



MAS

معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

ورقة خلفية

جلسة طاولة مستديرة (4)



مستقبل العملة الفلسطينية في سوق العمل الإسرائيلي
على ضوء الحقائق الاقتصادية والسياسية

إعداد

وليد حباس عصمت قزمار

تموز 2022



معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

تلفون: +972 (2) 2987053/4

فاكس: +972 (2) 298055

info@mas.ps

ww.mas.ps

مستقبل العمالة الفلسطينية في سوق العمل الإسرائيلي على ضوء الحقائق الاقتصادية والسياسية

إعداد: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

ورقة خلفية

طاولة مستديرة (4)

تموز 2022

فريق البحث:

وليد حباس، المركز الفلسطيني للدراسات الإسرائيلية (مدار)

عصمت قزمار، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

أعدت هذه الورقة بتمويل من هنريش بول ستفتين (فلسطين والأردن)



إن الآراء والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه الورقة هي آراء المؤلفين ولا تعبر بالضرورة عن آراء هنريش بول ستفتين



يعقد معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) سلسلة جلسات الطاولة المستديرة للتباحث الجماعي حول تحديات وإشكاليات سياساتية ذات أولوية عامة في أجندة العمل الاقتصادي، والخروج بتوصيات تستند للأدلة العلمية والمنهج السياساتي السليم، بمشاركة خبراء وممثلين عن جميع القطاعات الوطنية المعنية والدولية الشريكة. كثيرا ما تكشف هذه الجلسات عن الحاجة للمزيد من الجهد البحثي أو التشاوري. في هذا السياق وانسجاماً مع متابعة المعهد لمسائل سوق العمل والقوة العاملة في أبحاثه المختلفة (دراسات، المراقب الربعي، ... الخ)، نعود لتناول تلك المسألة الشائكة التي لطالما سيطرت على الآفاق التنموية الفلسطينية تارة إيجاباً وتارة سلباً، وباتت الرقم الصعب في الجهود الفلسطينية للانفكاك عن التبعية الاستعمارية للاحتلال، أي التدفق الهائل للأيدي العاملة الفلسطينية الى أسواق العمل في إسرائيل ومستعمراتها.

1. مقدمة - بالسلام الاقتصادي يبدأ الضم الاقتصادي

شهد العقد الماضي ارتفاعاً مضطرباً في عدد العاملين الفلسطينيين في إسرائيل ونسبتهم من إجمالي العاملين. وفقاً لإحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ارتفع عدد العاملين في إسرائيل من 78,000 عاملاً بنهاية العام 2010 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011) ليصل إلى 173,400 في الربع الأول من 2022، بالإضافة إلى 31,000 يعملون في المستوطنات الإسرائيلية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022). شهدت السنوات الخمس الأخيرة الارتفاع الأكبر والأسرع في هذه الأعداد، وهو ارتفاع لم يشهده الاقتصاد الفلسطيني منذ عقدين، بل يفوق اليوم العدد الإجمالي ما وصل إليه في 1999 حين كان يعمل قرابة 140 ألف فلسطيني (من الضفة الغربية وقطاع غزة) في الأسواق الإسرائيلية، شكلوا حينها 22.9% من إجمالي العاملين (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2000). بينما شكل دخل العمالة في إسرائيل 6% من الدخل القومي الإجمالي الفلسطيني العام 2011، زاد الاعتماد على هذه العمالة خلال السنوات الأخيرة لتصل نسبة دخل العمال في إسرائيل في العام 2021 إلى 15% من الدخل القومي الفلسطيني، وهي نسبة لم نشهدها منذ تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية (وتشكل ما يقارب 3 مليار دولار).

أما اليوم، تشير البيانات الربعية الصادرة عن جهاز الإحصاء، أن قيمة تعويضات العاملين في إسرائيل خلال الربع الأول من العام بلغت نحو 945.9 مليون دولار (أي ما نسبته 16% من الدخل القومي الإجمالي). وبالاستناد الى تنبؤات الأداء الاقتصادي للعام 2022 لجهاز الإحصاء أن صافي الدخل من الخارج سينمو بمعدل 7.4% حسب سيناريو الأساس، فمن المتوقع أن تصل تعويضات العاملين من إسرائيل إلى نحو 3.4 مليار دولار، ومن المحتمل أن ترتفع هذه التعويضات بشكل أكبر حسب السيناريو المتفائل- الذي يفترض أن ينمو صافي الدخل من الخارج بنسبة -19.65% لتصل إلى ما يقارب 3.8 مليار دولار. هذه التقديرات ربما لم تأخذ بعين الاعتبار الزيادة المتسارعة خلال هذه السنة في عدد العاملين في إسرائيل، ومن المرجح أن التقدير النهائي لعوائد العمال في إسرائيل أعلى من السيناريو المتفائل.

من مفارقات تاريخ صياغة السياسة التنموية الفلسطينية منذ أوسلو، أن أقوى تبرير لخير شبه «الاتحاد الجمركي»، الذي فرض على المفاوض الفلسطيني في باريس العام 1994 بدل من نظام التجارة الحرة الذي كان يفضلته نظرياً، يكمن في أنه لم يكن ممكناً الانفصال عن سوق العمل الإسرائيلية في تلك المرحلة التي كانت تحتاج الى بناء الاقتصاد المحلي القادر على استيعاب فائض العمالة، وأنه يمكن القيام بذلك خلال مرحلة السنوات الخمس الانتقالية. بالتالي لم يكن هناك خيار أصلاً، بعد ربع قرن أصبحت التبعية أكبر والاقتصاد الوطني ما زال غير مؤهل لتشغيل قواه البشرية.

على الرغم من أن ارتفاع معدلات البطالة في فلسطين، والفرق الكبير والمنتامي بين الأجور الفلسطينية والإسرائيلية، يبدوان سببين منطقيين لحدوث ذلك من منظور اقتصادي. إلا أنه من منظور أوسع، وورغم الطلب المتزايد داخل إسرائيل للأيدي العاملة الإنشائية والخدماتية الأخص، فإن الأمر يأتي في سياق المساعي العلنية لفرض أطروحات السلام الاقتصادي، وهو ما يمثل أصلاً أحد الثوابت الأساسية في السياسات الإسرائيلية تجاه الفلسطينيين تحت الاحتلال: إدارة السكان، الحيلولة دون التحرر الوطني، مقابل التوسع الاستيطاني على الأرض. يبدو هذا جلياً عند المقارنة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، فمعدلات البطالة في قطاع غزة أعلى بكثير من الضفة الغربية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022)، والفرق في الأجور بين قطاع غزة وإسرائيل كذلك أعلى، ولكن إسرائيل لا تسمح سوى لعدد محدود من عمال قطاع غزة من دخول إسرائيل. إذن فالعامل الأساسي والحاسم في تحديد حجم العمالة في إسرائيل هو سياسات السيطرة والاستغلال الاستعمارية الإسرائيلية، وليس قوى السوق الحرة.

إلا أنه وكما ستوضح الورقة بالتفصيل، فإن القرارات الإسرائيلية خلال السنوات الأخيرة لم تقتصر على زيادة حصص تصاريح العمل الممنوحة للفلسطينيين، بل شملت استحداث حصص في قطاعات لم تحظ في السابق بحصص، مثل قطاع الهاي-تك، والقطاع الصحي (المقصود ممرضين أو أطباء لتمييزهم عن عمال النظافة في القطاع الصحي والذين يندرجون في قطاع الخدمات)، والفنادق والمطاعم (والذين كانوا يحتسبون في السابق ضمن حصة قطاع الخدمات). كما شملت ابتداءً من 2021 السماح لعمال غزة بالدخول إلى إسرائيل للعمل وفق حصة أولية وصلت إلى حوالي 20,000 عامل موزعة على قطاعات البناء، والزراعة، والخدمات (توقفت إسرائيل عن السماح لعمال قطاع غزة من دخول إسرائيل في العام 2006). وأخيراً شملت هذه القرارات تغييرات في نظام إصدار التصاريح وآليات الدفع للعمال.

انعكست هذه القرارات في العديد من الإجراءات التي اتخذتها الإدارة المدنية الإسرائيلية، من إطلاق تطبيق المنسق، وحملات رفع المنع الأمني، إلى التحسينات على بعض المعابر، وصولاً إلى ما تطلق عليه الإدارة المدنية «خطة عمال 360»⁽¹⁾ والتي أعلنت عنها منتصف شهر حزيران 2022، وستشمل مرحلتها الأولى؛ زيادة حصص العمال، وتغيير الشروط لتلقي تصريح عمل، إجراء حملة واسعة لرفع المنع الأمني، وتمديد فترة تصريح البحث عن عمل، واتخاذ خطوات صارمة ضد سمسرة التصاريح. يمكن قراءة هذه الإجراءات على أنها تندرج في سياق تحسين ورفع كفاءة إطار منظومة السيطرة والاستغلال الاستعماري التي تديرها إسرائيل وتطورها باستمرار منذ السبعينات «بما يضمن تمكين أرباب العمل الإسرائيليين من استغلال اليد العاملة الفلسطينية، دون أن يؤثر ذلك سلباً على العمال الإسرائيليين وفرص تشغيلهم» (فرسخ، 2010: 167).

يترافق كل ذلك مع دعاية إسرائيلية ممنهجة وحثيثة، تقودها الإدارة المدنية وما يسمى منسق أعمال الحكومة الإسرائيلية في المناطق، تعمل على إظهار إسرائيل بمظهر الحريص على سلامة العمال وحقوقهم، وقدرتهم على الحصول على عمل، وتقديم نفسها كراعي «حقيقي» وبديل للسلطة الفلسطينية، قادر على الاستجابة لاحتياجات الناس والاقتصاد. إلا أنها لا تنسى دائماً الربط بين شرط استمرار الهدوء، والخضوع لسيطرة الاحتلال، وبين قدرة الفلسطينيين على الدخول للعمل في إسرائيل. كما أنها لا تتوانى عن التراجع عن أي من الخطوات التي تعلنها عند أول حدث أمني، كما حصل مؤخراً في حالة تصاريح قطاع غزة،⁽²⁾ ما يضاعف من حساسية وحيوية هذه العلاقة التاريخية بين عرض العمالة الفلسطينية واحتياجات دولة الاحتلال الاقتصادية والسياسية المتغيرة.

كل ما سبق يدل على أن إسرائيل تسعى إلى ما هو أبعد من «شراء الهدوء بالاقتصاد». إن طبيعة الإجراءات، وطريقة تقديمها، وسياقها الجيو-سياسي، كلها تشير إلى أنه لا يمكن الفصل بين ما تقوم به إسرائيل على الأرض بهدف الضم الفعلي لاقتصاد الضفة الغربية من جهة، وما تقوم به على صعيد تعميق التبعية الاقتصادية الفلسطينية لإسرائيل، خاصة في مجال العمل. في كل الحالات، وبغض النظر عن الأهداف، فإن كل ما سبق يؤكد على أن قناة العمل، بالنسبة لصناع السياسة في إسرائيل، كانت ولا تزال حجر الأساس في خلق وإدامة حالة التبعية الاقتصادية الفلسطينية لإسرائيل.

توضح د. ليلي فرسخ في كتابها المرجعي آليات تسريح العمال الفلسطينيين في القطاع الزراعي، ودفعهم نحو العمل المأجور في إسرائيل، بما ساهم في القضاء على القطاع الزراعي الفلسطيني. كما يوضح د. فضل النقيب (2003) وكذلك الأونكتاد (2009)، والعديد من المنشورات الأخرى (ماس، 2020) (Aghbey, 2018) الآلية التي تؤثر من خلالها عوائد العمال في إسرائيل على نظم العرض والطلب في الاقتصاد الفلسطيني، وتؤدي إلى إضعاف القطاعات الإنتاجية الفلسطينية وتمهد الطريق للاعتماد السلبي على إسرائيل والاستيراد من خلالها، بما يخلق ويعيد إنتاج حالة من التبعية الفلسطينية للاقتصاد الإسرائيلي.

2. لمحة عن العمالة الفلسطينية في إسرائيل حتى نهاية الربع الأول 2022

كما يبين الجدول رقم (1)، فإن العدد الإجمالي للعمال الفلسطينيين في إسرائيل في منتصف العام 2022 يبلغ 204,400 عامل، ويشكل هؤلاء ما يقارب 25٪ من القوة العاملة في الضفة الغربية وحدها. 1,000 منهم فقط من قطاع غزة

(1) انظر:

<https://fb.watch/ekibfYxTxO/>

(2) انظر:

shorturl.at/InoT1

والباقى من الضفة الغربية⁽³⁾. وبينما يحمل 102,700 منهم تصاريح عمل، فإن 43,500 يعملون بلا تصريح عمل، ويضطرون غالبا للمبيت لفترات طويلة في الداخل، كما يحمل 57,200 منهم بطاقة إسرائيلية (حملة الهوية المقدسية) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022). كما أن الغالبية العظمى من حملة التصاريح هم من الرجال (حوالي 99٪). كما أن حوالي⁽⁴⁾ 40٪ من تصاريح العمل الممنوحة للعمال يتم استصدارها مقابل رسوم سمسرة تتراوح بين (1,500-2,500) شيقل.

جدول (1): توزيع العاملين (15 سنة فأكثر) من فلسطين حسب مكان العمل والمنطقة (معايير ILO-19TH-ICLS) كانون ثاني-آذار 2022

المنطقة						مكان العمل
فلسطين		قطاع غزة		الضفة الغربية		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
81.6	903,900	99.6	278,400	75.4	625,500	فلسطين
9.3	103,600	0.3	900	12.4	102,700	إسرائيل والمستعمرات (يحمل تصريح عمل)
3.9	43,600	0.1	100	5.3	43,500	إسرائيل والمستعمرات (لا يحمل تصريح عمل)
5.2	57,200	-	-	6.9	57,200	إسرائيل والمستعمرات (يحملون بطاقة إسرائيلية)
100	1,108,300	100	279,400	100	828,900	المجموع

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، الربع الأول 2022. رام الله-فلسطين.

يبلغ معدل الأجر اليومي للعاملين الفلسطينيين في إسرائيل حوالي 268.2 مقارنة بـ (128) و(113) شيقل في القطاعين العام والخاص المحليين على التوالي. أما بالنسبة لتوزيعهم القطاعي، فمن الواضح أن أكثر من نصف العاملين يعملون في قطاع البناء والإنشاءات، بينما يعمل حوالي 13٪ في قطاع التجارة وكذلك الصناعة كما يبين الجدول رقم (2) أدناه.

جدول (2): التوزيع النسبي للعاملين (15 سنة فأكثر) حسب النشاط الاقتصادي ومكان العمل

مكان العمل				النشاط الاقتصادي
المجموع	إسرائيل والمستعمرات	قطاع غزة	الضفة الغربية	
6.3	4.6	7.2	6.4	الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك
13.3	12.9	7.7	15.9	التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية
18.8	53.7	5.6	13.2	البناء والتشييد
21.7	12.8	21.7	24.5	التجارة والمطاعم والفنادق
5.5	3.9	7.6	5.1	النقل والتخزين والاتصالات
34.4	12.1	50.2	34.9	الخدمات والفروع الأخرى
100	100	100	100	المجموع

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، الربع الأول 2022. رام الله-فلسطين.

لا يزال 60٪ من العمال الفلسطينيين في إسرائيل يعملون في وظائف غير ماهرة، وهو ما كان سائدا منذ بداية الاحتلال، فيما يشكل المهنيون المحترفون 2.4٪ فقط من إجمالي العاملين في إسرائيل. ما يؤكد أن ارتفاع المستوى

(3) في الواقع فإن العدد الحالي أكبر من ذلك ويصل إلى حوالي 12,000 عامل (المصدر).

(4) البيانات حول نسبة التصاريح الممنوحة من خلال سمسرة التصاريح تم احتسابها استنادا إلى دراسات تعود إلى العام 2020، مع الأخذ بعين الاعتبار ارتفاع نسبة العمالة في إسرائيل خلال الفترة 2020-2022. انظر/ي بهذا الشأن: معهد ماس، «العمال الفلسطينيون في سوق العمل الإسرائيلي: آليات السمسرة المرتبطة بإصدار تصاريح العمل» - (جلسة طاولة مستديرة، 9)، رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2020. راجع/ي الرابط التالي:

<https://mas.ps/publications/2917.html>

التعليمي للعمال الفلسطينيين في إسرائيل لم ينعكس على طبيعة المهن التي يعملون بها أو مستوى الأجور التي يتقاضونها. حيث ارتفعت نسبة العمال الفلسطينيين المتعلمين (13 سنة فما فوق) من 5.7% العام 1999 إلى 10% العام 2017 (الفلاح وميخائيل، 2019: 11)،⁽⁵⁾ ثم إلى 17% العام 2020. كما انخفضت نسبة غير المتعلمين منهم من 5% خلال الفترة 1992-2000 حتى وصلت 1% فقط العام 2020. إلا أن ذلك لم ينعكس في توزيع المهن التي يشغلها العمال الفلسطينيون في إسرائيل، أي أن غالبية هؤلاء يعملون في وظائف لا تتطلب تعليماً عالياً، ما يبقي العائد على التعليم للعمال الفلسطينيين في إسرائيل يساوي صفر (المصدر السابق).

جدول (3): التوزيع المهني للعمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب التحصيل العلمي 1999 و2020

المهنة	تحصيل علمي متدني 1999	متعلم 1999	تحصيل علمي متدني 2020	متعلم 2020
مدراء، أصحاب مهن، فنيون وكتبة	2.8%	20.5%	2.6%	19.8%
العاملون في الخدمات والمبيعات	3.3%	3.4%	6.5%	6.0%
العاملون المهرة في الزراعة	2.5%	0%	0.7%	0.6%
الوظائف الحرفية والتجارية	33.7%	31.7%	44.7%	32.2%
تشغيل الآلات وتجميعها	5.5%	13.1%	8.1%	5.1%
مهن أولية	51.9%	31.0%	37.2%	36.1%

3- التغييرات والمستجدات التي فرضتها إسرائيل فيما يتعلق بالعمال الفلسطينيين منذ العام 2016

في 18 كانون أول 2016، أصدرت حكومة نتانيا هو قرار حكومي رقم 2174 بعنوان «زيادة حجم توظيف العمال الفلسطينيين في إسرائيل من منطقة يهودا والسامرة، وتحسين طريقة إصدار تصاريح العمل وضمان ظروف عمل عادلة للعمال الفلسطينيين».⁽⁶⁾ على الرغم من وجود عشرات القرارات الحكومية خلال العقد ونيف الأخيرين فيما يخص العمال الفلسطينيين،⁽⁷⁾ بالإضافة إلى المداولات المستمرة في لجان الكنيست وداخل أجهزة الدولة المختلفة، فإن هذا القرار على ما يبدو يعتبر تأسيسي لمرحلة تحاول إسرائيل من خلالها انتهاج سياسة جديدة فيما يخص العمال الفلسطينيين، ويمكن تلخيص هذه السياسية في ثلاث محاور، كما هو واضح من عنوان القرار نفسه:

1. زيادة حجم العمال الفلسطينيين، خصوصا في قطاع البناء، وابتداء من العام 2022 البدء بتخصيص كوتا للعمال الفلسطينيين القادمين من غزة (انظري التوضيح أدناه).
2. «تحسين» (أو في الواقع «تغيير») طريقة إصدار التصاريح والتي يلعب السماسرة فيها دورا ملموسا في استغلال العمال، واقتطاع جزء من أجورهم (انظري التوضيح أدناه).
3. تغيير ظروف العمل من خلال تطوير نظام دفع أجور العمال بحيث يتم تدريجيا استبدال آليات الدفع النقدي بآليات دفع بنكية عن طريق حوالات ما بين البنوك الإسرائيلية والفلسطينية (انظري التوضيح أدناه).

تشكل هذه المحاور الثلاث مجتمعة، والواردة بشكلها الأولي في قرار 2174، الأرضية التي تبني الحكومة الإسرائيلية عليها سياساتها تجاه العمال الفلسطينيين منذ العام 2016 حتى يومنا هذا. فقد تم البناء على هذا القرار من خلال رزمة قرارات أخرى لاحقة، بحيث أن السياسات الإسرائيلية المتعلقة بالعمال الفلسطينيين، على ما يبدو، ظلت ثابتة وتسير في هدى قرار 2174 على الرغم من تبدل الحكومات الإسرائيلية منذ العام 2016. نفصل أدناه، التغييرات التي أحدثتها الحكومات الإسرائيلية في كل محور من المحاور الثلاث أعلاه.

(5) ميخائيل، دجى، وفلاح، بلال. (2019). قراءة في مؤشرات مختارة من سوق العمل بالاستناد لمسوحات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 11.

(6) انظري قرار الحكومة الإسرائيلية رقم 2174 للعام 2016، على الرابط التالي:

https://www.gov.il/he/departments/policies/2016_dec2174

(7) انظر جدول بأهم القرارات منذ العام 2008، على رابط سلطة السكان والهجرة الإسرائيلية التالي:

https://www.gov.il/BlobFolder/policy/quota_palestinian_workers/he/quota_palestinian_workers07072022.pdf

1-3 زيادة حجم العمال الفلسطينيين منذ العام 2016

يوضح الجدول رقم (4) الزيادات (وفي بعض الحالات استحداثات) في الحصص التي تخصصها الإدارة المدنية (بناء على قرارات الحكومة الإسرائيلية) للعمال والمهرة والتقنيين والمهنيين الفلسطينيين في قطاعات مختلفة.⁽⁸⁾ فقد تضاعف مجموع عدد الحصص من حوالي 71,000 في نهاية العام 2016 وقبيل اتخاذ قرار 2174، إلى حوالي 141,000 في صيف 2022. ولا بد من الالتفات إلى التغييرات التالية التي تظهر من الجدول (وهو بمثابة تخطيط مركزي راصد للتحويلات في طبيعة الطلب الإسرائيلي للقوة العاملة الفلسطينية).

جدول (4): الزيادة في حصص العمال الفلسطينيين ما بين 2016 و2022 وفق القطاع وبناء على القرارات الحكومية

الزيادة أو الاستحداث في الحصص في قطاع									التاريخ	
مطاعم	هاي-تك	فنادق	الصحة	خدمات	عطاروت	زراعة موسمية	الزراعة	البناء		القرار
0	0	0	0	2250	2800	10300	5000	50800		حتى كانون أول 2016
0	0	0	0	2250	0	1250	1250	6000	قرار حكومي 2174	2016/12/18
1500	0	1300	270	1000	0	1000	1000	7000	قرار حكومي 3431	2018/1/11
0	0	0	0	0	0	0	0	1500	قرار حكومي 4022	2018/7/23
0	0	0	0	0	0	0	0	14700	قرار حكومي 189	2018/8/1
0		1000	0		0	0	0	0	قرار حكومي 175	2021/7/25
0	500	0	0	4100	800	0	0	0	قرار حكومي 602	2021/11/21
0	0	0	0	50 (غزة)	0	0	8000 (غزة)	12000 (غزة)	قرار حكومي 1328	2022/3/27
0	0	0	0	3500	0	0	0	0	قرار حكومي 1686	2022/6/26
1500	500	2300	270	13150	3600	12550	15250	92000		المجموع

المصدر: القرارات الحكومية الصادرة من قبل، والمنشورة على صفحة، الحكومة الإسرائيلية.

من خلال الجدول (4)، يمكن ملاحظة التالي:

أولاً: ابتداءً من العام 2022، وبناء على قرار حكومة نفتالي بينيت رقم 1328 بتاريخ 27 آذار 2022، تم السماح لعمال غزة بالدخول إلى إسرائيل للعمل وفق حصة أولية وصلت إلى حوالي 20,050 عامل موزعون على قطاعات البناء، الزراعة، والخدمات. بينما من المرشح أن تزداد حصص عمال غزة في الفترات القادمة (الأمر يخضع إلى حسابات سياسية ومناورات تتعلق بعلاقة حكومة إسرائيل مع القطاع)، إلا أن الأمر ستكون له انعكاسات لا بد من دراستها فيما يتعلق بأثر عمال غزة (مستوى حياة متدني) على نسب الأجور في القطاعات التي تم إدخالهم عليها، وكيف سيؤثر الأمر على أجور عمال الضفة الغربية. من جهة أخرى، تحول سوق عمال غزة إلى وجهة جديدة للسماسة والمقاولين الذين يتداخل عملهم، وميكانيزمات نهبهم لأجور العمال، مع لاعبين آخرين يشملون موظفي دولة (في إسرائيل وفلسطين)، مقاولين متربحين يعملون لحسابهم، والقطاع الخاص الإسرائيلي. ثانياً: استحداث حصص في قطاعات لم تحظ في السابق بحصص، مثل قطاع الهاي-تك، موظفي القطاع الصحي (المقصود ممرضين أو أطباء لتمييزهم عن عمال النظافة في القطاع الصحي والذين يندرجون في قطاع الخدمات)، والفنادق والمطاعم (والذين في السابق كانوا يحتسبون ضمن حصة قطاع الخدمات). ثمة اعتبارين يمكن أن يرشحا عن هذه التغييرات. من جهة، على ما يبدو أن هناك توجه لدى إسرائيل لزيادة تبعية الاقتصاد الفلسطيني على

(8) الحصة (أو Quota)، هي السقف الذي تحدده الحكومة الإسرائيلية لعدد العمال الفلسطينيين المسموح بدخولهم لإسرائيل للعمل وفق تصريح عمل تصدره الإدارة المدنية، وبالتالي، تصنفهم إسرائيل كعمال «قانونيين» بحيث أن التصريح يتيح لهم الاندراج ضمن سجلات سلطة السكان والهجرة، والحصول على حقوق ومستحقات عمال وفق القانون الإسرائيلي. لكن، العدد الفعلي للعمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات يوفق هذه الحصة العامة، بحيث أن العدد الإضافي يتم تصنيفه إسرائيلياً كعمالة «غير قانونية» وبالتالي يتم حرمان أصحابها من حقوق ومستحقات مختلفة.

إسرائيل من خلال إدخال قطاعات أخرى غير العمال الأجورين، وبشكل رسمي، في نظام الحصص مثل المهنيين والمهرة. مع أن تقنيي الهاي-تك يدخلون لأول مرة وفق نظام تصاريح عمل إلى إسرائيل، إلا أن موظفي القطاع الصحي كانوا يحصلون على تصاريح في السابق دون أن ينطوي دخولهم على حصة رسمية منصوص عليها لدى الإدارة المدنية وسلطة السكان والهجرة الإسرائيلية. قد يولد ذلك منافسة فلسطينية داخل كل قطاع على الحصول على هذه التصاريح محدودة العدد لما للأمر من تبعات على حقوق وأتعاب العمل وقانونية الدخول إلى إسرائيل. أما الاعتبار الثاني، أن هذه التغييرات قد تعني مستقبلاً فرض استخدام تطبيق المنسق على فئات أخرى غير العمال، وبالتالي زيادة تبعية هذه الفئات على المنظومة البيروقراطية للإدارة المدنية والمراقبة الأمنية الرقمية (cyber surveillance)، وبشكل يتجاوز كليا هيئات ومؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية.

باستثناء عمال غزة الذين يخضعون إلى نظام حبس محكم، ولا يمكنهم تجاوز نظام التنقل عبر الحدود مع إسرائيل، فإن عمال الضفة قادرون بطرق مختلفة على تجاوز نظام الحدود والتنقل الذي تفرضه إسرائيل على الدخول إلى أراضيها. حسب تقديرات جهاز الإحصاء الفلسطيني، في العام 2021 لوحده وصل عدد العمال في إسرائيل والمستعمرات الذين لا يملكون تصريح عمل (بمعنى أن دخولهم إلى مكان العمل الإسرائيلي لم يكن وفق نظام الحصص) إلى حوالي 30 ألفاً. هذا يعني، أن إسرائيل تغض الطرف عن تهريب العمال، واستخدام الفتحاح «غير القانونية» في الجدار، وسمرة العمال في المستوطنات بشكل «غير قانوني»، واستخدام عمال لتصاريح لم تخصص للعمل مثل تصاريح العلاج، البحث عن العمل، تصاريح احتياجات خاصة، تصاريح تجارة وغيرها.⁽⁹⁾ إن الادعاء أن إسرائيل تغض النظر عن العمال «غير القانونيين» أو أولئك غير المدرجين ضمن نظام الحصص، بدا واضحاً في أعقاب التشديد الإسرائيلي «المؤقت» على فتحاح الجدار في أعقاب العمليات التي ضربت إسرائيل في شهري آذار ونيسان 2022، قبل أن يتم «تخفيف» الرقابة الإسرائيلية العسكرية على هذه الفتحاح بعد تراجع اهتمام الإعلام الإسرائيلي بها لاحقاً.

2-3 تغييرات في نظام إصدار التصاريح

في العام 1970، أصدر الحاكم العسكري للأرض المحتلة «تصريحاً عاماً» تمكن بموجبه كل العمال الفلسطينيين من الضفة الغربية وقطاع غزة من دخول إسرائيل للعمل فيها. أتاح هذا القرار دخول مئات الآلاف من الفلسطينيين للعمل في إسرائيل بحيث أنه في منتصف الثمانينات من القرن الماضي كان حوالي 40٪ من القوى العاملة الفلسطينية يعملون داخل إسرائيل، ويحولون أجورهم إلى الأرض المحتلة. في العام 1991، تم إلغاء «التصريح العام» وفرض إغلاق شامل على الضفة. لاحقاً، وبموجب قانون العمالة الأجنبية لعام 1991، توجب على كل عامل فلسطيني يرغب بالعمل داخل إسرائيل أن يحصل على «تصريح فردي» يتم إصداره من قبل سلطة السكان والهجرة (التابعة لوزارة الداخلية الإسرائيلية).⁽¹⁰⁾ بقيت هذه الطريقة (التي نطلق عليها هنا: نظام التصاريح القديم) سارية المفعول حتى العام 2020 (إلى حين البدء بتطبيق نظام التصاريح الجديد).⁽¹¹⁾

1- نظام التصاريح القديم

في السابق، كان كل مُشغل إسرائيلي، أو صاحب شركة مسجلة في سجل الشركات الإسرائيلية، قادراً على تقديم طلب لتشغيل عمال فلسطينيين. عدد العمال الفلسطينيين الذين يشغلهم كل مُشغل إسرائيلي يتحدد وفق «حصة المُشغل»، وحجم هذه الحصة يتحدد وفق حجم المُشغل في السوق الإسرائيلي وقد تصل إلى مئات التصاريح. يقوم المُشغل بتقديم طلب لسلطة السكان والهجرة ليتم إصدار تصاريح عمل لكل العمال الذين يقدم المُشغل أسمائهم وأرقام هوياتهم. وعليه، يتم إصدار تصاريح عمل لكل عامل وفق طلب يتقدم به المُشغل إلى سلطة السكان والهجرة، بحيث أن تصاريح العمل هذه كانت ملكاً للمُشغل نفسه ومندرجة ضمن حصته في التصاريح.

(9) معهد «ماس»، «العمال الفلسطينيون في سوق العمل الإسرائيلي: آليات السمرة المرتبطة بإصدار تصاريح العمل» - (جلسة طاوله مستديرة، 9)، رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2020. راجع/ي الرابط التالي:

<https://mas.ps/publications/2917.html>

(10) راجع النص الكامل لقانون العمال الأجانب لعام 1991، على الرابط التالي:

https://www.nevo.co.il/law_html/law01/p178_002.htm#Seif28

وللمزيد حول تطور نظام التصاريح انظر/ي:

Walid Habbas, "West Bank-Israeli Wall during COVID-19: Migration Labour Opens Border Function", *Borders in Globalization Review*, vol. 2, no. 1 (2020): 54-57.

(11) سلطة السكان والهجرة الإسرائيلية، «أنظمة تشغيل العمال الفلسطينيين في إسرائيل في قطاع البناء»، منشور بتاريخ 22 أيار 2022. انظر/ي الرابط التالي: https://www.gov.il/BlobFolder/policy/palestinian_workers_constructions_procedure/he/9.1.1001.pdf

لا يجب أن يتجاوز مجموع حصص المُشغلين كافة الحصص العامة التي حددتها الحكومة الإسرائيلية للعمال الفلسطينيين ووزعتها حسب قطاعات العمل. لكن، بعد تشييد جدار الضم والفصل العنصري، أصبح العامل الفلسطيني الذي حصل على تصريح عمل من المُشغل ملزماً بالحصول على تصريح عبور إلى إسرائيل من قبل الإدارة المدنية. تصريح العبور يجب أن يستند إلى تصريح عمل يصدره المُشغل نفسه، ويخضع تصريح العبور إلى اعتبارات أمنية واجتماعية تتحكم بها الإدارة المدنية وجهاز الأمن العام (الشاباك).

مثلاً، في العام 2008، بلغت الحصص العامة التي حددتها الحكومة الإسرائيلية لعمال قطاع البناء من الضفة الغربية حوالي 14,500 فقط. ويتم توزيع هذه الحصص على المُشغلين بحيث أن المُشغل «س» (وهو شركة إسرائيلية) يحصل على حصة تبلغ 160 تصريح على سبيل المثال، والمُشغل «ص» يحصل على حصة تبلغ 30 تصريح... الخ. هذا يعني أن تصريح العمل الذي يحصل عليه العامل «زيد» يتبع إلى أحد المُشغلين (ليكن المُشغل «س») ويفرض عليه أن يعمل فقط لدى المُشغل «س»، وهذا المُشغل هو الذي يمنح «زيد» تصريح عمل والذي بموجبه يتمكن من استصدار تصريح عبور إلى إسرائيل من قبل الإدارة المدنية (وهو تصريح عبور لغايات العمل لدى المُشغل «س») فقط لا غير). أتاح هذا النظام للمُشغلين بيع تصاريح العمل في السوق السوداء بحيث أن شركة «س» والتي تحتاج فعلياً إلى 70 عاملاً فقط، لكن حجمها يتيح لها أن تحصل على 160 تصريح، تكون قادرة على بيع باقي التصاريح إلى مقاولين وسماسرة وتجار تصاريح، ومن هنا نشط سوق بيع التصاريح. ولأن «زيد» الذي حصل على تصريح عمل من المُشغل «س» لكنه يريد أن يعمل لدى المُشغل الإسرائيلي «ع» لأن المُشغل «س» الذي أصدر التصريح لا حاجة له لمزيد من العمال، فإن سمسار التصاريح يستطيع بيع هذا التصريح إلى «زيد» الذي يعمل بشكل غير قانوني لدى المُشغل «ع»، وبالتالي فإن «زيد» سيخسر قسم كبير من حقوقه العمالية، كما أنه سيكون خاضعاً لسمسار التصاريح الذي يمكنه في أي لحظة إيقاف تصريح العمل.

2- نظام التصاريح الجديد

في 30 تموز 2015، أصدرت الحكومة الإسرائيلية قرار رقم 317، والذي بموجبه أقرت زيادة عدد عمال البناء الفلسطينيين في إسرائيل، وتشكيل لجنة وزارية مشتركة لضمان أن المُشغلين يحصلون على حصص تتناسب مع احتياجاتهم الحقيقية حتى يتم تجاوز قضية سمسرة التصاريح.⁽¹²⁾ في نهاية العام 2016، وضعت اللجنة الوزارية المشتركة تقريرها، وأوصت بإنشاء نظام فحص وفرز وتدريب وتنسيب للعمال الفلسطينيين الذين يرغبون في العمل بشكل قانوني في إسرائيل في قطاعي البناء والصناعة، والبدء بإدارة قاعدة بيانات للعمال الفلسطينيين، وبالتالي إصدار تصاريح العمل فقط للعمال المسجلين في قاعدة البيانات هذه.

وفق النظام الجديد، أنشأت الإدارة المدنية منصة إلكترونية (وهي أيضاً قاعدة بيانات) بحيث أن العامل الفلسطيني يقوم بتسجيل اسمه فيها. بدلاً من أن تكون الحصص تابعة للمُشغل الإسرائيلي، أصبحت الآن تابعة للعامل نفسه، والذي يحصل عليها من خلال اشتراكه في المنصة الإلكترونية التي تشرف عليها الإدارة المدنية. بالتالي، يستطيع العامل الذي يحصل على تصريح عمل لدى أي مُشغل، أن ينتقل بين المُشغلين كما يحلو له، شريطة أن يكون لدى أي مُشغل يعمل لديه إذن بتشغيل عمال فلسطينيين. حسب النظام الجديد، توزع الإدارة المدنية الحصص العامة للعمال على العمال الأفراد. مثلاً، في العام 2021، حصة عمال بناء تصل إلى حوالي 80 ألف، يتم توزيعها على 80 ألف عامل، بينما الباحثين عن تصريح عمل قد يصل عددهم إلى حوالي 120 ألف، وهذا يعني أن هناك عشرات الآلاف من المسجلين على المنصة، دون أن يكونوا قادرين على إصدار تصريح بسبب توزيع الحصص (80 ألفاً) كاملة على عمال آخرين. في حال أن العامل الحاصل على تصريح عمل من خلال المنصة، ظل عاطلاً عن العمل لمدة 60 يوماً، فإنه سيفقد تصريحه (أي حصته الشخصية) ويتم منحها لعمال آخر على قائمة الانتظار، وسيكون عليه أن ينتظر دوره على قائمة المنتظرين الطويلة إلى حين أن تفرغ حصة ويحصل عليها.

من المفترض أن تمنع هذه الطريقة الجديدة كل المُشغلين الإسرائيليين الذين كانوا في السابق يحصلون على حصص تفوق طاقتهم التشغيلية ويقومون ببيع التصاريح الإضافية، من الاستمرار في سمسرة التصاريح وبيعها في السوق السوداء. لكن في الواقع، استمر سوق بيع التصاريح، بحيث نمت في الآونة الأخيرة شركات ومكاتب تصاريح في معظم مدن الضفة. هذه المكاتب لديها صلات مع العديد من موظفي الدولة الإسرائيليين بحيث أنها قادرة على إدخال أي عامل إلى المنصة، وتجاوز أنظمة الإدارة المدنية، ومنح عمال حصص فردية لقاء رسوم عالية. يمكن اعتبار أن نظام

(12) انظر/ي قرار الحكومة الإسرائيلية رقم 317 لعام 2015، على الرابط التالي:

https://www.gov.il/he/departments/policies/2015_dec317

التصاريح الجديد ما يزال في مرحلة التطوير، ولا يراد منه بالأساس القضاء على ظاهرة السمسرة، وإنما زيادة الرقابة على العمال الفلسطينيين من خلال تحويل الإدارة المدنية إلى المشغل الأكبر والأوحد، والذي يمتلك منصة إلكترونية تعمل بمثابة بوابة لا مناص من سلكها للحصول على تصريح عمل والعبور إلى داخل إسرائيل.

3- مقترحات إسرائيلية لأنظمة التصاريح

الى جانب هذا التغيير الملموس الذي طرأ على نظام التصاريح الخاصة بالعمال، لا بد من الإشارة إلى «مبادرات» إسرائيلية هامة، ما تزال في طور التداول وبعضها محبوب عن الإعلام والرأي العام الفلسطيني، لكن قد يكون لها انعكاسات هامة على العمال الفلسطينيين مستقبلاً:

1. مداوات الكنيست الإسرائيلي: هناك لجان داخل الكنيست الإسرائيلي تتداول موضوع العمال الفلسطينيين. أحد أهم هذه اللجان هي «اللجنة الخاصة للعمال الأجانب» والتي كانت ترأسها عضو الكنيست ابتسام مراعاة عن حزب العمل الإسرائيلي. لقد عقدت هذه اللجنة عدة جلسات لمحاربة ظاهرة سمسرة التصاريح التي لا تزال مستمرة بكثافة، وكانت أهم هذه الجلسات بتاريخ 14 شباط 2022.⁽¹³⁾ إضافة إلى ذلك، هناك لجان لشؤون الرقابة السياسية (عقدت مداوات بتاريخ 1 كانون أول 2020).⁽¹⁴⁾ أهمية هذه الجلسات تكمن في طبيعة الحضور (مسؤولين، وصانعي سياسات، ممثلين عن قوى وجمعيات واتحاد مقاولين وغيرهم)، وفي دورها في التأثير على قرارات الحكومات الإسرائيلية من خلال طرح مبادرات ومشاريع تغيير تمس حياة العمال الفلسطينيين بشكل مباشر. لكن مع أهمية اطلاع صناع القرار الفلسطيني على فحوى هذه الجلسات، كون العديد من النقاشات تتحول لاحقاً عادة إلى قرارات حكومية، إلا أن هذه الجلسات لم تخرج بعد بخلاصة ملموسة. الاستثناء الوحيد هو المقترح الذي ظهر بتاريخ 25 أيار 2022، في مداوات لجنة الخارجية والأمن، كانت إنشاء شركة توظيف وموارد بشرية (employment agency)، وهي شركة كبرى وسيطة من المقترح أن تعمل على توزيع العمال الفلسطينيين على المٌشغلين وتتحول إلى المٌشغل الوحيد لكل القوى البشرية الفلسطينية العاملة في إسرائيل. والمقترح حالياً متواجد على مكاتب سلطة السكان والهجرة لدراسته بتمعن.⁽¹⁵⁾
2. لجنة تقليص الصراع: وهي لجنة حديثة العهد، لكنها فعالة بشكل واسع ولديها صلات مع صناع قرار، وتحضر تقريباً كل جلسات الكنيست ذات العلاقة بالعمال. وتهدف اللجنة إلى تطبيق مبادئ السلام الاقتصادي و«تسهيل» الحياة الاجتماعية للفلسطينيين من خلال الدفع باتجاه تقديم خطوات نوعية للفلسطينيين.⁽¹⁶⁾ كان للجنة دور أساسي في زيادة حصص العمال الفلسطينيين خلال العام السابق، وتشكيل لوبي ضاغط يضم بين صفوفه شخصيات يمينية ويسارية لـ «إخفاء» الاحتلال من خلال تحسين شروط حياة الفلسطينيين، ومن ضمنهم العمال.⁽¹⁷⁾
3. مقترح باستبدال تصريح العمل ببطاقة خضراء (green card). وقدم هذا المقترح جمعيات عمال إسرائيلية، مثل جمعية «معا» التي يرأسها أساف أديب ومنظمات «حقوقية» إسرائيلية أخرى، في ورقة تقدير موقف تم نشرها العام 2022 وتطالب بتنظيم العمالة الفلسطينية في إسرائيل من خلال نظام الجرين كارد الذي يمنح العامل تصريح شبه دائم.⁽¹⁸⁾

(13) للاطلاع على تسجيلات جلسات «اللجنة الخاصة للعمال الأجانب»، انظر/ي الرابط التالي:

<https://www.knesset.tv/committees/ovdimzarim/>

[الرابط لا يعمل من داخل الأراضي الفلسطينية، ويمكن استخدام VPN او سيرفر إسرائيلي].

(14) انظر/ي الرابط التالي: [الرابط لا يعمل من داخل الأراضي الفلسطينية، ويمكن استخدام VPN او سيرفر إسرائيلي].

<https://bit.ly/3c9pM3w>

(15) للاطلاع على محضر المداوات المتعلقة بإنشاء هذه الشركة، انظر/ي محضر جلسة الكنيست على الرابط التالي: [الرابط لا يعمل من داخل الأراضي الفلسطينية، ويمكن استخدام VPN او سيرفر إسرائيلي]. او راجع/ي تاليي حاروتي-سوبر، «حل تجارة تصاريح العمل للعمال الفلسطينيين: إنشاء لجنة ومؤسسة عمالية»، دي ماركر، بتاريخ 25 أيار 2022. انظر/ي الرابط التالي:

<https://bit.ly/3PvfY2g>

<https://bit.ly/3zclTTC>

(16) للتعمق في مفهوم تقليص الصراع، الذي يبدو أنه على رأس جدول أعمال الحكومة الإسرائيلية، راجع/ي: وليد حباس، «من مفهوم «الاحتلال الخفي» لموشيه ديان إلى مفهوم «تقليص الصراع» لميخا غودمان» في مفهوم «تقليص الصراع».. الخلفية، الغايات والمآلات، ed. مدار، اوراق اسرائيلية 75 (رام الله: المركز الفلسطيني للدراسات الإسرائيلية - مدار، 2021. انظر/ي الرابط التالي: <https://bit.ly/3v9IPCz>

(17) مبادرة تقليص الصراع، «تحسين منظومة تصاريح العمال الفلسطينيين في إسرائيل»، أيلول 2020. انظر/ي الرابط التالي:

<https://bit.ly/3RSBm3J>

(18) منظمة العمال «معا»، «السبيل لوقف تجارة التصاريح- منح جرين كارد للعمال الفلسطينيين»، ورقة تقدير موقف، كانون ثاني 2022. انظر/ي الرابط التالي: <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4921>

4. مقترح من بعض الباحثين الإسرائيليين المختصين بحركة العمالة الفلسطينية في إسرائيل بفرض السلطة الوطنية لضريبة على دخل العمال في إسرائيل، يكون ريعها مخصصا لتمويل عجز الخزينة الفلسطينية،⁽¹⁹⁾ بينما اقترحت دراسات دولية سابقة⁽²⁰⁾ توظيف مثل هذه الضريبة في استثمارات تولد فرص عمل محلية.

هذه التغييرات التي حصلت خلال العاملين السابقين، أو المداولات المكثفة التي ما تزال تدور داخل الكنيست، لم تحدث حتى اللحظة أي تغيير ملموس على تجارة التصاريح، واستغلال العمال، أو ظروف عملهم، وذلك على الرغم من الارتفاع المستمر في عدد العمال داخل إسرائيل. لكن لا نرى في مقابل هذا التخطيط والتنظيم والتشاور الإسرائيلي بين مختلف الجهات والمعنيين، ما يشير إلى استدراك فلسطيني لضرورة الانتقال من موقف المتفرج إلى موقف الفاعل والمبادر في تخطيط مستقبل القوى العاملة الفلسطينية الخاضعة لمقتضيات الاقتصاد والأمن الإسرائيليين، على حساب بناء الاقتصاد الوطني والانفكاك عن التبعية الاستعمارية.

3-3 «تحسين» نظام دفع أجور العمال

نص قرار 2174 لعام 2016، والمذكور أعلاه، في بنده الثالث على تكليف فريق مشترك بين الوزارات برئاسة مدير عام وزارة المالية أو من ينوب عنه وبمشاركة ممثلين عن دائرة الميزانية والمحاسب العام بوزارة المالية وسوق رأس المال والتأمين والإدخار، ووزارة العمل والرفاه والخدمات الاجتماعية والبناء والإسكان وسلطة السكان والهجرة، وبنك إسرائيل، لفحص آليات جديدة لضبط عملية دفع أجور العمال الفلسطينيين إلى حسابات مصرفية للعمال الفلسطينيين.⁽²¹⁾ في نفس العام، أعلن بنك هبوعاليم وبنك ديسكونت الإسرائيليان، وهما البنكان الوحيدان في إسرائيل اللذان يتعاملان مع البنوك الفلسطينية (أي لديهما غرف مقاصدة)، عن نيتهما التوقف عن التعامل مع البنوك الفلسطينية خوفا من قانون الإرهاب الأميركي.⁽²²⁾ هذا ما دفع لإنشاء شركة إسرائيلية مصرفية باسم «شركة خدمات المراسلة المساهمة المحدودة» (Correspondence Bank Ltd)، والتي ستتولى مهمة تجميع أجور العمال الفلسطينيين من المشغلين الإسرائيليين، وتحويلها إلى حسابات مصرفية في البنوك الفلسطينية عن طريق البنك الإسرائيلي المركزي وتحت إشراف سلطات وأجهزة أمنية إسرائيلية مختلفة.⁽²³⁾ تأتي هذه الترتيبات الجديدة في التحويلات المصرفية للعمال الفلسطينيين في سياق الرقمنة المالية المتسارعة في إسرائيل وانسجاما مع الحدود القانونية للتداول النقدي بحسب قانون لوكر لعام 2018.⁽²⁴⁾

في العام 2021، بدأت إسرائيل ولأول مرة بتحويل أجور 7 آلاف عامل فلسطيني إلى بنوك فلسطينية كتجربة (pilot)، على أن يتم توسيع هذه العملية الجديدة لتطال معظم العمال الفلسطينيين. من المفترض أن تؤسس السلطة الفلسطينية شركة مصرفية موازية لتنسيق العلاقة مع الشركة الإسرائيلية المصرفية الجديدة والتي لا يتوقع أن يقتصر عملها على تحويل أجور العمال، وإنما قد يطال أمور مالية أخرى تتعلق بالمقاصات ما بين البنوك الفلسطينية والإسرائيلية. حسب تحليل مركز مدار، فإن تحويل رواتب العمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل إلى البنوك الفلسطينية قد يعني أيضا «إدخال أكثر من 100-120 ألف عامل فلسطيني إلى المنظومة البنكية الفلسطينية، وبالتالي سيستطيعون الحصول على ائتمانات وقروض، والتمتع بكل الخدمات البنكية الفلسطينية التي تمنح فقط لكل من يحصل على راتب عن طريق البنك».⁽²⁵⁾ في منتصف تموز 2022، أعلن مكتب منسق شؤون الحكومة الإسرائيلية في المناطق بأنه، وحتى

(19) Etkas Haggay and Klor Esteban (2022) "Improving the Palestinian Authority's Fiscal Outlook". Tel Aviv: The Institute for National Security Studies- INSS. See: <https://www.inss.org.il/publication/pa-fiscal/>.

(20) UNCTAD, "Report on UNCTAD Assistance to the Palestinian People: Developments in the Economy of the Occupied Palestinian Territory", Geneva: UNCTAD, 2008.

(21) انظر/ي قرار الحكومة الإسرائيلية رقم 2174 لعام 2016، على الرابط التالي: https://www.gov.il/he/departments/policies/2016_dec2174

(22) وليد حباس، «ماذا وراء إنشاء بنك إسرائيلي جديد لتنظيم العلاقة مع سلطة النقد الفلسطينية»، ملحق المشهد الإسرائيلي-مدار، 13 حزيران 2022. انظر/ي الرابط التالي:

<https://bit.ly/3AYnaQE>.

(23) وزارة العدل الاسرائيلية، مذكرة قانون خدمات المراسلات للعام 2022 (وزارة العدل الإسرائيلية، 17 أيار 2022). انظر/ي الرابط التالي:

<https://bit.ly/3QhGcGz>

(24) انظر :

main.knesset.gov.il

(25) وليد حباس، «ماذا وراء إنشاء بنك إسرائيلي جديد لتنظيم العلاقة مع سلطة النقد الفلسطينية»، ملحق المشهد الإسرائيلي-مدار، 13 حزيران 2022. انظر/ي الرابط التالي:

<https://bit.ly/3AYnaQE>.

موعد أقصاه 1 آب 2022، يتوجب على كل العمال الحاصلين على تصاريح، والمندرجين ضمن نظام الحصص الفردية، أن يوقعوا (من خلال تطبيق المنسق) على إذن بالموافقة على أن يتم تحويل أجورهم الى بنوك فلسطينية. أشار الإعلان الى أن العامل الذي يرفض التوقيع قد يخسر حصته الفردية، وقد لا يتمكن من المحافظة على تصريح عمله في إسرائيل. هذا الإعلان يشير إلى نية إسرائيل توسيع قضية التحويلات البنكية لتطال كل العمال الفلسطينيين.

إضافة الى ذلك، فإن الحكومة الإسرائيلية سمحت لنفسها بالتصرف بمستحقات العمال الفلسطينيين بشكل أحادي الجانب. والمقصود هنا الأقتطاعات التي جبتها إسرائيل مقابل العطل المرضية (sick days) للعمال الفلسطينيين والتي تصل إلى حوالي 300 مليون شيكل. وفقاً للفصل الرابع من قانون العمال الأجانب في إسرائيل لعام 1991،⁽²⁶⁾ فإن المبالغ المتحصلة بدل الاستحقاقات المرضية للعمال تودع في صندوق مخصص لذلك وتديره الدولة عبر شركات خاصة. حتى 31 آب 2018، كان الصندوق يراكم ما مقداره 2.5% من أجر العمال بدل عطل مرضية، وتوقف الصندوق عن ذلك في أيلول 2018 بقرار من الحكومة الإسرائيلية التي طلبت أن يتم تحويل «بدل عطل مرضية» مباشرة إلى العامل الفلسطيني. بيد أن الصندوق يحتوي الآن على حوالي 300 مليون شيكل، وقد نشرت وزارة المالية الإسرائيلية في تموز من العام 2022 بياناً للجمهور الإسرائيلي تستفتيه في كيفية استخدام هذه الأموال الطائلة بهدف «خدمة العمال الفلسطينيين»، بحيث أن وزارة المالية الإسرائيلية تقترح الاختيار من بين الأمور التالية التي يمكن استثمار الأموال فيها:⁽²⁷⁾

1. تمويل تدريب العمال وتعليمهم دروس في اللغة العبرية والتدريب المهني في مجالات عمل يعتبر عالي الجودة.
2. تدريب العمال الفلسطينيين وتأهيلهم مهنياً في مجالات الهاي-تك.
3. تحسين المعابر وحركة تنقل العمال، على أن هذا التحسين لا يشمل تحسينات داخل المعبر (فهذه من اختصاص الأجهزة الأمنية والإدارة المدنية)، وإنما قد تكون على شاكلة: بناء مرآب سيارات ضخم على الجانب الفلسطيني من كل معبر، لوجستيات نقل وتوزيع العمال داخل إسرائيل، تطوير شروط بيئية على الجانب الفلسطيني من المعبر، تزييت مسالك المشاة على المعابر وإنارات، وغيرها.

على ما يبدو، أن إسرائيل تتوجه الى استيعاب العمال الأكثر مهارة، والمهنيين، والعقول الموهوبة أيضاً، الى جانب استغلالها للعمال غير المهرة. فعند قراءة مقترحات وزارة المالية هذه، جنباً إلى جنب مع قرارات الحكومة بمنح عمال الهاي-تك تصاريح عمل في إسرائيل، بالإضافة إلى المهنيين مثل الأطباء والمرضى، فإن هناك مجالاً واسعاً للدعاء بأن إسرائيل تسعى إلى «استيعاب» نوع جديد من العمالة الفلسطينية عما اعتادت عليه منذ 50 سنة. قد نشرت وزارة المالية عناوين بريدية لتلقي المقترحات، ودعت الجمهور إلى المشاركة في جلسة لنقاش موضوع استثمار وصرف المبلغ (300 مليون شيكل) بتاريخ 4 آب 2022 (جلسة للاستماع إلى آراء المُشغّلين) وجلسة بتاريخ 11 آب 2022 (جلسة للاستماع إلى آراء ممثلي العمال). كما لم يتم استشارة الجانب الفلسطيني الحكومي أو النقابي من الجانب الفلسطيني في كل هذه المسائل المصيرية للعمال الفلسطينيين وللإقتصاد الوطني بشكل عام.

4- خلاصة وأسئلة للنقاش

هل تمهد إسرائيل لعودة سوق العمل الموحدة؟
يعرّف العديد من الباحثين والمختصين الفترة ما بين 1974-1987 على أنها الفترة التي فرضت خلالها إسرائيل ما يمكن أن يطلق عليه "سوق عمل موحدة"، منحت خلالها إسرائيل تصريحاً عاماً للأفراد بالحركة والتنقل بين الضفة الغربية وقطاع غزة والداخل المحتل، وتساوت خلالها الأجور على جانبي الخط الأخطر. وترافق ذلك مع حزمة من الإجراءات والعوائق الإسرائيلية المقيدة للنشاط الاقتصادي المحلي، ما أدى إلى اعتماد ما معدله 30%-40% من القوى العاملة الفلسطينية على العمل في إسرائيل خلال تلك الفترة.

(26) راجع النص الكامل لقانون العمال الأجانب لعام 1991، على الرابط التالي:

https://www.nevo.co.il/law_html/law01/p178_002.htm#Seif28

(27) سلطة السكان والهجرة الإسرائيلية، «أنظمة دفع رسوم المرض فيما يخص اجازات المرض للعمال الفلسطينيين خلال فترة عملهم القانونية في إسرائيل»، منشور بتاريخ 7 تموز 2022. انظر/ي الرابط التالي:

https://www.gov.il/BlobFolder/policy/palestinian_sickleave_procedure/he/9.0.0006.pdf

وانظر/ي أيضاً «دعوة الجمهور» لإبداء مقترحات حول آلية صرف المبالغ، على الرابط التالي:

https://www.gov.il/he/departments/publications/Call_for_bids/kol-kore-sick-foundation

في ظل عودة نسبة العاملين في إسرائيل إلى الارتفاع بشكل مضطرب، لتصل مع نهاية الربع الأول لهذا العام إلى 18.4% من إجمالي العاملين في فلسطين، و 24.5% من إجمالي العاملين في الضفة الغربية. في ظل المعطيات التي أوردتها الورقة، والتي توضح نوايا إسرائيل في توسيع دائرة استغلالها للقوى العاملة الفلسطينية، وتحسين ورفع كفاءة الإطار التنظيمي لعملية السيطرة والاستغلال الاستعمارية، يصبح التساؤل مشروعاً، لا بل ملحاً، عما إذا كانت إسرائيل تمهد الطريق لإعادة العمل بسوق العمل الموحدة (وإن من خلال آليات مختلفة، أكثر صرامة وضبطاً وتطوراً). على أرض الواقع، يظهر هذا التوجه كجزء من العملية الزاحفة الأكبر والهادفة لضم الضفة الغربية، حيث أن التطورات في محور العمل ليست منعزلة عن سياق أوسع من الإجراءات الإسرائيلية السياسية والسياساتية والعملية التي تهدف إلى تعميق وإدامة حالة التبعية الاقتصادية الفلسطينية، سواء من خلال علاقات التعاقد من الباطن، أو التبادل السلعي.

من جانب آخر، ترافقت الزيادة المضطربة في أعداد العاملين في إسرائيل، مع ما يمكن القول إنه ظاهرة منحرفة في سوق العمل الفلسطيني، حيث يعاني الأخير من معدلات بطالة عالية، وفي نفس الوقت يدور الحديث عن شح في العمالة. قد طفت هذه القضية على السطح على إثر تصريحات رئيس الوزراء، وكذلك المجلس التنسيقي للقطاع الخاص الفلسطيني حول الموضوع. مرد ذلك إلى أن نسب البطالة المرتفعة تتركز في أوساط خريجي الجامعات، وبشكل أكبر بالنسبة للخريجات. وهي الفئات التي لا يمثل العمل في إسرائيل بالنسبة لها خياراً ممكناً. أما بالنسبة للعمالة غير الماهرة، فإن انتقال جزء كبير منها للعمل في إسرائيل بدافع الفرق في الأجور، أدى إلى نقصها في السوق المحلي، وإلى ارتفاع الأجور في قطاعات معينة. هو الأمر الذي أكدته نتائج مجموعة من المقابلات والمجموعات البؤرية التي نفذها «ماس» خلال العامين الماضيين، وضمت أرباب عمل، وممثلين عن القطاع الخاص، ووزارة العمل الفلسطينية، ونقابات العمال (ماس، 2022: 46).

أخيراً، فإن كل هذا «الإصلاح» الإسرائيلي لمنظومة السيطرة والتحكم الاستعماري يتقدم سنة بعد سنة بهدف واضح وعمل فني وسياسي من كافة جهات الدولة والاقتصاد، بينما يفتقد المشهد الفلسطيني إلى الرؤية الاستراتيجية حول العلاقة الاقتصادية وفي مجال العمالة مع إسرائيل سوى الانجرار بخطتها وبحسب إملاءاتها، كما يغيب الاستثمار العام والخاص المطلوب لبناء القدرة الإنتاجية المحلية التي من شأنها فقط تعزيز فرص الانفكاك والتوظيف المكثف للطاقات البشرية الفلسطينية المشتتة. في وجه المقترح الإسرائيلي الجديد لـ «تلبية» طلب السلطة الوطنية لتفعيل اللجنة الاقتصادية المشتركة المنصوص عليها في بروتوكول باريس للعمل بعد أن توقفت عن العمل إبان الانتفاضة الثانية، ليس هناك توجه سياساتي فلسطيني متوافق عليها، ولا أجندة تفاوض منسقة ومتجانسة بين أقسامها الخاصة بالتجارة والعمالة والنقد والزراعة والموارد الطبيعية والتوسع العمراني. ربما أكثر خطورة من كل ذلك هو التوجه الإسرائيلي الجديد لفرض حقائق اقتصادية على الأرض تعزز من الحقائق الأمنية والسياسية الاستعمارية التي لا تضع في الأفق سوى المزيد من الاستيطان والتحكم بموارد الشعب الفلسطيني كافة، في ضم اقتصادي ربما يسبق الضم القانوني والسياسي.

في ضوء كل ذلك، تطرح الورقة التساؤلات التالية كمحاور للنقاش خلال الجلسة:

- هل هناك موقف فلسطيني متكامل (سياسي-اقتصادي-قانوني) من ملف العاملين في إسرائيل؟ هل المطلوب أكبر عدد ممكن من الوظائف في إسرائيل، أم أقل ما يمكن؟
- ما هو الموقف الرسمي من التغييرات أحادية الجانب التي استحدثتها إسرائيل لإدارة وتنظيم هذا الملف؟
- ما هو مصير الترتيبات المنصوص عليها ضمن بروتوكول باريس الاقتصادي فيما يتعلق بجانب العمل؟ خصوصاً في ظل المقترح الإسرائيلي لاستئناف أعمال اللجنة الاقتصادية المشتركة؟
- كيف تتعامل وزارة العمل، ونقابة العمال والهيئات والسلطات الفلسطينية المعنية فيما يخص عودة عمال غزة للعمل في إسرائيل، خصوصاً في ظل استمرار الانقسام الفلسطيني؟
- ما هي المواقف والإجراءات التي يمكن للحكومة الفلسطينية والحركة العمالية اعتمادها في مواجهة التطورات الأخيرة؟ هل ممكن فرض ضريبة على دخل العمال من إسرائيل لتوليد موارد للاستثمار في خلق فرص عمل محلية؟

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2011). مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 2010. رام الله - فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2022). مسح القوى العاملة الفلسطينية: الربع الأول: 2022. رام الله - فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2000). مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 1999. رام الله - فلسطين.
- فرسخ، ليلى (2010). العمالة الفلسطينية في إسرائيل ومشروع الدولة الفلسطينية، 1967-2007. مؤسسة الدراسات الفلسطينية. رام الله-فلسطين.
- النقيب، فضل (2003). واقع ومستقبل العلاقات الاقتصادية الفلسطينية-الإسرائيلية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله-فلسطين.
- جميل، مسيف وقزمار، عصمت، وربيح، إسلام (2020) "الانفكاك عن الاقتصاد الإسرائيلي: المفاهيم النظرية والإمكانات العملية". معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله-فلسطين
- ميخائيل، دجى، والفلاح، بلال (2019). «قراءة في مؤشرات مختارة من سوق العمل بالاستناد لمسوحات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني». معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله-فلسطين.

Khalidi, Raja and Taghdisi-Rad, Sahar (2009). "The Economic Dimensions of Prolonged Occupation: Continuity and Change in Israeli Policy Towards the Palestinian Economy". UNCTAD. Geneva

Agbahey, Johanes. (2018) "Barriers to Trade and Labour Mobility in Conflict-affected Regions: an Economy-wide Analysis with Applications to the Palestinian Economy", PhD dissertation, Humboldt-Universität zu Berlin,.