



نساء ضد العنف

# الأكاديميات العربيات في سوق العمل

ياسر عواد\*

أيلول 2007

\* يدرس لنيل لقب الدكتوراة في قسم الإحصاء (تخصص في العلوم الأكتوارية) في جامعة حيفا ومدير مشروع التمثيل اللائق والمساواة في التشغيل في جمعية "سيكوي".

الأكاديميات العربيات في سوق العمل  
بحث: ياسر عواد

ترجمة وتدقيق لغوي: رؤى - ترجمة ونشر  
محررة البحث: سوسن توما - شققة مركزة، مشروع "النساء والعمل"

تصميم غرافي وإنتاج: وائل واكيم

© حقوق الطبع محفوظة  
نساء ضد العنف

الناصرة - أيلول 2007

ص.ب. 313 الناصرة 16000

هاتف: ++972 4 6462138

فاكس: ++972 4 6553781

info@wavo.org

www.wavo.org

# مقدمة

عندما بدأنا، عام 2005، مشروع "النساء والعمل" في جمعية نساء ضد العنف، ارتكزنا على الإيمان بأن تطبيق حق العمل قادر على المساهمة في رفع المكانة الاقتصادية والاجتماعية للنساء، وبالتالي مكانة الجماهير العربية عامةً.

من أجل تأسيس عملنا على معطيات حقيقية أعدنا البحث الأول، "على هامش الهامش: النساء والعمل"، الذي استعرض المعوقات أمام النساء العربيات في الخروج للعمل. حيث أظهر البحث أن النسبة المنخفضة للنساء العربيات في سوق العمل، هي نتاج سياسة مستمرة من التمييز بالميزانيات والاستثمار في الجماهير العربية. هذه السياسة هي العامل الرئيسي للحالة الاقتصادية للجماهير العربية، وبالطبع لحالة النساء العربيات.

هذه السياسة الحكومية التمييزية خلقت نقصاً في المناطق الصناعية، والتي من المفروض أن توفر الفرصة لانخراط الرجال والنساء في سوق العمل؛ نقص في المواصلات العامة يبقي قرى كاملة دون مواصلات عامة ويصعب على تنقل النساء داخل القرية وخارجها؛ نقص في أطر رعاية الأطفال المصادق عليها من قبل وزارة الصناعة، التجارة والتشغيل؛ بالإضافة، إلى أن التأهيل المهني المتوفر لا يفي متطلبات سوق العمل أو يلائمه.

بالرغم من ذلك، لا زال الكثيرون يعتقدون بأن السبب الرئيسي لعدم انخراط النساء العربيات في سوق العمل هي التقاليد والعادات الاجتماعية، ويدعون بأن ثقافتنا هي العائق الأساسي أمام خروج النساء إلى العمل.

في البحث "على هامش الهامش: النساء والعمل" تبين أن 40% من الأكاديميات العربيات لا يعملن. إنهن نساء حصلوا على تعليم أكاديمي وتخطوا كل العوائق من أجل فتح أبواب في سوق العمل، كونهن يؤمنن بأنه برفع مستوى التعليم ترتفع الفرصة لوظيفة جيدة ذات مدخول أعلى.

البحث بين أيديكم/ن هو الأول الذي يتطرق لمشكلة البطالة/التعطيل عن العمل بين الأكاديميات العربيات، ويحقق في أسبابها وظروفها: لم لا تضمن الشهادة الأكاديمية وظيفَةً، وأي خطوات قادرة على دمج الأكاديميات العربيات في سوق العمل.

بودي أن أشكر السيد ياسر عواد، مُعدّ البحث، وشركة "رؤى" على التنقيح اللغوي. كذلك الشكر للجنة توجيه مشروع "النساء والعمل": السيدة غيداء ريناوي - زعبي، عضو إدارة

"نساء ضد العنف"، جابر عساقلة، مدير المشاريع الفلسطينية في "شتيل"، السيدة عايذة  
توما - سليمان، مديرة جمعية نساء ضد العنف، والسيدة نائلة عواد - راشد، مديرة المشاريع  
في الجمعية.

نرى في هذا النص بين أيديكم/ن خطوة أولى في فهم الواقع الصعب أمام الأكاديميات العربيات  
في محاولتهن تحقيق حلمهن وإحقاق حقهن في وظيفة جديرة، تشكل رافعة لهن، لعائلاتهن  
وللمجتمع ككل. يقف هذا البحث كحجر أساس في استمرار نضالنا في "نساء ضد العنف"،  
من أجل حق النساء في العمل في المستقبل القريب.

سوسن توما - شقحة

مركزة مشروع "النساء والعمل"

"نساء ضد العنف"

## مقدمة

يصل تعداد السكان العرب في إسرائيل<sup>2</sup> اليوم نحو 1.37 مليون نسمة، وهو ما يعادل 19.6% من السكان، بينهم نحو 684 ألف طفل يشكلون نحو 50% من السكان (التقرير الإحصائي السنوي الإسرائيلي 2006). نسبة العائلات العربية الفقيرة هي 51.2% - أي أن كل عائلة عربية ثانية هي عائلة فقيرة، مقابل 15.4% بين العائلات اليهودية. نسبة الأطفال الفقراء من السكان العرب هي 58% - ستة من بين عشرة أطفال عرب هم فقراء، مقابل 22% بين الأطفال اليهود (تقرير الفقر 2005/06، مؤسسة التأمين الوطني).

نحو 85% من البلدات العربية مُدرجة في العناقيد الثلاثة الأدنى من التدرج الاقتصادي-الاجتماعي لدائرة الإحصاء المركزية (المؤشر الاقتصادي-الاجتماعي، دائرة الإحصاء المركزية 2004). بالإضافة، تنقص البلدات العربية عمومًا، البنى الأساسية للتعليم، الرفاه، الاقتصاد، الصحة وغيرها، خاصةً في البلدات غير المعترف بها في النقب.

في العام 2005 وصلت نسبة غير المُشغّلين (unemployed) من بين جميع السكان إلى 8.5% (231 ألف نسمة)، وبين السكان العرب إلى نحو 11.3% (32 ألف نسمة) مقابل 8.2% (198 ألف نسمة) بين السكان اليهود.

نسبة غير المُشغّلين بين النساء في إسرائيل هي 10.1% (122.5 ألف نسمة)، وبين النساء العربيات 19.1% (11.5 ألف نسمة) مقابل 9.6% (111 ألف نسمة) بين النساء اليهوديات. عدد النساء الأكاديميات من مجمل السكان هو 513.5 ألف أكاديمية، بينهن 489 ألف يهودية و 24.5 ألف عربية (4.77% من بين جميع الأكاديميات في البلاد).

نسبة غير المُشغّلات من مجمل الأكاديميات هي 4.06%. بين الأكاديميات اليهوديات 3.6% مقابل 10.5% بين الأكاديميات العربيات.

نسبة الأكاديميات غير المشاركات في قوة العمل من مجمل الأكاديميات هي 23.2%، وبين

1 الأكاديميات هن من يتجاوز عمرهن الـ 20 ويحملن شهادة خريجات اللقب الأول أو ما يماثلها، بما في ذلك شهادة تأهيل المعلمين في التربية.

2 تشمل المجموعة السكانية كل من ليس مصنّفًا كيهودي في وزارة الداخلية، ما عدا المسيحيين غير المتحدّثين بالعربية وسائر غير المتحدّثين بالعربية ممن ليس لديهم تصنيف ديني في وزارة الداخلية (وفقًا لتعريف دائرة الإحصاء المركزية، التقرير السنوي 2006).

الأكاديميات العربيات 32.0%، مقابل 22.7% بين الأكاديميات اليهوديات (التقرير الإحصائي السنوي الإسرائيلي 2006، استطلاع اجتماعي، دائرة الإحصاء المركزية 2005).

إن التمييز ضد السكان العرب عموماً وضد النساء خصوصاً وإقصاءهم من سوق العمل قائم حتى في خدمات الدولة - وهي فرصة يفترض بها أن تكون مستقرة ونموذجاً للنزاهة التشغيلية. يتضح من تقرير جمعية سيكوي لعام 2006 أن عدد النساء العربيات اللاتي تم تشغيلهن في خدمات الدولة<sup>3</sup> عام 2005 هو 1,128، أي 34.7% من مجمل العاملين العرب في خدمات الدولة، وبينهن 38.8% يحملن لقباً أكاديمياً - 70.7% منهن يحملن اللقب الأول والباقيات يحملن اللقبين الثاني والثالث. عدد مجمل النساء في خدمات الدولة في السنة نفسها هو 36,729 ويشكلن 64.3% من مجمل العاملين في خدمات الدولة. وشكلت العاملات العربيات 3.1% فقط من مجمل العاملين في خدمات الدولة، على الرغم من أن النساء العربيات العاملات هن نحو 8.5% من مجمل النساء العاملات.

نسبة تمثيل النساء اليهوديات من مجمل العاملين اليهود في خدمات الدولة تبلغ ضعفي نسبة النساء العربيات من مجمل العاملين العرب في خدمات الدولة؛ وفي حين نجحت النساء اليهوديات بتبوء وظائف كبيرة ومؤثرة في خدمات الدولة، فلا تزال العربيات يشغلن وظائف متدنية. 95.8% من مجمل النساء مشغلات في ستة وزارات حكومية وفي وحداتها المساعدة (تشغل وزارة الصحة نحو 72% من العاملات العربيات في خدمات الدولة)، ولا يزال تمثيلهن هامشياً أو معدوماً في سائر الوزارات، أشبه بمجمل العاملين العرب في خدمات الدولة. في كل من الوزارات والوحدات التالية هناك عاملة عربية واحدة فقط: وزارة العلوم، وزارة الاتصالات، وزارة المالية، المطبعة الحكومية، خدمات الإرشاد والمهنة، مفوضية خدمات الدولة، والمعهد الجيولوجي. كذلك، فمن بين 96 شركة حكومية ناشطة (سواء بسيطرة حكومية كاملة، شركات فرعية أو شركات مختلطة) هناك 547 أعضاء مجلس إدارة، بينهم 47 مواطناً عربياً (8.6%)، ومن بين 181 عضو مجلس إدارة هناك 11 عربية فقط (6.0%). لا يوجد أي عربي أو عربية يشغلون منصب رئيس مجلس إدارة أو نائب رئيس (تحليل خاص لسلطة الشركات الحكومية، آب 2007).

لا تنشر أية جهة عدد العاملين العرب في الشركات الحكومية. بموجب أكثر التقديرات تفاوتاً، فإن نسبة العرب العاملين فيها هي 0.6% - أي 364 من بين 59,006 عاملين بالمجمل.<sup>4</sup> نسبة النساء من مجمل العاملين العرب في الشركات الحكومية هي أقل من 10%، حيث يشغل معظم

3 عاملات في وزارات حكومية و/أو وحدات المساعدة التابعة للوزارات، لا يشمل عاملات التدريس في المدارس أو العاملات في الحكم المحلي.

4 تقرير حول الشركات الحكومية للعام 2005. تقرير رقم 45

العاملين العرب في الشركات الحكومية وظائف متدنية فقط، ولم يشغل أي عربي وظيفة مدير عام أو نائب مدير عام في أية مرة.

يستعرض الفصل الأول في هذه الدراسة تطور التعليم الأكاديمي والعمل لدى السكان العرب، ويتوقف الفصل الثاني عند الأكاديميات العربيات، أما الفصل الثالث، فيستعرض وضع الأكاديميات العربيات في سوق العمل: مشغلات، غير مشغلات، أكاديميات غير مشاركات في قوة العمل، ومواقف أكاديميات عربيات تجاه العمل. ويبحث الفصل الرابع في العوامل التي تؤثر على عروض العمل بين الأكاديميات العربيات. ويفصل الفصل الخامس طرق العمل وتوصيات مقدمة للمجتمع العربي وكذلك للاقتصاد القطري وللحكومة. وأخيراً، يستعرض الفصل السادس الوجهات التي تترك إسقاطاتها على سوق العمل المستقبلي ومهن المستقبل.

# تطور التعليم العالي والتشغيل لدى العرب

طراً في العقد الأخير ارتفاع في نسبة الطلاب الجامعيين العرب في الجامعات، حيث ارتفعت نسبتهم من 6.1% في أواخر التسعينيات إلى 9.8% عام 2004. كذلك، ارتفعت نسبة حائزي الألقاب الأكاديمية العرب من مجمل خريجي الجامعات من 5.4% إلى 7.5% على التوالي. أدت التغيرات البنوية في الطلب على العمل لدى السكان العرب إلى تغيرات بنوية في الطلب على مواضيع التعليم؛ ففي عام 2001/2000 درس 50% من الطلاب العرب في مجالات العلوم الإنسانية، بينما انخفضت نسبتهم إلى 40% في عام 2003/2004. مقابل هذا طراً ارتفاع في عدد الدارسين في مجالات العلوم الاجتماعية من 18% إلى 25%، وفي عدد الدارسين في مواضيع التمهيد للطلب والمواضيع الحرة (التقرير الإحصائي السنوي، دائرة الإحصاء المركزية 2006).

في الأعوام 2003/2005 طراً ارتفاع على نسبة العربيات الحائزات على اللقب الأول من بين الأكاديميين العرب من 47.8% إلى 52.8%. كذلك، طراً ارتفاع حاد على نسبة العربيات حائزات الألقاب الأعلى، من 12.1% إلى 28.8%. مع ذلك، على الرغم من ارتفاع نسبة الأكاديميات العربيات من بين مجمل الأكاديميين العرب بنحو 20%، فإن نسبة الأكاديميات العربيات في قوة العمل انخفضت من 92.3% إلى 70.0% (دائرة الإحصاء المركزية، استطلاع اجتماعي 2005).

يُنظر إلى التحصيل العلمي كوسيلة لدفع مكانة الفرد والجماعة؛ فقد ساعد قرب المؤسسات الأكاديمية من البلدات العربية النساء بالأساس وسهّلت على العائلات التقليدية التسليم بفكرة أن بناتها يدرسن في مؤسسة أكاديمية خارج القرية، لأنهن يعدن إلى البيت يومياً؛ فإقامة جامعة حيفا عام 1968 جعلتها مركز جذب للعرب سكان الجليل (NANAN، 1988).

أحد التطورات الهامة في التحصيل العلمي للنساء العربيات هو الانتشار الجغرافي للكليات في أواخر التسعينيات، الأمر الذي جعل إمكانية الالتحاق بالتعليم فوق الثانوي أكبر. أدى هذا التطور إلى ارتفاع عدد النساء المتعلمات، ولكن أيضاً إلى ارتفاع عدد الباحثات عن العمل، مما قاد في نهاية المطاف إلى ضغط هائل على سوق العمل.

لقد أثر التحصيل العلمي الأكاديمي على الرجال والنساء على السواء - فمناخية التعليم للجنسين



متشابهة. وحتى في الأبحاث التي جرت مؤخراً بخصوص تحصيل الطلاب العرب تبين أن النساء نجحن في عدد من المناطق ليس في تقليص الفجوة بينهن وبين الرجال فحسب، بل أيضاً في الانخراط أكثر منهم في مؤسسات التعليم العالي (Khattab & Ibrahim، 2006). ومثلما في مجتمعات أخرى، يعتبر المتعلمون والمتعلمات العرب وكلاء تغيير اجتماعي يؤدون رسالة قيادة المجتمع والنضال لتحسين المكانة الاجتماعية والسياسية للعرب في إسرائيل (Khattab، 2003). يعتبر التحصيل العلمي مصدر فخر وطريقاً حسنة لضمان مصدر رزق وحراك اجتماعي-اقتصادي (Jamil، 1985) إلى جانب هذا، تباطأت وتيرة التحصيل الأكاديمي نتيجة للصعوبة التي يواجهها العرب خريجو الجامعات في العثور على عمل لائق وانخفاض الأفضلية التي يوفرها التعليم منذ نهاية الثمانينيات. العرب في إسرائيل موجودون في مكانة متدنية في كل ما يتعلق بالتعليم العالي، ليس فقط مقارنة مع السكان اليهود بل أيضاً مقارنة مع الفلسطينيين خارج إسرائيل (Khattab & Ibrahim، 1989؛ 2006).

إن إمكانيات العمل أمام العرب خريجي الجامعات في البلاد ضئيلة جداً، فهي تقتصر على مهن معينة، معظمها داخل البلدة المحلية أو البلدات المجاورة. بهذا المفهوم، فإن التحصيل الأكاديمي لم يزود الأكاديميين العرب بأدوات ناجعة للتنافس مع زملائهم اليهود في سوق العمل، ناهيك عن أن العديد من المهن مغلقة أمام العرب لأنها مرتبطة على هذا النحو أو ذاك بالمجال الأمني. وهكذا، على الرغم من ارتفاع مستوى التحصيل العلمي للعرب في البلاد، فهو لم يحسن قدرتهم على ترجمة التحصيل العلمي إلى مكانة تشغيلية (Khattab & Ibrahim 2006; Semyonov & Yuchtman-Yaar، 1988).

ينبع تركيز الأكاديميين العرب في التدريس، أساساً، من غياب إمكانيات للعثور على أماكن عمل ملائمة أخرى في الوسط اليهودي. فالعديد من الأكاديميات والأكاديميين العرب - من مهندسين، مصممين معماريين، متخصصين في الكيمياء، الفيزياء والرياضيات - يجدون أنفسهم رغماً عنهم في جهاز التعليم، وبسبب ضائقة التشغيل فهم مستعدون للعمل في كل مهنة، أملين أن يجدوا في نهاية المطاف وظيفة تلائم مؤهلاتهم.

يعتبر فرع الهايك منذ بداية التسعينيات رأس حربة تطور الاقتصاد العالمي والمحلي، رمزاً للتطور التكنولوجي واندماجاً مضموناً في سوق عمل الغد، كما ويعتبر العمل في الهايك رافعة اقتصادية وثقافية وطريقاً لتحسين مستوى الحياة. لقد أدرك السكان العرب الفائدة الاقتصادية في هذا الفرع في أواخر التسعينيات، وبناء عليه طرأ ارتفاع في نسبة الطلاب العرب الذين

تعلموا في الصف الثاني عشر في فرع التكنولوجيا، وفي نسبة الطلاب العرب الذين درسوا العلوم الدقيقة، مما يشهد على أن السكان العرب يرون في فرع الهايتك رافعة لتحسين الوضع الاقتصادي وإشارة على المكانة الثقافية. إلى جانب هذا، لا يجد كثيرون عملاً في هذا المجال - خصوصاً النساء - ويتوجهون إلى العمل في التدريس أو العمل المستقل في مجال الأعمال، خدمات أدوات الحاسوب والبرمجة للبيوت. في العام 2005 كان 4.1% من الأجيرين في فرع الهايتك عرباً (من بين 195 ألف أجير في الفرع)، منهم نحو 10% نساء عربيات، غالبيتهم الساحقة في وظائف متدنية (Ibrahim, 2006). حتى اليوم، لم تتلاشى القيود التي تصعب على تشغيل العرب في الصناعات عالية التقنيات، وهي قيود في أساسها التوجه التفضيلي للأكثرية اليهودية. وهكذا بقي العائق في وجه المُشغّلين العرب الراغبين في التخصص في مهن هندسية أكاديمية، على حاله خلافاً للانطلاقة المرتقبة في فرع الطب، الذي تم تخفيف الاعتبارات الإثنية فيه إلى حد ما (Ibrahim, 2006).

يتواجد العرب في إسرائيل على هامش الاقتصاد الإسرائيلي (Haidar, 1990)، كنتيجة لعدم منالية سوق العمل الإسرائيلي، لكن وللأسف لم يستطيعوا أيضاً تطوير سوق العمل المحلية، التي تعرض فرصاً أقل ومردوداً غير لائق مقارنة مع سوق العمل اليهودية. هكذا يتحول الرجال العرب إلى ضحايا سوق العمل التي تسودها شروط صعبة، ويتوجهون إلى جهاز التعليم والتنافس مع النساء داخله، وخصوصاً حين يجري الحديث حول وظائف إدارية. هذا هو سبب إقصاء النساء العربيات من التنافس على نفس الوظائف الإدارية (Ibrahim & Khattab, 2006).

توجه الكثيرون من الأكاديميين العرب إلى مهن حرة كالتب، حيث يعمل أطباء عرب في المستشفيات، في عيادات خاصة وفي مؤسسات عامة معظمها يهودية. هذا الحقيقة هامة بسبب قلة الفرص والاستعداد المنخفض لدى الجمهور اليهودي لدمج عرب في مؤسسات عامة، وبالمقابل بسبب طموح العرب في إسرائيل إلى الاندماج في هذه المؤسسات (Ibrahim, 1988). حين يتعلق الأمر بعمال مستقلين، فالنساء يتواجدن في مكانة متدنية مقارنة بالرجال، بمعزل عن اللقب الأكاديمي. التحصيل العلمي المتساوي لدى الرجال والنساء ليس ضماناً للمساواة في فرص العمل.

استوعب الاقتصاد الإسرائيلي العرب في الهامش فحسب، وبالأخص كعاملين أجيرين في فروع الخدمات، البناء والصناعة (Rosenfeld, 1978). إذاً فإمكانيات تشغيل الأكاديميين العرب تقتصر بالأساس على مكان سكنهم أو البلدات المجاورة، وهكذا يضطر ذوو التحصيل الأكاديمي العرب على التنافس مع بعضهم على نفس الوظائف الشاغرة. شكلت ضائقة التشغيل لدى الأكاديميين العرب عنصرًا مسرّعاً لتطوير مبادرات اقتصادية، حيث طرأ، خلال

الفترة التي جرى فحصها في الدراسة، ارتفاع على نسبة المستقلين، ولو أنه طفيف. كما ذُكر، إن سوق العمل المحلية متاحة أكثر أمام الأكاديميين العرب، خصوصاً في مهن التدريس، المحاماة، الهندسة ومراقبة الحسابات، لأنهم في معظم الحالات لا يُقبلون للعمل في سوق العمل اليهودية في تلك المهن، ويضطرون للعمل كمستقلين أو كأجيرين في سوق العمل المحلية. ويدرك الطلاب العرب في إسرائيل أنهم سيستصعبون العمل في مهن الهايتك، الاتصالات والصناعات الكيماوية والبيولوجية أو في مجال الجيش والأمن (Khattab, 2003b).

بما أن سوق العمل وفرص التشغيل أكثر ترحاباً بالطلاب اليهود، يتنازل قسم كبير من الطلاب العرب عن طموحهم المهني ويتعلمون مهناً مطلوبة في سوق العمل المحلية المحدودة (Khattab, 2003b). إن التسوية التي ترسو عليها الطالبات العربيات بالتالي مضاعفة، مقابل اليهود وكذلك مقابل الأكاديميين العرب، وهكذا يملن إلى اختيار مهن التعليم، التي تلائم توقعات المجتمع منهن؛ نحو ثلاثين يعملن في التدريس.

يؤثر الوضع الاجتماعي للنساء العربيات على تحصيلهن العلمي وعلى مهنتهن. فموقف الزوج بخصوص عمل المرأة خارج البيت ودورها كأم وكربة بيت يبيلور العلاقة الأساسية والرفاهية النفسية بينهما (Abu baker, 2000). كذلك، فالمجتمع العربي في إسرائيل يسير وفقاً لمعايير من منظومات مختلفة: المجتمع اليهودي العلماني، نمط الحياة الغربي العصري، وقيم تقليدية لدى المجتمع العربي. كل هذا يؤدي إلى ضغط إضافي على النساء بشكل يجبرهن على قبول النظام الاجتماعي أو التصادم معه. تعمل النساء ساعات أكثر من الرجال؛ علاوة على ذلك، فالمهام التي يقوم بها الزوجان تدل على تقسيمة عمل جندرية: الرجال يقومون بمهام يُنظر إليها في العادة كقيمة ولطيفة، مثل رعاية الأطفال والمشتريات. بالمقابل، فالمهام التي ينظر إليها كأقل قيمة، غير لطيفة وطارئة، كالتنظيف والغسيل تظل "مهام نسائية" (אנייה ואח', 2003).

هناك من ينظر إلى مكانة المرأة على صعيدين، العامودي - الماضي - أي تطور انجازاتها والشروط الذي قطعته منذ قيام دولة إسرائيل وحتى اليوم، والصعيد الأفقي - الاجتماعي - أي تحليل واقع حياتها قياساً بمحيطها الاجتماعي والغبن الذي تعاني منه. وفقاً لوجهة النظر هذه، فالتغيير في الواقع الاجتماعي وارتفاع نسبة النساء المتعلمات لا يعكسان بالضرورة سيورة إيجابية؛ فقد يشكلان تغييراً خارجياً لا غير، دون علاقة جوهرية بمكانتهن (لازل, 2005). يؤثر عمر النساء على مشاركتهن في قوة العمل: التقدم في العمر يقلل من احتمال العمل، أشبه بالوضع لدى الرجال. النساء الشابات يتم تشغيلهن أكثر، بينما المتقدمات في العمر يتم تشغيلهن أكثر في وظائف جزئية. كذلك، فالمتنافسات على وظائف جزئية متقدمات في العمر

أكثر من المتنافسات على وظائف كاملة (Moen, 1985).

تشكل العولمة الاقتصادية، كالرأسمالية الحديثة عموماً، مسخاً مزدوج الوجه: فهي تقوم من جهة على الفردانية، المؤهلات، الانجازات، التنافس والكونية- ما يُتعارف عليه باسم meritocracy. حكم أصحاب الكفاءات - وبذلك فهو يبدو كأنه يحفظ المساواة؛ ولكن من جهة ثانية تقوم الرأسمالية المعولمة على التنافس ومركزية رأس المال، وهكذا فإن عدم المساواة هو أداة مركزية في إنتاجها واستمراريتها. فهي تنتج عملياً إعادة تقسيم جديدة للطبقات وهرمية جديدة، يقوم في إطارها خطاب جديد وتعمل فيها أجهزة احتواء وإقصاء جديدة تجاه مجموعات مختلفة في السوق عموماً وفي سوق العمل خصوصاً. هذه الأجهزة تقوم على الجيل، القومية، العرق، الثقافة وغيرها. وهكذا نخلص إلى أن المبدأ الذي ينظم النساء في سوق العمل كان ولا يزال مبدأ "المعيلة الثانية". اليوم أيضاً تعمل النساء ضمن "ساعات نسائية" أو وظائف جزئية، أحياناً بشكل طوعي، ولكن أيضاً بشكل قسري (الجل، 2003).

يُنظر إلى تعليم المرأة في المجتمع العربي عادة كوسيلة للرفاه الاقتصادي والمساعدة الاقتصادية للوالد أو للزوج، ولكن ليس كطريقة لتحقيق الذات وتطوير مهنة مستقلة. وهكذا فإن قسماً من العائلات العربيات يوقف تمويل تعليم البنات عند خطوبتهن. يفضل غالبية الرجال العرب التزوج من امرأة متعلمة بسبب المعنى الاقتصادي للأمر وليس بسبب دعمهم تحقيق الذات لديها.

تحاجج أبو بكر (2002) أن نساء كثيرات يتنازلن عن التقدم في المهنة وهنّ متزوجات، وخصوصاً حين يصبحن أمهات وتكون العائلة الموسعة بحاجة إليهن. ربما أن المجتمع العربي غير موقفه بخصوص تشغيل النساء، ولكن ليس بشأن مساعدة الزوج في أعمال البيت، فالمرأة ملزمة أولاً وقبل كل شيء برعاية البيت والأولاد، وفي أحيان كثيرة على حساب المهنة أو التقدم في الوظيفة.

تدل الأبحاث أن عدد الأطفال وأعمارهم يؤثر على عروض العمل للمرأة، فالالتزام برعاية الأولاد يؤثر على الوقت المخصص للعمل بأجر، ومن شأنه أن يقود إلى الخروج من سوق العمل (Siter 1996). عدد الأولاد الكبير، خصوصاً الصغار منهم، يزيد من احتمال أن تعمل المرأة بشكل جزئي، بينما بالنسبة لنساء مع عدد أولاد أقل أو مع أولاد كبار يزيد احتمال العمل بوظيفة ذات حجم أكبر (Kraus 2002) أحد الاستطلاعات الذي فحص مواقف تجاه أدوار الجنسين، توزيع العمل في العائلة وعمل النساء في مطلع القرن الحادي والعشرين بين أن أكثر من 50% من الجمهور العربي في الدولة على اعتقاد بأن الطفل في جيل الحضنة قد يعاني إذا ما كانت والدته تعمل، ونحو 50% يعتقدون أن العائلة بأكملها تعاني حين تكون المرأة تعمل بوظيفة كاملة. نتيجة غير مفاجئة أخرى هي أن نحو 40% من الجمهور العربي يعتقدون أن

وظيفة الرجل في العائلة هي كسب المال ووظيفة المرأة هي رعاية البيت والعائلة. بالمقابل 70% من الجمهور يعتقدون أن على الرجل والمرأة المساهمة في مدخول البيت (Αλνιη π, 2003). تعكس نتائج الاستطلاع الضغط المعياري المفروض على النساء من قبل أزواجهن ومحيطهن القريب، إذ يتوقع منهن رعاية الأطفال والاهتمام بالبيت، والمساعدة في مدخول العائلة من جهة ثانية. ويبيّن استطلاع أجرته د. هندية غانم (2005) أن 72.4% من الرجال وافقوا أو وافقوا جداً مع الادعاء بأن المرأة المتزوجة العاملة تساعد في تحسين وضع العائلة، مقابل 83.8% من النساء اللاتي عبرن عن الموقف نفسه.

على الرغم من صعوبة الدمج بين العمل والعائلة، فالكثير من النساء العربيات طوّرن استراتيجية تساعدن على الموازنة بين الأمرين بواسطة العمل بوظيفة جزئية. فهذا يحافظن على مكانهن في سوق العمل وينجحن أيضاً في إيجاد وقت لرعاية العائلة (Alhaj, 1989). كلما ارتفع مستوى التحصيل العلمي تزداد أيضاً احتمالات المشاركة في سوق العمل. احتمال العمل في وظيفة جزئية هو أعلى لدى النساء ذوات التحصيل الثانوي (Moen, 1985).

المحيط الاجتماعي للنساء العربيات، الضغوط النفسية الممارسة عليهن والخوف من الطلاق تضطر أكاديميات كثيرات إلى خفض توقعاتهن المهنية والاكتفاء بكونهن "امرأة عاملة" فقط. يؤدي التآكل النفسي بالكثير من النساء إلى التقليل من قيمة العمل والمهنة في حياتهن. نتيجة للتقييم الذاتي المنخفض وغياب التشجيع من قبل العائلة الموسعة فإنهن يتركن الموقف الذي حملنه قبل الزواج، وهو أن المهنة أساس هام في شخصيتهن وحياتهن وأن العمل مصدر رزق ووسيلة لقضاء الوقت مع أشخاص متعلمين. النساء اللاتي كانت لديهن مهنة متطورة قبل زواج غير ناجح يعشن تجربة تأكل زواجهن ويواجهن معارضة لتطوير مهنتهن.

تلخص أبو بكر بالقول إن التعليم والتخصص المهني، كما في كل مكان، يعتبران رافعة لتغيير مكانة المرأة العربية في إسرائيل، ولكن كي تكون لدى غالبية النساء إمكانية للتوجه إلى التعليم وتطوير مهنة فيجب أن يقع تغيير جذري في المجتمع العربي فيما يخص المعايير الاجتماعية بخصوص أدوار الجنسين. لقد أحدثت النساء، كأفراد وكمجموعة، تغييراً في حياتهن وفي مجتمعاتهن، والآن يتوجب عليهن تغيير نظرتهن والتحول من "امرأة عاملة" إلى "امرأة صاحبة مهنة".

تختلف طموحات الطالبات الجامعيات العربيات عنها لدى الطلاب العرب، وهي عادة أعلى وتتمحور في مجالات التدريس، التربوية وخدمات الصحة والرعاية، كالتمريض، الصيدلة والعمل الاجتماعي. مع ذلك، فالكثير من النساء يلائمن أنفسهن ويخترن مهناً يرى فيها المجتمع التقليدي مهناً تليق بالنساء، ويصح هذا خصوصاً بالنسبة لنساء تقليديات ومحافظات. إذًا، فالنقاش حول العوامل التي تؤثر على بلورة الطموحات المهنية لدى الطلاب العرب يجب أن

يشمل تطرقاً إلى عوامل كالدين والأصل، وكذلك إلى عوامل شخصية، اجتماعية واقتصادية أو النجاح في التعليم (Khattab, 2003b).

يحتاج خطاب وإبراهيم أنه حين يدور الحديث حول المكانة المتدنية للنساء العربيات في سوق العمل، لا يجب أن تؤخذ بالاعتبار فقط العوامل الاجتماعية ووظائف النساء التقليدية كجزء من مجتمع أبوي (Ibrahim & Khattab, 2006). فبرأيهما، من المهم أكثر التعاطي معهن كجزء من أقلية قومية تعاني تمييزاً قاسياً وإقصاء من قبل الأكثرية اليهودية، وأقلية تمارس ضدها سياسة اقتصادية-اجتماعية تمييزية.

وعليه، تعاني النساء العربيات عموماً والأكاديميات خصوصاً من تمييز مضاعف، كجزء من أقلية مظلومة إكانية وصولها إلى سوق العمل محدودة ومسيطر عليها من قبل الأكثرية اليهودية، وكذلك كجزء من مجتمع أبوي تعطي فيه أفضلية للرجال، الذين يميّز ضدهم أنفسهم على خلفية قومية.

ينبع التمثيل المنخفض للأكاديميات في مواقع إدارية عموماً وفي إدارة جهاز التعليم خصوصاً، من ضغط في معايير اجتماعية داخل المجتمع العربي. فالمكانة الاجتماعية-الاقتصادية والسياسية للعرب في إسرائيل وسياسة الفصل الاجتماعي والاقتصادي يؤثران كثيراً على مكانة الرجال والنساء على السواء. فالفصل يقوّي من تأثير سائر العوامل التي تمسّ بفرض العمل المحلية المتاحة للعرب، تقوي الأقباء وتضعف الضعفاء، وتخلق توزيعه هرمية مصطنعة في المجتمع العربي. ليس فقط أن المجموعة المهيمنة تؤيد التوزيعة الثقافية والقومية في سوق العمل المركزية، بل إنها تبلور فرص العمل في سوق العمل المحلية عبر دعم مجموعات ثانوية أو مجتمعات لغرض الكسب السياسي.

إن الفصل بين الاستثمار (الوقت والمال) وبين منظومة المكافآت (المكانة في العمل، الأجر، تطوير المهنة) في سوق العمل لا يضمن للأكاديميين العرب احتمالات كثيرة للانخراط في سوق العمل المركزية. فالمتعلمون العرب يضطرون إلى الاختيار ما بين البطالة والدخول إلى جهاز التعليم، الذي عادة ما يكون الاحتمال الوحيد والأفضل (Ibrahim & Khattab, 2006). إن العلاقة الضعيفة ما بين الاستثمار في المورد البشري وبين المدخول تعكس مردوداً منخفضاً للاستثمار وهو نابع من التمييز في الفروع ذات الموارد البشرية المؤهلة الكثيرة، أو من التوقع المنخفض من مردود الاستثمار. إن ارتفاعاً بنسبة 10% في نسبة الطلاب اليهود في جيل 20-29 يزيد من الدخل غير الصافي للفرد بنسبة 4.25%. أما لدى العرب فإن التغيير نفسه يؤدي إلى تغيير بنسبة 1.7% فقط في متوسط دخل الفرد (135، 2006).

على الرغم من أن العلاقة عكسية بين ارتفاع مستوى التحصيل العلمي في المجتمع العربي وبين مستوى البطالة، فالعمل في مهن لا تليق بالتخصص الأكاديمي هي ظاهرة منتشرة

لدى الأكاديميين العرب. إذًا، نسبة "البطالة الخفية" لدى الأكاديميين العرب هي أعلى، لأنهم مستعدون للعمل في مجال غير مرتبط بمجال تعليمهم.

# مميزات مجموعة الأكاديميات العربيات

في العام 2005 بلغ عدد الأكاديميات العربيات 24,346 نسمة، مقابل 20,696 عام 2003 (الجدول 1)، وهو ارتفاع بنسبة 17.6%. 90.6% منهن كن عام 2003 حائزات على لقب أول مقابل 92.8% عام 2005. عام 2005 بلغ عدد الأكاديميين العرب جميعاً 52,672 نسمة، مقابل 50,651 عام 2003 - وهو ارتفاع بنسبة 4%. نسبة الأكاديميات العربيات من مجمل الأكاديميين العرب كان 46.2% عام 2005، مقابل 40.8% عام 2003. نحو 72% من الأكاديميات العربيات متزوجات، والباقيات عزباوات. 18.2% من الأكاديميات المتزوجات ليس لديهن أولاد.

## جدول رقم 1: أكاديميات عربيات حسب اللقب، 2003/2005

لقب	2005		2003	
	بأرقام مطلقة	بالنسبة المئوية	بأرقام مطلقة	بالنسبة المئوية
أول	22,058	90.6	19,196	92.8
ثان +	2,288	9.4	1,500	7.2
إجمالي	24,346	100.0	20,696	100.0

مصدر: دائرة الإحصاء المركزية، استطلاع اجتماعي 2003.2005. المصدر نفسه يُستخدم في الجداول التالية.

5 تقدير عدد الأكاديميين العرب للعام 2003 (מוסטפא، 2006) وصل 56,600، 38.8% منهن نساء، وفقاً لتقرير وزارة الصناعة، التجارة والتشغيل. التقدير للعام 2004 هو 40000 أكاديمي، بينهم 37% نساء.



## جدول رقم 2: أكاديميات عربيات متزوجات حسب عمر الأولاد، 2005

بالنسبة المئوية	بأرقام مطلقة	
18.3	3,200	بدون أولاد
39.5	6,911	1-5 أولاد
12.3	2,161	6-17 أولاد
29.9	5,232	12-17 أولاد <sup>6</sup>
100.0	17,504	إجمالي

يبين الجدول 2 أن غالبية الأكاديميات العربيات لديهن أولاد، ولدى 48.3% من بينهن أولاد حتى جيل 5 سنوات.

## جدول رقم 3: أكاديميات عربيات حسب حجم أفراد البيت، 2005

7+	6	5	4	3	2	إجمالي
4,826	2,541	5,926	6,058	3,384	1,612	24,346
19.8	10.4	24.3	24.9	13.9	6.6	100.0

49.2% من الأكاديميات العربيات يعشن في بيت مؤلف من 4-5 أنفار. مع ذلك تبرز أيضاً مجموعة الأكاديميات العربيات اللاتي يعشن في بيت مؤلف من 7 أنفار وأكثر وهن يشكلن 19.8% من مجمل الأكاديميات.

## جدول رقم 4: أكاديميات عربيات حسب اللوا، 2005

لواء الجنوب	لواء المركز	لواء حيفا	لواء الشمال	لواء القدس	إجمالي
961	1,214	2,336	12,882	6,954	24,346
3.9	5.0	9.6	52.9	28.6	100.0

نحو 53% من الأكاديميات العربيات يقطنن في الشمال، ويشكلن مع لواء حيفا نحو 62.5% من مجمل الأكاديميات العربيات، مقابل 4% في الجنوب.

6 العائلات التي لديها أولاد في جيل 1-5 وكذلك في جيل 6-17 ولم يتم ضمها في المجموعات السابقة.

## جدول رقم 5: أكاديميات عربيات حسب الدين، 2005<sup>7</sup>

درزيات	مسيحيات	مسلمات	إجمالي
1,146	7,651	15,549	24,346
4.7	31.4	63.9	100.0

يستدل من الجدول 5 أن نسبة الأكاديميات المسلمات من مجمل الأكاديميات هي 64% - وهي نسبة منخفضة نسبياً قياساً بوزنهن من النساء العربيات، 79.1%. بين الأكاديميات المسيحيات الصورة معكوسة وتتميز بوزن أكبر: وزنهن بين الأكاديميات العربيات هو 31.4%، بينما وزنهن بين النساء العربيات هو 11.4%. الصورة بين الأكاديميات الدرزيات تشبه تلك التي لدى المسلمات: نسبتهن بين الأكاديميات العربيات هي 4.7%، بينما نسبتهن من بين النساء العربيات 9.5%.

## جدول رقم 6: أكاديميات عربيات حسب العمر، 2005

50+	49-40	30-39	20-29	إجمالي
2,764	2,328	8,541	10,712	24,345
11.4	9.6	35.1	44.0	100

غالبية الأكاديميات العربيات شابات، خصوصاً أن غالبيتهن يبدأن الدراسة فور إنهاء الدراسة الثانوية. 79.1% منهن في جيل 20-39، و 55.7% منهن في جيل 20-29 (44% من المجمل). متوسط جيل الزواج لدى النساء العربيات (في زواجهن الأول) هو 20.8 لدى المسلمات، 24.2 لدى المسيحيات و 21.8 لدى الدرزيات (دائرة الإحصاء المركزية، التقرير السنوي 2006). غالبية الأكاديميات، من جميع الديانات، يتزوجن في آخر سنوات تعليمهن أو في ختامها. هذا المعطى يتلاءم كما يبدو مع الادعاء بأن غالبية الرجال العرب يفضلون الزواج من امرأة متعلمة بفعل الأجر العالي المتوقع أن تتقاضاه.

7 جرى هنا التخمين وفقاً لتوزيعة الأكاديميات بحسب الديانة في السنوات 2002-2005 ومعطيات التقرير السنوي لدائرة الإحصاء المركزية 2006.

# أكاديميات عربيات في سوق العمل

غالبية النساء العربيات يقطن في الأطراف القروية وفي بلدات تعاني من غياب التطوير الاقتصادي الحضري نتيجة للإهمال الممتد على سنوات من قبل الدولة. هذا الواقع يقلص بشكل ملموس من فرص العمل للنساء العربيات، المتعلقات بشكل كامل تقريباً بسوق العمل المحلية (Alhaj, 1989).

## جدول رقم 7: أكاديميات عربيات حسب المنشاركة في قوة العمل، 2005

إجمالي	مشغلات	غير مشغلات	غير مشاركات في قوة العمل
24,346	13,982	2,554	7,810
100.0	57.4	10.5	32.1

وفقاً للجدول 7، فإن 57.4% من الأكاديميات العربيات مشغلات، مقابل 10.5% غير مشغلات. ومن اللافت أن 32.1% غير المشاركات في قوة العمل. وهكذا فإن نحو 70% من الأكاديميات العربيات مشاركات في قوة العمل، مقابل 22% من مجمل النساء العربيات. (14.6% من المسلمات، 35.1% من المسيحيات، 19.5% من الدرزيات و 55.8% لدى اليهوديات). تتراوح مشاركة الرجال في قوة العمل ما بين 60% في غالبية الديانات (دائرة الإحصاء المركزية، التقرير السنوي، 2006). تدل هذا المعطيات على أن التحصيل العلمي هو عنصر حاسم في مشاركة النساء في قوة العمل.

مقابل ذلك، فنسبة المشغلات من بين الأكاديميات اليهوديات هي 74.5%، ونسبة غير المشغلات 2.8%، ونسبة الأكاديميات اليهوديات غير المشاركات في قوة العمل هي 22.8%. بكلمات أخرى، إن نسبة غير المشغلات من بين الأكاديميات العربيات هي تقريباً أربعة أضعاف منها لدى الأكاديميات اليهوديات. بين السنوات 2003-2005 يبرز الانخفاض في مشاركة الأكاديميات العربيات في قوة العمل، من 92.4% عام 2003 إلى 89.1% عام 2004 و 67.9% عام 2005.

يمكن أن ننسب هذا إلى امتلاء الوظائف التي تعتبر ملائمة لذوات هذا التحصيل العلمي، مثلاً في جهاز التعليم، الرفاه والصحة. بالإضافة، فإن الإقالات، التقلصات والإقصاء من القطاع العام أثرت على تشغيل النساء العربيات. كما ذكر، فإن مبنى العائلة والتقاليد تحدّ من المجال الجغرافي الاقتصادي-الاجتماعي للنساء، خصوصاً أنهن يقطن في الأطراف.

أفادت الأكاديميات العربيات غير المشغلات جميعاً أنهن بحثن عن عمل في الشهر الأخير، مقابل 27% من الأكاديميات غير المشاركات في قوة العمل، أي أن 45% من الأكاديميات العربيات غير العاملات أفدن أنهن بحثن عن عمل في الشهر الأخير. 54.6% منهن معرفات كغير مشغلات و 45.4% معرفات كغير مشاركات في قوة العمل. ويشير هذا إلى محاولات حقيقية للأكاديميات العربيات غير المشغلات وكذلك غير المشاركات في قوة العمل (تلتاهن) للعثور على عمل.

الطريقة الشائعة للبحث عن عمل بين الأكاديميات العربيات المشغلات كانت التوجه إلى المشغل بشكل شخصي أو كتابياً (64%). هناك أيضاً التوجه عن طريق أقرباء أو أصدقاء (23.8%)، والباقيات توجهن عبر مكان العمل. الأكاديميات العربيات لا يبحثن بالمرّة، تقريباً، عن عمل بواسطة شركات القوى البشرية، الإعلانات في الصحف، مواقع الانترنت أو مكتب التشغيل. 17.6% من العاملات الأكاديميات العربيات مشغلات في وظيفة جزئية، مقابل 51% بين مجمل النساء العربيات العاملات (دائرة الإحصاء المركزية، التقرير السنوي 2006). 67.6% منهن يحتاجن أن السبب في ذلك مردّه عدم العثور على وظيفة كاملة أو بسبب طابع العمل (طلب منخفض على عملهن)، 19.7% منهن أفدن أن السبب هو الحاجة في رعاية الأولاد، والباقيات ربطن ذلك بالتعليم. يشير العامل الأول إلى عائق بنيوي في سوق العمل، العامل الثاني إلى عائق اجتماعي-ثقافي (Abu baker, 2002). وجد د. هنيدي غانم (2005) أن 74.8% من المستطلعين نسبوا إلى رعاية الأطفال تأثيراً كبيراً على عدم خروج المرأة للعمل، إلى جانب موافقة الزوج أو الأهل والعمل الملائم داخل البلدة.

التأهيل المهني هو أداة يمكن للدولة بواسطتها التدخّل والتأثير على نوعية المورد البشري. فبواسطة التأهيل المهني يمكن دفع المساواة في الفرص لأفراد ومجموعات وتمكينهم من الانخراط في المنظومة الاجتماعية والتشغيلية من خلال تحقيق قدراتهم الشخصية. 30% من الأكاديميات العربيات المشاركات في قوة العمل أفدن أنهن تلقين تأهيلاً (أشبه بالأكاديميات اليهوديات)، و 92% منهن مشغلات (مقابل 99% لدى الأكاديميات اليهوديات). 68% ممن تلقين تأهيلاً تعلمن في دورات مؤلفة من 100-51 ساعة، 27.2% في دورات مؤلفة من أكثر من 100 ساعة، والباقيات في دورات ذات أقل من 50 ساعة.

## جدول رقم 8: أكاديميات عربيات حسب مكان العمل، 2005

إجمالي	داخل البلدة	في بلدة مجاورة	في بلدات بعيدة أو في الخارج
13,982	11,395	1,811	776
100.0	81.5	13.0	5.6

الجدول 8 يقوِّي من الحجّة بأن غالبية النساء الأكاديميات العربيات (94.5%) يعملن في بلداتهن أو على مقربة منها. إن محافظة المجتمع العربي تقيد حرية العمل داخل المحيط القريب، وعروض العمل إلى مجال التعليم، التمريض والرفاه (ברום، 1996). الغالبية الساحقة من الأكاديميات المشغلات (94%) يعملن كأجيرات والباقيات مستقلات.

## جدول رقم 9: أكاديميات عربيات مننغلات حسب ارتفاع الأجر السنهري، 2005

إجمالي	حتى 2,000	2,001-4,000	4,001-6,000	6,001-7,500	7,501+
13,983	1,134	2,852	4,472	3,271	2,254
100	8.1	20.4	32.0	23.4	16.1

الجدول 9 يبيّن أن 55.4% من الأكاديميات المشغلات يتلقين أجرا بقيمة 4,000-7,500 ش.ج. شهريًا. ويبرز بشكل خاص أن 16.1% منهن يتلقين أجرًا يزيد عن 7,500 ₪، وهو معطى يشير إلى العلاقة الطردية ما بين التعليم ومستوى الدخل المتوقع. مع هذا، فإن نحو ربع الأكاديميات العربيات يتلقين أجر الحد الأدنى أو حتى أقل.

## جدول رقم 10: أكاديميات عربيات منتفلات حسب الفرع الاقتصادي والمجموعة السكانية، 2005

يهوديات		عربيات*		الفرع الاقتصادي
بالنسبة المئوية	بأرقام مطلقة	بالنسبة المئوية	بأرقام مطلقة	
100	361,137	100	13,982	إجمالي
7.1	25,497	-	-	صناعة
0.5	1,409	-	-	كهرباء وماء
0.7	2,610	-	-	بناء
6.7	24,359	6.0	837	تجارة بالجملة والمفرق، تصليح سيارات ذات محركات وما إلى ذلك
1.0	3,443	-	-	خدمات استضافة وغذاء
2.8	10,094	-	-	مواصلات، تخزين واتصالات
4.6	16,718	-	-	فرع البنوك، تأمين ومؤسسات مالية أخرى
15.2	54,809	-	-	عقارات ثابتة، نشاطات تأجير وخدمات مالية
6.5	23,218	2.9	406	خدمات عامة
28.1	101,717	83.8	11,719	تعليم
20.4	73,540	4.9	679	خدمات صحة وخدمات رفاه ورعاية
5.0	18,340	2.4	341	خدمات جماهيرية، اجتماعية شخصية وأخرى
1.3	4,888	-	-	خدمات منزلية من قبل مستقلين
0.1	495	-	-	منظمات وهيئات خارجية

\* في الأماكن التي لم يُشر فيها إلى أكاديميات عربيات، يؤول عددهن إلى الصفر.

غالبية الأكاديميات العربيات (83.8%) يشتغلن في التعليم، كالمتوقع، مقابل 28.1% لدى الأكاديميات اليهوديات. كبرى المجموعات بعدهن تعمل في فرع التجارة وخدمات السيارات (6%)، أشبه بالأكاديميات اليهوديات. ويبرز غياب الأكاديميات العربيات من فروع الصناعة، البنوك والأموال، من العقارات والخدمات الاقتصادية ومن قطاع الخدمات العامة. الفروع التي لا تعاني فيها النساء من تقييدات اجتماعية، من جهة، ومن إقصاء وإهمال الأطراف والمعوقات في تطوير البلدان العربية، من جهة أخرى، هي التعليم، الرفاه والتمريض، التي تشغل 94% من الأكاديميات العربيات. وفقاً لذلك، 94.1% منهن مصنفات كصاحبات مهنة أكاديمية والباقيات وكيلات أو عاملات مبيعات وخدمات.

الغالبية الساحقة للأكاديميات العربيات المشغلات متزوجات مع أطفال، أجيوات يعملن في فروع التعليم، الرفاه والصحة، ويعملن داخل البلدة أو بجوارها. تشير هذه الصيغة إلى الملاءمة

بين الضغوط الاجتماعية وبين التحصيل الدراسي والتطور الشخصي. وكالمتوقع، فغالبية الأكاديميات العربيات المشغلات (أكثر من 97%) يبلّغن عن رضى كبير من ساعات العمل. علاوة على ذلك، فأكثر من ثلثي الأكاديميات العربيات أفدن أنهن راضيات عن عملهن. تميل نساء كثيرات إلى التنازل عن التقدم في المهنة حين يكنّ متزوجات. تطوير المهنة منوط باستثمار وقت كبير خارج البيت وبساعات عمل غير مريحة. بما أنه لا يزال غير مقبول في المجتمع العربي أن يطالب الزوج بالمساعدة في عمل البيت، وهو مجتمع يؤيد عمومًا تشغيل النساء، فإن المرأة تكون ملزمة برعاية البيت والأولاد، وفي كثير من الأحيان على حساب المهنة والتقدم المهني.

إن وجود جهاز مواصلات ملائم وناجع هو شرط ضروري للتطور الاقتصادي والتشغيلي سواء داخل البلدة أو خارجها. فقد أفاد ما يزيد عن 50% من مجمل الأكاديميات العربيات أنهن غير راضيات أبدًا عن المواصلات في بلداتهن. ويتكرر طرح مسألة المواصلات العامة حين يتعلق الأمر بالتطوير التشغيلي والاقتصادي في حيز تخطيطي، وهو لا يلقى رعاية لائقة في الحيز الملموس للسكان العرب، خصوصًا حين نقارنه مع وضع البلدات اليهودية.

### 3.1. أكاديميات عربيات غير عاملات

وفقًا للجدول 7، في العام 2005 كانت 10.5% من الأكاديميات العربيات غير مشغلات (554,2) و 32.1% منهن لم يشاركن في قوة العمل (810,7) - وبالمجمل 364,10 غير عاملات. الغالبية الساحقة (99%) من النساء الأكاديميات غير العاملات يحملن اللقب الأول، وأفادت جميع الأكاديميات غير المشاركات في قوة العمل أنهن لم يتلقين أية دورة تأهيل مهني و/أو دورة استكمال بعد إتمام تعليمهن. بالمقابل، تعلمت 20.3% من الأكاديميات غير المشغلات في دورة واحدة على الأقل بعد تعليمهن - وهي خطوة تدل على رغبة حقيقية في الانخراط في سوق العمل.

يبين الجدول 11 أن الأكاديميات غير العاملات (أكاديميات غير مشغلات و 27% من غير المشاركات في قوة العمل اللاتي يشكلن معا 45% من مجموعة غير العاملات) يبحثن عن عمل. ويبرز أن غالبية الأكاديميات غير المشغلات (91.3%) أفدن أنهن توجهن مباشرة إلى مشغل. كذلك، فجميع النساء غير المشاركات في قوة العمل وبيحثن عن عمل بطرق غير رسمية، توجهن إلى المشغل مباشرة.

## جدول رقم 11: أكاديميات عربيات غير عاملات حسب تنكّل البحث عن عمل، 2005

شكل البحث	غير مشغلات بالنسبة المئوية*	غير مشاركات في قوة العمل بالنسبة المئوية
شركات قوى بشرية	19.7	0
مكتب التشغيل	19.0	0
أصدقاء	55.1	56.0
إقامة مصلحة خاصة	0.0	0
إعلانات	50.6	56.0
توجّه مباشر إلى المشغل	91.3	100.0
معرض تشغيل	8.7	0

\* الإجمالي يزيد عن 100% لأنه يمكن البحث عن عمل بأكثر من طريقة.

كذلك، يبرز البحث عن عمل عبر أصدقاء أو إعلانات. بالمقابل، يبدو أن معارض التشغيل، شركات القوى البشرية ومكتب التشغيل ليست مألوفة لدى الأكاديميات العربيات. وفقاً لمعطيات وفرتها خدمة التشغيل عام 2005 فقد مثل 52,222 طالب عمل من البلدان العربية، بينهم 27,901 من النساء (و 25,321 من الرجال). عدد الأكاديميين العرب الذين توجهوا إلى خدمة التشغيل في السنة نفسها (رجالا ونساءً) هو 475، بينهم 177 امرأة فقط. وهكذا، فإن نسبة الأكاديميات العربيات غير المشغلات اللاتي يتوجهن إلى خدمات التشغيل للعثور على مكان عمل ملائم لا يزيد عن 7.0% (مقابل 19.0%، كما ورد في الاستطلاع الاجتماعي 2005 لدائرة الإحصاء المركزية). وفقاً لمعطيات خدمات التشغيل عام 2005 توجهن أكاديميتان عربيتان من لواء القدس (لا يشمل شرقي المدينة)، 138 من لواء الشمال، 29 من لواء المركز و 3 من لواء الجنوب. ولم يسجّل أي توجه في لواء غوش - دان.

رداً على السؤال لماذا لا تجد أكاديميات غير مشغلات عملاً، أورد 94% منهن سببين أساسيين: الأول أنه لا يوجد عمل في موضوعهن، والثاني أنه لا يوجد عمل في منطقة سكاهن. 31.7% منهن لم يجدن عملاً لأنه ليس لديهن التأهيل الملائم للعمل المعروض.



## جدول رقم 12: أكاديميات عربيات غير عاملات حسب العمر، 2005

غير عاملات	بأرقام مطلقة	إجمالي	20-29	30-39	+55
غير مشغلات	بالنسبة المئوية	100.0	69.1	30.9	-
غير مشاركات في قوة العمل	بأرقام مطلقة	7,810	4,017	2,623	1,170
	بالنسبة المئوية	100.0	51.4	33.5	15.1

يبين الجدول 12 أن الأكاديميات العربيات غير المشغلات يتميزن بجيلهن الشاب، بكونهن يبدأن تعليمهن فور إنهاء الدراسة الثانوية. نحو 85% من غير المشاركات في قوة العمل هن في جيل 20-39، منهن 51.4% في جيل 20-29. بالمقابل، جميع الأكاديميات العربيات غير المشغلات ينتمين إلى الفئة العمرية 20-39.

## جدول رقم 13: أكاديميات عربيات غير عاملات حسب اللواء، 2005

غير عاملات	بأرقام مطلقة	إجمالي	لواء القدس	لواء الشمال	لواء حيفا	لواء المركز
غير مشغلات	بالنسبة المئوية	100.0	11.6	42.8	30.3	15.3
غير مشاركات في قوة العمل	بأرقام مطلقة	7,810	3,633	4,177	-	-
	بالنسبة المئوية	100.0	46.5	53.5	-	-
إجمالي	بأرقام مطلقة	10,365	3,931	5,272	775	387
	بالنسبة المئوية	100.0	37.9	50.8	7.5	3.8

تقطن غالبية الأكاديميات العربيات غير العاملات في الشمال (50.8%). ويشكلن أسوة مع لواء حيفا نحو 58.3% مقابل نحو 3.8% في المركز.

### 3.2. مواقف تجاه قيمة العمل

تولي الأكاديميات العربيات أهمية كبيرة للعمل كقيمة اجتماعية-ثقافية وكوسيلة للتطور الشخصي. 84.6% من مجمل الأكاديميات العربيات أفدن أن قيمة العمل هامة جداً بالنسبة لهن، أشبه بما هو لدى الأكاديميات العربيات غير المشغلات. وارتفعت النسبة بين الأكاديميات العربيات المشغلات إلى 90%. إحدى النتائج البارزة جاءت من الأكاديميات العربيات غير المشاركات في قوة العمل - 74.5% منهن نَسَبن أهمية لقيمة العمل، وكذلك فإن 70% منهن أفدن أنهن معنيات بالعمل، و61.1% جاهزات للعمل الفوري إذا ما وجدن عملاً مناسباً. تشير

النتائج الأخيرة إلى رغبة هؤلاء النساء في الانخراط في العمل، وهو انخراط حُرمن منه كما يبدو لأسباب بنوية في سوق العمل و/أو اجتماعية-ثقافية.

في حين أن قسماً من الأكاديميات لا ينجحن في العثور على عمل ولا تشارك أخريات في قوة العمل لمختلف الأسباب، قالت 88.2% منهن أنه من المهم جداً لديهن تطوير وظيفة مهنية. ووصلت النسبة بين المشغلات إلى 95.1%. ولدى غير المشاركات في قوة العمل وصلت النسبة إلى 72%. وقالت جميع الأكاديميات غير المشغلات أنه من المهم جداً تطوير وظيفة مهنية.

تبرز للعيان الفجوة بين الواقع وبين آراء واعتقادات الأكاديميات العربيات. فالأكاديميات المشغلات راضيات عن ساعات العمل وعن العمل نفسه ويهمن تطوير وظيفة مهنية. علاوة على ذلك، فبالنسبة للأكاديميات العربيات غير المشغلات أيضاً، أشبه بالأكاديميات المشغلات، من المهم تطوير وظيفة مهنية. مرة أخرى يبدو أن هناك معيقات وحواجز اجتماعية، ثقافية وشخصية، إلى جانب المعوقات الجيوسياسية، تحول دون هذه المجموعة من التقدم. هناك تفسير آخر لذلك وهو تفسير بنوي، ينص على أن الفجوة تعكس المهام المختلفة للمقابلة على عاتق النساء. ربما أن القرارات التي تتخذها النساء تعكس القيم والمعايير المغروسة فيهن منذ الطفولة، دافعتهن والصورة التي يرين أنفسهن بها كأمهات (1992.duffy & pupo) بالمقابل، أفادت أكثر من 90% من الأكاديميات العربيات أنهن يخرجن للعمل لغرض تلبية حاجة اقتصادية - زيادة الدخل. هذا الاستنتاج يعززه فوجل (2003) بخصوص مبدأ "المعيلة الثانية".

كما سبق، فإن 70% من الأكاديميات العربيات غير المشاركات في قوة العمل قلن إنهن مستعدات للعمل فوراً حين يُعرض عليهن عمل ملائم. ونوهت الأكاديميات العربيات غير المشاركات في قوة العمل إلى سببين لذلك: 27.0% منهن قلن إن السبب هو الأولاد و 42.5% قلن إنه لا يوجد عمل ملائم من حيث ساعات العمل. وعددت الباقيات أسباباً أخرى، أشبه بما خلصت إليه دراسة د. هنيدي غانم (2005).

قالت 61.6% من مجمل الأكاديميات العربيات أنهن راضيات عن وضعهن الاقتصادي. وتنخفض النسبة لدى المشغلات إلى 54.8%، وهي لدى غير المشغلات 44.9%. بالمقابل، فإن 79.2% من الأكاديميات غير المشاركات في قوة العمل راضيات عن وضعهن الاقتصادي. لربما أن هذا هو العامل الأساسي الذي يعيق خروجهن للعمل، وهن يفضلن بذل جهدهن في إدارة شؤون البيت.

# العوامل التي تؤثر على عروض العمل لأكاديميات عربيات

تشير الدراسات المتنوعة المتوافرة حول الموضوع وتحليل نتائجها إلى عدد من العوامل البارزة التي تؤثر على مشاركة الأكاديميات العربيات في قوة العمل. تأثير التحصيل العلمي على مشاركة النساء العربيات في سوق العمل يبرز على الرغم من الضائقة التشغيلية التي تعاني منها هذه المجموعة. فمشاركة النساء العربيات في قوة العمل نمت في العقد الأخير بـ 40% مقابل 16% لدى النساء اليهوديات، ولا تزال الدالة في ارتفاع نسبة العربيات اللاتي حصلن 16 سنة تعليم فما فوق من مجمل قوة العمل المدنية هي 28.7%، مقابل 29.8% لدى النساء اليهوديات (دائرة الإحصاء المركزية، التقرير الإحصائي السنوي 2006).

في ضوء هذا يمكن تلخيص وتعداد الأسباب التي تؤثر على عرض العمل على الأكاديميات العربيات كما يلي:

1. يؤثر عرض العمل على نسبة مشاركة النساء في قوة العمل، لكن تأثيره أقوى لدى السكان العرب، بسبب التقييدات المفروضة على خروج النساء إلى العمل في أماكن بعيدة عن بيوتهن. إن عدم وجود بنى تحتية مادية وحييزات تخطيط مساندة للتشغيل كالمناطق الصناعية يؤثر سلباً على خروج النساء العربيات إلى العمل.
2. إن أجر العمل هو بالطبع حافز يفترض به أن يرتبط بعلاقة طردية مع مستوى التحصيل العلمي. فكلما ارتفع الأجر أكثر، تكبر أيضاً الرغبة في الخروج إلى العمل، والعكس صحيح. ربما الأجر المنخفض في الوسط العربي لا يشجع على الخروج إلى العمل.
3. التأهيل المهني هو أداة لتفعيل قدرات المورد البشري في الاقتصاد. غالبية المسارات المهنية في جهاز التعليم العربي ذات طابع تقليدي (سكرتارية، خياطة وما إلى ذلك) وهي بعيدة عن أن يكون لها أفق اقتصادي-تشغيلي يتلاءم مع التغيرات التكنولوجية والبنوية في الاقتصاد الإسرائيلي. علاوة على ذلك، فنسبة النساء العربيات من بين المشاركات في دورات التأهيل التابعة لوزارة الصناعة، التجارة والعمل أدنى من نسبتهم بين السكان - 6% من مجمل النساء المشاركات في دورات التأهيل. هذا المعطى هام، لأن أحد الادعاءات

السائدة هو أن النساء لا يُقبلن للعمل بسبب غياب التأهيل اللائق. بالإضافة، فغياب التوجيه الأكاديمي والتعيين التشغيلي يمسان باحتمالات الأكاديميات العربيات للعثور على عمل. حقيقة أن ما يزيد عن 32% من الأكاديميات العربيات لا يشاركن في قوة العمل المدنية، تولد إحباطاً عميقاً. فهؤلاء النساء بذلن وقتاً ومالاً واكتسبن تحصيلاً علمياً لا يتلاءم مع الديناميكية الاقتصادية والتشغيلية في الاقتصاد. من شأن التوجيه الأكاديمي والتشغيلي أن يساعد في اختيار موضوع التعليم و/أو في اندماج أكثر سهولة للأكاديميات العربيات في أماكن العمل.

4. إن قوانين العمل تكاد لا تطبق في البلدان العربية، وفي غياب تطبيق كاف يتم انتهاك حقوق العمل وكذلك حقوق الأجر المنصوص عليها في القانون، ومن الواضح أن النساء هن أول المتضررات من ذلك. لا تنزع الحكومة إلى التدخل في هذه القضية، ويساهم في هذا غياب المؤسسات الحكومية في الحيز المادي لدى السكان العرب. ربما تردع شروط العمل التي لا توجد رقابة عليها والمس بالأجر النساء عن الخروج إلى العمل.

5. المواصلات العامة في البلدان العربية غير متطورة بما فيه الكفاية للتعاطي مع تطور اقتصادي عصري. النقص في المواصلات العامة بين البلدان العربية واليهودية من جهة، وغياب وسائل تحرك ملائمة داخل البلدان العربية من جهة أخرى، يصعب على النساء الانخراط في أماكن عمل.

6. إن خدمات التشغيل التي كان يفترض بها أن تشكل مؤسسة حكومية تساعد في القضاء على البطالة وأن تقدم يد العون للأكاديميات غير المشغلات (وربما أيضاً لغير المشاركات في قوة العمل)، لا تشكل جزءاً من الأفق التشغيلي للأكاديميات العربية ولا تقوم بدورها. علاوة على ذلك، فعلى الرغم من أن فروع خدمات التشغيل تعمل في البلدان العربية، فليس بينها أي فرع للأكاديميين العرب.

7. تدير الحكومة سياسة فاشلة في استغلال المورد البشري الخاص بالأكاديميات العربيات، وهي سياسة تدل على غياب أفق اقتصادي. من الوارد أن هذه السياسة أدت في السنوات الأخيرة إلى انخفاض في عدد العربيات اللاتي يكتسبن التحصيل الأكاديمي. تدل الأبحاث أن زيادة سنة تعليمية واحدة بالمعدل لدى النساء العربيات تقلل من تكاليف السنة التعليمية بالمتوسط بنحو 20%، مقابل 3% لدى الرجال (W٦٦٥، 2007). أي أن زيادة الدخل بفعل سنة دراسية إضافية لا يمكنها التعويض عن الاستثمار. غياب برامج ممولة، واضحة وبعيدة المدى لغرض استغلال ناجع للمورد البشري قد يفاقم من الضائقة. وإقصاء

العمال العرب من سوق العمل اليهودي ومنع تطور الاقتصاد المحلي في البلدات العربية يصعبان على المواطنين العرب كسب الرزق الكريم ويساهمان في حشر العرب على هامش المجتمع الإسرائيلي (2006، 76767).

8. تنتهج الحكومة تمييزاً وإقصاء، تراكم الصّعاب ولا تطبق قرارات وقوانين (2006، 76767) بخصوص استيعاب أكاديميات عربيات (أشبه بحال الرجال العرب)، ويزداد الأمر حدة حين تشكل الحكومة نفسها مشغلاً هاماً ومسؤولاً عن الاستغلال الناجع للمورد البشري في الاقتصاد. العمل في خدمات الدولة يتطلب تحصيلًا علميًا عاليًا. عام 2005 شكل العاملون العرب 5.7% فقط من مجمل العاملين في خدمات الدولة (57,085). في العام نفسه عمل في خدمات الدولة 1,128 عربية، منهن 38.8% أكاديميات. نسبة العربيات من مجمل العاملين في خدمات الدولة هي 3% فقط (2006، 76767).

9. لقد كان من شأن سياسة لرعاية، تشجيع ودعم المبادرات الخاصة (إقامة مصالح صغيرة ومتوسطة) لأكاديميات عربيات أن يسهّل دمجهن في قوة العمل كأجيرات. إن فتح مصلحة مستقلة يمكن أن يتم في داخل البلدة وحتى من البيت، في ساعات عمل مرنة تمكّن النساء من دمج العمل مع رعاية البيت والأولاد. هنالك قوة كامنة، في تشجيع المبادرة لدى النساء العربيات على مساعدة السكان العرب في النجاة من دوائر الفقر والبطالة، وتحديدًا من خلال توفير عمل للنساء المبعديات حاليًا عن قوة العمل. تتميز المبادرات لدى النساء العربيات اليوم بكونها مبادرات أولية تستند إلى موارد عائلية، سواء من حيث مصادر رأس المال أو من حيث العاملين. هذه المبادرات تطورت من داخل احتياجات شخصية وعائلية، وشروط تطورها محدودة (2005، 76767).

10. دور النساء العربيات التقليدي هو أولاً وقبل كل شيء إنجاب الأولاد ورعايتهم. المجتمع العربي يطالب النساء العربيات بوضع العائلة في رأس سلم الأولويات وتخصيص معظم الوقت لها، حتى لو كان الأمر يمس بمهنتهن. إن معايير وقيم كهذه تحدّ من دخول معظم النساء العربيات إلى سوق العمل وتقلّص جدًّا من إمكانيات العمل أمامهن، والتي تشمل بالأساس عملاً مهنيًا جزئيًا وعمل في قطاع الخدمات.

11. عدد وجيل الأطفال يؤثران جدًّا على قرار النساء العربيات، بمن فيهن الأكاديميات، بالخروج إلى العمل. فالحاجة في رعاية الأطفال، التي لا تزال على الرغم من التغييرات في النظر إلى دور الأب، لا تزال من نصيب المرأة بشكل تام تقريبًا، وهو ما يؤثر على الساعات التي تكون متوافرة للعمل. بالمقابل تنقص البلدات العربية أطر مأسسة لرعاية الأطفال

كي تساعد النساء على الخروج إلى العمل.

12. هناك تأثير كبير لموقف الزوج فيما يخص عمل المرأة خارج البيت ودورها كربة بيت وأم. تعليم المرأة لا يزال بنظر المجتمع العربي طريقة للرفاهية ومساعدة الأب أو الزوج اقتصادياً، وليس طريقة للتحقيق الذاتي.

## طرق عمل وتوصيات

فسرت دراسات، منشورات وأوراق موقف كثيرة أسباب الضائقة الاقتصادية التي يعاني منها السكان العرب في إسرائيل، وشددت على العلاقة بين الازدهار الاقتصادي وبين التحصيل العلمي. فهذا الأخير والمعرفة هما مورداً حيويًا للنمو الاقتصادي لدى الدول والأفراد على السواء، ويضمنان قدرة أكبر على الانخراط في المجتمع وفي مسار تقدم أكثر استقراراً في سوق العمل. إن زيادة بسنة واحدة بالمتوسط لدى الأجيرين في قطاع الأعمال يرفع الناتج القومي بنحو 7% بالمعدل (برغم ومروم، 2005).

تكمّن ضائقة الفقر والبطالة لدى السكان العرب بالأساس في عدم قدرتهم على الانخراط في سوق العمل المركزية نتيجة لعوائق بنيوية وغياب التطوير الاقتصادي. الاقتصاد العربي لا ينجح في تلبية عرض قوة العمل لدى السكان العرب عمومًا، وعرض قوة العمل لدى الأكاديميين خصوصًا.

تمحورت اقتراحات زيادة تشغيل الأقليات في الاقتصاد حتى الآن في ثلاثة مجالات: التعليم، التأهيل المهني وسياسة حكومية لائقة (١٦ ص٥٥٢، 2001). لكن السياسة الحكومية بخصوص تبني توصيات وتطبيقها توضع لتحسين التشغيل لدى السكان اليهود فقط. علاوة على ذلك، فحتى لو توصلت الحكومة إلى زيادة استثماراتها في مناطق التشغيل في حيز تخطيط عربي، ليس بالضرورة أن يجني السكان العرب من ذلك كامل الفائدة بسبب عدم الدمج بين مناطق التشغيل والمنطقة نفسها. فالبلدات العربية غير جاهزة للاندماج في النمو الناجم عن خطوة كهذه من ناحية البنى التحتية المادية، المورد البشري، البنى التحتية للأعمال المحلية وغيرها. الاستنتاج هو، أذاً، أنه لا يمكن الخروج ضد اتجاهات السوق الحرة عبر تصريحات واستثمارات عينية، بدون خطوات بعيدة المدى من الاستثمار في البنى التحتية لتحسين حيزات التخطيط والتطوير لدى السكان العرب.

بدلاً من النظر إلى السكان العرب وحيزهم التخطيطي كعيب اقتصادي، يجب النظر إليهم كمورد يستحق الدعم الجماهيري وفقاً لاعتبارات التكلفة والفائدة وملاءمة وسائل التدخل لهذا. لا يجب منح الدعم الأساسي كسبسة، منح ومدفوعات تحويل على اختلافها، بل على العكس، فيجب تخصيصها لبناء قدرات اقتصادية مستقلة في البلدات العربية بواسطة دعم البنى التحتية المادية، البشرية، الاجتماعية والتنظيمية ومن خلال تمويل ملائم لتخصيصات

الأراضي.

بناءً عليه، فإن تشخيص العوائق الداخلية (ومصدرها المجتمع العربي) والخارجية (ومصدرها المجتمع العربي والسياسات الحكومية المتعاقبة) ومعالجتها، هي خطوة ضرورية نحو تحسين وضع التشغيل عموماً وتشغيل الأكاديميين خصوصاً، سواء على المدى الفوري أو البعيد. يجب تحديد أهداف كمية في إدارة سياسة اقتصادية على مستوى الماكرو وتوجه اجتماعي-اقتصادي يلائم احتياجات مجموعات سكانية مختلفة في الاقتصاد، أشبه بما يجري في الدول المتطورة. إن تفكيراً كهذا سيكون خشبة قفز وضمان للرقابة، المراقبة والشفافية في دمج السكان العرب في الاقتصاد القطري.

إحدى المحاولات لوضع سياسة حكومية كمية بدأت عبر وثيقة أهداف لغرض التطبيق نشرها المجلس القومي للاقتصاد في كانون الثاني 2007 وتبنته الحكومة في نيسان 2007 كجزء لا يتجزأ من الأجندة الاقتصادية-الاجتماعية لإسرائيل في السنوات 2008-2010. لقد تجاهلت الحكومة في هذه الوثيقة أيضاً الفجوات والاختلاف بين السكان العرب وبين السكان اليهود وأقرت لكليهما مقاييس تطبيق وأهداف كمية متماثلة، على الرغم من واقع أن السكان العرب يعانون من تمييز خلقته الحكومة نفسها وهي تؤبده منذ ستين عاماً.

## 5.1 طرق عمل داخلية (موجهة إلى المجتمع العربي)

1. **تغيير في المعايير:** هناك حاجة فورية في تطوير خطاب ذي طابع اجتماعي وثقافي في قضايا النساء. من شأن خطاب كهذا أن ينتج سيرورة تحول بنيوي وعميق وتغيير في المعايير والقيم السائدة، في الرموز الاجتماعية، السلوك، وجهة النظر بخصوص مكانة المرأة وتوزيع الأدوار بين الجنسين (הוועד הארצי، 2006). يجب إطلاق سيرورة غايتها تشجيع النساء على التحقيق الذاتي والتطور المهني من خلال انخراط أوسع وأعمق في الاقتصاد المحلي والقطري.

2. **استثمار في التعليم العالي:** تشير غالبية الدراسات إلى وجود تناسب طردي عال بين مستوى التحصيل العلمي وبين الأجر المتوقع للمشغلين المتعلمين في الاقتصاد. ارتفاع مستوى التحصيل العلمي يزيد من المردود المستقبلي المتوقع المترتب على الاستثمار في التعليم، لكن هذه العلاقة تضعف بل تنعكس لدى الأكاديميين العرب نتيجة لسياسة حكومية منهجية ومتواصلة تفضل بشكل واضح الأكثرية اليهودية وتقضي السكان العرب من الجهاز الأكاديمي. ولكن هذا يجب ألا يردع: ربما أن الأمر صحيح على المدى القريب، لكن تأثير هذه السياسة سيغيب على المدى المتوسط والبعيد نتيجة لقوى السوق



الحرّة ومطالباتها. يجب دعم النساء اللاتي يحصلن التعليم وتشجيعهن على الاستمرار لنيل شهادات أعلى.

**3. وحدة للتخطيط الاقتصادي:** يجب إقامة هيئة لدراسة السياسة الاقتصادية وتخطيطها وللتوجيه التشغيلي للسكان العرب. هذه الهيئة تعمل تحت رعاية اللجنة القطرية لرؤساء السلطات المحلية العربية وتكون مسؤولة، أيضاً، عن التخطيط الاقتصادي الحضري في الحيز المادي للبلدات العربية، مشاريع رافعة، تطوير آفاق تشغيل، تخطيط القوى البشرية والتأهيل المهني بما يلائم الديناميكية الاقتصادية والتشغيلية في الاقتصاد القطري. يجب أيضاً تشجيع المبادرات العربية ودعم رجال/ نساء أعمال عرب ممن يرغبون برفد أعمالهم بقوى بشرية نوعية وباستيعاب أكاديميات عربيات.

تشغلّ الصناعة العربية عمومًا نساء وقوى عاملة تكتسب تعليمها المهني خلال العمل. في العديد من الحالات لا تستوفي شروط العمل والأجر أوامرَ قانون العمل، ويميل أصحاب المبادرات إلى الاستثمار أكثر في التكنولوجيا وأقل منها في قوى العمل النوعية. لقد فشلت الصناعة العربية إلى حد كبير في تجنيد عاملين عرب ذوي تأهيل وتحصيل علمي، وتواصل الاعتماد على عمل رخيص وغير مهني وعلى مديرين ومبادرين ينقصهم التأهيل اللازم، وهو ما يؤثر على تنظيم العمل في المصانع وإدارتها (ח'טב וסולומון، 2006).

## 5.2. طرق عمل خارجية (موجهة إلى المجتمع اليهودي والحكومة)

**1. تطوير بنى تحتية:** تتفق جميع الدراسات، بما فيها الخطط الحكومية الرئيسية، على أن هناك حاجة ماسة في تطوير وتحسين البنى التحتية المادية في البلدات العربية: تخطيط وتخصيص حيزات مرخّصة لأهداف الأراضي المعدة للتشغيل، تطوير البنى التحتية، المواصلات (نحو 95% من المشغلات العربيات أفدن أنهن مشغلات في بلداتهن أو بجوارها). تطوير مواصلات عامة دعم تطوير بنى تحتية تشغيلية محلية عضوية وتأهيل موارد بشرية، خصوصًا بين الأكاديميين..

**2. مؤسسات حكومية:** غياب المؤسسات الحكومية في البلدات العربية يصعب أيضاً تطبيق قوانين العمل فيتم انتهاكها بشكل متواصل، ويشكل هذا عاملاً غير مشجع على الخروج إلى العمل. يجب الاهتمام بشكل ملحّ بوجود وحدات مساعدة لوزارات الحكومة ذات الصلة، خصوصًا وزارة الرفاه والتجارة والصناعة والتشغيل.

3. **فاعلية حكومية:** دخل للاستعمال في عالم الأعمال العصري في الولايات المتحدة وأوروبا مفهوم "تنوع الموارد البشرية" (Human Resource Diversity)، الذي يشير إلى مناعة اقتصادية. شركات الأعمال العصرية التي لديها رؤية للتطور والتوسع تتخذ خطوات لبناء الثقة مع محيط الأعمال الذي تعمل فيه. عدد الأكاديميات العربيات في الشركات الحكومية يؤول إلى الصفر، ومن بين نحو 59 ألف عامل يتم تشغيل نساء معدودات فقط. هذا هو فشل بنوي وإفلاس اجتماعي-اقتصادي، إضافة إلى فشل سوق يجب إصلاحها.

إن تطبيق التنوع قولاً وفعلاً يمكن أن يتم بطريقتين: الأولى بواسطة التشريع و/أو تحديد أهداف كمية لاستيعاب أكاديميات عربيات في شركات تشغل أكثر من 25 عاملاً وفرض غرامات رادعة على الشركات التي لا تشغل أكاديميات عربيات بعد فترة تأقلم من عشر سنوات. الطريقة الثانية، والتي لا تتطلب تشريعاً أو زيادة للميزانية، هي إدخال معايير جديدة من التنوع والتمثيل اللائق في المناقصات التي تنشرها الدولة للمزودين والشركات المتنافسة في هذه المناقصات.

4. **أطر للأولاد:** يجب زيادة عدد الحضانات النهارية وروضات الأطفال في البلدان العربية وتحسين جودة القوائم منها. نحو 20% من الأكاديميات العربيات في وظيفة جزئية أفدن أنهن يضطرن لتحديد حجم وظيفتهن في غياب إطار للأولاد، و 27% من غير المشاركات في قوة العمل أفدن أن السبب في ذلك هو غياب أطر لأولادهن.

5. **تمكين:** يمر المجتمع العربي، وخصوصاً النساء، في السنوات الأخيرة سيوروات تغيير، تمكين ودعم للعمل، تقودها منظمات المجتمع المدني. من شأن دعم حكومي في مؤسسة تطوير كهذا وتعاون مع منظمات اجتماعية عربية أن تدفع اندماج النساء في الاقتصاد الإسرائيلي. يشمل التطوير تشكيلة من الأعمال بملكية أكاديميات أو بإدارتهن، بل ينتج أطراً داعمة لدمج النساء في العمل خارج بلدتهن.

6. **خدمات الدولة:** تبين المعطيات أن الدولة لا تقوم بما فيه الكفاية، بل تقصي الأكاديميات العربيات عن خدمات الدولة والشركات الحكومية. من واجب الحكومة تفعيل أجهزة جديدة وغير اعتيادية (مثل شركة تجنيد خارجية خاصة) للعثور على متعلمات عربيات لدمجهن في وزارات حكومية مختلفة، في وحدات المساعدة والشركات الحكومية. تشكل الأكاديميات العربيات 1.9% فقط من مجمل الأكاديميات في خدمات الدولة.

في تشرين الثاني 2007 اتخذت الحكومة قراراً برفع نسبة العاملين العرب في خدمات الدولة،

من 5.9% في أواخر 2006 (د"ח מיוחד של נציבות שירות המדינה - ייצוגה של האוכלוסייה הערבית בשירות המדינה) إلى 10% حتى نهاية عام 2012. وفقاً لهذا القرار على الحكومة استيعاب نحو 500 عامل جديد بالمتوسط سنوياً حتى تلتزم بالهدف المُقرّر. علاوة على ذلك، هناك آلاف الأكاديميات العربيات غير المشاركات في قوة العمل بفعل النقص في أماكن العمل التي تلائم مؤهلاتهن. في ضوء هذا، فالحكومة ومفوضية خدمات الدولة ملزمات بتنفيذ خطوات ضرورية: توزيعاً جغرافياً لاثقة للوظائف وتخصيص نصفها على الأقل للأكاديميات العربيات، وإذا اقتضت الحاجة، فوضع خطة تأهيل واستكمال، أيضاً، بواسطة الشركات العاملة في هذا المجال.

## 7. خطة حكومية تجريبية في وزارات الرفاه، التعليم والصحة

أ. الرفاه: نسبة مشاركة العربيات ذوات التحصيل العلمي العالي انخفضت في العقد الأخير. يمكن الافتراض أنه حين تكون الوظائف المهنية والمهنية جزئياً التي يُنظر إليها على أنها ملائمة للنساء (كوظائف في وزارة التعليم، الرفاه والصحة) كلها مشغولة، فإن سوق العمل المحلية لا تعود قادرة على استيعاب نساء في هذه المهن. علاوة على ذلك، فالإقالات والتقليصات في القطاع العام في إسرائيل في السنوات الأخيرة، معناه عدد أقل من المشغلات، توجه إلى أعمال ذات مكانة أدنى، وحتى الخروج من دائرة العمل. بنوع من التناقض، لربما أن ارتفاع مستوى التحصيل العلمي سيؤدي في المستقبل إلى تجميد نسب مشاركة النساء العربيات في سوق العمل (ביטול 2004). إن إشغال الوظائف وتوزيعة الملاكات، في وزارات الرفاه والتعليم والصحة خصوصاً، تعكس فجوة كبيرة بين احتياجات السكان العرب وبين إشغال الوظائف بمهنيين عرب. على الرغم من أن السكان العرب يعانون من وضع اجتماعي-اقتصادي قاس وفيها عائلات محتاجة كثيرة وأطفال في خطر (167 פּוֹדוּת וּשְׂמִיךְ، 2006)، فإن الموارد المخصصة لهم لا تعكس ذلك بل لا تلائم نسبتهم السكانية. يشكل العاملون الاجتماعيون العرب 8.8% من مجمل العاملين الاجتماعيين في مكاتب التشغيل (16,400 عامل اجتماعي، بموجب استطلاع القوى البشرية، دائرة الإحصاء المركزية 2006). ليس فقط أن هذه النسبة بعيدة عن تمثيل السكان العرب في الدولة، بل إنه لا يعكس أيضاً توزيعاً لاثقة، يُفترض بمكاتب الرفاه أن توفرها للبلدات العربية بموجب حاجاتها الماسة. من واجب الحكومة أن تخلي ملاكات و/أو تنتج ملاكات جديدة لاستيعاب أكاديميات عربيات في مجالات تأهيلهن بحسب ما تقتضيه الحاجة.

ب. **التعليم:** إن توزيعاً الأطفال العرب واليهود في الأطر التعليمية لجيل الطفولة المبكرة (من سنتين حتى 4 سنوات) في إسرائيل عام 2006، تجسّد بداية نشوء الفجوة التعليمية بينهم. نسبة الأطفال العرب في جيل سنتين، ثلاث وأربع سنوات، الموجودين في روضات بلدية وعامة هي 9.5%، و66.4% و77.2% على التوالي. بالمقابل، نسبة الأطفال اليهود في نفس الأعمار في روضات بلدية وعامة هي 32.3%، و70.4% و87.4% على التوالي (دائرة الإحصاء المركزية، التقرير السنوي، 2007). ما يزيد عن 35% من الأطفال العرب سيصلون إلى جهاز التعليم الإلزامي بفجوة سنتين حاسمتين في غير صالحهم، ومع استعداد أقل بكثير للتعلم. وضع الأطفال البدو في النقب أقصى بكثير، خصوصاً من يقطنون في قرى غير معترف بها. بموجب معطيات تضمنها استطلاع لمنظمة Human Rights Watch، فقد أقامت الدولة 27% فقط من الروضات قبل الإلزامية المطلوبة (جيل 3-4) في البلدات الثابتة المعترف بها وتلك غير المعترف بها (76ب-77-78-79-80، 2005). مرة أخرى، تتأكد الفجوة والتمييز في تخصيص الموارد، التي تمس بالسكان العرب على صعيد التطوير ودفعمهم، وكذلك على صعيد البطالة لدى الأكاديميات العربيات اللاتي كان من شأن تخصيص ملاكات متساوية جسر الفجوة بينهن وبين نظيراتهن اليهوديات. من واجب الدولة تخصيص ميزانيات بواسطة إنشاء ملاكات وتكثيف البنى التحتية التربوية والتعليمية لاستيعاب أكاديميات عربيات.

ت. **الصحة:** هناك فجوات كبيرة بين السكان العرب واليهود بمؤشرات طبية مختلفة، تتراوح ما بين 2-4 في غير صالح السكان العرب (81-82، 2006). التمييز في تخصيص الموارد ووضع قوى عاملة قليلة في البلدات العربية مقابل قوى أكبر في البلدات اليهودية، خصوصاً قوى المساعدة الطبية، يترك أثره على ما يقدمه جهاز الصحة في البلدات العربية. بالمقابل، فصناديق المرضى، التي يوجهها مبدأ الأرباح، لا تسارع إلى إقامة مراكز طبية لخدمة الجمهور في البلدات العربية، وخصوصاً في الأطراف. وهكذا، فإن الحكومة وصناديق المرضى أيضاً لا يخصصان خدمات طبية وفقاً لاحتياجات السكان العرب. من واجب الحكومة الاستثمار في البنى المادية والمهنية لدى السكان العرب واستغلال قوة عاملة عربية، خصوصاً من الأكاديميات العربيات في مواضيع المساعدة الطبية، ودمجهن كملاكات جديدة لغرض سد الفجوات.

8. **المبادرات الاقتصادية.** فسّرت أبحاث كثيرة وفصّلت المعوقات والحواجز التي تعيق

تطوير مبادرات اقتصادية في البلدان العربية. تشخيص المعوقات البنوية في الاقتصاد وتحسين مناخ الأعمال هي أساس لتطور ونمو الأعمال الصغيرة في المجتمع.

لا تقوم مساقات الاستشارة والتدريب المؤسسية بدورها، سواء لقلّة الوعي بالأمر لدى السكان العرب أو لعدم وجود خبرات وتأهيل للمستشارين أنفسهم (ח'ס'ב וסלומון، 2006). إن المسألة الأساسية هي إتاحة خدمات الاستشارة المالية أمام الحيز المادي للسكان العرب. ولأن الحكومة فشلت في القيام بهذا الدور، من الأفضل نقل الموضوع إلى أيدٍ خصوصية. بالإضافة، فإن دمج مصالح من الاقتصاد القطري في إقامة مصالح مشابهة في الوسط العربي، حتى في مراحل الإقامة الأولى، يساعد كثيراً في اندماج سريع لهذه الأخيرة في الاقتصاد القطري ويحسن نقاط انطلاقها.

هناك مشكلة أخرى مرتبطة بالتمويل ورأس المال. يجب تشجيع مصالح صغيرة، حتى في مراحل الإقامة الأولى، وتقديم قروض لفترة محددة (حتى خمس سنوات) بكفالة كاملة من الدولة. إن المالية، التوعية وتطبيق جميع مراحل الإقامة، والتطوير يُفترض أن تتم بمرافقة مستشار مالي مرافق، تمت ملاءمته ثقافياً.

**9. تأهيل مهني / دفع جودة المورد البشري.** يجب إقامة مراكز للتأهيل المهني تمكّن الأكاديميات العربيات من تلقي تأهيل و/أو إعادة تأهيل مهني للمهن المطلوبة في السوق المحلية أو القطرية، كمسارات التأهيل وإعادة التأهيل في مهن عالية الدخل في محيط مختلط. لم تتعلم أي من الأكاديميات العربيات غير المشاركات في قوة العمل في دورة تأهيل واحدة، و 32% من الأكاديميات غير المشغلات وجدن أنه ينقصهن التأهيل اللازم للعمل الذي عُرض عليهن. وعليه، يجب المساعدة في تمويل تأهيل الأكاديميات العربيات المتوجهات إلى مراكز التأهيل. تجدر الإشارة إلى أن المراكز يجب أن تُقام داخل البلدان العربية أو بجوارها، لأن النقص في المواصلات العامة الملائمة داخل البلدان العربية وبينها هو كما ذُكر أحد المعوقات الأساسية التي تعيق التطور التشغيلي. افادت 60.6% من الأكاديميات العربيات المشغلات أنهن غير راضيات بالمرّة عن المواصلات العامة في بلداتهن، ومثلهن 47.1% من الأكاديميات غير المشغلات و 77.5% من الأكاديميات العربيات غير المشاركات في قوة العمل.

# اتجاهات في سوق العمل المستقبلية: مهن المستقبل

كل عقد يتغير أو تختفي نحو خمس المهن. يصح الافتراض أن الاتجاهات التكنولوجية ستواصل زيادة تطور الاقتصاد العصري وستتواصل التطورات في الحاسوب على جميع تطبيقاتها: الحاسوب البيتي، الهاتف، الفاكس، تلفزيون الكوابل، البريد الإلكتروني، الانترنت والمحدثات بالفيديو. ويتوقع حدوث تغيرات بعيدة المدى في المجتمع أيضاً: شريحة السكان المسنين ستكبر جراء ارتفاع متوسط الأعمار، الذي ارتفع في الجيل الأخير بنحو 25 عاماً. هذه جميعاً تقود إلى ازدياد نسبة استهلاك الخدمات، الرعاية والعلاج في المجتمع. كذلك، يتوقع حدوث انخفاض في معدل الولادات، استناداً إلى الاتجاهات الراهنة. ستميز سوق العمل العصرية بالنجاعة، المهنية والملاءمة الشخصية، وستندمج الشرائح السكانية الشابة في سوق العمل لاحقاً. وهكذا، سينشأ توجه حثيث للشباب نحو التحصيل العلمي والألقاب العالية، لغرض الانخراط في سوق عمل مهنية ونوعية.

يقدر الخبراء أنه ستنشأ في مجال إدارة الموارد البشرية مهن جديدة سيزداد الطلب عليها، بينما ستغيب مهن أخرى. ستتطور فروع اقتصادية جديدة، وسيخفض الطلب على فروع مطلوبة (ברן 2006). ليس من السهل توقع التغيرات في عروض العمل والطلب عليه، ولكن، من خلال متابعة تطور اتجاهات ديموغرافية واجتماعية بموازاة التطور التكنولوجي، يمكن وضع خطوط عريضة لما قد يحدث في السنوات القادمة. فيما يلي عدد من المهن الممكنة:

- تشكيلة من المهن في فرع الخدمات، مقابل المهن الإنتاجية.
- مهن في فرع البنوك، المستشفيات، تحليل المعلومات والاستشارة الإدارية.
- ازدياد في فرع الخدمات الهندسية والخدمات الاجتماعية.
- ستتواصل زيادة خدمات الحاسوب.
- نسبة النساء اللاتي سيدخلن دائرة العمل ستواصل الارتفاع، وفي أعقابها ستكبر الحاجة في خدمات ونشاطات للأطفال.
- يتوقع أن نشهد نمواً أيضاً في مجال التعليم، نتيجة للحاجة في تعليم متواصل والارتفاع الكبير في عدد الدارسين.
- سيتواصل تطور منتجات فرع الـ wellness. نتيجة للارتفاع في مستوى الحياة سيتم

رفع مستوى سلة الخدمات للعائلة ولل فرد على السواء.

- ستتطور خدمات تعليم تتم ملاءمتها شخصياً، وهكذا سيزداد الطلب على مختصين في العسر التعليمي والمهن ما قبل الطبية: العلاج بالتشغيل، العلاج بالحركة، العلاج بالموسيقى وغيرها.
- سيتطور مجال التسويق الافتراضي عبر الانترنت ومعه سيتم تطوير منتجات وآليات افتراضية، كألعاب "فلاش" المختلفة، استطلاعات عبر الانترنت، ألعاب بالث المباشر، التي تهدف إلى جذب مستخدمين وآخرين (١٦٦، 2007). كذلك، سيزداد عدد الكتاب الافتراضيين، المطورين الافتراضيين، ووظيفتهم تطوير منتجات وخدمات في هذا المجال، وأيضاً المستشارين الذين يتابعون إمكانات جديدة للتسويق الافتراضي، كالشبكات الاجتماعية للتشارك في البلاغات أو مواقع تدرج الروابط.
- يتوقع ظهور طلب على خبراء الشبكات الاجتماعية، عبر بناء شبكات اجتماعية افتراضية جديدة أو اختراق شبكات اجتماعية لنقل بلاغات تسويقية.
- سينشأ طلب على مسؤولي مجموعات، وظيفتهم صيانة مجموعات افتراضية والحفاظ على علاقة دائمة مع روادها والمسؤولين عن التسويق الافتراضي، بحيث لا تتفكك المجموعة وتواصل نشر البلاغات.
- ازدادت وتيرة المدونات blogs في السنوات الأخيرة. المدونة هي وسيلة تمكن من الحوار بين الكاتب (منتج المضمون) وبين مستهلكي المضمون. يتوقع للمدونات التسويقية أن تزداد، ومعها تشجيع ردود القراء، التسجيل في فهارس ملائمة والدفع من خلال المجموعات.
- مختصون من علم الاجتماع في مجال الانترنت، وظيفتهم بناء مجموعات واستخدامها لغرض التسويق، لجعل أعضاء المجموعات أكثر فاعلية في نقل البلاغات.
- خبراء معلوماتيون مختصون في الاستخدام الناجع للمعلومات لغرض تحقيق هدف محدد، بما فيه تشخيص، فهم وتحليل معلومات لاحتياجات تنظيمات وشركات اقتصادية.
- مختصو (seo – search engine optimization)، مسوقو مواقع انترنت. خبراء وخبيرات في تسويق ودفع مواقع عبر محركات البحث وإنتاج انتشار افتراضي.
- خبراء مستقبليون، وظيفتهن وضع تنبؤات مستقبلية مدروسة للاتجاهات ذات الأفضلية في عالم تنافسي. هناك ازدياد في الوعي لهذا المجال في إسرائيل، على الرغم من أنه في تخلف ما عن دول العالم المتطورة.
- أطباء مختصون وخبراء في طرق العلاج، يتقنون كيفية ملاءمة العلاج لكل معالج.
- استشارة علاجية، ترشد المرضى في تعقيدات الخدمات الطبية والتمريضية في

المستشفيات أو السوق الحرة.

- صيد القدرات، التي تعتبر اليوم قسمًا من إدارة القوى البشرية.
- مجال الـ bioinformatics وتطبيق الأبحاث الجينية، التي تدمج علوم الحاسوب مع البيولوجيا، تطورت بموازاة مشروع الخارطة الوراثية البشرية. يتم في هذا المجال استخدام القوة الحسابية لغرض تحليل معطيات بيولوجية.
- الطب الملاءم شخصيًا: تم فحص الأدوية التي تسوّق اليوم بشكل إحصائي وهي ناجحة بالنسبة لغالبية السكان، ولكن هناك أشخاص لا يؤثر الدواء عليهم، وفي بعض الأحيان يضرّ بهم. مجال الـ bioinformatics يفترض به أن يوفر حلاً فردياً للمشكلة. مجال التخطيط الطبي يستند جزئياً على مجال الـ bioinformatics .



# مراجع

- אברהמים, א. 1993. **מעמד האישה הערבייה בישראל**. ירושלים: עמותת סיכוי.
- אטרש, ע. (עורך) 2004. **סקר נשים ערביות בעסקים**. נצרת: מכון יאפא, עמ' 37. התקבל מהמרכז היהודי-ערבי לפיתוח כלכלי, 4 ביולי 2005.
- אלחאגי, מ. 1988. **חינוך בקרב ערבים בישראל**: שליטה ושינוי חברתי. ירושלים: מאגנס.
- ביכטלברג, א. 2004. "השתתפות נשים ערביות בכוח העבודה בעשור האחרון". **דפי מידע בנושאי שוק העבודה**, הרשות לתכנון כוח אדם, משרד העבודה והרווחה.
- בן בסט, א. (עורך) 2001. **ממעורבות ממשלתית לכלכת שוק, המשק הישראלי 1985-1998**. תל אביב: עם עובד.
- בן יהודה, ע. 2006. "מה אתה רוצה להיות כשתהיה גדול?" **הארץ** *The Marker*, 10 בספטמבר.
- ברגמן א. וא. מרום, 2005. "תרומת ההון האנושי לצמיחה ולפריון במגזר העסקי בישראל 1970-1999". **סדרת מאמרים לדיון 2005.14**, בנק ישראל, ירושלים.
- ברהם, א. 1996. **שיעורי ההשתתפות ומעמד תעסוקתי של נשים ערביות בכוח העבודה הישראלי: שינויים לאורך זמן**. עבודת גמר לקראת תואר מוסמך, אוניברסיטת תל אביב.
- גליקמן, א., ע. אורן ונ. לוי-אפשטיין, 2003. "משפחה ישראלית חדשה? תפקידי מין וחלוקת עבודה במשפחה בראשית המאה ה-21". **דעות בעם**, גיליון 8, עמ' 1-7.
- גיאנס, ה. 2005. **עמדות בנוגע למעמדה וזכויותיה של האישה הפלסטינית בישראל**. נצרת: עמותת נשים נגד אלימות.
- ריבלין-צור, ג. וע. זועבי 2005. **מצב החינוך בגיל הרך במגזר הערבי בישראל: אפיונים, נתונים ומסקנות, השוואה בין המגזר הערבי והיהודי**. חוברת הכנה לדיון, מוגשת לח"כ הרב מיכאל מלכיאור וח"כ עיסאם מחיל, יושבי-ראש השדולה לקידום יחסי יהודים וערבים בישראל בכנסת. הפורום להסכמה אזרחית, יוזמות קרן אברהם.
- הוועד הארצי לראשי הרשויות המקומיות הערביות בישראל 2006. **החזון העתידי לערבים**

הפלטסינים בישראל. נצרת. (<http://www.arab-lac.org/tasawor-mostaqbali-heb.pdf>)

חיטיב, מ. וש. סולומון 2006. **עסקים קטנים במגזר הערבי: בחינה אמפירית השוואתית**. שפרעם: אגודת הגליל.

חיידר, ע. (עורך) 2006. **מדד השוויון בין האזרחים היהודים והערבים בישראל - דו"ח עמותת סיכוי**. ירושלים/ חיפה: עמותת סיכוי.

ליון, ל. 2007. **"שיווק ויראלי באינטרנט"**. (<http://lior.blogli.co.il/archires>) (197)

לשכה מרכזית לסטטיסטיקה 2006 / 2007. **שנתון סטטיסטי לישראל**. ירושלים

לשכה מרכזית לסטטיסטיקה. 2006. **סקר כוח אדם**, ירושלים

לשכה מרכזית לסטטיסטיקה. 2004-2005. **סקר חברתי**, ירושלים.

המועצה הלאומית לכלכלה 2007. **יעדים למדיניות חברתית כלכלית לישראל 2008-2010**. ירושלים: משרד ראש הממשלה.

סדן, ע. 2006. **חלקו-תרומתו של המגזר הערבי למשק, מקצת הפרמטרים של החברה הערבית בכלכלת ישראל: נייר עמדה**. ירושלים: יוזמות קרן אברהם.

סמוחה, ס. 1988. "גורמי יסוד לקשיי התעסוקה של אקדמאים ערבים בישראל". בתוך אלחאגי מ. (עורך), **מצוקת התעסוקה בקרב האקדמאים הערבים בישראל**. חיפה: אוניברסיטת חיפה, המרכז היהודי-ערבי. עמ' 39-47.

עואד, י. 2006. **ייצוג אזרחים ערבים בשירות המדינה ובדירקטוריונים של חברות ממשלתיות, 2005**. בתוך דו"ח פעילות שנתי 2006, חיפה: עמותת סיכוי. (<http://www.sikkuy.org.il/docs/equalitygov.pdf>)

עואד, י. 2006. **מועסקים ערבים בענף ההי-טק בשנים 1995-2005**. בתוך דו"ח פעילות שנתי 2006, חיפה: עמותת סיכוי. (<http://www.sikkuy.org.il/docs/equalityhi-tec.pdf>)

פוגל-ביזיאוווי, ס. 2003. "המפרנסת השנייה" בעידן הגלובליזציה: נשים בשוק העבודה בישראל". **חברה: כתב עת סוציאליסטי לענייני חברה, כלכלה פוליטיקה ותרבות**, גיליון 8. ת"א, יסו"ד: ישראל סוציאל-דמוקרטית.

פריש, ר. 2007. "התשוואה להשכלה - הקשר הסיבתי בין ההשכלה לשכר". **סדרת מאמרים לדיון 2007.03**, בנק ישראל, ירושלים.

שחאדה, מ. 2006. **חסימת הפיתוח: המדיניות הכלכלית כלפי המיעוט הערבי בישראל**. חיפה: מרכז מדה למחקר חברתי יישומי.

שמיד, ה. ואח'. 2006. **דין וחשבון הוועדה הציבורית לבדיקת מצבם של ילדים ובני נוער בסיכון ובמצוקה**. ירושלים: מדינת ישראל.

مصطفى، مهند. 2006. **التعليم العالي لدى الفلسطينيين في إسرائيل: تحدي حالة الهامشية. أم الفحم: اقرأ.**

Abu- Baker, K. 2002. "Career Women' or 'Working Women'? Change versus Stability for Young Palestinian Women in Israel. Journal of Israeli History, 21(1/2), 85-109.

Alhaj, M. 1989. "Social Research on Family Lifestyles among Arabs in Israel". Journal of Comparative Family Studies, 20 (2), 175-195.

Duffy, A & N. Pupo. 1992. **Part-Time Paradox: Connecting Gender, Work and Family**. Toronto: McClelland and Stewart.

Haidar, A. 1990. **The Arab Population in Israeli Economy**. Tel- Aviv International Center for Peace in the Middle East.

Jamil, M. T. 1985. "An assessment of Palestinian Human Resources: Higher Education and Manpower". Journal of Palestine Studies, 14(53), 32-53.

Khattab, N. 2003. "Explaining educational aspirations of minority student: The role of social capital and students perceptions". Social Psychology of Education, 6(4), 283-302.

Khattab, N. 2003b. "Segregation, ethnic labor market and the occupational expectations of Palestinian student in Israel". British Journal of Sociology, 54(2), 259-28.

Khattab, N. & J. Ibrahim 2006. "WHY ARE THERE SO FEW PALESTINIAN WOMEN IN PRINCIPALSHIP POSITIONS?", Oplatka, Izhar and Hertz-Lazarowitz, Rachel (Eds.): **Women Principals in a Multicultural Society: New insights into feminist educational leadership**. The Netherlands: Sense Publishers, pp. 71-88. (<http://books.google.com/books>)

Kraus, V. 2002. Secondary Breadwinners: Israeli Women in the Labor Force. USA: Greenwood Publishing Group. (<http://doi.contentdirections.com/mr/greenwood.jsp?doi=10.1336/0275974855>)

Moen, P. 1985. "Continuities and Discontinuities in Women's Labor Force Activity". Elder, G. H. Jr. (Ed.): Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions. New York, Cornell University Press, 113-55.

Rosenfeld, H. 1978. "The class situation of Arab national minority in Israel". Comparative studies in Society and History, 20(3) (July), 374- 407.

Stier, H. (1996). "Continuity and Change in Women's Occupations Following First Childbirth". Social Science Quarterly, Vol 40, 645-665.

Semyonov, M., & E. Yuchtman-Yaar 1988. Ethnicity, education and occupational inequality: Jews and Arabs in Israel. Discussion Papers no. 16.1988. Tel Aviv: The Pinhas Sapir Center for Development, Tel Aviv University.