

## النساء الفلسطينيات في سوق العمل الإسرائيلي

همّت زعبي\*

يحظى موضوع عمالة النساء باهتمام واسع في العالم، لما له من أهميّة وتأثير على مكانة المرأة كفرد، والنساء كشريحة، وذلك بناء على ما يراه الكثيرون/ات أنه بالإضافة إلى أنّ العمل المأجور ينطوي على منفعة شخصيّة لكلّ امرأة عاملة على صعيد رفع مكانتها الاجتماعيّة وتنمية قدراتها الإنسانيّة، وقد يساهم في استقلالها الشخصي والاقتصاديّ، يشكّل هذا العملُ رافعةً في دفع مكانة النساء كمجموعة مهمّشة تعاني التمييز في حقوقها الاجتماعيّة والاقتصاديّة والسياسيّة.

لقد شغل موضوع عمل النساء الكثيرَ من الباحثين والباحثات والأطر النسويّة المحليّة والعالميّة المهتمّات/ين بمجال عمالة النساء، وكثرت الأبحاث التي تناولته من جوانبه المختلفة. في هذا المجال، تميّزت الأبحاث النسويّة بثلاثة محاور أساسيّة وجّهت من خلالها نقدها صوب آليات البحث الذكوريّة المتبّعة في هذا المجال وفرضيّاته. تَمركزَ المحور الأول في استئناف النسويّات حول تعريف مصطلح العمل، مدّعيات أنّ الإحصاءات الرسميّة تتجاهل -على نحو منهجيّ- المهامّ المنزليّة وتربية ورعاية الأطفال -وهي مهامّ ما زالت النساء يقمنَ بها كجزء من تقسيم الوظائف التقليديّة وفق النوع الاجتماعيّ، مقلّلة بهذا من أهميّة إسهامات المرأة في الاقتصاد العامّ ومشيرات إلى تبعات هذا التهميش على تكريس دونيّة مكانة المرأة في المجتمع (كتاب، 2008). أمّا المحور الثاني، فيتركز في نقدهنّ أنّ الإحصاءات المركزيّة لا تشمل العمل في القطاع غير الرسميّ، مثل الزراعة والعمل في مصالح عائليّة وأعمال أخرى، حيث تشير الدلائل إلى وجود فائض تمثيل للنساء ضمن هذا القطاع في معظم مناطق العالم، وبخاصّة في الدول النامية (Sethuraman, 2000)، الأمر الذي يُبقي نسبة كبيرة من النساء العاملات

خارج الإحصائيات الرسمية (كتاب، 2008). أمّا المحور الثالث، وهو أكثر تعلقًا بالأبحاث المعنوية بالنساء والفقير، فهو تأثير تعريف وحدة العائلة/ الأسرة -بدلاً من الفرد- لقياس نسبة الفقر في المجتمعات على حجب العدد الحقيقي للنساء المستضعفات (عبدو، 2006: 8).

اكتسب موضوع عمل النساء أهميّة بالغة كذلك لدى واضعي السياسات، لما له من دلالات إضافية على صعيد المجتمع ككلّ، إذ تشكّل نسبة انخراط النساء في سوق العمل مؤشراً على تقدّم المجتمع وعلى قدرته في استغلال موارده البشرية لتقدّمه الاقتصاديّ. فنجد الكثير من الحكومات في العالم تبذل في هذا المضمار جهودها -أول ما تبذل- في سبيل فهم الأسباب التي قد تعيق انخراط النساء في سوق العمل، ومن ثمّ في وضع سياسات وسنّ قوانين وتطوير برامج، من خلالها تحاول إزالة هذه المعوقات وضمان مساواة النساء بالرجال من ناحية فرص العمل وحقوق العمل وعدم التمييز ضدّهنّ على خلفيّة النوع الاجتماعيّ.

### النساء الفلسطينيات في إسرائيل والمشاركة في سوق العمل:

كما في العالم كذلك في إسرائيل، يحظى موضوع عمالة النساء الفلسطينيات، في السنوات الأخيرة، باهتمام خاصّ؛ إذ نلاحظ اهتماماً متزايداً بالموضوع من قِبَل الباحثات/ين والأكاديميات/ين، وكذلك من قِبَل الناشطات/ين في الجمعيات الأهلية، المهتمّة بالقضايا النسائية والنسوية، ومن قِبَل السياسيين العرب. وفي بعض الأحيان يحظى بتطرّق من واضعي السياسات.

يزداد الاهتمام بهذا الموضوع ضمن تزايد الأبحاث التي تحاول دراسة الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية للفلسطينيين في إسرائيل، والتي تنقسم -بحسب الباحث الفلسطينيّ رجا الخالدي (2008)- إلى فئتين واسعتين. تمثل الفئة الأولى "الصهيونية الليبرالية الجديدة" التي تنطلق من عدالة النظام السياسيّ في دولة إسرائيل وتسلم أنّ حقوق غير اليهود في الدولة اليهودية هي حقوق متساوية، معتقدة أنّ إدارة السوق وانتهاج سياسة عمل ملطّفة وحينية برعاية الدولة يمكنهما، بطريقة ما، أن يصحّحا التشوّهات المتعدّدة التي خلقتها قوى لا علاقة لها بالسوق. أمّا الفئة الثانية، والتي يُطلق عليها "الاقتصاد السياسيّ

غير الصهيوني"، والتي تطوّرت في الثمانينيات، فتتعلق من أيديولوجيات مختلفة تتلخّص في رؤيتها الشاملة حول دور سياسات عمل بناء الدولة اليهودية قبل سنة 1948 وبعدها، تلك السياسات التي تضمّنت -في ما تضمّنت- مصادرة الأراضي والفصل والتهميش، والتي ساهمت في وضع عوائق وحواجز ضدّ تقدّم الأقلية الفلسطينية (الخالدي، 2008: 29).

يستخدم بعض الباحثين القريبين أيديولوجياً من الفئة الأولى نسبة انخراط النساء الفلسطينيات المتدنية كأحد تفسيرات تدني مكانة الفلسطينيين الاقتصادية والاجتماعية. وتعزو هذه المجموعة أسباب انخفاض نسبة انخراط النساء الفلسطينيات إلى أسباب ثقافية تتعلق بطبيعة المجتمع الفلسطيني وطبيعة العلاقات بين النوعين الاجتماعيين داخله (Semyonov, Lewin-Epstein & Brahm, 1999). أمّا الفئة الثانية، فترى أنّ الأوضاع الاقتصادية للفلسطينيين في إسرائيل تنبثق من الواقع السياسي لهذه المجموعة، وأنّ دراسة الواقع الاقتصادي للفلسطينيين تعكس على نحو دقيق السياسات الحكومية تجاه الأقلية الفلسطينية (شحادة، 2006). وبالتالي يرى الباحثون القريبون أيديولوجياً من هذه الفئة أنّ تدني نسبة النساء الفلسطينيات في سوق العمل هي نتاج لعلاقة الدولة اليهودية وسياساتها بالأقلية الفلسطينية. وبوصفي نسوية مهتمة بهذا المجال، أعتقد أنّ دراسة وتحليل النشاط الاقتصادي للنساء الفلسطينيات في إسرائيل، بصورة عامّة، وانخراطهنّ في سوق العمل، بصورة خاصّة، بالإضافة إلى دلالاته العامّة على علاقة الدولة اليهودية بالأقلية الفلسطينية، كلّ هذا قد يساهم في تطوير فهم معمّق للعلاقة بين سياسات الدولة اليهودية، من ناحية، وتطوّر علاقات النوع الاجتماعي في المجتمع الفلسطيني واستمرار تدني مكانة النساء في هذا المجتمع، من ناحية أخرى.

تحاول هذه الورقة تزويد القارئ بمعلومات حول موضوع عمالة النساء الفلسطينيات في إسرائيل، مستندة إلى المعطيات المتوافرة حول هذا الموضوع. كما تحاول التطرّق إلى التفسيرات التي تقدّمها جهات مختلفة حول تدني نسبة النساء الفلسطينيات في إسرائيل المشاركات في سوق العمل. يجدر

بالإشارة أن العرض أدناه لا يتطرق إلى عمالة النساء في القطاع غير الرسمي، وذلك لعدم توافر مثل هذه في الإحصائيات في إسرائيل.

تُستقى المعلومات حول مشاركة النساء الفلسطينيات في سوق العمل (ومميزات إضافية ذات صلة - كالفئات العمرية، والمهنة، ونسبة الوظيفة، وسنوات الدراسة، والثقافة)، تُستقى في الأساس من قاعدة المعلومات المتوافرة في دائرة الإحصاء المركزية. إلا أنه في السنوات الأخيرة، وعلى وجه التحديد سنة 2004 و 2007، أجرى "ركاز- بنك المعلومات الإحصائي"، التابع لجمعية الجليل- الجمعية العربية القطرية للبحوث والخدمات الصحية، بمشاركة جمعيات أخرى (مدى الكرمل عام 2004، والأهالي عام 2007)، أجرى مسحاً اجتماعياً اقتصادياً للفلسطينيين المواطنين في دولة إسرائيل، ليكون الأول من نوعه من حيث شموليته، وتشمل المعطيات فيه، ولأول مرة، قاعدة بيانات عن القرى غير المعترف بها في النقب.

يتميز مسح الجليل عن معطيات دائرة الإحصاء المركزية، بالإضافة إلى أن قاعدة بياناته تشمل القرى غير المعترف بها، بأنه يعرض البيانات الإحصائية المتعلقة بالعمل ومميزات العمل بناءً على النوع الاجتماعي، على نحو مغاير لما تقوم به دائرة الإحصاء المركزية في موقعها الرسمي وفي كتاب الإحصاء السنوي، حيث تقوم هناك بعرض معطيات عن الفلسطينيين عموماً مشيرةً إلى نسبة الرجال من النسبة العامة، دون أن تبيّن نسبة النساء في جداول المعطيات.

تُعتبر نسبة انخراط النساء الفلسطينيات المواطنات في دولة إسرائيل في سوق العمل شديدة الانخفاض؛ إذ تشير المعطيات أنه خلال السنوات العشر الأخيرة لم ترتفع نسبة انخراطهن في سوق العمل عن 23% - وكان هذا عام 2004 (الجليل، 2004)-، بينما بلغت أعلى نسبة لمشاركة النساء اليهوديات أكثر من 57% في العام 2007 (استطلاع القوى العاملة، 2007).

وتُعتبر نسبة انخراط النساء المواطنات في دولة إسرائيل في سوق العمل منخفضة، حتى إذا قورنت بالعالم العربي؛ حيث يبلغ معدّل انخراط النساء في سوق العمل هناك 33.3%، وقد تصل في بعض

الدول (مثل موريتانيا) إلى 63.1%، وإلى 41.9% في المغرب. وما زالت أقلّ من نسبة انخراط النساء في سوق العمل في السعودية وعمان، حيث تبلغ هناك 29% و 27% على التوالي، وتُعتبر هاتان الدولتان من الدول المتخلفة في مجال عمالة النساء في العالم (UNPD, 2005).

### مميّزات العمالة لدى النساء الفلسطينيات في إسرائيل:

يتطرق هذا الجزء إلى أهمّ المميّزات لعمل النساء المأجور من حيث المشاركة في سوق العمل<sup>1</sup> والبطالة والفئات العمرية وسنوات الدراسة.

تشير معطيات مسح الجليل لعام 2007 أنّ نسبة النساء الفلسطينيات مواطنات دولة إسرائيل اللواتي هنّ خارج قوى العمل<sup>2</sup> تبلغ ما يقارب 81%، في حين تتفاوت نسبة المنخرطات في سوق العمل، التي تصل في نفس العام إلى 18.9% (الجليل، 2007) وذلك بحسب فئات الجيل والدراسة وأماكن السكن ومميّزات إضافية أخرى.

تبرز نسبة المشاركة المنخفضة بين النساء في الأساس في منطقة الجنوب، حيث تبلغ 11.4%، وترتفع هذه النسبة لتبلغ 19% في منطقة الشمال و 23% في منطقة الوسط. ما يقارب الـ 58% من النساء الفلسطينيات يزاولن عمالة تامّة. يكشف الاستطلاع عن أنّ أسباب العمالة الجزئية<sup>3</sup> لـ 73% من النساء مردّها إلى عوامل خارجية، كعدم توافر وظيفة كاملة، أو إلى كون ساعات العمل الإجمالية للوظيفة أقلّ من 35 ساعة أسبوعياً، أو عدم توافر عمل إضافي (الجليل، 2007).

ما يربو عن 50% من الفلسطينيات العاملات هنّ من الفئة العمرية 25-44 (31.3% من الفئة العمرية التي بين 25 و 34، و 21.9% من الفئة العمرية التي بين 35 و 44). في المقابل، يلاحظ انخفاض شديد في عمالة النساء في الفئة العمرية التي في سنّ الـ 55 فصاعداً، حيث تبلغ 1.3%. يتراوح بُعد مكان

<sup>1</sup> داخل قوى العمل: جميع الأفراد الذين ينتمون إلى الفئات العمرية 15-64 سنة، وينطبق عليهم مفهوم العمالة والبطالة (الجليل، 2007).

<sup>2</sup> خارج قوى العمل: جميع الأفراد الذين ينتمون إلى سنّ العمل ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل، إمّا لعدم رغبتهم في العمل -لاستغنائهم عن المردود المالي الناتج عنه-، أو لأسباب أخرى (الجليل، 2007).

<sup>3</sup> عمالة جزئية: وتشمل هذه الشريحة جميع الأفراد الذين ينطبق عليهم مفهوم العمالة ويعملون بصورة غير اعتيادية، سواء أكانوا يعملون عدد ساعات أقلّ من المعتاد -لسبب من الأسباب-، والذين يرغبون في ذات الوقت بزيادة هذا العدد.

عمل غالبية النساء، بتفاوت طفيف بين المناطق المختلفة، بين صفر وتسعة كيلومترات. نسبة النساء المتزوجات اللواتي في سوق العمل لا تقلّ بكثير عن نسبة العزباوات المنخرطات في سوق العمل (18.7%-21.1% على التوالي). في المقابل، إنّ نسبة 18.6% فقط من النساء العاملات متزوجات وأمّهات لأطفال (متّاع، 2008).

في حين يشكّل عدد سنوات الدراسة رافعة للدخول وللانخراط في سوق العمل، وعلى الرغم من العلاقة الإيجابية بين سنوات دراسة النساء الفلسطينيات ومشاركتهنّ في سوق العمل، حيث تبرز مشاركة النساء، اللواتي أنهين 16 سنة فما فوق، لتصل عام 2007 إلى 68.8%، تبقى مشاركتهنّ أقلّ من مشاركة الأكاديميين العرب (84.7%) وأقلّ من مشاركة الأكاديميات اليهوديات (79.2%) (بليكوف، 2007). كذلك تبرز مشاركة منخفضة نسبياً للنساء الفلسطينيات اللواتي أنهين ما بين 13 و 15 سنة دراسية مقارنةً بالنساء اليهوديات، حيث تصل نسبة النساء الفلسطينيات المشاركات في سوق العمل في هذه الفئة عام 2007 إلى نسبة 37.3%، بينما تبلغ نسبتها بين اليهوديات 65.9% (بليكوف، 2007).

يعزو الباحث ياسر عواد (2007) أسباب البطالة لدى الأكاديميات الفلسطينيات إلى عدّة أسباب، منها: التمييز والإقصاء الحكوميّ الممنهج؛ السياسات الفاشلة في استغلال الطاقات والقدرات البشرية لهذه الفئة؛ عدم وجود مكاتب تشغيل<sup>4</sup> مختصة في توفير أماكن عمل للأكاديميين والأكاديميات العرب؛ عدم ملاءمة مواضيع تأهيل المهنيّ لمتطلبات سوق العمل؛ البنى التحتية الواهنة التي تفتقر إلى شبكة مواصلات منظّمة. إلى هذا ينضاف النقص الحادّ في أطر الرعاية والحضانات للأطفال في التجمّعات الفلسطينية في إسرائيل (عواد، 2007).

<sup>4</sup> الوظيفة الرئيسية لهذه المؤسسة هي التشغيل وتوفير الاستشارة في مجال العمل وتوفير المعلومات والتوصيات حول الدورات المهنية، وتوفير التعليم للبالغين تحت رعاية وزارة العمل والصناعة والتجارة.

تعتبر الحكومة مشغلاً مركزياً للنساء، ولا سيما الأكاديميات من بينهن، إذ إنّ 65% من العاملين في المكاتب والوزارات الحكوميّة المختلفة هنّ من النساء، ولكن ليس الوضع على هذا النحو بالنسبة للنساء الفلسطينيّات واللواتي لا يشكّلن سوى 3% من العاملين في المؤسّسات الحكوميّة، يسكن معظمهنّ في منطقة الشمال وحيفا. تشكّل وزارة الصّحة المشغّل الأساسي للنساء الفلسطينيّات، إذ إنّ ما يقارب الـ 82% من العاملات في المؤسّسات الحكوميّة يعملن في وزارة الصّحة، بينما لم توقّر بعض الوزارات (نحو: وزارة المواصلات؛ وزارة البنى التحتيّة الوطنيّة؛ وزارة السياحة؛ وزارة الأمن العامّ؛ وزارة البناء والإسكان) مكان عمل لأيّ امرأة فلسطينيّة واحدة (حيدر، 2003).

لا يقتصر التمييز ضدّ النساء الفلسطينيّات على التوظيف الحكوميّ، بل يبرز كذلك في مجال الأجور. وبيّن إحصاء أجراه مركز "أدفا" حول 50 قرية ومدينة ذات أدنى أجر للنساء، أنّ 48 من الـ 50 قرية ومدينة هي بلدات فلسطينيّة (إطكن، 2001). كذلك يتبيّن من معطيات دائرة الإحصاء المركزيّة للعام 2007 أنّ هناك تمييزاً واضحاً من حيث الأجور بين النساء الفلسطينيّات والنساء اليهوديّات. يبلغ معدّل الأجر الشهريّ للنساء الفلسطينيّات 4,350 شاقلاً، مقابل 6,112 شاقلاً لليهوديّات. تعمل النساء الفلسطينيّات ساعات أقلّ في الأسبوع 32.4، مقابل 35.7 هي عدد الساعات التي تعمل فيها النساء اليهوديّات وتتلقّى النساء اليهوديّات أجراً أعلى للساعة يبلغ 41.5 شاقلاً، مقابل 32.3 من الشواقل تتلقاها النساء الفلسطينيّات (استطلاع الأجور 2007).

وبينما يصل معدّل البطالة العامّ في إسرائيل في العام 2007 إلى 7.3%، وتصل نسبة البطالة لدى النساء اليهوديّات إلى 7.9%، فإنّ 13.5% من الفلسطينيّات في إسرائيل عاطلات عن العمل. وترتفع هذه النسبة ارتفاعاً ملحوظاً في منطقة الجنوب لتبلغ 23.1%. تشير نتائج مسح الجليل إلى أنّ أكثر من 50% من النساء المعطلات عن العمل توقّفن عن العمل لعوامل خارجيّة، مثل طبيعة العمل الموسميّة، أو الفصل من العمل لأسباب مختلفة أو انتهاء عقد العمل، بينما توقّف ما يقارب الـ 10% فقط عن العمل لأسباب شخصيّة، كالزواج أو التفرّغ للمنزل (الجليل، 2007). كلّ هذا وذاك يدلّ على أنّ عوامل بنيويّة

سياسية (أكثر من كونها اجتماعية) تعيق عمالة النساء الفلسطينيات. هذا ما يؤكده أيضاً بحثٌ أجراه د. يوسف جبارين في مركز نئمان في التخنيون، فيه يشير أنّ 43% من النساء العربيات العاطلات عن العمل على استعداد للانخراط في سوق العمل إن توافر ذلك لهنّ (صحيفة "هآرتس" 8.6.2009).

كما ورد سالفًا، تتعدّد الأسباب والتفسيرات حول هذا الموضوع، وفي حين تعزو معظم الأبحاث الإسرائيلية، تلك التي تصدر عن باحثين/ات في المؤسسات الأكاديمية الإسرائيلية (Lewin-Epstein and Semyonov 1992; Semyonov et al. 1999; Swirski 2000) وكذلك تلك الصادرة بصورة دورية عن المؤسسات الإسرائيلية الرسمية (كبنك إسرائيل والدوائر الحكومية المختلفة ذات الصلة)<sup>5</sup>، تعزو أسباب المشاركة المنخفضة للنساء الفلسطينيات في إسرائيل في سوق العمل إلى عوامل ثقافية وإلى بنية المجتمع الفلسطيني التقليدية، تشير دراسات لباحثات/ين عرب وفلسطينيين -كتلك التقارير الصادرة عن جمعيات فلسطينية نسوية (كتاب، 2002؛ عواد، 2006؛ شحادة، 2006؛ حزان، 2005؛ كيان، 2007)- أنه إلى جانب المعوقات الاجتماعية ثمة معوقات سياسية وبنوية مرتبطة بعنصرية الدولة تساهم في هذه الظاهرة.

تتلخّص العوامل الثقافية، التي تحاول تفسير هذه الظاهرة، في أنّ المجتمع الفلسطيني في إسرائيل مجتمع تقليديّ وذكوريّ يُقسم فيه الوظائف الاجتماعية بحسب النوع الاجتماعيّ، بصورة تقليدية؛ حيث يقوم الرجل بمسؤولية إعالة العائلة، وتقوم المرأة بالمهام المنزلية والإنجاب ورعاية الأطفال. تقوم هذه العوامل بدورٍ ما في تفسير هذه الظاهرة، ولكن يرى الباحثون والباحثات الفلسطينيون والعرب (كالناشطات النسويات المعنّيات في الموضوع) أنّ ثمة أسباباً أخرى متعلّقة بعنصرية الدولة (العنصرية التي تتجسّد في ما تتجسّد في سياسات التمييز تجاه الأقلية الفلسطينية) تُعزّز هذه الظاهرة وتشكّل في بعض الأحيان - عائقاً أمام حصول تغيير في مكانة المرأة الفلسطينية وتساهم في تعزيز دونيتها.

<sup>5</sup> يُنظر في مادة "سوق العمل" في التقرير الصادر عن بنك إسرائيل عن العام 2008.

<http://www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/doch08/heb/doch08h.htm>

على سبيل المثال، كما تشير النتائج الواردة أعلاه، بينما لا يشكل الزواج عائقاً أمام خروج النساء الفلسطينيات إلى سوق العمل، تؤكد نتائج بحثٍ أجرته هُنَيْدَة غانم (2005) لجمعية "نساء ضدّ العنف" - مُفادها أنّ 75% من المستطلعين في البحث أكدوا أنّ وجود أطر رعاية للأطفال يؤثر تأثيراً بالغاً على خروج الأمّ إلى سوق العمل- تؤكد هذه النتائج أنّ عدم وجود أطر رعاية يومية للأطفال قد يكون عائقاً حقيقياً أمام انخراط النساء في سوق العمل. إنّ معاينة لمعطيات وزارة الشؤون الاجتماعية التي جاء فيها أنّه من بين 1,600 حضانة للرعاية اليومية للأطفال الذين لا يتجاوزون سنّ الثالثة، والتي تعمل في إسرائيل بدعم ماليّ من القطاع العامّ، هناك 25 حضانة تعمل في التجمّعات الفلسطينية (بولس، 2006)، تؤكد أنّه بموازاة التغيّر الذي يشهده المجتمع الفلسطينيّ تجاه مواقفه من عمل النساء (إذ تشير نتائج مؤشّر الديمقراطية للعام 2009، الذي سيصدر عن المعهد الإسرائيليّ للديمقراطية، أنّه لا يعارض خروج النساء للعمل غير 24% من المستطلعين العرب)، تعمل عنصرية الدولة وسياسات التمييز التي تنتهجها تجاه مواطنيها من الفلسطينيين على وضع عراقيل حقيقية تُحوّل دون انخراط الأمّهات الفلسطينيات في سوق العمل.

ضعف شبكة المواصلات داخل التجمّعات العربيّة -منها وإليها- هو معيق إضافيّ أمام النساء؛ فبحسب نتائج بحثٍ أجرته عام 2007 جمعية "كيان تنظيم نسوي"، حول شبكة المواصلات العامّة في التجمّعات العربيّة، إنّ ضعف شبكة المواصلات العامّة، من حيث توافرها ووتيرة تواجدها، في التجمّعات الفلسطينية، يساهم في إقصاء المجتمع الفلسطينيّ عموماً -والنساء الفلسطينيات على وجه التحديد-، كما يضرّ بصورة أساسية بحقوقهنّ الاجتماعية الاقتصادية، ويشكل معيقاً حقيقياً لاحتمالات انخراطهنّ في سوق العمل (كيان، 2007).

كذلك يضيف التقرير البديل التمهيديّ لجلسة المنظّمات غير الحكومية، حول تطبيق إسرائيل لاتفاقية الأمم المتحدة حول إزالة كلّ أشكال التمييز ضدّ النساء (سيداو) للعام 2005، والتي عملت على إعادة

مجموعة العمل حول وضع النساء الفلسطينيات المواطنات في إسرائيل، يضيف أسباباً أخرى لانخفاض نسبة النساء الفلسطينيات المشاركات في سوق العمل.

وتعتبر واضعات التقرير أنّ النقص في برامج التأهيل الملائمة للنساء الفلسطينيات المواطنات في إسرائيل تشكل عبءة أخرى في طريق انخراط النساء في سوق العمل، حيث يشير التقرير أنّ معظم المدارس المهنية العاملة في القرى الفلسطينية تقوم بتوفير تأهيل مهني تقليدي للنساء، ولا تقدّم هذه المدارس التأهيل المهني في المجالات التكنولوجية، وكذلك تقوم وزارة العمل والصناعة والتجارة بإدارة برامج تأهيل مهنية للعاطلين عن العمل، بيداً أنّها لا تقدّم ما يكفي من الدورات التدريبية المخصصة للنساء الفلسطينيات اللواتي يمثلن 6% من عدد المشاركات في برامج التأهيل الوزارية للعاملين 2001 و 2002. علاوة على هذا، إنّ النساء اللواتي شاركن في هذه البرامج حصلن على تأهيل مهني تقليدي، حتى عندما كانت برامج التأهيل التكنولوجية متوافرة. ونتيجة لذلك، تتركز النساء الفلسطينيات في مهن ذات طابع "أنثوي" حيث لا مجال للتطور المهني، ولا متطلبات لمهارات خاصة، والأجور الممنوحة متدنية (سيداو، 2005: 35). يُستدلّ من هذه المعطيات أنّ للسياسات الإسرائيلية المستشرقة المنتهجة تجاه النساء الفلسطينيات دوراً في تعزيز دونية المرأة الفلسطينية وعدم تقدّمها.

كذلك يضيف التقرير نفسه أنّ النقص في المناطق الصناعية في التجمّعات الفلسطينية -حيث ليس ثمة أكثر من 3.2% من المناطق الصناعية التي تدعمها وزارة العمل والصناعة والتجارة كائنة في مواقع فلسطينية (سيداو 2005)- هذا النقص يساهم في شحّ أماكن العمل للمجتمع الفلسطيني عامّة، ولا سيّما النساء الفلسطينيات من بينهن.

يعزّز التقرير ذاته ما جاء في كتاب الأكاديميات في سوق العمل (2006)، وهو للباحث ياسر عوّد، بشأن غياب مؤسسة "خدمات التشغيل" وتأثيرها على بطالة النساء الفلسطينيات عمومًا، لا الأكاديميات منهنّ فحسب. ويضيف التقرير أنّه من بين 120 فرعاً يعمل 14 فرعاً في تجمّعات فلسطينية (سيداو،

2005)، مما يجعل مَناليتها محدودة لدى النساء من نفس التجمّعات، وصعبة للغاية للنساء خارج هذه البلدات، وعلى ضوء سوء المواصلات العامّة كما ورد سابقًا.

بالإضافة إلى هذه المعوقات المؤسّساتية، تشير الدراسات إلى أنّ عنصريّة المجتمع الإسرائيليّ والمشغّلين اليهود تُؤدّي دورًا ما في عدم انخراط النساء الفلسطينيات في سوق العمل. فعلى سبيل المثال، تشير نتائج بحث مركز "ننمان"، المذكور سابقًا، أنّه بالإضافة إلى شحّ فرص العمل -وهي التي تتشكّل سببًا رئيسيًا في عدم انخراط النساء الفلسطينيات في سوق العمل-، تتشكّل عنصريّة المشغّلين اليهود سببًا إضافيًا. ويضيف د. يوسف جبارين أنّ نتائج البحث أثبتت أنّ كثيرين من المشغّلين اليهود يمتنعون عن تشغيل العرب، ولا سيّما النساء من بينهم (هآرتس، 8.6.2009).

وتؤكد هذا الادّعاءً مقالةً للباحثة أميمة دياب (2009) حول تجربة النساء الفلسطينيات العاملات في حيفا، فيها تدّعي أنّ اشتراط المشغّلين الخدمة العسكريّة، ومعرفة اللغة الروسيّة للمتقدّمات إلى العمل، إضافة إلى العنصريّة والتمييز اللذين تواجههما النساء المحجّبات في توجّههنّ إلى العمل لدى مشغّل إسرائيليّ، كلّ هذه تنضاف إلى المسبّبات التي تعيق انخراط النساء الفلسطينيات في سوق العمل الإسرائيليّ (دياب، 2009: 141).

تتعدّد أسباب تدني مدى انخراط النساء الفلسطينيات في سوق العمل، ويتحمّل المجتمع الفلسطينيّ جزءًا من المسؤولية تجاهها، لكن كما تبين من العرض أعلاه، تُشكّل عنصريّة الدولة وسياسات التهميش والتمييز التي تنتهجها الدولة، تجاه الأقلّيّة العربيّة بعامّة، العائق الأساسيّ حيال تقدّم المكانة الاقتصاديّة والاجتماعيّة للمجتمع الفلسطينيّ بعامّة. كذلك تساهم هذه السياسات، باستخدامها غطاء المبررات الثقافيّة كأحدى الآليات، في إعادة إنتاج وتعزيز دونيّة المرأة الفلسطينيّة معيقة بهذا تقدّمها الاجتماعيّ.

\* همت زعبي هي باحثة ومنسقة برنامج الدراسات النسوية في مدى الكرمل، وناشطة نسوية. صدر لها كتاب بعنوان: النساء الفلسطينيات في إسرائيل- بيبليوغرافيا وصفية للأدبيات الأكاديمية 1948-2006. (بالاشتراك مع نورا بياطرة- ريان).

## المراجع:

بليكوف، ميخال (2008) مؤشّر التشغيل. في: حيدر، علي (محرّر). مؤشّر المساواة بين المواطنين العرب واليهود في إسرائيل. القدس: جمعية سيكوي- الجمعية لدعم المساواة المدنية.

جمعية الجليل، وركاز، ومدى الكرمل (2005). الفلسطينيون في إسرائيل: المسح الاقتصادي الاجتماعي 2004 – النتائج الأساسية. شفاعمرو: جمعية الجليل - الجمعية القطرية للبحوث والخدمات الصحية.

جمعية الجليل، ركاز، الأهالي- مركز التنمية الجماهيرية (2008). الفلسطينيون في إسرائيل: المسح الاقتصادي الاجتماعي 2007 – النتائج الأساسية. شفاعمرو: جمعية الجليل- الجمعية العربية القطرية للبحوث والخدمات الصحية.

حيدر، علي (2003). تمثيل المواطنين العرب في سلك خدمة الدولة وفي الشركات الحكومية وفي جهاز المحاكم. في: شالوم ديختر وأسعد غانم (محرران)، تقرير جمعية سيكوي 2002-2003. القدس: جمعية سيكوي- الجمعية لدعم المساواة المدنية.

الخالدي، رجا (2008). ستون عامًا على قرار تقسيم فلسطين: أي مستقبل لاقتصاد الأقلية العربية في إسرائيل؟ مجلة الدراسات الفلسطينية، 73، 24-36.

شحادة، إيطانس (2006). إعاقة التنمية: السياسات الاقتصادية الإسرائيلية تجاه الأقلية القومية العربية. حيفا: مدى الكرمل –المركز العربي للدراسات الاجتماعية التطبيقية.

عبدو، نهلة (2006). المرأة والفقر في الأراضي الفلسطينية المحتلة: مراجعة نقدية للأدبيات. رام الله: مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق.

عوّاد، ياسر (2007). الأكاديميات في سوق العمل. الناصرة: نساء ضدّ العنف. كتاب، إيلين (2008). الوجه الآخر لعمل المرأة: التكيف والأزمة وبقاء العائلة. في ليزا تراكي (محررة) الحياة تحت الاحتلال في الضفة والقطاع: الحراك الاجتماعي والكفاح من أجل البقاء. بيروت، رام الله: مؤسسة الدراسات الفلسطينية.

كيان- تنظيم نسوي (2007). قابلية التنقل لدى النساء العربيات في إسرائيل. حيفا: كيان .

مجموعة العمل حول وضع النساء الفلسطينيات المواطنات في إسرائيل (2005). تقرير بديل تمهيدياً لجلسة المنظمات غير الحكومية حول تطبيق إسرائيل لاتفاقية الأمم المتحدة حول إزالة كافة أشكال التمييز ضد النساء (سيداو).

المراجع بالعبرية :

أريان، أشر، فيليبوف، ميخائيل، وكنفلمان، آنا (2009). مؤشر الديمقراطية الإسرائيلية 2009. القدس: المعهد الإسرائيلي للديموقراطية.

إطكن، ألون (2004). مكان الإقامة ومستوى التعليم في إسرائيل 2001، معدل الأجور، بحسب البلدة، الجنس، ونسبة متلقي الحد الأدنى للأجور، بحسب البلدة. مركز أدفا – معلومات حول المساواة والعدل الاجتماعي في إسرائيل. (بالعبرية)

بولس، صونيا (2006). إنخراط النساء العربيات في سوق العمل الإسرائيلي – معوقات وحلول مقترحة. موقع انترنت جمعية حقوق المواطن في إسرائيل. (بالعبرية)

<http://www.acri.org.il/Story.aspx?id=1304#ref25>

حزان، ريم (2007). نساء عربيات والعمل. موقع انترنت نساء ضد العنف.

<http://www.wavo.org/?LanguageId=3&System=Item&MenuId=30&PMenuId=30&CategoryId=13&ItemId=38>

دائرة الإحصاء المركزية. إستطلاع الأجور 2007.

دائرة الإحصاء المركزية. إستطلاع القوى العاملة 2007، لائحة 6.1.

دياب، أميمة (2008). عمالة نساء عربيات- فلسطينيات. بوركسوم وإخريات (محررات) عاملات في سوق عمل غير ثابت. حيفا: مركز مهوت. (بالعبرية)

مناع، عادل (2008). كتاب المجتمع العربي 2: سكان، مجتمع، إقتصاد. القدس: معهد فان لير. (بالعبرية)

The Marker، صحيفة هآرتس، 8.6.2009.

الإنجليزية:

Sethuraman, S.V. (2000). *Gender, informality and poverty: A global review: Gender bias in female informal employment and income in developing countries*. Draft study of World Bank and WIEGO.

I. (1999). Changing labour force participation and occupational status: Arab women in the Israeli labour force. *Work Employment Society*, Vol. 13 No, 1, pp. 117-131.