



## נשים ערביות בשוק העבודה

נכתב על ידי עולא שתייו עבור פורום נשים לתקציב הוגן, פברואר, 2008

לא אחת השמיעו בכירים מקרב דרג מקבלי החלטות הצהרות בדבר החשיבות שהם רואים בקידומן של נשים בכלל, והנשים הערביות בפרט, כגורם הכרחי בקידומה של כלל החברה. ואולם, בין השמעתן של הצהרות אלו לבין ביצוען המרחק רב, ואין לנו היום אלא להגדיר את מעמדן הכלכלי, החברתי והפוליטי של הנשים הערביות כאחד הירודים בחברה, אם לא הירוד שבהם.

נייר עמדה זה, מטרתו להציג תמונה אודות מעמדן של הנשים הערביות בשוק העבודה, החסמים והמכשולים העומדים בפני השתלבותן בשוק העבודה והצעות להסרתם.

### נשים ערביות – נתונים

בשנת 2005 נשים ערביות היו רק 5.6% מתוך כלל הנשים בכוח העבודה האזרחי (הלמ"ס, 2005)<sup>1</sup>. שיעור השתתפותן של נשים ערביות בכוח העבודה האזרחי כמעט ולא השתנה בעשור האחרון, בשנת 1995 עמד שיעור זה על 16% ובשנת 2005 על 18% (הלמ"ס, 2005). לעומת זאת, שיעור השתתפותן של נשים יהודיות בכוח העבודה האזרחי בשנת 2005 עמד על 55.8% (הלמ"ס, 2005).

רבים מיחסים את המצב העגום של הנשים הערביות בשוק העבודה לגורמים תרבותיים. להלן נציג רשימה של חסמים, לא תרבותיים, אשר מונעים מהנשים הערביות להשתלב בשוק העבודה.

### מקומות עבודה ויזמות עסקית:

89.1% מהנשים הערביות העובדות הן עובדות שכירות (עמותת הגליל ומדה, 2004). 44.7% מהנשים הערביות המועסקות עובדות במשרות חלקיות לעומת 41% מכלל הנשים (הלמ"ס, 2005). 45% מהנשים הערביות העובדות במשרות חלקיות מסרו כי הסיבה לכך היא העדר משרות מלאות או עבודה נוספת. 22.4% מסרו כי הסיבה היא טיפול בבית ובילדים (עמותת הגליל ומדה, 2004).

<sup>1</sup> כוח העבודה האזרחי כולל נשים בנות 15 ומעלה שמדווחות שהן עובדות או מחפשות עבודה.

היצע מקומות העבודה המצומצם לאוכלוסייה הערבית בכלל, ולנשים הערביות בפרט, הוא אחד החסמים הבולטים המונעים מנשים ערביות להשתלב בשוק העבודה. ההיצע המצומצם נובע, בין היתר, מהעדר פיתוח והשקעות בקרב האוכלוסייה הערבית; רק 3.2% משטחי התעשייה בתחומי הרשויות המקומיות שנמצאים בטיפול משרד התמ"ת נמצאים בתחומן של רשויות מקומיות ערביות (דיכטר וגאנס, 2003: 27). החלטות הממשלה והתוכניות לפיתוח אזורי תעשייה בקרב האוכלוסייה הערבית לא יושמו או יושמו באופן חלקי (פארס, 2004: 106). למקום המגורים יש השפעה גדולה על שיעור ההשתתפות בשוק העבודה. כך למשל, שיעור ההשתתפות של הנשים הערביות בערים מעורבות או גדולות (להוציא ירושלים) עומד על כ-50% בעוד שיעור ההשתתפות בערים בינוניות וקטנות (בהן ממוקמת רוב אוכלוסיית הנשים הערביות) עומד על כ-24%, שיעור ההשתתפות בישובים הקטנים עומד על כ-13%, ובמחוז הדרום אחוז ההשתתפות עומד על כ-12.8% (פיכטלברג, 2004). בערים המעורבות, מקום שהיצע מקומות העבודה, בין היתר, הינו גדול ונגיש יותר מזה בישובים הערביים, שיעור השתלבותן של הנשים הערביות בשוק העבודה הוא קרוב לזה של מקבילותיהן היהודיות.

בנוסף, המדינה, המעסיקה הגדולה ביותר של נשים, אינה מעסיקה מספיק נשים ערביות: רק 3.1% מכלל הנשים העובדות בשירות המדינה הן נשים ערביות (חיידר, 2005), בעוד שיעורן באוכלוסיית הנשים בגיל העבודה עומד על 18%. הנשים הערביות מהוות 1.8% מכלל העובדים בשירות המדינה. העדר שירותים ממשלתיים-ציבוריים בתוך היישובים הערביים, ואי אכיפתו של חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט - 1959 (ייצוג הולם בקרב העובדים בשירות המדינה, תיקון מס' 11, תשס"א 2000) אשר מחייב מתן עדיפות לאוכלוסייה הערבית, הם הגורמים העיקריים אשר מביאים לאחוזם הנמוך של הערבים בכלל, והנשים הערביות בפרט, בשירות המדינה.

במקרים רבים פתיחתו של עסק קטן יכולה לפתור חלקית את הבעיה של העדר מקומות עבודה של הנשים הערביות ביישובים הערביים. הקמת עסקים קטנים מוכרת היום בעולם כאחת השיטות היעילות לעידוד תעסוקה ואשר יכולה להוות פתרון לבעיות כגון: חלוקת הזמן בין בית לעבודה והעדר מקומות עבודה ההולמים את הכשרת העובדים/ות. בישראל תחום זה עדיין בשלבי פיתוח, ובעיקר על ידי ארגונים חברתיים אשר פועלים בשטח ועוזרים בהקמת והישרדות של עסקים קטנים. המדינה מפעילה קרן להלוואות לעסקים קטנים ובינוניים בערבותה. קרן זאת שבאה לעודד הקמתם של עסקים קטנים אינה נגישה לנשים בכלל, ולנשים ערביות בפרט (שתייו, 2007). תנאי קבלת הלוואות מהקרן אינם נגישים לנשים ערביות, בעיקר, בגלל היותן לקוח "בעייתית" עבור הבנק. העמותה להעצמה כלכלית – עמותה שמסייעת בתהליך קבלת הלוואות לעסקים קטנים במסגרת פרויקט משותף עם קרן קורת – מדווחת על מקרים בהם בנקים סירבו לתת כספים לנשים – כולן ערביות – אף כשניתנה ערבות מלאה להלוואה מצד קרן קורת.

### חינוך והשכלה:

הנתונים מראים כי קיים קשר הדוק בין ההשכלה ובין השתלבות נשים בכלל, ונשים ערביות בפרט, בשוק העבודה. ככל שמספר שנות הלימוד גדל, גדל גם שיעור ההשתתפות של הנשים הערביות בשוק העבודה.

**שיעור ההשתתפות של נשים ערביות ויהודיות בשוק העבודה, לפי מספר שנות הלימוד (באחוזים).**

		<u>השתתפות בשוק העבודה</u>		
2005		2001		
יהודיות	ערביות	יהודיות	ערביות	מספר שנות לימוד
9.4%	3%	8.9%	2.5%	0-4
18.9%	10%	31.8%	8.5%	5-8
49.2%	13%	48.5%	15.9%	9-12
66.2%	37%	64.9%	40.6%	13-15
78.7%	67%	78.4%	74.6%	16+

מקור: הלמ"ס סקרי כוח אדם 2001, 2005.

מהנתונים לעיל עולה כי שיעור השתתפותן של הנשים היהודיות בעלות 9-12 שנות לימוד גדול פי שלושה משיעור השתתפותן של הנשים הערביות בעלות אותו מספר שנות לימוד. פער זה הולך ומצטמצם עם העלייה במספר שנות הלימוד. בנוסף, קיימת מגמת ירידה משמעותית בשיעור השתתפותן בשוק העבודה של נשים ערביות בעלות השכלה של 13 שנות לימוד ומעלה. אמנם קבוצה זו היא בעלת שיעור ההשתתפות הגבוה ביותר, אך מגמת הירידה יכולה להעיד על העדר היצע לנשים אלה בשוק העבודה. יודגש, כי שיעורן של הנשים הערביות בעלות 13 שנות לימוד ומעלה מכלל הנשים הערביות הינו נמוך ביותר ועומד על כ-17.3% (פיכטלברג, 2004).

נתוני הלמ"ס לשנת 2003-4 מלמדים על שיעור הסטודנטים הערבים באוניברסיטאות, אך נעדרים נתונים על המאפיינים המגדריים בתוך אוכלוסיית הסטודנטים הערבים, כדלהלן:

**מספר ושיעור בעלי תואר ראשון, שני ושלישי בקרב האוכלוסייה הערבית, לפי מין, 2003-04.**

תואר שלישי	תואר שני	תואר ראשון	
8,714	35,629	78,561	סה"כ
52.8%	57.3%	55.9%	מתוכם נשים
3.3%	5.1%	9.8%	ערבים

מקור: למ"ס שנתון מס' 56, לוח מס' 8.46.

אבו-עסבה מציין כי קיימת עליה ניכרת בחלקן היחסי של הסטודנטיות הערביות מתוך כלל הסטודנטים הערבים מאז שנות ה-1980 ועד ימינו. לדבריו, מקרב הסטודנטים הערבים הלומדים לקראת תואר ראשון באוניברסיטאות ובמכללות בישראל, שיעורן של הסטודנטיות הערביות מגיע ל-51% (אבו עסבה, 2005: 216). מנתוני מרכז אדוה בשנת 2003/4 עולה כי 55.3% מכלל

הסטודנטים הערבים הלומדים באוניברסיטאות היו נשים (דגן-בוזגלו, 2007). אף על פי כן, השיעור הכללי של האוכלוסייה הערבית בלימודי תואר ראשון הינו נמוך מאוד - 9.8% ביחס לשיעורם בכלל האוכלוסייה, העומד על 18%. שיעורם הנמוך של הסטודנטים הערבים, יכול להיות מוסבר על ידי הרמה הנמוכה יותר של החינוך הבית ספרי ושיעורי זכאות נמוכים לתעודת בגרות, אך גם על ידי קשיי הקבלה למוסדות להשכלה גבוהה והלימוד בהם.

### חינוך בית ספרי

מנתוני 2005 עולה כי מספרם של התלמידים הערבים ושיעורם בכלל מערכת החינוך מאז שנות ה-1970 עלו ואף חלה עלייה ברמת השכלתה של האוכלוסייה הערבית. באשר לנשים, חל גידול בחלקן של התלמידות הערביות בבתי הספר. ואולם, למרות העלייה ברמת ההשכלה בקרב האוכלוסייה הערבית ועל-אף צמצום הפערים בינה לבין האוכלוסייה היהודית, עדיין ניכרים פערים עמוקים במישור זה בין שתי האוכלוסיות.

אחת הבעיות העיקריות של מערכת החינוך הערבית מתגלה בנשירת תלמידים.

### שיעור נשירת תלמידים (בעל-יסודי), בשנים 2001-2005

שנה	ערבים	יהודים
2001-2002	12%	6%
2002-2003	11%	5.6%
2004-2005	7%	3.6%

מקור: למ"ס, שנתון סטטיסטי לישראל 2005.

מהנתונים לעיל עולה כי אחוז הנשירה בקרב התלמידים הערבים נמצא במגמת ירידה אך הוא עדיין גדול פי שניים מאחוז הנשירה אצל היהודים. יודגש כי לא נמצאו נתונים לפי חלוקה מגדרית.

בעיה נוספת מתגלה באחוז הזכאים לתעודות בגרות בקרב התלמידים הערביים, ואשר מהווה תנאי הכרחי לקבלה למוסד להשכלה גבוהה. היהודים מהווים 87% מהזכאים בעוד שהערבים מהווים 13%. נתון אחר שיכול להטיל אור על המצב מראה כי נתוני ההצלחה בבגרות לשנת 2005 מצביעים על **ירידה של 4.7% בקרב הזכאים הערבים לעומת 2004 בעוד שבקרב הציבור היהודי קיימת ירידה של 2.9%**, באותה תקופה.

מספר ושיעור הזכאים לתעודת בגרות מכלל התלמידים הלומדים בי"ב בחברה הערבית ובחברה היהודית בין השנים 2003-2005.

שנה	יהודים		ערבים	
	מספר הזכאים	שיעור הזכאים מלומדי י"ב	מספר הזכאים	שיעור הזכאים מלומדי י"ב
2003	45,966	61.3%	6,823	47.3%
2004	47,005	60.6%	7,247	45.5%
2005	44,050	57.7%	6,734	40.8%

מקור: עיבוד מתוך משרד החינוך התרבות והספורט, המינהל הפדגוגי, אגף הבחינות, נתוני בחינות בגרות, שנים שונות.

הסיבות למצב הקיים בחינוך מרובות. אנו נתמקד בהיבט המשאבים הממשלתיים – התקציב, כדלהלן:

**תשתיות פיזיות** – קיים פער במישור התשתיות הפיזיות בין מערכת החינוך הערבית למערכת החינוך היהודית. החלטות והבטחות הממשלה השונות לבניית כיתות לימוד לא בוצעו או בוצעו בחלקן בלבד (דו"ח סיכוי, 2004-2005 : 37-38, פארס, 2004 : 115-120).

**תכניות פדגוגיות וחינוך טכנולוגי** – במסגרת החלטת הממשלה 2467 אשר התקבלה בחודש אוקטובר 2000 הוקצו 280 מלש"ח לתכניות פדגוגיות שונות לקידום מערכת החינוך הערבי, ו- 66 מלש"ח לפתיחת מסלולי לימוד בתיכונים ובמסגרות על-תיכוניות בתחומים הטכנולוגיים, שה"כ 346 מלש"ח. רק 59% מהסכום שהוקצה לאותן שנים במסגרת החלטת הממשלה בוצע. (דו"ח סיכוי, 2004-2005 : 37-38).

#### **קשיי קבלה ולימוד במוסדות להשכלה גבוהה**

תנאי הקבלה למוסדות ההשכלה הגבוהה מפלים, בין היתר, את האוכלוסייה הערבית. תנאי הסף לקבלה לחוגים השונים מקשים יותר על האוכלוסייה הערבית בהתחשב בפער האדיר הקיים בחינוך הבית ספרי, כפי שהוצג לעיל, אשר משפיע הן על טיב תעודת הבגרות והן על תוצאות המבחן הפסיכומטרי, שני מרכיבים חשובים בתנאי הקבלה למוסדות ההשכלה הגבוהה. בנוסף, עצם העובדה שמבחן הפסיכומטרי מוטה לכיוון של התרבות המערבית/אנגלוסקסית, ומתורגם מעברית לערבית מגבירה את הקושי של המבחן עבור האוכלוסייה הערבית ומקטינה את הישגיה במבחן זה (דגן בוזגלו, 2007). העובדות הנ"ל מתחדדות לאור נתוני הקבלה לאוניברסיטאות; בשנת 2004, 23.6% מכלל הנרשמים ללימוד באוניברסיטאות נדחו. שיעור הנדחים בקרב היהודים עמד על 18.8% בעוד שבקרב הערבים עמד שיעור הדחייה על 46.5% (Abu-Saad, 2006). בנוסף, חלק ממוסדות ההשכלה הגבוהה מוסיפים תנאי הגבלה נוספים שיש בהם כדי לעכב או למנוע מהאוכלוסייה הערבית בכלל ומנשים ערביות בפרט זכותם להשכלה גבוהה. כך, למשל, תנאי הגבלת הגיל בחוגים לסיעוד וריפוי בעיסוק. חלק מהמוסדות להשכלה גבוהה מגבילים את התחלת הלימודים בחוגים האלה לגיל 21. תנאי זה מהווה מכשול בפני נשים ערביות החפצות ללמוד בחוגים האלה או מעכב את התחלת הלימודים וסיומם מה שגורם לרבות לוותר על לימודים בתחומים אלה.

#### **מסגרות טיפול בילדים:**

הנתונים מצביעים על קשר בין המצב המשפחתי של האישה לבין שיעור השתתפותה בשוק העבודה; שיעור השתתפותן של נשים נשואות הוא נמוך מזה של נשים רווקות (פיכטלברג, 2004).

בנוסף, קיים קשר בין מספר הילדים לבין שיעור ההשתתפות של נשים ערביות בשוק העבודה: ככל שמספר הילדים גדל כך קטן שיעור ההשתתפות. שיער ההשתתפות של אמהות לתינוקות ופעוטות נמוכים יותר משיעורי ההשתתפות של אמהות לילדים גדולים.

המחסור הקיים במסגרות הטיפול בילדים מגיל 0-3 מהווה מחסום רציני בפני השתתפותן של נשים ערביות בשוק העבודה. עד יוני 2007 פעלו בישראל 2,300 משפחתונים, אשר מטפלים בכ- 12,000 ילדים, מתוכם 850 (כ- 36%) משפחתונים ביישובים הערביים אשר מטפלים ב- 4,223 ילדים (כ- 35% מהילדים) (וייסבלאי, 2007). בישראל פועלים 1,600 מעונות יום המטפלים בכ- 74,000 ילדים, מתוכם רק 1095 ילדים ערבים (כ- 1.5%) (שם). מהנתונים לעיל עולה כי הילדים הערביים מהווים רק 6% מכלל הילדים המטופלים במסגרות מאושרות לגיל הרך, בעוד ששיעורם באוכלוסיית הילדים בגילאים 0-3 הינו 27%. בהעדר מסגרות כאמור, הופכת היציאה לעבודה לבלתי אפשרית ובמקרים רבים לא משתלמת כלכלית.

### **ניידות:**

חשיבותה של התחבורה להשתלבות בשוק העבודה הינה ברורה לעין; בהעדר אמצעי תחבורה יעילים ונגישים ההשתלבות בשוק העבודה הינה קשה ביותר. 53.5% מהנשים הערביות המועסקות עובדות בבית או ביישוב בו הן גרות. 88.5% מהנשים העובדות עובדות במקומות עבודה שמרחקם עד 29 ק"מ ממקום מגוריהן (עמותת הגליל ומדה, 2004). נתון זה יכול להיות מוסבר על ידי מספר גורמים שהתחבורה והניידות הם חלק מהם.

התחבורה הציבורית נעדרת מהיישובים הערביים, הן בתוך היישובים עצמם והן בין היישובים למרכזי תעסוקה. מסקר שנערך על ידי כייאן – ארגון פמיניסטי (להלן: "הסקר") עולה כי המצב הנ"ל הביא להיווצרות שתי קבוצות; הקבוצה החזקה בעלת רכב ורשיון נהיגה, וקבוצה אחרת תלויה בקבוצה הראשונה לצרכי ניידות. נגישות של נשים ערביות לכלי רכב היא נמוכה מזאת של גברים, ועל כן העדרה של תחבורה ציבורית או תפקודה הלקוי פוגעים בעיקר בנשים וגורם להדרה כפולה מהחברה ומשוק העבודה. הנגישות הנמוכה של נשים לכלי רכב נובעת ממספר סיבות: מעמדן הכלכלי של הנשים הערביות; שיעור השתתפותן הנמוך של הנשים הערביות בשוק העבודה, והשכר הנמוך שהן מקבלות, אשר מהווה 73% משכרם של גברים ערביים, מהווה מכשול בפני רכישת רישיון נהיגה ו/או רכב. מהסקר עולה כי 44% מהנשים שאינן מחזיקות ברישיון רכב (63% ממדגם הסקר) הצהירו שהסיבה לכך הינה כלכלית, 23% הצהירו על חסמים חברתיים ו-30% הצהירו כי אין להן צורך ברכב (קינן, 2004). עוד עולה מהסקר כי רק 5% מהנסיעות של הנשים המשתתפות בסקר נעשות בתחבורה ציבורית, ו-85% מהנשים הצהירו כי היו משתמשות בתחבורה ציבורית בתוך היישוב אילו הייתה קיימת (שם). הסקר נערך במספר יישובים ערביים, אך משקף נאמנה את המצב ברוב היישובים הערביים אם לא בכולם.

סיבה נוספת לפער בנגישות לכלי הרכב נעוצה במעמדה של האישה בתוך הבית והחברה; הנשים בכלל, ונשים ערביות בפרט, עדיין נושאות בחלק הארי בטיפול בבית ובמשפחה ומודרות ממוקדי קבלת ההחלטות הן בבית והן בחברה. תנועת הנשים מחוץ לתפקידים המסורתיים שניתנו להן דורשת את "ההיתר" החברתי. מהסקר עולה כי 70% מהנשים הערביות שהשתתפו בסקר אינן יוצאות מחוץ ליישוב לבדן (שם: 51).

### **אכיפת חוקי העבודה:**

אי אכיפת חוקי העבודה, במיוחד אלה הקשורים לשכר מינימום, מהווים תמריץ שלילי ליציאה לעבודה. מערכת האכיפה בישראל חלשה מאוד כאשר מדובר בעובדים בלתי מאורגנים, וחלשה במיוחד כשהדבר נוגע לעובדות ערביות. סקר שנערך בשנת 1998 בנצרת, שכלל 190 מקומות עבודה, חשף הפרה בוטה לזכויות נשים בעבודה; 61% מהנשים קיבלו פחות משכר מינימום. זאת בנוסף להפרות בזכויותיהן לחופשות שנתיות, ימי מחלה ותשלום בגין שעות נוספות (Faris & Hwari, 1998).

למעט הנתונים לעיל, אין נתונים עדכניים על מצב אכיפת חוקי העבודה בקרב אוכלוסיית הנשים הערביות, אך תלונות שהוגשו לארגונים החברתיים העובדים בשטח מלמדות כי קיימת הפרה רחבה של חוקי העבודה כלפי נשים הערביות.

### **הכשרה מקצועית:**

"הכשרה מקצועית היא אחד הכלים העומדים לרשות המדינה בבואה לשפר את ההון האנושי של תושביה" (סבירסקי, 2006). עמותת מהות, עמותת שעוסקת בין היתר בהשמת נשים ערביות במקומות עבודה, מצביעה על ההכשרה המקצועית ככלי חשוב ביותר להגברת השתלבות של נשים בשוק העבודה. למרות חשיבותו של כלי זה מדיניות הממשלה מכרסמת בתקציב של ההכשרה המקצועית. בשנים האחרונות הצטמצם תקציב ההכשרה המקצועית למבוגרים באופן דרסטי, מ-230.4 מיליון ש"ח בשנת 2000 ל-92.47 מיליון ש"ח בשנת 2006. גם לפני הצמצומים הנרחבים שיעורי השתתפותן של נשים ערביות בקורסי ההכשרה המקצועית היו נמוכים, ומאופיינים בהשתתפות בקורסים מסורתיים ובקורסים המוגדרים כ"טרום תעסוקה" (שם). הסברים אפשריים לתופעה זו הם: השכלה נמוכה, איכות ההכשרה, תחומי הכשרה ונגישותם הנמוכה לקהל הנשים הערביות.

כאמור, ההכשרה המקצועית היא אכן כלי חשוב ביותר, אך כלי זה אינו יעיל כאשר נעדרים גורמים אחרים כגון השכלה ומקומות עבודה. קיומה של הכשרה מקצועית לבד, טובה ככל שתהיה, אינה יכולה לשרת נשים בלא היצע הולם של מקומות עבודה.

### **הגורם התרבותי:**

רבים מייחסים את שיעורן הנמוך של הנשים הערביות בשוק העבודה לגורם התרבותי. לא אחת הושמעו טיעונים כגון "נשים ערביות לא יוצאות מחוץ ליישוב, זה עניין תרבותי". במחקרם החדש של יונאי וקראוס (טרם פורסם) מוצגת תיאוריה לפיה מבנה ההזדמנויות הוא זה שמשפיע על יציאתן של הנשים הערביות לשוק העבודה. לטענתם החברה הפלסטינית בישראל עברה "שינוי מהפכני תחת השלטון הישראלי" ברוב תחומי החיים, ועל כן לא ניתן לייחס את השיעור הנמוך של נשים עובדות לגורם התרבותי: "אם למרות כל זאת לא חל זינוק בתעסוקת הנשים, לא נוכל לייחס זאת לקיום חברה מסורתית מקובעת; החברה היא דינאמית ושינויים מהפכניים כן התרחשו בה. במידה וערכים שמרניים מונעים מיותר נשים לחפש תעסוקה – וכאמור אנחנו מאמינים שזו לא הסיבה העיקרית- במקום להאשים את המסורת ואת התרבות צריך לשאול

למה, למרות שהרבה נורמות התנהגותיות כן השתנו, בנושא זה לא חל שינוי נרחב מספיק" (יונאי וקראוס – טרם פורסם).

## **סיכום**

נשים ערביות סובלות מהפליה כפולה בתחום העבודה; כנשים בתוך חברה פטריארכאלית וכחלק מהאוכלוסייה הערבית בתוך ישראל. כעיקרון, בעיותיהן של הנשים הערביות והחסמים העומדים בפני השתלבותן וכניסתן לשוק העבודה הן גם בעיותיה של האוכלוסייה הערבית באופן כללי, אלא שבעיות אלה מחמירות כאשר מדובר בנשים הערביות. כך למשל, העדר מסגרות לטיפול בילדים, הופך לאחת הבעיות של הנשים הערביות מאחר והן המטפלות העיקריות בילדים.

עידוד השתתפותן של הנשים הערביות בשוק העבודה אינו טמון בהתחשבות או בהסרת החסמים התרבותיים כפי שרבים מבקשים לציין, אלא בהסרת החסמים המבניים שצינו לעיל. השתתפותן של נשים ערביות בשוק העבודה יכולה להביא לשיפור מעמדן ואיכות חייהן בתוך החברה הערבית בישראל וכן יכולה להביא לשיפור מצבה הכלכלי של החברה הערבית כולה ובכך להועיל גם לשיפור המצב הכלכלי במשק באופן כללי. עידודן של הנשים הערביות להשתתף בשוק העבודה אינו האינטרס שלהן או של החברה הערבית בלבד, אלא הוא אינטרס כללי.

## **פורום נשים לתקציב הוגן דורש:**

1. יצירת מקומות עבודה ביישובים הערביים ופיתוח אזורי התעשייה תוך שריון מקומות עבודה לנשים ערביות ועידוד מעסיקים להעסיק נשים ערביות; בניית תוכנית הכשרה מקצועית מותאמת לצרכים של הנשים הערביות תוך התייעצות עם ארגונים הפועלים בשטח.
2. הגברת האמצעים לשילוב האוכלוסייה הערבית במגזר הציבורי, ומתן העדפה לנשים הערביות. יישום החלטת הממשלה (ייצוג הולם בקרב העובדים בשירות המדינה, תיקון מס'11, תשס"א 2000) והתאמת הקריטריונים במבחני הכניסה.
3. עידוד יזמות עסקית בקרב נשים ערביות, תוך היעזרות בניסיון הקיים בארגונים החברתיים העובדים בתחום.
4. יישום החלטות הממשלה בעניין ההקצאות התקציביות לתוכניות סגירת הפערים במערכת החינוך הבית ספרי, בין היתר נקיטת צעדים להקטנת אחוז הנשירה והעלאת אחוז הזכאים לתעודות בגרות.
5. הגדלת הנגישות של הנשים הערביות למוסדות ההשכלה הגבוהה ובניית תוכניות לסיוע בתקופת הלימודים.
6. בניית תוכנית ארצית להגדלת מספר המעונות ומסגרות הטיפול בילדים במיוחד בגילאים 0-3.

7. בניית תוכנית ארצית להכנסת התחבורה הציבורית ליישובים הערביים כאשר השיקולים המגדריים הם חלק בלתי נפרד מהבנייה, ותוך התייעצות עם הארגונים בעלי הנסיון בשטח.

8. הגברת מנגנון הבקרה והאכיפה בכל הקשור לחוקי העבודה ויישומם.

---

**נשים לתקציב הוגן:** אג'נדה, אהאלי-מרכז לפיתוח קהילתי, אחותי, אישה לאישה, איתך, אלזהראא, א.פ.ש.ר.י, האגודה לזכויות האזרח בישראל, היחידה לקידום נשים בתנועה הקיבוצית, המרכז היהודי ערבי לפתוח כלכלי, המרכז לפלורליזם יהודי, העמותה להעצמה כלכלית לנשים, העמותה לקידום יום חינוך ארוך, ויצ"ו, כייאן-ארגון פמיניסטי, מועצת נשים תל אביב-יפו, מרכז מהות- מידע הדרכה ותעסוקה לנשים, מהפך, מוסאווא, מרכז אדוה, מרכז לייפר ללימודי האישה והמגדר, נוע"ה- נשים ועבודה, עמותת נשים נגד אלימות, עדאלה, פמיננסי - המכללה להעצמת נשים, קואליציית נשים לשלום, קול האישה, קולך- פורום נשים דתיות, שדולת הנשים בישראל; נשים פרטיות למען המטרה

מקרות :

אבו-עסבה, ח (2005). "מערכת החינוך הערבי בישראל", מתוך: חיידר, ע. (עורך). ספר החברה הערבית בישראל 1. ירושלים, מכון ון-ליר. הוצאת הקיבוץ המאוחד.

בולוס, ס (2003). השתלבותן של הנשים הערביות בשוק העבודה הישראלי. האגודה לזכויות האזרח בישראל.

גיבארין, י (2007). אסטרטגיה לפיתוח התעסוקה בקרב הערבים בישראל. מוסד שמואל נאמן למחקר מתקדם במדע וטכנולוגיה-הטכניון.

דגן-בוזגלו, נ (2007). הזכות להשכלה גבוהה בישראל – מבט משפטי ותקציבי. מרכז אדוה.

דיכטר, ש. גאנס, א. (עורכים) (2003). דו"ח עמותת סיכוי 2002-2003. עמותת סיכוי.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי כוח אדם, שנים שונות.

וייסבלאי, א. (2007) השינויים במערכת המשפחתונים של משרד השתעשיה, המסחר והתעסוקה והשלכותיהם על השפחתונים בטייבה ובסחינין. מרכז המחקר והמידע הכנסת.

חיידר, ע. (עורך) (2005). ספר החברה הערבית בישראל 1. ירושלים, מכון ון-ליר. הוצאת הקיבוץ המאוחד.

חיידר, ע. (עורך) (2005). דו"ח סיכוי 2004-2005 : מדיניות הממשלה כלפי האזרחים הערבים : שנתיים לפרסום דו"ח ועדת אור. עמותת סיכוי.

יונאי, י. קראוס, ו (טרם פורסם). תרבות או מבנה הזדמנויות : למה נשים פלסטיניות ממעטות להצטרף לשוק העבודה.

פארס, א (2005). תקציב המדינה והאזרחים הערבים : דו"ח חברתי כלכלי 2004. מרכז מוסאוא.

פארס, א (2006). צרכים חברתיים ודרישות תקציביות של האזרחים הערבים לקראת גיבוש תקציב המדינה לשנת 2006. מרכז מוסאוא.

פיכטלברג, א (2004). השתתפות נשים ערביות בכוח העבודה בעשור האחרון. משרד העבודה והרווחה.

קינן, ת (2006). ניידות בקרב נשים ערביות בישראל. כייאן ארגון פמיניסטי.

שתייו, ע (2007). הקרון בערבות מדינה לסיוע לעסקים קטנים בבעלות נשים : תנאים וקריטריונים. פורום נשים לתקציב הוגן.

Abu-Saad, Ismael (In Press). Access to Higher Education and its Socio-Economic Impact among Bedouin Arabs in Southern Israel.

Faris, A. & Hwari, A (1998). The Conditions of Women Workers in the Private Sector in Nazareth. The Arab Association for Human Rights.