

وجهات نظر

مؤسسات المجتمع المدني المشتركة: شراكة أم سيادة

باسم كناعنة*

[النصّ مَصوغ بلغة المذكر؛ لكنّه موجّه إلى الجنسين]

تتناول هذه المقالة مؤسسات المجتمع المدني، وتتمحور في نوعيّة الشراكة بين اليهود والعرب داخل المؤسسات التي يعمل فيها ناشطون من الطرفين. سأحاول هنا الكشف عمّا تحت السطح وتناول الأمور بعمقها رغم ما تتضمنه من مسائل صعبة، غير لطيفة وغير سهلة للهضم. كما سأحاول إظهار "الخطاب غير المحكيّ عنه" في النقاشات المركزيّة داخل تلك المؤسسات وفي ما بينها.

بداية، أشير إلى أحد المعطيات الذي يشكل مفتاحًا أساسيًا لفهم علاقات القوة والديناميكيّة القائمة في تلك المؤسسات بين الناشطين اليهود والناشطين العرب بحكم وظيفتهم كملاء، مرؤوسين أو مديريين.

أعمل وأنشط في مجال الصراع العربيّ اليهوديّ من خلال وظائف متنوّعة منذ أكثر من عقدين. خلال هذه الفترة، لم أتعرف على مؤسسة واحدة أقيمت من قبل ناشطين عرب؛ فجميع مؤسسات الشراكة المعروفة لنا أقامها يهود، وهي مموّلة غالبًا من قبّل مانحين يهود. قد يعترض بعض الزملاء العرب على هذه الحقيقة بادّعاء أنّ بعض المؤسسات أقيمت بصورة مشتركة، بل إنّ بعضها أقيم من قبّل عرب. لكن للأسف إنّ هذا الادّعاء غير صحيح. فالشرارة الأولى والفكرة الرئيسيّة (اللتان أدتا إلى إقامة جميع المؤسسات المعروفة لنا في مجال المجتمع المدنيّ والتي تُشغل اليهود والعرب) كانتا دائمًا من قبّل يهود وإنّ قامت معظمها في ما بعد باستيعاب وتوظيف ناشطين وشركاء عرب.

الاستنتاج الواضح هنا هو أنّ مؤسسات الشراكة في شكلها الحاليّ هي استجابة لحاجة يهوديّة بحتة. علينا الاعتراف بهذه الحقيقة إذا أردنا أن نفهم هذه المؤسسات فهماً عميقاً. علينا الاعتراف بالحقيقة هذه ومعرفة محدوديّاتها، وذلك إذا رغبتنا في تحويل هذه المؤسسات إلى أكثر مساواة وأكثر إنصافاً. الشرارة والفكرة الأوّلان تؤثران كثيراً في تعريف المؤسسة وهويّتها. وعليه، فإنّه تجري إعادة النظر إلى مؤسسات الشراكة هذه كمؤسسات يهوديّة توظّف كذلك طواقم من العرب "من قبلها ولأجلها".

سوف أناقش هذا الادّعاء وأعرض بعض النماذج من خلال أنماط إدارة هذه المؤسسات. ففي المعتاد يكون مدير المؤسسة يهوديّاً، وفي بعض الحالات هنالك إدارة مشتركة، أو بالتناوب، لكن في كلّ الحالات اليهوديّ هو المهيمن أكثر في مجال الإدارة. فالمرؤوسون وملتقو الخدمات سيبحثون دائماً عن السلطة اليهوديّة، حتّى في حالة وجود مدير عربيّ بشكل رسميّ. فليس من السهل أن تكون مديرًا عربيًّا لمرؤوسين يهود في واقعنا الحاليّ. عندما يمارس المدير العربيّ صلاحيّاته الإداريّة، يثير الأمر في المعتاد- صخبًا من التقوّلات داخل المؤسسة. السيناريو الأكثر بروزًا في مثل هذا الحالة هو إخراج المدير العربيّ من المؤسسة، فضّ الشراكة أو إنهاء المشروع. ثمّة ظاهرة أخرى شائعة هنا هي تعيين "العربيّ المناوب". هذه الظاهرة لا تسري على المديرين فحسب، بل تنسحب كذلك على الموظّفين العرب أصحاب الهويّة العربيّة الواضحة، والذين يطالبون بالتأثير على هذه المؤسسات، إذ سرعان ما يجد هؤلاء أنفسهم خارج المؤسسة، ويجري استبدالهم بعربيّ خنوع، "عربيّ لايت". تؤدّي هذه السيرورة إلى تولّد مشاعر تنسم بالثقل والقسوة لدى غالبيّة العرب العاملين في تلك المؤسسات، حيث يدركون أنّهم معرّضون للاستبدال إن تجرّأوا على رفع رؤوسهم.

لنعدّ إلى التحدّث عن الإدارة. في المعتاد، يعمل المرؤوسون اليهود على نعت المدير العربيّ بصفات قاسية، نحو: وحشيّ؛ فظّ؛ يتجاوز الحدود؛ متطرفّ؛ وقحّ؛ له أجندته؛ سياسيّ؛ جاء ليخرّب المؤسسة؛ متأمّر؛ لا يفهم في شيء. في المقابل، لن نسمع أبدًا مثل هذه الأمور ضدّ مدير يهوديّ.

في البداية، عندما يسمع المرؤوسون اليهود أنّهم سوف يعملون تحت سلطة مدير عربيّ، يتقبّلون ذلك بتعاطف كإشارة إلى أنّهم يقبلون عربونه ولسان حالهم يقول: "نحن اليهود لدينا استعداد للقبول بك كعربيّ وأن نتّيح لك أن تكون مديرنا". وهذا ما يذكرنا بمقولات أخرى ترمي إلى منح اليهوديّ بعض النقاط، نحو: "الديّ صديق عربيّ". يمكننا أن نفسّر هذا السلوك الصادر عن اليهوديّ تجاه المدير العربيّ وكأنّ اليهوديّ يقول: "ها أنا أقبل بك كعربيّ، فلتبرهن لي أنّك مدير". لكن في لحظة قيام المدير العربيّ بالتصرّف بناء على فهمه المهنيّ القوميّ تبدأ التقوّلات والإشاعات التي ذكرتها أعلاه. إذا ثمّة استعداد للقبول بعروبة الناشط العربيّ شرط ألا يكون مديرًا، لكن منذ لحظة تعيينه كمدير يبدأ التعامل أو التعاطي مع انتمائه العربيّ بغية إعاقة وتشويش عمله كمدير. طبعًا هذا كلّه بسبب حواجز داخلية يعاني منها المرؤوسون اليهود.

تجدر الإشارة إلى أن مهنيّة وولاء المديرين العرب للمؤسسة تكون دائماً مكاناً للشكّ. لذا، ثمة نمط سلوكيّ شائع لدى بعض المديرين العرب يتمثل في محاولتهم أن يكونوا "كاثوليكيّين أكثر من البابا". فالمدير العربيّ يتشدّد بشكل خاصّ مع المرؤوسين العرب كي يثبت أمام زملائه اليهود، أو لجميع الموظّفين أنّه مدير حقّاً وفعالاً، وأنّ صلاحياته لا تُقاس فقط على محور انتمائه القوميّ.

الإدارة اليهوديّة هي الأكثر شيوعاً وسيطرة في مشهد هذه المؤسسات، حيث يتقبّل المرؤوسون العرب صلاحياته الإداريّة دون اعتراض تقريباً. فالموظّف العربيّ يتقبّل يهوديّة المدير اليهوديّ دون تحقّظ ويتقبّل كذلك صلاحيته ومهنيّته كمدير يهوديّ. وهذا على نقيض تعامل الموظّفين اليهود والعرب مع المدير العربيّ. والنمط الشائع والمميّز لشكل إدارة المدير اليهوديّ هو اختياره لأحد المقرّبين العرب من بين الموظّفين وتعيينه مستشاراً له ووسيطاً له مع الموظّفين العرب. ثمة خاصيّة أخرى شائعة كذلك، تتمثل في امتناع المدير اليهوديّ في المعتاد- عن توجيه نقد مهنيّ موضوعيّ أمام الموظّفين العرب خشية وصمه بالعنصريّة، الأمر الذي يتطلّب منه التضحية بمهنيّته.

قصارى القول: إنّ الواقع داخل المؤسسات المشتركة يشكّل نموذجاً مصغراً للواقع القائم بين الأغليّة اليهوديّة والأقليّة العربيّة المحكومة في الدولة. يكفي في هذا السياق النظر إلى ساحة الكنيسة ومُعابنة تعامل أكثرية النواب اليهود وغالبية المجتمع الإسرائيليّ مع القيادات العربيّة. نحن لسنا شركاء في إدارة الدولة أو في التأثير على مسيرتها وعملها، بل نحن كذلك مُفصّون عن هذه المراكز، ويتميّز التعامل معنا بالتحاليّ والفقويّة من منظور السيّد.

*باسم كناعنة- موجّه مجموعات صراع، مستشار تنظيميّ وحاصل على اللقب الثاني في العمل الاجتماعيّ وعلى اللقب الثاني في إدارة الأعمال