



ظروف تشغيل المجتمع العربي في ظلّ أزمة كورونا: التحديات، الفرص ومساحات التأثير

جويנט إسرائيل تيفيت

عينات مسترمان، مديرة أولى للبرامج
نغم أبو حرفة، مديرة برامج والمشاريع
سعيد ذيابات، مدير المشاريع
سوزان حسن، نائبة الرئيس التنفيذي

المنتدى الاقتصادي العربي

د. سامي ميعاري، المدير العام
د. مها صباح-كركي - مديره
الابحاث
عميت لفينتال-باحث

معهد مايرز-جويנט-بروكدييل

سمدار سومخ، رئيسة قسم التشغيل
أورن تيروش، باحث مشارك
نوعم كيشت، باحث مشارك

تموز 2020



DRAFT

شكر وتقدير

يرغب طاقم تأليف هذه الوثيقة في شكر الشركاء الذين وافقوا على إجراء المقابلات معهم، والذين ساعدوا في صياغة الرؤى المعروضة في هذه الوثيقة:

- السيدة سليمة سليمان، مديرة قسم التطوير الاقتصادي، سلطة التطوير الاقتصادي في وزارة المساواة الاجتماعية.
- السيد سامي لهياني، رئيس قسم التطوير الاقتصادي، سلطة التطوير الاقتصادي في وزارة المساواة الاجتماعية.
- السيد يائير حروني، مدير قسم التطوير الاستراتيجي، وزارة الزراعة وتطوير القرية.
- السيد احسان هنتو، المدير التنفيذي لشركة الفنار
- السيد سليمان العمور، مساعد المدير التنفيذي في أجيك، معهد النقب
- السيد حسام أبو بكر، مدير التأمين الوطني، فرع العفولة
- السيدة خولة ريحاني، مديرة البرامج، جوينت إسرائيل، ألكا

ملخص

1. مقدمة

حلّت في نهاية العام 2019 أزمة كورونا، الوباء الذي انتشر بسرعة، وتم تصنيفه كجائحة بتاريخ 11 مارس 2020 من قبل منظمة الصحة العالمية. منذ بدايتها، أدت هذه الأزمة الى تغييرات سريعة ومتطرفة في كل جوانب الحياة، بشكل فريد وغير مسبوق، وأحد المجالات المركزية التي تأثرت بالوباء هو سوق العمل: خروج العديد من العاملين الى إجازات غير مدفوعة الأجر، تسريح البعض، وكثيرون غيرهم انتقلوا للعمل من المنزل.

أزمة كورونا والتغيّرات المتطرفة التي تسببت بها في سوق العمل، أثرت بصورة مختلفة على المجموعات السكانية المتنوعة في إسرائيل. وبالرغم من صلابته واستقرار سوق العمل الإسرائيلي قبل الأزمة، فقد حلّت الأزمة على المجتمع العربي وهو في ظروف سيئة بسبب الفجوات القائمة في العديد من الخصائص التشغيلية بينه وبين عامة السكان في إسرائيل، ناهيك عن المعوقات التشغيلية، البنيوية والفرديّة، التي يواجهها المجتمع العربي منذ سنين، والتي تفاقم بعضها خلال الأزمة فوق كل ذلك.

هدف هذه الوثيقة اقتراح اتجاهات عمل ممكنة للتعامل مع تحديات سوق العمل الجديدة التي تواجه المجتمع العربي. من اجل ذلك قمنا بعرض للادبيات العلمية في هذا المجال، قمنا بفحص ملفات استراتيجيّة لمعاهد بحث، المكاتب الحكومية، تحليل بيانات تشغيل على مر سنوات وفي الفترة الأخيرة وقمنا أيضا بمقابلات مع شخصيات من المجتمع العربي تعمل في مجال التشغيل.

في هذه الوثيقة سيتم عرض خصائص التشغيل في المجتمع العربي قبيل أزمة كورونا، والمعوقات التشغيلية التي كان يواجهها، إضافة للتغييرات التي طرأت على ظروف تشغيل المجتمع العربي خلال الأزمة، مع التطرق لمجالات العمل وخصائص العمال الذين تضرروا. كما سنناقش التأثيرات المحتملة للأزمة على ظروف التشغيل في المجتمع العربي عقب انقضائها، والتحديات التشغيلية الناجمة عن التغييرات التي طرأت في سوق العمل خلال الأزمة، والفرص التي يمكن وينبغي استغلالها من أجل تحسين ظروف تشغيل المجتمع العربي في ظل الأزمة. سنقدم في النهاية توصيات بخصوص مسارات العمل الممكنة.

2. ظروف تشغيل المجتمع العربي قبيل أزمة كورونا

2.1 خصائص التشغيل

قبيل الأزمة، تميّزت ظروف تشغيل المجتمع العربي بوجود نسبة متدنية جدا من النساء العاملات، ونسبة مرتفعة من العاملين أصحاب الرواتب المنخفضة، وبقطاعات عمل ذات إنتاجية قليلة، سواء في أوساط الرجال أو النساء. لكي نقوم بوصف خصائص التشغيل لدى المجتمع العربي سنقوم بمقارنته مع المجتمع اليهودي الغير متدين. وذلك لان هنالك خصائص خاصة للمجتمع اليهودي الحريدي.

❖ **نسب التشغيل المنخفضة في أوساط النساء العربيات قبيل الأزمة، وبالتحديد في أوساط النساء ذوات التعليم المنخفض، تشير الى صعوبة بالغة في الاندماج بسوق العمل:**

- نسبة النساء العربيات العاملات منخفضة مقارنة ببقية المجموعات، فقد كانت 37% في عام 2019 مقابل 83% في أوساط النساء اليهوديات غير المتدينات و73% في أوساط الرجال العرب.
- نسبة تشغيل النساء العربيات ذوات التعليم المنخفض في عام 2017 هي 16%، وهي نسبة منخفضة بصورة كبيرة مقارنة مع النساء اليهوديات ذوات التعليم المشابه (68%).

❖ **نسب تشغيل فئة المسنين (55-64) منخفضة جدا، وبالتحديد في أوساط النساء العربيات، وتشير الى تقاعد مبكر أو عدم الاندماج في القوى العاملة على امتداد حياة الفرد:** في عام 2017 نسبة تشغيل الرجال العرب الذين تتراوح أعمارهم بين 55-64 هي 54% مقابل 79% في أوساط الرجال اليهود غير المتدينين و13% في أوساط النساء العربيات، مقابل 67% في أوساط اليهوديات غير المتدينات في الفئة العمرية بين 55-64.

❖ نسبة العاملين العرب ذوي الرواتب المنخفضة، رجالاً ونساءً هي نسبة مرتفعة مقارنةً ببقية المجموعات السكانية. راتب العامل العربي صاحب الدخل الشهري المتوسط في 2018 كان أقل بنسبة 37% من الدخل الشهري المتوسط للعامل اليهودي غير متدين، ودخل المرأة العربية المتوسط كان أقل بنسبة 35% من الدخل المتوسط للمرأة اليهودية غير الحريديّة.

❖ العمل بأجور منخفضة هو سمة بارزة بشكل خاص في أوساط النساء العربيات، حيث أن الدخل المتوسط لهن في العقد الماضي قد ارتفع بنسبة قليلة مقارنة مع النساء اليهوديات والرجال العرب.

❖ تتميز ظروف تشغيل العرب أيضاً بنسب مرتفعة في العاملين بقطاعات عمل ذات إنتاجية منخفضة:

- قطاعات العمل الرئيسية التي يعمل بها الرجال العرب هي: الزراعة والبناء بنسبة 25%، صناعات عادية -ليست صناعات دقيقة (هايتك) بنسبة 13%، مواصلات، تخزين، وخدمات البريد بنسبة 10%.
- في أوساط النساء العربيات، القطاعات الرئيسية هي: التعليم بنسبة 38%، الصحة والرفاه والخدمات الاجتماعية بنسبة 23%، وتجارة التجزئة بنسبة 8%.

❖ وبالحدّ من ملكية المصالح التجارية، يتميز المجتمع العربي بملكية المصالح التجارية الصغيرة والمتوسطة ذات الإنتاجية المنخفضة نسبياً، والتي تتوزع بالأساس في قطاعات ذات ناتج منخفض، وتعاني من تمثيل متدنٍ في مجال الصناعات الحديثة (الهايتك) ومجال الخدمات التي تتطلب معرفة \ علم.

2.2 المعوقات التشغيلية

قبيل أزمة كورونا، تعامل المجتمع العربي مع عدد من المعوقات التشغيلية التي تفسر التباعد النسبي بينه وبين سوق العمل. من بين المعوقات يمكن الإشارة إلى: مستوى رأس المال البشري، انخفاض في مستويات التعليم والمهارات في المجتمع العربي، إجابة منخفضة للغة العبرية، نسب ولادات مرتفعة، نقص في الأطر الخاصة بالعناية بالأطفال، مبادئ دينية وثقافية تؤثر بشكل خاص على تشغيل النساء العربيات المحافظات، وبنى تحتية رديئة في البلدان العربية.

❖ رأس المال البشري المنخفض ومستوى التعليم المنخفض يفسران نسب التشغيل المنخفضة في وسط النساء العربيات، والدخل المنخفض في وسط الرجال العرب.

- فجوات التعليم قائمة حتىّ بدءاً بمرحلة التعليم الابتدائي، فقط 30% من خريجي جهاز التربية العربي حاصلون على شهادة بجرّوت تمكّنهم من الانخراط في التعليم العالي (مقابل 53% من خريجي جهاز التربية العبري). وبما يتناسب مع ذلك، حوالي 27% فقط من السكان العرب حاصلون على شهادة فوق ثانوية، مقابل 54% حتى 62% في أوساط اليهود من غير المتدينين.
- وبما يتماشى مع ذلك، وجود نسب منخفضة للمهارات الأساسية التي يملكها الخريجون العرب، كما تم قياسه في استطلاع PIAAC، يمثل عائقاً تشغيلياً هاماً، وخاصة المستوى المنخفض للمعرفة الرقمية، وحسب الاستطلاع فإن 34% من أوساط العرب يفتقرون إلى مهارات الرقمية، مقابل 9% فقط في أوساط اليهود.
- عدم معرفة اللغة العبرية عند السكان العرب هي عائق آخر هام أمام الانخراط في سوق العمل. عدم التمكن من اللغة العبرية (خصوصاً اللغة المحكية) هو أكثر حدّة في أوساط النساء مقارنة بالرجال، وأكبر لدى ذوي التحصيل العلمي المنخفض.

❖ المبادئ الدينية والثقافية في المجتمع العربي المحافظ، تؤثر على انخراط النساء العربيات في سوق العمل، وخاصة النساء المتدينات.

- تقيّد الأعراف التقليدية النساء من الإبتعاد عن أماكن إقامتهن لأجل الذهاب إلى العمل أو التعليم، ويبدو أن احتمال توظيف النساء اللواتي عرّفن أنفسهن على أنهن "متدينات"، أقل بـ 21 درجات مئوية من احتمال توظيف النساء اللواتي عرّفن أنفسهن بانهن "علمانيات".
- نسب الولادة المرتفعة والرؤية الجندرية المتجذرة لدور المرأة المركزي في تربية الأطفال، تساهم في إقصاء المرأة العربية عن سوق العمل. لذلك، فالأمهات اللواتي لديهن أطفال دون سن الخامسة هنالك احتمال أقل نسبياً بأن يتم توظيفهن مقارنة

بالنساء الأخريات، وهناك فجوة بنحو 7 درجات مئوية في أوساط النساء اليهوديات، مقابل 10.5 نقاط مئوية عند النساء العربيات.

❖ مستوى البنى التحتية المتدني في البلدات العربية، يشكّل عائقًا تشغيليًا رئيسيًا يرتبط بسائر المعوقات التي ذكرناها أعلاه، لذلك فهو يضر بالرفاه الاقتصادي لأبناء المجتمع العربي، ويساهم في إبعادهم عن سوق العمل. يسكن معظم السكان العرب في إسرائيل في بلدات متجانسة وقروية تُعتبر ذات درجة منخفضة في الموازين الاجتماعية-الاقتصادية. هذه البلدات تتميز بافتقارها للمناطق الصناعية ومراكز التسوق التي تخدمها، وبقلة وسائل المواصلات العامة داخلها أو الداخلة إليها. أضف إليها نقص الأطر التربوية للأطفال قبل سن المدرسة، وبنية تحتية لشبكة الانترنت هي غير كافية في بعض البلدات العربية. هذه المعوقات مؤثرة بشكل خاص فيما يتعلق بتشغيل النساء العربيات، والتي كما قلنا تساهم مع الأعراف التقليدية وتوزيع الأدوار على أساس جنس في الحد من تحركاتهن والابتعاد عن أماكن اقامتهن لأجل طلب العلم أو العمل.

3. تشغيل المجتمع العربي خلال أزمة كورونا 3.1 خصائص طالبي العمل

- في الشهرين الأولين لأزمة كورونا - مارس- ابريل 2020، تضرر العاملون أبناء المجتمع العربي بصورة كبيرة، حيث خرج ثلث العاملين إلى إجازات غير مدفوعة أو تم تسريحهم من العمل، لأسباب تتعلق بنوع المهن، أو مستويات التعليم وموافقها لاحتياجات سوق العمل، وهي أسباب تزيد من خطر البطالة:
- حوالي 175.000 من الذين توجهوا لخدمات التشغيل في شهر مارس 2020، كانوا من المسلمين والمسيحيين والدروز، والذين يشكلون 32% من العاملين العرب للعام 2019، مقابل 23% من العاملين غير العرب.
 - معظم العاملين الذين توقف عملهم (سواء بسبب إخراجهم لإجازات غير مدفوعة أو الذين تم تسريحهم) موجودون في أدنى سلم توزيع الأجور.
 - من بين المتوجهين الجدد الى خدمات التشغيل من السكان العرب، حوالي 89% تم اخراجهم الى إجازات غير مدفوعة الأجر، نسبة عالية كانت لفئة الشباب حتى جيل 34 هي (51%)، ونسبة عالية للمطالبين بضمّان الدخل مقارنة باليهود هي (5.0% مقابل 3.2%).

3.2 القطاعات التي تضررت كثيرا خلال الأزمة

- ❖ النساء والرجال العرب يعملون في قطاعات تضررت كثيرا خلال الازمة. قطاع مبيعات التجزئة والذي تعمل فيه نسبة كبيرة من النساء العربيات، بالإضافة الى قطاعات البناء، الصناعة، الفنادق وخدمات الضيافة، وهي قطاعات نسبة كبيرة من العاملين فيها هم من الرجال العرب.
- ❖ استراتيجية الخروج من الأزمة ومدى الضرر الذي لحق جزاءها، تشير إلى مدى الضرر المتوقع للقطاعات في أعقاب الأزمة، وبالتالي شدة حساسية المجتمع العربي لها
- القطاعات المعرضة للضرر إلى حد قليل جراء الأزمة، هي قطاعات حيوية، يمكن فيها العمل من المنزل، وتشمل الأنشطة في الحيز العام ومجالات القطاع العام: وهي البناء والزراعة، الصحة والرفاه الخدمات الاجتماعية، التعليم، الإدارة المحلية والجماهيرية، الصناعات الدقيقة (الهائتك)، العلوم والأبحاث، التمويل والتأمين.
 - القطاعات المعرضة للضرر إلى حد كبير جراء الأزمة هي قطاعات تعتبر الحاجة اليها منخفضة في ساعات الطوارئ، مثل التي تتطلب تجمعات، أو التي توفر خدمات السياحة: مبيعات التجزئة، فنون الترفيه والتسلية، الضيافة، الطعام والسفر.
- ❖ حساسية المجتمع العربي للأزمة، حسب الخصائص التشغيلية وقطاعات التشغيل
- الضرر المحتمل للنساء العربيات: النساء العربيات فوق سن 25 يتوظفن بنسب أكبر في المجالات ذات المخاطر المنخفضة (التعليم، الصحة، الرفاه والرعاية والخدمات الاجتماعية)، لذلك ومن هذه الناحية يمكن القول إنهن يتمتعن بأمان وظيفي بشكل نسبي. بينما هناك في المقابل نسبة مرتفعة من النساء الشابات (18-24 عاما) العاملات في تخصصات ذات مخاطر مرتفعة (41%)، معظمهن يعملن في مبيعات التجزئة. من المهم القول ان نسبة النساء الشابات العاملات في هذه المجالات مرتفعة نظرا لوجودهن في فترة التعليم قبل دخولهن لمجالات تخصصاتهم مثل التعليم، الصحة والخدمة الاجتماعية.

- الضرر المحتمل للرجال العرب: هناك نسبة عالية من الرجال العرب العاملين في وظائف في مجالات البناء والزراعة والذين يُتوقع أن يعودوا سريعاً إلى وتيرة عملهم المعتادة، بينما رجال كثيرون (معظمهم من الشباب الصغار) ممن يعملون في مجالات الضيافة والطعام (خاصة في الفنادق وخدمات الضيافة)، كانوا قد تضرروا كثيراً خلال الأزمة، ومن المحتمل أنهم آخر من سيعود إلى وتيرة عمل ثابتة.

رغم ما ذكرناه أعلاه، من المهم أن نشدد على وجود فروق بين العمال حتى في داخل هذه القطاعات المهنية. هذه المعوقات التشغيلية التي ذكرناها سابقاً، وعلى وجه الخصوص مستوى رأس المال البشري المنخفض للمجتمع العربي، تضع العمال العرب في موقف ضعيف أمام طالبي العمل الجُدد أصحاب المهارات، والذين ينافسونهم على الوظائف الشاغرة خلال فترة الأزمة، حين يتراجع الطلب على العمال.

4. تحديات وفرص المجتمع العربي على ضوء أزمة كورونا

4.1 تحديات

- مستويات المهارات والتعليم المنخفضة، البعد الجغرافي وأيضاً البعد الاجتماعي للمجتمع العربي، تزيد من مخاطر تشغيل العمال العرب، وبالتحديد خلال أزمة كورونا، حيث تزداد نسب البطالة وينخفض الطلب على العمال. لذلك، يبقى التخوف قائماً من أن تتأخر عودة العمال -ذوي المهارات والتعليم المنخفض- إلى سوق العمل، أو حتى إقالتهم.
- هناك تخوف بشأن تشغيل النساء الشابات اللواتي يعملن في مجالات البيع بالتجزئة، والرجال الذين يعملون في قطاع البناء والضيافة (يشمل الفنادق)، والذين تضرروا بشكل كبير خلال الأزمة، ومن المتوقع أنهم آخر من سيعود لممارسة أعمالهم.
- النسبة المرتفعة للأشخاص العرب محدودي الخبرة في المهارات الرقمية والحوسبة مقارنة بالسكان اليهود غير الحريديم، يضع العمال العرب في عزلة تكنولوجية، خصوصاً في ضوء التقدم التكنولوجي لكثير من القطاعات الصناعية خلال الأزمة.
- وجود أقلية عاملة يمكنها العمل من المنزل، إن كان بسبب نقص تمثيل العرب في وظائف القطاعات التي يمكن العمل فيها من المنزل (الهايترك، القطاع العام) وتمثيل مفرط في القطاعات التي يصعب فيها العمل من المنزل، بسبب الضعف في مهارات التواصل والمهارات الرقمية، وإلى حد ما بسبب البنية التحتية المحدودة في قسم من السلطات.

4.2 فرص

- من المحتمل ان يكون قطاع التعليم أول القطاعات التي تعود إلى وضعها الطبيعي. وعليه فيفضل النظر إلى الظروف الحالية على أنها فرصة للمساعدة في توظيف النساء العربيات في مجال التعليم، سواء من خلال تعزيز المهارات التكنولوجية لأغراض التعليم عن بعد، أو من خلال تعزيز البنى التحتية للإنترنت في مناطق إقامتهن.
- من المتوقع في الفترة التي تعقب انتهاء الإغلاق، أن تدمج كثير من أماكن العمل إمكانية العمل من المنزل، مما يشكل فرصة لتشغيل النساء العربيات، اللواتي يعتبرن خروجهن من البيت أو من بلداتهن بهدف العمل، مقيّداً، سواء بسبب الأعراف التقليدية، أو بسبب تربية الأطفال ونقص في أطر التربية.
- ستشكل زيادة الطلب على المهارات التكنولوجية، فرصة لتعزيز هذه المهارات في أوساط الرجال والنساء، سواء لزيادة فرص العمل من المنزل في القطاعات التي شهدت تقدماً تكنولوجياً، أو لأجل التعلم وتحسين رأس المال البشري (خاصة في ضوء التنافس الجديد على أماكن العمل والذي نشأ مع دخول جيل الشباب المتمكنين تكنولوجياً).
- فقدان مكان العمل في أوساط الرجال كدافع للانتقال إلى مهنة أخرى أفضل (Re-placement). فيحتمل أن الأزمة قد خلقت لبعض الرجال العرب العاملين في وظائف ليست ذات جودة عالية والذين يتقاعدون في جيل مبكر فرصة للتفكير من جديد في استكمال المسار المهني، وبالذات أولئك العاملون في قطاعات السياحة والتجارة الذين اخرجوا إلى اجازات غير مدفوعة أو تم تسريحهم.
- تسريع عملية الالمام بمهارات اللغة العبرية، في ظل الانكشاف على وسائل التواصل، إرشادات التوعية حول الوباء باللغة العبرية.
- دعم وتشجيع القيادات المدنية الجماهيرية التي يمكنها أن تكون شريكة في الدفع نحو إحداث تغيير في مجال التشغيل، وخاصة على ضوء الأنشطة الواسعة التي نظمت على يد منظمات المجتمع المدني العربية من أجل التعامل مع تحديات الأزمة.
- إضفاء شرعية وتعزيز الانفتاح المجتمعي والديني تجاه التطوع في المجتمع، والذي تجلى في اعقاب الأنشطة التطوعية في أوساط الشباب خلال فترة الطوارئ، ويمكن أن يكون بوابة الشباب إلى سوق العمل.

5. توصيات لمساحات التأثير واتجاهات العمل

إن فحص ظروف تشغيل المجتمع العربي قبيل أزمة كورونا وفي أعقابها، يشير الى أنه ومن أجل التعامل مع تحديات التشغيل الجديدة في المجتمع العربي، هناك حاجة الى تطوير الحلول في ثلاث مساحات مركزية للتأثير: تطوير رأس المال البشري، تدعيم البنى الهيكلية المهنية، وتعزيز دور القيادة المدنية. بعض المقترحات العملية لأفاق العمل التي عُرضت قائمة بالفعل ومتاحة إما لجميع السكان أو للمجتمع العربي، لكن هناك حاجة إلى توسيعها، وبعضها مقترحات جديدة يجب تطويرها.

5.1 تنمية رأس المال البشري، تعزيز وملانمة المهارات وفقاً لاحتياجات الجهاز الاقتصادي.

انخفاض رأس المال البشري في المجتمع العربي -والذي سبق وشكّل عائقاً مركزياً في الانخراط في مجالات العمل ذات الجودة العالية - سيظلّ عائقاً مركزياً حتى خلال فترة الخروج من الأزمة. يُقترح تركيز الموارد من أجل التعامل مع تحديات رأس المال البشري في مجتمعات معينة، مع استخدام حلول وأدوات معدة خصيصاً للمجتمع العربي تأخذ بعين الاعتبار خصائص قطاعات العمل المختلفة.

❖ **المجتمعات المستهدفة:** العمال الذين تمّ تعطيلهم عن العمل (من أخرجوا الى اجازات غير مدفوعة او تم تسريحهم) في القطاعات المعرضة للتضرر؛ عمال ينتمون لمجموعات معرضة للخطر ويعملون في قطاعات ذات إنتاجية منخفضة؛ المجموعات السكانية الفرعية التي تخطتها الأزمة لكن نسب تشغيلها منخفضة؛ الأكاديميون غير العاملين أو المنخرطون في مجالات عمل أقل درجة من المجال الأكاديمي؛ الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 18-21 عام والذين لا يعملون ولا يتعلمون.

❖ الأدوات والمحتوى المستهدف

- تدريب مهني مكثّف في التخصصات التي عليها طلب في السوق، وفق نماذج مرنة تُشرك أصحاب الأعمال في ملاءمة المضامين لاحتياجات سوق العمل. ويشمل ذلك: مسارات استكمال تعليمية للرجال العاملين في القطاعات منخفضة الإنتاجية وفي القطاعات التي تصعب الاستدامة فيها، أو للنساء الحاصلات على شهادة التعليم الثانوية والموجودات خارج دائرة العمل؛ مسارات تدمج تعليم اللغات؛ مع الاستعانة بمراكز "ريان" أو بخدمات سلطة الخدمة المدنية/الوطنية بصفتها أطراً مناسباً.
- اكساب مهارات مهنية أثبت انها تساعد في سوق العمل مع التركيز على مهارات العمل عن بعد، يشمل مهارات القرن الواحد والعشرين.
- تحوّل رقمي لخدمات التوجيه المهني وتعزيز المعرفة الرقمية: عن طريق بناء نماذج لمراكز توجيه افتراضية، يقابلها تعزيز القدرات الرقمية للجمهور المستهدف المشارك.
- تعزيز مهارات اللغة العبرية: تسريع سيرورة تطوير المساقات الرقمية لتعزيز مهارات اللغة العبرية لكل المجتمع العربي.
- توفير أدوات مالية ورسوم معيشية على ضوء تقلص الدخل عند العديد من الأسر، من أجل تشجيع الشباب للانخراط في مسارات التأهيل المهني؛ ولدعم المعنيين بتطوير مهاراتهم المهنية.
- أدوات لتشجيع كسب الخبرة في سوق العمل وإعداد الشباب الصغار لاختيار مهنة حياة مُستدامة، مع توسيع الحلول القائمة وتطوير حلول جديدة تحت أيضاً على التطوع لصالح المجتمع مع كسب تجربة في العمل على أرض الواقع.

❖ قطاعات العمل المستهدفة

- يُقترح أن تتم ملائمة الحلول للقطاعات المختلفة وفقاً لدرجة حساسيتها وتضررها من الأزمة: القطاعات التي تضررت بشكل كبير من فترة الاغلاق وتواجه صعوبات عالية في الاستدامة، والتي فترة تعافيتها المقدره طويلة نسبياً؛ القطاعات التي تضررت بشكل كبير من فترة الاغلاق وتواجه صعوبات متوسطة في الاستدامة، والتي فترة تعافيتها المقدره غير طويلة؛ القطاعات المستقرة التي لم تتضرر بشكل كبير، ذات الإنتاجية العالية والتي من المتوقع أن تزدهر. هناك حاجة أن تقوم هذه القطاعات بتقدير مدى احتياجها للموظفين المستقبليين، ونطاقات العمل والمتطلبات من حيث المهارات المهنية. من الممكن تشجيع المشغلين ان يوظفوا عاملين من المجتمعات المختلفة من ضمنها المجتمع العربي.
- التركيز على المصالح التجارية الصغيرة والمتوسطة: لتطوير ودعم المصالح التجارية الصغيرة والمتوسطة في المجتمع العربي تداعيات كثيرة على صعيد تطوير الاقتصاد المحلي وايحاد حلول لمشاكل التشغيل في أوساط الباحثين عن عمل. كشفت الازمة الحالية عن مدى تضرر وضعف الكثير من المصالح التجارية الصغيرة في المجتمع العربي، وهي مشاكل يرتبط اغلبها بنقص المهارات الإدارية التي يجب تعزيزها. بناءً عليه، يجب تنمية رأس المال البشري للمُشغل (صاحب العمل) والمُشغل (العامل) داخل هذه المصالح، من منطلق الإدراك أن رأس المال البشري ذو الكفاءة والمهارة العالية يمكنه أن يزيد من إنتاجية العمل، وبذلك يساهم في توسيع فرص العمل المحلية.

5.2 تعزيز وتوسيع بنى تحتية مهنية وهيكلية داعمة لتشجيع عودة العمال إلى سوق العمل

شكلت المعوقات الهيكلية التالية وزنا أكثر من غيرها في ظل الأزمة، ومن هنا تنبع أهمية العمل على تقليصها:

- **توسيع الحضانات والأطر المعدة لاستقبال الأطفال** من اجل ملاءمة بيئة التعليم والعمل في الحيز "المنزلي التشغيلي" الجديد لدى النساء في العائلات العربية ممّن لديهن عدد كبير من الأطفال، خصوصاً على ضوء التوقعات التي تشير إلى أن سيرورة العمل عن بعد والخدمات عن بعد، وأيضا التعلم والتدريب المهني عن بعد، كلها ستزيد خلال الفترة القادمة.
- **تحسين وسائل المواصلات**، سواء كأداة مساهمة في الخروج من البلدات الى أماكن العمل، أو من أجل تسهيل الانخراط في مسارات التأهيل المهنية والمتطورة في مجال الصناعات الدقيقة (الهاي تك).
- **توسيع مراكز التوجيه المهني** وتوفيرها في مزيد من البلدات العربية ولل سكان العرب في المدن المختلطة، باعتبارها قاعدة مهنية توفر خدمات التوجيه، والتأهيل المهني ومهارات العمل.

5.3 تعزيز البنى التنظيمية ورأس المال البشري في مواقع القيادة والتأثير

هناك حاجة ماسة لرفع وتعزيز قدرات العاملين في مناصب القيادة والتأثير في القطاعات الاجتماعية والجماعية، وأيضا في تعزيز المنظومات المهنية وأجهزة السلطات المحلية المسؤولة والشريكة في الريادة وتطوير حلول التشغيل لجمهور الهدف.

- **تعزيز النمو الاقتصادي للسلطات المحلية**، مع توسيع الموارد المتاحة لدعم اقسام التنمية الاقتصادية المحلية وتشجيع التشغيل في السلطات المحلية، وملائمتها للاحتياجات المحلية.
- **دعم منظمات المجتمع المدني وتعزيز التشبيك فيما بينها في المجتمع العربي**، والتي تلعب دورا هاما في المبادرة، تفعيل وتطبيق الخطط وحلول التشغيل لمختلف السكان، وهناك قلق من تضررها بسبب تقليص دخلها المعتمد على التبرعات والميزانيات الحكومية التي تموّل أنشطتها.
- **زيادة تمثيل العمال العرب في القطاع العام**، وبالتحديد في مناصب رئيسية تمكنهم من تطوير حلول تشغيلية تتلاءم ثقافيا مع المجتمع العربي. يتم هذا من خلال زيادة الحلول والخطط الإدارية الهادفة لاستقطاب عمال جدد وترقية العمال السابقين.

6. تلخيص ومناقشة

في بداية أزمة كورونا، تضرر العمال العرب بشكل كبير: أخرج ثلثهم للإجازات غير المدفوعة أو تم تسريحهم، ويعود السبب الى نوعية وظائفهم، مستويات تعليمهم ومدى ملائمتهم لسوق العمل، وكلها زادت احتمالات خروجهم للبطالة. النساء العربيات، وبالتحديد النساء الشابات المعرضات للتضرر أكثر من غيرهن خلال الأزمة، موجودات في مرتبة دنيا على سلم رأس المال البشري والتأهيل المهني، ومن المتوقع ان يواجهن منافسة أشد في سوق العمل في مواجهة شباب وشابات ذوي مهارات مرتفعة. كذلك، الشباب ذوي التأهيل المهني والخبرة المتواضعة، والعاملين في مهن وقطاعات تقدمت تكنولوجيا خلال الأزمة، سوف يواجهون صعوبة في التعامل مع هذا التقدم التكنولوجي الذي طرأ في بعض قطاعات الاقتصاد اثناء الازمة.

في التحديات والصعوبات تكمن أيضاً الفرص. الانتقال للعمل من البيت سيمكن النساء العربيات من الاندماج بسوق العمل. والانتقال للعمل من البيت سيساعد بتحسين المستويات والمهارات التكنولوجية المنخفضة للمجتمع العربي، وبالأخص النساء العربيات العاملات في قطاع التعليم. الانكشاف الكبير للاعلام العربي سيحسن من مستوى اللغة العبرية والمطلوبة من اجل العمل ذا الجودة.

نحن نوصي باتباع سياسة بثلاثة مستويات: تطوير رأس المال البشري، تقوية البنى الهيكلية المهنية، تمكين ورفع كفاءة القيادة المدنية. تطوير رأس المال البشري ينبغي أن يركّز على العاملين الذين أوقفوا عن عملهم في القطاعات المتضررة والأشخاص الموجودين في وظائف ذات مستوى أقل من مؤهلاتهم، وأن يهدف إلى إكسابهم مهارات ذات صلة للوظائف المطلوبة. على البنى الهيكلية التي يجب تدعيمها، أن تشمل أطر تربوية للأطفال، بنى تحتية للمواصلات، ومراكز توجيه مهنية. أما تمكين ورفع كفاءة القيادة المدنية فيمكن العمل عليه على مستوى البلديات، على مستوى المجتمع المدني، وأيضا عن طريق زيادة دمج العرب في القطاع العام. عبر هذه الوسائل، يمكننا أن نستغل الفرص وأن نتعامل مع التحديات.