



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا

تقييم دور برامج منظمة العمل الدولية
في تنمية قطاع العمل في فلسطين

علي بدوي عطا عبد الهادي قديمات

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1436 هـ / 2015 م

تقييم دور برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين

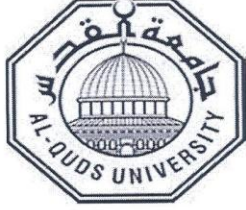
إعداد:

علي بدوي عطا عبد الهادي قديمات
بكالوريوس لغة انجليزية - جامعة الخليل - فلسطين

المشرف: د. صلاح الزرو التميمي

قُدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
التنمية المستدامة - مسار بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية من معهد
التنمية المستدامة - جامعة القدس

1436 هـ / 2015 م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

تقييم برامج منظمة العمل الدولية
في تنمية قطاع العمل في فلسطين

اسم الطالب: علي بدوي عطا عبد الهادي
الرقم الجامعي: 20411371

المشرف: د. صلاح الزرو التميمي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2015/5/2م، من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. صلاح الزرو التميمي التوقيع:
2. ممتحنًا داخليًا: د. انور ابو عيشة التوقيع:
3. ممتحنًا خارجيًا: د. عبد الفتاح ابو الشكر التوقيع:

القدس - فلسطين

1436 هـ / 2015م

الإهداء

إلى الأحرار في هذا الوطن ..
إلى الباحثين عن الحقيقة ..
إلى روح والدي ..
إلى أمي العزيزة ..
إلى زوجتي الغالية ..
إلى أبنائي قرة عيني ..
إلى الباحثين دائما عن الأفضل ..
أهدي ثمرة جهدي وعملي هذا .

علي بدوي عطا عبد الهادي

إقرار

أقر أنا معدّ الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تمّ الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يقدّم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:

علي بدوي عطا عبد الهادي

التاريخ : 2 / 5 / 2015 م

شكر وعرفان

الحمد لله القائل: (اقرأ وربك الأكرم، الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم) (سورة العلق، آية 3-5)،
والقائل: (الرحمن، علم القراءان، خَلَقَ الإنسان، علَّمه البيان) (سورة الرحمن، آية 1-4).

الحمد لله الذي علَّمني وأعانني ووفَّقني، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين الذي حضَّنا على العلم والبحث، حيث قال صلى الله عليه وسلم: (أطلبوا العلم من المهد إلى اللحد).

بعظيم الامتنان والشكر وبكل معاني المحبة والتقدير الى كل من ساهم وساعد في انجاز هذا العمل وأخص منهم:

سعادة د. صلاح الزرو التميمي "رئيس جامعة الخليل" المشرف على هذه الرسالة على ما قدمه لي من توجيه ونصح وإرشاد.

جامعة القدس بطواقمها الإدارية والأكاديمية وبخاصة المعهد العالي للتنمية المستدامة، والى د. عزمي الأطرش مدير المعهد والطاقم الذي يعمل معه الذين لم يألوا جهداً لمساعدتي.

السادة الأكاديميين والتخصصيين الأفاضل الذين تفضلوا بتحكيم أداة الدراسة، والى السادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة.

الأصدقاء والزملاء في وزارة العمل من مدراء عامين ومدراء المديریات وطواقمها الإدارية، والصديق مأمون راشد الذي حفَّزني على إتمام هذه الرسالة وإلى الصديق نبيل صبيح الذي ساعدني في تنسيق هذه الرسالة.

علي بدوي عطا عبد الهادي

التعريفات

الجمعية التعاونية : هي جمعية مستقلة مؤلفة من أشخاص اتحدوا معاً طواعية لتحقيق حاجاتهم وتطلعاتهم الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية المشتركة عن طريق منشأة مملوكة جماعيا ويُشرف عليها ديمقراطيا.

المصدر : توصية تعزيز التعاونيات (رقم 193).

العمل اللائق : هو العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة ويشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية معاً: تعزيز الحقوق في العمل، الاستخدام، الحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي. المصدر : مكتب العمل الدولي (1999).

التمييز : أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة أو الاستخدام أو المهنة. اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 .

صاحب العمل : الشخص الذي يشغل وظيفة المستخدم لحسابه الخاص، ويعمل فيها لمصلحته الاقتصادية الخاصة أو مع شريك واحد أو عدد قليل من الشركاء ويقوم فيها بصفته هذه، وعلى أساس مستمر (بما في ذلك الفترة المرجعية) بتشغيل شخص أو أكثر ليعملوا لديه كمستخدمين. مكتب العمل الدولي (1993 أ) .

المنشأة

: هي وحدة معنية بإنتاج السلع أو الخدمات المعروضة للبيع أو للمقايضة. وقد تكون المنشآت إما شركات (بما في ذلك شبه الشركات)، أو مؤسسات لا تستهدف الربح، أو منشآت غير مساهمة تملكها مؤسسات أو منشآت غير مساهمة خاصة. مكتب العمل الدولي (2002 أ).

المساواة بين الجنسين

: تقضي المساواة بين الجنسين بالمفهوم القائل إن جميع البشر ، سواء كانوا نساءً أو رجالاً، يتمتعون بحرية تطوير قدراتهم الشخصية واتخاذ القرارات بعيداً عن القيود التي تفرضها القوالب النمطية والأدوار والأحكام المسبقة المتصلة بشأن نوع الجنس. المصدر : مكتب العمل الدولي (2007 ب) .

القوى العاملة

: تضم جميع الأشخاص الذين يكونون إما ملتحقين بعمل أو عاطلين من العمل. المصدر : مكتب العمل الدولي (1982).

سوق العمل

: هو الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو يقال، هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة. وهذه القوى تتأثر باتجاهات سوق العمل، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عيناً، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. المصدر : مكتب العمل الدولي (2007 أ).

الحوار الاجتماعي

: يشمل الحوار الاجتماعي جميع أشكال المفاوضة أو الاستشارة أو تبادل المعلومات، بين ممثليين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال فيما بينهم، وذلك بشأن مسائل ذات اهتمام مشترك تتعلق بالسياسات الاقتصادية الاجتماعية. المصدر : مكتب العمل الدولي (2008 ج).

الحماية الاجتماعية

: تشمل الحماية الاجتماعية نظم الضمان الاجتماعي الحكومية بالإضافة إلى النظم الخاصة أو غير الرسمية التي من شأنها تحقيق الأهداف ذاتها، مثل جمعيات التأمين التضامنية وأنظمة التقاعد المهني وتشمل الحماية الاجتماعية جميع النظم غير الرسمية المنظمة منها وغير المنظمة، على أساس أنه في حال النظم القائمة على الاشتراك، لا تخضع الاشتراكات كلياً لقوى السوق وقد تتضمن هذه النظم على سبيل المثال تضامناً جماعياً، أو دعماً لأصحاب العمل، أو ربّما دعماً حكومياً.
المصدر : مكتب العمل الدولي (1999 ب).

قطاع العمل

: حددت وزارة العمل الفلسطينية قطاع العمل بحيث يشمل: التشغيل والتدريب المهني والتفتيش وحماية العمل بما فيها السلامة والصحة المهنية والتعاون وتنمية الجمعيات التعاونية والعلاقات الصناعية أو علاقات العمل بين المشغل والمشغل، والحوار الثلاثي الذي يضم الحكومة ومنظمات أصحاب العمل و النقابات والعمال (وزارة العمل 2011).

منظمة العمل الدولية

: من المؤسسات الأكثر أهمية المنبثقة عن هيئة الأمم المتحدة من حيث الأهداف التي وضعتها في دستورها، أنشئت هذه المنظمة عام 1919 في جنيف، واستندت في دستورها على ركيزة أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا ارتكز على العدالة الاجتماعية، ومن مبادئها الأساسية الحقوق في العمل، الحماية الاجتماعية، العمالة (التشغيل)، الحوار الاجتماعي، ومن أهم برامج منظمة العمل الدولية الاهتمام بالشباب والمرأة المستويات الأربعة أنفة الذكر، وتشكل منظمة العمل الدولية إطاراً مؤسسياً دولياً يضم في عضويته

ما يقارب (183) دولة تلتزم غالبيتها بالاتفاقيات التي أصدرتها هذه المنظمة منذ تأسيسها حتى الآن.
(المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية-بيروت 2012).

منظمة العمل العربية : هي احدى منظمات جامعة الدول العربية وتضم في عضويتها جميع الدول العربية، وتتفرد دون سائر المنظمات العربية_____ المتخصصة، بتطبيق التمثيل الثلاثي (الحكومة، أصحاب العمل، العمال)، وقد تأسست سنة 1965.
المصدر : منظمة العمل العربية (2008).

Abbreviations

ILO	International Labor Organization
MoL	Ministry of Labor
oPt	Occupied Palestinian Territory
PEP	Palestinian Employment Program
ROAS	Regional Office for the Arab State
SPSS	Statistical Program for Social Sciences

الملخص

أجريت هذه الدراسة في الفترة ما بين تموز 2012 - أيلول 2014، وهدفت إلى تقييم دور برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين، وذلك من خلال التعرف على آراء المبحوثين في المجالات الاستراتيجية لبرامج منظمة العمل الدولية في المحاور الآتية: استحداث فرص العمل، توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي، ضمان احترام الحقوق في العمل، إضافة إلى تحديد مدى تأثير الخصائص الديموغرافية على إجابات المبحوثين.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، حيث تم تطوير استبانة استهدفت أطراف المكون الثلاثي لقطاع العمل في فلسطين (القطاع العام، أصحاب العمل، ممثلي النقابات العمالية)، حيث تم اختيار وتحليل عينة طبقية عشوائية، مكونة من 198 مبحوثاً.

أظهرت النتائج أن آراء المبحوثين واتجاهاتهم نحو تقييم المجالات الاستراتيجية لبرامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين (استحداث فرص العمل، توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي، ضمان احترام الحقوق في العمل) كانت إيجابية بدرجة مرتفعة.

أكدت الدراسة على أهمية توسيع نشاطات مكتب منظمة العمل الدولية في القدس، واعتمادها مشاريع عمل تعزز الشراكة والتعاون بين أطراف المكون الثلاثي لقطاع العمل في فلسطين، ومن ذلك: تشجيع وصول رائدات الأعمال بصورة أفضل إلى الموارد، وتسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل. وزيادة القدرات المؤسسية لمقدمي الخدمات المحليين بغية تقديم خدمات تطوير الأعمال إلى السكان. والمساهمة في وضع إطار تشريعي جديد لتنظيم سوق العمل، وتحسين القدرات الإدارية لإتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية، وتوفير التوجيه والإرشاد لردم الهوة بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل. والمساهمة الفاعلة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

Evaluation of the Role of ILO Programs in the Development of the Labor Sector in Palestine

Prepare by: Ali Badawi Abdelhadi

Supervisor: Dr. Salah Alzaroo Altamimi

Abstract

This study was conducted between July 2012 and September 2014, and aimed to assess the International Labor Organization's (ILO) programs in Palestine. This evaluation was accomplished through identifying and assessing the views of the respondents in the strategic areas of the ILO intervention, which focus on the following themes: Job creation, expansion of social protection, the promotion of social dialogue, and ensuring respect for rights at work. In addition, the study tried to determine the extent of the impact of the demographic characteristics of the respondents' on their answers.

The descriptive analytical approach was used and a questionnaire was designed to target a stratified sample from the tripartite parties in Palestine (the public sector, Employers, Trade Unions). 198 questionnaires were collected and analyzed.

The results showed that the views of the respondents and their attitudes towards the role of ILO programs in the development of the labor sector in Palestine (job creation, expansion of social protection, the promotion of social dialogue, ensuring respect for rights at work) were highly positive.

Among the most important recommendations made by the study were the necessity to expand the activities of the ILO office in Jerusalem, and approve projects that promote the work of the partnership and cooperation between the tripartite parties in order to develop the labor sector in Palestine. These included: encouraging women entrepreneurs access to better resources and markets, facilitating young people's transition from school to the labor market, increasing the institutional capacity of local service providers in order to provide business development services to the population, contributing to the development of a new legislative framework, improving the administrative capacity of the Palestinian Federation of Commercial, Industrial and Agricultural Chambers, providing direction and guidance to bridge the gap between supply and demand for skills in the labor market, and actively contributing to the social and economic dev

الفصل الأول

خلفية الدراسة

1.1. مقدمة

تعدّ منظمة العمل الدولية (ILO-International Labor Organization)، من المؤسسات الأكثر أهمية المنبثقة عن هيئة الأمم المتحدة من حيث الأهداف التي وضعتها في دستورها، أنشئت هذه المنظمة عام 1919، إثر الحرب العالمية الأولى حيث تأثرت بعدد من التغيرات والاضطرابات، واستندت في دستورها على ركيزة أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا ارتكز على العدالة الاجتماعية، ومن مبادئها الأساسية: الحقوق في العمل، الحماية الاجتماعية، العمالة (التشغيل)، الحوار الاجتماعي، ومن أهم برامج منظمة العمل الدولية الاهتمام بالشباب والمرأة وعمالة الأطفال وحقوق المعاقين ضمن العمل على جميع المستويات الأربعة أنفة الذكر، وتشكل منظمة العمل الدولية إطاراً مؤسسياً دولياً يضم في عضويته ما يقارب (185) دولة تلتزم غالبيتها بالاتفاقيات التي أصدرتها هذه المنظمة منذ تأسيسها حتى الآن. (مكتب العمل الدولي، 2014).

وقد انضمت منظمة التحرير الفلسطينية إلى منظمة العمل الدولية في 1974/11/22 بصفة عضو مراقب، حيث أنها لم تستوف شروط العضوية بسبب عدم اكتمال الاستقلال التام، لكن هذا لم يمنع من أن تنفذ منظمة العمل الدولية سلسلة من البرامج في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية منذ إنشائها عام 1994، ومنها برامج تدعم قطاع العمل بالتعاون مع وزارة العمل، والتي هدفت

إلى تشجيع خلق فرص عمل، وتحسين بيئة العمل الفلسطينية، وتعزيز قدرات وزارة العمل والمؤسسات الفلسطينية الأخرى التي تخدم قطاع العمل.

تتخذ منظمة العمل الدولية برامجها في فلسطين من خلال مكتبها التمثيلي في القدس التابع للمكتب الإقليمي في بيروت المسئول عن متابعة دول المشرق العربي. ويقدر حجم التمويل الذي قدمته منظمة العمل الدولية للسلطة الوطنية الفلسطينية خلال الفترة ما بين (1998-2012) بحوالي 50 مليون دولار. (حسب الوثائق والاتفاقيات الموقعة مع السلطة الوطنية الفلسطينية ومنظمة العمل الدولية/موثق).

ورغم هذا الاستثمار الضخم، إلا أن أداء المنظمة في فلسطين لم يتعرض لعملية مراجعة خارجية من قبل الباحثين والأكاديميين، وبقيت عمليات المراجعة لأنشطة المنظمة في فلسطين مقتصرة على المراجعات الداخلية التي تقوم بها المنظمة لذاتها.

2.1. مبررات الدراسة:

- غياب الدراسات التي تلقي الضوء على دور برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين، واستكشاف تأثيرات برامجها على تنمية قطاع العمل.
- حداثة نشوء مؤسسات الدولة الفلسطينية (القطاع العام)، وعمرها الزمني القصير نسبياً، بخلاف الشركاء الاجتماعيين الآخرين متمثلاً بالقطاع الخاص، وممثلي النقابات العمالية والتي كانت أسبق في التأسيس، والإطلاع على حسن سير هذه العلاقة بما يكفل المساهمة في تنمية هذا القطاع من خلال هذه البرامج، وبرامج الشركاء الاجتماعيين المذكورين آنفاً.

3.1. مشكلة الدراسة:

- تحاول هذه الدراسة تقييم برامج منظمة العمل الدولية المطبقة في فلسطين منذ إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية، واستكشاف وجهة نظر الفلسطينيين حول مدى مساهمة منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل بمكوناته المختلفة.

4.1. أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة بالنقاط الآتية:

- الأهمية العلمية:

تعد هذه الدراسة الأولى - في حدود علم الباحث - التي تناولت دور منظمة العمل الدولية، على الصعيد الفلسطيني، لذا يتوقع أن تشكل إضافة هامة للمكتبة العربية على صعيد التجارب العالمية في البناء المؤسسي، وانعكاساته التنموية.

- الأهمية العملية:

مساهمتها المتوقعة في الوقوف ميدانياً على دور منظمة العمل الدولية في دولة فلسطين، من خلال استطلاع آراء الأطراف ذات العلاقة مباشرة يرفد الجهات المعنية أصحاب القرار بتوصيات يمكن أن تساهم في تفعيل العوائد الاجتماعية من مشاريع وأنشطة هذه المنظمة على المستوى المحلي.

- أهمية نابعة من حدود البحث :

خصوصية الحالة الفلسطينية، التي ما زالت ترزح تحت نير أطول احتلال في التاريخ الحديث، ويلقي بظله القاتمة على جهود التنمية بمختلف مجالاتها، وعلى وجه الخصوص، يبرز التحدي الأكبر أمام النمو الاقتصادي، والتقدم الاجتماعي، باجتثاث ظاهرتي البطالة والفقر، من خلال توفير الحق في العمل، ومواجهة إجراءات الاحتلال التعسفية في الحواجز وجدار الفصل العنصري، التي تحول يومياً بين العامل ومكان عمله.

جمعها بين جميع أطراف العلاقة في قطاع العمل، من خلال تمثيل موضوعي ومتوازن للقطاع العام، وأصحاب العمل والعمال.

5.1. أهداف الدراسة :

تتلخص أهداف الدراسة فيما يأتي:

- تقييم برامج منظمة العمل الدولية في مجال استحداث فرص العمل.
- تقييم برامج منظمة العمل الدولية في مجال توسيع نطاق الحماية الاجتماعية.

- تقييم برامج منظمة العمل الدولية في مجال تعزيز الحوار الاجتماعي.
- تقييم منظمة العمل الدولية في مجال ضمان احترام الحقوق في العمل.

6.1. أسئلة الدراسة:

إن السؤال الرئيس لهذه الدراسة هو ما هي مساهمة برامج منظمة العمل الدولية المطبقة في فلسطين في تنمية قطاع العمل؟ إن هذا التساؤل يثير تساؤلات فرعية أخرى، كالآتي:

- ما هو تقييم المبحوثين لبرامج منظمة العمل الدولية في مجال استحداث فرص العمل؟
- ما هو تقييم المبحوثين لبرامج منظمة العمل الدولية في مجال توسيع نطاق الحماية الاجتماعية؟
- ما هو تقييم المبحوثين لبرامج منظمة العمل الدولية في مجال تعزيز الحوار الاجتماعي؟
- ما هو تقييم المبحوثين لبرامج منظمة العمل الدولية في مجال ضمان احترام الحقوق في العمل؟

7.1. فرضيات الدراسة:

- إن الفرضيات الرئيسة لهذه الدراسة هي أربع فرضيات، كالآتي:
- الفرضية الأولى: ساهمت برامج منظمة العمل الدولية المطبقة في فلسطين بصورة ايجابية في تنمية قطاع العمل في فلسطين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- الفرضية الثانية: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين تعزى إلى متغير القطاع.
- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين تعزى إلى متغير الجنس.

- الفرضية الرابعة: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

8.1. حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في الفترة من كانون اول 2013 حتى نيسان 2014، وتم توزيع استبيان الدراسة خلال الفترة 14/حزيران/2014-20/آب/2014م.
- الحدود المكانية: إقتصرت الأنشطة البحثية الميدانية على النطاق الجغرافي للضفة الغربية، لصعوبة التواصل مع قطاع غزة بفعل إجراءات الاحتلال.
- الحدود البشرية: إعتد الباحث تمثيلاً موضوعياً متوازناً لأطراف علاقات العمل جميعاً، وذلك كالاتي:

* القطاع العام: وقد مثلهم الكوادر الإدارية في وزارة العمل الفلسطينية بمختلف رتبها المؤسسية، لكونهم الأقرب صلة، والأكثر احتكاكاً ببرامج منظمة العمل الدولية بحسب الدور الوظيفي للوزارة، إضافة إلى الدور الأساسي للوزارة في تحقيق استراتيجية التشغيل الفلسطيني والتدريب المهني والتقني والتفتيش وحماية العمل والقطاع التعاوني وبناء علاقات عمل بناءة بين الشركاء الاجتماعيين.

* اصحاب العمل: وقد مثلهم أعضاء مجالس الإدارة لغرف التجارة والصناعة، ومنتديات رجال العمال الفلسطينيين، لكونهم ممثلين رسميين ومنتخبين لأصحاب الأعمال في القطاع الخاص، الذي يعدّ المشغل الأكثر استيعاباً للعمالة الفلسطينية.

* العمال : وقد مثلهم أعضاء المجالس الإدارية للنقابات المهنية والعمالية المعتمدة في فلسطين، بما تتصدى له من واجبات ومسؤوليات تجاه الدفاع عن حقوق العاملين في فلسطين.

9.1. محددات الدراسة:

- الصعوبة التي واكبت الحصول على وثائق مشاريع منظمة العمل الدولية من مكتب القدس، حيث تعذر الوصول إلى المكتب في القدس بسبب إغلاقها من قبل قوات الاحتلال، إضافة إلى قوانين منظمة العمل الدولية التي تحظر الإطلاع على وثائق داخلية.
- إضافة لذلك، فقد كان هناك صعوبات في إيجاد دراسات سابقة في موضوع الدراسة نظراً لندرتها.

10.1. هيكلية الدراسة:

- الفصل الأول : خلفية الدراسة: المقدمة، الأهمية المبررات، المشكلة، الأهداف، الأسئلة، الفرضيات، هيكلية الدراسة، نموذج الدراسة.
- الفصل الثاني : الإطار النظري، والدراسات السابقة.
- الفصل الثالث : إجراءات الدراسة: المنهجية، الأداة، المعالجة الإحصائية، الحدود، المحددات، المجتمع، العينة، خصائص المبحوثين.
- الفصل الرابع : النتائج وتحليل البيانات ومناقشتها.
- الفصل الخامس : الاستنتاجات والتوصيات.

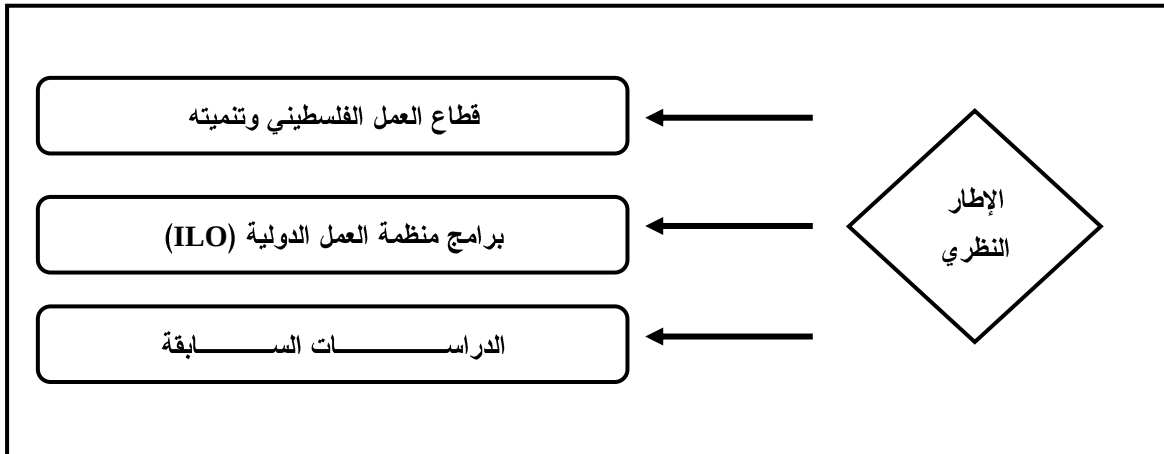
الفصل الثاني

الإطار النظري

1.2. مقدمة :

بعد مراجعة الأدب النظري المتصل بموضوع الدراسة في سبيل تصور طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة واتجاهاتها، ومحاولة إظهارها بطريقة منطقية، تمّ تسمية ثلاثة مباحث لهذا الغرض، يوضحها الشكل 1.2 الآتي:

شكل 1.2: محاور الإطار النظري للدراسة.



2.2. سوق العمل والقوى العاملة الفلسطينية:

تعدّ سوق العمل الفلسطينية صغيرة نسبياً بالمقارنة مع أسواق العمل للدول الأخرى، وغير قادرة على استيعاب العمالة الداخلة إلى هذه السوق سنوياً، خاصة أن القطاع العام يتميز بمحدودية الوظائف المستحدثة سنوياً، كما أن القطاع الخاص غير قادر على استيعاب الأعداد الكبيرة من القوى العاملة الوافدة سنوياً إلى سوق العمل، في ظل الصعوبات التي يواجهها هذا القطاع بسبب إجراءات الاحتلال الإسرائيلي، التي تسببت بتشوّهات جوهرية في الاقتصاد الفلسطيني، في سبيل تحويله إلى اقتصاد ضعيف وتابع للاقتصاد الإسرائيلي. وفي سبيل ذلك، عمد الاحتلال الإسرائيلي منذ بدايته وما زال، إلى منع الشعب الفلسطيني من الاستفادة من موارده المختلفة وتسخيرها في خدمة الاقتصاد الإسرائيلي، والتي من ضمنها الموارد الطبيعية والبشرية. وفي سبيل ذلك، استولى على مصادر المياه ومصادر الأراضي لأغراض عسكرية واستيطانية. (وزارة العمل، 2014).

إن سيطرة السلطات الإسرائيلية على المعابر والحدود، وبناء جدار الفصل العنصري، وإقامة نقاط التفتيش والحواجز العسكرية على طرق الضفة الغربية، والحصار المفروض على قطاع غزة، والقيود التي تفرضها سلطات الاحتلال على الأشخاص والسلع، كل ذلك أدى إلى تباطؤ في النمو الاقتصادي الذي يتوقع له أن يواصل الانخفاض على المديين القصير والمتوسط والذي قد يمتد إلى سنين طويلة، والذي يؤثر سلباً على معدلات البطالة والفقر المرتفعة أصلاً. وفي ظل هذه الظروف الاقتصادية الصعبة، اضطرت سوق العمل الفلسطينية إلى تصدير العمالة غير الماهرة وشبه الماهرة باتجاه سوق العمل الإسرائيلية، وتصدير العمالة ذات التأهيل والتعليم المرتفعين إلى أسواق العمل الخارجية، والخليجية على وجه الخصوص.

إن الوضع القائم لسوق العمل الفلسطينية جعلها تتميز بعدد من الخصائص، منها:

- الاختلال في توزيع القوى العاملة الذي أفرز ارتفاع نسبة العاملين في قطاع الخدمات وانخفاض نسبتهم في قطاع الزراعة والقطاعات الأخرى.

- ضعف موازنة مخرجات النظام التعليمي والتدريب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل، والذي قد يكون سبباً في ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل، لا سيما أن معدلات التحاق الإناث في التعليم بالجامعات والمعاهد مرتفعة.
- الارتفاع التدريجي في معدلات البطالة بين الإناث من ناحية، وانسحابهن المبكر من سوق العمل من ناحية أخرى.
- الفجوة الكبيرة بين قيم مؤشرات سوق العمل بين جناحي الوطن.

ويخلص الجدول (1.2) أهم المؤشرات الخاصة بسوق العمل الفلسطيني خلال الفترة 2010-2013، كما هو موضح (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013):

جدول (1.2)

أهم المؤشرات الخاصة بسوق العمل الفلسطيني خلال الفترة 2010-2013

القيمة				المؤشر
2013	2012	2011	2010	
1,155,500	1,114,000	1,059,000	976,000	عدد الافراد داخل القوى العاملة
%43.6	%43.6	%43.0	%41.1	نسبة المشاركة في القوى العاملة
%69.3	%69.1	%68.7	%66.8	نسبة المشاركة في القوى العاملة/ذكور
%17.3	%17.4	%16.6	%14.7	نسبة المشاركة في القوى العاملة/إناث
885,150	858,000	837,000	745,000	عدد المشتغلين
%76.7	%77.0	%79.1	%76.3	نسبة المشتغلين من القوى العاملة
%79.5	%79.5	%80.8	%76.9	نسبة المشتغلين/ذكور
%65.0	%67.1	%71.6	%73.2	نسبة المشتغلين/إناث
270,000	256,000	222,000	231,000	عدد المتعطلين
%23.3	%23.0	%20.9	%23.7	معدل البطالة
%20.5	%20.5	%19.2	23.1	نسبة المتعطلين/ذكور

نسبة المتعطلين/إناث	26.8	%28.4	%32.9	%35.0
نسبة البطالة- أعلى من ثانوي	%23.1	%37.9	%40.6	%27.9
نسبة البطالة- أعلى من ثانوي/ذكور	%16.8	%20.2	%21.3	%16.3
نسبة البطالة/ أعلى من ثانوي/إناث	%88.6	%88.6	%89.5	%47.0
نسبة البطالة- 15-24 سنة	%38.1	%41.9	%42.3	-
نسبة البطالة- 15-24 سنة/ذكور	%37.9	%42.4	%44.2	-
نسبة البطالة/ 15-24 سنة/إناث	%38.9	%40.7	%37.5	-
معدل الأجر اليومي بالشيكِل/فلسطين	85.8	91.7	92.9	97.3
معدل الاجر اليومي بالشيكِل/ذكور	87.3	94.1	94.8	80.8
معدل الاجر اليومي بالشيكِل /إناث	80.0	79.1	82.3	80.3
معدل الاجر اليومي بالشيكِل /الضفة الغربية	85.8	85.0	87.1	89.0
معدل الاجر اليومي بالشيكِل / قطاع غزة	58.1	61.5	64.3	63.0
معدل الاجر اليومي بالشيكِل /إسرائيل والمستوطنات	158.0	162.2	164.1	175.4

وتؤكد المؤشرات الاقتصادية الفلسطينية وتقارير التنمية وأرقام الإنتاج المحلي إلى تحولات رئيسية تعتري حركة الاقتصاد الفلسطيني في فترات متعددة، حيث يرجع معظم هذه الأسباب إلى إجراءات الاحتلال، والصراع القائم بين الشعب الفلسطيني وقوات الاحتلال (وزارة العمل، 2014).

ومن أهم مظاهر انتهاكات الاحتلال وممارساته التعسفية إتجاه قطاع العمل الفلسطيني بشكل مباشر أو غير مباشر :

1.2.2. انتهاكات الحق في التنمية الاقتصادية:

إن عدم التحكم في الموارد الطبيعية للفلسطينيين، وسيطرة الاحتلال الإسرائيلي عليها، وخاصة الموارد المتواجدة في منطقة (ج)، والتي تعد أحد مفاتيح التنمية الاقتصادية، سبب خسارة للاقتصاد الفلسطيني تقدر بحوالي 3,4 مليار دولار أمريكي سنوياً، من خلال اقتطاع جزء من العائدات الضريبية تحت ذريعة ديون مستحقة لمؤسسات إسرائيلية على الفلسطينيين، تصل هذه الإقتطاعات إلى ما يقارب 300 مليون دولار سنوياً، وفرض قيود تعيق الإستثمار العام والخاص في مناطق (ج)، بذريعة عدم اعتراف إسرائيل بالسيادة الفلسطينية على هذه المناطق.

ومن الأمور التي تسبب الخسائر وتعيق التنمية، الضرائب غير المسددة عن كثير من السلع المهربة التي تدخل الأراضي الفلسطينية من إسرائيل، والتي تشكل 17% من مجموع الإيرادات الضريبية، والتي قدرت قيمتها بحوالي 305 مليون دولار عام 2012، وهذا المبلغ وحده يكفي لتغطية 18% من فاتورة الأجور التي تدفعها وزارة المالية الفلسطينية. (ووفقاً لبروتوكول باريس الاقتصادي يفترض أن تحول إسرائيل إلى السلطة الفلسطينية الإيرادات المتسربة من الضرائب على الواردات المباشرة وغير المباشرة). ومن الإجراءات الأخرى التي تقوم بها إسرائيل إستخدام الواردات التي يكون منشأها بلد ثالث، يجري التخليص عليها من قبل إسرائيل على اعتبار أنها واردات إسرائيلية قبل بيعها إلى السوق الفلسطينية، وتشكل هذه الواردات ما نسبته 39% من الواردات إلى السوق الفلسطينية، وطبعاً عائداتها الضريبية لا تحول إلى خزانة المالية الفلسطينية. (وزارة العمل، 2014).

2.2.2. الانتهاكات بحق العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر والمستوطنات

إن الظروف الصعبة والقاسية التي يمر بها العمال الفلسطينيون الذين يعملون داخل الخط الأخضر لهي أكبر إنتهاك بحقهم، تبدأ هذه الإنتهاكات من لحظة دخولهم المعابر وحتى وصولهم إلى مكان عملهم، حيث تبدأ عملية التفتيش المذلة نفسياً وجسدياً وخاصة عندما يمرون عبر ماكينات تفتيش الكترونية مزودة بالأشعة والتي تؤدي إلى أمراض مسرطنة وأوجاع للرأس، ناهيك عن الابتزاز

من قبل أجهزة الإحتلال وممارسات شركات الحماية الإسرائيلية التي تكون على هذه الحواجز بإصطناع الإزدحام المبرمج، مما يؤدي الى حدوث إصابات جسدية مؤلمة نتيجة هذا التزاحم.

ومن ناحية أخرى يتعرض العامل الى مساومة وابتزاز من قبل صاحب العمل فيما يتعلق بحقوقه سواء التعويضات (نهاية الخدمة) أو التوفيرات كما يسمونها التي تقتطع منه أثناء عمله داخل الخط الأخضر .

أما بخصوص العمال غير المنظمين والذين يعملون بدون تصاريح، فقد تحدث حالات وفيات ، لظروف العمل ومنها المبيت في الخلاء والحراج وبين الصخور وفي أحسن الاحوال السكن في أماكن مزدحمة أو صغيرة أو في ملاجئ تكون منافذ التهوية فيها غير صحية، وكذلك نقلهم في خزانات أو شاحنات. وفي نهاية يوم عمله قد لا يأخذ العامل أجره عمل يومه تحت تهديد عدم حيازته لتصريح العمل، أو تهديده بإبلاغ ما يسمى بحرس الحدود والشرطة الإسرائيلية، ولا تختلف ظروف عمال المستوطنات كثيراً عن بقية العمال الآخرين، ومن الإجراءات المجحفة بحق هؤلاء العمال أيضاً، اقتطاع مبلغ 70 دولار سنوياً من أجر كل عامل فلسطيني يعمل بشكل منظم داخل الخط الأخضر، يتم دفعها لصالح الهستدروت الإسرائيلي تحت مسمى بدل رسوم تنظيم نقابي.(وزارة العمل،2014).

3.2. قطاع العمل في فلسطين وتنميته:

يعتبر الحجم الكبير الذي يشكله الأفراد في قطاع العمل من مشغلين ومتعطلين (نحو 26 % من جميع السكان الفلسطينيين القاطنين في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب مسح القوى العاملة 2013 والدور الذي يلعبه قطاع العمل في التنمية المحلية من الناحيتين الاجتماعية والإقتصادية، سبباً وجيهاً لأصحاب القرار في الإهتمام به بشكل متزايد، سيما أن تطوير هذا القطاع من الناحيتين القانونية والخدماتية يساعد في الوصول إلى العمل اللائق، وتخفيض نسب البطالة ومعدلات الفقر المرتفعة، ولا سيما بين فئتي الإناث والشباب، وتحسين شروط وظروف العمل

للعاملين في المنشآت المحلية، خصوصاً أولئك العاملون في أعمال ذات طبيعة خطيرة. (وزارة العمل، 2013).

1.3.2. الأهداف الاستراتيجية لقطاع العمل الفلسطيني:

من منطلق إيجاد آليات عمل فعالة تساهم في بناء الدولة الفلسطينية من خلال توفير العمل اللائق للجميع رجالاً ونساءً، ودعم الاقتصاد الوطني، وتحقيق التنمية الشاملة، والمساهمة الفاعلة لقطاع العمل في ظل الأمان والحرية وتكافؤ الفرص والإنتاجية اعتمدت وزارة العمل رؤيتها لقطاع العمل على النحو الآتي (الخطة الاستراتيجية لقطاع العمل، 2013):

(قطاع عمل مستقر ومنظم، وأطراف إنتاج تتشارك معاً في العمل على تخفيض معدلات البطالة والفقر وتعزيز العمل اللائق وترسيخ الضمان الاجتماعي).

وبناء عليه، تم طرح ستة أهداف استراتيجية ذات ارتباط بتحقيق رؤية قطاع العمل وتدعم دوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للعمل عليها من خلال الخطة الاستراتيجية القطاعية للفترة (2014- 2016)، وهي كالاتي:

1.1.3.2. خفض معدلات البطالة وتعزيز فرص التشغيل اللائق لكلا الجنسين في إطار تنمية بشرية مستدامة:

تعتبر مشاركة المرأة الفلسطينية في القوى العاملة مشاركة قليلة نسبياً حيث لم تتعدى في منتصف العام 2013 حوالي 16.6% من إجمالي النساء اللواتي هن في سن العمل، ويعاني قطاع العمل بشكل عام من ارتفاع نسب البطالة بين القوى العاملة فيه، والتي بلغت عام 2012 نحو 23% حسب التقرير السنوي لمركز الإحصاء الفلسطيني، ولعل من أبرز ما جاء في هذا التقرير هو ارتفاع نسب البطالة بشكل واضح بين فئة الشباب والنساء وخاصة المؤهلات علمياً حيث بلغت النسبة 90% من إجمالي العاطلات عن العمل .

ولتحقيق هذا الهدف الاستراتيجي إتمدت وزارة العمل السياسات التالية :

تطوير وتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل وذلك من خلال مشاركة أطراف الإنتاج الثلاثة، والمضي قدماً على إنشاء الهيئة العامة للتشغيل، وتوفير الدعم وحشد التمويل للصندوق الوطني للتشغيل لزيادة كفاءته وتفعيل أدائه، والعمل على تطوير تقديم خدمات التشغيل .(وزارة العمل 2013)

2.1.3.2. تدريب مهني منظم وفعال يرفد سوق العمل بما يحتاجه من العمالة الماهرة وشبه الماهرة من كلا الجنسين:

يعتبر التدريب المهني من أهم المحاور التي تقوم وزارة العمل على تطويره وذلك من أجل توفير الأيدي العاملة (الماهرة وشبه الماهرة) لسوق العمل، ولكن التدريب المهني في فلسطين لا يزال يعاني من عدة إشكاليات تعيق من تقدمه، تتمثل في عدم اكتمال إقرار القوانين والتشريعات المنظمة لعمله، وعدم كفاية الموارد المالية للنهوض بمنشآته بطريقة تتناسب وسوق العمل، حيث ينقصه العديد من المناهج والمشاغل التي تخدم توجهات سوق العمل، بالإضافة إلى النظرة العامة لمنتسبي التدريب في المجتمع الفلسطيني، بإعتبار أن الملتحقين فيه هم من الطلاب الذين لم يجدوا لهم فرصة للتعليم في الجامعات والمعاهد .

ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت وزارة العمل الآليات التالية :

الإستمرار في تقديم خدمات التدريب المهني الحالي والتوسع بها أفقياً وعمودياً بالتعاون مع كل المتدخلين في هذه العملية، ومتابعة تطوير الإطارين: الهيكلي والقانوني، والاستفادة من الإستعدادية عند الدول المانحة من أجل تطوير هذا المجال . (وزارة العمل 2013) .

3.1.3.2. العمل على إيجاد قطاع تعاوني يحقق عائداً ذو تأثير فعال على النمو الاقتصادي والاجتماعي:

يعتبر القطاع التعاوني قطاعاً مهماً في التنمية من حيث أنه يحتل مرتبة متقدمة في كثير من البلدان، لما له من قدرة في إيجاد ثقافة تعاونية تؤسس لتعاون بين مجموعات من الشركاء، تساعد في إيجاد فرص عمل وتساعد في الحد من البطالة، والمساهمة في تطوير القطاع الاقتصادي

والاجتماعي، وكالقطاعات الاخرى أيضاً فهو يعاني من عدم إكتمال الإطار القانوني المنظم لهذا القطاع، وضبابية المفهوم التعاوني لدى الكثير من المواطنين، وعدم نجاح كثير من الجمعيات التعاونية، إما بسبب إداري أو إعتقاد بعض الجمعيات على دعم مالي من مؤسسات خارجية .

وكان لابد من أجل تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي العمل بالخطوات الآتية:

الاستمرار في العمل على تطوير الإطارين: الهيكلي والقانوني للحركة التعاونية، واستمرار التعاون مع الجهات المحلية (حكومية وغير حكومية) وتشبيك مع جهات خارجية من أجل تطوير هذا القطاع (وزارة العمل، 2013).

4.1.3.2. تطوير آليات عمل تساعد المنشآت الالتزام بالقوانين واللوائح التنفيذية لقانون العمل ومراجعتها بما يخدم أطراف العمل الثلاثة ، للوصول الى العمل اللائق .

إن متطلبات العمل اللائق في فلسطين يتطلب بيئة عمل آمنة من مخاطر العمل وخاصة منها التي يوجد فيها درجة عالية من الخطورة، وكذلك رفع مستوى وسائل الوقاية وتعزيز الرقابة على تطبيق القانون، حيث يؤدي إلى التقليل من الإصابات والأمراض المهنية، وحماية حقوق العمال، وكذلك تنظيم عمل الأحداث والحد من عمالة الأطفال.

وتسعى وزارة العمل لتحقيق هذه الأهداف من خلال الآتي :

الرقابة على تطبيق قانون العمل بمواده ولوائحه التنفيذية والتعليمات التابعة له، وتعزيز الوعي القانوني والوقائي بين أطراف الانتاج، وتعزيز إجراءات السلامة والوقاية للتقليل من إصابات العمل .(وزارة العمل 2013)

5.1.3.2. علاقات عمل مستقرة وحوار اجتماعي راسخ وديمقراطية نقابية يحميها ويكفلها القانون في إطار التنمية الاقتصادية والاجتماعية:

يعتبر الحوار الاجتماعي من أهم الوسائل والآليات التي توصي بها منظمة العمل الدولية لدول الأعضاء في المنظمة لمساعدتها في تحقيق التقدم الاجتماعي، إلى جانب التقدم الاقتصادي

المنشود، ويضم الحوار الاجتماعي كل أشكال التفاوض والتشاور أو حتى مبادلة المعلومات بين ممثلي الحكومات وأرباب العمل والعمال، وفقاً لأشكاله المختلفة، حول كافة المسائل ذات المصلحة المشتركة المتعلقة بالسياسة الاقتصادية.

ولتحقيق هذا الهدف الإستراتيجي اعتمدت وزارة العمل السياسات الآتية:

- تفعيل وتطوير لجنة السياسات العمالية على المستوى الوطني وتعزيز الحوار الاجتماعي وتعزيز قدرات جميع الأطراف.
- المساهمة في إعادة تنظيم وتفعيل الحركة النقابية، وتوفير المساعدة الفنية لها لتحسين قدراتها.

6.1.3.2. الوصول إلى نظام ضمان اجتماعي شامل وعصري في دولة فلسطين:

ما زالت دولة فلسطين تفتقر إلى وجود نظام ضمان اجتماعي شامل وفعال يغطي جميع العاملين في منشآت القطاع الرسمي وأسرهم، ومن أجل تسريع بلورة نظام اجتماعي وحماية اجتماعية، بادرت الحكومة إلى إنشاء فريق وطني رباعي للضمان الاجتماعي، يتعاون مع منظمة العمل الدولية على إرساء رؤيا لاستراتيجية الضمان الاجتماعي، وإعداد دراسة اكتوارية لنظام التقاعد، إضافة إلى العمل على بناء المؤسسة الثلاثية لإدارة الضمان الاجتماعي، وقد قامت منظمة العمل الدولية بإجراء سلسلة من المشاورات مع الهيئات الثلاثة المكونة للحوار الاجتماعي خلال العامين 2012-2013 بهدف الوصول إلى توصيات متوازنة تتوافق مع مختلف الاعتبارات الخاصة بالشركاء الاجتماعيين، والتوافق على مبادئ للضمان الاجتماعي معترف بها دولياً وتتسجم مع السياق الوطني.

ولتحقيق هذا الهدف الإستراتيجي اعتمدت وزارة العمل السياسات الآتية:

- تحسين المعرفة والقدرات المؤسسية لأطراف الحوار الاجتماعي الثلاثة، لتتمكن من إنشاء نظام ضمان اجتماعي شامل.

- إعداد إطار قانوني لنظام الضمان الاجتماعي يتوافق مع معايير منظمة العمل الدولية.
- إنشاء جسم إداري للضمان الاجتماعي في وزارة العمل. (وزارة العمل، 2013).

2.3.2. أطراف الإنتاج الثلاثة في قطاع العمل في فلسطين:

يتكون أطراف الإنتاج الثلاثة في قطاع العمل في فلسطين من المكونات الآتية:

1.2.3.2. القطاع العام (الحكومة):

يتمثل في الوزارات والمؤسسات والأجهزة والهيئات الحكومية ومنها المختص برسم سياسات التشغيل والتدريب، ومنها المؤسسات التي تتدخل في وضع بعض السياسات التي تحدد وتوجه سياسات سوق العمل، من خلال القوانين والتشريعات والتعليمات، ومنها وزارة العمل بصفة رئيسية ووزارة التربية والتعليم العالي ووزارة الشؤون الاجتماعية وغيرها من المؤسسات الأخرى، حيث أن لكل مؤسسة تدخل ومهام تقوم بها، تساهم في وضع قوانين وسياسات تسهم من قريب أو بعيد في إحداث تطور في سوق العمل، والذي من المأمول أن ينعكس إيجابيا في تنمية قطاع العمل الفلسطيني.

وتسعى وزارة العمل الفلسطينية إلى المساهمة الفعالة في تحقيق النمو الاقتصادي والعدالة من خلال تحديث تشريعات العمل، وترسيخ علاقات عمل بناءة بين أطراف الإنتاج، واحترام الحرية النقابية وضمان توفير العمل الكريم المستند إلى نظام الضمان الاجتماعي، والارتقاء بمستوى تأهيل وتدريب العمالة لزيادة إنتاجيتها وكفاءتها، وتحرير الطاقة الإنتاجية للمرأة وجني ثمار عملها بالكامل دون تمييز، وزيادة مساحة العمل التعاوني مما يساهم في إدماج الفئات الأكثر تضررا كالأسرى المحررين والجرحى وذوي الاحتياجات الخاصة، وتنظيم سوق العمل وتلبية احتياجاته وتحسين شروطه وبيئته، باعتبار أن العمل حق لكل مواطن في مجتمع متكافل ودولة ديمقراطية مستقلة.

وتعمل الوزارة على تحقيق الأهداف العامة الآتية:

- المساهمة في تنظيم سوق العمل عن طريق توفير المعلومات الأساسية حول القوى العاملة وتحسين خدمات التشغيل وتأهيل القوى العاملة المدربة حسب احتياجات سوق العمل وذلك للحد من البطالة والفقر.
- تطوير ورفع وتحسين القدرات الداخلية للوزارة.
- النهوض بالحركة التعاونية من خلال تهيئة المناخ القانوني المنظم لعملها وتفعيل دورها في الحركة الإنتاجية في فلسطين وذلك للمساهمة في دور ناشط في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحد من الفقر ومشاركة أوسع للطاقة الإنتاجية للمرأة.
- المساهمة في تحقيق الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة من خلال تأسيس نظام عصري للتأمينات الاجتماعية لكفالة حياة كريمة للعامل.
- تحسين ظروف وشروط العمل وترسيخ علاقات عمل بناءة بين الشركاء الاجتماعيين من أجل التشاور الثلاثي (وزارة العمل، 2014).

2.2.3.2. أصحاب العمل:

حيث يمثلهم عدة جهات أهمها: الغرف التجارية والصناعية والزراعية، ملتقيات رجال الأعمال، الاتحادات الصناعية (الغذائية، الدوائية، البلاستيكية، المعدنية، الرخام...الخ). كل هذه الأجسام المذكورة هي جزء له دوره في تنشيط وتنمية قطاع العمل من خلال التشبيك والتنسيق مع الهيئات الرسمية وغير الرسمية وفق قوانين وأنظمة تحكم العملية الإنتاجية. وفيما يلي عرض لأهم الجهات التي تمثل القطاع الخاص.

1.2.23.2. الغرف التجارية:

تشير الدراسات والأبحاث أن أول غرفة تجارية أسست في فلسطين في عام 1924 وهي الغرفة التجارية الوطنية في يافا، وفي سنة 1936 أسست غرفة تجارة القدس وفي سنة 1945 غرفة تجارة حيفا (نجار، 2008).

وبمبادرة من الغرف الفلسطينية تم تأسيس اتحاد يضم كافة الغرف التجارية وذلك في العام 1989، ويشكل رؤساء مجالس الغرف مجلس إدارة الاتحاد برئاسة رئيس غرفة تجارة القدس. ويعتبر الاتحاد الجهة المخولة بتمثيل الغرف الفلسطينية أمام القطاع العام وعلى المستوى الإقليمي والدولي، كما يعتبر الاتحاد الجهة الرسمية المخولة بتسهيل وتنسيق نشاطات كافة الغرف التجارية وتقديم المساعدة لها عند الحاجة. ويهدف الاتحاد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الإستراتيجية وهي:

- العمل كمظلة للغرف التجارية الأعضاء، وتبني القضايا العامة التي تهم كافة أعضاء هذه الغرف والدفاع عنها أمام الجهات الرسمية.
- التطوير الإداري والمالي والأنظمة الداخلية والسياسات العامة للغرف التجارية وتطوير قدرات ومهارات كوادرها من أجل تعزيز مكانتها في خدمة الأعضاء.
- تعزيز العلاقات الاقتصادية الفلسطينية مع الدول الأخرى من خلال تنظيم والمشاركة في الأحداث الاقتصادية العالمية والمحلية لتشجيع الإستثمار في البلد.
- تطوير قاعدة بيانات إقتصادية تخدم متخذ القرار الفلسطيني على مستوى المستثمرين أعضاء الهيئة العامة للغرف التجارية وإداراتها، القطاع العام، الباحثين وغيرهم.
- المساهمة مع الجهات الحكومية التنفيذية في صياغة الاتفاقيات الاقتصادية والنظم والسياسات والقوانين ذات العلاقة بالقطاع الخاص.
- رصد ومتابعة كافة المتغيرات الاقتصادية الداخلية والخارجية وتحليل انعكاساتها على بيئة الأعمال.
- المساهمة في تطوير مناخ استثماري يعزز تطوير الصادرات بوجه خاص والتجارة الخارجية بوجه عام (اتحاد الغرف التجارية، 2009).

2.2.2.3.2. ملتقى رجال الأعمال:

مع دخول السلطة إلى أرض الوطن بدأت عملية المأسسة للمؤسسات وإعادة ترتيب الهياكل وإجراء الانتخابات لها، ومنها ملتقى رجال الأعمال الفلسطيني الذي أُعْتُبر فكرة رائدة في فلسطين، وهو إحدى مؤسسات القطاع الخاص، وهو مؤسسة مستقلة غير ربحية تأسست في عام

1995، حيث كانت المؤسسة الأولى على مستوى رجال الأعمال في فلسطين وهي مؤسسة غير حكومية قائمة على العضوية، وتتمتع بالاستقلال المالي والإداري. ويهدف الملتقى بصورة أساسية إلى إيجاد المناخ المناسب للعمل الاستثماري بما يُمكن القطاع الخاص من أداء دوره في عملية التنمية الاقتصادية المستدامة، وإلى خدمة أعضائه من رجال الأعمال في مختلف القطاعات، والعمل على توفير مناخ متميز لتبادل الخبرات وتحقيق المصالح المشتركة بين الأعضاء.

كما ويقوم الملتقى أيضاً بتنظيم الحوارات مع الوزارات المعنية في الشؤون الاقتصادية والاستثمارية في فلسطين بهدف تعزيز دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية والتعاون مع المسؤولين في كل ما من شأنه تذليل العقبات أمام رجال الأعمال وإيصال آرائهم ومشاكلهم إلى المسؤولين من خلال قنوات الإتصال التي يتيحها الملتقى، كما ويستقبل الملتقى الوفود العربية والأجنبية ويقوم بترتيب الاجتماعات لهذه الوفود مع نظرائهم في فلسطين. ويهدف ملتقى رجال الأعمال الفلسطيني إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- العمل على تعزيز التعاون مع جميع المؤسسات التمثيلية لقطاع الأعمال محلياً، إقليمياً و دولياً.
 - الدفاع عن حقوق أعضاء الملتقى و أهدافه ومصالح أعضائه.
 - تعزيز القدرة التنافسية للمنتجات الفلسطينية في الأسواق المحلية والخارجية.
 - توفير فرص الاستثمار والأعمال في فلسطين من خلال تبني سياسة اقتصادية وطنية مع الجهات ذات العلاقة.
 - تعزيز قدرات رجال الأعمال من خلال المساهمة والمشاركة في المؤتمرات، الندوات والمعارض محلياً، إقليمياً و دولياً.
 - توثيق العلاقات الاقتصادية بين رجال الأعمال الفلسطينيين وأقرانهم إقليمياً ودولياً.
 - تشجيع رجال الأعمال الفلسطينيين و تمكينهم من تأسيس مشاريع اقتصادية رائدة.
- (ملتقى رجال العمال الفلسطيني، 2014).

3.2.3.2. النقابات العمالية:

تُعدّ الحركة العمالية في فلسطين من أقدم الحركات العمالية في الوطن العربي، حيث يعود تاريخ نشأتها إلى بداية القرن العشرين . وقد مرت هذه الحركة بالكثير من العثرات والتطورات، سواء أكان داخل الوطن أم خارجه، لتصل اليوم إلى حركة عمالية لها تواجد واضح على الساحة الفلسطينية، ولكنها تعاني العديد من المشاكل. (البديري، 1981).

يمثّل قطاع العمال من خلال الاتحادات العمالية والمهنية وهي الاتحاد العام لعمال فلسطين الأمانة العامة، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، الإتحاد العام للنقابات المستقلة. ويشمل كل جسم من هذه الأجسام نقابة فرعية على سبيل المثال لا الحصر (نقابة عمال الحدادة، نقابة السواقين، نقابة عمال النسيج والخياطة، نقابة عمال البلديات ... الخ).

ومن أهم الأطر النقابية لعمال فلسطين، الآتي:

3.2.3.2.1. الإتحاد العام لعمال فلسطين - الأمانة العامة:

يُعدّ الإتحاد العام لعمال فلسطين من القواعد الأساسية لمنظمة التحرير الفلسطينية ومن الأجسام النقابية المستقلة ومن المنظمات الشعبية التي يرجع تأسيسها الى عام 1923م في حيفا تحت إسم جمعية عمال العرب التي امتدت إلى كافة أرجاء الوطن، حيث تم عقد أول مؤتمر لاتحاد عمال فلسطين عام 1965م في غزة وعقد المؤتمر الثاني في الجزائر عام 1975م، والذي عمل على بلورة احتياجات الطبقة العاملة الفلسطينية وصياغة أهدافها وأساليب وأدوات عملها، وهو عضو في عدة اتحادات عربية وعالمية (الاتحاد العام لعمال فلسطين، 2014).

3.2.3.2.2. الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين:

هو امتداد للنقابات العربية التي نشأت في فلسطين على زمن الأردن ولكن البداية الحقيقية كانت عام 1972 بعد أن أعلن انفصاله عن النقابات العالمية في الأردن، وتبلورت صورة الإتحاد أكثر

وضوحاً عام 1992 عندما انضمت إليها الكتل النقابية الموجودة في الأراضي الفلسطينية المحتلة عام 1967، وأنشئ الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في الأراضي الفلسطينية، وهذا الإتحاد هو جزء من إتحادات عمالية عالمية وعربية وهو عضو في الإتحاد الدولي لنقابات العمال في العالم (الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، 2014).

3.3.2.3.2. الإتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة:

تأسس 2007 وهو إتحاد منظمات نقابية وطنية ديمقراطية مستقلة عن الحكومة والأحزاب السياسية وأصحاب العمل، ويملك الشخصية القانونية والإعتبارية ويمثل المنظمات النقابية المنتسبة إليه أمام الجهات المختصة والمنظمات المحلية والعربية والدولية، ويضم في عضويته نقابات من مختلف القطاعات الصحية والبلديات وموظفي الجامعات، وقطاعي الكهرباء والماء والكثير من القطاعات المختلفة (الإتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة، 2014).

4.2. برامج منظمة العمل الدولية:

منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبتها الثلاثية والتي تضم - في آنٍ واحد - كل من الحكومات ومنظمات عمال وأصحاب عمل من كل دولة هي عضواً فيها، وتتشاور الدول الأعضاء فيها في جهدٍ مشترك من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم (مكتب العمل الدولي، 2014).

وتستند إستجابة منظمة العمل الدولية لتحديات العمل اللائق في المنطقة العربية إلى مبادئ الميثاق العالمي لفرص العمل، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وتتمثل القاعدة التمويلية لمنظمة العمل الدولية بمساهمات منتظمة في الموازنة تدفعها كل الدول الأعضاء بفعل عضويتها في المنظمة وهي مساهمات طوعية غير مخصصة توزعها منظمة العمل الدولية بحسب الحاجة بطريقة مرنة، وتخدم منظمة العمل الدولية مصالح النساء والرجال على حدٍ سواء، وفي كل عام ما بين شهر أيار وحزيران يكون إجتماع سنوي

تدعو له منظمة العمل الدولية تسميه مؤتمر العمل الدولي، تحضره جميع الدول الأعضاء في المنظمة، وتجمع معاً كل من الحكومات و ممثلي أصحاب العمل والعمال من كل الدول المجتمعة، من أجل وضع معايير العمل وتطوير السياسات وتصميم البرامج، وهي تشجع التركيبية الثلاثية بين هيئتها المكونة، عبر تعزيز مشاركة الاتحادات العمالية ومنظمات أصحاب العمل في صياغة وتنفيذ السياسات الوطنية حول المسائل الاجتماعية والإقتصادية (منظمة العمل الدولية، 2011).

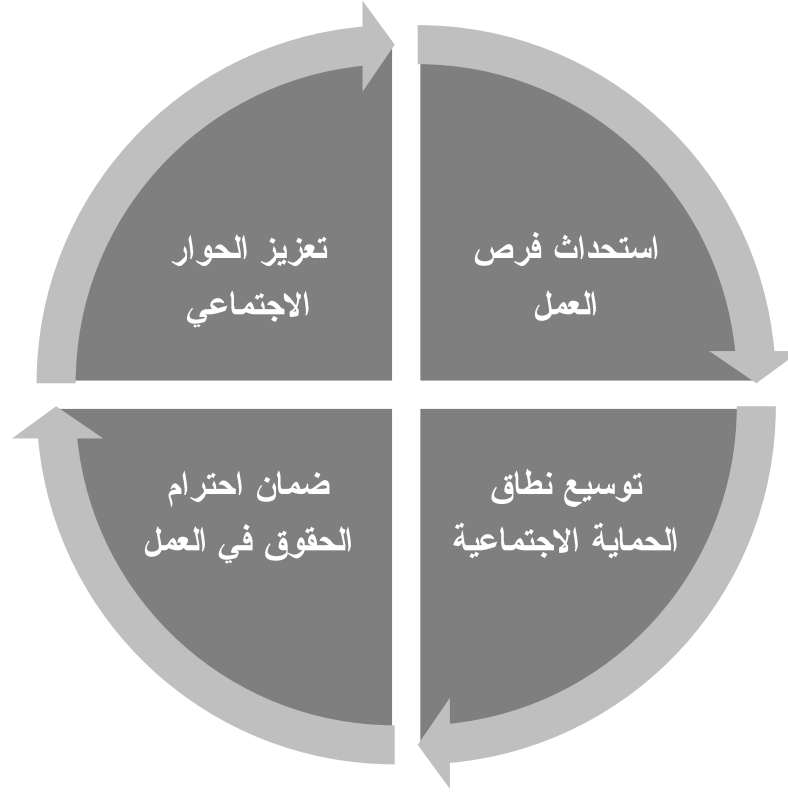
لم يكن لمنظمة العمل الدولية اهتمام في تنفيذ البرامج التي تعتمد عليها في مجالات عملها في فلسطين قبل إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994 ، الا بالنزر القليل مع بعض المؤسسات التي كانت تهتم بقضايا التدريب المهني والقضايا العمالية من خلال اتحاد النقابات العمالية، وقد يكون ذلك مبرراً من قبل هذه المؤسسة، لعدم وجود سلطة وطنية على أرض فلسطين، ومع بدايات تشكيل هياكل السلطة الوطنية الفلسطينية، وبداية الدعم الدولي للمساعدة في إنشاء المؤسسات في عام 1994، أطلقت منظمة العمل الدولية برنامجاً شاملاً للمساعدة الفنية في فلسطين، عزز هذا البرنامج بمذكرة تفاهم بين المنظمة الدولية ومنظمة التحرير الفلسطينية، وفي عام 1995، أنشأت منظمة العمل الدولية مكتباً تمثيلاً لها في القدس يتبع للمكتب الإقليمي للدول العربية في بيروت (ILO.org.countries.occupied-palestinian) .

1.4.2. المجالات الاستراتيجية لبرامج منظمة العمل الدولية في العالم ومنها

فلسطين:

يعمل مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية بالتعاون مع الشركاء الثلاثة - الحكومات والعمال وأصحاب العمل - على تعزيز العدالة الاجتماعية وفرص الحصول على عمل لائق، عبر المؤسسات المستدامة والإنتاجية العالية وكل المؤسسات ذات العلاقة بالعملية الإنتاجية. تقوم منظمة العمل الدولية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية الأربعة التي يحددها برنامج العمل اللائق كما في الشكل الآتي:

شكل (2.2): المجالات الاستراتيجية لبرامج منظمة العمل الدولية



1.1.4.2. استحداث فرص العمل:

قامت منظمة العمل الدولية بالمساهمة في الكثير من المشاريع التي تؤدي الى استحداث فرص العمل في الدول العربية ومنها فلسطين، ومنها على سبيل المثال لا للحصر عملت مع وكالة الأمم المتحدة لتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) على توفير مساكن آمنة وفرص معيشية للعائلات الفقيرة في قطاع غزة، وبالتالي تم استحداث 19000 يوم عمل، كما تم إعادة تفعيل الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية من خلال المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية عام 2010 (منظمة العمل الدولية، 2013).

كما استهدفت برنامج المهارات للأشخاص المعاقين لمجموعة من الشباب الفلسطيني ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة من أجل دعمهم في التدريب لتحسين تأهيلهم وإيجاد فرص عمل لهم سواء كان من خلال مشاريع ذاتية أو التحاقهم بسوق العمل الفلسطيني، كما انها ساعدت في تجهيزات تقنية وإدارية الى مركز الشیخة فاطمة للتأهيل المهني في الخليل بتمويل من البنك الاسلامي للتنمية . (منظمة العمل الدولية، 2013).

2.1.4.2. توسيع نطاق الحماية الاجتماعية:

تستند جهود منظمة العمل الدولية في مجال الحماية الاجتماعية في فلسطين المحتلة إلى "مبادرة أساسية وهي الحماية الاجتماعية الشاملة" التابعة للأمم المتحدة، التي تستخدم منهجاً معيارياً على مستوى البلدان لتعزيز إمكانية الوصول إلى الخدمات الأساسية والإعانات الاجتماعية للفقراء والفئات الضعيفة. ولا يزال نظام الحماية الاجتماعية والأطر الناظمة له في فلسطين يعانيان من التشتت، وقاصرين عن توفير دخل مستقر فعال، وإمكانية الوصول إلى الرعاية الصحية لكافة الفلسطينيين. حيث يلاحظ ضعف في تطبيق آليات فعالة في تعويضات إصابة العمل والرعاية الصحية، بالإضافة إلى تأمين البطالة والأمومة. ولا توجد حتى الآن مؤسسة ثلاثية فعالة للضمان الاجتماعي يمكنها إدارة وإيصال خدمات الضمان الاجتماعي للعمال المؤمن عليهم وعلى أسرهم (منظمة العمل الدولية، 2013).

وفي هذا السياق، يستند إنشاء نظام ضمان اجتماعي للعاملين في القطاع الخاص إلى سلسلة من المشاورات مع الهيئات المكونة للثلاثية وخطة التنمية الوطنية لفلسطين من أجل تركيز الجهود على تقديم مساعدة لفلسطين تشجع على إنشاء إستراتيجية قطاعية للضمان الاجتماعي والإرساء التدريجي لنظام ضمان اجتماعي شامل للعمال (نفس المصدر السابق).

3.1.4.2. تعزيز الحوار الاجتماعي:

حشدت منظمة العمل الدولية ومن بعدها منظمة العمل العربية، والدول الأعضاء فيها كافة وسائل العمل المتاحة وطنياً وعربياً لتطبيق هذه المبادئ، بالطرق الأكثر فعالية والأكثر كفاءة، وتعزيز الحوار الاجتماعي من خلال إعتماده وسيلة وأداة فعالة لحل المشكلات وتعزيز التماسك الاجتماعي، وأن يشمل الحوار الاجتماعي جميع أنواع المشاورات والتفاوض والإتفاقيات، وتبادل المعلومات حول القضايا ذات المصالح المشتركة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً.

ويهدف الحوار الاجتماعي إلى دعم الحقوق الأساسية للعمال، والإقرار بالحقوق والحريات النقابية وتعزيزها، وإلغاء كافة أشكال التمييز والتمييز في العمل، وإيجاد المناخ الملائم لعلاقات عمل جيدة، التي تعزز دور التشاور والتفاوض بين الشركاء الاجتماعيين، تحفز على الاستثمار وتوطد الإستقرار الإقتصادي والاجتماعي، وتساعد على مواكبة التطورات الإقتصادية والاجتماعية

ومواجهة الأزمات والتحديات التي تواجهها، وتساعد على تحسين شروط وظروف العمل، وتوفير الحماية الاجتماعية وتحقيق التشغيل الكامل. والسعي إلى التأسيس للعدالة الاجتماعية والمساواة وصيانة السلم الاجتماعي (منظمة العمل الدولية، 2010).

كما يجب أن تحدد التشريعات الوطنية مهام واختصاصات مجالس ولجان الحوار الاجتماعي، على تطوير تشريعات العمل والضمان الاجتماعي والنظم واللوائح المنفذة لها، التي تساهم في تنمية الحقوق والحريات النقابية وتطويرها وصيانتها واحترامها والحفاظ عليها، وتساهم أيضاً في النهوض بالتشاور والمفاوضة الجماعية وتشجيع إبرام اتفاقيات العمل الجماعية، وتحسين الأجور وربطها بمستوى المعيشة، وتحقيق العيش الكريم للإنسان العامل وضمان استقرار منشأة العمل وإنتاجية أفضل للعامل، وتقديم المقترحات بشأن سياسات الدولة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق التوازن بينهما، وسياسات التشغيل وإبداء الرأي في جميع القضايا المتعلقة بهذه السياسات، والبت في النزاعات الجماعية وإبرام إتفاقيات العمل بشأنها وفقاً للاختصاص. وتقديم المقترحات بشأن التصديق على إتفاقيات عمل عربية ودولية غير مصادق عليها من الدولة (منظمة العمل الدولية، 2013).

لقد عُقد أول مؤتمر للحوار الاجتماعي للدول العربية في مدينة الرباط في المغرب في العام 2010 في شهر ديسمبر حيث قامت بتنظيمه منظمة العمل العربية، وخلص الاجتماع الى نتائج بأنه يجب الإلتزام بتعزيز الأطر الوطنية للحوار الاجتماعي وذلك من خلال إيجاد الموارد البشرية والمادية، وإعطاء الأولوية للحوار الاجتماعي في مشاريع التعاون مع منظمة العمل الدولية، وإدخال إصلاحات على التشريعات وإطلاق حملات توعية، وتمكين نقابات العمال وأصحاب العمل، ومعالجة ظروف العمل غير المنظم وإعتماد الأساليب القائمة على احترام الحقوق بما يتماشى مع الإتفاقيات الدولية (منظمة العمل الدولية، 2010).

وقد ساعدت منظمة العمل الدولية في فلسطين في إعادة إحياء اللجنة الثلاثية الوطنية المكونة من (الحكومة، وأصحاب العمل، والعمال) وتعزيزها لضمان إستمرارية العمال وأصحاب العمل في الحوار بشأن السياسة الاجتماعية والإقتصادية، ومنها الحد الأدنى للأجور بعد إطلاق إعلان تورينو 2010، حيث تم إنشاء مجلس فلسطيني إقتصادي واجتماعي أيضاً. (منظمة العمل الدولية، 2013).

4.1.4.2. ضمان احترام الحقوق في العمل:

تعمل منظمة العمل الدولية على تطوير ورعاية نظاماً لمعايير العمل الدولية، يهدف إلى تعزيز فرص الرجال والنساء على حدٍ سواء بالحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية، والمساواة والأمن والكرامة، وهذه المعايير هي صكوك قانونية وضعها المكون الثلاثي للمنظمة (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) تتضمن المبادئ، والحقوق والحد الأدنى من المعايير التي تتعلق بالعمل وأماكن العمل. ويمكن لهذه المعايير أن تكون إما على شكل إتفاقيات دولية ملزمة، أو توصيات غير ملزمة. (مكتب العمل الدولي، 2014).

وهناك بالمجمل 189 إتفاقية، تُعتبر ثمان منها أساسية وتغطي الجوانب الرئيسية من الحقوق المتصلة بالعمل، بما في ذلك حرية تكوين النقابات، والمفاوضة الجماعية، وعمل الأطفال، والعمل الجبري، والتمييز. وتقدم منظمة العمل الدولية مساعدة فنية للدول الأعضاء من أجل المصادقة على الاتفاقيات، ومراقبتها والإشراف على تنفيذها.

كما تتعاون المنظمة في المنطقة العربية مع الحكومات وممثلي العمال وأصحاب العمل لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية من خلال مؤتمرات وورشات عمل تهدف الى نشر الثقافة والوعي بأهمية التعامل مع هذه المعايير، والتعديل لقوانين العمل كل في بلده، ومراقبة تطبيقها، وتؤكد أجندة العمل الدولية للتشغيل لعام 2009، على التزام الدول الأعضاء في المنظمة بتطبيق المعايير لتعزيز أجندة العمل اللائق.

وكما هو معلوم ، فإن منظمة العمل الدولية تقوم كل عام تقريبا بإرسال بعثة تقصي الحقائق حول ظروف العمال في الاراضي العربية المحتلة (ومنها فلسطين) وفي تقرير عام 2011 الذي تم رفعه الى الدورة المئة لمؤتمر العمل الدولي دعا إلى إستبدال المنطق الأمني بـ"منطق انمائي يقوم على رؤية طويلة الأجل للمصالح الاقتصادية والمصالح المتصلة بالعمل والأمن الإنساني لجميع النساء والرجال في المنطقة "(مكتب العمل الدولي، 2013).

ودعا التقرير الى رفع امكانيات الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية وتوفير الحماية للعاطلين عن العمل، ويدعو التقرير أيضا إلى إعادة النظر في نظام الأجور، ووضع آليات فعالة لتسوية شكاوي العمال الفلسطينيين ضد أصحاب العمل الإسرائيليين .

وأشار التقرير أن الحصار على قطاع غزة قد أدى الى اعتماد 80% من السكان على المساعدات الإنسانية من أجل البقاء، وبلغ معدل البطالة لدى الشباب 39% وتعتبر هذه النسبة عالية بالمقارنة مع معدل النسب السائدة في المنطقة (منظمة العمل الدولية، 2013).

2.4.2. مشاريع منظمة العمل الدولية في فلسطين:

لقد قامت منظمة العمل الدولية بتقديم عدة مشاريع متنوعة حسب مجالات عملها وأهدافها الإستراتيجية الأربعة، وهي استحداث فرص العمل، تعزيز الحوار الاجتماعي، توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وضمان احترام الحقوق في العمل على مدى أكثر من عقد من الزمن، نذكر بعضاً منها:

1.2.4.2. الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية:

جاء تأسيس صندوق الفلسطيني للتشغيل بموجب مرسوم رئاسي رقم (9) لسنة 2003، حيث يتمتع بالشخصية الاعتبارية ويكون له ذمة مالية مستقلة، لدعم التطوير الاقتصادي من خلال تفعيل وتحفيز سياسات سوق العمل، بهدف خلق وتوليد فرص عمل دائمة وتنمية رأس المال الاجتماعي بما يؤدي إلى محاربة الفقر والبطالة على أساس استراتيجي. (الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية، 2014):

يعتبر صندوق التشغيل هيئة وطنية مستقلة تسعى إلى خلق فرص عمل لائقة للباحثين عن عمل مع التركيز على الخريجين الشباب والفئات المهمشة، للمساهمة في تقليل نسب البطالة والفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية ومستوى أفضل للتنمية، من خلال تمويل برامج ومشاريع تحقق زيادة تنافسياتهم في أسواق العمل الداخلية والخارجية، بالتعاون مع الشركاء المحليين والدوليين في فلسطين.

يسعى الصندوق إلى المساهمة في تنفيذ السياسات الوطنية الداخلية في سوق العمل للحد من البطالة، التي تقودها الحكومة بالشراكة مع مؤسسات القطاع الخاص والمجتمع المدني، وما ينبثق عنها من إستراتيجيات وطنية للتشغيل، وذلك من خلال تقديم الدعم المالي والفني للبرامج والمشاريع التي تتسجم معها لزيادة فرص العمل، وكذلك يسعى إلى المشاركة في عملية التنمية

المستدامة للتجمعات المهمشة وتطوير البنى التحتية والمساهمة في تنمية رأس المال الاجتماعي. وتنمية الموارد البشرية، من خلال تنفيذ برامج تدريب وتأهيل وإعادة تدريب العمال وإكسابهم الخبرات التخصصية، وبما ييسر اندماج المتعطلين في سوق العمل الفلسطيني، وتنمية ودعم المنشآت القائمة وتشجيع الرياديين على إقامة مشاريع صغيرة وصغيرة جداً جديدة خاصة بهم، بهدف توليد فرص عمل دائمة، وقد تم وضع الأهداف الإستراتيجية للصندوق على النحو الآتي (الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية، 2014):

- تطوير البناء المؤسسي: من خلال الاعتماد على المرسوم الرئاسي في تطوير مسودة قانون للصندوق، ولائحة تفسيرية له إذا لزم الأمر ذلك، وإعداد وتطوير الأنظمة والتعليمات الإدارية والمالية للصندوق، وتعزيز آليات الرقابة الداخلية لتقييم الخطط والأداء.

- تعزيز مكانة الصندوق على المستويين المحلي والدولي: من خلال تعزيز وتطوير الصفحة الإلكترونية لترويج الصندوق، وتطوير ومأسسة العلاقات والشراكات الداخلية والخارجية، مع الحرص على تعزيز الشراكة الإستراتيجية مع (ILO) والتشبيك وبناء الشراكات مع مؤسسات أخرى التي من الممكن أن تساهم في تعزيز نشاطات هذا الصندوق .

- حشد التمويل المستدام: من خلال تعزيز التعاون مع المانحين المحتملين في مجال تقديم الدعم المالي والفني لبرامج ومشاريع الصندوق، والتنسيق مع المؤسسات الحكومية وغيرها بشأن ذلك مثل وزارة التخطيط وغيرها من المؤسسات ذات العلاقة، وزيادة فعالية المتابعة في تحصيل مخصصات الصندوق المالية. والعمل مع الجهات المعنية على تخصيص نسبة من ضرائب القطاع الخاص لصالح الصندوق.

- المساهمة في الحد من مستويات البطالة والفقر: من خلال إعداد قاعدة بيانات خاصة بأسواق العمل وفرص ومشاريع التشغيل. وتفعيل برامج الصندوق من خلال بلورة وإعداد المشاريع الخاصة بتطوير عمل الصندوق ومتابعة تنفيذها. وتطوير الأدوات اللازمة لصياغة وتنفيذ برامج ومشاريع الصندوق. والمساهمة في عملية التأهيل والتدريب بحسب احتياجات سوق العمل الفلسطيني وخلق درجة مناسبة للتنافس في أسواق العمل الخارجي. وحسب التقرير السنوي لوزارة العمل الفلسطينية 2013، وفرّ الصندوق فرص عمل لمستهدفين من جميع الشرائح ما مجموعه 149 مستهدف لمدة ستة أشهر على الأقل، تم تثبيت 13 منهم في

مواقع عملهم، وبالتعاون مع مؤسسة فاتن، تم تأمين 104 مشاريع ذاتية بقروض ميسرة، ومساعدة ست جمعيات تعاونية في شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية، (وزارة العمل، 2014).

2.2.4.2. برنامج تشغيل الفلسطينيين: استحداث وحماية فرص العمل في الأراضي الفلسطينية

المحتلة (تعزيز الحوكمة والحقوق في سوق العمل) .

يرمي المشروع إلى المساهمة في بناء الدولة الفلسطينية من خلال إنشاء مشاريع مستدامة وتعظيم فرص النساء والرجال بضمان وظائف ومداخل لائقة. وقد بدأ المشروع في 2008 لمدة ثلاث سنوات، وتم تمويله من قبل المملكة العربية السعودية، ويركز المشروع على ما يلي:

- تعزيز الحوكمة في سوق العمل.
- إستراتيجية البرنامج لتحسين قابلية التشغيل من خلال تعزيز المهارات وتنمية الإقتصاد المحلي.
- تعزيز ثقافة الريادة لنمو القطاع الخاص من خلال تنمية التعاونيات والمؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة المنتجة والتنافسية.

النتائج المرجوة:

- تفعيل الصندوق الفلسطيني للتشغيل من خلال إنشاء وحدة دعم التشغيل.
- إنشاء مرصد لسوق العمل لتوفير المعلومات الدقيقة والمحدثة بشأن سوق العمل.
- تفعيل مجالس التشغيل المحلية التي تشمل ممثلين عن القطاع العام والقطاع الخاص ومزوّد التدريب المهني والإدارة المحلية، وتوفير التوجيه لردم هوة العرض والطلب على المهارات في سوق العمل.
- تحديث عدد من مكاتب التشغيل العامة المختارة، وإرساء تعاون مثمر بينها وبين القطاع الخاص بهدف سدّ الثغرات الموجودة في المهارات، والعمل بصفتها نقطة ارتكاز لإحالة الباحثين عن عمل.

- بناء قدرات الإدارة العامة للتشغيل لدى وزارة العمل لتحسين تزويد الخدمات في مجال الوساطة في التشغيل، والتوجيه المهني والمشورة المهنية.
- تعزيز قدرات وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمّال على إدماج المنظور الإنساني.
- تحديث نظام التدريب المهني الذي يستجيب لاحتياجات سوق العمل، وإرساء الشراكات مع القطاع الخاص.
- استحداث فرص عمل جديدة، وحماية فرص العمل المتاحة من خلال تعزيز القدرة على التنمية المحلية.
- توليد فرص التشغيل من خلال تعزيز التعاونيات.
- مراجعة السياسة والإطار الناظم من أجل تسهيل إجراءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة تمثيلها في عملية صنع القرارات وتحسين البيئة السائدة لتشجيع إطلاق المشاريع الجديدة.
- تعزيز ثقافة الريادة (توعية المؤسسات وتشجيع المواقف الإيجابية تجاه التشغيل الذاتي كخيار مهني) للفلسطينيين في النظام التعليمي (بما في ذلك التعليم التقني والمهني كمرحلة أولى)، والمتقاعدين وموظفي القطاع العام المسرّحين والمجموعات المستضعفة (المرحلة الثانية).
- بناء وتعزيز القدرات المؤسسية على توفير الخدمات الداعمة للأعمال، بما فيها تسهيل الوصول إلى القروض من خلال اعتماد برامج محدّدة تستهدف الشباب والنساء.
- إطلاق برنامج لتحسين الإنتاجية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي وقطاع الصناعة الزراعية.
- تحسين وصول النساء إلى سوق العمل من خلال نشر المعرفة بشأن تنمية الأعمال النسائية، والمرأة في القطاع غير النظامي والتدريب لتنمية الريادة النسائية.

3.2.4.3. مشروع مركز الشیخة فاطمة للتأهيل المهني الخاص بالمعوقين والشباب ذوي الإحتياجات الخاصة

يرمي هذا المشروع إلى توفير التجهيزات التقنية والإدارية اللازمة والدعم لمركز الشیخة فاطمة للتأهيل المهني في منطقة الخليل، إذ أنّ هذه الوحدات الإدارية والتدريبية ستبدأ بتوفير خدمات إعادة التأهيل المهني. وقد بدأ المشروع عام 2008 لمدة ثلاث سنوات، وتم تمويله من قبل بنك

التنمية الإسلامية، حيث تم تجهيز المركز بالتجهيزات التقنية والإدارية وفق ما هو مخطط في الوثيقة الموقع من طرفي الإتفاق،(منظمة العمل الدولية ووزارة الشؤون الإجتماعية).

وفي زيارة الى المركز المذكور بعد انتهاء المشروع المقدم من منظمة العمل الدولية، وإستطلاع لآرائهم، وتقييم المشروع وأثره على نشاطات المركز، أفاد أحد المسؤولين أن هذا المشروع حافظ على وجود أكثر من وسيلة للمواءمة لمتدربي المركز، وساعد في توفير المعدات المتطورة والشاملة في مشاغل المركز، وفي نفس الوقت المشروع لم يؤهل وحدة برنامج التأهيل في المجتمع المحلي، والذي كان من أحد أهداف المشروع.

4.2.4.2 إدماج منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" في برامج التدريب المهني والتقني في فلسطين.

يهدف هذا المشروع في المساهمة في استحداث فرص عمل من خلال تعزيز ثقافة المؤسسات في الأراضي الفلسطينية المحتلة والارتقاء بالحسّ الريادي ومفهوم المهن الحرة في أوساط الشباب. وفي هذا الإطار، من المتوقع إدماج منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" التابع لمنظمة العمل الدولية في برامج التعليم التقني/المهني وفي المعاهد التقنية. وقد بدأ المشروع من بداية 2009 ولمدة عامين، وتم تمويله من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، جمهورية تركيا، والمملكة العربية السعودية، ومن أهدافه:

- تعزيز الوعي في أوساط الشباب حول أهمية المهن الحرة وثقافة المؤسسات ضمن خياراتهم المهنية.
- توفير المعرفة والتدريب في ما يتعلق بعملية إطلاق منشأة وإدارتها بشكل ناجح وبالتحديات التي ترافق هذه العملية.
- تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل نتيجة فهم أعمق لمهام المؤسسات وطرق عملها.
- تعزيز الآراء الإيجابية بشأن ثقافة المنشآت والمهن الحرة في أوساط المجتمع عبر استهداف الشباب.

ومن خلال الإطلاع على الوثائق الموجودة لدى الإدارة العامة للتدريب المهني، كون وزارة العمل احد الجهات المستهدفة في هذا المشروع، فقد تبين الآتي:

ضمن برامج التعاون المشترك بين وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية وبهدف تعزيز مفهوم الريادة وثقافة العمل الحر عند الطلبة المستهدفين في مراكز التدريب المهني فقد تم الإتفاق على تطبيق برنامج تعرف إلى عالم الأعمال "KAB" ضمن مناهج وخطط مراكز التدريب المهني على النحو التالي:

- تم تأهيل عدد من المدربين المهنيين كميسرين وطنيين للبرنامج خلال عام 2009.
- تم تطبيق برنامج تعرف إلى عالم الأعمال "KAB" بشكل تجريبي وجزئي في عدد من مراكز التدريب المهني لمدة عامين 2009/2010.
- تأهيل 5 مدربين كميسرين وطنيين رئيسيين للبرنامج في العام 2011..
- تم إعتماد البرنامج بشكل رسمي إبتداء من العام التدريبي 2011/2012 في جميع مراكز التدريب المهني حيث إلتحق به 60% من الطلاب والطالبات.
- تم تأهيل عدد من المدربين المهنيين كميسرين وطنيين للبرنامج خلال الفترة 2011-2013.
- تم تطبيق البرنامج خلال العام 2012/2013 في جميع مراكز التدريب المهني.
- تم تطبيق البرنامج بواقع 100 ساعة تدريبية وبمعدل 4 ساعات أسبوعيا حسب خطة التنفيذ.
- بما يتعلق بالدورات القصيرة (5 أشهر) مثل التجميل يتم تطبيق البرنامج بواقع 60 ساعة تدريبية حسب خطة التنفيذ.
- قام بتطبيق البرنامج جميع الميسرين الوطنيين المعتمدين وعددهم 50 ميسر.
- دمج التخصصات بحيث لا يزيد عدد الطلاب عن 25 طالب/ة في كل مجموعة تدريبية وذلك بهدف تدريب أكبر عدد ممكن من الطلاب على برنامج كاب.
- تم التركيز في البرنامج على الجوانب التطبيقية مع القطاع الخاص بالإضافة إلى ربطه بالإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني.
- قامت منظمة العمل الدولية بتغطية تكاليف ورش العمل من تدريب مدربين وتأهيلهم كميسرين وطنيين للبرنامج بالإضافة إلى تغطية الورش التشغيلية للميسرين.(الإدارة العامة للتدريب المهني/وزارة العمل2014).

5.2.4.2 برنامج تشغيل الفلسطينيين: (PEP)

يرمي المشروع إلى تحسين إدارة وإنتاجية منشآت البناء الصغيرة القائمة، وقد بدأ المشروع عام 1996 وانتهى عام 2011، وكان هذا المشروع بتمويل من دولة الكويت، وركّز المشروع على ما يلي:

تحديد المؤسسات المحلية القادرة على توفير التدريب على الإدارة والمشورة لمنشآت البناء الصغيرة، باستخدام منهجية ومواد "حسن مشروع البناء الخاص بك".
ضمان تطبيق التدابير الجديدة والممارسات الفعالة ذات الصلة بالإدارة من جانب المستفيدين من المشروع ومدراء/أصحاب منشآت البناء الصغيرة.

النتائج المرجوة، باستكمال المشروع يتم تحقيق النتائج التالية:

نشر وثيقة سياسة تصف الممارسات والمشاكل واحتياجات التدريب الخاصة بالمقاولين الصغار في الضفة الغربية وقطاع غزة، كأساس لتصميم برنامج تدريبي فعال لـ "حسن مشروع البناء الخاص بك"، بالإضافة إلى فهم القيود التي تعيق الأداء المثالي والتي تنتج من بيئة العمل السائدة، صياغة تقرير يحدّد المؤسسات المحليّة المؤهلة والمهتمة بالمشاركة في برنامج التدريب، بناء القدرات المؤسسية المحلية لتوفير الاستمرارية في القدرة على إقامة البرامج التدريبية لمنشآت البناء الصغيرة وتوفير النصح والمشورة العمليّة.

وبالمتابعة مع جهات الاختصاص والإستفسار إلى ما وصل إليه هذا المشروع تبين أنه لا أثر يذكر له، وأن كثيرا من الذين سئلوا عن هذا الموضوع لا يعلمون عنه شيئا.

6.2.4.2 تنمية قدرات اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية – مرحلة الإنشاء

يهدف هذا المشروع تعزيز التنمية المستدامة للقطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية المحتلة، وكانت مدته الزمنية لمدة سنة واحدة من بداية 2010 حتى نهايتها، وكانت الجهة الممولة هي الوكالة السويدية للتنمية.

ومن أهداف هذا المشروع :

بناء التوافق بين الغرف الأعضاء في الاتحاد والقطاع الخاص عموماً بشأن استراتيجية لتنمية القدرات والنمو لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية، تحليل مستلزمات توفير الخدمات للاتحاد وللغرف من أجل تحسين القدرة على تزويد خدمات تنمية الأعمال لمجتمع الأعمال الفلسطيني، مع التركيز بشكل خاص على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بناء القدرات الأساسية لكبار الممثلين والمدراء في الاتحاد والغرف.

ومن خلال المراجعة التي تمت مع مسؤول وحدة المشاريع في إتحاد الغرف التجارية الفلسطينية، أكد أنه تم الاستفادة من هذا المشروع، وخاصة في تحسين الموارد المالية والقدرات الإدارية، وكذلك تحسين قدرة الاتحاد على التشبيك والتنسيق، وقدرة الغرف على التعاون مع أعضائها لفهم احتياجاتهم بشكل أفضل.

7.2.4.2. النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأراضي الفلسطينية المحتلة

هدف هذا المشروع إلى تحقيق الأهداف التنموية للألفية بشأن "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأراضي الفلسطينية المحتلة" وإلى تعزيز تمكين المرأة على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والسياسي. وقد بدء بهذا المشروع 2009 لمدة أربعة أعوام وكان بتمويل من صندوق الأهداف التنموية للألفية.

يشارك في هذا البرنامج المشترك الخاص بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في فلسطين ستة وكالات تابعة للأمم المتحدة. وهو يعزز التمكين الاجتماعي والإقتصادي والسياسي للمرأة الفلسطينية وكانت الأهداف المعول على تحقيقها هي:

- الحد من العنف القائم على نوع الاجتماعي وجميع أشكال العنف ضد المرأة، زيادة تمثيل المرأة وقضاياها في هيئات صنع القرار، تعزيز تكافؤ فرص المشاركة الاقتصادية للمرأة، لاسيما للناجيات من العنف القائم على نوع الجنس.

• ويُعوّل البرنامج على الالتزام الذي قطعتة السلطة الوطنية الفلسطينية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خطة التنمية متوسطة الأجل 2005-2007، كما استفاد أيضاً من خطتي وزارة شؤون المرأة الإستراتيجيتين الوطنيتين للأعوام 2004-2007 و 2008-2010، فضلاً عن المجالات الرئيسية التي تركز عليها الوزارة، ومنها:

• تهميش المرأة في مواقع رسم السياسات واتخاذ القرارات، الفقر في صفوف النساء، التعليم والتدريب التقني والمهني للفتيات كأداة لدخولهن سوق العمل، وحماية المرأة من العنف.

وقد تم التحقق من الأنشطة التي شملها هذا المشروع، من خلال مسؤول وحدة النوع الاجتماعي في وزارة العمل، وكانت الإجابات حول هذا المشروع أن جميع النشاطات التي أُدرجت في هذا المشروع قد تمت، ولكن من الصعب الحكم على مدى تحقق الأهداف المبينة أعلاه وذلك لمشاركة أكثر من جهة في هذا المشروع، هي وزارة العمل، وزارة شؤون المرأة، جهاز الإحصاء المركزي، مؤسسة أصالة، أصحاب العمل، النقابات العمالية، وقد انبثق عن هذا الجهد أن شكّل جسمان وهما التدقيق في النوع الاجتماعي، واللجنة الوطنية لتشغيل النساء.

5.2. الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة المكتبات والمواقع الالكترونية في فلسطين وخارجها لم يتم الاهتداء إلى دراسات أو تقارير تتطرق إلى هذا الموضوع سواء كانت باللغة العربية أو الانجليزية، إلا التقارير الداخلية لمنظمة العمل الدولية ، وسوف نتطرق إلى دراسات مشابهة في أكثر من منطقة سواء أكانت إقليمية أو دولية.

(2.5.1):Independent Evaluation of the ILO's Strategy to Promote Decent Work in the Arab Region: A cluster Evaluation of Jordan,Lebanon, and the Occupied Palestinian Territory (2013).

هدفت هذه الدراسة إلى تزويد الجهات الحكومية بعدد من الأنشطة التي قدمتها منظمة العمل الدولية في الفترة المذكورة من أجل تعزيز وتطبيق العمل اللائق في الاردن، لبنان، فلسطين، وإتاحة الفرصة للتفكير في كيفية تحسين فعالية عمليات منظمة العمل الدولية في المنطقة. تمت عملية التقييم للفترة ما بين 2008-2012، تم جمع البيانات من المكتب الاقليمي، مقابلات مع الجهات المشاركة، شملت اطراف الانتاج الثلاثة، المؤسسات والشركاء الاجتماعيين، واستشارة طواقم المكاتب من المكاتب في كل منطقة من هذه المجموعة، والأطراف ذات العلاقة.

يلاحظ أن الدراسة اعتمدت عملية التقييم من خلال المقابلات والتقارير، وهذا الاجراء قد يؤدي الى تقييم يعطي مؤشرات لواقع الحال الموجود في فلسطين، ولكن الدراسة اختارت الجمع بين ثلاثة اقاليم في المنطقة، يختلف كل اقليم عن الآخر، بظروفه السياسية والاجتماعية والإقتصادية، فمثلا فلسطين تخضع لإحتلال بغض يهدد كل المقومات المكونة للدولة. الأردن بلد مضطر لإستقبال المهجّرين من الأقاليم المجاورة . لبنان تتنازعه الخلافات والقوى السياسية، وإذا أريد المقارنة هنا بإستراتيجيات تعزيز العمل اللائق من قبل منظمة العمل الدولية، فإن هذا الأمر لن يؤدي الى الخروج بنتائج تعطي مقارنات حقيقية.

2.5.2. دراسة منظمة العمل الدولية (2010): التقييم المستقل برامج منظمة العمل الدولية في اليمن:

هدفت الدراسة إلى المساهمة في معالجة التحديات وتعزيز الإدارة السليمة والبيئة التشريعية والحوار الاجتماعي، فضلاً عن تحسين القدرات الوطنية لزيادة الفعالية وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية إضافة إلى تحسين قدرات الحكومة على استحداث فرص عمل جديدة، وتم التقييم على أساس تحليل قضايا العمل والاحتياجات الوطنية، وتحديد النتائج الواجب تحقيقها خلال الفترة 2008-2010م، وقد تم تطوير هذه الوثيقة في سياق دعم متسق من الأمم المتحدة لتكميل الجهود الوطنية بغية تحقيق الغايات التنموية الوطنية.

توصلت الوثيقة إلى أن أعلى معدلات البطالة بنسبة 45% بين خريجي الجامعات، وأشار تحليل النتائج أن استحداث الوظائف القائمة على الأرجح لن يحرز فرقاً كبيراً في تلبية ومعالجة الازدياد السنوي للقوى العاملة من 2004-2006م ومن نتائج هذا التقييم أن مشكلة التشغيل في اليمن يجب أن تعالج ليس من منظور النمو الوظيفي في المؤسسات القائمة ولكن أيضاً من منظور انتاج الوظائف عبر استحداث المؤسسات، كما تشير نتائج المسح على العمل إلى الحاجة إلى توسيع وتعزيز برامج التدريب المهني والتعليم الجامعي المتخصص.

وقد ركزت وثيقة استراتيجية تخفيف الفقر على التعليم التقني والتدريب المهني بسبب علاقته المباشرة بتخفيف الفقر والبطالة، وقد استهدفت استراتيجية تخفيف الفقر زيادة التسجيل في المعاهد التقنية والمهنية وتطوير حاجات سوق العمل، وتم التركيز على مجالات جديدة في استحداث فرص عمل جديدة من أجل النساء، ورأت الدراسة أن اعتماد الخطة الموجودة لتطوير التعليم المهني والتقني دون وجود سياسات ومشاريع تنموية قد يحد كثيراً من سقف التوقعات المأمولة.

تعتبر هذه الدراسة أنموذجاً يجب أن يحتذى به في كثير من الدول النامية، والدول ذات الموارد المحدودة، إذ أثبتت التجارب العالمية سواء كان على المستوى الإقليمي أم الدولي ، أن أي تقدم سواء أكان اقتصادي أم اجتماعي ، يعتمد على مدى إهتمام هذا البلد أو ذاك بالتعليم المهني والتقني.

2.5.3: Independent Evaluation of the ILO's Country Program for the Hashemite Kingdom of Jordan(2008).

هدفت الدراسة إلى تقييم مستقل للبرنامج القطري لمنظمة العمل الدولية في الأردن (2002-2007) وتغطي عشرة برامج نفذت في الاردن بمبلغ 8.800 مليون دولار للخدمات الفنية الإستشارية، والتي تتضمن البرنامج القطري للعمل اللائق في الأردن. حيث وافق الأردن على أول برنامج قطري للعمل اللائق في المنطقة العربية من 2006-2009، والخطة التنفيذية حصلت على الموافقة من قبل الحكومة وأطراف الانتاج الثلاثة في 2007. وشملت الدراسة استعراضا لمجموعة كاملة من وثائق المشاريع بما في ذلك عمليات التقييم، والمقابلات مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والموظفين، وتوصل التقييم إلى تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين والمؤسسات لتطوير وتنفيذ استراتيجيات التشغيل والخدمات التي تستهدف بصورة خاصة الشباب والمرأة، وإنشاء منشآت صغيرة تخلق فرص عمل وتحد من الفقر، وتحسين بناء المؤسسات لإدارة العمل لتأكيد الموامة مع معايير العمل الدولية، التي تؤدي الى بيئة تساعد لبناء الحوار الاجتماعي، وتحسين الرعاية الاجتماعية المستديمة لغالبية العمال الفقراء وعمالة الأطفال.

إن قبول الأردن أن يكون أول دولة عربية تتعاون مع منظمة العمل الدولية في المنطقة، في التعامل مع معايير العمل الدولية، ومنها العمل اللائق، هي مجازفة قد لا تستطيع الالتزام به، والأسباب لذلك، منها الداخلية، وهي القوانين والتشريعات ونمط بلدان العالم الثالث في الحكم والتغير المستمر للوزارات، والأسباب الخارجية وهي الأزمات المتعاقبة على الأردن من الدول المجاورة سواء كان من العراق ام لبنان ام سوريا، ومن قبلها فلسطين، ومنها تدفق اللاجئين اليه وما ينتج من تبعات نتيجة لهذه الأزمات.

2.5.4: Independent Evaluation of the ILO's Country Program for Ukraine, (2007).

هدفت الدراسة إلى تقييم مستقل للبرنامج القطري للمنظمة في أوكرانيا ما بين الفترة (2000-2006)، ويعرض هذا التقرير تحليل، نتائج وتوصيات التقييم المستقل والتي أجريت في عام (2007)، ويستند التقرير على المستندات والتقارير لمكتب المنظمة والمشاريع والمكونات الأخرى

مثل تقرير التنمية والشركاء المنفذين في أوكرانيا. وشملت الدراسة استعراضاً لمجموعة كاملة من وثائق المشاريع بما في ذلك عمليات التقييم، والمقابلات مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والموظفين، والشركاء الخارجيين والمحليين ومع الجهات التي استهدفتم المنظمة للحصول على دعم من انجاز هذه المشاريع. الغرض من التقييم هو تحديد الدروس المستفادة من أجل تطوير استراتيجية مستقبلية، وتحسين فعالية البرنامج القطري للعمل اللائق، ويركز التقييم على المنهجية المتبعة والأنشطة للمساعدة في تحسين نتائج المخرجات للبرامج والفعالية التنظيمية لهذه البرامج. وحيث أن أوكرانيا كانت خارجة من مجموعة نظام الاتحاد السوفيتي (النظام الإشتراكي) حوالي عقد من الزمن، وبالتالي كانت تواجه عقبات في قبولها لمنظومة الإجراءات والإنفاقيات والتوصيات والمعايير لمنظمة العمل الدولية. حيث تبين أن الحكومة وأصحاب العمل والعمال كانوا بحاجة إلى مزيد من الحوار الاجتماعي، والتشاور والتفاوض، من أجل التقدم في تطبيق العمل اللائق في هذا البلد.

5.5.2. دراسة منظمة العمل الدولية (2006): تقييم مستقل لإستراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل الاستثمار تكثيف العمالة في السودان:

هدفت الدراسة إلى تقييم مستقل لإستراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل الاستثمار تكثيف العمالة في السودان، حيث تم تقييم البرامج من خلال تحليل التقارير الواردة إلى مكتب منظمة العمل الدولية تعتمد على الاستعراض النظري لمشاريع مختارة ووثائق برنامجية ودراسات تقييم سابقة، ومقالات على صعيد منظمة العمل الدولية، واستبيانات بالبريد الإلكتروني موجهة إلى موظفي منظمة العمل الدولية، وبعثات ميدانية.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مزيداً من المؤشرات التي تدل على أن البرامج التشغيلية كثيفة العمالة آخذة في اكتساب أهمية سياسية رفيعة ولا سيما في أفريقيا، وأن الاستثمار في تنمية الهيكل الأساسي بصورة عامة يستخدم كأداة رئيسية للحد من الفقر، كما تكثف النقاش حول العمالة والنمو والعولمة منذ نشر تقرير مكتب العمل بشأن البعد الاجتماعي للعولمة، وقد وجدت هيئات مانحة كثيرة للاهتمام بالاستثمارات في الهياكل الأساسية المولدة للنشاط الاقتصادي الريفي والمنعشة لأسباب العيش، كما أظهرت الدراسة أن استراتيجية الاستثمار تكثيف العمالة لمنظمة العمل الدولية

ملائمة للغاية للجهود الإنمائي الدولي، وذلك بتركيزها على العمالة والحد من الفقر وحماية العمال في تنمية الهياكل الأساسية من خلال تطبيق المعايير.

وتكمن البيئة الملائمة لها في عمق المعارف والتجارب التي تنشرها من خلال الخدمات الاستشارية والخدمات المتعلقة بالمعلومات والتدريب وسائر أشكال الدعم، وتتلاءم هذه الدراسة كذلك ملائمة تامة مع الاستجابة للطوارئ في سياقات ما بعد الأزمات، لذا فقد حققت منظمة العمل الدولية الكثير، إلا أنه بالرغم من الكفاءة التقنية التي تتمتع بها تفتقر إلى القوة المؤسسية الدافعة الكافية لحفز تغيرات سياساتية رئيسية على مستوى تحقيق تقدماً أكثر شمولية على المستوى الاجتماعي والإقتصادي.

هذه الدراسة لأكثر من دولة أفريقية والميزة فيها هنا، أن هناك خبرات منقولة من بلد لآخر وتعم الفائدة من خلال الخبرات المتراكمة، وبالتالي قد يكون لبرنامج منظمة العمل الدولي قواسم مشتركة في نتائج بعض البرامج، وهناك نجاحات وإخفاقات قد لا تشمل جميع الدول الإفريقية المشمولة بهذه التجربة من قبل منظمة العمل الدولية.

6.5.2. دراسة منظمة العمل الدولية (2006): تقييم مستقل لإستراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل الاستثمار تكثيف العمالة في قطر:

هدفت الدراسة إلى تقييم مستقل لإستراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل الاستثمار كثيف العمالة في قطر، شمل التقييم الفترة بين 2000-2008م، وقد استمدت المعلومات من أربعة مصادر وهي: استعراض نظري لمشاريع مختارة ووثائق برنامجية ودراسات تقييم سابقة، ومقالات على صعيد منظمة العمل الدولية، واستبيانات بالبريد الإلكتروني موجهة إلى موظفي منظمة العمل الدولية، وبعثات ميدانية، وتوصلت الدراسة إلى أن تقييم إستراتيجية الإستثمار كثيف العمالة تستخدم مجموعة من التقنيات والخبرات الفعالة، مما أفضى إلى إنجازات كثيرة على المستوى القطري على مدى السنوات الـ25 الأخيرة، وكان موظفو البرامج ولا يزالون يتمتعون بمستوى رفيع من التفاني وقد قاموا بعمل جدير بالثناء.

وتقع إستراتيجية الاستثمار كثيف العمالة في مجال يتسم الآن بأهمية سياسية رفيعة لتقنياتها وخدماتها، وقد حققت في عدد من البلدان إنجازات يعتد بها في تعميم التقنيات على مجموعة من قرارات الإستثمار المتخذة بشأن الهياكل الأساسية، وكانت النتائج مشجعة تماماً في تلك البيئات

التي اتخذت فيها الحكومات على نحو متعمد قراراً واعياً بتعزيز إستراتيجيات الاستثمار كثيف العمالة بوصفها إستراتيجية إضافية لمكافحة الفقر والبطالة، وتكمن أهم التحديات في استغلال جهد منسق لرفع مستوى سياسات وبرامج الاستثمار كثيف العمالة وتعميمها.

هذه الدراسة تبين أن استخدام برامج ومشاريع كثيفة العمالة (برامج يكون المكون الأساسي فيها التشغيل، وتوليد إيجاد فرص عمل بصورة مكثفة، وعلى سبيل المثال لا الحصر، مشاريع البنية التحتية، لأنها تطل جميع الفئات ذات الدخل المتدنية)، هذه المشاريع والبرامج تساعد على الحد من الفقر وتؤدي إلى نتائج ايجابية في سوق العمل.

2.5.7: Independent Evaluation of the ILO's Country Program for Argentina, (2006).

هدفت الدراسة إلى تحليل التقدم الحاصل إتجاه تحقيق مخرجات مقررة لبرامج العمل الدولية، والتعريف بالدروس المستفادة من التقييم الحاصل لهذه البرامج، وتوجيه التنمية في برنامج العمل اللائق، وذلك من خلال مراجعة مهام مكتب منظمة العمل الدولية، من حيث عرض الوثائق ذات الصلة ببرامج منظمة العمل الدولية وذلك بمقارنتها وتقييم تطورها مع الزمن، وكانت نتائج المراجعة شاملة لتفاصيل المقابلات مع أشخاص من المؤسسات الرئيسية وبشكل شخصي من منظمة العمل الدولية وبرامجها ونظام الوكالات المتحدة، والشركات الثنائية ومتعددة الوكالات التي تشمل المناطق المختارة من الدولة، لعرض الحالات بتفصيل أكثر، وأن التقييم الذي نفذ من تاريخ 2001-2006 من قبل وزارة العمل والتأمينات الاجتماعية والتعاون مع اصحاب العمل والمنظمات النقابية والمكتب الرئيسي في جنيف أثر وحسن الحياة في الأرجنتين من ناحية اجتماعية واقتصادية وسياسية. وانعكس ذلك من خلال تدني معدل التضخم في البلاد، وإقبال المستثمرين على الإستثمار بمشاريع كبيرة، دون الخوف من هزات سياسية على المدى القريب، وانخفاض معدل البطالة، وزيادة المدخولات.

الخلاصة من هذه الدراسة، إن إتفاق أطراف الإنتاج الثلاثة على أسس البيئة الإنتاجية وظروف العمل ضمن تفاهات وإتفاقات مكفولة بقوانين وتشريعات، تؤدي هذه العملية برمتها إلى الإستقرار والتقدم والنجاح اجتماعياً واقتصادياً وبالنهاية سياسياً.

8.5.2. دراسة لبد (2004): التجربة السلطة الفلسطينية في استغلال المساعدات الدولية (1994-2003):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهداف وطبيعة المساعدات الدولية المقدمة من الدول المانحة للسلطة الوطنية الفلسطينية، وأثرها على الاقتصاد الفلسطيني بصورة عامة، وأثر ذلك على تطورات الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، ومدى قدرة السلطة الوطنية الفلسطينية على التغلب على المعوقات والصعوبات التي تحول دون الإستغلال الأمثل للمساعدات الدولية. تم استخدام أسلوب التحليل المقارن في هذه الدراسة، حيث تم الأخذ بعين الإعتبار نسب توزيع المساعدات الدولية، مقارنة بالأهمية النسبية للقطاعات المستهدفة، وانعكاس ذلك على الأوضاع العامة.

أظهرت الدراسة أن المساعدات الدولية المقدمة عبر السلطة الوطنية الفلسطينية لم تحقق الأهداف المرجوة منها، وسواء كان ذلك بسبب العوامل المتعلقة بالجانب الفلسطيني أو العوامل الخارجية، وخاصة التي تتعلق بالجانب الاسرائيلي، أو الدول المانحة ذاتها، وأظهرت الدراسة عبئاً على الجانب الفلسطيني، وتحديدًا في قدرته على الإعتماد على المساعدات الدولية .

تختلف هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات الأخرى انها تتطرق للمساعدات التي قدمت للسلطة الوطنية الفلسطينية في بداية نشأتها، وان عملية التقييم لم تكن شاملة لجميع المساعدات ، وكان هناك إنتقاء لبعض البرامج والمشاريع دون غيرها، وهذا قد لا يؤدي الغرض الذي من أجله عمل التقييم.

2.5.9: Beyond the nation state: Haas,(2008).

هذه الدراسة تركز على نقاط أساسية، فيما اذا كانت المنظمات الدولية، مجهوداتها ونشاطاتها سوف تقوم بدور الدولة وكيف، وهل أن الأهداف العامة تحقق توقعات الأمم، هل يمكن أن تساهم وترتبط في عملية تطور الأمم، وما هي نوعية المنظمات الأفضل انسجاما لتعزيز هذه الإجراءات.

وقد تم اختيار منظمة العمل الدولية كمثال لامتلاكها التاريخ الطويل ولنوعية المهام التي تقوم بها، والتي تركز في مجال محدد، وهذا من خلال الأهتمام بحقوق العمال والعلاقة ما بين العمل ورأس المال والتعويضات والرفاه .

وقد خلصت هذه الدراسة إلى أنه على الرغم من بعض النجاحات التي حققتها المنظمة إلا أن هناك إخفاقات منها أنها لم تستطع تجاوز السياسة والحدود السياسية، والبيئة التاريخية .

ومن الإخفاقات، أن قيادة المنظمة انحصرت على الإدارة التنفيذية والسكرتارية فيها والتي كان يشوبها بعض الضعف، مما أدى إلى التأثير على القرارات التي كانت تتخذ وخاصة في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات، بيد أن منظمة العمل الدولية بدت متميزة عن غيرها من المنظمات الدولية، ومما يميز ذلك تركيبها الهيكلي والتي يشمل أعضاء غير حكوميين وأعضاء من المنظمات العمالية وأصحاب العمل .

وقد استطاعت في مجالات العمل في بداية التسعينيات ان تعزز وتطور معايير عمل شاملة حيث توج عام 1998، بإعلان فيلادلفيا(ضمان الحقوق في العمل)، حيث أن الاتحادات العمالية استفادت من هذه المعايير في تنظيم عضويتها وتنظيم النقابات حسب المقاربة لمنظمة العمل الدولية .

10.5.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

في الدراسات السابقة الاولى وحتى السابعة، كانت كلها تقريباً تتحدث عن تقييم البرامج التي تقوم بها منظمة العمل الدولية في البلدان المذكورة أعلاه، وكان يجمعها صفة واحدة مشتركة انها كلها ممولة من قبل منظمة العمل الدولية، وان نتائج الدراسة تعرض على مكتب منظمة العمل الدولية في جنيف قبل ان تنشر. الدراسة الثامنة، هي عبارة عن عملية تقييم للمساعدات التي كانت تأتي الى أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، وتحليل نتائج مردوداتها الايجابية والسلبية، أما في الدراسة التاسعة والأخيرة فهي دراسة مستقلة، وهي دراسة Haas (ما وراء الدولة القومية)، أخذ فيها الباحث منظمة العمل الدولية من بين المنظمات كحالة دراسية، حيث أشار الى جوانب النجاح

والإخفاق في بعض الجوانب، وخاصة نجاحها في اعتماد اعلان فيلادفيا عام1998، تبني ضمان احترام الحقوق في العمل.

فقد كانت دراسة تتعلق بمراحل تطور منظمة العمل الدولية من بداية تكوينها في العام1919 وحتى بدايات القرن الواحد والعشرين، وتتحدث عن الاخفاقات والنجاحات. فقد بيّن ان منظمة العمل الدولية استطاعت أن تُدخل مفاهيم جديدة تجمع ما بين أطراف الإنتاج الثلاثة، وتؤسس لميثاق يجمع فيه أكبر تجمع عالمي. وبيّن فيها أن منظمة العمل الدولية اختطّت وشجّعت سياسات تنموية للإنسجام مع عالم العولمة، تختلف في توجهاتها عن طرق التنمية التقليدية، وإتباع نهج التنمية الاقتصادية التي تعتمد على المجتمع المحلي، والتي تحقق عدة أهداف، منها الشفافية، وتقدير الموقف قبل حدوث الأزمات، وأكثر مسؤولية وتشاركية، واستغلال المصادر الطبيعية المحلية. وبالمقابل أشار إلى الإخفاقات التي واكبت مسيرة المنظمة في الثمانينات والتسعينات، ولكن المنظمة نجحت في تشريعات تخدم أطراف العملية الإنتاجية.

من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة، وتقييم البرامج المنفذة في الدول المذكورة اعلاه، من قبل منظمة العمل الدولية، تبين ان الفرق الجوهرى بين هذه الدراسة (تقييم دور برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين) والدراسات الاخرى، نجد أن كل هذه الدراسات تمت وطبقت في بلاد تتمتع بالإستقلال التام، على عكس فلسطين، التي لا تزال تخضع لحصار وإحتلال، يقيد أي نشاط إقتصادي ويؤثر في كثير من البرامج التي تنفذ في فلسطين. ومن ميزات هذه الدراسة أيضا، انها جمعت بين اطراف الانتاج الثلاثة:الحكومة، وممثلي أصحاب العمل، وممثلي نقابات العمال، وعرض الاستبيان عليهم جميعا بكل فقراته.

الفصل الثالث

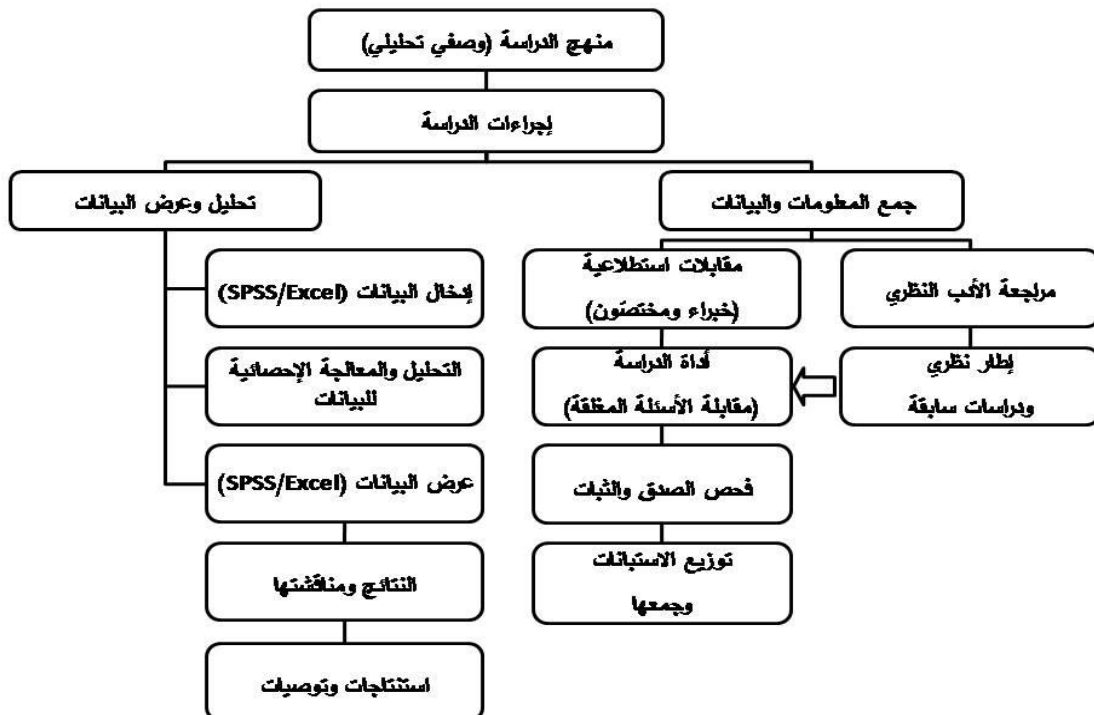
إجراءات الدراسة

1.3. مقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها، وعينتها، بالإضافة لوصف أداة الدراسة وصدقها وثباتها، وإجراءات تطبيق الدراسة، وكذلك المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات، إضافة إلى الوقوف على خصائص المبحوثين الديمغرافية.

2.3. منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إليها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أنسب المناهج البحثية لذلك، أما إجراءات الدراسة فيمكن تلخيصها كما في الشكل 1.3 الآتي:



3.3. مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع العينة من أطراف المكوّن الثلاثي: القطاع العام: المدراء والمدراء العامون في وزارة العمل وعددهم: (111)، القطاع الخاص: أعضاء مجالس الإدارة للغرف التجارية وعددهم: (216)، القطاع الأهلي: الهيئات الإدارية للنقابات العمالية الفلسطينية وعددهم: (306)، حيث بلغ مجموعهم (633)، وتم سحب عينة طبقية لتكون ممثلة عند مستوى ثقة 95%، حيث جاءت بواقع (239) مبحوثاً، بحسب (surveysystem، 2014)، والجدول (3.1) يوضح ذلك؛ وتم التعامل وفق الخطوات الآتية:

- تقسيم المجتمع إلى طبقات، استناداً إلى خاصية القطاع.
- تحديد حجم العينة من كل طبقة، استناداً إلى نسبتها من حجم الطبقة.
- اختيار عشوائي لمفردات العينات من الطبقات.

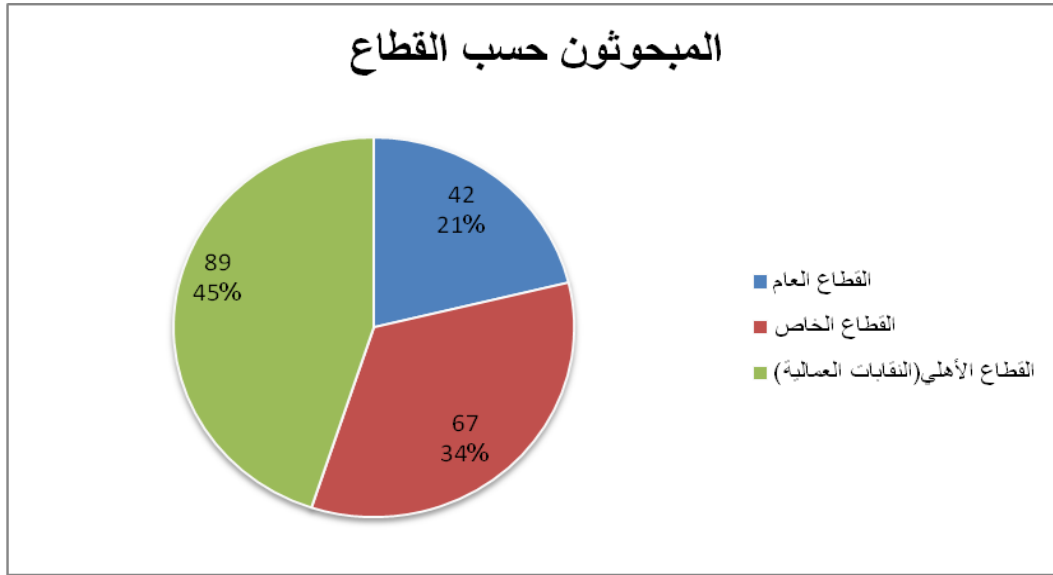
والجدول الآتي يوضح طبقات مجتمع وعينة الدراسة بحسب المنطقة، كالاتي:

جدول(1.3): طبقات مجتمع وعينة الدراسة.

الحصة	المجتمع	النسبة %	العينة المسحوبة	استمارات موزعة	استمارات سليمة
القطاع العام	111	17.5	42	42	42
القطاع الخاص	216	34.1	81	81	67
القطاع الأهلي	306	48.4	116	116	89
المجموع	633	100	239	239	198

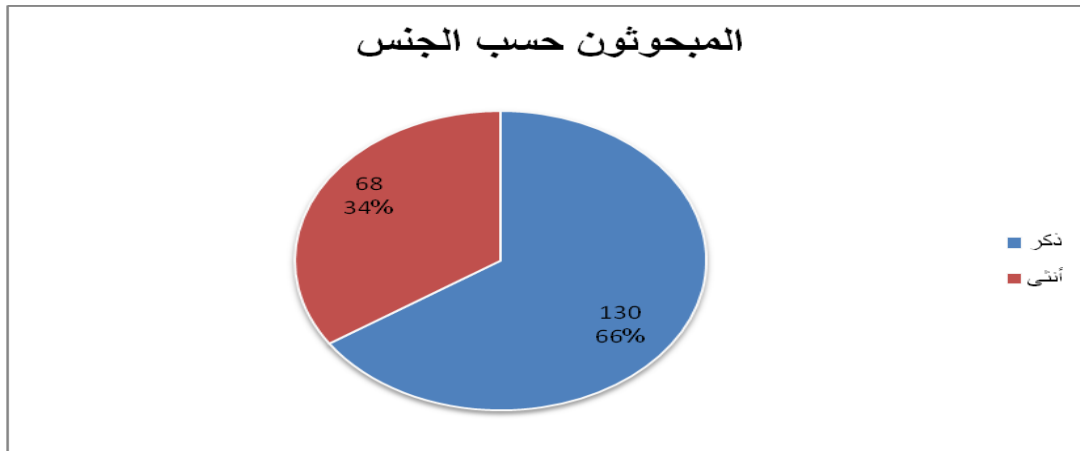
4.3. خصائص عينة المبحوثين:

فيما يتعلق بمتغير القطاع، أوضحت النتائج أن 21% من المبحوثين كانوا من القطاع العام، بينما بلغت نسبة المبحوثين من القطاع الخاص 34%، أما القطاع الأهلي فكانت 45%.
شكل (2.3): تكرارات المبحوثين حسب القطاع



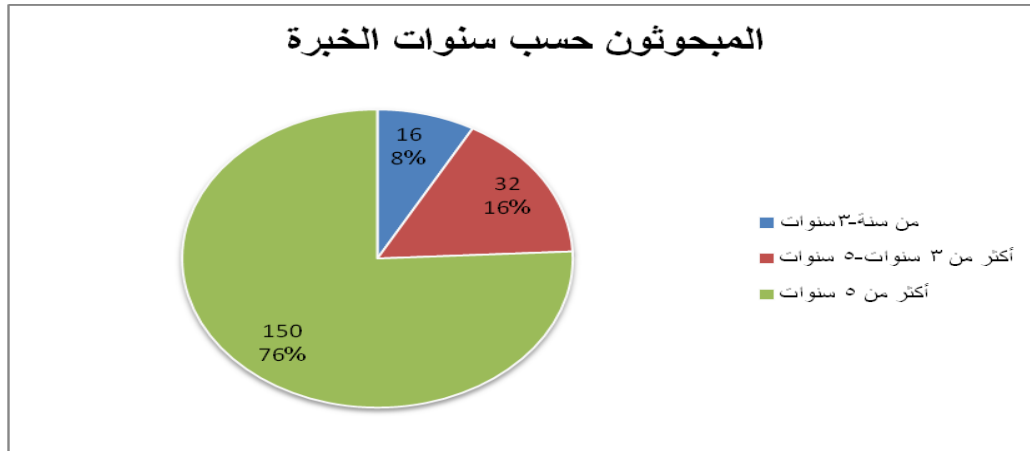
بالنسبة لمتغير الجنس، كانت غالبية المبحوثين هم من الذكور 66%، وأن 34% فقط من الإناث.

شكل (3.3): تكرارات المبحوثين حسب الجنس



أما بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة، فقد أظهرت النتائج أنَّ سنوات الخبرة من سنة - 3 سنوات جاءت بنسبة 8%، وأنَّ سنوات الخبرة من 3 سنوات - 5 سنوات جاءت بنسبة 16%، وأنَّ سنوات الخبرة من أكثر من 5 سنوات جاءت بنسبة 76%.

شكل (4.3): تكرارات حسب سنوات الخبرة.



5.3. أداة الدراسة:

بعد الإطلاع على الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وإجراء المقابلات الاستطلاعية مع الخبراء والمختصين، تم تصميم وبناء الاستبانة (ملحق 1.3) موجهة إلى أطراف الإنتاج الثلاثة المكونة لمجتمع الدراسة، للتعرف على تقييمهم لدور منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين.

1.5.3. وصف الأداة:

تكوّنت أداة الدراسة من قسمين يوضحها الجدول الآتي:

جدول (2.3): أقسام أداة الدراسة

الرقم	القسم	أرقام الفقرات	المجموع
1	الخصائص الديموغرافية	A3 - A1	3
2	تقييم برامج منظمة العمل الدولية	B56 - B1	56

1.2	استحداث فرص العمل	B15 – B1	15
2.2	توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	B33 – B16	18
3.2	تعزيز الحوار الاجتماعي	B47 – B34	14
4.2	احترام الحقوق في العمل	B56 – B47	9

2.5.3. صدق الأداة:

تم عرض أداة الدراسة للتحكيم على ستة أكاديميين ومتخصصين (ملحق 2.3)، وقد أجريت بعض التعديلات على الأداة بناء على ملاحظات المحكمين، التي ساهمت بالوصول إلى صورتها النهائية، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال أو بعد من مجالات الدراسة مع الدرجة الكلية للمجالات والفقرات التي تمثل الدرجة الكلية لتنمية قطاع العمل، حيث يلاحظ انخفاض مستويات الدلالة جميعها وارتفاع معاملات الارتباط بين هذه المجالات أو الأبعاد والدرجة الكلية لها مما يدل على ارتفاع صدق هذه الأداة المستخدمة بشكل كبير في تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، والجدول الآتي رقم (2.3) يوضح مصفوفة قيم معاملات الارتباط:

جدول (3.3): مصفوفة قيم معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
استحداث فرص العمل	0.86	0.00
توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	0.93	0.00
تعزيز الحوار الاجتماعي	0.90	0.00
ضمان احترام الحقوق في العمل	0.88	0.00

ومن ناحية أخرى تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات كل مجال أو بعد مع الدرجة الكلية لذلك البعد، حيث يلاحظ انخفاض مستويات الدلالة جميعها وبالتالي يدل ذلك على ارتفاع معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجات الكلية للأبعاد مما يدل على ارتفاع صدق أداة

الدراسة المستخدمة بدرجة كبيرة في تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، والجداول الآتية توضح ذلك:

جدول (4.3): مصفوفة قيم معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال استحداث فرص العمل مع الدرجة الكلية لهذا المجال.

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
B1	تعزيز مفهوم أن العمل حق للجميع دون تمييز.	0.66	0.00
B2	تعزيز الوعي في أوساط الشباب حول أهمية المهن الحرة ضمن خياراتهم المهنية	0.63	0.00
B3	توفير المعرفة والتدريب بعملية إطلاق منشأة وإدارتها بشكل ناجح وبالتحديات التي ترافق هذه العملية	0.62	0.00
B4	تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل	0.55	0.00
B5	تأكيد حق ذوي الإعاقة في العمل	0.64	0.00
B6	تبني البرامج ووضع السياسات الخاصة برعاية ذوي الإعاقة	0.70	0.00
B7	تأهيل ذوي الإعاقة وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم المنتج في المجتمع	0.72	0.00
B8	بناء قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحسين جودة المهارات من خلال استخدام الوسائل المناسبة	0.65	0.00
B9	المساهمة في تنفيذ إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني	0.55	0.00
B10	دعم قدرات مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني بهدف تنظيم دورات تنمية المهارات وتدريب مهني قصير الأمد قائم على الاحتياجات	0.64	0.00
B11	دعم تنمية المهارات الريادية وتعزيز خدمات التوظيف التي يقدمها القطاع الخاص	0.64	0.00
B12	تحسين قابلية توظيف الخريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني	0.70	0.00
B13	بناء قدرات مكاتب التشغيل لدى وزارة العمل لتحسين تزويد الخدمات في مجال الوساطة في التشغيل، والتوجيه المهني والمشورة المهنية	0.59	0.00

0.00	0.62	تشجيع وصول رائدات الأعمال بصورة أفضل إلى الموارد والأسواق، مع التركيز على دعم الصوت الموحد لهن وزيادة تمثيلهن	B14
0.00	0.63	تحسين قدرات رائدات الأعمال على المعالجة الجماعية لنواقص العمل المشترك	B15

جدول (5.3): مصفوفة قيم معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال توسيع نطاق الحماية الاجتماعية مع الدرجة الكلية لهذا المجال

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
B16	الحدّ من العنف القائم على النوع الاجتماعي وجميع أشكال العنف ضدّ المرأة	0.64	0.00
B17	تعزيز تمثيل المرأة في القضايا التي تعنيها في هيئات صنع القرار	0.67	0.00
B18	تعزيز فرص المرأة لمشاركة اقتصادية متساوية	0.69	0.00
B19	تعزيز قدرات وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمّال على إدماج مفهوم النوع الاجتماعي وذوي الإعاقة	0.62	0.00
B20	تحديث نظام التدريب والتعليم المهني والتقني الذي يستجيب لاحتياجات سوق العمل، وإرساء الشراكات مع القطاع الخاص	0.70	0.00
B21	بناء/تعزيز القدرات المؤسسات المحلية على توفير الخدمات الداعمة للأعمال، بما فيها تسهيل الوصول إلى القروض من خلال اعتماد برامج محدّدة تستهدف الشباب والنساء	0.59	0.00
B22	تحسين وصول النساء إلى سوق العمل من خلال نشر المعرفة بشأن تنمية الأعمال ذات العلاقة بالمرأة في القطاع غير النظامي	0.65	0.00
B23	إطلاع مفتشي العمل على اتفاقيات مكافحة عمل الأطفال والسلامة والصحة المهنية الخاصة به	0.68	0.00
B24	استعراض الأطر القانونية الوطنية للسلامة والصحة المهنية وأدواتها ومواردها التي يستخدمها مفتشو العمل	0.70	0.00
B25	حماية رائدات الأعمال من ذوي الدخل المتدني من المخاطر عبر خلق مصادر دخل مستدامة	0.70	0.00
B26	مساعدة الأنشطة الاقتصادية المكافحة من أجل البقاء في نمو لتصبح مشروعات قابلة للاستمرار اقتصادياً مع فرص أفضل لتأمين سبل	0.64	0.00

		العيش	
0.00	0.66	زيادة القدرات المؤسسية لمقدمي الخدمات المحليين بغية تقديم خدمات تطوير الأعمال إلى السكان، وتحسين قدرات رائدات العمل على العمل الجماعي	B27
0.00	0.68	تعزيز القاعدة المعرفية حول عمل الأطفال في فلسطين	B28
0.00	0.70	بناء قدرات أطراف الإنتاج الثلاثة بهدف التصدي لأسوأ إشكال عمل الأطفال بطريقة فعالة	B29
0.00	0.73	تعزيز قيام بيئة مؤسسية (قانونية وسياساتية) مواتية لمكافحة عمل الأطفال على الصعيد الوطني	B30
0.00	0.68	تعزيز تمكين المرأة اقتصادياً من خلال جمعيات تعاونية جديدة قابلة للتطور والاستدامة	B31
0.00	0.68	تحسين قدرات المؤسسات الوطنية على التصدي للعقبات الهيكلية التي تعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة	B32
0.00	0.63	تعزيز الجمعيات التعاونية القابلة للنمو والتي يديرها أعضاؤها كي تعمل كشركات لخلق المزيد من فرص العمل عالية الجودة على مستوى المجتمع المحلي	B33

جدول (6.3): مصفوفة قيم معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال تعزيز الحوار الاجتماعي مع الدرجة الكلية لهذا المجال

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
B34	تكريس الحوار الاجتماعي كأداة للحوكمة الرشيدة لسوق العمل وعلاقات العمل، وحسن الإدارة للأزمات الناتجة عنها بما يضمن مصالح أطراف الإنتاج	0.74	0.00
B35	تفعيل مجالس التشغيل المحلية	0.68	0.00
B36	تطوير المؤسسات المزودة للتعليم و التدريب المهني والإدارة المحلية	0.70	0.00
B37	توفير التوجيه والإرشاد لردم الهوة بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل	0.64	0.00
B38	تقييم النظام الحالي لتسوية النزاعات والقوانين النافذة كي تصبح	0.68	0.00

		متسقة مع معايير العمل الدولية.	
0.00	0.73	تنفيذ أنشطة تدريب ودعم فني أثناء العمل لأعضاء لجنة السياسات العمالية الثلاثية بما يسمح لهم بالإسهام في عملية تعديل قانون العمل.	B39
0.00	0.67	دعم تشكيل لجنة ثلاثية تضمن المشاركة الفاعلة في الإصلاحات التشريعية	B40
0.00	0.68	عمل ورشات ودورات لتطوير مهارات الإدارة/المفاوضة في النقابات لأصحاب العمل والعمال في شركات وقطاعات مختارة	B41
0.00	0.68	وضع إطار تشريعي جديد لتنظيم سوق العمل ومناقشته مع الشركاء الثلاثة	B42
0.00	0.79	تنفيذ حملة توعية لدعم تنفيذ قوانين العمل المعدلة بالتشاور مع أطراف الإنتاج الثلاثة	B43
0.00	0.58	تحسين الموارد المالية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية	B44
0.00	0.57	تحسين القدرات الإدارية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية	B45
0.00	0.73	تحسين قدرة الغرف التجارية على التشبيك والتنسيق، و التعاون في ما بينها لفهم احتياجاتهم بشكل أفضل.	B46
0.00	0.70	رفع الوعي وزيادة معرفة كبار الممثلين والمدراء لأعضاء الغرف في اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية	B47

جدول (7.3): مصفوفة قيم معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال ضمان احترام الحقوق في العمل مع الدرجة الكلية لهذا المجال

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
B48	تصميم أدلة إرشادية حول حقوق الشباب في العمل لرفع وعي الشباب بحقوقهم في العمل وكيفية الدفاع عنها	0.72	0.00
B49	تمكين النقابات والاتحادات العمالية من تصميم وتنفيذ إستراتيجية	0.73	0.00

		للتقييم وإصدار الشهادات في قطاعات العمل يمكن أن يستخدمها مختلف مقدمي التدريب	
0.00	0.78	إنشاء نظام لسوق العمل لتوفير المعلومات الدقيقة والمحدثة بشأن سوق العمل	B50
0.00	0.77	مراجعة السياسة والإطار الناظم من أجل تسهيل إجراءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة تمثيلها في عملية صنع القرارات	B51
0.00	0.75	تحسين البيئة السائدة لتشجيع إطلاق المشاريع الجديدة	B52
0.00	0.80	إعداد تقييم لاحتياجات التوعية والتدريب بشأن محتوى القوانين الجديدة	B53
0.00	0.77	إجراء جلسات تدريب المدربين لمسئولي أطراف الإنتاج الثلاثة بخصوص مراجعة أحكام قانون العمل	B54
0.00	0.79	إعداد إستراتيجية للسلامة و الصحة المهنية وزيادة قدرة السلامة والصحة المهنية في صفوف الشركاء الاجتماعيين	B55
0.00	0.74	تعزيز مفهوم العمل اللائق لدى أطراف الإنتاج من حيث شروط وظروف العمل الحد الأدنى للأجور، إصابات العمل... الخ	B56

3.5.3. ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال اختيار عينة مصغرة من المبحوثين وعددهم (10)، وزعت عليهم استمارات الاستبانة للإجابة عنها، وبعد أسبوع تقريباً أعيدت إليهم للإجابة عليها مرة أخرى، حيث تم استخدام ثبات الاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة استحداث فرص العمل، توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي، ضمان احترام الحقوق في العمل

بالإضافة إلى الدرجة الكلية لتنمية قطاع العمل، حيث تم استخدام طريقة كرونباخ ألفا في حساب معاملات الثبات، وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول (8.3): قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ.

المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
استحداث فرص العمل	15	0.90
توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	18	0.93
تعزيز الحوار الاجتماعي	14	0.91
ضمان احترام الحقوق في العمل	9	0.91
الدرجة الكلية لتنمية قطاع العمل	56	0.97

كما يتضح من الجدول السابق بلغت قيمة معامل الثبات للدرجة الكلية لتنمية قطاع العمل (0.97) مما يدل على أن أداة الدراسة الحالية قادرة على إنتاج 97% من النتائج الحالية فيما لو تم إعادة القياس والبحث واستخدامها مرة أخرى بنفس الظروف، كما تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد والمجالات بين (0.90-0.93)، حيث اعتبرت هذه القيم مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة وللأهداف التي وضعت هذه المجالات وفقراتها من أجلها.

6.3. المعالجة الإحصائية:

بعد جمع بيانات الدراسة، تم مراجعتها تمهيدا لإدخالها إلى الحاسوب. وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقام معينة أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية حيث أعطيت الإجابة (موافق جدا) 5 درجات، والإجابة (موافق) 4 درجات، والإجابة (محايد) 3 درجات، والإجابة (غير موافق) درجتين، أما الإجابة (غير موافق جدا) فقد أعطيت درجة واحدة بحيث كلما زادت الدرجة زادت اتجاهات المبحوثين وتقييماتهم نحو برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين.

وقد تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد تم فحص فرضيات الدراسة عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)، عن طريق اختبار T-test للعينات المستقلة، اختبار تحليل التباين الأحادي، كما تم استخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا لاحتساب ثبات أداة الدراسة ومعاملات الارتباط بيرسون لصدق الأداة، وذلك باستخدام الحاسوب وبرنامج الرزم الإحصائية SPSS.

بعد إعطاء اتجاهات أفراد العينة أرقاماً تمثل أوزاناً لاتجاهاتهم من (1 - 5)، تم حساب فرق أدنى قيمة وهي 1 من أعلى قيمة وهي $5 = 4$ وهو ما يسمى المدى، ثم تم قسمة قيمة المدى على عدد المجالات المطلوبة في الحكم على النتائج وهو 5 ليصبح الناتج $5/4 = 0.8$ ، وبالآتي نستمر في زيادة هذه القيمة ابتداء من أدنى قيمة وذلك لإعطاء الفترات الخاصة بتحديد الحالة أو الاتجاه بالاعتماد على الوسط الحسابي، والجدول رقم الآتي يوضح ذلك:

جدول (9.3): مفتاح التصحيح حسب مقياس ليكرت للمتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين

درجة ضعيفة ↑↑↑	منخفضة جداً	أقل من 1.8
	منخفضة	من 1.8 - أقل من 2.6
درجة متوسطة		من 2.6 - أقل من 3.4
↓ ↓ ↓ درجة كبيرة	مرتفعة	من 3.4 - أقل من 4.2
	مرتفعة جداً	من 4.2 فأكثر

الفصل الرابع

1.4. نتائج الدراسة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة ثم تحليل البيانات للرد على فرضيات الدراسة إما بقبول أو عدم قبل كل فرضية. وفي هذا السياق سيتم الإجابة عن أسئلة الدراسة:

1.1.4. السؤال الرئيس: ما مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تنمية قطاع العمل في فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب الوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي للدرجة الكلية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تنمية قطاع العمل في فلسطين، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (1.4): الوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي للدرجة الكلية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تنمية قطاع العمل في فلسطين.

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تنمية قطاع العمل في فلسطين
0.51	3.70	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق بأن درجة مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تنمية قطاع العمل في فلسطين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.70) مع انحراف معياري مقداره (0.51) مما يدل على توسط التشتت في آراء واتجاهات المبحوثين مما يشير إلى توسط تقارب الآراء والاتجاهات. وتفرع عن السؤال أسئلة فرعية، وكانت الإجابة عنها كالآتي:

1.1.1.4. السؤال الأول: ما مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في استحداث فرص العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في استحداث فرص العمل.

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في استحداث فرص العمل.

رقم الفقرة	مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في استحداث فرص العمل	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
B1	تعزيز مفهوم أن العمل حق للجميع دون تمييز.	4.19	0.79
B9	المساهمة في تنفيذ إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني	4.04	0.75
B5	تأكيد حق ذوي الإعاقة في العمل.	4.04	0.81
B6	تبني البرامج ووضع السياسات الخاصة برعاية ذوي الإعاقة	3.95	0.81
B2	تعزيز الوعي في أوساط الشباب حول أهمية المهن الحرة ضمن خياراتهم المهنية.	3.83	0.75
B13	بناء قدرات مكاتب التشغيل لدى وزارة العمل لتحسين تزويد الخدمات في مجال الوساطة في التشغيل، والتوجيه المهني والمشورة المهنية	3.82	0.89
B10	دعم قدرات مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني بهدف تنظيم دورات تنمية المهارات وتدريب مهني قصير الأمد قائم على الاحتياجات	3.77	0.80

0.83	3.71	توفير المعرفة والتدريب بعملية إطلاق منشأة وإدارتها بشكل ناجح وبالتحديات التي ترافق هذه العملية.	B3
0.91	3.70	تأهيل ذوي الإعاقة وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم المنتج في المجتمع	B7
0.80	3.61	بناء قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحسين جودة المهارات من خلال استخدام الوسائل المناسبة	B8
0.83	3.58	دعم تنمية المهارات الريادية وتعزيز خدمات التوظيف التي يقدمها القطاع الخاص	B11
0.89	3.54	تحسين قابلية توظيف الخريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني	B12
0.80	3.49	تشجيع وصول رائدات الأعمال بصورة أفضل إلى الموارد والأسواق، مع التركيز على دعم الصوت الموحد لهن وزيادة تمثيلهن	B14
0.81	3.43	تحسين قدرات رائدات الأعمال على المعالجة الجماعية لنواقص العمل المشترك	B15
0.84	3.24	تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل	B4
0.52	3.73	الدرجة الكلية	

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في استحداث فرص العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية ، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات الباحثين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة على الدرجة الكلية للمقياس (3.73) مع انحراف معياري مقداره (0.52) مما يدل على توسط التشتت في آراء واتجاهات الباحثين مما يشير إلى توسط تقارب الآراء والاتجاهات.

ورببت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة (تعزيز مفهوم أن العمل حق للجميع دون تمييز) بمتوسط حسابي مقداره (4.19) وانحراف معياري مقداره (0.79)، الفقرة (المساهمة في تنفيذ إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني) بمتوسط حسابي مقداره (4.04) وانحراف معياري مقداره (0.75)، الفقرة (تأكيد حق ذوي الإعاقة في العمل) بمتوسط حسابي مقداره (4.04) وانحراف معياري مقداره (0.81)، الفقرة (تبني البرامج

ووضع السياسات الخاصة برعاية ذوي الإعاقة (بمتوسط حسابي مقداره (3.95) وانحراف معياري مقداره (0.81).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل) بمتوسط حسابي مقداره (3.24) وانحراف معياري مقداره (0.84)، الفقرة (تحسين قدرات رائدات الأعمال على المعالجة الجماعية لنواقص العمل المشترك) بمتوسط حسابي مقداره (3.43) وانحراف معياري مقداره (0.81)، الفقرة (تشجيع وصول رائدات الأعمال بصورة أفضل إلى الموارد والأسواق، مع التركيز على دعم الصوت الموحد لهن وزيادة تمثيلهن) بمتوسط حسابي مقداره (3.49) وانحراف معياري مقداره (0.8)، الفقرة (تحسين قابلية توظيف الخريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني) بمتوسط حسابي مقداره (3.54) وانحراف معياري مقداره (0.89).ومن خلال آراء المبحوثين واتجاهاتهم العالية والموافقة.

2.1.1.4. السؤال الثاني: ما مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية.

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية.

رقم الفقرة	مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
B23	إطلاع مفتشي العمل على اتفاقيات مكافحة عمل الأطفال والسلامة والصحة المهنية الخاصة به	4.07	0.90
B24	استعراض الأطر القانونية الوطنية للسلامة والصحة المهنية وأدواتها ومواردها التي يستخدمها مفتشو العمل	4.05	0.82
B19	تعزيز قدرات وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمّال على إدماج مفهوم النوع الاجتماعي وذوي الإعاقة	4.00	0.77

0.88	3.98	تعزيز القاعدة المعرفية حول عمل الأطفال في فلسطين	B28
0.91	3.84	تعزيز قيام بيئة مؤسسية (قانونية وسياساتية) مواتية لمكافحة عمل الأطفال على الصعيد الوطني	B30
0.94	3.84	بناء قدرات أطراف الإنتاج الثلاثة بهدف التصدي لأسوأ أشكال عمل الأطفال بطريقة فعالة	B29
0.88	3.77	تعزيز تمثيل المرأة في القضايا التي تعنيها في هيئات صنع القرار	B17
0.93	3.75	الحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي وجميع أشكال العنف ضد المرأة.	B16
0.79	3.70	تحديث نظام التدريب والتعليم المهني والتقني الذي يستجيب لاحتياجات سوق العمل، وإرساء الشراكات مع القطاع الخاص	B20
0.86	3.66	تعزيز تمكين المرأة اقتصادياً من خلال جمعيات تعاونية جديدة قابلة للتطور والاستدامة	B31
0.81	3.65	تعزيز الجمعيات التعاونية القابلة للنمو والتي يديرها أعضاؤها كي تعمل كشركات لخلق المزيد من فرص العمل عالية الجودة على مستوى المجتمع المحلي	B33
0.82	3.64	تحسين وصول النساء إلى سوق العمل من خلال نشر المعرفة بشأن تنمية الأعمال ذات العلاقة بالمرأة في القطاع غير النظامي	B22
0.87	3.60	تحسين قدرات المؤسسات الوطنية على التصدي للعقبات الهيكلية التي تعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة	B32
0.87	3.59	تعزيز فرص المرأة لمشاركة اقتصادية متساوية	B18
0.84	3.53	بناء/تعزيز القدرات المؤسسات المحلية على توفير الخدمات الداعمة للأعمال، بما فيها تسهيل الوصول إلى القروض من خلال اعتماد برامج محددة تستهدف الشباب والنساء.	B21
0.81	3.39	زيادة القدرات المؤسسية لمقدمي الخدمات المحليين بغية تقديم خدمات تطوير الأعمال إلى السكان، وتحسين قدرات رائدات العمل على العمل الجماعي.	B27
0.85	3.34	مساعدة الأنشطة الاقتصادية المكافحة من أجل البقاء في نمو لتصبح مشروعات قابلة للاستمرار اقتصادياً مع فرص أفضل لتأمين سبل العيش	B26
0.92	3.32	حماية رائدات الأعمال من ذوي الدخل المتدني من المخاطر عبر خلق مصادر دخل مستدامة	B25
0.57	3.71	الدرجة الكلية	

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات المبحوثين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة على الدرجة الكلية للمقياس (3.71) مع انحراف معياري مقداره (0.57) مما يدل على توسط التشتت في آراء واتجاهات المبحوثين مما يشير إلى توسط تقارب الآراء والاتجاهات.

وربّت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة (إطلاع مفتشي العمل على اتفاقيات مكافحة عمل الأطفال والسلامة والصحة المهنية الخاصة به) بمتوسط حسابي مقداره (4.07) وانحراف معياري مقداره (0.9)، الفقرة (استعراض الأطر القانونية الوطنية للسلامة والصحة المهنية وأدواتها ومواردها التي يستخدمها مفتشو العمل) بمتوسط حسابي مقداره (4.05) وانحراف معياري مقداره (0.82)، الفقرة (تعزيز قدرات وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمّال على إدماج مفهوم النوع الاجتماعي وذوي الإعاقة) بمتوسط حسابي مقداره (4) وانحراف معياري مقداره (0.77)، الفقرة (تعزيز القاعدة المعرفية حول عمل الأطفال في فلسطين) بمتوسط حسابي مقداره (3.98) وانحراف معياري مقداره (0.88).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (حماية رائدات الأعمال من ذوي الدخل المتدني من المخاطر عبر خلق مصادر دخل مستدامة) بمتوسط حسابي مقداره (3.32) وانحراف معياري مقداره (0.92)، الفقرة (مساعدة الأنشطة الاقتصادية المكافحة من أجل البقاء في نمو لتصبح مشروعات قابلة للاستمرار اقتصادياً مع فرص أفضل لتأمين سبل العيش) بمتوسط حسابي مقداره (3.34) وانحراف معياري مقداره (0.85)، الفقرة (زيادة القدرات المؤسسية لمقدمي الخدمات المحليين بغية تقديم خدمات تطوير الأعمال إلى السكان، وتحسين قدرات رائدات العمل على العمل الجماعي) بمتوسط حسابي مقداره (3.39) وانحراف معياري مقداره (0.81)، الفقرة (بناء/تعزيز القدرات المؤسسات المحلية على توفير الخدمات الداعمة للأعمال، بما فيها تسهيل الوصول إلى القروض من خلال اعتماد برامج محدّدة تستهدف الشباب والنساء) بمتوسط حسابي مقداره (3.53) وانحراف معياري مقداره (0.84).

3.1.1.4. السؤال الثالث: ما مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تعزيز الحوار الاجتماعي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تعزيز الحوار الاجتماعي. جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تعزيز الحوار الاجتماعي

رقم الفقرة	مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تعزيز الحوار الاجتماعي	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
B34	تكريس الحوار الاجتماعي كأداة للحكومة الرشيدة لسوق العمل وعلاقات العمل، وحسن الإدارة للأزمات الناتجة عنها بما يضمن مصالح أطراف الإنتاج	4.04	0.73
B41	عمل ورشات ودورات لتطوير مهارات الإدارة/المفاوضة في النقابات لأصحاب العمل والعمال في شركات وقطاعات مختارة	3.94	0.78
B35	تفعيل مجالس التشغيل المحلية	3.91	0.84
B40	دعم تشكيل لجنة ثلاثية تضمن المشاركة الفاعلة في الإصلاحات التشريعية	3.88	0.86
B39	تنفيذ أنشطة تدريب ودعم فني أثناء العمل لأعضاء لجنة السياسات العمالية الثلاثية بما يسمح لهم بالإسهام في عملية تعديل قانون العمل.	3.83	0.88
B38	تقييم النظام الحالي لتسوية النزاعات والقوانين النافذة كي تصبح متسقة مع معايير العمل الدولية.	3.73	0.85
B36	تطوير المؤسسات المزودة للتعليم و التدريب المهني والإدارة المحلية	3.69	0.81
B43	تنفيذ حملة توعية لدعم تنفيذ قوانين العمل المعدلة بالتشاور مع أطراف الإنتاج الثلاثة	3.69	0.82
B47	رفع الوعي وزيادة معرفة كبار الممثلين والمدراء لأعضاء الغرف في اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية	3.63	0.83
B46	تحسين قدرة الغرف التجارية على التشبيك والتنسيق، و التعاون في ما بينها لفهم احتياجاتهم بشكل أفضل.	3.61	0.83
B42	وضع إطار تشريعي جديد لتنظيم سوق العمل ومناقشته مع الشركاء الثلاثة	3.61	0.84
B45	تحسين القدرات الإدارية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية	3.52	0.76

		الفلسطينية	
0.81	3.40	توفير التوجيه والإرشاد لردم الهوة بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل	B37
0.80	3.33	تحسين الموارد المالية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية	B44
0.56	3.70	الدرجة الكلية	

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تعزيز الحوار الاجتماعي مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات المبحوثين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة على الدرجة الكلية للمقياس (3.7) مع انحراف معياري مقداره (0.56) مما يدل على توسط التشتت في آراء واتجاهات المبحوثين مما يشير إلى توسط تقارب الآراء والاتجاهات.

ورببت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة (تكريس الحوار الاجتماعي كأداة للحوكمة الرشيدة لسوق العمل وعلاقات العمل، وحسن الإدارة للآزمات الناتجة عنها بما يضمن مصالح أطراف الإنتاج) بمتوسط حسابي مقداره (4.04) وانحراف معياري مقداره (0.73)، الفقرة (عمل ورشات ودورات لتطوير مهارات الإدارة/المفاوضة في النقابات لأصحاب العمل والعمال في شركات وقطاعات مختارة) بمتوسط حسابي مقداره (3.94) وانحراف معياري مقداره (0.78)، الفقرة (تفعيل مجالس التشغيل المحلية) بمتوسط حسابي مقداره (3.91) وانحراف معياري مقداره (0.84)، الفقرة (دعم تشكيل لجنة ثلاثية تضمن المشاركة الفاعلة في الإصلاحات التشريعية) بمتوسط حسابي مقداره (3.88) وانحراف معياري مقداره (0.86).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (تحسين الموارد المالية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية) بمتوسط حسابي مقداره (3.33) وانحراف معياري مقداره (0.8)، الفقرة (توفير التوجيه والإرشاد لردم الهوة بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل) بمتوسط حسابي مقداره (3.4) وانحراف معياري مقداره (0.81)، الفقرة (تحسين القدرات الإدارية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية) بمتوسط حسابي مقداره (3.52) وانحراف

معياري مقداره (0.76)، الفقرة (وضع إطار تشريعي جديد لتنظيم سوق العمل ومناقشته مع الشركاء الثلاثة) بمتوسط حسابي مقداره (3.61) وانحراف معياري مقداره (0.84).

4.1.1.4. السؤال الرابع: ما مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في ضمان احترام الحقوق في العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في ضمان احترام الحقوق في العمل.

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في ضمان احترام الحقوق في العمل

رقم الفقرة	مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في ضمان احترام الحقوق في العمل	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
B56	تعزيز مفهوم العمل اللائق لدى أطراف الإنتاج من حيث شروط وظروف العمل، الحد الأدنى للأجور، إصابات العمل... الخ	4.11	0.83
B55	إعداد إستراتيجية للسلامة و الصحة المهنية وزيادة قدرة السلامة والصحة المهنية في صفوف الشركاء الاجتماعيين	3.88	0.80
B54	إجراء جلسات تدريب المدربين لمسؤولي أطراف الإنتاج الثلاثة بخصوص مراجعة أحكام قانون العمل	3.87	0.82
B50	إنشاء نظام لسوق العمل لتوفير المعلومات الدقيقة والمحدثة بشأن سوق العمل	3.62	0.89
B49	تمكين النقابات والاتحادات العمالية من تصميم وتنفيذ إستراتيجية للتقييم وإصدار الشهادات في قطاعات العمل يمكن أن يستخدمها مختلف مقدمي التدريب	3.60	0.81
B48	تصميم أدلة إرشادية حول حقوق الشباب في العمل لرفع وعي الشباب بحقوقهم في العمل وكيفية الدفاع عنها	3.57	0.84
B53	إعداد تقييم لاحتياجات التوعية والتدريب بشأن محتوى القوانين الجديدة	3.47	0.84
B51	مراجعة السياسة والإطار الناظم من أجل تسهيل إجراءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة تمثيلها في عملية صنع القرارات	3.46	0.82
B52	تحسين البيئة السائدة لتشجيع إطلاق المشاريع الجديدة	3.40	0.85
	الدرجة الكلية	3.67	0.63

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في ضمان احترام الحقوق في العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن اتجاهات المبحوثين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة على الدرجة الكلية للمقياس (3.67) مع انحراف معياري مقداره (0.63) مما يدل على توسط التشتت في آراء واتجاهات المبحوثين مما يشير إلى توسط تقارب الآراء والاتجاهات.

ورتبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة (تعزيز مفهوم العمل اللائق لدى أطراف الإنتاج من حيث شروط وظروف العمل، الحد الأدنى للأجور، إصابات العمل... الخ) بمتوسط حسابي مقداره (4.11) وانحراف معياري مقداره (0.83)، الفقرة (إعداد إستراتيجية للسلامة والصحة المهنية وزيادة قدرة السلامة والصحة المهنية في صفوف الشركاء الاجتماعيين) بمتوسط حسابي مقداره (3.88) وانحراف معياري مقداره (0.8)، الفقرة (إجراء جلسات تدريب المدربين لمسؤولي أطراف الإنتاج الثلاثة بخصوص مراجعة أحكام قانون العمل) بمتوسط حسابي مقداره (3.87) وانحراف معياري مقداره (0.82)، الفقرة (إنشاء نظام لسوق العمل لتوفير المعلومات الدقيقة والمحدثة بشأن سوق العمل) بمتوسط حسابي مقداره (3.62) وانحراف معياري مقداره (0.89).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (تحسين البيئة السائدة لتشجيع إطلاق المشاريع الجديدة) بمتوسط حسابي مقداره (3.4) وانحراف معياري مقداره (0.85)، الفقرة (مراجعة السياسة والإطار الناظم من أجل تسهيل إجراءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة تمثيلها في عملية صنع القرارات) بمتوسط حسابي مقداره (3.46) وانحراف معياري مقداره (0.82)، الفقرة (إعداد تقييم لاحتياجات التوعية والتدريب بشأن محتوى القوانين الجديدة) بمتوسط حسابي مقداره (3.47) وانحراف معياري مقداره (0.84)، الفقرة (تصميم أدلة إرشادية حول حقوق الشباب في العمل لرفع وعي الشباب بحقوقهم في العمل وكيفية الدفاع عنها) بمتوسط حسابي مقداره (3.57) وانحراف معياري مقداره (0.84).

2.4. فحص فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى : ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين بصورة إيجابية في تنمية قطاع العمل في فلسطين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ومن أجل فحص هذه الفرضية تم تقسيمها الى اربع فرضيات فرعية.

الفرضية الفرعية الأولى: ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في استحداث فرص العمل.

من أجل فحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (T-test) للعينة الواحدة من أجل اختبار الوسط الحسابي الكلي المتعلق بهذه الفرضية، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (6.4)

نتائج تحليل ت للعينة الواحدة

العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
198	3.73	0.52	19.62	0.00

من الجدول السابق يستنتج قبول الفرضية، وبالتالي يستنتج أن برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين ساهمت في استحداث فرص العمل، حيث بلغت قيمة الاختبار (19.62) وهذه القيمة دالة إحصائياً حيث تبين أن مستوى الدلالة الإحصائية لها أقل من مستوى 0.05 حيث يلاحظ أن درجة الوسط الحسابي الكلي (3.73) مرتفع بانحراف معياري مقداره (0.52).

الفرضية الفرعية الثانية : ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية.

من أجل فحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (T-test) للعينة الواحدة من أجل اختبار الوسط الحسابي الكلي المتعلق بهذه الفرضية، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (7.4)

نتائج تحليل ت للعينه الواحدة

العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
198	3.71	0.57	17.28	0.00

من الجدول السابق يستنتج قبول الفرضية، وبالتالي يستنتج أن برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين ساهمت في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، حيث بلغت قيمة الاختبار (17.28) وهذه القيمة دالة إحصائياً حيث تبين أن مستوى الدلالة الإحصائية لها أقل من مستوى 0.05 حيث يلاحظ أن درجة الوسط الحسابي الكلي (3.71) مرتفع بانحراف معياري مقداره (0.57).

الفرضية الفرعية الثالثة : ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تعزيز الحوار الاجتماعي.

من أجل فحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (T-test) للعينه الواحدة من أجل اختبار الوسط الحسابي الكلي المتعلق بهذه الفرضية، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (8.4)

نتائج تحليل ت للعينه الواحدة

العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
198	3.70	0.56	17.67	0.00

من الجدول السابق يستنتج قبول الفرضية، وبالتالي يستنتج أن برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين ساهمت في تعزيز الحوار الاجتماعي، حيث بلغت قيمة الاختبار (17.67) وهذه القيمة دالة إحصائياً حيث تبين أن مستوى الدلالة الإحصائية لها أقل من مستوى 0.05 حيث يلاحظ أن درجة الوسط الحسابي الكلي (3.70) مرتفع بانحراف معياري مقداره (0.56).

الفرضية الفرعية الرابعة : ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في ضمان احترام الحقوق في العمل.

من أجل فحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (T-test) للعينات الواحدة من أجل اختبار الوسط الحسابي الكلي المتعلق بهذه الفرضية، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (9.4)

نتائج تحليل ت للعينات الواحدة

العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
198	3.67	0.63	14.76	0.00

من الجدول السابق يستنتج قبول الفرضية، وبالتالي يستنتج أن برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين ساهمت في ضمان احترام الحقوق في العمل، حيث بلغت قيمة الاختبار (14.76) وهذه القيمة دالة إحصائياً حيث تبين أن مستوى الدلالة الإحصائية لها أقل من مستوى 0.05 حيث يلاحظ أن درجة الوسط الحسابي الكلي (3.67) مرتفع بانحراف معياري مقداره (0.63).

1.2.4. الفرضية الثانية:

لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين تعزى لمتغير تعزى إلى متغير القطاع.

من أجل فحص الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وذلك من أجل فحص الفروق في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعاده الأربعة حسب متغير القطاع، وذلك كما هو واضح من الجدول الآتي رقم (10.4):

جدول (10.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في المتوسطات الحسابية لإجابات
المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين
وأبعاده حسب متغير القطاع.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
استحداث فرص العمل	بين المجموعات	0.64	2	0.32	1.18	0.31
	داخل المجموعات	53.24	195	0.27		
	المجموع	53.88	197			
توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	بين المجموعات	1.29	2	0.64	1.97	0.14
	داخل المجموعات	63.84	195	0.33		
	المجموع	65.13	197			
تعزيز الحوار الاجتماعي	بين المجموعات	0.75	2	0.37	1.20	0.30
	داخل المجموعات	60.71	195	0.31		
	المجموع	61.46	197			
ضمان احترام الحقوق في العمل	بين المجموعات	0.65	2	0.33	0.81	0.45
	داخل المجموعات	78.66	195	0.40		
	المجموع	79.31	197			
الدرجة الكلية لتنمية قطاع العمل	بين المجموعات	0.79	2	0.39	1.55	0.22
	داخل المجموعات	49.72	195	0.25		
	المجموع	50.51	197			

يتضح لنا من الجدول رقم (10.4) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين تعزى لمتغير القطاع، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة عند الدرجة الكلية (1.55) ومستوى الدلالة (0.22) وهي أكبر من (0.05)، كما يتضح أيضاً عدم وجود فروق معنوية في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في أبعاد تنمية قطاع العمل وهي: استحداث فرص العمل، توسيع نطاق الحماية

الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي وضمان احترام الحقوق في العمل تعزى لمتغير القطاع حيث كانت جميع قيم ف المحسوبة غير دالة إحصائيا ومستويات الدلالة المقابلة لها جميعها أكبر من مستوى 0.05، وبالتالي يستنتج قبول الفرضية الصفرية السابقة.

والجدول الآتي رقم (11.4) يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس إجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعادها حسب متغير القطاع.

جدول (11.4): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس إجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعادها حسب متغير القطاع.

البعد	القطاع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية
استحداث فرص العمل	القطاع العام	42	3.62	0.39
	القطاع الخاص	67	3.74	0.47
	القطاع الأهلي (النقابات العمالية)	89	3.77	0.61
	المجموع	198	3.73	0.52
توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	القطاع العام	42	3.56	0.52
	القطاع الخاص	67	3.71	0.50
	القطاع الأهلي (النقابات العمالية)	89	3.77	0.64
	المجموع	198	3.71	0.57
تعزيز الحوار الاجتماعي	القطاع العام	42	3.63	0.46
	القطاع الخاص	67	3.65	0.48
	القطاع الأهلي (النقابات العمالية)	89	3.77	0.65
	المجموع	198	3.70	0.56

0.47	3.56	42	القطاع العام	ضمان احترام الحقوق في العمل
0.46	3.68	67	القطاع الخاص	
0.79	3.71	89	القطاع الأهلي (النقابات العمالية)	
0.63	3.67	198	المجموع	
0.40	3.60	42	القطاع العام	الدرجة الكلية لتنمية قطاع العمل
0.41	3.70	67	القطاع الخاص	
0.60	3.76	89	القطاع الأهلي (النقابات العمالية)	
0.51	3.70	198	المجموع	

يلاحظ من الجدول السابق بأن جميع الأوساط الحسابية لمختلف القطاعات والأبعاد تقع في الدرجة المرتفعة مما يدل على أن درجة تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين في مختلف القطاعات مرتفعة وكذلك فإن درجة تقييم كل من: استحداث فرص العمل، توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي و ضمان احترام الحقوق في العمل في فلسطين في مختلف القطاعات مرتفعة أيضا.

من أجل تحليل أدق، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وذلك من أجل فحص الفروق في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين حسب كل فقرة من فقرات أداة الدراسة و حسب متغير القطاع، وذلك كما هو واضح من الجدول التالي رقم (12.4):

جدول رقم (12.4)

مصفوفة قيم معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال استحداث فرص العمل مع الدرجة الكلية لهذا المجال

رقم الفقرة	الفقرة	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
B1	تعزيز مفهوم أن العمل حق للجميع دون تمييز.	0.910	0.404
B2	تعزيز الوعي في أوساط الشباب حول أهمية المهن الحرة ضمن خياراتهم المهنية.	1.634	0.198
B3	توفير المعرفة والتدريب بعملية إطلاق منشأة وإدارتها بشكل ناجح وبالتحديثات التي ترافق هذه العملية.	0.654	0.521
B4	تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل	0.133	0.875
B5	تأكيد حق ذوي الإعاقة في العمل.	1.585	0.207
B6	تبني البرامج ووضع السياسات الخاصة برعاية ذوي الإعاقة	1.997	0.139
B7	تأهيل ذوي الإعاقة وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم المنتج في المجتمع	4.612	0.011
B8	بناء قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحسين جودة المهارات من خلال استخدام الوسائل المناسبة	1.384	0.253
B9	المساهمة في تنفيذ إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني	0.220	0.803
B10	دعم قدرات مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني بهدف تنظيم دورات تنمية المهارات وتدريب مهني قصير الأمد قائم على الاحتياجات	0.145	0.865
B11	دعم تنمية المهارات الريادية وتعزيز خدمات التوظيف التي يقدمها القطاع الخاص	0.441	0.644
B12	تحسين قابلية توظيف الخريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني	2.102	0.125
B13	بناء قدرات مكاتب التشغيل لدى وزارة العمل لتحسين تزويد الخدمات في مجال الوساطة في التشغيل، والتوجيه المهني والمشورة المهنية	1.057	0.349
B14	تشجيع وصول رائدات الأعمال بصورة أفضل إلى الموارد والأسواق، مع التركيز على دعم الصوت الموحد لهن وزيادة تمثيلهن	2.197	0.114
B15	تحسين قدرات رائدات الأعمال على المعالجة الجماعية لنواقص العمل المشترك	0.418	0.659
B16	الحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي وجميع أشكال العنف ضد المرأة.	2.314	0.102

0.331	1.113	تعزيز تمثيل المرأة في القضايا التي تعنيها في هيئات صنع القرار	B17
0.082	2.533	تعزيز فرص المرأة لمشاركة اقتصادية متساوية	B18
0.250	1.395	تعزيز قدرات وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال على إدماج مفهوم النوع الاجتماعي وذوي الإعاقة	B19
0.505	0.685	تحديث نظام التدريب والتعليم المهني والتقني الذي يستجيب لاحتياجات سوق العمل، وإرساء الشراكات مع القطاع الخاص	B20
0.928	0.075	بناء/تعزيز القدرات المؤسسات المحلية على توفير الخدمات الداعمة للأعمال، بما فيها تسهيل الوصول إلى القروض من خلال اعتماد برامج محدّدة تستهدف الشباب والنساء.	B21
0.381	0.969	تحسين وصول النساء إلى سوق العمل من خلال نشر المعرفة بشأن تنمية الأعمال ذات العلاقة بالمرأة في القطاع غير النظامي	B22
0.838	0.177	إطلاع مفتشي العمل على اتفاقيات مكافحة عمل الأطفال والسلامة والصحة المهنية الخاصة به	B23
0.098	2.351	استعراض الأطر القانونية الوطنية للسلامة والصحة المهنية وأدواتها ومواردها التي يستخدمها مفتشو العمل	B24
0.056	2.922	حماية رائدات الأعمال من ذوي الدخل المتدني من المخاطر عبر خلق مصادر دخل مستدامة	B25
0.005	5.496	مساعدة الأنشطة الاقتصادية المكافحة من أجل البقاء في نمو لتصبح مشروعات قابلة للاستمرار اقتصادياً مع فرص أفضل لتأمين سبل العيش	B26
0.622	0.476	زيادة القدرات المؤسسية لمقدمي الخدمات المحليين بغية تقديم خدمات تطوير الأعمال إلى السكان، وتحسين قدرات رائدات العمل على العمل الجماعي.	B27
0.591	0.528	تعزيز القاعدة المعرفية حول عمل الأطفال في فلسطين	B28
0.918	0.086	بناء قدرات أطراف الإنتاج الثلاثة بهدف التصدي لأسوأ أشكال عمل الأطفال بطريقة فعالة	B29
0.121	2.131	تعزيز قيام بيئة مؤسسية (قانونية وسياساتية) مواتية لمكافحة عمل الأطفال على الصعيد الوطني	B30
0.609	0.498	تعزيز تمكين المرأة اقتصادياً من خلال جمعيات تعاونية جديدة قابلة للتطور والاستدامة	B31
0.017	4.172	تحسين قدرات المؤسسات الوطنية على التصدي للعقبات الهيكلية التي تعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة	B32

0.065	2.770	تعزيز الجمعيات التعاونية القابلة للنمو والتي يديرها أعضاؤها كي تعمل كشركات لخلق المزيد من فرص العمل عالية الجودة على مستوى المجتمع المحلي	B33
0.259	1.359	تكريس الحوار الاجتماعي كأداة للحوكمة الرشيدة لسوق العمل وعلاقات العمل، وحسن الإدارة للآزمات الناتجة عنها بما يضمن مصالح أطراف الإنتاج	B34
0.468	0.762	تفعيل مجالس التشغيل المحلية	B35
0.443	0.818	تطوير المؤسسات المزودة للتعليم و التدريب المهني والإدارة المحلية	B36
0.866	0.144	توفير التوجيه والإرشاد لردم الهوة بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل	B37
0.615	0.488	تقييم النظام الحالي لتسوية النزاعات والقوانين النافذة كي تصبح متسقة مع معايير العمل الدولية.	B38
0.567	0.569	تنفيذ أنشطة تدريب ودعم فني أثناء العمل لأعضاء لجنة السياسات العمالية الثلاثية بما يسمح لهم بالإسهام في عملية تعديل قانون العمل.	B39
0.724	0.323	دعم تشكيل لجنة ثلاثية تضمن المشاركة الفاعلة في الإصلاحات التشريعية	B40
0.045	3.145	عمل ورشات ودورات لتطوير مهارات الإدارة/المفاوضة في النقابات لأصحاب العمل والعمال في شركات وقطاعات مختارة	B41
0.141	1.981	وضع إطار تشريعي جديد لتنظيم سوق العمل ومناقشته مع الشركاء الثلاثة	B42
0.009	4.878	تنفيذ حملة توعية لدعم تنفيذ قوانين العمل المعدلة بالتشاور مع أطراف الإنتاج الثلاثة	B43
0.190	1.677	تحسين الموارد المالية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية	B44
0.568	0.567	تحسين القدرات الإدارية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية	B45
0.230	1.479	تحسين قدرة الغرف التجارية على التشبيك والتنسيق، و التعاون في ما بينها لفهم احتياجاتهم بشكل أفضل.	B46
0.331	1.111	رفع الوعي وزيادة معرفة كبار الممثلين والمدراء لأعضاء الغرف في اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية	B47
0.378	0.978	تصميم أدلة إرشادية حول حقوق الشباب في العمل لرفع وعي الشباب بحقوقهم في العمل وكيفية الدفاع عنها	B48

0.802	0.221	تمكين النقابات والاتحادات العمالية من تصميم وتنفيذ إستراتيجية للتقييم وإصدار الشهادات في قطاعات العمل يمكن أن يستخدمها مختلف مقدمي التدريب.	B49
0.850	0.163	إنشاء نظام لسوق العمل لتوفير المعلومات الدقيقة والمحدثة بشأن سوق العمل	B50
0.817	0.202	مراجعة السياسة والإطار الناظم من أجل تسهيل إجراءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة تمثيلها في عملية صنع القرارات.	B51
0.387	0.954	تحسين البيئة السائدة لتشجيع إطلاق المشاريع الجديدة.	B52
0.914	0.090	إعداد تقييم لاحتياجات التوعية والتدريب بشأن محتوى القوانين الجديدة	B53
0.107	2.261	إجراء جلسات تدريب المدربين لمسؤولي أطراف الإنتاج الثلاثة بخصوص مراجعة أحكام قانون العمل	B54
0.078	2.580	إعداد إستراتيجية للسلامة و الصحة المهنية وزيادة قدرة السلامة والصحة المهنية في صفوف الشركاء الاجتماعيين	B55
0.259	1.360	تعزيز مفهوم العمل اللائق لدى أطراف الإنتاج من حيث شروط وظروف العمل الحد الأدنى للأجور، إصابات العمل.....الخ	B56

يتضح لنا من الجدول رقم (13.4) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين في جميع الفقرات تعزى لمتغير القطاع ما عدا الفقرات (7, 26, 32, 41, 43)، حيث بلغت مستويات الدلالة بالنسبة لهذه الفقرات الخمسة قيما أقل من مستوى (0.05). ومن أجل توضيح الفروق في تقييمات هذه الفقرات، تم استخدام أسلوب اختبار المقارنات الثنائية البعدية حسب طريقة أصغر فرق دال (LSD)، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار للفقرات الخمسة المذكورة حسب متغير القطاع:

جدول رقم (13.4)

نتائج اختبار المقارنات الثنائية البعدية حسب طريقة أصغر فرق دال (LSD).

الفقرة	القطاع	الفروق في الأوساط الحسابية	مستوى الدلالة الإحصائية
B7 تأهيل ذوي الإعاقة وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم المنتج في المجتمع	القطاع العام	-0.488	0.006
	القطاع الأهلي	-0.453	0.007
B26 مساعدة الأنشطة الاقتصادية المكافحة من أجل البقاء في نمو لتصبح مشروعات قابلة للاستمرار اقتصادياً مع فرص أفضل لتأمين سبل العيش	القطاع العام	-0.531	0.001
	القطاع الأهلي	-0.406	0.010
B32 تحسين قدرات المؤسسات الوطنية على التصدي للعقبات الهيكلية التي تعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة	القطاع العام	-0.425	0.013
	القطاع الأهلي	-0.435	0.007
B41 عمل ورشات ودورات لتطوير مهارات الإدارة/المفاوضة في النقابات لأصحاب العمل والعمال في شركات وقطاعات مختارة	القطاع الخاص	-0.278	0.071
	القطاع الأهلي	-0.299	0.018
B43 تنفيذ حملة توعية لدعم تنفيذ قوانين العمل المعدلة بالتشاور مع أطراف الإنتاج الثلاثة	القطاع الأهلي	0.316	0.037
	القطاع الخاص	0.380	0.004

من الجدول السابق يتضح بأنه فيما يتعلق بتأهيل ذوي الإعاقة وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم المنتج في المجتمع فإن الفروق كانت لصالح القطاعين الخاص والأهلي مما يدل على أن تقييمات هذان القطاعان أعلى من تقييمات القطاع العام.

كما يتضح بأنه فيما يتعلق بمساعدة الأنشطة الاقتصادية المكافحة من أجل البقاء في نمو لتصبح مشروعات قابلة للاستمرار اقتصادياً مع فرص أفضل لتأمين سبل العيش، فإن الفروق أيضاً كانت لصالح القطاعين الخاص والأهلي مما يدل على أن تقييمات هذان القطاعان أعلى من تقييمات القطاع العام.

كذلك يتضح بأنه فيما يتعلق بتحسين قدرات المؤسسات الوطنية على التصدي للعقبات الهيكلية التي تعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة فإن الفروق أيضا كانت لصالح القطاعين الخاص والأهلي مما يدل على أن تقييمات هذان القطاعان أعلى من تقييمات القطاع العام.

لكن يتضح بأنه فيما يتعلق بعمل ورشات ودورات لتطوير مهارات الإدارة/المفاوضة في النقابات لأصحاب العمل والعمال في شركات وقطاعات مختارة، فإن الفروق كانت لصالح القطاعين العام والأهلي مما يدل على أن تقييمات هذان القطاعان أعلى من تقييمات القطاع الخاص.

أما فيما يتعلق بتنفيذ حملة توعية لدعم تنفيذ قوانين العمل المعدلة بالتشاور مع أطراف الإنتاج الثلاثة فقد كانت الفروق لصالح القطاع الأهلي فقط، والذي كانت تقيimates أعلى من تقييمات القطاعين العام والخاص.

والجدول التالي رقم (14.4) يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس إجابات المبحوثين نحو الفقرات الخمسة المذكورة والمدرسة حسب متغير القطاع.

جدول رقم (14.4)

الأعداد و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس إجابات المبحوثين وتقيimatesهم للفقرات الخمسة حسب متغير القطاع .

الفقرة	القطاع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية
B7 تأهيل ذوي الإعاقة وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم المنتج في المجتمع	القطاع العام	42	3.33	0.85
	القطاع الخاص	67	3.82	0.85
	القطاع الأهلي (النقابات العمالية)	89	3.79	0.94
	المجموع	198	3.70	0.91
B26 مساعدة الأنشطة الاقتصادية المكافحة من أجل البقاء في نمو	القطاع العام	42	2.98	0.64
	القطاع الخاص	67	3.51	0.75

0.96	3.38	89	القطاع الأهلي(النقابات العمالية)	لتصبح مشروعات قابلة للاستمرار اقتصادياً مع فرص أفضل لتأمين سبل العيش
0.85	3.34	198	المجموع	
0.73	3.26	42	القطاع العام	B32 تحسين قدرات المؤسسات الوطنية على التصدي للعقبات الهيكلية التي تعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة
0.68	3.69	67	القطاع الخاص	
1.02	3.70	89	القطاع الأهلي(النقابات العمالية)	
0.87	3.60	198	المجموع	
0.60	4.02	42	القطاع العام	B41 عمل ورشات ودورات لتطوير مهارات الإدارة/المفاوضة في النقابات لأصحاب العمل والعمال في شركات وقطاعات مختارة
0.75	3.75	67	القطاع الخاص	
0.86	4.04	89	القطاع الأهلي(النقابات العمالية)	
0.78	3.94	198	المجموع	
0.74	3.57	42	القطاع العام	B43 تنفيذ حملة توعية لدعم تنفيذ قوانين العمل المعدلة بالتشاور مع أطراف الإنتاج الثلاثة
0.68	3.51	67	القطاع الخاص	
0.91	3.89	89	القطاع الأهلي(النقابات العمالية)	
0.82	3.69	198	المجموع	

2.2.4. الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين تعزى لمتغير الجنس.

من أجل فحص الفرضية السابقة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار T-test للعينات المستقلة وذلك من أجل فحص الفروق في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعاده الأربعة حسب متغير الجنس، وذلك كما هو واضح من الجدول الآتي رقم (15.4):

جدول (15.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار T-test للفروق في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعاده حسب متغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبارات	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
استحداث فرص العمل	ذكر	130	3.75	0.52	0.63	196	0.53
	أنثى	68	3.70	0.52			
توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	ذكر	130	3.75	0.51	1.51	196	0.13
	أنثى	68	3.62	0.67			
تعزيز الحوار الاجتماعي	ذكر	130	3.74	0.53	1.47	196	0.14
	أنثى	68	3.62	0.61			
ضمان احترام الحقوق في العمل	ذكر	130	3.72	0.61	1.83	196	0.07
	أنثى	68	3.55	0.67			
الدرجة الكلية لتنمية قطاع العمل	ذكر	130	3.74	0.48	1.50	196	0.14
	أنثى	68	3.63	0.56			

يتضح لنا من الجدول رقم (15.4) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة عند الدرجة الكلية (1.5) ومستوى الدلالة (0.14) وهي أكبر من (0.05)، كما يتضح أيضاً عدم وجود فروق معنوية في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية

في أبعاد تنمية قطاع العمل وهي: استحداث فرص العمل، توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي وضمان احترام الحقوق في العمل تعزى لمتغير الجنس حيث كانت جميع قيم ت المحسوبة غير دالة إحصائياً ومستويات الدلالة المقابلة لها جميعها أكبر من مستوى 0.05، وبالآتي يستنتج قبول الفرضية الصفرية السابقة.

من ناحية أخرى يلاحظ من الجدول السابق بأن جميع الأوساط الحسابية لكلا الجنسين في جميع الأبعاد تقع في الدرجة المرتفعة، مما يدل على أن درجة تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين مرتفعة لدى الذكور والإناث وكذلك فإن درجة تقييم كل من : استحداث فرص العمل، توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي و ضمان احترام الحقوق في العمل في فلسطين مرتفعة أيضاً لدى الذكور والإناث.

3.2.4. الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين تعزى لمتغير تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

من أجل فحص الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وذلك من أجل فحص الفروق في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعاده الأربعة حسب متغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح من الجدول الآتي رقم (16.4):

جدول (16.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعاده حسب متغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
استحداث فرص العمل	بين المجموعات	0.28	2	0.14	0.51	0.60
	داخل المجموعات	53.60	195	0.27		
	المجموع	53.88	197			
توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	بين المجموعات	0.16	2	0.08	0.25	0.78
	داخل المجموعات	64.97	195	0.33		
	المجموع	65.13	197			
تعزيز الحوار الاجتماعي	بين المجموعات	0.13	2	0.06	0.20	0.82
	داخل المجموعات	61.33	195	0.31		
	المجموع	61.46	197			
ضمان احترام الحقوق في العمل	بين المجموعات	0.25	2	0.13	0.31	0.73
	داخل المجموعات	79.06	195	0.41		
	المجموع	79.31	197			
الدرجة الكلية لتنمية قطاع العمل	بين المجموعات	0.04	2	0.02	0.09	0.92
	داخل المجموعات	50.47	195	0.26		
	المجموع	50.51	197			

يتضح لنا من الجدول رقم (16.4) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة عند الدرجة الكلية (0.09) ومستوى الدلالة (0.92) وهي أكبر من (0.05)، كما يتضح أيضاً عدم وجود فروق معنوية في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في أبعاد تنمية قطاع العمل وهي: استحداث فرص العمل، توسيع نطاق

الحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي و ضمان احترام الحقوق في العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة حيث كانت جميع قيم ف المحسوبة غير دالة إحصائياً ومستويات الدلالة المقابلة لها جميعها أكبر من مستوى 0.05، وبالتالي يستنتج قبول الفرضية الصفرية السابقة.

والجدول الآتي رقم (17.4) يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس إجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعادها حسب متغير سنوات الخبرة.

جدول (17.4): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس إجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعادها حسب متغير سنوات الخبرة.

البعد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية
استحداث فرص العمل	من سنة - 3سنوات	16	3.79	0.69
	أكثر من 3 سنوات - 5 سنوات	32	3.80	0.53
	أكثر من 5 سنوات	150	3.71	0.50
	المجموع	198	3.73	0.52
توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	من سنة - 3 سنوات	16	3.62	0.83
	أكثر من 3 سنوات - 5 سنوات	32	3.74	0.62
	أكثر من 5 سنوات	150	3.71	0.54
	المجموع	198	3.71	0.57
تعزيز الحوار الاجتماعي	من سنة - 3 سنوات	16	3.62	0.74
	أكثر من 3 سنوات - 5 سنوات	32	3.73	0.65
	أكثر من 5 سنوات	150	3.70	0.52
	المجموع	198	3.70	0.56
ضمان احترام	من سنة - 3 سنوات	16	3.78	0.82

0.66	3.65	32	أكثر من 3 سنوات-5 سنوات	الحقوق في العمل
0.61	3.66	150	أكثر من 5 سنوات	
0.63	3.67	198	المجموع	
0.72	3.69	16	من سنة-3 سنوات	الدرجة الكلية لتنمية قطاع العمل
0.53	3.74	32	أكثر من 3 سنوات -5سنوات	
0.48	3.70	150	أكثر من 5 سنوات	
0.51	3.70	198	المجموع	

يلاحظ من الجدول السابق بأن جميع الأوساط الحسابية لمختلف فئات سنوات الخبرة والأبعاد تقع في الدرجة المرتفعة، مما يدل على أن درجة تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين مرتفعة لدى مختلف فئات سنوات الخبرة وكذلك فإن درجة تقييم كل من: استحداث فرص العمل، توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي و ضمان احترام الحقوق في العمل في فلسطين مرتفعة أيضا لدى مختلف فئات سنوات الخبرة.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات:

يعرض هذا الفصل مجموعة من الإستنتاجات والتوصيات ذات العلاقة التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة وهي:

1.5. الإستنتاجات:

يمكن تلخيص ما سبق بالاستنتاجات الآتية:

- أوضحت الدراسة بأن هناك دوراً مقبولاً لنشاطات وبرامج منظمة العمل الدولية في فلسطين من جميع فئات المبحوثين، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ما بين أطراف الإنتاج في تقييم برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين.
- بينت الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في غالبية المحاور ما عدا المحور الرابع (ضمان احترام الحقوق في العمل) تعزى لمتغير الجنس وذلك يعود الى العمل المشترك بين المرأة والرجل في كثير من النشاطات والمجالات.

1.1.5. تلخيص أهم النتائج حسب كل مجال:

- مجال استحداث فرص العمل: ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في استحداث فرص العمل من خلال مفهوم أن العمل حق للجميع دون تمييز، والمساهمة في تنفيذ إستراتيجية

التعليم والتدريب المهني والتقني، وتأكيد حق ذوي الإعاقة في العمل، وتبني البرامج ووضع السياسات الخاصة برعاية ذوي الإعاقة، وتعزيز الوعي في أوساط الشباب حول أهمية المهن الحرة ضمن خياراتهم المهنية، وبناء قدرات مكاتب التشغيل لدى وزارة العمل لتحسين تزويد الخدمات في مجال الوساطة في التشغيل والتوجيه المهني والمشورة المهنية، ودعم قدرات مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني بهدف تنظيم دورات تنمية المهارات وتدريب مهني قصير الأمد قائم على الاحتياجات، وتوفير المعرفة والتدريب بعملية إطلاق منشأة وإدارتها بشكل ناجح وبالتحديات التي ترافق هذه العملية، وتأهيل ذوي الإعاقة وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم المنتج في المجتمع، وبناء قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحسين جودة المهارات من خلال استخدام الوسائل المناسبة، ودعم تنمية المهارات الريادية وتعزيز خدمات التوظيف التي يقدمها القطاع الخاص، وتحسين قابلية توظيف الخريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

● مجال توسيع نطاق الحماية الاجتماعية: تساهم برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية من خلال إطلاع مفتشي العمل على اتفاقيات مكافحة عمل الأطفال والسلامة والصحة المهنية الخاصة به، واستعراض الأطر القانونية الوطنية للسلامة والصحة المهنية وأدواتها ومواردها التي يستخدمها مفتشو العمل، وتعزيز قدرات وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال على إدماج مفهوم النوع الاجتماعي وذوي الإعاقة، وتعزيز القاعدة المعرفية حول عمل الأطفال في فلسطين، وتعزيز قيام بيئة مؤسسية (قانونية وسياساتية) مواتية لمكافحة عمل الأطفال على الصعيد الوطني، بناء قدرات أطراف الإنتاج الثلاثة بهدف التصدي لأسوأ أشكال عمل الأطفال بطريقة فعالة، وتعزيز تمثيل المرأة في القضايا التي تعنيها في هيئات صنع القرار، والحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي وجميع أشكال العنف ضد المرأة، وتحديث نظام التدريب والتعليم المهني والتقني الذي يستجيب لاحتياجات سوق العمل، وإرساء الشراكات مع القطاع الخاص، وتعزيز تمكين المرأة اقتصادياً من خلال جمعيات تعاونية جديدة قابلة للتطور والاستدامة، تعزيز الجمعيات التعاونية القابلة للنمو والتي يديرها أعضاؤها كي تعمل كشركات لخلق المزيد من فرص العمل عالية الجودة على مستوى المجتمع المحلي، تحسين وصول النساء إلى سوق العمل من خلال نشر المعرفة بشأن تنمية الأعمال ذات العلاقة بالمرأة في القطاع غير النظامي، وتحسين قدرات المؤسسات الوطنية على التصدي للعقبات الهيكلية التي تعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتعزيز فرص المرأة لمشاركة اقتصادية متساوية،

وبناء/تعزيز قدرات المؤسسات المحلية على توفير الخدمات الداعمة للأعمال، بما فيها تسهيل الوصول إلى القروض من خلال اعتماد برامج محدّدة تستهدف الشباب والنساء.

● مجال الحوار الاجتماعي: تساهم برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تعزيز الحوار الاجتماعي من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي كأداة للحوكمة الرشيدة لسوق العمل وعلاقات العمل، وحسن الإدارة للأزمات الناتجة عنها بما يضمن مصالح أطراف الإنتاج، عمل ورشات ودورات لتطوير مهارات الإدارة/المفاوضة في النقابات لأصحاب العمل والعمال في شركات وقطاعات مختارة، وتفعيل مجالس التشغيل المحليّة، ودعم تشكيل لجنة ثلاثية تضمن المشاركة الفاعلة في الإصلاحات التشريعية ، وتنفيذ أنشطة تدريب ودعم فني أثناء العمل لأعضاء لجنة السياسات العمالية الثلاثية بما يسمح لهم بالإسهام في عملية تعديل قانون العمل، وتقييم النظام الحالي لتسوية النزاعات والقوانين النافذة كي تصبح متسقة مع معايير العمل الدولية، وتطوير المؤسسات المزوّدة للتعليم والتدريب المهني والإدارة المحلية، وتنفيذ حملة توعية لدعم تنفيذ قوانين العمل المعدّلة بالتشاور مع أطراف الإنتاج الثلاثة، ورفع الوعي وزيادة معرفة كبار الممثّلين والمدراء لأعضاء الغرف في اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية، وتحسين قدرة الغرف التجارية على التشبيك والتنسيق، والتعاون في ما بينها لفهم احتياجاتهم بشكل أفضل، ووضع إطار تشريعي جديد لتنظيم سوق العمل ومناقشته مع الشركاء الثلاثة، تحسين القدرات الإدارية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية، وتوفير التوجيه والإرشاد لردم الهوة بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل.

● مجال ضمان احترام الحقوق في العمل: تساهم برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في ضمان احترام الحقوق في العمل تتمثل بتعزيز مفهوم العمل اللائق لدى أطراف الإنتاج من حيث شروط وظروف العمل، والحد الأدنى للأجور، وإصابات العمل والحقوق الاجتماعية والعمالية الأخرى، وإعداد إستراتيجية للسلامة والصحة المهنية من خلال زيادة الوعي والإدراك لأهمية السلامة والصحة المهنية في صفوف الشركاء الاجتماعيين، وإجراء جلسات تدريب المدربين لمسؤولي أطراف الإنتاج الثلاثة بخصوص مراجعة أحكام قانون العمل، وإنشاء نظام لسوق العمل لتوفير المعلومات الدقيقة والمحدّثة بشأن سوق العمل، وتمكين النقابات والاتحادات العمالية من تصميم وتنفيذ إستراتيجية للتقييم وإصدار الشهادات في قطاعات العمل يمكن أن يستخدمها مختلف مقدمي التدريب، وتصميم أدلة إرشادية حول حقوق الشباب في العمل لرفع وعي الشباب بحقوقهم في العمل وكيفية الدفاع عنها، وإعداد تقييم لاحتياجات التوعية والتدريب بشأن محتوى القوانين

الجديدة، ومراجعة السياسة والإطار الناظم من أجل تسهيل إجراءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة تمثيلها في عملية صنع القرارات، وتحسين البيئة السائدة لتشجيع إطلاق المشاريع الجديدة.

2.1.5. تلخيص أهم نتائج الدراسة حسب درجات التقييم المرتفعة والمتدنية :

درجة مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تنمية قطاع العمل في فلسطين كانت مرتفعة، مما يدل على توسط التثنت في آراء واتجاهات المبحوثين مما يشير إلى توسط تقارب الآراء والاتجاهات. وسأتي على تفصيل كل مجال على حدى:

● مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في استحداث فرص العمل، حيث كانت الفقرات الآتية مرتفعة، وتتمثل بتعزيز مفهوم أن العمل حق للجميع دون تمييز، والمساهمة في تنفيذ إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني، وتأكيد حق ذوي الإعاقة في العمل، تبني البرامج ووضع السياسات الخاصة برعاية ذوي الإعاقة.

أما أدنى تقييم فتمثلت في الفقرات الآتية: تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل، تحسين قدرات رائدات الأعمال على المعالجة الجماعية لنواقص العمل المشترك، وتحسين قابلية توظيف الخريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

● بخصوص مدى مساهمة منظمة العمل الدولية في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية فقد جاءت الفقرات الآتية مرتفعة التقييم:إطلاع مفتشي العمل على اتفاقيات مكافحة عمل الأطفال والسلامة والصحة المهنية الخاصة به، وتعزيز قدرات وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال على إدماج مفهوم النوع الاجتماعي وذوي الإعاقة، وتعزيز القاعدة المعرفية حول عمل الأطفال في فلسطين.

في حين كانت أدنى الفقرات: حماية رائدات الأعمال من ذوات الدخل المتدني من المخاطر عبر خلق مصادر دخل مستدامة، وزيادة القدرات المؤسسية لمقدمي الخدمات المحليين بغية تقديم خدمات، وبناء/تعزيز قدرات المؤسسات المحلية على توفير الخدمات الداعمة للأعمال، بما فيها تسهيل الوصول إلى القروض من خلال اعتماد برامج محدّدة تستهدف الشباب والنساء.

● بخصوص تعزيز الحوار الاجتماعي، فقد جاءت الفقرات الآتية مرتفعة التقييم: تكريس الحوار الاجتماعي كأداة للحوكمة الرشيدة لسوق العمل وعلاقات العمل، وحسن الإدارة للأزمات الناتجة عنها بما يضمن مصالح أطراف الإنتاج، وتفعيل مجالس التشغيل المحلية، ودعم تشكيل لجنة ثلاثية تضمن المشاركة الفاعلة في الإصلاحات التشريعية.

في حين كانت أدنى الفقرات: تحسين الموارد المالية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية، وتوفير التوجيه والإرشاد لردم الهوة بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل، ووضع إطار تشريعي جديد لتنظيم سوق العمل ومناقشته مع الشركاء الثلاثة.

● بخصوص ضمان احترام الحقوق في العمل فقد جاءت الفقرات الآتية مرتفعة التقييم: تعزيز مفهوم العمل اللائق لدى أطراف الإنتاج من حيث شروط وظروف العمل والحد الأدنى للأجور إصابات العمل والحقوق الاجتماعية والعمالية الأخرى، وإعداد إستراتيجية للسلامة والصحة المهنية من خلال زيادة الوعي والإدراك لأهمية السلامة والصحة المهنية في صفوف الشركاء الاجتماعيين، وإنشاء نظام لسوق العمل لتوفير المعلومات الدقيقة والمحدثة بشأن سوق العمل.

في حين كانت أدنى الفقرات: تحسين البيئة السائدة لتشجيع إطلاق مشاريع جديدة، ومراجعة السياسة والإطار الناظم من أجل تسهيل إجراءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة تمثيلها في عملية صنع القرارات، وتصميم أدلة إرشادية حول حقوق الشباب في العمل لرفع وعي الشباب بحقوقهم في العمل وكيفية الدفاع عنها.

2.5. التوصيات:

استناداً للإستنتاجات التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة يمكن إقتراح التوصيات التالية:
دعوة منظمة العمل الدولية تفعيل دور المكتب التمثيلي للمنظمة الموجود في القدس للمتابعة والإشراف والتقييم، وتحسين دورها وفعاليتها، وتوفير برامج تدعم المجالات التالية:

● فيما يتعلق بمجال استحداث فرص العمل:

* توفير برامج تساهم في تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل، وذلك من خلال التعاون مع الشركاء المعنيين.

* توفير برامج تساهم في تحسين قدرات رائدات الأعمال على المعالجة الجماعية لنواقص العمل المشترك وذلك بالتعاون ما بين منظمة العمل الدولية واصحاب الأعمال.

* إيجاد برامج تساهم في تحسين قابلية توظيف الخريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وذلك ضمن برامج وسياسات تتعاون فيها منظمة العمل الدولية ووزارات الحكومة المعنية.

● فيما يتعلق بمجال توسيع نطاق الحماية الاجتماعية:

* حماية صاحبات الأعمال من ذوي الدخل المتدني من المخاطر عبر خلق مصادر دخل مستدامة من خلال دراسات جدوى تقدمها صاحبات الأعمال والقطاع الخاص تتناسب وبرامج تساعد في تقديمها منظمة العمل الدولية.

* المساعدة في بناء وتعزيز قدرات المؤسسات المحلية على توفير الخدمات الداعمة للأعمال، بما فيها تسهيل الوصول إلى القروض من خلال اعتماد برامج توفرها الجهات المانحة من خلال توصيات منظمة العمل الدولية.

● فيما يتعلق بمجال تعزيز الحوار الاجتماعي:

* إيجاد طرق ووسائل خلاقة من أجل تحسين الموارد المالية لاتّحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية وذلك من خلال مبادرات أصحاب العمل.

* العمل على توفير التوجيه والإرشاد لردم الهوة بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل وذلك كله من خلال تعاون أطراف الإنتاج الثلاثة.

* التعاون من أجل وضع إطار تشريعي جديد لتنظيم سوق العمل ومناقشته مع الشركاء الثلاثة.

* إيجاد برامج لعمل شراكة ثلاثية أكثر فاعلية بين أطراف الإنتاج الثلاثة .

● فيما يتعلق بمجال ضمان احترام الحقوق في العمل:

* العمل على تحسين البيئة السائدة لتشجيع إطلاق المشاريع الجديدة.

* مراجعة السياسة والإطار الناظم من أجل تسهيل إجراءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة تمثيلها في عملية صنع القرارات.

* تصميم أدلة إرشادية حول حقوق الشباب في العمل لرفع وعي الشباب بحقوقهم في العمل وكيفية الدفاع عنها.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- اتحاد الغرف التجارية الفلسطينية. (2009): دليل الغرف التجارية الصناعية الزراعية، رام الله.
- البديري، موسى. (1981): تطور الحركة العمالية في فلسطين (1919-1948)، دار ابن خلدون، بيروت.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2013): مؤشرات سوق العمل، رام الله.
- الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية، (2014) وزارة العمل رابط الكتروني www.mol.pna.ps
- لبد، عماد، (2004): تجربة السلطة الفلسطينية في استغلال المساعدات الدولية، (1994-2003)، مجلة الجامعة الإسلامية المجلد (12) العدد (2)، غزة، ص 467-501.
- مكتب العمل الدولي، (2103): التقرير السنوي للمدير العام، جنيف.
- مكتب العمل الدولي، (2014): لمحة سريعة عن منظمة العمل الدولية، جنيف.
- مكتب العمل الدولي، (2010): ملخص الخطة القومية لتشغيل الشباب، القاهرة.
- منظمة العمل الدولية (2010): المؤتمر الإقليمي حول الحوار الاجتماعي في الدول العربية، المغرب.
- منظمة العمل الدولية. (2013). البرامج والميزانية، مكتب العمل الدولي، الدورة 317، جنيف.
- منظمة العمل الدولية (2013): النتائج الإنمائية للدول العربية، عدالة اجتماعية لحقبة عربية جديدة، تعزيز الوظائف والحماية و الحوار، المكتب الإقليمي، بيروت.
- منظمة العمل الدولية، (2008): برنامج تشغيل الفلسطينيين: استحداث فرص العمل (تعزيز الحوكمة والحقوق في سوق العمل) المكتب الإقليمي، بيروت.
- منظمة العمل الدولية (2006): تقييم مستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل الاستثمار كثيف العمالة، مكتب العمل الدولي، تقييم السودان، الدورة 297، جنيف.

- منظمة العمل الدولية (2006): تقييم مستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل الاستثمار كثيف العمالة، تقييم قطر، مكتب العمل الدولي، الدورة 307، جنيف.
- منظمة العمل الدولية، (2009): برنامج منهج تعرف الى عالم الاعمال في برامج التدريب المهني والتقني في الاراضي الفلسطينية المحتلة، المكتب الإقليمي، بيروت.
- منظمة العمل الدولية (2010): دور البرامج القطرية للعمل اللائق في استراتيجية التعاون التقني المعزز، تقييم اليمن، مكتب العمل الدولي، الدورة 307، جنيف.
- منظمة العمل الدولية (2008): مشروع مركز الشیخة فاطمة للتأهيل المهني الخاص بالمعوقين والشباب ذوي الاحتياجات الخاصة المكتب الإقليمي، بيروت.
- نجار، عائدة. (2008): صحافة فلسطين والحركة الوطنية في نصف قرن، 1900-1948، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت.
- وزارة العمل، (2014): انتهاكات الإحتلال وممارساته التعسفية تجاه قطاع العمل، وحدة السياسات والمشاريع، رام الله.
- وزارة العمل، (2013): الخطة الاستراتيجية لقطاع العمل وترسيخ أسس العمل اللائق في فلسطين، وحدة السياسات والمشاريع، رام الله .
- وزارة العمل (2014): التقرير السنوي لوزارة العمل، وحدة السياسات والمشاريع، رام الله.
- وزارة العمل، (2004)، نظام وزارة العمل رقم (02)، جلسة منعقدة في رام الله.

- ملتقى رجال العمال الفلسطيني. الرابط:

http://www.pbforum.ps/ar_page.php?id=CuTCqvblDpa113169AM7iYdoJUjt
(2014/8/24)

- الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، الرابط

<http://www.omalarab.org/index.php/2012-06-10-01-55-46/2012-02/4389-->
2012/6/105--2013 .

- الإتحاد العام لعمال فلسطين-الأمانة العامة، الرابط:

www.gupw.org.ps

- الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، الرابط:

www.pgftu.org

- اتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة، الرابط:

<https://ar-ar.facebook>

-البرنامج الوطني للعمل اللائق/الجمهورية اليمنية،الرابط:
www.ilo.org/national-program-for-decent-work

- الجهاز المركز للإحصاء الفلسطيني. (2012).

http://www.pcbs.gov.ps/site/lang_ar/881/default.aspx 2014/9/12م

http://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_202916/lang--ar/index.htm

2014/9/27

-منظمة العمل الدولية (2009): إدماج منهج "تعرف إلى عالم الأعمال في برامج التدريب المهني والتقني في الأراضي الفلسطينية المحتلة،

http://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_204373/lang--ar/index.htm

2014/9/27

- منظمة العمل الدولية والأراضي الفلسطينية المحتلة، الرابط:

(ILO.org.countries.occupied-palestinian.territory)

ثالثاً: المراجع باللغة الانجليزية:

- Beyond the nation state:Haas,B,Ernest(2008).

Functionalism and international organization, Stand ford University.

- unit evaluation ,(2013): Idependent Evaluation of the ILO's Strategy to Promote Decent Work in the Arab Region: A cluster Evaluation of Jordan,Lebanon, and the Occupied Palestinian Territory,Geneva.

- International Labour Office,(2013), A cluster evaluation of Jordan, Lebanon and the occupied Palestinian territory(2008-2012), Geneva.

- Puppo,J.et al,(2006) , Independent evaluation of the ILO's country program for Argentina,ILO, Geneva

- Releva,I.,(2007), Independent evaluation of the ILO's country program for Ukraine ,ILO, Geneva.

- Schechla,J .et al,(2008), Independent evaluation of the ILO's country program for the Hashemite Kingdome of Jordan,ILO, Geneva.

الملاحق:

ملحق رقم (1)

بعض المشاريع التي نفذتها منظمة العمل الدولية في فلسطين:

المشروع / البرنامج	موازنة (بالدولار الأمريكي)	الفئة المستهدفة	بداية/نهاية
تعزيز معارف وقدرات الشركاء الثلاثة بهدف معالجة أسوأ أشكال عمل الأطفال في الأرض الفلسطينية المحتلة	منظمة العمل الدولية (المبلغ غير معروف)	ممثلي الحكومة، العمال، أصحاب العمل، المجتمع المدني في فلسطين	أكتوبر 2012 / ديسمبر 2014
نحو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأرض الفلسطينية المحتلة	حكومة الكويت (المبلغ غير معروف)	المرأة الفلسطينية	أكتوبر 2013 / ديسمبر 2014
تعريف العاملين في صندوق التنمية والتشغيل ببرنامج 'تعرف على عالم الأطفال'	صندوق التنمية والتشغيل، ومركز تطوير الأعمال في الأردن (المبلغ غير معروف)	الشباب	يناير 2012 / ديسمبر 2013
برنامج تشغيل الفلسطينيين	الكويت (المبلغ غير معروف)	المنشآت الصغيرة القائمة	يناير 1996 / ديسمبر 2011
برنامج تشغيل الفلسطينيين: استحداث وحماية فرص العمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة (تعزيز الحكومة والحقوق في سوق العمل)	المملكة العربية السعودية (المبلغ غير معروف)	كلا الجنسين	يناير 2008 / ديسمبر 2011
تنمية قدرات اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية _ مرحلة الإنشاء	الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (المبلغ غير معروف)	القطاع الخاص	يناير 2010 / ديسمبر 2010
الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية	500 000	المجتمع الفلسطيني	كانون الأول 2002 / شباط 2003
دعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال (النقابات)	325 000	أصحاب العمل	شباط 2003
بناء القدرات	200 000	أطراف العمل الثلاثة	شباط 2003
تعزيز نظام سوق العمل الفلسطيني	170 000	وزارة العمل	2003
الحوار الاجتماعي	1 000 000	الشركاء الاجتماعيين	2003

بناء القدرات في تطوير طلبة الكليات التقنية	1 500 000	الشباب	حزيران 1997 / آذار 1999
تحسين الإدارة وإدارة الأزمات	70 000	وزارة العمل	ديسمبر 2001
الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية	1 000 000	وزارة العمل	لغاية 2004
مهارات أفضل من أجل مستقبل أفضل	130 000	العاطلين عن العمل	2003 سنة واحدة فقط
إعادة بناء وتعزيز القدرات لمنظمات وأصحاب العمل في فلسطين	51 000	أصحاب العمل	2004 سنة واحدة فقط
إنشاء وحدة استثمارات الأعمال الصغيرة	75 000	اتحاد الغرف التجارية	2003 سنة واحدة فقط
دعم إنشاء فريق العمل في وزارة العمل الفلسطينية	200 000	وزارة العمل	2002 سنة وثلاثة شهور ونصف
تعزيز نظام معلومات سوق العمل في وزارة العمل	170 000	وزارة العمل	2002 سنة وستة شهور
استقلالية عمالة الأطفال	145 000	الفلسطيني	2001 وعشر شهور
مركز الشیخة فاطمة لذوي الاحتياجات الخاصة	3 150 000	ذوي الاحتياجات الخاصة	2001
برنامج التشغيل الفلسطيني	1 547 351	وزارة العمل	1996 سنة وستة شهور

المصدر: وثائق مكتب منظمة العمل الدولية- مكتب بيروت.

ملحق رقم (2)

المساعدات للأراضي الفلسطينية (2008-2012)

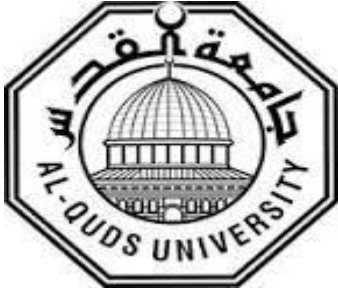
Occupied Palestinian Territory					
Project code	Project title	Total budget US\$	Source of fund	Start date-	End date
PAL/08/01/SAU 101242 500498	Palestinian Employment programm in the occupied Palestinian territory	661 000	Saudia Arabia Kuwait	Apr-12	Sep-13
PAL/95/06/KUW 11449 50910					
PAL/08/01/UND 101560 500579	Entrepreneurship education: introduction of KAB in vocational and technical training in Palestine	300 000	UNDP, Turkey	Jan-09	Jul-11
PAL/09/01/TUR 101673 500607					
PAL/01/01/SFM 11447 50790	Establishment of Sheika Fatima Bent Mubarak Vocational Rehabilitation Center for People with Disabilities and Youth with Special Needs in Hebron	1 156 256	Sheika Fatima Bent Mubarak / Red Crescent Society	Aug-01	Dec-08
PAL/07/01/ISB 101313 500546	Equipping the Sheikha Fatima Vocational Rehabilitation Centre in Hebron	550 000	Islamic Development Bank	Oct-08	Jun-12
PAL/09/02/SID 101950 500687	Capacity Development of the Federation of Palestinian Chambers of Commerce, Industry and Agriculture (FPCCIA) – Inception Phase	280 663	SIDA	Dec-09	Aug-10
	ILO Emergency Employment Initiatives in the Gaza Strip	390 000	RBTC reserve	May-09	Dec-09
PAL/09/50/UND 101619 500484 PSE128	Gender Equality and Women's Empowerment in the occupied Palestinian territory	1 649 245	Spanish MDG Fund (total budget of US\$9 million)	Feb-09	Mar-13
PAL/10/01/SDC 102538 500875 PSE101	Skills development and employment services in the construction sector in Gaza	493 087	Swiss Agency for Development and	Dec-10	Oct-12

			Cooperation		
PAL/11/01/KUW 102825 500873 PSE101 & PSE126	Revitalization of the Palestinian Fund for Employment and Social protection	337 138	Kuwait	Jul-11	Jun-12
PAL/11/50/KUW 102854 500873 PSE102	Entrepreneurship education: Nationalization of the Know About Business	161 156	Kuwait	Jul-11	Jul-11
PAL/12/01/WAS 103349 501087 PSE103	Nationalization of the Know About Business	120 000	Welfare Association	May-12	May-13
PSE/10/01/RBS 102322 500695	Skills development programme targeting the construction sector in	203 378	Kuwait (RBSA)	Sep-10	Sep-10
PSE/10/02/RBS 102354 500695	Promotion social dialogue in the occupied Palestinian territory	378 397	Kuwait (RBSA)	Oct-10	Jun-12
PSE/12/01/RBS 103446 500998 PSE101	Support women's economic empowerment	204 230	RBSA	Jan-12	Dec-13
PSE/12/02/RBS 103540 500998 PSE154	Support the development of a National Policy and Programme framework (NPPF) on child labour	323 400	RBSA	Jan-12	Dec-13
PSE151	Social Protection Floor	50 000		Sep-13	
Total (occupied Palestinian territory)		7 257 950			

المصدر: مكتب منظمة العمل الدولية-مكتب بيروت/

A cluster evaluation of Jordan, Lebanon and the occupied Palestinian territory(2008-2012),International Labor

.Office,2013.



ملحق (3): الإستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

برنامج تنمية بشرية/ مسار بناء مؤسسات

أخي الكريم/ أختي الكريمة:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان:

"تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين/ الضفة الغربية"

جاءت هذه الدراسة كمتطلب لنيل درجة الماجستير من جامعة القدس، معهد التنمية المستدامة -

مسار بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية.

يأمل الباحث من حضرتكم التكرم بالإجابة على فقرات الاستبيان بدقة وموضوعية، لما لرأيكم

من أهمية في تحقيق هدف الدراسة بنجاح، علماً أن البيانات التي سيتم جمعها ستعامل بسرية

تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحث: علي بدوي عبد الهادي

إشراف: د. صلاح الزرو

القسم الأول: الخصائص الديموغرافية:

الرجاء وضع رقم الإجابة المناسبة التي تنطبق (أو كانت تنطبق عليك) في المربع مقابل كل عبارة أو تحديد الإجابة الصحيحة:

A1	القطاع	☐	(1) القطاع العام	(2) القطاع الخاص	(3) القطاع الأهلي (النقابات العمالية)
A2	الجنس	☐	(1) ذكر	(2) أنثى	
A3	سنوات الخبرة	☐	(1) أقل من سنة	(2) سنة - 3 سنوات	(3) 3-5 سنوات

القسم الثاني: تقييم برامج منظمة العمل الدولية:

الرجاء قراءة العبارات الآتية ومن ثمَّ وضع إشارة (X) في المكان المناسب أمام كل منها:

(1) ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في استحداث فرص العمل من خلال الآتي:					
موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً	
					B1 تعزيز مفهوم أن العمل حق للجميع دون تمييز.
					B2 تعزيز الوعي في أوساط الشباب حول أهمية المهن الحرة ضمن خياراتهم المهنية.
					B3 توفير المعرفة والتدريب بعملية إطلاق منشأة وإدارتها بشكل ناجح وبالتحديات التي ترافق هذه العملية.
					B4 تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل
					B5 تأكيد حق ذوي الإعاقة في العمل.
					B6 تبني البرامج ووضع السياسات الخاصة برعاية ذوي الإعاقة
					B7 تأهيل ذوي الإعاقة وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم المنتج في المجتمع
					B8 بناء قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحسين جودة المهارات من خلال استخدام الوسائل المناسبة
					B9 المساهمة في تنفيذ إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني
					B10 دعم قدرات مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني بهدف تنظيم دورات تنمية المهارات وتدريب مهني قصير الأمد قائم على الاحتياجات

					B11	دعم تنمية المهارات الريادية وتعزيز خدمات التوظيف التي يقدمها القطاع الخاص
					B12	تحسين قابلية توظيف الخريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني
					B13	بناء قدرات مكاتب التشغيل لدى وزارة العمل لتحسين تزويد الخدمات في مجال الوساطة في التشغيل، والتوجيه المهني والمشورة المهنية
					B14	تشجيع وصول رائدات الأعمال بصورة أفضل إلى الموارد والأسواق، مع التركيز على دعم الصوت الموحد لهن وزيادة تمثيلهن
					B15	تحسين قدرات رائدات الأعمال على المعالجة الجماعية لنواقص العمل المشترك
غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	2- ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية من خلال الآتي:	
					B16	الحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي وجميع أشكال العنف ضد المرأة.
					B17	تعزيز تمثيل المرأة في القضايا التي تعنيها في هيئات صنع القرار
					B18	تعزيز فرص المرأة لمشاركة اقتصادية متساوية
					B19	تعزيز قدرات وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال على إدماج مفهوم النوع الاجتماعي وذوي الإعاقة
					B20	تحديث نظام التدريب والتعليم المهني والتقني الذي يستجيب لاحتياجات سوق العمل، وإرساء الشراكات مع القطاع الخاص
					B21	بناء/تعزيز القدرات المؤسسات المحلية على توفير الخدمات الداعمة للأعمال، بما فيها تسهيل الوصول إلى القروض من خلال اعتماد برامج محدّدة تستهدف الشباب والنساء.
					B22	تحسين وصول النساء إلى سوق العمل من خلال نشر المعرفة بشأن تنمية الأعمال ذات العلاقة بالمرأة في القطاع غير النظامي
					B23	إطلاع مفتشي العمل على اتفاقيات مكافحة عمل الأطفال والسلامة والصحة المهنية الخاصة به
					B24	استعراض الأطر القانونية الوطنية للسلامة والصحة المهنية وأدواتها ومواردها التي يستخدمها مفتشو العمل
					B25	حماية رائدات الأعمال من ذوي الدخل المتدني من المخاطر عبر خلق مصادر دخل مستدامة
					B26	مساعدة الأنشطة الاقتصادية المكافحة من أجل البقاء في نمو لتصبح مشروعات قابلة للاستمرار اقتصادياً مع فرص أفضل لتأمين سبل العيش
					B27	زيادة القدرات المؤسسية لمقدمي الخدمات المحليين بغية تقديم خدمات تطوير الأعمال

					إلى السكان، وتحسين قدرات رائدات العمل على العمل الجماعي.
					B28 تعزيز القاعدة المعرفية حول عمل الأطفال في فلسطين
					B29 بناء قدرات أطراف الإنتاج الثلاثة بهدف التصدي لأسوأ أشكال عمل الأطفال بطريقة فعالة
					B30 تعزيز قيام بيئة مؤسسية (قانونية وسياساتية) مواتية لمكافحة عمل الأطفال على الصعيد الوطني
					B31 تعزيز تمكين المرأة اقتصادياً من خلال جمعيات تعاونية جديدة قابلة للتطور والاستدامة
					B32 تحسين قدرات المؤسسات الوطنية على التصدي للعقبات الهيكلية التي تعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة
					B33 تعزيز الجمعيات التعاونية القابلة للنمو والتي يديرها أعضاؤها كي تعمل كشركات لخلق المزيد من فرص العمل عالية الجودة على مستوى المجتمع المحلي
غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	3- ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تعزيز الحوار الاجتماعي من خلال الآتي:
					B34 تكريس الحوار الاجتماعي كأداة للحوكمة الرشيدة لسوق العمل وعلاقات العمل، وحسن الإدارة للآزمات الناتجة عنها بما يضمن مصالح أطراف الإنتاج
					B35 تفعيل مجالس التشغيل المحلية
					B36 تطوير المؤسسات المزودة للتعليم و التدريب المهني والإدارة المحلية
					B37 توفير التوجيه والإرشاد لردم الهوة بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل
					B38 تقييم النظام الحالي لتسوية النزاعات والقوانين النافذة كي تصبح متسقة مع معايير العمل الدولية.
					B39 تنفيذ أنشطة تدريب ودعم فني أثناء العمل لأعضاء لجنة السياسات العمالية الثلاثية بما يسمح لهم بالإسهام في عملية تعديل قانون العمل.
					B40 دعم تشكيل لجنة ثلاثية تضمن المشاركة الفاعلة في الإصلاحات التشريعية
					B41 عمل ورشات ودورات لتطوير مهارات الإدارة/المفاوضة في النقابات لأصحاب العمل والعمال في شركات وقطاعات مختارة
					B42 وضع إطار تشريعي جديد لتنظيم سوق العمل ومناقشته مع الشركاء الثلاثة
					B43 تنفيذ حملة توعية لدعم تنفيذ قوانين العمل المعدلة بالتشاور مع أطراف الإنتاج الثلاثة
					B44 تحسين الموارد المالية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية
					B45 القدرات الإدارية لاتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية

					B46	تحسين قدرة الغرف التجارية على التشبيك والتنسيق، و التعاون في ما بينها لفهم احتياجاتهم بشكل أفضل.
					B47	رفع الوعي وزيادة معرفة كبار الممثلين والمدراء لأعضاء الغرف في اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية
غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	4- ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في ضمان احترام الحقوق في العمل من خلال الآتي:	
					B48	تصميم أدلة إرشادية حول حقوق الشباب في العمل لرفع وعي الشباب بحقوقهم في العمل وكيفية الدفاع عنها
					B49	تمكين النقابات والاتحادات العمالية من تصميم وتنفيذ إستراتيجية للتقييم وإصدار الشهادات في قطاعات العمل يمكن أن يستخدمها مختلف مقدمي التدريب.
					B50	إنشاء نظام لسوق العمل لتوفير المعلومات الدقيقة والمحدثة بشأن سوق العمل
					B51	مراجعة السياسة والإطار الناظم من أجل تسهيل إجراءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة تمثيلها في عملية صنع القرارات.
					B52	تحسين البيئة السائدة لتشجيع إطلاق المشاريع الجديدة.
					B53	إعداد تقييم لاحتياجات التوعية والتدريب بشأن محتوى القوانين الجديدة
					B54	إجراء جلسات تدريب المدربين لمسئولي أطراف الإنتاج الثلاثة بخصوص مراجعة أحكام قانون العمل
					B55	إعداد إستراتيجية للسلامة و الصحة المهنية وزيادة قدرة السلامة والصحة المهنية في صفوف الشركاء الاجتماعيين
					B56	تعزيز مفهوم العمل اللائق لدى أطراف الإنتاج من حيث شروط وظروف العمل، الحد الأدنى للأجور، إصابات العمل.....الخ

انتهت الأسئلة

الباحث

ملحق (4): أسماء أعضاء لجنة التحكيم

قام الباحث بتوزيع الاستبيان على أعضاء لجنة تحكيم الآتية أسماؤهم:

الرقم	الاسم	مكان العمل
1.	د. صلاح الزرو	رئيس جامعة الخليل
2.	د. سمير حزون	رئيس غرفة تجارة بيت لحم
.	د. زياد جويلس	وزارة التعليم العالي/محاضر
4.	د. محمد الجعبري	جامعة الخليل
5.	أ. منير قليبو	مكتب منظمة العمل الدولية/فلسطين
6.	أ. رشا الشرفا	مكتب منظمة العمل الدولية/فلسطين

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1.	بعض مشاريع منظمة العمل الدولية	97
2.	المشاريع من منظمة العمل الدولية باللغة الانجليزية	99
3.	ملحق الاستمارة	101
4.	ملحق لجنة التحكيم	106

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
7	محاوّر الاطار النظري للدراسة	1.2
24	المجالات الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية	2.2
46	منهجية الدراسة	1.3
48	تكرارات المبحوثين حسب القطاع	2.3
48	تكرارات المبحوثين حسب متغير الجنس	3.3
49	تكرارات المبحوثين حسب متغير سنوات الخبرة	4.3

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1.2	المؤشرات الخاصة بسوق العمل الفلسطيني	9
1.3	طبقات مجتمع وعينة الدراسة	47
2.3	أقسام أداة الدراسة	49
3.3	جدول معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية	50
4.3	جدول معامل الارتباط/ فرص العمل	51
5.3	مصفوفة قيم معامل الارتباط الحماية الاجتماعية	52
6.3	مصفوفة قيم معامل الارتباط الحوار الاجتماعي	53
7.3	مصفوفة قيم معامل الارتباط ضمان حقوق العمل	54
8.3	مصفوفة قيم معامل الارتباط كرونباخ	56
9.3	مفتاح التصحيح حسب مقياس ليكرت	57
1.4	الوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي للدرجة الكلية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تنمية قطاع العمل في فلسطين.	58
2.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في استحداث فرص العمل	59
3.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	61
4.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تعزيز الحوار الاجتماعي	64

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
5.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة التي تقيس مدى مساهمة برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في ضمان احترام الحقوق في العمل	66
6.4	ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في استحداث فرص العمل.	68
7.4	ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية.	69
8.4	ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في تعزيز الحوار الاجتماعي.	69
9.4	ساهمت برامج منظمة العمل الدولية في فلسطين في ضمان احترام الحقوق في العمل.	70
10.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعاده حسب متغير القطاع.	71
11.4	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس إجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعادها حسب متغير القطاع.	72

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
12.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وفقراته حسب متغير القطاع	74
13.4	نتائج اختبار المقارنات الثنائية البعدية حسب طريقة أصغر فرق دال (LSD).	78
14.4	الأعداد و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس إجابات المبحوثين وتقييماتهم للفقرات الخمسة حسب متغير القطاع .	79
15.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار T-test للفروق في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعاده حسب متغير الجنس.	81
16.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل في فلسطين وأبعاده حسب متغير سنوات الخبرة	83
17.4	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس إجابات المبحوثين نحو تقييم برامج منظمة العمل الدولية في تنمية قطاع العمل فلسطين وأبعاده حسب متغير سنوات الخبرة	84

فهرس المحتويات

أ	اقرار
ب	شكر وتقدير
ت	تعريفات ومصطلحات
خ	مختصرات باللغة الانجليزية
د	ملخص الدراسة باللغة العربية
ذ	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

1	الفصل الأول: خلفية الدراسة
1	1.1 مقدمة
2	2.1 مبررات الدراسة
2	3.1 مشكلة الدراسة
3	4.1 أهمية الدراسة
3	5.1 أهداف الدراسة
4	6.1 اسئلة الدراسة
4	7.1 فرضيات الدراسة
5	8.1 حدود الدراسة
6	9.1 محددات الدراسة
6	10.1 هيكلية الدراسة

7	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
7	1.2 مقدمة
8	2.2 سوق العمل الفلسطيني
12	3.2 قطاع العمل الفلسطيني وتنميته
22	4.2 برامج منظمة العمل الدولية
28	2.4.2 مشاريع منظمة العمل الدولية في فلسطين
37	5.2 الدراسات السابقة

46	الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة
46	1.3 مقدمة
46	2.3 منهج الدراسة
47	3.3 مجتمع وعينة الدراسة
48	4.3 خصائص عينة المبحوثين
49	5.3 أداة الدراسة
56	6.3 المعالجة الإحصائية

58	الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها
58	1.4 نتائج الدراسة.
58	1.1.4 أسئلة الدراسة
68	2.4 فحص فرضيات الدراسة

86	الفصل الخامس: الاستنتاجات والمقترحات
86	1.5 الاستنتاجات
91	2.5 التوصيات

93	المصادر والمراجع
107	فهرس الملاحق
108	فهرس الأشكال
109	فهرس الجداول
112	فهرس المحتويات