

مجلس الإدارة

الدورة 340، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2020

POL

قسم وضع السياسات

جزء التعاون الإنمائي

التاريخ: ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠

الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

البرنامج المعزز للتعاون الإنمائي من أجل الأراضي العربية المحتلة

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة تقريراً عن التقدم المحرز وعن عمليات تدخّل منظمة العمل الدولية المخطط لها في سياق برنامج التعاون الإنمائي في الأراضي العربية المحتلة. وتسلط الوثيقة الضوء على مبادرات منظمة العمل الدولية الجارية سعياً إلى معالجة وضع العمال والتحديات الرئيسية المطروحة.

وفي ضوء تدهور حالة سوق العمل في الأراضي العربية المحتلة، والتي تفاقمّت بسبب تأثير جائحة كوفيد-١٩، فإنّ مجلس الإدارة مدعو إلى القيام بما يلي: "١" دعم منظمة العمل الدولية في زيادة تعزيز برنامج العمل اللائق والعدالة الاجتماعية لصالح الشعب الفلسطيني؛ "٢" الإحاطة علماً بالإنجازات التي تحققت منذ الفترة المشمولة بالتقرير الأخير والجهود الملحوظة التي بذلتها الهيئات المكونة الثلاثية لإبقاء الحوار الاجتماعي في صميم التصدي لكوفيد-١٩؛ "٣" الإحاطة علماً بالحاجة الملحة إلى مساعدة إنمائية موسّعة ومتنوعة تدعم الفلسطينيين رجالاً ونساءً، ولا سيما الشباب، من أجل تعزيز نتائج سوق العمل.

الهدف الاستراتيجي المعني: لا يوجد.

النتيجة الرئيسية المعنية: لا توجد.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: لا يوجد.

الوحدة مصدر الوثيقة: المكتب الإقليمي للدول العربية، التابع لمنظمة العمل الدولية.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.337/POL/4؛ الوثيقة ILC.109/DG/APP.

◀ أولاً - معلومات أساسية

١. تتناول هذه الوثيقة التقدم المحرز والتدخلات المخطط لها في سياق برنامج منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي في الأراضي العربية المحتلة. وتأخذ في الاعتبار الإنجازات الرئيسية لعمل منظمة العمل الدولية في الأرض الفلسطينية المحتلة في إطار البرنامج الفلسطيني الثاني للعمل اللائق للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢ وتسلط الضوء على التطورات والتحديات الرئيسية في سوق العمل الفلسطيني منذ الفترة المشمولة بالتقرير الأخير. كما توضح اتساق عمل منظمة العمل الدولية في الأرض الفلسطينية المحتلة مع أطر منظومة الأمم المتحدة الأوسع والفريق القطري للأمم المتحدة.
٢. وخلال الفترة قيد الاستعراض، تأثر عالم العمل بشدة من جراء جائحة كوفيد-١٩ التي لم تعد مجرد مشكلة تتعلق بالصحة العامة بل تحولت إلى أزمة اقتصادية عالمية وأحدثت صدمة هائلة في سوق العمل. والاقتصاد الفلسطيني الذي يعاني أصلاً من خنق بسبب الاحتلال وسوق العمل الذي يتسم بانخفاض مشاركة القوى العاملة وارتفاع معدلات البطالة وانتشار نقص استخدام العمالة، في وضع صعب للغاية في مواجهة الأزمة وتداعياتها. وهناك تهديدات متأصلة أمام الرفاهية العامة والتوظيف وسبل العيش، وهناك خطر في زيادة تفاقم أوجه التفاوت الموجودة أصلاً. والشابات والشبان محرومون بشكل خاص، كما يتضح من الأعداد الكبيرة من الشباب الفلسطينيين غير الملحقين بالمدرسة أو التدريب أو العمل.^١
٣. ويشكل الوضع في غزة مصدر قلق أكبر مع استمرار ارتفاع معدلات البطالة، حيث ارتفعت إلى ٤٩ في المائة خلال الربع الثاني من عام ٢٠٢٠، وانخفاض معدلات مشاركة النساء والشباب في سوق العمل. ومما يثير أشد الجزع أنّ جميع الشابات اللاتي يشاركن في سوق العمل في غزة - تسع شابات من كل عشر شابات - عاطلات عن العمل وحوالي ثلثي النساء والشباب الناشطين اقتصادياً يبحثون عن عمل.^٢
٤. ومنذ بداية آذار/ مارس ٢٠٢٠، تعمل الأرض الفلسطينية المحتلة في ظل حالة الطوارئ. وتم وضع مجموعة شاملة من تدابير الاحتواء والوقاية الصارمة، مما يجعل من الصعب على معظم المنشآت الحفاظ على العمليات التجارية، ويؤدي إلى خطر وشيك يتمثل في حدوث انخفاض كبير في الإيرادات وزيادة حالات الإعسار وفقدان الوظائف. وقد تم إبراز المخاطر بشكل خاص بالنسبة للمنشآت الأصغر حجماً وفي القطاعات الأكثر تضرراً من الإغلاق، مثل قطاع الضيافة.^٣
٥. وأغلق ما يقرب من ٣٧ ٠٠٠ منشأة في الأرض الفلسطينية المحتلة في إطار أحد أطول عمليات الإغلاق في العالم. وبحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بلغ معدل البطالة نسبة ٢٧ في المائة خلال الربع الثاني من عام ٢٠٢٠ مقارنة بنسبة ٢٥ في المائة في عام ٢٠١٩. وفي الوقت نفسه، أكثر من نصف إجمالي العمال الفلسطينيين في نوع من العمالة غير المنظمة وتعتمد العديد من الوظائف على تمويل المانحين الخارجيين، مما يضع غالبية العمال في موقف ضعيف للغاية فيما يتعلق بتأمين الدخل أثناء الجائحة وما بعدها.^٤
٦. وتوقعت دراسة حديثة لمنظمة العمل الدولية عن تأثير جائحة كوفيد-١٩ على سوق العمل الفلسطينية التي تستخدم نموذج تنبؤ مع سيناريوهات إغلاق لمدة أربعة أشهر وستة أشهر، بأن الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي سوف يتراجع بنسبة ٦,٤ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٩ في السيناريو الأول وبنسبة ١٠,٨ في المائة في السيناريو

^١ مكتب العمل الدولي: وضع عمال الأراضي العربية المحتلة، الوثيقة ILC.109/DG/APP، ٢٠٢٠.

^٢ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة (نيسان/ أبريل- حزيران/ يونيو ٢٠٢٠) (الفصل الثاني/٢٠٢٠)

^٣ الوثيقة ILC.109/DG/APP.

^٤ انظر:

ILO, COVID-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses, ILO Monitor, 1st Edition, March 2020.

^٥ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، الفصل الثاني/٢٠٢٠.

^٦ الوثيقة ILC.109/DG/APP.

^٧ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "بمناسبة اليوم العالمي للعمل، تقدم السيدة علا عوض، رئيسة الجهاز، الوضع الراهن للقوى العاملة الفلسطينية"، ٣٠ نيسان/ أبريل ٢٠٢٠.

الثاني. ومن المتوقع أن يرتفع معدل البطالة في عام ٢٠٢٠ إلى ٣١,٧ في المائة و٣٣,٨ في المائة على التوالي في السيناريوهين.^٨

٧. ونتيجة للتأثير على العمالة، من المتوقع أن تنخفض الأجور في عام ٢٠٢٠. وسيفقد دخل العمال في كافة القطاعات، باستثناء العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بنسبة ٢,١ في المائة في المتوسط في سيناريو الإغلاق لأربعة أشهر وبنسبة ٢,٨ في المائة في فترة الإغلاق التي تقل عن ستة أشهر.^٩ وستتأثر النساء بشكل غير متناسب.

٨. وقد لعب الحوار الاجتماعي دوراً حاسماً في تحديد الحلول الرامية إلى حماية العمال وتوفير شريان الحياة لقطاع الأعمال في اقتصاد يعاني منذ فترة طويلة من ركود النمو والبطالة. وكان من شأن اتفاق ثلاثي اعتمدته وزارة العمل والشركاء الاجتماعيون في آذار/مارس ٢٠٢٠ أن سمح لأصحاب العمل بدفع نصف رواتب العمال فقط لشهري آذار/مارس ونيسان/أبريل، فيما انخفض النصف المتبقي المستحق للعمال في نهاية الأزمة. وكافحت المنشآت الأصغر حجماً - التي تمثل الغالبية العظمى من الاقتصاد الفلسطيني - للوفاء بالتزاماتها وهي معرضة بشكل كبير لتعليق الأجور وإنهاء الاستخدام.

٩. وتدعو خطة الاستجابة للطوارئ التي وضعتها وزارة العمل بدعم من منظمة العمل الدولية، إلى استجابة سريعة تركز جهود السلطة الفلسطينية نحو التخفيف من الآثار السلبية للجائحة. وتؤكد الخطة على أهمية تحسين الحوار الاجتماعي الثلاثي وعلاقات العمل والحاجة إلى بناء وعي العمال الفلسطينيين بتدابير الحد من مخاطر كوفيد-١٩ والوقاية منه والحاجة البارزة لحماية دخل العمال الفلسطينيين وضمان استمرارية العمل.

١٠. وتُعزّز التضامن بين السلطة الفلسطينية والقطاع الخاص والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين من خلال إنشاء صندوق لتوفير دعم الدخل للعمال المستضعفين، مما أدى إلى حصول حوالي ٤٠ ٠٠٠ شخص على منحة لمرة واحدة بقيمة ٧٠٠ شيكل إسرائيلي جديد في أيار/مايو ٢٠٢٠.^{١٠}

١١. واستناداً إلى إطار عمل الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لكوفيد-١٩، صاغ الفريق القطري للأمم المتحدة خطة استجابة اجتماعية واقتصادية لكوفيد-١٩ لدعم جهود السلطة الفلسطينية لتعزيز الانتعاش الاجتماعي والاقتصادي على المديين القصير والمتوسط. ووضعت الخطة إطاراً لتنظيم العمل الإنمائي للفريق القطري للأمم المتحدة على مدى ١٢ إلى ١٨ شهراً للاستجابة على وجه التحديد لجائحة كوفيد-١٩، مع مراعاة التأثير طويل المدى للأزمة. وباعتبار منظمة العمل الدولية وكالة رائدة للهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع)، قدمت إسهامات كبيرة في خطة الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية واستندت في عمليات تدخلاتها المقترحة إلى خطة الاستجابة للطوارئ، التي وضعت بالتعاون الوثيق مع وزارة العمل والشركاء الاجتماعيين.

١٢. وأكد المدير العام، في تقريره السنوي عن وضع العمال في الأراضي العربية المحتلة، أنّ سوق العمل الفلسطيني لا يزال يقدم صورة قاتمة مع البطالة المتفشية والحماية المتهاوية وزيادة تهديد الشباب. ولفت الانتباه إلى الوضع في غزة، حيث أصبحت الوظائف وجميع سبل العيش نادرة مع تزايد اليأس والإحباط والحاجة الملحة لاعتماد هذه المنطقة المحصورة على الدعم الإنساني للبقاء على قيد الحياة.^{١١} وفي غياب حل مناسب وعادل للتحديات التي تواجه سوق العمل الفلسطيني، قد تستمر معدلات البطالة في الارتفاع - مع تأثير غير متناسب على النساء والشباب - ومن المرجح أن تزداد نسب الإعاقة ومعدلات الفقر.

^٨ انظر:

ILO, "Impact of COVID-19 Pandemic on the Labour Market in the Occupied Palestinian Territory: A Forecasting Model Assessment", forthcoming, 2020.

^٩ انظر: ILO, "Impact of COVID-19".

^{١٠} وزارة العمل، بيان صحفي، ٢٣ أيار/مايو ٢٠٢٠.

^{١١} الوثيقة ILC.109/DG/APP.

◀ ثانياً - التقدم العام المحرز في البرنامج وتطور الشراكات

١٣. تأتي الفترة المشمولة بالتقرير في نصف مرحلة تنفيذ البرنامج الفلسطيني الثاني للعمل اللائق (٢٠١٨-٢٠٢٢) وأجندة السياسات الوطنية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢. وفي أواخر عام ٢٠١٩، أجرى مكتب رئيس الوزراء استعراضاً في منتصف المدة لهذه الأجندة وللاستراتيجيات القطاعية المنبثقة عنها، مسترشداً بنهج المجموعات للتنمية ودفع الإصلاحات الهيكلية من خلال التخصيصات الإقليمية في القطاعات الاقتصادية الرئيسية.^{١٢} وبناءً على ذلك، تدعم منظمة العمل الدولية وزارة العمل في عملية استعراضها لاستراتيجية قطاع العمل للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ واستراتيجية القطاعات الفرعية للتعاونيات وفي وضع اللامسات الأخيرة على الاستراتيجية الوطنية للتشغيل. وتخطط منظمة العمل الدولية كذلك لإطلاق عملية استشارية ثلاثية لمراجعة برنامج العمل اللائق، تهدف إلى مواءمته مع الاستراتيجيات الوطنية المنقحة وإدماج احتياجات سوق العمل الناشئة الجديدة التي تجلّت في خطة استجابة وزارة العمل وفي خطة الفريق القطري للأمم المتحدة فيما يتعلق باستجابة نظام التنمية لكوفيد-١٩.
١٤. ويتكوّن برنامج التعاون الإنمائي الحالي لمنظمة العمل الدولية في الأرض الفلسطينية المحتلة من حافظة تبلغ قيمتها زهاء ٦,٢ مليون دولار أمريكي^{١٣} وتخصّص ٥٢ في المائة - أي الحصة الأكبر - لإطار الأولوية ٢ لبرنامج العمل اللائق من أجل تعزيز إدارة العمل وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتخصّص نسبة ٣٩ في المائة لإطار الأولوية ٣ بشأن دعم وضع وتنفيذ نظام الضمان الاجتماعي وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الجميع، مع تخصيص نسبة ٩ في المائة للأولوية ١ بشأن تعزيز العمالة وسبل العيش في صفوف الفلسطينيين، نساءً ورجالاً.
١٥. وتُعد حافظة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في الأرض الفلسطينية المحتلة تتويجاً لجهود مكثفة ترمي إلى حشد الموارد وإرساء شراكات جديدة، بما في ذلك من خلال مخصصات كبيرة من الحساب التكميلي للميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية المخصصة للأرض الفلسطينية المحتلة. وقد وفر هذا الحساب على وجه الخصوص وسائل حاسمة لتعزيز دعم منظمة العمل الدولية لإصلاحات الحماية الاجتماعية وتحسين كفاءة إدارة العمل.
١٦. وبالإضافة إلى المساهمة السنوية لحكومة الكويت البالغة ٥٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي لدعم برنامج العمل اللائق، هناك برنامج مشترك يموله الصندوق الاستثماري متعدد الشركاء وتنفذه منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وبرنامج الأغذية العالمي، جرى إنشاؤه رسمياً في عام ٢٠٢٠ بمبلغ إجمالي قدره ٢ مليون دولار أمريكي، تقترب فيه حصة منظمة العمل الدولية من ٧٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي.^{١٤} وسيستند البرنامج المشترك الذي يهدف إلى إنشاء أراضيات حماية اجتماعية مستدامة للأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن، إلى النتائج والتوصيات الناجمة عن تقييم منظمة العمل الدولية للحماية الاجتماعية في الأرض الفلسطينية المحتلة وإلى منهجية الاستهداف وخيارات تقدير التكلفة ذات الصلة بإعانات الشبخوخة والعجز.
١٧. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠، وقعت منظمة العمل الدولية والمديرية العامة للتعاون الإنمائي في وزارة الخارجية والتعاون الدولي الإيطالية، اتفاقية مع طرف ثالث لتقاسم التكاليف بقيمة ١,٥ مليون يورو بغية دعم التعاونيات وقطاعات الأعمال الاجتماعية في الأرض الفلسطينية المحتلة. ويهدف البرنامج إلى تعزيز فرص عمل وسبل عيش الفلسطينيين، نساءً ورجالاً، من خلال تفعيل بيئة مؤسسية وتنظيمية وتشجيعية داعمة للتعاونيات المستقلة والمعتمدة على ذاتها اقتصادياً.
١٨. وعلاوة على ذلك، قُدمت بنجاح مذكرة مفاهيمية مشتركة بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية واليونيدو بشأن دعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالعلة الصغر في التصدي لكوفيد-١٩ والتعافي منه، وذلك من أجل طلب تمويل من برنامج الأمم المتحدة للاستجابة والتعافي من كوفيد-١٩. وتتمشى هذه المذكرة المفاهيمية مع خطة استجابة النظام الإنمائي للفريق القطري للأمم المتحدة لكوفيد-١٩ وتدعم خطة الانتعاش الاجتماعي والاقتصادي للسلطة الفلسطينية.^{١٥}

^{١٢} الوثيقة ILC.109/DG/APP.

^{١٣} تستند هذه الأرقام إلى الأنشطة الموافق عليها في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠.

^{١٤} تستند هذه الأرقام إلى الأنشطة الموافق عليها في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠.

^{١٥} انظر: UNSDG, UNCT COVID-19 Development System Response Plan.

^{١٦} البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، "Adapting to COVID-19 and Building Back Better: Enhancing MSMEs' Recovery and Resilience in Palestine"، غير منشور.

١٩. من جهة أخرى، تعمل منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع الفريق القطري للأمم المتحدة على تطوير الرابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام في الإقليم بغية توفير نقطة مرجعية مشتركة لكل من المنظمات الإنسانية والمنظمات الإنسانية. ومن شأن هذا الرابط أن يزود الشركاء المنفذين والتمويلين ببرامج مشتركة تعنى بالعمل الإنساني والتنمية والسلام، تقوم على الأدلة وتوفر استدامة أكبر للنتائج. وستضمن منظمة العمل الدولية مراعاة برنامج العمل اللائق وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل وإطار السياسة العامة للاستجابة لكوفيد-١٩ وأولويات هيئاتها المكونة واحتياجاتها مراعاة تامة.
٢٠. ومنذ عام ١٩٩٥، أبقت منظمة العمل الدولية على مكتب لممثل منظمة العمل الدولية في القدس، يضم أربعة موظفين من الميزانية العادية، بدعم من المكتب الإقليمي للدول العربية. وجرى تعيين أربعة من موظفي التعاون الإنمائي لتقديم الدعم لتوسيع العمل في مجالات المساواة بين الجنسين والتنمية التعاونية والحماية الاجتماعية.

◀ ثالثاً - استعراض التقدم المحرز والإنجازات في مجالات العمل الرئيسية

١ - تعزيز فرص العمل وسبل العيش للفلسطينيين، نساءً ورجالاً

٢١. واصلت منظمة العمل الدولية جهودها لتعزيز قدرة وزارة العمل والشركاء الاجتماعيين على تحقيق تحليل محسن لسوق العمل وتخطيط سياسات مكثفة ومتسقة، بغية خلق فرص عمل شاملة ومستدامة. وقام الفريق الوطني الذي تأسس في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩ برئاسة وزير العمل بقيادة عملية تطوير الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، بدعم تقني من منظمة العمل الدولية ومسترشداً بتوصيات السياسة العامة المنبثقة عن عملية تشخيص العمالة التي أجرتها منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. ومنذ إنشاء الفريق الوطني، أجرى مشاورات مكثفة ومن المتوقع وضع الصيغة النهائية للاستراتيجية قبل نهاية عام ٢٠٢٠.
٢٢. ونظراً لأن إدارات التوظيف العامة ستلعب دوراً رئيسياً في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، أطلقت منظمة العمل الدولية تقييماً أساسياً لإدارات التوظيف العامة في الأرض الفلسطينية المحتلة في أواخر عام ٢٠١٩. ومن شأن النتائج والتوصيات الناجمة عن التقييم الجاري حالياً أن تساعد على صياغة خطة استراتيجية لتعزيز قدرات إدارات التوظيف العامة وتحديثها بهدف مساعدة الباحثين عن العمل في الحصول على خدمات جيدة.
٢٣. وبعد تقديم نتائج دراسة منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للأجور في الأرض الفلسطينية المحتلة إلى اللجنة الوطنية للأجور في تموز/يوليه ٢٠١٩، عُقدت خمسة اجتماعات متابعة للجنة في عام ٢٠١٩ وأوائل عام ٢٠٢٠ لمناقشة التعديلات على الحد الأدنى للأجور على ضوء معدل الزيادة في كلفة المعيشة. وفي حين أحرز الحوار الثلاثي بشأن تعديل الحد الأدنى للأجور تقدماً، إلا أنه فشل في تحقيق توافق في الآراء بشأن التعديل المقترح.^{١٧}
٢٤. وكلفت منظمة العمل الدولية، كجزء من استجابتها الفورية للأزمة، إجراء تقييم لتأثير كوفيد-١٩ على سوق العمل باستخدام نموذج إسقاط الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. وساعد التحليل في استنباط مجموعة من توصيات السياسات الرئيسية للتدخلات الاقتصادية قصيرة الأجل للتخفيف من تأثير الإغلاق والإصلاحات الهيكلية متوسطة الأجل. كما يتم دمج هذه النتائج والتوصيات في الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.
٢٥. وفي أواخر عام ٢٠١٩، بادرت منظمة العمل الدولية بمراجعة قانون التعاونيات رقم (٢٠) لعام ٢٠١٧ كشرط أساسي لتمكين وكالة العمل التعاوني من القيام بدورها التنظيمي والترويجي بشكل أكثر فعالية. ودعمت منظمة العمل الدولية عملية استشارية تشاركية وقدمت الخبرة التقنية لضمان توافق المراجعات بشكل كامل مع توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣) وأفضل الممارسات الدولية. ومن المقرر الانتهاء من المراجعات النهائية للقانون في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠ وعرضها على مجلس إدارة الوكالة للتصديق عليها.

٢ - تعزيز الإدارة السديدة للعمل وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال الحرية النقابية وتقوية المفاوضة الجماعية وتحسين آليات الحوار الاجتماعي

٢٦. واصلت منظمة العمل الدولية دعم إصلاحات قانون العمل الضرورية لمعالجة أوجه انعدام المساواة في سوق العمل وإعمال حقوق العمل. وفي عام ٢٠١٩، سهلت المنظمة الحوار الثلاثي بشأن نقاط الاتفاق وتقريب الخلافات حول التعديلات المقترحة على القانون. وعلى الرغم من التوصل إلى توافق في الآراء بشأن بعض التعديلات، لم يتم التوصل بعد إلى اتفاق بشأن العديد من الإصلاحات الجوهرية. لذلك، تخطط وزارة العمل لعقد مشاورات منفصلة مع العمال وأصحاب العمل حول التعديلات المقترحة، وبعد ذلك ستستأنف المشاورات الثلاثية. علاوة على ذلك، جرى استعراض قانون العمل تمثيلاً مع اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠). ونتيجة لهذا الاستعراض، اقترح ١٦ تعديلاً جديداً و١٩ توصية جديدة.

٢٧. وفي أواخر عام ٢٠١٩، نظمت منظمة العمل الدولية سلسلة من ورش العمل لبناء قدرات العمال وأصحاب العمل بشأن مهارات المفاوضة الجماعية والتفاوض. وقدم التدريب للمشاركين إرشادات حول أدوات ومفاهيم المفاوضة الجماعية وشجع الحوار الثنائي كأداة فعالة لعلاقات صناعية سليمة. وفي المستقبل، تخطط منظمة العمل الدولية لتنظيم دورات تدريبية لمحو الأمية النقابية حول مجموعة واسعة من الموضوعات، مع التركيز على المفاوضة القطاعية في قطاعات اقتصادية يتعرض فيها العمال، ولا سيما النساء، لظروف عمل سيئة.

٢٨. وفي محاولة للنهوض بتعزيز العمل اللائق للمرأة في سوق العمل الفلسطيني، دعمت منظمة العمل الدولية إطلاق حملة التوعية الثانية في أواخر عام ٢٠١٩ بقيادة الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين التي تستهدف العاملات، ولا سيما في المدارس ورياض الأطفال الخاصة. ونجحت الحملة في إدخال ٢٥٠٠ عاملة جديدة منتسبة إلى الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين وتشكيل ٢١ لجنة عمل، ستستفيد من عمليات تدخل منظمة العمل الدولية المخطط لها بشأن محو الأمية النقابية والمفاوضة القطاعية.

٢٩. وبناءً على التوصيات الصادرة عن الاستعراض الجنساني لمنظمة العمل الدولية لقانون العمل والبيانات الأخيرة التي جمعها الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين بشأن الانتهاكات في مكان العمل، أجرت منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة عملية مسح لمنظمات المجتمع المدني التي يمكن أن تشكل تحالفاً قوياً بغية إطلاق حملات مناصرة لصالح الإصلاح التشريعي وحماية حقوق العمال من العنف والتحرش في مكان العمل.

٣٠. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، نظمت منظمة العمل الدولية مع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ورشة عمل لصالح ١٢٠ عضواً في اتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة الفلسطينية. وركزت ورشة العمل على بناء الإدارة السديدة والقدرات الإدارية والتنظيمية لأعضاء الجمعية العامة للاتحاد، بهدف المشاركة بشكل أكثر فاعلية في حوار السياسات الاجتماعية والاقتصادية وتمثيل أعضائها بشكل أكثر كفاءة.

٣١. وواصلت منظمة العمل الدولية تعزيز قدرات وزارة العمل على إدارة عمل أكثر فعالية واستجابة. وبدعم من منظمة العمل الدولية، عُقد المؤتمر الفلسطيني الأول لتفتيش العمل في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩ بمشاركة مسؤولي الوزارة الرئيسيين والشركاء المحليين وممثلي أصحاب العمل والعمال. وخلال المؤتمر، تمت مناقشة الثغرات الرئيسية في نظام تفتيش العمل وعرض الممارسات الناجحة من البلدان المجاورة. وكمتابعة فورية للمؤتمر، أجرت منظمة العمل الدولية تقييماً شاملاً لنظام تفتيش العمل الفلسطيني ويجري حالياً تطوير خطة إصلاح تتمشى مع اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١).

٣٢. وخلال الربع الأخير من عام ٢٠١٩، نظمت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لها في تورينو، دورة تمهيدية استفاد منها ٢٥ مفتشاً في مجال السلامة والصحة المهنية في الضفة الغربية وقدمت زمالات لممثلين ثلاثيين للمشاركة في دورة تدريبية بشأن تحسين السلامة والصحة في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر. وفي الفترة نفسها، نظمت منظمة العمل الدولية ورشة عمل حول الامتثال للتخطيط الاستراتيجي، ضمت كبار المسؤولين في مفتشية العمل.

٣٣. وتجلت بشكل ملحوظ الجهود التي بذلتها وزارة العمل والشركاء الاجتماعيون لإبقاء الحوار الاجتماعي الثلاثي في صميم الاستجابة لكوفيد-١٩ من خلال الاتفاق الثلاثي الذي تم التوصل إليه في آذار/مارس ٢٠٢٠ وتنشيط اللجنة الثلاثية بشأن سياسات العمل في آب/أغسطس ٢٠٢٠ والمؤتمر بشأن الحوار الاجتماعي المزمع عقده في تشرين الثاني/نوفمبر من هذا العام. وسيكون الالتزام بالحوار الاجتماعي الثلاثي الأقوى والمتجدد من قبل الهيئات المكونة الثلاثية بمثابة وسيلة مهمة للنهوض ببرنامج العمل اللائق وتحسين تخطيط مستقبل العمل في الأرض الفلسطينية المحتلة.

٣٤. وفي آب/ أغسطس ٢٠٢٠، اجتمعت اللجنة الثلاثية بشأن سياسات العمل للمرة الأولى منذ عام ٢٠١٥ ووافقت على عقد مؤتمر بشأن الحوار الاجتماعي في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠ بدعم من منظمة العمل الدولية. ويهدف المؤتمر إلى مناقشة تأثير كوفيد-١٩ على سوق العمل ووضع ورقة سياسة قابلة للتنفيذ لإضفاء الطابع المؤسسي على الحوار الاجتماعي وإعادة احترام مبادئ العمل اللائق في سوق العمل. وجرى تشكيل فرقة عمل ثلاثية للعمل مع منظمة العمل الدولية في التحضير للمؤتمر.

٣ - دعم تنفيذ وتطوير نظام الضمان الاجتماعي الفلسطيني وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية للجميع

٣٥. منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩، واصلت منظمة العمل الدولية دعمها للمؤسسات الفلسطينية المسؤولة عن توفير الحماية الاجتماعية، بما في ذلك للفئات الأشد فقراً والأكثر ضعفاً. ومع اقتراب معدلات الفقر من ٣٠ في المائة من إجمالي السكان، يظل الوصول إلى الخدمات الاجتماعية الشاملة ودعم الدخل أولوية بالنسبة للهيئات المكونة. وستعمل منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع اليونيسف وبرنامج الأغذية العالمي على مساعدة وزارة التنمية الاجتماعية لتحسين تقديم مجموعة من مزايا وخدمات الحماية الاجتماعية الأساسية، لا سيما في صفوف الفئات ذات الأولوية في حالات الضعف، مثل كبار السن والأشخاص من ذوي الإعاقة.

٣٦. وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، تحافظ منظمة العمل الدولية على دعمها طويل الأمد لمؤسسة الضمان الاجتماعي الفلسطينية لإطلاق نظام الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص الفلسطيني. وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩، اقترحت منظمة العمل الدولية خارطة طريق لإعادة تنشيط الحوار حول إصلاح الضمان الاجتماعي على أساس قانون الضمان الاجتماعي المعلق رقم ٩ (٢٠١٦). ومع ذلك، حالت قيود كوفيد-١٩ دون عقد ورش العمل اللاحقة. وفي الوقت نفسه، تستمر الأعمال المفاهيمية والتحليلية الإضافية في محاولة لدعم الحوار، بما في ذلك من خلال إجراء تحليل اكتواري ودراسة جدوى للتأمين ضد البطالة التي بدأت في آب/ أغسطس ٢٠٢٠. وسيجري تقديم خيارات لإدراج تأمين البطالة بين مجموعة فرعية من مزايا الضمان الاجتماعي، في المرحلة الأولى من التنفيذ إلى لجنة ثلاثية قبل نهاية عام ٢٠٢٠ على أن يجري إدراجها في حوار وطني أوسع من أجل التنفيذ التدريجي لمزايا الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص في الأرض الفلسطينية المحتلة.

٣٧. وفي وقت سابق من هذا العام، أقر الفريق التقني ومجلس إدارة هيئة التقاعد العامة تقرير التقييم الاكتواري لنظام المعاشات التقاعدية في القطاع العام الذي أعدته منظمة العمل الدولية. وبعد ذلك، سيتم تشكيل لجنة تقنية متخصصة لمتابعة تطوير توصيات إصلاح السياسات التي تهدف إلى مساعدة مجلس الإدارة في ضمان الاستدامة المالية طويلة الأجل للهيئة.

◀ رابعاً - الخطوات المقبلة

٣٨. يطرح تدهور حالة سوق العمل في الأرض الفلسطينية المحتلة، والتي تفاقم بسبب تفشي كوفيد-١٩، تحديات تقنية ومالية كبيرة أمام السلطة الفلسطينية، لا سيما في ضوء انخفاض الإيرادات المالية وزيادة الطلب على الإنفاق على الصحة والمصلحة العامة ودعم القطاع الخاص.

٣٩. ويمكن المضي قدماً ببرنامج العمل اللائق وبالعادلة الاجتماعية للشعب الفلسطيني من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي وتحديد الحلول لحماية العمال في اقتصاد يعاني منذ فترة طويلة من ركود النمو والبطالة. وعلى نفس القدر من الأهمية، كما هو موضح في إرشادات مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩)، فإن تعزيز الإدارة السديدة والمؤسسات الفعالة هو ركيزة أساسية لبناء الدولة الفلسطينية وأداة محورية لحماية العمال وتعزيز جاذبية القطاع الخاص.

٤٠. ومجلس الإدارة مدعو إلى الإحاطة علماً بالحاجة الملحة إلى مساعدة إنمائية موسعة ومتنوعة للعمال الفلسطينيين، وللسوق العمل الفلسطيني على نطاق أوسع. وسيكون تقديم الدعم ليشمل برامج تنمية المهارات وقابلية التوظيف وسوق العمل النشطة، فضلاً عن المساعدة المستمرة لمبادرات الحماية الاجتماعية، عاملاً أساسياً في مواجهة تحديات سوق العمل المتطورة، لا سيما خلال أزمة كوفيد-١٩.

◀ مشروع القرار

٤١. أحاط مجلس الإدارة علماً عن طريق المراسلة بالمعلومات الواردة في الوثيقة GB.340/POL/5.