



معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطينية (ماس)

تعزيز فرص العمل اللائق للنساء والشباب في الضفة الغربية

أعد معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) هذا الكتيب استناداً إلى الملخص السياساتي الذي تم تطويره بالشراكة مع مؤسسة مجتمعات عالمية (GC) ضمن برنامج دعم نمو وتنافسية المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم في فلسطين (SMCGP)، الممول من الحكومة السويدية.



ما هو العمل اللائق؟

بحسب منظمة العمل الدولية، يقصد بـ “العمل اللائق” توفير فرص عمل منتجة، بأجر عادل، وفي بيئة آمنة تضمن حماية الحقوق. بالرغم من وجود أطر قانونية ناظمة لسوق العمل، لا يزال تطبيقه في فلسطين يواجه تحديات هيكلية جسيمة تحول دون تطبيقه الفعلي.

التحديات الرئيسية

• تحديات هيكلية في سوق العمل

- ارتفع معدل البطالة في الضفة الغربية لنحو 31% خلال العام 2024 (مقارنة بـ 18% في العام 2023).
- ساهمت القيود الإسرائيلية، والوضع السياسي غير المستقر، والأزمات المالية، وتداعيات حرب أكتوبر 2023 على قطاع غزة، في تقويض هياكل التوظيف بشكل خطير، وزيادة هشاشة الاقتصاد.
- عمّقت الحرب على قطاع غزة من اضطرابات السوق وتزايد الاختلالات الهيكلية في مختلف القطاعات، خاصة في قطاعات البناء والخدمات والصناعة. هذا بالإضافة لحظر دخول العمال الفلسطينيين إلى إسرائيل للعمل.

• عبء أكبر على النساء والشباب

- لطالما همّش سوق العمل الفلسطيني فئتي النساء والشباب، وهو ما فاقمته الصدمات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية الأخيرة:
- وصل معدل البطالة بين الشباب (الذكور والإناث) لنحو 47%، فيما تصل النسبة لقرابة 61% بين الشابات تحديداً.
- لا تتجاوز مشاركة الإناث في القوى العاملة ما نسبته 15.5% (من بين أدنى المعدلات عالمياً).
- غالباً ما تعمل النساء في وظائف ذات أجور متدنية وغير رسمية، وبحمائية محدودة. فيما تحرم كثريات من دخول سوق العمل بسبب عوائق متعددة الأبعاد:
- الأعراف الاجتماعية المقيدة لدور المرأة.
- قلة الوظائف المناسبة والأمنة.
- نقص مرافق رعاية الأطفال.
- غياب مرافق صحية خاصة بالنساء في المصانع.
- مخاوف السلامة أثناء التنقل للعمل.
- مسؤوليات منزلية مضاعفة.

مفارقة جوهريّة: نحو 93% من النساء العاطلات عن العمل قد أكملن 13 عاما على الأقل في مقاعد الدراسة، ومع ذلك كثيرا منهن يُجبرن على قبول وظائف أدنى من مؤهلاتهن أو يبقين عاطلات عن العمل لفترات طويلة.

في الوقت نفسه، ما يقرب من نصف الشباب في الضفة الغربية ضمن الفئة العمرية 18-29 عاما لا يعملون، وليسوا ملتحقين بالتعليم أو التدريب (-Not in Education, Employ-ment, or Training-NEET). ما يفاقم من الوضع، اعتقاد الشباب بأن تعليمهم لا يضمن لهم فرص عمل مجدية.

• غياب نظام ضمان اجتماعي فعّال للعاملين في القطاع الخاص

- لا يزال قانون الضمان الاجتماعي لعام 2016، الذي صُمم كنظام تشاركي يشمل منح المعاشات التقاعدية وإعانات البطالة وحماية الأمومة، معلقًا بسبب الاحتجاجات الشعبية ومخاوف تتعلق بحوكمة النظام.
- هذا الوضع يحرم غالبية عمال القطاع الخاص من حماية أساسية، ويجعلهم عرضة لفقدان الدخل والصدمات الاقتصادية.

في إطار ورقة بحثية خاصة أعدها معهد ماس حول الصناعات الإبداعية (الحرف اليدوية، الأثاث، الجلود والأحذية)، تم التركيز على أبرز التحديات التي تواجه هذه القطاعات، والتي تعكس هشاشتها في توفير فرص عمل لائق، وأهمها:

- هيمنة العمالة غير الرسمية على قطاعات الصناعات الإبداعية (عمالة أسرية غير مدفوعة الأجر ولا يغطيها قانون العمل، أو يعملون لحسابهم الخاص).
- لا تزال الصناعات الإبداعية تُعاني من تدني الأجور، ومخاطر السلامة، وعدم توفير التأمينات الاجتماعية.
- تراجع قطاع صناعة الأحذية والجلود من أكثر من 1000 شركة إلى أقل من 300 خلال عقدين، مع انخفاض معدلات التوظيف فيه بأكثر من 90%. ما زاد من عزوف الشباب عن دخول هذا القطاع لعدم استقراره وانخفاض الدخل الذي يوفره.

هذه التحديات تظهر أن الصناعات الإبداعية، رغم قدرتها على توظيف آلاف الأفراد، ما زالت تعمل ضمن ظروف هشة تعيق تحقيق العمل اللائق.

الحلول: مسارات سياساتية للإصلاح

1. مراجعة قانون العمل الفلسطيني

- بينما يُحدد الإطار القانوني الحالي أهم مجالات الحماية، كالححد الأدنى للأجور والسلامة المهنية، يجب شمول الفئات المستثناة (العمالة غير الرسمية، والعمالة الأسرية غير مدفوعي الأجر).
- لا بد من العمل على تعزيز إنفاذ حقوق العمال من خلال رفق وزارة العمل بمزيد من المفتشين، وتحسين تدريبهم.
- تشديد آليات المحاسبة على المخالفين.

2. إقرار نظام ضمان اجتماعي شامل

- يجب التركيز بشكل كبير على وضع إطار عمل جديد، شفاف، وسليم ماليا وشمولي، يأخذ في الاعتبار توسيع نطاق التغطية ليشمل العمال غير الرسميين والعاملين في وظائف غير مستقرة.
- توفير حماية حقيقية من تقلبات الدخل والإعاقة وفقر الشيخوخة.
- تعزيز ثقة الجمهور عبر آليات حوكمة متينة، وسياسات تمويل عادلة ومنصفة.

3. تعزيز بيئة عمل أكثر عدالة

- تهيئة بيئة العمل لتكون أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي، بالاهتمام جديا بالسياسات اللازمة لمواجهة العوائق التي تواجه النساء، ومعالجة التمييز في مكان العمل.
- توفير مرافق صحية ملائمة وخاصة بالنساء في المصانع وأماكن العمل.
- توسيع نطاق تقديم خدمات رعاية الأطفال بأسعار معقولة للأمهات العاملات.
- تقديم حوافز (مثل الإعفاءات الضريبية) لتشجيع أصحاب العمل على رسمنة الوظائف والامتثال لأحكام قانون العمل.

4. موازنة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل

- تطوير برامج التعليم المهني والتقني لمواكبة تطورات سوق العمل من خلال دمج المهارات الرقمية وريادة الأعمال والاقتصاد الأخضر في مناهج التدريب.

5. تفعيل الحوار الاجتماعي

- إقرار قانون النقابات العمالية، ليوفر تمثيلا عماليا متجددا يناسب البيئة المتغيرة ويضمن تمثيل الجميع وسماع أصواتهم، وخاصة أصوات العمال غير الرسميين والشباب والنساء، في عمليات صنع القرار.
- تعزيز دور النقابات العمالية لتلعب دورا أكثر فاعلية في الدفاع عن الحقوق والتفاوض على ظروف عمل أفضل.

بهذه المسارات يمكن بناء سوق عمل أكثر إنصافا، شمولا، وصمودا، بما يعزز فرص حقيقية للنساء والشباب ويقوّي الاقتصاد الفلسطيني.