أزمة العصورة في سوق العمل لدى النساء الفلسطينية في إسرائيل

د. فاد علي و السيدة روزلاند دعيم

المشروع ممول من الاتحاد الأوروبي
جمعية الجليل هي المسئولة الوحيدة عن مضامين هذا الإصدار
لا تتحمل جمعية الجليل مسؤولية عن محتوى أي أفلام أو محتوى آخر يقدمها الاتحاد الأوروبي.
أزمة العصرنة في سوق العمل لدى النساء الفلسطينيات في إسرائيل

د. هناد علي و السيدة روزلاند دعم

المقدمة

ميزت نظرية الخلق التوراتية بين الرجل والمرأة لصالح الرجل خاصة في فترة خلقه أولًا، ومن ثم خلق حواء من ضلبله. وتحلق التبعية الجسدية تبعية معنوية أيضًا. بحسب نظرية الخلق التوراتية فإن معاناة المرأة الجسدية في الحمل والولادة والإرضاع هو عقابًا لها على عدم صيانتها لأمانة الله، ولكن من أجل إعمار الكون هناك حاجة إلى الزواج وإنجاب الأولاد، ويتم هذا بوجود الرجل والمرأة معاً.

أما في نظرية التكوين والنشوء العلمية، إذ يبتدئ العلم عن النظرية البيولوجية المسبقة، فترى أن المرأة تطورت جسديًا ووظيفيًا بناءً على متطلبات حياتها وتمت معيشتها إلى جانب الرجل الذي تطور عكسًا هو الآخر على أساس وظيفي.

وبحسب نظرية التكوين والنشوء العلمية، فإنه مع خروج الرجل للصيد تطور لديه مبنى جسديًا أكثر صلاحية وخشونة من جسد المرأة، وسبب بقاء المرأة في المنزل تطورت لديها ليونة ونعومة في الصوت والبشرة وقلة في الشعر توارثتها الأجيال اللاحقة.

من القضايا الهامة التي عرفتها البشرية منذ بداية تكون المجتمعات هو التقسيم الوظيفي الاجتماعي بين المرأة والرجل إلى جانب الوظائف المرتبطة بالطبيعة البشرية، كمنى الجسم والحاجة إلى التزاوج من أجل إنجاب الأبناء (الحجاج 2001). حاولت نظرية التكوين تفسير تقسيم الوظائف أو بالأصح الأنشطار الوظيفي بين الجنسين. وبناء عليه، ومن خلال تقسيم الوظائف على مر العصور وفي المجتمعات المختلفة، أخذت المرأة دورًا فاعلاً في العمل حتى لو كان غير معلن. فعلى سبيل المثال، تحدث اليوم عن سوق العمل للنساء وعن خروج المرأة إلى العمل مما كان الهدف من وراء ذلك، ويطرح السؤال: ألم تعمل النساء من قبل؟ ماذا مع العمل الجسدي الشاق الذي تقوم به داخل المنزل وماذا مع إنجاب الأولاد؟ ماذا مع العمل في الحقل وتحت أشعة الشمس في المجتمعات
الزراعة؟ وماذا مع العمل في المجتمعات الأوروبية؟ ولا ننسى المجتمعات الأوروبية التي اعتمدت أصلاً في
معيشتها على النساء.
هل أن عمل المرأة خارج المنزل هو وسيلة لتحريرها الاجتماعي وتيمكها الاقتصادي، أم أنه "قيادة"
أو حدها الرجل ليحولها إلى منتجة بساتين إضافية؟ تؤكد النظرية النسوية هذا الأمر، فالمجتمع
الأوروبي هو الذي يحدد مفاهيم المجتمع، والنساء هي التي تنفذ متطلبات النظام الأوروبي، إذ أن تربتيهن
 ولو نظرنا إلى عمل المرأة في المجتمع المعاصر وخروجهما إلى سوق العمل يظهر أمامنا السؤال
التالي: ما هي الوظائف المطلوبة على النساء؟ وهل تحصل المرأة على كافة حقوقها أسامة بنظيرها
الرجل. وكيف يؤثر هذا على مكانتها الاجتماعية في الأسرة.

ماهية البحث
يسود إجماع حول الادعاء القائل إن الارتفاع بمستوى التعليم عند النساء ونسبة اشتراكهن بسوق
العمل هو من أبرز مؤشرات العصرنة في المجتمع العام (1997). بيد أن، بما يتعلق
بالسؤال، كيف يؤثر التطور الاقتصادي على عدم المساواة بين الجنسين في المجتمع وفي الخليقة
الأسرية العاملة، فالإضاءة متباينة (2000). وفقًا لمؤدي نظرية
العصرنة، يؤدي التطور الاقتصادي إلى تغيير بقيم المجتمع الأساسية. يتمثل التغيير بتبني قيم أكثر
ديمقراطية، كدعم العرقية، والشدد على حق الفرد بالتعبير عن الذات، وانخفاض الدعم للسلطة
التقليدية الدينية. تؤدي النزعة لتبني قيم أنماطًا أكثر ديمقراطية ضمن مجتمعات التي تعيش أحداث
تطور اقتصادي، يؤدي بين سائر الأوروب، إلى تغيير بأيديولوجية ووظائف الجنسين نحو معاناة تكافئية
أكثر للمرأة ولحقوقها في المجتمع والعالم. وبشكل مغاير لذلك، هناك مجتمعات التي رغم التغيرات
الاقتصادية تشهد استقراراً وثباتاً بالقيم الثقافية والتقليدية (Inglehart and Baker 2000). تظهر

هناك دعم اختياري للإدعاء المتعلق بالتغيير العقائدي في العينة العشوية التي أجريت في المجتمع الفلسطيني في إسرائيل عام 2005. أظهرت نتائج الاستطلاع أن أكثر من 95% من المستجيبين وجدوا حاجة لأن تكون المساواة أو المساواة التامة بالتعليم للمرأة، وعزوا ذلك لضرورة تحسن مكانتها، 82.6% منحوا مشروعية لحقّ المرأة بالعمل إذا رغبت بذلك، وساعد نحو 78% دمج النساء بالعمل السياسي والاجتماعي بشكل مساو للرجال (تالر، أليكرا-أليكزه 2005).

تؤكد هذه النتائج على التغييرات التي حدثت بكل ما يتعلق بالوقائع من عمل وتعليم وتقدم المرأة التي عرضتها نظرية العصرنة وتؤكد على التغييرات الاجتماعية الحاصلة، لذلك تدعم هذه النتائج الادعاء بأن البطالة العائلية وعدم تشغيل النساء تعود لأسباب تقليدية ثقافية أو دينية في المجتمع الفلسطيني في إسرائيل. تبقى هذه الأبحاث في عداد الآراء والمقاسات التي نؤمن أنها سوف تغير واقع اللامساواة بشكل عام وفي المجتمع الفلسطيني في إسرائيل بشكل خاص مستقبلاً.

بينما تعتمد الأحماض المتوافقة لدم المساواة أو المساواة بين النساء والرجال في المجتمع على مسواقَات عقائديَّة، فالاتديولوجية الجنسية مثلاً، توفر القاعدة النموذجية لوجود عدم المساواة بين النساء والرجال في المجتمع (Greenstein 1996). ولكن، ماذا يؤثر على الأيديولوجية ويكون بها

---

1 لن تتعلق إلى العلاقة بين ارتفاع مستوى التعليم وارتفاع مستوى النزعة إلى الدين في هذه الوثيقة.
تغيرات التي تمكّن خلق تغيير في التطبّقات الموجودة؟ تسعى كتب أبحاث مختلفة بتفسير وتبثب التغييرات القيمية في المجتمع عامة، وضمن مجتمعات خاصة بالكمات الأبوية المتواجدة بمرحل تغيير مبنية وقيمية (Yuchtman–Yaar 2002). ولكن، في المراجع التي تسعى بعدم المساواة بين الأجناس بشكل عام وفي العائلة بشكل خاص، يتم التأكيد على التغييرات الملكية للأيديولوجية مثل مقارنة عدد الساعات، نسبًا، التي يخصصها الرجال والنساء للقيام بالمهام الأسرية، أكثر من فهم التناقض الذي يتكون، تستسلخ وتبثب الأيديولوجية به (Shehan and Lee 1990).

يعتبر تقليص عدم المساواة في تقسيم الوظائف بشكل عملي في العديد من الحالات نتيجة لتغيير خارجي فرض على الخليفة الأسرية، كخروج النساء إلى العمل جراء ظروف اقتصادية قاهرة أو سياسية حكومية متعمدة، وبالتأكيد ليست مرافقة بتغيير معياري نحو قيم ديمقراطية وتكافئية (682). إن اعتماد التغييرات بتقسيم الوظائف، بشكل عملي، بدون تغييرات جوهرية في الأيديولوجية التي توجه السلوك والتوقعات من الزوج بالعائلة، مفهوم أن التغيير ليس حقيقيًا وثابتًا. لذلك سيؤدي تقليص الظروف القاهرة البنوية، كتحسين الوضع الاقتصادي، إلى نزعة تغيير السلوك بحيث يتلبس مع الأيديولوجية الجنسية القائمة (1996). وصف الأيديولوجية وتحقيق العوامل المؤثرة عليها ضروريين إذن لفهم وجوهر التغيير بعدم المساواة بين الجنسين على المستوى العام وعلى المستوى العائلي والآحادي وأيضًا لتثبيت التغييرات المستقبلية.

إن التعرف على العوامل الضرورية نحو صياغة أيديولوجية تكافئية بتقسيم الوظائف في الخلايا الأسرية والعراقيل التي تقف في وجهها، يعتبر أمرًا ضروريًا، وخاصة في المجتمعات الانتقالية من مجتمع تقليدي معاصر (Damji & Lee 1995).
أشكال البحث
يشكل "عمل النساء" موضوعًا للبحث الأكاديمي في مجتمعات عديدة في العالم ومنها إسرائيل.
ارتكزت الأبحاث العديد التي أجريت في البلاد حول النساء في سوق العمل في المجتمع اليهودي،
بينما لم يحظ عمل النساء الفلسطينيات باهتمام مناسب حتى الآن.
سوف تقوم في معرض هذا البحث بفحص واقع النساء الفلسطينيات في سوق العمل الإسرائيلي، وإلى
أي مدى يعكس واقع المجتمع الفلسطيني في إسرائيل سواء كان بارتفاع مستوى التعليم أو في ازدياد
فرص وأمكاني العمل للنساء كجزء من مظاهر العصرنة، أو أنه ربما انعكسًا لدور المرأة الفاعل في
حلقات اجتماعية محلية وقطرية ودولية.

فرضية البحث
يفترض البحث أن المرأة الفلسطينية في إسرائيل تلعب دورًا بأربع حلقات اجتماعية رئيسة: 1. دولة
إسرائيل والمجتمع الإسرائيلي، 2. العالم العربي-الإسلامي، 3. المجتمع الفلسطيني في إسرائيل، 4.
عمل المرأة الفلسطينية في إسرائيل. تؤثر كل حلقة على قضية البحث وترتبط هذه
الحلقات الواحدة بالأخرى، ولن هذا يلزمنا تفسير الواقع القائم وتتبع النزاعات المستقبلية بان نفحص
مميزاتها والتغييرات التي تحل بهم.

استعراض الأدبيات
حدثت في كل واحدة من هذه الحلقات تغييرات بنية واجتماعية وثقافية مرتبطة بأدماج عدم مساواة
جنسية في المجتمع والعائلة والأسرة في إسرائيل. على المستوى البنوي، فقد طارت تغييرات,
كارتفاع مستوى التعليم، وارتفاع مستوى الاشتراك بسوق العمل، وتغيير باختلاف الابنماج بسوق
العمل، وتغييرات مؤسساتية، أيضاً، كمس ظواني بما يتعلق بحقوق النساء والأمهات بسوق العمل.
على المستوى الاجتماعي الثقافي، فيما يتعلق بالجنسية، تتركز التغييرات بظواهر، كمفهوم الجنسية
في الدين الإسلامي، ووضعية المرأة ومكانتها في المجتمع والعائلة، ونمو حركات لرفع مكانة المرأة ونزعه للحروء إلى الدين.

1. دولة إسرائيل والمجتمع الإسرائيلي

حدث ارتفاع متسال في السنوات الأخيرة في اشتراك النساء اليهوديات في قوى العمل المدنية: من نسبة اشتراك بمعدل 29.7% سنة 1970 حتى نسبة اشتراك تصل إلى أكثر من 50% سنة 2008، بحسب بيانات دائرة الإحصاء المركزية في إسرائيل. بالرغم من الارتفاع الملفت للنظر في نسبة اشتراك النساء في قوى العمل في السنوات الأخيرة، إلا أن طبيعة الاندماج غير تكافئة، إذ تتفاوت 60% منها على معدل أجر أقل من الحد الأدنى، ومعظمهن يعملن كناجين ويتجارون في وظائف "نسائية" تتميز بأجور منخفضة نسبيًا. إضافة لذلك، أجر النساء غالبًا أقل من أجر الرجال. شكل الأجر الشهري للنساء في العام 2006 نحو 63% من أجر الرجال. كذلك، فإن معدل ساعات عمل النساء أقل منه لدى الرجال. بلغ معدل ساعات العمل الأسبوعي للنساء في العام 2008 نحو 32.8 مقابل 43.3 ساعة للرجل (كوبسوما واتروهم 2008).

إن المميزات الاقتصادية، كمستوى الناتج القومي للفرد، وتوزيع الوظائف (الأعمال) في سوق العمل والاستثمار الحكومي في العلوم والتكنولوجيا بالنسبة للناجح القومي، تجعل إسرائيل ضمن مجموعة الدول المتطورة في العالم (Yuchtman-Yaar 2002). بالإضافة إلى التطور الاقتصادي التكنولوجي الذي يميز إسرائيل، فهي تتميز أيضًا بعائلة مؤسسة وبوضع قانون الأحوال الشخصية لسلطات دينية وليس مدنية. تعتني العائلية الممثليّة أن الأسرة النموذجية تحتل مكانة مركزة في حياة الفرد والحياة العامة. وبعبارة أخرى، يقيم الزواج ك إطار هدفه إنجاب الأولاد، وتُعتبر المرأة زوجة وأم في الدرجة الأولى، ووظيفة الرجل الأولي هي الاهتمام بإعاقة العائلة (كابالا-بازلوز 1999). إن عائلة كهذه، التي تستند على أيديولوجية تقليدية بما يتعلق بتقييم
الوظائف الجنسية، متعلقة اتصالًا وثيقًا بالأطر الاجتماعية. إلى جانب السيطرة الدينية وتأثيرها على مكانة المرأة في المجتمع والعائلة في إسرائيل، هناك نزاعات عالمية لتغييرات قيمية التي تحدث تغييرًا في الأطر المؤسساتية. تتمثل التغييرات القيمية بمرافقة الفرد برفقة المجتمع وبداخله، وتحصل أيضاً للعائلة. تتمثل هذه المراحل بنزاعات لمناصرة حقوق الفرد والمواطن دون تمييز على أساس العنصر والجنس والدين والقومية والطائفة عندما تتحول حقوق الفرد لتصبح القاعدة للتكامل الاجتماعي (Stacy 1990).

يستشتر تطوير حقوق المرأة في إسرائيل بين القوانين؛ كما تتعلق الزواج، وتحديد السن الدنيا للزواج، ومنع العنف ضد النساء والمساوية بفرص العمل.

2. العالم العربي الإسلامي:


إن التعرض السريع لعمليات الهجرة ألتزم هذه المجتمعات مواجهة ومواكبة مواضيع كثيرة ومصرية تتعلق بطابع المجتمع، كمكانة المرأة في المجتمع والعائلة، ومكانة الدين وعلاقته مع الدولة. إلى جانب الابتكار ل أفكار إصلاحية عصرية وتغيير باتباع الحياة، تحدث أيضاً تطورات حديثة في العودة إلى الدين. تؤثر النزاعات المناقضة على أن المناهج والأفكار التقليدية أَندا لا تناسب مع الواقع الديني والمعارضة أيضًا، ولكنها لم تبتكر بعد لتصبح لبدائل منهجية وأعمال جديدة (Hijab 1988).

تُمَّتَّسُ ظاهرة اللجوء إلى الدين، أيضًا، على قاعدة الإدعاء القائل إن العصرية لم تحدث تغييرات جوهرية بمستوى حياة وأناطام حياة وفكر أغلبية السكان من الطبقة دون الوسطى التي
تشكل الغالبية العظمى في العالم العربي والإسلامي، لكنها قوضت - ولد جزئيًا - البنية الاجتماعية الثقافية في بعضها أو في غالبيتها بالأساس. أثر الانكماش على العنصرة على الفئة التي نشأت على المفاهم والقيم التقليدية الخاصة بالنظام الأبوبي الذي يعارض جوهر التغيير في البنية الاجتماعية، وقد أدى لرفض الغرب وقيمه واللجوء إلى الدين (الآيات، 2006).

تفترض الأيديولوجيات التي تهتم بتأثير الصناعة والعصرنة علي مكانة المرأة في الدول النامية وانخراط الإناث في سوق العمل أن التطورات متساوية ومتساوية في جميع المجتمعات، ولكن ظهرت خلال العشرين سنة الأخيرة شكوك كبيرة تجاه هذه النظرية المتقلة. فمن ناحية، تسمح التغييرات في الحضارات الصناعية النامية إلى الاستنتاج "بتخطيط"، أن نمط الأبوية يمر بصورة تضاءل فيها (Boserup 1989). ومن ناحية أخرى، تظهر النماذج من الدول النامية أن الصناعة في هذه الدول ولدت نوعًا جديًا من أنماط الأبوية. إن بحث المنظمات الدولية عن قوى عاملة رخيصة وصالح الدولة والطبيعة المحلية لتطوير الصناعة، دمج مع تطوير سياسة لـ "تعزيز الفعّال الجندي" وتعزيز استغلال الفئات الهماشية أيضًا (Lee 2006). وهذا دخلت الإناث إلى سوق العمل، ولكن انخفاض مكانة الدول النامية في الجهاز العالمي ترك الإناث عرضة للاستغلال. إذ يتم استغلالهن من قبل المنظمات الدولية والقومية، وإمكانية تنظيمهن وتحسين أوضاعهن قليلة (Boserup 1989).

تشير البيانات الإحصائية المتاحة إلى أن نسبة الإناث المشغلات من مجموع النساء في الوطن العربي لا تزال ضئيلة. إذ تتراوح نسبة من حوالي 3% في قطر ودولة الإمارات إلى حوالي 6% في ليبيا والسعودية إلى 18% في لبنان وتونس. ويلاحظ أن معدلات عمل الإناث في الصومال بلغت حوالي 29%， أي أكثر من غيرها في الوطن العربي. بسبب معدلات المشاركة العالمية في سوق العمل للإناث بين البدو هناك وذالك يشكلون 70% من السكان. ويبدو بشكل عام أن النساء العربيات يلعبن دورًا أكبر في النشاطات الاقتصادية في تلك البلدان التي هي في أغلبيتها ريفية أو زراعية. فاستخدام النساء في الزراعة مقبول طالما كان محصورًا في المزارع العائلية أو الأسرية، ولكن حين
تنقل الأسر إلى المدينة، تكف عادة النساء عن الاشتراك في القوى العاملة (عزم 1999). ارتفعت المعطيات الحديثة حول نسبة العمل منذ منتصف سنوات الألفين في كثير من دول العالم العربي إلى نحو 20% تقريبًا.

بالمقابل، يدعي باحثون كثيرون آخرون أن تغيير المؤسسات التقليدية ودخول النساء إلى سوق العمل منح الفرص الجديدة أمام النساء في صراعهن لتحسين أوضاعهن وظروف عملهن والاحتمالات الممكنة لذلك (Mghadam1989; Beneria 1982; Brydon and Chant 1993). على الرغم من خصوصية هذا الأمر ولامسته لأدوات مسلمة مهاجرة في دول غربية وديمقراطية بينما تعتبر الأقلية الفلسطينية في إسرائيل أقلية أصلانية.

إن واقع النساء الفلسطينيات في إسرائيل أكثر تعقيدًا ويتأثر من كونهن جزءًا من الأقلية القومية في دولة إسرائيل، التي تعيش على هامش المركز الاقتصادي اليهودي في دولة تعترف نفسها كدولة اليهود (الأتمت، تل أبيب، لابرك 2005).

فمثلًا، ضمن أقلية المسلمين الذين يعيشون في دول غربية ديمقراطية، يظهر نهج إسلامي عصري وله نظارات أكثر تكاف الاً بما يتعلق بمكانة المرأة في المجتمع (Soysal 1997). يختلف النهج العصري بما يتعلق بمكانة المرأة في الإسلام عن النهج الأصولي (1336هـ/1918). ينطلق النهج الأصولي - الذي يؤمن بهرمية داخل الخليفة الأسدية - من فهم خاص بالنظام الأموي الذي يريد المرأة أقل درجة من الرجل ويضعها في إطار المنزلي الذي ينطوي على تربية الأطفال ورعاية البيت. لا يرى النهج الإسلامي العصري بالمرأة أقل درجة من الرجل، ولذلك فهو يدعم إزالة القيود عن النساء كالقبول على اكتساب العلم والخروج إلى العمل والمشاركة في الحياة السياسية (المصدر السابق)، وقد بدأ هذا النهج يتعلل داخل الحركات الإسلامية في العالم العربي والإسلامي (الزلي 2006).
3. المجتمع الفلسطيني في إسرائيل

يمر المجتمع الفلسطيني، منذ الإعلان عن قيام دولة إسرائيل في العام 1948، بتغييرات وتحولات في غالبية مجالات الحياة تقريبًا (1967). مر هذا المجتمع في المستوى الاجتماعي والثقافي زعزعة وُصُفت في المراجع بـ "مجتمع انتقائي". من مجتمع تقليدي، وراعي، وجماعي ومنغلق يتمتع بالسيادة المطلقة على اقتصاد أرضه، إلى مجتمع واقع سيرورة الانقلاب إلى مجتمع عُمالي. كما ستيبين لاحقاً فإن نسبة العاملين في الزراعة (70%) هي 2.7%، بواقع 2.8% بين الذكور و 2.3% بين الإناث (ينظر، جمعية الجليل وجمعية الأمالي 2007، الجدول 7). ويؤكد الجدول 9.7 "التوزيع النسبي للأفراد الفلسطينيّين في إسرائيل (15 سنة فأكثر) العاملين حسب الحالة العملية، الجنس والمنطقة" على البيانات المذكورة.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>المجموع</th>
<th>الحالة العملية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>كلا الجنسين</td>
<td>77.7</td>
<td>صاحب عمل</td>
</tr>
<tr>
<td>إناث</td>
<td>87.9</td>
<td>يعمل لحسابه</td>
</tr>
<tr>
<td>ذكور</td>
<td>75.0</td>
<td>مستخدم بأجر</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1.6</td>
<td>عضو أسرة بدون أجر</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1.8</td>
<td>آخر</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100.0</td>
<td>المجموع</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2 جمعية الجليل وجمعية الأمالي 2007.
إن هذا التحول هو وليف مصادر الأراضي العربية من قبل الدولة، والذي أدى بشكل قسري إلى
انتقال القوى العاملة العربية في أراضيها إلى العمل كمستخدمين خارج القرية، وكأجراءين متعلقين
اقتصاديًا بالمجتمع اليهودي وقوى العمل فيه (أحمد، د. رسالة دكتوراه 1983).

تشير البيانات الإحصائية المستقاة من المسح الاجتماعي الاقتصادي الأخير (2007) إلى أن نسبة
المشاركة بين السكان الفلسطينيين في إسرائيل من جمل 15 عامًا فصاعدا في قوى العمل بلغت نحو
42.6% (وقع 65.6% بين الرجال ونحو 18.9% بين النساء)، وبوافق 42.7% في منطقة الشمال
و نحو 47.2 في منطقة الوسط، و نحو 41.5% في منطقة حيفا، و نحو 37.4% في منطقة الجنوب،
مقارنة بـ 58.5% بين اليهود (وفق بيانات العام 2006) ووقع 61.1% بين الرجال و نحو 56.2%
بين النساء (الكتاب الإحصائي السنوي الإسرائيلي، 2007، رقم 58، جدول 12.5). وأبرزت البيانات
العامة في إسرائيل تندي نسبة النساء الفلسطينيات المشاركات في قوى العمل من جمل 15 عامًا
فصاعدا، إذ بلغت 18.9 فقط، مقارنة بـ 56.2% بين النساء اليهوديات (المصدر السابق)، وقد
انخفضت هذه النسبة بشكل حاد في منطقة الجنوب إذ لم تتعاد النسبة 11.4%. قياسًا بالمسح الأول,
تشير البيانات إلى انخفاض بنسب مشاركة النساء بقوى العمل من 23.4% (في المسح الأول 2004)
إلى 18.9% في المسح الحالي (2007).

وأشارت البيانات إلى أن 77.7% من الأفراد الفلسطينيين العاملين أفادوا بأنهم مستخدمون بأجر،
بوقع 75% بين الرجال و 87.9% بين النساء، بينما بلغت نسبة المشغلين لحسابهم الخاص وأرباب
عمل نحو 20.5%. كذلك أشار المسح السابق إلى نحو 45% من المستخدمين الفلسطينيين يعملون في
تجمعات يهودية، و نحو 36% يعملون في تجمعهم السكاني العربي، وإذا أضفنا النسبة 11.3% الذين

3 المصدر السابق.
يعملون في تجمعات عربية أخرى يصبح أن نحو 47% يعملون في تجمعات عربية (جمعية الجليل وجمعية مدى الكرمل 2005، الجدول 10.7).

كما بينت البيانات الإحصائية أن 92.2% من الأفراد الفلسطينيين العاملين (15 سنة فأكثر) أنصار بإنهم يتقين أجورهم من مكان العمل، وأن نسبة لا تزيد عن 3.6% أنصار بإنهم يتقين أجورهم عن طريق شركة للقوى العاملة. وبلغت نسبة العاملات اللواتي أفنين بالذكور الذين يحصلن على أجورهم من شركة قوى عاملة 4.9% مقارنة بالذكور الذين بلغت نسبتهم نحو 3.2%. ويدع أدا التوجه يتخذ شكلٌ مغايراً في منطقة الجنوب، حيث أفاد 2.6% من العاملين والعمالات هناك بأنهم يحصلون على أجورهم من شركات قوى عاملة. بيد أن 22.3% من النساء العاملات في منطقة الجنوب و 9.7% في منطقة الوسط و 10.5% في منطقة الشمال أفنين بالذكور الذين يتقين أجورهم من جهات أخرى غير مكان العمل أو شركة قوى عاملة، مقابل نسبة قليلة جداً بين الرجال عدا في منطقة الجنوب حيث وصلت النسبة بينهم إلى 8.7%.

هناك من ربط بين هذه التغيرات والعصرنة التي مر بها هذا المجتمع. تتمثل العصرنة أيضًا بارتفاع مستوى التعليم، وخاصة بين النساء، وتحسين مستوى الحياة، والانكشاف على الإعلام، وتسيب مكثفة وزيادة خروج النساء إلى سوق العمل كمستخدمات (1986-1996: 2.9% للا؛ 3.5% لألميرلا، 2005). بالرغم من العصرنة، لا زالت سيادة القيم والعادات التقليدية قائمة وتؤثر على أُنماط سلوك أعضائها (Almaney 1981; Buda and Elsayed Elkhouly 1998).

قلنا نظرة إلى الجدول 6.7 (جمعية الجليل وجمعية الأهالي 2007) نجد أن انخفاض نسبة البطالة العامة بين الذين أنهموا 13 سنة تعليمية فما فوق من الجنسين بلغ نحو 5.6% (في حين وصلت هذه النسبة بين النساء إلى نحو 8.7%)، بينما وصلت هذه النسبة إلى 17.4% لدى الذين أنهموا حتى ست سنوات دراسة على الأكثر، بواقع 18.2% بين الرجال ونحو 13.6% بين النساء. وترتفع نسب
البئاتة بين النساء اللواتي تعلمن 7-9 سنوات تعليمية و 10-12 سنوات تعليمية (إذ بلغت 19.4% و 19.0% على التوالي).

4. عمل المرأة الفلسطينية في إسرائيل

أشار بحوث مؤخرون مختلفون إلى التأثير الجوهري للتغييرات التكنولوجية على التغييرات بمؤسسة العائلة (1997). تشمل مرحلة العصرنة، كما ذكرنا سابقاً، إمكانية، ليس فقط للتغيير الاقتصادي، بل أيضًا لتغيير الأنماط الجنسية في المجتمع والعائلة. لم تتفقك العائلة الفلسطينية جراء اللقاء مع العصرنة، وهذا بشكل مباشر للعائلة العصرية في دول الغرب وفي المجتمع اليهودي، بل غيرت من طابعها (كادر، هازارا، 1995). يمكن أحد المميزات الرئيسية للتغيير بالعائلة الفلسطينية في الارتفاع بنسبة النساء المشتركات في سوق العمل، بالرغم من أن تشغيل النساء يشكل موضوعًا للبحث العلمي بمجتمعات مختلفة في العالم إلا أنه لم يحظ بالاهتمام الكافي في البلاد وخاصة الأبحاث المتعلقة بالنساء الفلسطينيات في الداخل.

تشارك النساء الفلسطينيات في إسرائيل، وخاصة أولئك المقيمات في الضواحي بقوى العمل بنسبة أقل بكثير من وزنهن الفعلي من السكان. تعاني النساء، فعلاً، من نسب بطالة عالية جدًا. أشارت البيانات في المسح الاجتماعي الاقتصادي الأخير (2007) إلى انتشار ظاهرة البطالة بين النساء داخل قوى العمل إذ وصلت إلى 13.5% مقابل 9.1% بين الرجال. وارتفعت نسبة البطالة بشكل ملحوظ في منطقة الجنوب حيث بلغت 16.7%، و 23.1% بين النساء و 15.5% بين الرجال، بينما تتفق نسب هذه النسبة في منطقتي الوسط (7.8%) و محافظ (7.4%)، و 8.1% و نحو 6.3% بين الرجال مقابل 7.0% و 11.8% بين النساء على التوالي.

(*) المصدر السابق
وتعود أسباب البطالة إلى أن 35.2% من بين المستخدمين الفلسطينيين الذين توقّعوا عن العمل نسبتهم فصل من العمل، ونحو 16.7% توقّعوا بفعل التعليم، ونحو 13.8% بفعل انتهاء عقد العمل، ونحو 12.1% بفعل الطبيعة الموسمية للعمل (وخاصّة بين النساء 21.5%).

وفق بيانات المسح الحالي المسح الاجتماعي الاقتصادي الأخير (2007)، فإن 43.2% من الأفراد الفلسطينيين المستخدمين يعملون في مجالات تخصصتهم (بواقع 60.5% بين النساء ونحو 38.5% فقط بين الرجال); وأفاد نحو 51.9% أنهم لم يتخصصوا. كما وبرزت نسبة المستخدمين الرجال الذين لم يتخصصوا (56.5%، بينما بلغت هذه النسبة بين النساء نحو 34.9% فقط).

تعمل الأقلية المستخدمة منهن بعدد محدود من المجالات التي تتطلب مهارات وقوّرات بمستوى منخفض، خاصة في الصناعة والخدمات. العرض المحدود في مجال الزراعة، الذي استوعب في الماضي جزءًا كبيرًا من قوى العمل النسائية في الوسط العربي، وكونه لم يتم تطوير مجالات بديلة في الوسط العربي قادرًا على استيعاب قوى العمل النسائية، يقلل على النساء أكثر من الرجال بالانضمام إلى سوق العمل كمستخدمات (586-5868).

تتبع هذه الصعوبة من عدد الأولاد الكبير بالمعدل، نسبة للعائلة، الأمر الذي يحد من إمكانيات الأمهات للخروج من نطاق التدبير المنزلي لفترة متأصلة (56-58).

---

5 المصدر السابق، حدود 12.7.
جدول: التوزيع النسبي للأفراد الفلسطينيين في إسرائيل (15 سنة فأكثر) العاملين حسب المهنة، الجنس والمنطقة (2007)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الجنس والمنطقة (2007)</th>
<th>المجموع</th>
<th>المهنة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>كلا الجنسين</td>
<td>ذكور</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>إناث</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مهن أكاديمية</td>
<td>8.0</td>
<td>15.0</td>
</tr>
<tr>
<td>فنيون ومتخصصون</td>
<td>10.0</td>
<td>28.4</td>
</tr>
<tr>
<td>مشرّعون وموظفو الإدارة العليا</td>
<td>1.7</td>
<td>1.0</td>
</tr>
<tr>
<td>كتّة</td>
<td>5.5</td>
<td>12.5</td>
</tr>
<tr>
<td>باعّة ومرفق الخدمات</td>
<td>16.8</td>
<td>15.7</td>
</tr>
<tr>
<td>الزراعة</td>
<td>2.7</td>
<td>2.3</td>
</tr>
<tr>
<td>العاملون في الحرف والمهن</td>
<td>42.3</td>
<td>12.2</td>
</tr>
<tr>
<td>المهن الأولية أو بدون مهنة</td>
<td>9.6</td>
<td>9.3</td>
</tr>
<tr>
<td>غير مبين</td>
<td>3.5</td>
<td>3.5</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يتضح من الجدول أعلاه أن 42.3% من الأفراد الفلسطينيين العاملين في إسرائيل أفادوا بأنهم يعملون في "مهن مختلفة" (جميع المهن باستثناء المهن الأكاديمية والفنيون المتخصصون والمشرّعون وموظفو الإدارة العليا والكتّة والباعة والزراعة)، يوقّع 50.4% من الرجال مقابل 12.2% من النساء؛ وأن 18.0% يعملون في مهن أكاديمية ومتخصصون وفنيون (يُنظر تعريف المهن الرئيسي في نتائج المسح 2007)، ولكن يظهر جلياً أن نسبة النساء في هذه القطاعات عالية بصورة كبيرة، فتصل هذه النسبة إلى 64% بين النساء المستخدمات في منطقة الجنوب، ونحو 55.9% في منطقة الوسط، ونحو 37.2% في منطقة حيفا، ونحو 39.3% في منطقة الشمال.

---

6 جمعية الجليل وجمعية الأمال 2007، الجدول 7.7
7 المصدر السابق.
وبلغت نسبة الذين أفادوا بأنهم يعملون في الإنشاءات (فرع البناء) إلى 20.1%. وقد بلغت نسبة الرجال العاملين في الإنشاءات 25.4%. أما نسبة العاملين في سلك التعليم فيبلغت 15.3% وواقع 7.2% بين الرجال أما بين النساء فصل إلى 45.1% وترتفع هذه النسبة بين النساء في منطقة الجنوب لتصل إلى 63.9%. كذلك، بلغت نسبة العاملين والعمالات في فرع التجارة بالجملة نحو 15.8%. أما بشأن قطاع الخدمات الصحية فقد بلغت النسبة العامة نحو 4.3% وواقع 9.4% بين النساء ونحو 2.9% فقط بين الرجال.

تطرح دراسة بيانات اندماج النساء الفلسطينيات المتعلمات بسوق العمل في إسرائيل تساؤلات كثيرة مثل، لم ينجح فقط قليل القليل من النساء بتحقيق الالكاكامنة لديهن في العمل، بالرغم من الارتفاع بمستوى تعلم النساء الفلسطينيات والمسلمات خاصة؟ هل الأسباب بنوية أم ثقافية أم مزج الاثنين معًا؟ يُستقبل من بحث غامض، علي وأبو جابر وجود طموح عند النساء الفلسطينيات المتعلمات بالانضمام إلى سوق العمل، وعلى وجود دعم اجتماعي لهذه الطلبوحات (88.7% من المتعلمين والمتعلمات يدعمون خروج النساء إلى سوق العمل ويعتقدون أن عمل المرأة يحسن من وضع العائلة). وفعلاً، تجد حوالي خمس النساء المتعلمات أنفسهن مندمجات بقوى العمل في إسرائيل (Kraus and Yonay 2005)، وهذا لا يناسب مع الازدياد بدعم نبدياً التكاليفية الذي ظهر تنازل أبحاث اختيارية.

ويستند من المعطيات (يُنظر جدول 5.7: التوزيع النسبي للأفراد الفلسطينيين في إسرائيل (15 سنة فأكثر) الذين توقفوا عن العمل حسب الأسباب والجنس، 2007) أن من بين النساء العاملات اللواتي توقفن عن العمل 2.1% نتيجة للزواج، و 8.4% نتيجة للتفرغ للنفاذ والعمال المنزلية. بمعنى أن فقط ما يقارب 10% من النساء بشكل عام توقف عن العمل لأسباب اختيارية وما يقارب 90%
لأسباب خارجة عن إرادتهن، إذا كان هذا الوضع صحيحًا للمرأة الفلسطينية بشكل عام، فكم بالحري عند النساء المتعلمات.

إذا كان هذا هو الحال بالنسبة لوضع المرأة المتعلمة، فهذا يطرح تحديًا لفكر العصرنة الذي ربط أقطاب الدالة بين مستوى التعليم والعمل. فداعإ نظرية العصرنة أن ارتفاع مستوى التعليم والاشتراك في قوى العمل تعني الارتفاع الأوكر بمكانة المرأة في المجتمع تتأثر من الخلل في ارتفاع نسبة البطالة بين النساء المتعلمات.

الخلاصة

تنتمي المرأة الفلسطينية إلى عائلة ناشطة في مجتمع ذي مميزات خاصة بالنظام الاولي، ومتواعدة بمراحل تغير تؤدي باتجاهات مختلفة ومتناقضة. تجرد الإشارة إلى السياق الشامل الذي تعيش به العائلة، وهو النطاق الشامل للدولة والمجتمع اليهودي الذي يشمل تحديات بنيوية تتمثل بتطوير مثل الباطلة بين النساء وخاصة النساء المتعلمات، بالرغم من دعم المجتمع الفلسطيني لخروجهن إلى سوق العمل كمستخدمات.

إذا كان الفلسطينيون في إسرائيل يعيشون في تهميش مزدوج؛ تهميش الشعب الفلسطيني بسبب مواطنتهم في إسرائيل وتهمييش المواطنة الإسرائيلية كونهم ينتمون للشعب الفلسطيني (لابزت 2004) فإن نظرية سريعة إلى وضع المرأة الفلسطينية في إسرائيل تؤكد أنها تتعرض لتمييز مضاعف؛ لانتمائها القومي العربي من جهة ولانتمائها الجنسي من جهة أخرى.

من دون شك أن هناك تأثير لـ "عمل النساء" وخروج المرأة إلى العمل، كمظهر من مظاهر العصرنة، على مكانتها اقتصادياً وثقافياً واجتماعياً ومكانها في الأسرة، سواء كانت ذات تحصيل
علمياً أو لا. إضافة إلى أن ارتفاع مستوى التعليم يؤدي بالضرورة إلى الارتفاع بمكانة المرأة. إلا أنه يتبين من الإحصائيات أن 10.5% فقط من ممن توقف عن العمل كان ذلك بسبب الزواج أو الاهتمام بشؤون الأسرة و 12% بسبب التعليم، وأكثر من 75% توقف عن العمل لأسباب خارجة عن إرادتهن. هذا يعني أن هؤلاء النساء قد تعرضن لأحد مظاهر التمييز القومي أو الجندي، علمًا بأن هناك علاقة بين نسبة التعليم وخروج المرأة إلى العمل.

تؤكد نتائج البحوث رغبة النساء الفلسطينيّات في إسرائيل بالعمل خارج البيت. يطرح هذا المعطى إضافة إلى التغييرات التي طرأت على فهم عمل النساء في العالم العربي وفي إسرائيل، كما يبداء علامة سؤال جدّية حول طرح نظرية العنصرة ونظريات الثقافة، التي تعزى بشكل مباشر قلة نسبة النساء العاملات العاملات إلى عوامل حضارية/ثقافية أو دينية أو عصرية جزئية. هذه النتائج تعتبر تحديًا جدبيًا لفكر العنصرة الذي ربط عمل النساء بقيم المبنى الاجتماعي، ونسبة التعليم ورغبة المبنى الذكوري ورغبة النساء أنفسهن بالعمل. وعلى أنه، من أجل تحسين فرص العمل للنساء التي تليق بقدراتهن ينبغي عدم الاكتفاء بالتلميح للعوامل الحضارية أو الدينية. بل يجب اتباع سياسة مؤسساتية واضحة لتمييز مصحيح على المستوى القومي والجندي.
قائمة المصادر


בר- אלק באלו (1995). "הтопוגרפה של העיתון כוכליל" ביוושב והערבים בישראל ויקטוריה


העבירה ביוושב, חסיד מכירות וلةול למלחה והליכון של העבירה והיוושב


יוושבuros: מ. ילד, מוסך למלחה והיוושב העברית בישראל.

לענמ, י. (2004). "תפרדו ומפעלי השッション פלבסטין המלADEDKi" בעריך, "עגדת".

וד ADDR, ה.א.ב.ג.ו.ג. ביוושב, יוושבمواد.


