

# المنظمات غير الحكومية الفلسطينية

وأثرها الاجتماعي - الإقتصادي، الاجتماعي  
والسياسي في المجتمع الفلسطيني







**ROSA  
LUXEMBURG  
STIFTUNG**

ملّخص عن الدراسة:

# **المنظمات غير الحكومية الفلسطينية**

**وأثرها الاجتماعي - الإقتصادي، الاجتماعي  
والسياسي في المجتمع الفلسطيني**

كارين أ. جرستر

كارين أ. جروستر: درست الفلسفة والعلوم الإسلامية والسياسية في (فرايبورغ) في ألمانيا و(بازل) في سويسرا و(بيرزيت) في فلسطين. مشاركة في جامعة (توبينغن) وقامت بإدارة وتنفيذ مشروع هذا البحث.

تم انتاج هذه الدراسة بدعم من مؤسسة روزا لكسمبورغ، رام الله، فلسطين.

ترجمة: عباب مراد

يعبر محتوى هذه الدراسة عن وجهة نظر الباحثة التي أعدها وتحمل هي وحدها المسؤولية عن الآراء الواردة فيها. ولا تعبر هذه الدراسة، تحت أي ظرف من الظروف، عن آراء مؤسسة روزا لكسمبورغ.

## شكر وتقدير

لقد تم إنجاز هذا البحث بمساعدة العديد من الأشخاص الذين شاركوا في إعداده وقدموا له العون من خلال مساهمتهم بوقتهم وخبراتهم وبتقديم المساعدة بجميع الوسائل التي لا تحصى ولا تعد. لهؤلاء جميعاً أقدم بجزيل الشكر والتقدير.

والشكر موصول لمنظمات المجتمع المدني ول موظفي هذه المنظمات. فبدون مساعدتهم لم يكن بالإمكان إنتاج هذا البحث. وأشكر أيضاً الباحثين الميدانيين في الضفة الغربية وهم: مها نينو، ونيفين أبودية، وحمزة داليا، ونشأت عبد الفتاح والشكر له أيضاً على الدعم الإداري الذي قدمه. كما وأشكر أيضاً الباحثين الميدانيين في غزة وهم: زبيدة أبو توهة و زكريا السلوت كما وأتوجه بالشكر إلى أمل سعادة على مساعدتها الإدارية، ولرولا غندور لمراجعتها الدقيقة للاحصائيات، ولريما حمامي وأيمن عبد المجيد وليندا طبر لتقديم معارفهم وآرائهم النقدية، ولرانيا فليفل وفريقها لترجمتهم لمقابلات مجموعات التركيز من العربية إلى الإنجليزية، ولأيان بورتمان وشريكه لمراجعتهم المعمقة للغة البحث الإنجليزية والجداول والأشكال والمؤسسة روزا لكسمبورغ ولديرها بيتر شافر.

وأنا ممتنة جداً للأستاذة الدكتورة هلفى باومغرتن التي تدير برنامج الديمقراطية وحقوق الإنسان في جامعة (بيرزيت) والتي قدمت لي النصح والمشورة طوال فترة إعداد البحث. والأستاذة بومغارتن هي عضو في معهد ابراهيم ابولغد للدراسات الدولية وترأس المركز الإعلامي في الهيئة الألمانية للتبادل العلمي (DAAD IC) في القدس الشرقية.

وأود أيضاً أن أقدم بجزيل الشكر والتقدير والإحترام للأستاذة بومغارتن لإسهاماتها التي لا تقدر بثمن ولصداقتها. فبدون دعمها الشخصي والعلمي والأكاديمي وموافقتها الكريمة على استضافة المشروع في برنامج الديمقراطية وحقوق الإنسان في جامعة بيرزيت لم يكن بإمكان هذا البحث أن يرى النور. أكرر لها شكري وتقديري.

كما وأتوجه بالشكر إلى جميع هؤلاء الذين دعموا مشروع هذا البحث بأية صورة من صورهم.... لكم جميعاً كل الشكر والإمتنان.

## الجدول والرسومات البيانية

- الجدول والرسومات البيانية (١): نوع الوظيفة: دوام كامل / دوام جزئي..... ١٤
- الجدول والرسومات البيانية (٢): مدة عقد العمل (بما في ذلك العاملون بدون عقد عمل) ..... ١٤
- الجدول والرسومات البيانية (٣): مدة العقد بالسنوات في المنظمة الحالية..... ١٥
- الجدول والرسومات البيانية (٤): نوع العمل..... ١٥
- الجدول والرسومات البيانية (٥): العمل مع منظمات غير حكومية أخرى..... ١٦
- الجدول والرسومات البيانية (٦): الراتب الشهري لموظفي المنظمات غير الحكومية..... ١٩
- الجدول والرسومات البيانية (٧): أنواع موظفي المنظمات غير الحكومية..... ٢٢
- الجدول والرسومات البيانية (٨): التطوع للعمل في منظمة أخرى / الفئة العمرية..... ٢٦
- الجدول والرسومات البيانية (٩): نوع العمل: الإناث / الذكور..... ٣١
- الجدول والرسومات البيانية (١٠): الوضع العائلي، متزوج، أعزب / الجنس..... ٣٣
- الجدول والرسومات البيانية (١١): الوضع العائلي: أعزب / الفئة العمرية / الجنس..... ٣٤
- الجدول والرسومات البيانية (١٢): الجندر وعدم النجاح في العمل مع المنظمات غير الحكومية..... ٣٥

## ملاحق:

- الجدول والرسومات البيانية (١٣): الإنتساب إلى الأحزاب السياسية..... ١٣
- الجدول والرسومات البيانية (١٤): التصويت في انتخابات ٢٠٠٦ ..... ١٤
- كان من الضروري التدوير إلى ١٠٠٪ في بعض الجداول والرسومات البيانية.

## ملاحظات معدة البحث: كارين أ. غيرستر

عزيري القارئ،

لقد قمت بزيارات عديدة إلى فلسطين منذ عام ١٩٨٩ وعشت ودرست فيها واستطعت أن أعيش التغيرات التي تحدث فيها. تحتوي النسخة العربية من البحث ملخصاً لدراستي بعنوان «المنظمات الفلسطينية غير الحكومية وأثرها الاجتماعي / الاقتصادي والاجتماعي / السياسي في المجتمع الفلسطيني»، والتي تم إنجازها بالتعاون مع برنامج حقوق الإنسان والديمقراطية في جامعة بيرزيت في الفترة ما بين نوفمبر ٢٠٠٩ - ديسمبر ٢٠١١، وتمويل من مؤسسة روزا لوكسمبورغ، رام الله.

كتبت التقرير الأصلي باللغة الإنجليزية لأن لغتي الإنجليزية المكتوبة هي أفضل بكثير من لغتي العربية المكتوبة. وقد نشرت النسخة الإنجليزية على الموقع الإلكتروني لمؤسسة روزا لوكسمبورغ في رام الله ويمكن أيضاً الحصول على نسخة ورقية من الدراسة. أما النسخة العربية فهي عبارة عن ملخص للمواضيع الرئيسية. هناك بعض الموضوعات التي لم يتم مناقشتها باستفاضة في الفصول الرئيسية ولكن يمكنكم أن تجدوها مذكورة في الاستنتاجات العامة.

لقد وجد هذا البحث إجابات للعديد من الأسئلة وفي نفس الوقت طرح أسئلة جديدة.

## قائمة بالمحتويات

|    |                                                                                                           |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ٨  | ١. مقدمة                                                                                                  |
|    | النقد المتوفر - أثر التمويل الدولي على الحياة اليومية لموظفي المنظمات غير الحكومية وعلى المجتمع الفلسطيني |
| ١٢ | ٢. حقائق أساسية حول موظفي المنظمات غير الحكومية                                                           |
| ١٢ | ٢,١ الحافز للعمل لدى المنظمات غير الحكومية                                                                |
| ١٣ | ٢,٢ العثور على وظيفة في قطاع المنظمات غير الحكومية                                                        |
| ١٣ | ٢,٣ نوع العمل: وظيفة بدوام كامل / وظيفة بدوام جزئي                                                        |
| ١٤ | ٢,٤ مدة عقد العمل                                                                                         |
| ١٥ | ٢,٥ نوع العمل                                                                                             |
| ١٦ | ٢,٦ تتبع مسار منظمة غير حكومية                                                                            |
| ١٧ | ٢,٧ تتبع المسار في المنظمة غير الحكومية جبراً أو صدفة                                                     |
| ١٧ | ٢,٨ استنتاج مؤقت                                                                                          |
| ١٨ | ٢,٩ عقود العمل ومستوى الدخل                                                                               |
| ٢٠ | ٢,١٠ استنتاج مؤقت                                                                                         |
| ٢٢ | ٣. قطاع المنظمات غير الحكومية                                                                             |
|    | قطاع عمل أعيد تنظيمه بشكل نيو-ليبرالي                                                                     |
|    | أنواع موظفي المنظمات غير الحكومية                                                                         |
| ٢٣ | ٣,١ غير المستقرين (عمال بالصدفة لا يشعرون بالأمن الوظيفي ويتعرضون للاستغلال)                              |
| ٢٣ | ٣,٢ طبقة وسطى طامحة - شباب وحضريون ومهنيون -                                                              |
| ٢٣ | كأصحاب سيرة وظيفية في المنظمات غير الحكومية                                                               |
| ٢٣ | ٣,٣ نخبة المنظمات غير الحكومية                                                                            |
| ٢٦ | ٤. التطوع في ضوء الزمن الذي تغير                                                                          |
| ٢٦ | ٤,١ من الذي يتطوع؟                                                                                        |
| ٢٦ | ٤,٢ العمل التطوعي والعمر                                                                                  |
| ٢٧ | ٤,٣ طبيعة العمل التطوعي                                                                                   |
| ٢٧ | ٤,٤ المنظمات غير الحكومية المهنية وأثر الفجوة بين الأجيال                                                 |
| ٢٨ | ٤,٥ استنتاج مؤقت                                                                                          |

|    |       |      |                                                                     |
|----|-------|------|---------------------------------------------------------------------|
| ٣٠ | ..... | ٥    | قطاع المنظمات غير الحكومية، هل هو مجال عمل نسائي؟                   |
| ٣٠ | ..... | ٥, ١ | وجود النساء في عمل المنظمات غير الحكومية حسب العمر                  |
| ٣٠ | ..... | ٥, ٢ | المرأة ومسألة توزيع العمل                                           |
| ٣١ | ..... | ٥, ٣ | المرأة والتعليم العالي                                              |
| ٣٣ | ..... | ٥, ٤ | المرأة والحالة الاجتماعية                                           |
| ٣٥ | ..... | ٥, ٥ | رواتب النساء ( العاملات بدوام كلي وجزئي معا )                       |
| ٣٦ | ..... | ٥, ٦ | الجنس وعدم النجاح في العمل مع المنظمات غير الحكومية                 |
| ٣٧ | ..... | ٥, ٧ | استنتاج مؤقت                                                        |
| ٣٨ | ..... | ٦    | النتائج الكلية                                                      |
|    | ..... | ٦, ١ | قطاع المنظمات غير الحكومية:                                         |
| ٣٨ | ..... |      | قطاع عمل أعيدت هيكلته بشكل نيوليبرالي يضع نخبته في مواجهة بريكاريته |
| ٣٩ | ..... | ٦, ٢ | المنظمات غير الحكومية - حياة جندرية مثيرة للجدل                     |
| ٤١ | ..... | ٦, ٣ | غزة - في آخر السلم                                                  |
| ٤١ | ..... | ٦, ٤ | منع هجرة الأدمغة إلى الأبد                                          |
| ٤٢ | ..... | ٦, ٥ | الإستحواذ على رأس المال البشري والإعتمادية طويلة الأمد              |
| ٤٣ | ..... | ٦, ٦ | قطاع المنظمات غير الحكومية - الثبات للنظام الحاكم                   |
| ٤٦ | ..... |      | الأدبيات                                                            |
| ٤٩ | ..... |      | الملاحق                                                             |
| ٤٩ | ..... |      | الجداول والرسومات البيانية (١٣): الإنتساب إلى الأحزاب السياسية      |
| ٥٠ | ..... |      | الجداول والرسومات البيانية (١٤): التصويت في انتخابات ٢٠٠٦           |

## ١. مقدمة

المنظمات غير الحكومية الفلسطينية وأثرها الاجتماعي / الإقتصادي والاجتماعي / السياسي في المجتمع الفلسطيني

يتم تمويل ثمانين بالمئة من ميزانية المنظمات الفلسطينية غير الحكومية من قبل المانحين الخارجيين وبشكل رئيسي من الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأميركية. وتشكو هذه المنظمات من الشروط التي يضعها المانحون فيما يخص استعمال هذه الأموال. والقليل منها تنتقد أثرها السلبي على المجتمع الفلسطيني بينما القليل الأقل منها يقدم مقترحات حول البدائل بدون القدرة على ترجمة ذلك إلى أفعال على الأرض.

تلعب المنظمات غير الحكومية الفلسطينية دوراً مهماً في مختلف المجالات الاجتماعية والإقتصادية في المجتمع الفلسطيني. وتنشط هذه المنظمات في عدة أمور مثل حقوق الإنسان والنهوض بالديمقراطية والحكم الرشيد وحقوق المرأة. كما تقوم بدعم الخدمات الاجتماعية مثل التعليم والصحة والرعاية الصحية الخاصة وخدمات إعادة تأهيل الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة والزراعة وخدمات البيئة وبرامج الشباب.

وحسب الإحصاءات الخاصة بالمنظمات غير الحكومية الفلسطينية التي يوفرها معهد أبحاث السياسات الإقتصادية الفلسطيني (ماس) ومركز تطوير المؤسسات الأهلية فقد زاد عدد هذه المنظمات من (١٢٣٠) عام (٢٠٠٤) ليصبح قرابة (٢١٣٠) عام ٢٠٠٩. وتقدر بأن عددها قد بلغ ما يقارب (٢٤٠٠) منظمة غير حكومية فلسطينية في عام (٢٠١٠).

لقد سعت اتفاقيات (أوسلو) عام ١٩٩٣ إلى تحقيق أمل السكان الفلسطينيين في قيام ما يشبه الدولة المستقلة القابلة للحياة. وبالإضافة إلى ذلك فإنه بموجب اتفاقية (أوسلو) الثانية عام ١٩٩٥ جرى تقسيم الضفة الغربية إلى ثلاث مناطق: (أ) و (ب) و (ج). وبالنسبة للمنطقة (أ) والتي تشكل (٢, ١٧٪) من مساحة الضفة، فقد خضعت للمسؤولية الإدارية الداخلية للسلطة الفلسطينية. أما المنطقة (ب) التي تشكل (٨, ٢٣٪) من مساحة الضفة فقد بقيت تحت الحكم العسكري الإسرائيلي ولكن مع قيام السلطة الفلسطينية بممارسة المسؤوليات الخاصة بالخدمات والإدارة المدنية. أما المنطقة (ج) التي تشكل ٥٩٪ من مساحة الضفة الغربية فقد وضعت تحت الحكم الإسرائيلي المدني والعسكري الكامل.<sup>(١)</sup>

لقد كانت المنظمات غير الحكومية والسلطة الفلسطينية شريكتين سياسيتين في الفترة التي سبقت (أوسلو) تحت مظلة منظمة التحرير الفلسطينية. أما بعد اتفاقيات (أوسلو) فقد كان على المنظمات غير الحكومية إيجاد دور مستقل جديد ضمن المجتمع المدني. كما كان عليها إعادة تعريف موقفها نحو شريك سياسي سابق (السلطة الفلسطينية) التي أصبحت تحكم الآن وتبني هياكل دولة. لقد جعلت التجزئة ما بين الضفة الغربية وغزة والتقسيم ما بين مناطق (أ) و (ب) و (ج) العمل والحفاظ على العمليات الموحدة أمراً صعباً.

شهدت المساعدات الخارجية ازدياداً ملحوظاً وازدهرت منظمات غير حكومية جديدة في أعقاب (أوسلو) عام ١٩٩٣. وفي الوقت نفسه بدأ المانحون في تغيير المساهمات التي كانوا يقدمونها في الماضي تعبيراً عن تضامنهم العريض باتجاه تقديم أموال مع شروط مسبقة حول كيفية استعمال هذه الأموال كما وساهموا أيضاً في

١ يوميات الجمعية الفلسطينية الأكاديمية للشؤون الدولية (باسيا)، ٢٠١١، القدس، منشورات باسيا.

دعم التنمية.<sup>(٢)</sup> وخلال الفترة نفسها مرت المبادرات التي كانت سابقا ذات قاعدة شعبية ومصدر شعبي بعملية تحويل في المؤسسة والإحتراف بحيث أصبح لها مكاتب رسمية وموظفون محترفون يتلقون أجراً من ذوي الخلفيات التعليمية المناسبة. ان وصول معايير مختلفة لتمويل المانحين قد خلق تراتبية هرمية ومنافسة بين المنظمات غير الحكومية للوصول إلى التمويل. وقد شكل الإحتراف الأساس في الحصول على التمويل. وعليه فقد جرى تهميش المؤسسات والمنظمات التي لم تستطع أو لم ترغب في الإحتراف وظهرت توجهات جديدة في عمل المنظمات غير الحكومية مثل (تمكين الأفراد) و (كسب التأيد) و (بناء القدرات).

وبالنظر إلى الوراء فإن إقامة السلطة الفلسطينية التي كانت محددة بشكل صارم باتفاقيات (أوسلو) لم يهدف إلى بناء هياكل حكم لدولة فلسطينية مستقبلية. وبشكل أساسي فإن السلطة الفلسطينية، وبموجب الحكم الذاتي المحدود، كانت مسؤولة عن تقديم الخدمات والوظائف للسكان من غير اللاجئين وعن توفير الأمن لإسرائيل.

لقد أدى انتصار (حماس) الانتخابي في كانون ثاني عام (٢٠٠٦) إلى قيام الغرب بمقاطعة السلطة الفلسطينية التي أصبحت ترأسها (حماس) وإلى فرض حصار شديد على غزة من قبل إسرائيل. وقد أدت الخلافات الداخلية ما بين (حماس) و (فتح) (والتي كان للغرب يد فيها) إلى نشوب نزاع مسلح في حزيران عام ٢٠٠٧ استنفادت منه (حماس). وقام (عباس) بفك تحالف (حماس - فتح) الذي كان يرأسه رئيس الوزراء (هنية) وأعلن حالة طوارئ. وقد جرى تعيين (سلام فياض) كرئيس جديد للوزراء في الضفة الغربية. ومنذ ذلك الوقت و (حماس) تحكم في غزة و (فتح) في الضفة الغربية.

وقد أدى هذا إلى حدوث تغيير في أشكال المساعدة التي يقدمها المانحون الغربيون: تخفيض في مساعدات التنمية وزيادة في المساعدة الطارئة للمنظمات الفلسطينية غير الحكومية. كما جرى إيقاف المساعدة للمنظمات الإسلامية الفلسطينية غير الحكومية والمشاريع المشتركة للمنظمات غير الحكومية الإسلامية وغير الإسلامية. وقد استمرت المنظمات غير الحكومية الفلسطينية التي لا تشارك في مشاريع مشتركة مع المنظمات الدينية الإسلامية في تلقي المساعدات.

لقد استمرت (سلطة فتح الفلسطينية) و (سلطة حماس الفلسطينية) في الإعتماد على مانحين خارجيين مختلفين. وخلال الفترة ما بين ١٩٩٩ و ٢٠٠٨ ازدادت المساعدة الخارجية للضفة الغربية وقطاع غزة من (٥١٦) مليون دولار أميركي لتصبح (٢,٢٥) بليون دولار كل عام.<sup>(٣)</sup>

ويتم دعم ٦٠٪ من ميزانية السلطة الفلسطينية (الضفة الغربية) من قبل المجتمع الدولي. كما أن ٨٠٪ من ميزانية المنظمات غير الحكومية الفلسطينية يتم تمويلها من قبل المانحين الأجانب وبشكل رئيس من قبل الأوروبيين والولايات المتحدة الأمريكية. ويتم تمرير (١٠٪) من المساعدة الدولية من خلال مؤسسات مجتمع مدني كهذه.<sup>(٤)</sup> وعلى ما يبدو فإن المجتمع المحلي نادراً ما يتخربط أو أنه غير قادر على تجديد الأموال التي يحتاج إليها.

٢ انظر أيضا ريكس بريتين ٢٠٠٠ وساري حنفي وليندا طير ٢٠٠٥.

٣ <http://www.ndc.ps/uploads/File/Researches/Tracking%20External%20Donor%20Funding.pdf> وأيضا معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) ومركز تطوير المؤسسات الأهلية ٢٠٠٩: تعقب تمويل المانحين الخارجيين للمنظمات غير الحكومية الفلسطينية في الضفة الغربية وغزة خلال الفترة الممتدة ما بين ١٩٩٩-٢٠٠٨ (الجدول رقم ١٢ والصفحة ٩٩). معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - رام الله. وانظر أيضا (سارة روي) ٢٠١١ (حماس والمجتمع المدني في غزة: اشتراك القطاع الاجتماعي الاسلامي" مطبعة جامعة "برنستون".

٤ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) ومركز تطوير المؤسسات الأهلية، نفس المصدر السابق. صفحة ٢٩.

وخلال الفترة ما بين ١٩٩٩ و ٢٠٠٨، ازدادت المساعدة الخارجية للمنظمات الفلسطينية غير الحكومية من (٤٨) مليون دولار أميركي لتصبح (٢٥٧) مليون دولار.<sup>(٥)</sup> وقد ترتب على ذلك زيادة الإعتماد المالي على البلدان المانحة. ويشكل التمويل والحصول على الأموال أمرين مهمين لاستدامة المنظمات الفلسطينية غير الحكومية: عبر السماح لها باستمرار خدماتها وتوفير أجور العاملين لديها.

وقد جرى تقدير نسبة البطالة عام (٢٠١٠) بما يعادل (٢٣٪)، في الضفة الغربية (١٥٪) و (٢٩٪) في غزة. وكانت نسبة التشغيل في القطاع العام (٢٣٪) و (٦٢,٥٪) في القطاع الخاص. وكان (١٠٪) من قوة العمل الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة تعمل في إسرائيل والمستوطنات و (٤٪) يعملون في قطاعات أخرى.<sup>(٦)</sup> أما فيما يتعلق بسوق العمل الفلسطيني فقد وفرت المنظمات الفلسطينية غير الحكومية ما يقارب من (١٠٪) من فرص العمل في سوق العمل الفلسطيني.

ويشكل عام فانه عندما يتحدث الفلسطينيون عن المنظمات غير الحكومية يكون في ذهنهم منظمات غير حكومية ذات تمويل خارجي غربي ويكون في ذهنهم أيضا العاملين في هذه المنظمات. ومن المعروف في أذهان الناس - أو هكذا يشاع - ان العاملين لدى المنظمات غير الحكومية يتلقون أجوراً أفضل من غيرهم وأنهم قد ولدوا في الخارج وأنهم شباب محترفون ومهنيون وتتوفر لديهم امتيازات مهمة مقارنة بالفلسطيني العادي وأنهم لا يفكرون بالسياسة ويعملون فقط لخدمة مصالحهم الخاصة، الخ.<sup>(٧)</sup>

تعتمد هذه الورقة على البحث الذي تم القيام به لفهم هذه التغيرات المستمرة عن طريق النظر إلى داخل (الصندوق الأسود لموظفي المنظمات غير الحكومية) في المنظمات الفلسطينية غير الحكومية والتي يتم تمويلها بشكل رئيسي من قبل المساعدات الغربية. ونظراً لأن توفر مصادر المعلومات الشخصية حول الموظفين في المؤسسات الفلسطينية غير الحكومية أمر نادر فقد كان الأمل يعتمد على وجود دلائل لتوضيح الشائعات واكتشاف الأجوبة.<sup>(٨)</sup> ما هو الفضاء الذي يوجد فيه موظف المنظمات غير الحكومية في فلسطين؟ في الأدبيات يتم النظر إلى الفلسطينيين العاملين في المنظمات غير الحكومية وتحليلهم على أنهم من الطبقة الوسطى وغير مهتمين بالسياسة وغير متطرفين ويشكلون نخبة المنظمات المعولة.<sup>(٩)</sup>

سيتم تحليل البيانات حول الخلفيات الشخصية، والتاريخ الوظيفي، وظروف العمل إضافة إلى الخلفيات السياسية (في الماضي وفي الحاضر) لموظفي المنظمات غير الحكومية في سياق مدى تأثير المساعدات الدولية على:

١. الوضع الشخصي الخاص بموظفي المنظمات غير الحكومية، وأيضاً
٢. وفي خطوة متصلة، كيف أن المساعدات الدولية، التي يتم تحويلها إلى منظمات غير حكومية مختارة بدلا من تحويلها إلى السلطة الفلسطينية، تؤثر على تطور المجتمع الفلسطيني ككل.

٥ <http://www.ndc.ps/uploads/File/Researches/Tracking%20External%20Donor%20Funding.pdf>

٦ انظر (ياسيا) ٢٠١١، صفحة ٣٤٩.

٧ يعرف الجمهور بأن المنظمات غير الحكومية توفر وظائف ذات أجور جيدة وحسبما تثبت على أرض الواقع الإحصاءات الخاصة بتفاوت الأجور التي نشرتها (ياسيا) عام ٢٠٠٧.

٨ لم يكن هدف هذا البحث التركيز على أهداف للمنظمات الفلسطينية غير الحكومية والنتائج الجوهرية التي تحققها.

٩ انظر الدراسة النقدية لساري حنفي وليندا طير وربما حمادي خليل نخلة وليزا تراكي واصلاح جاد، الخ...

لقد تمت الدراسة بالتعاون مع برنامج حقوق الإنسان والديموقراطية في جامعة (بيرزيت) خلال الفترة من شهر آب ٢٠١٠ ولغاية شهر آذار ٢٠١١ وتم تمويلها من قبل مؤسسة روزا لوكسمبورغ في رام الله. ويغطي المسح الكمي (١٠٥٠) استبياناً وزع على (١٢٨) منظمة غير حكومية (٩٣٪ هي مؤسسات فلسطينية حكومية و ٧٪ مؤسسات غير حكومية دولية) في الضفة الغربية و (٧٥) منظمة غير حكومية في قطاع غزة تغطي كافة المناطق (في الضفة الغربية: جنين وطولكرم وطوباس ونابلس وقلقيلية وسلفيت ورام الله واريحا والقدس وبيت لحم. وفي غزة: شمال غزة وغزة ودير البلح وخان يونس ورفح) وخمس مجالات عمل مختلفة للمنظمات غير الحكومية تشمل الصحة والزراعة والنساء وحقوق الإنسان والشباب.

وقد تم الأخذ بالحسبان المكان سواء كان ريفياً أو حضرياً أو مخيم لاجئين. وفيما يخص الدراسة النوعية فقد تم اجراء ست مقابلات لمجموعات التركيز في قطاع غزة وست دراسات لمجموعات التركيز في الضفة الغربية.

## ٢. حقائق أساسية حول موظفي المنظمات غير الحكومية

يمكن توصيف موظفي المنظمات غير الحكومية على النحو التالي:

(٥٧,٥٪) إناث و (٤٢,٥٪) ذكور. (٧١٪) في الفئة العمرية ١٧-٣٧ عاماً. ولدى الفئة العمرية ما بين سن ٢٦-٢٧ أكبر تمثيل بنسبة (٤٨٪) من الموظفين يليها الفئة العمرية ما بين ١٧-٢٥ سنة بنسبة (٢٣٪) من الموظفين.

وتبلغ نسبة المولودين في فلسطين منهم (٨٨٪) و (٨٢٪) منهم (٧٤٪) في الضفة الغربية و (٩٦٪) في قطاع غزة. يحملون جواز سفر فلسطيني. ويظهر مكان الإقامة الدائمة للموظفين في قطاع المنظمات غير الحكومية نسخة متطابقة تقريباً للسكان الفلسطينيين: (٧٦,٥٪) في المدن و (١٦,٥٪) في الأرياف و (٧٪) في مخيمات اللاجئين<sup>(١٠)</sup> ويتشارك (٩٠٪) من موظفي المنظمات غير الحكومية في الخلفيات الأكاديمية (٥٩٪ من حملة درجة البكالوريوس و ١٩٪ من حملة شهادة الدبلوم و ١٢٪ من حملة شهادة الماجستير و ١٪ من حملة شهادة الدكتوراه و ١٠٪ من ذوي التعليم الإعدادي والثانوي) كما يقوم (٤١٪) منهم بتحسين مستواهم العلمي والمشاركة في برامج التدريب. ومن أجل حضورهم برامج التدريب فان تمويل ٤٧٪ من الموظفين يتم من قبل المنظمات غير الحكومية بينما يتكفل (٤٦٪) منهم بتمويل أنفسهم. كما تقوم المؤسسات بتمويل (٧٪) من الموظفين لدى المنظمات غير الحكومية من أجل المشاركة في هذه البرامج.

وفيما يخص الحياة الخاصة، فهناك ميل للتأخر في الزواج وانجاب عدد أقل من الأطفال. ولدى مقارنة الضفة الغربية بقطاع غزة، فان الموظفين في المنظمات غير الحكومية في الضفة الغربية يميلون لإرسال ابنائهم إلى مدارس خاصة. وفي الضفة الغربية يقوم (٤٢٪) منهم (بما في ذلك ٨٪ ممن يرسل البعض منهم إلى مدارس خاصة والبعض الآخر إلى مدارس حكومية) وفي القطاع يقوم ١٤٪ (بما في ذلك ٨٪ ممن يرسلون البعض إلى مدارس خاصة والبعض الآخر لمدارس حكومية).

يوجد لدى ٥٩٪ (٤٧٪ في غزة و ٦٨٪ في الضفة الغربية) من الموظفين في المنظمات غير الحكومية شريك عامل. وينظر غالبية الموظفين لدى المنظمات غير الحكومية إلى مستوى معيشتهم وأجورهم على أنها أعلى من المعدل.

### ٢,١ الحافز للعمل لدى المنظمات غير الحكومية

يمكن تصنيف ردود موظفي المنظمات غير الحكومية على الأسئلة التي وجهت لهم بخصوص الحافز الذي يدفعهم للعمل في المنظمات غير الحكومية على أساس خلفيات اقتصادية وفردية وسياسية.

يشكل الدافع الإقتصادي (الشخصي) باعتراف (٢٧٪) منهم الحافز لذلك بسبب "الدخل الأفضل" (١٣٪) و "المركز الأفضل" (المتعلق بدخل أفضل) (١٢٪) منهم، فيما يعتبر ٢٪ منهم أن الدافع هو "المنافع الأفضل".

الفردية: ذكر ٢٣٪ من الموظفين لدى المنظمات غير الحكومية أن الدافع هو "مساهمتهم في خدمة المجتمع" بينما

١٠ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني/ باسيا ٢٠١١ / صفحة ٧٣٠,٧.٣٢٩ من المدن و ١٧٪ من الأرياف و ٩,٣٪ من المخيمات.

ذكر ١٨٪ منهم بأنهم يشعرون "بمزيد من الإستقلالية في العمل" بالإضافة إلى تفضيل العمل في فضاء مفتوح بين الرجال والنساء.

في مجموعات التركيز ظهر جدل هام على المستوى المهني. توفر المنظمات غير الحكومية إمكانية خبرات عمل مختلفة واكتساب مهارات من خلال مناهج تدريبية وتنوع الأعمال. وتدعم هذه العوامل التطوير الذاتي وتوفير الإستقرار المهني. وتعمل القدرة المهنية على زيادة فرص الأمن الوظيفي (عقود طويلة الأجل أو عقود دائمة).

اقتصادي/ سياسي: وبالنسبة لحوالي (٢٥٪) من الموظفين لدى المنظمات غير الحكومية فإن العمل الذي تعرضه المنظمة غير الحكومية كان فرصة العمل الوحيدة المتوفرة (١٧٪ ذكور في الضفة الغربية و ١٨٪ إناث و ٢٠٪ في قطاع غزة للذكور و ٢٤٪ للإناث). "إن القضية ليست قضية خيارات فأنت تأخذ ما يمكنك الحصول عليه". (مجموعة التركيز في غزة، الذكور > ٢٠).

وبالنسبة لما نسبته ٢٨٪ من الموظفين الذين يحملون شهادة البكالوريوس والدبلوم والدكتوراه فإنهم يجدون عملاً فقط في الخارج أو في قطاع المنظمات غير الحكومية.

وقد طلب من موظفي المنظمات غير الحكومية التأكيد على أهدافهم الفردية. فأجاب أغلبهم بالقول "دعم المجتمع المدني" و "الحصول على المال" وكانت نسبة هؤلاء ٢١٪. وجاء في الترتيب الثاني "الحصول على مهارات والخبرة" وفي الترتيب الثالث "المساعدة على تغيير المجتمع".

وقد حقق (٨٢٪) أهدافهم الفردية بينما اقترح (١٨٪) بأنه من أجل تحقيق أهدافهم فإن على المنظمات غير الحكومية أن تتحسن، مما يعني تغيير الإستراتيجية المؤسسية وتحسين الأمن الوظيفي والأمن السياسي.

## ٢,٢ العثور على وظيفة في قطاع المنظمات غير الحكومية:

لقد حصل (٤٥٪) من موظفي المنظمات غير الحكومية على وظيفة من خلال مساعدة الأصدقاء (٣٤,٤٪) والأقارب (١٠,٤٪). كما يستفيد (٢٣٪) من هؤلاء الموظفين من علاقاتهم في وظائفهم السابقة و (٦٪) من خلال القيام بعمل تطوعي. وهناك تناقض مع نتائج مجموعات التركيز حيث ذكرت الغالبية (> ٢٠) أنها وجدت وظائفها من خلال العمل التطوعي. ويشعر الكثيرون (قطاع غزة والإناث والذكور الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ عاماً) بأن التعليم الجيد ليس كافياً لتأمين وظيفة وأن الأمر يستدعي تعليماً عالياً وواسطة للحصول على وظيفة<sup>١١</sup>. وبالنسبة ل (٤٦٪) من موظفي المنظمات غير الحكومية فإن المنظمة الحالية التي يعملون فيها هي مكان عملهم الأول.

## ٢,٣ نوع العمل: وظيفة بدوام كامل / وظيفة بدوام جزئي

يظهر الجدول أدناه أن نسبة العاملين بدوام كامل هي ٦٨٪ وأن نسبة العاملين بدوام جزئي هي ٣٢٪ في المناطق الفلسطينية المحتلة. علينا أن نفرق بين وظائف الدوام الكلي ووظائف الدوام الجزئي. في الضفة الغربية تبلغ نسبة العاملين بدوام كامل ٨٤٪ والعاملين بدوام جزئي ١٦٪. وفي غزة هناك فارق كبير حيث أن نسبة العاملين بدوام كلي ٤٧٪ ونسبة العاملين بدوام جزئي هي ٥٣٪.

## الجدول والرسومات البيانية رقم (١)

نوع العمل: وظيفة بدوام كامل / وظيفة بدوام جزئي

| غزة     | الضفة الغربية | فلسطين  | نوع الوظيفة |
|---------|---------------|---------|-------------|
| المجموع | المجموع       | المجموع | دوام كامل   |
| ٪٤٧     | ٪٨٤           | ٪٦٨     | دوام جزئي   |
| ٪٥٢     | ٪١٦           | ٪٢٢     |             |

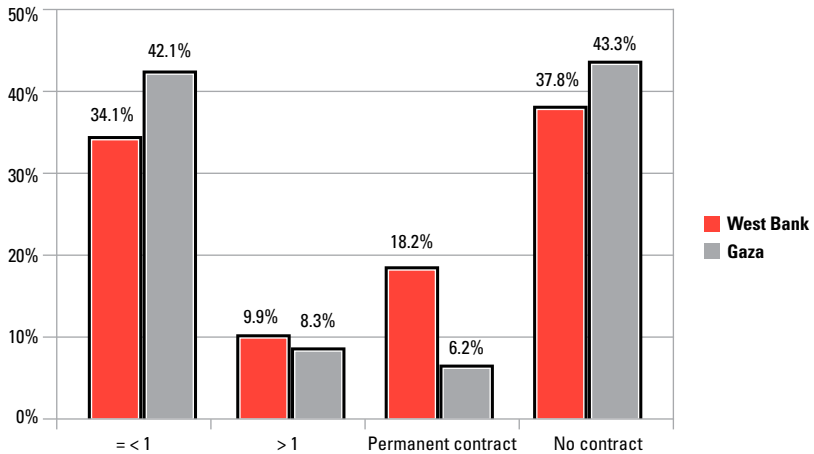
## ٢,٤ مدة عقد العمل

يوجد لدى (٢٧٪) من العاملين في المنظمات غير الحكومية في المناطق الفلسطينية المحتلة عقود لمدة سنة واحدة أو أقل من سنة. ولدى ١٠٪ منهم عقود تتجاوز السنة ولحوالي (١٢٪) عقود دائمة. ولا يوجد عقد مكتوب على الإطلاق لحوالي (٤٠٪) منهم.

أنظر الجدول (٢) أدناه للفروقات ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة.

الجدول والرسومات البيانية رقم (٢)

مدة العقد المكتوب



مدد عقود الضفة الغربية وقطاع غزة.

( &gt; ١ تعني عقد لمدة سنة أو أقل و &lt; ١ تعني عقد تشغيل لمدة تزيد على السنة )

ويمكن للعقود القصيرة الأمد أن يجري تمديدها. ولدى النظر في الجدول رقم (٢) أدناه نرى مدة بقاء موظف المنظمة غير الحكومية في المنظمة الحالية.

الجدول والرسومات البيانية رقم (٢)  
مدة العقود بالسنوات في المنظمة غير الحكومية الحالية

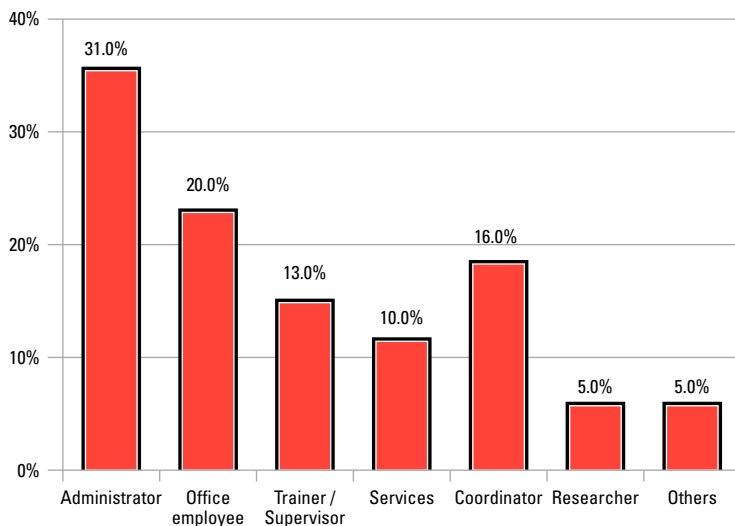
| فلسطين<br>المجموع | المدة             |
|-------------------|-------------------|
| ٢١%               | سنة أو أقل من سنة |
| ٢٣%               | ٢-٣ سنين          |
| ١٣%               | ٤-٥ سنين          |
| ١٧%               | ٦-١٠ سنين         |
| ٨%                | ١١-١٥ سنة         |
| ٥%                | ١٦-٢٠ سنة         |
| ٤%                | ٢١-٣٥ سنة         |

يوجد لدى (٢١%) من الموظفين عقود لمدة تصل إلى سنة واحدة. كما أن (٣٦%) منهم كانوا يعملون في نفس المنظمة غير الحكومية لمدة تصل إلى خمس سنين و (١٧%) لغاية عشرة سنين و (١٧%) لمدة تتجاوز عشرة سنين.

## ٢,٥ نوع العمل

الجدول والرسومات البيانية رقم (٤)

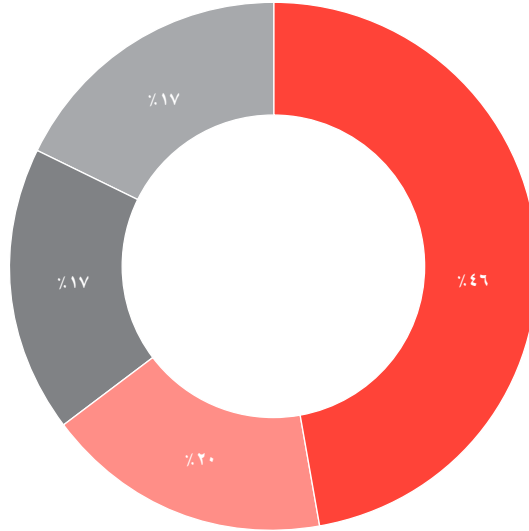
### نوع العمل



## ٢,٦ تتابع مسار منظمة غير حكومية:

الجدول والرسومات البيانية رقم (٥)

### العمل مع منظمات غير حكومية مختلفة



■ أول منظمة غير حكومية ■ منظمة غير حكومية وحيدة ■ منظمتان غير حكوميتان ■ أكثر من منظمتين غير حكوميتين

بالنسبة لحوالي (٤٦٪) من العاملين في المنظمات غير الحكومية فإن صاحب العمل الحالي هو أول منظمة غير حكومية يعملون فيها. وإذا ما أجرينا مقارنة ما بين الرسم البياني (٣) اعلاه فإننا نستنتج ان (٣١٪) من الذين لديهم عقود لسنة أو أقل هم من القادمين الجدد. انهم موظفون بدأوا بالعمل بعد انتهاء دراستهم أو انهم جاءوا من قطاعات أخرى. وبالنسبة لحوالي (١٥٪) فانهم كانوا لا يزالون موجودين لمدة تزيد عن السنة لدى نفس المنظمة غير الحكومية.

وبالنسبة لحوالي (٥٤٪) منهم فقد انتقلوا جبراً أو بالصدفة داخلياً في قطاع المنظمات غير الحكومية. كما ان (٢٠٪) منهم قد عملوا في منظمتين أخريين من المنظمات غير الحكومية وقد عمل (١٧٪) منهم في منظمتين أخريين وكذلك عمل (١٧٪) منهم في أكثر من منظمتين (وبعضهم عمل في حوالي خمسة منظمات).

وكما ازدادت الخبرة العملية في المنظمات غير الحكومية تحسنت الفرص الشخصية لفرص أفضل (وظيفة أحسن وعقد طويل الأمد أو دائم وراتب أعلى).

## ٢,٧ تتبع المسار في المنظمة غير الحكومية جبراً أو صدفة: (١٣)

الأسباب الموضوعية والشخصية لترك أو تغيير المنظمة غير الحكومية السابقة:

لقد اضطر (٥٩٪) من موظفي المنظمات غير الحكومية إلى العثور على مكان عمل آخر، لأن "عقدتهم انتهى" (٢٢٪)، أو لأن "المشروع انتهى" (٣١٪) أو لأن "المؤسسة السابقة أغلقت أبوابها" (٦٪). وقد قام (٨٪) منهم بتغيير مكان عملهم "لأسباب أخرى" ولا سيما لأسباب شخصية على الغالب. وقد تمكن (٣٣٪) منهم من الحصول على وظيفة أفضل في منظمة غير حكومية مختلفة.

وبناء على عملها فإن المنظمات غير الحكومية الفلسطينية تشكل جزءاً من شبكات رسمية دولية ووطنية. وتستطيع الشبكات غير الرسمية التعامل مع الشبكات الرسمية. "فالناس تعرف بعضها" في مجتمعها (في مجموعات التركيز التي عقدت في الضفة الغربية وقطاع غزة). وتسهل هذه الحقيقة، كما هو الحال في أي قطاع آخر، أمر الحصول على وظيفة جديدة.

نسبة الباحثين عن عمل آخر في قطاع المنظمات غير الحكومية، حيث "من المستحيل تمديد العقد القائم" أو الباحثين عن مكان عمل يوفر ظروفًا أفضل مثل عقد طويل الأمد وأجر أفضل وتقاعد وتأمين، الخ بلغت (٥٩٪). وكلا التوجهين يهدفان إلى تحقيق هدف محدد. يكمن الحافز في الرغبة في تحسين الوضع الشخصي من خلال العثور على مكان عمل أفضل وأمن وظيفي في قطاع المنظمات غير الحكومية.

## ٢,٨ استنتاج مؤقت:

تعقب المسار في المنظمة غير الحكومية - حقيقة كون العقود هي في الغالب قصيرة (بدون أمن وظيفي) تخلق مجتمعاً من هؤلاء الموظفين. وبالإنتقال من وظيفة إلى أخرى فإن العاملين في المنظمات غير الحكومية يكونون دوماً ساعين للعثور على وظيفة أخرى أو أفضل. ومما يقوي هذا الأمر وجود شبكات عمل مهنية رسمية وأخرى غير رسمية. أما تذكرة الدخول إلى هذا المجتمع فهي شهادة جامعية و / أو واسطة. كما أن البقاء في مجتمع المنظمات غير الحكومية بوجود عقود قصيرة الأمد يتطلب المرونة والتدريب المستمر. إن ممارسة هذه الصفات تساعد موظفي المنظمات غير الحكومية على تمديد عقودهم أو العثور على وظيفة أخرى (٥٩٪) لدى الطلب اليهم مغادرة عملهم الحالي أو القيام بذلك بالصدفة (٣٣٪).

ويشير الجدول رقم (٣) إلى مدة العقود لدى المنظمات غير الحكومية العاملة حالياً. ويظهر الجدول أن (٢٥٪) من الموظفين يبقون لمدة تتراوح ما بين ٦ - ١٥ سنة في نفس المنظمة غير الحكومية. كما أن البقاء لفترة طويلة في منظمة غير حكومية واحدة أو ممارسة تتبع المسار جبراً أو بالصدفة يضمن معرفة قضايا المساعدات والقدرة على استخدامها. إن المعرفة والقدرة على العمل في قطاع المساعدات تشمل القدرة على خلق الوظائف (وأحياناً وظائف ذات أجور عالية) في بلد تبلغ نسبة البطالة فيه ما بين ٢٣٪ - ٢٨٪ في اقتصاد بائس.

وقد تحدث حنفي وطبر في كتابهما (بروز نخبة فلسطينية معولة) عن النخبة المعولة عن طريق:

- ١ - الإشارة إلى العاملين الذين يتلقون معرفتهم عن طريق أجدادات معولة.
- ٢ - تمييز موقفها فيما يخص عملية السلام في الشرق الأوسط.

٣- وصفها على أنها نخبة حضرية حيث أن تمويل المانحين مركز في المدن الفلسطينية، و

٤- النظر إليها على أنها نخبة محترفة. <sup>(١٣)</sup>

إن الحديث عن النخبة يتضمن دوماً موضوع السلطة والقوة. إن أداة القوة لدى نخبة المنظمة غير الحكومية هي خلق الوظائف (إن حوالي ١٠٪ من الوظائف مغطاة في قطاع المنظمات غير الحكومية). وبهذا المعنى فإن المساعدات الخارجية الغربية تخلق جزءاً من طبقة متوسطة جديدة وبنفس الوقت نخبة معولة مستندة لشهادات أكاديمية. <sup>(١٤)</sup> ولا يقتصر استعمال مصطلحي الطبقة الوسطى والنخبة على قادة المنظمات غير الحكومية فقط.

يخضع كافة موظفي المنظمات غير الحكومية لعملية اختيار من أجل الدخول إلى قطاع المنظمات غير الحكومية. إنهم شباب أكاديميون ومهنيون وذوو ثقافة. كما أن الإداريين في مجال الأعمال وفي المالية وفي إدارة المشاريع لديهم ذات المعرفة في استقطاب الأموال مثل المدراء هذه الأيام. إن العامل الحاسم في البقاء طويل الأمد في قطاع المنظمات غير الحكومية يكمن في قدرة المرء على التحرك ضمن شبكة المجتمع وتملك المعرفة لخلق الأموال والوظائف.

## ٢,٩ عقود العمل ومستوى الدخل

تظهر البيانات أن نسبة العاملين بدوام كامل هي ٦٨٪ وأن نسبة العاملين بدوام جزئي هي ٣٢٪ في المناطق الفلسطينية المحتلة. في الضفة الغربية تبلغ نسبة العاملين بدوام كامل ٨٤٪ والعاملين بدوام جزئي ١٦٪. وفي غزة هناك فارق كبير بين نسبة العاملين بدوام كلي ٤٧٪ ونسبة العاملين بدوام جزئي هي ٥٣٪.

وتعتبر عقود العمل الجزئي "عقوداً سيئة" في المجتمع الفلسطيني. وفي مجموعات التركيز التي عقدت في الضفة الغربية وقطاع غزة ذكر الموظفون بأن "وجود عقد عمل جزئي يعني العمل بدوام كامل بنصف الراتب". كما ذكر الرجال والنساء في هذه المجموعات أنهم يعملون بدون عقد مكتوب وأن راتباً شهرياً بمقدار أقل من (٥٠٠) شيكل جديد هو حقيقة موجودة (مجموعات تركيز، نساء ورجال دون الثلاثين من العمر). وحسب قانون العمل الفلسطيني فإن "العمل بدون وجود عقد خطي" هو أمر ممكن وأن العاملين بموجب ذلك لديهم نفس الحماية الموجودة في العقد المكتوب. أما الحقيقة فهي أمر مختلف.

يحصل (٥٧٪) من الموظفين لدى المنظمات غير الحكومية على دخل يبلغ (٦٠٠) دولار (٥٠١-١٠٠٠ دولار فما فوق) وهو في المعدل أعلى من مستوى الدخل الفلسطيني (انظر إلى الجدول أدناه) وحسب نشرة مكتب الإحصاءات المركزي الفلسطيني للفترة من نيسان - حزيران ٢٠١٠ فإن (٦٠٠) دولار (تساوي ٢٣٤٠ شيكل إسرائيلي جديد) تمثل معدل الدخل الشهري للموظف الفلسطيني.

١٣ ساري حنفي وليندا طبر "ظهور نخبة فلسطينية معولة: مانحون ومنظمات دولية ومنظمات غير حكومية محلية" صفحة ٢٤٨/٢٤٩ ومركز دراسات القدس، مواطن، القدس ٢٠٠٥.

١٤ انظر ليزا تريكي ٢٠٠٨ (الحداثة الحضرية على الأطراف) طبقة متوسطة جديدة تعيد اختراع المدينة الفلسطينية.

## الأجر الشهري

الجدول والرسومات البيانية رقم (٦)  
الراتب الشهري لموظفي منظمة غير حكومية  
(بما في ذلك الموظفون بدوام كامل ودوام جزئي)

| دولار امريكي          | فلسطين<br>الكلية | الضفة الغربية |       |         | غزة  |                 |
|-----------------------|------------------|---------------|-------|---------|------|-----------------|
|                       |                  | رجال          | إناث  | المجموع | رجال | نساء<br>المجموع |
| أقل من<br>دولار (٥٠٠) | %٤٢,٥            | %٢٠           | %٣٤   | %٢٨     | %٤٨  | %٧٣             |
| ١٠٠٠-٥٠٠              | %٣٨              | %٤٧           | %٤٦   | %٤٦     | %٣٦  | %٢٣             |
| ١٥٠٠-١٠٠١             | %١٢              | %٢١           | %١١,٥ | %١٦     | %١١  | %٣              |
| ٢٠٠٠-١٥٠١             | %٣               | %٥            | %٣    | %٤      | %٢   | %١              |
| ٢٥٠٠-٢٠٠١             | %٢               | %٤            | %٣    | %٣      | %٠,٥ | %١              |
| ٣٠٠٠-٢٥٠١             | %١               | %١            | %١    | %١      | %٠,٤ | %١              |
| ٤٠٠٠-٣٠٠٠             | %١               | %٢            | %١    | %١      | %٠,٧ | %٠,٤            |
| أكثر من ٤٠٠٠          | %٠,٣             | %٠,٣          | %٠,٨  | %٠,٥    |      |                 |

سعر الصرف: ٥٠٠ دولار امريكي = ١٩٥٠ شيكل إسرائيلي جديد  
١٠٠٠ دولار امريكي = ٣٩٠٠ شيكل إسرائيلي جديد  
١٥٠٠ دولار امريكي = ٥٨٥٠ شيكل إسرائيلي جديد  
٢٠٠٠ دولار امريكي = ٧٨٠٠ شيكل إسرائيلي جديد  
(المصدر: OANDA بتاريخ ٣٠ حزيران ٢٠١١)

وإذا اتبعنا معايير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فيما يتعلق بمعدل الاجور الشهري الفلسطيني، فإن موظفي المنظمات غير الحكومية، سواء العاملين منهم بدوام كامل او بدوام جزئي، الذين يبلغ دخلهم الشهري ٦٠٠ دولار وأكثر هم "راضون" او "راضون نوعا ما" عن اجورهم. ويجب هنا ملاحظة الفروقات في هذا المجال بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث يتقاضى ٦٢٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية في غزة رواتب دون معدل الاجور الشهري الوطني في الاراضي الفلسطينية المحتلة. وبالمقارنة، فإن موظفات المنظمات غير الحكومية في غزة تحديدًا هن أقل حظًا حيث تتقاضى ما نسبته ٧٣٪ منهن ما دون الـ ٥٠٠ دولار شهريًا في حين أن نسبة النساء اللواتي يتقاضين ما دون الـ ٥٠٠ دولار شهريًا في الضفة الغربية تبلغ ٣٤٪ من العاملات في هذه المنظمات. وجمالًا يتقاضى موظفو المنظمات غير الحكومية في الضفة الغربية أجورًا أعلى من معدل الاجور الوطني.

تناقض صارخ: يعرف مكتب الاحصاءات المركزي الفلسطيني الفقر باستخدام "خط الفقر الشديد" و"خط الفقر النسبي". ويستند تعريف الفقر إلى استخدام ميزانية اسرة نموذجية مكونة من راشدين واربعة اطفال.

ويعرف خط الفقر الشديد بان تكون الموازنة الشهرية للأسرة النموذجية اقل من ١٨٧٠ شيكل اسراني جديد لتغطية مصاريف الطعام والكساء والسكن.

ويعرف خط الفقر النسبي بأن تكون الموازنة الشهرية للأسرة النموذجية أقل من ٢٢٧٨ شيكل إسرائيلي جديد لتغطية مصاريف الطعام والكساء والسكن والرعاية الصحية والتنقلات والتجهيزات المنزلية<sup>١٥</sup>.

ويعني هذا أنه إذا كان موظف المنظمة غير الحكومية هو المعيل الوحيد للعائلة ويتقاضى أقل من ٥٠٠ دولار فإن عائلته تصنف على أنها تحت خط الفقر الشديد. بينما موظف المنظمة غير الحكومية الذي يتقاضى ٦٠٠ دولار شهرياً والمعيل الوحيد لعائلته يصنف تحت خط الفقر النسبي<sup>١٦</sup>.

## ٢,١٠ استنتاج مؤقت

تصل نسبة وظائف الدوام الكامل في الضفة الغربية ٨٤٪ من الوظائف أما نسبة وظائف الدوام الجزئي فتصل إلى ١٦٪، بينما في غزة تصل نسبة وظائف الدوام الكلي ٤٧٪ فقط من الوظائف فيما تصل وظائف الدوام الجزئي ٥٣٪ من الوظائف.

لدى ٢٧٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية في الأراضي الفلسطينية المحتلة عقود عمل مدتها سنة أو أقل. ولدى ١٠٪ عقود تتجاوز السنة ولدى ١٣٪ من الموظفين عقود عمل دائمة، فيما ليس لدى ٤٠٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية عقود عمل خطية على الإطلاق. ويجب لفت الانتباه إلى حقيقة أن الوظيفة في المنظمة غير الحكومية هي الوظيفة الأولى بالنسبة لأكثر من ٤٢٪ من موظفي هذه المنظمات في غزة و٢٨٪ من موظفيها في الضفة الغربية في حياتهم العملية. يعمل ٤٠٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية بدون عقد مكتوب. ويمكن تمديد العقود قصيرة الأجل في المنظمات غير الحكومية في ذات المنظمة ولكن في مشروع مختلف. وإذا لم يكن هذا ممكناً، فغالباً ما يمارس الموظفون تتبع مسار المنظمات غير الحكومية الأخرى للحصول على وظيفة جديدة أو تحسين آفاق عملهم. وإذا لم يكن بالإمكان إيجاد وظيفة أخرى في مجتمع المنظمات غير الحكومية فغالباً ما تكون البطالة هي النتيجة الحتمية. وإذا نظرنا إلى الأجور وشروط التوظيف، نلاحظ وجود مطابقة واضحة للتوظيف في المنظمات غير الحكومية في الأراضي الفلسطينية المحتلة. ونرى التراتبية الهرمية بوضوح: في القعر تتكدس مجموعة كبيرة من العاملين في المنظمة غير الحكومية، يعانون عادة من قلة الرواتب وانعدام الأمن الوظيفي نتيجة وجود عقود عمل قصيرة الأمد أو عدم وجود عقد عمل أصلاً، ثم تأتي "طبقة وسطى"، وأخيراً هناك النخبة ذات عقود العمل طويلة الأمد أو الدائمة ومستوى الدخل الذي يتفوق بشكل واضح على معدل الدخل الفلسطيني.

تؤشر هذه التراتبية إلى تحول نيو-ليبرالي في قطاع المنظمات غير الحكومية وتظهر أن هذا القطاع ليس محصناً ضد العولة وعملية إعادة الهيكلة النيو-ليبرالية لقوة العمل التي تجلب معها ظروف عمل ضارة وخطرة. ففي المشروعات قصيرة الأمد، ونسبتها ٥١٪ في الضفة الغربية و٧٢٪ في قطاع غزة، يجبر موظفو المنظمات غير الحكومية على ترك وظائفهم لأن عقودهم انتهت لأسباب أخرى، بينما الوظائف ذات الأجر المندني التي تقل عن ٥٠٠ دولار في ٢٨٪ من الوظائف في منظمات الضفة الغربية و٦٢٪ من وظائف المنظمات في قطاع غزة تزيد الشعور بانعدام الأمن الوظيفي الذي يدمر معنويات عمال المنظمات غير الحكومية ويحولهم إلى أشخاص أكثر ضعفاً أو استكانة من تحدي ظروفهم<sup>١٧</sup>.

وهذا يؤدي بنا إلى توحيد القياس التالي لموظفي المنظمات غير الحكومية في الفصل الثالث.

١٥ ماس، نشرة الأمن الغذائي، العدد ٥، شتاء عام ٢٠١١، ص. ٦.

١٦ الشكر ليندا طبر على المناقشة من أجل التركيز على الفرق بين الدخل وخط الفقر.

١٧ أود أن أشكر ريماً حمامي وليندا طبر على التركيز على هذه النقطة أثناء مناقشتهم معي لهذا الموضوع.



### ٣. أنواع موظفي المنظمات غير الحكومية

يستطيع موظفو المنظمات غير الحكومية الذين يمكثون لفترات طويلة في قطاع المنظمات غير الحكومية العمل في الخارج من خلال التشبيك الدولي. وخلال البحث لهذه الدراسة تم استبعاد موظفي المنظمات غير الحكومية الذين غادروا للحصول على الخبرة في العيش في الخارج أو للحصول على وظيفة أفضل.

ولكن لموظفي المنظمات غير الحكومية الذين يبقون في عملهم مدة طويلة أو يحصلون على عقود عمل دائمة فرصاً أفضل في التقدم الوظيفي وفي الحصول على مناصب تنفيذية مقارنة مع الأشخاص الذين يعملون بعقود قصيرة الأمد ويكسبون أقل من ٥٠٠ دولار.

يحصل غالبية الموظفين في المنظمات غير الحكومية على عقود قصيرة الأجل (سنة أو أقل) لأن عمل المنظمات يعتمد على المشاريع التي هي بتعريفها محدودة الأجل. ويمكن أن توجد "العقود قصيرة الأجل" في كل الفئات العمرية وكذلك في كل مستويات التصنيف الوظيفي. ومع ذلك قد ينجح المرء في الحصول على مشروع عقب الآخر، وهذا يعني أن اللاعب الماهر يستطيع البقاء موظفاً من خلال سلسلة من عقود العمل المتتالية ولكن العقود نفسها تظل محدودة الأجل.

ويقدم موظفو المنظمات غير الحكومية صورة متنوعة اعتماداً على:

ظروف العمل، مستوى العقد، موظفون بآجال قصيرة، موظفون بآجال طويلة/ موظفون دائمون، موظفون على المشاريع، الدخل

ويمكن أن نصف مجتمع المنظمات غير الحكومية على النحو التالي:

يمكن أن توجد مواصفات فئة غير المستقرين precariat والطبقة المتوسطة الطامحة ونخبة المنظمات غير الحكومية في ١. فئات عمرية مختلفة، و ٢. في مختلف مستويات السلم الوظيفي.

الجدول والرسومات البيانية رقم (٧)

#### أنواع موظفي المنظمات غير الحكومية



## ٣,١ غير المستقرين (عمال بالصدفة لا يشعرون بالأمن الوظيفي ويتعرضون للاستغلال)

### شباب وحضريون ومهنيون- ولكنهم من بين غير المستقرين

وهذه المجموعة شابة عمريا (ما بين ١٧ و ٣٧ عاما من العمر) ، وحضرية (٧٦,٥ ٪) ومهنية (٩٠ ٪) منهم يتمتعون بتعليم عال ٤١ ٪ منهم تلقوا مزيدا من الدورات التدريبية/ تطوير المهارات). ولكن هذا لا يضمن وظائف جيدة في سوق العمل، بل انه يعني غالبا أن يكون ذا أجر متدن (أدنى من معدل الدخل الفلسطيني وقريب من خط الفقر) ، وأن يكون لديه عقد قصير الأمد أو يعمل بدون عقد خطي على الإطلاق.

إن غير المستقرين (٢٥ ٪) هم العاملون لدى المنظمات غير الحكومية الذين يقبلون بأي عمل لأنه لا تتوفر لديهم حرية اختيار القطاع الذي يودون أن يحصلوا فيه على مصدر للعيش. وقد كانت نسبة البطالة عام ٢٠١٠ تقدر بما بين ٢٣-٢٨ ٪ في المناطق الفلسطينية المحتلة. إن وجود وضع اقتصادي بائس وبطالة عالية تجبر الناس على القبول بأي عمل يجدونه. "إنها ليست قضية اختيار فأنت تأخذ ما تستطيع الحصول عليه".

وغير المستقرين 'Precariat' هم موظفو المنظمات غير الحكومية الذين يقبلون عمليا أي وظيفة تعرض عليهم، لأنهم لا يملكون حرية اختيار القطاع الذين يريدون كسب عيشهم منه. وقد ذكر ١٤ ٪ من هؤلاء (١٢ ٪ من الضفة الغربية: ١٥ ٪ إناث و ٩ ٪ ذكور؛ و ١٧ ٪ من قطاع غزة: ١٧ ٪ إناث و ١٧ ٪ ذكور) أن قطاع المنظمات غير الحكومية هو المجال الوحيد للعثور على عمل بعيدا عن البحث عن عمل في الخارج (١٤ ٪: الضفة الغربية ١٣ ٪، الذكور ١٧ ٪ والإناث ١١ ٪: قطاع غزة ١٥ ٪، الذكور ١٧ ٪ والإناث ١٣ ٪). وقال آخرون: في وضع اقتصادي مزر وبطالة عالية "ليس الأمر مسألة خيار، فأنت تأخذ ما تستطيع الحصول عليه" (مجموعات التركيز في غزة ذكور دون الثلاثين).

## ٣,٢ طبقة وسطى طامحة-- شباب وحضريون ومهنيون- كأصحاب سيرة وظيفية في المنظمات غير الحكومية

للشباب أصحاب الرغبة في السيرة المهنية أو الطبقة الوسطى الطامحة فرصة للعثور على وظيفة أفضل في قطاع المنظمات غير الحكومية ويتمتعون عموما بوضع مهني أفضل وراتب أعلى وعقود عمل طويلة الأجل من بين موظفي المنظمات غير الحكومية (الضفة الغربية ٤٠ ٪، ذكور ٣٨ ٪ وإناث ٣٨ ٪؛ قطاع غزة ٢٤ ٪، ذكور ٣١ ٪ وإناث ١٧ ٪). لقد حصلوا على أسلوب حياة الطبقة الوسطى أو هم بطموحون إليه، أي من خلال الديون والمؤشرات على الوضع الاجتماعي وأيضا كما ذكرنا سابقا لديهم أمان وظيفي أكثر من أولئك الذين يعملون بعقود عمل مدتها سنة أو سنتان.

## ٣,٣ نخبة المنظمات غير الحكومية

### العاملون الدائمون أو الفاعلون في المنظمات غير الحكومية

في نخبة المنظمات غير الحكومية الفلسطينية نجد من ناحية أصحاب السيرة المهنية الدائمة في المنظمات غير الحكومية ومن ناحية ثانية الفاعلين في هذه المنظمات. ويأتي الفاعلون في المنظمات غير الحكومية بشكل رئيسي من جيل الإنتفاضة الأولى التي أسست المنظمات غير الحكومية. وهؤلاء يتمتعون بمعظم الإمتيازات ويحتفظون

بصور ذاتية تقدمية بل وربما يقيم تقدمية رغم المطابقة وواقع الحال داخل المنظمات غير الحكومية نفسها.

بالتحقق من ذلك من خلال البحث الكمي، نجد أن أصحاب السير المهنية من الشباب هم بالمعنى الذي ذكره حنفي وطبر جزء من النخبة المحترفة التي مرت بتحول على مستوى اللغة والفئات والخطاب والمشاريع والتدخلات المطلوبة في المجتمع الفلسطيني. لقد أصبحوا منفصلين نوعاً ما عن الحركة الوطنية تشكلهم مفاهيم المانحين عن السلطة والقوة والمعرفة والنظام.

وبالنسبة لهؤلاء فإن الميزات الشخصية والإقتصادية تشكل أمراً مهماً من حيث "الحصول على المال" و"اكتساب المهارات والخبرات" و"التطوير الذاتي". إن "دعم المجتمع المدني" يصبح وسيلة لتحقيق مصالح الشخص الذاتية. ويعتبر "دعم المجتمع المدني" في الغالب على أنه يعني استخدام المجتمع كهدف يحتاج إلى تعليم. وهناك توجه تسمعه عادة مفاده أن "كافة المشاكل يمكن حلها" بكونك مهندساً اجتماعياً تعمل على قاعدة الهندسة الاجتماعية. وفي هذه الأنواع من التدخلات فإن عملية التحول إلى الفردية متجذرة والتنظيم الجماعي مدمر. ونتيجة لذلك فإن الحركة الوطنية والنضال ضد الاستعمار والأبارتايد وضد الهيمنة الجنديرية قد ضعف<sup>١٨</sup>.

### الفاعلون في المنظمات غير الحكومية

وهؤلاء هم موظفو المنظمات غير الحكومية، وغالبا من جيل الإنتفاضة الأولى الذين يستمرون في الإنخراط في العمل التطوعي خارج إطار وظائفهم "لدعم المجتمع الفلسطيني"، أو الذين عادوا لممارسة هذا العمل مرة أخرى. وكما سنصف تاليا (في الفصل القادم)، فإن العمل التطوعي قبل اتفاقيات أوسلو عام ١٩٩٣ كان جزءاً أساسياً من نشاطات المنظمات غير الحكومية والمنظمات الخيرية واللجان الشعبية كوسيلة لمقاومة الاحتلال الإسرائيلي و/أو كمجهود لدعم المجتمع الفلسطيني. ويجب أن ينظر إلى هذا التحليل في سياق تاريخ المنظمات غير الحكومية الفلسطينية وانسحابها من الحركات ذات الجذور الشعبية. ونحن نحتاج لدراسة أثر المؤسسة والإحتراف ونتائجهما في تغيير إدراك الذات الخاص بالمنظمات غير الحكومية.

هذا الجزء من نخبة المنظمات غير الحكومية مرت من خلال عملية المؤسسة وغالبا ما دعمتها بشكل نشط. والآن هم معروفون ولهم مركزهم في المجتمع - والآن هم ناجون من بين الجيل الأكثر ممارسة للسياسة في حياته في قطاع المنظمات غير الحكومية. إنهم يقفون متميزين من بين الموظفين الآخرين في المنظمات غير الحكومية، فهم لديهم خلفية سياسية مختلفة تماما من النشاط السياسي والأفكار السياسية. وكما ذكر في مجموعات التركيز (ذكورا وإناثا فوق سن الأربعين):

"لقد تغير الزمن". هذه المجموعة أيضا تتقبل هذه الحقيقة: "لقد آمن جيلنا بمفاهيم التطوع، وبخدمة المجتمع، والمجتمع المدني والديموقراطية وحقوق الإنسان. وحاليا هناك جيل لدينا ينظر إلى هذه القضايا من جانب المال والوظيفة فقط."

إن المشهد في المنظمات غير الحكومية اليوم منقسم. فبعض المنظمات تتعاون الأيديولوجيا النيو- ليبرالية وطورت أو تقوم بتطوير بدائل للإنعناق من الأدوار المفروضة عليها من المانحين الدوليين. إنها تسعى للعودة إلى نماذج الإعتماد على الذات. ومنظمات أخرى (في القطاع الزراعي، أو "أوقفوا الجدار"، "بديل"، الخ)

١٨ انظر الأدبيات المتوفرة لإلين كتاب، وإصلاح جاد (جامعة بيرزيت). لقد قاما بتحليل "المؤسسية" و"المهنية" في هذا السياق.

تعمل بوضوح على الدفاع على الحقوق الوطنية الفلسطينية وتناضل ضد القمع الإستعماري والفصل العنصري من جانب إسرائيل.

وعموماً فإن هدف المنظمات غير الحكومية اليوم ليس تغيير سياسات الفصل العنصري (الأبارتايد) الإسرائيلية ووقف الإحتلال الإسرائيلي المستمر للضفة الغربية والقدس وحصار قطاع غزة. لم تعد غالبية المنظمات غير الحكومية اليوم فاعلة سياسياً، ولم تعد تلعب دوراً في النضال من أجل التحرر. إنهم "فاعلون سياسياً" إلى جانب السلطة الفلسطينية من ناحية بناء هياكل الدولة.

إن تغيير الذات من حركة شعبية واسعة إلى مجموعة من الحرفيين، هذا الكادر الذي أخذ يوماً ما دوراً قيادياً في الطبقة السياسية، أذاب نفسه من خلال الفردية بنتائج مالت نحو البعد عن التسييس والبعد عن الراديكالية والإنعتاق من معارضة سياسية كانت يوماً ما قوية.

## ٤. التطوع في ضوء الزمن الذي تغير

كان العمل التطوعي قبل (أوسلو) في العام ١٩٩٣ جزءاً أساسياً للمنظمات غير الحكومية وللمنظمات الخيرية وللجان الشعبية كوسيلة لمحاربة الاحتلال الإسرائيلي ودعم المجتمع الفلسطيني. وبدأ العمل التطوعي مع تأسيس مختلف الأحزاب السياسية. وكان الناس يعملون هذا بدون أجر بالإضافة إلى عملهم كطلاب وموظفين وربات بيوت، الخ. ونظراً لأن العمل التطوعي كان ولا يزال يشكل جزءاً مهماً من عمل المنظمات غير الحكومية فإن الدراسة تحاول أن تلقي الضوء على مواقف موظفي المنظمات غير الحكومية تجاه العمل التطوعي الشخصي.

### ٤,١ من الذي يتطوع؟

يؤدي (٣١٪) من موظفي المؤسسات غير الحكومية (٤٠٪ من الرجال و ٢٠٪ من النساء) عملاً تطوعياً بالإضافة إلى عملهم الرسمي، بينما لا يقوم (٦٩٪) بذلك. ومعظم هؤلاء الذين يتطوعون (٢١٪) يفعلون ذلك بصفتهم إداريين، يليهم المتسقون (١٩٪) والمشرفون (١٣٪) وموظفو الخدمات (١٢٪) وموظفو المكاتب (٥٪) والباحثون (٤٪) وغيرهم (٤٪). أراد ٥٩٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية من وراء العمل التطوعي "المساهمة بشيء ما تجاه مجتمعي". إضافة إلى ذلك، فإن ٥٤٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية - الذين يعلنون بأن هدفهم الشخصي من العمل لدى المنظمات غير الحكومية هو الشعور بالاستقلالية - من خلال القيام بعمل تطوعي.

### ٤,٢ العمل التطوعي والعمر

الجدول والرسومات البيانية رقم (٨)

#### التطوع في مؤسسة أخرى / الفئات العمرية

| هل تقوم بعمل تطوعي في مؤسسات أخرى؟ |        |        |        |        |         | الفئة العمرية               |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------|-----------------------------|
| ٢٥-١٧                              | ٢٦-٣٧  | ٢٨-٤٥  | ٤٦-٥٥  | ٥٥-٧٤  | المجموع |                             |
| ٣١,٩٪                              | ٢٤,٣٪  | ٣٧,٨٪  | ٥٣,٣٪  | ٣٧,٩٪  | ٣١,٥٪   | نعم % ضمن الفئة العمرية     |
| ٦٨,١٪                              | ٧٥,٧٪  | ٦٢,٢٪  | ٤٦,٧٪  | ٦٢,١٪  | ٦٨,٥٪   | لا % ضمن الفئة العمرية      |
| ١٠٠,٠٪                             | ١٠٠,٠٪ | ١٠٠,٠٪ | ١٠٠,٠٪ | ١٠٠,٠٪ | ١٠٠,٠٪  | المجموع % ضمن الفئة العمرية |

يقوم نحو (٥٣٪) من الفئة العمرية ٤٦-٥٤ سنة بعمل تطوعي. وتهبط نسبة المشاركين بذلك لتصبح (٢٨٪) في الفئة العمرية ٥٥-٧٤ سنة و ٢٨-٤٥ سنة. ويقوم نحو (٣٢٪) من موظفي المنظمات غير الحكومية في الفئة العمرية ٢٥-١٧ سنة بعمل تطوعي، أما في الفئة العمرية ٢٦-٣٧ سنة فتتهبط نسبة المشاركة لتصبح ٢٤٪.

### ٤,٣ طبيعة العمل التطوعي

يقوم معظم الموظفين بأداء العمل التطوعي في النشاطات التعليمية والثقافية (٥٢٪). بينما ينخرط آخرون في النشاطات التدريبية (٣٩٪) أو دعم المنظمات الخيرية وتوفير الدعم الفني (١٤٪)<sup>١٩</sup>.

ونظراً لأن مصطلحات مثل "نشاطات تدريبية" أو "تقديم مساعدة فنية" لا تحدد الجهة التي يتم العمل من أجلها فإننا حريصون على عدم استخلاص نتائج بهذا الخصوص. إننا نفترض أن "نشاطات تدريبية" وتوفير مساعدة فنية لها صلة وثيقة بمهنة العامل في المنظمة غير الحكومية. ويمكن أن تعني "مشاركة معرفتي الشخصية مع المجتمع الفلسطيني" أو "نشاطات تدريبية وتقديم مساعدة فنية في المنظمة غير الحكومية للموظفين فيها". كما يمكن أن يستهدف هذا تحسين مجتمع المنظمات غير الحكومية وتحسين الشبكة وتحسين احتمالات إيجاد وظيفة شخصية.

### ٤,٤ المنظمات غير الحكومية المهنية وأثر الفجوة بين الأجيال

هل يقوم أي منكم بعمل تطوعي إضافة إلى عمله؟

"لا. نحن الآن موظفون."

كشفت نتائج مجموعات التركيز مواقف متباينة تجاه موضوع التطوع بين جيل الإنتفاضة الأولى (٣٨ سنة فما فوق) وجيل الإنتفاضة الثانية (١٧-٣٧ سنة).

#### جيل الإنتفاضة الأولى:

لقد تم بحث الموضوع بكل حماس في المقابلات الجماعية المركزة (رجال ونساء والبالغين من العمر ٤٠ سنة وأكثر وفي الضفة الغربية وقطاع غزة).

- الإدراك بأن الزمان تغير. وقد حدثت تغييرات في المواقف فيما يخص العمل التطوعي مع مجيء اتفاقيات (أوسلو) والسياسات المتغيرة للمانحين الأجانب.
- العمل التطوعي كان ولا يزال أمراً وطنياً ويتم القيام به من أجل الناس بالإضافة إلى العمل وبدون أجر.
- العمل التطوعي كان ولا يزال أمراً وطنياً من أجل محاربة الإحتلال الإسرائيلي.
- لقد بدأ العمل التطوعي بشكل رئيسي وجرى تنظيمه من خلال الأحزاب السياسية - ولكنه اليوم لا يشكل موضوعاً حزبياً.
- يتم العمل التطوعي هذه الأيام على أساس قاعدة يجري احتسابها على أنها فرصة للحصول على شيء في المقابل: خبرة واشتغال.

١٩ تم استبعاد احتمالية أن تكون الإجابة "عضو في هيئة الامناء."

## جيل الإنتفاضة الثانية:

إن التعميمات غالباً ما تكون غير ناعمة وقد تغفل أحياناً صوت الأقليات في المجموعة الموصوفة. ونادراً ما كان يتم اعتبار العمل التطوعي على أنه عمل غير مدفوع الأجر من أجل منفعة المجتمع. وقد حددت الغالبية العمل التطوعي على أنه:

- الحصول على خبرة وخاصة بعد التخرج من الجامعة مباشرة.
- تحسين آفاق الحصول على وظيفة.
- اكتساب خبرة في مجالات مختلفة تحسن فرصة المرء في الحصول على عقد طويل الأمد أو عقد دائم. كما أن الأمن الوظيفي وعدم الإكتفاء بعقود دائمة قصيرة الأمد يعني الاستقرار في الحياة وذلك يعني ضمناً "الحصول على مستقبل"، (مجموعات التركيز من الجنسين دون الثلاثين من العمر في الضفة الغربية وقطاع غزة).
- توفير فرص للسفر وتوفير أموال لدفع رسوم الدراسة.

لدى مقارنة ما يقوله الجيل الشاب مع ما يقوله الجيل السابق، نجد أن حجة الجيل الجديد هي: "الوضع الإقتصادي اليوم أسوأ بكثير"، "معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية المحتلة هو أعلى بكثير مما كان عليه الوضع في الثمانينيات عموماً"، "الوضع السياسي اليوم مختلف، لا بل إنه أسوأ"، هذه الجمل تعكس من ناحية أن معظم الجيل الشاب لا يمتلك عقود عمل جيدة، ومن ناحية ثانية، إنهم قلقون على مستقبلهم مقارنة بالجيل الأكبر الذي أسس نفسه في عمله ومجتمعه.

## ٤,٥ استنتاج مؤقت

يمارس ٢١٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية عملاً تطوعياً خارج إطار وظائفهم. ونسبة كبيرة من جيل الإنتفاضة الأولى يرون أنفسهم باعتبار أنهم يفعلون شيئاً كجزء من المجتمع من أجل المجتمع، وهذه النظرة منبثقة من السياق التاريخي للمنظمات غير الحكومية في محاربة الإحتلال (مجموعة التركيز اقل من اربعين عاماً). إلا أنهم يعترفون، ن هذا السياق تغير كثيراً. وبعد حجة أن السياق تغير نحتاج لطرح بعض الأسئلة، وخاصة إذا أخذنا بالإعتبار كيف تستفيد المنظمات ذات التوجه الإسلامي والمنظمات غير الحكومية من العمل التطوعي في رسم الصورة التي تريدها لنفسها:

مما يتكون الفعل التطوعي؟ هل هو شكل من إعطاء الشرعية الذاتية لتبرير الذات؟ هل أصبح بدون هدف سياسي؛ هل هو مجرد عمل مدني بطبيعته منزوع من المعنى الوطني- السياسي الأوسع؟ هل هو طريقة واضحة للعودة إلى عيش مبادئ الإنتفاضة الأولى التي كانت المنظمات غير الحكومية مسؤولة جزئياً عن تدميرها؟ هل من الممكن أن يكون العاملون في المنظمات غير الحكومية يسعون في هذا المجال لمقاومة التحولات الواسعة التي جرت والتمسك بالمثل العليا مثل التضحية والتطوع والمسؤولية الوطنية؟

وإذا ما جرت مقارنة العمل التطوعي فيما بين المنظمات العلمانية والدينية وما بين المنظمات ذات التوجهات الإسلامية والمنظمات غير الحكومية فإن من شأن ذلك أن يظهر أن الناس لديهم فلسفات ومفاهيم مختلفة عن ذواتهم وعن المجتمع. ولكننا لا نبحث هذا الأمر في هذه الورقة. ومع ذلك يجب أن نتذكر دائماً أن لا أحد مجبر على القيام بالعمل التطوعي كمساهمة في المجتمع وليس للعمر علاقة بذلك.

كتبت سارا روي في كتابها الجديد *Hamas and Civil Society in Gaza. Engaging the Islamist Social Sector* (حماس والمجتمع المدني في غزة: إشراك القطاع الاجتماعي الإسلامي)، عن المؤسسات الاجتماعية الإسلامية وموقفها من العمل التطوعي وتوصلت إلى نتيجة: المؤسسات الاجتماعية الإسلامية تؤسس فهمها الذاتي للإسلام كنظام شامل يتضمن الأمور المادية والروحية والمجتمع والفرد والسياسة والأمر الشخصية في الحياة. وبناء إطار دائم للأفراد المستضعفين والمهمشين وإعطائهم الفرصة للمشاركة تقوم هذه المؤسسات بتمكين هذه الفئات. هذا المنهج بسيط: إذا شاركت أنت أو ابنك في برنامج ما، فإنك في الوقت ذاته متطوع في المؤسسة. وهذا يعني أن المؤسسة تستفيد من قوتك وعملك حسب مهارتك وفي الوقت نفسه أنت كفرد ترتفع قيمتك في بيتك حيث أن الفهم والتقدير للإنسان مبني على القيم الثقافية المشتركة.

”بالفعل فقد كان عنصرًا الخيار والمشاركة أمرين مهمين في الجهد القائم لدى المؤسسات الاجتماعية الإسلامية لإنتاج أو إعادة إنتاج الإحساس بالعادي في بيئة تخضع للإحتلال الإسرائيلي وللسلطة الفلسطينية معا. وفي هذا المعنى فأنا أعتقد أن العديد من المؤسسات الاجتماعية الإسلامية تهتم بشكل ضمني أن ما يجمع الناس هو أكثر بكثير مما يفرقهم. وهذا يعني التركيز على الهموم اليومية للناس من خلال تجذير البرامج في العادات والمفاهيم المحلية.“ (نفس الكتاب، ص. ١٧٢)

يتم النظر هنا إلى العمل التطوعي باعتباره جزءًا من مجتمع فاعل يعطي فيه الناس وبأخذون لأنفسهم وكجزء من المجتمع. ويفترض عموماً، كما أنه ملحوظ في الأدبيات أن غالبية المنظمات غير الحكومية الممولة تمويلًا غريبًا قد خسرت مواقعها أمام المنظمات غير الحكومية ذات التوجه الإسلامي. إن البيئة التي يميزها الإحتلال الإسرائيلي، الذين يتحكم بالحياة اليومية لمعظم الناس، والواقع الذي يحاول بناء هياكل دولة في ظل احتلال مستمر هو أمر صعب إن لم يكن محكوماً بالفشل (أنظر سلام فياض، إنهاء الإحتلال، بناء الدولة). وحتى المنطقة التي تتمتع ”بهيكل دولة مستقلة“ تظل تحت سيطرة الإحتلال - دمية في يد المحتلين. وهناك قلة من بعض النخب التي قد تستفيد من هذا الوضع: نخب رجال الأعمال، ونخبة السلطة الفلسطينية، والنخبة الأكاديمية ونخب المنظمات غير الحكومية. وكل هؤلاء يتمتعون بامتيازات ليست متوفرة للفلسطيني العادي.

يجب النظر إلى غالبية العمل التطوعي في المنظمات غير الحكومية الممولة تمويلًا دوليًا في سياق نيو- ليبرالي: العمل التطوعي فرصة لوظفي المستقبل للدخول في ”أول وظيفة في سوق العمل“. وأحياناً، يمر موظفو المنظمات غير الحكومية المحتملون بخبرات تطوع لا متناهية. وهذا يفسر سبب الإجابة على سؤالنا ”هل تقوم بأي عمل تطوعي إضافة إلى عملك؟“ بهذه الطريقة ”لا، نحن الآن موظفون“. (مجموعات التركيز في الضفة الغربية ممن هم دون سن الثلاثين). إن مفهوم العمل التطوعي كفعل اجتماعي وسياسي، كما يراه جيل الإنتفاضة الأولى، يجب النظر إليه في سياقات اجتماعية - سياسية مختلفة.

لا يشكل موظفو المنظمات غير الحكومية مجموعة متجانسة كلياً. وتظهر الدراسة تناقضات مهمة وتوجهات متباينة بشكل كاشف. فالعمل في مجال المساعدات عملية لا تسير باتجاه واحد. والذين يعملون في هذا القطاع ليسوا مجرد فاعلين أضنامهم البحث عن عمل والحفاظ على وجودهم كطبقة وسطى. فمن جهة نجد أن موظفي المنظمات غير الحكومية مدفوعون بينما من جهة ثانية نجد أنهم يسحبون بطرق مختلفة. فموظفو المنظمات غير الحكومية مطلوب منهم أن يتكيفوا مع الوضع السياسي الراهن في فلسطين ومع سوق العمل الفلسطيني. تقاوم بعض المنظمات غير الحكومية وبعض موظفيها الأيديولوجية النيو- ليبرالية ويخلقون بدائل بينما نجد آخرين يكيّفون أنفسهم معها.

## ٥. قطاع المنظمات غير الحكومية، هل هو مجال عمل نسائي؟

كما نعرف من دراسات أخرى فإن الفجوة الجندرية في مجال التعليم تزداد حالياً على كل المستويات. فالنساء والرجال فيه وصلوا إلى مرحلة المساواة. ولكن هذا التحسن لم يصل إلى سوق العمل الرسمي بعد. فمشاركة النساء في سوق العمل الرسمي في فلسطين تقف عند حدود ١٦٪ وهي إحدى أدنى النسب في المنطقة والعالم<sup>٢٠</sup>.

وتكشف هذه الدراسة أن مشاركة النساء في قطاع المنظمات غير الحكومية تصل إلى ٥٧,٥٪ (٥٨٪ في الضفة الغربية و٥٦٪ في قطاع غزة) مقارنة مع الموظفين الرجال الذين تصل نسبتهم إلى ٤٢,٥٪ (٤٢٪ في الضفة الغربية و٤٤٪ في قطاع غزة)<sup>٢١</sup>. وفي الحصول على أول وظيفة فإن المرأة في قطاع غزة ممثلة بشكل أفضل بنسبة ٤٨٪ مقارنة مع النساء في الضفة الغربية التي تصل نسبتهن إلى ٤١٪.

### ٥,١ وجود النساء في عمل المنظمات غير الحكومية حسب العمر

تهيمن النساء في المجموعات العمرية ١٧-٢٥ سنة (٦٥٪ نساء و٣٥٪ رجال)، وفي المجموعات العمرية ٢٦-٣٧ سنة (٦٠٪ نساء و٤٠٪ رجال) والمجموعات العمرية ٣٨-٤٥ سنة (٥٥٪ نساء و٤٥٪ رجال). ويهيمن الرجال في المجموعات العمرية ٤٦-٥٥ (٥٨٪ رجال و٤٢٪ نساء) والمجموعات العمرية ٥٥-٧٤ سنة (٧٣٪ رجال و٢٧٪ نساء).

### ٥,٢ المرأة ومسألة توزيع العمل

مسألة الجنس ليست لها أي تأثير في فرصة الحصول على عقد عمل بدوام كامل أو جزئي. إلا أنها تؤثر في فرص الحصول على مراكز أعلى مثل مركز المدير.

٢٠ ظل يتزايد باستمرار منذ عام ١٩٩٥ بنسبة ١١,٢٪ وفي عام ٢٠٠٢ بنسبة ١٠,٤٪ وفي عام ٢٠٠٨ بنسبة ١٦٪.

٢١ أيضاً انظر وقارن بدراسة ماس ٢٠٠٧، مسح المنظمات غير الحكومية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، ٨, ٥٤٪ إناث و ٤٥,٢٪ ذكور، ص: ٤٣.

## الجدول والرسومات البيانية رقم (٩)

### نوع العمل: ذكور/ إناث

| نوع العمل    | ذكور  | إناث  | المجموع |
|--------------|-------|-------|---------|
| إداري        | ٢٧,٢٪ | ٢٦,٦٪ | ٣١,٢٪   |
| موظف مكتب    | ١٥,٢٪ | ٢٣,٢٪ | ١٩,٨٪   |
| مدرب / مراقب | ١١,٣٪ | ١٤,٥٪ | ١٣,٢٪   |
| خدمات        | ١٠,٢٪ | ٩,٥٪  | ٩,٨٪    |
| تنسيق        | ١٧,٦٪ | ١٥,٢٪ | ١٦,٢٪   |
| بحث          | ٤,٦٪  | ٤,٨٪  | ٤,٧٪    |
| وظائف أخرى   | ٣,٩٪  | ٦,١٪  | ٥,١٪    |

يحصل ٢٧٪ من الرجال على وظيفة مدير مقارنة مع ٢٧٪ من النساء<sup>٢٢</sup>. وهذه النتيجة تتماشى مع دراسة حديثة للبنك الدولي يقدر فيها أن النساء في قطاع الخدمات يملن للاحتفاظ بوظائف أقل أهمية من التي يحصل عليها الرجال<sup>٢٣</sup>.

يعمل ٢٠٪ من موظفي المكاتب (٢٤٪ في الضفة الغربية و١٣٪ في قطاع غزة) في المنظمات غير الحكومية. والنسبة في الضفة الغربية أعلى بـ ١١٪ منها في قطاع غزة. في الضفة الغربية تعتبر وظيفة المكتب مجالاً للمرأة (٣٠٪ إناث و١٧٪ ذكور)، بينما في قطاع غزة نجد أن النسبة متساوية تقريباً (١٤٪ إناث و١٣٪ ذكور). ويمكن تفسير هذه النتيجة بكون معدل البطالة أعلى في غزة وبحقيقة أن رجال غزة مجبرون على أخذ أية وظيفة تعرض عليهم حتى ولو كانت وظيفة السكرتير التي تعتبر عموماً ملائمة للمرأة فقط. ولأننا نعرف أن المنظمات الحكومية التي تركز على النساء ممثلة في هذه الدراسة بنسبة ٤٠٪ وكذلك بأن نسبة توظيف النساء في المنظمات غير الحكومية تصل إلى ٥٧,٥٪، فإن فئة المدير التي يتولى فيها ٢٧٪ من الرجال هذا المنصب مقابل ٢٧٪ من النساء، لا تبرهن على أي مساواة جندرية.

## ٣,٥ المرأة والتعليم العالي<sup>٢٤</sup>

يظهر بحثنا أن قطاع المنظمات غير الحكومية قطاع عمل للشابات المتعلّقات تعليمياً عالياً.

تتركز مشاركة النساء في قوة العمل في كل من "أعلى السلم من مهنيين وموظفين فنيين وموظفين (قطاع

٢٢ في استبياننا اوردنا: إداري، موظف، مدرب، مراقب، خدمات، منسق، باحث، غيرها الرجاء التحديد. لم يستخدم الموظفون "غيرها" أو "حدد" للتمييز بين الوظائف الأعلى. وفقاً للوصف الوظيفي المتوسط فإن الإداري هو الشخص الذي يتحمل مسؤوليات متعددة.

٢٣ Checkpoints and Barriers: Searching for Livelihoods in the West Bank and Gaza. GenderDimensions of Economic Collapse; February 2010, p.23

٢٤ مصدر سابق، انظر "معطيات عامة" و"حقائق أساسية عن المرأة توجهات سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة."

الخدمات)“ ولكن أيضا “نحو أدنى السلم وتحديدًا في قطاع الزراعة غير الماهرة”<sup>٢٥</sup>. فمطلب الدخول إلى قطاع الخدمات هو المستوى التعليمي العالي، وكما تخبرنا العديد من الدراسات فإن النساء غير الحاصلات على تعليم جامعي في الأراضي الفلسطينية المحتلة لديهن مشكلة كبيرة في الدخول إلى سوق العمل بتاتا<sup>٢٦</sup>. وفي الوقت نفسه فإن الإفتتار إلى النمو في الفرص الوظيفية في الإقتصاد ككل يعني أن العديد من النساء (وخاصة خريجات الجامعة الشابات) غير قادرات على الوصول إلى فرصة عمل في قطاع الخدمات، وبهذا فإن النساء الحاصلات على تعليم جامعي يشكلن أيضا أكبر نسبة من النساء العاطلات عن العمل في كل من الضفة الغربية وغزة. في الماضي كانت المرأة تدخل سوق العمل وبعد سنوات قليلة تتسحب منه بسبب المسؤوليات المنزلية وبهذا كانت المرأة تتيح المجال لداخلين جدد إلى سوق العمل. ولكن مع التدهور في الوضع الإقتصادي أصبحت النساء المتزوجات يفضلن البقاء في سوق العمل بدلا من الإنسحاب. تدخل خريجات الجامعة إلى سوق العمل ولكن العديد من الوظائف التي يردنها غير شاغرة<sup>٢٧</sup>. ويمكن أن نلاحظ أيضا وجود توجه متزايد لعمل النساء المتزوجات، وهذا التوجه موجود ليس فقط بسبب أن هناك المزيد من النساء الراغبات في العمل. فأحد أهم الأسباب هو الإرتقاء الكبير في معدل البطالة بين الذكور منذ عام ٢٠٠٦.

واختصارا لنتائج دراستنا: تحتل النساء اللواتي خدمن في سوق العمل لفترة معينة العمل في القطاع العام؛ وهكذا يمكن النظر إلى قطاع المنظمات غير الحكومية كفرصة للشابات الحاصلات على تعليم عال للدخول إلى سوق العمل. وهذا يتماشى مع نتائج دراسة للأمم المتحدة التي تظهر أن الحصول على فرصة عمل في قطاع المنظمات غير الحكومية للعديد من الشباب الذين يلتحقون بسوق العمل لأول مرة في قطاع غزة أمر أسهل بكثير من الحصول على فرصة في القطاع العام، رغم أن بعض الشابات يفضلن الإلتحاق بعمل في القطاع العام.

يبدو أن سياسة المانحين في السعي لتمكين النساء إشارة إيجابية للنساء في سوق العمل<sup>٢٨</sup>. ولكن محاولة تمكين النساء للحصول على مراكز أعلى وبالتالي رواتب أعلى لم تحقق إلا القليل، بل وربما لم تحقق شيئا.

وبالإجمال، يبدو أن هناك فهما مختلفا للدور، وتغييرا في الأدوار الجندرية التقليدية يلامس السطح حاليا. وقد نكون شهودا على بداية التحول في إدراكنا للأدوار الجندرية. ونحن نرى بشكل متزايد أنه ينظر اليوم إلى الإستثمار في تعليم البنات على أنه سيؤدي إما إلى وظيفة جيدة أو “زواج جيد”<sup>٢٩</sup>.

ويجب ملاحظة أن الجانب الإيجابي للمزيد من الفرص للنساء للعثور على وظيفة في سوق العمل والمجتمع والبنى العائلية يبقى تقليديا في معظم الأحيان وأن المعايير الأبوية (البطريكية) للجندر تبقى المهيمنة. وهذه المعايير تفرض بأن النساء مسؤولات فقط عن البيت والأولاد، وهكذا فإن العمل خارج المنزل يلقي عبئا مضاعفا على أكتاف النساء. إن مشاركة المرأة في سوق العمل يؤثر إلى درجة من التمكين ولكنه ليس بحد ذاته إشارة إلى تغيير تقدمي يحصل تجاه المعايير الأبوية وانعدام المساواة المبني على اعتبارات جندرية.

٢٥ مصدر سابق، ص: ٢٢.

٢٦ مصدر سابق، ص: ٢٢.

٢٧ أنظر ريماء حمامي، أمل صيام (٢٠١٠) Who answers to Gazan women? An economic security and

rights research., chapter 6.1. and chapter 6.5.

٢٨ لأن نسبة البطالة بين الذكور بقيت ثابتة نسبيا منذ عام ١٩٩٦، ولكن نسبة البطالة بين النساء تزداد حتى عام ٢٠٠٧، أنظر Checkpoints and Barriers', table at p.29'

٢٩ أنظر أيضا Who answers to Gazan women executive summary p. XIV and in chapter 6.1. Background, p4, p. 68-69 and also chapter 10, p.2

## ٥,٤ المرأة والحالة الاجتماعية

تتزوج ما نسبته ٩٢٪ من النساء في المجتمع الفلسطيني في المرحلة العمرية ما بين ١٥-٢٠ عاماً، فيما تتزوج ما نسبته ٢٩٪ من النساء قبل أن يبلغن سن الثامنة عشرة<sup>٢٠</sup>. أي أن متوسط عمر المرأة عند الزواج الأول يقدر بحوالي ٢٠,١ سنة، ويصل متوسط عمر الزواج عند الذكور إلى ٢٥,٤ سنة<sup>٢١</sup>. وقد بلغ معدل الخصوبة ٤,٢ في عام ٢٠١٠ (٣,٨) في الضفة الغربية و٤,٩ في قطاع غزة). كما بلغ معدل حجم الأسرة الفلسطينية ٥,٨ فرداً في عام ٢٠١٠ (٥,٥ فرد في الضفة الغربية و ٦,٤ في قطاع غزة).

تصل نسبة المتزوجين من العاملين في قطاع المنظمات غير الحكومية إلى حوالي ٥٩٪، أما نسبة العازبين فتبلغ ٣٥٪. وتشكل نسبة المنفصلين ١٪ فقط فيما تشكل نسبة المطلقين حوالي ٢٪. أما الأرمال فتصل نسبتهن إلى ١٪ فيما لم يجب ما نسبته ٢٪ على السؤال حول وضعهم العائلي. لمزيد من التحليل، تم وضع جدول للإجابة على سؤال أعزب أو سبق له أن تزوج، كما هو مبين في الجدول والرسم البياني التالي:

الجدول والرسومات البيانية رقم (١٠)

### الوضع العائلي، سبق وأن تزوج، أعزب/ الجنس

| جدولة حسب الجنس |       |       |       |
|-----------------|-------|-------|-------|
| المجموع         |       | ذكور  | إناث  |
| أعزب            |       |       |       |
| العدد           | ١١٠   | ٢٥٦   | ٣٦٦   |
| % ما بين        | ٢٥,٢٪ | ٤٣,٦٪ | ٣٥,٧٪ |
| سبق وأن تزوج    |       |       |       |
| العدد           | ٣٢٧   | ٣٣١   | ٦٥٨   |
| % ما بين        | ٧٤,٨٪ | ٥٦,٤٪ | ٦٤,٣٪ |
| المجموع         |       |       |       |
| العدد           | ٤٣٧   | ٥٨٧   | ١٠٢٤  |
| % ما بين        | ١٠٠٪  | ١٠٠٪  | ١٠٠٪  |

يتضح من الجدول أعلاه أن ٦٤٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية هم من المتزوجين أو الذين سبق وأن تزوجوا (٧٥٪ ذكور و٥٦٪ إناث) وأن ٣٦٪ من موظفي هذه المنظمات غير متزوجين (٢٥٪ ذكور و ٤٤٪ إناث). في دراستنا هذه لدينا فئات عمرية مختلفة قليلاً كما هو ملاحظ أعلاه. فهناك الفئة العمرية من ١٧-٢٩ بدلا

٢٠ MAS, Economic and social monitor 22, November 2010

٢١ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (٢٠١١) الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠١٠.

من الفئة العمرية من ١٥ - ٢٩ . لذا يجب إجراء المقارنات بحرص وتأنٍ. إذا قمنا بمقارنة هذه الفئات نجد ان ٦٩٪ من الإناث في الفئة العمرية من ١٧ - ٢٥ عازبات وأن نسبة المتزوجات بينهن هي ٣١٪. أما نسبة الإناث العازبات في الفئة العمرية ما بين ٢٦ - ٣٧ سنة فتصل إلى ٤٠٪ وتصل نسبة المتزوجات إلى ٦٠٪. تصل نسبة النساء العازبات في الفئة العمرية ما بين ٣٨ - ٤٥ إلى ٢٣٪ وتصل نسبتهن في الفئة العمرية ٤٦ - ٥٥ إلى ١٣٪ فيما تصل نسبة النساء العازبات في الفئة العمرية ما بين ٥٥ - ٧٤ سنة إلى ٢٥٪. وتدل هذه النسب على وجود توجه لدى النساء العاملات في المنظمات غير الحكومية إلى الزواج في سن متأخرة و/ أو الإختيار الحر بالبقاء عازبات.

الجداول والرسومات البيانية رقم (١١)

#### الوضع العائلي - الفئة العمرية / الجنس

| الفئة العمرية | إناث عازبات | ذكور عازبين |
|---------------|-------------|-------------|
| ١٧ - ٢٥       | ٦٩٪         | ٨٣٪         |
| ٢٦ - ٣٧       | ٤٠٪         | ٢٢٪         |
| ٣٨ - ٤٥       | ٢٣٪         | ١٪          |
| ٤٦ - ٥٤       | ١٣٪         | ٠٪          |
| ٥٥ - ٧٥٪      | ٢٥٪         | ٠٪          |

وعادة ما يكون عمر النساء اللواتي يحملن الشهادات العالية ويمتلكن الخبرة المهنية أعلى من معدل سن الزواج. ويمكن أيضا أن تشكل هذه الحقيقة "عبئا" على النساء اللواتي يبحثن عن شريك. وتشير الدراسات التي أجريت على المستوى العالمي بشكل عام إلى ميل الرجال للزواج بنساء صغيرات في السن وأن زوجاتهم يحملن شهادات أكاديمية أدنى من الشهادات التي يحملها الرجال. ولقد أظهرت نتائج مجموعات التركيز أيضا أن الشباب (في سن ٣٠ سنة وما دون في الضفة الغربية وقطاع غزة) يفضلون أن تعمل زوجاتهم وأخواتهم في القطاع العام أو الخاص لأن العمل في المنظمات غير الحكومية لا يحظى باحترام من قبل كافة أطياف المجتمع. في الدراسة التي أجريت بعنوان: "من يجيب على أسئلة نساء غزة؟ بحث في الأمن الإقتصادي والحقوق (٢٠١٠)" تم مقابلة النساء والتحدث اليهن خلال مجموعات التركيز وأظهرت نتائج هذه المجموعات أن النساء العاملات في المنظمات غير الحكومية أصبحن أكثر جاذبية في "سوق الزواج" لكونهن يكسبن أجورا عالية خاصة في ظل أوضاع اقتصادية متردية.

## ٥,٥ رواتب النساء (العاملات بدوام كلي وجزئي معا)

الجدول والرسوم البيانية رقم (١٢)

الأجر الشهري

| فلسطين  |      | الضفة الغربية |         | غزة  |      | بالدولار الأمريكي |
|---------|------|---------------|---------|------|------|-------------------|
| المجموع | ذكور | إناث          | المجموع | ذكور | إناث |                   |
| ٤٢,٥٪   | ٢٠٪  | ٣٤٪           | ٢٨٪     | ٤٨٪  | ٧٣٪  | أقل من ٥٠٠        |
| ٣٨٪     | ٤٧٪  | ٤٦٪           | ٤٦٪     | ٣٦٪  | ٢١٪  | ٥٠١ - ١٠٠٠        |
| ١٢٪     | ٢١٪  | ٥١٪           | ١٦٪     | ١١٪  | ٣٪   | ١٠٠١ - ١٥٠٠       |
| ٣٪      | ٥٪   | ٣٪            | ٤٪      | ٢٪   | ١٪   | ١٥٠١ - ٢٠٠٠       |
| ٢٪      | ٤٪   | ٣٪            | ٣٪      | ٠,٥٪ | ١٪   | ٢٠٠١ - ٢٥٠٠       |
| ١٪      | ١٪   | ١٪            | ١٪      | ٢٪   | ٠,٤٪ | ٢٥٠١ - ٣٠٠٠       |
| ١٪      | ٢٪   | ١٪            | ١٪      | ٧٪   | ٠,٤٪ | ٣٠٠٠ - ٤٠٠٠       |
| ٠,٣٪    | ٠,٣٪ | ٠,٨٪          | ٠,٥٪    |      |      | أعلى من ٤٠٠٠      |

يتقاضى ما نسبته ٦٢٪ من الموظفين في قطاع غزة رواتب أقل من ٥٠٠ دولار أمريكي فيما تبلغ نسبة الموظفين الذين يتقاضون أقل من ٥٠٠ دولار في الضفة الغربية ٢٨٪. وتعتبر رواتب النساء في قطاع غزة هي الأدنى حيث يتقاضى ما نسبته ٧٣٪ من النساء أقل من ٥٠٠ دولار مقارنة مع ٤٨٪ من الرجال. في الضفة الغربية، تتقاضى ما نسبته ٢٤٪ من النساء العاملات في منظمات المجتمع المدني رواتب أقل من ٥٠٠ دولار. بالنسبة للنساء في غزة، وحسبما ذكر تقرير Checkpoints and Barriers (نقاط التفتيش والحواجز)، فإن النساء المتعلقات الصغيرات في السن، واللواتي يحملن شهادات جامعية، يظهرن مرونة وانفتاحا أكبر "لفرض العمل ذات الرواتب المتدنية والمؤقتة (خاصة في مجال اقتصاد المساعدات) من المرونة والانفتاح الذي يظهره الرجال الصغار في السن من حملة الشهادات. ولعل السبب في ذلك يعود إلى الأدوار الجندرية التقليدية فالرجال ما زالوا ينظرون إلى أنفسهم وكأنهم معيلو الأسر الرئيسيين ولديهم طموحات في أن يحصلوا على وظائف في سوق العمل الرسمي. أما عمل المرأة الصغيرة في السن، فما زال ينظر إليه وكأنه عمل ثانوي وليس عملها الجندري الرئيسي. ويظهر هذا التوجه إلى أي مدى تبرز بشكل جلي المعايير الجندرية الأبوية حتى عندما يتم تحديها بظهور احتياجات أو تصرفات جديدة. لذا فإن مشاركة المرأة في سوق العمل لا تؤدي بشكل تلقائي إلى تغيير في قيم عدم المساواة الجندرية المتجذرة بعمق في المجتمع<sup>٣٢</sup>.

## ٥,٦ الجندر وعدم النجاح في العمل مع المنظمات غير الحكومية

الجدول والرسوم البيانية رقم (١٢)

### الجندر وعدم النجاح في العمل مع المنظمات غير الحكومية

موظفو المنظمات غير الحكومية يشرحون الأسباب التي تعيق نجاحهم في عملهم  
التصنيف وفقا للمنطقة والجنس

| الضفة الغربية |        | غزة    |        | السبب                                |
|---------------|--------|--------|--------|--------------------------------------|
| الرجال        | النساء | الرجال | النساء |                                      |
| ١٤٪           | ٢٠٪    | ٧٪     | ٣٥,٥٪  | لا يوجد وقت كاف                      |
| ١٤٪           | ٢٠٪    | ٢٦٪    | ١٦٪    | السياسة السلبية للمانحين             |
| ١٧٪           | ٣٧٪    | ١٨,٥٪  | ١٠٪    | سياسة المؤسسة / الإستراتيجية السلبية |
| ٢٨٪           | ١١٪    | ٤١٪    | ١٩٪    | العوائق التي يضعها الوضع السياسي     |

### قضايا جندرية

“لم يكن هناك وقت كاف”. بالنسبة للنساء، فإن الوقت المخصص للمشاريع، أو الوقت المخصص لهن لإنجاز مهامهن ضمن هذه المشاريع هو وقت قصير جداً. في الضفة الغربية، اشتكت ما نسبته ٣٥,٥٪ من النساء “لأنهن لم يكن لديهن الوقت الكافي”. وهذه النسبة تعتبر عالية جداً مقارنة مع نسبة الرجال الذين اشتكوا من عامل الوقت المتاح (١٤٪ في الضفة الغربية و ٧٪ في قطاع غزة).

ويمكن تفسير ارتفاع النسبة بين نساء غزة بحقيقة أن هؤلاء النسوة يتعين عليهن القبول بعقود قصيرة الأجل أو عقود عمل جزئي مقارنة مع النساء في الضفة الغربية. ولقد أفاد ما نسبته ٢٦٪ من العاملين الذكور في غزة بأن سياسة الجهات المانحة “سلبية” ووافقهم ما نسبته ٢٠٪ من زملائهم الإناث زملائهم في الضفة الغربية الرأي. ولقد ذكر ما نسبته ٣٧٪ من النساء في الضفة الغربية أن للسياسة أو الإستراتيجية المؤسسية أثر سلبي مقارنة مع ما نسبته ١٠٪ من النساء في غزة. أما نسبة الرجال في الضفة التي كان لها هذا التقييم فقد كانت ١٧٪ مقارنة مع ما نسبته ١٨,٥٪ في غزة.

وتعتقد النساء في الضفة الغربية أيضاً، وبدرجة أعلى من ذلك بكثير، أن سياسة المؤسسة تعمل ضد التغيير مقارنة مع النساء في غزة. وتعتقد ما نسبته (١٩٪) من النساء في غزة أن “الوضع السياسي يعرقل التغيير” مقارنة مع نظيرائهن من الإناث في الضفة الغربية حيث تبلغ نسبتهن ١١٪. ولا تظهر هذه الفجوة كبيرة بين الذكور العاملين في المنظمات غير الحكومية في الضفة الغربية (٣٨٪) وفي قطاع غزة (٤١٪).

تطرح هذه النتائج المختلفة والغريبة عدة تساؤلات حول أوضاع النساء الحياتية المختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة. فقد أشار حوالي ١٩٪ من النساء في غزة إلى الأثر السلبي لـ “الوضع السياسي”، المتمثل في العيش تحت الاحتلال وتحت الحصار وفي ظل المقاطعة الدولية، والتأقلم مع الصراع الداخلي بين فتح وحماس - الذي يؤدي إلى أزمة إنسانية مستمرة وارتفاع نسبة البطالة. إن البقاء على قيد الحياة في مثل هذه الظروف يعني

”الحصول على وظيفة“، وقبول أي وظيفة مهما كان راتبها لكي يتمكن الرجل من القيام بدور المعيل أو لدعم عائلته. لذا تصبح ”الإستراتيجية المؤسسية“ وغيرها من جوانب الحياة في العمل، غير ذات صلة لأن المهم هو البقاء على قيد الحياة يوما بيوم. لذا فإن انتقاد ”الهيكل الأيديولوجية“ قد يكون ترفا ويمكن أن يقوض المكانة المتميزة للحاصل على الوظيفة.

## ٥,٧ استنتاج مؤقت

يمكن اعتبار قطاع المنظمات غير الحكومية قطاع عمل للنساء غير المتزوجات الحاصلات على درجات عالية من التعليم. كما سمعنا من مجموعات التركيز، يستطيع الرجال والنساء العمل بشكل ”طبيعي“ وهناك إمكانية أيضا لإقامة علاقات ندية داخل هذه المنظمات (يوجد المزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع في الفصل التالي). قد تكون بيئة العمل المفتوحة السبب الرئيسي في كون قطاع المنظمات غير الحكومية أكثر جاذبية بالنسبة للنساء غير المتزوجات. في هذا الصدد، فإن حقيقة فرض الجهات المانحة للمساواة الجندرية هو أمر مهم للغاية.

وتظهر الدراسة بوضوح أنه على الرغم أن حضور المرأة في قطاع المنظمات غير الحكومية أعلى من حضور الرجال، إلا أن تمثيلها في المناصب العليا ما زال متدنيا لكن حضور المرأة في الأعمال المكتبية في المنظمات غير الحكومية في الضفة الغربية أعلى بكثير من حضور الرجال. رغم ذلك، فإن الأجور التي تتقاضاها المرأة، خصوصا في قطاع غزة، ما زالت في أدنى سلم الرواتب.

تتراجع مشاركة المرأة مع تقدمها في السن. والسؤال الذي يطرح نفسه هو: هل أن المرأة التي تتقدم بالسن، والتي تتمتع بدعم مالي من الزوج، هي التي تختار أن ترفض العبء المزدوج المتمثل بالعمل والأسرة، أم أنها تختار ذلك لأنها حرمت من حقها في الوصول إلى المناصب العليا في ظل نظام سلطوي ذكوري يميز بين الجنسين؟ والعنصر الهام الآخر الذي يؤثر على حياة المرأة هو زيادة فرص الحصول على إجازة الأمومة. الكثير من النساء يستقن بشكل كبير من هذه الإجازة وغالبا ما يتسربن من سوق العمل ثم يلتحقن بوظيفة أخرى لاحقا. فالإنقطاع الوظيفي أمر متعارف عليه في جميع أنحاء العالم. لقد ألقينا بعضا من الضوء على عدد من الأسباب المحتملة التي تجعل المرأة أقل تمثيلا وحضورا في المناصب العليا ولكن هناك حاجة لإجراء بحوث أخرى من خلال عقد اجتماعات مركزة من أجل إلقاء المزيد من الضوء على هذه الظاهرة.

## ٦. النتائج الكلية

طرحنا في بداية هذه الدراسة سؤالين هما: ما الذي حققته المساعدات الدولية للشعب الفلسطيني على مستوى الفرد وما الذي حققته على مستوى المجتمع الفلسطيني ككل؟

يمكننا الآن، وإلى حد ما، الإجابة على هذه الأسئلة.

توفر المساعدات الدولية في قطاع المنظمات غير الحكومية، المدفوعة نقداً ومباشرة، سبل العيش لما يقارب ١٠٪ من الشعب الفلسطيني من خلال التوظيف.

وينقسم العاملون في المنظمات غير الحكومية إلى:

١. الموظفون المتعلمون الآتون من الجامعات الذين لديهم فرصة في أن يكونوا مستقبلهم المهني والحصول على رواتب أعلى من مستوى الرواتب في فلسطين.

٢. الموظفون المتعلمون، الذي يأتون بالأغلب من الجامعات والذين يجدون فرصة للعمل ولكنهم يدركون أن ظروف العمل سيئة وأن الرواتب تعادل الحد الأدنى للأجور وفي نفس مستواها. تعتبر هذه المجموعة نفسها وكأنها استطلاعات، بشكل ما، أن تنجو بنفسها في ظل وضع اقتصادي متردي وفي ظل ارتفاع حاد في معدلات البطالة.

لذا يمكننا القول بأن عمل الفلسطينيين في قطاع المنظمات غير الحكومية قد مكنهم من التأقلم مع ظروف عيش صعبة للغاية في ظل الاحتلال الإسرائيلي. بالنسبة لمعظم العاملين في هذه المنظمات، فإن المساوئ التي يجب تحملها من أجل كسب قوتهم تؤدي إلى تراجع ملموس في إرادة مقاومة الاحتلال.

أما على مستوى المجتمع الفلسطيني ككل، فيمكننا أن نستخلص ما يلي:

يمكن النظر إلى مجتمع المنظمات غير الحكومية باعتباره طبقة وسطى جديدة وجزء من النخبة الجديدة. ويعمل هذا القطاع على تأسيس تراتبية داخلية جديدة.

### ٦,١ قطاع المنظمات غير الحكومية: قطاع عمل أعيدت هيكلته بشكل نيوليبرالي يضع نخبته في مواجهة بريكاريته

يظهر البحث الكمي والتنوعي بوضوح أن الموظفين لدى المنظمات غير الحكومية لا يشكلون مجموعة واحدة متجانسة. فصورتهم متنوعة اعتماداً على ما يلي:

ظروف العمل ومستوى العقد: مستخدمون لأمد قصير ومستخدمون لأمد طويل / موظفون دائمون ومستخدمون على أساس مشاريع. وبناء عليه، يمكن تصنيف هؤلاء الموظفين حسب أنواع عمل مختلفة:

١. البريكاريا (العمال غير المستقرين، غير الآمنين والمستغلين)

٢. طبقة وسطى ذات طموحات (الطامحون بمهنة دائمة في مجال قطاع المنظمات غير الحكومية: الذين يعيشون نمط حياة الطبقة الوسطى أو الذين يطمحون أن يعيشوا نمط هذه الحياة من خلال الإستهانة وشراء البضائع التي يمكن أن تعزز من مكانتهم الاجتماعية) تتمتع بأمان أكبر من أولئك

الذين يعملون بعقود لمدد تتراوح بين ١-٢ عاماً.

٣. نخب المنظمات غير الحكومية (الطامحون بمهنة دائمة في مجال قطاع المنظمات غير الحكومية والناشطون في هذه المنظمات) وهم جيل الإنتفاضة الأولى الذي أسس المنظمات غير الحكومية. لدى هؤلاء جميع الإمتيازات وما زالوا يرون أنفسهم كتقدميين كما أنهم ما زالوا يحتفظون بعلاقات تقدمية على الرغم من التقسيم الطبقي الاجتماعي وواقع المنظمات غير الحكومية.

يمكننا أن نعيد أصول مفهوم البريكاريا الجديد إلى عالم الاجتماع الفرنسي بيار بورديو الذي وصف البريكاريا بأنه "نمط جديد من التسلط" نتج عن إعادة هيكلة الإقتصاد مما "أجبر العمال على الخضوع". وقد جادل بورديو بأن العولة وتفتت سوق العمل قد عمل على إيجاد حالة عامة ودائمة من عدم الأمان للعمال. وتجادل الطبقة الخطيرة الناشئة بأن طبقة البريكاريا أصبحت تشكل طبقة جديدة متميزة تخضع لشروط خاصة بها ولها اهتماماتها الخاصة المختلفة عن اهتمامات بقية العمال.

يتمتع موظفو المنظمات غير الحكومية الذين يمكثون طويلاً أو الذين لديهم وظائف دائمة فرص أفضل مهنيًا وبالوصول إلى وظائف تنفيذية مقارنة بالأشخاص ذوي العقود القصيرة الأمد الذين يحصلون على دخل يقل عن (٥٠٠) دولار أمريكي.

إن تصنيف الأجور ومدد العقود فيما بين العاملين في المنظمات غير الحكومية (عقود قصيرة الأجل وبأجر أقل من ٥٠٠ دولار في الشهر) والطبقة الوسطى فيها ونخبة المنظمات غير الحكومية المعولة لا تخفي حقيقة أن جميعهم يستفيدون من صناعة المساعدات.

تشير الأدبيات التي صدرت في وقت مبكر عن المنظمات غير الحكومية إلى وجود مسار من المؤسسة والمهنة منذ نهاية الثمانينات من القرن الماضي. لقد كانت إحدى نتائج هذه المؤسسة والمهنة هو تقسيم وظيفي طبقي واجتماعي في المنظمات غير الحكومية - حصده خلاله الجيل المؤسس لهذا القطاع أكبر المنافع من حيث الدخل والأمان الوظيفي ووقت الراحة للعمل التطوعي خارج مجال العمل الوظيفي. كما وأوجد هذا التقسيم طبقة وسطى طامحة / شباب طامحون استطاعوا أن يكسبوا المزيد من المال مقارنة مع غيرهم من أبناء المجتمع ولكن ليس لديهم أمن وظيفي كما لدى غيرهم من الشباب. إضافة إلى ذلك، فقد أوجد هذا التقسيم مجموعة تتقاضى رواتب قليلة هي عبارة عن عمال مستغلون موجودون في مؤسسات المنظمات غير الحكومية - ويعمل معظم هؤلاء في المنظمات غير الحكومية الموجودة في غزة. هذا التقسيم الطبقي الاجتماعي يظهر أن الفلسفة الإقتصادية للمنظمات غير الحكومية قد أصبحت، وبشكل متزايد، مثل فلسفة قطاع الأعمال الخاص - حيث هناك فجوة كبيرة بين نخبة صغيرة في العمال من ذوي الإمتيازات لهم حقوق وامتيازات مع وجود مجموعة، تتزايد حجماً، من العمال المرئيين من ذوي الحقوق والإمتيازات الضئيلة أو معدومي هذه الحقوق والإمتيازات. ويظهر هذا التقسيم أيضاً تغير القيم السياسية والاجتماعية للمنظمات غير الحكومية ويعرض كيف استطاعت دينامية الإقتصاد إبعاد هذه المنظمات، على المستوى العملي، وعلى المستوى المؤسسي عن أهدافها في العدالة الاجتماعية والمساواة.

## ٦,٢ المنظمات غير الحكومية - حياة جنس انثوي مثيرة للجدل

وتكشف هذه الدراسة أن مشاركة النساء في قطاع المنظمات غير الحكومية تصل إلى ٥٧,٥% (الضفة الغربية ٥٨% وقطاع غزة ٥٦%) مقارنة مع الموظفين الرجال الذين تصل نسبتهم إلى ٤٢,٥% (الضفة الغربية ٤٢% وقطاع غزة ٤٤%)<sup>٣٣</sup>.

يمكن وصف قطاع المنظمات غير الحكومية بأنه قطاع عمل للنسائ من ذوات التعليم العالي وغير المتزوجات. ولكن نجم استنتاجات دراستنا بانقول بأن القطاع العام يوظف النساء الواتي عملن في سوق العمل لفترة من الزمن لذا يمكن النظر لقطاع المنظمات غير الحكومية بأنه قطاع يوفر فرصا للنساء من حملة الشهادات العليا لدخول سوق العمل. وتتطابق هذه الإستنتاجات مع الدراسة التي أعدتها الأمم المتحدة عن النساء في غزة والتي تظهر أن إيجاد فرصة عمل في قطاع المنظمات غير الحكومية أسهل بكثير من إيجاد فرصة عمل في القطاع العام بالنسبة للشباب والشابات الذين يريدون دخول سوق العمل في غزة على الرغم من أن بعض الشابات يفضلن العمل في القطاع العام.

تهيمن النساء في المجموعات العمرية ١٧-٢٥ سنة (٦٥٪ نساء و ٣٥٪ رجال)، وفي ٢٦-٣٧ سنة (نساء ٦٠٪ ورجال ٤٠٪) وفي ٣٨-٤٥ سنة (نساء ٥٥٪ ورجال ٤٥٪). ويهيمن الرجال في المجموعات العمرية ٤٦-٥٥ (رجال ٥٨٪ ونساء ٤٢٪) و ٥٥-٧٤ سنة (رجال ٧٣٪ ونساء ٢٧٪).

ما زالت الأسباب الحقيقية وراء تسرب النساء من العمل في المنظمات غير الحكومية غير واضحة بشكل تام. ولكن يبدو أن بعض النساء يتسربن بسبب انشغالهن بمهامهن الإعتيادية أو/ وأن العمل خارج المنظمات غير الحكومية أكثر ملائمة للحياة العائلية. فإذا ما كان للأزواج مكانة اجتماعية جيدة، قد ترغب بعض النساء في أن يزحن عنهن العبء المضاعف المتمثل بالعمل خارج المنزل والعناية بالأسرة. ومن الممكن أيضا أن يكون سبب التسرب أن العمل في المنظمات غير الحكومية ليس عملا محترما في المجتمع ويفضل الشباب أن تعمل أخواتهم وزوجاتهم في القطاع الخاص أو العام (مجموعة التركيز للذكور في سن ٣٠ وما دون). تحت هذه الضغوط من أقاربهن، قد تعتمد النساء إلى الانتقال إلى العمل في قطاعات أخرى. ولكن هذا الموضوع بحاجة إلى المزيد من البحث المعمق.

أما بالنسبة للنساء اللواتي يرغبن في الحصول على مناصب أعلى فإنهن بلا شك من الخاسرات لأن المناصب العليا في بنية المجتمع الأبوي ما زالت تحت سيطرة الرجال.

مع الأخذ بالإعتبار أن ٤٠٪ من المنظمات التي تمت دراستها صنفنت على أنها منظمات غير حكومية نسوية وأن مشاركة النساء في هذه المنظمات تصل إلى ٥٧٪، من الواضح أن المناصب الإدارية، التي يحتل ٢٧٪ منها الرجال و ٢٧٪ منها النساء، لا تظهر أية مساواة جندرية. وعموما، فإن تمثيل النساء في المناصب العليا ما زال متدنيا وبالنسبة للأجور ما زالت الأجور التي تتقاضاها النساء في أسفل سلم الأجور.

وتحدث الرجال والنساء بشكل إيجابي للغاية وقالوا أن بمقدورهم العمل معا وإقامة علاقات طبيعية تسودها المساواة داخل عالم المنظمات غير الحكومية. وهذه العلاقات الإيجابية والتي يسودها المساواة والتي تنتهي بمجرد انتهاء العمل، يمكن أن تعتبر أحد العوامل التي تجعل قطاع المنظمات غير الحكومية أكثر جاذبية بالنسبة للنساء اللواتي يبحثن عن المزيد من حرية الحركة والتعبير عن الذات ضمن إطار قواعد المجتمع. وهناك أيضا حقيقة داعمة يمكن أخذها بعين الإعتبار وهي أن الجهات المانحة تتطلب تطبيق المساواة بين الجنسين إلى حد ما.

وعموما، يبدو أن هناك فهما مختلفا للدور وتحولا في الأدوار التقليدية للجنسين قد بدأ بالتبلور. فربما نشهد

بداية تحول في تصور أدوار الجنسين. فالمجتمع قد بدأ اليوم، وعلى نحو متزايد، ينظر إلى الإستثمار في تعليم البنات بأنه سيجلب وظيفة جيدة أو "زواج جيد"<sup>٣٢</sup>.

وهناك أمر آخر يمكن استنتاجه وهو أنه، جنباً إلى جنب مع الجوانب الإيجابية التي تتمثل في المزيد من الفرص المتاحة أمام النساء لدخول سوق العمل والتحسين بأعداد مشاركة المرأة في قوة العمل، فإن بنية المجتمع والأسرة ما زالت تقليدية، وما زالت الأعراف الأبوية هي السائدة. ويشكل هذا الأمر عبئاً مضاعفاً بالنسبة للنساء اللواتي يعملن خارج المنزل: إذ عليهن تحمل كامل مسؤولية الأسرة والعمل خارج المنزل معاً. تعمل مشاركة المرأة في سوق العمل إلى حد ما على تمكين المرأة، لكن هذه المشاركة، بحد ذاتها، لا تشير إلى وجود تغيير فيما يتعلق بالأعراف الأبوية في اتجاه تقدمي. فلا يزال عدم المساواة القائم على نوع الجنس في فرص العمل والأجور على ما هو دون تغيير يذكر.

### ٦,٣ غزة - في آخر السلم

تظهر البيانات، وبشكل واضح جداً، أن موظفي المنظمات غير الحكومية في غزة (خاصة النساء ولكن أيضاً الشباب) هم أقل حظاً، في كثير من الجوانب، بالمقارنة مع نظرائهم في الضفة الغربية<sup>٣٣</sup>. فهم يتقاضون أجوراً أدنى من تلك التي يتقاضاها نظرائهم في الضفة الغربية ولديهم عقود عمل سيئة أو يعملون بعقود عمل جزئي. كما أن عملهم في المنظمات غير الحكومية هو أول وآخر فرصة متاحة أمامهم. أما الأسباب وراء الفروقات القائمة بين الضفة الغربية وقطاع غزة فتعود للأزمة الإنسانية المستمرة في غزة، من خلال استمرار الإحتلال من قبل دولة إسرائيل والمقاطعة الدولية المستمرة للسلطة في غزة بقيادة حماس. ونتيجة لذلك، سرب المانحون مبالغ كبيرة من المال من خلال المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة لتمويل مشاريع تهدف إلى خلق فرص عمل على المدى القصير لخريجي الجامعات الشباب<sup>٣٤</sup>. ولكن الأوضاع في الضفة الغربية مختلفة عن تلك السائدة في غزة. غير أن النسبة المئوية للعقود قصيرة الأجل أيضاً في الضفة الغربية "تصل إلى ٤٨٪ أي أنها نسبة عالية جداً على الرغم من أن الأموال المدفوعة لبرامج خلق فرص العمل تصرفها الجهات المانحة عبر قنوات السلطة الفلسطينية والبلديات .

### ٦,٤ منع هجرة الأدمغة إلى الأبد

ذكر (٢٨٪) من العاملين في المنظمات غير الحكومية الحاصلين على شهادات البكالوريوس والدبلوم والدكتوراه بأنهم يستطيعون العثور على عمل فقط في قطاع المنظمات غير الحكومية (١٤٪) أو في الخارج (١٤٪) وأحد الجوانب الإيجابية يكمن في أن (٢٨٪) من موظفي المنظمات غير الحكومية يحصلون على دخل للعيش داخل بلدكم ولا يواجهون بطالة أو هجرة. وكما اظهرت الدراسة فإن موظفي المؤسسات غير الحكومية قد درسوا مواضيع الإنسانية والإقتصاد.

٣٤ أنظر أيضاً، Checkpoint and Barriers, executive summary p. XIV and in Who answers to Gaza women? chapter 6.1. Background, p. 4, p. 68-69 and also chapter 10, p.2

٣٥ الشكر لريما حماني لأنها أشارت إلى هذه الحقيقة بوضوح شديد في مناقشتها معي.

٣٦ أنظر أيضاً ريما حماني وأمل صيام (2010) Who answers to Gaza Women?, chapter 6

وهنا تبرز الأسئلة التالية:

- هل يجدون عملاً لأن الناس مثقفون فوق المعدل في هذه المجالات وأن القطاعين الخاص والعام لا يستطيعان توفير وظائف لهم؟
  - أو أن الناس يقررون دراسة مجالات محددة لأن المنظمات غير الحكومية الممولة من الخارج موجودة في البلد وتعد بوظيفة ودخل جيد؟<sup>٢٧</sup>
  - أو أن المتعلمون والمثقفون يفضلون هذا العمل لأن مؤسسية ومهنية المنظمات غير الحكومية قد أوجدت مناصب مرتبطة بالمكانة والمنافع والشهرة الدولية والسلطة في المجتمع (لذا بالإمكان أن يتوفر منبر للموظفين للتأثير في التغييرات الاجتماعية)؟
  - هل لدى موظفي المنظمات غير الحكومية فرصة لأن يهاجروا؟ إذا كان الأمر كذلك، هل حقاً سيهاجرون أو أنهم سيقبلون بوظيفة أقل أجراً في قطاع مختلف؟
- إن التوصل إلى استنتاج حول دور المنظمات غير الحكومية في منع هجرة الأدمغة هو أمر صعب ولم تتمكن الدراسة من توفير إجابات حول الأسئلة التي تم طرحها بهذا الشأن.

## ٦,٥ الإستحواذ على رأس المال البشري والإعتمادية طويلة الأمد:

لقد أكد (٨٠٪) من موظفي المنظمات غير الحكومية بأنه سيكون أكثر جدوى لو تم دعم القطاع الإنتاجي مثل الزراعة والصناعة وبرامج التنمية المستدامة والتعليم بدلا من دعم المنظمات غير الحكومية.

لدى الحديث عن المساعدات الخارجية، من الضروري أن نميز بين نوعين من المساعدات وأهدافهما وأثرهما على المجتمع الفلسطيني<sup>٢٨</sup>. النوع الأول هو المساعدات الهادفة إلى إعادة الإعمار والمساعدات التنموية التي تؤثر على البنى المادية والإقتصاد الفلسطيني. أما النوع الثاني فيهدف إلى تعزيز القدرات الاجتماعية والثقافية وتمكين المواطنين الفلسطينيين العاديين. وقد وصف خليل نخلة دور المساعدات الخارجية قائلاً: "يجب أن يقتصر الدور التدخلي لمصادر المساعدات الخارجية على تقديم الدعم المالي فقط، الذي لا يجب تخصيصه لدعم مشروع دون آخر، بل من أجل مسار تعزيز القدرات الاجتماعية والبشرية الفلسطينية. فجميع جوانب تحرير فلسطين من خلال التنمية البشرية المتكاملة هي شأن فلسطيني بحت. تقوم مصادر المساعدات الخارجية بدور مساند فقط. وبكلمات أخرى، يجب أن تترك الأمور للفلسطينيين أنفسهم ليقرروا أي منهج تعليمي يريدونه لجيل شباب المستقبل وأي نظام حاكمية هم بحاجة إليه ويجب أن تترك لهم حرية تقرير الطريقة التي يريدون فيها دمج المخيمات والقرى والمدن وحرية اختيار النظام الإقتصادي الذي يريدونه والنظام القضائي الذي يرغبون بتأسيسه والكيفية التي يرونها مناسبة لحماية الطبيعة من التلوث والحفاظ عليها للأجيال القادمة وكيفية الحفاظ على تراثهم الثقافي وهويتهم وكيفية تعزيز قدراتهم الثقافية من أجل أن يصبحوا منتجين للمعرفة ويجب أن يترك لهم أيضاً حرية اختيار النظام الذي يريدون أن يتبنوه من أجل رصد حقوق الإنسان وحرية تقرير كيفية إدماج الجندرية في تهميتهم، الخ..."<sup>٢٩</sup>.

٢٧ قارن أيضاً مع الملخص التنفيذي في Checkpoint and Barriers p.xiv

٢٨ أنظر أيضاً خليل نخلة (2004) p.213 The myth of Palestinian development

٢٩ مصدر سابق، ص ٢١٤، ٢١٣.

إذا ما أطاع معظم المنظمات غير الحكومية والسلطة الفلسطينية ما يمليه عليها المانحون، ستستحوذ المساعدات الخارجية على المدى البعيد على رأس المال البشري من خلال تشجيع الأفراد المتعلمين على عدم العمل في مراكز العمل الشعبية والبلدية. وسيؤدي هذا الأمر إلى اعتمادية طويلة الأمد على المساعدات وسيكون له آثاره على المجالات الاقتصادية والسياسية والثقافية.

وهنا تثار الأسئلة التالية: لماذا لا يقوم الموظفون المحترفون في المنظمات غير الحكومية باستخدام معرفتهم وخبرتهم على أرض الواقع وشبكاتهم الرسمية وغير الرسمية وقدرتهم على جلب الأموال لإرسال إشارة أو إجبار المانحين على دعم القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الفلسطيني ليصبح مستقلاً عن المساعدة الخارجية؟

إن التعليم الأكاديمي لموظفي المنظمات غير الحكومية لا يتلاءم بشكل عام مع نوع العمل الذي يقومون به في منظماتهم. إن القطاع الخاص والصناعة والزراعة وكذلك الجامعات تقدم عروض عمل ولكنها لا تقدم رواتب جيدة كتلك التي تقدمها المنظمات غير الحكومية. وقد قامت "ماس" MAS بنشر دراسة في العام ٢٠٠٧ تتعلق "بتفاوت الأجور في بيئة سريعة التغيير: تحليل قطاعي". وأظهرت النتائج وجود أجور أعلى في قطاع المنظمات غير الحكومية من تلك الموجودة في القطاع الخاص وأن الدفع في القطاع الخاص هو أعلى من ذلك الموجود في القطاع العام. وكانت هناك مناشدة لقطاع المنظمات غير الحكومية بأن تتفهم تأثير تضخم الأجور مما يضع مسؤولية على كافة القطاعات للوصول إلى "حوافز مالية متوازنة عبر قطاعات الاقتصاد"<sup>(٤٠)</sup>

وقد شرع القطاع الخاص مؤخراً بالقيام بحملة لدى الجامعات لتوفير المهارات التي تحتاجها أنواع الوظائف الجديدة. وغالباً ما يقوم التعليم الجامعي بتدريس الأمور النظرية وليس المهارات التي تتطلبها العمالة. ويقوم قطاع المنظمات غير الحكومية بدفع نفقات مناهج التدريب لتحسين حرفية موظفيها. إن ما يبقى الناس في قطاع المنظمات غير الحكومية هو تتابع المسار في هذه المنظمات وممارسة التشبيك مع المنظمات غير الحكومية والعقود طويلة الأمد.

## ٦,٦ قطاع المنظمات غير الحكومية - الثبات للنظام الحاكم:

### الموضوع السياسي:

إن موظفي المنظمات غير الحكومية - الذين جرى توصيفهم على أنهم مهنيون حضريون شباب أو ناجون اقتصاديون أو عوامل فاعلة في المنظمات غير الحكومية - يستفيدون بشكل كبير من النظام السياسي والاقتصادي القائم. ويؤدي هذا إلى دعمهم الضمني أو الصريح لهذا النظام.

١. يوجد في قطاع المنظمات غير الحكومية (٩٠٪) من الموظفين الذين يتوفر لديهم تعليم أكاديمي. كما يجني معظم هؤلاء الموظفين مالاً أكثر من المال الذي يجنيه الموظف الفلسطيني العادي الذي يتوفر لديه تعليم في القطاعات الأخرى.

٢. تتميز ظروف عمل موظفي المنظمات غير الحكومية بشكل رئيسي بوجود عقود قصيرة الأمد أو غياب أي عقد خطي مكتوب. وتوفر العقود القصيرة الأجل أجوراً جيدة ولكنها لا توفر الأمن الوظيفي. وينتج عن العقود القصيرة الأمد وظروف العمل غير الثابتة ما يعرف بالتعقب أو البحث: الانتقال من

٤٠ ماس (MAS) ٢٠٠٧ "فوارق الأجور في بيئة سريعة التغيير: تحليل قطاعي". القدس ورام الله.

- وظيفة إلى أخرى والتطلع دوماً نحو وظيفة أخرى أو أفضل. وبشكل وجود شبكة رسمية قائمة مع شبكة غير رسمية قوة لوجود مجتمع للعاملين في المنظمات غير الحكومية.
٣. إن الأجور فوق المعدل ومجتمع مفتوح بشكل رئيسي للأكاديميين ذوي الواسطات يشكل قاعدة لطبقة متوسطة جديدة ونخبة في المنظمات غير الحكومية.
٤. تمتلك طبقة المنظمات غير الحكومية الوسطى ونخبها أداة قوية لخلق الوظائف. وتحتوي هذه الأداة على معرفة احتمالات جلب المال والمعرفة مع اتصالات على المستويين الدولي والوطني. وتخلق حوالي (١٠٪) من الوظائف في الإقتصاد الفلسطيني. وتكون هذه الأداة القوية الفاعلة في خلق الوظائف فقط إذا ما كان العاملون في المنظمة غير الحكومية يعملون ضمن إطار أجندة يضعها المانحون أو إذا كانت المشاريع التي يترحبونها تجد القبول من المانحين.
٥. وتكون نتيجة ذلك بشكل رئيسي إيجاد وظائف للأكاديميين الشاب وتؤدي إلى اعتماد طويل الأمد من قبل الفلسطينيين على المساعدة الخارجية. والسبب في ذلك يكمن في كون المانحين يركزون بشكل رئيسي على المعونة الطارئة وليس على المعونة الخاصة بالتنمية بالإضافة إلى أن المساعدات تدفق إلى حد كبير نحو المجتمع المدني - وهو قطاع غير منتج - بدلاً من القطاعات الإنتاجية مثل الزراعة والصناعة أو القطاع الخاص. إن توفر تدفق مساعدات خارجية متوازنة ومستدامة لكافة القطاعات ستساعد الفلسطينيين ليصبحوا مستقلين عن المانحين الخارجيين في المستقبل. وهنا يثور السؤال: ماذا سيكون مصير هؤلاء الأكاديميين (٤١٪) الذين درسوا الإنسانيات إذا لم يستطع قطاع المنظمات غير الحكومية توفير وظائف ذات أجر جيد؟ ولنتحدث بصراحة فإن هؤلاء الناس لم يتم تعليمهم ليقوموا بعمل منتج في القطاعات الأخرى. وكما جرت الإشارة إليه في هذا المسح فإنهم سيواجهون البطالة أو الهجرة أو وظيفة تدفع أجراً أقل. إن نسبة (٧٢٪) من الموظفين الذين توفرت لهم فرصة العثور على عمل في القطاعات الحكومية والعامّة والخاصة قد اختاروا العمل في قطاع المنظمات غير الحكومية بسبب الأجور المرتفعة. إن مقدرتهم على توليد الشغل لا تعني فقط خلق وظائف للشعب الفلسطيني وإنما تشكل أيضاً أداة لإعادة توليد وظائفهم هم أنفسهم وبالتالي دعم وإدامة طبقة المؤسسات غير الحكومية الوسطى ونخبة المؤسسات غير الحكومية نفسها.
٦. تقوم الدول المانحة بتشجيع (فتح) والسلطة الفلسطينية على الانخراط مع إسرائيل ودعم هذا التشجيع عن طريق المساعدات. وهم يعاملون السلطة الفلسطينية نفسها إلى حد ما على أساس كونها منظمة غير حكومية. وعليه فإن المساعدة الخارجية تدعم فتح والسلطة الفلسطينية المقبولتان دولياً والسماح لهما باختيار زبائنهما السياسيين. كما تقوم أيضاً بدعم قطاع المنظمات غير الحكومية حيث يعاملها المانحون بصفة كونها ذات حكم ذاتي مالي. ويقوم قطاع المنظمات غير الحكومية باختيار اجزاء من الأكاديميين حيث تخلق نوعاً جديداً من الطبقة المتوسطة والنخبة المعولة. والنتائج كامنة في الاستفادة الواضحة لموظفي المنظمات غير الحكومية من الوضع السياسي (اتفاقيات أوسلو، والحقائق الكولونيالية الإسرائيلية، وسياسات السلطة الفلسطينية النيو- ليبرالية) من حيث موضوعة أنفسهم داخله. ولهذا الأمر تأثير على استقرار النظام الحاكم.



## قائمة المواد التي جرت استشارتها:

- **Bahmad, Leyla** (2007) *Palestinian Non-Governmental Organizations caught between Reality and Changes*, dissertation 2007, <https://kobra.bibliothek.unikassel.de/handle/urn:nbn:de:hebis:34-200709019190>
- **Brynen, Rex** (2000) *A Very Political Economy. Peacebuilding and Foreign Aid in the West Bank and Gaza*; Washington: United States Institutes of Peace Press
- **Carapico, Sheila** "NGOs, INGOs, GO-NGOs and DO-NGOs: making Sense of Non- Governmental Organisations", in *Middle East Report 30*, Nr.1, S.12-15
- **Challand, Benoit** (2005) *The Exclusionary Power of Civil Society: International Aid to Palestinian NGOs*, Florenz: European University Institute  
**Challand, Benoit** (2009) *Palestinian Civil Society: Foreign donors and the power to promote and exclude*. London and New York: Routledge
- **Hanafi, Sari & Tabar, Linda** (2005) *The Emergence of a Palestinian Globalized Elite. Donors, International Organizations and Local NGOs*. Jerusalem: Institute of Jerusalem Studies: Muwatin, The Palestinian Institute for the Study of Democracy
- **Hammami, Rema** (1995) "NGOs: the professionalization of politics" in: *Race & Class*, Vol. 37, October-December 1995, No.2, p.51-63  
**Hammami, Rema** (2006) "Palestinian NGOs since Oslo: From Politics to Social Movements?" in: *The Struggle For Sovereignty. Palestine and Israel 1993-2005* (ed) J. Beinun and R.L.Stein, Stanford: Stanford University Press, p. 84-93
- **Hammami, Rema, Amal Syam** (2010) *Who answers to Gazan women? An economic security and rights research*. Research UN Women office in the occupied Palestinian territory
- **Jad, Islah** (2004) "The 'NGOization' of the Arab Women's Movement" in: *Review of Women in Studies, Institute of Women's Studies*, Birzeit University 2004, No. 2
- **Jamal, Amaney A.** (2007) *Barriers to Democracy. The other sight of social capital in Palestine and the Arab world*. Princeton: Princeton University Press
- **Khalidi, Raja & Samour, Sobhi** (2011) "Neloliberalism as Liberation: The Statehood Program and the Remaking of the Palestinian National Movement" in: *Journal of Palestine Studies*, no. 2 (Winter 2011), p. 6
- **Kuttab, Eileen** (2008) "Palestinian Women's Organizations: Global Cooption and Local Contradiction" in *Cultural Dynamics July 2008*, 20: 99-117

- **Le More, Anne** (2005): "Killing with kindness: funding the demise of a Palestinian state", in: *International Affairs*, Volume 81, Nr. 5, Octobre 2005, pp. 981-999 (19)  
**Le More, Anne** (2006): "The Dilemma of Aid to the PA after the Victory of Hamas". In *International Spectator* (June 2006): 87-95  
**Le More, Anne** (2008) *International Assistance to the Palestinians After Oslo. Political guilt, wasted money*. London, New York: Routledge
- **Luong, P. J., & Weinthal, E.** (1999): "The NGO paradox: Democratic goals and Nondemocratic outcomes in Kazakhstan." In *Europe-Asia Studies* 51 (7)
- **MAS/ NGO Development Center** (2009) *Tracking External Donor Funding to Palestinian Non-Governmental Organizations In the West Bank and Gaza 1999-2008*. Ramallah: MAS, Palestine Economic Policy Research Institute
- **MAS** (2007) *Wage Differentials in a Fast-Changing Environment: A Sectoral Analysis* Ramallah: MAS, Palestine Economic Policy Research Institute  
**MAS** (2010) *Economic and social monitor* 22, November 2010  
**MAS** (2010) *Economic and social monitor* 23,  
**MAS** (2011) *Food security Bulletin, issue 5, Winter 2011*
- **Nakhleh, Khalil** (2004) *The Myth of Palestinian Development. Political Aid and Sustainable Deceit*. Jerusalem: PASSIA Publications  
**Nakhleh, Khalil** (2012) *Globalized Palestine: The National Sell-Out of a Homeland*. Trenton, New Jersey: The Red Sea Press
- **PASSIA** (2011) *Diary 2011*. Jerusalem: PASSIA Publications
- **Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS)** [www.pcbs.gov.ps/](http://www.pcbs.gov.ps/)  
**Palestinian Central Bureau of Statistics** (2011) *Statistic Yearbook 2011*  
**Palestinian Central Bureau of Statistics** *PCBS Labor Force Report April-June 2010*. Ramallah:<http://www.pcbs.gov.ps/>  
**Palestinian Central Bureau of Statistics** *PCBS Migration survey in the Palestinian Territory 2010*: [www.pcbs.gov.ps/](http://www.pcbs.gov.ps/)
- **Pitner, Julia** (2000) "NGOs Dilemmas" In *Middle East Report*, 30, Nr.1
- **Roy, Sara** (1995) *The Gaza Strip. The Political Economy of De-Development*. Washington DC:Institute for Palestine Studies  
**Roy, Sara** (1999): "De-Development Revisited: Palestinian Economy and Society since Oslo". In: *Journal of Palestinian Studies XXVIII, no.3* (Spring 1999)  
**Roy, Sarah** (1999) "U.S. Economic Aid to the West Bank and Gaza Strip: the Politics of Peace". In: *Middle East Policy, IV*  
**Roy, Sarah** (2000) "The Transformation of Islamic NGOs in Palestine." In: *Middle East Report, Nr.214, Vol.30, Nr.1*  
**Roy, Sarah** (2007) *Failing Peace: Gaza and the Palestinian-Israeli Conflict*. London: Pluto Press

**Roy, Sarah** (2011) *Hamas and Civil Society in Gaza: Engaging the Islamist Social Sector*.

Princeton: Princeton University Press

- **Schaefer, Peter** (2008) 'Jeep or Independence? – About the Palestinian indecisiveness regarding international aid', Ramallah. Published in Arabic in Tasamuh 2009: <http://www.tasamuhnet.org/en/news1.php?id=103>
- **Taraki, Lisa** (2008) "Urban Modernity on the Periphery. A New Middle Class Reinvents the Palestinian City." In: Social Text 95, Vol.26, No.2, 2008 Duke University Press-
- **UNWRA report:** Labour Market Briefing. Gaza Strip, Second-Half 2010: <http://www.unrwa.org/userfiles/201106083557.pdf>
- **World Bank documents und reports 2004-2010, to find under:**  
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/MENAEXT/N/0,,menuPK:294370~pagePK:141159~piPK:141110~theSitePK:294365,00.html>
- **World Bank** (2010) 'Checkpoints and Barriers: Searching for Livelihoods in the West Bank and Gaza. Gender Dimensions of Economic Collapse'; February 2010. Document of the World Bank, Report No. 49699-GZ

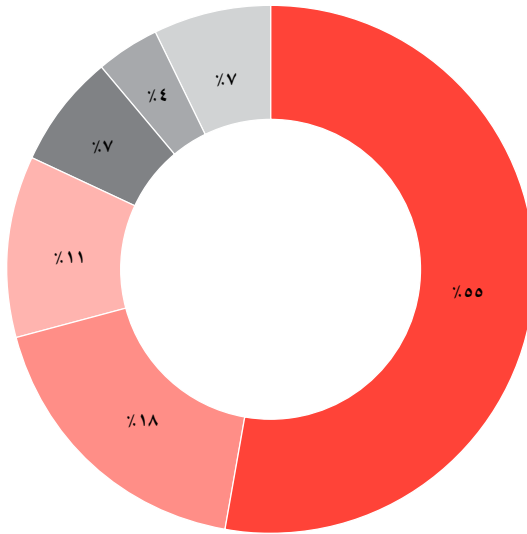
## ملحق

## موظفو المنظمات غير الحكومية - وعضويتهم في الأحزاب السياسية:

إن العضوية في حزب سياسي لم تعد شائعة كما كان الحال خلال السبعينيات والثمانينيات. لقد كان (٢٧٪) من موظفي المؤسسات غير الحكومية أعضاء في أحزاب سياسية. أما حالياً فهناك (٢٤٪) منهم أعضاء في حزب سياسي و (١٦٪) منهم هم أعضاء ناشطون. ولا يزال (٢٧٪) منهم يشعرون بالولاء للحزب السياسي الذي تركوه.

الجدول والرسومات البيانية رقم (١٣)

## العضوية في حزب سياسي



فتح الجبهة الشعبية حزب الشعب المبادرة الوطنية حماس آخرون

يظهر هذا الرسم البياني توزيع ٢٤٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية على الأحزاب السياسية المختلفة. جرى استبعاد ٧٦٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية الذين ليسوا أعضاء في أي حزب سياسي.

ولقد تم سؤال موظفي المنظمات غير الحكومية، الذين هم حالياً ليسوا أعضاء في أي حزب سياسي، عن الحزب الذي برأيهم يعمل أفضل من غيره لتحرير فلسطين<sup>١</sup> فأجاب ٥٣٪ منهم "لا يوجد أي حزب من هذا النوع" فيما أجاب ٢٥٪ أن فتح هي الجهة التي تعمل أفضل من غيرها لتحرير فلسطين وأجاب ٦٪ أن حماس هي تلك الجهة.

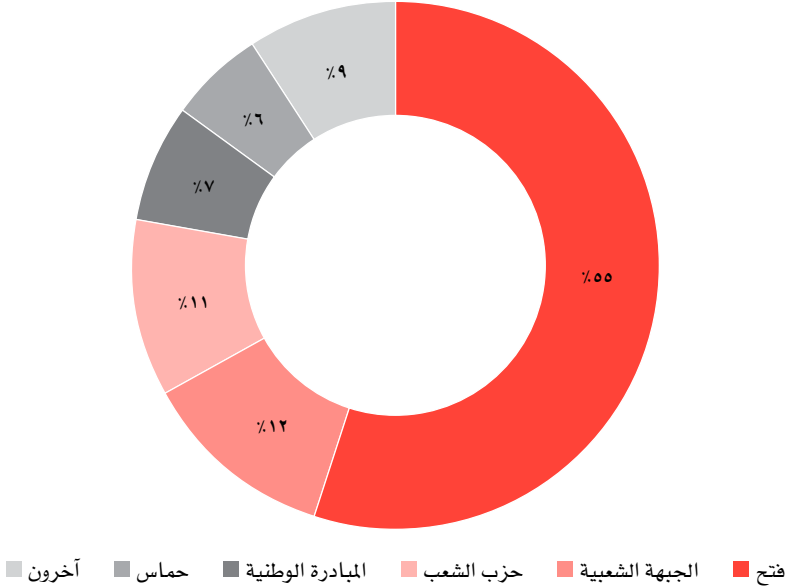
٤١ كان هناك ٨٨٨ إجابة صحيحة (٨٥٪)، وهناك ١٦٢ إجابة ناقصة (١٥٪).

أما نسبة الذين أجابو بآخرون فقد بلغت ٩٪ (الأحزاب التي ساندتها أقل من ٥٪ من الذين تم مسح آرائهم). وقد كانت المبادرة الوطنية في الضفة الغربية أكثر تمثيلاً مقارنة مع غزة.

موظفو المؤسسات غير الحكومية وتصويتهم في انتخابات عام ٢٠٠٦:

الجدول والرسومات البيانية رقم (١٤)

التصويت في انتخابات عام ٢٠٠٦



لقد كانت هناك (٥٠٠) إجابة صحيحة على السؤال الخاص بتصويت المشاركين في انتخابات عام ٢٠٠٦ بينما كانت (٥٥٠) إجابة مفقودة. وعليه فإننا يجب ان نحلل النتيجة بمنتهى الحذر.

كان التصويت الأقوى بنسبة (٥٥٪) من قبل موظفي المؤسسات غير الحكومية لصالح (فتح) يليها الجبهة الشعبية لتحرير فلسطين (١٢٪) وحماس (١١٪). وقد صوت (٧٪) منهم لصالح حزب الشعب و (٦٪) للمبادرة الوطنية و (٩٪) لصالح آخرين.

وحسب استفتاء أجراه المركز الفلسطيني للبحوث السياسية والمسحية (١٥ شباط ٢٠٠٦) فقد تناقص التأييد لفتح بشكل جوهري بين التجار (٢٨٪) وزاد بين المهنيين (٣٦٪) والعمال (٣٧٪) وربات البيوت (٤٢٪) والطلاب والموظفين (٤٤٪ لكل منهما) والعاطلين عن العمل (٥١٪). كما أن تأييد فتح هو أضعف بين موظفي القطاع الخاص (٢٧٪) مقارنة بالموظفين في القطاع العام (٤٣٪). أما تأييد (حماس) فقد زاد بين التجار (٤٩٪) يليه ربات البيوت (٤٧٪) والمهنيين (٤٦٪) والعمال (٤٥٪) والطلاب (٤٢٪) والعاملين والعاطلين عن العمل (٤١٪).

لكل منهما). إن تأييد (حماس) هو أعلى في القطاع الخاص (١٨٪) مقارنة بالقطاع العام (١٦٪).

يجب أن نأخذ بالحسبان اعتبارين في هذا الفصل: أولاً: مع اختيار المنظمات غير الحكومية الممولة من الغرب في هذه الدراسة، لم يكن هناك تركيز على المنظمات غير الحكومية الإسلامية وموظفيها، ثانياً: فإن البيئة متأثرة داخلياً بالسلطة الفلسطينية وخارجياً بالمولدين.

إن الحديث عن السياسة والآراء السياسية اليوم في فلسطين يتطلب وجود ثقة كبيرة قبل أي حديث. "ما يكتب لا ينسى. لماذا ينبغي علي أن أثق بشخص من فريق بحثي يجري معي مقابلة لا أعرفه؟ هل هناك أي سبب مقنع كي أكون صادقاً معه؟"

لماذا لم يرغب سوى ٥٠٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية بالإجابة على السؤال المتعلق بانتماثلهم السياسي؟ هل لأن السياسة هي أمر شخصي في هذه الأيام أم لخوف الموظفين من قول الحقيقة حول هذا الموضوع؟

هناك ما نسبته ٧٦٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية غير المنتمين إلى أي حزب. من بين هذه النسبة، أجاب ٥٣٪ السؤال المتعلق "بأي حزب هو الأفضل لعملية تحرر تقدمية" قائلين: لا يوجد مثل هذا الحزب وأجاب ٢٥٪ منهم أن فتح هي الأفضل و ٧٪ قال أن الجبهة الشعبية هي الأفضل و ٦٪ قالوا أن حماس هي الأفضل فيما أجاب ٩٪ أن الآخرون هم الأفضل.

هناك ما نسبته ٢٤٪ من موظفي المنظمات غير الحكومية أعضاء في أحزاب سياسية. تتصدر فتح العضوية حيث أن ٥٣٪ من هؤلاء الموظفين هم أعضاء بفتح تليها الجبهة الشعبية بنسبة ١٨٪، ثم حزب الشعب بنسبة ١١٪ ثم المبادرة الوطنية بنسبة ٧٪، تليها حماس بنسبة ٤٪ والأحزاب الأخرى بنسبة ٩٪. ولا توجد أية دراسات أخرى مقارنة حول انتماءات موظفي القطاعات الأخرى.

ولكن، إذا ما نظرنا إلى الدراسة الخاصة بأنماط التصويت من حيث التعليم والمهنة وقطاع العمل التي أجراها خليل الشقاقي للمركز الفلسطيني للبحوث السياسية والمسحية في ١٥ شباط/فبراير ٢٠٠٦، فإن موظفي المنظمات غير الحكومية الذين كانوا على استعداد للإجابة على هذا السؤال قد اتبعوا نهج عام ٢٠٠٦.





ان ثمانين في المئة من ميزانيات المؤسسات الفلسطينية غير الحكومية ممولة من قِبَل مانحين أجنب، تحديدًا من الاتحاد الأوروبي ومن الولايات المتحدة الأمريكية. وتشكو تلك المؤسسات، الغير حكومية، من الشروط التي يفرضها الممولون في ما يتعلق بصرف الاموال الممنوحة. كما وتنتقد الاثر السلبي للتمويل على المجتمع الفلسطيني وتقترح بدائل.

لا تحل، هذه الدراسة، مخرجات المشاريع التي تنفذها تلك المؤسسات على المستوى الفردي، في حين تركز على المستوى الأعلى في عمل المؤسسات، وعلى وجه التحديد على أثر التمويل الأجنبي عبر تطبيقاته من خلال المؤسسات المحلية، غير الحكومية، في الضفة الغربية وقطاع غزة.

وفي هذا السياق، تقترض الكاتبة أن المؤسسات الغير حكومية لا تلعب دور المجتمع المدني القائم على مراقبة وموازنة أداء السلطة الفلسطينية، في حين تساهم في استقرار النظام الحاكم وفي تحويل قطاع المؤسسات الغير حكومية الى قطاع يعمل وفق اعادة انتاج البنى النيوليبرالية.

هذا النص هو ملخص لدراسة: «المنظمات الفلسطينية الغير حكومية. وتأثيرها الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي على المجتمع الفلسطيني». تنشرها مؤسسة روزا لوكسمبورغ - مكتب رام الله، في ٢٠١٣.



**ROSA  
LUXEMBURG  
STIFTUNG**