

تسييس الوظيفة العامة والراتب في الضفة الغربية وغزة

لميس فراج و طارق دعنا

تهييد

بدايةً، كان عدد الموظفين في القطاع العام **39 ألف موظف** (25 ألف موظف مدني، 14 ألف موظف أمني)، تم تعيينهم بطريقة عشوائية تخللها اعتبارات المحسوبية، والمحاباة، واعتبارات حزبية وسياسية، إضافة إلى **تعيين العديد من الأشخاص غير المؤهلين** في مراكز وظيفية عليا، وأحياناً دون وجود وظائف شاغرة. استمر هذا الواقع على مدار التسعينات، حيث تضخمت مؤسسات السلطة بشكل فوضوي بسبب التعيينات المتسارعة، وبلغ عدد الموظفين في العام 1997، أي بعد ثلاث أعوام على نشوء السلطة، 83 ألف موظف بتكلفة حوالي نصف مليار دولار، أي **55% من النفقات الجارية**، تمول في معظمها من الإيرادات المتأتية من المانحين وأموال المقاصة والتي هي مجموع الضرائب الفلسطينية التي يجيها الاحتلال ويقوم بتحويلها للسلطة الفلسطينية مقابل خصم 3% كعمولة إدارية.

وفي سنوات الانتفاضة الثانية وما رافقها من صعوبات مالية نتجت عن تضييق المانحين **وتلاعب إسرائيل بتحويل أموال المقاصة**، استمرت فوضى التوظيف في السلطة الفلسطينية دون رادع، حيث وصل عدد موظفين القطاع العام عام 2003 **حوالي 124 ألف موظف** (71 ألف مدني، 53 ألف أمني) بتكلفة رواتب الموظفين 665 مليون دولار.

”رئيس السلطة الوطنية هو الذي يعين وكلاء الوزارات، والمدراء، والمحافظين، ورؤساء السلطات والهيئات العامة، والمؤسسات العامة غير الوزارية والذين في معظمهم من أتباع حركة فتح.“

وقد افتقرت هذه التعيينات الى المهنية، وتم ربطها أساساً **بالولاءات السياسية**، وبالنظر إلى المناصب العليا على وجه الخصوص وآليات التعيين، فقد كانت التعيينات تتم بقرار رئيس السلطة حيث أن **رئيس السلطة الوطنية هو الذي يعين** وكلاء الوزارات، والمدراء، والمحافظين، ورؤساء السلطات والهيئات العامة، والمؤسسات العامة غير الوزارية والذين في معظمهم من أتباع حركة فتح.

دفعت المخاطر المالية وتراجع قدرة السلطة على دفع فاتورة رواتب الموظفين، مما قد يهدد وجودها المتهالك أصلاً بفعل العدوان الإسرائيلي، إلى الاستجداء أكثر بالمانحين والامتنال إلى معاييرهم وشروطهم التي زادت تشدداً ورقابة، بما في ذلك من خلال تدخلات سياسية مباشرة في قرارات السلطة. فمثلاً أوصى البنك الدولي، بالاشتراك مع العديد من المانحين الغربيين، بتكثيف السياسات النيوليبرالية، وإعادة هيكلة السلطة ومؤسساتها العامة وأجهزة الأمن الفلسطينية بشكل منهجي لفرض الاستقرار السياسي عن طريق **ربطها بمصالح الأمن الإسرائيلي والأمريكي**.

تعكس الوظيفة العامة والراتب في الضفة الغربية وغزة حالة من التأهب والتوجس والانتظار الدائم لدى الفلسطينيين، كنتاج لحالة عدم الاستقرار والتقلبات السياسية التي تمر بها السلطة الفلسطينية منذ نشأتها في عام 1994، سواء في علاقتها بالاحتلال الإسرائيلي والدول المانحة، أو نتيجة للصراعات السياسية الداخلية وتسييس الوظيفة العامة واستغلالها في خدمة الشبكات الزبائنية الخاصة **وشراء الولاءات والمحسوبيات**.

وهذا ما جعل الراتب أحد القضايا البارزة التي تغطي على النقاشات العامة بشكل دائم، فيكاد هاجس الراتب يحول الحالة الفلسطينية إلى حالة فريدة من نوعها حيث يشعر العديد من الفلسطينيين بالقلق المستمر بشأن متى سيتلقون رواتبهم، وإذا على الإطلاق. فتقدم وسائل الإعلام المحلية **أخبار عاجلة** شهرية حول موعد الراتب ونسبته، ويتفاعل مستويات عالية من الجماهير على وسائل الإعلام الاجتماعي حول موضوع الراتب، لاسيما من خلال **الصفحات المتخصصة** في نشر أخبار الراتب في السلطة الفلسطينية.

تسلط هذه الورقة السياسية الضوء على تسييس السلطة الفلسطينية للوظيفة والراتب في القطاع الفلسطيني العام، وآليات استغلالها بوصفها مقايضة سياسية وليس حقاً من الحقوق القانونية للموظف التي لا يجوز المساس بها. تجادل الورقة بأن الفجوات الكبيرة في توزيع الرواتب تمثل أحد مصادر اللامساواة الاقتصادية في المجتمع الفلسطيني.

وبرغم أن هذه الورقة تأخذ بعين الاعتبار بعض أساليب إسرائيل في التلاعب بمصادر تمويل السلطة مثل **المقاصة والتسرب المالي**، فضلاً عن **الخسائر الاقتصادية** الناتجة عن جائحة كوفيد-19 والذي تسبب في **أضرار جذرية** في قدرة السلطة على تلبية احتياجات الشعب الفلسطيني الاقتصادية، إلا أن تركيز الورقة الأساسي يكمن في ضرورة تبيان الآليات الداخلية للسلطة في توزيع موارد المالية على شكل وظائف ورواتب لخدمة أجندة النخب المهيمنة، من أجل ترسيخ سطوتها وإقصاء كل من يخالفها سياسياً، أو حتى من له مطالب إصلاحية. ويختتم الموجز السياسي بتوصيات لمعالجة هذا النظام.

تضخم القطاع العام والراتب والشبكات الزبائنية

استند تأسيس السلطة الفلسطينية عام 1994 إلى تشكيل قطاع عام واسع من وزارات وهيئات حكومية وأجهزة بيروقراطية في القطاعات المدنية والأمنية، وكان الهدف الرئيس من وراء هذا التضخم هو استيعاب أكبر قدر من **الموالين والحزبيين** بغرض ضمان الاستقرار الداخلي للسلطة في فترة سنوات التأسيس.

التوظيف والراتب في الانقسام السياسي الفلسطيني

يرز تسييس السلطة للتوظيف العامة والراتب في القطاع العام بشكل جلي في تمكين الشبكة الزبائنية للسلطة وخدمة المصالح الخاصة للرئاسة ونخب السلطة المتنافسة، فهي تستغل الوظيفة والراتب بشكل استراتيجي في صراعها مع سلطة حماس وغزة.

تعارضَ فورُ حركة حماس في المجلس التشريعي وتشكيل الحكومة الفلسطينية بعد انتخابات 2006 مع التوقعات الإسرائيلية وأجندة المانحين، وقد أفضى ذلك إلى قيام إسرائيل بتجميد تحويل أموال المقاصة، والذي بلغ **4.8 مليار شيقل** (1.5 مليار دولار) في 2006-2007، ووقف المساعدات والمنح الدولية للحكومة الفلسطينية بشكل شبه تام. ونتيجة لقطع الرواتب لعدة أشهر، تأثر قطاع واسع من العائلات المعتمدة كلياً على رواتب السلطة، وصل إلى 942 ألف فلسطيني تقريباً (25% من السكان)، كما ارتفعت **نسبة الفقر** في الضفة الغربية وغزة في عام 2007 إلى 60% وهي أعلى نسبة تم تسجيلها خلال عقد من الزمن.

كان للربغة في السيطرة على عملية التوظيف وتحديد مستحقي الرواتب دورٌ مهم، رغم قلة ذكره، في فهم علاقة الصراع بين حماس وفتح ما بعد انتخابات 2006 وما رافقها من انقسام بين سلطتي رام الله وغزة. فبرغم قطع المساعدات المالية الدولية عن الحكومة التي شكلتها حماس بعد انتخابات 2006، إلا أن الإدارة الأمريكية استمرت في تحويل الأموال لمكتب رئيس السلطة محمود عباس من أجل **صرف رواتب** القوات الأمنية الموالية له لاسيما قوات الحرس الرئاسي بهدف ردع تغلغل حماس في القطاع الأمني للسلطة.

وعقب الانقسام السياسي، حاولت كلتا السلطتين في رام الله وغزة فرض هيمنتها على الوظيفة العامة، وإقصاء كل من لا ينسجم وشروط الحزب المسيطر. فمثلاً، بعد قيام السلطة بتشكيل حكومة تسيير الأعمال، تم العمل بسياسة "شرط السلامة الأمنية" والتي أقصي بموجبها كل من لا يلبى شروط "السلامة الأمنية"، بحسب تعريف السلطة، وكان الهدف لإقصاء كل من له علاقة بحركة حماس.

”طلبت السلطة من الموظفين العموميين في غزة بالاستنكاف عن العمل عقب فوز حماس في الانتخابات، مع استمرار دفع رواتبهم، والبالغ عددهم آنذاك حوالي ٧٠ ألف موظف.“

وعلى إثر ذلك تم فصل عدد من العاملين في وزارة التربية والتعليم خلال عامي 2008 و2009، وبعد تقديم الطعون والاعتراض على قرار وزيرة التربية والتعليم بفصل المعلمين لعدم موافقة الجهات الأمنية على تعيينهم أُعيد بعض الموظفين إلى عملهم، "حيث اعتبرت المحكمة أن قرار تعيينهم قد تحسن بمرور فترة التجربة، وأن شرط السلامة الأمنية ليس **من ضمن مسوغات التعيين** في الوظيفة العمومية عملاً بأحكام القوانين ذات الصلة."

وطلبت السلطة من الموظفين العموميين في غزة بالاستنكاف عن العمل، مع **استمرار دفع رواتبهم**، والبالغ عددهم آنذاك حوالي **70 ألف موظف**، حوالي 60% منهم استنكفوا عن العمل في حين 40% منهم لم يلتزموا بهذا القرار مع العلم بأنه جاء كأحد تجليات الانقسام والمناكفات ما بين الحكومتين، ولتعطيل سير العمل في الدوائر الحكومية في غزة.

ونتيجة لذلك **تأسس مجلس الوزراء عام 2003** ووضعت خطة المائة يوم للإصلاح، وأنشئ الحساب الموحد، واتخذت الحكومة العديد من القرارات لضبط عمليات التوظيف وتنظيم العلاقة مع ديوان الموظفين فيما يتعلق بالقطاع المدني، وما رافقها من مأسسة التعيينات والترقيات. إلا أنه وبالرغم من الإجراءات المتخذة للحد من التوظيف بلغ عدد الموظفين عام 2005 مستوى غير مسبوق - **150 ألف موظف**، 79 ألف مدني، 71 ألف عسكري.

وبعد الانقسام الفلسطيني-الفلسطيني وتقلد حكومة تسيير الأعمال، أصدر رئيس الوزراء سلام فياض، قراراً يقضي بوقف جميع التعيينات بعد 31/12/2005، ووقف دفع الرواتب المترتبة عليها، وتم **تخفيض عدد الموظفين إلى 150 ألف موظف** منتصف العام 2007 بعد أن وصلت إلى أكثر من 180 ألف موظف. وبعد تقلد سلام فياض رئاسة الوزراء، تم إطلاق خطة التنمية الفلسطينية 2008-2010 التي تضمنت برامج الإصلاح المالي وإدارة المال العام وتنفيذ **رزمة من السياسات النيوليبرالية** التي اتخذت نظرياً منحنى تقشيفاً في التوظيف.

ولكن لأسباب استراتيجية تتعلق بالحفاظ على قاعدة مجتمعية وحزبية داعمة للسلطة، قامت السلطة بحفظ حالة من التوازن ما بين متطلبات التقشف وواقع التضخم الوظيفي في الجهاز البيروقراطي للسلطة من خلال الاستمرار بتبني نمط التوظيف **المرتبط بالولاءات السياسية** والمحابة والعلاقات الخاصة. فعلى سبيل المثال، بلغ عدد الموظفين عام 2009 الذي يتقاضون راتباً من حكومة السلطة الفلسطينية (حكومة الضفة) **169 ألف موظف** (91 ألف موظف مدني، 77 ألف موظف أمني) بتكلفة رواتب 1.4 مليار دولار، منهم أكثر من 17 ألف موظف يتلقون رواتب دون أن يكونوا على رأس عملهم. وعند انتهاء ولاية حكومة سلام فياض كان عدد الموظفين في القطاع العام قد بلغ **180 ألف موظف**، أي حوالي 22% من القوى العاملة، بتكلفة رواتب حوالي 2 مليار دولار.

وبرغم الادعاء بالقيام بإصلاحات واسعة النطاق وبناء المؤسسات على أسس مهنية، استمرت الحكومات الفلسطينية المتتالية في تبني معيار **تسييس الوظيفة العامة** وتحديد مستحقي الراتب بناءً على اعتبارات مصلحة خاصة، مما كان له بالغ الأثر في توسعة **الشبكات الزبائنية** والعلاقات الشللية. وتلعب الصراعات الداخلية بين رموز السلطة وتدخلات الأجهزة الأمنية المتعاطمة في المؤسسات المدنية الدور الأساسي في العملية، ويأتي ذلك كجزء من المنافسة المتصاعدة بين مراكز القوة في السلطة من أجل تقوية قواعدها وزيادة نفوذها.

فمثلاً، وبرغم ما أُشيع بأن حملة الإحالة إلى التقاعد المبكر في العام 2017 لحوالي 22 الف موظف، جاءت تحت ذريعة تقليص عدد العاملين في القطاع العام، وتقليص فاتورة الرواتب، إلا أن تقرير أمان للعام 2018 أشار إلى أن "قرارات إحالة موظفين للتقاعد المبكر 'إجبارياً' كشفت **استغلال بعض المسؤولين** لها بهدف تصفية حسابات حزبية أو شخصية حيث تمت إحالة البعض للتقاعد المبكر قسرياً بالرغم من أن تقييمهم كان جيداً، كما أنها شجعت وجود وممارسة الوساطة لاستثناء بعض الموظفين بتأثير وتدخّل شخصيات منتفذة."

يتضمن ذلك أيضاً تقليص عدد الموظفين من خلال تصفية الخلافات الحزبية، وإحالة الموظفين إلى التقاعد وفقاً لانتماهم السياسية، فعلى سبيل المثال تم إحالة العديد إلى التقاعد المبكر قسرياً، أو **نقلهم من مناطق عملهم** لمناطق بعيدة كإجراء عقابي على **خلفية مشاركتهم ونشاطهم** في الأنشطة المطلوبة النقابية، وعلى خلفية انتماهم السياسية دون وجود أي معايير واضحة تبين آلية التقاعد المبكر.

كما أن أكثر من نصف العاملين في القطاع العام يتقاضون راتب 2000 شيقل فأقل، في حين تصل بعض رواتب مدراء المؤسسات العامة أكثر من **10 آلاف دولار شهرياً**.

وتزداد الفجوة اتساعاً عند مقارنة القطاع الأمني بالمدني، والذي يصل إلى **حوالي 15%** لصالح العاملين في قطاع الأمن. يشير هذا التفاوت إلى وجود حالة مزرية من اللامساواة الاقتصادية في توزيع رواتب العاملين في القطاع العام، الأمر الذي قد يشكل بيئة حاضنة لتفشي **أشكال الفساد**، والتي تظهر جلياً من خلال استغلال الترتيبات والتعيينات في الوظائف العليا ومنحها لغير مستحقها، بحيث يطغى أسلوب الوساطة والمحسوبيات واحتكار الدرجات الوظيفية العليا من قبل بعض النخب والموالين لهم.

تتجه السلطة لتخفيف وطأة الضغوط الاقتصادية التي تواجهها، لا سيما التسرب المالي الذي قدر في العام 2017 **بحوالي 542 مليون دولار**، وتناقص المساعدات الدولية، من خلال تحويل هذا العبء على كاهل السكان باستخدام أساليب مثل خفض مصاريف الرعاية الاجتماعية على ذوي الدخل المحدود، وقطع مدفوعات موظفي غزة، وزيادة الضرائب على **المزارعين والتجار الصغار**. بينما لا يتم وضع خطط استراتيجية لعمل استقطاعات واسعة من رواتب كبار الموظفين وإعادة توزيعها بشكل أكثر عدالة.

ومع بداية العام 2016، ابتدأ **اضراب المعلمين**، كحراك احتجاجي ضد السياسات الجائرة في توزيع الدخل في السلطة الفلسطينية، وإعادة إحياء النضال النقابي من أجل المطالبة بالحقوق، حيث برزت مطالبات بزيادة رواتب المعلمين بوصفه قطاعاً حيويًا في المجتمع، وتحسين أوضاعهم المعيشية والاجتماعية. عملت السلطة على مواجهة هذا الحراك، بدءاً بمحاولات إفسال التجمع والتظاهر، إلى اعتقال عشرات المشاركين بواسطة أجهزة السلطة الأمنية، انتهاءً بإحالة 117 معلماً للتقاعد المبكر خلال عام 2018.

وقد أثار الشارع الفلسطيني مؤخراً قراراً رئاسي بإحالة ستة من القضاة المشهود لهم بالكفاءة والحياد للتقاعد المبكر، ومن المرجح أن تكون أسباب هذا القرار سياسية في المقام الأول، فقد كان لهؤلاء القضاة، بحسب **نادي القضاة الفلسطيني**، "قرارات جريئة جداً في مواجهة السلطة التنفيذية". وقد تراقق هذا القرار مع تعيين قاض متقاعد في عقده الثمانين رئيساً للمحكمة العليا.

وهذا ما اعتبره الشارع الفلسطيني انتهاكاً للقضاء عبر فرض إحالات للتقاعد المبكر وتعيينات لا قانونية لقضاة موالين للرئاسة في سياق حرب السلطة التنفيذية ضد النزاهة في النظام القضائي للسلطة. وبالإضافة إلى ادعاء السلطة بعدم الرضوخ لطلب إسرائيل في منع دفع مستحقات الأسرى إلا أنها تستهدف أسرى محررين بعينهم وتقطع عنهم مستحقاتهم تحت **ذرائع أمنية**.

ولعل أبرز الأمثلة الحديثة هو ما تداولته وسائل الاعلام **حول قطع رواتب 165 من الموظفين**، وتقدمهم دعاوى قضائية أمام محكمة العدل العليا، وتهديدهم باللجوء إلى مؤسسات الاتحاد الأوروبي والمؤسسات الدولية. وقضت محكمة العدل العليا بعدم جواز قطع رواتبهم نظراً لأن قطع رواتبهم جاء على خلفية الخلافات السياسية بين السلطة الفلسطينية وتيار محمد دحلان، وهو مسؤول فتح المنفي والخصم السياسي لمحمود عباس.

على أثر هذا القرار، لجأت حماس في غزة إلى تعيين **28 ألف موظف**، ولم تستطع الاستمرار في دفع راتبهم بشكل كامل، حيث كان يتم دفع جزء من الراتب في بعض الأحيان، ومع عدم الانتظام، الأمر الذي أدى إلى حدوث العديد من الإضرابات والاعتصامات احتجاجاً على ذلك.

وخلال تشكيل حكومة التوافق الوطني العام 2014 على إثر اتفاق المصالحة بين حكومة الضفة الغربية وحكومة الأمر الواقع في غزة، وإعلان اتفاق الشاطئ، تم تبني آليات التعامل مع الموظفين في غزة، وعودة الموظفين المستنكفين عن العمل في غزة إلى العمل، إلا أن هذا الاتفاق فشل، واستمرت السلطة بدفع **يدفع رواتب المستنكفين عن العمل**، كما استمرت هذه الحكومة بتطبيق شرط السلامة الأمنية كشرط للحصول على وظيفة، أو حتى أي امتيازات لمن كانوا أصلاً داخل الوظيفة، كترقيات أو علاوات وغيرها.

شهد عام 2017 سلسلة من العقوبات التي فرضتها حكومة الضفة الغربية على حكومة الأمر الواقع في غزة كنتيجة للمناكفات السياسية بين الحزبين. وتمثلت العقوبات في عدة أشكال أبرزها قطع رواتب الموظفين وما تبعه من أثر جلي على كافة القطاعات الاقتصادية. فمثلاً، تم خلال شهر آذار من العام 2017 إجراء خصومات على رواتب الموظفين المدنيين والعسكريين، الذين أجبروا على الاستنكاف عن العمل عام 2006 إثر سيطرة حماس عسكرياً على القطاع.

كما استمر العمل بالعقوبات التي جاءت بإحالة عدد من الموظفين إلى التقاعد المبكر. ويقول محمد الهزايمة وهو مدير الموازنة العامة في وزارة المالية في رام الله أن النصف الأول من عام 2018 شهد استمراراً لتلك العقوبات وإجراء خصومات على رواتب 32 ألف موظف في غزة (19 موظف عسكري، و13 ألف موظف مدني) حيث كان يحول فقط 50-70% من رواتبهم.¹

”أن أكثر من نصف العاملين في القطاع العام يتقاضون راتب 2,200 شيقل (664 دولار) فأقل، في حين تصل بعض رواتب مدراء المؤسسات العامة أكثر من 10 آلاف دولار شهرياً.“

يشير تقرير **الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان** إلى أن الهيئة تلقت في العام 2019 17 شكوى في الضفة الغربية وغزة، تتعلق بالفصل التعسفي من الوظيفة العامة، دون الالتزام بالمعايير القانونية لتوقيف أو فصل الموظف العام، كما أشار التقرير إلى أن حجم الشكاوى لا يعكس بالضرورة حجم الانتهاك، بسبب استمرار عدم استجابة أصحاب الواجب لشكاوى الموظفين في غزة وتظلماتهم.

فجوة الرواتب واللامساواة الاقتصادية

تعتبر رواتب القطاع العام أحد أهم مصادر **التفاوت الاقتصادي واللامساواة** في المجتمع الفلسطيني، حيث يعاني القطاع العام الفلسطيني من وجود فجوات واسعة في رواتب الموظفين، سواء كانت فجوات داخل المؤسسة، أو عند مقارنة الدرجة الوظيفية بين المؤسسات الحكومية المختلفة.

- يجب تعزيز استقلال القضاء، مما يشمل تعيين قضاة على أساس الجدارة والاحتراف.
- يجب الضغط على الحكومة من أجل إقرار بطاقات الوصف الوظيفي وتحديدًا لموظفي الفئات العليا، والرقابة على الالتزام بها.
- يجب على الحكومة العمل على معايير تضمن حق الفلسطيني في العمل في الوظائف العامة بغض النظر عن توجهاته أو انتماءاته السياسية.
- يجب على الحكومة تحديد سياسة ومعايير محددة ومعتمدة لتحديد رواتب ومكافآت رؤساء المؤسسات العامة.
- يجب إعادة إحياء النقابات العمالية المستقلة، والتي تعمل على تمثيل العمال والموظفين ومصالحهم بشكل ديمقراطي وشفاف، بعيداً عن تأثيرات النخب السياسية والاقتصادية والحزبية أو التهديدات الأمنية.
- على منظمات المجتمع المدني، دعم الحركات النقابية المطالبة، والضغط باتجاه تحقيق العدالة في الأجور وتخفيض الفجوة بين الرواتب، وتنفيذ حملات ضغط رادعة لسياسات الإقصاء أو فرض التقاعد القسري وتسييس الوظيفة العامة. ويجب أن تكون هذه الحركات القاعدية جزءاً من توجه وطني استراتيجي نحو إعادة النظر بشكل جدي وجذري في بنية السلطة، آخذة في الحسبان الدور الأوسع لإعادة الاعتبار لبناء الحركة الوطنية ومؤسساتها التمثيلية.

وأيضاً ما جرى من إقالات/ استقالات لكل من رئيس هيئة مكافحة الفساد، ورئيس سلطة النقد دون انتهاء مدد ولاياتهم، والتي على الأرجح نتجت عن خلافات سياسية غير مفهومة حتى الآن بسبب غياب آليات الشفافية والمحاسبة.

ما يجب القيام به

- تعكس ممارسات السلطة الفلسطينية واستخدام عملية التوظيف والراتب كأداة للمقايضة حالة واضحة لاستغلال النفوذ لإحكام السيطرة وإدارة المؤسسات وفقاً لأهواء ومصالح قلة من المنتفذين، كما أن الحالة العامة تعكس توسعاً في ممارسات الفساد، وتعميق اللادعالة والإقصاء السياسي والاجتماعي.
- يتوضح بعد ما يقارب من ثلاثين عاماً من اتفاقية أوسلو بأنه يصعب إقناع صانعي القرار في السلطة الفلسطينية بجدوى استغلال الهامش الضئيل المتوفر للمؤسسات الرسمية الفلسطينية بضرورة عمل تغييرات هيكلية واسعة تأخذ بعين الاعتبار مبادئ العدالة في التوزيع والمهنية في التوظيف لتحقيق المصلحة المجتمعية العامة. لذا لا مفر من الحركات المجتمعية والنقابية واسعة النطاق والعابرة للقطاعات كأداة ضغط يكفلها القانون الفلسطيني.
- وفي هذا الصدد لا بد من الأخذ بعين الاعتبار مجموعة من النقاط الأساسية للوقوف عند هذا الموضوع:
- يجب على الحكومة إعادة بناء الهياكل التمثيلية وإبطال سياسة حكم الحزب الواحد، وتفعيل مفاهيم المشاركة في اتخاذ القرارات والمراقبة والمحاسبة.



«شبكة السياسات الفلسطينية» شبكة مستقلة غير حزبية وغير ربحية، مهمتها نشر وتعزيز ثقافة النقاش العام حول الحقوق الانسانية للفلسطينيين وحقهم في تقرير المصير، وذلك ضمن إطار القانون الدولي وحقوق الإنسان. يلتزم الأعضاء والمحللون السياسيون في الشبكة المناقشة الجدية للقضايا المطروحة. يمكن اعادة نشر وتوزيع هذه الملخصات السياسية شرط ان يتم الاشارة بوضوح الى «الشبكة»، «شبكة السياسات الفلسطينية»، كمصدر اساسي لتلك المواد.

لمزيد من المعلومات عن «الشبكة»، زوروا الموقع الالكتروني التالي:
www.al-shabaka.org او اتصلوا بنا على البريد الالكتروني التالي:
contact@al-shabaka.org الآراء الفردية لأعضاء الشبكة لا تعبر بالضرورة عن رأي المنظمة ككل.

لميس فراج، باحثة في السياسات الاقتصادية والسياسات التنموية، حصلت على درجة الماجستير في الاقتصاد من جامعة بيرزيت عام 2016، وعلى درجة البكالوريوس في الاقتصاد من جامعة بيرزيت عام 2010.

طارق دعنا، هو أستاذ مساعد في دراسات النزاع والانسانية في معهد الدوحة للدراسات العليا، ومحاضر مساعد في جامعة نورث وسترن في قطر. عمل في منصب مدير مركز دراسات التنمية في جامعة بيرزيت وكبير زملاء باحثين في معهد إبراهيم أبو لغد للدراسات الدولية، والمعهد العالي للدراسات الدولية والإمنائية في جنيف، وكلية الدراسات الشرقية والأفريقية.