

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

الحركة النقابية العمالية في لبنان

مع

استطلاع رأي ميداني

آب / اغسطس ١٩٨٦

جري اعداد الدراسة

ومساهمة

منظمة العمل الخيرية

بغداد - العراق

بتكليف من

اللجنة الدائمة للتدريب التقني والتثقيف العمالي

بيروت - لبنان

الحركة النقابية العمالية في لبنان

مع

استطلاع رأي ميداني

آب / اغسطس ١٩٨٦

جرى اعداد الدراسة

ومساهمة

منظمة العمل الحريرية

بغداد - العراق

بتكليف من

اللجنة الدائمة للتدريب النقابي والتثقيف العمالي

بيروت - لبنان

أعدت هذه الدراسة
بتكليف من

اللجنة الدائمة للتدريب النقابي والتثقيف العمالي، بيروت - لبنان

في إطار

برنامج التعاون الفني مع منظمة العمل العربية

بيروت ١٥ آب ، ١٩٨٦

السادة : اللجنة الدائمة للتدريب النقابي
والتثقيف العمالي
بيروت - لبنان

الموضوع : دراسة " الحركة النقابية العمالية في لبنان "

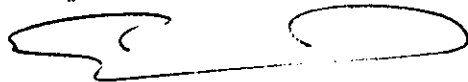
تحية واحتراماً ،

استناداً الى عقد الاتفاق الموقع بيننا بتاريخ ٢ / شباط ١٩٨٦ ،
بشأن اعداد دراسة حول " اوضاع الحركة النقابية العمالية في لبنان " ،
يسرنا ان نقدم اليكم ست نسخ من الدراسة المذكورة آملين ان تنال
هذه الدراسة موافقتكم وتلبي الغرض منها .

وتضع المؤسسة نفسها بتمرفكم لمناقشة محتويات الدراسة
وايضاح كل ما يلزم منها .

وعلى امل التعاون معكم دوماً ، نشكر لكم ثقتكم ودمتم

مؤسسة البحوث والاستشارات
المدير التنفيذي



حسين حمدان

المحتويات

المفحة

١	<u>فصل تمهيدي</u> : مضمون الدراسة والمنهجية المعتمدة
١	أولا - مضمون الدراسة ومداهها
٤	ثانيا - المنهجية المعتمدة في اعداد الدراسة
	<u>الفصل الاول</u> : ظروف نشأة الحركة النقابية العمالية
١٧	وتطورها على الصعيد العالمي
١٧	تمهيد وتعريف
	أولا - ظروف نشأة الحركة النقابية العمالية
٢٠	ودوافعها واهدافها
	ثانيا - مسألة الاجور محور الصراع حول الحق
٢٧	بالتنظيم النقابي
	ثالثا - خصائص التنظيم النقابي ودور النقابات
٢٦	في ظل أنظمة اجتماعية مختلفة
	رابعا - ظواهر جديدة في واقع الحركة النقابية
٤٤	العمالية
٥١	<u>الفصل الثاني</u> : نشأة الحركة النقابية وتطورها في لبنان
٥١	<u>تمهيد</u>

المفحة

- ١ - بدايات العمل النقابي في المراحل الاولى
٥٢ من تطور الاقتصاد اللبناني
- ٢ - المميزات العامة للنمو الاقتصادي والنقابي
٦١ بعد الاستقلال
- ٣ - خصائص النمو الصناعي وأثرها على بنية
٦٨ الحركة النقابية حتى عشية الحرب الاهلية
- ٤ - أهمية العمل المأجور في الاقتصاد اللبناني
١٧
- ٥ - انعكاسات البنية الاقتصادية - الاجتماعية
على اوضاع الحركة النقابية حتى اوائل
١٠١ السبعينات
- الفصل الثالث: الاوضاع الراهنة في الحركة النقابية
اللبنانية
١٠٧
- تمهيد : ملاحظة منهجية
١٠٧
- ١ - الاطار القانوني الناظم للعمل النقابي
١٠٩ في لبنان
- ٢ - الاتحادات النقابية القائمة والنقابات
١١٧ المنضوية في كل منها
- ٣ - الحركة النقابية الصاعدة في الريف اللبناني
١٢١
- ٤ - الهيكلية النقابية الراهنة وخصائص التنظيم
١٢٨ النقابي في لبنان
- ٥ - ابرز التطورات الاقتصادية - الاجتماعية
المستجدة بفعل الحرب واثرها على الصعيد
١٢٢ النقابي
- ملحق : الاتحادات النقابية والنقابات المنضوية
في كل منها
١٢٦

الصفحة

- ١٥٠ الفصل الرابع : نتائج واستطلاع الرأي
(آراء ومواقف الاجراء من العمل النقابي في لبنان)
- ١٥١ ١ - الانتساب النقابي
- ١٨٦ ٢ - آراء الاجراء ومواقفهم من افضل السبل لتحسين
شروط عملهم وظروف معيشتهم
- ١٩٨ ٣ - موقف الاجراء من دور وزارة العمل في حماية
اوضاعهم وتطويرها
- ٢١٥ ٤ - موقف الاجراء من فعالية نشاط الاتحاد العمالي العام
- ٢٤٢ ٥ - آراء الاجراء في اسباب عدم فعالية النشاط
النقابي وانجازاته
- ٢٥٩ الفصل الخامس : المشكلات التي تواجه العمل النقابي

1

فصل تمهيدي

مضمون الدراسة والمنهجية المعتمدة

في إعدادها

فصل تمهيدي

مضمون الدراسة والمنهجية المعتمدة في اعدادها

اولا : مضمون الدراسة ومداها :

ينص عقد الاتفاق المعقود فيما بين اللجنة الدائمة للتدريب النقابي والتثقيف العمالي في لبنان ، وموعسة البحوث والاستشارات ، على ان تقوم الموعسة بدراسة حول تطور اوضاع الحركة النقابية العمالية في لبنان ، على ان تشمل الدراسة على سبيل التحديد الموضوعات التالية :

١ - فصل تمهيدي ذو طابع نظري عام ، يتناول بايجاز النقاط التالية :

- ١-١- ظروف نشأة الحركة النقابية العمالية وتطورها على الصعيد العالمي .
- ١-٢- النقابات وسياسات العمل المأجور .
- ١-٣- لمحة مقارنة عن خصائص تطور النقابات والتنظيم النقابي في الانظمة الاجتماعية العالمية المختلفة .

٢ - نشأة الحركة النقابية وتطورها في لبنان ، بارتباط مع
خصائص النمو الاقتصادي - الاجتماعي في لبنان :

- ١-٢- البدايات الاولى لنمو الحركة النقابية .
- ٢-٢- مراحل النمو اللاحقة ، في علاقتها بالتطورات الاقتصادية والاجتماعية في البلاد .

٣ - الاضاع الراهنة في الحركة النقابية اللبنانية :

ويتناول هذا الفصل :

- ١-٣- الاطار القانوني الناظم للعمل النقابي .
- ٢-٣- البنية النقابية الراهنة .
- ٣-٣- الاتحادات النقابية والنقابات المنضوية في كل منها .
- ٤-٣- التوزيع القطاعي والمهني والجغرافي للنقابات العاملة في لبنان .

٤ - دراسة ميدانية (بالعينه) :

تتضمن استطلاع رأي يبين موقف العمال والاجراء
عموما ، من التنظيم النقابي .

٥ - المشكلات التي تواجه العمل النقابي :

استنادا الى دراسة الاوضاع الراهنة ، والى الدراسة الميدانية ، يصار الى استخلاص اهم المشكلات :

- ١-٥ المشكلات الناتجة عن استمرار الحرب اللبنانية وما نتج عن ذلك من تدهور في الاوضاع الاقتصادية العامة .
- ٢-٥ المشكلات الناتجة عن الخصائص الراهنة لسوق العمل .
- ٣-٥ المشكلات التنظيمية .
- ٤-٥ المشكلات المتصلة بالتمثيل النقابي .

٦ - استنتاجات وتوصيات عامة :

هذا وتجدر الاشارة الى ان الاتفاق بين " اللجنة " والمؤسسة ، حدّد موضوع الدراسة ومداهما بانه يشمل حصرا " الحركة النقابية العمالية " ، اي " نقابات العمال والمستخدمين " اي دون نقابات المهن الحرة او جمعيات ونقابات ارباب العمل ، فهذه الاخير خارجة عن موضوع الدراسة .

ثانيا : المنهجية المعتمدة في اعداد الدراسة :

اعتمدت في اعداد الدراسة ، عدة طرق واساليب بحث مكتملة لبعضها البعض بغية الوصول الى اعلى درجة ممكنة من الدقة والمصداقية في كشف اوضاع الحركة النقابية العمالية في لبنان . فاضافة الى البحث الميداني ، (استطلاع الرأي) الذي نتناوله تفصيلا في البند التالي ، اعتمدت الدراسة الطرق التالية :

١ - جمع المعطيات والوثائق الرسمية المتوفرة في الدوائر الرسمية ، وبخانة وزارة العمل ، وتلك الموجودة لدى الاتحادات النقابية العمالية كافة . وقد جرى مراجعة هذه المعطيات وتدقيقها وتصنيفها مع تقييم مدى ملاءمتها وجدواها للدراسة .

٢ - مراجعة الابحاث والدراسات الخاصة باوضاع الحركة النقابية العمالية وتطورها في لبنان من مختلف المصادر العلمية ، الاهلية والحكومية والدولية ، وكذلك الابحاث والدراسات المتصلة بتطور الاقتصاد اللبناني والتحولات الهيكلية التي شهدتها منذ بداية الثلاثينات . وقد جرت الاستفادة من هذه الابحاث والدراسات في مجال دراسة العلاقة العضوية بين تطور الحركة النقابية العمالية ونسق تطور الاقتصاد اللبناني واتجاهات هذا التطور .

٣ - الكشف الحسي والملاحظة الشخصية بالنسبة لبعض جوانب الدراسة ، وذلك من خلال الزيارات الميدانية لعدد من الاتحادات النقابية ومراكز التجمعات العمالية (موعسات صناعية وتجارية مختلفة) .

٤ - المقابلات الشخصية مع شخصيات نقابية وعمالية واقتصادية ، معنية ، عملا وفكرا ، بمسألة الحركة النقابية العمالية . وقد شملت هذه المقابلات شخصيات متعددة الاهتمامات والوظائف والانتماءات ، حيث جرت معها مناقشات مستفيضة حول اوضاع الحركة النقابية في لبنان والمشكلات التي تواجهها وسبل ومستلزمات تطوير هذه الحركة .

٥ - استطلاع رأي ميداني :

٥-١- رغبة منها في استكمال المعطيات العامة المتاحة حول اوضاع الحركة النقابية العمالية في لبنان ، وهي معطيات تتسم بعدم الدقة وبالقدم ، قامت الموعسات باجراء " استطلاع رأي " ، هدف اساسا الى التعرف الى آراء النقابيين ، المسوولين منهم وغير المسوولين ، والى آراء العمال والموظفين ، المنتسبين منهم وغير المنتسبين الى نقابات ، في اوضاع

العمل النقابي الراهنة بغية المساهمة في تحديد الصعوبات والمشكلات التي تعيق تطور هذا العمل ، والمساعدة في تقديم اقتراحات ملموسة لاصلاح الوضع القائم .

لم يكن المقصود اذن من استطلاع الرأي تبيان التركيبة الاقتصادية - الاجتماعية للطبقة العاملة اللبنانية وتقديم الاحجام المطلقة للفئات التي تكوّنوها . فالعملية هذه تتجاوز اهداف الاستقصاء ، والبحث الميداني ، وهي في كل الاحوال عملية شبه مستحيلة في ظروف لبنان الراهنة ، حيث لا يوجد اي قاعدة احصائية (مبطقة اسراو مبطقة موعسات) تصلح لاختيار عيّنة ممثلة من العمال والاجراء لافي لبنان ككل ، ولا في اي منطقة من مناطقه . اضافة الى هذا ، فان الموازنة المخصصة للدراسة ، لم تكن لتسمح بدراسة ميدانية واسعة المدى والاهداف ، ولا حتى باختيار عيّنة تتجاوز في حجمها حدود الامكانيات المتاحة .

انطلاقا من هذا ، تم وضع استمارة مبسطة تضمنت (٢٦) سؤالا تناولت وضع الشخص المستجوب في العمل ، بعد تحديد صفاته ومؤهلاته ، والقطاع الذي يعمل فيه وموقعه من العمل النقابي ورأيه فيه . الخ . (راجع استمارة الاستقصاء المرفقة) . وقد روعي عند تحديد الاسئلة ، وكذلك عند تعيين المفاهيم المستخدمة الاهداف المتوخاة من الاستقصاء .

٢-٥- استمارة البحث :

- توزعت اسئلة الاستمارة الى مجموعتين :
- المجموعة الاولى : (سوآل ١ الى ١٧) وتتكون من -
اسئلة تهدف الى التعرف على الوضع الاجتماعي -
الاقتصادي للعامل او الموظف المستفتي ، وشملت
المواضيع التالية :
- المذهب ، مكان السكن والعمل (اسئلة ١ الى ٤) .
 - بيانات ديموغرافية : الوضع العائلي ، حجم الاسرة ،
العمر ، الجنس (اسئلة ٥ الى ٩) .
 - مدة العمل والثبات فيه (اسئلة ١٠ و ١١) .
 - المستوى التعليمي المحصل (سوآل رقم ١٢) .
 - قطاع النشاط ، المهارة ، والمستوى في المهنة ،
وحجم المؤسسة التي يعمل فيها ودخله من العمل
(اسئلة ١٣ الى ١٧) .

ومن حيث المبدأ ، فان الاسئلة هذه كانت تكفي لدراسة
اولية حول الخصائص الاقتصادية - الاجتماعية للعمال
والاجراءء ، لو انها وجهت الى عينة من ثلاثين السف
عامل واجير . ولكن المحدّات الفنية والعالية للدراسة
الراهنة فرضت تصغير العينة والاكتفاء بعينة ممثلة
من (٦٠٠) عامل واجير . وقد استخدمت الاجوبة على
المجموعة الاولى من الاسئلة كمتغيرات تحليل لاجوبة
المجموعة الثانية من الاسئلة والتي تتناول آراء
ومواقف الاشخاص المستجوبين من المواضيع المطروحة
للبحث .

المجموعة الثانية (سو٤ال ١٨ - ١٦) وتتكون من اسئلة تهدف الى التعرف الى مواقف وآراء العمال والموظفين من المسائل التالية :

- الانتساب او عدم الانتساب الى نقابة اسباب ودوافع ذلك (اسئلة ١٨ الى ٢٠) .

- موقف العامل والموظف من مراكز الاستقطاب المتنوعة في المجتمع اللبناني (المناطق ، الطائفي ، العشائري ، الحزبي) ورايه في الموقع الافضل لتأمين وتحسين شروط عيشه (سو٤ال رقم ٢١) .

- الموقف من مدى فعالية وزارة العمل والقوانين التي تطبقها بالنسبة لرعاية مصالح الاجراء وتنظيم علاقتهم بارياب العمل (سو٤ال ٢٢) .

- تقويم فعالية النشاط النقابي في مجالات الاجور وديمومة العمل وتقديمات الضمان الاجتماعي والتقديمات الاخرى كمنح الطبابة والتعليم والنقل . واستطلاع رأي الاجراء حول اسباب تخلف النشاط النقابي ونقص فعاليته وانجازاته في لبنان (سو٤ال ٢٣ و ٢٤) .

- رأي المسو٤ولين النقابيين والمنتسبين الى النقابات عموما ، بالتنظيم الراهن للهيكلية النقابية وموقفهم من اعادة تنظيمها على اساس تعزيز مركزيتها او تعزيز الاستقلالية المنطقية لاتحاداتها (سو٤ال ٢٥ - ٢٦) .

ولقد عممت الاجوبة على اسئلة استطلاع الرأي على شكل اجوبة " مغلقة " ومحدودة ، وطلب من العامل او الموظف المستفتى تحديد الرأي او الموقف

او السبب الـاهم من بين تلك التي وردت فـي الاستمارة . وقد جرى اختيار هذا الشكل مـن الاجوبة لانها تسهل البحث وتدفع المستفتي الى التفكير في الموقف او الرأي الـاهم من الموضوع محل البحث ، الامر الذي يساعد في تحقيق الهدف الرئيسي من استطلاع الرأي الا وهو بيان اهم المشكلات التي تواجه العمل النقابي في لبنان ، والاسباب الكامنة وراء هذه المشكلات .

٣-٥- تصميم الاستمارة والترميز :

جرى تصميم الاستمارة بشكل يتيح فرز الاجوبة على الحاسب الـالكتروني بعد ترميزها . ولقد قام فريق البحث بكتابة برامج الفـرز للحاسب الـالكتروني وتم استخراج النتائج على شكل جداول مركبة تبين النسب المئوية للاجوبة المستخلصة من اسئلة استطلاع الرأي (الاسئلة ١٨ - ٢٦) في علاقتها مع الاجوبة المستخلصة من الاسئلة التي تشكل متغيرات التطيل في هذا البحث (الاسئلة ١ الى ١٧) .

واذا بعين الاعتبار حجم العينة وضرورات شمول فئات متجانسة من العمال والموظفين عند تصنيفها ، تبعا للاجوبة على الاسئلة (١ الى ١٧) ، اعتمدت الدراسة طريقة الترميز الآتية :

- سو٤ال رقم ٢- (المذهب)

١ - مسلم

٢ - مسيحي

٣ - غير محدد

- سو٤ال رقم ٣- و ٥ (عنوان السكن وعنوان العمل)

١ - بيروت الشرقية وضواحيها .

٢ - بيروت الغربية وضواحيها .

- سو٤ال رقم ٧- (العمر)

١ - ١٨ سنة وما دون

٢ - ١٩ الى ٢٥ سنة

٣ - ٢٦ الى ٣٥ سنة

٤ - ٣٦ الى ٤٥ سنة

٥ - ٤٦ سنة واكثر

- سو٤ال رقم ٩- (العمر عند دخول مجال العمل)

١ - ١٥ سنة وما دون .

٢ - ١٦ الى ٢٠ سنة .

٣ - ٢١ الى ٢٥ سنة .

٤ - ٢٦ سنة واكثر .

- سوآال رقم - ١٠ - (مدة العمل في المواعس

- ١ - اقل من سنة
- ٢ - من سنة الى ٥ سنوات
- ٣ - من ٦ الى ١٠ سنوات
- ٤ - من ١١ الى ١٥ سنة
- ٥ - ١٦ سنة واكثر

اما باقي الاسئلة الواردة في الاستماره ،
فقد رمزت الاجوبة عليها بحسب ما هي عليه ففي
الاستمارة باستثناء السوآال رقم ١٤ (الوضع
الاقتصادي - الاجتماعي في العمل) ، والذي صنف
بحسب الموظفين والاجراء ضمن ١٨ فئة وذلك
لفرورات تركيب العينة ، بحيث تكون ممثلة
قدر المستطاع لمختلف المهن ولترتب داخل المهن .
ولكن حجم العينة لم يسمح عند استخراج النتائج ،
الا الاخذ في الاعتبار ، خمسة فئات جامعة فقط
هي التالية :

- الفئة ١ : المدراء (انتاج وادارة)
 - الفئة ٢ : الاداريون والفنيون المسوؤلون عن
مجموعات من الاجراء .
 - الفئة ٣ : الموظفون والعمال ذوو الاختصاص والخبره .
 - الفئة ٤ : الموظفون والعمال والمهره .
 - الفئة ٥ : الموظفون والعمال غير المهره .
- ملاحظة : راجع " استمارة البحث " في نهاية الفصل .

٥ - ٤ - مجالات الاستقصاء :

شمل الاستقصاء مبدأيا ، عينة من العمال والموظفين العاملين في بيروت الكبرى .
أما القاعدة الإحصائية التي منطلت مجال الاستقصاء فكانت لائحة الاتحادات النقابية والنقابات المنضمة وغير المنضمة الى هذه الاتحادات ، وهي لوائح تم الحصول عليها من وزارة العمل ، مع الملاحظة ان اللوائح هذه تعود الى اوائس السبعينات .

٥ - ٥ - اسلوب اختيار عينة الاستقصاء وحجمها :

سبق اختيار العينة دراسة مكتبية تم بموجبها تحديد الحجم الاولي للعينة ، واسلوب اختيارها الذي يوفر افضل تمثيل لاطار الدراسة مع الاخذ بعين الاعتبار درجة الدقة المطلوبة والامكانات المتاحة ، وذلك في ضوء غياب اي قاعدة احصائية عالية حاليا لاختيار عينة ممثلة لمجتمع العمال والاجراء .
لهذا اقتضت الدراسة على عينة من ١٠٠ أجير يتوزعون على ٩ قطاعات نشاط و ١٨ فئة اجتماعية - اقتصادية ومنطقتين جغرافيتين (بيروت الغربية وفواحيها وبيروت الشرقية وفواحيها) .

وعند توزيع افراد العينة على الفئات المحددة مسبقا كان الاعتبار الاساسي في هذه العملية شمول الفئات الكبرى منها على عكس كافي من الافراد بغية تأمين مصداقية مقبولة لتقديرات النسب المحتسبة وامكانية مقارنتها ، بعضها ببعض . ورغم ان العينة ليست ممثلة بشكل مقبول للتركيب الاقتصادي - المهنية لمجتمع الاجراء ، فلقد اخذت في الاعتبار ، عند تحديدها ، الاوزان النسبية التقريبية للقطاعات ، وفئات وتراتب المهن داخلها ، بحيث تعبر النسب الاجمالية المحتسبة لقطاعات النشاط اجمالا ، عن اتجاهات ولو تقريبية للآراء والمواقف من المواضيع المطروحة .

ويبين الجدول رقم - ١ - توزيع افراد العينة بحسب الوضع المهني وبحسب قطاعات النشاط المختلفة ، اما الفئات المركبة (نشاط - مهنة) والتي لا تشمل على اي عدد (فهذا عائد الى عدم توافيق النشاط مع المهنة) مثلا بائع في قطاع التعديس والحجارة) من جهة ، او بسبب صغر حجم العينة وضعف الوزن النسبي لهذه الفئات .

هذا وتجدر الاشارة الى انه بعد تنفيذ الاعمال الميدانية ، اسقطت استمارات من اصل الستمائة استمارة ، لعدم الثقة بالاجابات الواردة فيها ، وجاء توزيع الاستمارات ال ٥٩٦ قريب جدا للعينة المعدة بشكل مسبق . اما الفروقات البسيطة التي لوحظت ، فهي عائدة لصعوبات الاعمال الميدانية او لتصنيف اقتصادي - مهني خاطيء للفرد المستجوب .

جدول رقم - ١ - توزيع افراد الهيئة بحسب الوضع المهني وقطاعات النشاط

الوضع المهني	الوضع المهني											المجموع
	قطاع النشاط	زراعة	تعيين	عناية	كهرباء، ماء	بناء	تجارة	نقل	بنوك، مال	خدمات	المجموع	
	عيد	حجاره	تحويلية	وغاز	واشغال	فنادق	اتصالات	تأمين				
١١ - مدير اداري				٣				٣			٣	١١
١٢ - مدير انتاج				٣								٧
٢١ - اداري مسؤول عن مجموعة				٣				٣				١١
٢٢ - فني مسؤول عن مجموعة				٣				٣				١١
٢٢ - عامل مهني مشرف		٣		١١	٣							٢١
٢١ - موظف ذو اختصاص وخبره				٣	٧			٧				٢٣
٢٢ - عامل مهني محلي				٣١	٧			١١				٥٣
٢٢ - بائع مسوؤل				٣		١١						٢١
٤١ - موظف اداري عادي				٧		٧		٧				٣١
٤٢ - موظف فني عادي				٧		٧		٧				٣١
٤٣ - عامل مهني ماهر		٣		٧١	٧			٣				١٠١
٤٤ - بائع عادي		٣		٣		١١						١٥
٥١ - حارس - حاسب - مائتق				٣		٣		٣				١١
٥٢ - عامل مهني عادي			٣	١٨	٧							٢٠
٥٣ - عامل زراعي ذو اختصاص	١٢			٣								١١
٥٤ - فاعل (عناية، بناء)				٣	١١							١٥
٥٥ - فاعل زراعي	٢٠			٧								٢٠
٥٦ - عامل متمل				٧								١١
المجموع	٤٥	٢٠	١١١	٣٠	٧٤	٥٧	٧١	٥٦	٧١	٥٠١		١٠١

٥ - ٦ - تنفيذ الاعمال الميدانية :

قامت بتنفيذ الاعمال الميدانية مجموعتان من المحققين واحدة في المنطقة الشرقية ، والثانية في المنطقة الغربية من العاصمة وضواحيها ، وتألّفت كل مجموعة من ثلاث فرق واشرف على كل مجموعة مساعد احصائي .

وقد زوّد كل مساعد احصائي بالتبؤوزع المقترح لافراد العينة ، استنادا الى لوائح قطاعية وتولى هو ارشاد المحققين في الفرق على الموعسات والمناطق الصناعية والتجارية ، حيث يجب ان تجري المقابلات . ولقد تمت المقابلات مع الموظفين والعمال في الموعسات حيث يعملون . وتم اختيار الافراد المستجوبين بحسب الوضع في المهنة كما هو محدد في لوائح العينة ، وذن تحييز من قبل المحققين .

اما طريقة الاستجواب ، فكانت بشكل مباشر للاسئلة الخاعة بالوضع الاقتصادي - الاجتماعي للموظف او العامل (سؤال ١ الى ١٧) ، وبطريقة الحوار الموجه لاسئلة الرأي او الموقف (سؤال ١٨ الى ٢٦) حيث كان المحقق يحاور الشخص المستجوب حول موضوع السؤال ويستوضح منه الجواب ، الرأي الالم ، ويسجله على الاستمارة .

هذا وقد استغرقت العمليات الميدانية حوالي الثلاثة اسابيع .

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى آراء العمال والموظفين اللبنانيين حول الأوضاع الراهنة للعمل النقابي في لبنان، بما يساهم في بلورة المشكلات والصعوبات التي تعيق تطور هذا العمل، وفي تقديم اقتراحات لمعالجته. ان جميع المعلومات الواردة في هذه الاستمارة ستستخدم للأغراض الإحصائية البحتة، وسوف تنشر بصورة إحصائية تجميعية.

NO

2

3

4

5

14 6

7

8

9

10

11

12

15

13

16

17

١ الاسم (اختياري): المذهب: ٢

٣ عنوان السكن: - القضاء: - البلدة: - الحي:

٤ عنوان السكن السابق للمهجرين: - القضاء: - البلدة:

٥ عنوان العمل: - القضاء: - البلدة: - الحي:

٦ الوضع العائلي: ١٤ الوضع الاقتصادي - الاجتماعي في العمل للأجراء:

- ١ لم يسبق له الزواج
- ٢ متزوج حالياً
- ٣ مطلق أو ارمل
- عدد افراد الأسرة على عاتقه:
- ٧ العمر بالسنوات الكاملة:
- ٨ الجنس: ١ ذكر ٢ انثى
- ٩ العمر عند دخولك مجال العمل المأجور:
- ١٠ مدة العمل في المؤسسة الحالية أو في آخر مؤسسة عملت فيها:
- ١١ عدد المؤسسات التي عملت فيها خلال حياتك المهنية:
- ١٢ المستوى التعليمي المحصل: ١ ابي ٢ يقرأ ويكتب ٣ ابتدائي ٤ اعدادي عام ٥ اعدادي فني ٦ ثانوي عام ٧ ثانوي فني ٨ جامعي ٩ جامعي فني ١٠ غيره
- ١٣ حدّد قطاع الانتاج أو الخدمات للمؤسسة التي تعمل فيها: ١ زراعة أو صيد ٢ تعدين وحجارة ٣ صناعة وحرف صناعية ٤ كهرباء، ماء، غاز ٥ بناء واشغال عامة ٦ تجارة، فنادق، مطاعم ٧ نقل، تخزين، اتصالات ٨ بنوك، مال، تأمين ٩ خدمات للأشخاص والأسر

١٥ عدد العاملين في كافة فروع المؤسسة التي تعمل فيها:

- ١ ٥ وما دون ٢ ٦ إلى ١٠ ٣ ١١ إلى ١٥ ٤ ١٦ إلى ٢٠ ٥ ٢١ إلى ٢٥ ٦ ٢٦ إلى ٥٠ ٧ ٥١ إلى ١٠٠ ٨ ١٠١ وأكثر

١٦ الدخل الشهري من عملك الرئيسي (ل.ل.):

- ١ أقل من ٢٥٠٠ ٢ ٢٥٠٠ إلى ٣٠٠٠ ٣ ٣٠٠٠ إلى ٤٠٠٠ ٤ ٤٠٠٠ إلى ٥٠٠٠ ٥ ٥٠٠٠ إلى ٧٠٠٠ ٦ ٧٠٠٠ وأكثر

١٧ هل أجرك؟

- ١ على أساس الساعة ٢ اليوم ٣ شهري مقطوع

- 1 منتسب ومسؤول
2 منتسب عادي
3 غير منتسب

١٩ السبب الرئيسي للانتساب إلى نقابة:

- 1 قناعة ذاتية بجدوى النشاط النقابي
2 الزامية الانتساب في المؤسسة أو القطاع
3 وجود هيئة نقابية في المؤسسة من المستحسن الانتساب إليها ولكن غير مقتنع بجدوى عملها
4 غير ذلك:

٢٠ السبب الرئيسي لعدم الانتساب لنقابة:

- 1 عدم القناعة بجدوى النشاط النقابي ككل
2 عدم وجود هيئة نقابية في المؤسسة
3 عدم الاتصال بك من قبل الهيئة النقابية
4 عدم الثقة بالمسؤولين النقابيين في المؤسسة
5 تجنباً لمشاكل من قبل اصحاب المؤسسة
6 غير ذلك

٢١ يتشكل المجتمع اللبناني من فئات اجتماعية مهنية

متمايزة: عمال واجراء، ارباب عمل صناعيون، تجار، اصحاب مؤسسات الخدمات، مستثمرون زراعيون، ملاكون، طلاب... ولكل من هذه الفئات دورها ونصيبها من الثروة المنتجة في البلاد ولغالبيتها هيئات تمثلها وتدافع عن مصالحها الاقتصادية والمهنية. هل تعتقد بأن مصلحتك وتحسين شروط معيشتك في المجتمع اللبناني يتأمنان بشكل رئيسي (الرأي الأهم):

- 1 من خلال جهدي الفردي فقط
2 من خلال علاقتك الشخصية برب العمل
3 بواسطة نفوذ نائب منطقتك أو وجهاء ونافذين تتقرب منهم
4 بواسطة نشاط الأحزاب السياسية غير الطائفية
5 بواسطة الهيئات السياسية الممثلة لطائفتك
6 بواسطة الهيئات الدينية الممثلة لطائفتك
7 بواسطة نقابات خاصة بطائفتك
8 بواسطة اتحادات نقابية غير طائفية
9 بواسطة قوانين تطبقها دولة قوية
10 غير ذلك

٢٢ تتولى وزارة العمل في لبنان تطبيق القوانين التي ترعى

مصالح الاجراء وتنظم علاقتهم بأرباب العمل. ومن الواضح في هذا المجال أن ثمة تخلفاً في حماية وتطوير اوضاع الاجراء. ما هو برأيك أهم سبب لذلك:

- 1 تخلف هذه القوانين
2 عدم قدرة أجهزة الوزارة على تطبيق هذه القوانين
3 تحيز أجهزة وزارة العمل
4 ضعف العمل النقابي وعدم فعاليته
5 قوة ارباب العمل وإمكانية تجاهلهم للقوانين

٢٣ أيا كان رأيك في كيفية الدفاع عن مصالحك كأجير

وتحسين شروط عيشك، هل تعتقد بأن نشاط الاتحاد العمالي العام الذي يضم كافة النقابات والاتحادات النقابية قد ساهم كاتحاد أو من خلال نقاباته في:

أ - صيانة الأجور وتطويرها: ب - تأمين ديمومة العمل:

- 1 بشكل فعال
2 فعال جزئياً
3 غير فعال

ج - تطوير تقديمات الضمان الاجتماعي
د - تطوير التقديمات الأخرى (منح طبابة، تعليم، نقل...)

- 1 بشكل فعال
2 فعال جزئياً
3 غير فعال

هـ - ترسيخ روح الوطنية والمصلحة الواحدة للاجراء والحد من انقساماتهم الطائفية والمناطقية:

- 1 بشكل فعال
2 فعال جزئياً
3 غير فعال

٢٤ من البيدهي القول إن فعالية النشاط النقابي

وانجازاته، في لبنان ليست بمستوى المطلوب أو بمستوى ما تحقق في المجتمعات المتطورة. ما هو برأيك السبب الرئيسي لهذا الواقع:

- 1 طبيعة الفرد اللبناني الراضة للعمل الجماعي
2 مواقف ارباب العمل والدولة، اللاجئة للعمل النقابي
3 سوء تنظيم العمل النقابي وعدم جدية القادة
4 موقف القادة النقابيين الخاضع لأرباب العمل
5 عدم قدرة اصحاب العمل على تلبية مطالب الاجراء
6 تدخل الأحزاب السياسية أو الهيئات الطائفية
7 تحيز وزارة العمل.
8 استمرار الحرب وقناعة الاجراء بأن حل المسألة الوطنية والطائفية أهم من حل مشاكل الاجراء
9 تعاضل هجرة العمال والموظفين الى الخارج بغية تحسين مداخيلهم وابتعادهم بالتالي عن العمل النقابي والمطلبي على صعيد البلد.

٢٥ للمسؤولين النقابيين:

كيف ترى التنظيم الراهن للهيكلية النقابية؟

- 1 فعال
2 فعال جزئياً
3 غير فعال

٢٦ اذا طرح البحث في هيكلية نقابية جديدة، أيهما تفضل؟

- 1 تعزيز الصيغة التنظيمية المركزية للاتحاد العمالي العام
2 اعطاء مزيد من الاستقلالية لاتحادات المناطق.

الفصل الأول

ظروف نشأة الحركة النقابية العمالية وتطورها

على الصعيد العالمي

الفصل الاول

ظروف نشأة الحركة النقابية العمالية وتطورها

على الصعيد العالمي

تمهيد وتعريف :

يستحيل فهم ماهية الحركة النقابية العمالية وطبيعتها ، كأداة للتكافؤ الاجتماعي ، كما يستحيل فهم ماهية التنظيم النقابي ، كشكل من اشكال التنظيم الاجتماعي ، بمعزل عن فهم حركة تكوّن الطبقات الاجتماعية وتطورها عامة ، وعن حركة تكون الطبقة العاملة بخاصة .

كذلك يستحيل فهم الحركة النقابية العمالية والتنظيم النقابي ، في ابعادهما وادوارهما كائفة ، بمعزل عن حركة الصراع بين الطبقات والفئات الاجتماعية المختلفة ، ومستويات الصراع هذا ودوافعه واشكاله ، وخصوصا نضال الطبقة العاملة في سبيل تحيين اوضاعها الاقتصادية والاجتماعية عامة وشروط عملها وظروفه بخاعة ، وذلك في مواجهة اصحاب العمل من جهة ، وفي مواجهة الدولة ايضا ، التي كانت تمثل اصحاب العمل وتدعم مصالحهم في غالب الاحيان .

من هنا نحاول ، في هذا الفصل ، توفير لمحة تاريخية مكثفة وموجزة عن الظروف التي رافقت نشأة وتطور الحركة النقابية العمالية في العالم اجمالا ، ودوافع هذه الحركة ، والمراحل التي اجتازتها ، منذ الاشكال الجينية التي اتخذتها في اوائل القرن الثامن عشر ، مروراً بمرحلة تبلورها كشكل حديث من اشكال التنظيم الاجتماعي في اواسط القرن التاسع عشر ، وصولاً الى المرحلة الراهنة ، حيث اصبح النقابات طرفاً رئيساً من اطراف "العقد الاجتماعي" في كثير من بلدان العالم المعاصر . كما يقدم الفصل هذا لمحة مقارنة عن خصائص التنظيم النقابي ودور النقابات في ظل أنظمة اجتماعية متميزة ، مع تركيز خاص على اوجه التماثل ووجه التعارض فيما بين النقابات القائمة في ظل النظام الاشتراكي ، وتلك القائمة في البلدان ذات الأنظمة الرأسمالية .

وقبل البدء بهذا الفصل ، نتوقف عند ملاحظة منهجية تتصل بالتعريف الذي تعتمده الدراسة لـ "النقابة العمالية" . ان التعريف المعتمد هنا هو التعريف العلمي الشائع للنقابة وفحواه :

"النقابة جماعة من العمال ينتمون الى مهنة واحدة او الى مهن متشابهة ، تنشأ من اجل الدفاع عن مصالح العمال الاقتصادية وعسـن حقوقهم ، المكتسبة منها او المستتلبه ، ومن اجل تحسين شروط عملهم وظروف العمل هذا . وهي هيئة او جمعية طوعية تعمل لصالح اعضائها بشكل جماعي ، وبخاعة في المجالات المشتركة التي لا يستطيع فيها كل عضو منهم تحقيق مصالحه على حدة بمعزل عن دعم الآخرين" .

والواقع ان تعريف النقابة تطور مع تطور الحركة النقابية العمالية ، بنية وتأثيرا ودورا ، كما سيجري شرحه لاحقا . فاذا كانت المطالب الاقتصادية المباشرة للعمال ، التي ترتبط بشروط عملهم وظروفه ، شكلت الغاية الرئيسة لنشأة النقابة وشرط وجودها الاساسي ، في المرحلة الاولى من نشأة النقابات العمالية ، الا ان دور النقابة ، وبالتالي تعريفها تطور مع تطور نفوذها وتزايد قوتها وتأثيرها في المجتمع ، ليس فقط في المجال الاقتصادي ، بل وفي المجال السياسي ايضا . فلم يعد الدافع " الاقتصادي " المباشر هو الدافع الوحيد ، او حتى الدافع الاساسي لتكوين النقابات في المرحلة الراهنة ، خاصة في البلدان المتطورة . فالنقابة الان تنشط في غير مجال وعلى غير معيد . وتتعدد وظائفها ونشاطاتها وخدماتها بما يتعدى القضايا المطالبة المباشرة لاجرائها . ففي الكثير من البلدان ، تعتبر النقابات ، عمليا ، ان لم يكن قانونا ، طرفا اساسيا من اطراف " عملية التقرير " فيما يتصل بتطور المجتمع ووجهة هذا التطور في مختلف المجالات . وهي انطلاقا من قوتها التمثيلية ، تشترك في الكثير من الهيئات واللجان التمثيلية والمتخصصة ، السياسية والاقتصادية على المستويات كافة ، المركزية والوطنية ، والقطاعية والمحلية . كذلك يقوم الكثير من النقابات ، بحسب ظروف كل بلد وطبيعة نظامه ، بنشاطات متنوعة ومتعددة ، سياسية ، اجتماعية ، تربوية وتعاونية . كما تشترك برقابة وادارة الكثير من المشاريع في القطاعين العام والخاص ، اضافة الى

دورها الهام في " المساومة الجماعية " حيث تتفاوض باسم العمال للحصول على شروط افضل ، خاصة بالنسبة للاجر ، وديمومة العمل ، ساعات العمل ٠٠٠ الخ . وصولا الى اتفاقيات جماعية بين مجموع العمال في مهنة او مؤسسة معينة وبين اصحاب العمل .

أولا - ظروف نشأة الحركة النقابية العمالية ودوافعها واهدافها :

ارتبطت نشأة الحركة النقابية العمالية عامة بالظروف التي رافقت بداية النهضة الصناعية في اوروبا وبخاصة بريطانيا . وتطورت الحركة هذه بنية ودورا واهدافا ، مع تطور الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية وكذلك الاوضاع الحياسية في تلك البلدان .

ولما كانت عملية التمنيع الحديث قد انطلقت في اوقات مختلفة ، في المناطق المختلفة من العالم ، فانه من الصعب تعيين تاريخ محدد لظهور الحركة النقابية العمالية ، كما انه من الصعب تحديد الوقت الذي تبلورت فيه الحركة هذه كحركة نضالية عمالية متميزة عن تجمعات الحرفيين وتعاونيات اصحاب المهن البسيطة والمهارات المحدودة ، التي كانت قد اسست لها " نواد تعاونية " وجمعيات ونقابات حرفية منذ بادىء الامر .

ولكن رغم اختلاف تاريخ ظهور الحركة النقابية العمالية من بلد الى آخر ، ورغم الخصوعية التي ميّزت نشأة الحركة النقابية في هذا البلد او ذاك بحسب ظروف ونسق التطور السياسي - الاقتصادي - الاجتماعي في كل بلد ، رغم هذا ، فان الحركة النقابية تتماثل عموما ، من حيث دوافعها الاساسية ، واهدافها العامة ، خصوصا في مراحل بداياتها الاولى ، في جميع البلدان .

فالاشكال الجنينية للحركة النقابية العمالية ، بدأت في القرن الثامن عشر ، وفي بريطانيا بالذات ، التي كانت رائدة في مجال التنظيم النقابي ، حيث سبقت النهضة الصناعية مثيلاتها في البلدان الاخرى . وكان اول تحرك " نقابي " ، بالمعنى الواسع لهذا التعبير ، شكوى قدمها عمال الخياطة في لندن عام ١٧٢٠ الى مجلس العموم يحتجون فيها على شروط عملهم . والثابت تاريخيا ، ان الحركة النقابية ، في بدايتها انطلقتها ، ظهرت كرد فعل على ظروف العمل بخاعة ، وظروف المعيشة عامة ، التي ازدادت تدهورا مع بداية عملية التصنيع وتفاقت مع تطورها في سنواتها الاولى . فقد رافق النهضة الصناعية ونتج عنها انهيار حاد في انماط العيش والعمل والاشكال اليدوية والحرفية والعائلية للانتاج . وتعرض العمال التي شتى اشكال الاستغلال المتوحش والبطالة ومخاطر العمل في ظل غياب كامل لاي نوع من انواع الضمانات ، اضافة الى تدهور

الشروط السكنية والصحية والمعيشية خارج المصانع ،
لعشرات الالوف من العمال الذين توافدوا من الريف .
ويمكن تكثيف عمرة الوضع الذي كان سائدا في تلك
الفترة واختصارها بالمواعثرات التالية :

- رجال ونساء واولاد يعملون في الليل وفي النهار
لساعات طويلة .

- اجور زهيدة تكاد لا تكفي لتجديد قوة عمل العاملين .

- تسريح تعسفي وفقا لمشيئة صاحب العمل دون اي
رأى .

- غياب اية ضمانات صحية او اجتماعية ... الخ .

- تردي شروط السلامة داخل مشاغل العمل .

- تحالف كامل يصل الى حد الاندماج بين اصحاب
العمل والسلطة ، مهما كان شكلها الدستوري ،
حيث كانت الدولة تمثل عمليا اصحاب العمل ؛
تدعم مصالحهم وتقمع بشدة اي تحرك عمالي يهدد
هذه المصالح .

وبدون الدخول في تفاصيل تاريخية كثيرة
حول نشأة الحركة النقابية العمالية وظروفها ومراحلها
وهو امر يتجاوز الغرض من هذا الفصل التمهيدي ويمكن
الرجوع اليه في مصادره ، وهي متوفرة بكثيرة ، نتوقف
فيما يلي عند بعض محطات هامة في مسيرة هذه
الحركة وتطورها (١) .

(١) المراجع حول تاريخ الحركة النقابية متوفرة بكثرة ولا
مجال لتعدادها في اطار هذه الدراسة الخاصة بلبنان ،
وقد اعتمدنا في اعداد هذه اللوحة التاريخية على كتاب ،

G.D.H. Cole , An Introduction to Trade Unio-
nism ,

يجمع معظم الدارسين ، ان تعبير " النقابة " استخدم بايدي الامر في انجلترا لوصف النشاط السنوي كانت تقوم به " نواد مهنية " صغيرة كانت تتخذ شكل نواد للمداقة " Friendly Clubs " تضم عمال مهنة او حرفة معينة في بلدة او مقاطعة او مدينة باكملها ، وكانت تناقش فيها المشاكل الاجتماعية التي يواجهها اعضاؤها ، اضافة الى مسائل تتمصل باجور العمال وساعات عملهم وشروط تشغيل العمال المساعدين (المبيان) وكمية الانتاج الواجب انتاجها يوميا او ما يسمى بـ " المقطوعية " . الخ .

وكانت هذه الهيئات ، لكي تستطيع التأثير في مستوى الاجور او شروط العمل العامة ، تلجأ الى التضامن فيما بينها . وهكذا تكونت من وقت لآخر لجان مشتركة او " نقابات " للقيام بحركة معينة كمقاومة تخفيض الاجور مثلا ، او لكي تطالب بعملية او لتمنع العمال غير المتمرنين من العمل او للمطالبة بزيادة نسبة العمال المساعدين بالنسبة للعمال او لكي تعارض العمل ليلا ، او للمطالبة بالاجور الاضافية . وكانت هذه النقابات تحل عادة ، بعد ان يتم تنفيذ الاهداف التي اقيمت من اجلها . كذلك كانت تصفى في حالة فشلها في تنفيذ مهمتها . وسرعان ما اصبح للنقابات صفة الاستمرار وبرزت النقابات التي جوار النوادي المحلية الصغيرة التي اصبحت كفرع لها . وفي مستهل القرن التاسع عشر كان لنقابة الحرفة الواحدة قيمة اكبر اهمية من النوادي المهنية ، كما اصبحت نقابة الحرف المختلفة اكثر اهمية من الاثنيين .

فنقابة الحرف المختلفة تضم مجموعة من العمال الذين يعملون في اكثر من حرفة ، ومثلها مثل النقابة التي تضم البنائين والنجارين وغير ذلك من انواع الحرف . ولفظ " نقابة الحرف " كان يطلق ايضا لتحديد المحاولات المختلفة التي كانت تبذل في مرحلة مبكرة لضم شمل العمال الذين كانوا يعملون في صناعة معينة او لجمع شمل العمال جميعا تحت لواء واحد .

وكانت اولى المحاولات التي عرفت في انجلترا بمدد هذا النوع من النقابات هي التي ظهرت في مستهل عام ١٨١٨ اثناء السنوات التي ظهرت فيها بعض القلاقل والتي اعقبت حرب نابليون . وقد وصلت هذه النقابات الى مجدها في اوائل عام ١٨٣٠ اثناء الصراع حول قانون الاصلاح في عام ١٨٣٢ . وكان الغرض الاساسي لها عادة ، هو تنظيم المساعدين المشتركة بين الجمعيات في الحرف المختلفة او في الاحياء المختلفة لمقاومة انخفاض الاجور . وهذا ، مثلا ، كان الهدف الاساسي الذي اعلنه الاتحاد القومي من اجل حماية العمال .

اما اهم المحاولات التي بذلت في هذا المدد ، فكان انعقاد الاتحاد القومي العام لتضامن الحرف الذي انعقد في عام ١٨٣٢ - ١٨٣٤ والذي كان تحت رعاية (Robert Owen) ولقد كانت له اهداف تتجاوز الاهداف النقابية - الاقتصادية المباشرة ، اذ اراد استبدال النظام الرأسمالي كله بالنظام الاشتراكي التعاوني . وفي هذا الصدد

وقف هذا الاتحاد بمفرده معبرا عن التعاليم الاشتراكية التي يجب ان تسود وذلك باتخاذ الاجراءات الجماعية في الحركات الصناعية ، ولكن سرعان ما قضت الحكومة واصحاب العمل على هذه الحركة (١).

وفيما عدا بعض المحاولات المحدودة ، يمكن القول ان الحركات العمالية ، التي انطلقت في القرن الثامن عشر ، كانت اساسا حركات عفوية الطابع ، اقرب ما تكون الى ردود الفعل على شروط العمل القاسية والاستغلال الرأسمالي " المتوحش " للعمال . وهي هدفت بالتالي آنذاك الى انتزاع الحق بالتنظيم النقابي والاعتراف بهذا الحق ، سواء من قبل السلطة او اصحاب الاعمال ، وكانت غاياتها تتمحور حول القضايا الاقتصادية المباشرة التي تهم اعضاءها وتتمثل بشروط عملهم ، الاجور ، التسريح ، التدريب .. الخ .

وتكشف لنا سيرة الحركة النقابية فني تلك الفترة ، كيف ان الذين قادوا الحركة العمالية وساهموا في نضالاتها كانوا معرضين لشتى انواع القمع والقهر ، المادي والمعنوي ، من السجن الى الملاحقة الى الفصل من العمل .. الخ .

(١) المرجع السابق ذكره .

وهكذا ، فان الطبقة العاملة كافحت كفاحا
مريرا من اجل الحصول على حقها بالتنظيم النقابي ،
وفي سبيل الحفاظ على الحق هذا ، بعد اكتسابه .
وهي لم تنتزع الاعتراف القانوني بحق التنظيم
النقابي ، حتى في البلدان المتقدمة ، الا بعد ان
دفعت ثمنا باهظا من عرق عمالها ودمائهم . وهو
الامر الذي لا زال قائما في العديد من البلدان عامة ،
وفي موعسات وقطاعات كثيرة حتى داخل البلدان
التي سبق واعترفت لعمالها بحق التنظيم النقابي^(١).

وقد واجهت الحركة النقابية العمالية
مقاومة شرسة ، ليس من كبار الرأسماليين فقط
بل ومن الدولة ايضا . ان الحكومات كانت تخشى
من تكتل العمال وتضامنهم وتورى في هذا التضامن
تهديدا مباشرا لسلطتها الاقتصادية والسياسية ، في
وقت كانت فيه مصالح اصحاب الاعمال تتماثل تماما
مع مصالح " الطبقات العليا " في المجتمع ، وفي وقت
" كان ينظر فيه الى الحكومات على انها حامية هذه
الطبقات . اما الطبقات الدنيا ، فلم يكن ينظر اليها
باعتبار انها صاحبة اي حق في المطالبة بالحقوق ،
السياسية منها او الاقتصادية " ^(٢) .

(١) د. عفيف زيناتي ، النقابات العمالية - تنظيمها
ونشاطها في العالم وفي لبنان - منشورات موعسة
فريدريش ايبرت في بيروت ، ١٩٧٣ .
(٢) ج. د. كول ، المرجع السابق ذكره .

ثانيا - مسألة الاجور محور الصراع حول الحق بالتنظيم النقابي :

الواقع ان موقف الدولة وامحاب العمل من حق العمال في التنظيم النقابي عامة ، ومن مبدأ المفاوضات الجماعية بين العمال وصاحب العمل بخاصة ، كان انعكاسا لوجهة النظر القائلة بأن العلاقة بين العامل وصاحب العمل يجب ان تكون نتيجة اتفاق شخصي تماما بين الطرفين ، وخصوصا فيما يتعلق بتحديد الاجر . ووجهة النظر هذه كانت بدورها جزءا لا يتجزأ من المبدأ الاقتصادي الذي كان يدعو الى الحرية الاقتصادية تحت شعار " Laisser faire laisser passer "

وذلك بدعوى ان الحياة الاقتصادية ينبغي ان تنظم وفق نظام " القوانين الطبيعية الاقتصادية " الذي لا يجيز للحكومة ولا لاي هيئة ان تتدخل في آلية هذه القوانين وفعلها . واستنادا الى وجهة النظر هذه ، فان قوانين العرض والطلب في سوق " العمل الحر " توعي بحسب آليتها الذاتية ، التي وجود مستويات من الاجور وساعات العمل وغير ذلك من شروط العمالة والتوظيف ، تشكل ميزاننا سليما بين اصحاب الاعمال الذين يبحثون عمالين عمالة يشترونها بارخص سعر ممكن من جهة ، وبين العمال الذين يبحثون عن عمل باعلى اجر يمكنهم الحصول عليه من جهة اخرى . ويستنتج اصحاب هذا الرأي انه في ظل آلية العرض والطلب ، يميل كل طرف الى ان يحصل على القيمة الحقيقية لمساهمته في العمل الانتاجي ^(١) . هذا طبعا دون نظر الى

(١) المرجع السابق ذكره .

ما يوعي اليه فائز اليد العاملة ، في حال وجوده ،
من خلل في آلية العرض والطلب لصالح اصحاب
العمل ، ودون نظر الى التفاوت الحاد في القوة
التفاوضية التي يملكها كل من الطرفين .

وكان بعض الاقتصاديين يرى ان حصة الاجور
في الانتاج الصناعي تتقرر بواسطة " القوانين
الطبيعية " المستندة الى القوانين التي تحكم
نمو السكان . فالاجور بحسب رأيهم ، لا يمكن ان
تزيد عن حد الكفاف ، لانه اذا زادت عن هذا المستوى
الضروري فقط لتجديد قوة العمل ، فيزداد عدد
المواليد مما يوعي اليه تحقيق فائز من الايدي
العاملة ، الامر الذي يوعي بدوره ايضا الى
التنافس على فرص العمل المتاحة مما ينتج عنه
انخفاض الاجور الى المستوى الطبيعي او اقل من
ذلك .

وقد ايد اقتصاديون آخرون رأيا آخر
لا يقل خطرا عن سابقه بالنسبة لمطالب النقابات .
وفحوى الرأي ذاك " ان الاجور يجب ان تتقرر على
اساس الاعتماد المخصص لها ، وهو الذي يحدد على
اساس الارباح التي يوفرها اصحاب الاعمال لاعادة
استثمارها مستقبلا في الانتاج . فاذا استطاع العمال
زيادة الاجور على حساب الارباح ، فان اعتماد الاجور
لن يبلغ المستوى المطلوب وعلى ذلك تنخفض الاجور
الى الوضع الذي كانت عليه .

كما ان بعض الاقتصاديين الذين كانوا يعملون في صالح العمال قبلوا تنفيذ هذه المبادئ مثل " فرنسيس بلاس " الذي كان مقتنعا بان النقابات ليس لها اي سلطان في مسألة الاجور . وكان يعتقد ان الطريقة الوحيدة لارتفاع الاجور هي تحديد نمو عدد السكان اي تحديد النسل ، ومع ذلك فقد عمد جاهدا لانغاء القوانين التي لا تعترف بتجمعات العمال معتقدا ان وجود مثل هذه القوانين من شأنه ان يعمي العمال عن روعية القوانين الاقتصادية الحقيقية ، وانه اذا سمح لهم بحرية التجمع فانه يجب ان يدركوا مقدار عدم جدوى محاولة رفع الاجور باجراء عناعي ، وانه يجب ان يرجعوا الى النوادي الحرفية لكي يحققوا اهدافا محكمة محدودة " (١) .

ولم تقتصر مقاومة حق العمال بالتنظيم النقابي في المرحلة الاولى لانطلاقة الحركة العمالية على الحكومات الاوتوقراطية ، وكبار رجال الاعمال ، والمنظرين الاقتصاديين البرجوازيين بل شملت ايضا وان لدوافع مختلفة بعض دعاة الثورة والمناصرين للحريات العامة . ففي فرنسا مثلا ، تعرضت النقابات ، التي كانت موجودة دون سند قانوني ، بعد الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩ ، الى هجوم شديد باسم الشعب وحقه في ادارة شؤونه دون اي ضغط يمكن ان يمارس عليه بواسطة اي شكل من اشكال التنظيمات او التكتلات الاحتمارية ،

(١) ج. د. كول : الحركة النقابية - مرجع سابق

حيث كان ينظر الى التجمعات العمالية المنظمة في نقابات باعتبارها تنظيمات احتكارية تحد من حرية العامل في التعاقد الفردي مع صاحب العمل .

وهكذا مرت الحركة النقابية في تلك الفترة بمرحلة صعبة ، حيث كانت تتعرض لهجوم مزدوج تشنه اطراف متناقضة ، الحكومة والاثوقراطية والطبقات الارستقراطية والرأسمالية من جهة ، ودعاة " الثورة " و" الحرية " من جهة أخرى . وهي اطراف التقت عند موقف يعزز عمليا موقف اصحاب الاعمال ويدعمهم في عدائهم لمبدأ النقابية .

ولقد كان من الطبيعي ان ترفض غالبية الحركات العمالية وزعماءها هذه الآراء والمواقف . ولم تقبل التسليم لامام الضغوط القانونية واساليب القمع التي كانت تمارسها الحكومات ضدها ، ولا امام اضطهاد اصحاب العمل واجراءاتهم التعسفية . كما رفضت غالبية هذه الحركات آراء علمناة الاعتماد والاجتماع اللذين نظروا لاستغلال الطبقة العاملة وانكروا حقها بالتنظيم النقابي خصوصا ، وبالمشاركة في الحياة السياسية عموما . وكان هذا الرفض نتيجة طبيعية للشعور الغريزي بضرورة التكتل من ناحية ، ونتيجة تنامي الوعي الطبقي لدى العمال من ناحية أخرى . فقد عرف العمال بالتجربة انه بدون التضامن ، وبدون التنظيم ، لا يستطيعون تحقيق اي مطلب او هدف في مواجهة تحالف رأس المال والدولة .

وقد لعبت " الماركسية " والحركات السياسية والعمالية المتأثرة بها ، دورا حاسم الأهمية ففي تجذير نضال الطبقة العاملة ورفع مستواه إلى ما يتجاوز النضال المطلبى الاقتصادي البحت . وهي كانت في أساس نشوء "التيار النقابي الثوري " ، وهو التيار الذي يرى ان خلاص الطبقة العاملة والمجتمع ككل يكون بضرب الأساس المادي لاستغلال الإنسان للإنسان ، أي علاقات الانتاج الرأسمالية القائمة على الملكية الخاصة لوسائل الانتاج ، واستبدالها بالنظام الاشتراكي .

وهكذا يمكن القول ، بأن نضال الطبقة العاملة في سعيها لتنظيم صفوفها دفاعا عن مصالحها خضع ، في شكله وأساليبه وأهدافه ، لتأثير عوامل عديدة أهمها :

- مستوى تطور الأوضاع الاقتصادية - الاجتماعية في البلد موضوع البحث .
- درجة تطور النظام السياسي وطبيعة هذا النظام وفلسفته .
- مستوى الوعي الطبقي في المجتمع .
- قدرة الطبقة العاملة على خوض النضال دفاعا عن مصالحها بحسب الظروف الملموسة التي تعيش وتناضل في ظلها .

وقد اتخذ نضال الطبقة العاملة ولا زال ،
باعتباره عراعا اجتماعيا في قلب المجتمع
الرأسمالي ، اشكالا متنوعة اهمها ثلاثة :

- المراع الاقتصادي - الاجتماعي .
- المراع السياسي .
- المراع الايديولوجي .

فالنضال العمالي الموعطر نقابيا والمتركز
اساسا حول تحسين اوضاع العمال وشروط عملهم ، لم
يكن اذن الشكل الوحيد لنضال الطبقة العاملة .
فقد امتزج النضال هذا وتشابك مع النضال فني
سبيل الحقوق السياسية للطبقات والفئات الشعبية
التي لم يكن يعترف لها بحق المشاركة في الحياة
السياسية . ولا شك بأن التطور الديمقراطي عامة ،
والتوسع في نظام التصويت وحق المواطنين بالمشاركة
بالانتخابات بخاعة ، ساهم في تطوير نضال الطبقة
العاملة في سبيل حقوقها ، وفي انتزاع الحق بانشاء
النقابات تحديدا ، ومن ثم في تزايد الوزن السياسي
للطبقة العاملة وتنظيماتها . كذلك فان النضال
الاقتصادي - الاجتماعي للطبقة العاملة له بذاته
ابعادا فكرية ايديولوجية . وظاهرة " النقابة " التي
جانب كونها تنظيم اجتماعي ، فهي ظاهرة سياسية
وايديولوجية ، كما ان التشريعات العمالية هي ايضا
ذات محتوى سياسي حقوقي - ايديولوجي (١) .

(١) د. علي الشامي ، تطور الطبقة العاملة في الرأسمالية
الليبنانية المعاصرة - منشورات مكتب العمل الدولي ،
المعهد العربي للثقافة العمالية ودار الفارابي ، ١٩٨١ .

والمحتوى السياسي والايديولوجي للحركة النقابية العمالية كان سببا رئيسيا من اسباب انقسامها تاريخيا الى اتجاهين :

- اتجاه نقابي ثوري او ما يسمي في فرنسا بـ "النقابية الطبقية" .
- واتجاه نقابي اعلاحي "تسووي" يقوم على اساس "التعاون الطبقي" بين العمال واصحاب العمل .

ومن حيث المراحل التي مرت بها الحركة النقابية العمالية ، يمكن التمييز بين مراحل ثلاث رئيسية (١) :

- المرحلة الاولى : مرحلة انتزاع "الحق بالوجود"

اي انتزاع الاعتراف القانوني بحق التنظيم النقابي ، سواء من السلطة او من اصحاب العمل . والمرحلة هذه هي مرحلة انطلاق الحركة النقابية العمالية .

- المرحلة الثانية : مرحلة تأكيد الحق بممارسة

النشاط النقابي وتحقيق الاهداف المباشرة ، الاقتصادية والاجتماعية ، التي تمم اعضاءها وبخاصة الاجور ، ساعات العمل ، ديمومة العمل ، تحسين شروط العمل ، وصولا الى تنظيم العقود الجماعية بين مجموع العاملين في قطاع او موعسة او مهنة من جهة ، وبين اصحاب العمل من جهة اخرى .

(١) د . غفيف زيناتي ، مرجع سبق ذكره .

- المرحلة الثالثة : وتتميز بتحول النقابات الى قوة اقتصادية وسياسية كبيرة موعثرة في " عملية التقرير " على الصعيد الاجتماعي العام ومشاركة فيها ، اضافة الى دورها في الدفاع عن المصالح المباشرة لاجرائها . وقد تزامنت هذه المرحلة مع التطورات السياسية والاقتصادية التي شملت العالم بأسره ، خاصة بعد الحرب العالمية الثانية . ويتجاوز دور النقابات في هذه المرحلة النضال المطربي - الاقتصادي - الاجتماعي المباشر للطبقة العاملة ليشمل ما يسمى بـ " الديمقراطية الاقتصادية " ، وتطوير " علاقات العمل " ، و " المشاركة " ليس فقط في عملية الانتاج وتوجيهها داخل المؤسسة او القطاع ، بل المشاركة في تقرير مصير البلاد علي مختلف الصعد ، سياسيا ، اقتصاديا واجتماعيا .

ومن نافلة القول ان الحركة النقابية العمالية في المرحلة الراهنة ، تختلف في مستوى تطورها - وامكاناتها ودرجة تأثيرها من بلد الى آخر . ففي الوقت الذي وصلت فيه النقابات الى مرحلة متطورة من التنظيم والفعالية والتأثير في كثير من البلدان الصناعية المتقدمة ، يلاحظ انها لا تزال في مرحلة مبكرة من التطور في الكثير من بلدان ما يسمى بالعالم الثالث . وتعرض النقابات في هذه البلدان الى شتى انواع القمع كما تواجه الكثير من الصعوبات الناتجة اساسا اما عن ظروف سياسية غير ملائمة للتطور ، واما عن ضعف الامكانات الغنية والمالية ، اضافة الى تخلف البنيات الاقتصادية والاجتماعية في تلك البلدان .

ومن اهم الظواهر التي تميز الحركة النقابية العمالية في الوقت الراهن هي ظاهرة " التعددية النقابية " وذلك نتيجة انقسام الحركات العمالية بين اتجاهات متناقضة تعكس الصراعات السياسية السائدة ، سواء على الصعيد العالمي ، ام الاقليمي ، ام على صعيد كل بلد ، وبالتالي تعدد مراكز الاستقطاب النقابي بين تيارات يسارية ثورية ، ويمينية محافظة ، وتيارات وسطية . الخ (١)

وسيطر لنا في البند التالي من هذا الفصل عند الحديث عن خصائص التنظيم النقابي ودور النقابات في ظل أنظمة اجتماعية مختلفة ، كيف ان الاهداف السياسية لم تكن بعيدة عن العمل النقابي وكيف تداخلت واندمجت الاهداف السياسية بالاهداف الاقتصادية في كثير من الحركات النقابية العمالية في العالم .

(١) فضلنا الاكتفاء بالامارة الى هذه الظاهرة ففي اطار دراستنا دون الدخول في تفاصيل الانشاقات السائدة داخل الحركة النقابية العمالية على الصعيد العالمي ، هذا مع الاقرار بالاهمية الحاسمة لما لهذه الظاهرة من اثر كبير في الواقع الراهن المحركة العمالية وآفاق تطورها في المستقبل . والمعطيات حول هذا الموضوع متاحة بوفرة ويمكن الرجوع اليها في مصادرها .

ثالثا - لمحة مقارنة حول خصائص التنظيم النقابي ودور النقابات

في ظل أنظمة اجتماعية مختلفة :

سبق القول ، في بداية هذا الفصل ، انه رغم تفاوت الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية فيما بين بلدان العالم ، فان دوافع نشوء النقابات واهدافها العامة تتماثل في جميع البلدان ، خاصة في المراحل الاولى لانطلاقة الحركة النقابية العمالية . واذا كان هذا الاستنتاج صحيحا بوجه عام ، فان حدثا استثنائيا في اهميته غير مسار الحركة النقابية العمالية على الصعيد العالمي ، وخلق تمايزا " نوعيا " فيها ، بدأ مع انتصار ثورة اكتوبر الاشتراكية في روسيا عام ١٩١٧ وقيام الدولة الاشتراكية في الاتحاد السوفياتي وتوطدها وتزايد نفوذها في مختلف المجالات .

فمع قيام هذه الثورة ، واجه المفهوم التقليدي للنقابات وطبيعتها ووظائفها تحديا كبيرا ، بل ان وجود النقابات نفسه اصبح بالنسبة للبعض موضع تساؤل . فاذا كانت النقابات نشأت اصلا للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة الاستغلال المتوحش للراسمالية وتطورت دفاعا عن حقهم في المشاركة في الحياة العامة ... فان النظام الاشتراكي «اراح العمال من الراسمالية والراسماليين»^{٢٣}

وهكذا واجهت الحركة النقابية ، وكذلك الثورة ، موقفاً جديداً ، لم يسبق ان واجهه العمال في اي بلد آخر في العالم . وكان على الطرفين ، النقابات من جهة ، والسلطة الثورية من جهة اخرى ، ان يجدا الحل ، من داخل منطق اول دولة للعمال ، لمشكلة بدت مستعصية : اي مركز واي دور للنقابات في ظل نظام يقوم على اساس الملكية الجماعية لوسائل الانتاج ؟

منذ ذاك الحين وحتى اليوم لا تزال التساؤلات تثار ، وهي كثيرة ومتنوعة (١) :

هل للعمال حق تكون اي نقابة يريدون ؟
هل يتمتع العامل بحرية الانضمام الى نقابات ؟
هل تتمتع النقابة بالاستقلال التام ؟ وما هو موقعها تجاه السلطة او ضمنها ؟
هل وظائف النقابات في الدول الاشتراكية هي نفسها في الدول الرأسمالية ؟
هل للعامل حرية ترك العمل ؟ وحرية ترك النقابة متى يشاء ؟

(١) رغبة في الاستناد الى مرجع " محايد " في مسألة " خلافة " محل صراع حاد ، اعتمدت الدراسة بشكل رئيسي في هذا البند على تقرير اعدته بعثة من مكتب العمل الدولي في جنيف (I L O) تحت عنوان " النقابات في الاتحاد السوفياتي " :
" The Trade Union Situation in the U.S.S.R. Report of a mission from the International Labour Office

واستنادا الى تقرير منظمة (ILO) المشار
اليه سابقا ، وفي محاولة للاجابة على الاسئلة المطروحة
ولو بايجاز شديد ، يمكننا استخلاص وتسجيل الملاحظات
التالية (١) :

١ - ان وضع العمال والنقابات في الاتحاد السوفياتي (٢)
يختلف تمام الاختلاف عنه في الدول الرأسمالية ، رغم
وجود بعض اوجه الشبه في الوظائف التي تقوم بها
النقابات . " وهناك حقيقة ثابتة وهي ان نقابات
العمال تحتل مركزا هاما في الدولة السوفياتية " .
والمركز الخاص هذا ، كما يورد تقرير منظمة
الـ (ILO) لم يتحقق بين ليلة وضحاها ، وانما
تحقق نتيجة عملية تاريخية بدأت مع بداية القرن
الحالي ، وما زالت مستمرة حتى الآن .

٢ - ان تكوين النقابات السوفياتية ووظائفها وحقوقها
لا يمكن فهمها فهما عجيحا بمعزل عن التكوين
السياسي والاقتصادي - الاجتماعي للدولة السوفياتية .
ومسألة الاساس التاريخي او " الظروف القومية " .
ليست اقل اهمية في حالة الاتحاد السوفياتي
منها في حالة اي دولة أخرى .

(١) المرجع السابق .

(٢) تعتمد الدراسة الاتحاد السوفياتي كنموذج - مثال للدول
الاشتراكية الاخرى علما بان هناك بعض اوجه الاختلاف في
وضع النقابات ودورها ووظائفها بين بلد اشتراكي وآخر ،
وبخاصة في يوغوسلافيا التي سارت في تجربة متميزة نوعا
ما بالنسبة لبناء الاشتراكية ، كان للعمال فيها هامش
اكبر من الاستقلالية تجاه الدولة ، كما كان لهم دورا ،
في الادارة الذاتية للمؤسسات .

" ان الغاء الملكية الخاصة لوسائل الانتاج ، يعتبر امرا على جانب عظيم من الاهمية بالنسبة لفهم وضع نقابات العمال السوفياتية ومشكلة الحرية النقابية . وقد يبدو هذا واضحا ، ولكن دلالاته كثيرا ما تدق على الانظار : فعندما لا تمبح وسائل الانتاج ملكا للافراد يتغير موقع العمال تغيرا جوهريا . لان هذه الوسائل تصبح في هذه الحالة ملكا للشعب . وفي ظل هذه الظروف ، فان العامل لا يعمل من اجل الحصول على عائد من رأس المال الذي يستثمره الافراد (اصحاب العمل) بل يشترك في المجهود الذي يبذل من اجل زيادة رخاء الشعب . اي لكل فرد ، ولنفسه ايضا . وهكذا فان مصلحة العامل الخاصة ، ومصالح مناعته ، تصبح جزءا من مصالح البلاد والشعب عموما .

٣ - كذلك ينبغي لكي نفهم موقع النقابات ودورها في ظل النظام الاشتراكي ، خصوصا في الاتحاد السوفياتي ، ينبغي متابعة تطور العلاقة بين الحركة النقابية العمالية والحزب الشيوعي ، منذ ما قبل ثورة اكتوبر (كان يسمى حزب العمال الاشتراكي الديمقراطي) . ففي روسيا ظهر حزب للعمال قبل ظهور اي نقابة بالمعنى الحديث للنقابة . ونتيجة لظروف القمع التي كانت سائدة في العهد القيصري ضد الحريات السياسية ، ومنع الاحزاب ، فان نضال العمال في سبيل مصالحهم ، كان منذ البدء مرتبطا بالعمل السياسي . فالتحركات المعارضة للاستغلال الاقتصادي تشابكت ، منذ بدايات الحركة النقابية ، مع النضال من اجل الحقوق السياسية .

وقد اعلن حزب العمال الاشتراكي الديمقراطي منذ تأسيسه عام ١٨٩٨ ان نشاط الطبقة العاملة ينبغي ان يكون اجتماعيا وسياسيا . وعند انقسام الحزب نهائيا عام ١٩٠٢ بين البلاشفة (الاكثرية) والمنشفيك (الاقلية) ، عارض البلاشفيون الحياد السياسي للنقابات وكانوا ضد فكرة انشاء نقابات على غرار النقابات البريطانية ، كما كانوا يعارضون اية نزعة انتهازية . اما المنشفيون فكانوا يحبذون حياد النقابات ازاء حزب العمال السياسي ، وكانوا يتمسكون ببرنامج اصلاحى للشورى . وهكذا " كان انشاء نقابات العمسال جزءا من الزحف السياسي المنظم . وفي الفترات التي حصلت فيها منظمات العمال على كيان قانوني ، عملت الاحزاب السرية على تثبيت مراكزها بين العمال وممارسة نشاطها تحت ستار النقابات . وهذا التطور كان له اثر على تحديد شكل النقابات . ومنذ البدايئة كانت هذه النقابات ذات اتجاهات سياسية ، كما كانت تمثل اقلية الاحزاب الشورية . ووحدة الهدف والعمل ، وكذلك ، الى حد ما ، تماثل الزعامات بين النقابات والاحزاب الشورية كانا من بين العوامل الرئيسية التي ساعدت على ايجاد الرابطة الوثيقة التي قامت فيما بعد بين النقابات السوفياتية وبين الحزب " (١) .

(١) المرجع السابق .

٤ - بعد الاطاحة بالقيصرية وقيام ثورة اكتوبر وانتصار
البولشفيين على الحكومة الاقليمية (كيرنسكي)
بالاستناد الى دعم النقابات ولجان المصانع التي
شكلت نواة " الكتائب المسلحة لحرس الاحمر " ،
شكلت حكومة مؤقتة تمثل العمال والفلاحين والجنود
واصدرت سلسلة من المراسم قضت بانشاء نظام
جديد يقوم على مبدأ " ديكتاتورية البروليتاريا "
وتمت سيطرة العمال على المصانع .

ومنذ ذاك الحين حتى اليوم ، مرت النقابات
بمراحل متعددة من حيث تركيبها ووظائفها وموقعها
من السلطة وعلاقتها بالحزب والدولة ، وذلك
بحسب الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية
التي مرت بها الدولة السوفياتية الناضجة (١) .
فمن تحولها الى "مدرسة للشيوعية" ذات " رسالة
تعليمية " ، الى دورها في " الاشراف الاجتماعي "
على "تنفيذ اوامر الحكومة والحزب المتعلقة
بظروف العمل " باعتبارها " القوة المنظمة والنشطة
في بناء الاشتراكية " ، هذا مع ابقاء النقابات
خارج الحزب بحيث يكون لها كيان مستقل ، علما
بان الحزب يوءثر فيها من خلال خلاياه الموجودة داخل
المنظمات العمالية ، هذه الخلايا التي كانت مسؤولة
اساسا عن النشاط الايديولوجي للنقابات دون ممارسة
اي سلطة تفصيلية . ومن ثم مرورها في مرحلة الخضوع

(١) يمكن مراجعة تفاصيل هذه التطورات في المرجع
السابق ذكره : النقابات في الاتحاد السوفياتي
تقرير بعثة الـ (ILO) .

- النوع الاول من المشاركة يشمل التمثيل الجماعي للعمال على مستوى المصنع (الاجتماعات النقابية وموتمرات الانتاج والمفاوضات وتنفيذ الاتفاقيات الجماعية ٠٠ ومحاكم الرفاق ٠٠ الخ) ، وتنظيم المناسبات الاشتراكية ، والقيام بنشاط نقائسي واجتماعي وغير ذلك .

- وفي النوع الثاني من المشاركة ، تقدم النقابات النصائح والمساعدة للسلطات في المسائل الاقتصادية والاجتماعية (مشروعات الانتاج ومعايير الانتاج ، ومستويات الاجور ، وتطبيق التشريع العمالي ، وحق اللجنة المركزية لاتحاد نقابات العمال في اصدار القواعد واقتراح القوانين ، والعلاقات بين لجنة الاجور والعمال التابعة لمجلس الوزراء السوفيتي ، وبين اللجنة المركزية لاتحاد نقابات العمال ، والقرارات المشتركة التي يتخذها مجلس وزراء الاتحاد السوفياتي ، واللجنة المركزية للحزب الشيوعي ، والمجلس المركزي لاتحاد نقابات العمال ، وغير ذلك من المسائل الاخرى .

- واخيرا تقوم النقابات ببعض الوظائف التي تدخل في اختصاص الحكومة في بعض الدول الاخرى (التأمين الاجتماعي ، التفتيش العمالي ٠٠ الخ) (١) .

(١) المرجع السابق .

رابعاً : ظواهر جديدة في واقع الحركة النقابية العمالية :

تبرز في المرحلة الراهنة ، ظاهرة بالغة الأهمية تتجلى في تراجع الحركة النقابية العمالية داخل صفوف العاملين الاجراء من مختلف الفئات المهنية وعلى مختلف المستويات الفئويّة . وتنعكس الظاهرة هذه اساساً ، في الانخفاض الحاد في نسبة الانتساب الى النقابات ، وبخاصة في البلدان الغربية المتقدمة مناعياً ، حتى تلك التي كان للتنظيم النقابي فيها وللحركات العمالية اجمالاً ، قواعد راسخة ذات جذور تاريخية بعيدة المدى .

ويتفق الكثير من الخبراء ، على ان من بين الاسباب الرئيسية الكامنة وراء هذه الظاهرة ، التحولات البنيوية التي طرأت على نمط الانتاج الحديث منذ الستينات ، وانعكاسات هذه التحولات على عميد تركيب الطبقة العاملة بخامة ، والقوى البشرية العاملة عامة .

فمعظم النقابات استمرت في حصر اهتمامها في المسائل الاقتصادية البحتة التي تهتم اعضاءها ، وبخاصة تأمين اعلى مستويات للاجور وانفضل ظروف العمل في وقت كانت الازمات الاقتصادية تتفاقم في تلك البلدان وتتجلى بالتفخيم والبطالة . وقد اغفلت النقابات ، او معظمها ، التحولات المستجدة في بنية الطبقة العاملة وخصائص سوق العمل عامة ، وذلك نتيجة عدة عوامل متداخلة اهمها ،

- الاستخدام المتزايد للتكنولوجيا المتطورة في مجالات الانتاج .
- الميل المتزايد نحو اللامركزية في المرافق الانتاجية .
- التراجع النسبي في وزن المراكز الصناعية الضخمة ذات الكثافة العمالية العالية لصالح المراكز ذات الكثافة الرأسمالية العالية (Capital - intensive vis à vis ,Labour-intensive industries) .
- التغييرات في خصائص القوى العاملة وتزايد الكفاءات الفردية الغنيّة للعمال .
- تزايد الوزن النسبي للعمال الاجانب وطولهم محلل "الوطنيين" في كثير من فئات "المهن الدنيا" ، وأشر ذلك في الحركة النقابية .

هذا وقد تزامن الانخفاض في معدلات الانتساب النقابي مع تفاقم ازمت التفخّم والبطالة في اوروسا واميركا ووصولها الى ذروتها في اواسط السبعينات ، كما تزامن مع تزايد المنافسة الحادة بين المراكز الرأسمالية الرئيسية الثلاثة في العالم : امريكا ، اليابان واوروسا . فقد دفعت المنافسة هذه مثلا الولايات المتحدة الاميركية ، التي شهدت فيها نسبة الانتساب النقابي انخفاضا حادا حيث بلغت ١٨،٨ في المئة عام ١٩٨٤ مقابل ٣٤،٥ في المئة عام ١٩٦٥ ، دفعتها الى زيادة استثماراتها التكنولوجية وضغط كلفة اليد العاملة ، مما وضع النقابات امام اختيار صعب ، اما الاستمرار في النضال للحفاظ على اجور جيدة

واما التنازل عن ذلك في سبيل الحفاظ على ديمومة العمل . وكذلك الحال في بريطانيا التي شهدت معدلات الانتساب النقابي فيها تراجمات كبيرة ايضا ، والتي تتعرض فيها النقابات لهجوم متواصل وعنيف من قبل حكومة المحافظين التي تعرف كيف تستفيد من نقاط الضعف القائمة في هيكلية الجسم النقابي في بريطانيا (١) .

وتكمن اولى نقاط الضعف هذه ، في نوعية الاعضاء الجدد . فتضاعف عدد المنتسبين الى النقابات خلال الفترة الواقعة غداة الحرب العالمية الثانية وحتى منتصف السبعينات ، كان يخفي خلا عميقا عكس نفسه عبر انحسار الحركة النقابية في القطاعات الصناعية ونموها في قطاع الخدمات .

وتتمثل نقطة الضعف الثانية ، بالتجزئة التي تطغى على الجسم النقابي من جراء توزيع العمال على نقابات مختلفة وفقا لاختصاصاتهم المهنية والذي كان الهدف منه هو الحيلولة دون قيام منافسة بين المنظمات النقابية . لكن ارباب العمل استفادوا من هذه المسألة عبر رفضهم التعامل سوى مع نقابة واحدة في كسل موعسة او مجموعة موعسات ، مما ادى الى نتيجة عكسية اي الى تعزيز المنافسة بين النقابات . وقد نجم عن ذلك

(١) " الموند ديبلوماتيك " شباط ١٩٨٦ .

عملية دمج بين نقابات عدة ، بهدف تفضادي النزاعات ،
الا ان عمليات الدمج هذه ادت الى انحسار الطابع المهني
لكل من التجمعات النقابية الجديدة ليحل محله الطابع
السياسي . واذا اضفنا الى هذا الواقع تصاعد البطالة
في بريطانيا كما في باقي دول اوربا الغربية ، نجد ان
الحكومة المحافظة نجحت في تحقيق انتصارات على الحركة
النقابية عبر ادخالها لسلسلة من التشريعات على المديين
القمير والمتوسط .

خلال الفترة الواقعة بين العامين ١٩٨٠ و ١٩٨٤ ،
اعتمدت حكومة تاتشر سلسلة من القوانين التي ارفقتها
باتهامات تلقى على القادة النقابيين المسوؤلية الرئيسية
عن الازمة الاقتصادية في البلاد . وبذلك نجحت حيث
فشل اسلافها في فرض عدة قوانين ، منها قانون يحظر
اضرابات التضامن بين عمال الموعسات المختلفة ، اضافة
الى قانون يقلص الحصانة النقابية ويتيح مقاضاة
النقابيين بحجة الاساءة الى العمال والموعسة . وينبغي
الاشارة الى ان الخوف من البطالة المتعايدة ، لعب
دورا بارزا في تسهيل اعتماد هذه القوانين . الا ان هذا
لا يعني انه سيكون في وسع حكومة تاتشر تحقيق هدفها
الاستراتيجي الذي يقضي ببساطة بحظر النشاطات
النقابية ، والغاء التراث النقابي الراسخ في صفوف
العمال البريطانيين .

وتشهد فرنسا تعارضا بين التغييرات العميقة
والدورية التي تطرأ على تنظيم العمل والجهود التي
تبذلها البنية العمالية لاستيعاب هذه التغييرات والسيطرة
عليها . ويمكن القول ان الحركات النقابية الفرنسية التي
نشأت غداة الحرب العالمية الاولى ردا على اعتماد مبادئ

تايلور (٠٠٠) الاقتصادية في القطاعات الانتاجية لم تستوعب بعد الصدمة الناجمة عن اكتشافها للتداخل القائم بين نمط عمل المنظمات العمالية والبنى الانتاجية التي تتعرض باستمرار لتغيرات تلغي اساليب الانتاج التي سبقتها . لذا فـ ان الحركات النقابية لم تتنبه في البداية لمعاني عملية التجزئة التي تعرضت لها قطاعات انتاجية باكملها وتوزيعها على موعسات صغيرة ومتوسطة باتت تستوعب حاليا زهاء ٤٧ ٤ في المائة من اليد العاملة الفرنسية كما لم تتنبه لمخاطر اللجوء الى عمال من خارج الموعسات . وهذا العجز عن استيعاب التغيرات في نمط الانتاج يعسر حالة العزلة المتزايدة التي تعيشها المنظمات العمالية ، وخلق هوة بينها وبين طبقة العمال الموعقتين - العاطلين عن العمل التي تضم الملايين من الاشخاص الذين تستخدمهم البنى الانتاجية المستجدة . لذا فان استعادة الحركة النقابية لحيويتها تتطلب منها اعادة النظر في الاطر النقابية بما يتيح دمج هؤلاء العمال الجدد في صفوفها ، بما يسمح لها باستعادة القدرة على التعبئة في المواجهات مع ارباب العمل وضمن حقوق الطبقة العاملة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحاملة (١) .

هذا وقد بدأت تظهر نتيجة المستجدات المتتالية التي تطال الحركات النقابية ، تحركات عمالية نقابية مشتركة في اوربا ، تهدف الى اعادة النظر في الاستراتيجيات المعتمدة بغية استيعاب الاثار الناجمة عن التحولات الدرامية

(١) المرجع السابق ذكره .

الجارية ، سواء في الهياكل الاقتصادية ام في هياكل
القوى العاملة وخصائصها في تلك البلدان ، وتكييف
اشكال التنظيم واساليب العمل النقابية بما يتلاءم
وهذه التحولات .

الفصل الثاني

نشأة الحركة النقابية وتطورها
في
لبنان

الفصل الثاني

نشأة الحركة النقابية وتطورها في لبنان

تمهيد :

بيّنت الدراسة في الفصل السابق ان نشوء النقابات وتطور العمل النقابي ، على الصعيد العالمي ، قد ارتبطا على نحو وثيق بالتغيرات الاقتصادية - الاجتماعية الجذرية التي شهدها العالم في القرن الماضي وفي النصف الاول من هذا القرن وبخاصة تسارع النمو الرأسمالي وتعاظم أهمية العمل المأجور وبروز المومسكات الصناعية الضخمة ، وتحول أعداد كبيره من الفلاحين للعمل في المدن حيث النشاطات الاقتصادية المتنوعة وبخاصة الصناعية منها ، وفي المقابل ، ارتبط نشوء النقابات ايضا بالظروف المعقدة الاقتصادية والاجتماعية التي كان يعيشها العمال ، خاصة في الفترة الاولى لبدايات النهضة الصناعية .

ان هذا التلازم العضوي بين تطور النقابات والعمل النقابي من جهة وتطور الأوضاع الاقتصادية - الاجتماعية وخصائصها من جهة ثانية يستدعي التوقف بشيء من التفصيل عند ابرز خصائص التركيب الاقتصادية - الاجتماعية اللبنانية ، في مراحل تطورها

الاساسية المختلفة ، حيث كان لهذه الخصائص أثر حاسم في مسار الحركة النقابية العمالية في لبنان وفي بنيتها اللاحقة .

١ - بدايات العمل النقابي في المراحل الاولى من نشوء

الاقتصاد اللبناني ؛

١-١- بعض خصائص الاقتصاد اللبناني قبل الانتداب الفرنسي؛

من المعروف ان وجود لبنان السياسي يعمود في حدوده الوطنية القائمة ، الى عام ١٩٢٠ ، حين أصدر المفوض السامي الفرنسي قرارا بقيام دولة لبنان الكبير . وقبل ذلك التاريخ ، كانت المناطق اللبنانية تعيش نوعا من الاستقلال الذاتي ، ولم تكن منخرطة في اطار سياسي مستقل وواحد . فالجبل كان يخضع لنوع من الحكم الذاتي ، وكان البقاع تابعاً لولاية دمشق ، والجنوب لولاية صيدا ، فيما الشمال تابع لولايتي طرابلس وطيب . اما بيروت فكانت ولاية قائمة بذاتها . وكانت النشاطات الزراعية تغلب على مختلف هذه المناطق ، وان كانت درجة تطور هذه النشاطات متفاوتة من منطقة الى اخرى . وقد تميّز جبل لبنان ، آنذاك ، بتحقيقه نمواً لم تعرفه المناطق الاخرى ، بفضل تراكب استند اساساً الى اشكال من التجاره البسيطة والانتاج البضاعي والحرف . ومع تحول زراعة الحرير الى زراعة " الصنف الواحد " ، على مدار النصف الثاني من القرن الماضي (Monoculture) ، في جبل لبنان ثم لاحقاً في لبنان الكبير ، ازدهرت فئات اجتماعية اظلمت بدور تجاري وسيط ، ممن خلال اشرافها على التسويق الخارجي للحرير ،

خصوصاً في أسواق فرنسا ، التي سرعان ما غزت منتجاتها على نطاق واسع السوق اللبنانية والداخل العربي ، على أيدي هذه الفئات التجارية الوسيطة التي استحصلت على العديد من الوكالات من المصانع والفبارك الفرنسية والاجنبية الاخرى .

وقد ظلت النشاطات الزراعية تسيطر على مجمل النشاطات الاقتصادية في جبل لبنان والمناطق اللبنانية الاخرى على امتداد هذه الحقبة . وعشية الحرب العالمية الاولى كانت زراعة الحرير في الجبل تستوعب نحو ١٦٥ ألف فلاح ، كان قسم منهم خاضعاً لنظام الاجارة ، اضافة الى ١٤ ألف عامل كانوا يعملون في ١١٥ مشغلاً لغزل الحرير (في مقابل ٦٠ مشغلاً عام ١٨٨٠ و ٥ مشاغل فقط عام ١٨٦٠) . وقد بلغت نسبة الانتاج اللبناني من الحرير المصدر الى فرنسا (وبخاصة الى مدينة ليون الفرنسية) في تلك الفترة نحو ٩٠ في المئة عام ١٨٦٠ (١) . ومع تخلص لبنان في زراعة وتصدير الحرير ، وانفتاح اسواقه امام السلع الاستهلاكية المصنعة الواردة من الخارج ، تباطأ نمو الحرف وسدّت الافق امام نمو الانتاج المحلي ، وانخفضت نسبة تغطية

(١) "Evolution de la classe ouvrière dans le capitalisme Libanais contemporain"
ALI CHAMI - Grenoble 1978 - page 6 à 19

الصادرات للمستوردات من ٦٥ في المئة في اواسط القرن الماضي الى اقل من ٥٠ في المئة عشية الحرب العالمية الاولى ، بالرغم من الزيادات الكبيرة التي طرأت على صادرات جبل لبنان من الحرير . وفي سياق هذا الموقع الذي احتله اللبناني من تقسيم العمل ، والذي جعله يضطلع بدور الوساطة التجارية في المنطقة ، دخلت المصارف الاجنبية من الباب الواسع الى لبنان ابتداءً من الثلث الاخير من القرن الماضي ، وكان هدفها الاساسي تمويل المبادلات التجارية المتنامية بين مناطق لبنان المختلفة وبين البلدان الصناعية الغربية^(١) . كذلك جرى تنفيذ العديد من مشاريع البنية التحتية الاساسية ، بمبادرة وتمويل من المصالح الغربية الوافدة الى لبنان ، وذلك بهدف تسهيل التوسع الاقتصادي الاجنبي في لبنان وتحويل بيروت الى قطب جاذب للمبادلات والمواصلات بين اوروبا والداخل العربي . وقد جاء في هذا الاطار بناء الطرقات الرئيسية وشبكات سكك الحديد^(٢) ، ثم انجاز المشروع الاهم في تلك الحقبة المتمثل في بناء مرفأ بيروت عام ١٨٩٤ ، وربط العاصمة بيروت بنحو ١٥٠٠ كلم من الطرقات ، بمساهمة رئيسية من رأس المال الفرنسي .

(١) افتتح " الكريدي ليوني " فرعين في بيروت والقديس عام ١٨٧٥ ، ثم افتتح " البنك الالمانى - الفلسطينى " فرعين في بيروت وطرابلس عام ١٨٨٩ وانشأ " الانكلو - بالستينيان كومبانى " فرعاً في بيروت عام ١٩١١ .

(٢) طريق بيروت - دمشق عام ١٨٥٧ ، شركة بيروت - دمشق - عمان لسكك الحديد العثمانية الاقتصادية عام ١٨٩١ .

وفي اطار هذه التطورات الاقتصادية ،
التي عكست بداية نهاية النظام الاقتصادي ونمو
اشكال من العلاقات الرأسمالية ، أخذت تظهر
الملاحم الجنينية للطبقة العاملة اللبنانية .
فاضافة الى الذين كانوا يعملون في مشاغل غزل
الحريز والبالغ عددهم نحو ١٤ ألف عامل عشية
الحرب العالمية الاولى ، كان يعمل نحو ١٠ آلاف
لبناني ، في الفترة ذاتها ، في صناعة السجائر
وه آلاف في صناعة النسيج وآلاف آخرون في صناعات
اخرى وفي قطاع النقل وسكك الحديد . وتشير
بعض التقديرات الى ان عدد العمال والحرفيين
في تلك الفترة كان يبلغ نحو ٤٩ ألف عامل
وحرفي (معظمهم في الواقع حرفيون) ، فيما
كان عدد المومسات الصناعية يصل الى نحو
٣٠٠ مومسة ، تشمل اضافة الى مشاغل غزل
الحريز وصناعة السجائر والنسيج ، المابسون
والجلود والديباغة والحيافة . وبالرغم من
هذه المعطيات ، لم يكن من الممكن ، في تلك
الفترة ، الحديث عن نمو صناعي ، لا سيما
ان الطابع الحرفي البسيط كان يطفئ الى حد
كبير على معظم النشاطات الصناعية ، فيما
ظلت النشاطات الزراعية تشكل المصدر الاساسي
للدخل والعمالة في البلد .

١ - ٢ - بعض خصائص الاقتصاد اللبناني اثناء فترة الانتداب ،

وفي فترة الانتداب ، اندرجت التطورات الاقتصادية في الاتجاهات الاساسية التالية :

فمن جهة ، ازداد التوسع الاقتصادي الاجنبي وبخاصة الفرنسي في لبنان . وقد تدفقت المصارف الفرنسية على لبنان ، خصوصا بعد انشاء بنك سوريا ولبنان عام ١٩١٩ (كبيدبيل للبنك الامبراطوري العثماني) ، واصبحت لأحثة المصارف العاملة في لبنان على امتداد الفترة الممتدة حتى تاريخ الاستقلال (عام ١٩٤٣) ، تقتصر على المصارف الفرنسية مع استثناءين ، هما بنك مصر ولبنان (عام ١٩٢٩) وبنكو دي روما (عام ١٩٢٦) . وقد خوّلت سلطات الانتداب بنسك سوريا ولبنان عناية البت بشؤون السياسة النقدية ، بعدما ربطت العملة اللبنانية بالفرنك الفرنسي . وقد واعمل رأس المال الفرنسي سياسة الاستثمار في منشآت البناء التحتية ، موطدا بذلك موقع لبنان من تقسيم العميل الدولي ودوره الوسيط في اطار المنطقة ، فتمت مضاعفة مساحة حوض مرفأ بيروت وشرق المزبد من الطرقات وانشأت شركة راديو اوريسان (للاتصالات) وتمّ بناء مطار خلدو ونفذت مشاريع عدة للكهرباء والمياه ، ووسعت المناطق الحرة تعزيزا لحركة الترانزيت

ومن جهة ثانية ، حصلت تعديلات كبيرة في اوضاع القطاعات الاقتصادية الداخلية . فقد شهدت زراعة الحرير ، ابتداءً من اواخر العشرينات واولئ الثلاثينات ، تدهوراً تدريجياً ، بسبب انفجار الازمة الاقتصادية العالمية الكبرى عام ١٩٢٩ ، وسبب غزو الحرير الاصطناعي للاسواق العالمية . وقد تراجع عدد العاملين في هذه الزراعة من نحو ١٦٥ ألفاً عام ١٩١٢ الى نحو ٦٦ ألفاً عام ١٩٢٧ (١) . وانخفض كذلك عدد مشاغل الغزل بنسبة كبيرة وهبط عدد العاملين فيها من ١٤ ألف عامل الى نحو ٢،٥ آلاف عامل خلال الفترة ذاتها (في منطقة جبل لبنان) . وتراجع ايضا عدد العمال في صناعة التبغ بنسبة ٩٠ في المئة ، فيما انخفض عدد العمال في صناعة الصابون بنسبة ٨٠ في المئة .

ومن جهة ثالثة ، وبينما كانت المناعات ذات الطابع " الحرفي " تشهد التراجع التلـسـو الاخر ، كانت صناعات اخرى " حديثة " تنشأ في لبنان ، خصوصاً في فترة ما بين الحربين ، بمشاركة وتمويل من قبل رأس المال الاجنبي وبخاصة الفرنسي . وفي هذا الاطار ، انشئ معمل الترابية في مدينة شكا الساحلية وبسبباً انتاجه عام ١٩٢٧ ، وانشئ مصنع القطن عام ١٩٣١ ، وتم كذلك تشييد مصفاة طرابلس مع خط الانابيب العائد الى شركة " الـي . بي . سي " .

(١) د . علي الشامي - مصدر سابق .

في تلك الفترة ، مع العلم ان هذه المصفاة كانت مملوكة بالكامل تقريبا من قبل شركات النفط العالمية ومن بينها شركة النفط الفرنسية (G F P) التي كانت حصتها في المصفاة تبلغ ٢٤ في المئة . كما جرى في الفترة ذاتها انشاء مصنع للنايبيب (عرمان) وآخر للقرميد ومصانع عدة اخرى مكننة للجلود والاحذية والمنتجات الغذائية . وقد ارتفع عدد الموعسات الصناعية من نحو ٣٠٠ موعسة عشية الحرب العالمية الاولى الى ٨٠٠ موعسة في اواخر الثلاثينات ، لتتجاوز الالف موعسة عام ١٩٤٥ . ويتضح من خلال تقرير وضعته سلطات الانتداب ان عدد العمال والحرفيين انخفض عام ١٩٣٧ الى نحو ٤١ الفا ، وان هذا الانخفاض عائد اساسا الى خراب زراعة الحرير والحسرف المرتبطة بها ، بينما ازدادت نسبة العمال في هذا المجموع .

ومن جهة رابعة ، استمر خلال فترة الانتداب هذه نمو فروع مختلفة من نشاطات التجارة والخدمات ، سواء تلك المتملة بالتسويق الخارجي لبعض المنتجات اللبنانية وتسويق منتجات الوكالات الاجنبية في لبنان ، ام تلك المتملة بتوسع المبادلات بين المناطق اللبنانية المختلفة من جهة ، وبين هذه المناطق والداخل العربي من جهة ثانية (سوريا ، فلسطين) . ولكن بالرغم من نمو هذه النشاطات التجارية - الخدماتية المتنوعة خلال تلك الفترة ، فانها لم تصبح حتى تاريخ الاستقلال (١٩٤٣) ، هي الغالبة على النشاط الاقتصادي عموما . ويشير

تقرير للأمم المتحدة حول الاقتصاد اللبناني في
الفترة المشار إليها ^(١) التي ان وزن الزراعة
اضافة الى بعض النشاطات الحرفية ، ظل يشكل
اكثر من نصف اجمالي الناتج الوطني اللبناني
حتى اواسط الاربعينات .

١ - ٢ - الاشكال الجنينية الاولى للتنظيم النقابي :

على قاعدة هذه التطورات الاقتصادية -
الاجتماعية ، اخذت تظهر الاشكال الاولى لمحاولات
التنظيم النقابي . وقد ارتدت المحاولة الاولى
طابعا " تعاونيا " عندما تأسست عام ١٩٠٨ أول
جمعية مشتركة تضم العمال وارباب العمل ، انطلاقا
من انشاء المصانع . وفي العام نفسه تأسست جمعية
للمساعدة المتبادلة لعمال ومستخدمي مطبخ
الجامعة الاميركية عام ١٩١٢ . ولكن محاولات
التنظيم ارتقت من مستوى الجمعية الى مستوى
النقابة في العشرينات . وقد شهدت اواخر
العشرينات تأسيس عدة نقابات منها نقابة
مستخدمي وعمال سكك الحديد (١٩٢٢) ونقابة
عمال الطباعة (١٩٢٣) ، ثم نقابتا الحلاقين
والنجارين ، ونقابة عمال التبغ في بكفيا (١٩٢٤)
وقد شكل نشوء هذه النقابات تعبيراً عن الاشكال
الجديدة للتمايز الاجتماعي الذي افرزته التطورات
الاقتصادية - الاجتماعية المستجدة خلال تلك الفترة .

(١) الأمم المتحدة : " التطور الاقتصادي في الشرق

الوسط - ١٩٤٥ - ١٩٥٤ - نيويورك ١٩٥٥ .

وما تنبغي الإشارة اليه ، ان ملامح تيارين اساسيين قد ظهرت على صعيد الحركة النقابية منذ بداية تكونها ، تيار ينطلق من مبدأ "التعاون الطبقي" والتفاهم مع سلطات الانتداب ، ويركز على النضال الاقتصادي والمطبي ، وتيار آخر ينطلق من مبدأ "النقابية الطبقية" ، ويركز على استقلالية التنظيم النقابي ويربط نضالاته الاقتصادية والمطلبية بضرورات احداث التغيير في المجتمع . وقد تعزز وزن هذا التيار مع نشوء " حزب الشعب عام " . ولم يكن بروز هذين التيارين سمة خاصة بلبنان وحده ، بل كان سمة عالمية ميّزت تطور الحركة النقابية عموماً على الصعيد الكوني ، لا سيما بعد نشوء أول دولة اشتراكية في الاتحاد السوفياتي عام ١٩١٧ .

ويمكن القول على وجه العموم ، ان معظم النقابات التي نشأت خلال فترة الانتداب ، قد تمحورت حول " الاتحاد العام للعمال " بقيادة النقابي مصطفى العريس ، بينما تركزت الاتجاهات النقابية الاملاحة ، التي كانت تجد عدى لها في مجلة " اليقظة " ، حول نقابة مستخدمي مصرف سوريا ولبنان عام ١٩٢٩ ، مع العلم ان هذا المصرف كان مصرف الاصدار الرسمي للعملة اللبنانية آنذاك . وقد تمكنت الحركة النقابية خلال تلك الفترة التي كانت تتميز بتفكك السلطة المنتدبة وتطلع البورجوازية اللبنانية المطية الى السلطة ، من الاضطلاع بدور تجاوز النطاق النقابي ليشمل

القضايا السياسية المميرية ، لاسيما ان سمي هذه البورجوازية الى السلطة ، اضطرها السى التحالف ولو المرطي مع جميع القوى المناهضة للانتداب الفرنسي بما في ذلك القوى النقابية المجتمعمة في اطار " الاتحاد العام للعمال " .

٢ - المميزات العامة للنمو الاقتصادي والنقابي بعد الاستقلال

٢-١- النمو الاقتصادي :

بعد استقلال لبنان عام ١٩٤٢ ، حصلت تعديلات اساسية في البنية الاقتصادية - الاجتماعية للبلاد . وقد ساهمت عوامل عدة في جعل قطاع التجارة والخدمات يحتل الموقع الاول في التركيبة الاقتصادية اللبنانية . ومن دون الغوص في التفاصيل يمكن القول ان ابرز هذه العوامل قد تمثل في الآتي : نفقات جيوش الحلفاء في لبنان اثناء الحرب العالمية الثانية ، ونكبة فلسطين عام ١٩٤٨ ووراثة لبنان لكثير مما كانت تصدره فلسطين من خدمات تجارية وخدماتية للداخل العربي ، ثم الانفصال الجمركي بين سوريا ولبنان عام ١٩٥٠ ، وما اقترن بذلك من تحول لبنان نحو اسواق جديدة في المنطقة ، يضاف الى ذلك تحول قسم كبير من عائدات النفط في تلك الفترة نحو لبنان بحثا عن مجالات توظيف آمنة نسبيا ، سواء في القطاع المصرفي ام في فروع الخدمات الاخرى . وما من شك في ان العامل الهم الذي ساهم في تطوير موقع

لبنان ، كمنتج ومصدر للخدمات في المنطقة ، قد تمثل في ما شهدته هذه المنطقة من تحولات سياسية واجتماعية ، على امتداد الخمسينات ، وهي تحولات اقترنت بهروب وتدفق رؤوس الاموال والمستثمرين والكفاءات الفنية من بعض البلدان العربية المجاورة في اتجاه لبنان . وقد نجم عن ولوج لبنان " عصر الخدمات الذهبي " فسي الخمسينات ، تراكم رأسمالي مطلي سريع ، تركّز اساسا خارج قطاعات الانتاج السلعي ، وتكّرس في سياقه ، سيطرة راس المال التجاري - المصرفي ودور لبنان الوسيط في المنطقة . وقد تجسّدت هذه السيطرة في ارتفاع مساهمة قطاع التجارة والخدمات في اجمالي الناتج المحلي من نحو ٥٠ في المئة في اوائل الاربعينات ، الى نحو ٦٣ في المئة عام ١٩٥٧ فالى ٧٠ في المئة عام ١٩٧٠ ، فيما ارتفعت حصة هذا القطاع من اجمالي القوى العاملة ، من نحو ٣٢ في المئة عام ١٩٥٧ الى نحو ٥٦ في المئة عام ١٩٧٠ ، كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول الاول : التوزع النسبي للنتاج المحلي والقوى العاملة بحسب قطاعات النشاط

	١٩٦٤	% ١٩٥٧	* ١٩٥٠					
	القوى	النتاج	القوى	النتاج				
	القطاعات	القطاعات	القطاعات	القطاعات				
٤٤	٣٠	٦٥	٣٣	٦٨	٣١	-	٣٧	قطاعات الانتاج السلمي
٥٦	٧٠	٣٥	٦٧	٣٢	٦٩	-	٦٣	قطاعات الخدمات
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

* الناتج الوطني (وباقي السنوات الناتج المحلي) .

** المصادر : دراسة ايرفد ١٩٥١ - الحسابات الوطنية لعام ١٩٦٤ - دراسة القوى العاملة لعام ١٩٧٠ .

وقد ظل قطاع التجارة والخدمات يستأثر بنحو ٧٠ في المئة من اجمالي الناتج المحلي حتى عشية الحرب الاهلية عام ١٩٧٤ . وتنبغي الاشارة الى ان سيطرة هذا القطاع قد تميزت بتلازمها مع ظاهرتين رئيسيتين ، أولهما تركيز جزء اساسي من الدخل الوطني في النشاطات التجارية والخدماتية عموما ولدى الشرائح العليا من رأس المال الموظف في هذه النشاطات على وجه الخصوص ، وثانيهما ازدياد الاهمية النسبية للخدمات المنتجة لغراض السوق الخارجي . وتتفاوت درجة تركيز الدخل بحسب الفروع المختلفة من قطاع التجارة والخدمات^(١) ففي المجال المصرفي تصل درجة التركيز الى مستويات عالية وكذلك في مجال تجارة الاستيراد والتصدير واعادة التصدير والى حد معين في مجال النقل والمواعلات ، بينما هي أقل ارتفاعا في مجال خدمات السكن والسياحة والاعطيات والتجارة الداخلية . كما تتفاوت ايضا درجة " التخصم الخارجي " بحسب فروع القطاع ، ففي نشاطات الترانزيت واعادة التصدير ، كانت نسبة الخدمات المخصصة لغراض التصدير تصل في اواسط الستينات الى مئة في المئة ، بينما كانت تبلغ ٦٥ في المئة في خدمات الاسكان و٢٠ في المئة في خدمات النقل والمواعلات .

(١) محمد عطالله ويوسف عاينغ : " نظرة ثانية فسي
الاقتصاد اللبناني " دار الطليعة - بيروت ١٩٦٦ -

وبصورة وسطية ، يمكن القول ان اكثر من ثلث اجمالي نشاطات قطاع الخدمات كانت موجهة نحو الخارج في اواسط الستينات . وهذا لا ينطبق فقط على الفروع والنشاطات التي سبق ذكرها اعلاه ، بل يشمل ايضا خدمات التعليم والطبابة والاستشفاء وغيرها من انواع الخدمات .

٢-٢- نمو الحركة النقابية :

ان سيطرة قطاع التجارة والخدمات ، في اطار البنية الاقتصادية - الاجتماعية اللبنانية ، قد انعكس ، بصورة مباشرة ، على تركيب الحركة النقابية وخصائصها ، كما ترك اثره الواضح في وجهة تطورها لاحقا . فقد عززت هذه السيطرة ارتفاع نسبة المستخدمين والموظفين من اجمالي الاجراء ، فيما كان ارتفاع نسبة العمال ، في المعنى الضيق للكلمة ، اقل نموا واتساعا ، كما عزز ازدهار قطاع التجارة والخدمات تبعثـر الجزء الاكبر من المستخدمين والاجراء عموما على عدد كبير جدا من الموعسات الصغيرة والمتوسطة ، الى جانب عدد محدود نسبيا من الموعسات الكبيرة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة . وتفسر هذه العوامل الى حد كبير ، اضافة الى غيرها من العوامل ، اسباب بروز " النقابية الاملاحية " ونموها خلال الفترة الممتدة منذ ما بعد الاستقلال وبخاصة منذ عام ١٩٤٦ ولغااية

عام ١٩٥٨ ، وهي الفترة التي توافقت مع " العصر الذهبي " لنمو قطاع التجارة والخدمات في لبنان . في حين ان هذه النقابية الاصلاحية كانت شبه معدومة في البدايات الاولى لنشوء الحركة النقابية في البلاد ، اي قبل ان تتكسر ادوار الوساطة التجارية والخدمية للاقتصاد اللبناني . ففي مرحلة الانتداب وبالرغم من ان تقسيم العمل الاجتماعي لم يكن آنذاك قد حقق شوطا كبيرا من التقدم ، تأثرت الحركة النقابية الى حد كبير بتيار " النقابية الطبقية " وقيام حزب الشعب ، وارتدت نشاطاتها ، اضافة الى طابعها المطبقي والاقتصادي ، بعد ايدولوجيا وسياسيا بارزا ، لاسيما انها انخرطت ، على نطاق واسع ، في النشاط ضد سلطات الانتداب ، جنبا الى جنب مع العديد من القوى الاجتماعية الاخرى ، بما في ذلك الجورجوازية المساعدة الطامحة الى السلطة والى الاستقلال السياسي . وقد ساهمت ظروف الازمة الاقتصادية المتفاقمة خلال الثلاثينات اضافة الى التحولات السياسية الضخمة التي جرت في تلك الفترة على الصعيد الكوني ، في تدعيم طروحات " التيار النقابي الثوري " او ما يسمى بـ " النقابية الطبقية " وتعميمها على معظم الاطراف المكونة للحركة النقابية اللبنانية . ويوحى من هذه الطروحات ، تمكنت النقابات التي تأسست اثناء الانتداب والتي تراوح عددها بين ٢٠ و ٢٥ نقابة ، (١)

(١) د . علي الشامي ، " الطبقة العاملة اللبنانية والحركة الاضرابية " - ندوة المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل - الجزائر - ١٩٧٩ -
صفحة ٤٩٦ .

عام ١٩٥٨ ، وهي الفترة التي توافقت مع " العصر الذهبي " لنمو قطاع التجارة والخدمات في لبنان . في حين ان هذه النقابية الاعلانية كانت شبه معدومة في البدايات الاولى لنشوء الحركة النقابية في البلاد ، اي قبل ان تتكسر ادوار الوساطة التجارية والخدماتية للاقتصاد اللبناني . ففي مرحلة الانتداب وبالرغم من ان تقسيم العمل الاجتماعي لم يكن آنذاك قد حقق شوطا كبيرا من التقدم ، تأثرت الحركة النقابية الى حد كبير بتيار " النقابية الطبقية " وقيام حزب الشعب ، وارتدت نشاطاتها ، اضافة الى طابعها المطلبي والاقتصادي ، بعدا ايديولوجيا وسياسيا بارزا ، لاسيما انها انخرطت ، على نطاق واسع ، في النشاط ضد سلطات الانتداب ، جنبا الى جنب مع العديد من القوى الاجتماعية الاخرى ، بما في ذلك البورجوازية الصاعدة الطامحة الى السلطة والى الاستقلال السياسي . وقد ساهمت ظروف الازمة الاقتصادية المتفاقمة خلال الثلاثينات اضافة الى التحولات السياسية الفخمة التي جرت في تلك الفترة على الصعيد الكوني ، في تدعيم طروحات " التيار النقابي الثوري " او ما يسمى بـ " النقابية الطبقية " وتعميمها على معظم الاطراف المكونة للحركة النقابية اللبنانية . ويوحى من هذه الطروحات ، تمكنت النقابات التي تأسست اثناء الانتداب والتي تراوح عددها بين ٢٠ و ٢٥ نقابة ،^(١)

(١) د . علي الشامي ، " الطبقة العاملة اللبنانية والحركة الاضرابية " - ندوة المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل - الجزائر - ١٩٧٩ -
صفحة ٤٩٦ .

من ايجاد الاسس التنظيمية الكفيلة بتوحيد
الشعارات والنضالات المطالبة والسياسية ومن
انتزاع العديد من المطالب ، على الصعيد
المهني والقطاعي ، وكذلك على الصعيد الوطني
العام ، وصولا الى فرض اصدار قانون العمل
عام ١٩٤٦ . اما بعد عام ١٩٤٦ ، ومع التخصص
المتزايد للبنان في نشاطات التجارة والخدمات ،
ومع تأمين هذه النشاطات لنوع من الازدهار
الاقتصادي النسبي ، بفعل عوامل محلية واقليمية
مساعدة ، ومع انشاق الحركة العمالية النقابية
على النطاق الدولي بتأثير من تفاقم الحرب
الباردة وبدء تنفيذ مشروع مارشال وتزايد
استقطاب العالم من قبل المعسكرين الشرقي
والغربي ، انطلقا من هذه العوامل مجتمعة ،
نشأت الظروف الملائمة لتبلور و بروز تيار جديد
في الحركة النقابية اللبنانية ، تيار اعلاني
ينحو نهج التعاون الطبقي ويندمج بصورة شبيهة
كاملة في اطار النظام السياسي الاقتصادي
الاجتماعي القائم في لبنان . وكان من الطبيعي ان
يحظى هذا التيار بدعم ، متعدد الاشكال والصيغ
من قبل السلطات الرسمية التي رفضت الترخيص
" للاتحاد العام للعمال " الذي توحدت فسي
اطاره النشاطات النقابية اثناء الانتداب ، ومنحت
الترخيص في المقابل لمجموعة من النقابات
الموالية التي سبق لها ان كانت عضوا في ذلك
الاتحاد ، ممهدة بذلك امام تشكيل اتحاد عمالي
جديد رخص له بتاريخ ١٩٤٨/٢/٢٠ تحت اسم جامعة
نقابات العمال والمستخدمين في لبنان .

وينشوء هذا الاتحاد المرخص والمدعوم من قبل السلطات الرسمية ، بدأت عملية الانقسام في الحركة النقابية اللبنانية . وقد تغدّى هذا الانقسام من سياسات الدولة في المجال العمالي والنقابي ، ومن هشاشة البنية الاجتماعية وتخلّفها واستمرار تأثيرها بالاعتبارات الطائفية المستمدة من الطبيعة الطائفية للنظام السياسي ، كما تغدّى من تفاقم الصراع السياسي داخل لبنان وفي المنطقة خلال تلك الفترة (حلف بغداد ، مشروع ايزنهاور ، قيام اسرا ئيل ، ثورة تموز في مصر ، ١٩٥٥) .

٣ - خصائص النمو الصناعي واثرها على بنية الحركة

النقابية حتى عشية الحرب الاهلية :

اذا كانت غلبة قطاع التجارة والخدمات قد ساهمت ، اضافة الى غيرها من العوامل السياسية والاقتصادية - الاجتماعية ، في توليد آثار مباشرة على معيد بنية الحركة النقابية وشعاراتها وادواتها التنظيمية ، خصوصاً في الفترة التي تلت استقلال لبنان عام ١٩٤٣ ، فان القول بسيطرة هذا القطاع ليس كافياً وحده لتحليل وتفسير مسار تطور الحركة النقابية . فالى جانب ازدهار قطاع الخدمات ، خصوصاً في الخمسينات ، نمت قطاعات الانتاج السلعي خلال الفترة ذاتها ، وان بمعدلات اقل وتفاوت كبير بحسب المناطق اللبنانية والفترات

الزمنية المختلفة . وقد سبق ان بيّنا في الفصل السابق ، ان نشوء الثورة الصناعية على الصعيد العالمي هو الذي شكل الاساس الموضوعي لنمو الطبقة العاملة واستطرادا الحركة النقابية . وبالتالي ، فانه لا يمكن الاطاحة بخصائص الحركة النقابية اللبنانية وسميزاتها ، من دون القاء الضوء على تطور القطاع الصناعي في لبنان ، وان كان هذا القطاع لم يشكل ، تقليديا ، رافعة النشاط الاقتصادي في البلاد . وتنبع اهمية دراسة وتطور الصناعة اللبنانية من واقع الارتباط العضوي القوي القائم بين نشوء الحركة النقابية وتطورها من جهة وبين نشوء الصناعة وتطورها من جهة ثانية ، فالبيدات الاولى للعمل النقابي في لبنان تزامنت مع نشوء عدد من الصناعات (المطابع ، السجائر ،) ، كما تزامن مع النمو السريع للحركة النقابية اثناء الانتداب مع النمو الذي شهدته الصناعة اللبنانية في تلك الفترة ، خصوصا في فترة ما بين الحربين العالميتين الاولى والثانية ، كذلك فلان التمهقر النسبي والانقسام اللذين تعرضت لهما الحركة النقابية بعد الاستقلال ولغاية واسط الستينات ، قد تلازم هو ايضا مع تباطوء النمو الصناعي وخضوعه لتركيبه اقتصادية تسيطر فيها نشاطات التجارة والخدمات ، اما بعد واسط الستينات ومع تسجيل الصناعة معدلات نمو قياسية لغاية واسط السبعينات ، فقد شهدت الحركة النقابية من جديد زخما قويا جعلها تفضلع بيدور بارز ليس فقط في الحياة الاقتصادية للبلاد ، بل ايضا في المجال الوطني والسياسي العام .

ان اهمية هذا الارتباط بين نمو الصناعة ونمو الحركة النقابية في لبنان ، تستدعي التوقف عند ابسـرز مراحل تطور الصناعة وخصائصها ، سواء لجهة وزنها النسبي في الناتج المحلي ، ام لجهة حصتها من سوق العمالة مع استعراضهم مميزات هذه العمالة ، من حيث خصائصها ومدى ثباتها في العمل ، ودرجـة تركـزها ٠٠: الخ . ، ام لجهة خصائص الصناعة اللبنانية من حيث عدد المؤسسات وحجمها وتوزعها الجغرافي والقطاعي ، وغير ذلك من المؤشرات التي من شأنها ان تفسر وتوضح الكثير من نقاط القوة والضعف الاساسية التي اعترت وتعتري العمل النقابي في لبنان . وبالتحديد فان هذه الفقرة سوف تتناول :

- حدود النمو الصناعي .
- الوزن النسبي للصناعة في الاطار الاقتصادي العام والتوظيفات الرأسمالية في القطاع الصناعي .
- حجم الاستخدام في القطاع الصناعي .
- الخصائص الاساسية للاستخدام في القطاع الصناعي .

١-٣- حدود النمو الصناعي :

شكل النمو الصناعي ، المستند الى تراكم رأسمالي مكثف في هذا القطاع ، العامل الاساسي في التطور الاقتصادي للبلدان الصناعية الرأسمالية . وبفعل الثورة التقنية وارتفاع انتاجية العمـل

ومعدلات الارباح في القطاع الصناعي ، استطاع هذا القطاع اجتذاب الجزء الاكبر من رؤوس الاموال ومن فائض العمالة الزراعية بوجهيه المعلن والمقنع ، وتمكن بالتالي من الاضطلاع بدور الركيزة الاساسية للنمو الاقتصادي في تلك البلدان ، وقد جاء ازدهار قطاع الخدمات في مرحلة لاحقة كتتويج للازدهار الصناعي بالذات ، بعدما بلغ النمو الصناعي درجة متقدمة من التنوع والتشبع النسبي . واذ ما قيس النمو الصناعي في لبنان بذلك الذي تحقق في البلدان الصناعية الرأسمالية ، يمكن التوصل الى ان فروقات جذرية تفصل ، كما ونوعا ، بين النسقين ، ففي البلدان الصناعية ، كان النمو الصناعي هو الاساس ، وازدهرت فيما بعد على قاعدته نشاطات الخدمات المختلفة ، في حين ارسيت اساس سيطرة قطاع الخدمات في لبنان منذ البدايات الاولى للنمو الرأسمالي بفعل موقعه من تقسيم العمل الدولي والسياسات التي انتهجتها سلطات الانتداب ، فيما ظل النمو الصناعي لهذه الاسباب هامشيا ومحدودا وان تفاوتت درجة هذا النمو من فترة زمنية الى اخرى . ومن الطبيعي ان ينعكس هذا التباين في نسق النمو الصناعي وآليته بين لبنان والبلدان الصناعية على تركيب وبنية وخصائص الحركة النقابية في كل من الحالتين .

٢٣- الوزن النسبي للصناعة في الاطار الاقتصادي العام :

استأثر القطاع الصناعي ، على الدوام ، بنسبة محدودة من اجمالي النشاط الاقتصادي في لبنان .

ومن خلال العودة الى الموعشرات الاحصائية والمحاسبية المتاحة ، في مرحلة ما بعد الاستقلال ، يتضح ان هذه النسبة لم تتعد ١٢،٥ في المئة من الناتج الوطني الصافي عام ١٩٥٠ ، وانخفضت الى ١٢،٧ في المئة عام ١٩٥٥ ثم الى ١٢،٢ في المئة عام ١٩٦١ . وفي اوائل الستينات طرأت عوامل عدة ، كان من شأنها تعزيز فرص النمو الصناعي . وقد تمثل ابرز هذه العوامل في حصول نوع من التشبع النسبي في قطاع الخدمات والتجارة . وقد تجلّى هذا التشبع في انخفاض مساهمة هذا القطاع في الناتج المحلي القائم من ٦٩ في المئة عام ١٩٥٧ الى نحو ٦٧ في المئة عام ١٩٦٤ ، بالرغم من ارتفاع حصة هذا القطاع من اجمالي القوي العاملة من ٢٢ في المئة الى ٢٥ في المئة خلال الفترة ذاتها . ومن موعشرات هذا التشبع ايضا ، تقلص امكانات قطاع التجارة والخدمات على توليد فرص عمل اضافية قادرة على استيعاب نمو القوي المنتجة . ومما ساهم كذلك في التمهيد للنمو الصناعي في تلك الفترة ، ان تعديلات مهمة كانت جارية آنذاك على صعيد تقسيم العمل الدولي ، بعدما بدأت الاقسام المسيطرة على النظام الاقتصادي الدولي تشجع انتقال انواع او اجزاء من الصناعات من الدول الصناعية الرأسمالية الى دول " العالم الثالث " ، لا سيما الصناعات الخفيفة والتحويلية والتجميعية وتلك التي تتطلب كثافة عالية في اليد العاملة (labor intensive) او تعتمد بشكل كبير على مواد اولية غير متاحة في البلدان الصناعية ، او تلك التي تتميز بطابع ملبسوت لا طاقة للدول الصناعية على تحمله لاسباب بيئية

وايكولوجية واقتصادية . يضاف الى ذلك ان بدء تفاقس موجات التضخم في الدول الصناعية في اواسط الستينات ، وتأزم العلاقات النقدية الدولية ، قد ساهما ، هما ايضا ، في تشجيع قيام بعض انواع المصناعات في البلدان النامية . وفي ظل هذه الظروف ، سجلت الصناعة اللبنانية بعض النمو في النصف الثاني من الستينات ، ثم تعاظم هذا النمو في النصف الاول من السبعينات ، مستفيدا من بدايات طفرة البترولية في بلدان الخليج ومن الارتفاع الهائل في القدرات الاستيرادية لهذه البلدان . وقد ارتفعت التوظيفات الرأسمالية في القطاع الصناعي بنسبة سنوية وسطية قدرها ٨ في المئة خلال الستينات ثم قفزت الى ٢٢،٧٥ في المئة سنويا خلال النصف الاول من السبعينات . وبفعل هذه العوامل مجتمعة ، ارتفعت حصة الصناعة من الناتج المحلي الاجمالي من ١٢،٨ في المئة عام ١٩٦٤ الى ١٣،٦ في المئة عام ١٩٧٠ ثم الى ١٥،٥ في المئة عام ١٩٧٣ فالى ١٦،٧ في المئة عام ١٩٧٤ ، كما هو مبين في الجدول التالي :

٢ - ٢ - حجم الاستخدام في القطاع الصناعي :

من المهم معرفة تطور حجم الاستخدام في القطاع الصناعي ، نظرا الى انه يشكل المسمى البشري الاساسي للنشاط النقابي . وتعود المعطيات الاولى ، الموثوق بها نسبيا ، حول حجم العمالة في القطاع الصناعي الى عام ١٩٥٥ ، حين قامت وزارة الاقتصاد الوطني بأول احصاء صناعي في البلاد بعد الاستقلال . وقد اظهرت هذه المعطيات ان حجم الاستخدام في القطاع الصناعي قد بلغ نحو ٣٥ ألف عامل في ذلك العام . وقد ارتفع هذا العدد الى نحو ٥٠ ألفا عام ١٩٦٠ ، استنادا الى تقديرات وزارة الاقتصاد الوطني ، فيما قدرته دراسة بعثة ايرفد للعام نفسه بنحو ٦٠ ألفا اي ما يوازي ١٣،٣ في المئة من اجمالي القوى العاملة في لبنان آنذاك^(١) . وفي عام ١٩٧٠ ، بينت دراسة " القوى العاملة في لبنان"^(٢) ان اجمالي عدد العاملين في القطاع الصناعي ، ارتفع الى ٩٥،٥ ألف عامل ، اي ما يشكل نحو ١٧،٨ في المئة من اجمالي القوى العاملة في لبنان في ذلك العام . وبذلك يكون عدد العاملين في القطاع الصناعي قد ارتفع وسطيا بنسبة تقارب ٧ في المئة سنويا خلال الفترة ١٩٥٥ - ١٩٧٠ ، مع ضرورة الاشارة الى ان نمو الاستخدام الصناعي كان اسرع في النصف الثاني من الخمسينات منه في الستينات . ولكن مع بدايات

(١) بعثة ايرفد : دراسة تمهيدية عن حاجات وامكا

لبنان - بيروت ١٩٦٠ - الجزء الاول - الغصا

(٢) مديرية الاحصاء المركزي - القوى العا

تحقيق احصائي بالعينه - بيرو

السبعينات ، ومع النمو المطرد في التوظيفات الصناعية وفي الانتاج والتمدير الصناعيين ، سجل عدد العاملين في هذا القطاع ارتفاعا ملموسا اضافيا ، وبالرغم من انه ليست ثمة احصاءات رسمية حول تطور العمالة في القطاع الصناعي ، بعد عام ١٩٧٠ ، الا ان بعض المحاولات المستندة الى علاقات الارتباط بين تطور الانتاج الصناعي (القيمة المضافة) وبين تطور الاستخدام في هذا القطاع ، توصلت الى تقدير العدد الاجمالي للعاملين في الصناعة بنحو ١٥٠ ألف عامل عام ١٩٧٥^(١) . وانطلاقا من ذلك ، يمكن القول ان لبنان قد خطا في النصف الاول من السبعينات خطوات واسعة نحو التحول الى بلد تلعب فيه الصناعة ، انتاجا واستخداما ، دورا نسبيا كبيرا بالمقارنة مع ما هو قائم ، على هذا الصعيد ، في بلدان المنطقة العربية وفي غيرها من البلدان " النامية " . وبالرجوع الى الاحصاءات المتاحة لعام ١٩٧٠ والى المفهوم الواسع للقطاع الصناعي الذي يضم اضافة الى القطاع الصناعي في مفهومه الضيق كلا من قطاع الكهرباء والمياه وقطاع البناء ، يمكن تقدير حصة القطاع الصناعي ، في هذا المفهوم ، بنحو ٢٥،٣ في المئة من اجمالي القوى العاملة في لبنان . ومن الواضح ان مثل هذا الوزن النسبي للاستخدام الصناعي قد شكل الاساس المادي للنمو العارم الذي سجلته التحركات المطلوبة والنقابية في لبنان في تلك الفترة

(١) قدرت مجلة " الاقتصاد العربي " في

اجمالي عدد العاملين في الصناعة

١٩٧٢ بنحو ١١٢ ألف عامل .

ولكن ارتفاع العمالة الصناعية ليس كافيا وحده لتبيان الآثار التي خلفها النمو الصناعي على بنية وتركيب الحركة النقابية اللبنانية . ولا بد بالتالي للاحاطة بهذه الآثار من الدخول في تفاعيل خصائص هذه العمالة الصناعية ، في مراحل نموها الرئيسية :

٤-٣- الخصائص الأساسية للاستخدام في القطاع الصناعي :

٤-٣-١ وزن العمل المأجور في القطاع الصناعي :

يستدل من نتائج دراسة " القوى العاملة في لبنان " ، ان توزيع السكان المقيمين العاملين بحسب القطاع والوضعية في العمل عام ١٩٧٠ كان كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم - ٣ - توزيع المقيمين العاملين بالقطاع والوظيفية في العمل عام ١٩٧٠ (نسب مئوية)

تفيلة مستقلون	ارباب عمل		اجراء دائمون		اجراء مناويون		ماعدون عائلتيون		آخرون		المجموع (عدد)
	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
الزراعة	٣٣,٠٠	٩,٥٥	٢,٥٠	٢٥,٤٣	٥,٤٤	١٠١,٧٦٠	٢٤,٤٣	٢٥,٤٣	٥,٤٤	١٠١,٧٦٠	٣٣,٠٠
الصناعة	١٩,٠٠	٩,٥٧	١٧,٤٩	٣٩,٤٣	٥,٠٨	١٥٥,٣٥	٣,٤٣	٣,٤٣	٥,٠٨	١٥٥,٣٥	١٩,٠٠
كهرباء - مياه	١,٤١	١,٤١	٨٧,٤١	١١,٤٥	-	٥١٦	-	-	-	٥١٦	١,٤١
بنية	٢٥,٤٢	١٠,٤٨	١٠,٤٦	٥٢,٤٠	١,٤٢	٣٤,٠٥٥	١,٤٢	١,٤٢	١,٤٢	٣٤,٠٥٥	٢٥,٤٢
تجاره - فنادق	٤٠,٤٨	١٢,٤٧	٢٩,٤٨	١٠,٤٣	٥,٠٧	١١٦٢,٠	٥,٠٧	٥,٠٧	٥,٠٧	١١٦٢,٠	٤٠,٤٨
نقل واتصالات	٣١,٤٦	١,٤٨	٤٧,٤٨	١٧,٤٤	١,٤٦	٣١٣٥	١,٤٦	١,٤٦	١,٤٦	٣١٣٥	٣١,٤٦
اموال وخدمات	١٨,٤٤	٨,٤٥	٦٩,٤٥	١,٤٦	٥,٠٨	١٤٣٥	٥,٠٨	٥,٠٨	٥,٠٨	١٤٣٥	١٨,٤٤
خدمات أخرى	١٠,٤٤	٢,٤٩	٧١,٤٤	١٢,٤٣	١,٤٠	١٤٦٣١	١,٤٠	١,٤٠	١,٤٠	١٤٦٣١	١٠,٤٤
غير محدد	-	-	-	-	-	٣٧٨٥	-	-	-	٣٧٨٥	-
جميع النشاطات	٢٤,٤٠	٧,٤٦	٣٧,٤٧	٢٢,٤٠	٢,٤٠	١٤٦٣١	٦,٤٧	٢٢,٤٠	٢,٤٠	١٤٦٣١	٢٤,٤٠
المجموع (العدد)	١٢٩٢٤٠	٤٠٩٨٠	٢٠٣٢٦٥	١١٨٦٨٠	٣٥٦٧٠	١٠٥٧٥	٣٥٦٧٠	١١٨٦٨٠	٤٠٩٨٠	١٢٩٢٤٠	١٢٩٢٤٠

ان هذا الجدول يتيح الخروج بالاستنتاجات
الرئيسية التالية :

أ - من بين مجموع العاملين في القطاع الصناعي ، ففي مفهومه الحصري ، والبالغ عددهم ٩٥,٥ ألفاً ، تبلغ نسبة الاجراء ٦٧,٢ في المئة . وهذه النسبة قد تبدو مرتفعة اذا ما قورنت بمشيلاتها في قطاعي التجارة والزراعة ، ولكنها تبقى اقل من نسبة الاجراء من اجمالي العاملين في الصناعة فسي اي من الدول الصناعية المتقدمة .

ب - ان الوجه الآخر لهذا الموضوع يتمثل في وجود اعداد كبيرة نسبيا من الشغيلة المستقلين الذين ينتمون في معظمهم الى اشكال شتى من العمل الحرفي . وقد شكل هو ٤٦% نحو ١٩ في المئة من اجمالي العاملين في القطاع الصناعي ، وترتفع هذه النسبة الى ٢٠ في المئة اذا ما اضيف " المساعبدون العائليون " الى الحرفيين .

ج - يظهر الجدول كذلك ، ان نسبة الاجراء ، الذين يعتبرون دائمين ، من اجمالي عدد الاجراء فسي الصناعة تبلغ نحو ٤١,٥ في المئة ، بينما ٥٨,٥ في المئة هم مياومون . والتصنيف هذا من حيث المبدأ هام جدا ، اذ يعتبر مؤثرا على مدى ثبات اليد العاملة ، ولكنه في ظروف لبنان غير ذي دلالة كبيرة لان المقياس المعتمد على الارجح ، لتوزيع الاجراء الى دائمين ومياومين يستند الى شكل الاجراء .

ويستدل من نتائج " دراسة القوى العاملة في لبنان " (١٩٧٠) ان غالبية العاملين في الصناعة هم عمال انتاج ، وتصل نسبتهم الى ٨٥,٣ في المئة من مجموع العاملين . اما الذين لا يرتبطون مباشرة بالانتاج ، فلا يمثلون الا ١٤,٧ في المئة من هذا المجموع . ويعكس هذا التوزيع ضعف الاهمية النسبية للفنيين والمهندسين والكوادر الادارية والموظفين المولجين بعمليات التسويق بين مجموع العاملين في هذا القطاع ، مما يشكل دليلا على ضعف التطور التكنولوجي وتقسيم العمل وعلى استمرار وجود قطاع حرفي واسع ، كما يشكل دليلا على غلبة العمالة غير الموصوفة في اطار الاستخدام الصناعي عموما . وتشير نتائج دراسة " القوى العاملة في لبنان " الى ان ٢٩,٤ في المئة من مجموع العاملين في الصناعة هم أميون ، بينما ٣٥,٣ في المئة منهم هم غير حائزين على الشهادة الابتدائية و ١٥,٢ في المئة هم حائزون عليها ، و ٩,٥ في المئة ذوو تحصيل تكميلي و ٦,٤ في المئة ثانوي و ٤,٢ في المئة جامعي .

٢-٤-٣- توزيع القوى العاملة بحسب نوع النشاط :

يتضح من المعطيات المستخلصة من دراسة القوى العاملة في لبنان ، ان توزيع القوى العاملة في الصناعة بحسب نوع النشاط للاجراء من جهة وللمجموع العاملين من جهة ثانية كان كالآتي :

جدول رقم ٤ - توزيع القوى العاملة في الصناعة بحسب

نوع النشاط %

الاجراء ٤ مجموع العاملين في الصناعة

١٥٤٦	١٨٤٨	الصناعات الغذائية والتبغ
٣٨	٣٢٤٢	المنسوجات والجلود
١٧	١٥٤٧	الخشب والاثنيات
١٠٤٢	١٠٤٦	المعادن والآلات
١٩٤٢	٢٢٤٧	صناعات أخرى
٩٥٥٣٥	٦٤٢٠٠	المجموع (العدد الاجمالي)

ان هذا الجدول يبين ان نحو ٥١ في المئة من اجمالي الاجراء في القطاع الصناعي يعملون في فرعيين تقليديين هما الصناعات الغذائية (بما فيها التبغ) وصناعات المنسوجات والجلد * وتلي هذين الفرعيين صناعات الخشب والاثاث (١٥,٧ في المئة من الاجراء) ثم صناعات المعادن والآلات (١٠,٦ في المئة من الاجراء) . وبمقارنة توزيع الاجراء مع توزيع مجموع العاملين ، يمكن الاستنتاج بأن جزءا اساسيا من العمل الحرفي ، في القطاع الصناعي ، يتركز في صناعات المنسوجات والجلود وصناعات الخشب والاثاث ، نظرا الى ارتفاع نسبة العاملين في هذه الفروع (من مجموع العاملين) عن نسبة الاجراء فيها (من مجموع الاجراء) . والملاحظ على صعيد آخر ، واستنادا الى مقارنة نتائج دراسة القوى العاملة لعام ١٩٧٠ مع الاحصاءات الصادرة عن وزارة الاقتصاد الوطني لعام ١٩٦٠ ، ان حصة فروع النشاط الصناعي التقليدية الخفيفة (الصناعات الغذائية ، صناعة الملابس والنسيج والجلود ، صناعة مواد البنسباء والاشباب) قد سجلت بعض التراجع من ٦٢,٤ في المئة من مجموع العمالة في القطاع الصناعي الى ٥٨,٨ في المئة من هذا المجموع خلال الفترة المشار اليها ، فيما ارتفعت بنسبة ملموسة حصة الصناعة المعدنية والكيمائية الثقيلة ونصف الثقيلة ذات الكثافة العالية فسي رأس المال ، اذ قفزت من ١٩,٧ في المئة من مجموع العمالة الصناعية الى ٣١,٥ في المئة من هذا المجموع خلال نفس الفترة . وكان مقدرا ان يستمر هذا التحول على صعيد بنىة الاستخدام الصناعي ، في صالح الصناعات الحديثة الاكثر ترسلا ، لو لم تقع الحرب الاهلية ويتوقف بالتالي النمو الصناعي .

٤٢-٣ - توزيع العمالة الصناعية بحسب العمر والجنس :

تشير المعطيات الاحصائية المتاحة في
اوائل السبعينات ، الى وجود نسبة كبيرة من
الشباب بين العاملين في القطاع المناعي . وتصل
نسبة العاملين في هذا القطاع ممن كانوا في تلك
الفترة ، دون عمر ٢٥ سنة الى نحو ٣٥،٥ في المئة
من مجموع العاملين . وتزيد هذه النسبة عن
مثيلاتها في القطاعات الاخرى : ففي القطاع الزراعي
تبلغ نسبة العاملين ، دون سن ٢٥ سنة ٢١،٧ في
المئة من اجمالي العاملين في هذا القطاع ، بينما
تبلغ ٢٢ في المئة في قطاع التجارة والفساد
و١٢،٥ في المئة في قطاع النقل والمواصلات و ٣٠ في
المئة في مجال خدمات الاشخاص والخدمات الاجتماعية .
ومما يفسر ارتفاع نسبة العمال الشباب (دون ٢٥ سنة)
في القطاع الصناعي ، ان قانون العمل اللبناني الصادر
عام ١٩٤٦ لا يملّي على ارباب العمل دفع الحد الأدنى
للاجور ، للاجراء الذين تقل اعمارهم عن ٢٠ عاما ، مما
يحمل على الاعتقاد بان غالبية اجراء الصناعة ،
في شرائح الاعمار الفتية ، هم على الأرجح دون سن
العشرين .

اما توزيع العمالة الصناعية بحسب الجنس ،
فهو يشير الى ان نسبة الاناث بين مجموع العاملين
في هذا القطاع تصل الى ١٩،٥ في المئة (١٩٧٠) .
وتكاد هذه النسبة تتساوى مع نسبة العاملات في
الزراعة ، في حين تقل عن نسبة العاملات في
قطاع الخدمات الشخصية والاجتماعية ، التي تصل

الى نحو ٢٨،٨ في المئة من مجموع العاملين في هذا القطاع . ويتركز جزء كبير من العاملات في القطاع الصناعي في صناعات النسيج والملبوسات التي تستأثر بنحو ٨٢،٦ في المئة من الانساق العاملات في الصناعة . كما تنبغي الاشارة الى ان نسبة الاجيرات بين العاملات في الصناعة لا يشكل الا نحو ٥٣ في المئة من اجمالي العاملات ، وهو ما يقل عن نسبة العمل المأجور عموما في القطاع الصناعي ، البالغة (للعاملين والعاملات معا) نحو ٦٧،٢ في المئة من اجمالي العاملين في الصناعة ، مما يشير الى ان نسبة العاملات المنفردات اكبر بكثير من نسبة العاملين المنفردين . ويبين الجدول التالي توزيع النساء العاملات في الصناعة بحسب الوضع في المهنة :

جدول رقم - ٥ - توزيع العاملات في الصناعة بحسب

الوضع في المهنة (%)

٣	ارباب عمل
٢٨ ، ٤	عاملون منفردون
٥٢ ، ٨	اجرا
٤ ، ٥	مساعدون عائليون
١ ، ٣	غير ذلك
١٠٠	المجموع

١٨٦٤٥

المجموع (بالاعداد)

ان هذه المعطيات ، تشير الى ان نسبة
العاملات في الصناعة ، اللواتي يمكن ان تشكلن
قاعدة للعمل النقابي هي محدودة على اكثر من
سعيد ، سواء بسبب ضعف نسبة استخدام الاناث
عموما في هذا القطاع ام بسبب ضعف نسبة الخاضعات
لاجر بين اللواتي يعملن في القطاع المشار اليه .
وهذا يفسر ، الى جانب عوامل أخرى ، محدودية
مشاركة الاناث في العمل النقابي في لبنان .

٣-٤-٤- تسوزع العاملين في الصناعة بحسب مكان العمل الرئيسي؛

تشير المعطيات المتاحة الى تركيز الجزء
الأكبر من مجموع العاملين في الصناعة في بيروت
(وضواحيها) وجبل لبنان ، كما هو مبين في
الجدول التالي :

جدول رقم ٦ - توزيع العاملين في الصناعة بحسب مكان العمل الرئيسي (١٩٧٠) (%)

بيروت طاحية بيروت جبل لبنان لبنان الشمالي لبنان الجنوبي البقاع

رقم	بيروت	طاحية بيروت	جبل لبنان	لبنان الشمالي	لبنان الجنوبي	البقاع
٤	٢٣٤٤	٢٩٤٤	١٥٤٥	١٣٤٤	٤٤٣	مجموع الصناعة
٤٤٦	٣٣٤٩	٢٩٤٧	١٢٤٤	١٣٤٣	٦٤١	المصانع والغنائمية
٢٤١	٣٣	٣٥٤٤	١٤٤٥	٩٤٤	٤٤٥	النسيج والجلود
٦٤٣	٢٨٤٧	٢٦٤٦	١١٤٦	٢٢٤١	٤٤٧	الاحضان والانسكاسات

المصدر : دراسة القوى العاملة - النسب المئوية مستخلصة من الجداول - صفحة ١٢٦ - ١٢٧

ان هذا الجدول ، يشير بوضوح ، الى ان اكثر من ٧٨ في المئة من اجمالي العاملين في القطاع الصناعي يتركزون في العاصمة بيروت وضواحيها وفي جبل لبنان . وكانت بيروت تستأثر وحدها نحو ثلث اجمالي العاملين في الصناعة عشية تفجر الاحداث اللبنانية في اواسط السبعينات . اما المحافظات الاخرى فان حصتها كانت ، باستثناء لبنان الشمالي ، محدودة جدا . وسنرى لاحقا ، ان بعض التعديلات قد طرأت على هذا التوزيع بسبب الحرب المتמادية ، الا ان هذه التعديلات لا تغير ، في شكل جوهري ، من واقع تركيز الجزء الاكبر من العمالة الصناعية في بيروت والجبل . ومن المؤكد ان مثل هذا التركيز الجغرافي للعاملين ، وبخاصة للاجراءء ، قد ساهم ، لجهة ارتباطه بقيام عدد من المناطق الصناعية ، في دفع النشاط النقابي اشواطاً الى الامام ، كما اثر على اشكال التنظيم والتحريك النقابيين ، وعلى وتيرة النضالات المطلوبة .

٥٤٣- توزع العاملين في الصناعة بحسب الموعسات ، اتجاه

نحو التمرکز .

سجل عدد الموعسات الصناعية ، ارتفاعاً تدريجياً على امتداد الفترات التي تلت استقلال لبنان عام ١٩٤٢ ، وان تفاوتت وتيرة هذا الارتفاع من فترة الى اخرى . وقد تميزت معظم هذه الموعسات بطابع عائلي او حرفي بسيط ، بالرغم من ان بعض المنشآت التي قامت بمساهمة من قبل رأس المال الاجنبي ، تمتعت منذ قيامها ، بوضع شبه احتكاري (الاسمنت ، انابيب الاسمنت ، الكابلات ، قضبان الحديد ، الامنيوم ، تكرير النفط ، الاسمدة ، الادوية ، ...) .

ولوحظ مع تصاعد النمو الصناعي ، خصوصاً في النصف الأول من السبعينات ، ميل واضح نحو تركيز الانتاج الصناعي وتمركزه . وقدرت غرفة التجارة والصناعة (١) في بيروت ان تكون اكبر ٢٠ منشأة صناعية محلية قد استأثرت عام ١٩٧٣ بنحو نصف اجمالي الانتاج الصناعي في البلاد . وبالرغم من انه ليست ثمة احصاءات رسمية او غير رسمية حول توزيع المواعسات الصناعية بحسب حجم الرساميل الموظفة فيها ، وقيمة الانتاج العائدة اليها ، على نحو يتيح تبيان تفاصيل حركة التمركز الجارية في القطاع الصناعي ، الا ان بعض المعطيات المتاحة حول توزيع القيمة المضافة في هذا القطاع يسوءكد ان عملية التمركز آخذة مداها ، مع تفاوت في عمقها وحدتها من فرع الى آخر ومن فترة زمنية الى اخرى .

ان النتائج الاولى للاحصاء الصناعي (٢) لعام ١٩٧١ تشير الى ان المواعسات الصناعية التي كانت تشكل ٣،٤ في المئة من اجمالي عدد المواعسات وتتاثر بنحو ٥٦ في المئة من القيمة المضافة المنتجة ، اصبحت تشكل ، عام ١٩٧١ ٢،٧ في المئة من اجمالي عدد المواعسات وتتاثر بنحو ٦٠ في المئة

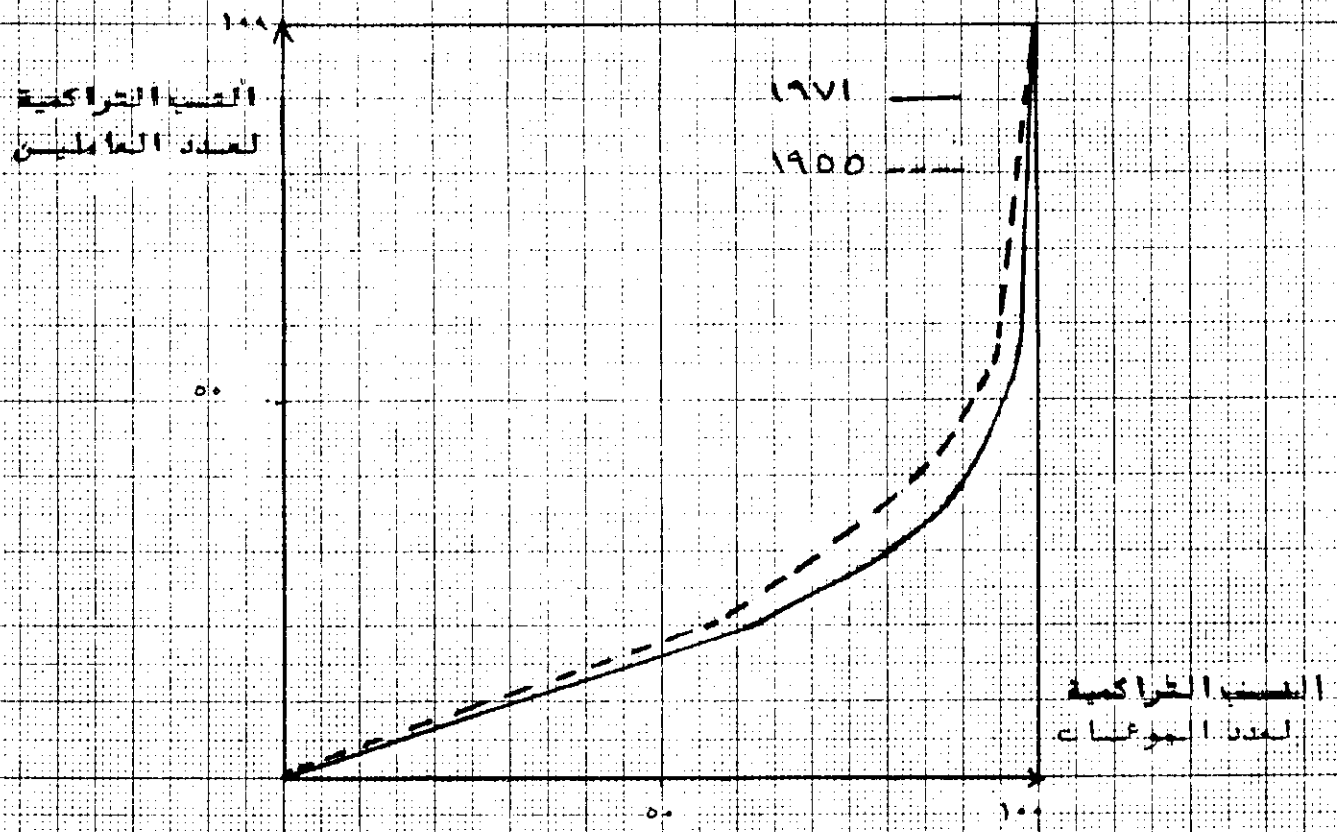
(١) مجلة الاقتصاد اللبناني والعربي - العدد ٤ - ١٩٧٤

(٢) راجع مجلة الاخبار اللبنانية - ١٥ آذار ١٩٧٥ .

من القيمة المضافة المنتجة . واذا تابعنا حركة التمركز منذ اواسط الخمينات ، استنادا الى موعشر مواز لموعشر تمركز انتاج القيمة المضافة ، هو موعشر تمركز اليد العاملة في القطاع الصناعي ، فاننا نجد ان ٥٠،٥ في المئة من الموعسسات الصناعية غير الحرفية التي يفوق عدد عمالها الخمسين عام ١٩٥٥ (٩٩ موعسسة) كانت تستأثر بنحو ٤٣ في المئة من العاملين في القطاع الصناعي غير الحرفي . وقد بلغت هذه النسب تباعا ٧ في المئة من اجمالي عدد الموعسسات الصناعية (١٤١ موعسسة) و ٥١ في المئة من العاملين عام ١٩٦٤ ، ثم ٦ في المئة من الموعسسات (١٩٧ موعسسة) و ٥٣ في المئة من العاملين عام ١٩٧١ .

ويبين الجدولان رقم ٩ و ١٠ ، تفاصيل تطور عدد الموعسسات الصناعية والعاملين فيها بحسب احجام الموعسسات . كما يبين الرسم البياني رقم ١ - تطور تمركز العمالة في الصناعة استنادا الى هذين الجدولين :

تطور مركز العمالة في القطاع الصناعي



جدول رقم ٧ - توزيع المواعسات الصناعية والعاملين فيها حسب اجسام المواعسات

السنة	١٩٥٥	١٩٦٤	١٩٧١			
عدد العاملين في المواعسة	عدد المواعسات	عدد العاملين (١) %	عدد المواعسات	عدد العاملين (٢) %	عدد المواعسات	عدد العاملين (٣) %
١٠٠ وما فوق	٣٩	٢	١٣١	١٥	٧٦	٣
٥٠ - ٩٩	٦٠	٣	٨	٣٥٠١١	١٧	٣
٢٥ - ٤٩	٤٣١	٧	٦	١٨١٦	٦٢١	٣
١٠ - ٢٤	٥٥٥	١٣	٣١	١٨٥٧	٧٧٦	٣١
١ - ٩	٢٦٦	٤٥	١٥	٨٦٤٥	٣٧٦١	٧١
اقبل من ٥	٦١٥٣	(٣) ٢٠٠٠	(٣) ١٥٥٠٠	(٣) ٣١	١٩٥٥	(٣) ٣٧٨١
المجموع العام	٧٥٦٨	-	٣١١٦٣	-	٥٨٦٣١	-
وما فوق	١٧٩٣	١٠٠	٢٨٠٦	١٠٠	٧٦٦	١٠٠
	٣٤٢١٣٤	١٠٠	٤٦٠١٣	١٠٠	٤٥٣٠٦	١٠٠

(١) الاحصاء الصناعي لعام ١٩٥٥ (اجراء وغير اجراء)
 (٢) الاحصاء الصناعي لعام ١٩٦٥ (مديرية الاحصاء) (اجراء فقط)
 (٣) تقدير مستند الى احصاء المواعسات ١٩٧١ (النتائج الاولية) والنتائج الاولية للاحصاء الصناعي (١٩٧١) (مديرية الاحصاء)
 (اجراء وغير اجراء)
 (٤) عاملون اجراء وغير اجراء (تقدير) .

توزيع عدد المومعات حسب النشاط المناخي والامجمام (١٩٧١ - ١٩٦٤)

جدول رقم - ٨

وما فوق	١٩٧١	١٩٦٤	٥٠ وما فوق	١٩٧١	١٩٦٤	٢٥ - ٥٠	١٩٧١	١٩٦٤	النشاط / عدد الماطمين
٧٤٢	٥٣٥	٢٦	٢٦	٩	٢٨	٧٠٥	٤٨١	٣١ - المواد الغذائية	
٢١٨	٤٣٣	٣٣	٣٤	٥٩	٣٢٥	٣٥٧	٣٢ - المطبوعات والنسيج والجلد		
٣٩٦	٣١٢	١٩	٨	٢٣	٣٧٠	٢٧٠	٣٣ - الخشب ومنتجاته		
٢٣٤	٢٢٢	١٧	١٦	٣٥	١٩٦	١٦٩	٣٤ - الورق والمطبوعات		
١١٠	٧٥	١٠	١٢	١٤	٨٢	٥١	٣٥ - كيماويات وبلاستيك		
٣٥٤	٣٠٢	١٧	١٦	١٣	٣٢٦	٢٧٢	٣٦ - المواد غير المعدنية		
٦	٣	٣	-	-	٢	-	٣٧ - صناعات التحويل الاولى		
٣٦٦	١٥٥	١٥	٣١	١٢	٣١٢	١٢٨	٣٨ - المنتجات المعدنية		
٦٠	٤٧	١	٣	٣	٥٤	٤٣	٣٩ - مختلف		
٢١٨٠	٢٠٩١	١٣١	١٢٩	١٨٧	٢٦٧٢	١٧٧١	المجموع		

ومن الملاحظ ان الميل العام نحو التركز قد اشتد بنسبة ملحوظة بعد عام ١٩٦٤ ، اذ انخفض وزن الموعسات الصناعية الكبرى ، من حيث عددها في اجمالي الموعسات غير الحرفيــــــــــــة ، وارتفعت في المقابل حصتها من العاملين فــــــــــــي القطاع ، وتراخقت هذه الظاهرة مع تقلص فــــــــــــي حصة الموعسات الوسطى (ما بين ١٠ عمال و ٥٠ عاملا) في اجمالي عدد الموعسات وفي اجمالي عدد العاملين . اما بين عام ١٩٥٥ وعام ١٩٦٤ ، فان الميل نحو التركز كان اضعف ، وقد اتم بازياد نسبي في عدد الموعسات الكبيرة وحتى المتوسطة . ويمكن ، من جهة ثانية ، تبين هذا الاشتداد في التركز الصناعي منذ اواســــــــــــط الستينات ، من خلال مقارنة متوسط عدد العاملين في الموعسة الكبيرة الواحدة ، حيث ارتفع هذا المتوسط من ١٤٩ عاملا عام ١٩٦٤ الى اكثر من ١٨٠ عاملا عام ١٩٧٠ ، في حين لم يتعدل بين عام ١٩٥٥ وعام ١٩٦٤ (بلغ ١٤٩ عاملا عام ١٩٥٥) . وقد ارتفع عدد الشركات الصناعية المساهمة اللبنانية من ٦١ شركة عام ١٩٦٤ الى ٢٠٨ شركات عام ١٩٧٣ ثم الى ٢٢٨ شركة عام ١٩٧٤ (١) .

(١) "Etat et perspectives de l'industrie au Liban " Cermoc - Mai / 1978

ويلاحظ خلال الفترة الممتدة بين عام ١٩٦٤ وعام ١٩٧١ ان ثمة اتجاها واضحا نحو التمرکز في معظم الفروع " التقليدية " (المواد الغذائية ، الملابس والنسيج ، الخشب ومنتجاته ٠٠٠) في حين يبرز اتجاه معاكس في الفروع " الحديثة " (الكيماويات ، بلاستيك ، منتجات معدنية ٠٠) . غير ان هذا التشرذم النسبي الظاهر في الفروع الحديثة يخفي تركزا شديدا ضمن كل فرع ، حيث يسيطر عدد قليل من الموعسات (دون الثلاث موعسات غالبا) اما على النسبة الكبرى من الانتاج ، او على حصة اساسية في هذا الانتاج (كالمواد الاولية بالنسبة للبلاستيك والكيماويات ٠٠) .

٦٤٣ - ظاهرات التركز والتمرکز تتعايش مع ظاهرات توسع

الانتاج الحرفي :

من الواضح ان الميل نحو التمرکز قد تدعم بعد أواسط الستينات ، ثم تصاعد بعد بدايئة السبعينات ، متراخقا مع ارتفاع معدلات التضخم في لبنان ومستندا اليه . ولكن من الواضح ايضا ان اشتداد التمرکز قد تلازم ، في الوقت ذاته ، مع ارتفاع كبير نسبيا في عدد الموعسات الصناعية الحرفية (٥ عمال وما دون) ، اذ قفز عددها من ٧٤٥٩ موعسة عام ١٩٦٤ الى ١١٩٥٥ موعسة عام ١٩٧١ ، أي من ٧٧ في المئة الى ٨٠ في المئة من اجمالي عدد الموعسات .

كما ان حصة هذه الموعسات من اجمالي العاملين في القطاع الصناعي ارتفعت هي ايضا من نحو ٢٦ في المئة الى نحو ٢٨ في المئة . ان عوامل عدة قد تفسر هذه الظاهرة ، ظاهرة تعايش الاتجاه نحو المزيد من التركز والاتجاه نحو المزيد من التشرذم ، وقد سبق ان تناولنا بعضهم اعلاه ، الضعف النسبي العام لوزن القطاع الصناعي في الناتج المحلي ، دخول بعض الموعسات بمصفا احتكارية منذ البداية الى فروع الصناعة المختلفة وبالتالي نشوء الاحتكار ، في هذه الحالات ، خارج اوالية التركز والتركيـز ، تفصل العلاقات داخل الفرع الواحد بين موعسات من احجام مختلفة بحيث تسيطر الموعسة الكبيرة على الموعسة الصغيرة من دون ان تدفعها الى السقوط او الافلاس بالضرورة (وهذا ينطبق مثـلا على صناعة الاحذية والجلود وعلى مناعسة الملابسات ٠٠) ، اتساع وتنوع الاسواق المتاحة امام المنتجات الصناعية اللبنانية بفعل انفتاح اسواق الخليج على مصراعها في السبعينات ، تحدد الاسعار النهائية للمنتجات الصناعية في بعض الاحيان على اساس اكلاف الانتاج فـي الموعسات الاضعف انتاجية (اي المنرى) مما يوعمن ريعا للموعسات الكبرى ذات الانتاجية العالية ويضمن بالتالي تجدد الموعسات المنرى او بقاها ، ضيق رقعة السوق اللبناني ٠٠٠ غير ان العامل الاساسي الذي يفسر هذه الظاهرة ، والذي قد يفسر معظم العوامل المذكورة ، يكمن

في طبيعة النمو الرأسمالي ، الذي اخضع لــــه لبنان ، والذي اتسم باستمرار تعايش العلاقات الرأسمالية الصاعدة مع العلاقات ما قبل الرأسمالية ، على مدى نحو قرن من الزمن ، في ظل انتقال ، طغى عليه الطابع الاعلالي ، من نمط الانتاج الاقطاعي الى نمط الانتاج الرأسمالي التابع . وهذا ما يفسر استمرار نمو وتجدد الموعسات الصناعية الحرفية ، بالرغم من الميل نحو تعاظم الاحتكار . ومن الواضح ان هذا النمو وذاك التجدد كانا يعبران في الوقت ذاته عن ازمة هذا الانتاج الحرفي الذي انخفضت حصته من القيمة المضافة في الصناعة ، (بالرغم من ارتفاع نسبة موعساته والعاملين فيه من اجمالي عدد الموعسات والعاملين في الصناعة) ، من ٢٤ في المئة عام ١٩٦٤ الى ١٥،٥ في المئة عام ١٩٧١ ، والى اقل من هذا المستوى عشية الحرب الاهلية .

ولكن مما لا شك فيه ان هذه المعطيات التي تشير الى استمرار الاهمية النسبية الكبيرة للانتاج الحرفي ، خصوصا على ععيد عدد الموعسات ، من شأنها ان ترتب نتائج بالغة الاهمية على بنىة الحركة النقابية ووسائل عمل النقابات واشكالها التنظيمية .

٤ - أهمية العمل المأجور في الاقتصاد اللبناني :

ان العمالة في القطاع الصناعي ، وبخاصة العمالة الخاضعة لنظام الاجر ، ليست العنصر الرئيسي الوحيد الموءثر في مستوى العمل النقابي ، وفي خدمة توجهاته ، وفي طبيعة اشكاله التنظيمية . فاضافة الى هذا العنصر ، يلعب العمل المأجور عموما ، وليس فقط في القطاع الصناعي ، دورا مباشرا في تقرير مستوى تطور العمسـل النقابي وطروحاته واطره التنظيمية .

وقد شهد لبنان ، على امتداد العقود التسبي تلت الاستقلال ، تحولات بارزة على صعيد العمل المأجور ووزنه النسبي في الاقتصاد المحلي . فقد ادى النمو الاقتصادي - الاجتماعي خلال هذه الفترة الى اتساع دور العمل المأجور في مختلف قطاعات وفروع النشاط الاقتصادي ، وان تفاوتت نسبة الاتساع هذه من قطاع الى آخر . وقد قـدّرت نسبة العاملين باجر في عام ١٩٧٠ (دراسة " القوى العاملة ") بنحو ٦٠ في المئة من مجموع السكان العاملين في حين انها لم تكن تمثل عام ١٩٥٧ ^(١) سوى ٤٦ في المئة من اجمالي العاملين .

ويبين الجدول التالي نسبة الاجراء من مجموع العاملين في كل قطاع من قطاعات النشاط ، اضافة الى حصة كل من هذه القطاعات من مجموع الاجراء العاملين :

(١) دراسة بعثة ايرفد - صفحة ٥٥ .

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

جدول رقم - ٩ -

الوزن النسبي للعمل المأجور في مختلف قطاعات النشاط

القطاع	نسبة الاجراء من العاملين في القطاع (%)	حصة القطاع من مجموع الاجراء (%)
الزراعة	٢٧٤٨	٨٤٨
الصناعة	٦٧٤٢	١٩٤٩
الكهرباء والماء	٩٨٤٦	١٤٧
البنية	٦٢٤٦	٦٤٨
التجارة والبنادق	٤٠٤١	١٢٤١
النقل والمواصلات	٦٥٤٢	٧٤٧
الخدمات المالية وخدمات المؤسسات	٧١٤٠	٤٤١
الخدمات الاخرى	٨٢٤٧	٢٨٤٩
مجموع النشاطات	٩٥٤٧	١٠٠٤٠
العدد الاجمالي	-	٢٢١٩٤٥

المصدر : دراسة القوى العاملة في لبنان - ١٩٧٠ .

وانطلاقاً من هذا الجدول ، يمكن استخلاص الاستنتاجات

الاساسية التالية :

أولاً - ان نسبة الاجراء من مجموع السكان العاملين التي تبلغ نحو ٦٠ في المئة ، تعتبر عالية نسبياً ، وهي تتجاوز النسب المماثلة السائدة ، بشكل عام ، في الدول النامية .

ثانياً - ان نسب الاجراء من العاملين في القطاع هي الاعلى في قطاعات الكهرباء والماء والخدمات على انواعها والبناء ، اضافة الى الصناعة ، حيث تصل نسبة الاجراء الى نحو ٦٧،٢ في المئة من مجموع العاملين في القطاع . وتصل هذه النسب الى حدها الأدنى في القطاع الزراعي (٢٧،٨ في المئة) ثم في قطاع التجارة والفنادق (٤،١ في المئة) .

ثالثاً - ان التوزيع النسبي للاجراء بحسب القطاعات ، يشير الى ان قطاعات التجارة والخدمات تستأثر بنحو ٦٢،٨ في المئة من مجموع الاجراء في مقابل ٢٨،٤ في المئة فقط للقطاع الصناعي في مفهومه الواسع (اي الصناعة والكهرباء والماء والبناء) ، بينما تحتفظ الزراعة بنحو ٨،٨ في المئة من الاجراء .

رابعاً - مما سبق ، يمكن القول ان الاستنتاج الاهم هو الآتي : ان الاجراء في لبنان ، اذ يشكلون نسبة مهمة من مجموع العاملين ، الا انه يغلب عليهم الى حد كبير

الانتساب الى نشاطات التجارة والخدمات ، اكثر من
انتسابهم الى القطاع الصناعي . ومما لاشك فيه ان
لهذا الاستنتاج انعكاسات مباشرة واحيانا
متناقضة ، على خصائص العمل النقابي وعلى
اوضاع الحركة النقابية عموما . فمن جهة ، يشكل
الاتساع النسبي في قاعدة العمل المأجور ، اساسا
لتطور النقابات والعمل النقابي ، ومن جهة ثانية
يحد انخراط غالبية الاجراء في نشاطات التجارة
والخدمات من فعالية هذه النقابات ومن كفايتها
تحركها وجذرية مطالبها وطروحاتها ، نظرا الى
تبعثر المواعسات التجارية والخدماتية ومنحصر
حجمها عموما ، والتي تميز العمالة فيها بعدم
الثبات ، فضلا عن طبيعة العلاقة التي تنشأ فيها ،
عادة ، بين رب العمل وأجراءه .

٥ - انعكاسات البنية الاقتصادية - الاجتماعية على اوضاع الحركة
النقابية حتى اوائل السبعينات :

ان هذه اللوحة المكثفة حول تطور الاقتصاد اللبناني ، وبخاصة القطاع الصناعي ، تسمح بفهم الكثير من الخصائص التي ميّزت نشوء وتطور الحركة النقابية في لبنان . وفي هذا الاطار ، يمكن تسجيل الاستنتاجات الرئيسية التالية :

٥-١- تزامن نشوء الحركة النقابية في العشرينات من هذا القرن مع بدايات النمو الرأسمالي وتطور بعض النشاطات الخدمائية الاساسية (النقل ، المصارف ، الاستشفاء ، ...) . وقد تعزز النشاط النقابي اثناء فترة الانتداب الفرنسي على اساس من "النقابية الطبقية" ، لسببين اساسيين : اولهما قيام عدد من المهنات الكبيرة نسبيا في فترة ما بين الحربين العالميتين الاولى والثانية ، شاركت في بعضها روعوس الاموال الفرنسية (معمل الترابسة في شكا ، مصانع القطن ، الريجي ، مصفاة طرابلس ، مصانع الانابيسب ، مصانع الجلود ...) . وثانيهما ارتباط النشاط النقابي الاقتصادي والمطلي ، بالنضال السياسي ضد سلطات الانتداب ، لاسيما بعد قيام حزب الشعب عام ١٩٢٤ . ولكن بالرغم من ازدياد وزن النقابات في الحياة العامة للبلاد ، فان هياكلها وبنياتها كانت ضعيفة نسبيا ، في وقت كانت النشاطات الزراعية تشكل اكثر من نصف اجمالي الناتج المحلي في تلك الفترة .

٥ - ٢ - بعد استقلال لبنان عام ١٩٤٣ ، وعندما كانت الحركة النقابية قد توجت نضالاتها بانتزاع قرار قانون العمل عام ١٩٤٦ - في الوقت الذي كانت حكومتها "الجهة الشعبية" قد عملت الى السلطة فسي فرنسا غداة الحرب العالمية الثانية - بسندت مرحلة جديدة من مراحل تطور الحركة النقابية في لبنان . وقد امتدت هذه المرحلة من اواخر الاربعينات الى اوائل الستينات ، وتوافقت مع توطد نسق النمو الاقتصادي القائم على قاعدة قطاعي التجارة والخدمات اللذين بلغا عمرهما الذهبي في هذه الفترة ، بفعل عوامل داخلية واقليمية سبق تناولها اعلاه . وقد شكل نسق النمو هذا اساسا لتنامي الاتجاهات "الاقتصادية" الاملاحيية في الحركة النقابية ، وازداد عدد نقابات المستخدمين كما ازداد الوزن النسبي للمستخدمين من اجمالي الاجراء ، خصوصا في قطاع التجارة والخدمات . وقد عزز هذا الوضع الاقتصادي ، اضافة الى احتدام الوضع السياسي في لبنان وحولته خلال تلك الفترة ، الاتجاهات الانقسامية فسي الحركة النقابية ، فغابت الاداة النقابية الموحدة للعمال عن مسرح التطورات ولعل ابرز دليل على علامات الضعف والانقسام التي برزت في هذه المرحلة ان عدد النقابات تضاعف من ٣٤ نقابة عام ١٩٤٩ الى ١٠١ نقابة عام ١٩٦١ ، فيما لم يرتفع عدد المنتسبين خلال الفترة ذاتها الا بنسبة ٥٠ ، ١٤ في المئة من ١٨٠٨ الف منتسب الى ٢١٠٥ الف منتسب . وتركز جزء كبير من الزيادة في عدد النقابات في مهن ونشاطات خدماتية وتجارية ، اضافة الى النشاطات الصناعية

والحرفية (من هذه النقابات مثلا : نقابة مستخدمي
السكاكر والقطار والبقالة ، نقابة مستخدمي
المؤسسات الفندقية والتغذية واللهاو ، نقابة ساسة
الخيول ، نقابة عمال المداينغ ، نقابة عمال الاحذية
في بيروت وجبل لبنان ، نقابة مستخدمي تخطيط
البضائع ، نقابة مستخدمي شركات الطيران في لبنان ،
نقابات عدة لمستخدمي وعمال شركات البترول ، (١٠٠٠) .

٥ - ٣ - ابتداء من اوائل الستينات ، لعبت جملة من العوام
الاقتصادية والسياسية دورا بارزا في اعادة تنشيط
الحركة النقابية في لبنان . وفي طليعة هذه ال
ما شهدته البلد من نمو عناعي بدأ مع اوائل
ثم تعاظم بشكل خاص ابتداء من عام ١٩٦٨ ،
كما سبق ويثبت الدراسة اعلاه - بتمركز
من العمالة الصناعية في وحدات وموفا
كبرى يزيد عدد العاملين في كل منها
اضافة الى تركيز معظم هذه العمالة في
محددة ، شكل قيامها وتطورها
لتعداد النضالات والتحركات النق
ساهم تشبع قطاع الخدمات ، ف
واندلاع حرب الخامس من حزيران
ظاهرة الازدهار الاقتصادي
في الخمسينات واوائل ال
اعداد متزايدة من ال
العمل النقابي ، ف
واوضاعهم المعيش
خلال الطفرة ال-

ة

ل

ة

، (١

ة

ي

سط

نة

العمال بين مجموع فئات الاجراء والمستخدمين . وازضافة الى هذه العوامل ، ساهم الترقيم لعدد من الاتحادات النقابية ذات الطروحات الراديكالية وغير الاعلالية في تلك الفترة ، لاسيما بعد عام ١٩٦٦ ، في دفع العمل النقابي اشواط الى الامام . وقد ترجم ذلك عام ١٩٧٠ ، باعادة توحيد كافة الاتحادات النقابية في اطار الاتحاد العمالي العام . كما ادى تعزز الاتجاه نحو هيكلية جديدة للنقابية اللبنانية على اساس قطاعي الى حصول تراجع نسبي للنقابية المهنية خصوصاً بعد عام ١٩٧٠ . وقد انعكست هذه التطورات المختلفة في ارتفاع عدد المنتسبين الى النقابات بنسبة ١٣٥ في المئة و ٢١،٦ الف منتسب الى ٥٠،٧ الف بين عام ١٩٦١ وعام ١٩٧٢ ، فيما لم يرتفع عدد النقابات خلال الفترة ذاتها الا بنسبة ٤٠ في المئة من ١٠١ نقابة الى ١٤١ نقابة . وهذا ما يشير الى ان نسبة مهمة من المنتسبين الجدد انتسبوا الى نقابات قائمة وعززوا بالتالي الطابع التمثيلي لهذه النقابات ، كما ان هذه الفترة شهدت نشوء نقابات جديدة ، خصوصاً في بعض فروع الصناعة ، ومن هذه النقابات نقابة عمال تركيب وميانة المكيفات والمصاعد ، نقابة عمال وموظفي سيال لمناعة الالمنيوم ، نقابة عمال شركة التابلاين وشركات محروقات أخرى (مدكو ، كالتكس ٠٠) ، نقابة عمال ومستخدمي موعسات غندور ، نقابة عمال ومستخدمي شركة سيكو ، نقابة مستخدميني وعمال صناعة الاوكسيجين في لبنان ٠٠٠

اما بعد تفجر الحرب الاهلية في اواسط السبعينات ، فقد جرت تحولات عميقة في البنية

الاقتصادية - الاجتماعية اللبنانية ، وفي بنينة
النقابات ، وهي تحولات لم تكتمل فصولها السبى
الآن . وسوف تتناول الدراسة في الفصل التالي الخاص
بالاوضاع الراهنة للحركة النقابية ، الاتجاهات
الاساسية في هذه التحولات .

الفصل الثالث

الاضاع الراهنة في الحركة النقابية اللبنانية

الفصل الثالث

الاضلاع الراهنة في الحركة النقابية اللبنانية

تمهيد : ملاحظة منهجية :

ان محاولة تحليل الاوضاع الراهنة في الحركة النقابية اللبنانية تصطم بعقبة جدية تتمثل بنسب ندرة المعطيات الحديثة في كل ما يتصل بواقع العمل النقابي ، وعدم دقة المتاح من هذه المعطيات ، اضافة الى معوضة الحصول عليها .

وندره المعطيات ، الحديثة والدقيقة ، تعكس في جانب منها ، بعضا من الواقع السلبي الذي تعيشه الحركة النقابية وتخلط اطرها التنظيمية والفنية والادارية ، وهو واقع زادت فيه الحرب الاهلية المتواصلة تعقدا وسلبية . فقد رافق الحرب هذه ونتج عنها تغييرات جذرية طالت التركيب الاقتصادي - الاجتماعي للبنان ونسق توزيع سكانه وقواه العاملة ، وبالتالي طالت بالضرورة النقابيات قيادات وقواعد واشكال نشاط ، وتوزعا جغرافيا ومهنيا ، وهو ما ستتطرق اليه الدراسة ببعض التفصيل في نهاية هذا الفصل .

وعليه فان الموعضة كانت مضطرة ، في محاولتها لتحليل الوضع الراهن ، الى الاعتماد على ما توفر لها من معطيات من المراجع المعنية ، الرسمية والنقابية اضافة

الى ما سبق اعداده من دراسات وابحاث حول الموضوع ،
وهي معطيات تقف كلها عند عتبة الحرب الاهلية ، اي عند
١٩٧٤ او ما قبل ذلك .

وفي محاولة منها لاستكمال النقص الخطير والكبير
في المعطيات المتاحة ، المحدودة بطبيعتها ومصادقتها ،
قامت المؤسسة باستطلاع رأي ميداني تنشر نتائجه في
الفصل الرابع من هذه الدراسة . ولكن استطلاع الرأي هذا ،
على اهميته ، لا يغني عن ضرورة القيام بدراسة معمقة للواقع
النقابي الراهن وهو ما يتجاوز الهدف من دراستنا الاولى
هذه ، خاصة لجهة ما اتيح لها من امكانات مالية وشريفة
اضافة الى عامل الوقت المحدد لانجازها .

من هنا يتناول الفصل هذا ، بالعرض والتحليل
الجوانب التالية :

- ١ - الاطار القانوني الناظم للعمل النقابي في لبنان .
- ٢ - الاتحادات النقابية القائمة حاليا والنقابات المنضوية
في اطار كل منها .
- ٣ - الحركة النقابية الصاعدة في الريف اللبناني .
- ٤ - الهيكلية النقابية الراهنة وخصائص التنظيم النقابي .
- ٥ - ابرز التطورات الاقتصادية - الاجتماعية المستجدة واثرها
على الصعيد النقابي .

ففي المادة الرابعة منه ، عرّف قانون العمل النقابة ، بانها " جماعة من الاجراءء (١) او ارباب العمل او الحرف ، ينتمون الى احدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية وتضمهم جمعية تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون " .

وفي المادة الخامسة ، نص القانون على ما يلبي :
" تقسم النقابات الى اربع فئات كبيرة :

- ١ - النقابات الصناعية
- ٢ - النقابات التجارية
- ٣ - النقابات الزراعية
- ٤ - نقابات الحرف الحرة

وفي الباب الرابع ، الخاص بالنقابات ، حدّد قانون العمل احكاما عامة تتصل بالعمل النقابي ، ونصوعا خاصة بتأسيس النقابات ، وكيفية الانتساب اليها ، وادارة اعمالها . والنصوص هذه لازالت سارية المفعول حتى الآن ، رغم كـلـ التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي شهدها لبنان منذ عام ١٩٤٦ وحتى اليوم .

ففي المادة ٨٢ ينص القانون على انه " في كل فئة من فئات المهن ، يحق لارباب العمل وللجراءء ان يوعلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي " .

(١) تجدر الملاحظة الى ان قانون العمل اللبناني يعرف الاجير ، في المادة ٢٥ منه بانه " كل رجل او امرأة او حدث يشتغل بأجر عند رب العمل (٠٠٠) بموجب اتفاق فردي او اجمالي خطيا كان ام شفويا " وهو يقسم الاجراءء الى مستخدمين وعمال في المادة ٢ منه ، فينص على ان : " المستخدم هو كل اجير يقوم بعمل مكتبي او بعمل غير يدوي . والعامل هو كل أجير لا يدخل في فئة المستخدمين " .

وفي المادة ٨٤ ، يحدد القانون غاية النقابة بالقول انه " تنحصر غاية النقابة في الامور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية ، ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية " .

ومن الاحكام العامة ايضا ، ما تنص عليه المادة ٨٥ ونصها : " لا يجوز لنقابة واحدة ان تجمع اشخاصا ينتسبون لمهن مختلفة بل يجب ان يكون جميع اعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة او مهنة متشابهة . اما الحدود بين المهن والحرف المتشابهة وجداول المهن المرخص لاصحابها بان يوافقوا نقابات فيما بينهم فيعينها وزير الاقتصاد الوطني بقرار يتخذه بناء على اقتراح مصلحة الشؤءون الاجتماعية " (لاحقا وحاليا وزارة العمل والشؤءون الاجتماعية) .

وفي موضوع تأسيس النقابات ، ترد النصوص التالية :

المادة ٨٦ : لا تنشأ نقابة لارباب العمل او للاجراءء الا بعد الترخيم من وزير الاقتصاد الوطني (حاليا وزارة العمل)

المادة ٨٧ : يقدم طلب الترخيم الى وزارة الاقتصاد الوطني - مصلحة الشؤءون الاجتماعية (حاليا وزارة العمل) ، وهذه الوزارة تستطلع رأي وزارة الداخلية بشأنه وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض او بالقبول . لا تعتبر النقابة شرعية الا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية .

المادة ٨٨ : يجب ان يقدم طلب الترخيم على ثلاث نسخ وأن يرفق بثلاث عن النظام الداخلي وبورقة السجل العدلي للاعضاء الموعسين (٠٠٠) .

المادة ٨٩ : على كل نقابة ان تضع نظاما داخليا مصدقا عليه من الهيئة العامة باكثرية ثلثي اعضائها ولا يكون نافذا الا بعد المصادقة عليه من وزارة الاقتصاد الوطني (حاليا وزارة العمل) .

اما بالنسبة لموضوع الانتساب الى النقابة وشروطه ، فإن قانون العمل اللبناني يورد النصوص التالية :

المادة ٩٠ : كل من رب العمل والاجير حر في ان ينتسب الى النقابة او لا ينتسب .

المادة ٩١ : يشترط في من يريد الانتساب الى النقابة :

- ١- ان يكون من الجنسية اللبنانية متمتعا بحقوقه المدنية
- ٢- ان يمارس المهنة وقت الطلب .
- ٣- ان يكون قد اتم التامنة عشر من العمر .
- ٤- ان لا يكون محكوما عليه لجناية او لجريمة شائنة .

المادة ٩٢ : يجوز للاجانب ان ينتسبوا الى النقابة اذا توفرت فيهم الشروط المبينة في الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من المادة السابقة وكان مصرحا لهم بالعمل في لبنان .
على انه لا يحق للاعضاء الاجانب ان يُنتخبوا او يُنتخبوا وانما يحق لهم ان ينتدبوا احدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة .

- المادة ٩٣ : يقدم طلب الانتساب الى مجلس النقابة مرفقا بتذكيرة الجنسية وشهادة عمل مصدقا عليها من مصلحة الشوعون الاجتماعية (وزارة العمل حاليا) تشير الى ان الطالب يحترف مهنة النقابة .
- وعلى مجلس النقابة ان يتخذ قراره بقبول الطلب او رفضه بواسطة الاقتراع السري في مدة خمسة عشر يوما .
- المادة ٩٤ : يحق للطالب ان يعترض على قرار الرفض الى مصلحة الشوعون الاجتماعية (وزارة العمل حاليا) فتتخذ بشأنه القرار اللازم .
- المادة ٩٥ : لمجلس النقابة ان يفصل كل عضو يرتكب اعمالا تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة او يخل بنظامها الداخلي او يمتنع عن دفع الاشتراك .
- المادة ٩٦ : للعضو الذي يفصل من النقابة لاسباب يراها غير قانونية ان يعترض على قرار الفصل الى (وزارة العمل) فتتخذ بشأنه القرار اللازم .
- المادة ٩٧ : لكل عضو ان يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه للرئيس بشرط ان لا يكون مديونا لمندوق النقابة .
- المادة ٩٨ : يحدد بدل الاشتراك في النظام الداخلي ولا يمكن تعديل هذا البديل الا بموافقة ثلثي اعضاء المجلس ومصادقة الهيئة العامة و (وزارة العمل) .

وفي موضوع كيفية ادارة اعمال النقابة ، يورد قانون العمل الاحكام التالية :

المادة ٩٩ : يدير شؤءون النقابة مجلس مؤلف من اربعة على الأقل واثنى عشر على الاكثر ويجب ان يحدد فى النظام الداخلى عدد الاعضاء بين هذين الحدين .

المادة ١٠٠ : (المعدلة بالقانون رقم ٧١/٤١ الصادر بتاريخ ١٥/٦/٧١- ج.م.ر. عدد ٥٠) :

ينتخب اعضاء المجلس لمدة اربع سنوات بالاقتراع السرى ، ويخرج نصفهم بالقرعة بعد السنتين الاوليين ، وينتخب بدلا عنهم ، ويجوز اعادة انتخاب الاعضاء الذين انتهت مدتهم .
تنتهى ولاية جميع اعضاء المجلس الحالى لكل نقابة ، عند تاريخ اول انتخاب يجرى بعد تاريخ وضع هذا القانون موضوع التنفيذ . وتطبق احكام الفقرة الاولى اعلاه اعتبارا من تاريخ الانتخاب المذكور .

المادة ١٠١ : ينتخب اعضاء المجلس من بينهم فى اول اجتماع يعقدونه رئيسا وامينا للسرى وامينا للصندوق . رئيس المجلس هو رئيس النقابة .

المادة ١٠٢ : تحدد فى النظام الداخلى صلاحيات المجلس والرئيس وامينى السرى والصندوق وواجبات كل منهم .

القرض او الهبة للنقابة :

المادة ١٠٣ : لا يجوز للمجلس ان يعقد قرضا ما او ان يقبل هبات تزيد عن الف ليره لبنانية الا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير الاقتصاد الوطني .

سجل النقابة :

المادة ١٠٤ : تتخذ النقابة سجلا تقيّد فيه اسماء افرادها وعمرهم واسم بلدتهم ومطتهم ومكان عملهم وسجلا اخر تبين فيه الواردات والمصاريف .

حل مجلس النقابة :

المادة ١٠٥ : اذا اخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه او اتى عملا لا يدخل في اختصاصه حق الحكومة ان تحل هذا المجلس على ان يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة اشهر من تاريخ الحل واذا قام بهذه الامور احد افراد المجلس فللحكومة ان تطلب استبداله وان تلاحقه امام القضاء عند الاقتضاء .

اتحاد النقابات :

المادة ١٠٦ : للنقابات ان تتحد لتنظيم العلاقات بينها ، تحت اسم اتحاد النقابات على ان يرخم لها من وزارة الاقتصاد الوطني (وزارة العمل حاليا) وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات .

هذه الاحكام الناظمة للعمل النقابي من الناحية
القانونية تكشف بعضا من الخصائص الرئيسية للهيكلية
النقابية والتنظيم النقابي في لبنان ، وهو ما نتوقف عنده
لاحقا في بند خام من هذا الفصل .

٣ - الاتحادات النقابية القائمة والنقابات المنضوية في اطار

كل منها :

مرت الحركة النقابية العمالية في لبنان بمراحل عديدة يمكن التوقف عند مرحلتين كبيرتين منها :
المرحلة الاولى : تمتد منذ نشوء الاشكال الجينية الاولى للمعمل النقابي ، وتحديدًا بين ١٩١٢ و ١٩١٣ ، حيث تأسست اول جمعيتان مهنيتان الاولى " تعاضدية مستخدمي وعمال سكة الحديد " والثانية " جمعية عمال الطباعة " وحتى عام ١٩٤٦ تاريخ صدور قانون العمل^(١) وحصول لبنان على استقلاله السياسي الكامل بعد جلاء القوات الاجنبية عنه .
وقد تميزت هذه المرحلة بوحدة الحركة النقابية وسيطرة "النقابية الطبقية " ، اي التيار الثوري ، فيها .

اما المرحلة الثانية : فتمتد منذ ١٩٤٦ وحتى اليوم ، علما بانها

تشمل مراحل فرعية هامة ، وتتميز المرحلة هذه بالتعددية النقابية ، وتعمق الانقسام داخل الحركة النقابية ، وسيطرة " التيار الاعلاحي " على الكثير من اتحاداتها^(٢) .
هذا ويتفق معظم الدارسين لتطور الحركة النقابية العمالية في لبنان ، على ان الانقسام الحاصل في هذه الحركة ، نتج ، اضافة الى الظروف الموضوعية التي ميزت تطور لبنان الاقتصادي - الاجتماعي والسياسي ، عن التدخلات المباشرة

(١) د. عفيف زينات ، النقابات العمالية - ج ١ . المرجع السابق

(٢) د. علي الشامي ، تطور الطبقة العاملة في الرأسمالية اللبنانية المعاصرة ، المرجع السابق .

الرسمية المحلية والدولية ، وتزايد اعمال القمع ضد الحركة العمالية النقابية الثورية خاصة في الفترة بين (١٩٤٦-١٩٤٩) وذلك بعد الانقسام الذي وقع على الصعيد العالمي داخل الحركة النقابية منذ اشتداد الحرب الباردة وبدء مشروع مارشال الامريكي لاعادة تعمير اوربا بعد الحرب العالمية الثانية (١).

وهكذا من اتحاد عمالي واحد قبل صدور قانون العمل عام ١٩٤٦ الى اتحادات متعددة قطاعية ووطنية عامسة ، ونقابات منفردة خارج اي اتحاد ، ثم محاولة العودة الى شكل من اشكال الوحدة وجمع الاتحادات القائمة في اتحاد عمالي عام سنة ١٩٧٠ .

وفي الوقت الراهن ، يبلغ عدد الاتحادات القائمة في لبنان ، ثمانية عشر اتحادا (١٨) ، اضافة الى الاتحاد العمالي العام . هذا وقد صدر الترخيم باتحاد جديد خلال النصف الاول من عام ١٩٨٦ ، تحت اسم " اتحاد السياررات العمومية للنقل البري " ، وهو قيد التكوين حاليا .

(١) يمكن الرجوع الى تفصيل الانقسام داخل الحركة النقابية اللبنانية والظروف التي رافقته الى مراجع كثيرة منها ، اضافة الى المرجعين السابق ذكرهما ، كتاب القائد النقابي الياس البواري : تاريخ الحركة العمالية والنقابية في لبنان - دار الفارابي ١٩٧٩ - ١٩٨٠ - بيروت .

وفيما يلي لائحة بأسماء الاتحادات النقابية العمالية القائمة حالياً في لبنان (١) :

- ١ - اتحاد جامعة النقابات للمستخدمين والعمال
- ٢ - اتحاد النقابات المتحدة للمستخدمين والعمال
- ٣ - الاتحاد الوطني للمستخدمين والعمال
- ٤ - اتحاد نقابات عمال البناء والأخشاب
- ٥ - اتحاد نقابات مستخدمي وعمال البترول
- ٦ - اتحاد نقابات مستخدمي المواد الغذائية
- ٧ - اتحاد نقابات مستخدمي المصارف
- ٨ - اتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة
- ٩ - اتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة والخاصة
- ١٠ - اتحاد النقابات العمالية للنقل البحري
- ١١ - اتحاد النقل الجوي لنقابات مستخدمي وعمال شركات الطيران
- ١٢ - اتحاد النقابات للطباعة والاعلام
- ١٣ - اتحاد نقابات عمال ومستخدمي التجارة في لبنان
- ١٤ - اتحاد قطاع التأمين والضمان
- ١٥ - اتحاد عمال ومستخدمي القطاع الصحي والتعليمي
- ١٦ - اتحاد مستخدمي وعمال المؤسسات الفندقية والتغذية ودور المسو
- ١٧ - اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في لبنان الشمالي
- ١٨ - اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في الجنوب
- ١٩ - اتحاد السيارات العمومية للنقل البري (قيد التكوين)

(١) وزارة العمل - ١٩٨٦ - اللائحة هذه لا تضم " الاتحاد العمالي العام " الذي يضم جميع الاتحادات .

هذا والجدير بالملاحظة ان معظم الاتحادات النقابية
مكون على اساس قطاعي (١٤ اتحادا) ، وأخرى ذات طابع
وطني جامع (٣ اتحادات) ، واتحادان على اساس اقليمي في كل
من محافظتي الشمال والجنوب .

ويضم كل اتحاد مجموعة من النقابات كما هو مبين في
الملحق المرفق في نهاية هذا الفصل (١) .

واضافة الى هذه الاتحادات ، يوجد عدد من النقابات
(تقدر حاليا بنحو ١٨ نقابة) غير المنضوية او المتحددة في اي من
الاتحادات القائمة . والمعلومات المتوفرة حول هذه النقابات
متضاربة وتعود بمعظمها الى ما قبل الحرب الاهلية المتتالية (٢) .

هذا ويمكننا تقدير العدد الاجمالي لنقابات العمال
والاجراء القائمة حاليا في لبنان ، باستثناء نقابات العمال
الزراعيين و" نقابات الامر الواقع " ، بنحو (١٧٢) نقابة ،
موزعة بين نقابات مهنية ونقابات موعسة وقطاع .

(١) لوحظ بعض التعارض وعدم الدقة فيما يتصل بعدد النقابات المنضوية
في اطار كل اتحاد ، مما قد يعني حصول بعض التغيرات في هذا
المجال ، اما بانتقال نقابات من اتحاد الى آخر ، واما بتوقف
بعض النقابات عن النشاط ، واما باندماج بعض النقابات بعضها
مع بعض . والملاحظة نفسها تنطبق على النقابات المنفردة التي
لا تنتمي الى اي اتحاد . والواقع هذا يطرح من جديد ضرورة تحديث
المعطيات النقابية ورصد التطورات الحاصلة خاصة خلال السنوات
العشر الماضية .

(٢) د . علي الشامي - مرجع سابق

٢ - الحركة النقابية الصاعدة في الريف اللبناني :

تمهيد :

رغم استثناء قانون العمل اللبناني للعمال الزراعيين من احكامه ، وبالتالى حرمانهم من حق التنظيم النقابي ، الا ان هذا الاستثناء - الحرمان لم يمنع عمال الريف من النضال في سبيل انتزاع هذا الحق . ويشهد الريف اللبناني منذ فترة ، حركة عمالية جماهيرية ناهضة تذكّر بالفترات التي شهدت فيها الحركة النقابية العمالية صعودا بارزا خاصة في الفترة ما بين ١٩٣٦ و ١٩٤٦ .

ويرتبط نشوء الحركة النقابية في الريف اللبناني ببدء تغلغل اسلوب الاستثمار الرأسمالي في الزراعة وتراجع " الامتكال الاقطاعية " كالمحاصصة والمزارعة . فقد ادى دخول الاستثمار الرأسمالي القطاع الزراعي الى نشوء فئة عاملسة زراعية مأجورة اخذت تتجرد تدريجيا من كل ملكية ، بحيث اصبح وضعها يتماثل مع عمال الصناعة ، وينحصر دخل الكثيرين منها في الاجر الذي تتقاضاه لقاء قوة عملها .

وبهذا وجد الاساس المادي لتبلور الشعور ومن ثم الوعي الطبقي بضرورة النضال الجماعي في سبيل تحسين شروط العمل وظروفه وبخامعة الاجر ، وساعات العمل وغيرها من الضمانات الخ .

كذلك فان دخول الرأسمالية الى القطاع الزراعي ، ادى الى تغيير طبيعة العمل الزراعي نفسه . فالمزارع الذي كان اقتصاده

الزراعي اقرب الى الاعتماد الطبيعي ، والفلاح المحاصر القديم ،
حل مطهما المزارع " العصري " الذي يحتاج الى رأسمال ،
يتفاوت حجمه مع حجم استثماراته ، وغالبا ما يحصل عليه من
المصارف على شكل تسليفات يمول بها بدل اجارة الارض وشراء
الآلات والاسمدة والادوية الزراعية . . الخ . وهكذا دخل
المزارع في شبكة من العلاقات المعقدة مع ملاكي الاراضي ، والبنوك
وشركات الآلات والاسمدة والادوية ومع التجار لتصرف انتاجه ،
ولم يعد مستثمرا منفردا بل دخل في اشكال متعددة من الشراكة
مع مستثمرين آخرين . وهكذا وبدل التناقض التاريخي بين
الفلاح والملاك الكبير ، نشأت تناقضات عديدة مع اطراف
متعددة . واذا كان من الصعب تحديد تاريخ دقيق لبدء هذا
التحول الحاسم في الزراعة اللبنانية ، الا انه يمكن القول
بثقة ان بداية الخمسينات شكلت المرحلة التي شهدت تسارع
التطور الرأسمالي " العصري " في الزراعة اللبنانية .

الحركة النقابية بين الفلاحين والمزارعين (١) :

يمكن القول ان اول اشكال التنظيم ذي الطابع
النقابي بدأ في الجيل مع قيام " اتحاد المزارعين " الذي اسسه
الاستاذ فؤاد النجار في الخمسينات . ولكن الاتحاد هذا اتخذ
طابعا تعاونيا ولم يكن له اثر فاعل بين جماهير المزارعين .

(١) استندت المؤسسة في معطياتها حول الحركة النقابية في الريف
اللبناني الى مقابلات اجرتها مع بعض القادة النقابيين
والمعنيين بهذا الشأن ، وبخاصة الاستاذ عزيز عليبي ،
والسيد يوسف محي الدين رئيس " اتحاد نقابات العمال
الزراعيين في لبنان " .

وكذلك يعود الى الخمسينات تاريخ نشوء " نقابية مزارعي التفاح والاشجار الجلية المثمرة " في الجليل ، وهي لا تزال التنظيم النقابي الرئيسي لهذه الفئة من المزارعين ، علما بان النقابة هذه مرخصة منذ نشوئها .

وفي الجنوب ، وبعد نضالات طويلة ومعارك عنيفة ، استطاع مزارعو التبغ انتزاع الترخيص القانوني في اواخر عام ١٩٧٩ باسم " نقابة مزارعي التبغ في الجنوب " . ويبلغ عدد المنتسبين الى النقابة حاليا حوالي اربعة آلاف مزارع .

وفي البقاع ، المنطقة الزراعية الاهم في لبنان ، بدأت التحركات ذات الطابع النقابي متأخرة (اواخر عام ١٩٧٣) ، ولكنها اتخذت منذ البدء طابعا جماهيريا واسعا حيث شملت معظم المزارعين . وقد ارتبطت انطلاقا هذه التحركات بالارتفاع الكبير الذي طال اسعار الآلات والاسمدة والادوية الزراعية ، خاصة بعد ارتفاع اسعار النفط في اوائل السبعينات . وفي نيسان ١٩٧٥ ، عقد اول مؤتمر لمزارعي وفلاحي البقاع ، وكان تتويجا لحملة تحضيرة شملت كافة البلدان والقرى ، وانتهى المؤتمر بانتخاب " لجنة تأسيسية لنقابة فلاحي ومزارعي البقاع " . ورغم الاحداث التي عصفت بلبنان منذ عام ١٩٧٥ ، تابعت اللجنة نشاطها ، واستطاعت في اواخر عام ١٩٧٩ الحصول على ترخيص قانوني بانشاء نقابة . وقد بلغ عدد المنتسبين اليها حوالي اربعة آلاف مزارع .

وفي اوائل ١٩٧٩ ، شكلت " نقابة مزارعي وفلاحي البقاع " ونقابة مزارعي التبغ في لبنان " و " نقابة مزارعي التفاح والاشجار الجلية المثمرة " اتحادا ، فيما بينهم

سُمي " التجمع الوطني لنقابات المزارعين والفلاحين في لبنان " وقدم طلبا لترخيص القانوني باسم " الاتحاد العام لنقابات المزارعين والفلاحين في لبنان " .

وقد أصبح هذا الاتحاد عضوا في الاتحاد الدولي لعمال الزراعة والغابات والمغروسات .

الحركة النقابية بين العمال الزراعيين :

يعود التحرك المنظم للعمال الزراعيين في لبنان الى اواخر الاربعينات (١٩٤٧) حيث انشأت " نقابة امر واقع " في عيدا سميت " نقابة عمال البساتنة " . وفي بداية الخمسينات (١٩٥٢) اعلن العمال الزراعيون في البقاع الاضراب من اجل يوم عمل من ٨ ساعات ، بدل يوم العمل الذي كان يحدّد بضوء النهار !

الا ان العمل الجماهيري المنظم الواسع بين العمال الزراعيين تأخر حتى بداية السبعينات وشمل كافة المناطق ، خصوصا البقاع ، اكبر واهم منطقة زراعية في لبنان . وقد بدأ العمل هذا بتشكيل عدد كبير من لجان العمال الزراعيين في القرى واتفق على عقد مועتمرات في كافة المناطق .

وفي ٨ تشرين الاول ١٩٧٢ ، عقد المؤتمر الاول للعمال الزراعيين في البقاع ، حضره ٦٢ مندوبا من اصل ٨٠ مندوب . انتخب المؤتمر لجنة تأسيسية من ١١ عضوا ولجنة تنفيذية من سبعة اعضاء .

وفي ١٠ كانون الاول ١٩٧٢ ، عقد مؤتمر العمال الزراعيين في الشمال حضره ٥٤ مندوبا من اصل ٦٤ مندوبا وانتخب لجنة تأسيسية من ١٦ عضوا ومكتبا تنفيذيا من ٥ أعضاء .

وفي نفس اليوم ، اي ١٠ كانون الاول ١٩٧٢ ، عقد مؤتمر العمال الزراعيين في جبل لبنان حضره ٤٢ مندوبا من اصل ٥٥ مندوبا وانتخب لجنة تأسيسية من ١٣ عضوا ومكتبا تنفيذيا من ٦ أعضاء .

وفي ٢٢ كانون الاول ١٩٧٢ عقد اجتماع واسع حضره ممثلون عن نقابة عمال البساتنة وممثلو لجان العمال الزراعيين في الجنوب ، واعتبر هذا الاجتماع بمثابة مؤتمر العمال الزراعيين في الجنوب .

وفي ٢ آذار ١٩٧٣ عقد في مقر الاتحاد العمالي العام في بيروت وحضور ممثل عن الدولة وبحضور قادة الحركة النقابية اللبنانية المؤتمر الاول للعمال الزراعيين في لبنان .

حضر المؤتمر ٧٥ مندوبا من محافظات لبنان الريفية الاربع . وانتخب المؤتمر لجنة تأسيسية من ١٦ عضوا (اربعة من كل محافظة) ، وانتخب السيد يوسف محي الدين رئيسا له .

وفي يوم اول ايار عام ١٩٧٤ ، اي بعد عام واحد على انعقاد المؤتمر الاول ، تم تحقيق اول انتصار هام وهو انتزاع قرار من الدولة بتطبيق الضمان الاجتماعي على العمال الزراعيين الدائمين مع وعد بتطبيقه على المياومين بعد فترة .

ولكن انفجار الحرب الاهلية عام ١٩٧٥ ، عرقل هذا العمل الى حد كبير . ولكن نضال العمال الزراعيين استمر في كافة المناطق وبخاصة في البقاع .

وفي ١٨ / ٥ / ١٩٧٥ ، عقد في زحلة الموعتمر الثاني للعمال الزراعيين في البقاع . حضره مائة مندوب من اصل ١٢٥ مندوب منتخب . والذي ميّز هذا الموعتمر عن الموعتمر الاول هو ان الاكثية المندوبيين كانوا يمثلون عمال الموعسسات الدائمين ، في حين ان الاكثية الساحقة من مندوبي الموعتمر الاول كانوا يمثلون العمال المياومين في القرى .

وفي ٢٨ / ٤ / ١٩٨١ ، عقد الموعتمر الثالث لنقابة العمال الزراعيين في البقاع . وهذا الموعتمر يعكس التطور الكبير الذي تحقق على صعيد الرسملة والعمل الموعسسي في الزراعة وتطور العمل النقابي المنظم للعمال الزراعيين .

شارك في حملة التحضير للموعتمر اكثر من (١٢) الف عامل .

اما الموعتمر الرابع لنقابة العمال الزراعيين في البقاع ، فكان أهم عمل جماهيري في الريف اللبناني على الاطلاق .

فقد انعقد هذا الموعتمر في شتوره في ١٥ / ١٢ / ١٩٨٥ برعاية وزير العمل الدكتور سليم الحمى ووجود قادة الحركة النقابية اللبنانية وممثل عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .

حضر المؤتمر الف مندوب منتخبين في اجتماعات عقدت في اكثر من ١٠٠ قرية و ٤٠ مؤسسة زراعية ، وشارك في هذه الاجتماعات والمؤتمرات القاعدية اكثر من ٢٩ الف عامل زراعي وفلاح صغير .

انتخب المؤتمر لجنة قيادية من ٢٥ عضوا ، انتخبت فيما بعد مجلسا تنفيذيا لها .

تجدر الاشارة ان نقابة العمال الزراعيين في البقاع لم تنل ترخيصها القانوني الا مع انعقاد مؤتمرها الرابع مع انها معتبرة " نقابة الامر الواقع " ومعترف بها عمليا من الدولة حيث كانت طرفا دائما تقريبا من كافة منازعات العمل وعقود العمل ، وتضم نقابة العمال الزراعيين في البقاع حوالي ٦٠٠٠ عامل منتسب .

وفي ١٦/١٢/١٩٨٥ ، عقد في شتوره بالبقاع ايضا ، المؤتمر الوطني الثاني للعمال الزراعيين في لبنان بحضور ٩٣ مندوبا من اعل ١٢٥ مندوب من المحافظات الاربع . وانتخب المؤتمر اللجنة القيادية الجديدة لـ " اتحاد نقابات العمال الزراعيين في لبنان " من ٢٥ عضوا برئاسة السيد يوسف محي الدين ويقدر عدد العمال الزراعيين المنتسبين الى هذا الاتحاد بحوالي عشرة آلاف منتسب .

وهو عضو في اتحاد عمال الزراعة العرب ، ورئيسه عضو في المجلس التنفيذي لذلك الاتحاد . كما انه عضو في " الاتحاد الدولي لعمال الزراعة والغابات والمغروسات " .

٤ - الهيكلية النقابية الراهنة وخصائص التنظيم النقابي في لبنان

استنادا الى الاطار القانوني الناظم للعمل النقابي في لبنان ، وفي ضوء الواقع الراهن الذي تعيشه الحركة النقابية ، وكيفية توزيع النقابات والاتحادات النقابية وطبيعة تركيبها ، يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية فيما يتصل بخصائص البنية النقابية والتنظيم النقابي في لبنان :

- ان قانون العمل ، والتعديلات المحددة التي طرأت عليه منذ صدوره ، اي منذ اربعين سنة ، يعتبر نتاجا لتسوية عكست نسبة قوى طبقية معينة في مرحلة زمنية سابقة من مراحل نضال الطبقة العاملة في سبيل حقوقها . وقد حقق هذا القانون مكتسبات هامة للعمال ينبغي عدم التقليل من اهميتها رغم سلبياته الكثيرة . والجوهري في الامر الان هو ان القواعد التي يرسمها هذا القانون للعمل النقابي لم تعد ملائمة ولا قادرة على استيعاب التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة في بنينة القوى العاملة اللبنانية الاجيرة ، وخصوصا تلك العاملة داخل الحركة النقابية العمالية .

- ان قانون العمل يخضع تشكيل النقابات لترخيص مسبق من وزارة العمل ووزارة الداخلية . والخضوع هذا يجد عمليا من الحريات النقابية والعامة ، وهو يخالف ، في الوقت نفسه ، قرارات منظمة العمل الدولية (الاتفاقية رقم ٨٧) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي " دون الحاجة الى اذن مسبق " .

- ان قانون العمل يحرم قسما واسعا من الاجراء من حق التنظيم النقابي . ان استثنى من احكامه العمال الزراعيين ، الذين وعد بوضع تشريع خاص لهم منذ (٤٠) سنة ولم يصدر حتى الآن ، وموظفي واجراء الدولة والبلديات ، وخدم البيوت وكل من يمارس عملا مأجورا في منزل معلمه ، والاجراء العاملين في الموعسات العائلية .

ولكن الملاحظ انه رغم حظر التنظيم النقابي لهذه الفئات ، فان التطورات الحاصلة داخل هذه الفئات ، تدل على انه اصبح من المستحيل الاستمرار في تطبيق هذا الحظر . وبالفعل فان المزارعين والعمال الزراعيين ، كما سبق بيانه في الفقرة السابقة ، بدأوا بتشكيل منظماتهم واتحاداتهم النقابية وبعضها مرخص له . وكثير من فئات العاملين في الادارات والموعسات العامة اخذوا يشكلون روابط ولجان وهيئات للدفاع عن مصالحهم ، وهي تشكيلات ذات طبيعة نقابية واضحة . بسبل ان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اخضع بعض هذه الفئات لاحكامه (بعض العاملين لدى الاعراد ، والاجراء اللبنانيين العاملين في القطاع الزراعي) .

- ان الانتساب الى النقابة حق طوعي للعامل والاجير ، فهو حر في ان ينتسب الى النقابة او لا ينتسب . الا ان الحق هذا بحاجة الى تحميين وحماية خوفا من اساءة رب العمل الى العامل او الاجير بسبب انتمائه ونشاطه النقابيين . صحيح ان المشروع بعد تعديل المادة ٥٠ من قانون العمل عام ١٩٧٥ ، وفر للنقابي بعض الضمانات في هذا المجال فمنع صرفه التعسفي من العمل ، الا انه في ظل حالة التشرذم والانقسام العمالي والنقابي الراهنة فان الضمانات هذه لا تبدو كافية او فعالة .

- يحصر قانون العمل غاية النقابة في الامور التي من شأنها حماية المهنة ... ويحظر على النقابات الاشتغال في السياسة والامتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية .. "الآن الاحداث اللاحقة على صدور القانون زادت من ملامح النقابة" (١) ووسعت ميادين نشاطاتها في عدة مجالات ، سواء في المجالات الاجتماعية ام الاقتصادية ام السياسية ، هذا مع الاشارة الى صعوبة التمييز في كثير من الحالات، بين النشاطات ذات الطابع النقابي البحت وتلك التي تحمل اضافة الى غاياتها النقابية المباشرة ابعادا سياسية

- ان السمة الغالبة للهيكلية النقابية القائمة في لبنان هي التبعثر والتشتت . فالبنية الراهنية بنية معقدة ، مركبة ومشتتة . فهناك نقابات مهن تضم الاجراء ذوي التأهيل المهني والمهارة الشخصية المتماثلة ، وهناك نقابات صناعة تضم المنتسبين الى مكان عمل او وحدة انتاجية واحدة ، وهناك داخل نقابات الصناعة نقابات قطاع و نقابات موعات وهناك من جهة اخرى ، نقابات عمال و نقابات مستخدمين واجراء و نقابات تضم الغنيتين معا . وينعكس هذا التشتت على مستوى الاتحادات ايضا . ورغم ان قانون العمل ينص اعلا على ان تضم النقابة الاممخى الذين يمارسون " مهنة واحدة او مهنا - متشابهة " الا ان السلطات المعنية ، كانت ولا تزال ، ترخص للمهنة الواحدة باكثر من نقابة و باكثر من اتحاد حتى داخل المنطقة الواحدة ، مدينة كانت ام محافظة او قضاء . مما يعكس اصرارا على ثرذمة العمل النقابي وتفثيته .

(١) حنان شعبان - مرجع سابق

- من حيث التمثيل النقابي ، اي نسبة الانتساب الى نقابات ، يلاحظ ان السمة الغالبة هي انخفاض هذه النسبة عموماً ، مع تفاوتها من نقابة الى اخرى ومن اتحاد الى اتحاد . وتختلف التقديرات المتوفرة حول نسبة التمثيل النقابي اختلافاً كبيراً ، فبعض المراجع يقدرها عشية الحرب الاهلية بحوالي ١٧ في المئة ، بينما تقدر مراجع اخرى ان الحركة النقابية بمجملها كانت تمثل حوالي ٢٤ في المئة مسن مجموع الاجراء الذين كان لهم حق الانتظام في نقابات فسي مطلع عام ١٩٧٥ (١) .

- ان الحركة النقابية العمالية في لبنان ، تعيش الآن واقعا متحركا وتنتقل الى وضع جديد لم ترتسم معالمه وخصائصه بعد وذلك بسبب التحولات العارفة التي يشهدها لبنان فسي غير ميدان وعلى غير معيد .

(١) يمكن الرجوع الى التقديرات المتوفرة حول نسبة التمثيل النقابي وكلها عائدة الى ما قبل ١٩٧٥ ، الى المراجع التي سبق ذكرها في هذه الدراسة . وتود الموعسة ان تؤكد تحفظها الشديد على كافة التقديرات المتداولة حول هذا الموضوع الذي يحتاج الى دراسة خاصة تفصيلية وشاملة .

٥ - أبرز التطورات الاقتصادية - الاجتماعية المستجدة بفعل الحرب

وأثرها على الصعيد النقابي :

أحدثت الحرب اللبنانية ، التي لم تنته فمولا بعد ، تغييرات كبيرة وعميقة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية فسي لبنان ، طالت مختلف الطبقات والفئات والمناطق . وقد طالت التغييرات هذه بصورة خاصة الطبقة العاملة والعمالة المأجورة اجمالا . وكان من الطبيعي ان تترك آثارا بالغة الاهمية في بنية الحركة النقابية . واذا كان من المبكر استخلاص استنتاجات نهائية من واقع متحرك وشديد التعقيد ، الا انه يمكن القول بثقة ان تعديلات اساسية طرأت على تركيب القوى العاملة اللبنانية وتوزعها القطاعي والمناطققي . فإضافة الى الخائر الضخمة المباشرة وغير المباشرة التي طالت رأس المال والدخل بسبب الحرب ، حصلت تغييرات جذرية في تركيب وبنية الاقتصاد اللبناني بعد عام ١٩٧٥ . فمن جهة اولى تأثرت القطاعات الاقتصادية المنتجة سلبا بالتطورات التي شهدها البلد خلال هذه الفترة . وقد حلّ القطاع الصناعي في طليعة المتضررين ، اذ انخفضت قيمة التوظيفات الصناعية ، مقسومة بالاسعار الثابتة ، بنسبة ٦٥ في المئة بين عام ١٩٧٤ وعام ١٩٨٢ ، وانخفضت كذلك قيمة الانتاج الصناعي ، بالاسعار الثابتة ، بنسبة مماثلة خلال الفترة ذاتها ، فيما لم تعد الصادرات الصناعية عام ١٩٨٢ تمثل ، بالاسعار الثابتة ، سوى ٤٠ في المئة مما كانت عليه قبل تفجر الحرب عام ١٩٧٤ . ولم يكن هذا التدهور الحاد في مؤشرات تطور القطاع الصناعي محكوما فقط بما افرزته الحرب المتعادية من نتائج ، بل كان ايضا مرتبطا بالتغييرات الكبيرة التي طرأت على المحيط العربي ، حيث نشأت العديد من الصناعات المنافسة التي حظيت وتحظى باشكال دعم متنوعة من قبل دول هذا المحيط . وقد انهارت

صناعات لبنانية بكاملها ودمرت مناطق صناعية كانت حتى ماض
قريب تشكل مناخا مؤاتيا لتطور العمل النقابي . وفي
آخر تقديرات شبه الرسمية عن تطور عدد عمال الصناعة في
لبنان ، ان هذا العدد لم يعد يتجاوز ٦٠ الف عامل في اواسط
الثمانينات ، مقابل نحو ١٠٠ الف عامل قبل عشر سنوات
(عام ١٩٧٥) .

ومن جهة ثانية ، حصلت خلال عشرية الحرب تطورات
اخرى في المجال الاقتصادي - الاجتماعي ، من بينها تلاشي
قاعدة الوساطة التجارية - الخدماتية في لبنان ، بعد التقلص
الحاد والمتفاوت من فرع الى آخر ، الذي طال ، نوعيا وكميا ،
الخدمات الاساسية المنتجة في لبنان ، سواء خدمات الطبابة
والاستشفاء والتعليم ، ام خدمات السياحة والامطيا فام
خدمات المواصلات والاتصالات ، ام الخدمات المصرفية والمالية .
وقد انعكس ذلك ايضا في تراجع وزن العمل المأجور داخل هذه
القطاعات .

كما شهدت عشرية الحرب من جهة ثالثة تفكك جهاز
الدولة وتقاسم المرافق العامة من قبل الميليشيات المسلحة ،
وبالتالي انهيار الموارد المالية للدولة فيما لا تزال هذه
الايمة تتحمل مسؤولية الانفاق على الرواتب والاجور وغيرها
من النفقات العامة العادية الاخرى .

واضافة الى ذلك ، سجلت عشرية الحرب بسروز العديد
من الظواهر الاقتصادية - الاجتماعية البالغة العمق والتعقيد
- اعادة توزيع النشاطات الاقتصادية بين المناطق بفعل دمار
الوسط التجاري والمناطق الصناعية وما نتج عن ذلك من
تعزيز لاشكال من اللامركزية الاقتصادية على اسس طائفية
اساسا .

- تعاضم التحركات السكانية الداخلية بسبب الحرب ، مع ضرورة الاشارة الى ان هذه التحركات طالت ، وان باشكل ووتائر متفاوتة ، كافة المناطق اللبنانية ، وشملت ما يراوح بين ثلث ونصف اجمالي السكان .

- تعاضم الهجرة الى الخارج على امتداد النصف الثاني من السبعينات ، مع تركيز هذه الهجرة في فئات الاعمار المنخرطة في سوق العمل وفي فئات الملاكات والكوادر الفنية والمهنية المتوسطة والعالية التأهيل . وقد طالت الهجرة في فترة من الفترات نحو ربع - وحتى ثلث - اجمالي القوى العاملة في لبنان . وقد بدأت هذه الهجرة في السنوات الثلاث الاخيرة ترتدي الى حد كبير طابع الهجرة الدائمة ، خاصة تلك المتوجهة نحو وفي اتجاه استراليا ، اميركا ، كندا ...

- تزايد مختلف اشكال الاقمار وانهييار القوة الشرائية للمداخيل عموما والاجور بشكل خاص ، بسبب استفحال التضخم ، مع انحسار واضح في قاعدة العمل المأجور ، وسرور شبكة من النشاطات الاقتصادية الرثة ومن النشاطات الاقتصادية المتصلة باستمرار الحروب (التهريب ، المرافىء غير الشرعية ، الخوات المنظمة ...) يضاف الى ذلك تقلص الوزن النسبي للمؤسسات الاقتصادية الكبيرة وبخاصة الصناعية منها والخدماتية .

على قاعدة هذه التطورات الاقتصادية - الاجتماعية ، كان من الطبيعي ان ينحسر الاطار العام للنشاط النقابي في البلاد . فقد ثلثت الى حد كبير حركة الانتساب الى النقابات ، فيما زالت نقابات عدة من الوجود بسبب انهييار

النشاطات الاقتصادية التي كانت تشكل قاعدة لها ، كما توقف ، منذ اندلاع الحرب ، تجديد انتخاب الهيئات النقابية مما افقد النقابات قدرا كبيرا من طابعها التمثيلي وهمش حياتها التنظيمية الداخلية ، ووصل سيف الانقسامات الطائفية والمذهبية والمناطقية الى فئات واسعة من العمال والنقابات ، مما شوّه وعيها الطبقي واضعف بالتالي تحركاتها .

وفقدت الحركة النقابية بعضا من قدرتها التفاوضية ، بسبب استمرار الحرب وطغيان دور التنظيمات السياسية والمليشياوية على هذا الصعيد . وبفعل هذه الاوضاع ، استعيز عن اشكال العمل الجماهيري ، السني يشكل عنصرا اساسيا من عناصر تكوين النقابات ، باشكال عمل فوقية ، تسهل في ظلها المساومات ، الامر السني ادى الى تهميش دوافع الانتساب الى النقابات ، في صفوف العمال والمستخدمين والاجراء .

ولكن رغم خطورة هذه النتائج التي تترك آثارها السلبية في الحركة النقابية العمالية حاليا ، الا انها نتائج ظرفية ، لا تتسم بطابع الديمومة . فالظروف الموضوعية ، الاقتصادية والاجتماعية ، ملائمة لتطور العمل النقابي ، بل وتماعه ، بفعل تفاقم الازمة الاقتصادية وشمولها جميع الفئات والمناطق . فالبطالة المتزايدة ، بشتى اشكالها ، واستفحال التضخم والغلاء في وقت تتدهور فيه القوة الشرائية للمداخيل تدهورا حادا ومعها تتدهور شروط الحياة في كافة المجالات ، كل هذا وغيره من شأنه ان يوفر المناخ الملائم لنمو حركة نقابية نشيطة وفعّالة يمكن ان يكون لها ، اذا ما توفرت لها القيادات المناسبة ، دورا كبيرا في رسم صورة لبنسان الجديد .

ملحق الفصل الثالث

الاتحادات النقابية والنقابات المنضوية في كل منها (١)

١ - اتحاد جامعة النقابات للمستخدمين والعمال في لبنان

- ١ - نقابة عمال الاقربان في بيروت .
- ٢ - نقابة مستخدمي البقالة والبطارية والسكاكر .
- ٣ - نقابة عمال المحركات السينمائية .
- ٤ - نقابة معاوني الصيادلة .
- ٥ - نقابة سائقي السيارات الاجراء .
- ٦ - نقابة موظفي شركات الاعلام .
- ٧ - نقابة موظفي دور السينما .
- ٨ - نقابة عمال الحلاقة .
- ٩ - نقابة مستخدمي تجار الخضار والفاكهة .
- ١٠ - نقابة عمال الطويات .
- ١١ - نقابة فرسان ميدان سباق الخيول .
- ١٢ - نقابة الخياطين الملتزمين على القطعة .
- ١٣ - نقابة مستخدمي وعمال شركات الغاز .

(١) اعتمد في اعداد هذه اللوائح على عدة مراجع ، رسمية ونقابية ،
ورغم الجهود التي بذلتها الموعسة لتحديثها ، ينصح بتدقيق
المعطيات الواردة فيها .

٢ - الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين
ففي لبنان

- ١ - نقابة الفنادق والمطاعم والمقاهي .
- ٢ - نقابة الطهارة .
- ٣ - نقابة عمال المطابع .
- ٤ - نقابة عمال النجارين .
- ٥ - نقابة عمال البناء .
- ٦ - نقابة دهاني الديكو والليسترو .
- ٧ - نقابة عمال تنجيد المفروشات والخيزران .
- ٨ - نقابة عمال المخابز في جبل لبنان .
- ٩ - نقابة سائقي ومالكي السيارات العمومية .
- ١٠ - نقابة عمال الدباغة في مشغره * .
- ١١ - نقابة عمال البلاستيك .
- ١٢ - نقابة عمال صناعة الأحذية .
- ١٣ - نقابة عمال الخياطة .
- ١٤ - نقابة عمال التنظيف والكوي .
- ١٥ - نقابة عمال البلاط .
- ١٦ - نقابة عمال محطات البنزين والمحروقات .
- ١٧ - نقابة عمال صناعة الاوكسيجين .
- ١٨ - نقابة عمال التبريد (فريجكس) .
- ١٩ - نقابة مستخدمي تجارة الاقمشة والنوفوتيه في بيروت .
- ٢٠ - نقابة عمال الميكانيك والحديد الصلب في لبنان .
- ٢١ - نقابة عمال البلاط في البقاع * .
- ٢٢ - نقابة عمال الاقران في البقاع * (غير مرضية)
- ٢٣ - نقابة عمال الميكانيك والحديد الصلب في لبنان .
- ٢٤ - = = = = = = * البقاع

* جامعة مركز الاتحاد الوطني في البقاع

٣ - اتحاد النقابات المتحدة للمستخدمين في لبنان

- ١ - نقابة موظفي وعمال الغزل والنسيج
- ٢ - نقابة موظفي وعمال الموعسات الفندقية ودور التغذية
واللهو في لبنان
- ٣ - نقابة مستخدمي شركات التلفزيون في لبنان
- ٤ - نقابة موظفي وعمال شركة الترابسة اللبنانية (شكا)
- ٥ - النقابة العامة لموظفي وعمال الموائع اللاسلكية
والسلكية الدولية في لبنان (موظفي وعمال راديو اوريون)
- ٦ - نقابة عمال الميكانيك والكراجات في لبنان
- ٧ - نقابة مستخدمي وعمال مكيفات الهواء والمماعد الكهربائية
في لبنان
- ٨ - نقابة مستخدمي وعمال مصانع انتاج المشروبات الروحية
والمرطبات في لبنان (انتقلت الى اتحاد المصناعات الخدائيه)
- ٩ - نقابة عمال المدابغ
- ١٠ - نقابة ساسة الخيل
- ١١ - نقابة موظفي المصارف

٤ - اتحاد عمال ومستخدمي المواد الغذائية في لبنان

- ١ - نقابة عمال ومستخدمي المطاحن في لبنان .
- ٢ - نقابة عمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والحلويات في لبنان الشمالي .
- ٣ - نقابة عمال الاقرا ن في شمالي لبنان .
- ٤ - نقابة عمال الاقرا ن في محافظة لبنان الجنوبي .
- ٥ - نقابة عمال القمايين (في عيدا)
- ٦ - نقابة عمال المقاهي والمطاعم والفنادق والحلويات في عيدا والجنوب .
- ٧ - نقابة مستخدمي وعمال البقالة والعطارة والسكاكر في بيروت .
- ٨ - نقابة عمال ومستخدمي تجار الخضار في لبنان (بيروت)
- ٩ - نقابة عمال الطهاة .
- ١٠ - نقابة عمال ومستخدمي الفنادق والمطاعم والمقاهي .
- ١١ - نقابة عمال المخابز في بيروت وجبل لبنان .
- ١٢ - نقابة عمال المرطبات والمشروبات الروحية في بيروت وجبل لبنان

٥ - اتحاد نقابات مستخدمي وعمال البترول

- ١ - نقابة موظفي شركة موبيل اويل
- ٢ - نقابة عمال شركة موبيل اويل
- ٣ - نقابة موظفي شركة شـ
- ٤ - نقابة عمال شركة شـ
- ٥ - نقابة موظفي وعمال شركة توتال ليمان
- ٦ - نقابة موظفي وعمال شركة مدكو
- ٧ - نقابة موظفي وعمال شركة مدريدكو
- ٨ - نقابة عمال ومستخدمي شركة كالتكسس
- ٩ - نقابة عمال وموظفي شركة هيكو
- ١٠ - نقابة عمال وموظفي شركة اسو

٦ - اتحاد نقابات مستخدمي المصارف

- ١ - نقابة مستخدمي المصارف في لبنان
- ٢ - نقابة موظفي مصرف لبنان (ليست عضو في الاتحاد)
- ٣ - نقابة مستخدمي المصارف في طرابلس والشمال
- ٤ - نقابة مستخدمي المصارف في عيدا والجنوب
- ٥ - نقابة مستخدمي المصارف في زحلة والبقاع

٧ - اتحاد النقابات العمالية للممالح المستقلة والمؤسسات

العامة في لبنان

- ١ - نقابة عمال ومستخدمي ادارة حصر التبغ والتبناك
- ٢ - نقابة عمال ومستخدمي مصلحة السكك الحديدية
- ٣ - نقابة عمال ومستخدمي مصلحة الكهرباء في لبنان
- ٤ - نقابة عمال ومستخدمي مصلحة كهرباء قاديشا
- ٥ - نقابة موظفي الضمان الاجتماعي .

١٠ - اتحاد النقل الجوي لنقابات مستخدمي وعمال

شركات الطيران في لبنان

- ١ - نقابة مستخدمي وعمال شركة طيران الشرق الاوسط
- ٢ - نقابة مستخدمي وعمال شركة الطيران عبر المتوسط
- ٣ - نقابة مستخدمي وعمال شركات الطيران في لبنان

١١ - اتحاد النقابات للطباعة والاعلام

- ١ - نقابة عمال الطباعة والتجليد
- ٢ - نقابة عمال المطابع في بيروت وجبل لبنان
- ٣ - نقابة موظفي الصحف والمجلات ووكالات الاخبار في لبنان
- ٤ - نقابة موظفي شركات الدعاية والاعلان
- ٥ - نقابة عمال المكتبات والقرطاسية ودور النشر وتجارة الورق في لبنان
- ٦ - نقابة عمال الطباعة والتجليد في الشمال
- ٧ - نقابة عمال بائعي الصحف والمجلات في لبنان

١٢ - اتحاد نقابات مستخدمي وعمال التجارة في لبنان

- ١ - نقابة مستخدمي وعمال مصدري ومستوردي الدقيق والحبوب في لبنان
- ٢ - نقابة مستخدمي التجارة في بيروت
- ٣ - نقابة مستخدمي التجارة في طرابلس (الشمال)
- ٤ - نقابة مستخدمي وعمال تجارة وتركيب الادوات الكهربائية في لبنان
- ٥ - نقابة مستخدمي وعمال تجارة قطع السيارات والعدة والمعدات في لبنان

١٣ - اتحاد قطاع التأمين والضمان

- ١ - نقابة مستخدمي وعمال شركات التأمين في الجمهورية اللبنانية
- ٢ - نقابة وكلاء الانتاج في شركات التأمين على الحياة
- ٣ - نقابة مستخدمي وعمال شركتي الاتحاد الوطني والفينيقية للضمان

١٤ - اتحاد عمال ومستخدمي القطاع الصحي والتعليمي

في لبنان

- ١ - نقابة عمال ومستخدمي الجامعة الاميركية في بيروت
- ٢ - نقابة عمال ومستخدمي مستشفى اوتيل ديو ودار التوليد الفرنسية
- ٣ - نقابة مستخدمي وعمال المستشفى اللبناني للأمراض العقلية والعممية في لبنان .
- ٤ - نقابة عمال وموظفي مستوردي واصحاب مستودعات ومعامل الادوية في لبنان
- ٥ - نقابة عمال ومستخدمي المدارس الخاصة في لبنان
- ٦ - نقابة عمال ومستخدمي مستشفى البترون

١٥ - اتحاد نقابات العمال في الشمال - طرابلس

- ١ - نقابة عمال الميكانيك
- ٢ - نقابة عمال الاقصران
- ٣ - نقابة عمال الخياطة
- ٤ - نقابة عمال التريكو
- ٥ - نقابة عمال ومديري المحركات السينمائية
- ٦ - نقابة عمال الاحذية
- ٧ - نقابة عمال المناشر
- ٨ - نقابة عمال النجارين
- ٩ - نقابة عمال الحلاقة
- ١٠ - نقابة عمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والخبويات
- ١١ - نقابة عمال البناء
- ١٢ - نقابة عمال الراديو والكهرباء

١٦ - اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في الجنوب

- ١ - نقابة عمال ومستخدمي التجارة
- ٢ - نقابة عمال النجارين
- ٣ - نقابة عمال المقاهي والمطاعم والفنادق والحلويات
- ٤ - نقابة عمال وعاملات الخياطة
- ٥ - نقابة عمال القصابين في عيدا
- ٦ - نقابة عمال الحداده والميكانيك في الجنوب
- ٧ - نقابة عمال البساتين
- ٨ - نقابة سائقي السيارات العمومية في الجنوب
- ٩ - نقابة عمال الامران في الجنوب (عيدا)

١٧ - اتحاد مستخدمي وعمال الموعسات الفندقية

والتغذية ودور اللهو

- ١ - نقابة مستخدمي الموعسات الفندقية ودور اللهو والتغذية في لبنان
- ٢ - نقابة مستخدمي كازينو لبنان

١٨ - اتحاد نقابات عمال البناء والاختصاص في لبنان

- ١ - نقابة عمال البناء ومشتقاتها في بيروت وجبل لبنان
- ٢ - نقابة عمال النجارين في بيروت وجبل لبنان
- ٣ - نقابة عمال دهاني الديكو والليسترو في بيروت وجبل لبنان
- ٤ - نقابة عمال تنجيد المفروشات والخيزران في بيروت وجبل لبنان
- ٥ - نقابة عمال البلاط في لبنان
- ٦ - نقابة عمال النجارين في طرابلس والشمال
- ٧ - نقابة عمال البناء ومستلزماتها في صور والجنوب
- ٨ - نقابة عمال النجارين في طرابلس والشمال
- ٩ - نقابة عمال البناء في طرابلس والشمال
- ١٠ - نقابة عمال المناشر في طرابلس والشمال
- ١١ - نقابة عمال البلاط والصناعة المواد البناء في البقاع

١٩ - اتحاد السيارات العمومية للنقل البشري

(حصل على الترخيص مؤخرًا وقيد التكوين حاليا)

- ١ - نقابة سائقي ومالكي السيارات العمومية في بيروت
- ٢ - نقابة سائقي ومالكي السيارات العمومية في جبل لبنان
- ٣ - نقابة سائقي ومالكي السيارات العمومية في البقاع
- ٤ - نقابة سائقي ومالكي السيارات العمومية في الشمال
- ٥ - نقابة سائقي ومالكي السيارات العمومية في الجنوب

لائحة النقابات المنفردة التي لا تنتمي الى اي اتحاد

١ - موظفي الطبية الفرنسية

٢ - نقابة عمال ومستخدمي تجار الادوية الزراعية الكيماوية في لبنان

٣ - نقابة مساعدي وكتبة المحامين في لبنان

٤ - نقابة مستخدمي وعمال شركات الاوكسيجين في لبنان

٥ - نقابة ملاحي البواخر اللبنانيين في الجمهورية اللبنانية

٦ - نقابة مستخدمي شركات ومكاتب المحاسبة في لبنان

٧ - نقابة مستخدمي وعمال صناعة الاوكسيجين في لبنان

٨ - نقابة عمال ومستخدمي شركة التبريد فريجس

٩ - نقابة عمال الخياطة

١٠ - نقابة الفنيين السينمائيين

١١ - نقابة عمال البناء في صور

١٢ - نقابة عمال ومستخدمي موعسات غندور

١٣ - نقابة عمال ومستخدمي شركة سيبكو (كرتون)

١٤ - نقابة عمال وموظفي شركة كهرباء الجنوب

١٥ - نقابة العمال الزراعيين في البقاع

١٦ - نقابة موظفي التابلاين

١٧ - نقابة عمال التابلاين

١٨ - نقابة موظفي وعمال مصفاة طرابلس

١٩ - نقابة نبط العراق

الفصل الرابع

نتائج استطلاع الرأي

حول

آراء ومواقف الاجراء من العمل النقابي في لبنان
(استقصاء ميداني بالعيّنة)

الفصل الرابع

نتائج استطلاع الرأي حول آراء ومواقف الاجراءات العمل النقابي في لبنان (استقما ميداني بالعينه)

سبق ان بيّنت الدراسة في الفصل التمهيدي الخامس
بمضمون الدراسة والمنهجية المعتمدة في اعدادها ، موضوع
استطلاع الرأي الذي اجرته المؤسسة ميدانيا ، وشرحت استمارة
البحث الميداني والاسئلة الواردة فيها ، وتتميمها . كذلك بيّنت
الفصل التمهيدي كيفية اختيار عينه استطلاع الرأي وحجمها
ومجال الاستقما ، مع الاخذ بعين الاعتبار الاوزان النسبية
التقريبية للقطاعات الاقتصادية ولغئات الاجراءات وتراتبهم
المهني داخل هذه القطاعات ، وذلك بهدف التعرف الى الاتجاهات ،
ولو التقريبية ، لآراء ومواقف الاجراءات من المواضيع المطروحة
في استمارة البحث . وتعرض الدراسة في هذا الفصل بـ
النتائج والاستنتاجات التي استخلصت من الاستقما الميداني ،
متوقفة بشكل خام عند المواضيع الرئيسية التالية :

١ - الانتساب النقابي

- ٢ - آراء الاجراءات ومواقفهم من سبل تحسين شروط عملهم
وظروف معيشتهم .
- ٣ - موقف الاجراءات من دور وزارة العمل والقوانين التي ترعى
مصالحهم .
- ٤ - موقف الاجراءات من فعالية نشاط الاتحاد العمالي العام .
- ٥ - موقف الاجراءات من فعالية العمل النقابي وانجازاته .

١ - الانتساب النقابي :

١-١ - نسبة الانتساب النقابي :

النتيجة البارزة التي توصلت اليها الدراسة الميدانية حول الانتساب النقابي في مجتمع العمال والموظفين ، تكمن في ضآلة نسبة المنتسبين الى نقابات ، اذ تبين ان ١٤ بالمئة فقط من افراد العينة المستفتاة ، منتسبون الى نقابة او لجنة عمالية . ولكن يجب التوقف عند ملاحظتين : الاولى : ان النسبة المقدرة للمنتسبين الى نقابة ليست التقديرا تقريبا جدا للنسبة الحقيقية ، اذ هي ناتجة عن عينة تمثل بشكل تقريبي تركيبة مجموع العمال والموظفين (وفق ما جاء في الفصل التمهيدي) . ولكن رغم طبيعتها التقريبية ، فهي تكشف عن خلل فيما يخبر هذا الجانب من العمل النقابي .

الثانية : ان النسبة المرتفعة جدا لغير المنتسبين الى نقابة (٨٦ في المئة) قد لا تعني ان العمال والموظفين اللبنانيين غير معنيين بالعمل والتنظيم النقابيين ، اذ تبين ان الغلة المنتسبة الملتزمة بالعمل النقابي ، قادرة في ظروف معينة ومواتية ، سواء على معيد المواسم او القطاع او المجتمع ككل ان تجمع حولها غالبية المعنيين بالتحرك النقابي وتفاوض باسمهم وتظهر بشكل واضح انها تحظى بثقتهم . وتبين الدراسة في موضوع (يعالج لاحقا)

ان ٦٣،٤ في المئة فقط من المستفتين عزوا عدم انتسابهم
لنقابة ، أما لعدم وجود هيئة نقابية في المؤسسة ،
او لعدم الاتصال بهم من قبل نقابيين ، في حين ان
٩ في المئة فقط صرحوا بقناعتهم بعدم جدوى النشاط
النقابي ككل .

١ - ٢ - تأثير المذهب ومكان العمل والسكن على الانتساب النقابي ،

لقد تبين من نتائج الدراسة الميدانية ، ان
نسبة الانتساب النقابي او عدمه تتأثر بعوامل المذهب
ومكان العمل ومكان السكن . وفي ظل الفرز الجغرافي
والمذهبي الذي نتج عن الحرب الاهلية في لبنان ، من
الطبيعي ان تتماثل تأثيرات هذه العوامل وخاصة في
بيروت وضواحيها ، ان جاء فعل هذه العوامل في اتجاه
واحد ليظهر تفوق نسبة الانتساب النقابي عند
المسلمين عليه عند المسيحيين وتفوقها في بيروت
الغربية وضواحيها على ما هي عليه في بيروت الشرقية
وضواحيها . ان هذه الظاهرة ، تعكس بالرغم من تواجد
معظم المؤسسات الصناعية والتجارية والخدماتية
الكبرى في المنطقة الشرقية ، تعكس التأثيرات
الجوسياسية الناتجة عن الحرب الاهلية .

وقد جاءت نتائج الدراسة الميدانية على
الشكل التالي :

جدول رقم - ١ -

توزيع المنتسبين الى نقابات بحسب المذهب
ومكان السكن ومكان العمل

نسبة الانتساب النقابي ضمن كل فئة

	<u>المذهب</u>
% ١٦٤١	مسلم
% ١١٤٤	مسيحي
	<u>مكان السكن</u>
% ١٧٤٠	بيروت الغربية
% ١٠٤٤	بيروت الشرقية
	<u>مكان العمل</u>
% ١٦٤٨	بيروت الغربية
% ١٠٤١	بيروت الشرقية

١ - ٣ - تأثير العمر والوضع العائلي على الانتساب النقابي ؛

من الطبيعي ان يتطور الوعي الاجتماعي عند الانسان العامل مع تقدمه في العمر وتحمل مسؤوليات عائلية متزايدة عند اقدمه على الزواج وانجابه لاولاد . ومن اوجه الوعي الاجتماعي عند الانسان العامل او الموظف ، الالتزام بالمؤسسات النقابية على اساس الدفاع المنظم والفعال عن شروط عيشه والسعي الى تحسينها .

وقد جاءت نتائج الدراسة الميدانية متطابقة مع هذه الفرضية ، اذ تبين ان ٢٦ ،٠ في المئة من المتزوجين هم منتسبون الى نقابة في حين لم تتعد نسبة المنتسبين من بين العازبين ٦ في المئة وانعدمت عند المطلقين والارامل ١٠ اما عامل العمر ، المتداخل مع عامل الحالة الزوجية ، فقد تبين ان تأثيره جاء في ذات الاتجاه ، اذ بلغت نسبة المنتسبين الى نقابة في الفئة العمرية ما دون ١٨ سنة ٦ في المئة فقط ، لترتفع تدريجيا مع العمر لتبلغ حوالي ٢٥ في المئة للفئات العمرية ما فوق ٢٥ سنة . ويمكن تفسير التدني غير المألوف بين نسبة المنتسبين عند الجيل الفتى بما افرزته اجواء الحرب الاهلية في لبنان ، من تغليب للهموم السياسية والمذهبية على الهموم الاجتماعية والنقابية .

وقد جاءت نتائج الدراسة الميدانية على الشكل التالي ؛

جدول رقم - ٦ -

توزيع المنتسبين بحسب الحالة الزوجية

وفئات الاعمار

نسبة الانتساب النقابي ضمن كل فئة

الحالة الزوجية

٦٤٠ %	اعزب
٢٦٠ %	متزوج
١٠٠ %	مطلق / ارملة

الفئة العمرية

٥٤٩ %	دون ١٨ سنة
٧٤٧ %	١٩ الى ٢٥
١٢٤٥ %	٢٦ الى ٣٥
٢٥٤٦ %	٣٦ الى ٤٥
٢٣٤٨ %	٤٦ وما فوق

١ - ٤ - تأثير عامل الجنس على الانتساب النقابي :

ان ولوج المرأة ميدان العمل في لبنان حديث نسبيا . وقد شكلت النساء ٢٣,٢ في المئة من عينة الاجراء المدروسة ، مقابل ٧٦,٨ في المئة للرجال ، وهذه نسبة قريبة جدا لما هي عليه في القوى العاملة اللبنانية اجمالا ، ومن الطبيعي في هذه الحال ، ونظرا للوضع الاجتماعي العام للمرأة ، ان تكون نسبة المنتسبات الى نقابة اقل مما هي عليه عند الرجال . وقد تبين من نتائج الدراسة ان ٤,٢ في المئة من النساء العاملات فقط ، منتسبات الى نقابة ، فسي حين بلغت هذه النسبة عند الرجال ١٧,١ في المئة . ولكن تجدر الملاحظة هنا الى ان نصف النساء المنتسبات الى نقابة يتعاطين مسوؤلية نقابية ، في حين تبلغ نسبة المسوولين النقابيين عند الرجال ٥ في المئة . ورغم عدم دقة هذه النتائج بسبب صغر العينة وصغر حجم النسب المقدرة احصائيا ، فهي تدل على اتجاه ملموس وهو ان وعي المرأة اللبنانية لوضعها الاجتماعي ومصالحها ، يدفعها اكثر من الرجل الى الالتزام وتحمل المسوؤلية ، وذلك طبيعي بسبب قهرها التاريخي والاجتماعي .

ويظهر الجدول التالي تفصيل هذه النتائج .

جدول رقم - ٤ -

توزيع الاجراء بحسب الانتساب النقابي والجنس

<u>الجنس</u>			<u>الانتساب النقابي</u>
<u>مجموع</u>	<u>اناث</u>	<u>ذكور</u>	
١٤٣	١٤٤	١٤٣	منتسب مسوؤل
١٣٤١	٢٤٩	١٦٤٢	منتسب عادي
٨٥٤٦	٩٥٤٧	٨٢٤٥	غير منتسب
<u>١٠٠٤٠</u>	<u>١٠٠٤٠</u>	<u>١٠٠٤٠</u>	<u>المجموع</u>

١ - ٥ - الانتساب النقابي والثبيت في العمل :

اعتمد في الدراسة موعشر للثبيت في العمل هو " عدد الموعسات التي عمل فيها الاجير خلال حياته المهنية " . وقد تبين ان هناك علاقة بين هذا الموعشر ونسبة الانتساب النقابي للاجرا ٠٤ . ففي حين بلغت هذه النسبة حوالي ٢١ في المئة للاجرا ٠٤ الذين عملوا في موعستين او ثلاث ، تنخفض هذه النسبة الى نحو ١٤ في المئة للذين تنقلوا اكثر وعملوا في ٤ او ٥ او ٦ موعسات . اما النسبة المنخفضة للذين عملوا فقط في موعسة واحدة والبالغة ١٠ في المئة فهي ناتجة على الارجح عن عامل العمر والحادثة في ولوج ميدان العمل ، وليس عن عامل الثبات في العمل .

ومما يؤكد هذه النتيجة ايضا ، تأشير موعشر ثان يعبر عن الثبات في العمل وهو " مدة العمل في الموعسة الحالية " ان تبدو نسبة المنتسبين منخفضة جدا للذين باشروا العمل في الموعسة في السنة الحالية (٣،٣ في المئة) لترتفع تدريجيا وتبلغ ٢٥،٩ في المئة للذين امضوا في الموعسة الحالية اكثر من ١١ سنة . ان عامل العمر الذي يوءثر ايجابيا كما رأينا في مدى الانتساب النقابي ، لا ينفى العلاقة الايجابية بين الثبات في العمل وتحسن نسبة الانتساب النقابي . وقد جاءت نتائج هذه العلاقة كما يلي :

جدول رقم - ٥ -

توزيع الاجراء المنتسبين للنقابات بحسب مدة العمل
في الموعدة الحالية

مدة العمل في الموعدة الحالية

اقل من سنة من سنة الى ٥ ٦ سنوات الى ١٠ ١١ سنة واكثر

% ٢٥٤٩	% ١٤٤٧	% ٩٤٠	% ٢٤٣	نسبة الانتساب النقابي لكل فئة
--------	--------	-------	-------	----------------------------------

ويمكن القول ، من جهة ثانية ، ان الالتزام
النقابي وتحمل المسؤولية النقابية ، يوتران على
الثبات في العمل ، اذ تبين نتائج الدراسة ان
المسؤولين النقابيين هم اقل ثباتا من المنتسبين
العاديين كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم - ٦ -

تطور نسبة المسؤولين النقابيين من اجمالي الاجراء بحسب
عدد الموعدات التي عمل فيها الاجير

عدد الموعدات التي عمل فيها الاجير

<u>٥</u>	<u>٢</u>	<u>١</u>	نسبة المسؤولين النقابيين في كل فئة
% ٧٤٧	% ١٤٥	% ٠٤٩	

١ - ٦ - المستوى التعليمي والانتساب النقابي :

لا شك ان للمستوى التعليمي للفرد تأثيرا على وعيه الاجتماعي وبالتالي على اقدمه على الانتساب او الالتزام ضمن نقابة . ولكن هذه العلاقة ليست " ايجابية وتصاعدية " تماما ، اذ يؤثر ايضا مستوى التعليم وبخامة نوعه على موقع الاجير في عملية الانتاج وبالتالي على موقعه من العمل النقابي . ولقد بينت نتائج الدراسة هذه التعرجات في العلاقة بين المستوى التعليمي والاقبال على الانتساب النقابي . فالامية اثرت سلبا في هذه الظاهرة . اذ لم تتعد نسبة المنتسبين الاميين ٦,٧ في المئة ، وانعدمت نسبة الموسوولين بينهم ، في حين بلغت نسبة المنتسبين لحاملي الشهادة الاعدادية الفنية ٢٣,٥ في المئة لتتخفض الى ٨,٢ في المئة لحاملي الشهادة الثانوية العامة وترتفع الى ١٣ في المئة لحاملي الشهادة الثانوية الفنية ثم الى ٢١ في المئة لحاملي الشهادة الجامعية :

جدول رقم - ٧ -

نسبة المنتسبين ونسبة المسوعولين النقابيين
بحسب مستويات التعليم

نسبة المنتسبين كل فئة (%)	نسبة النقابيين المسوعولين (%)	المستوى التعليمي
٦٤ ٧	-	أولي
١٧٤ ٩	-	يقرأ ويكتب
١٤٤ ٦	-	ابتدائي
١١٤ ١	١٤٩	اعدادي عام
٢٢٤ ٥	-	اعدادي فني
٦٤ ٦	١٤٦	ثانوي عام
١٣٤ ٠	-	ثانوي فني
١٨٤ ٤	٢٤٦	جامعي
٩٤ ١	-	جامعي فني

١ - ٧ - الانتساب النقابي وقطاع النشاط وحجم المؤسسة :

رغم عدم دقة تمثيل العينة لمجتمع الاجراء جاءت النتائج تعبير ولو بشكل تقريبي عن وضع الانتساب النقابي في كل قطاع ، حيث تميّزت قطاعات الخدمات التقليدية والمنظمة ، كالبنوك والنقل ، نسب مرتفعة نسبيا في حين تساوت او تدنت نسب الانتساب في قطاعات الصناعة والبناء والخدمات الاخرى عن النسبة الوسطية العامة كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم - ٨ -

نسبة الانتساب النقابي بحسب قطاعات النشاط (%)

<u>قطاع النشاط</u>	<u>نسبة الانتساب النقابي في كل قطاع (%)</u>
(١) زراعة	-
صناعة وتعيين	١٣،٤
كهرباء ، ماء وغاز	٩،٥
بناء واشغال عامة	٩،٥
تجارة ، فنادق ومطاعم	١٣،٦
نقل وتخزين	٢٨،٦
بنوك ، مال وتأمين	١٩،٥
خدمات أخرى	١٤،٣

(١) ظهر من نتائج الاستقما ان ٥،٧ في المئة من عينة الاجراء يعملون في الزراعة . وانخفاض هذه النسبة يعود اساسا الى عدم شمول المناطق الزراعية بالاستقما واقتماره على بيروت وضواحيها .

اما حجم الموعسة ، فمؤثر بشكل ايجابي
(وهذه ظاهرة طبيعية) على نسبة الانتساب النقابي .
ففي حين لم تتعد النسبة ١٠ في المئة في الموعسة
المغيرة (١٥ أجير وما دون) بلغت نسبة الانتساب في
الموعسات التي يعمل فيها ١٥ عاملا واكثر نسبة ٢١ في
المئة .

١ - ٨ - تأثير الموقع والرتبة في العمل على الانتساب النقابي :

انعكس ضعف الانتساب النقابي عموما بين
الاجراء وبخاصة في صفوف الجيل الجديد من الاجراء
(جيل الحرب) ، على تركيبة المنتسبين الى النقابات ،
حيث أدت الغزلة التي فرضتها الحرب الاهلية في
المجتمع النقابي الى اقتصار الانتساب النقابي ،
وخصوصا تحمل المسؤوليات النقابية ، على
" ارسقراطية عمالية " اذا جاز التعبير . فلقد بينت
الدراسة الميدانية ، خلافا لما هو مألوف في العمل
النقابي ، تدن في نسبة الانتساب في فئات العمال
والموظفين غير المهرة ، فيما ارتفعت هذه النسبة لدى
فئات المدراء والاداريين والفنيين المسؤولين . وقد
تميزت فئة المدراء بكونها تمثل نسبة عالية من
المسؤولين النقابيين كما يبيح الجدول التالي :

جدول رقم - ١ -

الانتساب النقابي بحسب الموقع والرتبة في العمل

<u>الموقع والرتبة في العمل</u>	<u>نسبة الانتساب النقابي ضمن كل فئة (%)</u>	<u>نسبة المسوّءولين النقائيين (%)</u>
مـــــدراء	١٨، ٢	٩، ١
مسوّءولون اداريون وفنيون	١٩، ٤	-
موظفون وعمال ذوو اختصاص وخبره	٢١، ٨	١٤، ٨
موظفون وعمال مهـــــره	١١، ٠	-
موظفون وعمال غير مهـــــره	٨، ٢	٠، ٩

١ - ٩ - الانتساب النقابي والدخل من العمل :

ان ما بينته الدراسة في الفقرة السابقة حول " الغرلة " في الجسم النقابي - واقتمار الانتساب على " ارسقراطية " عمالية - قد تأكد بقوة اكبر من خلال تحليل الانتساب النقابي بحسب مستوى الدخل للاجسر . فقد بينت الدراسة بشكل صريح ان نسبة الانتساب الى نقابة ترتفع مع ارتفاع الاجر . اذ الى ذلك ان فئة المسوعولين النقابيين اذ تنعدم تقريبا ضمن فئات الاجر الصغرى ، فهي تتركز اساسا في فئات الاجر العليا كما يبينه الجدول التالي :

جدول رقم - ١٠ -

الانتساب النقابي بحسب فئات الاجر الشهري

فئة الاجر الشهري (ل.ل.)	نسبة الانتساب النقابي ضمن كل فئة (%)	نسبة المسوعولين النقابيين (%)
اقل من ٢٥٠٠	٢ ، ١	٢ ، ١
٢٥٠٠ الى ٣٠٠٠	٨ ، ٤	-
٣٠٠٠ الى ٤٠٠٠	١٥ ، ٩	-
٤٠٠٠ الى ٥٠٠٠	١٥ ، ٨	-
٥٠٠٠ الى ٧٠٠٠	٣١ ، ٠	-
٧٠٠٠ وأكثر	٢٢ ، ٢	١١ ، ١

اما تحليل نسبة الانتساب النقابي بحسب كيفية احتساب الاجر (شهري مقطوع او يومي) فلقد بيّنت فرقا بسيطا بين الفئتين ، ان بلغت نسبة المنتسبين فسي فئة المياومين ١٦،٥ في المئة ، في حين بلغت ١٣،٠ فسي المئة في فئة الاجراء الذين يقبضون راتبهم على اساس شهري مقطوع . وتجدر الاشارة هنا ، ان فئة المسوءولين النقابيين تركزت اساسا ضمن الاجراء المتعاقدين على اساس شهري مقطوع .

١ - ١٠ - اسباب الانتساب النقابي او عدمه :

ان الظاهرة الاكثر اهمية التي يجب التعمق في تحليلها ، هي ظاهرة عدم الانتساب الى نقابة بين العمال والموظفين . ولكن قبل الدخول في تفحص اسباب هذه الظاهرة توقفت الدراسة عند تحليل مواقف وآراء المنتسبين . لقد تبين من خلال الدراسة الميدانية ان غالبية المنتسبين (٨١ في المئة) اقدموا على ذلك لقناعة ذاتية يجسودى النشاط النقابي ، فيما عرج ١٩ في المئة منهم بانهم انتسبوا الى النقابات بسبب الزامية الانتساب او بسبب استحسانه لوجود هيئة نقابية في المؤسسة ، دون ان تكون لهم قناعة في هذا الانتساب .

واختلفت نسبة المنتسبين عن قناعة بحسب مكان السكن ، ان تبين ان هذه النسبة بلغت ٦٦ في المئة لمن يسكنون المنطقة الغربية في حين بلغت ١٠٠ في المئة لاجراء المنطقة الشرقية . ولقد فاقت نسبة المنتسبين عن قناعة ذاتية عند المتزوجين بفارق صغير معدلها عند العازبين : ٨٢ في المئة مقابل ٧٦ في المئة . وتدنت

هذه النسبة مع ارتفاع فئات العمر . ففي حين بلغت ١٠٠ في المئة للفئة العمرية " دون ١٨ سنة " و ٨٨ في المئة للفئة " ١٩ الى ٢٥ سنة " بلغت ٧٠ في المئة للفئة " ٢٦ الى ٤٥ سنة " لتعود فترتفع الى ٩٠ في المئة لمن فاقت اعمارهم ٤٥ سنة .

اما الظاهرة الغالبة في هذا الميدان ، كما سبق وذكر ، فهي تتمثل في النسبة الكبيرة من الاجراء غير المنتسبين الى هيئات نقابية . ولقد طرحت الدراسة عليهم سؤالا مباشرا لمعرفة السبب الرئيسي لعدم انتسابهم وجاءت نتائج فرز هذه الاجوبة على الشكل التالي :

جدول رقم - ١١ -

توزيع غير المنتسبين للنقابات بحسب السبب الرئيسي لعدم الانتساب

<u>النسبة المئوية لفئة الاجراء غير المنتسبين (%)</u>	<u>السبب الرئيسي لعدم الانتساب لنقابة</u>
١٠٤٩	عدم القناعة بجدوى النشاط النقابي
٥٢٤٦	عدم وجود هيئة نقابية في المؤسسة
٢٢٤٦	عدم الاتصال بك من قبل الهيئة النقابية
١٤٦	عدم الثقة بالمسؤولين النقابيين
٣٤٢	تجنبنا لمثاكل من قبل اصحاب المؤسسة
٨٤١	اسباب أخرى
<u>١٠٠٤٠</u>	<u>المجموع</u>

ان ابرز ما تشير اليه هذه النتائج ، تتمثل في ضعف نسبة الاجراء الذين اعلنوا عراحة عسدم قناعتهم بجدوى النشاط النقابي (حوالي ١١ في المئة) . وحتى لو اعتبرنا ان الذين عرحوا انهم لا يثقون بالمسؤولين النقابيين او يريدون تجنب المشاكل من قبل اعحاب الموعدة او الذين لديهم اسباب اخرى لم يفتحوا عنها ، لو اعتبرنا ان هو ٤٦٤ كلهم ليسوا مقتنعين بشكل او بآخر بجدوى النشاط النقابي ، فتبقى هناك نسبة تقارب ٧٦ في المئة من غير المنتسبين الى نقابة مقتنعين بجدوى النشاط النقابي ، ولكن تحول دون انتسابهم وانتظامهم في هيئات او منظمات نقابية اسباب عدة تتصل بحجم الموعدات التي يعملون فيها او الاجواء السياسية والفكرية السائدة في مناطقهم او تخلف المنظمات النقابية في ايجاد اطار يحتويهم او عدم قدرة الهيكلية النقابية في وضعها الراهن على التوسع افقيا في عملية تنظيم المجتمع العمالي . وقد يكون السبب الالم ، الالمال وعدم الاندفاع ، او عدم وجود الارادة لدى بعض الهيئات واللجان النقابية لتوسيع قاعدتها (حيث هي موجودة) ، ان عرح ٢٢،٦ في المئة من غير المنتسبين انه رغم وجود هيئة نقابية فسي موعدتهم او قطاعهم ، فان الاتصال لم يتم بهم من قبل المسؤولين النقابيين في هذه الموعدة او القطاع .

١ - ١١ - تأثير المذهب ومكان السكن والعمل على تقويم الاجراء

للسبب الرئيسي لعدم الانتساب :

تختلف نسبة العمال والاجراء غير المنتسبين الى نقابة او المقتنعين بجدوى الانتظام والنشاط النقابي

بحسب مكان العمل (وبالتالي بحسب مكان السكن والمذهب نظرا للفرز السكاني الحاصل في بيروت وضواحيها) فهذه النسبة اكبر في المنطقة الغربية ، حيث تبلغ ٨٤،٣ في المئة من غير المنتسبين ، مما هي عليه في المنطقة الشرقية من بيروت حيث تبلغ ٧٠ في المئة . اما تقصير الهيئات النقابية تجاه هؤلاء الاجراء او عدم تناسب الهيكلية النقابية لاحتوائهم ، فيبرزان بحدة اكثر في المنطقة الغربية ، حيث صرح ٣١ في المئة من غير المنتسبين انه لم يتم الاتصال بهم من قبل الهيئة او اللجنة النقابية الموجودة ، في حين لم يصرح بذلك سوى ١٤ في المئة في المنطقة الشرقية .

وعند تحليل نسبة المقتنعين بجدوى النشاط النقابي ، وغير المنتسبين ، بحسب فئات اعمارهم ، يتبين ان هذا التقصير في احتوائهم اكثر حدة لفئات الاعمار الفتية منها في الفئات الاخرى . مما يعني ان هذا التقصير نحو الجيل الجديد من الاجراء كان موجودا قبل الحرب الاهلية ولكن زادت حدة هذه الاخيرة .

فلقد تدرجت نسبة المقتنعين وغير المنتسبين بحسب فئات العمر كالآتي :

جدول رقم - ١٢ -

توزيع المقتنعين بالعمل النقابي وغير المنتسبين

بحسب فئات العمر

<u>نسبة المقتنعين وغير المنتسبين</u>	<u>الفئة العمرية</u>
٨٠ %	دون ٢٥ سنة
٧٦ %	٢٦ الى ٣٥ سنة
٧٤ %	٣٦ الى ٤٥ سنة
٦٥ %	٤٦ سنة وأكثر

اما تقصير الهيئات النقابية ، وبخاصة نحو الجيل الجديد ، والذي قد يفسر باجواء الحرب ، فيبرز بكل وضوح عند تحليل نسبة الذين لم يتسلم الاتمال بهم بحسب فئات العمر ، حيث جاءت النتائج كالآتي :

جدول رقم - ١٢ -

نسبة الاجراء ممن غير المنتسبين الذين لم يتم

الاتصال بهم بحسب فئات العمر

<u>فئات العمر</u>	<u>نسبة الذين لم يتم الاتصال بهم من مجموع غير المنتسبين (%)</u>
دون ١٨ سنة	٢٨
١٩ الى ٢٥ سنة	٢٥
٢٦ الى ٤٥ سنة	٢٠
٤٦ سنة وأكثر	١٩

ومما يؤكد الاستنتاجات السابقة ، ما بيّنته
الدراسة من نتائج حول نسبة الاجراء المقتنعين
بجدوى النشاط النقابي ولم يتصل بهم من قبل الهيئة
النقابية او اللجنة الموجودة في المؤسسة او القطاع ،
عند تحليل هذه النسبة بحسب مدة العمل في المؤسسة
التي يعمل فيها حاليا الاجير . واذا كان هذا التحليل
يفيد عن مدى التعمير نحو الجيل الجديد في هذا المجال
فهو يبرز ايضا البطء المتزايد في تحرك اللجان
والهيئات في عملية توسيع قاعدتها . وقد جاءت نتائج
هذا التحليل على الشكل التالي :

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

جدول رقم - ١٤ -

نسبة الاجراء الذين لم يتم الاتصال بهم بحسب

مدة العمل في الموعسة الحالية

<u>نسبة المقتنعين الذين لم يتم الاتصال بهم (%)</u>	<u>مدة العمل في الموعسة الحالية</u>
٢٣	اقبل من سنة
٢٦	٢ الى ٥ سنوات
١٨	٦ الى ١٠ سنوات
٥	١١ سنة وأكثر

وتختلف نسبة المقتنعين بجدوى النشاط النقابي من غير المنتسبين من قطاع نشاط الى آخر ، حيث تتميز قطاعات التعدين والحجارة والصناعات التحويلية والبناء ، بنسب ادنى من المعدل العام . وتتميز قطاعات الزراعة (٨٨ %) والكهرباء والماء والغاز (٨٩ %) والتجارة (٨٦ %) والبنوك والمال والنقل والخدمات الاخرى (٨١ %) بنسب تتعدى المعدل العام .

اما فئة الذين عرخوا انهم لم يتصل بهم من قبل الهيئات او النجان ، فيشكلون نسبة عالية في قطاعات الزراعة (٣٥ %) والبناء (٣٣ %) والبنوك والخدمات الاخرى (٢٨ %) ، فيما تنخفض هذه النسبة الى حددها الادنى في قطاع النقل ، حيث بلغت ١٠ في المئة .

اما حجم الموعسة التي تبين سابقا انه يوءثر بشكل ايجابي على نسبة المنتسبين الى نقابات ، فهو يوءثر ايضا في وجود او عدم وجود رغبة عند غير المنتسبين في الانتساب الى نقابات ، اذ تبين ان اعلى نسبة للمقتنعين بالنشاط النقابي من غير المنتسبين سجلت في الموعسسات الصغيرة التي لا يفوق حجمها ١٠ عاملين ، فيما سجلت ادنى نسبة في الموعسسات الكبيرة التي يفوق حجمها ٥٠ عاملا . مما يطرح مسألة ايجاد هيكلية نقابية جديدة وأطر ملائمة توفر التنظيم النقابي لاجراء الموعسسات الصغيرة والمتوسطة ، اذ تبين نتائج الدراسة ان نسبة غير المنتسبين الذين عزوا سبب عدم انتسابهم الى عدم وجود هيئة او لجنة نقابية ترتفع كلما صغر حجم الموعسة . ويبين الجدول الآتي النتائج الخاصة بالعلاقة بين حجم الموعسة واسباب عدم الانتساب لاجراء المقتنعين بجدوى النشاط النقابي :

جدول رقم - ١٥ -

النسبة المئوية من مجموع غير المنتسبين

للمقتنعين بجدوى النشاط النقابي (%)

<u>مجموع السببين</u>	<u>بسبب عدم الاتمال بهم</u>	<u>بسبب عدم وجود هيئة نقابية</u>	<u>حجم المؤسسة</u>
٨٣	١٨	٦٥	دون ١٠ أجراء
٧٦	١٩	٥٧	١١ الى ٢٥ أجير
٧٢	٣٦	٣٦	٢٦ الى ٥٠ أجير
٦٣	٢٧	٣٦	اكثر من ٥٠ أجير

١ - ١٢ - الاجراء غير المنتسبين لعدم قناعتهم بجدوى النشاط النقابي

شكلت فئة الاجراء غير المنتسبين لعدم قناعتهم بجدوى النشاط النقابي ، ما نسبته ١١ في المئة من مجموع الاجراء غير المنتسبين . ويتأثر هذا الموقف لبعض الاجراء بعوامل عدة تستعرض الدراسة اهمها كما بيّنته نتائج الدراسة الميدانية .

لقد تجاوزت نسبة هذه الفئة من الاجراء في المنطقة الشرقية النسبة المماثلة لها في المنطقة الغربية ، وان بحدود ضيقة ، وجاءت النتائج كالآتي :

جدول رقم - ١٦ -

نسبة الاجراء غير المقتنعين (من مجموع غير المنتسبين)

بحسب مكان السكن والعمل

المنطقة	نسبة غير المقتنعين من مجموع غير المنتسبين (%)
<u>السكن :</u>	
بيروت الغربية وضواحيها	٨٤٠
بيروت الشرقية وضواحيها	١١٤٠
<u>العمل :</u>	
بيروت الغربية وضواحيها	٩٤٥
بيروت الشرقية وضواحيها	١٢٤٥

اما الحالة الزوجية للاجراء فلها تأثيرها
ايضا على " عدم القناعة بجدوى النشاط النقابي " ،
اذ يبدو ان هذا الموقف هو اكثر رسوخا عند المطلقين
والارامل واقل رسوخا عند العازبين . وجاءت نتائج
هذا التحليل كالآتي :

جدول رقم - ١٧ -

نسبة غير المقتنعين (من مجموع غير المنتسبين)

بحسب الحالة الزوجية

<u>الحالة الزوجية</u>	<u>نسبة غير المقتنعين من مجموع غير المنتسبين</u>
عازبون	% ٩٤٥
متزوجون	% ١٢٤٦
مطلقون وأرامل	% ١٥٤٠

مما يقود الى الاعتقاد بأن هذا الموقف يتكون مع التقدم في العمر والمرور بتجارب الحياة ويتأثر ببعض الظروف الشخصية ، كالاقدام على طلاق او الترميل . وقد جاء تحليل هذا الموقف بحسب عمر الاجير ليوكد ما سبق . ويبين الجدول التالي كيف يترسخ هذا الموقف السلبي من النشاط النقابي مع التقدم في العمر .

جدول رقم - ١٨ -

نسبة غير المقتنعين (من غير المنتسبين) بحسب فئات العمر

فئة العمر	نسبة غير المقتنعين من مجموع غير المنتسبين
دون ١٥ سنة	٧٤٢ %
٢٦ الى ٣٥ سنة	١٠٤٢ %
٣٦ سنة وأكثر	١٧٤٨ %

وتوءر اقدمية الاجير في العمل، على ترسيخ

موقف عدم القناعة بجدوى النشاط النقابي . فلقصد بلغت نسبة غير المقتنعين من مجموع غير المنتسبين ٨ في المئة للاجراء الذين امضوا في الموعسة اقل من ٦ سنوات في حين بلغت ١٢ في المئة للذين امضوا في الموعسة اكثر من ٦ سنوات .

ولعامل الجنس ايضا تأثيره ، فنسبة غير المقتنعين عند الذكور تفوق معدلها عند الاناث (٣ ، ١١ في المئة مقابل ٩،٧) . ومن الممكن ان يكون تأثير عامل العمر هو الطاغي هنا ، اذ ان متوسط عمر الذكور هو اعلى من متوسط عمر الاناث في القوى العاملة .

وللمستوى التعليمي علاقة بتكون الموقف الرافض عند الاجراء للنشاط النقابي . فلقد بلغت نسبة غير المقتنعين عند الاجراء ذوي المستوى التعليمي دون الثانوي ١٣ في المئة ، في حين لم تبلغ مستوى ١٠ في المئة لمن حازوا على مستوى تعليمي ثانوي وما فوق ، ولقد انتخت هذه الفئة تقريبا عند الاميين اما الظاهرة الاكثر بروزا في هذا المجال ، فهـ انتفاء المواقف الراضة للعمل النقابي عند الذين تابعوا تحصيل شهادات فنية أو مهنية ، بمعزل مستوى هذه الشهادات .

ويؤثر مستوى اجر العامل أو الموظف في مدى حدة موقفه الراض للنشاط النقابي ، فتبرز حدة أكبر عند فئات الدخل العليا مما هي عليه لفئات الدخل الدنيا ، وتصل هذه الحدة الى مستواها الأدنى لفئات الدخل الوسطى . ولقد جاء تحليل هذه الظاهرة بحسب الموقع والرتبة في العمل ، لتؤكد الاستنتاج السابق . ويبين الجدول التالي العلاقة بين حدة الموقف الراض للعمل النقابي وتراتب الاجراء بحسب الاجر والموقع والرتبة في العمل :

جدول رقم - ١٩ -

نسبة غير المقتنعين (من مجموع غير المنتسبين)
بحسب الاجر والرتبة في العمل

<u>نسبة غير المقتنعين من</u> <u>غير المنتسبين (%)</u>	<u>فئات الاجراء</u>
	<u>الاجر الشهري</u>
١٠,٢	اقل من ٤٠٠٠ ل.ل
٣,٢	٤٠٠٠ الى ٥٠٠٠ ل.ل
١٩,٥	٥٠٠٠ وأكثر
	<u>الرتبة والموقع في العمل</u>
١٢,٥	موظفون وعمال غير مهرة
١٠,٤	موظفون وعمال مهرة
٢,٤	ذوو الاختصاص والخبرة
١٦,٥	اداريون وفنيون مسوؤلون
٢٢,٢	مدراس

وموقف الرافضين للانتساب تجنباً للمشاكل
مع رب العمل ، هو شبه معدوم عند الاناث ، ويتركز
اساساً عند الذكور .

ولعامل المستوى التعليمي المحصل ايضاً
تأثير واضح في هذا المجال ، إذ تتركز فئة غير
المنتسبين الى نقابة بسبب تجنب المشاكل ، عند
الاجراء ذوي المستويات التعليمية الدنيا (اعدادي
وما دون) وتنعدم تقريباً عند الفئات الاعلى وعند
الامين ، وكأن المستويات التعليمية العليا تعطي
ثقة بالنفس للعامل ، بينما تدفعه الامية السى
اللامبالاة وعدم الخوف من الانتقال من موعسة السى
أخرى .

وتتركز اساساً فئة غير المنتسبين بسبب
تجنب المشاكل من قبل اصحاب العمل ، في قطاع
الصناعات التحويلية ، وتنعدم تقريباً ، في القطاعات
الاخرى ، وهي أكثر بروزاً في الموعسات ذات الحجم
الكبير ، مما هي عليه في الموعسات الصغرى او الوسط
كما يبينه الجدول التالي :

جدول رقم - ٢٢ -

نسبة غير المنتسبين تجنبا للمثاكل (من مجموع غير المنتسبين)

بحسب حجم المؤسسة

<u>نسبة غير المنتسبين (بسبب تجنب المثاكل)</u>	<u>حجم المؤسسة</u>
<u>من مجموع الاجراء غير المنتسبين</u>	
% ٠,٤٨	١٠ اجراء وما دون
% ٢,٢	١١ الى ٢٥ اجير
% ٧,٠	٢٦ الى ٥٠ اجير
% ٦,٠	٥١ الى ١٠٠ اجير
% ٨,٠	اكثر من ١٠٠ اجير

ولمستوى الدخل أيضا علاقة بهذه الظاهرة :
فهذه الأخيرة تبرز بشكل أقوى لدى فئات الدخل
الوسطية وبشكل أقل حدة لفئات الدخل الدنيا ،
وتكاد تكون معدومة لفئات الدخل العليا :

جدول رقم - ٢٣ -

نسبة غير المنتسبين تجنباً للمشاكل (من مجموع غير المنتسبين)

بحسب فئات الدخل الشهرية

فئات الدخل الشهرية	نسبة غير المنتسبين (بسبب تجنب المشاكل) من مجموع الاجراء غير المنتسبين (%)
اقل من ٢٥٠٠ ل.ل.	٢٤٤
٢٥٠٠ الى ٣٠٠٠ ل.ل.	٢٤٤
٣٠٠٠ الى ٤٠٠٠ ل.ل.	٦٤٨
٤٠٠٠ الى ٥٠٠٠ ل.ل.	٣٤٣
اكثر من ٥٠٠٠ ل.ل.	٠٤٠

وتجدر الإشارة ، الى ان هذه الظاهرة ، هي
اكثر حدّة عند المياومين مما هي عليه عند نووي الاجر
الشهري المقطوع ، حيث بلغت نسبتها ٢٤٧ في المئة
عند الفئة الاولى و ٤٤٦ في المئة عند الاخيرة .

٢ - آراء الاجراء ومواقفهم من افضل السبل لتحسين شروط عملهم

وظروف معيشتهم :

١-٢- طرحت الدراسة على العمال والموظفين المشمولين بالعيّنة
السؤال التالي :

" يتشكل المجتمع اللبناني من فئات اجتماعية مهنية متميزة:
عمال وأجراء ، ارباب عمل منايعون ، تجار ، اصحاب موعسات
الخدمات ، مستثمرون زراعيون ، ملاكون ، طلاب ، ولكل من
هذه الفئات نصيبها من الثروة المنتجة ودورها في البلاد
ولغالبيتها هيئات تمثلها وتدافع عن مصالحها الاقتصادية
والمهنية . هل تعتقد بأن مصلحتك وتحسين شروط معيشتك
في المجتمع اللبناني يتأمان بشكل رئيسي منها ؟ " .
وتبعت هذا السؤال ، اجوبة مغلقة طلب من الاجير المستفتى
ان يشير الى الجواب الالم بينها . ولقد جاءت النسب
المئوية للاجابات بحسب منطقة السكن على الشكل التالي :

جدول رقم - ٢٤ -

توزيع الاجراء بحسب افضل طريق يرونها مناسبة لتأمين
مصلحتهم ، وبحسب منطقة السكن

المجموع (%)	بيروت الغربية وضواحيها (%)	بيروت الشرقية وضواحيها (%)	الوسيلة الاله
٥٩٤١	٥٢٤٩	٦٨٤١	- من خلال جهدك الفردي فقط
١٣٤١	٦٤٥	١٩٤٠	- من خلال علاقتك الشخصية برب العمل
١٤٣	٢٤٠	٠٤٩	- بواسطة نفوذ نائب منطقتك او وجهاء نافذون
٢٤٧	٣٤٣	-	- بواسطة نشاط الاحزاب السياسية غير الطائفية .
٠٤٣	٠٤٧	-	- بواسطة الهيئات الطائفية الممثلة لطائفك .
١٤٠	١٤٣	٠٤٩	- بواسطة الهيئات الدينية الممثلة لطائفك .
١٤٣	٢٤٦	-	- بواسطة نقابات خاعة بطائفتك .
١٤٤٤	٢٤٤٨	٢٤٦	- بواسطة اتحادات نقابية غير طائفية .
٥٤٤	٥٤٢	٦٤٩	- بواسطة قوانين تطبقها دولة قويصة .
١٤٣	٠٤٧	١٤٧	- غير ذلك .
١٠٠٤٠	١٠٠٤٠	١٠٠٤٠	المجموع

وإذا كان من الطبيعي ان يعتبر الاجير او الموظف ان جهده الفردي عامل اساسي من عوامل تحسين شروط معيشته الا ان ذكر هذا العامل (كالعامل الالم) وبالكثافة التسيبي سجلتها الدراسة (٥٩ ٪) - وذلك في معرض الرد على سؤاال حول تحسين شروط العيش من خلال سبل وأطر تنظيم المجتمع - لهو دليل على نزعة فردية ورفض للاطـر السياسية والنقابية والطائفية السائدة في المجتمع اللبناني . وقد تكون هذه الظاهرة وليدة الحرب الاهلية اللبنانية والتفكك والتقهقر الاجتماعيين - الاقتصاديين التي خلغتهما .

ويمكن الملاحظة من خلال نتائج الدراسة ، ان هذه الظاهرة اكثر بروزا في بيروت الشرقية وضواحيها (٦٨ في المئة من الاجوبة) مما هي عليه في بيروت الغربية وضواحيها (٥٢ في المئة من الاجوبة) وان كانت في هذه المنطقة الاخيرة بمستوى لا يقل دلالة عما هي في المنطقة الشرقية .

ولكن ما يشير الى التمايز بين المنطقتين يتمثل بالفارقة بين النسب التي حازت عليها " العاقبة الشخصية برب العمل " في المنطقتين . فلقد حاز هذا الجواب على ١٩ في المئة في بيروت الشرقية وضواحيها بينما لم يحز الا على ٦،٥ في المئة في بيروت الغربية وضواحيها . مما يشير الى ان ظاهرة النزعة الفردية ورفض الاطر والهيئات التمثيلية الطبيعية لتنظيم المجتمع هي اكثر بروزا في الشرقية مما هي عليه في الغربية .

ومما قد يؤكد هذا الاستنتاج ، الاوزان النسبية
المعدومة او شبه المعدومة التي تميزت بها باقي الاجوسه
في المنطقه الشرقيه والخاصه بالهيئات السياسيه
والنقابيه والطائفيه والتمثليه (نواب ٠٠) باستثناء
"تطبيق القوانين من قبل دولة قوية " ، الذي حاز على ٦٤٩ في
المئه من المجموع ، مقابل ٥٤٢ في المئه في المنطقه
الغريه .

ان ما امكن استخلاصه من استنتاجات حول العلاقه
بين الوسيله الاهم التي يرى عبرها الاجراء تحسين شروط
عملهم وبين منطقه السكن ينطبق ، الى حد كبير ، على
العلاقه بين هذه الوسيله الاهم ومنطقه عمل الاجراء ، وكذلك
بينها وبين الانتماء المذهبي للاجراء .

٢٢- اثر حجم الاسره على الوسيله الاهم لتحسين شروط عمل الاجراء

لا تظهر الدراسة بصورة عامه ، علاقه قويه
بين حجم الاسره والوسيله الاهم التي يعتبرها الاجراء اداة
لتحسين شروط عملهم . ولكن مع ذلك ، يلاحظ بان العلاقه
الشخصيه للاجير برب العمل تزداد اهميتها ، كوسيله
اساسيه لتحسين شروط العمل ، كلما ارتفع عدد افراد
الاسره . كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم - ٢٥ -

تطور نسبة الذين يعتبرون العلاقة الشخصية مع رب العمل الوسيلة
الاهم لتحسين شروط العمل ، بحسب حجم الاسرة

<u>عدد افراد الاسرة</u>			نسبة الذين يعتبرون العلاقة الشخصية الوسيلة الاهم
<u>١ الى ٢</u>	<u>٤ الى ٦</u>	<u>٣ وما دون</u>	
٢٤ %	٧٠٥ %	٩ %	

كما يلاحظ من جهة ثانية ، ان نسبة الذين يرون
في الاتحادات النقابية غير الطائفية الاداة الاهم لتحسين
شروط العمل ، تميل نحو الارتفاع ، مع ارتفاع عدد
افراد الاسرة ، كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم - ٢٦ -

نسبة الذين يجدون في النقابات غير الطائفية الوسيلة الاهم
مع ارتفاع عدد افراد الاسرة

<u>عدد افراد الاسرة</u>		نسبة الذين يعتبرون النقابات غير الطائفية الوسيلة الاهم
<u>اكثر من ٣ افراد</u>	<u>٣ وما دون</u>	
٢٠٠٣ %	١٣٠٩ %	

٢ - ٢ - اثر العمر على موقف الاجراء من الوسيلة الاله لتحسين

شروط عملهم :

ان اهم ما يستوقف في علاقة عمر الاجراء بموقفهم من الوسيلة الاله لتحسين شروط عملهم يتلخص في امرين اساسيين :

الامر الاول : وهو تزامن ارتفاع نسبة الذين يعتبرون الاتحادات النقابية غير الطائفية الوسيلة الاله لتحسين شروط عملهم ، مع ارتفاع فئات الاعمار ، اذ ترتفع هذه النسبة من ١١،١ في المئة لمن هم دون ٢٥ سنة الى ١٦،٤ في المئة لمن هم فوق هذا العمر .

الامر الثاني : هو انخفاض نسبة الذين يرون تلك الوسيلة الاله في " قوانين تطبيقها دولة قوية " ، وذلك كلما ارتفع عمر الاجراء . وبالتحديد ، فإن هذه النسبة تنخفض من ٦،٥ في المئة لمن هم دون ٢٥ سنة الى ٤،٨ في المئة لمن هم اكبر من ٢٥ سنة .

ان هذين الامرين يحملان على الاستنتاج بان الجيل الجديد من العمال اقل قناعة نسبيا بالنقابات واكثر توجها نحو الدولة لتحسين شروط عمله ، وذلك بسبب قلة خبرته ، سواء في التعامل مع الدولة ام مع النقابات .

اما الوسائل الاله الاخرى لتحسين شروط العمل ،
لا سيما الجهد الفردي والعلاقة الشخصية برب العمل ،
فلا يبدو انها تتأثر بعامل العمر .

ويلاحظ من جهة اخرى ، انه كلما ارتفع عمر الاجير
عند دخوله مجال العمل المأجور ، تميل نحو الانخفاض نسبة
الذين يعتبرون الاتحادات النقابية غير الطائفية الوسيلة
الاهم لتحسين شروط هذا العمل . في المقابل تميل هذه النسبة
الى الارتفاع كلما ارتفعت مدة عمل الاجير في المؤسسة
الحالية . فالاجراء الذين لهم ٥ سنوات او اقل في مؤسساتهم
الحالية يرون بنسبة ١١،٥ في المئة ان هذه الاتحادات هي
الوسيلة الاله في حين يرى الذين لهم اكثر من ٥ سنوات في
مؤسساتهم الحالية هذا الرأي بنسبة ١٧ في المئة .

٤٢- اثر المستوى التعليمي على موقف الاجراء من الوسيلة الاله
لتحسين شروط عملهم :

امكن مننن خلال دراسة اثر المستوى التعليمي
على موقف الاجراء من الوسيلة الاله لتحسين شروط عملهم ،
استخلاص بعض النتائج ذات الدلالة .

اولى هذه النتائج ان نسبة الذين يعتبرون الجهد
الفردي هو الوسيلة الاله ، تبلغ اعلى مستوى لها عند
الاجراء الاميين (٨٠ في المئة) ، وتميل الى بعض الانخفاض
مع تقلبات حادة ، عند ارتفاع المستوى التعليمي للاجير
لتصل عند الاجراء الجامعيين (جامعي عام وجامعي فني) الى
نحو ٤٩ في المئة .

النتيجة الثانية تشير الى ارتفاع الاهمية النسبية للعلاقة الشخصية مع رب العمل ، كأهم وسيلة لتحسين شروط العمل ، وذلك مع ارتفاع المستوى التعليمي للاجير . وقد بلغت نسبة الذين تبينوا هذا الموقف ١١،٧ في المئة للاجراءء الحائزين على الشهادة الاعدادية وما دون ، وارتفعت هذه النسبة قليلا الى ١١،٩ في المئة للاجراءء الحائزين على الشهادة الثانوية (العامة والفنية) . وتلقي هذه الظاهرة اضواء على بعض سمات سوق العمل في لبنان ، حيث تبرز الحاجة في احيان كثيرة ، خصوصا بالنسبة لحملة الشهادات العالية ، الى التقرب من رب العمل .

النتيجة الثالثة التي ينبغي التوقف عندها تتناول موقف الاجراءء من الاتحادات النقابية غير الطائفية كأهم وسيلة لتحسين شروط العمل . فقد اظهرت الدراسة المعطيات التالية :

جدول رقم - ٢٧ -

نسبة الذين يجدون النقابات غير الطائفية الوسيلة
الاهم لتحسين شروط العمل بحسب المستوى التعليمي

٩٤٦ %	الشهادة الابتدائية وما دون
١٨٤٢ %	الشهادة الاعدادية
١٦٤٧ %	الشهادة الثانوية
١٢٤٢ %	الشهادة الجامعية

والملاحظ ، على مستوى كل من هذه الشهادات ،
(باستثناء الشهادة الجامعية) ، ان تبني هذا الرأي
يزداد اهمية نسبيا لدى حملة الشهادة الفنية مما
لدى حملة الشهادة العامة .

٢ - ٥ - اثر الرتبة في العمل على موقف الاجراء من الوسيلة الاله
لتحسين شروط عملهم :

ان ابرز ما يمكن استخلاصه حول اثر الرتبة في العمل (للاجراء) على موقفهم من الوسيلة الاله لتحسين شروط عملهم ينحصر في الآتي :

أولا - ان المدراء والاداريين والفنيين المسوولين ، هم اكثر تركيزا على الجهد الفردي كأهم وسيلة لتحسين شروط العمل . وتصل نسبة الذين يتبنون بينهم هذا الرأي الى ٦٦،٧ في المئة ، في مقابل ٥٦،٢ في المئة للاجراء ذوي الاختصاص والخبره والموظفين والعمال المهرة .

ثانيا - ان الاهمية النسبية للعلاقة الشخصية مع رب العمل ، كأهم وسيلة لتحسين شروط العمل ، تبرز بقوة اكبر ، خصوصا عند المدراء ثم عند الموظفين والعمال المهرة وغير المهرة ، مما تبرز عند الاداريين او الفنيين المسوولين خصوصا عند ذوي الاختصاص والخبره . ويصل التفاوت الى حده الاقصى ، على هذا الصعيد ، بين المدراء الذين يجد ١٨،٢ في المئة منهم ان العلاقة الشخصية هي الاله ، وبين ذوي الاختصاص والخبره الذين لا يعتبر سوى ٥،٥ في المئة منهم تلك العلاقة كأهم وسيلة لتحسين شروط العمل .

ثالثا - ان ذوي الاختصاص والخبرة والموظفين والعمال المهرة هم الاكثر فناعة نسبيا في دور الاتحادات النقابية غير الطائفية كأهم وسيلة لتحسين شروط العمل كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم - ٢٨ -

نسبة الذين يعتبرون النقابات غير الطائفية الوسيلة
الاهم لتحسين شروط العمل ، بحسب الرتبة في العمل

المدراء	٩٤١ %
الاداريون والخبيرون المسوؤلون	٣٤٢ %
ذوو الاختصاص والخبره	٢٥٠٥ %
الموظفون والعمال المهرة	١٨٠٧ %
الموظفون والعمال غير المهرة	٩٠١ %

وتلتقي الاستنتاجات المستخلصة من هذا الجدول مع استنتاجات سبق التوصل اليها ، وتبين من خلالها ان العمال غير المهرة (والامين وذووي المداخل والاجور الدنيا ٠٠) هم أقل تجاوبا وفناعة في جدوى العمل النقابي .

٢ - ٦ - اثر الدخل على موقف الاجراء ٤ من الوسيلة الاله لتحسين
شروط العمل :

الاستنتاج الابرز الذي يمكن استخلاصه من اثر الدخل على موقف الاجراء ٤ من الوسيلة الاله لتحسين شروط عملهم ، يكمن في التمايز الحاصل في موقف الاجراء ٤ من اعتبار النقابات غير الطائفية اهم وسيلة لتحسين هذه الشروط . ففي حين ان ١١،١ في المئة فقط ممن تقل اجورهم الشهرية عن ٣ آلاف ل.ل. اعتبروا ان النقابات غير الطائفية هي الوسيلة الاله ، ارتفعت هذه النسبة الى ١٩،١ في المئة لمن تراوح اجورهم بين ٣ آلاف ل.ل. و ٧ آلاف ل.ل. ، لتعود فتتخفف الى ٥،٦ في المئة فقط للذين تزيد اجورهم عن ٧ آلاف ل.ل. وتلتقي هذه النتائج مع ما سبق استخلاصه من نتائج اعلاه ، من ان الفئات المهنية - الاجتماعية ذات المداخيل المتوسطة اكثر قربا الى التعاطي مع العمل النقابي من الفئات المهنية الاكثر انسحاقا ، سواء من حيث الاجرام من حيث الموقع في العمل والرتبة .

٣ - موقف الاجراء من دور وزارة العمل في حماية اوضاعهم وتطويرها ،

تضمنت الاستمارة الموجهة الى العمال والموظفين المشمولين بالعيّنة السؤال التالي : " تتولى وزارة العمل في لبنان تطبيق القوانين التي ترعى مصالح الاجراء وتنظيم علاقاتهم بارياب العمل . ومن الواضح في هذا المجال ان ثمة تخطئا في حماية وتطوير اوضاع الاجراء ما هو برأيك اهم سبب لذلك ؟ " وقد اوردت الاستمارة اجوبة مغلقة على هذا السؤال ، طالبة من الاجراء ان يثيروا الى السبب الاهم بينها . ويتضح من النتائج الاجمالية للاستمارة الميدانية ان الاجابات توزعت كالتالي :

جدول رقم - ٢١ -

توزيع الاجراء بحسب السبب الالم لعدم حماية وزارة العمل
وتطويرها لاوضاع الاجراء

٪ ١٤٤٨	- تخلف القوانين
٪ ٢١٤٢	- عدم قدرة الوزارة على تطبيق القوانين
٪ ٢٣٤٥	- تميز اجهزة الوزارة
٪ ١٢٤١	- ضعف العمل النقابي وعدم فعاليته
٪ ١٦٤٤	- قوة ارباب العمل وامكانية تجاهلهم للقوانين
٪ ٢٤٠	- غير ذلك

٪ ١٠٠٤٠

المجموع

ويتضح من هذا الجدول ، ان ٢١،٢ في المئة ممن الاجراء يرون في عدم قدرة وزارة العمل على تطبيق القوانين ، السبب الاهم لعجز هذه الوزارة عن حماية اوضاع الاجراء . وربما كان ارتفاع هذه النسبة الى هذا المستوى عائدا الى ظروف الحرب وما نتج عنها من ضعف وشلل في اجهزة الدولة عموما ، ومن تراجع في دورها ، في الوقت الذي صادرت " سلطات الامر الواقع " جزءا اساسيا من هذا الدور . ومن جهة ثانية يشير الجدول الى ان الشكوى من تخلف القوانين ضعيفة نسبيا (٨ ، ١٤ في المئة) ، فيما ترتفع الشكوى من تحيز اجهزة الوزارة (٢٣،٥ في المئة) . ولواخذنا مجموع الاسباب المتصلة باداء وزارة العمل ، لوجدنا ان نحو ٧٠ في المئة ممن الاجراء المشمولين بالعيّنة يقرون بعدم حماية هذه الوزارة لوضاع الاجراء ، سواء بسبب عدم قدرتها على تطبيق القوانين ام بسبب تحيزها ام بسبب تخلف القوانين نفسها .

١-٢- تأثير منطقة سكن الاجراء على السبب الاهم لعدم حماية
وزارة العمل لوضاعهم :

يبرز تفاوت كبير في مواقف الاجراء ممن السبب الاهم لعدم حماية وزارة العمل لوضاعهم ، وذلك بحسب منطقة السكن ، كما هو مفصل في الجدول التالي :

جدول رقم - ٢٠ -

توزيع الاجراء بحسب منطقة السكن وموقفهم من

تدخلات وزارة العمل

<u>المنطقة الغربية</u> <u>(%)</u>	<u>المنطقة الشرقية</u> <u>(%)</u>	<u>السبب الالهم لعدم حماية الوزارة لاوزاع الاجراء</u>
١٢٠٤	١٧٠٢	- تخلف القوانين
١٣٠١	٤٩٠١	- عدم قدرة الوزارة على تطبيق القوانين
٤١٠٨	٥٠٢	- تـحـيـز اجهزة وزارة العمل
٨٠٥	١٤٠٧	- ضعف العمل النقابي
٢٢٠٩	١١٠٢	- قوة ارباب العمل وتجاهلهم للقوانين
١٠٣	٢٠٦	- غير ذلك
<u>١٠٠٠٠</u>	<u>١٠٠٠٠</u>	<u>المجموع</u>

ويتبين من هذا الجدول ان ٤٩،١ في المئة من الاجراء القاطنين في المنطقة الشرقية ، يربطون عدم حماية الوزارة لوضاعهم بعدم قدرتها على تطبيق القوانين في مقابل ١٢،١ في المئة يرون الامر نغسة في المنطقة الغربية ، في حين يعزو ٤١،٨ في المئة من اجراء المنطقة الغربية عدم الحماية هذه الى تميز اجهزة الوزارة ، في مقابل ٥،٢ في المئة فقط لاجراء المنطقة الشرقية . ومن الواضح ان هذا التفاوت يرتدي دلالة بالغة الاهمية ، ففي حين يميل اجراء المنطقة الشرقية ، بشكل عام ، الى حصر الجزء الاهم من المسؤولية في عدم قدرة الوزارة على تطبيق القوانين ، يميل اجراء المنطقة الغربية الى تركيز هذه المسؤولية في تجميع اجهزة وزارة العمل .

ويشير الجدول من جهة ثانية ، الى ان اجراء المنطقة الشرقية اكثر توقفا من اجراء المنطقة الغربية عند تخلف القوانين كسبب اهم لعدم حماية الوزارة لوضاع الاجراء (١٧،٢ في المئة مقابل ١٢،٤ في المئة) ، كما انهم اكثر تركيزا على ضعف العمل النقابي كسبب اهم لعدم الحماية هذه . ولكن في المقابل فان اجراء المنطقة الغربية يرون بنسبة ٢٢،٩ في المئة ان تجاهل ارباب العمل للقوانين ، هو السبب الاهم في مقابل نصف هذه النسبة لاجراء المنطقة الشرقية .

وتنبغي الاشارة اخيرا ، الى ان تأثير منطقتي العمل وتأثير الانتماء المذهبي على موقف الاجراء من السبب الاهم لعدم حماية وزارة العمل لوضاعهم ، يتوافقان ، الى حد كبير ، مع تأثير منطقة سكن الاجراء على هذا الموقف .

٢ - ٢ - تأثير عمر الاجراء على موقفهم من السبب الالم لعدم حماية

الوزارة لوضعهم :

تشير نتائج الاستقما الى وجود بعض الارتباط بين عمر الاجراء وموقفهم من السبب الرئيسي لعدم حماية الوزارة لوضعهم . ويبرز هذا الارتباط بشكل اساسي في المجالات التالية :

أولا - تميل الى الانخفاض نسبة الذين يرون في تخلف القوانين السبب الالم لعدم حماية الوزارة لوضع الاجراء ، وذلك مع ارتفاع الفئات العمرية لهؤلاء الاجراء . ولعل ذلك يعود الى كون الاجراء الشباب يعانون من مشكلات اكثر جذرية وعمقا من تلك التي يعاني منها الاجراء في الفئات العمرية الاكبر ، لا سيما ان الحرب افرزت اوضاعا بالغة التعقيد لم تكن القوانين الموضوعة قبل الحرب قد لحظتها .

ثانيا - تميل الى الارتفاع (مع استثناء بسيط يطال فئة الاعمار من ٢٦ الى ٣٥ سنة) نسبة الذين يعتبرون عدم قدرة الوزارة على تطبيق القوانين السبب الالم لعدم حماية الوزارة لوضع الاجراء ، وذلك كلما ارتفعت الفئة العمرية للاجراء . وترتفع هذه النسبة من ٢٣،٥ في المئة ، في الفئة العمرية الاولى (١٨ سنة وما دون) الى ٥٧،١ في المئة في الفئة العمرية الاعلى (٤٦ سنة وأكثر) . وتشير هذه النتيجة الى ان الاجراء ، في فئات الاعمار العليا ، يميلون الى تخفيف المسوءولية المباشرة للوزارة ، عن تدهور اوضاع الاجراء ،

فيما يلقون في معظمهم هذه المسوءولية على مسى الظروف التي حالت دون تطبيق القوانين مسن قبل الوزارة .

ثالثا - ان الذين يشتكون من تحييز وزارة العمل يتركزون نسبيا في الفئات العمرية الوسطى (بيمن ١٩ و ٤٥ سنة) ، في حين تميل نسبتهم الى الانخفاض في الفئة العمرية الاولى (١٨ سنة وما دون) وفي الفئة العمرية الاعلى (٤٦ سنة واكثر) .

٣ - ٣ - أثر الجنس على موقف الاجراء من السبب الالم لعدم حماية الوزارة لاوضاعهم :

يسرز بعض التفاوت ، بحسب الجنس ، في موقف الاجراء من السبب الالم الذي يرونه مسوءولا عن عدم حماية وزارة العمل لاوضاعهم ، كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم - ٣١ -

توزيع الاجراء بحسب الجنس وموقفهم من السبب الالم

لعدم حماية الوزارة لاوضاعهم (%)

الذكور (%)	النساء (%)	السبب الالم لعدم حماية الوزارة لاوضاع الاجراء
١٢٤٣	٢٣٤٢	- تخلف القوانين
٣١٤١	٣٠٤٤	- عدم قدرة اجهزة الوزارة
٢٦٤٣	١٤٤٥	- تحيز اجهزة الوزارة
١١٤٨	١٣٤٠	- ضعف العمل النقابي
١٦٤٢	١٧٤٤	- قوة ارباب العمل
٢٤٢	١٤٤	- غير ذلك
١٠٠٤٠	١٠٠٤٠	المجموع

ويستدل من هذا الجدول ان موقف الذكور ، يتمايز عن موقف الاناث في مجالين محددين :

أولا - ان الذكور اقل تركيزا من الاناث على تخلف القوانين كسبب اهم لعدم حماية الوزارة لوضاع الاجراء . ويعود ذلك على الارجح الى شعور الاناث العاملات بقوة أكبر بالغبن اللاحق بهن بسبب تخلف القوانين التي لا تخلص من التمييز بين المرأة والرجل .

ثانيا - ان الذكور اكثر تركيزا من الاناث على تحيز اجهزة وزارة العمل . ويأتي هذا التحيز عند الاناث في المرتبة الرابعة بين الاسباب الاهم لعدم حماية الوزارة لوضاعهم ، فيما يأتي عند الذكور في المرتبة الثانية .

٣ - ٤ - أثر المستوى التعليمي على موقف الاجراء من السبب الاهم لعدم حماية الوزارة لوضاعهم :

تظهر نتائج الاستقصاء وجود ارتباط ، ضمن حدود معينة ، بين المستوى التعليمي للاجراء وموقفهم من السبب الاهم الذي يعتبرونه مسوؤلا عن عدم حماية الوزارة لوضاعهم ، كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم - ٢٢ -

توزيع الاجراء بحسب مستواهم التعليمي والسبب الالهم لعدم
حماية الوزارة لاوضاعهم (%)

السبب الالهم لعدم لاوضاع الاجراء	حماية الوزارة	ابتدائي ومادون اعدادي	ثانوي	جامعي
تخلف القوانين	١٠٤٩	٩٤٨	٢٠٤٢	٢٠٤٤
عدم قدرة الوزارة	٤٠٠٧	٣٥٠٢	٢١٤٤	٢٤٤٥
تخلف اجهزة الوزارة	١٨٤٧	٢٦٤٨	٢٧٤٤	٢٠٤٤
ضعف العمل النقابي	١٠٤٩	٧٤٠	١١٤٩	٢٢٤٤
قوة ارباب العمل وتجاهلهم للقوانين	١٦٤٥	١٦٤٩	١٩٤٥	١٢٤٢
غير ذلك	٣٠٣	٤٤٢	-	-
المجموع	١٠٠٤٠	١٠٠٤٠	١٠٠٤٠	١٠٠٤٠

ان هذا الجدول يسمح باستخلاص النتائج الاساسية
التالية :

أولا - ان نسبة الذين يجدون في تخلف القوانين السبب
الاهم لعدم حماية الوزارة لوضاع الاجراء ، تميل
الى الارتفاع مع ارتفاع المستوى التعليمي للاجراء .

ثانيا - في المقابل فان نسبة الذين يجدون هذا السبب
الاهم ، في عدم قدرة الوزارة على تطبيق القوانين ،
تميل الى الانخفاض مع ارتفاع المستوى التعليمي
(مع استثناء بسيط يطال مستوى التعليم الجامعي) .

ثالثا - ان ضعف العمل النقابي ، كسبب اهم لعدم حماية
الوزارة لوضاع الاجراء ، يزداد وزنه نسبيا مع
ارتفاع المستوى التعليمي للاجراء ، وبخاصة عند
مستوى التطيم الجامعي .

رابعا - ترتفع نسبة الذين يجدون في تحيز الوزارة
السبب الاهم لعدم حمايتها لوضاعهم ، عند المستويات
التعليمية الوسطية (الاعدادي والثانوي) ، فيما
تنخفض نسبيا عند المستويات التعليمية الادنى
(ابتدائي وما دون) والاعلى (جامعي) .

٢ - ٥ - أثر قطاع الانتاج على موقف الاجراء من السبب الاهم لعدم

حماية الوزارة لوضاعهم :

بيّنت الدراسة ان مواقف الاجراء من السبب الاهم
لعدم حماية الوزارة لوضاعهم ، قد تفاوتت ، بحسب قطاع

الانتاج التي يعمل فيها الاجير . ونعرض فيما يلي هذه
النتائج كما هي محققة في القطاعات الثلاثة الاكثر استخداما
للعمالة في العينة المدروسة ، اي قطاعات الصناعة والتجارة
والبنوك :

جدول رقم - ٢٢ -

توزيع الاجراء بحسب القطاعات الثلاثة والسبب الاهم لعدم
حماية الوزارة لاوزاعهم

السبب الاهم لعدم حماية الوزارة لاوزاع الاجراء	الصناعة والحرف الصناعية	التأمين والغنادق والمطاعم	البنوك والمال والتأمين
تخلف القوانين	١٧٤٨	١١٤٤	٩٤٨
عدم قدرة الوزارة على تطبيق القوانين	٢٦٤٧	١٥٤٩	٢٩٤٨
تحييز الوزارة	١٥٤٦	٤٠٤٩	١٤٤٦
ضعف العمل النقابي	١٢٤٨	٦٤٨	٢٢٤٠
قوة ارباب العمل وتجاهلهم للقوانين	١٢٤٨	٢٥٤٠	٢٤٤٤
غير ذلك	٢٤٨	-	-
<u>المجموع</u>	<u>١٠٠٤٠</u>	<u>١٠٠٤٠</u>	<u>١٠٠٤٠</u>

ان تفاوت مواقف الاجراء بحسب القطاعات ، يندرج في سياق الاتجاهات التالية :

أولا - ان عمال الصناعة هم نسبيا الاكثر احساسا وتركيزا على تخلف القوانين .

ثانيا - ان عدم قدرة الوزارة على تطبيق القوانين تأتي ، لدى اجراء قطاع التجارة ، في المرتبة الثالثة من الاهمية النسبية ، (١٥،٩ %) فيما تحتل المرتبة الاولى في القطاع الصناعي (٢٦،٧ %) و قطاع البنوك والمال والتأمين (٢٩،٨ %) . وفي المقابل فان اجراء قطاع التجارة ، هم نسبيا الاكثر شعورا بتحيز الوزارة (٤٠،٩ % في هذا القطاع ، مقابل ١٥،٦ % في الصناعة و ١٤،٦ % في البنوك والمال والتأمين) .

ثالثا - من الملفت ان يشكل ضعف العمل النقابي السبب الالهم ، لنحو ٢٢ في المئة من الاجراء في قطاع البنوك والمال والتأمين (المعروف عنهم انهم منتسبون بشكل الزامي الى نقابات مهنية) في مقابل ١٣،٨ في المئة لاجراء القطاع الصناعي و ٦،٨ في المئة لاجراء قطاع التجارة . ويمكن تفسير ذلك ، في ان اجراء قطاع البنوك كانسوا يأملون بحماية أكبر من قبل الوزارة ، لاسيما ان عندهم نقابات ذات طابع جماهيري نسبيا ، في حين ان اجراء القطاعين الآخرين ، لا يعلقون أهمية كبرى على العمل النقابي ، كون نسبة الانتساب في صفوفهم ضعيفة جدا .

٢ - ٦ - أثر الرتبة في العمل على موقف الاجراء من السبب الالهم لعدم حماية الوزارة لوضاعهم :

لا تظهر الدراسة الميدانية علاقة قوية بين الرتبة في العمل وموقف الاجراء مما يعتبرونه السبب الالهم لعدم حماية الوزارة لوضاعهم ، باستثناء ما يبرز من ارتفاع في نسبة الذين يجدون هذا السبب الالهم في تحيز الوزارة كلما انخفضت ربتهم فسي العمل ، كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم - ٢٤ -

نسبة الذين يعتبرون تحيز الوزارة السبب الالهم لعدم

حمايتها لوضاع الاجراء بحسب موقع الاجراء في العمل

٩٠١	%	- المدراء
١٩٠٤	%	- الاداريون والفنيون المسوؤلون
٢٣٠٦	%	- ذوو الاختصاص والخبره
٢٤٠٢	%	- الموظفون والعمال المهبره
٢٥٠٧	%	- الموظفون والعمال غير المهبره

وبالاضافة الى ذلك ، يمكن الملاحظة بان الذين يعتبرون ان تخلف القوانين هي السبب الالم لعدم حماية الوزارة لوضع الاجراء ، يميلون الى التركيز في فئات الرتب العليا ، اكثر من تركزم في الفئات الدنيا .

٧٢- اثر حجم الموعسمات على موقف الاجراء من السبب الالم لعدم حماية الوزارة لوضعهم ،

تشير نتائج الاستمضاء الميداني ، الى ان نسبة الذين يعتبرون تخلف القوانين السبب الالم لعدم حماية الوزارة لوضعهم ، تميل الى الارتفاع مع ارتفاع عدد العاملين في الموعسسة . وتنطبق هذه العلاقة الطردية ايضا على الذين يعتبرون ان هذا السبب الالم كامن في عدم قدرة الوزارة على تطبيق هذه القوانين . ويشير الجدول التالي الى ابرز هذه النتائج :

ويتضح من هذا الجدول ايضا ان الذين يعتبرون
السبب الالم كامن في تحيز الوزارة ، يتركزون بنسبة اكبر
في الموعسات المتوسطة والصغيرة . وفيما يركز اجراء
الموعسات الكبرى بقوة اكبر على ضعف العمل النقابي
كسبب الهم لعدم حماية الوزارة لاوزاعهم ، يركز اجراء
الموعسات الصغرى على قوة ارباب العمل وتجاهلهم
للقوانين كسبب الهم لعدم الحماية هذه .

٤ - موقف الاجراء من فعالية نشاط الاتحاد ال

سعت الدراسة الى معرفة آراء ا
حيال فعالية - او عدم فعالية - نشاط ال
العام وتدخلاته في المجالات التالية :

أ - عيانة الاجور وتطويرها .

ب - تأمين ديمومة العمل .

ج - تطوير تقديمات الضمان الاجتماعي

د - تطوير التقديمات الاخرى

هـ - ترسيخ روح الوطنية والمصلحة الوا
من انقساماتهم الطائفية والمنا

وقد اظهرت نتائج الاست

النتائج الاساسية التالية :

خرى ترسيخ الرو
الوطنية

١١٤٧

٣٠٤٢

٥٦٤٠

٢٤٠

١٠٠

جدول رقم - ٢٦ -

توزيع الاجراء بحسب تقويمهم لفعالية تدخل
الاتحاد العمالي العام (%)

الاجور	ديمومة العمل	تقديمات الضمان	تقديمات اخرى	ترسيخ الروا الوطنية	
٩٤١	٧٤٤	١٠٤١	٧٤٠	١١٤٧	فعال
٦٣٤٨	٤٨٤٧	٤٩٤٧	٣٢٤٦	٣٠٤٢	فعال جزئيا
٢٤٤٨	٤١٤٦	٣٧٤٦	٥٧٤٧	٥٦٤٠	غير فعال
٢٤٣	٢٤٣	٢٤٧	٢٤٧	٢٤٠	غير ذلك
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

ويتضح من هذه النتائج ان نسبة ضعيفة جدا من الاجراء ترى ان تدخل الاتحاد العمالي العام كان فعّالا . وينطبق ذلك على مختلف مجالات تدخل الاتحاد العمالي ، اذ ان ٩٠،١ في المئة فقط من الاجراء يرون تدخل الاتحاد العمالي في مجال الاجور فعّالا ، وتنخفض هذه النسبة الى ٧٠،٤ في المئة ، فيما يخمديمومة العمل ، ثم الى ٧٠،٠ في المئة فيما يخمديمومة العمل ، فيما تصل هذه النسبة الى ١٠،١ في المئة لجهة تقديمات الضمان والتي ١١،٧ في المئة لجهة ترسيخ الروح الوطنية . الا ان الجدول يبين في الاطار ذاته ، ان نسبة مهمة من الاجراء تعتبر ان تدخلات الاتحاد العمالي كانت فعّالة جزئيا ، خصوصا في مجال عيانة الاجور ، حيث بلغت النسبة ٦٣،٨ في المئة (نسبة الاجراء الذين يرون دور الاتحاد العمالي في مجال عيانة الاجور فعّالا جزئيا) . ومما قد يفسر ارتفاع نسبة الذين يرون دور الاتحاد العمالي على معيد الاجور فعّالا جزئيا ، ان التصحيحات السنوية المتتالية التي طرأت على الاجور في السنوات الماضية قد خلقت انطباعات في اوساط واسعة من الاجراء بان اجورهم قد ارتفعت ، فسي حين ان هذا الارتفاع لم يكن يتناسب وارتفاع اسعار الاستهلاك ، مما عرض القوة الشرائية لهذه الاجور الى الانخفاض بالرغم من الزيادات الاسمية التي طرأت عليها .

ومن الاهمية بمكان الملاحظة بأن نحو ٢٥ في المئة من الاجراء يعتبرون ان تدخل الاتحاد العمالي في مجال الاجور كان غير فعّال ، فيما ترتفع هذه النسبة الى ٤١،٦ في المئة فيما يخمديمومة العمل والى ٢٧،٦ في

المئة فيما يخمر تقديمات الضمان والى ٥٦ في المئة فيما يخمر دور الاتحاد العمالي في ترسيخ روح الوطنية والمصلحة الواحدة بين العمال . وتشير هذه النسبة الاخيرة اللى ان غالبية الاجراء لا تقيّم بشكل فعال دور الاتحاد العمالي في مجال الحد من الانقسامات الطائفية والمناطقية للاجراء .

وسوف تبين الدراسة ، فيما يلي ، ان هذه النتائج الاجمالية تتفاوت بحسب متغيرات التحليل المعتمدة في استمارة البحث . فتقويم دور الاتحاد العمالي في المجالات المختلفة يتأثر ، بنسبة او اخرى ، بحسب الازواغ الخاصة للاجير والظروف الانتاجية التي يعمل في اطارها .

٤ - ١ - أثر منطقة السكن على تقويم الاجراء لفعالية دور الاتحاد

العمالي :

يتماثل تأثير كل من الانتماء الطائفي ومنطقة السكن ومنطقة العمل على تقويم الاجراء لفعالية دور الاتحاد العمالي . وقد فضلنا اعتماد منطقة السكن ، بين هذه المتغيرات الثلاثة ، لان الغالبية العظمى من المشمولين بالعيّنة اجابوا على السؤاال المتعلق بمنطقة سكنهم ، فيما امتنع بعضهم عن تحديد انتماءهم الطائفي . اما منطقة العمل ، فدلالتها تبقى اقل اهمية من دلالة منطقة السكن ، لتبيان أثر الحرب على مواقف الاجراء ، هذا مع العلم بان الحرب قد عززت الميل عند السكان للانتقال الى مناطق الصفاء الطائفي ، وبانت منطقة السكن ومنطقة العمل متماثلتين الى حد كبير . وتبين النتائج التفصيلية للاستقصاء الميداني أثر منطقة سكن الاجراء على موقفهم من دور الاتحاد العمالي العام كالاتي :

ان هذا الجدول يستدعي تسجيل الملاحظات الاساسية
التالية :

أولا - يتبين ، فيما يخص موضوع الاجور ، ان نسبة الاجراء
المقيمين في المنطقة الشرقية الذين يعتبرون دور
الاتحاد العمالي غير فعال (٤١،٤ في المئة) تتجاوز
٣ أضعاف نسبة الاجراء القاطنين في المنطقة
الغربية الذين يرون هذا الدور غير فعال (١٢،٤ في
المئة) . ويمكن على الاغلب تفسير ذلك بـ
متطلبات اجراء المنطقة الشرقية في مجال تصحيح
الاجور ، اكثر تلبورا مما هي عند اجراء المنطقة
الغربية ، الذين يميل معظمهم (٧٦،٥ في المئة)
الى اعتبار دور الاتحاد العمالي فعلا جزئيا في
مجال عيانة الاجور ، بينما لا يرى ذلك سوى
نمف اجراء المنطقة الشرقية فقط .

ثانيا - ان الاستنتاج السابق ينطبق ، وان بحدة اقل
بروزا ، على مجالات تدخل الاتحاد العمالي الاخرى ،
وبخاصة في مجال "ديمومة العمل" و " ترسيخ روح
الوطنية " . والملاحظ عموما ، ان نسبة الذين
يقومون بشكل غير فعال دور الاتحاد العمالي ، هي
أعلى بين اجراء المنطقة الشرقية مما هي بين
اجراء المنطقة الغربية ، وذلك في مختلف مجالات
تدخل هذا الاتحاد .

ثالثا - ان التقييم غير الفعال لدور الاتحاد العمالي ، هو
الاكثر بروزا في ما يخص " ترسيخ روح الوطنية
والمصلحة الواحدة بين الاجراء " . ولكن في حين ان نحو
٨٠،٢ في المئة من اجراء المنطقة الشرقية يميلون
الى مثل هذا التقييم ، فان النسبة تنخفض الى ٤٦ في
المئة فقط بين الاجراء في المنطقة الغربية .

رابعاً - ان نسبة الاجراء عموماً ، الذين يقومون دور الاتحاد العمالي بشكل فعال تبقى هامشية في مجالات تدخل الاتحاد المختلفة ، مع بعض الفروقات النسبية بحسب مجالات التدخل . الا ان هذه الفروقات ليس لها دلالة احصائية

٤ - ٢ - أثر الوضع العائلي على تقويم الاجراء لفعالية الاتحاد العمالي

العام

لا يتأثر كثيراً تقويم فعالية تدخلات الاتحاد العمالي العام بالوضع العائلي للاجراء . فالاجراء المستجوبون الذين يتوزعون بنسبة ٥١ في المئة للذين لم يسبق لهم الزواج و ٤٢،٦ في المئة للمتزوجون حالياً و ٥،٤ في المئة للمطلقين والارامل، اعطوا اجوبة متقاربة الى حد كبير رداً على الاسئلة المتعلقة بتقويمهم لفعالية تدخلات الاتحاد العمالي العام ، في المجالات المختلفة . فقد اعتبر نحو ربع الاجراء ان هذا التدخل غير فعال في مجال عيانة الاجور ، مع تفاوت بسيط بين الذين لم يسبق لهم الزواج (٢٥ في المئة) والمتزوجون حالياً (٢٢،٨ في المئة) . وارتفعت نسبة التقويم غير الفعال الى نحو ٤٠ في المئة فيما يخص تأمين ديمومة العمل ، ونحو ٢٧ في المئة فيما يخص تطوير تقديمات الضمان الاجتماعي ، بينما وصلت الى نحو ٥٩ في المئة بالنسبة لتطوير التقديمات الاخرى والى نحو ٥٥ في المئة فيما يخص ترسيخ روح الوطنية والمصلحة الواحدة بين الاجراء . وقد كان التفاوت في المواقف بين المتزوجين حالياً والذين لم يسبق لهم الزواج طفيفاً ولا يكتسب بالتالي اي دلالة احصائية بارزة . ولكن لوحظ بمودة عامة ، ان موقف الاجراء المطلقين والارامل كان اكثر قسوة لجهة حكمه على عدم فعالية تدخلات الاتحاد العمالي العام في المجالات المختلفة .

٤ - ٣ - أثر عمر الاجراء على تقويمهم لفعالية تدخلات الاتحاد

العمالي العام :

اظهرت نتائج الاستقما ء الميداني ان عمر
الاجراء يوتر الى حد معين على تقويمهم لفعالية تدخلات
الاتحاد العمالي العام . ولو حصرنا البحث فقط فسي
الاجراء الذين يقومون بشكل غير فعال تدخلات الاتحاد
العمالي العام في المجالات المختلفة ، لتبيننا ان نسبة
هؤلاء الاجراء تميل الى الارتفاع ، مع بعض التقلبات ،
عندما ترتفع اعمارهم ، كما هو مثبت في الجدول
الجامع التالي :

جدول رقم - ٢٨ -

توزيع الاجراءات الذين يجدون تدخلات الاتحاد العمالي
غير فعالة بحسب الفئات العمريّة (%)

تدخلات الاتحاد العمالي	١٨ سنة وما دون	١٩ - ٢٥ سنة	٢٦ - ٣٥ سنة	٣٦ - ٤٥ سنة	٤٦ سنة وا
صيانة الاجور	٢٣٠٥	٢٥٠٣	٢١٠٢	٢٣٠٣	٢٢٠٣
ديمومة العمل	٢٩٠٤	٢٩٠٦	٢٨٠٥	٥٢٠٥	٤٥٠٢
تقديمات الضمان	٢٣٠٥	٢٨٠٥	٤٢٠٣	٣٠٠٢	٢٨٠١
التقديمات الاخرى	٤٧٠١	٦٢٠٦	٦٠٠٦	٤٨٠٨	٥٤٠٨
ترسيخ روح الوطنية	٤٧٠١	٥٧٠١	٥٧٠٧	٤٤٠٢	٦٦٠٧
نسبة الاجراءات من مجموع العيّنة	٥٠٧	٣٠٠٥	٢٤٠٩	١٤٠٤	١٤٠١

ومما قد يفسر هذا التزامن النسبي بين ارتفاع
الاعمار والتقويم غير الفعّال لتدخلات الاتحاد العمالي ،
ان الاجراء ، مع تقدمهم في السن وازدياد خبرتهم بالحياة
العملية ، يصبحون اكثر قدرة على الحكم على تدخلات
الاتحاد العمالي . وقد جاء انحسار النشاط النقابي خلال
سنوات الحرب الاثنتي عشر ، ليزيد القناعة ، لدى اوساط
واسعة من الاجراء ، خصوصا المنخرطين منهم في سوق العمل
منذ مدة طويلة ، بمحدودية المكاسب التي حققتها تدخلات
الاتحاد العمالي . في حين ان الاجراء الشباب المنخرطين
لتوهم في سوق العمل كانوا اقل قدرة على التقويم
الحقيقي لفعالية تدخلات الاتحاد العمالي ، لاسيما
ان التصحيحات الاسمية المتتالية التي اقرت على الاجور
خلال سنوات الحرب ، ربما قد تكون ولدت انطباعا
لديهم بأن تدخلات الاتحاد العمالي كانت فعالة او فعّالة
جزئيا .

٤ - ٤ - أثر التوزع بحسب الجنسين على تقويم الاجراء لفعالية

تدخلات الاتحاد العمالي :

اظهرت النتائج التفصيلية للاستقراء الميداني
ان الاناث العاملات ، اللواتي يشكلن نحو ٢٣،٢ في المئة من
مجموع العينة ، هن أكثر تحسا من الذكور بعدم فعالية
تدخلات الاتحاد العمالي ، كما هو مبين في الجدول التالي :

ان هذا الجدول ، يشير بوضوح الى ان نسبة العاملات اللواتي يجدن تدخلات الاتحاد العمالي غير فعّالة تزيّد في مختلف مجالات التدخل عن نسبة العاملين الذين يوعّدون التقويم نفسه . ويبرز هذا التفاوت بشكل ساطع ، خصوصاً في مجالسي الاجور وديمومة العمل ، مما يعكس حقيقة شعور الاناث بوجود تمييز ضدهن في سوق العمل . ويخف التفاوت بين الجنسين في مجال تثويهم فعالية تقديرات الضمان والتقديمات الاخرى ، بينما هو يشتد من جديد في مجال تقويم فعاليتهم دور الاتحاد العمالي لجهة ترسيخ روح الوطنية بين العمال ، اذ ان نحو ٦٢،٢ في المئة من الاناث العاملات يرون هذا الدور غير فعّال في مقابل ٢٥،٩ في المئة فقط للذكور .

٤ - ٥ - أثر استقرار الاجراء في موعساتهم على تقويمهم لفعاليتهم

تدخلات الاتحاد العمالي :

بيّنت نتائج الاستقراء الميداني وجود علاقة قوية نسبياً بين مدة عمل الاجراء في موعساتهم الحالية ، او في آخر موعسة عملوا فيها ، وبين تقويمهم لفعاليتهم تدخلات الاتحاد العمالي العام ، مع العلم بأن ١٠،١ في المئة ممن الاجراء المشمولين بالعيّنة لم يمض عام على وجودهم في موعساتهم الحالية ، في حين ان ٤٨،٢ في المئة من هؤلاء مضى عليهم ما بين سنة و٥ سنوات ، و ٢٠،٥ في المئة ما بين ٦ و ١٠ سنوات و ٩،١ في المئة ما بين ١١ و ١٥ سنة ، و ١٢،١ في المئة اكثر من ١٦ سنة . وقد اظهر البحث الميداني النتائج الاساسية التالية :

جدول رقم - ٤٠ -

توزيع الاجراء الذين قوموا بشكل غير فعال تدخلات الاتحاد العمالي

بحسب مدة عملهم في مؤسساتهم الحالية (%)

١٦ سنة واكثر	من ١١ الى ١٥ سنة	من ٦ الى ١٠ سنوات	من سنة الى ٥ سنوات	اقبل من سنة	
١١٤١	١٨٤٥	٢٤٤٦	٢٠٤٨	١٦٤٧	عيانة الاجور
٣٣٤٣	٣٧٤٠	٤٢٤٦	٣٦٤٨	٧٦٤٧	ديمومة العمل
١٦٤٧	٣٣٤٣	٤٩٤٢	٣١٤٩	٧٠٤٠	تقديمات الضمان
٤١٤٧	٤٤٤٤	٦٢٤٣	٥٦٤٩	٨٣٤٣	التقديمات الاخرى
٥٠٤٠	٤٤٤٤	٥٥٤٧	٥٤٤٢	٨٣٤٣	ترسيخ روح الوطنية

يتضح من هذا الجدول ان نسبة الاجراء الذين قوّموا بشكل غيرفعال تدخلات الاتحاد العمالي ، تميل الى الانخفاض بمقدار ما ترتفع مدة عمل الاجراء في مواعستهم الحالية او في آخر موعسة عملوا فيها . وتمل درجة الانخفاض الى حدود كبيرة ، خصوصا فيما يتعلق بصيانة الاجور وبتقديمات الضمان الاجتماعي . ففيما يخص صيانة الاجور - على سبيل المثال - انخفضت نسبة الاجراء الذين قوّموا بشكل غيرفعال تدخلات الاتحاد العمالي من ٦٦ في المئة من مجموع الاجراء الذين امضوا اقل من عام في مواعستهم الحالية الى ١١،١ في المئة فقط للذين امضوا ١٦ عاما واكثر في هذه المواعسات . ولعل ابرز ما يفسر هذا الانخفاض ان استقرار الاجراء في مواعستهم لفترة طويلة يجعلهم يستفيدون من كامل التصحيحات الرسمية المتتالية التي اقرت على الاجور ، في حين ان الاجراء الذين يتنقلون في عملهم من موعسة الى اخرى يتعرضون غالبا لخسارة جزء من هذه التصحيحات ، هذا بالاضافة احيانا الى انخفاض اجورهم عن مستوياتها السابقة لدى انتقالهم من موعسة الى اخرى خصوصا اذا كان هو موعسة الاجراء عادييين لا يتمتعون بتأهيل مهني او فني عال .

وتنبغي الملاحظة بان الاجراء المستقرين في مواعستهم منذ فترة طويلة ، ان يميلون الى التقليل من عدم فعاليتهم تدخلات الاتحاد العمالي ، الا انهم في الوقت نفسه لا يقرون بفعاليتها ، بل يتخذون في معظمهم موقفا وسطيا من هذه التدخلات ويعتبرونها فعالة بصورة جزئية فقط .

وتبيّن نتائج الاستقصاء الميداني من جهة ثانية ان نسبة الاجراء الذين لا يجدون تدخلات الاتحاد العمالي فعالة تتزايد بمقدار ما يرتفع عدد المواعسات التي عمل فيها الاجراء خلال حياتهم المهنية . وقد ظهر على سبيل المثال ان ٢٢،٩ في المئة من الاجراء الذين عملوا في موعسة

واحدة خلال حياتهم المهنية ، قد اعتبروا تدخل الاتحاد العمالي في مجال عيانة الاجور غير فعال ، بينما ارتفعت هذه النسبة الى ٢٧،٩ في المئة للاجراء الذين تعاقبوا خلال حياتهم المهنية على ٤ موعسات . اما في مجال تدخل الاتحاد العمالي حيال ديمومة العمل ، فان النسبة ترتفع من ٤٢،٢ في المئة (للذين عملوا في موعسة واحدة) الى ٥١،٧ في المئة (للذين تعاقبوا على ٤ موعسات) . ويبرز الاتجاه ذاته ، وان بنسب متفاوتة ، فيما يخص مجالات التدخل الاخرى .

٤٦- أثر المستوى التعليمي المحصل على تقويم الاجراء لفعالية

تدخلات الاتحاد العمالي العام ،

يستدل من تركيب العينة الاحصائية ، موضوع الدراسة ، ان ٥،٠ في المئة من الاجراء اميين و ٩،٤ في المئة يقرأون ويكتبون فقط ، بينما يحمل ١٦،١ في المئة الشهادة الابتدائية و ١٨،١ في المئة الشهادة الاعدادية العامة و ٥،٧ في المئة الشهادة الاعدادية الفنية و ٢٠،٥ في المئة الشهادة الثانوية العامة و ٧،٧ في المئة الشهادة الثانوية الفنية و ١٢،٨ في المئة الشهادة الجامعية و ٢،٧ في المئة الشهادة الجامعية الفنية (والباقي غير محدد) .

ويلاحظ من خلال النتائج التفصيلية للاستقصاء ، ان نسبة الاجراء الذين قوّموا بشكل غير فعال تدخلات الاتحاد العمالي ، في المجالات المختلفة ، تميل بصورة عامة الى الانخفاض كلما ارتفع المستوى التعليمي للاجراء . وهذا يفسّر الى حد كبير بكون الفئات شبه الامية والهامشية والرثة من الاجراء تحتفظ بموقف اكثر قسوة

وتشددنا حيال تدخلات الاتحاد العمالي من فئات الاجراء ذات المستوى التعليمي الاعلى . وتسرى الفئات الامية او شبه الامية انها غير معنية الى كبير بهذه التدخلات . ويجمل الجدول التالي تطور نسبة الاجراء الذين قوّموا بشكل غير فعال تدخلات الاتحاد العمالي بحسب المستوى التعليمي المحصل من قبل هو ٤٤٤ الاجراء :

جدول رقم - ٤١ -

تطور نسبة الذين يجدون تدخلات الاتحاد العمالي غير فعالة

بحسب المستوى التعليمي المحصل (%)

<u>يقراً ويكتب</u>	<u>اعدادي عام</u>	<u>ثانوي عام</u>	<u>جامعي</u>
٣٢٤١	٢٧٤٨	٢٧٤٩	١٣٤٢
٥٠٤٠	٥٥٤٦	٤٤٤٣	٢٣٤٧
٤٦٤٤	٤٦٤٣	٣٧٤٧	١٨٤٤
٨٢٤١	٦١٤١	٥٩٤٠	٣١٤٦
٦٠٤٧	٥٧٤٤	٥٩٤٠	٤٢٤١
ميانسة الاجور			
ديمومة العمل			
تقديمات الضمان			
التقديمات الاخرى			
ترسيخ روح الوطنية			

٤ - ٧ - أثر قطاع الانتاج الذي يعمل فيه الاجراء على تقويمهم

لفعالية الاتحاد العمالي :

اظهرت نتائج البحث الميداني ان اجراء
العينة المختارة يتوزعون بنسبة ٥٠٧ في المئة في
القطاع الزراعي و ٣٠٤ في المئة في الصناعة والحرف
الصناعية و ٧ في المئة في قطاع الكهرباء والماء والغاز
و ٧ في المئة في البناء والاشغال و ١٤٠٨ في المئة في
التجارة والغنادق والمطاعم و ٤٠٧ في المئة في قطاع
النقل والتخزين والاتصالات و ١٣٠٨ في المئة في القطاع
المصرفي والتأمين و ٧ في المئة في قطاع خدمات
الاشخاص والاسر . ويلاحظ بان ثمة تفاوتاً واضحاً في
تقويم الاجراء لفعالية تدخلات الاتحاد العمالي ، وذلك
بحسب قطاع النشاط الاقتصادي الذي تنتمي اليه
المؤسسات التي يعمل فيها الاجراء . ولو حصرنا البحث
في آراء الاجراء العاملين في القطاعات الاقتصادية
الرئيسية الثلاثة (الصناعة والحرف الصناعية ، التجارة
والغنادق والمطاعم ، البنوك والمال والتأمين) ،
لوجدنا ان نسبة الذين يجدون تدخلات الاتحاد العمالي
غير فعالة هي الاعلى في قطاع الصناعة وذلك في
مختلف مجالات التدخل هذه كما هو مبين في الجدول
التالي :

جدول رقم - ٤٢ -

نسبة الاجراء الذين يقومون بشكل غير فعال تدخلات

الاتحاد العمالي بحسب قطاعات النشاط الرئيسية

<u>الصناعة والحرف التجارة والفنادق البنوك والمال</u>	<u>الصناعية</u>	<u>والمطاعم</u>	<u>والتأمين</u>
١٤٨	٢٢٤٧	٢٩٤٤	صيانة الاجسور
١٩٤٥	٢٧٤٣	٥٥٤٠	ديمومة العمل
٢٦٤٨	٢٥٤٠	٤٧٤٧	تقديمات الضمان
٣٩٤٠	٤٥٤٥	٧٠٤٦	التقديمات الاخرى
٤١٤٥	٥٤٤٥	٥٦٤٠	ترسيخ روح الوطنية

ومن الاهمية بمكان الملاحظة بأن ٩،٨ في المئة فقط من الاجراء في قطاع البنوك والعمال والتأمين يرون تدخلات الاتحاد العمالي في مجال عيانة الاجور غير فعّالة ، بينما تصل هذه النسبة على عميد مجموع الاجراء في القطاعات كافة الى ٢٤،٨ في المئة (وفق ما بيناه في فقرات سابقة) . كذلك فان ١٩،٥ في المئة فقط من الاجراء في هذا القطاع يقومون بشكل غير فعّال تدخلات الاتحاد العمالي في مجال تأمين ديمومة العمل في مقابل ٤١،٦ في المئة على عميد مجموع اجراء العينة . ولعل ما يفسّر ذلك ان شروط العمل افضل واكثر استقرارا وانتظاما في هذا القطاع مما هي في القطاعات الاخرى ، ويسمح وجود معدلات ربح عالية نسبيا في هذا القطاع بتوفير مثل هذه الشروط .

٤-٤ أثر الوضع الاقتصادي - الاجتماعي في العمل للاجراء على

تقومهم لفعالية تدخلات الاتحاد العمالي :

سبق ان بيّنا ، في معرض وصف تركيب العينة ، ان الاجراء المضمولين قد توزعوا بحسب وضعهم الاقتصادي - الاجتماعي في العمل على النحو الآتي : ٢،٧ في المئة مدراء (انتاج وادارة) و ١٠،٤ في المئة اداريون وفنيون مسوولون عن مجموعات من الاجراء و ١٨،٥ في المئة موظفون وعمّال ذوو اختصاص وخبرة و ٣٠،٥ في المئة موظفون وعمال مهرة و ٢٦،٦ في المئة موظفون وعمال غير مهرة ، والباقي (٠،٣ في المئة) غير محدد . وقد اظهرت النتائج التفصيلية للاستقصاء ان نسبة الاجراء الذين لا يجدون تدخلات الاتحاد العمالي فعّالة تميل الى الارتفاع ، بمقدار ما ينخفض مستوى الوضع الاقتصادي - الاجتماعي في العمل للاجراء ، كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم - ٤٢ -

تسطور نسبة الاجراء الذين يجدون تدخلات الاتحاد العمالي غير فعالة بحسب
 وضعهم الاجتماعي - الاجتماعي في العمل (%)

موظفون وعمال غير مهسره	موظفون وعمال مهسره	موظفون وعمال ذوو اختصاص وغيره	اداريون وفنيون مسؤولون	مستدراء	
٣٣٤٠٠	١٧٤٦	٢٧٤٣	١٦٤١	٩٤١	مياينة الاجور
٥٣٤٢	٢٩٤٧	٤٠٤٠	٣٨٤٧	٣٦٤٤	لديمومة العمل
٤٥٤٩	٣٧٤٤	٣٢٤٧	٢٢٤٦	١٨٤٢	تقديمات الضمان
٦٧٤٩	٥١٤٦	٥٢٤٧	٥٤٤٨	٣٦٤٤	التقديمات الاخرى
٦٥٤١	٥٠٤٥	٥٤٤٥	٤٥٤٢	٤٥٤٥	ترسيخ روح الوطنية

ويتضح بأن ٩٠١ في المئة فقط من المدراء يقومون بشكل غير فعال تدخل الاتحاد العمالي في مجال ميانة الاجور مقابل ٣٣ في المئة للموظفين والعمال غير المهرة (٢٤٠٨ في المئة لمجموع اجراء العينة) . وكذلك في مجال تقديمات الضمان ، يجد ١٨٠٢ في المئة من المدراء فقط ان تدخل الاتحاد العمالي غير فعال مقابل ٤٥٠٩ في المئة للموظفين والعمال غير المهرة (و ٣٧٠٦ في المئة لمجموع اجراء العينة) . اما في مجال ديمومة العمل فلان الهوة بين المدراء وغيرهم من الاجراء تميل الى التقلص نسبيا . ويلاحظ بشكل عام ان الموظفين والعمال غير المهرة - كما كان حال اجراء الصناعة ، والاجراء الاميين وشبه الاميين - هم الاكثر تشددا وقسوة في مجال تقويم عدم فعالية تدخلات الاتحاد العمالي العام ، مع ضرورة الاشارة في جميع هذه الحالات الى ان غالبية الاجراء قامت بشكل فعال جزئيا معظم هذه التدخلات وان نسبة ضعيفة جدا منهم قومتها بشكل فعال .

٤ - ٩ - أثر عدد العاملين في الموعسة على تقويم الاجراء لفعالية

تدخلات الاتحاد العمالي :

اظهرت نتائج الاستقما ان اجراء العينة قد توزعوا بحسب حجم الموعسات كالآتي : ٢٥٠٢ في المئة في موعسات يقل عدد العاملين فيها عن ٥ عاملين ، و ٢٣٠٢ في المئة في موعسات تضم من ٦ الى ١٠ عاملين ، و ٩٠٤ في المئة في موعسات تضم من ١١ الى ١٥ عامل ، و ٤ في المئة في موعسات من ١٦ الى ٢٠ عامل ، و ٣ في المئة

في موعسات من ٢١ الى ٢٥ عامل ، و ٥ في المئة في موعسات
من ٢٦ الى ٥٠ عامل ، و ٨،٤ في المئة في موعسات من ٥١ الى
١٠٠ عامل و ٢٠،٥ في المئة في موعسات فيها اكثر من
١٠٠ عامل .

ومعاينة النتائج التفصيلية للاستقماء ، لسم
يلحظ وجود علاقة قوية وثابتة بين حجم العمالة فسي
الموعسة وبين تقويم الاجراء لفعالية (او عدم فعالية)
تدخلات الاتحاد العمالي ، باستثناء تدخله في مجال عيانة
الاجور ، حيث ظهر نوع من التزامن بين ارتفاع نسبة
الذين قوموا بشكل فعال تدخل الاتحاد العمالي
(او انخفاض نسبة الذين قوموه بشكل غير فعال) وبين
ارتفاع عدد العاملين في الموعسة .

٤ - ١٠- أثر الدخل الشهري للاجراء على تقويمهم لفعالية تدخلات

الاتحاد العمالي :

بيئت نتائج الاستقماء ان اجراء العينة قد
توزعوا بحسب مستويات الدخل الشهري على النحو الآتي :

جدول رقم - ٤٤ -

توزيع الاجراء بحسب مستويات الاجر (%)

١٦،١	أقل من ٢٥٠٠ ل.ل.
٢١،٩	من ٢٥٠٠ الى ٣٠٠٠ ل.ل.
٢٣،٢	من ٣٠٠٠ الى ٤٠٠٠ ل.ل.
١٦،٨	من ٤٠٠٠ الى ٥٠٠٠ ل.ل.
٩،٧	من ٥٠٠٠ الى ٧٠٠٠ ل.ل.
٦،٠	اكثر من ٧٠٠٠ ل.ل.
٠،٣	غير محدد
<hr/>	<hr/>
١٠٠،٠	المجموع
<hr/>	<hr/>

ولم تشر هذه النتائج الى وجود علاقة ثابتة
و ذات دلالة احصائية بين مستوى الدخل الشهري للاجراءء
وتقويمهم لفعالية (او عدم فعالية) تدخلات الاتحاد
العمالي، نظرا الى التقلبات الحادة في مواقف فئات
الاجراءء ذوي المداخيل الوسطية . ولكن مع ذلك فان مقارنة
مواقف الفئة الدنيا من الاجراءء (بحسب الدخل الشهري)
مع مواقف الفئة العليا منهم ، تكتسب دلالات لا يمكن
اغفالها ، كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم - ٤٥ -

نسبة الاجراءء في فئتي الاجور الدنيا والعليا ، الذين لا يجدون

تدخلات الاتحاد العمالي فعالة (%)

التدخلات	الفئة الدنيا من الاجور (اقل من ٢٥٠٠ ل.ل)	الفئة العليا من الاجور (اكثر من ١٠٠٠ ل.ل)
عيانة الاجور	٥٠٠٠	١١٤١
ديمومة العمل	٦٢٠٥	٢٨٤٩
تقديمات الضمان	٥٠٠٠	٢٧٠٨
التقديمات الاخرى	٧٥٠٠	٥٠٠٠
ترسيخ روح الوطنية	٧٠٠٨	٤٤٤٤

وتحمل هذه النتائج على الاستنتاج بأن ذوي الاجور الدنيا ، هم اكثر تشددا وسلبية في الحكم على عدم فعالية تدخلات الاتحاد العمالي العام في المجالات المختلفة .

١١-٤ - أثر طريقة دفع الاجر على تقويم الاجراء الفعالية تدخل

الاتحاد العمالي :

اظهرت نتائج البحث الميداني ان ٧٢,٥ في المئة من اجراء العينة يتقاضون اجورهم على اساس شهري مقطوع و ٢٦,٥ في المئة على اساس يومي ونحو ١ في المئـة بالساعة . ولو حصرنا البحث في مواقف ذوي الاجور الشهرية والمياومين من تدخلات الاتحاد العمالي ، لتوصلنا الى النتائج التالية :

جدول رقم - ٤٦ -

توزيع الاجراء الذين لا يقومون بشكل فعال تدخلات الاتحاد

العمالي بحسب طبيعة الاجر ونوع التدخلات (%)

<u>المياومون</u>	<u>ذوو الاجور الشهرية</u>	
٢٦٠٧	٢٠٠٨	صيانة الاجور
٥٧٠٠	٢٥٠٦	ديمومة العمل
٥١٠٩	٢٢٠٩	تقديمات الضمان
٧٢٠٢	٥٢٠٨	التقديمات الاخرى
٦٢٠٠	٥٤٠٦	ترسيخ روح الوطنية

ان هذا الجدول يوضح ان الاجراء المياومون يجدون ،
بنسبة اكبر من ذوي الاجور الشهرية ، تدخلات الاتحاد العمالي
غير فعالة . وهذا أمر ميسّر ، كون المياومون يخضعون
في العادة لامثال استثمار مضاعفة ، ومداخلهم غير مستقرة
ولا يحصلون الا على النذر اليسير من التقديمات .

٥ - آراء الاجراء في اسباب عدم فعالية النشاط النقابي وانجازاته

تضمنت الاستمارة سوءا لا موجهها الى الاجراء حول العامل الرئيسي الذين يرونه مسؤولا عن عدم فعالية النشاط النقابي وانجازاته . وقد اظهرت نتائج الاستقصاء ان اجابات الاجراء قد توزعت كالآتي :

جدول رقم - ٤٧ -

توزيع الاجراء بحسب السبب الرئيسي الذي يرونه مسؤولا عن عدم

فعالية النشاط النقابي

(%)	
٩٤٤	١ - طبيعة الفرد اللبناني الرافضة للعمل الجماعي
١٤٤١	٢ - مواقف ارباب العمل والدولة اللاجئة للعمل النقابي
٦٤٤	٣ - سوء تنظيم العمل النقابي وعدم جدية القيادة
٥٤٤	٤ - موقف القيادة النقابيين الخاضع لارباب العمل
٦٤٧	٥ - عدم قدرة اصحاب العمل على تلبية مطالب الاجراء
٩٤٤	٦ - تدخل الاحزاب السياسية او الهيئات الطائفية
١٥٤١	٧ - تحيز وزارة العمل
	٨ - استمرار الحرب وقناعة الاجراء بان حل المسألة الوطنية والطائفية اهم من حل مشاكل الاجراء
٢٨٤٥	٩ - تعاظم هجرة العمال والموظفين الى الخارج بغية تحيين مداخيلهم وابتعادهم بالتالي عن العمل النقابي
٢٤٠	١٠ - غير محدد
١٠٠٤٠	المجموع

ومن الواضح ان السبب الرئيسي الالم لعدم فعالية النشاط النقابي في نظر الاجراء ، يكمن في استمرار الحرب واولوية حل المسألة السياسية على حل مشاكل الاجراء . وقد تبني ٢٨٠٥ في المئة من الاجراء هذا الرأي بينما وجد ١٥٠١ في المئة من الاجراء في تحيز وزارة العمل السبب الرئيسي لعدم فعالية النشاط النقابي . واعتبر ١٤٠١ في المئة من الاجراء ان هذا السبب الرئيسي يتمثل في مواقف ارباب العمل والدولة اللاجم للعمل النقابي ، فيما اعتبر ٩٠٤ في المئة انه عائد الى طبيعة الفرد اللبناني الراضة للعمل الجماعي ، واعتبرت نسبة مماثلة ان ذلك يعود الى تدخل الاحزاب السياسية او الهيئات الطائفية . ومن الهمية بمكان الملاحظة بان ٦٠٤ في المئة فقط من الاجراء اعتبروا ان السبب الرئيسي يكمن في سوء تنظيم العمل النقابي وعدم جدية القادة ، فيما وجد ٥٠٤ في المئة ان هذا السبب عائد الى موقف القادة النقابيين الخاضع لارباب العمل . ولوقومنا بشكل اجمالي اجوبة الاجراء على هذا السؤال ، لوجدنا ان غالبيتهم تميل الى رد السبب الرئيسي لعدم فعالية النشاط النقابي الى ظروف الحرب ومواقف ارباب العمل والدولة اكثر مما تردده الى الازواج الخاطئة للعمل النقابي وللقادة النقابيين .

٥ - اشر منطقة الاقامة على موقف الاجراء من السبب الرئيسي لعدم

فعالية العمل النقابي :

اظهرت نتائج الاستقصاء الميداني تفاوتاً ملحوظاً بحسب منطقة الاقامة ، في مواقف الاجراء من السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي . ويبين الجدول التالي مستويات التفاوت هذا :

جدول رقم - ٤٨ -

توزيع الاجراء بحسب منطقة الاقامة وموقفهم من السبب الرئيسي

لعدم فعالية العمل النقابي (%)

<u>السبب الرئيسي</u>	<u>المنطقة الشرقية</u>	<u>المنطقة الغربية</u>
١ - طبيعة الفرد اللبناني الراضة للعمل الجماعي	٨٤٦	٩٤٧
٢ - مواقف ارباب العمل والدولة ، الالامة للعمل النقابي	٢٤٩	٢٤٤٥
٣ - سوء تنظيم العمل النقابي وعدم جدية القادة	١٠٤٨	٢٤٦
٤ - موقف القادة النقابيين الخاضع لارباب العمل	٥٤٨	٣٤٩
٥ - عدم قدرة اصحاب العمل على تلبية مصالح الاجراء	٨٤٦	٥٤٢
٦ - تدخل الاحزاب السياسية او الهيئات الطائفية	١٥٤٨	٣٤٩
٧ - تحيز وزارة العمل	-	٢٩٤٠
٨ - استمرار الحرب وقناعة الاجراء بان حل المسألة الوطنية والطائفية اهم من حل مشاكل الاجراء	٤٢٤٤	١٦٤٨
٩ - تعاظم هجرة العمال والموظفين الى الخارج بغية تحيين مداخيلهم وابتعادهم بالتالي عن العمل النقابي والمطالبي على صعيد البلد	٣٤٦	١٤٩
١٠ - غير ذلك	١٤٤	٢٤٦

ويمكن استخلاص جملة من الاستنتاجات من هذا الجدول :

أولا - ان نسبة الاجراء الذين اعتبروا السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي كما منا في مواقف ارباب العمل والدولة تزيد في المنطقة الغربية بنسبة كبرى عما هي عليه في المنطقة الشرقية . ففي مقابل ٢٤,٥ في المئة من الاجراء في المنطقة الغربية ، تنخفض النسبة الى ٢,٩ في المئة فقط في المنطقة الشرقية . وهذا التفاوت يشير الى ان الاجراء في المنطقة الغربية أكثر تحسا بسلبية مواقف ارباب العمل والدولة ازاء العمل النقابي مما هم في المنطقة الشرقية . وربما هذا يعود الى " الشعور بالغبين" المتفشى تاريخيا في المنطقة الغربية لير فقط في اوساط الاجراء بسبل في اوساط السكان عموما .

ثانيا - ومن جهة ثانية ، يظهر ان اجراء المنطقة الشرقية يحملون سوء تنظيم العمل النقابي وعدم جدية القيادة النقابيين دورا اكبر كثير ، كسبب رئيسي لعدم فعالية هذا العمل ، مما يفعل اجراء المنطقة الغربية . ففي مقابل ١٠,٨ في المئة من الاجراء في المنطقة الشرقية اعتمدوا هذا الرأي ، لم يفعل ذلك في المنطقة الغربية سوى ٢,٦ في المئة من الاجراء . وهكذا يظهر ان اجراء المنطقة الغربية يميلون ، بنسبة اكبر ، الى القاء مسوؤلية عدم فعالية العمل النقابي على الدولة وارباب العمل ، فيما يميل اجراء المنطقة الشرقية بنسبة اكبر الى القاء هذه المسوؤلية على القيادة النقابيين وسوء تنظيم العمل النقابي .

ثالثا - من الملغيات ان نسبة غير بسيطة من الاجراء (١٥،٨ في المئة) في المنطقة الشرقية يرون ان السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي يكمن في تدخل الاحزاب السياسية والهيئات الطائفية ، فيما تنخفض نسبة الذين يشاطرون هذا الرأي في المنطقة الغربية الى ٢،٩ في المئة فقط من الاجسراء . وربما يعود هذا التفاوت الى ان ترسخ نفوذ الاحزاب والهيئات ذات الطابع الطائفي كان سابقا ، من الوجهة التاريخية واكثر عمقا وجذرية وثباتا في المناطق الشرقية مما هو في المناطق الغربية ، وذلك بالرغم من تغشي الظاهرات الطائفية مؤخرا في هذه المناطق .

رابعا - من بين الظاهرات المعبرة المستظمة من الجدول ايضا ، ان ٢٩ في المئة من الاجراء في المنطقة الغربية اعتبروا ان السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي ، يكمن في تحيز وزارة العمل ، بينما كان مثل هذا الرأي شبه معدوم لدى اجراء المنطقة الشرقية . ويلتقي الاستنتاج هنا مع الاستنتاج الذي استخلص في الملاحظة الاولى .

خامسا - شكل استمرار الحرب ، وبالتالي اولوية حل المسألة السياسية على حل مشاكل الاجراء ، السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي بالنسبة ل ٤٢،٤ في المئة من اجراء المنطقة الشرقية مقابل ١٦،٨ في المئة فقط من اجراء المنطقة الغربية . وبذلك يكون هذا السبب الرئيسي هو الاهم ، بين مجموع الاسباب الرئيسية المسؤولة عن عدم فعالية العمل النقابي ، بالنسبة لاجراء المناطق الشرقية ، فيما يحتل تحيز وزارة العمل طليعة هذه الاسباب بالنسبة لاجراء المنطقة الغربية .

٥ - ٢ - أثر الجنس على موقف الاجراء من السبب الرئيسي لعدم

فعالية العمل النقابي :

اظهرت الدراسة وجود بعض الفروقات في
مواقف كل من الذكور والاناث من السبب الرئيسي
لعدم فعالية العمل النقابي ، كما هو مبين في
الجدول التالي :

جدول رقم - ٤٩ -

توزيع الاجراء بحسب السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي

وبحسب الجنس (%)

<u>اناث</u>	<u>ذكور</u>	<u>السبب الرئيسي</u>
٥٤٨	١٠٤٥	١ - طبيعة الفرد اللبناني الراغبة للعمل الجماعي
١٤٤٥	١٤٤٠	٢ - مواقف ارباب العمل والدولة، اللاجئة للعمل النقابي
٤٤٢	٧٤٠	٣ - سوء تنظيم العمل النقابي وعسكدم جديفة القادة
-	٧٤٠	٤ - موقف القادة النقابيين الخاضع لارباب العمل
١٢٤٠	٤٤٨	٥ - عدم قدرة اصحاب العمل على تلبية مصالح الاجراء
١٠٤٠	٩٤٢	٦ - تدخل الاحزاب السياسية او الهيئات الطائفية
١١٤٦	١٦٤٢	٧ - تحيز وزارة العمل
٢٧٤٧	٢٥٤٤	٨ - استمرار الحرب وقناعة الاجراء بان حل المسألة الوطنية والطائفية اهم من حل مشاكل الاجراء
-	٢٤٩	٩ - تعاظم هجرة العمال والموظفين الى الخارج بغية تحسين مداخيلهم وابتعادهم بالتالي عن العمل النقابي والمطلبي على صعيد البلد
٢٤٩	١٤٨	١٠ - غير ذلك
<u>١٠٠٤٠</u>	<u>١٠٠٤٠</u>	

ويتضح من هذا الجدول ، ان الاناث بشكل عام يلقيون مسؤولية عدم فعالية العمل النقابي ، بنسبة اقل من الذكور ، على سوء تنظيم العمل النقابي وموقف القادة النقابيين الخاضع لارباب العمل ، بينما يتساوون معهم في تحميل ارباب العمل والدولة مسؤولية عدم الفعالية هذه . ولكن الاناث في الوقت ذاته ، يرون اكثر من الذكور ، ان عدم قدرة اصحاب العمل على تلبية مطالب الاجراء قد شكّل سببا رئيسيا لعدم فعالية العمل النقابي .

٥ - ٣ - أثر المستوى التعليمي على موقف الاجراء من السبب الرئيسي

لعدم فعالية العمل النقابي :

لم تظهر نتائج البحث الميداني وجود علاقة ثابتة ومستقرة بين المستوى التعليمي للاجراء وموقف هو ٤٦٪ من السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي . بيدانه امكن ، من خلال هذه النتائج ، استخلاص بعض العلاقات بين هذين المتغيرين . وقد لوحظ على سبيل المثال ان ذوي المستوى التعليمي المنخفض اولوا عامل استمرار الحرب أهمية اكبر في مجال تحديدهم للسبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي مما اولاه ذوي الشهادات العالية . ففي مقابل ٢٦,٢ في المئة من ذوي الشهادة الابتدائية وما دون ، اعتبروا هذا العامل السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي انخفضت النسبة الى ٢٤,١ في المئة لحملة الشهادة الثانوية وما فوق .

كذلك لوحظ ان نسبة الاجراء الذين وجدوا في تحيز وزارة العمل السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي تميل الى الارتفاع ، وان مع بعض التقلبات ، مع ارتفاع المستوى التعليمي للاجراء . فحملة الشهادة الابتدائية وما دون يرون بنسبة ٩,٩ في المئة ان هذا التحيز شكل السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي في مقابل ١٧,٢ في المئة لحملة الشهادة الثانوية وما فوق .

٥ - ٤ - أثر قطاع الانتاج او الخدمات التي يعمل فيها الاجراء
على موقفهم من السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي

بيّنت نتائج الاستقصاء وجود تفاوت في موقف
الاجراء من السبب الرئيسي لعدم فعالية الاتحاد العمالي
بحسب قطاع الانتاج او الخدمات التي يعمل فيها الاجراء .
ولو أخذنا القطاعات الاقتصادية الثلاث التي يتركز
فيها نحو ثلثي مجموع اجراء العينة ، لوجدنا ان الموقف
من السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي يتفاوت
كالآتي :

جدول رقم - ٥٠ -

توزع الاجراء بحسب الموقف من السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل

النقابي وبحسب قطاع عمل الاجراء (%)

السبب الرئيسي	قطاع الصناعة والحرف الصناعية	قطاع التجارة والفنادق والمطاعم	قطاع البنوك والمال والتأمين
١ - طبيعة الفرد اللبناني الراضة للعمل الجماعي	٩٤٢	٦٤٨	٧٤٣
٢ - مواقف ارباب العمل والدولة ، اللاجمة للعمل النقابي	١١٤٠	١٥٤٩	١٩٤٥
٣ - سوء تنظيم العمل النقابي وعدم جدية القادة	٨٤٣	-	٢٢٤٠
٤ - موقف القادة النقابيين الخاضع لارباب العمل	٣٤٧	٩٤١	٧٤٣
٥ - عدم قدرة اصحاب العمل على تلبية مطالب الاجراء	٩٤٢	٩٤١	٤٤٩
٦ - تدخل الاحزاب السياسية او الهيئات الطائفية	١٠٤١	٤٤٥	٤٤٩
٧ - تحيز وزارة العمل	٧٤٣	٣١٤٨	١٩٤٥
٨ - استمرار الحرب وقناعة الاجراء بان حل المسألة الوطنية والطائفية اهم من حل مشاكل الاجراء	٣٤٤٩	٢٢٤٧	١٢٤٢
٩ - تعاظم هجرة العمال والموظفين الى الخارج بغية تحسين مداخيلهم وابتعادهم بالتالي عن العمل النقابي والمطلبي على معيد البلاد	٤٤٦	-	-
١٠ - غير ذلك	١٤٨	-	-
المجموع	١٠٠٤٠	١٠٠٤٠	١٠٠٤٠

وبالرجوع الى هذا الجدول ، يمكن وضع الملاحظات التالية :

ان نحو ٣٥ في المئة من الاجراء في الصناعة وفي الحسرى الصناعية يجدون السبب الرئيسي الالم لعدم فعالية العمل النقابي في استمرار الحرب والاولوية المعطاة لحسلى المسألة السياسية على حساب حل مشاكل الاجراء . وفي المقابل يرى اجراء قطاع التجارة ، ان السبب الرئيسي الالم يتمثل في تحيز وزارة العمل (٣١،٨ في المئة) ، بينما يجد اجراء قطاع البنوك والتأمين هذا السبب الرئيسي الالم في سوء تنظيم العمل النقابي وعدم جدية القيادة النقابيين (٢٢ في المئة) .

ومن جهة ثانية يرى ١٠،١ في المئة من اجراء الصناعة ان السبب الالم لعدم فعالية العمل النقابي يعود الى تدخل الاحزاب السياسية او الهيئات الطائفية وهو ما يزيد بنسبة اكبر من الضعف تقريبا عن نسبة اجراء قطاع التجارة (٤،٥ في المئة) واجراء قطاع البنوك والمال والتأمين (٤،٩ في المئة) الذين يتبنون الرأي ذاته .

٥ - ٥ - أثر موقع الاجراء ورتبتهم في العمل على موقفهم من السبب

الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي :

اظهرت نتائج الاستقما وجود علاقة ارتباط ذات دلالة بين رتبة الاجراء في العمل وموقفهم من السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي كما هو مبين في الجدول التالي :

ان ابرز ما يمكن استخلاصه من استنتاجات من هذا
الجدول هو الآتي :

أولا - ان نسبة الذين يجدون في طبيعة الفرد اللبناني الراضية
للعمل الجماعي السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي
تنخفض بمقدار ما تنخفض رتبة الاجراء في العمل . وبالتحديد
فان هذه النسبة تتراجع من ١٨٤٢ في المئة لدى فئة
المدراء الى ٨٤٢ في المئة لدى فئة الموظفين والعمال
غير المهرة .

ثانيا - وفي المقابل تميل الى الارتفاع نسبة الذين يجدون
السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل النقابي في مواقف
ارباب العمل والدولة ، بمقدار ما تنخفض رتبة
الاجراء في العمل . فمن ٩٤١ في المئة لدى فئة المدراء
ترتفع هذه النسبة الى ١٦٤٥ في المئة لدى الموظفين
والعمال غير المهرة .

ثالثا - وينطبق هذا الاستنتاج ايضا على موقف الاجراء من
تحيز وزارة العمل ، ان تميل الى الارتفاع نسبة
الذين يعتبرون هذا التحيز السبب الرئيسي لعدم فعالية
العمل النقابي ، بمقدار ما تنخفض رتبة الاجراء في
العمل .

رابعا - ان الفئات العليا من الاجراء تميل ، بنسبة اكبر من
الفئات الدنيا ، الى اعتبار تدخل الاحزاب السياسية
والهيئات الطائفية السبب الرئيسي الهم لعدم فعالية
العمل النقابي .

٥ - ٦ - أثر دخل الاجراء الشهري على موقفهم من السبب الرئيسي

لعدم فعالية العمل النقابي :

تشير نتائج الاستقما٤ الى وجود بعض علاقة ،
في حدود معيئة ، بين دخل الاجراء الشهري ، وبين
موقفهم من السبب الرئيسي لعدم فعالية العمل
النقابي ، كما هو مبين في الجدول التالي :

وتستخلص من هذا الجدول الملاحظات الاساسية التالية :

أولا - تميل الى الانخفاض نسبة الذين يجدون في مواقف ارباب العمل والدولة السبب الرئيسي الالم لعدم فعالية العمل النقابي بمقدار ما ترتفع فئات الدخل الشهري الى الارتفاع .

ثانيا - وتميل في المقابل نحو الارتفاع نسبة الذين يجسدون ذلك السبب الالم في سوء تنظيم العمل النقابي وفي موقف القادة النقابيين بمقدار ما ترتفع فئات الدخل .

ثالثا - ويبين الجدول من جهة اخرى ، ان نسبة الذين يجدون في عدم قدرة ارباب العمل على تلبية مطالب الاجراء السبب الرئيسي الالم لعدم فعالية العمل النقابي ، ان هذه النسبة تميل الى الارتفاع مع ارتفاع فئات الدخل .

رابعا - ان الاجراء ، من فئات الدخل المتوسطة ، هم أشد ميلا نسبيا ، من الفئة الدنيا والفئة العليا ممن الاجراء ، الى اعتبار تحييز وزارة العمل السبب الرئيسي الالم لعدم فعالية العمل النقابي .

خامسا - ان نسبة الاجراء الذين يرون في استمرار الحرب السبب الرئيسي الالم لعدم فعالية العمل النقابي تميل الى الانخفاض بمقدار ما ترتفع فئات دخلهم .

الفصل الخامس

المشكلات التي تواجه العمل النقابي

الفصل الخامس

المشكلات التي تواجه العمل النقابي

استطاعت الحركة النقابية العمالية في لبنان على امتداد مسيرتها النضالية الطويلة ، تحقيق انجازات كبيرة ، لا يمكن التقليل من اهميتها ؛ فمن انتزاعها لقانون العمل عام ١٩٤٦ - وهو ما اعتبر في حينه مكسبا كبيرا للحركة النقابية - الى تحسينها النسبي لشروط العمل المأجور في العديد من المهن والقطاعات ، بفعل حركة اضرابية نشيطة بلغت اوجها في اوائل السبعينات ، الى تمكينا من فرض قيام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، بما يشمل من تقديمات تضاف الى الاجر ، ثم تعديها للمادة ٥٠ من قانون العمل الخاصة بالتسريح الكيفي ، الى انتزاعها لمبدأ التصحيح السنوي للاجور ، في ضوء ارتفاع تكاليف المعيشة ، التي نجحها في الحفاظ على قدر من الوحدة في وقت تفتت فيه معظم المهن تحت وطأة استمرار الحرب الاهلية في البلاد ، الى غير ذلك من الانجازات التي ساهمت في تخفيف العبء عن كاهل الاجراء (تعاونيات ، مستوصفات ، ٠٠٠٠) . غير ان هذه النجاحات ينبغي الا تحجب النظر عن المشكلات الحادة والمعقدة ونقاط الضعف البارزة التي اعترت تطور الحركة النقابية في البلاد .

فقد اظهرت الدراسة في الفصول السابقة ، ان العميل النقابي في لبنان ، واجه ، منذ نشأته ، طائفة واسعة من المشكلات ، وان تفاوتت طبيعة هذه المشكلات وحدثها من مرحلة الى أخرى . وقد جاءت الحرب الاهلية ، المستمرة منذ اواسط السبعينات

لتضاعف من حدة هذه المشكلات وتضفي عليها ابعادا جديدة (١) .

وتتناول الدراسة في هذا الفصل بايجاز وتركيز شديدين ، ابرز المشكلات ذات الطابع البنيوي التي واجهت العمل النقابي في لبنان :

١ - من ابرز المشكلات التي اعترضت العمل النقابي ، ضعف البنية النقابية وتشرذمها . فمعظم النقابات او الاتحادات تكوّنت تبعا للقواعد الملحوظة في قانون العمل الذي يحدّد انشاء النقابة على اساس مهني . وكان من نتيجة ذلك ، ان اتجه التطور العام لبنية الحركة النقابية ، ابتداء من عام ١٩٤٦ ، نحو مزيد من التعددية والتشردم والانقسام العميق . ولم تكن الدولة ووزارة العمل في احيان كثيرة بعيدة عن تعميق هذا الانقسام ، بهدف اضعاف القوة التفاوضية للنقابات ، او لاهداف سياسية الطابع اساسا .

فعلى صعيد المهنة الواحدة ، نجد العديد من النقابات ، التي لا تمثل سوى نسبة مئوية ضئيلة من اجمالي العاملين في هذه المهنة ، كما نجد ان ذوي المهنة الواحدة يتوزعون على عدد واسع من النقابات ، حتى ضمن المنطقة الواحدة . مثال على ذلك ، نقابة السائقين (التي تتوزع الى ٨ نقابات) وعمال الاقمران (٤ نقابات) وعمال الطباعة (٣ نقابات) والنجاريين (٣ نقابات) وعمال الميكانيك (٥ نقابات) وكما

(١) تناولت الدراسة في الفصل الثالث الملامح الرئيسية للتطورات الاقتصادية - الاجتماعية التي استجدت خلال سنوات الحرب ولتأثيرات هذه التطورات على الصعيد النقابي .

وكما على معيد المهنة ، كذلك على معيد الموعسة او القطاع ، يلاحظ وجود هذا التبعضر والتشتت الكبيرين ، فنجد على سبيل المثال ، ان العمال والمستخدمين في شركات النفط توزعوا (عشية الحرب) الى ١٤ نقابة ، وعمال الميساه والكهرباء ٤ الى ٦ نقابات وعمال ومستخدمي المرفأ السيسى ٦ نقابات ٠٠٠ ويصل التشتت الى الاتحادات النقابية نفسها ، فنجد على سبيل المثال اتحادين للنقل واتحادين للعمسال والمستخدمين في المصالح والموعسات المستقلة والخاصة . ويمكن القول ان الاطار الناظم للمبنة النقابية عشية الحرب كان يستند الى بنية تعددية اشبه ما تكون بتشكيلة تتداخل فيها وتتشابك النقابات والاتحادات على اسس متنوعة جدا ، من المهنة الى الموعسة الى الصناعة ، الى القطاع ، الى المنطقة ، على نحو يضعف - بل يكاد يشل - التماسك والفعالية والارتباط داخل العمل النقابي .

٢ - اذا كانت النقابية المهنية التي سادت على امتداد الفترة التي تلت صدور قانون العمل عام ١٩٤٦ ، قد سجلت بمعسفر التراجع في اوائل السبعينات ، مع بدء تبلور معالم هيكلية جديدة للنقابية اللبنانية ، قائمة على اسس قطاعي وساعية الى التكيف مع النهوض الصناعي الكبير الذي شهده البلد في تلك الفترة ، فان الاتجاه نحو اعتماد تنظيم على اساس قطاعي ، ظل مشوبا بالارتباك وعدم الوضوح على اكثر من معيد ، وغلب عليه هاجس اعادة تجميع ما هو قائم من نقابات ، على ما فيها من تشتت وتبعسفر وتعددية ، ولم يندرج بالتالي في اطار اعادة الصياغة الجذرية والشاملة لامسكال تنظيم العمل النقابي ولالية الترابط والتراتبسب الداخلي فيه . وقد ظلت الى حد كبير الصلات ضمن البنساء

الداخلي للتنظيم النقابي ، بين قادة الهرم وقاعدته ، على ما كانت عليه في ظل سيادة النقابية المهنية . وان كانت بعض التعديلات قد طرأت على هذه الصلات ، فان هذه التعديلات قد بقيت سطحية ومحدودة . وقد ظلت بالتالي الهيكلية التنظيمية تفتقر الى اشكال تصاعدية من القاعدة الانتاجية الى الموعسة في نزع انتاجي معين ، الى قيادة النقابية او الاتحاد ، كما ظلت الجمعيات العامة - على ندرتها - والصلة المباشرة لمسؤول القيادة النقابية بعمال المهنة هما الشكلان السائدان في تنظيم العلاقة بين القاعدة العمالية والقيادة النقابية . اما الاشكال الاكثر تعبيراً عن متانة الصلة وثباتها وديمقراطيتها ، والمتمثلة في الاعلام النقابي وفي عقد المועتمرات والندوات الدراسية والتدريبية ... فقد ظلت ، مع بعض الاستثناءات ، هشة وضعيفة ومتقطعة ، وفي احيان كثيرة شبه معدومة .

ان هذا يدفع الى الاستنتاج بان الصلات داخل الهيكلية النقابية الراهنة ، تتسم عموماً بالضعف الشديد ، وان كان هذا الضعف متفاوتاً من اتحاد الى آخر ومن نقابة الى اخرى . ونتيجة هذا الضعف ، من الطبيعي ان تصبح الرقابة العمالية على ممارسات القيادات النقابية شكلية في اغلب الاحيان ، الامر الذي شجع ويشجع بعض هذه القيادات على اتخاذ مواقف غير ملائمة ، وعلى الدخول في مساومات غير مبدئية ، من دون ان تكون هناك امكانات فعلية لردع وضبط مواقف هذه القيادات من قبل قواعدها العمالية .

٢ - ومن المشكلات الاكثر حدة التي اعترضت ايضاً تطور العمل النقابي في لبنان ، على امتداد مراحلته المختلفة ، محدودية التمثيل النقابي . فقد عانى التمثيل النقابي على الدوام ، من ضعف رقعة تمثيله للعمال ، خصوصاً في القطاع الصناعي

مع ضرورة الاشارة الى وجود بعض التفاوت في هذا الاطار ،
لا سيما فيما يخص بعض فروع النشاط حيث الانتساب النقابي
شبه الزامي او آلي (صناعة البترول ، المصارف ، ...) .
ويستدل من المعطيات المتاحة عشية الحرب ، ان نسبة التمثيل
النقابي (نسبة المنتسبين المسجلين اشتراكاتهم السنوية
مجموع عدد العمال في المهنة او القطاع) ، نادرا ما كانت
تتجاوز ٢٠ أو ٢٥ في المئة وهي تنخفض في بعض الحالات الى
ما دون العشرة في المئة . بل يلاحظ ، اضافة الى ذلك ،
ان سيادة اشكال متنافرة وغير منسجمة من التنظيم النقابي
قد ادت في بعض الحالات الى عدم شمولية التنظيم النقابي
القطاعي لمجمل عمال الفرع (كالصناعات الكيماوية ومنتجاتها
مثلا ...) والى بقاء مهن معينة في بعض الفروع دون تنظيم
نقابي شرعي .

٤ - ومما ساهم ايضا في تشكيل عقبات حالت دون تطور الحركة
النقابية ، عدم التجديد في عناصر ومستويات التمثيل
النقابي . فقد ادى ضعف وعدم انتظام شبكة الصلات بيسن
القاعدة والقيادة النقابيتين ، فضلا عن الطابع الشكلي لعملية
الرقابة على عمل الهيئات النقابية ، الى ثبات كبير في
اشخاص القيادات النقابية . ولا يغير من هذا الواقع في شيء
ارتقاء قادة النقابات الى مصاف قادة اتحادات قطاعية ،
في اوائل السبعينات ، عند البدء في اعتماد التنظيم القطاعي ،
لان هذا الارتقاء لم يتحقق دائما على اساس ديمقراطي ، بسبب
تحقق نتيجة توازنات فوقية واعتبارات تنظيمية مبنية
على علاقات كونفدرالية نقابية . ونتيجة هذا الثبات
النسبي الكبير في اشخاص القيادات النقابية ، تبلورت ،
على امتداد مراحل تطور العمل النقابي ، ظاهرة " الزعامة
النقابية " التي انفتحت امامها امكانات الاستفادة من بعض
الامتيازات التوظيفية او المشاركة في بعض الهيئات ذات الصلة
التمثيلية العامة (مثل المجلس الوطني للأسعار والصندوق
الوطني للضمان الاجتماعي ، والمجلس الوطني للعمل ...) .

ومما لا شك فيه ان عدم تجديد القيادات النقابية ، قد ساهم في حصر الصلاحيات والسلطات في يد هذه القيادات وفي عدم توزيع العمل والمسؤولية داخل الهيئات النقابية القيادية ، وبالتالي في تكريس اشكال من الممارسة والعمل العفويين والفرديين غير المنظمين . وقد تكررت في هذا الاطار حالات التزكية في انتخاب الهيئات القيادية النقابية ، الامر الذي شلّ عمليا الممارسة الانتخابية الديمقراطية ، وحال دون بروز قيادات نقابية شابة وجديدة .

٥ - وعلى الصعيد المالي ، شكلت ندرة الموارد المالية للنقابات عائقا اساسيا امام نمو العمل النقابي . فمبالغ الاشتراك الشهري لاجراء النقابة ، لم تكن تتجاوز ، عشية الحرب ، واحد في المئة وسطيا من الاجر ، يضاف الى ذلك ان العديد من الاعضاء كانوا يتمنعون عن دفع الاشتراكات بمسورة دورية ، ويكتفون بالتسديد في المناسبات فقط . والمعروف ان الاشتراك يدفع للنقابة ، ولا يدفع بالتالي بشكسل مباشر الى الاتحاد كما هو الحال في معظم البلدان ، بسسل يكتفي الاتحاد بتلقي اشتراك سنوي من النقابة ، على شكل مبلغ سنوي مقطوع . واذا كانت وزارة العمل ترمد سنويا مبلغا توزعه على الاتحادات للمساهمة في تغطية نفقاتها الادارية ، الا ان هذا المبلغ لا يعدو كونه رمزيا ، وبالكاد يسد جزءا بسيطا جدا من النفقات الادارية للاتحادات . ومن الطبيعي ان ينعكس هذا الوضع المالي المتردي على عمل النقابات والاتحادات النقابية ويحول دون تمكنها من القيام بمشاريع اجتماعية - انمائية تخدم مصالح العمال بصورة فعلية وتجذبهم الى الانتساب والنشاط النقابيين . ونتيجة العجز المالي ، اضطرت النقابات

الى اعتماد مبدأ التفريغ الجزئي بدلا من التفريغ الكلي للنشاط النقابي ، مع ما لذلك من آثار سلبية على تأمين حسن سير اعمال الهيئات النقابية القيادية .

٦ - يضاف الى هذه المشكلات ، ان التشريعات العمالية في ذاتها تضع قيودا على تطور العمل النقابي في البلاد ، وفق ما بينته الدراسة في الفصل الثالث ، فمن جهة اولى ، ربطت هذه التشريعات انشاء النقابة بالموافقة المسبقة لوزارة العمل ، وذلك خلافا لما اوعت به منظمة العمل الدولية . ومن جهة ثانية ، فان هذه التشريعات حرمت من التنظيم النقابي فئات واسعة من الاجراء ، تضم بصورة خاصة العمال الزراعيين والخدم العاملين في المؤسسات العائلية ، اضافة بالطبع الى فئات الموظفين والاجراء في الادارات الحكومية والبلديات . وقد شكلت هذه الفئات المختلفة التي حرمت حق التنظيم النقابي نحو ٣٤ في المئة من اجمالي العاملين (الاجراء) عام ١٩٧٠ .

٧ - وتضاف الى ما سبق سلسلة من المعوقات التي تتمسك بعدم تمكن النقابات من اكتساب تقاليد متقدمة فسي مجال تنظيم الادارات في المعنى الحديث ، وتطوير اشكال من العمل القيادي الجماعي ضمن فرق متعددة التجارب والاختصاصات ، ووضع خطط متوسطة وطويلة الاجل للنهوض بالنشاط النقابي ، فكرا وممارسة ، هذا بالاضافة الى عدم ايلاء موضوع توفير المعطيات الاحصائية حول العمل النقابي ، الاهمية التي يستحقها من قبل النقابات ، والى عدم وضع دراسات جديدة حول المسائل التي تهم الجسم النقابي .

٨ - وقد جاءت الحرب الاهلية المتמادية ، بما احدثته من تراجع حاد في النمو الاقتصادي ومن تشرذم في الاسواق ومن تغييرات ديموغرافية عميقة ومن خلل في سوق العمل ومن تدهور في مستوى الخدمات العامة وشروط المعيشة ٠٠٠٠، لتزيد من حدة المشكلات والعوائق التي تعترض العمل النقابي ، وتضيف اليها مشكلات جديدة اكثر عمقا وشمولا (١) . ولعل أهم ما ينبغي التوقف عنده في هذا المجال ، هو استمرار ارتهاق العمل والطرح النقابيين بالحدود التي كانت سائدة قبيل تفجر الحرب ، في وقت مالت الازمة الاجتماعية نحو المزيد من الجذرية والشمول ، وتفككت الدولة ومؤسساتها ولم يعد بالتالي فعّالا او مجديا التوجه نحو الدولة بمطالب جزئية وضيقة ، بل اصبحت المطالبة بايجاد قاعدة شاملة وعامة للحل هي المسألة الاكثر الحاحا . ولكن بسبب ان يتحول النشاط النقابي الى اداة ضغط لفرض هذا الحل ، اخذت الاطر الطائفية تغرض نفسها على معظم الاتحادات النقابية ، اما احتواءها واما ضغطها ، بفعل التطورات السياسية والامنية والاقتصادية والاجتماعية المتشابكة ، الامر الذي جعل اشكال النضال النقابية ، خلال الحرب ، تتخذ طابعا فوقيا وتسويا ، ولم يصار بالتالي الى تعبئة جماهير الاجراء والعمال لخوض المعارك المطلوبة القاعدية الموحدة . وبالرغم من ان احتفاظ الحركة النقابية بوحدها قد شكل عاملا بالغ الاهمية ، خلال سنوات الحرب ، الا انه ينبغي الاقرار بان هذه الوحدة ظلت فوقية ولم تنسحب على قواعد الحركة النقابية والعمالية .

(١) راجع الفصل الثالث .

وقد انحصرت هموم هذه الحركة ، عمليا ، في موضوع تصحيح الاجر ، ولم تتعداه فعليا الى المسائل الاخرى ، التي لا تقلل الحاحا ، كديمومة العمل والتقديمات الاجتماعية ومشاكل السكن والدواء والتعليم والنقل ، ناهيك عن المسائل الوطنية العامة الاكثر أهمية التي كانت تقتضي من الحركة النقابية تشكيل قوة شعبية ضاغطة في اتجاه انتهاء الحرب واجراء اصلاحات سياسية واقتصادية واجتماعية واسعة في البلاد .

ان نتائج الاستقراء الميداني (١) الذي تضمنته هذه الدراسة قد بيّنت الى حد كبير كيف انعكست هذه الصعوبات والمعيقسات المتنوعة ، سواء تلك التي كانت قائمة قبل الحرب ام تلك التي نشأت بفعلها ، على الاوضاع العامة الراهنة للحركة النقابية وعلى تقويم الاجراء لفعالية العمل النقابي عموما وفعالية تدخلات الاتحاد العمالي العام بشكل خاص . وقد اظهرت هذه الدراسة انخفاض نسبة الانتساب النقابي عما كانت عليه عشية الحرب ، بسبب دخول اجيال جديدة من الاجراء الى سوق العمل اثناء الحرب دون ان يشملها اي تنظيم نقابي . كما اظهرت هذه الدراسة ان السبب الاهم لعدم فعالية العمل النقابي في نظر الاجراء ، يكمن في استمرار الحرب ، يليه تحيز وزارة العمل فمونسفارياب العمل ثم تدخل الاحزاب السياسية والهيئات الطائفية وطبيعة الفرد اللبناني الرافضة للعمل الجماعي . وبينت الدراسة كذلك ان نسبة الاجراء الذين قوموا بشكل فعال تدخلات الاتحاد العمالي كانت محدودة جدا بالمقارنة مع نسبة الذين قوموا هذه التدخلات بشكل فعال جزئيا او بشكل غير فعال .

(١) راجع الفصل الرابع

ولكن بالرغم من هذه اللوحة القاتمة نسبيا ، اظهرت نتائج الاستقصاء الميداني جملة من الظواهر التي تعبر عن ايجابية الى حد كبير . فبالرغم من ضعف نسبة الانتساب النقابي فقد بين الاستقصاء ان ٩١ في المئة فقط من الاجراء غير المنتسبين عزوا عدم انتسابهم الى عدم قناعتهم في جدوى العمل النقابي ، فيما عزاه ٦٣،٤ في المئة منهم الى عدم وجود هيئة نقابية في المؤسسة او الى عدم الاتصال بهم من قبل الهيئة النقابية ، مما يشير في الواقع الى امكانات مستقبلية هائلة لتوسيع اطار الانتساب والعمل النقابيين في صفوف الاجراء ، فيما لو تعزز وترشد التوجه نحو القاعدة العمالية العريضة من قبل الكوادر والمسؤولين النقابيين . وهنا يكمن التحدي الاكبر ، في السنوات القادمة ، امام الحركة النقابية اللبنانية التي ستجد نفسها لا محال مضطرة لان تعيد النظر بمسورة جذرية في اوضاعها ، امام استفحال كافة مومثرات الازمة الاجتماعية في البلاد وشمولها غالبية فئات الاجراء ، بما في ذلك الفئات التي ظلت حتى ماض قريب في منأى عن هذه الازمة .

وبعد ، ان المشكلات التي سبق عرضها ، تحدد عمليا اطار التوعيات الواجب اقتراحها وتنفيذها لاعادة بعث العمل النقابي على اسس جديدة ، عصرية ومتقدمة ، تتناسب مع التحولات الحاصلة في بنية المجتمع اللبناني عموما وفي بنيتها الطبقة العاملة والاجراء بشكل خاص .

وقد ارتأت الدراسة عدم الدخول في تفاصيل التوعيات لاسيما ان الادبيات النقابية تحفل بالعديد من الاقتراحات الجديدة والمتكاملة التي من شأنها ان تشكل اساسا لحياء وتجديد واطلاق النشاط النقابي على اوسع نطاق في البلاد . ومن هذه الاقتراحات ما يتناول اعادة النظر بالهيكلية النقابية بما يعزز ديمقراطيتها وطابعها التمثيلي ويدعم الوحدة النقابية من القاعدة حتى القمة ،

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

ومنها ايضا ما يتصل بتعديل سياسة الدولة وتشريعاتها تجاه العمل النقابي والدور المناط به في عملية تطوير المجتمع ، بدءاً من الغاء الترخيم المسبق للنقابات ومروراً باعطاء موظفي الدولة والعمال الزراعيين الحق والحرية في الانتساب الى نقابات وانتهاء باقرار الزامية الانتساب الى النقابات ، او على الاقل الزامية تسديد الاشتراك المالي لكل عامل واجبر لتعويض القدرة المالية للنقابات وبالتالي تدعيم استقلاليتها ، مما يمكنها فعلاً لا قولاً من اعتماد مبدأ التفرغ الكامل لقادة النقابات والاتحادات النقابية . ومن هذه الاقتراحات كذلك ما يرتبط بعقلنة النشاط النقابي الداخلي وترتيده واسناده بالاعلام العمري والمتقدم وبالتخطيط والعمل الجماعي وغير ذلك من الاقتراحات .

غير ان الدراسة توصي اضافة الى ذلك ، بضرورة تنفيذ دراسة ميدانية شاملة - لا تقتصر على عينة صغيرة من الاجراء - لتقويم الاوضاع البنيوية للحركة النقابية ، وكشف تفاصيل خصائصها الراهنة ، كما ونوعاً ، على اسر احصائية علمية ، بحيث تتجاوز مجرد استطلاع الرأي وتلج بالتالي الى جوهر هذا الموضوع الحيوي .

ففي تقويم لوضع الحركة النقابية العمالية في لبنان ، يقتضي كي يكون علمياً على الصعيد النظري ، وواقعياً هادفاً على صعيد تحديد المشكلات ، وبالتالي اقتراح التوعيات المناسبة لمواجهة هذه المشكلات ، ان مثل هذا التقويم يستلزم نظرة شاملة تتعامل مع الحركة النقابية باعتبارها حركة اجتماعية تتصل بنسق تطور المجتمع وتؤثر فيها جملة عوامل متداخلة اقتصادية - اجتماعية وسياسية .