

على هامش الهامش:

النساء على والحمل

إعداد البحث
سوسن توما-شقة

على هامش الهامش: النساء والعمل

إعداد البحث: سوسن توما-شقة
إدارة وتحليل المجموعات البؤرية: إيمان قندلفت-إيراني
تحرير لغوي: رؤى ترجمة ونشر
تصميم وإنتاج: ديك للدعاية والإعلام

٢٠٠٧

حقوق الطبع محفوظة

جمعية نساء ضد العنف

ص.ب. ٣١٣ الناصرة ١٦٠٠٠

تلفون : ٠٤٦٤٦٢١٣٨

فاكس: ٠٤٦٥٥٣٧٨١

info@wavo.org

www.wavo.org

المحتويات

مقدمة

- | | |
|---|----------|
| وضع الأقلية الفلسطينية في إسرائيل | الفصل ١ |
| إحصائيات حول النساء الفلسطينيات في سوق العمل | الفصل ٢ |
| هدف البحث ومنهجيته | الفصل ٣ |
| العقبات الماثلة أمام عمل النساء الفلسطينيات | الفصل ٤ |
| أجر النساء في العمل | الفصل ٥ |
| النساء في أماكن العمل | الفصل ٦ |
| التأهيل المهني من وزارة العمل والرفاه الاجتماعي | الفصل ٧ |
| الخدمات المقترحة من منظمات المجتمع المدني | الفصل ٨ |
| نتائج المجموعات البؤرية | الفصل ٩ |
| توصيات | الفصل ١٠ |

مقدمة:

عندما قرّنا في جمعيّة نساء ضد العنف في العام ٢٠٠٤ تطوير مشروع يعمل على دمج النساء الفلسطينيات في سوق العمل. كانت منطلقاتنا واضحة. وهي أنّ الحقّ في الحياة الكريمة كاملة الحقوق هو حقّ للبشر جميعاً. بغضّ النظر عن انتماءاتهم العرقيّة أو الجنسيّة أو لون البشرة أو أيّ انتماء آخر.

ورغم كوننا نعيّ وعيًّا تامًّا أنّ العمل وحده. أو حتى الاستقلاليّة الاقتصاديّة التامة. ليس من شأنهما ضمان التغيير الحقيقيّ في مكانة النساء في المجتمع. أو ضمان بقية حقوقهنّ على المستوى الاجتماعيّ أو الأسريّ أو السياسيّ. إلا أنّنا نعي. في الوقت ذاته. أنّه ليس في الإمكان ضمان أيّ من هذه الحقوق دون ضمان الاستقلاليّة الاقتصاديّة. أي. بمعنى آخر. إنّ الاستقلال الاقتصاديّ ليس شرطاً كافياً. ولكنّه. بالتأكيد. شرط حتميّ في مسيرة تطوّر النساء وإحقاق حقوقهنّ كاملةً.

وضمن الرؤية الشموليّة التي تنتهجها الجمعيّة في خليل واقع النساء العربيات الفلسطينيات مواطنات إسرائيل. ومن خلال انتهاج الأسلوب العلميّ المنهجيّ. كان لا بدّ من الانتباه. منذ البداية. إلى أنّ فهم المعوقات التي تحيط بمبادرات النساء الفلسطينيات الفردية والجماعية للانخراط في سوق العمل وكسب الرزق. لا بدّ أن تصبّ ضمن خليل واقعهنّ المركّب الذي هو نتاج عمليّة اجتماعيّة وسيرورة سياسيّة واقتصاديّة عامة في الدولة. وفي مجتمعنا الفلسطينيّ. كأقليّة قوميّة تعاني التمييز والاضطهاد على مدار عشرات السّنوات.

وبمعنى آخر. لا يمكن القبول بالادّعاءات القائلة بأنّ عدم خروج النساء إلى أماكن العمل مرتبطٌ. أساساً. بالموروث الثقافيّ وبالعوادات والتقاليد العربيّة الداعية إلى بقاء المرأة ضمن المساحة الخاصّة داخل الأسرة. ولقد أثبت تاريخنا القريب والبعيد أنّ المرأة الفلسطينية ساهمت. في حقبات عديدة. مساهمةً فعّالة في عمليّة الإنتاج الاقتصاديّ. ففي مرحلة ما قبل النكبة شاركت المرأة مشاركة يومية في فلاحه الأرض وفي الحصاد. واعتبرت ضمن المنظمة الاقتصادية العائليّة. فرداً منتجاً له دور مُحدّد في العمليّة الإنتاجيّة.

إنّ فقدان الأرض مصدرًا أساسياً للرزق. من خلال المصادرات والتهجير. بعيداً عن البيت والقرية. أفقد مجتمعنا الفلسطينيّ تلك المنظومة الإنتاجيّة الزراعيّة. وأفقد المرأة الفلسطينية ذلك الحيز الذي احتلته ضمن هذه العمليّة. وكان على النساء الفلسطينيات. شأنهنّ شأن بقية أبناء شعبهنّ. محاولة شقّ الطرق الجديدة التي تعيدهنّ إلى سوق العمل والعمليّة

الإنتاجية المأجورة.

لقد أعيقت هذه المسيرة وتعثرت. بفعل الظروف السياسية والاقتصادية التي مرّت بها جماهيرنا الفلسطينية، إذ إنّ اعتماد الاقتصاد الفلسطيني اعتماداً كلياً على سوق العمل الإسرائيلي. بشكل عام، مع كلّ إشكاليات الانخراط فيه، ومحدودية تطوّر قرانا ومدننا العربية، وانعدام المهارات والتأهيل المهنيّ ساهمت. مجتمعةً، في عرقلة اندفاع النساء إلى سوق العمل. لكن، لا يمكننا، أيضاً، تجاهل الأبعاد الثقافيّة والمحظورات الاجتماعيّة التي تساوقت مع الأوضاع العامة، لتتشكّل عقبة إضافية أمام النساء في محاولات انخراطهنّ في سوق العمل.

إنّ عمل النساء، بالإضافة إلى كونه حقاً أساسياً شأنه شأن مجمل الحقوق الإنسانية، غير خاضع للمساومة أو للتجزئة، إلاّ أنّه، في رأينا، إضافةً إلى ذلك، هو غاية وطنية من الدرجة الأولى، إذ لا يمكن أن يكون وضعنا على ما هو عليه اليوم - حيث تشكّل العائلات العربية الفلسطينية التي تعيش تحت خطّ الفقر في إسرائيل أربعين بالمائة من مجمل العائلات الإسرائيلية التي تعاني الوضع ذاته - ويعيش خمسون بالمائة من أطفالنا حياة الفقر، وتبقى لنا أسباب ثقافيّة تحارب اندماج النساء في سوق العمل.

إنّ المعتقدات الداعية إلى، والتي تسوّغ الحيلولة دون اندماج المرأة في سوق العمل هي معتقدات تكرّس وضعيّات الفقر والعوز داخل مجتمعنا، مع كلّ ما تجرّه من آفات اجتماعية وأخلاقية تؤدي إلى نموّ مجتمع ضعيف مهزوم مأزوم جاهز للابتزاز والاستمالة بأبخس الأثمان، ناهيك عن كونها أفكاراً ومعتقداتٍ في صلبها نفي منطق حقوق الإنسان الشموليّ والعامّ.

يقوم البحث الموضوع بين أيديكم باستجلاء وضعيّة النساء الفلسطينيات في سوق العمل، ويكشف واقعاً صعباً من التمييز والتهميش. إنّ حقيقة كون ١٧ بالمائة، فقط، من النساء مسجّلات في سوق العمل لهنّ حقيقة صارخة ودامغة لسياسة التمييز الرسمية الحكوميّة ضد مجتمعنا العربيّ الفلسطيني، وهي تأكيد مُجدّد على أنّه في ظلّ السياسة الاقتصادية النيولبرالية المنتهجة بقوة، في السنوات الأخيرة في إسرائيل، يزداد الفقراء فقراً ويتمّ إضعاف الفئات المستضعفة أكثر فأكثر. وبما أنّ النساء الفلسطينيات يعشن على هامش الهامش؛ فهنّ على هامش الجماهير الفلسطينية المهتمّشة أصلاً، وهنّ، أيضاً، على هامش جمهور النساء المهتمّش أصلاً، في إسرائيل، تصبح كلّ محاولاتهنّ نحو التقدّم باتجاه المركز عمليّة صعبة ومعقّدة.

ومن هنا كانت أهميّة أن يحمل هذا البحث أصوات النساء أنفسهنّ، ومحاولاتهنّ ورغباتهنّ في خوض غمار العمليّة الإنتاجية، سعياً نحو تعزيز مكانتهنّ الشخصية، والمساهمة في

دعم أسرهنّ ومجتمعهنّ. أودّ هنا أن أتقدّم بالشكر إلى الزميلة سوسن شقحة على عملها الرائع. وعلى البحث القيّم الذي أجزته للجمعية. كما أودّ أن أشكر السيّدة إيمان قندلفت - إيراني على مساهمتها في إدارة المجموعات البؤريّة وتحليل نتائجها.

نأمل في جمعيّة نساء ضدّ العنف. بكلّ تواضع. أن يكون بحثنا هذا بدايةً لقرع الناقوس والتحرّك. سعيًا لمنح كلّ امرأة راغبة في تحقيق حقّها في العمل إمكانيّة القيام بذلك.

عايدة توما - سليمان
مديرة الجمعيّة

الفصل الأول:

وضع الأقلية الفلسطينية في إسرائيل:

كان تعداد العرب في البلاد سنة ١٨٨١ أكثر من نصف مليون نسمة، أي ما يعادل ٩٥٪ من السكّان. وكانوا يشكّلون مجتمعاً زراعياً مع قطاع مدنيّ واسع أخذ بالتطوّر في فترة الانتداب البريطاني. وقد ناضلوا ضد الاستيطان اليهوديّ لكونه استيطاناً كولونيالياً. وطالبوا بإقامة دولة لهم.

أمّا في بدايات ١٩٤٨ فقد كان عدد الفلسطينيين نحو ٩٠٠.٠٠٠ نسمة، لكن لم يبقَ منهم بعد النكبة والتهجير سوى ١٥٠.٠٠٠ نسمة. فقد تمّ في هذه الحرب، هدم ٤٠٠ قرية عربية^١ وتهجير أهلها.

تصل نسبة العرب في إسرائيل اليوم إلى نحو ٢٠٪ من السكّان. وهم يتوزعون، حسب المناطق الجغرافية، كما يلي: ٨٥٪ في الجليل، الثلث والنقب، و ١٥٪ يُقيمون في مدن مختلطة جمع اليهود والعرب.^٢

ورغم أنّهم يشكّلون نحو مليون نسمة، إلا أنّ إسرائيل لا تعترف بهم كأقلية قومية، ولذلك فهم يعانون التمييز الاقتصادي والاجتماعي والثقافي (ورقة عمل، المؤسسة العربية لحقوق الإنسان - الناصرة - ١٧/١٠/٢٠٠٠)، وذلك بسبب تعريف الدولة على أساس عرقيّ دينيّ. لم تتعامل دولة إسرائيل، بعد قيامها، مع الأقلية العربية كمواطنين متساوين، إنّما رأّت فيهم عاملاً مهدّداً لكيان الدولة، وبنّت سياسة التعامل معهم بما يتلاءم وهذه النظرة.^٣ فأصبح العامل المركزيّ، في هذه السياسة، التمييز ضدّ هذه الأقلية على مستويات عدّة، من خلال القوانين والسياسات الحكوميّة.

”النساء العربيات الفلسطينيات في إسرائيل هنّ جزء من الجماهير العربية الفلسطينية التي بقيت في وطنها بعد النكبة وقيام دولة إسرائيل. ولقد خضع دور المرأة ومكانتها في المجتمع الفلسطينيّ، وفي العائلة، إلى تغييرات دراماتيكية منذ العهد العثماني (من أوائل القرن السادس حتى عام ١٩١٨) وحتى الوقت الراهن. وحوّلت أدوار النساء الفلسطينيات، خلال العقود الثلاثة الماضية، كغيرهنّ من النساء العربيات، من أدوار ثانوية، هامشية وغير فاعلة تفرضها عليهنّ التقاليد، إلى أدوار أكثر فاعليّة“^٤.

إنّ وضعية النساء العربيات مركّبة؛ حيث يتعرّضن لتمييز مُضاعف؛ لانتمائهنّ القومي

١ سموحة، سامي، حكم ذاتي للعرب في إسرائيل؟ صفحة ٥١، ١٩٩٩. المركز لبحث المجتمع العربي في إسرائيل. (المصدر بالعبرية)

٢ رحيل فرتسبرغر، "نساء عاطلات عن العمل في الوسط العربي في السنوات العشر الأخيرة"، وزارة العمل والرفاه الاجتماعي في الكنيست، حزيران ٢٠٠٤. (المصدر بالعبرية)

٣ عواد، نائلة، واقعة ١٣ أم قتل أولادهنّ بمظاهرات أكتوبر ٢٠٠٠. جامعة بار إيلان، صفحة ١٢. (المصدر بالعبرية)

٤ تقرير النظمّات غير الحكوميّة؛ مكانة النساء الفلسطينيات المواطنات في إسرائيل، ٢٠٠٢، إصدار مركز الطفولة.

العربي من جهة. ولانتمائهنّ الجنسويّ من جهة أخرى. فالنساء الفلسطينيات المواطنات في إسرائيل يواجهنّ أقسى عواقب هذا التمييز - كأفرادٍ ضمن مجموعة الأقلية القوميّة المميّز ضدّها من جانب مؤسّسات الدولة. وكنساء بشكل عام - كما أنّهنّ يعانين التمييز اللاحق بهنّ من مجتمعهنّ الذي ما زالت تحكّمه مجموعة من العادات والأعراف الاجتماعية والمفاهيم التي ترسخ دونيّة المرأة وحدّ من فرص تطوّرها وتقدّمها.

"لا تشكّل النساء الفلسطينيات في إسرائيل مجموعة موحّدة. فهنّ يعشنّ في مدن، بلدات وقرى مختلفة في أرجاء إسرائيل. بما في ذلك القرى غير المعترف بها، المدن المختلطة، القرى الفلسطينيّة. وفي مجتمعات علمانيّة ومتديّنة متنوّعة (مسلمة، مسيحيّة ودرزية). ولا يلزم هذا التنوّع الثقافي والدينيّ دولة إسرائيل بدمج إجراءات المساواة الحقيقية فحسب. بل كذلك بالتمييز الإيجابي والإجراءات الخاصّة الأخرى بغية إزالة التمييز ضدّهنّ. أيضًا. وحتى في الوقت الذي توجد فيه إجراءات تشريعيّة عينيّة تكفل التمثيل العادل للنساء بشكل عام وللأقلية الفلسطينية في خدمات الدولة وفي مجالس إدارة الشركات الحكومية. فإنّ الدولة لا تعترف بالنساء الفلسطينيات المواطنات على أنّهن مجموعة فرعيّة متميّزة ومحميّة".^٥

إنّ المجتمع الفلسطينيّ هو مجتمع تقليديّ؛ يعتمد على العائلة وعلى رأسها، الرجل. وهو ما يحدّ من عمل المرأة ويفرض عليها الوظائف التقليدية في البيت. إن تطبيق المبنى المجتمعي داخل بنى سوق العمل يجعل المرأة تتقلّد الوظائف في مجالات محدودة. حتى تستطيع التوفيق بين طموحها الشخصيّ والمهمّة الملقاة عليها في البيت. وهو ما يصعب على المرأة المتزوّجة، التي هي أمّ، أيضًا. العمل في العديد من المجالات؛ بسبب أوقات العمل غير المناسبة. ما يحدّ من أجرها؛ فعبء البيت والأولاد يقع على عاتق النساء. وهو ما يشكّل عائقًا أمام تطوّرهنّ المهنيّ.

"يرى المجتمع في عمل الرجل المكان الطبيعي لوجوده؛ لتطويع حياته وإعالة عائلته. أمّا عمل المرأة فيُقاس بمفاهيم أخرى؛ فهي تدخل إلى مجال غير مجالها. فنرى تعاملًا يختلف عن التعامل مع الرجال".^٦

"أمّا بالنسبة إلى "المشغّل" فنرى أنّ تفضيل امرأة للعمل يؤمّن له تخفيض ساعات العمل وتكلفة أقلّ. لكنه، من ناحية أخرى، يمنع الرجل من إعالة عائلته كاملة. فهو يرى أن عمل المرأة ليس ضروريًا من الناحية الاقتصادية، أو للمحافظة على كيانها وأولوياتها. ما يؤدي إلى أن تواجه النساء المتزوّجات الأمّهات بشكل خاص مثل هذا التعامل".^٧

"إنّ النظرة إلى دخول النساء إلى سوق العمل كمُعيل ثانويّ تؤثر في انخراطهنّ في المجالات

٥ مصدر سبق ذكره في ٥.

٦ هرتسوغ، حانة، التعامي عن الأجناس؟ النساء في المجتمع والعمل. مبادرة للعدل الاجتماعي. صفحة ٦٧-٨١. (المصدر بالعبرية)

٧ دافنة يزراعي، "الجنديرة في العمل". الجنس، الجندر، سياسة الخط الأحمر، إصدار الكيبوتس الموحّد، ١٩٩٩، ص ١٢٧-١٢٥. (المصدر بالعبرية)

كافة. كما إنّ التقسيم المهني واضح بالنسبة لكلّ جنس. وقد تطرقت البروفسور ميرا أربايل إلى هذا الموضوع بقولها: "إنّ هناك فصلاً واضحاً يقوم على أفكار مسبقة. يحدّ من اختيار العمل بشكل حرّ. ويحدّ. خصوصاً. من تطوّر النساء في مجالات العمل المعروفة "كأعمال يزاولها الرجال". حيث المكانة أعلى والدخل أكبر. وهو ما يعطي "الضوء الأخضر" للتمييز وعدم التوازن المطلق بين الرجال والنساء؛ فالأعمال "النسائية" تُعتبر أعمالاً محدودة المتطلبات ومنخفضة الأجر. فتكون نتيجة دخول النساء إلى مجالات "العمل الرجالية" تخفيض الأجر وانسحاب الرّجال منها".

حتى إنّ النساء يمتنعن عن الانخراط في عمل منخفض الأجر. وذلك لسبب أولويّات اقتصادية؛ فالخروج إلى العمل (حسب رأي بعض النساء العاملات في المجموعات البؤرية) "سيقلل من عطائهنّ لأولادهنّ وبيوتهنّ". كما سيضطرهنّ إلى دفع التكلفة مقابل تأمين أولادهنّ في أطر الرعاية والحضانة الملائمة. وهو ما سيشكل عبئاً على المرأة العاملة. حيث تدفع بهذا "ثمن" خروجها من البيت.

فصل الثاني

إحصائيات حول النساء الفلسطينيات في سوق العمل

لقد أظهر العديد من الأبحاث أن الوضع الاقتصادي في المجتمع العربي صعب، ونسبة البطالة عالية جداً، ومرّ ذلك أسباب عدّة:

أ. عدم وجود مناطق صناعية في القرى والمدن العربية. غالبية القرى العربية بعيدة عن استثمارات الدولة. لذا نرى أن التطوّر في القرى والمدن العربية محدود وصعب.

ب. التمييز ضد العرب في القبول لأماكن العمل، بشكل عام.

ج. إغلاق مجالات عمل عديدة أمام المواطنين العرب، ومنها على سبيل المثال شركة الكهرباء، وذلك بحجج أمنية.

"نسبة مشاركة العرب واليهود في القوة العاملة:"

	عرب	يهود
عام	٥٦,٥	٣٩,٠
رجال	٦٠,٣	٥٩,٩
نساء	١٧,١	٥٣,٨

"في عام ١٩٩٨ كان تعداد الفلسطينيين في إسرائيل نحو ١.١٠٥.٤٠٠ نسمة، منهم ٣٧٠.٣٠٠ امرأة في سنّ العمل (+١٥)، أمّا نسبة المنخرطات منهنّ في سوق العمل فشكّلت ٢٢٪؛ أي أن نسبة النساء غير العاملات كانت ٧٨٪، وذلك مقارنةً بنسبة المنخرطات من النساء اليهوديات في سوق العمل - ٥٢,٥٪".^٢

وقد تبيّن من التقرير ذاته سنة ١٩٩٩ أن "نسبة النساء العربيات غير العاملات (١١,٧٪) أعلى منها لدى النساء اليهوديات (٩,٢٪)". ويجب أن نأخذ بعين الاعتبار أن هذه النسبة للنساء غير العاملات هي النسبة المعلنة في مكاتب العمل، غير أن هناك العديد من النساء اللواتي لا يسجّلن في هذه المكاتب، ويعود سبب ذلك إلى البُعد الجغرافي، ومشاكل المواصلات في القرى العربية، وهو ما يصعب على النساء التنقل بحرية. وكذلك لكونهن لم يعملن سابقاً، وهو ما يسقط عنهنّ حقّ التسجيل في مكاتب العمل.

شكّلت النساء عام ٢٠٠١ ما نسبته ٤٨٪ من قوّة العمل العامة في إسرائيل (أي ١,١ مليون من أصل ٢,٣ مليون)، أمّا الرجال فقد شكّلوا ٦٠,٧٪. ورغم الارتفاع الحاصل في نسبة العاملات العربيات (١١٪ سنة ١٩٨٠ و١٧,١٪ سنة ٢٠٠٢)، فقد بقيت نسبتهنّ منخفضة جداً مقارنةً بنسبة العاملات اليهوديات.

١ أمين فارس، ٢٠٠٤، ميزانية الدولة والوطنون العرب: تقرير اجتماعي - اقتصادي للعام ٢٠٠٤، مركز مساواة.

٢ مصدر سبق ذكره في ٩.

"كان عدد النساء العربيات في سنّ العمل عام ٢٠٠٢، ٣٦٩ ألفاً، أمّا عدد النساء المنخرطات في سوق العمل فكان ٦٣ ألف امرأة؛ أي ما يعادل ١٧٪ من القوّة العاملة للنساء العربيات. ورغم أنّ هذه النسبة تشير إلى ارتفاع نسبته ٤٠٪ من عام ١٩٩٩ حيث كانت ١٢٪، إلا أنّها لا تزال تُعتبر نسبة منخفضة؛ مقارنةً بنسبة المنخرطات من النساء اليهوديات في سوق العمل، التي وصلت عام ٢٠٠٢ إلى ٥٣,٨٪".^٣

العرب في سلك خدمات الدولة:

"أقرّت الكنيست عام ٢٠٠٠ تعديل قانون خدمات الدولة، الذي يفرض على الحكومة تشغيل المواطنين العرب في وزارات الحكومة والشركات الحكومية. لكنّ الواقع لم يتغيّر بتغيّر القانون في العام ٢٠٠٣، وقد بلغ عدد الموظّفين العرب في خدمات الدولة ٢,٧٩٨ موظّفًا من بين ٥٥,٤٠٩ موظّفي الدولة، أي أنّ نسبتهم بين كافة موظّفي الدولة بقيت ٥٪. إنّ نحو ٣٧٪ من موظّفي الدولة العرب هم من حملة الألقاب الجامعيّة: ١,٠٢٣ من بين ٢٧٩٨ موظّفًا. في عام ٢٠٠٣ تمّ استيعاب ١٩٣ موظّفًا عربيًّا جديدًا في خدمات الدولة، مقابل ٢٥١ تمّ استيعابهم في العام ٢٠٠٢ و ٣١٥ في العام ٢٠٠١، أي، في العام ٢٠٠٣ تمّ استيعاب ٢٪ فقط من بين ١٠,٠٠٠ مواطن عربي دخلوا إلى سوق العمل.

لقد طرأ انخفاض، في السنوات الأربع الأخيرة، على عدد النساء اللواتي انضممن إلى خدمات الدولة، أيضًا. في العام ٢٠٠٣ كان عددهنّ ٦٦، مقارنةً بـ ٨٠ في العام ٢٠٠٢، و ٩٠ في العام ٢٠٠١، و ٩٣ في العام ٢٠٠٠. ويُشار إلى أنّ نسبة النساء العربيّات في خدمات الدولة هي نحو ٣١٪ من مجمل الموظّفين العرب في خدمات الدولة. ولوجه المقارنة فقط، نسبة مجمل النساء في خدمات الدولة هي ٦٣٪.

نسبة النساء اللواتي قبلن لخدمات الدولة في السنوات الأربع الأخيرة:^٤

السنة	السنة المئوية للنساء
٢٠٠٠	٣١,٣
٢٠٠١	٢٨,٦
٢٠٠٢	٣١,٩
٢٠٠٣	٣٤,٢
المجموع الكلي	٣١,٢

٣ رحييل فرتسبرغر، "نساء عاطلات عن العمل في الوسط العربي في السنوات العشر الأخيرة"، وزارة العمل والرفاه الاجتماعي في الكنيست، حزيران ٢٠٠٤. (المصدر بالعبرية)

٤ أمين فارس ٢٠٠٤، ميزانية الدولة والمواطنون العرب: تقرير اجتماعي- اقتصادي للعام ٢٠٠٤، مركز مساواة.

الفصل الثالث:

هدف البحث ومنهجيته

يأتي مشروع "النساء والعمل" كمحاولة للتعمق في وضع النساء الفلسطينيات في إسرائيل في مجال العمل. الأسباب والمعوقات التي حُدَّت من تطوُّر النساء الفلسطينيات المواطنات في إسرائيل في مجال العمل.

هدف البحث:

- ١- الكشف عن العوائق الاقتصادية، المهنيّة، المؤسّساتية والمجتمعية، التي تحدُّ من دخول المرأة الفلسطينية مواطنة إسرائيل إلى سوق العمل، والحصول على فرص عمل في سوق العمل الإسرائيليّة.
- ٢- الكشف عن الجهود المبذولة لتيسير انخراط المرأة غير العاملة في العمل، وتطوُّر المرأة العاملة في مكان عملها، وتوثيق هذه الجهود.
- ٣- بناء مرجع علميّ يستعرض وضع المرأة الفلسطينيّة في إسرائيل في مجال العمل.

إستند البحث إلى منهجيات عدّة:

١- مراجعة الأدبيات والإحصاءات:

قمنا، في هذه المرحلة من العمل، بفحص الأبحاث المتوافرة، والتي تُظهر وضع النساء الفلسطينيات المواطنات في إسرائيل في سوق العمل الإسرائيليّة. وقد اعتمدنا على مصادر عدّة، منها:

أ- الأبحاث الأكاديمية.

ب- ما نُشر في الإعلام وتقارير منظمات المجتمع المدني.

ج- دائرة الإحصاء المركزية.

د- وزارة العمل والرفاه الاجتماعي.

هـ- وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل .

وقد اتضح أن المواد المكتوبة في مجال النساء، وخصوصاً النساء العربيات، هي قليلة؛ حيث كان من الصعب العثور على إحصاءات دقيقة ومُحتلّنة لنسبة النساء الفلسطينيات المواطنات في إسرائيل في سوق العمل، والوظائف التي يشغلنها، أو إحصاءات دقيقة أخرى تتعلق بنسب أجورهنّ.

وبرز بشكل واضح التمييز ضدّ الأقلية العربية حتى في مجال الإحصاءات التي تخصّهم كأقلية فلسطينية داخل إسرائيل. فالعطيات عن النساء العربيات في مجال العمل قليلة جدّاً، بل غير متوافرة أحياناً. وفي بعض المصادر، خصوصاً الحكوميّة منها، تُذكر النساء الفلسطينيات تحت بند نساء "غير يهوديات"، الأمر الذي يؤديّ إلى عدم الوضوح، خصوصاً أن

العديد من المجموعات من الممكن أن تُدرج تحت هذا العنوان (العاملات الأجنبيّات، الروسيّات المسيحيّات وغيرهنّ)، أو أن يتمّ تقسيم الأقلية العربيّة في الإحصاءات إلى طوائف. كما أن معظم هذه المصادر يعزو صعوبات انخراط النساء العربيّات في سوق العمل إلى الدين كمعيق أساسيّ يحدّ من تطوّر النساء في مجال العمل، وهو ما يؤكّد أنه حتى في الحالات القليلة التي يجري التطرّق فيها إلى وضعيّة النساء الفلسطينيّات في إسرائيل في مجال العمل يتمّ ذلك من خلال توجّه استعلائيّ استشراقيّ يعزو وضعيّتها إلى المجتمع وتقاليدّه، متجاهلاً مسؤوليّة الدولة ومؤسساتها تجاه النساء العربيّات كمواطنات.

٢- الجمعيات ومؤسسات المجتمع المدني والنشاطات القائمة في الحقل:

بدأت الجمعيات بطرق هذا المجال في السنوات الأخيرة فقط، وهو ما يحدّد من المعلومات والخبرات المتراكمة في هذا المجال في مجتمعنا الفلسطينيّ، لذا انتهجنا أسلوب جمع المعلومات عن طريق:

- ١- مقابلة شخصية مركزيّة في كلّ جمعية لتقضيّ المعلومات وملء استمارة خاصّة أُعدت لفحص أهداف الجمعية، المشاريع والخدمات التي تُقدّم للنساء العاملات وغير العاملات.
- ٢- الاستعانة بالموادّ الإعلاميّة الخاصّة بالجمعية، والتي توضّح أهدافها ومشاريعها.
- ٣- مراجعة الموقع الإلكترونيّ الخاصّ بكلّ جمعية، إن وُجد.

وقد كانت الصعوبات المركزيّة في هذه المنهجية تكمن في إقناع بعض المؤسسات بالتعاون مع الباحثة وإمدادها بالمعلومات الكافية. ويبدو أن المنافسة القائمة في الحقل، والعلاقات غير الواضحة بين الجمعيات، أدت، أحياناً، إلى عرقلة عملية جمع المعلومات وجعلتها مهمة صعبة. ورغم أننا لم نتّكّن من التوجّه إلى كل الجمعيات الفاعلة في هذا المجال، ورغم أن مستويات التعاون كانت مختلفة، فقد اعتمد هذا الجزء من البحث على المعلومات التي وصلتنا من الجمعيات التالية:

- ١- "ماطي" الناصرة - مركز رعاية المبادرات.
- ٢- جمعية "معاً" النقابية.
- ٣- جمعية التمكين الاقتصادي للنساء.
- ٤- المركز اليهودي - العربي للتطوير الاقتصادي.
- ٥- الأهالي- مركز التنمية الجماهيرية.
- ٦- جمعية "نساء اللقيّة".
- ٧- جمعية "سدرّة".

- ٨- ماطي المثلث- مركز رعاية المبادرات.
 ٩- مركز "أحيك"- معهد النقب.
 ١٠- المؤسسة العربية لحقوق الإنسان.

٢- المجموعات البؤرية:

كان هذا البحث سيظّل ناقصاً ومبتوراً لو لم يتمّ الاستماع إلى صوت النساء وتجاربهنّ في معرفة متطلبات سوق العمل ومواجهتها، وكذلك الصعوبات التي تواجهها النساء في العمل. وقد استقيننا ذلك من خلال مجموعات بؤرية راعينا تشكيلها حسب فئات مختلفة من النساء (الفئات لغرض البحث). وكانت المشاركات من الناصرة، الرينة، عين ماهل، إكسال وكفرقرع:

أ- نساء عاملات غير مؤهلات أكاديمياً: جرى في هذه المجموعة فحص الصعوبات التي يواجهنها في العمل؛ ما هي شروط العمل، وما هي المؤهلات التي تنقصهنّ حتى يطورنّ مهارات العمل بما يتلاءم ومتطلبات العمل، حسب رأيهنّ؟

ب- نساء غير عاملات وغير مؤهلات: هذه المجموعة من النساء هي مجموعة مهمّة؛ كونها تمثّل الأغلبية الموجودة في المجتمع العربي. ومن خلال سماع صوتهنّ واستجلاء أسباب عدم انخراطهنّ في العمل في الإمكان فهم الكثير من العوائق التي تحول دون انخراط النساء العربيات في العمل، كما يساعد ذلك على اكتشاف مهارات تقليدية في سبيل تطويرها واستغلالها لخلق فرص عمل.

ج- مؤهلات أكاديمياً غير عاملات: تمّ التركيز في هذه المجموعة على فحص الإشكاليات التي تواجهها النساء والفتيات في العثور على العمل والانخراط فيه، ذلك بالإضافة إلى توفير المهارات والتأهيل المطلوب، وفحص متطلبات السوق، حسب رأيهنّ، وصعوبة تلبية هذه المتطلبات.

د- أكاديميات عاملات: جرى من خلال هذه المجموعة استكشاف المشاكل التي تواجهها النساء في عملهنّ: صعوبة التقدّم في السلم الوظيفي، منافسة الرجل في هذه المناصب، الصعوبات المجتمعية وشروط العمل.

هـ- الرجال وسيّدات الأعمال: تمّ في هذه المجموعة فحص المهارات التي يبحث عنها أصحاب العمل لدى النساء، رؤيتهم/نّ المستقبلية لسوق العمل، والمتطلبات التي يجب أن تلبّيها النساء لضمان انخراطهنّ في العمل.

الفصل الرابع

العقبات الماثلة أمام عمل النساء الفلسطينيات

هناك أسباب عدّة تعيق انخراط النساء الفلسطينيات في سوق العمل الإسرائيلية، وهي، بالتالي، تزيد التمييز ضدّهنّ. وتتلخص هذه الأسباب بما يلي:

١- التمييز السياسي المؤسّساتي:

"إن سياسة التمييز المتبناة على مرّ السنين من جانب الحكومات الإسرائيلية المتعاقبة حدّت من توفير فرص عمل في المجتمع الفلسطيني عموماً، فقلّة التصنيع وضعف البنية التحتية في المدن والقرى الفلسطينية؛ نتيجة لإهمال الحكومات، هما أحد الأسباب الرئيسة لنقص فرص العمل المحليّ، كما أنّ غالبية الوظائف القليلة المتوافرة للفلسطينيين يشغلها رجال".

أ- المناطق الصناعية: "رغم وجود بند ملائم في الميزانية، لم تُنشئ الحكومة منطقة صناعية واحدة منذ عام ١٩٩٨. وما زالت هناك مدينتان عربيتان كبيرتان، الناصرة وأمّ الفحم، تواجهان التجاهل والصعوبات البيروقراطية في إجراءات إقامة مناطق صناعية. بالإضافة إلى ذلك فقد جدّدت وزارة الصناعة سنة ٢٠٠٤ أعمال التطوير في المنطقة الصناعية عيلوط التي بدأت سنة ٢٠٠١، وقد خصّصت لهذا الغرض ٥ ملايين ش.ج. قامت بجبايتها من مستثمرين امتلكوا قطع أراضٍ في المنطقة الصناعية قبل أكثر من سنتين".

ب- "نقص المدارس في العديد من القرى الفلسطينية يصعب على الفتيات مواصلة دراستهنّ في المعاهد العليا. أمّا النساء اللاتي يستطعن مغادرة قرأهنّ للانخراط في برامج التدريب المهنيّ والمعاهد والجامعات، فغالباً ما يواجهن صعوبة أخرى، مرُدّها أسباب مالية، ثقافية واجتماعية.

ج- التّأهيل المهنيّ: لا يوجد هناك أيّ إطار حكوميّ لتطوير التدريب المهنيّ غير التقليديّ لدى النساء الفلسطينيات؛ فمعظم مراكز التدريب تنظم دورات في الخياطة وتصفيف الشعر والأشغال اليدوية، بعيداً عن المهارات التقنية أو المهنيّة المدرّة للأرباح".

في السنوات العشر الأخيرة بدأ الارتفاع واضحاً في نسبة النساء العربيات المتعلّمات:

١٤١ مصدر سبق ذكره في ٥. صفحة ١١١.

٢ أمين فارس ٢٠٠٤، ميزانية الدولة وللواطنين العرب - تقرير اجتماعي، اقتصادي، مركز مساواة - حيفا.

٣ مصدر سبق ذكره في ٥.

نسبة النساء المشاركات في القوة العاملة في المجتمع المدني^٤

١٩٩٩		١٩٧٥		سنوات التعليم
يهوديات	عربيات	يهوديات	عربيات	
٧٪	-----	١٤٪	٣٪	٤-٠
٢٠٪	١٠٪	٢٤٪	٨٪	٨-٥
٣٢٪	١٤٪	٣١٪	٦٪	١٠-٩
٣٥٪	٢٤٪	٤٢٪	٢٤٪	١٢-١١

أما في عام ٢٠٠٢ فقد طرأ انخفاض على نسبة النساء العاملات المتعلّقات (١٣-١٥ سنة) وصل إلى ٤٦.٦٪. د"ن محدوديّة خدمات رعاية الأطفال الرسمية في القرى الفلسطينية تضرّرت النساء الفلسطينيات إلى تحديد ساعات عملهنّ. لم تتمكّن القرى الفلسطينية من تطوير دور رعاية للطفل كأطر داعمة لخروج المرأة للعمل، وذلك لسبب الميزانيات المحدودة، حيث تحصل المجالس المحلية والبلديات على ثلث ما تحصل عليه البلديات والمجالس اليهودية من الوزارات الحكومية المختلفة^٥.

وفي عام ٢٠٠٣ كانت نسبة الحضانات العربية من مجمل الحضانات التي حظيت بتمويل حكوميّ ٢٪ فقط.

فنرى أن أطر رعاية الأطفال (٠-٣ سنوات) في الوسط العربي قليلة جدّاً؛ حيث يتضح من الإحصاءات أنه من أصل ١٦٠٠ حضانة ناشطة في البلاد، هناك ٢٥ منها فقط ناشطة في الوسط العربي.

تشير نتائج البحث الذي أجرته وزارة العمل والرفاه الاجتماعي عام ١٩٩٧ (في شهري تموز وأيلول) إلى أن الأغلبية الساحقة من الأطفال المندمجين في رياض الأطفال (٤٠٠ سنوات) من اليهود (٩٥٪) و٥٠٪ منهم، فقط، من العرب. كما تبين أن الحضانات التي تعمل بتمويل من الوزارة عددها ١٧٢٠ حضانة، ٩ منها، فقط، في الوسط العربي.^٦

٤ بولس ، سونيا. ٢٠٠٣ انخراط النساء العربيات في سوق العمل الإسرائيلي. جمعية حقوق المواطنين في إسرائيل. (المصدر بالعبرية).

٥ مصدر سبق ذكره في الهامش ٦.

٦ مصدر سبق ذكره في الهامش ٥.

٧ شافرسكس، شولة، كوتكر - آتييس، إيتي، سيرسكي، بريرة. ٢٠٠١. نظرة على قانون الميزانيات وقانون التسويات. مركز أدفا. (المصدر بالعبرية)

٢- التمييز على أساس النوع الاجتماعي في إسرائيل:

١- كبقية نساء العالم، على النساء الفلسطينيات العاملات أن يجدن التوازن بين عملهن داخل البيت وخارجه. وعليه، يرى من واجبه أن يبحث عن ساعات وشروط عمل توفر لهن مرونة واسعة، أو عليهن أن يحددن خيارات العمل منذ البداية، خصوصاً بعد الزواج، وفي الوقت نفسه، أن يكنّ قادرات على استغلال فرص العمل القليلة المتوافرة لهنّ. وإنه بغياب الانسجام بين عمل النساء والأسرة، تُضطرّ النساء على ترك العمل، عموماً. أمّا الرجل فلا يُتوقع منه أن يجد هذا التوازن بين شروط العمل والأسرة.

٢- المجتمع الإسرائيلي، كمجتمع ذكوري، يحتل فيه الرجال مواقع قيادية، ويسيطرون على الوظائف والمهن ذات النفوذ، كما يسيطرون على مراكز صنع القرار مما يجعل الفرص المتاحة أمام النساء بشكل عام أقل منها للرجال وبالطبع تكون الفرص المتاحة أمام النساء العربيات أقل بكثير.

٣- كما أنّ الأجر غير المتساوي يُعتبر مشكلة جديّة وخطيرة بالنسبة للنساء الفلسطينيات؛ حيث إن النساء اللواتي لم يكتسبن مهارة ما ويعملن في صناعة النسيج، في مشاغل صغيرة غير معترف بها وفي ظروف غير إنسانية، يتقاضين أجراً هو أدنى من أجر مجموعات العمل الأخرى كلها، كما أنّ كثيرات منهنّ يتقاضين أجراً هو أدنى من الحد الأدنى.

٣- النمطية القائمة في النوع الاجتماعي (الجندر) في المجتمع الفلسطيني:

أ- يرى المجتمع الفلسطيني في إسرائيل أن دور النساء الرئيسي هو تنشئة الأطفال وإدارة شؤون المنزل، كما يتوقع منهنّ أن يولين هذه الأدوار الأولوية في حال نشوء تضارب بين العمل خارج البيت والأسرة. وتعتقد النساء الفلسطينيات، غالباً، أن عملهنّ خارج البيت يجب ألا يكون على حساب احتياجات الأسرة.^٨

في بحث الذي أجرته جمعية "نساء ضد العنف" حول: "مواقف المجتمع من قضايا وحقوق المرأة الفلسطينية في إسرائيل".

أجاب المبحوثون/ات عندما سُئلوا:

٨ مصدر سبق ذكره ٥.

"من في اعتقادك يجب أن يقوم بأداء الأعمال التالية داخل العائلة؟"

نوع العمل	الاب	الام	الأثنان معا	فرد آخر من افراد العائلة	المجموع
الاعتناء بنظافة البيت والملابس	١,٣	٦٩,٦	٢٨,٨	٠,٣	١٠٠,٠
تحضير الطعام	٠,٧	٧١,٢	٢٧,٩	٠,٢	١٠٠,٠
مساعدة الابناء في تحضير واجباتهم المدرسية	٢,٣	١٦,٥	٨٠,٩	٠,٣	١٠٠,٠
الاهتمام بسلوك الابناء والبنات ومتابعة حل مشاكلهم	١,٨	٧,٠	٩١,٠	٠,٢	١٠٠,٠
تحديد عدد الاطفال الذين ترغب الاسرة في انجابهم	٦,٤	٢,١	٩١,٤	٠,٢	١٠٠,٠
اتخاذ القرارات حول التصرف باملاك العائلة	١٨,١	١,٦	٧٩,٨	٠,٥	١٠٠,٠

وتشير هذه النتائج إلى ترسخ القيم المتعلقة بتقسيم الأدوار المنزلية واستمرار الاعتقاد بأن الأدوار التقليدية للمرأة هي المهيمنة، خصوصاً بين الذكور الذين يعتبرون المستفيد الأكبر من هذه التوزيعة."

وقد أشارت بعض الأبحاث إلى وجود علاقة عكسية بين انخراط النساء في العمل وبين عدد الأطفال وسنّهم؛ أي أنه كلما ازداد عدد الأطفال صعب خروج المرأة للعمل^٩.

نسبة النساء الأمهات العاملات وعدد الأَوْلاد:

٤+	٣	٢	١	
٢٩,٤%	٥٧,٨%	٧٢,٣%	٧٥%	نساء عاملات
٧٠,٦%	٤٢,٢%	٢٧,٧%	٢٥%	نساء غير عاملات

٩ فيختلبرغ، أسنات، هريس، رونيت. ١٩٩٩. "أمهات بقوة العاملة الدمني في إسرائيل ١٩٩٩" وزارة العمل والرفاه الاجتماعي. (المصدر بالعبرية)

ب- يؤمن العديد من النساء الفلسطينيات، نتيجةً لهذه البنية الاجتماعية، بأنه من حق الرجال أن يتقدموا في العمل وأن يتقاضوا أجوراً أعلى. كما يؤمن بأنه في حال وجود منافسة بين النساء والرجال، على النساء التنازل عن تقدمهن لصالح الرجال. تُعطي القيم الذكورية في المجتمع الفلسطيني الأولوية للرجال في كل ما يتعلق بالتدريب والتعلم المهني، وبذلك، تضيق حلقة الإمكانيات الضيقة، أصلاً، أمام النساء.

ج- العديد من النساء يعملن خارج البيت لسبب واحد ووحيد، ألا وهو دعم الأسرة اقتصادياً، وليس لطموح شخصي أو اهتمام بالتطور في العمل المهني. وهكذا، فالعديد من النساء يحددن انخراطهن في العمل، الذي يحدّد بدوره فرص تقدمهن.^{١٠}

د- "الجدوى الاقتصادية: نسبة البطالة العالية في المجتمع العربي والحاجة الاقتصادية جعلت النساء يخرجن للعمل، ولكن علاقة السوق العربية بالسوق اليهودية وعدم الاستثمار في المناطق العربية، وعدم وجود مؤسسات حكومية حلت من أماكن العمل المتاحة، ما اضطر النساء إلى التوجه إلى المكاتب أو المصالح الخاصة، التي استغلت بدورها عروض العمل القليلة المتاحة أمام النساء من ناحية، واحتجتهن للعمل من ناحية أخرى، واضعة أمامهن شروط عمل صعبة وغير ملائمة لنساء على درجة عالية من التحصيل العلمي.

هـ - عامل المواصلات: العديد من القرى العربية لا تصلها المواصلات العامة، ما يؤثر سلباً في خروج النساء للعمل.

أن قلة أماكن العمل داخل القرى والمدن العربية يحتم على النساء الخروج لطلب العمل خارج أماكن سكنهن وفي ظل انعدام وسائل المواصلات العامة تصبح عملية التنقل لهؤلاء النساء مهمة شبه مستحيلة تحول دون إمكانيات إيجاد عمل حقيقي أو حتى المواظبة على عمل قائم، خاصة وأن العادات والتقاليد تحد من حرية التنقل لدى النساء أصلاً.

إن وضع النساء العربيات في النقب مماثل لوضعهن في الشمال، ولكنهن يواجهن أوضاعاً أقسى بكثير، وذلك لأسباب عدة تتعلق باهمال الدولة للمنطقة وعدم اعترافها بقرى النقب.

● "يتضح من معطيات مؤسسة التأمين الوطني أنه في عام ٢٠٠٢ عملت ١٨١٩ امرأة تعيش في التجمعات العربية البدوية المعترف بها في النقب، أي ما يعادل ١٣٪ من النساء، ممن هن في سن العمل في تلك التجمعات. كما وصل معدل أجورهن الشهري إلى ٢,٥٥٩، شاقلاً جديداً، أي ٤٦٪ من المعدل العام لأجور النساء العاملات في إسرائيل و٢٨,٥٪ من المعدل العام لأجور الرجال العاملين فيها. كما يتضح من إحصاءات وزارة الصناعة والتجارة والعمل لعام ٢٠٠٥ أن نسبة مشاركة النساء العربيات في النقب، في سوق العمل بلغت ١١٪، وفي المقابل، كانت نسبة النساء اليهوديات من جنوب البلاد ٦١٪.

"يتضح من الإحصاءات الرسمية أن ٨٩٪ من النساء عاطلات عن العمل، لكنه في الواقع، تتعدى هذه

١٠ مصدر سبق ذكره ٥.

النسبة الـ ٩٠٪ لدى النساء في القرى غير المعترف بها؛ حيث إن الإحصاءات لا تشمل النساء العاطلات عن العمل غير المسجلات في مكتب العمل.

● يبلغ عدد القوى العاملة البدوية في النقب ٢٨٤٤٣، أما طالبو العمل فعددهم ١٠٠٨١٧، أي ما يعادل ٢٥٪.

إن النساء العربيات البدويات في إسرائيل، وخصوصاً في القرى غير المعترف بها، يعشنَّ أصعب ظروف الفقر والبطالة، التي تفوق جميع النسب المعروفة لدى فئات أخرى، ويواجهنَّ أكبر التحديات الناجمة عن انتمائهنَّ إلى أقلية مضطهدة في إسرائيل، ولكونهنَّ نساء مضطهدات من قبل المجتمع العربي التقليدي والذكوري في النقب.

● العراقي الماثلة أمام انخراط النساء العربيات البدويات في سوق العمل هي مماثلة لتلك التي تعانيها النساء العربيات بشكل عام، ولكن النساء العربيات البدويات تحدهنَّ العادات والتقاليد، وتمنع خروجهنَّ للعمل خارج القرية "خوفاً عليهنَّ" وخوفاً من اختلاطهنَّ في المجتمع الغربي وإمكانية اكتسابهنَّ قيماً اجتماعية لا يقبلها المجتمع البدوي. في الكثير من الأحيان، يُعتبر خروج المرأة البدوية للعمل تحدياً لفاهيم كثيرة ذات جذور، ومنها الإيمان بأن عمل المرأة لا بدأً أن يقتصر على العمل مع أفراد العائلة وداخل البيت. وبما أن العمل "العائلي" في البيئة القريبة كالزراعة وتربية الماشية بات معدوماً، يجب، وفقاً لهذا الاعتقاد، أن تعمل المرأة في تربية الأطفال وإدارة المنزل، بينما على الرجل أن يخرج هو إلى العمل وكسب المال.

● إهمال الحكومة المتمثل بقلة الخدمات الأساسية والتصنيع والبُنية التحتية وخصوصاً في القرى غير المعترف بها، حيث تنعدم شبكات الكهرباء والماء، المواصلات، الهاتف والبريد. يؤدي مثل هذا الوضع، بلا شك، إلى الحد من عمل المرأة ويقيّد حرية تنقلها، ويصعب عليها مواجهة الحياة العصرية والتحديات التي تفرضها عليها التقاليد، التي لربما تلّين لو توافرت الخدمات والوسائل.

● التحصيل العلمي المتدني لدى النساء يشكّل عائقاً أساسياً أمام انضمامهنَّ إلى سوق العمل العصرية. نذكر على سبيل المثال أن نسبة الأمّيات بين النساء (فوق سن ٣٠) في القرى غير المعترف بها تصل إلى ٨٠٪ ومعظم الفتيات لا يكملن تعليمهنَّ الثانوي لسبب عدم وجود مدارس ثانوية في القرى ورفض الأهالي إرسال الفتيات للتعلّم في قرى بعيدة.

● عدم توافر فروع لمكاتب التشغيل في البلدات البدوية (عدا رهط) وصعوبة الوصول إلى المكاتب البعيدة، يؤديان إلى عدم تسجيل الكثير من النساء كطالبات للعمل، ويمنعان إمكانية إرسالهنَّ إلى العمل إن توافر القليل منه، وهكذا لا يتم تقييم نسبة البطالة بالشكل السليم كما هي على أرض الواقع.

● كون معظم العائلات البدوية عائلات كثيرة الأولاد، ووجود عدد كبير من الأطفال فيها، يشكّل "عائقاً" أمام خروج المرأة من البيت. نسب الزيادة الطبيعية لدى البدو تتجاوز الـ ٥٪، وهي من أعلى النسب في دولة إسرائيل، ويعود ذلك إلى القيم الاجتماعية التقليدية التي تشجع توسيع العائلات والعشائر^{١١}

١١ المرأة العربية في النقب ٢٠٠٥، مفاً - اتحاد الجمعيات النسائية العربية في النقب.

الفصل الخامس أجر النساء في العمل

سُنَّ عام ١٩٩٦ قانون يمنح الحقَّ في الأجر المتساوي لكلِّ عامل وعاملة يعملان في مكان العمل ذاته، ذَوِي الرسم الوظيفي والأقدمية ذاتها. ويمنح الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الضمانات الاجتماعية والاستحقاقات الأخرى، والحق في المساواة في المعاملة، في ما يتعلق بالعمل ذي القيمة المتساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

"اليوم، ورغم وجود نساء متعلّقات أكثر وملتزمات لعملهنَّ، نجد أنه في غالبية الأعمال تتقاضى النساء أقلَّ من الرجال، حتى إن كانوا في الرسم الوظيفي نفسه في القطاع العام، وهناك أبحاث تُبيِّن أن الفرق يصل إلى ما نسبته ٣٠-٣٠٪ لصالح الرجال. كما أن أجر النساء العربيات يشكِّل ٧١٪ من أجر النساء اليهوديات، ويشكِّل ٧٢٪ من أجر الرجال العرب".

كما أن هناك معطيات أخرى تشير إلى أن أجور الموظفين والموظفات في مكاتب الدولة متفاوتة؛ فأجر الرجل يزيد بـ ٨٦٠ شاقلاً عن أجر المرأة في الوظيفة نفسها، الأقدمية والعمر نفسه.^٢

نسبة أجر النساء من أجر الرجال	الأجر بالشاقل	الجنس	السنة	
٥٧٪	٧,٠٦٩	رجال	١٩٩٠	في الشهر
	٤,٠١٤	نساء		
٦١٪	٨,٦٥٤	رجال	٢٠٠٢	
	٥,٣٢٢	نساء		
٧٩٪	٣٧,٥	رجال	١٩٩٠	في الساعة
	٢٩,٥	نساء	٢٠٠٢	
	٤٥,٣	رجال		
٨١٪	٣٦,٧	نساء		

١ هرتسوغ، ر. ٢٠٠١. الفروقات في أجر المرأة والرجل في الوسط العربي، وتشجيع المبادرات الاقتصادية للنساء العربيات. لجنة رفع مكانة المرأة، الكنيست. (الصدر بالعبرية).

٢ جريدة يديوت أحرثوت العبرية ٧.٦.٢٠٠٤.

"إن الأجر المتدنية التي تتقاضاها العاملات الفلسطينيات تشكل مثلاً على التمييز الجنسي والقومي اللذين تعانيهما النساء، فأغلبية الوظائف المتوافرة للنساء الفلسطينيات هي في قطاع الخدمات والوظائف الموسمية (الزراعة)، وذلك خارج أية سيطرة رسمية أو نقابية (مثل ورشة الكدح في القرى العربية). يؤكد الباحثون المستقلون أن النساء العربيات في إسرائيل يتقاضين أدنى الأجر؛ مقارنةً ببقية العاملين، رجالاً كانوا أم نساءً، ومن العرب واليهود".^٣ فيتضح من عملية مسح أجرتها صحيفة "الاتحاد" أنه من أصل ١,٢٠٠ امرأة فلسطينية عاملة، ١٤,٥٪ منهن يعملن في مكاتب محامين ومهندسين معماريين، ٥٩٪ من النساء اللواتي تمت مقابلتهن يعملن كسكرتيرات، ويتقاضين أجوراً متدنية، عموماً هي أقل من الحد الأدنى للأجور. وتتقاضى النساء الفلسطينيات أجوراً أقل من أجور النساء اليهوديات في الوظائف أو المهن نفسها، وأقل من أجور الرجال".

هذا بالإضافة إلى أن عمل النساء العربيات يقتصر على مجالات محدودة، من قبيل مصانع النسيج والأعمال الخدمائية. وهو وضع ناتج عن افتقار القرى العربية إلى أماكن العمل، وبالتالي عن صعوبة خروج النساء من قراهن؛ لسبب العادات والتقاليد وشح المواصلات. وقد كان هدف المستثمرين في مصانع النسيج، في القرى العربية، العثور على أيد عاملة رخيصة ولساعات عمل أطول، الأمر الذي يصعب على المرأة المتزوجة، الأم، العمل وفق هذه الشروط. كما أننا نشهد، في السنوات الأخيرة، انتقال الاستثمار في مصانع النسيج، التي كانت مكاناً لعمل النساء العربيات في قراهن، إلى بلاد مثل الأردن، وذلك بحثاً عن الخامات والأيدي العاملة الأرخص.

ونتيجة لهذه الأسباب، من الواضح أن قدرة النساء الاقتصادية غير مستغلة كما يجب، لتطويع عائلتهن وإعالتها.

في بحث أجرته مؤسسة حقوق الإنسان لعرض ظروف عمل النساء في القطاع الخاص في الوسط العربي (الناصرة) عام ١٩٩٨، تبين أن أجر ٥٨,٣٪ من النساء اللواتي اشتركن في البحث كان أقل من الأجر المقرر في شروط عملهن. وأن أجر ٦١٪ من النساء أقل من أجر ساعات عملهن.

عدم المساواة في الأجر لا يقتصر على المجتمع العربي فحسب، فهذه الظاهرة موجودة في البلاد كافة.^٤

٣ تقرير المنظمات غير الحكومية؛ مكاداة النساء الفلسطينيات المواطنات في إسرائيل ٢٠٠٢، إصدار مركز الطفولة.

٤ مؤسسة التأمين الوطني ٢٠٠٢.

نسبة أجر النساء من أجر الحد الأدنى	نسبة أجر النساء من أجر الرجال	النساء	البلد
٪٤٩	٪٦٧	٢,٩٦٠	جسر الزرقاء
٪٣٤	٪٧٠	٤,٤١٥	الناصره
٪٣٤	٪٦٢	٣,٩٢١	شفاعمرو
٪٣٤	٪٦٢	٣,٩٢١	المغار
٪٢٨	٪٥٨	٤,٠٨٠	عيلبون
٪٣٢	٪٦٧	٤,٨٥٠	الناصره العليا
٪٢٦	٪٦٦	٧,١١٠	تل أبيب
٪٢٠	٪٥٨	٦,٢٦٦	حيفا
٪٢٠	٪٥٨	٩,١٦٦	قيساريّة
٪١٦	٪٥٦	١٠,٩٤٤	سفيون
٪٥٠	٪٤٤	٢,٠٥٤	العزير

جسر الزرقاء هو البلد الذي تقاضى الرجل فيه أدنى أجر في البلاد ٤,٤٤٦، أما في العزير، فقد تقاضت المرأة ٢,٠٥٤ أي ما هو أقلّ بـ ٤٦٪ من أجر الرجل في جسر الزرقاء.^٥

٥ أباتكين، ٢٠٠٤. مكان السكن ومستوى الأجر في إسرائيل، ٢٠٠١. مركز أدها.

الفصل السادس النساء في أماكن العمل

تُظهر أبحاث عدّة توجيّه النساء إلى أعمال محدّدة؛ فنحو ٧٠٪ من النساء العاملات يعملن في التعليم وفي الأعمال التي باتت تُعرف "أعمالاً نسائية"، مثل العمل الاجتماعي، التوظيف، التمريض، أعمال النظافة. كما أنّ انخراط النساء في هذه الأعمال يؤدي إلى انخفاض الأجر فيها وإلى خروج الرجال منها. توزيعه النساء العربيات في سوق العمل:

نسبة المعلمّات العربيات في سلك التعليم لعام ٢٠٠١:

نسبة المعلمّات	١٩٧٠	١٩٨٥	١٩٩٢	١٩٩٧
في الابتدائية	٣١,٢٪	٤٢,٧٪	٥٣,٧٪	٦٣,٦٪
في الإعدادية		٢٨,٨٪	٣٢,٦٪	٣٨,٨٪
في الثانوية		١٩,٨٪	٢٦,٤٪	٣٣,٨٪

رغم أنّ نسبة النساء في سلك التعليم هي من أعلى النسب، نلاحظ أنّ نسب النساء في المدارس الإعدادية والثانوية أدنى منها في الابتدائية. ونرى هذا الفرق حتى في مناصب الإدارة عام ١٩٩٧.

نسبة المديرين والمديرات في المدارس العربية:

النساء	الرجال	
٩,٢٪	٩٠,٨٪	الابتدائية
٧,٠٪	٩٣,٠٪	فوق الابتدائية

رغم أنّ ٨٩٪ من العاملين الاجتماعيين في مجال الخدمات الاجتماعية عام ١٩٩٨ كانوا نساءً، نجد أنّ ٧٧٪ من الوظائف، فقط، شغلتها نساء بوظيفة كاملة، في حين أنّ الرجال، الذين يشكّلون ١١٪، فقط، من العاملين الاجتماعيين، شغلوا ٢٣٪ من الوظائف الكاملة.

١ ش.سبيرسكي، أ. كونيور، ب. سبيرسكي، ي. بحزكيال، نساء في سوق العمل الإسرائيلي دولة الخدمات الاجتماعية، ٢٠٠١، مركز أديفا.

٢ مصدر سبق ذكره في ٢٠.

النساء والقضاء: يتبيّن من تقرير قُدّم من قبل "لوبي النساء في إسرائيل" عام ٢٠٠٢ أن هناك ٢٢٣ قاضية، يشكّلن ٤٦% من العاملين في القضاء، ما يكشف ازدياداً كبيراً لعدد النساء في مجال القضاء.

النساء والصحة: في إسرائيل ٣٠,٠٠٠ طبيب، منهم ١١,٠٠٠ طبيبة^٣. ولا نجد في هذا المجال إحصاءات خاصة بالنساء العربيات.

نسبة العاملات العربيات في الفروع الاقتصادية:

الفرع الاقتصادي	١٩٩٥	١٩٩٩	٢٠٠١
الزراعة	٢,٨	٢,٢	
الصناعة	٢٠,٨	١٨,٤	٩,١
الكهرباء والماء	٠,٠٤	٠,٤	
البناء	١,٥	١,٤	
التجارة، تصليح السيارات وخدمات الضيافة	١٠,٧	١٣,٠	١٠,٦
لمواصلات والاتصالات	١,٣	١,٦	١,٥
البنوك والمؤسسات المالية	٧,٠	٥,٩	
الخدمات الاجتماعية، التربية والتعليم، الصحة	٥,٥	٥٦,٤	٤٥,٢
النظمات والمؤسسات غير الحكومية	٠,٣	٠,٥	

مصدر هذه المعطيات هو دائرة الإحصاء المركزية، ومن الواضح أنّ هناك بعض المعلومات غير الدقيقة، من قبيل المعطى المتعلّق بعمل النساء في الزراعة؛ فهناك العديد من النساء اللواتي يعملن في مجال الزراعة في مصالهنّ البيتيّة ولا يتلقين أيّ أجر، فلا يُسجّلن كعاملات. كما نلاحظ أنّ نسبة النساء في العمل البنكيّ وفي التأمينات غير متوافرة، علماً أنّ هناك عدداً لا بأس به من النساء العربيات اللواتي يعملن في البنوك ومكاتب التأمين.

تُبرز هذه الإحصاءات توجّه النساء إلى الأعمال "الريجة" من ناحية أوقات العمل وقرب مكان العمل من البيت؛ حتى يتمكّن من القيام بالأعمال الملقاة عليهنّ كزوجات وأمّهات، أيضاً.

إنّ الازدواجية القائمة في عمل المرأة، كعاملّة، كأم وزوجة ووفق توقعات المجتمع، تحدّ من تطوّرها في مجال العمل. فكما ذُكر سابقاً، المجتمع الذكوري يرى أنّ الدور الرئيسي للمرأة هو تربية الأولاد والاعتناء بالبيت.

٣ مصدر سبق ذكره في ٣٠.



الفصل السابع

تأهيل مهني من وزارة العمل والرفاه الاجتماعي

وصلت ميزانية التأهيل المهني عام ٢٠٠٢ إلى ٧٩٧,١ مليون شاقل، أي أقل بـ ٢,٥٪ من ميزانية عام ٢٠٠١. هذه الميزانية مخصصة لتأهيل البالغين غير العاملين بغية انخراطهم في سوق العمل مرة أخرى.

١- طالبو العمل البالغون.

٢- تأهيل الأكاديميين.

أما نسبة المشتركين العرب في التأهيل المهني منخفضة؛ ففي عام ١٩٩٦، كان هناك ١١٪، فقط، من طالبو العمل العرب الذين اشتركوا في التأهيل المهني. أما عام ١٩٩٨ فارتفعت النسبة ارتفاعاً طفيفاً لتصل إلى ١٤٪.

"في عام ٢٠٠٣، بلغت نسبة العرب الذين شاركوا في دورات التأهيل المهني نحو ٢٠٪ من العدد الإجمالي. وفي ميزانية عام ٢٠٠٤ خُصص ٢٠ مليون شاقل (حسب تقرير نائب وزير الصناعة والتجارة والتشغيل المقدم للجنة الاقتصاد البرلمانية) للدورات المهنية في إطار التأهيل المهني للكبار في صفوف السكان العرب. ويشكل هذا المبلغ نحو ١٩٪ من بند الصرف المخصص لدورات الكبار، الذي يصل إلى ١٠٧,٦٥٧ مليون شاقل. وقد تم إرساد مبلغ ٤٧ مليون شاقل لتأهيل فنيي الهندسة والتقنيين العرب؛ ويشكل هذا المبلغ ٣١٪ من بند تأهيل فنيي الهندسة والتقنيين، الذي يصل إلى ١٥٢,٣٩٨ مليون شاقل."^٤

توجه النساء إلى التدريبات المهنية يحكمه التفكير النمطي التقليدي؛ فنرى النساء يشتركن في الأعمال المتعارف عليها مجتمعياً كأعمال نسائية.

٤ عام على نشر استنتاجات لجنة أور ٢٠٠٤. سيكوي- الجمعية لدعم المساواة المدنية، القدس.

نسبة المشتركين بدورات التأهيل المهني حسب التأهيل والجنس لعامي ١٩٩٧-١٩٩٨:

التأهيل المهني	رجال	نساء
سكرتاريا	٣,٤%	٢٣,٦%
حضانات	٠,٣%	٢٠,١%
سياحة	٩,٠%	١٢,٣%
حاسوب	٨,٦%	٥,٤%
تجميل	٠,٤%	٥,٢%
كهرباء والكترونيكا	٣٠,٠%	٣,٨%
الحديد والصلب	١٥,٤%	٠,٨%
تجارة	٤,٦%	٠,٨%
بناء	١٢,٠%	٠,٠%

"الأمر الذي لا يساعد النساء على الانخراط في سوق العمل؛ وذلك لأن العمل في هذه المجالات غير مربح، كما أن سوق العمل مشبعة. فقسم التأهيل المهني في وزارة العمل والرفاه لا يخصص الميزانيات الكافية لمنح النساء الفرصة لتطوير قدرات أخرى. الميزانية المخصصة لعام ٢٠٠٥ (٤٤٣ مليون شاقل) لمجال القوى العاملة في التخطيط والتوجيه، خصّصت ٣٣٦ مليون شاقل للنساء. لكن، حتى اليوم لا يوجد أيّ تخطيط أو معلومات عن الميزانية التي خصّصت للنساء العربيات."^٥

"في عام ٢٠٠٤ تمّ فحص وضع النساء العربيات اللواتي يتوجّهن إلى برامج التأهيل المهني، فتبيّن أن امرأة عربية واحدة، فقط تمّ تعيينها من بين ٢٣٥ عاطلاً عن العمل، عربياً ويهوداً، من الذين اشتركوا في برامج التأهيل.

أما في فحص آخر لمسار تأهيل آخر (تأهيل الأكاديميين) فتبيّن أن بين ٧٦٦ عاطلاً عن العمل من الذين اشتركوا في دورات التأهيل عام ٢٠٠٤ (٤٣٨ كُنّ نساء) ٧ نساء عربيات، فقط. ومن الجدير بالذكر أن هذا الوضع الصعب للنساء العربيات نابع من عدم وجود أية دائرة عمل للأكاديميين في أية مدينة أو قرية عربية."^٦

٥ مصدر سبق ذكره في ١٨.

٦ "نساء عربيات في العمل". رسالة لنائب الوزير في وزارة الصناعة والتجارة من جمعية نساء ضد العنف مؤرّخة بيووم ١٩. ١٠. ٢٠٠٥.

الفصل الثامن

الخدمات المقترحة من منظمات المجتمع المدني

عند مراجعة إصدارات الجمعيات المختلفة التي تجاوزت مع بحثنا هذا وإجابات مسؤولي هذه الجمعيات على الاستمارة التي جرى تطويرها من قبل البحث، تتضح الصورة التالية حول الخدمات التي تقدّمها الجمعيات والعمل الذي تقوم به لتعزيز انخراط النساء الفلسطينيات في إسرائيل في سوق العمل.

أ- تقديم دورات تأهيل للنساء: لإدارة الأعمال الخاصة بهنّ في مسار من الدورات المتعدّدة. مثل تدعيم النساء. دورات التأهيل المهنيّ في كلّ ما يتعلق بالتعامل مع الجهات الرسمية. (البنك، المحاسب، ضريبة الدخل). إدارة الأعمال. اتخاذ القرارات. القيادة.

جمعية التمكين الاقتصادي للنساء: تُؤهل الجمعية أكثر من ٥٠ امرأة في السنة من كل أنحاء البلاد. تؤمن الجمعية بأنّ الاستقلالية الاقتصادية للنساء تمنهنّ القوة للتأثير في عائلاتهنّ معنوياً ومادياً. جمهور الهدف هو نساء يعشنّ وضعاً اقتصادياً صعباً ويحتجنّ إلى دخل إضافي. الخدمات التي تقترحها الجمعية: تطوير مصالح صغيرة للنساء عن طريق دورة للتمكين من الناحية الشخصية؛ أي التدعيم الذاتي، دورات في إدارة المصالح، تشمل التسويق، التعامل مع المؤسسات الحكومية. الأعمال التي تتوجّه إليها معظم النساء المشاركات في الجمعية هي أعمال تقليدية: إعداد المأكولات، التجميل والأشغال اليدوية.

مصاعب عدّة تواجهها النساء صاحبات المصالح الصغيرة، منها: عدم جاهزية النساء للعمل في مجال إدارة الأعمال، عدم توافر دعم معنويّ وماديّ من العائلات أو المؤسسات، والوضع الاقتصادي الصّعب على نطاق الدولة.

المركز اليهودي العربي للتطوير الاقتصادي: يعقد المركز أكثر من ٥ دورات سنوياً، وتشارك في دوراته المختلفة ٤٠٠ امرأة من كل أنحاء البلاد. هدف المركز هو تشجيع مبادرات اقتصادية شخصية، جماعية لدى النساء في إسرائيل. جمهور الهدف هو نساء عاملات وغير عاملات. يعمل المركز على تعزيز المشاريع القائمة عن طريق تزويد معلومات عن إدارة الأعمال أو دعم المؤسسات الضّطّعة بالمشاريع. تتمحور البرامج التي تُقام في المركز حول المبادرات الاقتصادية، التأهيل المهنيّ، ودورات في مجال الأعمال في مستوى متقدم. الأعمال التي تتوجّه إليها النساء متلقيات الخدمة في المركز هي في مجالي التسويق والتجارة المحلية.

الصعوبات التي تواجهها النساء في هذه المصالح هي غياب المؤسسات المحلية والإقليمية الداعمة، عدم وجود مصادر تمويل لهذه المصالح، وعدم توافر الدعم العنوي من قبل العائلة.

مركز ماطي - لرعاية المبادرات

١- الناصرة: يُعقد المركز، خلال السنة، ٣-٥ دورات (حاضنات، كوندتوريا، تجميل). ويشارك في هذه الدورات نحو ١٤٠ امرأة من الناصرة وضواحيها. يقدم المركز الاستشارة المجانية في خصوص إدارة المصالح القائمة، كما يقدم الدعم المادي ويعرض المرافقة في كل ما يتعلق بالأمور المادية والإدارية. يُقيم المركز دورات مبادرات اقتصادية، حيث أن الهدف منها هو إقامة مصلحة صغيرة تعمل فيها النساء لزيادة دخل الأسرة.

الصعوبات التي تواجهها النساء المشاركات في الدورة هي عدم وجود المؤهلات المهنية الكافية اللازمة لتطوير مصلحتهن، لتكون قادرة على منافسة منتجات الشركات الكبيرة. (عند كتابة هذا التقرير تم إغلاق فرع ماطي في الناصرة لأسباب مادية).

٢- ماطي الثالث- يُقيم المركز ٤-٥ دورات استكمال عدّة: حاضنات وتصنيف شعر، تطوير مهارات- فنون ورسم، صياغة مجوهرات. تهدف هذه الدورات إلى تشجيع النساء على إقامة مصالح صغيرة ودعم هذه المصالح من ناحية مهنية ومادية. كما أنّ هناك دورات أخرى تُقام لزيادة الوعي لحقوق المرأة العاملة وللتعزيز الذاتي، ويشارك في هذه الدورات أكثر من ٢٥٠ امرأة خلال السنة. (عند كتابة هذا التقرير تم إغلاق قسم تأهيل النساء لعدم وجود تمويل من الوزارة).

ب- عمل نقابي: يشمل العمل مع مجموعات النساء والأفراد للدفاع عن حقوقهنّ في العمل ورسوم البطالة.

جمعية "معا": تقوم الجمعية على أساس العمل النقابي مع الطبقة العاملة من الرجال والنساء، والعمل معهم كمجموعة واحدة، وليس بشكل فردي؛ أي التوجّه إلى العمال والعاملات الذين تمّ فصلهم من أماكن عملهم من دون أن يكونوا قد حصلوا على استحقاقاتهم من المشغل، مطالبين بحقوقهم. فهناك العديد من المصانع التي نُقلت إلى دول أخرى لسبب توافر الأيدي العاملة الرخيصة، ما أدّى إلى فصل العمال والعاملات الحاليين وعدم إعطائهم التعويضات التي يستحقونها قانونياً، فتتوجّه إليهم الجمعية حتى تساعدتهم وتدعمهم للضغط على الجهات الرسمية، لينالوا حقوقهم كاملةً. تعمل الجمعية مع النساء العاملات في البيوت (ربات البيوت) عن طريق متندّي نسائيّ تابع إلى الجمعية، حيث تُقام الدورات لزيادة الوعي والتثقيف. وقد كانت إحدى هذه الدورات دورة لقتل القش، هدفها تأهيل طاقم نسائيّ

قادر على صناعة سلال القش حسب الطلب؛ فتتمّ بذلك المحافظة على التراث الفلسطيني، ويوفّر للنساء مصدر رزق.

ومن مشاريع جمعية "معاً" جمعية "سنديانة الجليل" التي تُنتج زيت الزيتون المحلي، صابون زيت الزيتون، الزعتر ودبس الخروب. وتختص الجمعية بتصدير هذه المنتجات إلى الأسواق العالمية (كندا، أستراليا، اليابان، إنجلترا، هولندا، وغيرها)، وتعمل النساء في خط الإنتاج.

ج- مبادرات تنموية: هناك نوع آخر من العمل قامت به بعض الجمعيات، وهو يشمل تنمية اقتصادية ومجتمعية، ومن ضمن ذلك إقامة بنية تحتية تسهل خروج النساء للعمل.

جمعية الأهالي: تُقيم دورات التنمية الاقتصادية للنساء الريفيات، عن طريق فحص احتياجات النساء وفتح مجالات أخرى أمامهنّ للعمل، وعدم التوقّع في أعمال الصناعات اليدوية. وللنساء الريفيات الأولوية في هذا المشروع؛ وذلك لوجود الأرض الزراعية في قرأهنّ؛ حيث تعمل النساء على استغلال مُنتج الأرض.

جمعية سُدرّة: تقوم بمشاريع عدّة لدعم النساء في الكثير من المجالات في النقب، منها مشروع تعليم الكبار، وهو مشروع تعمل فيه معلّمت على تعليم النساء الراغبات في إتمام تعلّمهنّ. مشروع تأهيل الحاضنات، وكلّ حضّانة تشمل ١٧ طفلاً. مشروع تطريز البادية الذي تعمل فيه أكثر من ١٥٠ امرأة، ولهذا المشروع أهمية خاصة؛ فمن خلال المشروع تعمل النساء في بيوتهنّ لسبب قلة المواصلات التي تصعب عمليّة تنقلهنّ من بلدة إلى بلدة، وخصوصاً في البلدات غير المعترف بها. كما أنه يصعب على المرأة الأم أن تنسّق بين عملها وشؤون أولادها، ولسبب عدم وجود حضّانات في كل بلدة فيكون الحل هو العمل في البيت. ويُباع المُنتج ويوزّع عن طريق الجمعية، التي تضمن بدورها للنساء مصدر رزق يساهمن به في إعالة أسرهنّ.

عملت الجمعية على تطوير دورات لبناء مصالّح صغيرة، وقد توجّهت النساء إلى أعمال مطلوبة وغير تقليدية، مثل تصوير الأعراس، الاتجار بملابس الأطفال أو أدوات التنظيف.

مركز "أحيك" - معهد النقب: يعمل المركز في مجال التمكين الاقتصادي للنساء ومرافقة المصالح القائمة، من ناحية الدعم المادي وتوسيع العمل. وذلك من خلال دورات (٧ دورات خلال السنة) التأهيل: إقامة مصالّح صغيرة، دورة طفولة مبكّرة للحاضنات، دورة لتأهيل المتطوعات. كما أن هناك نادياً للنساء اللواتي أنشأن مصالّح، تُقام فيه دورات لزيادة الوعي في مجال توسيع نطاق عمل مصالّهنّ.

المؤسسة العربية لحقوق الإنسان: هناك دورات عدّة تُقيمها المؤسسة في مجال زيادة الوعي. إحدى هذه الدورات خاصة بالنساء العاملات، وتهدف إلى إكسابهنّ المعلومات عن حقوقهنّ في العمل، عن طريق دورات استكمال للمعلمين/ات، وغيرها من الدورات التثقيفية والتربوية الشاملة لحقوق المرأة وحقوق الإنسان. وكان واضحاً أن من الصعوبات التي تواجهها النساء العاملات هي عدم وجود أطر يتوجّهنّ إليها لتلقّي الدعم وتلبية احتياجاتهنّ إلى الاستشارة القانونية.

من الملاحظ أن الجمعيات الفاعلة في الحقل، التي تساهم في بناء مصالِح صغيرة فيما تحصّل النساء حقوقهنّ في العمل والعيش الكريم، أن تأخذ بعين الاعتبار خصوصية الأقلية الفلسطينية في إسرائيل. تلك الأقلية التي يجب التعامل معها بحسّ زائد؛ فكيما نجح في العمل وكسب انخراط النساء في سوق العمل، علينا التطرّق إلى العضلات التي تعانيها المرأة الفلسطينية والتعامل معها. فهناك العادات والتقاليد التي لا تقبل خروج المرأة للعمل، أو صعوبة توافر أماكن عمل للنساء، حيث نرى أن هذه الجمعيات حاولت تقديم حل لهذه الإشكاليات التي تعانيها النساء، ولربما عن طريق عملهنّ داخل بيوتهنّ، وكذلك عن طريق التدعيم الاجتماعي، من خلال الدورات التي تساعدنّ على اتخاذ القرارات. ولكنّ هناك معيقاتٍ أخرى تواجه هؤلاء النساء في إقامة مصالِحهنّ الصغيرة:

- صعوبة التنقّل من مكان إلى آخر لسبب عدم توافر وسائل نقل في البلدات العربية، أو قلة هذه الوسائل في بلدات أخرى، وهو ما يُعيق انتشار هذه المصالِح خارج نطاق البلدة الواحدة.
- المنافسة القوية مع المصالِح الكبيرة وصعوبة التسويق الشامل لجميع أنحاء البلاد.
- عدم وجود مراكز قريبة من أماكن سُكنى النساء لإكسابهنّ التّأهيل المهنيّ المناسب، وحتى في حال توافرت هذه المراكز فإنها لا تُكسبنّ التّأهيل الذي يلبي متطلبات سوق العمل.

فهذه سيرورة تخوضها النساء تكون مصحوبة بتخوّفات كبيرة وآمال معلقة بالنجاح المنتظر في الاستقلالية وفي محاولتهنّ للتغلب على هذه الصعوبات.

الفصل التاسع

نتائج المجموعات البؤرية

برزت خصوصية كل مجموعة من المجموعات البؤرية بسبب الاختلافات القائمة بين كل وضعية وأخرى للنساء اللواتي جرى اختيارهن للمجموعات. فهناك بعض الفروق الواضحة بالنسبة إلى النساء العاملات وغير العاملات، غير أن الإشكاليات المشتركة ناجمة عن وضع اجتماعي جنسوي واحد. يتسم بقمع النساء وتهميش دورهنّ الفاعل في الحقل أو حصر وظيفة المرأة في تربية الأولاد والأعمال البيتية.

حيث نرى أن المرأة العاملة تشعر بالضغوط من جراء العمل، في الوقت نفسه، خارج البيت وضغوط مشابهة داخله؛ حيث تعاني تضارب الأدوار وعدم تفهم المشغل لكون المرأة العاملة، أيضاً، أمّاً وزوجة وذات ظروف خاصة أحياناً. أما النساء غير العاملات فقد أُشرن إلى أنهن يعانين من ضغوط كبيرة ناتجة عن أعمال البيت، ما يصعب عليهنّ العمل خارج البيت.

كان واضحاً أن هذه الضغوط تؤثر في النساء عند اختيارهنّ لنوعية العمل؛ فالمرأة تريد العمل لجميع الاعتبارات، الشخصية، الاجتماعية والاقتصادية، ولكن شريطة ألا يؤثر هذا العمل، سلباً، في تربية أولادها والاعتناء بشؤون بيتها. وهنا، لم نسمع عن دور الأب والزوج في بيته؛ فهذا الفكر النمطيّ القائل بأن البيت هو الميدان الذي تلعب فيه المرأة دورها الأساسي، قد ذوّتته النساء، وهو ما حدا ببعض النساء الأمهات إمّا على تغيير نوع عملهنّ، ليتلاءم مع متطلبات معطيائهنّ الجديدة، وقد أصبحن زوجات وربات بيوت، أو حتى ترك العمل نهائياً.

ولإبراز خصوصية كل مجموعة سنعرض كلاً منها على انفراد:

مجموعة العاملات غير المؤهلات:

وقد برزت نقاط عدّة في هذه المجموعة:

أ- عدم اطلاع النساء العاملات على حقوقهنّ في العمل أو عدم المطالبة بها؛ طرحت المشاركات إشكاليات عدّة، ليتّضح غياب الوعي الكافي لدى المرأة لحقوقها كموظفة، ويعود السبب إلى أنها لم تطلع عليها رسمياً، فمصدرها إلى ذلك إمّا زميلتها وإمّا مصدر آخر غير رسميّ. غير أن المشاركات يرينّ أنه حتى في حال توافر هذه المعلومات لهنّ تُعتبر المطالبة بحقوقهنّ مخاطرة قد تؤدي إلى فقدهنّ الوظيفة. وقد أشارت إحدى المشاركات في المجموعات البؤرية إلى أنها تخشى ردة الفعل على مطالبتها بحقوقها، "من الممكن أن يأخذ مني موقفاً"، وأضافت أخرى "من الممكن أن يؤدي ذلك إلى فصلي من العمل، فلن أكون قادرة على العثور على مكان عمل آخر نظراً إلى البطالة والمنافسة في سوق العمل".

ومن جهة أخرى، هناك مشاركات عارضن هذه الفكرة قائلات إن "صاحب العمل لا يود أن يخسر موظفة بأقدمية؛ فليس هذا في صالحه". ويبدو أن تصوّرنا أن الخسارة أكبر من الربح يسيطر على قراراتنا ويمنعنا من رؤية الربح، ثمّ يمنعنا من اتخاذ خطوات عملية. ففي البحث الذي أجرته "جمعية نساء ضد العنف" عن المواقف من مكانة المرأة في إسرائيل وحقوقها، تبين من خلال السؤال الذي طرح حول العوامل التي من الممكن أن تؤثر في حماية حقوق المرأة في العمل أن ٩٤,٥% من المشاركين في الاستفتاء رأوا أن الضغط على الشغلين ومطالبتهم بالحرص على حقوق المرأة في العمل يؤثر، ورأى ٩٥,٨% أن توفير الاستشارة للنساء العاملات حول سبل تحصيل حقوقهنّ وحمايتهنّ يُكسبهنّ الثقة والقوة على المطالبة بحقوقهنّ.

ب- الاستغلال: إن عدم اطلاع المرأة العاملة على القوانين يوقر جواً من الاستغلال المتعلق بالإجازات، الرضيات، الأعياد وساعات العمل. وهذا الاستغلال من الممكن أن يستمر سنوات عدّة إلى أن تكتشفه الموظفة عن طريق الصدفة.

ج- المنافسة في مكان العمل: وهو عامل يعود بالفائدة على العمل كعمل، غير أن النساء لا يرون ذلك بهذا التجريد؛ فقد ذكرن أن المنافسة القائمة بين الرجال والنساء هي عامل جيد، أما بين النساء فيجب أن يتوافر الدعم والمساندة وليس المنافسة.

د- تطوير المهارات: عبّرت المشاركات عن وجود صعوبات في التوجّه إلى التأهيل المهنيّ أو تطوير المهارات لاكتساب الخبرات الأخرى؛ وذلك لأسباب عدّة:

- **التكلفة المالية:** أيّ تأهيل مهنيّ تحتاجه العاملة يشكّل بالنسبة إليها عبئاً مالياً، كما أن صاحب العمل يجد فيه عبئاً عليه هو، أيضاً، ولا توجد هناك جهات تساهم في تخفيف هذا العبء؛ حتى تتمكّن النساء من المشاركة لتطوير عملهنّ وتحسينه. وقد ذكرت إحدى المشاركات أنّ "ذلك لن يفيد في شيء، لا في ترقية ولا زيادة معاش".

- **عدم توافر التأهيل المهنيّ المتماشي مع متطلبات السوق:** عبّرت النساء في المجموعات البؤرية عن أن التأهيل المهنيّ المتماشي مع متطلبات عملهنّ متوافر في مناطق بعيدة عن مكان سكنهنّ، وهو ما يصعب عليهنّ اكتساب هذه المهارات. "الاستكاملات في الوسط العربي مملّة، فلم أتعلّم منها شيئاً جديداً، بينما الاستكاملات في المدارس اليهودية أجد فيها، دائماً، أشياء جديدة للتعلم، ولطاماً سألت: لماذا؟"

- **لا يعود على الموظفة بنفع مادّي:** عبّرت المشاركات عن أن صاحب العمل لا يمنحهنّ علاوة في الأجر رغم أن التأهيل المهنيّ يطور عمل العاملة ويزيده جاعة. لذا لا ترى المشاركات أن الجهد الذي سيبذلنه، مادياً ومعنوياً، سيعود عليهنّ بالنفع". "لأنّ هذا النوع بدّه كثير مجهود وبدكّ تتعبني وتحضري وما فيش مردود".

- أما النساء اللواتي أبدَيْنَ الاستعداد لتطوير مهارتهنَّ، فقد كانت دوافعهنَّ إلى ذلك:
- اكتساب مهارات: للعمل والتطوُّر بَعِيَّة ملاحقة حركة التقدُّم العامِّ في مجال التكنولوجيا. هكذا عبَّرت في هذا الصدد إحدى المشاركات قائلة: "وهو ما سيؤدِّي إلى تحسين عملي وتقديمي خدمة أفضل للجمهور، وهو ما سيقدِّره المشغَّل".
 - التطوُّر والبحث عن عمل آخر - وهذا ما توكَّده نتائج البحث الذي أجرته جمعية نساء ضد العنف. حيث أنَّ ٥٨,٢٪ من المشاركين/ات في البحث يروْنَ أن نوعيَّة المؤهلات المتوافرة عند النساء تؤثِّر في انخراطهنَّ في العمل.
 - الترقية في العمل: وقد كان حول هذا الموضوع إجماع على أن إمكانية الترقية في مكان العمل معدومة، ففي الكثير من أماكن العمل سلَّم وظيفي واحد، أمَّا إذا كان الوضع مختلفاً تكون الترقية حسب الأقدمية. ولكن إذا كانت المنافسة بين رجل وامرأة على ترقية لمنصب أو وظيفة معيَّنة فالوقف عندها محسوم لصالح الرجل، وذلك لاعتبارات غير واقعية تستند إلى الخبرة، الأداء الجيِّد والأقدمية، غير أنَّها تبريرات، فقط.
 - طموحات النساء مختلفة: فالبعض منهنَّ يودُّ الاستقلاليَّة والبعض الآخر يرغب في ترك العمل والتفرُّغ للبيت، وهو أمر يتفاوت بين النساء المتزوَّجات والعزباوات.

نساء عاملات مؤهَّلات أكاديمياً:

- الاختلافات بين النساء العاملات. المؤهَّلات منهنَّ وغير المؤهَّلات. كانت قليلة. فضغوطات العمل هي نفسها. على العاملة الزوجة. الأم وربة البيت: حيث تواجه صعوبة في تحمُّل هذه الأعباء، وهو ما يؤثِّر في التقرير في أمر ترقيتها إلى وظيفة أخرى ستحمِّلها المزيد من المسؤوليات والأعباء. هنا تُضطرُّ المرأة العاملة إلى التنازل عن الكثير من الفرص المتاحة لها. الأمر الذي يرغمها على تحديد طموحاتها. في نهاية المطاف.
- تُعقِّد على المرأة آمال كبيرة جداً في الحفاظ على أولادها، زوجها، بيتها وعملها، كما تواجه هي، في أماكن العمل المختلفة، تحديات ومنافسات جمَّة مع الرجال؛ حيث الأولوية للرجل في الترقية والتقدُّم، أو حتَّى في الأجر. "وكل شيء بيدي أوقف عليه وأحارب عشانه عشان أحصله".
- ويُبرِّر هذا التمييز بالأقدمية أو ساعات العمل الإضافية، في ما تبين من الإحصاءات التي يعرضها مركز "أدفا" في تقرير حزيران ٢٠٠١، حول الفرق بين أجر النساء والرجال عام ١٩٩٩؛ حيث كان معدل أجر النساء في الساعة ٣٢,٦ شاقلاً في حين كان أجر الرجل ٤٠,٥ شاقلاً، ما معناه أن أجر النساء يشكِّل ٨١٪ من أجر الرجال.
- مثل هذا التمييز يؤدِّي إلى جعل النساء يفكِّرنَ إمَّا في ترك العمل والبحث عن عمل آخر، وإمَّا

في التوجّه إلى العمل الحرّ بفتح مصلحة صغيرة للاكتفاء الذاتي، علماً أن هناك نساء يفضلنّ ترك العمل كلياً.

وقد عبّرت النساء عن استيائهنّ من اعتبار المجتمع طائفةً من الأعمال خاصةً مزاولتها بالنساء، من قبيل التعليم، التمريض والخدمات الاجتماعية، وهي مهنّ ما إن تُقبل عليها النساء تُصبح أقلّ مستوىً ممّا كانت عليه، مادياً ومعنوياً، رغم نجاحهنّ وتفوّقهنّ فيها. وهي حقيقة برزت بحدّة في البحث الذي أجرته جمعية نساء ضد العنف، حيث اتضح أن الأعمال التي يُرى أنها أكثر ملاءمةً للنساء هي الخدمات، التنظيف والفنادق، حيث عبّر ٢٠,٥% عن أنها أعمال تلائم المرأة، ليحظى التعليم برأي ١١,٢% والتمريض برأي ٢١,٨%، أمّا إدارة الشركات فقد رأى ١% أنها ملائمة للنساء وكذلك المهن الحرة (الحمامة، الطب، الهندسة وغيرها) ٠,٩%؛ فهي وظائف لا تهدّد كون الرجل صاحب القرار والسلطة في الحيّز العامّ، بل تموقع المرأة في حيّزات لا تكون فيها صاحبة القرار.^٣

النساء غير المؤهّلات وغير العاملات:

● هناك صعوبة بالغة في أن تجد النساء غير المؤهّلات فرص عمل؛ فإذا كانت النساء المؤهّلات لا يجنّهنّ من جرّاء البطالة المستفحلة في القرى والمدن العربية، فكم بالبحري غير المؤهّلات منهنّ.

وقد أبرزت النساء صعوبات عدّة يواجهنها لدى توجهنّ إلى أماكن العمل، منها حرية التنقل من بلدة إلى أخرى؛ حيث إن أماكن العمل متوافرة في مناطق يهودية، وقليلة هي أماكن العمل المتوافرة في المناطق العربية حيث المنافسة عليها كبيرة. "كثير من النساء يعملنّ خارج البلدة، في الخياطة، دكاكين الملابس وفي المصانع، لأن أماكن العمل في البلدة محدودة."

● كان هناك في المجموعة البورّية طرح لمتطلبات أصحاب العمل وتأثير الحالة الاجتماعية في عملية تشغيل النساء. فإذا كانت عذباء يتخوفون من تركها العمل بعد الزواج، وإذا كانت متزوجة فإن مسؤولية الأولاد تمنعها، أحياناً، من العمل ساعات متأخرة، فظروف العمل لا تأخذ بعين الاعتبار أن المرأة العاملة أم، أيضاً، وهي بحاجة إلى أن تُوفّر لها ظروف أخرى تساعدها على العمل.

● بوجه عامّ، كان واضحاً في هذه المجموعة البورّية أن صعوبة الخروج للعمل بسبب ثقل الأعباء المتراكمة على كاهل المرأة، أدت إلى أن تدوّت النساء فكرة أن دور المرأة الأساسي هو في نطاق كونها زوجة وأماً. "من لما أنا خلّفت هذا هو هدف في تربية الأولاد! ليش أنا تزوجت؟ عشان أخلف." هذا ما قالتها إحدى المشاركات في المجموعات البورّية. فوظيفة المرأة في نظر المجتمع هي القيام بهذه المهامّ كلّها وحدها، فلم يُذكر أيّ دور للرجل يقوم به في رعاية الأولاد والأمور البيتية، وهو ما أكّدته إحدى النساء: "حتى لو كان الرجل يساعد، فإن دور الأم هو الدور الأساسي في تربية أولادها ورعايتهم والتقرب منهم

^٣ هنيّدة غانم، مواقف من قضايا وحقوق المرأة الفلسطينية في إسرائيل، ٢٠٠٥، جمعية نساء ضد العنف.

ومحاولة فهمهم." فلكون المرأة زوجة، أمًا وعاملة، ولعدم وجود أطر مخصصة للأطفال، وليس الحديث عن حضانات، فقط، إنما عن أطر للأطفال في أجيال أكبر (5-15 سنة)، نرى أنهنَّ غير مستعدات للخروج للعمل في مثل هذه الظروف.

وهذا ما تبين في البحث ذاته؛ فقد أظهر الاستبيان عمق ورسوخ الاعتقاد المجتمعي بالدور التقليدي للمرأة، حيث رأى 79,9% من المستطلعين/ات أن تحضير الطعام هو من واجبات الأم، ورأى 71,2% من المستطلعين/ات أن الاعتناء بنظافة البيت والملابس هو من وظيفة الأم. "إن عمل النساء مقبول اجتماعياً في ظل ظروف وشروط معينة تقرّر جدول أولويات المرأة، فعليها أن تقوم "بواجباتها" البيتية على أكمل وجه، ثم الخروج للعمل. فحتى لو توافرت لها الظروف، فإن تشجيع الزوج والعائلة مهمّان لدعم المرأة وحثّها على الانخراط في العمل. وقد قالت إحدى المشاركات: الحق على الأهل والزوج حتى لو لم يعارض خروجها للعمل، فعدم التشجيع هو مشكلة بحد ذاتها."

والبحث يؤكد هذه الآراء؛ حيث نرى أن 74,5% من المشاركين في البحث يجدون أن موافقة الأهل والزوج تؤثّران في خروج المرأة للعمل.

الأكاديميات غير العاملات:

- برزت من خلال النقاش الضغوطات التي تعانيها المشاركات لسبب عدم توافر فرص العمل وتنوعها؛ محدودية فرص العمل ناجمة عن ظروف اقتصادية (البطالة في البلاد عموماً)، سياسية (الكثير من مجالات العمل غير مفتوحة أمام الجمهور العربي، الاستثمار في مناطق يهودية)، واجتماعية (تفضيل مجالات عمل معينة تؤدي إلى حالة إشباع فيها).
- حاجات النساء متبدّلة، وبالتالي دوافع خروجهنّ للعمل: التغيّرات التي تمر بها النساء في حياتهنّ. فترة الدراسة الجامعية؛ حيث يكتنّ بحاجة إلى كسب المال لتمويل الدراسة، فيعملن في مجالات غالباً ما لا تكون لها علاقة بمجال دراستهنّ. الزواج؛ حيث يحاولنّ العثور على فرصة عمل في مجال دراستهنّ للمساهمة في الأضطّال بتكاليف المعيشة لسبب الضغوطات المادية. إيجاب الأطفال؛ وهو ما يصعبّ عليهنّ العمل ساعات متأخرة، فيضطررنّ إلى أكثر من حلّ: تغيير مجال العمل، تغيير ساعات العمل، أو ترك العمل تماماً.
- كما أن العادات والتقاليد تؤثّر في اختيار الفتاة لمجال عملها، حيث إن الأهل يوجّهون الفتاة إلى مزولة الأعمال السهلة.
- الوساطة: هذه الظاهرة متفشية في مجتمعنا العربي؛ حيث يُوظّف الأفراد باعتبار المعرفة الشخصية أو القرابة العائلية (فليس حتماً أن تجد الشخص المناسب في المكان المناسب).
- التمييز: تواجه النساء مشكلة التمييز ضدّهنّ خلال البحث عن عمل، وينعكس ذلك بتفضيل الرجال عليهنّ. ومن ناحية أخرى، نرى أن النساء مُفضّلات في القطاع الخاص؛ لأن الأجر أقلّ.

٤ مصدر سبق ذكره في ٢٩.

٥ مصدر سبق ذكره في ٢٩.

- **الخبرة:** أماكن العمل تتطلب الخبرة. فالفتيات اللواتي أنهين دراستهن مؤخراً ويبحثن عن مكان عمل لا يتمتعن بالخبرة اللازمة، وهو ما يشكل عائقاً أمام انخراط النساء في العمل.
- **المظهر الخارجي واللباس الديني:** إحدى المشاكل التي تواجهها الفتيات المتدينات تتعلق بالمظهر الخارجي- اللبس وغطاء الرأس؛ فهناك شعور بأن المشغلين يفضلون أن ترى الفتاة بمظهر يجلب الزبائن.

مجموعة النساء العاملات بشكل غير رسمي:

في مرحلة التجنيد لهذه المجموعة، واجهنا صعوبة في أن توافق المرأة على المشاركة في البحث، وذلك خوفاً من نشر معلومات شخصية أو معلومات متعلقة بدخلها؛ حيث إن المرأة تزاوّل هذا الشكل من الأعمال لأنها بحاجة ماسة إلى العمل، والعمل بشكل رسمي سيضطرّها إلى رفع الأجر، وهو ما سيجعل الزبائن يستغنون عن مُنتجاتها. هناك مواقف ونقاط عدّة متشابهة ذكرتها النساء في هذه المجموعة، رغم أن هذه المجموعة لم تكن في نصاب مجموعته نقاش (مجموعة بؤرية)، إنما كان التوجّه إلى النساء بشكل شخصي. وأهم الملاحظات التي أوردتها النساء هي:

- **الحاجة إلى مصدر رزق آخر:** إن الحاجة الماسة إلى دخل إضافي تؤثر في توجّه النساء إلى هذا المجال. فإن الضغوطات الاقتصادية التي تمر بها النساء تضطرهنّ إلى أن يبدأن البحث عن إمكانية أخرى لكسب آخر؛ بُغية دعم العائلة، وذلك رغم أنهنّ، في السابق، لم يرينّ أن العمل من مهامّ المرأة، فتوجّهنّ إلى أعمال سهلة يقمن بها من البيت حتى لا يهملنّ مسؤولياتهنّ الأخرى. علماً أن الأعمال التي تقوم بها النساء هي أعمال تقليدية، من قبيل إعداد الطعام، الخياطة، تنظيف البيوت وحضانة الأطفال، في حين أن نسبة قليلة منهنّ يتوجّهنّ إلى التأهيل ويعملنّ في مصالح صغيرة.
- **هذا ما أظهره البحث؛** حيث إن ٧٧,٨% من المشاركين في الاستبيان يزوّن أن عمل المرأة يحسّن وضع العائلة ويطوّر.

- **ساعات العمل:** العمل في البيت، حسب رأي النساء، له حسناته وسيئاته؛ فمن ناحية، تعمل المرأة في ساعات مريحة، ومن ناحية أخرى، هذه الساعات غير محدودة، فمن الممكن أن تضطرّ إلى العمل ساعات طويلة بُغية إرضاء الزبائن. وهذا النوع من الأعمال ينطوي على تعب جسماني، ما يضطرّ المرأة إلى التخفيف منه ولو جاء ذلك على حساب دخلها.

- **الصعوبات:** ذكرت النساء أن صعوبات مثل هذا العمل كثيرة ومستمرة؛ فهي تحاول في البداية كسب الزبائن، لذا تعرض أسعاراً مخفضة، ولسبب غلاء المعيشة وارتفاع أسعار السلع تضطرّ إلى رفع الأسعار، وهو ما يؤدي إلى تدمر الزبائن. زد على ذلك ساعات العمل الصعبة، انقطاعها عن الاجتماعيات والتعب الجسماني.

- **طموحات النساء:** كما في كل مجموعة، نرى اختلافاً في وُجّهات النظر وتعدداً في آراء النساء، فقد أعرب بعض النساء عن طموحهنّ إلى تطوير العمل وفتح المجال بشكل أكبر لتشغيل نساء في مصالحهنّ. وقد كان هدف بعضهنّ الآخر تحسين وضعهنّ المادي حتى

يصلن إلى مرحلة يستطعن فيها الاستغناء عن العمل.

- **التسويق:** النساء على دراية بوجود طرق عدّة لتسويق المنتّجات أو الخدمات الخاصة بهنّ، ولكنهنّ لا يستغلّين هذه الطرق، والسبب هو التخوف من متطلبات الجهات الرسمية، أو التخوف من تكبير المصلحة وعدم توفير متطلبات الزبائن. أسلوب آخر للتسويق هو عن طريق بيع المنتّجات بالتعاون مع مصالّح قائمة (دكان لبيع الخضرة والفواكه، سوبرماركت). ولكن المشاركات اللواتي خضنّ هذه التجربة اعترفنّ بوقوعهنّ تحت طائلة استغلال صاحب العمل، الذي أراد استغلال الموقف لصالحه والتقليل من أرباح النساء، ومطالبتهنّ بعدم استخدام السلع ذات الجودة العالية. وهناك مشاركات رفضنّ هذا النوع من التسويق؛ لأن التعامل مع الزبائن مباشرة يشجعهنّ على العمل، وهو ما يجعلهنّ يطرّون نوعية هذا العمل. ولكن كان هناك إجماع كبير على أن الأسلوب الأمثل هو التسويق عن طريق إرضاء الزبائن، حيث كلّ زبون يجلب الآخر، فيتطور المشروع بصورة تضمن الربح المادي، كما تضمن إرضاء الزبائن، ولا تعيق قيامهنّ بأعمال أخرى في سلّم أولوياتهنّ.

مجموعة رجال الأعمال:

في هذه المجموعة، التي ضمّت رجال أعمال من الناصرة، كانت هناك آراء عدّة في خصوص عمل المرأة في المصالح الشخصية الخاصة برجال الأعمال.

- وقد برز، ضمن هذا التباين في الآراء، قضية استقرار النساء في مكان العمل نفسه. هو استقرار يعود إلى أسباب عدّة، منها غياب طموح النساء في الخروج إلى سوق العمل الحرّ والاستقلالية، وذلك مرتبط، طبعاً، بالصعوبات التي عبّرت عنها المرأة، المتعلقة بالأدوار الملقاة عليها. وذلك خلافاً للرجال الذين غالباً ما ينوون العمل فترة محددة كأجيرين، وذلك لاكتساب الخبرة ولربما التعرف إلى الزبائن، ومن ثمّ الخروج إلى السوق الحرّة.
- تقسيم الوظائف في مكان العمل، بين الرجال والنساء، لا يزال تقليدياً، ولا يختلف، تقريباً، عن تقسيم الوظائف التقليدي في البيت؛ فالوظيفة مسؤولة عن إدارة شؤون المكتب واستقبال الزبائن، بينما يقوم الرجل الموظف بالمهام خارج المكتب، يسافر، يقوم بزيارات بيتية ويعمل حتى ساعات متأخرة.
- توقعات صاحب العمل من الموظفة: التفرغ لعملها والعمل بنشاط على إتمام مهامها في ساعات العمل، من دون خلط ذلك بأمورها الشخصية كزوجة وأم. كما يتوقّع صاحب العمل من الموظفة أن تشارك في دورات وأيام دراسية حتى تتطوّر نفسها وعملها. ولكن النساء يفضلنّ عدم المشاركة، وذلك لاعتبارات مادية، لصعوبة التنقل ومشكلة رعاية الأولاد.
- عامل السن له تأثيره؛ فصاحب العمل يفضل أن تكون المرأة متزوجة، حيث تكون أكثر التزاماً وتكون اهتماماتها محدّدة، أمّا الفتاة العزباء فتطمح إلى إتمام دراستها الجامعية، أو الزواج، فتصبح متابعة عملها متعلقة بمكان إقامتها المستقبلية وموافقة زوجها.

ومن الواضح من هذه الملاحظات انه رغم وجود العوائق المجتمعية التي عبّر عنها سابقاً إلا أن أصحاب الأعمال لا يأخذون هذه الحقائق بعين الاعتبار في التعامل مع النساء الأجيريات في أعمالهم، ما يخلق ضغطاً إضافياً على المرأة العاملة التي تقع بين متطلبات المجتمع فيها ومتطلبات صاحب العمل من ناحية أخرى.

الفصل العاشر

توصيات

يعتمد هذا الفصل على مصدرين أساسيين:

- ١- المجموعات البؤرية التي عقدت لهدف البحث طرح ونقاش تساؤلات متعلقة بوضع المرأة الفلسطينية في إسرائيل وعلاقتها مع سوق العمل الإسرائيلي.
- ٢- اليوم الاستشاري الذي عقدته جمعية "نساء ضد العنف" بهدف المشاركة في التجارب وتبادل الخبرات مع الأطر والمؤسسات التي تعمل على رفع مكانة المرأة والمجتمع من ناحية اقتصادية واجتماعية وشارك فيه مندوبو/ات مؤسسات وجمعيات عديدة تعمل في هذا المجال.

تقسم التوصيات إلى ثلاث أقسام:

١- المرافعة أمام الدولة والجمهور:

المحاور التي يجب العمل عليها من أجل تطوير وتحسين وضع النساء الفلسطينيات في سوق العمل الإسرائيلي، والتي من غير المعقول فصلها عن وضع الأقلية الفلسطينية في إسرائيل. لذا فإنّ تطوير الآليات للعمل في المرافعة أمام الدولة سيعود بالنفع على الوسط العربي كله، مع الأخذ بعين الاعتبار للمعيقات الأساسية التي تواجهها النساء وملاءمة المطالب لوضعهنّ بشكل خاصّ.

● تشكيل لوبيّ نسائي ضاغط على الحكومة للعمل على وضع خطة وتنفيذها لإنعاش القرى العربية.

● تطوير مناطق صناعية في القرى والمدن العربية لفتح مجال العمل أمام النساء بشكل خاص في مكان سكناهنّ.

● التوجّه إلى أصحاب رؤوس الأموال العرب للاستثمار في المناطق الصناعية والمطالبة بمنح المستثمرين محفّزات؛ والاعتراف بالمناطق العربية كمناطق تطوير، لتشجيع المستثمرين في القرى والمدن العربية.

● العمل على وضع خطة لتطوير حضانات للأطفال في ساعات عمل الأمهات ومراعاة التكاليف.

● دعم الأطر لرعاية الاطفال مادياً، والمطالبة بسنّ قانون على أن تكون هذه المصاريف معترفًا بها.

● التأهيل المهنيّ المقدّم من قبل وزارة العمل والرفاه الاجتماعي؛ لا بدّ من العمل على تخصيص ميزانيات بمبالغ أكبر للوسط العربي، حتى تُتاح الفرصة لعدد أكبر من العرب للمشاركة في سوق العمل.

● تعديل في البرنامج المخصص للتأهيل المهني المقدّم من قبل وزارة الصناعة والتجارة يلائم سوق العمل ومتطلباته.

- العمل على إدخال المواصّلات العامة إلى البلدات العربية كافة.
- ثمة حاجة إلى تطوير آلية لفحص الإحصاءات والمعلومات المتوافرة عن الأقلية العربية الفلسطينية في إسرائيل، حتى نتمكّن من إصدار معلومات دقيقة ومحتلنة تفيد أهداف عملنا.
- العمل على بناء برامج ومدارس تأهيليّة.

٢- تعزيز العمل النقابي:

- المطالبة بتطبيق القوانين التي تحدّد من الحدّ الأدنى للأجور، وتطبيق القوانين التي تنصّ على منح العاملات حقوقاً اجتماعيّة.
- تطوير مركز استشاريّ للنساء العاملات خاصّ بحقوقهنّ وواجباتهنّ في العمل.
- إعداد كتيّب عن حقوق المرأة العاملة وغير العاملة وواجباتهما، وعرض الخدمات المقدمة من الجمعيات التي من الممكن أن تساعدنهما على تطوير عملهما.
- عقد أيام دراسية ومحاضرات لزيادة الوعي في حقوق النساء العاملات.
- تنظيم النساء العربيات في أطر خاصة لمعالجة قضاياهنّ الخاصة.
- العمل على رفع نقاط الاستحقاق لضريبة الدخل.
- تمديد فترة إجازة الولادة.
- تقليل عدد ساعات عمل المرأة بعد الولادة، على أن تكون ساعات مدفوعة الأجر.
- المطالبة بتفعيل مفتّشي وزارة العمل بشكلٍ مجدّد أكثر، لضمان صالح العمال.

٣- خلق فرص عمل للنساء:

- توفير موارد معلومات عن أماكن العمل وتوجيه النساء إليها.
- بناء شبكة من المصالح الصغيرة، حيث يتم تجميع (٤-٥) مصالح صغيرة للعمل تحت مظلة واحدة، والتعامل معها كوحدة واحدة للاستفادة من القروض والخدمات المقدّمة من وزارة التجارة والصناعة التي بدورها تقدم القروض بمبلغ ١٠٠-٥٠٠ ألف شاقّل، فنرى أنّ النساء لا يتوجّهن إلى أخذ هذه القروض خوفاً من التقصير في دفع المبلغ، فوجود مثل شبكة بين المصالح الصغيرة يساعد النساء على استغلال هذه القروض. وعدم ربط مصير المرأة، إذا كانت متزوّجة، بوضع زوجها الاقتصادي، أي أنه إذا كان يعاني مشاكل اقتصادية منعكسة على حسابه البنكي فإن ذلك يتسبّب بالمماطلة في إعطاء هذه المرأة القرض، وهو ما يصعب عليها الخروج من هذه الدائرة.

