من 544.6 مليون شيكل.
3. استمرت طواقم خدمات التشغيل المحلي (رغم النقص الكبير في اعدادها) بزيارة المنشآت المحلية بهدف تعزيز العلاقات مع اصحاب العمل وتسجيل احتياجاتهم من القوى العاملة، حيث تم رصد 2098 زيارة الى المنشآت المحلية خلال الفترة المذكورة.

4. بلغ اجمالي فرص العمل المعروضة سواءً من خلال وسائل الاعلام أو من خلال مكاتب التشغيل، والتي تم رصدها وتسجيلها على نظام معلومات سوق العمل 9376 فرصة عمل، تم تنفيذ 796 فرصة منها من خلال المواءمة بينها وبين ما هو معروض من خلال بيانات النظام.
5. استمرت طواقم التشغيل بتسجيل طلبات التأمين الصحي للمتعطلين عن العمل ومتابعتها مع وزارة الصحة، حيث تم تسجيل ومتابعة 25859 طلباً خلال العام 2014، وبعد الاتفاق على المعايير الجديدة حول التأمين الصحي للمتعطلين عن العمل، والتي تم تطبيقها فعلياً ابتداءً من 2015/3/1، تم تسجيل ومتابعة أكثر من 82 ألف طلب تأمين صحي للمتعطلين خلال الفترة من 2015/3/1 وحتى 2016/6/30.
6. في إطار الجهود المبذولة لخلق مشاريع صغيرة وريادية للمتعطلين عن العمل، قامت طواقم التشغيل بتنفيذ 743 زيارة الى المؤسسات التتموية الداعمة لهكذا مشاريع، حيث نجحت في تنفيذ 25 مشروع خلال الفترة من 2015/1/1 وحتى 2016/6/30.
7. استمرت عمليات الارشاد المهني والوظيفي للعاطلين عن العمل من خلال 1972 حصة ارشاد فردية و832 حصة ارشاد جماعية. وقد استفاد خلال العام 2015 والنصف الاول من العام 2016، أكثر من 11 ألف فرد، من بينهم نحو 40% اناث، من حصص الارشاد.

ونتيجة للعوائق المختلفة التي استمرت بالتأثير على سوق العمل، والتي من أبرزها الحرب على قطاع غزة، والحصار المشدد الذي تلاه من جهة، والزيادة السنوية المستمرة للداخلين الجدد الى سوق العمل، استمرت معدلات البطالة في الارتفاع خلال فترة الخطة المنصرمة وتحديداً في قطاع غزة، حيث ارتفع معدل البطالة من 23.4% (18.6% في الضفة الغربية و32.6% في قطاع غزة) في العام 2013 الى 25.9% (17.3% في الضفة الغربية و41.0% في قطاع غزة) في العام 2015. كذلك، ارتفعت معدلات البطالة بين الشباب الفلسطيني ضمن الفئة العمرية (24-15) عاماً من 36.9% في العام 2013 الى 40.7% في العام 2015، وارتفعت للفئة العمرية (34-25) عاماً من 25.2% في العام 2013 الى 30.2% في العام 2015.¹ وفي ذات السياق، ما زال وضع الاناث في إيجاد فرص العمل مستمراً في التقادم مع مرور الزمن، خاصة خريجات المعاهد العليا والجامعات. فقد اشارت النتائج الى ارتفاع معدلات البطالة بين الاناث من 35.0% (25.9% في الضفة الغربية و53.1% في قطاع غزة) في العام 2013 الى 39.2% (26.7% في الضفة الغربية و59.6% في قطاع غزة) في العام 2015. بالمقابل، ارتفعت معدلات البطالة بشكل أقل بين الذكور خلال الفترة ذاتها، حيث ارتفعت من 20.6% (16.8% في الضفة الغربية و27.8% في قطاع غزة) في العام 2013 الى 22.5% (15.0% في الضفة الغربية و35.9% في قطاع غزة) في العام 2015.

وفي الخلاصة، يمكن القول ان بالرغم من التقدم الحاصل في خدمات التشغيل، الا ان القطاعات الاقتصادية المختلفة باتت غير قادرة على استيعاب عشرات الآلاف من الداخلين الجدد الى سوق العمل، نتيجة اضعافها ومنع تطورها من قبل الاحتلال الاسرائيلي، من حيث السيطرة على المعابر والحدود ومنع الاستثمار في المناطق المسماة "ج"، وعدم التزامهم بتطبيق بنود اتفاقية باريس الاقتصادية، الامر الذي يدفع باتجاه تطبيق رؤى جديدة لمواجهة التحدي، تتمثل

¹ المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، التقرير السنوي لمسح القوى العاملة للعامين 2013، و2015.

في تشجيع الريادة والمشاريع التشغيلية الصغيرة وبالغة الصغر، من خلال سياسات تشغيلية محددة، وآليات تنفيذ يقودها صندوق التشغيل الفلسطيني، الذي ما زال بحاجة الى حشد الموارد المالية المطلوبة.

2.4 في مجال التفتيش وحماية العمل: (الهدف الاستراتيجي: منشآت قطاع العمل ملتزمة بالقوانين واللوائح التنفيذية والقرارات ذات الصلة وصولاً الى العمل اللائق لجميع العاملين فيها.)

استمر التعاون ثلاثي الأطراف على تعزيز تنظيم سوق العمل من خلال الرقابة على تطبيق قانون العمل في شروطه وظروفه داخل المنشآت. وفي هذا الإطار، وخلال الفترة من 2014/1/1 وحتى 2015/6/30 تم تنفيذ المهام التالية:

1. تم تسجيل ما مجموعه 12046 زيارة تفتيشية الى المنشآت المحلية، بمعدل زاد عن 400 زيارة شهرياً. وقد بلغ عد العاملين في المنشآت المزارة نحو 150 ألف عامل، من بينهم نحو 22% اناث.
2. تم اتخاذ 13621 اجراء قانوني ضد المنشآت المخالفة، القسم الأكبر منها كان على شكل تنبيه.
3. خلال الفترة المذكورة، تم تسجيل والتعامل مع 1653 اصابة عمل، من بينها 44 اصابة قاتلة.
4. بالتعاون بين الشركاء، تم تنفيذ نحو 730 لقاء ارشادي توعوي لطرفي الانتاج، استفاد منها أكثر من 10 الاف فرد من القوى العاملة داخل المنشآت.
5. بصفتها المسؤولة عن تطبيق قانون العمل، تلقت هيئة التفتيش 10348 استشارة قانونية من القوى العاملة من كلا الجنسين، غالبيتها استشارات قانونية شفوية. وقد تمحورت هذه الاستشارات في غالبيتها حول قضايا في اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين العمال ضد إصابات العمل، وساعات العمل والراحة الأسبوعية، والإجازات.
6. أولت هيئة تفتيش العمل اهتماماً خاصاً بمنع عمالة الأطفال وتنظيم عمل الأحداث، وعملت بالتعاون مع شركائها الاجتماعيين، خاصة وزارة الشؤون الاجتماعية (شبكة حماية الطفولة)، على تطوير آليات خاصة للتعامل مع هذه الظاهرة. فقد تم خلال الفترة المذكورة ضبط وتسريح (120) طفل عامل من سوق وتحويلهم إلى الجهات ذات العلاقة، كما تم تنظيم عمل (418) حدث في قطاعات العمل المسموحة لفئة الأحداث.
7. خلال النصف الأول من العام 2016، تم رصد 1694 منشأة ملتزمة بتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور، وتشكل نحو 67.7% من اجمالي المنشآت المزارة خلال نفس الفترة.

بالمقابل، ما زال هناك العديد من العقبات والتحديات التي تؤثر في تباطؤ تنظيم سوق العمل الفلسطينية، من أهمها استمرار ارتفاع معدلات الفقر والبطالة التي تدفع العاملين للعمل في شروط وظروف عمل غير لائقة، واستمرار غياب أو تغييب ثقافة الوعي بالسلامة والصحة المهنية من قبل طرفي الانتاج، والذي ما زال يؤثر في استمرار حوادث العمل. كما ان النقص الكبير في كادر تفتيش العمل والدعم اللوجستي اللازم يحول دون الرقابة الفعالة على كافة المنشآت في كافة القطاعات، والذي يتوقع له ان يستمر في ظل استمرار ضعف الموازنة العامة وتراجع الدعم المقدم من الدول المانحة لهذه الموازنة.

3.4 في مجال التدريب المهني: (الهدف الاستراتيجي: تدريب مهني منظم وفعال يرفد سوق العمل بما يحتاجه من العمالة الماهرة وشبه الماهرة من كلا الجنسين، وتنظيم عمل مهني):

مع ارتفاع معدلات البطالة، خاصة بين الخريجات الاناث، ووجود نقص في الأيدي العاملة الماهرة في سوق العمل المحلي، استمرت وزارة العمل بالتعاون مع شركاءها في تقديم خدمات التدريب المهني والتوسع بها أفقياً وعمودياً، حيث تم تشغيل مركز تدريب يطا، واستلام مبنى مركز تدريب العيزرية، فيما اقتربت عملية بناء مركز تدريب سلفيت من نهايتها. كما استمر التوسع في عمليات ترخيص مراكز التدريب المهني الخاصة وزيادة عدد برامجها التدريبية. ومن أبرز الانجازات في هذا المجال.

1. تم تطوير المنظومة الإدارية لمرجعية ملف التعليم والتدريب المهني والتقني وسوق العمل، حيث تم توحيد مرجعية النظام فيما سمي بـ "فريق الإدارة"، والذي سيمثل مرجعية عمل النظام بقيادة وزارة العمل، ويشمل كافة البرامج الممولة من كافة الجهات المانحة. وقد تم إعطاء دور تنفيذي أكبر لفريق عمل الوزارة، الذي يضم موظفين من إدارتي التدريب المهني والتشغيل. كما تم التوافق مع المانحين بأن يتم التركيز على الدعم المادي الملموس لتطوير مراكز التدريب المهني.

2. ارتفع عدد الخريجين والخريجات في المراكز الحكومية من 1213 في العام 2014 الى 1262 في العام 2015، كما ارتفع عدد خريجي المراكز الخاصة المسجلة لدى وزارة العمل من 3080 خريجاً وخريجة في العام 2014 الى 3406 خريج وخريجة في العام 2015.

3. كما ارتفع عدد التخصصات في المراكز الحكومية من 18 تخصصاً في العام 2014 الى 20 تخصصاً في العام 2015، ثم الى 22 تخصصاً في العام 2016.

4. استمرت عملية تطوير الجانبين الهيكلي والقانوني للتدريب المهني، حيث بدأت وزارة العمل بتنظيم عمل المراكز الخاصة التي وصل عددها إلى 78 مركزاً خلال النصف الأول من العام 2016.

5. استمرت الإدارة المختصة في الوزارة بالتعاون مع الشركاء في بناء قدرات موظفي مراكز التدريب المهني، حيث بلغ عدد الدورات 73 دورة تدريبية خلال العام 2014، و 59 دورة تدريبية في العام 2015.

6. بالتعاون مع الشركاء الداعمين، تم البدء وما زال العمل جارياً على استحداث مراكز للتميز في الضفة الغربية من خلال تطوير عدد من الحرف، من بينها حرف الدهان والديكور، وتصميم الأزياء والخياطة، وميكانيك السيارات.

7. استمر شركاء التدريب المهني في عملية مراجعة التشريعات الخاصة بالتدريب المهني من خلال مشروع مراجعة قانون العمل الفلسطيني، وتطوير دليل للتلمذة المهنية لاعتماده بعد مراجعة الدائرة القانونية، كما جرت عملية تفعيل المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي.

بالمقابل، فإن أعداد خريجي التدريب المهني ما زالت دون الطموح، وذلك لوجود العديد من العقبات، والتي منها: غياب البنية التحتية اللازمة لزيادة عدد مراكز التدريب الحكومية والخاصة، وقلة الامكانيات المادية المتوفرة، ونقص التشريعات اللازمة لتنظيم العمل المهني، وضعف الوعي اتجاه اهمية التدريب المهني والاقبال عليه، وعدم تنظيم العلاقة (خاصة المالية) مع الممولين لمشاريع تخص التدريب المهني.

4.4 في مجال التعاونيات: (الهدف الاستراتيجي: تعاونيات منظمة وتحقق عائد ذا تأثير فعال على النمو الاقتصادي والاجتماعي):

باعتبارها (قانوناً) صاحبة الحق في الاشراف والمراقبة على القطاع التعاوني، وضمن الامكانيات المتوفرة، ما زالت وزارة العمل تعمل مع الاتحادات والجمعيات التعاونية من جهة والمؤسسات الداعمة للعمل التعاوني من جهة أخرى على تنظيم وتعزيز العلاقة بين الاطراف الثلاثة لزيادة مساهمة القطاع التعاوني في الاقتصاد الفلسطيني.

وفي هذا المجال، تشير آخر التحديثات على السجلات المتوفرة لدى وزارة العمل الى وجود ملفات تخص 785 جمعية تعاونية موزعة على 13 مديرية عمل في الضفة الغربية، وأن نحو 30% من هذه الجمعيات تصنف ضمن الجمعيات غير العاملة لعدم قيامها بإعداد موازنتها السنوية وعقد اجتماعات هيئاتها العمومية لسنتين طويلة خلت. وقد توزعت الجمعيات التعاونية المسجلة حسب فترة تسجيلها وحالتها العملية على النحو التالي:

- 16 جمعية تعاونية سجلت خلال فترة الانتداب البريطاني، جميعها غير عاملة.
- 131 جمعية تعاونية سجلت خلال فترة الحكم الأردني، منها 77.1% غير عاملة.
- 230 جمعية تعاونية سجلت خلال فترة الاحتلال الإسرائيلي، منها 27.8% غير عاملة.
- 408 جمعيات تعاونية سجلت خلال فترة السلطة/الدولة الفلسطينية، منها 14.2% غير عاملة.

ومن بين الجمعيات غير العاملة، يوجد 155 جمعية تم وضعها تحت التصفية، من بينها 7 جمعيات تعاونية تم تسجيلها خلال فترة الانتداب، و54 جمعية خلال فترة الحكم الاردني للضفة الغربية، و41 جمعية خلال فترة الاحتلال الاسرائيلي، و53 جمعية خلال فترة السلطة/الدولة الفلسطينية. وسيتم العمل خلال الشهور القادمة على تصويب اوضاع جميع الجمعيات غير العاملة، اما من خلال تنشيط من يرغب منها أو بتصفيتها والغاء تسجيلها.

ورغم أهمية قطاع التعاون في كونه قطاعاً تنموياً مشغلاً للأيدي العاملة، لا سيما الشبابية والريادية منها، ومساهمياً فاعلاً في تنمية الاقتصاد، الا ان القطاع التعاوني الفلسطيني ما زال يعاني من عديد المشاكل الجوهرية التي تحد من نموه وتطوره، منها:

- عدم المصادقة على قانون التعاون الفلسطيني، وتطبيق قانوني التعاون الأردني والمصري القديمين قدم الاحتلال وأكثر في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة على التوالي.
- ضعف القدرة على الاشراف والمراقبة على هذا القطاع نتيجة النقص الكبير في إعداد موظفي التعاون لا سيما في مجالي الإرشاد التعاوني والتدقيق المالي.
- عدم وجود علاقة صحيحة وصحية لتنظيم العلاقة ما بين وزارة العمل من جهة والاتحادات والجمعيات التعاونية والمؤسسات الداعمة للحركة التعاونية من جهة أخرى، خاصة فيما يتعلق بموضوع المنح والتبرعات.
- عدم وجود وعي كافي بين المواطنين لتطبيق الأفكار والمبادئ التعاونية بالشكل الصحيح.

- عدم سماح سلطات الاحتلال لأعضاء الجمعيات التعاونية بإقامة مشاريعهم في المنطقة المسماة "ج" واستخدام الموارد الطبيعية المتوفرة فيها.
- عدم وجود بنك تعاوني او صندوق اقرض تعاوني لإقراض الجمعيات التعاونية ضمن شروط اقرض ميسرة.
- عدم وجود معهد تعاوني للتدريب، يساهم في تنمية قدرات موظفي التعاون والاعضاء التعاونيين.
- عدم وجود مذكرات تفاهم أو عدم تفعيل مذكرات تفاهم قائمة بين وزارة العمل ومؤسسات حكومية أخرى ترتبط بالقطاع التعاوني، منها: وزارة الزراعة (الجمعيات التعاونية الزراعية)، وزارة الأشغال العامة والاسكان (الجمعيات الاسكانية)، وزارة المالية (ضريبيتي الدخل والقيمة المضافة الخاصة بالجمعيات التعاونية)، وزارة الاقتصاد (تسجيل الجمعيات التعاونية كشركات غير ربحية)، وزارة الداخلية (ترخيص ومراقبة الجمعيات التعاونية كجمعيات خيرية، وكذلك ترخيص المؤسسات الاجنبية الداعمة للقطاع التعاوني والمراقبة على ميزانياتها)

5.4 في مجال علاقات العمل: (الهدف الاستراتيجي: علاقات عمل مستقرة وحوار اجتماعي راسخ وديمقراطية نقابية يحميها ويكفلها القانون في إطار التنمية الاقتصادية والاجتماعية):

وفي هذا المجال، ما يزال العمل جارياً عبر الحوار بين الشركاء الاجتماعيين على تصويب الوضع القانوني لعدد من النقابات، بالتوازي مع تقديم الاستشارات والدعم الفني النقابي لتحسين بيئة العمل، حيث استعدت 454 نقابة من الزيارات الإرشادية. كذلك، استمر العمل مع النقابات المنتهية ولايتها القانونية لتصويب أوضاعها.

من ناحية أخرى، خلال فترة الاستراتيجية المنتهية في نهاية العام 2016، تم الاستمرار في انجاز المهام الخاصة بالعلاقات بين طرفي الانتاج وبإشراف الشركاء الحكومي المتمثل في وزارة العمل، والتي منها:

1. انجاز اتفاقيات العمل الجماعية، والتي وصل عددها التراكمي خلال النصف الاول من العام 2016 الى 40 اتفاقية.
2. استمرار العمل على حل نزاعات العمل الجماعية والفردية بين طرفي الانتاج، حيث تم حل ما لا يقل عن 86 نزاع عمل جماعي وما لا يقل عن 628 نزاع عمل فردي.
3. من اجل تعزيز الحوار الاجتماعي لتعزيز الشراكة بين الشركاء الاجتماعيين وتحقيقاً لمبادئ العمل اللائق، استمرت وزارة العمل بالتعاون والعمل مع شركاءها من خلال مجموعة من اللجان الثلاثية والرباعية في كافة مجالات العمل، ومنها: لجنة السياسات العمالية، ولجنة الأجور، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، واللجنة الوطنية لتشغل النساء، واللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، واللجنة الوطنية لمنع عمل الأطفال، ومجالس التشغيل، والمجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، والفريق الوطني لتعديل التشريعات، والفريق الوطني للضمان الاجتماعي. وكل ذلك يدل على الشراكة الحقيقية بين أطراف الإنتاج وانسجامها في العمل لتحقيق رؤية ورسالة القطاع وأهدافه.

من ناحية أخرى، ما زال القطاع يعاني من بعض العقبات في مجال علاقات العمل والحوار الاجتماعي، منها:

- نقص التشريعات بالخصوص وأهمها قانون تنظيم العمل النقابي.
- استمرار تردي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية ادى الى عدم الالتزام المطلوب في قضايا الأجور والسلامة والصحة وعمل الأطفال وتشغيل النساء وغير ذلك.
- نقص في الكادر المتخصص والمدرّب لمناقشة وحل القضايا المرتبطة بعلاقات العمل ولجان الحوار الاجتماعي.

6.4 في مجال الحماية الاجتماعية: (الهدف الاستراتيجي: الوصول الى نظام ضمان اجتماعي شامل وعصري في دولة فلسطين):

تحت رعاية منظمة العمل الدولية، التي تبنت مشروع بناء نظام ضمان اجتماعي في فلسطين، قام الفريق الوطني الرباعي للضمان الاجتماعي الذي شكل من قبل مجلس الوزراء بالمشاركة بالعديد من ورش العمل الخاصة بإعداد ومراجعة وتعديل مواد قانون الضمان الاجتماعي، الذي اكتمل في صورته النهائية في العام 2016، حيث صادق عليه مجلس الوزراء بتاريخ 2016/9/27، والذي رفعه بدوره الى مكتب سيادة الرئيس للمصادقة عليه. وقد قام سيادة الرئيس بالمصادقة على القانون المذكور بتاريخ 2016/9/29، وبالتالي سيكون ساري المفعول بعد شهر من توقيع سيادة الرئيس ونشره في الجريدة الرسمية.

ولن تتوقف وزارة العمل عن دورها عند توقيع القانون، بل ستستمر مع شركاءها في مأسسة نظام الضمان الاجتماعي في فلسطين، والعمل مع شركاءها على توفير الاحتياجات المالية والمادية والبشرية اللازمة لبناء مؤسسة الضمان الاجتماعي الفلسطينية خلال المرحلة القادمة.

ومن العقبات التي تواجه انشاء مؤسسة عامة للضمان الاجتماعي، مشاكل الناجمة عن نقص التمويل، والبطء في تنفيذ الاجندة المتفق عليها بحضور واشراف منظمة العمل الدولية.

7.4 التحليل الرباعي (SWOT Analysis):

يعتبر التحليل الرباعي خطوة أساسية في إعداد الخطة الاستراتيجية لقطاع العمل، حيث يتأثر عمله بمؤثرات البيئتين الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) والخارجية (الفرص والتهديدات). وقد تم حصر وتحديد المؤثرات الداخلية من خلال فحص وتحليل العوامل الخاصة بوظائف وأنشطة قطاع العمل وموارده البشرية وغيرها من العوامل التي تمكن هذا القطاع من العمل بكفاءة، من خلال استغلال الفرص المتاحة له من عناصر البيئة الخارجية المحلية والدولية ومواجهة التهديدات التي تواجهه في البيئة الخارجية. وفيما يلي اهم العوامل المؤثرة على البيئتين الداخلية والخارجية.

أولاً: نقاط القوة:

- رؤية ورسالة القطاع واضحة.
- أهداف ومهام القطاع محددة.
- الانتشار الجغرافي الواسع لمكاتب الشركاء في القطاع.
- توفر عدد من ذوي الخبرات والكفايات الفنية والإدارية.
- سهولة الاتصال وتواصل الموظفين بالقيادات العليا في مؤسسات القطاع.

- استمرار التواصل والتعاون بين الشركاء في القطاع.
- تشكيل لجان عمل من كافة المستويات الإدارية لمؤسسات الشركاء لإنجاز الاستراتيجية.
- توفر المصفوفة الوطنية للأولويات والتدخلات السياساتية.
- استمرار العمل على تحديث وتطوير التشريعات والقوانين والأنظمة السارية.
- الحوسبة لمعظم أعمال القطاع والربط الإلكتروني بين مركز والفروع.
- مراكز تدريبية مجهزة وحديثة تتلاءم مع احتياجات سوق العمل.
- المرونة في الإجراءات والقرارات والاعتمادات.
- تنوع البرامج التدريبية الحالية.

ثانياً: نقاط الضعف:

- عدم توفر نظام متكامل للتوثيق في مؤسسات القطاع (نظام الأرشفة والحفظ).
- عدم اكتمال قواعد البيانات والأنظمة حاسوبية.
- ضعف التخطيط للموارد البشرية.
- عدم وضوح منهجية الخطة التدريبية لتأهيل موظفي القطاع.
- غياب الوعي ببعض القوانين والأنظمة الداخلية لدى بعض الموظفين.
- عدم وجود أدلة إجراءات لدى أطراف القطاع.
- ضعف إدارة المواقع الإلكترونية لمؤسسات القطاع.
- ضعف آليات المتابعة والتقييم لإداء مؤسسات القطاع.
- ضعف القدرات المتعلقة بإعداد الخطط والدراسات وتوفير المعلومات.
- تطبيق قوانين غير فلسطينية وقديمة نتيجة التأخير في إعداد أو المصادقة على القوانين الفلسطينية.
- عدم وجود نظام متغير لجودة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني.
- ضعف قدرة مخرجات التدريب المهني والبرامج التدريبية على تلبية احتياجات سوق العمل.
- ارتفاع تكلفة التدريب.
- عدم وجود نظام لتأهيل وتدريب المدربين.
- النقص في التعيينات في بعض المواقع، خاصة في المفتشين الميدانيين والمدربين المهنيين والإرشاد والتدقيق التعاوني.

ثالثاً: الفرص:

- التشبيك الفعال وبناء شراكات مع المؤسسات الأخرى ذات العلاقة.
- مشاركة مؤسسات قطاع العمل مع مؤسسات المجتمع المحلي في تنفيذ الأنشطة المختلفة.
- إمكانية الحصول على مصادر تمويل من الجهات المانحة.
- التوجه الحكومي نحو تطوير وإصلاح القطاع العام.
- تبني الحكومة لأجندة السياسات الوطنية.
- وجود حكومة وحدة وطنية من شطري الوطن مع وجود فرصة جيدة للمصالحة.

- الدعم المتاح حالياً من الجهات المانحة الدولية و NGOs للتعليم والتدريب المهني والتعاونيات.
- ارتفاع البطالة بيت خريجي الجامعات والمعاهد يدفع بالتدريب المهني كأحد أهم الأدوات لحل أزمة البطالة.

رابعاً: التهديدات:

- التحكم المطلق لإسرائيل بالمنطقة "ج" ومواردها الطبيعية.
- التحكم المطلق لإسرائيل بالمعابر والحدود.
- عدم تطبيق نظام واضح للتعليم والتدريب يتوافق مع احتياجات سوق العمل.
- ضعف الثقافة المجتمعية اتجاه مشاركة النساء الاقتصادية في سوق العمل.
- التقشف الحكومي في التعيينات لضعف الموارد المالية.
- تفضيل أصحاب العمل لتشغيل الذكور على الإناث.
- ارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الشباب والنساء وأصحاب المؤهلات.
- ارتفاع معدل التضخم وتدني دخل الفرد.
- شروط الممولين لتقديم المنح الخاصة بالمشاريع الممولة من قبلهم.
- النظرة السلبية للتدريب المهني في المجتمع المحلي.
- تشتت القطاع وضعف حوكمته (عدم اكتمال التشريعات واللوائح من جهة والمساءلة من جهة أخرى).
- ضعف العلاقة المؤسسية بين الشركاء الاجتماعيين.

وقد خلصت عملية التحليل إلى تحديد عوامل النجاح التي يستند اليها القطاع لتحقيق رؤيته وأهدافه، والتي تتمثل بما يلي:

1. إن التخطيط الاستراتيجي وتنفيذ الخطط وفق خطوات واضحة ومحددة أساس نجاح العمل الإداري.
2. الهيكل التنظيمي لقطاع العمل أساس التنظيم الإداري والإجرائي وإعداد الكوادر البشرية وتطويرها.
3. تكنولوجيا المعلومات عنصر جوهري ورئيسي لتطوير العمل.
4. الوصول الى الأساليب الفضلى وجودة الخدمات المقدمة للقوى العاملة.
5. متابعة وتقييم الأداء أحد عوامل النجاح في قطاع العمل.
6. إبراز الجانب الإعلامي لإنجازات أطراف الإنتاج الثلاثة.
7. ضرورة ضبط التمويل والاستفادة القصوى منه.
8. التأكيد على تعزيز التعاون مع الجهات الخارجية وزيادة عدد الاتفاقيات الثنائية والبروتوكولات الموقعة.
9. المساهمة في تهيئة البنية التحتية الجاذبة للاستثمارات وخلق فرص عمل جديدة.
10. تفعيل الشراكة بين القطاعين العام والخاص.
11. استخدام جميع وسائل الضغط الممكنة على الجانب الإسرائيلي بخصوص الاستثمار في المنطقة "ج" وتسهيل الحركة التجارية والاستثمارية بين شقي الوطن ومع الخارج.
12. المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر والتعاونيات ضرورية لخلق فرص عمل وتنمية الاقتصاد.
13. ضرورة الاستفادة من صدور القرار الحكومي الذي يؤكد على اعتبار صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية المظلة الوطنية للتشغيل.

14. سرعة تنفيذ قانون الضمان الاجتماعي كوسيلة هامة للحماية الاجتماعية والعمل اللائق.
15. ضرورة التوسع في التدريب المهني كماً وكيفاً وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل من المهن.

5. العلاقة والربط مع اجندة السياسات الوطنية:

يشكل قرار مجلس الوزراء رقم (108/17) الصادر بتاريخ 2016/6/21، إطار مرجعياً ناظماً لعمل كافة الاستراتيجيات القطاعية وعبر القطاعية في دولة فلسطين، حيث تستند الاستراتيجية الوطنية لقطاع العمل على ما جاء في القرار من أولويات سياساتية لبناء أهدافها الاستراتيجية وتدخلاتها للفترة القادمة (2017-2022). ويشمل القرار مصفوفة من عشرة أولويات وطنية، يندرج ضمنها 22 أولوية سياساتية و40 تدخل سياساتي تغطي مدة أجندة السياسة الوطنية. ولكون الخطة الاستراتيجية لقطاع العمل مرتبطة بشكل وثيق مع مجموعة من القطاعات الأخرى، كالعليم، والاقتصاد، والتنمية الاجتماعية فإن الخطة الاستراتيجية لقطاع العمل ستصب بشكل مباشر في أربع أولويات وطنية، وهي متفاوتة بدرجة ارتباطها وفقاً للأولويات والتدخلات لكل محور.

ويصب قطاع العمل في أحد أهم المحاور الوطنية الواردة في مصفوفة الأولويات والتدخلات السياساتية، وهي التنمية المستدامة بأولوياتها السياساتية المتمثلة في توفير فرص العمل اللائق لجميع العاملين، إضافة إلى أولويات محاربة الفقر، وتمكين الشباب والمرأة، وتجسيد سيادة الدولة، وملاحقة إسرائيل دولياً، والتواجد في المنظمات الدولية تحقيقاً لرفع مكانة فلسطين، وكل هذا يتقاطع مع برامج الدولة المختلفة، والتي تسعى إلى تقديم أفضل الخدمات للمواطن الفلسطيني. ولما كانت مؤشرات قطاع العمل، والمتمثلة في معدلات الفقر والبطالة ونسب تشغيل النساء والشباب، وتوفير العمل اللائق من خلال انفاذ القانون والتشريعات المناسبة، وكذلك توفير خدمات التدريب المهني، وتعزيز الحريات النقابية، وضمان السلم الأهلي المستند إلى حوار اجتماعي خلاق. إن كل هذه المؤشرات إذا ما تم تعزيزها ونقلها من مستوياتها الحالية إلى مستويات أفضل ستمثل رافداً ورافعة تنموية وتحقق رؤية الحكومة في مزيد من التشغيل والانتاج والاستقرار لشرائح واسعة من الشعب الفلسطيني.

إضافة لما تقدم، سوف تعمل الاستراتيجية الحالية على تحقيق جملة من المبادئ التوجيهية الواردة في مصفوفة الأولويات السياساتية والمتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل، من خلال جملة من الإجراءات التي بدأ العمل عليها وعلى رأسها اللجنة الوطنية لتشغيل النساء.

كما ستركز الخطة الاستراتيجية لقطاع العمل على تحقيق الأولوية السياساتية المتمثلة في الحد من الفقر، وذلك من خلال تفعيل صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية، وتقديم القروض الميسرة لدعم المشاريع الريادية للشباب، وخلق فرص عمل ذاتية، تسهم في الحد من الفقر والعوز. كما أن دعم المشاريع الصغيرة وتطوير منظومة التدريب المهني في حال تنفيذها بالشكل المخطط له، من شأنها المساهمة في زيادة الطلب ورفع القيمة المضافة للصناعات الفلسطينية.

ستعمل الخطة الاستراتيجية على تعزيز جودة الخدمات المقدمة لجمهور القوى العاملة، سواءً العاملون منهم في سوق العمل المحلية في القطاعين الخاص والأهلي أو العاملون منهم في سوق العمل الخارجية، وذلك من خلال التعاون الوثيق مع ممثلي الشركاء الاجتماعيين. كما ستعمل الخطة على ضمان تقديم خدمات ميسرة الوصول للجميع، من خلال انتشار مقدميها جغرافياً بالشكل الذي يضمن استفادة جميع الشرائح الاجتماعية.

مصفوفة الأولويات والتدخلات السياساتية للأعوام (2017-2022)



الأولوية الوطنية رقم (2) الوحدة الوطنية:

ترتبط الاستراتيجية القطاعية بالأولوية السياساتية تجسيد الممارسة الديمقراطية في دولة فلسطين، من خلال إقرار قانون تنظيم العمل النقابي وتعزيز الحريات النقابية في دولة فلسطين، بما يسهم في تعزيز الحوار الثلاثي وتحقيق التوازن بين مكونات سوق العمل. كما ترتبط الخطة الاستراتيجية بالأولوية السياساتية تحقيق وحدة الشعب والأرض من خلال سن التشريعات والقوانين (قانون التعاونيات، التنظيم النقابي، تعديل قانون العمل) المتوافقة مع المعايير الدولية، والتي تضمن توحيد الأرض والإنسان وتعزيز ثقافة المواطنة في دولة مستقلة.

الأولوية الوطنية رقم (3) تعزيز المكانة الدولية لدولة فلسطين:

هنا تتقاطع الخطة الاستراتيجية لقطاع العمل مع الأولوية السياساتية تعزيز المشاركة في المنظومة الدولية من خلال تطبيق القيم السامية لمنظمة العمل الدولية على العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر، ومطالبة المنظمة باسترداد جميع الحقوق المالية للعمالة الفلسطينية في الداخل. إضافة إلى تعزيز عضوية فلسطين في عدد من المنظمات والاتفاقيات والمعاهدات ذات العلاقة بقطاع العمل والعمال.

الأولوية الوطنية رقم (6): استقلالية الاقتصاد الفلسطيني:

يعتبر "توفير فرص عمل لائقة للجميع" هي أولوية الأولويات السياسية في الاستراتيجية القطاعية لقطاع العمل، وذلك من خلال العمل على سلسلة من الإجراءات التي تعنى بإطلاق المشاريع الريادية لتشغيل الخريجين، ودعم صندوق التشغيل الفلسطيني وتطويره، وضمان بيئة عمل آمنة ومراعية لشروط الصحة والسلامة المهنية. والعمل على مراجعة تشريعات العمل بما يضمن تحقيق غايات العمل اللائق وأهدافه.

الأولوية الوطنية رقم (8) تعليم جيد وشامل للجميع:

تسعى الاستراتيجية القطاعية الراهنة إلى تحقيق تغيير حقيقي يصب في تحقيق الأولوية السياساتية من التعليم إلى العمل، حيث تعتبر الفترة الانتقالية من التعليم إلى العمل طويلة نسبياً في فلسطين لتتجاوز العام بالنسبة للشباب والعامين بالنسبة للشابات، وهو ما يشكل أعباء اقتصادية على العائلة والمجتمع، ومن أجل ذلك تهدف الاستراتيجية القطاعية لقطاع العمل إلى رفع نسبة خريجي التدريب المهني، وتزويد سوق العمل بالعمالة الماهرة القادرة على تحقيق احتياجات السوق ودفع عجلة التنمية إلى الأمام.

6. مغلقات الموارد المالية لقطاع العمل:

استنادا الى قرارات الحكومة في الربط بين التخطيط والموازنة والتي تجعل من الموازنة اداة رئيسية لتحقيق الاهداف، فقد تمت مراجعة البرامج الخاصة بوزارة العمل حيث بلغت الموازنة المخصصة للوزارة للسنوات (2017_2019) على التوالي 46.1 مليون و 47.5 مليون و 48.9 مليون شيكل اضافة الى مشاريع تطويرية تقدر ب 2.1 و 2.2 و 2.3 مليون شيكل سنويا. حيث يشكل بند الرواتب 82.3%. والجدول التالي يبين توزيع المبالغ على البرامج الثلاث للوزارة.

البند	2017	2018	2019
211	34,833,000	35,877,990	36,954,330
212	3,311,000	3,410,330	3,512,640
مجموع رواتب	38,144,000	39,288,320	40,466,970
22	7,552,000	7,778,560	8,011,917
31	400,000	412,000	424,360
مجموع تشغيلي + رأسمالي	7,952,000	8,190,560	8,436,277
مجموع كلي	46,096,000	47,478,880	48,903,247
مشاريع	2,100,000	2,163,000	2,277,890
النسبة	0.827490455	0.827490455	0.827490453

			1409	
22	2,508,416	2,615,263	2,643,713	
31	120,000	123,600	127,300	
المجموع	2,628,416	2,738,863	2,771,013	
مشاريع	50,000	80,000	100,000	
النسبة	0.330535211	0.334392642	0.328463966	
			1411	
22	3,631,296	3,694,903	3,763,963	
31	180,000	206,000	212,188	
المجموع	3,811,296	3,900,903	3,976,151	
مشاريع	50,000	83,000	127,890	
النسبة	0.479287726	0.476268167	0.471315842	
			1410	
22	1,405,352	1,461,250	1,596,883	
31	100,000	82,400	84,872	
المجموع	1,505,352	1,543,650	1,681,755	
مشاريع	2,000,000	2,000,000	2,000,000	
النسبة	0.189304829	0.188466967	0.199348006	

يتضح الفارق الفعلي بين الاسقف المخصصة والاحتياجات الفعلية اذ من غير الممكن تحقيق الاهداف المرجوة بهذه الاسقف المالية.

سنة 2017			
الفجوة المتوقعة	الموارد المتوقعة	التكلفة المتوقعة	مصدر الاموال
3,048,000	7,952,000	11,000,000	حكومي (ليس تابع لمشروع)
6,467,000	2,100,000	8,567,000	حكومي (مشروع)
-	-	-	مانح (مشروع ضمن الموازنة)
-	-	-	موجود
-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش
588,600,000	11,400,000	600,000,000	مانح (خارج الموازنة)
-	-	-	موجود
-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش
40,115,000	21,452,000	61,567,000	المجموع بالمليون
لسنة 2018			
الفجوة المتوقعة	الموارد المتوقعة	التكلفة المتوقعة	مصدر الاموال
3,809,440	8,190,560	12,000,000	حكومي (ليس تابع لمشروع)
57,004,000	2,163,000	59,167,000	حكومي (مشروع)
-	-	-	مانح (مشروع ضمن الموازنة)
-	-	-	موجود
-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش
600,000,000	11,400,000	611,400,000	مانح (خارج الموازنة)
-	-	-	موجود
-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش
660,813,440	21,753,560	682,567,000	المجموع بالمليون
لسنة 2019			
الفجوة المتوقعة	الموارد المتوقعة	التكلفة المتوقعة	مصدر الاموال
25,270,000	8,436,227	29,246,000	حكومي (ليس تابع لمشروع)
57,400,000	2,277,890	57,400,000	حكومي (مشروع)
-	-	-	مانح (مشروع ضمن الموازنة)
-	-	-	موجود

-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش
600,000,000	0	600,000,000	مانح (خارج الموازنة)
-	-	-	موجود
-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش
675,931,883	10,714,117	686.646,000	المجموع

لسنة 2020

الفجوة المتوقعة	الموارد المتوقعة	التكلفة المتوقعة	مصدر الاموال
1,570,000	9,500,000	11,070,000	حكومي (ليس تابع لمشروع)
74,900,000	0	74,900,000	حكومي (مشروع)
-	-	-	مانح (مشروع ضمن الموازنة)
-	-	-	موجود
-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش
620,000,000	0	620,000,000	مانح (خارج الموازنة)
-	-	-	موجود
-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش
696,740,000	9,500,000	705,970,000	المجموع

لسنة 2021

الفجوة المتوقعة	الموارد المتوقعة	التكلفة المتوقعة	مصدر الاموال
2,270,000	10,000,000	12,270,000	حكومي (ليس تابع لمشروع)
82,900,000	0	82,900,000	حكومي (مشروع)
-	-	-	مانح (مشروع ضمن الموازنة)
-	-	-	موجود
-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش
616,000,000	0	616,000,000	مانح (خارج الموازنة)
-	-	-	موجود
-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش

701,170,000	10,000,000	711,170,000	المجموع بالمليون
لسنة 2022			
الفجوة المتوقعة	الموارد المتوقعة	التكلفة المتوقعة	مصدر الاموال
2,670,000	10,800,000	13,470,000	حكومي (ليس تابع لمشروع)
74,900,000	0	74,400,000	حكومي (مشروع)
-	-	-	مانح (مشروع ضمن الموازنة)
-	-	-	موجود
-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش
616,000,000	0	616,000,000	مانح (خارج الموازنة)
-	-	-	موجود
-	-	-	متفق عليه
-	-	-	خاضع للنقاش
693,070,000	10,800,000	703,870,000	المجموع

7. أهداف القطاع الاستراتيجية والنتائج المتوقع تحقيقها بحلول العام 2022:

في البندين الثاني والثالث السابقين، تم استعراض الأهداف الاستراتيجية لقطاع العمل، التي يسعى الشركاء في هذا القطاع الى تحقيقها خلال فترة الاستراتيجية هذه، واستعراض السياسات القطاعية التي سيتم تبنيها والعمل عليها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وفي هذا البند، سنستعرض النتائج المحددة التي نستهدفها أو نتوخى الوصول اليها نتيجة تنفيذ الأنشطة المرافقة لهذه الأهداف.

1.7 الهدف الاستراتيجي الأول: خفض معدلات البطالة.

لتحقيق هذا الهدف، سيكون للشركاء في تدخلاتهم المشتركة التأثيرات والنتائج التالية:

- العلاقة التبادلية والتشاركية ما بين وزارة العمل وأصحاب العمل والعمال مفعلة ومعززة.
 - ارتفاع عدد المنشآت المزارة، وحجم البيانات التي يتم الحصول عليها حول المنشآت والعمال فيها.
 - ارتفاع مستوى الموثوقية لقاعدة بيانات سوق العمل، والاستناد اليها في تلبية احتياجات أصحاب العمل من الايدي العاملة.
 - التوافق بين الشركاء على زيادة نسبة النساء العاملات في منشآت القطاعين الخاص والأهلي.
 - التوافق بين الشركاء حول تطبيق المادة 13 من قانون العمل الفلسطيني الخاصة بزيادة نسبة المعاقين بين المشتغلين في منشآت القطاعين الخاص والأهلي لتبلغ 5% على الأقل.
 - عدد مكاتب التشغيل الخاصة قد ازداد.
- نظام معلومات سوق العمل (LMIS) مفعول ومحدث
 - ورش عمل دورية للشركاء لتحديث النظام وتعزيز دوره في التشغيل وتوفير البيانات عقدت.
 - عمليات المواءمة من خلال النظام بين العرض من العمال والطلب من أصحاب العمل قد ارتفع عددها.
 - حجم ودقة قاعدة البيانات التي يوفرها النظام عن العمال وأصحاب العمل ومنشآتهم قد ارتفعت.
- مجالس التشغيل الفلسطينية في المحافظات فعلت وطور أداءها.
 - التشبيك مع المؤسسات الداعمة لمجالس التشغيل وبرامج التشغيل المختلفة ازداد.
 - أعضاء مجالس التشغيل تم تعريضهم لبرامج تدريبية لتطوير أداءهم.
- دور صندوق التشغيل كأداة ومظلة لتنفيذ البرامج التشغيلية المختلفة قد ازداد حجمه.
 - الحشد والدعم المالي لتنفيذ برامج الصندوق قد تعزز.
 - البرامج والمعايير اللازمة لتنفيذ البرامج التشغيلية أكثر شمولية ودقة.
 - المشتغلين المستفيدين من برامج الصندوق، خاصة من الخريجين والاناث والمعاقين ازداد عددهم.
- المشاريع الريادية الفردية والجماعية تعززت
 - عدد المشاريع الريادية المدعومة من صندوق التشغيل الفلسطيني قد تعزز.
 - عدد المشاريع الريادية الممولة من خلال مؤسسات الاقراض قد تعزز.
 - العمالة المنزلية والعمالة عن بعد قد اتسعت وزاد عددها.
- فتح اسواق العمل الخارجية امام العمالة الفلسطينية قد تحقق.

- عدد الأفراد العاملين في الخارج والمؤهلين أكاديمياً ومهنياً قد ازداد.
- العلاقة بين مؤسسات قطاع العمل ووزارات العمل في دول الخليج العربي قد تنظمت وتعززت.

2.7 الهدف الاستراتيجي الثاني: توفير أيادي عاملة مهنية مدربة بما يتوافق واحتياجات سوق العمل

لتحقيق هذا الهدف، سيكون للشركاء في تدخلاتهم المشتركة التأثيرات والنتائج التالية:

- توسيع خدمات التدريب المهني وتطوير نوعية التدريب.
 - زيادة أعداد مراكز التدريب المهني الحكومية والخاصة، وزيادة القدرة الاستيعابية لها.
 - المدربون في مختلف مراكز التدريب المهني وخاصة الجدد منهم قد تعرضوا لدورات فنية وتربوية متخصصة.
 - المناهج الخاصة بالتدريب تم تحديثها وتطويرها.
 - نسب مشاركة المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة في برامج التدريب المهني قد ارتفعت.
 - منهجية التدريب من خلال العمل WBL لرفع نسبة الملتحقين وجودة البرامج التدريبية قد طبقت.
 - عدد المستفيدين من برامج التوجيه والارشاد المهني قد ازداد.
 - متطلبات جودة التدريب العالمية قد طبقت في مراكز التدريب المهني المختلفة.
- تطوير الأنظمة والتشريعات لمنظومة التعليم والتدريب المهني.
 - الاستراتيجية الوطنية للتدريب المهني والتقني في فلسطين 2010 تم تحديثها وتطبيقها.
 - المجلس الأعلى للتدريب والتعليم المهني والتقني وإنشاء جسم مستقل يعنى بهذا القطاع تم تفعيله.
 - قانون للأنظمة الإدارية والمالية لمنظومة التعليم والتدريب المهني والتقني قد أعد.
 - التصنيف المهني المعياري للمهن 2008 تم تطبيقه، كما تمت متابعة إعداد تصنيف فلسطيني ومعايير مهنية. لعدد 5 قطاعات اقتصادية ذات أولوية.
 - القانون الخاص بتنظيم العمل المهني في القطاعات ذات الأولوية قد تم اقراره وتطبيقه.
 - النظام الوطني للمؤهلات قد تم اقراره وتطبيقه.

3.7 الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز دور القطاع التعاوني في التشغيل والتنمية المستدامة

لتحقيق هذا الهدف، سيكون للشركاء في تدخلاتهم المشتركة التأثيرات والنتائج التالية:

- توفير منظومة تشريعية فلسطينية تنظم العمل التعاوني.
 - قانون التعاون الفلسطيني تمت المصادقة عليه وبوشر بتطبيقه.
 - التشريعات الثانوية الملحقة بالقانون قد اعدت.
 - الأنظمة الداخلية النموذجية للقطاعات التعاونية الخمسة قد انجزت.
 - نظام داخلي للهيئة العامة لتنظيم العمل التعاوني قد انجز.
 - دليل اجراءات تعاوني محدث يتوافق مع قانون التعاون الفلسطيني قد انجز.

- إعادة تنظيم بنية الهيكل التعاوني بما يشمل الاتحادات والجمعيات التعاونية وبما يتلاءم مع قانون التعاون الفلسطيني.
- انجاز تصويب أوضاع الاتحاد العام للجمعيات التعاونية والاتحادات الفرعية الخمسة.
- تصويب أوضاع الجمعيات التعاونية غير العاملة، ومتابعة أوضاع الجمعيات التعاونية العاملة التي لديها مشاريع متعثرة قد انجز.
- العلاقة بين الشركاء والداعمين للحركة التعاونية تم تنظيمها وتعزيزها.
- قاعدة الجمعيات التعاونية التنموية والريادية، لا سيما النسوية منها قد توسعت قطاعياً وجغرافياً.
- برامج تدريبية ارشادية ومحاسبية للعاملين (من كلا الجنسين) في النشاط التعاوني قد نفذت.
- برنامج نظام معلومات التعاون، الذي سيوفر بيانات تعاونية تخدم الشركاء تم اطلاقه.
- مذكرات تقاهم تنظم العلاقة بين الشركاء الثلاثة أو مع المؤسسات الأخرى ذات العلاقة قد وقعت وفعلت.
- انشاء صندوق/بنك تعاوني قد انجز.
- تسهيل اجراءات تسجيل وضبط حسابات الجمعيات التعاونية من خلال تطبيق الية واضحة يتم اعدادها.
- اعداد الية واضحة تسهل عمليات تسجيل وتدقيق حسابات الجمعيات التعاونية وفق الأسس والمبادئ المحاسبية والمبادئ العامة للتعاونيات.
- تدقيق ومصادقة ميزانيات الجمعيات التعاونية السنوية، والتأكد من مدى وملاءمتها للقانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.
- اعداد نماذج محاسبية موحدة ونماذج بيانات ختامية موحدة تستخدم من قبل كافة الجمعيات ومدققي الحسابات.
- تعزيز ونشر الفكر التعاوني بين المواطنين
- انشاء المعهد التعاوني للتدريب.
- تنفيذ حملات إرشادية توعية بالجامعات والمدارس حول أهمية دور التعاونيات الاقتصادي والاجتماعي وأدوات نجاحها بالتعاون مع الأطراف ذوي العلاقة.
- التعاون مع وسائل الإعلام في إعداد برامج خاصة بقصص نجاح بارزة لجمعيات تعاونية في مختلف النشاطات الاقتصادية.
- طباعة مطويات وتوفيرها للمواطنين من خلال مديريات العمل والاتحادات التعاونية.
- انجاز الخطط الاستراتيجية لقطاع التعاون، وإعداد تقارير إحصائية دورية عن إنجازات القطاع التعاوني بالتعاون مع الشركاء.

4.7 الهدف الاستراتيجي الرابع: تعزيز تطبيق مبادئ العمل اللائق في فلسطين

- لتحقيق هذا الهدف، سيكون للشركاء في تدخلاتهم المشتركة التأثيرات والنتائج التالية:
- تعزيز الرقابة على تطبيق القانون بشروطه وظروفه.

- تعديل واقرار تشريعات العمل الثانوية (تشريعات السلامة والصحة المهنية) بحيث تكون واضحة ومتوازنة.
- مراجعة سياسات تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية.
- إقرار نظام لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية.
- زيادة عدد المنشآت المنظمة حسب القانون.
- تنظيم عمل النساء.
- تنظيم القطاعات غير المنظمة والخاصة المهمشة منها.
- تعزيز إجراءات السلامة والوقاية
 - مؤسسة خدمات الصحة المهنية مع الجهات الشريكة انجرت.
 - التفتيش الذاتي (الداخلي) في المنشآت تفعل.
 - قاعدة بيانات حول إصابات العمل وأمراض المهنة أعدت.
- تنظيم عمل الأحداث والحد من عمالة الأطفال
 - اللجنة الوطنية لعمل الأطفال قد تفعل دورها.
 - عمل الأحداث داخل المنشآت تم تنظيمه.
- تعزيز تنظيم علاقات العمل
 - عدد الاتفاقيات الجماعية في كافة القطاعات ازداد.
 - أوضاع المنظمات النقابية تم تصويبه.
 - الوعي بتشريعات العمل بين طرفي الانتاج تم نشره وتعزيزه.
 - قانون تنظيم العمل النقابي وتشريعاته الثانوية تم اقرارهما.
 - اللجان الثلاثية تم تطوير عملها والمجلس الاقتصادي والاجتماعي تم انشاؤه.

5.7 الهدف الاستراتيجي الخامس: بناء قدرات وحوكمة مؤسسات الشراكة الثلاثية، وتعزيز دورها على المستويين المحلي والدولي.

لتحقيق هذا الهدف، سيكون للشركاء في تدخلاتهم المشتركة التأثيرات والنتائج التالية:

- وحدات خدمات الجمهور تفعلت.
- التخطيط الوظيفي والتدريبي في مؤسسات القطاع قد تعزز.
- العلاقة مع المؤسسات الاجنبية الداعمة لقطاع العمل قد توسعت وتطورت.
- الشراكة مع منظمتي العمل العربية والدولية قد تعززت
- التزامات فلسطين اتجاه الاتفاقيات والتوصيات العربية والدولية قد تعززت.

8. بيان سياسة البرنامج:

1.8 البرنامج الأول: برنامج التدريب المهني والتشغيل والتعاون.

وصف البرنامج: العمل على تدريب وتشغيل عمالة مؤهلة للسوق المحلي وتنظيم عمل الجمعيات التعاونية.

البرنامج الفرعي الأول: التدريب المهني.

الغاية: إقرار وتنفيذ قانون تنظيم العمل المهني لـ 5 قطاعات اقتصادية ذات أولوية ومضاعفة عدد الملتحقين في التدريب المهني الاساسي بنسبة 100% بحلول العام 2022.

الهدف (1): مقارنة بعدد 1427 طالب وطالبة للعام التدريبي 2016/2015 موزعين على 9 مراكز تدريب مهني، بناء قدرات لتقديم خدمات التدريب المهني لعدد 1627 طالب وطالبة في 10 مراكز تدريب حكومية للعام التدريبي 2018/2017، و 1827 طالب وطالبة في 11 مراكز تدريب حكومية للعام التدريبي 2019/2018، و 1950 طالب وطالبة في 11 مراكز تدريب حكومية للعام التدريبي 2020/2019.

وصف الهدف: لتوسع في تقديم خدمات التدريب المهني كماً ونوعاً.

معايير هدف سياسة البرنامج: عدد الطلبة والبرامج التدريبية.

المخرجات:

1. عشرة مراكز تدريب مهني مجهزة بالعدد اللازمة والمواد الخام للعام 2017، و 11 مركز تدريب مهني مجهزة بالعدد اللازمة والمواد الخام للعام 2018، و 11 مركز تدريب مهني مجهزة بالعدد اللازمة والمواد الخام للعام 2019.

2. 1627 طالب وطالبة ملتحقين بالتدريب للعام التدريبي 2018/2017 ومؤمنين صحياً، و 1827 طالب وطالبة ملتحقين بالتدريب للعام التدريبي 2019/2018 ومؤمنين صحياً، و 1950 طالب وطالبة ملتحقين بالتدريب للعام التدريبي 2020/2019 ومؤمنين صحياً.

3. جميع مراكز التدريب المهني بما في ذلك العيزرية وسلفيت مجهزة بالمعدات في الاعوام 2017، 2018، 2019.

4. تعيين 25 موظف (اداري، مدرب، بدل متقاعد) من ضمنها مهن مستحدثة لتشغيل مركز سلفيت للعام 2017، وتعيين 25 موظف (اداري، مدرب، بدل متقاعد) من ضمنها مهن مستحدثة لتشغيل مركز العيزرية للعام 2018. وتعيين 10 موظفين (اداري، مدرب، بدل متقاعد) من ضمنها مهن مستحدثة في العام 2019.

5. تفعيل اتفاقيات التعاون الموقعة في مجال التدريب المهني بين وزارة العمل الفلسطينية ومؤسسات التدريب المهني التونسية والاردنية خلال العام 2017، 2018، 2019.

الهدف (2): إعداد تصنيف مهني فلسطيني متطور اعتماداً على مراجعة التصنيف المهني العربي 2008.

وصف الهدف: البدء بإعداد التصنيف المهني الفلسطيني.

معايير هدف سياسة البرنامج: التصنيف المهني العربي

1. 50 عضو من فريق عمل تطوير التصنيف الفلسطيني للمهن مدرّبين للقيام بعملية المراجعة مقابل أجر مالي في العام 2017.

2. 250 نسخة ورقية والالكترونية متوفرة من الدليل للعام 2017.

الهدف (3): تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني في المحافظات لعدد من خريجي الصف العاشر في 300 مدرسة وعدد من المتدربين وذويهم في العام 2017، وفي 350 مدرسة في 2018 و(400) زيارة في 2019. وصف الهدف: تعزيز ثقافة الاقبال على التدريب المهني من خلال الترويج له.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل وتشريعاته.

المخرجات:

1. 10 ورشات توعية للمتدربين وذويهم نفذت في كل من الأعوام 2017، و2018، و5019.

2. 300 زيارة متبادلة للمدارس في الضفة الغربية نفذت في العام 2017، و350 زيارة متبادلة نفذت في العام 2018، 400 زيارة متبادلة نفذت في العام 2019.

3. 10000 كتيب مطبوع وزع في كل عام من الأعوام 2017، و2018، و2019.

الهدف (4): تقديم خدمة الترخيص والإشراف على برامج ومؤسسات التدريب المهني الخاصة والأهلية.

وصف الهدف: تنظيم عمل مراكز التدريب الخاصة وفق معايير محددة.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطينية ولوائحه وتشريعاته.

المخرجات:

1. 70 مؤسسة تدريب مهني خاصة وأهلية مرخصة في نهاية العام 2017، و80 مؤسسة تدريب مهني خاصة

وأهلية مرخصة في نهاية العام 2018، 90 مؤسسة تدريب مهني خاصة وأهلية مرخصة في نهاية العام 2019.

2. 120 زيارة للإشراف على برامج التدريب والامتحانات للمؤسسات المرخصة نفذت في كل عام من الأعوام

2017، و2018، و2019.

الهدف (5): تقديم خدمات التدريب المهني المسائي في مراكز التدريب المهني الحكومية.

وصف الهدف: التوسع في تقديم خدمات التدريب المهني لتشمل دورات مسائية في جميع المراكز الحكومية.

معايير هدف سياسة البرنامج: عدد الملتحقين بدورات التدريب المهني المسائية.

المخرجات:

1. 10 دورات مسائية نفذت في كل من 10 مراكز تدريب مهني حكومية نفذت خلال العام 2017.

2. 12 دورة مسائية نفذت في كل من مراكز تدريب مهني حكومية نفذت خلال العام 2018.

3. 12 دورة مسائية في مراكز تدريب مهني حكومية نفذت خلال العام 2019

الهدف (6): إعداد معايير مهنية لخمسة قطاعات اقتصادية ذات أولوية في العام 2018.

وصف الهدف: البدء باستخدام التصنيف المهني في تنظيم عمل القطاع المهني.

معايير هدف سياسة البرنامج: التصنيف المهني العربي.

المخرجات:

1. 50 عضو من فرق عمل تطوير المعايير المهنية مقابل أجر مالي شاركوا في الإعداد.

2. 250 نسخة ورقية وإلكترونية متوفرة.

الهدف (7): استصدار قانون لتنظيم العمل المهني في فلسطين في العام 2019.

وصف الهدف: استكمال الإطار القانوني المنظم للعمل المهني.

معايير هدف سياسة البرنامج: الاتفاقيات العربية والدولية.

المخرجات:

1. 5 ورشات عمل لمناقشة استصدار القانون بمشاركة الأطراف ذات العلاقة نفذت.

2. قانون معتمد لتنظيم العمل المهني مصادق عليه.

البرنامج الفرعي الثاني: خدمات التشغيل:

الغاية: العمل على خفض معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية من خلال تشغيل ما نسبته من 1-2% سنويا من

المتعطلين المسجلين على قاعدة البيانات حتى حلول عام 2022.

الهدف (1): تحديث وتطوير خدمات التشغيل من خلال العلاقة التبادلية والتشاركية بين مكتب العمل واصحاب

العمل.

وصف الهدف: جمع البيانات الخاصة بالمنشآت المحلية والعاملين بها والعمل على تلبية احتياجاتهم التشغيلية

(الوظيفية).

معايير هدف سياسة البرنامج: الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.

المخرجات:

1. 850 زيارة شهرية نفذت للمنشآت والمؤسسات المحلية خلال العام 2017، و900 زيارة خلال العام 2018،

و950 زيارة في العام 2019.

2. 2000 متعطل يتم تشغيلهم شهرياً خلال العام 2017، و2100 متعطل خلال العام 2018، و2200 متعطل

خلال العام 2019.

3. (تشغيل 100 امرأة سنويا و 20 معاق سنويا في عام 2014)، (و 100 امرأة سنويا و 20 معاق سنويا في عام 2018)، (تشغيل 120 امرأة سنويا و 20 معاق سنويا في عام 2019).
4. ترخيص عدد 2 مكاتب تشغيل خاصة في (عام 2017)، و 2 مكاتب تشغيل في (عام 2018)، و 2 مكاتب تشغيل في (عام 2019).

الهدف (2): تفعيل خدمة التوجيه والارشاد المهني وبالأخص في مجال التشغيل الذاتي والمشاريع الصغيرة.

وصف الهدف: توسيع خدمات التشغيل لتشمل جميع المؤسسات الخاصة والأهلية المشغلة للأيدي العاملة والمانحة للقروض التشغيلية، وتقديم خدمة التوجيه والارشاد المهني، وتفعيل دور وحدات التوظيف. معايير هدف سياسة البرنامج: الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.

المخرجات:

1. 85 زيارة شهرية للمؤسسات العاملة في مجال التشغيل الذاتي والمشاريع الصغيرة خلال العام 2017، و 90 زيارة خلال العام 2018، و 95 زيارة خلال العام 2019.
2. استفاد من خدمات وبرامج المؤسسات الاهلية والخاصة في مجال التشغيل الذاتي 20 شخص شهرياً خلال العام 2017، و 25 شخص خلال العام 2018، و 30 شخص خلال العام 2019.
3. استفادة عدد 1000 متعطل سنويا من حصص التوجيه والارشاد المهني في عام 2017، واستفاد 1500 سنويا في عام 2018، واستفاد 1500 سنويا في عام 2019.
4. 100 زيارة الى وحدات التوظيف في عام 2017، و 120 زيارة في عام 2018، و 140 زيارة في عام 2019، واستفادة 1100 من الطلاب في عام 2017، و 1500 في عام 2018، و 1600 في عام 2019.

الهدف (3): تفعيل عمل نظام معلومات سوق العمل:

وصف الهدف: ادخال كافة المعلومات المتعلقة بالمنشآت والعمالين فيها وتطويره برمجيا بشكل مستمر. معايير هدف سياسة البرنامج: الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.

المخرجات:

1. ادخال 800 منشأة سنويا على نظام معلومات سوق العمل في عام 2017، و 850 عام 2018، و 900 عام 2019.
2. ادخال عدد 6000 عامل من المنشآت المزارة في عام 2017، و 6200 عامل في عام 2018، و 6400 عامل في عام 2019.

الهدف (4): تطوير عمل مجالس التشغيل:

وصف الهدف: المساهمة والمساعدة في دعم عمل مجالس التشغيل.

معايير هدف سياسة البرنامج: الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.

المخرجات:

1. المساعدة والمساهمة في دعم عمل المجالس في عام 2020 وعام 2021 وعام 2022.

الهدف (5): التعاون والشراكة مع صندوق التشغيل في تنفيذ برامج تشغيلية مختلفة.

وصف الهدف: دعم مبادرات ريادية تساهم في تشغيل المتعطلين عن العمل.

معايير هدف سياسة البرنامج: الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.

المخرجات:

1. توفير مبالغ كافية لدعم مبادرات ريادية شبابية لعدد من المتعطلين للأعوام 2017-2019.

2. تشغيل 4000 متعطل بشكل مؤقت من 3-6 شهور (منهم 2000 خريج و 2000) عامل في قطاع غزة في عام

2017، و 4000 عامل متعطل في الضفة الغربية في عام 2018 بشكل مؤقت 3-6 شهر.

البرنامج الفرعي الثالث: الجمعيات التعاونية:

الغاية: الوصول الى عدد 700 جمعية تعاونية تعمل وفق القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه مع العام 2022.

معايير لغاية سياسة البرنامج: قانون الجمعيات التعاونية الأردني الصادر في العام 1956 والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

الهدف (1): العمل على أن 650 جمعية تعمل وفق القانون والتشريعات في نهاية العام 2017، و 675 جمعية في

نهاية العام 2018، و 700 جمعية في نهاية العام 2019.

وصف الهدف: تصويب اوضاع الجمعيات التعاونية

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون التعاون الساري ونظامه.

المخرجات:

1. 1300 تقرير زيارة ميدانية تحقق منها 450 ميزانية و 450 اجتماع هيئة عمومية، وإنجاز 300 اجراء قانوني

خلال العام 2017، و 1500 تقرير زيارة ميدانية تحقق منها 460 ميزانية و 460 اجتماع هيئة عمومية، وإنجاز

320 اجراء قانوني خلال العام 2018، و 1600 تقرير زيارة ميدانية تحقق منها 500 ميزانية 500 اجتماع

هيئة عمومية، وإنجاز 400 اجراء قانوني خلال العام 2019

2. 30 جمعية تعاونية جديدة مسجلة حسب القانون في العام 2017، و 20 جمعية تعاونية جديدة مسجلة حسب

القانون في العام 2018، و 25 جمعية تعاونية جديدة مسجلة حسب القانون في العام 2019.

3. 100 جمعية تم التحقيق في شؤونها، تم تصويب أوضاع 40 جمعية، وتصفية وإلغاء تسجيل 30 جمعية في

العام 2017، و 120 جمعية تم التحقيق في شؤونها، تم تصويب أوضاع 50 جمعية، وتصفية وإلغاء تسجيل

35 جمعية في العام 2018، و 120 جمعية تم التحقيق في شؤونها، تم تصويب أوضاع 50 جمعية، وتصفية

وإلغاء تسجيل 35 جمعية في العام 2019.

الهدف الثاني: حصول موظفي الادارة العامة للتعاون في الوزارة والمحافظات ولجان ادارة الجمعيات على مهارات

فنية في مجال العمل التعاوني (محاسبة، إدارة، وقانون)، موظفين متدربين 10، ولجان إدارة 250 جمعية.

وصف الهدف: بناء قدرات قطاع التعاون.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون التعاون وقانون الخدمة المدنية.

المخرجات:

1. 10 موظفي تعاون مؤهلين ومدربين في المجالات الفنية خلال العام 2017، و 15 موظف تعاون مؤهلين ومدربين في المجالات الفنية خلال العام 2018، و 15 موظف تعاون مؤهلين ومدربين في المجالات الفنية خلال العام 2019.
2. 430 عضو تعاوني في جمعيات تعاونية مدربين في مجالات مالية وإدارية وقانونية في العام 2017، و 450 عضو تعاوني في جمعيات تعاونية مدربين في مجالات مالية وإدارية وقانونية في العام 2018، و 450 عضو تعاوني في جمعيات تعاونية مدربين في مجالات مالية وإدارية وقانونية في العام 2019.

2.8 البرنامج الثاني: مراقبة وتنظيم قطاع العمل:

اسم البرنامج الفرعي: تعزيز استقرار علاقات العمل.

وصف البرنامج الفرعي: تعزيز المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي والحد من النزاعات بشكلها الفردي والجماعي، وتعزيز التطور الديمقراطي في عمل المنظمات النقابية، وصولاً الى بيئة عمل مستقرة.

الغاية: تحقيق 8 اتفاقيات جماعية قطاعية على المستوى الوطني حتى عام 2020.

المعايير: قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والتشريعات الثانوية الملحقه به، وتقارير جهاز الاحصاء ذات العلاقة.

الهدف (1): انجاز 35-42 اتفاقية جماعية مبرمة مع نهاية العام 2017، ومن 42-50 اتفاقية في نهاية العام 2018، و 50-57 اتفاقية مع نهاية العام 2019.

وصف الهدف: ابرام اتفاقيات جماعية وزيادة عددها الى ما بين 50-57 اتفاقية في نهاية العام 2019، والتي تعمل على تنظيم شروط العمل والعلاقات المهنية داخل المنشأة الواحدة، ورفع الكفاءة الإنتاجية.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته.

المخرجات:

1. 1500 نسخة ارشادية تبين اهمية الاتفاقيات الجماعية وما تحققه من مصالح العمال وارباب العمل تم توزيعها في العام 2017، و 1000 نسخة في العام 2018، و 1000 نسخة في العام 2019.
2. عقد 30 لقاء تشاوري مع رؤساء النقابات لتثقيفهم وارشادهم حول أهمية المفاوضات الجماعية في مواقع العمل في العام 2017، و 40 لقاء في العام 2018، و 50 لقاء في العام 2019.
3. تشكيل 10 لجان للمفاوضات الجماعية وتأهيلهم من خلال عقد 10 دورات تتعلق بمفهوم علاقات العمل الجماعية في العام 2017.

4. بوجود تغطية اعلامية، توقيع 7 اتفاقيات جماعية في العام 2017، و 8 اتفاقيات جماعية في العام 2018، و 7 اتفاقيات جماعية في العام 2019.

الهدف (2): 80 منظمة نقابية صوبت اوضاعها مع نهاية العام 2017، و 120 منظمة نقابية صوبت اوضاعها مع نهاية العام 2018، و 140 منظمة نقابية صوبت اوضاعها مع نهاية العام 2019.

وصف الهدف: إيجاد 140 منظمة نقابية قوية مستقلة في نهاية العام 2019، تكون ممثلة لكل من العمال وأصحاب العمل، ولها قدرات على التفاوض والحوار، وعلى صياغة المقترحات والبدائل، والوصول الى المعلومة الضرورية لمشاركة فاعلة في الحوار الاجتماعي.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته.

المخرجات:

1. 80 منظمة نقابية تكون قد صوبت أوضاعها مع نهاية العام 2017، و 120 منظمة في نهاية العام 2018، و 140 منظمة نقابية تكون قد صوبت أوضاعها مع نهاية العام 2019.
2. 120 مؤسسة نقابية حددت احتياجاتها وتستجيب للمعايير والقوانين المعمول بها دولياً ومحلياً في نهاية العام 2018، ترتفع الى نحو 140 مؤسسة في العام 2019.
3. ايداع اوراق 120 منظمة نقابية عمالية واصحاب عمل مصوبة لأوضاعها حتى نهاية 2018، ترتفع الى 140 منظمة حتى نهاية 2019.

الهدف (3): 100 منشأة عمالية و 60 رب عمل اطلعوا على قانون العمل مع نهاية العام 2017.

وصف الهدف: 100 منشأة عمالية و 60 رب عمل اطلعوا على قانون العمل مع نهاية العام 2017، للوصول الى سلوكيات شراكة اجتماعية تؤدي الى فض المشاكل والخلافات بالمفاوضات والحوار بدل من التصادم والنزاع.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته.

المخرجات:

1. 100 منشأة عمالية طبقت قانون العمل الفلسطيني خلال العام 2017.

الهدف (4): تطوير أداء موظفي علاقات العمل خلال الفترة 2017_2019:

وصف الهدف: تطوير أداء موظفي علاقات العمل بتوفير الاحتياجات المادية للعمل من سيارات للعمل الميداني، وحواسيب وتوابعها، ومطبوعات قانون العمل، وتعيين كادر بشري، وتنفيذ دورات تدريبية عامة ومتخصصة.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية.

المخرجات:

1. توفير 2000 نسخة مطبوعة من قانون العمل.
2. تعيين كادر بشري عدد 2 في كل من الأعوام 2017، و 2018، و 2019.

3. تنفيذ 20 ورشة عمل تدريبية في كل من الأعوام 2017، و2018، و2019.

الهدف (5): انشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي كمنبر وطني للحوار الاجتماعي بين أطراف الانتاج والمجتمع المدني واستكمال اعداد النظام الخاص بالمجلس مع نهاية عام 2017.

وصف الهدف: نظام داخلي مكتمل مع نهاية 2017 وتعزيز أسلوب الحوار الاجتماعي والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين للحد من الآثار السلبية سواء التي تبرز اثناء فترات التحولات الاقتصادية أو الناجمة عن الازمات المالية.

معايير هدف سياسة البرنامج: الاتفاقيات العربية والدولية.

المخرجات: النظام الداخلي مكتمل مع نهاية العام 2017.

الهدف (6): تفعيل العمل على مسودة قانون تنظيم العمل النقابي لتعجيل إقراره خلال العام 2017.

وصف الهدف: الحفاظ على استقلالية الحركة النقابية، والعمل على احترام معايير العمل، وترسيخ مبدأ الديمقراطية وحقوق الانسان في ممارسة العمل النقابي، وعقد 30 اجتماع تشاوري ما بين أطراف الإنتاج وممثليهم للتقاهم على صياغة مسودة القانون بمعدل 3 لقاءات كل شهر.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته والاتفاقيات العربية والدولية.

المخرجات: 36 لقاء تشاوري تم عقدها لإنجاز مسودة قانون تنظيم العمل النقابي.

الهدف (7): تطوير عمل لجنة السياسات العمالية خلال العام 2017:

وصف الهدف: الاطلاع على الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية في مؤتمرها المنعقد ومناقشتها لإقرارها وإعداد دراسات حول واقع سوق العمل لرفعها للجنة المركزية.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته الثانوية.

المخرجات: 3 اجتماعات لتطوير عمل لجنة السياسات عقدت خلال العام 2017.

الهدف (8): تطوير عمل لجنة الاجور خلال العام 2017:

وصف الهدف: إعداد دراسات حول واقع الأجور في سوق العمل لرفعها للجنة الوطنية، وعقد اجتماع مركزي للجنة الوطنية، و12 اجتماع للجان الفرعية خلال العام 2017.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته الثانوية وقرار الحد الأدنى للأجور.

المخرجات: اجتماع مركزي واحد للجنة الوطنية، و12 اجتماع للجان الفرعية تم عقدها خلال العام 2017.

الهدف (9): 450 منشأة تم الحد من النزاعات العمالية فيها مع نهاية العام 2019:

وصف الهدف: 450 منشأة تم الحد من النزاعات العمالية فيها بشكلها الفردي والجماعي من خلال سلوكيات شراكة اجتماعية تؤدي الى فض المشاكل والخلافات بالمفاوضات والحوار بدل من التصادم والنزاع.
معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته الثانوية.
المخرجات: 300 منشأة تم الحد من النزاعات العمالية فيها.

الهدف (10): اتفاقيتين جماعيتين قطاعيتين موقعتين في نهاية العام 2018، ومثلهما في نهاية العام 2019:
وصف الهدف: توقيع اتفاقيتين جماعيتين قطاعيتين وابرام عقود عمل مشتركة تنظم شروط العمل والعلاقات المهنية قطاعياً أو داخل المنشأة الواحدة وتيرم بين النقابة أو النقابات وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل وبين الطرف النقابي ومنظمة أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل.
معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته الثانوية.
المخرجات:

1. 1500 نسخة ارشادية حول اهمية الاتفاقيات القطاعية وزعت خلال عام 2018، 2000 نسخة وزعت في العام 2019.
2. 40 لقاء تشاوري مع رؤساء النقابات وأصحاب العمل عقدت في العام 2018، و50 لقاء في العام 2019.
3. مؤتمر صحفي لتوقيع الاتفاقيات عقد في كل عام من العامين 2018، و2019.

الهدف (11): 300 منشأة عمالية تم الحد من النزاعات العمالية فيها بشكلها الفردي والجماعي في العام 2018

وصف الهدف: استقرار علاقات العمل

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته الثانوية والاتفاقيات الجماعية
المخرجات:

1. 300 مؤسسة طبقت قانون العمل الفلسطيني في العام 2018، و450 منشأة في العام 2019.
2. 150 زيارة ميدانية لمتابعة تطبيق قانون العمل نفذت في المؤسسات خلال العام 2018، 300 زيارة في العام 2019.
3. مهارات 100 رب عمل مع تطبيق قانون العمل عززت، في العام 2018، و150 مهارة عززت في العام 2019.

اسم البرنامج: مراقبة وتنظيم قطاع العمل:

اسم البرنامج الفرعي: توفير بيئة عمل آمنة.

وصف البرنامج الفرعي: المراقبة على سوق العمل وتنظيمه من حيث اعطاء (اجازات، اجور، تأمين، ...الخ، وتنظيم عمل الأحداث ومنع عمل الأطفال)، وذلك حسب قانون العمل، وبالتالي توفير عمل لائق لجميع العمال، والمحافظة على رأس المال والانتاج من الضياع.

الغاية: الوصول الى عمل لائق في فلسطين برفع نسبة المنشآت الملتزمة بقانون العمل وتشريعاته الثانوية بنسبة 1.5% من مجموع المنشآت الخاضعة للقانون حتى نهاية العام 2022.
معايير سياسة البرنامج:

قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والتشريعات الثانوية الملحقه به، وتقارير جهاز الاحصاء ذات العلاقة.

الهدف (1): تعزيز الرقابة على تطبيق القانون بشروطه وظروفه.

وصف الهدف: تعزيز الرقابة على تطبيق القانون بزيادة العمالة المستفيدة من خدمات التفتيش بنسبة 0.5%، أي 2177 عامل سنوياً من حجم القوى العاملة والتي تبلغ 435407 عامل وعاملة لتصل الى 52177 عامل وعاملة في نهاية 2017، والى 54354 عامل وعاملة في نهاية 2018، والى 56531 عامل وعاملة في نهاية 2019 و(59000) عامل وعامله في نهاية عام 2020، و(61177) عامل وعامله في نهاية عام 2021، و(63000) عامل وعامله في نهاية عام 2022.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته الثانوية.

المخرجات:

1. تنفيذ (5000) زيارة ميدانية في كل من الاعوام 2017، 2018، 2019، وتنفيذ (7728) زيارة في عام 2020، وتنفيذ (8184) زيارة في عام 2021، وتنفيذ (8642) زيارة في عام 2022.
2. تنفيذ (1500) لقاء توعوي داخل المنشآت في كل من الاعوام 2017، 2018، 2019، و(1700) لقاء توعوي في عام 2020، و(2000) لقاء توعوي في عام 2021، و(1500) لقاء توعوي في عام 2022.
3. اصدار (3) تقارير فصلية و(1) تقرير نصف سنوي و(1) تقرير سنوي و(12) تقرير شهري عن الزيارات لكل من الاعوام (2017_2022).
4. عقد (50) ورشة عمل توعوية داخلية للمنشآت في كل من الاعوام 2017، 2018، 2019، وعقد (70) ورشة عمل توعوية في عام 2020، وعقد (80) ورشة توعوية في عام 2021، وعقد (90) ورشة توعوية في عام 2022.
5. وجود نظام داخلي مصادق عليه من وزارة العمل لكل من ال(50) منشأة في كل من الاعوام 2017، 2018، 2019، و(70) نظام داخلي في عام 2020، و(80) نظام داخلي في عام 2021، و(90) نظام داخلي في عام 2022.
6. تنفيذ عدد من الاجراءات القانونية بحق المخالفين من اصحاب العمل تقدر ب (100) تنبيه، و(10) انذارات، و(7) حالات ما بين اغلاقات وتحويل للمحكمة في كل من الاعوام 2017، 2018، 2019، وتنفيذ (120)

تتبيه، و(20) انذار، (10) ما بين اغلاقات وتحويلات محكمة في عام 2020، وتنفيذ (120) تتبيه، و(20) انذار عام 2021، وتنفيذ (100) تتبيه، و(15) انذار، في عام 2022.

الهدف (2): تعزيز اجراءات السلامة والوقاية:

وصف الهدف: تعزيز اجراءات السلامة والوقاية لتخفيض عدد إصابات العمل بنسبة 5% عن إصابات العام السابق له، أي 522 إصابة في نهاية العام 2017، و494 إصابة في نهاية العام 2018، و421 إصابة في نهاية العام 2019، و(400) إصابة في نهاية عام 2020، (380) إصابة في نهاية عام 2021، (361) إصابة في نهاية عام 2022.

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته الثانوية والسياسة والبرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية.

المخرجات:

1. تنفيذ(30) ورشة عمل متخصصة في السلامة والصحة المهنية في العام 2017، و50 ورشة في كل من الأعوام (2018_2022).
2. توزيع (1000) مادة توعوية خلال الورش في العام 2017، والعام 2020، و1500 في كل من الأعوام 2018، و2019، و2021، و2022.
3. تحليل تقارير اصابات العمل الشهرية والربعية والسنوية للفترة (2017_2022).
4. التحقيق في (200) اصابة عمل ميدانياً في العام 2017 وعام 2020 و100 في كل من العام 2018، والعام 2019، وعام 2022، والحقيق في (120) اصابة عمل في عام 2021،
5. الحصول على معلومات عن (522) اصابة عمل من العمال او من المستشفيات او اصحاب العمل في العام 2017، و494 في العام 2018، و421 في العام 2019 والعام 2020، و(380) في عام 2021، و(361) في العام 2022.

الهدف (3): تنظيم عمل الاحداث والحد من عمالة الاطفال:

وصف الهدف: تنظيم عمل الاحداث والحد من عمالة الأطفال بإخراج 100 طفل من سوق العمل وتنظيم عمل جميع الأحداث المفتش عليهم خلال السنوات 2017-2022، والذين يقدر عددهم من 150 الى 200 حدث سنوياً. معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته الثانوية والإطار الوطني لمنع عمل الاطفال.

المخرجات:

1. تنفيذ (20) حملة تفتيشية على عمالة الاطفال لإخراج 100 طفل من سوق العمل في كل من الاعوام 2017-2022.
2. تنفيذ (20) ورشة عمل حول عمالة الاحداث في كل من الاعوام 2017 -2022.
3. تنظيم عمل جميع الاحداث المفتش عليهم والذي يقدر سنوياً بنحو (200-150) حدث خلال الأعوام 2017-2022.

الهدف (4): تطوير اداء هيئة تفتيش العمل:

وصف الهدف: تطوير اداء هيئة تفتيش العمل بتوفير الاحتياجات المادية للعمل سنوياً خلال الفترة (2017-2022).

معايير هدف سياسة البرنامج: قانون العمل الفلسطيني وتشريعاته الثانوية والسياسة والبرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية.

المخرجات:

1. توفير (50) معدة من معدات الوقاية الشخصية للمفتشين في العمل الميداني في كل من الاعوام 2017 - 2022.
2. توفير عدد (2) سيارات للعمل الميداني في كل من الاعوام 2017 -2022.
3. عدد (10) حواسيب وتوابعها في كل من الاعوام 2017 -2022.
4. مطبوعات قانون العمل عدد (2000) في كل من الاعوام 2017 -2022.
5. مطبوعات مواد اعلامية (بوسترات، مواد دعائية، مطويات) عدد (4000) لكل نوع في كل من الاعوام 2017 -2022.
6. كاميرات للتصوير في الميدان عدد (6) لكل من الاعوام 2017 -2022.
7. العدد المطلوب تعيينه من الموظفين 15 في كل من الأعوام 2017 -2022.
8. (20) دورة تدريبية (10) دورات عامة و(10) دورات متخصصة لكل عام من الاعوام 2017 -2022.

3.8 البرنامج الثالث: البرنامج الاداري:

وصف البرنامج: يغطي البرنامج الإداري الإدارة العليا وخدمات الدعم التي تعتبر غير مسؤولة مباشرة عن تقديم خدمات المؤسسة الرئيسية، مثل الوزير ووكيل الوزارة والموظفين الذين يقدمون لهم الخدمات مباشرة، بالإضافة إلى شؤون الموظفين والدوائر المالية والتخطيط والشؤون القانونية واللوجستية والعلاقات العامة والدولية التي لا تستخدم في تقديم الخدمات الرئيسية للمؤسسة. كما يشمل البرنامج الإداري العمليات والصيانة والتطوير للأبنية الرئيسية أو الموجودة في المحافظات أو لأجزاء من هذه الأبنية التي تحوي مكاتب الإدارة العليا وخدمات الدعم غير المرتبطة مباشرة بتقديم الخدمات الأساسية للمؤسسة.

غاية سياسة البرنامج: إدارة فعالة وذات شفافية ومساءلة وحديثة تعمل بحلول عام 2017.

النتائج والمخرجات والمعايير للبرنامج الإداري:

هدف سياسة البرنامج: إدارة الوزارة تعمل وفقاً للإجراءات المتبعة والمعمول بها في الأعوام 2017، 2018، 2019.

معايير هدف سياسة البرنامج: مجموعة القوانين الادارية والمالية والقرارات الحكومية.

مخرجات البرنامج:

1. 60 زيارة رسمية منفذة في العام 2017، و 40 زيارة في العام 2018، و 40 زيارة في العام 2019.
2. الخطة السنوية والتقارير السنوية مستكملة للأعوام 2017-2019.
3. مشتريات تشغيلية (نفقات تشغيلية) منفذة للأعوام 2017-2019.

4. مشتريات رأسمالية (نفقات رأسمالية) منفذة للأعوام 2017-2019.
5. موازنة البرامج متوسطة الأمد منجزة ومكتملة للأعوام 2017-2019.
6. مبنى المقر الرئيسي لوزارة العمل ملك في العام 2017.
7. برنامج الكتروني محوسب للشؤون الإدارية والمالية في العام 2017.
8. 30 موظف معين ومدرب ومؤهل سنوياً للأعوام 2017-2019.
9. 40 موظف مدرب في مجال الإدارة والمالية سنوياً للأعوام 2017-2019.
10. زيادة الوعي لقضايا النوع الاجتماعي بنسبة 10% سنوياً للأعوام 2017-2018، و 12% للعام 2019.
11. تقارير ربعية وسنوية مستكملة لوحدة الشكاوى للأعوام 2017-2019.
12. بدل تنقل تمت معالجته.

9. خطة العمل

يعتبر قطاع العمل قطاعاً ضخماً في فلسطين، حيث تشير احصائيات منتصف العام 2016 الى ان 45.7% من الأفراد في سن العمل، أو 27.7% من إجمالي السكان منخرطين مباشرة في سوق العمل ما بين مشغولين ومتعطلين، وبالتالي يتأثرون مباشرة بالتشريعات والقوانين النازمة لسوق العمل، في حين تتأثر أسرهم بشكل غير مباشر لتطبيق هذه القوانين.

ومن أجل التكامل في تنظيم عمل وزارة العمل، وفي تحقيق العدالة المنصفة لطرفي الإنتاج، بحيث تكون ذات أثر إيجابي على حياتهم وسلوكهم وأفراد أسرهم، لا بد لهذه المنظومة التشريعية المكونة من مجموعة من القوانين والأنظمة واللوائح أن تكون متكاملة ومحدثة ومصادق عليها من قبل الجهات ذات الاختصاص، بحيث تستطيع ان تساهم بفعالية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية المعتمدة في هذه الخطة. ومن هذه التشريعات نذكر مثلاً ضرورة المصادقة على قانون التعاون والمصادقة على تشريعاته الثانوية عند اعدادها، وقانون تنظيم العمل النقابي عند الانتهاء من اعداده، وقانون تنظيم العمل المهني، وقانون العمل بعد تحديثه، وغيرها بما في ذلك اية أنظمة أو لوائح أخرى. والجدول التالي يوضح هذه التشريعات والسنوات المتوقعة للمصادقة عليها.

اسم الوثيقة التشريعية	العام المتوقع للمصادقة عليها
قانون تنظيم العمل التعاوني	2017
قانون تنظيم العمل النقابي	2018
مراجعة قانون العمل	2017
مراجعة التشريعات الثانوية لقانون العمل	2018
قانون تنظيم العمل المهني	2019
قانون المجلس الاقتصادي الاجتماعي	2019

10. خطة الإدارة:

يدار قطاع العمل وينظم ويتم الاشراف عليه من خلال الشركاء الاجتماعيين بقيادة وزارة العمل. ولتحقيق رؤيته وأهدافه الاستراتيجية، وبما ينسجم مع القوانين والتشريعات السارية، فقد شكلت الوزارة مع شركاءها مجموعة من الأذرع السياسية والتنفيذية في معظم محاور عمل الوزارة، وهي تمثل الشكل الأمثل لقيادة القطاع، فعلى صعيد تشريعات العمل وتعديلاتها، هنالك فريق وطني يضم مجموعة من اللجان المتخصصة، وكل لجنة لديها خطة عمل، وعندما تنهي كافة اللجان عملها، تسلم النتائج للفريق الوطني الذي بدوره ينسب الى مجلس الوزراء. كذلك، تقود الوزارة لجنة السياسات العمالية التي تحدد أولويات القطاع، خاصة في مجالي التشغيل والتدريب، وهكذا بالنسبة لكافة اللجان الأخرى، وهي: لجنة الأجور، واللجنة الوطنية لتشغيل النساء، واللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، واللجنة الوطنية لمكافحة عمل الأطفال، وأخيراً مجالس التشغيل، حيث يتم ترجمة ما ينتج عن عمل اللجان المتخصصة المذكورة الى خطط تنفيذية سنوية، تحدد مسؤولية الشركاء. ومن اجل متابعة خطط وبرامج مؤسسات قطاع العمل والقيام بتدخلات ذات أثر إيجابي واضح يساهم في تحقيق رؤيا ورسالة قطاع العمل، ستقوم وزارة العمل بتنفيذ مجموعة من المهام، منها:

1.10 التوجيه والاشراف على الخطة:

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

2.10 مؤشرات الرصد والتقييم:

قام فريق اعداد الاستراتيجية بتطوير مجموعة من المؤشرات الإحصائية التي سيتم استخدامها لمعرفة مدى تحقق كل هدف استراتيجي في الخطة القطاعية، وهي كما في الجدول التالي:

المصدر	مؤشرات القياس	الهدف الاستراتيجي
مسوح القوى العاملة/ جهاز الاحصاء	معدل البطالة حسب الجنس والفئة العمرية والمؤهل العلمي والمنطقة	خفض معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية
مسوح القوى العاملة/ جهاز الاحصاء	نسب العاملين حسب القطاع	
السجلات الإدارية/ وزارة العمل	أعداد الخريجين السنوية من المراكز التابعة للوزارة حسب الجنس	توفير ايادي عاملة مهنية مدربة بما يتوافق واحتياجات سوق العمل
السجلات الإدارية/ وزارة العمل	أعداد الخريجين السنوية من المراكز الخاصة	

	والاهلية حسب الجنس	
السجلات الإدارية/ وزارة العمل	عدد الجمعيات التعاونية العاملة حسب القطاع الاقتصادي	تعزيز دور القطاع التعاوني في التشغيل والتنمية المستدامة.
السجلات الإدارية/ وزارة العمل	عدد أعضاء الجمعيات التعاونية العاملة حسب القطاع الاقتصادي والجنس	
السجلات الإدارية/ وزارة العمل	عدد المنشآت التي تمت زيارتها	تعزيز مبادئ العمل اللائق في فلسطين
السجلات الإدارية/ وزارة العمل	عدد إصابات العمل حسب الجنس	
السجلات الإدارية/ وزارة العمل	عدد الأطفال الذين تم اخراجهم من سوق العمل	
مؤسسات قطاع العمل	عدد الموظفين الجدد في مؤسسات القطاع حسب الجنس	بناء قدرات وحوكمة مؤسسات الشراكة الثلاثية، وتعزيز دورها على المستويين المحلي والدولي.
مؤسسات قطاع العمل	عدد الموظفين المشاركين في دورات مهنية حسب الجنس	
مؤسسات قطاع العمل	عدد الاتفاقيات ومذكرات التفاهم التي ابرمت او وقعت	

11. الربط بين الأهداف الاستراتيجية وغايات التنمية المستدامة:

تصبو فلسطين الى المساهمة الفاعلة في تحقيق الاهداف التنموية البالغة 17 هدفاً، وغاياتها البالغة 169 غاية، من خلال الاسهام في متابعة تحقيق ما توافق عليه العالم حتى العام 2030 والعمل الجاد من خلال الخطط والبرامج والسياسات الهادفة للوصول الى غايات التنمية واهدافها وفي هذا الإطار تمثل رؤية الحكومة الفلسطينية واهدافها واولوياتها وتدخلاتها للأعوام القادمة ركن اساسي في الدفع نحو تحقيق اهداف التنمية. ولما كان قطاع العمل أحد اهم القطاعات اسهاما في محاربة الفقر والبطالة ومرسحا لأسس المساواة بين الجنسين وداعما للشراكات ومعززا لها فان خطة القطاع تخدم اسهام فلسطين المباشر في العمل على تحقيق اهداف التنمية وغاياتها كما ان هذا الاسهام يستند الى التزام قطاع العمل في سلسلة الاتفاقيات والتوصيات والمعايير الدولية ذات العلاقة بقطاع العمل. والجدول التالي يربط يبين النقاطات الحاصلة بين أهداف التنمية المستدامة من جهة وأهداف ونتائج الاستراتيجية الوطنية الخاصة بقطاع العمل من جهة اخرى.

اهداف التنمية المستدامة	اهداف الاستراتيجية المتقاطعة معها
القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان	هدف (1): خفض معدلات البطالة في فلسطين. هدف (2): توفير ايدي عاملة مهنية ومدربة بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل. هدف (3): تعزيز دور القطاع التعاوني في التشغيل والتنمية المستدامة. هدف (4): تعزيز مبادئ العمل اللائق. من خلال (قانون الحد الأدنى للأجور).
القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة	هدف (3): تعزيز دور القطاع التعاوني في التشغيل والتنمية المستدامة. (التعاونيات الزراعية)
ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار	هدف (1): خفض معدلات البطالة في فلسطين. (توفير تامين صحي شبه مجاني للعاطلين عن العمل بالتعاون مع وزارة الصحة).
ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع	هدف (2): توفير ايدي عاملة مهنية ومدربة بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل.
تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات	هدف (1): خفض معدلات البطالة في فلسطين. هدف (2): توفير ايدي عاملة مهنية ومدربة بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل. هدف (3): تعزيز دور القطاع التعاوني في التشغيل والتنمية المستدامة.
تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة،	هدف (1): خفض معدلات البطالة في فلسطين. هدف (3): تعزيز دور القطاع التعاوني في

التشغيل والتنمية المستدامة. هدف (4): تعزيز مبادئ العمل اللائق. هدف (5): بناء قدرات وحوكمة مؤسسات الشراكة الثلاثية، وتعزيز دورها على المستويين المحلي والدولي.	وتوفير العمل اللائق للجميع
--	----------------------------