نَقَبيَّة

مركز المعرفة والأبحاث |
للمجتمع البدوي في النقب

هل برنامج "دوائر التشغيل" مناسبًا للنساء في القرى غير المعترف بها في النقب؟

تأليف: سارة هيلمان



נַגַבִיה
מרכז הידע והמחקר
של האוכלוסיה הבדואית בנגב

كُتب هذا التقرير بطلبٍ من:
مركز المعلومات والبحوث، منتدى التعايش في النقب

© כל הזכויות שמורות
mirkaznagabiya@gmail.com

ملخّص

يستند هذا التقرير إلى دراسة استكشافيّة أُجريت على ٣٠ امرأة بدويّة، معظمهن من سكّان قرى مسلوبة الاعتراف، ممّن شاركن، أو ما زلن يُشاركن، في برنامج "دوائر التشغيل". يُعتبر البرنامج برنامجًا رائدًا لمصلحة خدمة التوظيف الإسرائيليّة، والغرض منه هو منع الحاصلين والحاصلات على مخصّصات ضمان الدخل من الغرق في البطالة المطوّلة (أو التعمّق في البطالة). وفق شروط البرنامج، يكون استمرار تلقّي مخصّصات ضمان الدخل منوط بالمشاركة في أنشطة مختلفة (ورش، لقاءات مع مستشار تشغيل، واندماج سريع في سوق العمل). انتشرت برامج شبيهة لبرنامج دوائر التشغيل في مختلف البلدان حول العالم منذ منتصف تسعينيّات القرن العشرين.

تشير المقابلات مع المشاركات في البرنامج إلى أن معظمهن يفتقرن إلى الموارد التعليميّة للاندماج في سوق العمل (معرفة اللغة العبريّة، انعدام التعليم الثانويّ، ومهارات تكنولوجيّة) والخبرة العمليّة. المشاركات هن أمّهات لأطفال يعشن في قرى لا توجد فيها أطر لرعاية الأطفال، أو يعشن في أماكن تفتقر إلى وسائل نقل كافية ومتاحة، ويعانين من قيود الذهاب إلى العمل بسبب الأعراف الأبويّة. تشير النتائج أيضًا إلى أن الورش التي يقدّمها البرنامج – مثل محاكاة مقابلات العمل، والبحث عن عمل، وكتابة السيرة الذاتيّة – لا تلبّي احتياجات النساء اللواتي تمّت مقابلتهن. أفادت المشاركات في الدراسة أنهن يردن تعلّم اللغة العبريّة، وكذلك تعلّم مهنة، ولكنهن معنيّات أيضًا بالعثور على وظيفة مناسبة للأمّهات.

- أعربت معظم المشاركات عن استعدادهن للاندماج في سوق العمل. مع ذلك، أشرن إلى عدم فعاليّة البرنامج في تسهيل الاندماج في سوق العمل.
- في ظل الوضع الاقتصاديّ والافتقار إلى البنية التحتيّة الكافية ووسائل النقل، رأت المشاركات أنّ البرنامج لا يأخذ في الاعتبار مستوى تعليمهن و/أو دورهن الأسريّ في رعاية الأطفال، ولا محدوديّة حركتهنّ.
- لم يتطابق البرنامج مع مستوى تعليم النساء اللواتي تمّت مقابلتهن، وعلى أيّ حال، تمّ إرسال معظمهن إلى أعمال التنظيف.
- لم ترَ المشاركات أيّ فائدة في المحتوى الذي تمّ تدريسه في التدريب، لا على مستوى إكساب اللغة العبريّة، ولا على مستوى المهارات.
- يُنظر إلى موضوع التحضير لمقابلات العمل على أنّه موضوع متكرّر وغير ناجع، ومضيعة للوقت.
- لم يلبِّ البرنامج التوقّعات ولم يلبِّ احتياجات المستفيدات في توفير تدريب مهنيّ ناجع للاندماج المهنيّ في المجتمع المحلّيّ.
- يبدو أنّ البرنامج غير ناجع في المناطق مسلوبة الاعتراف بسبب عدم توافقه مع نقص فرص العمل للنساء البدويّات اللاتي يعشن هناك.

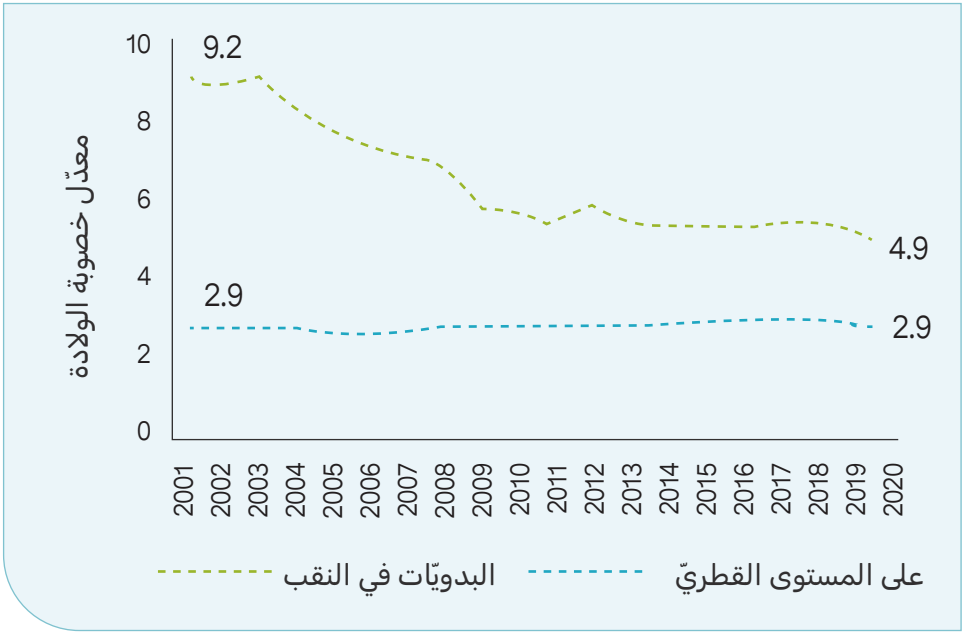
تتكوّن هذه الوثيقة من أربعة أجزاء. يصف الجزء الأوّل الوضع التشغيليّ والتعليميّ للنساء البدويّات في النقب، مع الإشارة إلى المشاكل البنيويّة التي تعيق اندماجهن في سوق العمل. يتناول الجزء الثاني برنامج دوائر التشغيل، ويحدّد مبادئ العمل والأيديولوجيّة التي توجهه. يعرض الجزء الثالث تجربة النساء اللواتي تمّت مقابلتهن في البرنامج في سياق أهداف البرنامج، ويقدّم الجزء الأخير لمحة عامّة عن نتائج وقيود برنامج دوائر التشغيل.

الجندر، التعليم والعمل بين المجتمع البَدوّي في النقب

إن فهم الوضع الاجتماعيّ والاقتصاديّ للسكّان البدو في النقب بشكلٍ عامّ، ووضع النساء البدويّات بشكلٍ خاصّ، هو أمر ضروريّ لفهم تأثير هذا الوضع على نجاح أو فشل برامج التشغيل. يستند هذا الجزء من التقرير إلى معطيات من مصادر متنوّعة، مثل مؤسّسة التأمين الوطنيّ، دائرة الإحصاء المركزيّة، ومصلحة خدمة التوظيف، إلى جانب مصادر ثانويّة مثل منشورات معهد جوينت بروكديل، ومركز الأبحاث والمعلومات التابع للكنيست. هناك العديد من الصعوبات في العثور على بيانات عن المجتمع البدويّ في النقب، بدءًا من نقص في البيانات حول القرى غير المعترف بها، (يقوم كل من دائرة الإحصاء المركزيّة ومؤسّسة التأمين الوطنيّ بإحصاء البلدات التي يزيد عدد سكّانها عن ٢,٠٠٠ نسمة ووفقًا لحالة المنطقة، وعادةً لا يتم إحصاء القرى غير المعترف بها) وحتّى نقص المعرفة حول عدد السكّان في القرى غير المعترف بها. مشكلة أخرى تُصعِّب العثور على بيانات عن الوضع التشغيليّ للسكّان البدو في النقب هي عدم وجود مكاتب تشغيل في معظم البلدات، باستثناء مدينة رهط. السكّان الذين يعيشون في البلدات، وأولئك الذين يعيشون في قرى مسلوبة الاعتراف، مسجلون في مكاتب في المدن اليهوديّة. يصف هذا الجزء من التقرير صورة شاملة قدر الإمكان، لكنّه يستند إلى بيانات من مصادر مختلفة، وفي سنوات مختلفة، وبالتالي، فإنّ البيانات جزئيّة.

يبلغ عدد السكّان البدو في النقب ٢٩٢,٢٨٨ نسمة، ويشكّلون ٢١٪ من سكّان النقب. يعيش ٧٣,١٧٢ منهم في مدينة رهط، و١٣٤,٣٩٣ في سبعة مجالس محليّة ومجلسيْن إقليميّيْن،[1] وحوالي ٨٤,٧٢٣ في قرى مسلوبة الاعتراف من قِبَل الدولة.[2] السكّان البدو في النقب هم من بين أفقر السكّان في إسرائيل. يتم تصنيف جميع البلدات البدويّة في أدنى مجموعة اجتماعيّة واقتصاديّة (العنقود الاجتماعيّ والاقتصادي ١).[3] يتميز المجتمع البدويّ في النقب بارتفاع معدّلات الولادة. على الرغم من انخفاض معدّلات الولادة بين النساء البدويّات في النقب على مرّ السنوات الأخيرة، إلا أنّها لا تزال مرتفعة مقارنةً بعامّة السكّان. بلغ معدّل الخصوبة في عموم السكّان ٢,٩ طفل لكل امرأة في عام ٢٠٢١، بينما كان بين المجتمع البدويّ في النقب ٤,٩ طفل لكل امرأة.

الرسم البياني ١: الخصوبة ومعدّل الولادة بين النساء البدويّات في النقب وبين جميع النساء في إسرائيل، ٢٠٠١-٢٠٢٠ (عدد الأطفال لكلّ امرأة)



المصدر: أورين تيروش، دانا كوهين، براخا، برلين، أيالا ليفي-كوفشي، وسمدار سوميخ. ٢٠٢٣. أنماط التشغيل والحواجز التي تحول دون التشغيل لدى المجتمع البدويّ في النقب دراسة تقييم نهائيّة. القدس، معهد ماير جوينت بروكديل.

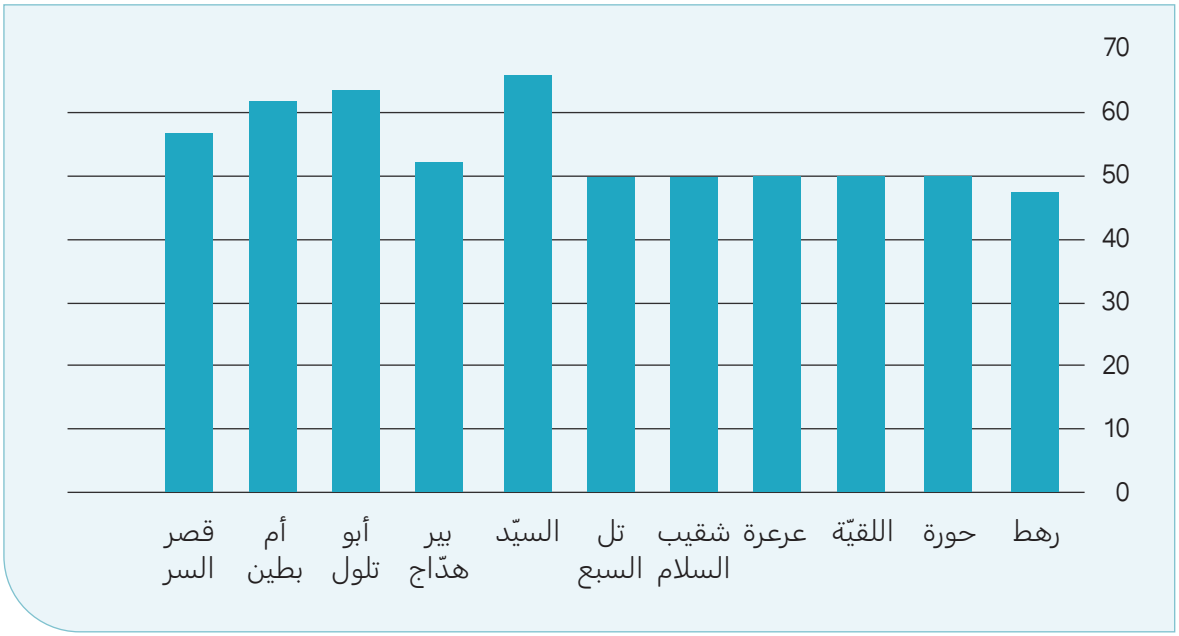
1 للاطلاع على تاريخ الشكل الحاليّ لاستيطان السكّان البدو في النقب، انظر: المجتمع العربيّ البدويّ في النقب- خلفيّة عامّة- Dukium.org، تم استرجاعه في 23.05.2023.

2 انظر: https://in.bgu.ac.il/humsos/negevSus/SYBSN/Pages/demographics.aspx تم استرجاعه في 23.5.2023

3 توصيف الوحدات الجغرافية وتصنيفها حسب المستوى الاجتماعي والاقتصادي للسكّان في عام 2019، الجدول أ. السلطات المحلية حسب ارتفاع ترتيب المؤشّر الاجتماعيّ والاقتصاديّ لعام 2019 وقيمة المؤشّر والترتيب والكتلة والتغيرات مقارنةً بعام 2017. القدس، دائرة الإحصاء المركزيّة.

المجتمع البدويّ في النقب في النقب مكوّن من مجموعة سكّانيّة شبابّة. يبيّن الرسم البياني التالي النسبة المئويّة للأطفال الذين تقلّ أعمارهم عن ١٧ سنة في البلدات السكنيّة مختارة. ٥٠٫٥٪ من المجتمع البدويّ في النقب هم من الأطفال دون سن ١٨ عامًا.

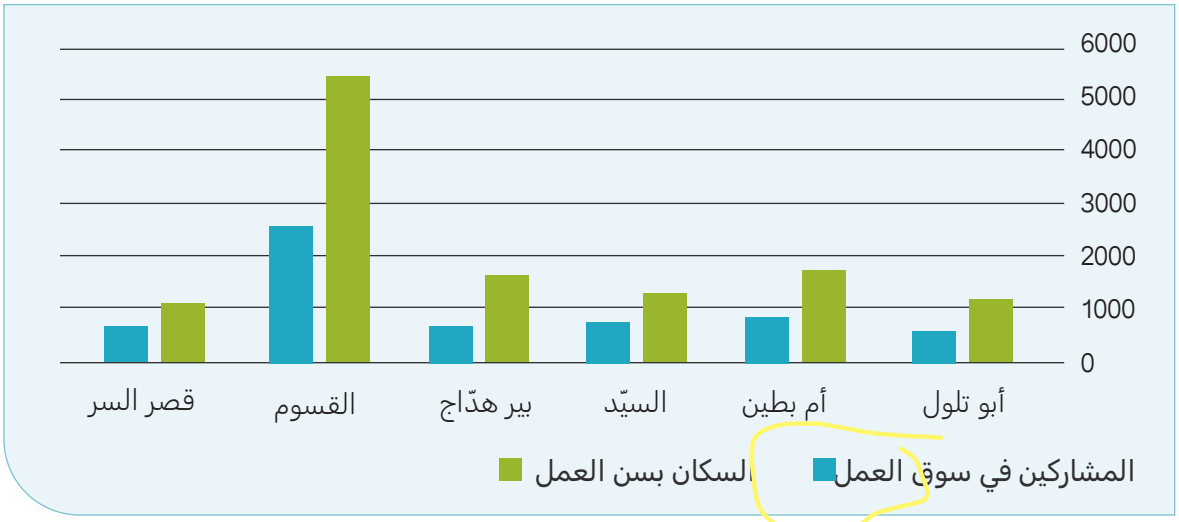
الرسم البياني ٢: النسبة المئويّة للأطفال دون سن ١٧ عامًا بين المجتمع البدويّ في النقب



المصدر: مقتبس من: البلدات في إسرائيل، الأطفال كنسبة مئويّة من سكّان البلدة. القدس، مؤسّسة التأمين الوطنيّ ٢٠٢١

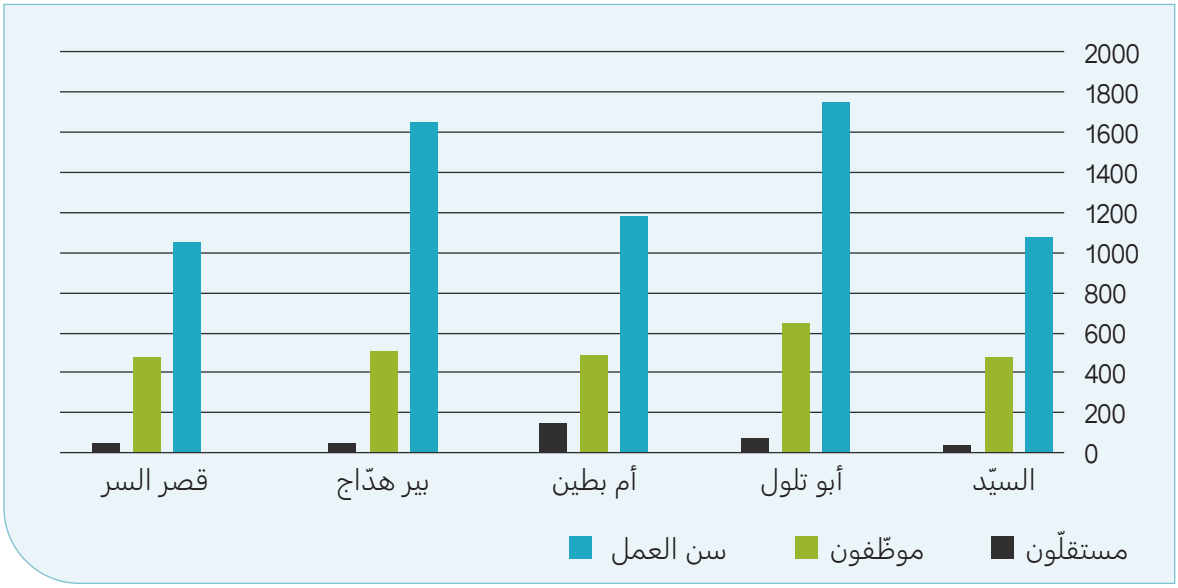
يرزح معظم السكّان البدو تحت خط الفقر. على سبيل المثال، في عام ٢٠١٨، كان ٦٦٪ من البدو في النقب يعيشون تحت خط الفقر، ووفقًا لمعطيات مؤسّسة التأمين الوطنيّ، فإن نسبة العاملين من بين السكّان في البلدات البدويّة منخفضة. يبيّن الرسم البياني التالي معدّل المشاركة في القوى العاملة من بين السكّان في بلدات مختارة.

الرسم البياني ٣: معدّل المشاركة في القوى العاملة بين السكّان في قرى بدويّة مختارة في النقب



المصدر: مقتبس من إحصاءات حسب المناطق. القدس، مؤسّسة التأمين الوطنيّ بيانات إحصائيّة (btl.gov.il)

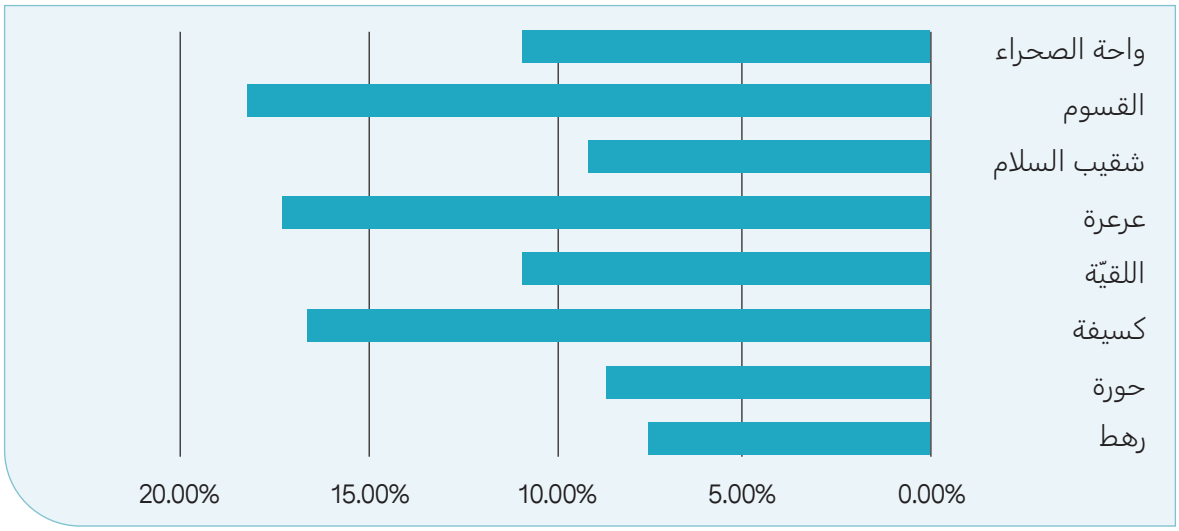
الرسم البياني ٤: الموظفون والعاملون المستقلّون في سن العمل في قرى بدويّة مختارة



المصدر: مقتبس من إحصاءات حسب المناطق. القدس، مؤسّسة التأمين الوطنيّ بيانات إحصائيّة (btl.gov.il)

يتراوح معدّل المشاركة في القوى العاملة بين السكّان في سن العمل في مناطق مختارة من ٣٤٪ إلى ٤٠٪، مقارنةً بمعدل المشاركة على المستوى القطريّ البالغ ٥٢,٥٪. في مقارنة قطريّة، نجد أنّ مستوى أجور السكّان المشاركين في سوق العمل منخفض. راتب الموظّف البدويّ هو ٦٤٪ من المعدل القطريّ. بالإضافة إلى ذلك، تبلغ نسبة أولئك الذين يكسبون أقلّ من الحد الأدنى للأجور بين الموظّفين البدو في المتوسط ٣٠٪، مقارنةً بـ ٢٤,٨٪ على المستوى القطريّ. تنعكس المشاركة المنخفضة في سوق العمل، وارتفاع نسبة الإعالة بين المُعيلين والمُعالين، وانخفاض الدخل، في بيانات البطالة بين المجتمع البدويّ في النقب. في شهر نيسان ٢٠٢٣، تراوح معدّل البطالة بين ٧,٦٪ في مدينة رهط و١٨٪ في المجلس الإقليميّ القسوم.

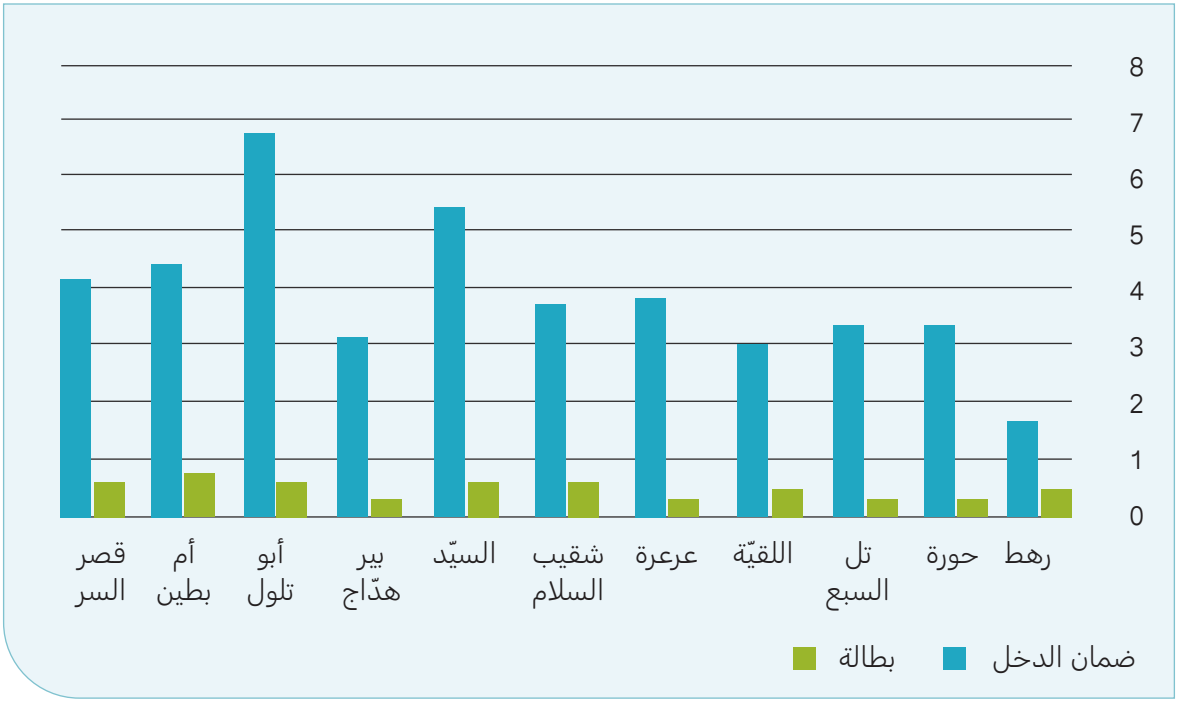
الرسم البياني ٥: متوسّط معدّل البطالة- بلدات بدويّة مختارة



المصدر: مقتبس من خدمة التوظيف: معلومات على مستوى البلدات والمجالس الإقليميّة ٢٠٢٣

في آذار ٢٠٢٣، بلغ متوسّط معدّل البطالة بين البدو في النقب ١٣,٢٣٪ من القوى العاملة، بينما بلغ معدّل البطالة في المدن العربيّة ٤,٧٪، وفي البلدات اليهوديّة ٢,٧٨٪، وبلغ معدّل البطالة قطريًّا ٤,١٤٪. البطالة ليست منتشرة على نطاقٍ واسعٍ فحسب، بل إنّها بطالة عميقة بشكلٍ أساسيٍ بين المجتمع البدويّ في النقب، كما يتّضح من النسبة المئويّة لأولئك الذين يتلقّون مخصّصات ضمان الدخل. وبما أنّ مخصّصات ضمان الدخل هي استحقاق أسريّ، يمكن الاستنتاج أنّ النسبة المئويّة للنساء المنغمسات في عمق البطالة مرتفعة.

الرسم البياني ٦: معدّل الحاصلين على مخصّصات ضمان الدخل ومخصّصات البطالة في بلدات بدويّة مختارة

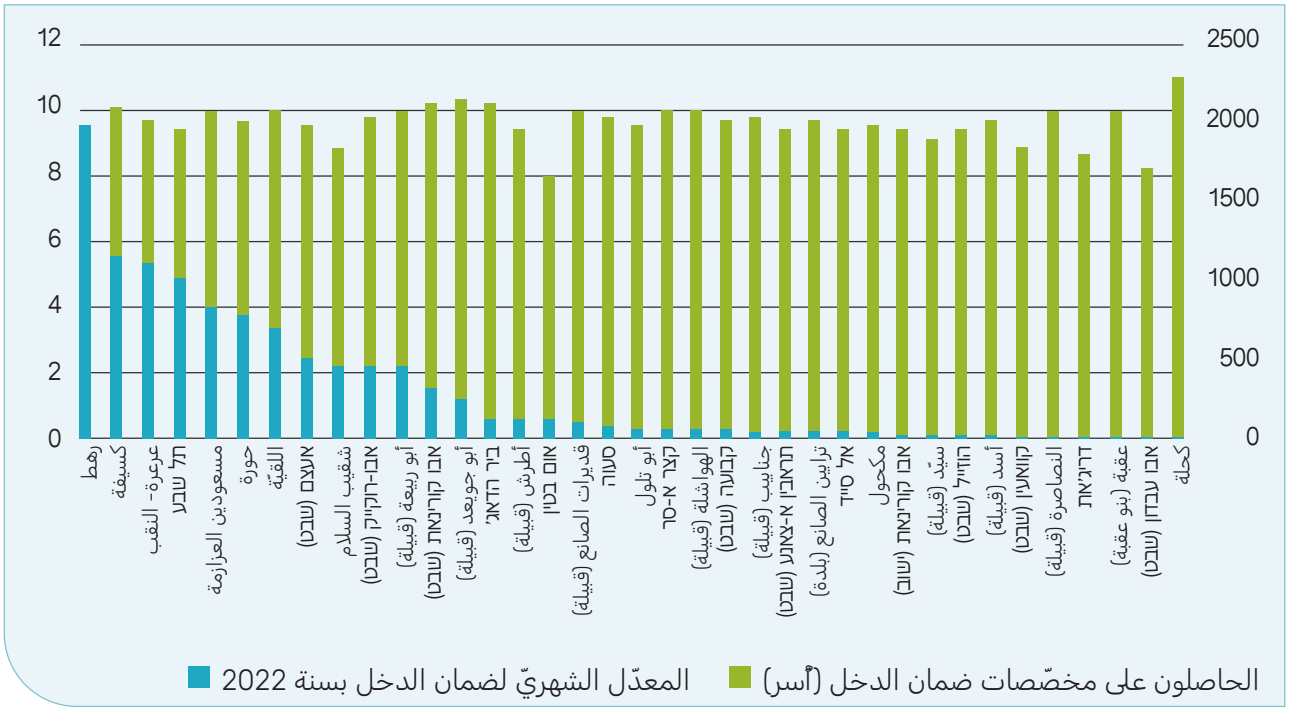


المصدر: دائرة الإحصاء المركزيّة. ٢٠٢١. البلدات في إسرائيل: الحاصلون على مخصّصات كنسبة مئويّة من سكّان البلدة.

بينما تتطرّق بيانات مؤسّسة التأمين الوطنيّ ودائرة الإحصاء المركزيّة إلى البلدات التي يسكنها أكثر من ٢,٠٠٠ نسمة، يظهر تحليلًا خاصًّا أجرته مؤسّسة التأمين الوطنيّ لجميع البلدات في النقب (المدن والبلدات والمجالس الإقليميّة والقرى غير المعترف بها) صورة أوسع لعمق وإمكانيّة تطبيق البطالة بين المجتمع البدويّ في النقب. في كانون الأوّل ٢٠٢٢، كان متوسّط المكوث في استحقاق المخصّصات ٩,٦٢ شهرًا. في نفس الشهر، كان هناك ٦٢,٩٦٨ مستفيدًا من الحاصلين على مخصّصات ضمان الدخل في إسرائيل.[٤] تشكّل العائلات البدويّة في النقب ١٨٪ من الحاصلين على مخصّصات ضمان الدخل، على الرغم من أنّ البدو يشكّلون ٣,٠٢٪ من سكّان إسرائيل.

4 المصدر: مؤسّسة التأمين الوطنيّ: الحاصلون على مخصّصات ضمان الدخل حسب نسبة المخصّصات ونطاقها
https://www.btl.gov.il/Publications/quarterly/income_insurance/Pages/%D7%9E%D7%A7%D7%91%D7%9C%D7%99%20%D7%92%D7%9E%D7%9C%D7%94%20%D7%9C%D7%94%D7%91%D7%98%D7%97%D7%AA%20%D7%94%D7%9B%D7%A0%D7%A1%D7%94%20%D7%9C%D7%A4%D7%99%20%D7%A9%D7%99%D7%A2%D7%95%D7%A8%20%D7%92%D7%9E%D7%9C%D7%94%20%D7%95%D7%94%D7%99%D7%A7%D7%A4%D7%94

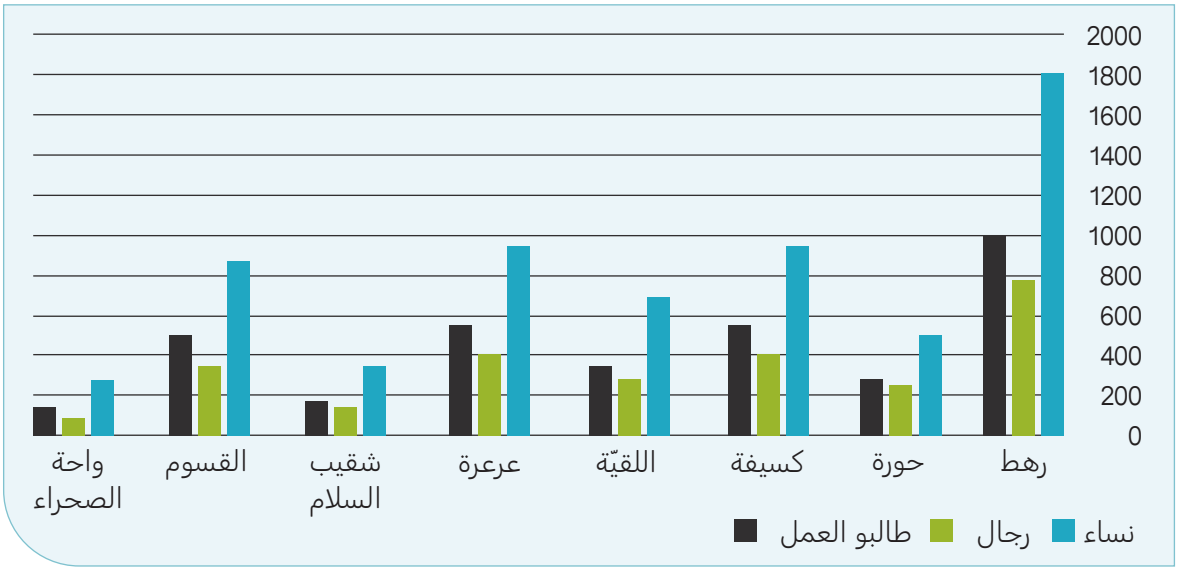
الرسم البياني ٧: عدد الحاصلين على مخصّصات ضمان الدخل (بالأعداد) والمعدّل الشهريّ لمخصّصات ضمان الدخل في البلدات البدويّة في النقب (البلدات المعترف بها وغير المعترف بها)



المصدر: معالجة خاصّة من قِبَل مؤسّسة التأمين الوطنيّ لمركز الأبحاث التابع لمنتدى التعايش السلميّ في النقب. ٢٠٢٣. مؤسّسة التأمين الوطنيّ. الأسر الحاصلة على مخصّصات ضمان الدخل والمعدّل الشهريّ للمكوث في منظومة مخصّصات ضمان الدخل في البلدات البدويّة في النقب (البلدات المعترف بها وغير المعترف بها). شهر كانون الأوّل ٢٠٢٢.

وفقًا لخدمة التوظيف، ٥٤,٦٢٪ من النساء البدويّات و٤٥,٨٪ من الرجال البدو مسجّلون على أنّهم بحاجة إلى عمل. على الرغم من أنّ النساء العاطلات عن العمل أكثر من الرجال من المنظور القطريّ، فإنّ نسبة النساء البدويّات الباحثات عن عمل أعلى من حصّة النساء العربيّات والنساء اليهوديّات والنساء في البلدات والمدن المختلطة.

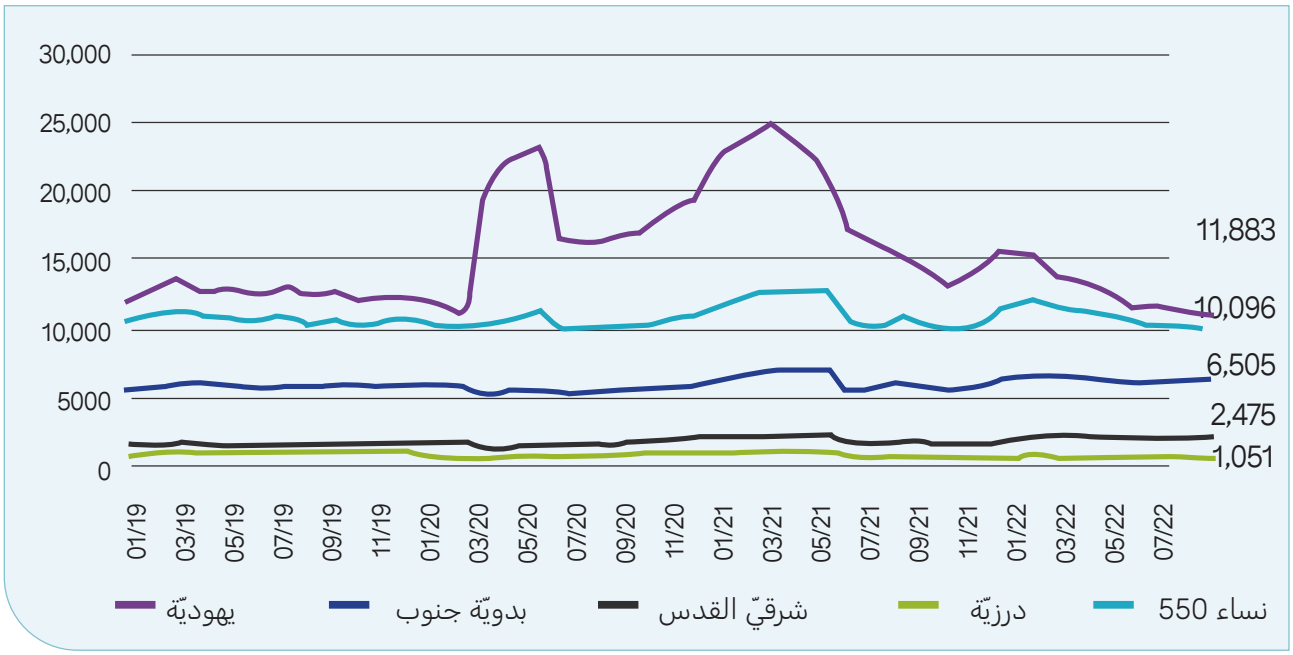
الرسم البياني ٨: عدد العاطلين عن العمل حسب الجندر في بلدات مختارة



المصدر: مقتبس من خدمة التوظيف. نيسان ٢٠٢٣. معلومات على مستوى البلدات والمجالس الإقليميّة.

وفقًا لبيانات خدمة التوظيف، في صيف عام ٢٠٢٢، طالبت ٨٤٫٧٪ من النساء البدويّات الباحثات عن عمل بمخصّصات ضمان الدخل، و١٣٫١٪ فقط مخصّصات البطالة. علاوةً على ذلك، يوضّح الرسم البياني التالي أن عدد المطالِبات بمخصّصات ضمان الدخل لم ينخفض بعد فترة الكورونا.

الرسم البياني ٩: المطالِبات بمخصّصات ضمان الدخل حسب الفئة السكّانية ٢٠١٩-٢٠٢٢ ٥



المصدر: خدمة التوظيف، بيان صحفيّ.

يمكن الاستنتاج من المعطيات أعلاه أنّ المجتمع البدويّ في النقب بشكلٍ عام، والنساء بشكلٍ خاص، يعانون من بطالة عميقة. ٧٧٪ من النساء البدويّات لَسْن في القوى العاملة، مقارنةً بـ ١٤٪ من النساء اليهوديّات و٦٢٪ من النساء العربيّات. تكسب النساء البدويّات ٤٤٪ من أجور الرجال و٤٥٪ من أجور النساء اليهوديّات.[٦]

5 انظر البيان الصحفي: تقرير خدمة التوظيف عن الربع الثالث من عام 2022. الشكل البياني 9. تضم المجموعة 550 نساء عربيّات، ولكن ليس النساء البدويّات والدرزيّات.

6 انظر جيري ألامو-كابيتال. 2022. معطيات حول تشغيل النساء العربيّات، مع التركيز على النساء البدويّات في النقب. القدس، مركز الأبحاث والمعلومات في الكنيست.

برنامج دوائر التشغيل

خلال تسعينيّات القرن العشرين، عزّزت دول الرفاهيّة الغربيّة "سياسة المشروطيّة" (Politics of conditionality) التي انعكست في إصلاحات بعيدة المدى في تأمين البطالة، وكذلك في برنامج ضمان الدخل للعاطلين عن العمل في سن العمل. كانت سياسة المشروطيّة تغييرًا بعيد المدى في السياسة الاجتماعيّة وسياسة سوق العمل في هذه البلدان، حيث حلّت محل السياسة الخاملة (استبدال الأجور أثناء البطالة من أجل الحفاظ على مستوى معيشة العاطلين عن العمل) بالانتقال إلى سياسة سوق العمل النَشِط، والتي اشترطت الحصول على مخصّصات البطالة وضمان الدخل على الوفاء بالالتزامات، وخاصّةً الاندماج السريع في سوق العمل (Dwyer, ٢٠٠٤; Reese, ٢٠١١). نظرًا لأنّ أحد الافتراضات الأساسيّة لسياسة سوق العمل النَشِط هو أنّ البطالة هي مشكلة فرديّة وليست مشكلة بنيويّة (مشاكل تتعلّق بالتباطؤ الاقتصاديّ وسوق العمل)، فقد تمّ تطوير برامج للعمل على تحفيز العاطلين والعاطلات عن العمل مع إكساب عادات اعتقد صانعو السياسات أنّها تآكلت خلال سنوات طويلة من البطالة (مثل الدافعيّة، وأخلاقيّات العمل، والالتزام بالمواعيد، والطاعة). علاوة على ذلك، اعتقد صُنّاع السياسات أن مزيجًا من الإكراه، والاشتراط، والحوافز الاقتصاديّة من شأنه أن يغيّر السلوك الفرديّ، ويزيد من القدرة التشغيليّة، ويؤدّي إلى الاندماج السريع في سوق العمل. في عام ١٩٩٦، أُطلق في الولايات المتّحدة برنامج فيدراليّ بعنوان "Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act". ألغى البرنامج الحق في الحصول على مخصّصات ضمان الدخل (social assistance) واقتصرت قبولها على خمس سنوات وطلبت من المؤهّلين (بالأساس أسر فقيرة أُحاديّة الوالديّة) المشاركة في برامج التشغيل مع الاندماج بسرعة في سوق العمل. لم توفّر هذه البرامج تدريبات مهنيّة أو تحسين القدرات المهنيّة للمشاركين، ولكنّها ركّزت بشكلٍ أساسيٍّ على دافعيّتهم. لم يكن القصد من هذه البرامج خلق وظائف جديدة للعاطلين عن العمل، وإنّما خلق عمّال وعاملات لوظائف لا يريد أحد الانخراط فيها (Peck, ٢٠٠١, p.٦) خصوصًا المهن في المجالات الثانويّة التي تفتقر إلى الأمن المهنيّ والرفاه التشغيليّ في سوق العمل.

أصبح البرنامج، الذي تمّ تنفيذه في ولاية ويسكونسن الأمريكيّة، مثالًا للعديد من الدول، حيث إنّه تسبّب بسرعة في انخفاضٍ حادٍّ في الأهليّة للحصول على مخصّصات ضمان الدخل. انتشر نموذج خطّة ويسكونسن كالنار في الهشيم، وتبنّته العديد من الدول كحلٍّ لمشاكل البطالة المطوّلة (Lodemel & Trickey, ٢٠٠٠). في عام ٢٠٠٥، تبنت الحكومة الإسرائيليّة برنامج "مِهاليف" (מהל"ב- מהבטחת הכנסה לתעסוקה בטוחה- من ضمان الدخل إلى تأمين العمل) كتجربة في أربع مدن وضواحيها (القدس، والخضيرة، وأشكلون، والناصرة). أرغم البرنامج الحاصلين على مخصّصات ضمان الدخل الحضور إلى مراكز التشغيل التي تديرها جهات حصلت على امتياز خاص لذلك، والمشاركة في مجموعة متنوّعة من الأنشطة لمدّة ٣٠-٤٠ ساعة في الأسبوع، أو الاندماج في سوق العمل (Helman & Maron, ٢٠١٧, ٢٠١٩). تمّ تشغيل البرنامج من ٢٠٠٥-٢٠١٠ (أطلق عليه في عام ٢٠٠٧ "أضواء التشغيل"). أثار البرنامج استياءً شعبيًّا واحتجاجات بين المشاركين فيه، وبين السياسيين ومنظّمات المجتمع المدنيّ، في ظلّ انتهاك حقوق العاطلين عن العمل ونية خصخصة خدمة التوظيف. توقّف البرنامج فجأة في أيّار ٢٠١٠ (Helman, ٢٠٢١).

في عام ٢٠١٤، تمّ إطلاق برنامج "دوائر التشغيل" في إطار خدمة التوظيف وتحت مسؤوليّتها (Adut, ٢٠١٧). الهدف من البرنامج هو "التعامل مع جميع الباحثين عن عمل، وخاصّةً مطالبي مخصّصات ضمان الدخل، من أجل دمجهم في عمل مناسب ومنعهم من الانزلاق إلى أعماق البطالة والاعتماد على المخصّصات."[٧] تم تطوير البرنامج من قِبَل "تيفت" (جوينت إسرائيل) استنادا إلى برنامج "ستارايف".[٨] مثل برامج سوق العمل النَشِط الأخرى (انظر أعلاه)، فإنّ برنامج دوائر التشغيل هو برنامج للعمل أوّلًا، أي الاندماج في سوق العمل في أسرع وقتٍ ممكنٍ، إلى جانب اكتساب المهارات اللّينة. تشمل المهارات اللّينة، أو المهارات الحياتيّة: أخلاقيّات العمل، والحافزيّة، القدرة على العمل في فريق، ومهارات التواصل (Moss & Tilly, ١٩٩٦). من المفترض أن يشارك متلقّو ومطالبو مخصّصات ضمان الدخل في البرنامج ثلاث مرّات في الأسبوع. مرّتين أسبوعيًّا في أنشطة مختلفة، ومرّة واحدة أسبوعيًّا في اجتماع مع منسّق التشغيل المعيّن.

7 انظر خدمة التوظيف. 2022. إجراء برنامج التشغيل- دوائر التشغيل- ص 3. القدس، خدمات التوظيف الإسرائيليّة.

8 انظر Purpose, Mission, Vision & Values – Strive

الورش المقترحة للباحثين عن عمل هي: ورشة عمل ما قبل السيرورة تهدف إلى تحديد العقبات،[9] مثل الشعور بعدم الرغبة وعدم الكفاءة. تشكّل هذه الورشة "مرحلة أوّليّة لسيرورة التشغيل، وهي مرحلة تهدف إلى مساعدة الباحثين عن عمل على التواصل مع دوافعهم الداخليّة، لخلق رغبة واستعداد للمضي قدمًا في واقع حياتهم الحالي".[10]

ورشة تغيير/خطوات التشغيل: تشمل التحضير لمرحلة البحث عن وظيفة، إلى جانب مهارات وأدوات الاندماج في العمل، بما في ذلك تفكيك الحواجز المعقّدة. هذه الورشة مخصّصة لأولئك الذين يفتقرون إلى الثقة الوظيفيّة بالنفس من أجل تشجيع الاندماج والمثابرة في التشغيل. الموضوعات الرئيسيّة التي تركّز عليها هذه الورشة هي: صياغة هويّة تشغيليّة؛ كتابة السيرة الذاتيّة، وتوفير أدوات فعّالة للبحث عن وظيفة والعثور عليها؛ التحضير لمقابلة العمل والإدارة والسلوك الماليّ.

ورشة موجّهة للبحث عن عمل: البحث النَشِط عن وظيفة باستخدام الكمبيوتر.
على الرغم من أن برنامج دوائر التشغيل أقلّ تطلّبًا من برنامج "مهاليف" و"أضواء للتشغيل"، إلا أنّه يقوم على نفس المبادئ ولا يأخذ في الاعتبار الاختلافات الثقافيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة والمكانيّة بين المجموعات المختلفة التي تشكّل الأسر المؤهّلة للحصول على مخصّصات ضمان الدخل. تفترض معظم الورش أنّه لدى المشاركين معرفة أساسيّة باللغة العبريّة (على الرغم من وجود وحدة لتعليم العبريّة التشغيليّة).



9 استخدام مصطلح العقبات يحول المشاكل البنيويّة (مثل: تدنّي مستوى التعليم، ونقص المهارات المهنيّة، ونقص الخبرة في العمل، وعدم توفّر إمكانيّة الوصول إلى المواصلات، وصعوبة العثور على إطار لرعاية الأطفال، ونقص معرفة القراءة والكتابة باللغة العبريّة، ونقص أماكن العمل بالقرب من مكان إقامتهم) إلى خصائص الأفراد الذين يتوقع منهم تغيير سلوكهم من أجل أن يصبحوا مستقلّين (أي تقليل، وحتّى القضاء على اعتمادهم على دولة الرفاه). تصبح هذه الحواجز أهدافًا للتدخل في برامج التشغيل المختلفة. انظر على سبيل المثال: (Houser, Schram, Soss, & Fording, 2014).

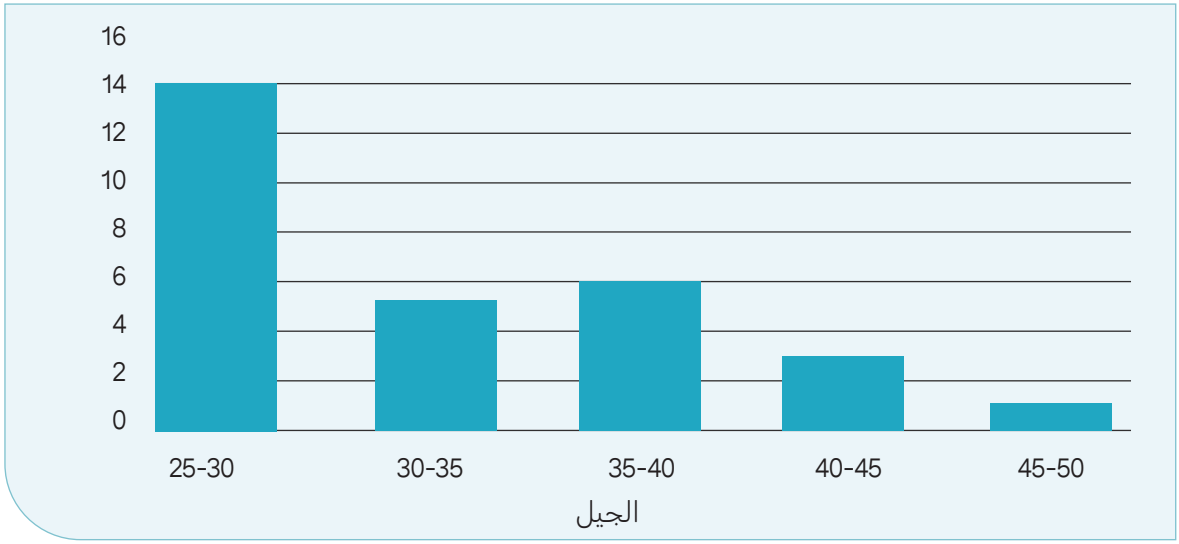
10 خدمة التوظيف الإسرائيليّة. 2022. إجراء برنامج التشغيل- دوائر التشغيل، ص 13. القدس، خدمة التوظيف الإسرائيليّة.

تجربة النساء البدويّات في برنامج دوائر التشغيل

خصائص المشاركات:

تعيش انساء اللواتي تمّت مقابلتهن في قرى مسلوبة الاعتراف وفي بلدة واحدة. لقد شاركن في برنامج "دوائر التشغيل" في الماضي، وكان مطلوبًا منهن التوجّه إلى مكتبين للتوظيف- في بئر السبع ويروحام. معظم النساء اللواتي تمّت مقابلتهن متزوّجات (٦٨,٩٧٪) والباقي عزباوات (١٧,٢٤٪) أو مطلّقات (١٣,٩٪). تراوحت أعمار النساء اللواتي أجريت معهن المقابلات بين ٢٥ و٥٠ عامًا.

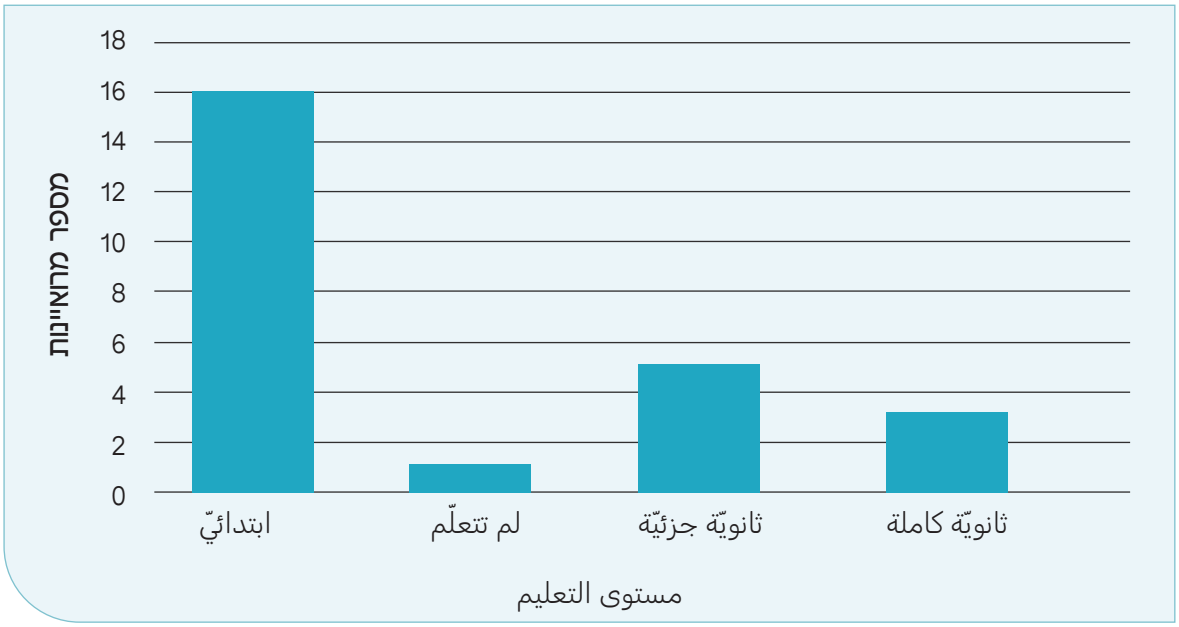
الرسم البياني ١٠: النساء اللواتي أجريت معهن المقابلات حسب العمر



المصدر: مقتبس من المقابلات مع المشاركات

يتراوح عدد الأطفال لدى النساء من ١ إلى ٨ أطفال. التحقت معظم من أجريت معهن المقابلات بالمدرسة الابتدائيّة (١٦)، واثنتان فقط التحقن بالمدرسة الثانويّة بشكلٍ كاملٍ، والبقيّة لم يكملن دراستهن الثانويّة.

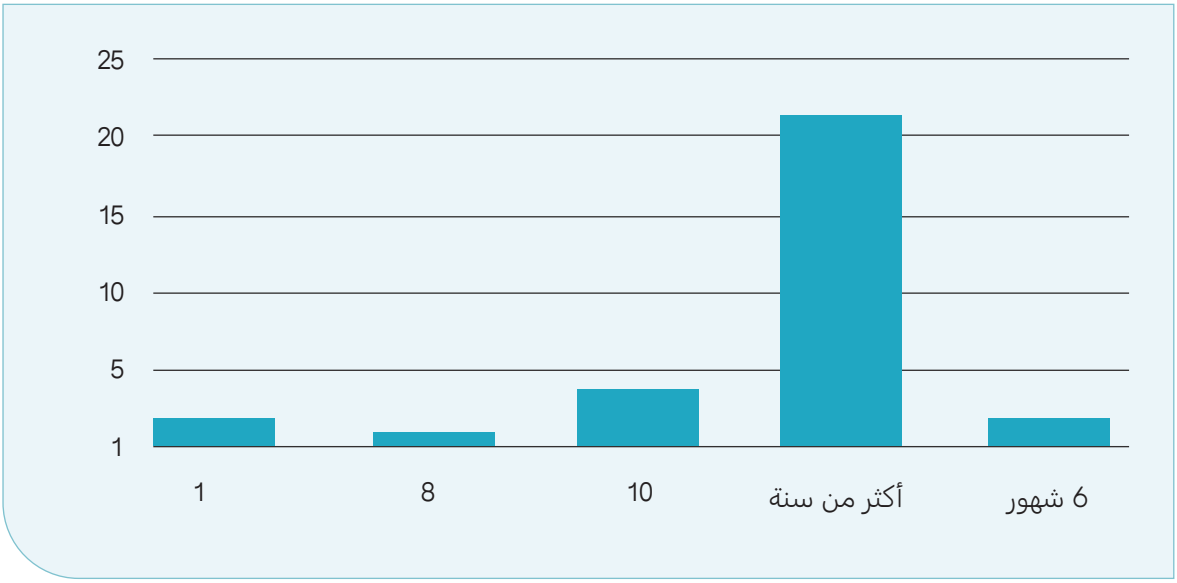
الرسم البياني ١١: النساء اللواتي تمّت مقابلتهن حسب المستوى التعليمي



المصدر: المستوى التعليمي للنساء اللواتي أجريت معهن المقابلات. مقتبس من المقابلات.

٦٢٪ (١٨) من الثلاثين امرأة اللواتي تمّت مقابلتهن لم يعملن قط، والباقي يعملن بدوامٍ جزئيّ وبنطاق عمل محدود، وفي وظائف لا تتطلّب أيّ تدريب (مثل التنظيف ورعاية الأطفال وكبار السن).
تتمتّع النساء اللواتي أجريت معهن المقابلات وأزواجهن (من بين المتزوّجات والمطلّقات) بأقدميّة كبيرة في نظام ضمان الدخل. قضت ٢١ من النساء اللواتي أجريت معهن المقابلات أكثر من عام واحد في نظام ضمان الدخل، واثنتان ستّة أشهر، واثنتان سنتين، وواحدة ٨ سنوات، وأربعة ١٠ سنوات. على الرغم من أنّها ليست عينة تمثيليّة، إلّا أنّها تعطي مؤشّرًا على عمق البطالة في القرى غير المعترف بها (انظر الرسم البياني ١٢).

الرسم البياني ١٢: النساء اللواتي أجريت معهن المقابلات حسب سنوات الأقدميّة في نظام ضمان الدخل.



المصدر: مُقتبس من المقابلات مع المشاركات

ماذا كانت تعرف النساء اللواتي تمّت مقابلتهن عن برنامج دوائر التشغيل؟

عندما تم استدعاء النساء اللواتي تمّت مقابلتهن للحضور إلى مكاتب التوظيف للمشاركة في برنامج دوائر التشغيل، لم يعرفن الكثير عن البرنامج. تلقّت معظمهن رسالة، لكن القليل منهن احتفظن بها أو حتى أدركن أنهن سيشاركن في برنامج التشغيل.

فيما يلي بعض شهادات النساء اللواتي تمّت مقابلتهن:
«لم أكن أعرف أيّ شيء عن ذلك من قبل. أخبروني (في مكتب التوظيف) أنهم سيساعدونني في دوائر التشغيل لأعثر على عمل».

بينما تشير الشهادات السابقة إلى أنّه تم التوضيح للنساء أنّهن في برنامج تشغيل، أشارت أخريات إلى أنهن لم يعرفن على وجه اليقين أنّهن يشاركن في دوائر التشغيل. أمّا نساء أخريات لم يكنّ متأكّدات من أنّهن سيشاركن بالفعل في دوائر التشغيل، لكنهن أشرن إلى أنهن شاركن أو ويشاركن في ورش عمل.

أشارت أمّ لخمسة أطفال تبلغ من العمر ٣٣ عامًا: «أعتقد أنّني تلقيت رسالة، مثل تأكيد، على أنّني أشارك بورشة». وقالت أخريات إنّهن تلقين رسالة، لكنهن لا يعرفن ما تقول. وأشارت امرأة أخرى: «لا أعرف أي شيء باللغة العبريّة. كان لدي الكثير من الرسائل، ولا أعرف ماذا كتبوا لي في الرسالة».

تكررت هذه العبارة في معظم المقابلات. لم تتمكّن سوى القليلات من التعرّف على اسم البرنامج: أشارت امرأة تبلغ من العمر ٤٠ عامًا ولديها سبعة أطفال: «بدأت المشاركة في دوائر التشغيل منذ عامين».

شهدت امرأة أخرى شاركت في البرنامج في الماضي، وهي أم لخمسة أطفال، بأنها تلقّت إحالة من خدمة التوظيف، وقيل لها «إنهم يعدّونها لسوق العمل». قيل لأخرى إنّهم سيشرحون لها كل شيء بمجرد حضورها إلى البرنامج.

وقالت نساء أخريات إنّه تمّ إبلاغهن بأنّ هناك برنامجًا يمكنهن التعلّم فيه. تكرّرت الجملة المتعلقة ببرنامج التعليم والمشاركة في الورش، على الرغم من أنّ النساء اللواتي تمّت مقابلتهن لم يتمكّن من الإشارة إلى ما إذا كن يشاركن في دوائر التشغيل.

تشير هذه الشهادات إلى أن عددًا قليلًا من النساء يعرفن اسم البرنامج. لم تتذكّر النساء ما إذا كن قد تلقّين رسالة تدعوهن إلى البرنامج، وتلك اللواتي تذكرن تلقي رسالة أشرن إلى أنّهن لم يفهمن محتوياتها. مع الأخذ بعين الاعتبار الحقيقة أنّ معظم اللواتي تمّت مقابلتهن درسن حتى نهاية المرحلة الابتدائيّة، وعلى افتراض أنه تم إرسال الاستدعاء إليهن باللغة العبريّة، فإن عدم معرفة اسم البرنامج ليس أمرًا مفاجئًا. علاوةً على ذلك، تتطلّب اللغة البيروقراطية التي تتم بها صياغة نموذج الإحالة مستوى عالٍ نسبيًّا من فهم المقروء.[11] أشارت بعض ممن تمت مقابلتهن إلى أنهن لم يعرفن أي شيء عن البرنامج، بل عندما سألوا عنه، تم توجيههن إلى «ما هو مكتوب في الصفحة». أشارت إحداهن إلى أنهم «يصرخون في وجهي دائمًا ولا يحترمونني».

أفادت معظم من تمت مقابلتهن إلى أنه تمّ شرح أهداف البرنامج لهن شفهيًّا. قالت أم لخمسة أطفال تبلغ من العمر ٣٥ عامًا أنهت المرحلة الابتدائيّة: «قرأوا لي أنّ البرنامج يساعد الناس في العثور على عمل والتقدّم في الحياة». ذكرت امرأة أخرى، وهي أم لسبعة أطفال أكملت سبع سنوات تعليم، أنهم «قالوا لها كيف تجد عمَلا». تكرّرت مسألة المساعدة في البحث عن عمل والتقدّم في الحياة كأهداف للبرنامج في معظم المقابلات.[12]

تضمّن التفسير عن البرنامج تهديدًا بفرض عقوبات على عدم المشاركة. أفادت امرأة تمّت مقابلتها، وتبلغ من العمر ٤٣ عامًا: «يعطونك رسالة ويقولون لك: إذا لم تأتِ، فلن تحصلي على أيّ أموال، وسيتم رفضك. تحدّثوا باللغة العبريّة ولم أفهم أي شيء». تكرّرت مسألة العقوبات في مقابلة أخرى مع امرأة تبلغ من العمر ٣٣ عامًا وأم لثمانية أطفال: «لا أعرف أي شيء، لقد أرسلونا للمكوث في غرفة كبيرة، ومن لم يذهب يُرفض ولا يحصل على المال. تمّ تقسيمنا إلى مجموعات وكتب كلّ منا ما يناسبه».[13]

ماذا تعلمت النساء اللواتي تمّت مقابلتهن في إطار البرنامج؟

وفقًا لـ «إجراء برنامج التوظيف- دوائر التشغيل»، بعد ورشة ما قبل السيرورة (انظر صفحة ٨)، تتم إحالة المشارِكات إلى ورشة تغيير/خطوات في التشغيل. تجمع هذه الورشة بين العمل على سيرورة شخصيّة واكتساب المهارات اللازمة للاندماج في العمل. تتكون هذه الورشة من خمس وحدات: القضايا الرئيسيّة التي تركّز عليها الورشة هي: ١) تشكيل الهويّة التشغيليّة، ٢) كتابة السيرة الذاتيّة، ٣) توفير أدوات فعّالة للبحث والعثور على عمل، ٤) التحضير لمقابلة العمل، و٥) الإدارة والسلوك الماليّ.

أشارت النساء اللواتي تمّت مقابلتهن إنهن شاركن في ورش للغة العبريّة، وكتابة السيرة الذاتيّة، والتحضير لمقابلة عمل. قالت أم لخمسة أطفال تبلغ من العمر ٣٥ عامًا أنهت المرحلة الابتدائيّة: «كنت في ورشة لتعلّم اللغة العبريّة وإعداد سيرة ذاتيّة». أفادت امرأة أخرى تمّت مقابلتها (٤٣ عامًا، عزباء، أكملت سبع سنوات تعليم): «تعلّمت اللغة العبريّة، لكن كما لو أنّني لم أتعلم. لا توجد مسؤولية لأن يتعلّم الناس. هذا هو شعوري. كان المعلّم يضيع الوقت». كانت كتابة السيرة الذاتيّة هي الإجابة الأكثر شيوعًا على سؤال «ما تعلمته في البرنامج؟». أشارت نساء أخريات تمّت مقابلتهن إلى أنهن حضرن ورشة لكتابة السيرة الذاتيّة والتحضير للمقابلة. هذا ما قالته امرأة تبلغ من العمر ٢٨ عامًا، وهي أم لطفل وحاصلة على تعليم ثانويّ كامل: «يتصلون بي من وقت لآخر لحضور محاضرة متكرّرة- ‹كيف أعدّ نفسي لمقابلة عمل›».

11 انظر خدمة التوظيف الإسرائيليّة، 2022. الملحق أ- ملاحظات توضيحيّة ونموذج للمشاركين في برنامج دوائر التشغيل، ص 24-23 في إجراء برنامج التشغيل- دوائر التشغيل. القدس، خدمة التوظيف الإسرائيليّة.

12 يمكن الاستنتاج من شهادات النساء اللواتي تمّت مقابلتهن حول محادثة الـ intake أن خطاب مسؤولي التشغيل والاستشاريين يشبه إلى حد كبير ما هو موصوف في مقال آسا مارون حول برنامج ويسكونسن (Maron, 2014).

13 يبدو أنّ المرأة التي تمّت مقابلتها تشير إلى ورشة ما قبل السيرورة. انظر خدمة التوظيف الإسرائيليّة، 2022. إجراء برنامج التشغيل- دوائر التشغيل، ص 13. القدس. خدمة التوظيف الإسرائيليّة.

كان تكرار الورش وعدم تنوّعها أمرًا متكرّرًا في المقابلات: «نعم، كانت هناك دورات تدريبيّة للتحضير للقاء الأوّل في العمل، وتتكرّر هذه التدريبات أكثر من مرّة، وأحيانًا مرّة كل أسبوع».

ناقشت نساء أخريات تمّت مقابلتهن سيرورة صياغة الهويّة التشغيليّة، بما في ذلك إعداد السيرة الذاتيّة: «نحن نتحدّث باستمرار عن أنفسنا وعن كيف نعدّ السيرة الذاتيّة. إنهم يعلمون كيفية كتابة السيرة الذاتيّة دون تعلّم مهنة». وصفت أم لثمانية أطفال تبلغ من العمر ٣٣ عامًا وحاصلة على تعليم ابتدائي سيرورة صياغة الهوية التشغيليّة، بما في ذلك «تفكيك الحواجز المعقّدة» كجزء من الورش: «علّموني ذات مرة كيفيّة إعداد سيرة ذاتيّة، ثم سمحوا لنا بالتحدّث عن مشاكلنا في الحياة».[14] الحديث عن الحياة ومشاكلها تكرّر في المقابلات. اعتبرت المشاركات هذه الورش مضيعة لوقتهن.

تهدف برامج من نوع دوائر التشغيل إلى تعليم المشاركات كيف يدرن وقتهن. يأتي ذلك من الافتراض أنّ عدم المشاركة في سوق العمل ينبع (في جملة أمور) من عدم قدرة الباحثين عن عمل على إدارة الوقت على النحو الأمثل. قالت إحدى النساء اللواتي تمّت مقابلتهن (عزباء، ٢٥ عامًا): «حتّى الآن، لم نبدأ التعليم، فقط ورشة حول كيفيّة ترتيب وقتنا وسيرتنا الذاتيّة».

على الرغم من أنّ معظم المشاركات يفتقرن إلى معرفة القراءة والكتابة باللغة العبريّة ومستوى تعليمهن منخفض، إلا أنهن شاركن في ورش مخصّصة – وفقًا لإجراء البرنامج – للأشخاص الذين يعرفون القراءة والكتابة ولديهم تثقيف رقميّ أساسيّ.[15] السؤال الذي يطرح نفسه هو: ما هي قيمة هذه الورش للنساء اللواتي يفتقرن إلى الخبرة العمليّة؟ ٢٠ من أصل ٣٠ ممّن تمّت مقابلتهن يفتقرن إلى أيّ خبرة في العمل، وثمانية منهن يعملن في وظائف بدوام جزئيّ لا تتطلّب أيّ تدريب، وواحدة درّبت نفسها لتكون مساعدة روضة أطفال، وواحدة عملت في مصنع صودا ستريم في رهط.

ما هي الوظائف التي تمت إحالة النساء اللواتي أجريت معهن مقابلة لها؟

أُحيل معظم من أجريت معهن مقابلات لأعمال التنظيف. أفادت امرأة تبلغ من العمر ٢٩ عامًا وأم لخمسة أطفال: «أرسلوني إلى وظيفة تنظيف مكاتب، ساعتين في الصباح وساعتين في المساء. وهذا صعب بالنسبة لي». أفادت أم أخرى لثمانية أطفال تبلغ من العمر ٤٠ عامًا أنّه تمّ إرسالها للعمل في التنظيف في بئر السبع عدّة مرّات.

تم إرسال امرأة أخرى أجريت معها مقابلة (٣٠ عامًا، أمّ لستّة أطفال) إلى مصانع الدجاج: «أرسلوني إلى التنظيف في بئر السبع أيضًا، كما أرسلوني ذات مرّة إلى مصنع للدجاج في كفر حاييم، كان عليّ أن أكون في العمل في الساعة السادسة صباحًا. لا أستطيع مغادرة المنزل في هذه الساعة. لا يوجد من يعتني بأطفالي ليطعمهم ويرسلهم إلى المدرسة». أرسلت نساء أخريات يرعين أطفالًا أيضًا للعمل على مسافة كبيرة من مكان إقامتهن (كريات جات). كما تم إرسال امرأة تبلغ من العمر ٢٥ عامًا ولديها طفل واحد تعمل كمقدمة رعاية لأحد الأقارب للعمل كعاملة نظافة.

من يعتني بالأطفال؟

تشير المقابلات إلى أنّ إحدى المشاكل الرئيسيّة التي يواجهنها المشاركات في برنامج دوائر التشغيل هي رعاية الأطفال. أشارت من أجريت معهن المقابلات إلى أن مغادرة المنزل مبكرًا، أو العمل بورديّات أو في فترة ما بعد الظهر ليست مناسبة للأمهات.

بعض النساء اللواتي تمّت مقابلتهن يجدن من يرعى الأطفال داخل الأسرة. في الأيّام التي يتوجّب على الأمّهات الذهاب إلى البرنامج، لا تذهب الفتيات المراهقات إلى المدرسة. زوج إحدى النساء، وهي أم لخمسة أطفال، يعتني بالأطفال عند ذهابها للبرنامج، أمّا النساء الأخريات يستعن بأمهاتهن أو أخواتهن: «أمي البالغة من العمر ٦٧ عامًا، لا يمكنها رعاية الأطفال، ولكن لا مفر» (أم لخمسة أطفال). في حالات أخرى، وفي غياب الدعم الأسريّ، يعتني الأطفال بأنفسهم (أم لثمانية أطفال؛ أم لستّة أطفال). مع ذلك، الاعتماد على الأسرة ليس مؤكّدًا دائمًا، كما أشارت إحدى الأمهات، وهي

14 انظر (Helman, 2019) حول ورش مماثلة ضمن برنامج ويسكونسن، وخاصّةً التحضير لمقابلات العمل والمهارات الحياتيّة وإدارة الوقت.

15 انظر خدمة التوظيف الإسرائيليّة، 2022. إجراء برنامج التوظيف- دوائر التشغيل، ص 15-14. القدس، خدمة التوظيف الإسرائيليّة.

أم لطفل واحد: «أطلب من والديْ زوجي، ويعتنون بطفلي أحيانًا، وفي أحيان أخرى يقولون لي إنّ ذلك ليس ممكنًا». أفادت أم لسبعة أطفال: «أطلب من أخت زوجي أن تعتني بهم [الأطفال]، ولكنها لا تستطيع القيام بذلك كلّ الوقت، فيبقون ساعات طويلة وحدهم في المنزل».

بُعد القرى عن الوظائف المعروضة على من أجريت معهن المقابلات، وصعوبات النقل، ومخاطر الطقس (خاصّةً في فصل الشتاء)، وحقيقة أنّ معظمهن يعتنين بالأطفال، ويفتقرن إلى الخبرة العمليّة، والتقاليد الأبويّة، كثيرًا ما تؤدّي هذه العوامل كلّها إلى الحرمان من المخصّصات.



تجربة النساء البدويّات في برنامج دوائر التشغيل

مبلغ مخصّصات ضمان الدخل منخفض نسبيًّا مقارنة بالدول الأخرى، ويضع الأسر على حدّ الكفاف (Koreh, Gal, & Cohen, ٢٠٠٧).

الرسم البياني ١٣: مقدار مخصّصات ضمان الدخل حسب الحجم والحالة الاجتماعيّة

الحالة الاجتماعيّة	مبلغ المخصّصات لمن يأتي إلى خدمة التوظيف
فرد واحد	₪ 2136
زوجان	₪ 2848
زوجان+ طفل	₪ 3180
زوجان + طفلَيْن أو أكثر	₪ 3702
أحاديّ/ة الوالديّة+ طفل	₪ 3180
أحاديّ/ة الوالديّة+ طفلَيْن أو أكثر	₪ 3702

المصدر: مؤسّسة التأمين الوطنيّ. مبلغ المخصّصات اعتبارًا من ٠١،٠١،٢٣ لمن يحصل على المخصّصات بشكلٍ متواصل اعتبارًا من عام ٢٠٢٢. مبلغ المخصّصات- ضمان الدخل | التأمين الوطني (btl.gov.il) تمّ استرجاعه في تاريخ ٣١،٠٥،٢٣.

الحرمان من مخصّصات ضمان الدخل – وهي شبكة أمان نهائيّة (Gal & Doron, ٢٠٠٠) يعرّض من أجريت معهن المقابلات، وهن أمهات للعديد من الأطفال، للحرمان الشديد. هذا ما أدلت به امرأة تبلغ من العمر ٤٣ عامًا وأم لسبعة أطفال: «تستصعبين شراء الطعام وأشياء أخرى للمنزل والأطفال. لا يوجد من يساعد أسرتي، وليس لدي أقارب أطلب مساعدتهم. في كثير من الأيام، لا يكون طعام في المنزل، ولم أشتر ملابس حتّى في فصل الشتاء. إنّه أمر صعب للغاية». أشارت امرأة أخرى، وهي أم لثمانية أطفال تبلغ من العمر ٣٣ عامًا، إلى ذلك: «هذا أمر صعب للغاية. كنت بدون طعام، [عشنا] فقط على مخصّصات الأطفال. في بعض الأحيان لم يكن طعام في المنزل لمدّة أسبوع. لم أستطع شراء الملابس».

تستعين نساء أخريات باستراتيجيات للبقاء، مثل تلقّي المساعدة من الوالديْن والجيران: «لا يمكنني شراء الملابس على الإطلاق، أحصل على الملابس من الناس من حولي، كما أطلب الطعام من والديّ (٤٥ عامًا، أم لثمانية أطفال). أشارت أم لخمسة أطفال تبلغ من العمر ٣٥ عامًا إلى أنّه على الرغم من أنّها تتلقّى المساعدة من أشخاص خلال فترة إلغاء المخصّصات: «هذا لا يكفي، يمكن أن تبقي لمدة شهر أو شهرين بدون طعام ولا شراء الملابس. لا أستطيع شراء اللحمة لأطفالي. لم أشترِ لحمة منذ عام».

استراتيجية البقاء المركزيّة هي الحصول على مواد غذائيّة من الوالديْن والجيران. مع ذلك، تشير معظم المقابلات إلى أنّه حتى هذه المساعدة غير كافية، وأحيانًا تعاني الأسر من الحرمان الغذائيّ.

ما هي توقّعات التشغيل للنساء اللواتي تمّت مقابلتهن؟

إنّ الافتقار إلى مستوى تعليم كافٍ، وانعدام مهارات القراءة والكتابة باللغة العبريّة، وعدم وجود تاريخ وظيفيّ، لا يمنع النساء اللواتي تمّت مقابلتهن من الرغبة في الاندماج في سوق العمل. عبّرت العديدات منهن عن رغبتهن في العمل، بل وتعلم مهنة تمكّنهنّ من إعالة أطفالهنّ، والابتعاد عن الحرمان الذي هو نصيبهن في وضعهن الحالي.

قالت أم تبلغ من العمر ٣٣ عامًا وأم لثمانية أطفال: "أريد أن أعمل في أي وظيفة من دون ورديّات كي أساعد أسرتي. سأقوم بأي عمل كان." أفادت أم لخمسة أطفال، ٣٣ عامًا: "كل وظيفة لأساعد أسرتي".

قالت امرأة عزباء تبلغ من العمر ٣١ عامًا: "سأعمل بأيّ وظيفة في ساعات تناسبني لمغادرة المنزل. من الصعب عليّ العمل ليلًا. أحبّ الوظيفة التي تبدأ في الساعة الثامنة صباحًا". طلبت نساء أخريات العمل من الساعة الثامنة صباحًا حتى الثانية ظهرًا.

أفادت أم لخمسة أطفال تبلغ من العمر ٣٥ عامًا: "العمل ليس هو المشكلة، بل مكان العمل. أريد أن أعمل بالقرب من المنزل".

أعربت نساء أخريات تمّت مقابلتهن عن رغبتهن في التعلّم وأن يصبحن محترفات. على سبيل المثال، أعربت امرأة تبلغ من العمر ٣٠ عامًا، وهي أم لثلاثة أطفال، عن رغبتها في تعلم اللغة العبريّة لتكون موظّفة كاتبة. طلبت نساء أخريات تعلّم الأدب، واللغة العبريّة، وأخصّائيّة تجميل، والخياطة. طلبت نساء أخريات الحصول على شهادة تدريس في تربية الطفولة المبكرة.

أعربت نساء عن رغبتهن في العمل، وأشرن إلى أنّهن على استعداد للعمل في أيّ وظيفة، لكنّهن يواجهن صعوبات في النقل، ونقصًا في أطر رعاية الأطفال. قالت أم لخمسة أطفال تبلغ من العمر ٢٥ عامًا: "أريد أن أعمل [لكن] أعيش في قرية مسلوبة الاعتراف، فلا أستطيع الوصول إلى العمل ولا توجد روضة أطفال".

أشارت امرأة واحدة فقط إلى عائلتها على أنّها تمنعها من الدراسة والعمل: "عائلتي لا تسمح للفتيات بالعمل. هذه أيضًا مشكلة. كما لا يمكنني الالتحاق بالدراسة، عائلتنا صعبة للغاية".

التوقّعات من برنامج دوائر التشغيل

سُئلت النساء اللواتي تمّت مقابلتهن عمّا يقترحن تغييره في برنامج دوائر التشغيل. أعربت جميع من أجريت معهن المقابلات، دون استثناء، عن خيبة أملهن العميقة من البرنامج. عندما قيل لهن إنّهم سيتعلّمن في إطار البرنامج، فهمن أنهن سيتعلمن مهنة، وشعرن أن البرنامج لم يساعدهن أو يطوّرهن.

أعربت العديدات ممّن أجريت معهن المقابلات عن رغبتهن في الدراسة كي يتمكّنّ من الاندماج في سوق العمل في وظائف مربحة. اقترحت المشاركات إدراج مجموعة واسعة من المهن في البرنامج، بدءًا من الدراسات ما بعد الثانوية إلى التدريب المهنيّ في مهن التي من شأنها أن تمكّنهن من العمل داخل البلدة أو من المنزل. طلبن أيضًا أن يتمّ اعتبار كونهن أمّهات لأطفال يعشن في القرى غير المعترف بها، حيث لا توجد أطر لرعاية الأطفال.

أشارت نساء أخريات تمّت مقابلتهن إلى أن البرنامج يستحوذ على وقتهن: «لا نتعلّم شيئًا مهمًّا، نريد أن نتعلّم [شيئا] مثيرًا. يضيعون وقت الناس. أعتقد أن برنامج دوائر التشغيل يلعب بالناس، وأريد أن أقول ساعدوا الناس بشكل صحيح».

تمّ الإعراب في جميع المقابلات عن خيبة أمل من الورش التي لا تفضي إلى فرصة العثور على عمل، ومن نقص المعرفة (أو تجاهل) للظروف المعيشيّة للنساء اللواتي أجريت معهن المقابلات: «أريد أن أقول لهم أن يأتوا إلى القرية التي نعيش فيها ليروا مدى صعوبة الذهاب إلى العمل الذي يرسلونا إليه».

تلخيص:

فحص هذا التقرير تجارب ٣٠ امرأة بدويّة يشاركن حاليًّا أو شاركن في الماضي في برنامج دوائر التشغيل. تمّ فحص هذه التجربة في سياق الظروف البنيويّة التي تشكّل القيود والفرص للسكّان البدو في النقب بشكلٍ عام، والنساء بشكلٍ خاصّ. كشفت المقابلات أن النساء اللواتي تمّت مقابلتهن – ويعشن في قرى مسلوبة الاعتراف – يعانين من محدوديّة فرص التعليم والعمل، وأن حركتهن خارج حدود مجتمعاتهن محدودة. تعاني معظم النساء اللواتي تمّت مقابلتهن من ضائقة ماليّة مستمرّة، ويعشن على مخصّصات ضمان الدخل لمدّة طويلة، معظمهنّ أمّهات لأطفال (من طفل واحد وحتّى ثمانية أطفال). ازدياد الأسر التي لديها العديد من الأطفال، والافتقار إلى أطر الطفولة المبكرة وفرص العمل داخل البلدات، وعدم توافر وسائل النقل، والتقاليد الأبويّة، هي عقبات بنيويّة أمام الاندماج في العمل. لذلك، يجب أن يضاف نقص معرفة القراءة والكتابة في اللغة العبريّة وتدنّي مستوى التعليم لمعظمهن. كل هذا يهدّد إمكانيّة التشغيل الذي سينتشلهن من الفقر، وقدرتهن على الاستفادة من برامج التشغيل بالشكل الذي تقدّمه الدولة ومنظّمات القطاع الثالث التي تعمل نيابةً عنها.

في حالة سكّان القرى غير المعترف بها، يُنفّذ برنامج دوائر التشغيل الذي يهدف إلى منع تدهور عمق البطالة للحاصلين على مخصّصات ضمان الدخل والعاطلين الجدد عن العمل بين السكّان الغارقين في البطالة العميقة لسنوات عديدة. يفترض البرنامج، كغيره من البرامج في إسرائيل والعديد من الدول في جميع أنحاء العالم، أنّ البطالة المطوّلة هي مشكلة فرديّة نابعة من تدنّي الصورة التشغيليّة الذاتيّة، وتآكل المهارات بسبب البعد عن سوق العمل، وانخفاض الدافعيّة لتخليص أنفسهم من «الاعتماد» على مخصّصات الكفاف. تملي هذه الافتراضات الأساسيّة خطّة عمل تركّز على ذاتيّة العاطلين عن العمل، وليس على الظروف البنيويّة التي تكمن وراء البطالة المطوّلة، والوضع الفريد لمجموعات مختلفة من المشاركين (ما يسمّى one size fits all). يقدّم برنامج دوائر التشغيل للمشاركين أدوات تفترض أنّه من الممكن تقليل المسافة بينهم وبين سوق العمل من خلال إعداد السيرة الذاتيّة والتدريب على المقابلات والبحث المحوسب عن الوظائف، إلى جانب المحادثات المصمّمة للعمل على تحفيز المشاركين. كشفت المقابلات أنّ معظم النساء اللواتي تمّت مقابلتهن تم إرسالهن للعمل كعاملات نظافة، وهي وظيفة لا تتطلّب مهارات خاصّة، ناهيك عن إعداد السير الذاتية أو التدريب لمقابلة عمل.

نتيجةً لكلّ هذا، ليس من المستغرب أن يكون الحرمان من المخصّصات أمرًا شائعًا بين النساء اللواتي تمّت مقابلتهن. أدى حرمان السكّان الذين هم بالفعل على عتبة الكفاف إلى تعميق ضائقة النساء وأطفالهن.

على الرغم من أنّ هذا التقرير يستند إلى عددٍ قليلٍ من النساء اللواتي تمّت مقابلتهن، إلا أنّه لا يلمّح فقط إلى الصعوبات التي تواجهها النساء البدويّات في القرى غير المعترف بها، بل يشير أيضًا إلى اتجاه السياسات الاجتماعيّة وسياسات سوق العمل التي تراعي احتياجات هذه المجموعة من النساء، من توفير حلول التشغيل داخل البلدات، والحاجة إلى إنشاء أطر لرعاية الأطفال، وتعزيز التثقيف باللغة العبريّة، وإكمال التعليم، وتطوير تدريب مهنيّ قصير الأجل من شأنه أن يساعد النساء على تحسين جودة حياتهن وحياة أسرهن.

المصادر

- **ألامو-كابيتال، جيري. ٢٠٢٢.** معطيات حول تشغيل النساء العربيّات، مع التركيز على النساء البدويّات في النقب. القدس، مركز الأبحاث والمعلومات في الكنيست.

- **دائرة الإحصاء المركزيّة. ٢٠١٩.** توصيف الوحدات الجغرافيّة وتصنيفها حسب المستوى الاجتماعيّ-الاقتصاديّ للسكّان في عام ٢٠١٩، جدول أ السلطات المحلّيّة حسب الترتيب التصاعديّ للمؤشّر الاجتماعيّ-الاقتصاديّ لعام ٢٠١٩، قيمة المؤشّر، التدريج والعنقود والتغييرات مقارنة بعام ٢٠١٧. القدس، دائرة الإحصاء المركزيّة.

- **دائرة الإحصاء المركزيّة. ٢٠٢١.** البلدات في إسرائيل: الحاصلون على المخصّصات كنسبة مئويّة من سكّان البلدة. القدس، دائرة الإحصاء المركزيّة.

- **مؤسّسة التأمين الوطنيّ. مبلغ المخصّصات اعتبارًا من ٠١,٠١,٢٣** لمن يحصل على المخصّصات بشكلٍ متواصل اعتبارًا من عام ٢٠٢٢. مبلغ المخصّصات- ضمان الدخل | التأمين الوطني (btl.gov.il) تمّ استرجاعه في تاريخ ٣١,٠٥,٢٣.

- **مؤسّسة التأمين الوطنيّ. ٢٠٢١.** السلطات المحلّيّة في إسرائيل. القدس، مؤسّسة التأمين الوطنيّ.

- **مؤسّسة التأمين الوطنيّ. ٢٠٢٢.** إحصاءات حسب المناطق. القدس، مؤسّسة التأمين الوطنيّ بيانات إحصائيّة (btl.gov.il)

- **منتدى التعايش السلميّ في النقب:** المجتمع العربيّ البدويّ في النقب- خلفيّة عامّة- Dukium.org

- **خدمة التوظيف الإسرائيليّة. ٢٠٢٢.** إجراء برنامج التوظيف- دوائر التشغيل. القدس، خدمة التوظيف الإسرائيليّة.

- **خدمة التوظيف الإسرائيليّة. ٢٠٢٢.** الملحق أ - ملاحظات توضيحية ونموذج للمشاركين في برنامج دوائر التشغيل، ضمن إجراء برنامج التوظيف- دوائر التشغيل. القدس، خدمة التوظيف الإسرائيليّة

- **خدمة التوظيف الإسرائيليّة. ٢٠٢٢.** بيان صحفيّ: تقرير خدمة التوظيف عن الربع الثالث من عام ٢٠٢٢. القدس، خدمة التوظيف الإسرائيليّة.

- **خدمة التوظيف الإسرائيليّة. ٢٠٢٣.** معلومات على مستوى البلدات والمجالس الإقليميّة. القدس، خدمة التوظيف الإسرائيليّة.

- **أورين تيروش، دانا كوهين، براخا، برلين، أيالا ليفي-كوفشي، وسمدار سوميخ. ٢٠٢٣.** أنماط التشغيل والحواجز التي تحول دون التشغيل لدى المجتمع البدويّ في النقب- دراسة تقييم نهائيّة. القدس، معهد ماير جوينت بروكديل.

- **Adut, R. (2017).** Circles of Employment and Outsourcing: Analysis and Recommendations. Jerusalem. Van Leer.

- **Dwyer, P. (2004).** Creeping conditionality in the UK: From welfare rights to conditional entitlements? Canadian Journal of Sociology, 29(2), 265-287.

- **Gal, J., & Doron, A. (2000).** Dealing with the Elusive Welfare-to-Work Issue: The Case of Poverty Traps in Israel. Social Policy and Administration, 34(3), 253-273.

- **Helman, S. (2019).** Turning welfare-reliant women into entrepreneurs: Employment readiness workshops and the constitution of the entrepreneurial self in Israel. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 26(1), 116-138.

- **Helman, S. (2021).** The rise, demise, and rebirth of a workfare programme in Israel. Journal of International and Comparative Social Policy, 37(1), 62-75.

- **Helman, S., & Maron, A. (2017).** "Wisconsin Works" in Israel? Imported Ideas, Domestic Coalitions, and the Institutional Politics of Recommodification. Neoliberalism As a State Project: Changing the Political Economy of Israel, 109.

- **Helman, S., & Maron, A. (2019).** Episodes of Translation and Network Resilience: Lessons from Israel's Attempted Institutionalisation of Workfare. Journal of Social Policy, 48(1), 63-82.

- **Houser, L., Schram, S. F., Soss, J., & Fording, R. C. (2014).** Babies as barriers: Welfare policy discourse in an era of neoliberalism. In The Routledge handbook of poverty in the United States (pp. 175-192): London, Routledge.

- **Koreh, M., Gal, J., & Cohen, R. (2007).** Israel's Social Assistance Program in a Compartive Perspective. Bitachon Soziali, 74(August), 43-69.

- **Lodemel, I., & Trickey, H. (2000).** A New Contract for Social Assistance. In I. Lodemel & H.

- **Maron, A. (2014).** Activation via intensive intimacies in the Israeli welfare-to-work program: Applying a constructivist approach to the governance of institutions and individuals. Administration & Society, 46(1), 87-111.

- **Moss, P., & Tilly, C. (1996).** "Soft" skills and race: An investigation of black men's employment problems. Work and Occupations, 23(3), 252-276.

- **Peck, J. (2001).** Workfare States. New York: Guilford Press.

- **Reese, E. (2011).** They say cutback, we say fight back!: Welfare activism in an era of retrenchment. New York: Russell Sage Foundation.





נַגַבִיֵה|نَقَبيَّة|Nagabiya

מרכז הידע והמחקר של האוכלוסיה הבדואית בנגב

mirkaznagabiya@gmail.com