

تم تمويل المشروع ضمن برنامج الشراكة من
اجل السلام في إسرائيل التابع للاتحاد الأوروبي



جمعية الجليل

الجمعية العربية القطرية للبحوث والخدمات الصحية

ركاز

بنك المعلومات عن الأقلية الفلسطينية في إسرائيل

أزمة العصرية في سوق العمل لدى النساء الفلسطينيات في إسرائيل د. نهاد علي و السيدة روزلاند دعيم

FORUM

المشروع بتمويل من الاتحاد الأوروبي



جمعية الجليل هي المسفولة الوحيدة عن مضامين هذا الاصدار
ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر الاتحاد الأوروبي

أزمة العصرية في سوق العمل لدى النساء الفلسطينيات في إسرائيل

د.نهاد علي و السيدة روزلاند دعيم

المقدمة

ميّزت نظرية الخلق التوراتية بين الرجل والمرأة لصالح الرجل خاصة في طريقة خلقه أولاً، ومن ثم خلق حواء من ضلعه. وتلحق التبعية الجسدية تبعية معنوية، أيضاً. بحسب نظرية الخلق التوراتية فإن معاناة المرأة الجسدية في الحمل والولادة والإرضاع هو عقاباً لها على عدم صيانتها لأمانة الله. ولكن من أجل إعمار الكون هناك حاجة إلى التزاوج وإنجاب الأولاد، ويتم هذا بوجود الرجل والمرأة معاً. أما في نظرية التكوين والنشوء العلمية، إذ يبتعد العلم عن النظرة الميثولوجية المسبقة، فنرى أن المرأة تطوّرت جسدياً ووظيفياً بناءً على متطلبات حياتها ونمط معيشتها إلى جانب الرجل الذي تطوّر هو الآخر على أساس وظيفي.

وبحسب نظرية التكوين والنشوء العلمية، فإنه مع خروج الرجل للصيد تطوّر لديه مبنى جسدياً أكثر صلابة وخشونة من جسد المرأة، وبسبب بقاء المرأة في المنزل تطوّرت لديها ليونة ونعومة في الصوت والبشرة وقلة في الشعر توارثتها الأجيال اللاحقة.

من القضايا الهامة التي عرفت البشرية منذ بداية تكوّن المجتمعات هو التقسيم الوظيفي الاجتماعي بين المرأة والرجل إلى جانب الوظائف المرتبطة بالطبيعة البشرية، كمبنى الجسم والحاجة إلى التزاوج من أجل إنجاب الأبناء (الحجاج 2001). حاولت هاتان النظريتان تفسير تقسيم الوظائف أو بالأصح الانشطار الوظيفي بين الجنسين. وبناء عليه، ومن خلال تقسيم الوظائف على مرّ العصور وفي المجتمعات المختلفة، أخذت المرأة دوراً فاعلاً في العمل حتى لو كان غير مُعلن. فعلى سبيل المثال، نتحدث اليوم عن سوق العمل للنساء وعن خروج المرأة إلى العمل مهما كان الهدف من وراء ذلك، ويُطرح 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

الزراعية؟ وماذا مع العمل في المصالح العائلية؟ ولا ننسى المجتمعات الأموية التي اعتمدت أصلاً في معيشتها على النساء.

هل أن عمل المرأة خارج المنزل هو وسيلة لتحررها الاجتماعي وتمكنها الاقتصادي، أم أنه "بدعة" أوجدها الرجل ليحوّلها إلى منتجة بساعات إضافية؟ تؤكد النظرية النسوية هذا الأمر؛ فالمجتمع الأبوي هو الذي يحدّد مفاهيم المجتمع، والنساء هي التي تنفذ متطلبات النظام الأبوي، إذ أن تربيتهن كنساء مبنية أصلاً على نمط تفكير النظام الأبوي (Inglehart and Baker 2000).

ولو نظرنا إلى عمل المرأة في المجتمع المعاصر وخروجها إلى سوق العمل يظهر أمامنا السؤال التالي: ما هي الوظائف المطروحة على النساء؟ وهل تحصل المرأة على كافة حقوقها أسوة 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 العصرية في المجتمع العام (Inglehart 1997). بيد أن، بما يتعلق بالسؤال، كيف يؤثر التطور الاقتصادي على عدم المساواة بين الجنسين في المجتمع وفي الخلية الأسرية العاملة به، فالآراء متباينة (Inglehart and Baker 2000). وفقاً لمؤيدي نظرية العصرية، يؤدي التطور الاقتصادي إلى تغيير بقيم المجتمع الأساسية. يتمثل التغيير بتبني قيم أكثر ديمقراطية، كدعم الفردانية، والتشديد على حق الفرد بالتعبير عن الذات، وانخفاض الدعم للسلطة التقليدية الدينية. تؤدي النزعة لتبني قيم أنماطاً أكثر ديمقراطية ضمن مجتمعات التي تعيش أحداث تطور اقتصادي، يؤدي بين سائر الأمور، إلى تغيير بأيدولوجية ووظائف الجنسين نحو معاينة تكافئية أكثر للمرأة ولحقوقها في المجتمع والعائلة. وبشكل مغاير لذلك، هنالك مجتمعات التي رغم التغييرات الاقتصادية تشهد استقراراً وثباتاً بالقيم الثقافية والتقليدية (Inglehart and Baker 2000). تظهر

النزعة لتقوية القيم التقليدية، لا سيّما في المجتمعات الإسلاميّة، التي سبّب التطور الاقتصادي بها إلى معارضة للتغيّرات بل للجوء إلى الدين (בשאררה 1994; ידליין 1994). تسود بين ظهراني النساء الفلسطينيات في إسرائيل نزعات التغيير الثلاث: ارتفاع بمستوى التعليم وبنسبة الاشتراك في سوق العمل، كتعبير عن مراحل العصرية والنزعة للجوء إلى الدين أيضاً،¹ الذي يتميز غالباً بمعارضة مراحل العصرية بطابعها الغربي (Haj-Yahia 2000). حسب هذه النزعات من المحتمل أن تتغيّر قوالب عدم المساواة بين الجنسين التي تميّز المجتمعات الخاصة بالنظام الأبوي كالمجتمع الفلسطيني في إسرائيل.

هنالك دعم اختباري للإدعاء المتعلق بالتغيير العقائدي في العينة العشوائية التي أجريت في المجتمع الفلسطيني في إسرائيل عام 2005. أظهرت نتائج الاستطلاع أن أكثر من 95% من المستجوبين وجدوا حاجة لمنح المساواة أو المساواة التامة بالتعلم للمرأة، وعزّوا ذلك لضرورة تحسين مكانتها، 82.6% منحوا مشروعية لحقّ المرأة بالعمل إذا رغبت بذلك، وساند نحو 78% دمج النساء بالعمل السياسي والاجتماعي بشكل مساو للرجال (ע'אנח, ע'לי ואבו-ג'אבר 2005).

تؤكد هذه النتائج على التغييرات التي حدثت بكل ما يتعلق بالمواقف من عمل وتعلّم وتقدّم المرأة التي عرضتها نظرية العصرية وتؤكد على التغييرات الاجتماعية الحاصلة، لذلك تدحض هذه النتائج الادعاء بأن البطالة العالية وعدم تشغيل النساء تعود لأسباب تقليدية ثقافية أو دينية في المجتمع الفلسطيني في إسرائيل. تبقى هذه الأبحاث في عداد الآراء والمواقف التي نؤمن أنها سوف تغير واقع اللامساواة بشكل عام وفي المجتمع الفلسطيني في إسرائيل بشكل خاص مستقبلاً.

بينما تعتمد الأنماط المتوافرة لعدم المساواة أو المساواة بين النساء والرجال في المجتمع على مسوّغات عقائدية. فالأيديولوجية الجنسانية مثلاً، توفر القاعدة النموذجية لوجود عدم المساواة بين النساء والرجال في المجتمع (Greenstein 1996). ولكن، ماذا يؤثر على الأيديولوجية ويكون بها

¹ لن نتطرق إلى العلاقة بين ارتفاع مستوى التعليم وارتفاع مستوى العودة إلى الدين في هذه الورقة.

تغييرات التي تمكّن خلق تغيير في التطبيقات الموجودة؟ تُعنى كتب أبحاث مختلفة بتفسير وبتنبؤ التغييرات القيمية في المجتمع عامة، وضمن مجتمعات خاصة بالنظام الأبوي المتواجدة بمراحل تغيير مبنوية وقيمية (Yuchtman–Yaar 2002). ولكن في المراجع التي تُعنى بعدم المساواة بين الأجناس بشكل عام وفي العائلة بشكل خاص، يتم التأكيد على التعبيرات المسلكية للأيدولوجية مثل مقارنة عدد الساعات، نسبياً، التي يخصصها الرجال والنساء للقيام بالمهام الأسرية، أكثر من فهم التناقض الذي يتكون، تُستَنَسَخ وتُتغير الأيدولوجية به (Shehan and Lee 1990).

يُعتبر تقليص عدم المساواة في تقسيم الوظائف بشكل عملي في العديد من الحالات نتيجة لتغيير خارجي فُرض على الخلية الأسرية، كخروج النساء إلى العمل جراء ظروف اقتصادية قاهرة أو سياسية حكومية متعمّدة، وبالتأكيد ليست مرافقة بتغيير معياري نحو قيم ديمقراطية وتكافئية (Kanter 2002). إن اعتماد التغييرات بتقسيم الوظائف، بشكل عملي، بدون تغييرات جوهرية في الأيدولوجية التي توجّه السلوك والتوقعات من الزوج بالعائلة، مفهومه أن التغيير ليس حقيقياً وثابتاً. لذلك سيؤدي تقليص الظروف القاهرة البنيوية، كتحسين الوضع الاقتصادي، إلى نزعة لتغيير السلوك بحيث يتناسب مع الأيدولوجية الجنسانية القائمة (Greenstein, 1996). ووصف الأيدولوجية وتمحيص العوامل المؤثرة عليها ضروريين إذن لفهم وجهات التغيير بعدم المساواة بين الجنسين على المستوى العام وعلى المستوى العائلي والأسري، وأيضاً لتنبؤ التغييرات المستقبلية. إن التعرف على العوامل الضرورية نحو صياغة أيدولوجية تكافئية بتقسيم الوظائف في الخلية الأسرية والعراقل التي تقف في وجهها، يعتبر أمراً ضرورياً، وخاصة في المجتمعات الانتقالية من مجتمع تقليدي معاصر (Damji & Lee 1995).

إشكالية البحث

يشكل "عمل النساء" موضوعًا للبحث الأكاديمي في مجتمعات عديدة في العالم ومنها إسرائيل. ارتكزت الأبحاث العديدة التي أجريت في البلاد حول النساء في سوق العمل في المجتمع اليهودي، بينما لم يحظ عمل النساء الفلسطينيات باهتمام مناسب حتى الآن.

سوف نقوم 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 وأماكن العمل للنساء كجزء من مظاهر العصرية، أو أنه ربما انعكاسًا لدور المرأة الفاعل في حلقات اجتماعية محلية وقطرية ودولية.

فرضية البحث

يفترض البحث أن المرأة الفلسطينية في إسرائيل تلعب دورًا بأربع حلقات اجتماعية رئيسية: 1. دولة إسرائيل والمجتمع الإسرائيلي، 2. العالم العربي-الإسلامي، 3. المجتمع الفلسطيني في إسرائيل، 4. عمل المرأة الفلسطينية في إسرائيل. تؤثر كل حلقة من هذه الحلقات على قضية البحث وترتبط هذه الحلقات الواحدة بالأخرى، ولهذا يُلزمنا تفسير الواقع القائم وتنبؤ النزعات المستقبلية بأن نتفحص مميزاتهم والتغييرات التي تحل بهم.

استعراض الأدبيات

حدثت في كل واحدة من هذه الحلقات تغييرات بنيوية واجتماعية وثقافية مرتبطة بأنماط عدم مساواة جنسوية في المجتمع والعائلة والأسرة في إسرائيل. على المستوى البنيوي، فقد طرأت تغييرات، كارتفاع بمستوى التعليم، وارتفاع بمستوى الاشتراك بسوق العمل، وتغيير بأنماط الاندماج بسوق العمل، وتغييرات مؤسسية، أيضاً، كسن قوانين بما يتعلق بحقوق النساء والأمهات بسوق العمل. على المستوى الاجتماعي الثقافي، فيما يتعلق بالجنسوية، تتركز التغييرات بظواهر، كمفهوم الجنسوية

في الديانة الإسلامية، ووضعية المرأة ومكانتها في المجتمع والعائلة، ونمو حركات لرفع مكانة المرأة ونزعة اللجوء إلى الدين.

1. دولة إسرائيل والمجتمع الإسرائيلي

حدث ارتفاع متتال 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 طريقة الاندماج غير تكافئية، إذ تتقاضى 60% منهن على معدل أجر أقل من الحد الأدنى، ومعظمهن يعملن كأجيرات ويتمحورن في وظائف "نسائية" تتميز بأجور منخفضة نسبياً. إضافة لذلك، أجر النساء غالباً أقل من أجر الرجال. شكّل 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 للرجال (בסקבאום ואחרים 2008).

إن المميزات الاقتصادية، كمستوى الناتج القومي للفرد، وتوزيع الوظائف (الأعمال) في سوق العمل والاستثمار الحكومي في العلوم والتكنولوجيا بالنسبة للناتج القومي، تجعل إسرائيل ضمن مجموعة الدول المتطورة في العالم (Yuchtman–Yaar 2002). بالإضافة إلى التطور الاقتصادي التكنولوجي الذي يميز إسرائيل، فهي تتميز أيضاً بعائلية مُمأسسة وبخضوع قانون الأحوال الشخصية لسلطات دينية وليست مدنية. تعني العائلية المُمأسسة أن الأسرة النموذجية تحتل مكانة مركزية في حياة الفرد والحياة العامة. وبعبارة أخرى، يُفهم الزواج كإطار هدفه إنجاب الأولاد، وتُعتبر المرأة زوجة وأم في الدرجة الأولى، ووظيفة الرجل الأولى هي الاهتمام بإعالة العائلة (פוגל-ביז'אווי 1999). إن عائلية كهذه، التي تستند على أيديولوجية تقليدية بما يتعلق بتقسيم

الوظائف الجنسية، متصلة اتصالاً وثيقاً بالأطر الاجتماعية. إلى جانب السيطرة الدينية وتأثيرها على مكانة المرأة في المجتمع والعائلة في إسرائيل، هنالك نزاعات عالمية لتغييرات قيمية التي تحدث تغييراً في الأطر المؤسسية. تتمثل التغييرات القيمة بمراحل الفردنة التي تحصل للمجتمع 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 للتكافل الاجتماعي (Stacy 1990).

يتمثل تطوير حقوق المرأة في إسرائيل بسن القوانين؛ كمنع تعدد الزوجات، وتحديد السن الأدنى للزواج، ومنع العنف ضد النساء والمساواة بفرص العمل.

2. العالم العربي الإسلامي:

وُصفت الحضارة الإسلامية في المراجع الأدبية والأبحاث كحضارة جماعية وتقليدية وأبوية (Haj- Yahia 2000)، بيد أنها تتعرض في العقود الأخيرة، وخلال فترة قصيرة نسبياً، لأفكار جديدة وعصرية كثيرة.

إن التعرض السريع لعمليات العصرية ألزم هذه المجتمعات مواجهة ومواكبة مواضيع كثيرة ومصيرية تتعلق بطابع المجتمع، كمكانة المرأة في المجتمع والعائلة، ومكانة الدين وعلاقته مع الدولة. إلى جانب الانكشاف لأفكار إصلاحية عصرية وتغيير بأنماط الحياة، تحدث أيضاً تطورات حديثة في العودة إلى الدين. تؤثر النزاعات المتناقضة على أن المناهج والأفكار التقليدية آنذاك لا تتناسب مع الواقع الديناميكي والمتناقض أيضاً، ولكنها لم تتبلور بعد لتصل لبدائل منهجية وأنماط جديدة (Hijab 1988).

تفسر ظاهرة اللجوء إلى الدين، أيضاً، على قاعدة الادعاء القائل إن العصرية لم تحدث تغييرات جوهرية بمستوى حياة وأنماط حياة وفكر أغلبية السكان من الطبقات دون الوسطى التي

تشكل الغالبية العظمى في العالم العربي والإسلامي، لكنها قوّضت - ولو جزئياً - المبنى الاجتماعي الثقافي في بعضها أو في غالبيتها بالأصح. أثر الانكشاف على العصرنة على الفئة التي نشأت على المفاهيم والقيم التقليدية الخاصة بالنظام الأبوي الذي يعارض جوهر التغيير في المبنى الاجتماعي، وأدى لرفض الغرب وقيمه واللجوء إلى الدين (لاز 2006).

تفترض الأدبيات التي تهتم بتأثير الصناعة والعصرنة على مكانة المرأة في الدول النامية وانخراط الإناث في سوق العمل أن التطورات متساوية ومتشابهة في جميع المجتمعات. ولكن ظهرت خلال العشرين سنة الأخيرة شكوكٌ كبيرة تجاه هذه النظرة المتفائلة. فمن ناحية، تسمح التغييرات في الحضارات الصناعية النامية إلى الاستنتاج "بتحفظ"، أن نمط الأبوية يمر بصيرورة تضاعف فيها (Boserup 1989). ومن ناحية أخرى، تُظهر النماذج من الدول النامية أن الصناعة في هذه الدول ولدت نوعاً جديداً من أنماط الأبوية. إن بحث المنظمات الدولية عن قوى عاملة رخيصة ومصالح الدول والطبقة العليا المحلية لتطوير الصناعة، دُمج مع تطوير سياسة لـ "تعزيز القمع الجندي" وتعزيز استغلال الفئات الهامشية أيضاً (Lee 2006). وهكذا 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، وإمكانيات تنظيمهن وتحسين أوضاعهن قليلة (Boserup 1989).

تشير البيانات الإحصائية المتاحة إلى أن نسبة الإناث المشتغلات من مجموع النساء في الوطن العربي لا تزال ضئيلة. إذ تتراوح النسبة 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 العالية في سوق العمل للإناث بين البدو هناك والذين يشكلون 70% من السكان. ويبدو بشكل عام أن النساء العربيات يلعبن دوراً أكبر في النشاطات الاقتصادية في تلك البلدان التي هي في أغلبيتها ريفية أو زراعية. فاستخدام النساء في الزراعة مقبول طالما كان محصوراً في المزارع العائلية أو الأسرية، ولكن حين

تنتقل الأسر إلى المدينة، تكف عادة النساء عن الاشتراك في القوى العاملة (عزام 1999). ارتفعت المعطيات الحديثة حول نسبة العمل منذ منتصف سنوات الألفين في كثير من دول العالم العربي إلى نحو 20% تقريبًا.

بالمقابل، يدّعي 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 (Mghadam 1993; Beneria 1982; Brydon and Chant 1989). على الرغم من خصوصية هذا الأمر وملاءمته لأقليات 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 تعرّف نفسها كدولة اليهود (ع'انم، ل'لي وا'بو غ'ابر 2005).

فمثلًا، ضمن أقلية المسلمين الذين يعيشون في دول غربية ديمقراطية، يظهر نهج إسلامي عصري وله نظرات أكثر تكافؤًا بما يتعلق بمكانة المرأة في المجتمع (Soysal 1997). يختلف النهج العصري بما يتعلق بمكانة المرأة في الإسلام عن النهج الأصولي (وي'ب'و'ر 1989). ينطلق النهج الأصولي - الذي يؤمن بهرمية داخل الخلية الأسرية - من فهم خاص بالنظام الأبوي الذي يرى المرأة أقل درجة من الرجل ويضعها في الإطار 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 كالقيود على اكتساب العلم والخروج إلى العمل والمشاركة في الحياة السياسية (المصدر السابق)، وقد بدأ هذا النهج يتغلغل داخل الحركات الإسلامية في العالم العربي والإسلامي (ل'لي 2006).

3. المجتمع الفلسطيني في إسرائيل

يمر المجتمع الفلسطيني، منذ الإعلان عن قيام دولة إسرائيل في العام 1948، بتغييرات وتحولات في غالبية مجالات الحياة تقريباً (אלחזאג' 1997). مر هذا المجتمع في المستوى الاجتماعي والثقافي زعزعة وُصفت في المراجع بـ"مجتمع انتقالي"، من مجتمع تقليدي، وزراعي، وجماعي ومنغلق يتمتع بالسيادة المطلقة على اقتصاد أرضه، إلى مجتمع واكب سيرورة الانتقال إلى مجتمع عمالي. كما سنبين لاحقاً فإن نسبة العاملين في الزراعة (2007) هي 2.7%، بواقع 2.8% بين الذكور و 2.3% بين الإناث (يُنظر، جمعية الجليل وجمعية الأهالي 2007، الجدول 7.7). ويؤكد الجدول 9.7 "التوزيع النسبي للأفراد الفلسطينيين في إسرائيل (15 سنة فأكثر) العاملين حسب الحالة العملية، الجنس والمنطقة"² على البيانات المذكورة.

| المجموع | | | الحالة العملية |
|--------------|--------------|--------------|-------------------|
| كلا الجنسين | إناث | ذكور | |
| 12.3 | 4.0 | 14.5 | صاحب عمل |
| 8.2 | 5.7 | 8.9 | يعمل لحسابه |
| 77.7 | 87.9 | 75.0 | مستخدم بأجر |
| 1.6 | 1.8 | 1.6 | عضو أسرة بدون أجر |
| 0.2 | 0.6 | 0.1 | آخر |
| 100.0 | 100.0 | 100.0 | المجموع |

² جمعية الجليل وجمعية الأهالي 2007.

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

كما بيّنت البيانات الإحصائية أن 92.2% من الأفراد الفلسطينيين العاملين (15 سنة فأكثر) أفادوا بأنهم يتلقون أجورهم من مكان العمل، وأن نسبة لا تزيد عن 3.6% أفادوا بأنهم يتلقون أجورهم عن طريق شركة للقوى العاملة. وبلغت نسبة التعاملات اللواتي أفدن بأنهم يحصلون على أجورهم من شركة قوى عاملة 4.9% مقارنة بالذكور الذين بلغت نسبتهم نحو 3.2%. ويبدو أن هذا التوجه يتخذ شكلاً مغايراً في منطقة الجنوب، حيث أفاد 2.6% من العاملين والعاملات 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 أفدن بأنهم يتلقون 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 التغييرات والعصرنة التي مر بها هذا المجتمع. تتمثل العصرنة أيضاً بارتفاع مستوى التعليم، وخاصة بين النساء، وتحسين مستوى الحياة، والانكشاف على الإعلام، وتسييس مكثف وزيادة خروج النساء إلى سوق العمل كمستخدمات (أل-كازا 1996؛ لا'انس، علاي 2005). بالرغم من العصرنة، لا زالت سيادة القيم والعادات التقليدية قائمة وتؤثر على أنماط سلوك أعضائها (Almaney 1981; Buda and Elsayed Elkhoully 1998).

فلو نظرنا إلى الجدول 6.7 (جمعية الجليل وجمعية الأهالي 2007) نجد أن انخفاض نسبة البطالة العامة بين الذين أنهوا 13 سنة تعليمية فما فوق من الجنسين بلغت نحو 5.6% (في حين وصلت هذه النسبة بين النساء إلى نحو 8.7%)، وبينما وصلت هذه النسبة إلى 17.4% لدى الذين أنهوا حتى ست سنوات دراسة على الأكثر، بواقع 18.2% بين الرجال ونحو 13.6% بين النساء. وترتفع نسب

البطالة 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 باحثون مختلفون إلى التأثير الجوهري للتغيرات التكنولوجية على التغييرات بمؤسسة العائلة (1995). تشمل مرحلة العصرية، كما ذكرنا سابقاً، إمكانية، ليس فقط للتغيير الاقتصادي، بل أيضاً لتغيير الأنماط الجنسية في المجتمع والعائلة. لم تتفكك العائلة الفلسطينية جراء اللقاء مع العصرية، وهذا بشكل مغاير للعائلة العصرية في دول الغرب وفي المجتمع اليهودي، بل غيرت من طابعها (1995). يكمن أحد المميزات الرئيسية للتغيير بالعائلة الفلسطينية في الارتفاع بنسبة النساء المشتركات في سوق العمل. بالرغم من أن تشغيل النساء يشكل موضوعاً 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 بنسب أقل بكثير من وزنهن الفعلي من السكان. تعاني النساء، فعلاً، من نسب بطالة عالية جداً. أشارت البيانات في المسح الاجتماعي الاقتصادي الأخير (2007)⁴ 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%، بواقع 23.1% بين النساء و 15.5% بين الرجال، بينما تنخفض هذه النسبة في منطقتي الوسط (7.8%) وحيفا (7.4%)، بواقع 8.1% ونحو 6.3% بين الرجال مقابل 7.0% و 11.8% بين النساء على التوالي.

⁴ المصدر السابق.

وتعود أسباب البطالة إلى أن 35.2% من بين المستخدمين الفلسطينيين الذين توقّفوا عن العمل لسبب فصل من العمل، ونحو 16.7% توقّفوا بفعل التعليم، ونحو 13.8% بفعل انتهاء عقد العمل، ونحو 12.1% بفعل الطبيعة الموسمية للعمل (وخاصة بين النساء 21.5%).

وفق بيانات المسح الحالي المسح الاجتماعي الاقتصادي الأخير (2007)،⁵ فإن 43.2% من الأفراد الفلسطينيين المستخدمين يعملون في مجالات تخصّصهم (بواقع 60.5% بين النساء ونحو 38.5% فقط بين الرجال)؛ وأفاد نحو 51.9% أنهم لم يتخصّصوا. كما وبرزت نسبة المستخدمين الرجال الذين لم يتخصّصوا (56.5%)، بينما بلغت هذه النسبة بين النساء نحو 34.9% فقط).

تعمل الأقلية المستخدمة منهن بعدد محدود من المجالات التي تتطلب مهارات وقدرات 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 قادرة على استيعاب قوى العمل النسائية، يُثقل على النساء أكثر من الرجال بالانضمام إلى سوق العمل كمستخدمات (פוגל-פיגאוי 1999).

تتبع هذه الصعوبة من عدد الأولاد الكبير بالمعدل، نسبة للعائلة، الأمر الذي يحدّ من إمكانيات الأمهات للخروج من نطاق التدبير المنزلي لفترة متواصلة (כר-אל 1995).

⁵ المصدر السابق، جدول 12.7.

جدول: التوزيع النسبي للأفراد الفلسطينيين في إسرائيل (15 سنة فأكثر) العاملين حسب المهنة،

الجنس والمنطقة (2007)⁶

| المهنة | المجموع | | |
|------------------------------|---------|-------|-------------|
| | ذكور | إناث | كلا الجنسين |
| مهن أكاديمية | 6.1 | 15.0 | 8.0 |
| فنيون ومتخصصون | 5.0 | 28.4 | 10.0 |
| مشرعون وموظفو الإدارة العليا | 1.8 | 1.0 | 1.7 |
| كتابة | 3.6 | 12.5 | 5.5 |
| باعة ومرفق الخدمات | 17.0 | 15.7 | 16.8 |
| الزراعة | 2.8 | 2.3 | 2.7 |
| العاملون في الحرف والمهن | 50.4 | 12.2 | 42.3 |
| المهن الأولية أو بدون مهنة | 9.6 | 9.3 | 9.6 |
| غير مبين | 3.5 | 3.5 | 3.5 |
| المجموع | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

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 والمتخصصون والمشرعون وموظفو الإدارة العليا والكتابة والباعة والزراعة)، بواقع 50.4% من الرجال مقابل 12.2% من النساء؛ وأن 18.0% يعملون في مهن أكاديمية ومتخصصون وفنيون (يُنظر تعريف المهن الرئيسية في نتائج المسح 2007)⁷، 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 الخليل وجمعية الأهالي 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 فبلغت 15.3% بواقع 7.2% بين الرجال أما بين النساء فتصل إلى 45.1%، وترتفع هذه النسبة بين النساء في منطقة الجنوب لتصل إلى 63.9%. كذلك، بلغت نسبة العاملين والعاملات في فرع التجارة بالجملة نحو 15.8%. أما بشأن قطاع الخدمات الصحية فقد بلغت النسبة العامة نحو 4.3% بواقع 9.4% بين النساء ونحو 2.9% فقط بين الرجال.

تطرح دراسة بيانات اندماج النساء الفلسطينيات المتعلّقات بسوق العمل في إسرائيل تساؤلات كثيرة مثل، لمَ ينجح فقط القليل القليل من النساء بتحقيق الطاقات الكامنة لديهن في العمل، بالرغم من الارتفاع بمستوى تعليم النساء الفلسطينيات والمسلمات خاصة؟ هل الأسباب بنوعية أم ثقافية أم مزج الاثنين معاً؟ يُستدل من بحث غانم، علي وأبو جابر وجود طموح عند النساء الفلسطينيات المتعلّقات بالانضمام إلى سوق العمل، وعلى وجود دعم اجتماعي لهذه الطموحات (88.7% من المتعلمين والمتعلّقات يدعمون خروج النساء إلى سوق العمل ويعتقدون أن عمل المرأة يحسّن من وضع العائلة). وفعلاً، تجد حوالي خمس النساء المتعلّقات أنفسهن مندمجات بقوى العمل في إسرائيل (Kraus and Yonay 2005)، وهذا لا يتناسب مع الازدياد بدعم مبدأ التكافئية الذي ظهر بنتائج أبحاث اختيارية.

ويُستدل من المعطيات (يُنظر جدول 5.7: التوزيع النسبي للأفراد الفلسطينيين في إسرائيل (15 سنة فأكثر) الذين توقّفوا عن العمل حسب الأسباب والجنس، 2007)⁸ أن من بين النساء العاملات اللواتي توقفن عن العمل 2.1% نتيجة للزواج و 8.4% نتيجة للتفرغ للمنزل والأعمال المنزلية. بمعنى أن فقط ما يقارب 10% من النساء بشكل عام توقفن عن العمل لأسباب اختيارية وما يقارب 90%

⁸ المصدر السابق.

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 العصرية الذي ربط أقطاب الدالة بين مستوى التعليم والعمل. فادعاء نظرية العصرية أن ارتفاع مستوى التعليم والاشتراك في قوى العمل تعني الارتفاع الأكيد بمكانة المرأة في المجتمع يتأثر من الخلل في ارتفاع نسبة البطالة بين النساء المتعلمات.

الخلاصة

تنتمي المرأة الفلسطينية إلى عائلة ناشطة في مجتمع ذي مميزات خاصة بالنظام الأبوي، ومتواجد بمراحل تغيير تؤدي باتجاهات مختلفة ومتناقضة. تجدر الإشارة إلى السياق الشامل الذي تعيش به العائلة، وهو النطاق الشامل للدولة والمجتمع اليهودي الذي يشتمل تحديرات بنوية تتمثل بظواهر مثل البطالة 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 لسبب مواطنتهم في إسرائيل وتهميش المواطنة الإسرائيلية كونهم ينتمون للشعب الفلسطيني (לא'אנו 2004) فإن نظرة سريعة إلى وضع المرأة الفلسطينية في إسرائيل تؤكد أنها تتعرض لتميز مضاعف؛ لانتمائها القومي العربي من جهة ولانتمائها الجنسوي من جهة أخرى.

من دون شك أن هناك تأثير لـ"عمل النساء" وخروج المرأة إلى العمل، كمظهر من مظاهر العصرية، على مكانتها اقتصاديًا وثقافيًا واجتماعيًا ومكانتها في الأسرة، سواء كانت ذات تحصيل

علمي أو لا. إضافة إلى أن ارتفاع مستوى التعليم يؤدي بالضرورة إلى الارتفاع بمكانة المرأة. إلا أنه يتبين من الإحصائيات أن 10.5% فقط ممن توقفن عن العمل كان ذلك بسبب الزواج أو الاهتمام بشؤون الأسرة و 12% بسبب التعليم، وأكثر من 75% توقفن 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 الأبحاث رغبة النساء الفلسطينيات في إسرائيل بالعمل خارج البيت. يطرح هذا المعطى، إضافة إلى التغييرات التي طرأت على فهم عمل النساء في العالم العربي وفي إسرائيل، كما بيّنا، علامة سؤال جدية حول طرح نظرية العصرية ونظريات الثقافة، التي تعزي بشكل مباشر قلة نسبة النساء العربيات العاملات إلى عوامل حضارية/ثقافية أو دينية أو عصرية جزئية. هذه النتائج تعتبر تحديًا جديدًا لفكر العصرية الذي ربط عمل النساء بقيم المبنى الاجتماعي، ونسبة التعليم ورغبة المبنى الذكوري ورغبة النساء أنفسهن بالعمل. وعليه، من أجل تحسين فرص العمل للنساء التي تليق بقدراتهن ينبغي عدم الاكتفاء بالتلميح للعوامل الحضارية أو الدينية. بل يجب اتباع سياسة مؤسسية واضحة لتمييز مصحح على المستوى القومي والجندي.

قائمة المصادر

- جمعية الجليل وجمعية مدى الكرمل (2005). *الفلسطينيون في إسرائيل: المسح الاجتماعي الاقتصادي 2004-النتائج الأساسية*، شفاعمرو وحيفا: جمعية الجليل وجمعية مدى الكرمل.
- جمعية الجليل وجمعية الأهالي (2007). *الفلسطينيون في إسرائيل: المسح الاجتماعي الاقتصادي 2007*. شفاعمرو والناصرة: جمعية الجليل وجمعية الأهالي.
- الحجاج، كاظم (2001). *المرأة والجنس بين الأساطير والأديان*، بيروت: مؤسّسة الانتشار العربي.
- عزام، هنري (1999). "المرأة العربية والعمل - مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية"، *المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر*، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- ألحاج، م. (1996). *حينود בקרב הערבים בישראל: שליטה ושינוי חברתי*. ירושלים: מאגנס.
- ألحاج، م. (1997). "זהות ואוריינטציה בקרב הערבים בישראל: מצב של פריפריה כפולה", *מדינה, ממשל ויחסים בינלאומיים*, 41-42, 103-122.
- אליאס, נ. (2002). "חלוקת התפקידים והסמכויות במשפחה: השוואה בינתרבותית בין ישראלים ותיקים, עולים חדשים מחבר-העמים ותושבים של חבר-העמים", *סוציולוגיה ישראלית*, ד(2), 289-315.

- בוקסבאום, י., מ. דגן, א. דיאב, וד. אברמוביץ, (2008). *עובדות בשוק תעסוקה מעורער*. חיפה, מרכז מהות – מידע הדרכה ותעסוקה לנשים.
- בר-אל, ר. (1995). "הפוטנציאל לפיתוח כלכלי ביישובים הערביים בישראל וכיוונים למימוש", *המזרח החדש*, ל"ז, 188-206.
- בשארה, ע. (1994). "דפוסי אסלאם ודמוקרטיה", *זמנים*, (50-51), 145-155.
- דיומון, ו. (1995). "המשפחה ומצבה באירופה המערבית", *ביטחון סוציאלי*, 44, 5-23.
- הוקס, ב. (2002). *פמניזם זה לכולם – פוליטיקה מכל הלב*. חיפה: הוצאת פרדס.
- ויסברוד, א. (1999). *תראבי – דובר האסלאם הקנאי*. תל אביב: מרכז משה דיין.
- חידר, ע., ה. רוזנפלד, ור. כהנא (1983). *החברה הערבית בישראל*. ירושלים: האוניברסיטה העברית בירושלים, המרכז לתיעוד ולמחקר של החברה הישראלית.
- ידליון, ר. (1994). "הריאקציה למודרניזציה המערבית במאה העשרים: דמוקרטיה ואסלאם", *המזרח החדש*, ל"ו, 114-131.
- סופר, מ., שנל, י., דרורי, י. ואטרש, ע. (1995). *יזמות ותיעוש בחברה הערבית בישראל*. ירושלים: ון ליר. המרכז לחקר החברה הערבית בישראל.
- ע'אנם, ה. (2004). "תפקידים ומעמדם של האינטלקטואלים הפלסטינים בישראל", *עבודת דוקטור*, האוניברסיטה העברית בירושלים, ירושלים.

ע'אנם, ה, נ. עלי, וע. אבו ג'אבר-נג'ם (2005). עמדות בנוגע למעמדה וזכויותיה של אישה הפלסטינית בישראל. נצרת: עמותת נשים נגד אלימות.

עלי, נ. (2006). "פונדמנטליזם דתי כאידיאולוגיה וכפרקטיקה: התנועה האיסלמית בישראל בפרספקטיבה השוואתית", עבודת דוקטור, אוניברסיטת חיפה, חיפה.

פוגל - ביז'אוי, ס. (1999). "משפחות בישראל: בין משפחתיות לפוסט-מודרניות", ד. יזרעאלי א. פרידמן, ה. דהאן-כלב, ח. הרצוג, מ. חסן, ח. נוה וס. פוגל-ביז'אוי (עורכות). מין, מיגדר, ופוליטיקה, תל אביב: הקיבוץ המאוחד, 107-166.

Almaney, A. (1981). "Cultural Traits of the Arabs", *Management International Review*, 21 (3), 10-18.

Beneria, L. (ed.) (1982), *Women and Development*, New York: Praeger.

Boserup, E. (1989). *Women's Role in Economic Development*. London: Earthscan

Brydon, L and Chant, S. (1989). *Women in the Third World: Gender Issues in Rural and Urban Areas*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Buda, R. and Elsayed-Elkhouly, S. (1998). "Cultural Differences between Arabs and Americans: Individualism-Collectivism Revisited", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(3), 487-492.

Damji, T. and Lee, C. M. (1995). "Gender Role Identity and Perceptions of Ismaili Muslim Men and Women", *Journal of Social Psychology*, 135(2), 215-223.

Greenstein, T. N. (1996). "Husbands' Participation in Domestic Labor: Interactive Effects of Wives' and Husbands' Gender Ideologies", *Journal of Marriage and the Family*, 58, 585-596.

Haj-Yahia, M. (2000). "Wife Abuse and Battering in the Socio-Cultural context of Arab society", *Family Process*, 39, 237-255.

Hijab, N. (1988). *Womanpower: The Arab Debate on Women at Work*. New York: Cambridge University Press.

Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Inglehart, R., & Baker, W. E. (2000). "Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values", *American Sociological Review*, 65, 19-51.

Lee, K. S. (2006). "Gender Beliefs and the Meaning of Work among Okinawan Women", *Gender & Society*, 20(3), 382-401.

Moghadam, V. M. (ed.) (1993). *Identity Politics and Women: Cultural Reassertions and Feminisms in International Perspective*. Boulder, CO: Westview.

Shehan, C. L. and Lee, G. R. (1990). "Roles and Power", J. Touliatos, B. F. Perlmutter and M. A. Straus (Eds.), *Handbook of Family Measurement Techniques*. Newbury Park, CA: Sage, 420-441.

Sosyal, Y. N. (1997). "Changing Parameters of Citizenship and Claims-Making: Organized Islam in European public Spheres", *Theory and Society*, 26, 509-527

Stacy, J. (1990). *Brave New Families*. New York: Basic Books.

Yuchtman-Ya'ar, A. (2002). "Value Priorities in Israeli Society: An Examination of Ingleharts Theory of Modernization and Cultural Variation", *Comparative Sociology*, 1, 347-367