



MAS

معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

ورقة خلفية

جلسة طاولة مستديرة (3)



التأثيرات الاقتصادية لنقص العمالة في بعض القطاعات
الحيوية في السوق المحلي

2023



MAS

معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

تلفون: +970 (2) 2987053/4

فاكس: +970 (2) 2987055

info@mas.ps

ww.mas.ps

التأثيرات الاقتصادية لنقص العمالة في بعض القطاعات الحيوية في السوق المحلي

إعداد: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

ورقة خلفية

طاولة مستديرة (3)

نيسان 2023

أعدت هذه الورقة الخلفية بدعم من

 HEINRICH
BÖLL
STIFTUNG
فلسطين والأردن

إن الآراء والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه الوثيقة هي آراء المؤلفين ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر مؤسسة هنريش بل (فلسطين والأردن).

المحتويات

1	1- مقدمة
1	2- لمحة عن سوق العمل الفلسطيني
3	3- ما هي المهن التي تواجه نقصا في العمالة في السوق المحلي؟
4	4- أسباب نقص العمالة
5	1-4 توجه العمالة الفلسطينية للعمل في إسرائيل
	2-4 فجوة المهارات وعدم موائمة مخرجات التعليم المهني والتقني في فلسطين لمتطلبات سوق العمل
6	5- الآثار الاقتصادية المحتملة
7	1-5 تراجع الإنتاج في بعض القطاعات الحيوية
	2-5 رفع الأجور وأثره على تقليص حجم القطاعات الإنتاجية وتراجع القدرة التنافسية للمنتجات الفلسطينية في السوق المحلي أمام السلع المستوردة وفي الأسواق الخارجية
8	6- التدخلات الممكنة وأسئلة النقاش
9	7- أسئلة النقاش
10	المراجع
10	قائمة بالأشخاص الذين تمت مقابلتهم

1- مقدمة

شهدت العمالة الفلسطينية في إسرائيل ارتفاعاً مضطرباً خلال العقد الماضي، لترتفع من 78 ألف عامل في العام 2010 إلى 193 ألف عامل مع نهاية العام 2022، أي نحو 17٪ من القوى العاملة في فلسطين و23٪ من إجمالي العاملين في الضفة الغربية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023 أ). كما أسهمت التحويلات الخاصة بهم خلال العام 2020 بنحو 13٪ من الدخل القومي الفلسطيني (أو ما يعادل 2.4 مليار دولار) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023 ب) لأهداف سياسية واقتصادية، قامت إسرائيل بزيادة حصص تصاريح العمل الممنوحة للفلسطينيين، واستحداث حصص في قطاعات لم تحظ بأي حصة في السابق، مثل قطاع التكنولوجيا المتقدمة، القطاع الصحي (ممرضون وأطباء)، كما سمحت منذ بداية العام 2021 بدخول العمال من قطاع غزة، وأدخلت تغييرات في نظام إصدار التصاريح، وآليات الدفع للعمال.

أدى ارتفاع عدد العاملين في إسرائيل إلى نشوء ظاهرة مقلقة في سوق العمل الفلسطيني خاصة خلال الأعوام القليلة الماضية، وتمثلت هذه الظاهرة بنقص وشح في العمالة في قطاعات معينة داخل الاقتصاد المحلي، وذلك رغم الارتفاع الكبير في نسب البطالة التي وصلت إلى 24.4٪ عام 2022 (حوالي 13٪ في الضفة الغربية) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023 أ). وهو ما أثار نقاشاً كبيراً لدى أصحاب العلاقة في مختلف القطاعات الاقتصادية المتضررة ولدى الخبراء الاقتصاديين والجهات الحكومية في تشخيص مدى انتشار هذه الظاهرة وتأثيراتها على سوق العمل الفلسطيني وعلى الاقتصاد بشكل عام. فقد صرح رئيس الوزراء الفلسطيني د. محمد اشتية مؤخراً إلى وجود نقص في الأيدي العاملة في السوق المحلية⁽¹⁾، وهو ما أكد عليه المجلس التنسيقي للقطاع الخاص الفلسطيني حول وجود هذه الظاهرة، ومعهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) (ماس، 2022 أ).

بالإضافة إلى التسهيلات التي قامت بها إسرائيل، رغم المعاناة التي يكابدها العمال على المعابر في التنقل اليومي من الضفة الغربية وقطاع غزة للعمل داخل إسرائيل، فإن أحد الأسباب الرئيسية لتوجه العمالة الفلسطينية إلى سوق العمل الإسرائيلي (خاصة العمالة الماهرة) يعود لفرق الأجور الكبير هناك مقارنة بمستوى الأجور في السوق المحلي. في الوقت ذاته، شكلت هذه الظاهرة أيضاً عامل ضغط باتجاه رفع الأجور المحلية دون أن يصاحب ذلك ارتفاع في إنتاجية العامل، مما انعكس على ارتفاع تكلفة الإنتاج في السوق المحلي، والذي له تداعيات على ارتفاع أسعار المنتجات المحلية، مما يضعف من قدراتها التنافسية محلياً ودولياً.

لذلك جاءت هذه الورقة لتسليط الضوء على حجم وأسباب ظاهرة نقص العمالة في بعض القطاعات الحيوية محلياً وعلاقة ذلك بجانب العرض والطلب على العمالة، وتأثيراتها على سوق العمل الفلسطيني والاقتصاد المحلي، ومن ثم سنناقش مجموعة من التدخلات والحلول الممكنة لهذه الظاهرة بغرض الحد من تأثيراتها السلبية على الاقتصاد المحلي.

2- لمحة عن سوق العمل الفلسطيني⁽²⁾

بلغت نسبة المشاركة في سوق العمل الفلسطيني نحو 45.0٪ في العام 2022، تفاوتت هذه النسبة على مستوى المناطق الفلسطينية، بواقع 47.5٪ في الضفة الغربية مقابل 41.0٪ في قطاع غزة. كما تفاوتت هذه النسبة ما بين الذكور والإناث (70.7٪ للذكور مقابل 18.6٪ للإناث).

خلال نفس العام 2022 بلغ عدد العاملين الفلسطينيين قرابة 1,134 ألف عامل، وقد توزع هؤلاء العاملون حسب مكان العمل بين 58٪ في الضفة الغربية و25٪ في قطاع غزة و17٪ في إسرائيل والمستعمرات. أمّا بالنسبة لتوزيع العاملين حسب قطاع العمل في العام 2022 فكان على النحو التالي: 18٪ في القطاع العام، 66٪ في القطاع الخاص، وحوالي 17٪ في القطاعات الأخرى وإسرائيل والمستعمرات.

(1) [HTTPS://WWW.MAANNEWS.NET/NEWS/2057606.HTML](https://www.maannews.net/news/2057606.html)

(2) مصدر الأرقام في هذا القسم: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). مسح القوى العاملة الفلسطينية. رام الله - فلسطين.

على صعيد الأنشطة الاقتصادية، يظهر الجدول 1 أن هناك تبايناً في التوزيع النسبي للعاملين في الأنشطة المختلفة في السوق المحلي، حيث ترتفع نسبة التشغيل في الصناعة والمهاجر في الضفة الغربية (16٪ في الضفة الغربية، مقابل 8٪ في قطاع غزة)، يقابله ارتفاع نسبة التشغيل في قطاع الخدمات في قطاع غزة (50٪ في قطاع غزة، مقابل 35٪ في الضفة الغربية). كما تشير الأرقام إلى التمدد الكبير في نسبة العاملين في البناء والتشييد في قطاع غزة (5٪ فقط)، وهذا يعود إلى الحصار المشدد الذي تفرضه إسرائيل على دخول مواد البناء إلى القطاع. يظهر نفس الجدول تركيز العمالة الفلسطينية في إسرائيل والمستعمرات بشكل كبير في قطاع البناء والتشييد بواقع 58٪ من إجمالي العاملين هناك، مقابل 13٪ في قطاع التجارة والمطاعم والفنادق، و12٪ في الصناعة نحو 13٪، في حين توزعت النسبة الباقية على قطاعات الزراعة والخدمات والنقل والتخزين والاتصالات 6٪، 9٪، و2٪ على التوالي.

جدول 1: التوزيع النسبي للعاملين في فلسطين حسب التوزيع الجغرافي والنشاط الاقتصادي في العام 2022 (نسبة مئوية %)

النشاط الاقتصادي	الضفة الغربية	قطاع غزة	إسرائيل والمستعمرات
الزراعة وصيد الأسماك والحراجه	6	7	6
مهاجر وصناعة تحويلية	16	8	12
البناء والتشييد	13	5	58
التجارة والمطاعم والفنادق	25	22	13
النقل والتخزين والاتصالات	5	9	2
خدمات وغيرها	35	50	9
المجموع	100	100	100

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). مسح القوى العاملة الفلسطينية. رام الله - فلسطين.

فيما يتعلق بمعدل البطالة في فلسطين، فقد بلغ نحو 24.4٪ في العام 2022 (20٪ عند الذكور مقابل 40٪ عند الإناث). يتباين معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، فلقد بلغ معدل البطالة في الضفة الغربية 13.1٪، مقابل 45.4٪ في قطاع غزة. تركزت البطالة بشكل خاص بين الشباب، إذ بلغت نحو 42٪ في الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 15-24 سنة، و33٪ بين الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 25-34 سنة وهذا يعني أن نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل هم من الداخلين الجدد إلى سوق العمل (الخريجون الجدد)، والذين لا يمتلكون المهارة الكافية لشغل الوظائف التي تركها أصحابها للعمل في إسرائيل، أو لملي الوظائف الجديدة المتولدة في السوق المحلي. كما أن معدل البطالة لدى الإناث أكبر منه لدى الذكور، ويعود هذا إلى محدودية عدد القطاعات الاقتصادية المفتوحة أمام تشغيل الإناث مقارنة بالذكور، إذ يتركز تشغيل الإناث في فلسطين في قطاع الخدمات ونسبة 73٪. كما أن نسبة البطالة لدى الإناث ترتفع مع ارتفاع مستويات التعليم لديهن، وهو ما يؤكد على نقص المهارات لديهن الذي يمكنهن من سد جزء من فجوة الطلب على العمالة الماهرة في السوق المحلي، والذي يعود بشكل رئيسي إلى ضعف نظام التعليم في رفد سوق العمل بالمهارات اللازمة وإلى عزوف النساء عن الانخراط في التعليم المهني والتقني وتوجه نسبة عالية جداً منهن إلى التخصصات الأكاديمية في الجامعات (Morrar and Arman, 2020; Morrar and Khalidi, 2021; Morrar et al., 2021; Morrar and Baba, 2021).

تعد مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تواجه الاقتصاد الفلسطيني منذ عقود، حتى أضحت معدلات البطالة المرتفعة من أهم معالمه. سعت السلطة الفلسطينية منذ نشأتها على التخفيف من حدة البطالة وإيجاد حلول قابلة للتطبيق لها بما يتوفر لديها من أدوات، لما لها من تداعيات اقتصادية واجتماعية سلبية على المديين القصير والطويل. بالإضافة إلى التحديات والمعوقات التي يخلقها الاحتلال الإسرائيلي (بروتوكول باريس، السيطرة على المعابر، الحصار والحواجر، مصادرة الأراضي... الخ)، فهناك تشوهات بنوية في هيكل الاقتصاد الفلسطيني وضعف في السياسات العامة تحد من قدرته على استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل (ماس، 2022؛ مكحول، 2006).

3- ما هي المهن التي تواجه نقصا في العمالة في السوق المحلي؟

لا يوجد تعريف متفق عليه عالميا لمصطلح «نقص العمالة»، فأحيانا يتم استخدامه للإشارة إلى النقص الموجود في العدد الإجمالي للأفراد في القوى العاملة، وأحيانا للإشارة إلى عدم موائمة خصائص العمال ومهاراتهم للوظائف الشاغرة/مهنهم في الاقتصاد. من الناحية النظرية، يتم استخدام التعريف التالي لنقص العمالة: «عدم توازن السوق بين العرض والطلب، إذ يتجاوز العدد المطلوب من العمال العرض المتاح من العمال، ويكون ذلك عند الأجر السائد في السوق خلال فترة زمنية محددة (Barnow, Trutko, Piatak, 2013).

بناء على هذا التعريف، يحصل نقص العمالة في مهنة معينة عندما يكون الطلب على العمالة أكبر من المعروف من العاملين المؤهلين والمتاحين لشغل هذه المهنة خلال فترة زمنية محددة وأجر محدد، حيث تبقى هذه المهنة شاغرة ما دام المشغلين يسعون لتوظيف المزيد من العاملين المستعدين للعمل على الأجر السائد في السوق (أي من دون رفع مستوى الأجر) (Labor Month in Review, 1999).

على الرغم من بساطة التعريف أعلاه، إلا أنه في واقع سوق العمل الفلسطيني يبدو الأمر أكثر تعقيدا، خاصة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن سوق العمل الفلسطيني يعاني من فجوة كبيرة بين مؤشري الطلب والعرض على العمالة ولصالح العرض⁽³⁾، وهو ما أشارت إليه البيانات السنوية لمسح القوى العاملة خلال الفترة ما بين 1994-2022، حيث ارتفع عرض العمالة بنسبة 174٪ في حين ارتفع الطلب بمقدار 147٪ فقط خلال نفس الفترة، مما عمق من الفجوة، جاءت هذه الزيادة في العرض نتيجة للنمو الطبيعي في عد السكان، والذي تزايد بمعدل 3٪ سنويا خلال نفس الفترة، وارتفع نسبة مشاركة القوى العاملة من 39٪ في العام 1994 إلى 43.4٪ في العام 2022. في حين لم ينم الاقتصاد المحلي بدرجة كافية لتوليد فرص عمل تستوعب الزيادة السنوية في الأيدي العاملة (Flassbeck et al., 2018).

من الواضح أن المشكلة في فلسطين لا تكمن في النقص الإجمالي في عرض العمالة المتاح في السوق المحلي، بل تقتصر على فئة معينة وهي العمالة الماهرة خاصة تلك التي لا ترتبط بمستويات عالية من التعليم. وهو ما أكدت عليه المقابلات المعمقة التي أجريت مع الجهات ذات العلاقة⁽⁴⁾ والتي أظهرت أن المشكلة ليست بشح العمالة كعدد، بل توفرها من حيث النوعية وامتلاكها للمهارات والخبرات المطلوبة لشغل الوظائف المتاحة في السوق المحلي. كما وكشفت المقابلات أيضاً، إن الشركات والمصانع المحلية أصبحت تواجه صعوبات بالغة ليس فقط في استقطاب عمالة جديدة، بل في الاحتفاظ بالعمال لديهم خاصة مع رفض جزء منهم القبول بالأجور السائدة في السوق المحلي، مقارنة بما سيحصل عليه هؤلاء العمال لو قرروا التوجه للعمل في سوق العمل الإسرائيلي. وهذا التحدي لم يكن موجود خلال العقد الماضي، وقبل أن تقدم إسرائيل تسهيلات كبيرة لاستقطاب العمالة الفلسطينية. هذا بلا شك سترك آثار سلبية على استدامة هذه المنشآت وتطورها، خاصة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن غالبية المنشآت في الاقتصاد المحلي منشآت صغيرة ومتناهية الصغر لا تستطيع الصمود طويلاً أمام ارتفاع تكاليف الأيدي العاملة. كما بينت المقابلات الميدانية أن هناك قطاعات أكثر تأثراً من غيرها بظاهرة نقص العمالة الماهرة، خاصة القطاع الزراعي، والقطاع الصناعي، والإنشاءات، والقطاع السياحي.

في ظل عدم وجود مؤشر واضح يقيس مقدار نقص العمالة، من الممكن استخدام/الاستفادة من رصد مسار العاملين وتصنيفهم حسب المهنة في كل من إسرائيل والمستعمرات وسوق العمل المحلي للإشارة إلى الزيادة الحاصلة في توجه الأيدي العاملة الفلسطينية للعمل في إسرائيل والمستعمرات. وذلك من خلال تحديد التغير في أعداد العاملين في المهن المرتبطة بشكل مباشر بالقطاعات التي أظهرت المقابلات الميدانية أنها تواجه نقصا في العمالة خلال الفترة 2015-2022، وهي المهن الأولية، العاملين في الحرف وما إليها من مهن، مشغلو الآلات ومجموعها، والعمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك.

يشير الجدول 2 إلى أن أعداد العاملين الفلسطينيين في إسرائيل والمستعمرات في أغلب المهن كانت في تزايد مستمر خلال هذه الفترة، خاصة العاملين في كل المهن الأولية، والعاملين في الحرف. يظهر من نفس الجدول أن بعد العام

(3) تعرف فجوة الطلب بأنها الفرق بين عدد العاملين وعدد أفراد القوى العاملة خلال فترة زمنية محددة. من جانب آخر، تعطي فجوة الطلب مؤشرا حول قدرة الاقتصاد المحلي على استيعاب الأيدي العاملة الفلسطينية.

(4) تم إجراء أربع مقابلات مع ممثلين من جهات محلية بارزة: وزارة العمل الفلسطينية، غرفة تجارة وصناعة رام الله والبيرة، الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، اتحاد الجمعيات التعاونية الزراعية في فلسطين.

ازدادت وتيرة الارتفاع في عدد العاملين في كافة المهن. فقد ارتفع عدد العاملين في المهن الأولية من 33.6 ألف عامل في العام 2020 ليصل إلى 62.1 ألف عامل في العام 2022، وفي الحرف بمقدار 30 ألف عامل، وفي مشغلي الآلات ومجموعها بمقدار 14.2 ألف عامل، وفي الزراعة وصيد الأسماك بمقدار 4.8 ألف عامل. بالمقابل عند رصد اتجاهات حركة عمالة المهن المذكورة في السوق المحلي خلال نفس الفترة، فيظهر من نفس الجدول، وتحديداً في الضفة الغربية، أن الزيادة في عدد العاملين في مختلف المهن لم تكن بنفس وتيرة الزيادة في عدد العاملين الفلسطينيين في إسرائيل في نفس المهن. وهو ما يقدم مؤشراً ولو بسيطاً حول تفضيل اليد العاملة الفلسطينية العمل في سوق العمل الإسرائيلي على حساب سوق العمل المحلي خلال السنوات القليلة الماضية بدافع فرق الأجور الكبير بين السوقين.

جدول 2: عدد العاملين الفلسطينيين حسب المهنة ومكان العمل خلال الفترة 2015-2022

2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	المهنة/المنطقة
إسرائيل والمستعمرات								
7.5	3.7	2.7	2.8	1.7	3.7	2.5	2.5	العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك
68.2	45.7	38.0	40.8	42.8	38.1	31.6	30.7	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
29.5	16.3	15.4	13.5	10.6	12.7	9.3	8.7	مشغلو الآلات ومجموعها
62.1	41.8	33.6	38.6	34.1	29.9	26.9	26.8	المهن الأولية
الضفة الغربية								
541.5	530.6	544.7	544.5	472.6	447.4	447.5	441.2	العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك
342.6	352.7	350.5	354.5	305.2	292.7	296.0	301.0	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
409.3	409.4	402.6	406.2	388.7	354.5	376.8	379.9	مشغلو الآلات ومجموعها
294.0	323.4	323.8	316.7	296.2	271.1	262.5	273.0	المهن الأولية
قطاع غزة								
39.1	34.4	17.4	25.0	41.7	42.4	43.3	46.8	العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك
35.4	20.0	16.7	19.3	20.0	25.0	27.7	44.7	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
63.8	37.6	30.1	38.6	36.8	39.9	36.1	61.6	مشغلو الآلات ومجموعها
65.8	31.7	27.9	31.7	33.0	42.0	44.9	68.9	المهن الأولية

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2023). مسح القوى العاملة الفلسطينية. 2022. رام الله - فلسطين.

4- أسباب نقص العمالة

لا يمكن تفسير واقع سوق العمل الفلسطيني لأسباب نظرية صرفة بل تلعب العوامل السياسية والاقتصادية دوراً كبيراً في ذلك، خاصة مع ارتباط العوامل الاقتصادية بالعوامل السياسية. بعد احتلال إسرائيل للضفة الغربية وقطاع غزة عام 1967، إذ عمدت إلى انتهاج سياسات تعمل على تقويض الاقتصاد الفلسطيني والحد من تطوره، من خلال فرض قيود على حركة الأفراد والبضائع، إضافة إلى إحكام قبضته على الضفة الغربية وقطاع غزة والفصل بينهما، والعمل على تقويض علاقتهما التجارية والاقتصادية مع العالم الخارجي وقصرها على الاقتصاد الإسرائيلي. عملت هذه القيود على مدار العقود الماضية إلى تردي الأوضاع الاقتصادية في فلسطين، وأحدثت تشوهات بنوية في هيكل الاقتصاد، أبرزها الضمور الحاصل في القطاعات الإنتاجية (ماس، 2022 ب). كما عمقت من تبعية الاقتصاد الفلسطيني للاقتصاد الإسرائيلي، وهو ما انعكس على العجز الدائم والمستمر في الحساب الجاري في ميزان المدفوعات الناجم عن استحواد الاقتصاد الإسرائيلي على الأسواق الفلسطينية كسوق استهلاك هام للبضائع والصناعات الإسرائيلية (مسيّف وآخرون، 2020). كما حدثت هذه القيود من القدرة التشغيلية والاستيعابية للاقتصاد الفلسطيني (مكحول، 2002).

لا يوجد العديد من الدراسات التي تناولت الجوانب المتعلقة بشح العمالة في السوق المحلي على نحو معمق، ولكن من خلال تحليل واقع سوق العمل الفلسطيني والأدبيات التي شخصته، إضافة إلى المقابلات المعمقة مع الجهات ذات

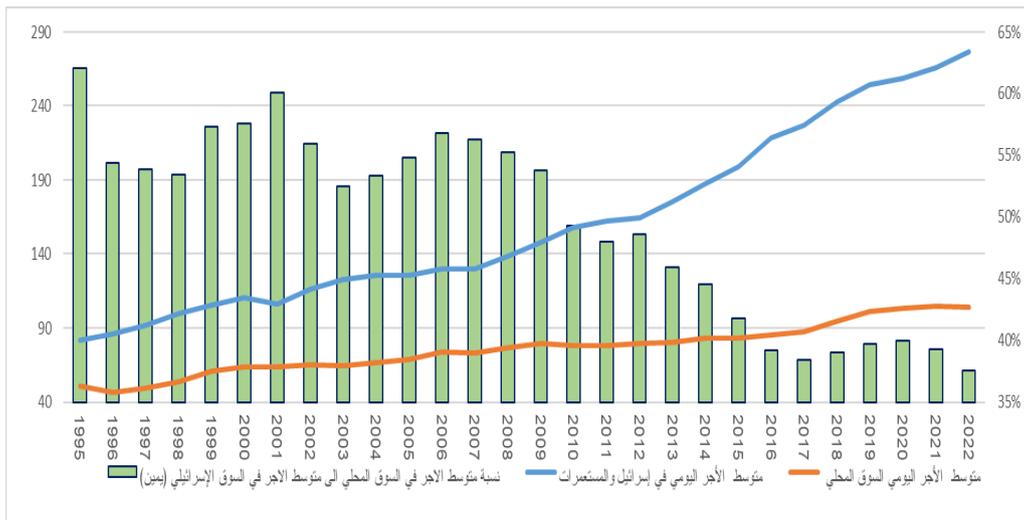
- العلاقة، فإن ذلك يعود إلى سببين رئيسيين:
- التوجه المتزايد للعمالة الفلسطينية للعمل في إسرائيل.
 - فجوة المهارات وعدم مواءمة التدريب والتعليم المهني في فلسطين لمتطلبات سوق العمل.

1-4 توجه العمالة الفلسطينية للعمل في إسرائيل

شكل سوق العمل خلال العقود الماضية محور العلاقة مع الاقتصاد الإسرائيلي بصورة دائمة، واحتل مكانا محوريا في الاقتصاد الفلسطيني، وعلى أثر هذه المكانة أصبح من الممكن تقسيم سوق العمل الفلسطيني إلى قسمين، سوق العمل المحلي والذي يعاني من مشكلة بطالة مزمنة، وسوق عمل الفلسطينيين في إسرائيل، والذي يتم الاعتماد عليه في استيعاب جزء من فائض اليد العاملة في ظل محدودية استيعاب الاقتصاد المحلي.

في ظل نقص الوظائف وانخفاض الأجور في السوق المحلي، مقارنة مع توفر فرص عمل بأجر أعلى في سوق العمل الإسرائيلي، توجهت نسبة لا يستهان بها من القوى العاملة الفلسطينية إلى سوق العمل الإسرائيلي، وأضحت بذلك مصدرا رئيسيا للعمالة الفلسطينية خاصة في الضفة الغربية. ورغم أن حركة العمالة الفلسطينية للعمل في إسرائيل اتسمت بالدائرية والتقلب وكانت رهينة الاعتبارات السياسية والأمنية الإسرائيلية (فرسخ، 2010)، إلا أن فارق الأجور بين سوق العمل المحلي وسوق العمل الإسرائيلي، كما هو موضح في الشكل 1، كان دائما عاملا حاسما لدفع نسبة لا يستهان بها من قوة العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة للتوجه إلى سوق العمل الإسرائيلي.

شكل 1: متوسط الأجر اليومي للعاملين في السوق المحلي ومتوسط الأجر اليومي للعاملين في إسرائيل والمستعمرات خلال الأعوام 1995-2022 (شيكال)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023). مسح القوى العاملة الفلسطينية، 1995-2022. رام الله - فلسطين.

يوضح الجدول 3 الفرق والتباين الكبير في الأجر اليومي بين العاملين في سوق العمل المحلي وسوق العمل الإسرائيلي في كافة الأنشطة الاقتصادية، إذ نلاحظ ارتفاع متوسط الأجر اليومي لكافة الأنشطة للعاملين في إسرائيل والمستعمرات مقارنة مع متوسط الأجر اليومي في السوق المحلي، وقد شكل هذا البون الواسع في الأجر عاملا حاسما في تفضيل العمالة الفلسطينية من مختلف المهن والتخصصات النزوح إلى العمل في إسرائيل والمستعمرات.

من جانب آخر بينت المقابلات المعمقة أن الفرق الكبير في الأجور، إضافة إلى نقص الوظائف في الاقتصاد المحلي في بعض التخصصات والتي تعاني من بطالة عالية، اضطر العديد من الخريجين الجدد إلى قبول العمل في إسرائيل والمستعمرات في مهن/ قطاعات لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، كما شجع العديد ممن لا يحصلون على أجر مناسب في عملهم داخل السوق المحلي إلى العمل في إسرائيل والمستعمرات في تخصصات لا تتلاءم مع خبراتهم ومهارتهم، وقد حذرت المقابلات المعمقة من استمرار هذا التوجه وانعكاساته السلبية من إحداث نقص في العمالة في مختلف القطاعات الاقتصادية.

جدول 3: متوسط أجر العاملين الفلسطينيين حسب مكان العمل في العام 2022 (شيكل)

النشاط الاقتصادي	الضفة الغربية	قطاع غزة	إسرائيل والمستعمرات
الزراعة وصيد الأسماك والحراجه	116	24.6	199.0
محاجر وصناعة تحويلية	129	29.1	235.2
البناء والتشييد	153	34.8	307.0
التجارة والمطاعم والفنادق	119	26.0	242.9
النقل والتخزين والاتصالات	156	30.9	256.1
خدمات وغيرها	136	84.9	235.2
المجموع	135	54.8	276.0

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2023). مسح القوى العاملة الفلسطينية. 2022. رام الله - فلسطين.

2-4 فجوة المهارات وعدم موائمة مخرجات التعليم المهني والتقني في فلسطين لمتطلبات سوق العمل

يوجد في فلسطين 76 معهداً للتعليم الفني والتقني، 58 منها تقع تحت إدارة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، و18 مركزاً تدريباً مهنياً تحت إشراف وزارة العمل. يعد التعليم والتدريب المهني غير جاذب للعديد من الطلاب، فنسبة الطلبة الملتحقين في المدارس والمراكز التقنية ضئيلة للغاية، حيث لم تتجاوز نسبة طلبة الفروع المهنية من مجمل طلبة الثانوية العامة حاجز 5٪ في العام 2018 (وزارة العمل الفلسطينية، 2020).

أكدت المقابلات المعمقة على أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني في جسر الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل، ودوره في توفير مسار للعمالة الماهرة. من جانب آخر بينت المقابلات الميدانية المشاكل والتحديات التي يعاني منها قطاع التعليم والتدريب المهني، والتي تعيق من قدرته على المساهمة في جسر الفجوة والطلب في سوق العمل، والتي تساوقت بشكل كبير بما جاءت به الخطة الوطنية للتشغيل 2021-2023 بهذا الخصوص (وزارة العمل، 2020)، ومن أبرز هذه التحديات ما يلي:

- ضعف العلاقة بين التدريب المهني وسوق العمل، والسبب في ذلك ضعف التنسيق بين برامج التعليم والتدريب المهني والقطاع الخاص.
- بسبب عدم وجود الدعم والتمويل الكافي، لا يستطيع أرباب العمل إعطاء الطلبة المنخرطين في التدريب المهني الأجر المناسب، ولهذا انعكاسات سلبية على بناء قوة عاملة، فبعد أن ينتهي الطلبة من التدريب يتوجهون للعمل في مكان آخر، وخاصة سوق العمل الإسرائيلي، فبعد اكتسابهم للمهارات المناسبة تزداد فرص حصولهم على عمل مناسب بأجر أعلى في السوق الإسرائيلي.
- حداثة ومحدودية برامج الدراسات المهنية، وضعف نهج التلمذة الصناعية المعتمد في بناء العلاقة بين الطالب وصاحب العمل.
- من وجهة نظر أرباب العمل، يفتقر خريجو التعليم والتدريب المهني لمهارات الحياة مثل اللغة، خدمة الزبائن، المواظبة على العمل، ومهارات أساسية أخرى مطلوبة للنجاح في العمل.
- ضعف التنسيق والحوكمة في قطاع التعليم والتدريب التقني، إذ يعمل مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني في إطار مجزأ يخضع لإشراف عدة وزارات مختلفة، ودون نظام موحد لاعتماد وإصدار الشهادات. وهذا يؤدي إلى تشتت منظومة التعليم والتدريب المهني وضعف الرقابة على مخرجاتها.

5. الآثار الاقتصادية المحتملة

مع تزايد توجه اليد العاملة الفلسطينية للعمل في السوق الإسرائيلي وتفضيلها للعمل في السوق الثاني على حساب الأول، تزايدت التساؤلات حول الآثار الاقتصادية المصاحبة لهذا التوجه، خاصة في القطاعات الاقتصادية التي تواجه

نقصا/شحا بالعمالة، وكذلك على مستوى الاقتصاد ككل. فيمكن أن يؤدي نقص العمالة في هذه القطاعات إلى تعطيل سلاسل الإنتاج (العرض)، ورفع مستوى الأسعار، وإحداث تراجع في النشاط الاقتصادي.

1-5 تراجع الإنتاج في بعض القطاعات الحيوية

يؤدي استيعاب سوق العمل الإسرائيلي لجزء لا يستهان به من اليد العاملة الفلسطينية الماهرة إلى تقليص حجم العمالة المتاحة في السوق المحلي، خاصة في بعض القطاعات الاقتصادية الحيوية، كالزراعة، والصناعة، والإنشاءات، والسياحة. فقد بينت المقابلات الميدانية أن هذه القطاعات كانت أكثر تأثرا من غيرها من تزايد توجه اليد الفلسطينية الماهرة للعمل في السوق الإسرائيلي.

في النشاط الزراعي وفي ظل أن متوسط الأجر اليومي في هذا القطاع للعاملين في السوق المحلي لا تشكل سوى 58٪ من متوسط الأجر اليومي للعاملين في هذا القطاع في إسرائيل والمستعمرات، فإن هذا سيؤدي إلى عزوف اليد العاملة الماهرة في السوق المحلي للعمل في هذا القطاع والتوجه للعمل في سوق العمل الإسرائيلي سواء للعمل في قطاع الزراعة أو القطاعات الأخرى، وهذا بدوره سيؤدي إلى تقليص اليد العاملة اللازمة في هذا القطاع، مما سينعكس بالسلب على حجم الإنتاج خاصة مع قلة مساحة الأراضي المخصصة للزراعة، وشح مصادر المياه نتيجة سياسات الاحتلال الإسرائيلي التدميرية الممنهجة لتدمير الزراعة الفلسطينية، من خلال مصادرة الأراضي بغرض خدمة التوسع الاستيطاني، وسيطرته على مناطق (ج)، وتحكمه بمصادر المياه (ماس، 2022 ب).

كذلك الحال في القطاع الصناعي، دفع فرق الأجور ما بين السوق المحلي والسوق الإسرائيلي لتوجه اليد العاملة الماهرة من سوق العمل الفلسطيني إلى سوق العمل الإسرائيلي (ضعف الأجر اليومي)، بحيث أصبحت المصانع المحلية تعاني مؤخرا من إيجاد اليد العاملة الماهرة المؤهلة لشغل الوظائف الشاغرة لديها. حيث أفادت المقابلة مع غرفة تجارة محافظة رام الله والبيرة أن عدة مصانع لم تجد يد عاملة محلية تقبل بشغل الوظائف المطروحة حسب الأجر السائد في السوق المحلي، خاصة المصانع العاملة في صناعة المواد الغذائية، والصناعات البلاستيكية، وصناعة الأثاث.⁽⁵⁾ بينت المقابلات كذلك أن توجه اليد العاملة للعمل في إسرائيل يشكل خطرا حقيقيا على استدامة العديد من المنشآت الصناعية، خاصة في ظل أن الغالبية من المنشآت الصناعية في فلسطين عبارة عن منشآت صغيرة إلى متوسطة الحجم، بالتالي فإن تقلص حجم العمالة بها دون تعويضها باليد العاملة المؤهلة والكفؤة سينعكس بشكل سلبي على إنتاج هذه المنشآت وهذا بدوره سينعكس سلبا على ديمومتها. من جانب آخر، فإن عدم القدرة على اجتذاب المزيد من اليد العاملة على الأجور السائدة في السوق بسبب فرق الأجور الكبير لصالح سوق العمل الإسرائيلي، سيعيق نمو وتطور هذه المنشآت وزيادة إنتاجها، كونها لا تستطيع أن تعطي اليد العاملة المحلية نفس الأجر الذي ستتقاضاه في سوق العمل الإسرائيلي.

بخصوص القطاع السياحي، فإنه يواجه حاليا نقصا حادا في إيجاد اليد العاملة في مختلف المهن والتخصصات ذات العلاقة، خاصة بعد جائحة فيروس كورونا، إذ اضطر آلاف العاملين في القطاع السياحي أثناء الجائحة إلى البحث عن فرص عمل أخرى خاصة في السوق الإسرائيلي، وذلك نتيجة الشلل التام الذي أصاب القطاع السياحي المحلي، والذي على أثره فقد هؤلاء العمال وظائفهم، مما دفعهم للعمل في الاقتصاد الإسرائيلي في مهن أخرى ليست بالضرورة أن تكون ضمن نشاط السياحة.

أمّا بخصوص قطاع الإنشاءات، والذي يعد القطاع الأكبر من حيث استيعاب اليد العاملة الفلسطينية في إسرائيل والمستعمرات بنسبة 57٪، فإن المقاولين المحليين أصبحوا يواجهون صعوبة بالغة في إيجاد اليد العاملة في مختلف المهن والحرف المرتبطة بهذا القطاع، وإقناعها بالعمل لديهم على الأجر السائد في السوق، مما اضطر المقاولون إلى رفع الأجر اليومي لإقناع العاملين في هذا القطاع عن العزوف عن العمل في السوق الإسرائيلي والقبول بشروط عمل السوق المحلي. بلا شك رفع الأجر اليومي سيرفع من تكلفة البناء المرتفعة أساسا في البلاد بفعل ارتفاع أسعار المواد الخام المستعملة في عملية البناء والتشييد.

(5) مقابلة مع أيمن الميمي مدير دائرة التدريب وتطوير الأعمال في غرفة تجارة وصناعة محافظة رام الله والبيرة، والسيدة حنان الرفاعي-منسقة المشروع الإيطالي في غرفة تجارة وصناعة محافظة رام الله والبيرة بتاريخ 04/04/2023

2-5 رفع الأجور وأثره على تقليص حجم القطاعات الإنتاجية وتراجع القدرة التنافسية للمنتجات الفلسطينية في السوق المحلي أمام السلع المستوردة وفي الأسواق الخارجية

كما أشرنا سابقاً فإن توجه القوى العاملة الفلسطينية إلى السوق الإسرائيلي وما ينجم عن ذلك من شح في الأيدي العاملة في بعض القطاعات الاقتصادية ليس بالتوجه الجديد، بالتالي ما تشير إليه الأرقام من زيادة في توجه القوى العاملة الفلسطينية للعمل في سوق العمل الإسرائيلي خلال السنوات الأخيرة، سيحمل نفس التأثيرات الاقتصادية السائدة لهذه العلاقة على امتداد العقود الماضية. ومع استمرار تزايد أعداد العاملين الفلسطينيين في إسرائيل والمستعمرات سيرتفع الدخل في الاقتصاد المحلي نتيجة ارتفاع تحويلات العاملين الفلسطينيين في إسرائيل الناجمة عن ازدياد عدد العمال، ومع ارتفاع الدخل سيزداد حجم النشاط الاقتصادي في الاقتصاد الكلي. على المدى الطويل، ستحمل زيادة التحويلات النقدية للعاملين الفلسطينيين في إسرائيل آثاراً سلبية على الاقتصاد المحلي تتمثل بتشويه الأسعار وتقليص حجم القطاعات الإنتاجية المحلية (ماس، 2022، ب).

ومع ازدياد ارتفاع استيعاب إسرائيل لمزيد من العاملين الفلسطينيين، سينقلص حجم العمالة في الاقتصاد المحلي، هذا بدوره سيؤدي إلى ارتفاع معدلات الأجور للعمال في الاقتصاد المحلي دون حصول أي تطور ملموس على الإنتاجية. وبالمحصلة سوف ترتفع تكلفة الإنتاج الفلسطيني، مما سيؤدي إلى اضعاف القدرة التنافسية للمنتجات الفلسطينية في السوق المحلي والذي تواجه فيه منافسة سعرية غير متكافئة مع المنتجات المستوردة، خاصة الإسرائيلية، بالإضافة إلى رفع سعر المنتج المحلي مقارنة مع أسعار المنتجات في الأسواق الخارجية، مما سيحجم من القدرة التنافسية للمنتجات الفلسطينية في الأسواق الخارجية. (Flassbeck, Kaczmarczyk, Paetz, 2018؛ النقيب، عطيانى، 2003).

من جانب آخر، ستؤدي زيادة الدخل في الاقتصاد الفلسطيني الناجم عن تحويلات العاملين في إسرائيل إلى زيادة في حجم الطلب العام في الاقتصاد، وبما أن الإنتاج المحلي لن يستطيع تمويل الزيادة في الطلب، فسيتم تمويل الزيادة في الطلب الكلي عن طريق زيادة استيراد السلع المتداولة دولياً. في الوقت ذاته، ستؤدي زيادة الواردات من السلع المتداولة دولياً إلى رفع أسعار السلع غير المتداولة دولياً⁽⁶⁾ وخلق تشوه في الأسعار لصالح أسعار السلع غير المتداولة دولياً، هذا بدوره سيؤدي إلى انكماش في الإنتاج المحلي للسلع المتداولة دولياً، وتوسع في إنتاج السلع غير المتداولة دولياً، مما سيؤدي في المحصلة إلى تراجع حصة القطاعات المنتجة للسلع الأساسية (الزراعة والصناعة)، الاقتصاد لصالح القطاعات الخدمية (Flassbeck, Kaczmarczyk, Paetz, 2018؛ النقيب، عطيانى، 2003).

6- التدخلات الممكنة وأسئلة النقاش

عادة ما تلجأ الاقتصادات التي تواجه نقصاً في العمالة إلى رفع الأجور، وذلك لجذب وتشجيع العمالة المؤهلة إلى الإقبال على الوظائف الشاغرة، أو استقطاب عمالة من الخارج. في الحالة الفلسطينية الحل الثاني ليس مطروحاً للنقاش بتاتا لأسباب مرتبطة بالاحتلال الإسرائيلي وسيطرته على حركة الأفراد من وإلى فلسطين. فيما يتعلق برفع الأجور، هذا الحل صعب التطبيق في ظل التحديات الاقتصادية والسياسية التي يعاني منها الاقتصاد الفلسطيني، ونظراً لما يحمله من تفاقم الآثار السلبية التي ناقشناها سابقاً على الاقتصاد المحلي، من ضهور للقطاعات الإنتاجية، وتشوه في الأسعار.

أكدت المقابلات الميدانية على صعوبة وحتى استحالة قدرة المشغلين المحليين على إعطاء العاملين في السوق المحلي في مختلف المهن والتخصصات الأجر الذي يتقاضونه في السوق الإسرائيلي، وذلك للحد من توجه العمالة الفلسطينية للعمل في إسرائيل والمستعمرات، فغالبية المنشآت المحلية ضمن الظروف الراهنة لا تستطيع تحمل ارتفاع التكلفة التشغيلية الناجمة عن مجاراة أرباب العمل المحليين للأجور السائدة في سوق العمل الإسرائيلي. بالمقابل كشفت المقابلات المعمقة عن مجموعة من الإجراءات غالبيتها مرتبط بتحسين بيئة العمل، والتي من الممكن أن يقوم بها أرباب العمل للحفاظ على العاملين الحاليين لديهم، علماً بأن معظم هذه التدابير تتطلب إجراءات سياسية مركزية ومستدامة، إلا أنه يجب أن نعي أن لا حلول سريعة. وتتمثل بالآتي (وزارة العمل الفلسطينية، 2020):

(6) البضائع غير التبادلية هي السلع والخدمات التي يتم إنتاجها واستهلاكها محلياً والتي ليس لها بدائل من الاستيراد. وأوضح مثال عليها المباني والمسكن والخدمات الشخصية، وكل ما لا يمكن استيراده من الخارج، سواء بسبب الصعوبات اللوجستية/ الطبيعية أو القيود السياسية. يتمثل الفرق الجوهرى بين السلع التبادلية وغير التبادلية في أن أسعار الأولى تتحدد في السوق الدولية، في حين تتحدد أسعار الثانية بشروط العرض والطلب الداخلية في كل بلد على حدة.

- تشجيع أصحاب العمل على تحسين بيئة العمل وتوفير ظروف عمل مرنة، تقليص ساعات الدوام، زيادة أيام الإجازات، العمل عن بعد في الأعمال التي تتيح ذلك، زيادة الأجر بعد ساعات عمل معينة.
- تطوير نظم الحماية الاجتماعية المعمول بها داخل كل منشأة/مصنع/شركة، ويشمل ذلك: التأمين الصحي، والإجازة المرضية، وإعانات البطالة.
- تكثيف السياسات الرامية لتشجيع إعادة تأهيل الباحثين عن عمل بما فيهم الخريجين الجدد، وإعطاء برامج تدريب مكثفة لخريجي المعاهد المهنية لمواءمة مهاراتهم مع سوق العمل المحلي.
- العمل على حوكمة قطاع التعليم المهني من خلال إنشاء هيئة مختصة للتعليم والتدريب المهني والتقني، يتمحور عملها الأساسي على معالجة الفجوات في الإدارة والتنسيق بين الشركاء الأساسيين في هذا القطاع.
- لتطوير الموارد البشرية يجب أن يلعب أرباب العمل والصناعة دوراً أكبر في تحديد أولويات القوى العاملة من خلال إجراء تقييمات دقيقة للمهارات المطلوبة في السوق. وكذلك من خلال إشراكهم في تشكيل نظام التعليم المتعلق بالتعليم والتدريب المهني والتقني.
- لتعظيم استفادة القطاع الخاص من تطوير كوادرهم البشرية لا بد من زيادة استثمارهم في تعزيز التعليم والتدريب المهني والتقني، وكذلك الاستثمار في تطوير برامج التعليم المهني.

7- أسئلة النقاش

- هل باستطاعة أرباب العمل والصناعة في الاقتصاد المحلي رفع الأجور لمحاولة التخفيف من توجه اليد العاملة الفلسطينية للعمل في السوق الإسرائيلي؟ وإلى أي مدى يستطيعون رفع الأجور؟ وهل هذا ممكن في كل القطاعات؟
- هل هناك أدواراً محددة يستطيع القطاع الخاص القيام بها للتخفيف من هذه الظاهرة؟
- ما هو الدور الذي يجب أن تلعبه الحكومة للحد من الآثار السلبية لهذه الظاهرة؟
- ما هو الدور المفترض القيام به من الجهات النازمة لقطاع التعليم العالي والتعليم المهني والتقني؟
- ما هو المطلوب لتمكين النساء في سوق العمل المحلي للعب دور أكبر في العمالة الماهرة؟

المراجع

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2023 أ). إحصاءات الحسابات القومية، 1994-2022. رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2023 ب). مسح القوى العاملة الفلسطينية: 2000-2022، رام الله - فلسطين.
- أبو الشكر، عبد الفتاح (2006). «سوق العمل في إسرائيل». البطالة في الأراضي الفلسطينية: واقعها وخيارات مواجهتها. مؤتمر «ماس» السنوي.
- فرسخ، ليلي. (1998). «العمل الفلسطيني في إسرائيل (1967-1997)، مراجعة». رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- فرسخ، ليلي. (2010). «العمالة الفلسطينية في إسرائيل ومشروع الدولة الفلسطينية 1967-2007». رام الله: مواطن، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية.
- جميل، مسيف، قزمار، عصمت، وربيع، إسلام. (2020). «الانفكاك عن الاقتصاد الإسرائيلي: المفاهيم النظرية والإمكانات العملية». رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- مكحول، باسم. (2006). مؤشرات البطالة في الأراضي الفلسطينية. مؤتمر «ماس» السنوي.
- مكحول، باسم. (2006). «تحليل العرض والطلب على العمالة الفلسطينية». رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، منظمة التحرير الفلسطينية، ودائرة شؤون المفاوضات. (2022). «الموقف الفلسطيني حول ملفات الوضع الدائم الاقتصادية». رام الله.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية-ماس. (2022). آفاق التنمية في فلسطين 2021. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس. (2022). «مستقبل العمالة الفلسطينية في سوق العمل الإسرائيلي في ضوء الحقائق الاقتصادية والسياسية». رام الله.
- وزارة العمل الفلسطينية. (2020). الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2021-2025. رام الله، فلسطين.

- Barnow, B., Trutko, J., & Piatak, J., 2013. Occupational Labor Shortages: Concepts, Causes, Consequences, and Cures. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. <https://doi.org/10.17848/9780880994132>.
- Flassbeck, H., Kaczmarczyk, P., & Paetz, M., 2018. Macroeconomic Structure, Financial Markets, and the Financing of Government Activity: Lessons for Palestine. Palestine, Ramallah: Palestine Economic Policy Research Institute (MAS).
- Labor Month in Review. (1999). Monthly Labor Review, 122(3), 2-2. <http://www.jstor.org/stable/41845025>.
- Morrar, R., & Arman, H. (2020). The Transformation Role of a Third Actor Within the Triple Helix Model-the Case of Palestine. Innovation: The European Journal of Social Science Research.
- Morrar, R., Amara, M., & Zwick, H.S. (2021). The determinants of self-employment entry of Palestinian youth, Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, 14(1), pp. 23-44.
- Morrar, R. & Baba, S. (2022). Social innovation in extreme institutional contexts: the case of Palestine," Management Decision, Vol. 60 No. 5, pp. 1387-1412.
- Morrar, R., & Khalidi, R. (2021). The Economic Impact of the Coronavirus Pandemic on the Most Vulnerable Micro, Small, and Medium-Sized Enterprises: Protecting Jobs, Especially for Youth and Women, Palestine - Israel Journal of Politics, Economics, and Culture; East Jerusalem Vol. 26, Issue. 1/2, 172-181.

قائمة بالأشخاص الذين تمت مقابلتهم

- | | |
|---------------------|---|
| السيد عودة شحادة | الأمين العام للاتحاد العام للصناعات الفلسطينية. |
| السيد عزمي الحج | مدير عام السياسات العمالية-وزارة العمل الفلسطينية. |
| السيد نضال دويكات | اتحاد الجمعيات التعاونية الزراعية في فلسطين. |
| السيد أيمن الميمي | مدير دائرة التدريب وتطوير الأعمال في غرفة تجارة وصناعة محافظة رام الله والبيرة. |
| السيدة حنان الرفاعي | منسقة المشروع الإيطالي في غرفة تجارة وصناعة محافظة رام الله والبيرة. |