



النساء العربيات في سوق العمل

بقلم علا شتيوي. التقرير مقدم إلى منتدى نساء من أجل ميزانية عادلة، شباط 2008.

أكد كبار المسؤولين من بين صناعات القرار أكثر من مرة عبر تصريحاتهم المختلفة عن إيمانهم الراسخ بأهمية دفع مكانة النساء بشكل عام، ومكانة النساء العربيات بشكل خاص، كخطوة أساسية في تمكين وتطوير المجتمع ككل. إلا أن البون بين الإدلاء بهذه التصريحات وبين تحقيقها على أرض الواقع هو بون شاسع، ومن هنا لا يمكننا في أيامنا هذه إلا أن نعرّف وضعية النساء العربيات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية بأنها إحدى أشد الوضعية دونية في المجتمع، إن لم تكن أدناها.

تهدف ورقة الموقف هذه إلى عرض صورة عامة عن وضعية النساء العربيات في سوق العمل وكشف الحواجز والمعوقات التي تقف في طريق اندماجهن في سوق العمل وتقديم الاقتراحات لإزالتها.

النساء العربيات - مُعطيات

شكلت النساء العربيات سنة 2005 5.6% فقط من مجموع النساء في القوى العاملة المدنية (مكتب الإحصاء المركزي، 2005)¹. لم يطرأ خلال العقد الأخير أي تغيير يذكر على نسبة مشاركة النساء العربيات في القوى العاملة المدنية. ففي سنة 1995 بلغت هذه النسبة 16% وفي سنة 2005 18% (مكتب الإحصاء المركزي، 2005). ينسب الكثيرون الوضع المتردي للنساء العربيات في سوق العمل إلى مسببات ثقافية. فيما يلي سنعرض قائمة بالمعوقات والحواجز، غير الثقافية، التي تحول دون اندماج النساء العربيات في سوق العمل.

أماكن العمل والمبادرات الاقتصادية

89.1% من النساء العربيات العاملات هن عاملات أجيرات (جمعية الجليل ومدى، 2004). 44.7% من النساء العربيات العاملات يعملن في وظائف جزئية مقارنة بـ 41% من مجموع النساء (مكتب الإحصاء المركزي، 2005). 45% من النساء العربيات العاملات في وظائف جزئية أفدن أن سبب ذلك يعود إلى عدم توفر الوظائف الكاملة أو عمل آخر. 22.4% قلن أن السبب هو رعاية البيت والأولاد (جمعية الجليل ومدى، 2004).

¹ تشمل القوى العاملة المدنية النساء من جيل 15 وما فوق اللواتي يبلغن أنهن يعملن أو يفتشن عن عمل.

إن العرض المحدود لأماكن العمل للسكان العرب بشكل عام والنساء العربيات بشكل خاص، يشكل أحد العوائق البارزة التي تحول دون اندماج النساء العربيات في سوق العمل. أحد أسباب العرض المحدود لأماكن العمل هو غياب الاستثمارات والتطوير في المجتمع العربي. فمثلاً، 3.2% من المناطق الصناعية الداخلة في مناطق نفوذ السلطات المحلية الموجودة تحت رعاية وزارة الصناعة والتجارة هي في إطار نفوذ سلطات محلية عربية (ديختر وغانم، 2003: 27). قرارات الحكومة وبرامج تطوير المناطق الصناعية عند السكان العرب لم تخرج إلى حيز التنفيذ أو نُفذت بشكل جزئي فقط (فارس 2004: 106). لمكان السكن تأثير كبير على نسبة المشاركة في سوق العمل. فمثلاً نسبة مشاركة النساء العربيات في المدن المختلطة أو الكبيرة (باستثناء القدس) يبلغ 50% بينما تبلغ نسبة المشاركة في المدن المتوسطة والصغيرة (حيث تقطن غالبية النساء العربيات) 24%، نسبة المشاركة في البلدات الصغيرة تبلغ 13%، وفي لواء الجنوب تبلغ نسبة المشاركة 12.8% (فيختلبيرغ، 2004). في المدن المختلطة، حيث يكون عرض أماكن العمل أكبر وأكثر وصيلة منه في البلدات العربية، فإن نسبة اندماج النساء العربيات في سوق العمل تقترب من نسبة مشاركة النساء اليهوديات.

إضافة إلى ذلك فإن الدولة، وهي أكبر مُشغل للنساء، لا تُشغل العدد الكافي من النساء العربيات: فقط 3.1% من مجمل النساء العاملات في القطاع العام هن نساء عربيات (حيدر، 2005)، بينما تبلغ نسبتهم من إجمالي النساء في جيل العمل 18%.

تشكل النساء العربيات 1.8% من مجمل العاملين في القطاع العام. إن غياب الخدمات الحكومية- العامة داخل التجمعات السكانية العربية، وعدم تطبيق قانون القطاع العام (تعيينات)، 1959 (التمثيل اللائق بين المستخدمين في القطاع العام، تعديل رقم 11، 2000) الذي يُلزم منح الأولوية في التشغيل للسكان العرب، هما من العوامل الرئيسية التي أدت إلى هذه النسبة المنخفضة عند العرب عامة، والنساء العربيات على وجه الخصوص، في القطاع العام.

في كثير من الحالات فإن فتح مصلحة صغيرة يمكن أن يساعد، جزئياً، في حل مشكلة النقص في أماكن العمل للنساء العربيات في التجمعات السكانية العربية. إن تأسيس المصالح الصغيرة يعتبر اليوم، عالمياً، كأحد الطرق الناجعة لتشجيع الانخراط في سوق العمل والتي يمكنها أن تشكل حلاً لمشاكل مثل: تقسيم الوقت بين البيت والعمل وغياب أماكن العمل التي تلائم مؤهلات وقدرات العمال. في إسرائيل لا يزال هذا المجال في مراحل التطوير، وخاصة من قبل المؤسسات الاجتماعية التي تنشط في الميدان وتساعد على تأسيس وتمكين المصالح الصغيرة. تُشغل الدولة من طرفها صندوقاً لمنح القروض للمصالح الصغيرة والمتوسطة وهي التي تكفل الأموال. هذا الصندوق، الذي أُقيم أصلاً لتشجيع إقامة المصالح الصغيرة، غير متيسر للنساء بشكل عام وللنساء العربيات بشكل خاص (شتيوي، 2007). شروط الحصول على القروض من الصندوق غير متيسرة بالنسبة للنساء العربيات، في الغالب بسبب كون المرأة العربية زبونا "متعباً" بالنسبة للبنك. في هذا السياق أفادت جمعية التمكين الاقتصادي- وهي جمعية تقدم المساعدة في إجراء الحصول على القروض للمصالح الصغيرة في إطار مشروع مشترك مع صندوق كوريت- عن حالات رفضت فيها البنوك منح القروض للنساء- جميعهن عربيات- حتى مع توفير كفالة كاملة للقرض من قبل صندوق كوريت.

التربية والتعليم:

تظهر الأبحاث والدراسات والمعطيات المختلفة وجود علاقة أكيدة بين مستوى التعليم وبين اندماج النساء بشكل عام، والنساء العربيات بشكل خاص، في سوق العمل. فكلما زادت سنوات التعليم، كلما كبرت نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل.

نسبة مشاركة النساء العربيات واليهوديات في سوق العمل، وفق عدد سنوات التعليم (نسب مئوية)

		المشاركة في سوق العمل		
2005		2001		
اليهوديات	العربيات	اليهوديات	العربيات	عدد سنوات التعليم
9.4%	3%	8.9%	2.5%	0-4
18.9%	10%	31.8%	8.5%	5-8
49.2%	13%	48.5%	15.9%	9-12
66.2%	37%	64.9%	40.6%	13-15
78.7%	67%	78.4%	74.6%	16+

المصدر: مكتب الإحصاء المركزي، استبيانات القوى العاملة 2001، 2005.

يظهر من المعطيات أعلاه أن نسبة مشاركة النساء اليهوديات اللواتي حصلن على 9-12 سنة تعليمية أكبر بثلاث أضعاف من نسبة مشاركة النساء العربيات صاحبات نفس عدد سنوات التعليم. تتقلص هذه الفجوة مع ارتفاع عدد سنوات التعليم. إضافة إلى ذلك يظهر من المعطيات وجود تراجع حاد في مشاركة النساء اللواتي درسن 13 سنة تعليمية وما فوق في سوق العمل؛ فبالرغم من أن نسبة مشاركة هذه الشريحة في سوق العمل هي الأعلى، إلا أن التراجع في هذه النسبة يمكن أي يُشير إلى ندرة عرض أماكن العمل على تلك النساء. تجدر الإشارة هنا إلى نسبة النساء العربيات ذوات 13 سنة تعليمية وما فوق من بين جميع النساء العربيات هي النسبة الأدنى حيث تبلغ 17.3% فقط (فيختلبرغ، 2004).

تبين معطيات مكتب الإحصاء المركزي لسنة 2003-2004 نسبة الطلاب العرب في الجامعات، لكن لا توجد هناك معطيات عن المميزات الجندرية بين الطلاب الجامعيين العرب، وهي كما يلي:

عدد ونسبة حاملي اللقب الأول، الثاني والثالث بين السكان العرب، وفق الجنس، 2003-2004.

اللقب الثالث	اللقب الثاني	اللقب الأول	
8,714	35,629	78,561	إجمالي
52.8%	57.3%	55.9%	النساء من بينهم
3.3%	5.1%	9.8%	عرب

المصدر: مكتب الإحصاء المركزي، التقرير السنوي رقم 56، جدول رقم 8.46.

في هذا السياق يشير أبو عصبه إلى حصول ارتفاع ملحوظ في نسبة الطالبات الجامعيات العربيات من بين إجمالي الطلاب الجامعيين العرب منذ الثمانينات وحتى يومنا هذا. وفق إدعاءات أبو عصبه، فقد بلغت نسبة الطالبات العربيات اللواتي يدرسن للقب الأول من مجموع الطلاب العرب الدارسين في الجامعات والكليات في إسرائيل 51% (أبو عصبه، 2005: 216). معطيات مركز أدفا لسنة 2004/2003 تبين أن 55.3% من مجموع الطلاب العرب الدارسين في الجامعات في إسرائيل كانوا من النساء (داغان- بوزاغلو، 2007). مع ذلك فإن نسبة الطلاب العرب بشكل عام في مساقات الدراسة الجامعية للقب الأول منخفضة جدا، 9.8%، مقارنة بنسبة السكان العرب من مجموع السكان والتي تبلغ حاليا 18%.

يمكن تليل النسبة المنخفضة للطلاب العرب في الجامعات بالمستوى المتدني لمنظومة التعليم في المدارس وبالنسب المنخفضة لمستحقي شهادة البجروت، مع ذلك لا يمكن تجاهل شروط القبول الصعبة التي تفرضها مؤسسات التعليم العالي وصعوبة الدراسة فيها.

التعليم المدرسي

تبين المعطيات من سنة 2005 أن عدد الطلاب العرب ونسبتهم العامة في جهاز التعليم قد ارتفعا منذ عام 1970 بل وطرأ ارتفاع في مستوى تعليم السكان العرب في إسرائيل. بالنسبة للنساء فقد طرأ ارتفاع على نسبتهن في المدارس. مع ذلك، وبالرغم من ارتفاع مستوى التعليم عند السكان العرب وبالرغم من تقليص الفوارق بينهم وبين السكان اليهود، ما زالت الفوارق بين الوسطين كبيرة وعميقة جدا.

تتجلى أحد أهم مشكلات جهاز التعليم العربي في ظاهرة تسرب الطلاب.

نسبة تسرب الطلاب (في المدارس الفوق-ابتدائية)، بين السنوات 2001-2005.

السنة	عرب	يهود
2001-2002	12%	6%
2002-2003	11%	5.6%
2004-2005	7%	3.6%

المصدر: مكتب الإحصاء المركزي، التقرير الإحصائي السنوي لإسرائيل 2005.

تُظهر المصادر أعلاه أن نسبة التسرب بين الطلاب العرب تميل إلى الانخفاض إلا أنها مع ذلك أكبر بضعفين من نسبة التسرب عند الطلاب اليهود. يشار هنا إلى أنه لم نعتز على مُعطيات تبين التقسيم الجندي في هذا الخصوص.

معطيات أخرى تبين وجود مشكلة إضافية في نسبة المستحقين لشهادة البجروت من بين الطلاب العرب، والتي تشكل شرطا أساسيا للدخول إلى مؤسسات التعليم العالي. يُشكل اليهود 87% من المستحقين فيما يُشكل العرب 13% فقط. مُعطى آخر قد يوضح أكثر أبعاد المشكلة هو معطيات النجاح في امتحانات البجروت لسنة 2005 والتي تُظهر تراجعاً بنسبة 4.7% عند العرب المستحقين لشهادة البجروت مقارنة بسنة 2004، بينما بلغت نسبة التراجع عند الطلاب اليهود نسبة 2.9% في نفس الفترة.

عدد ونسبة المستحقين لشهادة البجروت من إجمالي عدد الطلاب في صفوف الثواني عشر في المجتمع العربي والمجتمع اليهودي بين السنوات 2003-2005.

السنة	يهود		عرب	
	عدد المستحقين	نسبة المستحقين من طلاب الثواني عشر	عدد المستحقين	نسبة المستحقين من طلاب الثواني عشر
2003	45,966	61.3%	6,823	47.3%
2004	47,005	60.6%	7,247	45.5%
2005	44,050	57.7%	6,734	40.8%

المصدر: معطيات من وزارة التربية والتعليم والرياضة، المديرية التربوية، قسم الامتحانات، معطيات امتحانات البجروت، سنوات مختلفة.

تتعدد الأسباب التي أدت إلى هذه الوضع في جهاز التربية والتعليم، إلا أننا سنركز هنا في جانب الموارد الحكومية- الميزانية، كما يلي:

البنى التحتية العينية- هناك فجوات على مستوى البنى التحتية العينية بين جهاز التعليم العربي وجهاز التعليم اليهودي. القرارات والوعود المختلفة التي تعهدت بها الحكومة لبناء الغرف التدريسية لم تتحقق أو نفذت بشكل جزئي فقط (تقرير سيكوي، 2004-2005: 37-38، فارس، 2004: 120-115).

البرامج التربوية والتعليم التكنولوجي- في إطار قرار الحكومة رقم 2467 والذي أقر في شهر تشرين الأول/أكتوبر سنة 2000، تم تخصيص 280 مليون شافل للبرامج التعليمية المختلفة لتطوير جهاز التعليم العربي، و-66 مليون شافل لفتح مسارات تعليم في المدارس الثانوية وفي الأطر الفوق- ثانوية في الحقول التكنولوجية، بمجموع 346 مليون شافل. فقط 59% من المبلغ الذي تم تخصيصه لتلك السنوات في إطار قرار الحكومة استثمر على أرض الواقع. (تقرير سيكوي، 2004-2005: 37-38).

مصاعب القبول والدراسة في مؤسسات التعليم العالي

تُميز شروط القبول لمؤسسات التعليم العالي الطلاب العرب الراغبين بدخولها. شروط القبول الأولية للدوائر الأكاديمية المختلفة تزيد الأمر صعوبة على الطلاب العرب إذا ما أخذنا بعين الاعتبار الفجوات الكبيرة القائمة في الجهاز المدرسي، التي ذكرناها سلفاً، والتي تؤثر على جودة شهادة البجروت وعلى نتائج امتحان البسيخومتري، العاملان الأهم في شروط القبول لمؤسسات التعليم العالي. إضافة إلى ذلك لا يمكن تجاهل حقيقة أن امتحان البسيخومتري مُصمم بأسلوب يميل إلى الحضارة الغربية/ الأنجلو-سكسونية، وأن ترجمته من العبرية إلى العربية تزيد من صعوبة الامتحان بالنسبة للطلاب العرب وتقلل من تحصيلهم فيه. (دغان

بوزاغلو، 2007). تتضح هذه الحقائق أكثر على ضوء شروط القبول للجامعات. في سنة 2004، تم رفض 23.6% من إجمالي المتقدمين للدراسة في الجامعات. نسبة المرفوضين من بين اليهود بلغت 18.8% بينما بلغت نسبتهم من بين المتقدمين العرب 46.5% (Abu-Saad, 2006). إضافة الى ذلك، فإن بعض مؤسسات التعليم العالي تضع شروطا مقيدة أخرى تؤدي إلى تأخير أو عدم تمكن الطلاب العرب بشكل عام وال طالبات بشكل خاص من ممارسة حقهم في التعليم الجامعي. على سبيل المثال شرط حد الجيل الأدنى للدخول إلى دوائر التمريض والعلاج بالعمل. تحدد بعض مؤسسات التعليم العالي بدء التعليم في هذه الدوائر بسن 21 كحد أدنى للقبول. يشكل هذا الشرط عائقا في طريق النساء العربيات اللواتي يرغبن بالدراسة في هذه الدوائر أو يؤدي إلى تأخر البدء في التعليم وإنهائه الأمر الذي يدفع بالكثيرات إلى التنازل عن دراسة هذه المواضيع.

أطر رعاية الأولاد:

تظهر المُعطيات المختلفة وجود علاقة بين الحالة الاجتماعية للمرأة ونسبة مشاركتها في سوق العمل؛ نسبة مشاركة النساء المتزوجات أقل من نسبة مشاركة النساء العازبات (فيختلبرغ، 2004). وأيضا هناك علاقة بين عدد الأولاد وبين نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل: كلما زاد عدد الأولاد كلما تراجعت نسبة المشاركة. تقل نسبة المشاركة بين أمهات الأطفال الصغار أو حديثي الولادة عن نسبة مشاركة أمهات الأولاد الكبار.

النقص القائم في أطر رعاية الأطفال من جيل 0 حتى 3 سنوات يُشكل عائقا حقيقيا في طريق مشاركة النساء العربيات في سوق العمل. حتى شهر حزيران/ يونيو 2007، عملت في إسرائيل 2300 دار حضانية لرعاية الأطفال الصغار، قدمت الرعاية لما يقارب 12 ألف طفل، من بينها 850 دار حضانية (حوالي 36%) عملت في التجمعات السكانية العربية والتي وفرت أطر رعاية لـ 4223 طفل (حوالي 35% من الأطفال) (فايسبلاي، 2007). يعمل في إسرائيل 1600 مركز أطفال نهاري ترعى حوالي 74,000 طفل، من بينها 1095 طفل عربي (حوالي 1.5%) فقط (نفس المصدر). تُظهر المُعطيات أعلاه أن الأطفال العرب يشكلون 6% فقط من إجمالي الأطفال الذين يتلقون الرعاية في أطر مُصادق عليها لطفولة المُبكرة، بينما تبلغ نسبة الأطفال العرب من مجموع الأطفال بين سن 0-3 سنوات حوالي 27%. في غياب الأطر المذكورة أعلاه تُصبح عملية الخروج إلى العمل أمرا مستحيلا وفي حالات كثيرة يكون الأمر غير مجدي من الناحية الاقتصادية.

التنقل:

إن أهمية وجود منظومة مواصلات عامة للاندماج في سوق العمل هي أهمية غنية عن التعريف؛ فمع غياب وسائل مواصلات ناجعة ومتيسرة يصبح الاندماج في سوق العمل صعبا للغاية. 53.5% من النساء العربيات العاملات يعملن في البيت أو في البلدة التي يقيمون فيها. 88.5% من النساء العاملات تعملن في أماكن عمل تبعد حتى 29 كلم من مكان إقامتهن (جمعية الجليل ومدى، 2004). يمكن أن يُفسر هذا المُعطى من خلال عدد من العوامل من بينها عامل المواصلات والقدرة على التنقل.

تغيب المواصلات العامة من التجمعات السكانية العربية، إن كان داخل هذه التجمعات أو بينها وبين مراكز العمل. يتبين من استطلاع قامت به جمعية "كيان" - تنظيم نسوي (فيما يلي: "الاستطلاع") أن هذا الوضع أدى

إلى نشوء مجموعتين؛ المجموعة القوية التي تملك سيارة ورخصة قيادة، ومجموعة أخرى مرتبطة بالمجموعة الأولى لأغراض التنقل. وصليبة النساء العربيات إلى المركبات هي أقل من وصليبة الرجال، وعليه فإن غياب المواصلات العامة أو توفرها بمستوى أداء سيء يضران أساساً بالنساء ويؤديان إلى إقصائهم مرتين، من المجتمع ومن سوق العمل. تتبع صعوبة وصول النساء إلى المركبات من عدة أسباب: المكانة الاقتصادية للنساء العربيات ونسبة المشاركة المنخفضة للنساء العربيات في سوق العمل. إضافة إلى ذلك الأجر المتدني الذي تتقاضاه تلك النساء والذي يشكل 73% من أجر الرجال العرب، يشكل عائقاً في الطريق للحصول على رخصة قيادة و/أو مركبة. يتبين من الاستطلاع أيضاً أن 44% من النساء اللواتي لا يملكن رخصة قيادة مركبة (63% من عينة الاستطلاع) أفدن أن السبب وراء ذلك هو سبب اقتصادي، 23% أفدن السبب هو العوائق الاجتماعية و-30% أعلن أنهن لسن بحاجة إلى سيارة (كينان، 2004). يتبين من الاستطلاع أيضاً أن 5% فقط من السفرات التي تقوم بها النساء المشاركات في الاستطلاع تجري عبر مواصلات عامة، و-85% من النساء أفدن أنهن كن سيستخدمن المواصلات العامة داخل البلدة لو توفرت تلك الوسيلة (نفس المصدر). أجري البحث في عدد من البلدات العربية إلا أنه يعكس وبكل صدق الوضع في معظم البلدات العربية إن لم يكن في جميعها.

سبب آخر للفجوة القائمة بالنسبة للوصيلية إلى المركبات يكمن في مكانة المرأة داخل البيت والمجتمع؛ لا تزال النساء بشكل عام والنساء العربيات بشكل خاص، يتحملن حصة الأسد في كل ما يتعلق برعاية الأولاد والبيت ويتم إقصائهن عن مراكز صنع القرار في البيت وفي المجتمع. يتطلب تنقل النساء خارج أطر وظائفها التقليدية التي أعطيت لهن "التصريح" الاجتماعي. يظهر من الاستطلاع أن 70% من النساء العربيات اللواتي اشتركن في الاستطلاع لا يخرجن نطاق البلدة لوحدهن (نفس المصدر: 51).

تطبيق قوانين العمل:

تشكل مسألة عدم تطبيق قوانين العمل، وبالأخص تلك القوانين المتعلقة بدفع الحد الأدنى للأجر، محفراً سلبياً للخروج إلى سوق العمل. يصبح جهاز تطبيق القانون في إسرائيل ضعيفاً للغاية عندما يدور الحديث عن العمال غير المأطرين وغير المنظمين، ويتحول إلى جهاز هزيل عندما يتعلق الأمر بالعاملات العربيات. فقد كشف استطلاع أجري سنة 1998 في الناصرة وشمل 190 مكان عمل، عن خرق فاضح لحقوق المرأة في العمل؛ 61% من النساء حصلن على أجر يقل عن الحد الأدنى للأجور. يضاف إلى ذلك خرق حقوقهن المتعلقة بالإجازات السنوية، أيام المرض والدفع مقابل ساعات العمل الإضافية (Faris & Hwari, 1998). باستثناء المعطيات المذكورة أعلاه لا توجد أي معلومات حديثة عن حالة تطبيق قوانين العمل عند النساء العربيات، إلا أن الشكاوى التي قدمت إلى المؤسسات الاجتماعية العاملة في الميدان تؤكد وجود خروقات كبيرة لقوانين العمل تجاه النساء العربيات.

التأهيل المهني:

"يعتبر التأهيل المهني أحد الأدوات التي تمتلكها الدولة حين تقرر تحسين المورد البشري لسكانها" (سبيرسكي، 2006). تشير جمعية ماهوت، وهي جمعية تعمل أيضاً على توظيف النساء العربيات في أماكن العمل، إلى التأهيل المهني بصفته أحد أهم الأدوات التي تساهم في تعزيز اندماج النساء في سوق العمل. بالرغم من أهمية هذه الأداة فإن سياسة الحكومة تقلص من ميزانية التأهيل المهني. ففي السنوات الأخيرة تقلصت وبشكل

حاد ميزانية التأهيل المهني للبالغين من 230.4 مليون شاقل سنة 2000 إلى 92.47 مليون شاقل سنة 2006. حتى قبل تنفيذ هذه التقاليدات الضخمة فقد كانت نسب مشاركة النساء العربيات في دورات التأهيل المهني منخفضة أصلاً، وتميزت بالمشاركة في الدورات التقليدية وفي الدورات المعرفة كدورات "تحضير للعمل" (نفس المصدر). يمكن تفسير هذه الظاهرة بالأسباب التالية: التعليم المتدني، جودة التأهيل، مجالات التأهيل ووصيليتها المتدنية لجمهور النساء العربيات. كما ذكرنا سلفاً فإن التأهيل المهني هو بالفعل أداة مهمة للغاية، إلا أن هذه الأداة تفقد من أهميتها عند غياب العوامل الأخرى مثل التعليم وأماكن العمل. لا يمكن للتأهيل المهني منفرداً، مهما ارتفعت جودته، من خدمة النساء إن لم تتوفر أماكن العمل بالحجم الكافي.

العامل الثقافي:

يعزو الكثيرون تدني نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل إلى العامل الثقافي، فكثير ما يكرر الادعاء بأن "النساء العربيات لا يخرجن من بلدتهن، أنه أمر ثقافي". في بحث جديد (لم يُنشر بعد) للباحثان يوناي وكراوس تظهر نظرية تفيد بأن مبنى الفرص المتاحة هو الذي يؤثر على خروج النساء العربيات إلى سوق العمل. إنهم يدعون أن المجتمع الفلسطيني في إسرائيل قد مر 'بتغيير ثوري تحت كنف السلطة الإسرائيلية' في معظم مجالات الحياة، ومن هنا لا يمكن عزو النسبة المتدنية لمشاركة النساء العربيات في سوق العمل إلى العامل الثقافي: "إذا لم تطرأ، بالرغم من كل ذلك، أي قفزة في تشغيل النساء، لا يمكننا عزو ذلك إلى وجود مجتمع تقليدي متوقع؛ هذا المجتمع ديناميكي ووقعت فيه فعلاً تغييرات ثورية. وفي حال ومنعت بعض القيم المحافظة خروج المزيد من النساء إلى العمل - وكما ذكرنا فإننا لا نعتقد أن ذلك هو السبب الأساسي - علينا بدل أن نتهم العادات والتقاليد أن نتساءل عن السبب، وبالرغم من أن الكثير من المعايير السلوكية قد تغيرت، لم يطرأ التغيير الواسع في هذا المضمار" (يوناي وكراوس - قيد النشر).

خلاصة

تعاني النساء العربيات من التمييز المضاعف في مجال العمل؛ بصفتهن نساء في مجتمع أبوي وكجزء من الأقلية العربية في إسرائيل. مبدئياً، يمكن القول أن مشاكل النساء العربيات والعوائق التي تقف في طريق اندماجهن ودخولهن لسوق العمل هي أيضاً مشاكل الأقلية العربية بشكل عام، إلا أن هذه المشاكل تتفاقم عندما يدور الحديث عن النساء العربيات. فعلى سبيل المثال، يتحول موضوع غياب أطر رعاية الأطفال إلى إحدى مشاكل النساء العربيات ذلك لأنهن اللواتي يعتنين غالباً بالأطفال وتربيتهم. لا يمكن تشجيع مشاركة النساء العربيات في سوق العمل في مراعاة أو في إزالة العوائق الثقافية التي يحرص على ذكرها البعض، إنما في إزالة العوائق البنوية التي ذُكرت أعلاه. يمكن لمشاركة النساء العربيات في سوق العمل أن تؤدي إلى تحسين مكانتهن ومستوى حياتهن داخل المجتمع العربي في إسرائيل وإلى تحسين الحالة الاقتصادية للمجتمع العربي ككل وأن تساهم بهذا في تحسين الوضع الاقتصادي في الدولة بشكل عام. إن تشجيع مشاركة النساء في سوق العمل لا يعتبر مصلحة لهؤلاء النساء فحسب بل مصلحة عامة للجميع.

بطالب منتدى نساء من أجل ميزانية عادلة: .

1. توفير أماكن عمل في البلدات العربية وتطوير مناطق صناعية مع تخصيص أماكن عمل للنساء العربيات وتشجيع المشغلين على تشغيل نساء عربيات؛ بلورة برنامج تأهيل مهني يتناسب مع احتياجات النساء العربيات وبالتشاور مع المؤسسات العاملة في الميدان.
2. تعزيز الوسائل لدمج الجمهور العربي في مؤسسات القطاع العام، وتفضيل النساء العربيات. تطبيق قرار الحكومة (التمثيل اللائق للمستخدمين في القطاع العام، تعديل رقم 11، 2000) وملائمة المعايير في اختبارات الدخول.
3. تشجيع مبادرات الأعمال عند النساء العربيات، والاستفادة من التجربة المتراكمة للمنظمات الاجتماعية العاملة في هذا المجال.
4. تطبيق قرارات الحكومة المتعلقة بتخصيص الميزانيات لبرامج سد الفجوات في جهاز التعليم المدرسي، مثل اتخاذ الخطوات لتقليص نسبة التسرب ورفع نسبة المستحقين لشهادة البجروت.
5. تعزيز الوصيلية عند النساء العربيات إلى مؤسسات التعليم العالي وبناء برامج الدعم في مرحلة الدراسة.
6. بلورة خطة قطرية لرفع عدد رياض الأطفال وأطر رعايتهم خاصة للأجيال من 0 إلى 3 سنوات.
7. بناء خطة قطرية لإدخال المواصلات العامة إلى التجمعات السكانية العربية بحيث يكون للاعتبارات الجندرية نصيباً جوهرياً في عملية بنائها وبالتشاور مع المؤسسات صاحبة الخبرة ميدانياً.
8. تعزيز جهاز المراقبة وتطبيق القوانين في كل ما يتعلق بقوانين العمل.

المصادر:

אבו-עסבה, ח (2005). "מערכת החינוך הערבי בישראל", מתוך: חיידר, ע. (עורך). ספר החברה הערבית בישראל 1. ירושלים, מכון ון-ליר. הוצאת הקיבוץ המאוחד.

בולוס, ס (2003). השתלבותן של הנשים הערביות בשוק העבודה הישראלי. האגודה לזכויות האזרח בישראל.

ג'בארין, י (2007). אסטרטגיה לפיתוח התעסוקה בקרב הערבים בישראל. מוסד שמואל נאמן למחקר מתקדם במדע וטכנולוגיה - הטכניון.

דגן-בוזגלו, נ (2007). הזכות להשכלה גבוהה בישראל - מבט משפטי ותקציבי. מרכז אדוה.

דיכטר, ש. גאנס, א. (עורכים) (2003). דו"ח עמותת סיכוי 2002-2003. עמותת סיכוי.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי כוח אדם, שנים שונות.

וייסבלאי, א. (2007) השינויים במערכת המשפחתונים של משרד השתעשייה, המסחר והתעסוקה והשלכותיהם על השפחתונים בטייבה ובסח'נין. מרכז המחקר והמידע הכנסת.

חיידר, ע. (עורך) (2005). ספר החברה הערבית בישראל 1. ירושלים, מכון ון-ליר. הוצאת הקיבוץ המאוחד.

חיידר, ע. (עורך) (2005). דו"ח סיכוי 2004-2005: מדיניות הממשלה כלפי האזרחים הערבים: שנתיים לפרסום דו"ח ועדת אור. עמותת סיכוי.

יונאי, י. קראוס, ו (טרם פורסם). תרבות או מבנה הזדמנויות: למה נשים פלסטיניות ממעטות להצטרף לשוק העבודה..

פארס, א (2005). תקציב המדינה והאזרחים הערבים: דו"ח חברתי כלכלי 2004. מרכז מוסאוא.

פארס, א (2006). צרכים חברתיים ודרישות תקציביות של האזרחים הערבים לקראת גיבוש תקציב המדינה לשנת 2006. מרכז מוסאוא.

פיקטלברג, א (2004). השתתפות נשים ערביות בכוח העבודה בעשור האחרון. משרד העבודה והרווחה.

קינן, ת (2006). ניידות בקרב נשים ערביות בישראל. כייאן ארגון פמיניסטי .

שתייוי, ע (2007). הקרן בערבות מדינה לסיוע לעסקים קטנים בבעלות נשים: תנאים וקריטריונים. פורום נשים לתקציב הוגן .

Abu-Saad, Ismael (In Press). Access to Higher Education and its Socio-Economic Impact among Bedouin Arabs in Southern Israel.

Faris,A. & Hwari, A (1998).,The Conditions of Women Workers in the Private Sector in Nazareth. The Arab Association for Human Rights.

נساء من أجل ميثاقية عادلة: أجددة، أختي، الأهلالي- مركز للتنمية الاجتماعية، امرأة لامرأة، إيتاخ - معك، الزهراء، اف.ش.ر.بي، جمعية حقوق المواطن في إسرائيل، وحدة تعزيز مكانة المرأة في الحركة الكيبوتسية، المركز اليهودي- العربي للتطوير الاقتصادي، مركز التعددية اليهودية، جمعية التمكين الاقتصادي للنساء، جمعية تشجيع مشروع اليوم الدراسي الطويل، فيتسو، كيان- تنظيم نسوي، مجلس النساء تل- أبيب يافا، مركز ماهوت- معلومات وتوجيه للنساء في مجال العمل، جمعية نساء ضد العنف، مساواة، مركز أدقا، مركز لايفر لدراسات المرأة والجنس، نوعا- نساء وعمل، عدالة، فيميننسي- الكلية لتمكين النساء، ائتلاف نساء من أجل السلام، صوت المرأة، كوليخ- منتدى نساء متديئات، لوبي النساء في إسرائيل، نساء مستقلات