

أهمية قبولهم في الهستدروت، لأن هذه الاحزاب تشكل مجموعات ضغط رئيسة في اتخاذ القرارات.

○ من أبرز مظاهر التمييز المتبعة في سوق العمل، ظاهرة التمييز ضد النساء العربيات العاملات. وقد كانت الهستدروت، منذ بداية سنوات الخمسين، طرفاً في خلق ظاهرة عمل النساء بواسطة مقاولي العمل، أو «الرؤساء». فهذه الظاهرة كانت نتيجة مباشرة لسياسة تقييد حركة العمال العرب، وتوزيع التصاريح على عدد من الموالين للسلطة، الذين استغلوا ليتحولوا الى متعهدين لتجنيد العمال ونقلهم الى أماكن العمل. كانت هذه الطريقة، في البداية، تنحصر في مجال العمل الزراعي؛ ثم توسعت الى الصناعة. وفي سنوات السبعين، والثمانين، أصبحت الطريقة السائدة في مجال الخدمات، وخاصة في أعمال التنظيف. وفي كل الحالات، تعتبر الهستدروت شريكة في استغلال النساء في هذه الاعمال، ولو بسبب صمتها وتغاضيها عن تطبيق القوانين. ان عاملات التنظيف في المؤسسات العامة والخاصة لا يعملن بواسطة تعاقد شخصي مباشر مع هذه المؤسسات، وانما الطريقة المتبعة تتمثل في ان كل مؤسسة تتعاقد مع مقاول عمل يهودي، يستخدم، بدوره، مقاول عمل عربياً (أي مقاولاً ثانوياً) لتجنيد العاملات، وينقلهن من أماكن سكنهن الى مكان العمل، وبالعكس. ويكون التعاقد بين المؤسسة والمتعهد الرئيس اماً على أساس دفع مبلغ من المال مقابل تنفيذ العمل المتفق عليه، وأماً على أساس دفع أجر عدد من العاملات. وفي الحاليتين، فان المتعهد يشغل أقل من العدد المطلوب لتنفيذ العمل ذاته، ويستغل العاملات الى أقصى حد بطرق عدة:

١ - تقوم العاملة الواحدة بتنفيذ كمية عمل كبيرة، خلال يوم العمل، قد تساوي كمية العمل التي من المفروض ان تنفذها عاملتان أو أكثر.

٢ - لا تُعطى للعاملة جميع الحقوق الاجتماعية التي يحصل عليها العمال، وهي معرضة للفصل من العمل بدون تعويض.

٣ - لا يُدفع للعاملة عن ساعات عمل اضافية؛ ولا تدفع الاضافة التي تستحقها عن عمل أيام السبت.

٤ - يؤخر المتعهد دفع الأجور الشهرية حسب رغبته.

٥ - يدفع المتعهد للعاملة ما يساوي ٤٠ - ٨٠ بالمئة من أجر العاملة التي تعمل بواسطة تعاقد مباشر مع المؤسسات.

ان استعمال هذه الأساليب في الاستغلال ممكن في ظل حاجة العاملات الماسة الى العمل، وجهلن بالقوانين، وحتى عدم معرفتهن باللغة. ولكن الهام، هنا، هو موافقة الهستدروت على طريقة التشغيل، وتغاضيها عن تطبيق القوانين، مما يجعل العاملات بدون حول ولا قوة أمام المتعهدين. وبالطبع، هناك استغلال قد يكون أقسى من الاساليب التي وصفناها، في مجالات عمل أخرى، وبشكل خاص في مجال العمل الزراعي في الموشافيم والمزارع الخاصة. والعاملات، في هذا المجال، غالباً غير معروفات، ولا يدخلن في الاحصاءات الرسمية، ناهيك عن عدم تطبيق قوانين العمل، بسبب عدم اهتمام الهستدروت، كمنقابة عمال، بوضع حد لاساليب الاستغلال المتبعة في سوق العمل.

○ تتعلّق النقطة الاخيرة من موضوع قوانين الاستخدام، وتطبيقها، بتشغيل الأولاد والشبيبة في سوق العمل الاسرائيلي، ودور الهستدروت في مراقبة أوضاعهم وتحصيل حقوقهم. ينص قانون تشغيل الاولاد والشبيبة في اسرائيل على ما يلي (٢٢):