



معهد دراسات المرأة

الذات والسلطة:

علاقة النوع الاجتماعي بالتفاوض في المؤسسة من واقع حالات مستخدمين فقدوا أعمالهم

:Identity and Power

**Relation Between Gender and Negotiation in an Organization .. A
Case Study-Based Research on Laborers Who Lost Their Jobs**

الطالب : محمد محمود عمر الخطيب

المشرفة: د. ريماء حماني

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية والمرأة والقانون من كلية الدراسات العليا ، في جامعة بيرزيت، فلسطين.

أذار 2006

جامعة بيرزيت

معهد دراسات المرأة

الذات والسلطة:

علاقة النوع الاجتماعي بالتفاوض في المؤسسة من واقع حالات مستخدمين فقدوا أعمالهم

:Identity and Power

**Relation Between Gender and Negotiation in an Organization .. A
Case Study-Based Research on Laborers Who Lost Their Jobs**

الطالب : محمد محمود عمر الخطيب

المشرفة: د. ريما حمامي

عضو لجنة نقاش

د. عبد الرحيم الشيخ

عضوة لجنة نقاش

د. ايلين كتاب

قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية والمرأة والقانون من كلية الدراسات العليا ، في جامعة بيرزيت، فلسطين.

18/3/2006

جامعة بيرزيت

معهد دراسات المرأة

الذات والسلطة:

علاقة النوع الاجتماعي بالتفاوض في المؤسسة من واقع حالات مستخدمين فقدوا أعمالهم

الطالب: محمد محمود عمر الخطيب

المشرفة : د. ريما حمامي

عضو لجنة نقاش

د. عبد الرحيم الشيخ

عضوة لجنة نقاش

د. ايلين كتاب

تمت مناقشتها بتاريخ 18/3/2006 م

قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية والمرأة والقانون من كلية الدراسات العليا في جامعة بيرزيت، فلسطين.

قائمة المحتويات

ج	الإهداء-----	
ح	تمهيد-----	
خ	الملخص بالعربية-----	
ر	الملخص بالانجليزية-----	
1	1: المقدمة-----	
	2: مراجعة الأدبيات-----	8
8	2-1: تاريخ دراسات المؤسسة والجنـدر-----	
10	2-2: محاور مراجعة الأدبيات-----	
11	2-3: استعراض التوجهات النظرية-----	
11	2-3-1: مفهوم الذات/ الجنـدر في التوجهات النسوية الأساسية-----	
11	2-3-1-1: مفهوم الذات/ الجنـدر في التوجه الليبرالي النسوي-----	
14	2-3-1-2: مفهوم الذات/ الجنـدر في التوجه الراديكالي النسوي-----	
17	2-3-1-3: مفهوم الذات/ الجنـدر في التوجه ما بعد الحدائـي النسوي-----	
22	2-3-2: مفهوم السلطة في التوجهات النسوية الأساسية-----	
22	2-3-2-1: مفهوم السلطة في التوجه الليبرالي النسوي-----	
24	2-3-2-2: مفهوم السلطة في التوجه الراديكالي النسوي-----	
26	2-3-2-3: مفهوم السلطة في التوجه ما بعد الحدائـي النسوي-----	
30	2-3-3: مفهوم التفاوض في التوجهات النسوية الأساسية-----	
30	2-3-3-1: مفهوم التفاوض في التوجه الليبرالي النسوي-----	
31	2-3-3-2: مفهوم التفاوض في التوجه الراديكالي النسوي-----	
32	2-3-3-3: مفهوم التفاوض في التوجه ما بعد الحدائـي النسوي-----	
35	3: المنهجية-----	
41	4: التحليل-----	

4-1: الظروف التي ينطس فيها الجندر-----	43
4-1-1: التفاوض حول الوقت-----	47
4-1-2: التفاوض حول المهمات-----	51
4-1-3: الرغبات غير المهنية بالتفاوض-----	55
4-1-4: التفاوض حول الحقوق-----	60
4-1-5: نمط الرقابة المحيط بالعملية التفاوضية-----	66
4-1-6: الفحص والعمليات التفاوضية-----	69
4-2: الظروف التي يبرز فيها الجندر-----	74
4-2-1: الجنسانية-----	75
4-2-2: علاقة الصورة النمطية الذكورية بالتفاوض-----	80
4-2-3: علاقة الصورة النمطية الجندرية بالتفاوض-----	85
4-2-4: الدور الجماعي والتفاوض-----	89
4-2-5: علاقة الجندر بموقع اشتداد الصراع التفاوضي-----	93
4-2-6: علاقة الجندر بالمحور الأساسي للصراع-----	95
5: الخلاصة-----	101
قائمة المراجع الانجليزية-----	106
قائمة المراجع العربية والمترجمة-----	110
ملحق المقابلات-----	112

إهداء

إلى أمي، مدرسة المبادئ الثابتة والقيم السامية.
إلى زوجتي، رمز الحب الأبدي.
إلى عائلتي، عنوان الدفاء والألفة.
إلى أستاذاتي، منارات الحرية.
إلى المبحوثات والمبجوثين، على حسن استقبالهم.
إلى عاملات وعمال فلسطين، الصابرين الصبورين.

إليكم وأليكن جميعا أهدي هذه الدراسة، وكلي أمل أن يستدعي هذا العمل ذات يوم صرخة تكسر الصمت،
وتمزق ظلمة ليل طال واستبد.

بإخلاص

تمهيد

"كون المؤسسة نسوية لا يعني شيء. هناك الكثير من التناقضات مثلاً أنا اشتغل مع العاملات واذهب إليهن إلى المصانع وأتفاوض مع صاحب المصنع لماذا خصم على عاملات متأخرات ساعة أو ساعتين نتيجة الحاجز، وأنا نفسي كموظفة في الجمعية، وأدافع عن العاملات إذا تأخرت أو تغيبت نتيجة الحواجز يخصم من الاجازة السنوية. هناك تناقض كشكل خارجي لتوجه للجمعية وكيف أتعامل داخل الجمعية". إحدى المبحوثات

نشأ حقل النوع الاجتماعي والمؤسسة منذ أواسط السبعينات، ورغم التطورات التي شهدتها إلا أن الأدبيات المحلية النسوية لم تعترف به بعد. واقتصر الحديث عن المؤسسة على صفحات معدودة ترد في دراسات تتحدث عن ميادين أخرى، و تعيد طرح الأسئلة الأولى، التي طرحها هذا الميدان في طفولته الأولى. تطورت الأسئلة وتأشكلت المفاهيم، وما زالت الأدبيات المحلية تعاني من نزعة سلفية جامدة.

أن توجه ما بعد الحداثة / ما بعد النسوية يرفد البحوث النسوية بمجال دراسات المؤسسة بمبادئ مهمة، أهمها إن المؤسسة سواء كانت حكومة أو منظمة أو منشأة تجارية، لا تدرس من خلال ما يقوله مسؤولوها كما اعتدنا بل من خلال مجريات الحياة اليومية فيها. يقول فوكو:

" إن مصادر السلطة ليست في البرلمان ومراكز السلطة السياسية بل في سراديب المستشفيات وأجنحة المعزولين والمصانع وقاعات الدرس والتكنات ومؤسسات المجتمع المدني" (ولد أباه ص 191).

تساعدنا دراسة المؤسسة والتفاوض فيها من منظور ما بعد الحداثة، في فهم أفضل للدولة والمجتمع، وما يشهده من صراعات وتناقضات. كما تساعدنا بفهم علاقات النوع الاجتماعي في المؤسسة دون أي افتراضات مسبقة . وتساعدنا في النجاة من اشكالية كبرى شائعة ألى درجة كبيرة في الدراسات النسوية

العالمية ، وألى درجة كاملة- حسبما أعلم – في الدراسات المحلية والعربية. وهي أن التمييز الواضح بين مفهوم الجنس ومفهوم الجندر يكون قويا وجليا في أدبيات البحوث ، لكنه يختفي في المنهجيات ومن ثم في النتائج ، ليغدو المفهوم مجرد كلمتين لهما نفس المعنى.

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة لأستكشاف علاقة الجندر بالسلطة في المؤسسة، بما يؤدي لرؤية جديدة تتحدى الصور النمطية والأفتراضات السائدة في الدراسات النسوية المحلية. وكذلك للأسهام في انطلاقة ميدان مهمل محليا هو الجندر والمؤسسة، وفصله بمعنى ما عن الميدان الأم، ميدان الجندر والعمل.

حاولت الدراسة الإجابة على السؤال التالي: ما علاقة الجندر بالتفاوض داخل المؤسسة. وبشكل أدق: متى يبرز الجندر ومتى ينطمس في التفاوض داخل المؤسسة. والمقصود بالمؤسسة هو المؤسسة الأهلية أو الخاصة وذلك باعتبارها موقعا للعمل. أما التفاوض فهو مجمل الصراعات التي تبدأ منذ تسلم العمل حتى نهايته.

تستعرض الدراسة أدبيات الذات والسلطة والتفاوض في التنظير النسوي الليبرالي حيث ينطلق من أن النساء والرجال متساوون متشابهون في القيم والخصائص. لكن الصور النمطية والأفتراضات المسبقة الشائعة في المجتمع تؤدي لتحيز ضد النساء وبالتالي، لابتعاد النساء عن مصادر السلطة والقوة. ثم التنظير الراديكالي الذي ينظر للرجال والنساء كطبقتين متضادتين تاريخيا بالمفهوم الماركسي للطبقة ، حيث تحرم وتضطهد الأولى الثانية، وتستأثر بمصادر القوة والسلطة. وصولا إلى التنظير ما بعد الحداثي (ما بعد النسوي) الذي يتعامل مع مفهوم المرأة والرجل بشكل جدلي، فالجنس هو مجرد هوية من هويات متعددة للفرد ذاته، تكون مؤثرة في صراع ما، وأقل تأثيراً في غيره، وغير مؤثرة في آخر، فيما الذكورية ثقافة اجتماعية تصيب أفراد المجتمع على اختلاف الجنس والطبقة والوعي، وإن السلطة ليست شيئا يكتسب ويفقد بل هي عملية تمارس.

تعتمد الدراسة على أدبيات ما بعد الحداثة في مفاهيم الذات/ الجندر والسلطة، والتفاوض. حيث تقوم الدراسة على طرح نظري أساسي مفاده أن الذات ليست شيئا ثابتاً جامداً، يمكن تصنيفه بسهولة على

أساس ثنائي رجل / امرأة. بل إن الذات هي تمفصل لعدد كبير من الهويات المتفاعلة بينياً ومع المحيط الخارجي. هذه الهويات مثل الجندر، الجنسانيه، العمر، والانتماءات الطبقية، والعرقية، والثقافية والاقتصادية والاجتماعية الأخرى. حين تتفاعل، لا تكون كلها بنفس الأهمية في كل التفاعلات بالضرورة.

ومن هنا تم الاستناد إلى نظرية المعدلات الظرفية كإطار نظري، والتي تقضي بان هناك ظروفاً تبرز فيها الهوية الجندرية وأن هناك ظروفاً تنظم فيها الهوية الجندرية في العملية التفاوضية. الهويات مثل الجندر أو الطبقة تبرز بشده في تفاعل معين، وتبرز على نحو هامشي في تفاعل آخر، وتنظم في تفاعلات أخرى، أي أنه في تفاعل الذوات والهويات تنظم هويات وتبرز هويات على نحو دائم التغيير. والتحليل قام على البحث عن هذين النوعين من الظروف.

من حيث المنهجية فقد تم الاستناد إلى 23 حالة دراسية من مستخدمين ومستخدمات فقدوا أعمالهم في مؤسسات أهلية أو خاصة وسردوا تجاربهم في العمل باستخدام أسلوب الوصف السردى حيث يتم طرح أسئلة مفتاحية عامة على المبحوثين ليسردوا قصصهم، ويكون تدخل الباحث مقتصرأ على إعادة المبحوثين إلى المسار السردى إذا حادوا عنه، أو لطلب توضيح.

وكانت ابرز نتائج البحث كما يلي:

بينت الدراسة إن المبحوثين يعيشون في المؤسسة حالتين غير منفصلتين. في الحالة الأولى يختفي تأثير الجندر في التفاوض، وذلك من حيث خضوع كل المستخدمين باختلافاتهم الفردية لبيئة مركبة ومتداخلة من الرقابة بحيث يحس المستخدمون انهم مراقبون حتى في غياب رب العمل، مراقبون من زملائهم ومن ذواتهم. يحيون حالة شديدة من القلق خاصة وأنهم يخضعون لقوانين رب العمل أساسا وليس لقوانين الدولة، ومن الواضح إن هذه القوانين وهذه الرقابة لا تستهدف أساساً جودة العمل والكفاءة بل إبقاء المستخدمين في حالة من التشوش والضياح والإقرار بالضعف والهزيمة أمام رب العمل. ومن هنا يضطر المستخدمون غالباً للحصول على رواتبهم أو جزء من إجازاتهم من خلال الاستجداء والاستعطاف أكثر من المطالبة الحقوقية. وقد أوضحت الدراسة أن العلاقة بين المستخدمين وأرباب العمل ليست علاقة تعاقدية بين ندين احدهما يبيع جهده للآخر، بل هي علاقة إحقاق وتبعية وتشبيهي. مع العلم بأن الدراسة لم تلمس فرقا يذكر بين توجهات أرباب العمل الذكور والإناث تجاه المستخدمين. وقد أثبتت الدراسة إن كل المستخدمين ملزمون بحدود الزمن وفق ما يحدده رب العمل بغض النظر عن حاجة العمل أو حق المستخدمين. ومن هنا يندر وجود العقود وإن توفرت تكون من نسخة واحدة ويندر حصول المستخدمين عليها وغالباً ما يجهل المستخدم مضمونها. وهم ملزمون كذلك بالأوامر بغض النظر إن كان لها علاقة بمهنة المستخدمين أم لا. وملزمون بأسلوب معين للتعامل مع رب العمل يقوم على إبداء الرضى تجاهه. وملزمون بحدود للمطالبة بالحقوق والاعتراض على الظلم بحيث لا تتم المطالبة بالحق فور استحقاقه بل

لا بد من الانتظار قليلاً أو كثيراً، وان تتم المطالبة بدافع الاحتياج لا الاستحقاق. كما انهم ملتزمون بحدود للتعامل مع الزملاء بحيث يحظر أن يتبادلوا المعلومات حول أجورهم وزيادات الراتب ومن حصل على كذا ومن لم يحصل، كما يعتبر التضامن مع الآخرين سلوكاً يستحق العقاب وذلك بتأخير أو تبخيس أو إلغاء بعض الحقوق أو أنواعا منها.

أما الحالة الثانية، فتنشأ على هامش الحالة الأولى. فهناك غموض في الرؤية حول كيف يمكن الحصول على الحقوق أو الاستمرار في العمل على الأقل، لان الاستعطف والاستجداء وحدهما غير كافيين فيبرز عدد من المحفزات الجندرية. وتعتبر الجسائية إحدى أبرز المحفزات الجندرية ، حيث تلعب الرغبة الجنسية لرب العمل من جهة ورد فعل المرأة المستهدفة دوراً أساسياً في التفاوض على المصادر. ومن المحفزات كذلك الصور النمطية الجندرية، خاصة كون إن ممارسة النساء للتنظيف أمراً طبيعياً ويمكن إن تمارسه بالتالي في المؤسسة. ومن جهة أخرى فإن الرجال هم المعيلين لأسرهم وبالتالي يتم التحيز لهم في مجال الرواتب والزيادات وأحياناً لدى الاستغناء عن المستخدمين. وهناك نوع آخر من المحفزات هي الصور النمطية الذكورية والأنثوية، حيث تميل النساء للظهور بشكل متعاون ولين وأحياناً ضعيف فيما يميل الرجال باتجاه التأكيد على رجولتهم باعتبارهم جريئين. كما أن الدور الجماعي هو محفز جندي مهم ، فعادة ما تلجأ النساء للتنسيق مع الأخريات خاصة بعد ترك العمل باتجاه السعي للحصول على حقوقهن، ولا يذهبن لنقابة إلا بعد الحصول على مشورة أو تشجيع من طرف آخر، وأحياناً يتم التنسيق والتضامن أثناء العمل. أما الرجال فغالبا ما يذهبون للنقابة من تلقاء أنفسهم ومباشرة بعد ترك العمل. وهناك محفز جندي آخر هو موقع اشتداد الصراع، فغالبا ما يشتد الصراع بالنسبة للرجال أثناء العمل، أم بعد ترك تركه فيتم استعمال اللين لأخذ الحقوق، وأحياناً يتم التفريط بها وعدم متابعتها. العكس يحصل مع النساء حيث غالباً ما يمارسن اللين وروح التعاون أثناء العمل، ولكن غالباً ما تشتد حدة الصراع بعد تركهن العمل وسعيهن باتجاه أقل خسارة ممكنة. وأخيراً، السياق التنافسي، ففي أغلب الأحيان تطرح النساء أنهن يسعين بعد ترك العمل ليس لمجرد الحصول على تعويض مادي، بقدر ما يرغبن بإرغام رب العمل على الاعتراف ودفع جزء من حق كان يرفض الاعتراف به أساساً. أي إعادة الاعتبار لنفسهن. أما الرجال فقلما يشيروا لذلك وغالباً ما لا يتابعوا حقوقهم أو يلجأوا لوسائل تأتي بأكبر كم من المنافع.

تطرح الدراسة- بالحد الأدنى- التوصيات التالية:

- ينبغي على الدراسات النسوية المحلية الكف عن تقسيم الأفراد بشكل اعتباطي على أساس الجنس، ومن ثم البحث عن التباينات بين الجنسين في سياق محدد. لأن من شأن ذلك الأفضاء الى دراسة جنسية وليست جندرية. ان الدراسة الجندرية تقوم على أساس التعامل مع الأفراد بشكل عصي على التصنيف الصارم والحدي، ومن ثم البحث عن الهوية الجندرية في السياق المحدد.

- ينبغي على المختصين في مجالات السياسات والتخطيط الجندي، الكف عن التعامل مع الفجوات الجندرية في سياق كمي فقط. بل دراستها في اطارها الكيفي الأكثر تعقيدا، وواقعية في آن. والأبتعاد عن الربط القسري بين الذكور والذكورية، وبين الأناث والأنثوية. فالعلاقة بين البيولوجي والثقافي ليست آلية، ولا حتمية.

Abstract

This study aims to uncover the gendered dimension of power relations within organizational structures. It hopes to contribute a more complex understanding of gender as one dimension of social and power relations, as well as introduce into the local context, the neglected area of gender analysis of organization in the not separate from it's relation to an analysis of labor and employment.

The study attempted to answer the following question: How and under what circumstances is gender a salient component of the negotiation of power within organizations? Operationally, the study defines organization as the workplace within private or non- governmental institutions. While negotiation is considered the process of worker-employee conflict from the first entry into work until the resolution of a conflict.

Three theoretical approaches to the issue are presented: the liberal-feminist; the radical feminist and finally, the post-modernist which is the framework selected for conceptualization and analysis. The post-modernist approach poses, gender as only one of multiple identities carried by an individual, one

which is relational and therefore depends on the nature and dynamics of the negotiation process on whether it becomes a salient force at any particular moment. At the same time, it sees masculinity as a broader social culture that has differential impacts depending on the sex, class and awareness of individuals. As such it sees the relation between power as and gender as an articulation of a large number of interacting sub-identities among themselves, and with the surrounding environment leading to varying outcomes.

To operationalize this approach, the study used the concept of “situational moderators” which proposes that there are situations where gendered – identity appears and others where it is buried during the negotiating process under other identities such as class and age. Using 23 cases of female and male employees who lost their jobs in both private and non-governmental organizations the study attempted to address the varying situations where gender might be strong, weak or completely hidden.

The study’s main findings are the following :

The gender effect in negotiation is submerged when there is an overall subjection of all employees to an entire complex of mechanisms of supervision and surveillance – which employees internalize. Work order is created through fear, anxiety and confusion, thus leading to negotiation taking place through micro-strategies of subversion rather than direct

conflict and confrontation. Work rules in a legal sense are non-existent but are instead based on performing properly a role in an unspoken situation of patronage and dependency.

In the second situation (often following the first in a process of stages), there is ambiguity in how to act either to gain rights or stay employed. In these situations gender triggers are activated. The study finds five types of gender triggers at work. In some cases, sexual harassment—the sexuality of the employee and desire of the employer becomes a major force in the negotiation process. Other cases, gender role stereotypes are triggered in the negotiating process such that employee functions or demands become linked to notions of “women’s work” or “male bread winner” status. There are also masculine and feminine stereotypes that can be deployed by employee or employer – in terms of women’s dependency, weakness or cooperativeness, versus male daring and individualism. Additionally, gender triggers lead to a greater intensity of the conflict for men while they are still in their workplace, whereas for women conflict tends to intensify once at the stage of leaving the workplace. Finally, differential gendered strategies can be triggered; women often coordinate first with women after losing their job – going to labor unions for help only at their prodding; while men go to unions directly and unprompted.

The study concludes with both practical and theoretical recommendations. On the one hand researchers need to look at gender identities not as given’s

but as one among a number of possible identities triggered by specific institutional, social and power contexts. On the other, activists need to also focus on the dynamic interaction of gender in relation to specific problematics rather than assuming immutable gender identities existing in the context of abstract areas of rights.

الذات والسلطة:

علاقة النوع الاجتماعي بالتفاوض في المؤسسة من واقع حالات مستخدمين فقدوا أعمالهم

1: مقدمة

تختص هذه الأطروحة بميدان الجندر والمؤسسة، وهو حقل في الدراسات الجندرية يتناول العلاقات الجندرية في المؤسسة، وثقافة المؤسسة من حيث الصراع والتفاوض، والحياة اليومية فيها.

لا يوجد أدبيات نسوية محلية كثيرة في هذا الميدان. إلا أن الأدبيات النسوية المحلية في مجالات التنمية، والمشاركة السياسية والقانون، اعتادت أن تطرق للمؤسسة، من خلال القول بأن المؤسسات الحكومية، وكذلك مؤسسات المجتمع المدني تشهدان قلة في عدد النساء العاملات فيها من جهة، وتمركزهن في قاع الهرم الوظيفي حيث تقل الكثافة كلما اتجهنا لأعلى. وأن السياسات التنموية لهذه المؤسسات لا تأخذ مصالح النساء في مقدمة أولويتها. أما الأدبيات في مجال العمل، فهي تضيف لما سبق ذكره، قضايا تتعلق بالتمييز في الأجور و الحقوق الوظيفية. وغالبا ما يأتي طرح هذه القضايا في سياق الحديث عن مجالات أخرى وليس على نحو مستقل. وتشكل اهتمامات سهى هندية في بحثها (المرأة في الوزارات الفلسطينية) (هندية، 2000، ص 95-130) - وهو من الدراسات القليلة التي حصرت اهتمامها بإطار المؤسسة،- مثلا نمودجيا لما تطرحه الدراسات النسوية المحلية في مجال المؤسسة. فالأدبيات المحلية على اختلافها، لم تحاول دراسة المؤسسة وطبيعة الحياة فيها، والصراع والتفاوض فيها، وثقافتها التي تتكسر من خلال تفاصيل الحياة اليومية. ومن هنا يأتي الاهتمام في هذه الأطروحة بدراسة مستقلة تعنى أساسا بالمؤسسة كموقع للعمل (Work Place).

ومن هذه النقطة تبدو أهمية مزدوجة لهذه الرسالة، شقها الأول أنها تكشف عوالم خفية تطمسها الأيدولوجيات الرسمية للمؤسسات، سواء مؤسسات المجتمع المدني، وبضمنها المؤسسات النسوية، تلك

التي تنثر الوعي والديمقراطية على المواطنين، أو مؤسسات القطاع الخاص التجاري التي تتولى مهمة أبقاء الناس على قيد الحياة من خلال تشغيلهم، هذه الأيدلوجيات تفرز شعارات فخمة تتحدث عن إنجازات رائعة وعمل دؤوب، ترد فيها عبارات مثل " تنمية الاقتصاد الفلسطيني"، "والفئات المهمشة"، و"تمكين النساء"، و"تنمية المجتمع" و" التنمية والديمقراطية"، و" المأسسة"، و" تطور القطاع الخاص". هذه الدراسة تساعد في تخفيف وطأة هذه الشعارات وتحاول استراق النظر لما يجري في الحرمك، وفي الساحات الخلفية، ووراء الجدران الصماء الغليظة.

أما شقها الثاني وهو وثيق الصلة بسابقه، فيتعلق بكشف ما يخفيه نوع آخر من الشعارات ذات الصبغة الوطنية، والتي تشكل في أغلب الأحيان جانباً بارزاً من الأيدلوجيا الرسمية للكثير من المؤسسات، حيث تتحدث عن الاحتلال كشر مطلق لولاه لكان الجميع في أنعم حال وأفضل حال، فقد قتل الحرية، وأزهق روح الاقتصاد والتنمية بأنواعها، لكن الأنسان الفلسطيني التواق للتنمية والحرية يقاوم من خلال المؤسسات الوطنية سياسات الاحتلال، فيواجه بيده المخرز. هذه الدراسة توحى فيما بين سطورها، ببعض ما قاله فرانز فانون في هذا المجال، من أن ما سبق ذكره من شعارات يخفي الكثير من الحقيقة، حول المثقف والبرجوازي في الشعوب التي خضعت للاستعمار.

تهدف الدراسة من الوجهة النظرية، للإجابة عن السؤال التالي: ما هي علاقة الجندر بعمليات الصراع والتفاوض داخل المؤسسة.

أن المقصود بالمؤسسة، هو المؤسسة الأهلية أو الخاصة، إي غير الحكومية، بغض النظر عن طبيعة عملها وأهدافها. ويعود هذا التعريف للدراسة القبلية، حيث تبين إن هناك فرقا بين العمل في المؤسسة الحكومية، حيث المستخدمين يعملون لدى الدولة، والعمل في المؤسسة غير الحكومية، حيث المستخدمين يعملون لدى أشخاص. ولم يتبين أي فرق جوهري بين مؤسسات المجتمع المدني التي تخضع لمجالس أمناء وتهتم بقيم اجتماعية وبين المؤسسات التجارية الخاصة. إن تعريف المؤسسة في هذا البحث يتلخص في إن المؤسسة هي مكان العمل. (Work Place).

والمقصود بالتفاوض والصراع هو هذه العملية الطويلة من الصراعات والتفاوض حول حقوق المستخدمين ابتداء من تسلمهم للعمل، وحتى انتهاء علاقتهم بالمؤسسة، وتوجههم لجهة تتابع حقوقهم. لأنه عند هذه النقطة، تنتقل المفاوضات لإدارة المؤسسة، ومن يقوم المستخدمون بتفويضه، أو تفويضهم لمتابعة حقوقهم. والحصول على مستحقات المستخدمين بعد ترك العمل أمر يعتمد على من يفوضونهم من جهة وعلى أعلى الهرم في المؤسسة من جهة أخرى، وقد يتحولون هم إلى لاعبين ثانويين ذوي تأثير قليل وأحيانا عديم التأثير. ولذلك، تعتمد الدراسة على عدد من المستخدمين والمستخدمات الذين

فقدوا أعمالهم، حيث يروون تجاربهم في مجال الصراع على الحقوق منذ تسلمهم أعمالهم حتى ترك العمل وتوكيل آخرين بمتابعة حقوقهم.

إن الدراسة تهدف بالمعنى العملي لبحث كيف يبرز الجندر في عمليات التفاوض بين المستخدمين والمؤسسة التي يعملون بها. لقد تم استخدام عبارة (التفاوض بين المستخدمين والمؤسسة) وليس بين المستخدمين وصاحب العمل، أو المدير، لأن التفاوض لا يكون بالضرورة مع شخص معين، صاحب المؤسسة أو مديرها، بل متشعب يشمل أفرادا آخرين بمواقع مختلفة.

وفي هذا المجال تم الاستناد إلى ثلاثة مفاهيم أساسية هي الذات/ الجندر، والسلطة، والتفاوض. حيث تتم مناقشة هذه المفاهيم في إطار ثلاثة توجهات نظرية نسوية هي الليبرالية والراديكالية وما بعد الحداثية/ ما بعد النسوية.

فالتوجه الليبرالي طرح أن الرجل والمرأة هم من جنس البشر أساسا وبالتالي هم متشابهون. هناك فروق جسدية طفيفة بين الرجال والنساء تتعلق أساسا بالناحية الإنجابية، بيد إن هذه الاختلافات ليست كافية للقول بأن الرجال والنساء صنفين مختلفين. أنهم صنف واحد ولكن المعتقدات الثقافية وبالتحديد الصور النمطية هي التي تخلق الفرق والتميز بين الرجال والنساء وتعتبرهم مختلفين وتتحيز لصالح الرجال. أما مفهوم السلطة فيقوم في هذا التوجه على دعامين أو لاهما الوعي بالذات وبالمصالح والافضليات Well Being . وثانيتها هي الوصول و السيطرة المادية على المصادر كالمال والتعليم والوظيفة. إن الدراسات الليبرالية في مجال التفاوض تركز على الانطباعات التي يحملها المفاوض من جنس معين حول نده من الجنس الآخر. واثر هذه الانطباعات المتبادلة على العملية التفاوضية.

أما التوجه الراديكالي فطرح إن البشر منقسمون أساسا حسب الجنس، وأي تصنيفات أخرى هي تفاصيل ثانوية مهما كانت أهميتها. والعلاقة بين الجنسين هي علاقة صراع طبقي بالمفهوم الماركسي للكلمة. صراع تاريخي يرتبط بعلاقات الإنتاج والسيطرة على أدوات الإنتاج. وتم تطوير بنى اجتماعية وسياسية وثقافية لتكريس هذه السيطرة. إن الرجال والنساء مختلفين في كل شيء جسديا ونفسيا وقيما واجتماعيا ولغويا فلكل منهم استخدامه الخاص للغة. إن هدف الرجال إبقاء النساء في حالة الدونية وأحيانا الاستعباد، وهدف النساء التحرر من هذه المكانة وتكريس توازن عادل بين الجنسين. لا يوجد خلاف جوهري في مفهوم السلطة بين هذا التوجه وسابقة الليبرالي لكنه يتميز بالتأكيد على البعد الطبقي للصراع وأهمية الحشد النسائي فيه. أما دراسات التفاوض المعتمدة على هذا التوجه فتركز على دراسة الاختلاف في الأداء التفاوض بين نساء ورجال يتفاوضون تحت نفس الظروف.

أما التوجه ما بعد الحدائي، (ما بعد النسوية)، والذي تقوم عليه هذه الدراسة، فيرى ان مفهومي الرجل والمرأة ليسا مفهوماً واضحا والدلالة ولا يمكن اعتبار الجنس أو أي معيار آخر كافيا لتصنيف البشر على أساسه. الذات البشرية ليست كيانا جامدا متماسكا ثابت الملامح، قابلا للتصنيف على أساس معين كالجنس أو الطبقة، أو الدين أو القومية، كما هو المفهوم التقليدي للذات التي تتبناه التوجهات الأخرى. الذات في هذا التوجه في حالة السيولة، تتشكل باستمرار من خلال تفاعل الهويات التي تشكلها ببعضها وبالمحيط الخارجي. كما انه ليس بالامكان حصر الذوات في تصنيف حصري بشكل مسبق، فالذات ليست سوى مجموعة من الهويات تنسجم وتتناقض في آن، هذه الهويات تتفاعل في إطار حالة شمولية من علاقات سلطة متصارعة. وهذا يؤدي لنتيجتين: الأولى هي إن الذات كائن دائم التشكل والتجدد تبعا لتفاعل هوياته المستمر مع علاقات السلطة. والثانية إن الجنس/ الجندر باعتباره مجرد واحد من عدد هائل من الهويات لا يأخذ نفس الدور في كل التفاعلات فأحيانا يبرز وأحيانا يختفي . وبالتالي لا يمكن تقسيم العالم على أساسه أو على أي معيار محدد آخر. ومن هنا فان أفاظ مثل رجل وامرأة ليست مفاهيم محددة الدلالة. تقول إحدى المنظرات.

" ما هو المشترك بين معلمة مدرسة برازيلية متقاعدة عمرها 70 عاما، وفتاة من نيودلهي عمرها 14 عاما، ورنيسة وزراء النرويج، وأم عزباء لعدة أطفال في جنوب أفريقيا، ومديرة أعمال في وول ستريت بلندن، وامرأة صحافية من الطبقة فوق المتوسطة متوسطة العمر تعمل بمجال الفن في إنجلترا". (Alvesson, 1997,p37)

وبالنسبة لنفس الشخص، ثمة هويات مختلفة تبرز في سياقات مختلفة، ففي سياق معين يمكن إن تبرز هويته كمدير، وفي سياقات أخرى تبرز هويته، كزوج، لطيف، بخيل، له انتماء سياسي، أسير، انتهازي..الى آخره.

فيما يتعلق بالسلطة، يطرح هذا التوجه أن السلطة ليست شيئا يمتلك ويفتقد بل استراتيجية تمارس، تبعا لتموقعات الذات في خارطة بل خرائط علاقات السلطة، لان كل العلاقات بين الأفراد هي علاقة سلطة، والأب يمارس السلطة على الزوجة، والزوجة على الأولاد، والأولاد الكبار على الصغار، والصغار على أطفال الجيران وهكذا. والأهم من ذلك إن الأفراد ليسوا كائنات منعزلة فكل شخص ينتمي بدرجات متفاوتة لشريحة اجتماعية معينة كالاسره، والطبقة، والمؤسسة والعشيرة، والحزب السياسي، والدين... وفي إطار هذه الشرائح يمارس الأفراد السلطة والنفوذ على أفراد آخرين. كما إن وجود السلطة يتطلب وجود المقاومة حتما وإن كانت مستترة. إن السلطة في كل مكان وليست منحصرة في أجهزة الدولة أو في راس الهرم لأي تنظيم بشري مثل العائلة أو المؤسسة، بل إن السلطة التي يمارسها الأشخاص في راس هرم ما، هي انعكاس لعلاقات السلطة الموجودة في المستويات الدنيا منه، وهي نتيجة واثر لعلاقات السلطة في المستويات الدنيا، فالسلطة تأتي من أسفل لأعلى ثم تنعكس من أعلى لأسفل تاركة آثارها في كل مكان

تجتازة.

فيما يتعلق بالتفاوض، تركز الدراسات حول التفاوض في هذا التوجه على بحث متى يكون الجندر بارزا ومتى يكون منظرًا في الأداء التفاوضي. حيث تطرح إن الهويات الجندرية، والهويات عموماً التي تميز بين الأفراد تظهر في مواقف الصراع والتفاوض التي تتسم بالغموض البنوي (Structural Ambiguity) وتعدد أو تناقض، أو غياب المعايير التي تحكم الوصول إلى اتفاق، لأن الالتباس والغموض يطرح أرضية للأحكام المتحيزة حول الذات والآخرين. في هذا السياق تنشأ المحفزات الجندرية (Gender Triggers) مثل الصورة النمطية، ومجموعه عوامل سياقيه متعددة Contextual Cues أظهرت الأبحاث أن الجندر يبرز في إطارها.

يعود مفهوم الغموض البنوي إلى مفهوم القوة السيكولوجية للظرف وتقاس هذه القوة بالدرجة التي تفرض فيها التزاما وانخراطا وانجذابا بنمط استجابة محدد ومقيد، ويحفز لتوقعات محددة بشكل منتظم لنمط الاستجابة. إن مفهوم القوة السيكولوجية للظرف تعني تأثير السلطة وعلاقتها على الذات، باعتبار الذات هدفا للسلطة وموضوعا لها، الأمر الذي ينتج نمطا للمعرفة، والذي يقود بدوره لتفاعل جديد بين الذات وعلاقات السلطة. فالظروف القوية سيكولوجيا (وهي كناية عن شدة اثر علاقات السلطة على الذات) تعطي محفزات ظرفية لتوجيه السلوك وتملك درجة عالية من الوضوح في البنى والتعريفات والحدود، وهذه الظروف تقمع وتطمس وتحظر الثقة والاعتماد على الفروق الفردية.

في الظروف القوية يكون السلوك موجه مسبقا ومطبقا بشكل منتظم وهناك إمكانية بسيطة لبروز الاختلاف الجندري. أما في الظروف الضعيفة حيث الغموض، فإن الفاعلين يعتمدون على ذواتهم في تفسير أدوارهم وارتجالها والتخطيط لها، وتحت هذه الظروف يبحث المفاوض في البيئة المحيطة وتجاربه وخبراته السابقة وتحليلاته وتأملاته الخاصة، وجنس الخصم. إن بروز الغموض البنوي يزيد إمكانية التحيز المعرفي للتأثير في التوقعات حول أداء المفاوضين ونتائج التفاوض. ومن هنا تبرز الصور النمطية والأدوار الاجتماعية القائمة على الجندر باعتبارهم من أهم المحفزات الجندرية

وعليه، فإن التحليل يمر بمرحلتين: المرحلة الأولى تتضمن تحليل واقع علاقات المؤسسة من زاوية استعراض الجانب من حياة المؤسسة الذي يقوم على الوضوح البنوي والذي لا توجد فيه ملامح للجندر، وذلك من خلال مفاهيم ميشيل فوكو الانضباط والسلطة الانضباطية التي تتضمن استراتيجيات الرقابة التراتبية والعقوبة الضابطة والفحص. حيث يتم دراسة أمثلة من الحالات في ضوء مفاهيم فرعية تم اشتقاقها من مفاهيم فوكو الثلاثة. وكما يتضح من التنظير السابق فلا يوجد حالات واضحة وحالات غامضة بنيويا بل يوجد تدرج من الوضوح والغموض في كل الحالات. إن استخدام فوكو في

تحليل الوضوح والغموض النبوي مهم لان كليهما يتحدث عن إنسان هو هدف وموضوع للسلطة.

و لغايات هذا البحث فقد تم الاستناد إلى التعريفات التالية لمفاهيم فوكو الثلاثة:

العقوبة الضابطة: هي وجود مجموعة قوانين وعقوبات ومعايير تهدف أساسا لتشجيع وإخضاع الأفراد، وليس لمجرد تحقيق النفع.

الرقابة التراتبية: هي وجود جو من الرقابة في المبيان- البيئة المحيطة يقوم على مراقبة الكل للكل، بحيث تكون الرقابة ليست منحصرة بمن في أعلى الهرم.

الفحص: هناك مجال لممارسة الإخضاع للذات وللآخرين دون الحاجة والارتباط المباشر للعقوبات والرقابة، بحيث يمارس الأفراد الخضوع والإخضاع ذاتيا ودون إجبار فوقي.

أما المرحلة الثانية في التحليل فتخصص لاستكشاف الظروف الغامضة بنيويا أي تلك الظروف التي يبرز فيها الجندر كواحد من الاختلافات الفردية الأخرى. وذلك من خلال رصد بروز محفزات جندرية كتلك التي وردت أمثلة عنها في الفقرات السابقة وستتم دراسة إن كانت كل هذه المحفزات موجودة في الحالات المبحوثة وان كان يمكن استنباط محفزات جندرية اخرى من الحالات.

أن أبرز المحفزات المفترضة هي الجنسانية أي الرغبة الجنسية لرب العمل. وثانيا، الصور النمطية الذكورية/الانثوية مثل اعتبار الرجل جريء مستقل والمرأة لينة تعاونية وأحيانا ضعيفة. وثالثا، الصور النمطية الجندرية مثل اعتبار أعمال النظافة والرعاية طبيعية للنساء، وأن الرجال هم المعيلون لأسرهم. ورابعا، تقسيم العمل الجندري، أي سببا، أي وجود ميل للنساء باتجاه التضامن الجماعي أكثر من الرجال. وخامسا، موقع اشتداد الصراع، أي متى يشتد الصراع أثناء العمل أم بعده. وأخيرا، السياق التنافسي، أي ماهية الجوهر الأساسي للصراع حين يشتد.

لقد تم اختيار الحالات من مهن مصنفة جندريا وأخرى غير مصنفة، ومهن تطلب تعليما وأخرى لا تطلبه. مع الأخذ بالاعتبار مستخدمين بمؤسسات أهلية غير ربحية، ومؤسسات اقتصادية كبيرة، ومؤسسات اقتصادية صغيرة، وكلها تخضع لقانون العمل الفلسطيني. ووجود نساء ورجال بنسبة حوالي اثنين إلى واحد، إن السبب في ذلك، هو إجراء نوع من المقارنة، مع الحفاظ على عدد كبير من الحالات التي تعبر عن تجارب النساء، ولم يتم التحديد المسبق لعدد الحالات، بل اعتمد أمر التوقف عند إجراء المقابلات حين تم الوصول لشعور بأنه ليس في المقابلات الاخيرها ما هو جديد عما ورد في المقابلات السابقة. وهذا يسمى نقطة الإشباع (Saturation).

استخدمت الدراسة أسلوب المقابلة السردية Narrative Interview والتي تتضمن إعطاء الحرية

للمبحوثين في سرد حكاياتهم، ويتم طرح سؤال مفتاحي في المقابلة، ثم تطرح أسئلة توليدية عامة، تهدف إلى حصر المبحوثين في موضوع المقابلة أو توضيح مقولاتهم، وليس بهدف إن تكون أقوال المبحوثين مجرد إجابات لأسئلة محددة، إن هذا الأسلوب تطور أصلا في دراسات السلطة واتخاذ القرار ولذلك هو مهم في هذا البحث، كما إن هذا الأسلوب يشجع على طرح كل أو معظم ما لديهم من تفاصيل لأنهم يشعرون بأنهم ينقلون همومهم للآخرين، وليس في تحقيق أو استجواب رسمي.

وبالعودة إلى أشكالية الدراسة: ما هي علاقة الجندر في عمليات الصراع والتفاوض داخل المؤسسة، أو بشكل أكثر تحديدا كيف يبرز الجندر في عمليات التفاوض والصراع بين المستخدمين والمؤسسة التي يعملون بها، من واقع حالات مستخدمين فقدوا أعمالهم.

فقد بينت الدراسة إن هناك سياقين متداخلين في المؤسسة يعيش فيهما المستخدمون . في الأول يختفي تأثير الجندر في التفاوض، وذلك من حيث خضوع المستخدمين باختلافاتهم الفردية لبيئة مركبة ومتداخلة من الرقابة بحيث يحس المستخدمون انهم مراقبون باستمرار حتى في غياب رب العمل. ويشعرون بالقلق الشديد لانهم يخضعون لقوانين تعبر عن مزاج واهواء رب العمل أساسا وليس لقوانين الدولة. وينبغي ملاحظة ان هذه القوانين وهذه الرقابة لا تستهدف أساسا جودة العمل والكفاءة بل إبقاء المستخدمين في حالة من التشوش والضياع والاقرار بالضعف والهزيمة أمام رب العمل . كما يضطر المستخدمون لاستخدام اساليب الاستجداء للحصول لا على بعض حقوقهم وليس المطالبة الحقوقية. من الواضح إن العلاقة بين المستخدم ورب العمل ليست علاقة تعاقدية بين ندين احدهما يبيع جهده للآخر، بل هي علاقة إلحاق وتبعية وتشبيهي. مع العلم بان الدراسة لم تلمس فرقا يذكر بين توجهات أرباب العمل الذكور والإناث تجاه المستخدمين.

أما في السياق الثاني فيبرز الجندر في التفاوض نتيجة غموض في الرؤية حول كيف يمكن الحصول على الحقوق أو الاستمرار في العمل على الأقل، لان الاستعطاف والاستجداء وحده غير كاف، فيبرز عدد من المحفزات الجندرية ، أهمها: الرغبة الجنسية لرب العمل ورد فعل المرأة تجاهها. ومما يبرز كذلك الصورة النمطية الجندرية خاصة بشأن اعتبار ممارسة النساء للتنظيف أمرا طبيعيا، وان الرجال هم المعيلين. كما تبرز الصور النمطية الذكورية والأنثوية حيث تميل النساء للظهور بشكل متعاون فيما يميل الرجال باتجاه التأكيد على رجولتهم. ويبرز كذلك الدور الجماعي حيث تلجأ النساء للتنسيق مع الأخريات خاصة بعد ترك العمل للحصول على حقوقهم، أما الرجال فغالبا ما يذهبون للنقابة من تلقاء أنفسهم. كما يبرز تباين في موقع اشتداد الصراع حيث غالبا ما يشتد الصراع بالنسبة للرجال أثناء العمل ويخف بعده، فيما العكس يحصل مع النساء حيث غالبا ما يمارسن اللين أثناء العمل، و يشتد الصراع بعد ترك العمل. وأخيرا يبرز السياق التنافسي كمحفز جندري حيث تطرح النساء غالبا أنهن يسعين بعد ترك العمل

ليس لمجرد الحصول على تعويض مادي، بقدر ما يرغبون بإعادة الاعتبار لأنفسهم، أما الرجال فقلما يشيرون لذلك وغالبا ما لا يتابعون حقوقهم. أو يلجأون لوسائل تأتي بأكثر كم من المنافع.

2: مراجعة الأدبيات

2-1: تاريخ دراسات المؤسسة والجنس

تطرح الباحثتان Patrice Martin و David Collinson (Gain,1993,p285-292) إن الاهتمام بدراسة المؤسسة من قبل النسويين بدأ العام 1977 حين نشرت الباحثة Moss Kanter دراسة بعنوان (*Men And Women Of The Corporation*) وانه اثر نشر هذه الدراسة ظهر اهتمام كبير في الموضوع. وتطرح Alvesson إن الكتاب تناول قضايا التمييز في الرواتب ووجود النساء في المواقع الدنيا من المؤسسة، وان الاختلافات في توجهات الرجال والنساء في المؤسسة ليس بسبب الجنس بقدر ما هي بسبب الموقع الوظيفي.

لقد شكل هذا الكتاب بداية لإحدى ثلاث مراحل مرت بها دراسات الجنس والمؤسسة. الدراسات في هذه المرحلة كانت تهتم بالنواحي الادارية في المؤسسة وكيف تستطيع النساء الاندماج في المواقع العليا فيها.

أما في أواسط الثمانينات فقد شهدت مرحلة أخرى تمثلت في تحول من التركيز على الأرقام حول الفوارق في المواقع والأجور في المؤسسة إلى دراسة ما يسمى بثقافة المؤسسة. وهي تهتم بالرموز واللغة والممارسات المشتركة في المؤسسة والتي تجسد معتقدات تشكل ثقافة للمؤسسة وتعتبر العائق أمام التغيير. ومن الكتب الرائدة في هذا المجال كتاب بعنوان *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life* للباحثين A. Kennedy و T.E.Deal.

في هاتين المرحلتين، اعتمدت دراسة الجنس والمؤسسة كما تطرح الباحثتان Martin و Collinson على عدة مفاهيم أساسية، أولها، العزل الجنسي: أي أن النساء والرجال يعملون في مهن متباينة، وعموديا، يتركز الرجال في المواقع العليا، والنساء في المواقع الدنيا من المؤسسة. وثانيها، مفهوم تبخيس عمل المرأة: أي قلة الرواتب في المهن المصنفة أنثويا، والفجوة في الرواتب بالنسبة للنساء والرجال الذين يزاولون نفس العمل. وثالثها، مفهوم بناء الجنس: أي إن البيئة والسياقات داخل المؤسسة تؤثر في العلاقات الجنديريه بين الرجال والنساء، حيث أبرزت بعض الدراسات أن ظروف النساء تتحسن

إذا ازداد عددهن، وأبرزت دراسات أخرى عكس ذلك. ورابعها، مفهوم ثقافة المؤسسة ذكوريه: أي أن المدراء في المؤسسات يبنون ثقافة ذكورية بهدف السيطرة على العمال، والعمال يبنون ثقافة ذكورية أخرى بشكل يمكنهم من مقاومة الاداره. وخامسها، مفهوم استخدام الجندر كمبدأ منظم: أي استكشاف كيف المشغلين يستعملون الجندر كمبدأ لتنظيم العمل، وكيف يختلف تقدير النساء والرجال لمهن محده. واخيرا، مفهوم الجندر كخطاب وممارسة وهوية: أي أن الأفراد يمارسون الجندر في العمل، حيث يمارس المدراء الذكور ذكورية سلطوية تفضل الطاعة العمياء والسيطرة لحكم الآخرين فيما تمارس النساء الأنثوية مثل توكيل المهمات لعمال شبان وبالتالي تعزيز هامشيتهن ويزكز من نعلى التعاون، والاخلاق، والثقة، وتلبية حاجات الموظفين ليتم استثمارها في العمل

أما المرحلة الثالثة فبدأت في نهاية الثمانينات وتميزت بأنها أعادت صياغة القضية انطلاقا من رؤية تفكيكية للمفاهيم وتشكيكية في حتميتها. واعتبرت أن التعامل مع هذه المفاهيم كمسلمات وعدم التعامل معها كمفاهيم إشكالية يؤدي لسوء فهم وتحليل المؤسسة. وهذه المرحلة الأخيرة متأثرة بالفيلسوف الفرنسي ميشيل فوكو. ومن أوائل هذه الكتب، كتاب *Post-Culture: Is The Organizational Culture Literature Dominate But Died* ونشر العام 1987 للباحثين M.Calas و L. Smircich

هذه المرحلة الثالثة، شهدت تركيزا على أربعة محاور أساسية. أولاها، عدم الثنائية والحتمية لمفهوم الجندر: كان المفهوم السابق يتعامل مع الجندر انه يتشكل من رجال ونساء كثنائيه متناقضة، متغاضيا أو مقللا من أهمية التباينات الموجودة لدى كل صنف، أما المفهوم الحديث فيتعامل مع الجندر كهوية من عدد كبير من الهويات المتمفصله. وثانيها، المصادر الثقافية وهوية العضو: كان مفهوم الجندر في السابق مرتبط بالدور الإيجابي والخصائص البيولوجيه، أما في الدراسات الحديثة فتستعمل الجندر والجنسانيه كمصادر ثقافية يستثمرها الأفراد في المؤسسة لأغراض مختلفة وبطرق متباينة، كما يستثمرون خطابات متعلقة بتعريفاتهم للذات والآخرين. وثالثها، الممارسات والبيئة الاجتماعية: كان مفهوم الجندر في السابق يبرز الرجال والنساء باعتبار أنهم ذوي مصالح واهتمامات وقدرات مختلفة وبالتالي يتصرفون في مكان العمل بشكل مختلف، أما الدراسات الحديثة فتطرح أن الجندر في المؤسسة يبنى من خلال ممارسات أفراد المؤسسة في إطار نظام محلي محدد للعلاقات الجندريه، والأفراد ليسوا أشياء أو مفاعيل سلبيين في المؤسسة وديناميكيته وثقافتها وأيدلوجيتها، بل هم فاعلون يبنون الجندر في المجالات الرسمية وغير الرسمية. وأخيرا، السلطة: المفهوم السابق للسلطة، يطرح أنها مقترنة بالموقع الرسمي والتراتبية داخل المؤسسة، وبالتالي هي شيء يكتسب أو يفقد، أما المفهوم الحديث فيطرح أن السلطة غير مقترنة بموقع ما، فكل العلاقات باختلاف أنواعها تتضمن علاقات سلطة وممارسة لها.

2-2: المحاور الأساسية لمراجعة الأدبيات

النقاش النسوي حول المؤسسة والجندر ليس منفصلا عن النقاشات النسوية في الميادين المعرفية الأخرى. ومن هنا فقد استعمل في هذه الدراسات مفاهيم مستمدة من حقول أخرى كالفلسفة، وعلم النفس والتربية، ولذلك نجد الباحثة الراديكالية Paula Nicholson في كتابها (*Gender, Power, And Organization. Psychological Perspective*)، تركز كثيرا على مفاهيم الذات، والجنسانية والسلطة. والباحثة ما بعد البنيوية Caroline Hatcher في دراستها "*Making the Visible*" *Invisible: Locating the Invisibility of Gender in Organisations* " تفرد مساحه كبيرة لنقاش مفاهيم الجندر /الذات، والسلطة. وفي كتابهما "*Understanding Gender and Organization*" تفرد Yvonne due Billing و Mats Alvesson آخر فصلين من الكتاب للتأكيد على ضرورة تفكيك مفهوم الذات والجندر (Alvesson, 1997,p180-225). وترى الباحثتان إن الأمر يختلف في الدراسات المنبثقة من التوجه الليبرالي فهي دراسات امبريقية غالبا ويذكران مثلا على ذلك إن الباحثة (S.Harding, 1997,p25) Alvesson اطلقت على هذا التوجه اسم (النسوية الامبريقية) ، ولذلك فان دراسات المؤسسة في هذا التوجه غالبا لا تحتاج لمفاهيم جدلية عميقة كغيرها. وتحليلاتها أشبه بنقد اجتماعي لأوضاع المؤسسة أكثر من تحليل نظري. ومن هنا، وتماشيا مع ما طرح في النبذه التاريخية من أن دراسات المؤسسة في الفكر النسوي، اتجهت لتفكيك وإعادة فهم مفهومي الجندر، والسلطة، فان هذه المراجعة للأدبيات تطرح المحاور التالية: الجندر والذات، السلطة، والتفاوض. من وجهة نظر التوجهات الليبرالية، والراديكالية، وما بعد البنيوية. وهي تعتمد في ذلك على دراسات من مجالات مختلفة¹.

¹ هناك دراسات ركزت على المؤسسة كمؤسسة تنمويه او ذات علاقه بالدوله مثل : Caroline Moser , Diana Elson , Kate young, Bina agarwal , Ann-Marrie . ودراسات ركزت على المؤسسة كمكان للعمل وانتاج الجندر مثل : Rizzo , Carmen Mendez, Cynthia Cockburn , Diana Eelson , Janet Newman , Catherine Itzen , Paula Nicolson , Mat Alvesson , Yvonne due Billing , Sara white Bluman - السياره والمواطنه مثل Chantal Mouffe - korder - Crenshaw - kaufman- kerfoot- order - ساره جاميل - Bluman - Connel - ماري ولستونكرافت - وجون سيتوارت مل . ودراسات في مجال القانون Nussbaum , Cathrine Mackinnon. ودراسات في مجال الفلسفه لفوكو ودريفوس ، و دولوز ، والاخيران هما مفسران لكتابات فوكو. وفي مجال الجندر والتفاوض دراسات للباحثات Linda Babcock ,Hannah Riley Bowles ,Kathleen McGinn ,Bina Agarwal , laura .j. kary ,Leigh

2-3: استعراض التوجهات النظرية

يهدف البحث لدراسة الصراع والتفاوض في المؤسسة، باعتبارها موقعا للعمل، وعلاقة ذلك بالجنس، ومن هنا لا بد من دراسة كيف تفهم التوجهات النسوية المختلفة: الليبرالية والراдикаلية وما بعد الحداثية، مفهوم الجنس والذات، وموضوع السلطة، وكيف تدرس التفاوض في المؤسسة.

2-3-1: مفهوم الذات / الجنس في الدراسات النسوية

2-3-1-1: المفهوم النسوي الليبرالي للذات/الجنس²

ينطلق التوجه الليبرالي من أساس أن النساء والرجال ليسا صنفين مختلفين من البشر، أنهم أفراد متشابهون، أكثر مما هم مختلفين، إن الاختلاف يكاد يكون منحصرا في البيولوجيا. إلا أن النقطة الجوهرية في فهم العلاقة بين النساء والرجال إن كلاهما ينتمي لثقافة واحدة، هي ثقافة المجتمع، هذه الثقافة تمايز في الأدوار مما ينتج عنه تمايزا في الحاجات. والمشكلة تكمن في إن هذه الثقافة إنما تقوم على الافتراضات والصور النمطية، وليس على الحقائق الامبريقية. وهذه الصور النمطية تقود إلى مشكلتين متعاكستين، فهي من جهة تميز بين النساء والرجال، لتعطي افضلية وقوة أكثر للرجال، وهي من جهة أخرى تتجاهل ما ينتج عن تمييزها من اختلافات في الأدوار ومن ثم في الحاجات وينتج عن ذلك سوء توزيع للسلطة، وشيء من الشعور بالدونية لدى النساء.

وترى منار الشوربجي (الشوربجي 1996، ص 19-35) إن الليبرالية النسوية تنطلق من نقد جزئي للمفهوم الليبرالي التقليدي للذات. فحين نظر الفلاسفة الليبراليون للفرد كانوا يقصدون الرجل فقط. حيث تذكر إن المرأة لم ترد في كتابات جون لوك، إلا في مجال حديثه عن الاسره، أما جان جاك روسو فاعتبر إن المرأة ليست كيانا مستقلا، بل هي كيان يستمد قيمته ووجوده من الارتباط بالرجل، وإن الاختلاف في الطبيعة البيولوجية للمرأة هو سبب لخضوعها للرجل، فهي كائن ضعيف ملائم للإنتاج، ولرعاية الأطفال

² تعتبر نظرية ماري ولستونكرافت ، مع تحليل الباحثتين منار الشوربجي و Patrica Gain العامة حول مفهوم المرأة في الدراسات الليبرالية الفلسفية ، ضرورة اساسية لمعرفة المفهوم الليبرالي للجنس وبالتالي اسباب الصراع الجندي في المؤسسة، وهو الامر الذي يمكن استنباطه من جهود Diana Elson , Rizzo , Mend في دراستهن للمؤسسة كموقع للعمل ، وسبب الصراع الجندي فيها .

وليس للحياة العامة، وعلى هذا الأساس بنى فكرته عن تعليم النساء بشكل مختلف عن تعليم الرجال، وبأهداف تتمثل أساساً في إسعاد الرجل، وان كان جون ستوارت ميل نادى بحرية المرأة، فإنه انطلق من إن تحرير المرأة مفيد للأسرة والمجتمع، فخضوع المرأة يسبب تعاسة الكثير من النساء الزوجات، ويفسد الرجال الأزواج، فالمرأة لا تعرف نفسها إلا كتابع لزوجها، والزوج لا يعرف نفسه إلا كسيد لمجموعه من العبيد، ومن هنا يخسر كلا الطرفين امكانيه فهم ذاته.

ومن هنا رفضت ماري ولستونكرافت (الشوربجي، ص 26-27) المفهوم التقليدي الليبرالي للذات، وطرحت أن المرأة كائن عاقل، قادر على التحكم بذاته وهي مساوية للرجل، وحرمان المرأة من احد حقوقها يتطلب الإثبات بأنها كيان غير عاقل، ورفضت الاحتجاج بكون المرأة كيان اضعف، فان صح ذلك جدلاً، يجب اعتبار الرجال الأضعف ليس لهم نفس حقوق الرجال الأقوى.

وتطرح الباحثة Gain في مقالتها، (Gain, 1993, p237-239) إن النسوية الليبرالية متجذرة في الاعتقاد بان النساء كما الرجال، كائنات مستقلة، عقلانية، لها خيارها الفردي، وحقوق وفرص متساوية. وان هذه الأفكار هي المفاهيم الاساسيه في النظرية النسوية الليبرالية. ومن منطلق أن النساء عقلانيات كالرجال، فيجب أن يكون لديهن الفرص المتساوية مع الرجال لممارسة حقوقهن في الاختيار العقلاني القائم على المصلحة الذاتية.

إلا إن تجذر الصور النمطية الجندرية في الثقافة، والتي تطرح أن الرجل عقلاني، وقوي، وشجاع، وان المرأة، عاطفية، وحساسة، وضعيفة، يبعد النساء عن المواقع المهمة عموماً، وفي المؤسسة تحديداً. فترى (Ann Rizzo, Carmen Mends (Rizzo, Mend, 1990, p9-24) إن الصورة النمطية بمجال الاداره هي أن المدير الناجح هو شخص لديه صفات تنسب عموماً للرجال أكثر من النساء، المدير الناجح عدائي منافس، صارم، ليس ناعماً، ولا اعتمادياً - أي ينطلق في سلوكه من الاعتماد على العلاقات بالآخرين- بينما النساء عاطفيات وغير قادرات على العمل تحت الضغط. إن هذا الاستخدام للصور النمطية ليس تدبيراً رجاليا يستهدف النساء كفئة، بل يتم لمصلحة أفراد لا يرغبون بالتغيير، في مواجهة الافراد في المؤسسة الميالين للظهور بصفات غير تقليديه، و لإثبات ما يؤمنون انه صحيح. أما أولئك الواعين لكون الصور النمطية يمكن أن تخدع، فهم يرون أن لهم مصلحة في تجاهل ما تخفيه هذه الصور.

وهذا ما تؤكدته (Diana Elson) Elson, 1995, p 1-28 حيث تطرح أن التحيز قد يكون واعياً أو غير واع، وان الصورة النمطية ثقافة مكرسة اجتماعياً لدى الرجال والنساء. كما إن هذا التحيز الواعي أو اللاواعي، يدعم من قبل البنى الاجتماعية التي تجعل هذه الممارسات تبدو عقلانية، حتى لأولئك

المتضررين منها. وعلى سبيل المثال ، توجه النساء لتخصيص قدر اكبر من الطعام للبنين أكثر من البنات في حالة شح الطعام، حيث انه في هذه الظروف تكون القيمة الاقتصادية والاجتماعية للبنين أكثر منها للبنات، وحيث يعتمد مستقبل الاسره أساسا على بقاء البنين لمرحلة البلوغ. عندها يكون من العقلانية المطلقة إعطاء الاولويه لحاجات البنين دون البنات.

وفي هذا المجال ترفض الباحثة Elson إن يكون ما يتمخض عن هذه الثقافة هي دونية Subordination من قبل النساء للرجال، بل هي تحيز الذكور Male Bias. والفرق بينهما مهم جدا من وجهة نظرها، لان مفهوم الدونية يطمس المسؤولية الفردية، وينكر حقيقة ان القوى الاجتماعيه تتغير. النساء والرجال جماعة واحده يتحيز فيها البعض لصالح البعض، دون إن يكون هناك من هو مسيطر على الآخر، فالتحيز من وجهة نظرها يعني التعامل الذي من خلاله يفضل الرجال كجندر على النساء كجندر، مع التأكيد على انه ليس كل الرجال متحيزين، كما أن ليس كل النساء مدركات لهذا التحيز.

ومن هنا تقول الباحثة انه نتيجة هذا التحيز تصبح النساء اقل سلطة من الرجال الذين هم في الموقع الاجتماعي والاقتصادي. احد الأمثلة على ذلك هو خطر الاعتداء الجنسي الذي يواجه إي امرأه تجد نفسها في مكان عام بالليل، المرأه الغنية التي صدمت سيارتها، في نفس موقع المرأه الفقيرة التي تنتظر الباص، كلاهما يواجهان خطرا لاتهما كسرتا قيمه ثقافية، فالمرأة المحترمة لا تكون وحيد في الليل بمكان عام. وبكسر هذه العادة يمكن التعامل معهن كأهداف مشروع للرجال، صحيح أن الرجال يمكن أن يواجهوا مخاطره ما إلا أنها لا تصل حد الاغتصاب.

2-3-1-2 المفهوم الراديكالي للذات/ الجندر³

خلافا للتنظير الليبرالي الذي يطرح إن النساء والرجال فئتين متشابهتين في كل شيء إلا البعد البيولوجي، لكن الثقافة السائدة هي ما تباعد بينهما لمصلحة الرجل وبشكل يمكن تغييره بالوعي. يطرح التنظير الراديكالي ان العلاقة بين الرجال والنساء هي علاقة صراع طبقي.

تري (Patrica Gain (Gain, 1993, p 239-241) انه بينما تؤكد الليبراليات ان النساء والرجال أفراد متشابهون متساوون لكونهم جميعا من بني البشر، فان الراديكاليات يركزن على النساء كطبقة مسيطر عليها من قبل طبقة أخرى تسمى الرجال. وبينما اطروحات المساواة لدى الليبراليات تقوم أساسا على التشابه بين النساء والرجال تركز الراديكاليات على الاختلافات بين النساء والرجال التي بنيت بشكل يعمق اللامساواة.

وتورخ (Marilyn French (French, 1994, p15-35) لجانب من نشوء الصراع الطبقي بين النساء والرجال، فقد كان الرجال والنساء خلال مرحلة الجمع والانتقاط يؤدون مهماتهم معا وعلى قدم المساواة، ولكن حين انتقل البشر إلى مرحلة الصيد ظهرت بذور تضامن الذكور في جماعات الصيد، حيث اشترك الذكور في مواجهة المخاطر، فيما النساء واجهن مخاطر اكبر لان المرأه كانت تذهب وحيدة مع الكلب كما دلت على ذلك الرسوم في بعض الكهوف الاثرية. في بداية عصر الصيد اخذ الرجال والنساء يصطادون معا، ولاحقا سيطر الرجال في بعض المجتمعات على الصيد بسبب قوتهم البدنيه. وتطور الامر بظهور الزراعة التي شكلت ثورة في حياة البشر، وأدت إلى خلق فائض من الطعام ، إنها تتطلب مكانا محصورا، ومالكين للأرض، بدأت الغارات وبرزت الحاجة للحماية والأمن . ما أدى لظهور المجموعة الأولى من المستبدين. فتغيرت وظيفة الرجال بما يتطلب تعريفا جديدا للذات. وتؤكد الكاتبة ان خلق هوية جديدة لم يكن نتيجة تضامن تطلبته الطبيعة، بل كاستراتيجية سياسية للحصول على

³ تعتمد الدراسة في هذا الجزء على ادبيات لمنظرات وباحثات في مجال المؤسسة مثل: Nicolson, Paula في كتابها-

Itzen, Catherine, Newman, و psychological perspective - Gender, Power, and Oorganization

Janet في كتابهما Gender Culture, and Organizational Change و Cockbur, Cynthia في كتابها . The

way of women – men’s resistance to sex equality in organization و ادبيات من مجال القانون مثل:

Nussbaun, Martha في دراستها sex and social justice و Halley, Janet في دراستها و Patrica Gain في

دراستها Feminism and the Limits of Equality، و ادبيات في مجال المثلوجيا Marilyn French في كتاب)،

Power – Gender/ Social Relations In Theory And Practice

السلطة. فهيمنة الذكر كانت مشروع التضامن الأول في التاريخ.

وهذا ما تؤكدته (Cynthia Cockburn (Cockburn, 1993, p 215-241 حيث تطرح أن البشرية ورثت عبر التاريخ بنى معقدة مثل الدولة والقانون وأنماط الملكية والإنتاج، وكلها تتركس عدم مساواة عرقية وجنسية وطبقية. وفيما رفضت النساء هذه البنى فقد حرص الرجال على دوامها.

وتوضح (Paula Nicholson(Nicholson, 1996, p 117-137) اثر هذه التراكمات التاريخية على العلاقة بين النساء والرجال فتقول إن العلاقة الجندرية هي علاقات سلطة، الرجال وقيمهم لهم مكانه فوقيه على النساء وقيمهن، والتنشئة على الادوار الجندرية ضرورة لبقاء السلطة البطريركية. النساء والرجال يعيشون بطرق محددة اجتماعيا، يحيون حيوات مختلفة.

من هنا تنطلق (Martha Nassbaum , 1994,p55-80) في طرحها بان الوعي بالمفهوم الليبرالي ووعي زائف حيث إن وعي الأفراد نساء ورجالا ورغباتهم وفضليتهم التي تحدث عنها المنظرات الليبراليات هي من إنتاج التراتبية الجندرية والصراع الطبقي بين الرجال والنساء، وليس صادرا عما أسمته الليبراليات بالمصلحة الذاتية Self Interest. وتستشهد بالفيلسوف جون ستيوارت مل الذي طرح إن التراتبية الجندرية تشوه الرغبات لدى النساء والرجال حيث تذوت النساء وتتبنى المكانة الدونية Internalize بطرق تشكل رغباتهن واختياراتهن، والكثير من هذه الطرق مدمره لهن وللمجتمع كما إن ما يسمى طبيعة للمراه هو شيء مصطنع بالكامل Artificial وهو نتيجة كبت في بعض الاتجاهات و محفزات غير طبيعية في اتجاهات أخرى. و تقتبس من ميل مثالا بأنه إذا زرع شخص شجرة نصفها معرض الهواء والأخر تحت الثلج فسيلاحظ إن احد الجزأين يذبل، والأخر يغدو يانعا. و تنسجم الباحثة مع ميل في الاهتمام بالطريقة التي بها المجتمع يجعل خضوع وإذعان الأنثى أمرا مثيرا للغريزة، وكجزء حتمي من الجاذبية الجنسية. ففيما قوة الاراده تجعل من الرجل مثيرا بالمعنى الجنسي. تكون تربية المرأة بمثابة اعجوبه، إذا لم تكن الاشياء التي تجذب الرجل اليها بمثابة (النجم القطبي) في تربيتها وسلوكها.

وهنا تتطرق Nassbaum لموضوع الجنسانية. وفي دراسة للباحثة الراديكالية Janet Halley (Halley,2002,p8-16)) تستعرض فيها بعض جوانب من أفكار Mackinnon تطرح إن هناك نوعين من الجنس هما الجنس 1 ويتعلق بما هو مختلف جسديا بين رجل وامرأة. والجنس 2 وهو ما يتعلق بالغريزة الجنسية والإغراء أي (الجنسانية) وهو شكل للسلطة. أما الجندر فهو بنية اجتماعية تجسد الجنسانية وليس العكس. الجنسانية تؤدي إلى نوع آخر من الهيمنة الذكورية والخضوع الأنثوي، إنها المسمار الذي يربط العجلة بعربة اللامساواة الجندرية، وتؤكد Mackinnon ذاتها في بحثها

94-81 (Mackinnon, 1991, p81-94) إن الجنسانيه شكل من السلطة ينتج فوقيه الذكر ودونية الأنثى، أنها مجال أساسي لسلطة الذكر.

وما ينطبق في المدى العام والواسع ينطبق على المؤسسة حيث تطرح Nicolson (Nicolson, 1996, p 117-137) إن الرجال يمتلكون السلطة في المؤسسة و الحياة المهنية. النساء في المواقع الدونية انهن تابعات ومادة لرغبات الرجال، هن في أعين الرجال ليسو سوى مجرد مكتسبات متعلقة بمواقعهم السلطوية. أنها علاقة الخادم والسيد، السكرتيرة يجب إن تعمل القهوة وتشتري السجائر وتلبي الحاجات العاطفية و الجنسية للمدير. إن الاستغلال الجنسي للنساء يحدث حين يمتلك الرجال السلطة المباشرة على مواقع النساء في العمل.

ومن هنا تهتم الدراسات الراديكالية بحقل (ثقافة المؤسسة) فتقول الباحثة (Janet Newman Newman,1995,p11-21) إن ثقافة المؤسسة هي العائق الأكبر أمام التغيير حتى في المؤسسات التي توجد فيها مبادرات للمساواة. إن الثقافة المؤسسية هي رموز ولغة وممارسات مشتركة (كيف تسير الأمور) وتتجسد بعمق في المعتقدات والقيم. بما يؤسس فضاءا من المعاني والهويات والممارسات وعلاقات السلطة.

3-1-3-2 المفهوم ما بعد الحدائى للذات/الجندر⁴

⁴ يتم الاعتماد في هذا الجزء على ادبيات في مجلات المؤسسة والادارة مثل White, Sara في دراستها “Men, Masculinities, and the politics of development و Alvensson, Mats, Billing, Yvonne Due في

في العام 1979 تعرضت النقاشات الليبرالية والراديكالية لهزة كبيرة كان ذلك في مؤتمر للحركة النسوية عقد في نيويورك حيث وقفت أمريكية من اصل إفريقي وتساءلت.

"لماذا تتجاهل الحركة النسوية الأمريكية البيضاء الاختلافات بين النساء" ... "إذا كانت النظرة النسوية الأمريكية البيضاء ليست في حاجة إلى تناول الاختلافات فيما بيننا، فكيف يمكنها أن تفسر لنا حقيقة أن المرأة التي تقوم بأعمال النظافة وتربية الأطفال في منزل البيض التي تحضر هنا مؤتمراً عن المرأة هي في معظم الأحيان امرأة فقيرة وملونة (ليست بيضاء)؟ فما هي النظرية التي يمكنها أن تفسر لنا هذه النسوية العنصرية" (الشوربجي، 1996، ص 95).

تلت هذه الحادثة سلسلة من الاستجابات المتباينة، لدى التوجهين الليبرالي والراديكالي من خلال اللجوء إلى مفهوم أكثر تعقيداً للهوية. تقول (Lorber, 1999, p416-439) (Judith Lorber) انه ساد اعتقاد جارف بكون النساء طبقة مسحوقة ترضخ تحت هيمنة الرجل؛ لكن اليوم يجب إيلاء الانتباه الى التماثل في العرق والطبقة والجنس، حيث نفس الأشخاص يضطهد بعضهم بعضاً. وفي هذا المجال تطرح الراديكالية (Vicker, 1994, p 174-190) (Jill Vicker) بنوع من الاستغراب إن السلطة كاضطهاد الرجال للنساء ظاهرة بجلاء في الأدبيات النسوية، ولكن هذه الأدبيات لا تظهر سلطة النساء على الأطفال والنساء الأخريات وحيانا على الرجال.

و تقتبس سارة جامبل (جامبل، 2002، ص 85-87) عن آن بروكس قولها إن المنهج النسوي الأكثر تأثراً بفكر ما بعد الحداثة يشكك في إمكانية تصنيف الرجل والمرأة في فئتين منفصلتين متضادتين، بل يسعى لاقتلاع فكرة الذات المستقلة من جذورها، إن ما بعد النسوية تضع التعدد محل الثنائية.

إن هذا التوجه يتسم بتفكيك المفاهيم ورفض التقسيم الثنائي رجل/امراه، ويعتبر ان هذين المفهومين البيولوجيين غير ذوي دلالة اجتماعية، حيث ان الذات الانسانية مكونه من عدد كبير من الهويات التي تتشابه وتتناقض بشكل ينتج ذات فريده. تتجاذب وتتنافر مع الذوات الاخرى على نحو لا يمكن تقنينه موضوعيا بشكل صارم.

كتابهما understanding gender and organizations. وادبيات من مجال العلوم الاجتماعية مثل شانتال موف من خلال استعراض منار الشوربجي لنظريتها، وسارة جامبل في كتابها النسوية وما بعد النسوية، Judith Lorber في مقالها Embattled Terrain: Gender and Sexuality. وادبيات اخرى من العلوم الاجتماعية ركزت على موضوع السلطة والجنس مثل Deborah Kerfoot and. Jill Vickers في مقالها Theory of sex and Power. وفي مجال الفلسفة بما يتعلق بمفهوم الذات والسلطة عند ميشيل فوكو يوجد كتاب ارادة المعرفة وكتاب المراقبة والمعاقبة لفوكو. وكتاب جيل دولوز المعرفة والسلطة مدخل لقراءة فوكو، وكتاب اوبير دريفوس ميشيل فوكو مسيرة فلسفية

ان توجه ما بعد الحداثة النسوي مستمد أساساً من المفكر الفرنسي ميشيل فوكو. إن أهمية إنجاز فوكو الفكري تكمن في أنه وخلافاً لغيره من المفكرين، لا يهدف إلى أن يتوصل لحقيقة ما، بل لاستراتيجيات للتشخيص والتحليل. وينقل ولد اباه عن فوكو قوله:

"لقد مرت تلك الحقبة الكبرى من الفلسفة المعاصرة، حقبة سارتر وميرلو بونتي، حيث كان على نص فلسفي، أو نص نظري ما، أن يعطيك في النهاية معنى الحياة والموت، ومعنى الحياة الجنسية، ويقول لك هل الله موجود أم لا، وما تكون الحرية، وما ينبغي عمله في الحياة السياسية، وكيف تتصرف مع الآخرين ... الخ". إن هدفه البحثي كان هدم الحدود التي تفصل المواقف الفلسفية من خلال أشكالتها، ويقول فوكو انه في هذا المجال "أرى أن العمل الذي يجب القيام به هو عمل الأشكلة، وإعادة الأشكلة". (ولد اباه، 2004، ص 86)

ومن هنا، يبدو طبيعياً أن فوكو لا يطرح نظرية متكاملة، ولا يدعي ذلك، بل يقدم ما يسميه افتراضات. يقول فوكو في كتابه ارادة المعرفة :

"حيث نتبع هذا الخط، نستطيع أن نطرح عدداً من الافتراضات"
(فوكو، 1990، ص 102)

ومن هنا يأتي ما طرحته الأدبيات النسوية ما بعد الحداثية حيث قامت باشكلة التصنيف التقليدي نساء/رجال. ومن هذه النقطة بالذات تقول المنظرتان Alvesson و- (Alvesson,1997,p180) Billing (225) أن تقسيم الأفراد جنسياً أمر غير ذي دلالة في البحث الاجتماعي، فليس ثمة علاقة أوتوماتيكية بين الجسد من جهة، وعمليات محددة في البنى الاجتماعية من جهة ثانية، ومنظومة القيم من جهة ثالثة. وتطرحان إن هذين المفهومين "النساء" و"الرجال" غامضان وغالباً ما يكونا متعددي المدلولات شديدة الاختلاف تبعا لاختلاف السياقات والجماعات . وكمثال على أن الممارسة الاجتماعية يمكن أن تحمل وزناً أكبر من الجسد، تذكر الباحثتان حالة مديرة امريكية لمؤسسة علاقات عامة ذهبت في مهمة للسودان حيث دعاها رجل أعمال سوداني للطعام في بيته ؛ وعاملها كما يعامل الرجال. أحضر لها وسادة، قدم الطعام، وغسل يديها بماء الورد. المديرة سألته إن كان ذلك انتهاكاً للعادات في السودان، فأجابها بان المرأة لا تشتغل سيدة أعمال، ولذلك فهي ليست امرأة. وتطرح الباحثتان تعبير p-people كبديل عن كلمة رجل، و v-people كبديل لكلمة امرأة. والفرق بين p-people و v-people وبين رجل وامرأة، أن التعبيرين الأخيرين يعبران عن صفات ملتصقة إجبارياً بكل منهما. وتقول الباحثتين أن الهدف ليس مجرد تجاوز هذين التعبيرين بل تجاوز بعض الأفكار المرتبطة بهما، و تجنب اعتبار الجسد كمعيار.

تطرح Chantal Mouffe (الشوربجي، 1996، ص 97-111) الفكرة بشكل أكثر عمقاً وشمولية،

حيث ترى أن مصطلح "المرأة" الذي استخدمته الحركة النسوية طويلاً ليعبر عن كل النساء ، انما يعبر عن مجرد فئة من النساء. ولذلك لا بد من تفكيك هذه الهوية لفهم العلاقات الاجتماعية المتشابكة، بما يؤدي لاكتشاف الأنماط المختلفة في العلاقات، التي يكون الفرد في بعضها مقهوراً، و مصدر قهر للآخرين في علاقات أخرى. والاستنتاج هو أن الذات لها هويات متعددة بل متناقضة، فهي غير ثابتة وتعيد تشكيل نفسها عبر الزمان والمكان والظروف. وبالتالي لا يوجد (نقلة ثابتة) (Subject Position) للذات موجودة بشكل مسبق وتحدد علاقاتها بالذوات الأخرى. إن الكلمات التي تعبر عن ذات جماعية مثل رجل وامرأة، إنما تشبه مفهوم الأسرة حيث تتكون من أفراد تجمعهم خصائص متشابهة لكن لكل فرد منهم ذات مستقلة عن غيره. وبالتالي ليس الامر ان هناك كيانا ثابتا اسمه امرأة في مواجهة كيان ثان اسمه رجل، بل ان هناك أنماط مختلفة من العلاقات يلعب فيها النوع الاجتماعي أدورا مختلفة. إن مفهومي الرجل والمرأة مفهومي عامين لا يأخذان بالاعتبار اختلاف الهويات والذوات داخل كل نوع، ومن هنا طرحت Mouffe مفهوم (الفاعل الاجتماعي) الذي يربط بين ذوات متعددة لنفس الفاعل الاجتماعي كل منها تدخل في علاقات اجتماعية مختلفة ومتعددة فتعبر عن نفسها بخطابات متباينة. أي في صور مصالحي مختلفة لا توجد علاقة حتمية بينها، وإنما يوجد نقاط تماس مفصلية (Nodal Point) تربط هذه الذوات. دون ان يلعب الجنس دورا على نحو حتمي في كل الأدوار والعلاقات . انه لا يلغيه ولكنه لا يتعامل معه أو مع أي نمط اختلاف كمي أساسي للاختلاف.

وتوضح (Sara White White, 1997, p14-21) أن الجندر لا يطرح اساسا أوتوماتيكيا للتضامن والتماسك، كما ساد الاعتقاد طويلاً. صحيح ان الجندر متغير مهم، لكن ليس على أساس يربط الذكورية بالذكور، والأنثوية بالإناث، كما هو الشائع. أن سمات "الذكورية - Masculine" أو "الأنثوية - Feminine" والتي تختلف حسب السياق الاجتماعي موجودة لدى كل النساء والرجال. فمجموعة من القيم الذكورية موجودة لدى النساء كما الرجال، مثال ذلك، أثناء حكم مارجريت تاتشر فإن صفة "Wets" المخمورين المتبولين على أنفسهم، كانت تطلق على أعضاء الحزب غير المؤيدين لنهجها المتشدد، المتعلق بإعادة الهيكلة. وهي سياسة اقتصادية نابعة من نموذج ذكوري. أن هذا النمط من السياسة، يعيد إنتاج نطاق واسع من أنماط الهيمنة مثل العرق والطبقة.

وتنظر (Alvesson,1997,p180-225 و Billing) نقاشاً مفصلاً لتغطية قضية الذكورية انطلاقاً من كون الذكورية صفات ثقافية غير مرتبطة بجنس محدد، وتطرح ان إحدى الطرق لاستعمال مفاهيم الذكورية والأنثوية دون ربطها بشكل حتمي بأجساد الرجال والنساء، هي التعامل معها كتوجهات في التفكير، ومشاعر، وقيم توجد لدى كل الأشخاص، النساء والرجال، مع اختلاف الدرجات. فالنساء يرون نمطياً بأنهن يتصفن بالأنثوية أكثر من الذكورية، رغم وجود اختلاف كبير في تركيبة هاتين المجموعتين من القيم. وهذا ما يمكن تسميته "النظرة المزجية للجندر" (Cocktail View on)

(Gender). ففي المتوسط يرى الرجال بأنهم نمطياً يكثر من المشروب الكحولي القوي Gin وقليلاً من المشروب الخفيف Vermouth، فيما النساء نمطياً يشربن Vermouth أساساً وبضع نقاط من المشروب الثقيل Gin. ولا بد من إدراك متى وكيف يعزز مجتمع ما معاني ذكورية أو أنثوية. وتتساءل الباحثتان أنه أن كانت الصفات المتعلقة بالذكورية هي رجل مستقل، مغامر، عدواني، وعقلاني، فكيف يمكن الجمع بين مغامر وعقلاني؟ وكيف يمكن فهم الجنود في الجيش الذين يخضعون لهزيمة قاسية ومجبرون على طاعة الأوامر، إلا أنهم يتسمون بالذكورية.

ان استعراض مفهوم الذات لدى نسويات ما بعد الحداثة، وهو التوجه الذي جاء استجابة لفكر الفيلسوف الفرنسي ميشيل فوكو، لا يعني عن استعراض مفهوم فوكو للذات. فقد اعتبر فوكو ان الذات هي احد اضلاع مثلث يستحيل تفكيكه. انه مثلث الذات والسلطة والمعرفة. ففي كل محيط سواء كان دولة او مؤسسة او مجتمع او عائلة او جماعة هناك مبيان وهو خارطة لعلاقات وروابط القوة التي تؤسس السلطة. وعلاقات القوة و السلطة تطلب بدورها انظمة معرفية، والنظام المعرفي هو المنظومة التي تستعمل في محيط ما لتصنيف ما هو صحيح وما هو خاطئ. تتفاعل علاقات السلطة مع منظومات المعرفة لتشكل دوما علاقات سلطة ومنظومات معرفة متجددة. وحين تولد الذات البشرية تندمج في علاقات السلطة والمعرفة وتحاصر فيها، بحيث تفرض على الذات قوالب جامدة ومقتنة تبعا لمقتضيات السلطة، وتندمج كل ذات في هوية معروفة ومحددة كلياً ونهائياً. الا ان الذات في سعيها للتمييز والخصوصية فانها تقاوم علاقات السلطة والمعرفة التي تحاصرها فتتفرع عنها الا انها ما تلبث ان تندمج مجددا في علاقات السلطة والمعرفة، وتكرر العملية محدثة في كل مرة ذات متجددة. ونسويا يمكن القول ان اهم انجازات فوكو هو تعريفه للجسد والجنسانية كمواقع مباشرة للسيطرة الاجتماعية، حيث اكد على الجسد كهدف تاريخي لانظمة السلطة الحيوية المختلفة والمتعاقبة. وهذا ما جعل نظرية فوكو جذابة للمنظرات النسويات.

يقول فوكو في كتابه المراقبة والمعاقبة (فوكو، 1990، ص 158- 180) ان الانضباط هو تكريس الجسد ليكون هدفاً للسلطة من خلال منظومة من الانظمة العسكرية والمدرسية والصحية والامنیه الهادفة لايجاد جسد خاضع نافع مروض مطواع، ويكون نموذجاً مختزلاً عن السلطة في كل مجتمع. وذلك من خلال اوامر ونواه في كافة انواع المؤسسات الدينية والمدنية والاقتصادية والعسكرية. الانضباط يخضع الجسد وينمطه ويفرض عليه الالتزام الدائم والثابت بعمليات النشاط، اكثر من الاهتمام بنتيجته. انه يختلف عن العبودية في انه لا يقوم على تملك الاجساد، وبالتالي فهو اقل عنفاً واكثر اناقة ومنفعة في آن.

ومن هنا ياتي مفهوم السلطة الانضباطية، ومن هنا كذلك تتفرع قضية الجنسانية التي ابدعها فوكو

واستفادات منها النسويات الراديكاليات. يقول دريفوس في كتابه فوكو مسيرة فلسفية، (دريفوس ، 1990، ص 152-155) ان فوكو ميز بين الجنس والجنسانية ، الجنس هو مسألة عائلية مقتنه ، المسموح فيها والممنوع واضح بموجب نظام اجتماعي. اما الجنسانية فهي مسألة فردية تتعلق بالملذات الشخصية والخفية والتجاوزات الخطيرة على الجسد. ان ظاهرة الجنسانية يجب ان يتم فهمها باعتبارها مبنية ضمن ممارسة علاقات السلطة والقوة. وهنا يجب الالتفات لنقطة مهمة وهو انه خلافا للفهم النسوي الراديكالي للمفهوم باعتباره يتعلق بالناحية الايروسية فقط ، فان فوكو نظر اليه باعتبار كل نزوع غريزي ولذي في السيطرة على اجساد الاخرين. حيث يقوله فوكو في كتابه ارادة المعرفة :

" الجنسانية ليست نزوة منفصلة عن السلطة، تحاول السلطة اخضاعها، ولكن تفشل في السيطرة عليها. انها نقطة عبور للعلاقات السلطوية . تكون بين الرجال والنساء، الشبان والشيخوخ، الاهل والاولاد ، المربين والطلبة، رجال الدين والعلمانيين، وهي من اكبر الوسائل استعمالا لأكبر عدد من المناورات. الجنسانية ليست طبيعة تحاول السلطة قمعها بل شبكة تتم فيها تقوية الملذات وتنشيط الاجساد والحث على الخطاب، وتكوين المعارف، وتعزيز المراقبة والمقاومة". (فوكو،، 1990 . p111)

2-3-2 : مفهوم السلطة في الدراسات النسوية

2-3-2-1 السلطة بالمفهوم النسوي الليبرالي:⁵

ان السلطة في الفكر النسوي الليبرالي تعتمد على دعامتين هما اولاً الوعي بالذات، وثانياً الموقع الذي

⁵ ورغم ان جهود باحثات مثل Caroline Moser ، kate young ، Diana Eelson في مجال الحديث عن المؤسسه التنمويه يلقي الضوء على مفهوم الجندر ، الا انه يسلط الضوء اكثر على مفهوم القوة والسلطة في التنظير الليبرالي

يشغله الشخص او الفنة او المؤسسة او الدولة . تقوم السلطة اساسا على الوعي وترتكز على الموقع. الوعي بالذات والآخرين، واستكشاف عيوب الثقافة السائدة ، الوعي كنفويض للجهل وليس الوعي بالمعنى النسبي الاشكالي. اما الموقع فهو الموقع الذي يؤهل الشخص للسيطرة على مال او مؤسسة او جماعة .

وفي ذلك تقول (Bina Agarwal (Agarwal, 1997,p28-38 ان مدى القوة التفاوضية للشخص يتعلق بمدى وصوله للمصادر وادراكه لمصلحته الشخصية ومدى تقديره لذاته . وتؤكد Elson محورية الوعي في مفهوم السلطة حيث تقول ان التحيز يمكن مقاومته من خلال التثقيف ورفع وعي الجماعات.

وتتفق Mend و Rizzo , Mend , 1990, p9-24 (Rizzo مع هذه الفكرة حيث تطرحان ان الوعي بالصور النمطية القائمة على الجندر والتي تؤثر على الافراد والمؤسسات ، يؤدي لفهم افضل لوضع النساء في مكان العمل ، وما ينبغي عمله لتجاوز العوائق والمشكلات . وكثيرا ما تكتشف النساء ان عملهن بشكل جيد ليس كافيا للوصول الى ما يردنه والسبب في ذلك انهن لا يفهمن السياسه .

من الجهة الاخرى تطرحان انه وبعد تحقق الوعي لا بد من الموقع وهو الوصول لشبكات الدعم غير الرسمية في المؤسسة والدولة بما يساعد في صعود الهرم . ولذلك يجب متابعة الفاعلين في كافة المستويات العليا بشكل رسمي وغير رسمي والوصول لصناع القرار . حيث ان سبب غياب النساء عن المواقع العليا في المؤسسة هو عدم الوصول لشبكات الدعم هذه.

هذا التركيز على الموقع في مفهوم السلطة ينعكس في كون ان الدولة هي الموقع المركزي للسلطة. تقول (Kate Young (Young, 1993,p 150-161 ان صناع السياسه هم من يسيطرون ويديرون السلطه الماليه والسياسيه . والمنظمات النسويه يجب ان تسعى بازدياد للتدخل في صنع القرار عبر زيادة قوتهم السياسيه وتوغلهم في مواقع الدولة والمؤسسات غير الحكوميه.

وتؤكد ((Moser, 1993, p 41-43 Caroline Moser ذلك فتطرح انه لكون النساء غائبات او مستبعدات من ميادين السياسه الرئيسيه ، فان خبرتهن قليله في التعامل مع النظام وبالتالي فان مصالح النساء الاستراتيجيه لم تاخذ مكانها الجدير بها في اجندات السياسيين . وهذه المصالح لن تأخذ هذا الاهتمام المطلوب الذي تستحقه ما دامت النساء مستبعدات من المجال الاجتماعي الواسع والدخول للميدان السياسي .

2-3-2-2 السلطة بالمفهوم النسوي الراديكالي:⁶

⁶ تعتمد الدراسة في هذا الجزء على ادبيات لمنظرات وباحثات في مجال المؤسسة مثل: Nicolson, Paula في كتابها- *psychological perspective - Gender, Power, and Organization*، و Itzen, Catherine، و Newman, Janet في كتابهما *Gender Culture, and Organizational Change*، و Cockbur، و Cynthua في كتابها *The Way of Women – Men’s Resistance to Sex Equality in Organization* وادبيات من مجال القانون مثل: Nussbaun, Martha في دراستها *sex and social justice*، و Halley، و Janet في دراستها و Patrica Gain في دراستها *Feminism and the Limits of Equality*، وادبيات في

ليس ثمة فرق أساسي في مفهوم السلطة بين التنظير الليبرالي والراديكالي . ولكن هناك خصوصيتان لأدبيات السلطة الراديكالية. الأولى ان مفهوم السلطة غير منفصل عن مفهوم الجندر ، فحين نتحدث عن الجندر فانها تتحدث عن السلطة وبالعكس وليس هناك أي امكانية للفصل بينهما . لان الذات هي انتاج لعلاقات السلطة . وكما تقول Nicolson فان العلاقات الجندرية هي علاقات سلطة . اما الخصوصية الثانية ، فهي وانطلاقا من البعد الطبقي لقضية المرأة سواء في المؤسسة ام خارجها فهناك تركيز على الحشد والتضامن بالمعنى الطبقي لامتلاك السلطة في المؤسسة والدولة. الوعي والموقع لا يجديان دون حشد اكبر تجمع نسائي ممكن.

تتحدث Itzin (1995, p246-268) (Catherine Itzin) عن هذه العلاقات الطبقيّة قائلة ان الرجال يسيطرون والنساء تابعات اقتصاديا واجتماعيا وجسديا وجنسيا . انها علاقات متجذرة عبر التاريخ وفي كل المجالات . هناك أنظمة دعم مترابطة من خلالها يسيطر الرجال على النساء .

بيد ان الموقع والوعي وحدهما غير كافيين سواء داخل المؤسسة ام خارجها، لا بد من حشد نسائي على قاعدة الجنس/ الجندر. وفي ذلك تقول (Nicolson, 1994, p9-19) انه على المرأة المهنية ان تعرف انها ليست محامية او مديرة فقط، بل هي امراة اولاً ، سواء رضيت ام ابته. والمرأة في الموقع الرفيع بالمؤسسة تحتاج لنساء اخريات معها. ويجب عليها تعزيز النساء الاخريات. اما القول بانها لا يوجد نساء في مؤسستي فهو بمثابة الكارثة.

وتطرح (Cockburn, 1993, p215-241) حول السلطة والمؤسسة انه لا بد من السعي من اجل المساواة في المواقع العليا، فالادارات العليا وحدها لديها القدره على تغيير البنى المؤسسية ، والتعامل مع القوانين التي تؤدي للتغيير ، هي فقط من تمتلك السلطة للقيام بسلوك غير مقبول . ولذلك يجب بناء وعي ، وخلق شبكات دعم بين النساء للعمل من اجل المساواة ، كما ان النساء اللاتي وصلن الى مناصب رفيعة يجب ان لا يتركن معزولات . ومن المهم تطوير تحالفات عملية مع الرجال الداعمين للمساواة ، من اجل تغيير وعي وثقافة الرجال الاخرين . مؤكدة ان لهذا الهدف بعدا طبقياً هو اعتباره وسيله لاحداث التفرقة بين الرجال وبالتالي اضعاف تماسكهم الطبقي .

2-3-2-3 السلطة بالمفهوم النسوي ما بعد الحداثي⁷

⁷ يتم الاعتماد في هذا الجزء على ادبيات في مجلات المؤسسة والادارة Carolin Hatcher في دراستها *Making the Visible Invisible: Constructing Gender through Organizational Micropractices*. وادبيات اخرى من العلوم الاجتماعية ركزت على موضوع السلطة والجنس مثل Deborah Kerfoot and David Knights. مقالها *Into the Realm of the Fearful: Power, Identity, and the Gender Proplematic*. Jean Lipman- Bluman في مقالها *The Existential Bases of power Relationships:the Gender Role* Case. Jill Vickers في مقالها *Notes toward a political Theory of sex and Power*. وفي مجال الفلسفة بما يتعلق بمفهوم الذات والسلطة عند ميشيل فوكو يوجد كتاب ارادة المعرفة وكتاب المراقبة والمعاقبة لفوكو. وكتاب جيل دولوز المعرفة والسلطة مدخل لقراءة فوكو، وكتاب اوبير دريفوس ميشيل فوكو مسيرة فلسفية

تنتقد Kerfoot و Kerfoot (1994, p80-87) (Knights و Knights) التنظير الليبرالي والراديكالي حول السلطة، القائم على دعامين الأولى أن السلطة هي "شيء" يكتسب ويزال، والثانية هو أن الرجال لديهم السلطة، هم الأقوى، فيما النساء الأضعف، ودعت إلى التعامل مع السلطة باعتبارها أمراً غير شيني، لأن هذه الطروحات تديم الواقع الجندي الحالي، وتطرح الجهد النظري لفوكو حول السلطة بديلاً عنهما. باعتبار ان السلطة ليست احادية الاتجاه وليست مصوبة من مصدر مفرد الى شكل او اتجاه او جسم، السلطة هي علاقة تبادلية مع الذات، التي يمكن تعريفها كوعي فردي يكرس في قيم محددة من السلوك تصنف الاشياء والافراد والممارسات والمؤسسات . ومن هنا فالرجال والنساء يمارسون السلطة بفاعلية ونشاط في موضعة انفسهم وتحدي الخطابات.

النسوية ما بعد الحداثية Bluman (1994, p 108-135) (Bluman) استلهمت فكر فوكو، واستعانت بأدواته ليخدمها في تحليل العلاقات الجندرية بين الأفراد. حيث تطرح بعد استنكار لبعض أهم أفكار فوكو، أن الصفة الأساسية السلطة أنها ليست شيئاً، بل إستراتيجية عملية مستمرة من علاقات السلطة. حيث اللاعبون يتجهون لإحالة السلطة نحو مصالحهم ، ومع تغيير الظروف يتم تغيير مستمر في توازن القوى بين اللاعبين عبر استراتيجيات متعددة تتضمن الحق في تعريف الحقيقة و سلطة المتنافسين، وفي كل تغيير في توازنات القوى تتغير أهمية المصادر المشاركة في التوازنات.

وتطرح Bluman اربعة اسس لمفهوم السلطة. الاساس الاول هو ان السلطة موجودة في كل مكان، فكل العلاقات : الطفل، الاهل، التلميذ، المعلم، العامل، المسؤول، الزوجة، الزوج، الوزير، المواطنين أو الجمهور، مبنية على أساس علاقات السلطة. كل من الأكثر قوة والأقل قوة يتدثر من العوائق والأعباء المتعلقة بمواقعهم. الأقوى يطرح انه يحمل أعباء مسؤولية الأقل قوة. وينوح لأنه تلقى القليل من العرفان بالجميل على جهوده العظيمة لحماية ورعاية الأقل قوة . الأقل قوة من جهة أخرى، يؤكد أن الأكثر قوة جرده من حريته وحقوقه. ويشكو قلة المصادر الكافية للمقاومة. الأقل قوة يظل مستعبدا لدرجات مختلفة من قبل الأكثر قوة بما يتضمن فقداننا عميقا للفاعلية والشعور بذاته.

أما الأساس الثاني الذي تطرحه Bluman فهو خرافة الثنائية: الضعف الكلي والقدرة الكلية: فليس هناك فرد أو جماعة يمتلك القدرة الكلية أو الضعف المطلق. حتى الناس المداسين بالأقدام المحرومين من حقوقهم يسيطرون على بعض درجات المصادر من الشخصية أو المؤسسية أو مركب منها تظهر بشكل عام في التفاعلات الاجتماعية المعقدة. لكن من يشعرون بالدونية والاضطهاد يتشربون الصفات السلبية، بحيث تنغرس فيهم بشكل لا واع وتصبح مبدأ هادياً لهم ، فعلى الأقل قوة أن يقهر العوائق الداخلية التي خلقت بواسطة التقييمات السلبية للأكثر قوة، وإدراك قيمة ما لديهم من مصادر قوة.

الاساس الثالث هو عدم ثبات المصادر: وذلك لاحد سببين، الاول هو عدم الاستقرار في تعريفها وتقديرها اكثر مما هو في جوهرها. فمصادر كل لاعب هي موضوع لتعريفات وتقييمات مختلفة تعتمد على توجهات اللاعبين ومواقعهم. وبالتالي يعتمد على أي الأطراف يستطيع فرض تعريفاته وتقييماته. مثال مألوف هو اجتماع طاقم مكتب، حيث الرجال يمكن أن يستخفوا بأفكار المشاركات النساء، بينما يحترمون الاقتراحات المشابهة التي يتقدم بها مشارك ذكر. أما السبب الثاني لتقلب وتحول قيمة المصادر فهو الظرف (Situation) فبعض المصادر يمكن التضحية بها وبطيب خاطر بسبب أهداف تعتبر سامية في ظروف معينة. حيث تبرز مصادر أخرى تعتبر بانها في تلك الظروف أكثر قيمة. رغم انها لم تكن معتبرة في السابق كمصادر مهمة.

اما الاساس الرابع فهو ان الشك الوجودي هو القوة المسيرة التي تحت الذات للبحث عن علاقات السلطة كوسيلة لقمع القلق الوجودي العميق، والقصور معرفة أو السيطرة على المصير، فتخلق لنفسها وهماً بأن الحياة تحت السيطرة، وبأن أحدا ما أو شيئاً ما يمكن أن يكون نحن سوف يحفظ الحياة من الانقلاب. وفي ذلك تكمن الجاذبية الأساسية لعلاقات السلطة.

أن طرح Blumn هو الى حد كبير اعادة صياغة لنظرية فوكو حول السلطة وهي تعبر عن استفادة النسويات ما بعد الحداثيات من فلسفة فوكو. ومن هنا تؤكد Carolin Hatcher (Hatcher,1995,p8) في مقدمة دراستها حول ممارسات السلطة في المؤسسة ان نقطة القوة في تحليل فوكو للسلطة انه يتيح فهم الانظمة الاساسية مثل تقسيم العمل في لحظات تاريخية معينة، وان السلطة ليست كما تفهم الكثير من النسويات مرادفة للقمع والاضاع.

يطرح فوكو خمسة افتراضات في تحليله للسلطة (فوكو ، 1990 ، 103-105) هي أولا إن السلطة ليست شيئاً يُكتسب، يُنزع، أو يُقسم، او يُحتفظ به أو يُفقد، وتُمارس انطلاقاً من كل أحداثية في فضاء لا متناه، وفي لعبة علاقات غير متكافئة بل متحركة. وثانياً، ان السلطة ليست منعزلة عن السياقات المختلفة بل هي نتاجها المباشرة و شروطها الأساسية في آن واحد. وثالثاً، أن السلطة تأتي من تحت. ورابعاً، انه وإن كانت السلطة غير متحكم بها ممن قبل شخص أو مؤسسة بذاتها إلا أنها ليست عشوائية، وأخيراً، أنه حيثما توجد سلطة توجد مقاومة.

ويطرح في كتابه ارادة المعرفة(فوكو، 1990، ص 101--105) ان السلطة ليست شيئاً يمتلك بل هي ممارسة يومية. انها اللعبة التي تنظم وتقلب موازين القوى، انسجاماً أو تناقضاً أو اقضاء. وهي الاستراتيجيات والفضاء التي تعمل عبره موازين القوى، انها صفة للوضع الاستراتيجي في مجتمع

محدد ، ليس ثمة نقطة مركزية تتموضع فيها السلطة فهي موجودة في كل مكان، لأنها تنتج ذاتها في كل لحظة، وفي كل نقطة، وفي كل علاقة. انها ليست مؤسسات وأجهزة ، و هي ليست انظمة أو انماط تخضع الأفراد ، كالمال أو القوة الجسدية. فالدولة أو القانون أو اشكال الهيمنة هي آثار ونتائج للسلطة.

ويبرز فوكو في كتابه المراقبة والمعاقبة (فوكو ، 1990 ، ص 157-231) مفهوم السلطة الانضباطية وهو مفهوم وثيق الصلة بطروحاته حول الجسد كموضوع وهدف للسلطة . ان السلطة الانضباطية تقوم على ثلاثة مفاهيم . او بالأحرى ثلاثة استراتيجيات هي الرقابة التراتبية ، العقوبة الضابطة ، والفحص . يعبر فوكو عن مضامين هذه المفاهيم بالشكل التالي:

الرقابة التراتبية: هي وجود جو من الرقابة في المبيان- البيئة المحيطة يقوم على مراقبة الكل للكل، بحيث تكون الرقابة ليست منحصرة بمن في اعلى الهرم . اي ان الرقابة لا تكون موجهة فقط من الاعلى للأسفل، اي الرئيس يراقب المرؤوس، بل تكون الرقابة موجودة في داخل الافراد وفي العلاقات بين الافراد وفي بيئة المبيان عموما. بمعنى اخر الجميع يراقب الجميع من اجل تطبيق القوانين سابقة الذكر. يقول فوكو:

" الرقابة لا تتركز على افراد بل عملية ، شبكة من العلاقات من اعلى الى اسفل ولكن ايضا ، والى نقطه معينه من اسفل الى اعلى وجانبيا ، فالمراقبون هم مراقبون باستمرار، واذا صح ان تنظيمها الهرمي يعطيها (رئيسا) فان الجهاز كله هو الذي ينتج (السلطة) ، السلطه الانضباطيه غير سريره على الاطلاق لانها دائما وفي كل مكان بحاله يقظه و تراقب بدون توقف اولئك المكلفين بالمراقبه ، وهي سريره لانها تعمل في الصمت". (فوكو ، 1990، ص 191)

العقوبة الضابطة: اي وجود منظومة عقوبات وقوانين تهدف اساسا للسيطرة على الافراد وتشيينهم وجعلهم يتصرفون بشكل ألي وليس لتحقيق اكبر نفع مادي. يقول فوكو :

"يوجد في كل الانظمة الانضباطيه نوع من الامتياز القضائي لها قوانينها الذاتيه وتجريم وطرق خاصه في العقاب ومحاكمها ، في الجهاز الانضباطي، يجب ان يستخدم كل شيء لمعاقبة اصغر الاشياء وان كل فرد يجد نفسه ضمن كيان شمولي قابل للعقاب ، وتشمل كلمة العقوبه كل ما يشعر بالغلطه ، وبالكل ما يمكن ان يحقرهم وان يوقعهم في الضياع والخجل . مثل نوع من البروده ، اللامبالاه ، سوال ، توبيخ ، اقاله من منصب". (فوكو، 1990، ص 192-195)

الفحص :

وهي النتيجة التي تتفاعل فيها العقوبة الضابطة والرقابة التراتبية. اي ان الافراد يصبحوا منقادين ذاتيا ، اشياء، لا يحتاجون لرقابه او عقاب كي يمارسوا التشيين على انفسهم والآخرين. هناك مجال لممارسة

الاخضاع للذات وللآخرين دون الحاجة والارتباط المباشر بالعقوبات والرقابة، بحيث يمارس الأفراد الخضوع والاخضاع ذاتيا ودون اجبار فوقي. يقول فوكو:

" الفحص انه التقني التي بها تستطيع السلطة بدلا من ان تظهر دلالات قوتها ، وبدلا من ان تفرض سيمتها على الافراد الخاضعين لها ، فانها تشيء . انهم لا يتلقون مباشرة صورة السلطة العليا بل ينشرون مفاعيلها وكأنها محفوره فوق اجسامهم بشكل مقروع وسهل . يقول فوكو : هذا الفضاء المغلق المقطوع المراقب من كل جوانبه ، حيث يحشر الافراد ضمن مكان ثابت حيث تراقب اقل حركه وحيث تسجل كل الاحداث ، وحيث يربط العمل الكتابي المركز بالاطراف ، وحيث تمارس السلطة بدون مشاركته ووفقا لهيكليه تراتبيه مستمره " . (فوكو ، 1990 ، ص 197-200).

أن مفهوم السلطة الأنضباطية ضروري وأساسي لفهم العلاقة والتفاعل بين الذات والسلطة في أي محيط اجتماعي على الإطلاق.

3-3-2: مفهوم التفاوض في الدراسات النسوية

3-3-3-1 المفهوم النسوي الليبرالي للتفاوض

تطرح (Agarwal Agarwal, 1997,p28-38) أن قدرات النساء على التفاوض في السوق ، مرتبط بالعبادات والممارسات الجندرية و امتلاك او السيطرة على المصادر . لكنها تظل مقيدة ليست فقط بالفجوه الجندرية بالمهارات والتنشئه ، بل كذلك بافتراضات المشغلين فيما يتعلق بقدرات النساء ، التزامات العمل ، واهمية العمل لهن ولاسرهن . ان هذه النقطة (افتراضات المشغلين) تشكل الاساس المنهجي الذي تستخدمه بحوث التفاوض داخل المؤسسة المنطلقة نظريا من التوجه الليبرالي.

وحسب دراسة Linda Babcock (Kary, و Leigh Thompson و Laura J. Kary (Thompson, Babcock, 2004 , p 21-30 حول التفاوض فان دراسة التفاوض داخل المؤسسة المنطلقة من الاساس النظري الليبرالي تركز على التوقعات التي لدى كل طرف عن الاخر وتأثير هذه التوقعات والمبنيّة اساسا على الصور النمطية. حيث تنطلق من اساس ان النساء والرجال غير مختلفين بشكل جذري ، لكن الشريك التفاوضي لكل طرف لديه توقعات وافتراضات متباينة حول الرجال والنساء مما يؤدي الى تعامل كل طرف مع الاخر بشكل مختلف الامر الذي على العملية التفاوضية ونتائج التفاوض. أحد الأمثلة على ذلك ان النساء في مؤسسة معينة كن يقدرن ايجابيا اذا ظهرن متواضعات اكثر من المعدل اما الرجال المتواضعون اكثر من المعدل فيقدرون سلبا .

وبناء على ذلك فان البحوث من هذا الاطار النظري تهتم بدراسة الفرق في التعامل أي كيف يعامل كل طرف نده . وتهتم بالعلاقة الرمزية الناتجة عن اختلاف توقعات وافتراضات كلا الطرفين عن بعضهما واثر هذا على خلق الاختلافات الجندرية في التفاوض.

2-3-3-2 المفهوم النسوي الراديكالي للتفاوض:

أذا كانت دراسات التفاوض ذات الصلة بالتوجه الليبرالي تهتم بدراسة كيف يعامل كل من المتفاوضين الاخر . فان دراسات التفاوض المتصلة بالتوجه الراديكالي تهتم بدراسة الفرق بين اداء متفاوضين ذكور ونساء تحت نفس الظروف. كما تطرح Kary و (Thompson (Kary,2004,p10-20 . وذلك انطلاقا من ان النساء والرجال مختلفين ليس فقط جسديا بل نفسيا وقيميا واخلاقيا .

ترتكز هذه الدراسات على ثلاثة مفاهيم اساسية هي التنشئة والتاويل الذاتي والقيم الاخلاقية. فيما يتعلق بالتنشئة، فانه بسبب التنشئة هناك اربعة فروق بين الذكور والاناث ثلاثة منها تتعلق بالتفاوض. وهي ان الذكور اكثر عدوانية، وأن الاناث افضل مقدرة على الكلام، وأن الذكور يستعملون حيزا اكبر في الاداء

التفاوضي، وأن الذكور يحصلون على حقوقهم بسبب عدوانيتهم فيما تحصل النساء على حقوقهن بسبب مهارتهن في الكلام وفهم الطرف الآخر.

أما فيما يتعلق بمفهوم التاويل الذاتي فيعني كيف يرى كل من الرجال والنساء انفسهم، وكيف يفسرون الاشياء بناءً تنشئتهم . ومن هنا ترى النساء انفسهن كمتعلقات باخرين بينما يرى الرجال انفسهم كمستقلين، ولذلك تحرص النساء على العلاقات والمحافظة عليها مما يجعلهن اكثر مرونة . ولان النساء ترى التفاوض كمهمة ذكورية فانهن يكن اقل ثقة بالنفس من الرجال. وفيما يتناقش الرجال بشكل مستقل فان النساء يبحثن عن الاجماع والمودة. وفيما يأخذ الرجال موقف الخصم المعادي لتحقيق الهدف تبحث النساء عن نقاط التلاقي.

أما مفهوم القيم الاخلاقية، فيعني ان الرجال يستندون للحق كمبدأ مجرد منطقي يؤدي لحياة مريحة للمتفاوض، اما النساء فيستندن للحق بمنظور يقوم على الرعاية والحفاظ على العلاقات والالتزام بحل حريص على القيم الاخلاقية والمعنوية. وايجاد اوالحفاظ على احترام الذات . ومن هنا يحدث اختلاف في تقدير التقسيم العادل للمصادر. حيث تعمل النساء على حلول تلبى الحاجات وبأقل تكلفة مقارنة بالرجال. ولذلك فالنساء اكثر تأثيرا في حل المشاكل من الرجال.

ومن هنا تطرح (Shakeshaft Charol ,1995,p28) في دراستها حول اللغة والسلطة في الاتصال الاداري . انه بسبب التنشئة تعلمت النساء ان يعطين اهتماما للعلاقات، وان يكن مؤدبات ، وان يستعملن السلطة للتعاون وليس للسيطرة.

3-3-2-3 المفهوم النسوي ما بعد الحدائي للتفاوض

أن دراسات التفاوض المنبثقة عن خلفيات ليبرالية وراдикаلية تركز على المفاوض او على الخصم او على الظروف، وتطرح السؤال ان كانت النساء تختلف عن الرجال او انهن يعاملن بشكل مختلف، او انهن موجودات في ظرف مختلف ويتم وضع مجموعة افتراضات لقياسها . أما هذا المنهج فيركز على التفاعلات بين الشخص والظروف في تشخيص العلاقة بين الجندر والمفاوضات ، ويتم ذلك من خلال دراسة المؤثرات والمعدلات الظرفية دون الافتراض السابق لمتغيرات .

ثمة سؤال يطرح نفسه ، ما الفرق نظريا بين منهج يختبر متغيرات مفترضة سابقا ، ومنهج يبحث عن الجندر في سياق محدد . ثمة فرق نظري هائل في الافتراضات الاساسية.

فالمنهج الاول هو كلاسيكي ينطلق من ان هناك تصنيفا راسخا للبشر ينقسم الى فئتين رجال ونساء وكل فئة تشكل صنفا راسخا جامعا رغم التباينات الداخلية العرقية والطبقية وما الى ذلك . وان هذا الصنف من البشر يتاثر بقضية معينة على نحو مختلف عن تاثر الصنف الاخر من البشر بها ، ومن هنا يتم البحث عن المتغيرات التي تناسب البحث في كل قضية. وهذا المنهج بالذات ادى الى تناقض شديد في نتائج الابحاث ولم يؤد الى مراكمة نتائج باتجاه معين.

أما المنهج الثاني فيرى أن تصنيف البشر على اساس الجنس منطوق غير صحيح، وانما لكل فرد مجموعة هائلة من الهويات احداها هي الهوية الجندرية، ومن هنا تكون مهمة البحث هي البحث عن هذه الهوية اين وكيف تبرز او تنطمس في سياق محدد. ان الرفض التام لاعتبار نساء/ رجال تصنيفا اساسيا راسخا ، وانه بالمعنى الثقافي فان كل فرد به خصائص ذكورية واثوية مع اختلاف النسب يتم تفعيل وطمس هذه الخصائص في سياقات معينة وعلى حساب بعضها البعض، عناصر اساسية في التوجه ما بعد الحدائي الذي عرض في مراجعة الادبيات .

تقول (Bowles (Bowles,2005, p3) انه في الموجه الاولى من دراسات التفاوض والجندر في السبعينيات ومطلع الثمانينات نتجت كميات هائلة من الدراسات التي تنظر لجنس المفاوضات على انه مؤشر ثابت واساسي للسلوك التفاوضي ، الى جانب عدد من المتغيرات التي تعكس الاختلافات الفردية ، ونتج عن ذلك كميات ضخمة من النتائج المتناقضة وبالتالي عديمة الفائدة. هذا الاشكال ادى مطلع التسعينيات الى قيام الباحثين باهمال الجندر كمتغير اساسي مع كومة من المتغيرات حول الاختلافات الفردية التي فشلت كلها في انتاج نتائج ثابتة . وانطلقوا بدلا من ذلك من افتراض اخر وهو ان الجندر يبرز في التفاوض احيانا ويختفي في احيان اخرى.

ومن هنا تم طرح منهج المعدلات الظرفية Situational Moderators . او كما تسميه Bowles العوائق والمحفزات Constraints and Triggers والذي سيتم اعتماده في هذه الاطروحة. ان المعدلات الظرفية هي الاداة لفهم متى يكون الجندر بارزا في التفاوض ومتى لا يكون كذلك . او بالاحرى متى تكون الهوية الجندرية عنصرا نشطا او غير ناشط في اطار الهويات و الذوات المتفصلة. فهناك ظروف تحفز تاثير الجندر وهناك ظروف تثبط تاثيره.

تقول الباحثتان Hannah Riley و Kathleen L. McGinn في دراستهما بعنوان (When Does Gender Matter in Negotiation) (Riley, 2002, p8-19) ان بروز الجندر في التفاوض يقوم على صنفين من العوامل الظرفية Situational Factors هما :درجة الغموض البنيوي، ووجود محفزات جندرية. وتطرحان انه حين يقل الغموض البنيوي يمكن التنبؤ بان الجندر

يكون ضئيل التأثير على السلوك التفاوضي ، وكلما زاد الغموض البنيوي تبرز التأثيرات الجندرية في التفاوض. ان مجرد الغموض البنيوي لا يؤدي بالضرورة لانتاج تأثيرات جندرية الا اذا كان الجندر ذي علاقة بتفسيرات الاطراف وتصرفاتهم التفاوضية. ان لغموض البنيوي قضية نسبية ، ومن الناحية العملية فان المستوى المتدني من الغموض البنيوي امر نادر. وهناك كم هائل من الملامح الاجتماعية في البيئة المحيطة بالعملية التفاوضية يمكن ان تبرز تأثير الجندر . وفيما يلي استعراضا لهذين المفهومين.

درجة الغموض البنيوي

يعود مفهوم البنيوي الى مفهوم القوة السيكولوجية للظرف، وتقاس هذه القوة بمدى فرضها التزاما وانجذابا بنمط استجابة محدد ومقيد. القوة السيكولوجية للظرف تعبر عن تأثير السلطة وعلاقتها على الذات، باعتبار الذات هدفا للسلطة وموضوعا لها، الامر الذي ينتج نمطا للمعرفة ،والذي يقود بدوره لتفاعل جديد بين الذات وعلاقات السلطة.

الظروف القوية سيكولوجيا(وهي كناية عن شدة اثر علاقات السلطة على الذات) تعطي محفزات ظرفية لتوجيه السلوك وتملك درجة عالية من الوضوح في البنى والتعريفات ، وهذه الظروف تقمع وتطمس وتحظر الاعتماد على الفروق الفردية.

ولان الظروف الضعيفة لا تقدم ظروفا تحفيزية لسلوك موجه ، بل تتسم بالغموض وعدم التنظيم ، يبرز تاثير الاختلافات الفردية في السلوك الاجتماعي . لان الفاعلين يكون مطلوبا منهم الارتجال اكثر من اتباع وصفة او خط محدد ومعروف مسبقا. وبالتالي يكون مطلوبا منهم السير خلف محفزات داخلية مثل التوجهات والصفات الذاتية و التفكير والتأمل. ومن هنا ففي التجارب حول التفاوض التي تجري في المختبر يسال المشاركون وبشكل نمطي عن من هم شركاؤهم وما هي مصالحهم وما خيارات الاتفاق والبدائل.

المحفزات الجندرية

اذا كان هناك درجة من الغموض البنيوي الى درجة تسمح بالتفسيرات الذاتية والارتجال الفردي، فان المحفزات يمكن ان تؤثر في المفاوضين. ان المحفزات الجندرية متعددة ومتغيرة . انها تبرز بشكل صريح او ضمني وعي الاطراف بالجندر والاختلافات الفردية الاخرى. انها ليست بالضرورة ضد النساء ولصالح الرجال في التفاوض. وتطرح (Kary, 2004, p 42-49) (Kary) امثلة عن ابرز

المحفزات الجندرية وهي :اولا، الدور التمثيلي : حيث تشير بعض الدراسات الى ان النساء اكثر زخما في الدفاع عن الاخرين مقارنة بالتفاوض لاجل انفسهن، ربما لعدم خلق انطباع سلبي عنهن بالطمع. وثانيا،السياق التنافسي : في بعض السياقات تكون حدة التنافس لدى النساء اكبر من الرجال وفي سياقات اخرى يحدث العكس. وثالثا،موقع التفاوض: تشير بعض الدراسات الى ان النساء اقل تكرارا لخوض التفاوض في العمل من الرجال ، رغم ان الجندر لا يؤثر في تكرر المفاوضات خارج العمل. وان اداء النساء يبدو متأثرا اكثر بان كن مراقبات كما في مكان العمل . ورابعا،الصورة النمطية Stereotype threat : هناك فرق مهم بين الصورة النمطية في التوجه الليبرالي النسوي ، والصورة النمطية في هذا المنهج وثيق الصلة بما بعد الحداثة ، فالصورة النمطية هنا ليست قدرا يتحكم في طريقة تفكير الناس بشكل يبغض النساء ،يجب محوها من خلال التوعية ، بل هي في هذا التوجه اداة معرفية مرتبطة بعلاقات سلطة ، يستعملها الجميع في ادانهم التفاوضي حين يشتد الغموض البنيوي، وتختلط او تنعدم المقاييس والمعايير . ان السياق التفاوضي هو الذي يفعل او لا يفعل الصورة النمطية. ان تنبيه افراد جماعة ما بان هناك صورة نمطية تجاهها ، يخلق شعورا قويا لدى الجماعة المستهدفة بان اداءهم وسلوكهم متطابق مع الصورة النمطية بغض النظر عما اذا كانوا يؤمنون فعلا بهذه الصورة. ان مجرد العلم بوجود صورة نمطية ووجود اشخاص يؤمنوا بها يؤدي لخلق عوائق سيكولوجية تقلل من اداء الجماعة المستهدفة بالصورة. وبدون تفعيل هذه الصورة فان افراد الجماعة يتوقع منهم اداء معادلا لاداء أي جماعة اخرى.

3:المنهجية

مشكلة البحث :تهدف الدراسة من الواجهة النظرية ، لاجابة عن السؤال التالي : ما هي علاقة الجندر في عمليات الصراع والتفاوض داخل المؤسسة . و تهدف بالمعنى العملي لبحث كيف يبرز الجندر في عمليات التفاوض بين المستخدم والمؤسسة التي يعمل بها .

أن المقصود بالمؤسسة ،هو المؤسسة الاهلية او الخاصة ، اي غير الحكومية، بغض النظر عن طبيعة عملها وأهدافها ، ويعود هذا التعريف للدراسة القبيلية ، حيث تبين ان هناك فرقا بين العمل في المؤسسة الحكومية ، حيث ان المستخدمين يعملون لدى الدولة ، والعمل في المؤسسة غير الحكومية ، حيث أن

المستخدمين يعملون لدى اشخاص. ولم يتبين اي فرق جوهري بين مؤسسات المجتمع المدني التي تخضع لمجالس امناء وتهتم بقيم اجتماعية وبين المؤسسات التجارية الخاصة. أن تعريف المؤسسه في هذا البحث ، يتخلص في كونها (مكانا للعمل Work Place) .

والمقصود بالتفاوض والصراع . هو هذه العملية الطويلة من الصراعات والتفاوض حول حقوق المستخدم ابتداء من تسلمه للعمل ، وحتى انتهاء علاقته بالمؤسسه ، وتوجهه لجهة تتابع حقوقه ، لانه عند هذه النقطة ، تنتقل المفاوضات لادارة المؤسسه ، ومن يقوم المستخدم بتفويضه ، او تفويضهم لمتابعة حقوقه ، والحصول على مستحقات المستخدم بعد ترك العمل امر يعتمد على من يفوضهم من جهة وعلى اعلى الهرم في المؤسسه من جهة اخرى ، ويتحول هو الى لاعب ثانوي ذو تأثير قليل و احيانا عديم التأثير . ولذلك ، تعتمد الدراسة على عدد من المستخدمين والمستخدمات الذين فقدوا اعمالهم ، حيث يروون تجاربهم في مجال الصراع على الحقوق منذ تسلمهم اعمالهم حتى ترك العمل وتوكيل اخرين بمتابعة حقوقهم . لقد تم استخدام عبارة (التفاوض بين المستخدمين والمؤسسه) وليس بين المستخدمين واصحاب العمل ، او المديرين ، لان التفاوض لا يكون بالضرورة مع شخص معين ، صاحب المؤسسه او مديرها ، بل متشعب يشمل افراد اخرين بمواقع مختلفة .

الأطار النظري

تعتمد الدراسة على أدبيات ما بعد الحداثة في مفاهيم الذات/ الجندر والسلطة ، والتفاوض. فيما يتعلق بالذات فقد فككت هذه الادبيات الذات البشرية ، بحيث ان الذات ليس كاننا واضحا مستقلا ، بقدر ما هو تمفصل لذوات غير محصورة العدد ، وبالتالي فكما يجب عدم التعامل مع التقسيم الثنائي الصارخ المتمثل بمفهوم رجل وامرأة ، لان هذه المفاهيم جدلية ، وغير واضحة ، كما ان دلالاتها تختلف من زمان لآخر ومكان لآخر ، ومن هنا وفي دراسة قضية معينة يجب استكشاف وجود ابعاد عانده لمحور الجنس / الجندر / الجنسانيه ، دون فرضها قسرا وبشكل مسبق . احد الاستنتاجات الاساسيه في هذا المجال ان ثنائية رجل – امرأه ، ثنائيه ذات بعد جنسي ، اما ثنائية ذكورية انثوية ، فهي ذات بعد ثقافي ، وعليه ينبغي عدم الخلط او الربط القسري بين مفهوم رجل ومفهوم ذكوريه او الربط الحتمي بين مفهوم امرأه وانثويه . فالذكوريه والانثويه في التنظير النسوي ما بعد الحداثي ، مفاهيم ثقافيه تتوفر في كل ذات بشكل نسبي ، فكل ذات بشريه فيها نزعات ذكوريه (باعتبار الذكوريه طاقما من الصفات الاجتماعيه والنفسيه) وفيها نزعات انثويه . لكن النسب تختلف بشكل متغير .

ويضيف فوكو الى ذلك اطروحته حول الانضباط او الاجساد الطيبة ، أي كون الجسد هدفا للسلطة تروضه وتطوعه تبعا لمصلحتها. الانضباط هو تكريس الجسد ليكون هدفا للسلطه من خلال منظومه من

الانظمة العسكرية والمدرسية والصحية والامنية الهادفة لايجاد جسد خاضع نافع مروض مطواع ، ويكون نموذجا مختزلا عن السلطة في كل مجتمع .

اما فيما يتعلق بالسلطة فقد تم الاستناد الى مفهوم السلطة الانضباطية لدى فوكو الذي يتكون بدوره من ثلاثة استراتيجيات تتيح ضبط الجسد . وهي استراتيجيات الرقابة التراتبية والعقوبة الضابطة والفحص .

الرقابة التراتبية: هي جو من الرقابة في المبيان- البيئة المحيطة- يقوم على مراقبة الكل للكل، بحيث تكون الرقابة ليست منحصرة بمن في اعلى الهرم . اي ان الرقابة لا تكون موجهة فقط من الاعلى للاسفل، اي الرئيس يراقب المرؤوس، بل تكون الرقابة موجودة في داخل الافراد وفي العلاقات بين الافراد وفي بيئة المبيان عموما. بمعنى اخر الجميع يراقب الجميع من اجل تطبيق القوانين سابقة الذكر. العقوبة الضابطة: اي وجود منظومة عقوبات وقوانين تهدف اساسا للسيطرة على الافراد وتشيينهم وجعلهم يتصرفون بشكل آلي وليس لتحقيق اكبر نفع مادي.

الامتحان / الفحص : أي النتيجة التي تتفاعل فيها العقوبة الضابطة والرقابة التراتبية، اي ان الافراد يصبحوا منقادين ذاتيا ، اشياء، لا يحتاجون لرقابه او عقاب كي يمارسوا التشييين على انفسهم والآخرين. هناك مجال لممارسة الاخضاع للذات وللآخرين دون الحاجة والارتباط المباشر للعقوبات والرقابة، بحيث يمارس الافراد الخضوع والاخضاع ذاتيا ودون اجبار فوقي.

وفي مجال التفاوض فقد تم الاستناد الى منهج المعدلات الظرفية **Situational Moderators** . والذي يقوم على مبدأي العوائق والمحفزات **Constraints and Triggers** ، يطرح هذا المنهج ان بروز الجندر في التفاوض يقوم على صنفين من العوامل الظرفية **Situational Factors** هما: درجة الغموض البنيوي، ووجود محفزات جندرية.

الغموض البنيوي : حين يقل الغموض البنيوي يمكن التنبؤ بان الجندر يكون ضئيل التأثير على السلوك التفاوضي ، وكلما زاد الغموض البنيوي تبرز في التفاوض تأثيرات جندرية وهي ضمن كم هائل من الملامح الاجتماعية في البيئة المحيطة بالعملية التفاوضية. ان مجرد الغموض البنيوي لا يؤدي بالضرورة لانتاج تأثيرات جندرية الا اذا كان الجندر ذي علاقة بتفسيرات الاطراف وتصرفاتهم التفاوضية. ان الغموض البنيوي قضية نسبية.

المحفزات الجندرية: اذا كان هناك درجة من الغموض البنيوي الى درجة تسمح بالتفسيرات الذاتية والارتجال الفردي، فان المحفزات يمكن ان تؤثر في المفاوضات. ان المحفزات الجندرية متعددة ومتغيرة . انها تبرز بشكل صريح او ضمنى وعي الاطراف بالجندر والاختلافات الفردية الاخرى. وهي ليست

بالضرورة ضد النساء ولصالح الرجال في التفاوض. وتطرح Kary امثلة عن ابرز المحفزات الجندرية وهي : الدور التمثيلي ، والسياق التنافسي ، وموقع التفاوض ، والصورة النمطية .

أسلوب جمع المعلومات

من ناحية جمع المعلومات فقد تم انتهاج استراتيجية المقابلة السردية Narrative Interview وذلك لاسباب ستذكر لاحقا ، لكن احد اهم هذه الاسباب هو كما يطرح (Uwe Flick (Flick,2002,p99 ان هذا الاسلوب نشأ اساسا لدراسات شبيهه بهذه الدراسة (تتعلق بالسلطة والقرارات) .

اما في التفاصيل ، فانطلاقا من مشكلة البحث سابقة الذكر فان التركيز يجب ان ينصب على الاستماع الحر للمستخدمين والمستخدمات ، وللك تم اختيار هذا الاسلوب ، لانه اكثر ملاءمة من اسلوب مقابلة المشكله Problem – Centred Interview مثلا ، الذي قد يؤدي – كما بقية اساليب جمع المعلومات ، الى ضياع الافكار التي يظن الباحثون انها غير مهمة ، او التي يظن المبحوثون انها ليست جزءا من الاجابه على احد الاسئلة مهما كانت الاسئلة مفتوحة ومتعددة . كما ان هذا الاسلوب قد يتيح خلق جو مريح للمبحوثين فيه شيء من الودية ، خاصة وانهم قد يرون في المقابلة فرصة لاجاد اشخاص لديهم الوقت والاهتمام لسماع قضاياهم التي قلما يجدون خارج اسرهم واصدقائهم من يهتم بها ، مما يجعلها فرصة نادره للبوخ بامور تثقل عليهم، وعندها قد يذكرون امورا قد لا يذكرونها في حالة الاجابه على سؤال محدد. وقد تم التوصل لهذا المبرر خلال الاوقات التي كنت اقصيها في الاتحاد العام لنقابات العمال حيث كنت اجد لدى الكثيرين رغبة في الحديث بما يتجاوز الردود على اسئلة الموظف المختص بالقضايا العمالية ، والسبب الثالث هو اثناء وجودي في اتحاد النقابات كنت احيانا لاحظ فرقا بين المقابلة التي يجريها المستخدمون مع الموظف المختص ، وبين الاحاديث الجانبية التي كانت تجري مع الموظف والاشخاص الحاضرين بالصدفة سواء قبل او بعد او اثناء المقابلات ، وكانت تلك الاحاديث غنية بالدلالات . باختصار فان هذا الاسلوب يحقق المزايا التالية مقارنة بالاساليب الاخرى : اولاً، ان المبحوثين يتحدثون بشكل حر ومستقل وغير مرتبطين باسئلة محدد. وثانياً، ان لدى الناس ما يعرفون ويقولون اكثر مما يعتقدون. وثالثاً، هناك علاقة بين السرد والتجربة حيث ان استعادة الماضي تعتمد على طريقة الاستعادة التي يمارسها المبحوثون. ورابعاً، هذا الاسلوب يحل الاشكالية الموجودة في المقابلة شبه المنظمه من حيث التوفيق بين الحريه في وجهة النظر الذاتية ، وبين التوجه نحو موضوع محدد. وخامساً، هذا الاسلوب يساعد المبحوثين على مقاومة دواعي التحفظ بسبب غياب السؤال الحاد المباشر الذي يخلق حاجزا بين الباحثين والمبحوثين .

في الأطار العام ، فان المقابلة السردية تكون بان يطلب من المبحوثين التأريخ لجزء محدد من حياته

بشكل ارتجالي . ومهمة الباحثين هي جعل المبحوثين يروون القصة بشكل متماسك من البدايه للنهايه ، وذلك خلال المراحل الثلاثه : كيف بدأت التجربه ، وكيف تطورت ، وكيف انتهت . تتكون المقابلات من ثلاثة اجزاء تعتمد على اسئلة توليديه **Generative Narrative Question** :-
 المرحله الاولى : تبدأ بسؤال توليدي عام وواسع يحدد ميدان التجربة كموضوع اساسي ، من المهم ان يكون السؤال سرديا ، كأن يطلب سرد ما جرى في عدة مراحل ، بعد ذلك يبدأ المبحوثون بالسرد دون اي مقاطعه ، وذلك لجودة السرد ، مع الحرص على الاشاره بكلمة نعم او هز الرأس كمؤشر على المتابعه والاهتمام ودفعمهم لاكمال القصة حتى النهايه .اما المرحله الثانيه ، فتتكون ايضا من اسئله توليديه لكن لاستيضاح بعض ما سبق ذكره .اما المرحله الثالثه ، فتتكون من اسئله غير توليديه ، بل مجردة ، هي اساسا للحصول على تفسيرات من المبحوثين .

المعيار الاساسي لمدى الصحه **Validity** هو اعتبار المبحوثين كرواة للقصص . وهناك ثلاثة ضوابط سرديه هي :-الوحده التكامليه ، متى تكون هناك نهاية لما بدأ المبحوثون بسرده . والتركيز ، التركيز على ما هو مهم لفهم العمليات في التجربه ، لان الوقت محدود . والتفاصيل ، التي تبين الخفيه والعلاقات اللازمه لفهم القصة . ونتيجة لهذه الضوابط تقل سلطة المبحوثين من حيث قدرتهم على اجزاء المعلومات التي يفضلون السكوت عليها ، اما بسبب الخجل او التعارض مع المصالح ، حيث تزداد سلطتهم في الاساليب الاخرى من اساليب جمع المعلومات .

المتطلب الاساسي لنجاح المقابله هو شرح طبيعة المقابله للمبحوثين ، واعطاء اهتمام لذلك من حيث التفاصيل والاهداف والعمليات اثناء تحضير المبحوثين . ان السؤال التوليدي ليس فقط لتحفيز السرد ، بل لتركيز السرد في مجال محدد ، وفترة محدده هي محور اهتمام المقابله . السؤال المهم في المنهجيه هو كيف يجب ان يتصرف الباحثون بشكل يحفز المبحوثين ويجعلهم قادرين على انهاء المقابلات باقل ما يمكن من الانزعاج .

الاشكاليات في الاسلوب انه قد تكون اجواء المقابله غير مستقره ومريحه ، وذلك نتيجة توقعات كل من الباحثين والمبحوثين ، سواء لان التجربه غريبه على المبحوثين ، او لان الباحثين لا يتمكنون من طرح اسئله بمعنى الكلمه . وليس كل المبحوثين لديهم القدره على سرد حياتهم ، فهناك قلبي الكلام ، والخجولين ... الخ ، كما يجب على الباحثين ان يكونوا متدربين على الاستماع الفعال ، والاهتمام الدال دون تدخل ، والمحافظة على علاقة مريحة مع المبحوثين .

العينة

بالعودة الى مفهوم **Triagulation** ، فقد تم الخلط بين أسلوبين للعينة ، الاول هو اسلوب **Priori Determination** ، اي التحديد المسبق للعينه ، واسلوب **Gradual Definition** ، يجب التأكيد على ان الاسلوب الثاني هو الاسلوب الاكثر مركزية .

ان منطق الدراسه يفرض الاعتماد على اسلوب **Gradual Definition** بمعنى ان العينه هدفها جمع المعلومات في سبيل تطوير نظريه ، والافراد يتم اختيارهم حسب توقع وجود معرفة نظرية جديده والتي يتم البحث عنها من منطلق ايجاد الحالات الاكثر غنى معرفيا ، وبناء على ذلك فالعدد غير محدد بدقة وان كان بحدود ، وهي النقطة التي تسمى **Saturarion** وهي النقطة التي يتولد فيها شعور بانه لا يوجد معلومات جديده . ولكن تمت الاستعانه باسلوب العينه المسبقه لتحقيق هدفين :

اولهما : ضمان وجود نساء ورجال مع التركيز على النساء .

اما الهدف الثاني : فهو تمثيل عدة اصناف من المهن والمؤسسات لكن دون حصة ومن الاصناف المأخوذه باعتبار :مهن مصنفة جنسيا ولا تطلب تعليما ، مؤسسات صناعيه ، مؤسسات تجاريه ، مؤسسات اهليه ، مؤسسات نسويه ، مؤسسات كبيره ، ومؤسسات صغيره لكن دون تحديده حصه لكل صنف حيث ينتقل التركيز بعد ضمان تمثيل هذه الفئات الى العينه النظرية **Theoretical Sampling** وفي اطار هذا النوع من العينه تم اختيار العينه النمطيه **Typical Sampling** وذلك لسببين اولهما انه بالعودة الى سؤال البحث فان المطلوب البحث عن حالات يكون فيها النجاح والفشل امرا عاديا ، والسبب الثاني هي ان عدم وجود ابحاث سابقه هي هذا الموضوع تجعل من الصعب اصلا تحديد معاني لمفاهيم مثل الحالة الشاذة ، او المميزه ، او المكثفه ... وقد تم الاعتماد على معايير عامه نتجت عن الاستعداد المسبق للدراسه .

التحليل

التحليل يمر بمرحلتين : المرحلة الاولى تتضمن تحليل واقع علاقات المؤسسة من زاوية استعراض الجانب من حياة المؤسسة الذي يقوم على الوضوح البنيوي والذي لا توجد فيه ملامح للجنس ، وذلك من خلال مفاهيم ميشيل فوكو حول الانضباط والسلطة الانضباطية التي تتضمن استراتيجيات الرقابة الترايبيه والعقوبة الضابطة والفحص . حيث يتم دراسة امثلة من الحالات في ضوء مفاهيم فرعية تم اشتقاقها من مفاهيم فوكو الثلاثة . والمرحلة الثانية تتضمن دراسة علاقات المؤسسة من زاوية تظهر الغموض البنيوي . وكما يتضح من التنظير السابق فلا يوجد حالات واضحة وحالات غامضة بنيويا بل يوجد تدرج من الوضوح والغموض في كل الحالات . ان استخدام فوكو في تحليل الوضوح البنيوي مهم

لان كليهما يتحدث عن انسان هو هدف وموضوع للسلطة .

4 : التحليل

كما اتضح في المنهجية ومراجعة الأدبيات بما يتعلق بدراسة الذات والسلطة والتفاوض من توجه ما بعد الحداثة. فان الذات البشرية ليست كيانا ثابتا جامدا قائما بذاته، وانما هي عدد هائل من الهويات المتمفصلة المتفاعلة فيما بينها ومع عالم علاقات السلطة والمعرفة الذي يحاصرها ويخترقها ويشكلها ويتاثر بها على نحو غير مستقر . اما في التفاوض فان الهوية الجندرية تظهر في بعض السياقات التفاوضية ، وتختفي من بعض السياقات التفاوضية الاخرى، والسبب انه ليس كل الهويات هي دائما بنفس الاهمية وفي كل التفاعلات، ففي تفاعل معين تظهر مجموعة هويات وتختفي اخرى، وهكذا. لقد بينت بحوث التفاوض – وهذا هو الافتراض الاساسي بالبحث- ان الهوية الجندرية تختفي حين يكون الطرف التفاوضي قوي سيكولوجيا، بحيث انه يفرض على الافراد استجابات وتصرفات محددة مسبقا، وليس للأفراد مجال للتصرف وفق ميولهم وخبراتهم واتجاهاتهم وتفسيراتهم للأشياء. هذه الظروف تسمى المثبطات Constraints ، وقد تمت دراستها من خلال جهود فوكو في مجال السلطة الانضباطية (السلطة التاديبية) ومفاهيمه الثلاثة.

العقوبة الضابطة: اي وجود منظومة عقوبات وقوانين تهدف اساسا للسيطرة على الافراد وتشيينهم وجعلهم يتصرفون بشكل آلي وليس لتحقيق اكبر نفع مادي.

والرقابة التراتبية: هي وجود جو من الرقابة في المبيان- البيئة المحيطة يقوم على مراقبة الكل للكل، بحيث تكون الرقابة ليست منحصرة بمن في اعلى الهرم . اي ان الرقابة لا تكون موجهة فقط من الاعلى للاسفل، اي الرئيس يراقب المرؤوس، بل تكون الرقابة موجودة في داخل الافراد وفي العلاقات بين الافراد وفي بيئة المبيان عموما. بمعنى اخر الجميع يراقب الجميع من اجل تطبيق القوانين سابقة الذكر.

والفحص: أي النتيجة التي تتفاعل فيها العقوبة الضابطة والرقابة التراتبية. اي ان الافراد يصبحوا منقادين ذاتيا ، اشياء، لا يحتاجون لرقابه او عقاب كي يمارسوا التشيبي على انفسهم والآخرين. هناك مجال لممارسة الاخضاع للذات وللآخرين دون الحاجة والارتباط المباشر للعقوبات والرقابة، بحيث يمارس الافراد الخضوع والاخضاع ذاتيا ودون اجبار فوقي.

في حين ان الهوية الجندرية تظهر في الظروف التفاوضية الضعيفة سيكولوجيا، أي التي تترك الافراد يسرون حسب اعتباراتهم وتفسيراتهم واهوانهم وتجاربهم الخاصة. وتظهر في هذه الظروف محفزات جندرية Gender Triggers. ثمة ملاحظة أساسية في هذا المجال، انه لا يوجد في الحياة الواقعية - أي خارج المختبر - ظروف قوية بالمثل او ضعيفة بالمثل ، فكل ظرف في الواقع هو حالة نسبية من تكامل الضعف والقوة ، وبالتالي التحفيز والتثبيط .

. ومن اهم المحفزات التي تبرز في الظروف الضعيفة تطرح الباحثة Kary اربعة محفزات هي: الدور التمثيلي : أي ان النساء اكثر زخما في الدفاع عن الآخرين مقارنة بالتفاوض لاجل انفسهن. وثانيا ،السياق التنافسي : في بعض السياقات تكون حدة التنافس لدى النساء اكبر من الرجال وفي سياقات اخرى يحدث العكس. وثالثا، موقع التفاوض: تشير بعض الدراسات الى ان النساء اقل تكرارا لخوض التفاوض في العمل من الرجال ، رغم ان الجندر لا يؤثر في تكرار المفاوضات خارج العمل. وان اداء النساء يبدو متأثرا اكثر بان كن مراقبات كما في مكان العمل . ورابعا ،الصورة النمطية : الصورة النمطية في التوجه ما بعد الحداثي، خلافا للمفهومين الليبرالي والراديكالي اللذين يعتبرانها قدرا يتحكم في طريقة تفكير الناس بشكل يبغض النساء. بل هي في هذا التوجه اداة معرفية مرتبطة بعلاقات سلطة ، يستعملها الجميع في ادانهم التفاوضي حين يشتد الغموض البنيوي، وتختلط او تنعدم المعايير .

ومن هنا ينقسم التحليل الى جزأين: الاول يبحث في الظروف التي تثبط الجندر والجزء الثاني في الظروف التي تبرز الجندر وفيما يلي نبدأ ببحث النواحي التي تنطس فيها الهوية الجندرية، ثم النواحي التي تبرز فيها الهوية الجندرية.

4-1: المتبطات Constraints

يوضح فوكو في كتابه (المراقبة والمعاقبة) مفهوم السلطة الأنضباطية فيقول:

" في كل مجتمع ، يؤخذ الجسد داخل سلطات ضيقة جدا، تفرض عليه الزامات ومحظورات او موجبات، حيث لا تتم السيطرة على الجسد ككتلة واحدة ، بل على التفاصيل، بل باخضاعه لالزام مضبوط دقيق : حركات، ايماءات، مواقف ... وكذلك الالزام الثابت على عمليات النشاط اكثر من النتيجة، وهو يمارس وفقا لتقنين يحصر بدقة اكثر الزمان والمكان والحركات. هذه الطرق التي تتيح التحكم الدقيق بوظائف الجسد والتي تؤمن الاخضاع الدائم لقواه ، وتفرض عليه علاقة طواعية- منفعة، هذا ما يمكن ان يسمى (الانضباطات) (.....) الانضباطات تختلف عن العبودية لانها لا تقوم على تملك الاجساد رغم انها تحقق مفاعيل نفعية لا تقل عن منافع الاستعباد . (.....) . ان هذا التشريح السياسي ليس اكتشافا مفاجئا بل هو مجموعة عمليات غالبا ما تكون صغيرة، ذات اصول مختلفة ، ومن تموضع متناثر تتقاطع ويكرر بعضها بعضا او يقلد بعضها بعضا، وتتمايز فيما بينها بحسب مجال تطبيقها. وتتداخل فيما بينها فترام بصورة تدريجية شكل طريقة عامة تكون موجودة في كل المؤسسات وتكون في كل مرة استجابة لمقتضيات الظرف الاقتصادي السياسي .(.....) انها تقنيات دقيقة دانا صغيرة غالبا ولكنها ذات اهمية لانها تحدد نموذجا من التوظيف السياسي المفصل للجسد وتحدد ميكروفيزياء جديدة للسلطة.(.....) . ان السلطة الانضباطية تفصل وتحلل وتميز وتبالغ في وسائل التفكير ، فالانضباط يصنع افرادا ، انه التقنية المتخصصة لسلطة تتخذ لنفسها الافراد وبأن واحد كموضوعات وادوات

للممارستها، الانضباط ليس سلطة منتصرة تستطيع انطلاقاً من طفتها الذاتية الاطمئنان الى تفوق قوتها. انها سلطة متواضعة ظنونة، تعمل وفقاً لاقتصاد محسوب ودانم، انه نماذج متواضعة ووسائل صغرى اذا ما قورنت بالمراسم المفخمة للسيادة وبالاجهزة الكبرى في الدولة. وتجتاح هذه الاشكاليات الكبرى وتغير الياتها وتفرض اجراءاتها". (فوكو 1990، ص 158-180)

يطرح فوكو في تنظيره للسلطة الانضباطية / التاديبية مفهوم البيان/ المشتمل . ويوضح دريفوس في كتابه ميشيل فوكو ، مسيرة فلسفية هذا المفهوم قائلا:

"ليس المشتمل جوهر السلطة بالذات، انما هو مثل واضح جدا على الطريقة التي تعمل بها السلطة. (....) . ليس المشتمل فقط طريقة بارعة وفعالة جدا لمراقبة الافراد : انه ايضا مختبر لتغييرهم. فمن السهل اجراء تجارب في كل غرفة من الغرف ثم ملاحظة وتصنيف النتائج المحصول عليها من البرج ، ففي المصانع والمدارس والمستشفيات يكون لدى المراقب متسع من الوقت ليلاحظ الشبكة المرزمة والمميزة التي تعرض امام نظره. بالنسبة لفوكو يجمع المشتمل بين السلطة والمعرفة ومراقبة الاجساد والمكان داخل التكنولوجيا التاديبية (الانضباطية) . انه ميكانيكية تسمح بموضعة الاجساد في المكان ، وبتصنيف الافراد بالنسبة الى بعضهم بعضا، وبتنظيم التسلسل وبتهيئة النواة المركزية للسلطة وشبكاتهما على نحو فعال. المشتمل هو تكنولوجيا متكيفة ومحايدة لتقسيم الجماعات وتفريدها . ويمكن تطبيق تكنولوجيا المشتمل حيثما يجب اخضاع الافراد والجماعات لشبكة تجعلهم منتجين ومراقبين . (....) ان اخر العناصر المكونة للمشتمل هي العلاقة التي يقيمها بين الجسد والمكان والسلطة والمعرفة. (....) انن، المشتمل هو نموذج مثالي عن السلطة التاديبية(الانضباطية) . واهم خصائصه هي قدرته تنظيم نمو السلطة بطريقة فعالة ، وعلى تيسير ممارسة السلطة بكلفة قليلة وبعدد محدود، وعلى تاديب الافراد باتاثير على نفوسهم وذلك باقل ما يمكن من العنف المعلن، وعلى زيادة مرنية الذين يخضعون للمراقبة الى الحد الاقصى. وعلى اشراك كل من هم على علاقة بجهاز السلطة في عمله . باختصار، المشتلمية هي المثل الممتاز على طقس دقيق للسلطة يحدد بطريقة عمله المكان الذي يمكن ان تعمل فيه تكنولوجيا سياسة الجسد، فالمشتمل يحدد بوضوح الحقوق والواجبات". (دريفوس، 1990)

ومن أجل فهم أفضل لمفاهيم المبيان/المشتمل، والسلطة الانضباطية، ربما يكون من المفيد ، البدء بالمفارقة التالية من خلال المقارنة بين تجربتين أحدهما لعامل فلسطيني ، هوية ضفة غربية، عمل في منشآت اسرائيلية والثانية حول محامية فلسطينية تعمل في مؤسسة اهلية. يروي احد المبحوثين عن تجربة سابقة له كمستخدم في مؤسسات اسرائيلية خلال سنوات الثمانينات والتسعينات قائلا:

"كنت اعمل في "اسرائيل (...). واصبت اصابة عمل في ركبتني، واعطوني اوراق للعلاج على حساب المصنع وعولجت طبعا على حسابه، و حصلت على تأمين وطني و الان اطالب الشركة بالتأمين منذ سنة 96 او بالفصل... (...). كنت اعمل عند اليهود كانوا يلتزموا بالعمل ويحترموا العامل اما هنا فلا (...). مشكلة اني تركت حياة مهنية وذهبت للعمل عند عربي . العربي -لا اعرف- انه يهين. يجلس رجل على رجل ويقول تعالوا كنسوا. في اسرائيل على العكس. ذهبت اول سنة كحداد كان المسؤول يطلب مني مهمات في مجالي وليس في التنظيف وعندما قلت لهم اني افهم بالكهرباء كلفوني بمهمات وتطورت وكذلك عندما قلت لهم اني افهم في تمديد المواسير. في العام 82 عملت لدى كهربائي وكلفني

بمهمات في الصباح وذهب وعند المساء وجد الامر مختلف فتفاجأ. فطلبت منه ان لا يعترض انا شخص مهني اعرف ما ينبغي عمله واما ان يقبل او يرفض وهو حتى الان يحترمني كثيرا. وكل شيء قانوني اذا تفاوضت مع المدير الاداري على علاوة مثلا يجب ان يكون ذلك امام المحاسبة وكانت ترفض ان يغادر اي منا المكان قبل التوقيع من كلانا على اتفاقية دقيقة ورسمية. كان اهتمام كبير بمن يصاب باصابة عمل بحيث يجد الكثيرين ممن يعتنوا بي . صاحب الشركة نقلني بسيارته للمستشفيات حين اصبت."

وفي المقابل تروي إحدى المبحوثات وهي محامية عن تجربتها كمستخدمة في مؤسسة اهلية فلسطينية تعنى بحقوق الانسان وخاصة الصحية منها قائلة انه بشكل العام حالات الفصل تكون ببساطة أن يستدعي المدير الاداري أحدهم ويفصله، ويلا أي مقدمات أو حقوق ، لمجرد أنهم تلقوا اتصالا يطلب توظيف شخص ما ، فيطردوا احد المستخدمين ليوظفوه وبنفس الدقيقه ، هناك اشخاص لم يأخذوا رواتبهم ولا حقوقهم.

"احدهم طلب راتبه ففصل ، كان طبيب ، وقال لهم ابناي جاوعا ، لا استطيع اطعامهم ، من اين اشترى لهم طعام ، اعطوني رواتبي من شان الله ، المدير الاداري قال له هل تريد رواتب ، تشجع الطبيب وقال نعم ، فقال له المدير الاداري تفضل اعطاه فصل وقال له روح اضرب رأسك بالحيط (...). فقلت له انا عندي كرامه ، ولا اريد العمل في هكذا ظروف ، وانت تستفزني من فتره ، هل اقدم لك الاستقاله ، ام تعطيني شهر انذار ، وكنت لم احصل على راتب منذ شهرين ، وكنت احصل على مصروفي من ابي ، فقال انه على كل الاحوال ، فليس لك شيء عندنا (...). انا لم اخذ الاجازة السنويه ، اعتبروا العقد لا شيء ، وبدون قيمه ، وضربوا بي وبالقانون عرض الحائط (خلي قانونك الك واضربي رأسك بالحيط) (هكذا قال المدير ، قلت بان ابي اقوى من الهلال الاحمر ، وانا متبرعه بحقوقك لكم ، المهم ان تعمل الاجراءات لي لاتي اريد ان انهي العمل (...).له انا لم اخذ الاجازة السنويه ، وفي الاعياد الاسلاميه يطلبون مني ان اداوم ، وفي الاعياد المسيحية ممنوع أخذ عطله ، وكانوا يرفضون اطلاقا الحصول على اجازة ، واذا اردت ان اعطى في العيد المسيحي فيخصم من راتبي ، واحصل على انذار لاني تغيبت بدون مبرر ، (...).التأخير في دفع الاجور هو سياسة تجاه كل الموظفين ، احيانا 3 اشهر ، حسب مزاج الرئيس . الاجازة السنويه ، بعض الاشخاص كان مسموح لهم باخذها والبعض الاخر ليس مسموح لهم ، انا لم يكن مسموح لي وحتى اخر يوم "

يقول جيل دولوز في كتابه (المعرفة والسلطة : مدخل لقراءة فوكو) بما يصلح تعقيبا على هذه المفارقة بالقول أن لكل مجتمع مبيانه او مبياناته . أن الهدف من هذه المقارنة التخلص من سوء فهم قد يتبادر للذهن. لان فوكو حين بحث السلطة الانضباطية لم يتعامل معها بشكل تقييمي ، بمعنى انها جيدة أم سيئة، ولكنه شخص واقعا موجودا في الحياة منذ المجتمعات البدائية وحتى أكثر المجتمعات تمدنا. وهذه المفارقة تهدف للمقارنة بين مبيانين فلسطيني واسرائيلي، لنرى ان السلطة الانضباطية تكون في التطبيق اكثر صلفا وتشددا وتوحشا من مبيان/ مشتمل لآخر ، وذلك يعكس أساسا خصوصية النظام المعرفي الملازم لعلاقات السلطة في كل مجتمع.

ويطرح فوكو ان هذه السلطة الانضباطية تستعمل ثلاث ادوات بسيطة : هي الرقابة التراتبية، والعقوبة

الضابطة، والفحص. وهي مفاتيح اساسية سيعتمد عليها في تحليل الحالات الدراسية لاحقا. المهم في هذا السياق ان فوكو في حديثه عن السلطة الانضباطية ، يطرح الذات وقد حاصرتها علاقات القوة واخترقتها وذوبتها واعادت تشكيلها، هي موضوع للسلطة خاضعة منقادة لها ، وغدت شيئا وجسدا طيعا بين اناملها.

ان دراسات التفاوض تطلق على مثل هذا الواقع اسم (الظروف القوية) أي القوية سيكولوجيا والتي فيها تكون استجابات الافراد محددة ومقيدة سلفا، وتخضع لروتين مفروض مسبق، وفي مثل هذه الظروف تختفي الفروق الفردية لدى المتفاوضين ومنها ما يتصل بالانواع الاجتماعي .

أن مفهوم القوة السيكولوجية للظرف تعني تأثير السلطة وعلاقتها على الذات، باعتبار الذات هدفا للسلطة وموضوعا لها، الامر الذي ينتج نمطا للمعرفة ،والذي يقود بدوره لتفاعل جديد بين الذات وعلاقات السلطة .فالظروف القوية سيكولوجيا(وهي كناية عن شدة اثر علاقات السلطة على الذات) تعطي محفزات ظرفية لتوجيه السلوك وتملك درجة عالية من الوضوح في البنى والتعريفات والحدود، وهذه الظروف تقمع وتطمس وتحظر الثقة والاعتماد على الفروق الفردية.

وفيما يلي تحليلا للحالات بمقتضى مفهوم الظروف القوية وادوات السلطة الانضباطية وهي : العقوبة الضابطة ، والرقابة التراتبية ، والفحص.

اولا: العقوبات الضابطة: اي وجود منظومة عقوبات وقوانين تهدف اساسا للسيطرة على الافراد وتشيينهم وجعلهم يتصرفون بشكل آلي وليس لتحقيق اكبر نفع مادي يقول فوكو:

" يوجد في كل الانظمة الانضباطية نوع من الامتياز القضائي لها قوانينها الذاتية وتجريم وطرق خاصة في العقاب ومحاکمها ، فهي تملء حيزا تتركه القوانين فارغه ، انها وتقمع مجموعا من السلوكات التي لم تتضمنها انظمة العقاب الكبرى . في احدى المؤسسات يذكر فوكو بعض القوانين مثل : من المحظور بشكل قاطع تسليية الرفاق بالحركات او غيرها ، عليهم ان يتصرفوا بشرف وبشكل لائق ، ومن يتغيب اكثر من خمس دقائق يحسب وكأنه غاب نصف يوم . في المشغل او المدرسة في الجيش تسود عقابيه مصغره كامله تتعلق بالوقت تاخر غياب انقطاع عن المهمات . وبالنشاط عدم انتباه ، اهمال ، قلة حماس . وبالتمسك قلة ادب ، عصيان . وبالكلام ثرثرة ، وقاحه . وبالجسد اوضاع غير محتشمة ، حركات غير لائقة ، قلة نظافه . وبالجنس بذانه ، قلة حياء . المهم جعل الاجزاء الدقيقة جدا من السلوك تحت طائلة العقاب ، وبنفس الوقت اعطاء وظيفه عقابيه للعناصر التي تبدو سويه في الجهاز الانضباطي. عند اللزوم يجب ان يستخدم كل شيء لمعاقبة اصغر الاشياء وان كل فرد يجد نفسه ضمن كيان شمولي قابل للعقاب ، وتشمل كلمة العقوبه كل ما يشعر بالغلطه ، وبالكامل ما يمكن ان يحقرهم وان يوقعهم في الضياع والخجل . مثل نوع من البروده ، اللامبالاه ، سؤال ، توبيخ ، اقاله من منصب . ان الانضباط يحمل معه نوعيه من العقاب ليس فقط نموذج مقلص من المحكمه . كما ان

العقوبة تقع في نظام مزدوج مكافئه - عقوبه وتصنف الافعال على انها خير وشر ، ويتم احيانا تحديد كمي لكل قيمه ، خيريه ام شريره . (...). ليس هو تفريق بين الافعال ، بل بين الافراد انفسهم من حيث طبيعتهم من حيث قواهم الكامنه ومن حيث مستواهم او قيمتهم ، انه يزن الافراد على الحقيقه . في المدرسة يتم توزيع الطلاب بحسب قدراتهم وسلوكهم وعلى الطاعه وعلى الانتباه في الدروس والتمارين والتطبيق الدقيق للفروض ولكل اجزاء النظام حتى يتشابهوا جميعا . وقد ظهرت عبر الانضباطات سلطة المعيار ، وهي سلطة القانون ، الكلمه ، النص ، التراث ، فاستقر المعيار كمبدأ ضاغط واصبح المعيار مع الرقابه احدى الوسائل الكبرى في يد السلطه ، المعيار له دور تصنفي وتراتبى ، وهذا الدور الترتيبي يفردين الاجساد حيث تنتج قياس الفروقات وتحديد المستويات وسلطة المعيار تعمل بسهولة داخل نظام من المساواة الشكلية " . (فوكو، 1990، ص 192-195)

4-1-1 : التفاوض حول الوقت

تشير الحالات الى فرض تعامل معين مع الزمن يقوم على ان الزمن هو ملك لرب العمل، ومن هنا تنعدم الى حد كبير عقود العمل التي يمكن ان تحفظ حقوق المستخدم في الزمن، وان وجدت مثل هذه العقود تكون مخالفة لقوانين الدولة. ومن هنا يكون في جميع الحالات تقريبا، الحصول على الاجازات السنوية امرا يشبه المستحيل، وحتى الاعياد الدينية احيانا، وكذلك الاجازات المرضية. كما يتم التعامل مع العمل خارج ساعات الدوام امرا طبيعيا وفرضا لا يترتب عليه أي اجر في معظم الحالات. و يكاد لا يشكل كون العامل رجلا او امرأة امرا ذا مغزى في هذا الاطار .

تقول المبحوثة ملفينا المحامية بجمعية اهلية انها لم تاخذ الاجازة السنويه ، وفي الاعياد الاسلاميه يطلبون منها ان تداوم ، وفي الاعياد المسيحية تمنع من العطله .
"وكانوا يرفضون اطلاقا الحصول على اجازة ، واذا اردت ان اعطى في العيد المسيحي فيخضم من راتبى ، واحصل على اذار لاني تغيبت بدون مبرر"

ويشير المبحوث احمد المهندس بمصنع ادوية تديره امرأة الى انه ليس هناك أي حقوق ، تم تأجيل

عقد العمل طويلا و لم يكن هناك احد معه عقد عمل سوى شخص او شخصين، وان العمل يجري تحت ضغط بالغ الشدة ومقنن الى درجة كبيرة .

" من الساعة 7.45 – 4 ، رغم انه مفروض من 8-4 و كان هناك استراحة 11-11.30 لكن كانت تجربنا على ترك المختبر الساعة 11 حتى نكون في غرفة الطعام 11.5 ونترك غرفة الطعام 11.25 حتى نكون في المختبر 11.30 اي ان الاستراحة صارت 20 دقيقة.(...) الاجازة كانت تتم بمشكلة ومطالبات منهم بتأجيلها ، و في ظل المنع وايام الاغلاق صرنا مديونين للشركة بالاجازات "

اما المبحوثة نداء السكرتيرة والموظفة بشركة تخلص بضائع فتقول انها كانت تنام في رام الله وتذهب ليلها كل يوم سبت ، وذلك في ظل الحواجز ، والاغلاقات ولكن حين تتأخر عدة دقائق رغم كل الصعاب كانت تتعرض للضغط والاستجواب الا انها من ناحية اخرى كانت تضطر للبقاء معظم وقت الدوام دون عمل لان تشيئها بلغ درجة تحولها الى مآكنة لا تعمل الا بوجود مشغلها فلا بد لها من انتظار التعليمات اولا باول وغير متاح لها ان تدرك المهمات بحيث تعتمد على نفسها ،

" لا احب ان اذهب للشغل كي اجلس وانتظر ثم انتظر لما بعد الدوام كي انجز العمل و اعود للبيت "

ومن الواضح ان المبحوثة منى المعلمة في روضة مركز نسوي تبيع وقتها تحت يافطة مهمة معينة ، وليس للقيام بهذه المهمة تحديدا وحصريا .

" اترك بيتي من 7.30 حتى الساعة 3 ، حين يكون عندهم حفلة نقف معهم ونعمل معهم . مفروض ، انت موظفه يجب ان تشغلي كل شيء ، شطف الارضيات نعمل قبلهم . معلمه روضه ، تنظيفات ، طبخ."

وفي مكان اخر قالت المبحوثة انها كانت تداوم حين كانت وكالة الغوث مسؤولة عن المركز من الساعة 8-12 ، لم يتغير مكان عملها ولا وظيفتها . ولكنها صارت تضطر للبقاء حتى الساعة 3 للقيام بامور ليست من مهماتها، وذلك بما يؤكد اصرار الادارة الجديدة على السيطرة على وقتها وتملكه (ان الزمن الذي تملكته المؤسسة لا يشمل ساعات الدوام فقط بل مستحقاتها من الاجازات بانواعها فحين تلد تعطل دون أي راتب .

ويتضمن طرح المبحوثة الكسندرا الموظفة بمؤسسة اهلية مهتمة بحقوق العمال والديمقراطية ان المركز يمتلك كل ساعات الليل والنهار " حيث ان المترجمات مثل رهام ورشا يستمررن في العمل حتى 10-11 ليلا" ، فضلا عن ذلك يمتلك كافة الايام المقررة قانونيا بانها اجازات مستحقة .

"تزوجت ابنتي وانا في المكتب وطلبت اجازة ليوم واحد ، فقال ابو عنان عندها يحق لك ان تأخذي ثلاثة ايام ، وفعلا اخذت 3 ايام على اعتبار انه حقي كما قال ابو عنان ، ولكن في النهاية تم خصم الايام الثلاثة . الاعياد ، اذا كنت مسيحية وعملت في مؤسسه كل عاملها من المسلمين ، كنت اعطى ويتم خصمها عيد الميلاد مثلا ، راس السنه كنت اعطيه باعباره ذكرى الانطلاقه وكل الدولة كانت تعطى فيه وكان لا يخصم علينا ، عيد احد الشعانين يجب ان اعيدده ، العيد الكبير ، هناك اعياد كثيره خصمت ولم

اعترض ، وكنت أقول من حقّي ان اعطل ايام ديني والقانون الفلسطيني يقول ذلك ، فكانوا يقولوا ان هناك 15 يوما فقط هي الفطر 4 والاضحى 5 ، والانطلاقه ، ... ومجموعها 15 ، رغم اني اعرف مؤسسات ثانيه تعيد المسيحيين دون خصم . اجازة سنويه لم اخذ ، (...). النقابه عملت دوره يومين خصمت من اجازتي ، رغم انه يحق لي 7 ايام للدورات الثقافيه "

نفس الشان تحدثت به المبحوثين هبه وربى العاملتين بمشغل خياطة تديره امرأة:
"وما كنا نأخذ اجازة سنويه كنا نأخذ اجازة مرضيه على حسابنا وكانت تخص منا".

ويزيد المبحوث كمال العامل بمغسلة سيارات انه ليس فقط محروم من الاجازة الطبيعية بل وفي الحالات حين يواجه ظروفًا طارئة

" انا غبت يوم بدون اذن وثاني يوم جنت الى الدوام ، وفي نفس اليوم اخر النهار الذي غبت فيه وقلت له الاسباب التي غبت بسببها، فرد علي بعصبيه وقال لي اني قطعته اليوم وانه لا يريد ان اشتغل عنده"

فرغم معرفة سبب الغياب وانه ابلغ مديره في نفس اليوم، الا ان المسؤول مصمم ان يكون الوقت ملكا له بغض النظر عن وجود حق بالاجازة والتغيب المبرر.

وتقول المبحوثة تيم الموظفة بمؤسسة اهلية مهتمة بالتربية الديمقراطية ان المدير عمل عقدا باعتبار انه عقد مؤقت يتضمن راتب اقل من السابق، لكن المدير قال بعد ذلك ان العقد دائم، وكان عندها وثائق تؤكد انه جرى اتفاق قبل توقيع العقد بان العقد سيكون مؤقتا.

وتذكر المبحوثة ايمان المعلمة بمدرسة خاصة مختلطة انه في كل سنة كان المدير يضع عقد بالقوانين الذي يريدتها والمستخدمين كانوا يوقعون عليها بشكل آلي ودون حق الاعتراض او أي وسيلة للتفاهم بل ودون ان يحصلوا على نسخة من العقد

" مثلا العقد الاول تضمن انه اذا امض المعلم خمس سنوات يحق له اذا ترك العمل شهر عن كل سنة ، وحين صار هناك عدد من المعلمين الذين ينطبق عليهم هذا الشرط غير العقود بحيث رفع الحد الادنى الى عشر سنوات. "

وكان يؤكد امتلاكه لوقت المستخدمين ليس فقط في اوقات العمل بل في الاجازات وحين لا يكون المستخدمون مكلفين بأي مهمة

"كان يقول ان المدرسة موجودة باموالي واذا اقمنا الصلاة يقول انكم تصلوا على حسابي.يعترض حتى في حالة اننا لا نكون مشغولين بشيء. ويجب ان نداوم في شهر 8 رغم انه لا يوجد طلاب ولا تدريس ولا أي شيء ولكن اذا لم نداوم لا نحصل على راتب ذلك الشهر"

وفضلا عن ذلك فالاجازات ممنوعة

"كنا نداوم من السابعة والنصف حتى الثانية والنصف، بدون اجازة للحمل والولادة ولا استراحة للرضاعة . انا ولدت ابني بعملية، يوجد اجازة لمدة شهر واحد بنصف راتب، "

كما ان الاستراحات ليست حقا مكفولا

"صدر قرار بان معلمات العربي يجب ان يرافقوا الطلاب للغرفة وهذا ظلم لان فترة الاستراحة وهي 5 دقائق هي اصلا للاستراحة وتبديل الكتب وتهينتها للحصة".

ويقول المبحوث بوزيه العامل بمصنع منظفات انه اذا تاخر المستخدمون ربع ساعة عن الدوام يخضم واذا تاخروا في الفطور 5 دقائق يخضم.

وتعبر عن ذلك المبحوثة كوثر المصورة المحترفة باستديو تصوير حيث كانت تعمل طيلة اليوم رغم ان دوامها الرسمي من الساعة 9-7 (10 ساعات) لم يكن لديها أي استراحة او عطلة، احيانا كان يتاح لها النوم ساعتين اضافيتين يوم الجمعة، لا يوجد شيء اسمه بدل عمل اضافي ، التاخير ليس عليه اجر "كنت اطالب بالراحة يوم في الاسبوع ولكنهم كانوا يرفضوا، ربما كنت اعطل في الشهر يوم واحد كنت اريد يوم اجازة."

وتقول المبحوثة عرنكي المحامية بشركة تامين كبرانها كانت تعطل في الاعياد الدينية ولكن اخر عيد حصلت عليه بالقوة وبعد مشكلة وقال لها المدير حينها:
" غلبتيني".

وفي هذا اشارة لكون الاجازة او عدمها ليست حاجة للمؤسسة بل مظهر لفرض ارادة المدير على المستخدمين.

اما المبحوث بشير العامل بمصنع بلاستيك فكان مجبرا على العمل لساعات اضافية
"وطبعا دون زيادة مادية في الاجور"

اما المبحوثة خديجة الموظفة بمنظمة نسوية تهتم بقضايا النساء وخاصة العاملات فكانت تجهل حتى متى تكون على راس عملها ومتى تكون مفصولة فباستمرار تحصل على كتب فصل ثم تستدعي للعمل " كل 4-6 شهور انتهاء خدمه ، عمليا انا اعرف اني سارجع لمشروع لكن كل مره تحصل على انتهاء خدمه ومشروع ثاني ، خلال 3.5 سنوات حصلت على عدد كبير من انتهاء الخدمه"

2-1-4: التفاوض حول المهمات

تشير الحالات الى فرض تعامل معين مع المهمات، بحيث يلتزم العامل في الكثير من الحالات بالقيام بالمهمات المطلوبة بغض النظر ان كان لها علاقة بوظيفته اصلا، وبشكل يلزم العامل بتنفيذ قسري وآلي ، بعيدا عن أي رغبة او احساس ذاتي او ميل نحو الابداع.

تقول المبحوثة ملفينا المحامية بمنظمة اهلية كبرى انه كان عندهم مستشار قانوني بدوام جزئي ، يعطيهم استشارات ، لكنه لم يكن محاميا ، بل محاسبا ولكن مع ذلك تم تكليفه مستشارا قانونيا ، وكان يعطي اراء قانونية. ليس ثمة اهمية لنجاح العمل المهم ان تتم تاديته فقط

" تبين لي انه بكالوريوس تجاره وماجستير محاسبه ، قلت في داخلي كيف يمثل علي دور مستشار قانوني ، منذ اول يوم كنت الاحظ ان اراءه غير صحيحة قانونيا ، واكتشفت ان عنده تراكمات ، فقد عمل باكثر من مكان ، وكان مدرؤه محامين فصار يكره المحامين ، استفسرت عنه ، وبعد اسبوع انصدمت من كل شيء".

وحين تقرر انتهاء علاقة المبحوثة بالمؤسسة اوكلت مهمة تسلم الدائرة القانونية لمحاسبين لا يهمهم سوى القرطاسية والعهدة وليس لقانونيين يمكنهم فهم محتوى الملفات بهدف مواصلة العمل

" ولكن من الناحية المهنية يجب ان اسلم الملفات كذلك للشخص الذي سيحل محلي ، لان موظفي الاداره والماليه لا يعرفوا ما مضمون الملفات التي تسلموها."

. وليس الهدف من تنفيذ المهمات هو عمل واجب مهني بل استرضاء الرئيس كما ان المهمات ليست بالضرورة ذات طابع مهني

" يجب ان تسترضي الرئيس ، تعمل ما يريد، تذهب الى حيث يريد دون اي مشكله ، اذا شاب ، يجب ان يوقع على اي شيء دون نقاش ، واذا طلب منك ان ترمي نفسك في البئر يجب ان تفعل "

"ومن الامثلة على المهمات التي يعاقب من يدعى لها فلا يتجاوب حضور حفلات مشبوهة ، هناك تتوطد العلاقات بين الاشخاص وليس في غرف العمل .

"الاشخاص الذين يعملون منذ فتره طويله ، بحضروا حفلات استقبال كثير ، يسكروا مع الرئيس ، ليس لديهم مشكله ، دعيت لاكثر من حفل استقبال ،ورفضت الذهاب ، حفلاتهم بعد الساعه الثامنه ، وسط منع التجول ، يسهرون في الروف ، وما خفي اعظم حين يكونوا ثملين"

وتذكر المبحوثة نداء الموظفة والسكرتيرة بشركة تخليص بضائع انه كان يتعامل معها كشيء ، لا يتحدث عن الشغل ، ولا يقول طريقة ادائه فقط كان يامر بمهمة محددة كما التعامل مع الالة " كان يجب ان احمل الملفات واذهب لاسأله . ، ثم تعلمت لوحدي ، وكان ممنوع افتح الكمبيوتر ، فقط هو الذي يفتح الكمبيوتر ويدخل على البرنامج الذي يجب ان اعمل فيه . كنت انتظره حتى يعود كي اسأله عن العمل حتى اشتغل شغلي ومن هنا كنت اتضرر ، ولو علمني الشغل لكنت اشتغلت كل شيء صباحا "

وتشير المبحوثة منى المعلمة بروضة تابعة لمركز نسوي انها كانت تكلف بتجهيز الاحتفالات واعداد الطعام وغسل الاطباق وشطف الارضيات دون تبرير محدد فليس كل المستخدمات مكلفات بما هو خارج اختصاصهن وليس هناك محاولة جادة لطرح حالة من الانتماء للمؤسسة ، ان الاعمال الاضافية تتم بشكل يومي فهي تترك العمل على الساعه الثالثه رغم ان الاطفال الذين تعلمهم يغادروا قبل ذلك بكثير ، انه تنفيذ لارادة جبرية لا تحتاج لتعليل

" انت موظفه يجب ان تشغلي كل شيء ، شطف الارضيات نعمل قبلهم . معلمه روضه ، تنظيفات ، طبخ ، اسأل الموظفات ، الست رفعه كانت تشتغل معلمه تأتي الساعه 2 . لكن لم تكن تعمل هذه الامور"

ويقول المبحوث احمد المهندس بمصنع الدوية تديره امراة الكل تحت المعاناة ، لكن احيانا يحصل ضغط على مدير المختبر فيضغط هو على المستخدمين

"لأنها كانت تريد تسيير العمل باستعجال بغض النظر عن اي شيء."

وتذكر المبحوثة زهيرة الخياطة بمركز نسوي ، واماكن اخرى ان المبحوثة كغيرها من المستخدمين في مشغل الخياطة التابع للمركز النسوي ، لم يكن متاحا لها فرصة معرفة عدد القطع التي انجزتها وكم ستحصل على القطعة .

" تعطينا منه دفعات قليلة ولا نعرف راسنا من ارجلنا . هي تعد القطع وتوزعها علينا يوميا لكننا لا نعرف عدد القطع"

وليس ثمة عذر للتباطؤ في العمل حتى لو طرأت حالة دوخان عابرة ، كما ان انتهاء العمل شبح تراه المستخدمين في كل يوم وكل وقت . ومع ذلك فان انجاز العمل والوصول لنتيجة مرضية ليس هدفا بحد ذاته وتروي حادثة حدثت معها وتكررت مع غيرها توضح هذا .

" ذات يوم عملت نفس الخطأ في المنة قطعه ، ولم يوجهني المراقب ، حتى انهيت القطع المنه فقال لي ان هناك خطأ ولم احصل على الاجر ، وهذا تكرر عدة مرات مع بنات اخريات كثيرات . لا اعرف لماذا لا ينبهوا ، انهم ظالمين "

وتقول المبحوثة الكسندرا الموظفة بمؤسسة اهلية تعنى بحقوق العاملين والديمقراطية انه تم تكلفتها بمهمة ادنى من امكانياتها، وان يوسع المؤسسة ان تستفيد منها اكثر لو تم تكليفها بما يتناسب وخبراتها كسكرتيرة في مؤسسات مهمة عديدة وخاصة انها اثبتت قدرة على التعلم واتقان عدة وظائف في مسيرتها العملية الماضية

" افنان كلفتني بمهمة الرد على الهاتف ، قلت لها هذه ليست شغلي انا لا ارد عليه في البيت ، ويتسبب بالم في رأسي ، وانا استطيع ان اقدم اكثر من ذلك ، انا ذهبت كسكرتيره، ولكن كلفوني بالرد على الهواتف مؤقتا حتى اتدرب على طبيعة العمل مع السكرتيره هويدا " .

وبالتشابه مع حالة نداء السابقة فقد كانت النية معقودة بالا تتعلم المبحوثة اسرار وتفصيل العمل رغم ان خبراتها تفوق خبرة السكرتيرة التي جاءت اساسا لتساعدھا ، كان يجب ان تعمل المبحوثة فيما كلفت به بغض النظر عن الوظيفة التي اتت لشغلها او للمهارات التي لديها

" وهويدا كانت ترفض ان يتدخل احد في عملها ، وان غابت ذات يوم كانت تثير ضجه في اليوم التالي واذا استعمل احد حاسوبها ، فلم اعد اقترب من جهازها ، هويدا كانت تصرخ دائما من خرب شغلي واتلف حاسوبي ، ولم تكن هويدا تعلمني شيء ، وكان كل الاعتماد في متابعة العمال على هويدا ، الجميع يقول هويدا من يعرف كذا ، احس انهم متفقين على ان لا اتعلم شيء ، كانوا يريدون حصري في مهمة التلغون دون ان يقولوا لي "

وتوضح المبحوثة خديجة الموظفة بمؤسسة اهلية تعنى بحقوق النساء وخاصة العاملات ان المبادئ التي تطرحها المؤسسة في حال كونها اهلية لا تعني ان مبادئ المؤسسة تظهر في الممارسة الداخلية :

"هناك الكثير من التناقضات مثلا انا اشتغل مع العاملات واذهب اليهن الى المصانع واتفاوض مع صاحب المصنع لماذا خصم على عاملات متأخرات ساعه او ساعتين نتيجة الحاجز ، وانا نفسي كموظفة في الجمعيه ، وادافع عن العاملات، اذا تأخرت او تغيبت نتيجة الحواجز يخصم من الاجازة السنويه"

اما العمل كقيمة، وتكريم من يعمل باخلاص فهو الغائب الاكبر

" الزميلة الثالثة اشتغلت خمس سنين ، اعطت وقدمت ، كانت مراسله لكن كانت تقوم بما هو اكثر ، احيانا كانت تذهب لبيت مديرة المؤسسه وتنظفه ، وتشتغل فيه وتطبخ"

وتشير المبحوثة مريم مستخدمة التنظيف بمؤسسة اهلية كبريان المهمات تفرض لمجرد فرض المهمات دون ان يكون بالضرورة حاجة لها فكانت مسؤولتها تطلب منها تنظيف عدد هائل من النوافذ النظيفة مثلا واكثر بكثير مما يفرض على غيرها الى درجة يستهجنها زملاؤها في المؤسسة وحيانا يتم تكليفا بتنظيف اشياء ليست بحاجة لتنظيف .

"في بعض المرات كانت المسؤولة تطلب مني تنظيف اشياء نظيفه ولا تحتاج لتنظيف وكنت اطيع ، انا اريد ان اعيش "

نفس المشاهد نراه في حالة المبحوثة ابتسام السكرتيرة والموظفة بمؤسسة انتاج سينمائي فمديرتها تطلب منها جرد لموجودات قديمة لا تستحق الجرد، وتكلفها باعمال خارج نطاق عملها كتنظيف المكاتب ومهمات اخرى هي من مسؤوليات مديرتها ، والهدف كان البحث عن اخطاء في عملها من جهة ، وارغامها على تقديم اكبر تنازل ممكن فيما يتعلق بقدراتها ومستواها الوظيفي

" صارت ديمبا (المديرة الادارية) تحاول استخراج خطأ في اي شيء اقوم به . وتطلب مني عمل جرد لاشياء قديمة ، و ان اشتغل في المراسلات الداخليه والخارجيه التي كانت ضمن شغلها (...)كانت تطلب مني ان انظف مكتبها وامسح الارض واكنس المكاتب ، وانا اطيعها رغم ان هذا ليس اختصاصي ولا شغلي "

وتقول المبحوثة رويدة العاملة بمؤسسة كبيرة للالبان

" وبعد فترة صارت السكرتيرة تطلب مني انظف مكتبها وفي البداية رفضت لكنها كانت تمون على المدير وما كان يعارضها ولذلك استمرت في الطلب وكلفني المدير بتنظيفه مع اربع مكاتب اخرى وقال هذا مفروض عليك"

ومن الواضح ان هذا التكليف بهذه المهمة ياتي ليس لان المهمة ضرورية بقدر ما يخدم في تطوير العلاقة الشخصية بين المدير والسكرتيره باتجاه ما ليس له علاقة بالمهنية.

4-1-3 : الرغبات غير المهنية في التفاوض

تشير الحالات الى -فرض تعامل معين مع المسؤولين يقوم على الرضا والتسليم بهم وباوامرهم كقضاء و قدر، ولا يمكن معه الا الانسجام والتناغم مع رغباتهم ومصالحهم ، وتكريس هذا الوضع باعتباره طبيعيا. وذلك بشكل يتقدم كثيرا على معيار الكفاءة .

تقول المبحوثة ملفينا المحامية بمؤسسة اهلية كبراته

" للبقاء هناك يجب اولا استرضاء الرئيس ، خاصة في حالة الموظف يجب ان تسترضي الرئيس ، تعمل ما يريد، تذهب الى حيث يريد دون اي مشكله ، اذا شاب ، يجب ان يوقع على اي شيء دون نقاش ، واذا طلب منك ان ترمي نفسك في البئر يجب ان تفعل ، انا كنت دائما اناقش "

والامر ينطبق كذلك على ملابس المستخدمات

"فقال المستشار انا اسف ولكن انت ترين البنات كيف يلبسن – كانوا يلبسون ملابس قصيره وبشكل لا ارضاه لنفسى خاصة في الاجتياح ، من حكيه لمست ان ملابس النساء هي ضمن توجه عام وليس اختيار شخصي ، كنت الاحظ انني وحدي من يلبس كم طويل ، ولكن لم احس بشيء"

الخطأ لا يغتفر ويودي بصاحبه ، ليس المقصود خطأ مهني ، بل عمل شيء غير مرضي عنه ، بغض

النظر عن كونه صحيح مهنيا ، و حالات الفصل تكون ببساطه ان يستدعي المدير الاداري ادهم ويفصله، وبلا اي مقدمات او حقوق ، لمجرد ان يinzعجوا من مستخدم طالب ببعض حقه، او لمجرد انهم تلقوا اتصالا يطلب توظيف شخص ما، ، فيطردوا احد المستخدمين ليوظفوه وبنفس الدقيقه ، وتطرح مثلا على ذلك قائلة

"هناك اشخاص لم يأخذوا رواتبهم ولا حقوقهم ، ادهم طلب راتبه ففصل ، كان طبيب ، وقال لهم ابناي جاعوا ، لا استطيع اطعمهم ، من اين اشترى لهم طعام ، اعطوني رواتبي من شان الله ، المدير الاداري قال له هل تريد رواتب ، تشجع الطبيب وقال نعم ، فقال المدير الاداري تفضل اعطاه فصل وقال له روح اضرب رأسك بالحيط "

ولا بد للاشخاص الذي ينوون ويودون الاستمرار في المؤسسة ان يحققوا رغبات المسؤول في حفلات ليلية مشبوهة

"يسكروا مع الرئيس ، ليس لديهم مشكله حفلاتهم بعد الساعه الثامنه ، وسط منع التجول ، يسهرون في الروف ، وما خفي اعظم حين يكونوا ثملين"

. ان الاجور والاجازات وكل المستحقات مرتبطة اساسا وجوهريا بمزاجيات المدير

" التأخير في دفع الاجور هو سياسة تجاه كل الموظفين ، وذلك حسب مزاج الرئيس . الاجازه السنويه ، بعض الاشخاص كان مسموح لهم باخذها والبعض الاخر ليس مسموح لهم ، انا لم يكن مسموحا لي وحتى اخر يوم ."

وتذكر المبحوثة منى المعلمة بروضة تابعة لمركز نسوي ان مسؤولة المركز تحتكر القرار في المركز وهي المسيطره حتى وان عارض اعضاء الهيئه

" . الموظفين لا يتدخلون باي شيء ، فقط نعمل وتأخذ راتب ، والموظفات اللاتي تحبهن تعطينهم اتعاب ، هناك واحده بعدي اعطتها اتعابها، اشتغلت مربية اطفال ، لكن شغلوني طباخه وتنظيفات وكل شيء ، بعض الموظفات كانوا مطالبين بذلك وليس كلهم ، المعلمه الثانيه تجلس مع الاطفال وانا اساعدهم ، معلمه الخياطه كانت تشتغل اشغال اخرى ، اما معلمة التجميل فلم تكن تقوم بمهام اخرى اطلاقا ..(كانوا يعطوا للبعض ويؤجلوا الاخرين ، انا ومعلمه الخياطه كنا دائما نؤجل ، ويقال لنا اصبروا. التمييز كان على اساس المخيم ، وعلاقات الصداقه (من الشله) معلمة التجميل ليست من المخيم ولكن صاحبتهم كانت تأخذ راتب كل شهر و بانتظام وبدون انقطاع . لان بنات التجميل يعطونها الاقساط بشكل مباشر . اما نحن فالاقساط كنا نعطيها للمركز ويدعوا بان علينا ديون ومصاريق ، وحين ضغطنا عليهم بعد فتره تبين ان لديهم رصيد في البنك وسحبوا منه"

وتشير المبحوثة مريم مستخدمة النظافة بمؤسسة اهلية كبرى الى ان المسؤوله عنها مسؤولة المنزل كانت تطلب منها اعباء اكثر من غيرها من المستخدمات بل وكانت اشباعا لرغباتها في السيطرة والتشبيء تطلب منها القيام باعمال عبثية

"كانت المسؤولة تطلب مني تنظيف اشياء نظيفه ولا تحتاج لتنظيف وكنت اطيع ، انا اريد ان اعيش .
لم اكن استطيع ان اعمل كما العمال الاخرين"

وفي حالة المبحوث محمود المستخدم بمؤسسة لحوم فان احد المستخدمين وكان يحصل على اعلى اجر لم يكن يخدم المؤسسة باي جهد ، كان فقط يمارس اهانة المستخدمين الى درجة توحى بانها وظيفة مقننة وليست عشوائية.

" كان يشير بقدمه على ورقة على الارض ويطلب منا ان نزيلها، ويضرب الارض برجله ويقول كنسوا، سألت الادارة عنه فقالوا انه عامل مثلك، فكنت اطلب بان يعمل معنا ولا يكتفي بالوامر- لا اعرف لماذا يحبوا هذا العامل. كنا نحصل على رواتب تتراوح من 1400-2000 شيكل وكان هذا الشخص يحص على 2000 . كان يشتري الطعام ويميز فيه لصالح الموظفين وياكل معهم. وكان يريد ان يحسننا بفرق شاسع بيننا وبينه وذات مرة قال لي (الحق علي لاني لميتك من الشوارع وشغلتك) ولكنه كان ذليلا في تعامله مع الموظفين" .

وتؤكد المبحوثة الاء المعلمة بمدرسة خاصة مختلطة ان اهانة المستخدمين كانت سياسة منظمة والتعامل من جانب المستخدمين تجاه هذه الساسة كان يقوم اما على الصمت
"كانت الادارة تجبر المعلمين بشكل غير مباشر على ترك العمل ان لم يكونوا كما تريد ان يكونوا عن طريق توجيه الانتقادات المتكررة والمزعجة اليهم وافتعال المشاكل. الاساتذة كانوا لا يتحملوا ذلك وبالتالي كانوا يتركوا المدرسة ، اما المعلمات فكنا نسكت ، والصحيح اننا كنا احيانا نخاف من المشاكل"

او بالتقوالب في القالب الذي يصممه المدير لشخصيات المستخدمين

" كان التعامل فيه تمييز بين المعلمات حسب العلاقات الشخصية"

ولم تكن مقتضيات العمل سوى حجة لفصل من لا يروق المدير.

"كانت حصة نقاش وطبعا كان المفروض ان ادع الطلاب يتحدثوا كل واحد حسب الدور. غرفة الصف كانت بجانب مكتب المديرية فسمعت صوت الطلاب يحكون فجاءت عدت مرات لتقول لي انني غير قادرة على ضبط الصف. فقلت لها ان طبيعة الحصة تستدعي ان يحكي الطلاب ويتناقشوا. الا ان المديرية ابلغت صاحبة المدرسة جاءت واخذت توبخني وتسمعي كلاما غير لطيف، ولم تعطيني فرصة لتوضيح الامور. وتبنت كلام المديرية ورفضت ان تسمعي. واتهمتي انني سبب ضعف الصف رغم انني كنت قد ابلغتهم قبل تسلمي للصف انه ضعيف جدا "

ومن الواضح في مثل هذه الحالة ان صاحبة المدرسة كانت تدعم المديرية في توجيهها لاقصاء وفصل من يستعصي على عمليات التشييء ، فاستغلت الفرصة التي خلقتها المديره على نحو يظهر ان مصلحة التلاميذ ليست الا حجة يجب عدم السماح بفقدانها .

ممارسة التشيبي تذكرها المبحوثة رويدة العاملة بمصنع البان كبير حيث تم تعيين سكرتيرة
 "كانت مسالمة جدا وبعد فترة صار هناك استلطف من المدير لها وصار يحاول اخراجه من المكتب
 حين اكون انظف وتدخل السكرتيرة"

وبسبب تمادي المدير وسكرتيرته في علاقتهما المشبوهة تسربت الانباء عنها الى مرافق المؤسسة
 الاوسع فاجبر اصحاب المؤسسة المدير على فصل السكرتيرة وتعيين اخرى هي ابنة المبحوثة صابرين
 والتي مارست عملها بكفاءة ، بيد انه ونظرا لكون الكفاءة ليست هي المعيار فقد تم التضييق عليهما .
 " بقيت انا وابنتي في المصنع لكن المدير صار يعطينا الرواتب متاخرا مقارنة ببقية العاملين حيث
 كانوا يحصلون على رواتبهم في موعدها، واذا طلبنا سلفة لا يعطينا الا بصعوبة وبالمقارنة ببقية
 العمال فكان حصولهم على السلفة اسهل.وفي يوم جاء المدير ونادى ابتي صابرين وقال لها ان المصنع
 يستغني عن خدماتها فذهبت له وسالته عن السبب فقال ان ظروف الشغل تطلب ذلك، فقلت له انكم لا
 تريدون فتاة مؤدبة للعمل عنكم بل تريدون بنت ملوعبة تضحكو عليها".

كما تؤكد المبحوثة عرنكي المحامية بشركة تامين كبرى عن ان الكفاءة ليست هي المعيار فثمة رغبات
 تتعلق بالتمييز لصالح الرجال
 " المحامي العادي كان يحصل على زيادة حوالي 200 دينار اما المحامية فكانت تحصل على زيادة
 100-120 دينار وكنت احصل انا على 20 دينار"

ورغبات ذات علاقة بترسيخ التشيبي والذوات المشينة، وتحويل المستخدمين الى محض اشياء تمارس
 التشيبي على من هم دونهم .
 "كان غير مسموح السؤال عن تفسير لذلك، ولكن اكتشفنا من المراقبة انه تمت قصصه جنحان
 الاشخاص الذين لديهم راي وشخصية، وتم اعطاء سلطة القرار للاشخاص المشهورين بجنهم الذين
 اذا ذهبوا للمدير كانوا على وشك تقبيل يده . انا كنت اذهب اليه بشكل محترم وعلى استعداد لاناقشه
 وكان هذا من اسباب فصلي."

عملية التشيبي قد لا تتخذ دوما شكل التمييز بين المستخدمين ولكنها قد تعتمد اساسا على التعامل معهم
 كماكانت لا تتعب ولا تشعر بالحر او بالحاجة للحد الادنى من مستلزمات. ان عدم توفي هذه المستلزمات
 لا يمس بمبدأ الكفاءة في العمل وليس له تكاليف باهظة بل هو لمجرد الرغبة في التشيبي . وفي هذا
 الاطار كانت مطالبة المستخدمين بالعمل الاضافي المجاني (بالسخرة) وكانت المطالبة باجر عن العمل
 الاضافي سببا للفصل . حيث يقول المبحوث بشير العامل بمصنع بلاستيك

" كان في المصنع مواد كيمياوية كثير وتصدر غازات شبيهة بالغاز المسيل للدموع وكان المصنع تحت
 الارض يعني التهوية سيئة جدا وكان علينا ان نقف امام الماكنة ثمانى ساعات وما كان في كرسي
 نجلس عليه، وفي الصانع المشابهة عادة يقدم لكل عامل لتر حليب يوميا للوقاية من امراض القرحة

التي التي تنتج عن بعض الغازات الصادرة عن المواد البلاستيكية اما في مصنعنا فلم يتوفر ذلك. مما سبب مشاكل صحية. كان انتاج المصنع جيد جدا وكان الطلب على منتجاته متزايد مما استدعى مدير المصنع ان يطلب منا العمل لساعات اضافية وطبعا دون زيادة مادية في الاجور"

طرد المستخدمين لاسباب تتعلق فقط بالرغبة غير المهنية امر شائع كما يتضح من حالة المبحوثة ابتهام الممستخدمة والسكرتيرة بشركة انتاج سينمائي فخلال فترة بسيطة تم تعيين وطرد خمس سكرتيرات .

"قبلي بفترة ليست بعيدة اطلعوا موظف بدون اسباب فنيه، وكان هذا على يد ديما التي كانت مسؤولة عن التعيين والفصل".

وانطلاقا من نفس الرغبة بالتنشيط فقد طولبت المبحوثة والتي عملت سابقا في مجال التثقيف المدني والنسوي وتمتلك شخصية قوية وقدرة على التعلم ان تتنازل عن حدود وظيفتها .
" كانت تطلب مني ان انظف مكتبها وامسح الارض واكنس المكاتب ، وانا اطيعها رغم ان هذا ليس اختصاصي ولا شغلي"

ومجرد تغيير مواقع الاثاث في المكتب وبناء لطلب زوجة صاحب العمل من المستخدمة كان سببا كافيا للتحضير لفصلها . كان يجب على المبحوثة الا تعمل الا وفق ارادة واحدة مطلقة السطوة
"من حينها بدأت تضايقتني في كل شيء وتسمعي دائما حكي ، ومره بالصدفه رديت على التلفون واذا بامرأة بتسأل عن ديما بخصوص الوظيفة المطلوبة وهي سكرتيره".

وتشير حالة المبحوثة الكسندر المستخدمة بمؤسسة اهلية تعنى بالديمقراطية وحقوق العاملين الى ان هذه السيطرة المطلقة التي تعطى لمن يصوبها على رقاب المستخدمين دون مبرر مهني ومنحصرة في الرغبة بممارسة الاخضاع والتنشيط على المستخدمين ليست عشوائية بل منظمة
" انها الكل في الكل في المركز ، هي المدير وهي كل شيء وهو (المدير) يقول ما تقوله افنان سكرتيرته انا امضي . افنان كلفتني بمهمة الرد على الهاتف ، قلت لها هذه ليست شغلي انا لا ارد عليه في البيت ، ويتسبب بالم في رأسي ، وانا استطيع ان اقدم اكثر من ذلك "

ولان الاخضاع هدف بحد ذاته ولتحقيقه تمارس اشد الضغوط على المستخدمين، فان الالهات المباشرة كانت شيئا معتادا. يقول المبحوث احمد المهندس بمصنع ادوية تديره امرأة
"لم يكن سوى تهديد وضغط نفسي ليس اكثر ، اذا رأيت صندوق كرتون على الارض ، احيانا تجرح وتهين ، الامر يختلف من شخص لآخر ، الاشخاص الذين كانوا يتركوا العمل ، ليس لان كلهم وجد بديلا ، بل لانهم لم يستحملوا الوضع".

وتعبر حالة المبحوثة ايمان المعلمة بمدرسة ان رغبة المدير ليست فقط العامل الوحيد لضمان استمرار

او عدم استمرار عمل المستخدمين ، بل هي التي تحدد الحق من عدمه. هي القانون ذاته :
"صاحب المدرسة مزاجي جدا وشغلنا غير مضمون ولا احد يطالبه بحقوقه".

وتضيف حالة المبحوثتان هبة وربى العاماتين بورشة خياطة تديرها امرأة ان رغبة المدير في تشييء
المستخدمات كانت تتضمن ترسيخ حقيقة ان مجرد ابداء المستخدمين للمطالبهن وارانهن امر مرفوض
يؤخر رفع الاجرة

" ترفض ان ترفع الاجرة بناء على طلب العاملات وترفعها فيما بعد" او يسبب الفصل. "وحيث توبخ
احدهن كانتتطرد اي عاملة تتدخل او تناقش او تعترض"

فالرغبة قبل كل شيء حتى الكفاءة

" المعاملة عموما متساوية وحسب الانتاج ولكن ليس بدقة"

4-1-4 : التفاوض حول الحقوق

تشير الحالات الى فرض أسلوب معين لفهم الحقوق باعتباره منحة من المسؤول وليس استحقاقا،
وفرض حدود للمطالبة بها ، يقوم على استخدام اساليب الاستجداء والتسول والتعبير عن الحاجة وليس
الاستحقاق والمطالبة بالحق. وكذلك عدم تحري الوقت اللازم للاستحقاق بل التراخي والتاجيل بحيث
تنعدم أي شبهة بان المستخدم يطالب مستندا الى حق تعاقدى مفترض.

تؤكد حالة المبحوثة ملفينا المحامية بمنظمة اهلية كبرى ان مبدا وجود حق للمستخدمين هو امر
مرفوض

" اعتبروا العقد لا شيء ، وبدون قيمه ، وضربوا بي وبالقانون عرض الحائط (خلي قانونك الك
واضربي رأسك بالحيط) "

ليس هناك اعتراف بحق الشعور بالاستقرار الوظيفي ، بشكل العام حالات الفصل تكون ببساطه ان
يستدعي المدير الاداري احدهم ويفصله، وبلا اي مقدمات او حقوق ،
"لمجرد انهم تلقوا اتصال يطلب توظيف شخص ما ، فيطردوا احد ليوظفوه وبنفس الدقيقه"

او في الحصول على الراتب

"هناك اشخاص لم يأخذوا رواتبهم ولا حقوقهم ، اقدم طلب راتبه ففصل ، كان طبيب ، وقال لهم ابناي جاعوا ، لا استطيع اطعمهم ، من اين اشترى لهم طعام ، اعطوني رواتبي من شان الله ، المدير الاداري قال له هل تريد رواتب ، تشجع الطبيب وقال نعم ، فقال له المدير الاداري تفضل اعطاه فصل وقال له روح اضرب رأسك بالحيط"

او في الحصول على الاجازة

" انا لم اخذ الاجازة السنوية ، وفي الاعياد الاسلامية يطلبون مني ان اداوم ، وفي الاعياد المسيحية ممنوع اخذ عطلة ، وكانوا يرفضون اطلاقا الحصول على اجازة ، واذا اردت ان اعطى في العيد المسيحي فيخصم من راتبي ، واحصل على انذار لاني تغيبت بدون مبرر ، ، حسب مزاج الرئيس . الاجازة السنوية ، بعض الاشخاص كان مسموح لهم باخذها والبعض الاخر ليس مسموح لهم ، انا لم يكن مسموحا لي وحتى اخر يوم"

ان البديل عن مفهوم الحق هو مفهوم رغبات المدير

" للبقاء هناك يجب اولا استرضاء الرئيس ، خاصة في حالة الموظف يجب ان تسترضي الرئيس ، تعمل ما يريد ، تذهب الى حيث يريد دون اي مشكله ، اذا شاب ، يجب ان يوقع على اي شيء دون نقاش ، واذا طلب منك ان ترمي نفسك في البئر يجب ان تفعل "

تتميز حالة ملفينا عما سواها بان تسول الحقوق ممنوع في مؤسستها فقد طرد الطبيب الذي قال انه محتاج حاجة ماسة لراتبه لان اطفاله جاعوا ، فيما هو معلم اساسي في معظم الحالات الاخرى ، وفيما تشير حالة المبحوث احمد المهندس بمصنع ادوية تديره امراة الى غياب مفهوم حقوق المستخدمين وبكل معاني هذه الكلمة

" ليس هناك حقوق ، لم يكن هناك احد معه عقد عمل سوى شخص او شخصين قدامى يعملون منذ 5-6 سنوات"

فان تسول الحقوق واستجدانها هو استراتيجية اساسية راسخة وضرورية في مشروع التشبيء والاخضاع المنظم .

" تعتمد تقبيض الراتب بشكل تقسيط ممل جدا احيانا مره كل 3 شهور ، ودفع 200-300 شيكل في الشهر ، وكنت اقبض راتبي بالشيك حسب سعر الدينار بالسوق ، ولما ارتفع السعر عن 6 شيكل لم يرفعوا السعر ، الدفعات كانت ضمن مطالبات وضغط وليس بمبادرتهم"

. ولاستمرار فرض الاستجداء كاستراتيجية ، رفضت الادارة مبداء تقسيط الراتب باقساط منتظمة بحيث تعفي المستخدمين من مهمة استجداء الراتب ، بعد تخليهم عن حق الحصول على الراتب دفعة واحدة الا ان الادارة تملصت من ذلك

"حاولنا طرح عدة اليات لقبض الراتب دون نتيجة ، مثل جزء في اول الشهر وجزء باخر الشهر ، او جزء بنصف الشهر واخر باخره ويجابه بالرفض ، ثم اخيرا اتفقنا على آليه وهي تقسيم العمال لاربع مجموعات ، كل منها تقبض راتبها في اسبوع من الشهر ، واستمر لمدة شهر واحد ، ثم رفضت الاداره الاستمرار"

وليس المقصود بالاستجداء هو المطالبة الدائمة المستكينة فقط ، بل التي تحتاج لتبرير وابرار للفقير والفاقة من قبل من يطلب

" نقول لهم عندنا ايجارات والتزامات وفواتير..... حين اردت ان اخطب مارست ضغطا واخذت دفعه عن شهرين او شهرين ونصف لتسديد التزامات الخطبه.."

والرد الذي يحصل عليه المستخدمون لا يكون على صيغة انهم سيحصلون على حقوقهم بل على صيغة ان المديره ستهتم بتلبية بعض حاجاتهم التي لا يمكنها التاجيل ، في سعي واضح ومحمو لتثبيت وتكريس حالة من التبعية لا الحقوق التعاقدية

" يقولوا لنا سوف نتدبر اموركم "

، وامعانا في تكريس ان دفع الرواتب ليس واجبا تعاقديا بل هو مجرد وسيلة لابقاء المستخدمين على قيد الحياة باعتبارهم رعايا وليس متعاقدين فان دفع الرواتب يخضع لسلم اولويات الرعاية، ومن هنا يتم اعتبار ان مصاريف ابن المديره ورواتب العمل في ذات التصنيف "واحيانا كانت تؤخر الدفعات بحجة ان ابنها مديون ، ويجب تسديد دينه اولا "

وانطلاقا من نفس النقطة ان العلاقة ليست تعاقدية بل رعاية مستخدمين فان الرعاية تقضي ليس فقط الاطعام بل التربية والتطويح

"كانت المديره تهدد باغلاق المصنع " ، بالغاء الاستراحه ، وباغلاق قاعة الطعام "

فالمصنع حسبما تطرح المديره هو وسيلة لاطعام المستخدمين وليس مشروعا للاستغلال المادي ، ان التهديد باغلاق المصنع الذي يشكل وجوده عبئا على كاهل المديره تتحمله من اجل اطعام المستخدمين فقط، هو شكل من اشكال التطويح كي يكون المستخدمون مهذبين بما يكفي ولكنه ليس الشكل الوحيد من اشكال التهذيب

" اذا رأيت صندوق كرتون على الارض ، تقول انتم لسم امناء تتلفون الاشياء ، واحيانا تجرح وتهين"

" وامعانا في التطويح كان هذا الجدول الزمني فرضا واجبا.

" من الساعة 7.45 – 4 ، رغم انه مفروض من 8-4 و كان هناك استراحه 11-11.30 لكن كانت تجربنا على ترك المختبر الساعه 11 حتى نكون في غرفة الطعام 11.5 ونترك غرفة الطعام 11.25

حتى نكون في المختبر 11.30 اي ان الاستراحة صارت 20 دقيقة "

ان ما سبق يوضح بجلاء ان الاستراحة والراتب ليسا حقوقا بل هي منح وهبات تخلق اجسادا طيبة مشيأة.

وتشير حالة المبحوثة نداء الموظفة بشركة تخليص بضائع الى ان الحق التعاقدى غير موجود " اتفقت معه على زياده بعد الشهر الثالث ، لكنى وصلت الشهر الرابع وانا اتقاضى 800 شيكل فقط ، وحين اطرح موضوع الزيادة لا يستمع "

وليس ثمة حقوق للمستخدم من أي نوع ما دام المسؤول لا يرغب باعطاء اية منحة " كان يزعل على انارة الضوء ، او اشعال صوبة الغاز ، التدفنه المركزيه ممنوعه ، المغادرة لانجاز شهاداتي ممنوع ، زيارة احد من اهلي مرض ممنوع ، كل شيء ممنوع " ،

وفي مجال غياب مفهوم الحق التعاقدى لا تطرح حالة المبحوثة منى المعلمة بروضة مؤسسة نسوية جديدا

" انت موظفه يجب ان تشغلي كل شيء ، شطف الارضيات نعمل قبلهم . معلمه روضه ، تنظيفات ، طبخ ، خدمت خمس سنوات لا يوجد لي حق عندهم بالمره "

. لكن بموجب القانون الخاص بهذه المؤسسة فليس حقوق المستخدمين كلهم بنفس الدرجة ، يعطوا للبعض ويؤجلوا الاخرين

" انا ومعلمه الخياطه كنا دائما نؤجل معلمة التجميل كانت تأخذ راتبها كل شهر و بانتظام وبدون انقطاع . لان بنات التجميل يعطوها الاقساط بشكل مباشر . اما نحن فالاقساط كنا نعطيها للمركز " .

لم يكن التمييز ينطلق من معيار محدد بالضرورة كالانتماء الجغرافي بل تصنيف الشخص ضمن اعتبارات ما

" التمييز كان على اساس المخيم ، وعلاقات الصداقه (من الشله) " .

وما ينطبق على الراتب ينطبق على الاجازة

" الاجازات كانت ناتجه عن ان الاولاد يعطوا ، لكن لا وجود لاجازات ولاده ، اخر مره ولدت في العطله "

ويمكن الاستنتاج ان القانون المفروض في المؤسسة والذي يمنع حصول المبحوثة اجازة تحت أي مسمى ، اثر وحمل مفاعيله وبرمج العلاقات الجنسية للمبحوثة ذات العلاقة بمواعيد الحمل والانتجاب كي تضمن اقل خصم ممكن في الراتب، بحيث تراعي ان يكون الاناب في اشهر الاجازة الصيفية. والوسيلة

الوحيدة للحصول على بعض الحقوق هي تحويل الحقوق الى حاجات ثم تسولها

" كنت اقول لهم زوجي مريض ، لا يوجد ثمن دواء ، اولادي ، اغسل على يدي ، لا يوجد غساله .
 وحين قلت لهم انني تعبت وضغطت بشكل اكبر وهناك مصاريف ولاده اعطوني كامل الرواتب."

وتوضح حالة المبحوث عدنان الموظف بمؤسسة نسوية مهتمة بالنساء العاملات انه لمجرد اعلنت المؤسسة موقفا بانها تنكر حقوق المبحوث فقد اعلنت وزارة العمل بدورها استسلامها وعجزها
 " المره الاولى قدمت شكوى والثانيه راجعت وقالوا لا نستطيع عمل شيء لان الجمعيه تنكر وجود حق لك عندهم"

وتؤكد حالة المبحوثة الكسندرا الموظفة بمؤسسة اهلية تعنى بالديمقراطية وحقوق العاملين غياب مفهوم الحق التعاقدى

" طلبت عقد ، فقالوا لا يوجد عقود ، العقد بعد ثلاثة شهور ، وبعد ثلاثة اشهر قالت لا احد عندنا له عقد ، حينما يصير في عقود ساقول لك ، ولم يحدث "

ومن هنا فلا حقوق في الاجازات مهما كانت نوعها

" زوجت ابنتي وانا في المكتب وطلبت اجازته ليوم واحد ، فقال ابو عنان عندها يحق لك ان تأخذي ثلاثة ايام ، وفعلا اخذت 3 ايام على اعتبار انه حقي كما قال ابو عنان ، ولكن في النهايه تم خصم الايام الثلاثة . اجازته سنويه لم اخذ الاعياد ، اذا كنت مسيحيه ، كنت اعطل ويتم خصمها عيد الميلاد مثلا ، راس السنه كنت اعطله باعتباره ذكرى الانطلاقه ، عيد احد الشعانين يجب ان اعيدده ، العيد الكبير"

ومن حق المؤسسة حين تريد ان تفسر قوانين الدولة كما تشاء

"وكنت اقول من حقي ان اعطل ايام ديني والقانون الفلسطيني يقول ذلك ، فكانوا يقولوا ان هناك 15 يوما فقط هي الفطر 4 والاضحى 5 ، والانطلاقه.... افنان اعطتني عنوان جمعية قلنديا على اعتبار انه لا داعي لفترة اذار شهر للبحث عن عمل ، ففرصة العمل قائمه في قلندياالنقابه عملت دوره يومين خصمت من اجازتي ، رغم انه يحق لي 7 ايام للدورات الثقافيه ، وقالت النقابه ان هذا من حقي .بخصوص خصم ايام دوره"

وتعبر حالة المبحوثتين هبه وربى الخياطتين بورشة تديرها امراة ان الراتب والاجازة حقوق ولكنها مستباحة.

"كانت اكثر المشاكل على القبضه لانها قليله وكانوا يعطونا اياها ليس بشكل منتظم وما كنا نأخذ اجازته سنويه كنا نأخذ اجازته مرضيه على حسابنا وكانت تخصم منا .وحيث يكون مشكله وتويخ احدانا كانت تطرد اي عاملة تتدخل او تناقش "

حتى حالة المبحوثة تيم الموظفة بمؤسسة اهلية مهتمة بالتربية الديمقراطية الفريدة من نوعها لكونها

الوحيدة التي تتضمن عقدا يتم احترامه فقد حصل تلاعب فيه في اول فرصة برزت فيها الحاجة للثقة
 " حين عاد التمويل عمل المدير عقد باعتبار انه عقد مؤقت يتضمن راتب اقل من السابق، لكن المدير
 قال بعد ذلك ان العقد دائم"

وفي حالة المبحوثة ايمان المعلمة بمدرسة خاصة مختلطة نجد تلخيصا بسيطا وواضحا
 "كان صاحب المدرسة مزاجي جدا وشغلنا غير مضمون ولا احد يطالبه بحقوقه"

. كان المدير كل سنة يضع عقد بالقوانين الذي يريد

" مثلا العقد الاول تضمن انه اذا امض المعلم خمس سنوات يحق له اذا ترك العمل شهر عن كل
 سنة ، وحين صار هناك عدد من المعلمين الذين ينطبق عليهم هذا الشرط غير العقود بحيث رفع الحد
 الادنى الى عشر سنوات." وكان ويجب ان نداوم في شهر 8 رغم انه لا يوجد طلاب ولا تريس ولا أي
 شيء ولكن اذا لم نداوم لا نحصل على راتب ذلك الشهر. ، هناك بعض معلمين طالبوا بمستحققاتهم عن
 خمس سنوات فحصلوا على تعويض الف دولار صدر قرار بان معلمات العربي يجب ان يرافقوا الطلاب
 للغرفة وهذا ظلم لان فترة الاستراحة وهي 5 دقائق هي اصلا للاستراحة وتبديل الكتب وتهينتها
 للحصة. كنا نداوم من السابعة والنصف حتى الثانية والنصف، بدون اجازة للحمل والولادة ولا استراحة
 للرضاعة "

وتقول المستخدمة بمصنع ادويه تديره امرأة

"المشكلة ان العامل لا ياخذ راتبه شهريا، يعطوا العامل 200 شيكل كل اسبوع او اسبوعين، ويماطلوا
 في الدفعات وليس حسب نظام معين ، يوجد لديهم نقود ولا اعرف لماذا لا يدفعوا لنا"،

وتذكر المبحوثة كوثر المصورة المحترفة باستديو خاص للتصوير

" كنت اعمل طيلة اليوم رغم ان دوامي الرسمي من الساعة 9-7 (10 ساعات) لم يكن لدي أي
 استراحة او عطلة ، احيانا كان يتاح لي النوم ساعتين اضافيتين يوم الجمعة، لا يوجد شيء اسمه بدل
 عمل اضافي ، التأخير ليس عليه اجر"

وتلخص المبحوثة خديجة الموظفة بمؤسسة نسوية تعنى بحقوق المرأة العاملة

" كنت فاهمه اننا على مشاريع اي غير مثبتين اي بلا حقوق ، ولا زيادات سنويه . اكبر مشكله في
 هذه الجميعة اني لا اشعر بالامان الوظيفي ، في كل فتره يوجد انتهاء خدمه لي ، كل 4-6 شهور انتهاء
 خدمه ، ، خلال 3,5 سنوات حصلت على عدد كبير من انتهاء الخدمه ، وهذا يشمل معظم العاملين ، عدد
 العاملين كثير في رام الله وحدها حوالي 22 موظفا ، اما المثبتين فكانوا 4 حسب علمي . اما البقيه فيلا
 حقوق تصلهم سنويا عدة كتب انتهاء خدمه"

ان الملاحظ مما ذكر ان تشييء الافراد ورضهم في استجابات جما عية محددة يشبه الى حد كبير تلك

العملية من التشبيء ، وتكريس الذكورية والتي يطلق عليها بأسلوب خادع احيانا مفهوم الرجولة التي تتم في الجيوش. تنقل مي غصوب وايما سنكليرويب في كتابهم الرجولة المتخيلة عن احد المجندين في الجيش التركي شهادة طويلة يقول المجند:

" شعرت بصدمة واضحة في الايام الاولى من انخراطي في صفوف الجيش، فالمرء يرتاح حين يواجه اللعنات والاحتقار فور وصوله ، ثم يشعر انه يبدا بالفرق. هذا ما يفعله لك الانفار القدماء، فهم يدفعونك الى الحافة، وانت لا حول لك ولا قوة. كل الاشياء التي تجري يراد بها محو شخصيتك وتكوين هوية جديدة (...). في وحدة المجندين الجدد كنا ندفع الى الشعور بالاغتراب والارتياح التامين . فانت تشعر بانك لا تستطيع ان تعمل شيئا من دون العسكري الاقدم منك، او أمرك. وباختصار، ان هدف التدريب العسكري هو ، على ما اظن، تفريغ العقل والمشاعر تماما، وفيما بعد ايضا جعل الشخصية الفردية بلا شكل، واجبارك على الدخول في قالب واحد اعدوه لك. بتعبير اخر ، في ختام هذه التربية يتعلم المرء الايسال باي حال من الاحوال وان يكون مطيعا طاعة مطلقة". (غصوب، 2002 ، 111-

(122

4-1-5 : نمط الرقابة المحيط بالعمليات التفاوضية

الرقابة التراتبية: هي وجود جو من الرقابة في المبيان- البيئة المحيطة يقوم على مراقبة الكل للكل، بحيث تكون الرقابة ليست منحصرة بمن في اعلى الهرم . اي ان الرقابة لا تكون موجهة فقط من الاعلى للاسفل، اي الرئيس يراقب المرؤوس، بل تكون الرقابة موجودة في داخل الافراد وفي العلاقات بين الافراد وفي بيئة المبيان عموما. بمعنى اخر الجميع يراقب الجميع من اجل تطبيق القوانين سابقة الذكر. يقول فوكو:

" الرقابة لا تركز على افراد بل عملية ، شبكه من العلاقات من اعلى الى اسفل ولكن ايضا ، والى نقطه معينه من اسفل الى اعلى وجانبيا ، هذه الشبكه تمسك بالمجموع ، فالمراقبون هم مراقبون باستمرار ان السلطه في الرقابه التراتبيه لا تمتلك كشيء انها تعمل كآله ، واذا صح ان تنظيمها الهرمي يعطيها (رئيسا) فان الجهاز كله هو اللذي ينتج (السلطه) ويوزع الافراد في هذا الحقل الدائم والمستمر ، مما يتيح للسلطه الانضباطيه ان تكون بأن واحد غير سريه على الاطلاق لانها دائما وفي كل مكان بحاله يقظه و تراقب بدون توقف اولئك المكلفين بالمراقبه ، وهي بصوره سريه لانها تعمل باستمرار وفي قسم كبير منها في الصمت". (فوكو، 1990، ص 191)

في الحالات المبحوثة نجد بوضوح مفهوم الرقابة التراتبية حيث يوجد تدرير وتفريد وتشبيء للافراد. في اطار من الرقابة التي لا تقوم اساسا على المسؤول بل يشترك الجميع فيها. ويوجد فرض حدود للاتصال مع الافراد الاخرين في موقع العمل، بحيث ان المستخدم لا يسال الاخرين او يتحدث عن خصوصية علاقته بالمؤسسة والمسؤولين ، وما الحقوق التي حصل او لم يحصل عليها وكيف حصل .

تقول ملفينا المحامية بمؤسسة اهلية كبرى انه كان هناك شبكة من خمسة اشخاص المدير المالي ، المدير الاداري ،مديرة شؤون الموظفين ، مستشار الجمعيه ، والرئيس ، كانوا كاخطبوط ، كل واحد رجله في موقع اخر لكن نفس الرأس والرأي ، انهم يكرهون بعض ، وبايديهم مماسك على بعض ، ويخافون من بعض ، لم يكن هناك مجال الا ان يشتغلوا نفس الشغل . وفي اطار من الواقع البوليسي يراقب الجميع الجميع ، حتى اولئك الذين ينهون عملهم في المؤسسة تلاحقهم الرقابة ولكن من الاسفل من المستخدمين الذين عانوا الاضطهاد وجمعتهم بالمبحوثة المعاناة والالام والسحق والاضطهاد.

" خلال تلك الفترة كان زملاء لي يتصلوا بي بحجة الاطمننان على وضعي ، وحين علموا اني توظفت في مكان اخر ، اخبروا مدير الهلال ، الذي بدوره حاول التأثير على مدير المؤسسة الجديد لعدم توظيفي"

وتصف المبحوثة خديجة المستخدمة بمؤسسة نسوية تعنى بالنساء العاملات هذا الواقع بقدر اوسع من الوضوح

"انا اعرف عن حالي و لا اعرف عن الاخرين، لم يحدث ان فتحنا الموضوع ، لان الكل خايف على وظيفته ، وكثيرون هم الموجودين وخائفين يسألوا"

فلا احد يثق باي احد في هذا الجو الرقابي القاتم. ونفس الصورة نجدها في حالة المبحوثة كوثر المصورة المحترفة باستديو خاص للتصوير:

" لم اكن اعرف من ياخذ زيادة ومن لا ياخذ ولم يكونوا يحبوا ان يقول عامل لآخر كم يقبض راتب. ولكن ما كان يقوله العمال انهم غير مرتاحين"

وما تشير اليه المبحوثة كوثر من ان الرقابة التي يمارسها المضطهدون على بعضهم تتغذى وتتغرز بتعليمات الادارة و ارد في حالة المبحوثة زهيرة الخياطة بمركز نسوي واماكن اخرى

"حتى عندما يعطوننا الاجره لا يعطوننا اياها امام بعض ولا احد يعرف كم تأخذ كل واحد، ربما اتعب اكثر من واحد وتأخذ اكثر مني وهذا نظام عند الجميع . هناك شرط بان لا نقول لبعض ، ومن تحكي يمكن ان يطردها لعدم وجود اي حمايه . اي واحد تخطى يطردها.وذلك لانها (ام ربيع) تطلب ممن تعطيها ان لا تقول لاحد ، هناك اسرار ، ربما يكونوا قد سكتوا"

ونفس المشهد من ذات الزاوية نجدها في حالة هبه وربى الخياطتين بمشغل خاص تديره امرأة
 " كانت صاحبة العمل وتأخذ كل بنت على حدى حتى تفرقنا وكانت تعرض علينا الماكينات او ننتظر
 حتى تبيع الماكينات وتعطينا حقنا ، وممكن ان بعض العاملات من يقلن انهن لا يردن شيئا يكونوا
 حصلوا على شيء ما . كانت تحب تفرقنا وتجعلنا نبعد عن بعض ."
 والى ذلك تمتد الرقابة لتشمل تفريد وتذيرير الافراد وتحويلهم الى قطع ادمية منفصلة بعيدا عن أي تفاعل
 دفاعي

"حين يكون مشكلة وتوبخ احدها كانت تطرد اي عاملة تتدخل او تناقش او تعترض.و المعاملة
 عموما متساوية وحسب الانتاج ولكن ليس بدقة."

وتعبر حالة المبحوثة ابتسام كانت المبحوثة تتعرض لحالة من التشييء بحيث يحظر عليها القيام باي
 شيء الا بعد الحصول على تعليمات مباشرة من شخص محدد حتى لو كانت التعليمات من شخص يبدو
 اكثر اهمية منه . فقد قامت المديرية بالتجهيز لطردها لمجرد انها غيرت ترتيب الاثاث بناء لطلب شخص
 اخر حتى وان كان زوجة مالك الشركة والتي يمكن اعتبارها مالكة للشركة كذلك. ولم تطلب المديرية اعادة
 الاثاث الى وضعه لان المشكلة بنظرها ليس ترتيب الاثاث وانما التجروء على المساس به سلبا او ايجابا
 دون اوامر مباشرة وصريحة منها.

" غيرت الترتيب بحيث لا يؤثر على احد . ولما رجعت ديما انزعجت. ومن حينها بدأت تضايقتي في
 كل شيء وتسمعي دانما حكي ، لكن رشيد ما كان يحكي معي ولا كان يتدخل"

وتعتبر حال المبحوثة نداء على صلة وثيقة بحالة ابتسام، فقد كانت نداء ممنوع عليها ان تستعمل
 الهاتف او تشغل المدفأة حتى اثناء غيابه ، ولم يكن لها حتى ان تعبر عن امتعاضها في اثناء تواجدها
 في المؤسسة فلم يكن لها مجال للتعبير عن مشاعرها الا في البيت وياقل الدرجات، ليس في صيغة البحث
 عن عمل اخر بل بمجرد التأوه والقول

" وارجع للبيت اقول لم اعد اتحمل وطفح الكيل "

الحالة الاكثر وضوحا هي حالة ايمان المعلمة بمدرسة خاصة مختلطة فتعبر عن حالة شمولية من
 الرقابة

"كان هناك في المدرسة مراقبين وظيفتهم اساسا يراقبوا الطلاب لكن عمليا كانوا يراقبوا كل شيء،
 ممكن يكونوا معلمين وممكن طلاب وممكن اقارب مثل اولاده واولاد اخواته واخوته، وممكن بدون
 صفة مجرد ناس عاديين يمشون في الممرات وبين الطلاب وكانت علاقته معهم جيدة وكلامهم يصله
 اول باول. اسال المعلمة عنه ولكنهن يخفن ان ينقل شيء على السننهن ولذلك اسال الطلاب فهم لا
 يخافون من شيء. لا اعرف ربما يكون بعض العاملين يحصل عى اجره بالكامل. لا اعرف ان كانت
 تعاملني انا فقط هكذا ام انها تعامل غيري بنفس الشكل".

4-1-6: الفحص والعمليات التفاوضية

الفحص: أي النتيجة التي تتفاعل فيها العقوبة الضابطة والرقابة التراتبية، أي ان الأفراد يصبحون منقادين ذاتيا ، اشياء، لا يحتاجون لرقابه او عقاب كي يمارسوا التشيبي على انفسهم والآخرين. هناك مجال لممارسة الاخضاع للذات وللآخرين دون الحاجة والارتباط المباشر للعقوبات والرقابة، بحيث يمارس الأفراد الخضوع والاخضاع ذاتيا ودون اجبار فوقي. يقول فوكو:

" دمج لتقنيات التراتبية التي تراقب وتقنيت العقوبه التي تضبط ، يظهر الفحص خضوع الذين ينظر اليهم كشيء . ان تآلف علاقات المعرفة والسلطه تأخذ في الفحص كل القها . يقول فوكو : الفحص انه التقنيه التي بها تستطيع السلطه بدلا من ان تظهر دلالات قوتها ، وبدلا من ان تفرض سيمتها على الافراد الخاضعين لها ، فانها تشيء . من الناحيه التقليديه فان السلطه تحتفل بابرار ذاتها اما السلطه الانضباطيه فلها نمطها الاحتفالي الخاص ، انه يكون يعرض الافراد كأشياء وتحت رصد سلطه لا تظهر الا من خلال نظرتها فقط ، انهم لا يتلقون مباشرة صورة السلطه العليا بل ينشرون مفاعيلها وكأنها محفوره فوق اجسامهم بشكل مقروء وسهل . ان التوثيق هي قطعه اساسيه في الة الانضباط ، ان التوثيق يترك الفرد كشيء قابل للوصف والتحليل . ويقع الفحص في مركز الاجراءات التي تكون الفرد

كأثر للسلطة وكموضوع لها . يقول فوكو : هذا الفضاء المغلق المقطوع المراقب من كل جوانبه ، حيث يحشر الافراد ضمن مكان ثابت حيث ترافق اقل حركه وحيث تسجل كل الاحداث ، وحيث يربط العمل الكتابي المركز بالاطراف ، وحيث تمارس السلطة بدون مشاركته ووفقا لهيكليه تراتبيه مستمره وحيث كل فرد معاين ومفحوص وموزع بين الاحياء والمرضى والاموات كل ذلك يشكل نموذجا كثيفا من الجهاز الانضباطي" . (فوكو ، 1990، ص 197-200)

رغم ان المبحوث احمد المهندس بمصنع ادوية تديره امراة مقتنع في العديد من الفقرات بان المعمل يعمل جيدا والتسويق جيد ويحصل على دعم من الخارج، الا انه يتجاهل كل معلوماته ويتصرف حسب كلام المديرة الذي يعرف كل المستخدمين انه كذب، لقد تحول المستخدمون الى اشياء ، يغيبون وعيهم وينقادون للتقديرات التي يعلمون انها زائفه

" لاننا كنا نخاف على المصنع لان الاداره كانت تهدد دوما اذا واصلمت التحركات ساغلق المصنع وارتاح منه ، فترة قصيره التي لا تتجاوز شهرين الى ثلاثه واجهوا بعض صعوبات بالتسويق ، فقط ، ويقال ، لا اعرف مدى الصحه انه وصل دعم لشركات الادويه من الخارج لاستمرار انتاجها. "

وترصد حالة المبحوثة كوثر المصورة المحترفة باستديو خاص للتصوير صورة واضحة لمفاعيل الفحص حيث المستخدم مضطهد اساسا لكنه يقوم بمهمات لا يرغب اصحاب العمل بالقيام بها، انه لا يمارس الاضطهاد والتشبيهي على نفسه والآخرين رغما عنه، بل يعتبرها طبيعياً

"جاء العامل الذي هو من عائلته وبدا يصرخ بي امام الناس (...) وحين نجلس للاكل كان ينهي الجلسة ، كان يعاملنا بشكل اسوأ من اصحاب الاستديو"

وما يمارسه المستخدم في حالة كوثر عليها والآخرين تمارسه المبحوثة مريم عاملة النظافة بمؤسسة اهلية كبرى على نفسها فالمبحوثة تتعامل مع نفسها كشيء وهي لم تكن تحتاج رقابة حتى تمارس ذلك فهي مقتنعة انها قليلة الشأن ليس فقط مقارنة بالمسؤولة بل بالمستخدمين معها، انها مقتنعة بذلك حتى بعد زوال زوجة ابيها التي طوعتها على ذلك.

" انا تربيت عند زوجة اب ولم اتعود ان اقول لاحد (لا) لذلك تعودت ان اعمل كل شيء يطلب مني . كنت مرات اقع ابكي من ضغط الشغل . لكن كنت اعاود التفكير انني مجرد انك على نفسي فقط فاسكت . اشتغلت لمدة 3.5 سنين . في بعض المرات كانت المسؤولة تطلب مني تنظيف اشياء نظيفه ولا تحتاج لتنظيف وكنت اطيع ، انا اريد ان اعيش . لم اكن استطيع ان اعمل كما العمال الاخرين ، كنت انا (الحيطه الواطيه)"

هناك رغبة واضحة للمسؤولة عن المبحوثة في ذلك لا تقل عن مصلحتها في انجاز مسؤوليات القسم الذي تراسه ، ولذلك عملت على تعزيز هذا التوجه لدى المبحوثي رغم عدم وجود أي انعكاس ايجابي لذلك على كفاءة العمل. فالرغبة قبل الكفاءة كما ورد في كافة الحالات المذكورة

" كانت في ايام تامرني المسؤولة بتنظيف 12 شبك وكانوا يقولولي الى انك ستموتين من التعب . وكان الضغط على اكبر من العاملات اللاتي معي ، لاني كنت ما ارفض ولا اتجاهل مثلهن . كانوا يوعدونني بزياده ولكن الزيادة كانت للجميع بالتساوي ، رغم ان الوعود كانت بان لي زياده خاصه "

وفي حالة المبحوثة الكسندرا المستخدمة بمؤسسة اهلية تعنى بالديمقراطية وحقوق العاملين تم الضغط على المبحوثة كي تتعامل مع نفسها باتجاه الاقرار بعدم قدرتها على عمل ما هو اكثر اهمية ، دون مناقشة ،المهم في الموضوع ان من فرض عليها ذلك لم يكن ينفذ اوامر بذلك ومطلوب منه تنفيذها ، بل كان يمارس هذا الاخضاع بشكل يسبب له الاجهاد نتيجة عدم تقبل أي مساعدة ، كان يمارس الاخضاع عن قناعة وبدفع ذاتي.

" ولم تكن هويدا تعلمني شيء ، وكان كل الاعتماد في متابعة العمال على هويدا ، الجميع يقول هويدا من يعرف كذا ، احس انهم متفقين على ان لا اتعلم شيء ، كانوا يريدون حصري في مهمة التلفون دون ان يقولوا لي ، صرت اتضايق ، لدرجة اني قلت غير مهم الشغل ، المهم الراتب اخر الشهر "

وتشير حالة المبحوثة خديجة المستخدمة بمؤسسة اهلية تعنى بالمرأة العاملة ، ان المستخدمين يقومون بمهامهم كاشياء بدون أي حق في الامن الوظيفي او معرفة أي شيء خارج نطاق الاوامر المتلقاة. كان كل منهم يساهم في بناء غيتو من حوله يتخندق فيه فلا يرى احدا ولا يراه احد ، ويعتبر ان ذلك طبيعي، كان من الممكن ان يصارح المستخدمون بعضهم من اجل احساس ببعض الحرية في التعبير والتواصل الذي لا يمس بكفاءة العمل ، الا ان ذلك لم يكن يشكل هما لهم ، لانهم تطبعوا به وحفروا هذا الواقع على وجوههم وصاروا مكرسين له ،ومن هنا يمكن تفسير انه بعد اكثر من سنة من فصلها بدأت المبحوثة تكتشف ذاتها وانها كانت تعامل وتتعامل كشيئ وبشكل طبيعي ودون استهجان.

"ربما وضعت في ذهني ان السؤال عن هذه الامور يؤثر على شغلي ولذلك لم اهتم بها . كنت خانفه على وظيفتي ، خاصة انه كل 4-5 شهور انتهاء خدمه (تكرار عدة مرات) لا اعرف ان كان الاخرين يسألوا في هذا الموضوع ام لا ، لم يحدث ان فتحنا الموضوع ، لان الكل خايف على وظيفته ، وكثيرون هم الموجودين وخانفين يسألوا ، مصدر الخوف اني غير مثبته ، كذلك الشخص المسؤول له دور "

وتعطي حالة المبحوثة عرنكي المحامية بشركة تامين كبرى صورة واضحة لوضع المؤسسة حيث المستخدمون يضطهدون ويخضعون ويشينون بعضهم بعضا .

" صار الموظفين ضد بعض، نقل اشخاص وطردهم اخرون ، وصار اشخاص جواسيس لآخرين، واشخاص يدعون اشخاصا . وهنا النقابة ضرتني، لان الموظفين الذين اشترتهم الادارة حذروها مني وقالوا لهم اني قوية وجريئة ولا تخاف ومسئولة. وحتى بعد تركي العمل هناك موظفين مازالوا يعتقدون انني مسؤولة بشيء كبير ويمكنني ان امسحهم عن الدنيا ، وفقط لاني جريئة ولدي ثقة بنفسي فيما هم مهزوزين من الداخل "

وتطرح حالة المبحوث محمود العامل بمؤسسة لحوم صورة أكثر وضوحا وعمقا لحالة التشيبي التي لم تعد تحتاج لرقباء ومعاقبين بل تمثلها المستخدمون وصار القمع والتشيبي ذاتيا بقناعة وصلابة . ويرى ان المستخدمين يتعاملون مع المسؤولين كغيلان .

" كان هناك شقة يسكن فيها الموظفون الذين هم من الادارة في عمان حين ياتون لرام الله لعمل ما ، وكان العمال يلزموا انفسهم بتكنيس الشقة وغسل الملابس الداخلية والجرايات، وذات يوم مني ذلك العامل ان اذهب لتنظيف الشقة فرفضت وقلت انا عملي في تنظيف الثلجات فقط، وبعد فترة جاء مسؤول من عمان فذهب العامل مسرعا ليفتح باب السيارة وقال للمسؤول ان فلان وفلان رفضوا تنظيف الشقة (...) وهناك عامل كان يتعامل معنا كمسؤول كان يشبر بقدمه على ورقة على الارض ويطلب منا ان نزيلها، ويضرب الارض برجله ويقول كنسوا، سألت الادارة عنه فقالوا انه عامل مثلك"

يتضح في كل الامثلة التي ابرزت مفهوم الرقابة التراتبية والفحص ان السلطة والاضطهاد لم يكن اساسا من قبل صاحب العمل بقدر ما كانت تتمحور حوله ، فالسلطة تاتي من تحت كما يقول فوكو في ارادة المعرفة . ويفسر ذلك قائلا :

" أنه لا يوجد في أساس العلاقات السلطوية، وكقاعدة عامة، تناقص متثوي واجمالي بين الحاكمين والمحكومين. الا أن هذه الثنائية تنعكس من الأعلى إلى اسفل، وعلى مجموعات ضيقة أكثر فأكثر حتى تصل إلى أعماق الجسم الاجتماعي. وفي موقع اخر يطرح فوكو ان السلطة لا يكون مسيطرا عليها من قبل شخص محدد او جهة محددة (...) ويؤكد فوكو (أن تعسف السلطان هو تعسف لا يتجه من الأعلى إلى الأسفل بل هو استجابة لطلب يتقدم به أبسط الناس والآباء والجيران والزعماء الذين يرغبون في حبس واحد من مثيري الفتن التافهين أو المحرضين على الشغب، ملتجئين بذلك معونة الملك المستبد (كما لو كانوا يلتمسون معونة – مصلحة عمومية- قادرة على إيقاف النزاعات العائلية والزوجية والمهنية. يقول فوكو: لا سلطة تمارس بدون مجموعة أهداف ومقاصد . لكن هذا لا يعني أنها تنجم عن اختيار أو قرار فرد معين ، ولا عن الطبقة التي تحكم ، ولا عن الجماعات التي تشرف على أجهزة الدولة، ولا عن تلك التي تتخذ أهم القرارات الاقتصادية وتدير مجمل الشبكة السلطوية التي تعمل في مجتمع ما وتسير هذا المجتمع. لان السلطة ليست شئنا مملوكا لهم. تفترض الدولة بل تستند إلى علاقات السلطة ، ولا تكون هي مصدرها . ومن هنا فالحكومة أسبق ممن الدولة ، هذا إذا كان المقصود بالحكومة قوة التأثير بكل مظاهرها من سياسة الأطفال ، والنفوس ، وتدابير المرض ن وشؤون الأسرة" . (فوكو، 1990، ص 103- 105)

في حالات عرنكي ومحمود وخديجة ومريم وكوثر يظهر بوضوح أكثر من غيرها من الاضطهاد والتشيبيء كان يتم وبارادة قوية من افراد مشيأين ومضطهدين اصلا، وكثيرا ما كانوا كما تقول المبحوثة كوثر والمبحوث محمود اسوا من المضطهدين الاصليين .

ويقول باولو فرييري في ذلك :

"ان المضطهدين بفتح الهاء يصبحوا مضهدي انفسهم بكسر الهاء ويتبنون في لحظات من تجربتهم الوجودية موقف الالتصاق والتماثل بالمضطهد . ان التطور في نظرهم ليس ان يتحرروا بل ان

يضطهدوا الآخرين. لا يريدون الإصلاح الزراعي ليكون احرارا بل ملاكا واسيادا لعمال اخرين ومن هنا من النادر وجود عامل ترقى الى مراقب للعمال دون ان يصبح اكثر تسلطا وجورا من المالك نفسه". (فريري، 2003، 15-64)

ويعلق هورنج :

" هذا اللجوء من قبل الفرد كي ليقارن نفسه ويتشبهه باشخاص متميزين هو الذي يؤدي لتشكيل هويته وتشكل حضوره الفريد المستقل، لان التشبه يعني ان يختار من صفات المتشبه به، يستوعب تصرفات المتشبه به ثم يطوع سلوكياته بحيث يمتلكها بشكل افضل". (هورنج، 1996، ص 35)

وهذا الطرح يحيلنا الى احد افتراضات الاساسية حول السلطة وهي انه حيثما توجد سلطة توجد مقاومة . ويوضح فوكو ذلك قائلا:

"لا يوجد إذا بالنسبة إلى السلطة مكان واحد للرفض الكبير – روح التمرد، مركز جميع أنواع العصيان، قانون واضح للشورى. توجد مقاومات ممكنة، ضرورية، مستبعدة، عفوية، وحشية، متفق عليها، زاحفة، عنيفة، متضاربة، سريعة في قبول التسوية مهتمة أو مستعدة للتضحية، (...) ، نقاط المقاومة وعقدها ومراكزها تنتشر بكثافة متفاوتة في الزمان والمكان ، تثير أحيانا مجموعات أو أفراد بصورة حاسمة ، وتشعل بعض نقاط من الحسد ، وبعض فترات من الحياة ، وبعض أنماط من السلوك ، هل أن تلك المقاومات هي قطيعات جذرية كبرى أو تقسيمات ثنائية وكثيفة ؟ أحيانا ولكننا نكون في أغلب الأحيان أمام نقاط مقاومة متحركة وعابرة ، تحدث في المجتمع انقسامات متبدلة ، تفتت وحدات ، تخلق مجتمعات ، تشق الأفراد أنفسهم ، تقسمهم ثم تعيد تشكيلهم ، وترسم فيهم ، في أجسادهم وأرواحهم ، مناطق لا تزول".

وما تحدث عنه فوكو في حديثه عن المقاومة والسلطة يطرحه نيرنبرج (نيرنبرج، 1998، ص 57-61) من منطلق سيكولوجي فيطرح ان هناك ثمانية استراتيجيات يستعملها الفرد في تفاعلاته وتفاوضاته وصراعاته مع الآخرين وهي:- التبرير المنطقي، أي تفسير موقف ما بحيث يصبح هذا الموقف بأفضل صورة ممكنة. والاسقاط ، أي نسبة الصفات الموجودة فيهم على للآخرين . والاحلال: أي البحث عن كبش فداء وتنفيس غضبه على اشخاص او اشياء لا علاقة لها بسبب غضبه. و الكبت : وهو تناسي موقف معين. وتكوين رد فعل: أي التصرف بشكل مختلف عما يجول في صدره من دوافع قوية غير مقبولة. والصورة الذاتية: أي بناء صورة نمطية له في اذهان الآخرين والعمل على تعزيز هذه الصورة في سلوكياته. والاضطلاع بدور: أي الالتفات الى خبراته وتجاربه السابقة للتعامل مع موقف معين سواء باسوب التماثل او التناقض مع الخبرات السابقة. والسلوك العقلاني: أي التصرف وفق ما يراه عقلانيا وفق افتراضات ومقدمات منطقية . وعند هذه النقطة بالذات يبرز ما يسمى بالمحفزات الفردية وبالتالي المحفزات الجندرية . تقول ماكدونالد.

" كانت سوزانا رونكوني طفلة سعيدة حاملة ازداد حبها لعائلتها وخاصة امها، كلما كبرت بالسن. تالمت لمغادرتها البيت ، وعندما تركته فعلا كان قلبها ينفطر حزنا. ومع ذلك فقد ذهبت لتصبح واحدة

من الثوار السياسيين الاكثر مهارة وسوء سمعة في ايطاليا. امراة كرست نفسها لقضيتها لدرجة ادت بها لان تقتل وتشوه المرة تلو الاخرى" . (ماكدونالد، 1993، ص 195)

حالة المناضلة رونكوني تعبر عن احدى اشكال المقاومة التي نتجت عن علاقات السلطة كما يطرح فوكو، وعن احدى استراتيجيات التفاعل مع المحيط كما يطرح نيرنبرج. وهي في الحاليين تعبر عن تاثيرات لمحفزات ابرزت هويات كانت منطمة عميقا فيها ، واكسبتها هويات مستحدثة تمفصلت مع بعض هوياتها المتكشفة. وهو ما يفتح الباب للجزء الثاني من التحليل وهو المحفزات .

4-2 : المحفزات الجندرية:

الظروحات الاخيرة لفريري ونيرنبرج، وماكدونالد، وطروحات فوكو بانه حيثما توجد سلطة توجد مقاومة ، تؤسس لمفهوم المحفزات الذاتية ، أوالمحفزات الجندرية.

يقول فوكو ان الذات وان كانت محاصرة ومختزقة بعلاقات السلطة المتفاعلة بالمعرفة ، الا انها وفي سعيها للتميز تتحرر من هذه العلاقة ، ولكنها ما تلبث ان تعود من جديد فتندمج في علاقات السلطة والمعرفة مجددا، ثمة اذن مقاومة تخوضها الذات في علاقتها بعلاقات السلطة. صحيح ان السلطة تحيط وتخترق الافراد الا ان السلطة عملية مستمرة وليست كيانا جامدا . هذه الامكانية للتحرر الآني من علاقات السلطة، يكون في ظروف تسميها الدراسات حول التفاوض (الظروف الضعيفة) حيث ان الاثار الجندرية على التفاوض تقوم على صنفين من العوامل الظرفية Situational Factors هما :درجة الغموض البنيوي، ووجود محفزات جندرية .

في الظروف الضعيفة حيث الغموض البنيوي، فان الفاعلين يعتمدوا على ذواتهم في التفسير والأرتجال

والتخطيط لادوارهم، وتحت هذه الظروف يبحث المفاوض في البيئة المحيطة وخبراته السابقة وتاملاته الخاصة. ان الغموض البنيوي يزيد امكانية التحيز المعرفي للتأثير في التوقعات حول اداء المفاوضين ونتائج التفاوض. ومن هنا تبرز الصور النمطية والادوار الاجتماعية القائمة على الجندر باعتبارهم من اهم المحفزات الجندرية.

وأذا كان هناك درجة من الغموض البنيوي الى درجة تسمح بالتفسيرات الذاتية والارتجال الفردي، يأتي دور المحفزات التي تؤثر في المفاوضين من خلال افادتهم بشكل فعال كي يطبقوا وصفات محددة جندريا. ان المحفزات الجندرية المحتملة في التفاوض متعددة ومتغيرة ومختلفة. وهي تبرز بشكل صريح او ضمني وعي الاطراف بالجندر والاختلافات الفردية كعوامل اجتماعية. ان المحفزات الجندرية ليست بالضرورة ضد النساء ولصالح الرجال في التفاوض.

ولدى التامل في الحالات المبحوثة تم رصد ستة محفزات جندرية، يبرز فيها الجندر بوضوح في العملية التفاوضية. هذه المحفزات الجندرية هي: الجنسانية، والصور النمطية الذكورية، والصور النمطية الجندرية، والدور الجماعي، و موقع اشتداد الصراع، والمحور الاساسي للصراع. وفيما يلي التفاصيل.

4-2-1 : الجنسانية، علاقة التفاوض وتوجهات العمل بالرغبات الجنسية

هناك خمسة حالات على الاقل تم ذكر الجنسانية فيها بشكل صريح. ان الجنسانية تقسم العاملين الى ثلاثة اقسام هي: النساء الجذابات والمرغوبات بالمعنى الجنسي، والنساء غير الجذابات جنسيا، والرجال. ويمكن القول ان النساء غير الجذابات يكن بمثابة افراد من الدرجة الثالثة. حيث يعاملن بشكل اكثر خشونة من الفنتين الاوليين. بموجب هذا التصنيف يمكن القول ان الجنسانية موجودة في الاغلب حتى لو لم تنتبه لها او تصرح بها المبحوثة.

تقول المبحوثة زهيرة انها وجدت الجنسانية لدى كل ورش الخياطة التي عملت بها وكان المشرفون عليها من الرجال
تقول المبحوثة زهيرة:

"التمييز بين العاملات كان عند الرجال الثلاثة الذين عملت معهم. في بنات كانوا يفطروا معه. مش مسألة جمال، بل اغراءات، حتى لو عمري 18 لا اعلم مثلهم. صاحب العمل يستقطب، ووالعاملات يحاولن لفت انتباهه ليستفدن، خربوا بيت احدهم، طلق امراته لاجل واحده، امراته تركته نتيجة علاقة مع عاملة ليست على اساس الزواج، بل علاقه طارنه، واغلق المصنع وفتح محل اخر. غالبا البنات كانوا من يلفت نظره، وكان يهديها قطعه ملابس تعجب بها، يزيد المعاش، يعزمها على الغداء ولكن هذا لا يعفيها عموما من الواجبات ولكن قد يتغاضى عن بعض الامور. لا اعرف"

وهذا ما تؤكد به المبحوثة ملفينا عقب عملها في مؤسسة اهلية ضخمة:

"كنت البس بشكل محتشم اكثر كوني اعتبرها مؤسسه انسانيه و (كهلال) كنت اعتبر ان بها اشخاص متدينين ، تفاجأت بانهم كلهم صابيعين"

ان الجنسانية عامل مهم في عمليات الصراع والتفاوض ، ومن واقع الحالات المبحوثة فهي تأخذ عموما اربعة اشكال هي :اولا ،ترويض العاملة الجذابة على ان المطلوب تقديمه لرب العمل ليس فقط جهدها، بل انوثتها. وثانيا، كبح العاملة الجذابة المتمردة . وثالثا: ايصال رسالة للعاملة غير الجذابة بان عليها ان تقدم المزيد والجهد حتى يجري تقبلها. ورابعا،وسيلة دفاع تستخدمها بعض العاملات لتحسين موقعهن التفاوضي.

تقدم حالة ملفينا اكثر من مثال على استخدامين مختلفين للجنسانية، حيث استخدمت كوسيلة لترويضها، كما استخدمت ككايح وعقاب لها. فقد ذهب مندوب المؤسسة الى مكان عملها السابق وحصل منها على سيرة ذاتية، وفي نفس اليوم جرت مقابلة توظيفها وصباح اليوم التالي تسلمت العمل. لم تكن المبحوثة مشهورة الى هذا الحد ، فلم تكن سوى محامية متدربة في مكتب محام ، بعد التدريب عملت في مشروع لاحدى المؤسسات الاهلية مدة ثلاثة شهور، ومن ثم اشتركت مع خمسة محامين شبان لانشاء مكتب محاماة كان نجاحه محدودا، ولكن المسؤولين قالوا لها انهم راوها في المحكمة واماكن اخرى لم تسالهم عنها ، لانها كانت معنية بالوظيفة ، ومن هنا كانت الجنسانية عاملا مؤثرا في توظيفها ونجاحها في مقبلة توظيفها. تقول المبحوثة:

"قالوا انهم كانوا يشاهدوني في المحكمة وان المكتب الذي عملت فيه والمحامي الذي تدربت وعملت معه كانوا ذوي سمعه جيده ، كانوا يعرفوني لكني لا اعرف من اين ولم اسأل لانه امر لا يهمني"

الا ان ذلك قادها الى موقف تفاوضي صعب خاصة انها لم تكن مدركة لتبعات الموقف الذي مرت به وبعد ذلك بايام قليلة ، وفيما كانت منهكة في العمل ، حصل ما لم تتوقعه ، اذ ساهمت الجنسانية في توتير العلاقة بينها وبين المسؤولين حين طلبوا منها ان تلبس ملابس قصيرة، وتترزين، واستعملوا معها اسلوبا تهكميا ساخرا . تقول المبحوثة :

"مديري كان نسونجي بشكل غير معقول ، فاي بنت يراها موظفه عنده يعتبرها حكرا (ملكا) له ، وكنت اتلاعم(ابدو لنيمه) معه وابهدله لانه كان يحاول ان يتدخل في لباسي والمكياج ، بالكلام ، بالنهايه صار يستفزني (...).بعد اسبوع ، ناداني المدير وحاول يتدخل بلبسي ، كنت البس كم طويل ومكياج خفيف جدا ، (شو رأيك اجيبلك منديل تلبسيه وتجيلنا على الشغل)) فسألته عما يعني بذلك ، فقال له انتي حادة (من الحداد) ولايسه شرعي ، ما هذا اللبس ، قلت ليس من المفروض ان البس ميني حتى ترضى ، انا محاميه لي برستييج معين وليس اسلوب معين في اللبس ولي شخصيتي المستقله ولا اسمح بتدخلكم في لبسي (...). فقال المستشار انا اسف ولكن انت تترين البنات كيف

يلبس - كانوا يلبسون ملابس قصيرة وبشكل لا يرضاه لنفسه خاصة في الاجتياح ، من حكيه لمست
ان ملابس النساء هي ضمن توجه عام وليس اختيار شخصي ، كنت لاحظ انني وحدي من يلبس كم
طويل ، ولكن لم احس بشيء ."

. وعلى فترات متعددة جرت ضغوطات على المبحوثة من اجل حضور سهرات ليلية يحضرها عدد من
المستخدمين والمستخدمات في مقر المؤسسة تتم فيها ممارسات تعتقد انها غير اخلاقية. حيث يكون
بعض الحضور ثملين. تقول المبحوثة:

" الاشخاص الذين يعملون منذ فتره طويله ، هناك حوافز كثيره ، بحضور حفلات استقبال كثير ،
يسكروا الخمر مع الرئيس ، ليس لديهم مشكله ، دعيت لاكثر من حفل استقبال ، ورفضت الذهاب ،
حفلاتهم بعد الساعه الثامنه ، وسط منع التجول ، يسهرون في الروف ، وما خفي اعظم حين يكونوا
ثملين ، يعرضون علي ان يأخذونني من البيت ، انا لم ارى شيئا ، ولكنه طرطشات من كلام الموظفين ،
(فلانه كانت لابسه كذا وعملت كذا) ، مجرد حضور حفله يؤدي لانتشار الكلام عن الشخص ، وانا
غير مضطره لذلك " .

وكان لهذا لرفض ثمن تفاوضي دفعته المبحوثة . تقول:

" الاجازه السنويه ، بعض الاشخاص كان مسموح لهم باخذها والبعض الاخر ليس مسموح لهم ، انا لم
يكن مسموحا لي وحتى اخر يوم (...) المعامله السيئه واجهتها من اول يوم ، (...) وفي الاعياد
الاسلاميه يطلبون مني ان اداوم ، وفي الاعياد المسيحيه ممنوع أخذ عطله ، وكانوا يرفضون اطلاقا
الحصول على اجازته ، واذا اردت ان اعطل في العيد المسيحي فيخصم من راتبي ، واحصل على انذار
لاني تغيبت بدون مبرر"

وكما استخدمت الجنسية في ترويض المبحوثة فقد استعملت كوسيلة لكبحها، فنظرا لكونها انثى جميلة
لم يخش المسؤولون من معرفتها بجرانم سرقة في المؤسسة، لانها اذا اصطدمت بهم تكون خسارتها
مضاعفة . تقول

"يمكن ان يلفقوا لي اي تهمة ، من سيكذبهم ، ويصدق موظفا صغيرا ، هل تنسى هذا الشيء ، اي
تهمة يمكن ان البسها ، وكمحامي يؤثر علي اي شيء ، وكبنت يؤثر علي اي شيء ، الموضوع سهل
جدا ، فكنت اخذ هذه الاعتبارات"

واخيرا فقد استعملت الجنسية للايقاع بالمبحوثة فحين قرر المسؤولون التخلص منها بعثوها في مهمة
لمدينة نابلس حين كانت تحت حصار مشدد ولا يدخلها او يخرج منها سوى الطواقم الطبية بعد الحصول
على تنسيق مسبق، تم تأمين دخولها المدينة ولم يتم تأمين عودتها، وقد حل الليل عليها وهي في تلك
الظروف، لا تعرف احدا هناك والفنادق اغلقت ابوابها بسبب الظروف.... لم يكن امامها سوى مواجهة
قدر غامض ، وحتى ان مضت الليلة بسلام، فان امر مبيتها كفتاة في مثل تلك الظروف يمكن استخدامه
للنيل منها. تقول المبحوثة:

" ذهبت بسيارة الاسعاف وانتهيت عملي الساعة 6 المغرب رغم اني خرجت من البيت 6 صباحا ،
اتفاجأ انه لا احد يريد ان يعيدني لرام الله ، بقيت في نابلس ، ولا اعرف احدا في نابلس ، ولا اعرف
كيف اعود لرام الله ، في صباح اليوم الثاني كنت مستفزته جدا ، وسألت المدير : هل تعرف انه ليس
هناك تنسيق للعودة ، فقال نعم ، وما المشكله ! وكانهم يرمونني هناك وتنتهي مهمتهم "

نفس الاستخدامين : ترويض العاملة ، وكبحها وعقابها. نجدهم في حالة رويده وابنتها صابرين. كانت
رويده تعمل في مؤسسة البان كبيرة حين تم توظيف سكرتيرة ، تقول المبحوثة ان السكرتيرة كانت
بسيطة وطيبة لكن شخصيتها تغيرت و انسجمت في علاقة مشبوهة مع المسؤول ،
"وبعد ذلك تركت السكرتيرة العمل وتم تعيين واحدة غيرها في البداية كانت مسالمة جدا وبعد فترة
صار هناك استنطاف من المدير لها وصار يحاول اخراجه من المكتب حين اكون انظف وتدخل
السكرتيرة ، كانت هي ميالة له"

السكرتيرة السابقة كانت ايضا على علاقة مع المدير بحيث صارت تملك الصلاحية ان تطلب من
المبحوثة تنظيف غرفتها، وهذا يعني ان وضعها التفاوضي قد تحسن . تقول المبحوثة:
"وبعد فترة صارت السكرتيرة تطلب مني انظف مكتبها وفي البداية رفضت لكنها كانت تمون على
المدير وما كان يعارضها ولذلك استمرت في الطلب وكلفني المدير بتنظيفه مع اربع مكاتب اخرى وقال
هذا مفروض عليك"

وبعد ان اجبرت السكرتيرة على ترك العمل اثر انتشار نبا العلاقة المشبوهة مع المدير، تم تعيين ابنة
المبحوثة صابرين الا انها رغم ما ابدته من نشاط وامانة فقد فصلت لعدم تقبلها ان يتم ترويضها في هذا
المجال. تقول المبحوثة

" وفي يوم جاء المدير ونادى ابتي صابرين وقال لها ان المصنع يستغني عن خدماتها فذهبت له
وسالته عن السبب فقال ان ظروف الشغل تطلب ذلك، فقلت له انكم لا تريدون فتاة مودبة للعمل عندكم
بل تريدون بنت ملوعبة تضحكو عليها"

وثمة في هذا السياق تجربة المبحوثة تيم حيث تقول

"انا استقلت بسبب الضغوط التي كنت اعاني منها في المؤسسة، منذ تعيين المدير الجديد وكان المدير
الثالث الذي عملت معه في المؤسسة، حيث كان يسبب لي بعض الضغوطات النفسية ، انا كنت من
الناس الجديين في العمل، وهو يجب ان يتحدث مع الموظفين ويتسلى معهم لكن انا لم اكن احب هذا
الشيء، وكان دائما متضايق مني ويحملني شغل فوق قدرتي رغم انه كان هناك رجال اخرين في
المؤسسة . انا الوحيدة من بين كل الزملاء الذي اعطاني عقد براتب اقل من العقد السابق، واعتبرت
انه لا يوجد مشكلة لان العقد مؤقت ولكن اتضح لي انه كان يقصد ان يقلل راتبي وجعلني اوقع على
العقد الجديد بعد ان كذب على وقال انه مؤقت".

وتجربة سابقة لالكسندرا حيث تقول

" اشتغلت بمكتب محاسبه تركته لان المدير لم يعجبني فشخصيته اخلاقيا لم تعجبني "

الاستخدامان الاخران للجنسانية يمكن الاستدلال عليهما من تجربة زهيره. فمن جهة تطرح المبحوثة انه في كل ورش الخياطة التي عملت بها كان هناك توجه من بعض المستخدمين لتحسين اوضاعهن التفاوضية من خلال دفع وتحفيز ارباب العمل للاهتمام بانوثتهن . تقول المبحوثة

" التمييز بين العاملات كان عند الرجال الثلاثة الذين عملت معهم . في بنات كانوا يفتروا معه . مش مسالة جمال ، بل اغراءات ، حتى لو عمري 18 لا اعلم مثلهم . صاحب العمل يستقطب ، ووالعاملات يحاولن لفت انتباهه ليستفدن ، خربوا بيت احدهم ، طلق امراته لاجل واحده ، امراته تركته نتيجة علاقة مع عاملة ليست على اساس الزواج ، بل علاقه طارنه ، واغلق المصنع وفتح محل اخر . غالبا البنات كانوا من يلفت نظره ، وكان يهديها قطعه ملابس تعجب بها ، يزيد المعاش ، يعزمها على الغداء ولكن هذا لا يعفيها عموما من الواجبات ولكن قد يتغاضى عن بعض الامور . لا اعرف."

اما زهيره نفسها فلم تكن جذابة لارباب العمل ومن هنا كان مطلوبا منها جهدا اكبر:

" يجب عليها ان تنجز مئة قطعه منها في اليوم حتى لو استمرت لنصف الليل.. احصل على اجر قليل وخصميات كثيره ، يجب ان اعلم كل المطلوب ولكنهم بمتعضوا ، ويهدد بانهاء العمل . حتى تعمل 100 قطعه يجب ان تشتغل 8 ساعات ولكن في حالة غلظه واحده يذهب كل شيء . وذات يوم عملت نفس الخطأ في المنة قطعه ، ولم يوجهني المراقب ، حتى انهيت القطع المنه فقال لي ان هناك خطأ ولم احصل على الاجر ، وهذا تكرر عدة مرات مع بنات اخريات كثيرات . لا اعرف لماذا لا ينجها ، انهم ظالمين ، شغل الخياطه ظلم ، لا يوجد نقابه للخياطين . مصانع الخياطه هي الاكثر ظلما ."

ومن هنا طرحت بان الجنسانية البارزة في العمل مع الرجال اكثر قسوة وصعوبة من تلاعب المسؤولات النساء بالاجور:

" لقد شاهدت مصانع كثيره ، ولا يوجد بها سوى البنات القرويات لانهن بحاجة ، وكلهم مثل بعض ، يفرقوا بين البنات ، واحده مثلي ست كبيره لا يعاملها مثل واحده صغيره تغنج له .كل واحده يعاملها بشكل . المسؤوله ارحم ، وان كانت تسرق وتتلاعب في الاجور" .

ويمكن الاستنتاج ان بقية المبحوثات مثل ايمان والاع وغيرهن من المبحوثات اللاتي عملن تحت امره رجال قد تعرضن لواحدة او اكثر من هذه الاستخدامات للجنسانية. تقول مكالبيود(مكالبيود، 1999، 31ص)

" ان مشكلة الجنس والطبقة والتفاعل المعقد بينهما تبقى لغزا ، مع تصنيف العلاقات المعقدة بين النظام الابوي والراسمالية والعلاقة المتداخلة بين مظاهر التفرقة الطبقيه والتفرقة بين الجنسين"

. وتقول هيدسون(هيدسون، 1999، ص 177) انه طبقا للاحصائيات فان خطر الاعتداء الجنسي او

الاغتصاب ربما يكون اقل من خطر التعرض لحوادث المرور، لكن الخوف وما يستتبعه من شعور يعتبر عوامل لضبط سلوك النساء .

2-2-4 : علاقة الصورة النمطية الذكورية بالتفاوض

بروز الصور النمطية الذكورية هو واحد من المحفزات الجندرية التي تبرز الجندر في التفاوض، فالصور النمطية الذكورية تظهر الرجل باعتباره يتصف بالاستقلالية والمهنية والعقلانية والدقة والجرأة، اما المرأة فهي عاطفية لينة ضعيفة علاقاتية وليست ذاتية. ايا كانت شخصية المرأة فانه يتم تقييمها بالاستناد الى مدى تطابقها مع تلك الصفات النمطية. فاذا اظهرت امرأة صفات يفترض انها من الصفات النمطية للرجال يتم تقييمها سلبا ، وان ظهرت بالصفات النمطية للنساء فغالبا ما يتم رغم التقييم الايجابي استغلال لها .

اما الرجال وهم في الاغلب حريصون على اظهار صفات الرجولة، فيعانون احيانا من استغلال لهذه الصور النمطية ولكن بدرجة اقل بكثير مما تتعرض له النساء من استغلال، ويعتبر نمط الاستغلال الذي يمكن ان يتعرض له الرجل محدود، ويتلخص ان الرجل الحقيقي العظيم والقوي يجب ان لا يكون ناعما ويطلب واقيا من المواد الكيماوية او الحرارة الشديدة.

لقد تعرضت ملفينا والكسندرا وابتسام وتيم والاء وصابرين ابنة رويده وعرنكي لتقييم سلبي لانهن طرحن انفسهن بصفات يفترض انها للرجال، فقد طرحن المذكورات انفسهن كمهنيات عقلانيات مستقلات يعرفن حقوقهن وواجباتهن ، ولا يخفين انزعاجهن من عدم تقديرهن وتبخيس قيمتهن. و

يتضح ذلك من خلال ابراز وتركيز المبحوثات على خبراتهن السابقة و/او مهاراتهم المهنية. تقول المبحوثة ملفينا :

"خريجة جامعتين العبريه والنجاح ، في القانون مجازه من النقابه الفلسطينيه ، اشتغلت في اكثر من محل ، نشطيه اجتماعيه ، متطوعه ، باكثر من مؤسسه حقوقيه ، اشتغلت في مؤسسه عريقه ومعروفه قبل الهلال ، وانا عندي هواية في عمل مختلط بين القانون والاداره ، ومهارات في هذا المجال ، فكنت اساعدهم في ورش عمل متعلقه بقانون الموازنه الفلسطينيه "

ولكن...رغم ذلك ، او بالاحرى بسبب ذلك الى حد ما:

"كانوا يتعاملوا معي بطريقه فظله جدا ، ليس كمحامي ، بصراحه انا بسيطه جدا ، ولكن يهمني كرامتي واتعامل ببساطه ، ولكني يهمني احترامى بين الناس كلها(...).المدير قال لي نحن لا نريد قانون عمل ، دعي القانون لك ، ولا تتدخل في ما ليس لك به شأن ، وان سنلت عن شيء حاولي معرفه رأي المدير الاداري وخذني الاجراء القانوني بما يميل اليه المدير الاداري ، اي ايجاد تبريرات قانونيه لما يريده هو ، رفضت ذلك لاني محامي عندي قانون ومبدأ ، انا لا ادافع عن شخص اعرف انه قاتل ، فيما يتعلق بالشغل الصح انا الانسان الصح ، فيما يتعلق بالشغل الغلط انا الانسان الغلط ، وكان هذا هو القشه التي قصمت ظهر البعير" .

وتقول الكسندرا:

"عملت في بيت ايل قسم الصحه سكرتيره لمستتر شختر مدير اداري للصحه والدكتور كفكا ، كنت اترجم عبري او انجليزي للعربي حوالي سنتين ، وعملت في رئاسة الوكاله ، لا اعرف كل الاماكن التي عملتها فهي كثيره ، واشتغلت تعليم معاقين تربيه خاصه ، لم اترك العمل لمشكله في اي مره ، دانما بسبب ظروف البيت ، في وكالة الغوث كنت انجز معاملات الاجانب ، دخلت الخارجيه الاسرائيليه و، الكنيسه ، و بيت ايل ، وكان شغلي ميداني"

ورغم او بسبب كل هذا

" . افنان كلفتني بمهمه الرد على الهاتف ، قلت لها هذه ليست شغلي انا لا ارد عليه في البيت ، ويتسبب بالم في رأسي ، وانا استطيع ان اقدم اكثر من ذلك"

وتقول ابتهسام:

"عملت 8 سنوات في الاغاثه الزراعيه مع المرأه مثل تشكيل لجان عمل محاضرات توعيه. انا عندي علاقات شخصيه "

وتقول تيم:

"انا كنت من الناس الجديين في العمل، وهو يحب ان يتحدث مع الموظفين ويتسلى معهن لكن انا لم اكن احب هذا الشيء،(...). انا معي PHD من امريكا في العلوم. اشتغلت في عدة مجالات فعملت متطوعه في الاغاثه الطبيه في العيادات التي تزور القرى وكنت اساعد في المختبرات والتحليل الطبيه

لمدة ستة اشهر. بعدها عملت في القدس مع مؤسسة اجنبية لمدة ثلاث سنوات (مؤسسة انقاذ الطفل"

وتقول رويدة:

" وفي يوم جاء المدير ونادى ابتي صابرين وقال لها ان المصنع يستغني عن خدماتها فذهبت له
وسالته عن السبب فقال ان ظروف الشغل تطلب ذلك، فقلت له انكم لا تريدون فتاة مودبة للعمل عنكم بل
تريدون بنت ملوعبة تضحكو عليها"

وتقول عرنكي:

" الموظفين الذين اشترتهم الادارة حذروها مني وقالوا لهم اني قوية وجريئة ولا تخاف
ومسئولة. وحتى بعد تركي العمل هناك موظفين مازالوا يعتقدون انني مسئولة بشيء كبير ويمكنني ان
امسحهم عن الدنيا ، و فقط لاني جريئة ولدي ثقة بنفسني فيما هم مهزوزين من الداخل" .

اما الاء فقد كان وضعها اكثر صعوبة ، لانها طرحت نفسها باعتبارها مختصة في الشؤون الدينية،
وكان هذا مستغزا للاخرين، وان كان من المستغز ان تقف المرأة في موقع الحكم وتعطي رايها المهني
في تخصصها ، فقد كان من المستغز لدرجة اكبر ان تاخذ دور رجل الدين الذي يحرم ويحلل ، فالشيخ
يجب ان يكون رجلا حتى يعترف به كرجل دين، اما امرأة فلا وان حصلت على شهادة جامعية في هذا
المجال. تقول المبحوثة

"كنت اواجه مشكلة في المدرسة لان الموجودين كان عندهم حكم مسبق على باتني معقدة وامتددة
لاني دارسة دين. وكان البعض لا يتقبلني وكنت اسمع تعليقات كثيرة . واذا اردت ان ابدى رايي في
قضية دينية كانوا يقولوا " انت بدك تعلمينا دين، احنا بنفهم فيه اكثر منك" كان هذا التعليق من الادارة
والمعلمين."

اما خديجة وابتسام في الحالة الثانية و مريم من زاوية ما وزهيرة ومنى فتم استغلال انهن لينات
متعاونات واحيانا ظاهرات الضعف كما في حالة مريم. تقول المبحوثة مريم:

" كانت المسؤولة عني مسؤولة المنزل وكانت معاملتها لي جيدة ، كانت في ايام تامرني المسؤولة
بتنظيف 12 شبك وكانوا يقولولي الى انت بكره ستموتي من التعب. وكان الضغط على اكبر من
العاملات اللاتي معي ، لاني كنت ما ارفض ولا اتجاهل مثلهن. كان معي 4 عاملات وعامل واحد ،
كانوا يوعدونني بزياده ولكن الزيادة كانت للجميع بالتساوي ، رغم ان الوعود كانت بان لي زياده
خاصه ، في بعض الايام ، انا تربيت عند زوجة اب ولم اتعود ان اقول لاحد (لا) لذلك تعودت ان
اعمل كل شيء يطلب مني . كنت مرات اقعد ابكي من ضغط الشغل . لكن كنت اعاود التفكير انني
مجرد انك على نفسي فقط فاسكت. اشتغلت لمدة 3.5 سنين . في بعض المرات كانت المسؤولة تطلب
مني تنظيف اشياء نظيفه ولا تحتاج لتنظيف وكنت اطيع ، انا اريد ان اعيش . لم اكن استطعان ان اعلم
كما العمال الاخرين ، كنت انا (الحيطه الواطيه)"

وتقول المبحوثة نداء:

"أخذت المبلغ ، لاني كنت متفاجئه ومخنوقه وعلى وشك البكاء ولم اكن قادره على الكلام ، فقبل يوم واحد كان كل شيء على ما يرام ، واعطاني نقود وشيكات لايداعها في البنك ، فالقرار مفاجئ "

وتقول المبحوثة منى:

" نقف معهم ونعمل معهم – مفروض ، انت موظفه يجب ان تشغلي كل شيء ، شطف الارضيات نعمل قبلهم . معلمه روضه ، تنظيفات ، طبخ ، اسأل الموظفين ، الست رفعه كانت تشتغل معلمه تأتي الساعه 2 . لكن لم تكن تعمل هذه الامور . كانت تقول عندنا اجتماع اعملوا كذا، في حفله اشتغلوا ، عندهم معرض تشتغل قبلهم ، ونقول لا مشكله . هذا بيتنا الثاني يجب ان نحافظ عليه "

وتقول المبحوثة خديجة:

"انا لم اطلب الحصول على عقد ، ولم انتبه في اي يوم للامور القانونيه وان يكون معي صوره ، وهم لم يعطوني صوره عنه ، ربما بسبب العلاقات الاجتماعيه والثقه ، اضافه الى الجهل بالقانون وضرورة ان يكون معي صوره عنه ، وقد عرفت ذلك مجددا منذ حوالي شهرين حينما صارت المشكله ، طبعاً كنت اعرفهم لان جمعية المرأه العامله كانت سابقا لجنة المرأه العامله ، كنت اعمل ايام الاجازات ، واحيانا ايام الجمععه . حين يتصادف نشاط في يوم جمعه او احد ، وذلك من منطلق دافعية ذاتيه ، مثل ان يكون النشاط افضل ما يكون في يوم جمعه ، وانا معنيه بانجاح النشاط الذي اقوم به واطوره (...). لم اعاتب مديرة الجمعيه او ابدي امتعاضي من اسلوبها فهي تعرف ان اسلوبها سيء".

اما الرجال فكانوا اما يعانون من تهديد هذه الصورة فيهم او استغلالها. يصف بشير وبوزيه استغلال هذه الصور النمطية بالقول بان الرجل لا يحتاج ولا يجب ان يطلب واقليات من المواد الكيماوية والحر او الشكوى من التعب. يقول بشير:

"انا اشتغلت في مصنع بلاستيك مدة ثلاث سنوات .سبب خروجي من العمل انه كان في المصنع مواد كيماوية كثير وتصدر غازات شبيهة بالغاز المسيل للدموع وكان المصنع تحت الارض يعني التهوية سيئة جدا وكان علينا ان نقف امام الماكنة ثمانى ساعات وما كان في كرسي نجلس عليه، وفي المصانع المشابهة عادة يقدم لكل عامل لتر حليب يوميا للوقاية من امراض القرحة التي تنتج عن بعض الغازات الصادرة عن المواد البلاستيكية اما في مصنعنا فلم يتوفر ذلك. مما سبب مشاكل صحية".

ويقول بوزيه:

"لم يكن هناك وسائل حماية الا حين يصير تفتيش من وزارة الصحة مثل قفازات وكمامات وجزمات وبدلات بلاستيكية"

وبوزيه نفسه الذى عانى من استغلال صورة نمطية للرجل تم تهديده في صورة نمطية اخرى هي الاستقلال والعقلانية حين نفى عنه مسؤولة في العمل هاتين الصفتين ورفض بالتالي ان يتفاوض معه وقبل التفاوض مع عم المبحوث. فـشعر المبحوث بتهديد لصورته كرجل ، فكان لديه دافعية كبيرة للجوء للنقابة والضغط عليها بعد فترة قريبة للتوجه للمحكمة علما بان النقابة لا تلجا للمحكمة الا بعد نحو سنة من فقدان الامل ، وعند هذه النقطة كان تصميم رب العمل والذي فهم الرسالة جيدا ان يدفع نقودا اكثر لكن ليس من خلال المحكمة.

مثل هذا التهديد للصورة النمطية كان مؤثرا لحالات عدنان وكمال واحمد وبشير . يمكن الاستدلال في حالة عدنان بناء ما قالته زميلته خديجة في حالتها عندما تطرقت اليه كشريك لها في التفاوض والصراع. تقول خديجة:

"الزميل هو من يتواصل معي ومع زميلتي وذلك لانه اكثر منا شعر بالاھانه . فقد اعطوه انهاء خدمه ، وفي اليوم التالي اعلنوا في الصحف عن نفس الوظيفة التي يقوم بها ، وسبب ثاني انهم عملوا عروض لتحرير المجلة وتقدم بعرض وتم رفضه ، والسبب الثالث انه يعمل منذ 5 (الرقم غير صحيح)سنوات في الجمعيه وانتهت بلحظه وربما لم يجد عملا حتى الان"

وفي حالة كمال حين قرر ترك العمل. يقول المبحوث:

" انا غبت يوم بدون اذن وثاني يوم جنت الى الدوام ، وهذا يحصل كثيرا مع الجميع ، وفي نفس اليوم اخر النهار الذي غبت فيه وقلت له الاسباب التي غبت بسببها، فرد علي بعصبيه وقال لي اني قطعته اليوم وانه لا يريد ان اشتغل عنده وانا غضبت وكان ردي عليه انني ايضا لا اريد هذا الشغل ، وقلت له اعطيني اجاري الشهري واخذته وذهبت"

وفي حالة احمد حين برر كيف ان فسح خطبته الاولى ولجونه للخطبة مرة ثانية مع اصرار على المحافظة على صورته كمعيد لاسرته المستقبلية كان هو العامل الاساسي في ممارسة ضغط اقوى غير مسبوق ومدعوم بالعثور على عمل بديل.

يقول احمد:

"والخطبه الجديده اعطتني حافزا على عمل تغير اذ انه سوف اكون مسؤول عن بيت واسره وهذا يستوجب العمل الثابت المستمر لضمان حياة متوسطه الحال لي وللعائله ، وهذا كان متوفر في وزارة الصحه"

وفي حالة محمود حين كان يضطر للقبول بدور التابع لاحد العمال والقيام بادوار تنظيف وخدمة ، والتخلي عن صفته كنتقني. يقول المبحوث:

"مثلا هناك عامل كان يتعامل معنا كمسؤول كان يشير بقدمه على ورقة على الارض ويطلب منا ان نزيلها، ويضرب الارض برجله ويقول كنسوا، سألت الادارة عنه فقالوا انه عامل مثلك، فكنت اطلب بان يعمل معنا ولا يكتفي بالاوامر، قلت لهم انا على استعداد لتنظيف الثلاجة من اولها لآخرها اما ان يطلب

مني احد ازالة قلم رصاص على الارض فهذه اهانه اراها كسيد يامر عبد".

4-2-3 : علاقة الصورة النمطية الجندرية بالتفاوض

ظهرت في الحالات اربع صور نمطية جندرية على الاقل تبرز الجندر في الوضع التفاوضي. الاولى هي تقسيم العمل على اساس الجندر، والثانية هي اعتبار العمل المنزلي عملا طبيعيا للمرأة ايا كانت مهنتها في المؤسسة. والثالثة هي اعتبار ان المعيلين هم الرجال، والرابعة تبخيس عمل النساء. ومن المثير انه من بين خمس مبحوثات تطرقن لموضوع تبخيس اعمالهن، ثلاث منهن لم يكن يعملن في مهنة مصنفة انثويا.

يظهر تقسيم العمل على اساس جندي في حالة احمد حين يقول ان المستخدمين في الوظائف التقنية التي تطلب تعليما كانوا من الرجال ، اما بقية المستخدمين فاغلبهم من النساء. وحتى على مستوى ادارة المصنع فقد كلفت المديرية ابنها الذكر ليكون مسؤولا عن التسويق خارج المصنع وابنتها الانثى مسؤولة عن الانتاج داخل المصنع. يقول المبحوث احمد:

"المتعلمين في الشركة ، انا مدير المختبر ، مدير النوعية ، هم من كانوا يضغطون ويحاورون ، المتعلمين كان اغلبهم رجال ، (4-5) لم يكن نساء الا كعاملات ، لاحقا تم توظيف امرأه في المختبر ولم تكن تشارك معنا لانها جديده ، ولكنها كانت دائما تهدد بترك العمل ، رغم كون المديره امرأه لم يكن نساء في المختبر لانه لم يكن المهم الجنس المهم الكفاءة كان عدد الشباب والشابات في العمال غير ثابت ولكن في الاغلب كان نساء".

ويتضح ذلك بتوسع في حالة عرنكي حيث تقول عرنكي:

"المؤسسة كان فيها محامين ومحاميات ، المحاميات يحلوا ملفات ويقابلن مراجعين داخل المؤسسة لكنهن لا يذهبن للمحكمة او عمل عقود او تنفيذ مشاريع او العمل كمستشارات قانونيات، وكان يشرف علي رجل يحدد لي العمل، هناك سببين للتمييز الاول ان كل المدراء رجال وبالتالي يعتقدون ان المرأة اقل جرة في مواجهة رجل يصرخ او الانتظار في الشارع ربع ساعة حتى تجد تاكسي ، كانت هذه هي طريقتهم في التفكير ولذلك كانت المرأة هي مساعدة محامي او مساعدة محاسب او مساعدة مدير، السبب اثنائي هو ان طريقة تفكير النساء منسجمة مع تفكير المسؤولين فيقلن مثلا : لا احب الانتظار في الشمس او الوقوف في الشارع بجانب شخص غير نظيف الملابس او الجلوس مع سائقين ، اريد التعامل مع اشخاص نظيفين ومرتبين ولا اريد التعامل مع الجمهور. وكان مستهجن لدرجة كبيرة الجلوس مع رجل او رجلين في المكتب على انفراد، وهذا كان ملحوظ بشكل قوي، لذلك كان المدير والنائب والمساعد رجال وبقيّة الحاشية في القسم نساء، وبراتب اقل، وكان هذا الوضع مريح للمسؤول حين يصرخ في الموظفة فانها تبكي، امامي بكت الكثير من الموظفات والمحاميات"

اما الصورة النمطية الثانية فهي اعتبار العمل المنزلي عملا طبيعيا للنساء، وبالتالي تم تكليفهن به في المؤسسة بغض النظر عن وظيفة المستخدم . ويصح هذا اساسا في المهن المصنفة انثويا ؛ حيث يتم تكليف المعلمة والسكرتيرة والعاملة بذلك، وفي احدى الحالات تم تكليف السكرتيرة بهذه المهمة رغم موافقة صاحب العمل على توظيف مستخدم نظافة بوظيفة جزئية.

تقول المبحوثة ابتسام:

"ديما التي كانت مسؤولة عن التعيين والفصل . كانت تطلب مني ان انظف مكتبها وامسح الارض واكنس المكاتب ، وانا اطيعها رغم ان هذا ليس اختصاصي ولا شغلي . كان الاتفاق في البدايه ان انظف مكتبي فقط ، فاقترحت ان يحضروا شخص للتنظيف مرتين في الاسبوع ، فرفضت لكن لاحقا احضرنا واحد ، لم تكن راضيه كثيرا فصارت تعطل عليه الشغل ، وحين ياتي لاخذ يوميته تقول هذا ما لم يشتغل اليوم بشكل جيد ، وهو يجيب بانه جاء منذ الصباح وحاول ان يشتغل لكنها هي عطلته عن العمل وهو باعبار انه داوم ، بعدها بمدته قصيره ترك العمل ، فصرت انا اقوم بالعمل بدون ما يطلبوا مني ، وكنت اعمل القهوة والشاي للناس"

الا ان هناك حالة ابلغ من ذلك هي حالة منى المعلمة في المركز النسوي . تقول المبحوثة منى:

"انت موظفه يجب ان تشغلي كل شيء ، شطف الارضيات نعمل قبلهم . معلمه روضه ، تنظيفات ، طبخ ، اسأل الموظفات ، الست رفعه كانت تشتغل معلمه تأتي الساعه 2 . لكن لم تكن تعمل هذه الامور . كانت تقول عندنا اجتماع اعملوا كذا، في حفله اشتغلوا (...).اشتغلت مربية اطفال ، لكن شغلوني طباخه وتنظيفات وكل شيء ، بعض الموظفات كانوا مطالبين بذلك وليس كلهم ، المعلمة الثانيه تجلس مع الاطفال وانا اساعدهم ، معلمه الخياطه كانت تشتغل اشغال اخرى ، اما معلمة التجميل فلم تكن تقوم بمهمات اخرى اطلاقا . كان الموضوع شعور بالانتماء وكانوا يطرحوا ان الانشطه للمركز ، فمن

يساعدنا ان لم تساعدونا فنضطر للمساعدة"

وفي نفس السياق نجد حالات اخرى. تقول المبحوثة نداء:

"كان لما يزوره ضيوف اعمل قهوه فكان يخفض من حدة النار ، كان تعامله جلف كثيرا ، وكان يقول لي ان اعمل قهوه واكنس المكتب ، لا مجال لارفض امام الناس ، وكنت اعتبرها امرا عاديا ، مجبوره اتحمل."

وتقول خديجة:

"الزميلة الثالثة اشتغلت خمس سنين ، اعطت وقدمت ، كانت مراسله لكن كانت تقوم بما هو اكثر ، احيانا كانت تذهب لبيت مديرة المؤسسة وتنظفه ، وتشتغل فيه وتطبخ لا اعرف ان كانت تدفع لها ام لا، وهناك نوع من الولاء الشخصي للمؤسسة ، وهناك اعتبار انها تحافظ على وظيفتها"

الصورة النمطية الثالثة هي اعتبار ان المعيلين هم الرجال الامر الذي يستخدم لجعل الموقف التفاوضي للنساء اضعف في مجالات الرواتب والفصل من العمل.

تقول المبحوثة ايمان :

"اخر سنة كان هناك 15 معلمة و 9 معلمين هو فصل المعلمات وقال لي انك متزوجة وهناك من يصرف عليك اما الاستاذ فن يصرف عليه. المعلمات كن يحصلن على راتب اقل فالمعلمة يبدا راتبها من 280 دينار اما المعلم فيبدا راتبه من 300 دينار. كما ان معلمي العربي رواتبهم اقل لان عددهم كثير ولكن هذا ليس ذنبهم لان الطلاب ياتون في الاصل كي يتعلموا اللغة العربية، وكان عنده تصميم انه معلمين العربي يكونوا معلمات" .

وتضيف كوثر:

"الشباب كانوا يحصلون على اجازات اكثر ، كان الدوام الرسمي على الساعة 9 وكان بعض الشباب ياتي الساعة 12 وكان معروض علي ذلك لكنتي لم اكن مهتمة بالنوم ساعتين اكثر،كنت اريد يوم اجازة،كنت اكثر واحدة اطالب بزيادة لكن لم اكن احصل عليها، كان راتبي افضل من رواتب البنات لكنه اقل من رواتب الشباب، وهذا حسب ما يقوله المسؤول فلا احد يتحدث عن راتبه، الزيادة لم تكن سنوية ولا تكون الا بعد مطالبة والحاج. وفي الانتفاضة اراد ان يخفض الرواتب لكنني رفضت ذلك ولم يخفضه، (...) وكان الشباب ياخذوا اكثر رغم انهم لا يتبعوا مثلنا ، مثلا حين تركت العمل كان راتبي 1300 شيكل، اما اشباب الذي توظف قبلي بثلاث شهور فكان يحصل على 1600 شيكل".

اما الصورة الرابعة فهي تبخيس النساء و عملهن والذي يمكن تلمسها بوضوح في حالات عرنكي وملفينا ونداء وكوثر ومريم وزهيرة . تقول المبحوثة كوثر:

"وكان الشباب ياخذوا اكثر رغم انهم لا يتبعوا مثلنا ، مثلا حين تركت العمل كان راتبي 1300 شيكل، اما اشباب الذي توظف قبلي بثلاث شهور فكان يحصل على 1600 شيكل، رغم اني عملت وانا متعلمة

التصوير اما هو فلا".

وتقول عرنكي:

"كانت الماساة ان الوظيفة المطلوبة كانت وظيفة محامي ولكن حين توظفت كلفت بمهام مساعد محامي ، والمؤسسة كان فيها محامين ومحاميات ، المحاميات يحلوا ملفات ويقابلن مراجعين داخل المؤسسة لكنهن لا يذهبن للمحكمة او عمل عقود او تنفيذ مشاريع او العمل كمستشارات قانونيات، وكان يشرف علي رجل يحدد لي العمل، (...الشباب يذهبون للمحكمة والمؤسسات والوزارات ونحن مجرد نملا طلبات للمراجعين او ننفذ تعليمات قسم الحوادث، وهذه المهمات لا تطلب محامية، والمحامين بعضهم اصغر مني بالعمر والتخرج.(...) المحامي العادي كان يحصل على زيادة حوالي 200 دينار اما المحامية فكانت تحصل على زيادة 100-120 دينار وكنت احصل انا على 20 دينار. (...وعلى ذمة اقدم انه قال (هيك خلصنا من النسوان في الشركة)"

وتقول المبحوثة مريم:

"في بعض المرات كانت المسؤوله تطلب مني تنظيف اشياء نظيفه ولا تحتاج لتنظيف وكنت اطيع ، انا اريد ان اعيش(...ولكن استمرت ثلاثة اشهر وانا اطالب حتى اخذت المكافاة. كان الدكتور عصام يطلب ببساطة ان اعود الاسبوع القادم. وتبين ان المبلغ المنوي دفعه هو 700 شيكل فقط في حين ان مستحقاتي حسب النقابة كانت 2300 شيكل. وكنت اقول له انت لن تدفع المبلغ من جيبك و اعتبره صدقة مالك."

وتقول المبحوثة ابتسام :

"وانا اشتغلت حسب المعايير التي اعطاني اياها، صارت تريد تغيير المعايير فقلت لها اذا ان تبلغ رشيد في حالة وجود اي خطأ، وكانت تشتغل مديرة اداريه عند رشيد ، صارت ديما (المديرة الادارية) تحاول استخراج خطأ في اي شيء اقوم به . وتطلب مني عمل جرد لاشياء قديمة ، و ان اشتغل في المراسلات الداخليه والخارجيه التي كانت ضمن شغلها هي وليس شغلي انا ، وكنت اعلم كل ما تطلبه مني ومع ذلك تستمر باللاحاح، بالرغم من اني انجز كل ما تطلبه مني باسرع وقت ممكن."

وتقول المبحوثة زهيرة:

"ذهبت لمصانع خياطه كثيره كلها مثل بعض لا تعطي العامل اجره ، هم يفرضوا الاجور ، مثلا حين نعمل تنوره ،. احصل على اجر قليل وخصميات كثيره ، يجب ان اعلم كل المطلوب ولكنهم بمتعضوا ، ويهدد بانهاء العمل . حتى تعمل 100 قطعه يجب ان تشتغل 8 ساعات ولكن في حالة غلظه واحده يذهب كل شيء . وذات يوم عملت نفس الخطأ في المنه قطعه ، ولم يوجهني المراقب ، حتى انهيت القطع المنه فقال لي ان هناك خطأ ولم احصل على الاجر ، وهذا تكرر عدة مرات مع بنات اخريات كثيرات . لا اعرف لماذا لا ينيهوا ، انهم ظالمين ، شغل الخياطه ظلم ، لا يوجد نقابه للخياطين . مصانع الخياطه هي الاكثر ظلما ."

4-2-4 : الدور الجماعي والتفاوض

ويمكن التعامل مع تعريفين اثنين للدور الجماعي . احدهما التعريف الموجود في الادبيات العالمية ، والثاني تعريف تم استنباطه من الحالات المبحوثة. التعريف الاول هو ان النساء يتجهن نحو التضامن مع الاخرين بغية تعزيز موقفهن التفاوضي وتحويل المطلب من فردي الى جماعي. والتعريف الثاني هو توجه النساء لعدم اللجوء لخيار تفاوضي حاسم قبل التشاور مع افراد جماعة او اكثر ، وهو امر تذكره حالات معظم النساء المبحوثات ، فيما لم تذكره أي حالة لرجل.

حسب التعريف الاول يمكننا ان نجده اساسا عنركي وملفينا واحمد وعدنان، الا ان هناك فرقا اساسيا يميز حالتنا عنركي وملفينا عن حالتنا احمد وعدنان، بما يعطي مصداقية بان الدور الجماعية هو خاصية نسوية اساسا.

ففي حالة عدنان مثلا نجد ان التضامن مع الاخرين لم يكن نهجا له ، ولكن حين فصل من عمله وحيدا، صار يبحث عن متضررين فصلوا قبل اكثر من عام كي يتضامن معهم. اما اثناء العمل فكان من الموظفين القلائل جدا المحظوظين – حسب حالة خديجة التي تعمل بذات المؤسسة- الذي يحظى بعقد عمل سنوي واضح ويتجدد تلقائيا. وحصل على معظم اتعابه القانونية دون ان يطالب بها

يقول المبحوث عدنان:

"بعد قرار الهيئه الاداريه المكتوب الذي ينهي خدماتي تسلمت ما يسمى مكافاه نهاية الخدمه . وكنت حصلت على اذار لمدة شهر . ورفعت قضيه . قبل رفع القضيه طالبت كتابيا بدفع بدل فصل تعسفي المنصوص عليه بقانون العمل وهو انتهاء عمل الموظف بدون اسباب موجبه لذلك "

وتقول المبحوثة خديجة:

"بعد حوالي سنه وشهر اتصل بي زميل - وجدت عملا بعد اسبوع - وقال انا نستحق بدل فصل تعسفي مما جعلني افكر بالاوراق بالاوراق الموجوده لدي وابحث عنها . ولاحظت حينها ان تاريخ انتهاء الخدمه هو نفس تاريخ ابلاغي به (...). الزميل هو من يتواصل معي ومع زميلتي وذلك لانه اكثر منا شعر بالاهاته . فقد اعطوه انتهاء خدمه ، وفي اليوم التالي اعلنوا في الصحف عن نفس الوظيفه التي يقوم بها ، وسبب ثاني انهم عملوا عروض لتحرير المجله وتقدم بعرض وتم رفضه ، والسبب الثالث انه يعمل منذ 5 (الرقم غير صحيح)سنوات في الجمعيه وانتهت بلحظه وربما لم يجد عملا حتى الان ."

. صحيح ان التضامن كان في حالة احمد نهجا ولكن ليس بنفس المعنى الموجود عند عرنكي وملفينا، فلم يصف نفسه بانه كان ملجا للمظلومين كما وصفت عرنكي وملفينا انفسهن ، بل كان يتضامن بشكل موسمي للمطالبه بقضايا عامه، وليس لمساندة حالات فردية كحال ملفينا وعرنكي . يقول المبحوث احمد:

" كان بعض العاملات يحصلوا على حقوقهم بشكل اسهل منا لكن انا كنت اطالب بالحق بشكل جماعي وليس شخصي على سبيل المثال اعتبار الاجازه عندنا كان 21 يوم اما في باقي الشركات فكان 28 يوم، فبقيت اناضل انا وشاب اخر حتى صارت 28 يوم للجميع"

فيما تقول المبحوثة عرنكي:

"كانوا يسموني الباحثة الاجتماعية، وبعض الموظفين كانوا يقولوا على سبيل المزاح (جاءت وزارة الشؤون الاجتماعية) لانهاه أي بنت كانت تواجهه مشكلة كانت سناء تتواجد في غرفتها فوراً،...) كان المدير والنائب والمساعد رجال وبقية الحاشية في القسم نساء، وبراتب اقل، وكان هذا الوضع مريح للمسؤول هناك اشخاص فصلوا قبلي واتصلوا بي ووعدتهم بالمساندة وهناك من لم يتصل بي فاتصلت انا بهم ووعدتهم وكان هذا سبب فصلي حين يصرخ في الموظفة فانها تبكي، امامي بكت الكثير من الموظفات والمحاميات"

وتقول المبحوثة ملفينا:

"الاشخاص الذين تركوا العمل اثناء عملي كانوا يلجأوا لي ، اساعدهم ، ويحلفوا ايمان انهم لم يخطنوا ، كنت اعلم ذلك داخليا 0 وكنت احاول التدخل لدى الرئيس ، او المدير الاداري او المالي ، شؤون الموظفين...)لما حاولت تطبيق قانون العمل قبل ان يصل دوري بالفصل - لاني رأيت حالات كثيره - بدأوا يتعاملوا وكأني اوجع رأسهم بقانون العمل ، كنت اعلم في الاداره في مجال الفصل والاذنارات وكنت اقول لهم حسب قانون العمل لازم كذا"

اما الدور الجماعي بمعنى اخذ مشورة جماعة او جماعات اخرى قبل اخذ القرار بشأن موقف تفاوضي مهم وخاصة قرار باللجوء للنقابة ، فهو امر ينطبق على كافة المبحوثات لكن بدرجات متفاوتة. فمن بين 16 حالة لنساء هناك ست حالات فقط راجعت النقابة دون ان تذكر انها استشارت احدا وهن ابتسام وتيم ورويدة والاء وملفينا ومريم .اما بقية الحالات فكانت تذهب للنقابة بعد مشورة اخرين . الامر ينطبق بوضوح على عرنكي وخديجة ومنى وزهيرة وابو عين وهبة وربى وايمان ونداء.

تقول المبحوثة عرنكي:

"لكن في مطلع شهر 6 بدأت باستخدام عقلي. وقررت انه لا بد من طريقة لبدء العمل فاجرينا اتصالات ، وكانت اغلب الدفعة الثالثة من اعضاء لجنة الموظفين. قررت العمل مع الكل وليس لوجدي رغم انني الوحيدة في رام الله فيما الكل في نابلس ، اتصلت بهم وقلت ان لدي القدرة على العمل وحدي فما رايمك فقالوا كلنا متضررون ولنظل في مركب واحد . وسالتهم ان كانوا يريدوا الذهاب للمحكمة فقالوا للجوء للمحكمة فورا عيب لذلك يجب ان نذهب للنقابة . (...سننظر نتفاوض كمجموعة ، ، اقترحت ان ارفع دعوى فردية باسمي وما اصل اليه ينسحب على الاخرين ، او قضية جماعية . انا غير قلقة على المال رغم ان وضعي المالي ليس جيدا الان وقلت لهم ان القضية ممكن ان تستمر 3-4 سنوات فقالوا نستمر 9 سنوات."

والمبحوثة خديجة:

" فترة التردد استمرت اسبوعين وكنت حينها استشير اكثر من جهة ، محامين 2 واصدقاء ، ووزارة العمل"

والمبحوثة منى:

"الاقارب والجيران قالوا لي هناك نقابه تحصل الحقوق . منذ سنتين وهذه الثالث وانا اراجع النقابه ، عندي تأمين ، وبطاقه . وخلال هذه الفتره يقولوا لا يوجد نقود ولا يوجد حقوق"

والمبحوثة زهيرة:

"عملت 98-99 ، لكن الشكوى كانت 2002 حين فتحت النقابه ابوابها وسمعا عن خدمات للعمال ، لكن لم احصل على شيء ، لم اشكو خلال هذه الفتره 99-2002 لان ال 600 شيكل لا تستاهل للجوء لمحامي"

والمبحوثة ابو عين:

"كنا انا وزميلتي نعمل في اطر نسويه لذلك كنا نعرف القانون اكثر منهم ، لانه متخرجين جدد ، عملنا اجتماع مع المجموعه وقلنا يجب ان نطور الموضوع. لم نذهب لمؤسسات اخرى لاجبار الوكاله على عمل عقود ، مثل مراكز قوى او مؤسسة المحافظه لان احدا لم يقل لنا ذلك ، كما اننا شعرنا باننا وصلنا لحد القرص".

المبحوثة هبة وربى:

"ونحن لم نكن نبحث لاننا كنا نريد حقوقنا وذلك بناء لنصيحة بنت كانت معنا ونحن وافقنا على هذا لان عندها خبره سابقه وبقينا في المخطيه.وبعدها ذهبنا للنقابه وكان ذلك بناء لفكرة البنت وكان هناك بنتين عندهم جراه ووعي اكثر ، فأقترحوا الذهاب لمكتب العمل . وهناك تنازلنا عن الشهرين والاجازات كي نأخذ التعويض. وصرنا نراجع مكتب العمل كل اسبوع او اسبوعين واتصلوا مع صاحب العمل وتابعوا العمل بشكل اكبر من النقابه ذهبنا لمحامي تابع للنقابه ولكن لم نستفد ، رحنا على مكتب العمل اخذت المساله شهرين وكان في معرفه بين صاحب العمل واحد العاملين في المكتب وهذا سرع المساله ، اخذنا كل التعويضات وتنازلنا عن معاش اخر شهرين والاجازات ومكتب العمل نصحننا بذلك."

والمبحوثة ايمان:

"لا اعرف الى متى سننتظر مكتب العمل لا بد من قرار جماعي ربما لا نستطيع ماديا رفع قضية . كانوا يردون توكيل محامي خاص هو اخ لحدى لصديقة احدى المعلمات، ورببما نوكل محامي سبق لاحدى المعلمات في مدرسة البريدج توكيله وحصل لها بعض الحقوق. اذا المعلمات بذهبوا بشكل جماعي على المحافظة ممكن اما بشكل فردي فلا ليس من الخطا الذهاب اليها، موقفنا قوي كمجموعة نحن عملنا معا واشتكتنا معا ."

والمبحوثة نداء:

"رفعت شكوى لنقابه العمال بعد حوالي اسبوع 10 ايام ، لاني اعرف المسؤوله هناك خالتي ، وتعرف القانون ، واستشرتها ، فقالت قدمي شكوى . كانت في زياره لنا بالبيت وعرضت الموضوع ، لم ابادر بالذهاب لاني لم اكن وقعت عقدا ، وكنت اظن انه لن استحق شيء بسبب عدم وجود العقد. وقالت لي انه يمكن بدون اتفاق مكتوب . بعد ذلك ربما باسبوع قدمت شكوى ، والنقابه راجعته فانكر (ثاني يوم) النقابه حسبت حقوقي فكانت 1400 شيكل وبعدها لم يقبل الدفع الا 500 شيكل."

علما باناه لا يوجد أي متغير يمكن ان يجمع افراد كل مجموعه من المجموعتين كالتعليم مثلا. فيما لم يشر أي رجل انه استشار احدا قبل او بعد النقابه .

4-2-5 : علاقة الجندر بموقع اشتداد الصراع التفاوضي

فيما يتعلق بالرجال فان شدة الصراع اثناء العمل تكون اقوى من مرحلة ما بعد ترك العمل، حيث يتجهون بعد ترك العمل للاصابة بالياس. اما فيما يتعلق بالنساء فان شدة الصراع تشتد بعد ترك العمل مقارنة بما قبل ذلك، ويتخلين عن ضبط النفس وغالبا ما يقلن انهن كن مخطئات حين تصرفن بشكل تعاوني يصب في صالح العمل اكثر مما يصب في صالحهن. والاستثناءات هي حالتين من الرجال وحالة واحدة من النساء، ولهذه الاستثناءات ما يبررها. وهي حالات بوزيه وعدنان وزهيرة.

ففي حالة بوزية المشكلة لم تكن اساسا فصله من العمل، لان مشكلة اخرى طغت عليها، وهي ان صاحب العمل رفض أي تفاوض مع المبحوث واعتبره شخصا غير راشد وغير اهل للنقاش والتفاوض، مما شكل تحديا كبيرا للمبحوث لا يستطيع التغاضي عنه. خاصة ان هناك صلة قرابة مع احد اصحاب العمل، وتنازله عن حقوقه واذعانه لشروط صاحب العمل سيفسر في الوسط العائلي بشكل يعتبر ان صاحب العمل كان مصيبا في رايه. وتمس بالمبحوث كرجل مستقل ذي راي ومسؤول عن نفسه. وبالتالي تحولت المشكلة من قضية عمل الى نزاع اجتماعي عائلي ، وهذا يفسر ان نهاية هذه القضية تمت خلافا لكافة القضايا المبحوثة بالحل العشائري. وهذا ما يفسر كذلك ان المبحوث وجه ضغطا قويا على النقابة دفعها لتحويل الملف القضاء خلال اشهر قليلة، علما بان النقابة لا تحول القضايا للقضاء الا بعد ان تياس نهائيا وهذا لا يتم قبل سنة على الاقل.

اما حالة عدنان فبعد ان ترك المبحوث عمله اكتشف انه تعرض لعملية احتيال، حتى وان تم التعامل معه اثناء الدوام وعند الفصل بشكل افضل من غيره من المستخدمين. بمعنى ان مشكلته الصغرى كانت الفصل من العمل اما مشكلته الكبرى فهو ما تبع ذلك والذي اخفاه هو وسكت عنه، وروته زميلته المبحوثة خديجة بطريق الصدفة. يقول عدنان:

"كانت علاقتي مباشره مع المديره العام للجمعيه وكانت اجواء العمل مريحه مع ادارة الجمعيه ، واستمر ذلك حتى نهاية العمل . انهوا العمل لحجة مشكلة مالية واختصار تكاليف الاعلام ، ولكن تبين لي لاحقا بعد ترك العمل بشهر ان هذا غير صحيح لان المهمه استمرت وما زالت ووظفوا شخصا اخر عن طريق طرح النشاط الاعلامي كعطاء . وزادوا الموظفين 50 دولار شهريا لكل واحد وهم اكثر من 50 عامل . اي 2500 دولار شهريا بما ينفي مشكله ماليه . ولجأوا لخصخصة النشاط الاعلامي ، حولوا النشره الى شبه مجله تصدر كل ثلاث اشهر ، واعطوها لشخص بقيمة ماليه اقل بكثير من الحد الادنى المقبول لاي صحفي "

وتقول خديجة:

"الزميل هو من يتواصل معي ومع زميلتي وذلك لانه اكثر منا شعر بالاهاانه . فقد اعطوه انهاء خدمه ، وفي اليوم التالي اعلنوا في الصحف عن نفس الوظيفه التي يقوم بها ، وسبب ثاني انهم عملوا عروض لتحرير المجله وتقدم بعرض وتم رفضه ، والسبب الثالث انه يعمل منذ 5 (الرقم غير صحيح)سنوات في الجمعيه وانتهت بلحظه وربما لم يجد عملا حتى الان ."

اما في حالة زهيره ، فهي كذلك تعرضت لمشكلة اضافية غير فقدان العمل، وهي ان المؤسسة تخلت عنها وطلبت منها متابعة المسؤولية شخصيا ، حيث من الصعب جدا الوصول اليها بسبب الحواجز وتكاليف المواصلات التي تفوق المستحقات. وحتى هذا التخلي عن الحق جاء بعد عدة سنوات من البحث والاتصالات وطرق ابواب الوساطات .تقول المبحوثة:

"لا يمكنني الذهاب لبيتها فهناك محاسيم ومصاريف اكثر من المستحقات (...لم اسأل عن مركز يتابع المشكله ، لانه لا يوجد مؤسسات تتابع ، بنات كثيرات يريدن نقودا ، وتاجر الخيوط يبحث عنها ، ولكن الظروف تمنع ، قابلته منذ فتره ، وقال انه لم يحصل منها على شيء ، حين نذهب لبيتها لا نراها ، اولادها يقولوا انها ليست في البيت الان. يقال فتحت محل صالون ولا احد يعرف اين هو"

4-2-6 : علاقة الجندر بالمحور الاساسي للصراع

دوما وفي كل الحالات، هناك محورين للصراع احدهما اهم من الاخر، الاول هو المحور النفسي حيث يشعر المستخدم بضغط نفسي كبير ويسوده شعور بالضيق وفقدان اليوولة. وهذا ما يفسر ان المبحوث يذكر في نفس الفقرة واحيانا في نفس الجملة، افكارا متناقضة حول فهمه وتوجهه بالقضية، وحول المحور الاساسي للصراع من وجهة نظره .

اما المحور الثاني فهو المحور المادي أي شعور المستخدم اساسا بالظلم المادي وان له مستحقات لم يقدر على تحصيلها.

غالبا ما يتصاحب الهمين معا لكن احدهما يكون اهم من الاخر. ان الهم الاساسي هو ما تمت تسميته ب(محور الصراع الاساسي) . وقد تبين انه احد المحفزات الجندرية.

فحين يشتد الصراع يكون محور الصراع الاساسي بالنسبة للمستخدمات غالبا هو المحور النفسي اساسا، حيث يكون الهدف اساسا هو تلقين المؤسسة درسا في الاخلاق بحيث يكون الحصول على الحق المادي وسيلة اولا ومن ثم هدفا، وكانهن يحاولن الانتقام والتنفيس عن حالة طويلة من الكبت طيلة فترة العمل.

اما محور الصراع الاساسي للمستخدمين الرجال حين يشتد الصراع فهو بالاساس المحور المادي. ربما لانهم كانوا يقومون احيانا خلال العمل بالتنفيس عن الضغط من خلال بعض المشاحنات. وهذا ما يفسر

النتائج السابقة من ان مستوى الصراع للرجال يكون اشد اثناء العمل منه بعد العمل، خلافا للنساء.

يتضح من حالة ملفينا ان حادثتين اثرتا بشكل بالغ على نفسها شكلا التحدي الاساسي لها ، والتعويض عن هذا الضرر النفسي صار هو محور الصراع الاساسي ، هذان الحادثان هما ارسالها لمدينة نابلس الواقعة تحت الحصار المشدد في حينه دون تامين العودة لها، وتركها فريسة الظروف الصعبة، والثاني هو احراجها امام موظفة البنك بحيث ظهرت وكأنها سرقت الشيك. لقد شكل كل حدث من هذين تحولا هاما في طريقة تعاطيها مع المشاكل التي كانت تواجهها منذ بدأت العمل ، ويشير ذلك الى انها كانت صادقة في ان الهم المادي لم يكن هو الهم الاساسي في الصراع على اهميته. تقول المبحوثة :

"وسألت المدير : هل تعرف انه ليس هناك تنسيق للعودة ، فقال نعم ، وما المشكله ! وكانهم يرمونني هناك وتنتهي مهمتهم ، فقلت له انا عندي كرامه ، ولا اريد العمل في هكذا ظروف (...). عندما ذهبت الى البنك لصرف الشيك ، صارت الموظفه تنظر لي بشكل ملفت ، سألها ، قالت ان هذا الشيك مبلغ عنه منذ يومين انه مسروق ، ذهبت للبيت واتصلت بهم وقلت لهم اني غدا صباحا ساذهب لاشكوكم للمدعي العام كونكم اعطيتموني شيكا بلا رصيد ، انا رجل قانون ، اتعامل بالقانون ، واخطبوا رأسكم بالحائط ، تعاملت معكم للاخر بحسن نيه ، ودون ان اترك المستشار الاول للرئيس عرفات يتدخل حتى الان"

وكذلك نداء حيث يلاحظ انه اثناء عملها وجدت اكثر من فرصة للعمل، وعلى اهمية المشكلة المادية التي اوقعتها الفصل فيها الا ان مشكلتها الاساسية كانت اسلوب المفاجأة الذي استعمله المدير في فصلها حيث ان الظروف قبل الفصل بساعات لم تكن مختلفة عن الظروف طيلة فترة عملها. تقول المبحوثة:

"اخذت المبلغ ، لاني كنت متفاجئه ومخنوقه وعلى وشك البكاء ولم اكن قادره على الكلام ، فقبل يوم واحد كان كل شيء على ما يرام، واعطاني نقود وشيكات لايداعها في البنك ، فالقرار مفاجئ . وقبل ذلك باسبوع كانت موعوده بفرصه عمل لم اذهب اليها من اجله ، لاني لم اكن اريد ان اتعود على الشغل مره ثانيه بعد سبعة اشهر ."

اما منى فمشكلتها اساسا في انها لن تستطيع وضع ابنتها في حضانه احد الاقرباء او الجيران المقربين دون ان تدفع مالا لهم، عمليا كان يمكن ان تفعل ذلك الا ان الحرج المعنوي هو الذي يمنعها، وهذا يفسر لجوءها للمحكمة وهو توجه يشكل دعما نفسيا لها اكثر مما يشكل حلا ماديا حيث انه يستغرق سنوات :

" والان سيرفعا قضية ، طلبت ذلك في شهر 4 - 2003 وقالت لي بعد فتره ستجتمع معهم ونرفع لك قضيه ، هي مسافره . وعندما تحضر ساخبرها بضرورة رفع قضيه لانه لا وسيله اخرى للتعامل معهم . (...) لا مجال لاضع بنتي عند احد ، لا اضعها بدون نقود . حتى لو كانت اختي ، ساعتيها حضانه ، واعطيها نقود ، ولا يؤمن الشخص الا لا قرب الناس اليه عند حضانه ، او جيران ، كما ان الجيران لديهم اطفالهم"

وترى زهيره نفسها انها صارت تمارس التسول حين تترك بيتها وتقطع مسافات كبيرة كي تطلب بحقوق

قليلة ولا تأخذها ، هذا الشعور كان قاسيا عليها اكثر من عدم الحصول على المال خاصة انها تعرف انه غير متوفر لدى المسؤولة، تقول المبحوثة :

" لا يمكنني الذهاب لبيتها فهناك محاسيم ومصاريف اكثر من المستحقات . الامر يحتاج لقضاء ، كنا نذكر بعض لنتحرك ، وصارت مثل الشحده وصرت استحي اطلب"

وتقول الكسندرا انها لا تهدف للمال رغم حاجتها له، ولديها قناعة انها لن تحصل عليه، ان جوهر الصراع هو احراج المؤسسة من خلال القول بان تصرفات المؤسسة تعارض اهدافها وتقول :

"انا الان اراجع النقابه ، ولكن آمنه مسافره الان ، هم لن يعطوني شيئا ، ولكنها محاوله ، لانه كمؤسسة تدافع عن العاملين يجب ان يعرفوا انهم سيفضحوا ان عملوا مثل هذه الامور ، انا اشتغلت عندهم واعرف شغلهم ولا احبذ اي عامل يلجأ اليهم" .

وتقول خديجة بوضوح :

"اليوم سأذهب للمحامي كقضية جماعيه . وحتى لو كان مبلغ بسيط فالقضية هو موقف اسجله لنفسي ، حتى لو استمرت القضية عشر سنوات ، انا لا اؤمن بالواسطه ، ولو اردت لدي مداخل للضغط من قبل اللجوء للمحامي ، ولكن اريد ان اثبت للمؤسسة انها ليست حرة في توظيف وطرده الموظف بعد فترة الخدمة المتبادله بين الموظف و المؤسسة ، وبشكل سيء . الساعه 3.15 وعلى الهاتف تعطي انهاء خدمه لم تقعد معنا وتتحدث عن ظروف ملزمه ، ولكن ملزمين بقوه شرعيه حتى لو بعد 10 سنوات" .

وتقول امل:

"ولكن لحد الان لو اعرف ان هناك مؤسسه ستدعمنا وتساعدنا ، انا اتحدث باسم مرشدين الشمال والوسط ، سنذهب اليها ، حتى وان خسرت انا وزميلتي عملنا ، المهم ان تتعلم الوكالة درسا بان لا تتلاعب بالشعب الفلسطيني بهذا الاسلوب المقرف . ولكن لا يوجد مؤسسه امينه على هذا الموضوع ، وكل ما سيحصل اننا اذا راجعنا مؤسسه فاننا سنفتح العيون علينا ونكون في خطر ، وينتهي بنا الامر في الشارع ويكون ذلك النهاية للموضوع ، لا مانع ان انتهي بالشارع اذا وجدت من يتابعني او حتى يرفع صوتي ، والجميع يعرف ماذا حصل، عندها لن يكون لدي مشكله" .

وتقول هبه ورابي:

"اغلق المشغل دون ان يبلغونا . قبل ذلك بشهر كانوا يقولوا لنا ابحثوا عن عمل ، ونحن لم نكن نبحت لاننا كنا نريد حقوقنا (...)انا كنت ساتابع القضية والبنات لم يستمروا معي وانا كنت اريد ان احاول في جميع الطرق المعروفة وقتها لدي وكنت ناويه استمر للنهائيه" .

وتقول مريم ان الهدف الاساسي لم يكن ضمان عمل وراتب شهري بل شعورها كام وهي تعمل على علاج ابنتها :

"قال الدكتور خذي اجازة سنتين او قدر ما تريدن كي تضمني ان ترجعي على الهلال وقت ما تريدن واتعابك ستظل كما هي . لكن كنت محتاجة لنقود الاتعاب كي اعالج ابني المريض و احضرت لهم تقارير عن ابني انه محتاج الى تحاليل وصور . ولكن استمررت ثلاثة اشهر وانا اطالب حتى اخذت المكافاة."

وتقول ابتهسام:

"وتركت العمل عندها بمشكلة لانها غلظت علي كلمة بذينة لم اتحملها. واتصلت هي مع اخي كي ارجع (...), وبدل ما تتصلوا تسألوا عني اتصلت بي كي تخبروني هذا الخبر!، ولهذا قررت ارفع عليهم دعوى قلت لهم اريد (...), ولانها اتهمتني بالسرقه فقد طالبتها بثمان النسكافيه والمبيض التي اشتريتها للمكتب بناء على طلبهم من حسابي ، لانه لم يكن معهم يعطوني 36 شيكل ثمنهم ، انا كنت اخجل اطلبهم ولكنه حقي اريده منهم ولو كان شيكل واحد"

وتقول الاء:

"انا اعرف ان اسلوب صاحبة المدرسة كله صياح ولا تترك أي مجال لاحد بالكلام، رفضت ان اقرا التقرير وصارت مشكلة فقلت لهم انا بطريق وانتم بطريق . فقلت لي ان اقدم استقالتي لكني رفضت وذهبت للنقابة فافهموني هناك ماذا اعمل"

وتقول تيم:

"وعند توجهي للنقابة زاد ضغطه علي وكان يحاول ان يجعلني استقيل، وكنت اشعر بالاهانة لاستمرارني في العمل في المؤسسة بسبب معاملة المدير غير المريحة لي وبسبب شعوري بالخدعة ولهذا كانت استقالتي اسهل من الاستمرار في العمل حتى احصل على الاتعاب"

وتقول رويدة:

"وفي يوم جاء المدير ونادى ابتي صابرين وقال لها ان المصنع يستغني عن خدماتها فذهبت له وسالته عن السبب فقال ان ظروف الشغل تطلب ذلك، فقلت له انكم لا تريدون فتاة مودبة للعمل عنكم بل تريدون بنت ملوعبة تضحكو عليها. وانا ساترك العمل مع ابنتي "

وتقول ايمان:

"تريد تعويضات وليس العودة للعمل لانه استغنى عنا دون أي احترام، اعطانا كتب الفصل في اول ايام الدوام وليس قبل ذلك وبالتالي لم يكن هناك مجال للبحث عن عمل"

منال:

"ساصبر حتى اجد عملا اخر ثم اطالب بالحقوق، لكن الان لا استطيع وستقول لي ان مش عاجبك مع السلامة"

وتقول كوثر:

"حتى لو علمت بأنه اذا انتظرت 3 شهور ساحصل على اتعابي فلن انتظر انا تعبت وزهقت منهم وحقوقي كانت اخر ما فكرت فيه ، وفضلت الحفاظ على مصلحة مشتركة وعلاقة ودية مثل ان اعامل مع مختبرهم رغم اني عارفة انهم سينفجروا من الغيظ(...). سخر بي وقال انه يرى الشهادة على وجهي. اختنقت. والبنت التي كانت معي طلبت مني الصمت فأعدت المواد التي أخذتها لهم لانجازها وذهبت للنقابة. (...). النقابة طلبت مني ان اوافق لكني لم اقبل وقلت للنقابية انني لا اريد نقودا اريد تاديبهم فقط وعاودت الاتصال بي فطلبت خمسة الاف وقبل بذلك"

تقول عنكي:

"قال لي بالحرف الواحد، وهو ما لا انساه في حياتي ، شكرا على ما قدمته وارجو ان تسلمي مكتبك الان ، واثار لموظف كان يقف خلفه، وحقوقك كلها محفوظة لدينا وتفضلي هذا الكتاب، وظل واقفا ينظر الي، قرأت الكتاب، نظر الي وضحك بسخرية، فقلت له شكرا كثيرا ووضعت الكتاب في حقيبتي وغادرت."

ومن جهة اخرى نجد في مقابلات الرجال محور صراع اساسي مختلف فهو مادي اساسا رغم توفر

البعد النفسي

يقول احمد انه كان يعاني من ضغط نفسي كبير الى درجة انه لم يعد قادرا على العمل، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه. لماذا ظل يعمل حتى بعد ان وجد عملا بعشرة ايام . من الناحية القانونية التي يعرفها المبحوث جيدا لانه زار اكثر من نقابه ، انه يجب ابلاغ المؤسسة بترك العمل قبل التنفيذ بشهر، ولكن المبحوث لم يبلغ المؤسسة الا في اخر يوم. السبب هو انه رغم انه وجد عملا اخر وفي نفس تخصصه ويتضمن الراحة التي يفتقدها ، الا انه لم يكن ينوي ترك العمل لان اجره في العمل الجديد يقل عن راتبه ربما بحوالي 500 شيكل ، ولذلك بدلا من ان يترك العمل بشكل جدي وبتصميم، فقد حول الموضوع لمساومة على رفع الراتب :

"عندما وصلت الى مرحله ضغط نفسي كبير تركت الشغل دون ان اكتب استقاله لاني لا اريد ان استمر في العمل مدة شهر قبل ان اترك لاني كنت متأكد اني لن اقوم بعمل على الوجه الصحيح وانا لم ارد تحمل هذه المسؤولية لان عملي حساس ، بلغت بنتها مديرة الانتاج وقبل بيوم من المغادرة وطلبت منهم ان يناقشوا موضوع الزيادة وبقيت في الشركة للساعة الرابعة والنصف كي يناقشوني ولم يات احد ولم اخذ راتبي ولم اعرف سبب عدم الحديث معي . ومن ثم قالوا لي ان الوضع سوف يتحسن فقلت ان هذا الكلام سمعته كثير ولم يطبق فتركتهم. وقالت لي المديره انه ليس لك حقوق عندنا، ولن نعطيك شهادة خبره"

ويقول عدنان انه بعد فصله لاسباب سوء الوضع المالي للمؤسسة ، واتضح له لاحقا ان وضع المؤسسة

جيد ، احس بالاهانه وانه تعرض للكذب والتضليل، فرفع قضية على المؤسسة، ولكن هناك سؤال يطرح نفسه انه اذا كان يشعر بان المؤسسة اهانتة وكذبت عليه وانها لا ترغب به وانها احتالت عليه، فلماذا يصمم على الالتحاق فيها ثانية والاشترك في المناقصة التي طرحتها المؤسسة. ان السبب الواضح ان المبحوث لم يشعر بالاهانه بقدر ما شعر بانه يجب ان يحصل على اكبر مبلغ ممكن بعد فقده عمله كي يتدبر اموره

"كانت علاقتي مباشره مع المديره العام للجمعيه وكانت اجواء العمل مريحه مع ادارة الجمعيه ، واستمر ذلك حتى نهاية العمل .انهوا العمل لحجة مشكلة مالية واختصار تكاليف الاعلام ، ولكن تبين لي لاحقا بعد ترك العمل بشهر ان هذا غير صحيح لان المهمه استمرت وما زالت ووظفوا شخصا اخر عن طريق طرح النشاط الاعلامي كعطاء . وزادوا الموظفين 50 دولار شهريا لكل واحد وهم اكثر من 50 عامل . اي 2500 دولار شهريا بما ينفي مشكله ماليه . ولجأوا لخصخصة النشاط الاعلامي ، حولوا النشره الى شبه مجله تصدر كل ثلاث اشهر ، واعطوها لشخص بقيمة ماليه اقل بكثير من الحد الادني المقبول لاي صحفي ."

ويقول كمال بصراحه ان محور المشكله تحول مباشرة من حماية كرامته الى استجداء المسؤول ليعود للعمل والراتب:

"انا غبت يوم بدون اذن وثاني يوم جئت الى الدوام ، وهذا يحصل كثيرا مع الجميع ، وفي نفس اليوم اخر النهار الذي غبت فيه وقلت له الاسباب التي غبت بسببها، فرد علي بعصبيه وقال لي اني قطعته اليوم وانه لا يريد ان اشتغل عنده وانا غضبت وكان ردي عليه انني ايضا لا اريد هذا الشغل ، وقلت له اعطيني اجاري الشهري واخذته وذهبت . (...) عدت له عدة مرات (للمعلم) وقلت له انني اريد ان اعود الى العمل واني بحاجة الى الشغل، وقلت له ان الشغل الذي اقوم فيه المشحمة بحاجتي، فقال لي انه ما في مجال، والعمال الذين هم عنده يكفونه ، وعدت عدة مرات وكان له نفس الجواب."

ويقول محمود انه ليس عنده مشكله في تسمية اي مبلغ يحصل عليه فليكن تبرع :

"وبعد فتره (جاعني ناس قالوا لي انه لو لم تدخل النقابه بالموضوع لكان اعطوني التعويض فقلت لهم بسيطه انا ساتصل بالشركه وافول لهم اني لا اريد شينا وليتبرعوا بما يريدون لي ، فقالوا (مرحبا بك) غدا ستجد 3400 شيكل عند المحامي. انا استحق 6800 وذهبت عند المحامي فطلب ان اوقع على ملف انه ليس لي اي حقوق عند الشركه. وقلت للنقابه ان ينفضوا ايدهم. وتم هذا خلال اسبوع"

ويقول بشير ان مشكلته في الاساس صحية ومالية، ولهذا عاد للعمل دون اي حقوق ودون اي تغيير في ظروف العمل ودون اي اشكال معنوي او نفسي :

"انا قبلت بهذا المبلغ لاني محتاج والظروف صعبة . لكن صاحب الشغل لم يدفع المبلغ وعرض علي ارجع للشغل كعامل جديد بشرط ان لا يكون لي أي حق بالاجازات ولا حتى عطلة العيد وان يعطيني اتعابي على دفعات كل اسبوعين او ثلاث، رضيت بهذا واشتغلت عنده اربع اشهر اعطاني خلالها 1700

شيكل بعد اربع اشهر تركت العمل بسبب ظروف العمل الصعبة وصاحب العمل قال لي انه ليس لي شيء عنده وان اذهب للمحكمة وارفع قضية ، لكني لا اريد ان ارفع قضية لانني محتاج (...)فانا محتاج للنقود بشكل سريع وانا لدي امل انه بعد او شهرين يعطيني مستحقاتي او جزء منها."

اما بوزيه فقد تمت مناقشة قضيته سابقا وتم الوصول الى ان مشكلة بوزيه كانت اساسا حماية صورته بين عائلته ومجتمعه بعد رفض المسؤول التفاوض معه وقبوله بالتفاوض مع عم المبحوث بما يعني نزع صفة الاستقلالية والعقلانية عن المبحوث في نظر العائلة والمجتمع المحيط به . اي ان المشكلة لم تكن مجرد الشعور بالاهانة لفصله ، وهذا ما يفسر الحل العائلي للمشكلة :

"طلبت من عمي ان يناقش موضوع السيارة مع صاحب العمل لانه رفض الحديث معي. بعد اسبوع ذهبت للنقابة وظليت على اتصال اسبوعي معهم. (...) بعد حوالي ستة شهور وكلت محامي كانت النقابة بعثتني عليه، راحعت المحامي مرت ، المحامي اخطرهم لكن لم يستجيبوا له. وبعد فترة اعترف بانني استحق شهر بدل فصل تعسفي واجرة شهر واحد الا ان المحامي رفض واستمرت المداولات. ثم لجا صاحب العمل للجنة اصلاح ضمت اشخاص احدهم من اصحاب العمل لكنه من اقاربي ، اللجنة صارت تدعونا للاتفاق ولجات لتفسير شرعي بان التعويض حرام ويجب ان لا احصل عليه ، لانني كنت اعمل واخذ اجري، ولا شيء اسمه تعويض. الا انني رفضت فانهى الامر بالاتفاق على 10 الاف شيكل"

5: الخلاصة

ثمة مفهومان أساسيان للسلطة يطرحهما فوكو . الأول هو ان علاقات السلطة تخترق وتحاصر الذات وتعمل على تشيئتها، ووضعها في حالة من الأعتراب . أما الثاني فهو نظرا لأن السلطة عملية متداخلة تشد وترخي ، تعاقب وتكافئ، تلاطف وتعنف. وليس العنف الا أحد مظاهرها كما يقول دولوز. فان الذات تستطيع ان تنفلت جزئيا وآنيا من سيطرة السلطة وتمارس نفسها.

هكذا . تبدو السلطة كحالة من تساقط الثلوج . يسقط الثلج في كل مكان ويغطي كل شيء، يشد التساقط احيانا ويخف احيانا، وتحرك الرياح الثلج الى مواقع اكثر من مواقع اخرى وذلك حسب اتجاهها المتغير، وتذيب الشمس الثلج في مناطق اكثر من مناطق وذلك تبعا لشدتها في كل موقع. والنتيجة ان الثلج ينتشر في كل مكان. ولكن حيثما يكون الثلج عميقا تنطمس المعالم التي تقع تحته. وحينما يكون الثلج اقل سمكا تظهر بدرجات متفاوتة معالم وخصوصية كل منطقة من مناطق الارض التي يغطيها. وبشكل متغير دوما. هكذا هي العلاقة بين الجندر والتفاوض. حين يكون الظرف قويا يقل وضوح الاختلافات الفردية ومنها الجندر، وحين يكون الظرف ضعيفا يزيد وضوح الاختلافات الفردية ومنها الجندر. ان ضعف الظرف لا يشخص في ذاته ، ولكن يستدل عليه من خلال بروز الاختلافات الفردية ومنها الجندر . واذا تذكرنا ان الثلج / السلطة حالة دائمة شاملة ، فان الشدة والضعف تكون نسبية من جهة ، وهي نتيجة لما يمكن تسميته بقوانين اللعبة او ما يسميه فوكو توازنات علاقات السلطة.

تم الاستدلال على قوة الظرف من خلال مفهوم السلطة الانضباطية لدى فوكو ويمارس الانضباط من خلال ثلاث اليات هي: العقوبة الضابطة : وهي منظومة من القوانين وعقوبات التي تهدف من جهة لتحقيق أقصى منفعة لكنها تهدف من جهة لتطويع واخضاع الذوات وتشيينهم . والرقابة التراتبية وهي رقابة تقوم ليس على انحصار الرقابة في شخص او جهه، بل تكون داخلية وبنوية بمعنى ان كل ما في البيئة المحيطة يوحى للذات بانه مراقب . والفحص: وهو حالة فيها لا تحتاج الذوات الى من يراقبها ويضطهدها ، فهي تطبع بذلك وتمارسه تلقائيا.

أن أبرز ما خلصت اليه الدراسة هو ان المستخدمين يعيشون في المؤسسة حالتين متناقضتين غير منفصلتين . في الأولى يختفي تأثير الجندر في التفاوض ، حيث يخضع كل المستخدمين باختلافاتهم الفردية لبيئة مركبة ومتداخلة من الرقابة بحيث يحس المستخدم انه مراقب حتى في غياب رب العمل، مراقب من زملائه ومن ذاته ، وفي حالة شديدة من القلق خاصة وانه يخضع لقوانين رب العمل اساسا وليس لقوانين الدولة، وان هذه القوانين وهذه الرقابة لا تستهدف اساسا جودة العمل والكفاءة بل ابقاء المستخدم في حالة من التشوش والضياع والاقرار بالضعف والهزيمة امام رب العمل حيث يضطر غالبا للحصول على راتبه او جزء من اجازاته من خلال الاستجداء والاستعطاف اكثر من المطالبة الحقوقية. ان العلاقة بين المستخدم ورب العمل ليست علاقة تعاقدية بين ندين احدهما يبيع جهده للآخر، بل هي علاقة الحاق وتبعية وتشبيء. مع العلم بان الدراسة لم تلمس فرقا يذكر بين توجهات ارباب العمل الذكور والاناث تجاه المستخدمين.

وبقليل من التفصيل فإن كل المستخدمين ملزمون بما يلي:

اولا: فرض تعامل معين مع الزمن يقوم على ان الزمن هو ملك لرب العمل، ومن هنا تنعدم الى حد كبير عقود العمل التي يمكن ان تحفظ حقوق المستخدم في الزمن، وان وجدت مثل هذه العقود تكون مخالفة لقوانين الدولة. ومن هنا يكون في جميع الحالات تقريبا، الحصول على الاجازات السنوية امرا يشبه المستحيل، وحتى الاعياد الدينية احيانا، وكذلك الاجازات المرضية. كما يتم التعامل مع العمل خارج ساعات الدوام امرا طبيعيا وفرضا لا يترتب عليه أي اجر في معظم الحالات. و يكاد لا يشكل كون المستخدم رجلا او امرأة امرا ذا مغزى في هذا الاطار .

ثانيا: فرض تعامل معين مع المهمات، بحيث يلتزم المستخدم في الكثير من الحالات بالقيام بالمهمات المطلوبة بغض النظر ان كان لها علاقة بوظيفته اصلا، وبشكل يلزم المستخدم بتنفيذ قسري وآلي ، بعيدا عن أي رغبة او احساس ذاتي او ميل نحو الابداع.

ثالثاً-فرض تعامل معين مع المسؤولين يقوم على الرضا والتسليم بهم وباوامرهم كقضاء وقدر، ولا يمكن معه الا الانسجام والتناغم مع رغباتهم ومصالحهم ، وتكريس هذا الوضع باعتباره طبيعياً.

رابعاً: فرض اسلوب معين لفهم الحقوق باعتباره منحة من المسؤول وليس استحقاقاً، وفرض حدود للمطالبة بها ، يقوم على استخدام اساليب الاستجداء والتسول والتعبير عن الحاجة وليس الاستحقاق والمطالبة بالحق. وكذلك عدم تحري الوقت اللازم للاستحقاق بل التراخي والتأجيل بحيث تنعدم أي شبهة بان المستخدم يطالب مستندا الى حق تعاقدى مفترض.

حدود للتعامل مع الزملاء بحيث يحظر ان يتبادلوا المعلومات حول اجورهم وزيادات الراتب ومن حصل على كذا ومن لم يحصل ، كما يعتبر التضامن مع الاخرين سلوكاً يستحق العقاب وذلك بتأخير او تبخيس او الغاء بعض الحقوق او انواعاً منها .

اما الحالة الثانية، فتنشأ على هامش الحالة الاولى. فهناك غموض في الرؤية حول كيف يمكن الحصول على الحقوق او الاستمرار في العمل على الاقل، لان الاستعطاف والاستجداء وحده غير كاف فتبرز المحفزات الجندرية . وهذا الطرح يحيلنا الى احد افتراضات الاساسية حول السلطة وهي انه حينما توجد سلطة توجد مقاومة . ويوضح فوكو ذلك قائلاً:

"لا يوجد إذا بالنسبة إلى السلطة مكان واحد للرفض الكبير - روح التمرد، مركز جميع أنواع العصيان، قانون واضح للشورى. توجد مقاومات ممكنة، ضرورية، مستبعدة، عفوية، وحشية، متفق عليها، زاحفة، عنيفة، متضاربة، سريعة في قبول التسوية مهتمة أو مستعدة للتضحية، (...) ، نقاط المقاومة وعقدها ومراكزها تنتشر بكثافة متفاوتة في الزمان والمكان ، تثير أحياناً مجموعات أو أفراد بصورة حاسمة ، وتشعل بعض نقاط من الحسد ، وبعض فترات من الحياة ، وبعض أنماط من السلوك".

وما تحدث عنه فوكو في حديثه عن المقاومة والسلطة يطرحه نيرنبرج (نيرنبرج، 1998، ص 57-61) من منطلق سيكولوجي فيطرح ان هناك استراتيجيات ثمانية يستعملها الفرد في تفاعلاته وتفاوضاته وصراعاته مع الاخرين وهي:- التبرير المنطقي، والاسقاط، والاحلال، والكبت ، وتكوين رد فعل، والصورة الذاتية، والاضطلاع بدور، والسلوك العقلاني. وعند هذه النقطة بالذات يبرز ما يسمى بالمحفزات الفردية وبالتالي المحفزات الجندرية فتبرز المحفزات الجندرية التالية:

اولاً،الجنسانية، حيث تلعب الرغبة الجنسية لرب العمل من جهة ورد فعل المرأة المستهدفة دوراً اساسياً في التفاوض على المصادر. هناك خمسة حالات على الاقل تم ذكر الجنسانية فيها بشكل صريح. ان

الجنسانية تقسم العاملين الى ثلاثة اقسام هي: النساء الجذابات والمرغوبات بالمعنى الجنسي، والنساء غير الجذابات جنسيا، والرجال. ويمكن القول ان النساء غير الجذابات يكن بمثابة افراد من الدرجة الثالثة. حيث يعاملن بشكل اكثر خشونة من الفئتين الاوليين . بموجب هذا التصنيف يمكن القول ان الجنسانية موجودة في الاغلب حتى لو لم تنتبه لها او تصرح بها المبحوثة.

ثانيا، الصور النمطية الجندرية: ظهرت في الحالات اربع صور نمطية على الاقل تبرز الجندر في الوضع التفاوضي. الاولى هي تقسيم العمل على اساس الجندر، والثانية هي اعتبار العمل المنزلي عملا طبيعيا للمرأة ايا كانت مهنتها في المؤسسة. والثالثة هي اعتبار ان المعيلين هم الرجال، والرابعة تبخيس عمل النساء. ومن المثير انه من بين خمسة مبحوثات تطرقن لموضوع تبخيس اعمالهن، ثلاث منهن لم يكن يعملن في مهنة مصنفة اثويا.

ثالثا، الصور النمطية الذكورية والانثوية: حيث تميل النساء للظهور بشكل متعاون ولين واحيانا ضعيف فيما يميل الرجال باتجاه التاكيد على رجولتهم باعتبارهم جريين . بروز الصور النمطية الذكورية هو واحد من المحفزات الجندرية التي تبرز الجندر في التفاوض، فالصور النمطية الذكورية تظهر الرجل باعتباره يتصف بالاستقلالية والمهنية والعقلانية والدقة والجرأة، اما المرأة فهي عاطفية لينة ضعيفة علاقاتية وليست ذاتية. ايا كانت شخصية المرأة فانه يتم تقييمها بالاستناد الى مدى تطابقها مع تلك الصفات النمطية. فاذا اظهرت امرأة صفات يفترض انها من الصفات النمطية للرجال يتم تقييمها سلبا ، وان ظهرت بالصفات النمطية للنساء فغالبا ما يتم رغم التقييم الايجابي استغلال لها . اما الرجال وهم في الاغلب حريصون على اظهار صفات الرجولة، فيعانون احيانا من استغلال لهذه الصور النمطية ولكن بدرجة اقل بكثير مما تتعرض له النساء من استغلال، ويعتبر نمط الاستغلال الذي يمكن ان يتعرض له الرجل محدود، ويتلخص بان الرجل الحقيقي العظيم والقوي يجب ان لا يكون ناعما ويطلب واقيا من المواد الكيماوية او الحرارة الشديدة. اما الرجال فكانوا اما يعانون من تهديد هذه الصورة فيهم او استغلالها. يصف بشير وبوزية استغلال هذه الصور النمطية بالقول بان الرجل لا يحتاج ويجب ان ان يطلب واقيات من المواد الكيماوية والحر او الشكوى من التعب.

رابعا، الدور الجماعي: يمكن التعامل مع تعريفين اثنين للدور الجماعي . احدهما التعريف الموجود في الادبيات العالمية ، والثاني تعريف تم استنباطه من الحالات المبحوثة. التعريف الاول هو ان النساء يتجهن نحو التضامن مع الاخرين بغية تعزيز موقفهن التفاوضي وتحويل المطلب من فردي لجماعي. والتعريف الثاني هو توجه النساء لعدم اللجوء لخيار تفاوضي حاسم قبل التشاور مع افراد جماعة او اكثر ، وهو امر تذكره حالات معظم النساء المبحوثات ، فيما لم تذكره أي حالة لرجل. عادة ما تلجأ النساء

للتسيق مع الاخباريات خاصة بعد ترك العمل باتجاه السعي للحصول على حقوقهم ، ولا يذهبن لنقابة الا بعد الحصول على مشورة او تشجيع من طرف اخر . اما الرجال فغالبا ما يذهبون للنقابة من تلقاء انفسهم ومباشرة بعد ترك العمل.

خامسا، موقع اشتداد الصراع: غالبا ما يشتد الصراع بالنسبة للرجال اثناء العمل، اما بعد تركه فيتم استعمال اللين لاخذ الحقوق، و احيانا يتم التفريط بها وعدم متابعتها. العكس يحصل مع النساء حيث غالبا ما يمارسن اللين وروح التعاون اثناء العمل ، ولكن غالبا ما تشتد حدة الصراع بعد تركهن العمل وسعيهن باتجاه اقل خسارة ممكنة .

سادسا،السياق التنافسي: دوما في كل الحالات، هناك محورين للصراع احدهما اهم من الاخر، الاول هو المحور النفسي حيث يشعر المستخدم بضغط نفسي كبير ويسوده شعور بالضيق وفقدان البوصلة. وهذا ما يفسر ان المبحوث يذكر في نفس الفقرة و احيانا في نفس الجملة، افكارا متناقضة حول فهمه وتوجهه بالقضية، وحول المحور الاساسي للصراع من وجهة نظره . اما المحور الثاني فهو المحور المادي أي شعور المستخدم اساسا بالظلم المادي وان له مستحقات لم يقدر على تحصيلها. غالبا ما يتصاحب الهمين معا لكن احدهما يكون اهم من الاخر. ان الهم الاساسي هو ما تمت تسميته ب(محور الصراع الاساسي) . وقد تبين انه احد المحفزات الجندرية.فحين يشتد الصراع يكون محور الصراع الاساسي بالنسبة للمستخدمات غالبا هو المحور النفسي اساسا، حيث يكون الهدف اساسا هو تلقين المؤسسة درسا في الاخلاق بحيث يكون الحصول على الحق المادي وسيلة اولا ومن ثم هدفا، وكانهن يحاولن الانتقام التنفيس عن حالة طويلة من الكبت طيلة فترة العمل. اما محور الصراع الاساسي للعمال الرجال حين يشتد الصراع فهو بالاساس المحور المادي. ربما لانهم كانوا يقومون احيانا خلال العمل بالتنفيس عن الضغط من خلال بعض المشاحنات. وهذا ما يفسر النتائج السابقة من ان مستوى الصراع للرجال يكون اشد اثناء العمل منه بعد العمل، خلافا للنساء.

وفي كل الحالات لم يتم رصد اي فرق في الجندر على مستوى ارباب العمل والمسؤولين، ويعود السبب في ذلك ان ارباب العمل والمسؤولين ينطلقون في تفاوضهم من اعتبار ان المستخدمين هم ادوات واشياء لاحقوق لها والهدف هو السيطرة عليها ، وانهم مالكين لهذه الادوات ، اي انهم لا ينظروا لمجتمع المؤسسة باعتباره مجتمعا بشريا بل كمنظومة من الالات .

وهذا يحيلنا الى ما طرحته white من أن الجندر لا يطرح أوتوماتيكيا للتضامن والتماسك، كما ساد الاعتقاد طويلاً ، وان الجندر متغير مهم، لكن على أساس لا يربط الذكورية بالذكور، والأنثوية بالإناث، كما هو الشائع. من المهم النظر لنواح مختلفة في العلاقات الجندرية، بطرق ثنائية، الرجال والنساء. ولكن ما يجب أخذه بعين الاعتبار أن سمات "الذكورية - Masculine" أو "الأنثوية - Feminine"

والتي تختلف حسب السياق الاجتماعي موجودة لدى كل النساء والرجال.

ويحيلنا ذلك بدوره لما طرحته المنظرتان Alvesson و -Alvesson,1997,p180 (Billing (225) أن تقسيم الأفراد جنسياً أمر غير ذي دلالة في البحث الاجتماعي، وأن مفهومي المرأة والرجل مفهومان غامضان، وليس ثمة علاقة أوتوماتيكية بين الجسد من جهة، وعمليات محددة في البنى الاجتماعية من جهة ثانية، ومنظومة القيم والاتجاهات من جهة ثالثة. ومن هنا تطرح الباحثتان تعبير p-people كبديل عن كلمة رجل، و v-people كبديل لكلمة امرأة. إن الفرق بين p-people و v-people وبين رجل وامرأة، أن التعبيرين الأخيرين يعبران عن صفات ملتصقة إجبارياً بكل منهما. وتقول الباحثتان أن الهدف ليس مجرد تجاوز هذين التعبيرين بل تجاوز بعض الأفكار المرتبطة بهما، و تجنب اعتبار الجسد كمعيار اساسي.

المراجع الانجليزية

- Agarwal, Bina, 1997. " "Bargaining" And Gender Relations : Whithin And Beyond The Household". *Feminist Economics*, 3 (1), 1997.pp28-38.
- Alvesson, Mats, and Yvonne Due Billing.1997. *Understanding Gender and Organizations*, Sage Publications Newburry Park, London, New Delhi
- Bluman, Jean Lipman. 1994. " The Existenial Bases Of Power Relationships: The Gender Role Case". In " *Power – Gender Social Relations In Theory And Practice*" . edited by Dad Tke, M. Lorraine. And Henderikuse J. Stam. , Sage Publications London Thousand Oaks, New Delhi.
- Cockburn, Cynthua. 1993.*The Way of Women – Men’s Resistance to Sex Equality in Organization*. ILR Press, Ithaca, New York.
- Connell, R.W. 1994. " The State, Gender, And Sexual Politics: Theory And

Apprais". In" *Power – Gender Social Relations In Theory And Practice*". edited by Dad Tke, M. Lorraine. And Henderikuse J. Stam. , sage publications London thousand Oaks, New Delhi.

- Crenshaw, Kimberle. 1998. " Demarginalizing The Intersections of Race and Sex: A Black Feminist Critique Of Antidiscrimination . Doctorine , Feminist Theory and Antiracist Politics" In "*Feminism and Politics*". Edited by Philips, Ane. Oxford University Press, Oxford, New York
- Elson, Diane. 1995. *Male Bias in the Development Process*. Manchester University Press
- Flick, Uwi, 2002 . *An Introduction To Qualitative Rresearch*, Sage Publications, London, Thousand Oaks, New Delhi
- French, Marilyn. 1994.. edited by Dad Tke, M. Lorraine. And Henderikuse J. Stam. , sage publications London thou" *Power – Gender Social Relations In Theory And Practice*". edited by Dad Tke, M. Lorraine. And Henderikuse J. Stam. , sage publications London thousand Oaks, New Delhi.
- Gain, A.Patrica," *Feminism And The Llimits Of Equality*", In "*Feminist Legal Theory-Foundations*",1993, edited by D. Kelly Weisberg, Temple University Press,Philadflphia.
- Gilbert, Nigel, (editor), .1993. *Researching Social Life*, Sage, London Thousand Oask, New Delhi.
- Halley, Janet .2001. Draft for distribution to the Columbia Law School, International Law workshop Feb. 2001.
- Hatcher, Caroline, (1995) *Making the Visible Invisible: Locating the Invisibility of Gender in Organisations*". Refereed paper presented at

Australian and New Zealand Communication Association, Edith Cowan University, Perth,.

- Itzen, Catherine.1995." Gender, Culture, Power, And Amaterilist Analysis".In "*Gender Culture, And Organizational Change*". Edited by Itzen, Catherine, and Janet Newman. Routledge, London, New York
- kary, laura .j, Leigh Thompson (2005) Constraints and Triggers: Situational Mechanics of Gender in Negotiation, ksgnotes1.harvard.edu/Research/wpaper.nsf/rwp/RWP05-051 - 13k
- -----Leigh Thompson, and Linda Babcock (2004) Gender Stereotypes and Negotiation Performance- An Examination of Theory and Research, www.leighthompson.com/publications/pub2005i.htm
- Kaufman, Michael .1994." Men,Feminism,and men`s Contradictory Experiences of Power" In" *Theorizing Masculinities, Research on men and masculinities* ".Edited by Brod, Harry, and Michael Kaufman . Sage Publications Newburry Park, London, New Delhi
- Kerfoot, Deborah. and David Knights.1994." Into the Realm Of The Fearful: Power, Identity, And The Gender Problematic" In" *Power – Gender Social Relations In Theory And Practice*". edited by Dad Tke, M. Lorraine. And Henderikuse J. Stam. , sage publications London thousand Oaks, New Delhi.
- Lorber. Judith 1999. "Embattled Terrain: Gender and Sexuality." Pp. 416-448, in *Revisioning Gender*, edited by Myra Marx Ferree, Judith Lorber . and Peth. P. Hess. Sage Publications, Thousands Oaks, London, New Delhi
- Mackinnon, Catherine. 1991. " Difference And Dominance : On Sex Discrimination" .In " *Feminist Legal Theory – Reading in Law And Gender*"

Edited by Bartlett, kathrine, and Rosanne T, Kennedy. West View Press, Roulde, Sanfransisco Oxford.

- Martin, Patrica Yancy. And David L. Collinson.1999. " Gender And Sexuality in Organization".In " *Revising Gender*". Edited by Ferree, Mya Matx. Judith Lorer. and Peth. P. Hess. Sage Publications, Thousands Oaks, London, New Delhi
- Moser, Caroline, .1993. *Gender Development – Theory, Practice And Ttraining*, Routledge.
- Newman, Janet.1995. "Gender and Cultural Change". In "*Gender Culture, And Organizational Change*". Edited by Itzen, Catherine, And Janet Newman. Routledge, London, New York
- Nicolson, Paula, .1996. *Gender, Power, And Organization. Psychological Perspective*, Routledge,
- Nussbaun, Martha.1994. *Sex And Social Justice*, Oxford University Press, New York, Oxford
- Riley,Hannah , And Kathleen McGinn (2002) When Does Gender matter in Negotiation,www.
ksgnotes1.harvard.edu/Research/wpaper.nsf/rwp/RWP02-036/\$File/rwp02_036_riley.pdf
- Rizzo, Ann-Marrie, and Carmen Mendez. 1990. *The Integration Of Women In Management* , Quorum Books, New York, West Port, Conneccut , London
- Shakeshaft, Charol, and Andrew Perry. 1995. " The Language of Power Versus The Language of Empowerment: Gender Difference in Administrative Communication". In "*Discourse And Power In Educational*

Organization". Edited by Corson, David. Hampton Press, inc. Cresskili, New Jersey.

- Vicker, Jill. 1994. " Notes Toward A Political Theory Of Sex And Power". In *In " Power – Gender Social Relations In Theory And Practice"*. edited by Dad Tke, M. Lorraine. And Henderikuse J. Stam. , Sage Publications London Thousand Oaks, New Delhi.
- White, Sara .1997. "*Men, Masculinities, And The Politics Of Development, Gender And Development*; Vol. 5 No.2. pp.14-21.
- Young, Kate .1993. *Planning Development With Women, Making a Word of Difference*. Macmilan.

الأعمال العربية والمترجمة

- جامبل، ساره . 2002. " ما بعد النسوية". من " النسوية وما بعد النسوية (دراسات ومعجم نقدي)". الشامي، احمد (ترجمة)، الصده هدى (مراجعة). المشروع القومي للترجمة. المجلس الاعلى للثقافة. القاهرة .مصر
- غصوب، مي. وايماسنكليريوب. 2002، الرجولة المتخيله – الهوية الذكرية والثقافة في الشرق الاوسط الحديث. دار الساقى . بيروت. لبنان
- دريفوس، اوبير، و بول رابينوف. 1990. ميشيل فوكو مسيرة فلسفية. صالح، جورج (ترجمة)، صفدي، مطاع (مراجعة). ، مشروع مطاع الصفدي للينايبع –1- مركز الانماء القومي. لبنان .
- دولوز، جيل. 1987. المعرفة والسلطة مدخل لقراءة فوكو. يفوت، سالم (مترجم). المركز الثقافي العربي. بيروت، لبنان – الدار البيضاء، المغرب .

- الشوربجي، منار. 1996. الديمقراطية وحقوق المرأة بين النظرية والتطبيق. ط 1 سلسلة ركائز الديمقراطية. المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية مواطن. رام الله . فلسطين.
- فريري، پاولو. 2003. نظرات في تربية المعذبين في الارض . مازن الحسيني (ترجمة). ، دار التنوير للنشر والترجمة والتوزيع .رام الله .
- فوكو، ميشيل. 1990 a. المراقبة والمعاقبة ولادة السجن. مقلد، د.علي (مترجم)، صفدي، مطاع مراجعة وتقديم. الاعمال الكاملة لميشيل فوكو، مشروع مطاع الصفدي للينايبع 6 ، مركز الاتحاد القومي، بيروت
- -----. 1990 b . ارادة المعرفة . الاعمال الكاملة لميشيل فوكو. مشروع مطاع الصفدي للينايبع . ابي صالح، جورج (مترجم)، صفدي مطاع (مراجعة). مركز الانماء القومي . بيروت .
- مكدونالد، ايلين. 1993. اطلق النار على النساء اولاً. بطرس، رزق الله، (ترجمة) ، جروس برس. طرابلس، لبنان .
- ماكلويد، ارلين علوي. 1999. الاحتجاج الهادئ، المرأة العاملة والتحجب. يوسف ، اكرام(مترجم). المشروع القومي للترجمة. المجلس الاعلى للثقافة. القاهرة.
- نير نيرج، جيرارد. 1998. اسس التفاوض. أ، عبد الرحمن، حازم (مترجم). وجيه، د.حسن (مراجعة). المكتبة الاكاديمية. القاهرة .
- هندية، سهى. 2000. " المرأة في الوزارات الفلسطينية" من "المرأة العربية والمشاركة السياسية" . اشراف هاني الحوراني. تحرير حسين ابو رمان. ط 1 . دار سندباد للنشر. عمان . الاردن.
- هورنج، ج ، و ب. ليفيك، ود. موران. 1996. الجماعة والسلطة والاتصال. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. بيروت.

- هيدسون، فرانس. 1999. المرأة والجريمة. ابراهيم، ريهام حسين (مترجمة). المشروع القومي للترجمة. المجلس الاعلى للثقافة. القاهرة.

- ولد اباه، د. السيد. 2004. التاريخ والحقيقة لدى ميشيل فوكو. الدار العربية للعلوم. بيروت.

ملحق المقابلات

1. محامية – مؤسسة اهلية صحية ضخمة وعريقة
2. مهندس كيماوي- شركة ادوية تراسها امراة
3. سكرتيرة-شركة استشارات تجارية وتخليص بضائع
4. معلمة روضة- مركز نسوي – مخيم
5. خياطة – مركز نسوي – مخيم
6. صحافي- منظمة نسوية كبيرة
7. سكرتيرة- منظمة اهلية كبيرة تعنى بحقوق العمال
8. موظفة تثقيف مدني- مؤسسة نسوية كبيرة
9. مرشدة اجتماعية- مشروع لوكالة الغوث

10. عاملتا خياطة- مشغل تديره مرآة
11. عاملة تنظيفات- مستشفى يتبع مؤسسة اهلية
12. سكرتيرة -مؤسستين تجاريتين تحت تديرهما نساء
13. عامل مهني في ورشة لغسيل السيارات
14. عامل في شركة تجارية للحوم
15. معلمة بمدرسة خليل الرحمن-مختلطة
16. موظفة بمؤسسة للتطوير التربوي-مؤسسة اهلية
17. عاملة وابنتها في مصنع البان
18. عامل في مصنع بلاستيك
19. معلمة بالمدرسة الاردنية -مختلطة
20. عاملة بمصنع ادوية
21. عامل بمصنع منظفات
22. مصورة محترفة في استديو تجاري
23. محامية بشركة تامين

المقابلة الاولى- محامية- مؤسسة اهلية صحية-ملفينا

خريجة جامعتين العبريه والنجاح ، في القانون مجازه من النقابه الفلسطينيه ، اشتغلت في اكثر من محل ، نشطيه اجتماعيه ، متطوعه ، باكثر من مؤسسه حقوقيه ، وكنت في فتره متطوعه بالهلال اثناء عملي فيه ، اضافته لعملي كمحامي اخذت دورة اسعاف اولي واشتغلت كمسعفة في الاجتياحات ، وكان خطر حيث اصيبت رجلي اليمين ، وتطوعت في امور عديده ، قيل الهلال كنت دانما اشتغل محاميه ، اشتغلت في مؤسسه عريقه ومعروفه قبل الهلال ، وانا عندي هواية في عمل مختلط بين القانون والاداره ، ومهارات في هذا المجال ، فكنت اساعدهم في ورش عمل متعلقه بقانون الموازنه الفلسطينيه ، وكان الشغل بناء لعقد 3 شهور وانتهى ، ثم عملت في مكتب محاماه خاص لمدة 6 شهور كنا مجموعته كبيره من المحامين بنفس المكتب ، وصار عبء ، وفكرت بالبحث عن وظيفه ، ولكن لم ابدأ بالبحث ، وذات يوم فرجنت بشخص من العاملين في الهلال الاحمر يأتي للمكان الذي انا فيه ويطلب السيره الذاتيه وبنفس اليوم استدعوني لمقابله ، وفي صباح اليوم الثاني كنت قد توظفت ، قالوا انهم كانوا يشاهدوني في المحكمه وان المكتب الذي عملت فيه والمحامي الذي تدربت وعملت معه كانوا ذوي سمعه جيده ، كانوا يعرفوني لكني لا اعرف من اين ولم اسأل لانه امر لا يهمني ، اشتغلت على مشروع انشاء وحدة قانونيه ، وبالفعل قمت بانشائها ، وكانوا يتعاملوا معي بطريقه فظه جدا ، ليس كمحامي ، بصراحه انا بسيطه جدا ، ولكن يهمني كرامتي واتعامل ببساطه ، ولكني يهمني احترامى بين الناس كلها ، ومديري كان نسونجي بشكل غير معقول ، فاي بنت يراها

موظفه عنده يعتبرها حكرا (ملكا) له ، وكنت اتلعم(ابدو لنيمه) معه وابهدله لانه كان يحاول ان يتدخل في لباسي والمكياج ، بالكلام ، بالنهايه صار يستقزني طوال الوقت .

المعامله السينه واجهتها من اول يوم ، في الاسبوع الاول كانوا يشرحون لي عن عملهم وانا اؤسس وحده بطريقة قويه وصحيه ، اسست وحده خلال اسبوع تفاجأوا حتى الممولين تفاجأوا من وحده قانونيه تعمل بهذا الزخم وتنظم دوره خلال اسبوع ، ناداني المدير وحاول يتدخل بلبسي ، كنت البس بشكل محتشم اكثر كوني اعتبرها مؤسسه انسانيه و (كهلال) كنت اعتبر ان بها اشخاص متدينين ، تفاجأت بانهم كلهم صايعين ، كنت البس كم طويل ومكياج خفيف جدا ، كما ان وضع الاجتياح لا يسمح باناقه مبالغ فيها ، فقال لي (شو رأيك اجيبك منديل تلبسيه وتجيلنا على الشغل)) فسألته عما يعني بذلك ، فقال له انتي حاده (من الحداد) ولايسه شرعي ، ما هذا اللبس ، قلت ليس من المفروض ان البس ميني حتى ترضى ، انا محاميه لي برستيچ معين ولبس واسلوب معين في اللبس ولي شخصيتي المستقله ولا اسمح بتدخلكم في لبسي ، ما بيننا هو عقد ، وانا في فترة تجربه ، اي من حقي ان اترككم ، وانا الان مجهزه كتاب الاستقاله (كان ذلك في الاسبوع الاول) ، وقلت له مع هكذا اخلاق لا اعمل ، فقال اهدني ، ولا تكوني عصبيه ، فقلت انا لا اسمح لك ولا لغيرك بالتدخل في شخصيتي ، ابي لا يتدخل فيها ، كان هناك علاقة مع المستشار العام للجمعيه ، ناداه وقال له اني قدمت استقالتي ، فقلت له نعم ولكن هناك اسباب ومقدمات ، فقال المستشار انا اسف ولكن انت ترين البنات كيف يلبسن – كانوا يلبسون ملابس قصيره وبشكل لا ارضاه لنفسي خاصه في الاجتياح ، من حكيه لمست ان ملابس النساء هي ضمن توجه عام وليس اختيار شخصي ، كنت الاحظ انني وحدي من يلبس كم طويل ، ولكن لم احس بشيء ، كنت اعتبر ان كل شخص حر بنفسه ، كل شخص يلبس قدره واحترامه وكل شخص يعمل بادبه واخلاقه وتربيته ، وقلت بناء على ما فهمته من توجه اني اتمنى قبول استقالتي ، وان لم تقبلها انا في فترة تجربه ، ومن حقي الا اعود ثانيه ، لا يوجد حقوق للعمال ، لا يوجد اجازة مرضيه ، يجب ان يكشف عليك طبيب من الهلال فقط ويتأكد تماما من المرض ، رغم انه في بعض الاحيان يمرض الشخص ولا يذهب لطبيب ، الخطأ لا يغتفر ويودي بصاحبه ، ليس المقصود خطأ مهني ، بل عمل شيء غير مرضي عنه ، بغض النظر عن كونه صحيح مهنيا .

كنت متهاونه في الحقوق لاني لست بحاجة ، لدي طبيبه لدرجة الهبل ، فكنت كفلسطينيه اعمل لساعات متأخره في الاسعاف ، كنت اري دوري في مجال المساعدة اكثر من المطالبه ، ليس بدافع الجشع او الماديه ، كنت اطالب بحقوقتي ولكن دون طائل ، فقد ذهبت لوزارة العمل ، ودون جدوى لم ارفع قضيه بسبب التخجيل من عضو مجلس الاداره ، وحتى اخر لحظه كنت وعدتهم وعد شرف برفع قضيه ، الا ان عضو المجلس ساعدهم ولم يساعدي انا ، ولكن انا في النهايه كمحامي غير معنيه بان يصل اسمي للمحكمة بقضيه عماليه ، وهذا سبب ثاني لم يشجعني رغم اني كنت ناويه في كل الاحوال رفع دعوى ، كي اقول لنفسي اني حصلت على شيء ، كما لم اكن مهتما بالمبلغ الذي سأحصل عيه ، كما ان الوضع القضائي غير جيد حيث سانتظر عشرين سنه ، كما ان الوضع القضائي كان وما زال تعيس ، هناك اكثر من سبب لعدم رفع قضيه ، وبالتالي فاي اتفاقيه ضاره لي في وضع كهذا اعتبرها خير لي ، فوزارة العمل نانمه ، واتحاد النقابات معظمهم لصوص ، فقضية مشروع الاسكان التابع للنقابات معروفه ، حيث سرقوا اكثر من 800 شخص بمعنى 800 عائله ولم يبنوا شيئا واعطوهم عقودا وهميه ، فكيف ستشكي لهم وانت تعرف عنهم ذلك ، ولذلك هناك اكثر من سبب لكون اي اتفاق فاشل وباطل ، وظالم ، في كل الاحوال ان حصلت على شيء تعتبره خير .

الاشخاص الذين تركوا العمل اثناء عملي كانوا يلجأوا لي ، اساعدهم ، ويحلفوا ايمان انهم لم يخطئوا ، كنت اعلم ذلك داخليا ، وكنت احاول التدخل لدى الرئيس ، او المدير الاداري او المالي ، شؤون الموظفين ، فيعتبروني هجوميه ، لماذا تدافعي عنهم انه ليس عمك ، مجرد رأيي القانوني يزعجهم ، كان عندهم نيمه شديده ، وعدد كبير من الموظفين الذين يسمون باستمرار ، انا لم اكن اتدخل في ذلك ، كنت دوما مشغوله جدا ، ولا اتدخل باحد ، وحين يسأل احد في عملي اقول رأيي

بالقانون فلا يعجبهم رأيي وأنا لا اهتم ، احاول طرح رأيي مره اخرى ، فيقال لي ليس كل شيء في الدنيا قانون ، دعي قانونك لك ، كان هناك تراكمات ، كل ما احكي راياي القانوني يقال لي لا تتدخل ، هذا ليس رأيك ، بشكل العام حالات الفصل تكون ببساطه ان يستدعي المدير الاداري احدهم ويفصله ، وبلا اي مقدمات او حقوق ، لمجرد انهم تلقوا اتصال يطلب توظيف شخص ما ، فيطردوا احد ليوطفوه وبنفس الدقيقه ، هناك اشخاص لم يأخذوا رواتبهم ولا حقوقهم ، احدهم طلب راتبه ففصل ، كان طبيب ، وقال لهم ابناي جاعوا ، لا استطيع اطعامهم ، من اين اشتري لهم طعام ، اعطوني رواتبي من شان الله ، المدير الاداري قال له هل تريد رواتب ، تشجع الطبيب وقال نعم ، فقال له المدير الاداري تفضل اعطاه فصل وقال له روح اضرب رأسك بالحيط ، كان هناك شبكه من خمسة اشخاص المدير المالي ، المدير الاداري ، مديرة شؤون الموظفين ، مستشار الجمعيه ، والرئيس ، كانوا كاخطبوط ، كل واحد رجله في موقع اخر لكن نفس الرأس والرأي ، انهم يكرهون بعض ، وبيديهم مماسك على بعض ، ويخافون من بعض ، لم يكن هناك مجال الا ان يشتغلوا نفس الشغل ، هناك الكثير من السرقات في الجمعيه من ادويه ومساعدات ، تذهب للمستودعات ثم تباع ، كنت اعرف كل هذ من خلال اوراق تصلني كي اوافق على امور لا ارضى الموافقه عليها . كان هناك مبرر قوي لاجراحي من العمل ، وكانوا يرجون بالا اقول لاحد ما اراه ، لكن لم يحاولوا استرضائي واعطاني حقوقي لانهم كانوا واصلين ، انت تتحدث عن اخ الرئيس عرفات ، يمكن ان يلفقوا لي اي تهمة ، من سيكذبهم ، ويصدق موظفا صغيرا ، هل تنسى هذا الشيء ، اي تهمة يمكن ان البسها ، وكماي يؤثر علي اي شيء ، وكبنت يؤثر علي اي شيء ، الموضوع سهل جدا ، فكنت اخذ هذه الاعتبارات ، وانهم يستطيعون عمل اي شيء ، وذلك قبل ان اقوم باي شيء ، ليس لهم حدود . رأيت امور كثيره احدى الموظفين اتهموها بسرقة الف دولار من موظفه اخرى ، وفصلوها ، ولدى البحث تبين انه لم يكن هناك سرقة ، الموظفه الذي قيل انها تمت سرقتها تركت عملها في الهلال ، وقالت ما ان وجدت عملا اخر حتى تركت الجمعيه ، وكشفت عن الحقيقه ، دانما كنت اشعر بالقلق ، وكنت اقول اذا عملت كذا ، فسياتي دوري بالطريقه كذا ، وهذا جزء صغير مما رايتته هناك .

كان عندهم مستشار قانوني بدوام جزني ، يعطيهم استشارات ، لكنه لم يكن محاميا ، قلت له اني لم اره يوما في محكمه ، المحامون يعرفون بعضهم كنت احاول ان اتاقشه في القانون وانهمك بذلك كمعتوه ، ولكني كمحاميه يحق لي الاطلاع على الملفات ، وذات يوم وصلني ملفه واطلعت عليه وتبين لي انه بكالوريوس تجاره وماجستير محاسبه ، قلت في داخلي كيف يمثل علي دور مستشار قانوني ، منذ اول يوم كنت الاحظ ان اراءه غير صحيحه قانونيا ، هو شخصيا لا يعني ، وكنت اقول له كلامي صحيح قانونيا ، ورفضك له يعني انك لا تفهم بالقانون مع احترامي لك ، انت مؤهلك في التجاره والمحاسبه ، انا كشخص مهني لا اتحدث الا بما انا متأكده منه ، وحين اشك اطلب مهله للتفكير ، فكان هذا الشخص هو تماس ، واكتشفت ان عنده تراكمات ، فقد عمل في اكثر من مكان ، وكان مدراره محامين فصار يكره المحامين ، استفسرت عنه ، وبعد اسبوع انصدمت من كل شيء وتوج الامر بالحديث عن الملابس ، مما دفعني للتفكير في المغادره . الكل يشهد والممولون يشهدون بكفائتي ، وقدمت مشروع للهلال بمبلغ 57 الف دولار وحصلوا عليه من خلالي للوحده القانونيه .

للبقاء هناك يجب اولا استرضاء الرئيس ، خاصه في حالة الموظفه يجب ان تسترضي الرئيس ، تعمل ما يريد ، تذهب الي حيث يريد دون اي مشكله ، اذا شاب ، يجب ان يوقع على اي شيء دون نقاش ، واذا طلب منك ان ترمي نفسك في البئر يجب ان تفعل ، انا كنت دائما اتناقش ، ذات يوم جاءتني دعوة للسفر باسمي شخصيا ، وصلت للرئيس ، استدعاني وقال لي يجب ان توقعي على تعهد اذا سافرت قبل انتهاء العقد ، بان تدفعي عشرة الاف دولار ، فامتنعت عن الخروج ، قلت له ان سفري ليس خاص بي بل بالجمعيه ، حيث ساخرج لتمثيلها ، ابعت اي احد غيري ، الامر لا يعني ، يجب ان يكون المدعو محامي ولكن ابعت من تريد ، انا لن اوقع على هكذا اوراق ، ولا اريد ان اسافر ، كما ان ابي يرفض ان اسافر . الاشخاص الذين يعملون منذ فتره طويله ، هناك حوافز كثيره ، بحضوروا حفلات استقبال كثير ، يسكروا الخمر مع الرئيس ، ليس لديهم مشكله ، دعيت لاكثر من حفل استقبال ، ورفضت الذهاب ، حفلاتهم بعد الساعه الثامنه ، وسط منع التجول ، يسهرون في

الروف ، وما خفي اعظم حين يكونوا ثملين ، يعرضون علي ان يأخذونني من البيت ، انا لم اري شيئا ، ولكنه طرطشات من كلام الموظفين ، (فلانه كانت لابسه كذا وعملت كذا) ، مجرد حضور حفله يؤدي لانتشار الكلام عن الشخص ، وانا غير مضطره لذلك .

وفي الاسبوع الاول من نهاية العقد يأتي بمحامي آخر ويطلب مني ان اعلمه الشغل ، قلت له ساعلمه الشغل ، ولكن اذا اردت انهاء عملي فانا بحاجة لشهر انذار ، قال ، انا لن انهي عملك ، هو سيكون مساعدا لك ، انا بقيت اشك في كلامه لانه غير صحيح ، سمعت اقاويل من الموظفين بانه سيوظف محام اخر ، لان هذا المحامي لم يعجبه . وذات يوم بعثني الي نابلس لالتقي ضباط الاسعاف واحصل منهم على افادات قانونيه ، وافادات مشفوعه بالقسم باعتبار اني اقوم باعداد تقرير معمق حول الانتهاكات الاسرائيليه ضد ضباط الاسعاف باللغه الانجليزيه ، وكان التقرير من 70 صفحه ، انهيته وبقيت الافادات ، ذهبت لنابلس ، وكان فترة اجتياح والطريق صعبه ، وانا احمل الهويه المقدسيه ، وبالتالي في كل الاحوال كان صعبا الدخول لنابلس او التنقل بين المدن . ذهبت بسيارة الاسعاف وانهيت عملي الساعة 6 المغرب رغم اني خرجت من البيت 6 صباحا ، اتفاجأ انه لا احد يريد ان يعيدني لرام الله ، بقيت في نابلس ، ولا اعرف احدا في نابلس ، ولا اعرف كيف اعود لرام الله ، وعلى حاجز حوار له يسمحو بمروري ، وليس هناك اثبات لماذا دخلت وسأتعرض للتحقيق ، فتحدث كمحامية مع التنسيق والارتباط في حوار له و كنت اعرف اشخاص وضباط شرطه كنت اتعامل معهم كمحامي ، فطلبت ان ينسقوا لي كي ادخل حوار له ، وبالفعل نجحت بعد الساعه 7 في المرور من خلف حوار له ، حاولت ان اتحدث مع موظفي الهلال العاندين من مهماتهم ، خاصه انه ليس من السهل ان استقل سياره عموميه ، لان الوضع غير آمن ، بالفعل وجدت احدهم سيذهب لرام الله انتظرت له ، ولم يكن احد حولي سوى من اليهود ، المهم اني سافرت بسيارته ووصلت رام الله الساعة 8.30 المغرب . في صباح اليوم الثاني كنت مستفزه جدا ، وسألت المدير : هل تعرف انه ليس هناك تنسيق للعودة ، فقال نعم ، وما المشكله ! وكانهم يرمونني هناك وتنتهي مهمتهم ، فقلت له انا عندي كرامه ، ولا اريد العمل في هكذا ظروف ، وانت تستفزني من فتره ، هل اقدم لك الاستقاله ، ام تعطيني شهر انذار ، وكنت لم احصل على راتب منذ شهرين ، وكنت احصل على مصروفي من ابي ، فقال انه على كل الاحوال ، فليس لك شيء عندنا .

انا لم اخذ الاجازة السنويه ، اعتبروا العقد لا شيء ، وبدون قيمه ، وضربوا بي وبالقانون عرض الحائط (خلي قانونك لك واضربي رأسك بالحيط) (هكذا قال المدير ، قلت بان ابي اقوى من الهلال الاحمر ، وانا متبرعه بحقوقك لكم ، المهم ان تعمل الاجراءات لي لاني اريد ان انهي العمل) ثم ذهبت لوزارة العمل ، وقلت لهم ماذا حدث ، وماذا قال لي المدير ، فابلغوني بانني انا الرقم 21 من الهلال الاحمر الذي يأتي في نفس الشهر ونفس الاسلوب (تطفيش) حتى يتنازل الشخص عن حقوقه ، انا لذي علاقاتي (عمي) المستشار الاول للرئيس (عرفات) مقرب منه ، فتوجهت له ، فتحدثت مع احد اعضاء مجلس الهلال الاحمر ، في فيينا- النمسا ، فاتصل بي العضو بنفس اليوم ، وطلب مني العوده ، فرفضت ذلك رفضا مطلقا ، وقال ان راتبك ومستحققاتك ستأخذها ، قلت له انا لم اخذ الاجازة السنويه ، وفي الاعياد الاسلاميه يطلبون مني ان اداوم ، وفي الاعياد المسيحيه ممنوع اخذ عطله ، وكانوا يرفضون اطلاقا الحصول على اجازة ، واذا اردت ان اعطل في العيد المسيحي فيخصم من راتبي ، واحصل على انذار لاني تغيبت بدون مبرر ، فالتعامل عنصري ، رغم اني غير متدينه ، ولا اهتم بالاعياد الدينيه ، كان يهمني عملي ، ومخلصه جدا . واكتشفت لاحقا ان هذا نوع من الهبل ، بعد ما اخبرت وزارة العمل قالوا نحن لا نستطيع عمل اي شيء ، توصلي انت لاتفاقية معهم ، قلت انا محاميه وافهم بالقانون واطالب بتطبيقه على هؤلاء ، انا لم آت للوصول الي اتفاقيه ، اجبروهم على الالتزام بالقانون ، ما اهمية وجود الوزارة في هذا الحال ، لقد قالوا لي في الهلال

(فئ عنا قانون ، خلي القانون الك) ، وبالفعل هم لا يطبقون القانون داخليا ، وحين طالبت كمحاميه تطبيقه قالوا لي (خليك في حاله ولا تتدخل في شيء ليس شغلك) المدير كان يقول ذلك ، هو اعلى شخص ، هو رئيس الجمعية ، وكان رئيسه فتحي عرفات شخصيا ، الذي كان على اتصال ومطلع على عملي ومبسوط عليه. لما حاولت تطبيق قانون العمل قبل ان يصل دوري بالفصل - لاني رأيت حالات كثيره - بدأوا يتعاملوا وكأني اوجع رأسهم بقانون العمل ، كنت اعمل في الاداره في مجال الفصل والاندازات وكنت اقول لهم حسب قانون العمل لازم كذا ، وكانوا يتجاهلوا رأيي القانوني ، فاعترضت ، ان كنتم لا تريدون رأيا قانونيا ، فلا داعي لوجودي ، يجب ان اعرف اين انا ، انهم لا يريدون تطبيق القانون اصلا .

المدير قال لي نحن لا نريد قانون عمل ، دعي القانون لك ، ولا تتدخل في ما ليس لك به شأن ، وان سنلت عن شيء حاولي معرفة رأي المدير الاداري وخذي الاجراء القانوني بما يميل اليه المدير الاداري ، اي ايجاد تبريرات قانونيه لما يريد هو ، رفضت ذلك لاني محامي عندي قانون ومبدأ ، انا لا ادافع عن شخص اعرف انه قاتل ، فيما يتعلق بالشغل الصح انا الانسان الصح ، فيما يتعلق بالشغل الغلط انا الانسان الغلط ، وكان هذا هو القشه التي قصمت ظهر البعير .

التأخير في دفع الاجور هو سياسة تجاه كل الموظفين ، احيانا 3 اشهر ، حسب مزاج الرئيس . الاجازة السنويه ، بعض الاشخاص كان مسموح لهم باخذها والبعض الاخر ليس مسموح لهم ، انا لم يكن مسموحا لي وحتى اخر يوم ، وحين قال لي ساعطيك شهر انداز ، قلت له لقد صرت تمشي على القانون ، فقال يعني احيانا ، فاخبرته انه حسب القانون يجب ان اعمل من الشهر 15 يوما فقط ، لدي اجازة 14 يوما ، يبقى ان اداوم يوما واحدا ، وساسلم العهده وجاهزه للجرد فوافق رغم انه صار يتفاوض على الاجازة السنويه ، واتصل بمحام زميل لي ، قال لي ذلك فيما بعد ، واكد لهم صوابية طرحي ، وانتم مجبورون على تلبية طلبها ، فاجبروا على مضمض على تلبية طلبي ، وقد تأكدوا من خلال اكثر من رأي قانوني اني اذا رفعت دعوى ساكسبها . نزلت للاداره لاسلم العهده ، بعثوا معي واحده لتسلم العهده ، وحين سألوها عن المهمه قالت (انها تسلمت العهده بذمة وضمير ، وعلمتني كيف يكون ذلك) ، انا مهنيه جدا بعد يومين من تسلمها الوظيفة طفشت من العمل ، فاتصلوا بي لاسلم لواحد تانيه ، لكنها بعد يوم واحد تركت العمل ، لا اعرفهم كي اتصل بهم واسألهم لماذا . ثم جاءت واحده ثالثة فاتصلوا بي لاسلمها امضيت 4 ايام من الاجازة وانا اسلم الملفات ، كما اني لم استلم الراتب حتى الان ، ذهبت عملت بذمة وضمير وسلمت الملفات ، وقلت لهم هذه آخر مره اسلم العهده ، ليس لي علاقه بالموضوع بعد ذلك ، واريد ان تصرفوا راتبي ، انا سلمت كل شيء لاشخاص تابعين للاداره والماليه ، ومستشار الجمعيه ، ولكن من الناحيه المهنيه يجب ان اسلم الملفات كذلك للشخص الذي سيحل محلي ، لان موظفي الاداره والماليه لا يعرفوا ما مضمون الملفات التي تسلموها ، بعد ذلك عينوا شاب وانا وعدتهم وعد شرف اني سارفع عليهم دعوى ، قاقوا ، واتصلوا بنفس عضو المجلس الذي سبق واتصل بي ، لانهم عرفوا اني ساكسب القضيه ، وعرفوا المحامي الذي ساوكله ، محامي معروف ، والقضاه يعرفوه ولا يمكن ان يخسر القضيه ، فاتصلوا بي وقالوا ان عضو المجلس حكي معهم وسيدفعوا الراتب وكل المستحقات ، ذهبت ، وقلت لهم هل تريدون التعامل حسب القانون ، فردوا بالايجاب ، وقلت لهم هل تعتبروا العقد محدد ام لا ، فقالوا هو غير محدد ، فقلت لهم هذا يعني انني استحق شهر عن كل سنه غير الراتب ، فوافق على ذلك ، وسألته ان كان مازال يرى العقد غيرمحدد المدة فاكد ذلك - في الواقع كان العقد محدد المده ، وقد وقعت عليه قبل نهاية فترة العقد الاول ، لقد فعلوا ذلك لضمان التمويل وليس من اجلي - كما انه اذا كان العقد محدد فيجب ان يدفعوا كافة الرواتب المترتبه عن كامل فترة العقد - وليس مجرد شهر عن السنه ، وانا طالبت بان العقد محدد المده لكني تنازلت لاني اريد اعترافا صريحا منهم بوجود العقد ، ومن ثم فالمحكمة تقرر الصحيح ، ولما صارت المسأله مخاجله ، وحكوا مع اهلي ، وعضو المجلس ، وقالوا نحن لا نريد مشاكل ، اعتبروا العقد الثاني لاغي ، و قالوا سندفع اجرة الشهرين غير المدفوعين قلت ليكن ، ادفعوا شهر عن كل سنه ، انا اتنازل لاني لن اخذ شيئا قلت لهم انا بنت ناس ، وغير محتاجه للمبلغ ، في النهايه لم يعتبروه عقدا محدد ، ولا غير محدد ، طلبوني واعطوني شيك يتضمن راتبي فقط مخصوما منه الضريبه ، ورسوم مجلة بلسم التي لم احصل عليها ، اخذوا مني 50 دولار ثمن عديدين من مجلة

بلسم ، اي ان العدد باعوه لي بمبلغ 25 دولار ، كنوع من العقاب ، ومبلغ 50 دولار ضريبه تخصم عادة لان راتبي فوق الالف دولار ، قلت لهم اذا اردتم خصم منتي دولار اخصموهم ، ولكن يتبقى \$1800 ، اعطوني شيك ، لدى استلامي الشيك كنت قد جهزت ورقه تتضمن انني انا الموظف فلان سلمت المحاميه فلانه شيكا رقمه كذا بتاريخ كذا ، وهو عن راتبها لشهري كذا ، وطلبت منه ملء الفراغ ووقع عليها ، عندما ذهبت الى البنك لصرف الشيك ، صارت الموظفه تنتظر لي بشكل منفت ، سوالها ، قالت ان هذا الشيك مبلغ عنه منذ يومين انه مسروق ، قلت لها الشيك باسمي ، وهذه ورقه اني استلمت الشيك ، لقد فعلت ذلك لاني لا اثق بهم ، تعاملت بشكل ادهى حتى لا يصير معي كما حصل مع من سبقني ، حفاظا على ماء الوجه ابرزت الورقه للموظفه ، وقلت لها اذا ساذب اليهم للاستيضاح ، لكني ذهبت للبيت واتصلت بهم وقلت لهم اني غدا صباحا ساذهب لاشكوكم للمدعي العام كونكم اعطيتموني شيكا بلا رصيد ، انا رجل قانون ، اتعامل بالقانون ، واخطوا رأسكم بالحائط ، تعاملت معكم للاخر بحسن نيه ، ودون ان اترك المستشار الاول للرئيس عرفات يتدخل حتى الان ، قالوا لي نحن نعرف عن الشيك ، وهذا مقصود . عضو المجلس لم يؤثر في الموضوع الا حين اتصل به مستشار الرئيس فقط ، وانتهى تأثيره ، حكيت مع مستشار الرئيس ، وطلب منهم انهاء الموضوع ويتأسفوا لها والاتصال بالبنك العربي ليبرروا ما عملوه ، فقد ظهرت للبنك كحراميه ، وهذا مسيء لي ولسمعتي كمحاميه ، عملوا شيك جديد ، وقال لي مستشار الرئيس خذي راتبك ولا تطلبي منهم شيئا ، انهم قدرون ، فقلت اني ساقبل بما تقول ، عملوا شيك جديد بنفس المبلغ ، اتصلوا بالبنك وقالوا هناك خطأ في رقم الشيك وتحديثوا مع نفس الموظفه ، وانا عندهم ، وطلبت ان اتحدث مع الموظفه وقلت لها باتي لست انا الغلطانه ، وقلت لهم ان يخبروها باتي خلال 10 دقائق سأصل ومعني شيك وان تصرف لي هذا الشيك ، وجعلتهم يوقعوا على ورقه مشابهة للسابقه ، لاني لحتى الان لا اثق بهم ، وقبل ان اسلمها الشيك سلمتها الورقه ، صرفولي المبلغ ، والحمد لله الي خلصت منهم .

بعد ذلك تقدمت لعمل في مكان اخر بناء على اعلان في الصحف ، وتم قبولي ، خلال تلك الفتره كان زملاء لي يتصلوا بي بحجة الاطمئنان على وضعي ، وحين علموا اني توظفت في مكان اخر ، اخبروا مدير الهلال ، الذي بدوره حاول التأثير على مدير المؤسسه الجديده لعدم توظيفي ، المدير لم يستمع لهم ، فحسب ما قال انه عند اطلاعه على السيره الذاتية ، والمقابلته تبين اني ذات مهنه عاليه ، عملت 3 شهور وخلالها حصلت على ترقيته ومكافاه . انهم لا يتعاملوا مع المحامي باحترام ، ومديري المباشر لا يحترم القانون يقول (شو هذا القانون تبعك) (شو يعني انك محاميه) (انت كل شيء بدك تعملينا اياه في القانون) وكان لطيف جدا مع الباقيين افسر ذلك باتي بسيطه وصريحه ومهنه واقول رأبي بناء على ذلك ، بدون علاقة بمزاجك ، كان يجب ان وافق على كل ما يطرح علي ، كما انني عملت في مجال محاضرات ودورات قانونيه مموله خارجيا ، لضباط الاسعاف وغيرهم في كافة المناطق ، وكنت اعطي اكثر من محاضره في اكثر من مدينه بنفس اليوم وكل هذ من صحتي ، لكنني لم اطلب اي شيء ، في نهايه العام تبين ان اجرة المحاضره في كل محاضره 100 دولار ، اي ان المبلغ للعام كان عشرة الاف دولار ، ولم يكن هذا من ضمن الوصف الوظيفي ، في نهايه السنه قدموا لي مخالفه لواقع عليها ، فرفضت ان اوقع على شيء لم اقرأه ولم افهمه جيدا ، وذلك بحكم المهنه ، وبحكم انه لا ثقه ، المخالسه تضمنت اني استلمت عشرة الاف دولار ن وحين سألت واعترضت اني لم استلم شيئا ، قال وقعي عليها الان ، ونحن نعطيك ورقه بالمقابل بانك تبرعت بهم لجمعية الهلال ، فقلت اني لم اتبرع بشيء للهلال ، انا لست ماديه ، ولكن اتبرع بناء على رغبتني ، هذا الحال يعني سرقة وتزوير باوراق رسميه ، قلت له انا لا اوقع على هذه الورقه ولو على قطع رقبتي كان ذلك في 29/3/2003 رد علي بان هذا الحكي يجب ان احكيه للرئيس وليس له ، قلت له فليكن ، انا جرينه كفايه للدفاع عن كرامتي وحقي ومهنتي ، اخذت الورقه ورحت للرئيس وقلت له هذا تزوير باوراق رسميه وانا لا اوقع عليه ، اسرقوا مليون ، ليس لدي مشكله اسرقوا البلد كلها ، المهم اسمي لا يكون في الموضوع ، هو شيء بينك وبين ربك او الممول ، هذا لا يعنيني ، انا شخص مستقيم كالمسطره تهمني مهنتي ، لا تهمني انت شخصا ولا الراتب الذي تدفعوه ، قال لي طيب اعتبري الموضوع منتهي ، سنتدبر الامر بطريقه مختلفه ، في 1-4 اي خلال يومين حصلت حادثه نابلس ، ومن ثم عملت الاجراءات التي ذكرتها سابقه .

المقابلة الثانية- مهندس كيماوي- شركة ادوية ترونها امراة- احمد

درست في سوريا ، اهلي هناك ، وعملت هناك ، وحين خطبت من هنا جنت لهننا ، موضوع الخطبه انتهى لاحقا ، ثم خطبت وتزوجت فيما بعد ، احد الاسباب الرئيسيه انني اعلم في شركة جاما ووضعني المالي بالتالي غير مستقر ، مما سبب المشاكل ادى للاطاله امد الخطبه ، الشركه لم تكن تدفع بانتظام ، عملت في جاما يوم 6/1/2001 ، كان ذلك اول يوم دوام ، ذهبت للمديره في صيدليتها ، وقالت لي راجع المصنع ، وهناك تمت الموافقه ، كان الشرط الاساسي ان اداوم شهر براتب 800 شيكل ، اعترضت على فترة التجربه حيث ان لدي خبره ، ولكن قبلت تحت ضغط البحث عن عمل ، اضطررت للقبول ، وبعد شهر تم الاتفاق ان الراتب الشهري لمدة 3 شهور 300 دينار اردني ، ثم 350 دينار وان الحقوق مضمونه كاي شركه ، ويتم التوقيع على عقد عمل بهذا المضمون ، اصروا ان يكون العقد بعد 3 شهور بعد التثبيت ، عموما ، بالنسبه لغالبية الموظفين كان هناك فترتي تجربه الاولى لمدة شهر والثانيه 3 شهور ، واحيانا يتم اعتبار الشهر من ضمن الشهور الثلاثة كما حصل لي ، كان عملي في المختبر فني تحليل ثم صرت مسؤول المختبر بعد حوالي 7-8 شهور ، لان المسؤول تسلم قسما اخر ، فتسلمت انا المختبر ، كنت انا وشخص واحد ، كل واحد يعمل بتخصص مختلف ، وبعد فتره تم توظيف 5-6 موظفين معي ، كانوا في مجال الكيمياء والصيدله والهندسه ، ازداد العمال من 2-6 موظفين معي ، بسبب ضغط الشغل ، شركات الادويه تضررت لفرته محدوده جدا ثم نشطت بشكل كبير مقارنة بالشركات الاخرى .

اهم السلبيات انه ليس هناك حقوق ، وعقد العمل تم تأجيله كثيرا لم يكن هناك احد معه عقد عمل سوى شخص او شخصين قدامي يعملون منذ 5-6 سنوات ، وتعهد تقبيض الراتب بشكل تقسيط ممل جدا احيانا مره كل 3 شهور ، ودفع 200-300 شيكل في الشهر ، وكنت اقبض راتبي بالشيكال حسب سعر الدينار بالسوق ، ولما ارتفع السعر عن 6 شيكل لم يرفعوا السعر ، وصرت اخسر 290-300 شيكل شهريا حين صار السعر 6.9 مثلا ، لم اقبض الراتب بالاردني بسبب ان سياسة الشركه لا تسمح بذلك حسب قول المديره ، نعطيك بالشيكال بما يعادل ، صار جدال كبير حول انه يجب ان يكون سعر الصرف كما هو في السوق ، لكنهم رفضوا حيث تجاوز سعر الدينار 6 شيكل وقابلوا ذلك بوعود واهيانا بوعود بزيادة الراتب ، لم يكن هناك راتب كل شهر ، بل دفعات 400-500 شيكل واحيانا كل شهرين ثلاث ، وكانت الحجه دائما هي الوضع السائد في البلد ، ولا يوجد مبيعات في الحصار ومنع التجول ، قبلنا في تلك الظروف ، ولكن حينما بدأ الوضع يتحسن حاولنا عقد عدة اجتماعات و اجراء ضغط دون اي نتيجة ، كنا نقبل بسبب صعوبة توفر البديل ، الاداره تقول لا يوجد مبيعات ، وعليها ديون ، هدفها من المصنع ابقاء الموظفين يعملوا ، واعطاهم راتب من جيبيها ، وهذا الكلام خاطئ لانها لم تكن مهتمه بحقوق العمال ، بل تهدرها ، وكان العمل جاريا بشكل جيد ، راتبي من 11/2001 ، حتى 12/2002 فرق العملة 200 – 250 شيكل شهري خسرتها ، كما انه لا يوجد زيادات ، ودانما ما يطرحوا (عاجبكم ظلوا ، مش عاجبكم اطلعوا) . كل ما كان يكون نقاش كنا نصل لطريق مسدود ، حاولنا طرح عدة البات لقبض الراتب دون نتيجة ، مثل جزء في اول الشهر وجزء باخر الشهر ، او جزء بنصف الشهر وخر باخره ويجابه بالرّفْض ، ثم اخيرا اتفقنا على آليه وهي تقسيم العمال لاربع مجموعات ، كل منها تقبض راتبها في اسبوع من الشهر ، واستمر لمدة شهر واحد ، ثم رفضت الاداره الاستمرار ، الاداره هي شخص مديرة

الشركة (جميله السيد) الدفوعات كانت ضمن مطالبات وضغط وليس بمبادرتهم ، نقول لهم عندنا اجارات والتزامات وفواتير ، فيقولوا لنا سوف نتدبر اموركم ، وذات مره مضت 2.5 - 3 شهور دون اي دفعه ، كان الدفع 300 - 400 شيكل خلال 3 شهور خطأنا اننا لم نكن لم نسير بشكل رسمي لانه لا احد في ظل تلك الظروف كل معني بقضايا ومشاكل خصوصا انه لم يكن هناك جهات رسميه ، وان لجأت لها تتأخر ، ولا يوجد محاكم عماليه ، عملنا اكثر من تحرك جماعي لكن لم تصل للاداره ، كنا نتفق و نوقع على عرائض يوقع الجميع عليها دون ان تصل للاداره ، لان ابنتها مديرة الانتاج ، وابنها مدير المبيعات فيجلس معنا ويعدنا بان الامور تتحسن ، واننا سنقتع امنا ، خصوصا وان المديره كانت عصبية جدا، ولا تستطيع ان تناقشها، فكان اولادها من الاداره ويحاولوا اقناعها بتحسين الوضع ، لا استطيع ان اقول انه تقاسم ادوار ام انهم متعاطفين معنا ، ولكن ربما كانوا يقولوا لامهم اننا نعطيهم القليل ليهادوا ، كما اننا كنا نرى الوضع المالي الثري لابنائها، فابنها يشتري جهاز موبايل بالف دولار ، وانا لي الف دولار لا استطيع اخذها ، يوثثون الاداره باثاث فاخر بعشرات الالاف ، فيما العمال لا يستطيعون سداد فواتير بيوتهم ، هناك مصاريف بحجة تحسين المصنع فيما العمال لا يحصلون على حقوقهم ، كنا نرى الوضع المالي الثري لابنائها، فابنها يشتري جهاز موبايل بالف دولار ، وانا لي الف دولار لا استطيعا خذها ، يوثثون الاداره باثاث فاخر بعشرات الالاف ، فيما العمال لا يستطيعون سداد فواتير بيوتهم ، هناك مصاريف بحجة تحسين المصنع فيما العمال لا يحصلون على حقوقهم، العريضة التي وقعوا عليها لم تسلم للاداره ، ولكن هناك نسخه ما زالت لدي ، ابنها قرأها ووعد ، وانتظرنا على الامل ، لاننا كنا نخاف على المصنع لان الاداره كانت تهدد دوما اذا واصلمت التحركات ساغلق المصنع وارتاح منه ، فترة قصيره التي لا تتجاوز شهرين الى ثلاثه واجهوا بعض صعوبات بالتسويق ، فقط ، ويقال ، لا اعرف مدى الصحه انه وصل دعم لشركات الادويه من الخارج لاستمرار انتاجها ، لم ار فرقا بين العمال والعاملات ، الكل يعمل تحت ضغط الحاجه ، من يعمل 700 - 800 شيكل شهريا ، من الساعة 7.45 - 4 ، رغم انه مفروض من 8-4 و كان هناك استراحة 11-11.30 لكن كانت تجربنا على ترك المختبر الساعه 11 حتى نكون في غرفة الطعام 11.5 ونترك غرفة الطعام 11.25 حتى نكون في المختبر 11.30 اي ان الاستراحة صارت 20 دقيقه ، لكن احيانا حين الاداره لا تكون موجوده فان مديرة الانتاج تتساهل قليلا ، كانت المديره تهدد باغلاق المصنع ، او بالغاء الاستراحة ، وباعلاق قاعة الطعام ، وهكذا ، لم يكن سوى تهديد وضغط نفسي ليس اكثر ، اذا رأيت صندوق كرتون على الارض ، تقول انتم لسم امناء تتلفون الاشياء ، واحيانا تجرح وتهين ، الامر يختلف من شخص لآخر ، الاشخاص الذين كانوا يتركوا العمل ، ليس لان كلهم وجد بديلا ، بل لانهم لم يستحملوا الوضع ، مثلا التأخير الشديد في الراتب ، احد العاملين اخذ اخر دفعه على اعتبار انه على رأس عمله ثم غادر ، وحين رأته اخر مره لم يكن وجد عملا ، انا انتقلت الى عمل بمبلغ 1600 شيكل بينما كنت هناك 2100 وكنت موعود بمبلغ 2500 ، ولكني قبلت ب 1600 في مكان اخر ، ولدي استعداد للعمل بمبلغ 1400 تحت ضغط الراحة النفسيه ، لم يكن ضغط فيما بين الموظفين الكل تحت المعاناة ، لكن احيانا يحصل ضغط على مدير المختبر فيضغط هو على العمال ، لانها كانت تريد تسيير العمل باستعجال بغض النظر عن اي شيء ، واحيانا كانت تؤخر الدفوعات بحجة ان ابنها مديون ، ويجب تسديد دينه اولا ، رغم اني غير معني بالامور الخاصة ، حين اردت ان اخطب مارست ضغطا واخذت دفعه عن شهرين او شهرين ونصف لتسديد التزامات الخطبه .

حين تركت العمل ،لم اكن اخذت اخر راتب ، اضافه الى فرق العمله ، لكن القانون لا يلتزم بحال عدم وجود عقد عمل ، كما وعدتني ابنتها بزيادة 400 شيكل شهريا لاشهر 9-10-11-12 ، في المده الاخيره صار التأخير في الدفع بحدود شهر فقط ، ولكن المهم انه على دفعات وليس كاملا ، الدفوعات كانت دائما بناء على مطالبات باننا محتاجين ومديونين ، واحيانا كانت تقدم 300-500 شيكل فلا نقبل اخذهم ، لاني حين اخذ دفعه فلن اخذ غيرها قبل عشرة ايام او اسبوع ، وهذا وضع جميع العمال ، في الغالب كنا نطلب دفعه على اعتبار اننا محتاجين للمال ، واحيانا كنا نطلب الاجتماع بها ، لكن مره واحدة اجتمعنا معها وهددنا بالجوع للنقابه ومره توقفنا عن العمل ليوم واحد ومن ثم اتصلوا بنا ووعدوا بتطبيق اتفاقية نقابات الصناعات الدوائيه ، ولكن لم يطبقوها . هناك اتحاد ولكن لا يوجد محاكم عماليه فكان يقال لنا توصلوا لاتفاق معهم ،

حين ذهبنا لاتحاد الصناعات لم نذهب في سبيل القيام باجراء احتجاج ، بل لمجرد الاستشارة وابلأغنا بما يحق لنا ، لم نطلب تدخلهم ، لانه لا يوجد محاكم ، في ظل الظروف ، بعد انتهاء الحصار صارت المشاريع ضخمه وكان وعد بتحسين كبير ، لكن في الاخر اكتشفنا انه كلام فارغ ، وحيث سنحت فرصه تركت العمل فورا ، تركت 10/1/2003 وكان هناك راتب شهر واحد .

كما ان الشركه لا تكفل ، ولا يوجد تأمين صحي رسمي مضمون ، ذات مره احدى العاملات اجرت عملية المراره ، والاجازه المرضيه لم تحتسب كلها ، ونسبة مساهمتهم لم تكن كما يقولون ، لا اعرف تفاصيل ذلك . الاجازه كانت تتم بمشكله ومطالبات منهم بتأجيلها ، وتحت ضغط كبير ، كما انه في ظل المنع وايام الاغلاق صرنا مديونين للشركه بالاجازات ، و بعد ضغط تم القبول بنصف الاجازه ، المتعلمين في الشركه ، انا مدير المختبر ، مدير النوعيه ، هم من كانوا يضغطون ويحاورون ، المتعلمين كان اغلبهم رجال ، (4-5) لم يكن نساء الا كعاملات ، لاحقا تم توظيف امرأه في المختبر ولم تكن تشارك معنا لانها جديده ، ولكنها كانت دائما تهدد بترك العمل ، رغم كون المديره امرأه لم يكن نساء في المختبر لانه لم يكن المهم الجنس المهم الكفاءه .

كان عدد الشباب والشابات في العمال غير ثابت ولكن في الاغلب كان نساء ، عندما وصلت الى مرحله ضغط نفسي كبير تركت الشغل دون ان اكتب استقاله لاني لا اريد ان استمر في العمل مدة شهر قبل ان اترك لاني كنت متأكد اني لن اقوم بعمل على الوجه الصحيح وانا لم ارد تحمل هذه المسؤوليه لان عملي حساس ، بلغت بنتها مديرة الانتاج وقبل بيوم من المغادرة وطلبت منهم ان يناقشوا موضوع الزياده وبقية في الشركه للساعه الرابعه والنصف كي يناقشوني ولم يات احد ولم اخذ راتبي ولم اعرف سبب عدم الحديث معي . ومن ثم قالوا لي ان الوضع سوف يتحسن فقلت ان هذا الكلام سمعته كثير ولم يطبق فتركتهم . وقالت لي المديره انه ليس لك حقوق عندنا، ولن نعطيك شهادة خبره ، كان بعض العاملات يحصلوا على حقوقهم بشكل اسهل منا لكن انا كنت اطالب بالحق بشكل جماعي وليس شخصي على سبيل المثال اعتبار الاجازه عندنا كان 21 يوم اما في باقي الشركات فكان 28 يوم، فبقية انا وشباب اخر حتى صارت 28 يوم للجميع ، عادة الاشخاص الذين كانوا يشتغلوا لانفسهم كانوا يحصلون على مطالبهم بشكل اكبر ، كنت قد امنت شغل قبل الاستقاله بعشر ايام في وزارة الصحه ، وهذا تم بالصدفه لان فرق الراتب غير مشجع ولم اكن ابحت عن عمل في اي مصنع اخر بسبب اني اخذت خبره في مجال عملي ولم ارد ان اعمل في عمل بمجال غير الادويه يفقدني هذه الخبره ، ولو حتى لم اجد عمل في وزارة الصحه لكن تركت لانه لم يعد هناك مجال للتحمل حتى اني كنت مستعدا للجلوس في البيت دون عمل .

لا يوجد عقد يضمن الحق ولا تأمين صحي يضمن الحق ، وكنا نأخذ الراتب على شكل اقساط ولكن بعد ذلك اصبح الوضع اصعب من ان يتحمل بسبب الضغوطات النفسيه والمعامله الغير مستقيمه ، كنت ساكن مع شباب وكان علي ان ادفع من اجرة البيت 200 شيكل فكان الشباب (6 شباب) يدفعوا عني وثم اعطيتهم عندما اخذ جزء من الراتب غير الاكل والشرب ، كانت الشركه بجانب البيت ولولا هذا لكانت انقطعت بسبب عدم توفر تكاليف المواصلات معي ، وكنت خاطب جديد و علي مصاريف لم استطع توفيرها .

كان هناك بعض الاخطاء في العمل الناتجه عن نقص العمال و العاملين في المختبر وكانت المديره تهددنا باستمرار بالرغم انه عندما كنا نعمل عمل اضافي لم يكن هناك اي تشجيع او معامله جيده ، فقط الاجر المادي غير المدفوع في حينه ، والخطبه الجديده اعطيتي حافزا على عمل تغير اذ انه سوف اكون مسؤول عن بيت واسره وهذا يستوجب العمل الثابت المستمر لضمان حياة متوسطه الحال لي وللعائله ، وهذا كان متوفر في وزارة الصحه .

وتوجهت للنقابيه بسبب ان الاختر امنه اعرف عنها انها متمكنه بهذا المجال حيث انها افادتنا بقصه الاجازات

ومنع التجول ، لم تتدخل النقابة ولكن مجرد استشاره ، ولم اتوجه لنقابة المهن الطبيه ولم تتم المقارنه اصلا ولم نتوجه الى المحافظه لاننا لم نعرف انها معنيه بهذه الامور ، وكان هناك جمعية خاصه ترفع قضيه مقابل ان تاخذ نسبه من رواتب العمال ولكن بعض العمال اعترضوا وانا لم ارد ان اقوم بذلك بشكل شخصي.في قضيتي قامت النقابة بالاتصال بالمديره فجاوبت ابنتها وقالت انها سوف تخبرها ولكن الامور اخذت تطول ولم يستطيعوا ان يتحدثوا مع المديره لمدة شهرين وتوجهت الى محامي وقال لي ان قانون العمل الفلسطيني يلزم باعطاء شهر قبل الترك وهذا لم يحصل وهذا قلل قوة القضيه ولهذا ممكن راتب شهر 12 يروح بسبب ذلك

انا معني انه في هذه الشركه بمصير حقوق عمال ليس فقط بمستحقاتي ، واذا قدرت احصل نصف المبلغ الذي استحقه لن ارفع قضيه ، لا يوجد محاكم عماليه وهذا يحتاج الى متابعه مع امنه ، هاك بعض النقاط في حقوق العامل جانره حيث يجبر العامل على الاستمرار بعد الاستقاله شهر ، اصلا لو العامل كان قادر على تحمل يوم زياده في هذه الظروف لكان لم يقدم استقاله اصلا ، لم يأت اي مفتش عمل خلال سنتين ، سوف ارفع الشكوى الى اكثر من مسؤول والشكوى تخص العمال بشكل عام وليس لي انا بشكل شخصي. اما للمصالحه الشخصيه فلن تشكل ضغط على الشركه، وانا افضل ان يستفيد غيري من ما حصل معي ويعلم الكل ان هناك مشكله في هذه الشركه وسوف استمر في المتابعه .

الحاله الثالثه -ادارية- شركة استشارات تجارية وتخليص بضائع-

درست محاسبه في كلية فلسطين - دبلوم ، ودوره سكرتاريا وكمبيوتر بما يعادل دبلوم ، صار لي سنه متخرجه ، بداية شغلي في مؤسسة لوزان للاستشارات التجاريه كسكرتيره ومحاسبه ، واقوم بكافة اعمال المكتب ، وبالإضافه لشغل ميداني ، ازور الشركات والبنوك ، رغم ان المسمى الوظيفي لي سكرتيره ، كنت اودع واصرف نقود ، واعمل شهادات منشأ وترخيص ، كنا انا والمدير فقط ، كان يتفق مع الشركات وانا اتابع المعاملات ، اشتغلت عنده 7 شهور ، المشاكل اننا لم نكن متفاهمين ولا على اي شيء . طريقة تعامله معي ليس كسكرتيره بل رسمي جدا ، ولا يفهمني شيء ، كان يجب ان اسأله . وكان يحتفظ بالمعلومات لنفسه ، كان يزعل على انارة الضوء ، او اشعال صوبه الغاز ، التدفئه المركزيه ممنوعه ، المغادره لانجاز شهاداتي ممنوع ، زيارة احد من اهلي مرض ممنوع ، كل شيء ممنوع .

كنت انام في رام الله واذهب لبلدي كل يوم سبت ، وذلك في ظل الحزاجز ، والاغلاق وكنت اذا تأخرت نصف ساعه يوم السبت كان يستجوبني ، كان يتعامل بشكل رسمي ، لا يتحدث عن الشغل ، ولا يقول كيف طريقة الشغل ، كان يجب ان احمل الملفات واذهب لاسأله . وبالكاد كان يقول صباح الخير ، ولم يكن يوجهني في العمل ، ثم تعلمت لوحدي ، وكان ممنوع افتح الكمبيوتر ، فقط هو الذي يفتح الكمبيوتر ويدخل على البرنامج الذي يجب ان اعلم فيه ، كان سري كثيرا في شغله ، ويمنع اي شخص من الدخول على الكمبيوتر ، رغم ان السكرتيره كانت يجب ان تعلم كل شيء . كنت انتظره حتى يعود كي اسأله عن العمل حتى اشتغل شغلي ومن هنا كنت اتضرر ، ولو علمني الشغل لكنت اشتغلت كل شيء صباحا . الفرق انني لا احب ان اذهب للشغل كي اجلس وانتظر ثم انتظر لما بعد الدوام كي انجز العمل و اعود للبيت ، كل واحد يحب انيعمل شغله ، ولم اكن احب ان اتلقن بشكل محدود .

لم يحدث اي مشكله قبل ترك الشغل ، كان اعطاني نقود كي اودعها في البنك صباح اليوم الثاني ثم اعود للشغل ،

ذهبت للشغل في ذلك اليوم وفجأة قال لي لا مجال للاستمرار في العمل والميزانية لا تسمح . رغم ان شغل المكتب ممتاز لاني اعرف كل شيء ، ولكن لا اعرف السبب ، وربما يكون ان ابنته تخرجت من الجامعة ، وهي الان تعمل مكاني ، ولو انه قال لي ذلك بشكل جيد ، ابحتي خلال شهر عن عمل ، لكان افضل ، اثناء عملي عنده سحنت فرص عديده للعمل ولم اتركه لاني بقيت اتعلم الشغل تدريجيا ، واتفقت معه على زياده بعد الشهر الثالث ، لكنني وصلت الشهر الرابع وانا اتقاضى 800 شيكل فقط ، وحين اطرح موضوع الزيادة لا يستمع ، وكان المفروض ان تصير الاجره 1000 شيكل ، وانا ادفع مواصلات من قرى رام الله الى رام الله الى الشركة في بيتونيا ، مما جعلني اترك العمل . لم اشعر بالتالي اني خسرت خساره عظيمه . لكن خسرت مبلغ 800 شيكل على قلته الا انه كان افضل من لا شيء ، فكننت اجبر نفسي على الصبر على تعامله .

احيانا تكون الدنيا برد كثير ، ويطفى الصوبه ، واسكت ، لكن لاحقا لم اعد اتحمل وطفح الكيل . وارجع للبيت اقول لم اعد اتحمل . في المكتب كنت اقول الدنيا برد فيقول انا غير مستعد كل يوم لشراء جرة غاز ، كان لما يزوره ضيوف اعمل قهوه فكان يخفض من حدة النار ، كان تعامله جلف كثيرا ، وكان يقول لي ان اعمل قهوه واكنس المكتب ، لا مجال لارفض امام الناس ، وكنت اعتبرها امرا عاديا ، مجبوره اتحمل ، لانه لا احد يعمل في البيت الا انا ، فنحن سبعة اشخاص مع امي وابي ، وهناك اخوه يدرسون في الخارج . وبعد كل ما اقدمه واعمله وبدون سابق انذار تقول ان ميزانية الشركة لا تسمح ، فقد شعرت باهاته . ولذلك اخذت منه موقف ، وكان رده اني جلست امس مع نفسي وحسبتها ووجدتها غير ناجعه (اي عملي معه) . ولم يقل اكثر من ذلك . كنت انام في رام الله واهلي في بيت ريمو وكان ممنوع اتصل بهم هاتفيا . حتى وهو غير موجود لم تكن اتصل لانه يعطيني اوامر بذلك ، كما ان المكالمه ستظهر في الفاتوره . انا اعتبرها خيانه للامانه ، كما ان قوله يعني انه يجب ان لا اتصل

قال اعلمي كم حسابك وكنت مداومه حتى 21 من الشهر لكنه احتسب نصف الشهر فقط ، اي 400 شيكل من اصل 800 شيكل ، كان يطلب مني شراء اغراض للمكتب ومن ثم يحاسبني عليها ، وكان مجهز الحساب بشكل مسبق اخذت المبلغ ، لاني كنت متفاجئه ومخونقه وعلى وشك البكاء ولم اكن قادره على الكلام ، فقبل يوم واحد كان كل شيء على ما يرام ، واعطاني نقود وشيكات لايداعها في البنك ، فالقرار مفاجئ . وقبل ذلك باسبوع كانت موعوده بفرصه عمل لم اذهب اليها من اجله ، لاني لم اكن اريد ان اتعود على الشغل مره ثانيه بعد سبعة اشهر ، كما كان ابعد ويريد مواصلات اكثر .

استمرت 4 اشهر في البحث عن عمل حتى وجدت ، رفعت شكوى لنقابة العمال بعد حوالي اسبوع 10 ايام ، لاني اعرف المسؤوله هناك خالتي ، وتعرف القانون ، واستشرتها ، فقالت قدمي شكوى . كانت في زياره لنا بالبيت وعرضت الموضوع ، لم ابادر بالذهاب لاني لم اكن وقعت عقدا ، وكنت اظن انه لن استحق شيء بسبب عدم وجود العقد . وقالت لي انه يمكن بدون اتفاق مكتوب . بعد ذلك ربما باسبوع قدمت شكوى ، والنقابه راجعته فانكر (ثاني يوم) النقابه حسبت حقوقي فكانت 1400 شيكل وبعدها لم يقبل الدفع الا 500 شيكل . قال اني لم اكن اقوم بعمل ، انا موظفه ولكن بلا مهمات . ولكن هناك شهود . ولم يدفع اي مبلغ حتى ذهب شبان له على المكتب خالتي امنه ، ومعها شخص من النقابه . لاننا لا نريد رفع قضيه . حكمت معه على الهاتف مرتين وانكر في المره الاولى وجود حقوق ، وادعى اني كنت احكي تلفونات ، ولما زارته في المكتب قال انه بسبب حضورك سادفع 500 شيكل ليس اكثر ، فلم يرغبوا بتكبير المشكله ووافقوا على ذلك .

لا اعرف لماذا وافقوا على 500 ولكن اختصار للمشاكل ، لو هي لم تقبل 500 شيكل فساقول لها اقبلي 500 لانه لن يدفع اكثر . افضل 500 لانه افضل من الذهاب للمحكمة والحصول على كامل المبلغ بعد سنوات . فانا الان محتاجه اكثر . وانتهت المشكله . لم اكن مقتنعه ، ولكن الظرف املى بان اخذهم بدل الانتظار سنه او سنتين وانا بحاجه لهم . كان مستحيل يدفع لو ضغطوا اكثر ، هو مديري واعرفه ، ورأي امنه كان مشابه لرأيي .

في شغلي الجديد هنا اجد احتراما من الجميع ، معاشي افضل ، انا ملكة المكان ، فاهمه شغلي ، علموني اياه اول 3 ايام ، وانا اداوم وحدي وهم معتمدين علي ، ويداوموا اغليبتهم في نابلس واداوم وحدي هنا ، محترمون جدا ، وبقدروا الموظف .

هم محترمين جدا ، وتعاملي معهم جيد ، وفاهمين حق الموظف . ولكن ان كانوا غير جيدين فقد تعلمت انه لن اسكت على حقي من اجل الف او الفين شيكل . ولكنك تركت الشغل منذ البدايه رغم الحاجه لان كرامتي فوق كل شيء ، تجرتي الماضيه كانت خاطئه .

الحاله الرابعه : معلمة روضة- مركز نسوي في مخيم- منى

خدمت عندهم خمس سنوات ، اطلع من البيت 7.15 واعدود للبيت على الساعه 3 احيانا ، والراتب 130 دينار اردني ، في المركز النسوي عند رفعة ابو الريش ، كانت الروضة تابعه اصلا للوكالة كانوا يعطونا شهريا معاشنا ، لكن لما استلمته الاداره ، رفعة ومجموعه من الصبايا صاروا يعطونا معاشنا كل ستة اشهر معاش واحد ، الواحده متزوجه وعندها 7 اطفال ، وصاروا يقولوا لا يوجد نقود ، على العكس من ذلك كنت اخذ الرسوم من الاطفال شهريا وبانتظام ، كان عندي 30 طفل فيصفي وحده ، كان في صفين تمهيدي وبستان وكنت مسؤوله عن صف البستان اجمع الاقساط بانتظام ، نعطيهم اياها لكن ما في اجور يقولوا لا يوجد دخل ، لا يوجد نقود ، وبقينا على هذا الحال نشكي عليهم ، ولما صار اخر السنه كنت حامل في ابنتي التي عمرها الان اربع سنوات ، حين وجدت ذلك تعبت فانا اترك بيتي من 7.30 حتى الساعه 3 ، حين يكون عندهم حفله ، نقف معهم ونعمل معهم - مفروض ، انت موظفه يجب ان تشغلي كل شيء ، شطف الارضيات نعمل قبلهم . معلمه روضه ، تنظيفات ، طبخ ، اسأل الموظفات ، الست رفعة كانت تشتغل معلمه تأتي الساعه 2 . لكن لم تكن تعمل هذه الامور . كانت تقول عندنا اجتماع اعملوا كذا، في حفله اشتغلوا ، عندهم معرض نشغل قبلهم ، ونقول لا مشكله . هذا بيتنا الثاني يجب ان نحافظ عليه ، لكن للأسف ، خدمت خمس سنوات لا يوجد لي حق عندهم بالمره .

حاصلة على دبلوم تربية من الاردن 84 تزوجت هنا عندي خمس اولاد الكبير 17 سنه توجيبي ، زوجي مريض ، سكري ، ضغط ، روماتيزم ، لا يعمل الا قليلا وذلك منذ الانتفاضة الاولى ، كان لدينا محل وخسر ، وتراجع وضعنا الاجتماعي ففكرت بان اعمل واساعده ، وكان ذلك عام 1990 .

صار الوضع صعب . اضطررت للعمل ، سنة 95 انتميت للشغل ، قبل ذلك لم يكن معي هويه لذلك لم استطع العمل . اشتغلت عندهم 95 - 2000 اشتغلت مربية اطفال ، لكن شغلوني طباخه وتنظيفات وكل شيء ، بعض الموظفات كانوا مطالبين بذلك وليس كلهم ، المعلمه الثانيه تجلس مع الاطفال وانا اساعدهم ، معلمه الخياطه كانت تشتغل اشغال اخرى ، اما معلمة التجميل فلم تكن تقوم بمهمات اخرى اطلاقا . كان الموضوع شعور بالانتماء وكانوا يطرحوا ان الانشطة للمركز ، فمن يساعدهم ان لم تساعدهم فنضطر للمساعدة .

الوكالة دفعت لمدة سنتين ثم رفعت يدها ، شكلوا هيئه اداريه وصار فوضى ، بحيث تقوم الهيئه بتنظيم نشاطات وتبرعات ومصادر دخل وينشطوا المركز ، لكن صاروا يدعوا انه ليس هناك سيوله ، وحوالي كل ستة اشهر يعطونا اجره شهر . في فترة الوكالة لم يكن هناك مشاكل ولم نكن مكلفين باي عمل اضافي . كنا نعمل من 7.30 حتى 12.30 . رفعة لها القرار في المركز وهي المسيطره حتى وان عارض اعضاء الهيئه . كانت تستشيرهم ، القرار لها . حتى وان كان مخالف للجميع ، والموظفين لا يسألوا عن اي شيء ، فقط نعمل وتأخذ راتب ، الهيئه الاداريه لم تكن تأخذ راتب ولكن اكيد انهم يستفيدون ، كما انهم اكلوا حقوقنا وقالوا لا يوجد دخل ، كان ياتيهم دخل وتبرع والان بنوا طبق الثالث ، والموظفات اللاتي تحبهن تعطيهم اتعاب ، هناك واحده بعدي اعطتها اتعابها ، الذين عندهم ويحيونهم يعطونهم مستحقاتهم . كان تمييز بين بنات

مخيم ، ومن خارجه .

انا في الانتفاضة صار عندي ولادة وحماتي مريضه وزوجي مريض لم استطع ان اكمل معهم ، ولا يوجد حضانه ، اخذ 130 دينار كل 4-5 شهور راتب واحد اصرف منها على البيت كيف ساضع ابنتي في حضانه . اقترحت عمل حضانه او زيادة راتبي ، او ان يقبلوا ان تكون ابنتي معي . كانوا لا يقولو لي وكانوا يلمحون ، لماذا اولادها معها ، لماذا لا تدبر بنتها في مكان اخر . ليس الكل مهضوم حقه بنفس الدرجه ، كانوا يعطوا للبعض ويؤجلوا الاخرين ، انا ومعلمه الخياطه كنا دائما نؤجل ، ويقال لنا اصبروا ، لا يوجد . كانوا يريدون تكريهنا في الشغل . التمييز كان على اساس المخيم ، وعلاقات الصداقه (من الشله) معلمة التجميل ليست من المخيم ولكن صاحبتهم كانت تأخذ راتب كل شهر وبانتظام وبدون انقطاع . لان بنات التجميل يعطوها الاقساط بشكل مباشر . اما نحن فالاقساط كنا نعطيها للمركز ويدعوا بان علينا ديون ومصاريف ، وحين ضغطنا عليهم بعد فتره تبين ان لديهم رصيد في البنك وسحبوا منه . كنت اقول لهم زوجي مريض ، لا يوجد ثمن دواء ، اولادي ، اغسل على يدي ، لا يوجد غساله ، غلطتنا اننا لم نكن نشكوهم لاحد ، كنا نصبر عليهم ، ولم نكن نهدهم ، كان يجب للجوء للوكاله . وحين قلت لهم انني تعبت وضغطت بشكل اكبر وهناك مصاريف ولاده اعطوني كامل الرواتب ، الاجازات كانت ناتجه عن ان الاولاد يعطلوا ، لكن لا وجود لاجازات ولاده ، اخر مره ولدت في العطله .

لم نكن نطرح التبادل ، بمعنى ان من ياخذ الان يؤجل لاحقا ، وبالعكس ، هذه غلظه ، نسكت على الغلط ، لم اجد شغل حتى الان ، قدمت لروضات اخرى ولم اجد ، رغم انه ليس من السهل ان اترك البيت حاليا .

بعد ما اخذت النقود ، ذهبت للولاده ، لم اخذ اجرة عن فترة الولاده وبعد ان عدت للعمل صاروا يقولوا بانه لماذا ابنتها معها ، لماذا لا تدبرها ، وصاروا يحكوا بشكل غير مباشر ، فاخذت اجازة بلا راتب ولما عدت بعدها ، قالوا بصراحة يجب ان تدبري ابنتك ولا تحضريها معك . كانوا يرفضوا فتح حضانه . وعندما كنت اطرح ذلك ، كانوا يقولون هل نفتح حضانه من اجلك ؟

حين عدت بعد الاجازة بلا راتب صاروا يستفزوا بشكل كبير ومباشر وخاصة المسؤولة رفعه . المسيطرين حاليا في المركز من عائلة حبوب ، 2منهم هينه اداريه وواحد موظفه ، بالاضافه الى الرئيسة رفعه ابو الريش . وصرت في حيره بين طفلتي وبين العمل ، اين اضعها ، حماتي مريضه ، واجرة الحضانه اكثر من راتبي ، قالت الرئيسة سنزيدك عشرة دنائير ، قلت وليكن ، ولكن اريد الراتب كل شهر ، فهل ستفعلوا ذلك . وعندها انهيت . في شهر كانون ثاني 2000 ، يعثت في خلال اسبوع زوجي ليسأل عن مستحقاتي لكنهم قالوا انا استقلت لوحدي ، وبدون امهال ، وانهم سألوا محامي وقال انني لا استحق اتعاب . النقابه قالوا اني استحق فقالوا انه ليس هناك نقود . زوجي راجعهم لاني غير قادره على الاحتكاك معهم ، فالوا لزوجي ان لها اتعاب وانهم سيعطوني اياهم حين اعود . وعندما عدت طرخوا علي ان اعود ، وقالوا انهم سيزيدونني ويعطونني بانتظام ، وافقوا على هذين الشرطين ولكن لم اعد بسبب مرض زوجي ، وحماتي وطفلتي . لم اعد عندهم . السنه الماضيه ، بعد حوالي سنه لما فتحت النقابه لجات للنقابه فكان ردهم انها لا تستحق وقيل ان اذهب للنقابه ، قيل ان فتحت النقابه ، لم اذهب لمكان اخر للشكوى لاني لم اكن اعرف اي مكان اخر ، فقلته الاحتكاك بالناس لا اعرف . الاقارب والجيران قالوا لي هناك نقابه تحصل الحقوق . منذ سنتين وهذه الثالث وانا اراجع النقابه ، عندي تأمين ، وبطاقه . وخلال هذه الفتره يقولوا لا يوجد نقود ولا يوجد حقوق ، لانها انتهت العمل وحدها . ولكن وجهت نظر النقابه انني استحق اتعاب ، ام فادي راجعتهم كثيرا (مسؤولة النقابه) وكل اسبوع او اسبوعين اراجع النقابه ، ودائما نفس الرد ، والان سيرفعا قضية ، طلبت ذلك في شهر 4 - 2003 وقالت لي بعد فتره ستجتمع معهم ونرفع لك قضية ، لا اعرف اذا اجتمعت معهم الان في شهر 6 ، وسأسأل ، هي مسافره . وعندما تحضر ساخبرها بضرورة رفع قضية لانه لا وسيله اخرى للتعامل معهم .

لا اعرف تنظيمات حتى يضغطوا عليهم ، كما اني لا احب هذه الامور ، افضل واحسن الامور القانونيه ، الله يهديهم ، مثل ما

يجب الحصول على حقوقهم يجب ان يعطوا الناس حقوقهم ، لم اذهب لوزارة العمل ، فقد التجأت لام فادي ، لا اعرف اصلا اين وزارة العمل ، لا فرق بين ان يكون المسؤول النقابي رجل او امرأة ، طبعاً المرأة أفضل تحس بشكل أفضل لكن لا يعقل ان الرجل لا يعرف بحقوقنا ويهضم حقوق النساء . ليس المهم رجل ام المرأة المهم تحصيل الحقوق . وام فادي ستعود في شهر 8 ، لا اعرف متى بالضبط .

لا مجال لوضع بنتي عند احد ، لا اضعها بدون نقود . حتى لو كانت اختي ، ساعتبرها حضانه ، واعطيها نقود ، ولا يؤمن الشخص الا لاقرب الناس اليه عند حضانه ، او جيران ، كما ان الجيران لديهم اطفالهم ، وليس هناك اختلاط بيننا وبين الجيران (كل بيت مستقل بحاله)

الحاله الخامسة : خياطة-مركز النسائي – مخيم- زهيره

بدأت العمل قبل الانتفاضة بسنه ، اشتغلت بالخياطة سنتين ، ثم عندما توسع الشغل صاروا يعطوا لمقاولين ، منهم ام ربيع الوحش – اذا بتعرفها ، كانت الرئيسة ، وكل شيء مش مزبوط ، كل شهر نقول لم نستلم . بنات كثير من الامعري كانوا يعملون معنا ، لكن انا لست من الامعري .

اشتغلت 1998-1999- وانتهيت 1999 ، اشتغلت خياطة ، سنتين ، اخر 99 . ولا اعرف متى بدأت بالضبط . كان معي ورقه طلبتها الشؤون مني، فاحضرناها من المؤسسه ، بحثت عنها الان فلم اجدها . اشتغلنا ولم نأخذ اتعاب ، كتبوا ورقه بها تاريخ ولكن لا اعرف اذا كان صحيح ام لا . الامر ليس رسميا ، كل الامور هناك ليست رسميه يعني واحده تعهدت الخياطة واحضرت عاملات ، سرقت كل شيء وذهبت . والان ، انتهى ليس لنا حقوق عندهم ، لاننا اشتغلنا عندها وليس عندهم . فجننا هنا للنقابه ، قالوا انهم يساعدوننا . هل نذهب لنبحث عنها ، لم نعمل شيء . وهنا لم يعملوا شيء ، قدمت الشكوى من سنه او اكثر ، مره سألت ولم يفيدوني ، كل ما هنالك 600 شيكل المتبقي لي ، نحن تستحق اكثر كبقية رواتب ، ولكن طلبنا اجرة شهر . كانت تأتي بشغل كثير ، عندما ننتهي تحصل على الاجر من الرجل الذي تتعامل معه ، وفي كل مره نقول ، لم اخذ ، اخذت دفعه ، وهكذا باستمرار ، كنا نأخذ على القطعه اشتغلنا جاكيتات وكبايد ، عدد هائل . تأتي بكمية ويعطوها مبلغ ، تعطينا منه دفعات قليله ولا نعرف راسنا من ارجلنا . هي تعد القطع وتوزعها علينا يوميا لكننا لا نعرف عدد القطع . والاجور تختلف حسب نوع العمل على الازرار ، الحبكه ، على الدرزه ... الخ . الشغل لها ام للمركز . لم نعرف العلاقه بينهم . لم يدخلونا في شيء . ونحن كنا نعمل مع المرأه ام ربيع . وحين تركت ام ربيع المركز قالوا لنا ليس لهم علاقه تابعوا ام ربيع . ام ربيع تسكن في الرام ، وزوجها سائق ابو علاء قريع . كنا نذهب ونجتاز الحواجز والطرق وتختبئ منا . اهل الامعري اقوياء ، يذهبوا لها فتعطيهم شيئا ما ، اما نحن لا ، لانهم مسنودين من جهاد طمليه ، وهو مسؤول عن المركز(مركز شباب الامعري) ، لا يسندنا لاننا لسنا من الامعري . تحدثنا معه اكثر من مره فيقول تابعوها انتم ، اما اهل الامعري يهددوننا فتعطيهم 100-200 شيكل ، تضحك عليهم ، ان اهل الامعري يريدون اي قرش ، لكن شخص مثلنا لا يذهب ليهدهد من اجل

100 شيكل . ان جاؤوني كان به ، لقد تعبت بهم ، ولا اريد ان تعذب ثانيه من اجلهم .المركز فيه رفعة ووجدان يعرفان الموضوع ، وجدان تركت المركز ، اما رفعة مديرة المركز فتعرف كل شيء وتعرف ان لنا نقود ، وتجيب بانها لا تعرف اين تبحث عنها . ذهبنا للجان المرأه – تأتي واحده منهم على المركز – قلنا لها ، فقلت ان عندهم فكره لان كل البنات شكونها و يستحقون منها نقودا ، لكن هناك بعض البنات يذهبن لها ويتذللوا (يتمسكونوا) لها فتعطيهم 100 شيكل ، انا حين اذهب كانت تقول ان النقود ستصلني حيث انا في بيتي ، فقط تطلب رقم الهاتف . دفعت اجورا للمواصلات اكثر من المستحق ، حنت حكيت للنقابه .

البنات شكلن جميعه شهريه ، بحيث كل شهر تاخذ واحده منا النقود ، وهي كرئيسه كانت تحصل على المال ، ويختفي المال ، تكررت المشكله ربما مرتين او ثلاثه – اسألهم في مركز الامعري . رفعة تعرف كل شيء وتعرفني كنا حوالي 12 واحده لان العدد غير مستقر ، يذهبن ويأتين ، لانهن لسن عاملات ، يغادرن العمل لانها لا تعطيهن اجورهن ، او لا يتقن العمل بقطعه ما ، فتتفر فيهن فيغضبن ، ورغم ذلك استمرينا بالعمل لانني كنت بحاجه ، زوجي توفي وعندي 8 اولاد 2 في الجامعه ، كنت الوحيد ، من يستطيع العمل ، فقلت يجب ان اشتغل عملا اعرفه ، مثل شغل الخياطة . ذهبت لمصانع خياطه كثيره كلها مثل بعض لا تعطي العامل اجره ، هم يفرضوا الاجور ، مثلا حين نعمل تنوره ، هناك عدة مراحل كل واحده تعمل احدى المراحل ، ويجب عليها ان تنجز منة قطعه منها في اليوم حتى لو استمرت لنصف الليل . لا يوجد نقابه ولا رقابه . وان لم احقق ذلك لا احصل على الاجر فيما لو اشتغلت غالبية القطع . احصل على اجر قليل وخصميات كثيره ، يجب ان اعلم كل المطلوب ولكنهم بمتعضوا ، ويهدد بانهاء العمل . رغم ان السبب يكون قوي مثل دوخة ، او سكري . يريدون انتاج قوي وباجور بخسه ليست بحجم التعب ، حتى تعمل 100 قطعه يجب ان تشتغل 8 ساعات ولكن في حالة غلظه واحده يذهب كل شيء . وذات يوم عملت نفس الخطأ في المنة قطعه ، ولم يوجهني المراقب ، حتى انهيت القطع المنه فقال لي ان هناك خطأ ولم احصل على الاجر ، وهذا تكرر عدة مرات مع بنات اخريات كثيرات . لا اعرف لماذا لا ينبهوا ، انهم ظالمين ، شغل الخياطة ظلم ، لا يوجد نقابه للخياطين . مصانع الخياطة هي الاكثر ظلما .

لقد شاهدت مصانع كثيره ، ولا يوجد بها سوى البنات القرويات لانهن بحاجه ، وكلهم مثل بعض ، يفرقوا بين البنات ، واحده مثلي ست كبيره لا يعاملها مثل واحده صغيره تغتج له . كل واحده يعاملها شكل . المسؤوله ارحم ، وان كانت تسرق وتتلاعب في الاجور .

ام ربيع فلسطينيه من سوريا ، من العاندين ، مسنوده لا نستطيع ان نشكوها لاحدا ، كانت تشتري خيوط ولا تدفع الثمن بل تقول للتاجر انها ستدفع من اجور الخياطة ، وحين يصر التاجر على الحصول على الثمن في وقت لاحق تعطيه من اجور العاملات فلا تعطينا بحجة انه لم يبق نقود ، ولكن المركز كان يحصل على الاجر المترتب له عن التعاقد مع ام ربيع . فالقاعه والماكنات للمركز ، كان تعطيهم نسبة ام اجره ، لا اعرف ماذا بينهم ، ولكن حين يأتي وقت الحصول على الاجره لا تعطينا وتتحدث عن التكاليف والكهرباء والصيانه ، وحين نحتاج نقود نلحقها ونتابعها للحصول على قليل من النقود ، ثم اغلقت الورشه وغادرت بحجة انها افلست . جميع العاملات يستحقين منها نقودا . تقول انها تصرف على بيتها وعائلتها من النقود التي تعمل بها وانها فقيره . ربما هي تصرف النقود ، وبالتالي لا يكون معها نقود في اي وقت . بيتها عادي جدا لكن المصروفات كانت خارجيه وليس على البيت مثل حفلات وملابس لبنااتها وامور من هذا القبيل . حينما يتحدث الناس مع زوجها بهذا الخصوص يحتمي بابو علاء وبمكتب الرئيس ويتوقف الناس عن المطالبه . هؤلاء الذين جاؤوا من الخارج يتسببون بالمشاكل ويتعاملون باعتبار ان البلد ملكهم الشخصي ، وانهم مسنودين ، دانما ابنها يعمل مشاكل ، ويدفعوا ديات وتعويضات . اي ان مصاريهم خارجيه دوما . ابنتها حرام الحكي على الولايا – ولكن ابنتها مثلا تهرب مع شخص ، ويدفعوا له نقود مقابل ان يتخلى عنها . ويدفعوا لمحاميين ولعطوات . يدفعوا للناس ولا يدفعوا لنا لانه ليس هناك من يدافع عنا

. كلنا نساء ومحتاجات بعثنا اشخاص لمراجعتها ، وجهاد ذهب ولكن لانها سوريه فهي قادره على اغراء الناس بالحكي بتخلجهم ويتقنعهم ويتسأل عن رقم التلفون كي توصل النقود لى البيت . وتسال عن عنوان البت لتبعث النقود ، وفي احدى المرات طلبت ان اداينها على ان تسد الدين مع بقية الراتب . تخدع الناس بلطف ويكلام طيب ومعسول ، كانت تركب معنا بالسياره ، تأخذنا بالحكي ونجد انفسنا وقد دفعنا الاجره عنها وعن ابناها . تستغل الناس وضيعتنا معها ، مرت سنتين لم نستفد من العمل شيئا . ونحن محتاجين . تأخذ الواحدة منا 400 شيكل او 200 ويقول ها قد حللنا مشكله ، افضل من القعه في البيت .

عمري 45 سنه ، بدأت بالعمل اول مره وعمري 40 عاما عند شخص جيد الى حد كبير من الخليل وهو من علمني الخياطة . توفي زوجي ، وكان يعرفه ، وطلب مني العمل معه وعلمني تدريجيا ولكن المشغل انتقل الى كفر نعمه ، ولا استطيع الانتقال الى هناك بسبب اولادي وبناتي صبايا ، عندما تعلمت صار يحضر لي القمصان على البيت ، عملت سنه ، وعندما انتقل عملت بمشغل قريب من البيت وكان جيد جدا ، في نهاية الشهر بالضبط يعطي الاجره ، وكنت احتاج لنقود قبل ذلك ويعطيني حين اطلب ، وكنت اشتغل بشكل اضافي في الليل لانه قريب من البيت ، وكان يعطيني الاجره . لكنه اغلق المعمل وفتح بدل منها مطبعه ، عملت لديه 1.5-2 سنين . ثم ذهبت الى ورشة ثالثه وكان يعطي الاجر فورا ، لكنه كان يميز بين العاملات ، التمييز بين العاملات كان عند الرجال الثلاثه الذين عملت معهم . في بنات كانوا يقفروا معه . مش مسأله جمال ، بل اغراءات ، حتى لو عمري 18 لا اعمل مثلهم . صاحب العمل يستقطب ، ووالعاملات يحاولن لفت انتباهه ليستفدن ، خربوا بيت احدهم ، طلق امرأته لاجل واحده ، امرأته تركته نتيجة علاقة مع عاملة ليست على اساس الزواج ، بل علاقته طارنه ، واغلق المصنع وفتح محل اخر . غالبا البنات كانوا من يلفت نظره ، وكان يهديها قطعه ملابس تعجب بها ، يزيد المعاش ، يعزمها على الغداء ولكن هذا لا يعفيها عموما من الواجبات ولكن قد يتغاضى عن بعض الامور . لا اعرف ، حتى عندما يعطوننا الاجره لا يعطوننا اياها امام بعض ولا احد يعرف كم تأخذ كل واحده ، ربما تعب اكثر من واحده وتأخذ اكثر مني وهذا نظام عند الجميع . هناك شرط بان لا نقول لبعض ، ومن تحكي يمكن ان يطردها لعدم وجود اي حمايه . اي واحده تخطى يطردها ،

بعد المركز النسوي عملت في ورشة خياطة ولكن تركتها لان ابنتي تخرجت مهندسه من بيرزيت ورفضت ان اوصل العمل – عملت في اربع مؤسسات: التي انتقلت لكفر نعمه ، عند ام ربيع ، ثم عند غريب ، ثم عند الذي اغلق الورشه منذ اكثر من سنه ، وما زلت بدون عمل . (اول مره 1.5-2 ام ربيع سنتين – ابو عبد الله 1.5 اغلق – عبد العزيز 6 شهور مرضت بالسكري ، ثم عند غريب ، وتركت العمل بناء على طلب بنتها ، ابو عبد الله وابو العبد جيديين ، ثم غريب وهو جيد لكن ناشف اذا وجد شخص مرهق ينفر فيه ، اذا غير قادره على العمل ابقى في بيتك ، اما ام ربيع فهي الاسوأ .

الاسره 4 بنات 4 اولاد – الكبرى 27 انهت هندسه وتزوجت وسافرت لامريكا وعملت ماجستير هناك وانفصلت عن زوجها وابنها عندي ، الثانيه انهت احياء وتدرس ماجستير في بيرزيت ، وواحد تدرس هندسه كهربائيه ، وولد تخرج من قلنديا المنيوم ، وولد في الجامعه المفتوحه علاماته سيئه ، وولد يقدم توجيهي ، وبننت في عاشر وولد في سابع ، وانا وبننت حماتي – البيت بالاجره .

الزوج توفي قبل 10 سنوات ، كان صاحب مطعم ، كان الوضع جيد ، البنات في الجامعه كانوا متفوقات وينالوا منح ، ومن لجنة الزكاة ، وهناك عمه في القدس تعطيهم .

لم اكن اريد ان اشتغل ولكن اضطررت ، وكان ابني عمره 27 سنه مريض وتوفي فانشغلت بمرضه ، بدأت العمل وهو في المشفى ، وكنا نحصل على مساعدات وعملت لان المساعدات لم تكن كافيه ، كنت انهى العمل الساعه 4 اذهب للمشفى واطبخ في الليل ، كنت اعمل ليلا نهارا . لم يكونوا يشتغلوا . فقط ابنتي الكبرى تعلم اولاد الجيران فيعطوها اشياء

بسيطه تساعد قليلا.

عملت 98-99 ، لكن الشكوى كانت 2002 حين فتحت النقابه ابوابها وسمعنا عن خدمات للعمال ، لكن لم احصل على شيء ، لم اشكو خلال هذه الفتره 99-2002 لان ال 600 شيكل لا تستاهل اللجوء لمحامي ومن ثم يأتي ابو علاء او شخص اخر ويضيع الجهد .

لم اسأل عن مركز يتابع المشكله ، لانه لا يوجد مؤسسات تتابع ، بنات كثيرات يريدن نقودا ، وتاجر الخيوط يبحث عنها ، ولكن الظروف تمنع ، قابلته منذ فتره ، وقال انه لم يحصل منها على شيء ، حين نذهب لبيتها لا نراها ، اولادها يقولوا انها ليست في البيت الان. يقال فتحت محل صالون ولا احد يعرف اين هو ، ولذلك لم ابحت عن مؤسسه ، جهاد وهو مسؤول في (المجلس) التشريعي ومركز شباب الاموي تابع الموضوع لبعض البنات من الامعري ، وقلنا له ولرفعه . زميلاتي في الامعري لا يقولون ماذا اخذن ، ولكن واحده قالت انها اخذت جزءا ، وذلك لانها (ام ربيع) تطلب ممن تعطيها ان لا تقول لاحد ، هناك اسرار ، ربما يكونوا قد سكتوا . انا غير مسنوده ، هن مسنودات من جهاد وانا غير مسنوده ، واهل الامعري يساعدوا فقط بعض اما من خارج المخيم فلا يساعدوهم ، كان المركز يعمل ولائم دون ان يقولوا لنا نحن الذين من خارج المخيم ، نعرف فيما بعد .

مصرة على تعليم البنات ، هناك 2 يتعلمنا في الجامعه ، هناك واحده معلمه ، تعمل في مدرسه خاصه وتعطي دروس خصوصي . وهي حاليا المعيله للبيت ، هناك فواتير كهرباء وماء وهاتف ، الهاتف وصل 3 الاف شيكل وذلك لاننا نحكي مع ابنتي في امريكا ، زوجها غدر فيها ولم يكن معها ثمن بطاقة هاتف تشتريها . ذهبت هناك في منجح ، بعد ما حملت بالولد تركها ، كانت تشتغل بسلطة المياه ، وحصلت على منحه وخرجت الى امريكا ، استأجرت بيت وعاش معها على حساب المنحه . هو كان معه نصف منحه من جامعه بيرزيت ، فصار يعتمد عليها ، وكان يرفض ان يعمل ، ولم يتركها تعمل لانه يغار عليها ، ويطلب ان نبعث نحن المال لهم ، اشتغلت رغما عنه فطلقها ، واحضرت ابنها لهننا . وتخرجت الشهر الحالي .

ام ربيع نشطيه نسويه والاتحاد النسوي يعرفها ، انا ليس لدي احساس بان النقابه عملت شيئا لي. سأت مرتين وتقول لم يحدث شيء ، ماذا اعمل ، هل سأقتلها . لم ابعث احد لزوجها ، حيث يقول لا اعرف شيئا عنها . اذا احضروا احد لي جيد ، وان لم يحضروا فخلص . هناك واحده ثانيه لها قضيه في النقابه لكن مشكلتها ليس مع ام ربيع بل المركز نفسه كانت تعمل معلمة روضه . وكانت حامل ، اخذت اجازة ، وانجبت وهي في العطله عندما عادت ، قالوا لها سنفتح حضانه ، وحين عادت اخذت طفلها لانها ترعى الاطفال في الروضه ، فقالت لها مسؤولة المركز رفعه ، ابقى في البيت لتربيتها ، رغم انها تعمل منذ 3-4 سنوات ، وبعد فتره عادت للعمل فرفضوا لانهم وظيفوا واحده مكانها من الامعري ، ولم يعطوها تعاب . قالوا لها انت لم تقدمي اجازة – فقالت لهم انا غبت بناء على طلبكم ثم عدت بعد ان كبرت الطفله عدة شهور ، هذه سلبيات اهل الامعري – يعملوا لصالحهم – وهي لا تعرف في القوانين . رغم انها موظفه ولها عقد .

ام ربيع كانت تقول ما احلاك وما احلى بناتك ما احلى هالدوق ، وتبلف الواحد وتأخذ ما معها وتذهب ولم اجد احد يساعدني ، ذهبت للمركز منه مره ويقولوا مختفيه ، ربما تكون تذهب للمركز ولكنهن غير مستعدات للمساعدة . كما ان وجدان كانت هي المسؤولة وتبين انها حراميه اكثر من ام ربيع ، تبين انها تنقسم المال مع ام ربيع ، والمركز لا يحصل على حقوقه .

رفعه ... (الله اعلم ان كانت احسن من وجدان ام لا) عند الحسابات لم يوجد نقود ، المركز كشف السرقة ، خلال السنيتين فقط ، وجدان بنت دار و صارت تلبس ملابس جيده ، واخوها يلبس ويشترى ، وقالت انها ورثت من اللد ، ولا يوجد احد حاليا يرث املاكا من اللد . ابوها كان يبيع في الامعري . اخوها لا يشتغل شيء ، ومصار يفهم كثيرة ، ويسافروا ، وحالتهم تغيرت كثير وهي في المركز ، وتبين ان الكهرياء تنقطع عن المركز بسبب عدم الدفع ، الموظفين لا يقبضوا ، وتكون الوكالة بعثت الرواتب وتستمر حتى منتصف الشهر حتى تصرفهم . لا استطع انا العيش مع اهل الامعري .

اما متعلمه اول ثانوي ، زوجي لا يحب التعليم ، لو كان ما زال حيا لما علم البنات ، الان البنات قبل الاولاد يجب ان يتعلموا ، ابنتي تطلعت ولكنها لن تحتاج احد . الولد لا يذهب للجامعة المفتوحة الا قليلا ، و لا يعمل ، لم يجد عملا ، اولادي لا يعملون اي شيء ، هل يشتغل بقهوه ويأتي صاحبه يطلب منه شاي ، يرفضون ذلك . والبناء عمل شاق ، يريد عمل لا يخدم سواء مطعم ، او قهوة . البنات من ضغطوا لترك الشغل وليس الاولاد ، في الاساس للهدف الاجتماعي ماذا يقول الناس ، ثم السبب الصحي ، كنت اخذ 600 شيكل ، تقول ابنتي وكانت تأخذ 1200 دولار ، انا اعطيك ال 600 شيكل .

الداننين كثيرون ، يذهبوا لدارها ، والاولاد يخرجون ويعرفون ثم يقولون انها غير موجوده. ابنتها لام ربيع رمت حالها لتنتحر من سابع طابق. هم دار الوحش عشيره كبيره كثير ، لا اعرف من اين

دائما تبكي على مشاكلها وتلهيك بمشاكلها وتنسى مشكلتك ، احد اقاربي يعمل في التخطيط تدخل لاعطاني بعض المال ، وكانت تقنعك ليس فقط في الامتناع عن الدفع ، بل في ان تعطيها . النساء طبيبات وعلى نياتهم ، لا يمكنني الذهاب لبيتها فهناك محاسيم ومصاريف اكثر من المستحقات . الامر يحتاج لقضاء ، كنا نذكر بعض لتتحرك ، وصارت مثل الشحده وصرت استحي اطلب .

صار يقال ان النقايه تعطي العمال نقود ، اعطوا كل الناس ولم يعطونا لانهم يفضلوا المنح للرجال على النساء ، مع انني ربة عيلة ، هم كانوا يقولون لا نعطي النساء . انا ومنى قدمنا ولم نحصل ، زوج منى قدم وحصل . انا نسيت الموضوع (المستحقات) حاليا .

الحاله السادسة – صحافي – منظمة نسوية كبيرة- عدنان

بدأت العمل عام 1999 في شهر حزيران و استمرت حتى نهاية 2003 اي 4.5 سنوات ، في 31/2/2003 .
الوظيفة كانت منسق وحدة الاعلام مسؤول عن كل ما يصدر من مطبوعات اعلاميه ودعاية وتحرير التقرير السنوي والاصدارات . وتسويق الجمعيه لدى وسائل الاعلام مثل الصحف اليوميه ومحطات الاذاعه والتلفزه من خلال رعاية برامج او نشر اخبار الجمعيه فيها .

كانت علاقتي مباشره مع المديره العام للجمعيه وكانت اجواء العمل مريحه مع ادارة الجمعيه ، واستمر ذلك حتى نهاية العمل .

انهوا العمل لحجة مشكلة مالية واختصار تكاليف الاعلام ، ولكن تبين لي لاحقا بعد ترك العمل بشهر ان هذا غير صحيح لان المهمه استمرت وما زالت ووظفوا شخصا اخر عن طريق طرح النشاط الاعلامي كعطاء . وزادوا الموظفين 50 دولار شهريا لكل واحد وهم اكثر من 50 عامل . اي 2500 دولار شهريا بما ينفي مشكله ماليه . ولجاوا لخصخصة النشاط الاعلامي ، حولوا النشره الى شبه مجله تصدر كل ثلاث اشهر ، واعطوها لشخص بقيمة ماليه اقل بكثير من الحد الادني

المقبول لاي صحفي .

بعد قرار الهيئة الادارية المكتوب الذي ينهي خدماتي تسلمت ما يسمى مكافأه نهاية الخدمه . وكنت حصلت على انذار لمدة شهر . ورفعت قضيه . قبل رفع القضيه طالبت كتابيا بدفع بدل فصل تعسفي المنصوص عليه بقانون العمل وهو انتهاء عمل الموظف بدون اسباب موجبه لذلك ، وفي حال تبين عدم وجود اسباب بدليل ما ذكرته سابقا من استمرار المهام والزياده الشهرية ، بالتالي طالبت ببدل فصل تعسفي ، وهو بمقدار اجرة شهرين عن كل سنه خدمه . واستشرت محامي في هذا الموضوع واكد انه يحق لي المطالبه ببدل فصل لكن ادارة الجمعيه بدل الاستجابيه او التفاوض حول هذا المطلب انكرت حقوقي ولم ترد كتابيا ، وقالوا شفهييا انه يوجد اسباب موجبه للفصل ربما تكون هذه الاسباب في ذهنهم ، ولكن حسب الوثائق الخطيه التي امتلكها لا يوجد اسباب .

لجأوا لنفس المحامي الذي خان قضيتي ، وتراجع عن موقفه المؤيد لي ليقول انه لا يوجد فصل تعسفي نتيجة وجود حقائق تبينت له من ادارة الجمعيه . وهو استند لاقوال شفويه وليس لكتب ، وهذه الاقوال غير صحيحه ، منها انه عرض علي العمل في الجمعيه وانا رفضت ، وتوجد مشكله ماليه في الجمعيه ويريدون التوفير . لجأت لوزارة العمل كطرف محايد ، لكن مندوبها لم يستطع الحصول على شيء وعاد بخفي حنين . ذهبت لوزارة العمل مرتين على الاقل ، المره الاولى قدمت شكوى والثانيه راجعت وقالوا لا نستطيع عمل شيء لان الجمعيه تنكر وجود حق لك عندهم . ثم لجأت لاتحاد نقابات العمال ومازالت القصة تتابع من قبل الاتحاد رغم انه بعد مراجعة الاتحاد للجمعيه ما زال موقفها لم يتغير ، والجمعيه رفضت مبدأ التحكيم لدى طرف ثالث محايد والاتحاد ما يزال يراجع ، والمخرج الوحيد هو اللجوء للقضاء .

الفترة بين تقديم الشكوى لوزارة العمل واعتذارهم عنها ما بين اسبوع الى اسبوعين تقريبا ، يقترض نظريا وفعليا ان اتحاد النقابات هو المدافع عن حقوق الموظفين والعمال ولذلك تبنيه للقضايا يختلف فلسفيا وميدنيا عن وزارة العمل . هذا ليس افتراض بل من تجربتي الشخصيه ، كنت نقيب عمال لفترة تزيد عن 10 سنوات ، وزملائي في الاتحاد الذين توجهت لهم كانوا زملائي قبل تحولي للعمل .

يختلف عمل نقابات العمال عن وزارة العمل في انه من معروف في كل انحاء العالم ان النقابات تدافع عن العمال وتبني قضاياهم ، و فلسطين ليس استثناء . وبالتالي شكل وجوه تناول الاتحاد يختلف عن وزارة العمل والمحامي الذي يهدف للربح ، فيما نقابات العمال تهدف للمحافظة على حقوق العاملين وتطبيق قانون العمل . الوزاره اعجز من النقابه فالنقابه لديها محامي واستشارات قانونيه والايامان بقضايا العمال بينما وزارة العمل تأخذ دور محايد ، ضمن اطراف العمل (عمال ، اصحاب عمل ، وزارة عمل) وهذا الدور لا يخدم قضية العمل . القضية في النقابه منذ شهرين الى ثلاثة اشهر ذهبت لهنالك 5-6 مرات على الاقل . تقدمت بشكوى ، ثم راجعوا الجمعيه ، الجمعيه حولتهم للمحامي ، قعدوا معه ، ورجعوا للجمعيه لان محامي الجمعيه لا يستطيع تبني قضيه ضدي لان لي قضيه اخرى عنده ، وهناك مبدأ وعرف في القانون انه لا يستطيع المحامي ان يكون يمثلني في قضيه وخصمي في اخرى . فهو يمثلني في قضيه سير ، وكل ما عمله استشارة قانونيه مغلوطة للجمعيه . وانا لست وحدي هناك اربعة موظفات غيري . وتبني القضية ضد الزميلات الاخريات والقضيه الان تخضع للتفاوض . الجمعيه وكلته للرد على زميلتين اخريين اللتين اوكلتا محاميا ، انا وموظفتين اخريين لم نوكل محامي حتى الان . اللاتي اوكلن المحامي في قضيه تختلف عن قضيتي ، نحن قضية فصل تعسفي . اما هم فقضايا عقود . قضيتنا انا وزميلتي متشابهه وتوجهنا بشكل جماعي لوزارة العمال والنقابه . انا قررت الذهاب للنقابه وليس

المحافظة وزميلاتي لديهم كامل الثقة بي . نحن نلجأ للوسائل القانونية واللجوء للمحافظة وسليه غير قانونيه فهي ليست جهة قانونيه ولا حقوقيه ولا نقابيه ولذلك لم ولن نتوجه للمحافظة حتى وان كانت اكثر جدوى . هذا ليس عملها ولن نتوجه اليها باي شكل من الاشكال . يمكن التوجه لجهات حقوقيه مثل الهيئه الفلسطينيه لحقوق المواطن ، ويمكن التوجه للقضاء نفسه ، ولن نتوجه لجهه ليست ذات اختصاص ، وهذا رأينا الثلاثة . سبب جمعنا معا ، اننا فصلنا تعسفيا ، خديجه قبلنا ، وانا وثمانينه في نفس الوقت . خديجه قبلنا بحوالي 6 شهور خلالها وجدت عمل اخر ، حاولت تحصيل حقوقها ولم تستطع ولم تكن تعرف الطرق الصحيحه لتحقيق حقوقها حتى فصلنا وصار لنا قضيه واحده وتوجهنا لاتحاد نقابات العمال .

لم نفكر في الذهاب فورا لمحامي لانه خيار ممكن للجوء اليه في اي وقت ولكن هناك خيارات قبل ذلك وهي افضل مثل الوزارة والنقابات وهيئات قانونيه غير حكوميه . لكنه غير مفيد للجوء اليه فورا ، واللجوء اليه يتم من خلال اتحاد النقابات وليس مباشره .

التاريخ المهني في الفترة 88-94 كنت مبعدا وعملت صحفي في الاتحاد السوفيتي مراسل لصحيفة الطليعه في القدس ، ثم عشت في عمان سنة دون عمل . ثم سافرت للولايات المتحده وعملت في مهن غير الصحافه . بعد عودتي سنة 94 عملت بدائرة الاحصاء 8 شهور موظف في العلاقات العامه بمجال الصحافه تركته لقله الراتب وعدم مواعمة العملي للمهنه التي اعمل بها وهي الصحافه . ثم عملت في صحيفه الايام كمراسل ومحرر اقتصادي لمدة سنة ونصف ، تركتها على خلفيه خلاف مهني مع رئيس التحرير . تتعلق بحرية العمل ، وحرية الحركه . ثم فتحت مكتب صحافي لمدة سنه ونصف ولم ينجح ، وكانت الجمعيه اعلنت عن وظيفة ، فعملت فيها كصحفي ومنسق للاعلام في الجمعيه .

الصحافه مهنة مكتسبه بالخبره بالاساس ، اعمل بها منذ العام 1976 بدأت في الفجر ، ثم الطليعه 78 تدرجت من مراسل لسكربتير تحرير . ثم ابتعدت عن العمل الصحفي وانتقلت للعمل النقابي العمالي 1980 حتى العالم 1988 لحين ابعادي عن ارض الوطن ، فعدت للعمل الصحفي في الخارج 3 سنوات بموسكو ثم بعدما عدت عمل في المجال الصحفي مرة اخرى . لم يمر علي اوقات بلا عمل الا فترات قصيره . الفتره الحاليه اعمل بوظيفه جزنيه مع جمعيه رجال الاعمال لاصدار مجلة ، وأرأس تحرير مجلة اسمها رجل الاعمال الفلسطيني وهي مجله فصليه اقتصاديه متخصصه ، يوفر المدخول منها الحد الادنى للمعيشه ولكن ما زلت ابحث عن وظيفه كامله ، او اخرى جزنيه ، انا لا اعتبر حالي بلا عمل فانا المعيل الوحيد للأسره ، زوجتي تشتغل لكن في بلادنا الرجل يعتبر هو المعيل الاساسي ، ومساهمتها ثانويه في دخل الاسره . المحامي حين اعطى رأي ثاني لم يقل انه اخطأ في تفسير القانون ، ولكن تبين له من الحديث الشفوي مع الجمعيه معلومات جديده تقول انه لا فصل تعسفي ، وهو استند لحديث مع مديرة الجمعيه فقط بينما انا قدمت وثائق تثبت اني مفصول تعسفيا . لم ينصح الجمعيه بان موقفي قوي لانه متوكل من قبل الجمعيه في قضيه اخرى ضد موظفات ايلين وجميله وبالتالي هو يرى مصلحته مع الجمعيه وليس معي.

راضي عن اداء النقابيه بنسبه 80% حسب ما هو جاري اعتقد انه في النهايه يمكن ان نصل للقضاء ، وهذا القرار ربما يحتاج حوالي شهر .النقابه لا تلجأ للضغط بل المراجعه والمحاوجه القانونيه مستنده للقانون . يوجد عقد عمل . وحسب القانون بعد سنتين يصبح العقد غير محدود المدة ولنا اكثر من سنتين ، وبالتالي انهاء خدماتنا تم بشكل تعسفي ، خاصه وانه جرى تعيين موظفين بدلا عنا ، ونستند لقوة القانون في المطالبه بحقوقنا . القانون الموجود بغض النظر عن تطبيقه او عدم تطبيقه ، يفترض القانون مطبق ، ولكن ليس كل الناس تطبيق القانون ، ولكن اذا وصلنا للقضاء فهو سيعمل بموجب القانون ، وجود ناس لا يريدون تطبيق القانون هذا لا يعني عدم وجود قانون ، وبالتالي هم بالطرف المخالف . والقضاء يعمل بموجب قانون العمل الفلسطيني ، سيعمل بموجب القانون بغض النظر عن اي تأثيرات اخرى .

لن الجأ للمحافظة ، الجأ للنقابات كجهه ذات اختصاص والقانون لاسباب ميدنيه طبعاً، القانون بصفه وجود جهاز قضائي فيه يفترض ان يكون مستقلا ونزيه وهذا ما افترضه انا في الجهاز القضائي والسلطه القضائيه وبالتالي انا واثق اني

سائل لحقي في النهاية عن هذا الطريق .

المصالحة فات اوانها ، بتعنت الجمعية ، الجهة القضائية ستبت ، النقابة لجأت في المراجعة المباشرة والذاتية وطلب التحكيم ورفضت الجمعية ، بالتالي المصالحة مرفوضة وبالتالي مخرجنا الواحد الوحيد هو اللجوء الى القضاء من خلال النقابة .

نحتاج شهر سيستغرق في اجراءات قضائية للبحث عن محامي وتوكيله ، ويدرس الملف ، ويقدم اخطار عدلي ويتلقى جواب . القضية تحتاج اجراءات . اعرف اشكالات القضاء . ولكن هذا لا يعني عدم اللجوء للقضاء ، بغض النظر عن الاشكالات والمصاعب الفنية والادارية ولكن القضاء يفترض ان كل واحد صاحب حق يلجأ له .

زميلتي متأثره ومقتنعه ، متأثرة لعدم وجود المام بالناحية القانونية والقانونية وبالتالي تثق في ان ما اقوله سنعمل فيه معا ، وتثق باني امين لقضيتها وبالتالي عندها كامل الثقة بان ما اعمله لي ولها هو في مصلحتنا نحن الاثنين . ينطبق الامر على الزميلة الاخرى المقتنعه والمتأثره بنفس الدرجة تأثر واقتناع

سواء لقينا عمل ام لم نلق نحن مقتنعين باللجوء للوسيلة الصحيحة وفي النهاية لا يصح الا الصحيح . حتى وان كانت المحافظة ستحقق حقي غدا ، لا اريد هذا الطريق . المحافظة ليست جهة ذات اختصاص في حل النزاعات بين الناس . هناك قضاء وقانون ، المحافظة مع كل الاحترام لها ولما تقوم به ليست محكمة وليست جهة قضائية .

بالنسبة للزميلتين الاخريين هناك تنسيق وان كان اختلاف في نوعية القضية . هم عملوا سنه واحده ولكن فصلوا قبل اكمال السنه الثانيه وبالتالي المطلوب تكملة مدة العقد للسنه الثانيه حيث تنص العقود على التجديد التلقائي . لما يلجأوا للنقابة بل توجهوا للمحامي فوراً ، هم اختاروا هذا الطريق . من الصعب ان احكم ، ولكن بناء على ما رأيته هم اختصروا الطريق ، يجب ان الجأ لمحامي ، هم لجأوا لمحامي واختصروا الطريق .

الحاله السابعة – سكرتيرة- منظمة اهلية كبيرة تعنى بحقوق العمال- الكسندرا

دبلوم ادارة اعمال سنة 70 معهد الطيره ، متزوجه 6 اولاد من 22 سنة -12 سنه ، لا احد يشتغل ، بنت متزوجه ، 2 في الجامعة ، 1 توجيهي سيذهب للجامعة ، 2 في المدرسه ، زوجي عاطل عن العمل ، كان مندوب مبيعات بين المدن والان لا يعمل ، طول الوقت كنت اعمل في مجال السكرتاريا . في بداية عملي عملت في مكتب سياحه وسفر تقريبا اسسته انا وصاحبه ، عملت فيه 10-11 سنه ، تزوجت زوجي لم يرغب في عملي ، كنت اعمل كل شيء محاسبه ، تذاكر ، وكل شيء ، ثم عملت في بيت ايل قسم الصحه سكرتيره لمستتر شحتر مدير اداري للصحه والدكتور كفكا ، كنت اترجم عبري او انجليزي للعربي حوالي سنتين ونصف ، وتركت العمل لاتي انجبت ابنتي الاولى ، لم اكن انقطع فترات طويله فلا استطيع الجلوس في البيت ، اشتغلت بمكتب محاسبه تركته لان المدير لم يعجبني فشخصيته اخلاقيا لم تعجبني ، عملت في دائرة السير تراخيص الكراجات ، كل ما انجب اتوقف عن الشغل ، وعملت في رئاسة الوكاله ، لا اعرف كل الاماكن التي عملتها فهي كثيره ، واشتغلت تعليم معاقين تربية خاصه ، لم اترك العمل لمشكله في اي مره ، دانما بسبب ظروف البيت ، في وكالة الغوث كنت انجز معاملات الاجانب ، دخلت الخارجيه الاسرائيليه ، الكنيسه ، بيت ايل ، وكان شغلي ميداني .

في 18/2/2002 اشتغلت في حقوق العاملين ، ساءت الاوضاع بالبيت ، ولازم احد يشتغل والان ابحت عن عمل ، ذهبت لجمعية المراه العامله ومن خلال صديقه لي هناك حاولت تساعدني ماليا ، ورفضت لاني اريد راتب ، جاءني ناس في الليل كان ابو عنان (مدير حقوق العاملين) فقال لهم انه يريد سكرتيره ، فجاؤوني الساعه 11 ليلا وقالوا لي ان اذهب اليه شخصيا ، ذهبت اليه صباحا ، وطلبوا بدء العمل ، طلبت عقد ، فقالوا لا يوجد عقود ، العقد بعد ثلاثة شهور ، وقال لي ان اذهب لامضي العقد لكن افنان السكرتيره لم تقبل اعطاني عقد فطلبت عقد من سكرتيرته ، فقالت لا احد عندنا له عقد ، فسألته الى متى ، فقالت لا اعرف ، حينما يصير في عقود سأقول لك ، ولم يحدث ، لا اعرف ان كان هناك احد له عقد ، لكن ابو عنان قال لي اني مثبته ، وانت من ضمن 4-5 موظفين مثبتين ، وصدقت ذلك شفها ، فوافقت على امل اني ساظل في العمل ، اعتقد انها الكل في الكل في المركز ، هي المدير وهي كل شيء وهو يقول ما تقوله افنان سكرتيرته انا امضي . افنان كلفنتي بمهمة الرد على الهاتف ، قلت لها هذه ليست شغلتي انا لا ارد عليه في البيت ، ويتسبب بالم في رأسي ، وانا استطيع ان اقدم اكثر من ذلك ، فقالت اصبري حتى نرى ماذا يحصل مستقبلا ، انا ذهبت كسكرتيره ، ولكن كلفوني بالرد على الهواتف مؤقتا حتى اتدرب على طبيعة العمل مع السكرتيره هويدا ، وهويدا كانت ترفض ان يتدخل احد في عملها ، وان غابت ذات يوم كانت تثير ضجه في اليوم التالي واذا استعمل احد حاسوبها ، فلم اعد اقترب من جهازها ، وكلما حاولت تناول ملف كنت اتوقف عن هذا لان هويدا كانت تصرخ دائما من عبث بشغلي واتلف حاسوبي ، ولم تكن هويدا تعلمني شيء ، وكان كل الاعتماد في متابعة العمال على هويدا ، الجميع يقول هويدا من يعرف كذا ، احس انهم متفقين على ان لا اتعلم شيء ، كانوا يريدون حصري في مهمة التلفون دون ان يقولوا لي ، صرت اتضايق . في الاغلاقات هويدا تغيب العمال يأتوا للمراجعه ، وممنوع ان افحص ملفاتهم وحتى لا اعرف كي اطالع الملفات على الحاسوب ، فصرت اشعر بالاسى ، وصرت في الفتره الاخيره اسأل العامل عن المحامي الذي يتابع قضيه واتصل بالمحامي للاستفسار لاني لا اعرف الدخول على برنامج الحاسوب المختص ، وكنت اتصل من محامي لآخر حتى اعرف مع اي محامي هو الملف واسأل عنه ، حتى لا اعطي العامل فكره اني موجوده في المكتب كصوره ، وانا كنت متضايقه كثيرا ، وقلت ذلك لهويدا ، كانت هويدا المسؤوله عن العمال ، وافنان مسؤوله عن الاداره ، ولا احد يتدخل في عمل الاخر ، وابو عنان دائما مسافر ، وحاولت عدة مرات ان يتدخل افنان ، او ابو عنان من اجل تعليمي الشغل ولم يحصل نتيجة ، لدرجة اني قلت غير مهم الشغل ، المهم الراتب اخر الشهر ، هذا الموضوع استمر سنه و 4 اشهر . في اول عملي كان اولادي منخرطين في الانتفاضة وقلت لابو عنان اعطيني مهمه بسيطه . كنت اخشى من عمل الترجمة ، حيث ان المترجمات مثل رهام ورشا يستمررن في العمل حتى 10-11 ليلا ، فطلبت من ابو عنان مهمه بسيطه واستظلوا ذلك فهويدا اخذت هذه الجمله كحجة ، هم متفقين 100% على كل شيء فيما بينهم ، لدرجة ان هناك موظفه اسمها رشا احضروها من عمان لانها كانت تشتغل مع الملكة نور ، احضروها على اساس اعطاءها راتب اكثر ، وخلال اقل من سنه طردوها وكانت من اقاربه ، ساعطيك رقم هاتفها لكن ارجوك ان لا تقول لها اني اعطيتك ، يوم 28/5 ذهبت هويدا الى افنان ، ومنذ قبل اسبوع والاتنين تنهامسان وتنظران الي ، ذهبت هويدا الى افنان ذات مره وعادا معا ، لم اكن افهم انهم يتباحثون في كيفية طردي ، ذات يوم قلت لهويدا ، لقد انهوا خدمات اناس كثيرين ، وانا احس بشيء ما ، وكأنهم يريدون انهاء خدماتي ، قاخبريني ان كان هناك شيء نحوي ، فنفت وقالت انت من المثبتين ، وكررت ذلك عدة مرات ، كان لدي احساس قوي وكررت السؤال ، يوم 28/5 قالت هويدا ، بصراحه هذا الكلام يمكن يكون ان صحيا ، فسألته لماذا لم يقولوا سابقا ، خلال النهار ذهبت هويدا الى افنان لفترة ثم عادت لمكتبها ، وبعد فتره جاءت افنان وطلبت مني ان اذهب معها لمكتبها ، وانا في الطريق قلت لهويدا اكيد ان هناك شيئا ما ، فضحكت ، جلست افنان ومدحت خبراتي وشخصيتي واعلمتني عن جمعية جديده تعمل بمجال الخياطة وهذه هوايتك ، فقلت لها انا هوايتي الصوف ولكن ليست مهنتي ، فقالت لا انت ذكيه كلامها لطيف جدا جدا ، واعطتني رقم الهاتف ، فسألته ان كان معنى هذا الكلام الا اعود بعد يومين مطلع الشهر ، اريد ان اعرف اين انا ، هل اترك دون انذار كي اتدبر امري ، دون اخطار حتى اعرف اين انا ، فكرت افنان لحظات ثم قالت سنرى ماذا سنفعل ونرد لك جوابا ، بعد اقل من نصف ساعه جاءت ويبيدها خطابا ، ربما تباحث مع ابو عنان ، بماذا تفسر هذا الخطاب ، بناء على طلبي كي اعرف انا كيف اتصرف ، لن اتصرف دون مكتوب ، عندي خلفية عن العمل في وظائف عديده رغم اني لم افصل من العمل

الا عندهم ، فقلت لها ان تجهيز حقوقي واجازاتي ، فقد تزوجت ابنتي وانا في المكتب وطلبت اجازته ليوم واحد ، فقال ابو عنان عندها يحق لك ان تأخذي ثلاثة ايام ، وفعلا اخذت 3 ايام على اعتبار انه حق كما قال ابو عنان ، ولكن في النهاية تم خصم الايام الثلاثة . الاعياد ، اذا كنت مسيحية وعملت في مؤسسه كل عاملها من المسلمين ، كنت اعطل ويتم خصمها عيد الميلاد مثلا ، راس السنه كنت اعطيه باعتباره ذكرى الانطلاقه وكل الدولة كانت تعطل فيه وكان لا يخصم علينا ، عيد احد الشعانين يجب ان اعطيه ، العيد الكبير ، هناك اعياد كثيره خصمت ولم اعترض ، وكنت اقول من حقني ان اعطل ايام ديني والقانون الفلسطيني يقول ذلك ، فكانوا يقولوا ان هناك 15 يوما فقط هي الفطر 4 والاضحى 5 ، والانطلاقه ، ... ومجموعها 15 ، رغم اني اعرف مؤسسات ثانيه تعيد المسيحيين دون خصم . اجازته سنويه لم اخذ ، وقالت افنان انت لا تستحقني فقد خصموا من الاعياد الدينيه منها رغم اني عملت سنه و 4 شهور – ولم اعترض ، المهم هو الفصل التعسفي ، حيث رفعت شكوى في النقابه ، افنان اعطتني عنوان جمعية قلنديا على اعتبار انه لا داعي لفترة انذار شهر للبحث عن عمل ، ففرصة العمل قائمه في قلنديا ، بعد ان اخذت الخطاب المفروض ان اعلم شهر حتى 30/6 ، مكتوب فيه انه خلال شهر يجب ان انهي ، ولكن افنان قالت بعد 15 الشهر ممنوع ان تداومي اي يوم . النقابه عملت دوره يومين خصمت من اجازتي ، رغم انه يحق لي 7 ايام للدورات الثقافيه ، وقالت النقابه ان هذا من حقني . بخصوص خصم ايام الدوره طلبت من افنان ان اعوضهم بيومين بعد 15 الشهر بدل خصمهم لكن افنان رفضت ذلك بحجة انه يجب ان بحث عن عمل خلال الايام الخمسة عشر التاليه ، ولكن في 16 الشهر تم توظيف موظفه بديله عني ويراتب \$500 ، رغم انهم كانوا يعطوني \$400 ويتحدثوا لي عن ازمه ماليه ، واتضح انها ذات صلته وقرابه بابو عنان .

انا غير غاضبه لجأت الى المحامي – عضو في مجلس المؤسسه – من غير ذكر اسماء ، وقد راجعته ربما بعد اسبوعين ، على الارجح قبل نتائج التوجيهي حتى اوfer نقودا لادخال ابني الجامعه ، فذهبت للمحامي ، وطلب مني اعداد كتاب لاجراء لمجلس الاداره ، وقال ان ما عمله المركز خطأ ، لكن المجلس لم يرد على كتابي ، لا اعرف ان كان وصلهم ام لا ، وبعثت برسالة لافنان ردا على رسالتها ، المحامي قال يجب على كل الاعضاء ان يجتمعوا لبحث القضية ولم يتم هذا ، وطلبت منه ان لن اعود للمركز لعمل المخالصة قرفت منه ومن فيه ، المحامي وجهني واخبرني عن حقوقي واني استحق فصل تعسفي وحقوقي اخرى ، وقلت له اني اريد ان اوقع على المخالصة في مكتبه وليس في المؤسسه ، عملوا لي اوراق مخالصة وحسابات كما هو يريدون ، اتعاب السنه ، والتوفير ، وتأمين ثلث المده ، نبهني المحامي الى انهم لم يحتسبوا الفصل التعسفي ، فقلت ايا كان انا مضطره ، نصحني بالا امضي على المخالصة ، فقلت انا بحاجة 420 دينار لادخال ابني الجامعه ، يجب ان اوافق ، وما زال الوضع حيث لا احد يعمل ، ومن بداية الانتفاضة لم ادفع اجرة الدار بناء على دعوة من اصحاب البيت قبل 15/6 كان في دوره تدريبيه شاركت فيها مسؤولة النقابه واخبرتها عن الفصل ، فدعنتني لتقديم شكوى ، قدمت الشكوى وحتى الان لا حياة لمن تتادي ، ذهبت لهم آمنه ، وناس اخرين ولم يحصل شيء ، زوجي راجعهم من باب الاسترحام كي اعود للعمل ورفضوا ، دافعوا عن موقفهم بعدم وجود الفصل التعسفي بسبب الازمه الماليه ، والتي هي غير موجوده . انا الان اراجع النقابه ، ولكن آمنه مسافره الان ، هم لن يعطوني شيئا ، ولكنها محاوله ، لانه كمؤسسة تدافع عن العاملين يجب ان يعرفوا انهم سيفضحوا ان عملوا مثل هذه الامور ، انا اشتغلت عندهم واعرف شغلهم ولا احبذ اي عامل يلجأ اليهم .

كان هناك موظفه اسمها سمر ، طلعت رغما عنها ، ولكن اخوانها اجبروا ابو عنان على دفع كامل حقوقها ، لا اعرف كيف ، كانوا يذهبون اليه يوميا ، وهناك اخرين فصلوا مثل نوال ، رهام . رشا ظلمت كثيرا ولا اعلم عن حقوقها ، اعرف انه اعطاها فرصه للعمل شهرين الى ان تقف على ارجلها ، رهام وهي من اقاربه ، عملت خمس سنوا وتشاجرا وصرخا على بعضهما .

لن ارفع قضيه ، آمنه تعمل في الموضوع ، لم تنصحنني بقضيه لانه لا يوجد من يحكم في القضايا ، انا غير معنيه بالمحاكم ، لا استطيع الدفع للمحامي ، ولن آخذ شيئا يكفي لاعطي المحامي جزء منه ، آمنه طلبت ان يكون التوجه ودي بغض

النظر على مقدار ما احصل ، ليس المهم كم سأحصل ، ولكن المشكله لماذا لم يعطوني بدل فصل تعسفي ، الله يسامحهم والرزق على الله ، هم يعرفون جودة شغلي ، وانا لن اسمح لابنتي بترك الجامعه ، رغم ان ابنائي يريدوا ترك الجامعه للعمل ، ولكن لدي استعداد للمسح في البيوت في سبيل تعليمهم لان هذا حلم حياتي ، واعمل المستحيل في سبيل ذلك ، الله الميسر لم اوسط احدا في الموضوع ، لان موقفي ضعيف ، فانا قبلت المخالسه ، لم افكر بالذهاب للمحافظه لاني لم اكن اعرف لمن اذهب هناك .

الحالة الثامنة- عاملة تثقيف مدني- مؤسسة نسوية- خديجة

بدأت في جمعية المرأة العاملة يوم 24-8-1998حافضة هذا اليوم لاني داومت فيه ، لا يوجد عقد ، العقد كنا نوقعه ويظل عندهم . وبسبب معرفتي المسبقة بالعاملين والمسؤولين في الجمعيه ، لم تكن هذه الامور تهمني او انتبه لها . والان لا يوجد معي عقد او صوره عنه . واتخيل ان هذا ينطبق على الكل ، لكن انا اعرف عن حالي و لا اعرف عن الاخرين ، انا لم اطلب الحصول على عقد ، ولم انتبه في اي يوم للامور القانونيه وان يكون معي صوره ، وهم لم يعطوني صوره عنه ، ربما بسبب العلاقات الاجتماعيه والثقه ، اضافته الى الجهل بالقانون وضرورة ان يكون معي صوره عنه ، وقد عرفت ذلك مجددا منذ حوالي شهرين حينما صارت المشكله ، طبعا كنت اعرفهم لان جمعية المرأة العاملة كانت سابقا لجنة المرأة العاملة ، وكنت متطوعه من 86-90 ، بعدها ابعدت عنهم للدراسه فنية مختبرات ، وفي 98 جانتني فرصه عمل عندهم فعملت معهم . عملت كموظفه في برنامج التثقيف المدني وذلك بناء على مقابلة اجريت معي . دراستي فنية مختبر ، ولكن عندي خبره مجتمعيه ، درست ذلك في الطيره لان توجهي علمي ، لكن انا من صفري في مؤسسات العمل المجتمعي في اطار سياسي ، ولجنة الطلبة الثانويين ، ولجنة المرأة العاملة ، ورغم الثقافه التي اكتسبتها في هذه الخبرات لم اتوصل لمعرفة ان يكون العقد من نسختين . اكبر مشكله في هذه الجمعيعه اني لا اشعر بالامان الوظيفي ، في كل فتره يوجد انتهاء خدمه لي ، كل 4-6 شهور انتهاء خدمه ، عمليا انا اعرف اني سارجع لمشروع لكن كل مره تحصل على انتهاء خدمه ومشروع ثاني ، خلال 3.5 سنوات حصلت على عدد كبير من انتهاء الخدمه ، وهذا يشمل معظم العاملين ، كنت فاهمه اننا على مشاريع اي غير مثبتين اي بلا حقوق ، ولا زيادات سنويه . عدد العاملين كثير في رام الله وحدها حوالي 22 موظفا ، اما المثبتين فكانوا 4 حسب علمي . اما البقيه فيلا حقوق تصلهم سنويا عدة كتب انتهاء خدمه ، هكذا قيل لي ، وهذا كسل مني لاني لم اسأل كنت اريد ان الشغل يمشي رغم معرفتي بالهفوات . ربما وضعت في ذهني ان السؤال عن هذه الامور يؤثر على شغلي ولذلك لم اهتم بها . كنت خانفه على وظيفتي ، خاصه انه كل 4-5 شهور انتهاء خدمه (تكرار عدة مرات) لا اعرف ان كان الاخرين يسألوا في هذا الموضوع ام لا ، لم يحدث ان فتحنا الموضوع ، لان الكل خايف على وظيفته ، وكثيرون هم الموجودين وخانفين يسألوا ، مصدر الخوف اني غير مثبتة ، كذلك الشخص المسؤول له دور . كون ان المؤسسه نسويه لا يعني شيء . هناك الكثير من التناقضات مثلا انا اشتغل مع العاملات واذهب اليهن الى المصانع واتفاوض مع صاحب المصنع لماذا خصم على عاملات متأخرات ساعه او ساعتين نتيجة الحاجز ، وانا نفسي كوظفه في الجمعيه ، وادافع عن العاملات اذا تأخرت او تغيبت نتيجة الحواجز يخصم من الاجازة السنويه . هناك تناقض كشكل خارجي لتوجه للجمعيه وكيف اتعامل داخل الجمعيه . انظر كيف التناقض ، هناك مظاهر ثانيه للبتاقت مثل ان مديرة الجمعيه لا تأخذ الاجازة السنويه بل تأخذ بدلا منها نقود . ورغم انها تعطل ، على الرغم من انه ممنوع على بقية الموظفات ان يأخذوا نقود بدل الاجازة . المسؤولين في الجمعيه لهم قانون غير عن الموظفين العاديين ، يوجد قانون خاص هن يشكلوه على ما اظن قانون مكتوب ، فلها وللمثبتين زياده سنويه ، بدل اولاد ، بدل خبره ، بدل شهاده ، اما للعاديين فلا يوجد هذه الامتيازات .

في شهر 9/2001 اخذت انتهاء خدمه على الدوام الكلي . من شهر 9-12 تحولت الى عمل جزني وبنصف الراتب . على وعد انه بعد شهر 12 سيأتي مشروع ونكمل معه ، خاصه ان لنا اقدميه ، ولنا علاقات وخبره ، وكان عملنا ميداني مع النساء ، ورش ، دورات ، نقاشات ، مجموعات نسويه . هناك امر ملفت للنظر انه قبل نهاية شهر 12 باسبوعين علمنا شفهيًا اننا سننهي المشروع في نهاية شهر 12 ، ولكن لا يوجد شيء كتابي ، سمعنا من المسؤولين ذلك . في تاريخ 31/12 كان في القدس وفد ايطالي واسباني ، وكنت هناك معهم ، وتبلغت بانتهاء الخدمة بنفس تاريخ اليوم ، المكتب يغلق على الساعه 3.30 وعلى الساعه 3.15 اتصلوا بي في القدس ، ليس المسؤوله بل وكلت المهمه لموظفه عاديه . اتصلت وقالت ان انتهاء الخدمة موجود امامي ويجب ان أقرأه لك وقرأته على الهاتف . واكتشفت لاحقا ان انتهاء الخدمة بنفس تاريخ اليوم . تاريخ الكتاب هو نفس تاريخ انتهاء الخدمة . ولكن تاريخ الكتاب يجب ان يكون قبل شهر من ذلك . انا لا اعرف متى يبدأ المشروع ومتى ينتهي ، انت تعرف ان المشروع سينتهي ، او ان هناك ازمه ماليه ، ولكن لا تعرف شيئا محددًا ، هناك شخصين في المؤسسة او ثلاثه فقط يعرفون هذه المعلومات ، المديره ، والمحاسب ، والمنسقه .

ثالث يوم ذهبت لاحضار انتهاء الخدمة كاثبات ، بعد ذلك اشتغلت بمؤسسه ثانيه . (بطريق الصدفة) كنت محتفظه بكل الاوراق (انتهاء الخدمه) بملف خاص ، انا لا اعرف اهميتها ، او قيمتها في يوم من الايام . ولكن لانني اريد ان احتفظ باي شيء يخصني في هذه المؤسسة بصرف النظر عن اهميتها التي ستظهر في يوم من الايام . بعد حوالي سنه وشهر اتصل بي زميل – وجدت عملا بعد اسبوع – وقال انا نستحق بدل فصل تعسفي مما جعلني افكر بالاوراق بالاوراق الموجوده لدي وابحث عنها . ولاحظت حينها ان تاريخ انتهاء الخدمه هو نفس تاريخ ابلاغي به . بعد ذلك صرت افكر ان هناك مشكله . سألت اولا محامي زميل اعرفه ، بعدها حددت موعدا مع النقابه . المحامي قال استحق بدل (انتهاء خدمه ، اما الفصل التعسفي فبحاجة لاثبات لان المبرر كان ازمه ماليه) فصل لكن ليس تعسفي . اشخاص من وزارة العمل قالوا استحق بدل فصل تعسفي .

بعد ذلك فهمت من النقابه ان المؤسسة اذا كانت تعاني من ازمه ماليه فيجب ان تبعث بكتاب للوزارة تبرر فيه نيتهما فصل هذا الموظف او ذلك ولكن المؤسسة لم تعمل ذلك ، وهذا دليل انها لا تعاني ازمه ماليه ، واحد الاثباتات على ذلك انه اتصلت مديرة الجمعيه بعد حوالي شهر تقول ان هناك مشروع وعرضت ان اشتغل معهم ، وكنت حينها اعمل-عملي هذا يختلف كليًا ، هي مؤسسه مجتمع مدني وليست نسويه ، هناك اختلاف كامل في ظروف العمل ، لا يوجد انتهاء خدمه - وانا رفضت . لم اعاتب مديرة الجمعيه او ابدي امتعاضي من اسلوبها فهي تعرف ان اسلوبها سيء. وحيث توجهنا للنقابه فالت لو انهم اتجهوا للجمعيه لرحبت بهن واعطتهم حقوقهم ، ولكن ما دامت تعرف ان لي حقا لماذا تنتظري سنه وثلاثة شهور ، قالت ذلك لموظفات عنها . وبعد ذلك هي وكلت محامي ، ونحن لجأنا للنقابه ، و طرحنا فكرة التحكيم من خلال محامي ثالث يحكم ولكن الجمعيه رفضت التحكيم . فاذا كانت مقتنعه بان لي حقا ، لما ترفض ذلك . ما دام العنوان جمعيه المرأه العامله الفلسطينيه .

بعد 3 – 4 ايام من اتصال الزميل المفصول ذهبت لاستشارة محامي خاص استمررت اسبوعين في محاولة اللقاء به ، ولم تنجح لانشغالي او انشغال المحامي . اثناء ذلك صار نشاط مع وزارة العمل واتحاد النقابات حول قانون العمل ، ومن خلال النشاط طرحت القضية على موظفه من وزارة العمل وقالت انت تستحق ذلك (الفصل التعسفي) . وكنت احاول لقائها قبل النشاط لأسألها . بعد ذلك بقيت على اتصال مع الزميل المفصول الذي سألني ان كان لدي استعداد لرفع قضيه على المؤسسة . ولكن كنت متردده ، هل ستكون القضيه ناجحه 100% ام انها ستكون 40 – 50 % واعمل قصه كبيره من لا شيء . انا غير معنيه بحساسيه مع زميلاتي و المؤسسة والمديره ، رغم اني لن افكر مستقبلا بالعوده اليها . ولكن لا اريد ان افكر في لحظه بأن المؤسسة التي اعطيتني واعطيتها اني عملت شيئا ما ضدها . فالمؤسسه صارت تعني لي شيئا مهما . فلدي انتماء للمؤسسه ، كنت اعمل ايام الاجازات ، واحيانا ايام الجمع . حين يتصادف نشاط في يوم جمعه او احد ، وذلك من منطلق

دافعية ذاتيه ، مثل ان يكون النشاط افضل ما يكون في يوم جمعه ، وانا معنيه باتجاح النشاط الذي أقوم به واطوره .

فترة التردد استمرت اسبوعين وكنت حينها استشير اكثر من جهة ، محامين 2 واصدقاء ، ووزارة العمل .
حددت موعد مع النقابة واخذت كافة الاوراق ، وبعد اسبوع حددت النقابة موعدا مع مديرة الجمعيه ولكن
المديرة لم تقابلها ، وكلفت السكرتيره التنفيذيه والمحاسب كي يستقبلوها ، وتعلت بانها مشغوله . مره ثانيه حددت موعدا
ولم تستقبلهم لا اعرف بماذا تحججت . بعد ذلك صار متابعه بين محامي الجمعيه والنقابه ، المحامي طرح انه لا يوجد فصل
تعسفي وانا اريد اثبات ذلك ، فتوصلنا لطرح محكم ثالث ، ولكنهم رفضوا التحكيم ، وطلبوا ان يكون ذلك عن طريق
المحكمه ، ولذلك عرفت من الزميل اننا سنوكل محامي ، وانا اعرف ان المحاكم العماليه تأخذ سنوات و انهم يريدوا ايصالك
لمرحله بان تتنازل عن حقه ومن هنا فكرت بمحامي ، وقد سألني الزميل ان كنت ساكمل المشوار معهم فقلت انا بدأت ويجب
ان اكمل ، الزميل طرح اسم المحامي ، وانا اعرفه شخصيا ووجدت انه مناسب ، لان الزميل على درايه اكبر في القضايا
العماليه ، ويعرف المحامين المختصين بذلك ، وافقت عليه .

الزميله الثالثه لست على تواصل معها ، الزميل هو من يتواصل معي ومع زميلتي وذلك لانه اكثر منا شعر
بالاهانه . فقد اعطوه انهاء خدمه ، وفي اليوم التالي اعلنوا في الصحف عن نفس الوظيفه التي يقوم بها ، وسبب ثاني انهم
عملوا عروض لتحرير المجله وتقدم بعرض وتم رفضه ، والسبب الثالث انه يعمل منذ 5 (الرقم غير صحيح)سنوات في
الجمعيه وانتهت بلحظه وربما لم يجد عملا حتى الان . ليس لدي ثقه بالمحافظه ، فلو كانوا يحلون القضايا ، لتوقفوا عن خلق
القضايا والمشاكل . انا اسمع كثيرا عن القضايا التي تتم بالمحافظه ، وانا احب التوجه لمؤسسات نقابيه ومجتمع مدني قانونيه
اكثر من حكوميه ، لا اثق بها وغير مقتنعه بها . والقوه التنفيذيه التابعه للمحافظه تختلف حسب الشخص صاحب القضيه فان
كان ذات شأن ومدعوم فالقوه التنفيذيه ستكون معه وتخدمه ، واما اذا شخص ليس له احد فالقوه التنفيذيه لن تكون معه .
(لديها رأي وتحفظه في قوله) .

وهذا حسب تجربه اشخاص اخرين ، ولن اذهب الى هناك ، ولا اثق بها ، فان كانت لا تمارس الحق علي وعلى غيري فلن
اتعامل معها . مثل هذه المؤسسه تنفذ الحق على البعض دون الاخر ، لم اذهب للمحافظه لاني مقتنعه بان المحافظه لا تمثل
العمال ، انهم يعتبرونها وظيفه ، خلافا للنقابه . لو كانوا معنيين بالعمال لشكلوا محاكم عماليه . والسبب ميدني في الاساس .

الزميله الثالثه اشتغلت خمس سنين ، اعطت وقدمت ، كانت مراسله لكن كانت تقوم بما هو اكثر ، احيانا كانت
تذهب لبيت مديرة المؤسسه وتنظفه ، وتشتغل فيه وتطبخ لا اعرف ان كانت تدفع لها ام لا ، وهناك نوع من الولاء الشخصي
للمؤسسه ، وهناك اعتبار انها تحافظ على وظيفتها . ولكن انها خدماتها بلحظه وكانوا يعرفون ان وراءها عائله واطفال
،شعرت برد فعل قاس ، واتوا بدلا منها بعامله مياومه 75 شيكل في اليوم حتى لا تأخذ حقوق . نحن في المؤسسه لا نعرف
تفاصيل عن بعض . كل ما هناك نعرف من هو المثبت 3-4 في رام الله ، 2 نابلس وهكذا .

اليوم سأذهب للمحامي كقضيه جماعيه . اثق بالمحامي كشخص ، وحتى لو كان مبلغ بسيط فالقضيه هو موقف
اسجله لنفسي ، حتى لو استمرت القضيه عشر سنوات ، انا لا اؤمن بالواسطه ، ولو اردت لدي مداخل للضغط من قبل اللجوء
للمحامي ، ولكن اريد ان اثبت للمؤسسه انها ليست حرة في توظيف وطرده الموظف بعد فترة الخدمه المتبادل بين الموظف و
المؤسسه ، و بشكل سيء . الساعه 3.15 وعلى الهاتف تعطي انهاء خدمه لم تقعد معنا وتحدث عن ظروف ملزمه ، ولكن
ملزمين بقوه شرعيه حتى لو بعد 10 سنوات .

الحالة التاسعة – مرشدة اجتماعية- مشروع لوكالة الغوث- منال

اشتغلت بوكالة الغوث في 15/12/2001 ، انا متذكره لاني تركت شغلي السابق والتحققت بهذا العمل فوراً . وبداية الشغل لا بد ان الشخص يتذكرها . عملت مرشدة اجتماعيه في مدارس تابعه لوكالة الغوث ، في 15/2 وظفونا في المدارس ، كنا 10 وطلبنا اجتماع لمعرفة حقوقنا ، وكانت هذه اول تجربة للوكالة بهذا المجال-توظيف مرشدين اجتماعيين بالمدارس. وكان بناء على مشروع ممول من الخارج . قلنا لهم عدة مرات كم الراتب ، المسؤول قال في المره الاولى 500 دينار وفي اجتماع ثاني 500 دولار ، بعد 3 شهور طلبنا تأكيد حول المبلغ فقال انتم مياومه 8 دنانير يوميا ، و من يرفض فليرحل ، الباب مفتوح ، ونحن لا نجبر احد على العمل وهذا القانون . رفضنا ذلك انا وزميلتي لي، قلنا هذا غير مسموح ، العشره كانوا رجلين ، و 8 بنات . كنا انا وزميلتي نعمل في اطر نسويه لذلك كنا نعرف القانون اكثر منهم ، لانهم متخرجين جدد ، عملنا اجتماع مع المجموعه وقلنا يجب ان تطور الموضوع . ذهبنا لمركز الديمقراطيه وحقوق العاملين وعملنا شكوى . قالوا انه حكينا مع مسؤولكم وقال ان هناك مشاكل. لا ادري ان كانوا تابعوا ، اتوقع انهم تابعوا ولم تكن نحن بالصوره . الشكوى انه لم يكونوا واضحين من البدايه طرحوا 500 دينار ثم 500 دولار ثم بعد 3 شهور 8 دنانير يوميا ، بعد اليوم الذي وضحو الصوره ، اي في اليوم الثاني ذهبوا الى نابلس وعملوا اتفاق غير واضح نفس المسرحيه التي اجرها علينا . فاجتمعنا مع لميس العلمي مسؤولة التعليم ومسؤولنا وواجهناه بهذا الكلام وانخرج وحاربنا ، واعتبرها مسأله شخصيه ، وكانوا يريدون طردنا نحن الاثنتين اضافه الى شاب وبنيت ، لاننا كنا نتكلم .

فبعثنا كتاب للمسؤولين في السويد للمكتب الذي يدعم هذا المشروع فكبرت المسأله ووصلت لمسؤول كبير في الوكالة واستدعانا ، وذهبنا نحن الاربعه الذين يقترض ان يطردونا ، كنا شابين وبنيتين ، زميلتي التي كانت تعترض معي لم تكن معنا ، ثم استبعدوا احد الشابين واستدعوا زميلتي بدلا منه باعتبارها سبب المشكله . الشاب المستبعد كان هادئ ، قلنا للمسؤول لو كنتم واضحين وقلتم 8 دنانير ، فنحن سنقبل ، فرفعونا وصرنا 14 دينار و 30 قرش . ولكن كانت قضيه نقود ، وليس لنا اي حقوق وظلينا مياومه ، بلا اجازات او حقوق ، (تكرار عدة مرات) ، في اخر العام رغبنا اثار الموضوع الحقوق ، ولكن لم نرغب في ان نظل في الواجهه ، فحاولنا الاتفاق مع الزملاء في الشمال والجنوب ولم يوافقوا ، فانتهمي الامر الى هنا . في الشمال والجنوب اعتبروا انه ليس هناك عمل بديل ، فالوضع المادي هناك يختلف عن هنا والمبلغ هناك مناسب لهم ، وقلنا يجب ان لا نستمر في الاعتراض لاننا يجب ان لا نستمر المهديدين . الشابين تركوا العمل لانهم وجدوا عملا افضل . انا وزميلتي عندنا ظروف لا نستطيع تغيير العمل لان العمل في المدارس مناسب لنا . انا والدتي مقعده ، والعمل يكون اما من 7-12 او 11-4 ، وهي ساعات قليله بالنسبه لوظيفه اخرى ، اما السبب للزميله الثانيه فهي متزوجه وعندها اطفال . راجعنا حقوق العاملين 3 مرات ، المره الاولى في نفس اليوم الذي اخبرنا مسؤولنا عن العمل اليوميه ، بعد شهر اتصلوا فينا واستدعونا وقالوا اتصلنا بمسؤولكم وقال هذه قوانين وليس هناك اي شيء تعمله حقوق العاملين ، ليس هناك اي عقد ، مجرد ورقه تشهد باننا موظفي وكالة . طالبنا ومازلنا نطالب بعقود ولكن قيل ان هذا مشروع وان هناك قانون من القوانين يقول انه في حالة مشروع ليس شرطا عمل عقد . فهو يستمر كلما يتجدد التمويل ، بعد رد حقوق العاملين توجهنا لتلفزيون وطن وطرحنا مشكلتنا واذاعوها في التلفزيون بعد 4-5 ايام ، خلال هذه الفتره كنا قد راجعنا لميس العلمي مسؤولة التعليم ، ولم يكون اي رد فعل للتقرير الذي عرضه التلفزيون ، وكنا بنفس الوقت باعثن كتاب للممولين ، وحين اجتماعنا مع (المدير العام) واجهنا بهذه الامور وقال لا يحق لكم بعث كتاب للدول المانحه ، ولا يحق للجوء للتلفزيون ، المدير العام كان منفلت الاعصاب وقليل الادب معنا لدرجه كبيره ، اول كلمه قال (بحق السماء من اوصلكم للدول المانحه ، ومن انتم حتى تتصلوا بهم) ، تناول في الكلام ، معلوماتي في الانجليزيه محدوده ولكني فهمت انه غضبان جدا ، ويقول انه يجب ان نشكرهم

على مساعدتهم وانهم شغلونا ، وكان الرد نحن لاجنون ونحن نخدم ابناء شعبنا ، ولكن لماذا الخداع . تركنا وقال انه سيتركنا مع المسؤولين العرب الذين هم مثلنا ، وبدأوا بتأييننا ، قالوا يجب ان لا تفعلوا هذا وانتم غلطانين ، وقلنا لهم ، انهم اجبرونا على ذلك ، فرفعوا المبلغ الى 14.30 دينار باعتبار انهم انهوا القضية ، اجتمعنا عدة مرات مع مسؤولينا فقالوا نحن نرفع ايدينا من موضوعكم لانه لا ينقصنا مشاكل ، هذه مشكلة الوكالة العليا ونحن لا نستطيع ان نقرر فيها . لم نتحدث بعد ذلك مع رئاسة الوكالة لانني وزميلتي كنا مدركين باننا فقط سنكون في واجهة المشكله ونحن غير معنيات فنحن لا نرضى بان ينتهي بنا الامر في البيت .

قبل ذلك اشتغلت 1.5 سنوات في الامن الوقائي في العلاقات العامه ، وكنت قبل ذلك مشرفة لجان في القرى في اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي ، تركت لجان المراه لانني كنت احلم بان اعلم في الامن ، رغم ان مسؤولتي قالت انها سترفع الراتب ، ولكنني رفضت لان العمل كان بسيط وكنت اود ان اثبت نفسي في الامن ، كنت اعلم بتوعية المراه في الريف لمدة 7 سنوات . توعية المراه سياسيا ، واقتصاديا واجتماعيا .

كان الهدف من تغيير الشغل مجرد التغيير ، وكان لدي علاقات مع اناس بالامن ويتحدثوا عنه فاحببت ان اجرب ، لكن تركت الشغل في الامن لانه اتضح ان صورة الامن في الشوارع الفلسطيني انه غير مرغوب فيه ، وانا لا احب ان اكون غير مرغوب بي ، وكنت احب ان اعلم في تخصصي لكنني جلست وراء مكتب ، وقلت لنفسي انه ليس هذا العمل الذي احلم به ، فذهبت للعمل بتخصصي وهو الخدمة الاجتماعية . حينما اشتغلت بالامن كنت احلم بتجربة جديدة وليس كسر الحصار الاجتماعي على مؤسسات الامن (الذي يقصر العمل فيه على الرجال) .

كوني نشيطة نسويا وكنت اوعي النساء على حقوقهم ساعد في اتخاذ هذا الموقف ، اما زميلتي فلا اعرف ان كانت ناشطة ، ولكن اخوها ناشط سياسي وعضو في المؤسسة التي تأتي بالتمويل من الخارج ، ربما شبكة المنظمات – (اعتقادي انه (امن مؤسسات)) وعضو فيها . وهذا ساعد على معرفة المؤسسة صاحبة التمويل وعنوانها .كنا جميعا يدا واحده ، ولكن انا وزميلتي كنا المكوك الناشط فيهم وبقرار جماعي .

حين اتصل بنا المدير العام كنا بالصدفة اربعة في المكتب ، فقال انا لا اريدهم افسلوهم ، ولكن المسؤولين في رام الله قالوا ان منهم شاب عاقل فاستبدلوه بزميلتي التي لم تذهب معنا . ولو كنا ذهبنا اليه جميعا ، لفصلنا جميعا . هذا الشاب كان يميل للصمت رغم ان شخصيته جيدة ، فاستبدلوه بزميلتي . لم يعطونا قرارا رسميا وابلغونا بذلك شفويا ، فقلنا لمسؤولنا المباشر ، اذا اردتم فصلنا فلن نسكت ، في نفس اللحظة اخبرونا بان قرار (المدير العام) (الغي) . وان كلنا سنعود . لا نعرف ان كان في الاصل لم يكن هناك قرار ، ام بسبب الرسالة التي اوصلناها باننا سنعمل مشاكل . (خلال نصف ساعه نفس المسؤول خبرنا بقرار الفصل ثم خبرنا بانه لا يوجد قرار) .

قبل شهر تحدثنا مع مشرف الضفه ، ومشرف منطقة الاوسط ، ومسؤولنا المباشر وتحدثنا معهم عن عقود فقالوا انها قضايا اداريه وليست من اختصاصهم . وهذا شغل (المدير العام) اذهبوا وراجعوه . قلنا بانه يجب ان نلتقي لميس العلمي ولكن الاحداث السياسيه منعنا ، كما ان الامر الثاني هو اعتقادنا بانه لا احد سيقف معنا . وسنتهي انا وزميلتي في البيت ، كما ان طاقمنا تغير باستمرار ، وفاشخاص تركوا العمل والتحق به غيرهم عدة مرات ، مما اضعف وضعنا . الذين غادروا واحده طردت بناء على قرار مدير مدرستها ، وشابيين عملوا بالحكومة حيث الاستقرار ، وبنات وجدوا عملا في القدس برواتب افضل .

مؤسسة حقوق العاملين ابلغونا بجواب الوكالة ان العاملين على مشاريع يكونوا بلا عقود ، المؤسسة مجرد ابلغتنا الجواب ، ولم نشعر انها ضغطت لاجبار الوكالة على عمل عقود . ولكن نحن الان نعمل منذ 3 سنوات بلا عقود وبلا حماية . الان نحن 4 شبان و 11 بنت . ولكن كون غالبيتنا بنات ليس سببا في اصرار الوكالة على عدم ايجاد عقود ، ولاحقا الوكالة ضمت مشروعنا لمشروع الطوارئ ، وهو مشروع لا يتضمن عقود ، رغم الاختلاف بين البرنامجين ، مشروع

الطوارئ لتشغيل الأفراد ، اما مشروعنا فلتطوير المدارس ، ولكن مصلحتهم اقتضت ربطنا به .
مؤخرا كشف عن نية الوكالة طردنا كلنا ، عملنا اجتماع ، غالبية الطاقم جديد وقالوا لنا انا وزميلتي ان نعمل اي شيء وهم
من ورائنا ، ولكن ماذا لو طردونا انا وهي . انهم لا يعرفون طرق اللعبة في الوكالة ، نحن نعرف الالاعيب ، وهم رفضوا
المبادره بالعمل .

لم نذهب لمؤسسات اخرى لاجبار الوكالة على عمل عقود ، مثل مراكز قوى او مؤسسة المحافظه لان احدا لم يقل
لنا ذلك ، كما اننا شعرنا باننا وصلنا لحد القرف . ولكن لحد الان لو اعرف ان هناك مؤسسه ستدعمنا وتساعدنا ، انا اتحدث
باسم مرشدين الشمال والوسط ، سنذهب اليها ، حتى وان خسرت انا وزميلتي عملنا ، المهم ان نتعلم الوكالة درسا بان لا
تتلاعب بالشعب الفلسطيني بهذا الاسلوب المقرف . ولكن لا يوجد مؤسسه امينه على هذا الموضوع ، وكل ما سيحصل اننا اذا
راجعنا مؤسسة فاننا سنفتح العيون علينا ونكون في خطر ، وينتهي بنا الامر في الشارع ويكون ذلك النهاية للموضوع ، لا
مانع ان انتهي بالشارع اذا وجدت من يتابعني او حتى يرفع صوتي ، والجميع يعرف ماذا حصل ، عندها لن يكون لدي مشكله .

انا فكرت بالجوع للتلفزيون لان زميلي يعمل هناك مسؤولا عن التلفزيون وتحدثوا معي 15 دقيقه او عشرين ،
ونشروه في تلفزيون وطن واذاعة فلسطين ، انا طلبت من المسؤول التأخير عدة ايام بانتظار نصيحة من ناس من الامن
وتلقيت نصيحة بالا اظهر فقلت له احذف مقابلي واعرض البقية وهكذا كان ، وذلك بسبب اني كنت منذ فتره بسيطه ضمن
الامن . كما لجأت لوسائل اعلام هي الصحف حيث انصلنا بصحيفة الحياه وكان وعد بمتابعة الموضوع لكن اعتذروا لنلا تعتبر
مشكله بين السلطه والوكالة ، و اتصلنا بتلفزيون فلسطين لكن كان الريبورتاج في وطن قد نشر وكل الاتصالات تمت ، وكان
اتفاق مع شخص من الاداعه تم وطلب ان نستدعيه ولم يتم ذلك .

الحالة العاشرة - عاملتا خياطة- في مشغل خاص تديرة امراة - هبه وربى

تعلمت خياطه بعدما خلصت توجيهي واخذت دورة خياطه لمدة سنه لاني شفتها سهله واحسن ما كان عندي خبره من قبل ،
وبعدما اشتغلت في مخيطه طريق صاحبتى ، كانت اكثر المشاكل على القبضه لانها قليله وكانوا يعطونا اياها مش بشكل منتظم
كنا سبيع بنات. وقبلت بالعمل لان المحل قريب للبيت وانا لا اريد ان اشتغل في محل تجاري في رام الهه . وما كنا نأخذ اجازة
سنويه كنا نأخذ اجازة مرضيه على حسابنا وكانت تخصم منا. وكنا نقول ننزعج لكن ماذا يمكن ان نعمل ، كان اصحاب
المخيطه رجل وامراته. المسؤول المباشر عنا بشكل اكبر هي الزوجه.
كانت صاحبة العمل ترفض ان ترفع الاجرة بناء على طلب العاملات وترفعها فيما بعد. وحين يكون مشكله وتوبخ احدهن
كانتتطرد اي عاملة تتدخل او تناقش او تعترض.و المعاملة عموما متساوية وحسب الانتاج ولكن ليس بدقة. وكان زوج ابنة
صاحبة المشغل يدفع الاجور وحين يطلبوا مكافاة بقول هذا ليس عملي وحين يطلبوا منها نقول لا مال لدي.
واستمر هذا خلال اربع سنين . اغلق المشغل دون ان يبلغونا . قيل ذلك بشهر كانوا يقولوا لنا ابحتوا عن عمل ، ونحن لم
نكن نبحت لاننا كنا نريد حقوقنا وذلك بناء لنصيحة بنت كانت معنا ونحن وافقتنا على هذا لان عندها خبره سابقه وبقينا في
المخيطه. لم يقبل صاحب الشغل اعطائنا تعويضات ، ذات يوم صاحب الشغل قال لنا لا تعودوا غدا للعمل . لم يعد هناك عمل .

وبعد يومين رجعنا كلنا لاصحاب المخيطة وكان ردها انه بدل ما نأخذ نقود فلناخذ ماكينات ولكن رفضنا لانها غير جيدة ، وكانت هناك زميلة صاحبتنا حاسبه كم يستحق لكل واحده ، اي عن كل سنة شهر . اضافة الى راتب شهرين لم نحصل عليهم . وبعدها ذهبنا للنقابه وكان ذلك بناء لفكرة البنت . وقالولنا تعالوا اليوم وغدا وبقينا كذلك ثلاث الى اربع اشهر وكانوا يحكوا مع صاحب العمل الذي كان يرد بانه ليس لديه حاليا نقود . ، وكان صاحب العمل يتهرب وكان هناك بنتين عندهم جراه ووعي اكثر ، فاقترحوا الذهاب لمكتب العمل . وهناك تنازلنا عن الشهرين والاجازات كي نأخذ التعويض . وصرنا نراجع مكتب العمل كل اسبوع او اسبوعين واتصلوا مع صاحب العمل وتابعوا العمل بشكل اكبر من النقابه ذهبنا لمحامي تابع للنقابه ولكن لم نستفد . النقابه رفعت قضيه وقال المحامي ان المسأله بتطول وبعد النقابه مباشره رحنا على مكتب العمل اخذت المسأله شهرين وكان في معرفه بين صاحب العمل واحد العاملين في المكتب وهذا سرع المسأله ، اخذنا كل التعويضات وتنازلنا عن معاش اخر شهرين والاجازات ومكتب العمل نصحننا بذلك.

انا كنت ساتابع القضيه والبنات لم يستمروا معي وانا كنت اريد ان احاول في جميع الطرق المعروفه وقتها لدي وكنت ناويه استمر للنهائيه. في وقت معين صاحبة العمل انكرت انني اعلم عندها ، وكان عندي ورقه غير رسميه مكتوبه بخط يدها عن معاشي، وبالصدفه كنت محتفظه بها فابرزتها لما صارت الظروف سيئه بالشغل ، لكن الاهم في حل المسأله هو العلاقه الشخصيه بين مكتب العمل وصاحب العمل . كان صاحبة العمل وتأخذ كل بنت على حدى حتى تفرقنا وكانت تعرض علينا الماكنات او ننتظر حتى تبين الماكنات وتعطينا حقنا ، وممكن ان بعض العاملات من يقبلن انهن لا يردن شينا يكونوا حصلوا على شيء ما . كانت تحب تفرقنا وتجعلنا نبعد عن بعض .

الحالة الحادية عشرة- عاملة تنظيفات - مستشفى يتبع لمنظمة اهلية- مريم

انا متعلمه للصف الرابع الابتدائي وعملت عاملة نظافه ، زوجي مريضا عنده تخلف قبل ما اتزوجه لكن ما كنت اعرف. وكان يعمل عامل عند مطعم سامر وعند وحلويات جعفر . مره قام من النوم وعينه كانت ملتهبه واخذته عند الطبيب فكانت القطره مكلف . فاخذته على مستشفى الهلال لاني ساكنه قريب منه وقيل ذلك كنت اشتغل وعملت في الهلال عاملة تنظيف تقريبا في 97 وكان التعامل نص نص ، لاني كنت اشعر ان تعاملهم معي في شفقه لاني كنت خارج الدار رجل وداخل الدار امراه . كانت المسؤوله عني مسؤولة المنزل وكانت معاملتها لي جيده ، كانت في ايام تامرني المسؤوله بتنظيف 12 شبك وكانوا يقولولي الى انت بكره ستموتين من التعب . وكان الضغط على اكبر من العاملات اللاتي معي ، لاني كنت ما ارفض ولا اتجاهل مثلهن. كان معي 4 عاملات وعامل واحد ، لم يكن اي شكوى حين اكون مناوبه ، كانوا يوعدونني بزياده ولكن الزيادة كانت للجميع بالتساوي ، رغم ان الوعود كانت بان لي زياده خاصه ، في بعض الايام كنت اعلم فترتين وكانوا يعطوني بدل يوم راحة او راتب يوم وهذا حسب رغبة المسؤول ، انا تربيت عند زوجة اب ولم اتعود ان اقول لاحد (لا) لذلك تعودت ان اعلم كل شيء يطلب مني . كنت مرات اقعد ابكي من ضغط الشغل . لكن كنت اعاود التفكير انني مجرد انكد على نفسي فقط فاسكت . اشتغلت لمدة 3.5 سنين . في بعض المرات كانت المسؤوله تطلب مني تنظيف اشياء نظيفه ولا تحتاج لتنظيف وكنت اطيع ، انا اريد ان اعيش . لم اكن استطيع ان اعلم كما العمال الاخرين ، كنت انا (الحيطه الواطيه) ، انا عندي ولدين وبنيتين الكبير مواليد 85 والصغير مواليد ال 93 ابني كان عمره 4 سنين ، دخلته الروضه في الجمعيه ، وانا

اشتغلت بمستشفىالهلال. اثناء الاحداث في 15/10/2000 قالت ابنتي ان ابني الذي عمره 7 سنين متشنج ، ذهبت الى الدار واخذته لقسم الطوارئ فقال الدكتور انه يوجد شحنة كهربائية زانده في الدماغ .وكان الوضع في البيت سيء . خاصة الوضع النفسي انا كنت اشتغل للساعة التاسعة ليلا. ومرات في النهار ومرات في الليل من التاسعة مساء الى السابعة صباحا وكان هذا لمدة سنة كاملة . في السنة الثانيه 2-9 والثالثه من 7-2 . والمشكلة التي اجبرتني على ترك المستشفى هي ان ابني الصغير كان الدكتور انور يقول غير معقول انه ياخذ الدواء والحالة ما تزال تتكرر فقلت انا بيما اخته تنسى ان تعطيه الدواء وتخاف ان تقول ولذلك تتكرر الحالة. . كان ابوه يشتغل عند سامر باجرة 1100 شيكل ثم صار يشتغل عند جعفر يجلي الاطباق باجرة 1500 شيكل . وهكذا تدبرنا امرنا بعد ان تركت المستشفى. كنت اخذ من المستشفى 900 شيكل اما سنة ما تركته فكنت اخذ 1225 شيكل. سبب شغلي الاساسي ان زوجي كان يحتاج لدواء لعينه بقيمة 250 شيكل لكل عبوه . وكنا نعطي امه كل شهر 200 شيكل وما كان المعاش يكفي . في بعض المرات كان معاشي يصل 1700 انا عملت فترتين.

بعد ما تركت وقعدت لابني رجعت لمراد المحاسب وقلت له اريد اتعابي وقلت له انتم قلتم انه من يترك الشغل لحاله طارنه فانه ياخذ اتعابه وتعاطف معي المحاسب وقال لي اطلع على الاداره. وانا رح احاول اساعد. بعدما استقلت عملت شهر لانه هذا قانون العمل . وبعدها جنت الى النقابه قبل ما استقبل لنلا تضيع اتعابي . وسجلت في التربيه والتعليم عشان اشتغل كأذنه ، قال الدكتور خذي اجازه سنتين او قدر ما تريدن كي تضميني ان ترجعي على الهلال وقت ما تريدن واتعابك ستظل كما هي . لكن كنت محتاجه لنقود الاتعاب كي اعالج ابني المريض و احضرت لهم تقارير عن ابني انه محتاج الى تحاليل وصور . ولكن استمرت ثلاثه اشهر وانا اطالب حتى اخذت المكافاة. كان الدكتور عصام يطلب ببساطة ان اعود الاسبوع القادم. وتبين ان المبلغ المنوي دفعه هو 700 شيكل فقط في حين ان مستحقاتي حسب النقابة كانت 2300 شيكل. وكنت اقول له انت لن تدفع المبلغ من جيبك و اعتبره صدقة مالك. واستمر الضع الى ان تدخل قريب لي له مكتب مساحة واتصل بهم واعطوني المبلغ. وحين اتصلت واحدة متعاطفي معي بالمحاسب وقالت له لماذا كنت تريدون اعطاوها 700 شيكل فقط قال اريد ان اقول سرا بيننا : لا يضيع حق ووراءه مطالب فاجابته من يصبر ينول.

الحالة الثانية عشرة- سكرتيرة في مؤسستين تجاريتين تحت امره نساء-ابتهام

انا درست سكرتاريا بعد التوجيهي عملت 8 سنوات في الاغاثة الزراعيه مع المرأه مثل تشكيل لجان عمل محاضرات توعيه وتنقيف وذلك 87 الى 93 . تركت العمل لسبب ان طبيعة العمل كانت مرتبطه بالانتفاضة ولما خفت الانتفاضة خف العمل لان التمويل خف كذلك. انا عندي علاقات شخصيه . اخوتي مؤسسين للاغاثة ومعروف انه اكيد خف التمويل ولم اعترض على ترك عملي لانهم اعطوني كل حقوقي وعملوا لي حفلة وداع . وبعدها قعدت في الدار وبعدها توفي ابي اخذت دورة سكرتاريا واشتغلت في مكتب تأمين مع دكتوراه -تحمل درجة دكتوراة- وتركت العمل عندها بمشكلة لانها غلطت علي كلمه بذيئة لم اتحملها. واتصلت هي مع اخي كي ارجع للدوام فقلت له لن ارجع لكن سادوم 15 يوم لاه قانون العمل والعمال يلزمني بان اعطي مهله قبل ما اترك العمل كي اقدر احصل حقوقي. كنت اعمل بواليص التامين، اروح اختم وادخل المعلومات على الكمبيوتر ، واعمل كل شيء. وكانت معاملتها جيدة ، ولكن كانت وعدتني بان اشتغل عندها وتعطيني 1200 شيكل وكل ثلاث اشهر اتزيدني . ولكن بعد ست اشهر صرت اخذ 1300 فقط ، واشتغلت سنة وكل شيء على حسابي و المواصلات

صارت اعلی . انا اشتغلت معها في فترة 98-2000 خلالها ما زادتني الا مره واحده.
وصار مشكله انه كان هناك بوليصه الشركه مغوعه ولكن دون ان تاتي بايصال ودون ان تختتمه. ولم تعرف كيف صار معها هذا. وانا كذلك لا اعرف لماذا ولذلك لم ادخلت هذه البوليصه بالكمبيوتر لانها غير مختومه وغير مرفقه بوصل. وصارت تريد ان تحملني المسؤليه واتصلت بي وكان في عندها اشخاص وارادت ان تحملني المسؤليه فستمتني وبالتالي انا اغلقت التلفون في وجهها . وبعدها ارجعت كي اشتغل عندها 15 يوم حسب قانون العمل وكي اضمن حقوقي . ذات يوم دخل اثناء وجودي عندها واحد من معارفها فقالت لي انا انا لا اريك (روجي انصرفي) رغم انه قبل ان يدخل كانت تتأسف لي عما بدر منها. هي مزاجيه عصبيه وكانت تغلط على بعض العمال ثم تعتذر ذات مرة قالت لي لي انا مش قصدي اشتمهم فرديت عليها وقتلتها لو انا محلله كان ما عرفتي الكفوف من اين تصلك .

كان هناك شخص من بيرزيت يشتغل بالنقابه حاول ان يحصل اتعابي بدل السنيتين فقال اني استحق 6000 شيكل و 1200 من شركة LG الى كانت مديره فيها وما اعطتني حقي فيها رغم انها كانت توخذ منهم كافة النقود المطلوبة. تدخل في الموضوع اشخاص اخري ورفضت ، ثم وصلت القضية لزوجها فقال انه سيعطيني الفين شيكل على شرط ان لا تعرف زوجته بذلك. واخذت النقود وسكتت لان الشخص الذي يعمل في النقابه قال لي حتى ولو رفعت قضيه فلن تاخذي اتعابك كامله لذلك لم ارفع قضيه كما انه في بداية الانتفاضه لم يكن هناك محكم وقضايا. ولكن مضيت على اوراق توثق الاتفاق . وبقدر افتح الموضوع الان لكن انا ضميري لا يسمح لي بذلك.

بعد ذلك اشتغلت مع مركز انتاج سينماني عند الاستاذ رشيد مشهراوي . شغلي كان الرد على التلفون وتنظيف المكتب وكان الشغل يتطور لانتب حاصله على دورة في التصوير اخذتها وانا ادرب في الاغاثه . وهم كانوا يريدوا عمل مكتبه افلام فعينوني كمسؤوله عن مكتبه الافلام .

المديره الاداريه كانت غيوره كانت تحب ان تبقى فوق ، قالوا لي ان عمر المؤسسة ست سسنوات وانا السكرتيره السابيه . كان لي خمس اشهر. وقالوا لي انا اكثر وحده عمرت عندهم. كانت المشكله انه كان في جرد للمكتبه التي انا مسؤولة عنها ، فاستمرت انا والاستاذ رشيد بادخال كل نوع على الكمبيوتر من الساعه 8 حتى الساعه 4 ، كان هذا من ضمن شغلي على اعتبار انه من الممكن ان تطور ، وبعدها انهيت العمل اخذت القانمه ورجعت لرشيد لانه هو من اعطاني الامر وكان مسرورا من الشغل . وحين رات هي القانمه اخذت تغير فيها وتقول هذا لا يصح. فقلت لها ان هذا ما اعطاني اياه رشيد ، ولم اضيف عليه شيئا من عندي، وانا اشتغلت حسب المعايير التي اعطاني اياها، صارت تريد تغيير المعايير فقلت لها اذا ان تبلغ رشيد في حالة وجود اي خطأ، وكانت تشتغل مديرة اداريه عند رشيد ، صارت ديمما (المديرة الاداريه) تحاول استخراج خطأ في اي شيء اقوم به . وتطلب مني عمل جرد لاشياء قديمه ، و ان اشتغل في المراسلات الداخليه والخارجيه التي كانت ضمن شغلها هي وليس شغلي انا ، وكنت اعمل كل ما تطلبه مني ومع ذلك تستمر بالالاحاح ، بالرغم من اني انجز كل ما تطلبه مني باسرع وقت ممكن، واريها الشغل وتوافق عليه وتقول لي انه جيد ومرتب .

بعد بقره ذهبت ديمما الى جنين في مهمه ، وفي ذلك الوقت جاءت زوجة المدير وقالت لي بعصبيه يا ابتسام هذا المكتب الذي تشتغلي فيه غير جميل ولا مرتب، ما رايك لو نعمل تغييرات ، قلت لها اني طلبت من ديمما ان اعمل تغييرات ورفضت، فردت علي ان لا شان لك بديما ، اعلمي التغيرات التي ترينها مناسبه، فغيرت الترتيب بحيث لا يؤثر على احد . ولما رجعت ديمما انزعجت . ومن حينها بدأت تضايقتني في كل شيء وتسمعي دائما حكي ، لكن رشيد ما كان يحكي معي ولا كان يتدخل ، ومره بالصدفه رديت على التلفون واذا بامرأة بتسأل عن ديمما ، قلت لها انها غير موجوده فقالت لي انها تريد ان تسأل بخصوص الوظيفه المطلوبه وهي سكرتيره . فقلت لها ان ليس لدي فكره عن الموضوع واني ساخبر ديمما حين تاتي ، واخذت منها رقم التلفون ولما جاءت ديمما قلت لها ما حصل واعطيتها الرقم فسألتنني الم يخبرك رشيد ؟ فقلت لها عن ماذا يخبرني؟ فاكثفت بالرد (حين ياتي رشيد) ، ولما جاء رشيد ، جلست معه واخبرني انهم سيغيروا السكرتيره ويريدون سكرتيره لديها معرفه باللغات قراءه وكتابه ومحادثه . كان ردي هو ان ليس لدي مشكله لكني اريد اخذ حقوقي- رغم اني في

ذلك الوقت كنت على وشك ان ابكي- ، لاني كنت متزوجه جديد وعلي التزامات كبيره لان زوجي عاطل عن العمل . وقال لي رشيد اننا سنعطيك مهله شهر لتبجثي عن شغل ونجن سنحاول ان نبحث لك ، انا اشتغلت عندهم من 1-4 الى 7-8 واتفقت مع رشيد ان يعطيني شهر اتعاب . وفي خلال الشهر كنت حامل جديد واتعب من الطريق وكان رشيد يحكي معي عن قرب ميعاد تركي للشغل ، وبعدها مباشر ه اصابني مغص وتعبت كثيرا فطلبت من ديما اني اذهب للبيت، فوافقت ، وصادف انها كانت في طريقها لوسط المدينة فاوصلتني معها . عند المغرب المغرب جاتي الدكتور على الدار وقال لي اني اقطت الجنين، فغبت يومين عن الشغل ولم استطع الاتصال بهم لاني لا املك كرت اتصال . ويوم الخميس اتصل فيه شخص يشتغل عندهم وقال لي ان لا ارجع الى الشغل ، فجوابته انني كنت مريضه وما استطعت الاتصال لابلاغكم، وبدل ما اتصلوا تسألوا عني اتصلت بي كي تخبروني هذا الخبر !، ولهذا قررت ارفع عليهم دعوى قلت لهم اريد حقي ، تقريبا 3000 شيكل ، فرفعت الدعوى في النقابه ، وقامت النقابه بمتابعة الدعوى واخذوا موعد كي نجتمع انا وديما ورشيد ، وكان مكان اللقاء في النقابه وهناك اتصلت فيها امه فرددت ديما انها مشغولة، وحددوا يوم ثاني وبعدها سافر رشيد وصاروا يماطلون، وديما تقول انها لا تستطيع عمل شيء لوحدها، وعلى هذا الحال اخذت القضية 3 اشهر ، ولما ثبتت القضية اتهمتي ديما بعجز صندوق المكتبه التي كنت انا مسؤوله عنه وكانت تعطيني كل اسبوع 100 شيكل وادعت انه هذا السبب الاساسي لفصلي ، لكن كانت التعاملات في الصندوق سليمة ، ولانها اتهمتي بالسرقه فقد طالبتها بثمان النسكافيه والمبيض التي اشتريتها للمكتب بناء على طلبهم من حسابي ، لانه لم يكن معهم يعطوني 36 شيكل ثمنهم ، انا كنت اخجل اطلبهم ولكنه حقي اريده منهم ولو كان شيكل واحد ، انا اتأثرت بسبب اتهامهم الي مع اني كنت سلمتهم الحسابات ودققوها بعدي ، بعدها اتصلت النقابه بالمحامي ربيع ربيع عشان كان رشيد مسافر ، واتفقوا انه يدفع لي 1000 شيكل وامضي التنازل ووننتهي من كل شيء، استمر الوضع سنه، وانا مليت والمحامي ربيع ربيع الخاص فيهم قال لي انه في هذا الوقت لا يوجد محاكم ولهذا فان القضية ستطول كثيرا، وانا وافقت لانني لا اريد اطاله امد القضية اكثر، واذا اردت رفع قضية كم سادف للمحامي ، انا لا احب المشاكل حتى اني حين ذهبت عند المحامي كي اخذ الالف شيكل قلت له سلم لي على زوجة رشيد ، لانها محترمه ، حتى رشيد كان محترم لكن المشكله كانت مع ديما ، هي كانت تحكي لرشيد اشياء غلط وتعبى راسه باكاذيب وكان يصدقها ، لانه طبيب ، وكان ضعيف قدامها ، كان رشيد يستجيب لها حتى لو كان التغيير ليس في مصلحة المكتب . والمشاكل لم تكن معي او ضدي انا فقط ، لان جميع الموجودين كانوا يحترموني كان اغلب العاملين بالمكتب من طرف ديما ، كان اخوها واخو زوجها لديما يشتغلوا معنا في المكتب . حتى زوجها كان له علاقة بالشغل ، وقبلتي بفترة ليست بعديه اطلعوا موظف بدون اسباب فنيه، وكان هذا على يد ديما التي كانت مسؤوله عن التعيين والفصل . كانت تطلب مني ان انظف مكتبها وامسح الارض واكنس المكاتب ، وانا اطيعها رغم ان هذا ليس اختصاصي ولا شغلي . كان الاتفاق في البدايه ان انظف مكتبي فقط ، فافترحت ان يحضروا شخص للتنظيف مرتين في الاسبوع ، فرفضت لكن لاحقا احضرنا واحد ، لم تكن راضيه كثيرا فصارت تعطل عليه الشغل ، وحين ياتي لاخذ يوميته تقول هذا ما لم يشتغل اليوم بشكل جيد ، وهو يجيب بانها جاء منذ الصباح وحاول ان يشتغل لكنها هي عطلته عن العمل وهو باعتبار انه داوم ، بعدها بمدته قصيره ترك العمل ، فصرت انا اقوم بالعمل بدون ما يطلبوا مني ، وكنت اعمل القهوه والشاي للناس ، وكنت اطلب منهم ومنها بالذات الاشياء اللي يحتاجها المكتب ، مرات ترد ومرات ما ترد ، فلما كان رشيد يسأل عن اشئ ناقص واقول له غير موجود يزعل ويسأل لماذا لم تقولي لديما ، كنت ارد عليه اني قلت لها وهذا كان يضايقها مني ، وصرت افكر بن الاستقامة لا تنفع في هذه الدنيا ، واعتقد ان ما حصل معي هو نفس ما حصل مع السكرتيرات الخمسه اللاتي سبقتنني ، انا وضعي صعب لان زوجي لا يعمل ، كنت اخذ 1500 شيكل ادفع منهم 1000 اجرة دار و 500 للفواتير والمواصلات والاكل والشرب ، وكانوا في المكتب بعرفوا ظروفني ، زوجي دارس كهرباء والكترونيات في معهد بالكويت ، لكن لا يشتغل بتخصصه ، مرات يشتغل قطاعي ليس بشكل دائم كي تقدر ندبر مصاريفنا ، اعتقد انه ما ساعدني في اخذ الالف شيكل التعويض هي الشهاده التي احضرتها من الدكتور اني اسقطت الجنين بسبب الحزن والغضب حين اخبروني انه ليس لي شغل عندهم ، واعتقد انه لولا هذه الشهاده لكانوا طنشوني ، وهيك انحلت القضية ودي بعد سنه من رفع القضية التي تنازلت عنها .

الحالة الثالثة عشرة- عامل مهني في ورشة لغسيل السيارات- كمال

انا متزوج عندي 3 اولاد (الام حامل) ابنتي الكبرى عمرها 8 سنوات ضحي وضياء ، وجيفارا ، تعلمت كهربائي سيارات ، وصلت في المدرسة الى الصف السادس ، تعلمت الصنعة عند ابي في الورشه بطريق الممارسه والحمد لله برعت فيها. قبل الانتفاضة عملت في مشحمة سوبر بوليش متخصص في غسيل مطورات (اغسل السياره بعازل بين الماطور والماء) ليس اي واحد يقدر على هذا لان الماء يحرق الكمبيوتر بالسياره وهذا يحتاج الى خبره. قليل من الميكانيكيه يقدروا على عمل هذا بالصفه واسرائيل، واشتهرت المشحمة على هذا الاساس . ولم استطع العمل لوحدي بسبب الظروف الماديه السيئة ولهذا عملت في السوبر بوليش ، اول الانتفاضة خف الشغل قليلا على الجميع، ففكر المعلم يستغني عنا واحدا واحدا (خدمت عنده خمس سنين ولم تاخذ تعويض على العمل) ، كان الوضع جيد في السوبر بوليش ولكن عندما خف الشغل استغنى المعلم عن العمال واحد تلو الثاني وكان ترتيبي الرابع يعني قبلي ثلاثة وبقي واحد بعدي. بقي لان معاشه اقل على ما اظن ، كان الاجر شهري ومنتظم ، العمال الذي هم قبلي اخذوا تعويض اما انا فلا، ولهذا توجهت الى النقابه ، فكان رد المعلم اني انا تركت العمل بدون اذنه . انا غبت يوم بدون اذن وثاني يوم جنت الى الدوام ، وهذا يحصل كثيرا مع الجميع ، وفي نفس اليوم اخر النهار الذي غبت فيه وقلت له الاسباب التي غبت بسببها، فرد علي بعصبيه وقال لي اني قطعته اليوم وانه لا يريد ان اشتغل عنده وانا غضبت وكان ردي عليه اني ايضا لا اريد هذا الشغل ، وقلت له اعطيني اجاري الشهري واخذته وذهبت . وبعد (اسبوع) عرفت ان العمال الاخرين اخذوا التعويض ، رغم ان هناك عامل وقف عن العمل واخذ التعويض ثم عاد الى العمل مره اخرى ،، ولهذا توجهت لصاحب الورشه وقلت له يعطيني تعويض فصار يعدد لي الاجازات فريدت انني اريد تعويض عن كل سنة عمل ، وتوجهت للنقابه ، لم اجادله لانه من الناحيه القانونيه اسلم واخذت النقابه المعلومات المطلوبه وكان هذا بعد اسبوعين من تركي للعمل اي عند معرفتي ان العمال الاخرين اخذوا تعويضا . وهذا الكلام صار له سنه وشهرين وكنت انا اهملت الموضوع لاني اعرف ان المشكله تاخذ وقت وكنت اذهب من حين لآخر، تقريبا ست مرات واخره مره كانت قبل شهرين وقالوا لي انهم سوف يذهبون الى المعلم ويحاولوا عمل اتفقيه حتى يعطيك تعويضك عن الخمس سنين وهذا قانوني. بسبب الاوضاع السيئه ، عدت له عدة مرات (للمعلم) وقلت له انني اريد ان اعود الى العمل واني بحاجه الى الشغل، وقلت له ان الشغل الذي اقوم فيه المشحمة بحاجتي، فقال لي انه ما في مجال، والعمال الذين هم عنده يكفونه ، وعدت عدة مرات وكان له نفس الجواب.

ولا اعرف هذا الجواب ان كان بسبب ذهابي للنقابه ام لا ، لا اعرف اذا النقابه كانت قد توجهت له قبل ان اذهب انا ام لا ، لم اتوجه له بطلب التعويض مره اخرى لاني اعرف انه لن يعطيني التعويض بدون نقابه ولهذا لم اطلب التعويض بشكل شخصي، في فترة الثلج تعطل الشغل قليلا ولهذا لم اراجعه في هذه الفتره ، بعد فترة اصبح عندي ملل من مراجعة النقابه بسبب اني لم اجد اهتماما بموضوعي من قبلهم ولم افكر بالتوجه لمكتب العمل بالشكوى لاني لم ارد تشتيت الدعوى . وانا غيرت رأبي في ان النقابه قادره على اخذ حقي وسأحاول ان اوصل الشكوى الى مسؤولين اخرين واطلب منك تبليغ امنه وان شاء الله سوف يكون ذلك على يدك ، لن ابلغ مكتب العمل الان. الرجل لم يكن سينا معي ، وانا لا اريد ان اكبر المشكله . كنت اخذ في الشهر 2000 شيكل والمبلغ المستحق لي هو 10000 شيكل وانا مستعد ان اقبل بنصف المبلغ وانا متأكد ان الرجل سوف يعطيني. واذا لم تستطع النقابه حل المشكله سوف الجأ الى الوزاره .

حاليا الدنيا صيف وهناك موسم للبوظه وانا ابيع بوظه في بلدنا ومتدبر لامري ، ولا اشتغل عند اخي لانه لا يوجد شغل لديه.

والبطالة موجوده . انا لا اؤيد ذهاب العامل الى المحافظه او الشرطه . والنقابه والموظفين لازم يكون عندهم مبادئ العمل والعمال .

الحالة الرابعة عشرة- عامل في شركة تجارية للحوم- بشير

انا خلصت توجيهي راسب 78/79 وعملت في 79 مع كهربائي يهودي سافرت بعدها الى عمان وعملت موسرجي لحد 83 وبعدها عدت الى البلاد وعملت في اسرائيل انام في البيره ، و كل يوم الصبح اذهب للعمل ، عام 89 تزوجت كان عمري 30 سنه وكنت اعمل في اسرائيل صيانه عامه في مصنع طوب لمدة 7 سنوات واصبت اصابة عمل في ركبتي، واعطوني اوراق للعلاج على حساب المصنع وعولجت طبعا على حسابه، و حصلت على تأمين وطني و الان اطالب الشركه بالتأمين منذ سنة 96 او بالفصل. والمشكله معلقه الى الان لانهم لا يريدون فصلي بسبب انه يجب ان يعطوني اتعابي ولا يريدون ان يرجعوني بسبب الاصابه . المحامي الخاص بالشركه ادعى اني اخذت قرض من الشركه وهربت، لكن هذا غير معقول وانا املك اوراق تدل على اني اخذت قرض من الشركه وانا بسدهم كل شهر 500 شيكل من راتبي، بنتخصم قبل ما اخذها ، حيث احصل على راتب من عندهم ، كان معاشي كبير جدا وكنت اعمل في اليوم 15 ساعه .

انا الان متقاعد اعمل في شركة لحوم في بيتونيا من 2/8/98 شغلي شيال ليس له علاقة في الصنعه التي كنت اعمل فيها، كل حياتي وانا اعمل عملا مهنيا ، عملي اليوم لا يتطلب اي مهني فنظرت لنفس كمهان . وفي هنا العمل تعرضت للاهاته حيث كان المسؤول يتأمر على العامل، في اسرائيل لا احد يعامل مثل هذه المعامله ، انا في شركة اللحوم مطلوب مني التكنيس ولا مجال للتطور ولا للعطاء في العمل ، كنا اعمل عند اليهود كانوا يلتزموا بالعمل ويحترموا العامل اما هنا فلا ، رجلي كان العجز فيها 70% ولهذا قبلت بالعمل في شركة اللحوم، فقبلت اولكن عندما بدأت العمل تعرضت للاهاته . انا لا اعترض على العمل ولكن على الاسلوب الذي كنت اعامل به ، انا انسان حر طليق لا احب ان يأمروني احد . لكن انا كنت اقول لماذا الخوف انه انسان مثلنا ،

مشكلة اني تركت حياة مهنية وذهبت للعمل عند عربي . العربي -لا اعرف- انه يهين. يجلس رجل على رجل ويقول تعالو كنسوا. في اسرائيل على العكس. ذهبت اول سنة كحداد كان المسؤول يطلب مني مهمات في مجالي وليس في التنظيف وعندما قلت لهم اني افهم بالكهرباء كلفوني بمهمات وتطورت وكذلك عندما قلت لهم اني افهم في تمديد المواسير. في العام 82 عملت لدى كهربائي وكلفني بمهمات في الصباح وذهب وعند المساء وجد الامر مختلف فتفاجا. فطلبت منه ان لا يعترض انا شخص مهني اعرف ما ينبغي عمله واما ان يقبل او يرفض وهو حتى الان يحترمني كثيرا. وكل شيء قانوني اذا تفاوضت مع المدير الاداري على علاوة مثلا يجب ان يكون ذلك امام المحاسبة وكانت ترفض ان يغادر اي منا المكان قبل التوقيع من كلانا على اتفاقية دقيقة ورسمية. كان اهتمام كبير بمن يصاب باصابة عمل يجد الكثيرين ممن يعتنوا بي . صاحب الشركة نقلني بسيارته للمستشفيات حين اصب .

اما في شركة اللحوم فكان المسؤولين يقولون لي ، ان لا احد مسؤول من العمال عن العمال الاخرين ، ولكن كان هناك تمييز بين العمال دون اسباب معروفة. والراحة النفسية غير موجودة . مثلا هناك عامل كان يتعامل معنا كمسؤول كان يشبر بقدمه على ورقة على الارض ويطلب منا ان نزيلها، ويضرب الارض برجله ويقول كنسوا، سألت الادارة عنه فقالوا انه عامل مثلك،

فكنت اطلب بان يعمل معنا ولا يكتفي بالاوامر، قلت لهم انا على استعداد لتنظيف الثلجة من اولها لآخرها اما ان يطلب مني احد ازالة قلم رصاص على الارض فهذه اهاته اراها كسيد يامر عبد، لاحقا صار هذا الشخص يمسك ورقة يسجل عليها الاوزان ونحن نعتل الصناديق، اعترضت فقيل لي ان تسجيل الاوزان هو عمل كذلك. لقد ساووا بين العاملين. لا اعرف لماذا يحبوا هذا العامل. كنا نحصل على رواتب تتراوح من 1400-2000 شيكل وكان هذا الشخص يحص على 2000. كان يشتري الطعام ويميز فيه لصالح الموظفين وياكل معهم. وكان يريد ان يحسنا بفرق شاسع بيننا وبينه وذات مرة قال لي (اللق علي لاني لميتك من الشوارع وشغلتك) ولكنه كان ذليلا في تعامله مع الموظفين.

كنت ارى العمال العرب يتعاملون مع المسؤولين كغيلان. ذات يوم كنا ناكل فمر احد من المسؤولين طرح السلام فريدت السلام عليه وصار بقية العمال يدعونه للطعام. وقف وقال(نظروا) فقلت له ماذا تقصد، قال من له مشكلة فليطرحها. فقلت انا لذي مشكلة، فقال لي تكلم يا دبور انت دانما بوجه المدفع(دبور لقب اطلقه زملاؤه عليه). فقلت هل من واجبتنا تنظيف الشقة فقال لا. كان هناك شقة يسكن فيها الموظفين الذين هم من الادارة في عمان حين ياتوا لرام الله لعمل ما، وكان العمال يلزموا انفسهم بتكنيس الشقة وغسل الملابس الداخلية والجراجات، وذات يوم مني ذلك العامل ان اذهب لتنظيف الشقة فرفضت وقلت انا عملي في تنظيف الثلجات فقط، وبعد فترة جاء مسؤول من عمان فذهب العامل مسرعا ليفتح باب السيارة وقال للمسؤول ان فلان وفلان رفضوا تنظيف الشقة ثماغلق الباب، عندها صرت اقول بصوت مسموع للمسؤول انني لن انظف الشقة.

عندما حدثت الاجتياحات كان الجيش يطلقوا النار علينا عند سردا بينما نحن في الطريق للعمل. اذا صارت الساعة العاشرة او الحادية عشره ونح ما زلنا ننتظر على الحاجز كنت اعود للبيت، اما العمال الاخرين بعضهم كان يستمر في الانتظار حتى يصل الشركه، انا كنت ارى هذا الكلام حرام لانه من يصل الشركه على الساعه الواحده فن يستطيع حقيقة عمل شئى. وكان هناك تسبب، في احد الايام طلب منى احد المسؤولين ان اخذ اجازة مفتوحة بلا راتب انا وصاحبى وسالناه عن العاملين الاخرين قال لي الشركه والمسؤولين في الاردن يريدونهم - يقصد العامل المتملق واخوه- اما انتم فسئرى ما يحدث واذا في مجال سنستدعيكم. العامل الثاني دبر امره ورجع بعد ان وسط العامل سابق الذكر، اما انا فضليت بالحلبه لوحدي فكرامتي لا تسمح. انا الان اعمل اخذ ورش لحسابي.

في يوم طلبت من احد زبائن الشركه ان يسال عن وضعي لدى المسؤولين في عمان فرد لي الجواب بانهم لا يريدونني وانه ليس لي اية حقوق عندهم (ما فيش اتعاب) قلت له انا ساذهب للنقابه وقال الوسيط انه يمكن ان يزود النقابه بهاتف الشركه في عمان لكني لن احصل على شئى، ذهبت للنقابه في رمضان الماضي وقبله بشهر وتحدثت معهم واتصلت مع المسؤولة وتحدثت مع الشركه عن المشكله فقالوا لها انهم لا يريدوني، وليس لي اي حقوق ولن يتكلموا في الموضوع ثانيا حيث احوالوا الموضوع لمحامي. وبعد فتره (جاءني ناس قالوا لي انه لو لم تدخل النقابه بالموضوع لكان اعطوني التعويض فقلت لهم بسيطه انا ساتصل بالشركه وافول لهم اني لا اريد شينا ولتبترعوا بما يريدون لي، فقالوا (مرحبابك) غدا ستجد 3400 شيكل عند المحامي. انا استحق 6800 وذهبت عند المحامي فطلب ان اوقع على ملف انه ليس لي اي حقوق عند الشركه. وقلت للنقابه ان ينفضوا ايدهم. وتم هذا خلال اسبوع. كان التدخل من الجماعه شخصي. انا لم اذهب للمحافظة لان المشكله حلت في وقت قصير ولو ان الوضع استمر لفترة طويله لكنت رجعت للمحافظه.

الحقوق الماليه في شركة موجوده مكافات ايام الاعياد 500 شيكل رمضان 500 شيكل عند بداية المدارس 450 شيكل والرواتب منتظمه وتتراوح بين 1400 - 2000 شيكل ومن 3=1 من الشهر نحصل على الراتب.

الحالة الخامسة عشرة - معلمة في مدرسة خاصة -الاء

انا دارسة تربية اسلامية في جامعة القدس المفتوحة واشتغلت سنتين معلمة في مدرسة خليل الرحمن . قبل ما ادخل الجامعة درست في كلية لمدة سنتين في عمان ، بعد التخرج من الجامعة قعدت سنة بدون شغل. وضعي الاقتصادي متوسط . كنت اواجه مشكلة في المدرسة لان الموجودين كان عندهم حكم مسبق على باني معقدة ومتشدة لاني دارسة دين . وكان البعض لا يتقبلني وكنت اسمع تعليقات كثيرة . واذا اردت ان ابدى راياي في قضية دينية كانوا يقولوا " انت بدك تعلمينا دين ، احنا بنفهم فيه اكثر منك " كان هذا التعليق من الادارة والمعلمين.

كان في المدرسة خمس معلمين والباقي معلمات. في السنة الثانية من عملي صار هناك معلم واحد. كانت الادارة تجبر المعلمين بشكل غير مباشر على ترك العمل ان لم يكونوا كما تريداهم ان يكونوا عن طريق توجيه الانتقادات المتكررة والمزعجة اليهم وافتعال المشاكل. الاساتذة كانوا لا يتحملوا ذلك وبالتالي كانوا يتركوا المدرسة ، اما المعلمات فكنا نسكت ، والصحيح اننا كنا احيانا نخاف من المشاكل. في مرة انا ايضا تعرضت لمضايقات وتدخل في شغلي ،كنت في حصة لصف البستان وكانت حصة نقاش وطبعا كان المفروض ان ادع الطلاب يتحدثوا كل واحد حسب الدور. غرفة الصف كانت بجانب مكتب المديرية فسمعت صوت الطلاب يحكون فجاءت عدت مرات لتقول لي انني غير قادرة على ضبط الصف. فقلت لها ان طبيعة الحصة تستدعي ان يحكي الطلاب ويتناقشوا. الا ان المديرية ابليت صاحبة المدرسة جاءت واخذت توبخني وتسمعي كلاما غير لطيف، ولم تعطيني فرصة لتوضيح الامور. وتبينت كلام المديرية ورفضت ان تسمعي. واتهمتني انني سبب ضعف الصف رغم انني كنت قد ابلغتهم قبل تسلمي للصف انه ضعيف جدا .

كان التعامل فيه تمييز بين المعلمات حسب العلاقات الشخصية. وفي اخر السنة كان هناك تقرير تكتبه المديرية وتناقشه معنا صاحبة المدرسة. فلما قالت لي صاحبة انها ستطلعني على التقرير ، وانا اعرف ان اسلوب صاحبة المدرسة كله صياح ولا تترك أي مجال لاحد بالكلام، رفضت ان اقر التقرير وصارت مشكلة فقلت لهم انا بطريق وانتم بطريق . فقالت لي ان اقدم استقالتي لكنني رفضت وذهبت للنقابة فافهموني هناك ماذا اعمل، بعدها ذهبت للمدرسة وقلت انني اريد البقاء في المدرسة حتى اجبرهم ان يقولوا لي لا ، لكن المديرية قالت انني قدمت استقالتي فاعترضت وطبعا لم يكن معها اثبات واعطتني موعد كي ننهي كل شيء. رحمت عندها على الموعد لكنها رفضت اعطاني أي حق وصارت تتهرب مني. فاتصلت بالنقابة وكان هناك موعد للنقابة مع صاحبة المدرسة في اليوم الذي يلي لقائي بصاحبة المدرسة، لكن مسؤولة النقابة جاءت فوراً، بعد ربع ساعة من المكالمة، وكان اسلوبها رانع، ولما صاحبة المدرسة ما تجاوبت هددتها بان هذه ايسط حقوقي واذا لم تتعاون فسنرفع المطالب ونزيد التعويضات، عندها تجاوبت صاحبة المدرسة معنا واعطتني اتعابي ولم اعمل بعد ذلك. الاساتذة الذين فقدوا اعمالهم قبلي لم يضطروا للذهاب للنقابة وصاحبة المدرسة لم تكن تصيح عليهم، اما المعلمات الذين كانوا يفقدوا العمل فالاغلبية لم ياخذن حقوقهن ، وكانوا يتركوا المدرسة بشعور من الضعف والاهانة بسبب المعاملة الدونية التي كانوا يتعاملوا بها من قبل الادارة.

الحالة السادسة عشرة - مركز تطوير تربوي-مؤسسة اهلية-تيم

انا معي PHD من امريكا في العلوم. اشتغلت في عدة مجالات فعملت متطوعة في الاغاثة الطبية في العيادات التي تزور القرى وكنت اساعد في المختبرات والتحليل الطبية لمدة ستة اشهر. بعدها عملت في القدس مع مؤسسة اجنبية لمدة ثلاث سنوات(مؤسسة انقاذ الطفل) وتركت العمل بسبب ظروف العانية وحاجة ابني لوجودي بجانبه بشكل اكبر، وبعدها عملت كمدرسة في مدرسة للطلاب الاجانب ثم اخذت اجازة لمدة سنتين ثم اشتغلت في وزارة الاعلام لمدة ثلاث سنوات وتركتها بسبب مشاكل لم تكن معي اساسا لكنها اثرت علي فانتقلت لوزارة الثقافة وبقيت سنة ونصف. ثم اشتغلت في مؤسسة للتنسيق التربوي من خلال اعلان نشر في الصحف. وبدأت المشاكل بعد سنتين من العمل حينما تغيرت الادارة وانقطع التمويل عن المؤسسة وصار من المحتمل اغلاق المؤسسة. وكان الحل هو انتهاء عملنا بشكل رسمي كي نأخذ اتعابنا ، ومن ثم نعمل عقود جديدة لحين عودة التمويل، وحين عاد التمويل عمل المدير عقد باعتبار انه عقد مؤقت يتضمن راتب اقل من السابق، لكن المدير قال بعد ذلك ان العقد دائم، كان عندي وثائق تؤكد انه جرى اتفاق قبل توقيع العقد بان العقد سيكون مؤقت. واعطيت هذه الوثائق للنقابة وبعدها قدمت استقالتي فقالت لي مسؤولة النقابة انه بسبب استقالتي فلا يمكن متابعة القضية ولم تساعدني النقابة بشكل فعال وانا اعتقد بان هناك علاقة بين النقابة والمؤسسة . انا استقلت بسبب الضغوط التي كنت اعاني منها في المؤسسة، منذ تعيين المدير الجديد وكان المدير الثالث الذي عملت معه في المؤسسة، حيث كان يسبب لي بعض الضغوط النفسية ، انا كنت من الناس الجديين في العمل، وهو يحب ان يتحدث مع الموظفين ويتسلى معهن لكن انا لم اكن احب هذا الشيء، وكان دائما متضايق مني ويحملني شغل فوق قدرتي رغم انه كان هناك رجال اخرين في المؤسسة . انا الوحيدة من بين كل الزملاء الذي اعطاني عقد براتب اقل من العقد السابق، واعتبرت انه لا يوجد مشكلة لان العقد مؤقت ولكن اتضح لي انه كان يقصد ان يقلل راتبي وجعلني اوقع على العقد الجديد بعد ان كذب علي وقال انه مؤقت.

وعند توجهي للنقابة زاد ضغطه علي وكان يحاول ان يجعلني استقيل، وكنت اشعر بالاهانة لاستمرار في العمل في المؤسسة بسبب معاملة المدير غير المريحة لي وبسبب شعوري بالخديعة ولهذا كانت استقالتي اسهل من الاستمرار في العمل حتى احصل على الاتعاب. لم اتوجه للمحاكم لانه من خلال عملي في عدة مؤسسات شعرت باليأس فهناك شيء مشترك هو ان الادارة عادة تستهين وتستضعف الموظفين وهناك شيء من تازر العنصر الرجالي في هذا الامر اذ ان الموظفين كانوا يؤيدون فصل موظفة مثلا بدلا من موظف مبررين ذلك بان الرجل مسؤول عن اسرة اما المرأة فلا متناسين ان لكلا ظروفه ومتناسين ان كفاءة الموظف او الموظفة هي الفيصل.

وبعد ذلك ذهبت لمحامي لمتابعة الامر والمطالبة باتعابي عن فترة العمل بالعقد الجديد لكن دون جدوى ولم اطلب من المحامي رفع دعوى وانما فقط محاوره المؤسسة بشكل ودي . انا اشعر باليأس الشديد. فليس هناك قانون يحميني كموظفة ، لم اكن اسعى خلف المبلغ الذي يحق لي من الاتعاب بل كنت اسعى لاخذ حقي ورفع معنوياتي.

الحالة السابعة عشرة-مصنع البان – عاملة -رويدة

بدأت العمل في المصنع بتاريخ 11=3=2000، اتذكر اليوم والشهر بسهولة اما السنة فلا، لم اتذكرها بسهولة لانهم اصابوني بالهم، الان لايعنوا لي شيئا ، الان غير معنية بتذكرهم . عملت سنة واربع شهور . اتفقت مع احد المسؤولين على العمل في المصنع كعاملة انتاج ولكن عندما توجهت للعمل تبين لي انني سوف اعمل في المطبخ، فرفضت وقلت له ان الشغل بشرف وامانه شيء يعتز به الانسان ولكن كرامتي لا تقبل هذا العمل، شاي وقهوة للادارة والضيوف، ماذا اقول لجاراتي هل اقول لهم اني اعمل بالمطبخ. وقال لي المسؤول محاولا اقناعي ان هذا الوضع سيكون مؤقتا ولفترة بسيطة لان عاملة المكيبخ لا تستطيع الوصول حاليا كما انه مستاء منها لانها تنقل اسرار الادارة . ، فوافقت وعملت بجد وحافظت على نظافة المكان ، وعندما عادت الموظفة المسؤولة عن المطبخ لم يوافق المسؤول على ارجاعي للانتاج ومع الاحاح وافق وعملت في الانتاج لمدة

ثمانية ايام وبعدها قال لي انه يجب ان اعود للمطبخ وانه غير مرتاح لتلك العاملة ولكني رفضت واستمررت في العمل لمدة طويلة . وبعد فترة صارت السكرتيرة تطلب مني انظف مكتبها وفي البداية رفضت لكنها كانت تمنون على المدير وما كان يعارضها ولذلك استمرت في الطلب وكلفني المدير بتنظيفه مع اربع مكاتب اخرى وقال هذا مفروض عليك .

وبعد ذلك تركت السكرتيرة العمل وتم تعيين واحدة غيرها في البداية كانت مسالمة جدا وبعد فترة صار هناك استلطاف من المدير لها وصار يحاول اخراجه من المكتب حين اكون انظف وتدخل السكرتيرة، كانت هي ميالة له، لم يكن هذا الحال يعجبني كما وان العمال في المصنع كانوا يحكوا عنهم وعني لاني ارى واسكت، لكن وضعي كان صعب ومحتاجة للشغل فاستمررت ساكنة، ثم صار يطلب مني تنظيف مكان خارج مبنى الادارة وهذا ما رفضته لاني ارفض شغل التنظيف اصلا.

وبعد فترة تم طرد السكرتيرة بسبب الانتقادات التي اوصلها العمال للمدير العام، وطلب المدير العام مني ان احضر ابنتي للمصنع لانها كانت حاصلة على شهادة في السكرتاريا واعجبهم شغلها وامانتها. ابنتي اعطوها راتب الف شيكل ولما قلت لهم هذا قليل قالوا لانها فترة تجرية رغم انه السكرتيرة التي قبلها اعطوها الف وخمسمائة شيكل من بداية عملها.

بعد فترة المدير طرد كل العاملات في المصنع بسبب وجود تلوث في خلطة اللبنة وقال المدير ان البنات هم السبب من ان هذه الخلطة يعمل فيها نساء ورجال، ولاحقا عرفنا السبب وهو ان العمال يفيدوا في مجال العتالة وحمل الاشياء الثقيلة اما النساء فلا. وكان هناك شخص هو المسؤول الاساسي عن عمل الجبنة فصلوه لانه كان مع الحق ويناقشهم،

بقيت انا وابنتي في المصنع لكن المدير صار يعطينا الرواتب متاخرا مقارنة ببقية العاملين حيث كانوا يحصلون على رواتبهم في موعدها، واذا طلبنا سلفة لا يعطينا الا بصعوبة وبالمقارنة ببقية العمال فكان حصولهم على السلفة اسهل.

وفي يوم جاء المدير ونادى ابني صابرين وقال لها ان المصنع يستغني عن خدماتها فذهبت له وسالته عن السبب فقال ان ظروف الشغل تطلب ذلك، فقلت له انكم لا تريدون فتاة مؤدبة للعمل عنكم بل تريدون بنت ملوعبة تضحكو عليها. وانا ساترك العمل مع ابنتي ، كان راتب ابنتي الف شيك وراتبي الف شيكل ايضا، انا استمررت في الذهاب لان قانون العمل يطلب اعطاء مهلة حتى احصل على حقوقي. اما ابنتي فاعطوها مهلة شهر اخذت نصفها اجازة ، ولكن المفتاح لاحد المخازن ظل معها بناء على طلب احد المسؤولين الذي اعطاها اياه وطلب منها ان لا تعطيه لاحد غيره. وهكذا استمرت ابنتي تذهب للمصنع حين يحتاجوا اخذ شيء من المخزن فتفتحه لهم، وفي يوم كان منع تجول وانا معطلة في البيت جاؤوا بسيلرتهم واحذوا ابنتي لتفتح لهم المخز واذا بها تجد كتاب اقاتلي على المكتب.

الحالة الثامنة عشرة- عامل بمصنع بلاستيك-بشير

انا اشتغلت في مصنع بلاستيك مدة ثلاث سنوات .سبب خروجي من العمل انه كان في المصنع مواد كيميائية كثيرة وتصدر غازات شبيهة بالغاز المسيل للدموع وكان المصنع تحت الارض يعني التهوية سيئة جدا وكان علينا ان نقف امام الماكنة ثماني ساعات وما كان في كرسي نجلس عليه، وفي المصانع المشابهة عادة يقدم لكل عامل لتر حليب يوميا للوقاية من امراض القرحة التي تنتج عن بعض الغازات الصادرة عن المواد البلاستيكية اما في مصنعنا فلم يتوفر ذلك. مما سبب مشاكل صحية. كان انتاج المصنع جيد جدا وكان الطلب على منتوجاته متزايد مما استدعى مدير المصنع ان يطلب منا العمل لساعات اضافية وطبعا دون زيادة مادية في الاجور. ولهذا رفضت ذلك، انا لا استطيع العمل لاكثر من ثماني ساعات في هذا الجو والقنوت حدد ساعات العمل بثمانى ساعات، لذلك حدثت مشاحنات بيني وبين صاحب العمل فتركت العمل وتوجهت فورا للنقابة وبدورها توجهت للمصنع بشكل فوري، وطالبته باتعاب قيمتها 11 الف شيكل ومع المساومة تم الاتفاق على 4700 شيكل، النقابة كانت متساهلة مع صاحب المصنع لانه معروف وواصل ، انا قبلت بهذا المبلغ لاني محتاج والظروف صعبة . لكن صاحب الشغل لم يدفع المبلغ وعرض علي ارجع للشغل كعامل جديد بشرط ان لا يكون لي أي حق بالاجازات ولا حتى عطلة العيد وان يعطيني اتعابي على دفعات كل اسبوعين او ثلاث، رضيت بهذا واشتغلت عنده اربع اشهر اعطاني خلالها

1700 شيكل بعد اربع اشهر تركت العمل بسبب ظروف العمل الصعبة وصاحب العمل قال لي انه ليس لي شيء عنده وان اذهب للمحكمة وارفع قضية ، لكنني لا اريد ان ارفع قضية لانني محتاج للمال والقضية تاخذ اشهر طويلة والحالة صعبة ، عندي ست بنات في البيت وولد يعمل بالشرطة باجرة 900 شيكل لا تكفي لاجرة البيت والفواتير والاكل والشرب. وبالنهاية اتفقنا مع صاحب العمل ان يعطيني شهريا 200-300 شيكل لانه لا يوجد بديل سريع ياتي بالنقود حتى اجد عملا اخر ، لكنه لم يعطني شيئا فذهبت لمكتب العمل التابع لوزارة العمل وذهبوا عدة مرات للمصنع دون فائدة، وانا لا ارجب برفع قضية لانها تاخذ وقتا اطول فانا محتاج للنقود بشكل سريع وانا لدي امل انه بعد او شهرين يعطيني مستحقاتي او جزء منها.

الحالة التاسعة عشرة – معلمة بمدرسة خاصة-ايمان

كنت اعمل في المدرسة الاردنية منذ العام 1993 والعقد يتجدد كل سنة. في العام 1997 اخذت اجازة سنتين بعدها عملت من 1999-2001 وبعدها اعطاني مع ثلاث معلمات اجازة سنة وحين حان الصيف ولم يعطينا عقد جديد فذهبت مع اربع معلمات لمكتب العمل وبسبب سفره لم يستطع مكتب العمل عمل شيء .

كان كل سنة يضع عقد بالقوانين الذي يريدنا ونح كنا نوقع على العقود لاننا مجبرين بسبب عدم وجود مجال لعمل اخر. مثلا العقد الاول تضمن انه اذا امض المعلم خمس سنوات يحق له اذا ترك العمل شهر عن كل سنة ، وحين صار هناك عدد من المعلمين الذين ينطبق عليهم هذا الشرط غير العقود بحيث رفع الحد الادنى الى عشر سنوات. ويجب ان نداوم في شهر 8 رغم انه لا يوجد طلاب ولا تريس ولا أي شيء ولكن اذا لم نداوم لا نحصل على راتب ذلك الشهر.

كان صاحب المدرسة مزاجي جدا وشغلنا غير مضمون ولا احد يطالبه بحقوقه، هناك بعض معلمين اطالبوا بمستحققاتهم عن خمس نوات فحصلوا على تعويض الف دولار وهذا قليل جدا لان رواتبهم كانت تصل لاربعمئة دينار شهريا. هم رفضوا في اول الامر لكن قيل في النقابة او المحكمة لا اعرف انه ليس بالامكان الوصول للحق و لا بد من الحصول على ترضية . نحن اربع معلمات فصلنا معا وقبلنا كان اثنين من الاساتذة تابعوا قضيتهم بمفردهم لكنه سافر على امريكا وكل من يسال عنه حتى لو كان موجودا هنا يقال له انه بامريكا،

المدرسة فيها 60 طاب كل استاذ يعلم اكثر من مادة ، ومعظم من اخرجهم من معلمي اللغة العربية لان استاذ الانجليزي يمكنه ان يعلم عربي وليس بالعكس. وهناك معلم فيزياء يعلم اللغة العربية. كان هناك معلم متخصص بالدين لكنه يعلم مادة العربي فابقيه ولم يفصله.في السابق كان في المدرسة 450-500 طالب العديد من اولياء الامور نقلوا ابناءهم مدارس اخرى افضل مثل مدرسة النجاح.

اخر سنة كان هناك 15 معلمة و 9 معلمين هو فصل المعلمات وقال لي انك متزوجة وهناك من يصرف عليك اما الاستاذ فن يصرف عليه. ولكن هذا كذب في كذب السبب ان بعض الاساتذة يجمعوا الطلاب للمدرسة ويقنعوا الاباء من خلال علاقاتهم بتسجيل ابنائهم في المدرسة، اما ان فلا حول لي ولا قوة . المعلمات كن يحصلن على راتب اقل فالمعلمة يبدأ راتبها من 280 دينار اما المعلم فيبدأ راتبه من 300 دينار. كما ان معلمي العربي رواتبهم اقل لان عددهم كثير ولكن هذا ليس ذنبهم لان الطلاب ياتون في الاصل كي يتعلموا اللغة العربية

راجعت مكتب العمل ربما اربع مرات وتنتصل تليفونات لا اعرف متى اخر مرة ذهبت لمكتب العمل ولكن ليس من مدة طويلة. لا اعرف منذ متى نذهب لهنالك ربما منذ عام ، ذهبتنا لمكتب العمل لان احد الاساتذة نصحننا بذلك ولم يقل لنا ان نذهب للنقابة.

تريد تعويضات وليس العودة للعمل لانه استغنى عنا دون أي احترام، اعطانا كتب الفصل في اول ايام الدوام وليس قبل ذلك وبالتالي لم يكن هناك مجال للبحث عن عمل نحن المعلمات الاربعة واحدة تسكن في منطقة بعيدة هي دير بلوط والثانية سافرت على امريكا والثالثة عادت للعمل في المدرسة كبديلة لمعلمة في اجازة ولادة وبقيت انا . فكرنا نرفع قضية اذا وزارة العمل لم تحقق شيئ فطلبوا منا ان نتمهل المشكلة ان صاحب المدرسة غير مستقر هنا واحيانا يكون مسافر وحين يكون هنا يوصي من حوله للتمويه والقول انه مسافر. لكنني عرفت انه هنا الان احيانا اسال المعلمات عنه ولكنهن يخفن ان ينقل شيء على السنتهن ولذلك اسال الطلاب فهم لا يخافون من شيء.

ذهبنا لاتحاد المعلمين سجل ملاحظاته وحوالنا لمكتب العمل وطلب من العودة ثانية لآخذ ملاحظات حول ما قالوه لنا في مكتب العمل. لم نذهب لمحافظة لاننا لم نعرف انهم يعملون في هذا المجال.

لا اعرف الى متى سننتظر مكتب العمل لا بد من قرار جماعي ربما لا نستطيع ماديا رفع قضية . كانوا يريدون توكيل محامي خاص هو اخ لآحدى لصديقة احدى المعلمات، وربيبا نوكل محامي سبق لآحدى المعلمات في مدرسة البريدج توكيله وحصل لها بعض الحقوق.

كان يتصرف ويغير العلامات كما يريد او يطلب اعادة الامتحان ،كان بعض الطلاب يلتحقوا بالمدرسة في اخر السنة ويدفعوا كامل القسط حوالي 2000-2800 دولار، فنعمل لهم امتحان ونعطيهم شهادة.

بالنسبة لتعامله فهو انسان صعب الحكم على شخصيته احيانا تراه انسان بسيط جدا ياكل مع الاذنة حمص وفلافل ويضحك معهم باعتبارهم اصدقاء، واحيانا يحكي معنا بلهجة مختلفة انتم معلمين وانا صاحب المدرسة انا احسن منكم. كان هناك في المدرسة مراقبين وظيفتهم اساسا يراقبوا الطلاب لكن عمليا كانوا يراقبوا كل شيء، ممكن يكونوا معلمين وممكن طلاب وممكن اقارب مثل اولاده واولاد اخواته واخوته، وممكن بدون صفة مجرد ناس عادييين يمشوا في الممرات وبين الطلاب وكانت علاقته معهم جيدة وكلامهم يصله اول باول.

اذا المعلمات بذهبوا بشكل جماعي على المحافظة ممكن اما بشكل فردي فلا ليس من الخطا الذهاب اليها، موقفنا قوي كمجموعة نحن عملنا معا واشتكيينا معا . الجيد في هذه المدرسة اننا المعلمات فيما بيننا والمعلمين فيما بينهم كنا كالعائلة ، انا عملت في مدارس الحكومة لا يوجد ترابط كما في الاردنية علمت في مدرستين مع معلمات ومدرسة مع معلمات ومعلمين ، علمت فيهم كبديلة، كنا المعلمات كعائلة ربما بسبب الضغط الكبير ولان معظمنا غير شاعر بالامان ، علاقتنا مع المعلمات منفتحة اما مع المعلمين فلها حدود فعاداتنا وتقاليدينا معروفة.

انا الان اكره التدريس من الضغوط التي رايتها في الاردنية ، الضغط كان اساسا على معلمات العربي ، تدريس اللغة العربية كان حسب مستوى الطلاب وليس حسب الصف ولذلك كان لكل مستوى معلمة موجودة في غرفة معينة ياتي اليها الطلاب ولكن الطلاب كانوا يعملوا ازعاج اثناء توجههم لغرفة العرب فاحتج المعلمين الاخرين وصاروا يشكوا من حصة العربي ايضا الطلاب كانوا شرسين ورافضين لتعلم العربي ويقولوا لنا انها مملة ولا يريدون ان يتعلموها. وكان صاحب المدرسة حريص على ان يكون تدريس العربي بواسطة معلمات فقط وليس معلمي. بسبب ضجة الطلاب صدر قرار بان معلمات العربي يجب ان يرافقوا الطلاب للغرفة وهذا ظلم لان فترة الاستراحة وهي 5 دقائق هي اصلا للاستراحة وتبديل الكتب وتجهيتها للحصة. كان يقول ان المدرسة موجودة باموالي واذا اقمنا الصلاة يقول انكم تصلوا على حسابي. يعترض حتى في حالة اننا لا نكون مشغولين بشيء.

كنا نداوم من السابعة والنصف حتى الثانية والنصف، بدون اجازة للحمل والولادة ولا استراحة للرضاعة . انا ولدت ابني بعملية، يوجد اجازة لمدة شهر واحد بنصف راتب، الرضاعة كانت في الاستراحة وكان هذا متاح لانه يوجد استراحتين واحدة للبنات والثانية للاولاد ومجموع الاستراحتين 45 دقيقة والاطفال يكونون في حضانة انعاش الاسرة القريبة من المدرسة وهكذا كان من الممكن الذهاب للحضانات وترضيع الطفل ثم العودة خلال الاستراحة. وهنا يجب القول انه لم يمانع في الذهاب للارضاع ولا مرة . لا يوجد شهادات خبرة الا بمنتهي الصعوبة، ولم تكن نحصل على عقود، كنا نمضي على العقود دون ان يكون لدينا نسخة منها، ولكن بالصدفة لدي عقد لآحدى السنوات لا اعرف لماذا حصلت عليه رما يكون المدير حينها جعلني اوقع على

نسختين ، المدراء كانوا تابعين له ويعملوا كما يريد.
لم نفكر بضغط من جهة سياسية لاننا لا نعرف احدا نحن منغلقيين وعلاقتنا محدودة وزميلاتي الاخريات كذلك ولم يتحدث اح
حول هذا الموضوع.

الحالة العشرون- عاملة بمصنع ادوية - منال

عملت في مصنع جاما بتاريخ 21-2-2001 انا حافظة التاريخ لاني اسجل كل شيء،اشتغلت في قسم الانتاج والشغل ليس فيه
مشكلة ، المشكلة ان العامل لا يأخذ راتبه شهريا، يعطوا العامل 200 شيكل كل اسبوع او اسبوعين،و يماطلوا في الدفعات
وليس حسب نظام معين ، يوجد لديهم نقود ولا اعرف لماذا لا يدفعوا لنا، انا راتبي 900 شيكل وفي احسن الاحوال اخذ 400
شيكل منهم فقط، الكل يعاني من ذلك العمال والموظفين. في الاصل اتفقت مع المديرية على راتب الف شيكل وطبعاً لم احصل
عليه ولكن بعد 8 شهور قالت لي انها لن تستطيع دفع 1000 شيكل وانها لن تدفع اكثر من 800 شيكل وشكوتها للنقابة الا
انها لم تعرف عن ذلك وهذا يعني ان النقابة لم تتصل بها. تناقشت معها فتوصلنا الى اتفاق بان يكون الراتب 900 شيكل،
وقالت حينها بانها ستزيدني ورغم مضي سنتين الا انها لم تزيدني شيئا. ثم قالت لي لا استطيع اعطائك 900 شيكل شهريا
ولكن ساعطيك 450 شيكل كل اسبوعين. لم نعمل عقود كله كلام ولم نحصل على شيء يوجد لي عندهم الان 4000 شيكل . لا
اعرف لماذا لا يقوم العمال الاخرون بالشكوى عليها.هي تقول انه يوجد ازمة مالية ولكننا نشغل كل الايام بما فيها فترة
الاجتياح.هم لا يحبوا ان يعطوا الموظف راتبه كل شهر او شهرين، لا اعرف لماذا دائما نحن نعمل ولا يوجد وقت لا نعمل فيه
كل يوم هناك تعب وانتاج. تقول الادارة ان عدم دفع الرواتب بسبب الاوضاع لكن هناك عمال اخرين يقولوا ان هذا الوضع
موجود من قبل الانتفاضة.

احيانا يتناقش العمال في الموضوع دون جدوى، لا اعرف ربما يكون احضار النقابة للمصنع دون جدوى، ولا اعرف الى متى
سيستمر العمل بنصف راتب، ولكن من المؤكد اننا سنصل لمشكلة، اسال العمال كيف يتدبروا احوالهم في ظل عدم الحصول
على الراتب فيقولوا الرزق على الله. غالبية العاملين من الرجال وعمال الانتاج اغلبهم من طلاب المدارس والاعمار 16-17
سنة وفي قسم الانتاج عاملة واحدة متزوجة وكبيرة بالسن.
لا اعرف ربما يكون بعض العاملين يحصل على اجره بالكامل. لا اعرف ان كانت تعاملني انا فقط هكذا ام انها تعامل غيري
بنفس الشكل.

كان هناك بنت صيدلانية تركت الشغل واشتكت للنقابة ولا اعرف ماذا حصل لها، لم يحدث تحرك جماعي لاجبار الشركة على
تغيير تعاملها، ساصبر حتى اجد عملا اخر ثم اطالب بالحقوق، لكن الان لا استطيع وستقول لي ان مش عاجبك مع السلامة. لم
نلجا لمؤسسات لحل المشكلة لا اعرف لماذا ربما لان ذلك دون جدوى. اعرف ان النقابة هي من يحصل للعامل حقوقه، واذا لم
تفلح النقابة فسابحث عن وسطاء لكن بدون استعمال للقوة فالقوة تاتي بمشاكل ولا تحلها ولن الجا لجهات اخرى.

الحالة الحادية والعشرون -- عامل بمصنع منظفات - بوزيه

اشتغلت بمصنع منظفات لمدة 3 سنوات بدأت عامل ثم صرت احضر الخلطات، المشاكل قبل الانتفاضة كانت محدودة مثل محاسبتنا الدقيقة على الساعة، اذا تاخرنا ربع ساعة عن الدوام يخضم واذا تاخرنا في الفطور 5 دقائق يخضم، ثم صرنا نعوضها تعويض، لم يكن هناك وسائل حماية الا حين يصير تفتيش من وزارة الصحة مثل قفازات وكمامات وجزمات وبدلات بلاستيكية. كل حوالي ستة اشهر كنا نطالب بزيادة الراتب ننتظر حين يكون الشغل بوضع ممتاز ننتظر قليلا ثم نطالب كنت اطالب عن نفسي فقط وليس بشكل جماعي ولكن حين يحصل احد على زيادة فان رواتب الجميع تزداد.

الانسان البسيط قد يزيدوه قليلا او لا يزيدونه اما الاشخاص الذين يعرفون حقوقهم فيزدادون 150-200 شيكل.

بعد بدء الانتفاضة صاروا يتجبروا في الناس فبسبب البطالة صار صاحب العمل قول ان لم تكن كما اريد استبدلك باخرين، ولم يعد هناك زيادة في الراتب. والشغل الاضافي صار غير مدفوع ويعتبر مساعدة ، احيانا ننام في الليل بالمعمل ونعمل بالليل فلا يحتسب عملنا الليلي ، كنا نعمل لاننا تعودنا ان نعمل وكانوا ينكرون اننا نعمل.

لم تكن نأخذ اجازات مرضية ربما يتم احتساب اول يوم فقط ، ولم يكن ادوات حماية وكنت اذهب للطبيب بشكل متكرر وكما يكرر باتني اعمل بالكور ولذا يجب ان استعمل واقي.

في اخر شهر 8 جاء المعلم يوم جمعة وترك السيارة وطلب مني اوصل السيارة الى مكان وجوده وفعلنا اوصلتها ، وهذا تكرر في الماضي وهو يعرف انه ليس لدي رخصة، في هذا اليوم عملت حادث بالسيارة ففصلوني السيارة تضررت بحوال 2000-2200 شيكل وانا راتي بحدود 1800 أي استطع تغطيتها، الا انهم اصروا على الفصل بدون أي اعتبار او مستحقات وبدون أي تبرير، وانكر حقوقي واني لم اكن اخذ اجازات ولم تحتسب لي ساعات العمل الاضافي، وقال انه سيعطيني الف شيكل ترضية وطلبت من عمي ان يناقش موضوع السيارة مع صاحب العمل لانه رفض الحديث معي.

بعد اسبوع ذهبت للنقابة وظليت على اتصال اسبوعي معهم النقابة احتسبت حقوقي على انها 53 الف شيكل ، اول اسبوع قالوا انهم لم يحكوا معه الاسبوع الثاني قابلوه وقالو له ان تصليح السيارة شيء ليس له علاقة باتعاب العامل الا انه قال لن ادفع شيء اذهبوا للمحكمة، بعد حوالي ستة شهور وكنت محامي كانت النقابة بعثتني عليه، راحت المحامي مرت ، المحامي اخطرهم لكن لم يستجيبوا له. وبعد فترة اعترف بانني استحق شهر بدل فصل تعسفي واجرة شهر واحد الا ان المحامي رفض واستمرت المداوالات.

ثم لجا صاحب العمل للجنة اصلاح ضمت اشخاص ادهم من اصحاب العمل لكنه من اقاربي ، اللجنة صارت تدعونا للاتفاق ولجات لتفسير شرعي بان التعويض حرام ويجب ان لا احصل عليه ، لانني كنت اعمل واخذ اجري، ولا شيء اسمه تعويض. الا انني رفضت فانتهى الامر بالاتفاق على 10 الاف شيكل. صاحب العمل اعترض في البداية بانه حين افصح المعمل عام 1989 لم يكن معه الا 10 الاف شيكل، فهل سيدفع 10 الاف كاتعاب لشخص. الا انه قبل في النهاية. ان هدف لجنة الاصلاح كان ان لا اقف انا واحد اقاربي في المحكمة ضد بعض.

الحالة الثانية والعشرون- مصورة محترفة في استديو تجاري -كوثر

درست لصف عاشر ولم احب التعليم تركت المدرسة حاولت تعلم الخياطة ثم تركتها وبعد فترة صار في المخيم دورات ومنها دورة تصوير، رغبت في دراسة التصوير دون ان يكون لدي فكرة عما بعد انتهاء الدورة ، استوعبت التصوير بشكل جيد، طلبوا مني الذهاب للعمل بالتصوير في المجلس التشريعي لكن الموضوع التغي ،ففكرت بالعمل في التلفزيون وحين كنت البس ملابس للذهاب للتلفزيون وصل الى بيتنا صاحب ستديو تصوير وطلب مني ان اعلم معه فوافقت وعملت لمدة سنة، ثم تركته بسبب سوء الراتب وكثرة التعب.

ولكن لم استسغ الجلوس في البيت فعملت في ستديو المنار لمدة خمس سنوات وكنت اول امرلة تعمل لديهم، ولاني متعلمة كانوا يعتمدوا علي في كل شيء، تصوير شرعي، في المختبر، تصوير حفلات احيانا استقبال الزبائن في المحل، ولم يكن هناك أي استراحة كان مطلوب مني اشتغل كل شيء لاني افهم في كل شيء، وكانوا يرون ان المختبر يفضل ان يعمل فيه نساء لذلك وظفوا موظفة تساعدني في المختبر . وكان الشباب ياخذوا اكثر رغم انهم لا يتعبوا مثلنا ، مثلا حين تركت العمل كان راتبي 1300 شيكل، اما اشباب الذي توظف قبلي بثلاث شهور فكان يحصل على 1600 شيكل، رغم اني عملت وانا متعلمة التصوير اما هو فلا، لم اسال ولم اكن واجههم بهذا الشأن، كان عندهم تمييز فكانت البنات التي جاءت تساعدني تعامل افضل مني لانها قريبة لاحد الشركاء ، كانت البنات تضايقتي امامهم وتعمل مقالب ضدي. رغم انهم كانوا محتاجين لي ورغم انها لم تكن تعرف شيئا الا ان الفارق في الراتب لم يكن كثيرا، انا بدان عملي باجرة 700 شيكل وهي بدأت عملها باجرة 1000 شيكل ، الزيادات كانت تتم بناء على ظلي وبعد الحاح شديد ولم اكن اعرف من ياخذ زيادة ومن لا ياخذ ولم يكونوا يحيوا ان يقول عامل لآخر كم يقبض راتب. ولكن ما كان يقوله العمال انهم غير مرتاحين . كان التعامل يقوم على انه لا نقاش. اذا كان الامر لا يعجبك فاترك العمل. كان هناك عمل كثير وراتب قليل ، كنت اصور حفلات وانا بالليل، كنت اعلم طيلة اليوم رغم ان دوامي الرسمي من الساعة 9-7 (10 ساعات) لم يكن لدي أي استراحة او عطلة ،احيانا كان يتاح لي النوم ساعتين اضافيتين يوم الجمعة، لا يوجد شيء اسمه بدل عمل اضافي ، التاخير ليس عليه اجر، كنت اخذ 50 شيكل عن الحفلة ثم صرت اخذ 100 شيكل، رغم انه في اقل حفلة يتم تصوير شريطي فيديو اجرة الشريط 450 شيكل ويتم تصوير 100 صورة اجرة الصورة 4 شيكل واذا كانت شرعية(أي يشترط اصحاب الحلة ان يكون التصوير من قبل امراة وليس رجل) تصل اجرتها 6 شيكل، وبالتالي تكون اقل حفلة 1500 شيكل، لم اكن اعرف ذلك اثناء عملي في الاستديو . ولاحقا صرت اسال الزبائن عن هذه الامور بعد ترك العمل . الشغل بعد الدوام الزامي وليس حسب رغبتني ، عندما نمرض كانوا يخصموا الغياب من الراتب أي انه لا يوجد اجازة مرضية ولا سنوية وعندما كنا نطالب كانوا باستهزاء ويقولوا انظروا للاوضاع. كنت اطالب بالراحة يوم في الاسبوع ولكنهم كانوا يرفضوا ، ربما كنت اعطل في الشهر يوم واحد، لم اذهب للعمل بمكان اخر لاني تعودت على العمل معهم ولا اضمن اني ساحصل على نفس الاجر ، رغم انه لو كنت فكرت بالموضوع لربما وجدت عملا اخر.

الشباب كانوا يحصلون على اجازات اكثر ، كان الدوام الرسمي على الساعة 9 وكان بعض الشباب ياتي الساعة 12 وكان معروض علي ذلك لكنني لم اكن مهتمة بالنوم ساعتين اكثر،كنت اريد يوم اجازة،كنت اكثر واحدة اطالب بزيادة لكن لم اكن احصل عليها، كان راتبي افضل من رواتب البنات لكنه اقل من رواتب الشباب، وهذا حسب ما يقوله المسؤول فلا احد يتحدث عن راتبه، الزيادة لم تكن سنوية ولا تكون الا بعد مطالبة والحاح. وفي الانتفاضة اراد ان يخفض الرواتب لكنني رفضت ذلك ولم يخفضه،

كان هناك شركاء اثنين في العمل احدهما لطيف والثاني عنيف، الاثنين منفقين على كل شيء، وكان من المفروض ان نطلب الزيادة من الشخص العنيف باعتباره مسؤول عن الرواتب رغم ان الزيادة اوعدمها لا تتم الا بموافقة كلا الشريكين. احد العمال كان قريب لعائلة احد الشريكين فكان يعتبر نفسه مسؤول ويحرج العمال ويعاملنا امام الناس بشكل سيء، وحين

نجلس للاكل كان ينهي الجلسة ، كان يعاملنا بشكل اسوأ من اصحاب الاستديو ، هذا العامل كان واجهة او بوز مدفع لصاحب المحل،.

صار اصحاب المحل يخافوا ان يتعامل الزبائن معنا مباشرة ويريدون ان لا نحتك بالآخرين ، مرة ففتح باب المختبر لاحكي مع زبونة فتعامل مع صاحب العمل بشكل سيئ، لان الناس صارت تعرفني وتطلبني بالاسم، ثم جاء العامل الذي هو من عائلته وبدا يصرخ بي امام الناس ، صاحب العمل وظف هذا العامل لان طبيعته هكذا ولكي يقوم بما لا يريد هو فعله. اثناء ذلك كنت افكر بفتح محل وارادت ان لا اترك الشغل حتى لا يضيع حقي ، كنت عارفة انني لن احصل على حقي لو طالبت فيه ، انا عملت خمس سنوات، ففكرت بشراء كاميرا على اعتبار انها بالتقسيط ، ادفع جزء من ثمنها ثم احصل على الكاميرا ثم اترك العمل واطالب بالاعتاب وان لم احصل على الاعتاب ساعتير الكاميرا هي الاعتاب ولكن اذا كان تعاملهم معي جيد فسادف لهم ثمن الكاميرا. بدأت فعلا بفتح المحل اثناء وجودي هناك . وفعلا حصلت على الكاميرا بعد هذه المشكلة ودفعت جزء من ثمنها الف شيكل من اصل 3 الاف شيكل لانها مستعملة. وبعد ذلك بايام وربما باسبوع اخبرتهم ان اني ففتح ستديو، ربما كانوا هم يشكون بذلك، لكن لو كانوا واثقين لما باعوني الكاميرا وحين اشتريتها قلت لهم اني ساستعملها لاسباب خاصة. رد فعلهم حين اخبرتهم اني ففتح محل كان صعب، ذهلوا، تعاملوا معي بشكل مريب وتجنبوا اخراجي من المحل لنلا يدفعوا اتعاب وصاروا يتجاهلونني واستمررت عندهم بالعمل لمدة شهر ، فقد طلبوا مني الاستمرار لعدة ايام ثم صار يقتعني بان لا اغامر لان المحل الذي سافتحه سيفشل، ووعد رفع راتبي بمبلغ بسيط لكنه لم يعد بتحسين المعاملة، اما انا ففتحت المحل لاني لم اكن ارغب بالعمل لدى احد.

صار عندي تكلس في العمود الفقري بسبب الوقوف طيلة اليوم وخاصة في الجهة التي احمل الكاميرا عليها، كنت اذهب للحفلات وحدي دون عاملة تساعدني ، احد الاسباب انني لا اريد تدريب احد لان البنث التي لا تعرف شئني تعامل احسن مني فكيف لو انها تدرت وتعلمت.

انا لم اكن اعرف ما هو المطلوب من العامل حسب القانون لياخذ اتعابه، ولكن حتى لو علمت بانها اذا انتظرت 3 شهور ساحصل على اتعابي فلن انتظر انا تعبت وزهقت منهم وحقوقى كانت اخر ما فكرت فيه ، وفضلت الحفاظ على مصلحة مشتركة وعلاقة ودية مثل ان اعامل مع مختبرهم رغم اني عارفة انهم سينفجروا من الغيظ، الا ان ذلك لم ينفع فبعد فتح الاستديو ذهبت لانجز مهمات عندهم لكن معاملتهم كانت سيئة ولم يكونوا حريصين على التعامل معي ، فقلت لهم انه شرف لهم ان ادخل محلهم فقالوا لي بل شرف لك انت ان تدخله فقد علمناك وشغلناك فقلت انا جنتكم متعلمة ومعى شهادة فسخر بي وقال انه يرى الشهادة على وجهي. اختنقت. والبنث التي كانت معي طلبت مني الصمت فاعدت المواد التي اخذتها لهم لانجازها وذهبت للنقابة.

احببت التعامل معهم لقربهم من محلي ولان الموظف الذي يطبع في مختبرهم دقيق في عمله . في النقابة اعلموني ان موقفي ضعيف حيث ينقصني شهرين حتى اكمل خمس سنوات في العمل، كما اني اخذت اجازة ستة اشهر، وبخصوص الاجازة فقد اخبرت صاحب العمل حينها بانني اذا لم اخذ راتبي فلن اعود وذهبت الى البيت وانقطعت عن المحل لمدة ستة اشهر، خلال هذه الفترة كانت محلات التصوير تتعاقد معي لتصوير حفلات وكان هو طيلة الوقت يتصل بي وبطالبي بالعودة للعمل ، بعد هذه الاجازة لم اعمل الا شهرين وحدث ما حدث، لقد عدت كي احصل على بعض حقي مثل الكاميرا كحد ادنى.

وبسبب هذه الاجازة قالوا في النقابة انه لا يحق لي الا ثلاث الاعتاب فاخبرت النقابية عن العمل الاضافي وعدم وجود اجازات . هم لا يجبرونا ولكن انت مجبور ذاتيا لانك تعملين عندهم فمصلحتك تريد ذلك، هم اجبروني وانا اجبر نفسي، ليس لديهم شئ اسمه عمل اضافي العمل لديهم من شروق الشمس حتى غيابها. النقابية حسبت اتعابي في البداية بانها 3 الاف شيكل وحين اخبرتها عن الاجازات والعمل الاضافي وصل المبلغ الى 16 الف شيكل، وحين طالبت النقابية بالمبلغ قالوا لها انهم لا يعرفون اني كنت اعلم لديهم وانني مجرد كنت اصور حفلات واعدت للبيت أي انني لا اعلم بانتظام، فاخبر اني ان موقفي ضعيف فلا عقود ولا ايصالات ولا اثباتات.

سالت معارفي فقالوا لي ان الناس يصلحوا كشهود كما كنت قبل خروجي بفترة قصيرة طلبت من احد الشريكين ان يوقع على ورقة اني اعمل لديهم، وكنت حينها اعلنت اني سافتح محل، وحين سالني عن السبب قلت ان لها علاقة بوكالة الغوث لانني لاجنة في المخيم، فوقع عليها فاستعملتها ضده، كنت اخاف ان اطلب مثل هذه الورقة لكن الناس قالوا لي ان شهادة الخبرة هي حق لي. وهذا الشخص كان افضل من غيره وكتبها عن حسن نية.

حين قالت لي النقابية انه لا يوجد عندي أي دليل اعطيتها الورقة فصاروا هم يتصلوا بي وطرحوا علي الفين شيكل ثم 3 الاف وطالبوني بثمان الكاميرا فقلت لهم اني ساخصمه من الاتعاب.

بعد فترة بدا فصل الصيف وصار من مصلحتهم ان نعمل معا فاتصل عدة مرات وعرضوا 4 الاف، واتصلوا عدة مرات ، النقابية طلبت مني ان اوافق لكني لم اقبل وقلت للنقابية انني لا اريد نقودا اريد تاديبهم فقط وعاودت الاتصال بي فطلبت خمسة الاف وقبل بذلك لكنه ماطل قليلا وذلك لاسباب نفسية لان مصلحته كانت في دفع النقود ووفعلا خصممم الفي شيكل ثمن الكاميرا ودفع 3 الاف. واستمر التعاون، هم ظلوا يطلبونني للحفلات وانا صرت استعمل مختبرهم.

الحالة الثالثة والعشرون- محامية- عرنكي

توظفت في الشركة بعد منافسة مع 15 شخص وعملت فيها 11 سنة، كانت الماساة ان الوظيفة المطلوبة كانت وظيفة محامي ولكن حين توظفت كلفت بمهام مساعد محامي ، والمؤسسة كان فيها محامين ومحاميات ، المحاميات يحلوا ملفات ويقابلن مراجعين داخل المؤسسة لكنهن لا يذهبن للمحكمة او عمل عقود او تنفيذ مشاريع او العمل كمستشارات قانونيات، وكان يشرف علي رجل يحدد لي العمل، وبعد عدة اشهر عملت علاقات مع موظفي الشركة بكل اقسامها.

هناك سببين للتمييز الاول ان كل المدراء رجال وبالتالي يعتقدون ان المرأة اقل جراءة في مواجهة رجل يصرخ او الانتظار في الشارع ربع ساعة حتى تجد تاكسي ، كانت هذه هي طريقتهم في التفكير ولذلك كانت المرأة هي مساعدة محامي او مساعدة محاسب او مساعدة مدير، السبب الثاني هو ان طريقة تفكير النساء منسجمة مع تفكير المسؤولين فيقتلن مثلا : لا احب الانتظار في الشمس او الوقوف في الشارع بجانب شخص غير نظيف الملابس او الجلوس مع سائقين ، اريد التعامل مع اشخاص نظيفين ومرتبين ولا اريد التعامل مع الجمهور. وكان مستهجن لدرجة كبيرة الجلوس مع رجل او رجلين في المكتب على افراد، وهذا كان ملحوظ بشكل قوي، لذلك كان المدير والنائب والمساعد رجال وبقية الحاشية في القسم نساء، وبراتب اقل، وكان هذا الوضع مريح للمسؤول حين يصرخ في الموظفة فانها تبكي، امامي بكت الكثير من الموظفات والمحاميات، ففكرت بالثورة رغم خطر فقدان وظيفتي وكانت القرارات في البيت كلها حرة وجالعية وطرحت الموضوع على البيت فقال اهلي لي سندعك في أي قرار تتخذيته.

في البداية لم اعترض على شيء ولكن بعد 6 شهور طلبت مقابلة المدير العام وكان يعاملنا كأب حنون يحب ان نناديه عمو وليس سيادة المدير فطرحت عليه المشكلة وانني مساعد محامي رغم اني خريجة قبل 10-12 سنة ، الشباب يذهبون للمحكمة والمؤسسات والوزارات ونحن مجرد نملا طلبات للمراجعين او ننفذ تعليمات قسم الحوادث، وهذه المهمات لا تطلب محامية، والمحامين بعضهم اصغر مني بالعمر والتخرج. وكانت المفاجأة انه قال لي انه منذ اول يوم احس بانني مثل ابنته ريم وهي طموحو ومتحمسة أكثر من كل اخوانها وتساووهم كلهم فطلبت منه ان يعاملني مثل ابنته ريم ومثل أي محامي رجل ، وقال انه كان يسال البنات عدة مرات ان يعملن كمحاميات وكن يرفضن ولذلك اعتبر ان كل النساء يرفضن مثل هذا العمل ولم يعد

يسألهم ولذلك لم يسألني ان كنت اريد العمل كمحامية. ولكنه قال المشكلة ان عملي كمحامية قد لا يعجب المراء في الشركة ، فعرضت عليه ان يعطيني فترة تجربة لمدة 6 شهور وان لم انجح فساترك العمل، وطلبت ان يعطيني أي عدد من القضايا، وبعد يومين اعطاني 6 ملفات لقضايا محاكم بسيطة، وهي حالات حوادث بسيطة اصحابها يطلبوا تعويضات عاليه، ففاجات الشركة بانني طبقت نظام يقوم على بناء علاقة جيدة مع المصاب ، لانه لم يذهب للمحكمة الا نتيجة سوء تفاهم معنا، بحيث انهيت الملفات بخسائر اقل من قرارات المحكمة، ودون تضرر المؤمن، بحيث بدل ما يشوه المؤمن سمعة الشركة في المحكمة والسوق فانه يشكرني ويشكر المسؤولين واحيانا يعتذر من بعض الاشخاص، في السابق كان المؤمن حين ياخذ مستحقاته بصعوبة كان يتركنا ولكن الان صار يحرص على العودة البنا، فبينت نوعا من العلاقات العامة وصار نتائج جيدة، وصار الناس يتناقلون الاحاديث وتصل للمدير. وكنت رغم بعدي عن المدير مكاتبا كان عندي جرة ادبية لان اتصل بالمدير واقترح وكان هناك اشخاص كثيرين يفتقدوا الجرة لعمل هذا وحتى الشباب-الرجال ليس عندهم الحرة لذلك. واقترحت بان السائق الذي لم يعمل حادث منذ خمس سنوات ثم عمل حادث صغير ان نخدمه باجراءات اقل تعقيدا من العادي، وعمل تخفيضات لمن امضى 5سنوات دون حوادث وتخفيض النصف لمن امضى عشر سنوات بلا حوادث فنزل عدد الحوادث كثيرا. عدد السيارات التي لم تعمل حوادث لمدة عشر سنوات كان قليلا ولكن التخفيض الكبير ادى لسمعة ممتازة، وازداد الزبائن ، كانت هذه الثقة في الاعوام 92-94 وصرت احس اني سيدة الموقف اما قبل ذلك فكانت اقتراحتي تح الاختبار.

كان هناك ملاحظة انني انا الوحيدة اذا اخذت كان هناك من يوصل معلومات عن خطاي للمدير اما بقية الموظفين فكانوا يحلون المشاكل دون ابلاغ المدير ، ولكن لم اكن اهتم لهذا او اخاف منه، لان المدير مؤمن بانه من لا يعمل لا يخطئ. اما بعد عام 1994 فصار ثقة اكبر وبديل 6 ملفات صار 100-120 ملف وصرت مستشتر قانوني بدل محامي عادي وفي 97-98 صرت ممثلة المؤسسة في رام الله أي المحامي رقم واحد في الشركة باعتبار رام الله بمثابة العاصمة.

الماساة انه في العام 1999 صارت مشكلة بين السلطة وادارة الشركة وتم تغيير معظم المدراء واعضاء مجلس الادارة وصارت السلطة تستبدل المسؤولين ومن كان في الاسفل تضعه في اعلى الهرم وكل ذلك بشكل غير قانوني وتم تهيش اناس كثيرين ومنهم انا لم يتغير شعلي ولكن صار تمييزي ضدي فالمحامي العادي كان يحصل على زيادة حوالي 200 دينار اما المحامية فكانت تحصل على زيادة 100-120 دينار وكنت احصل انا على 20 دينار. وكان غير مسموح السؤال عن تفسير لذلك، ولكن اكتشفنا من المراقبة انه تمت قصصه جنحان الاشخاص الذين لديهم راي وشخصية، وتم اعطاء سلطة القرار للاشخاص المشهورين بجنهم الذين اذا ذهبوا للمدير كانوا على وشك تقبيل يده. انا كنت اذهب اليه بشكل محترم وعلى استعداد لان اناقشه وكان هذا من اسباب فصلي.

وهناك سبب اخر للفصل انه اثناء الاحتلال لم يكن هناك لجنة عمال تواجه الادارة ولكن في العام 1995 بعدما جاءت السلطة صار تحرك من قبل مجموعة من خمس شبان وكنت انا البنت الوحيدة بينهم وفي ذلك العام شطبت الزيادة السنوية ومقدارها 80 دينار ، اكتشفوا اننا نعمل مؤامرة، كانت المؤامرة عبارة عن لجنة موظفين تمثلهم،،،،، كانت المبادرة لي مع شاب من نابلس على خلفية مشكلة حصلت لزميل كمكان يفهم الوطنية ليس مجرد التحرر من الاحتلال بل تحرير المؤسسة من انتهاكات حقوق الانسان،،،،، وكان عندي نفس الفكرة ،،، الموضوع بدا بفنجان قهوة ولكن كان هناك شخص من ضمن الاشخاص الخمسة اعتبرناه جاسوس، فقد كان عمه عضو مجلس ادارة فحكي لعمه عن الموضوع ،،،،، هو لم يكن جاسوسا وتصرف بحسن نية، لكن عرضت عليه ترقية اذا كتب رسالة رسمية للمدير حول اللجنة ، ولاحقا اخذ درجة وظيفية اعلى فيما الغيت زيادتي السنوية. هذا الشخص ترك المؤسسة على خلفية اختلاس وتزوير ، اخلاقه تغيرت كان شخص جيد لكن عمه اتلفه فحواله لانسان منافق لدرجة اننا قاطعناهاه في المؤسسة.

حين جاءت الادارة الجديدة في العام 1999 اعتقدنا ان السلطة لن تقمنا اذا سجلنا اللجنة في النقابة ،ن ففي اخر 1999 اعذنا تجمعنا واتصلنا بالنقابة وعملنا انتخابات في نابلس .

منذ اليوم الاول لدخولي المؤسسة حتى اخر يوم وحتى بعد ترك العم كنت دائما اساعد المظلومين الذين يلجأون لي.

في العام 1995 كان هناك زملاء محتاجين وزياداتهم قليلة فتحدثت مع المدير لرفع زياداتهم واستطعت ذلك، لكن حين علم

بدوري في لجنة الموظفين انسحبت الزيادة، كانت الإدارة متفهمة ولكن ليس لدرجة لجنة عاملين لانها تخاف ممن الاضراب مثلا، الشركة كانت رسميا مساهمة عامة لكن عمليا مساهمة خاصة فكل المدراء كانوا ينتمون لجماعة واحدة ليس بالضرورة من عائلة واحدة ولكن بجمعهم وضع اقتصادي معين او جلسات خاصة معينة ، فكانوا لا يردوا ان يرفع احد راسه ، الشخص الجريء الذي لديه لسان ويخافوا منه كانوا يشتروه يسكتوه او يرضوه. انا اشتروني بمعنى انهم استفادوا مني ولكن ليس لدرجة ان يظلموا موظف عندي لذلك كانوا يسموني الباحث الاجتماعي، وبعض الموظفين كانوا يقولوا على سبيل المزاح (جاءت وزارة الشؤون الاجتماعية) لانهه أي بنت كانت تواجهه مشكلة كانت سناء تتواجد في غرفتها فورا، وكنت دائما اقول للمدير بانه اذا لم يحس الموظف ان هذا المكان بيته فلن يخلص له . فلانم يكون انتماء وهذا لا يكون بالكلام او النقود او الدرجة بل باشعاره بالانتماء ، وهذه هي فكرة لجنة العاملين . لكنهم كانوا لا يريدون سلطة ثانية تدخل على سلطتهم ، كانوا يعاملونا بمبدأ انتم الشعب ونحن الحكم ، فلا يريدون سلطة قانونية.

في العام 1997 ظهرت قوانين حول النقابات ولجان العاملين ونحن لم نفوت الفرصة استغلينا القانون وسجلنا النقابة وعملنا انتخابات بنابلس ، ترشحنا 4 بنات وعدد كبير من الرجال ، رشحنى احد الموظفين وقبلت، وكان الاقتراع سري شارك فيه 189 موظفا ، المفاجأة انني كنت البنت الوحيدة التي تفوز الامر الذي خلق صدمة لان المرشحات الثلاثة الاخريات كن من نابلس وحوالي 85% من من الموظفين يعملون في مقر نابلس و فقط 15% يعملون في الفروع الستة الاخرى، وكانت المشكلة كيف بنت من رام الله تفوز. احدى المرشحات كانت صديقتي و غضبت لان بنت من عائلة كبيرة بنابلس تخسر فيما تريح بنت مسيحية من بيرزيت، وما الى ذلك، على مستوى الشركة انا نجحت باصوات البنات ولكن المرشحات تضايقن من نجاحي واعتقد لو كنت مكانهن لغضبت.

كانت الادارة قمعية، ولذلك طلبنا بنظام داخلي للموظفين والدرجات، حيث ان الادارة لم تكن تعتمد الكفاءة مثلا عينت شخص عديم الكفاءة مسؤولا عن موظفين يعملون منذ 15 سنة، وكان معروف في منطقة نابلس انه لص وانه سجن على خلفية جنائية وفي النهاية ترك المؤسسة على خلفية سرقة الاف الدولارات والان جاء شخص اخر مكانه يقال انه بنفس مواصفات سابقه.

الإدارة الثالثة استعملت اسلوب المؤامرات حيث اشترت اشخاص ضد اشخاص وصار الموظفين ضد بعض، نقل اشخاص وطردهم اخرون ، وصار اشخاص جواسيس لآخرين، واشخاص يدعموا اشخاص . وهنا النقابة ضرتني، لان الموظفين الذين اشترتهم الادارة حذروها مني وقالوا لهم اني قوية وجريئة ولا تخاف ومسئولة. وحتى بعد تركي العمل هناك موظفين مازالوا يعتقدون انني مسؤولة بشيء كبير ويمكنني ان امسحهم عن الدنيا ، و فقط لاني جريئة ولدي ثقة بنفسى فيما هم مهزوزين من الاخل . ومن هنا صار اموظفين ضد بعض وصار للدارة فكرة سلبية عن بعض موظفين وانا منهم، وهناك شيء اخر ان المدير حين اراد التعرف علينا بشكل فردي كان يسال عن الشغل فيبدا الموظف بالاجابه لكنه سرعان ما يعترضه ويسكته ويقول انه يكتفي بما سمع ، سألني عن الشغل وكان يفترض اني ساجيبه بنعم او لا سألني مثلا لماذا تتأخر القضايا او تخسر ثم سارع بسؤال اخر هل هذا بسبب الانتفاضة، فسألته هل تقصد الاسباب خارج الشركة ام داخل الشركة فقال انه لم يسألني كي ارد عليه بسؤال، فقلت له اذن الانتفاضة ليست سببا لانها بدأت عام 2000 فيما التراجع في الاداء بدا عام 1997 ، وهذا يعني انك غير خبير وغير متابع لوضع الشركة، وانت تسألني لان هناك من قال لك ان سناء تعرف كل شيء ، وقلت له انا اسفة لا اعرف بماذا اجيبك، لا او نعم كما تريد. ولا يمكن القول ان الانتفاضة سبب او ليست سبب . اتصلت بموظفين اخرين وعرفت منهم انه كان يسالهم بنفس الطريقة نعم ام لا، وحتى حين يسال عن قضايا محاسبية معقدة، لا يريد كلام او شرح بل يلقن الشخص ان يقول نعم، احسست حين سألني انه يريدني ان اقول نعم ، انا فهمت ذلك، لكن رايي انه داخل المؤسسة ليست الانتفاضة هي السبب، لا احد يعرف لماذا يسال.

المساهمين كان دورهم صفر ، في الادارة الاولى كانوا طابخينها سوا، ومسيطرين على المساهمين، هناك اشخاص محدودين من العائلات الكبرى تسيطر على غالبية الاسهم وهم انفسهم المدراء.

في النقابة ساعدنا موظف تغيب عن العمل بسبب حالة مرضية ولم يشاؤوا ان يطبقوا عليه قانون العمل، و 3 موظفين

فاجأوهم بالاقالة، لم تكن نستخدم اسلوب التهديد بالقانون لانه لا يؤثر فيهم بل نستخدم الاسلوب الانساني والاجتماعي فنرجو ونسترحم ونحدث عن ظروفه، وتم الغاء الاقالات بعد اسبوع ، ولاحقا اكتشفنا ان سبب اقلتهم هو ان احد رجالهم يريد توظيف شخص براتب اقل من راتب احد الموظفين المفصولين وبغض النظر عن أي اعتبارات اخرى ، احد المقالين كان رجل عمره 63 عاما، ورايت الدمعة بعينه لانه كان يريد ان ينهي تعليم ابنه وابنته في الجامعة، فكنت اطالب باستمرار توظيفه حتى يتخرج ابنه ، ولكن مساعينا لم تكن تنجح دائما لان اللجنة لم تعد تجتمع في الشركة كثيرا بسبب الجوايسيس ، ومنعت الانتخابات فصارت اللجنة تتجدد بالتزكية ومؤخرا ساء وضعها وباعتبار انها انتهت، وبسبب ظروف الانتفاضة لم اعد اتمكن من الوصول لنابلس لحضور الاجتماعات فصرت عضو استشاري.

هناك اشخاص فصلوا قبلي واتصلوا بي ووعدتهم بالمساندة وهناك من لم يتصل بي فاتصلت انا بهم ووعدتهم وكان هذا سبب فصلي. وكنت سمعت من موظفين انهم يبحثوا عن اخطاء لي.

قانون العمل تم تشريعه في العام 2001 ولكن المدير قرر انه من توظيف قبل 2001 يحاسب على القانون القديم ومن القانون الجديد لا ينطبق الا على من تم توظيفه بعد صدور القانون. لان كل المفصولين توظفوا قبل 2001 ، رغم انه بنفس الوقت يطبق القانون الجديد في نواحي اخرى. المدير فصلنا 14 شخص بخبرات ورواتب عاليه واستبدلنا باخرين اقل خبرة وراتب. قبل فترة بسيطة من الفصل، كان المدير طلب مني معاملات قانونية من وزارات مختلفة وكان احد مساعديه في الاسبوع السابق للفصل اتصل عدة مرات وسألني عن المعاملات ، واكتشفت ان غالبية المفصولين كان قد كلفهم بامور في اعمالهم تفيده لاحقا، وليس انيا. وكنت استغرب لماذا يكلفني بهذه المهمات التي لا يمكن الاستفادة منها حاليا.

@@ اخر معاملة سلمته اياها يوم تبليغي بالفصل، جاء الى مكتب رام الله وسألني عن المعاملة فاعطيته اياها وقلت له ان الوزارة اعطتني المعاملة ولكنها تنتظر منا وكالة منك باسمي ، وقد اعطيت صيغة الوكالة المطلوبة للمؤسسة بنابلس حتى يتم طباعتها واعادها وانا بانتظارها. وبقيت انتظر واتصلت بنابلس اسألهم عن الورقة فقالوا انهم جهزوها وسالوني هل بيعونها للمدير فقلت نعم - كانت المبحوثة تتكلم عن المعاملة والموظف في نابلس يتحدث عن كتاب الفصل. في هذه الاثناء كان المدير قد كلف المؤسسة بنابلس باعداد كتاب فصلي ، وبدلا من ان تاتي المعاملة اتي كتاب فصلي.

فجاءت المدير على مكتبي ، وهذا غريب لانه عادة يجلس في مكتبه ويصرخ على الاخرين كي يذهبوا له او يصرخ على القريبين منه كي يذهبوا وينادوا الاشخاص البعيدين. قبل ذلك بساعة صرخ ونادى علي وقال تعالي. ولكنه الان ياتي الى مكتبي فسقط القلم من يدي لاشعوريا بسبب الدهشة. فقلت له تفضل دون ان اقف له وكان يحمل ورقة وجهها باتجاهه، ففكرت انه جاء بورقة المعاملة الا انه قال لي بالحرف الواحد، وهو ما لا انساه في حياتي ، شكرا على ما قدمته وارجو ان تسلمي مكتبك الان ، و اشار لموظف كان يقف خلفه، وحقوقك كلها محفوظة لدينا وتفضلي هذا الكتاب، وظل واقفا ينظر الي، علما بان الموظف الذي كان معه محاسب وليس محامي ولا يفهم شيء في الحوادث.

الكتاب غير قانوني وهو من ثلاث سطور عبارة عن نسخ حرفي لمادة في قانون العمل الجديد تتحدث عن دواعي الفصل التعسفي ، المادة القانونية تتحدث عن 3 اسباب للفصل غير مترابطة هي: اعادة الهيكلة، وجود خسائر، اعتبارات فنية. كتاب الفصل كان منسوخ بشكل حرفي حيث كان كما يلي: بسبب الظروف الحالية التي تمر بها المؤسسة، والتي ترتب عليها خلال السنوات الماضية خسائر كبيرة ولاعادة الهيكلة المزمع اجراؤها في المؤسسة ولاسباب فنية ، فقد تقرر انتهاء خدماتكم لدى المؤسسة اعتبارا من يوم الاربعاء الموافق 21-5- أي نفس اليوم - شكرا لكم جهدكم...

ورغم ان المدير اصدر سابقا قرارا بان القانون الجديد لا يسري على من توظفوا قبل 2001 الا انه استند في فصلي على نص القانون الجديد ، وهناك جملة ستجعلني اريح القضية وهو ان الفصل لا يتضمن مهلة شهر حسب القانون.

انا لم استوعبه ما قاله لي ، قرأت الكتاب، نظر الي وضحك بسخرية، فقلت له شكرا كثيرا ووضعت الكتاب في حقيبتي وغادرت. بالصدفة كان قبل ذلك باسبوع اتصلت بي احدى المؤسسات واتفقت معهم على اجتماع في نفس هذا اليوم بشرط ان لا التزم بساعات محددة رغم انني يمكن ان اعمل 24 ساعة.

الاقالة كانت جماعية على 3 دفعات ، انا كنت بالمجموعة الاخيرة ، كنا هناك مخطط لمجموعة رابعة من 8 اشخاص ولكن

حين بدنا نتحرك خافوا من تحركنا واحسوا انه ممكن تحصل مشكلة كبيرة ، فجمدوا القرار، لاني اوصلت الموضوع لوزير العمل شخصيا. ولكن هناك في مكتب نابلس محاميان يواصلان حث المدير على مواصلة اعماله وان لا يخاف من المحكمة، وادهم نصحة بصلي عرفته وقلت له انه عمل ذلك لانه جاهل بالقانون وانا من سيعلمه القانون.

الدفعت الثالثة كانت خلال 15 يوما ، بعد الدفعة الاولى باسبوع جاءت الثانية وبعدها باسبوع الثالثة، حين فصلنا لم يكن افراد الدفعتين السابقتين باي رد فعل ، المجموعة الثانية ضمت اشخاصا من اللجنة وكنت نصحتهم باللجوء للنقابة وقلت لهم انتم السابقون ونحن اللاحقون.

لاحظنا في قائمة الفصل ان الاغلبية كانوا من النساء كانت تضم 8 نساء و 6 رجال ، وكان في الشركة 4 مسيحيين فصلنا كلنا . كان هناك توجه عنصري تجاه النساء والمسيحيين ، تم تقسيم المسيحيين بشكل موظف في الدفعة الاولى ، وواحد في الثانية ، والاثنين الباقين في الثالثة. كنت احصل على الاعياد الدينية ولكن اخر عيد حصلت عليه بالقوة وبعد مشكلة وقال لي حينها (غلبتيني) وكان القانون الاردني قد خصص فترة للصلاة يوم الاحد حتى الساعة العاشرة وانا من ثبتها. قبلي لم يكن الموظفين يحصلوا عليها. الفصل لم يكن على اساس الاقدمية فهناك اشخاص كثيرين يعملون منذ 20-25 سنة بقيا، ولكن على اساس الدين والجنس وقوة الشخصية ، فبعد فصلنا سمعت مقولة للمدير بانه الان صار يستطيع ان يمشي في الشركة دون ان يرفع احد عينيه في وجهه. وعلى ذمة ادهم انه قال (هيك خلصنا من النسوان في الشركة) . هناك ملاحظة ان المدير الاول لم يكن متحيز ضد المسيحيين وعينهم كمدراء وتعزز وضعي في زمنه . وكان هناك عدد كبير من المسيحيين والنساء، في الادارة الثانية صار تحيز ضد المسيحيين فنزل العدد من 50-60 الى اربعة موظفين كل اثار استغراب الموظفين، الادارة الثالثة الحالية انهتنا تماما.

حتى نهاية شهر 5 انشغلت بعلمي الجديد ولم تكن لدي القدرة على التفكير فيما جرى ، لكن في مطلع شهر 6 بدأت باستخدام عقلي. وقررت انه لا بد من طريقة لبدء العمل فاجرينا اتصالات ، وكانت اغلب الدفعة الثالثة من اعضاء لجنة الموظفين. قررت العمل مع الكل وليس لوحدي رغم انني الوحيدة في رام الله فيما الكل في نابلس ، اتصلت بهم وقلت ان لدي القدرة على العمل وحدي فما راكب فقلنا متضررون ولنظل في مركب واحد . وسالته ان كانوا يريدوا الذهاب للمحكمة فقالوا للجوء للمحكمة فورا عيب لذلك يجب ان نذهب للنقابة .

النقابة بعثت بكتاب للمؤسسة ولم ترد عليه ، عدة مرات ذهب مندوب النقابة وتهرب المدير منه. مدير عام مكتب وزارة العمل بنابلس راجع الشركة عدة مرات وكان المدير يتهرب ويخرج من الباب الثاني، انا ذهبت لوزارة العمل وطلبت مقابلة الوزير عدة مرات وقابلت سكرتيرته وفي كل مرة اطالب بمقابلته كنت احوّل لموظف اعلى واخر مرة اعطوني موعد مع نائب الوزير وقيل لي ان الوزير علم بالموضوع وانه ذهل لما سمع التفاصيل وصار الموضوع مشهور في وزارة العمل وكانوا هم احيانا يبادروا للحديث مع بالموضوع لاني كنت على مدى فترة طويلة على علاقة بموظفين كبار في وزارة العمل من خلال الانشطة وورش العمل، وعلمي كمستشارة قانونية خلق لي شبكة معارف واسعة في مختلف المؤسسات .

وزارة العمل منعتني من رفع قضية للمحكمة وقالوا لي اذا رفض المدير التعاطي مع الموضوع اذهبي للمحكمة وسنشهد معك. ذات يوم حصلت على رقم جوال المدير واعطيته لمسؤول وزارة العمل وقلت له ان سيماطل ويكذب ويقول لك انه في غزة، او في مكان اخر وفعل رد عليه بما توقعت واصلت المسؤول الى قناعة بان المدير كذاب واعطيه معلومات عن برنامج المدير من خلال موظفين اصدقاء او معارف قالوا انهم شاهدوه يشرب الكحول في مطعم البردوني ، مديرنا جيان جيان جيان ، قلت لمسؤول وزارة العمل هناك قائمة فصل جديدة يجب ان تنقذها فسالني كيف فقلت اتصل بمكتب المؤسسة بنابلس وقل لهم ان المجموعة التي فصلت ستقابل الوزير فاتصل فتوقفت قائمة الفصل الرابعة. وهي لن تنفذ الا اذا انتهت مشكلتنا لصالحه . سنظل نتفاوض كمجموعة ، اقترحت ان ارفع دعوى فردية باسمي وما اصل اليه ينسحب على الاخرين ، او قضية جماعية . انا غير قلقة على المال رغم ان وضعي المالي ليس جيدا الان وقلت لهم ان القضية ممكن ان تستمر 3-4 سنوات فقالوا نستمر 9 سنوات ، ادهم قال المهم ان احصل على المال وبعد ذلك ساوزعه باب الجامع، شخص اخر وهو مسيحي متدين قال انه سيفرش فيهم الجامع الي يصلي فيه المدير، المهم ان لا يظل المال للمؤسسة، المستحقات للواحد منا تبلغ بعشرات الوف

الدنانير وحتى الذين وضعهم صعب تدبروا امورهم مع عائلاتهم في سبيل عدم التنازل ، وفي المصالحة يتنازل الشخص احيانا عن 10-20% يمكن ان وافق على ذلك اذا وافق الجميع، ولكن مستحيل ان اعمل مصالحة تنازل بموجبها عن النصف. ملاحظة: افادت المبحوثة بعد عدة شهور من المقابلة انه تم تحويل القضية للمحكمة وقامت المؤسسة بالاتصال مع كافة امفصولين باستثناء المبحوثة واففقوا على تنازل عن ثلثي المستحقات واخذُ ثلثها فقط والاقرار بانهم استموا كافة مستحقاتهم، وان الموظفين لم يبلغوا المبحوثة عن الصفقة لنلا تغضب على جهدها الذي بذلته، اما بالنسبة للمبحوثة فالقضية وصلت نهايتها ويانتظر الحصول على معظم اتعابها اضافة لغرامة تاخير واتعاب محاماة قدرها خمسة الاف دينار ، وقالت بانها لا تريد الاحتفاظ بالغرامة التي ستحصل عليها وستوزعها باب اجامع المهم ان لا تظل للمؤسسة.