



دور السلطات المحلية العربية الموقعة على عهد المساواة في ازالة المعوقات امام تشغيل النساء

الباحث لبيب شامي

2016



دور السلطات المحلية العربية الموقعة على عهد المساواة في ازالة المعوقات امام تشغيل النساء

الباحث لبيب شامي، طالب لقب ثالث في الإقتصاد
2016

إعداد: جمعية نساء ضد العنف
تدقيق وتحرير لغوي: رؤى، ترجمة ونشر م.ض.
تصميم: وائل واكيم

المحتويات

4	دور السلطات المحلية العربية الموقعة على «عهد المساواة» في ازالة المعوقات امام تشغيل النساء
8	1. مقدّمة
11	2. إحصاء وصفيّ
12	2.1. نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات
14	2.2. نسبة توظيف النساء العربيات بوظائف كاملة مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات
15	2.3. نسبة توظيف النساء العربيات بوظائف جزئية مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات
16	2.4. نسبة البطالة لدى النساء العربيات مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات
17	2.5. نسبة حاملات الشهادات الأكاديمية بين النساء العربيات مقارنة بالرجال العرب والنساء اليهوديات
19	2.6. نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات، بحسب عدد سنوات التعليم
21	3. توظيف النساء العربيات في السلطات المحلية وفي خدمات الدولة
12	3.1. تمثيل النساء العربيات في خدمات الدولة:
32	3.1.1. النساء العربيات الأكاديميات في خدمات الدولة:
25	3.2. توظيف النساء في السلطات المحلية العربية
28	4. العقبات أمام انخراط النساء العربيات في سوق العمل
28	4.1. أطر رعاية للأطفال في سنّ الطفولة المبكرة
31	4.2. أطر تعليمية في ساعات بعد الظهر للتريحة العمرية 3-9
33	4.3. المناطق الصناعيّة والتجاريّة في البلدان العربيّة
37	4.4. المواصلات العامّة في البلدان العربيّة
40	4.4.1. تأثير المواصلات العامّة على فرص العمل للنساء العربيات الأكاديميات
41	5. نقاش وتوصيات

دور السلطات المحلية العربية في ازالة المعوقات امام تشغيل النساء الموقّعة على «عهد المساواة»

ضمن مشروع تمثيل النساء في مواقع صنع القرار في جمعية «نساء ضد العنف» بالتعاون مع «جمعية الزهراء»

هدف البحث:

يهدف البحث الى عرض واقع تشغيل النساء العربيات في السلطات المحلية الموقّعة على «عهد المساواة». وتقديم التوصيات اللازمة للعمل على رفع نسبة تشغيل النساء في سوق العمل.

ومن خلال عهد المساواة الذي وقعت عليه السلطات المحلية ينص العهد على تحقيق تغيير في وضع النساء في العمل، وعليه اعدنا بحث لفحص وضع القائم في المجالس المحلية العربية عام 2016، في الخدمات المعطاه التي تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر على تشغيل النساء. في عام 2005 طرحت نساء ضد العنف بحث اخر الذي اظهر بشكل قاطع ان المعوقات امام النساء لخروجها للعمل هي معوقات بنوية من الدرجة الاولى. مثل المواصلات، الحضانات، والمناطق الصناعية لاتاحة اماكن عمل. على مدار السنين طرقت الابواب لطرح القضية من كل جوانبها. لنذكر ان السلطات المحلية العربية لها الدور الاساسي في تحريك هذه العجلة.

ومن وهنا ومن ايماننا لان مجتمعنا بحاجة لتغيير بكل مركباته. فتعاون كل الجهات معا سيعمل التغيير بشكل واقعي اكثر وياخذ بعين الاعتبار احتياجات مركباته.

توطئة عامة: أهمية ودور السلطة المحلية في حياة المواطن:

تشكل السلطة المحلية حلقة الوصل بين الحكم المركزي والمواطن، إذ تشكل هذه الحلقة

الدور الرئيسي في توفير الخدمات للمواطنين، إدارة الحيز وإنتاج فرص تنموية وتطويرية لخدمة أهل البلدة، حيثُ تتداخل السلطة المحلية مع عدد كبير من النشاطات في كافة نواحي الحياة التي تؤثر علينا وتمسنا بشكل مباشرٍ ونذكرُ منها: التربية والتعليم، الرفاه الاجتماعي، البنى التحتية والإسكان، القضايا البيئية، الصحة، الاقتصادية وتوفير منالية الخدمات من مواصلاتٍ وخلقٍ وتوفير أماكن وفرص العمل.

«عهد المساواة» بين جمعيتي «نساء ضد العنف» وجمعية «الزهراء» والسلطات المحلية :

هذا العهدُ بين جمعيتي « نساء ضد العنف» وجمعية «الزهراء للنهوض بمكانة المرأة» وبين ممثلي السلطات المحلية، يأتي ضمن رؤية أهميّة مشاركة النساء في الحياة العامّة، الاجتماعية والسياسية، لنهوض المجتمع ورخائه عامّةً، والقيام بدورٍ فعّالٍ من أجل تغيير واقعها وضمان مشاركتها الفعّالة في نواحي الحياة كافةً.

الأهداف التي يتبناها هذا العهدُ تتناول ثلاثة محاور رئيسية:

- الحق في تمثيل النساء في مواقع صنع القرار وطرح قضاياهنّ
- الحق في العمل
- الحق في الحياة بدون عنفٍ

تعاونٌ وشراكةٌ لطرح ورفع قضايا النساء على أجندة العمل البلديّ:

نؤمنُ أنّ العملَ المشترك من شأنه أن يُعزّز القضية، ويساهم في وضعها على سُلّم أولويات عملنا، ونطمح من خلال هذا التعاون إلى خلق مساحةٍ مع السلطات المحلية لطرح قضايا النساء على أجندة المؤسسات الرسمية، المحلية والقطرية، بهدف ضمان إشراك النساء وطرح قضاياهنّ، في التخطيط وتنفيذ برامج السلطات المحلية بما فيه مصلحة أفراد مجتمعنا وخاصة النساء.

واقع وأرقام، نظرة على واقع تمثيل النساء العربيات في السلطات المحلية العربية الموقّعة على «عهد المساواة»:

كما أسلفنا أعلاه فإنّ النساء الفلسطينيات ما زلن يقبعن خارج دائرة الاهتمام والتغيير في التمثيل والواقع السياسي والاقتصادي. بالرغم من التقدّم الحاصل في السنوات الأخيرة. (في تقرير سابق تطرقنا وضع النساء في تمثيلهن في دوائر اتخاذ القرار السياسي).

ضمن مشروع تمثيل النساء في مواقع صنع القرار في جمعية «نساء ضدّ العنف» وبالتعاون مع جمعية «الزّهراء» للنهوض بمكانة المرأة، توجّهنا لـ (29) سلطة محلية، التقينا حتى يومنا هذا مع (25) رئيس سلطة محلية من أجل تطوير تعاون لترح قضايا النساء على أجندة العمل البلديّ

- عدد العاملين الكليّ يصل إلى (4823) منهنّ نساء (2911) أي ما يقارب (60%).
- يشغل المناصب الإدارية العليا في هذه السلطات حوالي (110) موظفين منهم (7) موظفات فقط.
- في حين أنّ نسبة العاملات هي (60%) إلا أنّ النساء تُشغل فقط (6.3%) من المناصب الإدارية العليا.
- وبالنظر إلى منصب مُستشارة النهوض بمكانة المرأة، تشير المعطيات أن هناك (11) مستشارة معينة وفق القانون، وفي (31) سلطة محلية التعيين فيها هو بموجب الرئيس وليس وفقاً لمناقصة رسمية.
- وفيما يتعلّق بتمثيل النساء في لجان العمل البلديّ هناك (37) ممثلة في لجان العمل البلديّ كمهنيّات ومندوبات جمهور.
- كما أنّه يوجد (15) عضوة في السُلط المحليّة العربية (3) منهن من ستستلم المنصب قريبا حسب اتفاقيات التناوب بين القوائم.
- المعلومات التي تعنى في تشجيع النساء بخروج للعمل:
- عام 2014 كانت نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل المدنية 27.6% فقط مقارنة ب 65.5% لدى النساء اليهوديات.
- نسبة الموظفات اللاتي يتقاضين رواتب ما دون معدل الرواتب في السوق هي 82% بالمعدل من بين جمع الموظفات المجلس المحلية، مقارنة بنسبة 50% بالمعدل لدى

الرجال.

- 3.2% من الحضانات المعترف بها تابعة للسلطات المحلية العربية.
- 41 بلدة عربية من 64 لا يوجد منطقة صناعية.

توصيات:

بالرغم من بعض التقدّم في الخدمات التي توفرها السلطات المحلية للمواطنين لكننا نرى بشكل ملحوظ من المعلومات التي عُرضت أعلاه والبحث المرفق التّقصير الواضح في تطوير البنى التحتية والخدمات والاسباب كثيرة - التي تقع بين سياسة التمييز للحكومات العنصرية وبين تقصير السلطات المحلية في مسؤوليتها في التعامل بجدية أكبر لتحسين الظروف وازالة المعوقات بهدف تشغيل النساء،. ومن مُنطلق إيماننا أنّ السلطات المحليّة باتت مركزاً مهمّاً كونها أوّل بوابة لخدمة النّاس وتقديم الحاجات الأوليّة لهم، بطبيعة عملها كمزود رئيسي للعديد من الخدمات في قرانا ومدننا، وهي تُعتبر أكبر مشغّل وممثّل للمواطنين في البلاد أمام مؤسسات الدولة. وهي شريك حقيقي في التغيير المجتمعي في الحقل. لذلك ارتأينا أن نشارك وإياكم هذه المعلومات ونوصي بالعمل معاً على القضايا التّالية كأولويّة في السّلطات المحليّة

التوصيات:

- المطالبة والعمل على إنشاء وتطوير مناطق تشغيل تابعة للسلطات المحلية العربية وتخصيص ما لا يقلّ عن 30% من الوظائف فيها للنساء العربيات.
 - المطالبة والعمل على زيادة أطر العناية بالأطفال، خاصة في مراحل الطفولة المبكرة.
 - المطالبة والعمل على إقامة شبكة مواصلات عامة في داخل البلدات العربيّة، منها وإليها، وفقاً لحاجات الأقلّيّة عامة والنساء خاصة
 - تطوير وتشجيع مصالح تجارية ومشاريع اقتصادية تساهم في دعم النساء.
 - تطبيق قوانين العمل في السلطات المحلية وتشجيع المشغلين بتطبيقها ايضا.
- في البحث المرفق تفاصيل حول وضع النساء العربيات في سوق العمل وكيفية تعامل المجالس المحلية لتحسين هذا الوضع.

1. مقدّمة

كلّما عملت الدّولة على تعزيز التّعليم في أوساط النّساء، فإنّ ناتجها القومي يرتفع؛ وكلّما عيّنّت الشّركات عددًا أكبر من النّساء في مواقع اتّخاذ القرارات ومواقع الإدارة العُليا، فإنّ أرباحها تزداد (Dychtwald and Larson, 2010). إلّتزمت دولة إسرائيل بقيمة المساواة منذ يوم إنشَاء الدّولة، وذلك في وثيقة الاستقلال. في العام 1951، سُنّ قانون مساواة المرأة في الحقوق، وهو قانون فَرَضَ مبدأ المساواة بين الجنسين، وفي العام 1991، وقّعت دولة إسرائيل على الاتّفاقيّة الدّوليّة للقضاء على جميع أشكال التّمييز ضدّ النساء، وأنشأت سلطة دستوريّة عملت على تعزيز مكانة المرأة وتطبيق الاتّفاقيّة. في أعقاب ذلك، في تسعينيات القرن الماضي حصل تقدّم ملحوظ في عمليّة استئصال التّمييز ضدّ النّساء في المجتمع الإسرائيليّ بواسطة سنّ القوانين، وفي محصّلة ذلك طرأ ارتفاع في أوساط النّساء في نسبة المشاركة في سوق العمل، وفي مستوى الدّخل وفي نسبة التّمثيل في الحياة العامّة. لكنّ هذا التّحسّن طال بشكل أساسي النّساء اليهوديات، ولم تكن للنّساء العربيّات أيّ حصّة منه في أيّ من المجالات. في العام 2014، كانت نسبة مشاركة النّساء العربيّات في سوق العمل المدنيّة %27.6 فقط، مقارنةً بـ %65.5 لدى النّساء اليهوديات. ومع نهاية شهر حزيران من العام 2015، بلغت نسبة النّساء العربيّات من بين مُجمل النّساء العاملات في أجهزة الدّولة %5.3 فقط.

من ضمن أمور أخرى، فإنّ وضع النّساء العربيّات المُتردّي في سوق العمل نابع من وضع المُجتمع العربيّ عامّة. لقد أظهرت الأبحاث التي فحصت سوق العمل الإسرائيليّة أنّه، ومقارنةً بالوسط اليهودي، فإنّ حالة الأقلّيّة العربيّة في إسرائيل رديئة جدًّا بكلّ ما يخصّ سوق العمل، إذ إنّ احتمال أن يكون مواطن عربيّ عاطلاً عن العمل مُرتفعة بشكل ملحوظ مقارنةً بمواطن يهوديّ (Khattab, 2006)، وعمومًا يتقاضى الأوّل راتبًا أكثر تدنيًا من الأخير (Asali, 2006; Khattab, 2005). إضافةً إلى ذلك، فإنّ احتمال حصول مواطن عربيّ على منصب إداريّ رفيع هو أصغر بشكل بالغ من احتمال حصول مواطن يهوديّ على المنصب ذاته، وذلك في أعقاب وجود تمييز بنيويّ في سوق العمل (Khattab, 2002; Yonay and Kraus, 2001; Miaari et al., 2011). النّقص في فرص العمل القريبة من البلدات العربيّة يُجبر السّكّان العرب على البحث عن عمل في البلدات اليهوديّة، فيوظّف معظمهم في أعمال ذات طابع جسديّ، تتسم بانعدام الاستقرار الوظيفيّ وبالأجور المنخفضة (Sa'di and Lewin-Epstein, 2001). بحسب نظريّة LIFO التي تعني بالدّورات في مجال الأعمال (Freeman, 1973)، فإنّ تأثير هذه الدّورات التّوظيفيّة على الأقلّيّات في أيّ دولة هو تأثير سيّئ. في أوقات الازدهار الاقتصاديّ،

يكون أفراد هذه الأقلّيات آخر من يتمّ توظيفهم، وفي أثناء الرّكود الاقتصاديّ، فإنّهم أوّل المُقالين من وظائفهم. بما أنّ النّساء العربيّات في إسرائيل موجودات في مثل تقاطع الاستضعاف هذا - لكونهنّ أقلّيّة جنديّة من جهة وأقلّيّة إثنيّة من جهة أخرى - فإنّهنّ يجدن أنفسهنّ في موضع حرج جدًّا في سوق العمل، وفي أوّل صفّ المُقالين من العمل في فترات الرّكود الاقتصاديّ.

مع انضمام إسرائيل إلى منظّمة دول الـ OECD في العام 2010، اضطرّ متّخذو القرارات إلى استيفاء معايير معيّنة هي بمثابة شروط قبول إلى هذا النّادي. من أهمّ المعايير لدى الدّول الأعضاء في منظّمة التّعاون الاقتصاديّ هو زيادة نسبة المُشاركة في سوق العمل في الأوساط التي فيها هذه النّسبة مُنخفضة، مثل النّساء العربيّات. ونتيجة لذلك، اتّخذ، في العام 2010، قرار حكوميّ يقضي بالشّروع في عمليّة تطوير اقتصاديّ في 13 بلدة من بلدات الأقلّيات، وهو قرار بات يعرف باسم "الخطة الخماسيّة"، مع التّشديد على أهميّة زيادة مُشاركة النّساء العربيّات في سوق العمل. بعد مرور خمس سنوات على قرار الحكومة، يأتي هذا البحث ليفحص التّغيّرات التي طرأت على الحالة التّوظيفية لدى النّساء العربيّات ومدى نجاح الحكومة في إزالة العقبات التي كانت تواجهها المرأة العربيّة لدى خروجها إلى سوق العمل. يشمل النّقاش أيضًا تطرّقًا خاصًّا إلى حالة النّساء العربيّات الأكاديميّات.

يستند هذا البحث إلى مُعطيات جُمعت من مصادر رسميّة، وعلى رأسها دائرة الإحصاء المركزيّة، على شكل سلاسل ثابتة من المُعطيات التي تُجمع بالطريقة ذاتها سنة وراء سنة. من المصادر الأخرى التي استخدمناها، نذكر مُعطيات من تقرير معدّلات الأجر والرواتب، موزّعة بحسب البلديات وبحسب مختلف المتغيّرات الاقتصاديّة، الذي تعدّه مؤسّسة التّأمين الوطنيّ. إضافةً إلى ذلك، قمنا باستخدام تقارير سنويّة من وزارة الاقتصاد، ومركز الأبحاث والمعلومات التّابع للكنيست ووزارة الماليّة. وبهدف عرض مُعطيات مُحدّثة، أجرينا مسحًا لـ 20 بلدة عربيّة موزّعة توزيعًا جغرافيًا واسعًا، واستخدمنا المُعطيات لكي نفحص عددًا من الأمور التي تتعلّق بالعقبات التي على النّساء العربيّات أن يواجهنها لدى خروجهنّ إلى سوق العمل، كتوافر المواصلات العامّة، وتوافر رياض الأطفال صباحًا وبعد الظّهر، وتوافر مناطق صناعيّة وفرص عمل على مقربة من أماكن سكناهنّ. قامت البلديات المُختارة بالتّوقيع مع جمعيّة "نساء ضدّ العنف" على مُستند اسمه "عهد المساواة"، وفيه تتعهد السّلطات المحليّة المذكورة بالعمل على تطبيق حقوق النّساء في ثلاثة مجالات: التّوظيف، والحياة بدون عنف والتمثيل السّياسيّ في مواقع اتّخاذ القرارات. تمّ اختيار البلديات التّالية: إكسال، بئر المكسور، دبّورية، دير الأسد، دير حنا، الطّيرة، طمرة، يافة النّاصرة، كوكب أبو الهيجاء، مجد الكروم، المغار، المشهد، نحف، سخنين، عيلبون، عزّابة، رهط، الرّينة، وشعب.

نظام البحث هو كالتّالي: يعرض الفصل 2 مسحًا إحصائيًّا للمُعطيات المُحدّثة بخصوص

المجتمع العربي والنساء العربيات تحديداً؛ يناقش الفصل 3 قضية توظيف النساء العربيات في السلطات المحليّة وفي أجهزة الدولة، ويتمحور الفصل 4 حول فحص العقبات الأساسيّة التي على النساء العربيات أن يواجهنها لدى خروجهنّ إلى سوق العمل، قبل أن نختم البحث بنقاش وتوصيات.

2. إحصاء وصفي

يبلغ تعداد سكان إسرائيل اليوم حوالي 8,215,700 نسمة، من بينهم نحو 4,145,400 امرأة. من بين النساء، 841,500 هنّ نساء عربيات يُشكّلن حوالي 49.5% من السكان العرب في إسرائيل (ونحو 20% من مُجمَل النساء في إسرائيل).¹ من بين النساء العربيات، 538,800 امرأة تبلغ من العمر 15 عامًا وما فوق (أي 64% من مُجمَل النساء العربيات، مُقابل 60.2% من مُجمَل النساء اليهوديات)، فمن بينهم هناك 498,000 امرأة في الشريحة العمرية 15-2.64

كثيرًا ما وُصِفَ في المصادر والأبحاث انعدام المساواة بين اليهود والعرب في إسرائيل في كلّ مجالات الحياة، وكثيرًا ما بُحِثت الفوارق بين النساء العربيات واليهوديات. يتميَّز المجتمع العربيّ في إسرائيل بخواص اجتماعية واقتصادية فريدة، خاصّة في كلّ ما يتعلّق بسوق العمل، وتشير المصادر إلى فجوات كبيرة جدًّا بين النساء والرّجال في هذا المُجتمع وبين النساء العربيات والنساء اليهوديات. في هذا الفصل، سوف نعرض مُعطيات إحصائية ترسم لنا مقارنة مُحدّثة بين النساء العربيات والرّجال العرب، وتُشدّد على انعدام المساواة الجندرية داخل المُجتمع العربيّ. كذلك، وبما أنّ النساء العربيات موجودات عند تقاطع من الاستضعاف - لكونهنّ مجموعة أقلية جندرية ومجموعة أقلية إثنية في الوقت ذاته - من المهمّ أن نُنظر في الفجوات بينهم وبين النساء اليهوديات.

في ما يلي، سوف نفحص مدى انعدام المساواة الجندرية داخل المُجتمع العربيّ، وانعدام المساواة بين النساء العربيات والنساء اليهوديات، وذلك بمساعدة المؤشّرات التالية:

1. نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل مُقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرّجال العرب والنساء اليهوديات.
2. نسبة توظيف النساء العربيات بوظائف كاملة مُقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرّجال العرب والنساء اليهوديات.
3. نسبة توظيف النساء العربيات بوظائف جزئية مُقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرّجال العرب والنساء اليهوديات.

1. دائرة الإحصاء المركزية، التقرير الإحصائي السنوي لإسرائيل، 2015، الجدول 2.3: السكّان، بحسب المجموعة السكانية، الديانة، الجنس، والسّن.

2. دائرة الإحصاء المركزية، التقرير الإحصائي السنوي لإسرائيل، 2015، الجدول 12.1: السكّان أبناء 15 عامًا وما فوق، والسكّان في الشريحة العمرية 25 - 54 (أعمار العمل الأساسية)، موزعة بحسب مميّزات سوق العمل المدنية، والمجموعة السكانية والجنس.

4. نسبة البطالة لدى النساء العربيات مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات.
5. نسبة حاملات الشهادات الأكاديمية بين النساء العربيات مقارنة بالرجال العرب والنساء اليهوديات.
6. نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات، بحسب عدد سنوات التعليم.

2.1. نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات

في الغالب، تُقاس نسبة التوظيف في سوق العمل بحسب ثلاثة مقاييس أساسية:³

1. نسبة المشاركة في سوق العمل - يشمل ذلك كل من لديه وظيفة وكل من يبحث فعلاً عن وظيفة.
2. نسبة التوظيف - نسبة أصحاب الوظائف من مجمل المجموعة التي نقيسها.
3. نسبة البطالة - نسبة الذين لا وظيفة لديهم في سوق العمل.

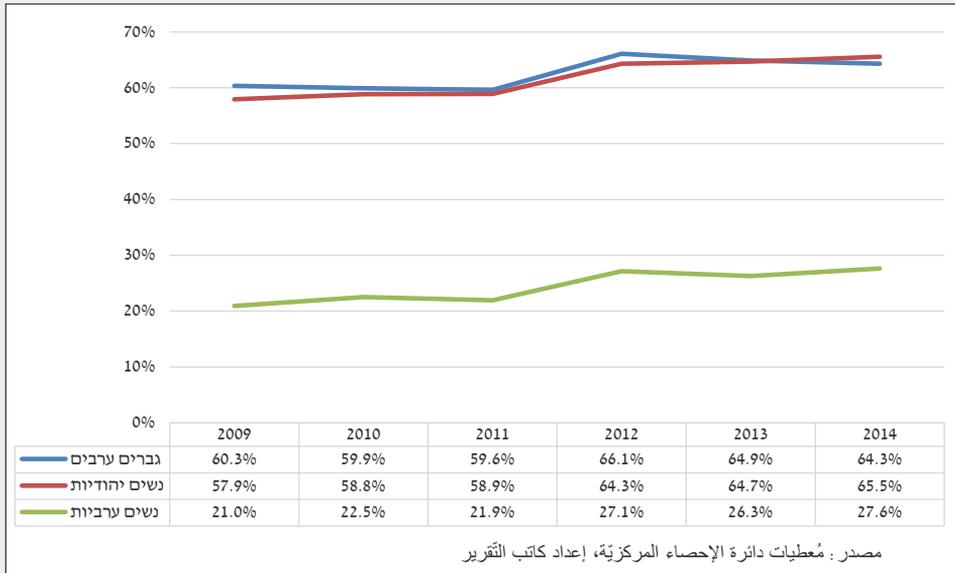
الرسم 1 في ما يلي يبيّن نسبة المشاركة في سوق العمل المدني لدى من يبلغون من العمر 15 عاماً أو أكثر من النساء العربيات، والنساء اليهوديات والرجال العرب، بين العام 2009 والعام 2014. يتّضح من الرسم أنّ نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل أصغر بشكل ملحوظ من نسبة مشاركة النساء اليهوديات والرجال العرب في كلّ الأعوام. التناوب بين نسبة مشاركة النساء العربيات ونسبة مشاركة الرجال العرب هو 0.39 بالمعدّل، وهو تناسب مشابه لذلك الذي نجده لدى مقارنتهنّ مع النساء اليهوديات. صحيح أنّ التغيير الذي طرأ على نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل بين العام 2009 والعام 2014 هو الأكبر من بين المجموعات الثلاث (31.4% لدى النساء العربيات، مقارنة بـ 13.1% و 6.6% لدى النساء اليهوديات والرجال العرب بالتناظر)⁴، إلا أنّ الفجوة بين المجموعات تبدو ثابتة رغم مرور

3. المُعطيات الواردة في هذا الفصل مأخوذة من موقع دائرة الإحصاء المركزية، من التقرير الإحصائي السنوي لإسرائيل للأعوام 2010، 2011، 2012، 2013، 2014 و 2015، الجدول: السكّان أبناء 15 عاماً وما فوق، والسكّان في الشريحة العمرية 25 - 54 (أعمار العمل الأساسية)، موزّعة بحسب مميّزات سوق العمل المدنية، والمجموعة السكّانية والجنس.

4. ابتداءً من العام 2012، تتطرق المُعطيات إلى كامل سوق العمل (ويشمل ذلك المُجنّدين في الجيش في الخدمة الإلزامية أو الخدمة المنتظمة)، وهي تستند إلى إحصاء القوى العاملة شهرياً، لا فصلياً كما جرت العادة حتّى ذلك الحين. الارتفاع الملحوظ الذي نراه في العام 2012 معزوّ بشكل جزئيّ إلى التغيير في طريقة القياس في تلك السنة.

السّنوات، ولا نرى تحسّناً ملحوظاً. ما زالت الطّريق طويلة نحو الوصول إلى هدف المساواة. من المُعطيات، يتّضح أيضاً أنّ نسبة مشاركة النّساء اليهوديّات قريبة جدّاً من نسبة مشاركة الرّجال العرب بين العام 2009 والعام 2013، وفي العام 2014 تفوق نسبتهنّ نسبة الرّجال العرب.

الرسم 1: نسبة مشاركة النّساء العربيّات في سوق العمل مُقارنة بالنّسبة ذاتها لدى الرّجال العرب والنّساء اليهوديّات



גברים ערבים = الرّجال العرب

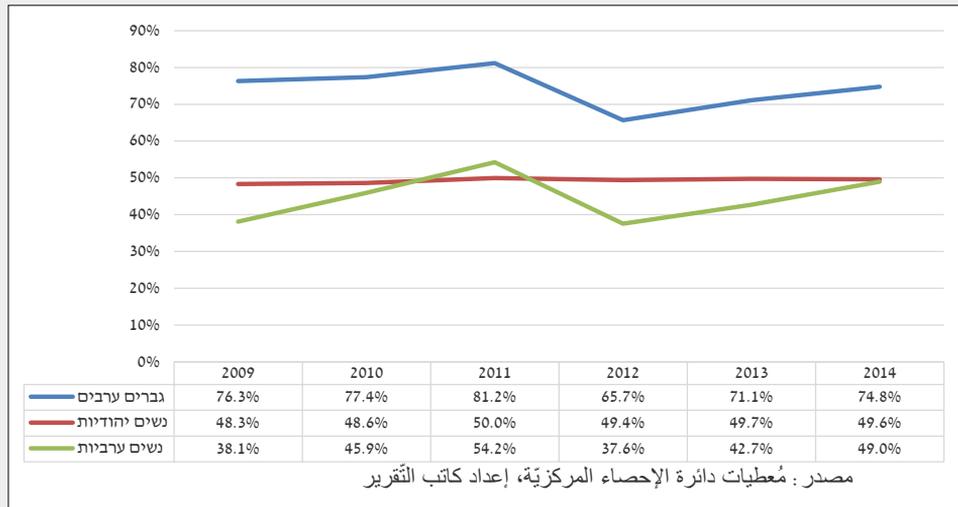
נשים יהודיות = النّساء اليهوديّات

נשים ערביות = النّساء العربيّات

2.2. نسبة توظيف النساء العربيات بوظائف كاملة مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات

الرّسم 2 في ما يلي يبيّن نسبة النّساء العربيّة الموظّفات بوظائف كاملة، من بين مجموع النّساء العربيّات في سوق العمل المدنيّة، وذلك مقارنة بالنّسبة ذاتها لدى الرّجال العرب والنّساء اليهوديات المُشغلات بوظيفة كاملة. يتّضح من الرّسم أنّ نسبة النّساء العربيّات الموظّفات بشكل كامل أدنى بكثير من نسبة الرّجال العرب الموظّفين بشكل كامل على مرّ السّنين (معدّل التّناسب هو تقريباً 0.6). ولدى المقارنة بين النّساء العربيّات والنّساء اليهوديات، فإنّ نسبة النّساء العربيّات الموظّفات بشكل كامل أدنى من نسبة النّساء اليهوديات الموظّفات بشكل كامل في غالبية الأعوام التي تمّ فحصها، باستثناء العام 2011 الذي نرى فيه ارتفاعاً ملحوظاً في نسبة النّساء العربيّات الموظّفات بوظيفة كاملة (من 45.9% في العام 2010 إلى 54.2% في العام 2011). لسوء الحظّ، فإنّ منحى التّحسّن هذا انقلب في العام 2012، إذ هبطت نسبة النّساء العربيّات الموظّفات بشكل دائم إلى 37.6%.

الرسم 2: نسبة توظيف النساء العربيات بوظائف كاملة مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات



גברים ערבים = الرجال العرب

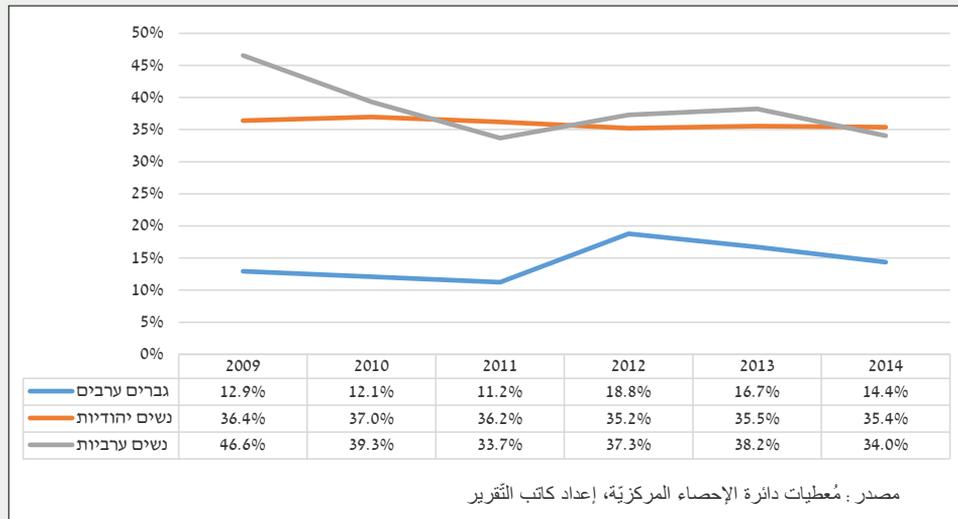
נשים יהודיות = النساء اليهوديات

נשים ערביות = النساء العربيات

2.3. نسبة توظيف النساء العربيات بوظائف جزئية مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات

الرسم 3 في ما يلي يبين نسبة النساء العربيات الموظفات بوظيفة جزئية من بين مجموع النساء العربيات في سوق العمل، وذلك مقارنة بنسبة الرجال العرب والنساء اليهوديات الموظفات بشكل جزئي. لدى المقارنة بين النساء العربيات والنساء اليهوديات، يتضح منحنى مختلط في كل ما يخص التوظيف بشكل جزئي. فالهبوط في نسبة النساء العربيات الموظفات بوظيفة جزئية بين العام 2010 والعام 2011 انقلبت في العام 2012، ويتوافق ذلك مع الهبوط الحاد الذي طرأ في ذلك العام على نسبة النساء العربيات المشغلات بوظيفة كاملة. نشهد منحنى مشابهاً لدى الرجال العرب، وذلك بعكس الاستقرار الذي نراه لدى النساء اليهوديات.

الرسم 3: نسبة توظيف النساء العربيات بوظائف جزئية مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات



גברים ערבים = الرجال العرب

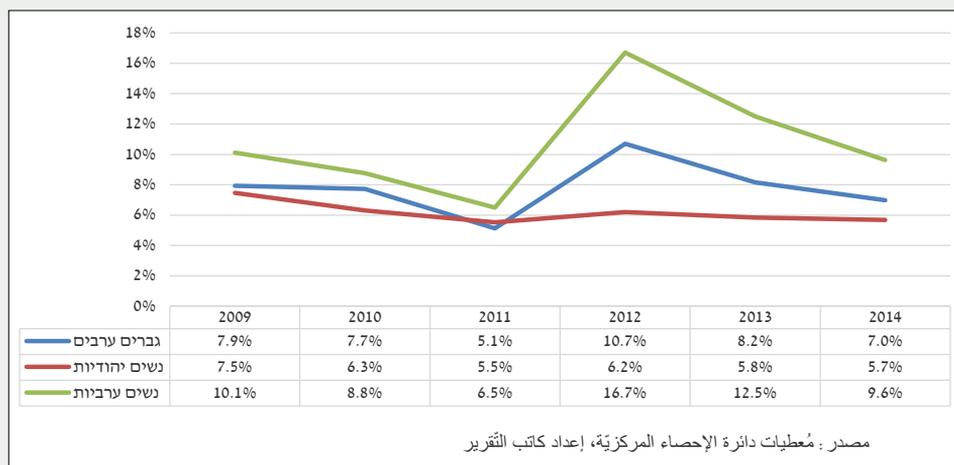
נשים יהודיות = النساء اليهوديات

נשים ערביות = النساء العربيات

2.4. نسبة البطالة لدى النساء العربيات مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات

الرسم 4 في ما يلي يبيّن نسبة النساء العربيات العاطلات عن العمل من بين جميع النساء العربيات في سوق العمل، وذلك مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات. وعلى نحو مشابه لاستنتاجات الأقسام السابقة، فإنّ المعطيات تظهر أنّه وإضافة إلى نسبة المشاركة المنخفضة ونسبة التوظيف المرتفعة بوظائف جزئية للنساء العربيات، فإنّ الكثيرات منهنّ لا يعملن إطلاقاً. في هذه الحالة أيضاً، نرى أنّ العامين 2012 و 2013 كانا عامين رديئين في كلّ ما يخصّ تقليص الفجوات وانعدام المساواة الجندرية والإثنية الذي تعاني منه النساء العربيات في إسرائيل طوال سنوات عديدة. في العام 2012، نرى ارتفاعاً حاداً في نسبة البطالة لدى النساء العربيات والرجال العرب، وذلك بعد هبوط بين العام 2009 والعام 2011 (هذا التغيير إلى الأسوأ الذي نلاحظه في العام 2012 يعود جزئياً إلى تغيير طراً على طريقة القياس).

الرسم 4: نسبة البطالة لدى النساء العربيات مقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات



رجال عربים = الرجال العرب

نساء يهوديات = النساء اليهوديات

نساء عربيات = النساء العربيات

2.5. نسبة حاملات الشهادات الأكاديمية بين النساء العربيات مقارنة بالرجال العرب والنساء اليهوديات

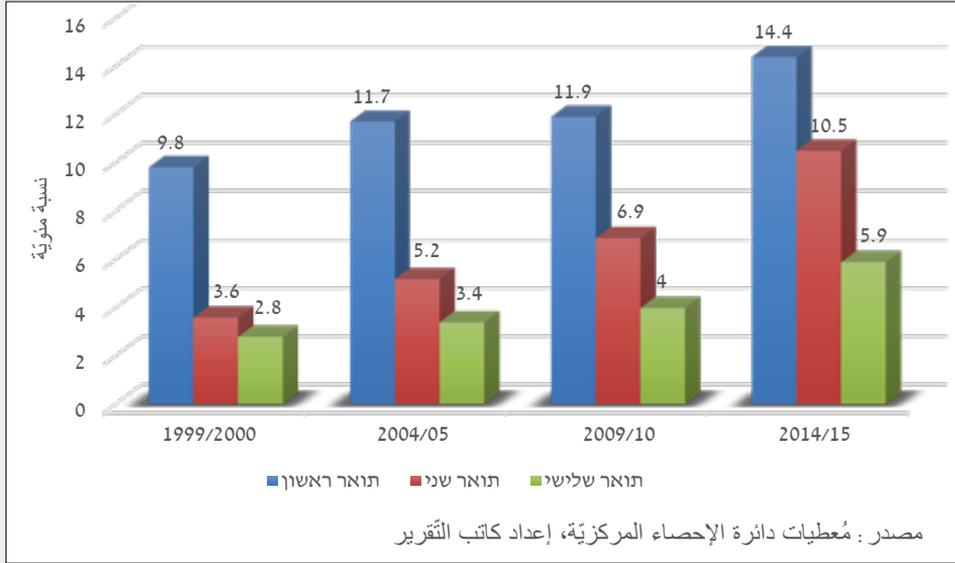
خلال العقدين الماضيين، أخذ قطاع التعليم العالي في إسرائيل بالتوسع. في السنة الأكاديمية 1989-1990، كانت هناك في إسرائيل 21 مؤسسة تمنح شهادات أكاديمية، وكان يرتادها 88.5 ألف طالب (من بينهم 13 ألف طالب كانوا يتعلمون في الجامعة المفتوحة). في السنة الأكاديمية 2014-2015، كانت هناك في إسرائيل 63 مؤسسة تعلم فيها 311.8 ألف طالب (من بينهم 47.2 ألف طالب كانوا يتعلمون في الجامعة المفتوحة). أثناء هذه الفترة، ازداد قطاع الطلاب بنسبة 5.2% في كل سنة، في المعدل. هذا الازدياد ناجم بشكل أساسي عن افتتاح الكليات الأكاديمية في التسعينيات وفي العقد الأول من الألفية الثالثة. في الأعوام الخيرة، بات يرتفع بثبات عدد الطلاب الجدد الملتحقين بالتعليم بهدف الحصول على الشهادة الأولى في الكليات الأكاديمية وفي دور المعلمين.

من بين الطلاب الـ 264,600 الذين تعلموا في السنة الأكاديمية 2014-2015 في الجامعات، والكليات الأكاديمية ودور المعلمين، تعلم 74.1% منهم (195.9 ألف طالب) للحصول على شهادة اللقب الأول، و 21.3% منهم (56.3 ألف طالب) للحصول على شهادة الماجستير، و 4.1% منهم (نحو 11 ألف طالب) للحصول على شهادة الدكتوراة، في حين تعلم الباقون في مسارات للحصول على شهادة أكاديمية (مثل: شهادة تدريس، شهادة ترجمة).

58.3% من الطلاب الذين درسوا خلال السنة الأكاديمية 2014-2015 في المؤسسات الأكاديمية في إسرائيل كانوا من النساء، اللاتي شكّلن الغالبية في جميع مستويات الشهادات: 57.6% من الدارسين بهدف الحصول على شهادة اللقب الأول، 61.3% من الدارسين بهدف الحصول على شهادة الماجستير، 52.5% من الدارسين للحصول على شهادة الدكتوراة و 77.2% من الدارسين بهدف الحصول على شهادة أكاديمية.

من بين الطلاب الـ 264,600 الذين درسوا في العام الدراسي 2014-2015 في الجامعات، والكليات الأكاديمية ودور المعلمين، كانت نسبة العرب 13.3% (أي نحو 34.6 ألف طالب). كانت نسبة الطلاب العرب أكبر من بين الدارسين بهدف الحصول على شهادة اللقب الأول أو على شهادة أكاديمية (14.4% و 20.5%، على التوالي)، مقارنة بنسبتهم من بين الدارسين بهدف الحصول على الشهادات الأعلى (10.5% من بين الدارسين بهدف الحصول على شهادة الماجستير، و 5.9% من بين طلاب الدكتوراة). خلال السنوات الأخيرة، ارتفعت نسبة الطلاب العرب من بين جميع الطلاب من 8.4% في العام الدراسي 1989-1990 إلى 13.3% في العام الدراسي 2014-2015. في الفترة ذاتها، ارتفعت نسبة الطلاب العرب الملتحقين بجميع المستويات الأكاديمية، وبخاصة أولئك الملتحقين بالدراسة للحصول على الدكتوراة (من 3.6% إلى 10.5%).

الرسم 5: نسبة الطُّلاب العرب من بين جميع الطُّلاب، موزَّعة بحسب الشَّهادة الأكاديمية - سنوات مختارة



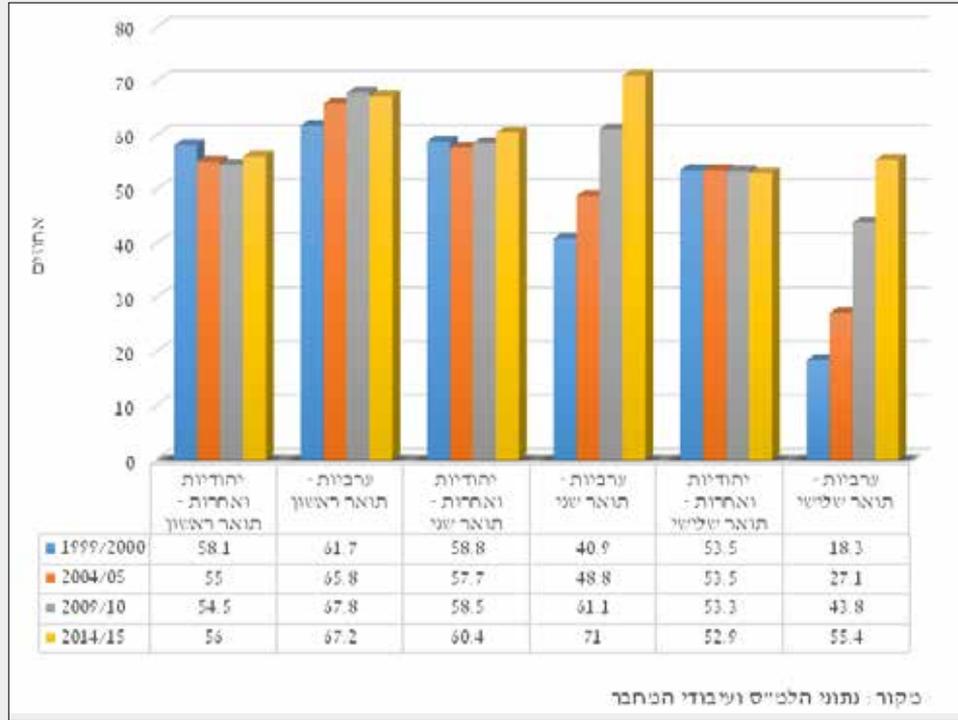
תואר שלישי = شهادة دكتوراة

תואר שני = شهادة ماجستير

תואר ראשון = شهادة اللقب الأوَّل

إضافةً إلى الازدياد الملحوظ بهذه النِّسب، فإنَّ نسب الطُّالبات العربيَّات من بين مجموع الطُّلاب العرب ارتفعت في الفترة ذاتها بشكل واضح. في السَّنة الدَّراسيَّة 1990-1989، كانت غالبية الطُّلاب العرب الدَّارسين لشهادة اللقب الأوَّل من النِّساء (61.7%) وفي العام 2014-2015 أصبح ما يزيد عن ثلثي الطُّلاب من النِّساء (67.2%). في تلك الفترة، طرأت الارتفاعات الأكبر في نسب النِّساء الطُّالبات في الوسط العربيّ في الشَّهادات العليا (فبخصوص شهادة الماجستير ارتفعت النِّسبة من 40.9% إلى 71.0%، وبخصوص شهادة الدُّكتوراة، ارتفعت النِّسبة من 18.3% إلى 55.4%). تعزو الأبحاث التي تعرض مُعطيات حول الطُّلاب والطُّالبات العرب هذا الارتفاع في نسبة الطُّلاب العرب، وفي نسبة الطُّالبات العرب بشكل خاصّ، إلى افتتاح الكليَّات الأكاديميَّة ومعاهد تأهيل المُعلِّمين ابتداءً من منتصف التَّسعينيات. إنَّ التفسير الأكثر شيوعاً هو أنّ هذه الكليَّات زادت من فرص المُجتمع العربيّ - ومن ضمنه النِّساء العربيَّات - في الوصول إلى التَّعليم العالي (كلاين 2012، فيدلان 2009).

الرسم 6: نسبة الطالبات من بين جميع الطلاب في كلِّ وسط، موزَّعة بحسب الشهادة الأكاديميَّة - سنوات مختارة



المصدر: مُعطيات دائرة الإحصاء المركزيَّة، وإعداد كاتب التقرير

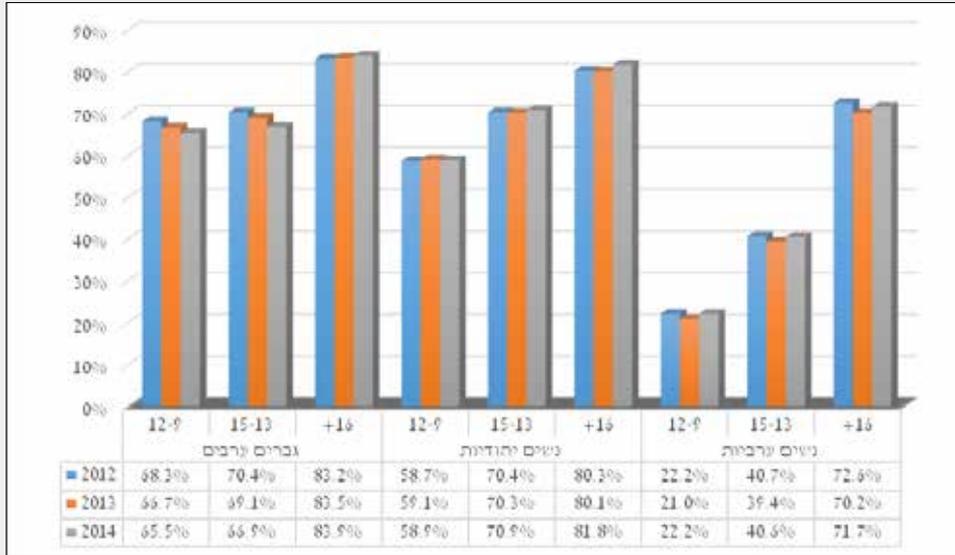
2.6. نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل مُقارنة بالنسبة ذاتها لدى الرجال العرب والنساء اليهوديات، بحسب عدد سنوات التَّعليم

الرَّسم 7 في ما يلي يبيِّن نسب المشاركة في سوق العمل المدنيَّة لجميع من يبلغون 15 عامًا وما فوق، من بين النساء العربيات، والنساء اليهوديات والرجال العرب، بين العام 2012 والعام 2014، موزَّعة بحسب عدد سنوات التَّعليم.⁵ من هذا الرَّسم، يتبيَّن أنَّ نسب مشاركة النساء

5. المُعطيات الظَّاهرة في هذا الفصل مأخوذة من موقع دائرة الإحصاء المركزيَّة، من التَّقرير الإحصائيِّ السَّنويِّ لإسرائيل للأعوام 2013، 2014 و 2015، الجدول: السَّكان أبناء 15 عامًا وما فوق والقوى العاملة، موزَّعة بحسب عدد سنوات التَّعليم، والسَّن والجنس والديانة. والجدول: العرب أبناء 15 عامًا وما فوق، بحسب مميَّزات القوى العاملة، والجنس، ومميَّزات مُختارة.

العربيّات في سوق العمل في جميع مستويات التّعليم أدنى بشكل ملحوظ من نسب مشاركة النّساء اليهوديّات والرّجال العرب، وذلك طوال سنوات البحث. لا تتقلّص هذه الفجوة مع الرّمن، لا بل تكبر لدى المقارنة مع النّساء اليهوديّات، وذلك على الرّغم من الارتفاع الحادّ الذي طرأ على نسبة الطّالبات العربيّات من بين مجموع الطّلاب والحاصلين على الشّهادات في جميع المستويات خلال السّنوات الأخيرة.

الرسم 7: نسب مشاركة النّساء العربيّات في سوق العمل مقارنة بالرّجال العرب والنّساء اليهوديّات، موزّعة بحسب عدد سنوات التّعليم



المصدر: مُعطيات دائرة الإحصاء المركزيّة، وإعداد كاتب التّقرير

נשים ערביות = نساء عربيّات

נשים יהודיות = نساء يهوديّات

גברים ערבים = رجال عرب

3. توظيف النساء العربيات في السلطات المحلية وفي خدمات الدولة

من جملة أمور أخرى، ينص قانون خدمة الدولة (التعيينات) من العام 1959 على أنه "بين العاملين في خدمة الدولة، في جميع المستويات والمجالات، في كل وزارة وفي كل وحدة مساعدة، يجب أن يتحقق تمثيل لائق، مع مراعاة الظروف، لبني الجنسين، ولذوي المحدوديات، ولأبناء المجتمع العربي، ومن ضمن ذلك الدرزي والشركسي، ولأولئك الذين ولدوا أو ولد أحد والديهم في إثيوبيا."⁶ إضافة إلى ذلك، وبحسب قرار الحكومة 2579، الصادر في تاريخ 11 تشرين الثاني 2007، تقرّر أن يُصبح 10% على الأقل من موظفي الدولة حتى نهاية العام 2012 من أبناء المجتمع العربي، والدرزي والشركسي. من المعطيات المعروضة في ما يلي، سوف يتضح أنّ هذه الأهداف لم تُحقق، على الأقل حتى نهاية شهر حزيران 2015.

لا تتحقق المساواة فقط بفعل النوايا الحسنة والتصرّيات. لتحصيل نتائج بارزة، علينا التعامل مع العقبات الكثيرة التي تواجهها النساء العربيات، والعمل بشكل دائم والمبادرة إلى إزالتها. علينا أن نستمّر بالعمل المُراقب حتى تحقيق الواقع المنشود، أي حتى الحصول على تمثيل متساوٍ للنساء العربيات في جميع المستويات والوظائف. على الدولة أن تكون نموذجاً لجميع القطاعات في تحقيق تكافؤ الفرص الفعلي في التوظيف.

3.1 تمثيل النساء العربيات في خدمات الدولة:⁷

سوف نعرض في ما يلي مُعطيات حول عدد الموظفات العربيات⁸ في خدمات الدولة بين العام 2007 والعام 2015⁹ ونسبتهن من بين جميع الموظفين، وسوف نقارن بينهن وبين عدد ونسبة الموظفات اليهوديات والموظفين العرب. تتطرّق المعطيات إلى الوزارات والمستشفيات الحكومية، إضافة إلى جميع الوحدات الحكومية المُساعدة، باستثناء وزارة الدفاع وسائر الأجهزة الأمنية (أي جيش الدفاع الإسرائيلي، الشرطة، مصلحة السجون الإسرائيلية، الموساد، وجهاز الأمن العام الإسرائيلي). مع نهاية شهر حزيران من العام 2015، كان هناك 71,797 موظفَ دولة، ومن بينهم 6,440

6. قانون خدمات الدولة (التعيينات) - 1959، المادّة 15 أ (أ).

7. المعطيات الواردة في هذا الفصل مأخوذة من تقرير مركز الأبحاث والمعلومات التابع للكنيست، للعام 2015: "مُعطيات عن الموظفين العرب، والدروز والشركس في خدمات الدولة بين العام 2007 والعام 2015".

8. ومن ضمنهنّ الدرزيات والشركسيات.

9. مُعطيات الأعوام 2007 - 2014 تتطرّق إلى نهاية شهر كانون الأول من كلّ سنة، ومُعطيات العام 2015 صحيحة لنهاية شهر حزيران من العام 2015.

موظفًا عربيًا، درزيًا وشركسيًا، أي ما يعادل 9% من مجموع الموظفين (5,391 موظفًا عربيًا (7.5%)، 934 موظفًا درزيًا (1.3%) و 115 موظفًا شركسيًا (0.2%)).

من بين جميع الموظفين في خدمات الدولة، هناك 44,752 امرأة (62.3% من بين جميع الموظفين)، ومن بينهن 2,380 امرأة عربية فقط (ومن ضمنهن درزيات وشركسيات)، أي أنّ الأخيرات يشكّلن 5.3% من جميع النساء الموظفات في خدمات الدولة و 3.3% من جميع موظفي الدولة، وهي نسبة متدنية جدًا مقارنة بنسبة النساء العربيات من جميع السكّان. إنّ نسبة النساء المرتفعة من بين جميع موظفي الدولة تثبت أنّ قطاع خدمات الدولة هو قطاع ريادي في تعزيز النساء، مقارنة بالقطاع الخاص والقطاع العامّ الأوسع. مع ذلك، ومنذ سنوات عديدة، لا يوجد هناك تمثيل لائق للنساء العربيات في خدمات الدولة، ونسبتهنّ تتضاءل أكثر إذا ما نظرنا إلى المناصب الرفيعة.

يعرض الجدول 1 في ما يلي أعداد الموظفين العرب (ومن ضمنهم الدروز والشركس) في خدمات الدولة، موزعة بحسب الجندر ونسبتهم العامة من بين جميع الموظفين في كلّ مجموعة جندرية، بين العام 2007 والعام 2015. كما تُمكن الملاحظة، فإنّ نسبة النساء العربيات من بين جميع النساء الموظفات في خدمات الدولة، ونسبتهنّ من بين جميع الموظفين متدنيّتان بشكل واضح وتشيران إلى تمييز مضاعف يُعانيّ منه لكونهنّ نساء وكونهنّ عربيات.

الجدول 1: عدد الموظفين العرب (ومن ضمنهم الدروز والشركس) في خدمات الدولة، وتوزيعهم بحسب الجندر، بين العام 2007 والعام 2015

2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	
71,795	71,469	70,586	68,250	65,749	65,366	63,852	61,938	60,546	عدد الموظفين الكليّ
6,440	6,266	5,937	5,433	4,852	4,543	4,092	3,737	3,429	عدد الموظفين العرب ونسبتهم من بين جميع الموظفين
9.0%	8.8%	8.4%	8.0%	7.4%	7.0%	6.4%	6.0%	5.7%	
4,060	3,991	3,759	3,420	3,122	2,920	2,632	2,460	2,291	عدد الرّجال العرب ونسبتهم من بين جميع الرّجل
15%	14.9%	14.2%	13.7%	13%	12.2%	11.3%	11%	10.4%	
44,752	44,554	44,090	43,326	41,734	41,374	40,502	39,450	38,466	عدد النساء الكليّ
2,380	2,275	2,178	2,013	1,730	1,620	1,457	1,274	1,138	عدد النساء العربيات ونسبتهنّ من بين جميع النساء
5.3%	5.1%	4.9%	4.6%	4.1%	3.9%	3.6%	3.2%	3%	
3.3%	3.2%	3.1%	2.9%	2.6%	2.5%	2.3%	2.1%	1.9%	نسبة النساء العربيات من بين جميع الموظفين

المصدر: مركز البحث والمعلومات التابع للكنيست

كما يلاحظ، فإنّ تمثيل النّساء العربيّات في خدمات الدّولة كان ولا يزال متدنّيّاً، لا بل ضئيلاً. تؤثر هذه النّسبة على المكانة الاقتصاديّة والاجتماعيّة للنّساء العربيّات، وعلى استقلالهنّ الاقتصاديّ وعلى قدرتهنّ على ممارسة حقّهنّ في الاستقلاليّة وتحقيق الذات. كان يُفترض أنّ تُستخدم موادّ القانون التي تؤمّن تمثيلاً لائقاً للنّساء وللمجتمع العربيّ ككلّ، كأداة قانونيّة، لتتخذ خطوات عمليّة وريادية من قبل الوزارات المُختلفة من أجل رفع نسبة النّساء العربيّات الموظّفات هناك. لكننا إذا أنعمنا النّظر في نسب التّوظيف في خدمات الدّولة، لرأينا أنّ موادّ القانون هذه طُبّقت بشكل جليّ في ما يتعلّق بالنّساء اليهوديّات، وأنّ النتيجة هي تطبيق لا يتّسم بالمساواة بين النّساء العربيّات والنّساء اليهوديّات، إذ ارتفعت نسبة النّساء اليهوديّات الموظّفات لدى الدّولة بشكل بالغ، في حين بقيت نسبة النّساء العربيّات الموظّفات ضئيلة جدّاً.

وإذا ما نظرنا إلى عدد الموظّفات العربيّات (ومن ضمنهنّ الدّريّات) في الكنيست بين العام 2008 والعام 2015، لوجدنا حالة أكثر بؤساً. فبين العام 2008 والعام 2011، كانت هناك موظّفة عربيّة واحدة فقط في الكنيست (0.5% من بين جميع العاملات في الكنيست)، وفي العام 2012 كانت هناك موظّفتان عربيّتان (0.7%)، وفي العام 2013 كانت هناك 4 موظّفات عربيّات (1.3%)، وفي العامّين 2014 و 2015 كانت هناك 7 موظّفات عربيّات (2.2% من بين جميع العاملات في الكنيست).

3.1.1. النّساء العربيّات الأكاديميّات في خدمات الدّولة:¹⁰

كانت المُعطيات بالنّسبة لتوزيع الموظّفات العربيّات العاملات في خدمات الدّولة بحسب مستوى التّعليم متوافرة فقط بالنّسبة للعام 2012. سوف نعرض في ما يلي توزيع موظّفي الدّولة العرب (غير الدّروز) في خدمات الدّولة بحسب الجنس ومستوى التّعليم:

10. المعطيات الواردة في هذا الفصل مأخوذة من تقرير العام 2012 الصّادر عن مفوّضيّة خدمات الدّولة، القسم العالي للتّخطيط والمراقبة: "التمثيل اللائق للوسط العربيّ، ومن ضمنه الدّريّ والشّركسيّ، في خدمات الدّولة".

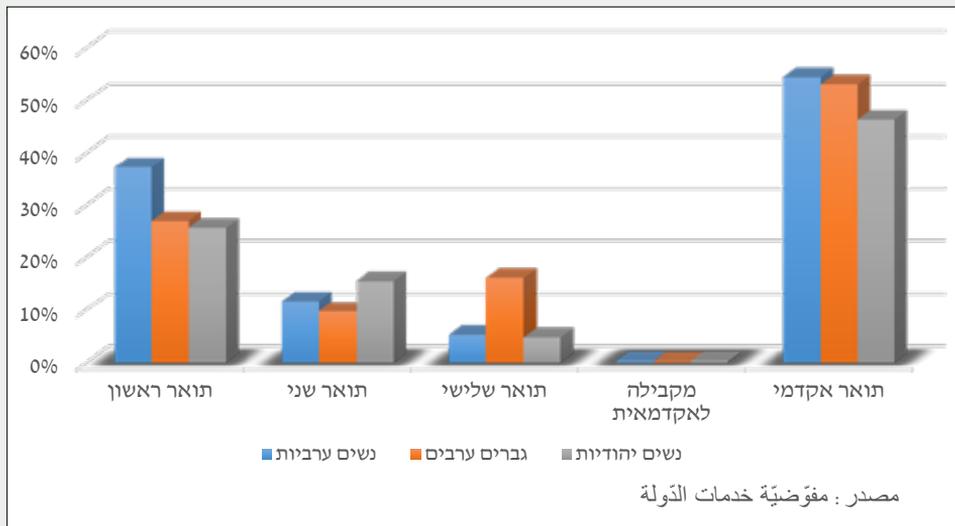
الجدول 2: توزيع موظفي الدولة العرب (غير الدروز) في خدمات الدولة بحسب الجنس ومستوى التعليم للعام 2012

مستوى التعليم	النساء العربيات	الرجال العرب	النساء اليهوديات	مُجمَل موظفي الدولة
غير معروف	1	1	13	33
دون أيّ تعليم	10	10	83	164
تعليم ابتدائيّ	26	111	569	1097
تعليم ثانويّ	360	716	14,675	23122
تعليم فوق ثانويّ	407	390	4,724	6989
تعليم أكاديمي جزئيّ	101	76	1,433	2530
شهادة لقب أول	741	752	10,309	16329
شهادة ماجستير	233	271	6,228	10115
شهادة دكتوراة	105	449	1,904	5271
شهادة تُعادل شهادة أكاديميّة	6	6	116	162
تعليم توراتيّ	0	0	1	141
المُجمَل	1,990	2,782	40,055	65,953

المصدر: مفضّية خدمات الدولة

يتبيّن من مُعطيات الجدول أنّ مستوى التعليم لدى الموظّفات العربيات في خدمات الدولة هو الأعلى من بين المجموعات التي فُحصت، إذ يتّضح أنّ 54.5% من الموظّفات العربيات في خدمات الدولة هنّ أكاديميات (أي أنّهنّ قد حصلن على الأقلّ على شهادة لقب أول، أو على شهادة تعادل شهادة أكاديميّة)، وذلك مقارنة بنسبة 46.3% من الموظّفات اليهوديات و 48.3% من موظّفي الدولة ككلّ. إضافة إلى ذلك، فإنّ 5.3% من الموظّفات العربيات في خدمات الدولة قد حصلن على شهادة الدكتوراة، مقارنة بـ 4.8% من الموظّفات اليهوديات. مع ذلك، فإنّ نسبة النساء العربيات الأكاديميات من بين جميع الأكاديميين الموظّفين لدى الدولة هي نسبة متدنيّة جدّاً تصل إلى 3.4% فقط.

الرسم 8: نسبة النساء العربيات الأكاديميات من بين جميع الموظفات العربيات في خدمة الدولة، مقارنة بالنساء اليهوديات والرجال العرب



شهادة لقب أول
نساء يهوديات
رجال عرب
نساء عربيات

تואר ראשון
נשים יהודיות
גברים ערבים
נשים ערביות

شهادة أكاديمية
شهادة تعادل شهادة أكاديمية
شهادة دكتوراة
شهادة ماجستير

تואر אקדמי
מקבילה לאקדמית
תואר שלישי
תואר שני

3.2. توظيف النساء في السلطات المحلية العربية

تُظهر المُعطيات المعروضة حتّى الآن (مستوى التّعليم الذي يرتفع بثبات، الخروج إلى العمل خارج المنزل والبلدة) أنّ النّساء العربيات في إسرائيل مررن بعملية تغيير عميقة على المستوى الشّخصي مع مرور الوقت. لكنّ القطاع العامّ، والذي تدرج تحته السّلطات المحليّة، بقي موصداً أمام النّساء، باستثناء حالات توظيف نساء في مجال السّكرتاريا في السّلطات المحليّة، وتوظيف عدد ضئيل من النّساء العربيات في مناصب رفيعة ذات تأثير (راجع الجدول أدناه).
تعكس مكانة المرأة في السّلطات المحليّة صورة عن مكانة المرأة المتدنية في المجتمع العربيّ عموماً. فهناك عدد قليل فقط من النّساء اللّاتي يتنافسن في الانتخابات للسّلطات المحليّة (غانم وأبو شرقية، 2003)، ومنذ العام 1948 وحتّى اليوم، اختيرت 44 امرأة عربية فقط كأعضاء في المجالس المحليّة، مقابل آلاف الرّجال العرب. إضافة إلى ذلك، منذ قيام الدّولة وإلى غاية اليوم، تبوأت امرأة عربية واحدة فقط منصب رئاسة مجلس محليّ (فيوليت خوري في كفر ياسيف،

في العام 1972).

يُلزم القانون في إسرائيل كلَّ رئيس بلدية بتعيين مُستشارة لمكانة المرأة، لتعنى بتعزيز مكانة النساء في السُّلطات المحليَّة. لكن في غالبية السُّلطات المحليَّة العربيَّة، لا وجود للجنة تعنى بمكانة المرأة، وهو ما يعكس الأهميَّة الضئيلة التي تعزوها السُّلطات المحليَّة لتعزيز مكانة المرأة ولمعالجة المشاكل والعقبات التي تحول دون تطوُّر النساء ونموهنَّ في المجتمع العربيِّ. إنَّ نسبة النساء العربيَّات الموظَّفات في المجالس المحليَّة العربيَّة أعلى من نسبة مشاركة النساء العربيَّات ككلَّ في سوق العمل المدنيَّة. لكنَّ توظيف النساء يقتصر في الغالب على وظائف بسيطة، كوظائف السكرتاريا، ولذا فإنَّهنَّ لا يصلن إلى مناصب إداريَّة رفيعة تخولهنَّ اتِّخاذ القرارات. لا توجد، في أيِّ من السُّلطات المحليَّة، أيُّ امرأة في منصب الأمانة العامَّة، أو الإدارة العامة أو الأمانة الماليَّة في السُّلطة المحليَّة. إنَّ المكانة الاجتماعيَّة الاقتصاديَّة المتدنيَّة للنساء في المجتمع العربيِّ تحجب عنهنَّ مناصب اتِّخاذ القرارات والمشاركة في السُّلطة المحليَّة، وتحدِّ من قدرتهنَّ على التَّأثير على المنظومة السياسيَّة. علاوةً على ذلك، فإنَّ النساء يعتبرنَّ أنَّ السُّلطة المحليَّة هي حلبة ذكوريَّة تصعب المواجهة فيها. هناك أهميَّة كبيرة للدراسة في ما يتعلق بانخراط النساء في الحياة السياسيَّة، إذ تظهر المُعطيات أنَّه كلَّما كان المستوى التَّعليمي للمرأة أعلى، ازداد احتمال اندماجها في السياسة، وتظهر أنَّ القيادات السياسيَّة تفضِّل منح المناصب السياسيَّة التمثيليَّة للنساء المتعلِّمات.¹¹

يبين الجدول أدناه أنَّه، ومع أنَّ غالبية الموظَّفين في المجالس المحليَّة هنَّ نساء، فإنَّ معدَّل أجورهنَّ الإجماليَّ أكثر تدنيًا بشكل ملحوظ مقارنة بمعدَّل الأجور الإجماليَّ للرجال. كذلك، فإنَّ الغالبية العظمى من الموظَّفين ذوي الرُّواتب المرتفعة هم رجال. إضافةً إلى ذلك، فإنَّ نسبة الموظَّفات اللَّاتي يتقاضين رواتب ما دون معدَّل الرُّواتب في السُّوق هي 82% بالمعدَّل من بين جميع الموظَّفات، مقارنةً بنسبة 50% بالمعدَّل لدى الرجال.

11. غانم ومصطفى، "مصاعب السُّلطة المحليَّة الفلسطينيَّة في إسرائيل - العصرنة الجزئيَّة كمتغيِّر مُفسِّر".

الجدول 3: عدد الموظّفين وتوزيع أجورهم في بعض المجالس المحليّة المختارة بحسب الجنس

المجلس المحليّ	الجنس	عدد الموظّفين	معدّل الرّاتب الإجماليّ	عدد الموظّفين الذين يتقاضون رواتب ما دون معدّل الرّواتب في سوق العمل	نسبة الموظّفين الذين يتقاضون رواتب ما دون معدّل الرّواتب في سوق العمل	عدد الموظّفين الذين يتقاضون أجورًا مرتفعة	معدّل الرّواتب الإجماليّ
أبو سنان	رجال	75	12,584	32	43%	13	21,425
	نساء	147	7,460	123	84%	2	15,225
إكسال	رجال	81	11,988	45	56%	6	30,391
	نساء	113	7,825	81	72%	0	0
إعبلين	رجال	68	10,535	43	63%	5	29,151
	نساء	134	6,622	117	87%	0	0
بئر المكسور	رجال	83	12,020	35	42%	10	20,976
	نساء	70	8,409	50	71%	0	0
دبورية	رجال	47	11,224	25	53%	6	22,405
	نساء	99	6,469	92	93%	1	14,286
دير الأسد	رجال	75	11,515	37	49%	4	25,986
	نساء	140	7,157	120	86%	0	0
دير حتّا	رجال	84	10,611	47	56%	7	20,909
	نساء	149	6,671	128	86%	0	0
ياقة الناصرة	رجال	102	11,538	49	48%	5	29,885
	نساء	191	8,233	140	73%	0	0
كوكب أبو الهيجاء	نساء	39	11,233	19	49%	2	23,216
	رجال	33	7,981	26	79%	1	16,328
مجد الكروم	نساء	100	10,134	51	51%	7	20,484
	رجال	202	7,412	150	74%	0	0
المغار	نساء	146	12,371	64	44%	6	42,014
	رجال	308	7,283	259	84%	0	0
المشهد	رجال	52	10,233	37	71%	7	12,518
	نساء	66	7,761	53	80%	2	11,412
نحف	رجال	95	11,966	36	38%	7	28,492
	نساء	148	7,130	122	82%	1	18,713
سخنين	رجال	207	12,830	81	39%	15	25,848
	نساء	418	7,515	342	82%	1	11,980
عيلبون	رجال	29	11,290	21	72%	6	20,940
	نساء	63	6,634	56	89%	2	16,975
عراية	رجال	210	11,514	94	45%	9	29,794
	نساء	506	7,126	410	81%	0	0
رهط	رجال	347	10,421	184	53%	45	18,416
	نساء	427	7,522	351	82%	3	15,965
الرّينة	رجال	78	12,766	25	32%	5	29,462
	نساء	115	7,503	95	83%	0	0
شعب	رجال	59	10,693	32	54%	5	19,342
	نساء	57	7,582	47	82%	0	0
الطّيرة	رجال	77	11,288	46	60%	11	25,167
	نساء	253	7,456	222	88%	0	0
طمرة	رجال	250	11,342	124	50%	17	22,299
	نساء	506	7,282	420	83%	3	15,049

المصدر: وزارة الماليّة، قسم الرّواتب وأنّفاقيّات العمل، إعداد كاتب التّقرير

4. العقبات أمام انخراط النساء العربيات في سوق العمل

4.1. أطر رعاية للأطفال في سنّ الطفولة المبكرة

لا يلزم القانون الإسرائيليّ السّاري اليوم الدّولة توفير خدمات عناية، ورعاية وتربية للأطفال ما دون سنّ 3 سنوات. جميع أطر رعاية الأطفال في هذه الشّريحة العمريّة هي أطر خاصّة أو تلك التي تديرها منظمات القطاع الثالث، وتراقب الدّولة جزءاً منها فقط. أطر الرّعاية الرّسميّة مُعترف بها من قبل وزارة الاقتصاد (وزارة الصّناعة والتّجارة سابقاً) وهي تشمل رياض الأطفال والحضانات.

في رياض الأطفال، هناك غالباً عشرات الأطفال، وهناك ثلاثة صفوف موزّعة بحسب السنّ: الأطفال حديثو الولادة، الأطفال الرّضّع، والأطفال الأكبر سنّاً. تعمل الرّياض في مبان خاصّة، وتدير غالبيتها منظمات دون هدف ربحي، كالمنظمات النّسائيّة، والسّلطات المحليّة والمراكز الجماهيريّة. يستمرّ عمل الرّياض من السّاعة 7:00 حتّى السّاعة 16:00. الحضانات هي عادةً أطر رعاية مُكمّلة لرياض الأطفال. فهي معدّة للشّريحة العمريّة ذاتها وتعمل في نفس السّاعات، لكنّ الحضانات تحتوي غالباً على مجموعات من خمسة أطفال، وهي تعمل داخل منازل الحاضنات. الحضانات المُعترف بها من قبل وزارة الاقتصاد مُدارة على شكل "عناقيد"، وتتواصل مع مركّزة، تكون مسؤولة عن تسجيل الأولاد وتوزيعهم على الحضانات، وعن الإدارة الجارية وإجراء جلسات إرشاد ورقابة للرّعاية والتّربية بشكل جارٍ، وكذلك عن الرّقابة الإداريّة والماليّة للحضانات التي تقع ضمن نطاق مسؤوليّتها.

تقدّم رياض الأطفال والحضانات الرّعاية لأطفال الأمّهات العاملات، وأيضاً لأطفال الشّؤون الاجتماعيّة. إنّ توفير أطر رعاية ذات جودة ورقابة للأطفال في سنّ مبكرة، بأسعار معقولة لا تنقص من جدوى خروج الأمّهات إلى سوق العمل، هو عامل أساسي لإزالة العقبات ودمج الأمّهات في سوق العمل. إنّ الارتفاع الذي طرأ في السّنات الأخيرة على نسبة تشغيل النّساء - كما عُرض في الفصل 2 - وثبات الفجوات بين النّساء اليهوديات والعربيّات، هما دليان على الحاجة إلى خلق أطر مُموّلة تدعم الأمّهات في رعاية أطفالهنّ في السنّ المبكرة في البلدات البعيدة عن المركز، وخاصّة في البلدات العربيّة. وجود مثل هذه الأطر سوف يساهم في المحافظة على منحنى النّموّ في نسبة النّساء الموظّفات، وفي تقليص الفجوات الاجتماعيّة القائمة. وفعلاً، في شهر حزيران من العام 2005، أقرّ القرار الحكوميّ 3689 بخصوص دمج الأمّهات في دائرة العمل، وتقرّرت زيادة الميزانيّة المُخصّصة لقسم الحضانات ورياض الأطفال بقيمة 150 مليون ش.ج.

خلال 3 سنوات والعمل على زيادة التمويل وإطالة ساعات عمل رياض الأطفال حتى الساعة 17:00.

في تاريخ 24.8.08 أقرّ القرار الحكومي 3971 بخصوص تشجيع التشغيل خارج مركز البلاد والتطوير الاقتصادي في بلدات الأقلّيات. بموجب القرار المذكور، على وزارة الصناعة والتجارة أن تعمل على زيادة رياض الأطفال والحضانات الموجودة في أوساط الأقلّيات، وذلك بواسطة التشجيع على بناء الرياض وتوسيع مبانٍ أخرى لتحويلها إلى رياض أطفال. في أعقاب ذلك، ساهمت وزارة الصناعة والتجارة في العام 2012 ببناء 25 روضة أطفال فيها 82 صفًا، وذلك بتكلفة مقدارها 65,812,362 ش.ج..

في تاريخ 29.1.12، وفي أعقاب توصيات لجنة طراخنبرغ، أقرّ القرار الحكومي 4193، والذي ينصّ على توفير تعليم مجانيّ ابتداءً من السنة الدّراسية 2012-2013 في رياض الأطفال العامّة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 3 و 4 سنوات، وزيادة عدد رياض الأطفال الرّسمية. إضافة إلى ذلك، تقرّر أن تصبح وزارة المعارف هي المسؤولة عن رياض الأطفال والحضانات.

بحسب إحصاء أجرته وزارة الاقتصاد،¹² في العام الدّراسي 2010-2011 كانت هناك 1,547 روضة أطفال رسمية و 3,205 حضانات رسمية. كانت 78.4% من الرياض تعمل في سلطات محلية يهودية، و 3.2% منها فقط كانت تعمل في المجالس المحلية العربية، في حين أنّ البقية تابعة لمجالس مختلطة. أما بخصوص الحضانات، فإنّ 42.8% منها كانت تعمل في مجالس محلية يهودية و 38.1% في مجالس محلية عربية. يشجع استخدام الحضانات في البلدات العربية كونها تلبي، في الكثير من الأحيان، حاجة البلدات الصّغيرة أو حاجة عدد مُقلّص من العائلات.

في ذلك العام، كان عدد الأطفال في الشّريحة العمرية التي تتراوح من 3 أشهر إلى 3.5 سنوات هو حوالي 505 آلاف طفل، من بينهم كان يسكن 304 آلاف طفل في المجالس المحلية اليهودية (60% من الأطفال) و 85 ألف طفل كانوا يسكنون في مجالس محلية عربية (17% من الأطفال) في حين كانت تسكن البقية في مجالس مختلطة. من بين الأطفال الـ 505 آلاف، كان هناك 100 ألف منهم يرتادون رياض الأطفال والحضانات الرّسمية، وكان من بينهم 72% يسكنون في مجالس محلية يهودية، و 9% فقط كانوا يسكنون في مجالس محلية عربية، رغم أنّ نسبتهم من مجموع الأطفال هي 17%. كان عدد الأطفال، في المعدّل، في روضة أطفال هو 55 طفلًا، إلّا أنّ الوسط العربيّ شهد أعلى معدّل لعدد الأطفال في كلّ روضة، وهو 59 طفلًا،

12. وزارة الاقتصاد، "رياض الأطفال والحضانات المعترف بها من قبل وزارة الصناعة والتجارة - للعام 2010-2011"، 2013.

مقابل 54 طفلاً في البلديات اليهودية.

لدى المقارنة بين المجالس المحليّة اليهوديّة والعربيّة، يتّضح وجود فجوة كبيرة في نسبة الأطفال الذين يرتادون رياض الأطفال والحضانات الرّسميّة (23.9% و 10.6% من الأطفال، على التّوالي). وعند المقارنة بين نسبة الأطفال في رياض الأطفال والحضانات، يتّضح أنّه ورغم أنّ خدمات الحضانات من المفترض أن تكون خدمة مُكمّلة لخدمات رياض الأطفال، فإنّ نسبة الأطفال الذين يرتادون رياض الأطفال في المجالس العربيّة هو 3.4% فقط، في مقابل 7.1% يرتادون الحضانات. أمّا في البلديات اليهوديّة، فيرتاد 21.6% من الأطفال رياض الأطفال ويرتاد فقط 2.3% منهم الحضانات. نسبة أطفال الشّؤون الاجتماعيّة في المجالس المحليّة اليهوديّة هو 12.5%، مقابل 46.4% في المجالس المحليّة العربيّة، وذلك على الرّغم من توصية الخبراء في مجال تعليم الأطفال بأنّ تزيد نسبة الأطفال في أطر الشّؤون الاجتماعيّة عن 20% من الأطفال. كذلك، فإنّ 93.7% من أطفال الأمّهات العاملات هم أطفال يهود، و 6.3% هم عرب، فقط. في ما يلي عدد رياض الأطفال الرّسميّة في البلديات التي شملناها في بحثنا:

الجدول 4: عدد رياض الأطفال في بلدات مُختارة

عدد رياض الأطفال	إسم البلدة
4	الرّينة
2	يافاة الناصرة
2	عبلين
1	عيلبون
1	المشهد
8	مجد الكروم
3	عزّابة
2	دبّورية
2	دير الأسد
2	الطيّرة
1	كوكب أبو الهيجاء
9	سرخين
2	بئر المكسور
1	طمرة
4	دير حنا
3	رهط
1	المغار
3	نحف
2	أبو سنان
0	شعب
2	إكسال

إضافة إلى ذلك، هناك مراكز جماهيرية في تسع بلدات فقط من بين تلك المشمولة في البحث. في كل واحدة من البلدات التالية هناك مركز جماهيري واحد: أبو سنان، دبورية، دير حنا، الطيرة، يافة الناصرة، مجد الكروم، المغار، رهط وطمرة.

4.2. أطر تعليمية في ساعات بعد الظهر للشريحة العمرية 3-9

هناك أطر تعليمية مُكمّلة تعمل في ساعات بعد الظهر، وهي أطر تربوية للأطفال خارج السّاعات الرّسميّة (باستثناء رياض الأطفال التي تعمل في ساعات تمتدّ إلى ما بعد ساعات العمل الرّسميّة). تعمل هذه الأطر ابتداءً من انتهاء ساعات المدارس ورياض الأطفال، وحتى ساعات بعد الظهر (حتى الساعة 16:00 على الأقلّ). تتراوح أعمار الأطفال في هذه الأطر بين 2.9 سنوات و 9 سنوات. عموماً، يحصل الأطفال في إطار كهذا على وجبة غداء، وهناك أيضاً فعاليات تربوية غير رسميّة أو إطار يتيح حلّ الوظائف المنزليّة. أنشئت هذه الأطر، في الأساس، لمساعدة الأهالي الذين يعملون حتى ما بعد ساعات دوام أطفالهم في المدارس. بحسب إحصاء أجرته وزارة الاقتصاد (وزارة الصّناعة والتّجارة سابقاً)، في العام الدّراسي 2010-2011 كان هناك 1523 إطاراً كهذا مُعترفًا به من قبل وزارة الصّناعة والتّجارة، من بينها 1453 إطاراً نشطاً. غالبية (85.2%) أمّهات الأطفال في هذه الأطر الرّسميّة كنّ يعملن بوظائف كاملة (ما يزيد عن 35 ساعة أسبوعيّة)، ومن بين الأمّهات اللّاتي أعطين تفاصيل بخصوص تعليمهنّ، 55.3% منهنّ كنّ قد حصلن على ما يزيد عن 13 سنة تعليميّة. 70% من هذه الأطر موجودة في بلدات يهوديّة، و 12% فقط موجودة في بلدات عربيّة، في حين أنّ البقية موجودة في بلدات مُختلطة. عدد الأطفال الذين حصلوا على دعم مادّي لتمويل ارتيادهم لهذه الأطر الرّسميّة كان 23058 طفلاً، و 82.5% من أطفال هذه الأطر كانوا من اليهود، في حين أنّ 17.5% كانوا من العرب. نسبة الأطفال العرب في هذه الأطر العاملة في ساعات بعد الظهر أدنى من نسبتهم من كامل الشّريحة العمرية 3-9 سنوات - وهي 27.4%. 67% من بين الأطفال الذين تلقوا دعم لارتياد أطر التّعليم هذه كانوا يسكنون في بلدات يهوديّة، و فقط 18% منهم كانوا يسكنون في بلدات عربيّة.

من بين 156 بلدة يهوديّة، وجدت 76 بلدة فيها إطار واحد على الأقلّ يعمل في ساعات بعد الظهر. في هذه البلدات هناك 617166 طفلاً في الشّريحة العمرية 3-9 سنوات، ولديهم 998 إطاراً نشطاً كهذا، ومن بينها كان في الإمكان الحصول على دعم مادّي لقسط التّعليم في 891 إطاراً، أي أنّ 15597 طفلاً تلقوا دعماً. في المقابل، من بين 83 بلدة عربيّة، وجدت 54 بلدة فيها إطار واحد كهذا على الأقلّ. في هذه المجالس هناك 189128 طفلاً في الشّريحة العمرية 3-9، وهناك 175 إطاراً نشطاً، يتوافر في 133 منها دعم مادّي لدفع قسط التّعليم، أي أنّ 3989

طفلاً حصل على دعم مادّي. إذا ما فحصنا هذه الحالة بحسب العناقيد من 1 إلى 7، والتي تتركز فيها، جميع البلدات العربيّة، هناك 117 بلدة يهوديّة، من بينها 67 بلدة فيها على الأقلّ إطار واحد. في هذه البلدات 508400 طفل في الشريحة العمريّة 9-3 سنوات، وهناك 952 إطاراً كهذا، وفي 851 منها يمكن الحصول على دعم مادّي لدفع قسط التّعليم، أي أنّ 14985 طفلاً حصل على هذا الدّعم. في العام الدّراسيّ 2011-2010، كبر عدد هذه الأطر العاملة في ساعات بعد الظّهر في البلدات اليهوديّة التي تنتمي إلى العناقيد 1 إلى 7 بقيمة 670 إطاراً جديداً، أي ازداد من 282 إطاراً في السّنة الدّراسيّة 2010-2009، إلى 952 إطاراً في السّنة الدّراسيّة 2011-2010، أمّا في البلدات العربيّة، فلم يرتفع عدد هذه الأطر إطلاقاً. من هذه المُعطيات، يمكننا أن نستنتج ما يلي:

1. في البلدات العربيّة، نسبة الأطر التي تمّ الحصول فيها على دعم هي 76%، مقابل 89% في البلدات اليهوديّة.
2. في البلدات العربيّة، هناك إطار واحد كهذا لكلّ 1080 طفلاً، مقابل إطار واحد لكلّ 618 طفلاً في البلدات اليهوديّة.
3. في العناقيد 1 إلى 7، يوجد في البلدات العربيّة إطار واحد كهذا لكلّ 1080 طفل، مقابل إطار واحد لكلّ 534 طفلاً في البلدات اليهوديّة.
4. في البلدات اليهوديّة المشمولة في العناقيد 1 إلى 7، طرأ ارتفاع بنسبة 238% على عدد الأطر التربويّة العاملة في ساعات بعد الظّهر، وأمّا في المجالس المحليّة العربيّة، فقد كانت نسبة الارتفاع هي 0%.

في أعقاب توصيات لجنة التّغيير الاقتصادي والاجتماعيّ (لجنة طراخنبرغ)، اتّخذت الحكومة في شهر كانون الثّاني من العام 2012 سلسلة من القرارات، وبناءً عليها شرعت وزارة المعارف ابتداءً من العام الدّراسيّ 2013-2012 في تمويل الأطر التّعليميّة حتّى الساعة 16:00 بشكل كامل في السّلطات المحليّة الواقعة في العناقيد الاجتماعيّة الاقتصاديّة 1 إلى 3 فقط (والتي تشمل غالبية البلدات العربيّة)، وذلك للأطفال من سنّ الثّالثة إلى الثّامنة. يجري تطبيق هذا القرار بواسطة برنامج "تسيلا" (إثراء ما بعد الظّهر) وذلك في أطر تربويّة تعمل في ساعات بعد الظّهر، في رياض الأطفال وفي الصّفّين الأوّل والثّاني الابتدائيّين. إنّ قرار الحكومة في شهر كانون الثّاني 2012 بخصوص تمويل أطر تربويّة في ساعات بعد الظّهر هو قفزة نوعيّة في مساهمة الدّولة في زيادة رفاهيّة مواطنيها، إلّا أنّ تقرير مراقب الدّولة بخصوص مراقبة السّلطات المحليّة في العام 2014 اسّعرض عدّة مشاكل مركزيّة في تطبيق هذا البرنامج على أرض الواقع. في ما يلي انتقاد مراقب الدّولة:

”في العامين اللّاحقين، جرت تغييرات كثيرة بخصوص تطبيق هذا القرار، ما أدّى إلى تقليص مضمونه بشكل ملحوظ. إنّ طريقة تطبيق قرار الحكومة بخصوص البرنامج في العامين الدّراسيّين 2012-2013 و 2013-2014 لم تؤدّ إلى هبوط كافٍ في العبء المادّي عن الأهالي العاملين أو إلى تقليص الفجوات بين أطفال البلديات التّابعة للعناقيد 1 إلى 3 وأطفال البلديات المصنّفة بعناقيد أعلى مرتبة. علاوة على ذلك، وعلى الرّغم من التّكلفة الباهظة التي ينطوي عليها تمويل الأطر التّربويّة في ساعات بعد الظّهر والتّخوّف من عدم نجاعة تطبيق برنامج ”تسيلا“، فإنّ وزارة المعارف لم تتخذ أيّ إجراء لفحص نجاعة البرنامج، ولم تجر مراقبة كافية بخصوص تطبيقه.“

4.3. المناطق الصّناعيّة والتّجاريّة في البلديات العربيّة

في إسرائيل، تنقسم السّلطات المحليّة إلى ثلاثة أنواع من حيث مكانتها: فهناك بلديّات، ومجالس محليّة ومجالس إقليميّة. حتّى شهر شباط 2015، في إسرائيل هناك 257 سلطة محليّة، من بينها 85 سلطة محليّة عربيّة. توزيع السّلطات المحليّة هو كالآتي:

هناك 75 بلدية - من بينها 11 بلدية عربيّة - يعيش فيها 6 ملايين مواطن (%74.8 من عدد السّكّان)؛ هناك 126 مجلساً محليّاً - من بينها 70 مجلساً عربيّاً - يعيش فيها 1.2 مليون مواطن (%15.3 من عدد السّكّان)؛ وهناك 54 مجلساً إقليميّاً - من بينها 4 مجالس عربيّة - تضمّ داخلها 996 بلدة، ويعيش فيها 801.5 ألف مواطن (%9.9 من عدد السّكّان).¹³

بلورت دائرة الإحصاء المركزيّة مقياساً لتدريج السّلطات المحليّة في إسرائيل بحسب المستوى الاجتماعيّ الاقتصاديّ لكلّ سلطة. هذا المقياس هو أداة للمقارنة بين مستويات الوحدات المجتمعيّة التي تسكن في وحدات جغرافيّة مختلفة، وهو يساهم في تمييز مناطق الرّفاه والمناطق المحرومة. هدف المقياس هو أن يُستخدم كأحد المؤشّرات لتوزيع المِنح للسّلطات المحليّة.¹⁴

بحسب هذا المؤشّر، وُرّعت البلديّات والمجالس المحليّة إلى عشرة عناقيد، بحيث يُشير العنقود رقم 1 إلى أدنى مستوى اجتماعيّ - اقتصاديّ. من بين السّلطات الموجودة في العناقيد الثلاثة الأدنى (العناقيد 1 إلى 3)، 90% هي سلطات عربيّة.

13. دائرة الإحصاء المركزيّة، السّلطات المحليّة في إسرائيل، في العام 2013. موقع وزارة الدّاخلية، مديرية السّلطات المحليّة.
14. دائرة الإحصاء المركزيّة، مُقدّمة: خصائص الوحدات الجغرافيّة وتصنيفها بحسب المستوى الاجتماعيّ-الاقتصاديّ للسّكّان في العام 2008.

- تحصل السُّلطات المحليَّة على مدخول من أربعة مصادر أساسيَّة:
1. مدخول ذاتي من ضريبة الأملاك ("أرنونا")، وهي ما تجبیه السُّلطة مباشرة من السُّكَّان ومن المصالح التِّجاريَّة الموجودة في نطاق السُّلطة المحليَّة.
 2. مدخولات ذاتيَّة أخرى، وهي الأموال التي تُجبي مباشرة من سكان السُّلطة المحليَّة ومن المصالح التِّجارية الموجودة في حدودها، بما في ذلك مقابل استخدام الخدمات المدنيَّة، المبالغ المُستلمة من قوانين مساعدة، مُختلف الرُّسوم والتكاليف، غرامات ركن السيَّارات ورسوم استخدام مُمتلكات السُّلطة.
 3. مساهمة الحكومة الهادفة، وهي الأموال التي توزَّع من ميزانيَّات وزارات الدَّولة بهدف تمويل مُختلف الخدمات الرُّسميَّة المُعطاة بموجب القانون، وبخاصَّة التَّربية والتَّعليم والرِّفاه. بعض هذه الأموال يُعطى بطريقة "الماتشينغ"، والتي سوف نتناولها بإسهاب لاحقًا في هذا المُستند، وفي الغالب تُموَّل السُّلطة 25% وتموَّل الوزارة 75%.
 4. مساهمة الحكومة غير الهادفة، وهي أموال عبارة عن منْح توازن، أو منح إنعاش، أو منح وزارية أو منح تطوير أو أنواع أخرى من المنح.

يهدف مدخول السُّلطة المحليَّة من ضريبة الأملاك إلى تمويل نشاطات السُّلطة المُختلفة. هناك فرق بين ضريبة أملاك السُّكَّان وضريبة أملاك غير سكنيَّة (مصالح تجاريَّة، مناطق صناعيَّة وغيرها). تظهر الأبحاث أنَّ هناك فجوات كبيرة بين السُّلطات المحليَّة في إسرائيل من حيث نطاق مدخولات ضريبة الأملاك غير السُّكنيَّة، وتظهر كذلك أنَّ هذه الفجوات هي عامل أساسي في خلق انعدام التَّوازن في حصانة ميزانيَّة السُّلطة المحليَّة. إنَّ عائدات السُّلطات المحليَّة في العناقيد 1 إلى 3 (والتي تضمَّ غالبية السُّلطات المحليَّة العربيَّة) من ضريبة الأملاك تكاد تكون من ضريبة أملاك سكنيَّة بشكل حصري، في حين أنَّ نسبة الدَّفَع على ضريبة الأملاك غير السُّكنيَّة للشَّخص هي الأدنى في البلاد مقارنة بسائر العناقيد.¹⁵

في الكثير من البلدان العربيَّة، هناك نقص في مناطق صناعيَّة وتجاريَّة منظمَّة في مجالات الحِرَف، والصَّناعة والتِّجارة. وفي البلدان التي تحتوي على مناطق صناعيَّة، فإنَّ مساحة هذه المناطق الكليَّة هي أصغر بشكل ملحوظ من المساحة المقابلة لها في البلدان اليهوديَّة.¹⁶ المساحة الكليَّة المُعدَّة للصَّناعة والحرف في المناطق الصَّناعيَّة هي 33,546 دونمًا في البلدان اليهوديَّة، مقابل 1200 دونم في البلدان العربيَّة. أي أنَّ 96.5% من مجمل المساحات المُخصَّصة للصَّناعة

15. مركز الأبحاث والمعلومات التَّابع للكنيست، "السُّلطات المحليَّة في إسرائيل: مُستند خلفيَّة للجنة الداخليَّة وحماية البيئة"، 2015.

16. مُراقب الدَّولة، التَّقرير السنوي 52 ب (2002) الصفحات 51 - 56؛ والمعهد الإسرائيليِّ للديمقراطيَّة، توظيف العرب في إسرائيل، تحيِّي الاقتصاد الإسرائيليِّ، حزيران 2010.

والحرف غير موجودة في البلديات العربية. في البلديات العربية، يوجد للمواطن الواحد مساحة معدّلة بقيمة 1.01 متر مربع، مقابل 6.18 متر مربع لمواطني سائر البلديات في دولة إسرائيل. مُعدّل تكلفة ضريبة الأملاك للصناعة والحرف للمواطن الواحد في البلديات غير العربية هو 359 ش.ج.، مقابل 45 فقط في البلديات العربية.

بخلاف السلطات المحليّة اليهوديّة، فإنّ ضريبة الأملاك الصناعيّة والتجاريّة تشكّل جزءاً صغيراً نسبياً من المدخول الذاتي لدى السلطات المحليّة العربيّة، وذلك ضمن أمور أخرى بسبب غياب بنى تحتية اقتصادية محليّة ملائمة، وهي شرط ضروريّ لإنشاء مصانع وتعزيز استثمارات خاصّة ومبادرات اقتصادية. بالنتيجة، فإنّ 99% من ضريبة الأملاك الصناعيّة والتجاريّة تُجبي في السلطات المحليّة اليهوديّة، و فقط 1% منها تُجبي في السلطات المحليّة العربيّة.¹⁷

في إحصاء يعود إلى العام 2010 أجراه مركز السّلطة المحليّة في إسرائيل، بمشاركة اللّجنة القطريّة لرؤساء السلطات المحليّة العربيّة في إسرائيل، تمّ فحص 64 سلطة محليّة عربيّة و 13 سلطة من الوسط الدرزيّ والشركسيّ، ووجد أنّه في 41 من السلطات العربيّة الـ 64 (أي 64%) وفي 8 من السلطات الدرزيّة والشركسيّة الـ 13 (62%) لا توجد مناطق صناعيّة منظمّة. وفي مسح محدّث أجريناه في 20 سلطة عربيّة موزّعة توزيعاً جغرافياً واسعاً، وجدنا أنّ 14 من بين السلطات الـ 20 لا تحتوي على مناطق صناعيّة منظمّة (70%)، ومن بين السلطات الـ 6 التي تحتوي على مناطق صناعيّة، لم تملك اثنتان من السلطات أيّ مساحة شاغرة للتسويق إطلاقاً. إنّ غياب البنى التحتيّة المتطوّرة على شكل مناطق صناعيّة وتجاريّة في السلطات العربيّة يؤثّر تأثيراً سلبياً مضاعفاً على تشغيل النساء العربيّات، وبخاصّة الحاصلات على شهادات أكاديميّة من بينهنّ. من جهة، فإنّ النقص في المناطق الصناعيّة يحول دون إثراء خزينة السلطات العربيّة، ويقلّص إلى حدّ كبير نطاق الخدمات المقدّمة للمواطن، وهو أمر يرفع من تكلفة خروج النساء إلى العمل ويشكّل عقبة أمامهنّ. من جهة أخرى، فإنّ غياب المناطق الصناعيّة يقلّص إلى حدّ كبير فرص العمل القريبة من المنزل والملائمة للمستوى التعليميّ للنساء الأكاديميّات،¹⁸ فيجبرن على البحث عن عمل في أماكن بعيدة ويعيق خروجهنّ إلى العمل.

بين العامين 2010 و 2012، اتّخذت الحكومة قراريّن بتكلفة ملياري ش.ج.، وتضمّن القراران برنامجاً متعدّد السّنوات لتطوير اقتصاديّ ووظيفيّ في البلديات العربيّة، وذلك ضمن أمور أخرى من خلال الاستثمار في تطوير المناطق الصناعيّة وإدراج مناطق صناعيّة قائمة تحت إدارة السلطات المحليّة العربيّة. في ما يلي تفصيل القرارين:

17. مركز الأبحاث والمعلومات في الكنيست، "مدخول السلطات المحليّة من ضريبة الأملاك بحسب الأوساط والعناقد"، 2009.

18. توجد في إسرائيل اليوم 50 حداثق من مختلف أنواع المصالح، تحتلّ مساحة حوالي 60 ألف دونم. من بينها، حُصّص 23 للصناعة الحديثة / الهاي-تك، ولم يُخصّص أيّ من هذه لأيّ بلدة عربيّة.

1. **القرار الحكومي رقم 1539، الصادر في تاريخ 21.3.10:** أقرت الحكومة خطة خماسية للأعوام 2010 حتى 2014 لتطوير 12 بلدة اقتصادياً¹⁹ وهي بلدات أقليّات تعيش فيها أكثر من 300,000 نسمة. تتمحور الخطة حول أربعة مجالات مركزية: التطوير الاقتصاديّ الوظيفي؛ الإسكان والعقارات؛ إمكانية الوصول والمواصلات العامّة؛ السلامة الشخصية وفرض القانون. في القرار، تقرّر أن تكون سلطة التطوير الاقتصاديّ مسؤولة عن إدارة الخطة الخماسية.

2. **القرار الحكومي رقم 4193، الصادر في تاريخ 29.1.12:** بموجب توصيات لجنة التغيير الاجتماعيّ الاقتصاديّ (والمعروفة باسم "لجنة طراخنبرغ")، تقرّر العمل على إزالة العقبات أمام اندماج المجتمع العربيّ والدّرزّيّ والشركسيّ في دائرة العمل، وذلك من خلال بلورة برنامج لتشجيع الطلب على الموظّفين العرب (بميزانية مقدارها 250 مليون ش.ج. للسنّوات 2012-2016) وتحسين البنى التحتية لتوظيفهم، مثل استكمال تطوير المناطق الصناعيّة القائمة في البلدات العربيّة والمساهمة في تمويل تطوير مناطق إضافيّة.

من شهر أيلول 2011 وحتى شهر شباط 2012، فحص مكتب مراقب الدولة بعض جوانب تطوير المناطق الصناعيّة في السّلاطات المحليّة العربيّة. أظهرت مستخلصاته، من جملة أمور أخرى، أنّ وزارة الصناعة والاقتصاد لا تملك خطة عمل عديدة السّنّوات لتطوير المناطق الصناعيّة في البلدات العربيّة، ولم تحدّد جداول زمنيّة لتطوير المناطق الصناعيّة وتسويقها، كما لم تخصّص مصادر الميزانيات اللازمة لفعل ذلك. انعدام خطة العمل من شأنه أن يضرّ بعملية تحصيل النتائج بنجاحة.²⁰ أمّا بخصوص عمل سلطة التطوير الاقتصاديّ، فقد أظهر التقرير أنّه، وحتى نهاية فترة المراقبة، أي بعد عامين على اتّخاذ الحكومة قرار الخطة الخماسية، لم تقم سلطة التطوير الاقتصاديّ هذه بإعداد نموذج أو خطة عمل لإنشاء شركات اقتصادية إقليمية أو إداريّة في المناطق الصناعيّة، وأنّها لم تبلور مقاييس لقياس نتائج خطة تطوير المناطق الصناعيّة في نطاق عمل وزارة الصناعة والتجارة.

19. قائمة البلدات التي ينفذ فيها البرنامج: المغار، سخنين، شفاعمرو، الناصرة، عرّابة، طمرة، كفر قاسم، أم الفحم، قلنسوة، الطيرة، رهط ومدينة الكرمل (دالية الكرمل وعسفايا).

20. مكتب مراقب الدولة، "تطوير مناطق صناعيّة في السّلاطات المحليّة في أوساط الأقليّات".

4.4. المواصلات العاقبة في البلدات العربيّة

وجود مواصلات عامّة موثوقة ومتوافرة داخل وخارج البلدات هو عامل أساسي في تمكين مجتمع ما من تلبية حاجاته اليومية، ويشكّل أداة مصيريّة لتطوّر المواطن ولتطوّر البلدة اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً. لذا، على المواصلات العامّة أن تكون حقّ أساس يحظى به كلّ مواطني إسرائيل. على مرّ سنوات عديدة، كانت المواصلات العامّة غائبة كلياً، تقريباً، عن البلدات العربيّة، وهو ما أضرّ إلى حدّ بالغ بتساوي الفرص بين مواطنيها - خاصّة النّساء - ومواطني البلدات الأخرى. بحسب منشور صدر عن وزارة الأقلّيّات (وهي وزارة غير عاملة اليوم) في العام 2010، لم تكن هناك مواصلات عامّة في 60 بلدة عربيّة، في حين أنّه في سائر البلدات كانت هناك مواصلات عامّة جزئيّة فقط، لم تشمل بالضرورة الحافلات أو نظاماً مشابهاً للنّقل الجماعيّ. أحد التّفسيّرات لشحّ نسبة مشاركة النّساء العربيّات في سوق العمل يكمن في التّوزيع الجغرافيّ للمناطق الصّناعيّة في إسرائيل، والتي تقع بغالبيّتها في البلدات اليهوديّة. تُجبر هذه الحقيقة المواطنين العرب على العمل خارج بلدات سكنهم، إلّا أنّ الكثيرين منهم، وبخاصّة النّساء، يعانون من عدم توافر مواصلات عامّة موثوقة إلى مراكز العمل، ما يشكّل عقبة أساسيّة أمام مشاركتهم في سوق العمل. إضافة إلى ذلك، فإنّ النّقص في المناطق الصّناعيّة في البلدات العربيّة يؤدّي إلى نقص في الوظائف التي تلائم مهارات مجموعة المتعلّمين داخل البلدات العربيّة، فيضطرّ هؤلاء إلى البحث عن أماكن عمل بعيداً عن أماكن سكنهم، ويرفع من درجة اعتمادهم على المواصلات العامّة النّاجعة. يعرض الجدول التّاليّ معطيات من العام 2014 عن نسبة العرب الذين يعملون خارج البلدات التي يسكنون فيها،²¹ بعد أن تمّ توزيع المعطيات بحسب الجنس والمنطقة السّكنيّة:

الجدول 5: نسبة العرب الذين يعملون خارج البلدات التي يسكنون فيها، موزّعة بحسب الجنس والمنطقة السّكنيّة، 2014

إجماليّ	الجنوب	تل أبيب	المركز	حيفا	الشّمال	القدس	اللواء
34.3%	33.3%	25.8%	39.2%	32.3%	39.7%	4.5%	نساء عربيّات
53.2%	49.9%	31.8%	59.5%	61.6%	68.6%	7.9%	رجال عرب
47.6%	44.5%	29.1%	52.4%	52.1%	59.6%	7.3%	إجماليّ

المصدر: دائرة الإحصاء المركزيّة، وإعداد كاتب التّقرير

21. تمّ الحساب وفقاً للموظّفين الذين تُعرّف أماكن سكنهم.

إنَّ المُعطيات التي تنشرها دائرة الإحصاء المركزيَّة بخصوص توزيع الأشخاص الذين يملكون رخصة قيادة بحسب الجنس والوسط، تُشير بوضوح إلى درجة تعلق النِّساء العربيَّات بالموصلات العامَّة. في العام 2013، كان في إسرائيل 3,802,577 شخصاً معهم رخصة قيادة، من بينهما 391,165 رجلاً عربيّاً و 214,648 امرأة عربيَّة، مقابل 1,704,577 رجلاً يهودياً و 1,373,546 امرأة يهودية.²² يعني هذا أنَّ نسبة النِّساء العربيَّات اللَّاتي يستطعن القيادة من مجموع العرب الذين يستطيعون القيادة هي فقط 35.4%، مقابل 44.6% بالنِّسبة للنِّساء اليهوديات. تعكس هذه المُعطيات الأهميَّة البالغة للمواصلات العامَّة في كلِّ ما يتعلَّق بخروج النِّساء العربيَّات إلى العمل.

في السَّنوات الأخيرة، بتنا نشهد مبادرات جديدة في مجال المواصلات العامَّة في البلديات العربيَّة. في الأساس، نجمت هذه المبادرات عن تغييرات جذريَّة طرأت على سياسة الحكومة نتيجة انضمام إسرائيل إلى منظِّمة الـ OECD في العام 2010. أحد أهمِّ أهداف الدَّول الأعضاء في منظِّمة التَّعاون الاقتصادي هو زيادة نسبة المُشاركة في سوق العمل في الأوساط التي فيها هذه النِّسبة مُنخفضة، مثل النِّساء العربيَّات في إسرائيل. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، تقرَّر في إسرائيل تطوير البُنَى التَّحتيَّة للمواصلات عمومًا، والمواصلات العامَّة خاصَّةً، وذلك بناءً على إدراك بأنَّ وجود بنية تحتية من المواصلات العامَّة النَّاجعة والمتاحة هو أداة مهمَّة لتشجيع المُشاركة في سوق العمل، خاصَّةً في أوساط النِّساء. وفعلاً، في العام 2010، اتَّخذ قرار حكوميٍّ بخصوص تطوير اقتصاديٍّ يطال 13 بلدة من أوساط الأقلِّيَّات، في خطة باتت تعرف باسم "الخطة الخماسية"، ومن خلالها تقوم وزارة النَّقل في السَّنوات الأخيرة بتنفيذ خطة لدمج المواصلات العامَّة في البلديات العربيَّة في جميع أنحاء البلاد.

وبحسب فحص أجريناه في 20 بلدة عربيَّة في جميع أنحاء البلاد، يمكننا أن نُشير إلى تغيير جذريٍّ إيجابيٍّ في كلِّ ما يتعلَّق بتوافر المواصلات العامَّة داخل البلديات. قبل العام 2009، لم تكن هناك أيُّ مواصلات عامَّة داخل هذه البلديات، وكانت الحافلات تمرُّ فقط بالمفترقات المجاورة للبلديات، لكنَّها اليوم باتت تمرُّ عبر المحاور المركزيَّة في جميع البلديات. في ما يلي جدول يلخِّص المُعطيات التي جمعناها:

22. دائرة الإحصاء المركزيَّة، التَّقرير الإحصائيُّ السَّنويُّ في إسرائيل 2015: الإسرائيليُّون المخوِّلون بالقيادة، والمدانون والإدانات، بحسب المجموعة السَّكانية، والسَّن والجنس.

الجدول 6: المواصلات العامّة في بلدات عربيّة مُختارة

البلدة	عدد الخطوط الموجودة	محطّات لجمع الرّكاب: داخل البلدة (مركز البلدة)	محطّات لجمع الرّكاب: المفترق / مدخل البلدة
الرّينة	27	22	5
يافة النّاصرة	22	22	0
إعيّين	26	14	12
عيلبون	14	3	11
المشهد	18	16	2
مجد الكروم	15	11	4
عزّابة	12	11	1
دبّورية	11	1	10
دير الأسد	18	3	15
الطّيرة	10	8	2
كوكب أبو الهيجاء	14	4	10
سخنين	18	18	0
بئر المكسور	15	4	11
طمرة	18	11	7
دير حنّا	15	12	3
رهط*	16	13	3
المغار	14	14	0
نحف	12	4	8
أبو سنان	8	6	2
شعب	4	2	2
إكسال	10	3	7

* هنا، الخطوط في المركز تدخل إلى حارات البلدة.

كما ذكرنا أعلاه، التّغيير على أرض الواقع ملموس فعلاً، وهو تغيير إيجابيٍّ ومهمّ، إلّا أنّه وبحسب فحص أجراه معهد "مبادرات صندوق أفراهام"²³ هناك عدّة نقاط ضعف من شأنها أن تؤثّر على توفير حلول ناجعة على أرض الواقع في ما يخصّ المواصلات العامّة. إضافة إلى ذلك، يجدر ذكر أنّه في غالبيّة البلدات العربيّة فإنّ المواصلات العامّة لا تتعدّى الشّارع المركزيّ في البلدة، ولا توجد محطّات داخل الحارات المختلفة (باستثناء نقليّات طُلاب المدارس)، أي أنّ المواطن الذي يسكن في طرف البلدة مضطّرّ إلى السّير مسافات ليست بقصيرة للاستفادة من خدمات المواصلات العامّة. هناك حقيقة إضافية يجدر ذكرها، وهي أنّ خدمات القطار في إسرائيل لا تطال أيّ بلدة عربيّة إطلاقاً. حتّى محطة القطار المسماة "لهافيم - رهط" لا تتوقّف في بلدة رهط، بل في بلدة لهافيم البعيدة عنها مسافة 5 كيلومترات، وذلك رغم أنّ بلدة رهط تضمّ 50,000 نسمة، في حين أنّ سكّان لهافيم هم 6,000 فقط.

23. فارحي، ليرون وتوتري، ميساء، "المواصلات العامّة في البلدات العربيّة: بين البرامج الحكوميّة والواقع القائم"، 2012، بمبادرة صندوق أفراهام.

4.4.1. تأثير المواصلات العاقّة على فرص العمل للنساء العربيات الأكاديميات في بحث أجرته وزارة الاقتصاد بخصوص مميّزات أنظمة التّنقل بين أماكن سكن الأكاديميين العرب في إسرائيل وأماكن عملهم،²⁴ تمّ فحص إلى أيّ حدّ تشكّل عقبات المواصلات عائقاً أمام اندماج الأكاديميين العرب في سوق العمل. نتج عن البحث أنّ 79.5% من الأكاديميين العرب يصلون إلى أماكن عملهم بسياراتهم الخاصّة، وأنّ 8.4% منهم فقط يستخدمون المواصلات العامّة (81.1% من الرجال و 77.7% من النساء)، وأنّ غالبيتهم يعملون في أماكن عمل موجودة على مقربة من أماكن سكنهم (و غالباً في مجال التربية والتّعليم ومجال الأعمال، أو كموظفين في مكاتب) ويستغرق وصولهم وقتاً قصيراً (80.9% من النساء و 74.6% من الرجال يعملون في وظائف يستغرق وصولهم إليها أقلّ من نصف ساعة). خمس الأكاديميين العرب، تقريباً، أبلغوا عن اضطرارهم إلى رفض فرصة عمل قدّمت لهم، بسبب عدم توافر مواصلات عامّة في أماكن سكنهم أو بسبب توافرها بوتيرة منخفضة (22.2% من النساء العربيات الأكاديميات و 15.2% من الرجال العرب الأكاديميين). 10% منهم، تقريباً، اضطروا إلى ترك وظيفة بسبب صعوبة الوصول إلى مكان العمل نتيجة انعدام أو شحّ المواصلات العامّة في أماكن سكنهم (12.3% من النساء و 7.7% من الرجال).

تشكّل قضية المواصلات عاملاً أساسياً في العقبات التي يواجهها المجتمع العربيّ في كلّ ما يتعلّق بالمشاركة في سوق العمل، وذلك نظراً لأنّ المجتمع العربيّ يعيش بغالبيته في منطقة الشّمال والجنوب، وهي مناطق فيها مستوى البنى التّحتيّة للطّرق منخفضة والمواصلات العامّة غير متطوّرة ولا تصل إلى غالبية البلديات العربيّة. إنّ صعوبات المواصلات بين المّدن وداخل البلديات العربيّة ذاتها يصعب على أفراد المجتمع العربيّ الوصول إلى أماكن العمل الموجودة خارج البلديات التي يسكنون فيها. لذلك، فإنّ وجود مواصلات شحيحة داخل وخارج البلديات العربيّة هو عقبة مهمّة تواجهها النساء العربيات بشكل خاصّ عند اتّخاذ قرار بشأن المشاركة في سوق العمل.

غياب المواصلات العامّة في البلديات العربيّة وشحّها خارج البلديات يجعل عمليّة إيجاد أماكن عمل بعيدة عن أماكن السّكن عمليّة صعبة للمجتمع العربيّ ككلّ وخاصّة للأكاديميين العرب. تحسين نظام المواصلات العامّة إلى البلديات العربيّة وداخلها هو شرط ضروريّ لتمكين أفراد الوسط العربيّ من إيجاد أماكن عمل ملائمة في أماكن عمل بعيدة عن أماكن سكنهم.

24. مُعطيات هذا البحث جُمعت من خلال عيّنة نموذجيّة شملت 1000 أكاديمي عربيّ من سنّ 21 عاماً إلى سنّ 67، بين شهر تشرين الأوّل وشهر كانون الأوّل من العام 2010.

5. نقاش وتوصيات

لا نعتبر السعي إلى المساواة الجندرية توصية، بل أمرًا ضروريًا. لقد أثبت أن سدّ الفجوة الجندرية هو أمر منطقي ومدّر للأرباح اقتصاديًا، وبناءً على ذلك، فعلى هذا الهدف أن يشكّل مركّبًا أساسيًا في كلّ إستراتيجية نموّ متكاملة. وبكلمات الأمين العام السابق للأمم المتحدة، السيد كوفي أنان:

«المساواة بين الجنسين تتعدّى كونها هدفًا بحدّ ذاته. إنّها شرط مسبق لمواجهة تحديّ تقليص الفقر، وترويج التطوّر المُستدام وبناء أنظمة حكم سليمة»

تُعاني النساء العربيات في إسرائيل من تمييز مُضاعف، لكونهنّ عربيات من ناحية، ونساء في مُجتمع ذُكوريّ وتقليديّ من ناحية أخرى. في الآونة الأخيرة، وفي أعقاب انضمام إسرائيل إلى منظّمة التعاون الاقتصاديّ والتنمية، بتنا نشهد عددًا من قرارات الحكومة التي تُشدّد على أهميّة رفع نسب مشاركة النساء العربيات في سوق العمل. لكنّ المساواة لا تتحقّق بالنّية الطّيبة والشّعارات فحسب، وعلى الرّغم من وجود موادّ في القوانين تضمن تمثيلًا لائقًا للنساء وللوسط العربيّ في سلك خدمات الدّولة، فإنّ تمثيل النساء العربيات في هذا السّلك ما زال ضئيلاً. بهدف الحصول على نتائج ظاهرة للعيان، علينا مواجهة العقبات الكثيرة التي تقف أمام النساء العربيات، والمبادرة والعمل على إزالتها بشكل منهجيّ. على الدّولة، بهذا الخصوص، أن تكون نموذجًا يُحتذى به من قبل جميع القطاعات في تحقيق المساواة في التّشغيل على أرض الواقع. لذلك، هناك حاجة إلى المبادرة إلى اتّخاذ خطوات مُراقبة إلى حين تحقيق الواقع المنشود، ألا وهو الحصول على تمثيل عادل للنساء العربيات على كلّ المستويات والأصعدة.

تُظهر أبحاث كثيرة أنّ رفع نسبة التّعليم هو أداة ناجعة لمحاربة الفقر، وأنّه عادةً يُسرّع رفع مستوى مشاركة قطاع ما في سوق العمل. إنّ نسبة الطّالبات الجامعيّات العربيات من بين الطّلاب العرب في العام الدّراسيّ 2014/2015 تفوق نسبة الطّالبات اليهوديات من بين الطّلاب اليهود، وذلك صحيح بالنّسبة لجميع مستويات الشّهادة والدّراسة. رغم ذلك، فإنّ نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل أدنى، بشكل ملحوظ، من نسبة النساء اليهوديات، وذلك بغضّ النّظر عن عدد سنوات الدّراسة (راجع الفصل 2). تُشير هذه الحقيقة إلى أنّ النساء العربيات أدنين واجبهنّ في حرب الوجود هذه، لكنّهنّ تُركنّ وحدهنّ في ساحة المعركة. سيُصبح رفع نسبة مشاركة النساء العربيات في سوق العمل مُمكنًا فقط إذا أزيلت جميع العقبات التي تقف أمام المرأة العربيّة عند خروجها للعمل. في هذا البحث، عرضنا مسكًا مُحدّثًا

يستعرض بشكل موثوق الصّورة الحاليّة بخصوص عدّة عقبات رئيسيّة: وجود أو غياب أطر للعناية بالأطفال في سنّ مبكّرة، وجود أو غياب أطر تعليميّة في ساعات بعد الظّهر للأطفال في الشّريحة العمريّة 3 - 9 سنوات، المناطق الصّناعيّة والتّجارية في البلدات العربيّة، المواصلات العامّة في البلدات العربيّة.

كمحصّلة لهذا البحث، نعرض في ما يلي عددًا من الخطوات التي نوصي باتّخاذها لزيادة نسبة توظيف النّساء العربيّات:

1. إنشاء حضانات صناعيّة لتشجيع روح المبادرة لدى النّساء العربيّات ودعم تطوير أفكارهنّ وإطلاقها إلى حيّز التّنفيذ.
2. زيادة إمكانيّة وصول النّساء العربيّات إلى مراكز الصّناعة والتّوظيف، وبخاصّة في المناطق الصّناعيّة التي تعرض وظائف مُلائمة لمهارات النّساء الأكاديميّات.
3. زيادة الاستثمار في البنى التّحتيّة للمواصلات العامّة، وبشكل خاصّ داخل البلدات العربيّة. ستكون هذه خطوة مُكمّلة للخطوات المُهمّة التي اتّخذت بهذا الصّد في الآونة الأخيرة، والتي أدّت إلى تحسين مُلحوظ في كلّ ما يخصّ ربط البلدات العربيّة بمحيطها.
4. مُلاءمة أقسام خدمات العمل التي تعمل في البلدات العربيّة، وذلك بهدف تحسين إيجاد وظائف مُلائمة للعاملات العربيّات اللاتي يعانين من صعوبات بالغة لدى بحثهنّ عن عمل؛ إقامة مراكز تأهيل وإعادة تدريب مهنيّ تكون مُختصّة للتّعامل مع النّساء العربيّات.
5. زيادة عدد الحضانات ورياض الأطفال، وتسريع الإجراءات البيروقراطيّة. النّقص الفادح في الحضانات ورياض الأطفال في المجالس المحليّة العربيّة هو من أهمّ العوامل التي تُفسّر تدني نسبة مُشاركة النّساء العربيّات في سوق العمل.
6. إلزام السّلطات بتطبيق برنامج مساواة جنديّة، وزيادة عدد النّساء في مواقع اتّخاذ القرارات.

إنّ تمكين النّساء العربيّات وتعزيز مكانتهنّ الاقتصاديّة والاجتماعيّة ليس أمرًا يجب أن يهتمّ النّساء العربيّات فحسب، ولا يجدر أن تهتمّ به النّساء ككلّ فقط. إنّه أمر يجب أن يهتمّ كامل المُجتمع، بل يجب أن يهتمّ الدّولة بأكملها، إذا كانت الدّولة تطمح فعلاً إلى تحقيق الازدهار والنّمو الاقتصاديّ.



جمعية «نساء ضد العنف»

مشروع تمثيل النساء في مواقع صنع القرار

ص.ب 313 الناصرة 16000

هاتف 04-6462138 فاكس 04-6553781

مركز مساعدة ضحايا العنف 04-6566813

الموقع على شبكة الانترنت: www.wavo.org

البريد الالكتروني: info@wavo.org

عهد المساواة

بين جمعية «نساء ضد العنف» وجمعية «الزهران» والسلطات المحلية

المقدمة:

في السنوات الأخيرة يشهد مجتمعنا العربي الفلسطيني في إسرائيل تغييراً في مواقفه من قضايا المرأة وحقوقها، وازدياداً في الوعي المجتمعي لقضايا النساء، وقد تحققت، نتيجة لهذا التغيير والوعي، خطوات وإنجازات لا يمكن إنفائها، لكن ما تم إنجازه لا زال لا يرقى إلى مستوى طموح ومطالب النساء ولا يستجيب لاحتياج المجتمع، لطاقت وإمكانات جميع أفرادها رجالاً ونساء. كما أن هذه الإنجازات لا تضمن مشاركة المرأة بفاعلية في الحياة العامة وتحقيقها لذاتها وطاقاتها الإنسانية، ولا تلبّي ضرورة تصويب الخلل التاريخي الناشئ عن إقصاء المرأة عن مدى العقود الماضية، وجرمانتها من حقها في تكافؤ الفرص وفي المشاركة في صنع حاضر الألفية العربية ومستقبلها، وكذلك من حقها في إشغال مواقع صنع القرار. فما زالت النساء العربيات الفلسطينيات تواجهن وضعيةً مرعبةً، حيث يتعرضن لتمييزٍ مضاعفٍ: لانتمائهن القومي العربي من جهة، ولانتمائهن الجنسي من جهة أخرى. فالنساء الفلسطينيات المواطنات في إسرائيل يواجهن أسوأ عواقب هذا التمييز - كأفراد ضمن مجموعة الأقلية القومية المُميّز ضدّها من جانب مؤسسات الدولة، حيث إن غياب فرص العمل اللامية في القرى والمدن، وشح المناطق الصناعية، إضافة إلى قلة الحضانات وعدم توافر شبكة مواصلات من وإلى القرى العربية، وبقاء أكثر من (40) قرية عربية غير معترف بها، وما يعنيه ذلك من حرمان في البنى التحتية الأساسية، كل ذلك يعرقل فرض تغيير مكانة المرأة الفلسطينية.

كما أنّهن يعانين التمييز اللأحقّ بهن من مجتمعهنّ الذي ما زالت تحكّمه مجموعة من العادات والأعراف الاجتماعية والمفاهيم التي تُرشحُ دونية المرأة وتحد من فرص تطوّرها وتقدّمها.

إن عملية الرقيّ بمكانة المرأة الفلسطينية في إسرائيل هي عملية مرعبةٌ لن يتم تحقيقها إلا بتضافر الجهود الرامية إلى ضمان المشاركة الفعالة للمرأة في عملية صنع القرار في المجتمع على جميع الأصعدة: الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. كما أنّ الممارسة الفعلية لهذا المبدأ لا بُدّ وأن تسبّبها تغييرات في مفاهيم المجتمع عامةً ومفاهيم القوى المؤثرة فيه خاصةً. حول دور المرأة وحول أهميّة تعميها بحقوقها، حقوق الإنسان، لتوفير المناخ المناسب للحريّة الخيار والموقف والإبداع. وبالتالي، فإنّ المكاسب التي حققتها والتي ستكون الجمعيات النسائية والنسوية قادرة على تحقيقها مستقبلاً، ستظل جزئيةً في حال بقي السعي وراء الارتقاء بمكانة المرأة العربية محصوراً بها ولم يتم تحويله إلى هدف يصبو إليه المجتمع ككلّ من خلال إدراكه لجدوى هذا الأمر بالنسبة إلى المجتمع عامةً وإلى مستقبله.

هذا العهد بين جمعية «نساء ضد العنف» وجمعية «الزهران» للتهنؤ بمكانة المرأة، وبين ممثلي السلطات المحلية، يأتي ضمن رؤيةٍ أهميّة مشاركة النساء في الحياة العامة، الاجتماعية والسياسية، لتهنؤ المجتمع ورحابته عامةً، والقيام بدورٍ فعال من أجل تغيير واقعها وضمان مشاركتها الفعالة في نواحي الحياة كافةً.

الأهداف التي يتبنّاها هذا العهد تتناول ثلاثة محاور رئيسية:

- الحقّ في تمثيل النساء في مواقع صنع القرار وطرح قضاياهنّ
- الحقّ في العمل
- الحقّ في الحياة بدون عنف

نحن الموقعين/ات أدناه نتبنى مبادئ هذا العهد ونلتزم بالعمل على ما يلي:

حقّ المرأة في تمثيل النساء في مواقع صنع القرار

1. اتّخاذ خطوات فعالة بما فيها إجراء التعديلات اللازمة على الدساتير وأتباع سياسة التفضيل المصحح لوصول النساء إلى مواقع صنع القرار والتأثير فيها.
2. إشراك النساء في صنع القرارات المتعلقة بحاضر الأقلية ومستقبلها، خاصةً تلك القرارات التي تخص حاضر النساء ومستقبلهنّ.
3. العمل على خلق المناخ اللازم داخل الهيئات والقوى السياسية من أجل تطوير قيادات نسائية، دعمها وتشجيعها لتقلد أيّ منصب داخل هذه الهيئات.
4. تطوير قيادات شابة وتأهيلها للمشاركة في العمل البلدي وهيئات صنع القرار.
5. طرح قضايا المرأة كقضايا اجتماعية يتحمل آثارها المجتمع بأكمله، ومعاً يمكننا التصدي للبعيقات التي تحول دون مشاركة كاملة وفاعلة للمرأة في التنمية والقرار.

حقّ المرأة في العمل والتنمية

1. المطالبة والعمل على إنشاء وتطوير مناطق صناعية في المجتمع العربي وتخصيص ما لا يقل عن 30% من الوظائف فيها للنساء العربيات.
2. المطالبة والعمل على زيادة أطر العناية بالأطفال، خاصة في مراحل الطفولة المبكرة.
3. العمل على تطبيق قوانين العمل في داخل المجتمع العربي - خاصة قانون الحد الأدنى للأجور وقوانين العمل التي تُلمّ بالحفاظ على حقوق النساء في فترة الحمل. وقانون منع التحرشات الجنسية في مكان العمل.
4. المطالبة والعمل على إقامة شبكة مواصلات في داخل البلدات العربية، منها وإليها، وفقاً لحاجات الأقلية عامةً والنساء خاصةً.

حقّ المرأة في الحياة بدون عنف

1. اتّخاذ كل الخطوات اللازمة من أجل التقليل والحدّ من ظاهرة العنف داخل مجتمعتنا، العنف ضد أفراد المجتمع عامةً وضد النساء والفتيات خاصةً.
2. شجب صريح، علني، ومستمر لكل أشكال العنف، وخاصةً العنف ضد النساء والفتيات كذلك إراقها بفعاليات جماهيرية.
3. العمل على زيادة الوعي حول قضية العنف داخل المجتمع وتطوير برامج وخدمات للبلدة المناهضة للعنف، من ضمنها برامج رفع الوعي، وإدراجها في المناهج التدريسية المنهجية واللا منهجية، ومشاريع مدينية بلا عنف.

حتّى لا يصبح هذا الميثاق «ورقةً أخرى» و«حبراً على ورق»، نرى أنّ هنالك أهميّة في متابعة تطبيقه من خلال التعاون والشراكات ما بين

جمعية «نساء ضد العنف» وجمعية «الزهران» وبين السلطات المحلية الموقّعة وذلك عن طريق:

- السعي من أجل تطوير برامج وفعاليات للنساء في الحقل على المستوى المحلي.
- المرافقة أمام مؤسسات الدولة لتحصيل حقوق وخدمات.
- تقديم أوراق عمل ومعلومات (مرجعية معلوماتية حول قضايا النساء على المستوى المحلي والدولي).
- تشكيل قوة ضاغطة من أجل تحسين واقع النساء الفلسطينيات في إسرائيل.