



منظمة
العمل
الدولية

الأرض الفلسطينية المحتلة

دراسة تشخيصية للعمالة
ملخص تنفيذي

المكتب الاقليمي للدول العربية

الأرض الفلسطينية المحتلة

دراسة تشخيصية للعمال
ملخص تنفيذي

منظمة العمل الدولية
المكتب الاقليمي للدول العربية

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٨

الطبعة الأولى ٢٠١٨

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب المطبوعات في منظمة العمل الدولية (الحقوق والأذونات/ التراخيص)، مكتب العمل الدولي، CH-1211 Geneva 22، سويسرا، عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org والمكتب يرحب بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ ان تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

الأرض الفلسطينية المحتلة: دراسة تشخيصية للعمالة / منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية. - بيروت: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨

ISBN 9789226307223 (web pdf)

منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على المطبوعات والمنتجات الرقمية الصادرة عن مكتب العمل الدولي من خلال زيارة موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

www.ilo.org/arabstates

قائمة المحتويات

٥	ملخص تنفيذي
٦	معلومات عن هذا التحليل التشخيصي
٧	لمحة عامة عن النتائج
١١	ملخص بالتوصيات
١٢	الموضوع الأول
١٢	الموضوع الثاني
١٢	الموضوع الثالث
١٣	مواضيع وتوصيات خاصة بالسياسات

ملخص تنفيذي

لا تزال الأوضاع في الأرض الفلسطينية المحتلة مطبوعة بعملية سلام متوقفة، وعدم استقرار سياسي، وأزمة مالية طال أمدها، وفورات من العنف في الضفة الغربية وفي غزة، ومستويات مرتفعة من الحرمان في غزة بفعل حصار خانق دخل الآن عامه العاشر. كما يؤدي انعدام الآفاق الاقتصادية، المصحوب بارتفاع في التوتر السياسي والأمني إلى تقييد سبل عيش مئات آلاف الفلسطينيين، وإلى الحد من نفاذهم إلى الفرص الاقتصادية والعمل اللائق. وقد أظهرت الجولة الأحدث من الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة التي أجراها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ارتفاعاً في معدل البطالة الإجمالي في العام 2016، لا سيما في غزة، ما يجعل الاتجاهات الطويلة الأمد للعمالة في كل من الضفة الغربية وغزة تزداد قتامة.

وقد أصدرت منظمة العمل الدولية توكيفاً بإجراء هذه الدراسة التشخيصية للعمل، في إطار الجهود التي تبذلها مع شركائهم المحليين بهدف تطوير برنامج شامل للعمل اللائق يروّج لحقوق العمل، ولتعزيز فرص العمالة وكسب العيش للرجال والنساء الفلسطينيين، ولتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل الذين يحتاجون إليها في الأرض الفلسطينية المحتلة. ويسعى هذا التقرير، المرتكز إلى استعراض مكتبي شامل وإلى مجموعة من المشاورات مع أصحاب مصالح وطنيين ودوليين، إلى توفير تشخيص كامل لاتجاهات سوق العمل ومؤسساته وحكومته. كما يضع خارطة بالبرامج والخدمات الموجودة (الخاصة والعامّة) التي تُعنى بالعمالة، مع إعطاء تقييم عام لتأثيراتها وتحديد مواطن القوة وأوجه القصور الأساسية فيها. وينتهي بإعطاء تلخيص وتوصيات عامة للخطوات المستقبلية.

معلومات عن هذا التحليل التشخيصي

هذا التحليل، واذ يتضمّن أبحاثاً مكتبية موسعة، وأحدث الأرقام من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، يرتكز أيضاً على مقابلات مباشرة مع فلسطينيين في كل من الضفة الغربية وغزة، من ضمنهم كبار المسؤولين في وزارة العمل، وعمال ومنظمات أصحاب عمل فلسطينية، ومنظمات غير حكومية، وجامعات تقدّم برامج خاصة بسوق العمل، وفاعلين من القطاع الخاص.

يسترشد هذا التشخيص بالمبدأ المحدد من منظمة العمل الدولية، والذي مفاده أنه لا يجب أن يُنظر إلى الموارد البشرية والقوى العاملة في المقام الأول كمستفيدة من النمو، بل كـ "محدثة للنمو"، أي "أن الاستثمارات في تطوير كمي للموارد البشرية، مع تحسين للفرص من أجل تحقيق استفادة قصوى من العائدات الاقتصادية لهذه الموارد وتعزيزها، تشكل ركيزة النمو الحافل بفرص العمل وجوهره" (منظمة العمل الدولية، 2012). وقد تم إيلاء اهتمام لكل من "شمولية" و"استدامة" السياسات والبرامج المتوفرة، ومدى فعاليتها في ظل الظروف السائدة. وقد أعطي اعتبار خاص لوضع النساء والرجال، الشباب والبالغين، من أجل توفير تحليل يراعي الاعتبارات الجنسانية، لا سيما فيما تواجه كل من هذه المجموعات عوائق محددة أمام المشاركة والعمالة.

أخيراً، يبدأ هذا التشخيص بإقرار بأن عدد كبير من العوامل التي تؤثر بأسواق العمل وبالسياسات الاقتصادية هي نتائج عقود من الاحتلال، وأنه من دون استقلالية كاملة لتطبيق السياسات، تكون السلطة الفلسطينية مكبّلة في قدرتها على دعم سبل العيش وخدمة شعبها. وتتضمن بعض من الظواهر التي أدى الاحتلال إلى إدامتها، والتي تؤثر في سبل عيش الفلسطينيين وتشغيلهم، العنف اليومي، والقيود على التحرك، وعدم الإنصاف في النفاذ إلى الأرض والموارد، وانتهاكات حقوق الإنسان. وبالرغم من أنه يشار إلى هذه الأمور بشكل عام في التقرير، فهي مسائل تم التعمّق بمناقشتها في العديد من الدراسات والتقارير التحليلية.

لمحة عامة عن النتائج

النمو واتجاهات سوق العمل في الضفة الغربية وغزة تجسّد إلى حدّ كبير جداً فترات النزاع وعدم الاستقرار، وتعكس التحويل الكبير للاقتصاد الفلسطيني على إسرائيل، والتأثيرات الاقتصادية السلبية لنظام الإغلاق والقيود. وقد كان المثال الأحدث على ذلك التأثير الاقتصادي الكبير لحرب غزة في العام 2014، التي دفعت بالاقتصاد الفلسطيني إلى الركود. ومنذ ذلك الحين، تعافى الاقتصاد، وحقق نمواً في الناتج الإجمالي الحقيقي بلغ 3.5 في المائة في العام 2015، ومعدل تقديري بلغ 4.1 في المائة في العام 2016. غير أنّ محفزات النمو في السنوات القليلة الماضية لم تكن مستدامة، ولم تؤدّ إلى ارتفاع كبير في مستويات العمالة، مع توسع العمالة الإجمالية للفلسطينيين بنسبة 1.8 في المائة في العام 2016، من ضمنها 31.6 في المائة من العمالة في إسرائيل وفي المستوطنات (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017 أ).

وقد ترافق ذلك بتراجع في مساهمة الصناعة والزراعة في الناتج المحلي الإجمالي، في حين كان هذان القطاعان تاريخياً يشغلان النسبة الأكبر من العمال الفلسطينيين. وبوجه خاص، كان التراجع الكبير في الزراعة (من 12 في المائة في العام 1994 إلى 2.9 في المائة في العام 2016) وفي الصناعة (من 21.3 في المائة إلى 13.9 في المائة خلال الفترة نفسها) نتيجة لضوابط أكبر على السلع الرأسمالية والمواد الخام المستوردة، بالإضافة إلى تقييد للإيرادات نتيجة لقيود على النفاذ إلى الأسواق الخارجية. وعلى العكس، سجلت القطاعات المنتجة للسلع غير القابلة للتبادل التجاري، وتلك الأقل عرضة للضوابط المادية، لا سيما الأنشطة المرتبطة بالبناء والخدمات، أداءً أفضل بكثير، لكن مع تفاوتات بين الضفة الغربية وغزة، خلال فترات مختلفة، أيضاً بسبب عمليات الإغلاق والقيود المفروضة على التنقل.

وقد كان التأثير الأكبر لعمليات الإغلاق الداخلي والخارجي هذه، والتقلبات المصاحبة لها على مستوى النمو الافتقار الكبير لفرص العمل. فعلى جميع المقاييس، كان أداء سوق العمل في الضفة الغربية وغزة سيئاً منذ العام 2000، مع كون أداء غزة أسوأ بشكل ملحوظ. وقد ظلت معدلات البطالة في حالة ارتفاع مزمن مع 26.9 في المائة في العام 2016 (18.2 في المائة في الضفة الغربية و41.7 في المائة في غزة)، وانخفضت الأجر الحقيقية. وقد عكست معدلات البطالة، والتي هي من الأعلى في العالم، لا سيما بالنسبة إلى الشباب، حدة حالات الركود التي سادت بين الأعوام 2000-2002، و2005-2006، و-2013 2014، فيما أظهرت معدلات المشاركة المنخفضة تصاعد النزاع والانقسامات الداخلية منذ العام 2005. وما يبعث على القلق بشكل خاص هو الانخفاض الكبير والمستمر في عمالة الشباب، ومعدلات المشاركة المتداعية، لا سيما في غزة. وقد وجدت الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة التي أجريت في العام 2016 أنّ 34.3 في المائة من الشباب العاطلين عن العمل (18.2 في المائة في الضفة الغربية و46.3 في المائة في غزة) هم على هذه الحال منذ أكثر من سنة، مقارنة مع 32.4 في المائة من إجمالي العاطلين عن العمل (+15). أما الوضع الفريد من نوعه في الأرض الفلسطينية المحتلة مقارنة مع جيرانها، فهو أنّ الأزمة في عمالة الشباب يحفزها النزاع، وتشير الأبحاث إلى أنّ العوائق أمام المشاركة مرتبطة بشكل خاص بالقيود على الحركة والعنف المستمر (البنك الدولي، 2011).

ومما يثير القلق أيضاً هو أنّ التوقعات الديموغرافية تشير إلى أنّ الأرض الفلسطينية المحتلة على عتبة تغييرات كبيرة في تركيبها الديموغرافية ستؤدي إلى مضاعفة عدد السكان خلال السنوات الـ 35 القادمة ليصبح 9.5 مليون في العام 2050 (صندوق الأمم المتحدة للسكان، 2016). وسيحصل الجزء الأكبر من هذه الفورة السكانية في غزة، التي سيفوق عدد سكانها بعد 35 عاماً عدد سكان الضفة الغربية (مع نسبة 50.3 في المائة). وفيما ثمة فرصة للاستفادة من «عائد ديموغرافي» يقلص نسبة الإعالة من 0.73 إلى 0.49 في العام 2050، قد يكون من شأنه تعزيز الادخار والاستثمار ورفع معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي، لا يمكن أن يحصل ذلك من دون تخطيط حذر وتخفيف للقيود الاقتصادية. وسيتوجب استحداث 72000 وظيفة جديدة سنوياً بحلول العام 2030-2035، بالإضافة إلى نقص الوظائف الناشئ عن البطالة والعمالة الناقصة - وهو أمر عسير المنال للاقتصاد بشكله الحالي.

وتكتسي زيادة مشاركة المرأة الفلسطينية في القوى العاملة أهمية خاصة في الأرض الفلسطينية المحتلة، حيث معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة هي من بين الأدنى في العالم (19.3 في المائة في العام 2016). فينحصر عمل المرأة المتعلمة بشكل متزايد بالوظائف الحكومية التي تم الحد من نموها مؤخراً، فيما يبدو أنّ نفاذ المرأة ذات المستوى التعليمي الأدنى ضئيل جداً إلى وظائف مماثلة. وثمة أيضاً أدلة على أنّ الانخفاض في دخل الأسر المعيشية أجبر المرأة على المساعدة في أنشطة غير نظامية (كأفراد أسرة غير مدفوعي الأجر)، لكن لا يبدو بأنّه كان لذلك تأثيراً إيجابياً ملموساً على مستوى التمكين الاجتماعي للمرأة، إذ ما زالت البنو والمعايير الأبوية الحظرية التي تقيد تشغيل المرأة في بعض المجالات موجودة.

لم يتم إيلاء سوى قلة من الاهتمام على مستوى السياسات لمعالجة مسألة الروابط الداخلية بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل للسماح بتوسيع الطلب على اليد العاملة من النساء. نحو ثلث من الإناث اللواتي تتراوح أعمارهن بين 25 و 34 عاماً، وربع الإناث اللواتي تتراوح أعمارهن بين 35 و 44 عاماً، يشاركن في سوق العمل، غير أنّهن لا يزلن لا يجدن عملاً، مع معدلات بطالة تتراوح بين 55 و 26.6 في المائة (مقارنة مع نظرائهن الذكور الذين تتراوح معدلات البطالة في صفوفهم بين 12.5 و 23.4 في المائة). في العادة تتمتع الفتيات والنساء بمستوى تعليمي عالٍ في الأرض الفلسطينية المحتلة، ويعود ذلك جزئياً إلى أنّ هذا الأمر كان يعتبر قيماً، ولكن أيضاً بفعل إدخال اشقائهن في القوى العاملة في سن مبكر. لكن حين تحاول الأعداد الصغيرة من النساء العاملات الحصول على وظيفة، يُقابلن بعوائق متعددة- ليس أقلها تقبلهنّ من السوق بحد ذاته.

ويبدو أن إحدى نقاط الانطلاق المهمة هنا هي التوصل إلى معرفة أي من الفرضيات البرنامجية الخاصة ببرامج سوق العمل النشطة هي ثقافية وأي منها تشكل احتياجات حقيقية للإناث اللواتي يسعين إلى دخول القوى العاملة وإيجاد عمالة مستقرة. وتعدّ السياسات الاجتماعية القوية التي تدعم تلك الاحتياجات (رعاية الأطفال، وساعات العمل المرنة، والسياسات التي تدعم إحداث توازن بين العمل/الحياة الصحية، وحملات توعية عامة تدعم النساء العاملات على سبيل المثال) أمراً أساسياً.

وفيما لا توجد أي بيانات تدعم قياس تأثير أو كفاءة أو فعالية برامج سوق العمل النشطة بشكل جماعي أو بحسب النوع، تشير أدلة مروية إلى أنّها أدت دوراً وساهمت في تطوير مهارات آلاف الفلسطينيين في القوى العاملة (لا سيما الشباب والخريجين الجدد من بينهم)، وتحسين آفاق قابلية توظيفهم. لدى برامج ريادة الأعمال تأثير إيجابي في مجال استحداث بيئة داعمة لريادة الأعمال في المجتمع الفلسطيني، فيما ساهمت برامج إيجاد فرص العمل في حالات الطوارئ التي تتبع آليات تحويل قائمة على النقد في بناء أصول المجتمعات وتحديثها، ومنعت المستفيدين منها من الانزلاق إلى مستويات أدنى من الفقر، ولو كان ذلك بصورة غير مستدامة. مع ذلك، تعاني برامج سوق العمل النشطة في الأرض الفلسطينية المحتلة مجموعة من المشاكل، يمكن تلخيصها كما يلي:

- **عدم الاستدامة:** تعتمد الغالبية الساحقة من برامج العمالة في الأرض الفلسطينية المحتلة بشكل كامل على دعم مالي من جهات مانحة دولية ولم يتم إضفاء على العديد منها - لا سيما البرامج القصيرة الأجل لإيجاد فرص عمل والتي تطبقها منظمات غير حكومية صغيرة الحجم - ما يكفي من الطابع المؤسسي ضمن المنظمات التي تطبقها. وبناءً عليه، تكون استدامة البرامج على المدى الطويل عرضة للخطر حين يتوقف التمويل.
- **مساءلة ضعيفة:** إنّ استعراض وتقييم برامج سوق العمل النشطة إما غير موجود أو ضعيف جداً، مع كون معظم برامج سوق العمل النشطة تتبع فقط مؤشرات العملية والمؤشرات على مستوى المخرجات، ما يجعل من عملية قياس تأثير وفعالية جميع برامج سوق العمل النشطة تقريباً، بما فيها تلك التي تتضمن أكبر قدر من الطابع المؤسسي، أمراً شبه مستحيل.

• **تجزئة:** إن برامج سوق العمل النشطة في كل من الضفة الغربية وغزة مجزأة، مع أغراض غالباً مشابهة، وأهداف ومجموعات مستهدفة متداخلة، من دون أن تكون بالضرورة منسقة، وتأتي على الشكل الذي تطبقه فيه منظمات مختلفة أو تكون ممولة من جهات مانحة مختلفة. وغالباً ما يؤدي انتشار برامج سوق العمل النشطة وتجزئتها إلى انعدام الفعالية (مثل الاستهداف المزدوج)، مع عمل منظمات عدة لخدمة المجموعات المستهدفة نفسها (التي غالباً ما لا تكون بالضرورة الأقل حظوة). ويُعتقد بأن العديد من المنظمات وضعت تلك البرامج، من دون أن يكون لديها رؤية واضحة على المدى الطويل، بغية تنويع مصادر تمويلها.

• **قدرة محدودة على التخطيط وتحقيق نتائج:** غالباً ما يكون ثمة نقص في القدرة على التخطيط لبرامج سوق العمل النشطة وإدارتها وتنفيذها بشكل فعال ضمن العديد من المنظمات القائمة بالتنفيذ. ويؤدي هذا الوضع إلى حجب وتشويش الأهداف وعملية الإشراف على برامج العمالة.

• **قدرة محدودة على تحقيق انتشار كبير والوصول إلى الأكثر ضعفاً:** بالرغم من المساهمة الكبيرة لبرامج سوق العمل النشطة في تطوير مهارات الفلسطينيين لتتطابق مع احتياجات سوق العمل، فإن المشاكل البنيوية التي تواجه سوق العمل وقدرته المحدودة على استيعاب العدد الهائل من الوافدين الجدد الذين ينضمون إلى القوى العاملة كل سنة، تجعل من مساهمتهم في تقليص مستويات البطالة هامشية جداً. وقد عجزت برامج سوق العمل النشطة التي تم تطبيقها في الضفة الغربية وغزة خلال السنوات الـ 15 الماضية عن معالجة المشاكل البنيوية الخاصة بسوق العمل، لكن لا يجدر أن يكون فشل هذه البرامج مفاجئاً.

بشكل أعم، يبدو أن مستويات البطالة الحالية المرتفعة في صفوف الأشخاص ذوي المستوى التعليمي العالي تؤثر سلباً على تصور الشباب للتعليم ووثاقة صلته بسوق العمل. وينتج عن هذا تغيير مهم وخطير في القيم الفلسطينية، له تداعيات طويلة الأمد. كما أن المستويات الضئيلة من الانجازات الأكاديمية وعدم قدرة التعليم، سواء أكان تعليماً أو تدريباً أكاديمياً أو تقنياً ومهنياً، على أن يُترجم إلى قابلية أفضل للتوظيف، تشير إلى أنه لا يتم إعداد العمال الجدد بشكل ملائم. في العام 2013، وجدت دراسة استقصائية متصلة بالانتقال من المدرسة إلى العمل شملت أشخاص تتراوح أعمارهم بين 15 و 29 عاماً، أن نسبة صغيرة فقط من الخاضعين للدراسة الاستقصائية (38.9 في المائة من الذكور الشباب ونسبة صغيرة تبلغ 6.6 في المائة من النساء) أنجزوا عملية الانتقال إلى عمالة ثابتة وآمنة.

وتشير استعراضات أصحاب العمل إلى أن الباحثين عن عمل يمكن أن يستفيدوا من تعريف مسبق بسوق العمل، يزودهم بمعلومات أساسية حول جهوزية العمل، وقيم وأخلاقيات مكان العمل، ومهارات التواصل الأساسية، ويساعدهم في بناء سلوك إيجابي تجاه العمل. ونظراً لكون الشباب يواجهون مسؤوليات سوق العمل للمرة الأولى في المرحلة الأهم - حين يحاولون تأسيس أنفسهم - تكون كل من مخاطر وإمكانيات الفشل مرتفعة.

وتعدّ برامج التدريب الداخلي طريقة لتوطيد معرفة الوافدين الجدد بسوق العمل وبمجالهم المختار. حالياً، تحظى برامج التدريب الداخلي بدعم ضعيف، ويتم تطويرها بدون تنسيق بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص، وتكون غير مدفوعة الأجر، وينظر إليها أصحاب العمل كنوع من الخدمة العامة، وليس كفرصة لبناء قوى عاملة ماهرة. كما يتوجب إيلاء أهمية خاصة للحواجز التي تمنع المؤسسات العائلية الصغيرة والمتوسطة الحجم من توظيف أفراد ليسوا من الأقارب، بغض النظر عن مهاراتهم وقدراتهم، وذلك لأن المؤسسات العائلية منتشرة جداً في الأرض الفلسطينية المحتلة.

أضف إلى ذلك أنه نظراً للتوقعات الديمغرافية للأرض الفلسطينية المحتلة، يؤدي الغياب الحالي للإشراف والتجزئة المستمرة في سياسات العمل إلى هدر الفرص والموارد. يعدّ الجهد الهادف إلى توحيد سياسات العمل تحت مظلة واحدة مع مشاركة ثلاثية الأطراف قوية، أمراً تشتد الحاجة إليه، بدون أي تأخير. كما يجب على القطاع الخاص، الذي هو المصدر الرئيسي لفرص العمل للموظفين العاملين بأجر في كل من الضفة الغربية وغزة، أن يكون منخرطاً في العملية وأن تقوم المؤسسات الموجودة التي تسعى إلى القيام بإصلاحات في التعليم وفي سوق العمل وتطويرهما، بالتشاور معه لضمان تحقيق مواءمة أكبر بين العرض والطلب على المهارات.

أما تداعيات هذا الفشل، فهي واسعة الانتشار: فقد أدى العدد غير الكافي من فرص العمل في السوق المحلية والنمو الناتج عنه على مستوى عدد الفلسطينيين العاملين في إسرائيل وفي المستوطنات (نحو 117,600 فلسطيني من الضفة الغربية في العام 2016، أي زيادة بنحو 4,900 عامل عن السنة الماضية) إلى توليد طبقة عاملة ضعيفة خارج مظلة قانون العمل الإسرائيلي والفلسطيني. كما أنّ هؤلاء العمال هم أيضاً مصدر قدر من التسرب المالي يُقدّر بأنه كبير بما يكفي لتغطية كامل عجز ميزانية السلطة الفلسطينية (الأونكتاد، 2013).

يجب أن يشمل صنع السياسات الموحدة إشرافاً، ورصداً، وترخيصاً أقوى لكل من التعليم والتدريب المهني المستمر وتنسيقاً لبرامج سوق العمل النشطة. فقد أظهرت التجارب في سياقات أخرى أنه، في حال التطبيق الصحيح لبرامج سوق العمل النشطة، يمكنها أن تقلص مدة البطالة للمستفيدين، وأن تزيد العائدات من خلال التدريب، وأن ترفع من احتمال العمالة التي تتعدى مدتها الستة أشهر خلال فترة سنتين، من خلال المساعدة في مجال العمل للحساب الخاص، ودعم العمل في القطاع العام (وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة، 2009). على وجه الخصوص، في ما يتعلق ببرامج سوق العمل النشطة، سبق أن أعربت السلطة الفلسطينية عن شواغل إزاء الطريقة التي تُطلق فيها تلك البرامج المرتبطة بالعمالة بدون رقابتها، وعن عدم رضاها عن نتائجها، وعن القلق إزاء غياب التنسيق والتشاور المناسبين بين الأطراف المختلفة القائمة بالتنفيذ والسلطات ذات الصلة في ما يتعلق بتنفيذ البرنامج. ويقوّض كل ما ذكر أعلاه دور المؤسسات الرسمية وولايتها التي تهدف إلى إدارة شؤون سوق العمل وتنظيمه من جهة، وتعزيز العمالة وفرص العمل اللائق من جهة أخرى. وبدلاً من ذلك، يجب تعزيز دور الحكومة ودعمه. ويُعتبر الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية في موقع جيد لتنسيق برامج سوق العمل النشطة بشكل خاص، مع أنه على الأرجح سيحتاج إلى دعم للقيام بذلك بشكل فعال.

ويبقى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وتطويرها حاجة وفرصة لتعزيز النمو الذي ثمة حاجة كبيرة إليه، غير أنه يأتي مصحوباً ببعض الشواغل المرتبطة بالقيمة السليمة مقابل التوازن في الكلفة، بما أنّ تقديم الدعم لعدد قليل من الصناعات من خلال القروض و/أو الحضانة يمكن أن يكون مكلفاً وعالي المخاطر. وتعني المعدلات المرتفعة لمجمل نشاط ريادة الأعمال أنّ الناس يلجؤون إلى ريادة الأعمال كالملاذ الأخير في العمالة، نظراً لغياب الفرص في أنشطة أخرى (Portland Trust, 2014). ولا يُعدّ معدلاً مرتفعاً لمجمل نشاط ريادة الأعمال أمراً إيجابياً بالضرورة، إذ غالباً ما ينتج عنه معدلات فشل أعلى. بالفعل، تُظهر بيانات المرصد العالمي لريادة الأعمال أنه في العام 2012، 42 في المائة من رواد الأعمال الفلسطينيين (وثلاثي رواد الأعمال النساء والشباب) كان دافعهم الحاجة وليس الفرصة (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس، 2012). وقد كانت أنشطة ريادة الأعمال في طور النشوء، وبالتالي تنطوي على العديد من التحديات والعوائق الواجب تخطيها.

سيكون من شأن النفاذ إلى قروض الأعمال التجارية، وشروط مؤاتية أكثر للقروض، وتحسين النفاذ إلى الأسواق المساعدة بشكل كبير في زيادة الاستثمارات والطلب على اليد العاملة في الأرض الفلسطينية المحتلة. أضف إلى ذلك أنه، نظراً لكونه يبدو بأن السوق غير النظامية الواسعة مرتبطة جزئياً بغياب النفاذ إلى التمويل، يُعدّ تحسين سبل الوصول إلى التمويل للأعمال التجارية الصغيرة واحدة من الطرق التي تجعل الشركات تضي طابع النظامية على أعمالها، وبالتالي،

ما يفرض بدوره إلى زيادة القاعدة الضريبية وتحسين الشروط للعمال (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، 2014). ثمة حاجة إلى الحد من الانخفاض في الأجور الحقيقية على جميع مستويات التعليم، أولاً. فقد انخفضت الأجور الحقيقية نتيجة لخسارة مصادر العمل في إسرائيل، لا سيما للعمال غير الماهرين الذين توجّب عليهم إيجاد وظائف في الضفة الغربية وغزة في ظلّ انخفاض الطلب المحلي. وقد ثبت أنّ التحسّن في أداء الاقتصاد وسوق العمل غير مستدام، وغالباً ما يكون قصير الأمد.

وقد كان النمو في القطاعات المنتجة لسلع غير قابلة للتداول، وتلك الأقل عرضة لضوابط مادية، مثل قطاع الخدمات والاتصالات، استجابة طبيعية للقيود الناتجة عن الحد من الحركة التي طالت قطاعات أخرى. في حالة مثلي، يجب أن يكون تطور القطاع الخاص مصدر العمالة ونمو الأجور في الضفة الغربية وغزة في المستقبل، مع تشديد على إعادة إحياء النمو في الزراعة والصناعة، والبحث في إمكانية تحفيز النمو في قطاعات جديدة تتضمن كثافة في اليد العاملة، وإمكانية تحقيق نمو، مثل الطاقة.

غير أنه على عكس معظم البلدان في العالم، يتعدّى إنشاء بيئة أعمال ملائمة نطاق السيطرة الفلسطينية. ويشير التحليل المقدم في هذا التقرير إلى أنّ الاستحداث المستدام والواسع النطاق لفرص العمل، الذي يقوده القطاع الخاص، عنصر أساسي لتحفيز النمو ومحاربة الفقر. وتتمثل القيود الأكثر وضوحاً أمام نمو القطاع بالنظام الحالي من عمليات الإغلاق الداخلي والخارجي، والجو السائد المطبوع بعدم يقين سياسي واقتصادي مدمج بحالة تفكك في اقتصادات الضفة الغربية (بما فيها القدس) وغزة ناتجة عن الانقسام الداخلي.

ملخص بالتوصيات

في سياق تشوبه القيود المفروضة من الاحتلال على النفاذ إلى عوامل الإنتاج وحركتها، ومحدودية الحيز المالي وغياب الروافع النقدية المعززة للنمو على مستوى الاقتصاد الكلي، بالإضافة إلى توسّع التجزئة الاقتصادية، واشتداد عدم اليقين، وضعف الحوكمة الديمقراطية، لا يمكن وضع توصيات طويلة الأمد لتحفيز النمو الحافل بفرص العمل إلا بشكل عام، بافتراض انتهاء كلّ من الاحتلال والانقسام الداخلي الفلسطيني السياسي والإداري.

على المدى الطويل، يتوجّب على السلطة الفلسطينية اعتماد سياسات وتطوير بنية تحتية مؤسسية تمكّن إحداث نمو حافل بفرص العمل سريع ومستدام يحركه اقتصاد أكثر تنوعاً، وأنشطة اقتصادية وتجارة ذات قيمة مضافة أعلى، بما فيها الزراعة، والصناعة، وغيرها من القطاعات الناشئة مثل الوقود والطاقة الخضراء. وسيتوجّب تحرير الأصول من الأراضي والموارد المائية من أجل الاستخدام الاقتصادي، الأمر الذي سيتطلب إصلاحات في الأنظمة الخاصة بالأراضي وإدارتها، والقوانين الخاصة بالمياه. وسيطلب سدّ الفجوة الاجتماعية الاقتصادية الآخذة بالاتساع - لا سيما في المجالات المرتبطة بالعمالة، والدخل وهيكلية الاقتصاد - في داخل الضفة الغربية (بما فيها القدس الشرقية) وغزة وفي ما بينها سياسات استباقية لتحفيز التنمية الاقتصادية المحلية والنمو الاقتصادي الشامل، يشمل أيضاً أي لاجئين فلسطينيين عائدين.

سيوجب على سياسات مماثلة التركيز على إزالة الهيكليات الاقتصادية التي أنتجت سنوات الاحتلال من خلال تحفيز الاستثمار الخاص المحلي والأجنبي للتعويض عن آثار سنوات التراجع ونقص الاستثمار. أخيراً، ستكون الإصلاحات الهيكلية التي تؤدي إلى تحسين الاستدامة المالية أساسية، وتتضمن تحسين فعالية وكفاءة النفقات العامة بهدف توفير الحيز المالي من أجل الحد من الفقر المتعدد الأبعاد، وتوفير الحماية الاجتماعية، والقيام باستثمارات واسعة النطاق في البنى التحتية.

تركز التوصيات للمدى القصير على الأولويات الأساسية التي تُعتبر رئيسية لتحفيز نمو حافل بفرص العمل على المدى القصير، مع وضع الركائز لتطبيق فعال للتوجهات الواسعة النطاق والطويلة الأمد الخاصة بالسياسات والتي تمت مناقشتها أعلاه. وتركز هذه حصرياً على مجالات تقع تحت سيطرة الشركاء الثلاثة وأصحاب المصالح من خلال برامج تدعم القطاع الخاص والتنمية الاقتصادية. تتوزع التوصيات تحت ثلاثة مواضيع، كما يلي:

الموضوع الأول

تعزيز الدفع من أجل التنوع والنمو الاقتصادي من خلال دعم التحديث والابتكار التكنولوجي الصناعي، وتعزيز تنظيم السوق من أجل رفع تنافسية المنتجات والخدمات المحلية؛ وتسهيل التجارة والنفاذ إلى الأسواق. وعلى وجه الخصوص:

- تحسين البيئة الممكنة للأعمال التجارية، بما فيه من خلال: تبسيط إجراءات تسجيل الأعمال التجارية، وتعزيز النفاذ إلى البنى التحتية والخدمات الأساسية (لا سيما في المنطقة جيم وغزة)؛ وتسريع الإصلاحات الخاصة بالأعمال التجارية وسوق العمل؛ وتحسين النفاذ إلى الأراضي؛ وتعزيز موثوقية التيار الكهربائي وإمدادات الطاقة الكهربائية لغزة؛ وتدعيم القدرة على تنظيم السوق، لا سيما في ما يتعلق بمراقبة الواردات.
- دعم إعادة إحياء ونمو قطاعي الزراعة والصناعة باعتبارهما محركين، وذلك من خلال برنامج إعادة هيكلة وإصلاح شامل وكلي.

الموضوع الثاني

تعزيز المهارات، ومعالجة عدم تطابق المهارات، وتحفيز تنمية نظام تعليمي موجّه نحو السوق. يعدّ الاستثمار في المعرفة، والمهارات، والابتكار أمراً ضرورياً من أجل دمج أكبر للاقتصاد الفلسطيني في الاقتصاد الإقليمي والعالمي، مع التركيز على زيادة الأعمال المعتمدة على التكنولوجيا، وخدمات ذات قيمة مضافة أعلى. ونظراً للحجم الصغير نسبياً للاقتصاد الفلسطيني، سيعتمد النمو الاقتصادي الفلسطيني في المستقبل على الاستثمار في الموارد البشرية، وعلى مهارات عماله، وعلى نشاط مجتمع الأعمال التجارية فيه في مجال ريادة الأعمال. وعلى وجه أكثر تحديد:

- تخفيف القيود المرتبطة بالمعلومات حول الاحتياجات الإنمائية للقوى العاملة على المستوى الوطني، وضمان انخراط قوي من القطاع الخاص وتقديم تعقيبات في صدد العملية.
- الترويج لسياسات تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني.
- تعزيز الفرص للتعلم خارج النظام المدرسي.

الموضوع الثالث

تطوير نظام دعم شامل لسوق العمل يعزّز النمو العادل والحافل بفرص العمل، والعمل اللائق. تتضمن التوصيات المحددة هنا ما يلي:

- تعزيز قدرة وزارة العمل على الاضطلاع بالمهام المسندة إليها، لا سيما في مجالي التفتيش والعمالة.
- بناء قدرة الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية على قيادة برامج سوق العمل النشطة وتنسيقها من أجل تحسين الفعالية والوقوع.

مواضيع
وتوصيات
خاصة
بالسياسات

التوصية الإجمالية	توصيات محددة	مجالات التدخل الممكنة
1. تعزيز الدفع من أجل التنويع والنمو الاقتصاديين من خلال دعم التحديث والابتكار التكنولوجي الصناعي، وتعزيز تنظيم السوق من أجل رفع تنافسية المنتجات والخدمات المحلية؛ وتسهيل التجارة والنفاذ إلى الأسواق.	1.1. تحسين البيئة الممكنة للأعمال التجارية، بما فيه من خلال: تبسيط إجراءات تسجيل الأعمال التجارية، وتعزيز النفاذ إلى البنى التحتية والخدمات الأساسية (لا سيما في المنطقة جيم وغزة)؛ وتسريع الإصلاحات الخاصة بالأعمال التجارية وسوق العمل؛ وتحسين النفاذ إلى الأراضي؛ وتعزيز موثوقية التيار الكهربائي وإمدادات الطاقة الكهربائية لغزة؛ وتدعيم القدرة على تنظيم السوق، لا سيما في ما يتعلق بمراقبة الواردات.	<ul style="list-style-type: none"> • الاستمرار بتقديم الدعم لإصلاحات تشريعات العمل، بما فيه تفتيح أنظمة الحد الأدنى للأجور ووضع قانون النقابات العمالية، والإظهار عن ممارسات فضلى في الحوار الثلاثي الأطراف وبناء توافق في الآراء. • تعزيز الحوار الثلاثي الأطراف حول الأولويات الاقتصادية وأولويات تطوير سوق العمل، لا سيما نظراً للغياب المطول لهيئة تشريعية تمثل المصالح العامة وتمارس الرقابة الحكومية. يمكن القيام بذلك من خلال دعم وتعزيز المنصات الموجودة للحوار، وإنشاء منصات جديدة (مثلاً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم المملوكة من النساء والتعاونيات)، وتوطيدها من أجل تحسين صنع السياسات والقرارات على مستوى أعلى. • تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل والعمال، مع التشديد على دعم تطوير خدمات الأعضاء وتحسين التمثيل. • التوعية حول منافع إضفاء الطابع النظامي على الأعمال التجارية والعمل مع الحكومة، وحلقات العمل غير الرسمية، ومنظمات العمال، من أجل التعرف على الثمار الدالية التي يمكن أن تعزز إضفاء الطابع النظامي على المؤسسات غير النظامية. • توفير حوافز لإضفاء الطابع النظامي على المؤسسات، بما فيها عرض قصص النجاحات وتوثيق الدروس المستفادة.

التوصية الإجمالية	توصيات محددة	مجالات التدخل الممكنة
	2.1. دعم إعادة إحياء ونمو قطاعي الزراعة والصناعة باعتبارهما محرّكين، وذلك من خلال برنامج إعادة هيكلة وإصلاح شامل وكلي.	<ul style="list-style-type: none"> • دعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية في التعرّف على فرص العمل التي تتطلّب كثافة في اليد العاملة في قطاعي الزراعة والصناعة. • دعم وزارة العمل في الترويج لتطوير التعاونيات في قطاعي الصناعة والزراعة، بما في ذلك من خلال دعم تقييم الجدوى القانونية والاقتصادية لإنشاء تعاونيات عمالية. • دعم تطوير وتعزيز آليات التواصل وتشاطر المعرفة بين المؤسسات التعليمية (بشكل أساسي معاهد الفنون التطبيقية، والمدارس والمعاهد الزراعية، ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني) والقطاع الخاص (صغير، متوسط، كبير الحجم) الذي يعمل في مجالي الزراعة والتصنيع، من أجل تحقيق الهدف المزدوج، وهو تعزيز التعاون بين صاحبي المصلحة في مجال البحث والتطوير وتعزيز وثافة ارتباط التعليم باحتياجات النمو في القطاعين. • الترويج لريادة الأعمال في مجالي الزراعة والصناعة من خلال تكييف مواد التعليم والتدريب الموجودة لدى منظمة العمل الدولية مع السياق الفلسطيني، وتجربة تلك البرامج لتحديد سبل تحسينها ودمجها في المناهج المدرسية والجامعية. • بالتعاون الوثيق مع الأونكتاد، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دعم بلورة استراتيجية للتطوير التكنولوجي في كل من قطاعي الزراعة والصناعة. • بالتعاون مع الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية، والاتحاد العام للصناعات الفلسطينية/برنامج تحديث وتطوير الصناعة في فلسطين، واتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة الفلسطينية، وغرفة تجارة وصناعة وزراعة غزة، وباستخدام الدروس المستخلصة من برامج التحاق بالوظائف وبرامج تدريب تم تطبيقها بعد الحرب في غزة، تصميم وتمويل وتطبيق برنامج شامل لإعادة إحياء قطاع الصناعة في غزة.

مجالات التدخل الممكنة	توصيات محددة	التوصية الإجمالية
<ul style="list-style-type: none"> • دعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية ووزارة العمل في إجراء تقييم وطني للاحتياجات الوطنية للقوى العاملة في قطاعات تحظى بأولوية، مع التركيز على العقد الأساسية/الحرحة لسلاسل القيمة ذات الأولوية ضمن هذه القطاعات. • دعم تنمية قدرات الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية لإجراء تقييم معزز للاحتياجات التنموية للقوى العاملة. 	<p>1.2. تخفيف القيود المرتبطة بالمعلومات حول الاحتياجات الإنمائية للقوى العاملة على المستوى الوطني، وضمان انخراط قوي من القطاع الخاص وتقديم تعقيبات في صدد العملية.</p>	<p>2. تعزيز المهارات، ومعالجة عدم تطابق المهارات، وتحفيز تنمية نظام تعليمي موجه نحو السوق، يعدّ الاستثمار في المعرفة، والمهارات، والابتكار أمراً ضرورياً من أجل دمج أكبر للاقتصاد الفلسطيني في الاقتصاد الإقليمي والعالمي، مع التركيز على ريادة الأعمال، المعتمدة على التكنولوجيا، وخدمات ذات قيمة مضافة أعلى. ونظراً للحجم الصغير نسبياً للاقتصاد الفلسطيني، سيعتمد النمو الاقتصادي الفلسطيني في المستقبل على الاستثمار في الموارد البشرية، وعلى مهارات عماله، وعلى نشاط مجتمع الأعمال التجارية فيه في مجال ريادة الأعمال.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • دعم إنشاء المجلس الأعلى للتشغيل، الذي يُخطط لإنشائه منذ فترة، مع الاستمرار بتمكين المكتب الدائم وأمانة اللجنة الوطنية لتشغيل النساء لتتم عملية الاندماج في المجلس بسهولة تامة حين يتم تأسيسه. • توفير دعم على شكل بناء للقدرات ومساعدة تقنية لمجلس التعليم العالي في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني لتمكينه من تحديد التوجّه الاستراتيجي للتعليم وتطوير القوى العاملة في كل من الضفة الغربية وغزة. • دعم وزارة العمل في تقييم الجوانب التقنية والمالية وجدوى وكالة التعليم المهني والتقني المقترحة. 	<p>2.2. الترويج لسياسات تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني.</p>	

مجالات التدخل الممكنة	توصيات محددة	التوصية الإجمالية
<ul style="list-style-type: none"> • دعم وزارة العمل في رفع قدرة منشآت وموظفي التعليم والتدريب المهني والتقني على توفير تعليم وتدريب مهني مستمر، مع التشديد على الحاجة إلى أن تكون قدرة مماثلة معتمدة على الطلب وموجهة نحو أولويات القطاع الخاص. • بالشراكة مع مناصري القطاع الخاص (غرف التجارة والصناعة والزراعة، واتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة الفلسطينية، والاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، إلخ.) في القطاع المصرفي وقطاعات الصناعة، والزراعة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، القيام بتجربة لوضع برنامج تعليمي داخلي للتعليم والتدريب المهني المستمر، والاستفادة منه في تطوير المناهج في مؤسسات التعليم والتدريب. • دعم وزارة العمل في سدّ الثغرات المؤسسية، والقانونية، والمالية، وهو أمر مطلوب من أجل التنفيذ الكامل للإطار الوطني للمؤهلات، الذي تم وضع اللمسات الأخيرة عليه مؤخراً من أجل وضع معايير لتدريب القوى العاملة وإنفاذ منح شهادات الاعتماد في التعليم والتدريب المهني والتقني. ويجب أن يتضمن ذلك إدخال شهادات بالمهارات المهنية، والاعتراف بالتعلم السابق، وبالمهارات الحالية، ومعايير كفاءة المهارات، إذ تشكل هذه عناصر أساسية لتطبيق الإطار الوطني للمؤهلات. 	<p>3.2. تعزيز الفرص للتعلم خارج النظام المدرسي.</p>	

التوصية الإجمالية	توصيات محددة	مجالات التدخل الممكنة
3. تطوير نظام دعم شامل لسوق العمل يعزز النمو العادل والحافل بفرص العمل، والعمل اللائق.	1.3. تعزيز قدرة وزارة العمل على الاضطلاع بالمهام المسندة إليها، لا سيما في مجالي التفتيش والعمالة.	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير قدرات الإدارة العامة للتخطيط والسياسات في وزارة العمل والصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية في مجالات مرتبطة بالسياسات وتحليل سوق العمل، بما فيه من خلال تعزيز التعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. • تطوير قدرات الإدارة العامة للتشغيل لتمكينها من تقديم خدمات أكثر فعالية من خلال شبكاتها من المراكز الجامعة، بالإضافة إلى رصد ودعم وظائف مكاتب التشغيل. • دعم وزارة العمل في تحويل نظام معلومات سوق العمل الخاص بها إلى نظام شامل، موجه نحو المستخدم، وقائم على الاكتفاء الذاتي، بما فيه من خلال تعزيز الروابط مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وغيرها من المنصات المعلنة عن الوظائف، بالإضافة إلى النظر في إمكانية تحفيز القطاع الخاص على الاستثمار في تحديثه وتشغيله، باستخدام تكنولوجيا الهاتف المحمول. تعدّ مجالات تعزيز نظام سوق العمل كبيرة، بدءاً بدمج الدراسات الاستقصائية الممتازة للقوى العاملة التي يجمعها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مروراً باستخدام البيانات وتحليلها، ووصولاً إلى الدمج مع آليات الإعلان عن الوظائف. • دعم وزارة العمل في صياغة سياسة وطنية متكاملة للعمالة. • تقديم الدعم للجنة الوطنية لتشغيل النساء في مجال تحديد توصيات السياسات التي من شأنها إحداث وقع كبير من أجل تعزيز كلٍّ من مشاركة المرأة في سوق العمل وعمالها المنتجة. ويمكن القيام بذلك على أساس تحليل شامل للسياسة، قائم على مقارنة تقييم للنظام، تشدّد على تحليل العرض والطلب.

التوصية الإجمالية

توصيات محددة

مجالات التدخل الممكنة

2.3. بناء قدرة الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية على قيادة برامج سوق العمل النشطة وتنسيقها من أجل تحسين الفعالية والوقوع.

• دعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية في قيادة عملية التخطيط لبرامج سوق العمل النشطة، وضمان بأن نتائجها متسقة بشكل كبير مع الاستراتيجيات القطاعية والاستراتيجيات الشاملة لمختلف القطاعات (سياسة التصدير الوطنية هي إحدى الأمثلة على ذلك)، بالإضافة إلى إجراء تقييمات وطنية للاحتياجات التنموية للقوى العاملة.

• إدماج خبرات فنية ضمن الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية لدعم الأبحاث ووظائف التخطيط، مع مسؤولية واضحة حيال نقل المعرفة وبناء قدرات موظفي الصندوق.

• دعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية في تقييم جدوى نموذج المركز الجامع، وفي حال ثبتت جدواه، دعم إجراء تجربة لإنشاء 2 إلى 4 مراكز جامعة مماثلة وبناء قدرات موظفيها.

• نظراً للاهتمام المتزايد في الترويج لريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم من خلال استخدام حاضنات ومسرعات للأعمال التجارية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، دعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية في تفويض إجراء تقييم شامل لجميع حاضنات ومسرعات الأعمال التجارية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مع التركيز على تأثيرها وقدرتها على توفير خدمات فعالة.

لمزيد من المعلومات، الاتصال:

منظمة العمل الدولية
المكتب الاقليمي للدول العربية، بيروت - لبنان

هاتف +961 1 752400

فاكس +961 1 752405

بريد الكتروني beirut@ilo.org

شبكة انترنت www.ilo.org/arabstates

تابع منظمة العمل الدولية في الدول العربية على تويتر: @iloarabstates