

العمل غير المهيكل



فلسطين

فراس جابر

باحث مؤسس مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية

إياد الرياحي

باحث مؤسس مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية

مقدمة:

الاقتصاد والعمالة غير المهيكلة في فلسطين المحتلة

تتعدد تعريفات القطاع غير المهيكل، غير أن التعريف الأكثر شيوعاً هو تعريف منظمة العمل الدولية الذي يرى القطاع غير المهيكل على أنه المشاريع الأسرية غير التضامنية كافة، والتي لا تتوفر فيها سجلات محاسبية أو ضريبية، ولا تحمل صفة المنشأة، كما أن العاملين بأجر غير مسجلين في النظام الضريبي. من جهة أخرى، يبرز اختلاف في الرؤى حول طبيعة وظروف ظاهرة العمل غير المهيكل. فيرى بعض الاقتصاديين والباحثين أن ظاهرة القطاع غير المهيكل (الاقتصاد والعمالة) مؤشر على تشوه بنيوي داخل اقتصاد الدولة، ويجب معالجة هذه الظاهرة وتنظيمها، بينما يرى آخرون أنها تشكل تَمْرداً على قوانين الدولة، وبالتالي يجب تطهيرها، وإلزام القائمين عليها بالامتثال لمجموعة من القوانين من ضمنها تسديد الضرائب والرسوم. في المقابل، ترى وجهة نظر ثالثة أن هذا القطاع يشكل محاولة تكيف مجتمعية مع الضغط القائم من قبل الدولة وسياساتها التي لا تراعي الطبقات الفقيرة، وتحديدًا في أعقاب شروع الدول النامية في انتهاج السياسات النيوليبرالية، التي أجبرت الدولة على التخلي عن بعض أدوارها، والتخلي عن المسؤولية الكاملة عن تنظيم الاقتصاد، مقابل تسليم زمام الأمور إلى القطاع الخاص، ومنحه كل الامتيازات الممكنة، وسن قوانين جديدة تراعي هذا القطاع ضريبياً واستثمارياً، ما أدى إلى زيادة الفوارق الطبقيّة، وتقلص الطبقة الوسطى، ودفع أعداد كبيرة للانضمام إلى صفوف البطالة والفقر، ما عنى محاولة هؤلاء إيجاد أساليب ووسائل تكيف يقع معظمها ضمن الاقتصاد غير المهيكل.

تعرّف منظمة العمل الدولية القطاع غير المهيكل في الأراضي الفلسطينية المحتلة على أنه المشاريع الأسرية غير التضامنية، وتلك التي لا تصنف كمنشأة أو مؤسسة، كما أن العاملين والمستخدمين بأجر في منشأة/مشروع غير مسجلين في الضريبة. ويعرّف جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني العمالة غير المنظمة/المهيكلة على أنها جميع الوظائف في القطاع غير المنظم/المهيكل، كما أنها كل وظيفة ذات طابع غير منظم/مهيكل في القطاعات الأخرى من الاقتصاد، بحيث يجب أن تنطبق عليها شروط معينة، أبرزها: العاملون لحسابهم الخاص الذين هم المنتجون للاستخدام النهائي الخاص بهم؛ والعاملون لحسابهم الخاص الذين هم المنتجون للبيع أو المقايضة الذين يعملون في القطاع غير المنظم/المهيكل؛ وأصحاب العمل في القطاع غير المنظم/المهيكل؛ وجميع العاملين في مشاريع أسرية كأعضاء أسرة بدون أجر؛ والمستخدمون العاملون في القطاع غير المنظم/المهيكل؛ والمستخدمون في أعمال غير منظمة/مهيكلية في مؤسسات القطاع الرسمي.

تكتسب مقارنة الاقتصاد غير المهيكل في حالة فلسطين المحتلة، بجانبه القطاعي والعمالي، خصوصية بارزة في ظل وقوع البلد تحت شرط استعماري. فانطلاقاً من مقارنة تحليلية للاقتصاد الصمود – ذلك للاقتصاد القائم على الإنتاج، ومقاطعة اقتصاد الاحتلال قدر الإمكان،

والتوزيع الجغرافي الواسع للمنشآت الاقتصادية، والتشغيل المكثف، والاعتماد على الزراعة والصناعة كأساسين مهمين – يمكن النظر إلى الاقتصاد غير المهيكل على أنه أداة مقاومة اقتصادية واجتماعية تعمل خارج هيمنة الاحتلال والتبعية له من ناحية، وتساعد في بناء شبكات اجتماعية تدعم المجتمع الفلسطيني من خلال تزويده باحتياجاته. لذلك، فإن أية مقارنة للاقتصاد غير المهيكل في الحالة الفلسطينية، يجب أن تأخذ في الحسبان هذه الزاوية الدقيقة والعميقة، متجاوزةً بذلك فكرة وجود اختلالات اقتصادية داخل السلطة الفلسطينية، على أهميتها. لكن من الصعب مقارنة ظاهرة الاقتصاد غير المهيكل في فلسطين من دون وضعها ضمن السياق التاريخي لتطور الاقتصاد الفلسطيني وصولاً إلى هذه اللحظة، وما نتج منه من تحولات اجتماعية واقتصادية داخل المجتمع الفلسطيني. ويمكن اختصار خصائص الاقتصاد الفلسطيني بأنه اقتصاد تابع للاقتصاد الاحتلال الإسرائيلي هيكلياً، ما يعني أن أي تطور في بنية الاقتصاد الفلسطيني مرتبط تماماً بالاقتصاد الإسرائيلي، ما لا يمكنه من اتخاذ قرار مستقل يوجّه كيفية تطوره؛ و٨٠% من واردات السلطة تأتي من «إسرائيل» التي يذهب إليها نحو ثلثي صادرات السلطة. بالإضافة إلى ذلك، يرتبط الاقتصاد الفلسطيني بالسوق العالمية عبر بوابة اقتصاد الاحتلال. من جهة أخرى، يتسم الاقتصاد الفلسطيني الحالي بالاعتماد المكثف على جباية الضرائب وعلى قطاع الخدمات على حساب القطاعات الإنتاجية؛ كما أنه اقتصاد غير متكافئ، بمعنى أن الفصل الجغرافي التاريخي بين الضفة الغربية وقطاع غزة قد أدى إلى وجود فوارق أساسية في حجم النمو الاقتصادي المحلي بين الضفة والقطاع من جهة، وتدمير المقومات الاقتصادية في القطاع من جهة أخرى. والأهم، هو اعتماد الدولة نموذجاً ليبرالياً للتنمية، بدءاً من السياسات الرسمية المؤطرة قانونياً والمعبر عنها سياساتياً، مروراً بشركات القطاع الخاص الكبرى، وصولاً حتى إلى هوامش السوق وما تفرضه تلك التغيرات من أنماط جديدة وتشويه للقطاعات الإنتاجية والتمكينية التي من شأنها تعزيز صمود الناس العاديين. ومن النتائج الملازمة لهذا التوجه، والتي تكاد تغطي المدينة والريف على حد سواء، تعمق التفاوت الطبقي، والنزوع نحو الاستهلاك، وتوسع الاقتصاد الخدمي على حساب القطاعات الاقتصادية الأخرى. لعل هذا السمات يمكن أن تختصر للاقتصاد السياسي القائم في الأراضي الفلسطينية المحتلة. فقد عانى الاقتصاد الفلسطيني من غياب هيكل الدولة الوطنية، وحلول هيكل خارجي المنشأ محله، ما حال دون إيجاد إطار مؤسسي وقانوني من شأنه تنظيم للاقتصاد الفلسطيني وفقاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية المحلية الخاصة بالبلد. وقد تسبب هذا التطور غير المتوازن في هيكل الدولة ووظيفتها بتشوّهات في سوق العمل، تجلّت في تنامي مساحة للاقتصاد غير المهيكل الذي شكّلت العمالة غير المهيكلة أحد أبرز سماته.

سوق العمل، العمالة والبطالة داخل الأراضي الفلسطينية المحتلة

بلغ عدد سكان الضفة الغربية وقطاع غزة (ويشمل السكان الفلسطينيين في القدس) حتى منتصف العام ٢٠١٥ حوالي ٤ ملايين و٦٨٣ ألف نسمة، وبنسبة نمو بلغت ٢.٩٪ للعام نفسه. شكلت نسبة السكان الذين هم في سن العمل (١٥ سنة فأكثر) ٦٠.٦٪، مقابل ٣٩.٤٪ خارج سن العمل (أقل من ١٥ سنة). وتشير إحصاءات سوق العمل إلى توزع السكان الذين يقعون ضمن سن العمل على فئتين: الفئة الأولى، وهي داخل القوى العاملة، بلغت مليوناً و٢٩٩ ألف نسمة وبنسبة ٤٥.٨٪؛ والفئة الثانية، وهي خارج القوى العاملة، بلغت مليوناً و٥٣٧ ألف نسمة وبنسبة ٥٤.٢٪. أما القوى العاملة فقد انقسمت إلى قسمين: عاملين ٧٤.١٪ (من مجمل القوى العاملة)، وعاطلين عن العمل وبنسبة ٢٥.٩٪.

اللافت هو النسبة المتدنية لمشاركة الإناث في القوى العاملة مقارنة مع الذكور، حيث بلغت ١٨.٨٪ مقابل ٧١.٧٪ على التوالي. يُذكر أن نسبة مشاركة النساء شهدت تزايداً من ١٣٪ في العام ٢٠٠٠ إلى ١٩٪ في العام ٢٠١٥، ولكن ما زالت هذه النسبة أقل من المطلوب، وإن اقتربت من معدلات مشاركة النساء في الدول العربية. ويشكل قطاعا الخدمات والزراعة أكثر القطاعات تشغيلاً للنساء، حيث تتوزع الإناث على نشاط الخدمات والفروع الأخرى بنسبة ٦٢.٩٪ من مجمل العمالة النسائية، والزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك ١٣.١٪، ومن ثم التجارة والمطاعم والفنادق ١١.٣٪، والتعدين والمحاجر والصناعات التحويلية ١١٪، فيما لا تتعدى هذه النسبة ١.٧٪ في نشاطي البناء والتشييد، والنقل والتخزين والاتصالات.

وسجلت معدلات البطالة في فلسطين نسباً عالية بلغت ٢٦٪ في ٢٠١٥، بواقع ٣٩.٢٪ بين الإناث المشاركات في قوى العمل مقابل ٢٢.٥٪ للذكور. تزداد هذه النسب لدى فئة الشباب (١٥-٢٤ سنة)، حيث بلغت ٤٠.٧٪، كان للنساء النصيب الأعلى منها بمعدل ٦٠.٨٪ مقابل ٣٦.٤٪ للذكور. أما الجدير بالذكر هو نسبة العاطلات عن العمل المتعلقات والحاصلات على ١٣ سنة دراسية أو أكثر، حيث بلغت هذه النسبة عتبة ٨٤.٤٪ مقابل ٢٣.٥٪ للذكور الحاصلين على التعليم نفسه. كما تكشف البيانات عن سمات ملحوظة للبطالة في الأراضي الفلسطينية المحتلة، أهمها التركز الجغرافي للبطالة، حيث يستحوذ قطاع غزة على النسب الأعلى منها، وفي أوساط الفئات العمرية الشابة (١٥-٢٤ عاماً)، كما في الفئات العمرية المتعلمة. والمثير للاهتمام على حد سواء هو حقيقة أن الإناث الحاصلات على تعليم أعلى فرصهن في الحصول على عمل أقل. ونظراً للظروف الاقتصادية والاجتماعية كما السياسية، يُلاحظ تنامي الشعور بالهجرة إلى الخارج، خصوصاً لدى فئة الشباب (١٥-٢٩ سنة). وتعود الأسباب الأساسية للهجرة إلى الأوضاع الاقتصادية المتعلقة بتحسين الظروف المعيشية وعدم توفر فرص العمل.

لا يعد النمو الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية المحتلة مؤشراً جيداً لقياس تطور التنمية الاقتصادية لأسباب عدة، أهمها أن النمو لا يقيس

التوزيع بين الأفراد والشرائح المجتمعية، وثانياً إن حجم التمويل الخارجي كبير جداً، ما يؤدي إلى خلق نمو وهمي غير مرتبط بالحركة الإنتاجية للاقتصاد الوطني، كما أن الفوارق كبيرة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، تجعل أي نمو إيجابي في الضفة يعادل النمو السلبي في قطاع غزة. من جهة أخرى، إن النمو والعمالة المخلوقة لا تؤدي إلى زيادة ملحوظة في نسب مشاركة النساء في قوة العمل، أو في تخفيض نسب البطالة عند النساء.

الاقتصاد والعمل غير المهيكلين داخل الأراضي الفلسطينية المحتلة

إن المعلومات الأساسية للقطاع والعمل غير المهيكل في الأراضي الفلسطينية المحتلة تأتي من مسوحات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ولكن يعود المسح الأخير للقطاع والعمل غير المهيكلين إلى العام ٢٠٠٨. لذا وجب التنبيه إلى أن الأرقام المشار إليها حول القطاع والعمالة غير المهيكلين يعودان إلى العام ٢٠٠٨.

تختلف بعض الدراسات في تقديرها لحجم مساهمة القطاع غير المهيكل في الناتج المحلي الإجمالي الفلسطيني. بينما يقدر الجهاز المركزي للإحصاء حجم المساهمة بـ ٩.١٪ لعام ٢٠٠٨، تقدّر دراسة أخرى بين ٥٧-٨٨٪. ويعود هذا الفارق إلى الاختلاف في المنهجيات المتبعة في الدراسات، خصوصاً في ما يتعلق بتعريف القطاع غير المهيكل، وطرق قياس مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي، على أن تقدير جهاز الإحصاء يعتمد على حجم الإنتاجية للاقتصادية للمنشآت في القطاع غير المهيكل، فيما يتجاهل حقيقة أن معظم هذه المنشآت تسوق منتجاتها ضمن إطار الأسر، أي أنها لا تدخل رسمياً ضمن التبادلات السوقية، وكذلك أنها تخفي البيانات الإنتاجية الخاصة بها. بناء على هذا، يقدر الباحثون مساهمة القطاع غير المهيكل في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة أعلى بكثير من تقديرات جهاز الإحصاء الفلسطيني. فبحسب بيانات جهاز الإحصاء، شكل قطاع الإنشاءات ٣٢.٦٪ من قيمة مساهمة هذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي، ثم الزراعة وصيد الأسماك بنسبة ٢٠.٦٪، يليه قطاع تجارة الجملة والمفرق بنسبة ١٨.٥٪، ثم النقل والتخزين والاتصالات بنسبة ١٣.٢٪، ثم ٩٪ للتعدين والصناعة التحويلية، و٦٪ لقطاع الخدمات.

وقد بلغ عدد المشاريع في القطاع غير المهيكل ٦٠٧، ٩٠ مشروعاً حسب مسح ٢٠٠٨، تتوزع هذه المشاريع بواقع ٢٢.٨٪ في الأنشطة الزراعية، ١٩.٦٪ في مجال أنشطة الصناعة والإنشاءات، ٤٢.٨٪ في مجال التجارة الداخلية، أما الخدمات والنقل فقد بلغت نسبتها ١٤.٨٪. وتعاني المشاريع في القطاع غير المهيكل من مشاكل أساسية عدة، أهمها صعوبات التسجيل، رسوم التسجيل، وصعوبة الحصول على القروض. أما مصادر رأس المال للمشروع في القطاع غير المهيكل، فتأتي بالدرجة الأولى من الادخار المنزلي أو عبر قروض شخصية بدون فائدة. كما يُذكر أن غالبية المنشآت والمشاريع في القطاع غير المهيكل لا تسجل بشكل رسمي. وتتعدد الأسباب وراء عدم تسجيل غالبية المنشآت والمشاريع في القطاع غير المهيكل، فثمة من يرى عدم وجود حاجة إلى تسجيل،

فيما عزا آخرون السبب إلى أن التسجيل يحتاج إلى أموال كثيرة.

أما العمالة غير المهيكلة (في القطاع المنظم وغير المنظم) فشكّلت نسبة 09.9% من مجمل عدد العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة البالغ عددهم 732,000 عامل وعاملة، بواقع 70.8% من إجمالي العاملين في الضفة الغربية مقابل 42.0% في قطاع غزة. فيما بلغ عدد العاملين في مشاريع القطاع غير المهيكل 191,917 عاملاً، وزعوا على الأنشطة الزراعية بنسبة 40.6%، وأنشطة التجارة الداخلية 30%، والأنشطة الصناعية والإنشاءات 19.8%، فيما بلغت نسبتهم 9.6% في أنشطة النقل والخدمات. كما يُلاحظ في سوق العمل في فلسطين هيمنة العمالة غير المهيكلة على العمالة المهيكلة في القطاع المهيكل، حيث يشتمل القطاع على حوالي 273 ألف عامل غير مهيكل مقابل 203 ألف عامل مهيكل. وتتوزع العمالة غير المهيكلة في القطاع المهيكل بين 212 ألفاً من الذكور و50 ألفاً من الإناث. يجدر الذكر أن العمالة غير المهيكلة في القطاع المهيكل تتخطى العمالة غير المهيكلة في القطاع غير المهيكل، حيث شكّلت العمالة غير المهيكلة في الأخير 110,300 عامل/ة. ويشير المسح إلى أن غالبية العمالة غير المهيكلة وبنسبة 04.9% لديها مستوى تعليمي منخفض (صفر - 9 سنوات تعليم) وبواقع 71.7% إناثاً و03.0% ذكوراً.

من أبرز سمات العمل غير المهيكل في الضفة الغربية وقطاع غزة انتشاره الجغرافي ووجوده في قطاعات اقتصادية واسعة. كما يأخذ بمعظمه طابع الأعمال اليدوية، وهي الأكثر خطورة، فيما يفتقد هذا العمل إلى معايير السلامة الصحية والمهنية، فضلاً عن كونه الأقل أجراً. بالإضافة، يُحرم العاملون والعاملات في القطاع غير المهيكل من العديد من الحقوق، أهمها الحصول على الحد الأدنى من الأجور، وغياب التأمين الصحي، والإجازات المرضية والسنوية، وإجازات الأمومة وأتعاب نهاية الخدمة، وعدم وجود تعويض عن ساعات العمل الإضافية، وعقود عمل مع شروط عمل واضحة.

العاملون في «إسرائيل» والمستوطنات

بلغ عدد العاملين في «إسرائيل» والمستوطنات 114,200 عامل في الربع الثاني من العام 2016، وشكل حاملو التصاريح الجزء الأكبر من العاملين في الداخل بواقع 60,400 عامل، مقابل 40,600 عامل من دون تصاريح عمل، و13,200 عامل يحملون وثيقة اسرائيلية أو جواز سفر أجنبياً. واستحوذ قطاع البناء والتشييد على أعلى نسبة تشغيل في «إسرائيل» والمستوطنات شكّلت 73.0% من إجمالي العاملين الفلسطينيين في «إسرائيل» والمستوطنات. وينقسم العاملون داخل الخط الأخضر إلى قسمين. الأول عبارة عن عمال نظاميين، أي أنهم يمتلكون تصاريح دخول وعمل للخط الأخضر، ويحصل معظمهم على أجور وعقود عمل، فيما القسم الثاني من العمال لا يمتلك تصاريح ويعمل بشكل غير مهيكل، ولا يحصلون على تأمينات اجتماعية وصحية أو أي نوع من العقود والحماية، وفي كثير من الأحيان يتعرضون للطرده من دون تحصيل أجورهم، وهم عرضة للملاحقة والاعتقال وفرض الغرامات من

قبل قوات الاحتلال.

وفي سياق مقارنة ظروف العمل لدى العاملين في الأراضي الفلسطينية وداخل الخط الأخضر، نرى أن معدل الأجر اليومي للمستخدمين بأجر، في الربع الثاني من العام 2016، بلغ 98.3 شيقلاً في الضفة الغربية مقابل 71.6 شيقلاً في قطاع غزة، بينما تقاضى العاملون في «إسرائيل» والمستوطنات 221.9 شيقلاً في الفترة نفسها. من جهة أخرى، بلغ معدل أيام العمل الشهرية في الربع الثاني من العام 2016، 23.1 يوم عمل في الضفة الغربية، و23 يوماً في قطاع غزة، مقابل 20.1 يوم عمل في «إسرائيل» والمستوطنات. وتدل هذه المقارنة على أن العمال الفلسطينيين داخل السوق المحلي يتقاضون أجوراً أقل ويعملون ساعات عمل أطول مقارنة مع نظرائهم داخل الخط الأخضر. وقد يعود هذا الفارق في ظروف العمل إلى ضعف الانتساب إلى النقابات العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة، مع غياب الثقة في قدرة النقابات على الدفاع عن الحقوق الفردية للعمال، نتيجة غياب إطار قانوني واضح لمسألة الحق في التنظيم النقابي. وتزداد هشاشة العاملين والعاملات في القطاع غير المهيكل لأن المنشآت والمشاريع غير مسجلة، وتتهرب من تطبيق قانون العمل ونظام الحد الأدنى للأجور.

المرأة في العمل غير المهيكل

معظم النساء العاملات يعملن بشكل غير مهيكل، حيث تبلغ نسبة العاملات بشكل غير مهيكل 70% من مجمل النساء العاملات. في سياق متصل، يميل القطاع المنظم إلى تشغيل النساء بشكل غير مهيكل. فيبلغ عدد النساء العاملات في القطاع المنظم 0,600 عاملة غير مهيكلة مقابل 48,000 عاملة مهيكلة. وبينما يصعب إطلاق صفات عامة ومحددة للنساء العاملات بشكل عام في العمل غير المهيكل، تجمع الدراسات على صفات عامة محددة كالقصر والعمر المرتفع نسبياً وتدني التحصيل العلمي. وترتبط هذه الصفات بالتقسيم التقليدي للعمل في المجتمع الفلسطيني، وضعف مشاركة النساء في قوة العمل، حيث تبقى أدوار النساء الإنتاجية محكومة بأدوارهن الإنجابية، وهذا يجعل من استمرارية واستدامة المرأة في سوق العمل مهمة صعبة، وخصوصاً في ضوء قلة جودة مرافق الرعاية (قلة عدد رياض الأطفال) في الضفة الغربية وقطاع غزة. لكن تجدر الإشارة إلى أن مسألة تدني التعليم لم تعد صفة حاسمة في التحول إلى العمل غير المهيكل. فبالرغم من وجود فرص أعلى لتعليم الإناث، إلا أن محدودية الفرص في العمل الرسمي تدفع المتعلقات للتوجه إلى العمل غير المهيكل.

على الرغم من توفير العمل غير المهيكل لأكثر فرص عمل للنساء، لا يوفر هذا النوع من العمل الحماية اللازمة لهن من ناحية الدخل، أو الحقوق، أو حتى ظروف العمل غير المتوافقة مع قانون العمل الفلسطيني. إلا أن الانتهاكات في العمل غير المهيكل تقابلها انتهاكات من نوع مختلف في القطاعات الرسمية، تتسم بالتحيز ضد توظيف النساء. ويعود ذلك الموقف إلى رغبة أصحاب العمل في القطاع الرسمي في تجنب التكاليف التي قد تترتب على توظيف النساء كدفع

الاقتصادية كافة، ما من شأنه أن يساهم في إحقاق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وتحديدًا في مجال حقوق العمل والعمال.

التوصيات

- فرض وتنفيذ قانون العمل ونظام الحد الأدنى للأجور من خلال تفعيل دور وزارة العمل والمفتشين على المصانع والشركات والمنشآت الاقتصادية المختلفة، ما سيحسن من ظروف العمل والامتيازات التي يحصل عليها العاملون.
- تطوير استراتيجية فلسطينية تنموية لقطاع التشغيل المهيكّل وغير المهيكّل، تستند إلى تحليل واقعي وعلمي، وترتكز على تحليل قطاعات وأماكن توزيع العمالة غير المهيكّلة، مع وضع خطة عمل تستند إلى جدول زمني لانتقال العمالة غير المهيكّلة تدريجياً لتصبح عمالة مهيكّلة.
- تعديل قانون الضمان الاجتماعي ليضم كل العمالة غير المهيكّلة والعاملين لحسابهم من خلال تطوير نظام يحدد ملامح الانضمام، ومساهمة الدولة المالية في هذا النظام لتشجيع العاملين على الانضمام.
- سن قانون تنظيم نقابي متطور، بما يمكن من خلق وإنشاء نقابات عمالية ومتخصصة تدافع عن حقوق العمال والعمالات، ويزيد مساحة حرية العمل النقابي، ويزيد بشكل ملحوظ من إعداد المنتسبين إلى النقابات العمالية والمهنية.
- تطوير استراتيجية تدريب وتأهيل مهني قائمة على رؤية تنموية، ولا تستجيب فقط للاحتياجات السوق، لأن هذه المقاربة أثبتت فشلها في استيعاب أعداد القوى العاملة الجديدة، بل يجب أن تتزامن استراتيجية التدريب والتأهيل المهني مع تطوير القطاعات الاقتصادية التي يمكن أن تستوعب أعداداً كبيرة من الخريجين والمهنيين.
- إنشاء مؤسسة وطنية للإقراض والمشاريع الصغيرة، تعمل على إعداد دورة كاملة من الدعم، وتشمل التدريبات، والدراسات والقروض والمتابعات الفنية والمهنية، بحيث تستند إلى أسس إقراض بنسبة فوائد بسيطة.
- توجيه سياسات مقاطعة بضائع الاحتلال، وتطوير البضائع المحلية والوطنية لاستبدال حصة بضائع الاحتلال من السوق الفلسطيني، الأمر الذي سيزيد بشكل ضخم من حصة هذه المنشآت، وخصوصاً التصنيع الغذائي ويساعد على التشغيل.
- توفير حماية للبضائع المحلية من البضائع المستوردة الرخيصة، والتي عملت على ضرب عدد كبير من المنشآت، وخصوصاً صناعات النسيج والبلاستيك، وذلك من خلال تفعيل المواصفات ومعايير الجودة وحماية المستهلك.
- توفير حوافز مالية وضريبية للمنشآت في القطاع غير المهيكّل للانتقال إلى المهيكّل، مع وجود توعية ودعم فني حول أهمية الانتقال. زيادة وتكثيف عمل المجتمع المدني حول القطاع غير المهيكّل، من خلال العمل على مستوى السياسات، توثيق الانتهاكات، إنتاج الدراسات والبحوث، والأهم تنفيذ حملات ضغط ومناصرة لتأمين حقوق العمال والعمالات في العمل غير المهيكّل.

استحقاقات إجازة الأمومة، أو دفع تأمين للمولود، ضمن جملة تكاليف أخرى. لذلك، تفضل النساء المتعلّمات العمل في القطاع العام لما يوفره الأخير من استقرار مالي ووظيفي، فضلاً عن وجود تأمينات مختلفة منها التأمين الصحي، وإجازات سنوية ومرضية، وإجازات الولادة. ولكن تدني التوظيف العمومي، عنى أن أعداداً متزايدة من النساء يعملن في القطاع غير المهيكّل.

خط تنموية وسياسات رسمية

في المحصلة، يمكن القول إن هناك غياباً شبه تام للسياسات الرسمية الموجهة نحو القطاع غير المهيكّل، والعمل غير المهيكّل، سواء كان باتجاه هيكله الاقتصادي أو هيكله العمالة، بل على العكس نجد أن العمالة غير المهيكّلة في الضفة الغربية وقطاع غزة تفتقد إلى أدنى أسس الحماية المهنية والنقابية والاجتماعية. وهذا يعني استمرار وجود اقتصاد غير مهيكّل كبير، مع وجود أكبر عدد من العاملين في القطاع غير المهيكّل، يتلقون رواتب قليلة، ولا ينعمون بالحماية القانونية والاجتماعية والصحية والمهنية في منشآتهم أو مشاريعهم المختلفة. من جهتها، قامت الحملة الوطنية للضمان الاجتماعي، والتي تشكلت بهدف تعديل قانون الضمان الاجتماعي الذي أقر في شهر آذار ٢٠١٦، باقتراح تطوير آلية واضحة لانضمام العمالة غير المهيكّلة إلى الضمان الاجتماعي، حيث تساهم الحكومة في نسب الاشتراكات من أجل تشجيع العمال والعمالات على الانضمام إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي التي توفر كرامة وشروط حياة أفضل. وعلى الرغم من النقاش الواسع المجتمعي حول منظومة الضمان الاجتماعي، لم يرّ الفريق الوطني، ومن ثم وزارة العمل، ضرورة لإدماج العمال غير المهيكّلين والنظاميين في هذه المنظومة، ما يبقي الباب مفتوحاً أمام هؤلاء العمال في القطاعات غير المهيكّلة للانتساب الاختياري، وهو ما لن يحصل بحكم التجارب السابقة لمثل هذه الأنظمة.

على الرغم من الظروف السلبية التي تحيط بالعمال في القطاعات غير المهيكّلة، يبقى هناك سؤال كبير داخل المجتمع الفلسطيني حول ما إذا كان الانتقال من الاقتصاد غير المهيكّل إلى المهيكّل/الرسمي أمراً منشوداً. تختلف وجهات النظر، فمن زاوية يرى البعض عدم وجود جدوى اقتصادية للانتقال المنشآت إلى الاقتصاد المهيكّل من حيث زيادة العبء الضريبي، وعدم قدرة المنشآت على الولوج إلى القروض إما بسبب الفوائد العالية وإما بسبب الشروط التعجيزية للبنوك، فضلاً عن تركيز الحكومة الفلسطينية في قانون الاستثمار على كبرى الشركات العاملة في مجال الخدمات. ومن زاوية مقابلة، تبرز وجهة نظر لها علاقة بالعمق الاجتماعي لوجود هذه المنشآت في القطاع غير المهيكّل، بما أن غالبيتها العظمى تعمل في الأنشطة الشرعية للاقتصاد، أن هذه المنشآت ساهمت وحافظت على قدرة صمود اقتصادية واجتماعية داخل المجتمع الفلسطيني خلال الهزات الكبيرة التي تعرض لها، وتحديدًا خلال الانتفاضتين الأولى والثانية. وإن اختلفت وجهات النظر، يجمع الجميع على ضرورة تحسين ظروف العمل غير المهيكّل في الأنشطة

محتويات التقرير:

حول الاقتصاد والعمالة غير المهيكلة في الأراضي الفلسطينية المحتلة

خلفية عن الاقتصاد غير المهيكل فلسطينياً

سوق العمل، العمالة، والبطالة داخل الأراضي الفلسطينية المحتلة

- الشباب والهجرة
- البطالة
- تطوّر القطاع والتشغيل غير المهيكلين
- حجم الاقتصاد غير المهيكل
- المشاريع في القطاع غير المهيكل
- العاملون في القطاع غير المهيكل
- العاملون في مشاريع القطاع غير المهيكل
- العمال داخل «إسرائيل والمستوطنات»
- سمات العمل غير المهيكل: ترسيخ اللامساواة
- الانتساب إلى النقابات

دراسة حالة: المرأة في العمل غير المهيكل

خطط تنموية من دون توجهات

- وزارة العمل وغياب إطار مرجعي للعمل غير المهيكل
- هل هناك سياسة رسمية للعمل غير المهيكل؟
- العمل غير المهيكل: هل هو وسيلة بقاء؟!
- التوصيات
- المصادر والمراجع

حول الاقتصاد والعمالة غير المهيكلة في الأراضي الفلسطينية المحتلة:

الاقتصاد غير المهيكل كما العمل غير المهيكل ظواهر قديمة، باختصار، لأنها تسبق وجود الدولة الحديثة كما نفهمها ونتعايش معها الآن، فهي تعمل خارج الأطر القانونية للدولة كلها أو بعضها، كما أنه يتم تجنب التعامل معها تنظيمياً من قبل مؤسسات الدولة وأذرعها المختلفة. إن سيطرة الدولة القومية في فترة ساد فيها دور الدولة الاقتصادي، أدى إلى محاولة الدولة فرض هيمنتها على الأنشطة الاقتصادية كافة، وتنظيم أشكال العمل المختلفة من خلال إصدار قوانين اقتصادية واجتماعية، وإنشاء مؤسسات وهيئات تتابع تنظيم الاقتصاد والعمل، إضافة إلى المطالب والنضالات الاجتماعية التي سعت إلى تحقيق مكاسب حقوقية، على أن مساحة لا بأس بها، بقيت خارج سيطرة الدولة، ويمكن أن نقسم هذه المساحة إلى اقتصاد غير شرعي - اقتصاد قائم على التهريب والجريمة وخلافه -، والاقتصاد غير المهيكل، وهو في جلّه اقتصاد عائلي، صغير، وذو مردود مادي قليل، ولكنه واسع الانتشار جغرافياً وقطاعياً.

يرى بعض الاقتصاديين والباحثين، أن ظاهرة القطاع غير المهيكل (الاقتصاد والعمالة) على أنها تشوه بنيوي داخل اقتصاد الدولة، ويجب معالجتها وتنظيمها، فيما يرى آخرون أنها تشكل تمرداً على قوانين الدولة، ويجب تطهيرها، وإلزام القائمين عليها وخضوعهم لمجموعة القوانين، وتسديد الضرائب والرسوم، فيما ترى وجهة نظر أخرى أن هذا القطاع يشكل محاولة تكيف مجتمعية مع الضغط القائم من قبل الدولة وسياساتها التي لا تراعي الطبقات الفقيرة، وتحديدًا بعد تخفيف دور الدولة، وزيادة دور القطاع الخاص.

تنحو منظمة العمل الدولية إلى اعتبار القطاع غير المهيكل على أنه المشاريع الأسرية غير التضامنية كافة، ولا يتوفر فيها سجلات محاسبية أو ضريبية، ولا يحمل صفة المنشأة، والعاملون بأجر وغير مسجل في الضريبة. إن تزايد ظاهرة القطاع غير المهيكل، في آخر عقدين، جاء نتاج السياسات النيوليبرالية، التي أجبرت الدولة على التخلي عن بعض أدوارها، والتخلي عن المسؤولية الكاملة عن الاقتصاد، بل وتسليم زمام الأمور إلى القطاع الخاص، ومنحه كل الامتيازات الممكنة، وسن قوانين جديدة تراعي هذا القطاع ضريبياً واستثمارياً، ما أدى إلى زيادة الفوارق الطبقيّة، وسحق الطبقة الوسطى، ودفع أعداد كبيرة للانضمام إلى صفوف البطالة والفقير، ما عنى محاولة هؤلاء إيجاد أساليب ووسائل تكيف، يقع معظمها ضمن الاقتصاد غير المهيكل.

إن هذا الفهم لظاهرة غير المهيكل كأسلوب تكيف اجتماعي - اقتصادي يساعد على إعطاء الظاهرة عمقاً اجتماعياً، ويأخذ بالحسبان أن الظاهرة موجودة تاريخياً، وتزايد حجمها نتاج السياسات النيوليبرالية، وتراجع دور الدولة، وإعطاء القطاع الخاص دوراً قيادياً في ما يسمى قيادة عملية التنمية.

تكتسب الحالة الفلسطينية، خصوصية أعلى من مثيلاتها في الدول العربية في ظل وقوعها تحت شرط استعماري، ووجود كيانية فلسطينية

تحاول أن تعمل كأساس للدولة، من دون أدنى نجاح حتى الآن. وعلى الرغم من هذا الفشل إلا أنها تمارس دوراً وظيفياً هاماً في إجراء تحولات اجتماعية واقتصادية داخل المجتمع الفلسطيني «تعمق التفاوت الطبقي، والنزوع نحو الاستهلاك، وتوسع الاقتصاد الخدمي على حساب القطاعات الاقتصادية الأخرى. بهذه السمات، يمكن اختصار الاقتصاد السياسي القائم في العقدين الأخيرين في الأراضي الفلسطينية المحتلة، والتي تكاد تغطي المدينة والريف على حد سواء. إن الناظر إلى بنية التغيرات الحضرية من مبان شاهقة، وتكاثر المؤسسات الخدمية الكبيرة والمتوسطة والصغيرة، ناهيك عن التغيرات الشكلية في المدن، وامتدادها حتى للأرياف، يستطيع الوقوف على جزء من رواية الحياة الفلسطينية «الجديدة» التي تخط بفواعل الليبرالية الجديدة، بدءاً من السياسات الرسمية المؤطرة قانونياً والمعبر عنها سياساتياً، مروراً بشركات القطاع الخاص الكبرى، وصولاً حتى إلى هوامش السوق وما تفرضه تلك التغيرات من أنماط جديدة، توغل في تشويه القطاعات الإنتاجية، والتمكينية، وفي المحصلة تلك التي من شأنها تعزيز صمود الناس العاديين. ولعله من نافلة القول، أن ذلك كله يتبلور على المستويين المادي والمعنوي، وفلسطين ما زالت تعيش سياقاً استعماريّاً. لا يخفى على أي مهتم بمكيازمات الاقتصاد السياسي، أن مثل تلك التغيرات لا يمكن لها أن تشكل بديلاً للاقتصاديات الاستعمار وهيمنتها، فضلاً عن أن تكون نداءً ومقاوماً له.»

خصوصية وواقع الأراضي الفلسطينية المحتلة تضيف عليها سمات أخرى، حيث غياب الدولة لعقود طويلة، وبعدها إنشاء سلطة كيانية لم تستطع أن تفعل شيئاً سوى استنساخ تجارب الدولة العربية في أسوأ مراحلها، ما يعني ترك الفئات الفقيرة تواجه مصيرها، بل والتعامل معها كعبء على التنمية، وفئات يتم التحصيل والجباية منها فقط لا غير، وهو الأمر الذي تفاقم في غياب العمل اللائق وتوافر شروط الكرامة في عدد من القطاعات الاقتصادية ومجالات العمل.

خلفية عن الاقتصاد غير المهيكل فلسطينياً:

إنطلاقاً من زاوية تحليلية للاقتصاد الصمود، وهو مصطلح يستخدم بشكل مكثف فلسطينياً، للإشارة إلى ذلك الاقتصاد القائم على الإنتاج، ومقاطعة اقتصاد الاحتلال قدر الإمكان، والتوزيع الجغرافي الواسع للمنشآت الاقتصادية، والتشغيل المكثف، والاعتماد على الزراعة والصناعة كأساسين مهمين. يمكن النظر للاقتصاد غير المهيكل كأداة مقاومة اقتصادية واجتماعية تعمل خارج هيمنة الاحتلال والتبعية له من ناحية، وتساعد في بناء شبكات اجتماعية تدعم المجتمع الفلسطيني من خلال تزويده باحتياجاته، لذا التعامل مع الاقتصاد غير المهيكل يجب أن يأخذ هذه القراءة الدقيقة والعميقة، متجاوزاً فكرة وجود اختلالات اقتصادية داخل السلطة الفلسطينية، على أهميتها.

يمكن تناول الاقتصاد الفلسطيني في سياقه التاريخي وتطوره وصولاً إلى هذه اللحظة، على أن يمتاز بهذه السمات:

«أولاً: اقتصاد غير حر وتابع للاقتصاد الإسرائيلي والعالمي، بما لا يمكنه

من اتخاذ قرار مستقل يوجّه كيفية تطوّره.

ثانياً: اقتصاد تابع لاقتصاد الاحتلال هيكلياً، بما يعني أن أي تطور في بنية الاقتصاد الفلسطيني مرتبط تماماً بالاقتصاد الإسرائيلي، وبأي طريقة يرغب الأخير فيها لتطور قطاعات معينة داخل الاقتصاد الفلسطيني. ٨٠٪ من واردات السلطة تأتي من إسرائيل التي يذهب إليها نحو ثلثي صادرات السلطة.

ثالثاً: اقتصاد مرتبط بالسوق العالمية عبر بوابة اقتصاد الاحتلال، بما ينتج اختلالات إضافية داخل بنية هذا الاقتصاد.

رابعاً: من ناحية داخلية، يتّسم الاقتصاد الفلسطيني الحالي بالاعتماد المكثف على قطاع الخدمات وجباية الضرائب، بمعنى أنه اقتصاد عالمي في تعظيم بنية الخدمات على حساب القطاعات الإنتاجية، لكنه يستمر في التطور عبر استخدام الضرائب والرسوم والمنح الخارجية.

خامساً: اقتصاد غير متكافئ، بمعنى أن الفصل الجغرافي التاريخي بين الضفة الغربية وقطاع غزة، والذي تعزز بالانقسام السياسي، قد أدى إلى وجود فوارق أساسية في حجم النمو الاقتصادي المحلي بين الضفة والقطاع من جهة، وتدمير المقومات الاقتصادية في القطاع من جهة أخرى، بما أوجد هذا اللاتكافؤ.

سادساً: وجود سياسات اقتصادية ذات طابع ليبرالي تؤثر في تركيبة الاقتصاد الفلسطيني بما يخدم الاقتصاد غير المنتج، والمتورط في مشاريع شراكة اقتصادية مع الاحتلال.^٢

أدى غياب وجود هيكل الدولة بصفتها الوطنية، واستبدالها بهيكل دولة الاحتلال إلى غياب التنظيم القانوني للاقتصاد الفلسطيني، بل إن معظم القوانين التي طبقت كانت تأتي من عهد الانتداب البريطاني أو الأوامر العسكرية الإسرائيلية، وهدفت إلى الجباية والعقاب في آن واحد، ما عني وجود مساحة كبيرة من الاقتصاد غير المهيكل والعمالة غير المهيكلة، التي تطورت واستمرت في التزايد طوال العقود الأربعة الأخيرة، حيث شهد آخر عقدين من عمر السلطة الفلسطينية تزايداً في حجم هذه القطاعات التي تمت محاولة إخضاعها إلى مجموعة القوانين والمؤسسات التي أنشأتها.

سوق العمل، العمالة، والبطالة داخل الأراضي الفلسطينية المحتلة:

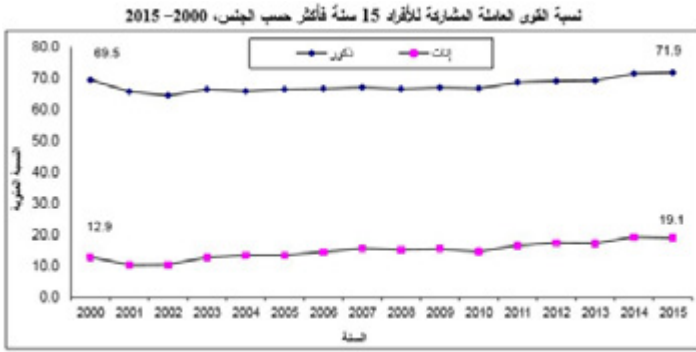
تمتاز الأراضي الفلسطينية المحتلة بوجود إحصاءات دورية ومنظمة، ويمكن الاعتماد عليها بخصوص معظم القضايا، ومنها السكان، العمل والعمالة. بلغ عدد سكان الضفة الغربية وقطاع غزة (ويشمل السكان الفلسطينيين في القدس) حتى منتصف العام ٢٠١٥ حوالي ٤ ملايين و٦٨٢ ألف نسمة، وبنسبة نمو بلغت ٢,٩٪ للعام نفسه، وبلغت نسبة سكان الحضر حوالي ٧٣,٩٪، ونسبة سكان الريف ١٦,٧٪، ونسبة سكان المخيمات ٩,٤٪.

توزع ما عدده ٢ مليوناً و٨٣٦ ألف نسمة ضمن سن العمل (١٥ سنة فأكثر) وبنسبة ٦٠,٦٪، ومليون و٨٤٦ ألف نسمة خارج سن العمل (أقل من ١٥ سنة) وبنسبة ٣٩,٤٪.

فيما توزع السكان الذين يقعون ضمن سن العمل على فئتين، ضمن الأولى وهي داخل القوى العاملة وبلغت مليوناً و٢٩٩ ألف نسمة وبنسبة ٤٥,٨٪، ومليوناً و٥٣٧ ألف نسمة خارج القوى العاملة وبنسبة ٥٤,٢٪. أما القوى العاملة فقد انقسمت إلى عاملين، وبلغ عددهم ٩٦٣ ألف نسمة وبنسبة ٧٤,١٪، وعاطلين عن العمل وبلغ عددهم ٣٣٦ ألف نسمة وبنسبة ٢٥,٩٪. يعتمد الجهاز المركزي للإحصاء على تعريف البطالة وفقاً لمعايير ومعايير منظمة العمل الدولية.^٤

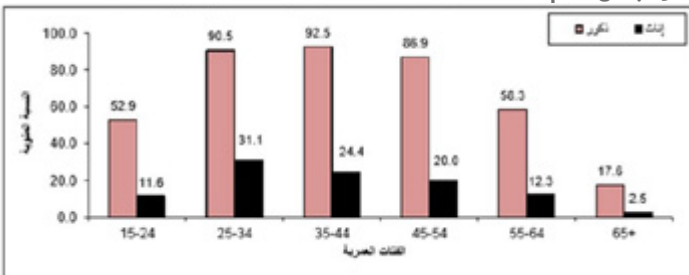
تعتبر نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة متدنية مقارنة مع الذكور، حيث تصل نسبة مساهمة الإناث إلى ١٨,٨٪ بواقع ١٨,٣٪ في الضفة الغربية و١٩,٧٪ في قطاع غزة، مقابل ٧١,٧٪ نسبة مشاركة الذكور في قوة العمل، وواقع ٧٢,٢٪ في الضفة الغربية، و٧٠,٧٪ في قطاع غزة. وتصل نسبة البطالة بين الإناث المشاركات في قوى العمل إلى ٣٦,٢٪ مقابل ٢٢,٨٪ للذكور.^٥

يوضح الجدول رقم (١) نسبة القوى العاملة المشاركة للأفراد ١٥ سنة وأكثر حسب الجنس للعواميين ٢٠٠٠ - ٢٠١٥:



ونرى من خلال الجدول الأول تزايداً في نسبة مشاركة النساء من ١٣٪ العام ٢٠٠٠ إلى ١٩٪ في العام ٢٠١٥، ولكن ما زالت نسبة مشاركة النساء أقل من المطلوب، وإن اقتربت من معدلات مشاركة النساء في الدول العربية.

يوضح الجدول رقم (٢) توزيع القوى العاملة حسب الفئات العمرية والجنس لعام ٢٠١٥:



١. هلال، جميل وأباهر السقا. ٢٠١٥. قراءة في بعض التغيرات السبولوجية في رام الله وكفر عقب. رام الله: مركز دراسات التنمية - جامعة بيرزيت.

٢. جابر، فراس. ٢٠١٠/١٠/٧. ركام الاقتصاد الفلسطيني. جريدة الأخبار اللبنانية.

٣. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ٢٠١٦. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي. ٢٠١٥. رام الله - فلسطين.

٤. تعريف البطالة: تشمل هذه الفئة جميع الأفراد الذين ينتمون إلى سن العمل (١٥ سنة فأكثر) ولم يعملوا أبداً خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل مطالعة الصحف، التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء أو الأقارب أو غير ذلك من الطرق.

٥. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ٢٠١٥. أحوال السكان الفلسطينيين المقيمين في فلسطين. رام الله - فلسطين.

٦ - ٧. مسح القوى العاملة الفلسطينية، المصدر السابق.

تتوزع الإناث على نشاط الخدمات والفروع الأخرى، الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك، التجارة والمطاعم والفنادق، كما نلاحظ أن قطاعي الخدمات والزراعة هي أكثر القطاعات تشغيلاً للنساء. تصل نسبة تشغيل النساء داخل القطاع العام (الحكومة) إلى ٣١٪ مقابل ٦٩٪ للذكور^{١٠}.

النمو الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية المحتلة لا يعد مؤشراً جيداً لقياس تطور التنمية الاقتصادية لأسباب عدة، أهمها أن النمو لا يقيس التوزيع بين الأفراد والشرائح المجتمعية، وثانياً إن حجم التمويل الخارجي كبير جداً ما يؤدي إلى خلق نمو وهمي، حيث بلغ التمويل الخارجي لعام ٢٠١٠ من الدول والمنظمات الأجنبية حوالي ١,٣ مليار دولار أي ما نسبته ٤٠٪ من مجمل إيرادات السلطة الفلسطينية، وتراجع هذا التمويل مع أزمات الدول العربية وتراجع المفاوضات ليبلغ العام ٢٠١٥ ما مجموعه ٨٠٨ ملايين دولار ليشكل ما نسبته ٢٠٪ من مجمل إيرادات السلطة الفلسطينية^{١١}، ويتوزع هذا الدعم بين دعم الأجور والرواتب والنفقات التشغيلية، وبين دعم بعض المشاريع التطويرية والخدمات الاجتماعية مثل برامج المساعدات النقدية للأسر الفقيرة، كما أن الفوارق كبيرة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، تجعل أي نمو إيجابي في الضفة يعادل النمو السلبي في قطاع غزة.

جدول رقم (٤) يظهر نسبة المشاركة في قوة العمل، البطالة، عدد الوافدين، وعدد الفرص المخلوقة^{١٢}:

السن	نسبة المشاركة في قوة العمل			نسبة البطالة			عدد الفرص المخلوقة في قوة العمل			عدد الفرص المخلوقة
	مجموع	رجال	نساء	مجموع	رجال	نساء	مجموع	رجال	نساء	
2012	111400	69.1	17.4	23.9	20.5	32.9	56000	—	—	21000
2013	115500	69.3	17.3	23.4	20.6	35.8	41000	—	—	27000
2014	125400	71.5	19.4	26.9	23.9	38.4	10000	—	—	32000
2015	129900	71.9	19.1	25.9	22.5	39.2	70000	—	—	40000

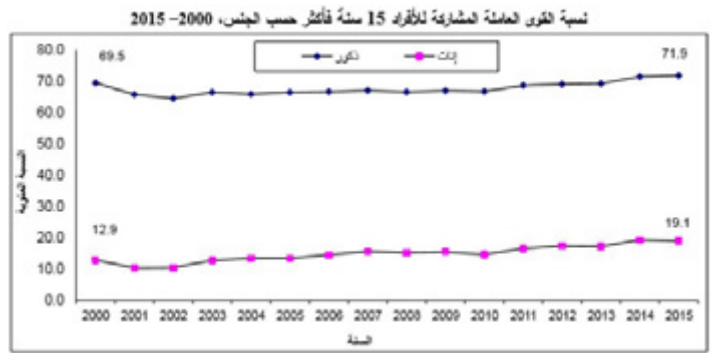
جدول رقم (٥) يبين التوزيع النسبي للعاملين ١٥ سنة فأكثر حسب المنطقة والقطاع^{١٣}:

القطاع	الربع الأول 2014			الربع الثاني 2014			الربع الثالث 2014			الربع الأول 2015			الربع الثاني 2015			الربع الثالث 2015		
	مجموع	رجال	نساء	مجموع	رجال	نساء	مجموع	رجال	نساء	مجموع	رجال	نساء	مجموع	رجال	نساء	مجموع	رجال	نساء
قطاع عام	22.9	22.4	23.5	22.9	22.9	23.2	21.5	21.5	21.5	22.9	22.9	23.2	21.5	21.5	21.5	21.5	21.5	21.5
قطاع خاص	62.2	62.7	61.5	62.5	62.5	61.6	63.4	63.8	61.6	62.3	62.5	61.6	63.4	63.8	61.6	62.3	62.5	61.6
قطاعات أخرى	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1
إسرائيل ومؤسساتها	11.9	11.9	11.9	11.3	11.7	11.7	12.0	11.6	11.7	11.7	11.3	11.7	12.0	11.6	11.7	11.7	11.3	11.7
المجموع	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
الضفة الغربية	15.9	15.6	15.8	16.5	16.5	16.8	15.5	15.1	16.8	16.0	16.5	15.5	15.1	16.8	16.0	16.5	15.5	15.1
قطاع عام	65.7	66.4	66.5	66.3	66.3	65.0	66.6	67.4	65.0	66.2	66.3	65.0	66.6	67.4	65.0	66.2	66.3	65.0
قطاع خاص	1.8	1.7	1.7	1.6	1.7	1.8	1.1	1.3	1.8	1.7	1.6	1.1	1.3	1.8	1.7	1.6	1.7	1.8
قطاعات أخرى	16.6	16.3	16.0	15.6	16.1	16.4	16.8	16.2	16.4	16.1	15.6	16.8	16.2	16.4	16.1	15.6	16.3	16.0
إسرائيل ومؤسساتها	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
المجموع	40.5	40.7	45.7	39.6	41.5	38.9	36.5	37.8	38.9	39.6	41.5	36.5	37.8	38.9	39.6	41.5	36.5	37.8
قطاع عام	53.6	52.8	47.0	52.8	52.8	51.7	55.4	54.4	53.3	51.7	52.8	55.4	54.4	53.3	51.7	52.8	55.4	54.4
قطاع خاص	5.9	6.5	7.3	7.6	6.8	7.8	8.1	7.8	6.8	7.6	6.8	8.1	7.8	6.8	7.6	6.8	7.8	6.8
قطاعات أخرى	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
المجموع	40.5	40.7	45.7	39.6	41.5	38.9	36.5	37.8	38.9	39.6	41.5	36.5	37.8	38.9	39.6	41.5	36.5	37.8

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016، مبعث القوى العاملة، 2014-2015، رام الله-الضفة الغربية.

تظهر نتائج المسح أن أعلى نسبة مشاركة للقوى العاملة في العام ٢٠١٥ سجلت للفئة العمرية ٢٥ - ٣٤ عاماً ونسبة ٦١,٤٪، بواقع ٩٠,٥٪ للذكور، و٣١,١٪ للإناث، يليها الفئة العمرية ٣٥ - ٤٤ عاماً والتي بلغت ٥٩٪ بواقع ٩٢,٥٪ للذكور، و٢٤,٤٪ للإناث^{١٤}.

جدول رقم (٣) يظهر توزيع العاملين حسب الجنس والنشاط



الاقتصادي^{١٥}:

تظهر نتائج المسح أن أعلى نسبة مشاركة للقوى العاملة في العام ٢٠١٥ سجلت للفئة العمرية ٢٥ - ٣٤ عاماً ونسبة ٦١,٤٪، بواقع ٩٠,٥٪ للذكور، و٣١,١٪ للإناث، يليها الفئة العمرية ٣٥ - ٤٤ عاماً والتي بلغت ٥٩٪ بواقع ٩٢,٥٪ للذكور، و٢٤,٤٪ للإناث^{١٤}.

Sex and Economic Activity	مكان العمل				الجنس
	المجموع Total	إسرائيل والمستوطنات Israel and Settlements	قطاع غزة Gaza Strip	الضفة الغربية West Bank	
Males					
Agriculture, Hunting & Fishing	7.8	8.5	6.4	8.3	الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك
Mining, Quarrying & Manufacturing	13.4	13.0	6.5	17.2	التعدين والحجار وصناعة المنتجات المعدنية
Construction	18.6	64.1	8.1	14.4	إنشاء وتشطيب
Commerce, Hotels & Restaurants	22.5	9.9	22.7	25.5	التجارة والمطاعم والفنادق
Transportation, Storage & Communication	5.8	1.9	8.6	7.1	النقل والتخزين والاتصالات
Services & Other Branches	30.9	2.5	50.7	27.5	الخدمات والفروع الأخرى
Total	100	100	100	100	المجموع
Females					
Agriculture, Hunting & Fishing	13.1	48.0	8.0	14.0	الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك
Mining, Quarrying & Manufacturing	11.0	10.3	2.5	13.9	التعدين والحجار وصناعة المنتجات المعدنية
Construction	0.6	16.4	0.2	0.6	إنشاء وتشطيب
Commerce, Hotels & Restaurants	11.3	7.7	0.2	13.0	التجارة والمطاعم والفنادق
Transportation, Storage & Communication	1.1	0.0	0.9	1.2	النقل والتخزين والاتصالات
Services & Other Branches	62.8	21.8	82.2	58.7	الخدمات والفروع الأخرى
Total	100	100	100	100	المجموع
Both Sexes					
Agriculture, Hunting & Fishing	8.7	8.9	6.6	9.8	الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك
Mining, Quarrying & Manufacturing	13.0	13.0	8.0	16.8	التعدين والحجار وصناعة المنتجات المعدنية
Construction	10.0	63.8	4.4	11.0	إنشاء وتشطيب
Commerce, Hotels & Restaurants	20.6	9.9	20.2	22.9	التجارة والمطاعم والفنادق
Transportation, Storage & Communication	5.8	1.9	7.4	5.8	النقل والتخزين والاتصالات
Services & Other Branches	36.4	2.7	65.6	33.7	الخدمات والفروع الأخرى
Total	100	100	100	100	المجموع

جدول رقم (٣) يظهر توزيع العاملين حسب الجنس والنشاط الاقتصادي:

يستحوذ نشاط الخدمات والفروع الأخرى (يشمل الصحة والتعليم والإدارة العامة) على أعلى نسبة تشغيل بنسبة ٣٦,٤٪ منهم ٣٠,٩٪ من الذكور، و٦٢,٩٪ من الإناث، ومن ثم ٢٠,٦٪ لنشاط في مجال التجارة والمطاعم والفنادق، ومن ثم قطاع البناء والتشييد بنسبة ١٥,٥٪. يتوزع الذكور على أنشطة الخدمات، التجارة والمطاعم والفنادق، البناء والتشييد، التعدين كأعلى نسب تشغيل.

الشباب والهجرة:

الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية داخل المناطق الفلسطينية المحتلة، وتحديداً داخل قطاع غزة الذي يخضع لحروب مستمرة من الاحتلال الإسرائيلي، وآثار الانقسام السياسي الذي عطل الكثير من نواحي الحياة، أدت إلى بروز الرغبة في الهجرة لدى الشباب الفلسطيني. وتظهر نتائج مسح الشباب الفلسطيني ٢٠١٥ أن حوالي ٢٤٪ من الشباب (١٥-٢٩) سنة في فلسطين لديهم الرغبة للهجرة إلى الخارج، وبلغت نسبة الشباب الذين يرغبون في الهجرة إلى الخارج في قطاع غزة ٣٧٪ مقابل ١٥٪ في الضفة الغربية. كما يلاحظ أن الذكور من الشباب هم أكثر ميلاً للتفكير في الهجرة إلى الخارج مقارنة بالإناث الشباب إذ بلغت هذه النسبة للذكور ٢٩٪ مقابل ١٨٪ لدى الإناث الشباب.

كما تظهر النتائج أن ٦٣٪ من الشباب (١٥ - ٢٩) سنة الذين يرغبون في الهجرة لا يفكرون بهجرة دائمة، بواقع ٧٣٪ في الضفة الغربية و٥٦٪ في قطاع غزة، كما أن الإناث الراغبين في الهجرة يفضلون أكثر أن تكون هجرتهم مؤقتة مقارنة بالشباب الذكور (٦٢٪ للذكور الشباب مقارنة بـ ٦٤٪ للإناث الشباب).

من أسباب الهجرة الأساسية تحتل الأسباب الاقتصادية المتعلقة بتحسين الظروف المعيشية وعدم توفر فرص العمل بواقع ٤٠,٨٪ لتحسين ظروف المعيشة، مقابل ١٥,١٪ للحصول على عمل، مقابل ١٢,٥٪ للتعليم والتدريب، وتحتل دول الخليج الوجهة الأولى لدى هؤلاء الشباب ثم السويد^{١٤}.

برزت بعد العدوان الإسرائيلي على قطاع غزة ظاهرة قوارب الهجرة عبر البحر المتوسط إلى أوروبا، وانتهى عدد كبير منها إلى كوارث غرق وفقدان للشباب المهاجرين عليها «خميس الذي تخرج قبل عامين من قسم الصحافة والإعلام بجامعة الأزهر، اختار بعد عدة محاولات بآت بالفشل لإيجاد فرصة عمل تؤمن له الحياة الكريمة كبقية الشباب، اختار طريق الموت أو الفقدان على أن يبقى في قطاع كل من فيه يعاني من الموت البطيء كما تحدث شقيقه محمود^{١٥}». ويعرض هذا التقرير الحجم الكبير لبطالة الشباب وتحديداً في صفوف الخريجين/ات من الجامعات الفلسطينية.

البطالة:

بلغت معدلات البطالة حسب تعريف منظمة العمل الدولية حوالي ٢٦٪ من مجموع القوى العاملة داخل الأراضي الفلسطينية المحتلة خلال العام ٢٠١٥، بواقع ٢٢,٥٪ من الذكور و٣٩,٢٪ من الإناث، ويتركز أعلى معدل للبطالة بين الشباب في الفئة العمرية بين ١٥ - ٢٤ عاماً، حيث بلغت النسبة ٤٠,٧٪، بواقع ٣٦,٤٪ للذكور و٦٠,٨٪ للإناث، فيما بلغت البطالة في الضفة الغربية ١٧,٣٪ وفي قطاع غزة ٤١٪. وتظهر البطالة حسب سنوات التعليم أن ٢٣,٤٪ من الذكور العاطلين عن العمل قد أتموا ٧ - ٩ سنوات دراسية مقابل ٣,١٪ للإناث العاطلات على العمل، كما أن ٢٣,٥٪ من الذكور العاطلين عن العمل قد أتموا ١٣ سنة دراسية فأكثر مقابل ٨٤,٥٪ للإناث العاطلات عن العمل والحاصلات على التعليم نفسه^{١٦}.

جدول رقم (٦) يظهر التوزيع النسبي للبطالة حسب المنطقة

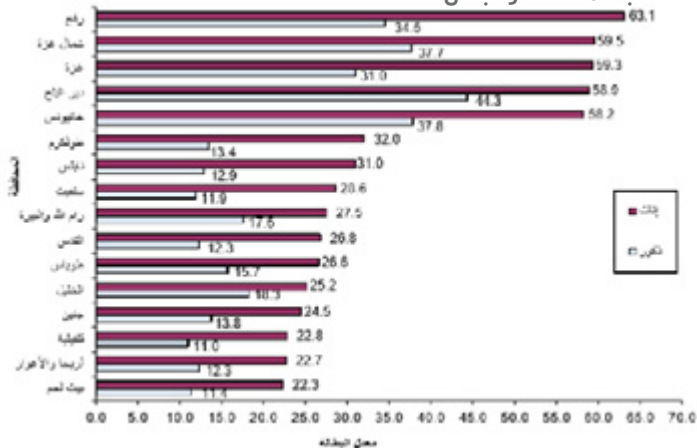
والمحافظة والجنس^{١٧}

المنطقة والمحافظة	بطالة	
	ذكور	إناث
الضفة الغربية	13.6	24.5
جنين	13.8	24.5
طوباس	15.7	26.6
طولكرم	13.4	32
نابلس	12.9	31
قلقية	11	22.8
سنتين	11.9	28.6
رام الله والبيره	17.6	27.5
أريحا والأغوار	12.3	22.7
القدس	12.3	26.8
بيت لحم	11.4	22.3
الخليل	18.3	25.2
المجموع	15	26.7
قطاع غزة	37.7	59.5
غزة	31	59.3
دير البلح	44.3	58.9
خانين	37.8	58.2
رفح	34.5	63.1
المجموع	35.9	59.6

وهذا يظهر أن تركز البطالة في الأراضي الفلسطينية المحتلة هو جغرافي ويتركز في قطاع غزة، وفي أوساط الفئات العمرية الشابة، وفي الفئات العمرية المتعلمة، كما نرى أن الإناث الحاصلات على تعليم أعلى فرصهن في الحصول على عمل أقل.

جدول رقم (٧) يظهر معدل البطالة بين المشاركين في القوى العاملة

حسب المحافظة والجنس^{١٨}



٨. مسح القوى العاملة الفلسطينية، المصدر السابق.

٩. المصدر السابق.

١٠. جريدة الحياة الجديدة. «للحساء» يستعرض واقع المرأة الفلسطينية بمناسبة يوم المرأة العالمي. متوفر إلكترونيًا.

١١. وزارة المالية الفلسطينية. ٢٠١٥. بيانات الحكومة العامة ٢٠١٥. متوفر إلكترونيًا.

١٢. بناء على حسابات الباحثين من خلال مسح الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول العمالة الفلسطينية، ومعهد ماس من خلال المراقب الاقتصادي والاجتماعي لعدة سنوات.

١٣. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، سلطة النقد الفلسطينية. ٢٠١٦. المراقب الاقتصادي والاجتماعي: ٢٠١٥.

١٤. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ٢٠١٥. مسح الشباب الفلسطيني: النتائج الأساسية، رام الله - فلسطين.

١٥. وكالة وطن للأخبار. غزة: قوارب الهجرة. مصير مجهول وعائلات بانتظار أي خبر عن أبنائها المفقودين.

١٦. متوفر إلكترونيًا.

١٧ - ١٦. مسح القوى العاملة الفلسطينية، مصدر سبق ذكره.

١٨. المصدر السابق.

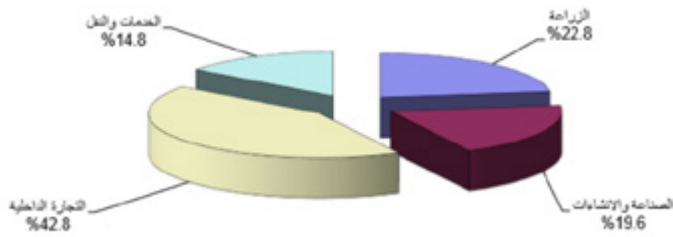
من قيمة مساهمة هذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي، ثم الزراعة وصيد الأسماك بنسبة ٢٠,٦٪ من قيمة مساهمة القطاع غير المهيكل، يليه قطاع تجارة الجملة والمفرق بنسبة ١٨,٥٪، ثم النقل والتخزين والاتصالات بنسبة ١٣,٢٪، ثم ٩٪ للتعيين والصناعة التحويلية، و٦٪ لقطاع الخدمات^{٢١}.

فيما تظهر تقديرات دراسة أخرى أن حجم مساهمة القطاع غير المهيكل في الناتج المحلي الإجمالي^{٢٢} يتراوح بين ٥٧-٨٠٪ من هذا الناتج المحلي الإجمالي، ويكمن الفرق بين التقديرين في المنهجية المتبعة لتحديد أولاً ما هو القطاع غير المهيكل، وطرق قياس مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي، على أن تقدير جهاز الإحصاء الذي اعتمد على حجم الإنتاجية الاقتصادية للمنشآت في القطاع غير المهيكل تجاهل أن معظم هذه المنشآت تسوق منتجاتها ضمن إطار الأسر، أي أنها لا تدخل رسمياً ضمن التبادلات السوقية وكذلك أنها تخفي البيانات الإنتاجية الخاصة بها^{٢٣}. لذا بتقدير الباحثين أن مساهمة القطاع غير المهيكل في الناتج المحلي الإجمالي يفوق بكثير تقديرات جهاز الإحصاء الفلسطيني.

المشاريع في القطاع غير المهيكل:

بلغ عدد المشاريع في القطاع غير المهيكل ٩٠٦٠٧ مشروعاً حسب مسح ٢٠٠٨، تتوزع هذه المشاريع بواقع ٢٢,٨٪ في الأنشطة الزراعية، ١٩,٦٪ في مجال أنشطة الصناعة والإنشاءات، ٤٢,٨٪ في مجال التجارة الداخلية، أما الخدمات والنقل فقد بلغت نسبتها ١٤,٨٪. فيما تبين دراسة أخرى أنّ عدد المنشآت غير المهيكلة ٦٢ ألفاً تشكّل ٤٥٪ من إجمالي المنشآت في الضفة و٦٦٪ في القطاع. ٨٦٪ منها هي عمل للحساب الخاص^{٢٤}.

شكل رقم (١): يظهر التوزيع النسبي لمشاريع القطاع غير المهيكل حسب النشاط الاقتصادي^{٢٥}:



تعاني المشاريع في القطاع غير المهيكل من عدة مشاكل أساسية، منها صعوبات التسجيل، رسوم التسجيل، التسويق، الحصول على قرض، حيث يظهر المسح أن ١٠,٦٪ فقط من مشاريع القطاع غير المهيكل حصلت على قروض، والصعوبات الأساسية للحصول على القروض، تتركز في عدم توفر الضمانات (لغياب تسجيل المنشأة ووجود حساب بنكي)، وكذلك الإجراءات المعقدة في البنوك والمؤسسات.

أما مصادر رأس المال للمشروع في القطاع غير المهيكل، فيأتي بالدرجة الأولى الادخار المنزلي ٥٨,٦٪، ومن ثم ١٤,٢٪ لا يتطلب رأسمالاً،

تطور القطاع والتشغيل غير المهيكليين:

المعلومات الأساسية للقطاع والعمل غير المهيكل في الأراضي الفلسطينية المحتلة تأتي من مسوحات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وهي معلومات يمكن الاعتماد عليها، ولكن مشكلة المسوح في القطاع والعمل غير المهيكل هي غياب دوريتها، حيث إن المسح الأخير للقطاع والعمل غير المهيكليين تم في العام ٢٠٠٨، ويجري تحديث معلومات المسح بشكل شبه دوري. يعتمد الجهاز المركزي للإحصاء على تعريفات منظمة العمل الدولية بخصوص القطاع والعمل غير المهيكليين.

التعريف الموصى به من منظمة العمل الدولية للقطاع غير المهيكل في الأراضي الفلسطينية المحتلة:

- المشاريع الأسرية غير التضامنية: يتألف من جميع المشاريع الأسرية الفردية والتي تنتج منتجاً واحداً على الأقل للسوق ولا تتوفر فيها سجلات محاسبية وغير مسجلة في الضريبة^{٢٦}.
- المشاريع الأسرية (ليس منشأة أو مؤسسة): هو مشروع مملوك من أحد أفراد الأسرة مقيم في الضفة الغربية وقطاع غزة ولا يحمل صفة من صفات المنشأة أو المؤسسة.
- العاملون المستخدمون بأجر في منشأة/ مشروع غير مسجل في الضريبة.

ويعتمد جهاز الإحصاء المركزي على التعريف الآتي للعمالة غير

المنظمة/ المهيكلة:

جميع الوظائف في القطاع غير المنظم/المهيكل، وتتضمن أيضاً كل وظيفة ذات طابع غير منظم/مهيكل في القطاعات الأخرى من الاقتصاد.

الشروط الآتية يجب أن تنطبق عليهم:

١. العاملون لحسابهم الخاص الذين هم المنتجون للاستخدام النهائي الخاص بهم.
٢. العاملون لحسابهم الخاص الذين هم المنتجون للبيع أو المقايضة الذين يعملون في القطاع غير المنظم/المهيكل.
٣. أصحاب العمل في القطاع غير المنظم/ المهيكل.
٤. جميع العاملين في مشاريع أسرية كأعضاء أسرة بدون أجر.
٥. المستخدمون العاملون في القطاع غير المنظم/المهيكل.
٦. المستخدمون بأعمال غير منظمة/مهيكلة في مؤسسات القطاع الرسمي^{٢٧}.

نلاحظ من تعريفات الجهاز المركزي للإحصاء للقطاع والعمالة غير المهيكليين اتساع التعريفات ومناسبتها للواقع الفلسطيني، مع غياب معيار الحصول على الحماية الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي لغياب هذا النظام في الضفة الغربية وقطاع غزة، وهذا ما سيتمّ التعرّض له لاحقاً.

حجم الاقتصاد غير المهيكل:

تساهم مشاريع القطاع غير المهيكل ٩,١٪ من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي في الضفة الغربية وقطاع غزة. يشكل قطاع الإنشاءات ٣٢,٦٪

١٠,٧٪ قروض شخصية بدون فائدة.

غالبية المنشآت والمشاريع في القطاع غير المهيكل لا تسجل بشكل رسمي، ومن أهم الأسباب وبنسبة ٧٧,٥٪ عدم الحاجة أصلاً إلى تسجيل حسب رأي الملاك، أما السبب الثاني وبنسبة ١٢,٩٪ أن التسجيل يحتاج إلى أموال كثيرة^{٢١}.

العاملون في القطاع غير المهيكل:

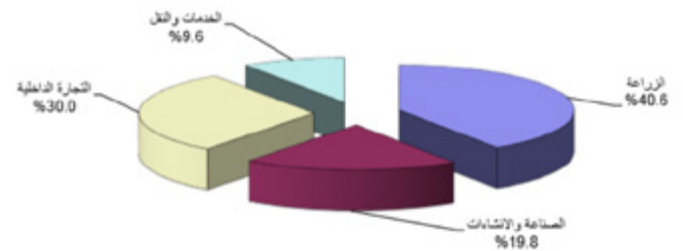
بلغ عدد العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة العام ٢٠٠٨ - لحظة إجراء المسح - ٦٣٢٥٠٠ عامل/ة، وتظهر النتائج أن ٥٩,٩٪ يصنفون على أنهم عمالة غير مهيكلة. بواقع ٦٥,٨٪ في الضفة الغربية، و٤٢,٥٪ من إجمالي العاملين في قطاع غزة. تشير النتائج إلى أن أكثر من نصف العاملين كأصحاب عمل ولحسابهم الخاص وبنسبة ٥٦,٣٪ يعملون بأنشطة غير مهيكلة، بواقع ٥٣,٧٪ في الضفة الغربية و٦٦,٩٪ في قطاع غزة. فيما تبين النتائج أن ٥٦٪ من العاملين بأجر يصنفون كعمالة غير مهيكلة، بواقع ٦٤,٦٪ في الضفة الغربية و٥٠٪ في قطاع غزة.

تشير نتائج المسح إلى أن ٦٧,٣٪ من العاملين الذين أنهموا المرحلة الإعدادية باستثناء العاملين في الزراعة يعملون بشكل غير مهيكل، بواقع ٧١,٦٪ في الضفة الغربية و٥٠٪ في قطاع غزة. باستثناء الزراعة، بلغت نسبة أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص الذين يعملون بشكل غير مهيكل في المهن الأولية ٩٠,٨٪، أما العاملون في الحرف وما إليها من المهن بشكل غير مهيكل فقد وصلت النسبة إلى ٦١,٨٪، أما الخدمات والباة في الأسواق فقد بلغت ٤٩,٦٪ كعمالة غير مهيكلة^{٢٢}.

العاملون في مشاريع القطاع غير المهيكل:

بلغ عدد العاملين في مشاريع القطاع غير المهيكل ١٩١٩١٧ عاملاً حسب مسح ٢٠٠٨، وقد بلغت نسبة العاملين في الأنشطة الزراعية ٤٠,٦٪، والعاملين في الأنشطة الصناعية والإنشاءات ١٩,٨٪، والعاملين في أنشطة التجارة الداخلية ٣٠٪، وبلغت نسبتهم ٩,٦٪ في أنشطة النقل والخدمات^{٢٣}.

شكل رقم (٢): توزيع العاملين حسب مشاريع القطاع غير المهيكل^{٢٤}:



يتوزع العاملون في مشاريع القطاع غير المهيكل حسب الجنس، بواقع ٢٥,٢٪ من العاملين ذكوراً مستخدمين بأجر مقابل ٧٤,٨٪ من العاملين الذكور غير مستخدمين بأجر، و ١٠٪ للإناث من المستخدمات بأجر مقابل ٩٠٪ من غير المستخدمات بأجر^{٢٥}.

جدول رقم (٨) يظهر العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب نوع

العمالة والمنطقة وقطاع العمل والجنس^{٢٦}:

نوع المنطقة	قطاع العمل والجنس								
	القطاع غير المهيكل			القطاع المهيكل			القطاع المهيكل		
	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور
الضفة الغربية									
العمالة المهيكلة	252,720	48,600	204,120	0	0	0	252,720	48,600	204,120
العمالة غير المهيكلة	378,820	71,700	307,120	115,300	21,120	94,200	263,500	50,600	212,900
المجموع	632,500	119,700	512,800	115,300	21,120	94,200	517,200	99,200	417,000
قطاع غزة									
العمالة المهيكلة	161,220	36,300	124,900	0	0	0	161,220	36,300	124,900
العمالة غير المهيكلة	312,420	57,100	255,300	27,500	15,820	11,680	284,900	41,300	243,600
المجموع	473,600	93,400	380,200	27,500	15,820	11,680	446,100	77,600	368,500

يظهر الجدول أن القطاع المهيكل يشمل حوالي ٢٦٣ ألف عامل غير مهيكل مقابل ٢٥٣ ألف عامل مهيكل، أي أن القطاع المهيكل يحتوي على عمالة غير مهيكلة أكثر من المهيكلة، وتتوزع العمالة غير المهيكلة في القطاع المهيكل بين ٢١٢ ألفاً من الذكور و٥٠ ألفاً من الإناث. ونرى أن قطاع غزة تفوق فيه العمالة المهيكلة داخل القطاع المهيكل، حيث العمالة غير المهيكلة ٩٢ ألف عامل مهيكل مقابل ٤٠ ألف غير مهيكل، وذلك لأن التشغيل في القطاع يعتمد بالأساس على الوظيفة الحكومية.

جدول رقم (٨) يظهر التوزيع النسبي للعاملين في مشاريع القطاع غير

المهيكل حسب متغيرات العمر، التعليم، سنوات الخبرة والجنس^{٢٧}:

المؤشر	الجنس		
	المجموع	إناث	ذكور
العمر			
أقل من 30 سنة	20.0	13.8	20.7
30 - 40 سنة	55.6	58.8	55.6
40 - 50 سنة	24.1	27.4	23.7
المجموع	100	100	100
سنوات التعليم			
0 - 9 سنوات	54.9	66.7	53.5
10 - 12 سنة	30.1	24.1	30.8
13 سنة فأكثر	15.0	9.2	16.7
المجموع	100	100	100
سنوات الخبرة في مجال العمل			
أقل من سنة	13.7	21.0	12.8
1 - 2 سنة	23.4	21.4	23.6
3 - 4 سنة	19.6	20.1	19.6
5 - 9 سنوات	43.3	38.8	44.0
10 سنوات فأكثر	100	100	100
طبيعة العمل في المشروع المنشأ			
العمل الوحيد	69.6	65.5	69.9
العمل الرئيسي ولكن ليس الوحيد	3.2	1.7	3.4
العمل الثانوي	7.2	2.8	7.7
المجموع	100	100	100

١٩. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٤. مسح القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة: النتائج الأساسية، ص ٣٣. رام الله - فلسطين.
 ٢٠. المصدر السابق، ص ٣٤.
 ٢١. حسابات الباحث بالاعتماد على مسح القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة: النتائج الأساسية. 22. Sabra, Mahmoud and others. "The Shadow Economy in Palestine: Size and Causes." International Journal of Economics and Finance, Vol. 7, No. 3; 2015.
 ٢٣. الفلاح، بلال. ٢٠١٤. القطاع غير المنظم في الأراضي الفلسطينية المحتلة. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية - مانس.
 ٢٤. الفلاح، بلال. المصدر السابق.
 ٢٥. مسح القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة، مصدر سبق ذكره.
 ٢٦. المصدر السابق.
 ٢٧. المصدر السابق، ص ١٧.
 ٢٨ - ٣٠. المصدر السابق.
 ٣١. مسح القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة، مصدر سبق ذكره.
 ٣٢. المصدر السابق.

في سياق متصل، يصل عدد العاملين في المستوطنات الإسرائيلية إلى ١٩,١٠٠ عامل في الربع الثاني ٢٠١٦. هذا وسجل قطاع البناء والتشييد أعلى نسبة تشغيل في «إسرائيل» والمستوطنات والتي تشكل ٦٣,٥٪ من إجمالي العاملين الفلسطينيين في «إسرائيل» والمستوطنات. وبلغ معدل الأجر اليومي للعاملين في «إسرائيل» والمستوطنات ٢٢١,٩ شيقلاً في الربع الثاني ٢٠١٦، بينما بلغ معدل ساعات العمل للعاملين في «إسرائيل» والمستوطنات ٤٠,٧ ساعة عمل اسبوعياً في الربع الثاني ٢٠١٦، وبلغ معدل أيام العمل الشهرية ٢٠,١ يوم عمل شهرياً في الربع الثاني ٢٠١٦.

نرى من مقارنة معدل الأجور وساعات وأيام العمل للعمال الفلسطينيين داخل السوق المحلي أنهم يحصلون على أجور أقل وساعات وأيام عمل أطول مقارنة مع أجور أعلى للعمال داخل الخط الأخضر. تختلف ظروف العمال داخل «إسرائيل» عن ظروف العمال داخل المستوطنات، حيث منعت الحكومة الفلسطينية العمل داخل المستوطنات، ولا تعترف الحكومة بالعمل داخل المستوطنات، وبعد صدور هذا القرار حاولت الحكومة تطوير فرص عمل لهؤلاء العمال، إلا أنها لم تنجح بشكل كبير، ومع غياب فرص العمل وارتفاع أجور العمل داخل المستوطنات بقيت نسبة العمال داخل المستوطنات عالية وتشكل نقطة جذب.

أما العمال داخل الخط الأخضر، فهم ينقسمون إلى عمال نظاميين، أي أنهم يمتلكون تصاريح دخول وعمل للخط الأخضر، ويحصل معظمهم على أجور وعقود عمل، وتأمينات اجتماعية، ويفرض عليهم دفع رسوم اشتراك لنقابة العمال الإسرائيلية «الهستدروت»، ما يعطيهم الحق (نظرياً) للاستفادة من خدمات النقابة المختلفة، فيما البعض الأخر يتوجه إلى المؤسسات العربية أو الإسرائيلية في حال وجود خلافات في العمل، أو لمحاميين لتحصيل حقوقهم أو مستحقاتهم نتيجة استغلال المشغل الإسرائيلي لهم. الجزء الأخر من العمال لا يمتلك تصاريح يعمل بشكل غير مهيكّل بالأساس، ولا يحصلون على تأمينات اجتماعية وصحية أو أي نوع من العقود والحماية، وفي كثير من الأحيان يتعرضون للطرد من دون تحصيل أجورهم، وهم عرضة للملاحقة والاعتقال وفرض الغرامات من قبل قوات الاحتلال.

سمات العمل غير المهيكّل: ترسيخ اللامساواة:

يمتاز العمل غير المهيكّل في الضفة الغربية وقطاع غزة بعدة سمات، ومن أهمها انتشاره الجغرافي ووجوده في قطاعات اقتصادية واسعة. وعلى الرغم من هذا، يتسم هذا العمل بأنه من الأعمال اليدوية، وهي الأكثر خطورة، ويفتقد إلى معايير السلامة الصحية والمهنية. كما أن العمل غير المهيكّل هو الأقل أجراً ويحرم العاملات والعاملين من العديد من الحقوق، أهمها الحصول على الحد الأدنى من الأجور، وغياب التأمين الصحي، والإجازات المرضية والسببية، وإجازات الأمومة وأتعاب نهاية الخدمة، وعدم وجود تعويض عن ساعات العمل الإضافية، وعقود عمل مع شروط عمل واضحة.

نلاحظ من الجدول السابق أن تركيز العمالة في القطاع غير المهيكّل حسب العمر للفئة بين ٣٠ - ٤٩ عاماً وبنسبة ٥٥,٩٪ من نسبة العمالة غير المهيكّلة، وتوزعت النسبة ٥٠,٦٪ ذكراً و٥٨,٨٪ إناثاً. غالبية العمالة غير المهيكّلة وبنسبة ٥٤,٩٪ لديها مستوى تعليمي منخفض ٠ - ٩ سنوات تعليم، وبنسبة ٦٦,٧٪ إناثاً و٨٣,٥٪ ذكراً، أما سنوات الخبرة فنلاحظ أن أغلبية العمالة لديها خبرة طويلة في مجالها، حيث إن ٤٣,٣٪ منهم لديهم أكثر من ١٠ سنوات في مجال العمل وبنسبة ٤٤٪ ذكراً و٣٦,٦٪ إناثاً. غالبية العمالة غير المهيكّلة عملها الوحيد هو في هذه المنشآت وبنسبة ٨٩,٦٪، منهم ٩٥,٥٪ إناثاً و٨٨,٩٪ ذكراً، وبنسبة ٧,٢٪ يعتبر عملهم ثانوياً.

جدول رقم (٩) يظهر التوزيع النسبي للعاملين ١٥ سنة فأكثر حسب المنطقة والحالة العملية^{٣٣}:

Region and Employment Status	الجنس			المنطقة والحالة العملية
	المجموع Total	إناث Females	ذكور Males	
Palestine				
Employer	6.4	1.0	7.4	صاحب عمل
Self Employed	16.9	16.0	19.4	يعمل لحسابه
Wage Employee	67.7	62.4	68.8	مستخدم بأجر
Unpaid Family Member	7.0	16.9	4.4	عضو أسرة بدون أجر
Total	100	100	100	المجموع
West Bank				
Employer	7.4	2.2	8.5	صاحب عمل
Self Employed	16.5	13.0	21.0	يعمل لحسابه
Wage Employee	64.5	60.5	65.5	مستخدم بأجر
Unpaid Family Member	8.5	24.2	5.0	عضو أسرة بدون أجر
Total	100	100	100	المجموع
Gaza Strip				
Employer	3.9	1.1	4.5	صاحب عمل
Self Employed	17.3	27.6	15.1	يعمل لحسابه
Wage Employee	76.7	67.6	77.4	مستخدم بأجر
Unpaid Family Member	3.1	3.7	3.0	عضو أسرة بدون أجر
Total	100	100	100	المجموع

يظهر الجدول أن معظم العاملين من المستخدمين بأجر وبنسبة ٦٧,٧٪، بينما ١٨,٩٪ يعملون لحسابهم، و٦,٤٪ أصحاب عمل، و٧٪ عضو أسرة بدون أجر، منهم ٤,٤٪ من الذكور مقابل ١٨,٩٪ من الإناث. ويبلغ معدل الأجر اليومي للمستخدمين بأجر ٩٨,٣ شيقلاً في الضفة الغربية، مقابل ٦١,٦ شيقلاً في قطاع غزة. فيما بلغ معدل ساعات العمل الأسبوعية للمستخدمين بأجر في الضفة الغربية ٤٤,٥ ساعة أسبوعياً في الربع الثاني ٢٠١٦، كما بلغ معدل أيام العمل الشهرية ٢٣,١ يوم عمل في الربع الثاني ٢٠١٦، وفي قطاع غزة بلغت ساعات العمل الأسبوعية للمستخدمين بأجر ٣٧,٨ ساعة عمل، وبلغ معدل أيام العمل الشهرية ٢٣,٠ يوم عمل في الربع الثاني ٢٠١٦.

العمال داخل «إسرائيل» والمستوطنات:

بلغ عدد العاملين في «إسرائيل» والمستوطنات ١١٤,٢٠٠ عامل في الربع الثاني ٢٠١٦، هذا وقد توزع عدد العاملين في «إسرائيل» والمستوطنات حسب حياتهم للتصريح في الربع الثاني ٢٠١٦ بواقع ٦٠,٤٠٠ عامل لديهم تصاريح عمل، ٤٠,٦٠٠ عامل بدون تصاريح عمل، ١٣,٢٠٠ عامل يحملون وثيقة اسرائيلية أو جواز سفر أجنبياً.

في دراسة أجراها المرصد أوضحت أن هناك فجوة في معدل الأجرة اليومية بين النساء والرجال، وفي مقابلة مع رولا قفيشه مديرة وحدة النوع الاجتماعي في الغرفة التجارية بينت أن صاحب العمل يعتبر العاملات أكثر أمناً من العمال الرجال. وتحديث قفيشه عن ارتفاع أعداد العاملات في المصانع وتفضيل المشغلين للنساء كطريقة أنجع لاستغلال قوة العمل: حيث يلجأ صاحب العمل إلى تشغيل 6 - 7 سيدات بالمبلغ الذي يشغل به عاملاً واحداً 2000 شيقل (يعادل الدولار الأمريكي 3,84 شواقل)، مثل مشاغل الأحذية التي تقوم فيها النساء بالعمل على الكماليات، ومشاغل الملابس الشرعية حيث آلية الدفع 20 شيقلاً مقابل كل جلاباب تخطه العاملة. الفكرة أن أربع عاملات يوافقن على العمل براتب عامل رجل واحد مقداره 2000 شيقل. ولهذا فأغلب العاملات يأتين من بيئات فقيرة في قرى المحافظة الجنوبية مثل خرب دورا، السموع، الظاهرية والمخيمات.

إن أصحاب المشاغل والمصانع والمحللات والدكاكين لا يقومون بتشغيل النساء إلا لاستغلالهن. حتى مع تطبيق الحد الأدنى للأجور، تجد في تلك المصانع أن امرأة تقبض 20 شيقلاً في اليوم أو 100 شيقلاً

في الشهر، وكحد أعلى 700 شيقل. مع العلم أن 90% من العاملات في المصانع والمشاغل يأتين من خارج المدينة، وبالتحديد من القرى. «المفروض أن وزارة العمل تقوم بعمليات الرقابة، لكن فاعلية الرقابة ترجع إلى مدى التزام الموظف، في معظم الأحيان يتم حل القضية بشكل إرضائي بحيث تتنازل العاملة عن حقوقها أو من خلال التهديد»³⁰. وعلى المستوى الوطني تشير الاحصائيات الرسمية إلى تمييز واضح في الأجور بين الذكور والإناث في سوق العمل، ويزداد هذا بشكل حاد في العمل غير المهيكل.

يشير مسح القوى العاملة الفلسطينية إلى أن عدد المستخدمين بأجر داخل القطاع الخاص يبلغون حوالي 309 ألف عامل، يتقاضى أكثر من 100 ألف عامل منهم أقل من الحد الأدنى للأجر الشهري، منهم حوالي 77 ألفاً من الذكور و25 ألف من الإناث، فيما يبلغ معدل الدخل الشهري للمستخدمين بأجر داخل القطاع الخاص حوالي 877 شيقلاً³¹.

جدول رقم (10) يوضح المستخدمين بأجر 10 سنة فأكثر في القطاع الخاص حسب امتيازات العمل والمنطقة³²:

Indicator	المنطقة			المؤشر
	قطاع غزة Gaza Strip	الضفة الغربية West Bank	فلسطين Palestine	
Distribution of Wage Employees by Nature of Work:				توزيع المستخدمين بأجر حسب طبيعة العمل:
Permanently / full time	93.9	99.6	98.0	وقت كامل منتظم
Temporarily / Part time	1.5	0.2	0.6	عمل جزئي
Seasonal / Casual	4.6	0.2	1.4	عمل مؤقت/ عرضي/ موسمي
Total	100	100	100	المجموع
Distribution of Wage Employees by Contract Availability:				توزيع المستخدمين بأجر حسب توفر عقود عمل:
With Contract	34.7	24.8	27.5	يوجد عقد عمل
Collective Agreement	0.6	28.0	20.5	يتمتع بحماية جماعية/ نظرية
Without Contract	64.7	47.2	52.0	لا يوجد عقد
Total	100	100	100	المجموع
Wage Employees by Presented Benefits :				المستخدمون بأجر حسب بعض الامتيازات التي يقدمها صاحب العمل:
Contributions to the Pension Fund	23.3	19.5	20.5	نسبة الذين يسجلون على مساهمة في تمويل التقاعد/ مكافأة نهاية الخدمة
Annual Paid Vacations	23.9	20.8	21.7	نسبة الذين يحصلون على اجازات مدفوعة
Sick Paid Vacations	24.4	20.8	21.8	نسبة الذين يحصلون على اجازات مرضية مدفوعة
Maternity Paid Vacations from Employed Women	42.3	32.6	35.3	نسبة الذين يحصلون على اجازات أمومة مدفوعة الأجر من النساء العاملات

33. المصدر السابق.

34. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2016. النتائج الأساسية لمسح القوى العاملة للربع الثاني 2016.

35. مقابلة رولا قفيشه. غرفة تجارة وصناعة الخليل. 2010/05.

36. مسح القوى العاملة الفلسطينية، مصدر سبق ذكره.

37. مسح القوى العاملة الفلسطينية، مصدر سبق ذكره.

تصل نسبة الانتساب إلى النقابات العمالية في الضفة الغربية إلى ١٦,١٪ وترتفع في قطاع غزة لتصل إلى ٦١,٣٪، وبشكل عام تبلغ النسبة ٢٨,٤٪ مقابل ٧١,٦٪ غير منتسبين لأي نقابة. أما نسبة الإناث المنتسبات إلى نقابة تصل إلى ٢٩,٢٪ مقابل ٢٨,٣٪ للذكور^{٤١}، إضافة إلى غياب الثقة بدور النقابات، يتراجع العمال عن الانتساب خوفاً من صاحب العمل والتهديدات بالفصل، إضافة إلى أن الوقت الذي يلزم للفصل في أي نزاع عمالي طويل جداً، ما يجعل العامل يفضل أن تكون العلاقة مباشرة مع صاحب العمل. ويبرز بعض النقابيين ارتفاع أعداد الانتساب إلى النقابات العمالية إلى الحاجة للحصول على التأمين الصحي المجاني الذي يقدم عن طريق الاتحادات النقابية، أي أنه ليس انتساباً فاعلاً وحقيقياً. عملت النقابات والاتحادات النقابية الرئيسة على النضال من أجل إقرار الحد الأدنى للأجور داخل المناطق الفلسطينية المحتلة، ونجحت في ذلك بعد الاتفاق مع ممثلي الحكومة والقطاع الخاص، وصدر في صورة قرار عن مجلس الوزراء، وقد تضمن القرار أن «يكون الحد الأدنى للأجر الشهري في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وفي جميع القطاعات (١٤٥٠ شيقلاً) ألف وأربعمائة وخمسون شيقلاً شهرياً». ٢. يكون الحد الأدنى لأجور عمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم، إضافة إلى العمال الموسميي (٦٥ شيقلاً) خمسة وستين شيقلاً يومياً. ٣. يكون الحد الأدنى لأجر ساعة العمل الواحدة للعمال المشمولين في الفقرة ٢ «أعلاه (٨,٥ شواقل) ثمانية شواقل ونصف الشيقل للساعة الواحدة»^{٤٢}.

التناقضات بين الاتحادات النقابية ساهمت في تخفيض قيمة الحد الأدنى للأجور، حيث كان مطلب النقابات أن يكون حوالي ١٨٥٠ شيقلاً، غير أن مسارعة بعض النقابات على التوقيع على أجر أقل ساهم في إضعاف موقف البقية، والتوقيع على هذا الأجر. ورغم مرور عدة سنين على صدور قرار مجلس الوزراء إلا أن أكثر من ١٢٠ ألف عامل/ة لا يحصلون على الحد الأدنى للأجر.

يفيب إطار قانوني واضح لمسألة الحق في التنظيم النقابي، حيث لا

نرى من الجدول أن معظم المستخدمين داخل القطاع الخاص يعملون وقتاً كاملاً منتظماً وبنسبة ٩٨٪، مقابل ١,٤٪ عمل مؤقت/ عرضي/ موسمي. أما غالبيتهم وبنسبة تصل إلى ٥٢٪ لا يحظون بعقد عمل، كما أن معظمهم لا يحصلون على امتيازات العمل وفق قانون الفلسطيني المعتمد، حيث ٧٩,٥٪ لا يحصلون على مكافأة نهاية خدمة، و٧٨,٣٪ لا يحصلون على إجازات سنوية أو مرضية مدفوعة، وحوالي ٦٥٪ من النساء لا يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة.

فيما تقسم الوظائف داخل القطاع غير المهيكل على الشكل الآتي: ١١٥٣٠٠ كوظيفة رئيسية، و ٧٦٠٠ كوظيفة ثانوية. وداخل الوظيفة الرئيسية يبلغ عدد الفئة صاحب العمل/ يعمل لحسابه ٥٦٢٠٠ عامل/ة، و ٣٦٧٠٠ عامل/ة مستخدم بأجر، و ٢٢٤٠٠ عضو أسرة بدون أجر^{٤٣}.

الانتساب إلى النقابات:

يوجد في الضفة الغربية وقطاع غزة عدد كبير من النقابات، إلى جانب اتحادين نقابيين تحت إطار منظمة التحرير الفلسطينية، اعتراهما التآكل والبيروقراطية كمعظم منظمات منظمة التحرير، كما تم تأسيس اتحاد نقابات مستقلة واتحاد نقابات جديدة، إلا أن اتحادات النقابات تتركز أكثر في قطاعات الموظفين في القطاع الخاص والعمل غير الحكومي. فيما تمثل نقابة العاملين في الوظيفة العامة الموظفين الحكوميين^{٤٤}، وقد عملت هذه النقابة لعدة سنين إلا أنه قد تم تجميد عملها على أثر خلاف حاد بين رئيس النقابة ومسؤولين كبار داخل السلطة، وقد استغلت الحكومة الفلسطينية هذا الخلاف لتعطيل عمل النقابة، وذلك خلافاً لما نص عليه العهد الدولي بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وخلافاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥١. وبشكل عام هناك ضعف للانتساب إلى النقابات العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة، مع غياب الثقة في قدرة النقابات على الدفاع عن الحقوق الفردية للعمال، وتزداد هشاشة العاملين والعمالات في القطاع غير المهيكل لأن المنشآت والمشاريع غير مسجلة، وتتهرب من تطبيق قانون العمل ونظام الحد الأدنى للأجور.

جدول رقم (١١) التوزيع النسبي للعاملين ١٥ سنة فأكثر حسب الجنس والانتساب للنقابات العمالية^{٤٥}:

Sex and Affiliation to Workers Vocational Union	المنطقة			الجنس والانتساب للنقابات العمالية
	قطاع غزة Gaza Strip	الضفة الغربية West Bank	فلسطين Palestine	
Both Sexes				كلا الجنسين
Affiliated to Workers Vocational Union	61.3	16.1	28.4	منتسب للنقابات العمالية المهنية
Not Affiliated to Workers Vocational Union	38.7	83.9	71.6	غير منتسب للنقابات العمالية المهنية
Total	100	100	100	المجموع
Males				ذكور
Affiliated to Workers Vocational Union	63.9	14.8	28.3	منتسب للنقابات العمالية المهنية
Not Affiliated to Workers Vocational Union	36.1	85.2	71.7	غير منتسب للنقابات العمالية المهنية
Total	100	100	100	المجموع
Females				إناث
Affiliated to Workers Vocational Union	48.9	22.1	29.2	منتسب للنقابات العمالية المهنية
Not Affiliated to Workers Vocational Union	51.1	77.9	70.8	غير منتسب للنقابات العمالية المهنية
Total	100	100	100	المجموع

امرأة كعضو أسرة غير مدفوعة الأجر، و ٨٢٠٠ امرأة صاحبة عمل/ تعمل لحسابها، والغالبية ٧٨٢٠٠ امرأة مستخدمة كأجر، وكمجموع ٨٩٦٠٠ نساء عمل غير مهيكّل. فيما يبلغ عدد النساء العاملات في مشاريع القطاع غير المهيكّل ٢٨٩٣١ امرأة، منهن ٢٦٠٥٠ امرأة عاملة بدون أجر، و ٢٨١١ امرأة بأجر^{٤٥}. لا يمكن إطلاق صفات عامة ومحددة للنساء العاملات بشكل عام في العمل غير المهيكّل بالرغم من إجماع الدراسات السابقة على صفات عامة محددة كالقفر والعمر المرتفع وتدني التحصيل العلمي. غالبية النساء العاملات في هذا القطاع في منتصف العمر، ما يقرب من ٦٠٪ منهن تتراوح أعمارهن بين ٣٠ - ٤٩ مع خبرة عمل تتعدى ٥ سنوات. تلقت ٩٪ منهن فقط التعليم لأكثر من ١٣ عاماً. هذا يشير إلى أن العمالة غير المهيكّلة هي بشكل عام فرصة للنساء غير المتعلّقات وغير القادرات على دخول الاقتصاد الرسمي نتيجة للتغيرات الجذرية في سوق العمل بسبب العنف والقيود «الإسرائيلية»، وكذلك الأمر بالنسبة للرجال الذين فقدوا تماماً فرصهم في سوق العمل «الإسرائيلي»، وخصوصاً في قطاع البناء. يقدر عدد العاملات الفلسطينيات داخل المستوطنات بحوالي ٢٥٠٠ امرأة، يعانين من ظروف استغلال اقتصادي وجسدي، مع غياب لأي شكل من أشكال الحماية لهن. تشير البيانات إلى أن عدد النساء العاملات في القطاع المهيكّل يبلغ ٥٠٦٠٠ عاملة غير مهيكّلة مقابل ٤٨٠٠٠ عاملة مهيكّلة، أي أن القطاع المهيكّل يميل إلى تشغيل النساء بشكل غير مهيكّل. فيما مشاركة المرأة في القطاع غير المهيكّل يزيد مع تقدم النساء في العمر، وترتبط هذه الظاهرة بالتقسيم التقليدي للعمل في المجتمع الفلسطيني، وضعف مشاركة النساء في قوة العمل، حيث تبقى أدوار النساء الإنتاجية

يوجد في الضفة الغربية قانون ينظم العمل النقابي. فقد ألغى قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لعام ٢٠٠٠ قانون العمل الأردني رقم ٢ لسنة ١٩٦٥، الذي كان ينظم العمل النقابي للعمال، أما في قطاع غزة فيوجد قانون خاص هو قانون نقابات العمال رقم ٣٣١ لسنة ١٩٥٤ وتعديلاته، وهو فقط ينظم نقابات العمال دون غيرها^{٤٦}. ومؤخراً يتم الاتفاق على مسودة قرار بقانون بشأن الحق في التنظيم النقابي، ويبدو من مراجعة مسودات القرار بقانون أنه يحمل بوادر إيجابية، وأنه سيتم الاتفاق عليه بين النقابات العمالية والحكومة، إلا أن إمكانية تطبيقه في قطاع غزة تبدو غير واردة في ظل الانقسام السياسي.

دراسة حالة: المرأة في العمل غير المهيكّل:

تبلغ نسبة مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل حوالي ١٩,٦٪، وتعتبر هذه النسبة منخفضة، حتى مقارنة مع الدول العربية المجاورة، فيما تبلغ نسبة البطالة حوالي ٤٤,٧٪ للإناث، فيما سجلت الإناث اللواتي أنهن ١٣ سنة دراسية فأكثر أعلى معدلات بطالة حيث بلغت ٥٠,٩٪ من إجمالي الإناث المشاركات في القوى العاملة لهذه الفئة، وتصل نسبة تشغيل النساء داخل القطاع العام (الحكومة) إلى ٣١٪. معظم النساء العاملات يعملن بشكل غير مهيكّل، حيث من ١١٩٧٠٠ امرأة عاملة يبلغ عدد العاملات بشكل غير مهيكّل ٧١٧٠٠ امرأة، أي ما نسبته ٦٠٪ من مجمل النساء العاملات، ويبدو هذا واضحاً من أن حوالي ٦٠٪ من النساء لا يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة.

جدول رقم (١٢) النساء العاملات حسب النشاط الاقتصادي^{٤٤}:

وتتوزع النساء العاملات ما عدا الزراعة حسب نوع العمالة كالآتي: ٣٢٠٠

النشاط الاقتصادي	مجموع العاملات	النسبة
الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك	30300	25.3
الصناعة والتعدين والحجر والكهرباء	9000	7.5
البناء والتشييد	900	0.8
التجارة والمطاعم والفنادق	8700	7.2
النقل والتخزين والاتصالات	1500	1.3
الخدمات والفروع الأخرى	69300	57.9
المجموع	119700	100

^{٣٨}. مسح القطاع غير المنظم، مصدر سبق ذكره.
^{٣٩} نقابة العاملين في الوظيفة العمومية. الموقع الإلكتروني: UPE.ABBER.COM.
^{٤٠}. مسح القوى العاملة الفلسطينية، مصدر سبق ذكره.
^{٤١}. المصدر السابق.
^{٤٢}. قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ٢٠١٢ بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية.
^{٤٣}. شاهين، محمود. ٢٠٠٤. حول الحق في التنظيم النقابي. رام الله: الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان.
^{٤٤}. مسح القوى العاملة الفلسطينية، مصدر سابق.
^{٤٥}. مسح القوى العاملة الفلسطينية، مصدر سابق.

مبطنة لتجنب التكاليف التي قد تترتب على توظيف النساء، مثل دفع استحقاقات إجازة الأمومة، وتجنب إعطاء الموظفة ساعة الرضاعة وتجنب دفع تأمين للمولود^{٤٧}. تفضل النساء المتعلقات العمل في القطاع العام لأسباب لها علاقة بالاستقرار المالي والوظيفي، ووجود تأمينات مختلفة منها التأمين الصحي، وإجازات سنوية ومرضية، وإجازات الولادة، ولكن تشير الإحصائيات إلى أن معظم النساء يعملن في قطاعي الزراعة والخدمات. عادة، تنظر المبحوثات إلى هذا العمل على أنه مؤقت وسينتهي بتحسين الوضع الاقتصادي للأسرة أو الزواج. كما تشكل الظروف السياسية عاملاً في التحاق النساء في سوق العمل غير المهيكل على سبيل المثال مع تضيق الحصار على قطاع غزة وفقدان غالبية الذكور لوظائفهم ومصدر رزقهم. كانت استراتيجية العمل الحر من خلال إنشاء مشاريع صغيرة مدرة للدخل بمثابة المسار الوحيد المفتوح لغالبية النساء في غزة اللواتي يسعين إلى التعويض عن التأثير المتنامي للأزمة الممتدة على سبل المعيشة لدى أسرهن^{٤٨}. بعد عدة مقابلات مع عاملات القطاع غير المهيكل في الضفة الغربية، لاحظت نداء أبو عواد أن الدافع الرئيسي للعمل في الاقتصاد غير الرسمي هو من أجل إخراج الأسرة من الفقر أو على الأقل محاولة للتخفيف من حدة الفقر. رأى معظم الذين تمت مقابلتهم، وبعضهم كان من النساء المتزوجات، أن مشاركة المرأة في الاقتصاد غير المهيكل هي عبارة عن استراتيجية مؤقتة لدعم دخل الأسرة وليس كعنصر حاسم للأسرة. بالإضافة إلى ذلك، معظم النساء المتزوجات اللاتي تمت مقابلتهن يرين أنفسهن كربات بيوت، وليس كنساء عاملات، وخصوصاً ذوات الدخل المحدود. في المقابل، ذكرت النساء اللواتي يشكلن رؤساء الأسر أنهن اضطررن للمشاركة في الاقتصاد غير المهيكل من أجل توفير مصدر الرزق الوحيد للعائلة ولأطفالهن. تعمل النساء الفلسطينيات بشكل عام في الأنشطة الزراعية، وفي طرق الإنتاج التقليدية المدرة للدخل مثل إنتاج الأغذية، والحرف اليدوية، وتصفيف الشعر والتجميل، ورعاية الأطفال اليومية وكذلك المقاولات الفرعية الصناعية، وبشكل عام الملابس والمنسوجات، وبعض النساء في غزة كن يعملن في تجارة الحقائق عبر الحدود مع مصر. ووفقاً للمسح الذي أجرته جمعية مسار، كانت تربية الحيوانات واحدة من أكبر القطاعات في الأنشطة الزراعية غير الرسمية في الضفة الغربية، مع تركيز عال في المناطق الريفية^{٤٩}. الظروف البائسة للأسرة التي تشير إليها أبو عواد كدافع لخروج النساء إلى العمل كعنصر حاسم، تبقى مؤقتة بنظر النساء العاملات لأن ظروف العمل والأجر الذي يحصلن عليه، لا يجعل هؤلاء النساء يفكرن بالعمل كخيار استراتيجي دائم، لكن في واقع الحال يصبح دائماً وممتداً، حيث تعمل العديد من النساء سنوات طويلة في ظروف عمل وأجور مجحفة. لأن التغييرات التي يمكن أن تحدث على واقع الأسرة الاقتصادي والخروج من دائرة الفقر هي فرص محدودة جداً. العديد من النساء اللواتي تمت مقابلتهن كن ينتقلن من عمل إلى آخر على أمل تحسين واقعهن الاقتصادي، لكن هذا كان يعرضهن من جديد للاستغلال. الانتقال من مشغل خياطة إلى عمل في التنظيف أو الرعاية في البيوت،

محكومة بأدوارهن الإنجابية، وهذا يجعل من استمرارية واستدامة المرأة في سوق العمل مهمة صعبة، وخاصة في ضوء قلة جودة مرافق الرعاية (قلة عدد رياض الأطفال) في الضفة الغربية وقطاع غزة. مسألة تدني التعليم لم تعد صفة حاسمة في التحول إلى العمل غير المهيكل، مع وجود فرص أعلى لتعليم الإناث ومحدودية الفرص في العمل الرسمي تجعل من النساء المتعلقات يتوجهن إلى العمل غير المهيكل. وهذا افتراض منطقي بالرغم من غياب إحصائيات وطنية حول ذلك. نسبة المشاركة في القوى العاملة للمرأة ما زالت منخفضة على الرغم من وجود تعليم مرتفع عند النساء، وتوجه النساء للعمل غير المأجور، وعلى الرغم من وجود العديد من البرامج الموجهة لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، فإن المؤشرات الإحصائية لا تعطي أكثر من تحسن بمقدار ٧٪ خلال آخر عقد ونصف. لذا فالعمل غير المهيكل هو الذي يوفر أكبر فرص عمل للنساء، ولكنها فرص مع مخاطرة، لأن النساء بشكل عام غير محميات ضمن هذا القطاع ومن السهل استغلالهن من ناحية الدخل، الحقوق، وأيضاً من ناحية ظروف العمل، التي تكون غير ملائمة أو غير متوافقة مع قانون العمل الفلسطيني. من هنا الحاجة إلى بعض السياسات التي من الممكن اتخاذها ويمكن أن تساهم في تحسين ظروف النساء في بعض قطاعات العمل غير المهيكل، على سبيل المثال النساء اللواتي يعين في الحسبة كأحد القطاعات غير المهيكلة، ملاحظات من قبل البلدية، ومن قبل أصحاب البسطات الدائمة، حيث يمكن أن تعمل البلدية على تخصيص أماكن محددة لهن. إضافة إلى عدم تخصيص مساحات معروفة ومحددة للنساء في الحسبة، لا يوجد أيضاً حماية للمنتجات الزراعية التي تبيعها النساء.

نشر الصحافي فراس طينية تقريراً مصوراً عن بائعات العنب في حسبة البيرة، ترافق التقرير مع حملة لموظفي التفتيش التابعين للبلدية لإزالة «التعدييات على الشارع العام». تقول إحدى البائعات لمراسل وكالة معاً: «المشكلة أن العنب الإسرائيلي يملأ الحسبة، ولا يعترض أحد على ذلك مطلقاً، أما نحن الفلاحات البسيطيات فالكل يلاحقنا، ويصادر بضاعتنا أو يطردنا، وأضاف: من السنة للسنة ننتظر لنقطف عنقود العنب لنربي أبنائنا بشرف، نربي الدالية كما نربي أبناءنا، فهي مصدر رزقنا الأساسي». فيما يحارب هؤلاء النسوة اللاتي ينفقن على عائلتهن، ويعرضن منتجات العنب على حافة الرصيف، لا ينظر أحد إلى عنب المستوطنات الذي يملأ الحسبة، وهو العنب الوحيد المعروض للمواطنين^{٤١}. بعض البلديات اجتهدت بتجميع البسطات في سوق واحد ضمن رؤية أن انتشار البسطات «يشوه وجه المدينة» لكن هذا السوق اغلق ولم تنجح تلك الفكرة.

الانتهاكات في العمل غير المهيكل تقابلها انتهاكات من نوع مختلف في القطاعات الرسمية وأهمها كما ترى الهام حمد من وزارة شؤون المرأة هو التحيز ضد توظيف النساء. تقول حمد: إن أحد أهم القضايا التي عملت عليها وقبل تأسيس وزارة شؤون المرأة هو التحيز والذي تعكسه أسئلة المقابلات في بعض الشركات الخاصة، مثل: هل انت متزوجة؟ وإذا كانت الإجابة (لا)، يليه سؤال هل تفكرين بالزواج؟، هذه أسئلة

أو مصانع أخرى لم يحسن من واقعهم الاقتصادي والقانوني. هذه واحدة من مئات القصص لعاملات اضطررن نتيجة ظروف أسرهن البائسة للعمل في ظروف وشروط غير لائقة، حيث ما زالت النساء بشكل عام يعملن أكثر ويتقاضين أقل. في كثير من الأحيان يرفض المشغلون فكرة أن هناك استغلالاً في منشآتهم، بل يعتبرون أنه من الواجب شكرهم على تقديم تلك الفرص للنساء.

(س.م.م)، تعمل في شركة وهي من ذوي الإعاقة. درست مجالين: السكرتارية العامة في جامعة الخليل، والخدمة الاجتماعية في جامعة بيت لحم في معهد الشراكة المجتمعية تقول:

«عملت سكرتيرة لدى محام سنة مقابل ٧٠٠ شيقل شهرياً (أقل من ٢٠٠\$)، ثم سكرتيرة لدى محام آخر لمدة ثلاث سنوات ونصف مقابل ٨٠٠ شيقل، ولم يتغير راتبها عنده طيلة هذه السنين، وعملت في أعمال أخرى متفرقة من ضمنها موظفة مبيعات وعاملة في مصنع للنايلون مقابل ٦٠٠ - ٧٠٠ شيقل، وخلال عملي في المصنع تعرضت يدي للكسر وذهبت للطبيب الذي جبرها بالجصين ولكن صاحب المصنع لم يعترف على التقرير، وحين استشارت النقابة أخبروها أنك لم تشتغلي في المصنع مدة ٤ شهور وأقل من ٤ شهور لا يحق لك رفع دعوى... في جميع الوظائف السابقة لم أوقع على عقد عمل مع المشغل، اعمل حالياً في التنظيف في الشركة وأخبر الجميع بمن فيهم أهلي أنني سكرتيرة وأعمل منذ الساعة الثامنة حتى الثانية يومياً، كما داومت يوم وقفة العيد أيضاً...»

هي لا تستطيع البقاء بلا عمل لأنها الأكبر في أختها ويعاني والدها من إعاقة بصرية وهي تساهم في تغطية مصروف البيت.. والمزجج أن الراتب ليس منتظماً حيث حصلت مثلاً على دفعة قبل العيد قيمتها ٣١٥ شيقلاً من أصل المبلغ الأساسي (١٠٠٠ شيقل) حين ذهبت للمشغل وأخبرته أنها لا تملك أي فلس للعيد»^{٥٠}.

خط تنموية من دون توجهات:

يمكن القول إن هناك غياباً شبه تام للسياسات الرسمية الموجهة نحو القطاع غير المهيكّل، والعمل غير المهيكّل، سواء كان باتجاه هيكله القطاع الاقتصادي أو هيكله العمالة، بل على العكس نجد أن العمالة غير المهيكلة في الضفة الغربية وقطاع غزة تفتقد إلى أدنى أسس الحماية المهنية والنقابية والاجتماعية.

في إطار عمل مرصد السياسات على الحملة الوطنية للضمان الاجتماعي، والتي تشكلت لتعديل قانون الضمان الاجتماعي الذي أقر في شهر آذار ٢٠١٦، قام الفريق الوطني للضمان الاجتماعي بشطب هذه الفئات كافة من العمالة غير المهيكلة من تغطية منافع وتأمينات مؤسسة الضمان الاجتماعي، حيث وضع بند واحد يشير إلى إمكانية

الانتساب عبر تسديد نسب مساهمات صاحب العمل والعامل، ما يعني بالضرورة شطب هذه الفئات العمالية من التغطية^{٥١}. الفريق الوطني والذي يضم في صفوفه ممثلين عن الحكومة، النقابات، ممثلي القطاع الخاص والمجتمع المدني، والذي كلف بتطوير مسودة القانون، إلا أنه

كلف قراره للجنة توجيهية مقتصرة على رئيس الفريق، وهو وزير العمل السابق، وممثل عن القطاع الخاص، وممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال، وممثل منظمة العمل الدولية، ولم تشارك هذه اللجنة بقية أعضاء الفريق الوطني في مسودات القانون، حتى إن المسودة النهائية قبل التوقيع عليها لم يرها ممثلو الاتحاد العام لنقابات العمال.

اقترحت الحملة الوطنية في هذا الصدد تطوير آلية واضحة للانضمام العمالة غير المهيكلة إلى الضمان الاجتماعي، ومساهمة الحكومة في نسب الاشتراكات من أجل تشجيع العمال والعاملات على الانضمام وتأمين الحماية لهم من أجل نقلهم من برامج المساعدات العينية والمالية التي توفرها وزارة التنمية الاجتماعية عبر تمويل كبير من المفوضية الأوروبية إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي التي توفر كرامة وشروط حياة أفضل.

على الرغم من النقاش الواسع المجتمعي حول منظومة الضمان الاجتماعي، إلا أن الفريق الوطني ومن ثم وزارة العمل لم يريا أنه يجب أن يتم إدماج العمال غير المهيكلين والنظاميين في هذه المنظومة، حتى من خلال جدول زمني للتطبيق على مراحل زمنية، ما يبقي الباب مفتوحاً أمام هؤلاء العمال في القطاعات غير المهيكلة للانتساب الاختياري، وهو ما لن يحصل بحكم التجارب السابقة لمثل هذه الأنظمة.

الدراسة الإكوتورية والتي يفترض أن تشكل الأساس المالي للضمان الاجتماعي، وتحدد نسب المساهمات بحد أدنى مقبول للضمان الاستدامة المالية، ووفقاً لمتغيرات لها علاقة بشمول تغطيات

وتأمينات الضمان، والعدد المتوقع للمشتريين والمستفيدين داخل كل تأمين من التأمينات الثلاثة الأولى (تأمين التقاعد والعجز والوفاة، تأمين الولادة، وإصابات العمل)، كل هذا مبني على سيناريوات إحصائية لعدد السكان، الوضع الاقتصادي، النمو أو التراجع الاقتصادي وغيرها من المتغيرات. وجرت الدراسة تحت إشراف خبراء منظمة العمل الدولية، إلا أنها لم ترّ طريقها إلى النشر أو التوزيع على الفريق الوطني الموسع أو اللجنة التوجيهية المصغرة، وبسبب إعداد هذه الدراسة البالغة الأهمية باللغة الإنجليزية، طالب أعضاء من اللجنة التوجيهية بترجمتها للتمكن من نقاشها، وبعد أكثر من سنة جرى إرسال ملخص صغير عن الدراسة لهم، وهذا يعني أن هذه الدراسة التي يفترض أن تكون موضوعية وعلمية قد خضعت لضغوط ومصالح المتنفيين^{٥٢}.

نجحت الحملة الوطنية للضمان الاجتماعي بعد حوار طويل مع المجلس التشريعي واللجنة الوزارية المكلفة بالحوار في إجراء تعديلات كبيرة على القانون، وشملت تعديل نسب المساهمات، ومعامل احتساب الراتب التقاعدي، وضمانة الدولة للصندوق، ووضع الصندوق التكميلي تحت الإدارة المباشرة لمجلس إدارة الصندوق، وضمان حق العمال داخل الخط الأخضر في استرداد مستحقاتهم، وغيرها من التعديلات الجوهرية.

٤٦. طنبينة، فراس. «باتعات العنب... بين سندان العوز وملاحقة مفتشي البلديات في رام الله. وكالة مآ الإخبارية: <https://www.maannews.net/Content.aspx?id=796209> 2015. ٤٧. مقابلة الهام حمد. وزارة شؤون المرأة. ٢٠١٤/١٠/٢٠. ٤٨. هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ٢٠١٣. نساء غزة تحت الحصار: بحث في حقوقهن وأمنهن الاقتصادي. ٤٩. الرياحي، إياد. ٢٠١٥. عاملات بلا أجور. رام الله: مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية. ٥٠. المصدر السابق. ٥١. للمزيد، أنظر صفحة الحملة الوطنية للضمان الاجتماعي على الفيسبوك: www.facebook.com/SSC.PAL

يؤكد هذا تصريحات مسؤولين ووزراء سابقين تولوا مسؤولية الإعداد لمثل هذه الخطط كما في تصريح وزير التخطيط السابق علي الجرباوي الذي جاء فيه «عملية التنمية تعاني من شذمة هائلة والسبب الأطراف المشاركة فيها وأهمهم الجهات المانحة إضافة إلى أن هناك تساوفاً من جهتنا فنحن متلقون، لا يوجد ضوابط نافذة تحكم عملية انتقال الدعم ولا اختيار الأولويات وهذا بسبب التنافس السلبي والتسابق بين المانحين من جهة وبين المتلقين الفلسطينيين، ما يؤدي إلى التشتت والتفتت في التنمية وأحياناً عدم جدواها»^{٥٥}. ومن المعروف أن خطط التنمية المختلفة قد أصبحت إطاراً للاتفاق المانحين الكبار على أولويات الإنفاق الحكومية، مع إعطاء هوامش صغيرة للمشاريع التطويرية كما أشرنا سابقاً.

وزارة العمل وغياب إطار مرجعي للعمل غير المهيكّل:

وزارة العمل هي الوزارة المختصة بمتابعة قضايا العمل والعمال، ولهذا الغرض تم تأسيس عدد من الإدارات المتخصصة داخل الوزارة من أجل متابعة ملفات متعددة، منها الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل، والإدارة العامة للتشغيل. كما تدير الوزارة عدداً من مراكز التدريب والتأهيل المهني. وعند مراجعة صفحة الوزارة نجد أنه يتم الإعلان عن تنفيذ مشروع كبير في قطاع غزة لتشغيل وتدريب العاطلين عن العمل «لذا قررنا البدء بتنفيذ مشروع تشغيل ٤ آلاف فرصة عمل ٢٠٠٠ خريج و٢٠٠٠ عامل ومهني خلال هذا العام ٢٠١٦، ولمدة ثلاثة شهور، كمرحلة أولى ضمن مشروع ١٠٠٠٠ عامل وخريج بهدف التخفيف من حدة البطالة»^{٥٦}.

ويستمر هذا المشروع في نمط قديم – جديد من برامج التشغيل المؤقتة التي تعمل على إعطاء رواتب بسيطة لعدد من العاطلين عن العمل ولمدة محدودة كما نرى في إعلان الوزارة عن هذا البرنامج، من دون وجود أي مردود متوسط أو طويل الأمد على البطالة والتشغيل. كما قامت الوزارة تحت إدارة التشغيل بإنشاء مكاتب التشغيل والتوظيف متعدد الاستخدامات، ويعمل المكتب وفق نظام معلومات سوق العمل، ويهدف هذا البرنامج إلى تسجيل السير الذاتية للراغبين في العمل، وربطهم مع مؤسسات سوق العمل^{٥٧}، ومن خلال مراجعة التقرير النصفى الأول للنظام، فقد تم عرض ٥٠٥ فرص عمل، وتم تنفيذ ١٧٩ فرصة عمل فعلية منها، وإذا ما قارنا هذا بوجود حوالي ٣٤ ألفاً هم عدد الباحثين عن العمل والنشيطين الذين راجعوا المكتب^{٥٨} فنرى أن نسبة النجاح قليلة جداً.

معظم برامج الوزارة المتعلقة بالتشغيل، والتدريب والتأهيل المهني ممولة من خلال أذرع الحكومة الألمانية. وترتكز الحكومة الألمانية على دعم إنشاء وتجهيز وتأهيل مباني مراكز التأهيل، والمساعدة التقنية للوزارة، ودعم برامج التشغيل من التشبيك، والتدريب ومنح مالية محدودة. وتطرح برامج GIZ أن هناك حاجة لتوظيف عاملة ماهرة من قبل الشركات، والتي لا تتوفر لدى العمال، لذا تعمل على تأهيل وتدريب العمال، وزيادة تنافسية الاقتصاد الفلسطيني، وزيادة تدخلات القطاع

وزارة التخطيط هي الجهة المسؤولة عن إعداد خطط التنمية الوطنية، وآخرها خطة التنمية ٢٠١٤ – ٢٠١٦، والتي تتمحور حول أربعة قطاعات هي: قطاع التنمية الاقتصادية والتشغيل، وقطاع الحكم الرشيد وبناء المؤسسات، وقطاع الحماية والتنمية الاجتماعية، وقطاع البنية التحتية. وكما نرى من القطاعات أن العمل غير المهيكّل يقع تحت قطاع التنمية الاقتصادية، ويقع أيضاً تحت قطاع الحماية الاجتماعية. وتعتبر مكافحة البطالة والفقر وتعزيز العدالة الاجتماعية إحدى الأولويات الأساسية لخطة التنمية الفلسطينية^{٥٩}.

على الرغم من أن خطة التنمية الوطنية يفترض أن تشكل إطاراً مرجعياً لعمل الحكومة والوزارات والهيئات المختلفة، إلا أنها ما زالت تعتبر بنظر الكثير من المختصين إطاراً لاستجلاب التمويل وفق وثيقة تلمي خطابهم بالأساس، وأن معظم ما يرد فيها ليس إلا حشواً إذا ما قورن مع الواقع والبرامج الحقيقية التي يتم تنفيذها، وعلى الرغم من الإقرار بأن الاحتلال هو المسؤول الأول عن الواقع الفلسطيني، إلا أن السلطة الفلسطينية تتحكم بميزانيات ولديها برامج، إلا أن طبيعة سياسات السلطة تصبح سبباً في توليد الفقر واللامساواة بدل التقليل منهما.

ترتكز خطة التنمية الوطنية على اتجاه استراتيجي لكل قطاع، وفي حالة قطاع التنمية الاقتصادية والتشغيل نرى أن الاتجاه يشمل توفير فرص عمل لائقة للمواطنين، ويرتبط تحقيق هذا المكون بهدفين لهذا القطاع، الأول من خلال توفير الاستثمارات التي تنتج فرص عمل لائقة، والثاني من خلال المبادرات الريادية بين النساء والشباب في المجال الاقتصادي^{٥٩}، وبتحليل بسيط نرى أن نمط الارتكاز على الاستثمارات ما زال قائماً على الرغم من أكثر من عقد من تجريب غير ناجح لهذا النمط الاستثماري، الذي لم يأت بأي استثمارات في الاقتصاد الحقيقي، كما أنه يتركز في القطاعات الأكثر ربحية والاحتكارية على حساب تنمية اقتصادية حقيقية منتجة لوظائف لائقة ومستدامة، أما المبادرات الريادية فرغم رواجها في العالم، وفي فلسطين المحتلة إلا أنها ما زالت محدودة كماً، وتأثيرها النوعي ما زال محصوراً بمشاريع قليلة، لا يمكن أن تعالج مسألة إنتاج وظائف لائقة، كما أن جزءاً كبيراً من المبادرات يبقى في الاقتصاد غير المهيكّل، وهو اقتصاد لا تتعامل معه الحكومة. ما رصدته الحكومة من ميزانيات تطويرية لقطاع العمل يبلغ ١٦ مليون دولار فقط، أي ما يعادل ٠,٦٪ من مجمل الميزانية التطويرية للحكومة، وهذا المبلغ الزهيد يراد له أن يحقق إنتاج وظائف لائقة لمئات آلاف العاطلين عن العمل! كما أن أوجه صرف هذا المبلغ توجه لإنشاء مراكز التدريب المهني، ودعم صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية، وضمان السلامة المهنية في العمل. وبمعنى آخر يتم العمل على برامج ثانوية من أجل توليد فرص عمل لائقة للبطالة الفلسطينية، من دون معالجة مشكلة الاقتصاد غير المهيكّل، أو العمل غير المهيكّل من خلال توفير أطر قانونية وبرامج دعم وتطوير. وإذا ما نظرنا إلى الهدف المتمثل بحماية وتمكين المرأة الفلسطينية وتعزيز مشاركتها الأوسع في سوق العمل والوصول إلى جميع الخدمات الأساسية (رزمة من الأهداف) فقد تم تخصيص ٩ ملايين دولار فقط لتحقيق هذا الرزمة من الأهداف.

الخاص في التعليم والتأهيل التقني.

وفي هذا الإطار تم إنشاء مجموعة من المجالس المحلية للتشغيل والتدريب (LET) في عدد من المحافظات الفلسطينية، وتهدف هذه المجالس إلى عمل الأطراف ذات العلاقة كافة (حكومة، قطاع خاص، مجتمع مدني، جامعات) على تطوير استراتيجيات خاصة للتشغيل والتدريب والتأهيل المهني المبني على احتياجات كل محافظة، كما تقوم بتنفيذ مجموعة من المشاريع والمبادرات الخاصة بالتشغيل^{٥٩}، غير أن هذه المجالس ما زالت محدودة النجاحات والموارد، وتواجه صعوبات في الحوكمة الداخلية، وغياب رؤية تنموية خاصة بموضوع التشغيل، وتنظيم العمل غير المهيكّل، رغم أن بعض برامجها تستهدف مكونات الاقتصاد غير المهيكّل.

كما تم إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل بموجب مرسوم رئاسي خلال العام ٢٠٠٣ بهدف خلق وتوليد فرص عمل دائمة، ويتولى رئيس مجلس إدارة الصندوق وزير العمل، حيث يتشكل المجلس من محاور الشراكة الوطنية والاقتصادية والاجتماعية، من خلال وجود ممثلين عن الحكومة، وممثلي العمال، وممثلي أصحاب العمل، وممثلين عن مؤسسات المجتمع المدني، وشخصيات نسوية، وأخرى وطنية واعتبارية، ويبلغ العدد الإجمالي ١٥ عضواً إضافة إلى عضوية المدير التنفيذي^{٦٠}. غير أن هذا الصندوق كما ظهر فجأة اختفى فجأة حيث توقف الصندوق عن تقديم الخدمات وتنفيذ البرامج، كما أن غايته الأساسية المتمثلة في وقف عمل الفلسطينيين في المستوطنات الإسرائيلية لم يتحقق.

هل هناك سياسة رسمية للعمل غير المهيكّل؟

بمراجعة الوثائق الرسمية والحكومية، والخطط والمؤسسات والبرامج المختلفة، نرى أن هنالك توجهات لخلق وتوليد فرص العمل، ولكن هذه التوجهات لا تستند إلى أي رؤية واقعية للاقتصاد الفلسطيني التابع والمهيمن عليه، حيث إن أي رؤية يجب أن تتجه إلى معالجة الظاهرة الاقتصادية بشكلها الكلي، والتركيز على تنمية القطاعات الإنتاجية الأساسية من صناعة وزراعة، وتطوير التعليم الحدائي النقدي، وهذا ما لم يتم في فلسطين المحتلة، وفي غياب استراتيجية تنموية لخلق فرص العمل، هناك غياب شبه كامل لمعالجة ظاهرة الاقتصاد والعمل غير المهيكّلين، عدا عن بعض الدراسات والمسوح القليلة. وهذا يعني استمرار وجود اقتصاد غير مهيكّل كبير، مع وجود أكبر عدد من العاملين في القطاع غير المهيكّل، يتلقون رواتب قليلة، مع غياب الحماية القانونية والاجتماعية والصحية والمهنية في منشآتهم أو مشاريعهم المختلفة.

عملت وزارة العمل مع منظمة العمل الدولية على إعداد استراتيجية العمل اللائق في فلسطين ٢٠١٣ - ٢٠١٦^{٦١}، وطرحنا الاستراتيجية عدة أولويات، ومنها تطوير أرضية الحماية الاجتماعية للعمال ومنظومة الضمان الاجتماعي، وإعادة تشغيل صندوق الحماية الاجتماعية للمساعدة في انتقال العمال والعاملات من القطاع غير المهيكّل إلى القطاع المهيكّل، توفير فرص العمل اللائقة وتحديداً في أوساط الشباب، تعميم وتطوير حاكمية سوق العمل وحقوق العمل، من خلال تطوير الأطر

القانونية والإدارية الخاصة بسوق العمل، وتوفير تدريبات خاصة بتطوير المهارات الملائمة لسوق العمل وتحديداً للشباب والشابات.

العمل غير المهيكّل: هل هو وسيلة بقاء؟!

هناك سؤال كبير داخل المجتمع الفلسطيني حول الانتقال من الاقتصاد غير المهيكّل إلى المهيكّل/الرسمي، فمن زاوية تبرز وجهة نظر أنه ليس هناك جدوى اقتصادية للانتقال المنشآت على الاقتصاد المهيكّل من حيث زيادة العبء الضريبي، عدم قدرة المنشآت على الولوج إلى القروض إما بسبب الفوائد العالية، وإما بسبب الشروط التعجيزية للبنوك^{٦٢}، وكذلك تركيز الحكومة الفلسطينية في قانون الاستثمار على كبرى الشركات العاملة في مجال الخدمات، فيما تتركز هذه المنشآت في قطاعات التجارة، البيع بالجملة والمفرق، ورش الصيانة، مكاتب خدمات صغيرة.

كما تبرز وجهة نظر ثانية لها علاقة بالعمق الاجتماعي لوجود هذه المنشآت في القطاع غير المهيكّل، بما أن غالبيتها العظمى تعمل في الأنشطة الشرعية للاقتصاد، أن هذه المنشآت ساهمت وحافظت على قدرة صمود اقتصادية واجتماعية داخل المجتمع الفلسطيني خلال الهزات الكبيرة التي تعرض لها، وتحديداً خلال الانتفاضتين الأولى والثانية، حيث استطاعت المحافظة على مستويات تشغيل معقولة (عائلية وعمالة من خارج العائلة)، وعلى قدرتها على جلب دخل/أرباح للعائلة بما أنها تتركز بالإجمال على العائلة وهي منشآت عائلية بالأساس، وكذلك ساهمت في تشكيل شبكة حماية اجتماعية غير رسمية للمجتمع الفلسطيني، من خلال تزويد المجتمع بالدخل والديون والاحتياجات الأساسية، بعد أن عجزت السلطة الفلسطينية عن دفع رواتب موظفيها لفترة طويلة خلال الانتفاضة الثانية، وما بعد انتخابات العام ٢٠١٦. كما أن مؤسسات القطاع العام عملت على استيعاب عمالة غير مهيكلة داخل مؤسساتها، وذلك من أجل استيعاب موجات البطالة، وبسبب طبيعة تركيب العمل على أساس الولاء السياسي، ووجود فساد إداري ومالي يستفيد بشكل أساسي من عدم دفع امتيازات وأجور للعمال على أساس القوانين المعمول بها.

المبادرات الرسمية والمدنية المتعلقة بالعمل غير المهيكّل ما زالت قليلة ومحدودة العدد والتأثير، وما استعرضه التقرير عن مجالس التشغيل والتدريب (LET) يأتي كأحد الأدوات الرئيسية التي تعمل في مجال التشغيل في القطاعين المهيكّل وغير المهيكّل، إلا أن مدى تأثيرها ما زال محدوداً، رغم تشاركية المجالس ومشاركة كافة الأطراف ذات

٥٩. دولة فلسطين. خطة التنمية الوطنية ٢٠١٤ - ٢٠١٦. متوفرة إلكترونياً.

٥٥. خطة التنمية الوطنية، ص ١٢.

٥٥. صحيفة الحدث... قائمة تَسَوِّق للمانحين وليست أداة لترشيد وتوجيه صانع القرار. متوفر إلكترونياً.

٥٦. وزارة العمل. الموقع الإلكتروني: www.mol.ps

٥٧. نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني. الموقع الإلكتروني: www.lmis.pna.ps

٥٨. تقرير الانجاز النصفى لدوائر التشغيل في المحافظات، نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني. وزارة العمل. ٢٠١٥. الموقع الإلكتروني: HTTP://WWW.LMIS.PNA.PS/MAINFILE/HALFREPORT.PDF

٥٩. مجالس التوظيف المحلي والتدريب والتعليم المهني والتقني LET. الموقع الإلكتروني: WWW.tvet-pal.org/ar

٦٠. الصندوق الفلسطيني للتشغيل والكرامة. الموقع الإلكتروني: www.palef.org

61. International Labour Organization - Regional Office for the Arab States. The Palestinian Decent Work Programme 2013-2016.

٦٢. أنظر: جابر، فراس، وعماد الصيرفي. ٢٠١٥. الإقراض والسياسات التنموية في الأراضي الفلسطينية المحتلة. رام الله: مركز دراسات التنمية - جامعة بيرزيت.

العلاقة في إدارتها والعمل على تنفيذ أنشطتها.

المجتمع المدني بدوره، رغم أن من مجالات عمله وأدواره العمل على دعم وتنظيم العمال في هذا القطاع، ورصد وتوثيق الانتهاكات والضغط على الحكومة، إلا أنه وبحكم امتلاكه وإدارته لعدد من المنشآت الاقتصادية والاجتماعية يقوم بتشغيل العمال بدون وجود أي حمايات أو عقود لهم، أي أن بعض منشآت المجتمع المدني غير مهيكلة وجزء من العمالة هي أيضاً غير مهيكلة مثل قطاع التعاونيات، الحضانات، منشآت قطاع التصنيع الغذائي... الخ. لا توجد أرقام دقيقة حول عدد العاملين داخل القطاع الأهلي/ المنظمات غير الحكومية، ولكن بعض التقديرات تشير إلى أنهم بين ٢٠ - ٢٥ ألف موظف/ة.

عملت سلطة النقد الفلسطينية على إعادة تنظيم مؤسسات الإقراض الصغير ومتناهي الصغر في الأراضي الفلسطينية خلال الفترة الماضية، من خلال تسجيلها كشرركات مالية، وتحديد رأسمال أساسي لكل شركة، مع تنظيم طريقة عملها. هناك ٧ مؤسسات إقراض صغير مسجلة في دفاتر المؤسسة النازمة لهذه السوق التي تستحوذ على نسبة من سوق القروض في فلسطين. ويبلغ إجمالي قيمة القروض والأموال التي تعمل بها مؤسسات الإقراض الصغير في فلسطين، تبلغ نحو ٢٥٠ مليون دولار أمريكي. ومؤسسات الإقراض الصغير المسجلة لدى سلطة النقد الفلسطينية، هي: مؤسسة فاتن للإقراض، ومؤسسة أصالة، وصندوق التنمية الفلسطيني، والمركز العربي للتطوير الزراعي، ودائرة التمويل - الأونروا، وفيتاس فلسطين للإقراض الصغير، ومؤسسة ريف^٣.

الإقراض المقدم من قبل مؤسسات الإقراض (كانت بالأصل مؤسسات مجتمع مدني وأجبرتها سلطة النقد الفلسطينية على التحول إلى شركات قروض) وجمعيات التسليف يمكن المشاريع غير المهيكلة من الوصول إلى القروض، ولكن كما تعرض التقرير سابقاً نرى أن معظمها يمر بصعوبات في الحصول على قروض، وتقوم بعض المؤسسات بتوجيه القروض للنساء والمشاريع الإنتاجية النسوية، ولكن بتحليل بعض هذه المشاريع نلاحظ أن نسبة فشل هذه المشاريع عالية، ويترتب عليها أثمان اجتماعية عالية من حيث زيادة فقر وانكشاف الأسرة بتحميلها عبء تسديد القرض وفوائده المرتفعة أصلاً^٤.

زاد الانقسام السياسي من حدة تشويه قطاع العمل، وتحديداً داخل قطاع غزة، بعد العام ٢٠٠٧ قامت السلطة الفلسطينية بمنع الموظفين المحسوبين عليها من الذهاب ومزاولة عملهم، أي أنهم استنكفوا عن العمل مقابل استمرار تأمين رواتبهم، ويبلغ عددهم حوالى ستين ألف موظف، ما أدى بحركة حماس إلى توظيف عشرات الآلاف لتغطية النقص في الموظفين العموميين، جاء معظمهم من المحسوبين عليها. نستطيع أن نرى أن النسبة الأعلى من العاملين في قطاع غزة هي ضمن الوظيفة العمومية، ولكن هذا لا يمنع المستنكفين عن العمل بقرار من الحكومة الفلسطينية يمارسون أعمالاً يومية ومنتظمة ضمن القطاع غير المهيكل، ما يخلق إشكالية أخرى تتمثل في ازدواجية الوظيفة والتصنيف ضمن العمل المهيكل وغير المهيكل.

التجارب النقابية في إطار العمل غير المهيكل ما زالت محدودة، وجزء من هذه المحدودية ضعف دور النقابات والاتحادات النقابية، وقلة عدد المنتسبين إلى النقابات، مع وجود مشاكل إدارية ومالية داخل بعض الاتحادات النقابية الأساسية، وعلى الرغم من هذا، هناك تجربة لتنظيم العاملات في قطاع رياض الأطفال في نقابة، ونجحت هذه الفئة في تشكيل نقابة تدافع عن مصالحهم، والانتماء إلى اتحاد نقابي فلسطيني. على الرغم من هذا ما زالت تعاني العاملات في هذا القطاع من غياب تطبيق الحد الأدنى للأجور، حيث تتقاضى معظمهن نصف الأجر الأدنى، ولم يسعفن تأسيس النقابة أو الانتماء إلى اتحاد نقابي في تغيير هذا الواقع.

ويبدو أن مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وتحديداً في مجال حقوق العمل والعمال بحاجة إلى حركة نقابية ومجتمعية ومدنية أوسع من الأطر والنقابات والاتحادات الحالية، حيث إن الصراع على انتزاع الحقوق وتحسين الواقع الاقتصادي لهذه الفئات هو صراع ضد سياسات بأكملها يتم تنفيذها من قبل السلطة الفلسطينية بالشراكة مع كبار رجال الأعمال وبدعم من كبار المانحين وفق سياسات نيوليبرالية، وتبدو تجربة الحملة الوطنية للضمان الاجتماعي في تشكيلها رداً مجتمعياً واسعاً ومنظماً استطاعت إيقاف وتعديل القانون آلية يمكن

^٣، الاقتصادي. ٢٠١٦/٤/١. ما هي مؤسسات الإقراض العاملة في فلسطين. الرابط الإلكتروني www.aliqtisadi.ps/ar_page.php?id=e40357y14943063Ye40357

^٤، جابر، فراس، مصدر سبق ذكره.

التوصيات:

- فرض وتنفيذ قانون العمل ونظام الحد الأدنى للأجور من خلال تفعيل دور وزارة العمل والمفتشين على المصانع والشركات والمنشآت الاقتصادية المختلفة، مما سيحسن من ظروف العمل والامتيازات التي يحصل عليها العاملون.
- تطوير استراتيجية فلسطينية تنموية لقطاع التشغيل المهيكل وغير المهيكل تستند إلى تحليل واقعي وعلمي، ويرتكز على تحليل قطاعات وأماكن توزيع العمالة غير المهيكلة، مع وضع خطة عمل تستند إلى جدول زمني للانتقال العمالة غير المهيكلة تدريجياً لتصبح عمالة مهيكلة.
- تعديل قانون الضمان الاجتماعي ليشمل كل العمالة غير المهيكلة والعاملين لحسابهم من خلال تطوير نظام يحدد ملامح الانضمام، ومساهمة الدولة المالية في هذا النظام لتشجيع العاملين على الانضمام.
- سن قانون تنظيم نقابي متطور، بما يمكن من خلق وإنشاء نقابات عمالية ومتخصصة تدافع عن حقوق العمال والعمالات، ويزيد من مساحة حرية العمل النقابي، ويزيد بشكل ملحوظ من إعداد المنتسبين إلى النقابات العمالية والمهنية.
- تطوير استراتيجية تدريب وتأهيل مهني قائمة على رؤية تنموية، ولا تستجيب فقط لاحتياجات السوق، لأن هذه المقاربة أثبتت فشلها في استيعاب أعداد القوى العاملة الجديدة، بل يجب أن تتزامن استراتيجية التدريب والتأهيل المهني مع تطوير القطاعات الاقتصادية التي يمكن أن تستوعب أعداداً كبيرة من الخريجين والمهنيين.
- إنشاء مؤسسة وطنية للإقراض والمشاريع الصغيرة، تعمل على إعداد دورة كاملة من الدعم، وتشمل التدريبات، والدراسات والقروض والمتابعات الفنية والمهنية، بحيث تستند إلى أسس إقراض بنسبة فوائد بسيطة.
- توجيه سياسات مقاطعة بضائع الاحتلال، وتطوير البضائع المحلية والوطنية لاستبدال حصة بضائع الاحتلال من السوق الفلسطيني، الأمر الذي سيزيد بشكل ضخم من حصة هذه المنشآت، وخصوصاً التصنيع الغذائي ويساعد على التشغيل.
- توفير حماية للبضائع المحلية من البضائع المستوردة الرخيصة، والتي عملت على ضرب عدد كبير من المنشآت، وخصوصاً صناعات النسيج والبلابستيك، وذلك من خلال تفعيل المواصفات ومعايير الجودة وحماية المستهلك.
- توفير حوافز مالية وضريبية للمنشآت في القطاع غير المهيكل للانتقال إلى المهيكل، مع وجود توعية ودعم فني حول أهمية الانتقال.
- زيادة وتكثيف عمل المجتمع المدني حول القطاع غير المهيكل، من خلال العمل على مستوى السياسات، توثيق الانتهاكات، إنتاج الدراسات والبحوث، والأهم تنفيذ حملات ضغط ومناصرة لتأمين حقوق العمال والعمالات في العمل غير المهيكل.

المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ٢٠١٢م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية.
- مجالس التوظيف المحلي والتدريب والتعليم المهني والتقني، LET، الموقع الإلكتروني.
- مسح الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول العمالة الفلسطينية، ومعهد ماس من خلال المراقب الاقتصادي والاجتماعي لعدة سنوات.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية – ماس، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، سلطة النقد الفلسطينية، ٢٠١٦. المراقب الاقتصادي والاجتماعي: ٢٠١٥.
- مقابلة الهام حمد. وزارة شؤون المرأة، ٢٠١٥/١٠/١٤.
- مقابلة رولا قفيشه. غرفة تجارة وصناعة الخليل، ٢٠١٥/٥/٥.
- نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني. الموقع الإلكتروني: WWW.LMIS.PNA.PS
- نقابة العاملين في الوظيفة العمومية. الموقع الإلكتروني: HTTP://WWW.LMIS.PNA.PS/3ABBER.COM.UPE
- هلال، جميل وأباهر السقا. ٢٠١٥. قراءة في بعض التغيرات السيلوجية في رام الله وكفر عقب. رام الله: مركز دراسات التنمية – جامعة بيرزيت.
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ٢٠١٢. نساء غزة تحت الحصار: بحث في حقوقهن وأمنهن الاقتصادي.
- وزارة العمل. الموقع الإلكتروني: WWW.MOL.PS
- وزارة المالية الفلسطينية. ٢٠١٥. بيانات الحكومة العامة ٢٠١٥. متوفر إلكترونياً.
- وكالة وطن للأنباء. غزة: قوارب الهجرة.. مصير مجهول وعائلات بانتظار أي خبر عن أبنائها المفقودين. متوفر إلكترونياً.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- International Labour Organization – Regional Office for the Arab States. The Palestinian Decent Work Programme 2013–2016.
- Jaber, Firas. 2017. The Social Security Law in Palestine: A Seek for Justice. Ramallah: Rosa Luxemburg Stiftung.
- Sabra, Mahmoud and others. “The Shadow Economy in Palestine: Size and Causes.” International Journal of Economics and Finance, Vol. 7, No. 3; 2015.

- الاقتصادي. ٢٠١٦/٤/١. ما هي مؤسسات الإقراض العاملة في فلسطين. الرابط الإلكتروني: HTTP://WWW.ALIQTISADI.PS/AR_PAGE.PHP?ID=E٤٠٣٥٧٧١٤٩٤٣٠٦٣٧٤٤٠٣٥٧
- تقرير الإنجاز النصفي لدوائر التشغيل في المحافظات، نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني. وزارة العمل. ٢٠١٥. الموقع الإلكتروني: WWW.LMIS.PNA.PS/MAINFILE/HALFREPORT.PDF
- جابر، فراس. ٢٠١٠/١٠/٧. ركاب الاقتصاد الفلسطيني. جريدة الأخبار اللبنانية.
- جابر، فراس، وعماد الصيرفي. ٢٠١٥. الإقراض والسياسات التنموية في الأراضي الفلسطينية المحتلة. رام الله: مركز دراسات التنمية – جامعة بيرزيت.
- جريدة الحياة الجديدة. «الإحصاء» يستعرض واقع المرأة الفلسطينية بمناسبة يوم المرأة العالمي. متوفر إلكترونياً.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ٢٠١٤. مسح القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة: النتائج الأساسية، ص ٣٣. رام الله – فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ٢٠١٥. أحوال السكان الفلسطينيين المقيمين في فلسطين. رام الله – فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ٢٠١٥. مسح الشباب الفلسطيني: النتائج الأساسية. رام الله – فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ٢٠١٦. النتائج الأساسية لمسح القوى العاملة للربع الثاني ٢٠١٦.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. ٢٠١٦. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: ٢٠١٥. رام الله – فلسطين.
- دولة فلسطين. خطة التنمية الوطنية ٢٠١٤ – ٢٠١٦. متوفرة إلكترونياً.
- الرياحي، إياد. ٢٠١٥. عاملات بلا أجور. رام الله: مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية.
- شاهين، محمود. ٢٠٠٤. حول الحق في التنظيم النقابي. رام الله: الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان.
- صحيفة الحدث. خطة التنمية... قائمة تَسوق للمناحين وليست أداة لترشيد وتوجيه صانع القرار. متوفر إلكترونياً.
- صفحة الحملة الوطنية للضمان الاجتماعي على الفيسبوك: /HTTPS://WWW.FACEBOOK.COM/SSC.PAL
- الصندوق الفلسطيني للتشغيل والكرامة. الموقع الإلكتروني: WWW.PALEF.PS
- طنينة، فراس. «بأعناق العنب»... بين سندان العوز وملاحقة مفتشي البلديات في رام الله. وكالة معاً الإخبارية: ٢٠١٥ HTTPS://WWW.٧٩٦٢٠٩=MAANNEWS.NET/CONTENT.ASPX?ID
- الفلاح، بلال. ٢٠١٤. القطاع غير المنظم في الأراضي الفلسطينية المحتلة. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية – ماس.