



وزارة العمل

الإدارة العامة للدراسات والبحوث ونظام

معلومات سوق العمل

(دائرة الدراسات والبحوث)

واقع سوق العمل الفلسطيني، الربع الثالث 2022



فريق الاعداد:

بيان عساف

جميل الريموي

مراجعة: عبد الكريم واغمة

جميل الريموي

المحتويات

2.....	كلمة معالي وزير العمل
3.....	مهام ودور الإدارة العامة للدراسات والبحوث ونظام معلومات سوق العمل
4.....	واقع سوق العمل الفلسطيني، الربع الثالث 2022
4.....	أولاً: القوى العاملة
6.....	ثانياً: معدلات البطالة
11.....	ثالثاً: العمالة
19.....	رابعاً: الحد الأدنى للأجور
22.....	خامساً: الخلاصة
24.....	سادساً : مصادر البيانات
25.....	سابعاً: ملحق احصائي

كلمة معالي وزير العمل



د. نصري أبو جيش
وزير العمل الفلسطيني

يسر وزارة العمل الفلسطينية أن تقدم التقرير الربعي الثالث عن واقع سوق العمل الفلسطيني، الذي سينفذ بصورة منتظمة من خلال الوقوف على أهم المؤشرات الأساسية الخاصة بسوق العمل الفلسطيني والعمل في الخارج، وربطها بشكل متسق مع باقي مؤشرات الأداء وفق سياقها الزمني وارتباطاتها البنوية للسجلات الادارية لوزارة العمل بشكل ربعي والتطرق الى أهم المرتكزات التي يقوم عليها قطاع العمل.

تسعى الوزارة منذ تأسيسها على بناء قطاع عمل مستقر ومحفز يساهم بفعالية في التنمية المستدامة، ومنظم وفق بيئة تشريعية محدثة ومتوافقة مع أفضل الممارسات والمعايير الدولية، من خلال المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، 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 من خلال انفاذ القانون، والعمل على استقرار السوق لخلق بيئة استثمارية مشغلة.

وأخيراً تأمل الوزارة أن يسهم هذا التقرير في تطوير سوق العمل الفلسطيني، وتطوير كافة القطاعات الفلسطينية من خلال متخذي القرار وصانعي السياسات في تنمية الوطن بما يحقق الأهداف والسياسات العامة لقطاع العمل.

والله ولي التوفيق،

د. نصري أبو جيش
وزير العمل الفلسطيني

مهام ودور الإدارة العامة للدراسات والبحوث ونظام معلومات سوق العمل

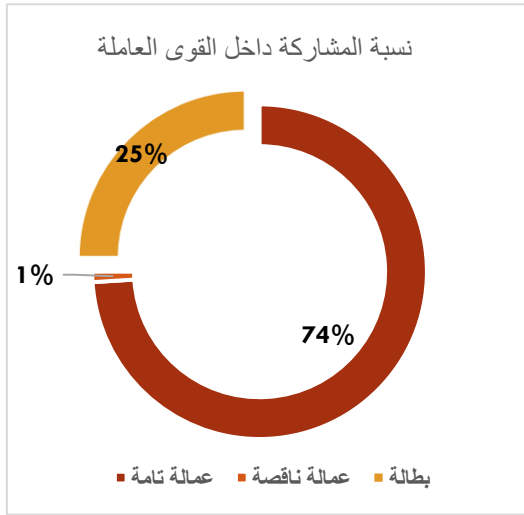
يتمثل دور الإدارة العامة للدراسات والبحوث ونظام معلومات سوق العمل في مشاركة كافة الإدارات في الوزارة ومؤسسات المجتمع المدني في وضع استراتيجيات قطاع العمل ومتابعة تنفيذها من خلال تحليل البيانات الإحصائية التي تتعلق بالقوى العاملة من مصادرها المختلفة وتسهيل الاستفادة منها، وتوثيق وأرشفة المعلومات والبيانات وتحديثها بالتنسيق مع وحدة الحاسوب بالوزارة، وإعداد التقارير الدورية والطارئة عن أنشطة الوزارة وإنجازاتها، وتحديد الصعوبات والعوائق التي تقف في طريق تحقيقها من خلال تحليلات دورية لبيانات سوق العمل لمعرفة التغيرات التي تطرأ عليها سواء من حيث الأفراد أو المنشآت .

واقع سوق العمل الفلسطيني، الربع الثالث 2022

تطل علينا سنويا أرقام ومؤشرات من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عن أداء سوق العمل، وبناءً عليه تقوم وزارة العمل الفلسطيني بتحليل تلك الأرقام بشكل متسق مع بيان السجلات الإدارية للوزارة من خلال التطرق الى أهم الاسس التي يقوم عليها قطاع العمل والربط بين مؤشرات الاداء للإدارات العامة التابعة للوزارة وفق تقاريرها الربعية ومؤشرات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ونضعها بين يدي متخذي القرار في وزارة العمل ونقدم بعض الاقتراحات والتوصيات بما يحقق الأهداف والسياسات العامة لقطاع العمل كل حسب موضوعه وفقاً للآتي:

أولاً: القوى العاملة

7 من كل 10 ذكور مشاركون في القوى العاملة مقابل نحو 2 من كل 10 إناث



يبلغ عدد القوى العاملة في السوق الفلسطينية (15 سنة فأكثر)، في الربع الثالث 2022 قرابة 1.53 مليون فرد (العاملون والعاطلون عن العمل)، منهم 378 ألفاً لا يعملون، و17 ألف فرد يعملون بأقل من 35 ساعة أسبوعياً، ويطمحون بفرصة عمل كاملة.

على الرغم من أن مشاركة الإناث في التعليم النظامي قد حقق قدراً من الانصاف والعدالة والمساواة، إلا أن هذا لم ينعكس على سوق العمل، فكان هناك فجوة كبيرة في المشاركة في سوق العمل على مستوى الجنس، فأظهرت البيانات أنه من بين 10 إناث هناك 2 منهن مشاركات في سوق العمل، بينما من بين 10 ذكور هناك 7 منهم مشاركين في سوق العمل.

ويعود عزوف مشاركة الإناث عن سوق العمل هو خضوعهن للموروث الاجتماعي الذي يركز على أن دور النساء ينحصر في الدور الإنجابي وإدارة أمور البيت، حيث بلغت نسبة الإناث المتفرغات للأعمال المنزلية 64%، وبلغت نسبة المتفرغات للتعليم أو التدريب 24%. عدا عن ان الاقتصاد الفلسطيني يعاني أصلاً من بطالة مرتفعة، وفي ظل مجتمع ذكوري، بالتالي فإن الأولوية في العمل تذهب أيضاً للذكور بحكم أنه سيكون المسؤول عن عائلة.

إضافة الى ان رغبة القطاع الخاص في توظيف الذكور اكثر من الاناث بسبب الأعباء التي يمكن ان يعتبروها تحط على كاهلهم من اجازات امومة وحقوق أخرى ضمنها للموظفات الاناث قانون العمل ويحاول ان يتملص منها ارباب العمل، وهنا يمكن ان يكون وجود الضمان الاجتماعي كافلاً لها .

ولو ان معدل البطالة كانت منخفضة فإن فرص المرأة في العمل ستكون أعلى، أي أن "تكلفة الفرصة البديلة" ستكون منخفضة وهذا يحتم استحداث تخصصات موجهة للإناث التي لا تنوي العمل ولا تريد العمل، بحيث لا يكون الانفاق على تعليمها أكبر من المردود منه.

وبالإضافة لذلك تتدنى نسبة الإناث التي تقوم بشكل أساسي بإعالة أسرتهما وحدها باعتبارها معتمدة اقتصادياً على نفسها في ظل غياب المعيل¹ حيث بلغت نسبة الإناث التي تتأسر الأسر 12% من إجمالي الإناث.

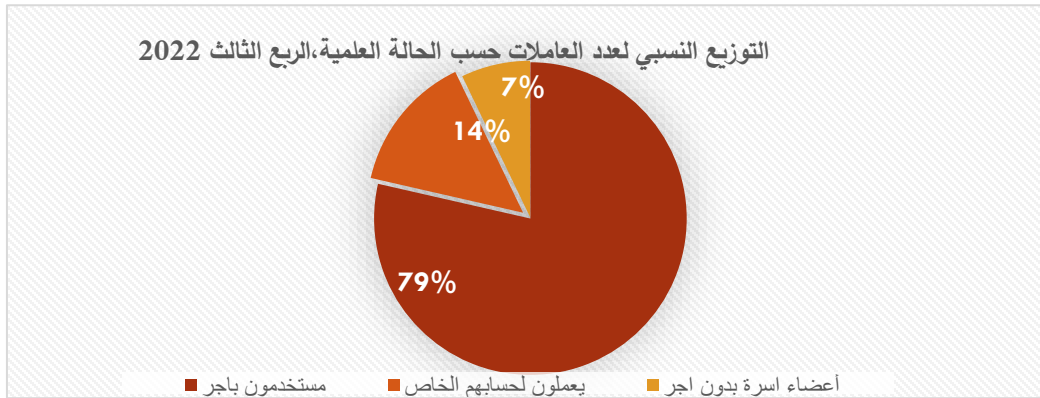


Figure 1 التوزيع النسبي للعاملات حسب الحالة العلمية

¹ (الرجل)

وعلاوة على ذلك، تميل الإناث للعمل بأجر لدى الغير حيث بلغت نسبتهن 77% من إجمالي الإناث، حوالي 14% من الإناث يعملن لحسابهن الخاص، و2% ارباب عمل في حين أن 7% منهن يعملن لدى أسرهن دون أجر.

ثانياً: معدلات البطالة

ربع المشاركين في القوى العاملة في فلسطين هم عاطلين عن العمل

25% من المشاركين في القوى العاملة في فلسطين هم عاطلون عن العمل، ويعتبر ذلك المعدل مرتفع مقارنة مع المناطق

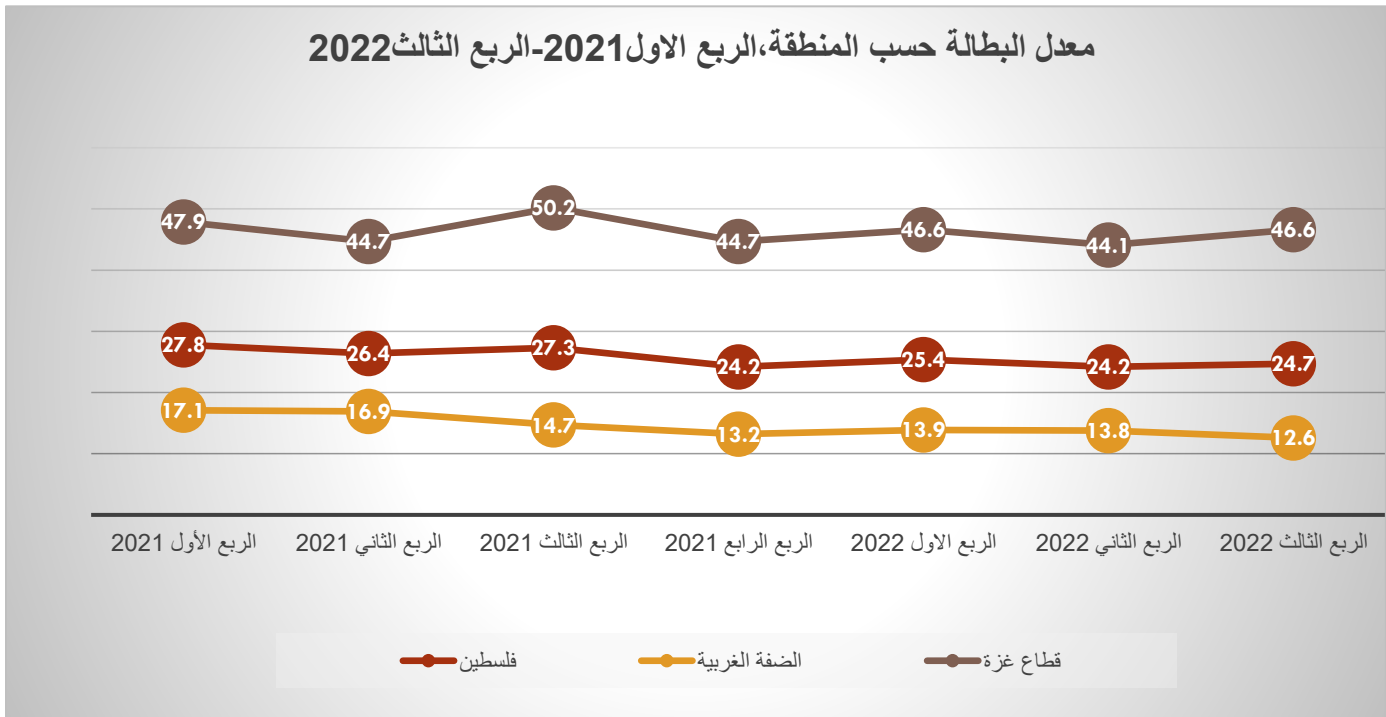


Figure 2(معدل البطالة الربعي 2021-2022)

المجاورة بسبب توقف خلق وظائف جديدة في القطاع الخاص على وجه التحديد نتيجة لحالة عدم اليقين والغموض، والصراع والحصار الدائر مع الاحتلال الإسرائيلي، والجدير بالذكر انه لا يزال هناك تفاوتاً كبيراً في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، بلغ معدل البطالة في قطاع غزة 47% مقارنة مع 13% في الضفة الغربية.

وأيضاً ينعكس التفاوت بشكل كبير في معدلات البطالة بين الجنسين، حيث يبلغ معدل البطالة للإناث قرابة ضعف معدل البطالة للذكور بواقع 41% بالمقابل 21% للذكور.

أكثر من ثلثي خريجي المعاهد والجامعات عاطلين عن العمل

مر الاقتصاد مؤخراً بأزمة المقاصة الحادة ثم بجائحة كورونا بعدها عادت أزمة المقاصة والجائحة معاً، ما أدى إلى تراكم أعداد خريجي الجامعات، الذين عجز الاقتصاد الراهن عن استيعابهم. حيث لم يستطع الاقتصاد الفلسطيني في السنوات الـ10 الأخيرة توفير فرص كافية لاستيعاب خريجي الجامعات الذين يزيد عددهم سنوياً عن 41 ألف خريج/ة، فيما يستوعب المُشغَّلون، على المستويات الحكومية والأهلية والخاصة، عددًا يتراوح بين 8 و 9 آلاف خريج، ما يعني أن سوق العمل غير قادر على استيعاب الفائض حيث هناك فجوة كبيرة بين حاجة السوق من الخريجين، وبين أعدادهم المتزايدة؛ لذا فإن الترويج للتعليم المهني والتقني لم يعد مجرد شعارات أو يقتصر على برنامج دبلوم، بل أصبح مرتبطاً بخطوات عملية، ودرجات علمية، تعبر عن حاجة الطلبة، وتخفف من حدة البطالة.

وعليه قامت وزارة العمل الفلسطينية بأجراء العديد من الإجراءات بتوقيع اتفاقيات مع دول عربية (مثل قطر وليبيا) لدعم التشغيل، واستقدام العمالة الفلسطينية إليها بالأخص في قطاع التعليم، ودعم اجتماع المانحين الذي يهدف إلى دعم التشغيل وتخفيض نسبة البطالة.

فئة الشباب الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى الأكثر معاناة من البطالة

يوضح تحليل معدلات البطالة حسب السنوات الدراسية أن معدلات البطالة ترتفع كلما ارتفع عدد السنوات الدراسية، وهذا واضح بشكل لا يحتمل الشك، فكانت أدناها للأفراد الذين لم يتلقوا تعليم أبدا بمعدل 6%، وأعلىها للأفراد الذين أنهوا 13 سنة دراسية فأكثر بمعدل 57%، أي لملتحي وخريجي المعاهد والجامعات اما في الضفة الغربية كان ادناها بنسبة 7% لمن لم يتلقى أي سنه دراسية واعلاها 56% لمن أنهى 13 سنة دراسية وأكثر.

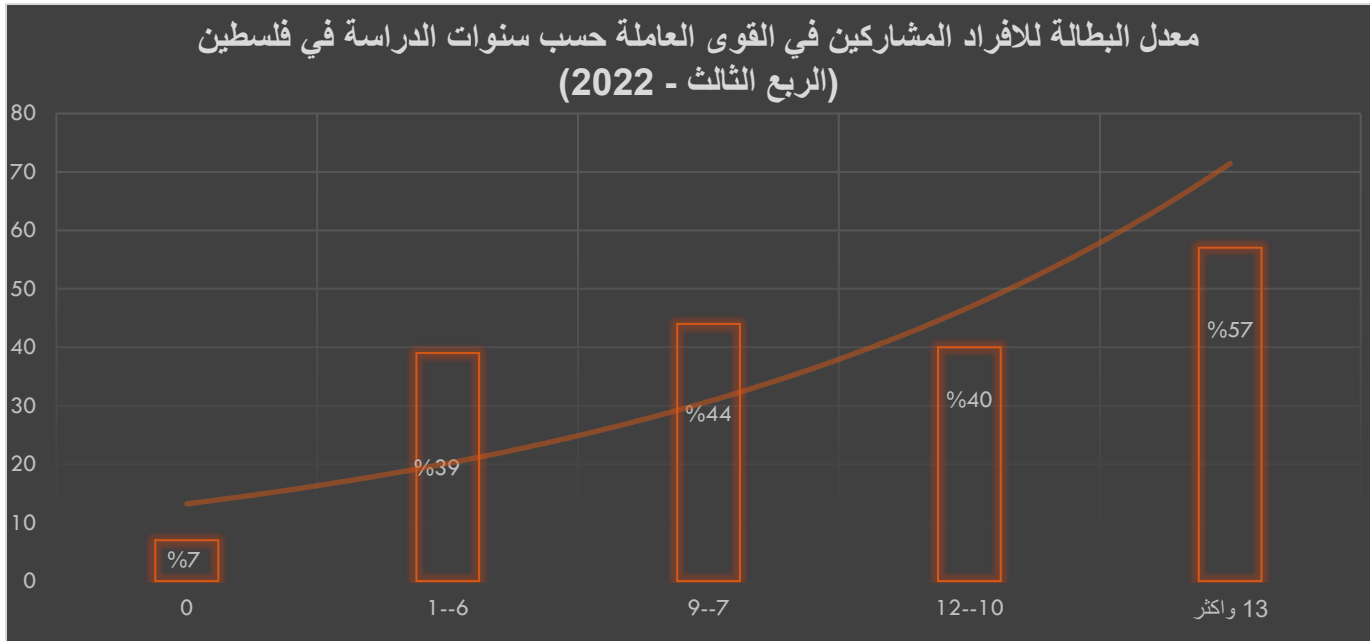


Figure 3 2022 معدل البطالة حسب سنوات الدراسة الربع الثاني

ويعود السبب لذلك لعدم وجود تخطيط استراتيجي يوائم بين التخصصات الجامعية واحتياجات سوق العمل، وبالإضافة إلى ذلك ضعف التوجيه الذي يجب ان يتلاقاه طلاب الثانوية العامة لتخصصات التي يحتاجها سوق العمل.

وذلك ينعكس بشكل واضح على ارتفاع معدل التعطل¹، حيث يستغرق الذكور 9 شهور لإيجاد عمل، بينما تأخذ الإناث فترة أطول بمعدل 20 شهر

¹ (هي فترة تعطل الفرد منذ بدء استعداده للعمل او تركه للعمل الأخير)

ازدياد فعاليات التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل

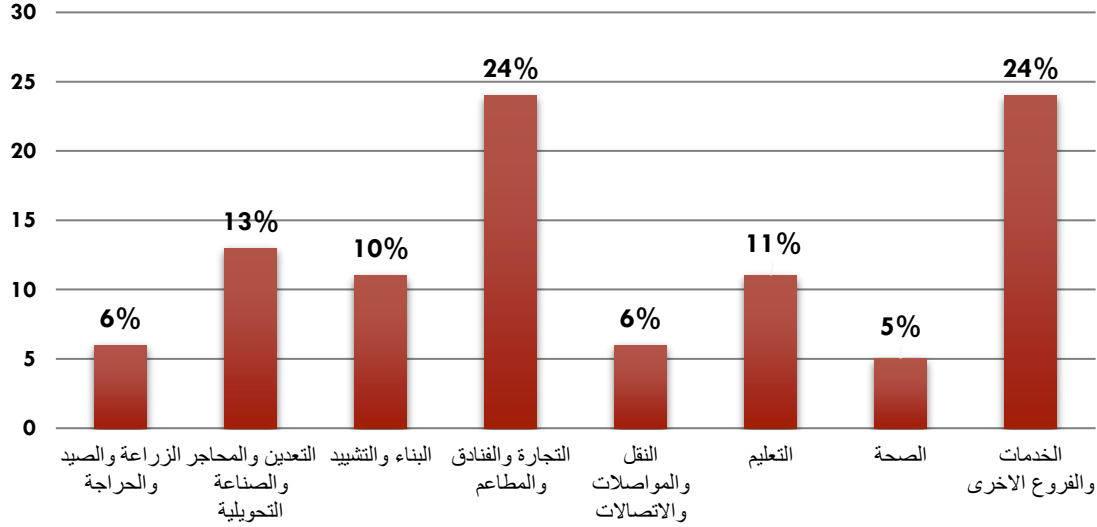
النسبة المئوية لتوزيع القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي
الربع الثالث، 2022

Figure 4-التوزيع النسبي للقوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي

لا بد من وضع سياسات وخطط بالتعاون مع الجهات ذات الاختصاص للموائمة بين التخصصات الجامعية واحتياجات سوق العمل وبذل مجهود إضافي للتركيز على التعليم المهني والتقني، حيث حافظت نسبة الأفراد (15 سنة فأكثر) الذين سبق والتحقوا بدورات التدريب المهني معدلها 10% في الضفة الغربية، و9% في قطاع غزة، بينما بلغت 13% للذكور، و6% للإناث وتعتبر تلك النسب ضئيلة جداً مقارنة مع نسبة الملحقين في الدراسات الأكاديمية بالجامعة.

على الرغم من توجه وزارة العمل وشركائها في تعزيز التدريب المهني والتقني وحاجة السوق المتزايدة للمهن المتنوعة إلا أن القدرة الاستيعابية للأحد عشر مركز تدريبي التي تشرف عليها وزارة العمل لا تتناسب مع عدد الطلاب المتقدمين السنوي، وهذا بدوره يستدعي الاسراع في بناء واقامة مراكز تدريب جديدة وتوسيع مراكز التدريب القائمة

صادقت وزارة العمل على 93 دورة خلال الربع الثالث 2022 (منها 32 دورة مسائية و61 دورة صباحية)، وكان عدد خريجي تلك الدورات 1288 متدرب، إضافة الى المصادقة 110 شهادة في التلمذة المهنية ل 10 حرف ، وبالإضافة إلى ذلك تم ترخيص (27) مركز خاص/أهلي مرخص لمزاولة تقديم خدمات التدريب المهني، وفي اطار ازدياد فعالية وارتباط التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل قامت الوزارة بالبدء في الاعمال الانشائية لمشروع مبنى مركز تدريب مهني طوباس بالتعاون مع وزارة الاشغال العامة وبما يخص مركز تدريب طولكرم تم انجاز جميع المخططات الهندسية.

وتم اعادة طرح تنفيذ مبنى مضاف لمركز تدريب مهني يظاً وتم استكمال التوريد للتجهيزات للمراكز المهنية الأخرى.

والجدير بالذكر أن نسبة خريجي التدريب المهني الذين يعملون في تخصصهم المهني بلغت حوالي 70% وهو ما يجب النظر اليه ومتابعته والوقوف على أسبابه لموائمة جميع الخريجين في سوق العمل.

وفي إطار دعم التدريب المهني والتقني تم انشاء الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني بقرار رئاسي في شباط 2021 بهدف توحيد نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين وفي حزيران 2021 تم انشاء مجلس إدارة الهيئة بقيادة رئيس الوزراء حتى تم منح القطاع الخاص تمثيلاً أكبر في مجلس الإدارة ممثلاً باتحاد غرف التجارة والصناعة والاتحادات التجارية.

وتهدف الهيئة كذلك الى موائمة وتنسيق دعم المانحين لاحتياجات قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني من خلال مجموعات عمل قطاعية تم انشائها تحت قيادة الهيئة.

كذلك تم وضع حجر الأساس لإنشاء جامعة نابلس للتعليم والتدريب المهني والتقني في شهر حزيران 2021 وتهدف الجامعة الى إعادة صياغة حلقات التعليم الأكاديمي والمهني عمودياً والخاص افقياً مع الحرص على تعزيزه وتطويره بما

يشمل الكوادر البشرية الفنية المدربة والمؤهلة لسوق العمل استجابة لاحتياجاته، حيث ستقدم الجامعة ثلاث مستويات من التدريب والتأهيل تتراوح مدتها من أسبوعين وحتى خمسة سنوات

وتتلخص اهداف الجامعة في اجراء البحوث والدراسات المتعلقة بنظام التعليم والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل ورصد توجهات القطاع الخاص المستقبلي.

ثالثاً: العمالة

يستوعب النشاط الاقتصادي المحلي 7.60 % فقط من القوى العاملة، بينما يعمل حوالي % 7.13 منهم في الاقتصاد الإسرائيلي، فيما يعاني حوالي ربع القوة العاملة من البطالة.

شهد الربع الثالث ارتفاع طفيف على عدد العاملين من 1.114 مليون عامل في الربع الثاني 2022 إلى حوالي 1.151 مليون عامل في الربع الثالث 2022 أي بنسبة 3.3%، وانخفض عدد العاملين في إسرائيل بين الربعين فبلغ العدد الإجمالي للعاملين في إسرائيل 182 ألف عامل في الربع الثاني 2022 مقارنة 171 ألف عامل في الربع الثالث 2022. وكان من المتوقع انخفاض أعداد الفلسطينيين الذين يعملون في الداخل خاصة بعد إغلاق الاحتلال "الفتحات" في الجدار الفاصل وتشديد الإجراءات الأمنية في مناطق التماس، وبالرغم من ذلك تبقى نسبة العمالة في إسرائيل والخط الأخضر اعلى مما كانت عليه منذ عقدين فهي ترتفع بشكل مضطرد، لتصل نسبة العاملين في إسرائيل لحوالي 19% من إجمالي العاملين في فلسطين و25% من إجمالي العاملين في الضفة الغربية.

والجدير بالذكر ان معظم العمالة الفلسطينية في سوق العمل الإسرائيلي من المناطق الريفية خصوصاً في منطقة الضفة الغربية، حيث اضطر العديد من العمال الفلسطينيين إلى هجر أراضيهم الزراعية والتوجه للعمل في إسرائيل؛ بسبب الإجراءات

الإسرائيلية القاضية بإعاقه العمل في القطاع الزراعي، حيث ان 48% من عمال الضفة الغربية قادمون من مناطق ريفية، يليهم العمال القادمون من المخيمات بنسبة 23%، وهذا بدوره يستدعي مراقبة الآثار الاقتصادية المباشرة لإقبال أعدادا متزايدة من العمال الفلسطينيين على العمل في السوق الإسرائيلي وبالتحديد على القطاعات الإنتاجية ، تصدرها الزراعة حيث يواجه قطاع الزراعة نقصا كبيرا في أعداد الأيدي العاملة المتاحة، الأمر الذي يرجع إلى تدني الأجور المتاحة في السوق الفلسطيني مقارنة بالبدائل، لذا يستوجب تطبيق كافة قوانين العمل الضامنة للأجور وظروف العمل اللائق من خلال إجراءات الرقابة الضابطة عن طريق تكثيف الزيارات التفتيشية للمنشآت والعمالة فيها وخاصة التي تتقاضى الحد الأدنى للأجور، والتفتيش على القطاعات الأكثر خطورة والتحقق بالإصابات القاتلة والإصابات الأخرى الواردة ، إضافة لتقييم مخاطر المنشأة الأكثر خطورة والتي تتكرر بها إصابات العمل فقد عمل تقييم لـ 227 منشأة وتقديم استشارات قانونية لـ 5229 في ضل وجود مؤسسات نقابية ولجان عمل متخصصة تعمل على أسس مهنية فاعلة وذلك من خلال رفع الكثافة النقابية 17% خلال الربع الثالث 2022 وزيادة المنتسبين للنقابات 0.3% والاشراف على 5 منظمات نقابية جديده وتصويب أوضاع 30 منظمة قائمة وحل الشكاوى العمالية ومتابعتها فقد تم حل 160 شكوى خلال الربع الثالث .

ترافقت الزيادة المضطردة في أعداد العاملين في إسرائيل، مع ما يمكن القول إنه ظاهرة منحرفة في سوق العمل الفلسطيني، حيث يعاني الأخير من معدلات بطالة عالية، وفي نفس الوقت يدور الحديث عن شح في العمالة ومرد ذلك إلى أن نسب البطالة المرتفعة تتركز في أوساط خريجي الجامعات، وبشكل أكبر بالنسبة للخريجات. وهي الفئات التي لا يمثل العمل في إسرائيل بالنسبة لها خيارا ممكنا.

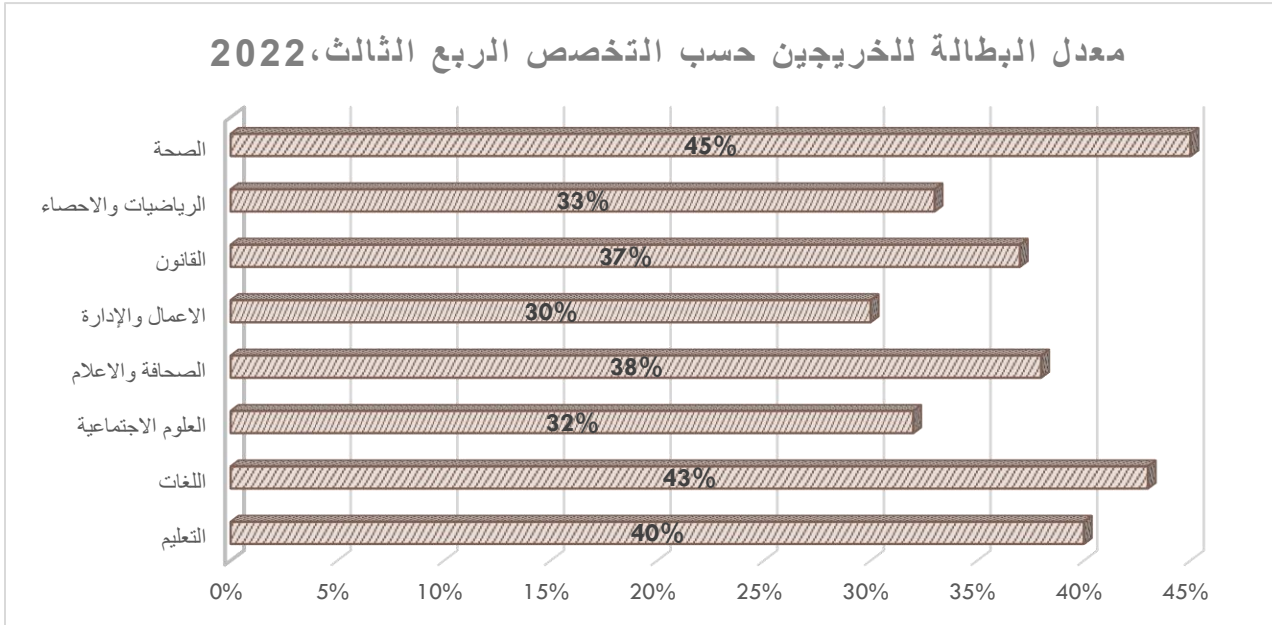


Figure 52022 معدل البطالة للخريجين حسب التخصص الربع الثالث، 2022

ارتفاع عدد العاملين في الضفة الغربية بنسبة 7%

ارتفع عدد العاملين من 903 آلاف عامل في الربع الثالث، 2022 إلى 953 ألف عامل في الربع الثالث 2022، حيث ارتفع العدد في الضفة الغربية بنسبة 7.1%، كما ارتفعت هذه النسبة في قطاع غزة بنحو 1.8% خلال نفس الفترة، وبينت النتائج ان الارتفاع في عدد العاملين في السوق المحلي كان نتيجة ان السلطات الإسرائيلية شددت قبضتها الحديدية على كل الثغوب والثغرات في السياج الأمني وجدار الضم والتوسع، وعند خطوط التماس مع الضفة الغربية فهي تزيد على 130 ثغرة من شمال الضفة إلى جنوبها، ويرجح اتحاد نقابات العمال الفلسطينيين أن هناك ما بين 75 و85 ألف عامل

شهرياً يعملون داخل الخط الأخضر من دون تصاريح عمل رسمية، تحت مسميات مختلفة كتصاريح الجدار، والبحث عن العمل، والزيارة. إضافة إلى من يدخلون بالتهريب، ومن يدخلون بتصاريح إسرائيلية قانونية، وهو ما يعني أن عدد من يعملون فعلياً داخل إسرائيل شهرياً يتراوح ما بين 150 و180 ألف عامل ما بين قانوني وغير قانوني.

فجوة بين معدل الأجر اليومي للعاملين في إسرائيل والمستوطنات ومعدل أجر العاملين في الضفة الغربية

معدل الأجر اليومي للعاملين في إسرائيل والمستوطنات يزيد عن ضعف معدل الأجر للعاملين في السوق المحلي في الضفة الغربية، حيث يبلغ معدل الأجر اليومي في إسرائيل والمستوطنات 283 شيقل بينما يبلغ في الضفة الغربية 129 شيقل، وقد بلغ معدل ساعات العمل الأسبوعية للعاملين في إسرائيل والمستوطنات 41 ساعة بينما العاملين في السوق المحلي في الضفة الغربية بلغ 44 ساعة خلال الربع الثالث 2022.

بالرغم من سعي وزارة العمل بشكل حثيث في ادارة وقيادة قطاع العمل، بما هو متاح من المصادر والامكانيات، وسعيها الدؤوب في ادارة اطراف انتاجه والحفاظ على حقوقهم من خلال لجان الحوار الوطنية والمركزية والفرعية، وذلك لتعزيز صمودهم وتحديد احتياجاتهم ولولوياتهم لتقديمها لمؤسسات التمويل الدولية والمحلية، لتقوم الاخيرة بمؤازرة الوزارة لتقديم برامج داعمة للتشغيل المؤقت او الدائم، حيث قامت الوزارة في تنفيذ 39 مشروع ريادي فردي او جماعي شمل ذلك متابعات ميدانية لأكثر من 396 منشأة ومؤسسة، قاموا بتقديم التوجيه والإرشاد المهني من خلالها الى ما يقارب 919 مستفيد.

إضافة لتوفير قرابة 3900 فرصة عمل مؤقتة من خلال تشبيكها مع القطاع الخاص، إضافة الى دعم 70 مستفيد من خلال القروض والمنح. إضافة الى اصدار 3731 شهادات تعطل عن العمل لحصول العمال على تامين صحي مجاني.

ظاهرة سماسة التصاريح تعمل على استنزاف ثلث اجر العامل الفلسطيني، داخل الخط الأخضر وتمعن في ظلمه واستغلال لقمة عيشه.

بالإضافة الى رصد وتسجيل وملاحقة (71) سمسار خلال الربع الثالث و(154) منذ مطلع العام وكأجراء لمحاربة سماسة التصاريح؛ تم اجراء العديد من الإجراءات أهمها إقرار تحويل رواتب العمال داخل الخط الأخضر الى البنوك العاملة في فلسطين.

يهدف قرار تحويل أجور العمال الفلسطينيين عبر النظام المصرفي الفلسطيني بشكل أساسي الى حماية حقوق العمال خاصة فيما يتعلق بالمستحقات والبدلات والحد الأدنى من الأجور، وضمان عدم تلاعب ارباب العمل الإسرائيليين بمستحقاتهم ، واثبات حقوقهم ، وهذا له العديد من الاثار الإيجابية على الاقتصاد الفلسطيني ابرزها التغلب على مشكلة فائض الشغل لدى المصارف العاملة في فلسطين ، وحصص جزء كبير من الكتلة النقدية لعملة الشغل في الاقتصاد الفلسطيني ، كما سيسهم في تحفيز النمو الاقتصادي من خلال ردد القطاع المصرفي بالمزيد من المدخرات وبالتالي ضخ المزيد من السيولة في الاقتصاد، وتوجيهها نحو القطاعات والأنشطة الإنتاجية.

القطاع الخاص ينتقص بشكل كبير من حقوق المستخدمين لديه

يفتقر القطاع الخاص في توفير أهم امتيازات العمل للمستخدمين لديهم، حيث كان حوالي ثلثي المستخدمين بأجر في القطاع الخاص 62% يعملون دون عقد عمل، و11% منهم يعملون بناء على عقد شفوي، في حين أن 27% منهم فقط

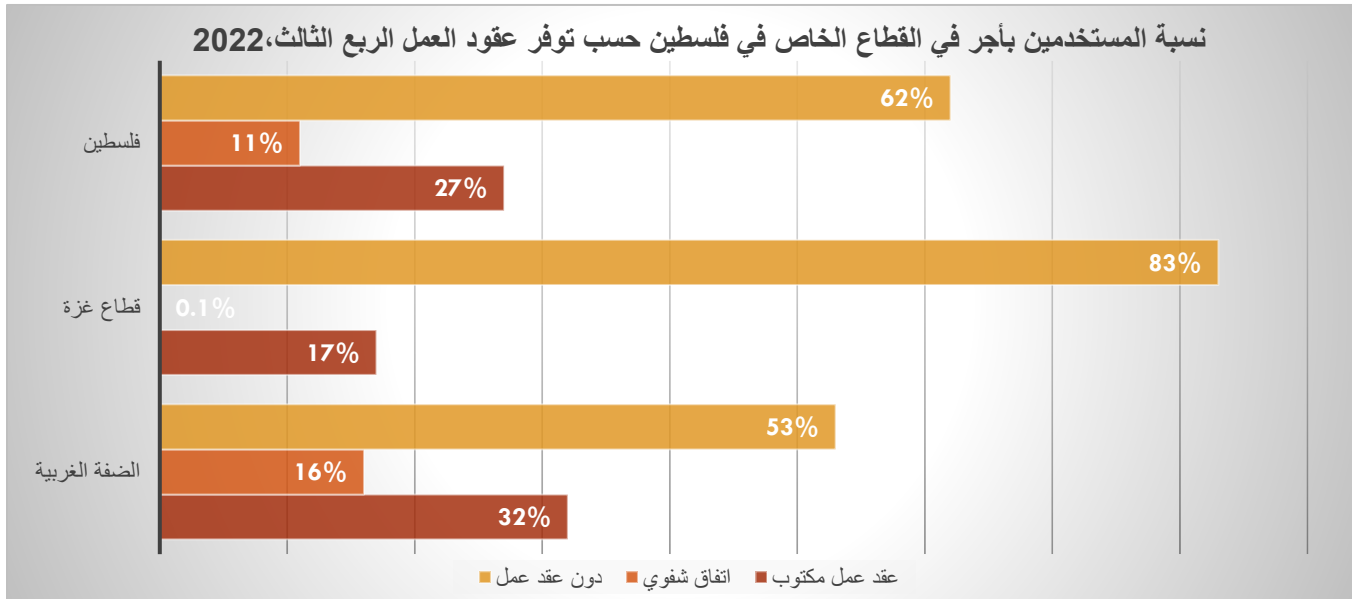


Figure 6- نسبة المستخدمين بأجر في القطاع الخاص في فلسطين حسب توفر عقود العمل الربع الثالث 2022

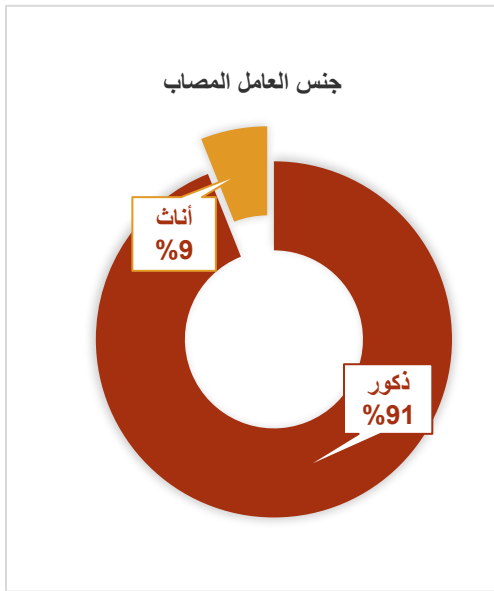
يعملون بعقود مكتوبة.

وبالإضافة إلى أن 27% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يحصلون على مكافئة نهاية خدمة/ تقاعد، و29% يحصلون على إجازات سنوية مدفوعة الأجر، و29% يحصلون على إجازات مرضية مدفوعة الأجر، في حين أن أقل من نصف النساء المستخدمات يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر (53%).

ويلاحظ أن تلك النسب في تراجع مستمر ولذلك لا بد من إتباع سياسات من قبل جهات الاختصاص وقيام بإجراءات عقابية لمن لا يلتزم بقانون العمل، وتوسيع رقعة تشكيل لجان عمالية في المنشآت تعمل على توعية وحفظ حقوق العاملين داخلها.

حوالي ثلثي المنشآت الفلسطينية مؤمنة ضد اصابات العمل

لتحقيق مقومات العمل اللائق تقوم وزارة العمل الفلسطينية بالمتابعات والتفتيش على المنشآت الفلسطينية بشكل دوري، فقد



جنس العامل المصاب، الربع الثاني 2022

تم تفتيش 2903 منشأة في الضفة الغربية في الربع الثالث كانت العمالة المستفيدة من خدمات التفتيش 20270 عامل/ة، واتضح أن هناك فقط 1312 منشأة مؤمنة ضد اصابات العمل أي بنسبة 45%، وتم التحقيق في 129 اصابة عمل في صفوف العمال كان منهم اصابتين قاتلتين.

ان النسبة الاكبر من الاصابات المبلغ عنها كانت من قبل اصحاب العمل وبالغلة نسبتها 91% بواقع 118 اصابة وهذا يدل على ان هناك التزام كبير من قبل اصحاب العمل في التبليغ عن وقوع اي اصابة عمل، ويدل ذلك

على استجابة اصحاب العمل الى اشعار المادة (117) بند (3) من قانون العمل الفلسطيني والذي ينص على أنه يجب اعلام الوزارة في حالة وقوع أي اصابة عمل خلال 48 ساعة.

وتركزت النسبة الاكبر من الاصابات لدى العاملين الذكور وبالغلة نسبتها 91% مقارنة بالعمالات الاناث وبالغلة نسبتها 9%.

ومن حيث القطاعات التي تركزت فيها الاصابات كانت النسبة الاكبر من هذه الاصابات في قطاع الصناعات التحويلية والبالغة نسبتها 53% بواقع 68 اصابة.

والشكل التالي يبين توزيع هذه الاصابات قطاعيا.



وفيما يخص الاصابات حسب الفئة العمرية تركزت النسبة الاكبر من هذه الاصابات في الفئة العمرية ما بين (15-25) والبالغة 49 اصابة وشكلت ما نسبته 38% ويعود السبب في ذلك الى قلة الخبرة الكافية في العمل لدى تلك الفئة كما هو موضح اعلاه.

وفي ذات السياق بلغ عدد النقابات المسجلة 638 نقابة، بينما بلغ عدد الاتحادات 14 اتحاد، وبلغت نسبة العاملين المنتسبين للنقابات العمالية في قطاع غزة 35% أي حوالي ثلاثة أضعاف العاملين من الضفة الغربية البالغ 13%.

ولذلك قامت وزارة العمل بتوعية 1527 عامل/ة من خلال الحملات وورش عمل توعوية، وعمل نشاطات تثقيفية وتوعوية حول الحقوق والواجبات العمالية وآليات حل النزاعات الفردية والجماعية ، وتقديم 928 استشارة فردية للعاملين حول الحقوق

العمالية، وتم عقد 31 جلسة حوار لمتابعة حل النزاعات العمالية الجماعية وتوقيع اتفاقيتين عمل جماعية وايداعها والاشراف على تطبيقها، وهنا لا بد لنا من الإشارة الى ضرورة حض العاملين على الانتساب لتنظيم أعمالهم وتحصيل حقوقهم وتوسيع الحوارات لتخصيص ذلك، كما عملت وزارة العمل على الحد من ظاهرة عمالة الاطفال وتنظيم عمل الاحداث دون سن الثامنة عشر ورغم استمرار حملات التفتيش الا ان الظاهرة ما زالت موجودة، فبلغت نسبة الاطفال العاملين في فلسطين 3% من اجمالي الأطفال وكانت النسبة الاعلى في الضفة الغربية 4%، بينما بلغت 0.1% في قطاع غزة.

وقد ضبطت الوزارة خلال الربع الثالث (97) من الأطفال¹ في سوق العمل وتمت إحالتهم الى شبكة حماية الطفولة، بينما بلغت عمالة الأحداث المنظمة 223 حدث² ويرد ذلك الى تركيز الحملات التفتيشية خلال الربع الثالث من العام بسبب العطلة الصيفية وما يتبعها من استغلال الأطفال والاحداث في بعض المهن حيث غطت عمليات التفتيش كافة القطاعات الاقتصادية مع استمرار التركيز على القطاعات الاكثر خطورة (التشييد والبناء)، والتركيز على المراقبة على الحد الادنى للأجور وخاصة في قطاع الخدمات والتجارة والتشييد والبناء .

رابعاً: الحد الأدنى للأجور

19% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص في الضفة الغربية يتقاضون أجراً شهرياً اقل من 1,880 شيقل ان مراقبة الحد الأدنى للأجور واعتباره كأداة سياستيه تخدم أهداف اجتماعية بالدرجة الأولى، ومنها تخفيض نسبة الفقر، وجسر الهوة في الأجور، والحد من آثار التضخم، ومنع استغلال العمال. يشكل تحدي كبير ملقاً على كاهل وزارة العمل لتقوم بعملية إجرائية متكاملة، تمكن من خلالها القطاعات الضعيفة بوضع الية تنفيذ ومحددات تجعل تطبيق هذا القرار سهلاً، حيث ان دورها الرقابي في عملية المتابعة والتفتيش، يعتبر أداة ضابطة للعملية حيث ان العمالة المستفيدة من

¹ (كل شخص لم يتم الثامنة عشر من العمر)

² (عمل الطفل للفئة العمرية (15 – 18) سنة حسب ما نص عليه قانون العمل الفلسطيني).

خدمات التفتيش في الضفة الغربية خلال الربع الثالث كانت 20,270 حيث تقوم طواقم التفتيش في الوزارة، وبالشراكة الكاملة مع القطاع الخاص والنقابات، بالتأكد من تطبيق القرار على كافة المنشآت بالإضافة إلى القيام بحملات توعية وإرشاد وقد استهدفت خلال هذا الربع أكثر من 1527 عامل.

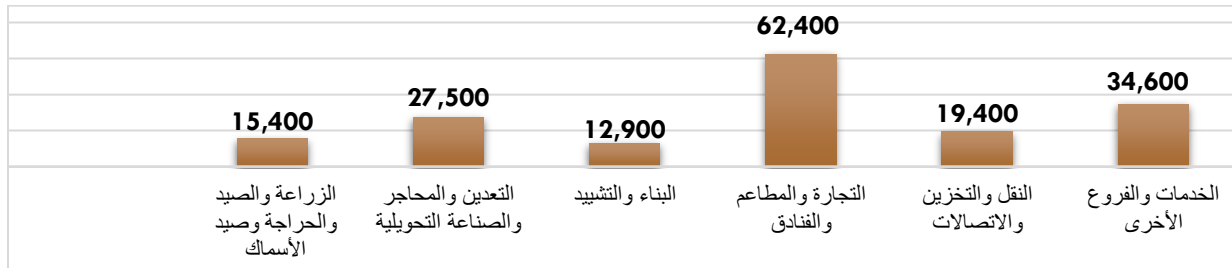
ومن المهم الإشارة الى حجم ومساحة تطبيق الحد الأدنى واتخاذ الإجراءات بحق المخالفين في تقارير المفتشين كمؤشر أداء مهم حيث بلغ عدد المستخدمين في القطاع الخاص الذين يتقاضون أقل من الحد الأدنى للأجور 172,200 أي 40% من العاملين في فلسطين وهذا استوجب تكثيف الجهود من الطاقم المختص في وزارة العمل حيث قاموا بتكثيف الحوارات الثلاثية وزيادة الحملات التفتيشية الموجهة في هذا الخصوص لتصل النسبة في الضفة الغربية الى 19% من العمالة التي لا تتلقى الحد الأدنى للأجور وفي الفترات القادمة سوف ينحصر الرقم ليتلاشى ضمن الخطط المرسومة من الوزارة حيث يستفيد من هذا القرار في حال تم الالتزام به 55 ألف عامل/ة من الضفة الغربية.

وللعلم أن خط الفقر¹ في فلسطين لأسرة مكونة من خمسة أفراد 2,470 شيقل، وهناك 17% من الأسر الفلسطينية بلغت خط الفقر المدقع² أي تستهلك 1,974 شيقل للحاجات الأساسية من مأكّل ومشرب وملبس.

¹ خط الفقر هو المستوى الأدنى من الدخل الذي يحتاجه الفرد ليتمكن من توفير مستوى معيشة في بلد ما.
² حالة تنسم بالحرمان الشديد من الاحتياجات الإنسانية الأساسية، بما في ذلك الغذاء ومياه الشرب المأمونة ومرافق الصرف الصحي والصحة والمأوى والتعليم والمعلومات. ذلك يعتمد ليس فقط على الدخل ولكن أيضا على الحصول على الخدمات

النشاط الاقتصادي	المنطقة	
	قطاع غزة	الضفة الغربية
الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك	12,400	3,000
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	16,100	11,400
البناء والتشييد	8,900	4,000
التجارة والمطاعم والفنادق	41,700	20,700
النقل والتخزين والاتصالات	17,700	1,700
الخدمات والفروع الأخرى	20,300	14,300
المجموع	117,100	55,100

بلغ عدد من يتقاضون اقل من الحد الأدنى للأجور من كلا الجنسين في مجمل القطاعات الاقتصادية في فلسطين 172,200 عامل/ة والرقم المرتفع يعود بسبب سوء الأوضاع في غزة حيث ان من لا يتقاضون الحد الأدنى للأجور 117,100 ونلاحظ ان القطاع الأكثر تضررا في فلسطين بالعموم هو قطاع التجارة والمطاعم والفنادق ولهذا تقوم الوزارة بالتركيز في حملاتها و تصب جل اهتمامها في حملاتها التفتيشية على هذا القطاع .



810 من عمالة المنشآت التي تم زيارتها من قبل الوزارة في الضفة الغربية خلال الربع الثالث لا تتقاضى الحد الأدنى
1,880

كان 810 من العمالة المزارة في الربع الثالث في الضفة الغربية لا يتقاضون الحد الأدنى للأجور وهذا يستدعي القيام بإجراءات قانونية عقابية وفقاً لتقارير لجان التفتيش تعمل على ضبط الحالة والقضاء على هذه الظاهرة.

الخلاصة

ان الازمة العالمية والحروب الساخنة والباردة منها ، تلقي بظلالها على كافة مناحي الحياة ومنها سوق العمل وتراجع المال والأعمال ، وبالتالي تراجع فرص التشغيل ، وفي واقعنا الفلسطيني الامر أشد وأصعب فدعم المانحين في تراجع ، وظروف عدم اليقين تزداد مساحته في ظل صراع مع عدو كولينيالي سياسته سلب الارض واقامة المستوطنات عليها، ويمسك بناصية الامور ولقمة العيش ويحاول أن يتنصل من تطبيق الاتفاقيات وأبرزها اتفاقية باريس الاقتصادية.

ولا بد من الاشارة الى ان قطاع الأعمال يعاني من تفكك حلقات سلسلته، وظهر ذلك خلال جائحة كورونا جلياً، فيما يتعلق بتراجع الاستثمارات وازدياد العزوف في البحث عن عمل، وكذلك انتهاكات حقوق العاملين، اظهر وبالحاح الى اهمية غياب شبكة الامان، التي تحض بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي الذي يقوم بسد فجوة الحاجة للمال والتأمين الصحي وما الى ذلك، في الظروف الصعبة التي تماثل فترة مكافحة مرض كورونا.

رغم ان وزارة العمل ومع الشركاء عملت على تقديم المساعدات المالية الاغاثية الا ان واقع الأمر مريع، حيث أن الانجازات التي أعلنتها في مؤتمر الحوار زادت عدد العاملين الحاصلين على اقل من الحد الأدنى للأجور، وهذا يتطلب قرارا مسؤولاً وتقهما من قبل كل الاطراف.

وهنا لا بد من التأكيد على أهمية تكثيف الزيارات التفتيشية واعدادا قاعدة بيانات تحدد مدى نجاح تطبيق القرار.

ونحن نرى ان الضمان الاجتماعي هو حاجة وطنية يحتاجها الجميع اصحاب العمل والعاملين على حد سواء لمكافحة البطالة، والركود، والفقر، وهو الخطوة الاولى نحو تحقيق متطلبات العمل اللائق.

ومن الضرورة تكثيف الحوار وتوسيع رقعته على المستوى الوطني وعلى مستوى المحافظات لخلق بيئة اجتماعية قابلة للضمان الاجتماعي.

ونحن في وزارة العمل نعمل من خلال كافة مكوناتها على تعظيم ورفع مستوى الحوار، والرقي بمستوى التدريب المهني، وإنفاذ القانون، لضمان سوق عمل مستقر نعي وندرك احتياجه واحتياجاته ورفعنا بالأيدي العاملة الماهرة.

وعليه فإننا نعمل بشكل حثيث على تكريس الامان الوظيفي ومعنا كل الشركاء ونواجه تقلبات سوق العمل ونقدم لشركائنا الدوليين ما يقنعهم لتقديم الدعم والاسناد لنا وفقا للمبادئ والاخلاق الأممية.

مصادر البيانات

- الادارة العامة لخدمات التشغيل.
- الادارة العامة لتنظيم التشغيل الخارجي.
- الادارة العامة للتدريب المهني.
- الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل.
- الادارة العامة لعلاقات العمل.
- الادارة العامة للسلامة والصحة المهنية.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

ملحق إحصائي

القوى العاملة (الربع الثالث 2022)

أهم مؤشرات القوى العاملة للأفراد (15 سنة فأكثر) من فلسطين حسب الجنس والمنطقة، الربع الثاني 2022

المؤشر	المنطقة			الجنس	
	فلسطين	قطاع غزة	الضفة الغربية	إناث	ذكور
عدد القوة البشرية	3,352,500	1,047,700	2,062,800	1,654,700	1,697,800
عدد الأفراد داخل القوى العاملة	1,532,300	543,100	989,200	315,300	1,217,000
عدد الأفراد خارج القوى العاملة	1,820,200	746,600	1,073,600	1,339,400	480,800
نسبة المشاركة في القوى العاملة	45.7	42.1	48.0	19.1	71.7
نسبة المشاركة للخريجين	70.4	-	-	-	-
عدد العاطلين عن العمل	378,200	253,100	125,100	135,700	242,500
معدل البطالة	24.7	46.6	12.6	43.1	19.9
معدل البطالة للخريجين	31.5	-	-	-	-
نسبة المشاركة حسب سنوات الدراسة:					
0 سنة	6.7	5.5	7.2	2.7	17.7
13 سنة فأكثر	57.1	58.2	56.4	41.4	75.3
نسبة المشاركة حسب الفئة العمرية:					
20-24 سنة	48.1	44.4	50.3	20.8	74.2
25-29 سنة	62.2	61.4	62.7	32.2	90.8
نسبة المشاركة حسب حالة اللجوء:					
لاجئ	45.5	42.5	50.6	21.4	68.7
غير لاجئ	41.4	47.1	46.9	17.6	73.6
نسبة المشاركة حسب الحالة الزوجية:					
لم يتزوج ابداً	42.5	38.1	45.4	20.1	60.1
متزوج حالياً	49.8	46.7	51.7	19.1	81.0
نسبة المشاركة حسب نوع التجمع:					

المؤشر	المنطقة			الجنس	
	فلسطين	قطاع غزة	الضفة الغربية	إناث	ذكور
حضر	45.1	42.2	47.3	18.8	70.7
ريف	49.9	-	49.9	20.4	77.2
مخيم	43.7	41.3	47.6	19.3	68.6
معدل البطالة حسب سنوات الدراسة:					
0 سنة	9.4	13.1	8.1	-	13.4
13 سنة فأكثر	29.8	50.3	15.6	48.7	17.8
معدل البطالة حسب الفئة العمرية:					
20-24 سنة	37.7	64.7	22.6	61.2	31.3
25-29 سنة	34.9	62.0	16.9	59.0	26.8
معدل البطالة حسب حالة اللجوء:					
لاجئ	33.7	48.1	13.4	53.2	27.9
غير لاجئ	18.9	43.9	12.4	35.2	15.1
معدل البطالة حسب الحالة الزوجية:					
لم يتزوج ابداً	36.2	64.1	21.2	55.9	31.0
متزوج حالياً	18.1	36.8	7.7	36.2	13.8
معدل البطالة حسب نوع التجمع:					
حضر	26.0	46.2	11.9	46.1	20.8
ريف	14.5	-	13.4	23.6	10.8
مخيم	37.1	49.3	18.9	54.9	32.0
معدل فترة التعطل بالأشهر					
13.2	16.0	8.2	20.6	9.6	
نسبة العاملين حسب النشاط الاقتصادي:					
الزراعة والصيد والحراجه	6.3	7.2	6.0	7	6.1
التعدين والصناعة التحويلية	13.3	7.7	15.2	9.2	14.1
البناء والتشييد	18.8	6.0	23.1	0.8	22.3
التجارة والمطاعم والفنادق	21.7	21.7	21.6	10.5	23.9
النقل والتخزين والاتصالات	5.5	7.6	4.8	1.3	6.4
الخدمات وفروع أخرى	34.4	49.8	29.3	71.2	27.2

المؤشر	المنطقة			الجنس	
	فلسطين	قطاع غزة	الضفة الغربية	إناث	ذكور
نسبة العاملين حسب المهنة:					
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	2.8	1.9	3.1	-	-
الفنيون والمتخصصون والكتابة	26.6	34.1	24.0	-	-
عمال الخدمات والباعة في الأسواق	18.0	25.0	15.6	-	-
العمال المهرة في الزراعة	2.7	1.1	3.3	-	-
العاملون في الحرف	21.1	11.2	24.4	-	-
مشغلو الآلات ومجموعها	9.6	7.8	10.1	-	-
المهن الأولية	19.2	18.9	19.5	-	-
نسبة العاملين حسب القطاع:					
قطاع عام	18.8	31.0	14.7	-	-
قطاع خاص	60.2	63.2	59.1	-	-
إسرائيل والمستوطنات	18.4	0.4	24.5	-	-
نسبة العاملين حسب الحالة العملية:					
أرباب عمل	5.6	3.9	6.2	2.2	7.0
العاملين لحسابهم الخاص	15	14.1	15.3	12.3	15.9
المستخدمين بأجر	75.5	79.2	74.2	76.2	73.8
أعضاء أسرة دون أجر	3.9	2.8	4.3	9.3	3.3
معدل الأجر اليومي بالشيقل حسب القطاع:					
قطاع عام	117.3	94.1	128.1	-	-
قطاع خاص	88.9	31.9	113.2	-	-
قطاعات أخرى	125.0	104.5	149.6	-	-
إسرائيل والمستوطنات	268.4	-	268.2	-	-
المجموع	140.9	56.3	167.4	-	-
المستخدمين بأجر في القطاع الخاص الذين يتقاضون أجراً شهرياً أقل من 1,880 شيقل					
العدد	172,200	117,100	55,100	-	-
معدل الأجر الشهري بالشيقل	947	705	1,461	-	-

المؤشر	المنطقة			الجنس	
	فلسطين	قطاع غزة	الضفة الغربية	إناث	ذكور
نسبة المستخدمين بأجر في القطاع الخاص حسب بعض الامتيازات:					
الحاصلون على مكافئة نهاية خدمة/ تقاعد	27.0	13.2	32	-	-
الحاصلون على إجازات سنوية مدفوعة	28.6	13.4	35.0	-	-
الحاصلون على إجازات مرضية مدفوعة	28.9	13.8	35.2	-	-
الحاصلات على إجازات أمومة مدفوعة	53.0	53.4	53.0	-	-
توزيع المستخدمين بأجر في القطاع الخاص حسب توفر عقود عمل:					
يوجد عقد عمل	27.3	17.1	31.5	-	-
اتفاق شفوي	11.1	0.1	15.7	-	-
دون عقد عمل	61.6	82.8	52.8	-	-
نسبة العاملين المنتسبين للنقابات العمالية	20.1	39.3	13.4	39.5	14.8
نسبة الأطفال (17-10 سنة) العاملين	2.7	0.7	4.2	-	-
الأفراد خارج القوى العاملة حسب السبب:					
كبر السن/ المرض	-	-	-	7.7	36.2
التفرغ لأعمال المنزل	-	-	-	63.5	-
أخرى	-	-	-	4.9	17.2

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022. مسح القوى العاملة: (تموز-أيلول، 2022)، الربع الثالث 2022. التقرير الصحفي مسح القوى العاملة. رام الله - فلسطين