

التقرير الوطني حول مدى توافق سياسة الأجور
مع مبادئ العدالة الاجتماعية
في دولة فلسطين



ازدهار البلدان كرامة الإنسان





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



الأمم المتحدة
الاستقواء
ESCWA

رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقفٍ وعزمٍ وعَمَلٍ: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبنّي التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
بدأ بيد، نبنّي غداً مشرقاً لكلّ إنسان.



ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



الأمم المتحدة
الاسكوا
ESCWA

E/ESCWA/CL2.GPID/2022/TP.25

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا

التقرير الوطني حول مدى توافق سياسة الأجور مع مبادئ العدالة الاجتماعية في دولة فلسطين



الأمم المتحدة
بيروت

2022 © الأمم المتحدة
حقوق الطبع محفوظة

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

توجه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من ووثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح، صندوق بريد: 8575-11، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

موجز

الهادفة إلى تحقيق مبادئ العدالة الاجتماعية. ويتضمن التقرير ملخصاً عن مجالات التدخل الأساسية التي يمكن العمل عليها لسدّ تلك الثغرات، وتصويب عمليات صياغة سياسة الأجور في دولة فلسطين وتنفيذها ومتابعتها بشكل عام، كما يستعرض أهم التوصيات التي تم التوصل إليها في هذا الصدد.

انبثق هذا التقرير عن التعاون المثمر بين الإسكوا وبين وزارة العمل في دولة فلسطين لتقييم مدى توافق سياسة الأجور الوطنية في دولة فلسطين مع مبادئ العدالة الاجتماعية. ويستعرض التقرير نتائج عملية التقييم تلك، ويشخص أوجه الثغرات ونقاط القوة في سياسة الأجور، ويقيس مدى ترابطها مع الجهود

الرسائل الرئيسية

- في ما يتعلّق بسياسات الأجور وتأثيرها على مستويات العدالة الاجتماعية، فإنّ المشكلة الأبرز في دولة فلسطين تتلخّص في تدني الأجور في القطاع العام عموماً، والقطاع الخاص خصوصاً، وعدم مواكبتها لمستوى معيشة العاملين وحاجات أسرهم.

-
- يساوي "بارومتر العدالة الاجتماعية" لسياسة الأجور في دولة فلسطين مجموع النقاط المسجّلة، أي 132 نقطة، وذلك من مجموع النقاط الأقصى البالغ 180 نقطة، مما يدل على توافق جيد نسبياً لسياسة الأجور في دولة فلسطين مع ركائز العدالة الاجتماعية، ملبّيةً بذلك حوالي 73 في المائة من متطلّبات إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية مع سياسات الأجور.

-
- ثمة ثغرات في إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في جانب المعرفة وبناء القدرات والمهارات المطلوبة في عمليات تصميم سياسة الأجور وتنفيذها وتقييمها؛ وثمة ثغرات في القدرة على إيجاد مصادر مستقرة لتمويل البرامج التي تدعم الدخل والأجور، بالإضافة إلى بعض أوجه القصور على مستوى الهياكل المسؤولة عن عمليات التقييم والمتابعة وغياب الحديث عن الآليات التي تضمن تماسك سياسة الأجور واتساقها مع السياسات الاجتماعية.
-

المحتويات

iii	موجز
v	الرسائل الرئيسية
1	مقدمة
3	1. سياسات الأجور وتربطها مع العدالة الاجتماعية
7	2. أوضاع الأجور وتداعياتها على العدالة الاجتماعية في دولة فلسطين
11	3. منهجية العمل
13	4. استخلاص نتائج التقييم
13	ألف. حساب علامات التقييم وتحليل النتائج
15	باء. تحليل الإجابات على أسئلة الاستبيان
25	5. الخلاصات والتوصيات المقترحة
27	المرفق 1. قائمة المشاركين في فريق التقييم الوطني
29	المرفق 2. أهم المواثيق والمعاهدات التي انضمت إليها دولة فلسطين بشأن حقوق الإنسان وما يتصل بالعدالة الاجتماعية
35	المرفق 3. أهم البرامج التي تُعنى بكبار السن في دولة فلسطين
	قائمة الجداول
12	الجدول 1. توزيع الاستبيان بحسب الاختصاص
14	الجدول 2. احتساب نتائج التقييم التفصيلية والمجموع العام
	قائمة الأشكال
15	الشكل 1. بارومتر العدالة الاجتماعية للأجور في دولة فلسطين
15	الشكل 2. رسم مقارنة حول مدى استيفاء متطلبات العدالة الاجتماعية في جميع الأسئلة
16	الشكل 3. نسبة إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية: النتيجة الكلية (22 سؤالاً)
17	الشكل 4. نسبة إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في الرؤية والأطر المؤسسية الوطنية
19	الشكل 5. نسبة إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في مرحلة تخطيط سياسة الأجور
22	الشكل 6. نسبة إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في مرحلة تنفيذ سياسة الأجور
24	الشكل 7. نسبة إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في مرحلة متابعة سياسة الأجور

مقدمة

والإصلاحات اللازمة لسد الثغرات الموجودة وتصويب عملية صياغة السياسات في المستقبل. وقد خضعت هذه الأداة إلى سلسلة من الاستعراضات والاختبارات والمناقشات على الصعيدين الوطني والإقليمي، كان أبرزها اجتماع رفيع المستوى عُقد افتراضياً في 22 كانون الأول/ديسمبر 2022، وذلك بهدف إطلاق الأداة وتعميم استخدامها في الدول الأعضاء في الإسكوا. وقد خلص هذا الاجتماع إلى مجموعة من التوصيات التي شددت على جملة من القضايا ذات الصلة، وأبرزها: أهمية مأسسة قضايا العدالة الاجتماعية ومفاهيمها داخل الوزارات والوحدات الإدارية التابعة لها؛ وترسيخ ثقافة العدالة الاجتماعية على المستوى الوطني؛ وزيادة وتفعيل التشاور والتنسيق والتعاون بين مختلف الجهات الحكومية على المستوى الوطني والقطاعي عند صياغة الخطط والسياسات وعند تنفيذ البرامج الوطنية، وذلك لضمان تكاملها وتوافقها مع مبادئ العدالة الاجتماعية؛ واستخدام الأداة وتطبيقها في مجال تقييم سياسات الأجور والحد الأدنى للأجور وحماية العمال في الدول الأعضاء في الإسكوا خلال عام 2021.

واستجابة لهذه التوصيات، نظمت الإسكوا ورشة إقليمية في 14 و 15 نيسان/أبريل 2021 هدفت إلى بناء قدرات مجموعة من الخبراء وصانعي السياسات في الدول العربية حول كيفية استخدام الأداة وتطبيق منهجيتها. وأتاحت ورشة العمل تلك الفرصة لإطلاق التقرير الإقليمي لتقييم السياسات الوطنية حول الأجور وحماية العاملين (باستخدام الأداة) وإحاطة الدول المشاركة بمسار العمل الخاص به. ويتضمن هذا المسار مجموعة من الخطوات وهي:

يُعتبر تطوير الآليات والأدوات المناسبة لتشخيص الثغرات الكامنة في السياسات العامة من المسائل الضرورية التي يتزايد الاهتمام بها في عدد من الدول العربية، لا سيما لجهة قياس مدى توافق تلك السياسات مع مبادئ العدالة الاجتماعية ومع الجهود الهادفة إلى تحقيقها. وقد تأكّدت الحاجة إلى ذلك مع تفاقم فجوة اللامساواة الاقتصادية والاجتماعية التي برزت في أعقاب جائحة كوفيد-19 في مختلف أنحاء العالم. ويكتسب تطوير هذه الأدوات أهمية مضاعفة في ظل الجهود التي تبذلها الحكومات العربية لتنفيذ أجندة 2030 للتنمية المستدامة، والتي تعطي الأولوية للحد من اللامساواة بين أفراد المجتمع، وخصوصاً أن هذا الهدف يشكل مفتاحاً لتحقيق جميع أهداف التنمية المستدامة الأخرى ويُعتبر منطلقاً لترسيخ العدالة الاجتماعية.

في هذا السياق، طوّرت الإسكوا، بالاستناد إلى المعايير العلمية والموضوعية، أداة جديدة لتقييم السياسات والبرامج العامة، لا سيما لجهة توافقها مع مبادئ العدالة الاجتماعية. وقد أتاحت الإسكوا الوصول إلى تلك الأداة واستخدامها من خلال منصة إلكترونية خاصة، ويمكن الاطلاع عليها عبر الرابط التالي: أداة-تقييم-ثغرات-مراعاة-سياسات-عامة-عدالة-اجتماعية/ <https://www.unescwa.org/ar/publications/>.

وتسعى الإسكوا من خلال هذه الأداة إلى دعم الدول العربية في عملية تحديد مكامن القوّة والضعف في سياساتها العامة، لا سيما تلك التي تؤثر نتائجها على تحقيق مبادئ العدالة الاجتماعية. وبالإضافة إلى ذلك، فإنّ الأداة تهدف إلى اقتراح التدخلات الأساسية

العمل والمؤسسات المعنية، وذلك لتقييم سياسة الأجور في دولة فلسطين. ويهدف هذا التقرير إلى استعراض نتائج التقييم وتشخيص الثغرات ونقاط القوة في سياسة الأجور، وقياس مدى ترابطها مع مسار تحقيق العدالة الاجتماعية، بالإضافة إلى اقتراح مجالات التدخل الأساسية اللازمة لسد هذه الثغرات وتصويب عمليات صياغة سياسة الأجور وتنفيذها ومتابعتها. ومن المتوقع أن تساهم نتائج التقييم في ما يلي:

- (أ) توفير الفرصة للفريق الوطني للاتفاق على برنامج عمل محدد ومفصل يتناول الخطوات اللاحقة المطلوبة لسد الثغرات التي كشف عنها التقييم، وبالتالي لتحسين السياسة الوطنية للأجور؛
- (ب) تفعيل آليات التعاون والتنسيق والتكامل بين القطاعات المختلفة (حكومية-حكومية؛ حكومية-غير حكومية) وتعزيز قيم الشفافية والشمولية والمشاركة في عمليات تصميم سياسات الأجور وتنفيذها وضمان اتساقها مع مبادئ العدالة الاجتماعية؛
- (ج) تعزيز قدرة دولة فلسطين على تعميم مبادئ العدالة الاجتماعية في مختلف عمليات رسم سياسات الأجور ووضع خططها وتنفيذ برامجها؛
- (د) تحسين القدرة على الوصول إلى المعلومات والقدرة على اتخاذ قرارات متبصرة ومبنية على الأدلة بشأن سياسة الأجور وتصميمها وتنفيذها وتقييمها.

(أ) تشكيل فريق مصغّر من وزارات العمل الوطنية للإشراف على عملية التقييم وتنسيق مراحلها المختلفة؛ (ب) تعيين أعضاء الفريق الوطني للمشاركة في عملية التقييم، على أن يضم ممثلين عن وزارات وقطاعات حكومية وغير حكومية معنية بالسياسة التي يتم تقييمها؛ (ج) إجراء عملية التقييم وتشخيص التحديات واقتراح أساليب التدخل لحلّها واستخلاص النتائج للاستفادة منها مستقبلاً؛ (د) رفع النتائج على المنصة الإلكترونية للأداة وتمثيلها على بارومتر العدالة الاجتماعية؛ (هـ) جمع نتائج التقييم الوطنية من مختلف البلدان المشاركة والخروج بتقرير إقليمي يرصد نتائج تلك التحليلات ويضع تصوراً لسد الفجوات في السياسات العامة في البلدان العربية، بالإضافة إلى إعداد خطة عمل يتم تطبيقها مع الدول الأعضاء بما يتلاءم مع متطلباتها وظروفها الخاصة.

كما عقدت الإسكوا خلال الفترة الممتدة من حزيران/يونيو إلى كانون الأول/ديسمبر 2021 سلسلة من الندوات الافتراضية وورشات العمل المباشرة لتدريب الفرق الوطنية والكوادر الحكومية على استخدام الأداة. وقد شارك في هذه الأنشطة وفود من 13 دولة عربية تلقّت جميعها التعريفات والتدريبات اللازمة لتوظيف الأداة في سياقاتها الوطنية. كم تمّ تنفيذ ورشات عمل وطنية مخصصة لاختبار الأداة فعلياً وتطبيقها على سياسة مختارة أو برنامج تنموي ذي أولوية لدى الدول المشاركة، وذلك وفقاً لحاجاتها الخاصة.

ويشكل التقرير التالي ثمرة التعاون بين الإسكوا وبين الفريق الوطني الذي عينته دولة فلسطين من وزارة

1. سياسات الأجور وتربطها مع العدالة الاجتماعية

الأدنى من الدخل الذي يوفّر للعامل ولأسرته متطلبات العيش الكريم.

وقد أظهرت الدراسات الحديثة أن الحد الأدنى للأجور مرتبط بمجموعة من السياسات والإجراءات المؤثرة في مستوى الحماية الاجتماعية، مثل المعاشات التقاعدية وتعويضات العجز واستحقاقات الأمومة. فزيادة الحد الأدنى للأجور بشكل غير مدروس تؤثر سلباً في مزايا التقاعد وغيرها من أنظمة ضمان الشيخوخة والضمان الاجتماعي. وبسبب هذا التأثير، فإن الحكومات قد تمتنع أحياناً من إقرار تلك الزيادة خوفاً من نتائج غير محسوبة على الميزانية العامة.

وقد كثرت المناقشات حول الآثار السلبية لرفع الحد الأدنى للأجور، وذلك من قبيل مسألة فقدان الوظائف، وبالتالي زيادة معدلات البطالة. إلا أن التقديرات الأخيرة أشارت إلى أن هذه التأثيرات غالباً ما تكون ضئيلة، باستثناء الحالات التي يكون فيها الحد الأدنى للأجور عالياً جداً، إذ تتفاوت مستويات الحد الأدنى للأجور بحسب البلدان. فقد يساعد ارتفاع الحد الأدنى للأجور، في اقتصاد سريع النمو، في عملية توزيع نتائج النمو بشكل أكثر توازناً بين العمال، وذلك من خلال رفع أرباح العمال غير المهرة (ومن دون تسجيل خسائر كبيرة في العمالة). إلا أن ذلك الارتفاع قد يؤدي، في اقتصاد بطيء النمو، إلى نتائج عكسية، لأن خسائر التوظيف بين العمال غير المهرة قد تفوق مكاسب الأجور. وبالتالي، فإنه ينبغي بشكل عام

تعتبر الأجور المساهم الرئيسي في تحديد المستوى المعيشي للعاملين بأجر؛ بمعنى آخر، تعتبر الأجور عن قيمة الاستهلاك المتاح للعامل، والذي ينبغي أن يسمح له بتأمين متطلبات العيش الكريم له ولأسرته. لذا فإن سياسة الأجور هي من أشد السياسات ارتباطاً بقضايا العدالة الاجتماعية، وتعتبر ركيزة من الركائز التي تقوم عليها أهداف اجتماعية أساسية من قبيل توفير العمل اللائق والحد من الفقر. ولسياسات الأجور آثار هامة على الاقتصاد الكلي، حيث إن الأجور المتدنية تخفض استهلاك الأسر وتخفف بالتالي الطلب الإجمالي، وهو ما قد يؤدي إلى انكماش اقتصادي، أو يساهم فيه وفي استمراره.

وفي هذا السياق، تكتسب سياسات الحد الأدنى للأجور أهمية كبرى، إذ إنها تساهم في الحد من التفاوتات بين الفئات الاجتماعية، وتؤدي دوراً أساسياً في عملية إعادة توزيع الثروة من خلال الدورة الاقتصادية. ولذلك، فإنها تُعتبر أمراً حيوياً بالنسبة إلى العمال ذوي المهارات المتدنية، وبشكل خاص الذين لا يتمتعون بحماية اجتماعية منهم، إذ يساهم الحد الأدنى للأجور في حماية العمال الأشد ضعفاً وهشاشة، كالشباب والنساء أو العمال الأقل تعليماً أو العمال المهاجرين. وعليه، تعتبر هذه السياسة طريقة فعالة للحد من حالات عدم المساواة في المجتمع، ومعالجة الخلل الناتج عن الفروقات الواسعة في الأجور. وهي بذلك تساهم مساهمةً أكيدةً في جهود مكافحة الفقر في البلدان النامية عبر حماية الحد

من ناحية أخرى، تشكل إنتاجية العمل إحدى المحدّات الرئيسية الطويلة الأمد للنمو الاقتصادي. وهي بدورها تتأثر بالاستثمار في القدرات الإنتاجية والابتكار التكنولوجي، مما يسمح بالانتقال إلى أنشطة اقتصادية ذات قيمة مضافة أعلى. ويفترض، من حيث المبدأ وقواعد سوق العمل، أن تتوافق زيادة إنتاجية العمل مع زيادة في الأجور ولكن ذلك لا يحصل غالباً. ويؤدي فك الارتباط بين الأجور وبين الإنتاجية إلى خفض حصة الأجور من إجمالي الدخل، وهي حالة تعاني منها دول متعدّدة في العالم. ومن الملاحظ أن العوامل التي تسبب انخفاض الطلب على العمالة وتراجع حصة الأجور من إجمالي الدخل تؤدي في الغالب إلى تفاقم مشكلة عدم المساواة في الدخل. كما أن زيادة حصة رأس المال في الإنتاج يمكن أن تؤدي إلى استئثار الشريحة الأغنى في المجتمع بالحصة الأكبر من المداخيل، وهو ما يوسع الفجوة بين أصحاب رأس المال وبين الأجراء. وتشهد المنطقة العربية دوراً مهيماً لحصة رأس المال في عملية الإنتاج مقارنة بحصة العمّال. فمداخيل العمّال والأجراء في معظم الدول العربية تساهم في إجمالي الدخل بحصة متواضعة، وينطبق ذلك حتى على الدول ذات المخزون التكنولوجي الكبير حيث يُفترض أنّ حصة الأجور فيها أعلى. وإذا استمر هذا التحيز إلى رأس المال، فإنّه سوف يؤدي في النهاية إلى انخفاض في الأجور، مما يقلل من جودة العمل ويعمّق مشكلة عدم المساواة بين عوامل الإنتاج.

في خضم هذه الإشكاليات برزت أزمة جائحة كوفيد-19 التي أرهقت أنظمة الصحة الوطنية وأعدت تشكيل مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ومنها التعليم وأساليب العمل. وأدت الجائحة إلى تباطؤ النشاط الاقتصادي وتقلص فرص العمل وتزايد خطر فقدان الوظائف في معظم الدول العربية التي كانت تعاني أصلاً من تحديات

تصميم نظام الحد الأدنى للأجور وتشغيله بصورة تراعي الخصوصيات الاقتصادية والظروف الوطنية لكل بلد. وفي هذا الصدد، تشير بعض الدلائل إلى أن زيادة الحد الأدنى للأجور في بعض الحالات يؤدي إلى تحول العمّال والموظفين من العمل الرسمي إلى العمل غير الرسمي، وهو الذي لا يوفر حماية للعاملين والعمالات من حيث عقود العمل، أو من حيث الأجور غير المنتظمة وعدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور.

ومع ذلك، فإنّ سياسات الحد الأدنى للأجور تؤدي دوراً مهماً في أداء الاقتصاد الوطني، لا سيما مع ازدياد ظروف اللامساواة وتنامي الحاجة إلى رفع مستويات النمو الاقتصادي عبر تعزيز الطلب المحلي. ولدى أغلبية البلدان العربية تشريعات خاصة بشأن الحد الأدنى للأجور، إلا أنّ بعض تلك التشريعات لا يشمل جميع العمال ويستبعد فئات معينة، مثل العاملين في قطاعات هامشية وغير رسمية، سواء أكانوا أجراء أم عاملين لحسابهم. وينطبق ذلك على قطاعات خدمية وزراعية وحرفية، ويؤثر في مجموعة واسعة من العمال، كالعمال الزراعيين غير المرتبطين بقطاعات التجارة أو الصناعة، والعاملين في مجال الأعمال الأسرية، والعاملين في الخدمة المنزلية، والعمال المؤقتين في الإدارات العامة.

لكنّ تطبيق سياسات الأجور لا يخلو من الإشكاليات، وذلك بسبب طبيعة أسواق العمل العربية التي تشوبها أوجه خلل متعدّدة، من قبيل ثنائية العمل الرسمي وغير الرسمي، وتضارب الأنشطة الاقتصادية التصديرية مع تلك المخصصة للاستهلاك المحلي، والفروقات في الأجور بين المواطنين وبين الأجانب، والفروقات بين العمالة الوطنية وبين العمالة المهاجرة، وعدم المساواة في الأجور بين النساء والرجال، والفروقات في الأجور بين القطاعين العام والخاص، وبين قطاع وآخر، وغير ذلك من المشاكل.

المنطقة يواجهون خطر التسريح أو خفض الأجور و/أو خفض ساعات العمل. وبحسب منظمة العمل الدولية والإسكوا، انخفضت ساعات العمل في المنطقة العربية بشكل حاد في عام 2020 لتصل إلى 12.8 في المائة من ساعات العمل في الربع الثالث من العام، أي ما يعادل 15 مليون وظيفة بدوام كامل¹. وتجدر الإشارة إلى أن الفئات الهشة المعرضة للمخاطر تأثرت بدرجة أكبر بهذه التداعيات، ويشمل ذلك العمال الفقراء واللاجئين والنازحين والعمال المهاجرين، والنساء والعمال الشباب، والعاملين في القطاع غير النظامي، وهم جميعاً من الذين لا تشملهم عادة برامج الحماية الاجتماعية.

جسيمة في أسواق العمل. وقد تأثرت قوى العمل سلباً بآثار الجائحة التي كبحت انطلاقة الأعمال الاقتصادية وضغطت على مستويات الأجور وطالت تأثيراتها معظم القطاعات التشغيلية.

وتشير التقديرات إلى أن ما مجموعه 39.8 مليون عامل في المنطقة العربية يعملون في القطاعات التي تم تحديدها على أنها الأكثر عرضة لخطر التوقف عن العمل، ومنها قطاعات التصنيع وتجارة الجملة والتجزئة والنقل وقطاعات المطاعم والفنادق والسياحة وغيرها من القطاعات الغنية بالوظائف. وهذا يعني أن حوالي ثلث السكان العاملين في

2. أوضاع الأجور وتداعياتها على العدالة الاجتماعية في دولة فلسطين

الشهر في المنطقة نفسها. أما في قطاع غزة، فقُدرت الزيادة المتوقعة في متوسط الأجر من 1,067 شيكلاً إلى 1,695 شيكلاً بالنسبة إلى المرأة، ومن 1,103 شيكلاً إلى 1,651 شيكلاً بالنسبة إلى الرجل. إن هذه النتائج تظهر أنّ تشريع الحد الأدنى للأجور لا يسهم في تقليص فجوة الأجور بين الجنسين في القطاع الخاص فحسب (كما كانت التوقعات في الضفة الغربية)، بل من شأنه أن يسدها بشكل كامل أيضاً (كما أشارت التوقعات في قطاع غزة)، وذلك على الرغم من تدني مستوى الأجور بشكل عام. وقد تؤدي الآثار الإيجابية الإجمالية لزيادة الحد الأدنى للأجور أيضاً إلى زيادة حوافز النساء للانضمام إلى القوى العاملة، وخاصة النساء الأقل تعليماً، واللواتي يرتفع معدل البطالة بينهن في غياب فرص العمل الكافية. وبالفعل، فقد بلغت معدلات المشاركة في القوى العاملة في عام 2019 – لمن تتراوح أعمارهم بين 15 و65 سنة – 18.1 في المائة للنساء، و69.9 في المائة للرجال³.

إلا أن القانون لم يطبق بشكل فعال في دولة فلسطين، وذلك لعدة أسباب أبرزها عدم إمكانية تطبيق الحد الأدنى للأجور في بعض القطاعات الاقتصادية التي لم تُلحظ ظروفها الخاصة في أثناء صياغة التشريع، حيث إنها غير قادرة على رفع الحد الأدنى للأجور

في ما يتعلّق بسياسات الأجور وتأثيرها على مستويات العدالة الاجتماعية، فإن المشكلة الأبرز في دولة فلسطين تتلخّص في تدني الأجور في القطاع العام عموماً، والقطاع الخاص خصوصاً، وعدم مواكبتها لمستوى معيشة العاملين وحاجات أسرهم. ويؤدي ذلك في نهاية المطاف إلى اشتداد وطأة الفقر في المجتمع الفلسطيني.

وقد جاء سنّ قانون الحد الأدنى للأجور في دولة فلسطين في عام 2012 استجابة للضغوط الاجتماعية التي تضاعفت مع أحداث الربيع العربي، ومع تزايد الأعباء الاقتصادية على الفلسطينيين، حيث جرت، برعاية منظمة العمل الدولية، مفاوضات بين ممثلين عن كل من الحكومة وأرباب العمل والعمال حول مسألة الأجور. وقد صدر عقب ذلك تشريع قانوني بشأن الحد الأدنى الوطني للأجور²، فتمّ تحديده عند مستوى 1,450 شيكلاً في الشهر، أي ما يعادل 450 دولاراً أمريكياً، أو 65 شيكلاً في اليوم (20 دولاراً أمريكياً)، أو 8.5 شيكل لساعة العمل الواحدة (2.64 دولاراً أمريكياً). وأشارت البيانات إلى أنّ تطبيق هذا التشريع بشكل فعال يساهم في رفع متوسط أجر المرأة في الضفة الغربية من 1,722 شيكلاً إلى 2,034 شيكلاً في الشهر، ورفع متوسط أجر الرجل من 2,795 شيكلاً إلى 2,868 شيكلاً في

2 قانون العمل رقم 7، 2000.

3 منظمة العمل الدولية، ILOSTAT.

(كالفياومين الذين يعملون يوماً بيوم ويتقاضون أجر اليوم الذي يعملون فيه فقط). فقد بلغت نسبة العاملين في العمل غير الرسمي 62 في المائة من إجمالي القوى العاملة في دولة فلسطين، منهم 59 في المائة في الضفة الغربية و51 في المائة في قطاع غزة⁵. كما أن العمال الذين يعملون بدون عقد عمل يشكلون 48 في المائة من العاملين في القطاع الخاص، وهم معرضون بشكل خاص للتسريح من دون إنذار مسبق أو إلى تخفيض رواتبهم. وبشكل عام، فإن ارتفاع نسبة العمالة غير الرسمية يجعل عمليات الإشراف والمراقبة والتفتيش (المراقبة تطبيق القانون) أمراً في غاية الصعوبة، كما أنه يؤدي إلى تزايد أعداد العمال الذين يدخلون في فئة الأفراد الأشد عرضةً للصعوبات الاقتصادية.

في ظل هذه التحديات كلها، جاءت جائحة كورونا لتضاعف المصاعب أمام سوق العمل الفلسطيني، إذ أشارت إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى انخفاض عدد العاملين بحوالي 12 في المائة، وذلك في الربع الثاني من العام 2020. وتسببت إجراءات الإغلاق بتغيُّب 30 في المائة من العاملين وانخفاض ساعات العمل الأسبوعية⁶. كما أظهرت الإحصائيات ارتفاعاً لمعدلات البطالة في دولة فلسطين، حيث وصلت إلى 30 في المائة في أثناء فترات الإغلاق، كما أنّ 42 في المائة من الأسر الفلسطينية فقدت نصف دخلها خلال هذه الفترة⁷.

للعاملين فيها. وهذه القطاعات تشمل مجالات السكرتارية، ورياض الأطفال، والمحال التجارية، والغزل والنسيج. كذلك يرجع عدم إنفاذ القانون كما يجب إلى ارتفاع معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية بشكل عام، وبالأخص في قطاع غزة الذي يعيش منذ فترة غير قصيرة تحت وطأة الحرب والحصار وإجراءات إغلاق المعابر والحدود، وهذا ما أضعف قدرة القطاع الخاص فيه على الاستمرار في العمل أو في خلق فرص عمل جديدة لتشغيل العاطلين عن العمل، فضلاً عن عجزه عن رفع الحد الأدنى للأجور للعاملين.

وفي هذا السياق، تشير التقديرات إلى أن 34 في المائة من العاملين في القطاع الخاص، أي ما يقدر بـ 126,500 فرد، يتقاضون أجوراً أقل مما هو مقرّر في قانون الحد الأدنى للأجور، وذلك بنسبة 29 في المائة بين الرجال و35 في المائة بين النساء. وبالتالي، فإن أي خسارة أو تخفيض في هذه الأجور الضئيلة أصلاً سيكون ذا تأثير بالغ على هذه المجموعة من العمال، مع ملاحظة أن ذلك التأثير سيكون أشدّ وطأةً على النساء تحديداً، إذ تميل أجورهن إلى أن تكون أقل من أجور الرجال بحوالي 20 في المائة⁴.

ويُضاف إلى ذلك مشكلة تزايد نسبة العمالة غير الرسمية في الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث باتت تضمّ قسماً لا يُستهان به من القوى العاملة

4 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020. Labour Force Survey: (April - 2020، June, 2020) Round, (Q2/2020). Press Report Labour Force Survey. <https://www.pCBS.gov.ps/site/512/default.aspx?lang=en&ItemID=3730>

5 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020. Labour Force Survey: (April - 2020، June, 2020) Round, (Q2/2020). Press Report Labour Force Survey https://www.pCBS.gov.ps/portals/_pCBS/PressRelease/Press_En_29-4-2021-workers-en.pdf

6 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020. Labour Force Survey: (April - 2020، June, 2020) Round, (Q2/2020). Press Report Labour Force Survey

7 ورقة عمل المجتمع المدني حول "أثر جائحة كورونا على فرص الشباب وتحولات الوظائف في سوق العمل".

يومي 3 و4 آذار/مارس 2021، قررت الحكومة الفلسطينية، في 23 آب/أغسطس 2021، رفع الحد الأدنى للأجور في دولة فلسطين لكافة القطاعات بنسبة 29.6 في المائة، ليصبح 1,880 شيكلاً (582 دولاراً أمريكياً)، أو 85 شيكلاً في اليوم، و10.5 شيكل للساعة. ودخل هذا التشريع حيز التنفيذ اعتباراً من بداية عام 2022.

وبفعل الحوار المستمر حول مسألة الأجور بين مختلف المعنيين، وبالاستناد إلى دراسات متخصصة حول الأجور قامت بها كل من وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية والقطاع الخاص والنقابات العمالية وبعض مؤسسات المجتمع المدني والخبراء في مجالات العمل في دولة فلسطين، وتنفيذاً للاتفاق بين الأطراف الثلاثة (الحكومة، أرباب العمل، العمال) خلال المؤتمر الوطني الأول للحوار الاجتماعي الذي عُقد

3. منهجية العمل

- (ب) الالتزام بالدقة في تعبئة البيانات المطلوبة لأداة التقييم بحيث تستند الأجوبة في الاستبيان على مرجعيات محددة وواضحة، كالقرارات والأنظمة والقوانين؛
- (ج) استصدار قرار من مجلس الوزراء بخصوص تشكيل الفريق الوطني، وذلك لأن التوصيات التي ستصدر عن التقييم تحتاج إلى صفة قانونية تلزم الوزارات بتطبيقها. كما أن ذلك يضمن استمرارية عمل الفريق بحيث لا تتأثر تشكيلته بأي تغيير حكومي قد يطرأ؛
- (د) مناقشة كل بند من بنود الاستبيان وربطها بتخصصات أفراد الفريق، وذلك لتحديد الأدوار والمهام وتوزيعها بشكل مناسب؛
- (هـ) توزيع أسئلة الاستبيان على أعضاء الفريق، كلّ بحسب تخصصه، وإرفاق التقرير النهائي بالوثائق المطلوبة التي تدعم الإجابات المقدّمة وتعبئتها.

وبناءً عليه، تم تقسيم أسئلة الاستبيان على أعضاء الفريق بحسب الجدول 1، وتم بعدها تحديد اجتماع آخر لإطلاع جميع أعضاء الفريق على الإجابات والتداول فيها والتوافق عليها.

تستعرض الفقرات التالية منهجية العمل على التقرير الوطني حول سياسة الأجور في دولة فلسطين.

بناءً على مخرجات ورشة العمل التي عُقدت في نيسان/أبريل 2021 حول استخدام الأداة التي طوّرتها الإسكوا لتقييم السياسات الوطنية حول الأجور وحماية العاملين في الدول الأعضاء، عيّنت وزارة العمل في دولة فلسطين الأستاذ عزمي عبد الرحمن، مدير عام الإدارة العامة لسياسات قطاع العمل، ممثلاً عنها، وذلك لتولي مسؤولية الإشراف على عملية التقييم والتنسيق مع الإسكوا خلال هذا المسار. كما شكلت الوزارة فريقاً وطنياً مؤلفاً من 14 عضواً يمثلون الوزارة والهيئات المعنية بسياسات الأجور للمشاركة في عملية التقييم. على أثر ذلك نظمت الإسكوا اجتماعاً افتراضياً في 2 آب/أغسطس 2021 لشرح عملية التقييم للفريق الوطني والإجابة على استفساراته.

بعد ذلك، عقد الفريق الوطني سلسلة من الاجتماعات في وزارة العمل إتفق فيها المشاركون على ما يلي:

- (أ) وضع مخطط تفصيلي وآلية عمل واضحة لسير عمل الفريق وكيفية القيام بالمهام المطلوبة منه؛

الجدول 1. توزيع الاستبيان بحسب الاختصاص

رقم السؤال	الجهة المسؤولة عن الإجابة
الأول	وزارة العدل
الثاني	مجلس الوزراء
الثالث	مجلس الوزراء
الرابع	وزارة العمل
الخامس	وزارة الحكم المحلي
السادس	وزارة العمل + وزارة التنمية الاجتماعية
السابع	وزارة العمل
الثامن	وزارة العمل + ديوان الموظفين العام + وزارة الحكم المحلي
التاسع	الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني + وزارة العمل
العاشر	وزارة العمل
الحادي عشر	وزارة الخارجية
الثاني عشر	وزارة العمل + منظمات المجتمع المدني
الثالث عشر	الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني + وزارة التنمية الاجتماعية + وزارة العمل
الرابع عشر	مجلس الوزراء
الخامس عشر	وزارة المالية + وزارة العمل
السادس عشر	وزارة العمل + وزارة التنمية الاجتماعية + ديوان الموظفين العام
السابع عشر	وزارة المالية + وزارة العمل
الثامن عشر	الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
التاسع عشر	مجلس الوزراء + وزارة العمل
العشرون	وزارة العمل
الواحد والعشرون	وزارة العمل + الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
الثاني والعشرون	الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني + وزارة العمل

4. استخلاص نتائج التقييم

- تهدف الفقرات التالية إلى جمع نتائج الاستبيان – أو العلامات التي تشكل نتيجة التقييم – وتحليل مدى توافق سياسة الأجور في دولة فلسطين مع مبادئ العدالة الاجتماعية، بالإضافة إلى تشخيص مواطن القوة والضعف الموجودة في كل مرحلة من مراحل سياسة الأجور، بدءاً بالتخطيط ومروراً بالتنفيذ ووصولاً إلى المتابعة والتقييم.
- الأسئلة العامة، وعددها 6. ويبلغ المجموع الأقصى للعلامات فيها: $6 \times 5 = 30$ نقطة.
- الأسئلة الخاصة، وتتوزع على ثلاث مراحل:
 - مرحلة التخطيط، وتضمّ سؤالين. ويبلغ المجموع الأقصى للعلامات فيها: $2 \times 5 = 10$ نقاط.
 - مرحلة التنفيذ، وتضمّ 9 أسئلة. ولهذه المرحلة وزن (weight) مضاعف، ولذلك تُضرب علاماتها باثنين. وعليه، يبلغ المجموع الأقصى للعلامات فيها: $2 \times (5 \times 9) = 90$ نقطة.

ألف. حساب علامات التقييم وتحليل النتائج

مرحلة المتابعة، وتضمّ 5 أسئلة. ولهذه المرحلة وزن (weight) مضاعف أيضاً، ولذلك تُضرب علاماتها باثنين. وعليه، يبلغ المجموع الأقصى للعلامات فيها: $2 \times (5 \times 5) = 50$ نقطة. وعليه، يبلغ المجموع الأقصى للعلامات 180 نقطة.

وجاءت العلامات للاستبيان الذي قدّمه الفريق الفلسطيني على الشكل التالي:

- (أ) الأسئلة العامة: 23 نقطة من المجموع الأقصى 30؛
- (ب) الأسئلة الخاصة بمرحلة التخطيط: 9 من المجموع الأقصى 10؛
- (ج) الأسئلة الخاصة بمرحلة التنفيذ: 60 من المجموع الأقصى 90؛
- (د) الأسئلة الخاصة بمرحلة المتابعة: 40 من المجموع الأقصى 50.

للوصول إلى نتيجة التقييم، قام فريق الإسكوا بوضع النقاط التي سجّلتها الإجابات على كل سؤال باستخدام نموذج احتساب النقاط المعتمد في منهجية التقييم (الجدول 2). وتُحتسب 5 نقاط كاملة لكل إجابة تلبي متطلبات العدالة الاجتماعية بشكلٍ وافٍ. ثمّ تُدرج العلامة نزولاً كلما كانت الإجابة أقلّ توافقاً مع تلك المتطلبات، وذلك وفق الآتي:

- إجابة تلبي المتطلبات إلى حدّ كبير: 5 نقاط.
- إجابة تلبي المتطلبات: 4 نقاط.
- إجابة تقارب المتطلبات: 3 نقاط.
- إجابة لا تلبي المتطلبات: نقطتان.
- إجابة لا تنطبق مع المتطلبات: نقطة.

وتتوزع الأسئلة على قسمين، وفق الآتي:

الجدول 2. احتساب نتائج التقييم التفصيلية والمجموع العام

الأسئلة الخاصة									الأسئلة العامة			
مرحلة المتابعة			مرحلة التنفيذ			مرحلة التخطيط			النقاط	إجابة الفريق	رقم السؤال	
النقاط	إجابة الفريق	رقم السؤال	النقاط	إجابة الفريق	رقم السؤال	النقاط	إجابة الفريق	رقم السؤال				
3	يقارب المتطلبات	18	4	يلبي المتطلبات	9	5	يلبي المتطلبات إلى حد كبير	7	4	يلبي المتطلبات	1	
4	يلبي المتطلبات	19	4	يلبي المتطلبات	10	4	يلبي المتطلبات	8	4	يلبي المتطلبات	2	
5	يلبي المتطلبات إلى حد كبير	20	3	يقارب المتطلبات	11				4	يلبي المتطلبات	3	
4	يلبي المتطلبات	21	4	يلبي المتطلبات	12				4	يلبي المتطلبات	4	
4	يلبي المتطلبات	22	4	يلبي المتطلبات	13				4	يلبي المتطلبات	5	
			3	يقارب المتطلبات	14				3	يقارب المتطلبات	6	
			3	يقارب المتطلبات	15							
			2	لا يلبي المتطلبات	16							
			3	يقارب المتطلبات	17							
20			30						9			23
	2			2			1			1	الوزن/ weight	
	40			60			9			23	المجموع النهائي	
132											المجموع العام	

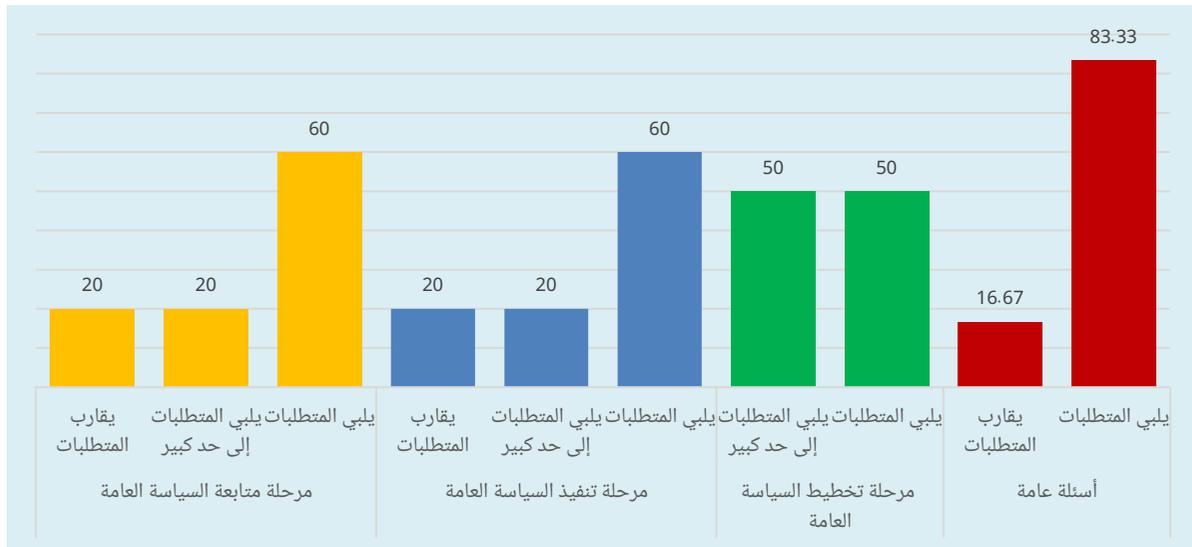
ويمكن أيضاً التمعن في هذه النتائج من خلال (الشكل 2) الذي يُظهر أن هذا التوافق يعود بدرجة كبيرة إلى أن الرؤية العامة والأطر المؤسسية والقانونية (الأسئلة العامة) ومرحلة صياغة سياسة الأجور تستوفي مجموعة مهمة من الشروط التي تدعم مبادئ العدالة الاجتماعية، وذلك مقارنة بمراحل التنفيذ والمتابعة التي تعاني من بعض الشوائب كما ستبين الفقرات التالية.

وفي هذه الحالة، يساوي "بارومتر العدالة الاجتماعية" لسياسة الأجور في دولة فلسطين مجموع النقاط المسجلة، أي $(23+9+60+40) = 132$ نقطة، وذلك من مجموع النقاط الأقصى البالغ 180 نقطة، مما يدل على توافق جيد نسبياً لسياسة الأجور في دولة فلسطين مع ركائز العدالة الاجتماعية، ملتبئةً بذلك حوالي 73 في المائة من المتطلبات (الشكل 1).

الشكل 1. بارومتر العدالة الاجتماعية للأجور في دولة فلسطين



الشكل 2. رسم مقارنة حول مدى استيفاء متطلبات العدالة الاجتماعية في جميع الأسئلة



الإجابات (4.5 في المائة) لا تلبي المتطلبات بشكل واف (الشكل 3).

باء. تحليل الإجابات على أسئلة الاستبيان

وتحلّل الفقرات التالية بشكل تفصيلي الأجوبة التي أدلى بها فريق التقييم الوطني في دولة فلسطين على اثنين وعشرين سؤالاً حول الرؤية العامة والأطر المؤسسية الوطنية التي تخضع لها سياسة الأجور وكيفية إدماجها قضايا العدالة الاجتماعية، وكذلك حول قضايا أخرى تتصل بمسار تخطيط السياسات

أظهر التقييم أنّ 59 في المائة من الإجابات التي تقدّم بها الفريق الفلسطيني – والتي تتعلق بجوانب مختلفة من سياسة الأجور – تلبي متطلبات العدالة الاجتماعية، و27 في المائة منها تقارب تلك المتطلبات، فيما يلبي 9 في المائة منها فقط المتطلبات إلى حد كبير. وتبقى نسبة ضئيلة من

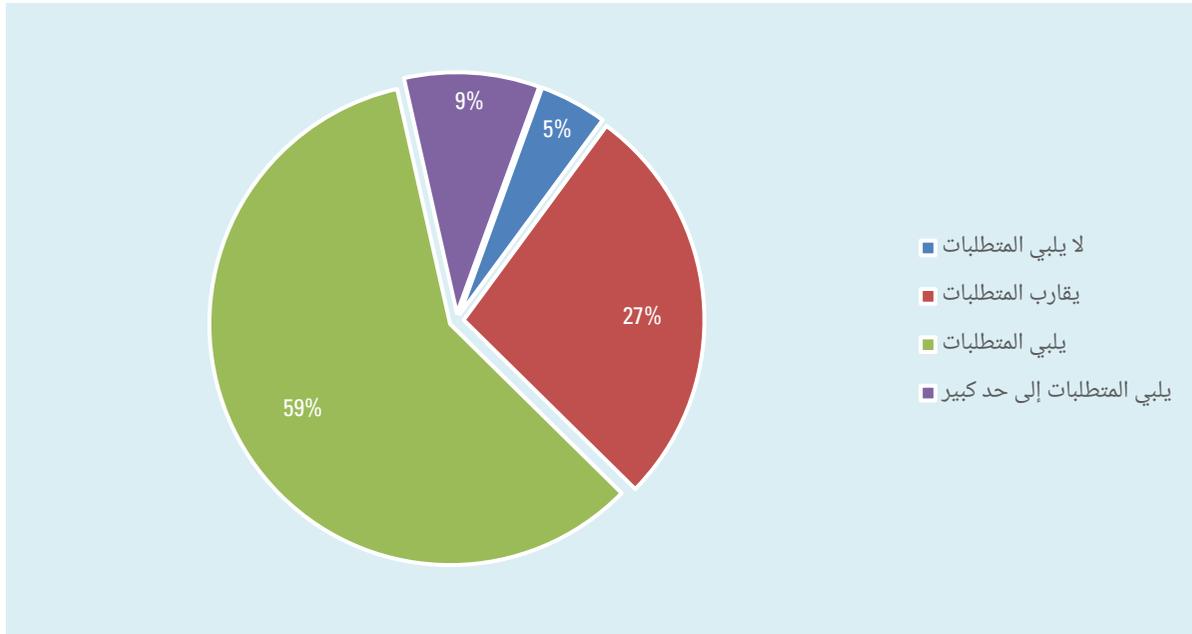
المعدّل على الحقوق والحريات الأساسية، وعلى حق العمل وتنظيم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع، وبما يوفر للعمال الرعاية الصحية والاجتماعية. وتعمل دولة فلسطين على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان (المرفق الثاني). كما أن خطة التنمية الوطنية (2021-2023) تشير بشكل صريح إلى التزام الحكومة بإيجاد حلول للقضاء على الفقر، وضمان المساواة بين أبناء المجتمع في الحصول على الخدمات الأساسية، والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات، بالإضافة إلى تمكين الشباب والنساء والفتيات وإدماج قضاياهم في السياسات الوطنية والقطاعية كافة.

الوطنية للأجور وكيفية تنفيذها ومتابعتها. كما تقدّم أمثلة عن أسس التعليل التي تم الاستناد إليها في عملية التقييم.

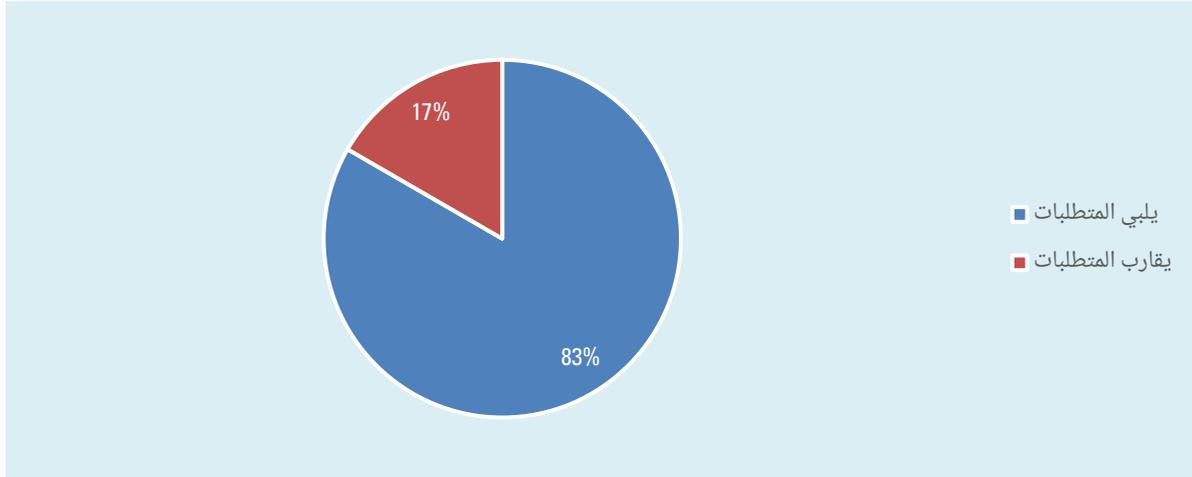
1. الأسئلة العامة: الرؤية والأطر المؤسسية لإدماج قضايا العدالة الاجتماعية

يشير الشكل 4 إلى أن مبادئ العدالة الاجتماعية مدمجة بشكل واضح وصريح في الرؤية العامة لدولة فلسطين حول سياسة الأجور، وكذلك في أطرها المؤسسية والتشريعية (الأسئلة 1 إلى 6) ذات الصلة. إذ تراعي تلك الرؤية مبادئ العدالة الاجتماعية بنسبة 83 في المائة. وقد نص القانون الأساسي الفلسطيني

الشكل 3. نسبة إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية: النتيجة الكلية (22 سؤالاً)



الشكل 4. نسبة إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في الرؤية والأطر المؤسسية الوطنية



الثروات غير المتجددة وترعى شؤون حماية الطبيعة وتنظم استخدامات الأراضي وتصنيفها. وفي السياق نفسه، تضمنت خطة التنمية الوطنية المشار إليها الأولويات السياسية التي تهدف إلى ضمان حقوق الأجيال المقبلة وحصولها على فرص التعليم وتوفير البيئة الصحية الآمنة لها. في هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن التقييم يلحظ أن وجود دولة فلسطين تحت الاحتلال يبقى المعيق الأكبر أمام الحفاظ على الموارد المتاحة، وخاصة ما يتعلق بالبيئة البحرية والساحلية والمحميات الطبيعية.

وتسعى الحكومة الفلسطينية إلى تحقيق الاستقلال الاقتصادي من خلال تعزيز مقومات الاقتصاد الفلسطيني وتوفير بيئة استثمارية ملائمة تساعد على تطوير الصناعة والقطاعات الإنتاجية الواعدة، مع ما يرافق ذلك عادةً من توفير فرص عمل لائقة، لا سيما للداخلين حديثاً إلى سوق العمل. وفي خضم هذا المسعى، فإن الحكومة تلحظ أهمية تعزيز قيم تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة، وتأمين مستقبل أفضل للشباب الفلسطيني على

وتولي خطة التنمية نفسها أهمية كبرى لتحقيق النمو الشامل في إطار مستدام يحترم البيئة ويصونها، وذلك من خلال مجموعة من التدخلات التي تستهدف الاستجابة للتحديات البيئية الراهنة، ومنها: ضبط معدلات التلوث، والتكثيف مع ظاهرة التغير المناخي، والتخفيف من انبعاثات غازات الدفيئة، وتعزيز الإدارة المتكاملة للنفايات الصلبة والخطرة، والتوسع في تقنيات إدارة المياه ومعالجتها وإعادة استخدامها، والإدارة المستدامة للموارد الطبيعية وحمايتها، والمحافظة على التنوع الحيوي، والحفاظ على المحميات الطبيعية، وزيادة رقعة المساحات الخضراء.

وأكدت المادة (33) من القانون الأساسي على أن البيئة النظيفة حق من حقوق الإنسان مما يوجب الحفاظ على البيئة الفلسطينية وحمايتها من أجل أجيال الحاضر والمستقبل. وتضمنت المادة (94) من القانون الأساسي لعام 2003 نصاً ينظم منح الامتيازات والالتزامات المتعلقة باستغلال موارد الثروة الطبيعية والمرافق العامة. وثمة أيضاً عدد من القرارات والمراسيم التي تضبط عملية استهلاك

يتناول قانون العمل الفلسطيني في موادّ عدّة منه حق العامل بالأجر وكيفية إعمال هذا الحقّ بعدالة وإنصاف وذلك بصورة تحفظ الحقوق وتسهم في تعزيز النشاط الاقتصادي. ويمكن الحديث بشكل خاصّ عن المادة (86) الناظمة لعمل "اللجنة الوطنية للأجور" والمادة (89) التي تحدّد قيمة الحد الأدنى للأجور. تتشكل لجنة الأجور من عدد متساو من ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال. وتجتمع اللجنة دورياً (مرّة واحدة على الأقلّ سنوياً)، أو عند الضرورة بناءً على طلب من رئيسها أو من ممثلي أي من أطرافها الثلاثة. وتُعنى اللجنة بشكل أساسي بمهام (1) دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأن ذلك إلى مجلس الوزراء؛ (2) وتحديد قيمة الحد الأدنى للأجور، على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء. وقد تمت مناقشة الحد الأدنى للأجور وتوقيع الورقة الرسمية حوله من قبل أعضاء اللجنة الوطنية للأجور في شهر آذار/مارس 2021، وذلك بعد حوار دام عامين بين أطراف الإنتاج الثلاثة.

وتعزز السياسة العامة اللامركزية في دولة فلسطين مبادئ العدالة الاجتماعية، لا سيما قانون الهيئات المحلية رقم 1 للعام 1997 وتعديلاته، وقانون انتخاب الهيئات المحلية وتعديلاته. حيث تقوم وزارة الحكم المحلي بإقرار العديد من السياسات التي تتوجّه مباشرة إلى خدمة الفئات المهمشة وتعزز قيم العدالة والإنصاف في الخدمات المقدّمة إليهم. ويشمل ذلك، على سبيل المثال: سياسة التخطيط التنموي، وسياسة المشاركة المجتمعية، وسياسة تعزيز حيازة المسكن للبدو، والإطار السياساتي لحقوق المواطنين في المناطق المهمشة المسماة "ج". كما ترعى الوزارة العديد من المشاريع التي تستهدف الفئات والمناطق المهمشة، مثل المشاريع الموجهة إلى المهتمشين خلف الجدار، ومشاريع الإنماء في منطقة الأغوار، والمناطق الريفية النائية. وقد استحدثت

الصعيد المهني. كما تلتزم الحكومة بالعمل على توفير تعليم جيد وشامل للجميع، مع التركيز على التعليم المبكر للأطفال، وتحسين نسب الالتحاق المدرسي والبقاء في التعليم (الحدّ من التسرّب)، وتحسين جودة الخدمات التعليمية، وتسهيل التحاق الخريجين بسوق العمل. وتسعى أيضاً إلى توفير خدمات رعاية صحية شاملة وذات جودة عالية، على أن تكون متاحة للجميع بشكل عادل ومُنصف. كما تسعى الحكومة إلى تأمين مقومات الصمود للمواطنين في أرضهم، لا سيما في ظروف الاحتلال، وذلك من خلال توفير الأمن والأمان، وتعزيز سيادة القانون، وتوفير الاحتياجات الأساسية للتجمعات السكانية، والنهوض بالزراعة والمجتمعات المرتبطة بها، وحماية الهوية والتراث الثقافي الفلسطيني.

ويفحص التقييم اعتماد النهج التشاركي في تنسيق القضايا المرتبطة بسياسة الأجور. وفي السياق الفلسطيني، أظهر التقييم أنّ المؤسسات والوزارات تتعاون بشكل فعال من أجل إدماج العدالة الاجتماعية في السياسات التي تستهدف العمل وحماية العمال. وأبرز ملامح هذا النهج التشاركي هو وجود لجنة استشارية ثلاثية يرأسها وزير العمل وتتشكل من عدد متساو من أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال). وتُعرف هذه الهيئة بـ "لجنة السياسات العمالية" ومهمتها تقديم المشورة إلى المعنيين بشأن السياسات الخاصة بالتشغيل والتدريب والتوجيه على الصعيد المهني. وإلى جانب ذلك، تنشط اللجنة الاستكشافية لإعادة تفعيل قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2016، والتي جرى تشكيلها بقرار من مجلس الوزراء في عام 2020. وتتضمّن اللجنة الاستكشافية كذلك ممثلين عن الحكومة والعمال وأصحاب العمل. وقد عقدت هذه اللجنة إلى الآن ثلاثة عشر اجتماعاً استكشافياً لمناقشة الملاحظات والمطالب المتعلقة بقانون الضمان الاجتماعي وخلصت إلى جملة من التوصيات الفنية.

وزارة التنمية الاجتماعية مثلاً لتعزيز قدرات المسؤولين في مجال الرعاية الاجتماعية بحيث تراعي الخطط والسياسات والبرامج قضايا النوع الاجتماعي والإعاقة وتمكين النساء وحماية الأطفال وكبار السن وتعزيز قدرات الشباب، فإنه لا تزال هناك حاجة إلى توفير التدريب والموارد اللازمة لذلك بشكل مستدام، خاصة لأعضاء اللجان المتخصصة التي يطرأ التغيير على هيكلتها بصورة دائمة.

2. الأسئلة المتخصصة: تخطيط السياسة العامة للأجور

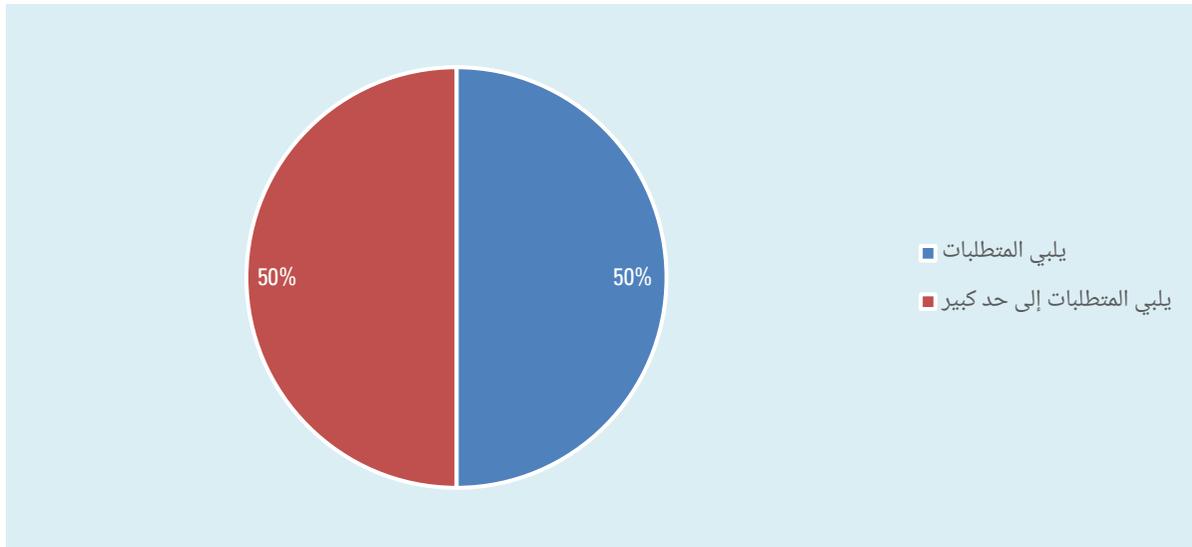
بالنسبة إلى مرحلة التخطيط (أي في ما يخص السؤالين 7 و8)، تراوح مدى إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في سياسة الأجور الفلسطينية بين درجة "يلبي المتطلبات إلى حد كبير" (50 في المائة) وبين درجة "يلبي المتطلبات" (50 في المائة)، وذلك كما يُظهر الشكل 5.

الوزارة هيئة باسم "الإدارة العامة للتنمية الاقتصادية المحلية" وكلفتها بمهمة مأسسة البيئة الاقتصادية المحلية لتكون مواتية ومحفزة لزيادة فرص العمل، وتنظيم عمل القطاعات غير الرسمية على المستوى المحلي.

ويجري العمل على تعديل المواد القانونية المرتبطة بقضايا العدالة الاجتماعية، مثل بعض النصوص في قانون الانتخابات المتعلقة بمشاركة المرأة (الكوتا النسوية)، أو المحددة للسُّ القانوني للترشح (ليوائم فئة الشباب). وتشير المادة (28) من قانون الهيئات المحلية إلى أنه يجوز لمجلس الهيئة المحلية، بمصادقة الوزير، أن يخفض مقدار العوائد أو الرسوم المفروضة على أي شخص، أو أن تُشطب، بسبب الفقر.

لكنّ التقييم أظهر نقصاً في توفر القدرات والكفاءات اللازمة لتطوير سياسات وبرامج تحقق مبادئ العدالة الاجتماعية. فعلى الرغم من الاهتمام الكبير الذي توليه

الشكل 5. نسبة إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في مرحلة تخطيط سياسة الأجور



لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة"، وهي تضم مجموعة من المؤسسات والهيئات غير الحكومية المعنية بالإعاقة. وتعمل هذه اللجنة بالشراكة مع الإدارة العامة للتشغيل في وزارة العمل للتأثير على مجموعة من رجال الأعمال وأصحاب الشركات وحثهم وتشجيعهم على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير فرص عمل لائقة لهم، وخاصة في المواقع الأكثر تهميشاً في الضفة الغربية؛

(ج) وتلزم المادة (13) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000 أصحاب العمل بتشغيل عدد من العمال ذوي الإعاقة المؤهلين وذلك في أعمال تتناسب مع إعاقاتهم بنسبة لا تقل عن 5 في المائة من حجم القوى العاملة في المنشآت الخاصة؛

(د) كما جعل ديوان الموظفين تعزيز عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة أحد أولويات برامجه الرئيسية ضمن الخطة الاستراتيجية للخدمة المدنية للأعوام 2017-2022، وذلك من خلال جملة من الأنشطة التي تضمن ضبط عملية تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة وفق القانون، وضمان حقهم في التوظيف بصورة منصفة وعادلة. وقد بلغ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في الدوائر الحكومية ممن عُيّنوا وفق بند التعيين الدائم أو بند العقود أو الفياومة 1,055 موظفاً؛ وفي ما يخص الفئات الاجتماعية الأخرى، تحظر المادة (93) من قانون العمل تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشرة. أما المادة (95) فتحظر عمل الأحداث في الصناعات الخطرة أو الأعمال الليلية أو خلال الأعياد الرسمية أو الدينية أو في أيام العطل الرسمية. كما يحظر القانون عملهم ساعات إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج، أو في الأماكن البعيدة عن العمران؛

(و) ويحظى كبار السن أيضاً باهتمام وزارة التنمية الاجتماعية في دولة فلسطين، إذ ضمت خطتها

فقد أظهر التقييم أن عملية تصميم سياسة الأجور تتبع أسلوباً تشاركياً يلبي المتطلبات بامتياز. وثمة عدة أمثلة عن تعاون وزارة العمل مع الجهات غير الحكومية بهدف اتخاذ القرارات المناسبة والمستندة إلى البيانات الدقيقة في ما يتعلق بالأجور وأوضاع العمال. ومن هذه الجهات لجنة السياسات العمالية، ولجنة الأجور، واللجنة الاستكشافية لإعادة موضوع الضمان، ومجلس إدارة الضمان الاجتماعي، ومؤتمر الحوار الاجتماعي حول سياسة الأجور الذي يضم أيضاً ممثلين عن المجتمع المدني. كما تم إنشاء فرق فرعية تضم الأطراف المعنية لدراسة مدى نجاح قانون الحد الأدنى للأجور الجديد، ومنها لجنة المدارس الخاصة ورياض الأطفال، ولجنة دراسة القطاعات الضعيفة والأكثر تضرراً من جائحة كورونا.

كما أظهر التقييم أن الحكومة تعتمد على مقاربة شاملة قائمة على مبدأ الحقوق في صياغة سياسة الأجور. وثمة عدة أمثلة حول كيفية تنفيذ هذه المقاربة بصورة عملية:

(أ) فقد تم تشكيل لجنة وطنية برئاسة وزارة العمل في العام 2012 وذلك للاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي في مجال العمل. وتسعى هذه اللجنة إلى بلورة وتبني إطار مفاهيمي سياساتي يهدف إلى تعزيز مشاركة النساء اقتصادياً، وإزالة التمييز بين الرجال وبين النساء في العمل، ومواجهة حالات عدم المساواة في مجال التشغيل وفرص العمل؛

(ب) وفي ما يخص قضايا الإعاقة وشؤون الأفراد الذين يعانون منها، فقد تم توقيع مذكرة تفاهم بين وزارة العمل وبين بنك فلسطين بهدف تمويل مشاريع صغيرة ومتناهية الصغر يديرها أشخاص من ذوي الإعاقة وذلك في عام 2017. كما شكّلت لجنة وطنية خاصة لإدارة وتنفيذ مشاريع صغيرة ومتناهية الصغر للأشخاص ذوي الإعاقة وتعرف بـ "التحالف الوطني الفلسطيني

(ب) تفعيل الفرق التابعة للإدارة العامة للتفتيش في الوزارة وذلك لضمان تنفيذ القرار بداية عام 2022؛

(ج) تفعيل الحوار الاجتماعي حول دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة في تنظيم ومساعدة القطاعات المهنية الضعيفة التي تعاني خلالاً في تطبيق الحد الأدنى للأجور. ويخص هذا الحوار أيضاً وزارة التربية والتعليم، وقد جرى بالفعل إعداد استبيان شامل بدراسة أوضاع العمل في المدارس الخاصة ورياض الأطفال وذلك بهدف تنظيم هذا القطاع وتحفيزه؛

(د) العمل مع منظمة العمل الدولية على دراسة أوضاع حضانات الأطفال وتنظيم العمل بها وذلك لمساعدة النساء وتحفيز مشاركتهن في سوق العمل وضمان حقوق العاملات في الحضانات ولا سيما في الحصول على الحد الأدنى للأجور؛

(هـ) إعادة إطلاق مشروع الضمان الاجتماعي وتفاذي الإخفاق السابق فيه؛

(و) عقد مؤتمر الحوار الاجتماعي الأول في آذار/مارس 2021 لمناقشة قضايا متصلة بالحد الأدنى للأجور والعمل اللائق والضمان الاجتماعي وضمان حقوق العاملين، وذلك بالتشاور مع النقابات العمالية وأصحاب العمل والمجتمع المدني ومراكز بحثية متخصصة حيادية. وقد قدمت كل هذه الأطراف أوراق عمل ودراسات خاصة بهذه الجوانب؛

(ز) وضع خطة تنفيذية شاملة لتطبيق القانون الجديد للحد الأدنى للأجور وذلك تحت مظلة لجنة الأجور الوطنية؛

(ح) مشاركة جميع الأطراف المعنية في اللجنة المختصة بالضمان الاجتماعي واللجنة المختصة بالعمل اللائق وشروط السلامة والصحة المهنية.

الاستراتيجية 2017-2022 سياسات وبرامج تهدف إلى تقديم خدمات الإيواء والرعاية الصحية والاجتماعية لهم من دون تمييز. بالإضافة إلى ذلك، تشرف الوزارة على كافة المراكز الاجتماعية التي لها علاقة بفئة المسنين، وتعمل على توفير البيئة القانونية الداعمة لحقوقهم ونشر الوعي المجتمعي حولها، وذلك لتضمن لهم الحياة الكريمة. ويوجز المرفق الثالث من هذا التقرير أهم البرامج التي تقدمها وزارة التنمية الاجتماعية لكبار السن.

3. الأسئلة المتخصصة: تنفيذ السياسة العامة للأجور

يُظهر الشكل 6 أن إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في مرحلة تنفيذ سياسة الأجور (أي ما يتعلق بالأسئلة 9 إلى 17) يستوفي الشروط المطلوبة (أي إن الإجابات نالت تقدير "يلبي المتطلبات") بحوالي 60 في المائة. فبحسب الإجابات، يراعي تنفيذ سياسة الأجور مبدأ "عدم إهمال أحد"، كما يضمن إلى حد ما المساواة وتكافؤ الفرص والدمج الاجتماعي بين الشرائح المجتمعية المختلفة والمشاركة الفعالة (تحديداً الأسئلة 9 و10 و11 و12). وقد علل فريق التقييم الوطني هذه النتيجة بإقرار سياسة الحد الأدنى للأجور وفق الصيغة الجديدة التي رفعت الحد الأدنى للأجور في عام 2021 إلى 1,880 شيكلاً، بالإضافة إلى مؤشرات إيجابية مهمة مثل:

(أ) تشكيل لجنة دراسة القطاعات الضعيفة والأكثر تضرراً من كورونا، وهي لجنة تتفحص أوضاع القطاعات التي يمكن أن تواجه صعوبة في تطبيق الحد الأدنى الجديد، وتعمل على مساعدتها وتحفيزها وتحسين شروط السلامة والصحة المهنية الخاصة بها؛

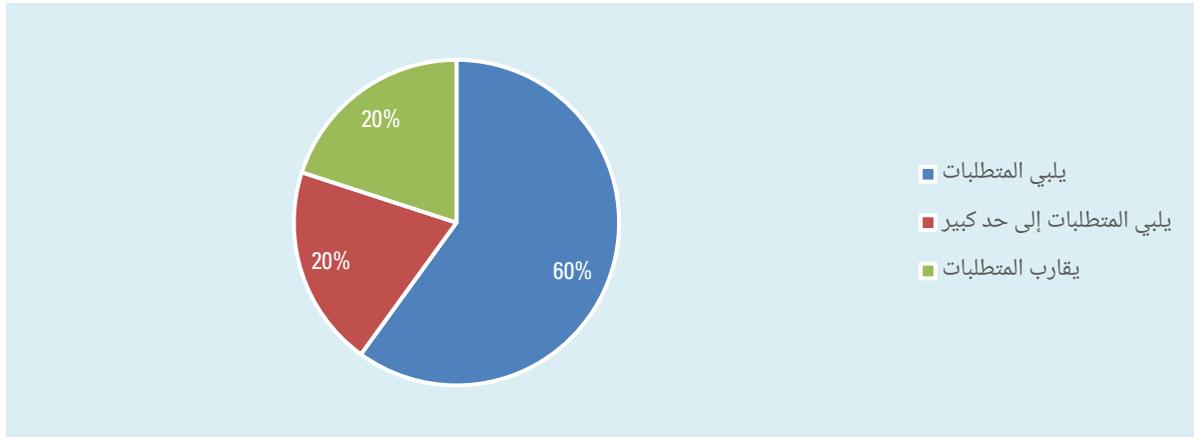
جار على تدريب القضاة المختصين في هذا المجال. كما أنه ثقة مسار مواز يهدف إلى انتزاع حقوق العاملين داخل الخط الأخضر حيث يجري استغلال الطبقة العاملة الفلسطينية هناك وسلبها حقوقها، غير أن ظروف الاحتلال الجائرة تمثل التحدي الأكبر في هذا المجال.

وعلى صعيد آخر تنفذ وزارة التنمية الاجتماعية برامج محلية تراعي فيها تطبيق مبادئ العدالة والمساواة، مثل برنامج التمكين الاقتصادي الهادفة إلى إقامة مشاريع مدرة للدخل، وبرنامج التشغيل والتأهيل المهني للشبان والشابات من أبناء الأسر الفقيرة. وتراعي الوزارة في مشاريعها الاعتبارات المتعلقة بعدم التمييز، إذ تستهدف هذه المشاريع الإناث والذكور على حد سواء، وتتوجه كذلك إلى الرياديين والشباب الداخلين حديثاً إلى سوق العمل والفئات المهمشة والضعيفة والأسر على اختلاف توزيعها الجغرافي (قرى، مدن، مخيمات، أغوار، القدس ومناطق ج، قطاع غزة). وتقوم الوزارة بالتنسيق مع المؤسسات الشريكة لتقييم كافة المشاريع التي تم تنفيذها محلياً وذلك للتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة. وتشير أغلب النتائج إلى نسبة نجاح تفوق 80 في المائة في هذه المشاريع.

وبحسب التقييم، يجري تنفيذ سياسة الحد الأدنى للأجور وحماية العاملين على جميع الأراضي الفلسطينية بشكل يلبي متطلبات العدالة الاجتماعية، كما يجري العمل على وضع السياسات الكفيلة بتنفيذ هذه السياسة في جميع المناطق (السؤال 13). وقد تم كذلك تحديد القطاعات الضعيفة التي لا تطبق الحد الأدنى للأجور، ومنها قطاع رياض الأطفال والمدارس الخاصة، وقطاع الغزل والنسيج، وقطاع الخدمات المهنية. وفي هذا الصدد، تم إعداد تقرير متكامل حول واقع هذه القطاعات والتحديات التي تواجهها والسياسات الكفيلة بتمكينها وتطويرها بحيث تكون قادرة على الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القريب العاجل.

كما تنفذ وزارة العمل في دولة فلسطين حملات تفتيش في جميع المحافظات للتأكد من التزام المؤسسات العاملة بدفع الحد الأدنى للأجور لموظفيها، بالإضافة إلى مراقبة توفّر شروط السلامة والصحة المهنية. ولدى الوزارة إدارة متخصصة تقوم بالتواصل مع أصحاب العمل لحماية حقوق العاملين والدفاع عنها وحل القضايا والإشكاليات العمالية. كما تم التوافق مع الهيئات القضائية على تشكيل محاكم متخصصة لحل القضايا والنزاعات العمالية، والعمل

الشكل 6. نسبة إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في مرحلة تنفيذ سياسة الأجور



وأخيراً يشير التقييم إلى مقارنة سياسة الأجور في دولة فلسطين لمتطلبات العدالة الاجتماعية في ما يتعلق بالموازنات المرصودة لتنفيذ مشاريع حمائية ورعاية. ولكنه يُظهر في الوقت عينه عدم استيفاء المتطلبات في ما يتعلق بوضع خطط للتدريب على الكفاءات لإدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في عمل الهيئات الحكومية ذات الصلة. وفي العادة، فإن مثل هذه الخطط التدريبية تستهدف الموظفين الذين يشاركون في المهام المتعلقة بمختلف جوانب سياسات الأجور. ويستدعي هذا الخلل إيجاد مصادر تمويل مستقرة تضمن استدامة تمويل مشاريع التدريب هذه (خصوصاً مع تغيّر الموظفين)، بالإضافة إلى تحديد ميزانية كافية لتلبية الاحتياجات المطلوبة لرفع كفاءات الموارد البشرية في ما يتعلق بإدماج مبادئ العدالة الاجتماعية.

4. الأسئلة المتخصصة: متابعة السياسة العامة

يُظهر التقييم أن إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في مرحلة متابعة سياسة الأجور في دولة فلسطين (الأسئلة 18 إلى 22) يتبع نمطاً مماثلاً لمرحلة التنفيذ التي سبقت الإشارة إليها، إذ إن نسبة تلبية المتطلبات في هذا الصدد لا تتجاوز 60 في المائة (الشكل 7). وبشكل خاص، يمكن الإشارة إلى أن جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني يُصدر بيانات حول القوى العاملة ومعدلات الأجور في دولة فلسطين بصورة دورية، أي إنه ثمة مؤشرات توفر المعلومات اللازمة لرصد وتقييم بعض الجوانب الأساسية لسياسة الأجور وبرامج التمكين الاقتصادي. ويتم تحديث هذه البيانات بانتظام⁸. لكنّ الإجابات لا تشير إلى الإطار المؤسسي الذي تتم فيه عملية تقييم سياسة الأجور والفاصل الزمني بينها.

من ناحية أخرى يُظهر التقييم أن 20 في المائة من مؤشرات الأداء في مرحلة تنفيذ سياسة الأجور تقارب متطلبات العدالة الاجتماعية.

فعلى سبيل المثال، صادقت الحكومة على إحدى عشرة معاهدة وبروتوكولاً تشدد على معايير ومبادئ حقوق الإنسان واحترام الحريات الأساسية. واعتمدت المبادئ التوجيهية لحقوق الإنسان في ما يخص تنفيذ سياسة الأجور لكن لم يرد في الإجابات أي مؤشر حول وضع آلية مساءلة لضمان التزام السياسات بالاتفاقيات المصادق عليها.

وفي سياق متصل، تبين الإجابة على السؤال 14 أن السياسة العامة تتضمن إشارة واضحة إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة وإن بصورة عامة، وذلك من خلال المحور الثالث من خطة التنمية الوطنية (2021-2023) الذي يتناول الأولويات التنموية المختلفة والسياسات ذات الصلة. لكنّ هذا المحور من الخطة لا يتطرق إلى تحقيق الهدف العاشر من أهداف التنمية المستدامة ولا يشير إلى مقاصده بشكل صريح، ولا سيما ما يتعلق بالمقاصد 1-10 و 2-10 و 3-10 و 4-10. ويعلل التقييم ذلك بأن تنفيذ هذا الهدف جزء من تنفيذ سائر أهداف التنمية المستدامة التي تركز على المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بينهما، وعلى الحق في العمل اللائق وتكافؤ الفرص، وهي أهداف توليها خطة التنمية الوطنية اهتماماً كبيراً من خلال سياساتها المتعلقة برفع الحد الأدنى للأجور. كما أشار الفريق إلى أهمية المادة (9) من القانون الأساسي والذي ينص على تساوي الفلسطينيين أمام القانون والقضاء وأن لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة.

أيضاً مع المؤسسات غير الحكومية مثل معهد "ماس" الذي يُجري دراسات لرصد وتقييم سياسات الأجور ومشاريع الضمان الاجتماعي، ويوفّر بيانات مهمة يمكن الاستفادة منها إلى جانب بيانات مركز الإحصاء.

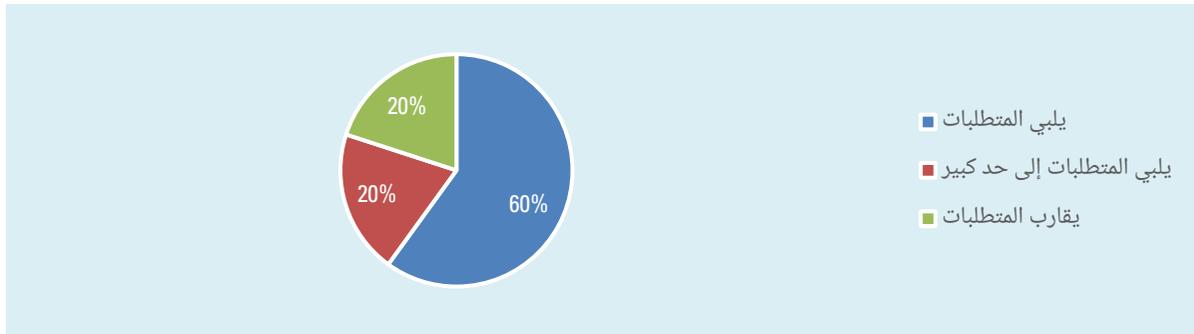
وفي ما يتعلق بالسؤال الأخير، فإنّ جهاز الإحصاء يُصدر بانتظام البيانات المطلوبة حول المؤشرات الأساسية للقوى العاملة والتغيّرات التي تطرأ عليها ويقوم بنشرها على الروابط الإلكترونية التابعة له، مما يتيح للمعنيين دراسة وضع سوق العمل والأجور بصورة معمّقة. في السياق نفسه، تقوم وزارة العمل بنشر معلومات مفصلة ودقيقة عن سياسات الأجور وسوق العمل، وذلك من خلال رابط نظام معلومات سوق العمل⁹ الذي يوفر بيانات ومعلومات دقيقة وحديثة عن جانبي العرض والطلب. وتساعد هذه المعلومات متّخذي القرار وأصحاب الأعمال والأفراد في التعرّف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية والمهارات والتخصصات المرغوبة في سوق العمل. وتساعد المعنيين كذلك في رسم سياسات تُظمّ التعليم والتدريب والتشغيل، علاوة على مساعدة الأفراد على اختيار نوع التعليم والتدريب الملائم لقدراتهم ولاحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية. كما أن الوزارة بصدد إطلاق موقع إلكتروني جديد هو موقع مرصد للتشغيل، وذلك من أجل مواكبة الاحتياجات في سوق العمل والتخطيط للوظائف والمهن المطلوبة مستقبلاً.

من جهة أخرى يشير التقييم إلى إدماج نتائج الرصد والتقييم في التخطيط المستقبلي، وتضمّنه الدروس المستفادة من عمليات التقييم السابقة، حيث تقوم السلطات بمراجعة سنوية حول مدى الإنجاز والتقدم المحقّق في خطة التنمية الوطنية. ويتمّ على إثر ذلك وضع السياسات والأهداف والغايات الوطنية المُحدّثة والتي يجب تنفيذها خلال العام التالي. ويجري إعداد هذه السياسات وتقييمها وفق الخطوات الإجرائية التالية:

- (أ) إعداد وتطوير أجندة السياسات الوطنية؛
- (ب) إعداد وتطوير الخطط الاستراتيجية القطاعية؛
- (ج) إعداد إطار النتائج الاستراتيجي؛
- (د) إعداد خطط العمل المرتبطة بالنتائج (الخطط التنفيذية)؛
- (هـ) جمع البيانات؛
- (و) إجراء التحليل وإعداد تقارير المتابعة؛
- (ز) المصادقة على التقارير ونشرها.

وتجدر الإشارة إلى أنّ مرحلة متابعة سياسات الأجور تستوفي مبدأ التشاركية إلى حد كبير (كما في مرحلتَي التخطيط والتنفيذ)، وذلك من خلال عمل لجنة الأجور التي تضم أطراف الإنتاج الثلاثة بواقع خمسة ممثلين عن كل من أصحاب العمل والعمال والحكومة. وتشير وزارة العمل إلى التعاون القائم

الشكل 7. نسبة إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في مرحلة متابعة سياسة الأجور



5. الخلاصات والتوصيات المقترحة

الاجتماعية الأخرى، وأهمها سياسات الحماية الاجتماعية.

انطلاقاً من هذه النتائج، فإنه لا بد من العمل على ترسيخ نقاط القوة الموجودة في سياسة الأجور، ومعالجة مواطن الضعف ووضع الآليات والموارد اللازمة لتخطيها بطريقة ممنهجة ومنسقة. ويتطلب ذلك مراعاة عدد من القضايا التي تساعد في وضع سياسة عادلة للأجور وحماية العمال، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الخاصة بالسباق الفلسطيني، من قبيل التدابير والسياسات الجائرة التي يتخذها الاحتلال الإسرائيلي والتي تشكل ضغوطاً كبيرة جداً على الاقتصاد والمجتمع الفلسطيني. كما تجب مراعاة خصائص الاقتصاد الفلسطيني الذي يشكّل فيه العاملون في القطاع غير الرسمي نسبة 62 في المائة¹⁰، والذي يعتمد بشكل كبير على التوظيف في قطاع الخدمات المعزّض للصدمات. ويمكن أن تشمل الإجراءات التي يمكن العمل عليها مستقبلاً النقاط التالية:

- (أ) تعزيز الوعي حول مبادئ العدالة الاجتماعية، ورفع القدرات المؤسسية حول كيفية إدماجها في سياسات الأجور، وتنسيق هذه الجهود بين مختلف الجهات المعنية؛
- (ب) دراسة الإطار التنظيمي والقانوني للأعمال ومراجعتها وتنقيحها، وذلك للحدّ من العوائق القائمة ولتحفيز عملية الانتقال إلى الاقتصاد

استناداً إلى ما سبق يمكن تلخيص مدى توافق سياسة الأجور في دولة فلسطين مع مبادئ العدالة الاجتماعية على الشكل التالي:

- (أ) إنّ أبرز نقاط القوة تتجلى في ارتكاز سياسة الأجور إلى مبدأ الشراكة بين جميع المعنيين، وهو ما يتيح إمكانية كبيرة للتوافق بين أصحاب المصلحة حول الخيارات الممكنة للسياسة لتكون عادلة وشاملة وقائمة على أسس المساواة والمشاركة والوفاء بالحقوق، وذلك في جميع مراحل السياسة (الإطار العام، التخطيط، التنفيذ، المتابعة)؛
- (ب) لا يجد التقرير ثغرات مهمة في إدماج مبادئ العدالة الاجتماعية في الرؤية العامة والأطر التشريعية والتنظيمية التي توجّه عملية صياغة وتنفيذ سياسة الأجور؛
- (ج) ولكن، ثمة ثغرات في جانب المعرفة وبناء القدرات والمهارات المطلوبة في عمليات تصميم سياسة الأجور وتنفيذها وتقييمها؛
- (د) وثمة ثغرات في القدرة على إيجاد مصادر مستقرة لتمويل البرامج التي تدعم الدخل والأجور، بالإضافة إلى ضعف الموارد المالية اللازمة للتدريب وبناء القدرات في هذا المجال؛
- (هـ) أظهر التقرير بعض أوجه القصور على مستوى الهياكل المسؤولة عن عمليات التقييم والمتابعة وغياب الحديث عن الآليات التي تضمن تماسك سياسة الأجور واتساقها مع السياسات

- (ب) التدرج في تطبيق الحد الأدنى للأجور في بعض القطاعات الاقتصادية؛
- (ج) تفعيل الاستراتيجية الوطنية للتشغيل من خلال تطبيق البرامج والسياسات التي تضمنتها؛
- (د) مضاعفة الجهد لتخفيض نسب العمالة غير المنظمة وتحويلها إلى عمالة منظمة، وذلك من خلال سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية المراعية للعمال، مع التركيز على تنمية مهارات العمال ودعم المنشآت المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر؛
- (هـ) تحفيز الحكومة على التدخل لدعم بعض القطاعات الاقتصادية الضعيفة والتهوض بها لتكون قادرة على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور؛
- (و) اتخاذ الحكومة الإجراءات الضامنة لتطبيق الحد الأدنى للأجور وتقييم نتائج تلك الإجراءات دورياً وتحديثها وفق المستجدات؛
- (ز) ضرورة التزام مؤسسات القطاع الخاص بقانون العمل الفلسطيني وذلك في ما يتعلق بتطبيق الحد الأدنى للأجور؛
- (ح) تنفيذ برامج ومشاريع تشغيلية تساهم في خلق فرص عمل جديدة ومستدامة تقلل معدلات البطالة؛
- (ط) الاستمرار في تنفيذ البرامج الهادفة إلى تمكين كبار السن والمهمشين؛
- (ي) ضرورة تفعيل وتطبيق قانون الضمان الاجتماعي في دولة فلسطين بما يكفل توفير منافع التأمينات الاجتماعية للمؤمنين ولعائلاتهم وضمان العيش الكريم لهم؛
- (ك) المراقبة المستمرة لمتغيرات سوق العمل؛
- (ل) تعديل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000 بما يكفل تحقيق العدالة الاجتماعية وخلق ظروف العمل اللائق التي تلبي متطلبات الكرامة والعدالة والإنصاف.
- المنظم، وتصميم بيئة أعمال مؤاتية تشجع نمو المؤسسات والمشاريع ذات الطابع المنتج والمنظم والمستدام؛
- (ج) تحديد الحد الأدنى للأجور ضمن سياسة اجتماعية متكاملة تهدف إلى استحداث فرص عمل جديدة لا سيما للفئات الهشة، وإنفاذ معايير العمل اللائق، وتعزيز المساواة، وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية الشاملة (ومن ضمنها الضمان الاجتماعي) بشكل يراعي احتياجات المؤمنين، ووضع حوافز لتعزيز الصحة والسلامة في أماكن العمل؛
- (د) تعزيز التنظيم والتمثيل والحوار الاجتماعي بشأن سياسة الأجور، وضمان استمرارية مشاركة جميع الأطراف المعنية في هذه الجهود التنسيقية؛
- (هـ) تنمية قدرات أجهزة الدولة في مجال إجراءات التفتيش في أماكن العمل لضمان تطبيق القوانين المرعية الإجراء؛
- (و) إدماج سياسة الأجور والعدالة الاجتماعية بشكل واضح ضمن الخطط التنموية الوطنية ومسار تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛
- (ز) إدارة عملية دفع رواتب العمال في المؤسسات الخاضعة لقانون العمل وتوثيقها والإشراف عليها، وذلك لحماية الأجور والتأكد من التزام أرباب العمل بدفع أجور العمال بشكل مستمر وفي المواعيد المحددة.
- كما اقترح الفريق الوطني الملاحظات والتوصيات التالية:
- (أ) تعزيز المساواة في الأجر في الأعمال ذات القيمة المتساوية؛ وضمان المساواة في الأجور بين الجنسين وعدم التمييز بينهما في بيئة العمل؛

المرفق 1.* قائمة المشاركين في فريق التقييم الوطني

السيد سعدي المصري
رئيس قسم القوى العاملة
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
الخليوي: 00972597634280
البريد الإلكتروني: sadi@pcbs.gov.ps

السيدة شذى قرشولي
المشرف العام لنظام الجودة في الأمانة العامة لمجلس الوزراء
مجلس الوزراء
الخليوي: 00972598924517
البريد الإلكتروني: sqarshouly@pmo.gov.ps

السيد رشاد يوسف
مدير دائرة السياسات
وزارة الاقتصاد الوطني
الخليوي: 00972599849897
البريد الإلكتروني: rashad@mne.gov.ps

السيدة نسرين الزغير
رئيس وحدة العلاقات العامة والدولية والإعلام

السيدة بشاير طهبوب
رئيس وحدة النوع الاجتماعي
ديوان الموظفين العام
الخليوي: 00972599482882
البريد الإلكتروني: bashayer_04@hotmail.com

السيدة هنادي براهمة
مدير عام مكافحة الفقر
وزارة التنمية الاجتماعية
الخليوي: 00972598919726
البريد الإلكتروني: hbarahma@mosa.gov.ps

السيد عزمي عبد الرحمن
مدير عام الإدارة العامة لسياسات قطاع العمل
وزارة العمل
نقطة الارتكاز مع الإسكوا ومنسق الفريق الوطني
الخليوي: 00972562822645
البريد الإلكتروني: azmi@mol.pna.ps

السيد جميل الريماوي
مدير عام وحدة السياسات والمشاريع
وزارة العمل
الخليوي: 00972562001787
البريد الإلكتروني: jamilrimawi@gmail.com

السيدة أنوار السعدي
موظفة إدارية
الإدارة العامة لسياسات قطاع العمل
وزارة العمل
الخليوي: 00972562822633
البريد الإلكتروني: anwar2alsade@gmail.com

السيد عماد عامرية
مدير دائرة احتساب الرواتب
وزارة المالية
الخليوي: 00972598999547
البريد الإلكتروني: imad.a.ali.o2@gmail.com

السيدة سناء شبيطة
مستشارة قانونية
شبكة المنظمات الأهلية
الخليوي: 00972597131326
البريد الإلكتروني: sau2_sh@yahoo.com

(* صدر هذا المرفق كما ورد من القسم المعني.

السيد مجدي حردان

مستشار قانوني

وزارة العدل

الخليوي: 00972599208208

البريد الإلكتروني: mhardan@moj.pna.ps

السيد سامي سحويل

مدير دائرة التخطيط

وزارة المرأة

الخليوي: 00972599998968

البريد الإلكتروني: s_sahweel@mowa.pna.ps

السيدة عهد عناية

مدير عام وحدة السياسات والتخطيط

السيدة ضحى أحمد

إداري

وزارة الحكم المحلي

الخليوي: 00972594199274

البريد الإلكتروني: duhao@molg.pna.ps

السيد أحمد دودين

دبلوماسي

وزارة الخارجية

الخليوي: 00972592719097

البريد الإلكتروني: ahmeddoudin94@gmail.com

المرفق 2. أهم المواثيق والمعاهدات التي انضمت إليها دولة فلسطين بشأن حقوق الإنسان وما يتصل بالعدالة الاجتماعية

اسم الاتفاقية	تاريخ الانضمام	تاريخ النفاذ
اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة	2 نيسان/أبريل 2014	2 أيار/مايو 2014
البروتوكول الملحق باتفاقية مناهضة التعذيب	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	28 كانون الثاني/يناير 2018
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	2 نيسان/أبريل 2014	2 تموز/يوليو 2014
العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية	2 نيسان/أبريل 2014	2 تموز/يوليو 2014
العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	2 نيسان/أبريل 2014	2 تموز/يوليو 2014
اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة	2 كانون الأول/ديسمبر 2015	3 نيسان/أبريل 2015
اتفاقية حقوق الطفل	2 نيسان/أبريل 2014	2 أيار/مايو 2014
البروتوكول المتعلق ببيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 كانون الثاني/يناير 2018
البروتوكول الاختياري بشأن إشراك الأطفال في النزاعات المسلحة	7 نيسان/أبريل 2014	7 أيار/مايو 2014
اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	2 نيسان/أبريل 2014	2 أيار/مايو 2014
الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري	2 نيسان/أبريل 2014	2 أيار/مايو 2014
الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق	22 آذار/مارس 2018	22 آذار/مارس 2018
الاتفاقية الدولية لمناهضة الفصل العنصري في الألعاب الرياضية	22 آذار/مارس 2018	21 نيسان/أبريل 2018
اتفاقية جنيف الأولى لتحسين حال الجرحى والمرضى بالقوات المسلحة في الميدان المؤرخة في 12 آب/أغسطس 1949	2 نيسان/أبريل 2014	2 تشرين الأول/أكتوبر 2014

اسم الاتفاقية	تاريخ الانضمام	تاريخ النفاذ
اتفاقية جنيف الثانية لتحسين حال جرحى ومرضى وغرقى القوات المسلحة في البحار المؤرخة في 12 آب/أغسطس 1949	2 نيسان/أبريل 2014	2 نيسان/أبريل 2014
اتفاقية جنيف الثالثة بشأن حماية أسرى الحرب المؤرخة في 12 آب/أغسطس 1949	2 نيسان/أبريل 2014	2 نيسان/أبريل 2014
اتفاقية جنيف الرابعة بشأن حماية الأشخاص المدنيين في وقت الحرب المؤرخة في 12 آب/أغسطس 1949	2 نيسان/أبريل 2014	2 نيسان/أبريل 2014
الملحق (البروتوكول) الأول الإضافي لاتفاقيات جنيف المعقودة في 12 آب/أغسطس 1949 المتعلق بحماية ضحايا النزاعات الدولية المسلحة	2 نيسان/أبريل 2014	2 نيسان/أبريل 2014
الملحق (البروتوكول) الثاني الإضافي لاتفاقيات جنيف المعقودة في 12 آب/أغسطس 1949 المتعلق بحماية ضحايا المنازعات المسلحة غير الدولية	4 كانون الثاني/يناير 2015	4 تموز/يوليو 2015
بروتوكول إضافي لاتفاقيات جنيف والخاص بتبني شارة مميزة (البروتوكول الثالث)	4 كانون الثاني/يناير 2015	4 كانون الثاني/يناير 2015
اتفاقية لاهي الرابعة المتعلقة بقوانين وأعراف الحرب البرية ومرفقها: اللائحة المتعلقة بقوانين وأعراف الحرب البرية	2 نيسان/أبريل 2014	2 نيسان/أبريل 2014
الإعلان الخاص بالاعتراف باختصاص اللجنة الدولية لتقصي الحقائق (وفق البروتوكول الإضافي الأول لاتفاقيات جنيف)	26 آذار/مارس 2018	26 آذار/مارس 2018
اتفاقية عدم تقادم جرائم الحرب والجرائم المرتكبة ضد الإنسانية	2 كانون الثاني/يناير 2015	2 نيسان/أبريل 2015
اتفاقية منع الجرائم المرتكبة ضد الأشخاص المتمتعين بحماية دولية، بمن فيهم الموظفون الدبلوماسيون والمعاقبة عليها	2 كانون الثاني/يناير 2015	1 شباط/فبراير 2015
اتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها	2 نيسان/أبريل 2014	1 تموز/يوليو 2017
اتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها	2 كانون الثاني/يناير 2015	1 شباط/فبراير 2015
البروتوكول الاختياري لاتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها	2 كانون الثاني/يناير 2015	1 شباط/فبراير 2015
الاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها	2 نيسان/أبريل 2014	2 أيار/مايو 2014
اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد	2 نيسان/أبريل 2014	2 أيار/مايو 2014

اسم الاتفاقية	تاريخ الانضمام	تاريخ النفاذ
اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية	2 كانون الثاني/يناير 2015	1 شباط/فبراير 2015
اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الاتجار غير المشروع في المخدرات والمؤثرات العقلية لسنة 1988	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 آذار/مارس 2018
اتفاقية المؤثرات العقلية لسنة 1971	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 آذار/مارس 2018
الاتفاقية الوحيدة للمخدرات لسنة 1961، بصيغتها المعدلة ببروتوكول سنة 1972	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 كانون الأول/ديسمبر 2018
البروتوكول المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	28 كانون الثاني/يناير 2018
نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية والإعلان الخاص بموجب نظام روما الأساسي	2 كانون الثاني/يناير 2015	1 نيسان/أبريل 2015
تعديلات جريمة العدوان وتعديل المادة 8 من نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 كانون الأول/ديسمبر 2018
اتفاق امتيازات وحصانات المحكمة الجنائية الدولية	2 كانون الثاني/يناير 2015	1 شباط/فبراير 2015
اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار	2 كانون الثاني/يناير 2015	1 شباط/فبراير 2015
الاتفاقية المتعلقة بقانون استخدام المجاري المائية الدولية في الأغراض غير الملاحة	2 كانون الثاني/يناير 2015	2 نيسان/أبريل 2015
اتفاقية تنفيذ الجزء 11 من اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار	2 كانون الثاني/يناير 2015	1 شباط/فبراير 2015
اتفاقية باريس بشأن تغيّر المناخ	22 نيسان/أبريل 2016	4 تشرين الثاني/نوفمبر 2016
اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ	18 كانون الأول/ديسمبر 2015	17 آذار/مارس 2016
اتفاقية روتردام المتعلقة بتطبيق إجراء الموافقة المسبقة عن علم على مواد كيميائية ومبيدات آفات معينة خطيرة متداولة في التجارة الدولية	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 آذار/مارس 2018
اتفاقية ستوكهولم للملوثات العضوية الثابتة	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 آذار/مارس 2018
اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 آذار/مارس 2018
اتفاقية التنوع البيولوجي	2 كانون الثاني/يناير 2015	2 نيسان/أبريل 2015
بروتوكول السلامة البيولوجية لاتفاقية التنوع البيولوجي	2 كانون الثاني/يناير 2015	2 نيسان/أبريل 2015
اتفاقية بازل بشأن التحكم بنقل النفايات الخطرة والتخلص منها عبر الحدود	2 كانون الثاني/يناير 2015	2 نيسان/أبريل 2015

اسم الاتفاقية	تاريخ الانضمام	تاريخ النفاذ
اتفاقية بشأن حماية التراث الثقافي والطبيعي	8 كانون الأول/ديسمبر 2011	8 آذار/مارس 2012
اتفاقية بشأن حماية التراث الثقافي المغمور تحت المياه	8 كانون الأول/ديسمبر 2011	8 آذار/مارس 2012
اتفاقية بشأن حماية التراث غير المادي	8 كانون الأول/ديسمبر 2011	8 آذار/مارس 2012
اتفاقية حماية وتعزيز تنوع أشكال التعبير الثقافي	8 كانون الأول/ديسمبر 2011	8 آذار/مارس 2012
ميثاق (دستور) اليونسكو	23 تشرين الثاني/نوفمبر 2011	23 تشرين الثاني/نوفمبر 2011
اتفاقية حماية الممتلكات الثقافية في حالة نزاع مسلح مع لوائح تنفيذ الاتفاقية 1954	22 آذار/مارس 2012	22 حزيران/يونيو 2012
اتفاقية بشأن الوسائل التي تُستخدم لحظر ومنع استيراد وتصدير ونقل ملكية الممتلكات الثقافية بطرق غير مشروعة	22 آذار/مارس 2012	22 حزيران/يونيو 2012
البروتوكول الأول لاتفاقية لاهاي بشأن حماية الممتلكات الثقافية أثناء النزاعات المسلحة	22 آذار/مارس 2012	22 حزيران/يونيو 2012
البروتوكول الثاني لاتفاقية لاهاي بشأن حماية الممتلكات الثقافية أثناء النزاعات المسلحة	22 آذار/مارس 2012	22 حزيران/يونيو 2012
الاتفاقية الدولية لمكافحة المنشطات في مجال الرياضة	5 حزيران/يونيو 2015	1 آب/أغسطس 2015
اتفاقية مناهضة التمييز في التعليم	15 نيسان/أبريل 2018	24 تموز/يوليو 2018
اتفاقية فينا لقانون المعاهدات	2 نيسان/أبريل 2014	2 أيار/مايو 2014
اتفاقية فينا لقانون المعاهدات بين الدول والمنظمات الدولية أو بين المنظمات الدولية	22 آذار/مارس 2018	لم تدخل حيز النفاذ حتى 17 شباط/فبراير 2019
البروتوكول الاختياري لاتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية	22 آذار/مارس 2018	22 نيسان/أبريل 2018
اتفاقية فينا للعلاقات القنصلية	2 نيسان/أبريل 2014	2 أيار/مايو 2014
اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية	2 نيسان/أبريل 2014	2 أيار/مايو 2014
اتفاقية امتيازات وحصانات الوكالات المتخصصة (اليونسكو)	29 آذار/مارس 2018	29 آذار/مارس 2018
اتفاقية البعثات الخاصة	22 آذار/مارس 2018	21 نيسان/أبريل 2018
اتفاقية نيويورك لعام 1958 بشأن الاعتراف وتنفيذ أحكام المحكمين الأجنبية	2 كانون الثاني/يناير 2015	2 نيسان/أبريل 2015
اتفاقية التسوية السلمية للمنازعات الدولية	30 تشرين الأول/أكتوبر 2015	29 كانون الأول/ديسمبر 2015
اتفاقية الأمم المتحدة بشأن عقود البيع الدولي للبضائع	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	1 كانون الثاني/يناير 2019

اسم الاتفاقية	تاريخ الانضمام	تاريخ النفاذ
الاتفاقية الدولية لنقل البضائع على الطرق تحت مظلة بطاقات ال TIR	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 حزيران/يونيو 2018
معاهدة الحد من انتشار الأسلحة النووية	10 شباط/فبراير 2015 [1]	10 شباط/فبراير 2015
معاهدة الحد من انتشار الأسلحة النووية	12 شباط/فبراير 2015 [2]	12 شباط/فبراير 2015
اتفاقية حظر أو تقييد استعمال أسلحة تقليدية معينة يمكن اعتبارها مفرطة الضرر أو عشوائية الأثر (1980)	5 كانون الثاني/يناير 2015	5 تموز/يوليو 2015
بروتوكول بشأن الشظايا الخفية (البروتوكول الأول) لاتفاقية حظر أو تقييد استعمال أسلحة تقليدية معينة	5 كانون الثاني/يناير 2015	5 تموز/يوليو 2015
بروتوكول بشأن حظر أو تقييد استعمال الأسلحة المحرقة من (البروتوكول الثالث) لاتفاقية حظر أو تقييد استعمال أسلحة تقليدية معينة	5 كانون الثاني/يناير 2015	5 تموز/يوليو 2015
اتفاقية بشأن الذخائر العنقودية	2 كانون الثاني/يناير 2015	1 تموز/يوليو 2015
الاتفاقية الدولية لقمع أعمال الإرهاب النووي (13 نيسان/أبريل 2005)	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	28 كانون الثاني/يناير 2018
اتفاقية الحماية المادية للمواد النووية	11 كانون الثاني/يناير 2018	10 شباط/فبراير 2018
اتفاقية حظر استخدام تقنيات التغيير في البيئة لأغراض عسكرية أو لأي أغراض عدائية أخرى	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 كانون الأول/ديسمبر 2017
بروتوكول جنيف لعام 1925 لحظر استخدام الأسلحة الخائقة والسامة	19 كانون الثاني/يناير 2018	19 كانون الثاني/يناير 2018
اتفاقية حظر الأسلحة البيولوجية	9 كانون الثاني/يناير 2018	9 كانون الثاني/يناير 2018
معاهدة تجارة الأسلحة	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 آذار/مارس 2018
اتفاقية حظر الألغام المضادة للأفراد	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	1 حزيران/يونيو 2018
بروتوكول الأسلحة التقليدية الخامس الخاص ببقايا الحرب المتفجرة	29 كانون الأول/ديسمبر 2017	29 حزيران/يونيو 2018
معاهدة حظر الأسلحة النووية	22 آذار/مارس 2018	لم تدخل الاتفاقية حيز النفاذ بعد
اتفاقية الأسلحة الكيميائية	15 أيار/مايو 2018	16 حزيران/يونيو 2018
ميثاق منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	17 أيار/مايو 2018	17 أيار/مايو 2018
بروتوكول مونتريال بشأن المواد المستنفدة لطبقة الأوزون	18 آذار/مارس 2019	16 حزيران/يونيو 2019
اتفاقية ميناماتا بشأن الزئبق	18 آذار/مارس 2019	16 حزيران/يونيو 2019

اسم الاتفاقية	تاريخ الانضمام	تاريخ النفاذ
اتفاقية فيينا لحماية طبقة الأوزون	18 آذار/مارس 2019	16 حزيران/يونيو 2019
البروتوكول الاختياري لاتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية المتعلق بالتسوية الإلزامية للمنازعات	18 آذار/مارس 2019	17 نيسان/أبريل 2019
البروتوكول الاختياري الثاني للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لإلغاء عقوبة الإعدام	18 آذار/مارس 2019	18 حزيران/يونيو 2019
البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	10 نيسان/أبريل 2019	10 تموز/يوليو 2019
بروتوكول بازل بشأن المسؤولية والتعويض عن الضرر الناجم عن نقل النفايات الخطرة والتخلص منها عبر الحدود	10 نيسان/أبريل 2019	N/A
اتفاقية جنسية المرأة المتزوجة	10 نيسان/أبريل 2019	9 تموز/يوليو 2019
اتفاقية الرضا بالزواج والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل عقود الزواج	10 نيسان/أبريل 2019	9 تموز/يوليو 2019
البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	10 نيسان/أبريل 2019	10 أيار/مايو 2019
البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلق بإجراء تقديم البلاغات	10 نيسان/أبريل 2019	10 تموز/يوليو 2019
اتفاقية فيينا بشأن حركة المرور على الطرق	13 أيار/مايو 2019	11 تشرين الثاني/نوفمبر 2020

المرفق 3. أهم البرامج التي تُعنى بكبار السن في دولة فلسطين

2021-09-30



نشرة خاصة بمناسبة اليوم العالمي لكبار السن 2021/10/01

- يعتبر كبار السن الثروة الحقيقية لأي شعب لأنهم حلقة الوصل بين الماضي والحاضر، لذلك لابد من إتاحة الفرصة لهم للاستمرار في رحلة عطفهم والاستفادة من خبراتهم.
- بلغ عدد كبار السن (60 عام فأكثر) في فلسطين حوالي 269,346 فرداً بما نسبته نحو 5% من إجمالي السكان منتصف العام 2020، بواقع 177,836 فرداً يشكلون نحو 6% في الضفة الغربية و91,510 فرد بما نسبته 4.5% في قطاع غزة، حيث بلغ عدد كبار السن الذكور حوالي 43,925 ذكور، و47,585 إناث.
- 50.11% من كبار السن في قطاع غزة يستفيدون من خدمات البرنامج الوطني الفلسطيني للحماية الاجتماعية.
- بلغ عدد أرباب الأسر المستفيدين من برنامج التحويلات النقدية (شيك الشؤون) حوالي 28,797 رب أسرة، منهم 14,243 ذكور، و14,554 إناث، كما بلغ عدد أفراد الأسر المستفيدة من كبار السن من البرنامج حوالي 45,858 فرد، منهم 18,717 ذكور، و27,141 إناث، حيث تستفيد الأسر بمبلغ يتراوح بين 80 إلى 180 دولار شهرياً تحدده معادلة فحص مستوى المعيشة PMTF، حيث تصرف المساعدة بشكل فصلي (كل ثلاث شهور).
- بلغ عدد أرباب الأسر من كبار السن المستفيدين من برنامج التحويلات النقدية والذين يعانون من مرض مزمن واحد على الأقل حوالي 25,831 كبير سن بواقع 13,373 ذكور، و12,458 إناث.
- تفيد بيانات المنحة القطرية للأسر المتعقة بأن حوالي 11,189 رب أسرة من كبار السن يستفيدون من المنحة، منهم 7,628 ذكور، و3,561 إناث، حيث يستفيدون بمبلغ 100 دولار حسب توفر المنحة.
- تفيد بيانات برنامج الأغذية العالمي بأن حوالي 3,214 رب أسرة من كبار السن يستفيدون من برنامج القسائم الشرائية الذي تديره الوزارة، منهم 1,078 ذكور، و2,136 إناث، كما بلغ عدد أفراد الأسر المستفيدين من هذا البرنامج حوالي 8,729 كبير سن، منهم حوالي 5,305 ذكور، و3,424 إناث، حيث يستفيد كل فرد بمبلغ 10.9 دولار شهرياً.
- من خلال برنامج التغذية المؤسساتية الذي يموله برنامج الأغذية العالمي وتديره الوزارة يتم توزيع قسائم شرائية لحوالي 500 من كبار السن المترددين على جمعية رعاية كبار السن، والمقيمين في جمعية الوفاء لرعاية المسنين، وجمعية مبرة فلسطين، حيث يستفيد الفرد في مؤسسات الرعاية بمبلغ 7.5 دولار، بينما في المؤسسة الإيوائية بمبلغ 10.9 دولار شهرياً.
- بلغ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من كبار السن حسب نظام إدارة بيانات الأشخاص ذوي الإعاقة حوالي 15,051 شخص ذوي إعاقة، بواقع 6,201 ذكور، و8,850 إناث، وحسب تصنيفات الإعاقة المعتمدة في البرنامج 2,324 يعانون من صعوبة في الإبصار، 1,369 يعانون من صعوبة في السمع، 316 يعانون من صعوبة في النطق والكلام، 10,301 يعانون من صعوبة في الحركة، و741 يعانون من أكثر من صعوبة.
- للجنة السادسة على التوالي تنفذ الوزارة حملة "جسر المحبة" والتي تستهدف هذا العام حوالي 1,000 من كبار السن، كما توفر الوزارة من خلال التبرعات أو بالشراكة مع المؤسسات المحلية الأدوات المساعدة، والمساعدات المتنوعة لكبار السن.
- على الرغم من الجهود التي تبذلها الوزارة وشركاؤها الدوليين والمحليين تجاه فئة كبار السن، إلا أن كبار السن في غزة ما زالوا بحاجة إلى برنامج ضمان اجتماعي يضمن لهم حياة كريمة، وبرنامج خاصة توفر لهم الرعاية المنزلية الصحية، والدعم النفسي والاجتماعي، خصوصاً في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي يعيشها قطاع غزة

دائرة الدراسات والإحصاءات
الإدارة العامة للتخطيط والتعاون الدولي

مصدر البيانات: وحدة الحاسوب ونظم المعلومات



يستعرض التقرير نتائج عملية تقييم مدى توافق سياسة الأجور الوطنية في دولة فلسطين مع مبادئ العدالة الاجتماعية ، ويشخص أوجه الثغرات ونقاط القوة في سياسة الأجور، ويقيس مدى ترابطها مع الجهود الهادفة إلى تحقيق مبادئ العدالة الاجتماعية. ويتضمن التقرير ملخصاً عن مجالات التدخل الأساسية التي يمكن العمل عليها لسد تلك الثغرات، وتصويب عمليات صياغة سياسة الأجور في دولة فلسطين وتنفيذها ومتابعتها بشكل عام، كما يستعرض أهم التوصيات التي تم التوصل إليها في هذا الصدد.

انطلاقاً من نتائج التقييم، خلص التقرير إلى أنه لا بد من العمل على ترسيخ نقاط القوة الموجودة في سياسة الأجور، ومعالجة مواطن الضعف ووضع الآليات والموارد اللازمة لتخطيها بطريقة ممنهجة ومنسقة. ويتطلب ذلك مراعاة عدد من القضايا التي تساعد في وضع سياسة عادلة للأجور وحماية العمال، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الخاصة بالسياق الفلسطيني. ويمكن أن تشمل الإجراءات التي يمكن العمل عليها مستقبلاً: تعزيز الوعي حول مبادئ العدالة الاجتماعية، ورفع القدرات المؤسسية حول كيفية إدماجها في سياسات الأجور، وتنسيق هذه الجهود بين مختلف الجهات المعنية؛ ودراسة الإطار التنظيمي والقانوني للأعمال ومراجعتة وتنقيحه، وذلك للحد من العوائق القائمة ولتحفيز عملية الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، وتصميم بيئة أعمال مواتية تشجع نمو المؤسسات والمشاريع ذات الطابع المنتج والمنظم والمستدام؛ وتحديد الحد الأدنى للأجور ضمن سياسة اجتماعية متكاملة تهدف إلى استحداث فرص عمل جديدة لا سيما للفئات الهشة، وإنفاذ معايير العمل اللائق، وتعزيز المساواة، وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية الشاملة (ومن ضمنها الضمان الاجتماعي) بشكل يراعي احتياجات المؤمنین، ووضع حوافز لتعزيز الصحة والسلامة في أماكن العمل؛ و تعزيز التنظيم والتمثيل والحوار الاجتماعي بشأن سياسة الأجور، وضمان استمرارية مشاركة جميع الأطراف المعنية في هذه الجهود التنسيقية؛ وتنمية قدرات أجهزة الدولة في مجال إجراءات التفتيش في أماكن العمل لضمان تطبيق القوانين المرعية الإجراء.

