

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

منشورات

مؤسسة فريدريش إيبرت

مساهمات في الثقافة العملية والنقابية

د. يوسف الجباعي

بيروت ١٩٩٥

مكتبة
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام
مبنى وزارة الشؤون الاقتصادية
بيروت

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

مساهمات في الشفافية
العملية والانتخابية

مقدمة

تسنى لي في السنوات الأخيرة (١٩٩١ - ١٩٩٥) أن أشارك في حلقات تدريبية وتثقيفية مخصصة لفئات مختلفة من العاملين؛ وكانت الحصيلة هذا الكتاب الذي يضم عشرين محاضرة جرى استخدامها كمواد علمية لأحاديث ومدخلات إتّبعَت أساليب التربية الناشطة في العرض والمناقشة والاستخلاص، واستهدفت تعميق القضايا العمالية والنقابية المطروحة فكرياً ومنهجياً.

اخترت لهذا الكتاب عنوان «مساهمات...» انطلاقاً من الاعتبارات التالية:

١ - الالتزام بتوازن دقيق بين السعي العلمي لبلورة المسائل والأفكار والحالات، والانخراط العملي في الحركة العمالية والنقابية، ضمن حدود ومستويات معينة، تعبيراً عن التضامن معها في مواجهتها للتعسف والإجحاف والتضليل.

٢ - الاعتراف بأن الجهد الفردي الذي قامت عليه هذه الأبحاث يبقى محكوماً بالإمكانات القليلة، والظروف المحيطة التي لم تكن دائماً مؤاتية. وهو على محدوديته، وقصوره في بعض الأوجه، يتوخى أن يرفد عملياً جهوداً أخرى، وأن يتضافر مع مساهمات مماثلة، أملاً في رؤية سيرورة متنامية تفتح الأفق لأبحاث متقدمة تتولاها مؤسسات معنية، وذات شأن، في القطاعين العام والخاص.

وفاقاً مع هذا التوضيح كل نقد ببناء لهذه المساهمات هو بحدّ

ذاته مساهمة مطلوبة، وفائدتها تترجى في كل حين.

٣ - التوقف عند الأسباب الكامنة وراء القصور والتقصير الباديين في تناول الظاهرة النقابية، ودرسها بالعمق، مع أنها شكلت في المشهد الاجتماعي خلال ما يزيد عن ربع قرن علامة بارزة، وحيزاً مرموقاً. وهو توقف يتجاوز التساؤلات إلى دعوة صريحة ومخلصة إلى إيلاء البحث العلمي في هذا المجال العناية والمتابعة. لذا أتوجه إلى الباحثين على اختلاف اختصاصاتهم وتوجهاتهم، في الجامعات وخارجها، كما أتوجه بشكل خاص إلى الاتحاد العمالي العام بما له من رصيد محلي، وإقليمي، ودولي كبير، كي نسعى معاً للقيام بخطوات أولى تنهي حالة القصور والإهمال الراهنة، وتكشف أمامنا مسالك أوضح للفكر والممارسة.

هذا ما أوجت به إليّ كلمة: مساهمات.

وما ينبغي قوله أخيراً: إن هذه المساهمات تكوّنت ونمت في إطار مؤسسة فريديريش إيبيرت. وهي في تحوّلها إلى كتاب تؤكد مجدداً أن المؤسسة ماضية في نهجها المعهود، نهج الدعم المستمر للحركة النقابية، ولسائر حركات وتنظيمات المجتمع المدني، ولتعزيز الحياة الديمقراطية، ومناخات الحرية والسلام الدولي هنا، وفي سائر أرجاء المعمورة.

لمؤسسة فريديريش إيبيرت، ولممثلها في لبنان الأستاذ سمير فرح فائق الشكر والتقدير.

يوسف الجباعي

بيروت في ٢/٨/١٩٩٥

المحور الأول

في مفهوم النقابية وتطور حركتها

- ١ - مفهوم النقابة
- ٢ - نشأة وتطور النقابات في العالم
- ٣ - الأحكام الخاصة بمنظمات العمل وأصحاب الأعمال في لبنان والبلاد العربية
- ٤ - تاريخ الحركة النقابية اللبنانية
- ٥ - الاتحاد العمالي العام في لبنان

١ - مفهوم النقابة

النقابة مفهوم مستخلص، بهذه الطريقة أو تلك، من الممارسة، أي من الوقائع الاجتماعية والتاريخية. وعندما نحاول إلقاء الضوء على ماهيتها، كما نفعل اليوم، لا يغيب عن تفكيرنا ذلك الجهد اللازم علمياً لتتبع حركة الانتقال من الوقائع الملموسة إلى المفاهيم المجردة وبالعكس، واستبيان ما هو عام وما هو خاص في التجربة العمالية على اختلاف نشأتها وظروف تطورها، وعلى تنوع سماتها وأبعادها المادية والثقافية.

تنطلق الأبحاث في الغالب من البلدان الصناعية المتقدمة. والتجارب العمالية والنقابية في هذه البلدان كثيرة ومتنوعة، ومتعددة الأطوار، وقد عرفت مسيرتها عمليات صراعية حتى التناحر، وخلافات فكرية وعقائدية حتى الانفصال، كما تحكمت بها اختلافات الظروف والمواقع، ودرجات النمو والتطور، وتباين البنى والمهام. ومع ذلك كله تشكلت مع مرور الزمن في نماذج عامة، ثم أخذت هذه النماذج تنتقل إلى مجتمعات أخرى بفتنتها وقوة انتشارها، أو أخذ الآخرون يستوحون منها ويحيكون على منوالها كرهاً أو طوعاً. غير أن درجة انغراسها في هذه المجتمعات وكيفية استيعابها ووضعها موضع التطبيق تأثر إلى حد كبير بالبنى المحلية القائمة وبالمنحى الذي أخذه مجرى تطورها العام. وهكذا أعيدت صياغة هذه النماذج وفق شروط وقيم مختلفة، وأصبح لها من السمات والخصائص، ومن الدلالات ما يميزها عن غيرها.

إن التساؤل عن الماهية، فلسفياً، يقترن حكماً بالتساؤل عن الوجود. والوجود غالباً، إن لم نقل دائماً، هو المحدد. بكلام أبسط، إن فهمنا للنقابيّة عموماً لا يستقيم بدون التعرف على التجارب والتحوّلات التي شهدتها العالمان: الرأسمالي والاشتراكي. وفهمنا هذا لا يقتصر على ما عندنا من مخزون معرفي بل يرتبط أيضاً ارتباطاً وثيقاً بوجهة نظرنا الخاصة وموقفنا من الوجود الاجتماعي والتطور التاريخي. وكذلك فإن فهمنا للنقابيّة المحلية لا يستقيم بدون تفحص جادٍ للتجارب والتحوّلات التي عرفها مجتمعنا، وبدون رؤية معينة لقضايا تحررنا ونهضتنا وإنما مواردنا المادية والإنسانية.

إن الهدف من هذه المقدمة النظرية هو من ناحية إثارة نقاش علمي حول الموضوع المطروح بحيث تقترب قدر المستطاع من حدوده العميقة، ومن ناحية ثانية إبراز إشكالية معقدة تتعلق بفهم وتفسير الظواهر والمؤسسات المسماة «حديثة» كالظاهرة العمالية والمؤسسة النقابية في بلدان كبلداننا عانت وتعاني من الاستعمار والتخلف والتبعية.

بناء عليه، فإن التصدي لوضع تعريف علمي، جامع مانع كما يقال، للظاهرة النقابية هو في الغالب محفوف بالمغامرة، ومحكوم بحدود من التجريد تنتفي معها ملامح وخطوط، وخصائص ومميزات هامة واقعية.

ومع ذلك سأتصدى لوضع تعريف، واسع ودقيق قدر المستطاع، مع أخذ الحيطة والحذر من إغراءات التعميم و«العلمية». هو تعريف مؤقت بقصد تيسير عملية البحث والمناقشة. هو وجهة نظر قابلة للإغناء والتشذيب كلما تفاعلت معها إيجابياً وجهات نظر أخرى، وكلما تمكنت عملياً من ملامسة وقائع وأمثلة مستقاة من

حياتنا ومن الحركة العمالية والنقابية في لبنان والمنطقة. ولعل ما سنشاهده من حوار ضمانة للأمل المعقود والفائدة المرجوة.

وفيما يلي التعريف المقترح لتوضيح ماهية النقابة:

«النقابة هي مؤسسة اجتماعية ينشئها العمال في ظروف تاريخية واجتماعية ونضالية محددة بقصد الحفاظ على حقوقهم، وتأمين مصالحهم، وتحسين شروط عملهم وحياتهم، والإسهام في حل المشكلات الراهنة لمجتمعهم، والتعبير عن تطلعاتهم نحو إقامة مجتمع يخلو من الفقر والتعسف والاستغلال... الخ. وهم ينتسبون إليها بالصفة الفردية الطوعية، وبمعزل عن الفروقات المتعلقة بالدين أو المذهب أو العنصر أو الجنس أو مكان الإقامة.. الخ، ويديرون شؤونها بالطريقة الديمقراطية، ويعتبرونها حجر الأساس في بناء شامل ومتكامل».

سأحاول في الفقرات التالية تفحص كل عنصر من العناصر التي يركز عليها هذا التعريف، مع الإشارة، كلما بدا ذلك ضرورياً، إلى بعض الجوانب المرتبطة بالواقع النقابي اللبناني وخصوصيته.

أولاً: ماذا نقصد باعتبار النقابة مؤسسة اجتماعية؟

المؤسسة كما يعرفها علماء الاجتماع هي جملة من المقومات المادية والإنسانية، المترابطة والمتفاعلة التي يتأتى عنها كيان اجتماعي منظم وفاعل في المجتمع انطلاقاً من أهداف وقيم يتفق عليها. المؤسسة ترتكز إلى قاعدة مادية وتتكون من جماعة بشرية لها ديناميتها الخاصة، وشخصيتها المعنوية، ولها نوع من العقل الجمعي الموجه لأفعالها، ونظام العلاقات تتحدد فيه الأدوار والمراكز، وبنية خاصة مترابطة، وثقافة هادية، وتوجهات تحدها قيم، وصولاً إلى

نظام الدلالات والرموز المتعارف عليها ضمن هذه المؤسسة.

ثانياً: الهوية العمالية للنقابة

النقابة هي أولاً شأن عمالي. والفضل في إنشائها يعود إلى نضال الطبقة العاملة وليس لسواها. العامل هو مبرر وجودها، وهو نقطة ارتكازها. وكما نعلم فإن العامل في هذا العصر الرأسمالي الصناعي هو ذلك الإنسان الذي يبيع قوة عمله لقاء أجر معين، محسوب وفقاً لفائض القيمة والحد الأقصى من الربح الذي يقتطعه رب العمل. وهذا، نتيجة لامتلاكه رأس المال ووسائل الإنتاج والضغط السياسي والاجتماعي، هو الذي يتحكم بالأجر والأجراء. وهؤلاء ليسوا جميعهم عمالاً ففيهم أيضاً شرائح وفئات اجتماعية أخرى تباع أيضاً قوة عملها وخبرتها كالمستخدمين حتى المدراء، والفنيين حتى الخبراء، والموظفين حتى السفراء. إلا أن العمال هم الغالبون، من هنا اقتربت النقابة باسمهم وإن كانت حقاً لكل أجير. إذن شرط النقابية هو الإجارة. ومع ذلك فإن لأرباب العمل نقابات أيضاً. وفلسفة ذلك الانتساب إلى المهنة الواحدة، الجامعة. وهذا ما نلاحظه في قانون العمل اللبناني حيث تنص المادة ٨٣ على ما يلي:

«في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي». وتتحدث المادة التالية (م، ٨٤) عن غاية النقابة فتحصرها في حماية المهنة والدفاع عن مصالحها بدلاً من حصرها بالعمال والدفاع عن مصالحه.

ثالثاً: النقابة هي بنت النظام الرأسمالي ووليدة النضال العمالي الطبقي

قبل قيام الثورة الصناعية والنظام الرأسمالي كان هناك نظام

الطوائف الحرفية حيث تتغلق المهنة على أعضائها وفق تراتبية صارمة، وطقوس واجبة الاحترام. فلا يصبح الصبي معلماً، ولا المعلم شيخاً إلا بعد مراحل وعناء، وشهادة وإثبات. أما في النظام الرأسمالي وفي أثناء تطوره خلال القرن الماضي، وبفضل الحريات المكتسبة والاعتراف بالإنسان كمواطن «ينعم بالحرية والمساواة». فإن تجمع العاملين في المناطق الصناعية الحديثة اقتضى شكلاً من التنظيم والاتحاد والتدعيم المتبادل هو المؤسسة النقابية. وكان ذلك ضرورياً انقواءً للقمع والإذلال، والنهب والاستقلال الذي مارسه أرباب العمل رداً طويلاً من الزمن دون أن يجد من ذلك تشريع رادع، أو دولة ساهرة. لقد ولدت النقابة نتيجة مخاض عسير، ومعاناة مريرة. وكانت ولادتها تتويجاً لنضال دؤوب رافقته تضحيات جمة وأسهم فيه مفكرون وفلاسفة من خارج الطبقة العاملة.

هكذا كانت الصورة في البداية. ثم تغيرت هذه الصورة في بلدان المنشأ وقامت بعد ذلك أنظمة اشتراكية ولعبت النقابات فيها دوراً مختلفاً، في الدولة وفي قطاعات العمل، في الإدارة وفي مجالس التخطيط العليا. الخ ولهذه حديث آخر سيرد لاحقاً.

النقابة إذن حاجة تاريخية واجتماعية وطبقية تبرز في ظروف محددة. ولا يمكن أن تفتعل افتعالاً، ولا أن تمنح كهدية، أو تنشأ بمجرد قانون أو مرسوم.

وهنا يطرح السؤال حول نشأة النقابات في البلدان التي لم تصل بعد إلى العصر الرأسمالي أو الصناعي ومنها بلادنا.

رابعاً: الأهداف النقابية

في طليعة هذه الأهداف الحفاظ على حقوق العمال وتأمين

مصالحهم، وتحسين شروط عملهم وحياتهم. لا بد من الإشارة أولاً إلى أن الحصول على الحقوق ليست بديهية، أو أمراً مفروغاً منه. فتكريس الحق عملية نضالية صعبة والحفاظ عليه كذلك عملية نضالية ربما تكون أصعب. أحياناً تصل الحركة العمالية إلى انتزاع حقوق تتعلق بالأجر والتعويضات والتأمينات وديمومة العمل.. إلخ ثم تصدر هذه الحقوق في قوانين ومراسيم إلا أن العبرة تبقى في التطبيق، والتطبيق الصحيح، والملاحقة الفعلية.. كم من مرة التفت أرباب العمل بالتواطؤ مع الحكام على التشريعات وأفرغوها من مضمونها، أو تركوا فيها ثغرات لينفذوا منها لاحقاً ويعيقوا تطبيقها بصورة سليمة.

أما تأمين المصلحة العمالية بواسطة النقابة فيكون انطلاقاً من مبدأ التضامن العمالي واستخدام الجماعة العمالية كثقل ضاغط، ذلك أن العامل الفرد لا حول له ولا طول. وسهل افتراسه. أما إذا كان عضواً في نقابة فإن تأمين مصلحته هو مرادف لتأمين مصلحة رفاقه، وهؤلاء يد واحدة لمؤازرته عند الحاجة. بالنسبة لتحسين شروط العمل ينبغي التركيز على دائرة تتعدى مسألة الأجر أو الصرف من الخدمة أو الإجازة الأسبوعية والسنوية. قد تكون حدود هذه الدائرة نسبية إلا أن الحاجات الأساسية المطروحة تبقى متقاربة وإن اختلفت النقابات وبيئاتها. هذه الحاجات هي الأمان الجسدي، والصحة النفسية، والحق في الراحة، والبيئة النظيفة، والوقاية من الآثار الضارة الناتجة عن العمل، والشعور بالرضا والمشاركة.. إلخ. وهناك دائرة أوسع تتعلق بنوعية الحياة خارج العمل ومتطلباتها بدءاً من السكن المناسب وانتهاءً بالتذوق الجمالي والثقافي وفي هاتين الدائرتين لا يواجه العامل النقابي أرباب العمل فقط بل يواجه أيضاً تعنت الدولة وتحيزها، وأحياناً عداها الصريح.

لعل هذه الدائرة الأخيرة المتعلقة بتحسين نوعية الحياة العمالية

هي منطقة تماس بين الوظائف الخاصة بالنقابة كنقابة وبين الوظائف العامة التي ينبغي أن تؤديها الحركة النقابية على نطاق المجتمع القائم والنظام الاجتماعي الموعود.

على نطاق المجتمع القائم أصبحت النقابات اليوم معنية بمختلف القضايا والمشكلات التي ترتبط بحياة الوطن والمواطنين.. لا لأنها تمثل قطاعاً واسعاً من هؤلاء فقط أي لاعتبارات فتوية بل أيضاً لأنها وطنية الانتماء ويههما النهوض بالوطن. أضف إلى ذلك أن قضاياها الخاصة متشابكة مع قضايا المجتمع. وهكذا فإن الحركة النقابية ملزمة بالربط بين كفاحها المطلبي (الطبيقي) وكفاحها العام (الوطني).

وهنا أتوقف قليلاً عند الحركة النقابية في لبنان، لالفت انتباهكم إلى بعض النقاط المرتبطة بهذا الموضوع.

أ - لقد دأبت الحركة النقابية اللبنانية عبر الاتحاد العمالي العام على خوض المعارك المتكررة من أجل قضايا تهم جميع المواطنين كقضية غلاء المعيشة وتدني قيمة صرف العملة الوطنية، وقضية الحرب الطائفية المدمرة، وقضية الدواء والتعليم.. إلخ.

ب - لقد دأبت الحركة النقابية أيضاً ومنذ نشأتها على طرح قضاياها الوطنية والقومية من مبدأ الربط بين الكفاح المطلبي والكفاح الوطني، ومن تحسسها بواجباتها العامة. وكان ذلك واضحاً في ظروف الاحتلال الإسرائيلي ومقاومته، وفي دعم نضال الشعب الفلسطيني، ونضالات العرب الأخرى، وفي التضامنين مع حركات التحرر في العالم.

على نطاق التعبير عن التطلعات المستقبلية تبرز مسائل شائكة ما زالت موضع جدل بين النقابيين في مختلف أنحاء العالم وفي

لبنان أيضاً، مسائل مرتبطة بالمثل العليا والقيم، بالفلسفات الكبرى والمدن الفاضلة، بتغيير الأنظمة وأساليب التغيير المفضلة، بعلاقة الحركة النقابية بالحركة السياسية.

التطلعات المستقبلية ليست شيئاً أجلاً أو مؤجلاً. إنها تفعل فعلها اليوم، وهي تحدد سلوك النقابات ومواقفها كل لحظة. من هنا عمليات التآلف والصراع فيما بين أطرافها وفي قلبها. ومن هنا تتردد أصداء الخلافات في أصغر خلية نقابية وفي الاتحادات العالمية.

في بداية حديثي أشرت إلى الصفة العمالية الطبقية التي تعتبر الملمح الأول للهوية النقابية ويبدو لي الآن أن رؤى النقابات المستقبلية ومواقفها العامة من قضايا المجتمع هي الملمح الثاني لهذه الهوية. إذا كانت الصفة العمالية في اللحظة الأولى تدليلاً على وجود الطبقة في ذاتها، فإن الرؤى في اللحظة الثانية تعكس وعباً أيديولوجياً يدل على وجود الطبقة لذاتها، أي على دورها التاريخي في إنهاء المجتمع الاستغلالي الطبقي. وهكذا تتحدد الهوية بالتماهي مع الذات وبالتعارض مع نقيضها أو مع الذات الأخرى. والتعارض يبتدىء نقداً ويصل إلى درجة الصراع الحاد والحرب الضروس.

هناك شبه إجماع بين القادة والمناضلين النقابيين على نقد النظام الرأسمالي وضرورة التخلص من ويلات ومظالمه. وربما تكون غالبية هؤلاء مقتنعة بضرورة تعديله في العمق أو اقتلعه من أساسه وإحلال نظام آخر مكانه (شيوعي أو اشتراكي أو ..؟) إلا أن هذه النظرة العامة تبقى نظرة عامة وقد تكون خادعة أو على الأقل مخالفة لما يمارس فعلاً هنا أو هناك. ويكفي أن نشير بسرعة إلى الخلافات والتناقضات القائمة في الحركات النقابية حول عدد من القضايا أبرزها ما يلي:

١ - الموقف النهائي من النظام الرأسمالي وعملية استغلال الطبقة العاملة.

ب - إلى أي نظام ينبغي أن تعمل النقابات: النظام الاشتراكي، وأي نظام اشتراكي؟ النظام الشيوعي؟ النظام العمالي على الطريقة البريطانية؟

ج - أي أسلوب ينبغي أن يعتمد لتغيير النظام: أسلوب التغيير الثوري أم أسلوب التغيير الإصلاحي؟

د - ما هي علاقة النقابات بالأحزاب السياسية: هل هي علاقة استقلال وحياد أم هي علاقة تعاون وتكامل؟

هـ - أي علاقة يجب أن تقوم بين النقابات والدولة: علاقة تعاون وتفاهم متبادل أم علاقة صراع؟

و - ما هو مفهوم الحرية والديمقراطية في ظل الخلاف القائم بين النقابات «الحررة» في البلاد الرأسمالية والنقابات «التابعة» في البلاد الشيوعية والاشتراكية. هذا بشكل عام. ومع ذلك هناك موضوعات كثيرة تلتقي حولها النقابات وتتعاون سواء ضمن المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية أم على صعيد البلد الواحد.

ونعرف في لبنان مثلاً أن الاتحاد العمالي العام هو صيغة تعاونية تلتقي ضمنها اتجاهات أيديولوجية مختلفة، ومشارب اجتماعية وسياسية متنوعة.. تلتقي على قواسم مشتركة سواء فيما يخص الحرب العنيفة القائمة، أم الأزمة الاقتصادية الخانقة، أم التقديمات الاجتماعية والضمانات.. أم غير ذلك من الأمور.

خامساً: الانتساب إلى النقابة

ينتسب العامل إلى نقابته طوعاً واختياراً. وانتساب على هذا

سادساً: المسألة الديمقراطية

يفترض أن يكون النهج الديمقراطي هو أساس الحياة النقابية الداخلية والخارجية.

أ - على صعيد الحياة الداخلية ينبغي أن تسن التشريعات، وتوضع الأنظمة والقواعد وفاقاً مع هذا النهج. ولا بأس من التذكير بالعناوين الرئيسية التي تبرز ملامحه الأولى:

- القاعدة العمالية هي السلطة العليا، وهي سيدة نفسها وسيدة الأحكام.

- التمثيل النقابي الديمقراطي هو خير سبيل للتعرف على حاجات الأعضاء ومشكلاتهم.

- لا عضوية نقابية سليمة إلا في الاشتراك بالرأي وبالقرار وبتحمل المسؤولية.

- المساواة في الحقوق والواجبات بين الأعضاء.

- القادة ينتخبون ولا يفرضون بأي حال وعلى أية صورة.

- لكل عضو صوت واحد وحرية الاقتراع مكفولة للجميع.

- كلمة الفصل للأكثرية ولا يعني ذلك سحق الأقلية.

- العودة إلى القاعدة في المسائل الحيوية والمناقشات المنظمة والمسؤولة هي الأسلوب الذي يجب أن يحترم قبل اتخاذ القرارات وحسم المسائل.

- وحدة العمل النقابي ووحدة النقابة تقتضي مرونة وتشاوراً وتوافقاً بين مختلف الأطراف، وبين الأكثرية والأقلية، وبين الاتجاهات والمشاريع المختلفة.

النحو ينم عن ممارسة الإنسان لفرديته (الفردية هنا بالمعنى الإيجابي) أي لقراره الحر، والتزامه بمشروع جماعي هو النقابة. ومن المعروف أن حرية الاختيار والتقرير هي من الحريات الأساسية للإنسان، لأنه بدونها يصبح مجرد آلة مسيرة، أو موضوعاً معرضاً للقمع والإكراه. وفي الحالتين لن يكون أهلاً للمسؤولية، وقادراً على الخلق والإبداع. لن يكون مناضلاً بأي شكل من الأشكال. والأرجح أن يتكيف ويكتسب كل الصفات النفعية والانتهازية اللازمة.

إذن الانتساب الطوعي للنقابة يوئد الالتزام بالعمل والتضحية في سبيله. ومن البديهي القول أن حق الخروج من النقابة هو أيضاً حق مشروع لكل عامل إذا ما أوصلته قناعته الذاتية إلى ذلك.

ينتسب العامل إلى النقابة بصفة الفردية والطوعية شرط أن يكون إنساناً عاملاً فقط لا غير. ويجب أن يطرح جانباً أي اعتبار آخر من شأنه التفريق بين العمال على أساس الدين والطائفة والجنسية والجنس والمنطقة الجغرافية.. الخ. إن تقييد العضوية النقابية بمثل هذه الاعتبارات لا يدل على تعصب وضيق أفق فقط بل يؤدي خدمة كبيرة ومجانية لأعداء العمال الطبقيين ولأرباب الدولة ولسائر القوى الرجعية في المجتمع.

وإذا تأملنا في أوضاعنا الحاضرة نلاحظ بعض الظواهر التي أفرزتها الحرب الطائفية والتي تنعكس سلباً على حياة الأجراء في لبنان ومستقبلهم. إنها ظواهر الشرذمة والتفتت، والانغلاق على الذات المريضة والعصبية الضيقة. ولعل ما حافظ عليه الاتحاد العمالي العام حتى الآن من لحمه وتماسك هو ما يغيب دعاء الطائفية ويجعلهم مكشوفين تماماً أمام الرأي العام الطامع إلى رؤية اللبنانيين منصهرين في وطن جامع.

- مقياس الديمقراطية تعدد وجهات النظر، واختلاف الأساليب والمشروعات وإنتاج كوادرناضلة، وأعضاء مسؤولين، وقيادات بديلة.

ب - على الصعيد الخارجي يبدو تعلق النقابات بالنهج الديمقراطي من خلال الأمور التالية:

أ - الدعوة والعمل من أجل المشاركة في مجالس وهيئات التشريع الاجتماعي، والتخطيط الاقتصادي، والتوجيه المهني والتربوي، والإعلامي والثقافي.

ب - الدفاع عن حقوق الإنسان والحريات الديمقراطية.

ج - العمل كجماعة ضاغطة، علمياً وتعبوياً، لعكس حاجات الطبقة العاملة وسائر المواطنين واقتراح الحلول المناسبة للمشاكل..

وتجدر الإشارة هنا إلى أن أسلوب النضال الاجتماعي الذي تعتمده النقابات ينبغي أن يكون أيضاً أسلوباً ديمقراطياً يعمق وعي العامل، ويعزز دوره، ويعطي عنه صورة لائقة. ولا يظنن أحد أن التفاوض مع رب العمل هو الأسلوب الديمقراطي الأوحدهالمانعة، والإضراب بأنواعه، وسائر وسائل الضغط المشروعة هي أيضاً من أساليب العمل المقبولة ديمقراطياً في الحالات التي تتطلبها. وتجدر الإشارة كذلك إلى أن الإدارة النقابية الواعية لا تلجأ إلى طرق وأساليب عمل تعود بالأذى على النقابة بل هي تدرس جيداً ميزان القوى، وقدرة العمال على المواجهة والصمود، وهي تناوئ باسم الديمقراطية وبأساليبها الاتجاهات المغامرة والفوضوية، والثورية اللفظية، واليسارية غير المسؤولة.

سابعاً: النقابة حجر الأساس في بناء أوسع

النقابة ليست جزيرة منفردة ومعزولة في المحيط الاجتماعي،

بل هي جزء من كل، وعنصر في بنية أشمل وأوسع. ومن البديهي التأكيد على العلاقة التناسبية بين تماسك هذه البنية والتمتع بالنفوذ والقوة.

يهم أرباب العمل والمسؤولين قصيري النظر أن تبقى النقابات على حالة من التشرذم والتنافر، وأن تبقى بناها هشّة وغير مترابطة حتى يسهل عليهم تدجينها وتوجيه الضربات لها واحدة بعد الأخرى كلما تحركت في موقف أو سعت إلى مطلب. من هنا الأهمية الاستراتيجية لوحدة البناء النقابي وتعزيز العلاقات العضوية الإيجابية بين أطرافه ومكوناته. الوحدة هي الدرع الواقى. والبناء المحكم هو الصخرة التي تتحطم عليها محاولات الهيمنة وإحلال التناؤذ والفرقة محل التفاهم والتلاحم في صفوف الحركة النقابية.

إن تكوين بنية نقابية سليمة يقوم على عدة مبادئ:

١ - تناسب الشكل أو الهيكل التنظيمي مع الواقع الملموس للنقابات أي أن يكون الثوب مطابقاً للجسم. وأن يراعي البساطة والمرونة في رسم هذا الهيكل تيسيراً للحركة والتطور وتوطيد العلاقات. يجب أن تأخذ الهيكلية النقابية بعين الاعتبار التوزيع الجغرافي من ناحية، ونوع النقابات من جهة ثانية. وهكذا يمكن إيجاد وحدات واتحادات على أساس التقسيم الإداري للمجتمع ووحدات واتحادات على أساس واقع العمل والمهنة. ومن المعروف أن الشكلىن السائدتين هما نقابة الحرفة أو المهنة، ونقابة القطاع أو الصناعة أو المؤسسة. الأول ارتبط ببدايات التكوين النقابي الأوروبي، ثم تراجع أمام الثاني. وهو ما زال مهماً في البلدان غير الصناعية. لذلك من المهم الجمع بينهما.

يمكننا تصور هيكلية تبدأ في القاعدة باللجنة النقابية والنقابة

ثم تتدرج إلى اتحاد على أساس القضاء أو المحافظة هذا في جانب، وفي الجانب الآخر النقابة العامة على مستوى الوطن وصولاً إلى الاتحاد النقابي العام.

لقد طرحت مسألة إيجاد هيكلية عصرية للنقابات في لبنان مع بداية السبعينات وقدمت مشاريع عدة من الوزارة، ومن الاتحاد العمالي العام، ومن بعض الباحثين والخبراء. وفي بداية الثمانينات تقدم الاتحاد العام بمشروعه النهائي إلى وزارة الشؤون ولكن لم يصدر بمرسوم حتى الآن. وما زالت المسألة مطروحة حتى يومنا هذا. ٢ - المبدأ الثاني هو مبدأ الوحدة النقابية وقد أشرنا إلى أهميته سابقاً.

٣ - المبدأ الثالث هو الإلزام أو الحرية في الانتساب إلى النقابة وقد فضلنا الخيار الحر لأنه تعبير عن الالتزام الطوعي.

٤ - الموارد المالية وتقديم الخدمات للأعضاء اعتماداً على الجهود العمالية هما ضمان الاستقلال النقابي.

٥ - الترخيص المسبق للنقابة يبقى السيف المسلط فوق أعناق العمال وبالتالي ينبغي إلغاؤه واعتماد مبدأ إعطاء العلم والخبر للسلطات الرسمية المعنية.

وأخيراً فإن الهيكلية السليمة ليست مجرد تحديث تنظيمي بل هي أيضاً الإطار اللازم لمركزية التحرك النقابي العام وتفعيله.

هذا هو تصوري للنقابة. أمل أن يفي بغرض الحوار، وزيادة المعرفة، وتجويد الممارسة فيما بعد. وهو لا شك قاصر عن إدراك جميع العناصر التي تؤثر في تكوين وحياة النقابات. وهو في جميع الأحوال مفهوم إجرائي يمكن تعديله أو تغييره في ضوء البحث الدؤوب للواقع الملموس.

٢ - نشأة وتطور النقابات في العالم

إن ظهور الحركات والمفاهيم النقابية في المجتمعات الأوروبية قبل أكثر من قرنين من الزمان كان أحد المؤشرات الهامة على التحول البنيوي العميق الذي أصاب هذه المجتمعات في صميم كياناتها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي. من أوروبا السائرة نحو التصنيع والتقدم، ولكن أيضاً المندفعة نحو الهيمنة على أسواق العالم ومقدراته انطلقت التيارات النقابية وأخذت مساراً سنحاول فيما يلي رسم بعض ملامحه، والتوقف عند بعض محطاته.

أولاً - ظهور الحركات النقابية في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية

حلال ما يقرب من مئتي سنة (١٧٢٠ - ١٩١٣) تمكّنت الحركة العمالية في الغرب من إنشاء وتركيز تنظيماتها النقابية دفاعاً عن وجودها، وتعبيراً عن تطلعاتها، وتأكيداً لتضامنها، أو تنوع تياراتها سواء على صعيد البلد الواحد أم على امتداد العالم بأسره. وما يهّمنا من هذه المسيرة هو التوقف قليلاً عند النشأة الأولى للاتحادات النقابية في بريطانيا العظمى، وعند بعض المفاهيم والتجارب التي ميّزت الأنماط النقابية الأخرى في ألمانيا وفرنسا والولايات المتحدة.

١ - النشأة الأولى: كانت في أوساط عمال الخياطة (١٧٢٠) مع انفصال قوة العمل عن ملكية وسائل الإنتاج ورأس المال. وكانت دوافعها محافظة أكثر مما هي ثورية. أي أن الهيئات التأسيسية

للنقابات الأولى كانت من فئات عمالية مميّزة نسبياً، وبالتالي حريصة على ما حققته عبر جمعياتها التقليدية من حقوق ومكتسبات ويمكن أن نوجز السمات الرئيسية لمسار النقابات البريطانية بما يلي:

(أ) وقوف السلطة في وجه الحركة النقابية الناشئة واعتبار الانتساب إليها مخالفاً للقوانين، ومضراً بالمصلحة العامة. وقد ظهر ذلك جلياً في إصدار تشريع يمنع تكوين الجمعيات أثر اضطرابات عمالية حدثت عام ١٧٩٩ في قطاع النسيج. ولم تكتسب النقابات شرعيتها إلا في عام ١٨٢٥ - ١٨٢٦.

(ب) على الرغم من قوانين الحظر تمكّنت الحركة من الترسخ والانتشار حتى أنها، وبتأثير من «روبيرت أوين» (Robert Owen) تجمعت في اتحاد عام بلغ عدد أعضائه نصف مليون نقابي من مختلف المهن وقطاعات العمل.

ورافق هذا الانتشار محاولات ذات طابع سياسي تركز على الإضراب العام كوسيلة ضغط، وعلى دور التعبئة السياسية وصولاً إلى استلام السلطة. إلا أن هذه المحاولات انحسرت بعد عام ١٨٤٨ حيث تخلى العمال النقابيون عن هذا التوجّه.

(ج) مع تطور الثورة الصناعية والأوضاع الاقتصادية أخذت النقابات تتطور من شكلها القديم المهني إلى شكلها الجديد على أساس الصناعة. وقد رافق ذلك تغير في الأفكار والمواقف كاعتبار الرأسمالية أمراً واقعاً ينبغي التكيف معه بعيداً عن قضية الصراع الحقيقي، وتحبيذ الفكرة الاشتراكية أو إقامة التعاونيات. كما أن موقف السلطة أخذ يميل نحو مزيد من المرونة سياسياً وتشريعياً. وبرز القائد النقابي الجديد عاملاً ملمماً بالقوانين والمفاوضات، وبأصول الإدارة والمحاسبة.

(د) مع زيادة العديد النقابي بشكل ملحوظ ابتداء من ١٨٧٤ (مليون ومئتي ألف منتسب) عاد مجدداً الاهتمام بالسياسة والانتخابات، والضغط على البرلمان، لانتزاع حقوق جديدة. وقد تتوّج كل ذلك بخوض الانتخابات، وتأسيس حزب العمال عام ١٩٠٣.

٢ - النشأة الثانية: كانت في أوروبا حيث ظهر نمطان نقابيان لهما خصائصهما المميزة هما: النمط الألماني والنمط الفرنسي، وفي أميركا نجد نمطاً ثالثاً.

(أ) النمط الألماني: ابتداء من ١٨٣٠ وحتى ١٨٧٠ اتسم نشوء النقابات في ألمانيا بالانديفاع تارة وبالانحسار تارة أخرى. وفي عام ١٨٤٨ تمكّنت النقابات (٢٥٠ نقابة) من عقد مؤتمر عام برزت فيه الاهتمامات النقابية والسياسية ذات الطابع الاشتراكي. وقد لعب فيما بعد «لاسال» وتلامذته دوراً مهماً في هذا الاتجاه.

في السبعينات من القرن الماضي عرفت الحركة النقابية الألمانية صراعاً بين التيارات الفكرية والسياسية التي تمثلت بجماعة «لاسال» ذات التوجه الاشتراكي الإصلاحي، وجماعة الاشتراكيين الماركسيين، والجماعة الليبرالية. وكان التيار الاشتراكي هو الغالب بنزعة الليبرالية، وبانجذابه نحو التجربة النقابية البريطانية. وفي عام ١٨٩٤ نشأت النقابات الكاثوليكية. وهكذا تميّز تطور النمط الألماني يتغليب الاتجاه التعددي على الاتجاه الوحدوي، والاتجاه الإصلاحي على الاتجاه الثوري الماركسي، والجوانب الإدارية القانونية في الحياة النقابية على الإندفاع الثوري، والتغييرات الجذرية.

في عام ١٩١٣ توزعت القوة النقابية بحسب أهميتها كما يلي: الاشتراكيون في المقدمة (حوالي مليونين ونصف) ثم المسيحيون (٣٤٠ ألفاً)، وأخيراً الليبراليون (مئة ألف).

ب) النمط الفرنسي، في ظل الثورة الفرنسية الغيت الطوائف المهنية تأكيداً للحق الفردي وانطلاقاً من أنه لا توسط لاية جماعة ما بين الدولة ورعاياها. ومع ذلك ظهرت التعاضديات في الأوساط الحرفية ثم تطورت لتصبح أداة مواجهة مع أرباب العمل. ومنذ عام ١٨٦٠ ظهر التنظيم النقابي، إلا أنه لم يكتسب الشرعية القانونية إلا ابتداء من عام ١٨٨٤، وبشكل حاسم عام ١٩٠١. في النمط النقابي الفرنسي يبرز منذ ١٨٨٠ الخط الثوري الرافض للرأسمالية والدولة والذي يعتبر النقابية أداة للتحوّل الاجتماعي بقيادة العمال، والاضراب سلاحاً لا غنى عنه في المواجهات حتى قيام الثورة. وإلى جانب هذا الخط كان هنالك خط آخر، اشتراكي اصلاحي، ولكن تأثيره كان محدوداً. فقد اتسم الاتحاد العمالي العام، منذ تأسيسه في ليموج عام ١٨٩٥، بنقد الأعيب الساسة، وتدخلات الجيش، وإشاعة الفرقة في صفوف العمال خدمة للبورجوازية. وحرص «ليون جوهو»، أمين عام الاتحاد سنة ١٩٠٩ على الالتزام بالخط الثوري وتعزيزه. وفي ميثاق «أميانس» سنة ١٩٠٦ اتفق الثوريون الاشتراكيون على أبعاد السياسة عن النقابة، ولكن الحركة النقابية بقيت حريصة على طابعها الثوري، وحذرة من أي حزب سياسي بما في ذلك الحزب الاشتراكي.

ج) النمط الأميركي: تأثر بالنمط البريطاني، وتطور على طريقته تقريباً. فمن جمعية سرية تأسست سنة ١٨٦٠ تحت اسم «فرسان العمل»، إلى تأسيس الاتحاد الأميركي للعمل سنة ١٨٨٦، خاضت الحركة النقابية الأميركية معارك مطلبية اتسمت أحياناً بالعنف. وقد اتسعت هذه الحركة وازدادت قوتها حتى بلغ عدد الأعضاء النقابيين سنة ١٩١٤ حوالي مليون عضو.

السمة العامة لهذا النمط هي الاعتراف بالنظام الرأسمالي، والسعي إلى تحقيق مكاسب عمالية وفقاً لهذا النظام، ومن خلاله، دون

الاهتمام بإنشاء حزب سياسي عمالي، وإن كان القادة النقابيون الذين هم أشبه ما يكونون برجال الأعمال يستغلون المناسبات الانتخابية لمناصرة من ناصرهم ومعاداة من عاداهم.

٣ - التوسّع: خارج هذه الأنماط الثلاثة يمكن أن نشير إشارة خاطفة إلى أن الحركة النقابية اتسعت وشملت البلدان الأوروبية الأخرى، كانت متأثرة إجمالاً بالنزعة الاشتراكية الإصلاحية، وبدأ للكثيرة بعض التأثير في إيطاليا، وللتجربة الفرنسية تأثير بسيط في إسبانيا.

وعلى الصعيد الأممي ظهرت أولاً الاتحادات المهنية الدولية، ثم أعقبها قيام الاتحادات النقابية الدولية التي كانت تعقد مؤتمراتها تأكيداً للتضامن العمالي وسعياً وراء التعاون وتنسيق المواقف.

ومن الملاحظ أن الحركة النقابية الفرنسية بقيت خارج إطار هذه المؤتمرات حتى قيام الاتحاد النقابي العمالي سنة ١٩١٢. ضمن هذا الاتحاد تزعمت النقابات الفرنسية تياراً سياسياً يدعو إلى تبني سلاح الاضراب العام، ونبذ النزعة العسكرية، مقابل تيار آخر يقود، النقابيون الألمان بإتجاه قصر العدل النقابي على القضايا المطالبة واعتبار القضايا السياسية من مسؤولية الأحزاب.

ثانياً - الحركة النقابية وتحديات النصف الأول من القرن العشرين: من أبرز هذه التحديات نشوب الحرب العالمية الأولى، وما أعقبها من تغير في الأنظمة والاتجاهات الفكرية والاجتماعية، واختلاف في المفاهيم النقابية، والعمل المشترك من أجل الديمقراطية ووحدة الطبقة أو الطبقات العمالية في كل بلد وفي العالم.

١ - في مواجهة الحرب: علا صوت الدفاع الوطني على ما

عده، وانخرطت النقابات الأوروبية والأميركية في أجواء الحرب وما تقتضيه من تضافر الجهود مع الدولة. وفي أعقاب الحرب دعا القادة النقابيون إلى الاعتدال وتفهم الظروف الصعبة. وفي بعض الحالات أجبرت الحكومات على الالتزام بهدنة كما في إيطاليا أو محاصرتهم ولجم تحركاتهم كما في انكلترا (الاضراب العام سنة ١٩٢٦).

٢ - تعدد المفاهيم النقابية: تبلورت هذه المرحلة ثلاثة مفاهيم نقابية متعارضة فيما بينها هي:

(أ) المفهوم الشيوعي: عبرت عنه الحركة النقابية في روسيا منذ أواخر القرن الماضي، وتجسد عملياً بعد قيام ثورة ١٩١٧. وفقاً لهذا المفهوم تقوم النقابات بدور اقتصادي، وهي تابعة للحزب الشيوعي. وفي ظل النظام الجديد ارتبط دورها بالخطة الاقتصادية، وزيادة الانتاج، ومراقبة العمل. وبلغ عددها ٨٥٪ من مجمل العاملين سنة ١٩٣٧ وتجسد هذا المفهوم عالمياً بإنشاء «الأممية الشيوعية الحمراء» سنة ١٩٢١ ومقرها موسكو لتثوير الحركات النقابية ومد جسور العمل والتأثير إلى البلدان المستعمرة.

(ب) المفهوم المسيحي: عبر عنه قيام «الاتحاد الدولي للنقابات المسيحية» عام ١٩٢٠ متأثراً بمواقف الكنسية وتعاليمها الداعية إلى تعددية نقابية قوامها الحرية واستقلال الرأي.

(د) المفهوم الإصلاحية: الذي يؤمن بالتحول الاجتماعي السلمي، ويدعو إلى تأميم المرافق الأساسية وتوجيه الاقتصاد عن طريق المشاركة، والحوار مع السلطة. وعبر عن هذا المفهوم قيام «الأممية العمالية الاشتراكية» في هامبورغ عام ١٩٢٣ وإبداء الاهتمام بمنظمة العمل الدولية.

٣ - في مواجهة الدكتاتورية والعنصرية: بعد أن تسلم

الحزب الفاشي السلطة في إيطاليا وضع يده على النقابات وحولها إلى مجالس مهنية استشارية تابعة للدولة. وكذلك فعل الحزب النازي في ألمانيا الذي انقض على النقابات الاشتراكية في أيار ١٩٣٣، وألقى بقاتتها في السجون ثم أقام على أنقاضها «جبهة العمل» التي تعتبر امتداداً له.

إزاء هذا الوضع برزت إلى الواجهة مسألة الديمقراطية وتوحيد العمل النقابي، وقيام «الجبهة الشعبية» عام ١٩٣٧ في فرنسا. وعلى الصعيد العالمي برز دور النقابات الفرنسية في مقاومة الفاشية والنازية. ولم تنجح المحاولات الرامية إلى توحيد التيارات النقابية العمالية بل أخذت كل جهة تعمل منفردة عن الأخرى.

وأثناء الحرب العالمية الثانية توحد الموقف النقابي على قاعدة المقاومة ودحر النازية، وبرز ذلك خصوصاً في فرنسا إبان الاحتلال وقد مهد ذلك لإنشاء الاتحاد العمالي العالمي في أيلول ١٩٤٥ من جميع الاتحادات النقابية القومية تقريباً. وبدأت في هذه الفترة تظهر قوة النقابات في أميركا وانكلترا كما في الصين وأمريكا اللاتينية.

ثالثاً - الحركات النقابية في النصف الثاني من القرن العشرين:

شهدت مراحل ما بعد الحرب العالمية الثانية تطورات كثيرة، أبرزها ما سمي بالحرب الباردة بين المعسكرين الشرقي والغربي أي ظهور انقسامات وصراعات حول الغلبة والنفوذ وتأمين المصالح، وكذلك بروز حركات التحرر وتحقيق الاستقلال الوطني في البلاد المستعمرة وما آلت إليه هذه الحركات ديموقراطياً وإنمائياً ودولياً، وأخيراً ما نشهده اليوم من تحولات جذرية في الاتحاد السوفياتي وأوروبا الشرقية. كل ذلك انعكس بشكل مباشر أو غير مباشر على سير الحركات النقابية في العالم. وفيما يلي نظرات سريعة على بعض هذه الانعكاسات.

١ - الصراع على مناطق النفوذ: اشتد الصراع بين النقابات الشيوعية والنقابات غير الشيوعية، وامتد هذا الصراع إلى مختلف مناطق العالم. والتيارات المتصارعة تمثلت بالتيار الشيوعي، والتيار الاشتراكي، والديموقراطي المسيحي، واتجاهات أخرى ليبرالية وجمهورية.

٢ - التشكيلات النقابية الدولية: قامت هذه التشكيلات تعبيراً عن هذا الصراع وتمثلت بالاتحاد النقابي العالمي، وبالاتحاد الدولي للنقابات الحرة، وبالاتحاد الدولي للنقابات المسيحية.

الاتحاد الأول عبّر عن طموحات كبيرة بعد الحرب (أيلول ١٩٤٥) تتلخص باستئصال النازية والديكتاتورية، وترسيخ الديمقراطية والسلام، إلا أن هذه الطموحات خنقها الصراع الأميركي السوفياتي والانقسامات عام ١٩٤٩ وانسحاب الولايات المتحدة وبريطانيا وهولنده لتكوين اتحاد النقابات الحرة. كان مقر هذا الاتحاد العالمي براغ وكانت دعوة قائمة على مبادئ وحدة الطبقة العاملة، وأهمية التعاون بين الأنظمة المختلفة، وربط الكفاح المطلبي بالكفاح الوطني، ونبذ السياسة الأميركية والحروب.

الاتحاد الثاني تكوّن في بروكسل ليرفع راية الديمقراطية ضد الشيوعية والأنظمة الاستبدادية، وليؤكد على التلاحم الأوروبي، ودعم النقابات الحرة في العالم الثالث، وتأمين قدر كبير من النفوذ في الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية.

الاتحاد الثالث تأسس سنة ١٩٤٦ في امستردام بهولنده. ومن أهدافه تسخير الاقتصاد لسعادة الإنسان، والإيمان بالحق في الحرية والتعدد النقابي. وله امتدادات في مختلف القارات.

٣ - الصراعات النقابية الداخلية: إذا القينا نظرة سريعة على

ما آلت إليه النماذج النقابية التي سبق وتحدثنا عنها نلاحظ ما يلي:

(أ) النموذج الأميركي: انقسمت الحركة النقابية بين اتحادين عام ١٩٥٤ هما: الاتحاد الأميركي للعمل (A.F.L.) ومؤتمر التنظيمات الصناعية (C.I.O.) ثم عادت وتوحدت عام ١٩٥٥. استمر طابعها العام كما كان سابقاً من حيث تبني النظام الاقتصادي الحر، والاشترك في لعبة الانتخابات، والتركيز على العقود الجماعية، والزامية الانتساب النقابي، وتفويض القادة بصلاحيات واسعة والاعتماد على حنكتهم ومستواهم التقني.

(ب) النموذج البريطاني: استمر الترابط بين النقابات وحزب العمال والاشترك في السلطة وتحبيذ التأميم.

(ج) النموذج الألماني: ارتكز على الاشتراكيين والديموقراطيين والمسيحيين واستوحى مبادئ التخطيط والمشاركة في إدارة المؤسسات.

(د) النموذج الفرنسي: اعتمد التحركات المطلبيية والاضرابات خصوصاً في القطاع المؤمم وبتأثير متزايد من قبل الشيوعيين، وشهد هذا النموذج ظاهرة الانقسامات والعودة إلى التعددية.

(هـ) النموذج السوفياتي: بقيت وظيفة التأطير لخدمة الأهداف الاقتصادية (زيادة الانتاج، الأجور، التأمينات، التقفيف السياسي).

٤ - النقابات في العالم الثالث: إتسمت بالتعددية والتنافس أحياناً، وبالاندماج مع الدولة المستقلة أحياناً أخرى. كما ارتبط الكفاح المطلبي بالكفاح السياسي. وتأثرت هذه النقابات بعمل الاتحادات العالمية وخلافاتها. وجرت محاولات للتجمع على المستوى القاري كما في أفريقيا وأميركا اللاتينية.

٥ - النقابات في ظل النظام العالمي الجديد: بعد الانهيارات الكبيرة في المعسكر الاشتراكي تغير وجه النقابات وتوزعتها مختلف التوجهات التي يدور حولها الصراع حالياً. وهذا أخل بالتوازن النقابي العالمي وبدأ يطرح قضايا واحتمالات عديدة يصعب التنبؤ منذ الآن بمآلها.

استناداً إلى هذه العناوين أو الخطوط العريضة التي توخينا منها إعطاء فكرة أولية عن تجسيدات الفكرة النقابية وتنوع أوضاعها وتياراتها، يمكن القول أن النضال العمالي في واقع المجتمعات وعلى المسرح الدولي ما زال يجد في التنظيمات النقابية ملاذاً لهوموه ورؤاه، وسبيلاً لإثبات جدارته وجدواه. ولكن ما يلفت الانتباه أيضاً أن هذا النضال يعاني في البلاد المتقدمة من عزوف، وتطرح حوله حالياً التساؤلات الكثيرة ذات الصبغة التشاؤمية. كما أنه في البلاد المتخلفة يعاني من لعبة الحكام المزدوجة: الاحتضان حتى خنق الأنفاس من جهة، أو المحاربة والنبد حتى الحرب الضروس من الجهة الأخرى. أما في الأنظمة التي تتمتع بهامش ولو شكلي من الحريات الديمقراطية فإن المهمات المطلوبة والوطنية للحركات النقابية كبيرة ومعقدة بحيث يصعب حملها أو التوفيق فيما بينها.

النقابية في العالم واسعة الأفاق، ومتشعبة المرامي والدروب، ولا تحيط بها أوراق قليلة كهذه، إنما قصدنا تسليط ضوء بسيط عليها للبحث على المزيد من البحث والمعرفة في الأوساط العمالية عسانا أن نكون قد أصبنا الهدف!

٣ - الأحكام الخاصة بمنظمات العمل وأصحاب الأعمال في لبنان والبلاد العربية

منذ البداية، وتجنباً لأي التباس، ينبغي التأكيد على أن هذه الأوراق لا يسكنها هاجس المطالعات القانونية والدخول في التفاصيل ذات الطابع الفني أو الإجرائي. ما تتوخاه هذه الأوراق هو شق الطريق لمقاربة سوسولوجية تحاول أن تتلمس الأبعاد المختلفة للأحكام الخاصة بمنظمات العمال وأصحاب الأعمال في لبنان بصورة خاصة، وفي البلاد العربية إجمالاً واستطراداً، والنظر في الإشكالية العامة، أو الإشكاليات المتعددة الناتجة عن النزاعات الاجتماعية حول الحرية والديمقراطية، والتحديث والإنماء، ووظائف السلطة والجمعيات الأهلية، ونوعية العلاقات المهنية، والتوازنات المختلفة التي تشكل الإطار الأوسع لموضوع البحث.

وقبل الخوض في هذا الموضوع من المفيد التذكير بالحقائق التالية:

أولاً - إن الأحكام القانونية التي تحدد وتنظم الأوضاع والعلاقات المرتبطة بالعمل والانتاج هي تعبير عن ميزان القوى الاجتماعية في مرحلة تاريخية محددة. وفي مستوى من النمو الاقتصادي والاجتماعي محدد. وثباتها النسبي لا يعني أنها بحد ذاتها صالحة ولا رجوع عنها، صلاحيتها مرتبطة بتلبية الحاجات الواقعية والمتغيرة.

الحالة اللبنانية

أولاً - المعطيات الأولية:

أشرنا قبل قليل إلى أن المنظمات هي نظام منفتح ومتفاعل مع البيئة، معنى ذلك أن منظمات العمال وأصحاب الأعمال تنشأ كتعبير عن طلب اجتماعي، عن حاجات العمل، والمهنة، والمعيشة، والنفوذ، ناهيك عن الاعتراف الشرعي وحق المشاركة في رسم التوجهات العامة والسياسات التي تنتهجها الدولة.

الإطار العام هو جملة من الخصائص التي تتسم بها التشكيلة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي تعطي للبنان طابعه المميز. وقوام هذه التشكيلة النظام الاقتصادي الحر. ومن خصائص هذا النظام الارتكاز على المبادرات الخاصة، واقتصاد السوق، والتبعية الخارجية. وهو أن حقق قدراً من الحيوية والازدهار النسبي في مرحلة من المراحل إلا أنه أحدث تفاوتات اجتماعية وسكانية ومناطقية انعكست سلباً على استقرار البلد وتطوره. ولم تنفع المحاولة اليتيمة التي أطلق عليها اسم «الإصلاحية الشهابية» لإخراجه من مازقه في الستينات.

هذا على الصعيد الاقتصادي، أما على الصعيد الاجتماعي فإن البناء الداخلي لهذه التشكيلة هو نتيجة لتفاعل عناصر متعددة، تقليدية وحديثة، وهو بناء لم يأخذ مداه بعد في الإمتزاج والتلاحم، ولم يفرز سوى مؤسسات متناسبة مع تنوعه واختلاف أجزائه. فالمجتمع اللبناني - كما هو معلوم - مكوّن من طوائف وأثنيات متعددة، ومن متحدات عائلية وشبه عشائرية متنوعة، ومن مناطق جغرافية هي في الغالب تقسيمات مذهبية وسياسية أكثر منها تقسيمات إدارية أو إنمائية. أما العناصر الحديثة في هذا البناء نفسه فهي الفئات

ثانياً - إن المنظمات، سواء ضمت العمال أو أصحاب الأعمال ليست مجموعة من القواعد والمعايير التقنية، وهي ليست مجرد مجموعة من العلاقات العقلانية والإنسانية، هي في تقديرنا نظام منفتح ومتفاعل مع البيئة، نظام ينطوي على جملة عناصر متعاونة على تحقيق الأهداف المشتركة للجماعة وإشباع الحاجات الخاصة للأفراد. وهؤلاء الأفراد كما الجماعات ليسوا مجرد نتاج لحتمية ما، بل هم أيضاً أصحاب مبادرات وأفعال^(١).

استناداً إلى هذا المفهوم لا يعود التمييز الشكلي أو الإسمي بين المنظمات مهماً. فهذه قد تأخذ شكل التجمع أو الجماعة أو الجمعية، وقد تحمل اسم الهيئة أو النقابة أو التنظيم.

ثالثاً - إن الدولة، وهي طرف أساسي في هذا المجال، تمارس دورها الفعلي عبر الكثير من الالتباسات وعدم الشفافية، فهي صاحبة الأحكام والأختام من جهة، وهي الحكم النزيه من جهة أخرى. وهي راعية الغالبية العظمى من المواطنين، أعني الإجراء، من جهة، هي «حارس» المصلحة العامة وقضية الوطن الشاملة من جهة، وهي السلاح الذي تستخدمه القوى الاجتماعية النافذة من جهة أخرى. وهكذا بين جهة وجهة، بين الحضور والغياب، بين الوضوح والالتباس تتولى الدولة حسم الأمور ورسم معالم العلاقات والأشياء.

بعد هذه المقدمة يمكن معالجة حالتنا اللبنانية، ثم الانتقال فيما بعد إلى معالجة الحالة العربية في خطوطها العريضة.

الاجتماعية المترتبة وفقاً للمنحى الذي أخذه التطور الرأسمالي في لبنان خلال مرحلتي الانتداب الفرنسي والاستقلال الوطني. نذكر عل سبيل المثال أن نمو قطاع المال والمصارف والتأمين والتجارة أدى بالضرورة إلى بروز الطبقة المتوسطة، وكذلك الأمر بالنسبة للتعليم الثانوي والعالي، وتطور وسائل الإعلام، وحاجة الدولة إلى الكوادر المتوسطة والعليا. وإقامة المنشآت الصناعية، ونموها خصوصاً في الستينات، أوجد فئة من العمال الصناعيين ذات وزن يزيد أهمية عن العمال الحرفيين.

هذا النمط من البناء الاجتماعي المتعدد أتاح هامشاً من الليبرالية، ونوعاً من التعايش والحوار بين المجموعات المختلفة كانا موضع إعجاب كبير في الخارج. إلا أن هذه النظرة الخارجية على أهميتها لا تكفي. وهي على كل حال تغيرت كثيراً مع استمرار الحروب والاقترال خلال ستة عشر عاماً. وما رافق ذلك من نفي متبادل وتدابيح أعمى. إذ تجاوزنا هذه النظرة وتفحصنا وضعنا الداخلي انطلاقاً من مكوناته البنوية نلاحظ التالي:

١ - إن ترسخ المجتمع التقليدي بجذوره الطائفية والعشائرية والجهوية ولّد مصالِح فئوية من الصعب التعرض لها. ونصب زعامات زمنية، ومراجع روحية، ومؤسسات اجتماعية وثقافية وسياسية للدفاع عن هذه المصالح ضمن آلية الحماية وتقديم الخدمات مقابل الولاء الشخصي والانتماء الأولي والتقليدي الضيق.

٢ - إن تنظيمات المجتمع المدني الحديثة التكوين والمضمون، والمتطلعة إلى التغيير الاجتماعي ومواكبة العصر (كالحزب، والنقابات، والجمعيات والتعاونيات... الخ) ما زالت غير مترسخة في النسيج الاجتماعي وما زال تأثيرها ضعيفاً في المجموعات المختلفة والمجتمع.

٣ - إن المؤسسات العامة وأجهزة الدولة ومصالحها لم تصل بعد إلى استقلال حقيقي قوامه المعايير المضبوطة، العلمية والموضوعية، وهويته مستوى متقدم في خدمة الوطن ككل.

٤ - على الرغم من ذلك كله تتأصل في الإنسان اللبناني يوماً بعد يوم، وعلى الرغم من مساوئ النظام وفوضاه، نزعة إلى الحرية والديمقراطية، يعبر عنها بالقول كثيراً، وبالممارسة أحياناً. وفي المناسبات التي تتعرض للانتهاك خصوصاً. هذه النزعة التي لها ما يبررها تاريخياً وموضوعياً هي أحد المداخل الهامة لفهم وتفسير الأحكام المتعلقة بمنظمات العمل. وهي اليوم، في سياق ما يسمى بإعادة البناء والإعمار، موضوعة من جديد على المحك.

ثانياً - النقابات العمالية:

يستحسن أن نتعرف، ولو بلمحة سريعة، على واقع النقابات قبل صدور قانون العمل اللبناني في عام ١٩٤٦، ثم نعالج بعد ذلك أهم القضايا والأحكام التي تضمنها هذا القانون وغيره من التشريعات حتى وقتنا الحاضر.

أولاً - في مرحلة الانتداب الفرنسي:

قبل هذه المرحلة سادت ظروف سياسية واقتصادية واجتماعية غير مواتية لتشكّل النقابات بالمعنى المتعارف عليه اليوم. ولكن عشية الحرب الكونية الأولى بدأت تظهر جمعيات للإسعاف والتعاون. أما على صعيد التشريع فلا نجد غير قانون يعود إلى سنة ١٩١٢ قصد منه أحكام الرقابة الرسمية على الجمعيات المهنية.

كما نعلم دخلت القوات الأنكلو فرنسية بيروت في تشرين الأول ١٩١٨. وأعلن عن قيام لبنان الكبير في صيف ١٩٢٠. واستمر لبنان

خاضعاً لسلطة الانتداب الفرنسي حتى اعلان الاستقلال في تشرين الثاني ١٩٤٣.

في مرحلة الانتداب نشأت الحركة النقابية، وواجهت الصعوبات المرتبطة بتكوينها الذاتي وبمواقف الأجهزة القمعية وتمكنت من اكتساب الاعتراف الواقعي بها. فأسهمت في تأمين حقوق ومصالح العمال وفي خوض معركة الاستقلال الوطني.

(أ) - الإرهاصات وبوادر النشأة الأولى (١٩١٩ - ١٩٢٦):

في عملية التأسيس النقابي نلاحظ وجود خطين أو نمطين في العمل منذ البداية:

الخط الأول: يمكن ملاحظته مع تحرك لا نعرف عنه إلا النذر اليسير قامت به جمعية عمال السكك الحديدية عام ١٩١٩ وقُوِّبِلَ بالعنف من قبل السلطة الانتدابية. وفي العام ذاته ظهر اسم «اتحاد العمال العام» الذي قابل ممثوه لجنة «كينغ كرين» وأعربوا لها عن تأييدهم للانتداب الفرنسي.

وفي عام ١٩٢١ قام «حزب العمال العام في لبنان الكبير» بسعي من بعض الوجهاء لأسباب انتخابية ولجمع العمال وأرباب العمل على صعيد واحد. غير أن هذا الحزب لم يدم إلا قليلاً. وفي عام ١٩٢٣ قامت نقابة عمالية في زحلة بمبادرة من المغترب العائد رشيد سويد وبزر لها نشاط ثقافي.

الخط الثاني: كان على يد النقابي فؤاد الشمالي وتأسيس «النقابة العامة لعمال الدخان في لبنان» صيف ١٩٢٤ في بلدة بكفيا انطلاقاً من مفهوم عمالي طبقي.

وإلى جانب النقابة شارك فؤاد الشمالي بتأسيس حزب شيوعي

هو حزب الشعب اللبناني «في السنة ذاتها. وكانت تعبر عن مواقفه والمواقف النقابية جريدة أسست تحت اسم «الإنسانية». وفي أيلول ١٩٢٥، وبتوجيه من «الأممية النقابية الحمراء» تم تكوين «لجنة تنظيم العمال بالنقابات» لتلعب دور الضابط والمحرك في آن معاً.

وهذا النشاط المتعدد للشمالى أدى إلى اعتقاله عام ١٩٢٦ واتهامه بالشغب والتحريض. خلال هذه السنوات القليلة برزت الفكرة النقابية بمنحى مهني مختلط أولاً، ثم بمنحى ليبرالي، ثم بمنحى اشتراكي شيوعي. عملياً كانت الساحة هي بيروت وقسم من الجبل مع إطلالة بسيطة على زحلة. وكان العديد النقابي لا يتجاوز المثني عامل.

(ب) - التطور في ظل التحديث النسبي والقمع السياسي (١٩٢٦ - ١٩٤٣):

في هذه الفترة أخذ الانتداب الفرنسي يركز السلطة في يده بالحزم والقمع على الرغم من صدور الدستور/الواجهة. وكان تأسيس أي جمعية يتطلب الحصول على العلم والخبر، واستعمال كلمة نقابة محظر لأن التنظيم النقابي سبيل للتغلغل الشيوعي.

وعلى الصعيد الاقتصادي والاجتماعي برز نفوذ الشركات الفرنسية وأعطيت بيروت دوراً مميزاً، وإلى جانب تقهقر الحرف تعرّز دور التجارة والمصارف والتأمين. أما شروط العمل فكانت إجمالاً مجحفة.

في ظل هذه الظروف سعت النقابات إلى استكمال هويتها ووجودها على الأرض، وبدأت مؤشرات لوعي عمالي، واتسعت رقعة التحركات المطلوبة وكذلك المواجهات القمعية.

في سياق تحديد أدق للمفهوم النقابي العام أصدر الشمالي

كتابه «نقابات العمال» سنة ١٩٢٩، وكذلك جريدة «صوت العمال» التي لم يصدر منها سوى أربعة أعداد بسبب ملاحقات السلطة. وفي نفس العام توضح المفهوم النقابي لدى عمال المطابع وأصدرت نقابتهم مجلة «اليقظة» التي تولى رئاسة تحريرها المرحوم نسيب المتني.

وفي مجال الحركة المطالبة شهدت الثلاثينات فورة من الإضرابات نظراً لسوء الأحوال المعيشية (انعكاس الأزمة الاقتصادية العالمية على لبنان). وأبرز هذه الإضرابات: إضراب السكك الحديدية، والسواقين، وعمال المطابع ما بين ١٩٣٠ - ١٩٣٣. ورافق هذه الإضرابات حملات قمع واعتقال وإثارة الفرقة الطائفية وسواها.

استمرت الإضرابات في ١٩٣٦ و ١٩٣٧ وقوبلت أيضاً بالتعنت والقسوة.

وتأثرت الأوضاع اللبنانية بنشوب الحرب الثانية تائراً سلبياً ظهر في تعليق الدستور، وفرض الرقابة على الصحف، وتحويل رئيس الجمهورية إلى مجرد ظل، وتفاقم الأوضاع المعيشية. وكان نصيب قادة النقابات الاعتقال والتشريد.

وعندما تشكل المؤتمر الوطني في مطلع عام ١٩٤٣ لخوض معركة الاستقلال والجلء كانت النقابات ممثلة في هذا المؤتمر وكان دورها مع الجماهير الشعبية واضحاً في الإضرابات والتظاهرات احتجاجاً على تعطيل الدستور واعتقال قادة الاستقلال إلى أن أفرج عنهم في ٢٢ تشرين الثاني ١٩٤٣.

خلال الثلاثينات كانت السلطة تتعامل مع النقابات لا كجمعيات بل كنقابات موجودة واقعياً. وفي الأربعينات تعاملت معها هذه السلطة باعتبارها جزءاً من حركة التحرر والاستقلال الوطني.

٢ - النقابات في قانون العمل اللبناني:

صدر هذا القانون في ٢٣ أيلول ١٩٤٦، وكان صدوره، على الرغم من المثالب التي وردت فيه، مرتبطاً بميزان القوى الاجتماعية في تلك الفترة وبالشروط الاقتصادية والسياسية التي ميّزت السنوات الأولى للاستقلال. ولعل أبرز مزاياه أنه اعترف للعمال كما لأرباب العمل بإنشاء النقابات وذلك خلافاً للقانون العثماني الخاص بالجمعيات (قانون آب ١٩٠٩) الذي كان يمكن بمقتضاه جمع العمال وأرباب العمل في جمعية واحدة. ومن مزاياه أيضاً السماح بحيز من الحرية وممارستها ولكن ضمن قيود تتنافى مع الحرية ذاتها كما سنلاحظ في الفقرات التالية:

لقد خصص القانون للنقابات باباً هو الباب الرابع وقوامه خمسة فصول: أولها يحدد من له الحق في تأليف النقابة، والغاية المرجوة من هذا التأليف، والرابطة المهنية، التي تجمع المنتسبين. وثاني هذه الفصول يتعلق بتأسيس النقابات والترخيص لها، وثالثها يتعلق بالانتساب إلى النقابة، ورابعها بإدارة أعمال النقابة والفصل الأخير يعالج حل النقابة وتكوين الاتحاد النقابي.

ما يلفت الانتباه في هذا الباب هو - من حيث الشكل - تغليب العموميات على التحديدات الدقيقة، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى إدراج النقابات كهيئات جماعية في قانون يطغى عليه الطابع الفردي في مسائل العمل، وقد يكون مرد ذلك النسخ عن قوانين أخرى أجنبية (قانون العمل الفرنسي في ذلك الحين).

أما من حيث المضمون فإن الباحث المدقق يصطدم أو يُصدم بقضايا أساسية تثير الكثير من علامات الاستفهام كالقضايا التالية:

(أ) الاستثناء من الحق في تأليف النقابات: وفقاً للمادة

السابعة استثنى قانون العمل من أحكامه الخدم في بيوت الأفراد، والنقابات الزراعية، ومؤسسات العمل العائلية، وإجراء الإدارات الحكومية والهيئات البلدية غير المشمولين بنظام الموظفين. وفي هذا الاستثناء تجزئة للحق، وحرمان عدد كبير من الأجراء من التكتل والعمل المشترك للدفاع عن قضاياهم ومصالحهم. هذا على الصعيد الفتوي أما على صعيد الحركة النقابية ككل فإن هذا الاستثناء يحد من الصفة التمثيلية لهذه الحركة ويضعف دورها سواء على الصعيد المطلبي أم على الصعيد الوطني. وينبغي أن نعلم أيضاً أن المرسوم الاشتراعي رقم ١٢ الصادر في ١٢ حزيران ١٩٥٩ قد حظّر على الموظفين الانتساب إلى النقابات أو التجمعات المهنية، أو إنشائها، أو اللجوء إلى الإضراب، ويتعرّض المخالف إلى عقوبات قانونية محددة^(٢). ولا داعي إلى التأكيد على أن هذا الحظر يقطع الطريق أيضاً على آلاف من الموظفين الذين يعانون مشاكل كثيرة في علاقتهم مع الدولة باعتبارها صاحبة السلطة عليهم، وموزعة أجور ورواتب. وما يلفت الانتباه هنا هو أن الدولة قد فسحت في المجال مؤخراً لانخراط الموظفين في العمل السياسي والحزبي بينما هي تمنعهم من تكوين النقابات^(٣). وفي القطاع الزراعي لاحظنا تكوّن نقابات منذ ١٩٤٧ على الرغم من أنها مستثناة من قانون العمل، ويعود ذلك إلى تطور العمل الزراعي في لبنان وما أفرزه من وقائع وعلاقات واقعية.

ب) مسألة الترخيص المسبق للنقابات: لقد أعطت وزارة العمل لنفسها الحق في إعطاء التراخيص أو منعها وفقاً لمنطوق المادتين ٨٦ و٨٧ من قانون العمل. وبذلك أصبح الختم، والجريدة الرسمية، واستنساب الحاكم، والاعتبار الشخصي، واللون السياسي، هي المعايير المعتمدة في تأسيس النقابات، وهذا الواقع لا يتناقض فقط مع الاتفاقية الدولية حول الحريات النقابية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٩،

ومع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة ٢١)، بل يتناقض أصلاً مع الدستور اللبناني نفسه الذي كرّس حق التجمع والانتظام في جمعيات ونقابات.

إن وضع اليد على النقابات من خلال المادتين المذكورتين كثيراً ما يبرز بالحاجة إلى ضبط الأمور أو عدم ترك الحبل على الغارب وإفساح المجال أمام نشوء نقابات مما هب ودب، والحقيقة أن إعطاء التراخيص من قبل الوزارة، وبالشكل الذي تم فيه، لم يشكل عامل ضبط وترشيد، بل تمخّص عن شرذمة وفسيفساء هما موضع انتقاد حتى من أهل الحكم. ومع ذلك ما زلنا نشهد حتى يومنا هذا عملية «تفريخ» رسمية للنقابات لا يمكن فهمها إلا من خلال الصراع الدائر حول الهيكلية النقابية والحريات النقابية، وحول الأجور وأزمة المعيشة.

إن الترخيص المسبق، عدا كونه سيفاً مسلطاً على الحركة النقابية، هو في حقيقته موقف تعسفي يرى في هذه الحركة قصوراً دائماً عن إدراك مصلحتها، وقدرتها على التنظيم السليم. وهذا الموقف مرفوض تماماً من قبل النقابيين والديموقراطيين عموماً، وهؤلاء جميعاً يطالبون بإعطاء العلم والخبر وفقاً للقانون عند تأسيس النقابات وليس أخذ الإذن من وزارة الداخلية أو وزارة العمل.

ج) تحديد ماهية النقابة ووظائفها: لقد تدخل قانون العمل في هذا الموضوع من خلال المادة ٨٤ التي تنص على ما يلي:

«تنحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة، وتشجيعها، ورفع مستواها، والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية. ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة، والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية».

كما هو واضح في النص، لقد حصرت الغاية من النقابة بالدائرة المهنية دون تفريق بين عامل ورب عمل زعماً بأن ذلك يجعل السلطة الرسمية في حيز وسطي وحيادي بين ممثلي العمل، وممثلي رأس المال، وهذا لا يتفق مع الواقع الاجتماعي والتاريخي حيث أثبتت السلطة مراراً وتكراراً أنها متحيزة إلى أرباب العمل خصوصاً في لحظات الصراع المتأججة والحاسمة. ثم أن غاية النقابة لا يمكن أن تنحصر في الدائرة المهنية بل هناك دائرتان أخريان لا يجوز إغفالهما: دائرة نمط العيش ولياقته، ومستواه الإنساني الضروري، ودائرة المشاركة في الشؤون العامة للمجتمع وفي تقرير السياسات المختلفة التي تهم العمال والنقائبيين باعتبارهم مواطنين، بل باعتبارهم القاعدة العريضة لكل مجتمع حديث ومنتج. وضمن الدائرة الثالثة يرد لهم السياسي والاشتغال بالسياسة كما ورد في نص المادة ٨٤. وهنا ينبغي توضيح نقطتين:

النقطة الأولى: هي أن النقابة ليست بديلاً عن الحزب السياسي وبالتالي فإن الاشتغال بالسياسة على هذا المستوى المباشر لا يدخل ضمن وظائفها فعلاً.

النقطة الثانية: هي أن حرمان العامل النقابي ومنظمته النقابية من التعبير والتأثير في مجريات السياسة العامة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والضرورية.. الخ هو حرمان يخدم بحد ذاته مصالح سياسية تخص منهم في السلطة وما يمثلون من مواقع سياسية واجتماعية واقتصادية وأيديولوجية.

لذا فإن إبعاد النقابة أو منعها بصفة مطلقة عن الاضطلاع بهذا الدور هو في عمقه انتقاص من الحريات العامة الديمقراطية والنقابية، ووضع عراقيل أمام المشاركة الاجتماعية بدل أن تخلق الحوافز

والأطر المناسبة لتفعيلها كإنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي، والمجالس الأخرى المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والخدمات التعليمية والثقافية.. الخ.

(د) مسألة حل النقابات: تحدثت المادة ١٠٥ من قانون العمل على حل مجلس النقابة «إذا حل هذا المجلس بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه». وصلاحيه الحل هي من اختصاص وزير العمل. أما حل النقابة نفسها كهيئة تتمتع بالشخصية المعنوية فقد وردت الإشارة إليه في المادة الرابعة عشرة من المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢ المتعلق بإنشاء نقابات العمال.

وقار الحل هو أيضاً من اختصاص السلطة التي منحت الترخيص. وفي الحالتين يمكن مراجعة مجلس شورى الدولة بشأن هذا الحل الإداري^(٤).

ما ينبغي التأكيد عليه هنا هو خطورة إعطاء حق إلغاء التراخيص النقابية إلى السلطة السياسية لسبب بسيط هو أن استخدام هذا الحق يمكن أن يتم اللجوء إليه لاعتبارات سياسية مغلقة بذرائع مختلفة تندرج تحت عنوان الإخلال بالواجبات المفروضة أو الإتيان بأعمال هي خارج اختصاص مجلس النقابة. وهذان العنوانان يتسعان لكل صغيرة وكبيرة نظراً لعموميتهما المفرطة. لذلك فإن النقائبيين يطالبون بتوضيح مضمون المادة ١٠٥، ويطالبون كذلك بأن يكون الاحتكام في حال المخالفة إلى الجمعيات العمومية التي لها حق المراقبة والمحاسبة وتصحيح الخلل، وإلى المحاكم القضائية إذا ما كانت المخالفة بنوعها وحجمها تتطلب ذلك. هم مع ردع كل مخالفة وتقويم كل اعوجاج، وضد انتهاك الحريات النقابية تحت أي غطاء كان.

هـ) الإشراف الانتخابي والمالي على النقابات: يحق لوزارة العمل بمقتضى القانون، وعبر مفتشيها، مراقبة أعمال المجالس النقابية للتثبت من أنها تجري ضمن الحدود المرسومة لها. وكذلك يحق لها الإشراف المباشر على الانتخابات عبر مندوبيها الذي هو عضو في مكتب الاقتراع الذي يضمه إلى جانب ممثلي مجلس النقابة والمرشحين. والرقابة ترتدي طابعاً مالياً أيضاً.

إن هذا الإشراف قد يخرج في بعض الأحيان والحالات عن الحدود المرسومة له فتقوم الوزارة بتأجيل الانتخابات النقابية أو توقيفها أو التدخل فيها مباشرة بحجة جمع الصف والكلمة، والتفتيش يأخذ أحياناً طابع الملاحقة والتتبع البوليسي بقصد الإنهاك السياسي، وكذلك الأمر بالنسبة لمالية النقابة لذلك كله ينبغي وضع كوابح لهذه التصرفات «الرسمية» بحيث لا يتعدى الإشراف حدود الاطلاع على التقارير الأدبية والمالية التي تقدم إلى الهيئات العامة، وحدود الاستعلام الإحصائي للتعرف على الواقع النقابي ومتابعته.

هذه هي أهم القضايا المطروحة على صعيد النقابات. ولكن قبل الانتقال إلى منظمات أرباب العمل ينبغي الإشارة إلى أن قانون العمل لم يرسم هيكلية نقابية واضحة المعالم. لقد أشارت المادة ٨٥ من هذا القانون إلى أنه لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتسبون إلى مهن مختلفة (على أن تحدد المهن المتشابهة فيما بعد بقرار من وزير العمل)، وأشارت المادة ١٠٦ إلى حق النقابات في تكوّن اتحاد لها.

لقد طرحت مسألة الهيكلية النقابية منذ الستينات بصور وأشكال مختلفة، وهي تطرح اليوم من خلال المشروع الذي صاغته وزارة العمل وطرحته للمناقشة في أوائل عام ١٩٩٣. وبدون الدخول في تفاصيل هذا المشروع وردود الفعل التي ولّدها في الأوساط النقابية،

يمكننا القول أن الرؤية الرسمية للنقابات وكذلك الممارسات ما زالت مبنية على الرغبة في الهيمنة وتقييد الحريات النقابية، وعلى الاستمرار في التدخل بإنشاء النقابات وبالعلاقات القائمة بين أطراف الحركة النقابية بقصد الاحتواء والتدجين.

ثالثاً - منظمات أصحاب الأعمال:

لا بد من الإشارة أولاً إلى ندرة الأبحاث والدراسات المتعلقة بهذه المنظمات، وبالتالي فإن تصدينا لإلقاء ضوء ولو محدود، على نشأتها وأنماطها، والأحكام التي تنظم أوضاعها، وطريقة عملها، وعلاقتها الداخلية والخارجية، فإنه لا يعدو أن يكون نوعاً من الاستكشاف الأولي الذي يبقى في مستوى الانطباعات والملاحظات العامة.

١ - نشأتها وأنماطها: في الفترة العثمانية وحتى أوائل القرن كانت هناك أشكال من التجمعات عرفت باسم الطوائف المهنية. وكانت هذه التجمعات تضم معلمين وصناعاً، وتخضع لمعايير محددة وثابتة في الحفاظ على المهنة، والتدرج ضمنها، وتنظيم شؤونها الداخلية ومع السلطات المعنية. ولم تأخذ هذه التجمعات طابع الجمعيات وتكتسب الشخصية المعنوية إلا بصدور قانون الجمعيات في ٣ آب ١٩٠٩ المستوحى من القانون الفرنسي الصادر عام ١٩٠١^(٥).

شهدت الفترة الانتدابية نشوء جمعيات مهنية خاصة بمختلف الفئات الحرفية والصناعية والتجارية، وكان ذلك تعبيراً عن التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي استجدت سواء على صعيد الاحتكاك بالحضارة الصناعية ودخول الآلة، أم على صعيد توسع المدن، وخصوصاً نمو بيروت وتحولها إلى مركز اقتصادي ومالي وثقافي هام في المشرق العربي. ومن أبرز الجمعيات التي أنشئت جمعية

الصناعيين اللبنانيين عام ١٩٤٣. وكان لتجار طرابلس غرفة تجارة منذ ١٨٩٠، ولتجار بيروت غرفة خاصة بهم منذ ١٨٩٨. وفي آذار ١٩٣٣ أنشئت غرفة التجارة والصناعة في صيدا ولبنان الجنوبي بقرار من السلطات الانتدابية، ثم تبعها غرفة التجارة والصناعة في زحلة والبقاع عام ١٩٣٩. هذه الغرف تعنى بتنمية القطاعات الاقتصادية، وهي المعبر عن مصالح رجال الأعمال والجهاز الذي يتم بواسطته إسماع صوتهم إلى الجهات الرسمية..

وكما هو معلوم تعتبر الغرف التجارية مؤسسات خاصة ذات نفع عام. وفي عام ١٩٤٦ أصبح لأصحاب الأعمال الحق في تكوين نقابات خاصة بهم وفقاً لقانون العمل.

إن إلقاء نظرة أولية على المنظمات الخاصة بأصحاب الأعمال تسمح لنا بتصنيف هذه المنظمات كما يلي:

أ - غرف التجارة وعددها أربع غرف (غرفة بيروت وتضم أيضاً جبل لبنان).

ب - جمعيات الصناعيين تضم الجمعية الأم المشار إليها أعلاه وحوالي ١٥ تجمعاً موزعاً على مختلف المحافظات والمناطق اللبنانية.

ج - جمعيات التجار وهي تغطي معظم المدن اللبنانية. كما يوجد على صعيد أحياء العاصمة لجان خاصة بالتجار كلجنة تجار شارع الحمراء، ومار الياس، والأشرفية.. الخ.

د - جمعيات ونقابات قطاعية كجمعية المصارف اللبنانية، ونقابات قطاعية للجلود، والنسيج والألبسة، والمواد الكيماوية، والورق والتغليف، والصناعات الخشبية، والصناعات الغذائية وغيرها.

هـ - نقابات مهنية كنقابة الصرافين، وتجار الذهب والمجوهرات.

سنكتفي بهذا القدر من الأنماط لأن المهم هو النظر في الأحكام الخاصة بهذه التنظيمات.

٢ - الأحكام الخاصة بهذه التنظيمات: تتعدّد المرجعية بالنسبة لهذه التنظيمات، فالجمعيات تخضع لقانون الجمعيات الذي سبقت الإشارة إليه، وتعتبر وزارة الداخلية هي المرجع المختص لإعطاء الترخيص ومتابعة أعمال الجمعية. أما النقابات فإنها تخضع لوزارة العمل شأنها في ذلك شأن النقابات العمالية التي سبق درسها. أما غرف التجارة فإن مرجعيتها هي وزارة الاقتصاد الوطني، ولها وضعها الخاص.

إن هذا التعدّد في المرجعية ينطوي على تشتت وتبعثر يؤثر سلباً على فعالية هذه المنظمات. ولا يتيح لها توحيد رؤيتها وتحركها على صعيد السياسة الاقتصادية العامة، والاهتمامات والمصالح المشتركة للفئات الاقتصادية المختلفة.

٣ - علاقات هذه المنظمات ببعضها البعض وبالمنظمات الخارجية: هذه المنظمات كما قلنا مبعثرة ولا رابط يجمع بينها، عملها يتم على أساس فردي ودون الاستناد إلى مرجعية موحدة، وسياسة عامة متفق عليها. هناك تجمع للهيئات الاقتصادية يدعى عند الحاجة من قبل غرفة التجارة والصناعة في بيروت، وهو لا يخضع إلى تنظيم وتتسع رقعة المشاركين فيه أو تضيق تبعاً للظروف المستجدة وطبيعة الموضوع المطروح.

أما غرف التجارة فإنها منذ سنين طويلة تدرس إمكانية تكوين اتحاد لها ولكن هذا الدرس لم يسفر بعد عن أي نتيجة نظراً لوجود اختلاف حول من يقود الاتحاد العتيد غرفة التجارة في بيروت بصورة دائمة أم أن القيادة تتم بالتناوب بين الغرف؟

أما على صعيد العلاقات الخارجية فإن هذه الغرف منتسبة إلى الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية الذي تأسس عام ١٩٥١. كما أنها منتسبة إلى العديد من غرف التجارة الأجنبية.

الحالة أو الحالات العربية

إن المجال المتاح لنا لا يمكننا من الدراسة المفصلة لهذه الحالات كما أن الإحاطة الشاملة تتطلب بحثاً خاصاً لذلك سنكتفي بإعطاء لمحة سريعة عن ارتباط الأحكام الخاصة بهذه المنظمات بخصائص أنظمة الحكم السائدة في البلاد العربية.

بينما في الحالة اللبنانية كيف أن النظام الاقتصادي الحر والليبرالية قد أنتجا التعددية النقابية وما تنطوي عليه من حركة تجاذب محورها الأساسي الحريات العامة والحريات النقابية. هذا النموذج له ما يشبهه إلى هذا الحد أو ذاك في بعض الأقطار العربية مثل جمهورية مصر العربية، والجمهورية التونسية، والمملكة الأردنية الهاشمية (على الرغم من الاختلاف ما بين النظام الملكي والنظام الجمهوري)... الخ. فإذا أخذنا الاتحاد العام لنقابات عمال مصر الذي أنشئ عام ١٩٥٧ في القاهرة نلاحظ أن المنظمات النقابية العمالية استمدت شرعيتها من الدستور الذي ينص في مادته السادسة والخمسين على أن «إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون وتكون لها الشخصية الاعتبارية». وللمنظمات النقابية حق التقاضي والدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها ولها حرية الاجتماع لبحث شؤونها. ويتم تشكيل جميع مجالس إدارتها عن طريق الانتخاب السري المباشر. ويكفل القانون

عدة ضمانات لعضو مجلس المنظمة النقابية لممارسة نشاطه النقابي في حرية تامة^(١).

مقابل هذا النموذج الليبرالي هناك النموذج الخاص بدول الخليج الخليجي (باستثناء الكويت) الذي يرفض تأسيس منظمات نقابية للعمال، ويقاوم كل محاولة للتجمع النقابي انطلاقاً من اعتبارات تقليدية ورؤية معينة للحكم والسلطة. وتعتبر تجربة الكويت النقابية تعبيراً عن مناخ ديمقراطي نسبي وطري العود، ومعرض في كل لحظة لعمليات تطوير وتحديث.

وهناك نموذج ثالث هو النموذج المستقى من تجربة حزب البعث العربي الاشتراكي في كل من سوريا والعراق. ويمكن أن تبرز قرابة أيديولوجية ما بين توجه هذا النموذج والتوجه السائد في ليبيا أو في جمهورية اليمن الجنوبي السابقة. إن منظمات العمال في هذا النموذج قائمة كطرف وامتداد أساسي للنظام الاشتراكي السائد، وبالتالي فإن وحدانية التنظيم هي الأساس سواء كان ذلك في التوجه العام، السياسي والأيدولوجي، أم في التوجه الاقتصادي والقطاعي، والعمل وفق مقتضيات المصلحة القومية العليا، والتحول الاشتراكية والإنمائية.

انطلاقاً من هذه النماذج، وعلى الرغم من التباينات القائمة فيها، وفيما بينها، يمكننا تلمس بعض الملامح العامة لمنظمات العمال العربية، منها ما يلي:

أ - بروز التأثير السياسي وليس الاجتماعي في قيام هذه المنظمات نظراً لطبيعة مرحلة النضال الوطني من أجل الاستقلال، وارتباط هذه المنظمات بالقوى والأحزاب السياسية، تم تحوّل قسم منها إلى جزء عضوي في الأحزاب الحاكمة مما يطرح بعض

التساؤلات حول حدود استقلاليتها.

ب - وجود تباين في هياكل هذه المنظمات، إذ أن بعضها يأخذ بمبدأ التكوين على أساس النشاط الاقتصادي القطاعي، وبعضها الآخر يقصر العضوية على العمال دون المستخدمين والموظفين، أو يدخل ضمن العمال فئات مهنية كالمدرّسين وأساتذة الجامعات^(٧).

ج - تنتسب هذه المنظمات إلى الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب الذي تأسس في دمشق عام ١٩٥٦ تأكيداً على وحدة الأمة العربية ورسالتها في التحرر والعدالة الاجتماعية.

د - تقيم هذه المنظمات علاقات نقابية مع الاتحادات العالمية وتتعقد معها بروتوكولات للتعاون، كما تشارك في منظمة العمل الدولية في جنيف.

هذا على الصعيد العمال، أما على صعيد أصحاب العمل ومنظماتهم فتكفي الإشارة إلى نمط واحد فقط، هو النمط المتمثل بغرف التجارة في البلاد العربية والأحكام العائدة إليها.

يعود إنشاء غرف التجارة في البلاد العربية إلى أواخر القرن الماضي. وتوسع إنشاؤها بعد الحرب العالمية الثانية حتى أصبح في كل بلد عربي اليوم غرفة للتجارة والصناعة أو اتحاد غرف، وانضمت جميع هذه الغرف والاتحادات عام ١٩٥١ إلى الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية الذي يعني بالتعاون والعمل المشترك في سبيل التكامل الاقتصادي والإنماء^(٨).

لقد تأثرت الأحكام الخاصة بهذه الغرف بالأوضاع التاريخية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي حددت خصوصية كل بلد عربي، كما أنها تأثرت أيضاً بالتجربة الفرنسية والتجربة البريطانية

كمصدرين خارجيين للتشريع. ونتيجة لذلك ظهرت تعددية في تحديد مفهوم الغرف التجارية، فبعض الاتجاهات يعتبرها مؤسسات أهلية ذات نفع عام، غايتها تمثيل المصالح التجارية والصناعية، وتنظيمها، وتطويرها، والبعض الآخر يعتبرها مؤسسات عامة ذات طابع مهني، أو منظمات اقتصادية لها إسهام في التنمية القومية، أو هيئات لا تستهدف الربح غايتها المصالح الاقتصادية لدى السلطات الرسمية.. الخ.

على الرغم من وجود تباين في تحديد ماهية الغرفة التجارية إلا أن الرأي السائد هو أنها ليست نقابة، وإن تشابهت في بعض وظائفها مع النقابة، بل هي مؤسسة لتنظيم القطاعات الاقتصادية وتمثيلها، ورعاية مصالحها، وللإسهام أيضاً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

من حيث نطاق عمل الغرف فإنه يشمل في الغالب جميع القطاعات الاقتصادية، ما عدا الزراعة. وفي بعض البلدان العربية نلاحظ وجود غرف متعددة يجمعها اتحاد قطري أو وطني، وفي بلدان أخرى نلاحظ وجود اتحادات قطاعية (كاتحاد الصناعيين مثلاً) أو اتحادات عامة لأصحاب العمل الذين يمثلون مختلف القطاعات الاقتصادية (السودان سنة ١٩٧٧).

من حيث الانتساب إلى الغرفة هناك عدد من البلدان العربية اعتمد مبدأ الانتساب الإلزامي كالعراق، واليمن، والإمارات، وموريتانيا وتونس، وهناك عدد آخر ربط الاستفادة من الخدمات المقدمة بضرورة الانتساب إلى الغرفة.

من حيث الدور الذي تضطلع به الغرفة يمكن الإشارة إلى دورها في تنظيم القطاعات والأعمال الاقتصادية، وتقديم الاقتراحات

والتصورات العلمية لتطوير الاقتصاد، والبرامج الإنمائية، والتشريعات المؤسسية، والتنسيق مع أجهزة الدولة، وتقديم الخدمات التقليدية لأعضائها (إصدار الوثائق وتصديقها، وحل الخلافات وإقامة المعارض الخ). وكذلك الخدمات الحديثة المتعلقة بشروط الاستثمار وفرصه المتاحة، وتوفير المعلومات والإحصاءات وتنظيم الحلقات الدراسية والدورات التدريبية المختلفة.

تواجه الغرف العربية مشكلات عديدة سواء على صعيد الأنظمة والعلاقات الداخلية، أم على صعيد النشاطات والعلاقات الخارجية. فعلى الصعيد الأول تبرز النواحي التالية:

(أ) بعض الغرف يبالغ في وضع التنظيمات والتشريعات بصرف النظر عن المتابعة والتطبيق.

(ب) العلاقات الداخلية يشوبها أحياناً بروز الحساسيات والحزازات والتكتلات نتيجة لتضارب الصلاحيات، أو الخروج على التقاليد والأعراف التي تصون استقلالية الغرفة.

(ج) ضعف مشاركة الأعضاء عموماً، ووقوع عبء العمل على الرئيس أو على بضعة أعضاء فقط. وكذلك هناك ضعف في جهاز الموظفين والإمكانات المالية.

(د) علاقة الغرفة بأعضائها تكاد تقتصر في معظم الحالات على مجرد استيفاء الرسوم وتجديد الانتساب، وهي لا تقوم على تقديم الخدمات والمنافع التي من شأنها جذب الأعضاء إليها.

(هـ) العلاقة مع الاتحاد هي علاقة تعاون شكلي في كثير من الحالات مع بروز تضارب في الاختصاصات، وميل نحو الاستقلالية الشديدة.

(أ) الافتقار إلى برامج عمل قائمة على استيعاب الحاجات الواقعية والإنمائية.

(ب) الاكتفاء بالأعمال والخدمات الروتينية، وتصريف الشؤون اليومية دون التخطيط للمستقبل.

(ج) ضعف العلاقات مع المجتمع وهيئاته المختلفة كالجمعيات والنقابات ومراكز الأبحاث العلمية والجامعات.. الخ.

الخلاصة: لقد حاولنا إلقاء الضوء على الأحكام الخاصة بمنظمات العمال وأصحاب الأعمال في لبنان والبلاد العربية، ويمكن أن نستخلص استناداً إلى هذه المحاولة ما يلي:

أولاً: إن التعدد والاختلاف في الأحكام الخاصة بهذه المنظمات يعتبران أمراً واقعاً، ومسلماً به على الصعيد القطري نظراً للخصوصيات القائمة في الأنظمة والمجتمعات العربية. غير أن هذا الأمر ينبغي تخطيه تدريجياً، وجعل التعدد والتنوع عنصري غني ضمن أفق وحدوي وديمقراطي. وفي هذا المجال تقع على منظمة العمل العربية، واتحاد العمال العرب، واتحاد الغرف العربية وسائر الأطر التنسيقية والتوحيدية مسؤولية العمل لتطوير التشريعات والأنظمة وبرامج النشاط وفقاً لهذه النظرة.

ثانياً: إن تعزيز المشاركة الاجتماعية عبر الهيئات والمنظمات الأهلية في البلاد العربية هو من المهمات المطروحة بالحاح، وينبغي أن تتعاون في سبيلها مختلف الأطراف المعنية بقضايا العمل والإنتاج، ومشروعات التنمية والتكامل الاقتصادي، ومسائل الديمقراطية والتغيير الاجتماعي.

ثالثاً: إن الخلافات السياسية بين الأنظمة والأحزاب، بين من هم

في المواولة ومن هم في المعارضة، ينبغي أن يحكمها ميثاق معين، في نطاق البلد الواحد أو البلدان العربية، ينبغي أن يضبط آثارها ميثاق يضمن استمرار التعاون بين منظمات العمل.

المراجع

- (١) Introduction à la psychosociologie des organisations-François PETIT, Pivat, Toulouse, 1979, P. 11-12.
- (٢) انظر مقالتنا «مفهوم التجمع النقابي في الإدارة العامة» ضمن كتاب «سبل تحديث الإدارة». إصدار منشورات مؤسسة فريدريش إيبيرت، بيروت، شباط ١٩٩٢، ص ٥١.
- (٣) تجد الإشارة إلى أن العاملين في المؤسسات والمصالح المستقلة يتمتعون بحق تكوين النقابات إما باعتبار أن هذا الحق هو حق مكتسب أو أنه نتيجة تراجمات من قبل الدولة كما هو الحال بالنسبة للضمان الاجتماعي والبلديات.
- (٤) حل النقابة يمكن أن يكون قضائياً وفقاً لمنطوق المادة ١٠٩ من قانون العقوبات الذي ينص على وقف أعمال النقابة لمدة شهر على الأقل وستين على الأكثر بسبب جنائية أو جنحة مقصودة.
- (٥) هذا القانون ما زال ساري المفعول في لبنان حتى يومنا هذا.
- (٦) تاريخ ونشاط اتحاد عمال مصر، مقابلة مع سعيد جمعة، نائب رئيس الاتحاد، في مجلة «العمال العرب»، عدد تشرين الثاني ١٩٨٩، صفحة ٨٦ - ٨٧.
- (٧) انظر محاضرة إبراهيم خليفة، حول النقابات العمالية على المستوى العربي والإقليمي والدولي، منظمة العمل الدولية، مكتب بيروت، حزيران ١٩٨٧.
- (٨) اعتمدنا في هذا القسم على الكتاب الصادر عن «الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية» بعنوان «الغرف العربية: مسيرة الحاضر وتصورات المستقبل» وهو من تأليف د. الياس غنطوس والاستاذ عبد الحسين محمد جواد، بغداد، ١٩٨٨.

٤ - تاريخ الحركة النقابية اللبنانية

إن إعادة تركيب أية حركة تاريخية، مهما كانت محدودة بالوقائع والأزمات، تبقى في معظم الأحيان محكومة بشيء من التبسيط الذي قد يخلّ أحياناً بالسياق الفعلي لحركة الواقع وأنيابته. ما نقدمه لا يعدو أن يكون صورة تقريبية عما نظنه الواقع. ومن أراد المزيد له علينا حق الإرشاد إلى المراجع التي اعتمدنا عليها (انظر قائمة المراجع) وهي بمعظمها مكتوبة باللغة الفرنسية. ستكون مهمتنا إذن وضع إشارات على الطريق، والتوقف عند محطات ذات دلالة. تيسيراً للبحث سنتحدث عن حركة نقابية محددة بمرحلة سابقة للاستقلال، عن حركة نقابية لاحقة، دون أن يعني ذلك وضع حد فاصل بين عهدين أو وجهتين. في المرحلة الأولى سنتفحص النشأة وإثبات الوجود، في الواقع قبل التشريع. وفي المرحلة الثانية سنتتبع هذا الوجود الشرعي لنراه في تلمس هويته واختيار أنماط تحركه ونماذج التنظيمية.

مرحلة ما قبل الاستقلال

أولاً: لمحة سريعة عن لبنان قبيل الاحتلال الفرنسي

١ - من الناحية الكيانية (السياسية والإدارية) لم يكن لبنان واحداً.

٢ - من الناحية الاقتصادية نرى زراعة تستخدم طرقاً وتقنيات بدائية في الاستثمار. ونرى صناعات وجرفاً مضغعة، وآلة إلى التردّي في القرى والمدن. ونرى شيئاً من التطور في المشاغل والفبارك والصناعات المستحدثة، خصوصاً في بيروت وجبل لبنان. ونرى التجارة تحتل المكانة الأولى، ونرى بيروت تتجدّد وتتطور لتكون مرفأ الشرق العربي، ومركز الخدمات والثقافة. كل ذلك في إطار مرسوم عالمياً.

٣ - من الناحية الاجتماعية نرى الطوائف يبقايا أمرائها الإقطاعيين، وبما تحفظه لرجال الدين فيها من دور ومكانة. ونرى كذلك عالم الشغل: عائلات كبيرة نافذة تستأثر بالملكيات المميزة في الريف فتستغل وتدفع بصغار الفلاحين إلى العمل المأجور، ونظام حرفي يحتفظ ببعض أشكاله ولا يقوى على الصمود فيدفع هو أيضاً نحو النتيجة ذاتها.

بدأت فئات العمال والأجراء تظهر قليلة في الصناعات والجرف (حوالي ٥٠ ألفاً) وأكثر في التجارة والخدمات (١٥٠ ألفاً). ولكن الوعي الطبقي لا يُعَدُّ به، والتقاليد ما زالت هي التي تتكفل بعالم الشغل ونزاعاته.

في ظل هذه الظروف لم يكن متاحاً تشكّل النقابات بمفهومها المتعارف عليه اليوم. ولكن أخذت تظهر جمعيات للإسعاف والمعاونة. وإذا ما بحثنا عن التشريعات فلا نجد غير قانون يعود إلى ١٩١٢ همّه إحكام الرقابة على الجمعيات المهنية لضبط تحركها وإبقائها في دائرة السلطة.

ثانياً: بواخر النشأة الأولى (١٩١٩ - ١٩٢٦)

١ - الانتداب الفرنسي: في ٧ تشرين الأول ١٩١٨ دخلت القوات

الأنكلو - فرنسية بيروت. وفي صيف ١٩٢٠ قام لبنان الكبير وسط صراع المصالح الدولية الكبرى. قام ليتم تأهيله بإرادة دولية، حتى يمسك على وجه السرعة زمام أمره. قيامته سبقتها عذابات الحرب الأولى. قيامه رضي بها من رضي أملاً في ربح أو غلبة، ونفر منها من نفر لخيبة أمل أو تصورات أخرى. المهم أن فرنسا الثقافة والحضارة لا تأنف من تأمين الأسواق لطبقاتها الرأسمالية. والمهم، استطراداً، أن تغدو بيروت مركزاً لتجارة فرنسا والغرب مع الداخل العربي. وهذا يفترض تحديداً، وإحكام قبضة، وشيئاً من لعبة السياسة.

٢ - التحركات العالمية الأولى: يبدو أن إضراباً حصل. قامت به جمعية عمال السكك الحديدية عام ١٩١٩ فأثار السلطة الانتدابية التي واجهته بالعنف اللازم، وأجبرت العمال على العودة إلى أعمالهم.

هذا التحرك كان نذيراً أو مؤشراً على نشوء نقابات غير مرغوب فيها. بالمقابل، وفي العام ذاته، تأسس «اتحاد العمال العام» من بعض النقابات. ليس لدينا معلومات كثيرة عن هذا الاتحاد. نعرف فقط أن ممثليه قابلوا لجنة «كينغ - كرين» الأميركية وأعربوا عن تحبيذهم للانتداب الفرنسي، وفي الأول من أيار ١٩٢١ تأسس «حزب العمال العام في لبنان الكبير» بغية تحسين الوضع العمالي عن طريق تعاون العمال وأرباب العمل وانخراطهم معاً في النقابات، في عام ١٩٢٢ برز على رأس هذا الاتحاد أنيس بك الهاني وعصبة من الوجهاء، وكان الهم الانتخابي لهؤلاء هو الأهم. بدأ أن السلطة شجعت قيام هذا الاتحاد، ولكنها لم تواظب على ذلك. وأثار هذا الحدث ردود فعل في وسطين: وسط طائفي مسيحي يرى فيه اختراقاً للمعايير الطائفية، وتأثراً بالتوجيه الماسوني، ووسط ليبرالي واشتراكي عبرت عنه جريدة «الصحافي التائه» في زحلة عام ١٩٢٢، وسط يرى في الحدث خفايا وريبة.

ومهما يكن الأمر فإن هذا الاتحاد لم يثبت على الزمن، وتلاشى بفعل تناقضاته الداخلية، وصراع قاداته على المناصب.

وفي العام التالي ١٩٢٣ سُجِّل في زحلة قيام نقابة عمالية بمبادرة من المغترب العائد رشيد سويد، وبمساندة أدبية من جريدة «زحلة الفتاة». مارست هذه النقابة نشاطاً ثقافياً مهماً ولكنها لم تتعداه. ومع ذلك لم تسلم من نقد الأوساط الطائفية واتهمت كذلك بالماسونية.

في عام ١٩٢٤ و عام ١٩٢٥ سنقع على نمط آخر من التأسيس، نَجْمُهُ نقابي مجرّب، مبعّد عن موطنه الثاني مصر لأسباب نقابية وسياسية. إنه المناضل فؤاد الشمالي الذي اتهمته السلطات البريطانية بنشر الدعوة البلشفية فأبعده عن مصر في آب ١٩٢٣. بعد عام على عودته، أي في صيف ١٩٢٤، تمكّن من إنشاء «النقابة العامة لعمال الدخان في لبنان»، ومركزها بلدة بكفيا. لقد تميزت هذه النقابة بمفهوم عمالي طبقي، وتمكنت من الانتشار في محيط بكفيا وضهور الشوير، ووصل نشاطها إلى الشياح.

وفي العام ذاته أسهم الشمالي مع رفيقه يوسف إبراهيم يزبك، وبمساعدة من الحزب الشيوعي الفلسطيني. في تأسيس «حزب الشعب اللبناني». ودأب هذا، منذ حصوله على الترخيص، على التحدث والعمل باسم الطبقة العاملة وعلى جمع العمال والفلاحين في نقابات دفاعاً عن مصالحهم المشتركة. وفي احتفال كبير جرى في سينما الكرستال ببيروت بمناسبة الأول من أيار ١٩٢٥ تتالت الخطابات عن العمال وحقوقهم. وتميز خطاب الشمالي بنبرة العامل، الواعي طبقياً. وأقر المجتمعون سبعة مطالب رفعت في اليوم ذاته إلى الحاكم الفرنسي، وكلها تدور حول تحسين شروط العمل والمطالبة بسن نظام

يحمي العمال، وإحياء المشاريع الاقتصادية.

وأنشأ الحزب جريدة «الإنسانية» التي أخذت على عاتقها طرح القضايا العمالية والنقابية ناقدة الممارسات الخاطئة، وداعية إلى نمط جديد من التنظيم النقابي والممارسة الجماعية.

وفي أيلول ١٩٢٥، وبناء على توصية من «الأممية النقابية الحمراء» انصرف الاهتمام إلى إنشاء «لجنة تنظيم العمال بالنقابات» هذا التحرك الملحوظ للشمالي أدى إلى اتهامه بالتحريض وتم اعتقاله عام ١٩٢٦.

نلاحظ أن هذه السنوات القليلة أتاحت الفرصة للتجربة والتأمل والاستخلاص. من ناحية أخذت النقابية منحى مهنيّاً مختلطاً، ومن ناحية أخرى أخذت منحى ليبرالياً. ثم اشتراكياً شيوعياً. وكان كل ذلك يدور في أكثر المراكز تطوراً، أي في بيروت وقسم من الجبل مع إطلالة محدودة على زحلة. وقدر عدد النقابيين في ذلك الحين بـ ٢٠٠ شخص. هي بقعة من الزيت مرشحة للانتشار ولكن إلى أي حدود؟ وضمن أي شروط؟ وما هي الملامح التي ستأخذها لاحقاً؟ وكيف ستتكرس في الواقع؟ هذا ما سنجيب عليه في الفقرات التالية.

ثالثاً: ملامح الهوية والوجود واقعياً (١٩٢٦ - ١٩٤٣)

١ - السلطة الانتدابية والتحويلات في المجتمع: بعد ثورة جبل الدروز في سوريا عام ١٩٢٥، وفصل لبنان نهائياً عن سوريا. وجاء دستور ١٩٢٦ واجهة بلا مضمون. ما ورد فيه عن حرية التعبير والتجمع تم نقضه في اليوم التالي بقرار من المفوض السامي يحد من هذه الحرية. وبمقتضى هذا القرار أصبح تأسيس الجمعيات رهن الترخيص الرسمي وإعطاء العلم والخبر.

أما على الصعيد العمالي فإن استعمال كلمة نقابة ممنوع شرعاً. وكانت عصبه الأمم «تضغط باتجاه تنظيم حديث لعالم الشغل، وكان الإفلات من هذا الضغط يتم بحجج واهية. وعندما اضطر الانتداب إلى عمل شيء ولو ظاهري أجريت تحقيقات ميدانية (١٩٢٧ - ١٩٣١) شارك فيها المستشرق المعروف «لويس ماسينيون» بقيت نتائجها في عالم السر والغيب، وما تسرب منها يدل على توجه محافظ يحذ الجمعيات الحرفية، وينطوي على تخوف من التنظيم النقابي الحديث وما قد يجزّه من تغلغل الشيوعية.

على صعيد آخر، وبمطالبة من بعض الفئات الليبرالية المستنيرة، تم إصدار قانون الموجبات والعقود عام ١٩٣٤، وفيه بعض المرتكزات القانونية التي يمكن الاعتماد عليها في بحث عقود العمل.

أما على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي العام فقد زاد نفوذ الشركات الفرنسية، وكبر حجم الواردات من فرنسا، واستمرت الحرف والصناعة المحلية في التقهقر، وشهدت بيروت مزيداً من التأهيل الحضري وقيام صناعات من النوع الحديث، ولكن ما كان معروضاً في سوق العمل من طاقة بقي أكبر مما هو مطلوب بفعل الانصراف عن الحرف والنزوح من القرى إلى الساحل. وما كان معروضاً إجمالاً اتسم بالأمية وتدني مستوى التأهيل المهني. والعاملون كانوا يعملون ١٠ ساعات يومياً بأجور منخفضة. وكان مستخدمو التجارة والمصارف والتأمين أوفر حظاً من حيث شروط العمل والأجور.

٢ - زيادة الوعي العمالي واتساع دائرة المطالبة: كان التبشير بالمفهوم النقابي الحديث همّاً للشمالى ورفاقه. وفرضت الحاجة الواقعية مزيداً من المطالبة والإضراب عن العمل. واشتدت الحملة القمعية ضد هذه التحركات.

أ - على المستوى الأول نشير إلى صدور كتاب فؤاد الشمالى «نقابات العمال» عام ١٩٢٩، وما تضمنه من ترويج للفكرة النقابية على النمط الغربي. يحاول كاتبه أن يوضح العلاقة بين الحزب والنقابة، وأن يبين ما هي مقومات الاتحاد النقابي، وما هي الثغرات القائمة في النقابات اللبنانية. وكيف نتمكن من الإدارة السليمة للمؤسسة النقابية.. الخ. وأصدر الشمالى أيضاً جريدة «صوت العمال» لإشاعة الوعي النقابي إلا أنه لم يصدر منها سوى أربعة أعداد بسبب ملاحقة السلطة.

وفي هذه الأثناء بدأت جمعية عمال المطابع تتحول، بعد عام ١٩٢٦، إلى المفهوم النقابي بعد دخول بعض المناضلين النقابيين إليها. وفي عام ١٩٢٩ أصدرت النقابة مجلة شهرية باسم «اليقظة» كان رئيس تحريرها المرحوم نسيب المتني.

ب - على مستوى التحركات المطالبة شهدت فترة الثلاثينات فورة من الإضرابات المنظمة والتحركات العفوية في كثير من قطاعات العمل. فهذه الفترة تعتبر شاقّة جداً على صعيد الاقتصاد والمعيشة.

فالأزمة العمالية انعكست على لبنان سلباً (هجرة، عجز الصناعة عن استيعاب فائض اليد العاملة، تضخم نقدي.. الخ) وهذا ما يعطي تفسيراً لإضرابات متكررة مثل: إضراب السكك الحديدية عام ١٩٣١، وإضرابات السواقين عام ١٩٣٠، ١٩٣٢، ١٩٣٣. وإضراب عمال المطابع عام ١٩٣٣. وإزاء هذه التحركات استخدمت السلطة وسائل القمع البوليسي والاعتقالات وإثارة النزعات الطائفية (كرد على إشاعة الروح الطائفية وسط عمال المطابع انتخب مصطفى العريس رئيساً للنقابة بالإجماع عام ١٩٣٦ علماً بأن غالبية الأعضاء الساحقة ينتمون إلى الطائفة المارونية).

على مستوى تنظيم هذه التحركات أعيد إنشاء «لجنة التنظيم النقابية» عام ١٩٢٨، بعد خروج الشمالي ورفاقه من السجن، كما أعيد تشكيلها من جديد عام ١٩٣٤ بقصد تعميم الممارسة المكتسبة من تجربة عمال المطابع. وكانت اللجنة تتولى مواكبة التحركات، وتقديم العرائض إلى السلطة.

في عام ١٩٣٦ تكونت الجبهة الشعبية في فرنسا، وقامت حكومة ائتلافية. استبشر العمال خيراً بهذا التطور وظنوا أن المطالب العمالية هنا ستحقق. وسيتبين سريعاً أن هذا التفاؤل في غير محله. فالإضراب للمطالبة بزيادة ٣٠٪ على الأجور قوبل بالقمع. وشجعت السلطة «حزب الوحدة الوطنية» المتأثر بالنظرة الفاشية، والمعادي للشيوعية، على ضرب الحركة العمالية.

استمرت التحركات عام ١٩٣٧ (إضراب السواقين، وإضراب عمال التبغ) وقوبلت أيضاً بالتعنت والحزم.

وابتداء من عام ١٩٣٩ واجهت الحركة النقابية مرحلة دقيقة فاعتقل عدد من قادة النقابات بتهمة تهديد أمن البلاد.

٣ - الحرب الثانية ومعركة الاستقلال: في ٢١ أيلول ١٩٣٩ بدأت الحرب وكانت آثارها وخيمة على لبنان: علق الدستور، تحول رئيس الجمهورية إلى ظل، فرضت الرقابة على الصحف، تفاقمت الأوضاع المعيشية للفئات الشعبية والعمالية.

انتهى حكم «فيشي» في تموز ١٩٤١. عادت فرنسا الحرة وأعطت الوعد باستقلال مشروط. جرت الانتخابات النيابية وفاز الشيخ بشارة الخوري رئيساً للجمهورية، ورياض بك الصلح رئيساً للوزراء وعند أول خطوة نحو إنجاز الاستقلال اعتقلت السلطات الفرنسية رئيس الوزراء في ١١/١١/١٩٤٣، وهبّت موجة شعبية عارمة.

وكان في مطلع العام ١٩٤٣ تشكل المؤتمر الوطني لخوض معركة الاستقلال والجلء. وكانت التنظيمات النقابية ممثلة فيه. وكان دور الجماهير العمالية والشعبية حاسماً في كل الإضرابات والتظاهرات التي نظمت احتجاجاً على تعطيل الدستور واعتقال القادة الذين تم الإفراج عنهم في ٢٢/١١/١٩٤٣.

ما يمكن استخلاصه هو أن الحركة النقابية تمكنت خلال الفترة المنصرمة من تأكيد وجودها حتى اضطرت السلطة أن تتعامل معها في الثلاثينات لا كجمعيات بل كنقابات واقعية. كما أن هذه الحركة أخذت في الاتساع وبأساليب في التنظيم أرقى من فترة البدايات.

مرحلة ما بعد الاستقلال حتى عام ١٩٧٥

كان على الحركة النقابية في العهد الاستقلالي أن ترصّ بنيانها، وتحقق وجودها الشرعي، كما كان عليها أن تتابع نضالها المطلبي والوطني. إلا أنها ستلقى في مسيرتها صعوبات جمة، وعتناً كبيراً. وبدلاً من إفساح المجال أمامها للمشاركة عمدت البورجوازية الحاكمة إلى التعامل معها كقوة سياسية ينبغي عزلها والحذر منها باستمرار. ومع ذلك، ورغم السلبات الذاتية والموضوعية، تقدمت الحركة النقابية، وجمعت أطرافها حول قواسم مشتركة، وحققت بعض المكاسب الهامة، وتجاوزت نار الفتنة التي عصفت بالبلاد والعباد منذ عام ١٩٧٥.

أولاً: توحيد النقابات

١ - لجنة نقابات العمال والمستخدمين: ظهرت هذه اللجنة بتاريخ ٢٠/١/١٩٤٤ كمنظمة علنية لها مكتب خاص يديره النقابي

مصطفى العريس. وجاء ظهورها تعبيراً عن حاجة واقعية، بعد تعاظم الحركات المطالبة خصوصاً في الشركات ذات الامتياز (السكك، الترامواي، الريجي.. الخ).

اهتمت اللجنة بتوجيه العمل المطلبي، والتحكيم، والتمهيد لقيام اتحاد العمال والمستخدمين، والاشتراك في المؤتمر العمالي العالمي الذي عقد بباريس في نهاية أيلول ١٩٤٥ والذي أسفر عن انتخاب مصطفى العريس في اللجنة التنفيذية.

٢ - تأسيس «الاتحاد العام لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان» في ١/١٢/١٩٤٤ بقصد متابعة المهمات العمالية والوطنية عبر مركز قوي يكون معقلاً للعمال. ترأس مصطفى العريس هذا الاتحاد. وتفرعت عنه لجان نقابية لمختلف قطاعات العمل. كما استحدث له فرعان، في طرابلس وزحلة.

وبلغ عدد النقابات المنضوية تحت لوائه ١٦ نقابة عام ١٩٤٧.

ثانياً: استصدار قانون العمل

١ - ممارسة الضغط: ركز الاتحاد على هذا المطلب المزمّن، وعلى حق العمال في إبداء رأيهم بالقانون المقدم إلى المجلس النيابي وكان له ما أراد في تشرين الثاني ١٩٤٥. ولحث المجلس النيابي على دراسة المشروع وإقراره قام بتنفيذ إضراب عام في ٢٠/٥/١٩٤٦. وأدى ذلك إلى أن يبدأ النواب في ٢٨ أيار ١٩٤٦ مناقشتهم الفعلية لمشروع القانون.

٢ - التريّص بالاتحاد: لاحظت السلطة الاستقلالية مدى التأثير الذي يتمتع به الاتحاد في الوسط العمالي فسعت إلى شق صفوفه. وكان ذلك عبر الترخيص في أول أيار ١٩٤٦ «لجبهة العمل». وهذه

تعود بأصولها إلى نقابة مستخدمي التجارة، وعدد من النقابات المناوئة للتوجهات الشيوعية واليسارية. وكانت مهمة هذه الجبهة عرقله مساعي الاتحاد لإيجاد تشريعات عمالية عصرية وديمقراطية، والحد من تدخله في تسوية المشكلات العمالية المطروحة في مواقع العمل.

لم تعمر الجبهة طويلاً إذ سرعان ما دب الخلاف بين أعضائها فتوقفت عن النشاط في ٢٧ تشرين الثاني ١٩٤٦، والتحق بعض أطرافها بالاتحاد إياه.

٣ - صدور القانون: صدر قانون العمل بتاريخ ٢٣ أيلول ١٩٤٦. وتدل النظرة المتفحصة لأحكامه أنه تضمن ثغرات يمكن النفاذ منها إلى إعاقه تقدم الحركة العمالية والأجراء عموماً. فهذا القانون يستثني العمال الزراعيين من أحكامه، ويحرم الموظفين من تأسيس نقابات لهم، ويفتح المجال للصرف الكيفي وو.. الخ.

إلا أن صدوره، في الوقت الذي صدر فيه، كان يعني الكثير، فهو يكرس وجودهم الشرعي، ويحمي حقوقهم الأولية.

وهنا يطرح السؤال: هل صدور هذا القانون جاء بفعل الحركة النقابية وثقلها النوعي؟

من المرجح أن صدوره كان تسوية خضعت لميزان القوى السائد في ذلك الحين. وفي هذا الميزان تشكل الحركة النقابية نسبة لا يمكن شطبها.

ثالثاً: موقف السلطة المعادي وردة الفعل النقابية

برز العداء سافراً حيال الحركة النقابية منذ مطلع الاستقلال.

برز بالمجابهة العنيفة للتحرك العمالي، وبمحاولات شق الحركة النقابية، واستخدام سيف الترخيص بما يتجاوز حد السلطة.

١ - مجابهة التحركات: لا يتسع المجال لتقديم جردة عن ممارسات السلطة خلال العقود المنصرمة. سأكتفي بالإشارة إلى إضرابين عام ٤٥/٤٦:

الإضراب الأول، إضراب «معمل الأصواف الوطنية» في ٢٠ تموز ١٩٤٥ وكان الدافع إليه المطالبة بحق التنظيم النقابي وبزيادة الأجور والتعويضات، استمر الإضراب أربعة أشهر كانت السلطة خلالها متواطئة مع أرباب العمل. إنه أطول إضراب في تاريخ لبنان والحديث جرى وكان الأمر لا يعني المعنيين في الحكم الوطني.

الإضراب الثاني، أو الإضراب الدامي، هو إضراب عمال الريجي في ١١ حزيران ١٩٤٦ حيث ظهرت البطولة الخارقة للعمال والشراسة الخرقاء لرجال الدرك والذين زدوهم بالأمر. ووصل الأمر إلى قتل العاملة وردة بطرس إبراهيم وجرح رفيقات لها.

تدخل الاتحاد وأنهى الإضراب بعد نيل بعض المطالب ومنها وعد بالتعويض على عائلة الشهيدة وعلى العاملات الجريحات. ومن أراد الاستزادة من هذه المجابهات يمكنه الرجوع إلى كتاب المرحوم الياس البوارى.

٢ - شق الحركة النقابية: تحدثنا قبل قليل عن «جبهة العمل» ودورها.

في هذا التاريخ تم تأسيس «جامعة نقابات العمال والمستخدمين في لبنان» بتشجيع من الحكومة، وبرعاية من رئيس الجمهورية.

هذا السعي لتجزئة النقابات، يميناً ويساراً، ترافق مع حملة على اتحاد النقابات وقائده مصطفى العريس.

في عام ١٩٥٢ تم الترخيص لخمس نقابات باسم «اتحاد النقابات المتحدة». وفي ١٩٥٤ انفصل عن الجامعة أربع نقابات شكلت فيما بينها «اتحاد النقابات المستقلة». وفي ١٩٥٦ أعطي الترخيص لاتحاد نقابات الشمال.

وإذا تابعنا السبحة وهي تكرر مع كَرَ السنين والأيام نصل كما هو حاصل اليوم إلى باقة من الاتحادات النقابية تضم ٢١ أو ٢٢ اتحاداً. ويمكن أن تتشكل باقة أو باقات أخرى في حقل السلطة وبرعايتها!

٣ - إتقان الجمع والطرح: لا يكون شق الحركة النقابية فقط بالشرذمة والتفتت، وبث روح الفرقة بين الموالين والمعارضين على السواء، بل يكون كذلك بتجميع نقابات «ليبرالية» لطرح نقابات «يسارية». والقصد من الجمع والطرح استغلال مجموعة وعزل أخرى استناداً إلى خط مرسوم، واستفادة من ثغرات قائمة. ومع هذا، وتحت ضغط الظروف تم تأسيس «الاتحاد العمالي العام» في ٢٠ نيسان ١٩٥٨ من معظم الاتحادات المرخص لها في ذلك الحين.

٤ - استعمال سيف الترخيص: في ٧ شباط ١٩٤٨ تقدم الاتحاد الذي يرأسه مصطفى العريس بطلب للحصول على رخصة رسمية. إلا أن هذا الطلب أُهْمِل. وأعقبته حملة ضغط واضطهاد ضد هذا الاتحاد ومن والاه. واستمرت الحملة من ١٩٤٨ إلى ١٩٥٨ وكان عهد الرئيس شمعون نموذجياً في هذا المضمار.

٥ - أشكال أخرى للتحرك والاحتماء: هذا الموقف العدائي وما رافقه من حملات قمع لم يمنع تحرك النقابات المعارضة. ففي بيروت

نظراً لوجود جوامع مشتركة عديدة فيما بينها، ووجود رغبة كبيرة على مستوى القواعد، تمكنت من تحقيق أول خطوة في هذا السبيل عبر المجلس الأعلى للنقابات ١٩٦٧، ثم عبر الاتحاد العمالي العام ١٩٧٠. وقد ساعد ذلك على مركزة العمل النقابي وتفعيله وكذلك على لعب دور هام في إطار اتحاد العمال العرب.

وقبيل الحرب الأهلية برز نهوض نقابي حقيقي.

وهنا ينبغي أن نشير إلى أهم التحركات التي قادها الاتحاد:

- إعلان الإضراب المفتوح اعتباراً من أول شباط ١٩٧١ من أجل تطبيق فرع الضمان الصحي دون إبطاء أو انتقاص، وقد نجح في تحركه.

- خوض معركة الغلاء وتعديل المادة ٥٠ من قانون العمل المتعلقة بالصرف الكيفي. (تم تعديل المادة في شباط ١٩٧٥).

- التحرك باتجاه حل أزمة السكن عن طريق تخفيض الإيجارات وبناء المساكن الشعبية.

- دعم تحرك العمال الزراعيين وشمولهم بالضمان الاجتماعي في آذار ١٩٧٣.

خامساً: فترة الحرب والمهمات الحاضرة

منذ ١٩٧٥ ونسيج الوطن يتمزق. اقتصاده ينهار. ينتكس روحياً وثقافياً. ينتفي دوره عربياً وعالمياً.

كيف نصرف الاتحاد العمالي العام والنقابات في ظل هذه المعطيات القائمة؟

١ - نسجل له الحرص على وحدة الوطن، والحرص على وحدته

تحركت النقابات الست وتسمت باسم «النقابات المنفردة». ثم تسمت باسم «الاتحاد الوطني للنقابات». وفي الجنوب قامت «كتلة نقابات الجنوب» ولم تنتظر الترخيص لتعمل. وواقع الحال أن سيف التراخيص لم يكن قاطعاً تماماً. فقد وجدت النقابات المعارضة صيغة للتحالف والعمل تحت اسم حزبي، شرعي هو: «جبهة التحرر العمالي» التي رخص لها المرحوم كمال جنبلاط بقرار صادر عنه كوزير للداخلية بتاريخ ٢٤ كانون الأول ١٩٦٢.

وفي إطار أوسع أمكن العمل من خلال «جبهة الأحزاب والشخصيات الوطنية والتقدمية» التي أنشئت في العام ذاته.

وكان ينبغي الانتظار حتى عام ١٩٦٦ لحصول اعتراف رسمي، حكومي، بالاتحاد الوطني، واتحاد المصالح المستقلة والمؤسسات العامة، واتحاد الجنوب. ولم يتم ذلك دون إضاء للجبهة الأخرى، ودون إضراب احتجاجي قامت به هذه الجبهة في ٦ كانون الأول ١٩٦٦.

رابعاً: أهم الإنجازات

على الرغم من حالة التبعثر والشقاق، والاختلاف بين يمين ويسار، بين لبييرالي وراديكالي، فإن الحركة النقابية حققت، خلال العقود المنصرمة، مكاسب لا بأس بها، يمكن أن نشير إلى بعضها إشارات خاطفة.

١ - على الصعيد التشريعي، عدا قانون العمل، نشير إلى إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣، وصدور قانون عقود العمل الجماعية في ٥ شباط ١٩٦٤.

٢ - على صعيد الوحدة التنظيمية والمبدئية: تمكنت النقابات،

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

- ١ - جاك كولان: «الحركة النقابية في لبنان ١٩١٩ - ١٩٤٦» دار الفارابي، بيروت، ٧٤.
- ٢ - إلياس البوارى: «تاريخ الحركة العمالية والنقابية في لبنان» دار الفارابي، جزءان، بيروت، ١٩٨٠.
- ٣ - عفيف زيناتي: «النقابات العمالية» منشورات مؤسسة فريديريش إيبيرت، جزءان، بيروت، ١٩٧٣.
- ٤ - عبد الله حنا: «الحركة العمالية في سوريا ولبنان ١٩٠٠ - ١٩٤٥» دار دمشق، دمشق، ١٩٧٥.
- ٥ - صادر يونس: «الحركة النقابية اللبنانية وحتميات البنية الاجتماعية» (في مجلة الطريق عدد ٣ - ٤ آب ١٩٨٠).

ثانياً: باللغة الفرنسية

- 1) Abdul-Hay Omar- Le syndicalisme ouvrier au Liban Université de Lyon II, Ed de L'A.G.E.L, 1971.
- 2) Chader Georges- Le syndicalisme et démocratie, thèse de droit, Beyrouth, 1954.
- 3) Le syndicalisme et le droit syndical, Lyon II, Ed de L'A.G.E.L. 1971.
- 4) Younès Sader- Histoire et structure du mouvement syndical au Liban, Paris 1972.
- 5) Gebahi Youssef- Le mouvement syndical au Liban-Sud, thèse inédite, Paris 1979.

الداخلية في وقت كانت فيه المؤسسات تتفسخ وتذوي.

ونسجل له مواقفه الوطنية ضد الاحتلال الإسرائيلي وضد الاقتتال الداخلي، والاقتتال الفلسطيني اللبناني، ونسجل له إضراباته المتكررة من أجل مواجهة الأزمة الاقتصادية وعدم تحميل أعبائها للكادحين وذوي الدخل المحدود.

٢ - وبشيء من الغيرة والنقد الإيجابي نشير إلى تقاعسه عن متابعة ما ينبغي أن يكون له من هيكلية عصرية جامعة حقاً، وديمقراطية فعلاً. ونشير إلى تطوير دوره في استيعاب أشمل للقواعد العمالية، وفي تكوين أعمق لكوادره القيادية وخلق كوادر جديدة مدربة.

٣ - وبشيء من الأمل الجديد نتمنى أن يقوم بما يتوجب عليه في معركة البناء والتعمير، وترسيخ أسس الوحدة والوثام.

٥ - الاتحاد العمالي العام في لبنان

يهدف هذا العرض السريع إلى التعريف بالاتحاد، وتسليط الضوء على بعض الجوانب المرتبطة بتكوينه وسلوكه وما حققه من إنجازات.

أولاً - الظروف التي أوجدته:

ارتبطت نشأة هذا الاتحاد بالمنحى الذي أخذه التطور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في لبنان. ومن أبرز سمات هذا التطور:

- سيادة البورجوازية المالية وتمتين ارتباطها بالغرب الرأسمالي.
- النمو المتسارع لقطاع الخدمات وانعكاس ذلك على الاستخدام وبرز دور أكبر لفئات الموظفين والمستخدمين.
- ضعف الصناعة الوطنية.
- هزال وتبعثر الطبقة العاملة وتنظيماتها النقابية.
- تدخل السلطة في الحياة النقابية، ومناصبها العداء لقوى اليسار والتغيير الاجتماعي.

في هذا السياق أنشئت «جامعة نقابات العمال والمستخدمين في لبنان» سنة ١٩٤٨ بتشجيع من السلطة لتحل محل الحركة النقابية «اليسارية»، وترفع على أنقاضها راية الاعتدال، والنقابية الحرة،

والتفاهم مع السلطة. وفي الاتجاه نفسه تمّ الترخيص عام ١٩٥٢ لاتحاد جديد هو «اتحاد النقابات المتحدة» الذي يضم فئة مميزة من الأجراء (المصارف، المرفأ، الريجي، الكهرباء، السكك الحديدية) وتحتل مواقع القيادة فيه نخبة من ذوي المناصب الرفيعة. وفي عام ١٩٥٤ انفصل عن «الجامعة» أربع نقابات شكلت «اتحاد النقابات المستقلة» وفي عام ١٩٥٦ أعطي الترخيص الرسمي لاتحاد نقابات العمال والمستخدمين في الشمال.

هذا الخط النقابي المرتكز إلى قوى اجتماعية لصيقة بفعاليات الإدارة والاقتصاد والسلطة عبّر عن تأزر عناصره، وتقارب غاياته، من خلال إنشاء «الاتحاد العمالي العام في لبنان» في ٣٠ نيسان ١٩٥٨ وكان قوامه: الجامعة، النقابات المتحدة، ونقابات الشمال. ثم انضمت إليه اتحادات أخرى.

في الطرف الآخر من حلبة الصراع الاجتماعي النقابي (والسياسي أيضاً) كانت تقوم نقابات يسارية، أو بصورة أدق يوجهها قادة ذوو ميول شيوعية، أو اشتراكية، أو بعثية، أو ديمقراطية وطنية، وتحاول أن تجسد خطأ آخر في مرحلة تميزت بالصراع العقائدي والتغيرات الإقليمية، والمحاولات الدؤوبة لأحكام القبضة الأجنبية على لبنان والمنطقة العربية.

لم يسمح للنقابات اليسارية في بيروت وصيدا أن تأخذ شكل الاتحاد المعترف به رسمياً. ولكنها أعطت لنفسها هذا الشكل وأخذت تتحرك باسم «النقابات المنفردة» أو باسم «كتلة نقابات الجنوب». وتمكنت عام ١٩٦٢ من إيجاد غطاء سياسي، رسمي، لها هو «جبهة التحرر العمالي» التي يعود الفضل في إنشائها إلى وزير الداخلية آنذاك المرحوم كمال جنبلاط.

في الخمسينات وحتى عام ١٩٦٦ استمر التناقض قوياً، والانقسام شديداً في واقع الحركة النقابية اللبنانية. وبلغ الصراع أعلى ذروة له في ذلك العام حيث أعطيت النقابات «اليسارية» الترخيص لإنشاء «الاتحاد الوطني للنقابات» و«اتحاد نقابات الجنوب» و«اتحاد المصالح المستقلة».

في ظل الشرعية، وتحت ضغط الظروف الاقتصادية والمعيشية والعمالية، بدأ الصراع النقابي الداخلي المكشوف يخف مفسحاً في المجال للغة المصلحة المشتركة والحوار وضرورة توحيد الصف في مواجهة المشكلات ومخططات أرباب العمل. ضمن هذا المناخ انعقد عام ١٩٦٧ المؤتمر العمالي العام الذي حضره ممثلون عن مختلف التشكيلات والاتجاهات النقابية في لبنان، وتكوّن «المجلس الأعلى للنقابات» كخطوة معبرة عن التضامن والاتحاد، وكإطار للحوار وتنسيق المواقف والتحركات. وبعد ثلاث سنوات، أي عام ١٩٧٠، أصبح الاتحاد العمالي العام معبراً عن الوحدة العمالية، وناطقاً باسم النقابات جميعاً، بعد أن انضمت إليه جميع الاتحادات (٩ اتحادات) وارتضته إطاراً جامعاً، مرناً، تتعاون فيه وتتنافس في آن معاً.

ثانياً - هيكلية الاتحاد:

١ - الشروط الواقعية لهذه الهيكلية: شكل الاتحاد من الناحية التنظيمية هو أقرب إلى الصيغة «الكونفدرالية» أي أن العناصر أو الوحدات المكوّنة له (الاتحادات) تحتفظ باستقلالها الذاتي وترتضي بالتوافق مع غيرها الالتزام بموقف موحد للحركة النقابية ككل يجري الاتفاق عليه ضمن هئتين هما مجلس المندوبين والمجلس التنفيذي. تتمثل الاتحادات في هذين المجلسين بحصص متساوية بحيث يعين كل اتحاد أربعة أعضاء يمثلونه في المجلس

الأول وعضوين في المجلس الثاني بصرف النظر عن القوة العددية لكل اتحاد. أما القرارات فإنها تؤخذ بالتوافق على الرغم من وجود نص في النظام الداخلي يقول بأن القرارات تتخذ بالأكثرية المطلقة.

يحتل مكتب المجلس التنفيذي قمة الهرم وقوامه الرئيس ونوابه وأمين السر العام وسائر الأعضاء المكلفين بأنشطة محددة.

الاتحاد إذن صيغة توفيقية، أو هو تسوية تاريخية واجتماعية أساسها التعددية النقابية. هذه التعددية التي تنطوي على شذمة، وضعف في التمثيل، وهشاشة في التركيب أكثر مما تنطوي على ترسخ في العقيدة والتقاليد والممارسة الديمقراطية.

ومع ذلك فإن وعياً على ضرورة تجاوز هذه الصيغة أخذ في النمو، غير أن تجلياته العملية في مشاريع ملموسة لم تنتقل إلى حيز التنفيذ حتى الآن.

في الأونة الأخيرة أنجز الاتحاد مشروع النظام الداخلي الجديد وفيه كما سنرى تطوير للهيكلية. وكان عام ١٩٨٢ قدّم للدولة مشروعاً حول إصلاح الهيكلية النقابية العامة وفيه كذلك نظرة تجديدية متقدمة ماذا في هذين المشروعين؟

٢ - الهيكلية في مشروع النظام الداخلي الجديد: المراكز الأساسية لهذه الهيكلية هو المؤتمر النقابي العام الذي يعقد مرة كل أربع سنوات ويدعى إليه مندوبون نقابيون على قاعدة النسبية (كل نقابة يزيد عدد أعضائها عن ٥٠٠ عضو تتمثل بمندوب واحد يتدرج العدد إلى أن تحظى النقابة حتى تضم ٦٠٠٠ عضو أو أكثر بستة مندوبين. لكل مندوب في المؤتمر صوت واحد والقرارات تتخذ فيه بالأكثرية المطلقة.

القضايا الطارئة أو المستعجلة. وهو يرجع إلى المجلس في كثير من القضايا الهامة.

٣ - إصلاح الهيكلية النقابية: لإعادة تنظيم الحركة النقابية على أسس متطورة تبنى الاتحاد العمالي العام مشروعاً - لم يبصر النور حتى الآن - يرتكز على التراتبية التالية:

(أ) النقابة هي القاعدة أو الخلية الأولى، وعديدها ١٥٠ عضواً على الأقل. تنشأ بعد تسجيلها في وزارة العمل. وتقوم على حرية الانتساب.

(ب) الرابطة النقابية تنشأ كما النقابة من الناحية الإجرائية. وعديدها خمس نقابات كحد أدنى. وبإمكانها إنشاء لجان نقابية قطاعية أما حدودها الجغرافية فهي حدود القضاء.

(ج) اتحاد المحافظة: يتكون من الروابط النقابية، والنقابات وفروعها، بحيث يضم ثمانية نقابات على الأقل عديدها ٣٠٠٠ عضو كحد أدنى.

(د) الاتحاد القطاعي: يتكون من أربع نقابات على الأقل عديدها ٣٠٠٠ عضو كحد أدنى. والاتحاد يمثل العمال في الاتحاد العمالي العام ويمكنه إقامة علاقات نقابية مع الهيئات الإقليمية والدولية المماثلة.

(هـ) الاتحاد العمالي العام: يتكون من الاتحادات القطاعية واتحادات المحافظات.

ثالثاً - الأهداف التي يسعى إليها:

تنص المادة الرابعة من القانون الأساسي للاتحاد العمالي العام

عدا المؤتمر هناك هيئة تمثيلية أخرى تدعى مجلس مندوبين تتركز فيها سلطة المراقبة والتشريع. تتمثل الاتحادات النقابية في هذا المجلس على قاعدة النسبية أيضاً (مندوبان كحد أدنى للاتحاد الذي يتراوح عدد أعضائه بين ١٥٠١ - ٣٠٠٠ عضو، وستة مندوبين للاتحاد الذي يضم أكثر من ٧٠٠٠ عضو). ينعقد مجلس المندوبين مرة في السنة بشكل عادي. القرارات بالأكثرية المطلقة ولكل مندوب صوت. والإدارة لهيئة مكتب مكوّنة من أربعة أعضاء أما الإدارة والتنفيذ فإنهما موكولان إلى المجلس التنفيذي والمكتب التنفيذي.

يقوم المجلس التنفيذي بالعديد من المهمات: كانتخاب اللجان، وبت طلبات الانتساب، وتطبيق قرارات مجلس المندوبين والمؤتمر، ودرس الموازنة الخ.. وهو ينتخب المكتب التنفيذي لمدة أربع سنوات بالاقتراع السري. يتكون هذا المجلس من ممثلي الاتحادات النقابية (لكل اتحاد ممثلان) تستمر ولايتهم أربع سنوات.

يجتمع المجلس التنفيذي كل ١٥ يوماً، ويكتمل النصاب بتوفر الأكثرية المطلقة من الأعضاء. أما القرارات فهي نوعان: عادية وهامة، الأولى تتخذ بالأكثرية المطلقة والهامة بأكثرية الثلثين (القرارات الهامة تتعلق بتقرير الإضراب العام، وفصل أحد الاتحادات، والانضمام إلى اتحاد إقليمي أو دولي). تحسب الأصوات في عملية الاقتراع بنسبة ما يمثله الاتحاد المعني من أعضاء في مجلس المندوبين (قاعدة النسبية).

المكتب التنفيذي هو الهيئة القيادية العليا. قوامه رئيس، ونائب رئيس، وأمين عام ومسؤولو اللجان (عدها عشرة من اللجنة المالية إلى اللجنة الدولية مروراً بالثقافة والإعلام والدراسات والمرأة والشباب الخ..) يجتمع المكتب أسبوعياً لتنفيذ قرارات المجلس وبت

على أن غاية الاتحاد هي:

١ - توثيق عرى التعاون بين الاتحادات النقابية وتنسيق أعمالها بغية رفع مستوى العمال مهنيًا واجتماعيًا ومادياً ومعنويًا.

٢ - السهر على تنفيذ القوانين والأنظمة التي ترعى علاقات العمل مع السعي لاستصدار التشريعات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤمن مصالح العمال في إطار من العدالة الاجتماعية.

٣ - المشاركة الفعلية في رسم السياسة الاجتماعية والاقتصادية والوطنية.

هذه هي الاهداف الأساسية التي يسترشد بها الاتحاد عند تحديد برامجه المطلوبة وتحركاته لتنفيذها، وكذلك عند اتخاذ مواقف عامة ذات طابع وطني.

في عام ١٩٧٠ ترجم الاتحاد هذه المبادئ الثابتة إلى برنامج طموح غطى المجالات الصحية، والمعيشية، والسكنية، والتعليمية، والضرائبية، والتشريعية، والاقتصادية، وأخيراً الوطنية والعربية والدولية. وبما أنه يتعذر علينا الخوض في تفاصيل هذا البرنامج بسبب ضيق الوقت الذي سنكتفي بمثل واحد هو المطالب الخاصة بالمجال الصحي. لقد طالب الاتحاد بتطبيق الضمان الصحي في شباط ١٩٧١، وبتخفيض أسعار الأدوية، وتأمين العلاج والاستشفاء لجميع أبناء الشعب، وتطبيق فرع طوارئ العمل في الضمان الاجتماعي، وشمول العمال الزراعيين بتقديمات الضمان الاجتماعي.

ومع نشوب الحرب الأهلية واستفحالها، وما أسفرت عنه من نتائج تقسيمية وتدميرية أصبحت القضية الوطنية هي البند الأول، يليه البند المتعلق بالحلول الاقتصادية والاجتماعية، وأشكال التوجهات

النضالية المرحلية. هذا ما نلمسه عند قراءة وثيقة المؤتمر النقابي الوطني العام الأول (بيروت في ١٧ أيار ١٩٨٧) والمؤتمر النقابي الوطني العام (الدورة الرابعة، بيروت في ٢٠ أيلول ١٩٩٠) حيث تتكرر المطالبة بوقف الحرب فوراً، وتحقيق الوفاق الوطني، والحفاظ على وحدة الأرض والشعب والمؤسسات، وسيادة الوطن واستقلاله، وتحرير الجنوب والبقاع الغربي، ودعم المقاومة الوطنية.. الخ.

هذا أولاً ثم المطالبة بإيقاف الحرب التجويعية، وحماية النقد الوطني، ومكافحة الغلاء.. الخ.

رابعاً - التحركات والإنجازات:

١ - التحركات: مع تجديد صيغة الاتحاد والالتفاف حول برنامجه المطلبي شهدت السنوات السابقة للحرب نهوضاً عمالياً، وإضرابات مهمة. نذكر على سبيل المثال الضغط والتهديد بالإضراب العام من أجل تحقيق الضمان الصحي، وأزمة معامل غندور في مطلع عام ١٩٧٢، وانتفاضة مزارعي التبغ في النبطية والجنوب في نفس الفترة، وإضراب ٢٨ آب ١٩٧٢ احتجاجاً على ارتفاع الأسعار.

ونذكر أيضاً التحركات المهمة للاتحاد في مرحلة الحرب، والتعبير عن الموقف الرفض لهذه الحرب والداعي إلى أنقاذ الوطن والتمسك بوحدته، وكذلك الإصرار على معالجة الأزمات الاقتصادية والمعيشية وعدم تحميل نتائجها للطبقة العاملة. وتجدر الإشارة إلى أن هذه التحركات لم يقيض لها الدعم السياسي من الأحزاب والقوى السياسية كما كان الأمر في السابق، بل اعتبرت هذه التحركات استنزافية ومؤخراً اعتبرت تأمرية ممن يفترض فيهم مساندة الحركة الشعبية والنقابية. وبما أن الأزمة الاقتصادية الاجتماعية باتت مقلقة فعلاً فإن دور الاتحاد العمالي العام سيزداد دقة وخطورة خاصة وأنه

بدون «مظلة سياسية» كما يقال.

٢ - النتائج: لا نستطيع في هذه العجالة رصد وتقويم الإنجازات التي تحققت. ما يمكن قوله بصورة إجمالية أن ما كان يعتبر إنجازاً بالأمس كالضمان الاجتماعي، والحفاظ على قيمة الأجر والقدرة الشرائية، والمشاركة في إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتقييد المادة ٥٠ (التسريح الكيفي) من قانون العمل وغيرها لا يعتبر اليوم إنجازاً كافياً، بل بعض هذه الإنجازات خنقته الأزمة الطاحنة، أو أفرغته التطورات من مضمونه مما يستدعي النظر في منهجية التحرك النقابي، وأساليب المواجهة، وموازنة الأمور في ضوء الحقائق والإمكانات الفعلية.

نستخلص مما تقدم أن الاتحاد العمالي العام ولد فئوياً، ثم أصبح إطاراً جامعاً للعمل المشترك. وعلى الرغم من انقسام المجتمع اللبناني إبان الحرب الأهلية فإنه استمر موحداً. ولكن المراقب للتحويلات العاصفة في المنطقة والأزمة المصيرية التي تهدد لبنان بالفقر والمجاعة والخضوع، وطبيعة الطبقة الحاكمة التي أتاح لها الطائف تسيير الأمور كل ذلك ألقى على الاتحاد مسؤولية تفوق قدرته وإمكاناته الذاتية فهل يجدد نفسه، ويصلح من كيانه ليكون على مستوى هذه المسؤولية؟

المحور الثاني

من ملامح الحياة الداخلية للنقابات

- ٦ - الحق في التنظيم النقابي
- ٧ - المشاركة العمالية في الحياة النقابية
- ٨ - المندوب النقابي
- ٩ - حول الهيكلية النقابية

٦ - حق التنظيم النقابي في لبنان

قبل الخوض في هذا الموضوع من المفيد التذكير بالحقائق التالية:

أولاً: أن الأحكام القانونية التي تحدد وتنظم الأوضاع والعلاقات المرتبطة بالعمل والإنتاج هي تعبير عن ميزان القوى الاجتماعية في مرحلة تاريخية محددة، وفي مستوى من النمو الاقتصادي والاجتماعي محدد. وثباتها النسبي لا يعني أنها بحد ذاتها صالحة ولا رجوع عنها، صلاحيتها مرتبطة بتلبية الحاجات الواقعية والمتغيرة.

ثانياً: أن المنظمات، سواء ضمت العمال أو أصحاب الأعمال ليست مجموعة من القواعد والمعايير التقنية، وهي ليست مجرد مجموعة من العلاقات العقلانية والإنسانية، هي في تقديرنا نظام منفتح ومتفاعل مع البيئة، نظام ينطوي على جملة عناصر متعاونة على تحقيق الأهداف المشتركة للجماعة وإشباع الحاجات الخاصة للأفراد. وهؤلاء الأفراد كما الجماعات ليسوا مجرد نتاج لحتمية ما، بل هم أيضاً أصحاب مبادرات وأفعال^(١). استناداً إلى هذا المفهوم لا يعود التمييز الشكلي أو الإسمي بين المنظمات مهماً. فهذه قد تأخذ شكل التجمع أو الجماعة أو الجمعية، وقد تحمل اسم الهيئة أو النقابة أو التنظيم.

ثالثاً: أن الدولة، وهي طرف أساسي في هذا المجال، تمارس دورها الفعلي عبر الكثير من الالتباسات وعدم الشفافية، فهي صاحبة

الأحكام والأختام من جهة، وهي الحكم النزيه من جهة أخرى. وهي راعية الغالبية العظمى من المواطنين، أعني الأجراء، من جهة، وهي رب عمل حقيقي من جهة أخرى. هي «حارس» المصلحة العامة وقضية الوطن الشاملة من جهة، وهي السلاح الذي تستخدمه القوى الاجتماعية النافذة من جهة أخرى.

٢ - النقابات في قانون العمل اللبناني:

صد هذا القانون في ٢٣ أيلول ١٩٤٦، وكان صدوره على الرغم من المثالب التي وردت فيه، مرتبطاً بميزان القوى الاجتماعية في تلك الفترة وبالشروط الاقتصادية والسياسية التي ميّزت السنوات الأولى للاستقلال. ولعل أبرز مزاياه أنه اعترف للعمال كما لأرباب العمل بإنشاء النقابات وذلك خلافاً للقانون العثماني الخاص بالجمعيات (قانون آب ١٩٠٩) الذي كان يمكن بمقتضاه جمع العمال وأرباب العمل في جمعية واحدة. ومن مزاياه أيضاً السماح بحيز من الحرية وممارستها ولكن ضمن قيود تتنافى مع الحرية ذاتها كما سنلاحظ في الفقرات التالية:

لقد خصص القانون للنقابات باباً هو الباب الرابع وقوامه خمسة فصول: أولها يحدد من له الحق في تاليف النقابة، والغاية المرجوة من هذا التاليف، والرابطة المهنية، التي تجمع المنتسبين. وثاني هذه الفصول يتعلق بتأسيس النقابات والترخيص لها، وثالثها يتعلق بالانتساب إلى النقابة، ورابعها بإدارة أعمال النقابة والفصل الأخير يعالج حل النقابة وتكوين الاتحاد النقابي.

ما يلفت الانتباه في هذا الباب هو - من حيث الشكل - تغليب العموميات على التحديدات الدقيقة، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى إدراج النقابات كهيئات جماعية في قانون يطغى عليه الطابع الفردي في

مسائل العمل، وقد يكون مرد ذلك النسخ عن قوانين أخرى أجنبية (قانون العمل الفرنسي في ذلك الحين).

أما من حيث المضمون فإن الباحث المدقق يصطدم أو يُصدم بقضايا أساسية تثير الكثير من علامات الاستفهام كالقضايا التالية:

(١) الاستثناء من الحق في تاليف النقابات: وفقاً للمادة السابعة استثنى قانون العمل من أحكامه الخدم في بيوت الأفراد، والنقابات الزراعية، ومؤسسات العمل العائلية، وإجراء الإدارات الحكومية والهيئات البلدية غير المشمولين بنظام الموظفين. وفي هذا الاستثناء تجرئة للحق، وحرمان عدد كبير من الأجراء من التكتل والعمل المشترك للدفاع عن قضاياهم ومصالحهم. هذا على الصعيد القنوي أما على صعيد الحركة النقابية ككل فإن هذا الاستثناء يحد من الصفة التمثيلية لهذه الحركة ويضعف دورها سواء على الصعيد المطلبي أم على الصعيد الوطني. وينبغي أن نعلم أيضاً أن المرسوم الاشتراعي رقم ١٢ الصادر في ١٢ حزيران ١٩٥٩ قد حظر على الموظفين الانتساب إلى النقابات أو التجمعات المهنية، أو إنشائها، أو اللجوء إلى الإضراب، ويتعرض المخالف إلى عقوبات قانونية محددة^(٢). ولا داعي إلى التأكيد على أن هذا الحظر يقطع الطريق أيضاً على آلاف من الموظفين الذين يعانون مشاكل كثيرة في علاقتهم مع الدولة باعتبارها صاحبة السلطة عليهم، وموزعة أجور ورواتب. وما يلفت الانتباه هنا هو أن الدولة قد فسحت في المجال مؤخراً لانخراط الموظفين في العمل السياسي والحزبي بينما هي تمنعهم من تكوين النقابات^(٣). وفي القطاع الزراعي لاحظنا تكون نقابات منذ ١٩٤٧ على الرغم من أنها مستثناة من قانون العمل، ويعود ذلك إلى تطور العمل الزراعي في لبنان وما أفرزه من وقائع وعلاقات واقعية.

ب) مسألة الترخيص المسبق للنقابات: لقد أعطت وزارة العمل لنفسها الحق في إعطاء التراخيص أو منعها وفقاً لمنطوق المادتين ٨٦ و٨٧ من قانون العمل. وبذلك أصبح الختم، والجريدة الرسمية، واستنسب الحاكم، والاعتبار الشخصي، واللون السياسي، هي المعايير المعتمدة في تأسيس النقابات في كثير من الحالات. وهذا الواقع لا يتناقض فقط مع الاتفاقية الدولية حول الحريات النقابية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٩، ومع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة ٢١)، بل يتناقض أصلاً مع الدستور اللبناني نفسه الذي كرس حق التجمع والانتظام في جمعيات ونقابات.

إن وضع اليد على النقابات من خلال المادتين المذكورتين كثيراً ما يبرز بالحاجة إلى ضبط الأمور أو عدم ترك الحبل على الغارب وإفساح المجال أمام نشوء نقابات مما هب ودب، والحقيقة أن إعطاء التراخيص من قبل الوزارة، وبالشكل الذي تم فيه، لم يشكل عامل ضبط وترشيد، بل تمخض عن شرذمة وفسيفساء هما موضع انتقاد حتى من بعض أهل الحكم. ومع ذلك ما زلنا نشهد حتى يومنا هذا عملية «تفريخ» رسمية للنقابات لا يمكن فهمها إلا من خلال الصراع الدائر حول الهيكلية النقابية والحريات النقابية، وحول الأجور وأزمة المعيشة.

إن الترخيص المسبق، عدا كونه سيفاً مسلطاً على الحركة النقابية، هو في حقيقته موقف تعسفي يرى في هذه الحركة قصوراً دائماً عن إدراك مصلحتها، وقدرتها على التنظيم السليم. وهذا الموقف مرفوض تماماً من قبل النقابيين والديمقراطيين عموماً، وهؤلاء جميعاً يطالبون بإعطاء العلم والخبر وفقاً للقانون عند تأسيس النقابات وليس أخذ الإذن من وزارة الداخلية أو وزارة العمل.

ج) تحديد ماهية النقابة ووظائفها: لقد تدخل قانون العمل في هذا الموضوع من خلال المادة ٨٤ التي تنص على ما يلي:

«تنحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة، وتشجيعها، ورفع مستواها، والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية. ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة، والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صيغة سياسية».

كما هو واضح في النص، لقد حصرت الغاية من النقابة بالدائرة المهنية دون تفريق بين عامل ورب عمل زعماً بأن ذلك يجعل السلطة الرسمية في حيز وسطي وحيادي بين ممثلي قوة العمل، وممثلي رأس المال، وهذا لا يتفق مع الواقع الاجتماعي والتاريخي حيث أثبتت السلطة مراراً وتكراراً أنها متحيزة إلى أرباب العمل خصوصاً في لحظات الصراع المتأججة والحاسمة. ثم أن غاية النقابة لا يمكن أن تنحصر في الدائرة المهنية بل هناك دائرتان أخريان لا يجوز أغفالهما: دائرة نمط العيش ولياقته، ومستواه الإنساني الضروري، ودائرة المشاركة في الشؤون العامة للمجتمع وفي تقرير السياسات المختلفة التي تهم العمال والنقابيين لا باعتبارهم مواطنين فقط، بل باعتبارهم القاعدة العريضة لكل مجتمع حديث ومنتج. وضمن الدائرة الثالثة يرد الهم السياسي والاشتغال بالسياسة كما ورد في نص المادة ٨٤. وهنا ينبغي توضيح نقطتين:

النقطة الأولى: هي أن النقابة ليست بديلاً عن الحزب السياسي وبالتالي فإن الاشتغال بالسياسة على هذا المستوى المباشر لا يدخل ضمن وظائفها فعلاً.

النقطة الثانية: هي أن حرمان العامل النقابي ومنظّمته النقابية

من التعبير والتأثير في مجريات السياسة العامة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والضريبية.. الخ هو حرمان يخدم بحد ذاته مصالح سياسية تخص من هم في السلطة وما يمثلون من مواقع سياسية واجتماعية واقتصادية وأيدولوجية.

لذا فإن إبعاد النقابة أو منعها بصفة مطلقة عن الاضطلاع بهذا الدور هو في عمقه انتقاص من الحريات العامة الديمقراطية والنقابية، ووضع عراقيل أمام المشاركة الاجتماعية بدل أن تخلق الحوافز والأطر المناسبة لتفعيلها كإنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي، والمجالس الأخرى المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والخدمات التعليمية والثقافية... إلخ.

(د) مسألة حل النقابات: تحدثت المادة ١٠٥ من قانون العمل عن حل مجلس النقابة «إذا أخل هذا المجلس بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه». وصلاحيه الحل هي من اختصاص وزير العمل. أما حل النقابة نفسها كهيئة تتمتع بالشخصية المعنوية فقد وردت الإشارة إليه في المادة الرابعة عشرة من المرسوم رقم ٧٩٩٢ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢ المتعلق بإنشاء نقابات العمال. وقرار الحل هو أيضاً من اختصاص السلطة التي منحت الترخيص. وفي الحالتين يمكن مراجعة مجلس شورى الدولة بشأن هذا الحل الإداري^(٤).

ما ينبغي التأكيد عليه هنا هو خطورة إعطاء حق إلغاء التراخيص النقابية إلى السلطة السياسية لسبب بسيط هو أن استخدام هذا الحق يمكن أن يتم اللجوء إليه لاعتبارات سياسية مغلفة بذرائع مختلفة تتدرج تحت عنوان الإخلال بالواجبات المفروضة أو الإتيان بأعمال هي خارج اختصاص مجلس النقابة. وهذان العنوانان يتسعان لكل

صغيرة وكبيرة نظراً لعموميتهما المفرطة. لذلك فإن النقابيين يطالبون بتوضيح مضمون المادة ١٠٥، ويطالبون كذلك بأن يكون الاحتكام في حال المخالفة إلى الجمعيات العمومية التي لها حق المراقبة والمحاسبة وتصحيح الخلل، وإلى المحاكم القضائية إذا ما كانت المخالفة بنوعها وحجمها تتطلب ذلك. «نعم لردع كل مخالفة أو تقويم كل اعوجاج، ولا انتهاك الحريات النقابية تحت أي غطاء كان»، ذلك هو الشعار الذي تسمعه على الدوام من منظم القادة النقابيين.

(هـ) الإشراف الانتخابي والمالي على النقابات: يحق لوزارة العمل بمقتضى القانون، وعبر مفتشيها، مراقبة أعمال المجالس النقابية للتثبت من أنها تجري ضمن الحدود المرسومة لها. وكذلك يحق لها الإشراف المباشر على الانتخابات عبر مندوبها الذي هو عضو في مكتب الاقتراع الذي يضمه إلى جانب ممثلي مجلس النقابة والمرشحين. والرقابة ترتدي طابعاً مالياً أيضاً.

إن هذا الإشراف قد يخرج في بعض الأحيان والحالات عن الحدود المرسومة له فتقوم الوزارة بتأجيل الانتخابات النقابية أو توقيفها أو التدخل فيها مباشرة بحجة جمع الصف والكلمة، والتفتيش يأخذ أحياناً طابع الملاحقة والتتبع البوليسي بقصد الإنهاك السياسي، وكذلك الأمر بالنسبة لمالية النقابة لذلك كله ينبغي وضع كواح لهذه التصرفات «الرسمية» بحيث لا يتعدى الإشراف حدود الاطلاع على التقارير الأدبية والمالية التي تقدم إلى الهيئات العامة النقابية، وحدود الاستعلام الإحصائي للتعرف على الواقع النقابي ومتابعته إيجابياً.

هذه هي أهم القضايا المطروحة على صعيد النقابات. ولكن إلى جانب ذلك ينبغي الإشارة إلى أن قانون العمل لم يرسم هيكلية نقابية

الحواشي

- (١) Introduction a la psychosociologie des organisations-François PETIT, Pivat, Toulouse, 1979, p. 11-12.
- (٢) انظر مقالتنا «مفهوم التجمع النقابي في الإدارة العامة» ضمن كتاب «سبل تحديث الإدارة»، إصدار منشورات مؤسسة فريديريش إيبيرت، بيروت، شباط ١٩٩٢، ص ٥١.
- (٣) تجدر الإشارة إلى أن العاملين في المؤسسات والمصالح المستقلة يتمتعون بحق تكوين النقابات إما باعتبار أن هذا الحق هو حق مكتسب أو أنه نتيجة تراجمات من قبل الدولة كما هو الحال بالنسبة للضمان الاجتماعي والبلديات.
- (٤) حل النقابة يمكن أن يكون قضائياً وفقاً لمتنق المادة ١٠٩ من قانون العقوبات الذي ينص على وقف أعمال النقابة لمدة شهر على الأقل وستين على الأكثر بسبب جنائية أو جنحة مقصودة. ونصت المادة ١١٠ من نفس القانون على حل مجلس النقابة أو النقابة في حال المخالفات القانونية. ولكن الحياة النقابية في لبنان لم تشهد أمثلة وحالات في هذا المجال.

واضحة المعالم. لقد أشارت المادة ٨٥ من هذا القانون إلى أنه لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتسبون إلى مهن مختلفة (على أن تحدد المهن المتشابهة فيما بعد بقرار من وزير العمل)، وأشارت المادة ١٠٦ إلى حق النقابات في تكوين اتحاد لها.

لقد طرحت مسألة الهيكلية النقابية منذ الستينات بصور وأشكال مختلفة، وهي تطرح اليوم من خلال المشروع الذي صاغته وزارة العمل وطرحته للمناقشة في أوائل عام ١٩٩٣. وبدون الدخول في تفاصيل هذا المشروع وردود الفعل التي ولدها في الأوساط النقابية، يمكننا القول أن الرؤية الرسمية للنقابات وكذلك الممارسات ما زالت مبنية على الرغبة في الهيمنة وتقييد الحريات النقابية، وعلى الاستمرار في التدخل بإنشاء النقابات وبالعلاقات القائمة بين أطراف الحركة النقابية بقصد الاحتواء والتدجين.

على عوامل ومتغيرات مرتبطة بالواقع المهني، والتنظيم النقابي، والانتماءات الاجتماعية، ومراحل النمو المجتمعي (أنظر التلخيص المرفق)، لا بقصد تفسير الوقائع المحلية، بل للمساعدة والاستفادة العلمية والمنهجية.

وكما تم استخلاص فرضيات من واقع المجتمعات الصناعية بفضل الجهد العلمي الدؤوب، كذلك علينا أن نبادر إلى اكتناه حقيقة ما يدور في مجتمعاتنا اعتماداً على نفس الجهد، وإن بدا أول الأمر محاصراً بالعقبات، ومتعثراً بعض الشيء.

ولمزيد من الفائدة والوضوح، على الصعيد النظري، أضيف بعض النقاط:

أ - منهجياً لا يكتمل النظر إلى المشاركة إلا بتوفر معلومات موثوقة حول البعد النفسي الفردي للعضو النقابي المشارك، وحول البعد النفسي الاجتماعي للتجمع النقابي، وحول البعد الاجتماعي الشامل وما ينطوي عليه من مقومات النمو أو الجمود.

ب - هناك بعض الدراسات التي تمحورت حول النضالية النقابية والمناضل النقابي وكذلك حول قيادة الجماعات، وارتباط لك بالديناميات الاجتماعية، وبالحدود المتاحة على صعيد الممارسة الديمقراطية والانتماء العقائدي.

أما معدل الانتساب النقابي مقدر عام ١٩٧٠ بـ ١٣,٣٪ من مجمل اليد العاملة اللبنانية. ومن البديهي أن هذا المعدل يختلف باختلاف القطاعات الاقتصادية والفروع المهنية، وعلى سبيل المقارنة نشير إلى أن هذا المعدل هو في نفس الفترة، ٢٥٪ في فرنسا وأكثر من ٥٠٪ في البلاد السكندنافية.

٧ - المشاركة العمالية في الحياة النقابية

لتحديد معنى المشاركة وتجلياتها في الواقع يستحسن تقديم بعض العناصر المرتبطة بالإطار النظري للموضوع، ثم التعرف بعد ذلك على بعض جوانبها الملموسة في واقعنا اللبناني.

أولاً: الإطار النظري

١ - ما هو المقصود بالمشاركة؟ الانتساب إلى النقابة يعتبر شرطاً لازماً للمشاركة في حياتها الداخلية وتحركاتها العملية، ولكنه ليس شرطاً كافياً. العضو المشارك هو العضو الملتزم الذي يعبر عن التزامه بعبء معنوي ومادي. تحدوه مثل معينة، يضحي من أجلها، ويسعى إلى تجسيدها بالطرق الديمقراطية وفي حدود القواعد الناظمة للعمل المؤسسي.

العضو المشارك هو الذي يحرص على حضور الاجتماعات النقابية والعمالية، والإسهام في بلورة البرامج والمطالب، واتخاذ القرارات، وتحمل نصيبه من المسؤولية. هو الذي يدفع اشتراكاته بانتظام، ويدلي بصوته في الانتخابات. بكلمة واحدة هو العضو المندمج في حياة النقابة والمؤشر في توجيهها وتحركاتها.

٢ - لماذا يشارك بعض الأعضاء بهمة ونشاط والبعض الآخر لا يشارك؟ في الكتاب الصادر عن مؤسسة فريديريش ايبيرت «دروس في التدريب النقابي»، صفحة ١٦٩ وما بعدها محاولة للإجابة على هذا السؤال انطلاقاً من معطيات ودراسات غربية. لقد تم التركيز

طبيعة السلطة والمؤسسات السياسية الحزبية).

لقد بينت الدراسات أن مشاركة الأعضاء النقابيين في هذا النشاط تبقى محدودة على الرغم من التحركات التي نشهدها واقعياً وفي وسائل الإعلام، وهذه التحركات غالباً ما تقرر أو يتم الغاؤها بصورة فوقية تبعاً للمخارج والتسويات المحصلة أو استجابة لبعض الضغوط والمداخلات.

ثالثاً: أسباب ضعف المشاركة النقابية وإمكانات الانتقال إلى وضع أفضل:

١ - الأسباب: من الأمور التي كثر تكرارها حتى ظننها البعض من المسلمات أن العامل اللبناني فردي بطبعه، همه إنقاذ ذاته والخروج من وضعه، لا يلتفت إلى التضامن مع غيره ولا يتمتع بالحد الأدنى من الوعي الطبقي.

وفي مستوى آخر يفسر فريق من الباحثين ضعف المشاركة العمالية والنقابية بالهيمنة القوية للبنى والعلاقات الاجتماعية التقليدية على العقلية والتصرفات، وما يعزز هذا التفسير ملاحظات من نوع:

١ - العامل ينظر فوقه إلى من يجد عنده الحماية، ولا ينظر إلى من هو بجانبه، أي إلى أخيه العامل الذي يشاطره الهم والعمل، ليتكاتف معه، وهذا لا يختلف عنه، وكل في فلك يسبحون.

ب - العامل حريص على حريته واستقلاله لأنه ما زال مشدوداً إلى جذوره الريفية والفلاحية.

ج - العامل يأنس إلى طائفة أكثر مما يأنس إلى الجماعة المهنية. على صعيد التنظيم النقابي نفسه، يرى البعض أن الضعف

تشير هذه المعطيات إلى ضعف القدرة الاستقطابية للحركة النقابية. وينبغي أن نلفت الانتباه هنا إلى أن مجال العمل النقابي مفتوح فقط لنصف عدد الأجراء في لبنان الذين بلغ عددهم الإجمالي ٣٢٢ ألفاً عام ١٩٧٠ وذلك بسبب القيود الواردة في قانون العمل بالنسبة للتنظيم النقابي في القطاعين الزراعي والحكومي وغيرهما.

ب - الحالة التنظيمية: من المعلوم أن النقابات المرخص لها في لبنان كثيرة عدداً قليلة عدة.

- عددها ١٧٥ نقابة موزعة ما بين ٧١ نقابة مؤسسة، ٥٣ نقابة قطاعية، و٥١ نقابة مهنية. وكثرة العدد هنا ليست مؤشراً على عافية أو ازدهار بل تعبير عن تفتت وتشرذم.

- وفي لبنان ٢١ اتحاداً نقابياً معظمها اتحادات قطاعية (١٣ اتحاداً)، وبينها ثلاثة اتحادات جغرافية، وثلاثة اتحادات عامة (وطنية) واتحادات للمؤسسات العامة والمصالح المستقلة.

- هذه الاتحادات تشكل فيما بينها اتحاداً عمالياً عاماً هو أشبه بالاتحاد الكونفدرالي حيث التمثيل متساو بصرف النظر عن حجم الاتحاد، ويختار الممثلون بالتعيين، وتتخذ القرارات عملياً بالتوافق.

إن هذه الحالة التنظيمية تنعكس سلباً على العلاقات والتحركات النقابية، ولتجاوز هذه الحالة يجري الحديث منذ الستينات عن إصلاح الهيكلية النقابية.

ج - النشاط النقابي: يتأثر النشاط النقابي بالتركيبية النقابية القائمة، وبمدى وعي العمال وقياداتهم على الإمكانيات والحدود الواقعية المتاحة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً (وضعية المؤسسات والقطاعات الاقتصادية، التدرج الاجتماعي الطبقي والعلاقات التطبيقية،

ولكن ما يعيق ذلك هو تعلق العمال بحياة سابقة للعهد الصناعي، وهذا أمر لا يقره الواقع بالإضافة إلى المنطق.

لا يعني ذلك أننا ننكر استقلالية البنى والعلاقات الاجتماعية وتأثيرها، ولكن المنظار الذي ننظر منه يهتم أولاً بمسألة تعايش وتدامج هذه البنى والعلاقات مع التشكيلة الاقتصادية والاجتماعية القائمة والمتغيرة.

ج - أن التفسير السياسي والحقوقى الذي يركز على الدور السلبي لشواحب قانون العمل، وتدخل السلطة في الشؤون النقابية يرمي، هو أيضاً، بأن إزالة تلك الشواحب وإيقاف هذا التدخل يؤديان بصورة طبيعية إلى إقبال العمال على النقابات، والنقابيين على المشاركة الفعالة، بعد أن كانوا محجّمين وغير مباليين، وهذا أيضاً غير صحيح.

الظاهرة النقابية، كما نراها، هي ظاهرة اجتماعية كلية، ولا يمكننا أن ندرس حالة من حالاتها، أو مستوى من مستوياتها، دون النظر في العمق إلى سائر الحالات والمستويات وما بينها من علاقات جدلية، وانطلاقاً من ذلك فإن ضعف المشاركة النقابية اللبنانية يعود إلى أسس موضوعية تتضمن الخصائص البنوية للتشكيلة الاقتصادية والاجتماعية (الرأسمالية والتابعة)، والمنحى التطوري للتقاليد الاجتماعية والثقافية، والصياغة المرحلية للقواعد السياسية والتشريعية.

٢ - تجاوز حالة الضعف: يطيب الحديث هنا عن مشروع إصلاحى يطل التوجه والبنية، والنشاط والتأثير، ويؤدي «حكماً» إلى المشاركة النقابية بصورتها الفضلى، لن ننساق في هذا الاتجاه. هذا عائد أصلاً لأصحاب الشأن المصلحين، ما يعزينا أكثر هو الإشكاليات

البنوي من شأنه التأثير سلباً على اندفاع العمال باتجاه النقابات، واندفاع النقابيين باتجاه الفعل ومتابعة المسؤوليات، أضف إلى ذلك أن التوجه النقابي المعتدل نتيجة لوجود فئات متوسطة من الأجراء، ذات الميول الليبرالية الداعية إلى التعاون بين العمال وأرباب العمل، يؤدي هو بدوره إلى نوع من الاسترخاء النقابي أو عدم المشاركة.

في عام ١٩٧٣، عندما كان الأستاذ جورج صقر رئيساً للاتحاد العمالي العام، فسر الهزال النقابي بما يلي:

أ - الخوف من سيف الصرف التعسفي (المادة ٥٠ من قانون العمل).

ب - خوف القادة النقابيين من تحريك القاعدة لثلاث تحديث تغيرات تضر بمصالحهم ومواقعهم.

ج - شعور العامل في المؤسسات أن ما تحققه النقابة من مغنم سيعود عليه هو أيضاً سواء كان منتسباً إليها أم غير منتسب.

وهكذا يمكن إيراد الكثير من الأقوال والتفسيرات ذات الطابع الاقتصادي والسياسي ولكن ما يهمنا الآن هو طرح إشكالية التفسير أكثر من تعدد الأسباب وتنوعها. وفي هذا الإطار نرى التالي:

أ - إن تفسير ظاهرة الضعف في المشاركة النقابية اللبنانية بالعوامل النفسية كفردية العامل اللبناني، وانعزاله، وحرصة على الاستقلال.. الخ هو نوع من التجريد والأخذ بمبدأ الجواهر الثابت مما يؤدي إلى عزل الإنسان عن السياق المادي والتاريخي وتحويله إلى مجموعة من الصفات التي لا فكاك منها.

ب - إن تفسير هذه الظاهرة بسيطرة البنى الاجتماعية التقليدية يوحى وكأن التطور أخذ مجراه نحو التحديث والتصنيع والتحضر،

المرافقة لترجمة هذا التجاوز إلى مبادئ ومعايير عمل، وإلى سيرورات وطرق نافذة في الواقع.

وهنا يهمننا أن نتوقف عند عدد من القضايا والتساؤلات.

أ - النصائح والوصفات الجاهزة: لتنشيط المؤسسات النقابية، وحث المنتسبين إليها على الحركة المنتجة والإبداع، يتبرع بعض المفكرين، وأحياناً بعض القادة النقابيين أنفسهم، بتقديم جملة من التطورات والآراء تصب كلها فيما ينبغي أن يكون عليه الوضع النقابي قياساً على حالات وتجارب عرفتتها المجتمعات الأخرى. هذا النوع من التجاوز اللفظي للمشكلات يوهم، وقد ينشط المخيلة، إلا أنه «لا يعرض في الواقع» كما يقال باللغة الفرنسية.

ب - المبادئ والأفكار المنطقية والمعقولة: يستخلص بعض الباحثين في الحركة النقابية، سواء من الكتب والمراجع أم من الممارسات والوقائع، مبادئ لا تخلو من المنطق والفائدة، وتعرض بمثابة الدواء الشافي من أمراض الشلل والجمود بصرف النظر عن التنوع والتعقيد والاختلاف وغير ذلك من الأوضاع والسمات التي تميز الحالات الملموسة. ومن هذه المبادئ الإصلاحية مثلاً ما يلي:

- التخلي عن العمل الفردي في المؤسسة النقابية واعتماد طريقة العمل ضمن الفريق المتجانس والمتفاهم.

- اعتماد مبدأ التخصص في العمل وما يقتضيه من توزيع المهمات والأدوار.

- توزيع العمل وفقاً للمستويات النقابية: للجنة النقابية، النقابة، الاتحاد... وهكذا.

- تغليب الكفاءة والكفاء.

- اعتماد التدريب والتثقيف العمالي والقيادي.

- تنمية المناقبة النقابية وإصلاح النفوس قبل النصوص.

يمكنني متابعة التسجيل وكتابة صفحة كاملة من المبادئ ولكن الأهم أن نعرف بدقة أي المبادئ هنا والآن، قابل لأن يتحول إلى برنامج مرغوب فيه، وتتوفر له حظوظ النجاح.

ج - النضالية النقابية: إن تجاوز حالة التخلي والإهمال والابتعاد التي تطبع العضوية النقابية في عدد لا يستهان به من النقابات لا يمكن تصوره بدون توفر روح نضالية وشابة، وتضافر جهود المناضلين من أجل تحريك عجلة العمل، والانتشار في الأوساط العمالية وصولاً إلى التأثير في الرأي العام، هذا مبدئياً، ولكن أين نحن من النضالية النقابية؟

للأسف لم تدرس هذه النضالية الدراسة العلمية الرصينة، قد نعثر على كتابات في هذا الموضوع ذات طابع صحفي، ونفسي رومنسي، ولكن ذلك لا يساعدنا كثيراً، ومع ذلك يلاحظ المتتبع لتاريخ الحركة النقابية في لبنان أن صورة المناضل النقابي تغيرت بتغير الظروف والأحوال، ما بين ١٩٢٦، و١٩٤٦ برز المناضلون الرواد برومطيقيتهم الثورية، ثم برز المناضلون ذوو الحس الواقعي والانتماء الشيوعي، ونما إلى جانبهم نقابيون إصلاحيون.

باختصار، عرفت النضالية النقابية اللبنانية مرحلتين مميزتين:

- المرحلة الأولى هي مرحلة التشكل ثم الترسخ بمناضليها الرواد المفعمين باليوتوبيا، ومناضليهم الذي يستوحون الواقع ويقلدون النماذج الأجنبية في آن معاً.

- المرحلة الثانية هي مرحلة التعدد والانقسامات تمشياً مع الوضع

الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للبنان ما بعد الحرب العالمية الثانية، وحتى للبنان اليوم.

أي مناضل يتصدّر المسرح اليوم؟ وهل هو يتصدى لحالة الضعف في المشاركة النقابية؟ هل هو الموظف المميز، المدرك لمصلحته الخاصة، وللحدود المرسومة أمامه، الذي لا ينفك يدعو النظام إلى أن يكون عادلاً تثبيتاً لأركانه، ويدعو الإجراء إلى تفهم الأوضاع تأميناً لمصالحهم؟ وهل هو اليساري، الثوري، الساعي إلى تغيير النظام وإنهاء الوعي الطبقي؟

إيجاد حل لمشكلة المشاركة النقابية يقع على النقابيين أنفسهم ولعلنا لا نخدعهم إذا ما نحينا بالموضوع ناحية التساؤل العلمي وطرح الإشكاليات، وطالبنا بالمزيد من الأبحاث والمعطيات، نخدعهم فقد عندما نشير عليهم من وحي الخاطر، أو من باب رفع العتب، أو ننساق معهم وراء حلول سهلة قد ترضي العاطفة والخيال ولكنها لا تتلاءم مع مقتضيات الحال.

٨ - المندوب النقابي

مقدمة

لا يكفي أن يتوقّر للنقابة أهداف وإمكانات مادية وعدد من المنتسبين حتى تنطلق في محيطها وتحدث الأثر المطلوب. هناك عنصر ثمين لا وجود لأية مؤسسة بدونها هو العنصر البشري الواعي والمسؤول، المُفعم بالإيمان والثقة، والقادر على إطلاق ديناميات الجماعة العمالية وتوجيهها نحو غاياتها المرسومة.

هذا العنصر البشري، أو هذه الفئة من حاملي الرسالة والمسؤولية لم تدرس بعد في محيطنا دراسة دقيقة وشاملة وفقاً لقواعد المنهج العلمي الاجتماعي. والمعالجة التالية، المخصصة للكشف عن ماهية المندوب النقابي، نعتبرها واحدة من الإضاءات الكثيرة والمتنوعة التي تستدعي همة الباحثين الاجتماعيين وسواهم. وهي ستقتصر على مسائل ثلاث:

- المندوب النقابي من هو؟ وما حقيقة دوره؟

- المندوب النقابي كصاحب قضية نضالية لماذا يناضل وكيف تتحدد صورته النضالية؟

- المندوب النقابي عندنا ما هي ملامحه وفي أي واقع يتحرك؟

المسألة الأولى: المندوب النقابي بين الهوية والدور

أولاً - من هو المندوب النقابي؟

المشاركة النقابية - كما هو معلوم - ليست واحدة عند جميع المنتسبين. بالإمكان تصور مستويات عدة ومتفاوتة من المشاركة والمشاركين، أو من المسؤولية والمسؤولين. عندنا مثلاً:

١ - العضو العامل المؤدي لواجباته النقابية الأولى كتسديد الاشتراكات، وحضور جلسات الهيئة العامة، والمشاركة في الانتخابات لاختيار المسؤولين.

٢ - النقابي المسؤول عن لجنة عمالية أو نقابية في موقع العمل حيث يتولى جمع الاشتراكات والتبرعات، وشرح المواقف، وتبيان الحقوق والواجبات، وتوحيد الكلمة والنطق باسم رفاقه لدى مدير المؤسسة أو صاحب العمل.

٣ - النقابي المنتخب من قبل الهيئة العامة لتمثيل زملائه في مجلس المندوبين أو المجلس التنفيذي.

٤ - الركن القيادي المسؤول عن إدارة النقابة أو الاتحاد النقابي أو الاتحاد العمالي العام بصفته رئيساً، أو أميناً للسر، أو نائباً للرئيس أو مسؤولاً عن نشاط معين من الأنشطة النقابية. وقد يكون هذا الركن القيادي متفرغاً للإدارة والتوجيه أو غير متفرغ، ومن البديهي أن يكون منتخِباً من القاعدة وحائزاً على ثققتها.

في أي مستوى من هذه المستويات نجد المندوب النقابي المعني؟

الرأي الراجح هو أن المندوب النقابي ينتمي إلى المستوى

الثالث من المشاركة والمسؤولية. والشرط في تحديد هويته أن يكون متمتعاً بالصفة التمثيلية ومفوضاً لصلاحيات التحدث باسم زملائه، وأن يكون مزاولاً للمهنة، موجوداً في موقع العمل، وغير متفرغ لإدارة النقابة. وهو في ذلك مختلف عن الركن القيادي المتفرغ بكونه خط المواجهة المباشر مع رب العمل مع ما يعنيه ذلك من إمكانية التعارض بين تحركه النقابي ووضعه الوظيفي في المؤسسة.

من حيث مستوى التمثيل ووجهته يقوم المندوب النقابي بتمثيل الأجراء والعمال لدى إدارة المؤسسة؛ كما أنه يقوم بتمثيل الأعضاء النقابيين في المؤتمر النقابي العام أو لدى مجلس المندوبين في مستوياته المختلفة. ولتوضيح هذا الشق الأخير نعود إلى النظام الداخلي الجديد للاتحاد العمالي العام حيث تبين المادة التاسعة منه أن المؤتمر العام هو السلطة العليا للاتحاد، وهو الذي يرسم السياسات ويملك الصلاحيات التقريرية. وتبين المادة العاشرة أنه يتألف من مندوبين للنقابات العمالية وفقاً لنسب محددة. أما مجلس المندوبين فإنه، وفقاً للمادة الثالثة عشرة، أعلى هيئة في الاتحاد بعد المؤتمر وله السلطة التشريعية والحق بمراقبة أعمال المجلس التنفيذي، والمصادقة على المحاسبة المالية السنوية. كما أنه على مستوى كل اتحاد نقابي هناك مجلس للمندوبين يقوم بالمهمة ذاتها تقريباً. وفي مشروع الهيكلية النقابية الذي لم يصدر حتى الآن إشارة إلى أن النقابة التي يزيد عدد أعضائها عن ٥٠٠ عضو يمكنها أن تنشئ لها مجلساً للمندوبين يقوم أيضاً بدور التشريع والرقابة.

ثانياً - ما هو الدور الذي يؤديه المندوب النقابي؟

يتضمن المفهوم العام للدور عدة عناصر أبرزها: المهام المطلوبة والمتوقعة، طريقة الأداء، والصفات الشخصية التي ينبغي أن

تتوفر للقائم بالدور. فكيف يبدو الأمر بالنسبة للمندوب النقابي؟

١ - المهمات: كثيرة ومتنوعة وفيما يلي ما نراه أساسياً منها:
(أ) الاتصال المستمر بالقاعدة العمالية والنقابية وتحسس ما يعترضها من مشكلات ثم نقل أوضاعها الحقيقية إلى مجلس المندوبين.

(ب) شرح وتفسير القوانين والأنظمة، وعقد العمل الجماعية للعمال.

(ج) مراقبة أعمال وقرارات السلطة النقابية التنفيذية.

(د) المواظبة على حضور الاجتماعات النقابية.

(هـ) تطوير العمل النقابي من خلال التوعية والتدريب النقابي.

(و) الاشتراك في أعمال التعبئة والتنظيم واكتساب مواقع جديدة بين العمال.

٢ - طريقة الأداء: وهي تتضمن الأساليب الفضلى لتنفيذ المهمات، وفي طليعة ذلك اعتماد الأسلوب العلمي المرتكز على الاستقصاء الدقيق للمواقف والمعلومات، والحرص على الموضوعية وعدم الانخداع بالمظاهر السطحية أو الانسياق نحو الإرتجال والديماغوجية. وكذلك اعتماد الأسلوب الديمقراطي في الاتصال والتعامل، وفي الإعلام واتخاذ القرارات. وأخيراً التعود على ضبط النشاط والتحرك في برامج مدروسة ومخطط لها.

ومن المعارف والمهارات التي تتلازم مع هذه الأساليب وتساعد على الارتقاء بالأداء نذكر باختصار ما يلي:

(١) فن إدارة الجلسات وحلقات المناقشة، وكتابة المحاضر والتقارير.

(ب) تقنيات التفاوض وإبرام العقود والاتفاقات.

(ج) الإلمام بالقوانين والتحليل الاقتصادي والاجتماعي.

(د) التحسب الدقيق والدراسة المتأنية عند استعمال الإضراب أو التهديد باستعماله. ومعرفة سبل الضغط المناسبة تبعاً لتبدل الظروف وموازن القوى.

(هـ) التمرس بالحوار ومخاطبة الرأي العام.

٣ - الصفات الشخصية: إذا كان الأسلوب هو الإنسان عينه فإن النقاط الواردة أعلاه تصلح لأن تكون صفات ضرورية للمندوب النقابي. ويمكن أن نضيف إليها خصائص أخرى مرتبطة بمتطلبات القيادة كالجرأة والإقدام، والثقة بالنفس، والصبر وطول الأناة، والتواضع، وحسن الاستماع، وأخذ المبادرات في أوقاتها المناسبة. ويمكن أن تطول قائمة الصفات الحميدة حتى نقرب من إنسان شبه كامل.. ولكنه نادر الوجود على سطح الأرض. لذا سنكتفي بهذا القدر على أن نرى الوجه الآخر للعملة في نهاية هذه المعالجة.

بكلمة موجزة، وانطلاقاً من هذا التصور النظري، يعتبر المندوب النقابي الحلقة الوسيطة والمهمة في تسلسل المواقع القيادية. فهو المنتخب من قبل الهيئة العامة ليكون ممثلها وعينها المراقبة للسلطة التنفيذية العليا. ولأنه في هذا الموقع فإن موجبات دوره وشخصية كثيرة ومتعددة. وحتى يضطلع بهذا الدور ويقوم به خير قيام عليه أن يكون في جميع الأحوال إنساناً مناضلاً.

المسألة الثانية: القضية النضالية

المندوبون النقابيون هم في الواقع عماد التنظيم النقابي

ونخيرة الحركة المطلوبة. هم المناضلون في أوساط العمال والمستخدمين. ما الذي يدفعهم إلى أن يكونوا كذلك ويلعبوا هذا الدور؟ كيف نفسر الظاهرة النضالية في المجال النقابي تفسيراً موضوعياً؟

لقد أجريت دراسات عديدة حول هذه الظاهرة في البلدان الصناعية المتقدمة. وفيما يلي نظرة سريعة على أهم التفسيرات التي قُدمت^(١).

أولاً - العوامل المفسرة للتوجه النضالي:

١ - الدوافع النفسية والسلوكية: الأغلبية المطلقة للمناضلين تبرّر نضالها النقابي بالرغبة في ممارسة النشاط تجسيداً لمثل أعلى يأخذ أشكال التضامن الطبقي، والوعي الطبقي، وتغيير المجتمع، والتعبير عن قناعة دينية وأخلاقية. هؤلاء هم أصحاب الرؤى الأيديولوجية. وهنا نسبة لا بأس بها من أصحاب النظرة الواقعية الذين يركزون على فكرة المصلحة، والرغبة في التحرك العملي ضمن الشروط والحدود المتاحة.

ويمكن تفسير النضالية النقابية من خلال السلوك الذي يسلكه النضال؛ وهذا يقاس بمؤشرات كالمشاركة في الاجتماعات واللجان، والتصويت في الانتخابات، والإسهام في التحركات والاتصالات التي يتطلبها العمل. والسلوك يمكن أن ينم عن عضوية نشيطة، واعية طبقياً، رافضة للظلم، ومستعدة للبدل والتضحية حتى النهاية، أو عضوية نشيطة متكيفة مع المجتمع القائم، ومطمئنة إلى عملها المهني.

وتجدر الإشارة إلى أن السلوك النضالي يتأثر بمرحلة النمو التي يمر بها التنظيم النقابي، فهو في فترة التكوّن وإثبات الوجود

يختلف عما سيؤول إليه في فترة ترسّخ التنظيم واستقراره. كما أنه يتأثر بمدى الهوة التي تفصل بين الطبقات الاجتماعية والهامش المتاح للتواصل والانصهار في المجتمع الشامل.

٢ - تأثير موقع العامل ومشاركته في التجمّع العمالي وفي حياة المؤسسة: إن التفاعل بين هذه العناصر يؤدي إلى أوضاع ومضاعفات يمكن أن نستشف منها بعض أوجه المسألة النضالية. وتبين الأوضاع التالية العلاقة الممكنة بين الموقع والمشاركة العمالية من جهة، وما تقدمه المؤسسة لعمالها من جهة أخرى:

مشاركة المناضل	تقديمات المؤسسة	النتيجة المتوقعة
ضعيفة	قوية	حالة تبعية، وعزوف عن العمل النقابي، قبول بالوضع القائم
ضعيفة	ضعيفة	ضعف في الانتماء إلى النقابة وإلى المؤسسة، تهيمش للعمال وحالة سخط.
قوية	قوية	حالة توازن وتفاهم، نقابة قوية ولكنها غير مسيسة
قوية	ضعيفة	حالة كبت وحرمان، النضال لإثبات الهوية العمالية والوجود النقابي

مع أن هذا التصنيف إفتراضي وبحاجة إلى أن يختبر ميدانياً إلا أنه يدل على أن النضالية هي حالة علائقية تربط من ناحية بحركة الجماعة العمالية، ومن ناحية ثانية بالشروط والتقديمات المتوفرة في المؤسسة الاقتصادية.

٣ - المشروع النقابي الذي يحمله المناضل بصفته الفردية وانتمائه الجماعي: فعلى الصعيد الفردي يمكن تصوّر نمطين من النضالية: النمط الأول هو نمط العامل المؤهل مهتياً ولكن الإمكانيات المتاحة له كي يرتقي وظيفياً محدودة أو ضعيفة مما يغذي عنده

مزيداً من الانخراط في الوضعية العمالية - النضالية في هذه الحالة تعبير عن انتماء أيديولوجي طبقي، وممارسة نقابية وسياسية. النمط الثاني هو نمط العامل الفني المرتبط بوضع مهني خاص أكثر من ارتباطه بوضع اجتماعي طبقي. نضالية هذا النمط يمكن أن تنمو نقابياً وسياسياً تبعاً للعراقل الموضوعية أمام التنظيم المهني أو التنظيم التقني والاقتصادي للمجتمع.

أما على الصعيد الجماعي فإن المشروع النقابي يمكن أن تطغى عليه الناحية الاقتصادية المطالبة فلا يهتم بالسياسة أو بتغيير المجتمع. ويمكن أن يكون ثورياً يتوسل النقابة كأداة نضالية لإقامة السلطة العمالية الاشتراكية. ويمكن أن يكون ثورياً في قطاع محدد، هو القطاع الصناعي الفائق التطور، والذي يتطلب سياسة اجتماعية مبرمجة وتلاحماً أيديولوجياً قوياً. في كل من هذه المشروعات النقابية الجماعية يقوم نمط معين من النضال والمناضلين، نمط له تفسيره الخاص للالتزام ومعنى الممارسة اليومية للنشاط، وله رؤية عامة للاقتصاد وعلاقات العمل ووظيفة السلطة.

ثانياً - صورة المناضل النقابي

تحدد هذه الصورة بعوامل متعددة أبرزها ما يلي:

١ - خصائص الوسط الاجتماعي: فكلما كان هذا الوسط متنوعاً في تركيبه وهيأته، ومنفتحاً على التطور، كلما كانت النزعة النضالية أقوى والمشاركة العمالية أوسع.

٢ - خصائص النشاط المهني وقطاع العمل: تبدو المشاركة أقوى في قطاعات العمل الحديثة، وفي المهن غير اليدوية.

٣ - خصائص العامل نفسه: تتأثر المشاركة بالمستوى

التعليمي والثقافي، ويمدى الاستعداد لتقبل الجديد، والرغبة في الارتقاء الاجتماعي. كما أنها تتأثر بعامل السن وتالفها يكون ما بين سن الخامسة والعشرين والأربعين.

هذه الخصائص الاجتماعية والمهنية والذاتية تتفاعل فيما بينها وترتسم من تفاعلها ملامح الشخصية النقابية النضالية متناسبة مع طبيعة المرحلة التاريخية وما تتضمنه من مشكلات وقضايا. ففي أواخر القرن الماضي في فرنسا برزت شخصية المناضل النقابي كشخصية «مثالية» من حيث الوعي الثقافي، والالتزام بالقضية العمالية، وتحمل شظف العيش في ظل النزاهة والكرامة. وكان الاتجاه الغالب والمسيّر هو التركيز على البشر والممثل أكثر من التركيز على الحس الواقعي والتسويات المعقولة والتنظيم الدؤوب. وبما أن النضال هو المواجهة والعراك فإن ما يصدر عن أرباب العمل من أعمال القمع والتشريد يتقبله المناضلون كضريبة لا بد منها لبناء المستقبل الأفضل.

تظهر صورة المناضل في أنماط متعددة. ولعل أبرز هذه الأنماط اثنان هما: الرسول المبشر، والمسؤول التقني.

١ - في النمط الأول تطالعنا هموم وقضايا مثل مقاومة الظلم، وإقامة مجتمع الكفاية والعدل، والارتفاع فوق الذات ومعانقة المثل الأعلى، واعتناق القضية الثورية فكراً، وطريقة وجود، ونهجاً لتحرير الذات والآخرين. ولكن ينبغي أن نقول أيضاً: كم من رسول سعى إلى خدمة الجماعة وبقي في فرديته المتعالية؟ وكم من رسول شاخ وانزوى ودفعته تجربته المرة إلى الخيبة وأحياناً إلى حرق ما كان يعبد؟

٢ - في النمط الثاني لا يتم التوقف عند البذل والتفاني بل

ينطلق الفعل من استراتيجيا وتكتيك، ويتحرك الفاعل لإنجاز مطالب محددة، ممكنة التحقيق. وفي تحركه يركز على النتيجة، والفاعلية، والوقائع الملموسة.

وهو في الغالب ملّم بشؤون الإدارة والعمل وبال حقوق والاتفاقات المعقودة بين المؤسسة والعاملين.

بعد أن تعرّفنا بصورة تقريبية على الملامح الرئيسية للمندوب النقابي في بعض المجتمعات الغربية يهنا الآن تبين هذه الملامح في الواقع اللبناني.

المسألة الثالثة: المندوب النقابي عندنا

يتكون القطاع النقابي في لبنان من اثنين وعشرين اتحاداً. يقدر عدد المندوبين النقابيين في هذه الاتحادات بحوالي ألف مندوب. أما عدد أعضاء المجالس التنفيذية (في لبنان ١٧٥ نقابة) فيقدر بحوالي ١٧٥٠ عضواً. هذه الأرقام التي تبدو كبيرة لا تعني بحد ذاتها شيئاً إيجابياً. على العكس من ذلك يرى فيها البعض دليلاً على تفتت الحركة النقابية اللبنانية وضآلة تأثيرها. ما يهنا في هذا الصدد هو قياس فاعلية هؤلاء المندوبين وحقيقة دورهم في الحياة النقابية وضمن المؤسسات التي يعملون فيها.

في دراسة سابقة عن المشاركة النقابية تبين لنا أن هذه المشاركة ضعيفة ليس بسبب «طبيعة» العمال عندنا وانتماؤهم التقليدية بل بسبب مجموعة من العوامل الموضوعية المرتبطة بالتشكيلة الاقتصادية والاجتماعية، وبمدى تطور المكونات التشريعية والتنظيمية والثقافية على مستوى المؤسسة الاقتصادية والتنظيمات

العمالية.

وفي دراسة ميدانية عن أحد الاتحادات النقابية في لبنان تبين أن الأعضاء النشيطين لا يشكلون سوى ١٤٪ من مجموع الأعضاء. كما أن العناصر القيادية في المجالس التنفيذية لا يشكلون سوى قلة قليلة تنوء بالجمل وتواظب على الشكوى. أما المندوبون النقابيون فإن دورهم يبقى محصوراً في العملية الانتخابية.. وهذه لم تكن تمارس بسبب الأوضاع الناتجة عن الحرب، وكذلك بسبب مواقف القادة والعلاقات السائدة بينهم ومع القاعدة العمالية.

إن احتكاكنا المباشر بممثلي النقابات على اختلاف اتجاهاتهم ومستوياتهم يجعلنا نفترض أن حركة المندوبين النقابيين تكاد لا ترى في التنظيم النقابي المهني، بينما هي أوضح في النقابات القطاعية خصوصاً في أوقات التحرك المطلبي وأجواء الإضراب.

اليوم لم تعد الحرب ذريعة لترك الأمور كما هي في واقع التنظيمات النقابية خصوصاً وأن التآزم الاقتصادي والاجتماعي الراهن يضغط بشكل قوي على الاتحاد العمالي العام والحركة النقابية ويحملها أعباءً ثقيلة. اليوم، أكثر من أي يوم مضى، تبرز القضية النضالية بأبعادها المعيشية والسياسية والوطنية، وتتطلب الكثير من التعمق الدراسي، والتقويم الموضوعي للنشاط والممارسات، وللظروف المحيطة، ولدور المندوبين النقابيين، والعناصر القيادية الأخرى في مواجهة المشكلات الداخلية والخارجية للحركة النقابية.

لقد عرفت هذه الحركة عبر تاريخها الطويل وجوهاً متعددة من أوجه النضال وأنماطاً مختلفة من المناضلين: عرفت الثوري الحالم، وعرفت الإصلاحية الدائر مع المصالح والتسويات، عرفت المندوب المعترض، والمندوب المتكيف. ولكن ظروف اليوم هي غير ظروف

الأمس أي نضال يناسب هذه المرحلة؟ وأي نوع من المناضلين؟

لا بد من البدء بتوفير المعطيات لتعميق طرح السؤال وبالتالي إيجاد الجواب الصحيح.

(١) انظر كتاب «غي كير» باللغة الفرنسية وعنوانه «النقابات العمالية»، من إصدار المنشورات الجامعية في فرنسا، باريس، ١٩٧١، ص ٣٥٢ - ٣٧٠.

٩ - حول الهيكلية النقابية في لبنان

غالباً ما تختصر الهيكلية النقابية إلى مجرد شكل تنظيمي يظهر التجمع العمالي الأولي سواء كان لجنة نقابية أو نقابة، خطأ متصاعداً وفقاً لتراتبية أساسها العلاقات النقابية الأفقية والعامودية وصولاً إلى مركز مشرف يدعى اتحاد أو ما يشبه ذلك.

الهيكلية أو البنية النقابية لا تنهض فقط على شكل التجمعات العمالية وتراتبيتها بل تقوم كذلك على المضمون التاريخي والاجتماعي والإنساني لهذه التجمعات أي على خصوصيتها التكوينية. وبين الشكل والمضمون علاقة تنطوي على كثير من التعقيد والإشكالات.

في دراستنا للبنية النقابية اللبنانية سنكتفي بفحص بعض العناصر التي نعتبرها مهمة هي: أشكال التجمعات النقابية الراهنة، والإشكالات التي يطرحها التعدد النقابي، وأهم المبادئ والاعتبارات التي يمكن الاهتمام بها في أي مشروع إصلاحية للهيكلية النقابية.

أولاً - أشكال التجمعات النقابية:

يبلغ عدد النقابات اليوم^(١) ١٧٥ نقابة تضم حوالي ٧٥ ألف أجير. وهي من حيث شكل التجمع تتوزع كما يلي: ٥١ نقابة مهنية/ ٧١ نقابة مؤسسة/ ٥٣ نقابة قطاعية. ما هي الخصائص المميزة لكل نوع من هذه الأنواع؟

١ - نقابة «المهنة» تضم أجراً ينتسبون إلى مهنة واحدة أو مهنة متشابهة كالنجارين والمدرسين ومستخدمي التجارة.

تاريخياً نشأت نقابة المهنة في بداية التطور الصناعي الأوروبي حيث برزت الحاجة إلى اختصاصات ومهارات معينة. وفي لبنان كان هذا الشكل النقابي هو السائد قبل مرحلة الازدهار الاقتصادي في الخمسينات ثم استمر تعايشاً مع الأشكال الأخرى التي ولدت مع نمو قطاعي الخدمات والصناعة. ما هي فعالية نقابة المهنة؟

من المعلوم أنه في إطار المهنة الواحدة ينشأ نوع من التضامن بين الأجراء أساسه تشابه الأوضاع والمصالح مما يتيح اتفاقاً ميسوراً على تحديد المطالب المشتركة. ولكن يحد من فعالية هذا التضامن تباعد أمكنة العمل، والتنافس مع المهن الأخرى ضمن المؤسسة، وصغر حجم التجمع النقابي وقلة موارده وقدرته على ممارسة الضغط.

٢ - نقابة المؤسسة: ينتظم الأجراء المنتسبون إلى المؤسسة الواحدة في تجمع نقابي بصرف النظر عن اختلاف مهنتهم ومواقعهم الوظيفية (مؤسسة كهرباء لبنان)^(٣). وما يجمعهم ويشكل لحمة بينهم هو مجموعة من الاعتبارات أبرزها الانتماء المؤسسي بما هو مورد رزق وحركة تواصل يومي، ومصدر أمن وتأمين.

نشأت نقابة المؤسسة مع تطور المجتمع الصناعي وقيام مؤسسات أو وحدات إنتاجية متجانسة وتستخدم أجهزة وآلات أوتوماتيكية متطورة.

أما في لبنان فإن للمؤسسة خصوصية معينة كما أن الوعي الطبقي لدى العمال ما زال غير واضح مما يجعل الانتماء المؤسسي ملتبساً أو ممتزجاً بالانتماءات الأخرى.

على الرغم من التواصل ضمن المؤسسة بين الأجراء إلا أن التضامن المؤسسي تشوبه شوائب أبرزها: الاختلاف المهني وبالتالي صعوبة توحيد المطالب، ارتهان القادة النقابيين وتأثرهم برب العمل، الاندماج في المؤسسة إلى حد يعيق الانفتاح القطاعي. ومن ناحية ثانية فإن هذا التضامن ينطوي على إيجابية هي أن الفئات المهنية الضعيفة يمكن أن تصل إلى حقوقها بفضل المفاوضات والعقود الجماعية.

٣ - نقابة القطاع: تضم أجراً ينتمون إلى قطاع اقتصادي واحد بصرف النظر عن تنوع مهنتهم وتعدد مؤسساتهم (قطاع البترول). وما يجمعهم هو المصلحة الاقتصادية الواحدة. وهذا يفترض تمتع الأجراء بوعي اقتصادي واجتماعي أعمق وأشمل.

المطالب هنا تكون عادة عامة. ويمكن أن تستفيد فئة ضعيفة من قوة الضغط الكبيرة التي تتمتع بها النقابة القطاعية (المفاوضات الجماعية).

ثانياً - الإشكالات التي يطرحها هذا التصنيف عند البحث في الهيكلية النقابية:

١ - النقابة القطاعية: بما لها من مميزات فرضت وجودها في التجربة النقابية العالمية، وفي لبنان هناك توجه واضح نحوها فهل تتبني هذا النوع من النقابات ونعمه، علماً بأن ظروف نشأته وتطوره في المجتمعات الأوروبية الصناعية تختلف عن ظروفنا وأوضاعنا؟ تجدر الإشارة إلى أن إنشاء هذا النوع عندنا يجب أن يرافقه اهتمام كبير بمسألة اللجنة النقابية في المؤسسة لما لها من دور فعال في حياة العمال.

٢ - النقابات القائمة على أساس تحديد صفة الاجير وطبيعة عمله:

- هناك نقابات عمالية - نقابات مستخدمين - نقابات مختلطة.

هل نعتمد مبدأ الفصل بين العاملين في المؤسسات التي تضم عمالاً ومستخدمين أم هل نعتمد النقابة المختلطة؟ الإشكالية ما زالت قائمة في الغرب وتعاني منها الحركات النقابية. ويستند الرأي المؤيد للاختلاط على اعتبارات وحجج أبرزها ما يلي:

* تشكيل ضغط في المفاوضات الجماعية.

* إفادة الفئات المهنية الضعيفة.

* اعتبار المصالح أقوى من الفروقات ولا مجال لرب العمل كي يفرق بين الأجراء.

أما الرأي المخالف فهو يقيم حججه على احترام الفروقات القائمة بين فئات العاملين.

- في لبنان ظهرت مشكلة التمييز والتمايز بين نقابات العمال ونقابات المستخدمين منذ الأربعينات (جبهة العمل ضد اتحاد نقابات العمال والمستخدمين).

- شهدت الاتحادات المختلطة صراعات داخلية بين الفئتين، وفي مؤسسة واحدة قامت نقابتان مختلفتان (مرفاً بيروت شركات البترول). ومما يغذي هذه الوضعية سلم القيم السائد (الموظف أهم من العامل) والتمييز الذي اعتمده قانون العمل نفسه.

- قيام نقابات مختلطة في لبنان هو نتيجة لقيام نقابات المؤسسة وليس نتيجة وعي اجتماعي طبقي.

٣ - النقابات القائمة على أساس الإطار الجغرافي (لبنان ككل/ المحافظة/ المدينة)

ما هو مبرر وجود هذه النقابات؟ التنافس والاختلاف الشخصي والسياسي بين القيادات والقوى السياسية - الفروقات بين المناطق - ضعف الوعي العمالي - تدخل الدولة؟

التشديد على هذا الإطار يؤدي في نظر البعض إلى نوع من الانغلاق والتشردم خصوصاً إذا بقيت النقابات حبيسة بيئتها المحلية.

٤ - كيف يبدو الأمر على مستوى الاتحادات النقابية؟

في لبنان ٢٢ اتحاداً نقابياً موزعة كما يلي:

٣	اتحادات ذات طابع وطني
٢	اتحاد المصالح المستقلة والمؤسسات
١٤	اتحادات قطاعية
٣	اتحادات جغرافية

* الاتحادات العامة ذات الطابع الوطني (من مختلف القطاعات ومختلف المناطق) من أقدم النقابات في لبنان. وهي تطرح إشكالات وتساؤلات عديدة حول مقومات وحدتها ودرجة فعاليتها وتميز دورها عن دور الاتحاد العمالي العام.

* الاتحادات القطاعية: نشأت مع نمو التصنيع في أواخر الستينات، ونتيجة التنافس النقابي على الاتحاد العمالي العام (١٩٧٠) وتوليد الاتحادات. أول إشكالية يمكن أن تطرح هي تعريف القطاع من حيث عناصره وحدوده.

* اتحاد المصالح المستقلة والمؤسسات العامة: اتحادان أملاهما وجود وتوسع القطاع الحكومي وجاء انقسامهما نتيجة للانقسامات النقابية والسياسية وتهاون الدولة.

قلت القطاع الحكومي فهل نحن بصدد قطاع اقتصادي؟ وهل العنصر الاقتصادي هو العنصر الجامع؟ أم أن الصفة القانونية للمصلحة العامة وكونها مرفق عام مستقل نسبياً عن رقابة الإدارات الحكومية هو الجامع؟ السؤال: هل نجمع هذين الاتحادين في الهيكلية العتيدة أم نوزع كل اتحاد على ما يناسبه من قطاع؟ وما هي انعكاسات ذلك على العمل الجماعي، والعقود الجماعية؟

* الاتحادات الجغرافية: قيامها يرجع إلى:

خصوصية المناطق.

وتمركز النشاطات في العاصمة.

هل نتخلى عن هذه الاتحادات؟ من الأفضل أخذها بعين الاعتبار نظراً لوجود تنظيمات جغرافية لأرباب العمل ولزيادة الاتجاه نحو اللامركزية الإدارية في المرحلة الراهنة، ونظراً لوجودها الموضوعي المكرس واقعياً وتاريخياً.

٥ - كيف يبدو الأمر على مستوى الاتحاد العمالي العام؟

* طرحت الهيكلية منذ الستينات تحت ضغط التوجه الودودي في الحركة النقابية ولكن المواءمة بين هذا التوجه والإطار التنظيمي لم تتحول بعد إلى واقع ملموس.

* الاتحاد العمالي العام حالياً هو اتحاد كونفدرالي فيه تمثل الاتحادات بحصص متساوية في المجلس التنفيذي ومجلس المندوبين (٤٤ و ٨٨) من الأعضاء المعنيين وليس المنتخبين، وبقرارات توافقية على الرغم من وجود نص يقول بأن القرارات تتخذ بالأكثرية المطلقة.

ثالثاً - المبادئ الأساسية لهيكلية نقابية عصرية:

تعددت المبادئ حول هذا الموضوع وفيما يلي نماذج منها^(١).

١ - الشكل التنظيمي للبنية: ضرورة مراعاة البساطة والتبسيط وهو يجمع بين الرابطة الجغرافية لخط أفقي بدءاً من اتحاد اللجان والنقابات في القائمية والمحافظات وصولاً إلى الاتحاد العام وبين الرابطة المهنية بدءاً من اللجنة أو النقابة ومروراً بالنقابة الوطنية في الاتحاد العام.

٢ - الوحدة النقابية أم التعدد النقابي؟ نقابة عامة واحدة أم عدة نقابات في القطاع نفسه؟

٣ - الانتساب اختياري أم إلزامي؟

٤ - الاشتراكات تفرض على الأعضاء النقابيين أم على جميع العاملين؟ تجبى بواسطة رب العمل أم بواسطة النقابة؟

٥ - الإفادة من الإنجازات وتحقيق المطالب عامة للجميع أم فقط للأعضاء؟

٦ - الترخيص المسبق أم مجرد إعطاء علم وخبر؟

وفي محاضرة للأستاذ جميل ملك ألقاها في إحدى الدورات التدريبية العمالية مع مؤسسة فريديريش إيبرت جرى التركيز على المبادئ التالية:

١ - النقابة الواحدة للمهنة الواحدة على مستوى الوطن، والقطاع الواحد للمهن المتشابهة على مستوى الوطن.

٢ - اتحاد عمالي عام واحد لكل الوطن يضم كل الاتحادات القطاعية ويقوم بدور القيادة العليا للحركة النقابية.

٣ - علاقات ديمقراطية وأسس تحكم التنظيم على كافة المستويات من اللجنة النقابية إل الاتحاد العام.

٤ - انتساب إلزامي وممارسة الحرية النقابية داخل النقابة.

وكنموذج ثالث لتعداد المبادئ يمكن إيراد مقترحات لهيكلية نقابية جديدة كما يلي^(٢).

١ - البساطة في التسلسل الهرمي.

٢ - الوحدة النقابية انطلاقاً من القاعدة.

٣ - إلزامية الانتساب أم إلزامية الاشتراك المالي على الأقل.

٤ - إلغاء الترخيص المسبق.

٥ - تحديد القطاعات الاقتصادية.

٦ - حرية الانتساب النقابي لموظفي الدولة.

٧ - التحصيل الآلي للاشتراكات.

٨ - حصر مساعدات الدولة بالاتحاد العمالي العام.

٩ - اعتماد مبدأ التفريغ لرؤساء النقابات والاتحادات.

١٠ - عدم التجديد لهؤلاء الرؤساء أكثر من ثلاث دورات انتخابية متوالية.

١١ - اعتماد مبدأ التمثيل النسبي للاتحادات القطاعية في الاتحاد العمالي العام.

لقد أوردنا هذه النماذج من المبادئ النظرية لنبين التنوع القائم حالياً في النظر إلى المسألة التنظيمية ضمن الحركة النقابية والاهتمام المتزايد بإعادة تنظيم هذه الحركة على قواعد وأسس جديدة. وهذا

العام (١٩٩٣) طرحت وزارة العمل مشروعاً لهيكلية جديدة لتتم مناقشته والوصول نتيجة لهذه المناقشة إلى صيغة توافقية جامعة. والآن بعد أن أجريت الانتخابات على مستوى الاتحاد العمالي العام وهيئته التنفيذية يعود هذا الموضوع إلى الواجهة وربما إلى المواجهة مجدداً. وفي المستقبل القريب سيجد الاتحاد العام نفسه أمام السؤال إياه: أية هيكلية لحركة نقابية تسعى إلى التجدد ومواكبة التغيرات في المجتمع؟

المحور الثالث

جوانب من علاقات العمل

- ١٠ - تنظيم علاقات العمل في المؤسسات الصناعية الصغيرة
- ١١ - دور النقابات في القطاع الحرفي
- ١٢ - مشاركة العمال في إدارة المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية

١٠ - تنظيم علاقات العمل في المؤسسات الصناعية الصغيرة

تمهيد:

على الرغم من ضخامة المؤسسات الصناعية في وقتنا الحاضر، وقفزات العلم والتكنولوجيا الصناعية الهائلة فإن المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة الحجم ما زال لها دور مرسوم تؤديه في إطار النظام السائد لتقسيم العمل في كل بلد وفي العالم..

وعلى الرغم من أن لبنان بلد التجارة والخدمات بالدرجة الأولى، إلا أنه شهد في مجال الصناعة نمواً نسبياً^(١). وفي الحرب تعرض القطاع الصناعي لأفدح الأضرار. وهو في الوقت الحاضر يعاني أزمة حقيقية، بل بداية انهيار إذا لم يتم تدارك الأمر.

لقد تقلص عدد المؤسسات الصناعية الصغيرة من ١٢٧٠٠ مؤسسة عام ١٩٧٠ إلى ١٦٥٢ مؤسسة عام ١٩٨٦، أي أنه كان يمثل ٨١٪ من مجموع المؤسسات الصناعية فأصبح يمثل ٢١,٢٪ فقط. فسّر هذا التراجع بتحول قسم من هذه المصانع الصغيرة إلى وحدات أكبر خصوصاً في النصف الأول من السبعينات، ويتوقف القسم الآخر بسبب الأحداث^(٢).

واليوم يتركز الاهتمام حول كيفية الخروج من المحنة الاقتصادية التي يعاني منها لبنان. وفي هذا السياق أخذت المؤسسات الصناعية الصغيرة تحظى بشيء من الانتباه وارتفعت الأصوات مطالبة بدعمها. والواقع أن هذا النوع من المؤسسات يستحق كل تشجيع لأنه الأقرب إلى التحقق والتطور بعد أن تقلصت إمكاناتنا بسبب الحرب وما جرّته على الاقتصاد من ويلات.

إن تسليط الضوء على الوحدات الاقتصادية الصغيرة، وعلى خصائصها المادية والبشرية، خصوصاً على علاقات العمل فيها، يأتي متوافقاً مع هذا الاهتمام الذي يبديه الصناعيون وأركان الحركة النقابية تنشيطاً للاقتصاد بالاعتماد على القدرات الذاتية، وإعادة دورة الحياة بعد شلل استمر طويلاً.

سنحاول فيما يلي من فقرات أن نفحص العناصر المرتبطة بالمؤسسة الصناعية الصغيرة، ثم بعلاقات العمل السائدة فيها وبالإمكانات المتاحة لإعادة تنظيمها.

أولاً: المؤسسة الصناعية الصغيرة وخصائصها:

يهما على سبيل التوضيح تعريف المؤسسة الصناعية عموماً، ثم الانتقال إلى وصف الطبيعة القانونية للمؤسسة الصناعية الصغيرة وتحديد خصائصها وفقاً لمعطيات الوضع اللبناني.

١ - المؤسسة الصناعية عموماً: لقد تعددت وجهات النظر حول مفهوم المؤسسة الصناعية تبعاً لاختلاف الرأي الاقتصادي، والتجارب العملية، والسياسة الإنمائية التي تعتمدها الدولة ومع ذلك فإن الهيئات الدولية تبنت تعريفاً عاماً تدرج ضمنه كافة الصناعات بما في ذلك الصناعات الحرفية. وفقاً لهذا التعريف الواسع «تعتبر

مؤسسة صناعية كل مؤسسة تستعمل قوة آلية محركة، وتكون معدة لتحويل الخدمات إلى منتجات كاملة الصنع أو شبه مصنوعة، أو تحويل أو تجميع المنتجات شبه المصنعة إلى منتجات كاملة الصنع، أو تصليح السلع المصنوعة أو أجزائها، أو توضيب المواد، أو تعبئتها، أو تغليفها أو حفظها».

إن المرتكز الأساسي في هذا التعريف هو عملية التحويل والتعديل التي تخضع لها المادة الخام عن طريق الآلة، والقوة المحركة لتغدو على صورة جديدة. ولكن بالإضافة إلى هذه العملية ينبغي أن نأخذ بعين الاعتبار أيضاً أهمية القوام البشري وحجمه وما يفترض من علاقات ووظائف لأن معنى المؤسسة لا يستقيم بدون حد أدنى من العاملين.

٢ - المؤسسة الصناعية الصغيرة: بالإضافة إلى المعنى العام الذي ارتكز عليه التعريف السابق يمكن تصنيف المؤسسات انطلاقاً من معايير مختلفة كالمعيار التقني (صناعة ثقيلة، صناعة خفيفة) ومعيار الشكل القانوني (مؤسسة فردية، شركة تضامن، شركة مغفلة) والمعيار القطاعي (الصناعات الغذائية، الخشب والمفروشات) ومعيار حجم المؤسسة مقاساً بعدد العاملين (المؤسسات الصناعية الصغيرة، والمتوسطة والكبيرة). ما يعيننا في هذا العرض هو هذا التصنيف الأخير حيث تتحدد المؤسسة بحجم العنصر البشري. وفي لبنان، وفقاً للتصنيف المعتمد، تعتبر المؤسسة الصناعية صغيرة إذا قل عدد العاملين فيها عن خمسة، ومتوسطة إذا ضمت بين ٥ و ١٥ مستخدماً، وكبيرة إذا زاد عدد العاملين فيها عن ١٥ مستخدماً.

هذا التحديد الكمي للمؤسسة الصناعية الصغيرة، يقترب من تحديد المؤسسة الحرفية كما وضعه الصندوق الوطني للضمان

الاجتماعي، فالمؤسسة الحرفية حتى تكون كذلك ينبغي أن تتوفر فيها الشروط التالية:

(أ) أن يقوم صاحب العمل بنفسه بعمل حرفي يدوي بصورة دائمة لحسابها.

(ب) أن تستخدم هذه المؤسسة خمسة أجزاء على الأكثر بما في ذلك أفراد عائلة صاحب المؤسسة.

(ج) ألا يتجاوز رأسمالها خمسين ألف ليرة.

(د) أن يكون نشاطها مدرجاً على الجدول الموضوع من قبل مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل تحدث في مادته السادسة عن صناعة المشغل والحرفة فأقرّ أن «صناعة المشغل هي كل صناعة أو مهنة يشغل فيها صاحبها بنفسه، وبدون أن يكون تحت إدارة رب عمل آخر، سواء أكان لديه أجزاء أم لم يكن، على أن لا يتجاوز عدد هؤلاء الأجزاء خمسة عشر أجيراً بما فيهم أفراد عائلة سيد المشغل».

ينطبق هذا التعريف على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة معاً. ولأن هذه المؤسسات تعتمد على الجهود الشخصي والعائلي، ولأنها ضعيفة من حيث رأس المال الموظف والمعدات فقد خفف عنها قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي بعض الالتزامات: فهي معفاة من وضع نظام للأجزاء، وتدفع عن أجزائها معدل اشتراك مخفضاً للضمان الاجتماعي، وتدفع لأجزائها عند الصرف من الخدمة تعويضات حددها الأقصى عشرة أشهر فقط. ولهؤلاء الحق بثلاث الإجازات المرضية المقررة لسواهم وفقاً لقانون العمل.

ولمزيد من التوضيح حول الوصف القانوني للمؤسسة الصناعية الصغيرة نشير إلى أن هناك فرقاً بين الصناعة الصغيرة

والحرفة. صحيح أن من يمارس الصناعة الصغيرة قد يكون حرفياً بمعنى أن كل صناعي يمارس الصناعة على مستوى ضيق ويتكلم على أعماله اليدوية ومجهوده الخاص الشخصي لا بد وأن يكون حرفياً. ولكن الصناعة الصغيرة قد تختلف عن الحرفة لأنها تفترض تحويلاً في المواد لإنتاج مواد جديدة بقصد تصريفها في السوق سعياً وراء الربح. لهذا الفرق مضاعفات على الصعيد التجاري. فالمشروع الصناعي يعتبر عملاً تجارياً ولهذا الوضع مترتبات قانونية عدة، بينما الحرفي وإن استعان بعدد قليل من العمال أو ببعض الآلات التي يديرها بنفسه أو بواسطة قوة محرّكة بسيطة لا يعتبر تاجراً^(٣).

وأخيراً، فإن المؤسسات الصناعية والحرفية الصغيرة، تخضع للضريبة وهذه تتقرر وفقاً لجداول تصدر عن وزارة المالية ويتحدد من خلالها ما إذا كانت المهنة أو الحرفة أو المؤسسة تخضع لضريبة الربح المقدر أو المقطوع، أو أنها تخضع للضريبة التي تخضع لها المؤسسات التجارية والصناعية.

ما تقدم من تحديات وأوضاع قانونية مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الصغيرة لا تخلو من الالتباس والبلبل: التباس بالنسبة لتحديد حجم المؤسسة، والتباس بالنسبة للحد الفاصل بين المؤسسة الصناعية والمؤسسة الحرفية، والتباس بالنسبة لتمييز الحرفة عن المهنة الحرة. وهذا يستدعي من المشرع اللبناني وضع الأمور في نصاب واضح.

٣ - الخصائص الأولية للمؤسسة الصناعية الصغيرة:

لإبراز هذه الخصائص من المفيد إلقاء نظرة سريعة على الشكل القانوني الغالب في إنشائها، وعلى توزيعها الجغرافي، وطابعها الاقتصادي والاجتماعي.

(أ) الشكل القانوني: استناداً إلى الإحصاء الصناعي عام ١٩٧١ بلغ عدد المؤسسات الصناعية الصغيرة ١٥٢٥٦ مؤسسة من أصل ١٨١١٨ مؤسسة صناعية في لبنان، أي ما يوازي ٨٤,٢٪ من المجموع. وهي تتوزع من حيث الشكل القانوني كما يلي:

الشكل القانوني	العدد
مؤسسات فردية	١٣٠٧٣
شركات تضامن	٢٠٧٤
شركات محدودة المسؤولية	١٤
شركات توصية بسيطة	٢٨
شركات توصية بالأسهم	٦
شركات مغفلة	٣٥
غير ذلك	٢٦
المجموع	١٥٢٥٦

كما هو واضح من الجدول ٨٥,٦٪ من هذه المؤسسات يملكها ويديرها أفراد.

(ب) التنوع الجغرافي: استناداً إلى المسح الصناعي الصادر عام ١٩٨٦ تتوزع المؤسسات الصناعية الصغيرة بحسب المحافظات كما يلي:

المحافظة	النسبة المئوية
جبل لبنان	٤٠,٩
الشمال	٣٢,٦
بيروت	١٢,٢
البقاع	٩
الجنوب	٥,٣
المجموع	١٠٠,٠

تتجمع هذه المؤسسات في محافظتي جبل لبنان والشمال وهي تشكل أدنى نسبة في البقاع والجنوب. وتجدر الإشارة بالنسبة للعاصمة بيروت أن التجمعات الصناعية تقع خارج حدودها الإدارية، في الضواحي المحيطة بها، لذا تبدو حصتها من هذه المؤسسة قليلة نسبياً (١٢,٢٪).

(ج) الناحية الاقتصادية: استناداً إلى المسح المذكور أعلاه شكلت المؤسسات الصناعية الصغيرة ما نسبته ٢١٪ من مجمل المؤسسات. وساهمت في قيمة الإنتاج الصناعية بنسبة مقدارها ١٠٪. وبينت بعض الدراسات الميدانية أن هذه المؤسسات تدر من الأرباح أكثر مما تدره المؤسسات الكبيرة. وأنها تسهم بشكل ملحوظ في تنمية صناعة الآلات والمعدات، وتوفير اليد العاملة المدربة والماهرة التي تغذي بقسم منها المؤسسات الأكبر. وهي تتمتع بمرونة تمكنها من تعديل إنتاجها وتغييره في الوقت المناسب دون تكبدها مصاريف أو خسائر. كما أنها يمكن أن تكون النواة الأولى للنمو بحيث تصبح مؤسسة كبيرة، والأمثلة كثيرة على هذا النوع من التحول^(٤).

(د) الناحية الاجتماعية: من الخصائص المميزة للمؤسسة الصناعية الصغيرة أن أعمالها منوطة بصاحبها كلياً مما يجعل الفردية هي السمة الطاغية في إدارة الأفراد واتخاذ القرارات. ويمكن أن نضيف إلى الفردية الطابع العائلي بحسناته وسيئاته. ففي إطار اجتماعي ضيق كما هو الشأن في المؤسسة الصناعية الصغيرة يمكن أن تشكل القرابة حافزاً للحفاظ على الممتلكات والعلاقات، وباعثاً على مضاعفة النشاط وزيادة الإنتاجية. ولكن هذا الطابع قد يؤدي إلى انغلاق المؤسسة وعدم الانفتاح والأخذ بأساليب التطور.

ومن الخصائص الاجتماعية أيضاً الصبغة الطائفية والمحلية

المؤسسة وما يمكن أن يلازمها من محدودية وضيق أفق والاكتفاء بالذات وبالمحيط الملاصق لها مباشرة.

ثانياً: علاقات العمل في المؤسسات الصناعية الصغيرة:

ينبغي أولاً التعرف على واقع هذه العلاقات وأبعادها المختلفة، والمشكلات التي تنتج عنها، ثم طرح هذه الأفكار المتعلقة بتنظيم هذه العلاقات وكيفية تطويرها.

١ - علاقات العمل واقعياً: نادرة هي الدراسات الميدانية المتعلقة بالمؤسسات الصناعية الصغيرة وعلاقات العمل السائدة^(٥).

لذلك فإن الفقرات التالية ستعتمد على بعض الأفكار والملاحظات العامة لإبراز الأبعاد المختلفة لهذه العلاقات، وما قد يرافقها من نزاعات، والتساؤل أخيراً حول تلاؤم هذا النمط من العلاقات أو عدم تلاؤمه مع الإنماء والتحديث.

أ - أبعاد هذه العلاقات: تتأثر هذه العلاقات بطبيعة المؤسسة وخصائصها المميزة. والمؤسسة كما لاحظنا أشبه ما تكون بخلية صغيرة مكونة من ثلاثة أعضاء في المتوسط (١٦٥٢ مؤسسة تضم ٤٦٠٠ عامل) يتعايشون يومياً في حيز ضيق وتجمعهم في أحيان كثيرة علاقات القربى أو الصداقة. في إطار كهذا تغطي العلاقات الأولية، غير الرسمية، وتأخذ طابع العلاقات الشخصية وبالتالي فإن البعد القانوني للعلاقة (عقد الإجازة) ينأى ويبقى في الظل وتصبح شروط العمل وأحواله محكومة باعتبارات وقيم تقليدية تضع عبرها ساعات العمل الإضافية والإجازات المرضية والسنوية، وحتى تعويضات نهاية الخدمة.

وبالمقابل يشعر العامل أو يتوهم أحياناً أنه صاحب الشغل

أو ما أشبه ذلك خصوصاً إذا كان مطمئناً إلى عمله ومرتاحاً في علاقاته. أما البعد الاقتصادي للعلاقة أي إنجاز العمل المطلوب، وزيادة الإنتاجية، والأجر، والمكافآت وغيرها من الأمور المادية، فإنه مراقب تماماً من صاحب المشغل، ومنسوب بطريقة تجعله حريصاً على تضيق هامش الإنفاق وتوسيع هامش الربح. وفي بعض الأحيان، خصوصاً في المناسبات الاجتماعية والأعياد يتلقى العامل عوناً مادياً ملتبساً فلا يعرف إذا كان من قبيل اللياقات الاجتماعية الواجبة الأداء أم من قبيل المكافأة على أعمال أنجزت للمؤسسة وفي المؤسسة.

هذه الأبعاد المختلفة للعلاقات: الأبعاد القانونية والاقتصادية والاجتماعية والمناخ الاجتماعي والنفسي الذي يغلفها تولد حالة اندماج واستقرار إذا ما تكاملت. ويمكن في حال اختلافها أن تؤدي إلى اضطراب أو نزاع.

ب - نزاعات العمل: بصورة عامة تنشأ نزاعات العمل في لبنان لأسباب قانونية:

تنشأ أولاً بسبب عدم تطبيق قانون العمل أو التحايل عليه، وتنشأ ثانياً بسبب المطالبة بزيادة الأجور. لقد كان ذلك بارزاً في الخمسينات والستينات^(٦) ولكن في العقدين الأخيرين بدأت تطفو على السطح الأسباب الاقتصادية والاجتماعية (الخدمات ومكافحة التضخم) أما الأسباب السياسية فتأتي في المقام الأخير. فكيف يبدو الأمر على مستوى المؤسسات الصناعية الصغيرة؟ في هذا القطاع ينبغي ألا نتوقع تحركات عمالية جماعية، فنزاعات العمل تكون عادة فردية، إما بسبب التسريح الكيفي وإما بسبب التمتع عن دفع كامل التعويضات عند الصرف من الخدمة أو انتهاء العمل. لقد لاحظنا أن العامل، صاحب الشكوى، يتوجه لحل مشكلاته إلى النافذين

عربية قائمة على أساس التخصص والتكامل.

وفقاً لهذا المنظور الواقعي من الضروري والمفيد دعم الصناعات الصغيرة الحجم لأسباب اقتصادية معروفة (قلة رأس المال الموظف، وقلّة المخاطر، وارتفاع نسبة الربح، والمرونة في التعاطي مع الطلب والأسواق.. إلخ) وكذلك لأسباب اجتماعية تتعلق بتنمية المناطق والحد من الهجرة الريفية.

أما على صعيد العلاقات التقليدية وتعارضها مع النظام الصناعي فإن المطروح للبحث هو انتقال المجتمع بأكمله من حالة إلى حالة، ومن نظام اقتصادي معين إلى نظام اقتصادي آخر. من هذه الوجهة التاريخية البنيوية تبدو الصناعة إجمالاً مترادفة مع التنظيم الدقيق والسلوك العقلاني، والانتماء إلى مؤسسات اجتماعية ومهنية حديثة. لا اعتراض لنا على هذا التحليل المجتمعي العام، ولكن في ظل الظرف الراهن لأوضاعنا الاقتصادية، وفي هذه المرحلة بالذات، نرى أن المؤسسات الصناعية الصغيرة تبقى مورداً مهماً، وسبباً للنهوض، وأن العلاقات السائدة فيها يمكن أن تشذب وترسي على قواعد تدفع باتجاه التطوير والتحديث.

٢ - تطوير علاقات العمل: لتطوير هذه العلاقات وتنظيمها على أسس سليمة علينا أن نبين خطأ بعض الأفكار الرائجة بين أصحاب العمل والعمال حول طبيعة هذه العلاقات، وحول المؤسسة ذاتها ودور الدولة في الضبط والتنظيم. كما علينا أن نشير إلى طرائق التغيير المتلائمة مع الإمكانيات، وإلى كلفة هذا التغيير المطلوب وصولاً إلى تحديد نقطة البداية أو الإقلاع نحو الغاية المرجوة.

أ - الفكر الشائع: ما زالت الفكرة السائدة حول المؤسسة أنها مجرد ملكية خاصة لصاحبها، وأن ما فيها من علاقات هو مجرد

مستخدماً موقعهم ومستخدماً في الوقت عينه رصيده العائلي وارتباطاته التقليدية. وإذا كان من تدخل للنقابة فإن هذا التدخل يحصل بعد تازم القضية أو وصولها إلى الحائط المسدود. في هذه الحال تسعى النقابة إلى حل المشكلة بطريقة «حبيّة» مع صاحب العمل مباشرة، أو تضطر هي بدورها عندما تتعقد الأمور إلى استخدام وسائل الضغط المتاحة (بما في ذلك العلاقات التقليدية والسياسية) لإنهاء الموضوع وعدم إيصاله إلى محاكم العمل التي يشك بفاعليتها ونزاهتها من قبل الجهة المتضررة.

إن صغر حجم المؤسسة الصناعية وقلّة عدد العاملين لا يسمحان بقيام تضامن عمالي مبني على ديناميكية اجتماعية واسعة. والجماعة العمالية هنا صغيرة إلى حدّ لا يوفر تراتبية وتنوعاً ملحوظاً في المواقع والأدوار. لذلك يتعذر بروز حركة مطلبية هامة ومنظمة في إطار هذا النوع من المؤسسات.

ج - تقليدية العلاقات والتحديث: يرى بعض الباحثين أن أساليب الحياة التقليدية والروابط القبلية والعائلية المتوافقة معها تشكل عائقاً كبيراً أمام تكوّن طبقة عاملة ماهرة ومنظمة في الصناعة. والإقبال على التصنيع وأنماط الحياة الحديثة يقتضي اتخاذ الإجراءات الكفيلة بإنهاء هذه الأساليب والروابط. من المعلوم أن المؤسسات الصغيرة تحتضن مثل هذه العلاقات، فهل يتحتم علينا باسم الحداثة والتحديث أن نقف منها موقفاً سلبياً؟!

استناداً إلى المعطيات اللبنانية، البيئية والبشرية، من المستبعد تبني خيار التصنيع الثقيل. جل ما نطمح إليه هو قيام صناعات صغيرة أو من الحجم المتوسط تفي بالحاجات المحلية وبعضها يعتمد على التصدير والتخصص الدقيق في إطار سياسة اقتصادية

تراصف وجمع لعقود عمل فردية. صاحبها هو السيد المطلق، وهو وحده يحتل المسرح القانوني والوعي الاجتماعي، أما العامل فلا شأن له بالقرار، ولا حق له في المشاركة الإدارية أو التنظيمية. هذه النظرة تربط علاقات العمل بشخص صاحب المؤسسة وليس بالمؤسسة وما تنطوي عليه من مصلحة مشتركة^(٧)، والعلاقات في هذا المنحى تكون محكومة بالتبعية الاجتماعية بالإضافة إلى التبعية القانونية، إذا نقلنا هذه الصورة الإجمالية إلى المؤسسات الصناعية الصغيرة تضيع معالم المؤسسة أو تكاد ولا يبقى غير وجه صاحبها. لذلك من الضروري التخلي عن هذا المفهوم الضيق للمؤسسة لأنه مفهوم قديم يعود إلى القرن الماضي وإلى نظرية الاقتصاد الحر بحالتها البدائية. ويستدعي التطوير أيضاً تغيير النظرة إلى الدولة، فهذه أيضاً مؤسسة يفترض أن تنظم العلاقات وفاقاً مع المصلحة المشتركة وقيم الحرية والعدالة لا أن تكون طرفاً موجوداً شكلاً للجميع. ومنحازاً عملياً لفئة دون أخرى، من هنا فإن قواعد الضبط والتنظيم، وتحديد شروط العمل والرعاية والأمان في المؤسسة الصناعية هي من اختصاص الدولة شرعاً وتشريعاً وعليها أن تتحمل شيئاً من الأعباء المادية لتوفير بعض الخدمات والمرافق لأصحاب العمل والعمال.

ويستدعي التطوير أيضاً تغيير النظرة إلى الهيئات التمثيلية التي ترعى مصالح قوة العمل وقوة رأس المال. فلا يجوز أن ينظر إلى التنظيم النقابي وكأنه تنظيم «تخريبي» كما لا يجوز أن ينظر إلى صاحب المؤسسة أو جماعات الصناعيين وكأنهم سمك القرش الذي لا يرحم.

الاعتراف المتبادل ينبغي أن يكون في النص التشريعي كما في التعامل الواقعي. ويستدعي التطوير أخيراً اعتبار الخدمة الاجتماعية العمالية من مميزات كيان المؤسسة ووظيفة من وظائفها لا نوعاً من

الإحسان أو الصدقة لكسب سمعة أو ثواب.

ب - طرائق التغيير: كيف تطور علاقات العمل في المؤسسات الصناعية الصغيرة؟

وما هي الوسائل المناسبة ضمن ظروفنا الحاضرة؟

- الطريقة الأولى، تركز على الاتفاقات الجماعية بين ممثلي العمال والصناعيين انطلاقاً من الحاجات والمصالح المشتركة. وهي طريقة تستند إلى المعطيات الواقعية والحوار المخلص. ولعل نمو العلاقات الإيجابية بين الاتحاد العمالي العام وجمعية الصناعيين من الأمور المساعدة لانتهاج هذه الطريقة.

- الطريقة الثانية، تركز على مبادرة الدولة ودعوة الفريقين لتقديم مشروعات أو مقترحات لتحسين هذه العلاقات تكون مرتكزاً لإصدار التشريعات اللازمة والملزمة للطرفين.

- الطريقة الثالثة، تركز على التوعية، وترشيد المواقف والتصرفات، وإشاعة أجواء من الإيجابية والثقة تعود بالنفع على المؤسسة الصناعية وعمالها وعلى قضية الإنماء والنهوض الاقتصادي، وفي هذا المجال تتوزع المسؤوليات على أجهزة الدولة، ووسائل الإعلام، وعلى التنظيمات النقابية والهيئات الاقتصادية والصناعية، كذلك على الأحزاب والهيئات الاجتماعية والأكاديمية.

ج - نقطة البداية: إن الضوابط القانونية، والاتفاقات الرضائية، والبرامج الإرشادية يمكن أن تخلق مناخاً مساعداً على الأفعال التغييرية. ولكن البداية الحقيقية - في تقديرنا - ينبغي أن تقوم بها إدارة المؤسسة أو صاحب العمل. وهذا ليس بمستغرب لأن «إدارة الأفراد» في المؤسسات الصناعية المتقدمة باتت هي الركن الأهم في

الخلاصة

إن بلدنا القائم من تحت الأنقاض يحتاج، كي ينهض اقتصادياً واجتماعياً، إلى اعتماد تصميم اقتصادي شامل تتحدد فيه الأهداف، والبرامج، والمهمات الملقة على كل قطاع أو فرع من فروع النشاط الاقتصادي، وبانتظار القيام بهذه الخطوة المبدئية فإن الصناعات الخفيفة والصغيرة والمتخصصة هي الخيار الواقعي والمنطقي في ظل الظروف والإمكانات القائمة. لذا فإن دراسة علاقات العمل في هذه الصناعات والسعي لتنظيمها استناداً إلى معايير العلم والفاعلية والعدل الإنساني هما من المهمات الملحة التي لا يجوز إرجاؤها إلى الغد.

عملية الإدارة، والتنظيم^(٨). بالطبع، لا يمكن لاية مؤسسة صناعية صغيرة أن تأخذ هذا الأمر على عاتقها. ولكن المطلوب والممكن هو أن يكون صاحب المؤسسة مطلعاً، وواعياً، وتقدماً، ومبادراً إلى توفير الشروط المادية والمعنوية لتتطور مؤسسته وتكتسب سمعة في السوق وفي المحيط الاجتماعي. ولعل مثل هذا النمط من الصناعيين الصغار هو الأقدر على الانتقال بمؤسسته من وضعية المؤسسة الصغيرة إلى وضعية المؤسسة المتوسطة الحجم أو الكبيرة. وهو نمط أثبت عن وجوده واقعياً. وإلا كيف نفسر تحول قسم مهم من المؤسسات الصناعية الصغيرة في لبنان إلى مؤسسات أكبر وأرقى؟

د - كلفة التطوير: هل يعتبر الإنفاق على التطوير هدراً أو توظيفاً في غير محله ولا طائل منه؟ إن النظرة المحدودة والضيقة لا تتسع لرؤية النتائج الإيجابية المتولدة عن علاقات العمل السليمة والمريحة. لقد أثبتت الدراسات النفسية والاجتماعية أن العلاقة وثيقة بين حالة الاطمئنان والرضا السائدة في علاقات العمل وبين مستوى الإنتاجية والمردود المادي الذي يجنيه صاحب المؤسسة.

وبناء على ذلك جرى تعديل هام في مفهوم العلاقات الصناعية، وفي مدلول الرعاية الاجتماعية للعمال.

إن التوظيف المالي في مجال تحسين علاقات العمل في جميع المؤسسات الاقتصادية، ومن ضمنها المؤسسات الصناعية الصغيرة، لا يقتصر على العائد المادي، بل يتعداه إلى المعنى الإنساني والحضاري للعمل والإنتاج.

الحواشي

- (١) ستان فرنان، «دور المؤسسات الصناعية في عملية الإنماء» مؤسسة فريديريش إيبرت، بيروت، ١٩٩١، ص ٥٢. في البحث المخصص للبعد الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة نجد أن القطاع الصناعي ساهم في تكوين الناتج المحلي القائم بنسبة ١٢,٨٪ عام ١٩٦٤، ونسبة ١٤,٦٪ عام ١٩٧٣، ونسبة ٢٠,٥٪ عام ١٩٨٨.
- (٢) مرقص ميشال، المرجع ذاته، صفحة ١٦ - ١٨.
- (٣) شمس الدينغيف، المرجع ذاته، صفحة ١٢ - ٣٦.
- (٤) النوام عماد، المرجع ذاته، صفحة ٩٨.
- (٥) هناك بعض الدراسات التي أجريت على مؤسسات صناعية كبيرة الحجم كدراسة كل من لوسيان بيروتي وعبد الله إبراهيم عن شركة الترابية في شكا. وهناك دراسة لفؤاد الصياد حول المؤسسات الصناعية الصغيرة في قطاع الأخشاب والمفروشات، إلا أنها لا تتناول علاقات العمل وهي محصورة بمدينة صيدا.
- (٦) انظر دراسة «البيير منصور» حول الإضرابات العمالية، معهد العلوم الاجتماعية، مركز الأبحاث، بيروت ١٩٦٧.
- (٧) انظر «المفهوم الحديث للمؤسسة وانعكاساته في مشروع قانون عمل جديد»، مؤسسة فريديريش إيبرت، ١٩٩١، ص ١١ - ١٢.
- (٨) من الأعمال المنوطة بهذه الإدارة: توظيف العاملين، وتدريبهم، وتقويم أدائهم، ووضع سياسة للأجور والترقيات، وتحديد قوة العمل المطلوبة ومواصفاتها، وتوفير البيانات العلمية الإحصائية.. الخ.

١١ - دور النقابة في القطاع الحرفي

للتعرّف على إمكانات وحدود هذا الدور ينبغي أن نستعيد، ولو بشكل موجز وسريع، صورة القطاع الحرفي في لبنان. ونذكر بخصائصه الجوهرية:

أولاً - من الناحية التاريخية:

إشتهرت بلادنا منذ القدم بالصناعات والحرف اليدوية. وعلى سبيل المثال، فقد بقيت مدينة حلب تصدر القطن والحريز إلى فرنسا حتى القرن الثامن عشر. ولكن مع حلول القرن الماضي بدأت المنتجات الأوروبية الصناعية تغزو أسواقنا المحلية مشكّلةً بذلك تهديداً حقيقياً للحرف القائمة. وشهد القرن الحالي انهيار نظام الإنتاج الحرفي، وما تلازم معه من علاقات اجتماعية وأنماط عيش، وأخذ النفوذ الاقتصادي الرأسمالي المتزايد لفرنسا والغرب يطبع بطابعه المهيم لبنان ويعطي العاصمة بيروت دوراً مميزاً في التجارة والخدمات والتواصل. ومنذ الأربعينات نمت حركة تصنيع حديث في بيروت وضواحيها جذبت إليها أعداداً إضافية من الأيدي العاملة ذات الأصول الريفية. إلا أن هذه الحركة لم تتسارع ديناميتها، وتتوضح صورتها إلا في الستينات. وفي سياق هذا التطور لم يُخَصَّ على النشاط الحرفي، بل حصل تكييف وظيفي له وفقاً لمتطلبات النظام الرأسمالي السائد وطبيعة علاقاته الداخلية والخارجية.

ثانياً - من الناحية الواقعية وفي المرحلة الراهنة:

يمكن التعرف على القطاع الحرفي من خلال بعض المؤشرات المرتبطة بالمؤسسة الحرفية؛ وفيما يلي أبرز هذه المؤشرات:

١ - الغموض في تحديد معنى أو مفهوم المؤسسة الحرفية: هناك خلط بين هذه المؤسسة وبين المؤسسة الصناعية الصغيرة الحجم، خصوصاً عندما يكون عدد العاملين هو المعيار المعتمد بصرف النظر عن نوعية الطاقة والتقنيات المستخدمة في الإنتاج.

ضمن هذا الإطار الكمي يمكننا إدراج التعريف المعتمد من قبل إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والذي يشترط في المؤسسة الحرفية شروطاً أربعة هي:

(أ) أن يقوم صاحب العمل بنفسه بعمل حرفي يدوي بصورة دائمة لحسابها.

(ب) أن تستخدم هذه المؤسسة خمسة أجراء على الأكثر بمن فيهم أفراد عائلة صاحب المؤسسة.

(ج) ألا يتجاوز رأسمالها خمسين ألف ليرة.

(د) أن يكون نشاطها معتمداً من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ونجد في المادة السادسة من قانون العمل تعريفاً مماثلاً لصناعة المشغل أو الحرفة مع تحديد حد أقصى للعاملين بمن فيهم أفراد العائلة هو خمسة عشر عاملاً.

هذا المنحى في التحديد يشوبه التباس سواء فيما يتعلق بحجم المؤسسة، أو بالفروقات بين المؤسسة الصناعية والمؤسسة الحرفية، أو بالتمييز بين الحرفة والمهنة الحرة. وربما لا تعود أسباب ذلك إلى قصور تشريعي فقط، بل إلى الحالة الانتقالية لتطور التشكيلة الاقتصادية نفسها واندماج القطاع الحرفي فيها.

٢ - الخصائص الأولية للمؤسسة الحرفية: تشمل هذه الخصائص المؤسسات الصناعية الصغيرة أيضاً. وفيما يلي توضيح لها:

(أ) عدد المؤسسات: يبين الإحصاء الصناعي الذي أجرته وزارة الصناعة عام ١٩٨٥ - ١٩٨٦ أن عدد المؤسسات الناشطة في لبنان بلغ ٧٧٦٤ مؤسسة صناعية منها ١٦٥٢ مؤسسة (أي حوالي ٢١٪) يقل فيها عدد العاملين عن خمسة عمال.

هنا تجدر الإشارة إلى نقطتين:

* عدم اهتمام الإحصاءات بالوحدات الحرفية العائلية وهذه قدرت عام ١٩٩١ بخمسة آلاف محترف يعمل فيها ما لا يقل عن عشرة آلاف عامل.

* تدني نسبة المؤسسات الصغيرة عن الماضي إذ كانت تشكل عام ١٩٥٥ حوالي ٧٧,٥٪ من مجموع المؤسسات الصناعية، وشكلت عام ١٩٧١ حوالي ٨٤٪ من المجموع.

(ب) صفاتها البارزة أنها مؤسسات فردية، يغطي عليها الطابع العائلي، متمركزة بشكل أساسي في جبل لبنان ومحافظة الشمال وضواحي بيروت، تعمل بنسبة ٦٠٪ في مجالات الأغذية والأخشاب والملبوسات، ويبرز طابعها الحرفي في مجالات تصنيع النحاس والزجاج والصابون والحياسة والخياطة والأعمال التراثية الأخرى... إلخ.

(ج) علاقات العمل السائدة ضمنها: هي علاقات أولية إجمالاً يبرز فيها الطابع غير الرسمي أكثر مما يبرز فيها التحديد القانوني. وفي ظل هذه العلاقات تصبح شروط العمل وأحواله محكومة

باعتبارات وقيم تقليدية من جهة، وباعتبارات اقتصادية تصل إلى استغلال جائر لقوة العمل من جهة أخرى.

أما نزاعات العمل فتكون عادة فردية إما بسبب التسريح الكيفي أو عدم دفع كامل التعويض عند صرف العامل أو انتهاء العمل. وفي كثير من الأحيان تحل المنازعات «حبيياً» أو بالتراضي على الطريقة التقليدية، حيث يتدخل أحد النافذين، أو الأقرباء المقربين، أو حتى رئيس النقابة في حال وجودها.

ثالثاً - دور النقابة وتأثيرها في القطاع الحرفي:

١ - ماذا نقصد أولاً بالدور وفي المجال الذي نحن بصدد؟

(أ) الدور هو النشاط الذي تبذله جماعة من الجماعات أو تنظيم من التنظيمات لأداء وظائف وتحقيق مهمات من شأنها إشباع الحاجات المادية والمعنوية للجماعة ضمن ما ترتثيه من أهداف وما يتوفر لها من إمكانيات داخلية وخارجية.

(ب) أما طريقة القيام بهذا النشاط فهي في المجتمعات التي تتبنى الديمقراطية والحدثة:

* طريقة التعبير الحر والانتخاب والتسيير بالمشاركة.

* طريقة البحث العلمي والارتكاز إلى الوقائع.

* الطريقة الواقعية التي تنشُد الفاعلية ضمن استراتيجية مرسومة.

٢ - الدور المفترض والدور المفروض: هذا الدور الأخير هو الذي يتسلح بمفهوم جامد، أو بنموذج منقول عن تجارب خارجية دون تمحيص ونقد. في هذه الحالة نكون كمن يسقط على الواقع نموذجاً قياسياً وتقريبياً يصبح حاجزاً أمام الرؤية والنفوذ إلى صميم

الواقع. أما الدور المفترض فإنه الدور الممكن الذي يحدده الفاعل الاجتماعي آخذاً بعين الاعتبار خصائص هذا الواقع.

إستناداً إلى ما تقدم نعود لنذكر ببعض العوائق والمشكلات التي تؤثر في النقابة وتطبعها بطابع معين، سواء في مرحلة الإنشاء والتأسيس أم في مرحلة الاضطلاع بالدور تحقيقاً للمطامح والأهداف الجماعية. من هذه العوائق:

(أ) على الصعيد الاقتصادي: صغر حجم الوحدات الحرفية وتبعثرها، ثم التأثيرات الضارة للحرب (تراجع الطاقة الإنتاجية بنسبة ٤٥٪ عام ١٩٨٧، استهلاك الآلات وشراء آلات قديمة... إلخ)؛ وكذلك تبرز عقبات بالنسبة للتمويل وعدم وجود مصارف متخصصة؛ وأخيراً فإن حالة السوق تشير إلى اشتداد التنافس وصعوبة البيع والتصدير... إلخ.

(ب) على الصعيد الاجتماعي: يبرز الطابع الفردي للمشروع الحرفي مع ما يرافق ذلك من عيوب في الإدارة والعلاقات. كما تبرز أيضاً ضآلة التقديمات الاجتماعية والضمانات للعاملين.

(ج) على الصعيد السياسي: غياب سياسة حرفية للدولة.

(د) على الصعيد النقابي: ضعف النقابات القائمة وعدم قدرتها على الضغط وتكتيل الجهود والطاقات.

في ظل هذه المعطيات، وعلى الرغم من العقبات، هل المجال مفتوح اليوم لعمل نقابي في القطاع الحرفي؟

ما يقفز إلى الذهن فوراً هو أن الصيغة النقابية التي تنطلق من وجود تناقض حاد بين قوة العمل ورأس المال، بين الأجر والربح، ومن ضرورة النضال لإقامة مجتمع العمال، مجتمع العدالة

١٢ - مشاركة العمال في إدارة المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية

في حديث سابق بيّنا أن وظيفة النقابة لم تعد تقتصر في المجتمعات الصناعية المتقدمة على الدفاع عن مصالح العمال وتحسين شروط عملهم، بل تعدت ذلك إلى المطالبة بنوعية حياة كريمة ولائقة، وإلى المشاركة في تسيير المؤسسات، وصياغة الخطط والبرامج الوطنية في مختلف المجالات الإنمائية.

في حديث اليوم وقفة لتحديد ماهية المشاركة النقابية ضمن مؤسسات العمل وخارجها تمهيداً لطرح الموضوع استناداً إلى معطيات الواقع اللبناني.

المشاركة في إطارها العام

في هذا الإطار سنكتفي بإلقاء نظرات سريعة على فكرة المشاركة، وسنحاول فيما بعد التعرف على أشكالها ومستوياتها، وأخيراً سنقدم بعض الملاحظات التقويمية حول ما أنتجته من آثار ونتائج.

أولاً - مفهوم المشاركة:

١ - نشأة الفكرة وتطورها: نشأت فكرة المشاركة العمالية عبر الصراع من أجل أن يعترف أرباب العمل بالنقابات كطرف محاور له

والديموقراطية الشعبية تبدو في القطاع الحرفي صيغة طوباوية وأقرب إلى الأدبيات الرومنسية. الصيغة النقابية الممكنة - في تقديرنا - هي التي تفهم الحاجات الأولية، الراهنة، الواقعية، للعمال الحرفيين. وبداية هذه الصيغة إنشاء التجمّعات بالتدرّج، وفي مستويات عدة، للدفاع عن مصالح الحرفيين وتطوير الحرف، ولتكوين قوة ضاغطة أولاً باتجاه الدولة لرسم سياسة واضحة بالنسبة للقطاع الحرفي والمؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة الحجم، سياسة داعمة... ثم التوجه إلى أصحاب المؤسسات بأسلوب واقعي ومرن.

ولعله من باب تحصيل الحاصل التناغم مع الحركة النقابية العامة للاستفادة من تجربتها، وقوة تأثيرها، وعلاقاتها الداخلية والخارجية.

ما يمكننا استخلاصه في ختام هذا الحديث هو التالي:

- ١ - القطاع الحرفي كجزء من التشكيلة الاقتصادية والاجتماعية الراهنة يعاني من مظاهر التبعية، ويواجه الكثير من المشكلات.
- ٢ - العاملون في هذا القطاع لهم خصوصية معينة وبالتالي فإن تنظيمهم في نقابات له أيضاً خصوصية معينة.

٣ - الاسترشاد بالأبحاث العلمية والميدانية هو الطريق إلى ابتداء الصيغ الملائمة للتكتل والتحرك وليس اللجوء إلى نظريات نقابية جاهزة، وأساليب عمل منسوخة عن الكتب نسخاً يضرراً ولا ينفع.

الحق في التعبير عن رأي العمال الخاص ليس فقط في ظروف العمل والأجور، بل أيضاً في توجيه الإنتاج والاقتصاد عموماً، وقد مهدت الاشتراكية الإصلاحية للفكرة خصوصاً «السان سيمونية».

وبعد الاعتراف الكامل بالصفة التمثيلية للعمال في المجتمعات الصناعية أخذت المشاركة ترتدي طابعاً قانونياً وتشكل محوراً أساسياً في برامج النقابات وتحركاتها، ثم تحولت ابتداء من العقد الثاني لهذا القرن إلى وقائع ملموسة خصوصاً بعد تأسيس الاتحاد السوفياتي، ومع تراجع الفكرة في أوروبا الغربية في فترة ما بين الحربين إلا أنها أخذت زخماً جديداً فيما بعد، وبدأت ترتدي طابعاً خاصاً في العديد من مجتمعات العالم الثالث.

٢ - تعريف المشاركة: أحد المنشورات الصادرة عن مكتب العمل الدولي يعرف المشاركة في القرارات داخل المؤسسة بأنها «الدور المؤثر للأجراء على مستوى المؤسسة فيما يتعلق بتحضير واتخاذ القرارات، ومراقبة تنفيذها في مجالات الأجور، وشروط العمل، والتنظيم الداخلي، والتدريب المهني، والتغيرات الفنية، وعملية الإنتاج وانعكاساتها الاجتماعية، والاستثمارات... إلخ».

ويعرفها «غي كير» في كتابه عن «النقابات العمالية» أنها «إنجاز للأجراء من شأنه تعزيز الطابع المؤسسي لعلاقات العمل، وتجسيد المبادئ الإصلاحية في وقائع ملموسة، والتمكين من الاطلاع على المعلومات، والاشتراك في الإدارة، وتأمين التمثيل الرسمي».

هذا في إطار المؤسسة والمشاركة في اتخاذ القرارات ضمنها. أما بالنسبة للمجتمع وقضاياها العامة، فإن المشاركة هي الاعتراف الرسمي بدور النقابات في تحمل المسؤولية الجماعية أو الوطنية.

٣ - الأسباب الداعية للمشاركة: يتسلح دعاة المشاركة

بمجموعة من الحجج والتبريرات أبرزها ما يلي:

أ - الفهم المتجدد للديمقراطية: ذلك أن الديمقراطية لم تعد قاصرة على العملية السياسية، أو على حرية التعبير، بل تعدت ذلك إلى الديمقراطية الاجتماعية (ويقول البعض بالديمقراطية الاقتصادية والصناعية) التي توفر للعاملين دوراً اجتماعياً فعالاً على مستوى المؤسسات العامة، سواء من حيث المشاركة في التخطيط أم من حيث المشاركة في البرامج والأجهزة المتخصصة، وكذلك على مستوى المنشآت الاقتصادية والصناعية التي يملكها أفراد أو شركات كبرى.

ب - الاعتبار الاقتصادية: وهذه تؤكد على أن مشاركة الأجراء في تسيير العمل، وتخطيط البرامج الإنتاجية يؤدي إلى جملة من الإيجابيات: كالتنفيذ الجيد للقرارات، وإشاعة روح الثقة والتعاون بين الأجراء وأصحاب العمل، وتعزيز الانتماء إلى المؤسسة... إلخ.

ج - الاعتبار الإنسانية: وهذه تركز على القيم الأخلاقية من عدالة ومساواة، واحترام للجهد والعمل، وترتكز على الحقوق الإنسانية التي كرسها شرائع الأرض والسماء. فالمشاركة في هذا الإطار إنماء للإنسان واعتباره أهم رأس مال في العالم.

ثانياً - أشكال المشاركة:

من الصعب وضع تصنيف كامل لصيغ المشاركة كما تطبق اليوم في العالم، لذلك سنكتفي ببعض أنواع المشاركة الأساسية، متدرجين في ذلك من الحدود الدنيا للمشاركة إلى حدودها القصوى.

١ - التشاور والإعلام: ترجع بعض الإدارات في المؤسسات الخاصة أو العامة إلى ممثلي العمال لتعلمهم بالمشروعات المعدة أو لتأخذ رأيهم حول هذه المشروعات، أو الإجراءات والأنظمة، قبل

اتخاذ القرار النهائي بشأنها، تقوم المشاركة هنا على الاستئناس وأخذ موقف العاملين بعين الاعتبار.

٢ - المفاوضات الجماعية: وهي بحث مشترك للمسائل المرتبطة بعلاقات العمل وتسجيل ما يتم الاتفاق عليه في عقد عمل جماعي يكون ساري المفعول خلال فترة معينة.

٣ - اللجان والمجالس داخل المؤسسة: وهي تضم ممثلين عن الأجراء، ولها كيان رسمي معترف به، ويمكن أن ترفع هذه اللجان والمجالس اقتراحاتها وتوصياتها إلى سلطة التقرير في المؤسسة.

٤ - مجالس الإدارة العليا: وهي سلطة التقرير. يمثل فيها الأجراء بنسبة معينة قد تصل إلى ٥٠٪ وهي التي تتخذ القرارات المحددة لسير العمل وسياسة الإنتاج وطرق التنظيم والتطوير... إلخ.

٥ - التسيير الذاتي: في هذا المستوى تدار المؤسسة من قبل العاملين فيها، وحق المشاركة معطى للجميع، والمجلس العمالي هو الذي يتولى زمام الأمور وتكون صلاحياته عادة واسعة بدءاً من كيفية توزيع الأرباح، وانتهاء بتحديد نسبة الاستثمار وتجديد المعدات وتحديد حجم العمل والإنتاج. ترتبط الإدارة الذاتية عادة بجهاز مركزي يتولى عمليات التنسيق والتخطيط الشامل.

هناك بالطبع أشكال وصيغ أخرى للمشاركة، والسؤال الذي يفرض نفسه هنا هو: ما هو الشكل الأفضل للمشاركة؟

كما لاحظنا هناك تفاوت في درجة المشاركة تبعاً لقوة النقابات وقدرتها على التأثير، ويبدو أن الموضوعات التي خضعت للمشاركة هي شروط العمل ووضع العمال الاجتماعي، أما الموضوعات المرتبطة بالسياسة الاقتصادية والمالية للمؤسسة فإن مبدأ المشاركة فيها

ما زال ضعيفاً ومحدوداً.

هل للتنظيمات النقابية رأي موحد حول هذا الموضوع في مختلف أنحاء العالم؟

بالطبع لا، القوى متفاوتة، والتجارب مختلفة، والمؤسسات كذلك ليست نمطاً واحداً في العالم، ولا الأنظمة التي ترعاها. ففي ألمانيا تأكيد لحق العمال في التقرير الحقيقي المشترك وعلى قدم المساواة، وفي الولايات المتحدة تفضيل للعقود الجماعية وتوسيع دائرتها وهكذا. لذلك لا يمكن قياس الأسلوب الناجح في المشاركة إلا انطلاقاً من الحقائق الخاصة بكل مجتمع.

ثالثاً - تقويم المشاركة:

١ - النتائج: لا نستطيع القيام بجرده عما حققته المشاركة في هذه المنطقة أو تلك، في هذا البلد أو ذاك، إلا أنه يمكن القول استناداً إلى بعض التجارب (ألمانيا، يوغسلافيا، البلدان الاشتراكية، اشتراكيات العالم الثالث) إن المشاركة بدأت كدعوة إصلاحية مرتبطة بالاشتراكية والديمقراطية، بدأت كحركة تغيير ولكنها تطورت إلى أن أصبحت وسيلة من الوسائل التنظيمية وفي أحسن الأحوال نوعاً من الممارسة الديمقراطية. ومع ذلك فإن ما حققته المشاركة يرتدي طابعاً إيجابياً في ثلاث نواح على الأقل.

أ - الحد من الخلافات الاجتماعية داخل المؤسسة (الاعتراف بالخلافات، تضاؤل الاحتكاك الشخصي، إمكانات الترقى، شروط العمل والأجر، التحول التقني وآثاره الاجتماعية والمهنية).

ب - تجاوز حد السلطة (الإدارة الأبوية، الإدارة المتسلطة).

ج - الديمقراطية كأسلوب للعيش وكأسلوب مراقبة للسلطة.

(مصدر السلطة: المدراء والمستخدمون).

٢ - الانتقادات الموجهة للمشاركة: يمكن إيجاز هذه الانتقادات على النحو التالي:

أ - المشاركة في الإدارة تؤدي إلى تقليص ميل العمال إلى النضال وتؤدي في النهاية إلى تثبيت النظام الرأسمالي، ودمج النقابات في هذا النظام.

ب - المشاركة تفسد ممثلي العمال بالمناصب والرواتب.

ج - المشاركة تؤدي إلى شل فعالية مجلس الإدارة.

د - المشاركة تؤدي إلى زيادة الخلافات الاجتماعية داخل المؤسسة.

هـ - المشاركة مصيرها الفشل ديمقراطياً لأن الديمقراطية غير قابلة للتطبيق في الحقل الاقتصادي.

و - المشاركة تهديد للملكية الخاصة وتقليص لحجم التوظيفات الاقتصادية.

المشاركة ضمن الظروف والمعطيات اللبنانية

ما قدمناه حتى الآن هو مجموعة من التصورات الفكرية حول المشاركة نشأت وتطورت في سياق الواقع الصناعي الغربي، المتجدد بتناقضاته وتسوياته، والمتنوع بخصائصه وتجاربه، ومن الخطأ الفادح الاعتقاد بأن هذه التصورات بحد ذاتها كافية لوضع حلول عملية تفيد منها مجتمعات العالم الثالث في مجال إدارة المؤسسات أو تحقيق الوفاق العام. الأفكار والتصورات، كما التجارب

والممارسات، لا يمكن أن تبعد في غير شروطها، وخارج جذورها. ومع ذلك فإن الوقوف على هذه المنجزات العالمية ضروري لاستخلاص العبر، وتجنب الأخطاء، وابتكار الجديد.

أين نحن، في لبنان اليوم، من قضية المشاركة النقابية، سواء على صعيد تسيير المؤسسات، أم على صعيد تحديد التوجهات العامة لمسيرة المجتمع، وتأمين شروط أفضل لتعزيز دور الطبقة العاملة في الإنماء؟

إن الإجابة على هذا السؤال تقتضي أولاً التذكير بالخصائص الأولية للمؤسسات اللبنانية: الاقتصادية والنقابية والسلطوية، من ثم تسليط الضوء على قضية المشاركة بأبعادها المختلفة.

أولاً - الخصائص الأولية للمؤسسات اللبنانية:

١ - المؤسسة الاقتصادية: تبرز ملامح هذه المؤسسة من خلال طبيعتها القانونية، وتموضعها الجغرافي، وحجمها، والصفة الغالبة على ملكيتها وإدارتها. لذلك من المفيد إلقاء نظرة خاطفة على كل عنصر من هذه العناصر.

أ - طبيعتها القانونية: إن المفهوم الأساسي للمؤسسة الاقتصادية في لبنان ما زال مطبوعاً بعقلية القرن التاسع عشر من حيث النظر إلى الملكية الخاصة. فصاحب المؤسسة هو المهيمن على كل شيء فيها لمجرد أنه المالك. وعلاقات العمل في مؤسسته تتحدد بعقود العمل الفردية وبالتالي فإن الحقيقة الجماعية للمؤسسة ليست بذات شأن. في ظل هذا المفهوم لا يمكن للعامل أو الأجير إلا أن يكون تابعاً يقتصر دوره على التنفيذ، والتنفيذ فقط.

ب - التموضع الجغرافي: تطور الاقتصاد اللبناني منذ أواخر

القرن الماضي وحتى الانتداب الفرنسي على نحو تركزت فيه الأنشطة الاقتصادية في بيروت وجزء من جبل لبنان. وكانت الهيمنة للراسمال التجاري والمالي، ولقطاع الخدمات وفاقاً مع المصالح والتطورات الدولية والإقليمية. وهكذا فإن المؤسسات الاقتصادية لم تدخل عصر الصناعة، سواء من حيث التقنية والإدارة أم من حيث علاقات العمل والدور المتنامي للمدراء وأصحاب الاختصاص.

ج - حجم المؤسسة: المؤسسات هي في معظمها ذات حجم صغير، سواء من حيث عدد العاملين، أم من حيث التوظيفات والطاقة الإنتاجية، وامتداد التأثير. ومن المعروف أن علاقات العمل في المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة الحجم تبقى عرضة لتأثيرات العرف والتقليد، وتتسم أحياناً بالعفوية، والطابع الشخصي.

د - الصفة الغالبة على ملكيتها هي الصفة العائلية، وفي إطار أوسع الطائفية أو الصفة الجهوية. ويؤثر هذا الواقع في سياسات التوظيف والخدمات، ونمط العلاقات والترقيات. وأساليب الإدارة هنا تبقى، على رغم طلاء الحدائتة الخارجي، مشوبة بشيء من الأهواء بالإضافة إلى الاعتبارات المرتبطة بالسياسة المحلية.

٢ - المؤسسة النقابية: يمكن تلخيص السمات الرئيسية لهذه المؤسسة بأنها ضعيفة عدداً وعدة، وهشة من حيث البناء والتركيب، ومتفرقة من حيث الميول والتوجيهات، وجامدة من حيث نوع القيادة والتناوب على السلطة.

أ - ضعف الانتساب إلى النقابات: في أوج النهوض العمالي عام ١٩٧٠ كانت نسبة العمال النقابيين إلى مجموع العاملين في حدود ١٠٪ (الأجراء حوالي ٣٩٢ ألفاً والنقابيون حوالي ٣٨ ألفاً). أما من حيث العدة فيكفي أن نقول إن الوعي في مستهله، والمناضلون

الحقيقيون قلة، والموارد المادية لا تسمن ولا تغني من جوع.

ب - الهشاشة البنوية: يكفي أن نعرف أن عدد الاتحادات النقابية المصرح لها وصل إلى ٢١ اتحاداً، وأن عدد النقابات يقارب الـ ١٥٧ نقابة منها ٧١ نقابة مؤسسة و ٥٣ نقابة قطاعية و ٥١ نقابة مهنية، والهشاشة ليست فقط في ظاهرة التشرذم، بل هي في مستوى أعمق - على ما نظن - أي في مستوى الوجود تنظيمياً وفعالاً، وقوة وتأثيراً.

ج - الفرقة في الاتجاه والمذهب الفكري: تتنازع الحركة النقابية اللبنانية اتجاهات فكرية مختلفة تتراوح بين الشيوعية والاشتراكية والليبرالية، وتبرز هذه الانتماءات واضحة على خارطة النقابية الدولية، حيث استمر الصراع على امتداد عقود طويلة من الزمن.

ما نلاحظ هو تعايش هذه الاتجاهات محلياً منذ عام ١٩٧٠. أما المحاولات التي جرت أبان الحرب الأهلية لتقسيم الحركة النقابية اللبنانية باسم الطائفية والمذهبية فلم يقيض لها النجاح.

د - الجمود في مسألة تناوب السلطة: ما زلنا نرى حتى الآن وجوهاً في الحركة النقابية تحتل مواقع السلطة منذ أمد بعيد، وربما منذ التأسيس. ومع اعترافنا بالدور الرائد الذي لعبه بعض القادة إلا أن استمرارهم في نفس المواقع يطرح أسئلة عديدة حول حقيقة اللعبة الديمقراطية، وحول التحسس الفعلي لأهمية تكوين الكوادر القيادية وتأمين القيادات البديلة.

٣ - مؤسسة السلطة: وهي مجموعة الأجهزة والإدارات التي تمسك زمام الشؤون العامة لتأمين الانتظام العام، والعدل، والأمن الاجتماعي، والتصميم الاقتصادي... إلخ. ومع أن هذه المؤسسة تعتبر من الناحية النظرية حيادية إزاء الصراع الدائر بين قوة العمل ورأس

المال، إلا أن مواقفها العملية أثبتت في كثير من المناسبات انحيازاً إلى جانب أصحاب رؤوس الأموال، وتدخلاً سافراً في شؤون النقابات للتحكم بمسارها، أو لتشتيت شملها، وفي تاريخ الحركة النقابية اللبنانية شواهد كثيرة على هذا المنحى في التعاطي مع قضايا العمال وتنظيماتهم المهنية.

إن هذه الخصائص وغيرها تعكس طبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي في لبنان من حيث أنه ما زال «حرّاً» في إطلاق يد أصحاب المؤسسات لجني أكبر قدر من الأرباح بأقل قدر من الالتزامات الاجتماعية، وإقامة البناء المجتمعي كله على توازنات هشّة، واعتبارات لاعقلانية. وفي ظل نظام كهذا يتم التركيز باستمرار على المبادرات الفردية، وعدم المساس بالقطاع الخاص ومؤسساته حتى ولو كان الدافع إلى ذلك هواجس الضبط والعقلنة، ومقتضيات العلم والإدارة الحديثة.

ثانياً - قضية المشاركة (حدودها وإمكاناتها الواقعية):

١ - الدعوة إلى المشاركة: إن المطالبة بدور للنقابات يتجاوز الحدود المباشرة لشروط العمل تعتبر قديمة في تاريخ الحركة النقابية اللبنانية. ولعلّ التحركات النقابية لإصدار قانون العمل في الأربعينات، وإشراك العمال في مناقشة هذا القانون قبل إصداره، من المؤشرات الهامة على تمثل هذا الدور.

ومنذ أوائل الستينات تشارك النقابات في إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وهذا مؤشر أهم وأبرز. واليوم يجري العمل لإنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي الذي سيضم ممثلين عن مختلف القطاعات ومنهم عدد لا بأس به من النقابيين وذلك بقصد الإسهام في رسم السياسات العليا للدولة في مجال النمو الاقتصادي

والاجتماعي وإن بصورة غير مباشرة، وعن طريق تقديم الرأي والمشورة فقط.

هذه المؤشرات هل تدل على أن المشاركة في التقرير داخل المؤسسة الاقتصادية، أو في الأجهزة الرسمية المختصة بالشؤون العامة هي نتيجة لوعي عمالي ونقابي يمكن الركون إليه، أم هي دعوة فكرية جنينية، غير مبرمجة، يطلقها بعض القادة النقابيين في بعض الظروف والأحوال، وفي قطاعات محددة من قطاعات العمل؟ سنجيب لاحقاً على هذا السؤال عندما نجري تقويماً عاماً لهذه القضية.

أما الآن، فإنه من المفيد الإشارة إلى ما يلي:

أ - في فترة الستينات كان الانقسام قائماً في الحركة النقابية، وإلى جانب الانقسام كانت السلطة تتدخل في هذه الحركة، وتمنع في إعطاء الترخيص الرسمي لبعض الكتلات النقابية اليسارية. وفي ظل هذا المناخ كان الحديث عن المشاركة يبدو عبثياً، وهو لم يرد بصورة جدية أصلاً.

ب - في نيسان عام ١٩٧٠ عقد اتحادان نقابيان (اتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة في لبنان، والاتحاد العمالي للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة والخاصة في لبنان) اجتماعاً مشتركاً لبحث مسألة المشاركة في مجالس الإدارة العائدة إلى هذه المصالح والمؤسسات. وقد وافق المجتمعون بالإجماع على الأخذ بفكرة المشاركة وضرورة تحديدها في مشروع يبين طريقة تنفيذها وكان منطقتهم في تبني الفكرة مستنداً إلى أن موظفي القطاع العام هم الأولى في الإدارة نظراً لخبرتهم وكفاءتهم، وإن مشاركتهم هي الطريق الأفضل نحو تنمية هذه المؤسسات، ونحو التنمية الاقتصادية عموماً.

وفي ١٠/٧/١٩٧٠ عقد اجتماع في برمانا، بدعوة من الجمعية اللبنانية لإدارة الأعمال، حضره ممثلون عن الدولة وأرباب العمل والعمال، لبحث «علاقات العمل في العقد القادم» لقد اتفق الجميع في ذلك اليوم على ضرورة أن يحل نظام المشاركة محل النظام الأبوي الذي يحكم العلاقات حتى الآن في مؤسسات العمل اللبنانية. في الاجتماع الأول، كما في الاجتماع الثاني، تم تبني فكرة المشاركة إلا أن التحرك من أجل بلورتها عملياً لم يحدث أبداً.

ج - في الندوة التي نظمها مؤخراً (١٩٩١/٣/٢٢) في فندق الكارلتون الاتحاد العمالي العام حول «التخصصية» تم التأكيد على أهمية المشاركة خصوصاً في القطاع الحكومي.

د - في المناخ السائد حالياً، مناخ تنفيذ اتفاق الطائف واستعادة الدولة لدورها، يذهب بعض النقابيين إلى حد المطالبة بتمثيل العمال في تركيبة السلطة وليس فقط في بعض أجهزتها كالمجلس الاقتصادي والاجتماعي، أي أن المشاركة ينبغي أن تكون أيضاً سياسية.

٢ - المشاركة في حيز التطبيق: لا بد من الإشارة أولاً إلى أن المشاركة، في أي وجه من وجوها، لم تعبر بعد أبواب المؤسسات الاقتصادية المنتمية إلى القطاع الخاص. وما من تشريع حتى الآن يسمح للعمال ونقاباتهم بتحمل أية مسؤولية على صعيد الاشتراك في إدارة المؤسسة.

إن المثل التطبيقي الوحيد الذي يستحق الاهتمام يبرز في إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حيث تكوّن مجلس الإدارة من:

- ثلاثة أعضاء يمثلون وزارة الصحة، ووزارة المالية، وتعاونية الموظفين.

- أربعة أعضاء يمثلون التنظيمات المهنية لأرباب العمل.

- أربعة أعضاء يمثلون التنظيمات النقابية العمالية.

هنا يمكننا تلمس وجه من أوجه المشاركة في التقرير، وذلك في حدود الصلاحيات المعطاة قانوناً لهذا المجلس.

أما المجلس الوطني للعمل التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والذي أنشئ بمرسوم رقم ٦٣٠٤ تاريخ ٥ كانون الأول ١٩٦٦ لدراسة القضايا والمشكلات الناتجة عن علاقات العمل وتقديم الاقتراحات بشأنها، والذي يضم ممثلين عن أرباب العمل والعمال والدولة، فقد بقي حبراً على ورق وليس له أي مفاعيل عملية.

ونشير أخيراً إلى وجود نوع من المشاركة في تكوين اللجنة الاستشارية العليا للعقود الجماعية (أنشئت بمقتضى المادة ١٨ من قانون العقود الجماعية الصادر بتاريخ ٢ أيلول ١٩٦٤)، حيث يمثل العمال وأرباب العمل بالإضافة إلى وزارتي العمل والاقتصاد الوطني. ومهمة هذه اللجنة هي إبداء الرأي حول أي تغيير يطراً على عقود العمل الجماعية المبرمة.

٣ - النتائج المحققة: يبدو أن التجربة الوحيدة التي يمكن النظر إليها بعين الاعتبار هي تجربة المشاركة في إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وهنا يبرز اتجاهان على الأقل في النظر إلى النتائج وبالتالي تقويمها.

١ - الاتجاه الأول يقر أن النتائج المحققة ليست في مستوى الطموح والتمنيات إلا أن استمرار ممثلي النقابات ومواظبتهم على المشاركة هما عنصران إيجابيان.

ب - الاتجاه الثاني يرى أن النتائج ليست فقط مخيبة للأمل، بل

إن وجود ممثلي العمال في مجلس الإدارة هو من قبيل شهادة الزور - فالأمور تسير بطريقة فوقية، وممثلو العمال لا تحركهم قضية جامعة أو برنامج مرسوم، وبعضهم يكتفي من موقعه بإتمام المراجعات الفردية أو الاهتمام بالمصالح الضيقة. والمراقب للأحوال يمكنه أن يرى خلف هذا التباين في التقويم اختلافاً في النظرة إلى المشاركة ذاتها في ظل الظروف والمعطيات الحاضرة. البعض يرى أن المشاركة الآن هي ضرب من الوهم، بل هي مضرّة لأنها تحرف العمل النقابي عن مهماته الأولية وهي التصدي للنظام القائم وتكوين جبهة واسعة من العمال المناضلين. ويرى البعض الآخر أن الواقعية تقتضي الحضور وليس الغياب واحتلال مواقع الفعل والتأثير وليس التقوقع والانعزال.

٤ - الاستخلاص الأخير: نعود هنا إلى الإجابة على السؤال الذي سبق وطرحناه حول ارتباط المشاركة بالوعي العمالي والنقابي، أو ببعض التوجهات والقناعات التي يؤمن بها بعض القادة.

من الملاحظ أن المشاركة بالنسبة للعمال لم تتبلور بعد كمطلب من المطالب، بل هي أقرب إلى الأمنية الجميلة. ولعل ما أوردناه حول خصائص المؤسسة الاقتصادية كافياً لتصور الحواجز الصعبة المنصوبة أمام هذه الدعوة. والصعوبات نوعان: صعوبات موضوعية أساسها النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم وما يقوم عليه من مؤسسات وأجهزة، وصعوبات ذاتية تعود إلى تركيبة النقابات ذاتها، وما يتمتع به العامل اللبناني من مستوى ثقافي وتأهيل مهني، والتزام نقابي.

أما أساس الدعوة إلى المشاركة كما يطلقها بعض القادة النقابيين فيمكن إيجاد تبرير له في نواح ثلاث:

أ - الناحية الأولى تتسم بقدر من الموضوعية لأن أساس الدعوة هو الانطلاق من أن مشروعات الدولة ذات الطابع الاستثماري (الكهرباء، المرفأ، الريجي... إلخ) هي ملكية عامة وإن المولجين بها هم الأقدر على تفهم أوضاعها والإسهام في تسييرها.

ب - الناحية الثانية تنطلق من وظائف النقابات التي باتت تتعدى أطر العمل ونمط المعيشة إلى إطار أوسع هو الإطار الوطني الذي يفرض على العمال وتنظيماتهم مسؤوليات سياسية وإنمائية.

ج - الناحية الثالثة تنطلق - بصورة غير معلنة - من طموحات شخصية أو فئوية سياسية خصوصاً في هذا الظرف الذي رفع فيه إلى سدة الحكم من هم لا يزيدون علماً، وكفاءة، وإخلاصاً عن ممثلي الطبقة العاملة.

خلاصة القول: إن المشاركة مبدأ عظيم، ولكنها في النهاية مجيء تاريخي، أي أنها مرتبطة بنضوج ظروف موضوعية وذاتية معينة.

قبل المشاركة هناك مهمة أساسية، وشرط ضروري لا بد وأن يتحقق. إنه التواجد النقابي الواسع في أوساط العمال، وداخل المؤسسات. ومن البديهي القول إن العمل على انتزاع حق التواجد النقابي في المؤسسات الخاصة والعامة هو السبيل الحقيقي إلى المشاركة وبدون ذلك نبقى في أجواء الثقافة وملكوت الأفكار العامة. ومن البديهي القول أخيراً إن المشاركة تبقى مطلباً بالنسبة للقطاع العام والأجهزة المنبثقة عنه ولكنها تصبح إنجازاً فعلياً إذا كانت تعبيراً عن نهوض عمالي قوي، ومستقل، وليست جائزة ترضية لاستيعاب الحركة العمالية وتدجينها في قنوات السلطة.

في آذار الماضي (١٩٩١) دعا الاتحاد العمالي العام نخبة من

أهل العلم والاختصاص لبلورة مفاهيم ومواقف تتعلق بما سمي «التخصصية»، أي تحويل بعض مؤسسات الدولة إلى القطاع الخاص بنسبة ما. وكان الهاجس هو توحيد الخطاب النقابي حول هذه القضية المستجدة. إن هذه الخطوة مهمة من الناحية المنهجية. وفي موضوع المشاركة حبذا لو يقوم الاتحاد العمالي العام بخطوة مماثلة حتى يكون الخطاب النقابي واضحاً وصريحاً.

المحور الرابع

الحريات النقابية والقضية الاجتماعية

- ١٣ - الحريات النقابية وسبل حمايتها.
- ١٤ - الحريات النقابية شرط للنهوض الاجتماعي.
- ١٥ - الحقوق والحريات النقابية في السياسة الاجتماعية.
- ١٦ - دور النقابات في تقرير السياسات الاجتماعية.

١٣ - الحريات النقابية وسبل حمايتها

تعتبر الحريات النقابية من المقاييس المهمة التي تقاس بها المنزلة الحضارية لأي مجتمع. ومع ذلك، فإن التعدي على هذه الحريات أو تزييفها لم ينقطع. خصوصاً في ظل الأنظمة الاستبدادية التي لا تقيم وزناً لكرامة الإنسان وحقوقه الطبيعية.

إن حماية هذه الحريات هي الشغل الشاغل للنقابات العمالية، وللأوساط والهيئات الفكرية والاجتماعية التي تعنى بالحريات المدنية والديموقراطية.

ومجال البحث في الحريات النقابية، وطريقة حمايتها، واسع ومتشعب، لذا سنكتفي في هذه الدراسة بإضاءة بعض جوانب الموضوع، سواء ما تعلق منها بالإطار العالمي أو ما تعلق بالإطار العربي.

أولاً - الحريات النقابية في الإطار العالمي

١ - لمحة عن التطور العمالي حتى الحرب الكونية الأولى: في مستهل نشأة الرأسمالية وقيام الصناعة، كان المذهب السائد يقوم على استقلالية القوانين الاقتصادية، وتوفير أوسع مجالات الاستغلال لرأسمالية متوحشة وجامحة. ونتيجة لذلك، عانى العمال شظف العيش والعسف والهوان، وحُرموا حق الاقتراع والتجمع في نقابات. ففي بريطانيا مثلاً، كان قانون التكتلات (١٧٩٩ - ١٨٤٤) يحظر تكوين النقابات، ويقضي بتصفيتها وسجن قادتها ومكافأة كل من يبلغ عنهم.

وكان هنالك قانون يعاقب بالنفي كل من يدين بالولاء لهيئة غير مشروعة. وفي فرنسا منع قانون «شابليه» (١٨٩١) أي شكل من أشكال التجمع النقابي، ولم يظفر عمال بريطانيا بالشرعية النقابية إلا عام ١٨٧٥، وعمال فرنسا عام ١٨٨٤. ومع ذلك، استمر انتهاك الحريات النقابية عملياً وحتى عبر التشريعات، واستمرت كذلك حركة التطور بفعل العوامل الآتية:

أ - تعامل أصحاب العمل مضطرين مع النقابات، وإبرام عقود جماعية مع ما تنطوي عليه هذه العقود من اعتراف بالحريات النقابية.

ب - حصول العمال على حق الانتخاب أكسبهم وزناً سياسياً وتالياً توظيف ذلك في استصدار تشريعات تحسن شروط العمل، وتؤمن مقداراً أكبر من الحماية والحرية.

ج - بروز الكفاح العمالي على المستوى الأممي (الأممية الأولى والثانية وتكوين الاتحاد الدولي لنقابات العمال عام ١٩٠٣) ومساندة الحركات النقابية في العالم.

٢ - الحريات النقابية في فترة ما بين الحربين: في هذه الفترة نشأت منظمة العمل الدولية، ومن ضمن اهتماماتها دعم الحريات النقابية، وقامت كذلك أنظمة ديكتاتورية هددت الحريات جميعاً.

١ - منظمة العمل الدولية: انبثقت من مؤتمر السلم الذي عقد في فرساي عام ١٩١٩. واستهدف إنشاؤها تدعيم حالة السلم بالتشديد على العدالة الاجتماعية وتحسين أحوال العمل والعمال. ولقد كان تأثير هؤلاء واضحاً في قيامها وفي ما حققته من إنجازات، كما أنها بدورها لعبت دوراً إيجابياً في تحسين الأوضاع النقابية، وإسماع صوت العمال على الصعيد العالمي، وتأكيد مشاركتهم في البرامج الإنمائية. ولقد نص دستور المنظمة على حماية الحريات النقابية، وفي إعلان

فيلادلفيا الصادر في ١٠ أيار ١٩٤٤ نقرأ الآتي:

- أن العمل ليس سلعة من السلع.

- أن حرية الرأي والاجتماع والتكوين النقابي من الأمور التي لا غنى عنها لاطراد التقدم.

- أن الفقر أينما وجد يهدد الرخاء.

- أن الحرب ضد العوز تتطلب مساهمة من جهة العمال وأصحاب الأعمال وممثلي الحكومات على قدم المساواة، وعلى أساس المناقشة الحرة واتخاذ القرارات بالطرق الديموقراطية، بغية تحقيق رفاهية المجموع.

ب - الأنظمة الدكتاتورية: في ظل النازية والفاشية، أجهزت السلطة على الحريات النقابية تماماً. ففي ألمانيا كان مبدأ «الفوهرر» هو السائد في جميع المؤسسات. وبموجب هذا المبدأ، أدمج جميع العمال بالإكراه في منظمات تابعة للنظام. أما الحركات النقابية الحقيقية فكانت في المنفى، أو في حركات المقاومة. وهكذا كان الأمر في فرنسا الخاضعة للنازية، وفي غيرها.

خلال هذه الفترة، جاهد ممثلو العمال في منظمة العمل الدولية جهاداً مريراً ومتواصلاً لصون الحقوق النقابية من الكبت والتعطيل.

٣ - حماية الحريات النقابية: بعد الحرب العالمية الثانية، استعادت الحركة النقابية الدولية وحدتها بقيام الاتحاد العمالي للنقابات (١٩٤٥) الذي حرص على توفير الضمانات الخاصة بحماية النشاط النقابي مطالباً هيئة الأمم المتحدة عام ١٩٤٧ بإقرار هذه الضمانات التي تعتبر من الحريات الأساسية للإنسان. واستجاب المجلس الاقتصادي والاجتماعي للطلب، كذلك منظمة العمل الدولية،

وأُسفرت هذه الاستجابة المحمودة عن سلسلة من الاتفاقات نورد في ما يلي أهم محتوياتها:

أ - الاتفاقية الرقم ٨٤ للعام ١٩٤٧ في شأن حق التجمع في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة. صدرت هذه الاتفاقية لتأكيد حق الانتساب إلى الجمعيات والتنظيمات، ولمعالجة موضوع الحق النقابي والمفاوضة الجماعية وأصول تسوية خلافات العمل في البلدان النامية.

ب - الاتفاقية الرقم ٨٧ للعام ١٩٤٨ في شأن الحرية النقابية وكفالة حق التنظيم: تضمنت هذه الاتفاقية مجموعة من المبادئ نلخصها كما يأتي:

- للعمال وأصحاب الأعمال من دون أي تمييز (بسبب العنصر أو الأصل الاجتماعي أو الجنس أو اللون أو الدين... إلخ) الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها من دون حاجة إلى إذن سابق، وذلك فقط في حدود القواعد المعمول بها في هذه المنظمات.

- لمنظمات المال وأصحاب العمل الحق في إعداد لوائح نظمها الأساسية والقواعد الإدارية وانتخاب ممثليها في حرية تامة، ووضع تنظيمها الإداري وأوجه نشاطها وتحديد برامجها، كذلك الحق في تكوين النقابات أو الاتحادات أو الانتماء إليها.

- لا يجوز أن تكون منظمات العمال وأصحاب الأعمال عرضة للحل، أو لوقف نشاطها من طريق السلطة الإدارية.

- ينبغي ألا يُمسّ التشريع الوطني الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

ج - الاتفاقية الرقم ٩٨ للعام ١٩٤٩ في شأن حق التنظيم والمساومة الجماعية: ركزت هذه الاتفاقية على الضمانات التي تكفل تأكيد حق العمال في إنشاء منظماتهم بعيداً عن تدخل أصحاب الأعمال. وهي تدعو إلى تشجيع المفاوضات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل.

في المادتين ١ و ٢ من الاتفاقية، ما يوفر الحماية الكافية للعمال ضد أعمال التمييز والتدخل والتعسف التي قد يلجأ إليها أصحاب الأعمال كفصل العامل بسبب انتمائه النقابي أو وضع النقابات تحت هيمنة أصحاب الأعمال من طريق المعونات المالية أو ما شابهها...

د - الاتفاقية الرقم ١٣٥ للعام ١٩٧١ في شأن الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المنشآت جاءت هذه الاتفاقية لتكمل ما سبقها ولتيسر للعمال ممارسة نشاطهم في أماكن العمل، ولتحميم من التصرفات المجحفة بسبب وضعهم النقابي أو كونهم ممثلين للعمال.

هـ - الاتفاقية الرقم ١٥٨ للعام ١٩٨٢: وهي تشدّد في المادة الخامسة على أن الترشيح لمناصب قيادية في النقابات أو ممارسة أعمال ومسؤوليات نقابية هي أسباب غير مقبولة للتسريح.

وبين الإجراءات التي تمنع التمييز، هناك إجراءات وقائية وتعويزات وعقوبات جزائية. وإجراءات التعويض هي الأكثر رواجاً، وهي طبعاً غير كافية لحماية الحياة النقابية.

عدا هذه الاتفاقات، هناك قرارات عدة صدرت عن المنظمة وتتناول المسائل النقابية ومن ضمنها الضمانات الداعمة للحرية النقابية.

٤ - الإدارة الدولية لحماية الحريات النقابية: بناء على توصية من المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، أنشأت إدارة مكتب العمل الدولي في حزيران ١٩٤٩ لجنة «التحقيق والتوفيق في المسائل المتصلة بالحريات النقابية» للنظر في الشكاوى المقدمة من التنظيمات النقابية ضد الحكومات أو أصحاب العمل. ووظيفة هذه اللجنة هي دراسة الشكاوى المحالة عليها من الإدارة، وتحري الواقع في خصوصها، ثم رفع توصياتها إلى الحكومة المختصة.

وشرط درس الشكاوى هو قبول الحكومة المشكو منها بالأمر. وفي حال رفض هذه الحكومة التوصيات الصادرة عن اللجنة يحال الموضوع على محكمة العدل الدولية للتثبيت. أما إذا رفضت الحكومة المشكو منها عرض الشكاوى على اللجنة، فإن إدارة مكتب العمل الدولي هي التي تنظر في الموقف الناجم عن الرفض وتتخذ قرارها في صدد نشر التهمة الواردة في الشكاوى على سبيل الضغط والتشهير.

تجدر الإشارة هنا إلى أن اللجنة لا تتبع الإدارة، بل هي لجنة محايدة قوامها تسعة أعضاء يتم اختيارهم من الشخصيات الدولية البارزة (رجال قضاء واقتصاد)، وربما لهذا السبب عمدت الإدارة عام ١٩٥٠ إلى إنشاء لجنة الحريات النقابية من ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال لتقوم بمهمة متابعة الشكاوى المرفوعة إلى المنظمة الدولية.

يرى أحد المتتبعين لأعمال هذه اللجنة من الباحثين العرب أنها بحكم صغر حجمها (تسعة أعضاء) لا تفسح المجال لتمثيل مختلف المناطق والاتجاهات، وهي واقعة تحت تأثير اتحاد النقابات الحر وسيطرته وخطه السياسي الذي يتسم بالتحيز وينأى عن الموضوعية

والحياد في كثير من الحالات، فبينما كانت القسوة هي الموقف المحبذ بالنسبة إلى المعسكر الاشتراكي، نلاحظ أن القرارات تبقى فاترة ومائعة. إذا كانت ضد دول المعسكر الغربي، أما في ما يتعلق بقضايا النقابيين العرب في فلسطين ومواقف إسرائيل العنصرية حيالهم، فكان موقف اللجنة دائماً هو موقف التهرب والممالأة.

ويخلص هذا الباحث إلى القول: «إن الإدارة المختصة بحماية الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية غير وافية بالغرض، ولا يمكن الاطمئنان تماماً إلى سلامة إجراءاتها وموضوعية أحكامها. ومن دون تدعيم هذه الإدارة ستظل أحكام الاتفاقية الرقم ٨٧ الخاصة بالحريات النقابية، والاتفاقية الرقم ٩٨ بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، عرضة للانتهاك من دون رادع».

ثانياً - الحرية النقابية في الإطار العربي

في هذا الإطار، يشدُّ انتباهنا بعض المسائل المرتبطة بأحوال الأنظمة العربية ومواقفها من الحريات عموماً والحرية النقابية خصوصاً، كما يهمننا أن نتبين حقيقة الجهود التي يبذلها الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ومنظمة العمل العربية في مجال حماية الحرية النقابية وتوفير الشروط اللازمة لتعزيزها:

١ - قضية حقوق الإنسان العربي وعلاقتها بالحرية النقابية: الشرط الأولي لتوافر مناخ الحرية في الوسط العمالي، هو وجود مجتمع أهلي تحترم فيه الحريات المدنية وحقوق الإنسان المكرسة في الشرعة الدولية. فكيف يبدو الأمر من هذه الناحية في بلداننا العربية؟

في الندوة التي أقامها معهد الإنماء العربي ببيروت أخيراً حول

«الإنسان العربي وحقوق الإنسان» بدا واضحاً أن حقوق الإنسان العربي وحرياته الأساسية في محنة كبرى. ويعود ذلك إلى جملة من العوامل الذاتية أبرزها: عدم مصادقة غالبية الدول العربية على المواثيق والاتفاقات الدولية في شأن حقوق الإنسان، ووجود خلل في الدساتير والتشريعات العربية مع انتشار التشريعات الاستثنائية، وظواهر الاعتقال أو الإخفاء أو الإعدام بسبب الرأي السياسي. بكلمة واحدة، هناك غياب للديموقراطية، وإن تزينت بألفاظها دساتير كثيرة.

يعيش المواطن العربي، من المحيط إلى الخليج، حال إحباط وتهميش نتيجة الممارسات الاستبدادية الداخلية والتي تجد دائماً لها تبريرات جاهزة كالحفاظ على أمن المجتمع، ووحدة الصف، ودرء الأخطار المدبرة في الخارج.

وإزاء هذا الوضع القائم تأتي قضية الديمقراطية والحريات في طليعة المهام النضالية، سواء على الصعيد الفكري أو على الصعيد السياسي والنقابي. وإن تحمل المسؤولية في هذا المجال محفوف بالعقبات الكبيرة والمخاطر الجسيمة.

في مقابلة أجرتها معه جريدة «السفير» في ٢٠/٦/٩١ أشار محمد فائق رئيس المنظمة العربية لحقوق الإنسان، إلى العقبات التي تواجهها هذه المنظمة في تأدية نشاطها وهي: موقف بعض البلدان العربية السلبي من الاتفاقات الدولية لحقوق الإنسان وتالياً من أي نشاط جماعي يلامس هذه القضية، كذلك النظر إلى القائمين بهذا النشاط باعتبارهم من المعارضة، وأخيراً عدم تعاون بعض الحكومات عند تقصي الحقائق المرتبطة بالانتهاكات. وفي بعض البلدان، تعرض الذين ينخرطون في نشاط المنظمة العربية لحقوق

الإنسان للاضطهاد أو القتل نتيجة مواقفهم.

في ظل أوضاع كهذه، يمكننا أن نتصور حجم المشقات والتضحيات المطلوبة لإرساء قواعد وتقاليد تجعل من الحريات النقابية أمراً مسلماً به، ومن التحرك لصونها عملاً ممكناً، ولا يستوجب الاضطهاد أو القتل.

٢ - واقع الأنظمة العربية وموقفها من التشريعات الضامنة للحرية النقابية: يمكننا تلمس ذلك على الصعيد الدولي وداخل كل قطر.

١ - على الصعيد الدولي: بيننا المزايا والضمانات التي تقدمها الاتفاقيتان الدوليتان الصادرتان عن منظمة العمل الدولية، الاتفاقية الرقم ٨٧ الخاصة بحماية الحريات النقابية، والاتفاقية الرقم ٩٨ الخاصة بحق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي. إلا أن معظم الدول العربية لم يصادق على هاتين الاتفاقيتين، ويعود ذلك في الدرجة الأولى إلى تدني مستوى التشريعات النقابية في هذه الدول عن المستوى المكرس في الاتفاقيتين. والتمسك بتشريعات قاصرة عن اللحاق بركب التقدم الاجتماعي في العالم حال أيضاً - وما زال - دون الوصول إلى توحيد تشريعات العمل إجمالاً في الدول العربية.

وعندما تمّ التوصل إلى إصدار «اتفاقية مستويات العمل العربية» التي تقضي بالحدود الدنيا من الضمانات الواجب توافرها في جميع قوانين العمل العربية، كان هناك إصرار على إخراج الأحكام الخاصة بنقابات العمال من إطار الأحكام الملزمة إلى إطار الأحكام الاختيارية، أي التي يمكن إرجاؤها، وذلك لما تنطوي عليه تلك الأحكام من توفير الحد الأدنى المطلوب لحماية الحريات النقابية.

ب - على الصعيد القطري: لا يتسع المجال لتناول كل قطر عربي من حيث وضع التشريعات النقابية فيه، وتعيين النواقص التي ما زالت تحد من نشاط الحرية النقابية وتحركها بحرية واطمئنان. ولكن ما نعرفه إجمالاً هو أن الأنظمة القائمة يمكن أن تصنف إلى:

- أنظمة تقليدية ما زالت التشريعات العمالية والنقابية فيها بعيدة عن مبادئ القوانين الحديثة وأصولها.

- أنظمة اشتراكية يقودها الحزب الواحد أو الحزب القائد وتتبنى تشريعات عمالية ونقابية لا تسمح بالمعارضة أو التعددية خارجها.

- أنظمة ليبرالية أو شبه ليبرالية تقوم على حد من الديمقراطية والتعددية.

في كل نمط من هذه الأنماط، تأخذ الحركة العمالية طابعاً خاصاً من حيث الاعتراف والقدرة على التحرك المستقل والفعالية والإمكانات المادية والبشرية الموضوعة في تصرفها. ولعلنا لا نتجنى على الحقيقة إذا وصفنا النمط الأول بالنزعة الأبوية، وبالابتعاد عن التصور الحديث للإنسان العامل، وحقوقه البديهية. ولا نغالي إذا وصفنا النمط الثاني بالتبعية للنظام وبالتقيد دائماً بتوجيهاته ومصالحه السياسية. ولا نبتعد عن الواقع إذا قلنا إن النمط الثالث هو الخليط المتناقض من التوجهات والممارسات والمرجعيات، ولكن المعبر عن حركة المجتمع وما يمور فيه من صراع ومساومات.

ج - لبنان والحرية النقابية: منذ بداية هذا القرن وحتى عام ١٩٤٦ والحركة النقابية اللبنانية تواجه الصعوبات لفرض وجودها واقعياً. ومعظم هذه الصعوبات، كان مصدره السلطة الفرنسية المنتدبة، كذلك التعقيدات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تزخر بها الدولة اللبنانية المستحدثة. وكان البلد كله في هذه الحقبة

تحت وصاية الأجانب، مرتهن الإرادة، يتحكم به المفوض السامي الفرنسي. وفي ظروف كهذه تكررت حملات الاعتقال والاضطهاد ضد النقابيين الأوائل، وسحبت تراخيص بعض النقابات وبعضهم تعرض للنفي. وإذا أردنا كتابة تاريخ هذه الحقبة توجب علينا البحث والتنقيب في سجلات الأمن العام، لا في سجلات العمل والشؤون الاجتماعية.

في أيلول ١٩٤٦ انتزع العمال الاعتراف الرسمي بتنظيماتهم النقابية، غير أن هذا القانون لم يلب كل طموحات هؤلاء، بل جاء مليئاً بالثغرات التي يمكن النفاذ منها للحد من الحريات النقابية. وفي ما يأتي نماذج من هذه الثغرات نمرّ عليها مروراً سريعاً:

- إنشاء النقابات يخضع للترخيص المسبق، ولا تكتسب النقابة وجودها القانوني وشخصيتها الاعتبارية إلا بعد صدور قرار بإنشائها من وزير العمل. وقد دلت التجارب على أن قرارات الترخيص كانت في معظم الأحيان جزءاً من اللعبة السياسية. ومما تجدر الإشارة إليه أن طلب الترخيص يحال إجرائياً على مديرية الأمن العام للتحقيق في هوية المؤسسين وميولهم السياسية.

- الانتخابات النقابية: لا تصبح قانونية إلا بحضور ممثل الوزارة، والمصادقة عليها رسمياً. ويمكن لوزير العمل حل مجلس النقابة إذا أخل بالواجبات المفروضة عليه، أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه.

- استثنى القانون من أحكامه العمال الزراعيين، وخدم المنازل، والمشتغلين تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي. كما أن التشريع اللبناني (قانون الموظفين) يحظر على العاملين في الإدارات العامة تكوين النقابات. ولا يفهم هذا الحظر وذاك الاستثناء إلا كإجراء تقييدي من شأنه الحد من الحرية أو ترك العاملين لرحمة أرباب العمل بمن فيهم الدولة.

- التسريح الكيفي: شكلت المادة ٥٠ من القانون سيفاً مصلتاً فوق رؤوس الأجراء، ولكن بعد نضال استمر أكثر من ربع قرن تم تعديل هذه المادة عام ١٩٧٥ بما يوفر بعض الضمانات ويمنع الإقدام على الصرف من الخدمة اعتباطاً تحت طائلة دفع التعويض. وجاء التعديل ليحمي العمال وأعضاء مجالس النقابات من التعسف بسبب نشاطهم أو انتمائهم النقابي. إلا أن هذه الضمانات ما زالت غير كافية لأن أرباب العمل يتلافون استخدام من «يشتهبه» به نقابياً، ويعملون المستحيل للتخلص من أي عامل يتعاطى العمل النقابي أو يتحرك مطلبياً.

- الحق في الإضراب: لم يتعرض القانون لهذه المسألة، غير أن قانون العقوبات يعتبر الإضراب من «جرائم الاغتصاب والتعدي على حرية العمل» أما قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، فقد ذكر الإضراب تحت عبارة التوقف الجماعي عن العمل واعتبره شرعياً بعد انتهاء الوساطة وقبل مرحلة التحكيم لمدة ١٥ يوماً كحد أقصى.

- النشاط السياسي: يحظر العمل السياسي على النقابة مع أن الإقرار بحق النقابات في المشاركة والتعاطي بالشأن العام بات من البديهيات، وأنه من الصعب في بعض الظروف التمييز بين التحرك النقابي والتحرك السياسي. ومع اعتقادنا أن العمل النقابي ينبغي ألا يختلط بالعمل السياسي نظراً إلى تمايز كل مستوى، وخصوصية توجهاته ومنهج عمله، إلا أننا لاحظنا في مناسبات عدة كيف يتم التعرض للتنظيم النقابي والتضييق عليه بحجة الانغماس في السياسة. أكثر من ذلك، لقد منعت النقابات في الآونة الأخيرة من التظاهر احتجاجاً على تفاقم أزمة المعيشة بحجة أن هذا الأسلوب يسيء إلى مسيرة الوفاق الوطني أو يسمح لبعض القوى السياسية باستغلاله لمآرب أخرى.

- التفتيت النقابي والوحدة النقابية: إن حرية تأسيس النقابات انقلبت فوضى، وأدت إلى شردمة العمل النقابي نتيجة السياسة اللامسؤولة التي تتبعها السلطة.

إن المثل اللبناني لا يعتبر تمثيلاً إلا بمقدار معين ضمن النمط الذي ينتمي إليه. وقد أوردناه للتدليل فقط على أن الحرية النقابية، حتى في الأنظمة التي تأخذ بالنظام الديموقراطي، يمكن أن تلجم وتحاصر في أطر التشريع ذاته. والبعض يذهب إلى أن الديموقراطية لا تشكل دائماً ضماناً فعلياً للحرية، بما في ذلك الحرية النقابية.

٣ - الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ودوره في حماية الحرية النقابية: تأسس هذا الاتحاد في دمشق (أذار ١٩٥٦) وجاء ضمن أهدافه المنصوص عليها في الدستور أن من مهماته «الدفاع عن الحريات النقابية والعمل بكل الوسائل المناسبة لتدعيمها وصونها في سائر أنحاء الوطن العربي، والعمل لكفالة حرية الرأي والتعبير واحترام الحقوق والحريات العامة» (المادة الرابعة، الفقرة ٣)، فكيف جسّد الاتحاد هذا الهدف؟

في البداية، انتهج الاتحاد سياسة المهادنة والمجاملة مع الحكومات العربية مجارياً في ذلك الأسلوب السائد في التعامل ضمن أجهزة جامعة الدول العربية. ومن البديهي أن يكون دوره وفقاً لهذا النهج باهتاً وهديم الأثر. وفي أحسن الحالات، كان يقتصر التدخل على إرسال برقيات الاحتجاج والاستنكار. وحدث في أكثر من مرة أن حظيت بعض الاتحادات المنضوية تحت لوائه والتي تعرضت للضغط أو الاضطهاد، بمساندة أقوى مصدرها الاتحاد العالمي للنقابات أو الاتحاد النقابي العالمي الحر. وقد أثر ذلك على القدرة الاستقطابية لهذا الاتحاد.

وعام ١٩٦٠ وقع في جنيف ميثاق التضامن العمالي العربي الذي ألزم المنظمات العمالية الموقعة عليه، وعلى رأسها اتحاد العمال العرب، بالتعاون في قضايا الحرية النقابية على صعيد العالم العربي، واعتبار أي اعتداء على هذه الحرية في أي بلد عربي بمثابة اعتداء عليها جميعاً.

على أثر توقيع هذا الميثاق غير الاتحاد من نهجه، واعتمد سياسة أخرى أكثر صلابة في الدفاع عن الحرية النقابية، سياسة تقوم على التنسيق مع منظمة العمل العربية والتقدم بشكاوى إلى لجنة الحريات النقابية التابعة لمكتب العمل العربي قبل طرحها دولياً. وفي حال عدم التزام الحكومة المشكو منها قرارات هذه اللجنة، يحال الموضوع على مؤتمر العمل العربي مما يجرج هذه الحكومة لأن مناقشات المؤتمر علنية وفي متناول وسائل الإعلام.

عدا ذلك، فإن الأمانة العامة للاتحاد تواصل الاهتمام بقضية الحريات النقابية. وقد تدخلت في ظروف متعددة لدى الحكومات التي تنتهك هذه الحريات كما حصل عند مقتل المناضل النقابي السوداني الشفيق أحمد، وعند حدوث خلافات بين الحكومة التونسية واتحاد العمال، وبين الحكومة المغربية وكونفيدريالية العمل، وهي تغتتم كل فرصة ممكنة لتقديم العون والمساعدة إلى نقابيين الأرض المحتلة في فلسطين.

هل الدور الذي يقوم به الاتحاد في مجال حماية الحرية النقابية هو الدور المأمول؟

لعله من المستحسن هنا التذكير بأن اتحاد العمال العرب يعكس حال العالم العربي في كل مرحلة، وعند كل حدث كبير. ومواقفه تأتي كتعبير عن توازن معين للقوى المتصارعة، فيميل نحو هذا الجانب

أو ذاك وفقاً لوضعية التكتلات السياسية ضمنه. ولا شك في أن ذلك يؤثر على مواقفه من قضية الحريات والقضية الديمقراطية. وعلى العموم، يمكن القول إن ما يقوم به الاتحاد في مجال الدفاع عن مصالح العمال العرب وحريتهم النقابية يعتبر إيجابياً، خصوصاً إذا علمنا أن الإمكانيات الواقعية المتاحة له ليست كبيرة.

٤ - منظمة العمل العربية ودورها في حماية الحرية النقابية: منظمة العمل العربية وكالة متخصصة في شؤون العمل والعمال تعمل في إطار جامعة الدول العربية.

وعلى رغم أن حماية الحريات النقابية لم يرد ذكرها في المادة الثالثة من دستور المنظمة التي تنص على الأهداف، إلا أنه بمرور الوقت وانتشار التيار التحرري في البلاد العربية تمكن مؤتمر العمل العربي في دورته الثانية (أذار ١٩٧٣) من إنشاء لجنة للحريات النقابية بناء على اقتراح المدير العام لمكتب العمل العربي وفريق العمال في المؤتمر.

في طريقة عملها، تخضع اللجنة لروتين إجرائي سواء بالنسبة إلى استقبال الشكاوى، أو وضع اليد عليها، أو إجراء التحقق والاستقصاء حولها. كما أن طريقة المعالجة لا تخلو، كما صرح لنا أحد أعضاء اللجنة، من المجاملات أو المداهنت السياسية. وما يطمح إليه فريق العمال هو عدم قفل الدعاوى والتهديد بالتشهير إذا لم يتوافر الحل العادل.

خلال السنوات المنصرمة، كانت الشكاوى المرفوعة تشمل الأردن والسعودية وعمان والبحرين وقطر.

وأخيراً، فإذا كان لا بد من ملاحظة تقييمية حول عمل اللجنة نقول: إنها ضعيفة إجمالاً، ضعيفة كمنظمة العمل العربية، وهذه ضعيفة

كجامعة الدول العربية، والضعف يعود أساساً - في نظر ممثلي العمال - إلى النفوذ القوي الذي يتمتع به أصحاب العمل وممثلو الحكومات.

إذا كان صحيحاً أن ما عرضناه حتى الآن يغلب عليه طابع المبادئ النظرية، سواء ضمن الاتفاقات الدولية، أو في الأطر العربية فإنه صحيح أيضاً أن هناك مسافة بين المبدأ والواقع، مسافة من الصعوبات التي تعترض ممارسة الحريات النقابية. ويمكن إعطاء عناوين بارزة لتحديد حجم هذه الصعوبات:

- العقلية والممارسات السائدة في الأنظمة التسلطية التي ترفع شعار الحريات وتمارس نقيضها تماماً.

- خداع الديمقراطية الشكلية التي تدعي التعددية السياسية وسيادة القانون.

- سلطة المال وسيف الصرف الكيفي في يد أصحاب الأعمال.

- تحالف هؤلاء مع الحكام.

- السيطرة على وسائل الإعلام وممارسة التضليل الإعلامي من هذا التحالف المقدس.

ومع ذلك، وكما حصل طوال مسيرة النضال العمالي والنقابي خلال القرن الماضي، وفي أثناء هذا القرن، فإن العمال والديموقراطيين إجمالاً مدعوون إلى متابعة المسيرة بثقة المؤمن، وحنكة المجرب، وتروي العالم، خصوصاً في هذه المرحلة التي ترفع فيها راية الحريات وحقوق الإنسان كشعار كاذب للنظام الدولي الجديد.

١٤ - الحريات النقابية شرط للنهوض الاجتماعي

مقدمة

لو تركنا القلم ينساب في مسلك معتاد لأنفقنا المداد في التدقيق بمعنى الحريات النقابية في الديموقراطيات الحديثة، وفي توجيه الانتباه إلى تكريس هذا المعنى في المواثيق والاتفاقات الدولية، وفي الدساتير الوطنية. ولعمدنا من ناحية أخرى إلى تعداد أوجه النهوض الاجتماعي انطلاقاً من تنظيم المجال البيئي والمدني والأسري، ومروراً بتخطيط الموارد البشرية والخدمات الأساسية، وانتهاءً بالثقافة والفنون والترويج عن النفس. ولانتهينا بعد ذلك إلى التأكيد على شمولية النهوض الاجتماعي، وضرورة إطلاقه في دينامية رؤية وتصميم، وآلية عمل وتنفيذ، ومشاركة كل الأطراف المعنية به.

ولو أمسكنا القلم عن الانسياب التحليقي ونزلنا إلى واقعنا اللبناني لتكشفت أمام ناظرينا الفوارق بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون، وحاصرنا ضرورة الوصف والتحديد، في التشريع كما في الممارسات، وانتهى بنا الأمر إلى خلاصة مفادها أن الحرية ولبنان صنوان ولا نهوض للبنان إلا بالحرية، وحتى تستقيم الأحوال الاجتماعية لا بد من توفر كذا وكذا من الأهداف والبرامج، والإمكانات والأساليب.

لن ندع هذا النهج يغرينا بسهولة وعموميته، وما يقتضيه من

إلقاء تبعه البداية العملية على فاعل غير محدد قد يأتي من عالم الغيب في وقت من الأوقات.

إذن علينا أن نبحث عن نهج آخر في الطرح والمعالجة.

أولاً - منطلقات للمعالجة:

لعله ليس من المستحيل البرهنة على إمكانية تحقيق النهوض الاقتصادي والاجتماعي بدون توفر الحريات النقابية، أو بمعنى أدق بتوفر تنظيمات نقابية تحمل وجهة نظر خاصة حول هذه الحريات ودورها في خدمة المجتمع العادل والفاضل. ويمكن أن نضرب الأمثال على ذلك من تجارب الأنظمة الاشتراكية والشيوعية وحتى الفاشية، حيث تحققت انجازات هامة على مستوى المرافق العامة والخدمات الأساسية، كما على مستوى الاستخدام وتأمين ضرورات العيش.

قبل أن أتابع قد يعترض على فرضي هذا معترض قائلًا: هذه الحالة لا تنطبق علينا في لبنان. نظامنا حر، ديموقراطي، ونقاباتنا حرة، والنهوض الاجتماعي لا يقاس فقط بالخدمات، ولا قيمة له إذا لم يكن فعل إيمان وحرية.

حسنًا لنترك التعميم إلى التخصيص، ولننظر في المسألة المطروحة ضمن سياقها اللبناني. ولكن قبل الخوض في هذه المسألة يهمننا التذكير ببعض الآراء والمواقف والمفاهيم التي سننعمد عليها لإعتقادنا بعمليتها، وقدرتها على أن تضيء لنا الطريق نحو فهم أدق وتفسير معقول.

١ - تأخذ الحريات عمومًا، والحريات النقابية خصوصًا، مضمونها الفعلي من الممارسة الواقعية والصراع الاجتماعي.

٢ - في كل مرة يجري فيها التعدي على الحريات النقابية أو الحد منها تبرز إلى واجهة التبرير ذرائع تدعى أحياناً المصلحة العامة وأحياناً أخرى القضية الوطنية، والأمن القومي... إلخ وهكذا يُقام نوع من التماهي بين الفئة الحاكمة والمجتمع الشامل لحجب واقع الاستغلال والقهر والتعسف.

٣ - التشريعات والقوانين هي نتيجة لصراع القوى وهي نوع من التوازن المؤقت في علاقات الأطراف المتصارعة في المجتمع.

٤ - العلاقة بين الحريات النقابية وتحقيقها في المجتمع الرأسمالي هي علاقة جدلية بحيث أن كل تحقق للحرية هو تحديد لها في النظام القائم. وكل انتزاع للحرية من هذا الأخير هو تعديل في مجال تحركه وقدرته على ممارسة التعسف.

٥ - كل مشروع للنهوض الاجتماعي هو في النهاية مشروع خاص ولا نظام كالنظام الديموقراطي يسمح بتعدد الرؤى والمشاريع الاجتماعية ويضبط المنازعات بينها.

وكل مشروع للنهوض الاجتماعي هو في النهاية وليد رؤية سياسية معينة، وهو في ظل الديموقراطية يقضي بضبط نسبي للحرية بالعدالة وللعدالة بالمشاركة الحرة لأصحاب المصلحة فيه. وهكذا فإن الحريات النقابية تغدو بهذا المعنى شرطاً للتنمية الاجتماعية كما تغدو هذه عملاً تغييرياً يضطلع به الإجراء وسائر الفئات الشعبية باقتناع واندفاع.

ثانياً - خلفيات تاريخية وأوضاع راهنة للمسألة في لبنان

سنعطي لمحة سريعة عن تكوّن المجتمع اللبناني والنقابات فيه توضيحاً للظروف والعوامل المؤثرة في نمط العلاقة القائم بين

الحرية النقابية ونهوض لبنان اجتماعياً.

١ - المجتمع اللبناني: مع الانتداب الفرنسي جرت تحولات مهمة في المجتمع اللبناني. فعلى صعيد التشكل الاقتصادي والاجتماعي الرأسمالي أخذ السوق في الاتساع، وزاد النفوذ المالي الأجنبي، واستأثرت بيروت بوظيفة المركز مالياً وتجارياً وخدماتياً، وغدت حلقة الاتصال مع الداخل العربي. ومن الناحية الاجتماعية اشتدت موجات النزوح الريفي، فنمت المراكز الحضرية ونشأت فئات اجتماعية جديدة. ومن الناحية السياسية استمرت الانتماءات الطائفية والمناطقية مع إحساس متزايد بالولاء الوطني ظهر واضحاً عام ١٩٤٣، عام الاستقلال، وفي نشوء تنظيمات أهلية ومدنية جامعة.

وهكذا في أقل من ربع قرن اكتسب لبنان طابعه الليبرالي الحديث وإن بقيت أسس توازنه طائفية وتقليدية. وفي عهد الاستقلال لم يجر بناء للدولة وفقاً لمعايير العصر وكان لا بد لأحداث ١٩٥٨ أن تكشف سيئات الوضع وتأتي بالشهابية وطروحاتها التحديثية والإنمائية. وكان لا بد أخيراً للحروب المتوالية والمدمرة منذ ١٩٧٥ لإعادة طرح قضية النهوض الاقتصادي والاجتماعي من جديد، ولكن في ظل تسوية الطوائف الطائفية، وفي ظل متغيرات إقليمية خطيرة، وفي ظل الأزمة الاقتصادية الخانقة التي أظهرت عجز «المعجزة الليبرالية» عن اجترار الحلول المناسبة واصرارها على نهج يرهق كاهل الفئات الشعبية مادياً ومعيشياً، ويحد من الحريات العامة والحريات النقابية والاعلامية بذرائع مختلفة.

إلا أن هذه الصورة السريعة للواقع اللبناني تنطوي أيضاً على ظلال إيجابية فذكر منها: فورة الازدهار الاقتصادي الاستثنائية في الخمسينات والستينات، دعوة الشهابية اليتيمة للتحديث والإنماء،

ترسخ نسبي لعادات ديموقراطية وإن بقيت شكلية وغير فاعلة، تبلور اتجاهات وأفكار سياسية واجتماعية علمانية وذات أفق تجديدي.

٢ - التنظيمات النقابية: بدأ ظهورها الواضح في العشرينات من هذا القرن. وطيلة عهد الانتداب كانت محظرة ومضطهدة وكان قادتها الأوائل عرضة للاعتقال والقمع. ومع ذلك تمكنت هذه التنظيمات من تثبيت وجودها واقعياً والتمكن من لعب دور مطلبية عمالي ودور وطني لنيل الاستقلال.

مع صدور قانون العمل عام ١٩٤٦ اكتسبت النقابات الصفة الشرعية تتويجاً لكفاحها فانفتح أمامها أفق على الحرية والعالمية، أو هكذا كان الأمل، إلا أن إعادة تشكيل النقابات وفقاً لأحكام القانون الجديد اصطدمت بممارسات السلطة المعادية للديموقراطية والحريات خلال سنوات طويلة.

وقد تضمن قانون العمل عيوباً وثغرات كثيرة أبرزها تقليص دائرة المشمولين بأحكامه من العاملين، والتحكم الرسمي بإعطاء التراخيص لإنشاء النقابات. وعلى صعيد الممارسات الرسمية التي هدفت باستمرار إلى شردمة الحركة النقابية والتدخل بشؤونها فإن الشواهد أكثر من أن تعد ولا يتسع المجال للتفصيل فيها. ولكن على الرغم من ذلك تمكن النقابيون من توحيد كلمتهم في مطلع السبعينات وجعل الاتحاد العمالي العام إطاراً جامعاً للعمل المشترك، ورفع مستوى العمال مهنيًا واجتماعيًا وتحسينهم بالتشريعات، وإسراع صوتهم وآرائهم في السياسات التي تنتهجها السلطات الرسمية. وهكذا أخذ الاتحاد العمالي العام دوره قبل الحرب لمعالجة القضايا الوطنية والمعيشية، وأثناء الحرب للدفاع عن وحدة الوطن وحرية واستقلاله، وعن لقمة عيش العاملين وقدرتهم الشرائية. ولا نبالغ إذا قلنا أنه في

التظاهر في ٢٦ نيسان ١٩٩٤.

- اصطناع مجموعة من النقابيين لإظهار الحركة النقابية بمظهر الانقسام والضعف.

- استبعاد الاتحاد من اللجنة المكلفة بتعديل قانون العمل، وحرمانه من المساعدات المالية المقررة قانوناً.

- إصدار تراخيص نقابية بهدف سياسي وللتأثير سلباً على التكوين الراهن لقيادة الاتحاد.

٢ - مقابل ذلك دأبت الحركة النقابية، قديماً وحديثاً، على المطالبة، بإشراكها في كل ما يرتبط بشؤونها ووظائفها. وقد أثبت ممثلوها في إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أنهم عناصر ضبط وتسيير لا عناصر شغب أو تثوير. ومن المعلوم أن نهج الاتحاد العمالي العام في التواجد والمشاركة ضمن الأطر النظامية ليس وراءه أي نوايا «هدامة» فهو نهج تكيفي، إصلاحي، لا نهج ثوري، فلماذا تعزف السلطة عن محاولة استيعابه في مؤسساتها ولعبتها وتناصبه العداء إلى حد كبير؟

يبدو أن المطلوب في هذه المرحلة هو إحكام الطوق على كل مبادرة للتحرك خارج إطار السلطة. وواضح أن الساحة السياسية ضعيفة وشبه خالية من معارضة قوية وفعالة. والامثلة على تقييد الحريات كثيرة لاعتبارات وطنية وإقليمية، ولضغوطات أمنية وغير أمنية.

يبدو أن المرحلة تقضي بالتصادم مع الاتحاد العمالي العام نظراً لتوجهاته وطروحاته، وربما لنوعية قيادته، والتخوف من إمكانات تأثيره على الرأي العام والفئات المطحونة تحت ثقل الأزمة الاقتصادية

مرحلة من المراحل كان المعبر عن الرغبات والمشاكل الشعبية والوطنية في حين انغمست الأحزاب والحركات السياسية في حماة الاقتتال الطائفي، وفي مغريات السلطة والتسلط. أما حالته الراهنة فدفن عن النفس في وجه المحاولات الجارية لتدجينه وإحكام القبضة عليه.

ثالثاً - حقيقة العلاقة بين الحريات النقابية والنهوض الاجتماعي:

ما قدّمناه حتى الآن من سمات تكوينية وراهنة للمجتمع اللبناني والتنظيمات النقابية وعلاقتها بالسلطة لا يشكل بحد ذاته تفسيراً لحقيقة العلاقة بين الحريات النقابية والنهوض الاقتصادي والاجتماعي. إنها خلفيات لما يدور الآن من تأزم وصراع بين الاتحاد والسلطات الرسمية. ولتوضيح هذا التأزم سأكتفي بإيراد بعض الملاحظات، وباستخراج بعض الخلاصات.

١ - يمكن لكل متتبع، في الماضي كما في الحاضر، لأوضاع النقابات وعلاقة السلطة معها أن يقرر بدون تردد أن هذه الأخيرة لم تتوقف أبداً عن التدخل في الشأن النقابي وإخضاعه لهيمنتها. برزت هذه الظاهرة أيام الانتداب، وأيام الاستقلال، في السلم كما في الحرب. وفي أيامنا هذه ما زال هذا النهج الرسمي هو السائد ومن آياته البيّنات:

- التدخل في انتخابات الاتحاد العمالي العام الأخيرة (١٩٩٢)

- إطلاق مشروع للهيكلية النقابية يجعل من وزارة العمل الوصي الشرعي على الحركة النقابية.

- الاخلال بالاتفاق المعقود مع الاتحاد العمالي العام بشأن الأجور وغلاء المعيشة ومعالجة الغلاء والاحتكار، ومنع هذا الاتحاد من

والاجتماعية ولعل اللحظة مواتية لشق صفوفه واستفراجه انطلاقاً من المراهنة على نقاط الضعف في تركيبته وقلة الدعم من أصدقائه التقليديين الذين انخرطوا في دوامة الحكم ومسئولياته.

٢ - عندما تبدو الحريات النقابية شرطاً ملازماً للنهوض الاجتماعي والديموقراطي فإن الأمر يبدو للوهلة الأولى ضرباً من البديهيات أو تحصيل حاصل. أو ليس لبنان وفقاً لمقدمة الدستور تلك الجمهورية الديموقراطية القائمة على احترام الحريات وعلى العدالة الاجتماعية والمساواة؟ إلا أن المدقق في مجريات الواقع يكتشف التناقض والمفارقة.

وبالانتقال إلى مسألة النهوض الاجتماعي والآنماء المتوازن والشامل يجد الباحث نفسه أمام السؤال التالي: هل لدى الحكومة مشروع للنهوض الاجتماعي؟ وهل شاركت المعنيين به عند صياغته وإقراره.

أسارع إلى القول نعم للحكومة مشروع للنهوض يعتمد في المقام الأول على ترميم وإعادة تعمير ما هدمته الحرب سواء على صعيد الحجر والبنية التحتية أم على صعيد المظاهر العمرانية والاهتمام بوسط بيروت، أم على صعيد إعادة المهجرين.

ومشروع النهوض هذا لا يظهر اهتماماً كافياً وحاسماً بقطاعي الصناعة والزراعة، بل إن توجهه الأساسي والذي يستنتج استنتاجاً، هو لقطاع الخدمات. وهو على الصعيد الاجتماعي ما زال مفتقراً إلى سياسة إنمائية للموارد والقدرات البشرية ولمحاولات الاستخدام والتعليم والتدريب، وكذلك ما زال وعوداً في التربية المدنية والشؤون الاجتماعية والصحية، وحماية البيئة وتخطيط المدن، وإلغاء الطائفية وتحديث الدولة.

الحقيقة إن مشروع النهوض الرسمي الذي يطبق حالياً يفتقر

أساساً إلى الرؤية الإنمائية والبيانات العلمية. وهو في جميع الأحوال لم يعرض للمناقشة ولم يستجلب مشاركة من أحد.

وبالمناسبة تجدر الإشارة إلى أن الاتحاد العمالي العام مع سائر الهيئات الاجتماعية والثقافية والمهنية والسياسية الأخرى، مدعو لوضع مشروع بديل للنهوض الاقتصادي والاجتماعي، مشروع يثير النقاش حول النهضة الحضارية للبنان، بما هي ترسيخ للسيادة الوطنية في جميع المجالات، وتعميق للمشاركة الشعبية ولعمالية في رسم الخيارات واتخاذ القرارات المصيرية، وتعزيز للتضامن العربي خصوصاً في مرحلة السلام المفترضة أو المفروضة.

الخلاصات

استناداً إلى كل ما تقدم من مفاهيم ووقائع وملاحظات بالإمكان تقديم الخلاصات التالية:

١ - إن المشكلة المطروحة عبر مسألة الحريات النقابية وعلاقتها بالإنماء الاجتماعي هي بالضبط، وبالدرجة الأولى، مسألة الهجمة الشرسة على الاتحاد العمالي العام باعتباره مساحة للتحرك الحر، والمطالبة بمعالجة القضايا الاقتصادية والاجتماعية بشكل سليم وعادل، وعدم تحميل الفئات الشعبية والعمالية وزر الأزمة القائمة بعد أن تحملت في الحرب صنوف الموت والخراب.

٢ - طالما أن المطروح هو الحد من الحريات النقابية فإن الجواب المنطقي والبديهي هو الالتفات إلى تحصين الوحدة العمالية والنقابية من عبث السلطة، والانصراف إلى تنقية الأوضاع الداخلية من الترهّل والفوضى، والعمل على تفعيل النقابات ديموقراطياً وبعقد

تحالفات جدية مع سائر القوى والهيآت الاجتماعية والثقافية والوطنية التي لها مصلحة في تعزيز الحريات عموماً ومن ضمنها الحريات النقابية.

٣ - إن العلاقة التي تربط الحركة النقابية بحركة النهوض الاجتماعي هي محصلة للظروف التاريخية وللتراكيب الاقتصادية والاجتماعية والظروف السياسية المحيطة بلبنان. وفي ضوء ما يجري اليوم ما زلنا نفترض أن الحركة النقابية، على الرغم من أزمته الداخلية، وعيوبها التنظيمية، تبقى عنواناً بارزاً للصراع من أجل قيم الديمقراطية سياسياً واجتماعياً، ثقافياً وإعلامياً. ويأخذ هذا الصراع معنى عميقاً في هذه المرحلة الانتقالية التي يجري فيها تدجين كبير للمنطقة وللبنان تمهيداً لرفع راية النظام الإقليمي الجديد بكل مخاطره وويلاته المرتقبة.

١٥ - الحقوق والحريات النقابية في السياسة الاجتماعية

سأحاول في هذا اللقاء الإجابة على السؤال التالي:

ما هي حقيقة العلاقة بين همينة السلطة على النقابات والنجاح في تنفيذ سياستها الاجتماعية؟

من حق البعض أن يعتبر هذه الصيغة في طرح السؤال ذات نفس أتهامي، أو أنها في أحسن الأحوال تعكس موقفاً سياسياً وحالة عراكية قد تنأى بنا عن الموضوعية اللازمة لتفسير العلاقات الاجتماعية.

إذن علينا واجب توضيح السؤال، وإثبات فرضيته الضمنية.

أولاً - توضيحات حول طريقة تناول الموضوع والمقصود بالحقوق النقابية والسياسة الاجتماعية.

١ - لقد تعمدنا في عنوان المحاضرة أن نعتبر الحقوق والحريات النقابية متداخلة عضوياً مع السياسة الاجتماعية وأنها بالتالي جزء من عملية تاريخية واجتماعية، متعددة المستويات والأبعاد وذات طابع دينامي. هذا المنحى في التحديد لا يجعل الحقوق النقابية مجرد نص تشريعي، ولا مجرد مستوى سياسي، ولا مجرد سمة لحكومة محدّدة أو عهد من العهود. هذا المنحى في التحديد يفرض علينا منهجياً فحص التناقض في العلاقة التي تشبك تنظيمات

الاجراء بإدارة الدولة وكذلك في واقع كل من هذه الإدارة وتلك التنظيمات.

٢ - افترضنا مفهوماً شاملاً للسياسة الاجتماعية، أين أنها ترجمة الخيارات والأهداف والأولويات الاجتماعية المعتمدة من قبل سلطة التقرير إلى برامج تنفيذية. وعندما نصف هذه السياسة الاجتماعية بأنها رسمية فإن سلطة التقرير تتوزع بين السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية وأجهزتها المختصة. ويفترض في أية سياسة اجتماعية رسمية الاعتناء بالمواطنين كقوى منتجة وعاملة، ومؤسسات، ومجتمعات محلية، وكفئات تحتاج إلى رعاية خاصة، وأخيراً كأفراد... وذلك لتلبية حاجاتهم الأساسية، وحل مشكلاتهم الراهنة، وتوفير الإمكانات والموارد للأجيال القادمة^(١)

ومن البديهي القول إنه في ظل الأنظمة الديمقراطية تبنى السياسات الاجتماعية، والخطط الإنمائية، على المشاركة الاجتماعية وليس فقط على وجهة نظر النخبة الحاكمة وعمل التقنيين والموظفين.

٣ - إن وضع المشكلة في صيغة سؤال على نحو ما فعلنا يستهدف، منهجياً وعلمياً، جلاء ما يلي:

إن أرباب النظام الاقتصادي الحر في لبنان والمجموعات السياسية التي تعاقبت على الحكم ما زالوا حتى الآن يعالجون المشكلة الاجتماعية استناداً إلى ميزان قوى راجح لمصلحتهم مما ينأى بهم عن ترشيد السلوك والعلاقات. والاحتكام إلى منطق بناء الدولة الحديثة. والمجتمع المنصهر في البوتقة الوطنية.

إن مستوى النمو الذي بلغه مشروع قيام الدولة، وتبلور القوى الانتاجية والتنظيمات الاجتماعية المختلفة، لا يتيحان إلا هامشاً محدوداً من الحسم في مجال الفعل النقابي لإحقاق الحق، وتثبيت

الحرية، وفرض صيغ عقلانية في التعااطي مع الدولة وسياساتها.

ثانياً - واقع العلاقة من منظور تاريخي:

بعض الكتابات المحلية حول التنمية الاجتماعية والسياسية الاجتماعية الرسمية في لبنان ينطلق من تصورات مثالية ليؤكد على غياب أو انعدام هذه السياسة. وترتيباً على ذلك يجري الخوض في تعميمات أو وصفات للإصلاح والتحديث لا طائل منها. إن مثل هذا الموقف النظري يتركنا دائماً في نقطة الصفر مع إن المطلوب هو تكبد عناء التفطيش عن الخصائص والسمات التي تميز السياسات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية في لبنان.

إننا - بالطبع - لن نذهب في هذا الاتجاه لأننا نعتقد أن جهداً يجب أن يبذل لفهم السياسة الاجتماعية، وكذلك الحقوق النقابية في ضوء المناهج العلمية والوقائع التاريخية والاجتماعية، لا أن نكتفي بالإدانة الإيديولوجية والسياسية للأنظمة والحكام. لذا سنحاول في الفقرات التالية تسليط أضواء سريعة وكاشفة على تجربتنا اللبنانية في المجال النقابي والاجتماعي، وهي محاولة لا تدعي أكثر من ضرب المثل ووضع بعض العلامات على الطريق.

تاريخياً هناك ثلاث محطات يستحسن التوقف عندها:

١ - المحطة الأولى (١٩٤٣ - ١٩٥٨): بعد الاستقلال، وخصوصاً في الخمسينات شهد لبنان اندفاعاً اقتصادية كان من أسبابها الحاسمة التغيرات الاستثنائية، الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، التي ألمت بالجوار العربي. وكان من ثمار هذه الاندفاع تحسن ملحوظ في مستوى العيش، وتقدم العمران، والحركة الاقتصادية. إلا أن هذا التحسن المادي لم يتوزع بشكل

الاجتماعية الرسمية، وتعارك نقابي بتغذية مستمرة من أرباب الحكم، واستخدام التراخيص النقابية كسيف سياسي مسلط باستمرار فوق رؤوس النقابيين غير المتعاونين.

٢ - المرحلة الثانية (١٩٥٩ - ١٩٧٥): بفعل الأحداث الداخلية الدامية (ثورة ١٩٥٨) والتأثر بالتغيرات البنوية في بعض الأنظمة العربية المحيطة بلبنان، وبميول إصلاحية وقناعات حكمت تصرفات الرئيس فؤاد شهاب شخصياً، برز في تلك المرحلة مشروع إنمائي لتحديث الدولة، وإعادة اللحمة والتوازن إلى المجتمع اللبناني؛ وبناء على المسح العلمي الشامل للواقع الذي أجرته بعثة «إيرفد» الفرنسية، والتوصيات التي انتهت إليها تقرير هذه البعثة صدرت مراسيم اشتراعية (١٦٢ مرسوماً) تقضي باستحداث مؤسسات وإدارات عامة أنيط بها أمر التغيير الاقتصادي والاجتماعي والإداري المنشود^(٣).

لقد أقرَّ في هذه المرحلة مبدأ تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية دون المساس بالنظام الاقتصادي الحر، واللجوء إلى التخطيط ووضع السياسات بشكل واضح ومقصود وتحقيقاً للتوازن الاجتماعي وأملاً في بناء «دولة الاستقلال» كما كان يقال. إلا أن هذه السياسات افتقرت إلى عنصرين: عنصر الاستمرارية والتجدد، وعنصر المشاركة الشعبية. بعضنا ما زال يذكر تدخلات الشعبة الثانية التابعة للجيش في مختلف نواحي الحياة العامة وتبلور هذه الشعبة كمرجعية وكمصدر للقوة والنفوذ. في هذا السياق كان يجري التدخل أيضاً في الحياة النقابية. ولكن ما يلفت الانتباه في هذه المرحلة هو اتجاه الحركة النقابية التدريجي إلى التفلت النسبي من تدخل الدولة والانتفات إلى وحدة العمل النقابي خصوصاً بعد الترخيص للنقابات اليسارية والالتقاء في صيغة الاتحاد العمالي العام ١٩٧٠.

متوازن على الفئات الاجتماعية والمناطق. ولم يترافق معه نهج اجتماعي وسياسة اجتماعية تضمن سلامة التنظيم الاجتماعي وتقوية عناصر الثبات والاستقرار فيه. لقد بقي الأداء السياسي للنخب الحاكمة «متخلفاً»، وبقيت الإدارات والمؤسسات العامة والخاصة وأجهات حديثة بمضمون قديم. ومارست الأحزاب المحلية وغير المحلية دورها المتعاطم إما بالاستغراق الكلي في حمأة الواقع أو في التحليل القومي والأممي فوق هذا الواقع.

أما على الصعيد الاجتماعي والنقابي فقد اتسمت تلك المرحلة بالسمات التالية:

(أ) التفاوت الصارخ بين نمو العاصمة ونمو المناطق وبداية استفحال ظاهرة النزوح الريفي وتضخم الضواحي والأحياء الشعبية الفقيرة حول بيروت.

(ب) ازدياد الحاجات الاجتماعية في مجالات التعليم والصحة والسكن وعدم الاهتمام الرسمي بتلبيتها.

(ج) نمو الحركة النقابية وتشعبها مع ضعف بادٍ لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية من حيث الإمكانيات والدور، وقوة بارزة من حيث التدخل في إعطاء التراخيص النقابية وقطع الطريق على أية تنظيمات نقابية موسومة باليسارية أو الشيوعية.

(د) عدم تطبيق قانون العمل لضمان الحقوق العمالية علماً بأن هذا القانون صدر عام ١٩٤٦ وفيه الكثير من الثغرات التي ما زالت قائمة حتى اليوم.

في هذه المرحلة يمكن تلخيص الوضع كما يلي:

نمو اقتصادي «وحشي»، وقصور فاضح في السياسة

في أواخر هذه المرحلة شهدت الساحة الاجتماعية مدّاً نقابياً مطلبياً وديموقراطياً عارماً. وحصلت مواجهات عنيفة وبعضها دموي مع السلطة. وقد ارتبط في هذه الفترة تحرك اليسار بالدعم الفلسطيني المتعاضم النفوذ وبالحركة الطلابية ليكون مؤشراً بارزاً على تخلخل الأوضاع واقترب لحظات تغييرية حاسمة وخطيرة.

أما السياسة الاجتماعية التي كانت سائدة في تلك الفترة فقد اتسمت بالردّ السلطوي العنيف على كل تحرك عمالي أو مطلبى دون أن يرافق ذلك أي محاولة جدية لحل المشكلات الاجتماعية والمعيشية المتفاقمة (نذكرها بتحريك عمال معمل غندور في بيروت وانتفاضة مزارعي التبغ في النبطية)

في ١٩٧٠ أعلن الاتحاد العمالي العام عن برنامج عمله. وكان هذا البرنامج شاملاً ومحدداً في آن معاً: يبدأ بالجوانب الصحية والمعيشية والتعليمية والسكنية وينتهي بالتشريعات الاجتماعية والاقتصادية وبالمواقف الوطنية والدولية. لم يكن هذا البرنامج متطرفاً في مجمل بنوده ومع ذلك ناصبته السلطة العداء إلى أن وقعت الحرب وانتقلت الأمور إلى واقع آخر ومنطق آخر.

في معرض الاستخلاص يمكن القول: لقد لمعت بارقة الأمل الإنمائي في سماء لبنان مع «الشهابية» حيث أضحت السياسة الاجتماعية جزءاً من مخطط عام، إلا أن هذه البارقة سرعان ما خبت تاركة وراءها أجهزة ومؤسسات أعطت بعض النتائج الطيبة خصوصاً في الإدارة وتقديم الخدمات للقرى النائية. أما على الصعيد النقابي والديموقراطي فإن التدخل السلطوي بقي هو القاعدة ودائماً بحجة المصلحة العامة وبناء الدولة والمجتمع.

٣ - مرحلة الحرب (١٩٧٥ - ١٩٩٠): في هذه المرحلة دارت

دورات العنف والتدمير المادي والنفسي والاجتماعي، ونجحت محاولات تهميش دور الدولة والمجتمع المدني. لن أطيل في وصف حالات الحرب ومراحلها، ما يهمنا هو الإشارة إلى أن الحركة النقابية بقيت أمينة على عهدا في الاتحاد، ولم تركب موجة الطائفية. لقد حاولت التمسك بوحدة العمل النقابي، ووحدة البلد، ومتابعة العمل لتحقيق المطالب العمالية. أما على صعيد السياسة الاجتماعية الرسمية فقد تقلصت إلى حدود الإغاثة السريعة والطارئة. وحلّت الجمعيات على اختلاف أنواعها ومراميها محل الدولة وساهمت في تخفيف العبء عن الفقراء والمهجرين وذوي الحاجة. وما يمكن تسجيله هنا هو أن الميليشيات على اختلاف ألوانها وأشكالها أخذت دور الدولة حتى في إخضاع الحركة النقابية وتوجيهها وفقاً لمصالحها وسياساتها. وقد اصطدمت مع هذه الحركة في أكثر من مناسبة نظراً لقيامها بدور «سياسي» جامع وغير طائفي.

ثالثاً - واقع العلاقة في المرحلة الراهنة:

بعد عودة الدولة، وتحول وثيقة الوفاق الوطني إلى واقع دستوري، ومؤسسات فعلية، وممارسات يومية يبرز السؤال من جديد حول العلاقة الصراعية القائمة بين التنظيمات النقابية للعمال وسائر الأجواء. وبين الخط الاجتماعي والسياسي الذي تنتهجه السلطة الحالية.

استناداً إلى الوثيقة المذكورة نحن أمام مهمة جلية لهذه الحكومة، مهمة تحقيق الإنماء الشامل والمتوازن الذي يعتمد التخطيط، ويسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية.

لإنجاز هذه المهمة الإنقاذية وضعت برامج ومشاريع، واستحدثت وزارات ومؤسسات عديدة^(٢). أما على صعيد السياسة

الاجتماعية تحديداً فيكفي أن نستعرض مهام ووظائف وزارة الشؤون الاجتماعية كما هي محددة بالمرسوم التنظيمي رقم ٥٧٢٤ تاريخ ١٩ أيلول ١٩٩٤، وأن نطلع على إنجازات هذه الوزارة، وما خصص لها من اعتمادات كجزء من الخطة العشرية (١٥٠ مليون دولار نصفها للبناء والتجهيز ونصفها الآخر لدعم البرامج والمؤسسات الاجتماعية)^(٤). ويمكن استكمال الصورة بالاطلاع أيضاً على وزارات وإدارات أخرى رسمية ومعينة بالنهوض الاقتصادي والاجتماعي والثقافي. إلا أن ذلك كله لن يوضح إلا جانباً من حقيقة السياسة الاجتماعية المعتمدة رسمياً هو جانب النوايا والتوجهات العامة. أما الجانب الذي يعيننا حقاً فهو الكيفية والأساليب والحدود والأولويات التي تتحوّل وفقها هذه التوجهات إلى أفعال ملموسة. وفي هذا السياق العملي يمكن إيراد الكثير من الأمثلة التي تظهر وجود فجوة واسعة بين الإنماء كمبدأ وبين الممارسات الرسمية لتطبيقه. وفيما يلي بعض الإشارات التي تمس موضوعنا بصورة مباشرة:

١ - انفردت وزارة العمل بطرح مشروع للهيكلية النقابية يتنافى مع الحقوق والحريات النقابية كما يطمح إليها العمال وتنظيماتهم وكما هي مثبتة في الدستور اللبناني، وفي الاتفاقات الدولية. لقد استمرت الوزارة في الإمساك بسيف التراخيص المسبقة وفي الإشراف على عمل النقابات وحياتها الداخلية.

٢ - كونت الوزارة إياها لجنة لتعديل قانون العمل دون أن تأخذ في الحسبان حق النقابات في إبداء الرأي والمشاركة في أمر يعينها مباشرة لأنه ينظم حقوقها ومصالحها.

٣ - تصدت وزارة الداخلية بالقوة للحؤول دون تطبيق الاتحاد

العمالي العام للاضراب المقرر بتاريخ ٢٦ نيسان ١٩٩٤ تعبيراً عن الاحتجاج السلمي على إهمال الحكومة وفشلها في معالجة الأزمة المعيشية.

٤ - استمرت وزارة العمل في سياسة «تفريخ» النقابات والاتحادات النقابية لاعتبارات سياسية وحزبية وبقصد الضغط على الاتحاد العمالي العام، وإيجاد شرخ بين هذا الاتحاد ومع الاتحادات المستحدثة واستغلال كل ذلك للحركة العمالية وشل فعالية التنظيم النقابي.

٥ - ما زالت الحكومة تعالج الأزمة المعيشية بالمسكنات بينما تترك الحبل على الغارب للاحتكارات والمتلاعبين بالأسعار. وهي تقف عاجزة أمام ارتفاع الرسوم المدرسية، وكلفة الطبابة والاستشفاء، وتعذر إيجاد المسكن إلا ببذلات إيجار غير معقولة. وفي المقابل تمعن في تحميل الإجراء وذوي الدخل المحدود المزيد من الضرائب والرسوم.

ولا نريد أن نسترسل وندخل في مسائل الهدر الحكومي والأداء السيء في بعض المصالح والإدارات الرسمية المولجة بالتعويض عن المهجرين والمتضررين من الاعتداءات الإسرائيلية، وتنفيذ المشاريع الإنمائية. ولا نريد أن نتحدث عن قصور الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية والصحية والسكنية والتعليمية.

في ضوء ما تقدم يمكن استخلاص ما يلي:

١ - لقد كانت النقابات عرضة باستمرار لمحاولات السلطة الهادفة إلى ترويضها والإمساك بزمامها كلياً أو جزئياً.

٢ - لم تمارس هذه السلطة في أي وقت من الأوقات سياسة

الحواشي

- (١) انظر مداخلة د. مصطفى العوجي عن «الامن الاجتماعي» في الندوة التي نظمتها جامعة بيروت العربية بتاريخ ٩٤/١٢/١٥ والمنشورة في جريدة اللواء بتاريخ ٩٤/١٢/١٦ وانظر أيضاً كتابه القيم الذي أصدره مؤخراً حول «الامن الاجتماعي».
- (٢) من هذه المؤسسات: مجلس الخدمة المدنية، التفتيش المركزي، مصلحة الإنعاش الاجتماعي، المشروع الأخضر، المركز التربوي للبحوث والإنماء... الخ.
- (٣) من هذه الوزارات، وزارة المهجرين، الشؤون البلدية والقروية، الثقافة والتعليم العالي، البيئة، التعليم المهني والتقني، المغتربين، الشؤون الاجتماعية. من المؤسسات: مكتب الدواء وأخيراً المجلس الاقتصادي والاجتماعي.
- (٤) انظر محاضرة حسين ماجد حول: «دور وزارة الشؤون...» ورشة العمل التي نظمتها برنامج الأمم المتحدة للإنماء في فندق الكارلتون في ٩٥/١/١٢.

التشاور والحوار الجدي مع الحركة النقابية لبلورة السياسة الاجتماعية والاقتصادية وسبل تنفيذها.

٣ - عندما تضطر السلطة للاعتراف بالحقوق والحريات النقابية تحت تأثير ظرف ضاغط تحاول الالتفاف على الموضوع وتفريغه من محتواه كما ثبت ذلك من إشراك النقابات في إدارة الضمان الاجتماعي أو كما حدث مؤخراف بالنسبة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والصيغة التي أقرّ بها.

٤ - بالمقابل يجب أن نلفت الانتباه أيضاً إلى أن التنظيمات النقابية تعاني هي الأخرى من ضعف بينوي، ومن تباينات في الرأي والولاء السياسي وقوة الحضور والتأثير مما يجعلها غير محصنة تماماً في وجه التدخلات السلطوية وغير قادرة أحياناً على اتخاذ الموقف الصلب وحسم الصراع لصالحها.

الخلاصة العامة: إن استمرار السلطة في نهجها التسلطي حيال الحركة النقابية لن يمكنها من النجاح في تنفيذ سياستها الاجتماعية. وأغلب الظن أنها لا تستطيع إلا أن تكون كذلك في المستقبل المنظور بما يقتضي إعادة اللحمة للحركة النقابية والالتفات إلى بناء وحدتها على أسس أسلم.

وأخيراً لقد حاولت الإجابة على السؤال فهل أصبت خطأً كافياً من النجاح والانصاف أم أن الانحياز إلى الحركة العمالية وتنظيماتها النقابية بقي هو الأبرز؟

أمل عبر المناقشة من تعميق السؤال والجواب معاً وأن نقرب أكثر من الأمانة العلمية والموضوعية.

الجماعات أو هيئة من الهيئات الاجتماعية، التزام إرادي، حر، فاعل، باعث على التضحية، له طابع الإلزام وإن بحدود متفاوتة. هي التزام الفرد بجماعته، والتزام الجماعة بمحيطها المباشر أو بالمجتمع الشامل.

بالطبع هذا التعريف هو تعريف إجرائي لتسهيل تقدّم البحث. وهو لا يحيط بجميع التعقيدات المرتبطة بظاهرة المشاركة كتحديد البواعث والحاجات والظروف الذاتية والموضوعية التي تدفع الأفراد والجماعات إلى الانتماء، وتحمل ما ينتج عن هذا الانتماء من أعباء أو مزايا.

يمكن تصنيف المشاركة الاجتماعية إلى أنماط متعددة: هناك مثلاً نمط المشاركة الإرادية وهو الذي يعنينا في مسألة النقابات والقرار الاجتماعي، وهناك المشاركة التي يتم التحريض عليها من خارج الجماعة، من جهة أو سلطة خارجية، وهناك المشاركة الطبيعية المحددة بمعايير المجتمع التقليدي (الريفي أو العشائري)، وهناك المشاركة العفوية التي نلاحظها في الجماعات الصغيرة التي لم تتشكل بعد في بنية خاصة، وهناك أخيراً المشاركة العملية، الوظيفية، ضمن التنظيمات الحديثة، الضخمة، البيروقراطية الطابع.. وهي مشاركة نفعية قلما ترافقها شحنة عاطفية أو نضالية.

ثانياً - السياسات الاجتماعية: نستخدمها بالجمع عمداً نظراً لتعدد مجالات العمل الاجتماعي، وتنوع أساليبه وأغراضه (هناك سياسة تعليمية وأخرى صحية، وثالثة سكنية.... ورابعة بيئية وهكذا..). المقصود بالسياسة الاجتماعية هو مجموعة الأهداف، والخطط والبرامج، والإمكانات المادية والفنية والبشرية الملحوظة لإحداث تغيير في واقع اجتماعي محدد بما يتلاءم مع متطلبات هذا الواقع،

١٦ - دور النقابات في تقرير السياسات الاجتماعية

لا أريد أن أتوقف عند مشروعية حق النقابات في المشاركة الاجتماعية، والإطار المرجعي لهذا الحق. فمن المعلوم أن هذا الحق مرتبط بالفلسفة الديمقراطية للحكم، ويتطور مفهوم الدولة، ومفهوم المجتمع المدني، ومفهوم الدور النقابي في الحياة العامة.

ما أريد أن أتناوله في هذا الحديث هو إشكالية هذا الحق في الواقع اللبناني من حيث الالتباس القائم ما بين الإقرار النظري والإنكار العملي، ما بين الأطر المفتوحة للمشاركة الشكلية، والانغلاق السلطوي على المواقف الأحادية واستمرار نزعة الهيمنة من جهة، والممانعة النقابية من جهة ثانية.

ساقصر حديثي على مسألتين:

المسألة الأولى تتعلق بوصف ملامح السياسات الاجتماعية الرسمية، واستخلاص الكيفية التي تصاغ بها هذه السياسات، وصولاً إلى تحديد مداها نظرياً وعملياً.

والمسألة الثانية تتعلق بشروط الموقف العمالي والنقابي، وأنماط التفاعل مع هذه السياسات، وتحديد حقيقة المشاركة كما تتبدى في المرحلة الراهنة، والإمكانات المتوفرة لتطويرها في المدى المنظور، ولكن قبل الخوض في هاتين المسألتين من المفيد تحديد ما نقصده بالمشاركة الاجتماعية والسياسات الاجتماعية.

أولاً - المشاركة الاجتماعية: هي التزام مبدئي بجماعة من

وإمكاناته، وهويته الخاصة. السياسات الاجتماعية الرسمية هي تلك التي تعتمد الدولة وأجهزتها المختصة انسجاماً مع الوظائف التي ارتضتها لنفسها وتعهدت بأدائها للمواطنين. وهي تستهدف عادة الحماية وتأمين الحاجات الأساسية، مكافحة الأمراض الاجتماعية، إحداث النمو الاقتصادي والاجتماعي وتطوير قيم المجتمع.

ولا بد من الإشارة أخيراً إلى أن الحديث عن السياسات الاجتماعية اليوم يدور في مناخ من المفاهيم المتشابكة والمتفاعلة من قبيل ذلك التنمية المستدامة، تعزيز دور المجتمع الأهلي، والسلم الاجتماعي، تكريس المواطنة، ومبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان، التحديث والهوية الثقافية... الخ. أما على الصعيد الواقعي فإن اقتسام المجتمعات والعالم، والتفاوت في توزع الخيرات والقوة، والتكالب على السيطرة والنفوذ... كل ذلك يجعل من موضوع السياسات الاجتماعية محلاً للصراع والتنازع محلياً وإقليمياً وعلى الصعيد الدولي.

بعد هذه المقدمة نعود إلى المسألتين اللتين أخذنا على عاتقنا تسليط الضوء على ما فيهما من وقائع والتهاسات.

السياسات الاجتماعية في لبنان

في تاريخ لبنان المعاصر يمكن تبين أربع مراحل وأربع مواقف سياسية اجتماعية على الصعيد الرسمي:

أولاً - مرحلة الليبرالية الاقتصادية المنفلتة من أي عقاب اجتماعي، أو عقلنة احترازية، والتي استمرت من سنة ١٩٤٣ ولغاية سنة ١٩٥٩. في هذه المرحلة استفادة لبنان من المتغيرات العربية

والإقليمية على الصعيد الاقتصادي، إلا أن بناء الاجتماعي الداخلي بقي مشوباً بالفوضى والارتجال، ومحكوماً بتوازن هش بين الجماعات والطوائف، والقطاعات الاقتصادية والمناطق الجغرافية. ما يميز السياسات الاجتماعية الرسمية في ذلك الوقت هو التالي:

دع الأمور الاقتصادية تمرّ أولاً وأخيراً. أما السياسات الاجتماعية فإنها متروكة للقطاع الأهلي إجمالاً باستثناء نشاط رسمي محدود في مجال التعليم والصحة ونشاط مفروض بسبب الكوارث الطبيعية كزلزال ١٩٥٦ وإنشاء المصلحة الوطنية للتعمير.

ثانياً: المرحلة الشهابية وامتدادها حتى عام ١٩٧٠: في هذه المرحلة برز الاهتمام بالسياسات الاجتماعية تحت شعار «الإنماء المتكامل والمتناغم» وضرورة بناء «دولة الاستقلال» على الطريقة الإصلاحية (طريقة الأب لوبريه وبعثة إرفد). قد تمت في هذه المرحلة إنجازات كثيرة وأصبحت الدولة تتدخل في رسم السياسات الاجتماعية، وتعتبر العلميات الإنمائية من أبرز وظائفها. ولكن الموقف من المشاركة الاجتماعية في تلك التجربة لم يكن موقفاً ديموقراطياً نظراً لاعتماد الرئيس شهاب على الأجهزة المدنية والعسكرية في تنفيذ حلمه الذي سرعان ما أخمدت ناره في التحولات السياسية اللاحقة.

ومن الممكن وصف المرحلة التي سبقت الحرب الأهلية بأنها مرحلة اضطراب سياسي واجتماعي، ووطني وإقليمي، وما شهدته تلك المرحلة من تصاعد الحركة المطالبة العمالية والطلابية، وتشنج الاستقطابات السياسية والطائفية، واختلال التوازنات الداخلية، كان من المؤشرات على تمزق النسيج المجتمعي والانخراط في حالة رهيبية من التجاذب والعنف ومن الطبيعي ألا تشهد هذه المرحلة أي بناء أو

(أ) سيادة النظام الاقتصادي الحر ولكن في طور من العجز والتأزم: العجز من مواجهة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الصعبة بدينامية قادرة ومبدعة، والتأزم بسبب التناقضات المستفحلة بين مصالح متعددة ولكن يمكن تلخيصها بمصالح مالية وعقارية، مصالح العقوليين وقادة الميليشيات الحاكمين من جهة، ومصالح مختلف الطبقات الشعبية والعمالية من جهة أخرى، والصراع الدائر حول من يدفع فاتورة الحرب ومن يكسب مغنم السلم.

(ب) سيادة الموزاييك الاجتماعي، الطوائفي، وحركة تفاعله سلبياً خارج إطار مشروع التوحيد الوطني، وبناء الدولة الحديثة، وإرساء الحياة السياسية والاجتماعي والثقافية على قواعد نهضوية جديدة.

(ج) زيادة الهوة والتفاوت بين طبقات المجتمع مع ظهور عناصر اجتماعية جديدة كإفقار الطبقة الوسطى وتدني مستواها المادي والاجتماعي، وانهيار الطبقات الشعبية، وتردي أوضاع المعتمدين والمهمشين والمعاقين. ومن ناحية ثانية تكوّن أثرياء جدد من الحرب، والمضاربات، والصفقات.

هذا الوضع ينذر باستقطاب اجتماعي حاد وخطر ينذر بأوخم العواقب.

(د) سيادة طبقة حاكمة ونخب سياسية لم تنبثق بمعظمها عن المجتمع بألية ديموقراطية معاصرة، وهي لا تحمل أي مشروع للتغيير، وكلهما تقاسم المغنم والنفوذ بالطرق التقليدية المعهودة.

(هـ) تفاقم الأوضاع في أجهزة الدولة وإداراتها سواء من حيث

ثالثاً - مرحلة الحرب (١٩٧٥ - ١٩٩٠): لقد لمسنا خلال هذه المرحلة ضياع الحقوق والإمكانات، وهيبة الدولة، وبروز دور طاغٍ للقوى المسلحة الميلشياوية، هذا من جهة، وبروز أعمال الإغاثة والخدمات الاجتماعية المصبوغة بالصبغة الطائفية والحزبية من جهة أخرى. من البديهي التأكيد هنا على أنه لا سياسات اجتماعية رسمية في ظل غياب الدولة، ولا سياسات اجتماعية بديلة في ظل سيطرة العصبية الميلشياوية والطائفية. ومع ذلك يمكن أن نسجل حالة إيجابية هي حالة النقابات التي تصدت للانقسام ودعت إلى الوحدة الوطنية، وتصدّت للكارثة الاقتصادية والاجتماعية وتابعت كفاحها المطلبي في أصعب الظروف. ومن البديهي القول كذلك أن المشاركة الاجتماعية لم تكن واردة إلا بمعنى الهيمنة بالنسبة لقوى الأمر الواقع.

رابعاً - المرحلة الراهنة: هي مرحلة إعادة البناء والتعمير، مرحلة الإنماء الشامل والمتوازن، مرحلة التحرير، مرحلة السلام «العادل والشامل»، مرحلة العلاقات المميزة مع الشقيقة سوريا.

هذه العناوين تبين خطورة المرحلة وضعوباتها المتعددة حتى ليصحّ وصفها بأنها مرحلة التحدي الأكبر. فيكيف تبدو ملامح السياسات الاجتماعية في هذه المرحلة؟

لا بد من التنبيه أولاً إلى أن هذه السياسات ليست مصاغة رسمياً، ومعلنة على الملأ، ومعرضة لنقاش وطني واسع النطاق. لذا نجد أنفسنا مضطرين لرسم ملامحها بصورة تقريبية وسريعة. كما أنه لا بد من التنبيه أيضاً إلى أن هذه السياسات ليست وليدة اليوم بل لها مرتكزات بنوية وفلسفية وواقعية تعود إلى تاريخ سابق، وعهود ماضية. وفيما يلي عرض موجز لهذه المرتكزات:

الأداء والانتاجية، أم من حث الرشاوي والمحسوبية.

٢ - المرتكزات الفكرية: ويمكن تلخيصها بما يلي:

(أ) إطلاق شعارات مثل: الإنماء الشامل والمتوازن ولكن دون تحويلها إلى خطط وبرامج عمل فعلية، ومتوافق عليها اجتماعياً، وبشكل ديموقراطي. وكلنا تابع المناقشات والمواقف حول الخطة والمشاريع في أواخر العام الماضي.

(ب) كذلك الأمر بالنسبة لبناء أجهزة الدولة، والإصلاح الإداري، واستئصال طائفية الوظيفة، وتفعيل دور أجهزة الضبط والمراقبة... الخ

(ج) اعتبار الخيار الديموقراطي جوهر كيان لبنان واتخاذ مواقف عملية مناقضة للدستور وما ضمنه من حريات في مجالات الإعلام والتنظيم النقابي على سبيل المثال. كما أن المشاركة الاجتماعية التي تقتضيها الممارسة الديموقراطية ما زالت غائبة تماماً سواء على صعيد التشريعات الاجتماعية وإدخال التعديلات اللازمة عليها أم على صعيد رسم السياسات الاجتماعية المختلفة.

خلاصة القول: إن العقلية السائدة في أوساط الحكم عاجزة عن ابتكار أفكار أو مشروعات ليست من طبيعتها، بل هي عقلية قائمة على الازدواجية والتناقض بين الفكر والممارسة.

٣ - السياسات كما هي مطبقة واقعياً: لن نتمكن من استعراض عدد كبير من هذه السياسات نظراً لضيق الوقت سنأخذ على سبيل المثال السياسة التعليمية مع إشارات سريعة إلى السياسات الأخرى:

(أ) السياسة التعليمية: تركزت هذه السياسة على فكرة ثابتة هي

أن ادولة عاجزة عن تحمّل عبء التعليم لكل أبناء لبنان. لذا أصبح من «الطبيعي» تقسيم التعليم إلى رسمي وخاص، والتسليم بأولوية ورجحان كمي ونوعي للتعليم الخاص، علماً بأن التعليم الخاص أنواع: قسم كبير من مؤسساته من النوع التجاري، وبعضه فقط وطني علماني، وبعضه المهم طائفي ومذهبي. وفي ظل وضع كهذا لا تقوم التربية بدور التنشئة الوطنية، والدمج الوطني، بل تقوم بوظيفة انقسامية طائفية، وطبقية متمادية. ومن حيث كلفة التعليم في هذا القطاع فإنها تكاد تكون خيالية. أما على الصعيد الآخر، التعليم الرسمي، فنلاحظ إهمالاً شديداً للتعليم الأساسي والجامعي وكان المطلوب هو التجهيل والتغريب. ولا يختلف الوضع في التعليم التقني والمهني على الرغم من الحديث الدائم عن الإنماء وإعادة البناء. ولعل أشجع مظهر من مظاهر الإهمال والتخلف هو وضع العنصر البشري، أي المعلمين، والتنكر لأبسط متطلبات عيشهم اللائق، وتطورهم المهني. وكذلك المواظبة على تطبيق برامج عفا عليها الزمن منذ عقود كثيرة، وهي كانت في الأصل قاصرة، ولا تنطوي على أهداف التطور العصري ووسائل التجدد والتحديث.

إذن السياسة التعليمية المطبقة حالياً هي استمرار للثبالي وهي عقبة أمام تكوين جيل لبناني عصري ومنتج.

(ب) السياسات الأخرى: في السياسة الصحية تبرز مسألة تعزيز دور المستشفيات الخاصة على حساب إقامة وتجهيز المستشفيات الحكومية، وتبرز مشكلة الدواء، ومشكلة الترهّل وعدم كفاية الضمان الصحي وتعاونية الموظفين.

وفي السياسة السكنية يبرز قانون الإيجارات، وانعدام الشقق المعدة للإيجار إلا ببدلات خيالية، والصعوبات التي تصادفها فئات

الشباب والعمال في الزواج وبناء الأسرة. وماذا نقول عن السياسة البيئية وغيرها؟

وإذا كان لنا أن ننهي هذا الجانب بخلاصة فهي التالية:

إن المرتكزات الأنفة الذكر لا تتيح إلا قدرأ ضئيلاً من العقلانية في التخطيط والتصميم، والفعالية في التنفيذ والمتابعة، والضخالة في النتائج والمردود، على الصعيد الاجتماعي كما على الصعيد الأخرى. لماذا؟

لأن الغلبة ما زالت للنظرة الفئوية، والممارسات الاعباطية، والقرارات الارتجالية، والتحيزات الطبقية، والألاعيب السياسية، والأمزجة الشخصية.

الموقف العمالي والنقابي من هذه السياسات

يتحدّد الموقف بعوامل وظروف يمكن إجمالها في إطارين: الإطار الأول يتعلّق بالحياة ضمن الشغل، والإطار الثاني بالحياة خارجه.

أولاً - الحياة ضمن عالم الشغل: في هذا الإطار تبرز أولاً المسائل المرتبطة بشروط العمل وأولها سياسة الأجور والتقديمات الاجتماعية. ونعرف كم هي مجحفة وجائرة السياسة المتبعة حالياً من أرباب العمل والدولة. وحول الأجر وملحقاته نشهد الصراع المر خصوصاً في ظل التضخم وارتفاع أكلاف المعيشة. والصراع عام وشامل في المكاتب والمعامل، في الوظائف وفي المدارس... وقد كشف هذا الصراع كذبة الدولة المحايدة أو الدولة/الحكّم، وكذلك كذبة الركيزة الثلاثية في بناء الاقتصاد على أساس التعاون والمشاركة.

وتبرز في هذا الإطار أيضاً قضايا أخرى منها على سبيل المثال:

- سياسة إقصاء الموظفين والعمال الزراعيين وسواهم عن التنظيم النقابي.

- سياسة التمييز ضد المرأة في مجالات الأجر والترقي.

- سياسة الاستخدم والتدريب المهني.

- قضايا طوارئ العمل والسلامة المهنية وصحة العمال.

ثانياً - الحياة خارج الشغل: وهي تدور في ثلاثة محاور:

١ - الوقت خارج الشغل: نلاحظ في هذا المجال وجود تفاوت اجتماعي في توزيع ميزانية الوقت المتبقي للعيش. ففي الظروف الطبيعية ينفق العامل وقته، أو جلّ وقته في عمله، فكيف الحال في ظروف التضخم وتدني الأجور واضطرار العامل والموظف إلى إعطاء جزء من وقته أيضاً إلى عمل آخر حتى يتمكن من الوفاء بالتزاماته العائلية والشخصية.

٢ - أسلوب العيش: وله جانبان جانب الاستهلاك والجانب المتعلق بالسكن والعلاقات الاجتماعية.

في الجانب الأول نلاحظ أن ميزانية الأسرة اللبنانية عموماً، والأسرة العمالية خصوصاً تعاني من اختلال على صعيد التوازن بين المدخول والمصروفات، وكذلك على صعيد بنود الإنفاق المختلفة حيث يحتل الغذاء المرتبة الأولى، مما يدل على فقر الحال والبقاء على مستوى تأمين الحاجة البيولوجية علماً أن الحاجات تتعدى ذلك إلى المستوى النفسي، والإيديولوجي، والاقتصادي، والثقافي، وتتعدى الحاجات الحاضرة إلى التطلعات المستقبلية.

إذن موقع المشاركة هو موقع هش وكأنه مجرد تكتيك يقصد منه استيعاب التنظيمات النقابية في لعبة مكشوفة.

الدولة غير جادة - بتقديرنا - في اعتماد المشاركة سبيلاً إلى تعزيز الديمقراطية، وعاملاً من عوامل النجاح في مجال الإنماء الاقتصادي والاجتماعي.

هل يمكن تجاوز هذا الوضع في المدى المنظور؟ لا يمكن التكهّن بذلك بصورة جازمة. الظن الأرجح هو أن الأمور مرهونة بعاملين، وبتغييرات يصعب تحديدها زمنياً. هذان العاملان هما:

* عامل ذاتي مرتبط بالنقابات وقدرتها على التخطيط السليم بحيث تتوفر لها سياسة واضحة وعملية يمكن تقديمها كبديل معقول للسياسات الرسمية، وقوة داخلية بنيوية، وحلفاء من المجتمع المدني، وأنصار من النواب المستنيرين، وإعلاميين واعين، وعلاقات عربية ودولية فعالة... الخ

* عامل موضوعي مرتبط بالتركيبية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية القائمة وتفاقم أزماتها ومواطن الضعف فيها.

المحور الخامس

المرأة وعلاقتها بالعمل والتنظيم النقابي

- ١٧ - المرأة اللبنانية في عالم الشغل
- ١٨ - المرأة العاملة في الريف ودور المؤسسات والجمعيات الأهلية في خدمتها
- ١٩ - موقف الاتحادات النقابية من مسألة تنظيم الأسرة
- ٢٠ - المرأة العاملة ومشاركتها في الحياة النقابية

١٧ - المرأة اللبنانية في عالم الشغل

الموضوع المطروح في هذه الحلقة الدراسية هو بالتحديد موضوع الوعي على حقوق المرأة في مجال العمل ومستلزماته من تعليم وإعداد مهني وتدريب.

والوعي كما نراه لا يقتصر على معناه التقليدي، أي استيعاب أمر من الأمور أو حقيقة من الحقائق، بل يتعدى ذلك إلى تكوين رؤية علمية ونقدية لقضايا الإنسان والمجتمع والإحساس إزاءها بالمسؤولية الأدبية والالتزام العملي. وما تنظيم هذه الحلقة الدراسية بمناسبة انعقاد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة إلا تعبير عملي عن هذا الإحساس، وتلك الرؤية. وهو تعبير عن الارتباط بين البعد الوطني والبعد العالمي لقضية المرأة بشكل عام، والمرأة العاملة بشكل خاص، وعن الارتباط بين مناهج العلم ومسالك العمل في نفس المجال.

بعد هذا التحديد السريع لموضوع البحث لا بد من إشارة إلى كيفية تناول هذا الموضوع. بالنسبة لمصادر المعلومات لم نجد من الأدبيات العامة والمعروفة ما يروي عطشنا. أما البيانات الإحصائية فإنها إما تقديرات مبعثرة هنا وهناك، وإما نتائج لتحقيقات قديمة كما هو الحال بالنسبة لإحصاء القوى العاملة الذي أجرته وزارة التصميم على عينة من اللبنانيين منذ ما يقرب من ربع قرن. الدراسة الإحصائية الوحيدة التي زدتنا بجداول وأرقام إحصائية هي دراسة التجمع النسائي الديمقراطي في لبنان التي قام بها الزميلان يعقوب قابنجي

وأسعد الأتات. وهي دراسة شاملة للنساء العاملات في لبنان عام ١٩٩٢.

في ضوء ما توفر من معلومات رأينا من المناسب حصر الموضوع بالمحاور التالية:

أولاً - الملامح الأولى للمرأة العاملة في لبنان في مطلع التسعينات.

ثانياً - عمل المرأة: ما هي شروطه وسماته الأساسية؟

ثالثاً - واقع إعداد المرأة للعمل وتدريبها المهني.

رابعاً - رفع مستوى الوعي بحقوق المرأة في العمل وبرامج التدريب.

أما طريقة التناول فإنها تركز على قراءة هذه المعطيات وتحليلها بعين الباحث الناقد، والاستفادة منها بقلب المؤيد لقضية المرأة الإنسان والمرأة العاملة. ونأمل أن يكون في النقد والتأييد ما يجعلنا نقرب من حقائق الواقع بصورة أفضل ونظرة أدق وأشمل.

أولاً - المرأة العاملة في لبنان - ملامح أولية

النساء نصف الكون. أما اللواتي ينخرطن في أسواق العمل، وتشملهن التعدادات الإحصائية فإن نسبتهن تختلف باختلاف الدول والمجتمعات، وتتأثر بمختلف الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ففي بعض البلدان الأوروبية تقترب النسبة من ٥٠٪، وفي البلاد العربية تقل عن ٨٪. أما في لبنان فقد كانت النسبة ١٧,٥٪ عام ١٩٧٠ وفقاً لإحصاء القوى العاملة الذي قامت به مديرية الإحصاء المركزي. وبحسب تقدير الأمم المتحدة فإن حصة الإناث من قوة

العمل اللبنانية قد ارتفعت نسبتها إلى ٢٠,٤٥٪ عام ١٩٧٥ وإلى ٢٧,٨٠٪ عام ١٩٩٠^(١). ويعتبر لبنان من هذه الناحية في طبيعة البلدان العربية التي تطورت باتجاه تعليم المرأة وإتاحة الفرصة أمامها للعمل المأجور.

قبل اشتعال لبنان بالحروب، كان عندنا حوالي مئة ألف من النسوة العاملات، وكانت الملامح الأولى لصورتهم تبدو كما يلي:

١ - نسبة النساء العاملات إلى مجموع النساء حوالي ١٠٪.

٢ - التمرکز الكبير والأهم في بيروت وضواحيها.

٣ - نسبة الأميات مرتفعة، حوالي ٥٢٪. وفي سلم التعليم يقل عدد الإناث كلما ارتقينا درجة أو مرحلة تعليمية.

٤ - نسبة العاملات بأجر هي ٦٦٪.

٥ - التجمعات المهنية الكبيرة هي في: التعليم، الخدمات (خصوصاً تلك التي لا تتطلب مهارة أو مستوى تعليمياً مرتفعاً)، الزراعة، صناعة الملابس.

لقد كان ذلك قبل عقدين من الزمن فكيف تبدو اليوم صورة المرأة العاملة؟ وهل هي تغيرت عن السابق؟

بالإستناد إلى نتائج التحقيق الميداني الذي شمل عينة من ١٩٥٦ امرأة عاملة في مختلف المناطق اللبنانية (قبانجي - الأتات) يمكننا رسم الملامح الأولية التالية:

١ - قوة العمل النسائية في لبنان فتية إذ أن ثلثي العينة تقريباً تقل أعمارهن عن ٣٠ سنة، وبينهن حوالي ١٢٪ دون سن العشرين. ونسبة المتزوجات هي الربع والعازبات ٦١٪.

الانتماء الاجتماعي المتواضع والوسطي يشكّل قاعدة الهرم الوظيفي، أما رأس الهرم فهو للقلّة القليلة. ولكن يبدو أن الأمية انخفضت وحاصلات الشهادات الثانوية والجامعية زادت نسبتهم. وفي جميع الأحوال فإنه من المتعذر إجراء مقارنة صحيحة ودقيقة بين أرقام الأمس وأرقام اليوم.

ثانياً - عمل المرأة وشروطه وسماته البارزة

لقد بيّن التحقيق الميداني حول النساء العاملات في لبنان أن ٨٣٪ من المجموع يزاولن عملاً دائماً، وأن ١٦٪ يزاولن العمل بصورة متقطعة. أما اللواتي يعملن في مهنة أو مهن أخرى فإن نسبتهم تصل إلى ٢٤٪، وهن في الغالب موظفات في وظائف متوسطة أو فنية وفي الدرجة الثانية عاملات. وهذه النسبة كبيرة ولها دلالات مهمة.

على صعيد الوضع في المهنة المزاولة نلاحظ أن العاملات يتوزعن على النحو التالي:

- موظفات أو مستخدمات (في قطاع الخدمات)؟ ٦٧,٤٨٪.

- عاملات في الزراعة أو الصناعة ١١٪.

- عاملات منفردات ١٤٪.

- صاحبات عمل ويستخدمن إجراء ٣٪.

- مساعدات عائليّات ٢,٥٪.

يعمل حوالي ٨١٪ من النساء العاملات في مؤسسات. وهن يتوزعن إلى ٦٦٪ في القطاع الخاص، و١٤,٥٪ في الإدارات الرسمية والمصالح المستقلة. وهناك ١٨٪ لا يعملن في مؤسسات.

تتوزع العاملات بحسب حجم مؤسسات العمل على النحو التالي:

٢ - تمركز قوة العمل هذه ما زال قوياً في بيروت وضواحيها (٥٦,١٨٪) أما سائر المدن فإن حصتها من النساء العاملات هي ٢٤,٤٣٪، وحصّة الأرياف ١٩,٣٧٪. هذه النسبة الأخيرة سنعود إليها فيما بعد عند الحديث عن التوزيع القطاعي لقوة العمل النسائية.

٣ - نسبة الأمية بين النساء العاملات هي ١٠,٢٧٪، وبينهن ٦,٥٪ دون الابتدائي، و٣٠,٥٢٪ مستواهن التعليمي ابتدائي ومتوسط، و٢٦,١٧٪ ثانوي، و٢٦,٥٣٪ جامعي. يبدو لنا أن نسبة الأمية هنا معقولة^(٢) بينما نسبة الجامعيّات تبدو في تقديرنا مرتفعة.

٤ - من الناحية المهنية نصف النساء العاملات (٥١,٥٣٪) هن في وظائف متوسطة أو فنية (رئيسات دوائر، مهندسات، مسؤولات إداريات... الخ)، وتلتهن تقريباً (٣٢٪) عاملات في الإنتاج أو الخدمات، و١٣٪ هن صاحبات عمل أو عاملات لحسابهن، ولا تتعدى نسبة اللواتي في المهن الحرة والوظائف القيادية نسبة ٣ أو ٤٪.

بالمقارنة مع دراسات سابقة تظهر الدراسة ارتفاعاً في نسبة النساء اللواتي يشغلن وظائف متوسطة، وهذه ظاهرة تستدعي الدراسة والتدقيق. أما انخفاض النسبة في الوظائف القيادية فلا يستدعي أي استغراب.

٥ - على صعيد المنشأ الاجتماعي والديني للنساء العاملات تبرز الأرقام أن حوالي ٣٨٪ هن من فئة عمالية، و٣٨٪ من فئات اجتماعية حرفية وتجارية صغيرة، و١٧,٦٨٪ من فئة أو فئات متوسطة، و٧٪ من فئات اجتماعية مرموقة. ومن حيث الانتماء الديني يتساوى تقريباً عدد المسلمات مع المسيحيات.

هذه هي ملامح الصورة اليوم والدلائل تشير إلى أن الوضع الإجمالي للمرأة العاملة لم يتغير في العمق، فالعاملات الشابات ذوات

- ١٥,٣٢٪ في مؤسسات كبيرة الحجم تضم مئة عامل وما فوق.

- ٢٨٪ في مؤسسات متوسطة الحجم تضم ما بين ٢٠ و ٩٩ عاملاً.

- ٣٨٪ في مؤسسات صغيرة الحجم تضم أقل من ٢٠ عاملاً.

بعد هذه السمات الموضوعية يهمننا أن نتعرف على الدوافع والحوافز التي كانت وراء انخراط المرأة في سوق العمل، وكذلك على الأسباب المحددة لاختيار نوع العمل، وأخيراً على الطريقة التي تم بواسطتها الحصول على العمل.

- أهم دافع كان للعمل هو تأمين مستوى معيشي للعائلة (٣٧٪) يأتي بعده دافع الاستقلال المالي بنسبة ٢٠٪، وإحراز مكانة اجتماعية بنسبة ٩٪، و٩٪ أيضاً لتجنب الضغوط العائلية.

- أهم سبب لاختيار نوع العمل هو تطابقه مع المؤهلات والرغبة فيه بالذات بنسبة ٦٠,٧٣٪، والسبب الذي يليه هو كون العمل إمكانية وحيدة متاحة بنسبة ٣١,٢٣٪، والسبب الأخير هو إرادة الأهل ومشيتهم بنسبة ٤٪.

- أبرز طريقة اعتمدها العاملات للحصول على عملهن كانت بالدرجة الأولى أحد الأقرباء أو الأصدقاء ثم الإعلان أو المباراة، ولا تبرز العلاقة مع المؤسسة إلا في المقام الأخير (بواسطة القرابة أو معرفة أحد النافذين).

في جو العمل تعترض المرأة مشاكل وعقبات ألقى التحقيق الضوء على بعضها فظهرت كأولوية أولى المعوقات التالية:

- تدني الراتب بنسبة ٥٧,٣٦٪.

- تدني فرص الترقى في العمل ١٠,٣٢٪.

- صعوبة الانتقال إلى العمل وكلفته ١٠,٧٣٪.

- الوضع الزواجي ٦٪.

وحول المساواة في الأجر والترقي اعتبر ثلث العاملات المعنيات بالمسألة أنه لا توجد مساواة في الترقيات، وكذلك اعتبر ٢٧,٥٪ من العاملات أنه لا توجد مساواة في مسؤولية التقرير. ومع ذلك فإن ٧٣٪ من المجموع استبعدن إمكانية توفير شروط أفضل للمساواة مع الرجل، و١٧٪ وجدن أن هذه إمكانية متوفرة.

ومن المشكلات التي تعتبر تقليدية نظرة المجتمع غير المشجعة لعلم المرأة، إلا أن هذا الأمر ليس من البديهيات المسلّم بها على ما يبدو إذ أن ٥٧٪ من المستجوبات اعتبرن أن الوسط الاجتماعي يشجع عمل المرأة، بينما ٢٥,٥٪ اعتبرن أن موقف المجتمع هو موقف اللامبالاة حيال هذه القضية. أما جبهة الرفض للمرأة العاملة فإن نسبتها هي بحدود ٤٪ فقط! ومن الجدير ذكره أن عمل المرأة يغطي بمردوده نصف مصروف الأسرة وفقاً لتصريحات ٦٠٪ من المستجوبات، وهو يغطي ما بين ٥١ و ٨٠٪ وفقاً لتصريحات ٩٪ منهن، وأكثر من ذلك بالنسبة لـ ١٣٪ من المجموع.

في ضوء المعطيات نورد الاستخلاصات والملاحظات التالية:

١ - إن قوة العمل النسائية اللبنانية هي قوة مستقرة في أعمال ووظائف دائمة، وفي قطاع الخدمات إجمالاً. هذه الحقيقة معروفة ومؤكدة، إلا أن ما يلفت النظر هو انخفاض نسبة العاملات في القطاعين الزراعي والصناعي (١١٪ فقط). لقد أظهر التحقيق حول «السياسة الصناعية المنشودة» الذي أجرته مؤسسة فريديريش إيبرت وجمعية الصناعيين اللبنانيين عام ١٩٩٣ أن نسبة العاملات في

٤ - في ضوء ما تقدم يبرز في مقدمة الدوافع للعمل دافع تأمين معيشة الأسرة والإسهام في سد النفقات المتوجبة عليها.

إلا أنه بالإضافة إلى ذلك هناك دافع مهم هو دافع الاستقلال المالي عن المعيل والرغبة في تجنب ضغوطه. أما الرغبة في المكانة الاجتماعية الأفضل فإنها هاجس ٩٪ فقط من النساء العاملات.

٥ - وفي ضوء ما تقدم أيضاً، أي ضوء الأزمة الاقتصادية، تحس النساء العاملات بإجحاف يبرز أولاً في تدني الرواتب والأجور، وفي التفاوت الملحوظ بينهن وبين الزملاء في العمل سواء على صعيد الأجر، أم على صعيد فرص الترقى، أم على صعيد المشاركة في القرار. والإحساس الغالب إزاء هذا الوضع هو اعتبار المساواة مستبعدة وتوفير شروط أفضل للاقتراب منها متعذر في الوقت الحاضر.

٦ - ومن المفارقات التي أظهرها التحقيق الميداني الاطمئنان إلى الخيار الذي تم بخصوص نوع العمل واعتبار دور الأهل ضئيل الأهمية في هذا المجال بصورة ملفتة. وكذلك اعتبار الوسط الاجتماعي مشجعاً لعمل المرأة وبنسبة عالية حتى أن نسبة اللواتي أعربن عن اعتقادهن بأن الوسط الاجتماعي لا يتقبل المرأة لكونها عاملة لا تتعدى الـ ٤٪.

ثالثاً - المرأة العاملة وبرامج الإعداد والتدريب المهني

تعرفنا حتى الآن على الملامح الأولية للنساء العاملات، ولأوضاع العمل. ومن المهمات المطروحة علينا في الأصل التعرف على الأداء المهني للمرأة العاملة، وفحص البرامج المتوفرة لأعدادها وتدريبها من حيث كفايتها وكفاءتها، وكيف يمكن معالجة النقص في

القطاع الصناعي هي ١٨٪ من المجموع. وفيما يخص القطاع الزراعي يجب ألا يغيب عن بالنا أن قوة العمل النسائية فيه هي قوة مكتومة وغير مدرجة في الحسابات والإحصاءات مع أنها تضطلع بمهام حقلية ومنزلية كثيرة ومرهقة. وتشير بعض التقديرات إلى أن نسبة العاملات في هذا القطاع كانت بحدود ٢٢٪ في مطلع التسعينات^(٣).

في قطاع الخدمات حيث تعمل المرأة بأعداد كبيرة حيث تصل نسبتها في التعليم الابتدائي الرسمي والخاص إلى ٧٥٪، وفي وظائف الخدمات الاجتماعية إلى ٥٢,٥٪ (عام ١٩٧٨ - ١٩٧٩)، وإلى نسب عالية أيضاً في المصارف والفنادق والتمريض، ينبغي أن نلفت الانتباه إلى أن هذه الكثرة العددية لا تعني أبداً حضوراً مرموقاً في المواقع الوظيفية القيادية، وفي المراكز العليا.

٢ - إلى جانب العمل المأجور هناك نسبة لا بأس بها من العاملات المنفردات (١٤٪ من المجموع) اللواتي يشاركن في الإنتاج لحسابهن الخاص، ويتعاطين مع السوق بأساليب بعضها تقليدي وبعضها مستحدث (العمل بالقطعة في المنزل، صناعة أو حرفة منزلية، الخ...)، هذه الفئة من العاملات تستحوذ اليوم على اهتمام متزايد من قبل المنظمات الدولية، وهي تستحق منا البحث المفصل ووضع البرامج الملائمة للتطوير والتنشيط.

٣ - إلى جانب المهنة الأساسية هناك مهن ثانوية تمارسها نسبة لا يستهان بها من العاملات (٢٤٪). وأغلب الظن أن هذه النسبة وارتفاعها يمكن تفسيرها بالظروف الصعبة التي رافقت الحرب، وخصوصاً بالأزمة الاقتصادية الحادة التي تضغط حالياً على الطبقات الشعبية والمتوسطة بشكل خاص وتدفع باتجاه المزيد من العمل لسد نفقات المعيشة المرتفعة والمتزايدة.

هذا المضمار إذا وُجِدَ. واقع الحال أننا لا نملك معطيات دقيقة للحكم على الأداء المهني للمرأة العاملة. هناك فقط انطباعات وملاحظات عامة سنبدئها فيما بعد. لننظر الآن في مستوى الإعداد المهني كما أظهرته دراسة التجمع النسائي الديمقراطي في لبنان عبر الجدول التالي:

النسبة المئوية	مستوى الإعداد	العدد	%
دون إعداد مهني	٦٠٠	٣٠,٦٧	
إعداد بدون شهادة	٥٢٠	٢٦,٥٨	
شهادة مهنية متوسطة	١٨٨	٩,٦١	
شهادة مهنية ثانوية	٢٢٨	١١,٦٥	
شهادة مهنية جامعية	٢٩٨	١٥,٢٣	
دار معلمين متوسطة أو ثانوية	٩٦	٤,٩٠	
غير ذلك	٢٦	١,٣٢	
المجموع:	١٩٥٦	١٠٠	

يتضح من النسب أن ما يقرب من ثلث النساء العاملات بدون إعداد مهني. ولكن هذه النسبة ترتفع كثيراً عند العاملات في الإنتاج والخدمات لتصل إلى ٥١,٢٩٪. ولا نجد بين هذه الفئة من العاملات من حاملات المهنة المتوسطة سوى ٨٪ فقط. وتختلف النسبة أيضاً باختلاف مناطق السكن فبينما نجدها في بيروت ٢٨٪ تقفز في الأرياف إلى ٤٤٪. وإذا ما استعدنا مجدداً حالة المرأة العاملة في الريف وعملها في القطاع الهامشي فإن النقص في التأهيل والتدريب يصبح من المشاكل الخطيرة التي تعترض الإنماء، ونهضة النساء على حد سواء. وأخيراً فإن النسبة ترتفع بشكل واضح لدى الأميات لتصل إلى حدود الـ ٥٦٪. بالإضافة إلى الفئة التي تعمل بدون إعداد مهني، نلاحظ في الجدول فئة أخرى بدون شهادة، ولكنها تلقت إعداداً مهنيّاً

أثناء العمل ونسبة هذه الفئة تتعدى ربع قوة العمل بقليل.

ومن الأمور التي ينبغي تسليط الضوء عليها أيضاً العلاقة بين تعليم الإناث وتدريبهن ونصيتهن من الوظائف في سوق العمل.

لقد بيّنت دراسة أحمد بيضون^(٤) أن حالة المناصفة بين الذكور والإناث في مختلف مراحل التعليم، والتي تعتبر بحد ذاتها نتيجة طيبة، لم تقابلها فرص عمل ووظائف مناسبة. وبدا من دراسة أنيس أبي فرح حول طلبة الجامعة اللبنانية واختصاصاتهم أن نسبة الإناث تفوق نسب الذكور في اللغات والعلوم الإنسانية، وفي الصحافة والعلاقات العامة والتوثيق، وفي العلوم التمريضية والمخبرية، بينما هي تنخفض في العلوم والهندسة والطب والالكترونيات. ومن المعلوم أن الاختصاصات الأولى لا تجد أمامها الطرق مفتوحة مما يجعل صاحباتها تقبل بالبطالة أو بمواقع وظيفية أقل^(٥). وليس وضع الذكور حالياً أفضل حالاً، فكل متخرج حتى في الكليات والمعاهد التطبيقية يعاني من ضيق فرص العمل وتدني الأجور، ومنتظر الفرج من انفتاح باب السفر والهجرة.

لقد درس عدنان الأمين متطلبات سوق العمل من التعليم فوجد أن هذه السوق بما تتمتع به من مطاطية تتزود بشكل عام من مراحل التعليم العام على اختلاف درجاتها. أما الفنيون، وهم قلة، فإنهم يأتون من التعليم الفني والمهني. إن نسبة الطلاب المهنيين إلى مجمل الطلاب الثانويين كانت بمعدل ١١٪ في منتصف الثمانينات بينما المعدل في بعض الدول المتقدمة يتجاوز ٥٠٪. وقسم من هؤلاء المهنيين تستوعبه بعد التخرج الأسواق العربية والخارجية^(٦). ويهمننا هنا أن نبرز ضمن القلة من المزيجين نجد نسبة الإناث لا تتجاوز ٢٣٪ ومعظمها في اختصاصات ذات طابع خدماتي أو أنثوي.

عدا التعليم المهني، أمكن إحصاء ١٢٨ مركزاً للتدريب المهني في لبنان عام ١٩٨٧، نصفها في بيروت ومحيطها. وهي بغالبيتها الساحقة تتولى تأمين تدريب سريع ومحدود للراشدين. وقسم من هؤلاء تشده الهواية أكثر مما تشده الرغبة في الإعداد الوظيفي والمهني الجاد.

وهذه المراكز بمعظمها تتبع جمعيات خيرية وإنسانية، وهي تتوجه ببرامجها غالباً إلى الإناث (٧٥٪ من المسجلين) وتركز على الخياطة والتطريز وتصفيف الشعر وما شابه. أما الاختصاصات التقنية مثل الكهرباء والالكترونيات والميكانيك والحدادة فإن المقبلين عليها لا يتجاوز عددهم ٣٧٥ متدرباً^(٧).

لقد درست سامية حرب إحدى الجمعيات وتبين لها أن التوجه المسيطر على التعليم المهني للإناث فيها يصب في قطاع الخدمات، والاختصاصات لا تتطلب جهداً كبيراً، وهي في قسم منها تقوم على قضايا العناية الإنسانية وتهيء لمواقع دنيا في سلم العمل المأجور. والمستفيدات من برامج التدريب هن فتيات يأتين من أصول اجتماعية متوسطة ويقمن في المدن وضواحيها^(٨).

بعد هذه التوضيحات نعود لإبداء بعض الملاحظات حول مسألة تدريب المرأة العاملة في لبنان وأدائها المهني.

١ - حول هذه النقطة الأخيرة نتحكم بالكثيرين أحكام جامدة ومسبقة من شأنها تبخيس قدرات المرأة واستيعابها لمتطلبات العمل المهني ومهاراته خصوصاً في الاختصاصات المعقدة والعملية وذلك انطلاقاً من كونها أنثى. إن هذه الأحكام تبقى متحيزة وغير علمية. والحقيقة أننا نفتقر إلى الدراسات المعمقة حول إنتاجية الرجل والمرأة في العمل، ونفتقر إلى المعايير الدقيقة التي يمكن أن نبني عليها تصوراتنا وفرضياتنا.

٢ - هناك نقص واضح في التدريب للعاملين عموماً، وللمرأة بصورة خاصة، وهذا النقص يستدعي إعادة نظر كاملة وشاملة في نظام التعليم العام والمهني وعلاقة هذا النظام بسوق العمل وحاجتنا إلى التطور والإنماء.

٣ - الاستفادة من الجهد الأهلي في مجال التدريب، وتدريب النساء خصوصاً، وتوجيهه انطلاقاً من سياسة رسمية مسؤولة تأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل.

٤ - تعزيز المدارس الرسمية المهنية القائمة واستحداث مراكز ومعاهد مهنية جديدة خصوصاً في المناطق والأرياف.

رابعاً - التوعية في مجال عمل المرأة وتدريبها

إن هدف التوعية هو النهوض بمستوى المرأة العاملة حتى تسهم جدياً وبقوة في تحسين وضعها ووضع أسرتها ومحيطها، وفي عملية التغيير الشاملة التي تتوخاها الخطط الإنمائية. لذا فإن المسؤولية هنا متشعبة ومشاركة بين الدولة وهيئات المجتمع المدني. لن نتوقف عند مسؤولية الدولة سنركز فقط على هذه الهيئات الأخيرة.

١ - عند الاطلاع على الجانب الحقوقي المرتبط بعمل المرأة، سواء بالنسبة لقانون العمل أم بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي نلاحظ أن النظرة الغالبة في هذه التشريعات هي نظرة عدم التمييز بين الرجل والمرأة إلا في حالات قليلة. هذه التشريعات بحاجة طبعاً إلى تعديل، وحتى المسؤولون في وزارة العمل وفي الضمان الاجتماعي يقرون بذلك ويسعون إليه. ولكن الأهم من ذلك هو الرصد الميداني لتطبيق هذه التشريعات فالمساواة في الحق موجودة في

النصوص إلا أن التفاوت في الفرص والحظوظ ما زال قائماً. من هنا فإن التوعية يجب أن تأخذ في هذا المجال بُعدين:

- التعريف بهذه الحقوق ونشرها وتعزيزها في أوساط العاملات وفي الرأي العام.

- كشف الممارسات الواقعية من خلال الرقابة الرسمية والاهتمام المطلوب من النقابات والجمعيات النسائية، والسياسية، والإعلامية، وجمعية حقوق الإنسان والحقوقيين إجمالاً.

وينبغي التعريف أيضاً بالمواثيق والاتفاقات الدولية التي ترعى حقوق المرأة، وربط قضية المرأة العاملة عندنا بقضية المرأة العاملة في العالم المتقدم والعالم الثالث ومنه بلادنا العربية.

٢ - مطالبة الدولة بوضع سياسة واضحة ومعلنة بالنسبة للمرأة العاملة. سياسة متكاملة مع السياسة الإنمائية العامة ومع السياسات الأخرى التعليمية والثقافية والحضارية إذا صح التعبير.

٣ - انخراط المرأة في العمل النقابي واهتمام النقابات بالمرأة العاملة: من المعروف أن مشاركة المرأة العاملة في التنظيم النقابي ضئيلة للغاية، لقد أظهر التحقيق الميداني (التجمع النسائي الديمقراطي) عزوفاً واضحاً للمرأة العاملة عن العمل النقابي إذا اعتبر ٩١٪ من المستجوبات غير معنيات به. أما اللواتي لهن صلة بهذا العمل فإن المشاركات منهن في الجمعيات العمومية، وفي الانتخابات، وفي اللجان النقابية، ما زلن قلة. أما التوقعات من النقابة بصرف النظر عن الانتساب إليها فإنها تتركز بشكل خاص على تحسين الأجور والتقديمات الاجتماعية وهي على كل حال محدودة بعدد قليل. أما اللواتي لا يتوقعن شيئاً من النقابة فإن عددهن ٦٦٨ من أصل ١٩٥٦.

وبالمقابل فإن الاتحاد العمالي العام لم يدرج حتى الآن في ممارسته وتصوراته أي برنامج لدمج النساء العاملات في حركته وأجهزته. هذا الواقع يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار في الأعمال الهادفة إلى رفع مستوى الوعي بحقوق المرأة في العمل والتدريب، والتثقيف العمالي.

٤ - دور الجمعيات النسائية في التوعية: الرأي السائد بين النساء العاملات والذي ظهر من خلال التحقيق الميداني هو أن الجمعيات النسائية تخدم قضية المرأة كما هو مبين أدناه:

سياسي	مهني	إعلامي	حدود الخدمة/ مجال الخدمة
٨,٢٨	١١,١٤	١٣,٨٠	بشكل كامل
٤١,٦٦	٤٧,٤٤	٤٥,٧٥	بشكل جزئي
٢٢,٢٥	٢٣,٦٧	٢٢,٢٤	لا دور لها
١٨	١٨	١٨	لا جواب
١٠٠	١٠٠	١٠٠	

يبدو من خلال هذه النسب أن التعويل على دور الجمعيات النسائية من قبل النساء العاملات هو تعويل جزئي إجمالاً مع تردد واضح بالنسبة للنضال والعمل السياسي. هذا التعويل الجزئي هو في نظرنا أمر طبيعي وإيجابي ويمكن توظيفه في مد الجسور إلى النساء العاملات والاستفادة منه في التوعية والتحرك العامة والمطلبية. وقد ثبت من دراسة فاديا كيوان عن الهيئات النسائية أن قسماً مهماً من هذه القيادات هو أساساً في عداد النساء العاملات^(١٠).

ولا بد أن نشير أخيراً إلى الدور الأساسي والجوهري لوسائل الإعلام في طرح قضايا المرأة العاملة وتوعية الرأي العام على جوانبها المختلفة.

حواشي البحث

(١) انظر دراسة أحمد بيضون «بنات لبنان في المدارس..» والتي قدمت إلى مؤتمر الإعلام ومشاركة المرأة في الإنماء، والمجلس النسائي اللبناني ومؤسسة فريديريش إيبيرت، أوتيل بريستول - بيروت، ١٠ - ١١ كانون الأول ١٩٩٢، صفحة ٦.

(٢) تقدر نسبة الأمية حالياً في لبنان بحوالي ١٢٪. وفي دراسة للدكتور علي الزين بعنوان «الوضع الصحي للأطفال في لبنان»، اليونيسيف، بيروت، ١٩٩٢. تبلغ أمية الإناث ١٥٪ وهي تزداد مع ارتفاع العمر حتى تصل إلى ٤٧,٤٪ في الفئة العمرية ٤٥ - ٤٩. وفي الدراسة نفسها تبلغ نسبة الجامعيات ١١,٢٪ وفي بحث قدمته فاديا كيوان للجنة الوطنية للأونسكو عام ١٩٩٠ كانت نسبة الأمية بين الإناث ضعف نسبتها بين الذكور.

(٣) لمزيد من الاطلاع انظر:
- «دور المرأة في القطاع الهامشي»، وهي دراسة ميدانية عن عينة من الأسر الريفية البقاعية، إصدار اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا.
- «دور المرأة في قطاع العمل الهامشي»، جورجيت تنوري، محاضرة أقيمت في إطار الحلقات التدريبية التي تنظمها مؤسسة فريديريش إيبيرت.
- «المرأة والتنمية الاقتصادية في العالم العربي»، وفيه بحث لمرلين نصر بالفرنسية بعنوان «العمل الزراعي النسائي في المناطق الريفية بالشرق العربي»، إصدار معهد الدراسات النسائية في العالم العربي - كلية بيروت الجامعية، ١٩٨٨، صفحة ١٧٥ - ١٩٨.

(٤) مرجع سابق، صفحة ٥ - ٧.
(٥) أنيس أبي فرح، «تخصص الإناث في الجامعة اللبنانية»، النهار، ٢٦ كانون الثاني ١٩٩٢.
(٦) عدنان الأمين، «إشكالية التربية والتعليم في لبنان» ضمن «وقائع مؤتمر إنماء لبنان التربوي»، مركز الدراسات والتوثيق التابع للمجلس الإسلامي الشيعي الأعلى، بيروت، ١٩٩٢ صفحة ٦٢ - ٦٦.
(٧) معلومات أوردها نجيب عيسى في ورقته «شؤون اليد العاملة» المقدمة في برنامج اللقاء الصناعي الذي نظمته جمعية الصناعيين اللبنانيين ومؤسسة فريديريش إيبيرت

والأحزاب والتكتلات السياسية تتحمل مسؤولية واضحة في هذا المضمار. أما مواقفها وتحركاتها فتحتاج إلى بحث خاص لما تنطوي عليه هذه المواقف من مفارقات.

الخلاصة العامة:

حقوق المرأة العاملة واضحة. والنقص في برامج تعليمها وتأهيلها مهنيًا ظاهر للعيان. وأعمال التوعية واجبة. وعلى الصعيد العمالي ما زالت مؤسسة العمل مجالاً خاصاً ترتكب فيها شتى أنواع القهر والاستغلال دون أن يتمكن «الحق» من التدخل ووضع الأمور في نصابها. ويبقى السؤال الكبير ما هي نقطة الارتكاز؟ وكيف الانطلاق إلى تجاوز هذا الوضع؟ ومن يقود حركة النضال التحرري ويتولى مسؤولية التوعية والتعبئة وانتزاع المكاسب؟ المفكر وعالم الاجتماع والانتروبولوجيا محمد أركون يعول على الدور القيادي والنضالي للمرأة الغربية نظراً لضعف الحركة النسائية والمطلبية في عالمنا العربي، والإمكانات الفكرية والمادية التي تنعم بها^(١١). وفرانسواز بيك، المتخصصة بالعلوم السياسية والدراسة لحركة تحرر المرأة في فرنسا، ترى أن التجارب النضالية لا تصدر، ولا شيء يحل محل خصوصية كل حركة تحرر نسائية^(١٢). وبين الموقفين لا نرى سبيلاً إلى الانطلاق بدون هيئات المجتمع المدني المحلي المنفتحة على كل تجارب العالم. وهذا ما نتوخاه من المجلس النسائي اللبناني ومن سائر الهيئات العاملة من أجل التحرير والديمقراطية، من أجل المساواة والعدالة الاجتماعية.

١٨ - المرأة العاملة في الريف ودور المؤسسات والجمعيات اوهلية في خدمتها

إن المهمة التي تعهدنا بأدائها هي توفير جواب علمي على
السؤال التالي:

ما هو دور المؤسسات والجمعيات الاهلية في خدمة المرأة
الريفية في لبنان، وبصورة أدق المرأة العاملة في القطاع الزراعي؟

بداية لا بد من القول: إن إعطاء جواب مباشر ودقيق على هذا
السؤال هو من الأمور العسيرة نظراً لعدم توفر المعطيات الكمية
والتحليلات النوعية اللازمة. وهكذا وجدنا أنفسنا أمام خيارين: إما
الاعتذار عن متابعة المهمة، وإما الاستفادة من المعلومات المتوفرة،
على علاقتها، ورسم إطار عام للموضوع نتبين من خلاله، وعبر تحليل
بعض جوانبه مسالك الوصول فيما بعد إلى الحقائق التفصيلية
المرتبطة بحاجات المرأة الريفية ودور الجمعيات الاهلية في إشباع
هذه الحاجات.

لرسم هذا الإطار اعتمدنا بشكل أساسي على «دراسة وظائف
الخدمات الاجتماعية وأوضاع العاملين فيها في لبنان»^(١)، وهي عبارة
عن مسح شامل شاركنا في إنجازه عام ١٩٧٨ - ١٩٧٩، واستفدنا
كذلك من دراسات ومراجع أخرى سيرد ذكرها لاحقاً.

سنحاول من خلال عرضنا هذا تسليط الضوء على دور
المؤسسات التي توجه خدماتها للمرأة عموماً، وللمرأة الريفية إذا

في مختلف المحافظات خلال آذار ونيسان ١٩٩٣.
(٨) سامية حرب، «عمل المرأة وتعليمها»، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في علم
اجتماع العمل في معهد العلوم الاجتماعية (الفرع الاول) بالجامعة اللبنانية، بيروت،
١٩٨٩.

(٩) أنظر بالنسبة لهذا الجانب:
محاضرات خليل ماجد، وجميل ملك، وإقبال دوغان، ودياب سلوم، ووفيق منصور
ضمن النشاطات التدريبية لمؤسسة فريديريش إيبيرت. وأنظر أعمال وكتابات لور
مغيزل منها في الفترة الأخيرة محاضرتها «الأحكام المنظمة لعمل النساء والأحداث
في لبنان»، وزارة العمل ومنظمة العمل العربية، حلقة نقاشية تمت في بيروت بين
١٣ - ١٧ كانون الاول. ومنها «الوضع القانوني للمرأة في القطاع الزراعي»، وزارة
الزراعة ومؤسسة فريديريش إيبيرت، آذار ١٩٩٤، ومنها دليل قانون العمل الموجه
للمرأة.

(١٠) فاديا كيوان، «عمل النساء في الهيئات الاهلية في لبنان»، مؤسسة فريديريش
إيبيرت، المجلس النسائي اللبناني، بيروت ١٩٩٣.

(١١) أنظر مداخلة محمد أركون في كتاب:

Femmes: moitié de la terre, moitié du Pouvoir-Gisèle Halimi-Gallimard,
1994, p. 67-76.

Françoise Picq-Libération des femmes Ed. Seuil, Paris 1993, p. 355. (١٢)

يمكن، ثم فحص مدى تناسب الخدمات المقدمة مع المشكلات التي تعاني منها المرأة الريفية وصولاً إلى بلورة بعض الملاحظات والاقتراحات المتصلة بالإنماء الاجتماعي الريفي وسبل تعميق البحث في قضايا المرأة العاملة في القطاع الزراعي والمناطق الريفية.

أولاً - الخدمات الموجهة للمرأة عموماً

بلغ عدد مؤسسات الخدمة الاجتماعية في لبنان، وفقاً للمسح الشامل الذي سبقت الإشارة إليه، ١٣٠٠ ومؤسساتها العظمى تهتم برعاية الأسرة والرعاية الصحية والبيئة (٧٨,٣٪). أما مؤسسات رعاية المرأة فقد بلغ عددها ٧٧ مؤسسة، أي ما يوازي ٦٪ من المجموع. وقصد برعاية المرأة تلك الخدمات المرتبطة بتأهيلها، وبسد الفراغ نتيجة غياب الأم عن البيت بسبب العمل، وبمعالجة أوضاع الفتيات الأمهات. وفيما يلي توضيح سريع لبعض الخصائص المرتبطة بمؤسسات رعاية المرأة:

١ - التوزيع الجغرافي: استأثرت بيروت ومناطق جبل لبنان بـ ٤٢ مؤسسة، أي بما يوازي ٤٨٪ من المجموع.

٢ - النشأة التاريخية: قبل ١٩٤٣ لم يكن في لبنان سوى أربع مؤسسات من هذا النوع، وما بين ١٩٦٠ و١٩٦٩ تزايد العدد بصورة ملفتة، وكذلك ما بين ١٩٧٠ و١٩٧٥ إذ وصلت نسبة ما أنشئ خلال ١٤ سنة إلى ٧٤٪ من المجموع.

٣ - الشكل القانوني: هذه المؤسسات بأغلبيتها الساحقة جمعيات أهلية مرخص لها من قبل وزارة الداخلية (٧٦,٦٪) وبعضها مصنف بموجب مرسوم كجمعيات ذات منفعة عامة.

٤ - الحجم: لا يوجد بين هذه المؤسسات سوى ثلاث مؤسسات

كبيرة الحجم، أي تضم ٢٥ عاملاً وما فوق، أما الغالبية الساحقة (٧٢,٧٪) فإنها مؤسسات صغيرة تضم أقل من خمسة عمال.

٥ - المشكلات المعالجة والخدمات المقدمة: كان تصنيف المشكلات بحسب الأولوية في المعالجة كما يلي:

* عولج النقص في تأهيل المرأة باعتباره مشكلة أولى في ٦٤ مؤسسة من ١٣٠٢ (٤,٩٪).

* وعولجت مشكلة تفكك الأسرة باعتبارها مشكلة أولى في ١٢ مؤسسة فقط.

* ومشكلة تنظيم الأسرة في سبع مؤسسات.

* ومشكلة غياب الأم بسبب العمل في ٢٠ مؤسسة.

أما من حيث العلاقة بين المشكلات الرئيسية المعالجة ومجال نشاط المؤسسات فقد أظهرت الدراسة أن مشكلة النقص في خدمات تأهيل المرأة تأتي في طليعة اهتمام مؤسسات الرعاية الاجتماعية للأطفال.

ولتحديد المشكلات الأكثر إلحاحاً والأدعى للمعالجة في لبنان ١٩٧٩، فقد بيّن المسح انطلاقاً من أجوبة مديري المؤسسات أنه في مجال رعاية المرأة تحتل مشكلة التهجير المقام الأول وتحتل المقام الثاني مشكلتا تأهيل المرأة والفقر. وفي مجال رعاية الأسرة تركزت الإجابة على الفقر أولاً ثم على مشكلة التهجير.

وفي التصنيف العام للأولويات برزت المشكلات كما يلي:

التهجير - اليتيم - تردي البيئة - تفكك الأسرة - السكن. أما مشكلة تأهيل المرأة فإنها ليست ملحة في نظر هؤلاء المديرين.

والعلوم الاجتماعية فإنها لا تحتل سوى ٣,٧٪ (يكاد ينحصر الاستخدام هنا بالإناث).

* على صعيد الجنس: غالبية العاملين إناث (٧٣,٣٪).

هذه هي الصورة الإجمالية كما بدت عام ١٩٧٩، وهي على الرغم من تزامن الأرقام والنسب لا تدخلنا إلى صلب المسألة المطروحة، وذلك للاعتبارات التالية:

١ - لا نتحدث الأرقام عن المرأة الريفية أو العاملة في القطاع الزراعي، بل نتحدث عن رعاية المرأة عموماً، ولا تميز بين مناطق ريفية ومناطق حضرية.

٢ - يقتصر مجال الرعاية على بعض الجوانب فقط (التأهيل، والجناح، ودور الحضنة) مع أن مروحة الرعاية يمكن أن تتسع إلى أكثر من ذلك. وبعض جوانب الرعاية يمكن أن نلاحظه في مجالات أخرى اعتمدها الدراسة (خدمة الأسرة، والبيئة، والأطفال... الخ).

على الرغم من عمومية الكلام وعدم دقة المصطلحات يمكننا استنتاج هذه الصورة الإجمالية وتقديم بعض الملاحظات:

١ - نلاحظ تمركزاً للخدمات الرعائية الموجهة للمرأة، وللخدمات عموماً، في العاصمة وسائر المدن، وكذلك في محافظة جبل لبنان التي لم تعد تعتبر ريفاً أو تحسب على المناطق الريفية.

بينما في المناطق المحسوبة كذلك فإن مؤسسات الرعاية هي بحدود خمس مؤسسات في الشمال ومثلها في الجنوب. ومن الملفت أن العدد في البقاع يصل إلى ٢٥ مؤسسة. فهل بالإمكان اعتبار ذلك مؤشراً على ارتفاع نسبة الاهتمام بالمرأة الريفية؟ لا نظن ذلك. هذه المؤسسات هي فروع صغيرة لمؤسسات موجودة في بيروت أو

على صعيد نوع الخدمة والمعالجة يستأثر التأهيل المهني والتعليم بالاهتمام الأول في مجال رعاية المرأة، بينما في مجال رعاية الأسرة ترتدي الخدمة في أغلب الأحيان شكل المساعدة المالية.

٦ - المستفيدات: توزعت في مجال رعاية المرأة عام ١٩٧٨ وبحسب نوع الخدمة على النحو التالي:

خدمة صحية	٢٣,٢٪
تنمية محلية وحرف	١٥,٥٪
توعية اجتماعية	١٢,٩٪
محو أمية	٨,٣٪
مساعدة عينية	٧٪
مساعدة مالية	٥,٥٪

٧ - العاملون في مجال رعاية المرأة: يتوزع هؤلاء كما يلي:

* من حيث التصنيف المهني: يبرز أولاً الخياطون وصانعو السجاد ومن ماثلهم بنسبة ٢٣,٣٪ ثم يتبعهم أفراد الهيئة التعليمية بنسبة ١٨,٧٪، ثم المستخدمون بنسبة ١١,٧٪.

* من حيث العمل المأجور ودوام العمل: هناك ٧٧,٨٪ يعملون بأجر و ٢٢٪ بدون أجر، وهناك ٦٧٪ يعملون بدوام كامل (غالبيتهم من الإناث)، و ٣٢٪ بدوام جزئي (غالبيتهم من الذكور).

* من حيث مستوى التعليم: يتوزع العاملون كما يلي: ٣١,٣٪ ابتدائي - ١٧,٦٪ متوسط - ٢٤,٧٪ فني - ١٥,٤٪ ثانوي - ٠,٩٪ جامعي (غالبيتهم ذكور).

* على صعيد الاختصاص: ٥٦,٢٪ من العاملين تعليمهم عام أي بدون اختصاص، والاختصاصات الهندسية والتقنية توازي الاختصاصات الإنسانية (٨,٦٪) والاختصاصات الطبية نسبتها ٧٪، أما الخدمة

زحلة، وهي في القرى محصورة الخدمات والتأثير.

٢ - ما زالت الخدمات المقدمة للمرأة عامة وغير متخصصة، ويطغى عليها الجانب الصحي، ولا تعتبر في نظر القائمين على المؤسسات نوعاً من العلاج الملح أو الفائق الأهمية.

٣ - على صعيد التأهيل المهني تبرز أعمال الخياطة والتطريز والأشغال اليدوية، وحياسة السجاد ولا تبرز الأنشطة المرتبطة بالأعمال الزراعية أو الاقتصاد المنزلي.

٤ - الاختصاصات الاجتماعية للعاملين ما زالت ضعيفة، وما زالت المؤسسات تعتمد على قوة عمل نسائية بمعظمها، وغير مؤهلة في كثير من الأحيان.

٥ - لقد ترافق ازدياد عدد مؤسسات الرعاية الاجتماعية للنساء مع الاهتمام الإنمائي الذي أظهرته الدولة ومؤسساتها المستحدثة في عهد «الإصلاحية الشهابية». ويعتبر ذلك مؤشراً على مواكبة الجهد الأهلي المنظم لحركة التطور، وتعبيراً عن الوعي العام الذي ظهر واشتد في الفترة السابقة للحرب (١٩٧٥).

هذه هي الصورة التي كانت سائدة قبل عقد من الزمان ونيف وهي لا شك قد تغيرت معالمها اليوم بابتعاد شبح الحرب وبروز مشكلات جديدة (الأزمة المعيشية، التدهور الاقتصادي، الاعتداءات الإسرائيلية والاحتلال... الخ).

كنا نود أن تتوضح الصورة الراهنة لأوضاع الهيئات الأهلية وأوضاع المرأة الريفية من خلال أبحاث جديدة. كل ما حصلنا عليه هو نتائج مسح جديد لم تفدنا نتائجه في موضوعنا إلا قليلاً^(٢).

تناول هذا المسح «عمل النساء في الهيئات الأهلية في لبنان»

وبنيت النتائج الأولية لهذا البحث ما يلي:

١ - الفئات المستهدفة بالخدمة: تبرز أولاً الخدمات المختلفة الموجهة للعموم بنسبة ٧٠٪، ثم الأطفال بنسبة ٤٤٪، ثم النساء ٣٧٪، والشباب ٢٧٪، وأخيراً الشيوخ ١٤,٦٪. يدل ذلك على أن الاهتمام بشؤون المرأة وتقديم الخدمات لها يحتل موقعاً وسطاً في حركة العمل النسائي ولا يحتل الصدارة كما قد يتبادر إلى الذهن لأول وهلة.

٢ - من حيث الحجم: ما زالت غالبية هذه الجمعيات من الحجم الصغير إذ أن ٦٣٪ منها يقل عدد أعضائها عن ٦٠ عضواً، والجمعيات التي يتعدى عدد أعضائها المئة عضو تبلغ نسبتها ٢٢,٤. ويتوزع الأعضاء بين ٥١٪ للإناث و٤٢٪ للذكور. إذن هي جمعيات مختلطة على نحو ملفت.

٣ - من حيث النشاط: تبرز في المقام الأول النشاطات الاجتماعية والإنسانية العامة بنسبة ٧٧,٥ و٦١٪ على التوالي، وتظهر في المقام الثاني النشاطات التربوية والثقافية العامة أيضاً بنسبة ٤٥ و٥١٪، ويأتي بعد ذلك النشاط المهني والحرفي بنسبة ٤٠,٥٪ والنشاط التأهيلي بنسبة ٢٧,٥٪.

٤ - نطاق العمل: هو المحلة والقرية بنسبة عالية (٤٧,٤٪) والقضاء بنسبة ١٦٪، والمحافظة بنسبة ١٣٪، ولبنان ككل بنسبة ٢٠,٦٪.

لقد جاءت نتائج هذا المسح لتؤكد الخطوط العريضة للصورة التي عرضناها سابقاً والتي تعكس ما كان عليه الوضع سنة ١٩٧٨ - ١٩٧٩، فهي تبرز:

١ - محدودية هذه الهيئات حجماً ونشاطاً ونطاق عمل.

٢ - تمركزها بنسبة عالية (٧٤٪) في المناطق المدنية.

٣ - غلبة طابع الخدمات المالية على نشاطها.

٤ - اعتمادها على عدد ضئيل من الأعضاء الناشطين.

٥ - معاناتها لصعوبات مالية وفنية في ٨١٪ من مجموعها.

ثانياً - متطلبات وضع المرأة الريفية وتأمينها:

١ - المتطلبات: لقد بينت «دراسة وظائف الخدمات الاجتماعية... في لبنان» أن مشكلة التهجير بسبب الحرب برزت عام ٧٨ - ٧٩ في طليعة المشكلات مع الفقر. وإذا كانت هذه المشكلة في طريقها إلى الحل إلا أن الفقر المتزايد نتيجة لموجات التضخم العاتية هو الطامة الكبرى عام ١٩٩٤. ولا شك أن ذلك قد انعكس على وضع المرأة خصوصاً في الأرياف ورتب عليها أعباءاً مرهقة، وزاد في معاناتها الأصلية، مما جعلها تخرج إلى العمل ولو بشروط قاسية ومجحفة. ولا نريد أن نكرر هنا ما جاء في ورقة د. بعلبكي حول انعكاسات الافقار الحاصل على الأوضاع الصحية والغذائية والتعليمية... إلخ، والدخول في مسائل مخلفات الحرب والتهجير، وتبخيس القيمة الاقتصادية لقوة العمل النسائية في ظل نهب الحقوق وغياب أي نوع من الضمانات أو الحماية التشريعية.

في دراسة ميدانية عن عينة من الأسر الريفية البقاعية، صادرة عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا بعنوان «دور المرأة في القطاع الهامشي» مجموعة من العناصر التي تلقي الضوء على واقع المرأة الريفية وعملها في مجالات الخياطة والتطريز والحياسة، والزراعة وتربية المواشي، وصناعة المواد الغذائية، وخدمة المنازل وغيرها من أعمال تبين كذلك المردود الذي يعود عليها من هذا العمل،

وما تلاقيه أثناءه وبسببه من عناء يكفي أن نعدد بسرعة الحقائق التالية:

- على الرغم من التزمّت وقسوة التقاليد أصبحت الفتاة الريفية والشابة تعمل بتشجيع من أهلها لمواجهة أعباء المعيشة المتزايدة.

- قوة العمل النسائية تتركز بنسبة ٤٢٪ في فئة عمرية تتراوح بين ١٠ و ٢٤ سنة.

- تصل نسبة الأمية بين النساء إلى ٢٠٪ وبالنسبة إلى المرأة العاملة تصل النسبة إلى ٣٥٪.

- بلغ متوسط دخل الأسرة الشهري ما يوازي ١٥ دولاراً.

- معظم النساء العاملات يقمن بعمل هامشي وعمل منزلي معاً.

- الصعوبات التي تواجه عمل المرأة الريفية في هذا القطاع تبرز أولاً في عملية التوفيق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي، ثم مشكلة غياب الضمانات والتقديمات الاجتماعية، ثم الانتقال إلى المؤهلات العلمية والعملية الكافية وأخيراً طبيعة العمل المرهق في كثير من الحالات.

٢ - تدليل هذه الصعوبات: من المتعذر إعطاء صورة دقيقة وواقعية عن دور المؤسسات والهيئات الأهلية في التخفيف من هذه الصعوبات وتوفير بعض المتطلبات المهنية (الانتاجية والتسويقية) والاجتماعية الثقافية، سواء بالنسبة للمرأة الريفية أم بالنسبة لأسرتها وأولادها.

لذلك سنكتفي ببعض الإشارات السريعة:

- الاهتمام بالمرأة الريفية عبر الاهتمام بالمجتمع المحلي وتنظيمه:

ومن أمثلة ذلك تجربة العاملة الميدانية في جمعية تنظيم الأسرة. لقد ثبت من خلال تقويم هذه التجربة أن الاعتماد على عدد من النساء «الملتزمات» والمؤهلات للعب دور قيادي في القرية يمكن أن يعطي نتائج هامة على صعيد تحسين أوضاع المرأة في الأرياف.^(٣)

ومن الأمثلة على ذلك أيضاً تجربة جمعية التضامن والتنمية بالاشتراك مع فريق «المينونات» الكندي، هذه التجربة التي تستهدف النهوض بالمجتمع المحلي الريفي عن طريق تنمية الوعي، والتربية على العمل الجماعي المنظم، وقد قامت الجمعية المذكورة بمشاريع في منطقة صيدا وجزين والنبطية والزهراني والشوف والبقاع وتبنين، وبلغ عدد المستفيدين ٢٩٣ مشاركاً. أما نوع الخدمة فقد أخذ أشكالاً مختلفة من دراسة الأرض والأمراض الزراعية إلى توفير جرارات زراعية، إلى التدريب وزيادة المعلومات والمهارات اللازمة للعمل الزراعي.^(٤)

- الاهتمام النقابي بالمرأة العاملة في القطاع الزراعي: من المفترض أن تتولى الاتحادات النقابية مسؤولية العمل في هذا المجال. ولعله من المفيد هنا إبراز نقابة توضيب الخضار والفواكه في البقاع (تأسست سنة ١٩٩١ وتضم حالياً حوالي ٢٠٠ عضو يشكل العنصر النسائي فيها أكثر من النصف) وهي نقابة ترأسها السيدة فوزية العريبي^(٥) وتلاحق بشكل أساسي قضايا العاملات والعمال الموزعين بين المشاغل والسهل والذين يتعرضون يومياً للاستغلال (أجر العاملة يتراوح بين ٤ و٨ آلاف ليرة يومياً) ولا قانون يحميهم، ولا ضمانات تقيهم من هذا الاستغلال الذي يقوم به مقاولو اليد العاملة وأصحاب الأراضي والمشاغل.

- الاهتمام بالمرأة المنتجة عن طريق العمل التعاوني: ومن أمثلة ذلك

تعاونية بكيفا الحرفية، والتعاونية الحرفية في خربة قنفار^(٦).

* تضم الجمعية الأولى حالياً حوالي ٦٠ عضواً (تتزعهم رئيسة البلدية السيدة سليمة درغام) وهي تنشط في المجالين الثقافي والحرفي حيث تملك التعاونية معملاً للسجاد اليدوي يشغل ٥٩ بنتاً ينتسبن إلى مختلف القرى في قضاء راشيا. تعني الجمعية أيضاً بالتدريب والتوعية ولكنها باتت تعاني من أزمة تصريف المنتجات.

* تعني الجمعية الثانية هي حديثة العهد (أنشئت عام ١٩٩٣) وتملك محترفاً لحياكة الصوف والخياطة، وتنظم دورات تدريبية في هذا المجال وفي مجال التطريز والرسم على القماش، وكذلك تنظم أنشطة ثقافية واجتماعية وتهتم بإقامة المعارض، وتتعاون مع صندوق التعااضد في البلدة.

تضم التعاونية حالياً ٣٥ عضواً وتتولى بشكل مدروس تسويق انتاجها بالتعاقد مع المدارس وسائر المستهلكين. سنكتفي بهذا القدر من الأمثلة، وما قصدنا من إيرادها إلا التأكيد على ضرورة تضافر مختلف النماذج (الانمائية المحلية، والنقابية والتعاونية) في عملية النهوض بالمرأة الريفية والمرأة العاملة في القطاع الزراعي.

في ختام هذه المساهمة نرى من المفيد لفت الانتباه إلى ما يلي:

١ - إن النهوض بالمرأة الريفية يجب ألا يقرب فقط بإسهامات الهيئات الشعبية التطوعية أو ما يسمى القطاع الأهلي. إن العمل الأساسي ينبغي أن تتولاه الدولة من خلال مخطط إنمائي شامل ومتوازن يراعي ويأخذ بعين الاعتبار ليس فقط الطاقة النسائية وتوظيفها في الانتاج بل أيضاً الوضع الاجتماعي والإنساني لأبناء

الحواشي

- (١) إعداد الهيئة الفنية في مركز التدريب الاجتماعي، الحدث، ١٩٨٠. (مصلحة الإنعاش الاجتماعي ومنظمة الأمم المتحدة للأطفال).
- تقع الدراسة في جزء أول يتضمن عرضاً وتحليلاً للنتائج، وجزء ثانٍ يتضمن الجداول الإحصائية، ودليل المؤسسات في كتابين يبينان توزيعها الجغرافي، وتوزعها بحسب النشاط.
- (٢) مسح لـ ١١٦ جمعية ناشطة في لبنان لم تنشر نتائجه بعد من إعداد «فاديا كيوان، أجري عام ١٩٩٣ بناء لطلب مؤسسة فريديش ايبيرت (بيروت) والمجلس النسائي اللبناني. وتجدر الإشارة إلى أن عدد الجمعيات المهتمة بالمرأة، وفقاً لسجلات وزارة الداخلية عام ١٩٩٤، يربو على المئتي جمعية.
- (٣) انظر دراسة «تنظيم الأسرة: المفهوم، المشروع، الجمعية» للدكتور عبدالله ابراهيم، ١٩٩٣، خصوصاً الفصل الرابع من صفحة ٩٠ إلى صفحة ١٢٦. الدراسة قيد الاعداد للنشر.
- (٤) انظر تقرير الجمعية بعنوان
Bilan d'une action agricole 1989-1993.
- (٥) هي التي زدتنا بالمعلومات الأولية عن النقابة في مقابلة أجريت معها بتاريخ ٢٠/٩٤/٣.
- (٦) مقابلة أجريت في ١٩/٣/٩٤ مع السيد أحمد الزعبي رئيس دائرة التعاون في البقاع.

الريف عموماً والمرأة خصوصاً.

- ٢ - إن دور المؤسسات والهيئات الأهلية في تعزيز دور المرأة العاملة في الريف ما زال دوراً هامشياً لأسباب تتعلق ببنية هذه المؤسسات من جهة وبسياسة تهميش الريف اللبناني «رسمياً» من جهة أخرى.
- ٣ - إن بداية الطريق إلى تحسين الأوضاع الريفية وتعزيز دور المرأة العاملة في القطاع الزراعي هي أولاً إجراء البحوث وتوفير المعطيات العلمية، وهذه المهمة تقع بالدرجة الأولى على الجامعة اللبنانية ومراكز الأبحاث الأخرى.
- ٤ - إن تفعيل دور المؤسسات الأهلية في مجال رعاية المرأة الريفية يستدعي عملية خروج حقيقية من المدينة إلى القرية، ومن العمل النسائي إلى العمل الإنمائي، ومن المحاضرات إلى المبادرات العملية.

النقابيين ومعرفتنا النسبية بواقع تنظيم الأسرة، تراءى لنا وجود إشكالات يمكن أن تنعكس سلباً على دور كل طرف وموقفه حيال الآخر وأبرز هذه الإشكالات ثلاثة:

الأول يتعلق بمفهوم تنظيم الأسرة، والثاني يتعلق بنقاط التقاطع أو القواسم المشتركة التي يمكن أن يتحقق عبرها التعاون في الوقت الحاضر، والثالث يتعلق بالتقويمات والأحكام التي يطلقها كل طرف خصوصاً في المستويات القيادية العليا.

أولاً - مفهوم تنظيم الأسرة: يبدو أن الرأي الراجح في وسط القيادات النقابية المحلية هو الرأي المعارض لما ينطوي عليه مشروع تنظيم الأسرة من توجهات ومرام ضمنية أو بعيدة فهذه في رأي البعض، حين تركز على قضية النسل والإنجاب فإنها تلمس المشكلة الأساسية مشكلة الأجر والنظام الجائر المتبع في توزيع الخيرات. وهي بذلك تلعب دوراً تضليلياً وتؤدي على الصعيد الإيديولوجي إلى إعاقة أو تأخير نمو الوعي الاجتماعي لدى الطبقة العاملة. ويعرف أحد القادة النقابيين تنظيم الأسرة بما يلي:

«هو نظرية اخترعتها الأنظمة الرأسمالية لتعمية العامل عن موضوع توزيع الثروة في المجتمع واعتبار الاستغلال من الأمور الطبيعية، وحث العامل على أن يتدبر أمره بالدخل الذي يحصل عليه متبعاً وسائل تنظيمية معينة ضمن الأسرة. وفي العالم الثالث حيث الاستغلال مضاعف والتطور الاقتصادي معاق تتوجه جميعات تنظيم الأسرة إلى الطبقات الشعبية وكان حالتها قدر لا يرد وليس أمامها إلا التكيف مع ههذ الحالة».

وهناك من يتحفظ على فكرة تنظيم الأسرة لأنها لا تتحاز إلى العامل، بل هي تحمله مسؤولية وضعه الفردي وهي أن أثارت وعليه

١٩ - موقف الاتحادات العمالية من مسألة تنظيم الأسرة

أيها السيدات والسادة

أيها الأخوة الاعزاء

تطمح هذه الورقة إلى إثارة بعض القضايا الفكرية والعملية التي تهم الحركة النقابية وجمعية تنظيم الأسرة في لبنان بقصد إزالة بعض الالتباسات، وخلق مناخ أفضل للتفاهم والعمل المشترك. أما الأسلوب الذي اعتمده فهو إجراء مقابلات وأحاديث حرة مع عدد من القادة النقابيين في الجنوب لإستخلاص تصور واقعي. حي، عن الموضوع ومقارنته مع بعض ما كتب أو أعلن بصورة رسمية. وأزعم أن هذه المقارنة مفيدة من حيث المعطيات والنتائج، لمثل لقائنا هذا، وإن كنت مقتنعاً بأنها محكومة بالابتسار والجزئية إلا أنها بتكاملها مع النظرات أو المنظورات الأخرى التي سيتمخض عنها النقاش ستغدو أقل فجاجة وأقرب ما تكون إلى الإضاءة الهادية والتناول الرصين.

إذن لن نبدأ بالتساؤل حول الدور والموقف على طريقة الأكاديميين تعميقاً للقضية النظرية، بل سأنطلق من افتراض بسيط وراهن هو أن جمعية تنظيم الأسرة راغبة في تبادل الرأي حول مشروعها مع قادة الحركة النقابية لاستكشاف إمكانات وعناصر جديدة لدعم هذا المشروع، وأظنها مستعدة فعلاً للتعاون على الصعيد كافة.

في مواجهة هذا الافتراض، ومن خلال الاحتكاك المباشر بالقادة

فلكي يحل مشكلته في إطار أسرته، وضمن حدود وعيه كفرد أو في أحسن الاحتمالات كنواة أسرية صغيرة أما الوعي الاجتماعي الطبقي فهو خارج اهتمام تنظيم الأسرة.

وأخيراً هناك رأي مختلف عما سبق، رأي أقلوي يعتبر تنظيم الأسرة حالة حضارية لترتيب ما يمكن ترتيبه في الواقع وهو مطلوب جداً اليوم نظراً لوجود خلل كبير في حياة الأسرة نتيجة للحرب وأثارها المدمرة.

هذا ما بدا لنا على مستوى القمة النقابية أما على مستوى القاعدة العمالية فإننا لا نملك معلومات كافية ودقيقة ومع ذلك نفترض بصورة عامة أن هذا البعد الفكري أو الإيديولوجي لا يشكل في وعي العامة حضوراً لافتاً، وإذا عدنا إلى الدراسة التي نشرتها جمعية تنظيم الأسرة مؤخراً «الرجل وتنظيم الأسرة في لبنان» نلاحظ أن معاني تنظيم الأسرة تتفاوت من حيث نسبة تكرار الأجوبة، بين ٣٦٪ لمن يرون في تنظيم الأسرة توفير معلومات ووسائل للتحكم بالإنجاب، وبين ٥٦٪ لمن يرون فيه إنجاب العدد المرغوب فيه من الأولاد على ضوء مقتضيات الدخل والعمر وظروف العمل وتأمين جو التفاعل والتفاهم ضمن الأسرة.

أما فيما يخص العمال تحديداً فقد أظهرت الدراسة المذكورة أنهم أقل من غيرهم إطلاعاً ومعرفة بموضوع تنظيم الأسرة وانعكاساته المختلفة على جوانب الحياة. كما أنهم أقل استعداداً من غيرهم لنشر أفكار تنظيم الأسرة في الأوساط التي يحتكون بها.

لا شك أن التعريفات التي أوردها النقابيون المحليون حول مفهوم تنظيم الأسرة لا ترضي إطلاقاً دعاة التخطيط العائلي. فلهؤلاء مفهومهم الواضح المعلن وقد عبر عنه أمين السر العام للجمعية في

الورقة التي قدّمها للحلقة الدراسية حول موقف الرجل من تنظيم الأسرة، المخصّصة للقيادات النقابية العمالية، والمنعقدة في بيروت، بتاريخ ١٦ و١٧ آب ١٩٨٨ يقول أمين السر العام: «إن تنظيم الأسرة هو مجموعة من المعالجات الصحية، والاقتصادية والتربوية، والمجتمعية الهادفة إلى تحسين وإغناء الحياة الإنسانية عن طريق تحقيق التوازن في إطار الأسرة من جوانبه كافة» والمفهوم يعني في نظره أيضاً «الحرية في إطار من الوعي والمسؤولية لكل طفل ينجب، من أجل أن يكون طفلاً مرغوباً فيه وله متسع من القبول في أسرته».

فيما تقدم يمكننا تلمس الإشكال على مستوى المفهوم وبالتالي الأهداف الموضوعية. تطالعنا فجوة بين المنحى الإيديولوجي في الفهم والحكم والمنحى الواقعي أو العملي في موقف القيادات النقابية ذاتها، كما يمكن أن نلتقط مسافة فاصلة بين نظرة طبقية، ثورية، مرتابة لموضوع تنظيم الأسرة ونظرة مقابلة تستند إلى التدقيق «العلمي» والحقوق الإنسانية المعترف بها دولياً (إعلان المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان في طهران عام ١٩٦٨). ولعل هذا اللقاء هو مناسبة لتوضيح المفاهيم وتصحيحها، ولعل المطلوب أن يولي النقابيون أهمية خاصة لهذا الجانب فيصلون فيما بينهم إلى رؤية متقاربة أو مشتركة من شأنها تسهيل الحوار وإرساء الاتفاق والتعاون على قاعدة فكرية واضحة.

ثانياً - نقاط التقاطع: لتوضيح هذه المسألة سألقي الضوء على بعض الجوانب فقط، بادئاً بالجانب السكاني العام ثم بالجانب الثقافي وأخيراً بالجانب الاجتماعي.

١ - الجانب السكاني العام: من المعلوم أن للحركة النقابية

اللبنانية ولجمعية تنظيم الأسرة اهتماماً مشتركاً بالقضية السكانية على المستوى العالمي نظراً للارتباطات التي تشدهما إلى بعض الهيئات والوكالات المتخصصة في الأمم المتحدة. كلاهما مهتم بالتربية السكانية وبالثقافة العمالية وكلاهما معني بالقرارات المتخذة على هذا الصعيد ولكن ما يهمننا أكثر الآن هو اهتمامها المشترك على الصعيد الوطني.

لقد برز هذا الاهتمام بشكل ملحوظ في أيلول ١٩٧٣ عندما انعقدت الحلقة الوطنية المشتركة عن «النقابات والمسائل السكانية» بمبادرة من منظمة العمل الدولية واللجنة الدائمة للتدريب النقابي والتثقيف العمالي. لقد كانت هذه الحلقة هي الأولى من نوعها في إطار الثقافة العمالية في لبنان. وقد أوضحت أعمالها والمحاضرات حقيقة الوضع السكاني في لبنان وكان الاتجاه الغالب في تلك الحقبة هو اعتبار التزايد السكاني مسألة ستفرض نفسها، وتأثيراتها المختلفة بحيث يبدو من الضروري وضع استراتيجية سكانية مناسبة، خاصة وأن الهجرة والنزوح كصمام أمام مرشحان للتوقف. والمقترح هو إحداث تغيير أساسي في البنية السكانية وتركيب الإستخدام، والإعداد والتدريب... الخ ثم ألقت الحرب أوزارها وتحوّلت الصورة إلى سلسلة من المآسي والمعضلات منها:

- تهجير عدد من البلدات والقرى ومحو بعض المناطق عن الخارطة بالكامل.

- فرز سكاني طائفي، وكثافة سكانية لا مثيل لها في بعض المناطق.

- هجرة عائلات بأكملها، هجرة الشباب، هجرة الكفاءات والادمغة.

- حركة النزوح المكوكية نتيجة الاعتداءات الإسرائيلية والتقاتل «الأخوي».

- الانهيار الاقتصادي المريع وآثاره العديدة والمدمرة.

- هدر الأرواح والطاقات نتيجة العنف والتقاصف والحقيقة أن السلسلة يمكن أن تطول.

في عام ١٩٨٠ انعقدت في فندق الريفييرا ببيروت دورة خاصة بالعمال والقضايا السكانية قدم خلالها الأستاذ الياس الهبر، رئيس اللجنة الدائمة للتدريب النقابي والتثقيف العمالي، ورقة عمل خلص فيها إلى القول بأن الحركة النقابية تهتم بالمسألة السكانية إنطلاقاً من دورها وتحسسها بمسؤولياتها الوطنية إلا أن مسألة التزايد السكاني لا حل لها في الوقت الحاضر وهي ستبقى على جدول نضال الطبقة العاملة وحركتها النقابية الآن وفي المستقبل.

وفي عام ١٩٨٨، وضمن إطار الحلقة الدراسية حول موقف الرجل من تنظيم الأسرة المشار إليها سابقاً يتحدث الأستاذ توفيق عسيان عن العلاقات المتبادلة بين تنظيم الأسرة والأوضاع السكانية.

إنها إذن قضية مشتركة يمن أن يوليها الطرفان العناية المطلوبة وليس المطلوب منهما حلّ معضلة التزايد السكاني فهذا يتجاوز دورهما وإمكاناتهما بل المطلوب منهما التعاون لوضع أسس مشتركة للعمل من شأنها توفير المعلومات اللازمة لوضع مشروع استراتيجية سكانية تراعى فيها الظروف الواقعية التي ولّدتها الحرب.

٢ - الاهتمام الثقافي: تجسيدا لتطلعاتها وضعت جمعية تنظيم الأسرة برامج عمل تتوزع وفقاً للأولوية كما يلي: الدراسات والتوعية في المقام الأول، الإعداد والتدريب في المقام الثاني، الخدمات، لا سيما

الخدمات الموجهة للمرأة، في المقام الثالث أما القضايا السكانية والإسكانية والاقتصادية والاجتماعية فإن التعرف عليها جار وسيوظف مستقبلاً فيما يعزز البرامج الموضوعية ويزيد من أحكامها. إذن الجانب الثقافي يأتي أولاً في نشاط الجمعية. فكيف يبدو على صعيد النقابات؟

الأولوية كما عبر عنها أصدقاؤنا النقابيون هي بكل تأكيد للقضايا المعيشية، ومعالجة الآثار المترتبة على تدني القدرة الشرائية للأجر، ففي ظل الأزمة الاقتصادية المريعة تصبح الثقافة في الظل، وتكاد تخبو وتضمحل وتندليلاً على ذلك فإن النشاط الثقافي في السنوات الأربع الأخيرة اقتصر على محاضرتين عن غلاء المعيشة. قبل ١٩٨٥ كان هناك شيء من نشاط ولكن لم يشكل تنظيم الأسرة محوراً من محاوره ذلك أن الثقافة يصعب فصلها عن خصوصية التحركات المطلوبة ثم أنها لا تملك قوة جذب بحد ذاتها إلا بالنسبة لعدد ضئيل جداً من المسؤولين أو الأعضاء الناشطين.

طبيعي أن تركز النقابات على الوضعية المادية، المعيشية للعامل وطبيعي أن تركز الجمعية على التوعية الأسرية والثقافة السكانية، ولكن السؤال المطروح هو هل من سبيل إلى تقاطع ولقاء بين هذه وتلك على هم ثقافي؟

من خلال احتكاكنا بالوسط النقابي المحلي يبرز رأيان تقريباً: رأي متشدد ورأي متفهم. الرأي الأول لا يوافق على إدخال أفكار تنظيم الأسرة ضمن النشاط الداخلي للنقابات إلا بعد تحصين العمل بالوعي الثوري. والنظرة النقدية التطبيقية. لسان حال هذا الرأي تُبرِّز التالي: بانتظار الحل الثوري الأشمل لا بأس من أن نقول للعامل خفف عدد أولادك. وقم بتربيتهم على النحو الأفضل. ومن تلوينات هذا الرأي

الإشارة إلى أن تنظيم الأسرة يحدث ميكانيكياً بفعل الأزمة الاقتصادية فلماذا الإنهك في ندوات ومحاضرات؟ أما الرأي الثاني فإنه يسلم بأهمية التخطيط العائلي ولكن الصعوبة هي في ترجمة التوجهات إلى ثقافة شعبية وتواجد وسط الجماهير في الريف وفي المدينة. وهذا الرأي يعول أيضاً على أهمية الدراسات الميدانية للأسر الفقيرة وعلى أهمية إعداد الكوادر العمالية القادرة على الاتصال والفعل الجماهيريين.

فيما يتعلق بنشاطات الأجهزة الإقليمية، والدورات التدريبية الوطنية، والحلقات الدراسية التي تقيمها الجمعيات الأهلية كجمعية تنظيم الأسرة يعتبر القادة النقابيون، أن ذلك كله، أو معظمه، يدخل ضمن النشاط الإعلامي ولا يعود على النقابات والنقابيين بكبير فائدة.

بناء على ما تقدم يمكننا أن نستخلص، فيما يخص الجانب الثقافي النقاط التالية:

(أ) هناك عزوف من قبل معظم القادة النقابيين عن النشاط الثقافي، على الأقل في الظروف الحاضرة، ولا يجدون دافعاً قوياً للتحرك ضمن العمال ثقافياً وفي مجال التوعية الأسرية.

(ب) بعض القادة النقابيين مستعد للتعاون مع الجمعية في مجال التثقيف والتوعية الأسرية شريطة أن يأتي النشاط ثمرة تفاهم مسبق، وتخطيط مشترك، ومراعاة أساليب مناسبة في العمل مع الأوساط الشعبية والبيئات الريفية.

(ج) لا دور يذكر للأنشطة الثقافية الخارجية أو التي تنفذ لغايات إعلامية فقط.

٣ - الاهتمام بالخدمات الاجتماعية والتقديمات الملموسة: يجمع القادة النقابيون المحليون على أن هذه النقطة هي نقطة التقاطع الأنفع

والأجدي وفيما يلي تلخيص لبعض تصوراتهم في هذا المجال.

(أ) أولاً: تقع على عاتق الدولة مسؤولية تأمين الخدمات والضمانات المختلفة للمواطنين وبما أن الدولة غائبة أو مقصرة لذلك يمكن التعاون بين النقابات والجمعية لسد النقص الفاضح في بعض المناطق الشعبية المحرومة وهناك مجالات لا خلاف حولها كالتأهيل المهني، التوعية الصحية والتغذية والإرضاع من الثدي... إلخ والتعاون قائم بيننا في مستوصف النقابات منذ زمن طويل. فلنتابع ولنجدد العمل ونبقى في حدود الملموس لأن الكلام النظري عن الأسرة وكيفية تنظيمها لا يعطي كبير مردود.

(ب) لقد تعاطت الجمعية أنشطة معينة مثل الخياطة ومحو الأمية والتوعية الصحية بمفردها، أن تحقيق نتائج أفضل في هذه المجالات وغيرها يمكن أن يتم وفق نظرة تعاونية تكاملية تجمع طاقة العمل إلى إمكانات تنظيم الأسرة ولعل مهمات جوهرية تنتظرنا خصوصاً في مجال المرأة العاملة والشباب. بالتكامل يتحسن دور الجمعية وتزداد إمكانات النقابات.

(ج) بما أن جمعية تنظيم الأسرة هي المؤهلة علمياً وعملياً للتعاطي مع قضية الأسرة لذلك نرغب في التعاون معها، بدون عقد، بدءاً من التثقيف العمالي وإجراء البحوث الميدانية ومروراً بالمشروعات السكنية والمهنية.

(د) نقبل بالتعاون ضمن حدود أو فقط في المجالات التي تنعكس مادياً على العمال: الحليب جيد للأطفال العمال، والدواء مهم للجميع فلا نرفضه وكما نلحس المبرد في عملية تصحيح الأجور، وكما نستفيد من مستوصف الدولة، كذلك يمكننا التعاون مع جمعية تنظيم الأسرة ونحن في الوقت ذاته ندعو إلى أفكار مخالفة لأفكارها وتوجهاتها.

إن إخضاع هذه التصورات والمواقف إلى التحليل ولو كان سريعاً أو متسرعاً فبالإمكان تلمس وجود نزعتين ضمن الواقع النقابي المحلي.

- نزعة برغماطيقية همها الفعالية والمردود بصرف النظر عن التوجهات والخلافات الفكرية والعقائدية.

- ونزعة ملتزمة أيديولوجياً لا تخلو نظرتها إلى التعاون من نغية مغلنة. وتجرنا هاتان النزعتان إلى إشكاليات النضال الاجتماعي والسياسي وما بينهما من فروق وتمايز... وهذا موضوع آخر يحتاج إلى ورقة أخرى.

ما يهمنا الآن هو إجراء مواجهة فكرية هادئة تحدد أوجه الاختلاف وأوجه الاتفاق في مسيرة اجتماعية أركانها القادة النقابيون ودعاة التخطيط العائلي فعسى أن يكون لقاء اليوم مناسبة كذلك لجلاء بعض المواقف وتقليل الهوة بين أصحاب الهموم المشتركة.

أيها السيدات والسادة،

أيها الأخوة الأعزاء،

أرجو المعذرة إذا كنت قد أطلت، أو تسببت ببعض الإزعاج من حيث لا أقصد، أو أطلقت أفكاراً ما زالت فجة ولم يحن وقتها بعد، ولا يسعني في ختام هذه العجالة إلا أن أتوجه إلى أصدقائي في الحركة النقابية وفي جمعية تنظيم الأسرة لأذكرهم بحقيقة أرجو ألا تغيب عن البال وهي:

أن الفعالية النسبية لكل فريق في الأوساط العمالية والشعبية تستدعي التمسك بالواقعية والعقلانية وهم يعرفون أكثر مني حدود الواقع وإمكاناته وإكراهات الأوضاع والبشر وقهر الظروف. لذلك

أدعوهم إلى فهم متبادل وجهد مشترك، وبداية عهد من التعاون ولو على مشروعات بسيطة لأن المشروعات تحتسب بالإمكان والطاقة والقدرة على التنفيذ وإحراز نسبة عالية من النجاح.

أرجو أن تكون مداخلتي هذه حافزاً على الوفاق والعمل وأن تكون بداية الدعوة إلى ميثاق اجتماعي واضح بين الحركة النقابية وحركة تنظيم الأسرة، ميثاق يكتل الجهود من أجل عامل واع وأسرة متوازنة.

وشكراً جزئياً لما أوليتموني من ثقة وانتباه.

٢٠ - المرأة العاملة ومشاركتها في الحياة النقابية

لفهم حدود هذه المشاركة وأبعادها ينبغي النظر أولاً في علاقة المرأة بالانتاج الاقتصادي والعمل المأجور، كذلك معاينة المحددات الثقافية والسياسية التي ترسم لها دورها الأساسي وما يتناسب مع هذا الدور من وظائف وسلوكات.

تبين النظرة العامة والسريعة أن النسبة المئوية للنساء العاملات في العالم الإسلامي والعربي هي الأدنى عالمياً. ففي دول أميركا اللاتينية تقدر نسبة العاملات بـ ٢٠٪ من مجموع السكان، بينما هي أقل من ٤٪ في البلاد العربية.

هذا التفاوت الكبير شجع بعض الباحثين الغربيين على إيجاد السبب في الإسلام ذاته، أو في الأنظمة الاجتماعية التقليدية ومن ضمنها النظام الأسري. وفي هذا، عدا التجني، تسرع وسوء فهم لحقائق الأمور.

لن تمكنا هذه العجالة من النفاذ إلى عمق هذه القضية. ما يهمنا الآن، وتمشياً مع هذه النظرة العامة، هو رسم إطار أولي لتلمس وضعية المرأة العاملة في لبنان وحدود مشاركتها في العمل النقابي.

الوضعية قبل الحرب

على صعيد الكم بينت الإحصاءات الرسمية، في مطلع السبعينات، أن نسبة النساء العاملات إلى مجموع القوة العاملة هي

١٧,٥٪، وهي ٩,٥٪ بالنسبة إلى مجموع الإناث في لبنان.

وتستأثر بيروت وضواحيها بالعدد الأكبر من القوة العاملة النسائية نظراً إلى التركز الاقتصادي في هذه المنطقة.

هذه القوة المكونة من ٩٤ ألفاً تتوزع نسبياً إلى ٦٦٪ منها عاملات بأجر، و٣٤٪ عاملات منفردات ومساعدات عائليات. وهي تتوزع في المقام الأول على الزراعة والخدمات المختلفة، وفي المقام الثاني على التعليم والخياطة والنسيج.

أمية النساء تقرب من ٦٠٪، وأمية الرجال ٣٧,٢٪. ويزداد التفاوت في المجال التعليمي كلما ارتقينا من مرحلة إلى أخرى لمصلحة الرجال طبعاً.

هذه المعطيات تبين لنا الآتي:

- المشاركة النسائية في العمل المنتج تبقى دون المعدل العام لدول أميركا اللاتينية لكنها أعلى من مثيلاتها في الدول العربية حيث لا تتعدى النسبة ٨٪ في مصر وشمال أفريقيا.

لكن هذه المشاركة ترتبط في معظمها بأعمال وقطاعات غير متطورة (خادمت وناطورات ومزارعات).

وفي المواقع الوظيفية الراقية أو ذات المستوى الإشرافي فإننا لا نجد سوى ٢٢٥ مديرة وموظفة ملاك عال.

هل تغيرت الصورة؟

تعوزنا، ويا للأسف، الإحصاءات الدقيقة عن التطورات التي شهدتها العمل النسائي المأجور في المعقدين الأخيرين، ولكننا لاحظنا

التوسع والنمو في بعض مجالات العمل التي تستقطب النساء عادة كالقطاع الصحي والتعليمي والمصرفي، ومعامل الخياطة والتريكو في ضواحي بيروت وفي المناطق وخارجها. كما يمكننا الافتراض أن الأزمة الاقتصادية الحادة تدفع أكثر فأكثر في اتجاه تزايد عدد العاملات من النساء لتأمين مداخل إضافية تساعد الأسرة على الصمود وتوفير احتياجاتها المعيشية. ومع ذلك، فإن هذه التغيرات لم تؤد، في تقديرنا، إلى تغيير الصورة القديمة إلا ظرفياً وجزئياً، ذلك أن مشاركة المرأة اللبنانية في سوق العمل هي مشاركة ضعيفة على وجه الإجمال.

العلاقة بالتنظيم النقابي

عندما تؤرخ الحركة النقابية لنضالها تبرز بأسى واعتزاز ذلك الاضراب الشهير الذي قام به عمال الريجي وموظفوها في ١١ حزيران ١٩٤٦ والذي وقفت فيه العاملات موقفاً مشرفاً وبطولياً. في ذلك الاضراب الذي قابلته السلطة بإطلاق النار سقطت العاملة وردة بطرس ابراهيم شهيدة العمل النقابي، وسقط كثيرون من زملائها وزميلاتها جرحى.

تلك صفحة مشرقة ولا ريب. ولكن ماذا بعد؟

بعد مرور ٢٢ سنة على هذه الحادثة الأليمة نقرأ في جريدة «الأخبار» الشيوعية أن عدد العاملات النقابيات بلغ عام ١٩٦٨ نحو ٢٥٠ منتسبة.

وفي رسالة دكتوراه عن الحركة النقابية اللبنانية أعدت في جامعة ليون في فرنسا، نقرأ، استناداً إلى مقابلة أجريت مع رئيس

«جامعة النقابات»، أن نسبة النقابيات لم تكن تتجاوز ١٥٪ عام ١٩٧٠.

كما نلاحظ ليس بين أيدينا سوى تقديرات متفاوتة جداً. وليس اليوم أفضل من الأمس على هذا الصعيد. ولكن لناخذ مثلاً، محلياً ومحدوداً، من قطاع التعليم حيث للمرأة وجود متزايد لعل فيه ما يشير. ففي فرع نقابة المعلمين في الجنوب بلغ عدد الأعضاء النقابيين ١٢٠٠ عضو عام ١٩٩٠، نسبة الإناث بينهم تراوح بين ٨٠ و٨٥٪. وفي مجلس المندوبين الذي يضم ٦٠ عضواً تتمثل المعلمات في نسبة ٨٠٪، أما في مجلس الفرع فإن النسبة تنخفض إلى أقل من النصف ولا نجد في المراكز القيادية الحساسة غير الذكور. هذه الصورة لا تختلف كثيراً عن مجمل الحالة النقابية لمعلمي لبنان. وتجدر الإشارة إلى أنه بعد توحيد النقابتين في هذا القطاع تألفت لجنة متابعة من عشرة أعضاء ليس بينهم سوى نقابية واحدة.

ضألة المشاركة

هل يمكن الاستناد إلى هذا المثل لتحديد حجم المشاركة النسائية في العمل النقابي ومدلولاتها؟ بالطبع لا يمكننا ذلك. ولكن من خلال اطلاعنا وعملنا في مجال التدريب النقابي يمكن القول أن عدد النقابيات قليل إجمالاً. أما عدد الكوادر النشيطة فأقل من قليل، أو هو حالات فردية نادرة. أما على المستوى القيادي، أو رأس الهرم النقابي، فلا نجد واحدة تحتل موقعاً مهماً.

أما محاولات بعض الأحزاب «فرز» عدد محدود من الرفيقات والاخوات لتحريك العمل النقابي النسائي فإنها لم تسفر عن أية نتيجة.

ومما يجب الإسراع إلى توضيحه هو أن المشاركة الحقيقية ليست بمجرد الانتساب النقابي، بل هي فعل وعي، ومواجهات يومية. وفي جميع الأحوال تبقى مشاركة المرأة العاملة ضعيفة جداً من الناحيتين: ناحية الانتساب وناحية الحركة والتأثير.

كيف نفسر ضألة هذه المشاركة؟

قبل الإجابة عن هذا السؤال نفتح هلالين لنتساءل هل مشاركة العامل اللبناني أفضل حالاً؟ وإذا كانت كذلك ضعيفة فما هي الأسباب؟ في عام ١٩٧٠ قدر عدد المنتسبين إلى النقابات بـ ١٣,٢٪ من مجموع العاملين، بينما النسبة في فرنسا هي ٢٥٪ وفي البلاد الاسكندنافية ٥٠٪ هذا من الناحية الكمية، أما من الناحية الكيفية فقد بينت دراساتنا عن الحركة النقابية في لبنان الجنوبي أن المشاركة على مستوى القاعدة العمالية، كما على مستوى المجالس التمثيلية والقيادات، هي مشاركة ضعيفة للغاية إذا اعتمدنا مقياس دفع الاشتراك المالي، وتحمل بعض مسؤوليات العمل، وتقديم الاقتراحات والمشاريع.

لقد حاول بعض الباحثين اللبنانيين تفسير ظاهرة العزوف عن العمل النقابي وأوردوا أسباباً ملخصها ما يأتي:

- فردية العامل اللبناني وتفضيله حل مشكلاته فردياً.

- تعلقه بالقوى والعلاقات والانتماءات التقليدية لتأمين حاجته والحماية في العمل وخارجه.

- تعلقه بالاستقلالية نظراً إلى جذوره الريفية والفلاحية.

في هذا المستوى «العائدي» تبرز على التو التوظيفات المتعددة والمختلفة للايديولوجيا الدينية ودورها في جعل المرأة تابعة عملياً للرجل، مطبوعة له، منصرفة إلى خدمته وخدمة بيته. هامشها المحدود والمقفل مبرر بصونها وحفظ كرامتها. ومع أن السائرين في هذا الفلك الايديولوجي قبلوا ببعض الإصلاحات خصوصاً الاقتصادية منها التي تعود عليهم بالنفع، إلا أنهم بالنسبة إلى إصلاح قوانين الأحوال الشخصية يبدون رفضاً قاطعاً لاعتقادهم أنهم سيخسرون حقوقاً مكرسة لهم، وسلطة ينفردون بها وتحقق لهم المصلحة والغلبة. هذا التوظيف الايديولوجي يحول دون اندماج المرأة في مؤسسات العمل واختلاطها بالجنس الآخر.

وفي الممارسات السياسية والحقوقية يبقى الاعتراف بحق المرأة في التصرف وممارسة الشغل خارج المنزل، وتبوؤ المراكز الرفيعة، اعترافاً نظرياً. أما في الممارسة الواقعية فإن إقصاء المرأة هو القاعدة خصوصاً عن المواقع التمثيلية والقيادية وكم من الخطب تعدد للاستهلاك الشكلي! وكم من القوانين والدساتير تفرغ من مضامينها! وينبغي في المقابل، إلا نغفل حالة الاستلاب التي تعيشها المرأة. وقد تنبيري هي للدفاع عن القيم والأوضاع التي تهمسها.

إلى جانب هذه المحددات الايديولوجية والثقافية، السياسية والذاتية، هناك الأوضاع والسياسات الاقتصادية التي تعجز عن توفير وظائف وأعمال للشباب فكيف للنساء؟ وهي إن وفرت في مجالات معينة فلتحقيق مقدار أكبر من الاستغلال.

هذه العوامل، وغيرها، لا تؤثر إلا بصورة عامة وإجمالية على وضعية المرأة العاملة وإمكان مشاركتها في الشأن النقابي أما العوامل الخاصة والمباشرة فإنها لا تبين إلا في الحالات الملموسة التي

وفي عام ١٩٧٣ عزى السيد جورج صفر رئيس الاتحاد العمالي العام آنذاك، هذه الظاهرة السلبية إلى خوف العامل من الصرف الكيفي، واتكاله على غيره من النقابيين للاستفادة من المكاسب، كما اعتبر خوف القادة من تحريك العمال واستقطابهم وبالتالي هبوب رياح التغيير سبباً آخر لجمود النقابات.

ونقرأ أحياناً أن ضعف الانتساب إلى النقابات وقلة نفوذها وانتشارها يعودان إلى تدخل السلطة، وقصور قانون العمل، وروح التهادن المسيطرة على رؤساء النقابات في بعض القطاعات.

هذه التفسيرات جزئية وبعضها غير علمي فإرجاع ضعف الانتساب والمشاركة النقابية إلى عوامل نفسية ثابتة في ذات العامل اللبناني توحى بأن هناك جوهرأ يسم هذا الإنسان ولا يمكن تجاوزه. وفي هذه النظرة تجريد وعزل الإنسان عن سياق تطوره الفعلي، وصبغه بلون واحد لا يزول. كذلك الأمر بالنسبة إلى إقامة التفسير على التعلق بالقديم وبكل ما هو تقليدي بصرف النظر عن التفاعلات الجارية في واقع الحياة الاقتصادية والاجتماعية للفئات العاملة وبالتالي تفصل القديم عن الجديد في سياق متطور وتركيب معقد، هنا نغلق الهليليين لنعود إلى موضوعنا الأساسي.

التوظيف الايديولوجي

بعض هذه التفسيرات يرد أيضاً عند الحديث عن المرأة العاملة ومشاركتها في الحياة النقابية. هل ننسى أن النقاش ما زال يدور حول شرعية خروج المرأة إلى ميدان العمل؟ وهل لبنان في منأى عن هذا الجدل؟

تتطلب أبحاثاً ميدانية. وهذه تندرج ضمن مسؤوليات الجامعات ومراكز الأبحاث، والتنظيمات النقابية والنسائية والسياسية.

ولعل الاحتفالات بـ «يوم المرأة العالمي» التي نشهدها في هذه الأونة مناسبة لتسليط الضوء على حاجة مجتمعنا، وحاجة نساءنا العاملات، وحاجة التنظيمات النقابية ذاتها، إلى التعرف العلمي والموضوعي على هذا الجانب من جوانب تحررنا.

ولا يسعنا في النهاية إلا أن نشير إلى بروز ملفت للايديولوجيات السلفية، هذا البروز الذي يعزز النظرة التقليدية إلى وضعية المرأة عموماً والمرأة العاملة خصوصاً. وهنا إمكانات وافرة للصراع بين حركة تحرر المرأة وحركة إعادتها إلى البيت والولد.