

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

منشورات

مؤسسة فريدريشس اپيرت

في بيروت

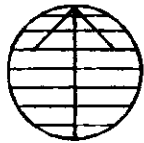
الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

دروس

في التدريب النقابي

مدرسة إعداد الكوادر النقابية



محتويات الكتاب

٧	تمهيد
٩	مقدمة
١٣	تاريخ العمل وعلاقات العمل
٢٥	الطبقات الاجتماعية
٣٧	النقد - الاسعار
٥٣	الاجور والارباح
٦٩	التضخم ، غلاء المعيشة وتصحيح الاجور
٩١	ماهية النقابة وأهدافها
١٠٥	تاريخ لبنان الاقتصادي والاجتماعي في القرن التاسع عشر
١١٩	بنية الاقتصاد اللبناني
١٣٣	تاريخ الحركة النقابية اللبنانية
١٤٥	الهيكلية النقابية اللبنانية
١٦٥	المشاركة في العمل النقابي
١٧٥	الديمقراطية
١٨٥	الدولة
١٩٣	السياسة الضرائبية في لبنان
٢٠١	الحريات النقابية
٢١١	قوانين العمل في لبنان
٢٣١	أهم أحكام قانون العمل اللبناني
٢٤٧	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
٢٦١	عقود العمل الجماعية
٢٧٥	قانون الوساطة والتحكيم
٢٨٧	الاضراب
٢٩٣	مشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة

تمهيد

انها لفرصة سعيدة أن تتاح لي كتابة مقدمة كتاب يقدم للمرة الاولى في لبنان ، دروس في التدريب النقابي ، باطار مدرسة اعداد الكوادر النقابية التي يقوم بها الاتحاد العمالي العام في لبنان بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت .

لقد كانت ممارسة التضامن العملي مع تلك المنظمات التي تمثل في انحاء العالم مصالح الطبقة العاملة - النقابات ، كانت هذه الممارسة دوما واحدة من وظائف مؤسسة فريدريش ايبرت الرئيسية منذ تاسيسها عام ١٩٢٥ .

لقد كانت عبارة التضامن بالنسبة الينا عبارة عملية وليس طلبا للتعبير عن تضامن شفوي ، اذ بتنا نشعر انه علينا مشاركة اصدقائنا عمليا وليس فقط تضامننا معهم ومع موافقهم . نأمل أن يكون هذا الكتاب مثل حي لهذه السياسة : من شأنه أن يساعد النقابيين والنقابات في البلاد على زيادة فهمهم للعمل النقابي من كافة جوانبه : السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، بهدف تقوية مصالحهم وفقا للقوانين المرعية . اني على يقين ان وضع هذا الكتاب بشكل ابحاث من

مقدمة

يجمع هذا الكتاب ، في صيغة تربوية جديدة ، الدروس التي قدّمت في اطار « مدرسة اعداد الكوادر النقابية » التي نظّمها الاتحاد العمالي العام في لبنان بالتعاون مع مؤسسة فريدريش — ايبرت بين سنة ١٩٨٧ وسنة ١٩٩٠ .

لم تكن اعادة كتابة الدروس بصيغة تربوية واحدة وجديدة بالمسألة السهلة ، فالدروس — المحاضرات وضعت من قبل عدة أشخاص ، متعددي الاساليب والاتجاهات . امام هذا الواقع اتبعنا في اعداد الدروس المنهجية التالية :

— ادخال بعض التعديلات على النصوص : بعد قراءة النصوص ، ادخلت بعض التعديلات على مضمون الدروس — اضافة أو حذفاً — لكن دون المس بالانكار والطروحات الاساسية .

— اعتماد تصميم جديد للدرس : بهدف اضاء صفة تدريجية على الدرس ، ثم اعتماد تصميم جديد لكل درس يأخذ بعين الاعتبار — ويقدر ما

شان العمال النقابيين الاستعانة به بهدف زيادة وعيهم النقابي الذي سيساعدهم على حماية مصالحهم بشكل علمي وبعيد عن كل ارتجال . كما ان النقابات بحد ذاتها تستطيع الاستعانة بابحاث هذا الكتاب بهدف تثقيف اعضائها وتطوير اوضاعها .

ان هذا الكتاب تضيفه مؤسسة فريدريش ايبرت الى مجموعة منشوراتها التي تضعها بمناول طالبي الثقافة كما تنتهز المناسبة لتشكر جميع الذين ساهموا بوضع ابحاث هذا الكتاب بطريقة يستطيع العمال فهمها واستيعاب المواضيع كافة .

واذا كان الهدف قد تحقق ، يكون الدعم المتواضع الذي قدمته مؤسسة فريدريش ايبرت لاصدقاتها في الحركة النقابية قد نال استحقاقه .

سمير فرح

الممثل المقيم

لمؤسسة فريدريش ايبرت — لبنان

بواسطة الاداء) . في صياغتنا للهدف حددنا الاداء والشروط بشكل عام
— وذلك بالاستناد الى مضمون الدرس — وتركنا مسألة الدخول في التفاصيل
وتحديد المعايير للمدربين . فعلى المدرّب أن يوضح بدقة الهدف التعليمي
من أجل تركيز اهتمام المتدربين ولاسيما وان هذا الهدف يشكل موضوعاً
واطراً للأعمال التطبيقية التي من المفترض أن تلي الدرس مباشرة .

لقد توخينا من خلال وضع هذا الكتاب تسهيل وتفعيل العملية التدريبية
بالنسبة للمتدربين والمدرّبين على حد سواء ، آمليين أن نكون قد وفقنا في
عملنا ، نتمنى أن تكون هذه المبادرة خطوة على طريق الاستمرار في تدعيم
وتنظيم النشاط التدريبي في اطار الانتهاء العمالي العام .

يسمح به النص — مبادئ تعليم الكبار وتجربتنا في المجال التدريبي . وهكذا
اتخذ الدرس شكل اسئلة واجوبة وقد حاولنا صياغة الاسئلة بطريقة تتلاءم
مع تساؤلات النقابيين كما اختبرناها في العملية التدريبية .

— اعتماد مدخل تربوي لكل درس : في الصفحة الثانية من كل درس
وبعد صفحة المحتويات مباشرة اقترحنا مدخلا تربوياً بثلاثة عناوين :

● المتطلبات المسبقة : اي ما هي الدروس السابقة التي يتوجب
على المتدرب أن يضطلع عليها مجدداً من أجل تسهيل عملية استيعابه لمضمون
الدرس الجديد . على المدرّب أن يقدم عرضاً حول الترابط المنطقي بين
الدروس المذكورة .

● الاهمية النقابية : اي ماذا يهم المتدرب ، كنقابي ، من هذا
الدرس . على المدرّب أن يوضح العلاقة بين مضمون الدرس والاهتمامات
والدواعي النقابية للمتدربين .

● الهدف التعليمي : اي ما يتعين على المتدرب أن يحصل عليه بعد
الدرس من مهارات معرفية وانفعالية وسلوكية . عادة يصاغ الهدف التعليمي
بعناصره الثلاثة : الاداء (ما يجب أن يفعله المتدرب بعد الدرس) الشروط
(الموارد التي سيسمح للمتدرب باستعمالها) المعايير (المقاييس التي يقم

تاريخ العمل وعلاقات العمل

مقدمة

- ١٥ ١ - هل اختلفت طبيعة العمل وعلاقات العمل في المجتمع البدائي عنها في مجتمعاتنا الحاضرة ؟
- ١٦ ١-١ - العمل في المجتمع البدائي
- ١٦ ٢-١ - التنظيم التعاوني للعمل
- ١٧ ٢ - لماذا تغيرت طبيعة العمل وعلاقات العمل عما كانت عليه في المجتمع البدائي ؟
- ١٧ ١-٢ - الفئاض الغذائية
- ١٧ ٢-٢ - العمل الزراعي
- ١٨ ٣-٢ - التغيرات الاولى في علاقات العمل : العمل الحرفي ، الملكية الفردية ، الطبقات الاجتماعية
- ١٨ ٣ - ما هي أهم التغيرات التي طرأت على العمل وعلاقات العمل في فترة ما قبل نشوء النقابات العمالية ؟
- ١٩ ١-٣ - العبودية
- ١٩ ٢-٣ - الاقطاعية
- ١٩ أ - العمل
- ٢٠ ب - علاقات العمل
- ٢١ ٤ - ما هي طبيعة العمل وعلاقات العمل التي كانت في أساس نشوء النقابات العمالية ؟
- ٢١ ١-٤ - بدايات نظام العمل المأجور
- ٢١ أ - العمل
- ٢١ ب - علاقات العمل
- ٢٢ ٢-٤ - الثورة الصناعية
- ٢٢ أ - العمل
- ٢٣ ب - علاقات العمل

مقدمة

لن نعرض في هذا الدرس لتقنيات العمل وتطورها في مختلف المهن .
عرضنا سيطرق الى تطور العمل بمعناه الواسع ، القطاعي اذا صح التعبير ،
فننكلم مثلا عن العمل الزراعي والحرفي والصناعي . لكننا وفي الوقت نفسه
سنولي اهتماماً خاصاً للتطور المقابل في علاقات العمل بين مختلف الفئات
الاساسية المعنية بعملية الانتاج . فما يهمنا بالدرجة الاولى وكنقابين ، هو
تاريخ هذه العلاقات وصولا الى الفترة التي شهدت بروز ونشأة الحركة
النقابية في العالم ، هذه النشأة التي كانت احدى النتائج الاساسية للتطور
النوعي الذي عرفته علاقات العمل بعد انتشار نظام العمل المأجور .

لم تعرف البشرية تاريخاً واحداً للعمل بالرغم من التشابه الكبير الذي
نلاحظه في مختلف المجتمعات وان في فترات زمنية مختلفة . عرضنا لتاريخ
العمل ينطبق اكثر ما ينطبق على هذا التاريخ الذي عرفته المجتمعات الرأسمالية
المتطورة . هذا مع العلم اننا سنتطرق وفي دروس لاحقة الى مميزات العمل
وعلاقات العمل في المجتمعات النامية كما اننا سنتطرق بالكثير من التفصيل
الى واقع العمل وعلاقات العمل في لبنان .

يطرح هذا الدرس اربع اسئلة أساسية ويوفر اجابات على كل منها :

- هل اختلفت طبيعة العمل وعلاقات العمل في المجتمع البدائي عنها
في مجتمعاتنا الحاضرة ؟
- لماذا تغيرت طبيعة العمل وعلاقات العمل عما كانت عليه في المجتمع
البدائي ؟
- ما هي أهم التغيرات التي طرأت على العمل وعلاقات العمل في
فترة ما قبل نشوء النقابات العمالية ؟
- ما هي طبيعة العمل وعلاقات العمل التي كانت في أساس نشوء
النقابات العمالية ؟

— ★ —

١ - هل اختلفت طبيعة العمل وعلاقات العمل في المجتمع البدائي
عنها في مجتمعاتنا الحاضرة ؟

١-١ - العمل في المجتمع البدائي

لم تكن أدوات العمل في البدء الا امتدادا اصطناعياً لاعضاء الانسان :
العصي والقضبان ، الاحجار ، العظام والقرون . اما طرق « الانتاج » (اذا

المتطلبات المسبقة

لا متطلبات مسبقة محددة

الاهمية النقابية

التعرف ، من منظار تاريخي ، الى طبيعة العمل وعلاقات
العمل التي كانت في أساس نشأة النقابات العمالية .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول تاريخ العمل وعلاقات العمل ، يقوم
المتدرب بتحديد طبيعة العمل المأجور والعلاقات المترتبة عليه
بالمقارنة مع طبيعة العمل وعلاقات العمل التي كانت سائدة في
الحقب التاريخية السابقة .

صح التعبير في هذه الفترة) فكانت محصورة بقطف الثمار البرية والقبض على الحيوانات الصغيرة غير المؤذية فضلا عن الاشكال البدائية للصيد (الحيوانات والسمك) . انسان هذه الحقبة لم يعرف السكن الدائم ولا الحيوانات الداجنة (ما عدا الكلب أحيانا) ولا حياكة الثياب أو صناعة الاوعية لحفظ الغذاء . حياته ومجمل عمله انحصرا في التفتيش عن الغذاء وكان عليه ان يجتاز مساحات شاسعة للحصول على ما يكفيه من الاكل .

اذا سلمنا ان البشرية موجودة منذ حوالي المليون سنة ، فيمكننا القول انها عاشت تسعمائة وثمانين ألف سنة على الاقل في حالة من العوز والحاجة . المجاعة كانت تشكل خطرا دائما على بقاء الجنس البشري والانتاج الغذائي لم يكن يكفي لسد حاجات الاستهلاك . كما ان طرق المحافظة على الاحتياط الغذائي أو « المؤونة » لم تكن معروفة بعد . لا فائض انتاجي في هذه الحقبة التاريخية الاولى من حياة البشرية .

طالما ان الغذاء غير مؤمن كفاية ، ما كان الانسان البدائي لينشغل الا بالتفتيش عن الاكل وتأمينه ولم يكن يتعاطى نشاطا اقتصاديا آخر . وبالتالي لم يعرف هذا الانسان تقسيما للعمل أو تخصصا في مختلف المهن . التقسيم الاجتماعي الوحيد للعمل الذي عرفه هو التقسيم بحسب الجنس : الرجال يتعاطون الصيد اما النساء فيجمعون الثمار والحيوانات غير المؤذية . وفي مرحلة لاحقة يظهر هذا التقسيم بحسب الجنس بشكل أوضح : النساء يهتمون بالنشاطات حول المغزل : النار ، الغزل ، صناعة الاوعية . اما الرجال فيبتعدون عن المنزل أكثر فأكثر يصطادون ويستعملون مختلف المواد لصناعة أدوات العمل : الخشب ، الحجارة ، العظام .

عدم وجود تقسيم للعمل وبالتالي عدم وجود مهن متخصصة ، لا يسمح بتطوير تقنيات العمل . لكنه بالمقابل أدى الى شيء من النمو المتناسق في الجسم وفي النشاط البشري ، لاسيما وان هذا الانسان البدائي وكل انسان بدائي ، يمارس مختلف النشاطات وينمي بالتالي مختلف طاقاته الجسدية ، ولقد وقف الكثير من الباحثين وقفة اعجاب أمام انسان المجتمعات البدائية التي عاينوها وعاشوها .

٢-٢ - التنظيم التعاوني للعمل

وصف التنظيم الذي يحكم علاقات العمل في هذه الحقبة « بالتنظيم التعاوني للعمل » .

هذا التنظيم يعني من جهة تنفيذ العمل بشكل جماعي : بناء الاكواخ ،

صيد الحيوانات الكبيرة ، شق الطرق ، قطع الشجر ، الخ . ومن جهة ثانية التعاون أو « العونة » بين مختلف العائلات (أفراد العائلة الواحدة يعملون في حقلهم وفي حقل عائلات اخرى وغير ذلك) . اما ملكية الارض وبالإضافة الى الاراضي المشاع فهي للعائلة الكبيرة أو الممتدة التي تسيطر مثلا على قرية بكاملها . خلال هذه الحقبة تحتاج الجماعة الى عمل كل فرد من أفرادها . انها لا تنتج بعد فائضا كافيا لكي يصبح ملكية خاصة دون أن يعرض مصر الجماعة للخطر . الاعراف وقانون الشرف يحرمان أي « تكديس فردي » يتجاوز حداً معيناً . الفروقات بين المؤهلات الانتاجية للأفراد لا تنعكس في عملية التوزيع . فالتوزيع هدفه واحد : سد حاجات الجماعة : لا يموت أحد من الجوع طالما يوجد احتياطي غذائي في مستودعات الجماعة . هكذا اذا أنتج أحدهم كمية زائدة من الغذاء ، يدعو جيرانه أو أهله لاستهلاكها معه أو كان عليه أن ينظم « حفلة » لا تنتهي الا مع انتهاء استهلاك الكمية الزائدة .

في هذه المجتمعات المسماة « بدائية » ، يعامل جميع الأفراد بنفس الطريقة ، لا أحد « أعلى » من الآخر أو « دونه » . كل شخص يشيد بنفسه يتعرض في الحال الى النقد . معظم أفراد الجماعة يرفضون تولي مسؤولية « رئيس فريق عمل » . الاولاد وحتى الاحداث والياتعمون يلعبون في « كرة السلة » لمدة ساعة دون أن « يعدوا » النقاط أو أن يعرفوا من هو الراح ومن هو الخاسر . يلعبون لان اللعب يفرحهم ويسليهم .

٢ - لماذا تغيرت طبيعة العمل وعلاقات العمل عما كانت عليه في المجتمع البدائي ؟

٢-١ - الفائض الغذائي

عاملان اساسيان زادا مع الوقت من انتاجية العمل البشري وسحبا بالتالي بوجود فائض غذائي دائم : اختراع القوس والسهم والحرية واكتشاف اراض وشواطىء يكثر فيها الصيد (وبالتالي انتقال البشرية من جماعات رحل الى جماعات حضر) . وقد كان لبروز هذا الفائض الدائم ثلاثة وظائف اساسية ومترابطة : تأمين احتياطي غذائي وابعاد شبح المجاعة عن الجماعة البشرية (هذا الفائض كان قد ترافق مع اكتشاف الملح وأهميته في حفظ اللحم) ، السماح لبداية ظهور تقسيم للعمل اذ انه في ظل وجود فائض غذائي يصبح باستطاعة بعض أفراد الجماعة تخصيص وقتهم لانتاج اشياء غير مخصصة للاستهلاك الغذائي : أدوات عمل ، حلل واشياء للزخرفة ، اوعية ، تسريع النمو السكاني الذي كانت تحد منه في السابق المجاعة ووسائل تحديد النسل التي كانت مطبقة .

النتيجة الاهم لوجود فائض غذائي دائم ، هي خلق الظروف والشروط الضرورية لظهور العمل الزراعي وتربية الحيوانات . فلولا هذا الفائض لما كان بالإمكان الانتقال الى مرحلة العمل الزراعي وتربية الحيوانات : اولا لان تقنيات العمل الزراعي وتربية الحيوانات تفترض استعمال البذار والحيوانات لاهداف غذائية غير مباشرة وهذا ما لا يمكن القبول به في غياب فائض غذائي . ثانيا لانه لا الزراعة ولا تربية الحيوانات تؤمنان فوراً الغذاء الضروري لسد حاجات الجماعة ويجب بالتالي تأمين فائض غذائي لتغطية الفترة ما بين الزرع والحصاد .

مع هذه « الثورة الزراعية » (وهذه التسمية تستحقها الزراعة مثلها مثل الصناعة) ، أصبح للإنسان سيطرة على وسائل العيش وحجمها . الصيد وقطف الثمار هما طرق « سلبية » بمعنى عدم قدرتها على زيادة حجم وسائل العيش المتوفرة (الثمار والحيوانات) بينما العمل الزراعي هو عمل « ايجابي » وفاعل اذ بمقدوره أن يزيد من حجم وسائل العيش لا بل من خلق وسائل عيش جديدة .

٣-٢ - التغييرات الاولى في علاقات العمل : العمل الحرفي ، الملكية الفردية ، الطبقات الاجتماعية

بعد أن تطور العمل الزراعي وتزايدت انتاجيته ولا سيما بعد اكتشاف الري ، تغيرت علاقات العمل :

— الملكية الفردية للحقول بدأت تظهر .

— تطور تقسيم العمل مع النمو السكاني وازدياد حجم الفائض الغذائي وراح يظهر العمل الحرفي المتخصص ومعه التقسيم الجغرافي بين مدينة وريف . (ترافق هذا النمو مع اكتشاف المعادن ولا سيما النحاس والقصدير والبرونز والحديد) .

— انقسم المجتمع الى طبقات : مستعبدون وعبيد مع انتشار الاستعباد ونظام العبودية ، طبقة حاكمة وطبقة محكومة مع بداية نشوء فئة تتولى جمع الفائض الجزية . هناك طبعا عدة عوامل ساهمت في تقسيم المجتمع الى طبقات : الغزوات والحروب والقرصنة وعامل القوة بشكل عام . لكن هذه

العوامل لم تكن لتعطي نتائج ثابتة لولا العوامل الاقتصادية التي سبق وتطرقتنا اليها : الفائض الدائم والنمو الزراعي . فلا يمكننا تصور وجود عبد في مرحلة لا تستطيع فيها يدان اشباع فم واحد . كما انه في ظل ظروف المجاعة ، من الصعب تصور نظام ثابت مبني على عدم المساواة .

٣ - ما هي التغييرات التي طرأت على العمل وعلاقات العمل في فترة ما قبل نشوء النقابات العمالية ؟

هناك حقيقتان أساسيتان في تاريخ العمل وعلاقات العمل في فترة ما قبل نشوء النقابات العمالية : العبودية والاقطاعية .

٣-١ - العبودية

لن نتوقف طويلا عند العبودية والتي يبدو ان البشرية قد عرفتھا في بعض المجتمعات منذ اربعة آلاف سنة قبل المسيح . هذا النظام والذي ترتب عليه علاقات عمل معينة مر في عصره الذهبي أيام الامبراطورية الرومانية . بعد ان كان العبد في بعض المجتمعات البدائية يشبه « خادم المنزل » في مجتمعاتنا — وهذا ما عرف بالعبودية اللطيفة — أصبح وضعه في العهد الروماني شبيها بالحيوان وعومل كالأشياء (جرت العادة مثلا على « جر » العبد بسلسلة معلقة في أنفه) . جميع صفات الملكية كانت مطبقة على العبد ، فيمكن بيعه وشراؤه وحتى ايجاره . اما عمل العبد فكان منوط : تارة في الحقل وتارة في المنزل وفي بعض الاوقات يرافق صاحبه او مالكه في تنقلاته .

٣-٢ - الاقطاعية

١ - العمل

في العصر الوسيط ، عمل الفلاح (أو القن ، عبد الارض) ثلاثة أيام لصالحه وثلاثة أيام لسيد الاقطاعي الذي يملك الارض : السيد يعيش من عمل الفلاح دون أن يدفع له . الحرفي يشبه الاسكافي في عصرنا الحاضر : فهو يملك أدوات بسيطة لصناعة الاوعية ، السلاح ، الاحذية . كل حرفي متخصص في صناعة انتاج معين . لا يساعده في عمله الا اثنان أو ثلاثة معاونين على الاكثر .

الفلاح والحرفي يلتقيان في محلة السوق ليتبادلان انتاج عملهما (خضار أو ثياب مثلا) مقابل اشياء لا ينتجونها ويحتاجون اليها . لكن من أجل وصل

والقارات الاخرى . مطالبة التاجر بالمزيد من المنتجات البعيدة والكمالية ما لبثت ان تكررت : السلع التي يبيعها ان تصبح اكثر جودة . لذلك كان على أدوات العمل أن تتطور دوماً . أسعار هذه الادوات ارتفع وأصبح من الصعب على الحرقي أن يحصل عليها بماله الخاص . غنى التاجر سمح له بانشاء المصانع اليدوية او المشاغل : لقد جمع تحت سقف واحد العديد من الحرفيين المستدينين وبعض الآلات المتطورة . التقسيم السابق للعمل حيث كان كل حرقي ينتج بمفرده سلعة جاهزة للاستعمال أعطى مكانه لتقسيم عمل آخر داخل المصانع اليدوية : كل عامل أصبح متخصصاً بعمل أكثر محدودية (من أجل صناعة الصحن مثلا ، عامل يحضر العجينة ، آخر يعطيها شكل الصحن وثالث « يشويها » ورابع يلوونها) . تقسيم العمل هذا يسمح لاربع عمال بالعمل أكثر وبتنتاج عدد أكبر من الصحن : انتاجية العمل ازدادت . على العكس ، في الريف ، الانتاجية لا تزداد . السيد الاقطاعي لا يشعر بالحاجة الى اعطاء فلاحيه أدوات عمل أكثر تطوراً لانه باستطاعته الاكتفاء بزيادة حصته مما ينتجه الفلاحون . الاقطاعيون يعيقون الانتاج في الوقت الذي ينميه التجار — المصرفيون .

ب — علاقات العمل

وضع الفلاح عرف المزيد من التدهور : المزيد من العمل قابله المزيد من البؤس في وقت بقي فيه الاقطاعي عاطلاً عن العمل وغنياً . اما الحرقي فقهرت أوضاعه بشكل كبير ، فلم يعد يبيع انتاجه مباشرة (الصحن مثلا) اذ لم يعد ينتج الا جزءاً منه : الصحن بكامله يملكه التاجر صاحب المشغل . هذا الاخير هو الذي يقرر وحده ما هي الكمية التي يجب انتاجها ، كيف تلونها ولن نبيعهها . عمل الحرقي أصبح مملاً وروتينياً : لم يعد الحرقي الا منفذاً لقرارات مالك المشغل . هذا الاخير يدفع أجراً للعاملين ويقبض ثمن السلع التي يبيعها ، زد على ذلك ان التاجر — صاحب المشغل ، لا يعلم العاملين المهنة ، لانه هو نفسه لا يجيد ممارستها . يكتفي باعطاء العامل عملاً بسيطاً ومحدوداً . في الوقت الذي يفقد فيه الحرقي مهارته واستقلالته ، تزداد ثروة التاجر وتتعاظم . انه من يحرك المدن ، الاسواق والمحلات . لقد أصبح « غني » عصره . الى جانب التاجر المتحرك والثري ، نرى السيد الاقطاعي متسلطاً على ريف انتشر فيه البؤس وراح يتذمر فيه الفلاحون من الاستغلال المتزايد : ظهر الاقطاعي أمام الجميع انساناً « طفلياً » غير نافع . أمام هذا الواقع راح التجار يعارضون ويتكرون للسلطة التي لا زال الاقطاعيون

المدينة بالريف ومن أجل سرعة ايصال المنتجات او لاوصولها الى أماكن بعيدة ، نرى بروز شخص آخر : التاجر . انه لا يقايض منتوجاته مقابل الاشياء التي يحتاج اليها : انه يشتري السلع ليبيعها لاحقاً محققاً الربح . دور التاجر في العصر الوسيط راح يكبر مع تطور التجارة ونموها بين مدن أوروبا والمناطق البعيدة (الهند ، اميركا الجنوبية) . البواخر التي يملكها التجار نقلت من هذه المناطق البعيدة الذهب والحريير والتوابل وهكذا بدأ التجار يفتنون : في الوقت نفسه تطورت أدوات العمل وأصبحت تكلف غالباً . فكان على الحرقي أن يستدين من التاجر ليشتري : تحول التاجر الى مصرفي . أكثر فأكثر راح الحرقي يبيع انتاجه الى التاجر ليسوقها ويبيعها : تبعية الحرقي تجاه التاجر بدأت تترسخ وتقوى .

ب — علاقات العمل

إذا كان السيد يستغل الفلاح مستفيداً من عمله فهو يعطيه بالمقابل « الحماية » فللسيد جيشه الذي يدفع له : السيد قوي وصاحب نفوذ . الفلاح فقير جداً وعليه العمل بشروط قاسية ليبقى ويعيش . الحرقي وحتى ولو كان فقيراً ، يبقى مستقلاً . انه ماهر في تخصصه أو مهنته ، انه يبيع انتاجه مباشرة ويمكنه ان ينتظم كما يشاء (الطوائف المهنية) . إذا كان يستعين بمعاونين ، فهو يديرهم أيضاً وهم يصبحون حرفيين مثل معلمهم . التاجر يسافر كثيراً فهو الذي أدخل الى أوروبا المنتجات الجديدة (المساحيق والبودرة من الصين مثلا) وهو الذي أدخل الاختراعات الجديدة وطور استعمالها : البوصلة مثلا . سيطرته وتأثيره على الحرفيين ما لبثا أن تزايدوا . لقد أصبح في أغلب الاحيان أغنى من السيد الاقطاعي . هذا الاخير وعلى عكس التاجر لا يهتم بالانتاج فهو يمضي وقته في الصيد او في الحروب : انه عاطل عن العمل . لكي يعيش يكتفي باستغلال الفلاح متطلباً منه المزيد من الخدمات (السخرة مثلا) .

البؤس راح ينتشر في الريف . على العكس نمت المدن وتوسعت بفعل نشاط التجار الذين بدأوا بتأسيس المصارف .

٤ — ما هي طبيعة العمل وعلاقات العمل التي كانت في أساس نشوء النقابات العمالية ؟

٤-١ — بدايات نظام العمل المأجور

١ — العمل

مع بداية القرن الثامن عشر ، تابعت التجارة نموها بين بلدان أوروبا

يحتفظون بها بدعم الملك (في فرنسا مثلاً) . وكانت الثورة الفرنسية التي أطاحت بالنظام الإقطاعي وبسلطة الإقطاعيين وأعطت الحكم للبرجوازية (سكان البورج أو المدن) التي كانت تملك المشاغل والمصانع اليدوية .

٤-٢ - الثورة الصناعية

١ - العمل

أدى ظهور المشاغل إلى المزيد من الانتاجية ونمى عمليات التبادل والتجارة . لم يعد باستطاعة الحرفيين منافسة المشاغل حيث الانتاج الأسرع والأفضل . قسم كبير من السكان لا زال في الزراعة لكنه يعيش في البؤس . راحت المدن تستقطب الحرفي الصغير والفقير ، بعد أن أصبحت مركز التطور في البلاد .

في المدينة يتلاقى الحرفي مع « المعاونين » القدامى الذين اجبروا هم أيضاً على طلب العمل في المشاغل المزدهرة . وهكذا أصبح المصنع المكان المركزي للانتاج . ان التقدم التقني الذي طبق على الانتاج في اوائل القرن التاسع عشر أعطى دفعاً جديداً للانتاجية ولتقسيم العمل : تركز العمال والآلات في المصانع اتسع بدوره . الآلة البخارية بدأت تأخذ مكان القوة الجسدية و « المائية » مما سمح بادخال فئات جديدة إلى المصانع : النساء والأولاد . من ناحية أخرى حولت هذه الآلات الجديدة استغلالاً أفضل للمناجم .

اكتشاف الكيمياء سمح من جهته بالانتاج الصناعي للفولاذ . مما أعطى دفعاً جديداً وكبيراً للنمو الصناعي : تقسيم العمل إلى المزيد من التطور ، ولم يعد انتاج سلعة معينة يحتاج إلى أربعة عمال بل إلى عشرة وعشرين . المدينة تتابع جذبها للحرفيين والفلاحين وبداية ظهور فئة كبيرة من العاطلين عن العمل . سكك الحديد تبرز إلى الوجود وتعمم في جميع البلدان الأوروبية وتسهل عملية نقل الناس والبضاعة . الملاحة البحرية « على البخار » تطور من جهتها التجارة مع « ما وراء البحار » : المواد الأولية الغذائية والمعدنية المأخوذة من المستعمرات تزيد بدورها من قدرات الصناعات الأوروبية . كل هذا التطور التقني وسع كثيراً من السوق : البضائع تباع بكميات أكبر والمنافسة بين الصناعيين اشتدت كثيراً . اكتشاف التلغراف والبتروول والطاقة الكهربائية شكلت آخر الانقلابات في وسائل الانتاج في القرن التاسع عشر . هذا التقدم التقني في جو من المنافسة الشديدة ، رفع كثيراً من سعر الآلات . في هذه الحالة أصبح من الصعب على صاحب المصنع مواجهة هذه التكاليف .

هكذا بدأت تظهر مرحلة جديدة من التركز الصناعي : مثلما جمع التاجر في السابق عدداً من الحرفيين تحت سقف واحد وجعلهم يعملون سوياً ، هكذا أيضاً تجمع الصناعيون في شركات ومؤسسات ضخمة ووضعوا فيها رساميلهم وآلاتهم والعمالين لديهم . المصارف التي تجمع وتتحرك المال الضروري لشراء هذه الآلات ، تعظم دورها وتكاثف عدد موظفيها . هكذا تبدو القطاعات الاقتصادية مترابطة وفي تفاعل دائم .

ب - علاقات العمل

داخل المشغل أو المصنع يتواجه شخصان : العامل الذي لا يملك شيئاً ، لا أرض ولا أدوات عمل ، والذي يحتاج إلى شخص ليعمل عنده ، ورب العمل الذي يملك المصنع أو المشغل ويفتش عن أشخاص ليعملون ويحركون آلاته . هذان الشخصان يلتقيان في سوق من نوع آخر : سوق العمل . العامل يبيع عمله (أو على الأصح قوة عمله كما سنرى في دراستنا للاجر) مقابل أجر يدفعه رب العمل .

في هذه الحقبة اشتغل العامل في شروط عمل قاسية : « مسير » أمام الآلة وموجود لخدمتها ، كان العامل يعمل يوماً وفي الكثير من الأحيان ١٨ ساعة . لقد فقد المبادرة في العمل . عمله أصبح محدوداً : بعض الحركات والأعمال المتكررة . لكن إذا توقف عن العمل لا تستطيع الآلة أن تنتج . العامل الشخصي الذي كان يربط الإقطاعي بالفلاح لم يعد موجوداً : ما يربط العامل برب العمل هو علاقة اجر ، علاقة يحددها العقد .

المعاناة والمصالح المشتركة وحدت العمال وراحت تظهر ، مهددة لنشوء النقابات ، النضالات الجماعية الأولى والتي طالبت بزيادة الاجور وتحسين شروط العمل .

في الواقع أولى جمعيات الاجراء ظهرت قبل نصف قرن من بروز المشاغل : عمال الخياطة في لندن سنة ١٧٢٠ . العامل الأساسي في ظهور هذه الجمعيات لم يكن العمل الصناعي بقدر ما كان الانفصال بين العمل وملكية وسائل الانتاج . فحيث كان يتم هذا الانفصال كانت تظهر الجمعيات العمالية حتى في فترات عدم استعمال الآلات . من هنا اعتبار نظام العمل المأجور في أساس نشوء الجمعيات والنقابات العمالية . بعد أن تحرر من سلطة الملك والإقطاعيين أصبح الصناعي طليق اليدين ، يتفاهم مع المصرفي ويطور الانتاج .

الطبقات الاجتماعية
(المفاهيم الاساسية)

٢٧	مقدمة
٢٧	١ - ما هي الطبقات الاجتماعية ؟
٢٧	١-١ - التعاريف الاسمية والتعاريف الواقعية
٢٨	٢-١ - الطبقات الرئيسية والطبقات الفرعية
٢٨	٣-١ - الطبقات نتاج تاريخي
٢٩	٤-١ - الطبقات والجماعات الاخرى المتدرجة
٢٩	٢ - ما هو الوعي الطبقي ؟
٢٩	١-٢ - تعريف الوعي الطبقي
٣٠	٢-٢ - عوامل مساعدة على نمو الوعي الطبقي
٣٠	٣-٢ - عقبات امام الوعي الطبقي
٣٠	٣ - ما هو الصراع الطبقي ؟
٣١	١-٣ - المفهوم الماركسي للصراع الطبقي
٣١	٢-٣ - الصراع الطبقي في المجتمع الرأسمالي
	٤ - ما هي اهم التغيرات في البناء الطبقي للمجتمعات الرأسمالية المعاصرة وما هي اهم انعكاساتها على الصراع الطبقي ؟
٣٢	١-٤ - الفصل بين الملكية والادارة في الشركات المساهمة
٣٢	٢-٤ - التدرج داخل الطبقة العمالية
٣٢	٣-٤ - تضخم حجم « الطبقة الوسطى »
	٤-٤ - التخفيف من حدة التناقضات بين الطبقتين الرئيسيتين
٣٤	
٣٥	٥-٤ - تنظيم الصراع الطبقي وتماسسه

وبوجود عاطلين عن العمل كثر ، يمكنه أن يخفض الاجور الى حدها الأدنى . لكن بالرغم من القمع ومن منعه من تأسيس جمعيات ، تطورت مطالب العمال وقوي تنظيمهم وانشأوا النقابات وتعاضم نضالهم ولا سيما من خلال الاضرابات . بالمقابل وبموازاة التمركز الصناعي ، اتحدت البرجوازية حول مصالحها المشتركة . معتدة على التشريع الذي يحمي الملكية الخاصة لوسائل الانتاج ، تضامنت مع الجيش والشرطة لقمع التحركات العمالية وللمسيطرة على المستعمرات .

مقدمة

يقدم هذا الدرس المفاهيم الاساسية المتعلقة بموضوع الطبقات الاجتماعية وهو يطرح أربع أسئلة أساسية ويوفر اجابات على كل منها :

- ما هي الطبقات الاجتماعية ؟
- ما هو الوعي الطبقي ؟
- ما هو الصراع الطبقي ؟
- ما هي أهم التغيرات في البناء الطبقي للمجتمعات الرأسمالية المعاصرة وما هي أهم انعكاساتها على الصراع الطبقي ؟

١ - ما هي الطبقات الاجتماعية ؟

(١-١) - التعاريف الاسمية والتعاريف الواقعية

يقسم البعض التعاريف التي تعطى عادة للطبقات الاجتماعية الى قسمين : التعاريف الاسمية والتعاريف الواقعية . تنطلق التعاريف الاسمية من تحديد وضع اجتماعي معين (الدخل او المهنة او الفئة المهنية الاجتماعية او غير ذلك) وتعتبر ان الطبقة هي مجموعة الافراد الذين لهم هذا الوضع الاجتماعي لكن دون الاهتمام بمعرفة ما اذا كان هؤلاء الافراد يشكلون وحدة اجتماعية حقيقية ، اما التعاريف الواقعية فهي التي ترى في الطبقة الاجتماعية واقعاً فعلياً يشكل نوعاً من الوحدة الاجتماعية وليس مجرد مجموعة افراد لا تربطهم علاقات اجتماعية خاصة . مثالنا على ذلك التعريف التالي : « نطلق تسمية طبقات على جماعات واسعة من الناس تتميز بالمركز الذي تحتله في نظام انتاج ومبادلات ، محدد تاريخياً ، وبالعلاقاتها بوسائل الانتاج والمبادلة وبدورها في التنظيم الاجتماعي للعمل وتالياً بطرق حصولها على الحصة التي تمتلكها من الثروات الاجتماعية وبأهمية هذه الحصة » . كما يدل عليه هذا التعريف الواقعي ، يجب عند تحديد ملامح أي طبقة من الطبقات الاجتماعية أخذ عدة سمات في الاعتبار وفي ترابطها معاً . لكن يبقى الاهم في تحديد الطبقة هو موقعها من وسائل الانتاج أي ما تملكه من وسائل الانتاج . وهذا الموقع هو الذي يحدد وضع الطبقة الاقتصادية وحصتها من الثروة الاجتماعية .

المتطلبات المسبقة

« تاريخ العمل وعلاقات العمل »

الاهمية النقابية

التعرف الى احدى الاطر الاجتماعية الاساسية التي يستمد منها العمل النقابي ايدولوجياته وتوجهاته .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول المفاهيم الاساسية المتعلقة بموضوع الطبقات الاجتماعية ، يقوم المتدرّب وبالاستناد الى نصوص او احصاءات ، بتحديد الملامح الاساسية للبناء الطبقي في مجتمع معين .

في ظروف تاريخية معينة (المجتمع البدائي الاول لم يعرف التقسيم الطبقي وكان يقوم على اساس الملكية المشتركة لوسائل الانتاج وقد بدأت تظهر الطبقات من خلال تملك بعض الافراد لفنائض الانتاج ووسائل الانتاج) . ومن جهة ثانية تغيرت الطبقات والتقسيم الطبقي تاريخياً مع تغير نظام الانتاج وقد سبق وتوقفنا عند الانظمة الثلاثة : العبودي والاقطاعي والراسمالي .

(٤- الطبقات والجماعات الاخرى المتدرجة

— الطبقات الاجتماعية ليست فقط نتاجاً تاريخياً وبشراً ، انما هي ايضاً متميزة عن الجماعات الاخرى المتدرجة التي عرفها التاريخ البشري (الطوائف المغلقة في الهند مثلا) . فالطبقات الاجتماعية جماعات أكثر تميزاً بالطابع الاقتصادي وهي لا تقوم ولا تتدعم بفعل أي قواعد قانونية خاصة ، كما ان عضوية الفرد في طبقة معينة لا ينتج عنها أي حقوق مدنية أو سياسية معينة . من هنا صعوبة تحديد الطبقات الاجتماعية بالمقارنة مع التقسيمات الاجتماعية الاخرى .

٢ - ما هو الوعي الطبقي ؟

١-٢ - تعريف الوعي الطبقي

يتألف الوعي الطبقي من ثلاثة عناصر مترابطة :

الوعي بالانتماء الى طبقة موضوعية ، الوعي بأن أفراد هذه الطبقة يؤلفون جماعة لها مصالح مشتركة ، الوعي بتضارب هذه المصالح مع مصالح طبقة أو طبقات اخرى . حتى ان البعض لا يرى الوعي الطبقي مكتوماً عند طبقة البروليتاريا مثلا الا اذا تضمن نظرة شاملة للمجتمع ككل ، لآلية تطوره وافق تغييره .

هذا الوعي الطبقي لا نلاحظه دائماً في جميع الطبقات أو عند جميع الافراد . كما انه في بعض الاحيان يبقى جنيباً متخذاً شكل « الوعي المصلحي » أو « الوعي النقابي » بمعناه المهني المحدود . على الرغم من أهمية مفهوم الوعي الطبقي ، تبقى العوامل المؤثرة في هذا الوعي غير مدروسة وغير معلومة بالقدر اللازم . الا انه يمكننا التوقف عند بعض هذه العوامل التي أصبحت معروفة .

التعاريف الواقعية تفترض في محتواها وجود وحدات اجتماعية حية لها موقعها وموقفها واتجاهاتها ويمكن أن تدخل في صراع فيما بينها ، بينما لا تشكل الطبقات الاجتماعية بالنسبة للتعاريف الاسمية سوى مجموعة أفراد تجمعهم معايير خارجية (المهنة أو الدخل مثلا) ولا يكونون جماعة متضامنة ومتحركة ولا يختلفون الا باختلاف المعايير الخارجية مع المجموعات الاخرى . الخلفيات والابعاد الايديولوجية والسياسية لكل من التعريفين واضحة وتتمحور حول مفهومنا المختلف للعلاقات الاجتماعية داخل الطبقة وبين الطبقات . بالنسبة للتعريف الواقعي هناك « تضامن » داخل الطبقة « وصراع » بين الطبقات . بالنسبة للتعريف الاسمي هناك « تشابه » بين اعضاء الطبقة « واختلاف » في الاوضاع الاجتماعية بين الطبقات .

(٢- الطبقات الرئيسية والطبقات الفرعية

بحسب التعاريف الواقعية يجب التمييز في كل مجتمع وفي كل حقبة بين الطبقات الرئيسية والطبقات الفرعية . ان أشكال الملكية الخاصة لاهم وسائل الانتاج السائدة في كل نظام انتاج هي التي تحدد طبيعة وشكل الطبقات الرئيسية . في المجتمع العبودي مثلا نجد ان الطبقتين الرئيسيتين هما السادة والعبيد وفي المجتمع الاقطاعي السادة الاقطاعيون ارقاء الارض (الاقنان) ، وفي المجتمع الراسمالي الراسماليون (أو البرجوازية) والبروليتاريا . اما الطبقات الفرعية فهي التي لا تشكل طرفاً رئيسياً في نظام انتاج معين : مثلا ملاكو الارض والفلاحون في المجتمع الراسمالي . ويمكن لهذه الطبقات الفرعية ان تكون اما رواسب طبقات رئيسية عفى عليها الزمن ام نواة طبقات رئيسية سوف تنمو وتتضح ملامحها في المستقبل .

يمكننا ايضاً تقسيم كل طبقة الى عدة اقسام : البورجوازية تنقسم مثلا الى بورجوازية صناعية وبورجوازية مالية وبورجوازية تجارية . كما تنقسم الطبقة البورجوازية الصغيرة الى فئات المهن الحرة والحرفيين والمستثمرون الزراعيين وصغار التجار ومستقلي الخدمات .

(٣- الطبقات نتاج تاريخي

— بحسب التعاريف الواقعية ايضاً ، تعتبر الطبقات الاجتماعية نتاجاً تاريخياً وبشراً وليست بالتالي جزءاً من نظام طبيعي للاشياء « منزل » أو لا يتغير . فمن جهة وكما رأينا في درس سابق ، لقد قامت الطبقات الاجتماعية

٢-٢ - عوامل مساعدة على نمو الوعي الطبقي

يمكننا جمع هذه العوامل تحت عناوين كبيرة ثلاثة : التركيز الصناعي وتجمع العمال بأعداد كبيرة في أماكن عمل واحدة ، النضالات والصراعات الاجتماعية المطلوبة ، نمو المدن وتطور وسائل الاتصال بين الناس .

٢-٣ - عقبات أمام الوعي الطبقي

يمكننا تعداد بعض العوامل التي تشكل عقبات أمام الوعي الطبقي :
الايديولوجية المهيمنة (أي ايديولوجية الطبقة المهيمنة) وتبني أفراد الطبقات الأخرى لهذه الايديولوجية مما يخلق عندهم ما يسمى بالوعي الطبقي الزائف (يتم هذا التأثير من خلال المؤسسات الاجتماعية : العائلة ، المدرسة ، المؤسسات الدينية ، الاعلام ، وغيرها) ، بنية الصناعة تتطور بشكل يجعل من العلاقات غير مباشرة بين مالكي وسائل الانتاج والاجراء كما انها عبر تقسيم العمل الذي تدخله تنمي الوعي المهني عند الاجراء على حساب الوعي الطبقي ، انتماء الافراد الى جماعات مختلفة وتأثير القيم السائدة في هذه الجماعات على الوعي الطبقي (العائلة ، الطائفة ، الاثنية ، وغيرها) ، المجتمع الاستهلاكي وما خلقه من تشابه في نمط الانفاق وتأثير ذلك على الوعي الطبقي التي اشارت دراسات على انه يتبلور وينمو أكثر في اطار الاستهلاك بالمقارنة مع اطار الانتاج ، الحراك الاجتماعي الملاحظ في بعض المجتمعات والذي ينقل الافراد من طبقة معينة الى طبقة أعلى .

٣ - ما هو الصراع الطبقي ؟

لا يشكل الوعي الطبقي عنصراً أساسياً في تعريف الطبقات فحسب بل ، انه العامل المحرك الرئيسي في الصراع الطبقي (انه أيضاً نتاج هذا الصراع) . ان الصراع الطبقي أو الصراع بين الطبقات ولا سيما الرئيسية منها في مجتمع معين ، ليس بالظاهرة الاجتماعية المعترف بها من قبل الجميع كما انه في اساس الجدل القائم حول مفهوم الطبقات . فالبعض لا يقر بوجود الصراع الطبقي في المجتمع البشري . حتى الذين يقرون بوجوده ينفقون الى قسمين : قسم يسعى الى لجمه وقسم آخر يتحرك بموجبه . لكن هنا أيضاً ينفقون المتحركون بموجبه الى عدة تيارات تختلف باختلاف الهدف أو الاهداف التي يسعى الصراع الطبقي الى تحقيقها .

٣-١ - المفهوم الماركسي للصراع الطبقي

— النظرية الأهم في مجال الصراع الطبقي تبقى النظرية الماركسية . ان الفهم العمق والكامل لهذه النظرية يفترض الغوص في تفاصيل الفكر الماركسي بجميع مكوناته . لذلك سنكتفي هنا بعرض الخطوط العريضة لنظرية الصراع الطبقي . بالنسبة لكارل ماركس شكل نظام الانتاج والمبادلات السائد في حقبة تاريخية معينة الاساس في نشوء الطبقات الموضوعية وفي تحديد التاريخ السياسي (والفكري والثقافي ، الخ) لهذه الحقبة . وبالتالي (بعد القضاء على ملكية المشاع في المجتمعات البدائية) ان تاريخ البشرية هو تاريخ الصراع الطبقي ، صراع المستغلين والمستغلين ، صراع الاسياد الاقطاعيين والاقنان ، صراع البورجوازية والبروليتاريا . في كل مجتمع هناك ملكة لوسائل الانتاج . علاقات الانتاج التي تنتج عن هذا الواقع تخلق اوضاعاً طبقية مختلفة . مع تطور المجتمع تزداد الفروقات الطبقية . وكلما ازدادت الفروقات الطبقية كلما شهدنا نزوح الظروف لنشوء الطبقات وتنظيمها السياسي وطرحها لمصالحها الطبقية . يبدأ عندها الصراع الطبقي السياسي بين « المستغلين » و « المستغلين » . وعند وصول هذا الصراع الى اوجه يخلق تغييراً ثورياً تفقد بنتيجته الطبقة المسيطرة سلطتها وتأتي مكانها الطبقة التي كانت حتى الان مستغلة . مجتمع جديد يبدأ بالنهوض وفي داخله طبقة جديدة مستغلة بحيث تشهد تبلور صراع طبقي جديد .

٣-٢ - الصراع الطبقي في المجتمع الرأسمالي

تركز التحليل الماركسي للصراع الطبقي اساساً على المجتمع الرأسمالي وعلى افق تطور هذا المجتمع . النظام الرأسمالي هو نظام اقتصادي يقوم على الملكية الخاصة لوسائل الانتاج التي تمتلكها البورجوازية . هذه الملكية تسمح لها بتكديس الرأسمال والثروات من خلال عملية الاستغلال التي تتم للعمل المأجور . توزيع الثروات والاوزاع المعيشية في المجتمع تتحدد بتوزيع الملكية في مجال الانتاج . تأثير توزيع الملكية في مجال الانتاج لا يقف عند هذا الحد : بالنسبة لماركس يحدد توزيع الملكية هذا توزيع السلطة السياسية في المجتمع . من هنا السيطرة السياسية للطبقة البورجوازية . حتى ان الدولة ليست الا مؤسسة مكلفة بادارة شؤون الطبقة البورجوازية وبتثبيت واعادة انتاج سيطرتها الطبقية .

الصراع الطبقي المركزي في المجتمع الرأسمالي هو الصراع بين طبقة الرأسماليين (البورجوازيين) وطبقة البروليتاريا (عمال المصانع الذين يعملون

موقعهم الطبقي (موضوعياً) ومنه فهم للمؤسسة والمجتمع . هؤلاء المديرون — حاملو الشهادات الجامعية والخبراء في مجالات الاختصاص المتصلة بالانتاج الصناعي — لهم اتجاهاتهم المتميزة عن الرأسماليين التقليديين وخاصة بالنسبة للربح والانتاجية والروددية والعلاقات مع العاملين . دون التقليل من أهمية التشابه بين الرأسماليين المساهمين ومديريهم في مجالات عدة ، يمكننا رصد ثلاثة انعكاسات للانفصال بين الملكية والادارة على الصراع الطبقي : تغير في تركيبة الجماعات المشتركة في الصراع ، تغير في المشكلات التي ينتج عنها الصراعات بفعل تنوع وتعدد المصالح ، تغير طبيعة وشكل الصراع (حتى ان البعض يقول ان السلطة في المؤسسة هي المحرك الاساسي للصراع الطبقي وليس ملكية وسائل الانتاج) .

٤-٢ - التدرج داخل الطبقة العمالية

حتى أواخر القرن التاسع عشر كنا نشهد انخفاضاً في « مهارة » و« كفاءة » العمال الصناعيين وازدياداً مطرداً لعدد العمال غير المتخصصين . ابتداء من أوائل القرن العشرين وبفعل التطور التقني في مجال الانتاج الصناعي ، بدأ يظهر ويترسخ تقسيم آخر للفئات العمالية : فئة العمال الماهرين الذين راح عددهم يتزايد ، فئة العمال « النصف ماهرين » وأخيراً فئة العمال غير المتخصصين التي تتجه نحو الزوال . هذه الفئات العمالية لا تختلف فقط من حيث درجة الكفاءة والمهارة بل من حيث مستوى الاجور الذي يرتفع مع ارتفاع درجة المهارة ، ومستوى المسؤولية والسلطة في العمل ، وأخيراً من حيث المركز الاجتماعي والمكانة الاجتماعية . هذا الواقع العمالي الجديد لم ولا يمنع طبعاً من تضامن العمال بجميع فئاتهم حول مصالحهم المشتركة ولا من قيام نضالات عمالية مهمة وممتكرة ، لكن هذا التدرج داخل الطبقة العمالية له دون شك انعكاساته على الصراع الطبقي . فماركس كان يعتقد ان التطور التقني في الصناعة سوف يلغي الفروقات في درجة المهارة ومستوى الاجور بين العمال — وهذا هو الاتجاه الذي كان سائداً في عصره وحتى أواخر القرن التاسع عشر — وسوف يخلق بالتالي تقارباً في المصالح وفي الظروف المعيشية عند البروليتاريا ، مما يزيد من وحدة العمال ومن حدة الصراع الطبقي وصولاً الى الثورة .

٤-٣ - تضخم حجم « الطبقة الوسطى »

بمؤازرة تعدد الفئات في الطبقة الرأسمالية والتدرج داخل الطبقة العاملة ، تضخم حجم فئة من الاجراء سميت « بالطبقة الوسطى الجديدة »

مقابل أجر) . المصلحة الاولى المباشرة للبروليتاريا هي الاجر والمصلحة الاولى المباشرة للبورجوازية هي الربح . في البدء يتكفل العمال للحفاظ على حد ادنى من الاجر . مع تطور النضال العمالي الاقتصادي ، ومع تبلور السيطرة السياسية للبورجوازية ، يدفع الوعي الطبقي البروليتاري الى المزيد من التنظيم السياسي (انشاء حزب) وينتقل الصراع الطبقي من صراع اقتصادي الى صراع سياسي . في نهاية هذا الصراع تسيطر البروليتاريا على السلطة السياسية حاسمة التناقض الاساسي في المجتمع الرأسمالي بين الانتاج الجماعي والملكية الخاصة لوسائل الانتاج . سيطرة البروليتاريا السياسية تأخذ شكل « دكتاتورية البروليتاريا » . لكن هذه الدكتاتورية ليست الا ضرورة تاريخية مرحلية . فالدور التاريخي للبروليتاريا كطبقة محرومة من اي ملكية لوسائل الانتاج ، ليس باستبدال سيطرة طبقة باخرى ، كما كان يحصل في الصراعات الطبقة السابقة ، بل القضاء على الملكية الخاصة لوسائل الانتاج بتحويلها الى ملكية جماعية ، اي القضاء على الاساس الموضوعي لنشوء الطبقات وانشاء مجتمع شيوعي لا طبقي .

٤ - ما هي أهم التغيرات في البناء الطبقي للمجتمعات الرأسمالية المعاصرة وما هي أهم انعكاساتها على الصراع الطبقي ؟

يمكننا الملاحظة ان توقعات ماركس بالنسبة لما يؤول اليه الصراع الطبقي في المجتمع الرأسمالي لم تصح واذا صحت ففي مجتمعات غير التي توقع حصول الثورات والتغيرات فيها . فقد توقع ماركس حصول الثورات في أكثر البلدان تقدماً صناعياً في عصره لا سيما في انكلترا . بينما حصلت الثورة الاولى في روسيا في فترة كان لا يزال فيها البلد متخلفاً صناعياً .

من المفيد الان التوقف عند بعض التغيرات البنيوية التي طرأت على المجتمعات الرأسمالية في القرن العشرين والتي كان لها تأثيرها الاكيد على البناء الطبقي والصراع الطبقي في هذه المجتمعات .

٤-١ - الفصل بين الملكية والادارة في الشركات المساهمة

تحولت المؤسسات الصناعية من مؤسسات يملكها ويديرها شخص أو عائلة الى شركات مساهمة يملكها عدد كبير من المساهمين ويديرها أشخاص لا يملكون . ان هذا الفصل في الشركات المساهمة بين الملكية والادارة (أو المراقبة) خلق فئتين من الناس في قمة الهرم الصناعي يختلفون من حيث

للمستوى المعيشي ، الضمان الصحي ، ضمان الشيخوخة ، تقديمات للعاطلين عن العمل وغيرها) .

هذه الحقوق وبالأخص الحقوق الاجتماعية لم تتحقق بالطبع نتيجة لمبادرات « انسانية » من قبل الطبقات المسيطرة ، انما هي ثمرة للنضال الاجتماعي لا بل للصراعات الطبقيّة التي عرفتها المجتمعات الرأسمالية في بدايات تطورها . الا ان هذه الحقوق وان كانت احدى منجزات الصراع الطبقي ، تؤثر عند تحقيقها بالصراع الطبقي نفسه . ويعتقد البعض ان تخفيف حدة الفروقات بين الطبقات يخفف بدوره من حدة الصراع الطبقي .

٤-٥ - تنظيم الصراع الطبقي وتمأسسه

ظاهرة اخيرة نتوقف عندها عرفتها المجتمعات الرأسمالية : تنظيم الصراع الطبقي أو تمأسسه . أهم أشكال هذا التنظيم هي مختلف أنظمة المفاوضات الجماعية والوساطة والتحكيم . وقد تراقق هذا التنظيم للصراع مع تغيرات بنوية داخل المؤسسة الصناعية : انشاء لجان المؤسسات (غير النقابية) ، مشاركة الاجراء في ادارة المؤسسة من خلال هيئات يمثل فيها الاجراء واصحاب المؤسسة وغيرها . ان تنظيم الصراعات الطبقيّة لم يمنع طبعاً من استمرار الاضرابات ولا من اعطاء الصراع النقابي طابعاً سياسياً يخرج عن الاطار التنظيمي المرسوم . الا ان لتنظيم الصراع الطبقي انعكاسات على مستويات عدة : انه يخفف من عنف الصراعات الطبقيّة ، لا بل يساعد على مراقبتها وضبطها . انه يفرض قواعد معينة « للعبة » الصراع بحيث لا يمكن لاي طرف ان يكون الرابح الدائم أو أن يلغي الطرف الاخر ، لكنه في الوقت نفسه يوحي بان الصراع الذي يحتضنه هو دائم ومستمر .

وهي تضم « موظفي » الصناعة والتجارة والخدمات والقطاع العام . هناك نظريتان متناقضتان حول موقع واتجاهات هذه الطبقة الوسطى الجديدة . النظرية الاولى تعتبر ان هذه الطبقة ليست الا امتدادا لطبقة البورجوازيين أو الرأسماليين وبهذا المعنى هي جزء من الطبقة المسيطرة . كون الوظائف التي تؤديها هذه الفئة كانت في السابق من مهام الرأسماليين ، يفسر بالنسبة لهذه النظرية ، الموقع الاجتماعي الخاص لهذه الطبقة . اما النظرية الثانية فتؤكد انه حتى ولو لم يكن ممكناً اعتبار هذه الفئة امتدادا للبروليتاريا ، الا انها اقرب الى الطبقة العاملة . موقع هذه الفئة في النظام الانتاجي الرأسمالي يشبه موقع العمال : الاثنان لا يملكان وسائل الانتاج ومداخلهما متقاربة جدا . بالاضافة الى هاتين النظريتين المتناقضتين برز اتجاه ثالث يقسم هذه الفئة الى قسمين : « البيروقراطية » أي المسؤولون المكتبيون الكبار الذين يمارسون نوعاً من السلطة الذين يمكن اعتبارهم جزءاً من الطبقة المسيطرة ، و « الموظفون » العاديون ، من مكتبيين منفذين وبائعين في المحلات التجارية وعمال مطاعم وغيرهم ، والذين يمكن اعتبارهم جزءاً من الطبقة العاملة . اياً كان الاتجاه النظري الذي نتبناه ، بشكل وجود هذه الفئة الكبيرة من الاجراء عنصراً معقداً ان للبناء الطبقي أو لتكوين الطبقات الرئيسية وبالتالي لدوافع وأشكال الصراع الطبقي وللمشاركين فيه . حتى ان البعض يذهب الى ابعد من ذلك ويقول ان وجود هذه الفئة أو هذه « الطبقة » هو السبب الرئيسي لتوقف الصراعات الطبقيّة في المجتمعات الرأسمالية المعاصرة .

٤-٤ - التخفيف من حدة التناقضات بين الطبقتين الرئيسيتين

لقد تنبأ ماركس بنمو الطبقة البروليتاريا عدداً وازدياد احوالها سوءاً في الوقت الذي ستزداد فيه ثروة البورجوازية . وانه بنتيجة ذلك ستتعمق الهوة وتزداد التناقضات بين الطبقتين الى أن تطيح البروليتاريا بالطبقة البورجوازية . الا ان التطور التاريخي في المجتمعات الرأسمالية ، كما يلاحظ بعض الباحثين ، أدى على العكس الى التخفيف من حدة الفروقات بين الطبقتين الرئيسيتين . حتى ان البعض يقول بوجود اتجاه عام نحو التجانس بين الطبقات وهيمنة نمط العيش والايديولوجيا الخاصة بالبرجوازية الصغيرة . اما العوامل المباشرة التي أدت الى التقليل من الفروقات الطبقيّة ، فهي على الاقل ثلاثة : الحقوق المدنية (المساواة امام القانون) ، الحقوق السياسية (ولا سيما حق الانتخاب للجميع وحق انشاء الجمعيات والاحزاب والنقابات) واخيراً والاهم الحقوق الاجتماعية (الحد الأدنى للاجر المناسب للحد الأدنى

النقد - الاسعار

٣٩	مقدمة
٣٩	١ - ما هو النقد؟
٣٩	١-١ - النقد وسيلة تبادل
٤٠	٢-١ - النقد أداة لقياس القيم
٤٠	٣-١ - النقد وسيلة حفظ للقدرة الشرائية
٤٠	٢ - ما هي أنواع النقد؟
٤٠	١-٢ - النقد اليدوي
٤١	٢-٢ - النقد المصرفي أو الكتابي أو الخطي
٤١	٣ - ما هو السعر؟
٤١	٤ - كيف يؤثر السعر بالطلب؟
٤١	٤-١ - العوامل النفسية - الاجتماعية للطلب
٤١	أ - قوة الحاجات
٤٢	ب - تأثير توقعات الاسعار على الطلب
٤٣	ج - اثر الظهور والتقليد
٤٣	د - تأثير المستوى السابق للاستهلاك
٤٣	هـ - تأثير الممتلكات
٤٣	و - تأثير تركيب الاسرة ومكان سكنها
٤٣	ز - تأثير الدعاية
٤٤	٤-٢ - العلاقة بين الطلب والاسعار
٤٥	٥ - كيف يؤثر السعر بالعرض؟
٤٥	١-٥ - العلاقة بين سعر وعرض السلع
٤٦	٢-٥ - اكاليف الانتاج
٤٨	٦ - كيف تؤثر طبيعة السوق بالسعر؟
٤٨	١-٦ - تحديد التوازن بين العرض والطلب في سوق المنافسة الحرة
٥٠	٢-٦ - الاحتكار وتكون السعر
٥٠	أ - الاحتكار التمييزي
٥١	ب - احتكار الشاري
٥١	ج - الاحتكار الفئائي أو المزدوج

مقدمة

يطرح هذا الدرس ستة أسئلة أساسية ويوفر اجابات على كل منها :

- ما هو النقد؟
- ما هي أنواع النقد؟
- ما هو السعر؟
- كيف يؤثر السعر بالطلب؟
- كيف يؤثر السعر بالعرض؟
- كيف تؤثر طبيعة السوق بالسعر؟

— ★ —

١ - ما هو النقد؟

النقد هو وسيلة تبادل وادارة لقياس القيم ووسيلة حفظ للقدرة الشرائية .

١-١ - النقد وسيلة تبادل

يسهل النقد التبادل اذ يجزىء المقايضة الى مرحلتين متواليتين من التبادل : في المرحلة الاولى يتم بيع سلعة او خدمات نملكها لقاء كمية من النقد . وفي مرحلة ثانية نشترى بواسطة هذا النقد السلع والخدمات التي نحتاج اليها .

في الاقتصاد البدائي كان يتم التبادل المباشر بين سلع محدودة جداً بواسطة نظام المقايضة ، أي تبادل سلعة بسلعة . وقد أدى تزايد عمليات المبادلة الى ادخال النقد كسلعة وسيطة ، لان المقايضة أصبحت مستحيلة من الناحية العملية بالنسبة لاقتصاد لا يمكن له أن يعمل ويتطور الا بفضل آلاف عمليات التبادل . ولا يمكن للنقد من لعب هذا الدور الا بشرط أن يكون معترف به من كافة اعضاء مجتمع معين بمعنى أن يقبله جميع الناس في التبادل ، بحيث أن من يملكه يضمن التمكن من الحصول من البائع على كل ما يرغب فيه . وهذا ما يعني بأن النقد هو السلعة الأكثر سيولة .

المتطلبات المسبقة

« تاريخ العمل وعلاقات العمل »

الاهمية النقابية

التعرف الى كيفية تكون الاسعار في الاسواق المختلفة والاستفادة من ذلك في مجالي الانتاج والاستهلاك .

المهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول ماهية الاسعار وكيفية تكوينها في مختلف الاسواق ، وبالاستناد الى رسم بياني لمنحني العرض والطلب ، يقوم المتدرب بتحديد العلاقات المتبادلة بين العرض والطلب من جهة والاسعار من جهة اخرى .

بما ان النقد مقبول في جميع المبادلات لذلك فهو يشكل وحدة قياس تسمح بمقارنة قيم مختلف السلع والخدمات . فبدلاً من تقدير قيمة طن من الحديد بالقمح أو النحاس أو البرتقال ، من الأسهل تقدير هذه القيمة بواسطة النقد . وتعتبر القيم التي يعبر عنها بالنقود نسبية لان قيمة النقد نفسها قد تخضع لتقلبات متعددة . فقيمة النقد هي على علاقة مباشرة بالمستوى العام للأسعار ، وذلك لان السعر يعتبر التعبير بالوحدات النقدية عن قيمة السلعة المعينة . ونتيجة لذلك ، فزيادة الأسعار تعني انخفاضاً في قيمة النقد ، اما هبوط الأسعار فيدل على حصول ارتفاع في قيمة النقد .

٣-١ - النقد وسيلة حفظ للقوة الشرائية

يعتبر النقد وسيلة لتأجيل استعمال الدخل للاستهلاك لانه يسمح باختيار زمن الشراء . وبالفعل فالنقد يسمح للمالك بالاحتفاظ بقدره شرائية وذلك يعود لامكانية ادخاره . ولكن حتى يلعب النقد دوره كاملاً في حفظ القدرة الشرائية يشترط استمرار استقرار المستوى العام للأسعار .

٢ - ما هي أنواع النقد ؟

في الاقتصاد البدائي كانت بعض السلع ذات الاستعمال الرائج تقوم بمهمة النقد : كجلود الحيوانات والفؤوس الحجرية ، والسمك المجفف والصدف . ومع تقدم الحضارة تألفت النقود من الحبوب والسكر والحديد والبرونز والنحاس ، ثم الفضة والذهب والبنادق ، ... وذلك عندما لعبت تلك السلع دور وسيلة التبادل .

وفي الاقتصاد الحديث يظهر النقد بشكلين رئيسيين : النقد اليدوي والنقد المصرفي . ومنذ سنة ١٩١٤ لم يعد الذهب يشكل نقداً يدوياً الا على صعيد التبادل الدولي بحيث خف تداوله بين الافراد .

١-٢ - النقد اليدوي

اي النقد الذي يذهب من يد الى اخرى . انه ورق البنكوت أو ما يسمى بالنقد الائتماني أو النقد المبني على الثقة أو الورق النقدي المصرفي ، بالإضافة الى القطع المعدنية النقدية .

انه النقد المسجل في حسابات المصارف . وهذا النقد هو رقم مكتوب في سجلات المصارف ، ويعتبر طريقة جديدة للادخار ولتسديد المبالغ المرتفعة . ان النقد الخطي ، أو استعمال الشيك أو التحويل طريقة تسمح بسحب الاموال المودعة في المصرف أو بتسديد مدفوعات كبيرة بشكل عملي ومضمون .

وتتألف الكتلة النقدية بمعنى السيولة الفورية لاي بلد من النقد اليدوي اي أوراق البنكوت والنقد المعدني بالإضافة الى النقد الخطي اي الودائع المصرفية التي تدفع عند الطلب . وتمثل مجموعة وسائل التبادل أو وسائل الدفع الموضوعية بتصرف الفئات الاقتصادية .

٣ - ما هو السعر ؟

السعر هو تعبير بالوحدات النقدية عن قيمة سلعة معينة . وتتضمن دراسة الاسعار تحليل كل من سلوك الطلب وسلوك العرض في الاسواق وتأثير اشكال الاسواق على الاسعار .

٤ - كيف يؤثر السعر بالطلب ؟

الطلب في سوق معين ، هو كمية السلع والخدمات ، التي تكون الفئات الاقتصادية على استعداد لشراؤها بسعر معين . تخضع كمية السلع التي يقرر المستهلك شراؤها الى عدة عوامل نفسية - اجتماعية واقتصادية سنتناولها بايجاز .

٤-١ - العوامل النفسية - الاجتماعية للطلب

المستهلك ليس بفرد منعزل ، بل يعيش في محيط اقتصادي واجتماعي يؤثر على العلاقة بين الدخل والاستهلاك وعلى شروط الطلب على السلع والخدمات . وبالفعل فمحيط المستهلك يكون العوامل النفسية والاجتماعية التي تكون فاعلة في تصرفه .

١ - قوة الحاجات

ترتبط قوة الحاجات بطبيعتها ، أي اذا كانت الحاجات اولية ضرورية أو كمالية . فكل زيادة في الدخل تؤدي الى اكتفاء سريع للحاجات الضرورية فتتخفف قوتها . وعند الوصول الى مستوى معين من ارتفاع الدخل يزداد الطلب على السلع الكمالية .

ب - تأثير توقعات الاسعار على الطلب

قد تؤدي التوقعات المتعلقة بالمستوى العام للاسعار الى تعطيل العمل الطبيعي لقانون الطلب . بالاستناد الى هذا القانون فالكميات المطلوبة تتغير باتجاه معاكس للاسعار ، ولكن في حال وجود تضخم نقدي وارتفاع في الاسعار ، فقد تلجأ الفئات الاقتصادية الى زيادة مشترياتها حتى تتجنب ان تدفع أكثر في المستقبل . فيزداد الطلب بمقابل العرض ، ويؤدي ذلك الى مزيد من ارتفاع الاسعار .

يرتبط تصرف المستهلك بمرونة التوقع بالنسبة للاسعار التي تحدد بنسبة تغير الاسعار المرتقبة على تغير الاسعار الحالية .

متغير السعر المرتقب

م = مرونة التوقع =

متغير السعر الحالي

هناك ثلاث حالات لمرونة التوقع يمكن دراستها :

م = 1 ، في هذه الحالة ، يتوقع المستهلك زيادة في ارتفاع الاسعار بحيث يشتري أكثر اليوم حتى يتقاضي دفع سعر أعلى في المستقبل .

م = 1 في هذه الحالة تبقى الاسعار كما هي فلا يتأثر حاضراً الطلب ،

م = 1 : في هذه الحالة يتوقع المستهلك تراجع في زيادة الاسعار بحيث ينخفض الطلب اليوم لان المستهلك سينتظر ليشتري بأسعار أقل .

مثال على ذلك :

م = 160 = $\frac{\text{متغير السعر الحالي}}{\text{السعر الحالي}} = \frac{1.0}{1.0}$ ← $\frac{\text{متغير السعر المرتقب}}{\text{السعر المرتقب}} = \frac{1.0}{1.0}$

م = 1 = $\frac{\text{متغير السعر الحالي}}{\text{السعر الحالي}} = \frac{1.0}{1.0}$ ← $\frac{\text{متغير السعر المرتقب}}{\text{السعر المرتقب}} = \frac{1.0}{1.0}$

م = 1 = $\frac{\text{متغير السعر الحالي}}{\text{السعر الحالي}} = \frac{1.0}{1.0}$ ← $\frac{\text{متغير السعر المرتقب}}{\text{السعر المرتقب}} = \frac{1.0}{1.0}$

م = 160 = $\frac{\text{متغير السعر الحالي}}{\text{السعر الحالي}} = \frac{1.0}{1.0}$ ← $\frac{\text{متغير السعر المرتقب}}{\text{السعر المرتقب}} = \frac{1.0}{1.0}$

م = 160 = $\frac{\text{متغير السعر الحالي}}{\text{السعر الحالي}} = \frac{1.0}{1.0}$ ← $\frac{\text{متغير السعر المرتقب}}{\text{السعر المرتقب}} = \frac{1.0}{1.0}$

م = 160 = $\frac{\text{متغير السعر الحالي}}{\text{السعر الحالي}} = \frac{1.0}{1.0}$ ← $\frac{\text{متغير السعر المرتقب}}{\text{السعر المرتقب}} = \frac{1.0}{1.0}$

ج - اثر الظهور أو التقليد

يتميز الافراد الذين ينتمون الى مجموعات أصحاب الدخل المرتفع عن غيرهم باستهلاك بعض السلع غير المتوفرة للجميع بسبب أسعارها المرتفعة . وتعطي هذه السلع الكمالية للافراد الذين يستطيعون الحصول عليها مرتبة اجتماعية معينة . لذلك عندما يحتك الفرد بهذه الفئة ، فانها تمارس عليه اثر الظهور باقتنائها لبعض السلع الكمالية . ويخضع هذا الفرد لاثر تقليد هذه الفئة في استهلاكه . فاذا تحسن دخله فسينفعه في شراء السلع الكمالية وقد يلجأ الى بيع عقارات قد يملكها للانفاق ، مما يضعف جدا الادخار ويرفع الطلب .

د - تأثير المستوى السابق للاستهلاك

يوجد ظاهرة عدم الارتداد في مستوى الاستهلاك الحاصل الى الوراء . وبالفعل فان مستوى استهلاك الفرد يتعلق بالمستوى الاعلى للاستهلاك الحاصل خلال المراحل السابقة .

ه - تأثير الممتلكات

يكون ميل الاستهلاك قوياً عندما يمتلك الفرد اموال وعقارات تغنيه عن الانشغال بتأمين وضمان سلامته مما يغنيه عن الادخار .

و - تأثير تركيب الاسرة ومكان سكنها

ان الانفاق على الاستهلاك وتوزيعه بين مختلف المنتجات يتأثر كثيراً بعدد افراد الاسرة وباعمارهم . وبالإضافة الى ذلك ، فالسكن ضمن مجموعة سكنية كبيرة ينشط عمل اثر التقليد . ويختلف الطلب او نوعية الاستهلاك بين سكان المدن وسكان القرى والريف .

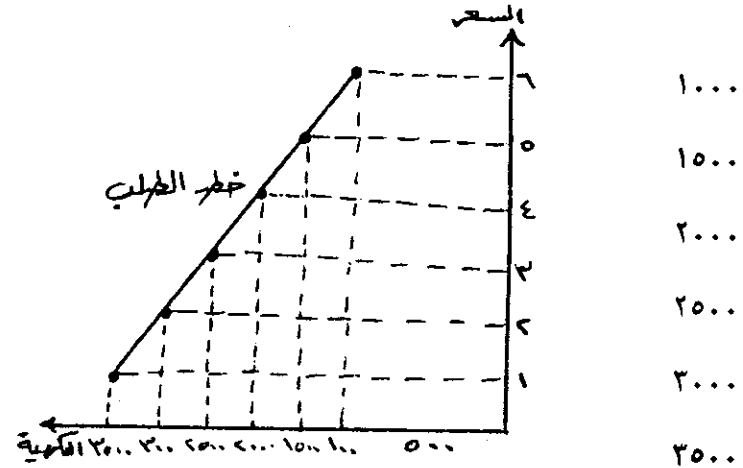
ز - تأثير الدعاية

تمارس الدعاية تأثيراً مهماً على الطلب اذ تبرز مميزات سلع معينة بهدف رفع مستوى استهلاكها . وقد تسعى الدعاية الى خلق أو ايجاد الحاجة وتؤثر على اختيار المستهلك بتوجيهه .

٢-٤ - العلاقة بين الطلب والاسعار

يعد سعر السلعة في السوق من أهم ما يؤثر في طلبها . وانطلاقاً من الجدول التالي سنحدد العلاقة بين السعر والطلب .

الكمية المطلوبة سعر الوحدة



إذا وضعنا الكميات المطلوبة على الخط الأفقي والاسعار على الخط العامودي نحصل على الرسم .

نلاحظ بأن خط الطلب أو منحنى الطلب الذي نحصل عليه من وصل النقاط المختلفة يسير باتجاه انخفاض من اليمين الى الشمال . إذا فان قانون الطلب هو التالي : تتغير الكمية المطلوبة لسلعة معينة باتجاه معاكس لحركة سعرها . فإذا ارتفع السعر ينخفض الطلب العام ، وإذا انخفض السعر يرتفع الطلب العام .

بالإضافة الى السعر ، فهناك أيضاً تأثير للدخل على الطلب إذ ان ارتفاع الدخل تأثيراً في زيادة حجم الطلب العام .

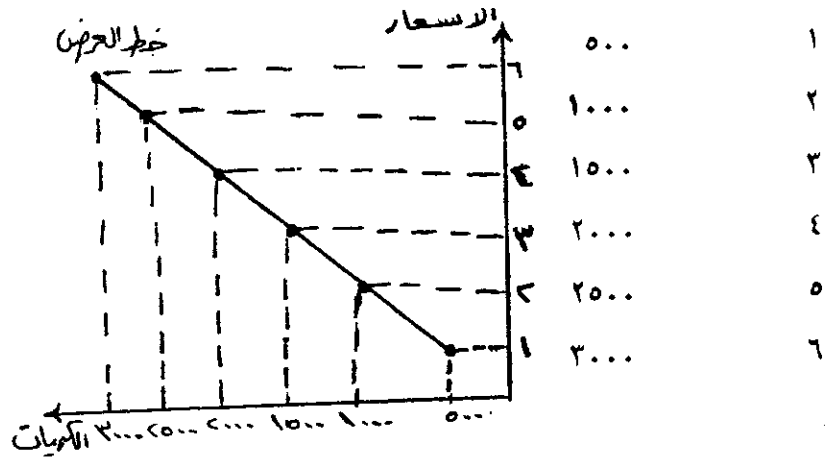
وتجدر الملاحظة بوجود طلب غير طبيعي يخرج عن قاعدة قانون الطلب بحيث يتغير الطلب بذات الاتجاه مع السعر . وتعتبر هذه الحالة استثنائية ومثلاً على ذلك عندما يكون هناك ما يسمى باثر السنوية يكون الاقبال على شراء سلعة معينة بمقدار ما يرتفع سعرها وذلك للتباهي .

٥ - كيف يؤثر السعر بالعرض ؟

٥-١ - العلاقة بين سعر وعرض السلع

يعتبر عرض سلعة معينة كمية السلعة التي يمكن بيعها أو تصريفها في السوق بسعر معين . ويمثل خط العرض ، أو منحنى العرض ، العلاقة بين سعر السلعة والكميات المعروضة للسلعة . وبمقدار ما يكون السعر مرتفعاً ، يكون البائع مستعداً للبيع ، والمنتج مقتنعاً بزيادة إنتاجه . ويبين لنا جدول العرض ، والرسم البياني الذي يمثله ، العلاقة بين عرض السلعة المنتجة وسعر الوحدة المنتجة .

سعر الوحدة كمية المنتجات
المتجة المعرضة



يتجه منحنى العرض ارتفاعاً من اليمين الى الشمال ، وهذا يعني بأن الكميات المعروضة تكون أكثر أهمية بمقدار ما يرتفع السعر . وبحسب قانون العرض فارتفاع السعر يحث على ارتفاع العرض ، وانخفاض السعر يؤدي الى انخفاض في العرض .

— الكلفة الحدية أو الهامشية : انها كلفة انتاج وحدة اضافية من السلعة المعينة وهي تساوي قسمة زيادة الكلفة الكلية على زيادة الانتاج .

ويبين لنا الجدول التالي تطور الاكلاف بالارتباط مع حجم الانتاج .

الوحدات المنتجة	الكلفة الثابتة	الكلفة المتغيرة	الكلفة الكلية	الكلفة الوسطية	الكلفة الحدية	الايراد الكلي	الربح
			٣+٢	١ : ٤	أو الهامشية	١ x السعر	٧ - ٤
١٠٠	—	١٠٠	—	—	—	—	١٠٠
٢٠	١٠٠	٤٠	١٤٠	١٤٠	١٤٠	١١٠	٢٠
٥٠	١٠٠	٧٠	١٧٠	٨٥	٣٠	٢٢٠	٥٠
١٤٠	١٠٠	٩٠	١٩٠	٦٣	٢٠	٢٣٠	١٤٠
٢٠٠	١٠٠	١٤٠	٢٤٠	٦٠	٥٠	٤٤٠	٢٠٠
٢٥٠	١٠٠	٢٠٠	٣٠٠	٦٠	٦٠	٥٥٠	٢٥٠
٢٦٠	١٠٠	٣٠٠	٤٠٠	٦٦	١٠٠	٦٦٠	٢٦٠
٢٦٠	١٠٠	٤١٠	٥١٠	٧٣	١١٠	٧٧٠	٢٦٠
٢٥٠	١٠٠	٥٣٠	٦٣٠	٧٩	١٢٠	٨٨٠	٢٥٠

ويبين لنا الجدول تطور الايراد الكلي الذي يساوي الوحدات المنتجة مضروبة بالسعر وتطور الربح المقابل .

واذا كان سعر السوق هو ١١٠ أي سعر التوازن بين العرض والطلب فعلى المنتج ان لا يتخطى ٧ وحدات انتاج لان الوحدة الاخرى المنتجة اي السابعة تعادل كلفتها سعر بيعها فلا يكون هناك ربح أو خسارة .

وبما ان الوحدات المنتجة قبل السابعة باستثناء الوحدة الاولى المنتجة قد كانت كلفتها أقل من سعر بيعها فالمنتج يحقق ربحاً منها . وبحسب الجدول يبلغ ربحه الكلي حده الأقصى عندما يصبح الانتاج ٧ وحدات وبعده تبدأ الخسارة .

ولكن بشكل خاص ومنافي لقانون العرض فهناك امكانية حصول زيادة في الكمية المباعة للسلعة في حال انخفاض سعر السلعة . وتفسر هذه الظاهرة، اما بعدم امكانية تخزين السلعة المعقبة ، أو بطابع الاهمية القصوى التي يمثلها العرض بالنسبة للبائع اذا مثل المصدر الوحيد للدخل له .

٢-٥ - أكلاف الانتاج

لا يكون الانتاج مجاناً بسبب الندرة النسبية لموارد الانتاج . ويتصاعد سعر المبيع بقدر ما تكون كلفة انتاج السلعة مرتفعة . لذلك فان دراسة العرض والعلاقة بين الكميات المعروضة والسعر تتطلب تحليل اكلاف الانتاج . تعتبر كلفة الانتاج مجموعة النفقات التي يتحملها اي مشروع للحصول على موارد وعناصر الانتاج الضرورية لتأمين العملية الانتاجية . ويرتبط تطور الاكلاف بحجم الانتاج . ويظهر مختلفاً في المدى القصير عنه في المدى الطويل .

في المدى القصير يعتبر حجم المشروع وطاقة التجهيزات ثابتين ، اما في المدى الطويل فيتغير حجم المشروع وطاقة التجهيزات ، لذلك بعض الاكلاف تكون ثابتة في المدى القصير . وتصبح جميع الاكلاف متغيرة في المدى البعيد ، فجميع عناصر الانتاج بما فيها الآلات والتجهيزات يطرأ عليها التغيير .

يوجد ثلاثة انواع من الاكلاف : الكلفة الكلية أو الاجمالية ، والكلفة الوسطية والكلفة الحدية أو الهامشية .

— الكلفة الكلية أو الاجمالية هي حصلة جمع الكلفة الثابتة والكلفة المتغيرة . الكلفة الثابتة هي الكلفة المستقلة عن حجم الانتاج . وتحمل الشركة المنتجة الكلفة الثابتة في مختلف الاحوال ، حتى ان لم تنتج شيئاً . ومثلاً على الكلفة الثابتة : الاجار ، التأمين ، الصيانة ، الضريبة العقارية ، اجور العمال الثابتين ، ...

اما الكلفة المتغيرة فهي التي تتبدل بالارتباط مع حجم الانتاج . مثلاً : المواد الاولية — الطاقة — اجور العمال غير الثابتين ... وبمقدار ما يكون الانتاج كبيراً ، بمقدار ما تكون الكلفة المتغيرة أكثر أهمية .

— الكلفة الوسطية : نحصل على الكلفة الوسطية بقسمة الكلفة الكلية على عدد الوحدات المنتجة .

٦ - كيف تؤثر طبيعة السوق بالاسعار ؟

يحدد سوق سلعة معينة بمكان تلاقي عرض تلك السلعة وطلبها . ينتج عن تلاقي العرض والطلب في سوق السلع تحديد سعر التوازن والكميات المتبادلة . بالإضافة الى ذلك فان المستوى الذي يقضي بتوازن الاسعار والكميات يرتبط ببنية السوق أي بالمضاربة والاحتكار .

٦-١ - تحديد التوازن بين العرض والطلب في وضع المنافسة الحرة

سنطلق من وجود سوق لسلعة معينة بحيث يكون عرض وطلب هذه السلعة بالارتباط مع سعرها كما يبينه لنا الجدول التالي :

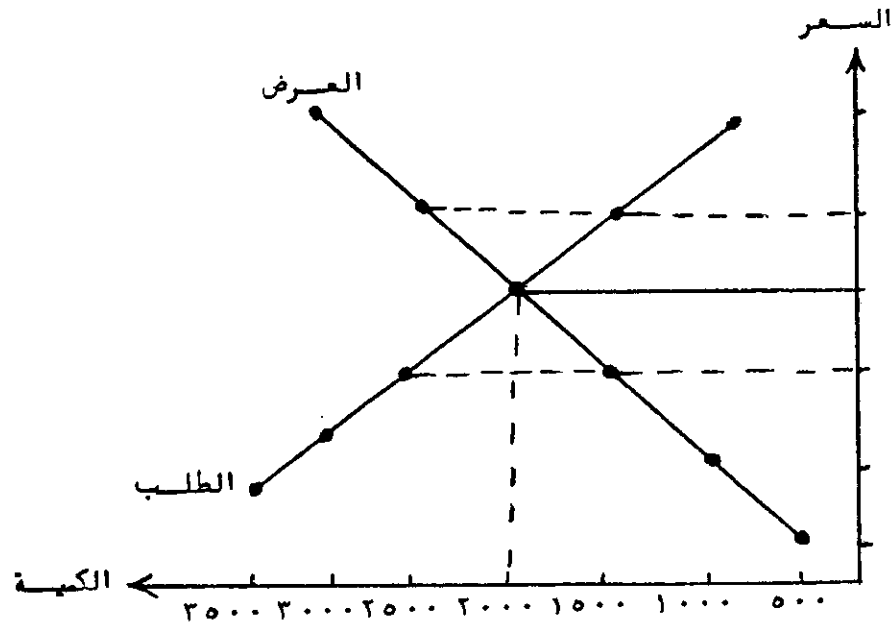
العرض	الطلب	سعر الوحدة
٣٠٠٠	١٠٠٠	٦
٢٥٠٠	١٥٠٠	٥
٢٠٠٠	٢٠٠٠	٤
١٥٠٠	٢٥٠٠	٣
١٠٠٠	٣٠٠٠	٢
٥٠٠	٣٥٠٠	١

يمكن ملاحظة ما يلي من خلال الجدول الوارد اعلاه :

— ينخفض الطلب مع ارتفاع السعر ، ويرتفع الطلب مع تراجع السعر وذلك بحسب القانون العام للطلب ، وهو التالي : تتغير كمية طلب سلعة معينة باتجاه معاكس لحركة سعرها .

— على العكس كلما تصاعد السعر ارتفعت كميات العرض ، وكلما تراجع السعر انخفضت كميات العرض بحسب القانون العام للعرض ، وهو التالي : يتغير عرض سلعة معينة بذات اتجاه حركة سعرها .

يعطينا الرسم التالي صورة واضحة عن خطي العرض والطلب :



يتبين لنا حسب هذا الرسم بأن توازن العرض والطلب يحصل عندما يكون مستوى السعر ٤ ويسمى سعر التوازن . وبمقابل هذا السعر تتساوى الكمية المباعة والمشتراة فتبلغ ٢٠٠٠ وحدة .

إذا تعدى السعر مستوى سعر التوازن وبلغ ٥ مثلاً فان العرض الذي يصبح ٢٥٠٠ يتخطى الطلب الذي يكون ١٥٠٠ . وفي حال وجود عدة مشاريع متنافسة في السوق ، فان المنافسة فيما بين هذه المشاريع ستجعل السعر ينخفض حتى يصل الى سعر التوازن . وعلى العكس من ذلك ، فلو انخفض السعر عن سعر التوازن وبلغ ٣ مثلاً ، فالطلب الذي يكون ٢٥٠٠ يتعدى العرض الذي يكون ١٥٠٠ . وتحصل المضاربة هنا بين المشترين فيتهافتوا بحيث يرتفع السعر الى مستوى سعر التوازن .

وبالنتيجة ، فعندما تتحرك قوى السوق بحرية ودون قيود فانها تدفع بالسعر نحو مستوى التوازن .

٢-٢ - الاحتكار وتكون السعر

تعتبر المنافسة الكاملة حالة استثنائية في العالم الحديث . وهذا النموذج يمكنه أن يلائم بنية اقتصاد القرن التاسع عشر الذي تميز بوجود مشاريع رأسمالية صغيرة وكثيرة العدد . أما الاقتصاد الحديث فيعتبر اليوم اقتصاد الوحدات الكبيرة الحجم بحيث انتقل الى المنافسة الاحتكارية أي بين الاحتكارات . ويوجد عدة أنواع للاحتكارات في الاسواق . فهناك الاحتكار التمييزي ، واحتكار الشاري ، والاحتكار الثنائي أو المزدوج ، واحتكار القلة ، وكل من هذه الاشكال له تأثير معين على الاسعار .

١ - الاحتكار التمييزي

يمكن للمحتكر الذي يتمتع بسيطرة كاملة على سوق سلعة معينة ممارسة سياسة تمييزية لاسعاره بهدف استغلال السوق بالطريقة الفضلى . ويعني التمييز هنا بأن المحتكر يعرض ذات السلعة لفئات مختلفة من المشترين باسعار مختلفة . ويأخذ التمييز ثلاثة أشكال رئيسية :

- ١ - التمييز الشخصي : يحدد سعر معين لكل فئة من الزبائن وذلك بسبب وجود استعداد لدى كثير من المشترين لدفع سعر أعلى من غيرهم وأعلى من سعر السوق . مثلاً على ذلك الاماكن في المسارح ودور السينما ، ...
- ٢ - التمييز المادي : يرتكز هذا التمييز على طبيعة استعمال السلعة المباعة . يحدد المحتكر مثلاً سعراً مختلفاً للكهرباء حسب استعمالها الصناعي والمنزلي .
- ٣ - التمييز الجغرافي : يمكن للمحتكر أن يحدد أسعار مختلفة حسب المدن والمناطق حيث يتمتع بالاحتكار .

يفترض تحديد الاسعار في حالة الاحتكار التمييزي وجود سوقين يتميزان بهرونة طلب مختلفة . فإذا كانت مرونة هي ذاتها فلا فائدة من تحديد أسعار مختلفة . أما إذا اختلفت المرونة فللمحتكر فائدة من أخذ الاجراءات التالية :

- ١ - تحديد السعر الأكثر ارتفاعاً حيث يكون الطلب اقل مرونة أي حيث لا ينخفض الطلب إذا ارتفع السعر .

١ - خفض السعر حيث يكون الطلب أكثر مرونة أي حيث يرتفع الطلب كثيراً إذا انخفض السعر فيكون بالإمكان تصريف كميات كبيرة تسمح من حيث حجمها بزيادة الإيرادات .

ب - احتكار الشاري

يعني احتكار الشاري وجود شاري واحد بمقابل عدد كبير من البائعين في سوق معين . ومثلاً على ذلك وجود مصنع واحد لاستخراج السكر من الشمندر السكري فيكون المشتري الوحيد للشمندر تجاه عدد كبير من المزارعين البائعين ، بحيث يجري التحكم بالسعر من جانب المحتكر الشاري .

ج - الاحتكار الثنائي أو المزدوج

يعني هذا النوع من الاحتكار وجود بائع واحد لسلعة معينة ومشتري واحد لتلك السلعة . مثلاً تعاونية منتجين توفر المادة الأولية لمصنع تحويل الانتاج ، نقابة عمالية تجاه نقابة أصحاب العمل .

يتوجب على البائع والمشتري الاتفاق على السعر والكمية والشروط الأخرى . أن فائدة كل من الفئتين فيما يختص بالاتفاق متناقضة . ما هو ملائم لفئة غير ملائم للأخرى . ويقوم كل من الطرفين بمفاوضات بهدف الوصول الى اتفاق . وبالأواقع فالمخاطرة بعدم تحقيق أي تبادل عندما تتبالغ كل من الفئتين في مطالبها تقود الى المساومة بينهما ضمن اطار اتفاق محتمل يكون بين حدين :

- ١ - حد أعلى يتميز بسعر يزيل أي ربح للمشتري
- ٢ - حد أدنى يتميز بسعر يزيل أي ربح للبائع

يرتبط تحسن وضع أحد الفئتين بقوتها التفاوضية ، وعندما تتساوى القوى التفاوضية ، تتساوى فوائد كل من الفئتين ، ويحدد السعر . أما إذا كانت القوى التفاوضية متفاوتة ، فالفئة التي تتمتع بقوى تفاوضية أكبر تكون الأكثر استفادة .

ترتبط القوى التفاوضية بعوامل عديدة يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال :

- ١ - امكانية التخزين بالنسبة للبائع
- ٢ - امكانية الانتظار بالنسبة للشاري
- ٣ - طابع أهمية الدخل الناتج عن البيع بالنسبة للبائع ، ...

د - احتكار القلة

يعني احتكار القلة وجود عدد صغير من المنتجين مقابل عدد كبير من المشترين .

كل منتج يأخذ في الاعتبار ردود فعل منافسيه والسياسة التي سيتبعونها حتى يحدد سياسة أسعاره . وإذا رفع المحكر سعره فهو يخاطر بانخفاض مبيعاته ، وإذا أراد زيادة مبيعاته فعليه خفض أسعاره . وبالنتيجة يتوجب عليه حساب رد فعل الطلب ورد فعل منافسيه في ذات الوقت ويمكن أن تميز حالتين لاحتكار القلة : حالة السلم وحالة الحرب .

— بالنسبة لاحتكار القلة في حالة السلم : يعني ذلك وجود تفاهم بين المنتجين الذين ينتجون نفس السلعة لتفادي المنافسة واستثمار السوق بالشكل الذي يؤمن مصالحهم على حساب مصالح الشاري والمستهلك . وذلك يؤمن المحافظة على مستوى مرتفع للسعر وللربح .

— بالنسبة لاحتكار القلة في حالة الحرب : يعني ذلك ان كل محكر يحاول بوسائل متعددة اكتساب زبائن الآخرين .

وهذا الوضع يكون في مصلحة الشاري لانه سيحصل على السلعة بسعر اقل بفضل المنافسة بين البائعين ويشكل ضرراً على المنتج ، فبدلاً من البيع بأسعار مرتفعة كما هو الحال في وضع التفاهم بين المنتجين ، فان الاسعار ستخفض تحت تأثير قوة المنافسة ، وبالتالي تتراجع الارباح .

الاجور والارباح

مقدمة

- ٥٥ ١ - ما هو الاجر ؟
- ٥٦ ١-١ - القيمة الجارية
- ٥٦ ٢-١ - القيمة الطبيعية
- ٥٦ ٣-١ - الاجر الطبيعي
- ٥٧ ١ - الاتجاه الكلاسيكي
- ٥٧ ب - الاتجاه الماركسي
- ٥٩ ج - الاتجاه الكلاسيكي الجديد
- ٥٩ ٢ - ما هي الاشكال التي يأخذها الاجر ؟
- ٥٩ ١-٢ - العامل كبايع لعنصر العمل
- ٦٠ ٢-٢ - العامل كمشارك في عملية الانتاج
- ٦٠ ٣-٢ - الواقع الاجتماعي للعامل
- ٦٠ ٣ - كيف تتحدد الاجور في وقتنا الحاضر ؟
- ٦١ ١-٣ - مبدأ الاجر اللائق أو الاجر الكافي
- ٦٢ ١ - طريقة تحديد « الحاجات الغذائية »
- ٦٢ ب - طريقة التحقيقات حول ميزانية الاسرة
- ٦٣ ٢-٣ - مبدأ المقارنة مع الاجور الاخرى في اوضاع متشابهة
- ٦٤ ٣-٣ - مبدأ الطاقة أو القدرة على الدفع من قبل المؤسسات
- ٦٤ ٤-٣ - مبدأ تحرك الاجر
- ٦٤ أ - سلم متحرك للاجور مرتبط باسعار المبيع
- ٦٥ ب - سلم متحرك للاجور مرتبط بكلفة المعيشة
- ٦٥ ج - سلم متحرك للاجور مرتبط بتطور الانتاجية
- ٦٥ ٤ - ما هو الربح ؟
- ٦٥ ١-٤ - النظريات الذاتية حول الربح
- ٦٦ ٢-٤ - النظريات الموضوعية حول الربح

مقدمة

في علم الاقتصاد تدخل دراسة الاجور والارباح في نطاق دراسة توزيع الدخل الوطني . ويميز عادة في الفكر الاقتصادي بين اتجاهين رئيسيين حول نظرية التوزيع : الاتجاه الكلاسيكي (الليبرالي) والاتجاه الماركسي .

اعتبر الاتجاه الكلاسيكي (الليبرالي) ان الانتاج يقوم على ثلاثة عوامل او عناصر هي : العمل ، الارض (الموارد الطبيعية) ورأس المال . وعليه فان توزيع الدخل الوطني يجب أن يكون بين هذه العوامل الثلاثة .

فالعمال الذين يقومون بتقديم عنصر العمل يحصلون مقابلته على جزء من الدخل هو الجزء الذي يسمى بالاجر .

اما الراسماليون فيحصلون مقابل تقديمهم لرأس المال على جزء من الدخل يسمى الربح .

مع تطور الرأسمالية برز اتجاه ضمن التيار الكلاسيكي سمي بالتيار الكلاسيكي الجديد ميز بين أربعة عوامل للانتاج وليس ثلاثة : العمل ، الارض ، رأس المال ، والتنظيم على أساس ان الاقتصاديات الحديثة تقوم بشكل عام على الفصل داخل عملية الانتاج بين من يقدم رأس المال الذي هو الراسمالي وبين من يشرف على عملية الانتاج وينظمها (المنظم) . عليه فالراسمالي يحصل مقابل تقديمه لرأس المال على جزء من الدخل الوطني يسمى الفائدة اما المنظم فيحصل مقابل وظيفته على الربح .

لكن ماركس والماركسيين يرفضون هذا التقسيم الثلاثي أو الرباعي للدخل الوطني ويعتبرون ان التوزيع في النظام الرأسمالي يتم بين مجموعتين رئيسيتين : أصحاب وسائل الانتاج (الراسماليون) والذين يقدمون قوة عملهم (العمال) وعلى هذا الأساس فان التوزيع في النظرية الماركسية هو بين اجور وأرباح . الاجور يحصل عليها العمال مقابل بيعهم لقوة عملهم . والارباح يستحوذ عليها الراسماليون لا لشيء سوى انهم يملكون وسائل الانتاج . وهكذا فالارباح عند ماركس تضم أيضاً الربح والفائدة لان هذه الاخيرة كلها وجوه مختلفة لفائض القيمة الذي يقتطعه الراسمالي من الانتاج .

المتطلبات المسبقة

« تاريخ العمل وعلاقات العمل » ، « الطبقات الاجتماعية » ، « النقد — الاسعار » .

الاهمية النقابية

التعرف الى ماهية الاجور والارباح والى علاقتها ببعضهما البعض ، على أساس ان هذا الموضوع يشكل المحور الاساسي الذي يدور حوله الصراع بين النقابات وأصحاب العمل .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول التفسيرات المختلفة التي تعطى للاجور والارباح ، وبالاستناد الى امثلة مأخوذة من واقع العمل المأجور ، يقوم المتدرِّب بمناقشة هذه التفسيرات .

يطرح هذا الدرس أربعة أسئلة أساسية ويوفر اجابات على كل منها :

— ما هو الاجر ؟

— ما هي الاشكال التي يأخذها الاجر ؟

— كيف تتحدد الاجور في وقتنا الحاضر ؟

— ما هو الربح ؟

— ★ —

١ - ما هو الاجر ؟

اختلفت الاتجاهات الفكرية الاقتصادية حول تحديد الاجر باختلافها حول مفهوم القيمة (القيمة الاقتصادية للسلعة) . ولما كانت الرأسمالية خصوصاً في مراحلها الاولى ، تعتبر قوة العمل سلعة كالسلع العادية فان ثمنها اي الاجر يخضع في تحديده لقانون القيمة الذي تتحدد على أساسه قيم السلع .

(١- القيمة الجارية

بشكل عام يجري التمييز عادة في الفكر الاقتصادي بين نوعين من القيمة لاي سلعة في النظام الرأسمالي هنالك أولاً ما يسمى بالقيمة الجارية للسلعة وهي التي تتحدد من خلال قانون العرض والطلب على السلعة في السوق الحرة . فيرتفع ثمن السلعة كلما زاد الطلب عن العرض وينخفض ثمنها كلما زاد العرض عن الطلب .

(٢- القيمة الطبيعية

القيمة الطبيعية للسلعة أو القيمة الحقيقية للسلعة هي القيمة التي لا يمكن أن تزيد أو تنخفض عنها القيمة الجارية كثيراً مهما تغيرت حركة العرض والطلب أي القيمة التي تتأرجح حولها القيمة الجارية . وهنا نلاحظ أن الاتجاهات الفكرية الاقتصادية قد اختلفت حول تحديد هذه القيمة . فمنهم من قال بأن قيمة السلعة هي كمية العمل اللازمة لإنتاج هذه السلعة (كالاتجاه الكلاسيكي والاتجاه الماركسي) ومنهم من قال بأن قيمة السلعة تتحدد بالمنفعة التي تقدمها هذه السلعة (كالاتجاه الكلاسيكي الجديد أو أصحاب المدرسة الحدية) .

(٣- الاجر الطبيعي

طبقت مختلف هذه الاتجاهات والمدارس مفاهيمها للقيمة على الاجر . وعلى هذا الاساس يخضع تحديد الاجر في النظام الرأسمالي للقانون الاساسي

لرأسمالية الذي هو قانون العرض والطلب فيرتفع الاجر كلما زاد الطلب على القوة العاملة عن العرض منها والعكس بالعكس ينخفض الاجر كلما زاد العرض من القوة العاملة على الطلب عليها وهذا هو الاجر الجاري لكن هذا الاجر الجاري الذي يتحدد من خلال العرض والطلب في السوق لا يمكن أن ينخفض أو يزيد كثيراً عن الاجر الطبيعي أو الاجر الحقيقي .

١ - الاتجاه الكلاسيكي

حسب الاتجاه الكلاسيكي المتمثل بالفكر الاقتصادي الشهير ديفيد ريكاردو فان الاجر الطبيعي هو الثمن الطبيعي للعمل أي الاجر الذي يكفل للعمال الوسائل اللازمة لمعيشتهم ولاستمرار عيشهم دون زيادة أو نقصان .

وهو لا يتوقف على كمية النقود التي يحصل عليها العامل كأجر . وانما يتوقف على ثمن الوسائل الضرورية لبقاء العامل وعائلته على قيد الحياة أي ان الاجر الطبيعي هو أجر الكفاف . ولا يمكن أن يرتفع الا اذا ارتفع ثمن الحاجات الضرورية لبقاء العامل وعائلته على قيد الحياة .

ولا يمكن للاجر الجاري أن يحدد كثيراً عن الاجر الطبيعي فاذا حدث وانخفض الاجر الجاري عن الاجر الطبيعي (أي عن الحد الأدنى اللازم للمعيشة) فانه لا يمكن أن يظل منخفضاً لمدة طويلة حسب ما يقول ريكاردو لان هذا الانخفاض يؤدي الى سوء حالة العمال والى امتناعهم عن الزواج فينخفض عدد السكان وينخفض بالتالي عرض العمل . وعندما ينخفض عرض العمل يرتفع الاجر لكن هذا الارتفاع لا يمكن أن يتجاوز كثيراً وطويلاً الحد الأدنى اللازم للمعيشة (الاجر الطبيعي) لانه اذا حدث وارتفع الاجر الجاري عن الحد الأدنى اللازم للمعيشة ستتحسن أوضاع العمال وتقل الوفيات وتزيد الولادات نتيجة لزيادة الاقبال على الزواج . فيرتفع بالتالي عدد السكان ويرتفع معه عرض العمل ومع ارتفاع عرض العمل ينخفض الاجر الجاري حتى يعود لبتساوى مع الاجر الطبيعي .

ب - الاتجاه الماركسي

اما ماركس (والاتجاه الماركسي) فقد اتفق بشكل عام مع ريكاردو . على ان الاجر الجاري يبقى في مستوى الاجر الطبيعي الا انه اختلف معه على مفهوم الاجر الطبيعي ففي حين اعتبر ريكاردو أن الاجر الطبيعي هو ثمن الوسائل أو الحاجات الضرورية لبقاء العامل وعائلته على قيد الحياة قام

ج - الاتجاه الكلاسيكي الجديد

أما أصحاب النظرية الحدية الذين يقولون بأن قيمة السلعة تتحدد بمنفعتها الحدية . فقد رأوا أن الأجر يتحدد على أساس ما يقدمه من منفعة لصاحب العمل . كيف تقاس هذه المنفعة ؟ تقاس حسب رأيهم بالانتاجية الحدية التي تعود من العمل على المشروع ويقصد الانتاجية الحدية للعمل الزيادة في قيمة الانتاج الناتجة عن تشغيل عامل اضافي .

لنفرض أن هنالك مشروعاً يشغل عدداً معيناً من العمال يحصل كل منهم على أجر يساوي ١٠٠ ل.ل. مثلا . نظرية المنفعة الحدية تقول أن من مصلحة صاحب المشروع أن يشغل عمال اضافيين ما دام كل من هؤلاء العمال الجدد ينتجون في اليوم انتاجاً تزيد قيمته عن ١٠٠ ليرة . وهو سيتوقف عن تشغيل عمال جدد عندما يساوي انتاج آخر عامل شغله الأجر الذي يأخذه هذا العامل أي ١٠٠ ليرة لان العامل الذي سيثقله بعد ذلك سينتج أقل من ١٠٠ ليرة في اليوم .

٢ - ما هي الاشكال التي يأخذها الأجر ؟

يأخذ الأجر في البلدان الرأسمالية المتقدمة أشكالاً مختلفة ، حسب الزاوية التي ينظر منها للعامل . ويجري التمييز عادة بين ثلاثة اعتبارات للعامل :

- العامل كبائع لعنصر العمل .
- العامل كمشارك في عملية الانتاج .
- الواقع الاجتماعي للعامل .

٢-١ - العامل كبائع لعنصر العمل

العامل كبائع لعنصر العمل يحصل على الأجر كثمن لعمله . وهذا الأجر يأخذ أشكالاً متعددة : فيحاسب العامل على أساس الوحدة الزمنية التي استغرقها العمل : الساعة ، اليوم ، الاسبوع ، الشهر .

او يحاسب على أساس كمية الوحدات التي أنتجها (على القطعة) فكلما ارتفع عدد الوحدات المنتجة كلما ارتفع الأجر .

او ان الأجر يأخذ شكل المكافأة . وهذا الشكل يجمع بين الشكلين السابقين فيأخذ العامل أجره الشهري مثلا مضافاً اليه مكافأة على انتاجيته العالية .

ماركس بتطبيق نظرية قيمة العمل على الأجر نفسه . فرأى ان العامل في النظام الرأسمالي لا يبيع عمله وانما يبيع قوة عمله وعليه فالأجر الذي يحصل عليه لا يكون ثمن عمل العامل وانما ثمن قوة عمله . ولما كانت قوة العمل تعتبر في النظام الرأسمالي سلعة فان قيمتها تتحدد كما تتحدد قيمة أية سلعة عادية أي بكمية العمل اللازمة اجتماعياً لانتاجها أي ان الأجر الطبيعي هو في النهاية كمية العمل اللازمة اجتماعياً لانتاج قوة العمل وقيمة قوة العمل . هي كمية العمل اللازمة اجتماعياً لانتاج الوسائل المعيشية الضرورية لاستمرار العامل وعائلته على قيد الحياة (الأجر الطبيعي) .

لو فرضنا ان العامل يعمل عشر ساعات يوميا فان قيمة عمل العامل هي قيمة ما ينتجه العامل خلال عشر ساعات ويمكن قياسها بعشر ساعات عمل لكن رب العمل لا يعطي العامل قيمة عمله . أي قيمة انتاجه خلال عشر ساعات عمل أي ما يوازي عشر ساعات عمل . وانما يعطيه كأجر قيمة قوة عمله أي ما يوازي عدد ساعات العمل اللازمة لانتاج الحاجات الضرورية لتجديد قوة العمل (بقاء العامل وعائلته على قيد الحياة) وقيمة هذه الحاجات أي قيمة قوة العمل أي الأجر تكون أقل بكثير من قيمة العمل (من قيمة كامل الانتاج) لنفرض ان قيمة الحاجات الضرورية لاستمرار العامل على قيد الحياة مع عائلته هي أربع ساعات تكون قيمة الأجر الطبيعي هي أربع ساعات عمل .

ولا يمكن حسب ماركس للأجر الجاري في النظام الرأسمالي أن يحدد كثيراً عن الأجر الطبيعي بسبب « جيش العاطلين » عن العمل الكبير الذي تفرزه الرأسمالية (الرأسمالية أدت الى تزوج ريفي كثيف الى المدن) بحيث لا تستطيع المصانع الجديدة أن تستوعب كامل المعروض من اليد العاملة . مما يجر الى المنافسة بين العمال ويحول بذلك دون ارتفاع الأجر عن مستوى الأجر الطبيعي .

الخلاصة هي ان صاحب العمل حسب ما يقول ماركس ، لا يعطي العامل كأجر الا ما يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة ولا يعطيه نتيجة عمله كاملاً .

والفرق بين قيمة العمل أو ناتج العمل (عشر ساعات) وبين قيمة قوة العمل أو الأجر (أربع ساعات) أي هنا ست ساعات هو ما يسميه ماركس فائض القيمة الذي يستولي عليه الرأسمالي لانه يملك وسائل الانتاج وبذلك يعتبر ماركس ان الرأسمالي يقوم باستغلال العامل .

٢-٢ - العامل كمشارك في عملية الانتاج

اما الاجر على اساس كون العامل شريكاً في الانتاج فيتغير حسب النتائج التي تتوصل اليها العملية الانتاجية ، فيكون الاجر على شكل حصول العامل على نسبة من الارباح أو حصوله على نسبة من رأس المال .

٢-٣ - الواقع الاجتماعي للعامل

اما الاجر على اساس الواقع الاجتماعي للعامل فيأخذ بعين الاعتبار ان العامل ليس فقط بائعاً لقوة عمله بل انه أولاً وقبل كل شيء كائن بشري واجتماعي له متطلباته الحياتية والاجتماعية التي يجب أن يحصل على حد أدنى منها من هنا فان الاجر على هذا الاساس يأخذ بعين الاعتبار وضع العامل العائلي والصحي والمعيشي بشكل عام .

هكذا يحصل العامل في البلدان المتقدمة اليوم على مروحة واسعة من التقديمات والضمانات الاجتماعية :

— تعويضات عائلية

— ضمان صحي

— ضمان شيخوخة

— اجازات مدفوعة

— صناديق تعاضدية الخ ...

٣ - كيف تتحدد الاجور في وقتنا الحاضر ؟

ادى انخفاض الاجور في المرحلة الاولى من الرأسمالية الى قيام ازمات حادة ، ازمات اقتصادية (ازمات تصريف انتاج) لان الاجور الموزعة لا تكفي لشراء كميات الانتاج المتزايدة . وازمات اجتماعية نتيجة للتدهور المستمر في الازمات الاقتصادية . مما ادى الى تحولات جذرية في النظام الرأسمالي . فزال الطابع التنافسي الحر (السوق الحرة) للرأسمالية وأخذت طابعاً احتكارياً اذ سيطرت مؤسسات الانتاج الكبيرة (كارتل وتروست الخ ...) ومن جهة ثانية أخذ العمال يتكتلون وينتظمون في نقابات للدفاع عن مصالحهم . والدولة التي كانت تلتزم جانب الحياد في الحياة الاقتصادية والاجتماعية اضطرت للتدخل من أجل التقلب على الازمات . وكانت نتيجة كل ذلك ان تحديد الاجور لم يعد يخضع فقط لعملية العرض والطلب في السوق الحرة .

اي ان تحديد الاجر لم يعد ينتج عن عقد بين طرفين غير متكافئين من حيث القوة : رب العمل من ناحية والعامل الذي لا يملك ليعيش سوى قوة عمله فيضطر لبيعها . فقد أصبحت النقابات من جهة والدولة من جهة ثانية هي التي تلعب الدور الرئيسي في تحديد مستوى الاجور وهكذا أصبح تحديد الاجر يأخذ كما سبق ورأينا بعين الاعتبار الوضع الاجتماعي للعامل . فكان ان حصل العامل على سلسلة التقديمات والضمانات الاجتماعية التي سبق وذكرناها بالاضافة الى فرض حد أدنى لا يمكن أن تنزل عنه الاجور حد يضمن للعامل بشكل عام وبصرف النظر عن مختلف التقديمات الاجتماعية مستوى من الحياة الكريمة . ومن جهة ثانية أصبح هنالك ضمانات للحفاظ على القوة الشرائية للاجر بفرض السلم المتحرك للاجور الذي ترتفع بموجبه الاجور بشكل تلقائي بنفس النسبة التي ترتفع فيها الاسعار . ليس هذا فحسب بل ان الاجور الحقيقية أي القوة الشرائية للاجور أخذت في البلدان الرأسمالية المتقدمة تحقق ارتفاعاً مستمراً لانه جرى ربط الاجور بالانتاجية . وأدى كل ذلك بشكل عام الى التخفيف من الفروقات بين الاجور أي فروقات لا تستند الى اختلاف المهارة والفاعلية والتأهيل بين العاملين نخص بالذكر الفروقات على اساس الجنس : بين الرجل والمرأة وعلى اساس الجنسية بين اجور العمال المواطنين واجور العمال الاجانب الوافدين .

يمكن حصر أهم المبادئ (أو المعايير) التي يجري على اساسها عملياً تحديد الاجور في الاقتصاديات الرأسمالية المتقدمة باربعة :

— مبدأ الاجر اللائق أو الاجر الكافي

— مبدأ المقارنة مع الاجور الأخرى في اوضاع مشابهة

— مبدأ القدرة على الدفع أو الطاقة على الدفع من

— مبدأ الاجر المتحرك

٣-١ - مبدأ الاجر اللائق أو الاجر الكافي

يعتبر هذا المبدأ القاعدة الاساسية في تحديد الاجر . وهو يشكل احد المبادئ الاساسية المعلنة في شرعة منظمة العمل الدولية يعني بشكل عام ان الاجر المدفوع يجب أن يؤمن ظروف معيشة لائقة (أو كريمة) للشغيل مع عائلته . ولكن هذا التعريف للاجر اللائق يبقى تعريفاً عاماً غير واضح . وهناك صعوبة عديدة تعترض تحديده بدقة : من هذه الصعوبات مثلاً ما يقاوم من صعوبة تحديد التشغيل اذ ان هنالك اوضاعاً متعددة للعمل . كذلك

الامر بالنسبة للعائلة . فأحجام العائلات غير متساوية . ثم ما معنى ظروف معيشية لائقة ؟ مفهوم الحاجة مفهوم نسبي يختلف باختلاف المجتمعات في الزمان والمكان . فما هو حاجة ضرورية في بعض البلدان لا يعني دائماً انه حاجة ضرورية في بلدان أخرى (الترفئة) وما كان من قبيل الكماليات في فترة زمنية معينة قد يصبح من الضروريات في فترات لاحقة (المياه الجارية مثلا داخل المنازل) .

اذن يجب اعطاء مضمون متحرك أو مرن للاجر اللائق بمعنى أن يكون خاضعاً باستمرار لاعادة النظر في ضوء التطور الاقتصادي الاجتماعي للبلد المعنى .

وهناك طرق متعددة من أجل الوصول الى تحديد للاجر اللائق وهي جميعها تقديرية وتقريبية من السهل انتقادها والشك في قيمتها العلمية .

من هذه الطرق :

ما يسمى بطريقة « الحاجات الغذائية »

طريقة « التحقيقات حول ميزانيات الاسر »

أ - طريقة تحديد « الحاجات الغذائية أو الطريقة النظرية »

حسب هذه الطريقة يجرى دراسة علمية لعدد الحراريات وكميات البروتين والفيتامينات التي يحتاجها الانسان حسب عمله وبيئته ويجرى تعيين المواد الغذائية التي تؤمن الاعداد والكميات المطلوبة (أنواع المواد الغذائية وكمياتها : المقادير اللازمة من الخبز والحليب والخضار والفواكه واللحوم الخ ...) بعد ذلك يجرى تقدير لاسعار هذه المواد اللازمة . وبذلك يمكن الوصول الى تقدير لما يجب أن ينفقه العامل على تأمين الغذاء له ولعائلته . ثم يضاف الى كلفة الغذاء أكلاف الحاجات الضرورية الأخرى : سكن ، ملابس ، اثاث ، الخ ... غير أنه ليس هنالك طرق علمية كالطريقة المستخدمة في تقدير الحاجات الغذائية لتقدير الحاجات الأخرى . لذلك تقدر أكلاف هذه الحاجات على أساس مواصفات معينة لحاجات « عائلة نموذجية » .

ب - طريقة « التحقيقات حول ميزانيات الاسر »

بسبب عدم كفايتها فان الطريقة النظرية لا تحظى باستعمال واسع ، ويفضل عليها طريقة التحقيق حول ميزانية الاسرة . حسب هذه الطريقة

يطلب من الاسرة أن تصرح عن بيانات بمداخيلها ونفقاتها مفصلة خلال فترة زمنية معينة . ويجرى التحقيق على عدد كاف من الاسر . بحيث يمكن تحديد نمط لانفاق اسرة نموذجية من وضع معين . ولتحديد الاجر اللائق يجري عادة اختيار عينة ممثلة من اسر العمال اليديويين . ويسجل لكل اسرة عدد أفرادها مع أعمارهم وما يرد إليها من مداخيل ومن ناحية ثانية يسجل بالتفصيل جميع ما تشتريه العائلة (الكميات مع الاسعار) من حاجات موزعة على عدد معين من الابواب يجري تجميعها عادة في الابواب الرئيسية التالية :

١ - المواد الغذائية ٢ - الملابس ٣ - السكن ولوازمه ٤ - العناية الطبية ٥ - التعليم ٦ - النقل ٧ - أبواب انفاق أخرى مختلفة وبذلك يمكن تحديد الاجر اللائق أو الاجر الكافي على أنه الاجر الذي يؤمن نفقات اسرة نموذجية من العمال اليديويين . أي بعبارة أخرى الاجر الذي يساوي متوسط نفقات اسر العمال اليديويين .

ومع ان هذه الطريقة تكتنفها صعوبات عديدة . الا انها تبقى الاقرب الى الدقة وهي تشكل القاعدة لحساب مؤشر الاسعار (مؤشر كلفة المعيشة) .

٣-٢ - مبدأ المقارنة مع الاجور الأخرى في أوضاع متشابهة أو مبدأ الاجور النسبية

المبدأ الثاني المطبق لتحديد الاجور يعتمد المقارنة مع الاجور المدفوعة لعمال آخرين . فيكون تحديد الاجر على قاعدة تساوي الاجور لعمال تقتضي مؤهلات وتجارب متساوية وهكذا فاذا كان العامل اليديوي في منطقة معينة أو في مؤسسة معينة يحصل على اجر يعادل ١٠٠٠ ليرة يومياً فان من حق العامل اليديوي الذي يعمل في منطقة أو مؤسسة أخرى بأجر أقل من الف ليرة يومياً أن يطالب بمساواته بالعامل الآخر . لكن هذا المبدأ لا يمكن أن يطبق الا اذا كان هنالك امكانية الانتقال بسهولة من منطقة الى منطقة ومن نشاط الى نشاط أو من قطاع الى قطاع . وهذا قل ما يحدث وفي جميع الاحوال لا يمكن تطبيق هذا المبدأ في وضع تكون فيه معدلات البطالة مرتفعة ففي هذه الحال يغلب الاتجاه المعاكس أي ان الاجور المرتفعة تتجه للتساوي مع الاجور المنخفضة بسبب زيادة عرض اليد العاملة على الطلب عليها .

المبدأ الثالث الذي يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار في تحديد الأجر هو مراعاة قدرة المؤسسة التي تشغل العامل على الدفع . إذن السؤال الذي يطرح هو مقدار المبالغ التي يمكن للمؤسسات أن تخصصها للأجور ؟ الجواب على هذا السؤال يختلف حسب الأوضاع المختلفة للقطاعات والمؤسسات الاقتصادية . ولكن يمكن أن نقول بشكل عام أن قدرة المؤسسة على الدفع تتعلق بالدرجة الأولى بمستوى إنتاجيتها . إذن كلما زاد إنتاج المؤسسة من السلع والخدمات كلما زادت قدرتها على رفع الحصة المخصصة للأجور ومهما بلغت قوة النقابة أو إرادة الدولة فلا يمكنها إلا مؤقتاً تجاوز هذا المبدأ . لأنه إذا ارتفعت الأجور دون ارتفاع الإنتاجية فهذا يؤدي إلى ارتفاع الأسعار وزيادة التضخم . لأن ضمن هذا الإطار أي في حدود ارتفاع الإنتاجية كيف تتحدد قدرة المؤسسة على الدفع عملياً ؟

على المؤسسة أن تحسب قبل كل شيء كلفة الإنتاج المتمثلة بثمن المواد الأولية والمصاريف الإنتاجية الأخرى (الخدمات اللازمة ، كهرباء ، ماء ، إدارة الخ ...) بالإضافة إلى امتلاك وسائل الإنتاج (من أبنية ومعدات) وفوائد على الأموال المقرضة مع نسبة معينة كاحتياطي وما تبقى يكون عبارة عن أجور وأرباح .

وهنا يمكن لميزان القوى بين العمال وأرباب العمل أن يلعب دوراً رئيسياً في تقاسم الباقي .

٤-٣ - مبدأ « تحرك الأجر »

رأينا أن مستوى الأجور لا يمكن أن يبقى كما هو في اقتصاد ترتفع فيه الإنتاجية والا كانت الأزمات من نصيب هذا الاقتصاد . من هنا فإن البلدان الرأسمالية المتقدمة تتبنى سلالمة متحركة للأجور وهي أنواع ثلاثة :

١ - سلم متحرك للأجور مرتبط بأسعار البيع

وحسب هذا السلم فإن الأجور ترتفع كلما ارتفعت أسعار مبيع السلع والخدمات المنتجة . لكن هذا النوع من السلالمة المتحركة لا يعتمد إلا في بعض القطاعات لأن ارتفاع الأسعار لا يعني دائماً ارتفاع الإنتاجية كما أن ارتفاع الإنتاجية لا يترجم في جميع الأحوال بارتفاع الأسعار .

ب - سلم متحرك للأجور مرتبط بكلفة المعيشة

في هذه الحال ترتبط الأجور بتطور كلفة المعيشة أي بمعدل ارتفاع أسعار الحاجات من سلع وخدمات . ولقياس تطور كلفة المعيشة يستعمل مؤشر الأسعار المستند إلى تركيب الانفاق كما تبينه التحقيقات حول ميزانية الأسرة .

وهناك مخاطر في اعتماد هذا السلم في أوضاع التضخم إذ في هذه الحالة ترتفع كلفة المعيشة (أسعار الحاجات) دون ارتفاع الإنتاجية مما يزيد في معدلات التضخم .

ج - سلم متحرك للأجور مرتبط بتطور الإنتاجية

وهو الشكل الأرقى الذي توصلت إليه الاقتصاديات الرأسمالية المتقدمة . لكن في حالات التضخم التي لا تتوافق بارتفاع في الإنتاجية يؤدي اعتماد هذا السلم إلى تفشي البطالة . لأن مستوى الأجر الذي يحافظ على القيمة الشرائية للعامل يكون في هذه الحال أعلى من الإنتاجية وهذا مما لا يقبله رب العمل فيضطر إلى تسريح قسم من العمال .

٤ - ما هو الربح ؟

الربح في المفهوم الاقتصادي العام هو الفرق بين الإيرادات المتأتية من بيع سلعة أو خدمة والنفقات المدفوعة من أجل إنتاج هذه السلعة أو الخدمة .

وتشكل ماهية الربح موضوعاً لخلاف كبير بين المفكرين الاقتصاديين ويمكن بشكل عام التمييز بين مجموعتين من النظريات حول الربح . المجموعة الأولى تسمى مجموعة النظريات الذاتية وتدور تفسيراتها للربح حول عمل المنظم وشخصيته (والمنظم كما سبق وقلنا هو الذي يشرف على عملية الإنتاج وتنظيمها أي هو الذي يشرف على عملية الدمج بين عوامل الإنتاج (العمل والمواد الأولية ورأس المال) من أجل الحصول على سلع أو خدمات بقصد بيعها في السوق .

أما المجموعة الثانية فتسمى بنظريات موضوعية وهي تتناول الظروف الاقتصادية التي يتولد من خلالها الربح .

٤-١ - النظريات الذاتية حول الربح

من هذه النظريات من ذهب إلى أن الربح هو عبارة عن أجر يتقاضاه المنظم لقاء الجهد الذي يبذله في عملية الإنتاج .

ومنها من يقول بأن الربح ينتج من المزايا الشخصية للمنظم التي تستحق المكافأة . فالمنظمون يختلفون من حيث الإرادة والجرأة والعمل والسلطة . وهذا الاختلاف في المزايا بين المنظمين هو الذي يفسر الفروقات في الأرباح بين مؤسسة ومؤسسة .

وهناك نظريات تربط بين الربح ومفهوم المنظم الديناميكي فيكون الربح عبارة عن مكافأة لمقدرة المنظم على الابتكار أي على خلق طرق جديدة للإنتاج أو طرح منتجات جديدة في السوق أو ادخال تحسينات على طرق إنتاج ومنتجات موجودة الخ ... وهناك أخيراً نظريات تجعل من الربح مقابلاً للمخاطرة التي يتحملها المنظم من جراء عدم التأكد من المستقبل . فالمنظم يعيش في عالم يتغير باستمرار وجزء كبير من التغيرات لا يمكن التحكم به مسبقاً .

والمخاطرة التي يتحملها المنظم تعود لجملة أسباب فنية واقتصادية ، فهو لا يستطيع أن يعرف مسبقاً بصورة أكيدة نوع السلعة التي ينتجها ولا كميتها . وهو لا يستطيع أن يتنبأ بالتغير الذي يحصل في أذواق المستهلكين . هكذا يظهر الربح كنتيجة للمخاطرة وتحديدًا للمخاطرة التي لا يمكن قياسها مسبقاً .

٤-٢ - النظريات الموضوعية حول المربح

وأبرزها النظرية الماركسية التي تقول بأن مصدر الربح هو استغلال العامل من قبل الرأسمالي . فالربح ما هو الا فائض القيمة الذي يستحوذ عليه الرأسمالي . لانه كما سبق ورأينا لا يدفع للعامل قيمة إنتاجه كاملاً أي ما يوازي عشر ساعات عمل (في حال افترضنا أن العامل يعمل عشر ساعات في اليوم) بل يعطيه أجراً يؤهله فقط لتحديد قوة عمله أي ما يسمح له بالعيش هو وعائلته (ما يوازي عمل أربع ساعات مثلاً) .

ويرتكز استغلال الرأسمالي للعامل أي استحواضه على فائض القيمة فقط على كون الرأسمالي يملك وسائل الإنتاج . أي أن الاستغلال يأتي من طبيعة النظام الرأسمالي الذي يقوم على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج .

ويقاس ماركس معدل استغلال العامل بمعدل فائض القيمة الذي هو العلاقة بين فائض القيمة أو العمل غير المدفوع والأجر الذي هو العمل المدفوع :

$$\text{معدل استغلال العامل} = \frac{\text{فائض القيمة أو العمل غير المدفوع}}{\text{الأجر أو العمل المدفوع}} = \frac{6 \text{ ساعات}}{4 \text{ ساعات}} = 150\%$$

مهما اختلفت النظريات حول الربح يبقى من الثابت انه (أي الربح) يشكل غاية النشاط الاقتصادي في الأنظمة الرأسمالية فلا تقوم المشاريع الا بقدر ما تحقق من ربح . كذلك فهو الأساس في تحديد كمية ونوعية المنتجات . بمعنى آخر لا يهدف الإنتاج في الأنظمة الرأسمالية بالدرجة الأولى الى تلبية حاجات الناس وانما الى تحقيق أكبر معدل ممكن من الربح لكن تطور الرأسمالية الذي سار باتجاه تلافي الإزمات الاجتماعية والاقتصادية جعل إنتاج بعض الحاجات الضرورية للمواطنين لا يتم على أساس الربح . وهكذا قامت الدولة عن طريق توسيع القطاع العام بمهمة تأمين هذه الحاجات اما بأسعار الكلفة واما بأقل من سعر الكلفة واما مجاناً : مرافق عامة ، خدمات صحية ، خدمات تربية الخ ...

بالمقابل زادت كثيراً أرباح المؤسسات والشركات الكبرى نتيجة للاوضاع الاحتكارية التي تتمتع بها (إذ أصبح إنتاج سلعة من السلع يتم بواسطة مؤسسة واحدة أو عدد محدود من المؤسسات التي تتفق فيما بينها للتحكم بالاسعار) ومن جهة ثانية عوضت هذه الشركات تناقص أرباحها في الداخل بزيادة الأرباح التي تجنيها من بلدان العالم الثالث حيث الأجور لا تزال في مستوى منخفض جداً عن الأجور في البلدان المتقدمة .

التضخم ، غلاء المعيشة وتصحيح الاجور

- ٧١ مقدمة
- ٧٢ ١ - ما هو التضخم ؟
- ٧٢ ٢ - ما هي اسباب التضخم ؟
- ٧٢ ١-٢ - التضخم الناتج عن الطلب
- ٧٤ ٢-٢ - التضخم الناتج عن الاكلاف
- ٧٥ ٣-٢ - التضخم البنيوي
- ٧٦ ٤-٢ - التضخم المستورد
- ٧٦ ٣ - ما هي اشكال التضخم ؟
- ٧٧ ١-٣ - التضخم المفتوح
- ٧٧ ٢-٣ - التضخم الكامن أو المكبوت
- ٧٧ ٣-٣ - التضخم الزاحف
- ٧٨ ٤ - ما هي انعكاسات التضخم ؟
- ٧٩ ١-٤ - الانعكاسات السلبية
- ٧٩ ٢-٤ - الانعكاسات الايجابية
- ٨٠ ٥ - كيف يعالج التضخم ؟
- ٨٠ ١-٥ - السياسة النقدية
- ٨٠ ٢-٥ - السياسة المالية
- ٨١ ٣-٥ - سياسة الاجور
- ٨١ ٦ - ما هو واقع غلاء المعيشة في لبنان ؟
- ٨٣ ٧ - كيف يحتسب مؤشر الاسعار
- ٨٦ ٨ - ما هو تصحيح الاجور ؟
- ٨٦ ١-٨ - تدني القدرة الشرائية للاجر
- ٨٩ ٢-٨ - تصحيح الاجور

مقدمة

بلغ التضخم حجماً خطراً في لبنان إذ ارتفعت الاسعار بشكل لا مثيل له . وترافق هذا الارتفاع مع تراجع كبير في المستوى المعيشي وفي الحد الأدنى للاجور . لذلك أصبح من المهم جداً تسليط الضوء على موضوع التضخم بهدف معالجته والحد من انعكاساته السلبية على الاجراء والمستهلكين والاقتصاد اللبناني .

يطرح هذا الدرس ثمانية اسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :

- ما هو التضخم ؟
- ما هي أسباب التضخم ؟
- ما هي اشكال التضخم ؟
- ما هي انعكاسات التضخم ؟
- كيف يعالج التضخم ؟
- ما هو واقع غلاء المعيشة في لبنان ؟
- كيف يحتسب مؤشر الاسعار ؟
- ما هو تصحيح الاجور ؟

— ★ —

المتطلبات المسبقة

« النقد — الاسعار » ، « الاجور والارباح »

الاهمية النقابية

التعرف على ماهية التضخم وغلاء المعيشة والاستفادة من ذلك لفهم مطلبي مكافحة الغلاء وتصحيح الاجور بنسبة غلاء المعيشة.

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول نسبة ارتفاع أسعار أبواب الانفاق المختلفة ، وبالاستناد الى جدولين ، الاول يعرض لمعدلات التثقل بحسب أبواب الانفاق والثاني لتوزيع الاجور في اجمالي مبيعات بعض فروع القطاع الصناعي اللبناني ، يقوم المتدرّب باحتساب مؤشر الاسعار ونسبة ارتفاع الاسعار المحتمل حصولها بسبب رفع الاجور بحسب المؤشر .

١ - ما هو التضخم ؟

يمكن مصدر التضخم في اصدار كمية كبيرة زائدة من النقد اذ بدون نقد لا يوجد تضخم . وقد بدأت مشكلة التضخم بالظهور ابتداء من نهاية الحرب العالمية الثانية مرافقة الازدهار الاقتصادي الذي عرفته بعض دول العالم بعد هذه الحرب .

ويمكن تحديد التضخم بأنه ارتفاع متواصل وتراكمي بطيء أو سريع للمستوى العام للأسعار . ويعني الارتفاع التراكمي بأن حركته تتغذى من نفسها ، أي أنها لا تعود الى الوراء بشكل عادي . كما يعني التضخم ارتفاع المستوى العام للأسعار ، أي ان ارتفاع بعض الاسعار لا يعكس وجود التضخم . ولوقت طويل بقي تفسير ظاهرة التضخم تفسيراً نقدياً ، ذلك ان ارتفاع الاسعار هو نتيجة تزايد كمية النقد بسرعة أكبر من تزايد كمية السلع والخدمات . ومنذ وقت قصير تشعب تحليل ظاهرة التضخم دون اغفال الاعتبارات النقدية ، فهما تنوعت أسباب الضغوط التضخمية ، فانها لا تتحول نعلا الى تضخم الا اذا ازدادت كميات النقد بشكل كاف لجعل الطلب على السلع والخدمات يتخطى الكميات المتوفرة منها .

٢ - ما هي أسباب التضخم ؟

٢-١ - التضخم الناشئ عن الطلب

يعني التضخم الناشئ عن الطلب بأن الارتفاع التراكمي للأسعار يعود الى خلل بين عرض وطلب السلع والخدمات . ويحصل هذا الخلل عندما يتخطى الطلب كميات السلع والخدمات المتوفرة . فترتفع الاسعار كنتيجة لتهاوت المشترين . ويمكن اختصار الشروط التي تجعل الطلب أكبر من العرض بالشكل التالي :

— عندما تتخطى النفقات العامة الواردات العامة للدولة . ان النفقات العامة ، أي أجور موظفي القطاع العام والتمهيرات العامة ، تؤدي مباشرة الى زيادة السيولة النقدية التي تترجم عبر زيادة في الطلب دون أن تمكن مباشرة بزيادة العرض . بالإضافة الى امكانية زيادة النفقات العامة التي قد تمول عن طريق اصدار النقد وليس عن طريق الضرائب . وبذلك تكون الدولة قد ساهمت في احداث التضخم ، لانها لو اعتمدت الضرائب ، لكانت من جهة قد صرفت نقوداً نتيجة لزيادة الانفاق العام ،

ومن جهة اخرى قد خففت من حجم طلب المستهلكين بسبب الضرائب . ولكنها بدلا من ذلك فقد تسببت برفع حجم السيولة النقدية دون أن تخفف من مجال تزايد انفاق الافراد .

— عندما يتخطى طلب السلع التثميرية أي التجهيزات والآلات والمواد الأولية عرض هذه السلع ترتفع أسعارها ، فترتفع كلفة الانتاج ، وترتفع بالنتيجة اسعار السلع المنتجة ، بالإضافة الى أن ازدهار عملية انشاء المشاريع أي التمهيرات قد يتطلب تمويلاً يتخطى حجم الادخار المتيسر ، بحيث سيدفع هذا الوضع أصحاب المشاريع الى اللجوء الى المصارف ، فترتفع حجم السيولة النقدية الذي يترجم ارتفاعاً في حجم الطلب قبل أن يتمكن العرض من تلبيةه ، فترتفع الاسعار .

— عندما يحصل فائض كبير في ميزان المدفوعات (أو في الميزان التجاري) ، والذي يترجم عبر خروج في السلع والخدمات بواسطة التصدير ، ودخول مقابل للعملة الصعبة وللذهب الى البلد . وعندما تحول الفئات الاقتصادية العملات الصعبة والذهب الى نقد وطني الذي سيخصص قسم كبير منه للانفاق على الاستهلاك ، فسيزداد الطلب بنسبة كبيرة تتخطى كميات السلع المتوفرة ، فترتفع الاسعار .

— عندما يستعمل الافراد مدخراتهم لزيادة حجم استهلاكهم يرتفع الطلب بمقابل العرض الذي لا يمكن أتياً من التلبية .

كل هذه العناصر تجعل الطلب مفرطاً مقابل عرض غير كاف لاسباب يمكن ايجازها كما يلي :

— لان عناصر أو عوامل الانتاج غير كافية وخاصة في البلدان المتخلفة .

— لان الاجور ترتفع بسرعة لعدم توفر اليد العاملة .

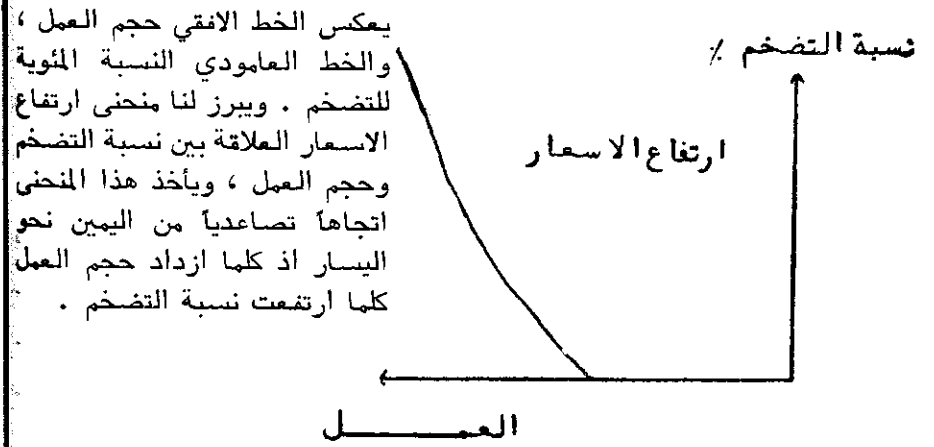
— لان الاستيراد قد يصبح أكثر صعوبة ، وبالفعل اذا كان بالإمكان تفادي التضخم باستيراد كميات كبيرة من السلع ، فمن المستحيل الاستيراد الى ما لا نهاية .

ان زيادة الطلب مقابل عرض جامد بسبب ان مختلف عناصر الانتاج المتيسرة تعمل بعدها الاقصى تؤدي الى فارق محتوم ، والى زيادة في الاسعار يمكن أن تستمر طويلاً .

ان المستوى العام للأسعار يمكن أن يكون مستقراً بقدر ما تتمكن المشاريع من زيادة انتاجها تلبية لزيادة حجم الطلب ، أي طالما ان الاستخدام

الكامل للموارد الانتاجية لم يصل الى حده الاقصى . وبالمقابل عندما يتحقق هذا الاستخدام الكامل ويصبح الانتاج جامداً أي غير قابل للزيادة ، فإن أي زيادة جديدة في الطلب تسبب زيادة في ارتفاع الاسعار .

بمقدار ما يزداد الانتاج ، فإن بعض الموارد المستعملة قد تصبح قليلة ، وبعض فئات اليد العاملة المتخصصة قد تنقص ، وذلك مع امكانية وجود مخزون لبعض المواد الاولية ، ووجود عمال في حالة بطالة وبالنتيجة ، قد يؤدي هذا الوضع الى ظهور اعناق اختناق بشكل يمكن أن يرفع سعر بعض العناصر المكونة لكلفة الانتاج ، حتى وان لم يصل الاقتصاد بعد الى الحد الاقصى لاستخدام موارده الانتاجية . وذلك يعني بأن متوسط ارتفاع الاسعار يبدأ بالتزايد قبل الوصول الى الاستخدام الكامل للموارد الانتاجية ، ولكنه يرتفع بسرعة متزايدة بقدر ما يتضاعف النقص في الموارد ، وينخفض الاحتياط المتوفر من عنصر العمل وطاقة الانتاج غير المستعملة وهكذا تكون نسبة التضخم اقوى بقدر ما تقترب من مستوى الاستخدام الكامل لعناصر الانتاج . ويمكن ابراز هذه الظاهرة من خلال الرسم البياني التالي :



٢ - التضخم الناشئ عن الارتفاع

ان للتضخم مصدراً آخر الى جانب الطلب يكمن في اكلاف الانتاج التي ينطلق منها ثم ينتشر في الاقتصاد . ويرتبط هذا المصدر بطبيعة ترك بعض الفئات المنظمة كالاجراء والصناعيين والتجار والمزارعين . وينشأ هذا التضخم بسبب ان الاسعار أو الاجور لا تشكل اكلافاً فقط بالنسبة لمشتري السلع

أو عناصر الانتاج ، بل أيضاً مداخيل لبائعي هذه السلع والعناصر . لذلك فإن زيادة الالكاف تترافق مع زيادة المداخل ، وتؤدي بالنتيجة الى زيادة الطلب مما يسمح بزيادة الاسعار وهكذا ينشأ التضخم عن الالكاف أو عن المداخل . ان ارتفاع اكلاف الانتاج يترجم ارتفاعاً في أسعار السلع وطلباً لرفع الاجور والمداخل . وهذا ما يشكل الحلقة المفرغة للتضخم . ان النقابات العمالية ستطالب برفع الاجور ، واذا تم رفع الاجور بسرعة أكثر من ارتفاع مستوى انتاجية العمل ، فلا يمكن تفادي زيادة مدى التضخم لان الطلب سينتقل العرض . وينشأ أيضاً التضخم عن الالكاف في حال تعميم زيادة الاجور المرتبطة بزيادة الانتاجية على قطاعات بقيت انتاجيتها كما هي دون أي تقدم ، سترتفع كلفة خدمات هذه القطاعات وأسعار بيعها دون زيادة مقابلة في الانتاج وتشكل سبباً للتضخم . بالإضافة الى أن زيادة اكلاف المواد الاولية والسلع المستوردة تشكل أيضاً سبباً للتضخم .

ان رفع الاجور من دون ربطه بمستوى الانتاجية سيؤدي الى زيادة في اكلاف الانتاج تدفع صاحب المشروع الى زيادة أسعار البيع مما يدفع بمسيرة التضخم الى الاعلى . ويحصل نفس الشيء عند زيادة أسعار السلع الزراعية ، أو عندما ترفع البلدان المنتجة للمواد الاولية كالنفط مثلاً أسعارها فترتفع اكلاف الانتاج الوطني وتزداد أسعار البيع .

٢-٣ - التضخم البنوي

تشمل البنية الاقتصادية القطاعات الثلاثة : الزراعة والصناعة والخدمات . وينشأ التضخم البنوي عن جهود البنية الانتاجية ، وتأخير بعض القطاعات عن غيرها ، فالقطاع الزراعي أو قطاع النقل اذا كان متأخراً عن غيره ، فانه يشكل عنق اختناق للاقتصاد ، ويجر الى ارتفاع الاسعار . وبالفعل اذا ارتكز القطاع الزراعي على حيازات زراعية غير حديثة ، أي مرتفعة الكلفة وقليلة الانتاجية ، فإن اكلاف انتاجها تكون مرتفعة وتشكل مصدراً مهماً للتضخم . وان أي تحسين في مستوى المداخل يترجم عبر ارتفاع في الطلب على المواد الزراعية ، فلا يتمكن القطاع الزراعي المبني على الاساليب القديمة من تكثيف انتاجه بما يلائم حاجات ارتفاع الطلب ، فتزداد الاسعار . وبالإضافة الى أن النقص في قطاع النقل يؤدي الى زيادة في أسعار النقل وفي أسعار السلع .

ان الفائض الكبير في ميزان المدفوعات الذي ينتج عن زيادة في حجم التصدير يؤدي الى ما يلي :

- خروج في السلع اي انخفاض في العرض الداخلي .
 - زيادة في العملات الاجنبية التي اذا حولت الى نقد وطني فانها تزيد في حجم السيولة النقدية وبالتالي في حجم الطلب .
- وهكذا فان هذا الفائض يسبب ضغوطات تضخمية بإمكانها التحول الى تضخم .

ان العجز الكبير في ميزان المدفوعات يسبب بانخفاض في قيمة النقد الوطني بالنسبة للعملات الصعبة ، بحيث ترتفع اسعار السلع المستوردة ، وبالنتيجة تزداد اكاليف الانتاج . وهكذا يعود التضخم الى الاستيراد .

بالاضافة الى ان المصدر الاساسي للدخل في البلدان المتخلفة يرتكز على انتاج وتصدير سلعة أو سلعتين أو ثلاث سلع أولية أو غذائية كالنפט ، والسكر وتكون طاقة الانتاج في القطاعات الاخرى ضعيفة بحيث تلجأ هذه الدول الى الاستيراد لتلبية حاجاتها عن طريق ما حصلته من عملات صعبة . فاذا كانت اسعار السلع مرتفعة في الخارج فان البلدان المتخلفة تستورد بذلك التضخم اليها .

ان هذه المصادر الاربعة للتضخم لا تتناقض بل تتكامل فيما بينها . ويبقى ان ظاهرة التضخم تتحقق بشكل واضح عند تزايد كمية النقد بشكل كبير ، لذلك فان المعالجة الفعالة للتضخم تكون في ضبط حجم السيولة النقدية .

٣ - ما هي أشكال التضخم ؟

يمكن أن نميز بين ثلاثة اشكال للتضخم بحسب حجم وقوة العملية التضخمية :

- التضخم المفتوح
- التضخم الكامن أو المكبوت
- التضخم الزاحف

٣-١ - التضخم المفتوح

يحدث هذا التضخم في حالة تحول الضغوطات التضخمية الموجودة في الاقتصاد الى ارتفاع تراكمي في الاسعار انطلاقاً من مسبب ما ، فان ارتفاع الاسعار الذي لا يوقف في البداية يؤدي الى زيادة في الاجور والارباح التي تنتشر في مختلف نواحي الاقتصاد . بحيث تبدأ عملية الارتفاع المتواصل في الاسعار ، حيث ان الارتفاع يجر الى الارتفاع . ويكون دور التوقعات كبيراً ، فعندما تتوقع الفئات الاقتصادية الارتفاع في الاسعار ، فانه يحصل بسرعة ، وبالفعل يزداد الاقبال على الشراء ، ويغذي تزايد الاسعار التزايد ، بحيث يحصل التضخم المفتوح . وتأخذ العملية التضخمية في الانتشار والتسارع حتى الوصول الى حالة التضخم الراكض وتضع الثقة بالنقد الوطني ، ويعود الانسان الى تقصير اقتناء السلع الحقيقية أي العقارات والذهب ومن الممكن السيطرة على التضخم المفتوح ، اما التضخم الراكض فيمكن ان يؤدي الى تغيير النظام .

٣-٢ - التضخم الكامن أو المكبوت

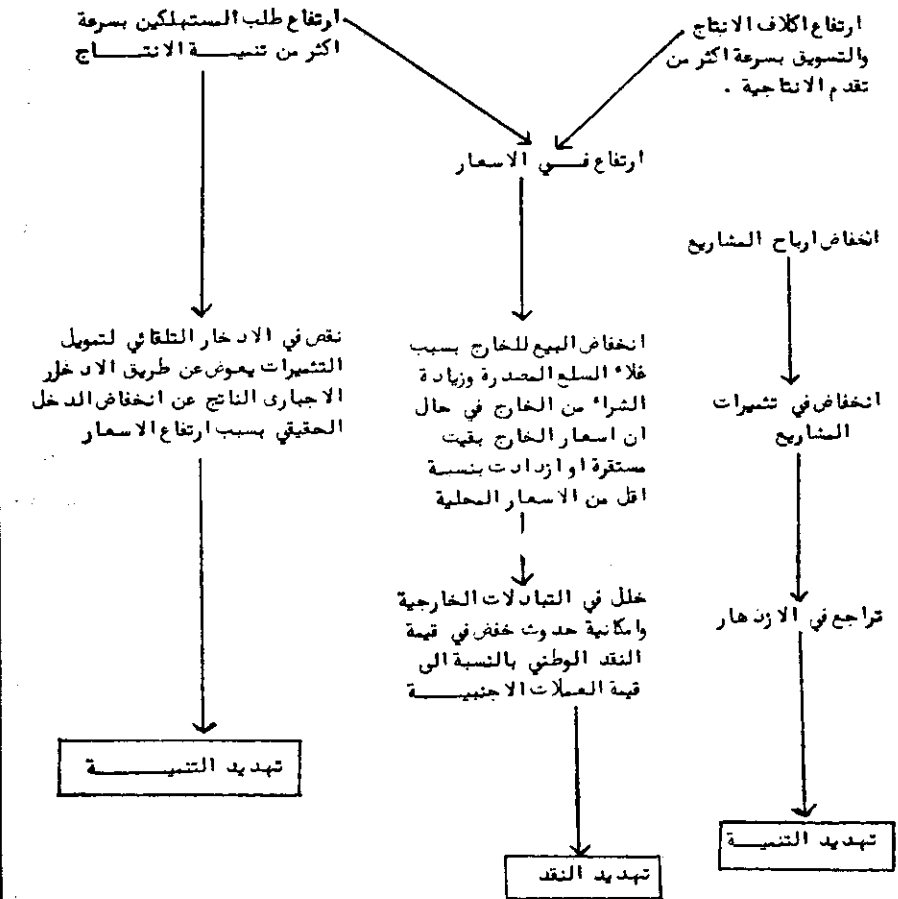
يعني هذا التضخم ان الضغوط التضخمية هي في حالة ضبط من قبل الدولة بطريقة تجعل ارتفاع الاسعار ضعيف جداً ، أو معدوماً ، أو غير متواصل . وهذا يتطلب وجود سلطة سياسية مستقرة ومسؤولة وايضاً تصرف مسؤول للفئات الاقتصادية . تتطلب السيطرة على الضغوطات التضخمية مراقبة متواصلة للسيولة النقدية ، وللضرائب وللأسعار . ويمكن التأثير بواسطة السياسة المالية فان الدولة توزع مداخيلها ثم تستعيدها بواسطة الضرائب وسندات الدين حتى تتجنب تأثير مزيداً من السيولة على ارتفاع الطلب في الاقتصاد .

٣-٣ - التضخم الزاحف

يعني هذا التضخم ارتفاعاً متواصلاً ، ومنتظماً ، ومحدوداً ، وغير تراكمي للأسعار خلال وقت طويل . ويبلغ هذا الارتفاع في الاسعار حوالي ٢ الى ٣٪ في مختلف البلدان . انه ظاهرة بنيوية تعتبر جزءاً من الاقتصاد الحديث . يرتبط هذا الارتفاع البطيء في الاسعار بالنمو الاقتصادي المتسارع على مدى طويل ، انه كلفة النمو داخل اقتصاد معين .

٤ - ما هي انعكاسات التضخم ؟

ينتج عن التضخم المفتوح انعكاسات سيئة وتسمح لنا الصورة التالية بتفسير طبيعة الاخطار الناتجة عن ظاهرة التضخم على الوضع الداخلي والخارجي للاقتصاد .



٤-١ - الانعكاسات السلبية

- يسبب التضخم السريع تقلبات اجتماعية قد تصل الى حدوث تقلبات سياسية . وبالفعل فان التضخم يؤثر بطريقة مختلفة على الفئات الاجتماعية . ويحدث اعادة توزيع للدخل بشكل اعتباطي بسبب التضخم، مما يؤمن مصلحة البعض ويضر بمصلحة البعض الآخر . فأصحاب الدخل الثابت يتأثرون سلباً بالتضخم ، ومنهم : المسنون الذين يتقاضون معاشات التقاعد ، الاجراء الذين لا ترتفع اجورهم كنتيجة لارتفاع الاسعار الا بعد فترة زمنية لاحقة ، المدينون ، ... لا يكون التضخم في صالح هذه الفئات الاجتماعية لان مداخيلها قد لا تزداد ، او قد تزداد بسرعة أقل . اما الفئات الاجتماعية التي يخدم مصالحها التضخم، فتتألف من المستدينين، ومن اصحاب المداخيل المتغيرة ، والمضاربين ، والدولة .

- يطرح التضخم مشكلة بالنسبة الى توازن ميزان المدفوعات . وبالفعل ، فان وضع البلد يتدهور بالنسبة الى الخارج . فاسعار السلع المنتجة محلياً تصبح أكثر ارتفاعاً بحيث ينخفض التصدير ويزداد الاستيراد ، مع وجود حاجة ، بالنسبة الى البلد الذي يحتاج الى الشراء أكثر من الخارج الى زيادة مبيعاته الى الخارج .

- ينتج عن التضخم انعكاساً نفسياً سيئاً لان الفئات الاقتصادية ستفقد ثقتها بالنقد الوطني . كما سيحصل هروب من الثتميرات على المدى الطويل ، وتفضيل للسلع الحقيقية من عقارات وغيرها ، وللمضاربة ، وتكوين ادخار قوي على المدى القصير وضعيف على المدى الطويل .

٤-٢ - الانعكاسات الايجابية

بالرغم من الناحية السلبية للتضخم ، فانه قد ينتج عنه بعض العناصر الايجابية التي يمكن اختصارها على الشكل التالي :

ان نسبة معتدلة من التضخم يمكن ان تسهل عملية النهوض الاقتصادي واعادة البناء . مثال على ذلك دولة هدمتها الحرب ، او دولة متخلفة بحاجة الى ثتميرات يكون الثتمير من ناحية اصحاب الرساميل أكثر ربحاً وأقل كلفة عند وجود تضخم معين لانه يخفف من عبء المدين . بالاضافة الى ان التضخم يؤدي الى الادخار الاجباري . وبالفعل ، فبعد الحرب ، تكون حاجات الاستهلاك المؤجل كبيرة . ان التضخم بتخفيفه من الاستهلاك ، وبتأمينه لارباح

٣-٥ - سياسة الاجور

انها السياسة التي تهدف الى ضبط او تجويد الاجور للحد من ارتفاع تكاليف الانتاج مع الإشارة الى ان الاستخدام الخاص لا يرتبط بالدولة ويكون تأثير الدولة صعباً ، وبشكل خاص اذا ارتفعت الاجور في القطاع الخاص ، بحيث لا تتمكن الدولة من تجنب رفع اجور العاملين في القطاع العام . وحتى اذا كان بالإمكان تجويد الاجور ، فمن الصعب تجويد المداخل الأخرى . وفي معظم الحالات فان سياسة تجويد الاجور تكون مؤقتة .

٦ - ما هو واقع غلاء المعيشة في لبنان ؟

ان موضوع الازمة المعيشية يمكن ابرازه عبر تقاوم موجة الغلاء واستمرار التضخم وارتفاع الاسعار في لبنان كنتيجة للمضاربات النقدية الانتهازية ، وبشكل خاص سنة ١٩٨٧ التي تعتبر الاسوأ في تاريخ لبنان وتاريخ الاحداث اللبنانية على صعيد تدني سعر صرف الليرة اللبنانية وارتفاع الاسعار وغلاء المعيشة . فمن أزمة رغيث وارتفاع الخبز ، الى أزمة مدارس وارتفاع الاقساط المدرسية والكتب المدرسية الى أزمة الاستشفاء وارتفاع كلفته وأسعار الدواء ، الى أزمة المحروقات والكهرباء والنقل وارتفاع اجور النقل ، ... وقد ارتفعت الاسعار بشكل لم يعد باستطاعة الكثير من المواطنين ، من أصحاب الدخل بالليرة اللبنانية ، من تأمين حاجاتهم الأساسية من المواد الغذائية والادوية والالبسة والسكن والعلم وغير ذلك . وقد جعل هذا الوضع المواطن اللبناني يزرع تحت وطأة الغلاء المستشري ، والتضخم المفتوح الذي ازداد بشكل متسارع جداً . وبالإستناد الى مؤشر الاتحاد العمالي العام قدر ارتفاع الاسعار بين نهاية سنة ١٩٨٤ ونهاية سنة ١٩٨٥ بـ ٦٩٤٧٪ وبلغت زيادة أسعار السلع الغذائية ٩٦٤٥٪ واللبسة ٩٦٤٩٪ والسكن ٥٠٤٨٪ وسجل مؤشر ارتفاع الاسعار نسبة ٨١٧٤٩٪ في تشرين الثاني ١٩٨٧ بالمقارنة مع تشرين الثاني ١٩٨٦ وبلغت زيادة أسعار المواد الغذائية ٨٤٧٤٩٪ ، واللبسة ٨٢٩٤٦٪ ، والسكن ٥٢٦٤٨٪ ، والتعليم ٨٤٠٪ ، والنقل ٨٩١٪ .

ان تطور أسعار السلع الغذائية والاستهلاكية الضرورية وأسعار الادوية خلال سنة ١٩٨٧ ، يبين عدم وجود أية رقابة ، وبحسب أسعار التعاونيات الاستهلاكية ، وبحسب احصاءات مصلحة حماية المستهلك في وزارة الاقتصاد الوطني ، ارتفعت أسعار المواد الغذائية والاستهلاكية

اضافية ، فانه يؤدي الى نشوء ادخار اضافي ، والى تحقيق التثمرات الضرورية لدفع عملية النمو والتنمية . ويمكن اعطاء مثل فرنسا ، والمانيا ، وايطاليا حيث سمح التضخم باعادة البناء .

ان المشكلة الكبيرة التي تطرح هنا هي بايجاد نسبة التضخم المقبولة . ان أعلى نسبة مقبولة لا يجب أن تكون مرتفعة كثيراً بالمقارنة مع غيرها في البلدان الأخرى ، والتي ان تجاوزناها ، تبدأ الانعكاسات السلبية بالظهور .

٥ - كيف يعالج التضخم

لماذا نعالج التضخم ؟ ان معالجة التضخم المفتوح تقتضيها الانعكاسات السيئة الناتجة عنه ، وتكون معالجة التضخم بالوسائل التالية :

٥-١ - السياسة النقدية

يوجد دائماً ناحية نقدية في مجال حدوث التضخم مهما كان مصدره . لذلك فان معالجة التضخم لها أيضاً ناحية نقدية . وهذا يتطلب ضبط السيولة النقدية لتفادي حدوث فائض السيولة في الاقتصاد . تركز السياسة النقدية التي تهدف الى ضبط وتنظيم عرض النقد الى الوسائل التالية : اعادة الحسم ، وعمليات السوق المفتوح ، والاحتياطي الاجباري .

ان رفع نسبة اعادة الحسم اي اعادة حسم السندات التي تقدمها المصارف التجارية للمصرف المركزي ، أو بيع المصرف المركزي لسندات الخزينة أو زيادة نسبة الاحتياطي الالزامي أي القسم من الودائع المتوجب على المصارف الاحتفاظ به في المصرف المركزي يؤدي الى خفض حجم السيولة النقدية ، وبالتالي خفض حجم الطلب وضبط التضخم .

اما خفض نسبة اعادة الحسم ، أو شراء سندات الخزينة ، أو خفض نسبة الاحتياطي الالزامي ، فيؤدي الى زيادة السيولة النقدية ، وزيادة حجم الطلب ، مما يشجع على التضخم .

٥-٢ - السياسة المالية

تؤثر الدولة على كمية النقود الموجودة في الاقتصاد بواسطة الانفاق العام والضرائب . ان زيادة الانفاق أو انخفاض الضرائب يسبب ارتفاع سيولة الاقتصاد . اما عصر النفقات العامة أو زيادة معدل الضرائب فيسبب انخفاضاً في سيولة الاقتصاد .

وغير مقبولة وغير منطقية ، وغير معبرة اطلاقاً عن الوضع الاقتصادي الحقيقي في لبنان ، جعل أسعار السلع والخدمات ترتفع ما بين أربع مرات وعشر مرات ، وأسعار بعض الادوية ما بين تسع مرات وسبع وعشرين مرة خلال سنة ١٩٨٧ بحيث لم يعد باستطاعة الجزء الاكبر من اللبنانيين تحمل غلاء المعيشة .

٧ - كيف يختسب مؤشر الاسعار ؟

ان مؤشرات غلاء المعيشة الصادرة في لبنان ، ومنها مؤشر الاتحاد العمالي العام ، مبنية على معدلات تثقيل لآبواب الانفاق التي تم احتسابها على أساس موازنة الاسرة ، وقسمت الى تسعة آبواب رئيسية هي التالية : المواد الغذائية ، الملابس ، السكن ، العناية الطبية والدواء ، التعليم ، النقل ، التسلية والترفيه والثقافة ، العناية الشخصية ونفقات مختلفة .

وبين لنا الجدول التالي معدلات التثقيل بحسب آبواب الانفاق ، وبالنسبة لطبقة الانفاق التي يقل انفاقها عن مئة الف ليرة لبنانية سنوياً .

جدول ١ : معدلات التثقيل بحسب آبواب الانفاق لطبقة الانفاق التي يقل انفاقها عن ١٠٠ الف ل.ل. سنوياً .

معدلات التثقيل	آبواب الانفاق
٤٩٠٤٥	- المواد الغذائية
٥٠٦٨	- الملابس
٨٠٦٩	- السكن ولوازمه
٩٠٨٠	- العناية الطبية
٥٠٥١	- التعليم
١٠٠١٢	- النقل
٠٠٧٨	- التسلية والترفيه والثقافة
١٠٣٢	- العناية الشخصية
٨٠٦٥	- انفاق مختلف
١٠٠	المجموع

المصدر : « موازنة الاسرة » منشورات الاتحاد العمالي العام شباط ١٩٨٧

الضرورية منذ بداية عام ١٩٨٧ وحتى آخر شهر كانون الاول بما بين ٤٣٠٪ و ٩٦١٪ ، فاسعار الحليب ارتفعت حوالي ٨٠٠٪ ، واسعار الاجبان تخطت ٧٥٠٪ ، واسعار اللحوم فاقت ٨٥٠٪ ، ووصلت اسعار الحبوب الى ٩٠٠٪ . اما سعر صفيحة البنزين فقد ارتفع من ١٩٠ ل.ل. في ١٠/١٣/١٩٨٧ الى ٢٩٠ ل.ل. في ١٩/١٩/١٩٨٧ والى ٨٠٠ ل.ل. في ١٠/١٣/١٩٨٧ والى ١٤٠٠ ل.ل. في ٣/١٢/١٩٨٧ . وقد بلغت الزيادة بين كانون الثاني وكانون الاول في سنة ١٩٨٧ حوالي ٦٢٧٪ . ومع انخفاض قيمة الدولار الاميركي بنسبة ١٨٠٦٪ بين نهاية سنة ١٩٨٧ وشهر نيسان ١٩٨٨ ، فلم تتراجع الاسعار الا بنسبة ٦٤٧٪ بحسب المؤشر العام للاسعار وبنسبة ٥٪ للسلع الغذائية . ومع معاودة ارتفاع الدولار من ٣٥٠ ل.ل. الى ما يزيد عن ٥٠٠ ل.ل. بين شهر تموز واليوم ، فقد تخطت الاسعار المستويات التي بلغت في شهر تشرين الاول ١٩٨٧ حين وصل الدولار الاميركي الى ٦٣٠ ل.ل. وبمقابل ارتفاع اسعار السلع والمواد الغذائية على ضخامته ، فانه يبقى محدوداً بالمقارنة مع ارتفاع اسعار الادوية التي تراوحت نسبتها بين ٩١٤٪ و ٢٧٨٠٪ بين ١/١/١٩٨٧ و ٢٠/١٢/١٩٨٧ ، وكمعدل عام بلغت نسبة ارتفاع اسعار الادوية حوالي ١٥٠٠٪ .

ان السبب الاساسي لاستمرار هذا الارتفاع في الاسعار ، وما نتج عنه من تردي كبير في الوضع المعيشي ، يعود الى حصول هذا التراجع العجيب في سعر صرف الليرة اللبنانية بالنسبة للعملة الاجنبية ، في وقت لا يوجد أي سبب اقتصادي حقيقي يفسر وصول الدولار الى ٦٣٠ ل.ل. في السوق الرسمي في تشرين الاول سنة ١٩٨٧ والى ٥٣٠ ل.ل. في شهر تشرين الاول ١٩٨٨ . ان هذا التراجع هو النتيجة الحتمية للمضاربات النقدية الانتهازية التي تنتظر فرص استغلال أي وضع امني أو سياسي أو اقتصادي لتحقيق مزيد من الارباح الفردية ولو على حساب المصلحة الوطنية وقد انتقلت هذه العدوى الى بائعي السلع والخدمات الذين بدأوا بدورهم عملية استغلال واسعة لفرص تحقيق الازراء الفاحش ، وذلك عن طريق التقييم اليومي لاسعار السلع والخدمات ، بالارتباط مع التقلبات اليومية لاسعار العملات الاجنبية حتى بنسب تفوقها . لذلك فان غلاء المعيشة المستشري في لبنان ، له وجه غير طبيعي ، هو نتيجة ما يحصل بشكل غير طبيعي على صعيد المضاربة بالنقد منذ وقت غير بعيد .

وبالنتيجة ، فان بلوغ سعر الدولار مستويات مصطنعة غير معقولة

يبين لنا الجدول التالي تطور أسعار بعض المواد حتى نتمكن من اعطاء فكرة واضحة عن كيفية احتساب مؤشر لاسبير .

جدول ٢ : التطور المفترض لبعض أسعار السلع الأساسية

المادة	شهر أساسي		
	شهر ١	شهر ٢	شهر ٣
سكر	١٠	١٢	٢٠
قمح	٨	١٠	١٥
حليب	٢٠	٢٠	٢٠

$$\text{مؤشر الاسعار} = \frac{(\text{س} \times \text{كأ}) + (\text{س} \times \text{كأ}) + (\text{س} \times \text{كأ})}{(\text{س} \times \text{كأ}) + (\text{س} \times \text{كأ}) + (\text{س} \times \text{كأ})}$$

بالنسبة للشهر الاول يكون مؤشر الاسعار :

$$10288 = \frac{67.}{52.} = \frac{(20 \times 20) + (15 \times 10) + (10 \times 12)}{(20 \times 15) + (15 \times 8) + (10 \times 10)}$$

$$12868 = 100 \times 10288 = 1028800$$

بالنسبة للشهر الثاني يكون مؤشر الاسعار :

$$10971 = \frac{102.}{52.} = \frac{(20 \times 30) + (15 \times 15) + (10 \times 20)}{(20 \times 15) + (15 \times 8) + (10 \times 10)}$$

$$1097100 = 100 \times 10971 = 1097100$$

عندما نحسب المؤشر لكل شهر أو لكل سنة نغير فقط س اي السعر الحالي للشهر أو للسنة وذلك في مؤشر لاسبير .

وبالاستناد الى معدلات التثقيل في هذا الجدول ، واذا افترضنا بان الاسعار قد ارتفعت بحسب ابواب الاتفاق على الشكل التالي :

٨٠٠٪ المواد الغذائية ، ٦٠٠٪ الملابس ، ٧٠٠٪ السكن ، ٩٠٠٪ العناية الطبية ، ٥٠٠٪ التعليم ، ٧٠٠٪ النقل ، ٨٠٠٪ التسلية والترفيه والثقافة ، ٤٠٠٪ العناية الشخصية ، ٥٠٠٪ انفاق مختلف ، يكون الارتفاع العام للاسعار أو غلاء المعيشة ما يلي :

جمع (معدلات التثقيل)

$$\begin{aligned} & \text{ارتفاع المستوى العام للاسعار} = \text{جمع (سعر كل سلعة} \times \text{معدل تثقيلها)} \\ & + (9680 \times 900) + (8669 \times 700) + (5668 \times 600) + (49645 \times 800) \\ & + (1432 \times 400) + (578 \times 800) + (10612 \times 700) + (5651 \times 500) \\ & + 9680 + 8669 + 5668 + 49645 + 10612 + 578 + 1432 \\ & 8665 + 1432 \\ & 731087 = \frac{731087}{100} \end{aligned}$$

وبذلك يكون ارتفاع المستوى العام للاسعار ٧٣١٠٨٧٪

ان مؤشر الاسعار يأخذ في الاعتبار أهم السلع التي تشكل الحد الأدنى المعيشي للانسان . ويقدر ما يشمل مؤشر الاسعار من سلع بقدر ما يعبر اكثر عن حقيقة ارتفاع الاسعار والتضخم الحاصل ويعتمد مؤشر « لاسبير » الذي يأخذ في الاعتبار الاهمية النسبية لمختلف السلع التي تدخل في حساب المؤشر ، بحيث تعكس معدلات التثقيل هذه الاهمية . وبالفعل ، فعندما نقوم بعملية جمع لعناصر مختلفة ، فان هذه العناصر لا تكون لها نفس الاهمية في الواقع ، لذلك فمن المفضل في مجال الاسعار الاستناد الى معدلات التثقيل التي تعكس أهمية كل سلعة داخلة في المؤشر .

$$\text{مؤشر لاسبير} = \frac{\text{جمع (س} \times \text{كأ)}}{\text{جمع (س} \times \text{كأ)}}$$

س = السعر الحالي لكل سلعة

سأ = السعر الأساسي لكل سلعة في الوقت الأساسي

كأ = الكمية الأساسية لكل سلعة في الوقت الأساسي

٨ - ما هو تصحيح الاجور ؟

٨-١ - تدني القدرة الشرائية للاجور

ادى استمرار التضخم الى حصول ارتفاع في الحد الادنى للانفاق الشهري تخطى تطور زيادة الاجور . فاذا عدنا الى دراسات أعدها الاتحاد العمالي العام ، فان الحد الادنى للانفاق الشهري لعائلة من خمسة اشخاص على المواد الغذائية والحاجات الاساسية كان حوالي ٥٦٥٢ ل.ل. في نهاية سنة ١٩٨٥ ، وأصبح حوالي ٩٠١٣ ل.ل. في نهاية شهر ايار سنة ١٩٨٦ . ووصل الى ١٤١٧٩ ل.ل. بنهاية شهر تشرين الاول سنة ١٩٨٦ . وارتفع الى ٢٣٢٧٣ ل.ل. في ٣١ تشرين الاول ١٩٨٧ . ثم اظهرت دراسة جديدة للاتحاد العمالي العام ان الحد الادنى للانفاق الشهري بات في حدود ٦٨٢٦٩ ل.ل. وهكذا فان الانفاق الشهري لعائلة من خمسة اشخاص يكون ازداد بنسبة ١٥١٪ خلال عشرة اشهر بين ١٩٨٥/١٢/٣١ و ١٩٨٦/١٠/٣١ ، وبنسبة ١٣٥٪ خلال سنة بين ١٩٨٦/١٠/٣١ و ١٩٨٧/١٠/٣١ ، وبنسبة ١٠٥٪ بعد ١٩٨٧/١٠/٣١ .

وبالمقابل يبين لنا الجدول الاحصائي التالي تطور الحد الادنى للاجور الشهرية من سنة ١٩٦٥ حتى سنة ١٩٨٨ . وقد ارتفع هذا الحد من ١٤٥ ل.ل. سنة ١٩٦٥ الى ٣١٠ ل.ل. سنة ١٩٧٥ بزيادة مقدارها ١١٤٪ خلال عشر سنوات أو ٢،١٣ مرة ، وبمتوسط سنوي مقداره ٧،٦٩٪ .

ووصل الحد الادنى للاجور الى ١٤٧٥ ل.ل. سنة ١٩٨٥ ، اي بزيادة مقدارها ٣٧٦٪ عن سنة ١٩٧٥ أو ٤،٧٦ مرة ، وبمتوسط سنوي مقداره ١٦،٦٩٪ . ووصل الحد الادنى للاجور الى ١٥٠٠ ل.ل. في سنة ١٩٨٨ والى ٢٥٠٠ ل.ل. اليوم .

ارتفع الحد الادنى للاجور بنسبة ٤٥٪ في ١/١/١٩٨٧ فبلغ ٤٣٠٠ ل.ل. ثم انتقل الى ٨٦٠٠ ل.ل. ابتداء من ١/٧/١٩٨٧ اي بزيادة ١٠٠٪ بحيث لم يتخط ١٤٥٪ خلال سنة ١٩٨٧ بينما تطور سعر صحيفة البنزين من ١٩٠ ل.ل. في ١/٦/١٩٨٧ الى ٨٠٠ ل.ل. في ١٣/١٠/١٩٨٧ ، والى ١٤٠٠ ل.ل. في ٣/١٢/١٩٨٧ ، اي بارتفاع تعدى ست مرات بين بداية ونهاية ١٩٨٧ . وارتفعت اسعار السلع بين سبع وثمانى مرات ، واسعار الانوية حوالي ١٥ مرة ، وقد وصل بعضها الى ٢٧ مرة خلال سنة واحدة . وسجل المؤشر السنوي للاتحاد العمالي العام ارتفاعاً في الاسعار بنسبة

٨١٧،٦٩٪ في سنة ١٩٨٧ . كل ذلك يعطي صورة واضحة عن انخفاض القدرة الشرائية للاجور كنتيجة للمضاربات النقدية والزيادات الكبيرة في الاسعار . وتعكس لنا احصاءات الجدول التالي تطور الحد الادنى للاجور الشهرية بالدولار الاميركي من سنة ١٩٦٥ الى سنة ١٩٨٩ وقد هبط هذا الحد من ٢٨٦٥ دولارا اميركيا سنة ١٩٨٣ ، الى ٣٣ دولارا في سنة ١٩٨٨ ، وبالرغم من زيادة الحد الادنى للاجور فلم يتخطى ٤٧٦٦ دولاراً اميركياً في سنة ١٩٨٩ : ومن المهم الاشارة ان اللبناني يعتمد بنسبة كبيرة على الاستيراد لتموين استهلاكه الوطني ، ويعني ذلك انه يقبض بالنقد اللبناني ويدفع بالنقد الاجنبي .

٢-٨ - تصحيح الاجور

يتم تصحيح الاجور بسبب التضخم وغلاء المعيشة ، وبالاستناد الى مؤشر ارتفاع الاسعار ، ومع وجود حدود لا يمكن أن تتخطاها الاجور التي تحدد بين :

- حد ادنى ، وفي حال انخفاض مستوى الاجور عن هذا الحد فقد يصبح العامل مستعداً على التخلي عن العمل .

- حد اقصى ، وفي حال نخطي الاجور لهذا المستوى فقد يقابل صاحب المشروع بين كلفة اليد العاملة وكلفة الآلة بحيث يفضل السعي وراء استخدام الآلة أو تقليص عدد عماله . وتتدخل الدولة في موضوع تحديد الاجور وذلك عبر النقاط التالية :

- تحديد حد ادنى للاجور بحيث لا يمكن للاجور ان تتدنى عنه .
- اعتماد سلم متحرك للاجور
- اعتماد سياسة معينة للاجور .

ويمكن القول بأن الاجور تتحدد بالعقود الجماعية والقواعد القانونية وبيعض توجيهات الدولة .

ان سياسة الاجور المعتمدة في لبنان تركز على اعادة تصحيح الاجور بحسب نسبة غلاء المعيشة وذلك بهدف حماية القدرة الشرائية للاجراء . وتبقى سياسة الاجور هذه غير قادرة على تحقيق هذا الهدف ، خاصة وانها تأتي دائماً متأخرة ، اذ بين مطالبة العمال برفع الاجور واتخاذ القرار تكون الاسعار قد ارتفعت من جديد ، بحيث لا يكون للاجر الجديد قيمة فعلية . وتجدر الاشارة الى أن تأثير زيادة الاجور على مستوى الاسعار لها حدود معينة وليس كما حصل . وبالفعل فان مساهمة الاجور في رقم أعمال او في حجم مبيعات المؤسسات الصناعية تبقى منخفضة جداً . ويبين لنا الاحصاء الصناعي لسنة ١٩٨٥ ، ان كتلة الاجور تشكل أكثر من ١١٤٩٪ من اجمالي مبيعات الشركات الصناعية اللبنانية . وهذا يعني بأن رفع الاجور بنسبة ١٤٥٪ في سنة ١٩٨٧ . لم يكن له امكانية فعلية بالمساهمة في ارتفاع الاسعار بأكثر من ١٧،٣٪ ، بينما ارتفعت الاسعار بين ٧٠٪ و ٨٠٪ ، والادوية ١٥٠٪ في السنة نفسها ويبين لنا الجدول الاحصائي الرابع كيف توزعت نسبة حجم الاجور في اجمالي مبيعات بعض فروع القطاع الصناعي ، ومدى احتمال تأثير رفع الاجور على امكانية تزايد الاسعار في الفروع المذكورة .

جدول ٣ : تطور الحد الأدنى للاجور الشهرية بين عام ١٩٦٥ وعام ١٩٨٨ بالليات اللبنانية والدولار الاممكي

السنة	الحد الأدنى للاجور الشهرية	ل.ل.	دولار اممكي
١٩٨٧	١٩٨٦	٣٢٠٠	٧٤٤٥
١٠/١	٧/١	٢٢٠٠	١٠٨٤٧
١٩٨٥	١٩٨٦	١٤٧٥	١٤٥٤٣
١٩٨٤	١٩٨٤	١٢٥٠	٢٢٠٤١
١٩٨٣	١٩٨٣	١١٠٠	٢٨٦٦٥
١٩٨٢	١٩٨٢	٩٢٥	١٩٦٦٨
١٩٨١	١٩٨١	٨٠٠	٢١٣٤٣
١٩٨٠	١٩٨٠	٦٧٥	٢٠٦٤٤
١٩٧٥	١٩٧٥	٢١٠	١٣٥٠٢
١٩٦٥	١٩٦٥	١٤٥	٤٧٤٢

المصدر : وضع هذا الجدول بالاستناد الى التقارير السنوية والنشرات الفصلية لمصرف لبنان

ماهية النقابة واهدافها

٩٣	مقدمة
٩٣	١ - ما هي النقابة ؟
٩٣	٢ - من هم الاجراء ؟
٩٤	٣ - لماذا يتعب ويجهد الاجراء لينشئوا نقابة ؟
٩٥	٤ - لماذا لا يدافع الاجير عن مصالحه منفرداً ؟
٩٦	٥ - لماذا وكيف تكون النقابة منظمة ديمقراطية ؟
٩٧	٦ - لماذا وكيف تكون النقابة مستقلة ؟
٩٨	٧ - ما هي اهداف النقابة ؟
٩٨	٧-١ - اهداف الجمعيات النقابية الاولى
٩٨	٧-٢ - تطور اهداف نقابات البلدان الصناعية المتقدمة
٩٩	١ - التطابق مع النظام السياسي والاقتصادي
١٠٠	ب - التعارض مع النظام السياسي والاقتصادي القائم
١٠١	ج - التعاون مع النظام السياسي والمشاركة في القرارات الاقتصادية - الاجتماعية
١٠٢	٧-٣ - اهداف نقابات البلدان النامية
١٠٢	١ - تطور اهداف نقابات البلدان النامية
١٠٣	ب - تطور اهداف النقابات العربية

جدول ٤ : توزيع الاجور في اجمالي مبيعات بعض فروع القطاع الصناعي اللبناني حسب احصاء ١٩٨٥ وتأثيرها المحتمل على الاسعار .

فروع القطاع الصناعي	نسبة حجم الاجور في اجمالي المبيعات %	نسبة ارتفاع الاسعار المحتمل حصولها بسبب رفع الاجور ١٤٥%
١ - اللحوم	٦٤٢	٩
٢ - حليب ومواد دسمة	٧٤٤	١٠٤٧
٣ - معلبات	٧٤٢	١٠٤٤
٤ - تجهيزات منزلية	٦٤٦	٩٤٦
٥ - معدات بناء	٩٤٦	٣٤٩
٦ - ورق	٦٤٦	٩٤٦
٧ - دهانات وصباغ	٥٤٣	٧٤٧
٨ - صناعة الادوية	١٠٤٥	١٥٤٢
٩ - البلاستيك	٧٤٢	١٠٤٤
١٠ - بلاط رخام	١٠٠٩	١٥٤٨
١١ - السكاكر	١١٤٧	١٧
١٢ - الالبسة	١٢٤٤	١٨
القطاع الصناعي	١١٤٩	١٧٤٣

المصدر : وضع هذا الجدول بالاستناد الى الاحصاء الصناعي لسنة ١٩٨٥ الذي قامت به مؤسسة « ماس »

مقدمة

يطرح هذا الدرس سبعة أسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :

- ما هي النقابة ؟
- من هم الاجراء ؟
- لماذا يتعب ويجهد الاجراء لينشئوا نقابة ؟
- لماذا لا يدافع الاجير عن مصالحه منفرداً ؟
- لماذا وكيف تكون النقابة منظمة ديمقراطية ؟
- لماذا وكيف تكون النقابة مستقلة ؟
- ما هي اهداف النقابة ؟

١ - ما هي النقابة ؟

عندما نسأل ما هي النقابة يجب الا ننتظر جواباً واحداً على سؤالنا هذا . نفع التغير التاريخي لاوزاع واهداف النقابة ومع اختلافها من بلد الى بلد وفي البلد الواحد ، يصعب ايجاد تعريف واحد يأخذ بعين الاعتبار هذا التنوع في الاوزاع والاهداف النقابية . أمام هذا الواقع من الافضل اعتماد تعريف واسع وعم بحيث يحمل معان وأبعاد مختلفة تطال عند تفصيلها الواقع النقابي بتنوعه وتعميداته .

بحسب التعريف المعتمد « النقابة منظمة ديمقراطية ومستقلة ، ينشئها ويديرها الاجراء تحقيقاً لمصالحهم ودفاعاً عنها » .

٢ - من هم الاجراء ؟

الاجراء هم أفراد يؤدون أعمالاً يدوية أو غير يدوية ويعملون لقاء أجر عند صاحب عمل وتحت سلطته . وهنا يجب التمييز بين نقابة الاجراء ونقابة أصحاب العمل من جهة ونقابة الاجراء ونقابات المهن الحرة من جهة أخرى . فنقابة أصحاب العمل تضم أفراداً يملكون وسائل انتاجهم ولا يتقاضون أجراً مقابل عملهم بل يحققون الأرباح (تعرف نقابات أصحاب العمل في لبنان بالجمعيات : جمعية التجار ، جمعية الصناعيين ، الخ . . .) . أما نقابات المهن الحرة (نقابات المحامين أو المهندسين أو الاطباء مثلا) فهي نقابات تضم أفراداً يمارسون مهناً حرة . ويقال عن هذه المهن انها حرة مقارنة مع العمل

المتطلبات المسبقة

« تاريخ العمل وعلاقات العمل » ، « الطبقات الاجتماعية » ، « الاجور والارباح » .

الاهمية النقابية

التعرف الى ماهية النقابة واهدافها المتنوعة والمختلفة ، للتمكن وعلى ضوء ذلك من اختيار التوجهات النقابية اللبنانية المناسبة .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول ماهية النقابة واهدافها يقوم المتدرب بتحليل ومناقشة نص يتناول مفهوماً معيناً للنقابة ولاهدافها .

كلفة ممكنة : فالآلات جيدة اذا كانت تنتج اكبر عدد من السلع في أقصر وقت
ممكن وأقل كلفة ممكنة . لا يهم اذا كانت تطلق « ضجة » مؤذية للسمع أو اذا
كانت تشكل خطراً على حياة العامل . كذلك ان تصرف المسؤول أو المراقب مع
العامل ، ان الاجير هو جيد طالما انه يحثه على العمل المتواصل . لا يهم اذا
كان هذا التصرف لا يحترم كرامة الاجير أو لا يأخذ بعين الاعتبار امكانياته
وحاجاته الانسانية .

٤ - لماذا لا يدافع الاجير عن مصالحه منفردا ؟

حسناً ، ان مصالح الاجير مهددة . لكن لماذا لا يدافع الاجير عن مصالحه
مباشرة ومنفرداً ودون اللجوء الى الاتحاد مع غيره في النقابة ؟ رفض العمال
للوضع الذي كانوا فيه مع بدايات الثورة الصناعية وحتى قبلها ، لم يتخذ
في البدء الشكل الجماعي المنظم . بعضهم عبر عن بؤسه ونقمته من خلال
الجريمة والسرقة وتكسير الآلات . لكن جميع هذه الاعمال كانت تضع العمال
في مواجهة المجتمع والسلطات وكانت نتيجتها المزيد من المصائب عليهم وعلى
عيالهم . بعضهم الآخر لم يتوسل هذه الاساليب بل سعى وعن طريق الاتصال
المباشر مع أصحاب العمل الى المطالبة بتحسين أوضاعه ورفع الاجور وملاحظة
الاعتبارات الانسانية . فما كان من أصحاب العمل الا أن فصلوا هذا البعض
المطالب بحقوقه من العمل وكتبوا اسماءهم على قائمة خاصة أطلقوا عليها
اسم « القائمة السوداء » وزعوها فيما بينهم حتى لا يستخدم أي واحد منهم
هؤلاء العمال . عندئذ حاول العمال اللجوء الى الحكومة لكن الحكومة كانت
بيد الراسماليين أو بيدهم فوضعت القوانين التي تراعي مصالحهم . هكذا
وبعد مرحلة من النضالات الفردية والمتفرقة ، اكتشف العمال ، من خلال
تجربتهم ، ان القوة الاجتماعية الوحيدة التي يملكونها هي في اتحادهم . وبدأت
تظهر وخاصة في انكلترا أولى التجمعات النقابية التي استطاعت أن تدافع
عن مصالح العمال بالقوة والجرأة اللازمتين .

قبل تكتل وتضامن العمال في النقابات كان كل واحد منهم في موقع ضعيف
تجاه صاحب العمل وذلك لسببين رئيسيين مترابطين : من جهة ، فقر العامل
وحاجته وعدم استطاعته العيش الا من خلال العمل عند الآخرين ، تدفع به
للقبول بالاجر الذي يعرضه عليه صاحب العمل حتى لو كان هذا الاجر أقل
من الاجر المحدد سابقاً من خلال العرض والطلب في قطاع انتاجي معين ،
من جهة أخرى المنافسة بين العمال في سوق العمل تخفض من مستوى الاجور
وتمنع في الوقت نفسه بعض العمال من خلال مبادرات فردية من فرض شروطهم

المأجور الذي يعتبر مقيداً . هذا مع العلم ان بعض أفراد نقابات المهن الحرة
هم اجراء وبعضهم الآخر أصحاب عمل . من هنا اعتبار نوع المهنة الممارسة
وليس المركز أو الوضع في العمل المعيار الاساسي في تحديد أفراد المهن الحرة .
ويفضل البعض استبدال كلمة نقابة بكلمة « سلك » للدلالة على المنظمة التي
تجمع اشخاصاً يمارسون مهناً حرة . وتتناسب كلمة « سلك » مع الطابع
« الاجباري » لنقابات المهن الحرة التي يعتبر الانضمام اليها - بعكس نقابات
الاجراء وأصحاب العمل - شرطاً لممارسة المهنة .

٣ - لماذا يتعب ويجهد الاجراء لينشئوا نقابة ؟

الجواب : تحقيقاً لمصالحهم ودفاعاً عنها .

وهل من يتهدد هذه المصالح ؟ بعد ظهور وانتشار نظام العمل المأجور
ولا سيما بعد الثورة الصناعية وظهور الآلات الحديدية الكبيرة التي يملكها
التجار الاغنياء أو الراسماليون . بدأت تظهر طبقة من العمال راحت تعمل في
المصانع الجديدة مقابل أجر معين . وسرعان ما راح هؤلاء العمال يتعرضون
لاستغلال شنيع من قبل الراسماليين الذين تهادوا في انقاص الاجور واطالة
ساعات العمل واهمال كل ما يتعلق بالصحة في مكان العمل . هكذا وفي ظل
نظام العمل المأجور هذا برزت مجموعتان من الناس (أو طبقتان) لها مصالح
متناقضة : مجموعة الاجراء - العمال ومجموعة أصحاب العمل - الراسماليين
اما التناقض في المصالح فقد ظهر جلياً في مجالين اثنين : الاجور وشروط
العمل . بالنسبة للاجور كان يهم الراسمالي الحصول على أكبر قدر من العمل
مقابل أدنى كلفة ممكنة ، اذ بتخفيض هذه الكلفة يزيد من أرباحه . وتخفيض
هذه الكلفة كان يتم اما مباشرة عن طريق تخفيض الاجور أو بطريقة غير
مباشرة عن طريق زيادة ساعات العمل التي وصلت في بعض الاحيان الى ١٨
ساعة يومياً . هذا « الطمع » عند الراسمالي لم يكن السبب الوحيد لمحاولته
الدائمة تخفيض الاجور . فكل راسمالي يحاول أن يبيع انتاجه بسعر أقل من
سعر انتاج الراسماليين الآخرين ليتمكن من منافستهم في السوق الحرة .
ولان الراسمالي لا يريد أن يضحي بربحه من أجل خفض أسعار انتاجه ،
فانه يسعى دائماً الى تخفيض الاجور الى حدها الأدنى الممكن . والحد الممكن
هو الحد الذي يؤدي تجاوزه الى حرمان الاجير من الحد الأدنى الضروري
لتمكينه من الاستمرار في العيش وبالتالي الاستمرار في العمل عند الراسمالي .
اما بما يختص بشروط العمل فالنتيجة في المصالح كان موجوداً أيضاً . ما كان
يهم صاحب العمل من شروط هو تناسبها مع أكبر قدر ممكن من الانتاجية وأقل

— ان يعلم الاعضاء بكافة المسائل والاعمال والنشاطات النقابية وعلى ان تخضع جميعها الى مراجعة دورية من قبلهم .

— ان يؤمن لجميع الاعضاء الحق في التنقذ حول المسائل التي تتعلق بالعمل النقابي وذلك لتمكينهم من المشاركة الفعلية في عملية اتخاذ القرارات داخل النقابة .

٦ - لماذا وكيف تكون النقابة مستقلة ؟

اذا كان هدف المنظمة الديمقراطية الدفاع عن مصالح الاجراء فلا بد من ان تكون النقابة مستقلة لان اصحاب المصلحة هم افضل من باستطاعتهم تحديد وحماية هذه المصالح .

كيف تكون النقابة مستقلة ؟ تكون النقابة مستقلة عندما لا تسمح بأن يحكمها أو يوجهها أو يراقبها أي طرف خارجي وعلى الاخص : الدولة أو الحكومة ، الاحزاب السياسية ، اصحاب العمل ، رجال الدين أو أشخاص منفردين . لماذا ؟ لانه ببساطة ، لجميع هذه الاطراف مصالح لا تتوافق في اغلب الاحيان مع مصالح الاجراء .

فالدولة تخضع عادة للمجموعات القوية في المجتمع وبالتحديد لاصحاب العمل . والاحزاب السياسية وان توقفت مصالحها في بعض الاحيان مع الاجراء ، الا انها تعبر غالباً عن مصالح مختلفة لا بل متناقضة من الناحية الاقتصادية — الاجتماعية وهذا عائد الى طبيعة العضوية فيها ، كما ان سعيها وراء السلطة والحكم يضعها دورياً في مواجهة الاجراء . ولا حاجة للتأكيد على ضرورة استقلالية النقابة تجاه اصحاب العمل ، فالنقابة موجودة أصلاً بحكم التناقض بين مصالح الطبقتين . أما رجال الدين والمجموعات الأخرى والأشخاص المنفردين فيسعون إلى تحقيق أهداف أقل ما يقال فيها انها « خاصة » و « تمييزية » ان من ناحية الدين أو العرق أو غير ذلك وكلها توجهات تقسم وتشتت وحدة الاجراء التي اعتبرناها أعلاه القوة الاجتماعية الوحيدة التي عليهم الاتكال عليها .

هل تعني استقلالية النقابة عن الاحزاب السياسية عدم انتماء أعضائها الى هذه الاحزاب ؟ طبعاً لا . فالانتماء الى الاحزاب السياسية هو من الحقوق السياسية المعترف بها في جميع الانظمة الديمقراطية ولا يمكننا لاي سبب من الاسباب استثناء الاجراء من هذه القاعدة وحرمانهم من حق الانتساب الى

على صاحب العمل . اذ باستطاعة هذا الآخر رفض الشروط والتفتيش عن عامل آخر ينتظر على باب المصنع . ان النقابة ليست الا محاولة عمالية جماعية لتقوية موقع العمال عن طريق التضامن والاتحاد ، أي وقف المنافسة فيما بينهم في سوق العمل والتفاوض مع صاحب العمل بما يختص بعقد البيع كقوة واحدة وعلى قدم المساواة ، محاولين بذلك فرض حد أدنى من الاجر . مع وجود النقابات يفقد صاحب العمل سلطته المطلقة بما يتعلق بالاجور وشروط العمل . فهو يستطيع ان يستمر في عمله بلا عامل أو عاملين يرفضان العمل بشروطه ، الا انه لا يستطيع ذلك حتماً بدون العمال جميعاً . كما ان صاحب العمل هذا عليه ان يفكر ملياً منذ الآن وصاعداً قبل أن يحاول تخفيض الاجور أو زيادة ساعات العمل ، اذ ان اضراباً عمالياً مثلاً يضعف من قدرته التنافسية ويفرغه في صراعات ومشاكل هو بغنى عنها .

٥ - لماذا وكيف تكون النقابة منظمة ديمقراطية ؟

اذا كانت النقابة فعلاً منظمة ينشئها الاجراء للدفاع عن مصالحهم فلا بد اذن من أن تكون هذه المنظمة اولا ديمقراطية لتسمح لاكثرية هؤلاء الاجراء بالتعبير الحر والمباشر عن مصالحهم .

كيف تكون النقابة ديمقراطية ؟ (لن نتطرق هنا الى العوامل التي تحاول النقابات الى اوليفارشيات بالرغم من وجود نصوص قانونية ديمقراطية . هذه المسألة نعالجها في درس آخر حول « المشاركة في العمل النقابي ») .

لقد دلت التجارب على انه من الشروط التنظيمية الضرورية للديمقراطية في النقابات الامور التالية :

— ان تضمن القوانين النقابية المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع الاعضاء .

— ان تشمل عملية اتخاذ القرارات جميع الفروع والقطاعات التي تمثلها النقابة وأن تجسد القرارات المتخذة ارادة الاكثرية بالنسبة لكافة المسائل .

— أن ينتخب ممثلو النقابات بالاقتراع السري دورياً من قبل الاعضاء ومن بينهم . على أن يكون للهيئة الناخبة الحق في اقالمتهم في حال عدم رضاها عن أعمالهم .

ومن أهم هذه المشاريع التي طرحت الاضراب العام الشامل والمفتوح والتعاونيات الانتاجية .

لكن فشل هذه المشاريع والذي ترافق مع امكانية تحقيق أهداف أخرى محددة ومحدودة ، دفع تدريجياً النقابات الى اعتماد وسائل تحرك أخرى تأخذ بعين الاعتبار الانجازات الممكنة في اطار الرأسمالية الناشئة . ويبدو حالياً ، ولا سيما في البلدان الغربية ، ان الوظيفة الاساسية للنقابات أصبحت المفاوضة الجماعية ، أي مناقشة الاجور وظروف العمل وما يتصل بهما . ومن الممكن اليوم ، حصر أهداف معظم نقابات البلدان الرأسمالية المتقدمة بخمسة أهداف رئيسية : الاهداف المهنية (والتي تتعلق بالاجور وساعات العمل والاجازات والتقديمات الاجتماعية والسلامة الصحية) ، المشاركة في ادارة المؤسسة وهذا ما يسمى بنظام المشاركة ، الاهداف ذات الطابع التعاوني (المساعدات التي تقدمها النقابة الى أعضائها في بعض المناسبات كالمرض أو الوفاة ، انشاء تعاونيات انتاجية واستهلاكية واسكانية وغيرها ...) ، الاهداف الثقافية (تعليم الكتابة والقراءة للاعضاء ، عقد دورات وحلقات تثقيفية وتدريبية حول العمل النقابي ومختلف المواضيع التي تهم الاجراء ، الخ ...) ، المشاركة في القرارات على المستوى الوطني (المشاركة في تخطيط وتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، السعي لتمثيل الحركة النقابية في المجلس النيابي وفي الحكومة ، وغير ذلك ...) .

ان هذا التطور في أهداف النقابات لم يكن فقط انعكاساً لتغير الوعي النقابي ، انما جاء نتيجة للتغيرات البنوية التي حصلت في اطار الرأسمالية الصناعية . التغيرات في البناء الطبقي ، التغيرات على مستوى حقوق الطبقة العاملة وكنتيمة لنضالاتها ، التغيرات في البنية السياسية والتي أصبحت أكثر ديمقراطية وأكثر تمثيلاً لمختلف الطبقات الاجتماعية ، التغيرات في وظائف الدولة ولا سيما على المستوى الاقتصادي - الاجتماعي وغير ذلك ...

الصورة الحقيقية لواقع الاهداف النقابية في البلدان الصناعية المتقدمة هي أكثر تعقيداً من تلك التي عرضناها اعلاه . ولاعطاء فكرة أوضح عن هذا الواقع ، يجري التمييز عادة بين ثلاثة اتجاهات رئيسية :

١ - التطابق مع النظام السياسي والاقتصادي

أفضل مثال على ذلك ما كانت عليه الى وقت قريب ، النقابات في الاتحاد السوفياتي وأوروبا الشرقية .

الاحزاب . لا يمكننا أن نطالب بالديمقراطية داخل النقابة ونرفضها في المجتمع الكلي . لكن الن يؤثر في هذه الحالة « تحزب » أعضاء النقابة على استقلاليتها واستقلالية النقابة لا تعني عدم تسييسها . فاذا كانت عدم الاستقلالية لا تعني اللاتسييس كما يعتقد البعض ومنهم بعض النقابيين . انها لا تعني أيضاً وبأي شكل من الاشكال الحياد السياسي . فلا حياد سياسي بالنسبة لطرف يشترك في الصراع الاجتماعي .

الاستقلالية كما نفهمها هي عدم التبعية السياسية وغير السياسية لاي طرف خارجي . المهم أن يكون التوجه السياسي وغير السياسي للنقابة تعبير حر عن توجهات الاعضاء . وهذا لا يتم الا اذا كانت النقابة ديمقراطية . من هنا العلاقة الوثيقة بين مبدأ الديمقراطية ومبدأ الاستقلالية . وهذه العلاقة جدلية . اذ لا يمكن للنقابة أن تبقى ديمقراطية في الداخل اذا لم تكن مستقلة عن الخارج .

٧ - ما هي أهداف النقابة ؟

تختلف الاهداف التي تسعى النقابة الى تحقيقها من نقابة الى نقابة ومن بلد الى آخر وكذلك من حقبة تاريخية الى حقبة أخرى . لذلك لم نحدد هذه الاهداف في تعريفنا بل اكتفينا باستعمال كلمة عامة كللمة « مصالح » .

٧-١ - أهداف الجمعيات النقابية الاولى

عملت الجمعيات النقابية الاولى ولا سيما في إنكلترا على تحقيق الاهداف التالية : تحديد الاجور ، زيادة الاجور وجعلها متساوية في مختلف القطاعات المهنية ، المحافظة على مستوى عال من الطلب على العمال من خلال تحديد استخدام المتدربين ، الوقوف ضد تخفيض الاجور بسبب ادخال أدوات وآلات جديدة ، تقديم مساعدات ودعم مالي للعمال الذين لا يعملون .

٧-٢ - تطور أهداف نقابات البلدان الصناعية المتقدمة

قليل بعد بدايات الحركات العمالية في البلدان الصناعية المتقدمة ، طرحت النقابات هدفاً رئيسياً الا وهو القضاء على نظام العمل المأجور . وراحت الاتجاهات الثورية آنذاك - الماركسية والفوضوية على وجه الخصوص - والتي كانت تشكل الاكثرية ، تعرض المشاريع المختلفة لتحقيق هذا الهدف الرئيسي . ولقد خصصت معظم أوقات الاجتماعات لمناقشة هذه المشاريع

كانت نقابات البلدان الاشتراكية تعمل في اطار اجتماعي واقتصادي خاص . ففي هذه البلدان اعتبر الحزب الشيوعي (أو الحزب الماركسي - اللينيني) القوة القائدة والموجهة للمجتمع فهو الذي يبت بالمسائل الكبرى : التخطيط على المدى المتوسط والبعيد ، تحديد الخيارات السياسية - الوطنية الكبرى . أما النقابات - وهي التي لم تكن تلعب دوراً طبقياً كما في النظام الرأسمالي - فتطلع العمال على سياسة الحزب وتساعد الدولة على زيادة الانتاجية والمحافظة على نظام العمل . وتعمل القيادات النقابية في اوساط العمال عن طريق الاقتناع والتثقيف جاعلة من النقابات « مدرسة في الادارة والاقتصاد والشيوعية » . لكن بعد سنة ١٩٦٠ توسع دور النقابات وراح يشمل مختلف جوانب المجتمع الاشتراكي ولا سيما ما يتعلق بالتخطيط للاقتصاد الوطني . فعند وضع الخطة تتشاور الحكومة مع النقابات حول الاجور وحول طريقة الانفاق الاستهلاكي . كما للنقابات في جميع البلدان الاشتراكية حق تقديم المشاريع القانونية . أما في المؤسسات الاقتصادية فللنقابات وظيفتان اثنتان : الاولى هي ضمان احترام القانون والمبادئ والاخلاقية الاشتراكية ، اما الثانية فهي من جهة الدفاع عن حقوق ومصالح العمال عند التعرض لها من قبل الادارة ومن جهة ثانية التعاون والتنسيق مع هذه الادارة في مجالات عدة ولا سيما : اعتماد وتعديل أنظمة ساعات العمل ، الساعات الاضافية في الحالات الضرورية ، سلسلة الرواتب والمكافآت ، طريقة استعمال اموال صندوق الادخارات بحسب حاجات العمال الاجتماعية والثقافية ، الاستخدام والصرف من الخدمة ، تصنيف العمال بحسب الكفاءات مع تحديد اجورهم ، التوسط في الصراعات الفردية بين عامل ومدير ، وغير ذلك . وقد اضطلعت النقابات أيضاً بمسؤوليات واسعة في مجالات الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية والثقافية : في جميع البلدان الاشتراكية تساعد النقابات الدولة في ادارة أنظمة الضمان الاجتماعي والصحة العامة ، في بعضها تدير النقابات مباشرة الضمان الصحي وفي بعضها الآخر تتولى وبشكل كامل ادارة موازنة الضمان الاجتماعي . أخيراً كان لبعض النقابات وظائف أخرى أكثر تعقيداً ، حيث شاركت ، في يوغوسلافيا مثلاً ، في ادارة نظام التسيير الذاتي .

ب - التعارض مع النظام السياسي والاقتصادي القائم

يلاحظ هذا الاتجاه في الكثير من النقابات الاوروبية ولا سيما في فرنسا وايطاليا واسبانيا . من أبرز ممثلي هذا الاتجاه النقابات الماركسية . وينطلق موقف هذه النقابات من التحليل الاولي التالي :

تبقى النقابات عاجزة عن الدفاع عن مصالح الاجراء في اوقات الركود والازمات الاقتصادية كما انها في اوقات النمو لا يمكنها أن ترفع الاجور أكثر مما تسمح به المنافسة بين الرأسماليين وبالتالي ان تاريخ هذه النقابات التي يقتصر عملها على تحقيق الاهداف المهنية ، ليس الا سلسلة من الهزائم التي تتخللها بعض الانتصارات . وذلك يعود الى حتمية الازمات الاقتصادية المتكررة في ظل النظام الرأسمالي . فكل عشر سنوات تقريباً ومع التقلبات الاقتصادية والازمات الدورية ، يفقد الاجراء بايام ما كانوا قد حصلوا عليه خلال سنوات . وعلى النضال أن يعاود منذ البداية . فالمسألة مسألة حلقة جهنمية لا نهاية لها .

من هنا على النقابات الا تنسى أنها في نضالها من اجل الدفاع عن الاجور وساعات العمل انها تتصدى لنتائج الازمة لا الى اسبابها . وبالتالي على هذه النقابات أن تعمل في الوقت نفسه على التصدي مباشرة لهذه الاسباب أي الى الغاء نظام العمل المأجور الذي هو في أساس الاستغلال الرأسمالي ، وفي أساس الظلم الذي يعاني منه الاجراء .

على الرغم من التعارض المبدئي بين اتجاهات هذه النقابات والنظام السياسي والاقتصادي القائم ، الا أنها في مواقفها العملية تترك مجالاً للتعاون مع السلطات كما انها تشارك في اتخاذ القرارات على مستوى المؤسسة والدولة . لكنها بالمقابل تعتبر ان هذه « الاصلاحات » التي تقبلها في اطار النظام القائم انها تنخرط في اطار استراتيجية ثورية .

ج - التعاون مع النظام السياسي والمشاركة في القرارات الاقتصادية الاجتماعية

يجد هذا الاتجاه تجسيده الامثل في النقابات الانكليزية والالمانية والسكاندينافية ، كما ان له ممثليه في بعض النقابات الفرنسية والاسبانية والايطالية . ويعرف هذا الاتجاه بالاتجاه الاشتراكي - الديمقراطي أو الاجتماعي - الديمقراطي مع الاعتراف بالطبع ببعض التباينات ، المهمة أحياناً ، بين مختلف ممثليه . ويمكننا تلخيص مواقف نقابات هذا الاتجاه بالآتي :

لا تمنع هذه النقابات بتأميم بعض الصناعات الاساسية كما انها قد تعترف مثل الماركسيين باستمرار الصراع بين الرأسمال (الرأسماليين) والعمل (الاجراء) ، الا انها تسعى الى تأمين نوع من المشاركة في السلطة بين الاجراء وأصحاب العمل ان في المؤسسات الاقتصادية أو على مستوى الدولة . هكذا ومن خلال هذه المشاركة يتم تغيير المجتمع تدريجياً وبالطرق الديمقراطية .

التحقت ، بالسلطة السياسية مشكلة ذراعاً أيديولوجياً وعملياً لجهاز الدولة ، وفي بلدان أخرى استمرت الحركة النقابية في موقع المعارضة حاملة شعار الديمقراطية الى جانب مطالبها الاقتصادية - الاجتماعية .

ب - تطور أهداف النقابات العربية

انطلقت الحركة النقابية العربية عشية الحرب العالمية الاولى . ولقد ساهمت عدة عوامل في هذه الانطلاقة : ظهور بعض الصناعات الخفيفة ، انتشار ظاهرة التمدن ، تأثير بعض الاتجاهات الفكرية ولا سيما الاشتراكية والليبرالية . ولقد لعب عمال الطباعة دوراً ريادياً في تاريخ الحركة النقابية العربية .

ان التطور العام الذي شهدته نقابات بلدان العالم النامي ينطبق بشكل عام على النقابات العربية . في البلدان التي حكمت فيها البورجوازية (لبنان ، المغرب) وعلى الرغم من المفردات والشعارات الثورية التي أطلقت واستعملت ، لم يتخط النضال النقابي الا نادراً المطالب الاقتصادية « الاصلاحية » : زيادة الاجور ، تخفيض ساعات العمل ، الضمان الاجتماعي وغير ذلك - ولم تطالب النقابات - باستثناء بعض الحالات القليلة - بمشاركة الاجراء في التقرير داخل المؤسسات .

اما في البلدان التي حكم فيها العسكر أو الحزب الواحد ، فبإمكاننا التمييز بين ثلاثة نماذج :

- تمع وتصفية لبعض القيادات النقابية في المرحلة الاولى .
- تقارب والتحاق نقابي بالسلطة في المرحلة الثانية (مصر)

- التحاق نقابي بالسلطة (سوريا ، الجزائر) مع بروز تناقض وتضارب في الاتجاهات في مناسبات عدة (في الجزائر بعد الاستقلال بقليل أو بعد التظاهرات الشعبية العفوية المتكررة) وذلك في إطار مشروع سياسي لبناء نظام اشتراكي .

- تقارب نقابي مع السلطة (تونس) ترافق مع صراعات وخلافات متكررة بين الجهتين حول مطالب اقتصادية (زيادات اجور مثلا) أو سياسية (استقلالية الحركة النقابية) .

ان موقف هذه النقابات بما يتميز عن موقف النقابات الماركسية ، لا ينبع فقط من محاولة لتفادي التجربة السوفياتية انها ينبع أيضاً - بحسب منظري الاتجاه الديمقراطي الاشتراكي - من قناعة ان المجتمع الغربي الحالي لم يعد مجتمعاً رأسمالياً بالمعنى التقليدي للكلمة تسيطر فيه الطبقة الرأسمالية سيطرة مطلقة على الاقتصاد والاجتماع والسياسة ، بل أصبح مجتمعاً صناعياً تعددياً بمعنى ان السياسة والاقتصاد والاجتماع في هذا المجتمع لم يعد يحددها فئة أو قوة واحدة بل يشترك في تحديدها فئات أو طبقات مختلفة . هذا التطور في المجتمعات الرأسمالية جاء نتيجة لحصول الاجراء على كامل الحقوق المدنية والسياسية وعلى بعض الحقوق الاقتصادية المهمة وكذلك نتيجة لنمو الجماعات الضاغطة ومشاركتها في تحديد السياسات الاجتماعية والاقتصادية . ان الايديولوجية الاشتراكية - الديمقراطية تفهم مبررات الطرح الماركسي في ظل الواقع الطبقي الذي كان سائداً في بدايات نمو النظام الرأسمالي ، لكنها وبعد التغيرات التي طرأت على النظام السياسي والعلاقات الطبقي في المجتمع الرأسمالي ولا سيما بفعل النضالات النقابية والعمالية تطرح أساليباً وأهدافاً أخرى من أجل تغيير المجتمع .

٣-٧ - أهداف نقابات البلدان النامية

١ - تطور أهداف نقابات البلدان النامية

شكلت هذه النقابات في البدء ، جزءاً من الجبهات الوطنية المناضلة ضد الاستعمار . لكن بعد الاستقلال وبعد تفسخ الجبهات الوطنية ، تغيرت أوضاع النقابات واتجاهاتها بحسب الظروف السياسية الوطنية . فحيث استلمت البورجوازية السلطة السياسية تحولت النقابات الى جماعة معارضة مبدئياً مع نزعة عملية نحو الانخراط في النظام القائم . وتبقى المشكلة الاساسية لهذه النقابات هي كيفية التوفيق بين النضال الاجتماعي - الطبقي والنضال الوطني - التموي . الاول يتطلب الانطلاق من مصالح فئة معينة (الاجراء) بينما يفترض الثاني الاخذ بعين الاعتبار وحدة الفئات الوطنية (بما فيها البورجوازية) وشروط التنمية الاجتماعية - الاقتصادية (الحاجة الى الرساميل ، أهمية عمليتي الادخار والاستثمار) مما يؤثر على المطالب العمالية البحتة ولا سيما زيادة الاجور .

اما حيث استلم الحزب الواحد أو العسكر السلطة ، من الملاحظ وجود نموذجين من الحركات النقابية : في بعض البلدان اشتركت النقابات ، أو

تاريخ لبنان الاقتصادي والاجتماعي
في القرن التاسع عشر

١٠٧	مقدمة
	١ - كيف كان اقتصاد الجبل في القرن التاسع عشر وحتى
١٠٨	الحرب العالمية الاولى ؟
١٠٨	١-١ - لحظة تاريخية
١٠٨	٢-١ - اقتصاد احادي الانتاج
١٠٨	١ - بنية الانتاج الزراعي
١٠٩	ب - بنية المداخيل والانتاج في آخر الفترة العثمانية
١١٠	ج - تقهقر المدن الداخلية
١١١	د - تدفق السلع الاوروبية
١١١	هـ - تراجع الحرفيات المحلية
	٣-١ - التخصص على مستوى الوحدات الانتاجية
١١١	الصفري
	٤-١ - تدهور أسعار الشرائق وآثاره الاقتصادية
١١٢	والاجتماعية
١١٢	٥-١ - تدهور شروط المبادلة
١١٣	٦-١ - تدفق الرساميل الاوروبية نحو المنطقة
١١٣	٧-١ - الاصلاحات العثمانية على مستوى السلطنة
١١٣	١ - اتفاقية بلطاليمان
١١٤	ب - سلسلة التنظيمات
	٢ - ما هي آثار التحولات الاقتصادية على المستوى
١١٤	الاجتماعي ؟
١١٤	١-٢ - في عهد الامارة وحتى سنة ١٨٤٢
١١٤	٢-٢ - في عهد القائمقامية
١١٤	٣-٢ - في عهد المتصرفية
	٢ - ما هي النفقات الاجتماعية الرئيسية في هذه الحقبة
١١٥	التاريخية ؟
١١٥	١-٣ - المقاطعجيون
١١٥	٢-٣ - التجار وأصحاب الرساميل
١١٦	٣-٣ - الفلاحون والعمال الزراعيون
١١٧	٤-٣ - الاجراء والعمال

مقدمة

نكتفي في هذا الدرس بعرض تاريخ الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية في القرن التاسع عشر وأوائل العشرين في جبل لبنان . ونولي القرن التاسع عشر أهمية خاصة بسبب التغيرات البنوية الأساسية التي أصابت مجتمع الجبل بدءاً بالامارة الشهابية وانتهاء بالمتصرفية . وأهم هذه التغيرات هي :
— التحول الاقتصادي : في هذه الفترة تكثفت العلاقات التجارية مع أوروبا الصناعية وأدت الى تغيرات في بنية الاقتصاد نذكر منها : تحول الاقتصاد المحلي والعثماني نحو أوروبا . تسويق الخامات الزراعية ، نمو القطاع الثالث (تجارة وخدمات) انها باختصار عملية ربط الاقتصاد المحلي بالاقتصاد العالمي وجعله تابعاً للدول الصناعية يتأثر مباشرة بأزماتها ونموها .

— التبدلات السياسية : تميز هذا القرن على الصعيد السياسي بانه فترة انتقال من الحكم المقاطعي التقليدي القائم على العصبية وعلاقات القربى والحق المتوارث وشرعية التقليد الى حكم يمنح حرية أكبر للعائلات والفئات الناشئة : التجار والسماصرة وكبار الفلاحين ، أصحاب المهن الحرة ، الخواجات ورجال الدين . فكان نظام المتصرفية شبيه بالديمقراطية الأوروبية من حيث صيانة الملكية الفردية ، حق الانتخابات وهرمية الدولة يضاف الى ذلك تعاظم النفوذ الفرنسي في أوساط الفئات الجديدة المتلازم مع سيطرة المجموعات الاقتصادية الفرنسية على تجارة الحرير المحلي . مما هيا نيماً بعد ، الانتداب الفرنسي على سوريا ولبنان .

— التبدلات الاجتماعية : انقسم المجتمع في عهد الامارة الى فئتين أساسيتين : المشايخ والعامّة . وكانت الصراعات العصبية بين المشايخ والامراء لاقتسام الفائض الاجتماعي هي السائدة . أما في القرن ١٩ فبدت العاميات تعكس نوعاً آخر من الصراع وتغير التراتب الاجتماعي . فالى جانب الفئتين التقليديتين برز التجار والسماصرة ووكلاء الدعاوى والاطباء والخواجات ورجال الدين وفئات مهنية وعمالية مختلفة . لهذا التحول أسبابه الاقتصادية والثقافية والسكانية والادارية .

يطرح هذا الدرس ثلاثة أسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :
— كيف كان اقتصاد الجبل في القرن التاسع عشر وحتى الحرب العالمية الاولى ؟

— ما هي آثار التحولات الاقتصادية في القرن التاسع عشر على المستوى الاجتماعي ؟

— ما هي الفئات الاجتماعية الرئيسية في هذه الحقبة التاريخية ؟

المتطلبات المسبقة

« تاريخ العمل وعلاقات العمل » ، « الطبقات الاجتماعية » ،
« النقد — الاسعار » .

الاهمية النقابية

التعرف الى التاريخ الاقتصادي والاجتماعي للبنان في القرن التاسع عشر وذلك كمقدمة ضرورية لفهم الظروف التاريخية التي سبقت ورافقت نشأة الحركة النقابية اللبنانية .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول التاريخ الاقتصادي والاجتماعي للبنان في القرن التاسع عشر ، يقوم المتدرب بتحليل مضمون عقد شركة معين متوقفاً عند مواصفات النشاط الاقتصادي وعلاقات العمل .

إذا احتسبنا المدخول حسب الاسعار الراجعة في فترة ١٨٤٠ - ١٨٤٢ نلاحظ ان الحرير كان يشكل الانتاج الالهم الذي يزود السكان بالعملات الذهبية الصعبة آنذاك التي كانت تستعمل للتزود بالمؤن والحاجيات الاخرى اللازمة .

ب - بنية المداخيل والانتاج في آخر الفترة العثمانية

جدول رقم ٢ : الدخل القومي لدولة المتصرفية في جبل لبنان سنة ١٩١٤

المصدر	الدخل (بالقرش)
أموال ترد من المهاجرين	٩٠٠٠٠٠٠
بيع موسم الشرائق	٦٠٠٠٠٠٠
حل الشرائق وبقياء هذا الحل	٢٠٠٠٠٠٠
حاصلات زراعية : قمح ، شعير ، تبين	٢٠٠٠٠٠٠
فنادق واصطياف	٢٠٠٠٠٠٠
صنع الكلس والصابون والاقمشة	١٠٠٠٠٠٠

الرسم البياني رقم ١ - تمثيل الجدول رقم ٢

(الدخل القومي لسكان دولة المتصرفية في جبل لبنان سنة ١٩١٤)



يتضح من الجدول رقم ٢ ان حصة الحرير اصبحت حوالي ٣٣٪ من مجمل المداخيل و ٦١,٤٩٪ من المداخيل الزراعية والحرفية لاهل الجبل . فيبقى الانتاج آحادي وتبقى المداخيل شديدة الحساسية تجاه الاسعار العالمية

١ - كيف كان اقتصاد الجبل في القرن التاسع عشر وحتى الحرب العالمية الاولى ؟

(١-١) - لمحة تاريخية

اعتمد أهل الجبل في العهد العثماني على زراعة التوت وانتاج الحرير في تأمين القسط الاكبر من مدخولهم . يتضح هذا من خلال عقود الشراكة المتحصرة حول زراعة التوت ، ومما كتبه الرحالة الاوروبيون والمؤرخون الذين عاصروا تلك الحقبة . كانت الحبوب تستورد من البقاع وحوران . وقد نشأ نوع من التكامل الاقتصادي بين مختلف المناطق المشرقية . فتخصصت السهول في انتاج الحبوب والكورة والشويفات في انتاج الزيتون ، والجبل في انتاج الحرير الذي كان ينسج قسم منه محلياً ، وقسم آخر في حلب ومصر . وجبل عامل بانتاج التبغ ، ومناطق سوريا الداخلية بتربية الماشية ...

لم تغب تماماً زراعة الحبوب عن الجبل ، وشملت الاراضي العالية او القليلة التربة . كتب الرحالة بول لوقا في بداية القرن ١٨ : « بما ان البلاد التي يقطنها الموارنة ليست ملائمة تماماً لتوفير الخبز والقمح لاهلها فان مداخلها تأتي من بيع الحرير الذي يحصل عليه السكان من شتى أنواع القز المتوفر بكميات كبيرة » . أما البطريرك الدويهي فيورد : « كان أهل الجبل في القرن السابع عشر يبدون اهتماماً شديداً لاسعار الحبوب والحرير الخام . » لم يكن انتاج الجبل من الحبوب ليكفي الاستهلاك المحلي لاكثر من اربعة اشهر » حسب تقارير « بوريه » القنصل الفرنسي في بيروت .

(٢-١) - اقتصاد آحادي الانتاج

١ - بنية الانتاج الزراعي

جدول رقم ١ : بنية الانتاج الزراعي من سنة ١٨٤٠ حتى سنة ١٨٤٢

المادة	الكمية بالطن	المادة	الكمية بالطن
حرير	٢١٧	تبغ	١٦٣
قمح	٢٣٨	فواكه مجففة	١١٧٤٢
شعير	٢٨	زيت	١٨٩٤٦
ذرة	٢٨	جبن	٢
زيتون	٢١٧	اسفنج	٤
نبذ	٢٥	صنوبر	٦٠

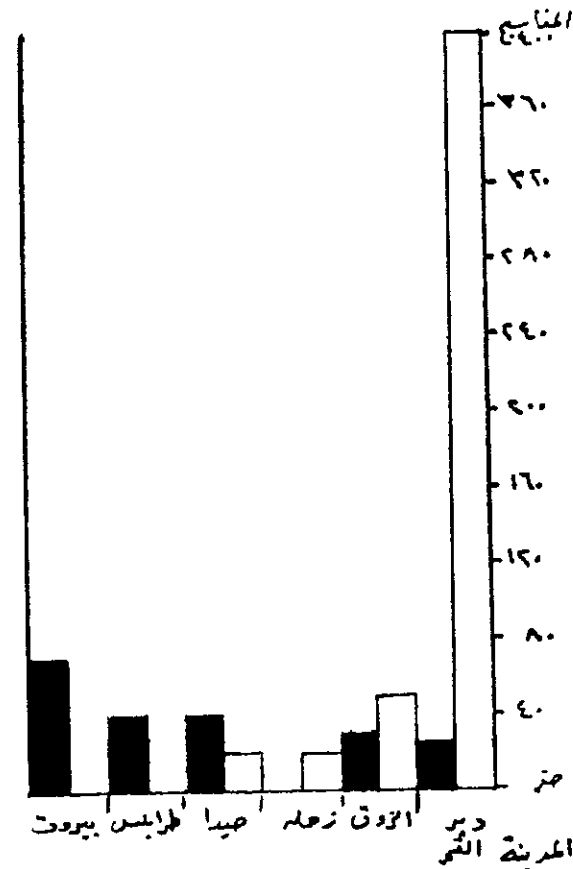
والتغيرات الدولية . كذلك أصبحت أموال المهاجرين الواردة من أميركا وغيرها تشكل ٤٥٨٪ من المداخيل . أما المداخيل الأخرى من حرفيات ومنتجات زراعية فلا تتعدى ٢٢٪ . إذ أصبح الجبل مصدراً لليد العاملة والشرايق إلى أميركا وأوروبا الغربية وسوقاً استهلاكية للسلع الأوروبية .

ج - تقهقر المدن الداخلية

تمثيل بياني رقم ٢ : مقارنة عدد المناسج في المدن الرئيسية بين سنة ١٨٦٠ و ١٩١١

و ١٩١٢

□ سنة ١٨٦٠
■ سنة ١٩١١ - ١٩١٢
عدد المناسج



يتضح من التمثيل البياني رقم ٢ تقهقر المدن الداخلية التي كانت تمارس نشاطاً حرفياً تجارياً متمفعلاً مع الاقتصاد المحلي ، كدير القمر والزوق وزحلة . اضمحل دور دير القمر كمدينة لها قوة جذب على مستوى الشوف وربطت المنطقة كلياً ببيروت وجزئياً بصيدا . أما الزوق فتراجعت بدءاً بالقرن التاسع عشر لتصبح قرية مهجورة الحرفيات مع بدء القرن العشرين . وقد أورد الحتوني في كتابه « تاريخ المقاطعة الكسروانية » ما يلي : « في سنة ١٨٠٤ أحدث الأمير حسن شهاب والي كسروان حوانيت في أسكلة جونية ووضع فيها تجاراً لبيع البضائع ولمشتري الحرير وجعل فيها ميزاناً مخصوصاً وأمر أن كل حرير يباع يجب أن يزن بهذا الميزان لا بغيره قصده بذلك تأخير رواج متجر زوق مكابيل ... » .

وقد استمر تقهقر مدن الداخل ولا سيما بعد سنة ١٨٦١ عندما أخذت رؤوس الاموال الأوروبية والفرنسية خاصة تتدفق إلى السلطنة العثمانية بهدف الاستثمار . فتضاعفت الحركة التجارية في مرفأ بيروت فأصبحت هذه الأخيرة مدينة تجارية جذبت إليها اليد العاملة من الريف الأخذة في الانتقار تتضخم عدد سكانها بشكل ملحوظ (من ٩ آلاف سنة ١٨٣٧ إلى ٢٠٠ ألف سنة ١٩١٥) .

د - تدفق السلع الأوروبية

تضاعف الاستهلاك من السلع الأوروبية بعد أن تدفقت هذه السلع إلى الشرق . بعد سنة ١٨٢٥ فتحت خطوط تجارية جديدة بحرية تؤمنها البواخر البخارية لتحل محل السفن الشراعية وذلك بين أوروبا والشرق . وتضاعف الإنتاج الأوروبي بحيث أصبحت السلطنة العثمانية جزءاً لا يتجزأ من سوقه الخارجية .

هـ - تراجع الحرفيات المحلية

أمام تسويق الشرائق خاماً إلى المناسج الفرنسية فقد تراجعت الحرفيات والمناسج في المدن الداخلية . (راجع الرسم البياني رقم ٢) وتوقف الدولاب العربي والعمل الحرفي داخل المنزل الفلاحي في حل الشرائق إلى خيوط ممارف نسبة البطالة الموسمية وانقد الفلاح والمالك على السواء ٣٠٪ من المدخول الناتج عن اكلاف الحل .

(٣- التخصيص على مستوى الوحدات الانتاجية الصغرى

ينعكس التخصيص في انتاج الشرائق على الوحدات الصغرى . كان

٦-١ - تدفق الرساميل الأوروبية نحو المنطقة

في النصف الاخير من القرن التاسع عشر وابتداء من سنة ١٨٦١ أخذت رؤوس الاموال الأوروبية والفرنسية خاصة تتدفق الى السلطنة بهدف الاستثمار في ميدان الخامات الزراعية والخدمات المدنية والمواصلات البحرية والبرية والتأمين والقطاع المالي والبنكي . (طريق بيروت الشام ، سكة الحديد بيروت دمشق ، مرفأ بيروت ، شركة مياه بيروت ، وانارة بيروت ، البنوك التجارية يضاف الى ذلك شركات التأمين ، شركة الترامواي ، والعديد من المشاريع التجارية والمالية التي تعاضد مع بدء القرن العشرين) . استثمرت هذه الاموال في القطاع الثالث . وهي تهدف الى تشييد البنية التحتية لمدينة بيروت ، لانها أصبحت المرفأ الذي تصب فيه أهم المنتوجات الزراعية المعدة للتصدير نحو أوروبا ومن هنا أهمية ربطها بالداخل السوري بشبكة من طرق المواصلات وهي أيضاً المخزن الاول لتوزيع المنتجات الأوروبية في شرقي المتوسط .

ومن هذه الرساميل ما استثمر في الكراخين : نمو العمل المأجور .

٧-١ - الاصلاحات العثمانية على مستوى السلطنة

مع اكتشاف الأوروبيين لمناجم ذهبية جديدة وتعدد مناجم الفضة تدهورت اسعار الاخيرة في الاسواق الدولية مما دفع بالأوروبيين للتخلي عن الفضة في عملاتهم والتمسك بالذهب . هذه الظاهرة كانت آثارها الاقتصادية على العثمانيين مهمة - فاضطرت السلطنة لرفع مداخيلها القائمة على الجباية والى تنشيط التجارة مع الخارج والى ارضاء مصالح الغرب دفاعاً عن وحدة اراضي السلطنة فانتهجت سياسة الاصلاحات وهي :

١ - اتفاقية بلطاليمان سنة ١٨٣٨ بين الباب العالي والحكومة البريطانية

- تحديد الضرائب على الواردات العثمانية بنسبة ٣٪ (الضرائب على الانتاج الداخلي كانت تفوق ٨٪ ووصلت في بعض الاحيان الى ١٢٪) .
- الغاء احتكارات الدولة (الملح - التبغ)
- حرية التجارة الداخلية والخارجية مع حماية ضرائبية تشمل التجار البريطانيين
- توسيع هذه الاتفاقية لتشمل كل الاجانب .

التوت هو نوع الاشجار الاكثر أهمية اقتصادية ، زراعته مكثفة ، ويشغل الاراضي الخصبة . كانت كل وحدة انتاجية تشغل العائلة الفلاحية وتساهم اساساً في اعالنتها وهي العودة . وهي تتألف من بيت على عامودين أو أربعة تحيط بها ارض منقوبة ومغروسة بأشجار التوت مع كرم للعنب أو تين أو غيرها وهو ما كان يسمى بالمختلف . (تين ، عنب ، زيتون ، رمان ، سماق ، خرنوب ...) ومع اباحة زراعة التبغ ورفع الاحتكار العثماني عنه اضيفت زراعة التبغ الى المزروعات الاخرى وكانت تدعى « مقاصل التتن » . نسبة المدخول من التوت (الشرائق) كانت تفوق نسبة ٦٥٪ من مجمل المداخل وهو المدخول الذي يقبض الفلاح ثمنه بالعملة الذهبية اذا اراد .

٤-١ - تدهور أسعار الشرائق وأثاره الاقتصادية والاجتماعية

بعد أن عرفت الشرائق ارتفاعاً في الاسعار في اواسط القرن التاسع عشر توسعت الاراضي المخصصة لها وارتفع الانتاج بشكل ملحوظ كما ان الكمية المصدرة نحو أوروبا تضاعفت أيضاً باستمرار . ولكن في اواخر الفترة اتجه السعر نحو الانخفاض لعدة اسباب منها : مزاحمة الحرير الهندي والياباني بعد افتتاح قناة السويس ، اكتشاف الخيوط الاصطناعية ، فكان ان انخفضت مداخل الفلاحين والمالكين العقاريين على السواء . فتحولت اليد العاملة والرساميل نحو القطاع الثالثي الآخذ في النمو ، في المدن الرئيسية خاصة بيروت ، وجذبت حركة الهجرة الكثير من الناس (نزوح نحو بيروت أو هجرة الى أميركا) . وأصبح مدخول الدونم من التوت ١٩٠ قرشاً بينما الليمون فاق ٥٠٠ قرشاً والزيتون ٤٢٥ قرشاً .

٥-١ - تدهور شروط المبادلة

بالوقت نفسه الذي انخفضت فيه أسعار الشرائق وهو المدخول الاساسي للسكان كما أسلفنا فان أسعار الواردات وأهمها القمح واللحوم والامتعة الأوروبية كانت أسعارها تتجه اجمالاً نحو الارتفاع مما يولد خسائر في ميزانية الاسر الفلاحية والاسر المعتمدة على المدخول الزراعي (شرائق) . هذا الواقع ادى الى افقار المنطقة فكثرت مبيعات الجواهر والمقتنيات الثمينة كشكل من اشكال الاكتناز . وضعفت الرساميل المحلية . أما العجز في الميزان التجاري فكانت أموال المهاجرين والرساميل الأوروبية المثمرة داخلياً في بناء البنى التحتية المدنية هي التي تسد هذا العجز بشكل دائم .

يبدو واضحاً ان هذه البنود تساعد على ترويج الانتاج الاجنبي ، وتثقل السلع المحلية بضرائب مرتفعة مما يؤدي الى اقبال الكثير من المصانع والمناسج .

ب - سلسلة التنظيمات

رافقت هذه الاتفاقية ابتداء من سنة ١٨٣٩ سلسلة من التنظيمات . (خط الشريف كمانة ثم الخط الهمايوني) تتعلق بالمساواة بين كل مواطني السلطنة على مختلف طوائفهم أمام القانون . وتثبيت الملكيات الخاصة ، حرية التبادل التجاري ، اصلاح النظام النقدي ، حرية عمل رؤوس الاموال الاجنبية في كافة القطاعات . ري ، شق طرق ، بنوك ، انها عملية تحديث اقتصاد تساعد على دمج الاقتصاد العثماني بالاقتصاد العالمي مع ما لذلك من آثار اجتماعية وثقافية .

٢ - ما هي آثار التحولات الاقتصادية على المستوى الاجتماعي

١-٢ - في عهد الامارة وحتى سنة ١٨٤٢

تميزت هذه الفترة بمحاولة الامير بشير الثاني مركزة السلطة والغاء دور المشايخ مما أدى الى صراعات عديدة معهم وبيروز دور التجار الذين ساهموا بدعم السلطة مادياً . وبيروز دور الكنيسة بعد استقلالها المادي عن المشايخ من جهة وبعد الاصلاحات الداخلية التي انتهجتها في القرن الثامن عشر . اما الفلاحين فقد قاموا بعدة عاميات احتجاجاً على السياسة الضرائبية .

٢-٢ - في عهد القائمقامية

في عهد القائمقامية ومع اشتداد حركة التبادل مع الغرب برز أكثر واكثر دور التجار وأصحاب الرساميل والسماصرة الى جانب دور الكنيسة التي كان لها سلطة قضائية وروحية واسعة في أوساط الشعب . مما دفع بهذه الفئات الجديدة الناشئة الى القيام بعامية ١٨٥٨ ضد سلطة المشايخ (الدور الضرائبي والامني لهذه الفئة) . هذه الحركة تزامنت مع الاصلاحات العثمانية الساعية الى التخلص من دور هذه الفئة .

٣-٢ - في عهد المتصرفية

الانقسام في المجتمع سابقاً كان عامودياً تتصارع فيه عصبية مختلفة لاقتسام الفائض الاجتماعي كما في الانقسام اليمني واليزبكي الجنبلاطي .

لكن الانقسامات في القرن التاسع عشر اتخذت منحاً آخر . لم تعد عامودية بين عصبيتين من فئة اجتماعية واحدة انما بين الاقطاع والعامية أي بين الفئة التقليدية والفئات الناشئة متحالفة مع الفلاحين وقائدة لهم .

وقد ادت الحوادث الطائفية اللاحقة الى تغيرات اجتماعية مهمة ازاحت بعض المقاطعية عن الواجهة السياسية .

المرحلة الاخيرة من القرن التاسع عشر تميزت بتحديث الجهاز الاداري . وبالغاء امتيازات الاعيان وبالمساواة أمام القانون كما كرس نظام المتصرفية نظام الملكية الفردية وحرية العمل الاقتصادي . . . انه شكل جديد من اشكال السلطة يشبه الى حد بعيد النسق الاوروبي لكن بظل هيمنة السلطان سياسياً ، وهيمنة أوروبا اقتصادياً .

٣ - ما هي الفئات الاجتماعية الرئيسية في هذه الحقبة التاريخية ؟

١-٣ - المقاطعيون

لقد تراجعت هذه الفئة للأسباب التالية :

— الغاء الامتيازات واصلاحات السلطنة

— انخفاض أسعار الشرائق وبالتالي انخفاض مداخيلهم

— الميل نحو المصاريف التفاخرية وبالتالي ارتفاع أسعار هذه المواد

— البيع العقاري الذي شكل حلاً آتياً وزاد من حدة أزمة هذه الفئة

— زوال ، بالغاء الامتيازات ، النسبة التي يقتطعونها من جباية الضرائب والتي كانت تفوق ٨٪

— المصاريف الغير منتجة .

٢-٣ - التجار وأصحاب الرساميل

حتى سنة ١٩٤٥ كان ٩٦،٦٪ من انتاج الحرير يجري تسويقه في المدن الداخلية . وكانت أهم علاقات التبادل تجري مع الداخل الذي يزود الجبل بالحبوب والماشية . أما في سنة ١٩١٢ فنرى ان فرنسا احتكرت ٩٣،٣٪ من الحرير للتصدير . وتحول الاقتصاد المحلي الى اقتصاد تابع ، كما ارتفعت الكمية المسوقة عالمياً من ٩٦٠ طن سنة ١٨٦٠ الى ٦١٠٠ طن سنة ١٩١٠ . (لبنان كان يمثل ٧٥٪ منها) . وسيطرت المجموعات المالية الفرنسية على هذه التجارة ان من ناحية تمويل عملياتها أو من ناحية الاشراف التقني

— الفئة الثانية : هي من الشركاء الذين كانوا يعملون في أراض المشايخ والاديرة وكبار الملاكين ... بموجب عقود الشراكة : المغارسة أو المساقاة أو المزارعة أو المورثة .

أهم هذه العقود كانت المساقاة حيث يقسم الانتاج من الشرائق أو الحرير مناصفة بين المالك والفلاح . يقدم الفلاح بموجب العقد قوة العمل بينما المالك يقدم الراسمال الثابت (الارض الاشجار الاغراس) وأحياناً يدفع نصف اكلاف الصيانة وثمان الاسمدة ... تغيرت شروط التعاقد خلال القرن التاسع عشر تبعاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية والديمغرافية . وتبعاً لموازن القوى بين طرفي العقد .

نظراً لضعف المردود واضطراب الانتاج بين سنة وأخرى وتبعاً للأسعار وصحة الموسم كان هؤلاء الفلاحون يعملون بالاجرة عند الميسورين ويؤلفون بدأ عاملة زراعية بخسة الثمن لسببين : أولاً البطالة الموسمية — ثانياً المضاربة في سوق عمل ضيقة حيث الطلب على اليد العاملة محدود والنقد غير متوفر بكثرة . هذه الفئة كانت الأكثر تأثراً بالهجرة .

— الفئة الوسيطة : هذه الفئة كانت تملك أرضاً خاصة قليلة المساحة والانتاج ، فتضطر لزيادة مداخيلها الى مشاركة أحد كبار الملاكين في « عوده » والى مزاوله حرفة معينة ، اسكافي ، نجار ، دباغ ، بناء ... اما الى العمل بالاجرة اذا توفر العرض . فئة متأججة تسعى الى زيادة حجم ملكيتها عن طريق الشراء أو المغارسة . في النصف الثاني من القرن ١٩ تدهورت أسعار الشرائق وأسعار الفضة . فتراجعت مداخيل هؤلاء . منهم من باع ملكيته الى التجار بعد الاستئلاف على الموسم بفوائد ربوية ، ونزح الى بيروت وعمل في قطاع البناء أو في مصنع لحل الشرائق أو غيره أو آثر الهجرة الى أميركا . وكانت تقسيمات الارث وضيق المساحة عامل افقار لهذه الفئة .

٤-٣ - الاجراء والعمال

استقطبت بيروت بسبب نموها التجاري وتوسع مرفئها اليد العاملة من المناطق الريفية . وذلك للعمل في المؤسسات الصناعية والتجارية الناشئة وللعمل في المشاريع العامة (انارة ، طرقات ، مرفأ ، مياه ، جسور ... فنادق ، بنايات ...) وهكذا بدأت تتكون الى جانب الاجراء في المؤسسات الوطنية فئة من العمال الذين يعتمدون على دخلهم في بيع قوة عملهم وتتألف مداخيلهم من أجور نقدية . في حين كان الريف يعرف نوعين من الاجر : عيني

والتسويق . بذلك نشأت شبكة من التجار والسماسرة الذين يؤمنون ببيع البذور ، وشراء الانتاج وتصريفه . مركزها الرئيسي بيروت وامتدت عبر البلدان والمدن والقرى . من أهم البيوتات المهمة لهذه الاعمال : بسول ، فرعون ، شيحا ، حبيب وشركاه ، صباغ واولاده ، طراد ... كما اهتمت مجموعة من الممولين فيما بعد بغزل الحرير قبل تصديره نذكر منهم فرعون وشيحا ، اولاد عقل شديد ، الشيخ يوسف طعمه . ولم يغيب هذا النشاط عن رجال الدين فاهتموا بغزل الحرير أيضاً : دير الناعمة في الدامور ، الاب انطوان نعمه ، الاسقف اسكندر فضول . وقد أورد أحد المؤرخين : « في الاربعينات والخمسينات من القرن ١٩ أصبح المجال الاساسي لاستثمار الراسمال التجاري هو شراء الخامات الزراعية المخصصة للتصدير الى أوروبا : وكان يقوم بهذه الصفقات عملاء تجار بيروت والتجار الريفيون وتجار المدن الصغيرة ، وكان هؤلاء غالباً ما يقومون بدور وسطاء لدى وسطاء بيروت . بذلك وقع المنتجون الزراعيون من فلاحين وأعيان وكبار الفلاحين تحت سيطرة التجار الذين كانوا يتحكمون باليات السوق ، ويفرضون الاسعار الآتية من « ليمون » ويقومون بأهم عمليات التسويق والتمويل » .

يضاف العملاء التجاريين الملتزمين وأصحاب الرساميل الذين أثروا من الالتزامات التي كانت تنفذ لبناء خطوط المواصلات والبنية التحتية المدنية والمشاريع العامة .

بالمقابل تفرعت شبكة أخرى من التجار تتقاطع أحياناً مع الاولى مركزها الرئيسي بيروت وتقوم بعمليات توزيع السلع والامتعة الأوروبية في المدن الوسيطة وفي البلدان والقرى في الجبل . ومن أهم المستوردين في سنة ١٩١٤ نذكر العائلات التالية : كساب ، نصولي ، سرسق ، بيهم ، نقاش ، حلو ، مسك ، قساطلي ، سيوفي ، عرمان ، ملكي ، منسى ، قرنور ، عكر ... وقد سعى هؤلاء الى استثمارات زراعية والى عقد شراكة مع بعض الفلاحين الفارقتين في الدين . ومنهم من اشترى بعض املاك الاعيان .

٣-٣ - الفلاحون والعمال الزراعيون

وفقاً لما كانت تمتلكه من وسائل انتاج يمكن تقسيم فئة الفلاحين في الجبل الى ٣ فئات .

— الفئة الاولى : الفلاحون الميسورون : هم من الفلاحين الذين يملكون اراض واسعة بحيث تفي مدخولاً بحاجتهم . ومنهم من كان يزاول حرفة الى جانب عمله الزراعي الموسمي .

بنية الاقتصاد اللبناني

- مقدمة
- ١٢١
- ١ — ما هو المقصود بالبنية الاقتصادية ؟ ١٢٢
- ٢ — هل صحيح أن فترة قبل الحرب كانت فترة ازدهار اقتصادي ؟ ١٢٢
- ٣ — هل كان الاقتصاد اللبناني اقتصاداً منتجاً ؟ ١٢٣
- ٣-١ — هيمنة قطاع الخدمات ١٢٣
- ٣-٢ — ضعف قطاعي الانتاج الرئيسيين : الزراعة والصناعة ١٢٤
- ٤ — هل كان الاقتصاد اللبناني اقتصاداً مستقلاً ؟ ١٢٥
- ٤-١ — دور الوساطة ١٢٥
- ٤-٢ — المحرك العربي للاقتصاد اللبناني ١٢٦
- ٤-٣ — تبعية الاقتصاد اللبناني وهشاشته ١٢٦
- ٥ — هل أمّن الاقتصاد اللبناني المساواة بين المناطق اللبنانية ؟ ١٢٨
- ٦ — ما كان دور وتأثير النظام الاقتصادي الحر على التفاوتات والاختلالات في البنية الاقتصادية ؟ ١٢٩
- ٧ — ما هي أهم انعكاسات الحرب على البنية الاقتصادية اللبنانية ؟ ١٣٢

(شراكة) ونقدي (عامل زراعي) تلازم العمل المأجور مع النمو الرأسمالي ومع دخول الرساميل الأوروبية الى المنطقة .

في أواخر القرن التاسع عشر ومع تراكم رؤوس الاموال في أيدي البورجوازية المحلية ودخول الاستثمارات الأوروبية في قطاع الحرير أنشئت بعض الكراخين (معامل حل خيط الحرير) ومعامل النسيج فارتفع عدد العمال والاجراء في هذا القطاع حتى بلغ حوالي ١٤ ألفاً سنة ١٩١١ بينهم ٨ آلاف امرأة منهم تناهز أعمارهم ٨ سنوات .

في قطاع الحياكة (حياكة الديما) بلغ عدد العاملين حوالي ٤٢٠٠ عاملاً . يضاف اليهم العاملون في حرفيات متنوعة كالدباغة والصبغة والسكافة ومعامل السجائر ...

ان هذه المجالات المهنية كانت تجذب العمال من الاوساط الريفية . من الفلاحين المعدمين أو المعانين من بطالة موسمية ، خصوصاً بعد انهيار الحرفيات التقليدية وبيع الشرائق خاماً الى أوروبا .

ان وضع العمال كان عرضة للاستغلال من قبل التجار وملاك الأراضي والملتزمين واصحاب المعامل خصوصاً في غياب تشريعات العمل وفي جو المضاربة في سوق العمل . تراوحت أجور العمال في معامل الحل من ٨ الى ١٢ غرشاً وأجور النساء من ٢٥ الى ٤ غروش . دوام العمل ١٣ ساعة صيفاً و ١٠ ساعات شتاء . مدة العمل اليومي من الشروق الى الغروب (الفجر الى النجر) . في هذه الظروف الاجتماعية وفي أواخر الفترة العثمانية ومع بداية الانتداب نشأت أولى النقابات لتدافع عن حقوق العمال .

مقدمة

- يطرح هذا الدرس سبعة أسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :
- ما هو المقصود بالبنية الاقتصادية ؟
 - هل صحيح ان فترة قبل الحرب كانت فترة ازدهار اقتصادي ؟
 - هل كان الاقتصاد اللبناني اقتصاداً منتجاً ؟
 - هل كان الاقتصاد اللبناني اقتصاداً مستقلاً ؟
 - هل أمّن الاقتصاد اللبناني المساواة بين المناطق اللبنانية ؟
 - ما كان دور وتأثير النظام الاقتصادي الحر على التفاوتات والاختلالات في البنية الاقتصادية ؟
 - ما هي اهم انعكاسات الحرب على البنية الاقتصادية اللبنانية ؟

المتطلبات المسبقة

« تاريخ العمل وعلاقات العمل » ، « تاريخ لبنان الاقتصادي والاجتماعي » .

الاهمية النقابية

التعرف الى البنية الاقتصادية من أجل فهم أعمق لارضية وجذور المشكلات الاقتصادية التي تواجهها الحركة النقابية اللبنانية .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول البنية الاقتصادية اللبنانية وانعكاسات الحرب عليها ، يقوم المتدرب بتحليل الاسباب البنيوية لبعض المشكلات الاقتصادية الحالية (التضخم ، تدهور سعر صرف الليرة اللبنانية ، أو غير ذلك) .

١ - ما هو المقصود بالبنية الاقتصادية ؟

بنية الشيء هي أجزاؤه الأساسية التي تعطيه شكله وتحدد نوعه وهي أجزاء ثابتة نسبياً لا تتغير بسرعة . وبنية الاقتصاد هي العناصر الرئيسية التي يتكون منها والتي تحدد نوعه وطبيعته وهي كذلك ثابتة نسبياً لا تتغير ببطء . ويمكن استبدال تعبير البنية الاقتصادية بتعبير الهيكل الاقتصادي . وكما ان هيكل البناء (أي تشابك أسسه وقواعده بأعمدته) هو الذي يحدد شكل هذا البناء ونوعه كذلك الأمر فان الهيكل الاقتصادي (البنية الاقتصادية) هو الذي يعطي للاقتصاد ملامحه الرئيسية ويشكل في الوقت نفسه الأرضية التي تثبت عليها مختلف الظواهر . من هنا أهمية دراسة البنية الاقتصادية لأي بلد فهي تتيح لنا أفضل فهم للمشاكل التي يعاني منها اقتصاد هذا البلد لانها تردنا الى أرضية هذه المشاكل وجذورها .

٢ - هل صحيح ان فترة قبل الحرب كانت فترة ازدهار اقتصادي ؟

لقد ساد الاعتقاد ولا يزال هذا الاعتقاد راسخاً في اوساط واسعة من اللبنانيين بان فترة قبل الحرب كانت فترة ازدهار اقتصادي . فقد حقق الدخل الوطني في لبنان منذ الخمسينات معدلات نمو مرتفعة نسبياً لم تعرفها معظم بلدان العالم الثالث . من حوالي مليار ليرة في سنة ١٩٥٠ ارتفع هذا الدخل الى حوالي ١٤٨ مليار ليرة في سنة ١٩٦١ ثم قفز الى حوالي ٩ مليارات ليرة في السنوات الاولى من السبعينات ، هذا في حين تضاعف عدد السكان مرة واحدة على ابعد تقدير خلال الفترة المذكورة . واذا أخذنا بعين الاعتبار معدل الارتفاع البسيط في الاسعار يكون متوسط دخل الفرد اللبناني قد تضاعف اربع مرات خلال ربع قرن .

ذلك هو العنوان الكبير للازدهار اللبناني . لكنه كسائر المؤشرات التي تركز الى متوسطات احصائية عنوان أو مؤشر خادع لانه كان يعبر عن حالة نمو اقتصادي ولم يكن يعبر عن حالة تنمية اقتصادية - اجتماعية شاملة .

فالذي أفاد فعلياً من هذا ازدهار كانت عنة قليلة من اللبنانيين . هنا لا تزال المعطيات الاحصائية الاكثر تداولاً عند الأرقام التي أعطتها بعثة أرفند في أوائل الستينات والتي كشفت النقاب عن تفاوت كبير في هذا المجال . في

ذلك الحين كان ٤٪ فقط من اللبنانيين يستأثرون بحوالي ثلث الدخل الوطني في حين قارب عدد من وصفهم تقرير البعثة بالفقراء والمعدمين نصف عدد سكان لبنان .

وما لدينا من معطيات جزئية وتقديرات عامة لا يشير الى أن هذه الفروقات قد تقلصت في مطلع السبعينات على العكس . فقد أظهر تقدير عام لتوزيع الدخل الوطني على مختلف المجموعات المهنية - الاجتماعية ان فئة ارباب العمل التي لم تشكل في مطلع السبعينات سوى ٧٥٪ من مجموع القوى العاملة كانت تحصل في وقتها على حوالي ٥٥٪ من الدخل الوطني واذا عزلنا داخل هذه الفئة فئة ارباب العمل في التجارة والمال والتي تشكل ٢٤٪ فقط من مجموع القوى العاملة ، نرى انها كانت تستأثر بحوالي ثلث الدخل الوطني .

وقد ترافق هذا التفاوت ونتج عن خلل كبير في البنية الاقتصادية - الاجتماعية . من الناحية الاقتصادية ترافق ازدهار اللبناني مع نمو لا بل تضخم قطاعات الخدمات على حساب قطاعي الانتاج الرئيسيين الزراعة والصناعة . بالإضافة الى أن محرك هذا النمو كان خارجياً لانه جاء تلبية لحاجات المنطقة العربية المجاورة على حساب الحاجات المحلية . ونتيجة لذلك ترك مجمل الاقتصاد اللبناني في تبعية اتجاه الخارج . ومن الناحية الاجتماعية ترافق ازدهار اللبناني مع تفاوتات عميقة بين المناطق وبين الفئات الاجتماعية .

٣ - هل كان الاقتصاد اللبناني اقتصاداً منتجاً ؟

٣-١ - هيمنة قطاع الخدمات

درجت العادة قبل الحرب على نعت الاقتصاد اللبناني بانه اقتصاد خدمات وما كان ذلك سوى التسمية الشائعة للعنصر الرئيسي في بنية الاقتصاد اللبناني الذي هو سيطرة أو هيمنة قطاع الخدمات في هذه البنية . فقطاع الخدمات (بالاحرى القطاع الثالثي ، لان الزراعة تسمى بالقطاع الاول والصناعة القطاع الثاني) هو الذي حقق أكثر معدلات النمو ارتفاعاً بحيث يمكن القول ان ازدهار الاقتصاد اللبناني يعود أساساً الى نمو قطاع الخدمات وبذلك توصل هذا القطاع لان يساهم بأكثر نسبة من الناتج المحلي الاجمالي ويشغل أكبر نسبة من القوة العاملة وهكذا في حين كان معدل نمو الخدمات في الفترة ١٩٥٠ - ١٩٧٥ حوالي ٦٪ سنوياً لم يتجاوز معدل نمو الزراعة

٣٪ في السنة في الفترة ١٩٥٠ - ١٩٦٠ و ١٪ فقط من سنة ١٩٦٠ حتى مطلع السبعينات . اما الصناعة فلم تعرف نمواً ملحوظاً الا ابتداء من النصف الثاني من الستينات حيث بلغ معدل نموها ٧٪ بعد أن كان قبل ذلك لا يتجاوز ٣٪ . بذلك كان التركيب القطاعي للاقتصاد اللبناني قبيل الحرب على الوجه التالي :

الزراعة كانت تعطي نسبة لا تتجاوز ١٠٪ من الناتج لكنها كانت تشغل حوالي ١٩٪ من القوة العاملة .

الصناعة كانت تساهم بحوالي ١٦٪ من الناتج وتشغل حوالي ١٩٪ من القوة العاملة .

قطاع البناء كان يعطي حوالي ٥٪ من الناتج ويشغل حوالي ٦٪ من القوة العاملة .

في حين كان قطاع الخدمات (الذي يشمل التجارة والنقل والادارة والسكن والخدمات المصرفية والتربوية والصحية) يعطي حوالي ٧٠٪ من الناتج ويشغل حوالي ٥٦٪ من اليد العاملة .

هذه السمة الرئيسية للاقتصاد اللبناني (أي هيمنة قطاع الخدمات) جعلت بنيته تختلف عن سائر البنى الاقتصادية في العالم بشقيه « المتقدم » و « المتخلف » فالبنية الاقتصادية في البلدان « المتقدمة » تتميز بأهمية القطاع الصناعي في حين تتميز البنية الاقتصادية في البلدان « المتخلفة » بأهمية القطاع الاولي (الانتاج الزراعي و انتاج المواد الاولية بشكل عام) .

٣-٢ - ضعف قطاعي الانتاج الرئيسيين : الزراعة والصناعة

لم تقتصر هيمنة قطاع الخدمات داخل الاقتصاد اللبناني على هذه المؤشرات الكمية للنمو وللتركيب القطاعي بل تلازمت مع ضعف بنيوي لقطاعي الزراعة والصناعة جعلهما يرتبطان بتطور قطاع الخدمات نفسه أي يخضعان للمنطق والقوانين التي تحكمت بتطوره ... فكما سنرى بقي تطور قطاعي الزراعة والصناعة رهناً للدوام الخارجي (نفس الدوام التي تحكمت بتطور قطاع الخدمات) وللدوام المتأني من قطاع الخدمات نفسه . هذا مع العلم ان هذه الدوام لم تستطع أن تؤمن للقطاعين المذكورين قاعدة صلبة لنمو لاحق ذاتي ومستقل على العكس نلاحظ انها دفعت هذين القطاعين باتجاه تعميق تبعيتهما نحو الخارج ونحو قطاع الخدمات مع الابقاء على ضعفهما البنيوي السابق .

هكذا شهدت الزراعة اللبنانية من الانقسام العامودي بين قطاعين : زراعة حديثة نسبياً (فاكهة خضار) تتوجه بشكل رئيسي نحو التصدير وتبدو اكثر مكثفة وبالتالي اكثر انتاجية ، وزراعة تقليدية (حبوب تبغ) رقتها اكثر اتساعاً وتعيش عدداً أكبر من المواطنين ، تغلب فيها الملكية الصغيرة وبقيت بمنأى عن دخول الرأسمال الخاص وعن اهتمام الدولة . أي بقيت اقل مكثفة وريراً وتميزت بالتالي بانتاجية منخفضة جداً .

بالنسبة للصناعة نلاحظ ان قدراً كبيراً من التوسع الذي عرفته مرده بالاضافة الى الطلب الخارجي ، متطلبات النمو المتسارع لقطاع الخدمات نفري القطاعات الصناعية التي توسعت بشكل ملحوظ هي تلك الصناعات التي يحتاجها القطاع الثالثي كصناعة مواد ومستلزمات البناء والسكن : تراب ، خشب ، دهان ، مفروشات ، بالاضافة الى صناعات الورق والكرتون .

لكن هذا النمو في الصناعة بالاضافة الى بقائه تابعاً لمتطلبات الخارج وقطاع الخدمات بقي عموماً على الصعيد الكمي ولم يحدث تحولات جذرية في بنية الصناعة ذاتها . فبقيت في طابعها الغالب صناعة منتوجات استهلاكية نهائية وعلى وجه التحديد منتوجات استهلاكية نهائية غير معمرة (٧٠٪) في حين ان المنتوجات الوسيطة والترسيلية معاً لا تشكل أكثر من ٣٠٪ . كما بقيت صناعة تحويلية لسلع ومواد مستوردة من الخارج . فمعظم الصناعات اللبنانية بقيت عبارة عن اكمال تحويل منتجات مستوردة نصف أو شبه منتهية هذا اذا لم تكن عبارة عن عمليات تجميع أو قولبة وتغليف لمنتجات أصلاً منتهية . كذلك بقيت السمات الرئيسية للصناعة اللبنانية من حيث الحجم والملكية صناعة حرفية وعائلية تعتمد بشكل عام على اليد العاملة أكثر من اعتمادها على الآلات والتجهيزات الحديثة .

أخيراً ينبغي الإشارة الى أن قسماً كبيراً من الصناعات اللبنانية تد نما في أحضان التجارة (قيام صناعات بديلة للاستيراد) وعاش في كنفها بمعنى أن العديد من أصحابها هم في الوقت نفسه تجار فقامت نتيجة لذلك عدة ظواهر من المتمركز العامودي الذي يجمع بين بعض الصناعات وتجارة المواد الاولية التي تحتاجها : استيراد العلف والصيدان وصناعة تربية الدجاج ، كارثيل الخشب كارثيل السكر الخ ...

٤ - هل كان الاقتصاد اللبناني اقتصاداً مستقلاً أو تابعا ؟

٤-١ - دور الوساطة

تلازمت سيطرة الخدمات داخل الاقتصاد اللبناني لا بل نتجت عن دور

الوساطة الذي قام به هذا الاقتصاد في الحركات الثلاث التي ربطت المنطقة العربية المجاورة بالعالم الخارجي : حركة البضائع ، حركة الرساميل وحركة الاشخاص .

فتحت تأثير سلسلة التحولات التي شهدتها المنطقة العربية المجاورة من احتلال فلسطين الى قيام أنظمة اقتصادية موجهة في بعض الاقطار الى ازدياد انتاج النفط وارتفاع عوائده المالية في بعض الاقطار الأخرى ، كل ذلك جعل لبنان يلعب دور الوسيط بين هذه المنطقة والعالم الخارجي من ثلاثة وجوه :

أ - وسيط تجاري : أخذ يؤمن للمنطقة احتياجاتها من السلع سواء من طريق تصدير قسم من الانتاج المحلي الزراعي والصناعي أو من طريق استيراد هذه الاحتياجات من الخارج وإعادة تصديرها الى المنطقة المذكورة أو من طريق الترانزيت .

ب - وسيط مالي : يستدرج قسماً من الفوائض المالية النفطية لاعادة توظيفها محلياً أو خارجياً في الاسواق المالية العالمية .

ج - وسيط خدمي : يقدم العديد من الخدمات الشخصية للفئات الغنية في اقطار المنطقة : خدمات سياحية ، ثقافية ، خبرات الخ ...

٢-٤ - المحرك العربي للاقتصاد اللبناني

عبر ما تقدم نصل الى سمة أخرى رئيسية من سمات الاقتصاد اللبناني تتلخص بأن محرك هذا الاقتصاد أو دافعه الرئيسي لم يكن محركاً أو دافعاً داخلياً بل خارجياً وبالتحديد عربياً لان الاقتصاد اللبناني ارتكز بشكل رئيسي على العمل من أجل تأمين حاجات المنطقة العربية المجاورة وليس على تأمين الحاجات المحلية . ففي المدة الأخيرة التي سبقت الحرب كان الناتج من الخدمات الموجهة الى الخارج يشكل أكثر من ٦٠٪ من ناتج قطاع الخدمات الاجمالي وكان حوالي ٤٥٪ من الانتاج الصناعي وحوالي ٣٥٪ من الانتاج الزراعي يصدر الى الخارج . هذا مع العلم أن الصادرات اللبنانية الخدمائية والسلعية كانت تذهب بنسبة تزيد على ٩٠٪ نحو البلدان العربية . أضف الى ذلك أن الواردات الزراعية كانت تزيد عن ٧٥٪ من الناتج الزراعي المحلي والواردات الصناعية كانت تزيد عن ١٧٥٪ من الناتج المحلي الصناعي وان أكثر من ثلث الاستثمارات السنوية كان مصدره خارجي .

٣-٤ - تبعية الاقتصاد اللبناني وهشاشته

من مجمل ما تقدم نستطيع أن نتبين مدى تبعية الاقتصاد اللبناني نحو

الخارج . فهو كان بحاجة الى الخارج لتصريف الجزء الأكبر من انتاجه وكان بحاجة اليه لاستيراد القسم الأعظم من حاجاته السلعية كما انه كان بحاجة الى هذا الخارج لتأمين جزء هام من استثماراته بالإضافة الى الارقام السابقة بهذا الخصوص . نستطيع أن نتبين درجة تبعية الاقتصاد اللبناني نحو الخارج من خلال المؤشرين التاليين :

الاول : يفيد بأن صادرات لبنان السلعية لم تكن تغطي سوى ٤٠٪ من الواردات مما كان ينتج عنه عجز دائم وكبير في الميزان التجاري .

الثاني : يفيد بأن قيمة واردات لبنان من السلع كانت تشكل نسبة شاهز ٤٥٪ من الدخل الوطني وهي نسبة لا تصادفها في أي بلد آخر .

ولم تقتصر التبعية على الناحية الكمية فكان يزيد من خطورتها انها تناولت عناصر أساسية في حياة المواطنين وبنية الاقتصاد . فالجزء الأعظم من المواد الغذائية الأساسية كالحبوب واللحوم والسكر والالبان والاجبان كان يستورد من الخارج كما ان الجزء الأعظم من حاجة الاقتصاد للمواد الأولية الوسيطة والآلات كان مصدره الخارج .

وفي مجال الكلام على تبعية الاقتصاد اللبناني يجب برأينا التمييز بينها وبين تبعية الاقتصاد في البلدان المتخلفة التي تفترض وجود اقتصاد يقوم اساساً على تلبية حاجات البلدان الصناعية المتقدمة من طريق ربط النشاطات الاقتصادية في البلد المتخلف (استخراج وتحويل المواد الأولية من زراعة ومنجمية) بحاجات البلد الصناعي المتقدم هذا بالإضافة الى عملية ربط باتجاه معاكس عن طريق استيراد رؤوس الاموال والسلع الوسيطة وحتى الاستهلاكية والتكنولوجية من البلد المتقدم .

بهذا المعنى تظهر علامات التبعية بوضوح بين البلدان العربية (النفطية منها على وجه الخصوص) وبين البلدان الرأسمالية المتقدمة . اما تبعية لبنان نحو الخارج فهي تختلف بشكل واضح عن هذه التبعية لانها تبعية مباشرة باتجاه البلدان العربية فالى هذه البلدان تتجه صادرات لبنان من الخدمات والسلع (التي تختلف بتركيبها عن صادرات البلدان المتخلفة) . البلدان العربية تشكل في الوقت نفسه المصادر الرئيسية لرؤوس الاموال ، أي ان تبعية الاقتصاد اللبناني تمر عبر تبعية البلدان العربية المحيطة لكون الاقتصاد اللبناني يلعب دور الوسيط في علاقات التبعية التي تشد البلدان العربية الى البلدان الرأسمالية المتقدمة .

لم يتجاوز ١٠٪ من الدخل الوطني في حين ان هذه النسبة لم تقل في وقتها عن ٢٥٪ في معظم بلدان العالم الرأسمالي وانه على عكس ما هو متبع في بلدان هذا العالم كان القسم الاكبر من ايرادات الخزينة (حوالي ٦٥٪) يأتي من الضرائب والرسوم غير المباشرة التي تطال كما هو معروف جميع المواطنين في حين ان ضريبة الدخل لم تشكل أكثر من ١٠٪ من مجموع ايرادات الموازنة .

وهكذا جاءت حوادث ١٩٥٨ لتدق ناقوس الخطر وتذير من يهمة الامر بوجود اجراء التعديلات اللازمة قبل غوات الاوان وجاءت الشهابية كمحاولة لتعديل المسار . فحاولت بداية عبر تقرير بعثة ارفند تشخيص الواقع الاقتصادي الاجتماعي وتعيين مواطن الخلل فيه وانتقلت بعد ذلك لتجهز الدولة بأدوات التدخل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية فانشأت سلسلة المؤسسات والمصالح المستقلة المعروفة : بنك مركزي ، مجلس الخدمة المدنية ، مصلحة الانعاش الاجتماعي ، المشروع الاخضر الخ . . . وعلى مستوى تنظيم تدخل الدولة شرعت بوضع البرامج والخطط الانمائية .

لكن الشهابية فشلت ولم تنجح في ارساء بنية اقتصادية اجتماعية مبنية . صحيح انها قامت بانجازات هامة على صعيد مشاريع البنية التحتية والخدمات الاساسية بالنسبة للمناطق والفئات المحرومة :

توسيع شبكات الطرق والمياه والكهرباء وتوسيع الخدمات الصحية والتعليمية الخ . . . الا ان هذه الانجازات لم تستمر بعد غياب شهاب نفسه عن الحكم . ومن ناحية ثانية وهذا هو الالم فان هذه الانجازات لم تطل جذور الخلل الذي هو في بنية الانتاج نفسه وتوزعه على المناطق فبقيت خطط التنمية حبراً على ورق .

كانت المحصلة ان اكملت الشهابية ربط المناطق اللبنانية التي كانت علاقتها بسوق الخدمات ضعيفة نسبياً بهذه السوق ولم يتم هذا الربط بواسطة تطوير الانتاج المحلي (الزراعة والصناعة) بل على قاعدة الخدمات ولصالحها بواسطة تجارة البضائع المستوردة التي قامت بامتصاص المداخل التي جمعها أهل هذه المناطق من الهجرة ومن بيروت نفسها . بذلك تكون الشهابية قد اعطت نفساً جديداً للبنية الاقتصادية — الاجتماعية المعهودة نفسها بحيث بقيت هذه الاخيرة تتميز بنمو الخدمات على حساب الزراعة والصناعة ونمو النشاطات التي تتطلبها المنطقة المحيطة على حساب النشاطات التي تلبي الحاجات المحلية ونمو بيروت ومحيطها على حساب المناطق الاخرى مع ما يرافق ذلك من ازدياد للتبعية خارجياً وتفاقم للتفاوتات الاجتماعية داخلياً .

تمتد جذور هذه التفاوتات الى بداية تشكيل التخلف في المنطقة العربية اي عندما دخلت هذه المنطقة في علاقات التبعية تجاه الرأسمالية الغربية في اوائل القرن التاسع عشر . منذ ذلك الحين أخذ جبل لبنان من ناحية وبيروت من ناحية ثانية يتمايزان بتطورهما الاقتصادي والاجتماعي عن التطور العام للمنطقة . فكان لبنان بحدوده الحالية عبارة عن تجمع لثلاث مجالات مختلفة ومتفاوتة في تطورهما الاقتصادي والاجتماعي تبعاً لاختلاف الادوار التي كانت تلعبها والوظائف التي كانت تقوم بها هذه المجالات الثلاثة في علاقات التبعية المتنامية للمنطقة العربية الشرق اوسطية تجاه البلدان الغربية .

وفي ظل الانتداب الفرنسي لم يجر العمل الجدي على الحد من الفروقات ولجم التمايزات على العكس فقد أصبح التباين داخل الوحدة أشد وضوحاً بين قطاع حديث اقتصادياً واجتماعياً يقوم في بيروت والجبل أساساً وقطاع تقليدي يقوم على بقية الاراضي اللبنانية .

وبدأت مرحلة الاستقلال بأزمة اقتصادية اجتماعية خانقة وجدت مخرجاً لها في جملة من الظروف السياسية والاقتصادية التي استجدت على الساحة العربية المجاورة والتي جعلت كما سبق وراينا ، الاقتصاد اللبناني ينمو بسرعة نتيجة لاضطلاحه بدور الوسيط التجاري والمالي والانساني ، في شبكة العلاقات المتنامية بين المنطقة العربية الشرق اوسطية والغرب .

لكن النظام الاقتصادي الذي ساد بعد الاستقلال والذي كان اقرب الى الاباحية منه الى الحرية أعاد بشكل أو بآخر انتاج الاختلالات والتفاوتات الموروثة .

في مرحلة اولى استفرقت الخمسينات ترك النظام الاقتصادي « الحر » حرية شبه مطلقة للمبادرة الخاصة . اما الدولة فكانت تكتفي بالقيام بالاعمال والاجراءات التي تقتضيها حاجة ومصلحة المبادرة الخاصة من وسائل مواصلات واتصال ، شبكات كهرباء ومياه الخ . . .

وبما ان المبادرة الخاصة عند انطلاقتها كانت تنتمي الى قطاعات وفئات ومناطق دون غيرها كان النظام الاقتصادي الحر يعني عملياً انحيازاً الى قطاعات دون غيرها والى مناطق وفئات دون اخرى .

ولم تسع الدولة الى التخفيف أو حتى الحد من الاختلالات والتفاوتات الحاصلة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي . نكتفي في هذا المجال بالتذكير بأن القطاع العام بقي في حدود متواضعة جداً . فحجم الموازنة العامة

تاريخ الحركة النقابية اللبنانية

- مقدمة ١٣٥
- ١ - ما هي بدايات الحركة النقابية اللبنانية ؟ ١٣٥
- ٢ - كيف واجهت السلطات التحركات النقابية في ظل الانتداب ؟ ١٣٦
- ٣ - ما هو الاتحاد النقابي الاول في لبنان وما كانت مطالبه وانجازاته ؟ ١٣٧
- ٤ - كيف بدأت الانقسامات النقابية ولماذا ؟ ١٣٨
- ٥ - كيف توحدت الحركة النقابية اللبنانية في اطار الاتحاد العمالي العام ؟ ١٤١
- ٦ - ما هي التحركات التي قادها الاتحاد العام وحتى سنة ١٩٧٥ تاريخ بدء الحرب في لبنان ؟ ١٤٢
- ٧ - ما كانت مواقف الاتحاد العمالي العام تجاه أحداث ١٩٧٥ ؟ ١٤٣

لكن النفس الجديد كان قصيراً اذ سرعان ما تلاشت مفاعيل الانجازات الشهائية الى حد أن المؤسسات التي استحدثت أفرغت من محتواها الاصلي وتحولت الى ادارات شأنها شأن الادارات السابقة وبذلك عادت الازمات لتطل برأسها من جديد وتأخذ في نهاية الستينات وبداية السبعينات أبعاد خطيرة الى أن حصل الانفجار الكبير .

٧ - ما هي أهم انعكاسات الحرب على البنية الاقتصادية اللبنانية ؟

اختلف تأثير الحرب على بنية الاقتصاد اللبناني باختلاف المراحل التي مرت بها هذه الحرب . وموضوع الحرب والبنية الاقتصادية في لبنان يشكل موضوعاً للبحث قائماً بذاته . لذلك نكتفي الآن بعرض عام وسريع لاهم انعكاسات الحرب على هذه البنية على الوجه التالي :

- لقد قضت الحرب على دور الوساطة الذي كان يلعبه لبنان بالنسبة للمنطقة العربية الشرق أوسطية . فتقلصت حتى الانعدام نشاطات الترانزيت والسياحة ودور بيروت كمركز مالي للمنطقة .
- بذلك تقلص وزن قطاع الخدمات داخل الاقتصاد اللبناني مقارنة بقطاعي الزراعة والصناعة .
- لكن ازدياد وزن الصناعة والزراعة النسبي داخل الاقتصاد لم يتم باتجاه المزيد من اشباع الحاجات المحلية وانما باتجاه المزيد من التصدير نحو الخارج .
- بذلك ازدادت تبعية الاقتصاد اللبناني نحو الخارج خصوصاً وان القطاعات السلعية بفعل الدمار والخراب الذي حل بجزء منها ، أصبحت أكثر عجزاً عن تأمين الحاجات المحلية وزاد بالتالي الاعتماد على الخارج من أجل تأمين هذه الحاجات .
- وبفعل التهجير والخسائر التي أحدثتها الحرب بالاضافة الى تدهور سعر صرف الليرة وارتفاع الاسعار الذي ترتب عليه . فقد ازدادت الفروقات بين الفئات الاجتماعية من ناحية توزيع الدخل ومستوى المعيشة بشكل عام .
- ازدادت الهجرة نحو الخارج وارتفع معدل البطالة في الداخل .
- تقلص دور الدولة حتى الانعدام وتقلت المبادرة الخاصة من أي رقيب أو رادع .

مقدمة

يتطرق هذا الدرس الى التطورات والاحداث الاساسية التي تسمح بفهم الواقع الحالي للحركة النقابية اللبنانية ولا سيما تلك التي تشكل المحطات الرئيسية في مسار الوحدة النقابية . ويحتم هذا الاتجاه اتباع منهج معين في طريقة العرض : يبدأ الدرس بمتابعة نضال نقابات فردية وينتقل الى مرافقة نضال اول اتحاد نقابي ومن ثم وفي مرحلة الانقسامات النقابية ، يولي اهتماماً خاصاً مسألة التفكك النقابي ، ليعرض أخيراً لاهم أعمال ونشاطات الاتحاد العمالي العام منذ أن توحدت في اطاره كافة الاتحادات النقابية .

يطرح هذا الدرس سبعة أسئلة أساسية ويوفرُ اجابات على كل منها :

- ما هي بدايات الحركة النقابية اللبنانية ؟
- كيف واجهت السلطات التحركات النقابية في ظل الانتداب ؟
- ما هو الاتحاد النقابي الاول في لبنان وما كانت مطالبه وانجازاته ؟
- كيف بدأت الانقسامات النقابية ولماذا ؟
- كيف توحدت الحركة النقابية اللبنانية في اطار الاتحاد العمالي العام ؟
- ما هي التحركات التي قادها الاتحاد العام وحتى سنة ١٩٧٥ تاريخ بدء الحرب في لبنان ؟
- ما كانت مواقف الاتحاد العمالي العام تجاه أحداث ١٩٧٥ ؟



١ - ما هي بدايات الحركة النقابية اللبنانية ؟

انطلقت الحركة النقابية بشكل فعلي في فترة الانتداب وذلك لاسباب عديدة : تكاثر عدد المطابع في بيروت ، دخول تيارات فكرية جديدة ، الانفتاح على العالم الخارجي ولا سيما عند عمال الطباعة وذلك بحكم طبيعة عملهم ، نمو مدينة بيروت على أثر انهيار صناعة الحرير من جراء المنافسة الخارجية وبالتالي على اثر النزوح الذي حصل من جراء ذلك .

فبعد الحرب العالمية الاولى عرف لبنان وضعاً اقتصادياً صعباً وعرف الشعب المجاعة . وفي هذه الاوقات الصعبة ، أعلنت نقابة عمال سكك الحديد اضرباً (١٩٠٩) ، لكن العمال أجبروا على معاودة العمل بعد تدخل

المتطلبات المسبقة

« تاريخ العمل وعلاقات العمل » ، « الطبقات الاجتماعية » ،
« ماهية النقابة وأهدافها » ، « تاريخ لبنان الاقتصادي » « البنية الاقتصادية في لبنان » .

الاهمية النقابية

التعرف الى تاريخ الحركة النقابية اللبنانية لاستيعاب دروس الماضي ومعالجة مشكلات الحاضر على ضوءها .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول تاريخ الحركة النقابية اللبنانية يقوم المتدرب بمناقشة شروط الوحدة النقابية في لبنان وانعكاساتها على مختلف المستويات .

السلطات . في هذه الفترة أيضاً نشأت حركة عمالية جديدة في مصانع التبغ في بكيا (الريجي) وقيادة فؤاد الشمالي . وقد دفعت هذه التحركات العمالية بعض السياسيين الى استغلال الواقع المعاش فانشأوا « حزب العمل » (١٩٢١) الذي نادى بضرورة التعاون بين أصحاب العمل والعمال . وبعده انشئ « حزب الشعب » (١٩٢٤) وكان فؤاد الشمالي من أحد مؤسسيه (هذا الحزب هو الذي سيصبح الحزب الشيوعي اللبناني ، وكانت له ولا يزال ، علاقات جيدة مع نقابات الطباعة والتبغ والنجارين والطهارة) . وفي هذا الوقت أيضاً (١٩٢٩ - ١٩٣٠) صدرت صحف عمالية نقابية : « اليقظة » (١٩٢٩) « وصوت العمال » (١٩٣٠) وقد لعبت دوراً كبيراً في تنمية الوعي النقابي والعمالي .

٢ - كيف واجهت السلطات التحركات النقابية في ظل الانتداب ؟

بين سنة ١٩٣٠ و ١٩٣٩ مرت البلاد مرة أخرى بأوضاع اقتصادية صعبة . جزء من سكان الريف نزع الى المدن ولا سيما بيروت طلباً للرزق ولان مردود الارض لم يعد يكفي . لكن المدينة لم تقدر أن تستوعب الطلب عليها . فالصناعة كانت في بدايتها ولم يكن بإمكانها استيعاب اليد العاملة المعروضة في سوق العمل . كذلك راحت الاسعار ترتفع دون أن تزداد معها القوة الشرائية للاجر .

هذه الاوضاع أدت الى بروز نضالات عمالية تجسدت في اضرابات متلاحقة : اضراب عمال سكك الحديد (١٩٣١) ، اضراب سائقي السيارات (١٩٣٢) ، اضراب عمال الطباعة (١٩٣٣) . وقد استعملت السلطات جميع الوسائل من أجل صد هذه التحركات العمالية ، بما فيها الوسيلة الطائفية (فقد راحت السلطة تروج في أوساط عمال الطباعة انها مستعدة لاعطائهم رخصة لانشاء نقابة اذا انتخبوا مسيحياً على رأسها . لكن العمال وفي سنة ١٩٣٥ انتخبوا مصطفى العريس وبالاجماع وهو مسلم بينما أكثرية أعضاء النقابة مسيحيون) . ويجب الاشارة هنا انه لا يمكن فصل هذه النضالات العمالية في هذه الفترة عن النضال من أجل الاستقلال .

ابتداء من سنة ١٩٣٩ سوف تمر الحركة النقابية بمرحلة صعبة تميزت بالقمع الذي مارسه عليها السلطات . فقد تم القبض على الكثير من القيادات النقابية بحجة المحافظة على الامن والاستقرار وفي مواجهة المخاطر الخارجية .

كما ان السلطات زادت من قساوتها بفعل ارتباط الانتداب الفرنسي في هذه الفترة بنظام بيتان وازدياد تأثير الالمان .

في هذه الفترة أيضاً تدنى الوضع المعيشي عند الشعب : غلاء الاسعار ، نقصان المواد الاساسية من قمح و ارز وسكر ، تطور السوق السوداء . بالمقابل تدهورت أوضاع العمال والاجراء المعيشية لكن دون أن يؤدي ذلك الى خضات اجتماعية واسعة ، بل الى بعض التحركات المحدودة في المدن ولا سيما بيروت وطرابلس وصيدا .

٣ - ما هو الاتحاد النقابي الاول في لبنان وما كانت مطالبه وانجازاته ؟

بعد أن دخلت القوات الحليفة الى لبنان أبان الحرب العالمية الثانية وبعد انقطاع الاتصالات البحرية مع الخارج ، كان لا بد للبلد من أن يعتمد على انتاجه من أجل سد الحاجات الداخلية . لذلك شهدت الصناعة الوطنية في هذه الفترة نمواً جديداً ولا سيما قطاع النسيج .

ان النمو النسبي للصناعة الوطنية والصعوبات الاقتصادية وتدني مستوى المعيشة أعطيا دفعا للنضالات العمالية والتي قادها في هذه الاثناء « اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في لبنان » والذي تأسس سنة ١٩٣٩ بقيادة مصطفى العريس . هذا الاتحاد ، أو رابطة النقابات كما كان يعرف قبل سنة ١٩٤٥ ، وبالإضافة الى المطالب الاقتصادية - الاجتماعية ، كان يطالب بالاستقلال والنظام الديمقراطي البرلماني . كما انه رشح للانتخابات النيابية بعض قياديه مبدياً بذلك رغبته في المشاركة في الحياة السياسية في البلد . (لكن انتخاب هؤلاء القيايين ، الذين تكرر ترشيحهم مرات عدة ، كان يتعذر لعدة أسباب ولا سيما بسبب عمليات التزوير التي كانت تحصل والتي كتبت عنها الصحف اللبنانية في حينه) .

من أهم مطالب الاتحاد في أوائل عهد الاستقلال ، كان ضرورة اصدار قانون العمل . وهكذا شهدت الحياة النقابية اضرابات بين سنة ١٩٤٣ و ١٩٤٥ تركزت على هذا المطلب الاساسي . وقد أدت هذه التحركات العمالية الى تقوية الاتحاد ، لكنها في الوقت نفسه فتحت أعين السلطات أكثر فأكثر على خطورة العمل النقابي وبدأت بالتالي مرحلة جديدة من العلاقات بين السلطات والاتحاد تميزت بالحذر والقمع واستعمال جميع الطرق من أجل تعجيم الحركة النقابية .

ان معظم النقابات والاتحادات الجديدة التي انشئت كانت ذات توجهات اصلاحية معادية للشيوعية . وقد شهدت هذه المرحلة انقسامات حادة في الحركة النقابية اللبنانية . لكن هذا لم يمنع من قيام نضالات مشتركة وتحقيق مطالب مهمة . اذن وحتى تاريخ انضمام كافة الاتحادات النقابية الى الاتحاد العمالي في سنة ١٩٧٠ ، ومنذ بداية الاستقلال ، مرت الحركة النقابية بمراحل عديدة تطلها تأسيس نقابات واتحادات جديدة ترافق مع حدوث انشقاقات وانقسامات حادة . وفي هذا الاطار نتوقف عند المحطات الرئيسية التالية :

— منذ صدور قانون العمل اللبناني سنة ١٩٤٦ سعى « اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في لبنان » الى الحصول على ترخيص من قبل الدولة . لكن الدولة وبالرغم من المراجعات الرسمية التي كان يقوم بها اعضاؤه ، كانت تمانع في اعطائه هذا الترخيص لاسباب سياسية . ولقد قامت السلطات مرات عديدة بهداهمة مكاتب هذا الاتحاد واعتقال قياديه .

— في ٢٠ شباط ١٩٤٨ تأسست « جامعة نقابات العمال والمستخدمين » من اربع نقابات كانت قد انسحبت من « اتحاد نقابات العمال والمستخدمين » وهذه النقابات هي نقابات : سائقي السيارات الخاصة ، عمال تجيد المفروشات ، عمال الخياطين ، عمال الامران .

— في سنة ١٩٥٢ تأسس اتحاد النقابات المتحدة وكان يضم نقابات الكهرباء والمصارف وسكة الحديد ومرفاً بيروت والريجي . وكان معظم هذه النقابات قد انسحبت في السنة نفسها من « جامعة نقابات العمال والمستخدمين » .

— في سنة ١٩٥٤ انفصل عن « الجامعة » اربع نقابات اخرى والثقت لهما بينها « اتحاد النقابات المستقلة » ، (هذه النقابات هي نقابات الميكانيك والحلاتين ومستخدمي مستوردي الادوية والتنظيف) .

— في سنة ١٩٥٦ تأسس اتحاد نقابات العمال في لبنان الشمالي .

— في اواسط سنة ١٩٥٦ انشئت « كتلة النقابات المنفردة » التي بقيت دون ترخيص وضمت النقابات التي كانت لا تزال تتابع سياسة « الاتحاد العام لنقابات العمال والمستخدمين » (هذه النقابات هي نقابات عمال : الطابع ، النجارين ، البناء ، دهاني الديكور والليسترو ، صناعة الاحذية ، الفنادق ، الطهاة) .

— في سنة ١٩٦٢ تقدم عدد من النقابات بطلب ترخيص لانشاء اتحاد

في سياق النضال من أجل اصدار قانون العمل وفي ٢١ ايار ١٩٤٦ دعا اتحاد العمال الى اضراب عام . لكن هذا الاضراب لم يلق النجاح المطلوب ، غير ان التحركات استمرت ولا سيما في الريجي حيث أدت الاحتكاكات بين السلطات والعمال الى مقتل « ورده بطرس ابراهيم » وجرح عدد من العمال ، مما اثار موجة من الاحتجاجات والاستنكرات . جميع هذه التحركات ادت في النهاية الى اصدار قانون العمل في ٢٣ ايلول ١٩٤٦ . هكذا ولاول مرة في تاريخ لبنان اعترفت السلطة رسمياً بوجود النقابات وحقهم في التنظيم . ان تقوية دور الاتحاد في بداية عهد الاستقلال كان نتيجة لعدة عوامل نذكر منها : الوضع الاقتصادي المتردي ، نمو بعض الصناعات الوطنية ، دور النقابات في النضال من أجل الاستقلال ، ضعف البرجوازية التي كانت تقتش عن بنى جديدة سياسية واقتصادية ، تقوية الحزب الشيوعي اللبناني ، دور الاتحاد السوفياتي في الحرب ضد المانيا ، انشاء الاتحاد النقابي العالمي ، اخلاص وتضحيات القيادات النقابية في خدمة العمال والاجراء اللبنانيين .

٤ - كيف بدأت الانقسامات النقابية ولماذا ؟

بعد مرور بعض الوقت على الاستقلال ، تغيرت الاوضاع الاقتصادية في البلد . فسيطرت البرجوازية المالية على السلطة السياسية وعززت علاقتها مع الراسمال الاجنبي . ونمت مدينة بيروت كمركز تجاري في الشرق الاوسط وتركزت فيها الحياة الاقتصادية والادارية . وشهدت هذه المرحلة بداية هيمنة قطاع الخدمات على القطاعات الاخرى ، الصناعية والزراعية . فنحن القطاع المصرفي والمالي وتراجعت الصناعة الوطنية امام المنافسة الخارجية . اما العالم الزراعي فشهد نزوحاً الى المدينة من أجل التفتيش عن وسائل عيش أفضل .

مع هيمنة قطاع الخدمات على الاقتصاد اللبناني ونمو المؤسسات المصرفية والتجارية والنظية والادارية ، تغيرت بنية الاقتصاد اللبناني وتغيرت معها مواصفات الاجراء في لبنان الذين أصبحوا بأغلبيتهم موظفين . من هنا لقد شهدت هذه الفترة قيام نقابات واتحادات جديدة مثلت هذه الفئات الجديدة من الاجراء . لكن يجب القول ان قيام هذه النقابات وهذه الاتحادات لم يكن دائماً نتيجة تضامن عفوي من قبل الاجراء بل كان أحياناً محاولة من قبل الدولة لشق الحركة النقابية وخلق نقابات واتحادات موالية لها ومعالجة لاتحاد النقابات الذي كان يتزعمه مصطفى العريس . لا سيما وان تأسيس النقابات والاتحادات مرتبط بموافقة مسبقة من الدولة .

تحت اسم « اتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة في لبنان » ، لكن الدولة لم تعط الترخيص . وكان معظم النقابات التي تقدمت بطلب الترخيص قد سبق وانسحبت من اتحاد النقابات المتحدة (هذه النقابات هي : سكة الحديد ، الريجي ، المرفأ ، الانترنت ، الكهرباء ، مصفاة طرابلس) .
 - في ٣٠ نيسان ١٩٥٨ تأسس « الاتحاد العمالي العام في لبنان » وضم الاتحادات المرخص لها : جامعة النقابات ، اتحاد النقابات المتحدة ، اتحاد الشمال . لكن الاتحادات المؤسسة لم تتمكن من الاتفاق على المراكز في المجلس التنفيذي مما أدى الى تجريد العمل بالرخصة حتى ٢ آذار ١٩٦٢ تاريخ انتخاب أول مجلس تنفيذي للاتحاد العمالي العام . ومنذ هذا التاريخ احتدم الصراع داخل الحركة النقابية اللبنانية وبدأت البيانات والبيانات المضادة تصدر عن مختلف التيارات متضمنة الاتهامات المختلفة .

قانون الضمان الاجتماعي ١٩٦٣ وقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم سنة ١٩٦٤ فضلا عن التصحيحات السنوية للاجور استناداً الى مؤشرات غلاء المعيشة .

٥ - كيف توحدت الحركة النقابية اللبنانية في اطار الاتحاد العمالي العام ؟

- في ٢٨ آذار ١٩٦٧ وجهت قيادة الاتحاد العمالي العام الدعوة الى الاتحادات النقابية - ما عدا الاتحاد الوطني واتحاد الجنوب - لعقد مؤتمر في دار اتحاد النقابات المتحدة لاتخاذ موقف من التسريح الجماعي للعمال والحد من غلاء المعيشة وغيرها من الامور . المؤتمر عقد ولكن موقف اتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة ، الذي رفض حضور المؤتمر بسبب استثناء بعض الاتحادات ، أدى في النهاية الى توجيه دعوة جديدة من قبل الاتحاد العمالي العام الى جميع الاتحادات النقابية القائمة . وفي تاريخ ٢٧ نيسان ١٩٦٧ عقد اجتماع حضره ممثلون عن كافة الاتحادات النقابية وانتهى الى تشكيل « المجلس الاعلى » الذي عقد عدة اجتماعات نزلها اضراب رمزي لتحقيق المطالب العمالية ، وبعد ذلك شلت أعماله لمدة غير قليلة من الزمن .

- بعد العدوان الاسرائيلي على مطار بيروت ، تم الاتصال بين الاتحادات النقابية واجتمع المجلس الاعلى وأصدر بياناً دعا فيه الى اقرار مشروع التجنيد الاجباري وتدريب مستخدمي وعمال المرافق العامة على حمل السلاح وعلى أعمال الدفاع المدني .

- على أثر بعض الانجازات التي حققتها الحركة النقابية ولا سيما الرسوم التطبيقي الخاص بفرع الضمان الصحي وبعد اجتماعات متواصلة عقدها المجلس الاعلى للنقابات ، تم الاتفاق على أن تنضم الاتحادات النقابية الخمسة التي كانت خارج الاتحاد العمالي العام ، فتصبح جميع الاتحادات

تحت اسم « اتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة في لبنان » ، لكن الدولة لم تعط الترخيص . وكان معظم النقابات التي تقدمت بطلب الترخيص قد سبق وانسحبت من اتحاد النقابات المتحدة (هذه النقابات هي : سكة الحديد ، الريجي ، المرفأ ، الانترنت ، الكهرباء ، مصفاة طرابلس) .
 - في ٣٠ نيسان ١٩٥٨ تأسس « الاتحاد العمالي العام في لبنان » وضم الاتحادات المرخص لها : جامعة النقابات ، اتحاد النقابات المتحدة ، اتحاد الشمال . لكن الاتحادات المؤسسة لم تتمكن من الاتفاق على المراكز في المجلس التنفيذي مما أدى الى تجريد العمل بالرخصة حتى ٢ آذار ١٩٦٢ تاريخ انتخاب أول مجلس تنفيذي للاتحاد العمالي العام . ومنذ هذا التاريخ احتدم الصراع داخل الحركة النقابية اللبنانية وبدأت البيانات والبيانات المضادة تصدر عن مختلف التيارات متضمنة الاتهامات المختلفة .

- في سنة ١٩٦٤ تأسس اتحاد نقابات مستخدمي وعمال البترول في لبنان .

- في سنة ١٩٦٧ تأسست الاتحادات التالية : « الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان » ، « اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في الجنوب » « اتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة في لبنان » « واتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة والخاصة في لبنان » . وكانت الدولة ترفض سابقاً اعطاء رخص لبعض هذه الاتحادات ولا سيما الاتحاد الوطني واتحاد الجنوب وذلك لميولهما اليسارية . ولقد صدرت اعتراضات على هذه التراخيص من قبل قيادات نقابية وهيئات اقتصادية وصلت الى حد تنفيذ اضراب في ٦ كانون الاول ١٩٦٧ .

لا بد من ابداء بعض الملاحظات والايضاحات حول هذه الحقبة التاريخية التي كانت قد بدأت مع أوائل عهد الاستقلال وصولاً حتى تحقيق الوحدة النقابية :

- ان الانقسامات التي حصلت داخل الحركة النقابية كانت نتيجة لعدة اسباب مترابطة : الصراعات الايديولوجية والسياسية ، تدخل الدولة ، الصراعات الشخصية .

- الصراعات والانقسامات لم تكن دائماً بين يمين ويسار كما حصل مثلاً عندما انشقت « الجامعة » عن « اتحاد نقابات العمال والمستخدمين » ، بل كانت أيضاً بين يمين ويمين أو بين يمين ويمين معتدل : الصراع بين « اتحاد

النيابي . وهكذا كسبت الحركة النقابية معركتها الاولى بعد توحيدها بفترة قصيرة .

بعد هذا التحرك الناجح ، عمل الاتحاد العام باتجاهات مختلفة ، مركزاً بادىء ذي بدء على محاربة الغلاء والعمل على تعديل المادة ٥٠ من قانون العمل المتعلقة بالصرف من الخدمة . لكن هذا النضال الذي استمر بشكل متقطع لم يؤد الى نتائج حاسمة ما عدا بعض الانجازات في مجال غلاء المعيشة (تعديل المادة ٥٠ تم في شباط ١٩٧٥) . وقد تخلل هذا النضال اعلان للاضراب وتعليق لتنفيذه بالرغم من عدم تجاوب المسؤولين مع مطالب الاتحاد .

خلال سنة ١٩٧١ كان الاتحاد العمالي العام قد تبنى مطلب ايجاد تشريع خاص للعمال الزراعيين . فقد حرم المشروع اللبناني العمال الزراعيين من الاستفادة من قانون العمل اللبناني وقانون الضمان الاجتماعي وحرّمهم أيضاً من الحق في تأسيس نقابات والنضال من خلالها .

تحرك الاتحاد العمالي العام باتجاه العمال الزراعيين هيأت له مبادرات وتحركات كان يقوم بها العمال الزراعيون أنفسهم منذ الثلاثينات وبأشكال مختلفة . وقد بدأت هذه التحركات تأخذ طابعاً تنظيمياً مختلفاً منذ ٨ تشرين الاول ١٩٧٢ تاريخ عقد أول مؤتمر للعمال الزراعيين في البقاع . وتوالت المؤتمرات في مختلف المحافظات اللبنانية الى أن عقد المؤتمر الوطني الاول للعمال الزراعيين في لبنان ، بتاريخ ٣ آذار ١٩٧٣ في دار الاتحاد العمالي العام . وصدر عن المؤتمر قرارات أهمها قرار يتعلق بتنظيم العمال الزراعيين وقرار يتعلق بتعديل قوانين العمل والضمان الاجتماعي بما يضمن استفادة العمال الزراعيين من أحكامها .

التحرك الاساسي الاخير الذي قام به الاتحاد العمالي العام حتى سنة ١٩٧٥ كان باتجاه حل أزمة السكن . فبالتعاون والتنسيق مع لجنة الدفاع عن المستأجرين التي انشئت سنة ١٩٤٨ ، قال الاتحاد العام كلمته بما يختص بقوانين الاجارات . مركزاً على رفض مفهوم « التعاقد الحر » وعلى ضرورة نفيض الاجارات وبناء مساكن شعبية على نفقة الدولة .

٢ - ما كانت مواقف الاتحاد العمالي العام تجاه أحداث ١٩٧٥ ؟

بعد اندلاع الحرب على اثر الاحداث التي بدأت في ١٣ نيسان ١٩٧٥ نكز اهتمام الاتحاد العمالي العام على معالجة الازمات التي تعرض لها

الموجودة في لبنان وعددها تسعة اتحادات داخل الاتحاد العام ، على ان يعلن هذا الحدث في احتفال مشترك يقام بمناسبة أول ايار عيد العمال العالمي بتاريخ ٣ ايار ١٩٧٠ . ومنذ ذلك التاريخ أصبح الاتحاد العمالي العام الممثل الرئيسي للحركة النقابية اللبنانية وبدأت مرحلة جديدة من النضال النقابي .

ان العمل من اجل الوحدة لم يكن وليد الصدفة او نتيجة قرار اتخذ سنة ١٩٧٠ ، فالاجتماعات والمؤتمرات المشتركة كانت مستمرة ومنذ الاستقلال وبالرغم من الانقسامات والصراعات ، ولا سيما في فترات الازمات الاقتصادية والمعيشية . وقد ترافق هذا العمل المتواصل - المتقطع من اجل الوحدة مع نقد ذاتي كانت تقوم به مختلف التيارات داخل الحركة النقابية . وقد تمحور هذا النقد حول مسائل اساسية : أهمية الوحدة النقابية في تحقيق المطالب ، تعدد التيارات الايدولوجية والسياسية في الاوساط العمالية ووحدة التنظيم النقابي وغيرها . ولا بد هنا من الاشارة الى الدور الكبير والفعال الذي قام به اتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة في لبنان ، في توحيد الحركة النقابية اللبنانية .

٦ - ما هي التحركات التي قادها الاتحاد العمالي العام وحتى سنة ١٩٧٥ تاريخ بدء الحرب في لبنان ؟

بعد اعلان وحدة الحركة النقابية في اطار الاتحاد العمالي العام وحتى بدء الحرب في نيسان ١٩٧٥ قام الاتحاد بتحركات مكثفة لتحقيق المطالب العمالية .

في ١١ كانون الثاني ١٩٧١ قرر الاتحاد العمالي العام اعلان الاضراب العام المفتوح اعتباراً من أول شباط ١٩٧١ اذا لم يبدأ العمل في فرع الضمان الصحي . وكانت الضغوط تمارس من اجل تأجيل بدء العمل بهذا الفرع او تجزئة تطبيقه الى عدة مراحل . (بحيث يبدأ العمل أولاً في الطبابة والدواء) ثم تتبناها بقية التقديمات كالأستشفاء والعمليات الجراحية وغيرها) . وفي ٢٢ كانون الثاني انعقد المؤتمر النقابي العام وهو أعلى هيئة في الاتحاد ، وأكد على قرار الاضراب في أول شباط . بعد هذا المؤتمر تأكد للدولة ان الحركة النقابية سائرة الى الاضراب وهي لن تتراجع حتى تحقيق مطالبها . وبدأت الاتصالات وعقدت الاجتماعات وتم الاتفاق على تعديل بعض مواد القانون وتطبيقه . وعلى الاثر صدر عن الاتحاد العمالي العام بيان علق فيه تنفيذ الاضراب مع تفويض المجلس التنفيذي برفعه نهائياً عند تعديل المواد في المجلس

النيابي . وهكذا كسبت الحركة النقابية معركتها الاولى بعد توحيدها بفترة قصيرة .

بعد هذا التحرك الناجح ، عمل الاتحاد العام باتجاهات مختلفة ، مركزاً بادىء ذي بدء على محاربة الغلاء والعمل على تعديل المادة ٥٠ من قانون العمل المتعلقة بالصرف من الخدمة . لكن هذا النضال الذي استمر بشكل متقطع لم يؤد الى نتائج حاسمة ما عدا بعض الانجازات في مجال غلاء المعيشة (تعديل المادة ٥٠ تم في شباط ١٩٧٥) . وقد تخلل هذا النضال اعلان للاضراب وتعليق لتنفيذه بالرغم من عدم تجاوب المسؤولين مع مطالب الاتحاد .

خلال سنة ١٩٧١ كان الاتحاد العمالي العام قد تبنى مطلب ايجاد تشريع خاص للعمال الزراعيين . فقد حرم المشروع اللبناني العمال الزراعيين من الاستفادة من قانون العمل اللبناني وقانون الضمان الاجتماعي وحرّمهم أيضاً من الحق في تأسيس نقابات والنضال من خلالها .

تحرك الاتحاد العمالي العام باتجاه العمال الزراعيين هيأت له مبادرات وتحركات كان يقوم بها العمال الزراعيون أنفسهم منذ الثلاثينات وبأشكال مختلفة . وقد بدأت هذه التحركات تأخذ طابعاً تنظيمياً مختلفاً منذ ٨ تشرين الاول ١٩٧٢ تاريخ عقد أول مؤتمر للعمال الزراعيين في البقاع . وتوالى المؤتمرات في مختلف المحافظات اللبنانية الى أن عقد المؤتمر الوطني الاول للعمال الزراعيين في لبنان ، بتاريخ ٣ آذار ١٩٧٣ في دار الاتحاد العمالي العام . وصدر عن المؤتمر قرارات أهمها قرار يتعلق بتنظيم العمال الزراعيين وقرار يتعلق بتعديل قوانين العمل والضمان الاجتماعي بما يضمن استفادة العمال الزراعيين من أحكامها .

التحرك الاساسي الاخير الذي قام به الاتحاد العمالي العام حتى سنة ١٩٧٥ كان باتجاه حل أزمة السكن . فبالتعاون والتنسيق مع لجنة الدفاع عن المستأجرين التي انشئت سنة ١٩٤٨ ، قال الاتحاد العام كلمته بما يختص بقوانين الاجارات . مركزاً على رفض مفهوم « التعاقد الحر » وعلى ضرورة نفيض الاجارات وبناء مساكن شعبية على نفقة الدولة .

٢ - ما كانت مواقف الاتحاد العمالي العام تجاه أحداث ١٩٧٥ ؟

بعد اندلاع الحرب على اثر الاحداث التي بدأت في ١٣ نيسان ١٩٧٥ نكز اهتمام الاتحاد العمالي العام على معالجة الازمات التي تعرض لها

الموجودة في لبنان وعددها تسعة اتحادات داخل الاتحاد العام ، على ان يعلن هذا الحدث في احتفال مشترك يقام بمناسبة أول ايار عيد العمال العالمي بتاريخ ٣ ايار ١٩٧٠ . ومنذ ذلك التاريخ أصبح الاتحاد العمالي العام الممثل الرئيسي للحركة النقابية اللبنانية وبدأت مرحلة جديدة من النضال النقابي .

ان العمل من اجل الوحدة لم يكن وليد الصدفة او نتيجة قرار اتخذ سنة ١٩٧٠ ، فالاجتماعات والمؤتمرات المشتركة كانت مستمرة ومنذ الاستقلال وبالرغم من الانقسامات والصراعات ، ولا سيما في فترات الازمات الاقتصادية والمعيشية . وقد ترافق هذا العمل المتواصل - المتقطع من اجل الوحدة مع نقد ذاتي كانت تقوم به مختلف التيارات داخل الحركة النقابية . وقد تمحور هذا النقد حول مسائل اساسية : أهمية الوحدة النقابية في تحقيق المطالب ، تعدد التيارات الايدولوجية والسياسية في الاوساط العمالية ووحدة التنظيم النقابي وغيرها . ولا بد هنا من الاشارة الى الدور الكبير والفعال الذي قام به اتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة في لبنان ، في توحيد الحركة النقابية اللبنانية .

٦ - ما هي التحركات التي قادها الاتحاد العمالي العام وحتى سنة ١٩٧٥ تاريخ بدء الحرب في لبنان ؟

بعد اعلان وحدة الحركة النقابية في اطار الاتحاد العمالي العام وحتى بدء الحرب في نيسان ١٩٧٥ قام الاتحاد بتحركات مكثفة لتحقيق المطالب العمالية .

في ١١ كانون الثاني ١٩٧١ قرر الاتحاد العمالي العام اعلان الاضراب العام المفتوح اعتباراً من أول شباط ١٩٧١ اذا لم يبدأ العمل في فرع الضمان الصحي . وكانت الضغوط تمارس من اجل تأجيل بدء العمل بهذا الفرع او تجزئة تطبيقه الى عدة مراحل . (بحيث يبدأ العمل أولاً في الطبابة والدواء) ثم تتبناها بقية التقديمات كالاستشفاء والعمليات الجراحية وغيرها) . وفي ٢٢ كانون الثاني انعقد المؤتمر النقابي العام وهو أعلى هيئة في الاتحاد ، وأكد على قرار الاضراب في أول شباط . بعد هذا المؤتمر تأكد للدولة ان الحركة النقابية سائرة الى الاضراب وهي لن تتراجع حتى تحقيق مطالبها . وبدأت الاتصالات وعقدت الاجتماعات وتم الاتفاق على تعديل بعض مواد القانون وتطبيقه . وعلى الاثر صدر عن الاتحاد العمالي العام بيان علق فيه تنفيذ الاضراب مع تفويض المجلس التنفيذي برفعه نهائياً عند تعديل المواد في المجلس

الهيكلية النقابية اللبنانية

- ١٤٧ مقدمة
- ١٤٨ ١ - ما هي القواعد التنظيمية العامة للنقابات اللبنانية ؟
- ١٤٨ ١-١ - نقابات المهنة ، نقابات المؤسسة ، نقابات القطاع
- ١٤٨ ١ - تعريف الاشكال الثلاثة
- ١٤٩ ب - اسباب تعدد أشكال التجمع النقابي
- ١٥٠ ج - ملاحظات حول تعدد أشكال التجمع النقابي في لبنان
- ١٥٢ د - اهمية شكل التجمع النقابي من حيث الفعالية والوحدة
- ١٥٢ هـ - ملاحظات من أجل بناء هيكلية نقابية جديدة في لبنان
- ١٥٤ ١-٢ - نقابات عمال ، نقابات موظفين ، نقابات مختلطة
- ١٥٦ ١-٣ - نقابات مدينة ، نقابات محافظة ، نقابات وطنية
- ١٥٧ ٢ - ما هي القواعد التنظيمية العامة للاتحادات النقابية ؟
- ١٥٧ ١-٢ - ما هي القواعد التنظيمية العامة للاتحادات النقابية اللبنانية ؟
- ١٥٧ ١-٢ - الاتحادات العامة ذات الطابع الوطني
- ١٥٨ ٢-٢ - الاتحادات القطاعية
- ١٥٩ ٢-٣ - اتحاد المصالح المستقلة والمؤسسات العامة
- ١٦٠ ٢-٤ - الاتحادات الجغرافية
- ١٦١ ٢ - ما هي القواعد التنظيمية العامة للاتحاد العمالي العام في لبنان ؟

العمال والاجراء والجمهير الشعبية . فبعد اسبوع على بدء الحرب قام الاتحاد العام باتصالات مع المسؤولين وارباب العمل وطالبهم بدفع ايام التعطيل القسري ، كما انه تابع مسألة التسريحات التمسفية وطالب بوقفها ، مؤكداً على ضرورة مشاركة العمال في ادارة المجالس الادارية للمؤسسات وفي الارباح .

بالنسبة لموقف الاتحاد العمالي العام من الحرب والازمة السياسية فقد صدر عن الاتحاد - في بدايات الازمة - بيانات عدة ومذكرة تضمنت المواقف الاساسية التالية : رفض نهج سياسة العنف لحل المشاكل السياسية ، اعتبار الاقتتال الذي حصل « لم يكن نتيجة خطأ ما أو صدفة ، أو مصدر خارجي هو « المقاومة » ، انما يعبر عن مشكلة داخلية لبنانية هي ضعف التركيب السياسي وجمود النظام الاقتصادي والاساءة للديمقراطية والدور المشين للطائفية السياسية » ، تخصيص ثلاثة مقاعد وزارية للنقابيين العمال وهي وزارة الاقتصاد ، العمل والشؤون الاجتماعية ، والاسكان والتعاونيات ، اعطاء الاولوية لدعم الجنوب وتنفيذ مطالب ابنائه المحقة ليصمد بوجه الاعتداءات الصهيونية البربرية ، تعديل قانون الانتخاب تعديلاً يؤمن نصف المقاعد في المجلس النيابي على الاقل للمهن الحرة والعمال الحرفيين ، وغيرها .

اما فيما يتعلق بالازمة اللبنانية - الفلسطينية ، فقد عقد الاتحاد العمالي العام عدة اجتماعات مع اتحاد عمال فلسطين والفوا وفداً مشتركاً لمقابلة المسؤولين اللبنانيين والفلسطينيين وابلاغهم موقفهم الراض للاقتتال اللبناني - الفلسطيني .

لن نتطرق في هذا العرض التاريخي الى مرحلة ما بعد المؤتمر النقابي لسنة ١٩٨٠ ، فهذه المرحلة تشكل المادة الاساسية لتحليل وتقييم التحركات الاخيرة للاتحاد العمالي العام ولا سيما مسلسل المؤتمرات الوطنية والاضراب العام المفتوح ، ونفضل بالتالي أن تبقى موضوعاً مستقلاً نتناوله بالتفصيل ولاغراض تتعدى المعرفة التاريخية .

مقدمة

ان فعالية المنظمات النقابية مرتبطة أشد ارتباط بقواعدها التنظيمية .
ناذا كانت هذه القواعد التنظيمية غير متلائمة مع مميزات الجماعة المنظمة
أو غير متوافقة مع الاطار الاجتماعي والمؤسسي التي تعمل فيه المنظمة أو غير
متناسبة مع طبيعة الاهداف التي تسعى الى تحقيقها ، فلن تستطيع هذه
المنظمة عندئذ النجاح في عملها وبلوغ اهدافها . لذلك وجب على النقابيين
الاهتمام بالمسائل التنظيمية واعطاؤها حقا في المعالجة الواعية والموضوعية .
يبحث هذا الدرس موضوع الهيكلية النقابية اللبنانية الذي هو من أهم
المواضيع المتعلقة بالمسائل التنظيمية للحركة النقابية . لقد قدمت بشأنه
الكثير من المشاريع التي سعت جميعها الى بناء هيكلية نقابية جديدة في لبنان
من هذه المشاريع مشاريع الاتحاد العمالي العام واتحاد النقابات المتحدة
والاتحاد الوطني والاتحاد البترولي وكذلك مشاريع وزارة العمل والشؤون
الاجتماعية وآخرها مشروع سنة ١٩٨٣ . لكن بالرغم من مرور حوالي
العشرين سنة على طرح الموضوع بجدية وعلى الورق ، لا زالت الحركة
النقابية اللبنانية تبحث دون التوصل الى صيغة نهائية معينة .

يركز هذا الدرس على واقع الهيكلية النقابية اللبنانية الحالية ، محاولا
من خلال ذلك تبيان خصائصها ومواطن الخلل فيها . هذا يعني انه لن يطرح
بادئ وقواعد جاهزة ويطلب المناذاة بها على انها الحل الأمثل والوحيد
هيكلية نقابية جديدة . على العكس من ذلك ، سوف يتساءل معكم وعلى
مساء المعطيات المتوفرة حول فعالية الهيكلية النقابية الحالية وبالتالي حول
سرورة ايجاد هيكلية نقابية جديدة . ان وعي الواقع على حقيقته هو أسلم
وأضمن وسيلة لتخطي الصعوبات وبناء واقع جديد .

تتعرض معالجة موضوع الهيكلية النقابية التطرق الى مسائل تنظيمية
جديدة . فالمشاريع التي قدمت تحت اسم الهيكلية النقابية اللبنانية تناولت
كثير من المواضيع والتي تكاد أن تشمل معظم المسائل المطروحة فيها يختص
تنظيم النقابي مثلا : انشاء النقابة وشروط الانتساب اليها ، اهداف
نقابة ، الجمعية العمومية ، المجلس التنفيذي ، أموال النقابة و وارداتها ،
نهاة النقابة ، الاتحادات النقابية ، الاتحاد العمالي العام ، التفرغ النقابي ،

المتطلبات المسبقة

« تاريخ لبنان الاقتصادي » ، « البنية الاقتصادية في لبنان » ،
« تاريخ الحركة النقابية اللبنانية » .

الاهمية النقابية

التعرف الى واقع الهيكلية النقابية اللبنانية بهدف تطويرها .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول الهيكلية النقابية اللبنانية وحول القواعد
التنظيمية العامة ومميزاتها ، يقوم المتدرب باختيار القواعد التنظيمية
التي تتلاءم مع واقع وتطلعات الحركة النقابية اللبنانية .

وأخيراً هناك نقابة القطاع ، وهي النقابة التي تضم إجراء ممارسون مهناً مختلفة في عدة مؤسسات تنتمي الى قطاع اقتصادي واحد . نقابة المصارف مثلاً هي نقابة قطاعية إذ انها تضم إجراء من مختلف المهن (المحاسبين والسكريتارات والمتعاطين مباشرة مع الزبائن الخ . . .) في عدة مؤسسات (بنك طعمه ، البنك اللبناني الفرنسي ، البنك البريطاني الخ . . .) وفي قطاع اقتصادي واحد (قطاع المصارف) .

هذه الاشكال الثلاثة من التجمع النقابي تواجدها في لبنان . هذا بالرغم من أن قانون العمل اللبناني ، وخلافاً لما يعتقد البعض ، اعتبر انه لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتمون لمهن مختلفة بل يجب أن يكون جميع أعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة (المادة ٨٥ عمل) . وتنادي لاي اختلاف في تحديد المهن والمهن المتشابهة نصت المادة نفسها على وجوب بت هذا التحديد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية . لكن هذا القرار لم يصدر ، وانشئت نقابات تضم أشخاصاً ينتمون لمهن مختلفة .

ب - أسباب تعدد أشكال التجمع النقابي

التعدد في أشكال التجمع النقابي يمكن أن ينتج من تعدد دوافع التضامن عند الإجراء . فالإجراء الذين يمارسون نفس المهنة لديهم نفس التأهيل ونفس عادات العمل ويتقاضون تقريباً الاجر نفسه . هؤلاء الإجراء تجمعهم إذن أوضاع ومصالح مشتركة مما يمكن أن يفسر تضامنهم مع بعضهم البعض في نقابة واحدة تدافع عنهم . أما إجراء المؤسسة الواحدة فهم أيضاً لديهم أوضاع ومصالح مشتركة تجمعهم وتقسر تضامنهم النقابي . فهؤلاء الإجراء يقضون معظم أوقاتهم في مؤسسة واحدة يحتكون ببعضهم البعض ويتبادلون تجاربهم وأحاسيسهم ، كما ان المؤسسة تشكل مورد رزقهم الواحد وفي الكثير من الاحيان مصدر أمنهم الاجتماعي . وأخيراً إجراء القطاع الاقتصادي الواحد الذين تجمعهم المصلحة الاقتصادية الواحدة المرتبطة بقطاع معين ، يتضامنون وينشئون نقابة لهم تمثل جميع إجراء القطاع .

إذن أوضاع العمل المختلفة يمكن أن ينتج عنها أشكال مختلفة للتضامن النقابي . وهذا ما حصل في جميع البلدان تقريباً حيث تعددت أشكال النقابات ، من نقابة مهنة ونقابة مؤسسة ونقابة قطاع . لكن قيام وأهمية كل شكل من أشكال النقابات مرتبطان بالتكنولوجيا والبنى المهنية والاقتصادية في مجتمع معين .

وغيرها من المسائل التفصيلية الأخرى . لكن هذا الدرس ، لن يعالج البعض المسائل والتي تعنى بالاطار التنظيمي العام للحركة النقابية اللبنانية .

يطرح هذا الدرس ثلاثة أسئلة أساسية ويوفر إجابات على كل منها :
 — ما هي القواعد التنظيمية العامة للنقابات اللبنانية ؟
 — ما هي القواعد التنظيمية العامة للاتحادات النقابية اللبنانية ؟
 — ما هي القواعد التنظيمية العامة للاتحاد العمالي العام في لبنان ؟

— ★ —

١ - ما هي القواعد التنظيمية العامة للنقابات اللبنانية ؟

ان الذي يتفحص أسماء النقابات اللبنانية وأطرها التنظيمية العامة يمكنه أن يستخلص بعض السمات والخصائص التي تميز بها .

(١- - نقابات المهنة ، نقابات القطاع ، ونقابات المؤسسة

لقد عرف لبنان ثلاثة أنواع من النقابات :

نقابة المهنة ، نقابة القطاع ونقابة المؤسسة .

٢ - تعريف الاشكال التنظيمية الثلاثة

نقابة المهنة هي النقابة التي تضم إجراء يمارسون مهنة واحدة أو مهن متشابهة ويعملون لدى مؤسسات متعددة وأياً كان النشاط الاقتصادي لهذه المؤسسات . والإجراء الذين يمارسون مهنة واحدة هم الإجراء الذين لهم نفس التأهيل المهني الاساسي والذين يمارسون نفس العمل (الحلاقين ، النجارين ، المعلمين ، المحامين مثلاً) .

أما الإجراء الذين يمارسون مهناً متشابهة فهم الذين يستعملون في عملهم نفس الوسائل والطرق التقنية (صانع الاحذية وصانع الحقائق ، الفران والطلواني ، نجار الاثاث ونجار الابنية أو الهياكل الخ . . .)

أما نقابة المؤسسة فهي النقابة التي تضم إجراء مؤسسة واحدة يمارسون مهناً مختلفة لكن متلازمة ومشاركة في إنتاج واحد . فاذا أخذنا مثلاً نقابة مستخدمي وعمال مؤسسة كهرباء لبنان ، نرى انها تضم المحاسب ، وعمال التوصيلات والجابي وموظف فرع السكريتاريا الخ . . . وكلهم يعملون في مؤسسة واحدة لكنهم يمارسون مهناً جد مختلفة وانما مشاركة في إنتاج واحد الا وهو « الكهرباء » .

في البلدان الرأسمالية الغربية تغيرت البنية النقابية مع تطور التكنولوجيا والبنى الاقتصادية المهنية عبر الزمن — ففي المرحلة الاولى من نشوء الرأسمالية ، وحيث كان العمل الصناعي لا يختلف كثيراً عن العمل الحرفي ، برزت فئة من العمال المتخصصين والمهريين وتنظمت في نقابات مهنية (نقابات المهنة) .

لكن بعد تسارع عملية التمرکز الرأسمالي وادخال الآلات الصناعية منذ القرن العشرين ، وبالتالي بعد تكاثر الصناعات الكبيرة ، حصل تغير ملحوظ في تكوين الطبقة العاملة : تزايد كثيراً عدد العمال غير المتخصصين الذين باتوا ينفذون أعمالاً ميكانيكية لا تحتاج لتأهيل سابق أو لخبرة تذكر ، وبالمقابل انخفض عدد العمال المتخصصين مع اختفاء بعض المهن بفعل انتشار الآلات . هذا التغير في تكوين الطبقة العاملة وفي حجم المؤسسات الصناعية ، أجبر النقابات المهنية على إعادة النظر في شروط الانتساب إليها وذلك من أجل استيعاب هذا العدد الكبير من العمال غير المتخصصين والذين وجدوا في أوضاع معيشية صعبة . هكذا ومنذ ذلك الوقت قام شكل جديد من التنظيم النقابي ، عرف بنقابة الصناعة وهي نقابة قطاعية ولكن في صناعة معينة . هذا الشكل انتشر كثيراً في جميع البلدان الرأسمالية وأصبح الشكل المفضل للتنظيم النقابي . لكن تطور التنظيم النقابي لم يقف عند هذا الحد . فمع انتشار ما يسمى بالآلات الأوتوماتيكية في بعض الصناعات وهي آلات تقوم بنفسها في تنسيق عمليات الإنتاج دون تدخل الإنسان ومع قيام مؤسسات صناعية تشكل بحد ذاتها وحدة إنتاجية متجانسة ، تغير نوع العمل الصناعي وأصبح العاملون في هذه المؤسسات « الأوتوماتيكية » ، « مراقبين » يستعملون معرفتهم وعقلهم وانتباههم أكثر مما يشغلون بأيديهم . رافق كل هذه التغيرات نشوء ما سمي بنقابة المؤسسة التي بدأت تحتل مكانتها بين الشكليات الأخرين اللذين سبقها .

ج — ملاحظات حول تعدد أشكال التجمع النقابي في لبنان ؟

حتى أوائل الحرب العالمية الثانية كانت ثمانية نقابات ، من أصل ثلاث عشرة نقابة ، نقابات مهنية . لكن خلال الحرب وبعدها ، ومع تطور قطاع الخدمات (مصارف ، نقل جوي الخ .) وكذلك مع تطور بعض الصناعات (صناعة الغزل والنسيج مثلاً) ، بدأت تتكاثر نقابات المؤسسة والنقابات القطاعية .

هذا الواقع النقابي اللبناني يستدعي الملاحظات التالية :

— ليس هناك من قاعدة محددة اعتمد عليها التنظيم النقابي في لبنان . كما ان الصراع والتنافس على استقطاب الاجراء الذي قام في الغرب بين مؤيدي نقابة المهنة ومؤيدي نقابة القطاع ، لم يعرفهما تاريخ الحركة النقابية اللبنانية .

— لقد حافظت النقابات المهنية على أهميتها في الهيكلية النقابية اللبنانية . هذا مع العلم ان هذا الشكل النقابي يتراجع نسبياً في بلدان الغرب كما انه قليل الأهمية لا بل غير موجود في الكثير من البلدان النامية التي هي في طور التصنيع . ففي بعض هذه البلدان الأخيرة وبسبب ضعف الصناعات الحرفية وفقدان اليد العاملة المحلية المتخصصة وكذلك بسبب كون التصنيع لم يأت كنتيجة لتطور الصناعات الحرفية المحلية بل جاء كنتيجة لدخول الرأسمال الاجنبي ، لكل هذه الاسباب لم تنشأ نقابات مهنية مهمة كما حصل في بداية نشوء الحركات النقابية الغربية .

— لقد برزت بوضوح نقابات المؤسسة وهي من أكبر النقابات اللبنانية . هذا العدد الكبير من نقابات المؤسسة ليس فقط نتيجة الخلافات الشخصية بين القيادات النقابية . كما انه ليس فقط انعكاساً لحدائث الحركة النقابية اللبنانية . ان هذا العدد الكبير هو نتيجة عدة عوامل نفسية وبنوية ، نذكر أهمها :

● ان أهمية البنى العائلية والطائفية في لبنان والذي قابلها صغر وتشقت المؤسسات الاقتصادية الصناعية وغيرها ، ساهمت في تقوية العلاقات العائلية والطائفية على حساب العلاقات المهنية والاقتصادية . وهذا الواقع يعيق نمو الوعي الطبقي عند الاجراء وبالتالي يحول دون تضامن اجراء مؤسسة معينة مع اجراء مؤسسات أخرى من خلال انتسابهم الى نقابة واحدة .

● ان المفاوضات الجماعية لم تنتشر كثيراً بعد على مستوى القطاعات الاقتصادية . كما ان أغلبية المشاكل المهنية لا زالت تحل على مستوى المؤسسة . فلا عجب اذن أن يشعر الاجير بعلاقة وطيدة أكبر مع اجراء ورب عمل المؤسسة وأن لا تمتد هذه العلاقة لتشمل القطاع الاقتصادي أو الحركة النقابية ككل .

● ان التنظيم الداخلي للنقابات اللبنانية لم يعط بعد أهمية كبرى للهيئات النقابية التحتية (اللجان النقابية مثلاً) مما يجعل بعض الاجراء ينشئون نقابات على أساس المؤسسة .

د — أهمية شكل التجمع النقابي من حيث الفعالية والوحدة

بعد ان عرضنا لواقع الاشكال النقابية الثلاثة في لبنان ، دعونا نتساءل عن أهمية كل من هذه الاشكال من حيث الوحدة والفعالية النقابية : علنا نتوصل الى بعض القناعات لجهة بناء هيكلية نقابية جديدة .

نقابات المهنة تضم اجراء فئة مهنية معينة مما يسهل التقارب والتضامن بين أعضائها بسبب التشابه في ظروف العمل والاجور والتأهيل الخ . . . لكن بالمقابل ، ان عدم تواجد هؤلاء الاجراء في مكان عمل واحد ، يقلل من احتمالات التقارب والتواصل ويحول دون تكوين تضامن فعلي ووعي جماعي متطور . كما ان تكتل فئة مهنية واحدة من الاجراء يمكن أن يخلق منافسة مع الفئات المهنية الأخرى في المؤسسات الواحدة ويضعف بالتالي وحدة الحركة النقابية . نقابات المهنة هي أيضاً نقابات صغيرة الحجم نسبياً ما عدا بعض الاستثناءات (نقابة المعلمين مثلاً) . وهذا الصغر في الحجم يضعف من قدراتها المالية مع ما يستتبع ذلك من اضعاف لنشاطها (النشاط الاعلامي والتثقيفي مثلاً) ولفعاليتها (في الاضرابات مثلاً) . غير ان مطالب هذه النقابات من السهل الاتفاق عليها بين أصحاب المهنة الواحدة مما قد يساعد على تحقيق هذه المطالب .

اما نقابات المؤسسة ، فبالرغم من انها تجمع اجراء يعملون في مكان واحد مما يسهل التواصل فيما بينهم ، الا انها تلتقي بصعوبة في توحيد اجراء يمارسون مهناً مختلفة ، وبالتالي تبقى مطالبها مطالب عامة تهم جميع الاجراء ولا تطل خصوصيات المهن وظروفها الخاصة . لكن ، هذا ما دلت عليه التجربة النقابية ، تقوي هذه النقابات الفئات المهنية الضعيفة وتساعدنا ، من خلال المفاوضات الجماعية ، على تحقيق ما تعجز عن تحقيقه منفردة أو بواسطة نقابات مهنية . يبقى أن لنقابات المؤسسة سيئتان أساسيتان :

— ان قيادات هذه النقابات معرضة للضغط من قبل رب العمل وبالتالي للارتهاق له لسبب بسيط ان هذه القيادات تعمل عند رب العمل هذا ومصالحها الاقتصادية والمهنية مرتبطة بموائمة منها .

— ان نقابات المؤسسة تدمج اجراءها كثيراً في مؤسساتهم مما يشكل عائقاً أمام تضامنهم مع غيرهم من اجراء القطاع الاقتصادي أو اجراء الوطن .

أخيراً ، ان النقابات القطاعية والتي تجمع أيضاً اجراء مهن مختلفة ، ولكن في عدة مؤسسات ، يحتاج التضامن ضمنها الى وعي اقتصادي واجتماعي أعمق من الذي يفترض وجوده في نقابتي المهنة والمؤسسة . فمن الأسهل أن يتضامن الاجير مع من يمارس مهنة شبيهة أو مع من يعمل معه في نفس المؤسسة ، من أن يتضامن مع اجراء في مؤسسات أخرى ، فالشعور بضرورة التضامن الاخير يحتاج الى وعي اقتصادي — اجتماعي أشمل . في النقابات القطاعية أيضاً ، وكنقابات المؤسسة ، تبقى المطالب في الكثير من الاحيان مطالب عامة . لكن هنا ولان المطالب تشمل اجراء عدة مؤسسات ، يمكن الاستفادة من اوضاع اجراء مؤسسة معينة لاغناء مضمون المطالبة وافادة اجراء مؤسسات أخرى . كذلك ، ان هذه النقابات تتمتع وبفعل تمثيلها لمختلف المهن ولعدة مؤسسات بقوة ضاغطة أهم بكثير من نقابات المهنة مثلاً . ولقد دلت التجارب في الغرب ان هذه النقابات كانت أكثر فعالية من غيرها في المفاوضات الجماعية ، خاصة وان اطارها التنظيمي يتناسب عادة مع تنظيمات ارباب العمل . أخيراً ان هذه النقابات توحد مبدئياً اجراء قطاع اقتصادي معين وتشكل خطوة مهمة نحو وحدة الحركة النقابية على مستوى الوطن .

هـ — ملاحظات من اجل بناء هيكلية نقابية جديدة

يتبين من هذا العرض السريع لمميزات كل شكل من الاشكال النقابية ان نقابة القطاع تتميز بالكثير من المقومات التي يركز عليها أي عمل نقابي فعال . وبالفعل فقد اعتمدت الحركات النقابية العالمية بشكل أساسي على هذا النوع من النقابات . لكن اذا أردنا في لبنان وفي هيكلية نقابية جديدة ان ننظم نقابتنا على أساس قطاعي وجب علينا التنبه الى عدة امور :

— ان نجاح النقابات القطاعية في الغرب لا يعني بالضرورة نجاحها عندنا ، فكما سبق الإشارة اليه أن الشكل التنظيمي في الغرب جاء نتيجة لتطورات بنوية اقتصادية ومهنية ، تختلف كثيراً عن بنياننا . وبالتالي علينا الانتكال على تجربتنا الخاصة لمعرفة مدى فعالية هذا النوع من النقابات في مجتمعنا ، لا بل مدى امكانية تعميمه .

— ان تاريخ الحركات النقابية العالمية اثار بوضوح الى الصعوبات التي رافقت مرحلة اعادة تنظيم النقابات ولا سيما محاولات الانتقال من نقابات المهنة الى النقابات القطاعية . فبينما حافظت النقابات المهنية على دورها وأهميتها في البلدان الانكولوساكسونية وخاصة في

بريطانيا ، سعت النقابات القطاعية (الصناعية) في فرنسا الى ايجاد تنظيم داخلي يلحظ قيام هيئات تمثل مختلف المهن وتحفظ بنوع من الاستقلالية .

— لقد سبق وتطرقتنا الى أهمية نقابات المؤسسة في لبنان والى موقعها في البنية الاقتصادية — الاجتماعية اللبنانية . ان كل ما يبرر وجود وتكاثر هذه النقابات يشكل عائقاً أمام نشوء نقابات قطاعية قوية (العلاقات الطائفية والعائلية ، صغر المؤسسات ، ضعف الوعي الطبقي ، الخ ...) . لذلك ان انشاء نقابات قطاعية يجب ان يترافق مع اعطاء دور كبير للجان النقابية في المؤسسات التي تشملها نقابة قطاعية معينة . ففي دراستنا للوظائف النقابية كما يراها العمال ، تبين لنا ان هؤلاء العمال يعتبرون ان مسألة تحقيق مطالبهم (تحسين الاجور ، تحسين ظروف العمل والعلاقات السائدة في العمل) هي من وظائف اللجنة النقابية وليس النقابة . كما ان العمال شددوا على ضرورة مشاركة اللجنة النقابية فعلياً في المفاوضات الجماعية بين النقابة وارباب العمل . كل هذا يشير الى انه بالرغم من وجود نقابة قطاعية ينتمي اليها عمال العمل ، يبدو العمال وكأنهم اكثر ترابطاً وتضامناً مع اللجنة النقابية المسؤولة في المعمل صف الى ذلك انه أصبح معلوماً في التجارب العالمية أن نسبة المشاركة العمالية تخف نسبياً في النقابات القطاعية وفي النقابات الكبيرة بشكل عام وهذا ما يمكن أن نتفاداه في اعطائنا وظائف هامة للجان النقابية في المؤسسات .

(٢- - نقابات عمال ، نقابات موظفين ونقابات مختلطة

بالاضافة الى التصنيف السابق للنقابات اللبنانية ، هناك تصنيف آخر يستند الى طبيعة عمل الاجراء :

لقد قامت في لبنان نقابات تضم عمالاً ، أي اجراء يقومون بأعمال يدوية ، ونقابات تضم موظفين وأخرى مختلطة تضم عمالاً وموظفين في نقابة واحدة . كما في الغرب وعلى عكس ما حصل في البلدان النامية ، كانت النقابات اللبنانية الاولى نقابات عمالية (نقابات المطابع وسكك الحديد والطهاة والنجارين الخ ...) . ومنذ الخمسينات تطور عدد نقابات الموظفين وتطور بنسبة أكبر عدد النقابات المختلطة لكن عدد النقابات العمالية بقي الاهم قياساً لعدد النقابات الاخرى ، مع الاشارة الى أن النقابات المختلطة وان كان

عددها اقل بكثير من النقابات العمالية ، الا انها تضم أكبر نسبة من عدد المتسبين الى النقابات .

المسألة التنظيمية التي تطرح نفسها هنا هي التالية : ما هو الشكل التنظيمي الاكثر فعالية في المؤسسات أو القطاعات التي تضم عمالاً وموظفين ؟ هل من الأفضل قيام نقابات مختلطة أم انه على كل من الفئتين ، العمال والموظفين ، ان ينشأ نقابات مستقلة ؟

ليس الجواب على هذه الاسئلة بالبساطة التي يعتقدونها البعض . فاذا اطلعنا على تجربة الحركات النقابية الغربية يتبين لنا انه بالرغم من أن بعض هذه الحركات قد أقر بمبدأ النقابات المختلطة الا ان هذا لم يمنع من نشوء نقابات للعمال غير اليدويين (في المانيا مثلاً حيث ظهرت نقابة منفصلة ومستقلة للعمال غير اليدويين وهي لا تزال تقرض نفسها كمنافس جدي لاتحاد النقابات الالمانية في هذا المجال) . ولقد ذهبت التجربة السويدية الى ابعاد من ذلك ، فلقد قام اتحاد منفصل للعمال غير اليدويين الى جانب الاتحاد العام للعمل . وفي بلدان أخرى ، الولايات المتحدة الاميركية وبريطانيا مثلاً ، بقيت مشكلة تنظيم العمال غير اليدويين من أحد أهم أسباب الخصومات داخل الحركات النقابية . ومن الممكن القول ان هذه المشكلة التنظيمية هي من أحد أهم المشاكل التي تعانها الحركات النقابية الغربية .

ان مؤيدي مبدأ النقابات المختلطة يعطون عادة التبريرات التالية :

ان هذه النقابات يمكنها أن تشكل ضغطاً أكبر في المفاوضات الجماعية ، انها تقوي الفئات المهنية الضعيفة التي لا يمكنها وحدها أن تشكل ضغطاً على رب العمل ، وهذا ما دلت عليه التجربة الغربية وخاصة بالنسبة للاجور ، لقد تبين في الغرب في قطاع اقتصادي معين ، ان المصالح المشتركة بين مختلف الفئات (العمال والموظفين مثلاً) هي أهم من الفروقات الناتجة عن مركزهم وأوضاعهم المختلفة ، هذا النوع من النقابات لا يترك لرب العمل المجال لتقليب مختلف الفئات على بعضهم البعض ، الخ ...

أما معارضي مبدأ النقابات المختلطة فنراؤهم مختلفة :

ان الفروقات الاقتصادية والاجتماعية بين فئتي العمال والموظفين نحتم قيام نقابات لكل منهم ، بالرغم من كون النقابات المختلطة مؤهلة مبدئياً لاستيعاب عدد كبير من الاعضاء ، الا انها لا تستطيع ونظراً للفروقات بين الفئتين ، أن تحظى بولاء جميع الاعضاء ولا باتفاقهم على مطالب موحدة ، ان

النقابات المختلطة تراعي في مطالبها وفي نهجها الفئة التي تشكل الاكثية ،
اكانت هذه الفئة من العمال او من الموظفين .

بالرغم من قيام نقابات مختلطة كبيرة في لبنان مما يفترض تخطياً للصراع
المحتمل بين الفئتين ، الا ان التمييز بينهما يبقى واضحاً في تاريخ الحركة
النقابية اللبنانية . الاتحادان الاولان في لبنان كانا واحداً ذات اكثرية عمالية
(اتحاد النقابات) والآخر ذات اكثرية من الموظفين (جبهة العمل) . كما ان
بعض الاتحادات التي تضم نقابات عمالية ونقابات موظفين ، شهدت صراعات
وخلافات بين الفئتين . الى ذلك لقد قامت نقابتان في مؤسسة واحدة ، الاولى
للعمال والثانية للموظفين (في شركات البترول وفي مرناً بيروت مثلا) . حتى
انه في النقابات المختلطة نفسها ، لا يزال الاحساس ببعض الفروقات
(الطبقية) يشكل عنصر خلاف وعدم ثقة بين الفئتين . لا سيما وان الذهنية
اللبنانية السائدة تغذي هذه المشاعر ، اذ تعطي الموظف مكانة اجتماعية
ارفع حتى لو كان هذا الموظف يقوم بعمل اداري جد بسيط . نذكر أخيراً ان
التفريق بين الفئتين كان واضحاً في قانون العمل نفسه بين « العامل »
و « المستخدم » (المادة ٣) .

ان ظهور نقابات مختلطة في لبنان ليس نتيجة وعي نقابي معين لا يفرق
بين عامل وموظف ويجمعهما في فئة واحدة هي فئة الاجراء ، بل هو على الأرجح
نتيجة قيام نقابات المؤسسة التي هي في معظمها نقابات مختلطة .

(٣-١) - نقابات مدينة ، نقابات محافظة ، نقابات وطنية

هناك تصنيف آخر ممكن للنقابات اللبنانية ، وذلك استناداً الى الاطار
الجغرافي الذي نشأت على اساسه . فبعض هذه النقابات قام على اساس
المدينة (نقابة عمال القصابين في صيدا مثلا) وبعضها على اساس المحافظة
(نقابة عمال الامران في لبنان الشمالي مثلا) والبعض الآخر على اساس الوطن
(نقابة عمال وموظفي الغزل والنسيج في لبنان مثلا) .

ان هذا التنوع في التنظيم الجغرافي للنقابات يمكن ارجاعه الى تأثير
عدة عوامل على التنظيم النقابي نذكر منها : الخلافات الشخصية او السياسية
بين القيادات النقابية التي أدت الى تقوقع كل منها في منطقة معينة أو في
مدينة معينة ، والفروقات الاقتصادية والاجتماعية والطائفية بين المناطق اللبنانية
وانعكاس هذا الواقع على التضامن النقابي ، ضعف الوعي المهني والطبقوي
عند الاجراء وعجزه عن فرق المعوقات المناطيقية ، تدخل الدولة وسعيها الى
تشطيت الحركة النقابية .

هذا « التقسيم » الجغرافي للحركة النقابية أدى ويؤدي الى اضعاف
هذه الحركة . فنقابات المدينة مثلا لا يمكنها ان تشكل قوة ضاغطة لامتقارها
الى العناصر البشرية والمادية . كما ان هذا التشتت النقابي يقف عائقاً أمام
وحدة الحركة النقابية في المهنة الواحدة وفي القطاع الاقتصادي الواحد (خاصة
اذا لم تنتمي نقابات المحافظة في المهنة الواحدة أو في القطاع الاقتصادي الواحد
الى اتحاد قطاعي مناسب) وكذلك على مستوى الوطن .

لا مجال هنا للتوقف أكثر عند هذه المسألة فسوف نعالج التنظيم الجغرافي
عند تطرقنا الى موضوع الاتحادات الجغرافية .

٢ - ما هي القواعد التنظيمية العامة للاتحادات النقابية اللبنانية ؟

اذا استثنينا الاتحاد العمالي العام ، يوجد في لبنان ٢٠ اتحاداً نقابياً .
هذه الاتحادات واستناداً الى أطرها التنظيمية العامة ، يمكن تقسيمها الى
اربع فئات :

الاتحادات العامة ذات الطابع الوطني وعددها ٣ ،

اتحادات المصالح المستقلة والمؤسسات العامة وعددها ٢ ،

الاتحادات القطاعية وعددها ١٢ ،

وأخيراً ، الاتحادات الجغرافية وعددها ٣ .

٢-١ - الاتحادات العامة ذات الطابع الوطني

الاتحادات العامة ذات الطابع الوطني هي الاتحادات التي تضم نقابات
من قطاعات اقتصادية مختلفة ومن كافة المناطق اللبنانية (هذه الاتحادات
هي : اتحاد النقابات المتحدة ، الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين
رجاعة النقابات) . هذه الاتحادات هي أقدم الاتحادات اللبنانية : حتى
الاتحاد الوطني الذي لم يعط ترخيص الا سنة ١٩٦٧ ليس الا استمراراً
لأول اتحاد لبناني والذي انشئ سنة ١٩٤٥ تحت اسم « اتحاد نقابات العمال
والمستخدمين في لبنان » .

ان تكوين هذه الاتحادات يجعلنا نطرح عدة تساؤلات :

ما هو أساس الوحدة بين المنتسبين الى هذه الاتحادات ؟ هل يمكن
ان يكون مهني - اقتصادي في ظل تعدد المهن والقطاعات الاقتصادية في الاتحاد
الواحد أم انه سياسي ايديولوجي ؟ وبالتالي ما هي فعالية هذه الوحدة بالنسبة

القطاع الواحد وبالتالي من أجل اعطاء العمل النقابي على مستوى الاتحاد فعالية أكبر . كما ان مطالب الاتحاد القطاعي يمكنها ان تطال وترتكز على شؤون ومشاكل القطاع الذي يمثله . هذا مع العلم ان المؤسسات التابعة لقطاع معين قد لا تكون أوضاعها الاقتصادية متشابهة وكذلك أوضاع العاملين فيها ، مما قد يخلق هنا أيضاً ولكن ليس بالحدة التي نشهدها في الاتحادات العامة ، تبايناً في وجهات نظر مختلف النقابات .

يبقى أن نشير هنا الى أن تحديد القطاعات الاقتصادية ليس بالامر السهل ولا يستند الى معايير اقتصادية واضحة . فما رأيكم مثلاً باتحاد عمال ومستخدمي القطاع الصحي والتعليمي في لبنان ؟ هل ان هذا الاتحاد يشكل اتحاداً متجانساً وما هي طبيعة العلاقة بين القطاع الصحي والقطاع التعليمي ؟ وما رأيكم باتحاد نقابات البناء والاشغال في لبنان ؟ هل من الأفضل أن يصير اتحادين ، واحد لقطاع البناء وواحد لقطاع الخشب ، كما اقترحت احدي مشاريع الهيكلية النقابية ، أم عليه أن يبقى واحداً موحداً كما اقترح مشروع آخر ؟ وفي هيكلية نقابية جديدة هل ننشئ اتحاداً لقطاع « النسيج والجلود والالبسة » أم ننشئ اتحادين واحد للنسيج والملبوسات وواحداً للجلود والمطاط والفراء ؟ وأخيراً وليس آخراً لقد اقترح أحدهم انشاء اتحاد لكل من القطاعات الكبيرة : التجارة والصناعة والزراعة .

٣-٢ - اتحاد المصالح المستقلة والمؤسسات العامة

اتحاد المصالح المستقلة والمؤسسات العامة هو الاتحاد الذي يضم نقابات المؤسسات العامة والمؤسسات العامة هي مرافق عامة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري ، لكنها تخضع للرقابة الإدارية والمالية من قبل الإدارات الحكومية المختصة ، هناك في لبنان اتحادان للمؤسسات العامة : اتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة في لبنان والاتحاد العمالي لنقابات المصالح المستقلة والمؤسسات العامة والخاصة في لبنان .

ان نشوء هذين الاتحادين ترافق مع تزايد عدد المؤسسات العامة واستيعابها لعدد كبير من الاجراء . اما لماذا أنشئ اتحادان بدلاً من واحد ، فالجواب يكمن في الانقسامات بين القيادات النقابية والتي غذتها الدولة بمختلف الوسائل المتوفرة لديها .

ان بعض الذين كتبوا عن الهيكلية النقابية ، صنفوا هذين الاتحادين

للمطالب النقابية ؟ واستطراداً ما هي طبيعة هذه المطالب وهل يمكنها أن تتخطى المطالب العامة (تصحيح الاجور مثلاً) لتشمل مطالب اقتصادية او مهنية تخص قطاعات معينة . وفي هذا المجال ، ما هو تأثير الفروقات في الاوضاع الاجتماعية عند الاعضاء في الاتحاد الواحد والنتيجة من التباين بين مختلف القطاعات الاقتصادية الممثلة في هذا الاتحاد ، ما هو تأثيرها على مسألة الاهتمام بقطاعات اقتصادية معينة ولا سيما الضعيفة منها ؟

وعليه ما الفرق بين هذه الاتحادات والاتحاد العمالي العام وهل يخلق تواجد الائتلاف تنافساً وتضارباً في النهج وما هي نتيجة هذا الواقع على فعالية الاتحاد العمالي العام ؟

٢-٢ - الاتحادات القطاعية

الاتحادات القطاعية هي الاتحادات التي تضم نقابات اجراء قطاع اقتصادي واحد أو نقابات مهن متشابهة أو مترابطة على مستوى لبنان . هذه الاتحادات هي :

اتحاد نقابات مستخدمي وعمال شركات البترول في لبنان ، اتحاد النقابات العمالية للنقل البحري في لبنان ، اتحاد النقل الجوي لنقابات مستخدمي وعمال شركات الطيران في لبنان ، اتحاد النقابات العمالية للطباعة والاعلام في لبنان ، اتحاد نقابات مستخدمي وعمال المحلات التجارية في لبنان ، اتحاد نقابات قطاع التأمين والضمان ، اتحاد عمال ومستخدمي القطاع الصحي والتعليمي في لبنان ، اتحاد نقابات مستخدمي المواد الغذائية في لبنان ، اتحاد نقابات مستخدمي المصارف في لبنان ، اتحاد نقابات عمال البناء والاشغال في لبنان ، اتحاد نقابات مستخدمي وعمال المؤسسات الفندقية ودور اللهو والتغذية في لبنان واتحاد النقل البري .

ان نشوء وتطور الاتحادات القطاعية ترافق مع بروز ظاهرتين : اولا تسارع عملية التصنيع بعد ١٩٦٨ والتمركز العمالي في وحدات صناعية وانتاجية كبيرة نسبياً ، ثانياً : محاولة بعض قيادات الاتحاد العمالي العام بعد سنة ١٩٧٠ توليد اتحادات جديدة من اتحاداتها القائمة آنذاك حرصاً منها على تأمين اكثرية انتخابية مريحة في الجولات الانتخابية .

ان الاتحادات القطاعية هي الشكل الاتحادي الاكثر انتشاراً عالمياً ولا سيما في البلدان الصناعية . ويبدو ان هذا الشكل ، قياساً للاتحادات العامة ، يوفر ظروفاً موضوعية أفضل من أجل قيام وحدة مصالح بين اجراء

والمستخدمين في لبنان الجنوبي واتحاد نقابات العمال والمستخدمين في لبنان الشمالي ، اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في محافظة البقاع .
في التجربة الغربية تكونت التجمعات الجغرافية في أوائل نشأة الحركة النقابية وذلك نتيجة لعاملين : ضعف التطور الصناعي ووسائل الاتصال في هذه الفترة واعتبارات ايدولوجية بنت الاتحاد النقابي على أساس جغرافي وليس مهني .

أما في لبنان وبالرغم من صغر مساحته الجغرافية وبالرغم من التطور النسبي على أرضه لوسائل الاتصال بين مختلف المناطق ، نشأ اتحادان جغرافيان في اثنين من محافظاته . هذا الواقع يمكن ارجاعه الى عاملين أساسيين ومتراپطين : من جهة أهمية التأثيرات المناطقية واتخاذها بعداً اجتماعياً واقتصادياً . ومن جهة ثانية المركزية التي اتصفت بها النشاطات الاقتصادية والسياسية القائمة في بيروت وضواحيها ورغبة القيادات النقابية في المناطق الأخرى في التقلت من عملية الجذب هذه . ان هيكلية نقابية جديدة لا يمكن أن تهمل مسألة التنظيم الجغرافي . فبالإضافة الى أهمية التأثيرات المناطقية في لبنان ، هناك ثلاثة اعتبارات أخرى تدفع باتجاه انشاء اتحادات جغرافية : أولاً تنظيم أرباب العمل الذي يتخذ في الكثير من الأحيان الشكل الجغرافي . ثانياً : ان للاتحاد الجغرافي دوراً يلعبه لناحية توزيع اليد العاملة وتنقلها ، لناحية اعطاء نصائح وارشادات بما يخص بتطور القطاعات الاقتصادية وإمكانية انشاء نقابات جديدة ، لناحية تقديم معلومات احصائية عامة عن المنطقة الجغرافية الخ ... ثالثاً : ان الحلول المطروحة للامنة اللبنانية تصب جميعها في اطار اللامركزية الجغرافية مما يحتم على الحركة النقابية التكيف بتنظيمها مع بنية المجتمع المستقبلي الذي سوف تعمل فيه وذلك لتتمكن من التحرك بفعالية أكبر .

٢ - ما هي القواعد التنظيمية العامة للاتحاد العمالي العام في لبنان ؟

طرحت ازمة الهيكلية النقابية في لبنان أساساً كازمة متصلة بتنظيم الاتحاد العمالي العام . فقد بحثت مسألة هيكلية نقابية جديدة طرحت للبحث منذ أواخر الستينات وبالتحديد في الفترة التي شهدت محاولة جدية من مختلف الاتحادات الموجودة آنذاك للتضامن والاتحاد . وكان طرح مسألة الهيكلية النقابية جاء نتيجة طبيعية لهذا التوجه الوحدوي وذلك من أجل اعطائه الاطار التنظيمي الضروري والمناسب . لكن المساعي التي بذلت من قبل الاتحادات للتضامن والاتحاد وان أدت الى انضمامها جميعاً في سنة ١٩٧٠ الى الاتحاد

مع الاتحادات القطاعية معتبرين بذلك ان المؤسسات العامة تشكل بحد ذاتها قطاعاً اقتصادياً واحداً . لكننا نفضل التمييز بين الاتحادات القطاعية واتحادي المصالح المستقلة اذ ان كلمة قطاع اقتصادي لا تعني نفس الشيء هنا وهناك . فالقطاع الاقتصادي في الاتحادات القطاعية هو تجمع مؤسسات اقتصادية تشترك في انتاج واحد (مثلاً انتاج الطباعة) اما المؤسسات العامة التي يمثلها اتحاد المصالح المستقلة ، فلكل منها تقريباً انتاجها الخاص المميز (فهناك في احد هذين الاتحادين ، مؤسسة للكهرباء ، ومؤسسة للتبغ ومؤسسة لسكك الحديد الخ ... أي مؤسسات مختلفة كثيراً من حيث طبيعة انتاجها) . وبالتالي ان ما يجمع اجراء كل من اتحادي المصالح المستقلة ليس اشتراكهم في قطاع انتاجي واحد بل كونهم يعملون في مؤسسات لها صفة قانونية معينة (مؤسسات عامة) وتخضع لشروط اقتصادية معينة (مرفق عام) واستقلالية معينة (استقلالية مع رقابة الادارات الحكومية) .

السؤال الذي يمكن ان نطرحه في هذا المجال هو التالي : اذا اردنا بناء هيكلية نقابية جديدة ، هل نجمع نقابات المؤسسات العامة ضمن اتحاد واحد أم نوزعها على اتحادات قطاعية وذلك حسب طبيعة انتاجها ؟ (مثلاً : هل تنضم نقابة الضمان الاجتماعي الى اتحاد للمصالح المستقلة أم لاتحاد الخدمات الصحية والاجتماعية ؟) في الحالة الاولى تتشابه أوضاع النقابات من حيث وضع المؤسسات والاجراء القانوني وبالتالي من حيث طبيعة علاقة هذه النقابات مع ادارة المؤسسات والدولة وهذا يشكل قاعدة مشتركة للتحرك والضغط . ولكن في هذه الحالة ماذا يمكن أن يتضمن عقد عمل جماعي على مستوى الاتحاد ، في ظل اختلاف الأوضاع الاقتصادية وظروف العمل في المؤسسات المعنية ؟

أما في الحالة الثانية فمتشابه أوضاع النقابات من حيث وضع المؤسسات والاجراء الاقتصادي ، وهذا ما لا يتوفر في الحالة الاولى ، لكن أوضاع النقابات هنا تختلف من حيث طبيعة علاقتها مع ادارات المؤسسات : كيف يمكن للاتحاد في هذه الحالة أن يجري عقوداً جماعية في قطاعه مع ادارات موزعة بين قطاع خاص وقطاع عام ولا تتمتع بنفس القدر من الاستقلالية وحرية التحرك ؟

٤-٢ - الاتحادات الجغرافية

الاتحاد الجغرافي هو الاتحاد الذي يضم نقابات في منطقة جغرافية معينة . هناك في لبنان ثلاثة اتحادات جغرافية : اتحاد نقابات العمال

— اجراء دراسات واحصاءات حديثة حول البنية الاقتصادية والمهنية واتجاهات تطورها وكذلك حول توزيع اليد العاملة على المؤسسات والقطاعات الاقتصادية وذلك لارتباط جميع هذه المعطيات ، وكما سبق وأشرنا ، بالتنظيم النقابي .

— وعي البنية الاجتماعية والسياسية للبنان وأفق تطورها من أجل ايجاد هيكلية نقابية متناسبة .

— معرفة ودراسة الهيكلية النقابية لارباب العمل .

— الاستفادة من خبرة القيادات النقابية من أجل معرفة المشاكل التنظيمية العملية التي واجهها ويواجهها العمل النقابي في ظل الهيكلية الحالية .

العمالي العام والذي كان قد انشئ منذ سنة ١٩٥٨ ، هذه المساعي لم تنجح حتى الآن في ايجاد هيكلية نقابية جديدة نجسد هذه الوحدة « تنظيمياً » على الارض . ذلك ان التنظيم الحالي للاتحاد العمالي العام لا يختلف عن التنظيم الذي كان قائماً منذ ١٩٥٨ وهو غير قادر على خلق وحدة حقيقية وفاعلة .

ان الاتحاد العمالي العام والذي يضم اليوم الاتحادات العشرين الموجودة في لبنان ، يتكون من مجلسين : مجلس تنفيذي مؤلف من ٤٠ عضواً بمعدل عضوين عن كل اتحاد ومجلس مندوبين مؤلف من ٨٠ عضواً بمعدل أربعة اعضاء عن كل اتحاد .

ان الاتحاد العمالي العام بتنظيمه الحالي هو اتحاد كونفدرالي . فمن جهة ان كل اتحاد من الاتحادات الاعضاء ممثل في المجلس التنفيذي ومجلس المندوبين بغض النظر عن حجمه العددي . ومن جهة ثانية ان ممثلي كل اتحاد هم مندوبون من قبل اتحادهم وليسوا منتخبين . صف الى ذلك ، ان القرارات لا تتخذ الا بالاجماع وبموافقة جميع الاتحادات وذلك خلافاً لما ينص عليه النظام الداخلي وهو ان القرارات تتخذ بالاكثرية المطلقة أي نصف عدد الحاضرين بزيادة عضو واحد . ذلك انه هناك حرص داخل المجلس التنفيذي ومنذ نشأة الاتحاد العام ، على مراعاة كافة الفرقاء الذين يمثلون تيارات ايدولوجية مختلفة .

هذا باختصار الواقع التنظيمي للاتحاد العام . أملنا بان تساهم هذه الازمة الاقتصادية التي نعاني منها اليوم في حث القيادات النقابية على اعادة النظر في هيكلية الاتحاد وذلك من أجل تمكينه من التحرك بفعالية أكبر ، تماماً كما ساهمت الازمة الاقتصادية في أواخر الستينات في توحيد الاتحادات اللبنانية تحت لواء الاتحاد العمالي العام .

في ختام هذا الدرس وبعد أن عرضت عليكم الاطر التنظيمية العامة للحركة النقابية اللبنانية ، وتحضراً لمرحلة التفكير الجدي والموضوعي في مسألة تطوير هذه الاطر ، لا بد من التأكيد على ان ايجاد هيكلية نقابية جديدة وفعالة يفترض مسبقاً تحقيق خمسة أمور أساسية :

— تحديد أهداف الحركة النقابية اللبنانية فالهيكلية النقابية ليست الا أداة لتحقيق هذه الأهداف .

المشاركة في العمل النقابي

- ١٦٧ مقدمة
- ١٦٧ ١ - ما هو المقصود بالمشاركة في العمل النقابي ؟
- ١٦٧ ٢ - لماذا تطرح مشكلة المشاركة في العمل النقابي في لبنان ؟
- ١٦٨ ٣ - كيف تعالج مشكلة المشاركة في العمل النقابي في لبنان ؟
- ١٦٩ ٤ - ما هي أسباب انخفاض نسبة المشاركة في العمل النقابي في لبنان ؟
- ١٦٩ ٥ - ما هو تأثير الحياة المهنية على المشاركة النقابية ؟
- ١٧٠ ٦ - ما هو تأثير التنظيم النقابي على المشاركة النقابية ؟
- ١٧٢ ٧ - ما هو تأثير الجماعات الانتمائية على المشاركة النقابية ؟
- ١٧٢ ٨ - ما هو تأثير المجتمع الكلي على المشاركة النقابية ؟

مقدمة

- يطرح هذا الدرس ثمانية أسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :
- ما هو المقصود بالمشاركة في العمل النقابي ؟
 - لماذا تطرح مشكلة المشاركة في العمل النقابي في لبنان ؟
 - كيف تعالج مشكلة المشاركة في العمل النقابي في لبنان ؟
 - ما هي أسباب انخفاض نسبة المشاركة في العمل النقابي في لبنان ؟
 - ما هو تأثير الحياة المهنية على المشاركة النقابية ؟
 - ما هو تأثير التنظيم النقابي على المشاركة النقابية ؟
 - ما هو تأثير الجماعات الانتمائية على المشاركة النقابية ؟
 - ما هو تأثير المجتمع الكلي على المشاركة النقابية ؟



١ - ما هو المقصود بالمشاركة في العمل النقابي ؟

المشاركة في العمل النقابي لا تعني الانتساب الى النقابة . فقد ينتسب الاجير الى النقابة دون أن يشارك فعلياً في أعمالها بينما المشاركة تعني المساهمة الفعلية في أعمال ونشاطات النقابة : مثلاً حضور الاجتماعات ، المشاركة في المناقشات واتخاذ القرارات المشاركة في الانتخابات النقابية ، تسلم مسؤوليات نقابية ، اللجوء الى النقابة من أجل رفع المطالب الخ ...

٢ - لماذا تطرح مشكلة المشاركة في العمل النقابي في لبنان ؟

لا شك ان المسؤولين النقابيين في لبنان قد لاحظوا في الماضي ويلاحظون اليوم ان نسبة المشاركة في العمل النقابي ضعيفة وضعيفة جداً . ومما لا شك فيه أيضاً أن بعض هؤلاء المسؤولين قد تساءلوا مراراً عن أسباب هذا الواقع وعن كيفية معالجته . لكن هذه الملاحظات وهذه التساؤلات لم تدفع حتى الان الكثير من النقابات الى طرح الموضوع بالجدية اللازمة .

المتطلبات المسبقة

« الطبقات الاجتماعية » ، « ماهية النقابة وأهدافها » ،
« تاريخ الحركة النقابية اللبنانية » ، « الهيكلة النقابية اللبنانية » .

الاهمية النقابية

التعرف الى العوامل المؤثرة بالمشاركة في العمل النقابي من أجل السعي لمعالجة مشكلة انخفاض نسبة المشاركة في العمل النقابي في لبنان .

المهدف التعليمي

مع توافر الافكار والمنهجية العامة في التحليل ، يقوم المتدرّب بتحليل العوامل المؤثرة في العمل النقابي في لبنان .

ان معالجة مشكلة انخفاض نسبة المشاركة في العمل النقابي تفرضها عدة اعتبارات ، نذكر منها :

— ان الحركة النقابية اللبنانية تمر اليوم بأزمة تحرك تجعل منها غير فاعلة وبالتالي غير قادرة على التصدي للمشكلات الاجتماعية والوطنية . ولقد تبين لنا في دراسات اخرى أن تقوية المشاركة في العمل النقابي هي من الخطوات الاساسية من أجل تفعيل الحركة النقابية ومساعدتها على الخروج من أزمتها .

— ان قوة الضغط التي تتمتع بها النقابات مرتبطة اشد الارتباط بنسبة مشاركة الاعضاء في العمل النقابي ولا سيما في المجتمعات التي لا تشترك فيها النقابات بشكل منظم في عملية رسم السياسة الاقتصادية على مستوى المؤسسة والوطن . ولبنان هو من هذه المجتمعات .

— ان ضعف المشاركة في العمل النقابي يؤدي الى المزيد من الفصل والتباعد بين القيادات النقابية والقاعدة . وهذا الواقع يؤدي بدوره الى انعدام الديمقراطية داخل النقابات مع ما يمكن أن يترتب على ذلك من تضارب بين سياسة القادة النقابيين وتوجهات المنتسبين والاجراء .

— ان المشاركة في العمل النقابي هي من المناسبات النادرة بالنسبة للاجراء للتمرس بقواعد وشروط العمل الجماعي المسؤول والهادف وهي بالتالي تشكل أحد العوامل المهمة في عملية التأهيل الاجتماعي للاجراء .

٣ - كيف تعالج مشكلة المشاركة في العمل النقابي في لبنان ؟

قبل معالجة اي مشكلة يجب مسبقاً معرفة الاسباب والعوامل التي أدت الى بروزها . وبعد معرفة العوامل والاسباب نسعى الى التأثير بهذه العوامل وهذه الاسباب بشكل يساعد على حل المشكلة .

ما هي العوامل والاسباب التي أدت الى انخفاض نسبة المشاركة في العمل النقابي في لبنان ؟ هذا السؤال يدفعنا الى طرح سؤال آخر أكثر شمولية : ما هي العوامل التي تؤثر بالمشاركة في العمل النقابي ؟ او اذا أردتم ، وبطريقة أبسط ، ما الذي يجعل من هذا الاجير مشاركاً ومن ذلك غير مشارك ؟

٤ - ما هي أسباب انخفاض نسبة المشاركة في العمل النقابي في لبنان ؟

من المؤسف القول ، انه لم نجر في لبنان أية دراسة علمية حول موضوع المشاركة في العمل النقابي . فلا نسبة المشاركة معروفة ولا العوامل المؤثرة محددة علمياً . كل ما في الامر ان هناك تأويلات واقتراحات حول الموضوع .

بانتظار اجراء دراسات وافية حول موضوع المشاركة في العمل النقابي في لبنان يمكننا الاستفادة من نتائج الدراسات التي اجريت في الخارج حول هذا الموضوع وذلك من أجل لغت نظركم الى المسائل المطروحة . لا سيما واننا لا نتوخى من هذا الدرس الفوص في تحليل أسباب عدم المشاركة في لبنان ، بقدر ما نسعى الى اعطائكم الانكار والمنهجية العامة التي تسمح لكم بطرح ومناقشة الموضوع .

ماذا تعلمنا الدراسات الغربية حول العوامل والاسباب التي تؤثر بالمشاركة في العمل النقابي ؟

حسب الدراسات الغربية ، هناك العديد من العوامل التي تؤثر بالمشاركة في العمل النقابي . لكن يمكننا تقسيم هذه العوامل الى مجموعات :

المجموعة الاولى تتألف من العوامل التي تدخل في اطار الحياة المهنية للاجراء .

المجموعة الثانية تتألف من العوامل التي تدخل في اطار التنظيم النقابي .

المجموعة الثالثة تتألف من العوامل التي تدخل في اطار الجماعات الانتمائية للاجراء .

المجموعة الرابعة تتألف من العوامل التي تدخل في اطار المجتمع ككل .

٥ - ما هو تأثير الحياة المهنية على المشاركة النقابية ؟

ان العوامل التي تدخل في اطار المؤسسة الاقتصادية التي يعمل فيها الاجراء لها تأثيرها على المشاركة النقابية . فالمشاركة النقابية في العمل النقابي لا يمكن أن تفهم الا في ضوء التجربة الحياتية التي يعيشها الاجير في عمله .

ان تقسيم العمل في المؤسسة وقلة الاتصالات بين الاجراء والعلاقات الرسمية والمحددة التي تفرضها الانظمة الداخلية ، كل هذه الامور يمكن ان

تؤدي الى عزل الاجراء بعضهم عن بعض والى جعل كل منهم يسمى الى تحقيق مصالحه الخاصة وعلى حساب المجموعة ولا حاجة الى الاشارة هنا كم لهذه العوامل من تأثير سلبي على المشاركة في العمل النقابي ، هذه المشاركة التي تقتض تفاعلا وتضامناً بين الاجراء .

هناك عامل سلبي آخر يحد من المشاركة النقابية الا وهو عدد العاملين في المؤسسة فكلما كبر حجم الجماعة كلما قلت التفاعلات بين الفرد والمجموعة وبالتالي كلما انخفضت مشاركة هذا الفرد في اعمال هذه المجموعة . من جهة ثانية لقد اعتبر البعض ان الفرد في المجموعة الكبيرة لا يجد مبرراً كافياً لمشاركته في النقابات . فهذا الفرد يعتقد أولاً ان مشاركته أو عدم مشاركته لن يغيراً شيئاً في عمل النقابات . كما ان مشاركته في حال حصولها ، تأخذ الكثير من وقته ومن جهده دون أن تكسبه شيئاً اضافياً : فهو سوف يستفيد من ما تحققه النقابة أشارك في أعمالها أو لم يشارك .

بالنسبة لمميزات اليد العاملة . لقد تبين انه كلما كانت اليد العاملة ثابتة ومستقرة وكلما كانت متجانسة اتنياً ، كلما كانت مشاركة العمال أكبر .

لكن مشاركة العمال في النقابات تختلف أيضاً بحسب مميزات العمل . فلقد دلت الدراسات ان المشاركين في النقابات يحتلون مراكز عالية نسبياً في المؤسسات ، وعملهم يتميز أيضاً بانه بطبيعته يسهل الاتصال بالعاملين الآخرين .

لاقسام العمل داخل المؤسسة تأثيرها أيضاً على المشاركة النقابية . فلقد تبين انه كلما كان الفرد من قسم معين كلما كانت احتمالات المشاركة أكبر . فكلما كانت جماعة العمل التي تعمل في القسم متجانسة وكلما كان مركز عملها مهماً وكلما كان لها موقع تكنولوجي استراتيجي في المؤسسة وكلما كان نوع عملها غير متعب ، كلما شاركت هذه الجماعة في العمل النقابي .

أخيراً واذا أضفنا الى جميع هذه المعلومات ان للمشاركين في النقابات اصدقاء داخل المؤسسة أكثر من غيرهم وان هؤلاء المشاركين هم عادة نشيطين وفاعلين في جماعة العمل التي يعملون فيها ، يتبين لنا عندئذ كم للعلاقات الانسانية والاجتماعية من تأثير على المشاركة في العمل النقابي .

٦ - ما هو تأثير التنظيم النقابي على المشاركة النقابية ؟

ان القواعد التنظيمية لمختلف المنظمات ومنها النقابية ، تحدد الى حد كبير تصرف أعضاء المنظمة ولا سيما مشاركتهم الفعلية في أعمالها . فقواعد

وشروط الانتخابات ومدة الولاية وعدد المسؤولين ومسؤولياتهم وواجباتهم وعدد اجتماعات الهيئة العامة وصلاحياتها وشروط الاعضاء وقواعد تحضير محاضر الجلسات ومضمونها وكذلك قواعد اتخاذ القرارات ، زد على ذلك نوعية النشاطات وطريقة اختيار المسؤولين عنها الخ . . . كلها قواعد تنظيمية ذات تأثير مباشر على تصرفات أعضاء النقابات ومشاركتهم . لذلك اذا اردنا معالجة مسألة المشاركة في النقابات لا بد وأن ندرس أنظمتها الداخلية وانعكاساتها الحالية والمحتملة .

لقد تعودنا على القول ان الانظمة الداخلية للنقابات وغيرها من المنظمات ، هي انظمة ديمقراطية مع ما يستتبع ذلك من الاقرار بأن جميع أعضاء النقابة لهم نفس الحقوق والواجبات وان جميع الشروط القانونية متوفرة ليتمكن هؤلاء الاعضاء جميعاً من المشاركة في الاعمال والنشاطات دون تمييز بين عضو وآخر . لن اناقش البنود القانونية للانظمة الداخلية لاقول ما اذا كانت نعلا تعطي الاعضاء كافة الحق والقدرة على المشاركة الفعلية . سوف أنتقل مباشرة الى المستوى العملي لارى كيف تطبق هذه الانظمة الداخلية في الواقع .

لقد انتق اكثرية الباحثين في هذا المجال — ان لم يكن جميعهم — على التأكيد على ان هذه المنظمات المسماة ديمقراطية انما تتحول في الواقع لتصبح اوليجاركية أي منظمات يتولى فيها الحكم والادارة عدد قليل من الافراد بينما يصبح الاعضاء الباقون خارج اطار التحرك والسلطة ، أي غير مشاركين . وهذا ما يسمى بالقانون الحديدي للاوليجاركية ، وكلمة حديدي هنا تعني انه قانون عام ولا يحمل استثناءات .

ما الذي يحول المنظمات الديمقراطية وتحديداً النقابات الى اوليجاركية ؟ هناك ثلاثة اسباب رئيسية وراء هذا التحول :

— ان المنظمات الكبيرة تعطي المسؤولين النقابيين احتكاراً للسلطة . فمن جهة ، ومثلها مثل المنظمات الكبيرة الاخرى ، تتجه النقابات نحو تكوين بنية بيروقراطية وهي كناية عن تنظيم يقوم على تقسيم العمل الاداري وظيفياً بين مستويات مختلفة وعلى الاوامر الرسمية التي تصدر من رئاسات الى مرؤوسين . وهذه البيروقراطية تفرضها عادة عدة امور :

التنظيم الاداري ،

الحاجة الى مؤازرة ارباب العمل والحكومة في الشكل التنظيمي من اجل المفاوضة معهم ،

محاولة ضبط تحركات المنظمة وعدم السماح لتدخلات الاعضاء بعرقلة الخط المرسوم الخ ...

من جهة ثانية ، ان ما يساعد أيضاً المسؤولين في احتكار السلطة هو سيطرتهم الكاملة على وسائل الاتصال الرسمية داخل المنظمة .
أخيراً ان ما يدعم سلطة المسؤولين أيضاً هو كون التمرس في شؤون الحكم والمسؤولية في النقابات لا يتوفر الا للمسؤولين انفسهم ويكاد يكون معدوماً بالنسبة لباقي الاعضاء .

— السبب الثاني الذي يساهم في تحويل المنظمات الى اوليجاركية هو رغبة القيادات في البقاء في موقع السلطة والمحافظة على مراكزهم .
ان رغبة القيادات في المحافظة على مراكزهم الاجتماعية التي وفرتها لهم المسؤولية النقابية ، تدفعهم الى استعمال خبراتهم واحتكارهم للسلطة من أجل استبعاد احتمالات خسارتهم لمواقفهم .

— عدم مشاركة الاعضاء في أعمال المنظمة هو السبب الثالث لنشوء الاوليجاركية . ومن أحد أسباب عدم المشاركة هذه — الأسباب الأخرى سوف نعود اليها لاحقاً — ان الأعمال النقابية تتطلب معرفة تقنية وعلمية في ميادين شتى (كالقانون والادارة والاقتصاد والاجتماع الخ ...) وهذه المعرفة يفتقر اليها عادة الاعضاء العاديون .

ان تحوّل النقابات الى اوليجاركية يشكل دون شك عقبة أساسية أمام مشاركة الاعضاء العاديين في الأعمال والنشاطات النقابية . وبعد ان كانت عدم المشاركة من أسباب تكوّن الاوليجاركية ، تصبح أيضاً النتيجة الاولى والضرورية لها .

ان تأكيدنا على تحوّل النقابات الى اوليجاركية قد يؤدي الى فقدان الامل بإمكانية تقوية المشاركة العمالية في الأعمال النقابية . يجب الا نصل الى هذا الحد في فتاعاتنا وذلك لسببين على الاقل :

— ان تكوّن الاوليجاركية قد يكون نتيجة لظروف تاريخية معينة وقد لا يصبح حتمياً مع تغيير الاوضاع الثقافية والاقتصادية للاجراء نحو الافضل .

— لقد دلت بعض الدراسات على وجود نقابات حافظت على ديموقراطيتها ولم تتحول نسبياً الى منظمات اوليجاركية . وبالتالي حافظت هذه النقابات على نسبة عالية من المشاركة في صفوف أعضائها .

وبعد التعمق في مواصفات هذه النقابات تبين انها تتميز بما يلي :

فروع ولجان نقابية مستقلة نسبياً ، وجود معارضة فاعلة وقادرة على استعمال قنوات الاتصال بالاعضاء ، وجود جمعيات داخل النقابة ولهذه الجمعيات نشاطها وحريتها في التحرك ، تنوع الوظائف النقابية .

٧ - ما هو تأثير الجماعات الانتمائية على المشاركة النقابية ؟

لقد تبين من الدراسات العديدة التي أجريت حول تأثير الجماعات الانتمائية على المشاركة النقابية ، ان المشاركة في العمل النقابي تتأثر بالوعي الطبقي والعائلة والاتنية ومكان اقامة الاجراء والجمعيات الاختيارية واصدقاء الاجراء خارج المؤسسة التي يعملون فيها .

فكلما كان الوعي الطبقي عند الاجراء راسخاً كلما شاركوا في النقابات .

وكلما كانت مواقف عائلة الاجير ايجابية نحو النقابة كلما شارك في النقابات وكذلك كلما كانت اهتمامات الاجير بالامور العائلية الداخلية قليلة او كلما أمضى القليل من الوقت في العائلة كلما شارك في النقابات .

وكلما انتهى الاجير الى بعض الاثنيات التي تعتبر أقلية في بعض البلدان (كالسود واليهود مثلا) كلما شارك في النقابات .

وكلما كان مكان اقامة الاجير في المدينة او كلما كان مكان الاقامة هذا قريباً من مكان العمل او كلما كان مؤلفاً من جماعات عمالية متجانسة ومنعزلة ، كلما شارك في النقابات .

كلما انتهى الاجير الى بعض الجمعيات الاختيارية كالنوادي والجمعيات الاخوية كلما شارك في النقابات .

وأخيراً كلما كان للاجير اصدقاء خارج المؤسسة وكلما كان موقف هؤلاء الاصدقاء ايجابياً نحو النقابة كلما شارك في النقابة .

٨ - ما هو تأثير المجتمع الكلي على المشاركة النقابية ؟

نعرض هنا ثلاث وجهات نظر مختلفة حول علاقة المجتمع بالمشاركة في العمل النقابي .

حسب وجهة النظر الاولى ، مرت الحركة النقابية في الغرب بمرحلتين اختلفت في كل منهما نسبة المشاركة النقابية . ففي المرحلة الاولى ، عندما

الديمقراطية

- ١٧٧ مقدمة
- ١٧٨ ١ - ما هي المفاهيم والنماذج التاريخية للديمقراطية ؟
- ١٧٨ ١-١ - الديمقراطية اليونانية في العالم القديم
- ١٧٨ ٢-١ - الفلسفة الليبرالية والديمقراطية
- ١٧٩ ٣-١ - الديمقراطية التمثيلية الليبرالية
- ١٨١ ٤-١ - الديمقراطية الاجتماعية
- ١٨٢ ٥-١ - الديمقراطية التوتاليتارية أو اليعقوبية
- ١٨٢ ٦-١ - الديمقراطية الشعبية
- ١٨٢ ٧-١ - الديمقراطية التوافقية
- ١٨٣ ٢ - ما هي محاذير تطبيق النموذج الديمقراطي الليبرالي الغربي في بعض بلدان العالم الثالث ؟
- ١٨٣ ٢ - ما هي طبيعة النظام السياسي اللبناني ؟

كانت الحركة النقابية تناضل من أجل الاعتراف بها من قبل المجتمع ، كانت نسبة المشاركة النقابية مرتفعة . أما في المرحلة الثانية ، عندما اعترف المجتمع بالحركة النقابية وبدأت هذه الأخيرة عملها كأى مؤسسة شرعية ومستقرة ، انخفضت نسبة المشاركة النقابية بشكل ملحوظ . في المرحلة الأولى كان العمال يشعرون بانهم هم النقابة ، في المرحلة الثانية أصبحت النقابة « ممثلة » للاعضاء ، أي جهازاً يعمل لصالح العمال ولكن دون مشاركتهم الفعلية . لكن في هذه المرحلة الثانية كانت المشاركة تعود وتقوى في كل مرة كانت تواجه فيها النقابات خطراً خارجياً أو مشكلة هامة .

حسب وجهة النظر الثانية ، مرت الحركة النقابية في الغرب أيضاً بثلاثة مراحل سميت المراحل الثلاث للراسمالية الصناعية . وقد كان لكل مرحلة تأثيرها على المشاركة النقابية . في المرحلة الأولى وحيث كان العمل الصناعي لا يزال حرفياً ومتخصصاً ، ونقابات العمال نقابات مهنية ، كانت نسبة المشاركة النقابية عالية جداً . أما في المرحلة الثانية وحيث أصبح العمل الصناعي ممكناً والعمال الصناعيين بأغليبتهم غير متخصصين ونقابات العمال نقابات قطاعية ، انخفضت نسبة المشاركة النقابية بشكل ملحوظ . وأخيراً وفي المرحلة الثالثة والتي لا زالت في بدايتها ، وحيث ان العمل الصناعي بدأ يتحول الى مجرد عملية مراقبة علمية ودقيقة للآلات الاوتوماتيكية التي تحرك نفسها بنفسها وبعد أن أصبحت نقابات العمال في الصناعات الاوتوماتيكية نقابات مؤسسة عادت نسبة المشاركة النقابية لترتفع مجدداً .

حسب وجهة النظر الثالثة والأخيرة تتأثر المشاركة النقابية بعملية التغير الاجتماعي . فالتغير الاجتماعي ، أكان سببه التصنيع أو غير ذلك ، يفكك الجماعات أو الجمعيات القائمة (كالعائلة وجمعياتها مثلا) والتي كانت تشبع حاجات اقتصادية ونفسية عند أفرادها . لكن هذا التغير الاجتماعي لا يطل بالحدة ذاتها جميع الأفراد وجميع الجماعات . الجماعات والأفراد الذين يشعرون أكثر بالتغير الاجتماعي والذين يصيبهم أكثر هذا التغير ، وبالتالي هؤلاء الذين يفتقدون أكثر من غيرهم للحاجات الاقتصادية والنفسية التي كانت تؤمنها الجماعات والجمعيات المفككة ، هؤلاء ينشئون أكثر من غيرهم جمعيات جديدة ، كالنقابات مثلا ، ويشاركون فيها أكثر .

مقدمة

في الواقع ان كلمة ديمقراطية رائجة الاستعمال في العالم المعاصر : من تسمية لبعض الانظمة السياسية ، الى شعار وهدف تطرحه حركات التحرر والحركات المطالبة والقيادات الجديدة في العالم الثالث . والملفت للنظر في كل ذلك ان مختلف الذين ذكرناهم لا يعطون كلمة « ديمقراطية » نفس المعنى : فالدول الغربية تتباهى بتطبيق الديمقراطية والنظام السوفياتي يعطيها صفة لذاته بمعنى آخر والدول الواقعة في المعسكر الشرقي كانت تسمى نفسها « ديمقراطيات شعبية » وهناك تيارات وأحزاب سياسية في أوروبا تصنف نفسها تحت لواء الديمقراطية الاجتماعية وهناك ديمقراطية توافقية معتمدة في بعض بلدان أوروبا الوسطى وبعض بلدان العالم الثالث . في أوروبا نفسها إذا وفي نفس الحقبة ، نرى أربعة نماذج مختلفة من الديمقراطية . وفي لبنان يتعنى البعض بأن النظام اللبناني فريد من نوعه في المنطقة العربية من حيث هو ديمقراطي فيما نرى البعض الآخر « يناضل » من أجل تغيير النظام وتحقيق الديمقراطية . هذا التنوع في الأمثلة يدل دلالة واضحة على تعدد المفاهيم أو على الأقل على التنوع في التركيز في كل نموذج على بعد دون آخر ، أو وجه من الديمقراطية دون آخر .

وفي مطلق الأحوال لا يمنع هذا التنوع في الحالات والمفاهيم من الاستنتاج ان العالم المعاصر يشهد نوعاً من شرعية دولية أو عالمية لحقوق الانسان وان حاول كل من الانظمة المختلفة احترام هذه الحقوق أو تجسيدها بشكل يختلف عن الآخرين .

يطرح هذا الدرس ثلاثة أسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :

— ما هي المفاهيم والنماذج التاريخية للديمقراطية ؟

— ما هي محاذير تطبيق النموذج الديمقراطي الليبرالي الغربي في بعض بلدان العالم الثالث ؟

— ما هي طبيعة النظام السياسي اللبناني ؟

— ★ —

المتطلبات المسبقة

« تاريخ العمل وعلاقات العمل » ، « الطبقات الاجتماعية » ،
« ماهية النقابة وأهدافها » .

الاهمية النقابية

التعرف الى مختلف المفاهيم والنماذج التاريخية للديمقراطية
من أجل تمكين الحركة النقابية اللبنانية من المشاركة بفعالية في اصلاح
النظام السياسي اللبناني باتجاه المزيد من الديمقراطية .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول مختلف المفاهيم والنماذج التاريخية
للمدقراطية وبالاستناد الى أمثلة حية ، يقوم المتدرّب بمناقشة
الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للنظام السياسي
اللبناني على الاجراء في لبنان .

١ - ما هي المفاهيم والنماذج التاريخية للديمقراطية ؟

١-١ - الديمقراطية اليونانية في العالم القديم

عرف المجتمع الاغريقي القديم الديمقراطية في المدن اليونانية حيث كان الشعب يشارك مباشرة في اختيار المسؤولين وكان يملك الصلاحية لمعاقتهم في حال انحرفوا عن ارادته في الحكم . ورغبة في تحقيق الديمقراطية في ابعاد معانيها كان البعض يعتمد القرعة في اختيار المسؤولين . ان هذا النموذج من الديمقراطية المباشرة كان يطبق في مجتمعات صغيرة من الناحية الديموغرافية وفي حقبة لم تكن تستوجب بعد التقنية والخبرات الخاصة في ادارة الشأن العام . وسنرى انه من الصعب بل من المستحيل تطبيق الديمقراطية المباشرة والقرعة في العالم الحديث . والنظام الديمقراطي يعرف بعض المخاطر والانحرافات مثل الفوغائية أو الفوضى . وقد جاء تصنيف ارسطو للأنظمة السياسية يلمح الى هذه الانحرافات فميز بين ثلاثة أشكال لانظمة الحكم ويلمح الى فسادها :

الشكل السليم الشكل الفاسد

حكم الشخص الواحد	المونارشي	الطاغي أو المستبد
حكم عدة أشخاص	الارستوقراطي	الاوليفارشي
حكم العامة أو الكثرة	الديمقراطي	الفوغائي أو الفوضوي

وفيما بعد عاد مونتسكيو الى استعمال مفهوم الديمقراطية بمعنى حكم الكثرة وقال انه يفضل الحكم الارستقراطي المائل الى الديمقراطي بدلا من الديمقراطي الصافي والارستقراطي الصافي ، بمعنى ان تكون القلة الحاكمة هي الصفوة النابعة من المجموع .

١-٢ - الفلسفة الليبرالية والديمقراطية

على الصعيد العملي ، ستعود الديمقراطية للظهور في المجتمعات الغربية بعد ظهور الدول نفسها - (الدول - الأمم) - وستكون حلا لمأزق العلاقة بين الحرية والطاعة . فمن جهة حرية الانسان هي قيمة مطلقة ومن جهة أخرى السلطة شر لا بد منه . والجدير بالذكر ان الديمقراطية ستظهر تدريجياً وتتطور في القرن الثامن عشر في تقاطع الفلسفة الليبرالية التي حمل لوائها بشكل خاص المتحمسون للحرية في العمل الاقتصادي اي الليبرالية الاقتصادية .

ومن الواضح ان الثورة الصناعية التي دفعتها الى الامام الاختراعات العلمية ومنها الآلة (التي سمحت بالمكننة وزيادة الانتاج) شجعت البورجوازية - وهي الطبقة الغنية التي ظهرت في تلك الفترة - دفعتها الى المطالبة بالديمقراطية وبالمساواة في الميدان السياسي في مواجهة الارستوقراطية وطبقة النبلاء التي كانت في تراجع . والثورة الفرنسية محطة مهمة في تاريخ الفكر والعمل السياسي الحديث . ومن المعلوم ان الثورة جيشت فئات واسعة من الشعب وراء شعارات مستلهمة من الديمقراطية : المساواة ، الاخوة والحرية .

وانطلاقاً من الفلسفة الليبرالية فان الانسان حر وان هذه الحرية ملازمة لطبيعته كائنسان وبالتالي لا شرعية لحكم لا يحترم هذه الحرية .

وهنا يأتي الحل الذي بلوره جان جاك روسو اذ رأى ان الحل الوحيد للتوفيق بين الحرية والسلطة هو في أن تنبع السلطة من تلك الحرية ، واذا كانت السلطة من ارادة الانسان فتصبح طاعته لها طوعية على أساس انه يطيع نفسه . فان الارادة العامة التي تتطور في المجتمع تكون وليدة كافة الارادات الخاصة التي تكون قد تخلت ارادياً عن ذاتها للمشاركة في الانا الجماعية .

وستتميز الفلسفة الليبرالية بايمانها بالفردية فلا يجوز المساس بحرية الفرد ومنافعه ومصالحه . ويأتي مفهوم الدولة في هذا السياق مفهوماً سلبياً أو ضيقاً . فهي البوليس الذي يضمن الامن العام ويفرض النظام ويحمي الافراد والممتلكات الخاصة . انه البوليس الذي يحمي الحرية الفردية . وطبعاً تكون وظائف الدولة في هذه الحال قليلة ، طالما ان الحرية الفردية يجب أن تبقى مطلقة في مختلف الميادين لا سيما منها الاقتصادي والثقافي - التربوي والسياسي .

١-٣ - الديمقراطية التمثيلية الليبرالية

كيف سنأتي السلطة كتعبير عن الارادة الشعبية ؟ طبعاً الديمقراطية المباشرة غير ممكنة لاسباب عملية وسيأتي النموذج الاول في العالم الحديث من خلال الديمقراطية الغير مباشرة أو التمثيلية ، أي عن طريق الاقتراع لمثلين للشعب يشترعون وينفذون باسمه ضمن حدود ارادته . أي ان السيادة في النهاية هي له دون سواه . ومن أجل ضمان الحد من السلطة ومراقبتها ستتمسك النظرية الليبرالية بمبدأ فصل السلطات .

وفي الواقع ستتوسع دائرة حق الاقتراع في الغرب تدريجياً لتشمل كافة

المواطنين تحقيقاً لبدأ المساواة في الحقوق والواجبات وسيعلن عن ضمان القانون نفسه للحريات العامة . وخلال عدة قرون تطورت الديمقراطية الليبرالية في الدول الصناعية الغربية وأخذت أشكال حكم مختلفة أحياناً : من نظام رئاسي ، الى نظام المجلسين ، الى نظام الحزبين او تعدد الاحزاب . لكن هذه المجتمعات ستميز في حياتها السياسية بالامور التالية :

— وجود منافسة حرة على السلطة السياسية .

— وجود معارضة مشروعة للحكم ، حتى وان هذه المعارضة تكتسب صفة رسمية في بعض الاحيان نظراً الى الوظائف التي ستقوم بها ضمن آلية النظام الديمقراطي الليبرالي .

— وجود حريات عامة وبصورة خاصة حرية صحافة وتعبير عن الرأي والاجتماع والنشاط السياسي والنقابي الخ . . .

— وجود امكانية تناوب على الحكم . وهذه النقطة اساسية من اجل ضمان سلامة الديمقراطية . فالديمقراطية تعتمد على قاعدة الاكثرية للحكم ومن الضروري أن يكون لدى الاقلية التي تعارض ، شعور بإمكانية الوصول الى الحكم هي أيضاً فتعمل على مراقبة السلطة وانتقادها وبلورة برنامج عمل في انتظار أن يأتي دورها . ومبدأ الاكثرية/الاقلية يفترض أن الاكثرية غير ثابتة وغير نهائية ، كذلك المعارضة . وبالتالي يسهل تطبيق هذه القاعدة في المجتمع المنصهر نسبياً والذي يصطلح علم السياسة على تسميته بالدولة — الامة .

يمكننا أن نستنتج من تجربة الدول الغربية في ميدان تطبيق الديمقراطية ان هذا التطبيق كان تدريجياً وترافق مع تطور اقتصادي — اجتماعي وثقافي وتطور في ميزان القوى السياسية الموجودة على ساحة كل من هذه الدول . واذا كانت هذه الدول قد توصلت في ايامنا الى استقرار سياسي نسبي فذلك عائد الى مجمل هذه العوامل (ارتفاع مستوى التعليم ، الوفرة في الانتاج الاقتصادي وتوزيع اكثر عدلا للثروات وخاصة للفرص بين المواطنين ، اصف الى ذلك التجانس والتضامن الذي ميز في الاساس اكثر هذه الدول) .

والملفت للنظر ان هذا التطور في الانظمة الغربية سترافق مع تطور في مفهوم الديمقراطية نفسه حيث ان الديمقراطية الليبرالية الكلاسيكية التي نادت بها الفلسفة الليبرالية البورجوازية في القرن الثامن عشر ستواجه أزمة حادة بسبب المآزق الاقتصادي — الاجتماعي الذي سيعرفه الغرب الصناعي .

فقد تبين تدريجياً ان الحقوق والحريات العامة التي تضمنها الدساتير الليبرالية تبقى شكلية اذا لم يرافقها حقوق اقتصادية — اجتماعية للأفراد . وسيأتي هذا الاقتناع كنتيجة طبيعية لاشتداد الازمة الاقتصادية على الطبقات الشعبية في تلك الدول ولظهور أحزاب يسارية وحركات شعبية ونقابات ستطالب من زوايا مختلفة بضمن فعلي وليس فقط شكلي لحقوق الانسان الاساسية .

(٤) — الديمقراطية الاجتماعية

الديمقراطية الاجتماعية تمثل ذلك التحول في مفهوم الديمقراطية الليبرالية في الغرب الصناعي .

الديمقراطية الاجتماعية تنطلق هي أيضاً — مثل الديمقراطية الليبرالية — من قاعدة حقوق الانسان ولكن تعتمد طريقاً أخرى لتحقيقها او لضمانها حتى وانها تنظر الى تلك الحقوق نظرة أكثر واقعية : فالانسان له موقع اقتصادي — اجتماعي يجب أخذه بعين الاعتبار من اجل الاستجابة لحاجاته ومتطلباتها التي تسمح في شكل غير مباشر بضمن حقوقه السياسية وحرياته .

الحرية نفسها لم تعد تنظر اليها الديمقراطية الاجتماعية على انها واقع يجب حمايته بل هدف يجب الوصول اليه فنتكلم عن التحرر للانسان بدل مجرد الكلام عن حماية او ضمان حريته التي تكون صورية او شكلية .

وتركز الديمقراطية الاجتماعية على توفير شروط حياة تضمن لكل فرد الامان الاقتصادي والاجتماعي بل والحبوحة . فيأتي الكلام عن الحقوق الاقتصادية للانسان بنفس الاهمية التي تأتي بها حقوقه السياسية وحرياته .

والاهم ان دور الدولة يتغير مع التحول من الليبرالية الكلاسيكية الى الديمقراطية الاجتماعية . ففيما أكد الليبراليون بأن الازدهار الاقتصادي يحقق الحبوحة للجميع وبالتالي الديمقراطية اي مشاركة الجميع في صناعة القرار السياسي ، شرط أن تمتنع الدولة عن التدخل في الشأن الاقتصادي — الاجتماعي ، تؤكد الديمقراطية الاجتماعية على ضرورة تدخل الدولة عبر المراقبة والتخطيط وحتى ادارة بعض المشاريع مباشرة . فتصبح آنذاك الدولة أداة رئيسية لتحقيق شروط حياة أفضل للناس . وفي الازمات الحادة تتجه الانظار نحو الدولة لانها قادرة على ضبط الاوضاع وتصحيح الخلل .

فالضغط الشعبي عبر الاحزاب المعارضة للحكم وللنظام والنقابات وكافة

مجموعات الضغط ، يدفع السلطة الى العمل على ايجاد توازن وعدالة أكبر في البنيات الاقتصادية - الاجتماعية وبالتالي على ضبط المصالح الفردية في نطاق مصالح المجموعة والمصالح العامة .

(٥- الديمقراطية التوتاليتارية أو اليعقوبية

هي تسمية تطلق على المفهوم الماركسي للديمقراطية والذي يستمدّه من النظرية الماركسية للدولة . فالدولة جهاز قمعي تستعمله الطبقة المستغلة في قمع الطبقات المستغلة . وعلى البروليتاريا في الدول الصناعية الاستيلاء على هذا الجهاز عن طريق الثورة ومن أجل إلغاء الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج والتحضير لحلول الشيوعية . وفي نطاق ديكتاتورية البروليتاريا يعتبر الماركسيون الشعب مشارك في صناعة القرار عبر طبيعته أي الحزب الشيوعي الذي يتسلم زمام الأمور باسم الشعب ومن أجل تحقيق مصالح الشعب . وهذه المرحلة المؤقتة هي ديمقراطية بالنسبة للبروليتاريا وديكتاتورية بالنسبة للبورجوازية . لكن هذه الأخيرة ستضمحل وتختفي كطبقة .

(٦- الديمقراطية الشعبية

الديمقراطية الشعبية هو تعبير أطلق على أنظمة الدول الشرقية التي تأسست تحت وصاية الاتحاد السوفياتي بعد الحرب العالمية الثانية وهذه التسمية في الاصل تشير الى نمط خاص ومميز لتطبيق الديكتاتورية في تلك البلدان . فقد قامت الأنظمة فيها في الغالب على قاعدة مشاركة عدة قوى سياسية ديمقراطية واشتراكية الى جانب الحزب الشيوعي المحلي في ممارسة السلطة . وفي عام ١٩٦٢ ، اعتبر المؤتمر الثاني والعشرين للحزب الشيوعي السوفياتي ان الديمقراطية الشعبية هي احدى أشكال ديكتاتورية البروليتاريا .

وفي الديمقراطية الشعبية ، هناك مساواة في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتقدميات ولكن ليس هناك من ضمان ولا اعتراف أصلاً بالحقوق السياسية والحريات العامة خارج نطاق ايدولوجية السلطة الحاكمة وخارج مؤسساتها .

(٧- الديمقراطية التوافقية

الديمقراطية التوافقية هي في الحقيقة نموذج جديد نسبياً متفرع من الديمقراطية الليبرالية الكلاسيكية . وقد اشتهرت كنظام حكم في بعض دول أوروبا الوسطى وبدأت تعتمد في العديد من دول العالم الثالث حيث تكون

المجموعات متعددة وغير متجانسة بشكل كاف لاعتماد النموذج الليبرالي العادي .

الديمقراطية التوافقية تسمى أيضاً ديمقراطية المشاركة أو الديمقراطية التعددية بدل التعددية (أو الاكثرية) وهي تركز على أربعة مبادئ :

- مشاركة مختلف المجموعات أو الطوائف أو الاثنيات المكونة للمجتمع .
- حق النقض من قبل أي فريق لكل ما يراه مهدداً لمصلحته الاساسية .
- التمثيل النسبي لكل مجموعة .
- الاعتراف باستقلال ذاتي لكل المجموعات في بعض الشؤون الخاصة بها .

٢ - ما هي محاذير تطبيق النموذج الديمقراطي الليبرالي الغربي في بعض بلدان العالم الثالث ؟

تتميز اكثرية دول العالم الثالث الحديثة العهد بعدم الانصهار الداخلي او عدم التجانس القومي بين مختلف فئات شعبها وقد اعتمد بعضها النموذج الليبرالي للديمقراطية فاذا به يفشل . وذلك عائد الى كون هذه الدول كانت تواجه في نفس الوقت مسألة بناء المجتمع المدني والدولة ، وتسريع التنمية الاقتصادية ، ومحو الامية وبناء المؤسسات الخ . . . ولم يتمكن النظام الديمقراطي الليبرالي من تأمين أكثرية حكم متجانسة أو ان قاعدة الاكثرية والمعارضة لم تتأمن بسبب تقاطعها مع انقسامات اجتماعية ثابتة كالثقلية والطائفية والاثنيات المختلفة والثقافات الخاصة الخ . . . وهذا التقاطع منع التناوب على السلطة ودفع الاكثرية الى الاستبداد والاقلية الى اليأس والتمرد .

٣ - ما هي طبيعة النظام السياسي اللبناني ؟

النظام السياسي اللبناني يتميز بالانطلاق من قاعدة مشاركة كافة الطوائف في الحكم وهو بالتالي يندرج تحت لواء النموذج التوافقي . لكن الامور ليست بهذه الشفافية . فهناك غموض وربما تردد أو التباس في النصوص الدستورية والاعراف التي تحدد آلية النظام السياسي في لبنان .

فالدستور اللبناني لسنة ١٩٢٦ أعلن التزامه بالحقوق المدنية السياسية للمواطنين ولكافة الحريات العامة التي تنص عليها الدساتير الديمقراطية الغربية . وفي نفس الوقت أعطى الطوائف المختلفة الحق في ادارة شؤونها

الدولة

- ١٨٧ ١ - ما هي الدولة ؟
- ١٨٧ ٢ - ما هي العناصر التي تتألف منها الدولة ؟
- ١٨٨ ١-٢ - الارض
- ١٨٨ ٢-٢ - الشعب
- ١٨٩ ٢-٢ - السلطة السياسية السيدة
- ١٩٠ ٢ - كيف نشأت الدولة ؟
- ١٩٠ ١-٣ - الدولة ظاهرة قوة
- ١٩٠ ٢-٣ - الدولة ظاهرة تعاقدية
- ١٩٠ ٤ - ما هي وظائف الدولة ؟
- ١٩١ ٥ - ما هي وظائف الدولة في لبنان ؟

الرعية بشكل ذاتي وفي انشاء مدارس وجمعيات خاصة بها (المادتين ٩ و ١٠ من الدستور) ونص في المادة ٩٥ على انه وبشكل مؤقت ومن اجل احقاق العدالة بين الطوائف ، يجري توزيع المناصب السياسية والادارية بشكل نسبي على كافة الطوائف . وجاء القانون المعروف بـ ٦/٦ لم لسنة ١٩٣٦ يؤكد على قاعدة المشاركة الطوائفية . ثم جاء ميثاق ١٩٤٣ الغير مكتوب والذي عبّر عن توافق بين رجالات الاستقلال على توزيع حصص للمقاعد النيابية والوزارية والادارية على قاعدة ٦ للمسيحيين ، ٥ للمسلمين . وجاء في البيان الوزاري الاول لحكومة الاستقلال ذكراً للطابع المؤقت لهذا التوزيع الحصري عندما اعتبر الرئيس رياض الصلح ان اليوم الذي سيجري فيه الغاء هذه المحاصصة سيكون يوماً عظيماً في حياة الامة .

نفهم اذاً ان هناك التباس في الدستور من حيث انتمائه الى احد نماذج الديمقراطية التي ذكرنا . ونفهم ايضاً ان ميثاق ١٩٤٣ كان يحمل في طياته مشروعاً لايجاد تجانس اكبر بين ابناء الشعب اللبناني بحيث لا يعود هناك داعي لاعتماد مبدأ المحاصصة أو الحصص .

من جهة أخرى سمح نظام الحريات العامة المعتمد في لبنان بانشاء احزاب وتنظيمات سياسية أخذت تتنافس في ما بينها للوصول الى السلطة ولكن علينا ان نطرح على انفسنا عدة أسئلة ، قد نتمكن من خلال الاجابة عنها من فهم أعمق لطبيعة النظام السياسي اللبناني ، لطبيعة المشكلة السياسية الحالية ولامكانيات حلها : هل كان هناك تناوب على الحكم بين اكثرية ومعارضة ؟ هل ان حقوق المواطن السياسية والاقتصادية والاجتماعية مضمونة فعلاً وكيف ؟ وهل ان المواطنين يشاركون فعلاً وبشكل متساو في صناعة القرار السياسي الوطني ؟

مقدمة

يطرح هذا الدرس خمسة أسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :

- ما هي الدولة ؟
- ما هي العناصر التي تتألف منها الدولة ؟
- كيف نشأت الدولة ؟
- ما هي وظائف الدولة ؟
- ما هي وظائف الدولة في لبنان ؟



١ - ما هي الدولة ؟

كلمة دولة تشير الى نوع خاص من التنظيم السياسي يميز المجتمعات الحديثة ويختلف عن أنواع التنظيم السياسي الأخرى التي عرفتها البشرية من قبل ، كالنظيم القبلي ، الإمبراطورية ، الإقطاعية الخ . . . انها تنظيم سياسي مؤسساتي ، ومبني على قواعد قانونية حقوقية . والدولة ليست كسائر المؤسسات اذ ان وجودها هو الاطار الدستوري لسائر المؤسسات الأخرى . فهي مؤسسة المؤسسات .

الدولة هي كيان معنوي يرمز الى وحدة المجتمع السياسي لشعب من الشعوب ومن ثم هي مجموع المؤسسات الدستورية القانونية التي تجسد وجود هذا الشعب وتسمح له برسم مستقبله والعمل على تحقيق أهدافه العامة . وهي أيضاً الحكومة أو السلطة السياسية التي تعمل فعلياً على قيادة المجتمع نحو أهدافه في اطار الاسرة الدولية .

الدولة هي ذلك الشخص المعنوي الذي يتمتع بالحقوق وعليه واجبات مثل سائر الافراد ، ومهمته تحقيق الخير العام عبر حماية المجتمع من الاخطار الخارجية وتحقيق الوئام والازدهار في الداخل . وتتميز الدولة من حيث حقها في احتكار صلاحية التهديد باستعمال العنف المادي بشكل شرعي .

٢ - ما هي العناصر التي تتكون منها الدولة ؟

تنشأ الدولة عندما تجتمع ثلاثة عناصر : الارض والشعب والسلطة السياسية السيدة اذ ان وجود هذه العناصر ضروري وكاف لوجود الدولة .

المتطلبات المسبقة

« البنية الاقتصادية في لبنان » ، « الديمقراطية »

الاهمية النقابية

التعرف الى مفهوم الدولة والى وظائفها المختلفة من أجل تمكين الحركة النقابية اللبنانية من المشاركة بفعالية في العمل الوطني من أجل اعادة بناء الدولة .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول مفهوم الدولة ووظائفها المختلفة وبالإستناد الى أمثلة حية ، يقوم المتدرّب باقتراح الخطوط العريضة للوظائف التي يفترض بالدولة اللبنانية القيام بها على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والوطنية .

تلعب الارض التي تقوم عليها الدولة دوراً مهماً في تكوين الدولة من حيث تسهم في تحديد هوية الجماعة وتحدد الاطار الجغرافي الذي تمارس الدولة سلطتها ضمنه . والارض لها حدود واضحة يعترف بها القانون الدولي والمعاهدات الدولية وهي بذلك تنمي الشعور بالانتماء لدى المواطنين في حال هددتها أخطار خارجية . فوحدة الارض في سياق الدولة وكل تهديد لها هو تهديد لهوية الجماعة بكاملها .

٢-٢ - الشعب

تفترض الدولة وجود جماعة بشرية على البقعة الجغرافية التي تمثل وحيث تمارس سلطاتها . والشعب فئتان : المواطنون والمقيمون في اطار هذه الدولة . المواطنون هم مشاركون في المجتمع السياسي للدولة والمقيمون يخضعون لسلطان الدولة التي يعيشون على أرضها ضمن حدود قوانين تكون مرعية الاجراء في تلك الدولة .

الجماعة مؤلفة بدورها من مجموعات مصغرة يكون أفرادها مرتبطين ببعضهم بروابط خاصة . كما وان أفراد الشعب بكامله يرتبطون بعلاقات مميزة تجعلهم مجتمعاً متماسكاً . والشعور بالحاجة الى التضامن هو الذي يعزز تماسك المجتمع الوطني وبالتالي الدولة . والعكس صحيح أي ان فقدان التضامن بين أفراد المجتمع الواحد يؤدي بالدولة عاجلاً أم آجلاً الى التدهار والانهيار . ولكن ما هي عوامل التجانس والتضامن ؟

في الواقع التاريخ الحديث للبشرية يعطينا أجوبة متنوعة . فاللغة يمكن أن تكون عامل تجانس وتضامن . التاريخ المشترك والذكريات المشتركة يمكن أن تكون عوامل تجانس وتضامن . الدين هو عامل مهم أيضاً . الجغرافيا لها تأثيرها كذلك ، العرق اعتبره البعض عامل توحيد للامة . كل من هذه العوامل يمكنه أن يلعب دوراً مهماً في تكوين الامة وقد تجتمع عدة عوامل وتقوم بالتأثير في الاتجاه نفسه . . . ولكن هذه العوامل ليست كافية لتكوين الامة وفي بعض الاحيان لم تكن حتى ضرورية . اذ ان عامل الرغبة في العيش المشترك ، وهو عامل معنوي نفسي وليس مادياً ، هو الاهم من أجل تأسيس مجتمع سياسي واحد . وهذا العامل قد ينطلق من أحد العوامل التي ذكرنا سابقاً كما انه قد ينطلق من مصالح مشتركة أو من مخاطر مشتركة ، من خصائص أو ميزات مشتركة ، من أهداف ونظام قيم مشتركين .

أي كان العامل الاساسي في تكوين الشعور بالرغبة في العيش المشترك فان المهم هو التضامن الذي يولده هذا التضامن هو الركيزة الاساسية للامة وبالتالي للدولة . والتضامن لا ينفي الفوارق بين الفئات المكونة للمجتمع لكنه يفترض ان هذه الفوارق لا تلغي بدورها الوحدة و ارادة العيش المشترك .

الدول الاوروبية الغربية عاشت تجربة خاصة اذ انه تكونت الامة تاريخياً قبل نشوء الدولة فجاءت الدولة تجسيدا لوحدة الامة ، وهذه الاسبقية عززت بناء الدولة الحديثة في تلك الدول . لكن مختلف بلدان العالم الثالث تشكو من عدم وجود تجانس كاف بين المجموعات المكونة للدولة الحديثة العهد فيها . وغالباً ما تقوم الصراعات بين تلك المجموعات مما يعيق نمو الدولة . وهذه الاخيرة تضطر في أكثر الاحيان الى بناء الوحدة الوطنية وحد أدنى من الثقافة السياسية المشتركة في نفس الوقت الى جانب تسريع عملية التنمية الاقتصادية - الاجتماعية . فاذا بالدولة تواجه صعوبات مضاعفة .

الى جانب الدولة - الامة ، يعرف العالم الحديث نوعاً آخر من الدول المكونة من عدة امم أو قوميات أي تلك التي ينتمي مواطنوها الى أصول اثنية ، لغات ، مذاهب دينية ، ثقافات أنماط عيش مختلفة . والدولة المتعددة القوميات تكون غالباً على صيغة فدرالية أو انها تعتمد أشكالاً من الحكم الذاتي أو صيغة ديمقراطية توافقية . . .

٢-٣ - السلطة السياسية

لا بد من أجل قيام الدولة من وجود سلطة تمارس صلاحياتها على الشعب المقيم على ارض الدولة ، وتفترض النظام العام في الداخل وتفرض احترامها واحترام حدودها على الدول الاخرى . وهذه السلطة يجب أن تكون سيدة أي أن لا يكون هناك من أو ما ينتقص من سيادتها في الداخل وفي الخارج . ومع تطور المجتمعات الحديثة ستفصل السيادة كعنصر مميز عن السلطة السياسية وتعود الى الشعب الذي هو مصدر كافة السلطات . سيادة السلطة السياسية هي اذاً تلك المبنية على الدستور والقوانين العامة ، المعبرة عن السيادة الشعبية .

السلطة السياسية ضرورة لضمان وجود المجتمع حيث انها تفرض النظام العام وتضبط الاوضاع العامة والخوف من الفراغ السياسي يدفع عادة الناس الى التعلق بالسلطة أو الى سد الفراغ سريعاً بسلطة أخرى ، تجنباً لانهيار المجتمع السياسي . وعلاقة القيادة - الطاعة في الدولة مبنية على عنصرين : الاكراه من قبل السلطة ، الشرعية بنظر المواطنين .

٣ - كيف نشأت الدولة ؟

تاريخياً ظهرت الدولة في العالم الحديث في مطلع القرن الثالث عشر مع بدء انهيار النظام الإقطاعي في أوروبا . والقرن السادس عشر شهد لظهور الملامح الأساسية للدولة الحديثة . برزت هذه الملامح خاصة من خلال الفصل التدريجي بين السلطين السياسية والدينية وقيام وحدات سياسية قومية على أساس المركزية السياسية ومؤسسة السلطة ووضع قواعد قانونية لممارستها .

وقد انقسم المفكرون السياسيون في تعليل نشأة الدولة ، فرأى فيها البعض ظاهرة قوة بينما اعتبرها البعض الآخر نتيجة تعاقد ارادي بين الناس .

٣-١ - الدولة ظاهرة قوة

ترتكز نظريات هذا الفريق على فكرة ان السلطة تعبر قبل كل شيء عن ظاهرة قوة واكراه وتكون دائماً في حوزة من يستطيع أن يفرض سيطرته على الآخرين وفي هذا السياق يعتبر الماركسيون ان القوة تعود الى ملكية وسائل الانتاج في المجتمع الصناعي الحديث .

٣-٢ - الدولة ظاهرة تعاقدية

الدولة ظاهرة تعاقدية اي انها نتيجة اتفاق بين الامراد . وفي هذا السياق يظهر الميثاق الارادي كالوسيلة الوحيدة للتوفيق بين الحرية الانسانية وضرورة الطاعة لسلطة تنظم الحياة العامة للجماعة البشرية الواحدة يضع كل واحد من الناس شخصه وكل قوته تحت قيادة ارادة عامة عليا ، فتنشأ هيئة معنوية وجماعية يكون لها انا مشتركة وحياتها وارادتها . هذا الشخص العام الذي يتكون بواسطة اتحاد كل الاشخاص المتعاقدين هو الدولة .

٤ - ما هي وظائف الدولة ؟

ظهرت الدولة في أوروبا اول الامر كوسيلة لاثبات هوية مستقلة لكل من الجماعات الأوروبية التي انفصلت تدريجياً عن الكنيسة .

وفي مرحلة اولى كانت وظيفة الدولة فقط الامن وضمان سلامة المواطنين وحماية الاملاك الخاصة . وهي وظيفة البوليس . مع اقتراب عهد الديمقراطية الليبرالية اتجهت الانظار نحو الدولة كحامية لحقوق المواطنين المدنية ولحرياتهم العامة . وفي هذه المرحلة ستصر البورجوازية الصناعية والتجارية على

الاكتفاء بهذه الوظائف للدولة انطلاقاً من ان السلطة شر ولكن لما انه شر لا بد منه فيجب أن نمنع توسعه ونحصر نشاطه في قطاع حفظ الامن وحفظ الممتلكات . ابا القطاع الاقتصادي فيجب أن يترك لقوة دفع المبادرة الفردية والمنافسة الحرة التي تأتي بالخير على الجميع .

مع بروز الازمات الاقتصادية والاجتماعية عند الفئات الشعبية في البلدان الصناعية ظهرت ونمت حركات نقابية وشعبية وأحزاب سياسية يسارية (شيوعية واشتراكية) واحتدم الصراع بين مختلف الفرقاء وخاصة بين فريق يتمسك بحياد الدولة وفريق يدعو الى تدخلها لمنع الاحتكار ومنع الاستغلال وغرض شروط عمل لائقة وتأمين أوضاع معيشية أكثر انسانية .

تحولت الدولة في هذا المناخ من دور الشاهد - شاهد الزور - الى دور الحكم الذي يتدخل لحل النزاعات وفيما أصبحت الدولة تتدخل لتفرض الحلول . ومن الوظائف التي أوكلت تدريجياً اليها وظيفة التخطيط العام ووظائف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية . لم يحصل هذا التحول صدفة بل كان مرافقاً لحركات ضغط على السلطة وفي بعض الاحيان مرافقاً لتبدل الفئات الحاكمة مع نمو الاحزاب اليسارية واشتراكها في الصراع السياسي وفي عملية صنع القرار السياسي العام .

٥ - ما هي وظائف الدولة في لبنان ؟

الدولة في لبنان ملازمة في نشأتها لنشأة المجتمع اللبناني الحديث منذ اعلان دولة لبنان الكبير سنة ١٩٢٠ . لكن خلال السنوات الاولى لنشأة لبنان الكبير ، كان لبنان تحت الانتداب وكانت السلطات المنتدبة هي مصدر السلطات المحلية وقد شكلت فرنسا في لبنان جهازاً ادارياً وعينت سلطات سياسية للقادة بشكل يتلائم مع مصالحها في الشرق . لم تكن الدولة موجودة بالمعنى الصحيح لانه لم يكن هناك سيادة وطنية . لكن المرحلة بين ١٩٢٠ و ١٩٤٣ شهد لتأسيس المجتمع السياسي اللبناني الحديث .

الدولة الوطنية ستبدأ حياتها مع الاستقلال سنة ١٩٤٣ وستأخذ موقع البوليس في اول مرحلة ، خاصة وان النظام الاقتصادي الحر المعتمد في لبنان كان ركيزة من ركائز تكوينه : التعايش المسلم - المسيحي هو صيغة داعمة لوظيفة اقتصادية للبنان في المنطقة العربية . ولكي نفهم وظائف الدولة الاستقلالية يجب أن نمنع النظر بتركيبها وبهوية المشاركين فيها الاجتماعية والاقتصادية .

السياسة الضرائبية في لبنان

١٩٥	مقدمة
١٩٥	١ - ما هي وظائف السياسة الضرائبية بشكل عام ؟
١٩٥	١-١ - الوظيفة المالية للسياسة الضرائبية
١٩٥	٢-١ - الوظيفة الاقتصادية للسياسة الضرائبية
١٩٦	٣-١ - الوظيفة الاجتماعية للسياسة الضرائبية
١٩٧	٢ - ما هي وظائف السياسة الضرائبية في لبنان ؟
١٩٧	١-٢ - السياسة الضرائبية في لبنان والوظيفة الاقتصادية
١٩٨	٢-٢ - السياسة الضرائبية في لبنان والوظيفة الاجتماعية
١٩٩	٣-٢ - السياسة الضرائبية في لبنان والوظيفة المالية

دولة الاستقلال جاءت دولة الحريات العامة والحقوق المدنية والسياسية وبقيت طويلا ملتزمة بحفظ الامن والاملاك الخاصة والعامة . في هذا الوقت ومع النمو الراسمالي في لبنان تشكلت طبقات اقتصادية اجتماعية جديدة واخذت تضغط على الدولة لحملها على لعب دور أكبر في الحياة العامة وفي مختلف المجالات لان مصالح أوسع الفئات الشعبية هي مهددة ولا يجوز أن تترك ضحية آلية السوق الاقتصادية الحرة ، أي الفوضوية كما هو معمول بها في لبنان . فالتنظيم والتخطيط أصبحا ضرورة ملحة كذلك تحمل الدولة مسؤوليات اقتصادية اجتماعية وتربوية مباشرة .

ومع اندلاع الحرب في لبنان سنة ١٩٧٥ ، صحيح ان الدولة هي التي كانت مستهدفة ومن خلالها الجماعة الوطنية التي تمثلها ، وقد تداعت مؤسسات الدولة في بعض الاحيان وشمل بعضها الآخر . ولكن تطورات السنوات الاخيرة من الحرب جعلت أوسع فئات من الشعب اللبناني ، من مختلف الطوائف والمناطق والاتجاهات ، تبحث بقلق عن الدولة وعن تقوية الدولة لانها الضامنة الوحيدة لكرامة المواطنين وأمنهم وحقوقهم وأملاكهم . ولكن أية دولة ؟

ليست الدولة البوليس بعد الان وليست الدولة الشركة بين الاعيان في مختلف الطوائف والاحزاب ، وليست الدولة الحكم الحيادي بين مستغل ومستغل بل هي الدولة التي تؤكد من جديد على الهوية المستقلة والحرية والسيدة للمجتمع السياسي اللبناني . وهي الدولة الممثلة فعلا لاوسع فئات من شعب لبنان ، الواعية لمشاكلهم والملتزمة بالمشاركة بحلها والساهرة حقا على تحقيق الامن العام والامن الاجتماعي في نفس الوقت وبالتالي توطيد أسس السلم الاهلي في لبنان .

والمؤشر الاهم لهذا التحول في هوية الدولة في الجمهورية الثانية هو الموقف الواعي والعقلاني والملتزم والحكيم الذي تقفه منذ مدة أوسع الفئات الشعبية في لبنان ، المتضررة الوحيدة من الحرب والباحثة ربما الوحيدة عن إعادة بناء الدولة .

مقدمة

- يطرح هذا الدرس سؤالين أساسيين ويوفّر اجابات على كل منهما :
- ما هي وظائف السياسة الضرائبية بشكل عام ؟
 - ما هي وظائف السياسة الضرائبية في لبنان ؟



١ - ما هي وظائف السياسة الضرائبية بشكل عام ؟

(١- الوظيفة المالية للسياسة الضرائبية

قبل حلول الازمة الاقتصادية العالمية في العام ١٩٢٩ ، كانت الوظيفة المكلفة بها السياسة الضرائبية في ظل الانظمة الليبرالية الكلاسيكية ، هي محض مالية ، أي فرض ضرائب بالاحرى غير مباشرة ، لتأمين الواردات اللازمة لتغطية نفقات الدولة . حتى ان حجم نفقات الدولة كان مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بحجم الواردات التي يمكن للدولة تأمينها .

ولكن مع أزمة ١٩٢٩ التي كانت بحد ذاتها أزمة للنظام الليبرالي الكلاسيكي ، انتقل هذا النظام من نظام يحظر على الدولة التدخل بالشؤون الاقتصادية والاجتماعية ، الى نظام يسمح للدولة بالتدخل الغير المباشر بالشؤون الاقتصادية والاجتماعية ، وذلك عبر عدة وسائل منها الوسائل والادوات الضرائبية .

من هنا ، فضلا عن وظيفتها المالية اكتسبت السياسة الضرائبية وظائف اقتصادية واجتماعية لا تقل أهمية عن وظيفتها المالية .

(٢- الوظيفة الاقتصادية للسياسة الضرائبية

لتنفيذ سياستها الاقتصادية تلجأ الدول الحديثة اليوم الى اتخاذ اجراءات ضرائبية للتأثير على قرارات المؤسسات الاقتصادية والانفراد انطلاقاً من مبدأ « الترغيب والترهيب » لجعل هذه القرارات تتماشى مع أهداف سياستها الاقتصادية ، وذلك في عدة مجالات نذكر منها :

- التأثير على حجم التثمرات (الضريبة على أرباح المؤسسات)
- توزيع التثمرات حسب النشاطات الاقتصادية (الضريبة على أرباح المؤسسات ، الاستهلاك)

المتطلبات المسبقة

« الاجور والارباح » ، « البنية الاقتصادية في لبنان » ،
« الديمقراطية » ، « الدولة » .

الاهمية النقابية

التعرف الى وظائف السياسة الضرائبية بشكل عام والى وظائف السياسة الضرائبية في لبنان بشكل خاص من أجل تمكين الحركة النقابية اللبنانية من العمل بفعالية من أجل التأثير بالنظام الضرائبي في لبنان بشكل يؤمن مصالح الاجراء .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول وظائف السياسة الضرائبية بشكل عام ووظائف السياسة الضرائبية في لبنان بشكل خاص ، يقوم المتدرّب بتحليل ومناقشة جدول ضريبة الدخل وضريبة أرباح المهن التجارية والصناعية غير التجارية في لبنان .

٢ - ما هي وظائف السياسة الضرائبية في لبنان

النظام الضرائبي في لبنان يضم سبعة أنواع من الضرائب المباشرة نذكر منها : الضريبة على الدخل ، ضريبة الاملاك والعقارات المبنية ، رسم الانتقال ، رسم الطابع المالي الخ ... كما يضم ٥٥ نوعاً من الضرائب غير المباشرة نذكر منها : الرسوم الجمركية ، رسوم التبغ والتبناك ، الضريبة والرسوم على المشروبات الروحية والكحول ...

٢-١ - السياسة الضرائبية في لبنان والوظيفة الاقتصادية

ان الوظيفة الاقتصادية للسياسة الضرائبية في لبنان هزيلة جداً ، اذ تفتقر الى العديد من الحوافز نذكر منها :

- الحوافز الموجهة لتوزيع الثمرات على النشاطات الاقتصادية
- الحوافز الموجهة لتوزيع الثمرات على المناطق
- الحوافز المشجعة للادخار
- الحوافز المؤثرة على بنية الراسمال .

كما ان هذه السياسة تفتقر الى الادوات والوسائل الضرائبية التي تؤثر على :

- التضخم
- الميزان التجاري (الضرائب غير المباشرة على الصادرات) .
- المضاربات .

أما الادوات والحوافز في الميدان الاقتصادي التي تلحظها السياسة في لبنان فتقتصر على :

- السماح للمؤسسات الصناعية اقتطاع سنوياً منذ العام ١٩٨٠ ، ٥٠ بالمئة من أرباحها الصافية الخاضعة للضريبة لتمويل تثيراتها ، وذلك لتشجيع هذه المؤسسات على التثمين . (المادة ٥ مكرر من القانون رقم ٢٧/٨٠)
 - اعفاء من ضريبة الدخل لمدة عشر سنوات من بدء انتاجها، المؤسسات الصناعية التي تنشأ في لبنان ابتداء من العام ١٩٨٠ (المادة أعلاه) .
 - السماح للمؤسسات تحديد معدل الاستهلاك لاستبدال معداتها .
- ولكن السياسة الضرائبية لا تستعمل عامل الاستهلاك لتوجيه التثمين نحو نشاطات اقتصادية ومناطق تحظى بالاولوية لدى السياسة الاقتصادية (المادة ٢ من القانون رقم ٢٧/٨٠) .

- توزيع الثمرات على المناطق (الضريبة على ارباح المؤسسات ، الاستهلاك ...)

- تشجيع الادخار (الضريبة على دخل الودائع لاجل)
- تشجيع الاستهلاك (الضريبة التصاعدية على المداخيل المرتفعة)
- تخفيض الاستهلاك (الضريبة التصاعدية على المداخيل المتدنية)
- التأثير على بنية الراسمال (الضريبة على الراسمال أو على مداخيل الراسمال)

- التأثير على التضخم (الضريبة على الدخل لفئات الدخل الدنيا والضرائب غير المباشرة)

- التأثير على سوق العمل (الضريبة على الدخل)
- التأثير على الميزان التجاري (الرسوم الجمركية على الاستيراد ، والغاء الضرائب غير المباشرة على التصدير) .
- استدراج الراسمال الاجنبية (الضريبة على الدخل ، وعلى ارباح المؤسسات الاقتصادية ...)
- ردع المضاربات (الضريبة على الارباح الراسمالية)

٣-١ - الوظيفة الاجتماعية للسياسة الضرائبية

من الاهداف الاجتماعية للسياسة الضرائبية التخفيف من التفاوت الاجتماعي بين المواطنين ، وذلك بواسطة عدة وسائل نذكر منها :

- اعتماد نظام ضرائبي ذات هيمنة للضرائب المباشرة على الضرائب غير المباشرة .

- اعتماد ضريبة تصاعدية فادحة أو ثقيلة تتميز : بسلم ذات انحسار بين سقف وعتبة فئات الدخل وبتصاعدية سريعة لنسب الضريبة وبارتفاع في المعدل الاعلى للضريبة .

- ضريبة على الراسمال .
- التزيلات الضرائبية لاغراض اجتماعية .

- الاعفاءات الضرائبية لاغراض اجتماعية (التعليم المجاني ، المستشفيات ودور الايتام ، مأوى العجزة ، التعاونيات الاستهلاكية والزراعية ...)

٢-٣ - السياسة الضرائبية في لبنان والوظيفة المالية

المردود المالي للسياسة الضرائبية في لبنان هزيل جداً ، اذ ان واردات الدولة من الضرائب لا تغطي سوى ١٢٦١ بالمئة من نفقاتها في العام ١٩٨٤ . وهبطت هذه النسبة الى ٣٤٢ بالمئة عام ١٩٨٧ .

كما ان مجمل واردات الدولة من الضرائب لم تكن تشكل في العام ١٩٨٧ سوى ١٤٢ بالمئة من الناتج المحلي الاجمالي ، بينما هذه النسبة لا تقل عن الـ ٣٠ بالمئة في البلدان الصناعية .

هذا التدني في واردات الدولة من الضرائب يعود الى عدة اسباب نذكر منها :

- عدم قدرة الدولة على الجباية
- الميوعة التي يتميز بها النظام الضرائبي اللبناني
- الاعفاءات والتنزيلات الضرائبية لاهداف اجتماعية التي تستفيد منها فئات من الدخل ليست بحاجة للمساعدة الاجتماعية .

— فرض ضريبة ١٢ بالمئة على ارباح الراسمال (المادة ١١ من القانون رقم ٨٠/٢٧) . ولكن هذا المعدل متدني جداً وبالتالي غير قادر على ردع المضاربات . هذا المعدل لا يقل عن ٥٠ بالمئة في البلدان الصناعية المتطورة .

— رفع المعدل الاعلى لضريبة ارباح المهن الى ٥٠ بالمئة بينما هذا المعدل لا يتجاوز الـ ٣٢ بالمئة لضريبة الدخل . مما يخشى أن يشكل احباطاً لتثمين المؤسسات (المادة الاولى والثانية من القانون رقم ٨٨/٣٣) .

— تخضع ارباح شركات الرساميل المحدودة المسؤولة الى ضريبة نسبية بمعدل ٢٦٪ يضاف اليها ١٥٪ كرسوم بلدية أي ٤١٪ مما يشكل ضغطاً على هذه الشركات وخاصة الصغيرة منها .

٢-٢ - السياسة الضرائبية في لبنان والوظيفة الاجتماعية

السياسة الضرائبية المعمول بها في لبنان منذ العام ١٩٥٩ غير قادرة بتاتا على حصر التفاوت الاجتماعي بين المواطنين وذلك للاسباب التالية :

— المعدل المتدني للضرائب المباشرة في مجمل واردات الموازنة ، الذي انخفض من ١٦٤٩٣ بالمئة العام ١٩٨٤ الى ٨٤٩٤ بالمئة العام ١٩٨٧ .

— اعتماد ضريبة تصاعدية هزيلة او خفيفة غير قادرة على القيام باعادة توزيع جدية للدخل وبالتالي حصر التفاوت بين فئات الدخل ، للاسباب التالية :

- الفارق بين عتبة وسقف فئات الدخل والارباح
- التصاعدية البطيئة لمعدلات الضريبة
- المعدل الاعلى لضريبة الدخل لا يتجاوز ٣٢ بالمئة .
- الضريبة على الراسمال شبه معدومة ، اذا استثنينا رسم الانتقال .
- التنزيلات الضرائبية لاغراض اجتماعية يستفيد منها جميع المواطنين مهما كان دخلهم حتى الذين ليسوا بحاجة الى مساعدة اجتماعية وذلك على الشكل التالي :

قبل احتساب الضريبة ، ينزل من الدخل او الربح الصافي لكل مكلف ما قيمته الحد الادنى للاجور ، ويضاف الى هذه التنزيلات اذا كان متزوجاً ٥٠ بالمئة من الحد الادنى عن المرأة الشرعية ، و ١٠ بالمئة من هذا الحد عن كل ولد حتى ٥ اولاد .

— الاعفاءات الضرائبية لاهداف اجتماعية تستفيد منها فئات تحقق ارباحاً هائلة وهي في غايبة من الاثراء كالمدارس الخاصة والمستشفيات .

الحريات النقابية

- ٢٠٣ مقدمة
- ٢٠٤ ١ - ما هي النصوص الدولية الضامنة للحريات النقابية ؟
- ٢٠٤ ١-١ - الاتفاقية رقم ٨٤
- ٢٠٤ ٢-١ - الاتفاقية رقم ٨٧
- ٢٠٥ ١ - حق العمال وأصحاب العمل في تشكيل تنظيمات
دون أي تمييز من أي نوع كان
- ٢٠٥ ب - حق العمال وأصحاب العمل في تشكيل تنظيمات
دون إذن مسبق
- ٢٠٥ ج - حق العمال وأصحاب العمل في تشكيل تنظيمات
يختارونها وفي الانتساب اليها
- ٢٠٥ د - حق التنظيمات في وضع أنظمتها وقوانينها
الإدارية وفي انتخاب ممثلها بحرية
- ٢٠٦ هـ - حرية المقررات والمراسلات ووسائل الاتصال
- ٢٠٧ و - عدم جواز حل التنظيمات النقابية بقرار إداري
- ٢٠٧ ز - حق التنظيمات في تشكيل اتحادات فدرالية
وكونفدرالية وحق الانتساب الى المنظمات الدولية
- ٢٠٧ ٣-١ - الاتفاقية رقم ٩٨
- ٢٠٧ ٤-١ - الاتفاقية رقم ١٥٨
- ٢٠٧ ٢ - كيف تتابع المنظمات الدولية موضوع تطبيق الحريات
النقابية مع الدول المصدقة على الاتفاقيات ؟
- ٢٠٧ ١-٢ - الطرق العادية
- ٢٠٨ ٢-٢ - تقديم شكوى
- ٢٠٨ ٣-٢ - لجنة الحرية النقابية
- ٢٠٨ ٤-٢ - لجنة تقصي الحقائق والتوفيق
- ٢٠٨ ٢ - ما هي أهم الصعوبات التي تعترض ممارسة الحريات النقابية ؟
- ٢٠٩ ١-٣ - طبيعة الانظمة السياسية السلطوية والواحدية
- ٢٠٩ ٢-٣ - بين الضمانات القانونية الشكلية والضمانات
الفعلية للحريات النقابية في الانظمة الديمقراطية
- ٢٠٩ ٣-٣ - سلطة المال وسيف الصرف الكيفي لدى أصحاب العمل
- ٢١٠ ٤-٣ - تحالف أصحاب العمل والحكام
- ٢١٠ ٥-٣ - خطر التضليل الاعلامي

مقدمة

الحرريات النقابية هي حلقة رئيسية من الحرريات العامة ، وبالتالي فالحديث عنها يمر عبر البحث في الحرريات العامة وحقوق الانسان في كل مجتمع . العمل النقابي لا يكون محصناً ومحمياً حيث لا تحترم الحرريات المدنية والسياسية . في الواقع ان الحرريات الاساسية للانسان هي متداخلة متكاملة ، حيث ان بعضها ضروري لضمان حرية النشاط النقابي : من الحق في الحرية الشخصية الى الامن الشخصي وحق الانسان في الحماية من الاعتقال والتوقيف الاعباطي الى حرية الرأي والتعبير وحرية الصحافة ، الى حرية الانتساب الى تنظيم مهني كجزء من حرية الانتساب الى تنظيمات وحرية الاجتماع الخ . . .

وقد جاء التأكيد على حرية العمل النقابي في مقدمة الباب الثالث عشر لمعاهدة فرساي سنة ١٩١٩ على أن تكون من الاهداف التي تسمى الى تحقيقها هيئة الامم . وأكدت الشريعة العالمية لحقوق الانسان ان « لكل انسان الحق في تأسيس نقابات والحق في الانتساب الى نقابات للدفاع عن مصالحه » . وفي ما بعد كرس كل من ميثاق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لسنة ١٩٦٦ وميثاق وبرتوكول الحقوق المدنية والسياسية لسنة ١٩٦٦ حقوق الانسان الاساسية التي تسمح بالممارسة الحرة للحقوق النقابية .

هناك اذاً نصوص دولية تضمن الحرريات العامة وهي ملزمة للدول الاعضاء في الامم المتحدة ، وهناك اجراءات لحماية حقوق الانسان في عدة دساتير وطنية . لكن اعلان الحقوق والحرريات لا يكفي فالمهم هو ممارستها الفعلية .

يطرح هذا الدرس ثلاثة أسئلة اساسية ويوفر اجابات على كل منها :

- ما هي النصوص الدولية الضامنة للحرريات النقابية ؟
- كيف تتابع المنظمات الدولية موضوع تطبيق الحرريات النقابية مع الدول المصدقة على الاتفاقيات ؟
- ما هي أهم الصعوبات التي تعترض ممارسة الحرريات النقابية ؟

المتطلبات المسبقة

« تاريخ العمل وعلاقات العمل » ، « ماهية النقابة واهدافها » ،
« تاريخ الحركة النقابية اللبنانية » ، « الديمقراطية » ، « الدولة » .

الاهمية النقابية

التعرف الى النصوص الدولية الضامنة للحرريات النقابية وكذلك لطرق متابعة تطبيقها مع الدول المصدقة عليها لتمكين الحركة النقابية اللبنانية من النضال بفعالية من أجل تأمين وضمان الحرريات النقابية في لبنان .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول النصوص الدولية الضامنة للحرريات النقابية ، يقوم المتدرّب بمناقشة بعض النصوص القانونية اللبنانية المتعلقة بموضوع الحرريات النقابية .

١ - ما هي النصوص الدولية الضامنة للحريات النقابية ؟

١-١ - الاتفاقية رقم ٨٤ لمنظمة العمل الدولية

صدرت سنة ١٩٤٧ الاتفاقية رقم ٨٤ لمنظمة العمل الدولية وأكدت على حق الانتساب الى جمعيات وتنظيمات ، وعالجت موضوع الحق النقابي والمفاوضة الجماعية وأصول تسوية خلافات العمل في البلدان النامية .

١-٢ - الاتفاقية رقم ٨٧ لمنظمة العمل الدولية

وضعت الاتفاقية رقم ٨٧ عدة مبادئ لضمان حرية ممارسة الحق النقابي من جانب العمال وأصحاب العمل وأعطت أربع ضمانات :

— للعمال ولأصحاب العمل الحق في تشكيل تنظيمات حسب إرادتهم والاشتراك بتنظيمات موجودة دون إذن مسبق .

— لهذه التنظيمات الحق في وضع أنظمتها وقوانينها الداخلية وانتخاب ممثلها بحرية تامة كذلك تنظيم ادارتها ونشاطها ووضع برامج عملها .

— حماية التنظيمات من اجراء تعليق نشاطها أو حلها من قبل الادارة .

— الحق في تشكيل اتحادات وحق الانتساب الى منظمات دولية .

وتفرض المادة ١١ على الدول الاعضاء في المنظمة أن تأخذ الاجراءات الضرورية والمناسبة لضمان حرية ممارسة الحق النقابي من قبل العمال وأصحاب العمل . ومن خلال الشكاوى التي قدمت الى المنظمة يتبين ان هناك تهديداً لبعض الحريات بشكل خاص في نطاق العمل النقابي ، كحرية الاشخاص وأمنهم الشخصي ، وحرية الاجتماع وحرية الرأي والتعبير وحماية المقرات والممتلكات النقابية .

ومن أجل حماية هذه الحريات تؤكد المنظمة الدولية على ضمان حرية النقابيين الشخصية كي يتمكنوا من القيام بمهامهم النقابية دفاعاً عن مصالح العمال . وكل الاجراءات التي تتعرض لحريةهم وأمنهم الشخصي وحرية رأيهم وتنقلهم ونشاطهم تعتبر مخالفة للاتفاقية رقم ٨٧ .

وتؤكد المادة ٣ في الفقرة ٢ ، على حرية الاجتماع وعلى امتناع الدولة من التدخل في شأن عقد اجتماعات نقابية . وهناك تأكيد على حرية الرأي والتعبير وعلى ضرورة حماية المقرات والممتلكات النقابية . فان أية رقابة وأي تفتيش يجب أن يكون صادراً بشكل قانوني عن سلطة قضائية مستقلة .

أما الحقوق التي تنص الاتفاقية رقم ٨٧ على ضرورة ممارستها بكل حرية فهي :

أ - حق العمال وأصحاب العمل في تشكيل تنظيمات دون أي تمييز من أي نوع كان (المادة ٢)

لكننا نعلم ان هناك تحفظات مختلفة على هذا الحق من قبل العديد من التشريعات الوطنية .

ب - حق العمال وأصحاب العمل في تشكيل تنظيمات دون اذن مسبق (المادة ٢)

يمكن أن تكون هناك تشريعات وطنية في هذا الخصوص تبقى مقبولة طالما انها لم تتعارض مع الضمانات التي تأتي الاتفاقية رقم ٨٧ على ذكرها .

ج - حق العمال وأصحاب العمل في تشكيل تنظيمات يختارونها وفي الانتساب اليها (المادة ٢)

في الواقع تأتي التشريعات الوطنية فتحدد شروط معينة للتنظيم النقابي لتحديد من حرية التنظيم النقابي (تحديد العدد مثلا) وفي هذا المجال تفترض الاتفاقية رقم ٨٧ امكانية التعدد النقابي لكنها لا تقبل بفرض التعدد أو بفرض الوحدة ، ولا حتى الوحدة القطاعية . ولا يجوز تأسيس الوحدة لانها تتحول الى احتكار يمس بالحريات كافة .

وهناك ما يسمى أخيراً بالحرية النقابية السلبية أي حق عدم الانتساب الى نقابة لكن هذا الموضوع دقيق لانه يشكل تهديداً غير مباشر للتنظيمات النقابية ، وان أكثرية التشريعات الوطنية تتحفظ عليه ، تعزيراً منها للامان النقابي .

د - حق التنظيمات في وضع أنظمتها وقوانينها الادارية وفي انتخاب ممثليها بحرية (المادة ٣)

وفي المقابل يطلب من التنظيمات النقابية احترام القوانين الوطنية حسب المادة ٨ ، شرط أن تكون هذه القوانين ملتزمة بمبادئ اتفاقيات الامم المتحدة .

وتضع بعض التشريعات الوطنية شروطاً — قيوداً على الانتخاب مثل الانتساب الحالي الى المهنة ، الجنسية ، شروط أهلية كالحقوق المدنية والسياسية ، بصورة عامة ، يمكن اعتبار أي تشريع وطني يحدد بدقة مسائل

و - عدم جواز حل التنظيمات النقابية بقرار اداري (المادة ٤)

في موضوع حل التنظيمات النقابية وتعلق نشاطها ، تنص المادة ٤ على ان ذلك لا يجوز ان يحصل بقرار اداري ، بل يستوجب حكم قضائي . كذلك في شأن الاتحادات الفدرالية او الكونفدرالية (المادة ٦) مع العلم ان بعض التشريعات الوطنية تجيز تعليق النشاط النقابي بقرار اداري ، وهي بذلك تعارض النصوص والمواثيق الدولية (كولومبيا ، السلفادور ، كينيا ، ماليزيا ، بولونيا ...)

ز - حق التنظيمات في تشكيل اتحادات فدرالية وكونفدرالية وحق الانتساب الى المنظمات الدولية (المادة ٥)

وعندما توضع شروط في القوانين الوطنية ، تعتبر قيوداً غير مقبولة وماسة بالحرية النقابية .

(٣- الاتفاقية رقم ٩٨ لمنظمة العمل الدولية

جاءت الاتفاقية رقم ٩٨ تكمل الضمانات التشريعية الدولية للحقوق والحرية النقابية . فنصت على ضرورة وضع اجراءات خاصة لحماية المنتسبين الى النقابات من التمييز ولحماية التنظيمات من تدخل بعضها في شؤون بعضها الآخر (المادة ١ والمادة ٢) . وذكرت انه يتوجب حماية المنتسبين الى النقابات من الشروط التي توضع للتوظيف ومن الضغوط التي تمارس عليهم اثناء عملهم ، كي لا يخضعوا للابتزاز . وقد نصت المادة ٣ من الاتفاقية رقم ٩٨ على تشكيل هيئات وطنية لضمان احترام حق التنظيم النقابي .

(٤- الاتفاقية رقم ١٥٨ لمنظمة العمل الدولية

جاءت الاتفاقية رقم ١٥٨ لسنة ١٩٨٢ تشدد في المادة ٥ على ان الترشيح لمناصب قيادية في النقابات او ممارسة اعمال ومسؤوليات نقابية هي اسباب غير مقبولة للتسريح .

وبين الاجراءات التي تمنع التمييز ، هناك اجراءات وقائية وتعميقات وعقوبات جزائية . واجراءات التعويض هي الاكثر رواجاً وهي طبعاً غير كافية لحماية الحياة النقابية .

٢ - كيف تتابع المنظمات الدولية موضوع تطبيق الحريات النقابية مع الدول المصدقة على الاتفاقيات ؟

تنص المادة الاولى من الاتفاقية رقم ٨٧ ان كل دولة عضو في منظمة

التنظيم الداخلي والادارة والانتخاب في النقابات ، خرقاً للحريات النقابية من قبل الدولة . وفي الواقع ، تحمل التشريعات الوطنية دائماً خطر التجاوزات والقيود والخروقات للحريات النقابية وللحقوق الاساسية للعمال .

ه - حرية المقرات والمراسلات ووسائل الاتصال

يبقى ان هناك قيوداً تضعها الكثير من التشريعات الوطنية على النشاطات السياسية للمنظمات والنقابات وعلى حق الاضراب . ففي بعض الاحيان تمنع النقابات من دفع المال للتنظيمات السياسية ، وفي احيان اخرى تحظر النشاطات السياسية . لكن في ذلك خرق للحرية لان عمل التنظيمات النقابية لا يمكنه ان يلتزم فقط بالميدان المهني او القطاعي ، لانه مضطر للبحث في السياسات الاقتصادية . وقد اشركت التنظيمات النقابية تدريجياً في الهيئات التي تشكلت من اجل وضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية في الدول المتطورة . واعتمد مؤتمر العمل الدولي موقفاً مرناً في هذا الموضوع اذ اقر في توصيته لسنة ١٩٥٢ انه اذا كان اعضاء النقابات متفقين على اجراء اتصالات مع احزاب سياسية ضمن قوانين بلدهم ، فلهم الحق في ذلك شرط الا يعطل ذلك استمرار العمل النقابي . خلاصة القول ان الاجراءات التي تمنع والتي تفرض الالتزام السياسي جميعها ماسة بالحرية النقابية .

اما حق الاضراب فهو حق اساسي تتمتع به النقابات وتمارسه من اجل نيل شروط أفضل للعمال وتقديمات اجتماعية ومن اجل البحث في حلول للمسائل المتعلقة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية .

ويعترف الميثاق العالمي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، بحق الاضراب في المادة ٨ منه . لكن حق الاضراب يواجه تشريعات متنوعة من جانب الدول ، وفي بعضها قيود وحدود لهذا الحق ، وفي بعض الاحيان عقوبات (بولونيا سنة ١٩٨٢ ، الاتحاد السوفياتي) . هناك بلدان لا تأتي اطلاقاً على ذكر حق الاضراب (البلدان الاشتراكية) ، وهناك بلدان تحظر تشريعاتها الاضراب (الأرجنتين ، البرازيل ، كولومبيا) ، وهناك بلدان تضع اصولاً لتسوية النزاعات وتضع قيوداً عملية على حق الاضراب . وهناك ظروف استثنائية او طارئة تبرر لدى بعض الدول وضع قيود مؤقتة على حق الاضراب . في الواقع ، ان اجراءات الحد من حق الاضراب لا تبرر الا في حالات استثنائية ، وفي مطلق الاحوال ، يجب ضمان حقوق الفئات التي تمنع من حق الاضراب ومصالحها عبر وسائل اخرى .

ومصالحهم . فان صعوبات كثيرة تعترض مسيرتها خاصة في بلدان العالم النامي .

٣-١ - طبيعة الانظمة السياسية السلطوية والواحدية

من الواضح ان نظام الحريات العامة هو الذي يسمح للعمل النقابي بالتحرك والضغط ، وبالتالي فان الانظمة التي لا تؤمن نظام الحريات هذا لا توفر للتنظيمات العمالية حرية للحركة والضغط . والجدير بالذكر ان بعض الانظمة الواحدية تنطلق من ايديولوجيا تدعي تمثيل العمال والفئات الشعبية وتنشئ التنظيمات العمالية والشعبية وتشركها في صنع القرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي . لكن هذه الامور تبقى شكلية حيث ان واحدة السلطة لا تترك أية ضوابط لاحتمالات تجاوز الصلاحيات واساءة استعمال السلطة وتجبر السلطة لمصالح خاصة وبالتالي قمع الحريات وخنق المشاركة والتحول عن مصالح العمال وكافة الفئات الشعبية . . .

٣-٢ - بين الضمانات القانونية الشكلية والضمانات الفعلية للحريات النقابية في الانظمة الديمقراطية

ان الكلام عن مآزق الانظمة الواحدية لا يعني ان الانظمة التي تعتمد التعدد أو تقبل بالتعدد السياسي هي بالضرورة ضامنة للحريات النقابية أو الحريات العامة . ولا يجوز أن نقع في فخ الايمان الساذج بان وجود القوانين هو بحد ذاته ضمانة . فكم من تجاوز للقوانين وكم من حالة سوء استعمال للسلطة وكم من تحايل على القانون . . . مع العلم ان التشريعات المتعلقة بالحريات العامة والحريات النقابية بشكل خاص متنوعة جداً بين دولة وأخرى . وهناك حالات من الغياب للقوانين وحالات من النقص في القوانين وحالات من القيود المتفرقة المفروضة من خلال القوانين .

والاخطر من كل ذلك ان الممارسة الفعلية للسلطة والتعامل الفعلي مع التنظيمات النقابية غالباً ما يكون بعيداً عن الاصول والمبادئ المعلنة والقوانين المكرسة في النصوص .

٣-٣ - سلطة المال وسيف الصرف الكيفي لدى أصحاب العمل

لا يجوز أن يغرب عن بالنا أن التنظيمات النقابية تواجه فريقاً هو أقوى منها بكثير لانه ينعم بسلطة المال . والمال وسيلة تشتري أشياء كثيرة ومنها الضمائر . ثم ان أصحاب العمل يملكون سلاحاً أمضى من كل سلاح هو الصرف

العمل الدولية تصدق على الاتفاقية لتلتزم بالعمل على تطبيق المبادئ الواردة فيها . وحددت المنظمة اصولاً خاصة لمتابعة موضوع الحريات النقابية .

٢-١ - الطرق العادية

وهي تعتمد على تبادل الوثائق حول النصوص الدولية والتشريعات الوطنية والتقارير الوطنية . . .

٢-٢ - تقديم شكوى

وهو ما حصل بالنسبة الى العديد من الدول الاعضاء (اليونان ، تركيا ، بولونيا . . .)

٢-٣ - لجنة الحرية النقابية

هناك لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس ادارة مكتب العمل الدولي ، وهي لجنة خبراء تنظر في الشكاوى المقدمة . ومنذ اعتمادها مبدأ الزيارات والاتصالات المباشرة في السبعينات ، تمكنت هذه اللجنة من تسوية عدة خلافات وبت العديد من الشكاوى .

٢-٤ - لجنة تقصي الحقائق والتوفيق

وقد شكل المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ، بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية ، لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في موضوع الحرية النقابية ، من أجل النظر في الشكاوى المتعلقة بخرق الحريات والحقوق النقابية وذلك بشأن كافة الدول (أي تلك التي صدقت أو لم تصدق على الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية) .

وجهود منظمة العمل الدولية في مجال الحريات النقابية يتركز على حمل الدول الاعضاء في المنظمة على تحسين وتطوير تشريعاتها الوطنية بشكل يتلاءم مع المبادئ التي وضعتها في سلسلة من الاتفاقيات ودعمتها بسلسلة من التوصيات . وهي أي المنظمة - تعلق أهمية كبيرة على مؤتمراتها كونها ثلاثية التركيب أي انها تجمع اصحاب العمل والعمال والحكومات .

٣ - ما هي أهم الصعوبات التي تعترض ممارسة الحريات النقابية ؟

لا يكفي اعتماد المبادئ العامة من قبل المنظمات الدولية حتى تتمكن الحركة النقابية من ممارسة نشاطها بحرية ومن حماية حقوق العمال

قوانين العمل في لبنان

- مقدمة ٢١٣
- ١ - ما هي أهمية تشريعات العمل ؟ ٢١٤
- ٢ - كيف نظّم التشريع علاقات العمل ابان الحكم العثماني ؟ ٢١٤
- ٣ - كيف نظّم التشريع علاقات العمل ابان الانتداب ؟ ٢١٥
- ٣-١ - قانون الموجبات والعقود ٢١٥
- ٣-٢ - قوانين الحد الأدنى للاجور وغلاءات المعيشة والتعويضات العائلية ٢١٦
- ٣-٣ - قانون طوارئ العمل ٢١٧
- ٤ - كيف نظّم التشريع علاقات العمل بعد الاستقلال ؟ ٢١٧
- ٤-١ - قانون العمل ٢١٨
- ٤-٢ - قانون الضمان الاجتماعي ٢١٩
- ٤-٣ - قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم ٢٢٠
- ٤-٤ - قوانين أخرى هامة ٢٢٠
- ٥ - ما هي الملاحظات العامة التي يستدعيها واقع قوانين العمل في لبنان ؟ ٢٢١
- ٥-١ - مرونة أحكام قوانين العمل ٢٢١
- ٥-٢ - احكام عادية في ظروف استثنائية ٢٢٢
- ٥-٣ - الطابع المؤقت والمرحلي لاحكام طوارئ العمل ٢٢٢
- ٥-٤ - عدم فعالية نصوص الحد الأدنى للاجر وغلاء المعيشة ٢٢٢
- ٥-٥ - نواقص في أحكام قانون العمل اللبناني ٢٢٣
- ٥-٦ - محدودية فروع وتقديمات الضمان الاجتماعي ملحق لاهم قوانين العمل الصادرة في لبنان وفق تسلسلها الزمني ٢٢٥

الكيفي الذي لم يواجه بشكل حاسم وجدي حتى الان وخاصة في بلدان العالم النامي ، حيث يزيد الابتزاز مع ازدياد البطالة .

٤-٣ - تحالف أصحاب العمل والحكام

وهي حالة أكثر خطورة لان في التحالف قوة وفي هكذا تحالف يتضامن المال والقانون أو يستعمل القانون لخدمة النافذين ولحماية مصالحهم . يصادف أن يكون الحكام من رجال الاعمال وعندها يكون من الطبيعي أن يواجهوا النقابات العمالية كزريق وليس كحكم . ويصادف أن يجذب أصحاب العمل اليهم الحكام فيتبادلوا الخدمات : مقايضة الدعم المادي والمعنوي بالتشريعات والممارسات الحكومية الضامنة لمصالح أصحاب العمل ...

٥-٣ - خطر التضليل الاعلامي

تلعب وسائل الاعلام دوراً مهماً في اية مواجهة بين النقابات والسلطات او بين النقابات وأصحاب العمل . والخطوات التي تقدم عليها النقابات تهدف الى التأثير على الرأي العام لكسب تأييده . وهذا التأثير يتم عادة عبر وسائل الاعلام المختلفة . فتستعمل السلطات ووسائل الاعلام الرسمية ، وأصحاب العمل لديهم امكانيات مالية كبيرة تمكنهم من استمالة وسائل الاعلام . وغالباً ما يكونوا متحالفين أو شركاء في ملكية وسائل اعلام مختلفة . وهنا أيضاً يحصل اختلال آخر للتوازن فتلجأ السلطات الى التضليل الاعلامي والى تعبئة الرأي العام ضد التحرك النقابي ، وكذلك يفعل أصحاب العمل . والتضليل الاعلامي يحد من حرية النشاط النقابي لانه لا يعطي الفريق العمالي حق الرد أو فرصة توضيح حقيقة مطالبه وأهدافه . فنظام الحريات العامة يقضي بحرية التعبير عن الرأي ولكن ذلك يفترض وجود وسيلة للتعبير ... عندها يكون هناك سامع ومن ثم مستجيب ...

بسبب مجمل هذه الصعوبات تعي الحركة النقابية لاهمية تحصين نفسها بجهاز اعلامي والقيام بحملة اعلامية متوازنة مع أي تحرك . فالخطة الاعلامية هي خط دفاع أول للنقابات تستعمله لعرض وجهة نظرها وأهدافها وتستعمله للدفاع عن نفسها ولفضح التواطؤ والاهمال والتجاوز والظلم والخروقات التي قد تمارس ضد الحريات النقابية وضد الحريات العامة على حد سواء .

بشكل عام وامام الخلل الحاصل طبيعياً في اية مواجهة لا بد للحركة النقابية من رص صفوفها لان وحدتها هي السلاح الوحيد ووعيتها وتشبثها بمطالبها المحقة وبأهدافها الوطنية الكبرى هما الرد الذي باستطاعته أن يحمي حرياتها وحقوقها أكثر من أي نص قانوني ، دولياً كان أم وطنياً .

مقدمة

ان الكلام عن قوانين العمل في لبنان ، يعني الكلام عن هذا النوع من التشريع المختص بتنظيم علاقات العمل بين أفرقاء متعاقدين ، يلتزم احدهما (الاجير) بجعل عمله رهين خدمة فريق آخر وتحت ادارته (صاحب العمل) ، مقابل اجر يلتزم هذا الفريق اداءه . (المادة ٦٢٤ — الفقرة (١) من قانون الموجبات والعقود) .

ان هذا النوع من التشريع هو ، بوجه عام ، حديث النشأة حيث يرجع ظهوره الى منتصف القرن التاسع عشر ، نظراً لارتباطه الوثيق بالنهضة الصناعية التي شهدت اوربا انطلاقها الاولى منذ قرن تقريباً ، وهو ، بوجه خاص ، في لبنان اكثر حداثة في نشأته نظراً لتأخر تطور الصناعة فيه حتى اوائل القرن العشرين .

من الاهمية بمكان ، عند بحثنا موضوع قوانين العمل في لبنان ، أن نتناوله من عدة زوايا علنا نستطيع القاء الضوء أن لم يكن على مجمل القوانين فعلى أهمها والتي حفلت بها تشريعاتنا في مجال تنظيم علاقات العمل ، هادفين بعد ذلك لتقديم بعض الاقتراحات المتواضعة في هذا المضمار .

تسهيلاً للبحث سوف نرفق بهذا البحث ملحقاً يتضمن معظم قوانين العمل الصادرة في لبنان وفق تسلسلها الزمني ونستعرض هنا فقط أهم هذه التشريعات وذلك من خلال المراحل التاريخية التي طبعت كل تشريعاتنا في مختلف مجالات القانون بطابعها .

يطرح هذا الدرس خمسة أسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :

- ما هي أهمية تشريعات العمل ؟
- كيف نظّم التشريع علاقات العمل ابان الحكم العثماني ؟
- كيف نظّم التشريع علاقات العمل ابان الاستقلال ؟
- كيف نظّم التشريع علاقات العمل بعد الاستقلال ؟
- ما هي الملاحظات العامة التي يستدعيها واقع قوانين العمل في لبنان ؟

المتطلبات المسبقة

« تاريخ الحركة النقابية اللبنانية »

الاهمية النقابية

التعرف الى قوانين العمل في لبنان والى أهم الملاحظات التي تستدعيها لتمكين النقابيين من الاستناد الى هذه القوانين اما لتطبيقها او لتعديلها في سياق النضال النقابي .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول قوانين العمل في لبنان وحول أهم الملاحظات التي تستدعيها يقوم المتدرب بمناقشة بعض هذه الملاحظات بالاستناد الى امثلة حية من واقع علاقات العمل .

١ - ما هي أهمية تشريعات العمل ؟

يعتبر هذا النوع من التشريع ، بالرغم من حداثة من أهم التشريعات على الصعيد الوطني العام نظراً لعلاقته وارتباطه المباشر بالحركة الاجتماعية والاقتصادية وذلك لكونه :

— يؤدي ، من الوجهة الاجتماعية ، دوراً أساسياً في تحقيق السلام والاستقرار ، بين أفرقاء مجتمع العمل ، على صعيد الامن الاجتماعي ؛ ويؤول بالتالي ، ان لم يكن الى تفادي الصراع بين هؤلاء الأفرقاء ، الى تخفيف عنفه وحدته على الأقل .

— يؤثر ، من الوجهة الاقتصادية ، بصفته المنظم الاساسي للعمل ، تأثيراً مباشراً في المعطيات الاقتصادية العامة في البلاد من حيث الاحكام التي يفرضها لحماية الطبقة العاملة ان بالنسبة للاجر ام بالنسبة للمنافع والحقوق التي يؤمنها لها ، يضاف الى ذلك ان الدولة كثيراً ما تتخذ منه ، أي من هذا النوع من التشريع ، وسيلة مباشرة لتنظيم وتنسيق اقتصادها .

ان أهمية هذا النوع من التشريع تتجلى ليس فقط من حيث الموضوعات التي يعالجها لجهة كونها حلولاً لمشاكل تثيرها صعوبات العمل والعيش لاكبر شريحة في المجتمع ، بل أيضاً من زاوية غزارة النصوص التشريعية التي اتسمت بها حقبة زمنية ضيقة شهدت صراعاً مبرراً بين رأسمال له سطوته وأدواته المنظمة وجهد بشري يناضل جاهداً في سبيل حدود دنيا من المشاركة تسمح له بالعيش .

٢ - كيف نظم التشريع علاقات العمل ابان الحكم العثماني ؟

الطابع الاساسي للتشريع ابان الحكم العثماني هو ارتكازه على الشرع الاسلامي والذي يتميز في مجال علاقات العمل بتبنيه لمبدأ الحرية التعاقدية لجهة عدم تقيد العقود بهراسيم احتقالية وأعمال العقد بمجرد ابرامه . ولجهة الاخذ بالمسؤولية المبنية على الخطأ الشخصي والمسؤولية المبنية على المخاطر وقد عبرت عن ذلك مجلة الاحكام العدلية ولا سيما المادة ٨٧ التي نصت على قاعدة الغرم بالغنم بمعنى تحميل ضرر الشيء لمن ينال منفعته .

لم تكف مجلة الاحكام العدلية بالمبدأ الذي أوردته بل تضمنت فصلاً خاصاً عالجت فيه موضوع الاجارة هو الفصل الرابع نصت بموجبه تحت تسمية اجارة الأدمي على عقد الاستخدام في المواد ٥٦٢ — ٥٨٠ معينة في

هذا الخصوص اصول دفع الاجر . بالاسترشاد بأجر المثل وبالعرف المحلي والمهني ، معتبرة ان عقد العمل الفردي هو من العقود المنظور فيها الى شخص العامل .

وتجدر الملاحظة الى ان هذا التنظيم في مجلة الاحكام العدلية ، الذي كان يرعى عقد الاستخدام الفردي ، كان كافياً آنذاك للعرض الذي شرع له .

كذلك فان هذا التشريع الذي عرف المسؤولية المبنية على المخاطر ونص عليها لم يجد التطبيق الفعلي والعملي الواسع كون الواقع آنذاك لم يكن يسمح بهذا الامر .

لم يقتصر التشريع العثماني على النصوص التي ترعى عقد العمل الفردي ، بل تناول التشريع النقابي ولم يغفله حيث أصدر قانوناً بتاريخ ٢٤ نيسان ١٩١٢ عدل بموجبه قانون ٢٦ شباط ١٩١٠ (قانون الجمعيات العثماني) لجهة تطبيقه ليس فقط على الجمعيات المهنية القائمة في الاستانة ، بل كذلك على هذه الجمعيات العاملة في انحاء الدولة كافة لجهة تنظيم عملية انتخاب النقابة ورئيسها وكذلك صلاحياتها التي تشمل تنمية المهنة . ونشير بهذا الصدد الى ان قانون الجمعيات العثماني أخذ بمبدأ العلم والخبر وليس بمبدأ الترخيص المسبق وانه ما زال معمولاً به في لبنان حتى تاريخه في الحقل المختص بانشاء الجمعيات .

٣ - كيف نظم التشريع علاقات العمل ابان الانتداب ؟

شهدت هذه المرحلة ولادة العديد من القوانين التي كانت خروجاً على مبدأ الحرية التعاقدية بل شكلت عبر نصوصها القيود التي قيدت هذه الحرية والضوابط الاساسية التي وردت عليها لتكبح من جماحها .

٣-١ - قانون الموجبات والعقود

ناقش المجلس النيابي مشروع قانون الموجبات والعقود وأقره نتيجة التحسس النابع من حاجة المجتمع الى وجوب تقنين بعض الاعراف المهنية توصل الى تشريع وثيق الصلة بالاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية : صدر هذا القانون ونشر في الجريدة الرسمية بتاريخ ١١ نيسان ١٩٣٢ على ان يبدأ العمل به بعد مرور ثلاثين شهراً على نشره أي اعتباراً من ١١ تشرين الاول ١٩٣٤ .

تناول هذا القانون موضوع تنظيم عقد العمل الفردي الكتاب الخامس

والتجارة ، تبعه في ٢٧ آب ١٩٤٢ مرسوم اشتراعي آخر رقم ٢٠٤ يلغي السابق وينص على حد أدنى جديد للاجور وعلى زيادات غلاء المعيشة .

خلال هذه المرحلة أيضاً وبالتحديد في ١٢ أيار ١٩٤٣ صدر أيضاً مرسوم اشتراعي رقم ٢٩ ينص على حد أدنى جديد للاجور وعلى زيادات غلاء معيشة ، كما تضمن هذا المرسوم مكسباً جديداً للاجراء ولأول مرة ويتعلق باقرار حق الاجراء بتعويض عائلي تحدد بعشر ليرات للزوجة وخمس وثلاثون ليرة عن خمسة اولاد . ونشر بهذا الصدد الى أن القوانين المتعلقة بالحد الأدنى للاجور وزيادات غلاء المعيشة قد تتابع صدورها في مرحلة الاستقلال وما زال الامر سارياً حتى تاريخه مع فارق ينمئذ في ان هذا الامر ومنذ عام ٦٧ يصدر بموجب مراسيم عن السلطة التنفيذية بالاستناد الى أحكام القانون ٦٧/٣٦ .

٣-٣ - قانون طوارئ العمل

ان القواعد العامة في القانون المدني ، سواء منها قواعد المسؤولية التعاقدية أم قواعد المسؤولية التقصيرية ظهرت عاجزة وغير قادرة على ازالة ما أصبح يتعرض له الاجير من طوارئ بسبب أو بمناسبة عمله . وعليه اصبح من الصعوبة بمكان حصول الاجير ، في ظل قانون الموجبات والعقود ، على تعويض من صاحب عمله طالما هو غير قادر وفي أغلب الاحيان على اقامة البيئته على مسؤولية هذا الاخير حسب القواعد العامة .

تجاه هذا الواقع ، كان لا بد للمشرع من ان يتدخل لاجراء طوارئ العمل من أحكام المسؤولية المدنية واخضاعها لاحكام خاصة فكان ان صدر المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ E T تاريخ ٤ أيار ١٩٤٣ الذي تبنى مبدأ المسؤولية المبني على المخاطر بمعنى انه رتب المسؤولية على صاحب العمل بالتعويض عن الاضرار الجسدية التي تصيب الاجراء بمناسبة العمل ، وبذلك شكل هذا القانون شذوذاً على قواعد القانون المدني ، على صعيد علاقات العمل ، في المؤسسات التي تخضع له وهذا الشذوذ املتته الرغبة في حماية الاجراء الذين هم عرضة لهذه الطوارئ ضد المخاطر التي يتعرضون لها اثناء أو بمناسبة قيامهم بأعمالهم .

٤ - كيف نظم التشريع علاقات العمل بعد الاستقلال ؟

سمة هذه المرحلة التي بدأت منذ الاستقلال وما زالت انها حفلت بأهم التشريعات الوطنية في ميدان تنظيم علاقات العمل كان من نتيجتها ان أصبح لتشريعات العمل استقلاليتها وذاتيتها المستقلة عن بقية فروع القانون .

منه (المواد ٦٢٤ - ٦٥٦) تحت عنوان اجارة الخدمة أو عقد الاستخدام . ولم يخرج في نظرته الى الاجير عن النظرة التقليدية التي اتسم بها كل من القانونيين المدنيين الروماني والفرنسي والتي تعتبر الاجير مالك سلعة هي الجهد يؤجرها لمصلحة صاحب العمل لقاء الاجر المتفق عليه . بمعنى ان قانون الموجبات والعقود قد تبنى مبدأ الحرية التعاقدية وأخذ أيضاً بمبدأ المسؤولية عن الفعل الشخصي المبني على الخطأ .

لم يستطع هذا القانون ، بالرغم من أن الحاجة لم تكن تفرض غير ما تضمنه من أحكام لتنظيم العلاقات الفردية بين أصحاب العمل والاجراء ، من اغفال التوجه الجماعي في علاقات العمل فنص في المادة ١٧٣ منه على ان عقد الجماعة هو الذي توجبه غالبية على أقلية بحيث يتقيد به أناس لم يقبلوه ، وهذه العقود الجماعية تهدف الى تنظيم عقود مستقبلية أي الى وضع القواعد الاساسية التي يجب أن يتشئ عليها المتعاقدون عند اجراء عقودهم الفردية .

اضافة الى عقود الجماعة التي يسلم قانون الموجبات والعقود بوجودها ، فان القانون الصادر في ٢٧ أيار ١٩٣٧ الذي ألغى أحكام المادة ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود قد نص على ضمانات جديدة للاجراء لم يكن منصوص عليها سابقاً وبمقتضاها اضمحلت علاقة الاستخدام بمفهومها الشخصي والتي تربط الاجير بصاحب العمل ، واضحت علاقة يرتبط الاجير غيرها بالمؤسسة بحيث لا تتأثر علاقة الاستخدام بأي تطور يطرأ على وضعية صاحب العمل تجاه المؤسسة .

٣-٢ - قوانين الحد الأدنى للاجور وغلاءات المعيشة والتعويضات العائلية

ان نمو الصناعة في السنوات السابقة واللاحقة للحرب العالمية الثانية ، فتح مجالات عمل جديدة أمام الاجراء نشأ في أعقابها تطورات عميقة نتيجة المشاكل التي بدأت تتراكم ، ودفعت بجتمع الاجراء الى مطالبة الدولة بالتدخل لوضع حد للاستغلال الناتج عن الاخذ بمبدأ الحرية التعاقدية بين فريقين غير متكافئين .

نتيجة لهذا الامر لم تر الدولة بدأ من التدخل في سبيل تأمين مطلب اساسي يتعلق بلقمة العيش وذلك عن طريق النص على حد أدنى للاجر قادر على تأمين معيشة الاجير ، وقد صدر أول مرسوم اشتراعي يعنى بهذا الامر تحت رقم ١٢٥ تاريخ ١٥/١/١٩٤١ (وضع حد أدنى للاجور في الصناعة

صدر هذا القانون في ٢٣ أيلول ١٩٤٦ ، بعد أن أقره المجلس النيابي اثر مطالبات العمال واضراباتهم التي أعلنوها عبر اتحادهم ، وتم بموجبه تنظيم عقد الاستخدام وافادة الاجراء من اجازات معينة ودمج تعويض صرف وما الى هنالك ، الا ان هذا القانون لم يخرج فيما تضمنه من أحكام عن الاطار العام لجهة نظرتة الى علاقات العمل على انها علاقات فردية مع بعض الاستثناءات التي نجدها :

— في كون هذا القانون قد سلم بوجود مجموعات مهنية تتميز بمصالح مختلفة وبالتالي لم تعد هذه الهيئات المهنية عبارة عن تجمع واحد لاصحاب العمل والاجراء . بل ان كلا من هاتين الفئتين باتت تتكون على حدة وهذا الامر نجده فيما نصت عليه المادة ٨٣ من هذا القانون حيث اجازت لكل فئة من فئات المهن بتكوين نقابة .

— في كون المادة الثانية من هذا القانون ، التي عرفت الاجير بأنه كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند صاحب العمل بموجب اتفاق فردي أو اجمالي ، قد ألحت ضمناً الى امكانية وجود عقد العمل الجماعي الذي هو غير موجود الا في تشريعات البلدان التي تعترف لكل من الاجراء وأصحاب العمل بنقابات تجمع كل فئة على حدة .

تناول قانون العمل عبر النصوص التي تضمنها معالجة العديد من الموضوعات التي تنظم علاقات العمل ونشر باقتضاب الى انه :

— في الاحكام الاولية عرف صاحب العمل والاجير والنقابة وعين الطوائف المستثناة من الخضوع له كما حدد ميدان تطبيقه .

— ضمن الباب الاول وغير ستة فصول تناول عقد الاستخدام بشكل عام ومن ثم استخدام الاولاد والنساء ومدة العمل والاجازات كما بحث في الاجرة والصرف من الخدمة وكذلك في موضوع وقاية الاجراء، الصحة والسلامة .

— ضمن الباب الثاني وعبر فصل واحد تناول موضوع تنظيم العمل من جميع جوانبه .

— خصص الباب الثالث للمجلس التحكيمي لجهة تأليفه وصلاحياته وطريقة عمله وطرق المراجعة على احكامه ...

— خصص الباب الرابع لموضوع النقابات فضمنه خمسة فصول نصت على أحكام عامة وعلى كيفية تأسيس النقابات والانتساب اليها وادارة اعمالها وعلى أحكام ختامية .

— الباب الخامس من القانون عيّن للعقوبات .

— الباب السادس خصص للكلام عن مكاتب الاستخدام .

— أخيراً تضمن الباب السابع أحكاماً ختامية .

ونشير أيضاً الى انه الحق بهذا القانون ملحقان :

— الاول رقم (١) تضمن ذكر صناعات وأشغال يحظر تشغيل الاولاد والاحداث والنساء فيها .

— الثاني رقم (٢) تضمن ذكر صناعات أخضع تشغيل الاحداث فيها لتقديم شهادة طبية .

٤-٢ - قانون الضمان الاجتماعي

يشكل القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ ، مرحلة متقدمة في ميدان التشريع الاجتماعي ومنحى جديداً في التفكير الهادف الى امن اجتماعي حقيقي يسود مجتمع العمل وذلك عن طريق احلال المجتمع مكان صاحب العمل في تأمين حقوق وعطاءات لازمة للاجير لانه اكثر ملاءة وقدرة على تأمينها .

الجدير بالذكر أن قانون الضمان الاجتماعي لم يأت من الفراغ فقد سبق وكما المحنا الى ان المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢ ايار ١٩٤٣ قد أوجب للاجراء تعويضات عائلية يدفعها لهم أصحاب العمل الذين يعملون لديهم .

كذلك فان المادة ٥٤ من قانون العمل اللبناني قد اوجبت ، على أصحاب العمل ، دفع تعويضات صرف للاجراء العاملين لديهم عن المدة التي يقضونها في خدمتهم .

ان هذه الموجبات التي حملها القانون لاصحاب العمل ، والتي تهدف الى تحقيق أهداف اجتماعية ابان خدمة الاجير او على اثر صرفه ، لم تكن الا مرحلة مؤقتة تنتهي بصور قانون الضمان الاجتماعي وهذا ما يستفاد من صراحة نص المادة ٥٤ من قانون العمل اللبناني المار ذكرها التي جاء في مطلع نصها : « الى أن يسن تشريع الضمان الاجتماعي ... » .

لقد سبق صدور قانون الضمان مرحلة تحضيره بدأت منذ عام ١٩٥٦ يوم عهدت الدولة الى خبير مكتب العمل الدولي « دوبرناك » تحضير مشروع الضمان الاجتماعي في لبنان ، فقام بالمهمة الموكولة اليه . كما قامت لجنة

العمل والشؤون الاجتماعية بالاطلاع عليه واعادة النظر فيه عام ١٩٥٩
وبعدها لم يشهد أي خطوة على طريق اقراره من قبل المجلس النيابي مما
أفسح المجال أمام الدولة كي تصدره وتضعه موضع التنفيذ بمرسوم عام
١٩٦٢ . وهكذا بدأ المجتمع اللبناني يشهد منذ صدور هذا القانون مرحلة
جديدة ومتميزة مؤداها أن التضامن بين فئات المجتمع قد انتقل من مرحلة
التضامن المهني الى مرحلة التضامن الوطني .

ان الضمان الاجتماعي في لبنان وان كان ما زال في بداية الطريق الا
انه خطأ الخطوة الاولى في رحلة الالف ميل وأرسى بالرغم من الظروف الصعبة
التي يعيشها الوطن قواعد عطاءات نرجو تطويرها وتعميمها كما ونوعاً كي
يصبح المواطن يشعر بأنه ينتمي الى وطن يكفله ويؤمنه حاضراً ومستقبلاً .

٤-٣ - قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم

ضمن مناخ العمل الذي عاشه لبنان قبل عام ١٩٦٤ لم يعد من المستغرب
ان تظهر الى حيّز الوجود مؤسسة عقود العمل الجماعية بل العكس هو
الصحيح

ان الاتفاقيات الجماعية التي راح يبرمها أصحاب العمل ونقابات الاجراء
اعتباراً من عام ١٩٤٦ ، شكلت خميرة عجلت في اصدار قانون العقود الجماعية
والوساطة والتحكيم سنة ١٩٦٤ .

كذلك فان الاضرابات التي شهدتها البلاد عام ١٩٦٠ شكلت ضغطاً على
المشترع دفعته للتعجيل باصدار هذا القانون : فمن اضراب مستخدمي
المصارف ، الى اضراب مستخدمي شركتي شل واسو ، الى اضراب مستخدمي
مصلحة الكهرباء والنقل المشترك الى اضراب مستخدمي مرفأ بيروت وغيرها
من الاضرابات كلها أرست قناعة عند الجميع بأن الحل الوحيد لانهاء أي
اضراب هو ابرام عقد عمل جماعي أثر وساطة تقوم بها وزارة العمل .

٤-٤ - قوانين اخرى هامة

من المفيد أيضاً استكمالاً للبحث ايراد أهم القوانين التي حفل بها مجتمع
العمل أيضاً حتى وان اقتصر ايرادها فقط على تسميتها وتاريخ صدورهما نظراً
لكون الكلام عنها يحتاج الى وقت غير متوفر تأمينه حالياً :

— القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ٢ آب ١٩٧٤ ويتعلق
بتعيين أصحاب الحق بنقاضي تعويض الصرف من الخدمة .

— القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٩٦٤٠ تاريخ ٦ شباط ١٩٧٥ ويتعلق
بالغاء نص المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني والاستعاضة عنه
بأحكام جديدة فيما خص مدة الانذار وتحديد تعويض الصرف
التعسفي .

— المرسوم الاشتراعي رقم ١٧ تاريخ ٤ آذار ١٩٧٧ ويتضمن أحكاماً
تعالج المشاكل التي أفرزتها الاحداث الحاصلة اعتباراً من ٢٦/٢/
١٩٧٥ وأثرت على تنفيذ أحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي .

— المرسوم الاشتراعي رقم ٨٠ تاريخ ٢٧ حزيران ١٩٧٧ ويتضي بإنشاء
المؤسسة الوطنية للاستخدام .

— القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١ تشرين الاول ١٩٨٠
ويتضمن أحكاماً تعدل من أحكام الباب الثالث في قانون العمل اللبناني
المختص بالمجلس التحكيمي وكذلك أحكاماً جديدة فيما خص النظر
بنزاعات العمل الفردية .

— المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ حيث تم بموجبه
الغاء المرسوم الاشتراعي رقم ٤٣/٢٥ واحلال نصوص جديدة تعالج
قضايا طوارئ العمل حالياً وريثها توضع النصوص الواردة في قانون
الضمان الاجتماعي بهذا الصدد موضع التنفيذ .

٥ - ما هي أهم الملاحظات التي يستدعيها واقع قوانين العمل في لبنان ؟

في ضوء ما تقدم واستكمالاً للبحث لا بد من اشارة بعض النقاط والملاحظات
التي نرجو عبرها توضيح صورة واقع التشريع ومدى ملاءمته وقدرته على
مواجهة واستيعاب ما تستثيره علاقات العمل من مشاكل .

٥-١ - مرونة أحكام قوانين العمل

بشكل عام ، ان أحكام قوانين العمل ، كونها مبادئ عامة ، تتصف
بالمرونة والقدرة على استيعاب تفسيرات جديدة ومتطورة يمكن عبرها مجازة
التطور السريع الذي يحصل في علاقات العمل ، وكونها أحكاماً تضمن حقوق
الاجراء في التعاقد ، فانها ترسم الحدود الدنيا لهذه الحقوق التي لا يمكن
المساس بها الا اذا كانت أكثر فائدة للاجراء وذلك لتعلقها بالانتظام العام
الاجتماعي .

٥٥-٥ - نواقص في أحكام قانون العمل اللبناني

ان النصوص التي تضمنها قانون العمل اللبناني ، وان كانت في معظمها تتصف بالمرونة الا انها تستدعي الملاحظات التالية :

— عدم ورود تعريف دقيق لعقد العمل الفردي مما اوجب في كل مرة الرجوع الى التعريف الوارد في قانون الموجبات والعقود ، كذلك الاكتفاء عند الكلام عن عقود العمل المحددة المدة فقط بالقول بانها العقود الحاصلة لمدة معينة بعقد أو بنوع العمل مما يترك المجال مفتوحاً لاجتهادات ولعدم ترتيب العلاقة بصورة دقيقة . وان اشترط الكتابة في مثل هذه العقود يختصر الكثير من المشاكل التي يمكن ان تثيرها علاقات العمل المتحركة والمتنوعة .

— عدم مراعاة الحدود الدنيا المعمول بها في بعض البلدان المتقدمة ومع ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية لجهة السن الذي يسمح على اساسه تشغيل الاولاد وكذلك لجهة مدة الاجازات بمختلف وجوهها الادارية والمرضية والاجتماعية مما يوجب تعديل النصوص التي ترعى هذه الموضوعات والواردة في قانون العمل بما يتواءم مع ما هو وارد في الاتفاقيات الدولية على الاقل .

— ان بعض الفئات التي استثنت من الخضوع لاحكام قانون العمل والتي ورد ذكرها في الفقرة الرابعة من المادة السابعة من هذا القانون هي جديرة بالرعاية حيث لا يجوز ابقاء وضعها بدون ضوابط تحفظ لها الحدود الدنيا من حقوقها ، وعليه يتوجب على المشرع سن تشريع خاص لهذه الفئات يأخذ بعين الاعتبار اوضاعهم وظروف عملهم المختلفة التي املت استثناءهم من الخضوع لاحكام قانون العمل .

— ان النصوص الواردة في قانون العمل والتي ترعى موضوع النقابات وتفتيش العمل يحتاج الى اعادة النظر لجهة وضع النصوص الاضافية اللازمة التي تساعد على تفعيل عمل كل من النقابات وتفتيش العمل .

تجدر الملاحظة الى ان الحقبة الزمنية التي اعقبت صدور قانون العمل منذ ١٩٤٦/٩/٢٣ حفلت بالعديد من التعديلات الهامة التي ساعدت على تلافي تصور بعض النصوص الواردة في قانون العمل على مجازاة الواقع والتطورات التي حصلت على صعيد علاقات العمل ونخص بالذكر منها :

تأسيساً على ما تقدم نشير الى الناحية الايجابية في قواعد قوانين العمل التي تسمح للفقهاء والمحاكم المختصة تطوير تفسيراتهم لها والاجتهاد في حل العديد من المسائل التي تفرزها تنوعات علاقات العمل . كما نشير أيضاً الى ان ما يحصل من نقص في مستوى التشريع لجهة اكتفائه فقط برسم الحدود الدنيا للحقوق ولجهة عدم امكانية لحظ النصوص الكافية لتغطية جميع الحالات الموجودة والتي يمكن ان تستجد ، املى على مجتمع العمل اللجوء الى وسائل يمكن بواسطتها تكريس حقوق اضافية للاجراء أو النص على حقوق لم يكن يلحظها القانون وذلك عبر ما يمكن ان تتضمنه الانظمة الداخلية للمؤسسات وعقود العمل الفردية وعقود العمل الجماعية .

٥٥-٤ - أحكام عادية في ظروف استثنائية

ان النصوص التي حفلت بها قوانين العمل باستثناء ما تضمنه المرسوم الاشتراعي ٧٧/١٧ (تنظيم علاقات العمل خلال فترة عامي ٧٥ و ٧٦) هي عبارة عن تشريعات وضعت في اوقات عادية لمعالجة اوضاع عادية ، وبالتالي أصبحت في معظم الاحيان قاصرة في مواجهة ما استجد من مشاكل في ظل الظروف الاستثنائية التي ما زلنا نعاني منها وحتى تاريخه ، لذا يلزم استكمالاً لما أقدم عليه المشرع عام ١٩٧٧ ، المبادرة الى وضع تشريعات تمكننا من مواجهة الظروف الاستثنائية التي خلفتها الاحداث ومعالجة المشاكل التي نتجت في ظلها .

٥٥-٣ - الطابع المؤقت والمرحلي لاحكام طوارئ العمل

ان الاحكام التي تضمنتها قوانين العمل والمختصة بمعالجة الاضرار الناتجة عن طوارئ العمل (المرسوم الاشتراعي رقم ٤٣/٢٥ سابقاً والمرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ حالياً) والاضرار الناتجة عن الامراض المهنية (قانون الموجبات والعقود) هي مرحلية ومؤقتة وهي لا تفي بالغرض ولا تتناسب مع الواقع . نأمل ان تنتهي هذه المرحلة قريباً عن طريق وضع نصوص قانون الضمان الاجتماعي المختصة بهذا الموضوع موضع التنفيذ .

٥٥-٤ - عدم فعالية نصوص الحد الادنى للاجر وغلاء المعيشة

ان النصوص التي ترعى وضعية الاجر لجهة الحد الادنى وغلاء المعيشة ما زالت قاصرة وغير قادرة على حل هذه المعضلة ، نتمنى تطويرها عن طريق اقرار السلم المتحرك كما هو حاصل في العديد من البلدان الاخرى وبذلك نضع حداً نهائياً لمطلب تصحيح الاجور وللاجحاف الذي يطال في كل مرة الطبقة العاملة .

ملحق

اهم قوانين العمل الصادرة في لبنان وفق تسلسلها الزمني

قانون الجمعيات العثماني	٢٧ تموز ١٩٠٩
قانون الموجبات والعقود والموضوع موضع التنفيذ ابتداء من ١١ تا ١٩٣٤ (المواد ٦٢٤ الى ٦٥٦ المتعلقة بعقد اجارة الخدمة) .	٩ آذار ١٩٣٢
المرسوم الاشتراعي رقم ٥/ل بشأن اجراء ملتزمي الاشغال العملة .	٣١ آذار ١٩٣٢
المرسوم الاشتراعي رقم ٧٢/ل (قانون اصول المحاكمات المدنية)	اول شباط ١٩٣٥
قانون تنظيم عمل النساء والاولاد .	١٧ شباط ١٩٣٥
قانون بتعديل المادتين ٦٥٢ و ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود بشأن تعويض الصرف من الخدمة .	٢٧ ايار ١٩٣٧
المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٥/ل بشأن الحد الادنى للاجور وزيادة غلاء المعيشة	١٥ ك ١٩٤١
المرسوم الاشتراعي رقم ٢٠٤/ل تحديد الحد الادنى للاجور وزيادة غلاء المعيشة	٢٧ آب ١٩٤٢
المرسوم الاشتراعي رقم ٢١٢/ل بشأن الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم الخاصة	٢٧ آب ١٩٤٢
المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥/ل (قانون طوارئ العمل)	٤ ايار ١٩٤٣
المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩/ل تحديد الحد الادنى للاجور وزيادة غلاء المعيشة	١٢ ايار ١٩٤٣
المرسوم الاشتراعي رقم ٤٦ اكمال المادة ٣٥١ من قانون الموجبات والعقود	٢ احزيران ١٩٤٣
قانون زيادة غلاء المعيشة	٣٠ ايلول ١٩٤٤
قانون زيادة غلاء المعيشة	١٢ ايار ١٩٤٥
قانون زيادة غلاء المعيشة	٢٧ ايار ١٩٤٦
قانون العمل	٢٣ ايلول ١٩٤٦
قانون استثمار الفنادق والمطاعم والمقاهي والحوانيت	١٤ ك ١٩٥٠

— قانون ١٧ ايلول ١٩٦٣ الذي تضمن الغاء نص المادتين ١٠٧ و ١٠٨ المختصتين بالعقوبات واستبدالها بنص جديد يتلاءم مع متطلبات المرحلة .

— قانون موضوع موضع التنفيذ بالرسوم رقم ٧٦٠٧ تاريخ ١٣/٤/٧٤ ويقضي بتعديل احكام المادة ٤٠ من قانون العمل لجهة تعديل الاجازة المرضية التي يحق للاجير الاستفادة منها .

— قانون موضوع موضع التنفيذ بالرسوم رقم ٩٦٤٠ تاريخ ٦/٢/١٩٧٥ ويقضي بتعديل احكام المادة ٥٠ من قانون العمل لجهة تعديل مدة الانذار ومعالجة موضوع الصرف التعسفي .

— قانون موضوع موضع التنفيذ بالرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠ ويقضي بتعديل بعض احكام قانون العمل المتعلقة بالمجلس التحكيمي ومعالجة موضوع النظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي .

كما تجدر الاشارة أيضاً الى أن ما ورد من ملاحظات هي عبارة عن عينات من ملاحظات أشمل يمكن أن يثيرها موضوع اعادة النظر فيما هي عليه نصوص قانون العمل بالمقارنة مع النصوص المعمول بها في البلدان المتقدمة والنصوص الواردة في الاتفاقيات الدولية التي تبنتها واصدرتها منظمة العمل الدولية .

٦-٥ - محدودية فروع وتقديمات الضمان الاجتماعي

ان النصوص التي تضمنها قانون الضمان الاجتماعي تحتاج الى تطوير وتعديل واستحداث نصوص جديدة تسمح مستقبلاً لهذا القانون بأن يكون على مستوى تلبية حاجات مجتمع العمل على كافة الصعد ان لجهة شموليته ام لجهة توسيع وتطوير تقديماته (تقاعد ، بطالة ، تقديمات اجتماعية ...) .

مرسوم تطبيقي رقم ١١٠١٩ بشأن تنظيم التدريب المهني	١٦٦٨ ١ ت ٧	قانون الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم الخاصة	١٩٥١ آذار ٢٧
مرسوم رقم ١١٦٨٦ تحديد الحد الأدنى للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٦٩ ٢ ك ٩	مرسوم تطبيق قانون ١٤ ك ١٩٥٠ بشأن استثمار الفنادق والملاهي والمطاعم والمقاهي والحوانيت .	١٩٥١ آب ٢١
قانون بتعديل نسب العمولات في المؤسسات المشار اليها في قانون ١٤ ك ١٩٥٠	١٩٦٩ آذار ٧	قانون بتعديل العمولات العامة للأشخاص المشار اليهم في قانون ١٤ ك / ١٩٥٠ .	١٩٥٦ آب ٢٤
مرسوم رقم ١٣٦٢ تحديد الحد الأدنى للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٧١ حزيران ٢٨	قانون الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم الخاصة معدل بتاريخ ٩ ت ١٩٦٢ ، وبتاريخ ٢ أيلول ١٩٦٤ .	١٩٥٦ حزيران ١٥
مرسوم رقم ٤٣٤٥ تحديد الحد الأدنى للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٧٢ ٢ ت ١٢	مرسوم رقم ١٤٥٣٢ بشأن الفنادق والملاهي والمطاعم والمقاهي والحوانيت .	١٩٥٦ حزيران ٢٢
مرسوم رقم ٥٩١٣ تحديد الحد الأدنى للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٧٣ آب ٢٩	قانون اعتبار أول أيار يوم عطلة رسمية موضوع الاجر (عيد العمل)	١٩٥٩ نيسان ٣٠
مرسوم رقم ٧١٣٩ تحديد الحد الأدنى للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٧٤ شباط ٨	قانون موضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٩٨٢٤ بالمصادقة على المعاهدات الدولية رقم ٢٦ و ٩٠ و ١٤ و ٨١ و ٤٥ و ٨٩ و ٥٢	١٩٦٢ حزيران ٢٢
مرسوم رقم ٩٦٤٠ تعديل المادة ٥٠ من قانون العمل	١٩٧٥ شباط ٦	قانون تنظيم عمل الاجانب	١٩٦٢ تموز ١٠
مرسوم اشتراعي رقم ١٧ تنظيم علاقات العمل خلال فترة الاحداث عامي ١٩٧٥ و ١٩٧٦	١٩٧٧ آذار ٤	قانون الغاء المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل	١٩٦٣ أيلول ١٧
مرسوم اشتراعي رقم ٧٠ اجازة ابرام بعض اتفاقيات دولية للعمل	١٩٧٧/٦/٢٥	قانون الضمان الاجتماعي موضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥	١٩٦٣ أيلول ٢٦
مرسوم اشتراعي رقم ١١٦ تعديل بعض احكام قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بطوارئ العمل والامراض المهنية	١٩٧٧/٦/٣٠	قانون ينص باعتبار يوم ٢٢ تشرين الثاني يوم عطلة رسمية مدفوع الاجر (الاستقلال)	١٩٦٣ ٢ ت ٢١
مرسوم رقم ٥٧٣ تعيين الحد الأدنى للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٧٧/١٠/٢٨	قانون موضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦ تنظيم عقود العمل الجماعية وحل نزاعات العمل الجماعية بالطرق السلمية : الوساطة والتحكيم .	١٩٦٤ أيلول ٢
مرسوم اشتراعي رقم ٧٧/٨٠ انشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام	١٩٧٧/٦/٢٧	مرسوم رقم ١٧٥٦١ تنظيم عمل الاجانب	١٩٦٤ أيلول ١٨
قانون رقم ٧٨/١٢ تعديل بعض احكام قانون الضمان الاجتماعي المواد ٣ و ٤ و ٦	١٩٧٨/٤/٢٤	قانون رقم ٦٥/١٢ تحديد الحد الأدنى للاجر الشهري وزيادات غلاء المعيشة	١٩٦٥ شباط ١٧
قانون رقم ٧٨/١٣ تحديد اصول تحصيل اموال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	١٩٧٨/٤/٢٤	مرسوم رقم ٣٩٣٣ انشاء لجنة تحكيمية للنظر بالخلانات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٦٦ شباط ٢٣
		قانون رقم ٦٧/٣٦ تحديد الحد الأدنى للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٦٧ أيار ١٦

مرسوم رقم ٢٠٠٧ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨٦/٣/٧	مرسوم رقم ٢٠٠٧ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٧٩/٥/١٠
قانون رقم ٨٧/٢ تعديل السن الذي ينتهي فيه الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي	١٩٨٧/١/٦	مرسوم رقم ٢٦٣٧ تعديل المرسوم رقم ٧٩/٢٠٠٧	١٩٨٠/١/١٨
مرسوم رقم ٣٦٥٣ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨٧/١/٢٤	مرسوم رقم ٣٠٠٥ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨٠/٥/٢١
قانون رقم ٨٧/٥ تعديل المادة ٥٥ من قانون العمل اللبناني فيما يتعلق بصرف الاجر من الخدمة	١٩٨٧/٥/٢	قانون منفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ يتعلق بالنظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي	١٩٨٠/١٠/٢١
قانون رقم ٨٧/٢٠ تعديل المادة ٢٧ من قانون الضمان الاجتماعي	١٩٨٧/٥/٤	مرسوم رقم ٤٢٠٥ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨١/٨/٨
مرسوم رقم ٣٩٣٩ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨٧/٦/١١	مرسوم رقم ٤٢٠٦ تشكيل لجنة مؤشر الغلاء	١٩٨١/٨/٨
مرسوم رقم ٤٢٥٦ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨٧/١٠/١٩	قانون رقم ٨٢/٤ تعديل بعض احكام قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بالاشخاص اللبنانيين العاملين في البلديات	١٩٨٢/١/٢٨
مرسوم رقم ٤٦٨٣ تعديل المرسوم رقم ٨٧/٤٢٥٦	١٩٨٨/٣/١٦	مرسوم رقم ٥٢٥٧ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨٢/٦/٥
مرسوم رقم ٤٨٣٧ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨٨/٥/١٣	قانون رقم ٨٢/٢٤ احكام تتناول براءة الذمة التي يصدرها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	١٩٨٢/٨/٣
قانون رقم ٨٨/٢٧ اضافة فقرة الى البند « سادسا » من المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي	١٩٨٨/٦/١٥	مرسوم اشتراعي رقم ٨٣/١٢ يتعلق بالمهل القانونية والقضائية والعقدية	١٩٨٣/٢/٢٤
مرسوم رقم ٦٣ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨٨/١٢/٢٠	مرسوم رقم ٥٠٦ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨٣/٤/٢٦
قانون رقم ٨٩/١ يتعلق بضمان سائقي السيارات العمومية الذين يقودون سياراتهم بأنفسهم	١٩٨٩/١/٥	مرسوم اشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ طوارئ العمل	١٩٨٣/٩/١٦
مرسوم رقم ٢٣ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة .	١٩٩٠/١/٩	مرسوم رقم ١٩٧٥ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨٤/١١/٢٣
		مرسوم رقم ٢٤٤٣ تعيين الحد الأدنى الرسمي للاجور وزيادات غلاء المعيشة	١٩٨٥/٤/١٥
		قانون رقم ٨٦/٧ تعديل بعض احكام قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بالاشخاص اللبنانيين العاملين في المجلس الوطني للبحوث العلمية	١٩٨٦/٢/١١

اهم احكام قانون العمل اللبناني

٢٣٣	مقدمة
٢٣٣	١ - ما هو عقد العمل أو عقد الاستخدام ؟
٢٣٣	١-١ - تعريف عقد الاستخدام
٢٣٤	٢-١ - عناصر عقد الاستخدام
٢٣٤	أ - العمل
٢٣٤	ب - الاجر
٢٣٥	ج - التبعية القانونية
٢٣٦	٢ - ما هي اهم احكام تنظيم العمل ؟
٢٣٦	١-٢ - نظام الاجراء
٢٣٦	٢-٢ - العقوبات
٢٣٦	٣-٢ - تنظيم مدة العمل
٢٣٧	٤-٢ - الاجازات
٢٣٧	أ - الاجازات السنوية
٢٣٧	ب - اجازات الامومة
٢٣٧	ج - اجازة الوفاة
٢٣٧	د - الاجازات المرضية
٢٣٨	٢-٥ - التنظيم القانوني للاجر
٢٣٨	٢-٦ - تنظيم الحماية والوقاية الصحية في كافة المؤسسات
٢٣٩	٣ - ما هي احكام الصرف من الخدمة ؟
٢٣٩	٣-١ - الصرف القانوني الطبيعي من الخدمة
٢٤٠	٣-٢ - الصرف القانوني غير الطبيعي من الخدمة
٢٤٠	أ - فسخ العقد على مسؤولية الاجير من قبل رب العمل
٢٤١	ب - فسخ العقد على مسؤولية رب العمل من قبل الاجير
٢٤٢	ج - الصرف الكيفي أو التعسفي من الخدمة

مقدمة

- يطرح هذا الدرس ثلاثة أسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :
- ما هو عقد العمل أو عقد الاستخدام ؟
 - ما هي أهم أحكام تنظيم العمل ؟
 - ما هي أحكام الصرف من الخدمة ؟

— ★ —

١ - ما هو عقد العمل أو عقد الاستخدام ؟

ان عقد العمل هو المحور الذي يستقطب جميع علاقات العمل وهو الذي يحدد حقوق وواجبات ووظائف كل من الاجير ورب العمل فما هو هذا العقد وما هي عناصره وضوابطه وقواعد تفسيره ؟

(١- تعريف عقد الاستخدام

اعتبر قانون العمل « أن الاجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل بموجب اتفاق فردي أو اجمالي خطياً كان أو شفهيّاً » .
وهناك تعريف آخر يعتبر « أن عقد الاستخدام هو عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت ادارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق اداءه له » (مادة ٦٤ من ق.م.و.ع) .

واعتبرت المادة الاولى من قانون العمل « أن رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت اجيراً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو صناعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الاجر عيناً أو نصيباً من الارباح » .

وقسم القانون الاجراء الى ٣ فئات :

— المستخدم وهو كل من يعمل في المكاتب والادارات والاعمال غير اليدوية .

— العامل هو كل من لا تنطبق عليه مواصفات المستخدم .

— المتدربون أي الذين لم يمتلكوا الخبرة الكاملة وهم في طور الاعداد علماً أن فترة التمرين تتخللها فترة تجربة شهرين يصبح بعدها المتمرن بحكم الاجير العادي .

المتطلبات المسبقة

« قوانين العمل في لبنان »

الاهمية النقابية

التعرف الى أهم أحكام قانون العمل اللبناني لتمكين النقابيين من الدفاع عن حقوق الاجراء من جهة ومن المشاركة في النضال من أجل تعديل بعض هذه الاحكام من جهة اخرى .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول أهم أحكام قانون العمل اللبناني ، يقوم المتدرب بتحديد حقوق الاجراء من خلال دراسة حالة .

ج - التبعية القانونية

وهنا يبرز التفريق بين العمل المستقل والعمل المأجور في اطار تعاقدتي
نفى عقد الاستخدام يكون الاجير على ارتباط قانوني برب العمل وهو يخضع
للمراقبة والاشراف الاداري وما يعنيه ذلك من ضوابط ومواصفات معينة أثناء
الاداء اليومي للعمل وما يمكن أن يتعرض له الاجير المخالف من عقوبات
وجزاءات . اما في العمل المستقل فالامر يتعلق بعنصر ذاتي لا رقابة خارجية
او اشراف من طرف آخر .

ان رابطة التبعية تترجم عملياً عبر ارتباط الاجير بدوام معين وقيامه
بتنفيذ عمل محدد في مكان محدد على أن يتم تقديم المواد وعدة العمل من قبل
رب العمل الذي يتولى المراقبة ادارياً وفتياً وتنظيماً .

على أن تنامي الوعي الاجتماعي ساهم في تطوير مفهوم رابطة التبعية
باتجاه الارتقاء به الى مستوى اقامة علاقات متوازنة وضبطها بين طرفي
عقد العمل الامر الذي يجعل الاجراء يبنأى عن وسائل الضغط التي يمتلكها
أرباب العمل وهذا من شأنه وسم عقد العمل بطابع الاستقرار والهدوء .

وما ينبغي التأكيد عليه هنا هو ان النقابات في حال تمتعها بأوضاع
تنظيمية وادارية ومعنوية تصبح قادرة على تكريس مفهوم الامن الاجتماعي
وتعميمه وفرضه على الاطراف غير المؤمنة به وهذا يتعلق أساساً بتطور
مستوى ومضمون الوعي النقابي والاجتماعي .

ان الحقوق التي يتمتع بها الاجراء في لبنان اليوم - على اختلافها -
كالضمان الصحي والاجتماعي والاجازات وحقوق النساء العاملات وتحديد
ساعات العمل هي في حقيقتها نوع من التطوير لهذا المفهوم ونحن نعتقد ان
الاصح أن نتوصل في يوم من الايام الى استبدال هذا العنصر المسمى رابطة
التبعية بمفهوم الرابطة التعاونية أو الاجتماعية .

واذا كان لعقد الاستخدام ثلاثة عناصر فانه ينعقد بين طرفين يكون لهما
في الاصل الحرية في التعاقد لانه لا يجوز الزام أحد هذين الطرفين أي الاجير
ورب العمل بما لا يريدانه وبالتالي فلهما الحق في أن يتفقا أولاً ولكن ينبغي أن
يكون كل واحد أهلاً وقادراً على التعاقد وينبغي أيضاً توفر عنصر حسن
النية وانتفاء أي شكل من أشكال الاكراه أو الضغط غير المشروع وهذا ما
يعرض العقد للإبطال .

وفي الاساس لا يكون هناك عمل ما يؤدي لصالح شخص آخر ما لم
يكن اتفاق عمل أو عقد عمل ينظم وضعية محددة للاشخاص والاموال وهذا
العقد أي عقد الاستخدام أو العمل عندما يوجد ليس بالضرورة أن يكون خطياً
انما قد يكون شفهيأ أو ضمناً يستشف من العمل المؤدى .

وعندما يقع أي خلاف أو تباين في الرأي والمطالب المدلى بها فينبغي طبعاً
العودة الى تفسير بنود العقد الواقع بين الطرفين .

٢-١ - عناصر عقد الاستخدام

لعقد الاستخدام ثلاثة عناصر مكونة ومتكاملة .

١ - العمل

ان الشرط الرئيسي لانعقاد عقد الاستخدام هو العمل والذي يتميز بأنه
موجب شخصي وذاتي ويقوم به الاجير نفسه ولا يستطيع شخص آخر القيام
به - كورثته مثلاً - أي أن الاجير يتعاقد عن نفسه ويقوم بنفسه ما التزم به
وان هذا العمل يمكن أن يكون يدوياً أو فنياً أو فكرياً بشرط أن يكون له طابع
الاستمرارية .

ب - الاجر

لا يمكن تصور عقد استخدام بدون توفر عنصر الاجر وهو الامر
الجوهري ، وانما اذا انعدم وجود هذا العنصر فهذا يعني انتفاء وجود عقد
الاستخدام فنكون هنا أمام نوع آخر من العقود كعقد التبرع أو عقد الخدمات
المجاني .

وفي الاصل ان وجود عنصر الاجر الزامي في العقد مهما كانت طبيعة
هذا الاجر أو طريقة احتسابه وتحديدده وأوقات دفعه . وان هذا الاجر يجب
أن يكون معيناً وثابتاً .

وثمة مسلمة في قانون العمل اللبناني وهي ان الاجر يتضمن البديل
المدفوع الاساسي بالإضافة الى التعويضات الاخرى التي تدفع بشكل منتظم
وثابت أي بدل ساعات العمل الاضافية والاشهر الاضافية والتعويضات العائلية
والعلاوات والاكراميات والتعويضات الاخرى التي لها طابع الثبات . وهذا
الامر له أهمية بمكان لانه يعول على الاجر وملاحقه الثابتة عند تحديد تعويضات
نهاية الخدمة للاجراء عند الانتهاء الطبيعي أو القسري لعقد الاستخدام .

وان مجرد حصول العقد يعني ان كل طرف أخذ على عاتقه تنفيذ ما يتوجب عليه فمن جهة الاجير يعتبر ملزماً بأداء العمل المتفق عليه بالإضافة الى ضرورة بذل العناية المطلوبة والحفاظة على تجهيزات العمل وآلاته والتقيد بتوجيهات رب العمل .

اما رب العمل فيلتزم بالتنظيم القانوني للعقد وتنفيذه من جهة دوام العمل والحق بالاجازات والالتزام بتدابير الوقاية الصحية بالإضافة الى الالتزام الرئيسي بتأدية الاجر ، هذا عدا التقيد ببعض الشروط الخصوصية المتعلقة بحدود ونوعية عمل الاحداث والنساء والمعاقين وهذه الالتزامات تشكل قيوداً على مبدأ حرية التعاقد المطلقة ومدخلاً أساسياً لتنظيم عقد قانوني للاستخدام تهيئاً للمباشرة بالتنفيذ .

٢ - ما هي أهم أحكام تنظيم العمل ؟

٢-١ - نظام الاجراء

الزيم القانون كل رب عمل يستخدم أكثر من ١٥ اجيراً بوضع نظام للاجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته وهذا النظام يجب أن توافق عليه الوزارة .

٢-٢ - العقوبات

اذا ارتكب الاجير أثناء العمل خطأ جدياً أو اهمالاً فاضحاً أو خالف الانظمة الداخلية للمؤسسة فهنا يمكن لرب العمل حسم مبلغ من أجره على أن لا يتجاوز أجر ثلاثة ايام ، اما الضرر المادي الحاصل من جراء الخطأ والاهمال أو مخالفة الانظمة فيمكن لرب العمل استيفاؤه من أجر المستخدم على أن لا يتجاوز المبلغ المحسوم ٥ ايام في الشهر .

ولكن هذه المبالغ المحسومة كقرامات يجب تخصيصها للاعمال التعاونية التي هي في صالح الاجراء .

وان على أرباب العمل أن يمسكوا سجلاً تدون فيه العقوبات المفروضة على الاجراء ويمكن لتفتيش العمل الاطلاع دائماً على هذا السجل وطلب الايضاحات اللازمة .

٢-٣ - تنظيم مدة العمل

حدد قانون العمل اللبناني ساعات العمل الاسبوعية بـ ٤٨ ساعة كحد أقصى .

وذلك فيما يتعلق بالاجراء الخاضعين له مع وجوب التقيد بأوقات الراحة اليومية والاسبوعية على أن لا تقل الاسبوعية عن ٣٦ ساعة متواصلة، كما انه لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الصناعات الميكانيكية واليدوية ، هذا علماً بأن بعض القطاعات الاقتصادية نظم لها أوقات عمل خاصة بالنظر لطبيعة أعمالها كعمال المطاعم والمقاهي ومحطات المحروقات .

كما الزم القانون رب العمل باعطاء ساعة راحة يومية على كل ست ساعات للرجال وخمس للنساء وأربع للاولاد على أن لا تقل الراحة اليومية عن تسع ساعات متتالية كما انه لا يجوز تشغيل الاولاد والاحداث أكثر من سبع ساعات تقريباً (الولد حتى سن ١٣ والحدث بين ١٣ و ١٦) .

٢-٤ - الاجازات

ان الاجازات هي حق طبيعي كرسه القانون للاجير وهي تعتبر جزءاً من ايام العمل .

وتدخل كما ذكرنا في صلب التعمييض وحساب سنوات الخدمة ، وانه لا يجوز مطلقاً توجيه الانذار بالصرف الى الاجير المجاز . ما هي هذه الاجازات من حيث أنواعها ومددها ؟

١ - الاجازات السنوية

لكل اجير مضى عليه في عمله سنة كاملة الحق باجازة سنوية حدها الادنى خمسة عشر يوماً بأجر كامل على أن يكون لرب العمل اختيار توقيتها وليس له حق رفضها والتغاضي عنها .

ب - اجازات الامومة

للاجيرة الحامل الحق بالاجازة المدفوعة لمدة ٥ يوماً أثناء الوضع وبعده (يبرزن شهادة طبية) .

ج - اجازة الوفاة

لكل اجير فقد أباه أو امه أو زوجته أو أحد أولاده وأحفاده أو احد جدوده وجداته الحق باجازة يومين بأجر كامل .

د - الاجازات المرضية

في غير الامراض الناجمة عن الخدمة وحوادث العمل فان للاجير الحق بالاجازة المرضية التي يمكن أن تكون مدفوعة كاملة أو بنصف أجر أو بدون أجر حسب سنوات الخدمة وعلى الشكل التالي :

- نصف شهر بأجر كامل ونصف شهر بنصف أجر إذا كانت خدمته بين ٣ أشهر وستة أشهر
- شهر بأجر كامل وشهر بنصف أجر إذا كانت خدمته بين سنتين وأربع سنوات
- شهر ونصف بأجر كامل وشهر ونصف بنصف أجر إذا كانت خدمته بين أربع سنوات وست سنوات
- شهران بأجر كامل وشهران بنصف أجر إذا كانت خدمته بين ست سنوات وعشر سنوات
- شهران ونصف بأجر كامل وشهران ونصف بنصف أجر إذا كانت خدمته فوق عشر سنوات

تعطى هذه الاجازة بموجب تقرير من الطبيب الذي عالج الاجير أو من قبل طبيب المؤسسة ولرب العمل تكليف طبيب للتدقيق في صحة التقرير وأن هذه المواد المذكورة أعلاه هي الحد الأقصى خلال سنة كاملة على أن يحق لرب العمل في حال تجاوزت الاجازة المرضية الشهر تخفيض الاجازة السنوية الى ثمانية ايام .

٥-٢ - التنظيم القانوني للاجر

يتوجب على رب العمل القيام بتأدية الاجر في الاوقات والامكنة المتعارف عليها على أن يكون الدفع بالعملة الرسمية وان على رب العمل أن يثبت دائماً حصول الايفاء ، وقد لحظ القانون ضمانات لاستيفاء الاجر وحمايته من الدائنين أخذاً بعين الاعتبار طابع النفقات الغذائية والضرورية لهذا الاجير . وأن للاجير حق حبس أشياء من صنعه على رب العمل ضماناً للايفاء كما ان لدينه عن السنة الأخيرة صفة الدين الممتاز على اموال رب العمل .

وبالنسبة لحماية الاجير من دائنيه فانه لا يجوز حجز أكثر من ثلث الاجر الذي يتقاضاه على انه يمكن حجز الجزء غير القابل للحجز الى النصف في حال اثبات وجود ديون غذائية أو أخرى ناتجة عن سلفة من رب العمل .

٦-٢ - تنظيم الحماية والوقاية الصحية في كافة المؤسسات

الزم القانون كل مؤسسة بالمحافظة على نظافة أماكن العمل وجعلها خالية من الروائح المضرّة بالصحة ، كما الزم بتأمين المرافق الصحية ومياه الشرب وأمكنة لوضع ملابس الاجراء وجلوس الاجيرات وكل ذلك تراقبه وتقرضه وزارة العمل .

كما يجب على المؤسسة تأمين صندوق للاسعاف الاولي لكل ١٥٠ اجيراً . وكل مؤسسة يتجاوز فيها عدد الاجراء العشرين ملزمة بأن يكون لها طبيب خاص والذي يقوم بمعاينة الاجراء وياتخاذ التدابير العامة للوقاية الصحية خصوصاً تدابير السلامة والانارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض واخراج الغبار والدخان ومنامة الاجراء .

كما يتوجب على رب العمل اتخاذ الاحتياطات والتسييج حول الآلات الميكانيكية منعاً للحوادث كما ويجب عليه تأمين أجهزة تمنع تسرب البخار والدخان والسموم الى أماكن العمل .

(ان عدم التطبيق الدقيق لاحكام قانون العمل في لبنان يعود في جانب اساسي الى غياب تفتيش العمل التابع لوزارة العمل والمناط به مراقبة المؤسسات وحسن تطبيقها للقوانين وملاحقة ذلك وهو الامر الذي ساهم في قيام المؤسسات بمخالفات وتجاوزات لقانون العمل في التفاصيل ومن حيث المسؤولية العامة .

بعد هذا الشرح النظري ما هي الموضوعات الرئيسية الملحة أمام قضاء العمل في لبنان وما هي الصعوبة المركزية التي يواجهها العمال في لبنان وهي مصدر شكواهم وتذمرهم .

لا شك ان مسألة الصرف من العمل وخصوصاً الصرف التعسفي والذي نصت عليه المادة ٥٠ هي القضية التي تتقضى مضجعه لانها تشكل مصدر تهديد دائم له . ومن هنا فاننا سنتطرق الى الصرف من العمل بوجوهه الطبيعية والقانونية والتعسفية بالتفصيل) .

٣ - ما هي أحكام الصرف من الخدمة ؟

ثمة ثلاث حالات يجب تمييزها والفصل بينها فيما يتعلق بالصرف من الخدمة سواء عن طريق القانون أو عن طريق التعسف في استعمال القانون . وهذه الحالات هي :

- الصرف القانوني الطبيعي من الخدمة
- الصرف القانوني غير الطبيعي من الخدمة
- الصرف التعسفي غير القانوني من الخدمة .

٣-١ - الصرف القانوني الطبيعي من الخدمة

اي الانهاء التقليدي لعقد العمل وذلك بموجب حالات يحددها القانون

ويتقاضى فيها الاجير او ورثته — في حال وفاته — تعويضاً محدداً ، وهنا يمكننا اعتبار ان اتفاقاً ضمناً موجود بين العامل ورب العمل منذ المباشرة بتنفيذ عقد العمل وهو يقضي ان عقد العمل سينتهي حتماً في حال استحقاق الحالات الطبيعية هذه وهي التالية :

- بلوغ السن القانونية
- الاستخدام لمدة ٢٠ سنة مستمرة
- اصابة الاجير بعطل دائم
- زواج الاجيرة
- وفاة الاجير .

وان هذه الحالات لا تثير عادة اية خلافات أو اشكالات فيما بين الاجير وصاحب العمل لا سيما وان منها ما يمثل مانعاً ملزماً لعدم الاستمرار في تنفيذ عقد العمل .

٣-٢ - الصرف القانوني غير الطبيعي من الخدمة

وهو ما نصت عليه المادتين ٧٤ و ٧٥ من قانون العمل اللبناني والتي تجيز لكل من الاجير ورب العمل فسخ العقد على مسؤولية الطرف الآخر وذلك عند توفر شروط محددة وهذه الشروط في حال تحقق احدها تعني ان اخلافاً خطيراً حصل فيما يتعلق بالالتزامات المتبادلة بين الطرفين ، وان هذا الصرف أو الفسخ ليس فسخاً عادياً طبيعياً وليس أيضاً فسخاً تعسفياً انما هو فسخ قانوني استثنائي فرضته معطيات ووقائع قانونية استثنائية . والان متى يفسخ العقد على مسؤولية كل من الاجير ورب العمل ؟

١ - فسخ العقد على مسؤولية الاجير من قبل رب العمل

« لرب العمل ان يفسخ العقد دون ما تعويض أو علم سابق في الحالات التالية » :

- اذا انتحل الاجير جنسية كاذبة
- اذا استخدم الاجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة اشهر من استخدامه ، وهنا نشير الى أنه من حيث المبدأ يمكن لكل من الفريقين فسخ العقد خلال فترة التجربة هذه والتي حصرها المشرع اللبناني بثلاثة اشهر منعاً لاستغلال عدم التحديد من قبل رب العمل .

— اذا ثبت ان الاجير ارتكب عملاً او اهمالاً مقصوداً يرمي الى الحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية ، على انه يجب على رب العمل للتذرع بهذا السبب ان يعلم خطياً بهذه المخالفة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال ثلاثة ايام من التثبت منها .

— اذا اقدم الاجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه اليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة وهنا نشير الى ان الانذار يجب ان يكون خطياً في كل مرة ويعود أمر تقدير حديثه لمجلس العمل التحكيمي .

— اذا تغيب الاجير دون عذر شرعي اكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة ايام متوالية وهنا يتوجب على العامل بعد عودته الى العمل وضمن مهلة ٢٤ ساعة تبرير أسباب غيابه كما انه يتوجب على رب العمل بعد كل غياب ابلاغ الاجير عن عدد الايام التي يعتبر فيها غائباً عن العمل دون مبرر شرعي .

— اذا حكم على الاجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جناية أو اذا ارتكب جنحة في محل العمل وأثناء القيام به واذا حكم على الاجير لاجل الانعمال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات . وهنا ينبغي التأكيد على أن الجنحة يجب أن تتم في مكان العمل لا خارجه كما ان التأكد من توفر العناصر الجرمية يعود الفصل فيه الى القضاء الجزائي في لبنان وليس الى قضاء العمل .

(المادة ٣٤٤ عقوبات تقضي بحبس كل رب عمل أو مستخدم يرفض ويرجىء تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار صادر عن محاكم العمل) .

ب - فسخ العقد على مسؤولية رب العمل من قبل الاجير

نصت المادة ٧٥ من قانون العمل على انه « يحق للاجير ان يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية » :

- اذا اقدم رب العمل او ممثله على خدعة في شروط العمل عند اجراء العقد . على انه لا يحق للاجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوماً على دخوله في الخدمة .
- اذا لم يتم رب العمل بموجباته نحو الاجير وفقاً لاحكام قانون العمل كالتمنع أو التوقف عن دفع الاجر والمستحقات الاخرى .
- اذا ارتكب رب العمل أو ممثله جرماً مخالفاً بالآداب في شخص الاجير

أو عضو من أعضاء عائلته — وهذه الحالة يمكن أن يحصل فيها الجرم ضمن نطاق العمل أو خارجه .
— إذا أقدم رب العمل أو ممثله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الاجير .

ان تحقق هذه الحالات يجيز للاجير ترك العمل دون سابق انذار مع تأكيد حقه بالحصول على تعويض الصرف الكامل على أن الاجتهاد متفق على انه لا يحق له المطالبة ببديل الانذار .

ج — الصرف الكيفي أو التعسفي من الخدمة

وهو الذي لحظته المادة ٥٠ من قانون العمل وهي المادة التي طالما الح العمال بطلب تعديل نصها وتوجهها بسبب انها اجازت لرب العمل صرف اجرائه بدون عذر وسبب . وذلك مقابل تحميله تعويضاً مالياً ليس عادلا في العادة مع العلم ان هذه المادة اجازت لرب العمل والاجير فسخ العقد في اية حال .

على ماذا تحتوي هذه المادة الهامة من قانون العمل ؟

يمكن للفريق المتضرر من الصرف التعسفي المطالبة بتعويض حدد سقفه سلفاً فاذا كان الفسخ صادراً عن رب العمل يؤخذ بعين الاعتبار في حساب التعويض نوع عمل العامل وسنه ومدة خدمته ووضع العائلة والصحي ومقدار الضرر ومدى الاساءة في استعمال الحق على أن التعويض الذي يمكن ان يحكم به لا يقل عن بدل اجرة شهرين ولا يزيد عن بدل اجرة ١٢ شهراً وهذا عدا التعويضات القانونية الاخرى وهنا الاشارة الى واقعة خطيرة وهي ان قضاء العمل اللبناني متردد دائماً في الحكم بالتعويض الاضافي هذا بالرغم من صراحة النص وهو يميل الى عدم تطبيقها ، وثمة نقطة اخرى هي انه في حالة الصرف التعسفي لا تحكم مجالس العمل التحكيمية بعودة الاجير الى العمل انما أقصى ما يمكن أن تقرره الحكم بالتعويض وهو أيضاً احتمال ضئيل كما ذكرنا .

اما اذا كان الفسخ صادراً من قبل الاجير لغير الاسباب التي يجيزها القانون وتبين أنه سبب ضرراً أو احراجاً لرب العمل يمكن أن يحكم عليه بتعويض يتراوح بين بدل اجرة شهر وأربعة أشهر هذا عدا تعويض الانذار .
يعتبر الصرف من قبيل الاساءة أو التجاوز في استعمال الحق اذا تم في الحالات التالية :

— لسبب غير مقبول أو غير مرتبط بأهلية الاجير أو تصرفه داخل المؤسسة .

— لانتساب الاجير أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والانظمة المرعية الاجراء .

— لتقدم الاجير للانتخابات أو لانتخابه عضواً في مجلس نقابة أو لمهمة تمثيلية عمالية وذلك طيلة فترة قيامه بهذه المهمة .

— لقيام الاجير بتقديم مراجعة قضائية أو دعوى تتعلق بتطبيق احكام قانون العمل أو الانظمة والعقود المعمول بها في المؤسسة .

— لممارسته حرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء .

ان هذه الشروط تعني بوضوح ان كل صرف لا يرتكز الى شرط أو عنصر قانوني محدد في القوانين النافذة يعتبر صرفاً تعسفياً غير قانوني ويشكل اساءة أو تجاوزاً في استعمال الحق هذا مع الاشارة المتتالية الى أن القانون الذي قدم الوصف القانوني للصرف التعسفي ووضع ضوابطه وحدوده لم يرق في نفس الوقت بالزام رب العمل بتأدية التعويض العادل بالاضافة الى انزال العقوبات أو الغرامات الرادعة وهي شروط ضرورية مانعة للقيام بهذا الصرف بطريقة مزاجية بحقه .

يتوجب على المتضرر من الصرف التعسفي اقامة الدعوى لدى مجلس العمل التحكيمي المختص خلال مدة اقصاها شهر كامل من تاريخ الابلاغ بالصرف، على ان مجلس العمل التحكيمي ملزم باصدار حكمه النهائي خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة اشهر من تاريخ تقديم الدعوى .

— على كل فريق يرغب بفسخ عقد العمل ابلاغ الطرف الاخر برغبته خطياً أو بطريقة ثابتة ويتوجب عليه متابعة تنفيذ عقد العمل ضمن المهلة التالية المتعارف على تسميتها بهمل أو أشهر الانذار .

— شهر واحد اذا كان مضى على عقد العمل مدة ثلاث سنوات وما دون شهرين اذا كان مضى على عقد العمل مدة تتراوح بين ثلاث وست سنوات

— ثلاثة اشهر اذا كان مضى على عقد العمل مدة تتراوح بين ست و ١٢ سنة

— أربعة أشهر لما يزيد عن ١٢ سنة .

ويحق لمبلغ الانذار أن يطلب توضيحاً لاسباب الفسخ اذا لم يكن ذلك وارداً في نص الانذار وان الطرف المخالف للمهل السابقة يتعرض لان يدفع تعويضاً يعادل بدل أشهر الانذار التي تعتبر بمثابة حقوق مكتسبة .

الا انه يحق للعامل المصروف أن يحصل على اجازة يومية لمدة ساعة اثناء فترة الانذار وذلك من أجل البحث عن عمل جديد .

وفي مطلق الاحوال لا يعتبر الانذار بالصرف قانونياً في حال توجيئه :

— الى المرأة الحامل اعتباراً من الشهر الخامس من الحمل أو المرأة المجازة بداعي الولادة .

— الى الاجير اثناء الاجازات العادية أو المرضية .

ما عدا الحالات التي يحق فيها لرب العمل فسخ العقد على مسؤولية الاجير فإنه لا يجوز صرف أعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقاً للاصول وطيلة مدة ولايتهم ما لم تتم مراجعة مجلس العمل التحكيمي . وبعد تقديم المراجعة يمكن لرب العمل ايقاف العضو النقابي المصروف عن العمل على انه يتوجب على مجلس العمل التحكيمي الدعوة الى جلسة مصالحة خلال مدة ٥ ايام فاذا تعذرت المصالحة يحسم باسناد القضية وموضوع الصرف خلال مدة شهر وهنا يكون امام المجلس حلين :

— فاما ان يوافق على الصرف ويقضي بتصفية حقوق المصروف القانونية.

— واما أن يحكم باعادة العضو المصروف الى العمل مع اعطائه تعويضاته القانونية . واذا رفض رب العمل اعادة النقابي الى العمل فإنه يتعرض لدفع تعويض يتراوح بين مرتين أو ثلاث مرات أضعاف البديل الذي تكلمنا عنه عند تحقق الاساءة أو التجاوز في استعمال الحق سابقاً .

« يجوز لصاحب العمل اثناء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة اذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الانهاء ، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام انتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل ، وعلى صاحب العمل ابلاغ وزارة العمل رغبته اثناء تلك العقود قبل شهر من التنفيذ ويتوجب عليه التشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الانهاء تراعى فيه أوضاع واختصاص وأعمار وظروف العمال ، وكذلك إمكانية اعادة استخدامهم ، على أن العمال المصروفين لهم خلال مدة سنة حق أولوية بالعودة الى العمل فيما لو عادت المؤسسة الى العمل بوضعها الطبيعي .

ونود الاشارة الى أن المشرع استعمل لدى تعديله احكام المادة ٥ . من قانون العمل عبارة عاملة وهي تشمل المستخدم والاجير الامر المتفق عليه في الاجتهاد اللبناني .

هذه هي المادة ٥ . من قانون العمل والتي تختصر فلسفة قانون العمل اللبناني القائمة على محاولة بناء نوع من التوازن نظرياً بين فريقي عقد العمل، هذا التوازن القابل للانهيار بفعل القوة الحقيقية التي يملكها صاحب العمل عادة ، كما وان الاوضاع الاقتصادية واستمرار الحرب تشكل ضغطاً آخر على العمال الامر الذي يستتبع ضرورة قيام تشريع عمالي جديد في لبنان يراعي التطور الاقتصادي والصناعي والفكري بعد أكثر من أربعين سنة على صدور قانون العمل فلا يبقى القانون متخلفاً عن مواكبة الواقع الحقيقي تماماً كما يحصل في البلدان المتقدمة والمتحضرة .

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

مقدمة

- ٢٤٩
٢٤٩ ١ — من يتولى ادارة نظام الضمان الاجتماعي ؟
٢ — ما هي التقديمات التي يتناولها نظام الضمان الاجتماعي ؟
٢٥٠
٢٥١ ٣ — ما هي مراحل وميدان تطبيق الضمان الاجتماعي ؟
٢٥١ ١-٣ — المرحلة الاولى
٢٥١ ٢-٣ — المرحلة الثانية
٢٥٢ ٣-٣ — المرحلة الثالثة
٢٥٢ ٤ — كيف يتم الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي ؟
٢٥٢ ١-٤ — الخضوع الالزامي
٢٥٢ ٢-٤ — الخضوع الاختياري
٢٥٢ ٥ — ما هي أهم أحكام النظام الحقوقي للتقديمات الاجتماعية ؟
٢٥٣ ٦ — كيف يتم تمويل نظام الضمان الاجتماعي ؟
٢٥٤ ١-٦ — موارد النظام
٢٥٤ ١ — قاعدة التمويل الثلاثي
٢٥٤ ٢ — قاعدة التمويل الثنائي
٢٥٤ ٣ — قاعدة التمويل الوحيد الجانب
٢٥٥ ٢-٦ — التنظيم المالي
٢٥٥ ١ — المقاصة العامة والادخار
٢٥٥ ٢ — توظيف الاموال
٢٥٦ ٧ — كيف يتم حل الخلافات في نظام الضمان الاجتماعي ؟
٢٥٦ ١-٧ — موجبات وعقوبات
٢٥٧ ٢-٧ — حل الخلافات
٢٥٨ ٨ — ما العمل لتطوير نظام الضمان الاجتماعي ؟

مقدمة

تضمن التشريع اللبناني نصوصاً خاصة ، قبل انشاء نظام الضمان الاجتماعي ، ترعى بعض التقديمات الاجتماعية الناشئة عن علاقات العمل ، في الثلاثينات ، من خلال قانون الموجبات والعقود وفي الاربعينات من خلال تشريعات العمل : المرسوم الاشتراعي ٢٥ تاريخ ١٩٤٣/٥/٤ المتعلق بطوارئ العمل ، المرسوم الاشتراعي ٢٩ تاريخ ١٩٤٣/٥/١٢ المتعلق بالتكاليف العائلية ، وقانون العمل الصادر بتاريخ ٢٢ أيلول ١٩٤٦ . الا ان هذه التشريعات لم تكن كافية ولا تشكل نظاماً للضمان بالمعنى العلمي ... انما مرحلة مؤقتة بانتظار انشاء نظام الضمان .

انشىء نظام الضمان الاجتماعي المرتقب منذ عام ١٩٤٦ ، بموجب مشروع قانون الضمان الاجتماعي الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣ ، ليشكل المرحلة المتقدمة في سلسلة التشريعات اللبنانية التي تضمن تقديمات أفضل في مجالات متعددة .

يطرح هذا الدرس ثمانية أسئلة أساسية ويوفر اجابات على كل منها

- من يتولى ادارة نظام الضمان الاجتماعي ؟
- ما هي الضمانات التي يتناولها نظام الضمان الاجتماعي ؟
- ما هي مراحل وميدان تطبيق الضمان الاجتماعي ؟
- كيف يتم الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي ؟
- ما هي أهم أحكام النظام الحقوقي للتقديمات الاجتماعية ؟
- كيف يتم تمويل نظام الضمان الاجتماعي ؟
- كيف يتم حل الخلافات في نظام الضمان الاجتماعي ؟
- ما العمل لتطوير نظام الضمان الاجتماعي ؟

— ★ —

١ - من يتولى ادارة نظام الضمان الاجتماعي ؟

عهد المشرع بإدارة نظام الضمان الاجتماعي الى « مؤسسة مستقلة ذات طابع اجتماعي » هي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، وهو يتشكل من أجهزة ثلاثة :

— مجلس ادارة ، السلطة التقريرية

المتطلبات المسبقة

« قوانين العمل في لبنان » ، « أهم أحكام قانون العمل اللبناني »

الاهمية النقابية

التعرف الى نظام الضمان الاجتماعي بمختلف جوانبه لتمكين الحركة النقابية اللبنانية من تطويره او مراقبة تطبيقه لصالح الاجراء .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول نظام الضمان الاجتماعي بمختلف جوانبه ، وبالاستناد الى أمثلة حية مأخوذة من واقع علاقة الاجراء مع هذا النظام ، يقوم المتدرب بمناقشة بعض الاقتراحات المتعلقة بتعديله وتطويره .

— لجنة فنية ، تتولى تدقيق عمليات وحسابات الصندوق واقتراح أساليب عمل جديدة وتحسين القائم منها .
— أمانة السر ، ادارة الصندوق

ومن مجمل الاحكام المتعلقة بهذا الموضوع ، يتبين :

— ان الصندوق في اطار السلطة التقريرية ، يقوم على مبدأ المشاركة ، مشاركة الفئات المشمولة بحماية النظام ، والفئات التي تحمل عبء التمويل ، والسلطة العامة . فمندوبون عن الدولة ، كسلطة عامة وصاحب عمل ، ومندوبون عن الاجراء في مختلف الانشطة الاقتصادية ، بواسطة الهيئات المهنية الاكثر تمثيلاً لهم ، ومندوبون عن اصحاب العمل ، بواسطة الهيئات المختصة المذكورة .

— ان الصندوق هو « مؤسسة مستقلة » خاضعة لقانونها الخاص . وبذلك ، يكون قد اعطي حرية واسعة للتعامل مع مجتمع كثيف من المضمونين والمكلفين ، وما يفرضه هذا التعامل من تعقيدات ادارية وفنية .

— ان الصندوق وان كان « مؤسسة مستقلة » الا انه يخضع بحكم القانون لوصاية مجلس الوزراء المسبقة ، ووصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، ورقابة ديوان المحاسبة المؤخرة . وهاتان الوصيتان والرقابة ، التي حدد القانون مداها ، تضمن اشراف وتوجيه السلطة العامة . . . وتجعل من نظام الضمان ، أهم أداة للتنمية الاجتماعية وتحقيق العدالة الاجتماعية ، في اطار الديمقراطية الاجتماعية التي تجسدها المشاركة .

٢ - ما هي التقديرات التي يتناولها نظام الضمان الاجتماعي ؟

يشتمل الضمان الاجتماعي في لبنان ، على اربعة فروع : ضمان المرض والامومة ، ضمان طوارئ العمل والامراض المهنية ، نظام التعويضات العائلية ، نظام تعويض نهاية الخدمة .

وهذه الفروع تغطي المشمولين بحمايته ، ضد مخاطر رئيسية ثمانية :

- في المرض والامومة ، بتقديرات العناية الطبية
- العجز المؤقت عن العمل بسبب المرض والامومة
- تعويض المرض
- تعويض الامومة
- تعويض نفقات الدفن

— العجز المرضي الدائم عن العمل (ضمن نسبة ٥٠٪ على الاقل)
— طوارئ العمل والامراض المهنية
— انقطاع الدخل ، بسبب انتهاء الخدمة ، أو الشيخوخة في المدى القريب
— الاعباء العائلية
— انقطاع دخل الاسرة بسبب وفاة المضمون المعيل .

وعليه يكون المشرع اختار ثمانية من أصل تسعة نصت عليها الاتفاقية رقم ١٠٢ التي أصدرها مكتب العمل الدولي سنة ١٩٥٢ والمتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي .

أما فرع البطالة ، فلم يأخذ به المشرع اللبناني ، لاسباب تتعلق ببنية الاقتصاد الذي لم تظهر عليه بعد مشاكل فائض الانتاج ، سبب ازمت البطالة . الا ان ذلك لا يعني استبعاد الاخذ به مستقبلاً ، عندما تبدو على الاقتصاد ظواهر الانتاج الصناعي الكبير .

٣ - ما هي مراحل وميدان تطبيق الضمان الاجتماعي ؟

من المعروف ان تطبيق الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية في العالم ، يعتمد على بلوغ الاقتصاد والموارد الوطنية تدرجاً كافياً من النمو ، يمكن من تغطية نفقات التقديرات ، أي كان شكل التمويل . ويكون النظام ، تبعاً لذلك مرآة للمستوى الذي بلغه الاقتصاد ، سواء في مضمونه أو في ميدان تطبيقه . لذلك اعتمد المشرع في لبنان ، على خطة زمنية لتنفيذ الضمان الاجتماعي ، في مراحل ثلاث .

٣-١ - المرحلة الاولى

وقد بدأت في أول ايار ١٩٦٥ وتشمل فئات الاجراء في الصناعة والتجارة والخدمات . وقد عدلت هذه المرحلة مراراً بدءاً بعام ١٩٦٩ وأخيراً خلال عام ١٩٧٥ (بموجب القانون ٧٥/١٦) وأصبحت تشتمل على فئات من غير الاجراء (المدرسون وطلاب الجامعات ، اطباء ، الصحفيون ، المتقاعدون وموظفو الدولة) وكذلك فئات أخرى تتبين ضرورة اخضاعها منذ المرحلة الاولى .

٣-٢ - المرحلة الثانية

وهي تتعلق بالاجراء العاملين في المؤسسات الزراعية بعد انتهاء المرحلة الاولى . الا ان هذه المرحلة قد عدلت ضمناً بصدور القانون ٧٤/٨ الذي

اجاز اخضاع الاجراء الزراعيين بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء ، دون تعليق ذلك على انتهاء المرحلة الاولى ، واخضع بالفعل الدائمون منهم . وتبعاً لذلك ، تبقى المرحلة الثانية مقصورة على الاجراء الزراعيين الذين لا يتم اخضاعهم بانتهاء المرحلة الاولى .

٣-٣ - المرحلة الثالثة

وهي تتعلق بفئات الاشخاص الذين لم يخضعوا لاحكام النظام في المرحلتين الاوليين . الا ان هذه المرحلة تقلص مداها فعلياً ، بعد تعديل المرحلة الاولى واستيعابها لمزيد من الفئات . ومع ذلك تبقى المرحلة الثالثة قائمة من الناحية القانونية لتستوعب العمال وارباب العمل ومن انزل منزلتهم (عمال مستقلون) الذين لا يخضعون لنظام الضمان في المرحلة الاولى .

٤ - كيف يتم الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي ؟

ميّز المشترع بين الخضوع الالزامي والخضوع الاختياري .

٤-١ - الخضوع الالزامي

يتعلق الخضوع الالزامي بالانتظام العام ، وليس معلقاً على اختيار المشمول بالحماية أو اختيار المكلف .

٤-٢ - الخضوع الاختياري

يعطي الخضوع الاختياري حرية الانتساب الى النظام في اقسام ذات توازن مالي مستقل ، لكل من فروع :

— نظام نهاية الخدمة بالنسبة للاجراء الذين دخلوا العمل قبل ٦٥/٥/١ واستمروا بعده بالعمل عند نفس رب العمل .

— انظمة التعويضات العائلية والمرضى والامومة وطوارئ العمل والامراض المهنية على فئات المضمونين الذين يفقدون شروط الانتساب الالزامي الى بعض الفروع ، والعاملين لحساب أزواجهم وأصولهم وفروعهم ، وارباب العمل والعمال المستقلين . الا ان هذا الامر لم يوضع موضع التطبيق حتى الآن .

٥ - ما هي أهم أحكام النظام الحقوقي للتقديرات الاجتماعية ؟

استناداً الى مجمل الاحكام التي نص عليها قانون الضمان الاجتماعي ، تشكل حماية التقديرات ، نظاماً حقوقياً بعيداً كل البعد عن خصائص أنظمة المساعدات . وتستحق للمضمون ، على أساس شروط وأحكام وضعية لا تحتل الاستنساب ويتساوى أمامها جميع المضمونين .

والاحكام هذه ، ترتبط سببياً بالخضوع الزامياً أو اختيارياً الى النظام وهي اما عامة أساسية وتتعلق بمجمل التقديرات ، أو خاصة تتعلق ببعضها . نتناول فيما يلي الاساسي منها :

— ان الحق بالتقديرات التي يؤمنها النظام ، هو نتيجة طبيعية للخضوع فيه .

— ان الخضوع ، هو مصدر الالتزامات ، خاصة الثلاثية أو الثنائية منها ، بين فرقاء ثلاثة : صاحب العمل — المضمون — والصندوق .

— ان تنفيذ الالتزامات القانونية من جانب المضمون وعنه ، يقابله حقوق محتملة تنشأ على الصندوق ، وتصبح مؤكدة واجبة . . . عندما تتحقق الشروط الخاصة بتوجب التقديرات وبالتالي ، فان الخضوع للنظام من شأنه ان ينشئ الحق بالتقديرات .

— ان نشوء الحق فعلياً بحماية النظام ، يرتبط بأوضاع وشروط : تختلف باختلاف الفروع ، أو التقديرات التي يأخذها النظام على عاتقه وباختلاف فئات المشمولين بالنظام ، من اجراء وأصحاب مهن وارباب عمل .

— ان التقديرات ، لا يمكن أن تكون موضوع تفرغ أو مقاصة أو تعهد من أي نوع كان . ولا تقبل الحجز الالتنفيذ موجبات غذائية شرعية ، في حدود نصف قيمتها .

— ان هذه التقديرات ، كرسها التشريع كمستوى عام يشمل جميع المضمونين ، وباعتباره يمثل الحد الأدنى الشامل . يمكن أن يعطي المضمونين تقديرات اضافية بموجب الاتفاقات والانظمة الداخلية للمؤسسات . . . كما تبقى سارية المفعول بصورة الزامية ، الزيادات التي كانت مرعية التطبيق بموجب الانظمة والاتفاقات المذكورة ، بتاريخ وضع كل فرع موضع التنفيذ . الا ان هذه الزيادات أو التقديرات الاضافية ، هي حقوق قائمة بين فريقي العلاقة التعاقدية او النظامية ، وليست قائمة بوجه الصندوق .

٦ - كيف يتم تمويل نظام الضمان الاجتماعي ؟

ان الضمان الاجتماعي مرفق عام ، يضطلع الصندوق بإدارته كمؤسسة مستقلة ذات طابع اجتماعي ، وان الحق بتقديرات النظام هو مقابل الخضوع لاحكامه أو الاشتراك فيه . وقد ورث هذا النظام بعض خصائص التقديرات

التي كانت سارية المفعول قبله . لذلك ، فان التمويل ، ينسجم مع خصائص النظام العامة ، وطبائع المخاطر وتدابير الحماية . ويجسد نوعياً ، مبدأ المشاركة أو الديمقراطية الاجتماعية ويؤكد على الطابع الحقوقي لمفهوم التقديمات مقابل الالتزامات الملقاة على عاتق المضمونين وعنهم .

٦-١ - موارد النظام

نظام التمويل في الصندوق هو لتغطية نفقات الضمان : من تقديمات ونفقات ادارية ، ولتكوين مال الاحتياط فقط .

ويتشكل هذا النظام ، من الاشتراكات التي تفرض على أصحاب العلاقة ، لحساب كل فرع من الفروع ، مع مساهمة الدولة في بعضها . والاشترك هو : — اما معدل يحدد بنسبة مئوية من الكسب أو الاجر — أو مقطوع ، على أساس المضمون .

تؤخذ بالاعتبار ، في تحديده أو توزيعه على الاطراف التي تتحمل عبء التمويل ، مجموعة من العوامل أهمها :

— الحالة الاقتصادية ، ومستوى الاجور ، ومدى استقرار اليد العاملة .
— وتوقعات واحتمالات المخاطر ، ومدى تردادها وأسعارها عند الاقتضاء ، وبصورة عامة ، العبء المالي الذي يتحمله النظام .
اما لجهة الاطراف التي تتحمل العبء ، وقد أخذ المشتري بقواعد ثلاث .

١ - قاعدة التمويل الثلاثي

وتقتصر على فرع المرض والامومة وتساهم الدولة في نفقاته بنسبة ٢٥٪ من قيمة التقديمات ، الى جانب اشتراك يتحمله طرفا العمل والانتاج (المضمونون - واصحاب العمل أو المؤسسات) .

ب - قاعدة التمويل الثنائي

وعبء الاشتراك ، على أساسها ، يقع على عاتق المضمون الى جانب مساهمة الدولة ، في قسم الضمان الاختياري التابع لفرع المرض والامومة .

ج - قاعدة التمويل الوحيد الجانبي

ويتحمل عبء الاشتراك على أساسها :

— طرف الانتاج ، في علاقات العمل — أي صاحب العمل ومن أنزل منزلته . ولا يتحمل المضمون أية نسبة من الاشتراك المقطوع أو من معدل الاشتراك المفروض . وذلك ، لجهة فروع : التعويضات

العائلية — طوارئ العمل والامراض المهنية — تعويض نهاية الخدمة .

— والمضمون وحده ، في قسم الضمان الاختياري التابع لكل من فرعي التعويضات العائلية وطوارئ العمل والامراض المهنية .

٦-٢ - التنظيم المالي

١ - المقاصة العامة والادخار

يتمتع كل فرع من فروع الضمان ، بالاستقلال المالي ويتصرف بموارده الخاصة لتغطية تآدياته . وتبعاً لذلك فان لكل منها صندوق خاص ، يجب أن تكن وارداته من تغطية نفقات التقديمات والمساهمة في النفقات الادارية لنظام الضمان ، ومن تكوين مال الاحتياط .

واستناداً الى خصائص الفروع الذاتية ، القانونية منها والمالية فان صناديقها تعتمد طريقتين أو نظامين في الموارد المالية واستعمالها . وبهاتين الطريقتين ، يمكن تصنيفها :

— الى صناديق مقاصة ، وهي : المرض والامومة — وطوارئ العمل — والامراض المهنية — والتعويضات العائلية . وتشكل الموارد في كل منها حساباً عاماً ، ويتصرف بها لتأدية نفقاته — على أساس مقاصة عامة بين الواردات والنفقات ، شرط تشكيل الاحتياطي القانوني .

— وصندوق تجميع أو ادخار هو تعويض نهاية الخدمة توزع وارداته على حسابات المضمونين الخاضعين للفرع ويرتبط تقديماته مبدئياً بتلك الحسابات ، وله موارد تكيلية لتمويل حساب التعويض الذي يستحق للمضمون ...

هذا ولا بد من الاشارة الى أن الانتقال من نظام تعويض نهاية الخدمة ، الى نظام الشيخوخة أو نظام المعاشات المرتقب يعني الانتقال الى صندوق مقاصة عامة ، كباقي الفروع مع جميع المزايا المتعلقة بها .

ب - توظيف الاموال

ان واردات الضمان ، هي أموال مرفق اجتماعي ... لتحقيق الاهداف التي حددها التشريع . ولا يفقد الوفر أو الاحتياطي الذي يتشكل من هذه الواردات لحساب كل فرع من الفروع ، الصفة المذكورة باعتبار الصندوق مؤسسة لا تبغي الربح .

لذلك ، نص التشريع على ايجاب ، توظيف الاموال ، شرط عدم الاخلال بالتوازن المالي : لاستكمال الايفاء بالزامات النظام ، خاصة بالنسبة لصندوق تعويض نهاية الخدمة ، في مواجهة التضخم المالي المتفاقم باستمرار وخدمة الانماء الاجتماعي بتوظيفات اجتماعية لصالح المضمونين خاصة والمجتمع العامة (بناء مستشفيات ، مشاريع اسكان ... الخ .) .

٧ - كيف يتم حل الخلافات في نظام الضمان الاجتماعي ؟

٧-١ - موجبات وعقوبات

بعد البحث في خصائص النظام الاساسية ، في ميدان شموله ، وطبائع تقديماته ، ووارداته وتنظيمه المالي . يتبين ان الموجبات في قانون الضمان مترابطة ، متعددة الاطراف . وان الصندوق يتأثر في تادية حقوق المضمونين ، بمدى التزام طرفي العلاقة في تنفيذ موجباتهم . المضمونين انفسهم واصحاب العمل . وهذه الموجبات يمكن تصنيفها الى فئات ثلاث :

— الموجبات الاساسية وتتناول ميدان التطبيق ، بالتصريح عن اصحاب العمل والمضمونين .

— الموجبات المالية وهي ناشئة عن الخضوع للنظام . ولكنها تنفذ بالاستقلال عن حقوق المضمونين بالتقديرات مبدئياً .

— الموجبات الادارية ويمكن ان ينظر اليها مستقلة او ملحقة بالفئتين السابقتين . ومن شأنها تنظيم العلاقات ، وتأمين الانتظام في تنفيذ التقديرات .

اما اذا نظر الى هذه الموجبات ، من زاوية المستفيدين من النظام فيتبين انها مفروضة لحماية مصالحهم ، كضمانة اساسية . ان اصحاب العمل يتحملون هذه الموجبات بالتصريح عن المضمونين ودفع الاشتراكات . ان المضمونين هم اصحاب الحق بالتقديرات . ويقع عليهم عبء اثبات اوضاعهم ، والمطالبة بها .

ان تنفيذ الموجبات الملقاة على عاتق اصحاب العمل يؤثر سلباً وايجاباً ، على نظام الضمان في كافة المجالات ... في المستويين ، الشامل والفردي . لذلك ، أخضع اصحاب العمل لمراقبة الصندوق ، بواسطة مفتشين محلفين في ملاكه ... التأكد من تنفيذ الاحكام القانونية والنظامية ، وتصحيح الاوضاع وضبط العلاقات ... كما أخضع اصحاب العمل لعقوبات مدنية او جزائية ،

على بعض المخالفات التي ترتكب في تنفيذ الموجبات الاساسية او المالية او الادارية ... ذات التأثير الهام على انتظام ادوار الصندوق .

وترك لقضاء العمل بصورة عامة ، البت بالخلافات حول سائر الموجبات باستثناء بعضها .

٧-٢ - حل الخلافات

تعود صلاحية البت بالخلافات حول سائر الموجبات التي نص عليها قانون الضمان : الى قضاء العمل بصورة عامة والى لجان داخلية في الصندوق بصفة خاصة . ولا بد من الاشارة ان هذا الاختيار قد راعى العوامل التالية :

— ان المضمون وله صفة الدائن هو في وضع اقتصادي متدن نسبياً ، عن مؤسسة الضمان ووضعية صاحب العمل . وان قانون الضمان الاجتماعي ، كتشريع اجتماعي لا بد ان يعمل على تصحيح هذا الفرق باتاحة المجال امام المضمون للبت بمطالبه ، بأقل كلفة وأقصر مهلة .

— ان النزاع القضائي ، يجب ان يبقى تدبيراً استثنائياً من خلال مرونة العمل في مؤسسة الضمان .

— ان لبعض المخاطر التي يأخذها النظام على عاتقه ، خصائص مميزة (المرض والامومة وطوارئ العمل والامراض المهنية) .. يلم بها الاخصائيون أكثر من غيرهم . ويجب البت بالخلافات حولها ، بالتسريع المناسب .. لحماية المضمونين ، وهم في اوضاع صحية واجتماعية واقتصادية غير مناسبة ، وفي أمس الحاجة الى التقديرات .

لذلك ، أوكل البت بالخلافات حول المرض او القدرة على العمل او الحالة او تاريخ الشفاء بنتيجة طارئ عمل او مرض مهني ، الى لجان متخصصة بموجب قرارات نهائية غير قابلة للمراجعة . كما أوكل الى لجان داخلية طبية ، البت بدرجة عجز المضمون ، ومراقبة تنفيذ تقديرات فرعي المرض وطوارئ العمل .. الا ان قراراتها تبقى قابلة للمراجعة .

وأبقى اختصاص قضاء العمل شاملاً . ويتناول الخلافات حول تنفيذ جميع الموجبات : التي ليست من اختصاص القضاء الجزائي أو تلك التي تنظر بها اللجان المتخصصة . ويشمل النزاعات بين الصندوق واصحاب العمل والمضمونين ، كمدع أو مدعى عليه . وكذلك النزاعات بين المضمونين واصحاب العمل . ويمكن ان يكون الصندوق طرفاً ثالثاً فيها .

٨ - ما العمل لتطوير نظام الضمان الاجتماعي ؟

ان الطبقة العاملة اللبنانية هي صاحبة المصلحة بالدرجة الاولى بنظام الضمان الاجتماعي ، ولذلك فهي المعنية الاولى بالحفاظ على هذا النظام ومدعوة دائماً لتثديد نضالاتها من أجل تطويره وان على صعيد تطوير تقديماته من هنا نرى ان ذلك يكون بالعمل على ما يلي :

— الحفاظ الدائم على وحدة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي قانونياً وادارياً .

— تحديث وسائل العمل الاداري وتطويرها وضرورة امتلاك الصندوق لجهاز المكننة الآلي (الكمبيوتر) .

— اعتماد مبدأ اللاحصرية والاكثر من عدد المكاتب الاقليمية والمحلية والمراسلة على الاراضي اللبنانية بحيث تصل خدمات الصندوق الى مواقع عمل وسكن المتولين بهذا النظام والمستفيدين من تقديماته .

— تطوير نظام التعويضات العائلية الحالي السى نظام للتقديمات الاجتماعية يؤمن بالاضافة الى التعويضات العائلية تقديمات جديدة تتناول حالات الولادة والزواج والوفاة والتعليم ومستلزمات دور الحضانة وغيرها .

— الانتقال من نظام نهاية الخدمة — المطبق حالياً — الى نظام الشيخوخة والعجز والوفاة حيث باتت التطورات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع اللبناني تستوجب ذلك .

— تطبيق نظام طوارئ العمل والامراض المهنية المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي والانتهاء من القانون الحالي المطبق منذ ١٩٤٣ والذي لم يعد يتلاءم مطلقاً مع واقع علاقات العمل في عصرنا الراهن .

— تطوير نظام ضمان المرض والامومة وزيادة تقديماته في حقول : تعويض المرض ، عناية طب الاسنان . تعديل قيمة تعويض نفقات الدفن الى المستوى الذي يتناسب والنفقة الحقيقية الفعلية .

— بناء مستشفيات خاصة بالضمان الاجتماعي وتعميم تجربة مستشفى البترون في مختلف المحافظات والاقضية الادارية في لبنان .

— مطالبة الدولة بتشغيل المركز الوطني للادوية والطلب الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالعودة الى استيراد الدواء ووضع لائحة بالادوية المقبولة .

— شن حملة عمالية نقابية هدفها اكراه اصحاب المستشفيات والاطباء واصحاب الصيدليات والمختبرات على ضرورة التقيد بالاتفاقات التي تعقد مع الصندوق وعدم الخروج عليها من جانب واحد .

— توحيد أنظمة الاستشفاء بنظام واحد يضمن الاستشفاء لجميع اللبنانيين ويكون بديلاً لانظمة الاستشفاء المعمول بها حالياً في : الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، تعاونية موظفي الدولة ، وزارة الصحة العامة .

— توظيف أموال الصندوق في مشاريع اجتماعية تعود بالفائدة المباشرة على العمال والمضمونين وبالتالي على المجتمع اللبناني ككل وفيها : بناء المستشفيات والمستوصفات ، بناء المجمعات السكنية للعمال ، المساهمة في انهاء الريف وتنظيم اعادة الهجرة اليه ، بناء المشاريع السياحية للعمال ، تشجيع اقامة دور الحضانة لابناء العمال والعمالات في مواقع الانتاج ... الخ .

عقود العمل الجماعية

مقدمة

- ٢٦٣
٢٦٤ ١ — ما هو عقد العمل الجماعي ؟
٢٦٤ ١-١ — مفهوم الانتظام العام
٢٦٥ ٢-١ — مضمون عقود العمل الجماعية
٢٦٦ ٢ — كيف يتم إبرام عقد العمل الجماعي ؟
٢٦٦ ١-٢ — فرقاء عقد العمل الجماعي
٢٦٦ ١ — بالنسبة لأصحاب العمل
٢٦٧ ب — بالنسبة للإجراء
٢٦٨ ٢-٢ — الشروط المتوفرة في عقد العمل الجماعي
٢٦٨ ١ — بالنسبة للشروط الموضوعية
٢٦٨ ب — بالنسبة للشروط الشكلية
٢٦٨ ٣ — ما هي الآثار الناتجة عن عقد العمل الجماعي ؟
٢٦٩ ١-٣ — الأشخاص الذين يسري عليهم عقد العمل الجماعي
٢٦٩ ٢-٣ — آثار عقد العمل الجماعي على علاقات العمل
٢٦٩ الفردية المشمولة به
٢٦٩ ١ — الأثر الآخر
٢٧٠ ب — الأثر الآلي
٢٧٠ ج — الأثر الفوري
٢٧٠ ٤ — ما هي طبيعة الدعاوى الممكنة من أجل تنفيذ عقد العمل الجماعي ؟
٢٧٠ ١-٤ — الدعاوى الجماعية
٢٧١ ٢-٤ — الدعاوى الفردية
٢٧٢ ٥ — كيف ينتهي عقد العمل الجماعي ؟
٢٧٢ ١-٥ — انتهاء عقد العمل الجماعي المعين المدة
٢٧٢ ٢-٥ — انتهاء عقد العمل الجماعي غير المعين المدة
٢٧٣ ٦ — كيف يتم توسيع عقود العمل الجماعية ؟
٢٧٣ ١-٦ — شروط التوسيع
٢٧٣ ٢-٦ — إجراءات التوسيع
٢٧٤ ٣-٦ — قرار التوسيع
٢٧٤ ١ — صلاحيات وزير العمل — مضمون القرار وطريقة إبلاغه
٢٧٤ ب — الآثار القانونية الناتجة عن قرار التوسيع

مقدمة

شهد القسم الثاني من القرن العشرين تباؤ الإرادة الجماعية في علاقات العمل نتيجة تعاضم قوة النقابات العمالية وانتشار المذاهب السياسية والاقتصادية الداعية الى تدخل الدولة وتملك وسائل الانتاج ، وانحصار مبادئ المذهب الفردي المناهض بحرية التعاقد وبسلطان الإرادة أمام النزعة الاجتماعية .

ومما حدا بالقول « بأنه اذا كان القرن التاسع عشر عصر سلطان الإرادة الفردية في علاقات العمل ، فان القرن العشرين يمكن أن يعتبر عصر الارادات الجماعية » .

مما لا شك فيه ان نشأة عقود العمل الجماعية ترتبط بتكون النقابات وتزايد قوتها اذ ان المفاوضات على شروط العمل أخذت تخرج عن نطاقها الفردي الى النطاق الجماعي وبذلك انتقلت من مفاوضة بين أجير وصاحب عمل منفردين الى مفاوضة بين هيئة تمثل الاجراء وصاحب العمل .

اما النظام القانوني لعقود العمل الجماعية فانه جاء نتيجة صراع مرير وطويل بين فريقين العمل بل هو وليد تطور تاريخي اختلفت فيه النظرة لطبيعة دوره في تنظيم علاقات العمل ما بين اصحاب العمل من جهة والنقابات العمالية من جهة ثانية والدولة من جهة ثالثة .

ان مبرر وجود هذه العقود يختلف بين دولة وأخرى ، فبعض الدول (انكلترا - الولايات المتحدة - ألمانيا - السويد) جعلت من المفاوضات الجماعية المصدر الاول لعلاقات العمل واصبحت بالتالي الهيئات المهنية هي المشرع الاساسي لعلاقات العمل بينما يأتي تشريع السلطة العامة في المرتبة الثانية .

اما الدول التي استمرت في اعتبار نفسها المصدر الاول لتنظيم علاقات العمل (فرنسا - بلجيكا - ايطاليا) فقد رأت في المفاوضات الجماعية أداة لسد الثغرات التي ترافق التشريع ووسيلة التقدم الاجتماعي للاتفاق على شروط أفضل تزيد عن الحد الأدنى الذي يقره التشريع .

اما في لبنان فقد سجلت عقود العمل الجماعية نمواً واتساراً منذ صدور قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم بموجب المرسوم ١٧٢٨٦ تاريخ ١٩٦٤/٩/٢ وحيث شملت مؤسسات عديدة وقطاعات مختلفة ولا سيما في قطاعات المصارف والبتروك والنسيج الا ان الاحداث التي بدأت منذ شباط

المتطلبات المسبقة

« قوانين العمل في لبنان » ، « أهم أحكام قانون العمل اللبناني »

الاهمية النقابية

التعرف الى قانون عقود العمل الجماعية لتمكين النقابيين من الاستفادة من هذه النصوص القانونية في سعيهم من أجل ابرام عقود عمل جماعية في مؤسساتهم او قطاعاتهم .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول قانون عقود العمل الجماعية ، وبالاستناد الى نص عقد عمل جماعي معين ، يقوم المتدرب بتحديد ومناقشة مضمون (الاتجاه العام) ، فرقاء ، شروط وآثار العقد .

١٩٧٥ أوجدت نوعاً من الفوضى والنشست في علاقات العمل الفردية والجماعية وتركت ظلالات من الشك حول فائدة وجدوى استمرار عقود العمل الجماعية . لكن هذا الشك سرعان ما تبدد وعاد الانتعاش الى جسم مؤسسة عقود العمل الجماعية .

يطرح هذا الدرس ستة أسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :

- ما هو عقد العمل الجماعي ؟
- كيف يتم ابرام عقد العمل الجماعي ؟
- ما هي الآثار الناتجة عن عقد العمل الجماعي ؟
- ما هي طبيعة الدعاوى الممكنة من أجل تنفيذ عقد العمل الجماعي ؟
- كيف ينتهي عقد العمل الجماعي ؟
- كيف يتم توسيع عقود العمل الجماعية ؟

١ - ما هو عقد العمل الجماعي ؟

عرفت المادة الاولى من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، الصادر بتاريخ ٢ أيلول ١٩٦٤ . عقد العمل الجماعي بأنه « اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد نقابات الاجراء وبين طرف آخر يكون رب عمل منفرداً أو أكثر من رب عمل أو ممثل هيئة أو أكثر من هيئة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد مهني لارباب العمل » .

ان القانون اللبناني وكما هو واضح من التعريف اعلاه قد أطلق الحرية للمتعاقدين لتضمين عقود العمل الجماعية ما يشاؤون من النصوص المتعلقة بشروط العمل الا انه رسم حدوداً لهذه الحرية حيث لا يجوز تجاوزها فنصت المادة الثانية من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم على ابطال كل بند ينضمه عقد العمل الجماعي ويكون مخالفاً للانتظام العام .

١-١ - مفهوم الانتظام العام

ليس لمفهوم الانتظام العام وصف شامل وحصري ، انما هذا المفهوم متطور ومتغير ونسبي لذلك وجد الفقهاء صعوبة في تعريف الانتظام العام . والغالب ان مفهوم الانتظام العام مرادف لفكرة مقتضيات المصلحة العامة . ونحن يهنا في هذا المجال البحث في أحد مظاهر الانتظام العام وهو الانتظام العام الاجتماعي الذي يرتبط بصلة وثيقة بعلاقات العمل .

ان الانتظام العام الاجتماعي يتصف بذاتية خاصة تهدف لتحقيق المهمة الرئيسية لقواعد قانون العمل وهي حماية الاجير الشخص الضعيف في التعاقد . وعليه فان الانتظام العام الاجتماعي يتجسد بأحكام قانون العمل الآمرة والتي تشكل الحد الأدنى من العطاءات التي لا يمكن مخالفتها الا اذا كانت المخالفة تصب في مصلحة الاجير .

٢-١ - مضمون عقود العمل الجماعية

رغم تزايد عقود العمل الجماعية التي تم ابرامها في ظل قانون ١٩٦٤/٩/٢ فان مضمونها لم يتعد المفهوم الضيق لشروط العمل اذ اقتضت بنود عقود العمل الجماعية على تحسين شروط العمل وزيادة العطاءات والدارس لهذه العقود يرى تشابهاً في بنودها .

يستدل من مضمون هذه العقود ان النقابات العمالية لم تنتقل بعد بالعقود الجماعية الى مضمونها الواسع لجهة التركيز على مهنية عقد العمل الجماعي اذ انها لم تتمكن من خلال هذه العقود تطوير علاقات العمل داخل المؤسسة فدورها أي النقابات ما زال دوراً مطالباً وليس مشاركاً .

كما انها أيضاً لم تول في هذه العقود التثقيف والتدريب المهني بكافة مستوياته اية عناية لرفع الامكانية الانتاجية لدى الاجراء ولكسبهم مهارات جديدة تتفق مع التطورات التي تستجد على أساليب ووسائل العمل .

ولعله من المفيد الاشارة الى الدور الذي تلعبه عقود العمل الجماعية في بعض البلدان المتقدمة صناعياً في تنظيم وتطوير العلاقات المهنية .

فهي تنظم التدريب والتأهيل المهني داخل المؤسسة وخارجها مع المنافع الناتجة عن ذلك وهي تنظم عقد التجربة حيث أوجدت نظاماً خاصاً للانداز جعلت من عقد التجربة عقداً متقارباً مع عقد العمل الفردي .

كذلك على صعيد حياة الاجير المهنية فان دور هذه العقود يتجلى في المحافظة على وظيفة الاجير وديمومة عمله ، خاصة في حال انقطاعه عن العمل بسبب المرض أو بداع شخصي . وعليه ، لحظت العقود ضمانات العودة الى العمل . كما ان هذه العقود حرصت على أن تحفظ للاجير راتبه في حال اضطراره لتغيير الوظيفة بسبب السن أو العجز وأن تؤمن في حالة الصرف مدة اذار طويل وتعويضات اضافية وأنظمة ااضائية للتقاعد .

لم تكن عقود العمل الجماعية في تلك البلدان بأن يكون دورها ضمن ما ذكر ، بل تعدت هذا لتلعب دوراً هاماً يتجلى في المحافظة على استمرار

عمل الاجراء في حال توقف المؤسسة عن العمل لاسباب اقتصادية أو لاضطرارها لتحجيم أعمالها . . . وبناء عليه فإن صاحب العمل يمنع عليه تسريح الاجراء جماعياً الا باتفاق مسبق مع لجان المؤسسة وضمن شروط معينة كزيادة مدة الانذار والتعويضات الاضافية .

٢ - كيف يتم ابرام عقد العمل الجماعي ؟

ان عقد العمل الجماعي هو عمل قانوني ينشئ موجبات وحقوقاً متبادلة فيشترط لصحته ما يشترط لصحة أي عقد آخر من توفر عنصر الرضى وشموله لموضوع أو لعدة مواضع وعن وجود سبب يحمل عليه وعن خلوه من بعض العيوب .

على أن قانون ١٩٦٤/٩/٢ تطلب شروطاً اضافية خاصة لصحة عقد العمل الجماعي تتعلق بفرقاء العقد كما فرض شروطاً موضوعية وشكلية لاعتبار الاتفاق عقد عمل جماعي .

٢-١ - فرقاء عقد العمل الجماعي

حرص المشرع على أن يوجد تكافؤ بين فرقاء عقد العمل الجماعي لكي تصبح المفاوضات الجماعية ذات فعالية ومتوازنة .

١ - بالنسبة لاصحاب العمل

ان المادة الاولى من القانون نصت على « ان عقد العمل الجماعي هو اتفاق . . . بين طرف يمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد نقابات الاجراء وبين طرف آخر يكون رب عمل منفرداً أو أكثر من رب عمل أو ممثل هيئة مهنية أو أكثر من هيئة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد مهني لارباب العمل » .

يبدو واضحاً أن القانون لم يشترط من أجل ابرام عقد العمل الجماعي انتظام اصحاب العمل في هيئة مهنية إذ يمكن ابرام عقد العمل من قبل صاحب عمل واحد أو أكثر ويمكن أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو معنوياً في القطاع الخاص أو العام . كما يمكن أن يكون صاحب العمل ممثل بهيئة مهنية أو أكثر من هيئة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد مهني .

يبقى التساؤل فيما إذا كان من الممكن أن تصبح الدولة أو المؤسسات العامة فريقاً في عقد عمل جماعي ؟

على أثر التعديلات التي أصابت الوضع القانوني لكل من شركتي نفط العراق ومديريكو دخلت الدولة ممثلة بوزارة الصناعة والنفط طرفاً مع نقابات الاجراء في مصفاة ومصب طرابلس وعمال ومستخدمي مديريكو إذ أصبحت الشركة بعد عقد التصنيع الموقع عام ١٩٧٢ وكيلاً للدولة تعمل لحسابها لقاء نسبة مئوية من الانتاج وبذلك تحملت الدولة أجور الاجراء وتعويضاتهم وبالتالي أخذت على عاتقها الموجبات الناتجة عن عقود العمل الجماعية .

يضاف الى ما تقدم الى أن القانون وان لم يذكر صراحة المؤسسات العامة منظوراً اليها كصاحب عمل في عقد العمل الجماعي الا انه اذا استثنينا فقط المؤسسات العامة ذات الطابع الاداري والتي يحكم وضع العاملين فيها القانون الاداري فانه ليس ما يمنع في المؤسسات العامة ذات الطابع الاستثماري والتي يخضع العاملون لديها لقانون العمل من أن تكون طرفاً في عقد عمل جماعي .

ب - بالنسبة للاجراء

ينضح أيضاً من نص المادة الاولى أعلاه أن المشرع اوجب وجود نقابة اجراء أو اتحاد لنقابات الاجراء دون أي تشكيل عمالي آخر كفريق في عقد العمل الجماعي . وبذلك استبعد اعطاء الهيئات المهنية والمجموعات الفعلية للاجراء الحق في ابرام مثل هذه العقود .

وعليه فان وجود النقابة العمالية أو الاتحاد هو الذي يضفي على العمل القانوني صفة عقد العمل الجماعي شرط أن تكون هذه النقابة الاكثر تمثيلاً للاجراء وبذلك يكون القانون اللبناني قد أخذ في هذا المجال موقفاً وسطاً بين النقابة الواحدة وتعدد النقابات في المهنة الواحدة حيث اعترف فقط لنقابة واحدة في المهنة وهي الاكثر تمثيلاً للاجراء لابرام عقد العمل الجماعي بينما تمارس بقية النقابات الصلاحيات العادية الاخرى .

علماً بأن القانون قد أخذ ، فيما يختص بالنقابة الاكثر تمثيلاً ، بالمعيار العددي حيث اوجب عليها حيازة تفويض ٦٠٪ على الاقل من الاجراء اللبنانيين المعنيين سواء على المستوى المهني أو على المستوى الجغرافي .

وتجدر الاشارة ، الى أن عقد العمل الجماعي هو اتفاق مفتوح يمكن ان ينضم اليه من لم يكن فريقاً فيه أصلاً (المادة ١٠ من القانون) وحيث يقدم طلب الانضمام خطياً الى وزارة العمل موقعاً من الطرفين طالبي الانضمام ولا يشترط في هذا المجال سوى أن يكون طلب الانضمام خطياً وكتبياً وأن يكون هناك تماثل في النشاط المهني ووجود طالبي الانضمام في الميدان الجغرافي .

٢-٢ - الشروط المتوجبة في عقد العمل الجماعي

أخضع قانون ١٩٦٤/٩/٢ عقود العمل الجماعية لشروط موضوعية وشكلية أكثر شدة من الشروط التي تطلبها المشرع بالنسبة لعقود العمل الفردية .

أ - بالنسبة للشروط الموضوعية

اشتراطت المادتان ٣ و ٤ من القانون وجوب حيافة النقابة على التفويض المطلوب قانوناً قبل الدخول في مناقشة عقد عمل جماعي فالزمها بالحصول على تفويض ٦٠٪ على الأقل من الاجراء اللبنانيين المعنيين ، كذلك ألزمها بالحصول على موافقة موصوفة للجمعية العمومية للنقابة على مشروع العقد قبل ابرامه بصورة نهائية ، أي على أغلبية ثلثي الاعضاء الحاضرين شرط أن يكون الحاضرون أكثر من نصف الاعضاء .

ب - بالنسبة للشروط الشكلية

نظراً لكون عقد العمل الجماعي يتسم بأهمية كبرى على كل من الصعيد الاقتصادي والمهني والاجتماعي ، فقد أخذ المشرع اللبناني أسوة بالتشدد والالزام بأن يكون عقد العمل الجماعي خطياً تحت طائلة الإبطال أو أن يسجل في وزارة العمل أو أن ينشر في الجريدة الرسمية بواسطة وزارة العمل .

إذا ، الكتابة شرط أساسي لانعقاد عقد العمل الجماعي ، وكذلك النشر حيث أوجبت المادة ٦ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ أن ينشر العقد في الجريدة الرسمية من قبل وزارة العمل أو يسجل لديها ولا يصبح ملزماً في الحالة الأخيرة إلا بعد انقضاء شهر على تسجيله .

وهكذا نجد أن القانون اللبناني قد أخذ بنظام التسجيل والنشر وليس بنظام الإيداع ، وأعطى لوزارة العمل رقابة على مشروعية العقد وملاءمته إلا أن مفعول التسجيل ليس مطلقاً ان هو الا مرحلة تتحقق فيه الإدارة من خلو العقد الجماعي من بعض الاحكام التي تعتبر مخالفة للقوانين النافذة ولتقتضيات الانتظام العام ولا يحض العقد قوة تجعله بمنأى عن رقابة القضاء .

٣ - ما هي الآثار الناتجة عن عقد العمل الجماعي ؟

يرتب عقد العمل الجماعي ، شأن كل العقود المتبادلة ، حقوقاً وموجبات على فرقاء العقد إنما بالإضافة الى ذلك فان هذا العقد بمجرد نشره أو تسجيله تمتد مفاعيله الى اشخاص غير الموقعين والموافقين عليه ويترك آثاراً على علاقات العمل الفردية المشمولة به .

٣-١ - الاشخاص الذين يسري عليهم عقد العمل الجماعي

نصت المادة ١٢ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ على انه تخضع لاحكام عقد العمل الجماعي :

— نقابات الاجراء واتحاداتها ونقابات ارباب العمل واتحاداتها وارباب العمل الموقعون على العقد وقت ابرامه أو الذين ينضمون اليه بعد ابرامه وكذلك النقابات والاتحادات التي تحل محل النقابة والاتحادات المتعاقدة ومن يحل محل ارباب العمل المتعاقدين .

— الاجراء المنضمون لنقابة تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي أو لنقابة انضمت اليه بعد ابرامه . ان الاجراء الذين تسري عليهم احكام هذه المادة خاضعون لاحكام عقد العمل الجماعي طوال مدته حتى ولو انسحبوا من هذه النقابات قبل نهاية مدة العقد .

— تشمل احكام هذه الفقرة ارباب العمل حتى في حال انسحابهم من النقابات أو الاتحادات أو الهيئات المهنية التي هي طرف في العقد الجماعي اذا كانوا منضمين اليه وقت ابرامه .

وتضيف المادة ١٣ من نفس القانون :

يسري عقد العمل الجماعي على جميع اجراء المؤسسة الخاضعين له حتى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما وكذلك على جميع الاجراء الذين يكونون مرتبطين بالمؤسسة بعقود فردية خاصة اذا كانت شروط هذه العقود الفردية دون شروط العقد الجماعي فائدة للاجراء .

٣-٢ - آثار عقد العمل الجماعي على علاقات العمل الفردية المشمولة به

يؤدي تطبيق عقد العمل الجماعي الى انتاج آثار نظامية على علاقات العمل الفردية الى جانب الآثار التعاقدية التي تنشأ من المبادئ العامة التي ترعى العقود .

أ - الاثر الآخر

أي ان علاقات العمل الفردية التي ينظمها عقد العمل الجماعي تخضع لهذا العقد كخضوعها لاي قانون أو نظام الزامي ، حيث يعتبر عقد العمل الجماعي قاعدة قانونية علياً بالنسبة لعقود العمل الفردية وهذا ما عبرت عنه المادة الثالثة عشرة من قانون ١٩٦٤/٩/٢ التي كرست قانونية عقد العمل الجماعي بصفته شرعة تحكم مبدئياً عقود العمل الفردية .

الا ان لهذا المبدأ استثناءان :

— يجيز لعقود العمل الفردية مخالفة احكام عقد العمل الجماعي اذا كانت أكثر منفعة للاجراء .

— هو انه في حالة صدور قانون يرتبط بالنظام العام الاقتصادي ويعطل بعض احكام عقد العمل الجماعي التي جاءت أكثر منفعة للاجراء .
ففي هذه الحالة يسري القانون المتعلق بالانتظام العام الاقتصادي .

ب - الأثر الآلي

ان احكام عقد العمل الجماعي تحل حولا آلياً محل الاحكام المخالفة لها من عقود العمل الفردية بحيث تسري احكام عقد العمل الجماعي على الاجراء دون احكام عقود العمل الفردية .

ج - الأثر الفوري

ان عقد العمل الجماعي ينشئ آثاراً فورية على عقود العمل الفردية ويطبق على عقود العمل الفردية القائمة والتي تنشأ خلافاً للمبادئ العامة المتعلقة بالعقود .

د - ما هي طبيعة الدعاوى الممكنة من أجل تنفيذ عقد العمل الجماعي ؟

حظرت المادة ٢٢ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ تحت طائلة العقوبة كل شخص طبيعي أو معنوي مرتبط بعقد جماعي القيام بأي فعل من شأنه عرقلة تنفيذ هذا العقد ، كما أن المادة ٢٦ من القانون نفسه كلفت تفتيش العمل السهر على تطبيق وضبط المخالفات المتعلقة بأحكام عقود العمل الجماعية التي تكون موضوع قرار بالنوسيع فقط ولم يعطه حق مراقبة تنفيذ عقود العمل الجماعية العادية الا في حالة عدم الاعلان عنها وفق الاصول القانونية .

اما المنازعات الناشئة عن عقد العمل الجماعي فيمكن حصرها بنوعين من الدعاوى : الدعاوى الجماعية والدعاوى الفردية .

د-١ - الدعاوى الجماعية

اولت المادة ٨٣ من قانون ٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) النقابة حق التقاضي وحددت المادة ٨٤ من نفس القانون نطاق هذا الحق بالامور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيع ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه .

وعلى هذا الاساس يحق للنقابة أن ترفع الدعوى باسمها ضد أصحاب العمل المرتبطين معها بعقود عمل جماعية اذا أخلوا بأحكام هذا العقد شرط أن تتوفر فيها الشروط التالية :

— أن تكون منشأة وفقاً للقانون .

— أن يكون لها مصلحة تتركز عليها في اقامتها للدعوى ومنها حصول اضرار بمصالح المهنة التي تمثلها النقابة . أي أن يكون الضرر أكيداً وجماعياً يصيب المهنة وليس أشخاصاً معينين ولا فرق فيما إذا كان الضرر مادي أو معنوي .

د-٢ - الدعاوى الفردية

تضمنت المادتان ٢٣ و ٢٤ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ نوعين من الدعاوى الفردية : الدعوى التي يقيمها الاجير نفسه للمطالبة بالحقوق التي ينص عليها عقد العمل الجماعي والدعوى التي تقيمها النقابة عن أحد أو بعض الاجراء .

يشترط في الدعوى الاولى لممارستها وجود مصلحة للاجير من نتيجة الاخلال بالعقد الجماعي .

اما الدعوى الفردية الثانية التي يحق للنقابة اقامتها عن أحد أو بعض الاجراء فهي استثناء لقاعدة « على الوكيل في الخصومة الاعلان عن الموكل » وتتقدم بها بدون حاجة الى تفويض من صاحب العلاقة . وان مبرر اعطاء النقابة مثل هذا الحق يعود الى رغبة المسترعى في المحافظة على تنفيذ عقد العمل الجماعي كشرعة مهنية واعطاء النقابة حق المدعاة حتى ولو كانت المخالفة تتعلق بأحد الاجراء كما ابتغى المسترعى حماية الاجير في حال جهله لضمون العقد الجماعي .

وقد حددت المادة ٢٤ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ شروط هذه الدعوى فنصت : « تستطيع النقابات أو الهيئات المهنية التي لها حق التقاضي والتي يكون أفرادها مرتبطين بعقد عمل جماعي اقامة دعوى تتعلق بهذا العقد لصالح أفرادها دونها حاجة الى تفويض من صاحب العلاقة شرط أن يكون هذا الاخير قد أعلم ولم يتقدم باعتراض لها . ويستطيع صاحب العلاقة التدخل دائماً في الدعوى المقامة من قبل الهيئة المهنية أو النقابية » .

وتجدر الاشارة الى أن نتيجة الدعوى التي تمارسها النقابة تعود مباشرة لمصلحة الاجير وبإمكانه أن ينفذها كأنه هو الذي استحصل على القرار بوسائل التنفيذ العادية .

٥ - كيف ينتهي عقد العمل الجماعي ؟

يرتبط انتهاء عقد العمل الجماعي بنوعه فيما اذا كان لمدة معينة او لمدة غير معينة وقد بينت المادة ٧ من قانون ١٩٦٤/٩/٣ كيفية انتهاء كل نوع من هذين العقدين .

٥-١ - انتهاء عقد العمل الجماعي الميعين المدة

يعود للفرقاء حق تعيين المدة حيث لم يلحظ القانون مدة دنيا للعقد الجماعي بل وضع مدة قصوى وعليه نصت الفقرة ٢ من المادة ٧ من القانون المذكور « عندما يكون العقد الجماعي لمدة معينة لا يمكن أن تتجاوز هذه المدة سنتين ويجوز تجديده لمدة معينة أخرى لا تتجاوز السنتين .

السؤال الذي يطرح انه في حالة انتهاء مدة العقد فهل يتوقف مفعوله اذا لم يجدد أو يستبدل ؟

اجابت الفقرة الثانية من المادة الثامنة من القانون على هذا التساؤل حيث نصت على انه في حال الغاء عقد العمل الجماعي يبقى العقد ساري المفعول بكامله طيلة مدة المفاوضات الجارية لاستبداله بعقد جماعي جديد .

٥-٢ - انتهاء عقد العمل الجماعي غير الميعين المدة

لا يعني وجود عقد عمل جماعي لمدة غير معينة ان هذا العقد مؤبد في مدته أو انه يمكن نسخه في مدة قصيرة .

وعليه فقد نصت الفقرة الثالثة من المادة ٧ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ على انه « عندما يكون العقد الجماعي لمدة غير معينة فلا يمكن ايقاف مفعوله الا بعد انقضاء ستة أشهر على الاقل على التاريخ الذي أصبح فيه ملزماً » .

وهكذا فانه بعد انقضاء ستة أشهر على اعتبار عقد العمل الجماعي غير الميعين المدة ملزماً يحق لاي من الفرقاء أن يفسخ هذا العقد شرط التقيد بشروط معينة :

- يجب أن يصدر طلب الفسخ عن أحد فرقاء العقد .
- يجب أن يعطى الفريق الآخر مهلة زمنية معقولة ليأخذ بعين الاعتبار هذا الواقع الجديد .
- يجب أن تحصل صيغة التعبير عن الرغبة في الفسخ كتابة ويجب أن يبلغ وزارة العمل بهذه الرغبة .
- وتجدر الإشارة الى أن طلب الفسخ يجب أن ينصب على كامل العقد وليس على جزء منه .

٦ - كيف يتم توسيع عقود العمل الجماعية ؟

أجاز قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم توسيع عقد العمل الجماعي ليشمل مؤسسات وأفراداً لم يكونوا ملتزمين به .

ونظراً للنتائج والآثار القانونية والاجتماعية التي يترتب من جراء التوسيع اوجب المشرع شروطاً وأصولاً محددة تسبق قرار التوسيع .

٦-١ - شروط التوسيع

حددت المادة ١٤ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ الشروط الواجب توافرها في العقد القابل للتوسيع حيث اشارت الى

وجوب أن يكون قد مضى على تنفيذ عقد العمل الجماعي سنة على الاقل وأن يشمل أغلبية الاجراء العاملين في المهنة وأن يقدم طلب التوسيع من قبل نقابة الاجراء أو الهيئة المهنية لاصحاب العمل أو بناء لرغبة وزير العمل .

٦-٢ - اجراءات التوسيع

أوجبت الفقرة الأخيرة من المادة ١٤ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ على وزارة العمل أن تعرض طلب التوسيع على المؤسسات الاجنبية عن العقد والتي تدخل في ميدانه المهني ولم يوجب القانون عرض طلب التوسيع على الافراد لانهم قد يغيرون المهنة التي يعملون فيها بينما تتسم المؤسسات بطابع الاستقرار .

لم يكف القانون باستطلاع رأي المؤسسات بطلب التوسيع بل اوجب عرضه على هيئة استشارية انشأها لهذه الغاية سميت باللجنة العليا لعقود العمل الجماعية وتتألف وفق المادة ١٨ من القانون على الوجه التالي :

- المدير العام لوزارة العمل أو من ينتدبه رئيساً
- المدير العام لوزارة الاقتصاد الوطني أو من ينتدبه عضواً
- ممثلان عن أرباب العمل وممثلان ملازمان
- ممثلان عن الاجراء وممثلان ملازمان

يتم تعيين ممثلي اصحاب العمل والاجراء لمدة ثلاث سنوات بقرار من وزير العمل استناداً الى لائحة تعدها الهيئات المهنية والنقابات المختصة . تجتمع اللجنة العليا بناء على دعوة رئيسها أو ممثله كلما دعت الحاجة ولا تكون اجتماعاتها قانونية الا بحضور نصف أعضائها على الاقل .

أما رأي اللجنة العليا في طلب التوسيع فهو على سبيل الاستطلاع ولا يكون ملزماً الا في حال رفض التوسيع .

يعود لوزير العمل ، عندما تتوفر شروط التوسيع وتكمل الاجراءات المتعلقة بذلك ، اتخاذ القرار المناسب .

١ - صلاحيات وزير العمل - مضمون القرار وطريقة ابلاغه

يعمد وزير العمل بعد تلقيه طلباً بالتوسيع الى التحقق من مدى استيفاء عقد العمل الجماعي للشروط القانونية . للوزير أيضاً سلطة رقابة تطال مشروعية العقد وملاءمته حيث يعود له حق التقرير في توسيع كل أحكام العقود أو بعضها . فيصدر قراره بهذا الخصوص وعليه تضمينه الاجراءات التي قامت بها الوزارة لجهة عرض العقد على المؤسسات غير الموقعة عليه .

تجدر الإشارة الى أن صلاحية الوزير في اصدار القرار بالتوسيع لا يمكن تفويضها لغيره لان القانون أوجب ذلك على الوزير بذاته .

كما تجدر الإشارة أيضاً الى أن قرار التوسيع يتوجب نشره في الجريدة الرسمية كي يصبح ساري المفعول .

ب - الآثار القانونية الناتجة عن قرار التوسيع

يترتب على قرار التوسيع تعميم أحكام العقد الجماعي على المؤسسات المهنية كافة ضمن ميدان العقد الجغرافي ، ولا يمكن أن يتضمن قرار التوسيع اضافة قواعد جديدة على العقد أو تعديلاً لقواعده .

أن نفاذ قرار التوسيع يبدأ من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية ويظل نافذاً طيلة نفاذ العقد الجماعي ذاته فيما بين الفرقاء الذين أبرموه وبقدر ما يكون العقد الجماعي الاصلي نافذاً يظل قرار التوسيع نافذاً .

وأخيراً ان قرار التوسيع هو قرار اداري يمكن الطعن فيه لدى القضاء الاداري الذي يعود له ابطاله عند تجاوز الوزير صلاحياته .

قانون الوساطة والتحكيم

مقدمة

٢٧٧

١ - كيف تطور موقف القانون اللبناني من موضوع نزاعات العمل الجماعية ؟

٢٧٧

٢ - ما هو نطاق تطبيق قانون ١٩٦٤ فيما يتعلق بالوساطة والتحكيم ؟

٢٧٨

١-٢ - مفهوم وعناصر الخلاف الجماعي

٢٧٩

٢-٢ - أنواع خلافات العمل الجماعية

٢٨٠

٣ - كيف عالج قانون ١٩٦٤ موضوع الوساطة ؟

٢٨٠

١-٣ - ميزات الوساطة

٢٨١

٢-٣ - اجراءات الوساطة

٢٨١

٣-٣ - آثار الوساطة

٢٨٢

٤ - كيف عالج قانون ١٩٦٤ موضوع التحكيم ؟

٢٨٣

١-٤ - ميزات التحكيم

٢٨٣

٢-٤ - اجراءات التحكيم

٢٨٤

٣-٤ - آثار التحكيم

٢٨٦

مقدمة

عرف مجتمع العمل بادية الامر الوسائل القسرية كالاضراب والاعلاق لحل خلافات العمل الجماعية ، ثم في فترة لاحقة الوسائل التفاوضية كالتوفيق والوساطة والتحكيم حيث نشأت رغبة في تدارك الدولة لآثار الخلافات الجماعية التي تتجلى غالباً في توقف الاجراء عن العمل من جهة واحداث اضطرابات اقتصادية واجتماعية من جهة أخرى .

لم يستسغ طرفا النزاع هذه الوسائل السلمية لحل الخلافات الجماعية انطلاقاً من كون أصحاب العمل بقوا ينظرون اليها بأنها تفسح في المجال أمام الاشخاص المكلفين بالتوفيق ان بالوساطة أو بالتحكيم بالاطلاع على وضعية وأسرار المؤسسة ، والاجراء بقوا ينظرون اليها أيضاً بأنها تحد بل تقف في وجه نزعتهم لاخذ حقوقهم بالقوة عن طريق الاضراب .

تفاوتت النظرة الى الوسائل التفاوضية بين الدول فبعضها اعتبرها اختيارية خاصة لناحية التحكيم (القانون الفرنسي) والبعض الاخر اعتبرها اجبارية (القانون اللبناني) .

يطرح هذا الدرس أربعة أسئلة أساسية ويوفر اجابات على كل منها :

— كيف تطور موقف القانون اللبناني من موضوع نزاعات العمل الجماعية ؟

— ما هو نطاق تطبيق قانون ١٩٦٤ فيما يتعلق بالوساطة والتحكيم ؟

— كيف عالج قانون ١٩٦٤ موضوع الوساطة ؟

— كيف عالج قانون ١٩٦٤ موضوع التحكيم ؟

— ★ —

(- كيف تطور موقف القانون اللبناني من موضوع نزاعات العمل الجماعية ؟

عرف القانون اللبناني التوفيق الاجباري منذ عام ١٩٠٨ حيث صدر قانون ٢٥ ايلول ١٩٠٨ الذي أوجب التوفيق الاجباري في المؤسسات التي كانت تدير مرافق عامة كسكة الحديد والمرافأ والكهرباء عن طريق الزام الاجراء في حال نشوء نزاع عمل أن يبلغوا الادارة ويسموا ممثلين عنهم ضمن فترة محددة ، كذلك على الادارة ان تعمل نفس الشيء وتبلغ وزارة التجارة والصناعة بذلك وتسمى هذه الاخيرة مندوباً عنها يعطي حلاً ملزماً للطرفين .

المتطلبات المسبقة

« ماهية النقابة واهدافها » ، « الحريات النقابية » ، « قوانين العمل في لبنان » ، « عقود العمل الجماعية » .

الاهمية النقابية

التعرف الى قانون الوساطة والتحكيم لتمكين النقابيين من الاستعانة به من أجل التوصل الى حل نزاعات العمل الجماعية لصالح الاجراء .

الهدف التعليمي

مع توفر معلومات حول قانون الوساطة والتحكيم يقوم المتدرب بدراسة حالة نزاع عمل جماعي من الواجهة القانونية .

كما صدر بتاريخ ٢٦ كانون الثاني ١٩٤٣ المرسوم رقم ٢٠٣١ المتعلق بإنشاء مصلحة الشؤون الاجتماعية في وزارة الاقتصاد والتجارة وتضمن اعطاء هذه المصلحة صلاحية التوفيق الاجباري .

على الرغم أن القانون اللبناني عرف التوفيق الاجباري نصاً ، الا أن نصوص هذا القانون بقيت بعيدة عن التطبيق كون هذا القانون لم يلحظ الاصول والعقوبات الواجب فرضها في حال المخالفة من قبل أحد الطرفين .

نشير أيضاً الى أن قانون العمل الصادر في ٢٣ ايلول ١٩٤٦ اهتم فقط بتسوية وحل نزاعات العمل الفردية من خلال مجلس العمل التحكيمي وأغفل موضوع حل نزاعات العمل الجماعية : كذلك فإن النص الذي أناط مصلحة الشؤون الاجتماعية بوزارة الاقتصاد الوطني عام ١٩٥١ لم يلحظ كيفية حل الخلافات الجماعية .

بعد ذلك وبموجب المرسوم رقم ٢٨٦٥ تاريخ ١٦ كانون الاول ١٩٥٩ الذي اهتم بتنظيم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أناطت المادة التاسعة منه بمصلحة العلاقات المهنية القيام بالتوفيق لحل النزاعات الجماعية بصورة اختيارية ، كذلك فإن المرسوم رقم ٨٣٥٢ تاريخ ٣٠ كانون الاول ١٩٦١ الذي أعاد تنظيم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نصت المادة ١٤ منه الفقرة الثالثة على انه « ... يتولى قسم العلاقات المهنية التوسط والتسوية في خلافات العمل الجماعية » .

حاولت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عند وضعها مشروع تعديل قانون العمل اللبناني عام ١٩٦١ ، أن تضمنه نصاً يقضي بإنشاء لجنة تحكيمية لخلافات العمل الجماعية لها دور الموفق ومجلس تحكيمي أعلى كمرجع استثنائي يكون قراره نافذاً ونهائياً ، ولكن هذا التعديل لم يبصر النور .

وأخيراً نتيجة للمطالبات المتكررة من قبل جماعات الاجراء عبر نقاباتهم والاضطرابات التي رافقتها منذ عام ١٩٦٠ ، صدر قانون ٢ ايلول ١٩٦٤ الذي تضمن في قسم منه النصوص المتعلقة بالوسائل التفاوضية لحل الخلافات الجماعية نعني بذلك الوساطة والتحكيم .

٢ - ما هو نطاق تطبيق قانون ١٩٦٤ فيما يتعلق بالوساطة والتحكيم ؟

استناداً الى قانون ١٩٦٤/٩/٢ . لا تطبيق الوسائل التفاوضية الا على الخلافات الجماعية لان نزاعات العمل الفردية بمختلف وجوها تخضع لاحكام واجراءات خاصة بها . كذلك فان تطبيق الوسائل السلمية لا يشمل جميع

المؤسسات بل يطال جميع مؤسسات القطاع الخاص وبعض مؤسسات القطاع العام (المؤسسات الاستثمارية دون الادارية) . وعليه فان قانون ١٩٦٤/٩/٢ قد حدد شروط وأنواع الخلافات الجماعية المشمولة بأحكامه لجهة خضوعها فيما خص حلها للوسيلتين التفاوضيتين المعبر عنهما بالوساطة والتحكيم .

٢-١ - مفهوم عناصر الخلاف الجماعي

يفهم النزاع الجماعي من خلال العناصر التي يتكون منها هذا النزاع حيث اعتبرت المادة ٢٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم النزاع جماعياً اذا توفر فيه المعياران الشكلي أو العددي (جماعة من الاجراء) والموضوعي (المصلحة الجماعية) بمعنى أن يتوفر فيه الشرطان التاليان :

— أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الاجراء .

— أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية سواء كان ذلك بشأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والانظمة المرعية الاجراء ، والعقود الجماعية والانظمة الداخلية وتنفيذها ، أم بشأن القضايا التي لم تتطرق اليها القوانين والانظمة المرعية كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية والاجور وشروط العمل غير المحددة بقوانين أو أنظمة أو عقود جماعية أو كتلك النزاعات المتعلقة بالمفاوضة وباعادة النظر بالعقود الجماعية .

إذا لكي يكون الخلاف جماعياً يجب أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الاجراء ويتحقق هذا الشرط اذا قامت بالمطالبة نقابة من الفئة الاكثر تمثيلاً للاجراء أو نقابة عادية أو مجموعة من الاجراء ولا يشترط في هذه المجموعة أن تتمتع بالشخصية المعنوية . أما الطرف الثاني في الخلاف فيمكن أن يكون صاحب عمل منفرداً أو جماعة من أصحاب العمل ...

لا يكفي فقط أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الاجراء بل يجب أن يكون موضوع الخلاف يتعلق بمصلحة جماعية للاجراء كالخلافات الناشئة عن تنفيذ أو تطبيق قوانين العمل أو الانظمة الداخلية أو العقود الجماعية كذلك النزاعات المتعلقة بالممارسة النقابية والاجور ... وبهذا المعنى لا تعتبر مجموعة الخلافات الفردية المتنوعة خلافاً جماعياً وهذا ما اكده الاجتهاد اللبناني في العديد من قراراته الصادرة عن اللجنة التحكيمية حيث اعتبر أن الخلاف لا يعتبر جماعياً الا اذا ارتبط بمصلحة مبدئية نموذجية للاجراء .

ألحت المادة ٢٩ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ الفقرة الثانية السى نوعي الخلافات الجماعية فذكرت الخلافات أو النزاعات القانونية والخلافات أو النزاعات الاقتصادية .

نشير الى انه ليس هناك من معيار دقيق للفرقة بين النوعين ولكن يمكن القول بأن الخلاف أو النزاع يكون قانونياً اذا كان موضوعه تطبيق أو تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والانظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية ، ويكون اقتصادياً عندما يكون موضوعه ليس تطبيق أو تفسير هذه النصوص بل تعديل الاوضاع التي لا تحكمها النصوص القانونية أو التنظيمية .

كما يمكن القول أيضاً بأن الخلاف أو النزاع الجماعي يكون قانونياً عندما يكون موضوعه تفسير أو تطبيق الوضع القانوني النافذ بين الاجراء وأصحاب العمل مهما كان مصدره القانون أم العقد ، ويكون اقتصادياً عندما ينشأ بمناسبة الرغبة في تعديل هذا الوضع القانوني اياً كان مصدره .

وعليه فان معيار التفرقة بين نوعي الخلافات الجماعية يكمن في وجود أو عدم وجود القاعدة القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية التي تحكم حل الخلاف . وقد أخذ قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم بهذه التفرقة لان المعنيين بالنزاعات الجماعية القانونية كان يمكنهم ، قبل صدور هذا القانون ، مراجعة الهيئة القضائية المختصة ، بينما لم يكن آنذاك ثمة اي هيئة قضائية ينتجاً اليها لتعديل أوضاع اقتصادية كانت تؤدي الى اضطرابات مهنية بل مجتمعية ، فعمد المشتري الى اناطة النظر بهذه النزاعات الجماعية الاقتصادية باللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية ، أعمالاً لقاعدة الانصاف ودرءاً لهذه الاضطرابات ، فلا تكون مهمة اللجنة بصدد النزاع الاقتصادي تطبيق القاعدة القانونية أو النظامية أو العقدية ، اذ لا وجود لهذه القاعدة ، بل انشاء قاعدة جديدة مستندة الى مبدأ العدالة والانصاف .

٣ - كيف عالج قانون ١٩٦٤ موضوع الوساطة ؟

كانت الخلافات التي تنشأ بين الاجراء وأصحاب العمل ، قبل قانون ١٩٦٤/٩/٢ ، تسوى بصورة حبية وفقاً للقواعد العامة .

اما الان فنقد بانتم هذه الوساطة ، في ظل القانون المذكور ، وسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية لها ميزاتها ومحددة باجراءاتها وغايتها وآثارها .

أوجب القانون اخضاع النزاع الجماعي للوساطة بغية التوفيق بين فريقتي العمل لتلافي التصدع في العلاقات التي ينبغي أن تبقى مرعية بقاعدة التفهم والتفاهم في مجتمع العمل .

الوساطة بهذا المعنى اذا هي محاولة توفيق بين فريقتي النزاع ، عن طريق تقريب وجهتي النظر المتعارضتين أمام شخص ثالث عينه القانون .

وعليه فان ميزات الوساطة تتجلى في كونها شاملة طوال جميع نزاعات العمل الجماعية ، وملزمة حيث يتوجب على مدير عام وزارة العمل المبادرة الى عرض النزاع على الوساطة عندما يعلم بها ويمتنع فريقا النزاع عن طلبها ، وسريعة حيث تستمر حتى في حال تخلف أحد الفريقتين عن حضور الجلسة الثانية لتنتهي في مدة لا تتجاوز اسبوعين اعتباراً من تاريخ عقد الجلسة الاولى ، ويجوز تمديدتها لمدة اسبوع فقط . ومن ميزات الوساطة أيضاً انها احتفالية حيث يحركها طلب خطي لعرض النزاع على الوسيط ، دون اية وسيلة أخرى كالطلب الشفوي ، ومسبقة بغية تلافي أسباب الشكوى طالما ان الاضراب بسبب نزاع عمل جماعي هو اضراب غير قانوني عند حصوله قبل وائناء مرحلة الوساطة .

٢-٣ - اجراءات الوساطة

كما أسلفنا القول لكل من طرفي النزاع طلب الوساطة بموجب استدعاء خطي الى وزارة العمل ، كذلك لمدير عام هذه الوزارة اخذ هذه المبادرة عند تمنعها عن هذا الامر .

الوسيط هو مبدئياً رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل أو من ينتدبه ، وفي حال غيابه من ينوب عنه قانوناً أو ينتدبه مدير عام وزارة العمل .

يوجه الوسيط ، خلال أربع وعشرين ساعة من تلقي الطلب ، دعوة باية وسيلة الى المتنازعين للاجتماع خلال مهلة أقصاها اسبوع ، وعند تخلف أحد الطرفين عن حضور الجلسة ، يبادر الى دعوة الطرفين ثانية الى جلسة جديدة في مهلة ثمانية ايام حيث يستمر عمل الوساطة فيحضر كل طرف أو ممثله جميع مراحل الوساطة ويتحقق الوسيط من صحة هذا التمثيل بجميع الوسائل .

يتقدم كل من طرفي النزاع الى الوسيط بالملاحظات والمذكرات والمستندات التي يراها ضرورية فيبلغ الوسيط الطرف الآخر صوراً عنها .

يقوم الوسيط ، عدا عن أخذ العلم بمضمون المذكرات والمستندات ، بإجراء التحقيقات التي يراها ضرورية وله الاستعانة بمن يشاء لمساعدته في أداء مهمته والتدقيق في الملاحظات والمستندات والمذكرات .

مقابل هذه الصلاحيات الواسعة التي يتمتع بها الوسيط يترتب عليه المحافظة على السر المهني ، على غرار مفتشي العمل ، سواء بالنسبة للمستندات التي أطلع عليها أم المعلومات التي وصلت إليه .

بعد كل هذه الاجراءات ، يضع الوسيط محضرا بنتيجة مهمته ، سواء اقترنت وساطته بالنجاح الكلي أم الجزئي أم بالفشل ، ويكون لكل من طرفي النزاع الحق في الحصول على صورة طبق الاصل عن هذا المحضر . وتجدر الاشارة الى أن ما يتضمنه المحضر من اقتراحات وحلول لا تشكل توصيات غير ملزمة .

٣-٣ - آثار الوساطة

ان محاولة التوفيق التي يقوم بها الوسيط لحل نزاع عمل جماعي قد تتكلل بالنجاح أم بالفشل كما سبق وأسلفنا . عند نجاح الوسيط في مهمته كليا أم جزئياً ، يدون الاتفاق في المحضر ويوقعه مع أصحاب العلاقة ويكون بمثابة عقد ملزم يخضعون لاحكامه . وفي حال عدم تنفيذ الاتفاق من قبل الطرفين أو أحدهما فان الناكث يعاقب بغرامة تتراوح بين ألف وعشرة آلاف ليرة لبنانية وبالسجن من شهرين الى سنة أو باحدى هاتين العقوبتين . أما اذا فشل الوسيط اي عند عدم الوصول الى حل كلي أم جزئي للنزاع الجماعي فعليه تدوين هذا الامر في المحضر ويوقعه مع أصحاب العلاقة كي تسوى القضايا التي تبقى محل خلاف عن طريق التحكيم .

ان آثار الوساطة لا تتمثل فقط في نجاح مهمة الوسيط أو فشله بل تتجاوز حسب قانون ١٩٦٤/٩/٢ الى وجوب :

— الامتناع عن الاضراب حيث يحظر على الاجراء اللجوء الى الاضراب، ويمتنع على أصحاب العمل اغلاق مؤسساتهم قبل وأثناء الوساطة . وغالباً ما تسفر الوساطة عن حلول حبية يرتضيها الطرفان ، الامر الذي يحول دون لجوء الاجراء الى الاضراب مع ما ينتج عن ذلك من أضرار جسيمة على الصعيد الاقتصادي .

— ابرام عقود عمل جماعية حيث تتمثل بالاتفاقات الجزئية أو الكلية التي يتوصل اليها الوسيط مع طرفي النزاع وينتج عن ذلك تركيز علاقات العمل على أسس ثابتة لمدة معينة .

— اللجوء الى التحكيم وهي المرحلة الثانية لتسوية النزاع الجماعي ضمن النقاط أو المواضيع التي لم ينجح الوسيط في تسويتها ، وهذا يعني أن فشل الوساطة لا يعني الوصول الى طريق مسدود بل الامساح في المجال أمام المعنيين لحل النزاع بقرار ملزم لهم دون التوقف عند قبولهم أو عدم قبولهم به .

٤ - كيف عالج قانون ١٩٦٤ موضوع التحكيم ؟

نشير أولاً الى أن المشرع أجاز الاتفاق ضمن العقود الجماعية أو بعقود خاصة على حل نزاع العمل الجماعي بواسطة حكم خاص أو هيئة تحكيمية مختارة غير اللجنة التحكيمية المنصوص عنها في قانون ١٩٦٤/٩/٢ (التحكيم الاختياري) . ولكن هذه الاجازة من قبل المشرع لا تنفي عن التحكيم الذي تضطلع به اللجنة التحكيمية القانونية ميزته الالزامية بالنظر لكون التحكيم الاختياري استثنائياً ولا يمكن العمل به الا في المؤسسات الخاصة دون المؤسسات العامة الاستثمارية الخاضعة لوصاية الدولة .

كما نشير أيضاً الى أن ما يتسم به الحل الذي يتوصل اليه الوسيط في وساطته من كونه رضائياً فان الحل الذي تطلع به اللجنة التحكيمية القانونية لحل الخلافات الجماعية يتسم بالطابع القضائي مع ما تعني هذه الكلمة وما تنتج من آثار .

إذا ما هو التحكيم وما هي ميزاته ثم ما هي الاجراءات الواجب اتباعها والآثار التي تترتب في النهاية .

٤-١ - مميزات التحكيم

خلافاً لقواعد اصول المحاكمات المدنية التي تجعل التحكيم اختيارياً بمعنى أن الطرفين المتنازعين هما اللذان يقرران لجوءهما الى التحكيم أو عدمه ، أوجب قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم ، في حال فشل الوساطة كليا أو جزئياً ، تسوية النزاع الجماعي بواسطة اللجنة التحكيمية بمعنى الالزامية في وجوب اللجوء الى هذه اللجنة وهذا ما يستفاد من صراحة نص المادة ٤٧ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ : « في حال فشل الوساطة كليا أو جزئياً ، يجب أن يسوى النزاع الجماعي بواسطة اللجنة التحكيمية ... » .

الميزة الثانية للتحكيم هي السرعة حيث يجب أن يصدر قرار اللجنة التحكيمية في مدة شهر اعتباراً من تاريخ الجلسة الاولى ويمكن للجنة تمديد

هذه المهلة اسبوعين . هذه المهلة مطلوبة نظراً لكون أصحاب العلاقة لا سيما الاجراء لا يمكنهم الانتظار طويلا .

الميزة الثالثة للتحكيم هي العمومية والتي تتجلى في كون جميع نزاعات العمل الجماعية تخضع للتحكيم لدى اللجنة (المادة ٤٩) بحيث لا يستثنى من هذا الخضوع أي نزاع عمل جماعي سواء كان من النوع القانوني أم الاقتصادي .

الميزة الرابعة للتحكيم تظهر في درء الاضراب والاعلاق ، كون التحكيم يبدأ فور انتهاء عملية الوساطة اذا كان النزاع حاصلًا في المؤسسات العامة الاستثمارية الخاضعة لوصاية الدولة ، وبعد انقضاء خمسة عشر يوماً على الاقل في مؤسسات القطاع الخاص .

وعليه فان التحكيم في المؤسسات العامة الاستثمارية فوري ويجب اللجوء اليه آلياً وبدون فترة انتظار بعد فشل الوساطة وذلك تجنباً للمحاذير التي قد تنتج عن اضراب يعلنه اجراء هذه المؤسسة . أما في المؤسسات الخاصة فيمكن للاجراء الاضراب خلال فترة الخمسة عشر يوماً التي تفصل بين انتهاء مرحلة الوساطة وبداية مرحلة التحكيم ويكون الاضراب في هذه الحالة قانونياً ومشروعاً . ونشير في هذا المجال الى انه لا يوجد ما يمنع اتفاق الطرفين المتنازعين على الشروع في التحكيم فوراً حيث ان ميزة التحكيم التي اشرنا اليها لجهة اجتناب الاضراب والاعلاق تسمح بمثل هذا الاتفاق .

٤-٢ - اجراءات التحكيم

يحيل الوسيط ملف النزاع الى اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية في مهلة ٢٤ ساعة تلي :

— نهاية مرحلة الوساطة اذاً كان النزاع الجماعي متكوناً في احدى المؤسسات العامة الاستثمارية أو المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص .

— تبلغه طلب التحكيم في الحالات الأخرى ، أي عندما يتفق الطرفان المتنازعان ، ضمن مهلة خمسة عشر يوماً التي تلي فشل الوساطة ، على عرض النزاع على اللجنة التحكيمية المشار إليها .

تتألف اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية عملاً بأحكام المادة ٤٩ من قانون ٢ أيلول ١٩٦٤ على النحو التالي :

أعضاء معينون حكماً وهم :

— قاض من الدرجة العاشرة وما فوق يعينه وزير العدل رئيساً

— مدير عام وزارة العمل

— مدير عام الوزارة المختصة

يعين بقرار من الوزير المختص موظف من الفئة الثانية على الاقل من الوزارة المعنية ليقوم مقام المدير العام في حال غيابه .

أعضاء معينون لمدة ثلاث سنوات بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل يختارون من جدول تضعه النقابات والهيئات المهنية على أساس :

— ثلاثة ممثلين عن أصحاب العمل وعضو ملازم لكل منهم

— ثلاثة ممثلين عن الاجراء وعضو ملازم لكل منهم

بعد ايداع اللجنة التحكيمية الملف من قبل الوسيط ، يدعو رئيس اللجنة طرفي النزاع للحضور أمامها خلال اسبوع من تاريخ تسلمه الملف ، واذا لم يتم تبليغ موعد الجلسة الاولى ، يدعو الرئيس الطرفين لجلسة ثانية خلال اسبوع من تاريخ موعد الجلسة الاولى .

كما ذكرنا في الوساطة ، فانه يجب أن تراعى في التحكيم الاصول ذاتها في كل ما يتعلق بحضور الطرفين المتنازعين وتقديم وتبادل الاوراق ومحاضر الجلسات واللجوء الى الخبراء . وللجنة أن تستمع الى الشهود وأن تطلع على المستندات ودفاتر الحسابات وبصورة عامة اتخاذ جميع الاجراءات التي تراها كفيلة بحل النزاع .

تعقد اللجنة جلساتها برئاسة الرئيس في وزارة العمل ، وتكون جلساتها قانونية بحضور ستة من أعضائها ، وعند غياب رئيسها ، يدير الجلسة نائب الرئيس الاكبر رتبة والا الاكبر سناً .

يجب أن يصدر قرار اللجنة ، وفق ما نصت عليه المادة ٥٦ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ ، خلال مهلة شهر اعتباراً من تاريخ الجلسة الاولى على انه يعود للجنة تمديد هذه المهلة اسبوعين فتنفذ اللجنة قرارها بأغلبية خمسة أصوات على الاقل ، وفي حال تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً .

تبلغ اللجنة قرارها ، بموجب كتاب مضمون ، الى كل من طرفي النزاع ، ويحق لكل منهما الحصول على صورة طبق الاصل عن محتويات المحاضر الموضوعة خلال مرحلة التحكيم .

كما قلنا تنتهي اجراءات التحكيم بقرار يصدر عن الحكم أو الهيئات التحكيمية الاتفاقية أو اللجنة المعنية وفقاً للقانون . ولهذا القرار مفاعيل قانونية الزامية .

المادة ٦٠ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ ، اعتبر ان لقرارات التحكيم على اختلافها قوة مبرمة ونافاذة من تاريخ صدورهما ولا تخضع لقرار الصيغة التنفيذية .

وعليه فان قرارات التحكيم تتمتع بقوة القضية المحكمة فيما يتعلق بالنزاعات التي ترتبط بتطبيق وتفسير القوانين والمراسيم والانظمة المرعية الاجراء والعقود الجماعية والانظمة الداخلية وتنفيذها . أما النزاعات الجماعية الاقتصادية فهي قابلة للتعديل من قبل الحكم أو اللجنة التحكيمية تبعاً لتطور الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية .

ان الصفة الالزامية لقرارات التحكيم تؤدي وفق ما نصت عليه المادة ٦٣ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ الى اعتبار ، غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الاجراء أو أصحاب العمل بعد صدور قرار التحكيم ويكون سببه معاكسة القرار أو الاحتجاج عليه وعلاوة على ذلك فقد نص القانون على عقوبات الغرامة والحبس في حال عدم تنفيذ قرار التحكيم .

وأخيراً ان قرار التحكيم أو اللجنة التحكيمية غير قابل لاي طريق من طريق المراجعة مع بعض الاستثناء حيث أجاز المشرع الاتفاق في عقد التحكيم الاتفاقي على امكانية استئناف قرارات الحكم أو الهيئة التحكيمية فاذا لم يوجد هذا الشرط يظل القرار غير قابل لاي طريق من طرق المراجعة .

ان منع طرق المراجعة في وجه الحكم أو اللجنة التحكيمية يدعو الى الانتقاد اذ ان أهمية الدور الذي يتمتع به الحكم أو الهيئة التحكيمية الاتفاقية أو اللجنة التحكيمية القانونية وتأثير القرارات الصادرة عنها على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي يتطلب ايجاد هيئة قضائية عليا تنظر في العيوب التي يمكن أن تشوب القرارات التحكيمية .

مقدمة

- ٢٨٩ ١ — ما هو الاضراب ؟
- ٢٨٩ ٢ — ما هي أهمية الاضراب ؟
- ٢٩٠ ٣ — ما هي اشكال الاضراب ؟
- ٢٩٠ ٤ — ما هي أنواع الاضراب ؟
- ٢٩٠ ٥ — ما هو موقف القوانين اللبنانية من الاضراب ؟
- ٢٩٠ ١-٥ — قانون العقوبات
- ٢٩١ ٢-٥ — قانون العمل
- ٢٩٠ ٣-٥ — قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم
- ٢٩١ ٦ — ما هو تأثير الاضراب على عقد الاستخدام ؟
- ٢٩٢

مقدمة

يطرح هذا الدرس ستة أسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :

- ما هو الاضراب ؟
- ما هي أهمية الاضراب ؟
- ما هي أشكال الاضراب ؟
- ما هي أنواع الاضراب ؟
- ما هو موقف القوانين اللبنانية من الاضراب ؟
- ما هو تأثير الاضراب على عقد الاستخدام ؟



١ - ما هو الاضراب ؟

الاضراب هو توقف جماعي عن العمل يلجأ اليه الاجراء والنقابات والاتحادات بغية تحقيق مطالبهم . وهو يتميز بالتالي بثلاث خصائص :

- التوقف عن العمل
- الطابع الجماعي
- الهدف المهني

٢ - ما هي أهمية الاضراب ؟

— من المعروف أن الاجر يتحدد باتفاق بين العامل ورب العمل ، وان العامل بمفرده عاجز كلياً عن التأثير على رب العمل ، خصوصاً في ظل أوضاع اقتصادية واجتماعية معينة . من هنا تتملكه قناعة بأنه ينبغي على العمال أن يدافعوا معاً عن مطالبهم ، وأن يشنوا الاضرابات ، لكي يمنعوا ارباب العمل من خفض الاجر ، أو في سبيل الحصول على زيادة في الاجر ، وشروط عمل أفضل .

— كل اضراب ، يصقل الارادة الحرة للعمال . ففي الايام العادية ، يعمل العامل بصمت وخضوع كامل لرب العمل . اما ابان الاضراب ، فان صمته يتحول الى صوت مدو ، متذكراً ضغوط ومضايقات رب العمل . مغادياً بحقوقه ، متذكراً ليس بنفسه فقط ، وانما بجميع زملائه المضربين .

المتطلبات المسبقة

« ماهية النقابة واهدافها » ، « تاريخ الحركة النقابية اللبنانية » ، « قوانين العمل في لبنان » ، « قانون الوساطة والتحكيم »

الهدف التعليمي

التعرف الى ماهية الاضراب في القانون والممارسة من اجل تمكين النقابيين من استعمال هذه الوسيلة الضاغطة بفعالية ونجاح .

الاهمية النقابية

مع توافر معلومات حول الاضراب في القانون والممارسة ، يقوم المتدرب ومن خلال دراسة نزاع عمل جماعي ، بتقييم الاضراب من حيث شكله وفعالته .

— الاضراب يعود العمال على الاتحاد ، فلا يمكنهم خوض النضال
معاً ، ضد طبقة الرأسماليين ، وضد الحكومة المستبدة .

— ان الاضراب يعلم ارباب العمل أين تكمن قوة ارباب العمل ، وأين
تكمن قوتهم أيضاً . ويجعلهم يفكرون بجميع ارباب العمل المتعارضة مصالحهم
مع جميع العمال .

— ان الاضراب يدمر خداع الرأسماليين الذئاب الذين يظهرون بثوب
حمل . كما انه يفتح العيون على القوانين السائدة ، وعلى السياسات
الحكومية . وخاصة عندما يساند ارباب العمل ، الوزراء ورجال الشرطة ،
ولا يتورعون عن اطلاق النار على العمال المضربين ، أو الزج بالعديد منهم
في السجون .

٣ - ما هي أشكال الاضراب ؟

يأخذ الاضراب اشكالا متعددة مثل :

— الاضرابات المتلاحقة التي تتناول مؤسسات عدة في المهنة الواحدة .

— الاضرابات الدوارة التي تتناول وحدات انتاجية في المؤسسة الواحدة
على التوالي .

— الاضراب المقنع ، الذي يهدف الى التباطؤ في العمل وتقليص الانتاج .
وعند اعلان الاضراب ، قد ينسحب العمال من امكنة العمل ، ويمتنعون
عن الحضور الى العمل في المواعيد المعتادة ويرفضون القيام بأي عمل الا
ما تقرره النقابة أو اللجنة العمالية المعنية .

٤ - ما هي أنواع الاضراب ؟

هناك ثلاثة أنواع للاضراب :

— الاضراب المهني وهو الذي يتوخى تحسين اوضاع العاملين المهنية .

— الاضراب السياسي وهو الذي يسعى الى تحقيق اهداف سياسية .

— الاضراب التعاطفي وهو الذي يعلن للتضامن مع عمال آخرين
مضربين .

٥ - ما هو موقف القوانين اللبنانية من الاضراب

٥-١ - قانون العقوبات

أحاط المشرع الاضراب بقواعد قانونية كثيرة . فقانون العقوبات يعتبر
الاضراب من « جرائم الاغتصاب والتعدي على حرية العمل » .

وحدد مدة العقوبة بالحبس أو الإقامة الجبرية مدة ٣ أشهر على الاقل .
ومدة ستة أشهر في حال تعطيل العمل في مؤسسات الخدمات العامة (كهرباء —
مياه — نقل — اتصالات سلكية ولاسلكية) ، أو احتلال أماكن العمل .
والتجمهر في الساحات العامة . كما حدد مدة العقوبة بالحبس سنة كاملة
في حال التحريض على وقف العمل ، والضغط على السلطات العامة أو
الاحتجاج على قرار صادر عنها .

ولكن اجتهادات المحاكم في لبنان وفرنسا ، قد نفتت عن الاضراب تهمة
« الجرم الجزائي » في حال تعسف رب العمل ، عن طريق اعطاء أجور دينياً
أو تشغيل ساعات عمل أكثر مما ينص عليه القانون . كما اعتبرت هذه
الاجتهادات ان الاضراب يكون مشروعاً عندما يستهدف حمل رب العمل على
تنفيذ الموجبات القانونية .

٥-٢ - قانون العمل

لم يتعرض قانون العمل لموضوع الاضراب . لكن مجلس العمل التحكيمي
قد اتخذ قرارات اجازت لارباب العمل فسخ عقد الاستخدام اذا حصل انقطاع
عن العمل بسبب الاضراب لمدة شهر .

٥-٣ - قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم

قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في ١٩٦٤/٩/٢
لم يعد بوسعه تجاهل الاضراب . لكنه استخدم مصطلحات مثل : التوقف
الجماعي عن العمل ، التوقف عن العمل ، التوقف غير الشرعي عن العمل .
وأبرز ما جاء في هذا القانون :

— ان كل توقف مفاجيء عن العمل هو غير شرعي ، ان كان من جانب
الاجراء أو لرباب العمل . اما اذا كان بسبب نزاع عمل جماعي ، فان التوقف
عن العمل هو غير شرعي اذا حصل قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة
التحكيم ، وبعد صدور قرار التحكيم ، بهدف معاكسته والاحتجاج عليه .

— في حال اقدام رب العمل على توقيف الاجراء بصورة غير شرعية ،
فان من حقهم في قبض الاجور محفوظ .

— في حال توقف الاجراء يفقدون كل حق في قبض اجورهم . (لكن ما
حصل في الواقع أن معظم الاضرابات كانت تنتهي بدفع أجور أيام الاضراب .
أو التعهد بالتعويض عن أيام الاضراب بجهد اضافي) .

مشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة

- ٢٩٥ مقدمة
- ٢٩٦ ١ - ما هو المقصود بمشاركة الاجراء داخل المؤسسة ؟
- ٢٩٦ ٢ - ما الذي يبرر فكرة مشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة ؟
- ٢٩٦ ١-٢ - المبررات الاخلاقية
- ٢٩٧ ٢-٢ - المبررات السياسية - الاجتماعية
- ٢٩٨ ٣-٢ - المبررات الاقتصادية
- ٢٩٨ ٣ - كيف تتم مشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة ؟
- ٢٩٨ ١-٣ - الاعلام والاستشارة
- ٢٩٩ ٢-٣ - المفاوضة الجماعية
- ٢٩٩ ٣-٣ - المشاركة في اللجان أو مجالس المؤسسة
- ٢٩٩ ٤-٣ - المشاركة في القرارات داخل الاجهزة القيادية في المؤسسة
- ٢٩٩ ٥-٣ - الادارة الذاتية أو التسيير الذاتي
- ٣٠٠ ٤ - ما هي أهم الاعتراضات على فكرة مشاركة الاجراء داخل المؤسسة ؟
- ٣٠٠ ١-٤ - أهم اعتراضات أصحاب العمل
- ٣٠١ ٢-٤ - أهم اعتراضات النقابات

— وقد أقرت اجتهادات مجلس التحكيم على التسليم بقانونية الاضراب بعد انتهاء الوساطة وقبل مرحلة التحكيم لمدة ١٥ يوماً كحد أقصى . كما اعتبرت هذه الاجتهادات أن عقود الاستخدام تبقى نافذة في ظل الاضراب .

— وقد أقرت الاجتهادات بانه يجب التمسك بأداب الاضراب ، وعدم القيام بأعمال عنف ضد الاشخاص أو الاشياء . أما احتلال أماكن العمل فممكنة شرط عدم التخريب . وهذا الاحتلال يهدف الى منع رب العمل من استخدام يد عاملة بديلة ، والحؤول دون اغلاق المؤسسة ، وتصعيد أشكال الضغط من أجل تسوية مقبولة .

ان ارتكاب الاخطاء الفادحة يبطل عقد الاستخدام .

٢ - ما هو تأثير الاضراب على عقد الاستخدام ؟

ان الاضراب يؤدي الى توقف مفاعيل عقد الاستخدام ، لكنه لا يلغيه ، أما تأثيراته القانونية فتتمثل بما يأتي :

- توقف العمل يؤدي الى توقف الاجر ، الا اذا تم الاتفاق على العكس .
- الاجير المريض قبل اعلان الاضراب يستفيد من أجره .
- لا يستفيد المضرب من تعويضات طوارئ العمل .
- الاجير يبقى مضموناً ويستفيد من التعويض العائلي وتقديرات فرع المرض والامومة .
- وقف الاجر لا يؤدي الى خسارة الوظيفة .
- عقد العمل يستمر بعد انتهاء الاضراب .
- لا يحق للاجير المضرب العمل لدى رب عمل آخر أثناء الاضراب .

مقدمة

يمكننا ايجاد فكرة اشراك الاجراء في القرارات داخل المؤسسة ، في الكثير من الاتجاهات والعقائد الاجتماعية التي ظهرت في القرن التاسع عشر الا ان التطبيقات الشاملة للفكرة لم تبدأ الا اواخر الحرب العالمية الاولى (روسيا ١٩١٧ ، انكلترا ١٩١٨ ، النمسا ١٩١٩ ، ألمانيا ١٩٢٠ ، تشيكوسلوفاكيا ١٩٢٠) .

بعد هذه التطبيقات الشاملة الاولى ، عادت فكرة التناقض في المصالح بين الرأسماليين والاجراء لتطفي على الاتجاهات العامة وتراجعت فكرة مشاركة الاجراء في القرارات . بقي هذا الوضع حتى اواخر الحرب العالمية الثانية حيث رحنا نشهد مجدداً ولا سيما في البلدان الاوروبية ، قيام أو احياء اللجان ومجالس المؤسسات التي اشترك من خلالها الاجراء في اتخاذ القرارات ولا زال هذا الاهتمام بمسألة مشاركة الاجراء في القرارات قائماً حتى يومنا هذا وقد اخذت دفعا قوياً خلال السنوات العشرين الاخيرة .

لم يغيب هذا الاتجاه العام نحو اشراك الاجراء في القرارات داخل المؤسسة عن بلدان العالم الثالث . فمن جهة وخاصة في المؤسسات العامة ، وبهدف تطوير المجتمع نحو المزيد من الاشتراكية اشرك الاجراء في مجالس ادارة المؤسسة ، الجزائر ، انغولا ، مصر ، الصومال ، تنزانيا ، البيرو ، فنزويلا ، الهند ، الباكستان ، سريلانكا ، العراق ، سوريا ، اليمن الديمقراطية وغيرها من الدول . ومن جهة ثانية قامت لجان ومجالس اشترك فيها أصحاب العمل والاجراء : الفابون ، موريتانيا ، الصومال ، السودان ، تونس ، كوريا ، الهند ، سريلانكا ، البحرين ، العراق ، سوريا ، باناما ، الاورغواي وغيرها .

يطرح هذا الدرس أربعة أسئلة أساسية ويوفّر اجابات على كل منها :

- ما هو المقصود بمشاركة الاجراء داخل المؤسسة ؟
- ما الذي يبرر فكرة مشاركة الاجراء داخل المؤسسة ؟
- كيف تتم مشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة ؟
- ما هي أهم الاعتراضات على فكرة مشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة ؟

— ★ —

المتطلبات المسبقة

« الطبقات الاجتماعية » ، « الاجور والارباح » ، « ماهية النقابة وأهدافها » ، « عقود العمل الجماعية » ، « قانون الوساطة والتحكيم » ، « الاضراب » .

الاهمية النقابية

التعرف الى أحد الاهداف الاساسية للنقابات في العالم والى أشكاله التطبيقية .

الهدف التعليمي

مع توافر معلومات حول الخلفيات والاشكال التطبيقية لمشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة ، يقوم المتدرب بمناقشة صوابية وامكانية طرح هذا المطلب النقابي في الواقع اللبناني .

١ - ما هو المقصود بمشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة ؟

المقصود « بمشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة » هو دور وتأثير الاجراء على مستوى المؤسسة فيما يتعلق بتحضير واتخاذ القرارات ومراقبة تنفيذها وذلك في مختلف المجالات : تحديد الاجور وشروط العمل ، التنظيم الداخلي للعمل ، التدريب المهني ، التفريات التكنولوجية وتنظيم عملية الانتاج وانعكاساتها الاجتماعية ، الاستثمارات ، البرمجة والتخطيط الخ . . .

٢ - ما الذي يبرر فكرة مشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة ؟

ان المبررات التي يطرحها مؤيدو فكرة « مشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة » كثيرة ومتراطة . ويمكننا تقسيم هذه المبررات الى ثلاثة اقسام رئيسية : المبررات الاخلاقية ، المبررات السياسية - الاجتماعية ، المبررات الاقتصادية .

١-٢ - المبررات الاخلاقية

— بالنسبة للذين ينطلقون من اعتبارات اخلاقية ، تؤدي المشاركة في القرارات داخل المؤسسة الى تنمية الشخصية الانسانية ، وهي من أجل هذا تستحق الدعم والتطوير .

— لقد تم التعبير عن هذه الاعتبارات الاخلاقية في نصوص مختلفة : الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، الرسائل البابوية ، الدساتير الوطنية ، برامج نقابية ، تقارير لجان وطنية كلفت بتطوير المشاركة وغير ذلك .

— ساهم في تأكيد هذه الاعتبارات الاخلاقية - الانسانية ، افكار المساواة والعدالة الاجتماعية التي رافقت عمليات التصنيع والتنظيم الصناعي وانعكاساتها الانسانية والاجتماعية .

— ترافق التأكيد على هذه الاعتبارات الانسانية مع تطور بارز في مواقف الاجيال الشابية في العديد من البلدان ، الذين اصبحوا لا يتقبلون السلطة المفروضة عليهم دون مشاركتهم والذين يريدون تنمية شخصيتهم وقدراتهم . وقد جاء هذا التغير المهم في مواقف هذه الاجيال نتيجة عدة عوامل أهمها : ارتفاع المستوى التعليمي بشكل عام ، نمو الروح النقدية ، تطبيق طرق تعليمية تعتمد على مشاركة الدارسين وتدعو منذ السنوات التعليمية الاولى الى تنمية روح المبادرة والخلق والمسؤولية الجماعية من خلال أعمال المجموعات الصغيرة .

٢-٢ - المبررات السياسية - الاجتماعية

— يسعى البعض من خلال « المشاركة في القرارات داخل المؤسسة » الى تأمين ما يسمى « بالديمقراطية الصناعية » أو بشكل أدق « الديمقراطية في العمل » أو في المؤسسة .

— لماذا السعي الى تأمين الديمقراطية في المؤسسة الاقتصادية ؟ تختلف الاجوبة باختلاف المنطلقات الايديولوجية .

البعض يعطي مبررات « سياسية » لذلك : كما ان للاجر حقوق كموطن (حق الانتخاب ، حق المشاركة في الاستفتاءات السياسية) في الانظمة السياسية الديمقراطية ، يجب أيضاً اعطاؤه نفس هذه الحقوق (أو ما يعادلها) في المؤسسة التي يعمل فيها . لا يمكننا أن نعتبر الاجر « ناضجاً » بالنسبة للديمقراطية السياسية وأن لا نعتبره كذلك في المؤسسة التي يعمل فيها . من غير المنطقي أن ندعو للديمقراطية في الحياة السياسية وأن نحرّمها في الحياة الاقتصادية لا سيما وان الاجراء يقضون معظم وقتهم في عملهم والقرارات التي تتخذ في المؤسسة التي يعملون فيها تؤثر على مجمل حياتهم : مواقفهم في العمل ، صحتهم ، معيشتهم خارج العمل ، الوقت والطاقة التي يوفّرانها للعائلة ، وقت فراغهم ، نظرتهم الى أنفسهم وغير ذلك .

البعض الآخر يبرر الحاجة الى الديمقراطية في العمل بعوامل « اقتصادية - سياسية » : ان حق المشاركة في القرارات داخل المؤسسة يتبع من حقوق الملكية على هذه المؤسسة : بقدر ما نعترف للاجراء بحقوق الملكية بقدر ما نسعى الى اشراكهم في القرارات .

في البلدان الاشتراكية تعطي الملكية الجماعية لوسائل الانتاج الحق المباشر للاجراء للمشاركة في القرارات . أما في البلدان الرأسمالية فالعملية تخضع أكثر لموازن القوى : في بعض الحالات (البيرو مثلاً) يشترك الاجراء في ملكية المؤسسة وفي جني الارباح ولهم بالمقابل حق المشاركة في القرارات . في الحالات الاخرى يشترك الاجراء في جني الارباح دون أن يمتلكوا أسهماً في المؤسسة أو العكس ، لكن لا تترافق هذه الحالات دائماً بالمشاركة في اتخاذ القرارات .

— أخيراً وفي بلدان العالم الثالث ينظر الى المشاركة في القرارات داخل المؤسسة كعنصر من عناصر المشاركة الشعبية في عملية التنمية التي تحصل على مستوى الوطن .

— اشراك الاجراء في القرارات داخل المؤسسة يهدف هنا الى التحسين الكمي والنوعي للانتاج ، الى الاستعمال الرشيد لليد العاملة وايضاً للالات وللمواد الاولية ، الى تطبيق التقنيات الحديثة الخ . . .

— وقد بينت احدى الدراسات الدولية أن لمشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة ايجابيات على مستوى الانتاج للأسباب التالية :

- ان للاجراء أفكاراً يمكن أن تكون مفيدة .
- ان عمليات الاتصال من القاعدة الى القمة هي ضرورية للتأكيد على صوابية القرارات التي تتخذ على مستوى القمة .
- ان الاجراء يقبلون أكثر القرارات التي يشاركون في صنعها .
- ان الاجراء يعملون أكثر اذا كانوا قد شاركوا في القرارات التي تطالهم .
- ان الاجراء يعملون بوعي وبانتباه أكبر اذا كانوا قد شاركوا في اتخاذ القرارات ، اذ انهم بذلك يكونون مطلعين على أهداف الاعمال التي يقومون بها .
- ان مشاركة الاجراء في القرارات تنمي روح التعاون بين الاجراء واصحاب العمل مما يخفف من الخسائر الناتجة عن الصراعات المهنية ويزيد بالتالي من فعالية العمل .
- ان مشاركة الاجراء تدفع اصحاب العمل الى المزيد من الفعالية .

٣ - كيف تتم المشاركة في القرارات داخل المؤسسة ؟

ان اشكال المشاركة في القرارات داخل المؤسسة مرتبطة أشد الارتباط بالاوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في بلد ما ، كما انها مرتبطة بأهداف أطراف المشاركة .

هناك خمسة اشكال للمشاركة في القرارات داخل المؤسسة : الاعلام والاستشارة ، المفاوضة الجماعية ، المشاركة في القرارات داخل مجالس أو لجان المؤسسات ، المشاركة داخل الاجهزة العليا في المؤسسة ، الادارة الذاتية (أو التسيير الذاتي) .

٣-١ - الاعلام والاستشارة

في بعض المؤسسات تعلم الادارة وتستشير الاجراء أو ممثلهم حول بعض المسائل ، لكنها تترك حق اتخاذ القرار النهائي محصوراً بها .

تعتبر المفاوضة الجماعية شكل من اشكال المشاركة في اتخاذ القرارات حيث يشترك الاجراء واصحاب العمل في تحديد علاقات العمل وشروطه ويدونون ذلك في العقود الجماعية التي يوقعون عليها .

٣-٣ - المشاركة في القرارات داخل لجان أو مجالس مؤسسة

— في البداية كانت هذه اللجان أو المجالس ذات صفة استشارية .

— لكننا نلاحظ انه منذ سنوات وفي الكثير من بلدان أوروبا الغربية ، بدأت هذه اللجان التي يتمثل فيها الاجراء ، تتخذ القرارات ولا سيما فيما يتعلق بسياسة العمل والشؤون الاجتماعية في المؤسسة .

٣-٤ - المشاركة في القرارات داخل الاجهزة القيادية في المؤسسة

— في هذا الشكل من المشاركة يتمثل الاجراء في الاجهزة القيادية في المؤسسة (مجلس الادارة أو مجلس الرقابة مثلا) .

— انها مشاركة في الادارة بمعناها الحقيقي والعام ، اذ ان صلاحية هذه المجالس تطال مختلف المسائل التي تهم سير عمل المؤسسة .

— في بعض الحالات يكون ممثلو الاجراء أقلية . انه الواقع في الكثير من المؤسسات العامة والخاصة في بلدان النمسا والدانمارك والنرويج والسويد والبيرو مثلا .

— في حالات أخرى يمثل الاجراء بشكل متساو مع المساهمين ، كما هي الحال منذ ١٩٥١ في المؤسسة الكبيرة في المانيا الاتحادية (أكثرية ممثلي العمال معنيون مباشرة من قبل النقابات) .

٣-٥ - الادارة الذاتية أو التسيير الذاتي

تختلف أنظمة التسيير الذاتي من بلد الى آخر (يوغوسلافيا ، الجزائر ، بولونيا .

— الادارة الذاتية هي ادارة المؤسسات بواسطة عمالها .

— حق المشاركة في القرارات معطى لجميع اجراء المؤسسة ، لكن الذين يتركون العمل في المؤسسة يفقدون هذا الحق .

— ينتخب الاجراء « المجلس العمالي » الذي يتولى ادارة المؤسسة .

— صلاحيات هذا المجلس تطال مختلف الامور التي تهم سير عمل المؤسسة بما فيها توزيع الارباح والمداخيل وتحديد نسبة الاستثمارات ان في المجالات الانتاجية أو الاجتماعية .

— علاقة المؤسسات المسيرة ذاتياً مع السلطات الرسمية المحلية أو الإقليمية أو الوطنية وخاصة تلك المعنية بالتخطيط ، تنوعت وتطورت مع الزمن . وهناك اتجاه في السنوات الأخيرة (ولاسيما في يوغوسلافيا) الى اعطاء المزيد من الصلاحيات للسلطات المركزية للقيام بعمليات التنسيق بين المؤسسة وحتى لاصدار تشريعات تحد من حرية المؤسسات وتحدد طبيعة العلاقات بين هيئاتها .

٤ - ما هي أهم الاعتراضات على فكرة « مشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة » ؟

لا تأتي الاعتراضات على فكرة « مشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة » من قبل بعض أرباب العمل فقط ، بل من بعض النقابات أيضاً .

٤-١ - أهم اعتراضات أصحاب العمل

— ليس منطقياً تطبيق مبادئ الديمقراطية السياسية على المؤسسات .
— لسلطات الدولة الحق في فرض الضرائب ، الحق في التشريع ، الحق في استعمال الشرطة لاجبار المواطنين على الطاعة . وهذه الحقوق ليست موجودة في المؤسسة مما يفترض أن يكون مديرو المؤسسة مستقلين في قراراتهم عن الاجراء .

— لا يمكن ادارة مؤسسة بشكل فعّال اذا طبقت المبادئ الديمقراطية .
— اذ بذلك تكون قد استبدلنا ادارة مؤهلة وذات صلاحيات ومسؤوليات واضحة ومباشرة بنوع من المراقبة « البرلمانية » التي تجبر المدير على التصرف كوسيط بين مصالح متضاربة .

— مشاركة الاجراء ليست ضرورية في الاعمال التي لا تتطلب مبادرة وخلق من قبلهم .

— ان وظائف الادارة ولا سيما التطوير والتجديد وتحمل المخاطر يفترض المحافظة على وحدة وسلطة وحرية هذه الادارة .

— ان تمثيل العمال مجالس الادارة ولا سيما بشكل متساو مع المساهمين يمس حق الملكية والنظام الاقتصادي والاجتماعي الحر ، كما أنه يشوّه حتى عملية المفاوضات الجماعية .

— ليس هناك حاجة لمشاركة الاجراء في القرارات من اجل مراقبة السلطة الاقتصادية للمؤسسات ، اذ انه في النظام الحر تتم هذه المراقبة بواسطة آلية السوق نفسه . وحتى لو افترضنا ان هناك

حاجة للمزيد من المراقبة ، على الدولة وحدها ان تقوم بها من اجل الصالح العام .

— ان مشاركة الاجراء في القرارات داخل المؤسسة لا يشجع اصحاب الرساميل على توظيف رساميلهم خاصة وان ممثلي الاجراء في المجالس المشتركة ليسوا مسؤولين امام المساهمين كما انهم في الاساس معادين لمصالحهم .

٤-٢ - أهم اعتراضات النقابات

— ان مشاركة الاجراء في القرارات هي أيضاً مشاركة في تحمل مسؤولية هذه القرارات مما يضعف من قدرة النقابات على التصدي للقرارات التي تمس مصالح الاجراء . استقلالية النقابات في التحرك تصبح نسبية الى حد كبير .

— ان مشاركة الاجراء في القرارات تحتم عليهم أحياناً القبول بقرارات ضد مصالحهم المباشرة : التضحية بزيادات للاجور من اجل المزيد من الاستثمارات او من اجل الحصول على أسواق جيدة مثلاً .

— ان كون ممثلي الاجراء اقلية في بعض المجالس لا يعطي للمشاركة أي فعالية باستثناء « الدور الاعلامي » الذي يلعبه الممثلون بالنسبة للاجراء والنقابات .

— ان روح التعاون بين اصحاب العمل والاجراء التي يولدها نظام المشاركة ، تشكل عقبة امام سعي بعض النقابات للقضاء على النظام الراسمالي والملكية الخاصة وتجعل من المشاركة هدفاً بديلاً .

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام