

حركة بلا برقة؟

أزمة الحركة النقابية اللبنانية في
زمن الانهيار

غسان صليبي

حركة بلا بركة؟

أزمة الحركة النقابية اللبنانية في
زمن الانهيار

غسان صليبي

إهداء

إلى التنظيمات النقابية التي شاركت في البحث والتي
أدخلت نفحة بركة على الحركة:
نقابة الممرضات والممرضين
اللجنة الفاعلة للأساتذة المتعاقدين في التعليم
الأساسي الرسمي
نقابة أوجيرو
نقابة الاختصاصيين في العمل الاجتماعي
تجمع نقابة الصحافة البديلة

6	المقدمة: أهداف البحث ومنهجيته
14	القسم الأول: أزمة الاتحاد العمالي العام، من الكوّة الى الهوّة
14	ا-التحوّل في دور الاتحاد العمالي العام بعد الحرب: من الدور الاجتماعي الوطني إلى التبعية السياسيّة.
16	ا-تطوّر دور الاتحاد العمالي العام بعد الحرب
17	1 - العامل الاقتصادي
18	2 - العامل السياسي -التنظيمي
19	3 - الاتحاد العمالي العام على هامش معركة سلسلة الرتب والرواتب وإيجازاتها على المستوى النقابي بشكل عام
21	ا-الاتحاد العمالي العام وتحديات الانتفاضة
24	ا-تحركات الاتحاد العمالي العام بعد سنة 2020
25	1 -الإعلان عن الإضراب في 16 كانون الأول 2020 والتراجع عنه
26	2 -إضراب 17 حزيران 2021 ومدلولاته
28	3 -العجز السياسي للاتحاد العمالي العام ولمعارضته النقابية في شباط 2023
31	4 -لماذا لم يسلك الاتحاد العمالي العام طريق الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف؟
31	أ -لمحة عامة عن مؤسسات الحوار الاجتماعي وواقع اشتغالها حاليًا
36	ب -مشكلات التضامن الاجتماعي الوطني في لبنان
38	القسم الثاني: أزمة التحركات القطاعية
38	ا -المشهد الاجتماعي والاحتجاجات
39	1 - المعطيات العامة قبل نهاية 2019

40	2 --العمال المياومون
41	3 - ما بعد 2019
45	II -التحركات القطاعية
45	1 - المسارات العامة للتحركات
45	المسارات الخمس
45	1 -اللجنة الفاعلة للأساتذة المتعاقدين في التعليم الأساسي الرسمي
52	2 -تجمع نقابة الصحافة البديلة
54	3 -نقابة الاختصاصيين في العمل الاجتماعي
59	4 -نقابة أوجيرو
61	5 -نقابة الممرضين والممرضات في لبنان
66	ملاحظات عامة حول الانطباعات
66	ملاحظات عامة حول المسارات
66	2 -القوة التنظيمية
66	المفهوم
67	المجموعة المركزة
67	العضوية والمشاركة
69	الإدارة
69	الهيكلية النقابية
70	الديمقراطية النقابية
72	1 -خصائص "ديمقراطية" الانتخابات في نقابة معلمي المدارس الخاصة
74	2 -خصائص "الديمقراطية" التنظيمية في نقابة الضمان الاجتماعي
75	النموذج الخدماتي والنموذج التنظيمي

75	3- القوة البنيوية
75	المفهوم
76	المجموعات المركزة
76	1- وسائل الضغط
76	2- هل كان هناك خطة للتحركات الضاغطة؟
77	ملاحظات عامة حول استخدام القوة البنيوية في زمن الانهيار
80	4- القوة المؤسسية
80	المفهوم
80	الإطار الدولي للمفاوضة الجماعية
83	الإطار اللبناني للمفاوضة الجماعية
84	المجموعات المركزة
85	5- القوة المجتمعية
85	المفهوم
86	المجموعات المركزة
86	عقم الإضرابات القطاعية المتفرقة وتحديات التحرك الموحد
89	خاتمة: مقترحات لفتح أبواب الخروج من الأزمة
96	المراجع

المقدمة: أهداف البحث ومنهجية

يهدف البحث إلى دراسة التحركات النقابية ما بعد 2020، أي ما بعد تسارع الانهيار على المستويات كافة، المالية والاقتصادية والاجتماعية والمعيشية والسياسية والوطنية، وذلك بغية مساعدة النقابات والتجمعات العمالية والروابط على قيادة تحركاتها بالفعالية اللازمة، عن طريق ترويضها بنتائج الدراسة، وربما مواكبة تحركاتها عبر التنظيم وورش العمل والحملات. فالحاجة إلى البحث فرضها العجز العام والتام والتمادي عن تحقيق المطالب النقابية، والمتفاقم في ما أسميناه بـ"زمن الانهيار"، هذا الزمن المرشح للاستمرار لسنوات طويلة بحسب التقديرات الاقتصادية والسياسية. وتأكّدت هذه الحاجة، والتي بدت ملحة، مع اصرار النقابات التي شاركت في البحث، أن يكون له طابع عملي، وألا يمر وقت طويل قبل القدرة على الاستفادة منه.

يفترض البحث أنّ الحركة النقابية في أزمة، على مستوى الاتحاد العمالي العام وعلى مستوى النقابات والروابط وتحركاتها القطاعية.

مصطلح "الأزمة" كثير التداول في لبنان، إلى حد اللابتنال، في الأدبيات الفكرية والسياسية والإعلامية. أحد الأسباب هو محاولة تضخيم القوة الذاتية لصاحب الخطاب والاستخفاف بقوة الخصم والادعاء بأنه في أزمة. ورث اليسار مصطلح الأزمات، من الفهم الماركسي للأزمات الدورية للرأسمالية، وجرى استسهال تطبيق المصطلح على النظام الطائفي مثلاً، لدرجة الترويج الخاطيء لمصطلح "الطائفة-الطبقة" واستخدامه لتسويق الانخراط في الحرب الطائفية سنة 1975. وأمام كل مشكلة سياسية اليوم، يجري الكلام على "أزمة النظام الطائفي"، من دون أي جهد تحليلي للبرهنة على ذلك، وبغرض الادعاء أنّ هذا النظام ساقط لا محالة تحت ضربات معارضيه. ومع سيطرة قوى محور "الممانعة" على المشهد السياسي، والتحاق بعض اليسار بهذا المحور، أضيفت إلى الخطاب السياسي الإشارة الدورية إلى أزمات إسرائيل المتلاحقة والمستمرة. وهنا، أيضاً بهدف الادعاء أنّ إسرائيل إلى زوال.

تعرّف الأزمة بأنها "نمط من المشكلات التي يتعرّض لها فرد أو جماعة أو مجتمع تضطرّهم إلى تغيير وجهة نظرهم وإعادة التكيّف مع أنفسهم أو مع العالم الخارجي أو مع كليهما". أهم عنصر من عناصر الأزمة هي أنّها تشكل تهديداً أقصى للجهة المعنية، بما يتعلق بقدرتها على تحقيق أولوياتها، لدرجة أنّ نظامها القائم لا يمكنه الاستمرار على ما هو عليه، ويحتاج إلى تغيير.

لفت انتباهي في زيارتي للأردن أنّ الناس هناك تُسمّي "عجقة السير" "أزمة"، وهذا تعبير يُعطي "صورة بصرية" عن الأزمة، فتبدو على شكل توقّف لمسار معيّن يحتاج إلى معالجة ليستطيع متابعة سيره.

وهذه المعالجة لا تُشبه المعالجات الأخرى التي اعتادها الإنسان أو الجماعة أو المجتمع في مواجهة المشكلات، بل تتطلّب جهداً أكبر ومقاربات جديدة غير معهودة. لا سيما أنّه أمام الأزمات، التي تمتد عادة لفترات طويلة، تبدو الجهة

المتضررة عاجزة ويائسة وفاقدة للثقة بالنفس، مما قد يؤدي من جانبها إلى سلوكيات سلبية لناحية معالجة الأزمة.

أزمة الحركة النقابية اللبنانية

المؤشر الأبرز للأزمة

هذا التعريف الواسع للأزمة كمصطلح، ينطبق بشكل كبير على ما تعانيه الحركة النقابية اللبنانية حاليًا لا بل منذ أواخر التسعينات. فهذه الحركة عاجزة عن تحقيق مطالبها أكان في تحسين الأجور، أو في الحفاظ على التقديرات الاجتماعية، ناهيك عن شبه إقصاء أو غياب في مجال وضع السياسات الاقتصادية الاجتماعية. وهذا ما يشمل التحركات العامة التي يقودها الاتحاد العمالي العام أو معارضته، كما يشمل التحركات القطاعية التي تقودها النقابات والروابط.

وإذا كان هذا الوضع قد عرف بعض الخروقات الطفيفة قبل فترة الانهيار سنة 2020، فإنّ "الإنجازات" الحالية تكاد "لا تتجاوز" المساعدات المالية" التي تمنحها الدولة لموظفيها، ولا تُحتسب في صلب الأجور المتأكلة نتيجة انهيار العملة الوطنية. وهذا ما يعطلّ نظام العمل المأجور نفسه الذي يستمد منه العمال حقوقهم. أمّا بالنسبة إلى القطاع الخاص، فأما جرى إغلاق الشركات، أو تقليص عدد العاملين فيها، أو تثبيت الأجور مع دفع جزء منها بالدولار الأميركي.

إنّ امتداد الأزمة على مرحلة الانهيار وما قبلها، لا يلغي بسبب ذلك تأثيرات الظروف الخارجية في أزمة الحركة النقابية اللبنانية، لكنّه يسلط الضوء أيضًا على أعطابها الداخلية المرافقة للتحوّلات الخارجية. كما تفترض الدراسة أنّ الظروف الخارجية الحالية، على المستويات كافة، الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، شهدت تحوّلًا جذريًا، يكاد يقطع إلى حد ما مع الظروف التي سبقتها، ويستحق بالتالي قراءة خاصة في "زمن الانهيار" وتأثيراته، التي قد يطول بحسب معظم التقديرات.

ستتم مقارنة أزمة الحركة النقابية من طريق تحليل التحركات النقابية، على المستويين العام والقطاعي، بغية فهم أهم أسباب العجز في تحقيق المطالب النقابية. وهذه المقاربة هي باعتقادي الأفضل لالتقاط عناصر العجز عن الفعل وتحقيق المطالب، التي يشكل ضعفها المؤشر الأبرز للأزمة. فتبيان عناصر العجز، وتحليلها في مكوناتها وترابطها، يشكلان الهدف الأوّل لهذا البحث.

تمت عمليّة جمع المعلومات عن التحركات على مرحلتين:

- في المرحلة الأولى، جرى الاتصال بالاتحادات والنقابات والتجمعات والروابط المعنية بتحرك ما، والطلب منها صياغة التسلسل الزمني لتطور التحرك، بالإضافة إلى معطيات عن التحرك طلبها الباحث. في الواقع، جرى اختيار بعض التحركات القطاعية البارزة التي حافظت على هامش من الاستقلالية، وهي مستمرة حتى يومنا هذا: في التعليم الرسمي الأساسي وهيئة أوجيرو والصحافة البديلة والتمريض والعمل الاجتماعي. بالنسبة إلى العدد الضئيل للتحركات بشكل عام، تُعدّ هذه العينة من

التحركات ذات صفة تمثيلية مقبولة. استعان البحث بشمولية تقارير "المرصد اللبناني لحقوق العاملين"، لاختيار التحركات، كما اعتمد على الإمكانيات المادية، والوقت المتاح لإجراء البحث.

- في المرحلة الثانية، جُري تنظيم مجموعات مركّزة خاصة بكل تحرك، أدارها الباحث بمعاونة أحد مساعديه وشارك فيها المعنيون بالتحرك. هدفت بالإضافة إلى استكمال جمع المعلومات، إلى تحليل أحداث التحرك بمشاركة المعنيين. كما أجرى فريق البحث مقابلات مع المعنيين بالتحرك، من مواقع مختلفة.

منهجية البحث المعتمدة للتحركات، والتي طُبقت في المجموعات المركّزة، هي "مقاربة مصادر القوة في النقابات" التي طوّرتها مؤسسة فريديريتش إيبرت دولياً، ووضع بشأنها الباحث كتيباً على المستوى العربي. أهميّة هذه المقاربة أنّها تسمح بتحليل التحركات انطلاقاً من تقييم مصادر القوة التي اعتمدت في التحركات، وهي مصادر القوة نفسها التي من المفترض أن تعتمدها في تحركاتها المستقبلية، مع تعديلات يقترحها البحث على ضوء النتائج. هذه المنهجية هي الأقدر باعتقادنا على تحقيق الهدف الأساسي للبحث، ألا وهو تبيان وتحليل عناصر العجز عن الفعل وعن تحقيق المطالب. هذا العجز عن الفعل سيجري تحليله على ضوء التفاعل بين العوامل الداخلية والخارجية.

إنّ التحليل كما عرض النتائج سيتم على مستوى الحالات جميعها مع التوقف عند بعض نتائج كل حالة، فليس المقصود في هذا البحث دراسة الحالات الخاصة في كل قطاع، بقدر ما هو استنتاج عوامل مشتركة مؤثرة على التحركات. وقد اختار الباحث بالتوافق مع التنظيمات المشاركة بالبحث، ألا ينشر بعض المعلومات التي يبيّنها المجموعات المركّزة، والتي يمكن أن تُضعف من قوة هذه التنظيمات في صراعاتها الاجتماعية-السياسية.

من البيههي أن يتعدّى البحث بنتائج أبحاث سابقة قام بها الباحث، أو بتحليلات عرضها في مقالات عديدة نشرها عن الحركة النقابية اللبنانية. وهو إذ يتوخى تقديم أفكار جديدة، لا يتوانى عن التأكيد على أفكار قديمة بعد مراجعتها وتطويرها، في سياق نظرة تسعى جاهداً لأن تكون مُتكاملة قدر الإمكان.

إنّ الفئات الأساسية المُستهدفة في البحث هي ثلاث: الحركة النقابية اللبنانية، "والباحثون" في مجال علاقات العمل والنقابات، والحركة النقابية الدولية. فالاستفادة القصوى من البحث تحصل باعتقادي، إذا جرى التعاون بين هذه الأطراف الثلاث في المستقبل، في إطار مشاريع موحّدة. حاولتُ من خلال لغة البحث وأسلوب الكتابة، أن أطل أطراف الثلاث، وأن أسهم في تعاونها. أرجو أن أكون قد وفقت في ذلك.

مقاربات تحليل العمل النقابي

أُعتمِدت مقاربات متعدّدة لتحليل الحركة النقابية. وبالرغم من ادّعاء كل مقاربة بأنّها الأقدر على تفسير الواقع، تبيّن مع الوقت، أنها وليدة الزمن الذي طُرحت

فيه، وأنَّ قدرتها على التحليل ضَعُفت في حقبات زمنيّة أخرى تغيّرت فيها علاقات العمل. سأتوقّف عند سبعة طرق بارزة، جاءت مُفضّلة في الكتاب المرجع "الحركة العمالية"، لتورين وفيفيوركا ودوبي.

المقاربة الأولى هي التي تجد العمل النقابي حركة دفاع عن جماعة عماليّة، تعي أنها تنتمي إلى بيئة اجتماعيّة وثقافيّة مستقلّة، لكن يُنظر إليها بدويّة. الوضع العمّالي في القرن التاسع عشر، اتّصف بالفقر والحرمان، لكن أُوحيظ أنّ العمل النقابي نشط في أوساط العمّال المتخصّصين بعيدًا عن الفقراء واليُوساء. أعطيت أمثلة حول تأثير الوعي "الجماعاتي" في الإضرابات. وقد دلّت دراسات ميدانيّة (Kerr et Siege) أنّه حيث كان هناك جماعات متجانسة ومعزولة، تمارس مهنة صعبة بدون أمان وظيفي، كان هناك نزعة أقوى نحو الإضرابات. بعضهم وجد في شروط العمل الصعبة العامل المؤثّر الأول قبل عامل تجانس الجماعة وعزلتها. وقد برهن (Shorter et Tilly) أنّ نزاعات العمل هي ظاهرات مدينيّة مرتبطة بسوق عمل متنوّع، وبنظام سياسي أكثر تعقيدًا مما هو موجود في الجماعات المنعزلة، حيث يسيطر في العادة ربّ عمل واحد على سوق العمل. يُضاف إلى ذلك أنّ الحرمان واليُوس يمكن أن يُؤدّي إلى الانتفاضة، لكنهما نادرا ما ينتجان حركة نقابيّة تطرح مشاريع بديلة وتتفاوض مع المعنيين بها.

ينطبق ذلك أيضًا، بحسب المقاربة الثانية، على ما عُرّف بتمردّ "البروليتاريا" المترافق مع العنف، والذي قد يُؤدّي إلى التدمير الذاتي للجماعة المنتفضة، بدل أن يتحوّل إلى عمل نقابي مُنظّم هادف وذو استراتيجيا. إلّا إذا ارتبط هذا التمردّ مع إرادة في الانفصال السياسي، كما راح يظهر في فرنسا أيام النقابيّة الثوريّة في بداية القرن العشرين. فالتمردّ البروليتاري، كما الدفاع "الجماعاتي"، يُفسّران الشغب أكثر ما يُقدّمان تحليلًا لعمل نقابي جماعي مُنظّم ومستمر وقادر على بلورة استراتيجيا.

المقاربة الثالثة في فهم العمل النقابي تنطلق من الدفاع عن المصالح الاقتصاديّة، فهذا العمل يهدف إلى الدفاع عن الأُجور، وتحسين ظروف العمل. وقد اتّخذ هذا المنحى بدايةً ثلاثة أشكال: الدفاع عن الحقوق المكتسبة من خلال تعريف ومراقبة قواعد التدريب المهني والتصنيفات المهنيّة، ومراقبة عرض اليد العاملة، وأخيرًا المطالب بأجر عادل وشروط سليمة في السلامة والصحة المهنيّة، مهما كان وضع سوق العمل.

ابتداءً من ماركس، أُعتبر الدور الأول للنقابات، هو وقف المنافسة في سوق العمل بين العمّال، والتفاوض مع صاحب العمل كفريق واحد. أشارت دراسات إلى علاقة الظروف الاقتصاديّة بالعمل النقابي، وكيف أنّ هذا العمل لا يتأثّر فقط في هذه الظروف، بل يتوقّع تطوّرها، ويتصرّف على هذا الأساس.

وقد لخصّ (Shorter et Tilly) أهميّة هذه المقاربة للاقتصاديّة وحدودها، فبالنسبة إلى هذين الباحثين لا تأخذ هذه المقاربة بعين الاعتبار تأثير النقابات في سوق العمل، وضرورة النظر إليها كفاعل سياسي وليس كعامل اقتصادي فقط. وأوضعا أنّه قبل الحرب العالميّة الأولى، كانت طبيعة الإضرابات وعلاقتها بالظروف الاقتصاديّة، هي نفسها في البلدان الصناعيّة الأساسيّة،

في حين أنه بعد ذلك، بدأت العوامل السياسيّة تفعل فعلها، وتوسّع مجالات الاختلاف بين هذه البلدان.

بعد الحرب العالميّة الأولى، راحت الدراسات حول الحركة النقابيّة تركز على المفاوضات الجماعيّة، وهي المقاربة الرابعة. بموازاة ذلك، أصبح من الصعب إيجاد علاقة مباشرة بين الطرف الاقتصادي والعمل النقابي، كما أنّ الكثير من اقتصادييّ العمل شكّوا بتأثيرات الضغط النقابي في حركة الأجور.

من جهة ثانية، ومع تعدّد مستويات المفاوضات الجماعيّة ومضمون العقود بين بلد وآخر، تبيّن أنّ هذه الاختلافات لا تعود فقط إلى المحددات الاقتصاديّة، بل لها علاقة بالمحددات المؤسّساتيّة والسياسيّة، التي تجسّدتها علاقة أطراف الإنتاج بعضها ببعض وبالذولة.

مع (Adam et Raynaud) جرى متابعة أكبر للأهداف "العقلانيّة" التي تحرّك الأطراف المتفاوضة، مع الاقرار بأنّ المفاوضات تؤدّي إلى تغيير في قواعد اللعبة، وفي موازين القوى أكثر مما تؤدّي إلى منافع اقتصاديّة. ما يهدف إليه النزاع وما يتفاوض عليه، هي أيضًا مواقع القوّة المستقبليّة عند الأطراف.

النموذج التحليلي الذي كان يقارب الحركة النقابيّة كعلاقة بين طرفي الإنتاج راجح يُعطي، بحسب المقاربة الخامسة، مكانة أكبر لنموذج آخر يُدخل الدولة كطرف أساسي في التحليل، وقد جرى ملاحظة علاقة منتظمة ومباشرة (Shorter et Tilly) بين البنية الصناعيّة، والقواعد التنظيميّة للطبقة العاملة، ومشاركة العمّال في الحياة السياسيّة والإضرابات.

عندما تكون سياسات السلطة غير مناسبة للنقابات، ما يحول بين مبادلتهم الاعتدال بمنافع مستقبليّة، من الملاحظ أنّ النقابات تُنظّم تحرّكات ضاغطة. وهذه النزعة السياسيّة للنقابات، تبدو أكثر وضوحًا في فترات الصعوبات الاقتصاديّة، حيث تسعى لضمان الحقوق العمّاليّة عن طريق الدولة، عوضًا عن التحويل على أصحاب العمل، كما تفعل عادةً في فترات النمو. هذه النزعة السياسيّة للنقابات لا تحصر المطالب بالحقوق العمّاليّة، بل تجعلها تشمل السياسات الاقتصاديّة العامة، ما يؤدّي بطريقة غير مباشرة إلى الدفاع عن الاقتصاد الوطني كشرط لتحسين ظروف العمّال. وهكذا، نرى أنّ الحركة النقابيّة انتقلت من النزعة الثوريّة عندما كانت مضطهدة، إلى النزعة التشاركيّة في دعم السياسات الاقتصاديّة والاجتماعيّة. وبهذا المعنى، يُمكن القول إنّ ما يحدّد شكل العمل النقابي هو علاقتها بالسلطة السياسيّة، وقدرتها على الضغط على المستوى السياسي.

في سياق تطوير "المقاربة التحليليّة السياسيّة"، يُمكن إدراج محاولة بعض الباحثين الاجتماعيين، ومن قبلهم إنجلز ولينين، لتفسير الطابع الثوري، أو الإصلاحية للقوى العمّاليّة من خلال عاملين. بالنسبة إلى هذه المقاربة السادسة، العامل الأول هو وجود أو عدم وجود تقاليد "إقطاعيّة" في البلد المعني، تحافظ على نمط من العلاقات الاجتماعيّة، تتقاطع مع الطبقات الفعلية المحدّدة اقتصاديًا. أمّا العامل الثاني فهو درجة انفتاح النظام السياسي على مستوى الحقوق العمّاليّة والسياسيّة. وقد لوحظ أنّه كلّما كان

البلد المعني بدون تاريخ إقطاعي وكلّما كان نظامه السياسي منفصلاً، وقد اعترف سريعاً بالحقوق النقابية والسياسية للعمال، كلما كانت الحركة العمالية إصلاحية من دون تأثير كبير في الأفكار والأحزاب الاشتراكية، مع تطوّر كبير للعلاقات التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل وبمشاركة فاعلة من الدولة.

مستوى آخر وأخير من المقاربات التحليلية، نعرضه في هذا النص، طوره (Touraine et Wiewiorka). بالنسبة إلى هذه المقاربة السابعة، واقع العمل ليس فقط مُعطى يستوجب ردّة فعل نقابية، وليس أيضاً مُعطى ثقافي واقتصادي وسياسي، بل هو أيضاً انعكاس لعلاقة نزاعية اجتماعية، ولتحركات اجتماعية متناقضة. بمعنى آخر واقع العمل لا يفسّر العلاقات والتحركات الاجتماعية بقدر ما يعتمد أيضاً على تفسيرها له.

تنطلق هذه المقاربة أيضاً من أنّ مكان العلاقة المركزية، والصراع المركزي في المجتمع الصناعي، هما المشغل والمصنع. في هذا السياق، لا يتصادم الصناعيون والعمال في إطار علاقات سلطة وتأثير غير متساوية فحسب، بل في إطار هيمنة اجتماعية تطال الموارد الأساسية التي ينتجها مجموع المواطنين.

في هذا النوع من الصراع يتحوّل العمال إلى "حركة عمالية" وليس فقط إلى نقابات. والحركة النقابية هي هذا الجانب من "الحركة العمالية" الذي يُعيد النظر بعلاقات الإنتاج، من دون أن يتحوّل بالضرورة إلى "حركة عمالية" بمعناها الواسع، الهادف إلى تغيير علاقات الهيمنة على مستوى المجتمع ككل.

مقاربة مصادر القوة في النقابات

سيجري الاستعانة ببعض هذه المقاربات التحليلية أعلاه، في سياق البحث، مع الاعتماد أساساً على "مقاربة مصادر القوة في النقابات"، التي تتلاءم أكثر، بحسب اعتقادنا مع الهدف الرئيسي في هذا البحث، ألا وهو تبيان العوامل الخارجية والداخلية التي تحول دون تحقيق أهداف التحركات النقابية، والتي تدور في حلقة مفرغة، نتيجة أزمة متفاقمة. كما أنّ هذه المقاربة تسمح لنا بتلمّس تدابير عملية للخروج من الأزمة.

تمّ اقتباس أسس مقاربة مصادر القوة من نص "مقاربة مصادر القوة" The Power Resources Approach من تأليف ستيفان شمالتز وكلاوس دوري، واعتمده "مؤسسة فريدريش إبيرت" (FES) في مشروعها "النقابات العمالية في طور التحوّل" كنقطة انطلاق نظرية. يُذكر أنّ كافة الاقتباسات المتعلقة بالمقاربة في هذه الدراسة مأخوذة من النص المذكور.

وبحسب شمالتز ودوري:

"برز إجماع في بحث دولي حول نقابات العمال على أن هذه الأخيرة ليست رهينة الاتجاهات المجتمعية البارزة فحسب، بل تتمتع دائماً بفرصة اتخاذ خيار استراتيجي. ومنذ ذلك الحين، ترسّخ فرع جديد من الأبحاث تحت عنوان دراسات إعادة تفعيل العمل النقابي".

"تقوم مقاربة مصادر القوة على الافتراض الرئيسي بأنّه بإمكان القوى

العاملة أن تدافع بنجاح عن مصالحها من خلال التعبئة الجماعية لمصادر القوة".

وتُعرف القوة هنا، بحسب ماكس وبيبر، على أنها "كل فرصة تتوافر ضمن أي علاقة اجتماعية لتأكيد إرادة المرء، حتى في وجه حالة المقاومة".

ويشير المُستند المذكور باختصار، إلى أنه "حتى تاريخه، قامت هذه المقاربة بشكل أساسي على تجارب النصف الشمالي من الكرة الأرضية" و "في حالات متفرقة، تم تطبيق أداة التحليل أيضا على العمليات الاجتماعية في النصف الجنوبي من الكرة الأرضية". إلا أن كافة دراسات الحالة تقريبا الخاصة بعمليات تطبيق المقاربة التي تم جمعها في مشروع "مؤسسة فريدريش إيبيرت" تحت عنوان "النقابات العمالية في طور التحول"، تتأني من النصف الجنوبي، وتمثل دراسات الحالة هذه دليلا على أن المقاربة قابلة للتطبيق خارج النصف الشمالي، فهي تُغنيها، وتضيف تبصراتها الخاصة حول ما يجعل النقابات قوية.

وكانت بعض النقابات في المنطقة قد اعتمدت على اتحادات النقابات الدولية، و "منظمة العمل الدولية"، و "منظمات دعم التضامن" لتطوير أنفسها. غير أنه في معظم الحالات، جاء ذلك نتيجة اصرار من المنظمات الخارجية وليس النقابات نفسها، إذ تميل هذه الأخيرة إلى اعتبار مشاريع التطوير بمنزلة أنشطة ثانوية، بالرغم من تنظيم ورش عمل تقييم الحاجات التي تسبق أحيانا تفصيل المشاريع، وعلى الرغم من إدراك المنظمات الخارجية لذلك، لم يتم اتخاذ أي مبادرات جدية لمراجعة عمليات تقييم الحاجات، والتعاون الخارجي. وقد أولى شركاء خارجيون قلائل، إلى جانب "مؤسسة فريدريش إيبيرت" أهمية كبيرة لدور البحث والباحثين في التعامل مع الوقائع، والمواقف والسلوكيات في منطقة الشرق الأوسط، وشمال أفريقيا.

وتنظر هذه الدراسة، في تطبيق مقاربة مصادر القوة في منطقة الشرق الأوسط، وشمال أفريقيا في سياق المشكلة العامة المتمثلة بتفعيل النقابات في المنطقة. ولا بد من معالجة هذه المشكلة الأوسع نطاقا من خلال التعاون بين النقابات، واتحادات النقابات العالمية والباحثين. مع الأخذ في الحسبان أن "التفعيل وإعادة الإحياء"، مقابل "التطوير" يجب أن يكونا بمنزلة "مسعى مدرّوس ومنظّم بتأن" على نحو أكبر، يسعى إلى تحقيقه الأشخاص المعنيون، ما يتطلب تغييرا في المواقف والسلوكيات بالإضافة إلى المعرفة.

وكما أشرنا، أن مقاربة مصادر القوة، تطوّرت أساسا في النصف الشمالي، حيث عدت الديمقراطية في المجتمعات من المسلمات. وبالتالي، من المهم من الناحية النظرية، التساؤل عما إذا كانت المقاربة ستؤتي بثمارها أيضا في المجتمعات غير الديمقراطية السائدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وفي حين توّفر هذه الدراسة بعض الإجابات، لا بد من تبصّر أشمل يستند إلى التحليل العلمي للمزيد من الحالات التي يجب جمع تفاصيلها من خلال منهجية مناسبة.

تنظر مقاربة مصادر القوة في إمكانية أن تستخدم النقابات العمالية في

تحركاتها أربعة أنواع مختلفة من مصادر القوة، سواء بشكل منفصل أو مُتحد، وهي: القوة التنظيمية والقوة البنيوية والقوة المؤسسية والقوة المجتمعية. سنستخدم هذه المقاربة التي طورها شمالتز ودورّي، في تحليل الحالات المذكورة أدناه، مُتوقفين عند كل مصدر من مصادر القوة، وكيف جرى استخدامه وكيفية الاستفادة منه. وتفترض الدراسة أنّ هناك ضعفاً في مجال استخدام مصادر القوة هذه في الحالة اللبنانية، ما يسهم في تفسير أسباب مهمة من عجزها عن تحقيق مطالبها، بالإضافة إلى أسباب أخرى لا تبيّنها المقاربة، سيجري ذكرها في سياق البحث.

بنية البحث

مُسمّ البحث إلى قسمين رئيسيين: الأوّل أتناول فيه بالعرض والتحليل أزمة الاتحاد العمالي العام ومعارضته النقابية، كإطار عام للحركة النقابية اللبنانية. والثاني أستعرض فيه وأحلل أزمة تحركات نقابية قطاعية.

لن أستخدم مباشرة في تحليل أزمة الاتحاد العمالي العام، مقارنة مصادر القوة في النقابة، فهذا الأخير لم يكن مُتحمساً للمشاركة في مجموعات مركّزة، لا هو ولا معارضته النقابية. لكنني سأعرض مخرجات ورشة عمل أجريتها سابقاً مع قيادات الاتحاد العمالي العام، تُضيء على واقع استخدام مصادر القوة الأربعة. كما أنّني سأعود قليلاً إلى ما قبل 2020، لأوضّح جذور الأزمة قبل أن تتفاقم.

بالمقابل، طبقتُ المقاربة على التحركات القطاعية التي اخترتها، والتي عبّرت عن إرادة في تطوير نفسها.

خُصصت الخاتمة لمقترحات عملية بغية فتح أبواب للخروج من الأزميتين.

من المبتغى أن تستفيد مؤسسة فريدريش إبيرت من نتائج البحث لصياغة استراتيجيتها المستقبلية في المجال النقابي في لبنان. كما يُمكن للمنظمات الدولية النقابية أن تستفيد هي أيضاً من نتائج البحث، في مرحلة صياغتها لمشاريعها النقابية في لبنان. وربما، قامت مؤسسة فريدريش إبيرت مكتب بيروت بالتواصل الفردي مع هذه المنظمات أو بتنظيم لقاء جماعي حضوري أو عن بعد، بهدف تنسيق توجهات المشاريع على ضوء نتائج الدراسة.

وحيث إنّّه يتواجد في لبنان جمعية، تتعاون معها مؤسسة إبيرت، ترصد التحركات والاحتجاجات العمالية سنوياً وتقدّم تقريراً بشأنها، وهي "المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين"، لكن من دون دراسة استراتيجية هذه التحركات أو تقييم نتائجها، تتوخى هذه الدراسة حتّى هذه الجمعية على توسيع تقاريرها، وتضمينها دراسة حالات تزوّد المهتمين، والنقابيين بأدوات معرفية حول أفضل الاستراتيجيات لنجاح التحركات العمالية والنقابية في ظروف البلاد. والدراسة التي نحن بصدد القيام بها، تُزوّد هذه الجمعية بأدوات البحث اللازمة والرصد.

القسم الأول: أزمة الاتحاد العمالي العام، من الكوّة إلى الهوّة

أصدرت سنة 1999 كتابًا بعنوان "في الاتحاد كوّة"، رصدت فيه ملامح الضعف البائدة بالترسخ في الاتحاد العمالي العام. وبعد مرور حوالي الـ 25 سنة، لم نعد نعالج كوّة في جدار، بل أصبحنا ننظر إلى بناء بأكمله بعد أن انهارت جدرانه، وتساقطت أحجارها في الهوّة.

شهد الاتحاد العمالي العام تحوّلًا كبيرًا في دوره في فترة ما بعد الحرب بالمقارنة مع ما قبلها. كما أنّ دوره بعد الحرب عرف تغييرات. وقد طرحت عليه الانتفاضة اللبنانية تحديات جمة لم يستطع التعامل معها بطريقة تساعده على الخروج من أزيمته. وبعد انكفاء لأكثر من سنة بعد الانتفاضة، عاد لينظّم تحركات لم تأت بأي نتائج ملموسة.

1- التحوّل في دور الاتحاد العمالي العام بعد الحرب: من الدور الاجتماعي الوطني إلى التبعية السياسيّة.

انتقل الاتحاد العمالي العام في خلال ثلاثة عقود من الزمن من موقع إلى آخر يكاد يكون نقيضه. إنّ الحرب في لبنان، مثّل الاتحاد العمالي دورًا قياديًا مُميزًا وبخاصة في الإضراب العام المفتوح عام 1987 والتظاهرات الضخمة التي تخلّلتها، وعمّت الأراضي اللبنانية كافة مُطالبيةً بوقف الحرب ودعم العملة الوطنية؛ وقد عكست تحركات الاتحاد في خلال الحرب العديد من الخصائص، وأهمها أربع:

- أ- جمعت التحركات ما بين المطالب المعيشية (أجور، تقديرات اجتماعية، أقساط مدرسيّة الخ...) والمطالب الوطنيّة (وقف الحرب، الإصلاح الاقتصادي والإداري والسياسي، حماية العملة الوطنية، حماية الحريات العامة الإعلامية والنقابية، تفعيل النظام البرلماني ومراقبة الحكومة).
- ب- شكّلت التحركات إطارًا لمشاركة مواطنين من جميع الطوائف والمذاهب والمناطق، وبخاصة في التحركات التي التفت على خطوط التماس في بيروت كاسرة الحواجز بين "شرقي" و "عربي" العاصمة.
- ج- ارتبطت التحركات من حيث تنظيمها بالحاضنة التي شكّلها "المؤتمر النقابي الوطني العام" الذي ضمّ إلى جانب الاتحاد العمالي، التشكيلات الأساسية للمجتمع المدني: مكتب المعلمين، رابطة الأساتذة المتفرغين في الجامعة اللبنانية، هيئات نسائية، هيئات ثقافية، هيئات طلابية، مؤسسات اجتماعية وفي بعض الأحيان نقابات المهن الحرة.
- د- اعتمدت التحركات لتحقيق مطالبها وسائل شعبية وديمقراطية - من اعتصامات وإضرابات وتظاهرات - اختلفت عن أسلوب الصراع العسكري الذي هيمن إبّان الحرب.

كما شهدت هذه المرحلة "الذهبية" أيضًا معارك مطلّية للدفاع عن القوة الشرائية للأجور، وتمكّنت التحركات النقابية من فرض تصحيحات للأجور مقبولة

نسبيًا، لا سيما على امتداد حقبتَي التضخم الصاعد بين عام 1974 وعام 1984، ثم خصوصًا التضخم الفالت بين عام 1984 وعام 1994، الذي بلغ فيه المعدل السنوي الوسطي لارتفاع الأسعار نحو 110%.

ولكن بدءًا من منتصف التسعينيات، اتّجهت فعالية الاتحاد العمالي العام نحو التلاشي، حيث تحوّل تدريجيًا إلى أداة في يد اللعبة السياسية في البلاد، بحسب ما أكدته العديد من الوقائع. فمن جهة، تراجعت قدرة الاتحاد على تحقيق المطالب المتعلقة بفرض تصحيح للأجور، ما راكمت نسبة التضخم إلى 121% بين عام 1996 وأوائل عام 2012، من دون أيّ تصحيح نظامي للأجور، باستثناء الزيادة المقطوعة والمرتبلة التي أقرّت عام 2008 (200 ألف ليرة لبنانية لكل أجير). وحين قرّر وزير العمل شربل نحّاس اعتماد مفهوم الأجر الاجتماعي، وإدخال بدل النقل من ضمنه، وصل الأمر بالاتحاد العمالي إلى حد التوافق مع أصحاب العمل على زيادة للحد الأدنى للأجور بما يقلّ بأكثر من مئتي ألف ليرة لبنانية، عمّا كان طرحه وجاهد من أجل تطبيقه وزير العمل. ومن جهة ثانية، اصطنع الاتحاد العمالي فجوة في علاقته بكافة هيئات المجتمع المدني، ولا سيما هيئة التنسيق النقابية (التي تضم روابط المعلمين في العام والخاص ورابطة القطاع العام) التي اضطرت إلى خوض معاركها منفردة بعد تجارب غير مُشجعة من التعاون مع الاتحاد، الذي تراجع عن مقرّراته بالتحرك المشترك مع هيئة التنسيق، بعدما كان قد بدأ خوض هذه المعركة إلى جانبها. ومن جهة ثالثة، بدا الاتحاد عاجزًا عن اللجوء إلى الإضراب بقواه الذاتية للضغط من أجل تحقيق مطالبه، ما دفعه إلى ممارسة سياسة الهروب إلى الأمام عبر التظاهر والاعتصام مُتكلِّدًا على دعم القوى السياسية له بحشودها الشعبية. ومع ذلك، فإنّه لم ينجح حتّى في هذه الحالة في جمع أعداد وازنة من العمّال في تحركات تعينهم مباشرة كقضية الضمان الاجتماعي.

ولإعطاء فكرة عن اختلال ميزان العدالة الاجتماعية في هذه الحقبة، نعطي مثالًا؛ المؤشرات التالية التي استقيناها من مراجع عديدة صادرة في حينه:
- تراجعت حصة الأجور من الناتج المحلي من 55% في فترة ما قبل الحرب إلى حوالي الـ 20%

- 1% فقط من المودعين يستحذون على 70% من الودائع المصرفية
- 48% من الثروة الخاصة تتركّز بين أيدي 0.3% من السكان
- حوالي 50% من العاملين لا يستفيدون من تأمين صحي
- نصف الأجراء يتقاضون أجرًا دون "400 دولار" و 2.3% يتقاضون أجرًا لا يزيد على مليونين ليرة لبنانية (أي ما يعادل 1350 "دولار أميركي")
- نسبة اللبنانيين ما دون خط الفقر تصل إلى 34,5% (إحصاءات سنة 2015)، وقد زادت هذه النسبة حاليًا.

بالرغم من الوضع المعيشي الصعب، جاءت التحركات العمالية ضعيفة وغير متناسبة مع الأزمة المعيشية، باستثناء تحركات هيئة التنسيق النقابية في معركة سلسلة الرتب والرواتب. وقد ضمّت هيئة التنسيق إلى جانب روابط المعلمين في العام، نقابة المعلمين في القطاع الخاص ورابطة العاملين في القطاع العام.

ii- تطوّر دور الاتحاد العمالي العام بعد الحرب

يُمكن تقسيم مرحلة ما بعد الحرب إلى أربع، تبدّل في خلالها دور الاتحاد العمالي العام:

المرحلة الأولى (1990-1993): حافظ الاتحاد العمالي العام في هذه المرحلة على دوره الذي اضطلع به إبّان الحرب. وإذ كان لا يزال مُستقلّاً نسبياً عن السلطة السياسية، تراوحت وظيفته بين التفاوض مع السلطة أو الضغط عليها وكانت آخر عملية ضغط، الإضراب والتظاهر في 6 أيار 1992، وقد أدّى إلى استقالة حكومة عمر كرامي.

المرحلة الثانية: (1993-1997): حافظ الاتحاد العمالي العام على استقلاله تجاه السلطة التنفيذية، لكنه ابتعد عن دوره النقابي (التفاوض والضغط) مُتحوّلاً إلى معارضة سياسيّة، التف حولها مُعارضون لسياسة الرئيس رفيق الحريري. وهذا التحوّل، جعل منه أسيراً، لا بل أداة في بعض الأحيان، للتجاذب الذي كان حاصلًا في حينه بين الرئيس الحريري وما كان يُسمّى "بالنظام الأمني اللبناني السوري".

المرحلة الثالثة (1997-2017): تميّزت هذه المرحلة بتبعية شبه كاملة للسلطة السياسية بعد أن سيطرت أحزاب السلطة على الاتحادات المنضوية تحت لواء الاتحاد العمالي العام وتاليًا على الاتحاد العمالي العام. وأصبحت التحركات جزءًا من اللعبة السياسية بين أطراف السلطة، حيث إنّ وظيفة الاتحاد كانت ترجمة لإرادة أحزاب حركة أمل وحزب الله بحيث شكّل كلّ من الحزب والحركة الأكثرية داخله. وقد وصلت به التبعية إلى حد الانخراط بتحركات انسحب منها في الساعات الأخيرة، أدت إلى نزاعات مذهبية مُسلحة، كما حصل إبّان ما عُرف "بغزوة بيروت" في 7 أيار 2008. فقد كان الاتحاد قد قرّر تنظيم تظاهرة في منطقة المزرعة في بيروت في 7 أيار، هذه المنطقة المعروفة باختلاطها الإسلامي المذهبي. لم تخلُ هذه المرحلة من جولات تفاوض مع السلطة السياسية، لكنّها تميّزت أكثر "بجولات" كان يقوم بها الاتحاد العمالي العام على المراجع الدينية والسياسية مُتوخّيًا بذلك الحصول على تأييد لمطالبه.

المرحلة الرابعة (2017-2019): في هذه المرحلة لم تتغيّر تركيبة الاتحاد العمالي العام من حيث تبعيته لأحزاب السلطة. لكن القيادة الجديدة برئاسة بشارة أسمر، عبّرت عن دينامية لافتة ولا سيما في مجال الدفاع عن قضايا قطاعية في قطاعات مُعينة من دون غيرها. وإذا كانت مواجهة السياسات الاقتصادية والاجتماعية العامة بقيت عند حدها الأدنى المقتصر على بعض المواقف، إلا أنّ التصدي لبعض القرارات الحكومية أمام مجلس شورى الدولة، أشار إلى منحى قانوني يطال جزءًا من السياسات العامة من خلال التصدي لتعميميّين لرئيس الحكومة حول سلسلة الرتب والرواتب بالنسبة إلى المصالح المستقلة، ولقرار وزير الاتصالات. فقد جرى الطعن بها أمام مجلس شورى الدولة.

عاد الاتحاد العام في هذه المرحلة إلى المفاوضة ونظّم بعض الإضرابات، لكنّها فشلت بسبب عدم الجدية في التحضير الكافي والقدرة عليه، وعدم تمثيله في الكثير من القطاعات. كما استعاد الاتحاد في هذه المرحلة أيضًا

علاقته مع هيئة التنسيق النقابية، لكن بعد أن أصبحت هي أيضًا تحت سيطرة تحالف أحزاب السلطة.

انتهت هذه المرحلة مع استقالة بشارة أسمر، بضغط من السلطات السياسية، وعلى خلفية كلام صادر عنه "يمسّ" بالبطريك صفير. بعد استقالة أسمر، همدت كثيرًا حركة الاتحاد العام، وبقي على هامش الأحداث بما فيها الانتفاضة اللبنانية. ولم يتغيّر الوضع بعد عودة أسمر إلى رئاسة الاتحاد.

إذا كان العامل الأبرز للتحوّل الحاصل في دور الاتحاد العمالي العام في فترة بعد الحرب بالمقارنة مع فترة الحرب، هو خضوعه لسيطرة أحزاب السلطة المذهبية منها تحديدًا، إلا أنّ هناك عوامل أخرى أيضًا يمكن أن تُفسّر هذا التحوّل، ولا سيما التبدلات في وظائفه والتي لاحظناها في المراحل الأربع المذكورة أعلاه.

أُتوقّف هنا عند عاملين: العامل الاقتصادي، والعامل السياسي- التنظيمي.

1 - العامل الاقتصادي

يمكن اختصار العوامل الاقتصادية الحادة التي أثّرت سلبيًا في التحوّلات النقابية بخمسة:

- صغر المؤسسات وتشتتها يُصعّب التنظيم والتضامن النقابي، ويضع النقابيين تحت رحمة أصحاب العمل. من المهم الإشارة هنا إلى أنّ حوالي 90% من المؤسسات في لبنان تستخدم من 1 إلى 4 عاملين.

- الاقتصاد الربعيّ قلّص من قدرة الأجراء على التأثير في علاقة الأجر والأرباح. إنّ تركيبة السلطة السياسية بعد الحرب (تحالف أمراء الميليشيات مع ممثلي الرأسمال الكبير وإدارة مباشرة من سلطة الوصاية السورية) أرسّت نظامًا ريعيًّا، فانتقلت حصة الربوع من الناتج العام من 9% في العام 1990 إلى 23% في العام 1998، وهي أعلى نسبة في العالم. وقد أدّت سياسة الإنماء والإعمار التي اعتمدها هذه التركيبة السياسية إلى مديونية عالية بلغت حوالي مئة مليار دولار معظمها جرى اقتراضها من النظام المصرفي الذي ضاعف أرباحه.

في خلال أربعة عقود (1970 - 2010) تضاعفت حصة التجارة من مجموع العاملين، في حين انخفضت حصة الزراعة والصناعة بما يقارب 13% و 7% على التوالي.

وإذا أخذنا المحطات الأربع: 1970 و 1997 و 2004 و 2009 تعدّلت النسب على الشكل التالي:

- الزراعة: 6% < 8% < 9% < 19%

- البناء: 9% < 9% < 12% < 7%

- الصناعة: 12% < 15% < 15% < 19%

- التجارة: 27% < 22% < 23% < 15%

- الخدمات: 46% < 46% < 41% < 41%

- اتساع القطاع غير الرسمي يحتاج إلى جهد مضاعف من أجل تنظيم عمّاله (بلغ بحسب دراسة الإحصاء المركزي سنة 2016 حوالي 60%)، وهم عمال يتقاضون أجورًا مُتدنية ومحرّمون من التأمين الاجتماعي والحقوق التي تنصّ عليها تشريعات العمل.

- هجرة اليد العاملة الجامعية والماهرة التي كان يمكن أن تُؤثّر، من خلال عدّة وظائف في فعّالية العمل النقابي.

- العمال المهاجرون والضغط على سوق العمل يُضعفون من قدرة النقابات على التفاوض. انتقل حجم البطالة من 6% في سنة 1970 إلى 8,5% سنة 1997 إلى 6,4% سنة 2009 بحسب الإحصاء المركزي و11% سنة 2010 بحسب البنك الدولي (9% للذكور و 18% للنساء). وفي حين يقدر عدد الذين يدخلون إلى سوق العمل بـ 40 ألف سنويًا منهم 32 ألف جامعي، ينتج سوق العمل اللبناني فقط 3500 فرصة عمل سنويًا. تأثر عامل البطالة بالطبع في الحجم الكبير للعمالة السورية النازحة، وأثر ذلك في مستوى الأُجور.

2- العامل السياسي-التنظيمي

تتميز بنية الاتحاد العمالي العام وهيكلته بالخصائص التالية:

- أظهرت دراستان مُتعاقيتان، أُجريتَا في منتصف التسعينات، أنّ عدد المنتسبين إلى الاتحاد العمالي العام يراوح بين 5% و7% من إجمالي عدد الأجراء الذين يحق لهم الانتساب إلى النقابات. وعلى الأُرجح أنّ هذه النسبة تنخفض تدريجيًا.

- يتكوّن الاتحاد العام راهتًا من عدد من الاتحادات (حوالي 60 اتحادًا)، تتوزّع بين اتحادات عامة (نقابات من قطاعات مختلفة) واتحادات قطاعية (نقابات من قطاع معيّن)، بالإضافة إلى اتحادات جغرافية (نقابات من منطقة جغرافية معيّنة). إنّ الاتحادات المكوّنة للاتحاد العام – حيثُ يشكّل ممثلوها الوحدات الانتخابية – هي اتحادات متقاطعة مع بعضها بعضًا من خلال نقاباتها، إذ تتكرر النقابة ذاتها في اتحاد قطاعي وآخر جغرافي وثالث عام، ما يُشوه مفهوم التمثيل القائم على افتراض وجود وحدات مُستقلة عن بعضها بعضًا بنقاباتها وأعضائها. ومن الملاحظ أنّ أكثرية الاتحادات تمّ إنشاؤها في فترة ما بعد الحرب (58%)،

وحصل هذا التكاثر في وقت كان يسجل فيه تراجع القاعدة المادية والانتاجية للاقتصاد اللبناني، خصوصاً في قطاعي الزراعة والصناعة، فضلاً عن تراجع نسبة العمل المأجور إلى إجمالي القوى العاملة على المستوى الوطني. وبالفعل فقد انخفضت نسبة العاملين بأجر في العقود الأربعة المنصرمة "من نحو 65 في المئة في أواسط التسعينات إلى أقل من 50 بالمئة في الوقت الحاضر. كما يلاحظ أنّ هذا التكاثر لم يكن مرتبطاً بحاجة موضوعية لسدّ حاجات قطاعية محدّدة فرضها نمو الاقتصاد وتطور تقسيم العمل فيه، كما يظهر من خلال أنواع الاتحادات المستحدثة. أكثرية الاتحادات الموجودة حالياً هي ذات صبغة حزبية-مذهبية (%54)، وتنسحب هذه الصيغة على الاتحادات القطاعية (%52) والاتحادات العامة (%58) والاتحادات الجغرافية (%61)، ثم إنّ الغالبية الساحقة من الاتحادات الحزبية - المذهبية (%81) أنشئت في فترة ما بعد الحرب.

لا يجبي الاتحاد العام أي اشتراكات من الاتحادات الأعضاء، بل يكتفي بجمع موارده المالية حصراً من المساعدات التي تأتيه، إمّا من الدولة أو من مؤسسات أجنبية نقابية وغير نقابية.

-افتقار هذه الصيغة التنظيمية إلى مبدأين أساسيين يقوم عليهما التنظيم الديمقراطي، أي انتخاب الهيئات الدنيا للهيئات العليا (انتخاب مجلس مندوبين للمجلس التنفيذي مثلاً) من جهة، والتمثيل النسبي أي تمثيل الاتحادات في هيئات الاتحاد العام نسبة إلى عدد المنتسبين إلى هذه الاتحادات من جهة ثانية.

هذه الخصائص مجتمعة توضّح تماماً الأساس التنظيمي-السياسي للتبعية السياسيّة للاتحاد العمالي العام، وانسداد الأفق الداخلي الديمقراطي أمام تحولات مهمّة.

3 - الاتحاد العمالي العام على هامش معركة سلسلة الرتب والرواتب وإنجازاتها على المستوى النقابي بشكل عام

بالرغم من تأييده لمطالب هيئة التنسيق النقابية، بقي الاتحاد العمالي العام على هامش التحركات من أجل إقرار سلسلة الرتب والرواتب. إلّا في المرحلة الأخيرة، أي قبل إقرار السلسلة وبعد أن سيطرت أحزاب السلطة على الروابط. للدلالة على أهمية هذه التحركات، دعونا نقارن الوضع بين ما قبل نضال هيئة التنسيق النقابية من أجل إقرار سلسلة الرتب والرواتب، وما بعده:

أولاً: قبل مرحلة النضال كانت السلطة لا تريد إقرار السلسلة. بعد النضال وافقت السلطة على إقرار السلسلة. ما جرى إقراره لا يُليبي المطالب كافة، والإنجازات تتفاوت بين قطاع وآخر. لكن هذا ما يحصل في معظم التحركات النقابية، وما تحقق "جيد" في ظل الأوضاع الاقتصادية والمالية الصعبة والمناخ السياسي غير الديمقراطي، والهيمنة السياسية شبه الكاملة على الحركة النقابية.

ثانياً: قبل مرحلة النضال كان المشهد النقابي مُحبطاً، والأمل بالحركة النقابية شبه معدوم في ظل اتحاد عمالي مُتخاذل وتابع لقوى السلطة. بعد نضال

هيئة التنسيق، أصبح الوعي النقابي والشعبي أكثر اقتناعًا بإمكان النضال وفعاليتها. وقد علمتنا تجربة هيئة التنسيق السابقة، أنّ هذه الفاعلية مُمكنة إذا توفّرت الشروط الآتية: استخدام الضغط إلى جانب التفاوض، ديمقراطية المنظمات النقابية وحيوية جمعياتها العمومية حيث كانت جميع القرارات تتخذ في إطارها، استقلالية القيادة النقابية، شجاعتها وإخلاصها.

ثالثًا: قبل مرحلة النضال كانت مسألة الضرائب وإيرادات الدولة خارج إطار اهتمامات الرأي العام. لكن بعدما طرحت هيئة التنسيق موقفها في شأن البدائل الضريبية، وقامت بزيارات ميدانية إلى بعض مراكز الفساد والهدر للمالية العامة، أصبحت قضية الضرائب شأنًا عامًا، ونظّم المجتمع المدني بعد ذلك حراكًا حول الموضوع. أمّا بالنسبة إلى الضرائب التي أقرت بالتزامن مع إقرار السلسلة، فتحتّم مسؤوليتها الدولة التي تبحث عن إيرادات للموازنة العامة وليس فقط للسلسلة، على عكس ما حاول المسؤولون إيهام الرأي العام به. وإذا كان من تأثير لتحرك هيئة التنسيق النقابية في ذلك، فهو في إجبار السلطة على فرض ضرائب ولو غير كافية على المصارف والشركات المالية، كما على المعاملات العقارية والأملك البحرية. وهذا في ذاته تطور إيجابي في اتجاه سياسة ضريبية أكثر عدالة.

رابعًا: قبل مرحلة النضال كان الوعي السياسي يُميز بين أحزاب 8 و14 آذار على مستوى السياسات الاقتصادية – الاجتماعية. إنّ اصطدام هيئة التنسيق بمواقف حكومة ميقاتي الأقرب إلى 8 آذار، وبعدها بمواقف حكومة سلام الجامعة للطرفين، أسهم في تحرير الوعي السياسي من وهم هذه الثنائية، وأظهر وحدة الطبقة السياسية حيال السياسات الاقتصادية- الاجتماعية. ما سمح لاحقًا بتبلور شعار "لكن يعني لكن" وتعميمه على القضايا الاجتماعية المطروحة من النفايات وغيرها.

خامسًا: لكن هؤلاء "كلن يعني كلن" تبنّوا بدورهم الشعار، وانقضّوا معًا على روابط هيئة التنسيق ونقاباتهما، وأسقطوا مُتحددين القيادات النقابية المستقلة، حنا غريب و نعمه محفوظ، ولاحقًا تقاعد محمود حيدر، والثلاثي كان يقود التحركات. السؤال الكبير الذي يطرح نفسه هنا هو: لماذا قرّرت السلطة إقرار السلسلة في وقت ضَعُفت فيه قوة الضغط النقابية، وأصبحت قيادات هيئة التنسيق تابعة لها؟ بعضهم يقول إنّ الدوافع انتخابية وكنا على أبواب الانتخابات النيابية. أو أنّ المسألة لم تعد تتحمل المماثلة، وأنّ العهد والحكومة يريدان إقرار الموازنة العامة. قد يكون هذا صحيحًا، لكن أعتقد أنّ الجواب يكمن أكثر في طبيعة الاقتصاد السياسي للطبقة الحاكمة. فهذه الطبقة لا تمنع في التصرف بالمالية العامة بعشوائية، إذا كان الغرض هو الإنفاق على "رعاياها" من مختلف المذاهب والطوائف. لكن على هذا الإنفاق أن يأخذ طابع "المنحة" أو "المنة" وليس طابع التنازل تحت الضغط. وهذا ما سمحت به سيطرتها على القيادات النقابية في هيئة التنسيق وتوقف هذه الهيئة عن أي تحرك ضاغط. كأني بلسان حال هذه الطبقة السياسية يقول للنقابيين: "عودوا إلى مرتبتكم التابعة لنا وخذوا رتبًا ورواتب". المهم أن تبقى قاعدة الصراع هي المخاصمة المذهبية، وآلّد تأخذ طابع "المخاصمة الطبقية". طالما الرعايا رعايا، فلا مانع من الإغراق عليهم ما تيسر من الإنفاق العام.

وتنطبق المسألة أيضًا على علاقة الطبقة السياسية بالرأسمال. فهي تطوّعه أحيانًا وتفرض عليه بعض التنازلات الضرائبية، على الرغم من تقاطع مصالحها مع مصالحه. وذلك كله في خدمة هيمنتها السياسية التي تقوم على مبدأ "خضوع الرعايا"، بقدر ما تقوم على مبدأ "تقاسم الربح". القضية، كل القضية، عندها، كيف توفق بين إدارة الربح والرعايا معًا.

في هذا المعنى، يقترب النظام الرأسمالي اللبناني أكثر فأكثر من "الرأسمالية الرئائنية" التي تنتشر في البلدان العربية ذات الأنظمة السياسية المستبدّة، والتي يخضع فيها الرأسمال للسلطة السياسية-على عكس الأنظمة الرأسمالية الديمقراطية حيث العلاقة معكوسة- كما هي الحال في مصر وسوريا والجزائر مثلًا. هنا، يحضرني مشهد الرئيس السابق لجمعية المصارف فرنسوا باسيل، عندما وقف مُعتذرًا للرئيس نبيه بري، بعدما كاد هذا الأخير أن يحرك القضاء في وجهه، لأنه تجرّأ وانتقد استهتار الطبقة السياسية.

-III- الاتحاد العمالي العام وتحديات الانتفاضة:

وكان الانطباع العام في الإعلام وفي المقالات، أنّ النقابات كانت غائبة كليًا عن الانتفاضة. التدقيق في الواقع يبرز المعطيات الآتية:
"-الاتحاد الوطني للنقابات" الذي يعمل خارج إطار الاتحاد العمالي العام والمرتبط عضوًا بالحزب الشيوعي اللبناني، شارك بفعالية من خلال ما سُمّي "اللقاء النقابي التشاوري" الذي يضم قوى نقابية قريبة من "الاتحاد الوطني".

- "اتحاد موظفي المصارف" أعلن في بيان تأييده لأهداف الانتفاضة، وليس المعروف حجم مشاركة أعضائه الفعلية في الاعتصامات والتحرّكات. اتحاد المصارف هو عضو في الاتحاد العمالي العام.

-الاتحاد العمالي العام واتحاداته الأعضاء (نحو 60 اتحادًا) التزموا الصمت في خلال الانتفاضة، ومن غير المعروف أيضًا مدى مشاركة أعضاء النقابات في الانتفاضة. مع الإشارة إلى أنّ الاتحاد العمالي العام كان قبل يومين من بدء الانتفاضة قد أعلن، بالاشتراك مع "هيئة التنسيق النقابية"، عزمه على الاعتصام والإضراب في 29 تشرين الأول، ومع حلول هذا التاريخ، لم يصدر عن الاتحاد العام أي موقف ولم يبدر منه أي تحرك.

-هيئة التنسيق النقابية التي تضم نقابة المعلّمين في الخاص، وروابط المعلّمين في العام بالإضافة إلى رابطة موظفي القطاع العام، كان موقفها يُشبه موقف الاتحاد العمالي العام.

-النقابات الحرة (أطباء، محامون، مهندسون...) لم تصدر عنها بيانات مؤيدة، وبدا الارتباك في مواقفها. لكنّ، تجمّع بعض أعضائها في ما يسمّى "تجمع مهنيات ومهنيين" وشاركوا في الانتفاضة. وضمّ هذا التجمع أفرادًا من قطاعات الهندسة والمحاماة والطب والعمل الاجتماعي وأساتذة الجامعات، والاقتصاد والسينما والكتابة والتمثيل. وكان أيضًا للأطباء تحركات مختلفة مُساندة للانتفاضة.

ما يجمع النقابات والروابط التي لم تشارك، هو أنّ قيادتها هي كتابة عن تحالف للأحزاب السلطة.

2. هل شاركت النقابات في التحركات الشعبية السابقة؟

يمكن في هذا المجال رصد الملاحظات الآتية:

-لم يشارك الاتحاد العمّالي العام وهيئة التنسيق النقابية والنقابات الحرة رسميًا في حراك سنة 2015 الذي انطلق حول قضية النقابات، وشمل مسألة الضرائب والنظام الاقتصادي والسياسي. لكن بعض قيادات هذه النقابات، بمن فيها قيادة الاتحاد العمّالي العام شاركت بشكل فردي في بعض التحركات إلى جانب أفراد من النقابات.

-في خلال مناقشة موازنة 2019، تحرّكت بعض النقابات والروابط دفاعًا عن حقوقها المكتسبة ورفضًا للاقتطاع من أجور العمال والموظفين وتعويضاتهم. وقد أضربت هذه النقابات، وتلقّت الدعم الكامل من الاتحاد العمّالي العام. لكن هذه التحركات بقيت ضمن حدود الدفاع عن الحقوق المكتسبة في كل قطاع، ولم يجر التنسيق في ما بينها لتشمل السياسات التي كانت تطرحها الحكومة بما يخص موازنة 2019، بالرّغم من محاولة الاتحاد العمّالي العام الإعداد لورقة مشتركة تطرح سياسات بديلة، وتنظم مؤتمراً عامًا مع الأطراف الآخريين المعنيين بهذا الشأن.

-بعضهم حاول المقارنة بين انتفاضة 17 تشرين و"ثورة الأرز" بما هي تجسيد لوحدة اللبنانيين على هدف واحد، بالرّغم من اختلاف هذا الهدف، الذي كان خارجيًا في "ثورة الأرز"، في حين أنّه داخلي في الانتفاضة الحالية. و رأى بعضهم الآخر في الانتفاضة الحالية شكلاً أكثر تطوّرًا وتوسّعًا لحراك 2015، أيضًا بسبب توحد اللبنانيين على مطالب، مع الإشارة إلى الفارق في حجم المشاركين ولا مركزية التحرك في الانتفاضة الحالية.

وهنا، أميل إلى الاعتقاد أنّ الانتفاضة الحالية تُشبه أكثر ما تشبه وبالرّغم من اختلاف الظروف، الإضراب العام، والتظاهرات التي عمّت المناطق اللبنانية سنة 1987، والتي قادها الاتحاد العمّالي العام في وجه الحرب وتدهور سعر صرف العملة الوطنية. في الحالتين، هناك مشاركة شعبية واسعة جدًّا، الأوسع في تاريخ لبنان المعاصر، ومن مختلف الطوائف، في أجواء من الانقسام الوطني. وفي الحالتين، هناك خوف من تدهور سعر صرف العملة الوطنية ومن مصير البلد (بسبب الحرب سابقًا وبسبب الانهيار المالي والصراع الدولي الأقليمي في لبنان حاليًا). وفي الشّكلين، هناك تحركات لا مركزية في المناطق مع تحرك مركزي في بيروت.

يبقى الفارق الأكبر أنّ التحرك 1987 كان بقيادة الاتحاد العمّالي العام ونقابات المهن الحرة والهيئات النسائية والشبابية، في حين أنّ انتفاضة 2019 غابت عنها الحركة النقابية اللبنانية كتنظيمات، لكن شارك فيها عمال ونقابيون بشكل فردي. وهذه المقارنة كافية لتلمّس مدى تراجع الحركة النقابية اللبنانية في فعاليتها ودورها في خلال العقود الأربعة الماضية.

لا بد من الإشارة، إلى أنّ تحرك 1987 قام على التظاهرات والإضراب العام الذي استمر لخمسة أيام، وكان شاملاً المناطق اللبنانية مع بعض الخروق "الميليشيوية" في بعض المناطق. وإنّ غياب القدرة على تنظيم إضراب اليوم والاستعاضة عنه بقطع الطرقات، هو بسبب انكفاء الحركة النقابية القادرة تنظيمياً على الإضراب. لعل المثال الأقرب زمنياً حول أهمية الإضراب للتأثير في قرارات السلطة، هو ما حصل إبان الانتفاضة السودانية، حيث نظّمت النقابات المهنية التحركات الشعبية وقادتها.

كان من المحتمل أن تؤثر أربع خصائص على الأقل للانتفاضة التي اندلعت في 17 تشرين الأول 2019، في عمل النقابات.

- الخاصة الأولى هي هذه الاندفاعية المطالبة المدافعة عن معيشة المواطنين في إطار نظرة نقدية للسياسات المالية والاقتصادية المعتمدة. كان من المتوقع أن تضخ هذه الاندفاعية الحماسة في الأوساط النقابية من جهة، وإبراز الحاجة من جهة ثانية، إلى مراجعة المطالب باتجاه العمل على تغيير السياسات المالية والاقتصادية بدلاً من الاكتفاء بالدفاع عن الحقوق المكتسبة.

- الخاصة الثانية هي في بروز كتلة شعبية مستقلة عن الأحزاب السياسية والطوائف، ومن الأرجح أنّها تضم فئة من أعضاء النقابات التي يديرها حالياً ممثلون عن أحزاب أو تحالف ممثلي أحزاب. هذه الكتلة المستقلة بحاجة بالطبع إلى تظهير وتنسيق بين أفرادها في مختلف النقابات والاتحادات.

- الخاصة الثالثة هي تمظهر الخصم الأول للانتفاضة تحت شعار "كلن يعني كلن"، الذي يعني عملياً الأحزاب السياسية الفاعلة في لبنان. وإذا علمنا أنّ هذه الأحزاب السياسية هي التي تسيطر على النقابات في لبنان، أكان في الاتحاد العمّالي العام، أو في هيئة التنسيق النقابية أو في المهن الحرة، جرى توقّع قيام معارضة داخل هذه النقابات من قبل الأفراد المُستقلين المنتفضين. ومن المفيد ربما، التذكير أنّ شعار "كلن يعني كلن" هو في الأساس من إنتاج هيئة التنسيق النقابية عندما كانت تنظّم تحركاتها من أجل إقرار سلسلة الرتب والرواتب، حيث تبيّن لها عبر النضال أنّ مواقف الطبقة السياسية هي واحدة من مطالبها. وقد جرى لاحقاً، تبني هذا الشعار وبلورته من قبل الحراك الشعبي.

- الخاصة الرابعة، هي الأكتورية الشابة التي تألفت منها الانتفاضة، مع تساوٍ في مشاركة الشبان والشابات. ومعروف أنّ النقابات العمّالية تكاد تخلو من الشباب، ومشاركة النساء في عضويتها وفي قيادتها ضعيفة.

هل كان للتأثيرات المحتملة للانتفاضة وقع في الاتحاد المالي العام؟

تحليلنا لتحركات الاتحاد العمّالي العام ابتداءً من سنة 2020، سيساعدنا على الإجابة على هذا السؤال. لكن، فلنتوقف قبل ذلك عند ثلاثة "تحولات" داخلية اختبرتها شخصياً، قبل حلول الانتفاضة:

"التحول" الأول هو دراسة أجريتها مع أعضاء المجلس التنفيذي للاتحاد العمّالي العام ("رأي ولا موقف"، 2010)، وقد بيّنت بوضوح امتعاض الأكتورية

الساحقة من الوضع القائم، ووصفها للاتحاد العمّالي العام بأنّه غير مستقل وغير ديمقراطي وغير فعّال.

“التحول” الثاني هو نوع من الإجماع في أوساط الكوادر النقابية من حزبين ومستقلين، على ضرورة تعديل القانون النقابي باتجاه المزيد من الاستقلالية للتنظيمات النقابية تجاه السلطة السياسية ووزارة العمل تحديداً، بما يتلاءم مع الحرية النقابية المنصوص عنها في الاتفاقية الدولية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية. وقد أعدّت الكوادر، وفي إطار الاتحاد العمّالي العام، مشروعاً لتعديل المرسوم 7993 المتعلق بتنظيم النقابات وأرسلته إلى وزارة العمل.

“التحول” الثالث هو إجابات قيادات الاتحاد العمّالي العام، في خلال ورشة عُقدت قبيل الانتفاضة، وبهدف وضع خطة استراتيجية، على السؤال التالي: “لماذا بحسب رأيكم لا يُحقق الاتحاد العمّالي العام مطالبه؟” فجاءت الإجابات ضمن أربعة عناوين: تبعية الاتحاد العمّالي العام لأحزاب السلطة، هيكلية الاتحاد العمّالي العام وبنيته، أسلوب التحركات المعتمد، التركيبة الطائفية للسلطة وصعوبة الضغط عليها.

كُلِّفَتْ شخصياً القيام بهذه المهمة الصعبة، إي إنتاج خطة تُخرج الاتحاد من أزمته عبر اعتماد إجراءات تنظيمية وتعديلات في الرؤية وفي أسلوب العمل. وبالفعل، فقد أنتجنا خطة بمشاركة فعّالة من القيادات النقابية تسعى في آن واحد، لمعالجة استقلالية الاتحاد العام وديمقراطيته وفعاليته. لكن للأسف بقيت هذه الخطة حبراً على ورق.

لا أعتقد بأنّ الاتحاد العمّالي العام لم يكن “صادقاً” في مبادرته، أو أنّه أراد فقط إيهام الرأي العام بأنه يُجري نقداً ذاتياً مستعيباً بـ “خبير دولي” معروف بانتقاداته للاتحاد. بل أميل إلى الاعتقاد أنّ الاتحاد كان يعي أزمته وتخبّطه بالعجز وفقدانه لثقة العمّال والمواطنين. وقد دفعته هذه الأزمة إلى الاقتناع بأن لا سبيل للاستمرار بدون إجراء تعديلات على تنظيمه وأسلوب عمله. لكن اندلاع الانتفاضة في أواخر سنة 2019، وانتقادها لأحزاب السلطة التي ينتمي إليها قيادات الاتحاد العمّالي العام، ومطالبتها لإسقاط زعامات هذه الأحزاب، حمل الاتحاد على اتخاذ موقف دفاعي، مفضّلاً المحافظة على وضعيته، نائياً بنفسه عن انتفاضة شعبه، وقد استمرّ هذا الموقف حتى الآن.

IV-تحركات الاتحاد العمّالي العام بعد سنة 2020

معظم أنشطة الاتحاد العمّالي العام تتركز على دعم تحركات قطاعية، إمّا بالمشاركة بالمفاوضة والاتصالات إلى جانب قيادة التحركات، أو بالمشاركة الرمزية القيادية في الاعتصامات. لكنه نظّم أيضاً بعض التحركات العامة القليلة، سأنوِّف عندها مبدئياً ملاحظات حول كلّ منها.

1- الإعلان عن الإضراب في 16 كانون الأول 2020 والتراجع عنه

لا يستطيع الاتحاد العمالي العام أن يكمل بخطابه وتركيبته وأساليب تحركه، بعد انتفاضة 17 تشرين التي لم يشارك فيها. فهو لم يعد في أزمة فحسب. أصبح أمام حائط مسدود بناه بنفسه، بسبب عدم مشاركته في انتفاضة 17 تشرين. كان يقف خلف الحائط، والناس يتحركون والحائط من وراءهم.

لا قدرة للاتحاد العمالي العام على البقاء على قيد الحياة من دون أن يتسلق الحائط الذي بناه، حتى يتسنى له النظر إلى مسار الواقع. في 9 كانون الأول 2020، تسلق الاتحاد الحائط، وأعلن رئيسه الإضراب في 16 من الشهر نفسه. وما جاء في تصريحه: "تنشغل حكومة تصريف الأعمال بالتوجه لاتخاذ خطوات غير شرعية هي من صلاحيات حكومة أصيلة مطلوب تشكيلها فوراً. لقد طغح الكيل ولم يعد هناك من متنفس للفقراء وذوي الدخل المحدود، وبالتالي لم يعد السكوت جائزاً وبات الوقت فعلاً كحد السيف إن لم تقتله قتلك. لذلك، نعلن رفضنا المطلق لرفع الدعم تحت أي مسمى، وتمسكنا بتأليف حكومة فاعلة فوراً قادرة على البدء بالمعالجات، والإضراب هو مقدمة لأوسع موجة إضرابات واعتصامات وتظاهرات، إلى حين وضع حد نهائي وحاسم لهذه السياسات المُدمرة والقاتلة لأوسع فئات المجتمع."

قبل يوم من الإضراب، سقط الاتحاد من أعلى الحائط، وعقد مؤتمراً صحافياً في أسفله، أعلن فيه تعليق الإضراب. بعد أن كان قد قال منذ حوالي الأسبوع إن حكومة تصريف الأعمال تنشغل باتخاذ قرارات غير شرعية، صرح رئيسه: "بعد إعلان الإضراب، يبدو أنّ هناك من شعر بالمسؤولية والخطر من انفلات الأمور، حيث تمّت سلسلة مشاورات مع رئيس الحكومة (المستقيل)، وعدد من الوزراء المعنيين للبحث تحديداً في موضوع رفع الدعم عن المواد الأساسية وقد طُرحت مجموعة حلول". وعدّد أموراً اتّفق عليها كلامياً.

وبعد أن كان الاتحاد قد قال أيضاً إنّ "الوقت كحد السيف إن لم تقتله قتلك"، وإنّ موجة إضرابات وتظاهرات قادمة، ها هو يترك الوقت يقتله، فينهى مؤتمره الصحافي بالقول: "نعلن عن تعليق الإضراب، ومتابعة ملاحقة جميع القضايا مع المراجع المختصة من وزراء معينين وكتل نيابية ومسؤولين، واتخاذ القرارات المناسبة في حينه".

لا حاجة للشرح أنّ متابعة الاتحاد العام لتحركه كانت تقتضي الاصطدام بالسلطة، وهذا ما ليس قادراً عليه (ضعف القوة البنيوية)، لا بقواعده الضعيفة والمتلاشية، ولا بقياداته التابع معظمها لأحزاب السلطة (ضعف القوة التنظيمية). أمّا لماذا قرّر الإقدام على هذه المخاطرة بالرغم من معرفته بنتيجتها؟ فيروي بعضهم أنّ رئيسه اتخذ القرار مُنفرداً، وبرّح بعضهم الآخر أنّ الدفع واللجم أتيا من قوى السلطة، في سياق مباحاتها السياسية. في اعتقادي أنّ السبب الأساسي، هو أنّه بعد الانهيار التام في البلد، وما تطرحه مجموعات الانتفاضة من مشاريع تغييرية تطال تركيبة السلطة نفسها، لم يعد في إمكان الاتحاد أن يطرح ما هو من دون مواجهة السلطة من جهة، ولا هو قادر من جهة ثانية على مواجهة هذه الأخيرة، فتراه يتسلق الحائط بين وقت وآخر، ليسقط بعدها مُحطّطاً، محتاجاً إلى عناية فائقة سياسية.

اللافت أنّ زيارته الأولى للمسؤولين، وبعد يوم فقط من تعليق الإضراب، كانت لرئيس الجمهورية. قد تكون للزيارة دلالتها من حيث العلاقة بتعليق الإضراب، حيث إنّ الاتحاد هو عمليًا بقيادة فريق معارض للرئيس، أي حركة "أمل"، وفريق داعم له، أي "حزب الله". وكأّن الزيارة هي نوع من إعادة الصلحة، بعد أن كان الإضراب يطالب بتأليف حكومة فورًا، وهي مطالبة مُوجهة لمعرقلي تأليف الحكومة، ورئيس الجمهورية واحد من أبرزهم. لذلك، ربما خاطب رئيس الاتحاد رئيس الجمهورية بما يوحي بتجديد الثقة به، مُعتبرًا أنّ زيارة الاتحاد هي "مناسبة لنقل معاناة الشعب اللبناني" إليه. فإذا بعون يردّ له التحية بما يشبه الصفعة، وكمن يقول للاتحاد إنّه لا يمثّل الشعب. "أنا أشعر بكل هذه المعاناة وأعرفها مباشرة من قبل الشعب"، أجابه عون، وكعادته بكل ثقة.

2- إضراب 17 حزيران 2021 ومدلولاته

بعد حوالي الستة أشهر، نظم الاتحاد إضرابًا في 17 حزيران 2021. هناك قراءة للإضراب العمالي العام في 17 حزيران الحالي، جرى التداول بها عبر وسائل التواصل الاجتماعي والإعلام. أقدم أدناه قراءة ثانية، لا أعتقد بأنّها تتناقض مع الأولى، بقدر ما أجدها أكثر ملاءمة لواقع الحال وتشعباته وتناقضاته.

تُفيد القراءة الأولى، أنّ الدعوة إلى الإضراب من قبل الاتحاد العمالي العام ومن أجل تأليف الحكومة، لا يمكن أن تتم بدون دفع من حركة "أمل"، التي تحظى مع حلفائها بأكثرية الأصوات في هيئات الاتحاد العام. والدعوة تأتي في سياق مواجهة بين الرئيس بري ورئيس الجمهورية، تحمّل هذا الأخير مسؤولية تعطيل تأليف الحكومة. تأييد أحزاب السلطة للإضراب، بما فيها "التيار الوطني الحر" و"تيار المستقبل"، المعنيان قبل غيرهما بتأليف الحكومة في حينه، هو إبهام قيادات الأحزاب للرأي العام، بأنّها تتحسس معاناة الناس وتريد تأليف حكومة لمعالجتها.

فالحزبيون في الإضراب والاعتصامات، كانوا أكثر مشاركة وتنظيمًا، بالمقارنة مع النقابيين والعمال لذلك، كان من حق مجموعات الانتفاضة والقوى النقابية والاجتماعية المعارضة للاتحاد العمالي العام، أن تنتقد دوافع هذا الإضراب ومشاركة أحزاب السلطة فيه.

وفي قراءة ثانية لما جرى، لا أعتقد أنّ المشاركة الحزبية في الإضراب كانت مجرد مسرحية، بل كانت مؤشرًا أنّ جميع الأحزاب مُتضررة من الانهيار العام، ولو بدرجات مختلفة، وتريد الخروج من الأزمة بأقل خسائر حزبية ممكنة. يجب الانتباه إلى أنّ الاتحاد العمالي العام لا تقوده حركة "أمل" وحدها، إنّما بالتعاون مع "حزب الله" وحلفائه في 8 آذار. أي أنّ "حزب الله"، ومن خلال الإضراب، يشارك أيضًا بالضغط على رئيس الجمهورية، من أجل تأليف الحكومة. على الأرجح أنّ حزب الله لم يكن يريد أن يدفع من كبسه الثمن المقابل لتنازلات جبران باسيل، رئيس "التيار الوطني الحر"، لتأليف الحكومة، بل كان يريد أن تأتي هذه التنازلات نتيجة ضغط الآخرين على هذا الأخير.

إنّ الإجماع الحزبي حول الإضراب أو حول عدم إمكان معارضته، يقول بوضوح

إنّ القضية المعيشية هي أولوية الأولويات في لبنان اليوم، ولا أحد يستطيع أن ينتزرها عنها. لذلك، ومع أنّها مُوجهة ضدّ "التيار الوطني الحر" إلا أنّ الأخير لم يستطع إلا أن يؤيد الدعوة للإضراب. فأعضاء الأحزاب متضررون مثلهم مثل باقي اللبنانيين، باستثناء ربما أعضاء حزب الله الذين يستفيدون من مداخيلهم بالدولار، ومن خدمات اجتماعية يوفرها لهم الحزب. لكن على عكس ما يعتقد بعضهم، يُشارك حزبيون كثر في الإضراب برضاهم وبحماسة، وكمتضررين من الأزمة المعيشية، وكان ينتظر بعضهم من أجل المشاركة، مُوافقة قياداتهم الحزبية.

أولوية القضية المعيشية تقابلها أولوية سياسية هي تأليف الحكومة وهي المطلب الوحيد للإضراب. وهذا أيضًا ما لا يستطيع معارضته أحدٌ علنًا، لأنه مطلب دستوري مُحق وحاجة وطنية قصوى. ما يُشكل أحد أسباب تأييد أصحاب العمل للإضراب. فالصراع ليس صراعًا طبقيًا في ظروف الانهيار، بل إنّ للطبقات جميعها، ولو بدرجات مختلفة، مصلحة بإيجاد الحلول السياسية السريعة لأزمة وطنية شاملة، وهذا ما لا يمكن تحقيقه بدون حكومة قادرة على استجلاب الدعم الدولي.

من الخطأ النظر إلى الإضراب، كإضراب للسلطة ضد نفسها أو ضد الشعب، كما جرى تداوله في الإعلام وفي وسائل التواصل الاجتماعي. الإضراب هو أساسًا، من منظور شريحة واسعة من الشعب، إضراب بوجه رئيس الجمهورية والتيار الوطني الحرّ، على افتراض أنهما يتحملان مسؤولية تعطيل تأليف الحكومة، وإطالة معاناة الشعب.

وبالرغم من عدم استقلاليته وتمثيله الضعيف للعمال، يبدو الاتحاد العمالي العام من خلال تجربة الإضراب، وكتنظيم نقابي قائم على مستوى الوطن، الأقدر من حيث المبدأ على خلق حالة وطنية جامعة، ولو ظرفية ورمزية. إنّه تذكير بالدور الوطني الفعلي، وليس الرمزي للاتحاد العمالي العام عندما كان مُستقلًا، والذي تجلّى إبان الحرب، من خلال توحيد الشعب في إضراب وطني عام سنة 1987 ضد الحرب، ومن أجل دعم العملة الوطنية، أيضًا في جو من الانقسام الطائفي الحاد في حينه. في هذا المعنى، يُمكن اعتبار أنّ "الوحدة الطبقية العمالية"، هي إحدى الركائز الأساسية للوحدة الوطنية. وللمقارنة، يمكننا ملاحظة القدرة التنظيمية لاتحاد عمالي ضعيف وتابع لأحزاب السلطة، مقابل الضعف التنظيمي على المستوى الوطني، للمجموعات الثورية المستقلة. وهذا لا يعود للقوة التنظيمية للأحزاب وللإتحاد نفسه، أو للضعف التنظيمي لمجموعات الثورة، بقدر ما يعود للقاعدة الطبقية القطاعية للمنظمة النقابية، وبخاصة في قطاعات المصارف والإدارات والمؤسسات العامة، والتعليم والصحة والبلديات والبتروكيمياويات والمطاعم وبعض الصناعات وغيرها. على الجميع أن يُدرك أنّ الاتحاد العمالي العام لا يضم فقط حزبيين، بل نقابيين مُستقلين أيضًا، مُوزعين على أكثر من 50 اتحادًا. 54% من هذه الاتحادات هي اتحادات حزبية مذهبية، تابعة لأحزاب السلطة كافة، مع رجحان عددي لحركة أمل وحزب الله، وتواجد نسبي للقوات اللبنانية، والحزب الاشتراكي والقومي، وحزب البعث والكتائب والمستقبل. والأضعف تمثيلًا من بين أحزاب السلطة الأساسية من حيث عدد الاتحادات، هما المستقبل والتيار العوناني. أمّا الاتحادات المُتبقيّة فهي اتحادات مختلطة، يقودها

في بعض الأحيان تحالف أحزاب. وإذا كان للاتحادات المذهبية الحزبية كلمة الفصل، فلنَّ القرارات في الاتحاد تُتخذ على أساس عدد الاتحادات، وليس على أساس عدد الأعضاء الذين يمثلون هذه الاتحادات. وبالتالي، لا تعكس قرارات الاتحاد بالضرورة إرادة أعضائه بالمعنى الديمقراطي، ما يفترض وجود معارضة مستقلة داخل الاتحاد نفسه. وهذا ما قد يفتح الباب أمام تعديلات في توجهات الاتحاد ونظامه، تجعل منه أكثر ديمقراطية واستقلالية. لكن ذلك يحتاج إلى مبادرات جماعية مستقلة لم تتبلور بعد، وقد تتلاقى مع تطلعات بعض الحزبيين المؤيدين لضرورة تطوير الاتحاد العام، وجعله أكثر استجابة لمطالب الأجراء. الإضرابات العامة وغيرها من التحركات الشعبية الميدانية، هي مناسبة مهمة بحسب اعتقادي، لإطلاق هذا النوع من المبادرات، لأن في مثل هكذا مناسبات، يتقاطع الوعي النقابي الحزبي مع الوعي النقابي المستقل. فالإضراب العمالي هو مناسبة مهمة أيضًا للقوى العمالية والنقابية والاجتماعية المعارضة للاتحاد العمالي العام، للاستفادة من الحالة التعبوية. فليس المطلوب من هذه القوى عزل نفسها عن الذي يحصل بحجة أنَّه "مُسيّس" ومن تدبير السلطة، بل من الأفضل أن تلاقى هذه التعبئة الشعبية الحزبية وغير الحزبية التي ينظّمها الاتحاد العمالي العام، من أجل الدفع باتجاه إنشاء نقابات مُستقلة، وبالتوازي من أجل الضغط لإجراء انتخابات جديدة في النقابات والاتحادات والاتحاد العمالي العام، كما بدأ ينادي المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين. فمعظم التنظيمات النقابية الحالية لم تجر انتخاباتها بحسب القانون، وأصبحت قياداتها الحالية بالتالي غير شرعية.

فالإضراب ليس مجرد وسيلة ضغط، تستخدمه النقابات. الإضراب مدرسة نضالية توّعي العمال على مصدر قوتهم وتعرّفهم بالملموس على خصومهم وعلى تضارب مصالحهم معهم. حتى لو استخدمته الأحزاب لتحقيق أغراضها، يبقى الإضراب تجربة تسمح للمواطن بوعي قوته الذاتية، وبالمشاركة المباشرة في تحديد مصيره. وهذا ما لا تستطيع الأحزاب تفادي حصوله وهي تستخدم الإضراب لأغراضها الخاصة. لذلك، هي تستخدم الإضراب بحذر شديد، وبشكل محدود. ما يمكن أن يفسّر تقليصها لعدد المشاركين قبلها في الاعتصامات، أو دعوتها للإضرابات ليوم واحد فقط. فهكذا إضراب من أجل تأليف الحكومة مثلاً، وإذا أُريد له أن يُحقق مطلبه، لا يمكن أن يكون إلا إضرابًا مفتوحًا. لاسيّما أنّ الاتحاد العمالي العام سبق ونظّم إضرابًا عامًا ليوم واحد وللهدف نفسه قبل أسابيع قليلة، ولم يعط أي نتيجة. لكنّ الأحزاب لا تجرؤ على الانخراط بإضراب عام مفتوح، لأنّه من جهة يكشف للمواطنين قدرتهم على التأثير المباشر في القرارات السياسية، ويؤدي عمليًا من جهة ثانية إلى ضرب أسس المُحاصصة الطائفية من خلال كسر شوكة رئيس الجمهورية. وهذا ما لا يمكن أن يقبل به حزب الله وباقي أحزاب السلطة، فالمُحاصصة الطائفية هي أكثر ما تحرص عليه هذه الأحزاب، حتى في زمن الانهيار.

3- العجز السياسي للاتحاد العمالي العام ومعارضته النقابية في شباط 2023

الأربعاء في 8 شباط 2023 كان دور الاتحاد العمالي العام، في حين أنّ الأربعاء الذي قبله كان دور معارضته النقابية.

فتلبيةً لدعوة " اللقاء التشاوري النقابي الشعبي " دعا الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان، بقياداته الشيوعية، المعارضة للاتحاد العمالي العام، إلى المشاركة الكثيفة في الاعتصام المركزي يوم الأربعاء، في الأول من شباط الساعة الرابعة بعد الظهر.

فلنغصّ النظر عن توجيه لدعوته، بمقولة لا علاقة لها لا بالزمان ولا بالمكان الذي نحن فيه، وهي أنّ "العمّال والفلاحين صنّاع التغيير". ولننرّكز على الأسباب التي استدعت الاعتصام، وهي رفض "سياسات الإفقار والتجويع التي تنتهجها حكومة صندوق النقد الدولي ورئيسها النجيب برفع الدعم الكلي عن شعب بأكمله، ورفض الضرائب الجديدة والدولار الجمركي، وضرورة المطالبة باستعادة الأموال المنهوبة، والإفراج عن أموال المودعين وغيرها من المطالب.

يتبادر إلى ذهن القارئ، بالاستناد إلى المطالب المطروحة، أنّ الاعتصام كان من المفترض أن يحصل أمام القصر الحكومي. لكن الدعوة نادت بالاعتصام "أمام مدخل المجلس النيابي لجهة بلدية بيروت". فهل هذا هو المكان المناسب للضغط من أجل تحقيق المطالب المذكورة في البيان؟

كان هناك اعتصام منذ حوالي الأسبوعين أمام المجلس النيابي، لدعم اعتصام نواب التغيير داخله، من أجل انتخاب رئيس للجمهورية، من خلال جلسات متتالية، بحسب ما نصّ عليه الدستور. فهل أرادت النقابات الداعية للاعتصام في المكان نفسه، التعبير عن دعم ولو ضمنى للتحرك النيابي؟ الجواب جاء صريحاً في صلب الدعوة للاعتصام النقابي: "نحن لا نَعْنينا فراغكم الرئاسي ومُحاصصتكم في سلطتكم الفاسدة، بل كل ما يعنينا هو فراغ الأُمعاء الخاوية للفقراء، والعمال ولجِيع شعينا الذي بات بأسره يحيا على قيد الموت في وطن نهبتم ثرواته وخبراته على مدى 30 عامًا."

قد يظنّ بعضهم أنّ الداعين إلى الاعتصام النقابي، هم ذوو نزعة ثورية فوضوية، لا تعترف بسلطة الدولة، وتريد تكوين حكم عمالي مباشر في كافة المؤسسات، على غرار ما كانت تنادي به النقابية الثورية في القرن الماضي. لكن قيادة التحرك تنتمي إلى الحزب الشيوعي اللبناني، الذي يعتنق الماركسية-اللينينية، التي تدعو إلى إقامة دولة مركزية قوية، تحت عنوان ديكتاتورية البروليتاريا. لماذا إذاً هذا الاستهتار بضرورة وجود سلطات دستورية كشرط لتحقيق المطالب؟

ويقدّم بيان الدعوة للاعتصام، هنا أيضًا، الجواب القاطع، فهو يُطالب "بإسقاط هذه الطبقة السياسية الفاسدة التي أقل ما يُقال فيها إنّها مُجرمة بحق شعبها ومن أجل محاسبتها في الشارع". الرهان هو إذاً على إسقاط هذه الطبقة الحاكمة وفي الشارع. كيف يكون ذلك من خلال اعتصام أمام المجلس النيابي شارك فيه عدد قليل جدًّا من المواطنين؟ كيف يكون ذلك في طقس ممطر وبارد، لم يراعَ في تحديد توقيت الاعتصام؟ هل هناك خطة مستقبلية لإسقاط هذه السلطة، أم علينا انتظار تحركات مماثلة للمرة الألف، وبدون جدوى؟

بالمقابل، لم تكن تحملنا التجارب الفاشلة السابقة، على توقع إضراب ناجح للاتحاد العمالي العام، الأربعاء في 8 شباط، "على سائر الأراضي اللبنانية". فقد دعا هذا الأخير "الاتحادات المنضوية في الاتحاد وكذلك سائر الفئات المتضررة كافة، للمشاركة في هذا اليوم وجعله يوماً وطنياً وتعبيراً عن الرّفص القاطع لكلّ سياسات النهب والإفقار والتجويع، والضغط لإعادة تشكيل السلطة بدءاً من انتخاب رئيس للجمهورية، وتأليف حكومة كاملة الصلاحيات وإصلاح القضاء، ووضع خطة للتعافي، وتكون اقتصادية ومالية واجتماعية وتربوية وصحية، توقف النهب المنظم لأموال الناس الذي يُمارس من السلطات المصرفية والمالية عبر قرارات وتعاميم وصيرفة، تُهلك ما تبقى من أموال المودعين والفقراء والعسكريين والمتقاعدين وذوي الدخل المحدود، وتوقف جنون ارتفاع أسعار صرف الدولار، وارتداداته السلبية على القدرة الشرائية للمواطنين والعمال".

الواضح من بيان الاتحاد العمالي العام أنّه يتوّجّى "الضغط" من خلال الإضراب. الضغط من أجل ماذا؟ في البيان رزمة مطالب عامة وقطاعية، سياسية واقتصادية ومعيشية. لكن كلمة "الضغط" جاءت مباشرة قبل جملة "إعادة تشكيل السلطة بدءاً من انتخاب رئيس للجمهورية". وهو ما كان رئيس الاتحاد العمالي العام قد أدّ عليه قبل يومين من البيان، في اجتماع مُشترك مع نقابات النقل البري، حيث شدّد على أولوية انتخاب رئيس للجمهورية، كمدخل لمعالجة القضايا الأخرى.

يعرف القارئ أنّ انتخاب رئيس للجمهورية، يتمّ في المجلس النيابي. لذلك، يتبادر إلى ذهنه أنّ الضغط يجب أن يحصل على هذه المؤسسة الدستورية، من خلال اعتصام أو مظاهرة في محيطها، أو من خلال ضغوطات مُتفرقة على منازل النواب الذين لا يقومون بواجباتهم الانتخابية. لكن الاتحاد العمالي العام اختار الإضراب العام كوسيلة للضغط لتحقيق مطلبه.

لم يكن مُتوقعاً أن يكون هناك تجمّع شعبي أمام المجلس النيابي في خلال الإضراب. فالاتحاد العمالي العام، بقياداته التابعة لأحزاب 8 آذار، وفي طليعتها، حزبا "الثنائي الشيعي"، لن ينضمّ إلى نواب التغيير في اعتصامهم، ولن يضغط على الرئيس بري ونواب "الثنائي الشيعي"، للكف عن التصويت بالورقة البيضاء، والإسراع في انتخاب رئيس من خلال عقد جلسات متتالية. وعلى الأرجح أنّ دعوته للإضراب كانت لخلق مناخ شعبي، مُؤيد لانتخاب رئيس، لكن عن طريق التوافق، كما يُطالب "الثنائي الشيعي". وقد يكون ذلك، مواكبة للمجهودات المُكثفة حالياً، ومحلياً ودولياً، للاتفاق على رئيس. وفي هذا السياق، يبدو مطلب "إعادة تشكيل السلطة" في غير محله، فتحدّرك الاتحاد العمالي العام يخدم استمرارية السلطة نفسها ولو بوجوه جديدة في بعض المواقع.

بالإضافة إلى أنّ الإضراب العام، ليس أداة الضغط المناسبة على المعنيين بانتخاب رئيس. كان من المُستبعد كلياً أن يكون الإضراب عامًا، وآلا يقتصر كما في المرات السابقة، على نقابات المؤسسات العامة والمصالح المستقلة. ذلك أنّ القدرة التمثيلية للاتحاد العمالي العام ضعيفة جدًّا، وهو شبه غائب في معظم المؤسسات الاقتصادية الخاصة، كما أنّ مصداقيته تجاه معظم

العمال والموظفين شبه معدومة. ولا أعتقد بأنني أظلمه إذا قلت إنّه لم يكن هناك خطة تصعيدية مقرّرة، لمتابعة التحرك، بغية تحقيق المطالب. لذلك، لم يكن مفاجئًا إعلان الاتحاد العمالي العام إجراء الإضراب بحجة الظروف القائمة في حينه.

كلّ من التدرّكين النقابيين المذكورين أعلاه، في يومي الأربعاء، هو "مثل الأربعاء بنص الجمعة"، أي خارج الزمان والمكان، تمامًا كما هو المعنى المقصود في المثال الشعبي. فمتى يكفّ ممثلو النقابات، بجانبها الرسمي والمعارض، عن تنظيم تحركات عشوائية، غير جدية وعقيمة، ومكررة بالشكل والمضمون، في وقت بلغت المعاناة الشعبية أقصاها؟ متى ينتفض عمال لبنان وموظفوه على النقابات التي تدّعي تمثيلهم، وينشؤون نقاباتهم المستقلة والفاعلة، كما فعل من قبلهم عمال وموظفو الجزائر ومصر والسودان والأردن؟

4- لماذا لم يسلك الاتحاد العمالي العام طريق الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف؟

أمام عجز الاتحاد عن تحقيق مطالبه من خلال الضغط على السلطة السياسية، للأسباب التي ذكرناها أعلاه، نتساءل لماذا لم يسلك الاتحاد طريق الحوار الاجتماعي الثلاثي (دولة-أصحاب عمل-عمال)، لتحقيق ما يطالب به أو جزء منه؟

تعدّدت اللقاءات بين الاتحاد العمالي العام والهيئات الاقتصادية، ووقف بعضها بشكل مؤتمرات صدر عنها مواقف بشأن ضرورة وقف تعطيل الحياة السياسية، وتنشيط عجلة الاقتصاد ومعالجة الوضع المعيشي. لكنها لم تتحوّل إلى طاولة مفاوضة يصدر عنها قرارات ينفذها الطرفان. كما تعدّدت الاتصالات بين الاتحاد والمسؤولين السياسيين بشأن مختلف القضايا المعيشية المطروحة، لكنها لم ترقّ إلى سلّة معالجات. أمّا الحوار الثلاثي الأطراف فاقصر على مناقشة مسألة الأجور في إطار لجنة المؤشر.

في التجارب العالمية التي تشهد أزمات اقتصادية حادة أو ما يُشبهه الانهيار المالي، لجأت الأطراف الثلاثة تلقائيًا إلى الحوار الاجتماعي، لإيجاد حلول إنقاذية يتفق عليها الأطراف ويطبقونها بالتكافل والتضامن. ففي خلال الأزمات الاقتصادية والمعيشية التي تسببت بها كورونا مثلًا، شكّل الحوار الاجتماعي الإطار الأمثل لمعالجة الأوضاع في معظم البلدان التي تأثرت في الجائحة. لكن حتى في هذه الحالة غاب الحوار الاجتماعي في لبنان. كيف يُمكننا تفسير ذلك؟

ألمحة عامة عن مؤسسات الحوار الاجتماعي وواقع اشتغالها حاليًا

يُلخّص هذا القسم الفرعي لواقع الحوار الاجتماعي. ويعرض لأهداف المؤسسة ولتركيبتها الثلاثية، كما لمكان الخل في عملها.

أنشئت لجنة المؤشر بمرسوم صدر سنة 1981. تتألف اللجنة من وزير العمل رئيسًا، مدير عام وزارة العمل نائبًا للرئيس، من ممثلين عن الدولة أحدهما من إدارة الإحصاء المركزي، وممثلين عن الهيئات الاقتصادية، وممثلين عن الاتحاد العمالي العام، وموظف من وزارة العمل مُقرًا.

تقوم اللجنة بإنجاز المهام التالية:

- أ. درس تطوّر الأسعار وأسباب ارتفاعها.
 - ب. رصد قضية الغلاء وإعداد مؤشر دوري لتقلّبات الأسعار.
 - ت. درس الأرقام القياسيّة لغلاء المعيشة في إدارة الإحصاء المركزي.
 - ث. درس سياسة الأجور وتقديم المقترحات والتوصيات الآتية إلى مكافحة الغلاء والحد من ارتفاع الأسعار.
- تُغطّي جميع النفقات والمصاريف من اعتماد سنوي يوضع في موازنة وزارة العمل.

تعاني المؤسسة نقاط الضعف التالية:

- عدم انعقاد اجتماعات دورية سنوية وبخاصة في خلال السنوات الخمس الأخيرة.
- ضعف الضغط من قبل الاتحاد العمالي العام من أجل انعقاد اللجنة.
- غير إلزامية مؤشر الغلاء على القرار الحكومي.
- تطبيق مؤشر الغلاء على شطور الأجور وليس فقط على الحد الأدنى في لجنة المؤشر يضعف من حماسة أصحاب العمل لمسألة تصحيح الأجور.
- غياب مناقشة سياسة الأجور عن اجتماعاتها واقتصار الأخيرة على بحث مؤشر الغلاء.
- اقتصار اجتماعات اللجنة في السنة الأخيرة على إقرار "مساعدات مالية" لا تدخل في صلب الأجور والتغاضي حتى عن مناقشة علمية لمؤشر الغلاء.

المؤسسة الوطنيّة للاستخدام

أنشئت المؤسسة الوطنيّة للاستخدام بمرسوم اشتراعي رقم 20. وهي ترتبط بوزارة العمل وتخضع لوصايتها الإداريّة. تتألف المؤسّسة من مجلس إدارة وجهاز تنفيذي. يتألف مجلس الإدارة من وزير العمل رئيسًا، مدير عام وزارة العمل نائبًا للرئيس، 5 أعضاء يمثّلون أصحاب العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية، 3 أعضاء يمثّلون الاتحاد العمالي العام، 3 أعضاء يمثّلون الجامعة اللبنانيّة، المديرية العامّة للتعليم المهني والتقني والمركز التربوي للبحوث والإنماء.

تتولّى المؤسسة تنفيذ المهام التالية:

- رسم وتنفيذ سياسة الاستخدام في لبنان بصورة عامّة.
- إنشاء مكاتب استخدام في بيروت والمناطق.

- مكافحة البطالة عن طريق تأمين نسبة مرتفعة للاستخدام.
- المساهمة في تحسين تنظيم سوق العمل.
- المساهمة في تشجيع المشاريع ذات الانعكاس على سوق العمل.
- المساهمة في كل ما من شأنه رفع مستوى اليد العاملة.
- القيام بالدراسات والأبحاث الرامية إلى تحديد السياسة العامة للاستخدام.
تتألف واردات المؤسسة من الاعتمادات التي تخصّص لها في الموازنة العامّة.

تعاني المؤسسة نقاط الضعف التالية:

- الوفاة أو النقص في ممثلي العمّال في مجلس الإدارة.
- تردّد أصحاب العمل في اللجوء إلى المؤسسة في قضايا الاستخدام.
- أداء الموظفين وتقسيم عمل بدائي يحصر عدّة مهام بيد كل موظف.
- الموازنة المعتمدة غير كافية .
- لا توجد سياسة عامة للاستخدام بل دراسات قطاعية محدودة.
- مراكز المؤسسة موجودة فقط في بيروت، وطرابلس، وصيدا.
- صلة وصل ضعيفة بين الصناعيين ومؤسسة الاستخدام.
- عدم معرفة الناس بوجود المؤسسة علماً أنّ عملها مجاني.
- ميزانيتها ليست كافية لتتمكّن من وضع الدراسات الميدانية.
- عدم متابعة الشباب المتدربين من قبل المؤسسة.
- عدم الاجتماع الدوري لمجلس الإدارة.

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

أنشئ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بموجب مرسوم سنة 1963 وهو يخضع لوصاية وزارة العمل.
يتألف مجلس الإدارة من: 6 مندوبين عن الدولة، 10 مندوبين عن الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل، 10 مندوبين عن الهيئات الأكثر تمثيلاً للأجراء، ومن مندوبين عن هيئات الزراعيين الأكثر تمثيلاً يُحدّد عددهم بمرسوم. يعيّن المندوبين لمدة 4 سنوات.

ينتخب مجلس الإدارة مكتبه المؤلّف من مندوبين اثنين عن الدولة، وثلاثة مندوبين عن كل من أصحاب العمل والعمّال.

تتخذ القرارات في المجلس وفي المكتب بالأكثرية المطلقة على أن تكون الأكثرية التي صوّتت شاملة الأكثرية المطلقة لكل من الأطراف الثلاثة.

تتناول صلاحيات مجلس الإدارة أمورًا تستلزم مرسومًا:

- تنظيم وتعيين اللجنة الماليّة.
- الترخيص للمدير العام باكتساب أو بيع الأموال غير المنقولة.

وصلاحيات تستلزم مصادقة سلطة الوصاية:

- إقرار جميع أنظمة الصندوق الداخليّة ونظام المستخدمين وسلسلة الرتب والرواتب.
- إقرار الموازنات الإداريّة.
- البتّ بقطع حسابات الموازنة.
- تحديد الأولويات في التوظيفات الاجتماعية.
- تحديد أسس إنشاء المكاتب المحليّة والإقليميّة.

وصلاحيات خاصّة بالمكتب:

- القرارات الواجب اتخاذها نتيجة لتقارير اللجنة الفنيّة أو ملاحظات سلطة الوصاية.
- تعيين مستخدمى الفئتين الثالثة والثانية.

تعاني المؤسسة نقاط الضعف التالية:

- عدم شمولية التغطية لكافة المواطنين.
- العجز في فرع المرض والأومّة.
- إحجام الدولة وأصحاب العمل عن دفع المتوجبات عليهما.
- عدم استكمال المكنتة.
- ضعف فعالية ممثلي العمال في مجلس الإدارة .
- عدم تطبيق قانون الشيوخة والإبقاء على فرع نهاية الخدمة.
- التمثيل السياسي داخل مجلس الإدارة ما يعطل عمله مثل تعيين المدراء في داخل الضمان كالمدير الإداري، المالي، العلاقات العامة، التفتيش... .
- عدم اكتمال حضور أعضاء مجلس الإدارة ما يؤثّر أيضًا في مقرراته.
- انتهاء صلاحية اللجنة المالية وعدم إكمال عملها.
- عدم انتخاب مجلس إدارة جديد.
- فراغ بنسبة %41 في الملاك الإداري.
- نقص في موظفي الضمان: حاليًا هناك 860 من أصل 2100.
- عدم تسجيل المؤسسات لموظفيها ما يُقلل من موارده.

المركز الوطني للتدريب المهني

هو جمعية تأسّست في بيروت بموجب علم وخبر رقم 544/أد تاريخ 26 تشرين الثاني 1964، غايتها تدريب العمال والراشدين على مختلف فروع العمل الصناعي تدريبيًا مُكثّفًا ومُعجّلًا، كذلك تدريب العمّال الاختصاصيين وتدريب رؤساء الأقسام والورش لتأهيلهم لتدريب مرؤوسيهم.

بموجب المرسوم رقم 2639 الصادر بتاريخ 18 كانون الثاني 1980، منحت الجمعية المسماة "المركز الوطني للتدريب المهني في بيروت" صفة المنفعة العامة.

مقر الجمعية في بيروت وله أن ينشئ مراكز تدريب في جميع المناطق اللبنانية.

يديره مجلس إدارة مؤلف من مدير عام وزارة العمل (رئيسًا)، ومدير عام وزارة الصناعة، ومدير عام التعليم المهني والتقني ورئيس جمعية الصناعيين اللبنانيين (نوابًا للرئيس)، ومدير عام المؤسسة الوطنية للاستخدام، ورئيس مصلحة القوى العاملة في وزارة العمل، ورئيس الاتحاد العمالي العام أو من ينتدبه، ورئيس الاتحاد العام للنقابات القطاعية أو من ينتدبه، وأمين سر جمعية الصناعيين أو من ينتدبه (أعضاء).

يقوم رئيس دائرة التدريب المهني في وزارة العمل بمهام مقررة لمجلس الإدارة ويحضر اجتماعات المجلس من دون أن يحق له التصويت. وبذلك، يكون مجلس الإدارة ثلاثي التكوين، أي من الحكومة (وزارة العمل) وأصحاب العمل والعمّال.

للمجموعة قانون أساسي ونظام عام يرفع آلية العمل، وتحديد المسؤوليات داخل المركز، ولها أيضًا نظام مالي ينظّم عملية الإنفاق والموارد.

تتغذى الجمعية من مساعدات القطاع الأهلي ومساهمة وزارة العمل ومساهمة جمعية الصناعيين اللبنانيين.

تعاني المؤسسة نقاط الضعف التالية:

- قلة التمويل .
- قلة عدد المتدربين اللبنانيين.
- نقص الموارد البشرية.

المجلس الاقتصادي الاجتماعي

أنشئ المجلس الاقتصادي الاجتماعي بموجب قانون صدر سنة 1995. يتألف المجلس من 71 عضوًا موزعين على الشكل التالي: 15 من أصحاب العمل، 10 عن النقابات الحرة، 18 عن نقابات العمّال، 2 عن الاتحادات النسائية، 10 عن أصحاب الفكر والكفاءة والاختصاص، 6 عن اللبنانيين المغتربين، 3 عن المؤسسات الاجتماعية، 2 عن الجمعيات التعاونية، 1 عن اتحاد الكتاب، 1 عن ملكي الأبنية، 1 عن المستأجرين، 1 عن اتحاد الناشرين.

يعمل المجلس على تحقيق المهام التالية:

- تأمين مشاركة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية بالرأي والمشورة في صياغة السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.
- تنمية الحوار والتعاون والتنسيق بين مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.
- النظر بطلب إبداء الرأي المُقدم من مجلس الوزراء.
- إبداء الرأي تلقائيًا في القضايا أعلاه باستثناء مشاريع القوانين المالية والنقدية بما فيها مشاريع الموازنة العامة وملحقاتها.

تؤمّن نفقات المجلس بواسطة اعتمادات تلحظ في فصل خاص ضمن موازنة مجلس الوزراء.

من المعروف أنه جرى تكوين الهيئة العامة للمجلس سنة 1999 لكن توقّف عمله بعد انتهاء مدة الولاية الأولى سنة 2001. جرى إحياء المجلس في السنوات الخمس الأخيرة.

تعاني المؤسسة نقاط الضعف التالية:

- غياب الرؤيا العامة لعمل المجلس.
- غياب استراتيجية حوار داخلية.
- التركيبة المذهبية والطائفية والحزبية.
- النقص بالكفاءات بين أعضائها.
- هناك لجان لا تنعقد .
- الخلافات المحتملة في رؤيا فريقى الإنتاج.
- تحوّل المجلس إلى ما يُشبه المنتدى تُطرح فيه القضايا للأغراض تثقيفية أو إعلامية، بدلًا من أن يكون إطارًا للمفاوضة بين الأطراف المُتمثلة فيه، يصدر عنها توصيات للحكومة.

تتحلّل الدولة الجزء الأكبر من أسباب تعطل مؤسسات الحوار الاجتماعي. هذه الدولة التي لم ترق إلى مرتبة دولة الرعاية (إلا في فترة حكم الرئيس فؤاد شهاب بين سنة 1958 و1964)، بل اتّصف دورها بالهامشي من الناحية الاجتماعية، وإقرار سياسات مائيّة اقتصادية ضد مصالح الفئات العماليّة والشعبية. كذلك، فهي أسهمت إمامًا بتعميم الفساد مباشرة في مؤسسات الدولة والمجتمع، أو بغض النظر وتوفير الحماية له.

يُضاف إلى كل ذلك، تراجع ثقافة الحوار بشكل عام في المجتمع اللبناني بعد الحرب، ونتيجة الخطاب السياسي المذهبي المشحون، وبعض القوانين التي لا تضع قيودًا على ممارسة العنف ولا سيّما في الأسرة.

ب- مشكلات التضامن الاجتماعي الوطني في لبنان

اشتغال الحوار الاجتماعي، أو المبادرة إلى إحيائه في مؤسساته المعطّلة، يفترض تضامنًا اجتماعيًا على المستوى الوطني. المسألة مطروحة اليوم بالحاح للمناقشة، وإقرار خطة التعافي الحكومية الإنقاذية، وما يمكن أن تحمله من أعباء على كاهل أغلبية الشعب اللبناني الذي يُراد له دفع ثمن سياسات السلطة التي أفليست البلد، وجعلت القسم الأكبر من الشعب اللبناني ينوء تحت خط الفقر، مع ارتفاع كبير بنسبة البطالة، ووصول نسبة العاملين في القطاع غير الرسمي بعمل جزئي، وبدون ضمانات اجتماعية إلى أكثر من 65%.

دعونا نطرح بشكل عام إشكالية التضامن الاجتماعي في لبنان على المستوى الوطني. يفترض التضامن الاجتماعي الوطني المرور بمراحل تضامنية على الشكل الآتي:

- تضامن طبقي بين العمّال يقابله تضامن طبقي بين أصحاب العمل عبر نقاباتهم.
- إرادة وطنية لدى جميع الأطراف المعنيين للوصول إلى اتفاق.
- حوار اجتماعي يجسّد التضامن الوطني، ويؤدّي إلى عقد

اجتماعي وطني في إطار مؤسسات الحوار الاجتماعي، أو من خارجها. يمكن لهذا الحوار أن يضم العمّال وأصحاب العمل والدولة، ولكن في الحالة اللبنانية وبعد الانتفاضة، من الضروري أيضًا تمثيل هيئات المجتمع المدني، ولا سيما تلك التي انخرطت في هذه الانتفاضة.

فلنتفحص كل مرحلة من مراحل الحوار وتلمّس العقبات أمام التضامن الاجتماعي.

التضامن بين العمّال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى

- بالنسبة إلى العمال، مؤشرات معوقات التضامن هي التالية:
 - نسبة انتساب متدنية جدًا (نحو 5%) على مستوى الحركة النقابية ككل، وشبه معدومة في الكثير من القطاعات، ولا سيّما في القطاع غير الرسمي الذي يُمثّل نحو 65% من العاملين.
 - أشكال التضامن النقابي تشكّل عقبة هي أيضًا، فنقابات المؤسسة تغلب على النقابات القطاعية. والاتحادات العامة والجغرافية (أكثر من نصف الاتحادات)، تغلب على الاتحادات القطاعية. والاتحادات ذات الصفة المذهبية (54%) تغلب على الاتحادات المختلفة مذهبياً. مع العلم أنّ الوصول إلى التضامن العمّالي على المستوى الوطني، لا بدّ أن يمرّ عبر التضامن القطاعي المتعدد المذاهب.
 - غياب الديمقراطية داخل الاتحاد العمالي العام بسبب نظامه الداخلي، يجعل التضامن هشاً.

- بالنسبة إلى أصحاب العمل هناك مشكلتان بارزتان:
 - مشكلة طغيان غرف الصناعة والتجارة والزراعة على هيئات أصحاب العمل.
 - تضارب المصالح بين الصناعيين والتجار وهيئاتها، وصعوبة الاتفاق على سياسة واحدة مع رجحان تأثير التجار.

الإرادة الوطنية

هناك قاعدة ماديّة اقتصادية لتبلور الإرادة الوطنيّة الموحّدة، وهناك أيضًا قاعدة أيديولوجية أو فكرية.

يميّز دوركهايم بين "التضامن الميكانيكي" و"التضامن العضوي".
التضامن الميكانيكي هو التضامن في المجتمعات التقليدية، حيث الناس لا يختلف بعضهم عن بعض في قيمهم وأعمالهم، وتضامنهم أساسه التشابه في ما بينهم، في العائلة أو في العشيرة أو في المذهب الواحد. أما "التضامن العضوي" فهو التضامن على المستوى الوطني في المجتمعات الحديثة، والقائم على تقسيم العمل الذي يجعل الناس يؤدّون وظائف مختلفة لكن متكاملة. وهنا، يكون التضامن على أساس التكامل والحاجة المتبادلة.

في المجتمع اللبناني، يتنافس هذان النوعان من التضامن. التضامن العائلي والعشائري والمذهبي هو أقرب إلى التضامن الميكانيكي، والتضامن النقابي أو في أطر الحوار الاجتماعي هو أقرب إلى التضامن العضوي.

هناك عاملان آخران يُعيقان التضامن العضوي في لبنان. الأول هو تفكك الاقتصاد اللبناني بعد الحرب، بحيث أصبح هناك اقتصاديات منطقية شبه مستقلة ما يُعيق الشعور بالتضامن العضوي على المستوى الوطني. أما العامل الثاني فهو تواجد اقتصاديات موازية للاقتصاد اللبناني تتغذى من أموال تأتي من الخارج لأطراف سياسيين في لبنان. ما يجعل العاملين في إطار هذه الاقتصاديات، لا يشعرون بأنهم في علاقة تضامن عضوي مع الآخرين الذين يعملون في إطار الاقتصاد الوطني.

بالإضافة إلى هذه العوامل المادية – الاقتصادية التي تحول دون تبلور التضامن الوطني على مستوى البلد، هناك أيضًا عوامل أيديولوجية – فكرية.

لقد طرح ليون بورجوا فكرة “الدين الاجتماعي La dette sociale” الذي يؤسّس للتضامن بين الناس. أي أن يشعر المواطن بأنه مدين للذين سبقوه وللذين يعيشون معه، بالخيرات المادية والثقافية التي يتمتع بها في حياته. فيدون ما أنتج هؤلاء، لم يكن باستطاعة هذا المواطن أن يعيش كما يعيش.

تصطدم هذه الفكرة في لبنان بعقبات أيديولوجية. فالأفكار السائدة والمتداولة تقول لللبناني إنه مدين لأعضاء مذهبه بما هو عليه وليس لمجموع المواطنين. كما أنّ ما يتمتع به من موارد ليس نتاج بلده فقط، بل من مساعدات مالية، واستيراد اقتصادي وثقافي بسبب تبعية الاقتصاد والمجموعات الطائفية تاريخيًا إلى الخارج، في ظل ضعف الدولة، والتشكك في الكيان اللبناني الذي يحدّه بعضهم مصطنعًا ونتاج توزيع النفوذ بين القوى العالمية.

من اللافت أنّ أشكال التضامن اليوم لمواجهة التدايات الاجتماعية للانهيار، باستثناء بعض المبادرات، هي أشكال حزبية مذهبية أو منطقية تحصر المساعدات بالمحازيين، وبأبناء المذهب الواحد.

بالرغم من أنّ الانتفاضة اللبنانية كانت قد خلقت حالة من التضامن على المستوى الوطني، بعيدًا من الاصطفافات المذهبية التي عادت ترفع رأسها من جديد.

القسم الثاني: أزمة التحركات القطاعية

1- المشهد الاجتماعي والاحتجاجات

لم يبدأ التدهور الاجتماعي المعيشي في لبنان مع انتشار كورونا، فالأزمة مستفحلة منذ أكثر من عشر سنوات. وقد أدّت إلى اندلاع الانتفاضة اللبنانيّة. لكن الوضع تفاقم مع الانهيار المالي نهاية 2019 وبداية 2020، وصولًا إلى تدايات فيروس كورونا. وإذا كانت المعطيات المتوفرة قبل اندلاع الانتفاضة دقيقة، إلّا أنّها تفديرية بعد الانهيار المالي وانتشار كورونا، حيث إنّ الأوضاع

تتغيّر بسرعة ولم تستقرّ بعد على حالة محدّدة.

1- المعطيات العامة قبل نهاية 2019

تستند الأرقام أدناه إلى الدراسة الحديثة التي أنجزتها إدارة الإحصاء المركزي، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بين سنتين 2018 و 2019 حول الاستخدام والوضع المعيشي.

عدد سكان لبنان يصل الى 4,842 مليون نسمة ما عدا الذين يعيشون في وحدات سكنية غير مدنية. نسبة النساء %51,6.

أقل من 50% من الذين هم في سن العمل (15 سنة وما فوق) يشاركون في القوى العاملة. نسبة مشاركة النساء هي %29,3.

تتوزّع العمّالة على القطاعات الرئيسية الثلاثة على الشكل التالي: 4% زراعة %13,3 منهم نساء، %21 صناعة %9,9 منهم نساء و %76 خدمات %36,9 منهم نساء. ويعمل في القطاع العام ما نسبته %14 وفي القطاع الخاص ما نسبته %86.

نسبة العمالة في القطاع الرسمي عالية جدًّا، وتصل إلى %65 مع العلم أنّ هناك %36 من العمالة غير الرسمية في القطاع الرسمي¹.

أما بالنسبة إلى الموقع في العمل فـ %9 هم أصحاب عمل و %70,9 هم أجراء و %19,2 يعملون لحسابهم الخاص بدون أجراء، و %0,8 يعملون في مشاريع عائلية. أكثر من %90 من المؤسسات الاقتصادية في لبنان يعمل فيها 5 أجراء وما دون.

العمل غير الرسمي في القطاعات غير الزراعية يصل إلى %53,3، %54,8 من بين النساء و%53,3 من بين الرجال. أصحاب الأجر الأدنى (ما دون 633,300 ليرة لبنانية) يشكّلون %13,6، %12,8 من بين الرجال و%15,2 من بين النساء.

بالنسبة إلى أجور اللبنانيين، يتقاضى الرجال كمعدل %6,5 أكثر من النساء. نسبة النساء في المواقع القيادية تصل إلى %28,9 في حين أن نسبة الرجال هي %71,1.

فالمهن الأكثر ممارسة من الرجال هي الحرف (%22,5) والخدمات والمبيعات (%20,9) وتشغيل الآلات (%12,5). في حين أنّ المهن الأكثر

¹ القطاع غير الرسمي هو مجموعة المؤسسات الصغيرة غير المسجلة بشكل قانوني منفصل عن أصحابها، وهي التي يعمل فيها أجراء بدون ضمانات اجتماعية. أمّا العمل غير الرسمي فهو العمل في القطاع الرسمي لكن المحروم من الضمان الاجتماعي والإجازات.

ممارسة من النساء تتوزع بين 29,9% في المهن الحرة، و27,4% في المهن الابتدائية من مثل التنظيف والغسيل والزراعة وحراسة المنزل، و18,8% في الخدمات والمبيعات.

تشكّل العمالة الأجنبية ما يقارب 21,3%.

وقدّرت البطالة بـ 12% و بـ 23,3% عند الشباب و 35,7% عند الجامعيين. وعند العمالة الأجنبية قدّرت البطالة بـ 8,7% أي أقل من عند اللبنانيين.

حوالي 18% من الأسر اللبنانية البالغ عددها 1266 أسرة، لا يتجاوز مدخولها الحد الأدنى للأجور أي 650.000 ليرة لبنانية. و 24,6% من الأسر يتراوح مدخولها بين 650.000 و 1.200.000 ليرة لبنانية. أي أنّ نسبة 54,6% من الأسر لا يتجاوز مدخولها 1.200.000 وهو الرقم الذي كان يُطرح كسقف للفقر. أمّا مصادر الدخل فهي على الشكل التالي:

58,7% من الأجور.

33,3% من أرباح أصحاب العمل والعاملين لصالحهم الخاص.

9,5% دخل من التقاعد.

4,6% مساعدات حكومية.

5,9% مساعدات من هيئات غير حكومية.

2,9% تحويلات من مفوضية اللاجئين.

وغير ذلك من مصادر مختلفة.

2- العمال المياومون

يمكن تقسيم العاملين في القطاع الرسمي إلى ثلاث فئات: موظفو الملاك وهم الذين يعملون بعقود دائمة، ويحصلون على رواتب ومخصّصات مُحددة. المتعاقدون وهم ينقسمون إلى قسمين: متعاقدون في الوزارات، ويعملون بشروط العاملين نفسها في الملاك. إلّا أنّ عقود عملهم مُحددة زمنياً ولا يستفيدون من صندوق التعاضد، أما الفئة الثانية من المتعاقدين فهم الأساتذة في التعليم الرسمي الذين تقتصر حقوقهم على أجر ساعة التدريس، وقد حصلوا على بدل نقل فقط ولأول مرة هذا العام، بناءً على مرسوم أقر لهم بذلك ولكن عن ثلاثة أيام أسبوعياً كحد أقصى (ما يعني أنّهم بمنزلة مياومين).

نعرض أدناه نتائج دراسة خُصّصت لفئة المياومين، وتحديدًا في قطاع الخدمات العامة والذين.

تنامى عددهم في السنوات الأخيرة. فقد تبين من الدراسة التي أجريت بطلب من المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين قبل سنة 2019، أنّ أعداد المياومين في بعض المؤسسات تجاوز ضعفي ونصف عدد الملاك. أمّا خصائص عمل المياومين فقد تميزت بالصفات التالية:

أ- طبيعة عمل المياومين: في قراءة الاختصاصات أو طبيعة العمل للمياومين، تبين أنّها تتركز على مروحة واسعة تتنوع بحسب المؤسسة أو الإدارة. فمن السكريتاريا إلى الهندسة إلى الطب، مرورًا بأعمال الصيانة والبرمجة، وإدخال المعلومات وإدارة الأعمال، والتمريض، والأعمال الفنيّة.

ب- تفاوت الرواتب والأجور واختلافها: وعلى صعيد الراتب أو المردود المادي لعمل المياوم، فإنه يتباين بشكل كبير بين مكان وآخر.

ت- تنوع الضمانات، وإذا انتقلنا إلى الضمانات أو التقديرات الاجتماعيّة، سنجدها أيضًا غير ثابتة، وهي تبدأ من الحرمان من أي ضمانات كما في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (وهذه مفارقة)، إلى تقديم بدل نقل ومنح تعليم وضمن اجتماعي كما في مستشفى بيروت الحكومي، بينما في مستشفى صيدا فليس هناك ضمانات، وفي مؤسسة كهرباء لبنان الضمان لدى المتعهد. ونرى في الميدان إيست M.E.A. تباينات كبرى بين متعهد وآخر، حيث عند بعضهم تنسيب للضمان الاجتماعي، وعند بعضهم الآخر لا تعويض عائليًا، والثالث يدفع بدل نقل، أما الرابع فالتعويضات تدمج في الراتب.

ث- صيغة العقود، ولجهة عقد العمل، فالخيار بين اثنين، إمّا عقد مع المؤسسة مباشرة كما في صيدا ومستشفى بيروت الحكومي، ومستشفى صيدا الحكومي، ومستشفى بعيدا الحكومي، وفي مصلحة مياه بيروت وجبل لبنان. غير أنّه مُختلف في مصلحة مياه الجنوب، ومصلحة مياه لبنان الشمالي حيث العقد عبر متعهد. وحكمًا في شركة الميدان إيست فالتلزيم للمتعهد، وكذلك في مؤسسة كهرباء لبنان. ج- التوظيف سياسي بامتياز، وعند مقارنة آلية التوظيف للمياومين، لا نرى إلّا حقيقة واحدة ثابتة. ألا وهي الوساطة السياسية أو التوظيف السياسي عبر متنفذ أو وزير. وهذه الآلية موزّعة على الطوائف. فلا يتم التوظيف عبر متنفذ من طائفة إلى مياوم من طائفة أخرى. كما في التعليم مثلاً. فلكي يتم إعطاء ساعات للتدريس في هذه الثانوية أو تلك أو في الجامعة اللبنانيّة، فلا بدّ من دعم سياسي من المرجع الطائفي المُحدّد، إلّا ما ندر في بعض الاختصاصات أو الحاجات. لكن هذه الاختصاصات أو الحاجات لا تقترب من نعمة الملاك أو التفرّع إلّا عبر لوائح المراجع الطائفيّة.

3- ما بعد 2019

في عز انطلاق الانتفاضة الشعبية ضد السلطة الحاكمة مجتمعة في 17 تشرين 2019، جرى إقفال المصارف لأسبوعين، قيل وقتها إنّها لأسباب أمنيّة. في خلال هذه المدة، سهّلت المصارف بالتعاون مع أركان السلطة

عملية تحويل حسابات ضخمة إلى الخارج، ما أوقع المصارف بشبه حالة إفلاس حارمة المودعين من سحب أموالهم بالعملية الأجنبية. تزامنًا، بدأ وباء كورونا بالانتشار مُسرِّعًا بدوره الانهيار المالي والاقتصادي.

وجاء تقرير البنك الدولي في أيار 2021 صريحًا في تحديد ضحايا الانهيار المالي، وهم الفئات التي تحمل اليوم كلفة الانهيار، أي صغار المودعين والعمال والمؤسسات الصغيرة الحجم.

إنّ الانهيار في سعر الصرف، دفع ثمنه العمال على شكل تراجع في قيمة أجورهم المقومة بالعملية المحليّة. بعد ارتفاع سعر الدولار، انخفضت قيمة العملة الوطنية بنسبة 85 %، مع العلم أنّ 95 % من الأجراء يتقاضون أجورهم بالعملية الوطنية، كما أدّى ذلك إلى اقتطاع كبير في قيمة مدخرات صغار المودعين، الذين لا يملكون موجودات أو استثمارات وازنة خارج النظام المصرفي. أمّا المؤسسات الصغيرة الحجم، فدفعت الثمن الباهظ نتيجة الركود الاقتصادي الذي يصيب اليوم المفاصل الاقتصادية الأساسية جميعها، والذي انعكس على شكل ضومور في نشاطها التجاري. مع الإشارة إلى أنّ القطاع الخاص تمكّن بعد مخاض عسير من دفع الأجرور بالعملية الأجنبية جد متفاوتة بين قطاع وآخر. فيما بقي القطاع العام يعاني انخفاض قيمة أجروره من دون القدرة على دولة قسم منها.

لم تقتصر لائحة الضحايا على هذه الفئات، بل شملت الكثير من الشرائح الاجتماعية الأخرى. فوفقًا للتقرير، أظهرت الاستبيانات أنّ نحو 41 % من العائلات المقيمة في لبنان تواجه اليوم شبح الجوع، مع مواجهتها صعوبات في تأمين الحاجات الغذائية الأساسية. أمّا الأخطر، فهو أنّ ما يقارب 36 % من هذه العائلات صارت تواجه اليوم مصاعب في تأمين كلفة الخدمات الصحيّة الأساسية. أمّا معدلات البطالة، فارتفعت لتلامس مستوى 40 % من إجمالي القوّة العاملة في البلاد.

على مستوى النشاط الاقتصادي، وبحسب البنك الدولي، تقلّص الاقتصاد بنسبة 6,7 % سنة 2019 وبنسبة 20,3 % سنة 2020 و 10 % سنة 2021.

ووصل الاحتياطي الإلزامي إلى حده الأدنى في المصرف المركزي، ما استوجب وقف سياسة الدعم، واستبدالها بسياسة البطاقات التمويلية التي لا زالت تبحث عن تمويل في ظل تطاير أسعار السلع، وفقدان الكثير منها في الأسواق، وبخاصة الأدوية والبنزين الذي يجري مع ذلك تهريبه إلى سوريا وغيرها باستمرار.

ويقدر البنك الدولي نسبة الفقراء بعد كورونا بـ 55%.

يشير التقرير أيضًا إلى أنّ مؤسسة واحدة من أصل كل خمس مؤسسات لبنانية باتت بحكم المُقفلّة نهائيًا، فيما صرّحت 72 % من المؤسسات بأنها اضطرتّ لأن تقفل مؤقتًا في مرحلة من المراحل. أمّا بالنسبة إلى المؤسسات المستمرّة بالعمل، فهي تعمل بنحو 35 % فقط من قدرتها الإنتاجية، تحت وطأة انخفاض قيمة الطلب على السلع والخدمات محليًا.

مع العلم أنّ 79% من المؤسسات الاقتصادية قد صرّحت بأنها شهدت انخفاضات وازنة في مبيعاتها، فيما بلغ متوسط هذا الانخفاض حوالي 69%. وفي الخلاصة، بات نحو نصف المؤسسات الاقتصادية يعاني اليوم مشاكل في السيولة، وهو ما سيهدد في خلال المرحلة المقبلة استمرارية عمل هذه المؤسسات. مع الإشارة إلى أنّ المؤسسات الصناعية بالتحديد، كانت الأكثر تضرراً من هذه التطورات، إذ بلغ متوسط انخفاض مبيعاتها نحو 70%.

أمام الانخفاض الحاد في القوّة الشرائية، واحتدام الصعوبات يتزايد عدد العمّال المهرة من القطاعات الرئيسية الذين يغادرون البلاد بحثاً عن فرص أفضل. تشير التقديرات إلى أنّ الآلاف من العاملين الصحيين والمعلّمين وغيرهم من المهنيين قد هاجروا في السنوات الأخيرة، وقد تسارعت هذه النزعة بعد انفجار مرفأ بيروت. وإذ لا توجد أرقام دقيقة للهجرة، أشارت العديد من النقابات، بينها نقابات الأطباء والممرّضين/الممرّضات، إلى أنّ آلاف العمّال غادروا البلاد منذ عام 2019 حتى الآن. علاوة على ذلك، بيّن مسح الشباب العربي لعام 2020 أيضاً أنّ حوالي 77% من الشباب اللبنانيين يهدفون إلى الهجرة من لبنان، ما ينبئ بتراجع طويل الأمد في تنمية رأس المال البشري، وبارتفاع كبير في معدّلات الفقر بين الأجيال. صدر عن "مرصد الأزمة في الجامعة الأميركية" تقرير في حزيران 2021 تحت عنوان "لبنان في العام 2021 وما بعده" رصد فيه خمس معضلات شائكة ستعمّق الانهيارات: زيادة كبيرة في معدّلات الفقر والبطالة، تأزم أوضاع القطاع الصحي وهجرة العاملين فيه، تدهور مستوى التعليم، زيادة التوترات الاجتماعية والعنف ومعدّلات الجريمة."

وما بعد الأزمة، تُشير التقديرات إلى أنّ 3 من كل 4 سكان في لبنان هم اليوم فقراء، وعند النظر إلى الفقر متعدد الأبعاد، يمكن اعتبار أكثر من 8% من السكان فقراء بحسب تقديرات منظمة إسكوا².

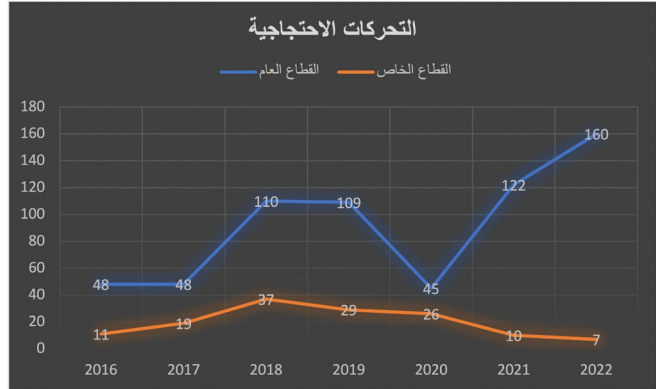
إلى جانب المواطنين غير اللبنانيين واللّاجئين، تشمل الفئات الضعيفة من ناحية دخلها بشكل أساسي النساء، الفئات اليافعة ما دون 24 سنة وأفراد مجتمعات الميم، والأشخاص ذوي الإعاقة، والعاطلين عن العمل، والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين بشكل غير نظامي أو غير تقليدي.

² ESCWA (Economic and Social Commission for Western Asia). 2021. "Multidimensional poverty in Lebanon (2019-2021). Painful reality and uncertain prospects", Beirut: Lebanon.

الاحتجاجات

القطاع الخاص	القطاع العام	1- السنة
11	48	2016
19	48	2017
37	110	2018
29	109	2019
26	45	2020
10	122	2021
7	160	2022

المصدر: تقارير التحركات الاحتجاجية، المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، من 2016 حتى 2022



ارتفعت نسبة التحركات بشكل كبير في العام 2018 مقارنة بالـ2017. وتنقسم هذه التحركات بين مطالب مزمنة للعاملين في القطاع العام، لجهة تطبيق قانون سلسلة الرتب والرواتب وشمولها الفئات التي لم تشملها. كما ارتفعت تحركات القطاع العام بعد الأزمة.

يتمتع العاملون في القطاع العام بقدرة احتجاجية أعلى من أولئك في القطاع الخاص. وبالرغم من أن قانون الموظفين يحظر على العاملين في القطاع العام الإضراب أو التظاهر أو التحريض عليه، إلا أن الموظفين قد تجاوزوا هذه العقبة. إحدى أسباب هذه القدرة هي هامش الاستقلالية والديمقراطية التي حظيت بهما الروابط، بقيادة حنا غريب ونعمة محفوظ و محمود حيدر الذين قادوا حملة سلسلة الرتب والرواتب.

لكن هذا العامل لم يستطع أن يصمد أمام نمط التوظيف الزبائني ففي القطاع العام. فقد استطاعت أحزاب السلطة الإطاحة بالقيادة النقابية السابقة، وسيطرتُ مُتخالفة في الروابط كافة.

التحركات في القطاع الخاص أضعف بكثير من تلك في القطاع العام، ولكن الملاحظ تصاعد متدرج في الحركة الاحتجاجية وصل إلى ذروته في العام 2018. ومع العام 2019، بدأ الانخفاض بشكل قوي. انخفاض الحركة الاحتجاجية للقطاع الخاص يُعبّر عن غياب النقابات والهيمنة الكاملة لأصحاب العمل، والخوف من الصرف الذي تصاعد ما بعد كورونا والانهيار الحالي، في ظل تنامي حجم البطالة. كل ذلك في ظل عدم حماية قانونية ضد الصرف.

إنّ ضغط الأزمة الاقتصادية، وتراجع فرص العمل مكثاً أصحاب العمل من فرض شروط عمل قاسية فوصل الحد الأدنى إلى 9 مليون ليرة أي ما يوازي 101 "دولار أميركي". في حين، أنّ الحد الأدنى قبل الأزمة كان يساوي 450 "دولار". الخسائر الأكبر كانت في أجور متوسطي الدخل، فمراسيم زيادة غلاء المعيشة لم تعد تتضمن أي زيادة على الشطور. مع الإشارة إلى أنّ التغطية الصحية من خلال الضمان الاجتماعي وتعاونية موظفي الدولة، باتت شبه معدومة مع الإبقاء على سعر الدولار على سعر 1500.

وقد خسرت العملة أكثر من 98% من قيمتها قبل الأزمة في بداية 2023، وتسارع انهيارها في الآونة الأخيرة. كما بلغ معدل التضخم %171.2 في عام 2022، وفق بيان صحفي صادر عن البنك الدولي في 16/5/2023 بعنوان لبنان: التطبيق مع الأزمة ليس طريقاً للاستقرار.

II- التحركات القطاعية

1- المسارات العامة للتحركات والانطباعات حولها

أعرض في هذا القسم مسار التحركات الخمسة التي جرى مناقشتها في المجموعات المركزة، كما تمت صياغتها من التنظيمات نفسها التي قادت التحركات، كما سأعرض الانطباعات حولها.

أ- المسارات الخمسة

1. اللجنة الفاعلة للأساتذة المتعاقدين في التعليم الأساسي الرسمي

بدأنا العمل كأفراد قبل تنظيم اللجنة عام 2014 وكنا نشارك في الاعتصامات التي تنتهي بلا شيء.

- عام 2016 بدأنا توحيد صفوفنا وقيام تحركات بسيطة واجتماعات في المناطق.

- عام 2017 رصنا الصفوف وأعلنت اللجنة الفاعلة بتنوع طائفي ومذهبي

ومناطقتي.
وقمنا بزيارات لنواب لجنة التربية، مُطالبين بمشروع تثبيت "إدخال المتعاقدين إلى الملاك" وكانت الردود تلكُ وانقسام على صيغة 6 و6 مكرّر ووعود على إيجاد الحل.

- شهر ك2 - 2018 حصلنا على توقيع نواب على مشروع قانون للتثبيت، أعددها نحن وكان الهدف تسجيله في المجلس لإقراره، إلا أنّ تواقيعهم بقيت حبرًا على ورق.

-25-1-2018 شاركنا باعتماد لاتحاد النقابات، وطرحنا إشكاليتنا ولكن لا ردود من الجهات المعنية.

-30-1-2018 نظمنا المؤتمر التربوي الأوّل للتعليم الرسمي في نقابة الصحافة، حضره ممثلون عن المكاتب التربوية، ومستشار لوزير التربية مروان حمادة.

عرضنا إشكالية المتعاقدين وضرورة التثبيت.

جاءت كلماتهم في المؤتمر داعمة للقضية (كلام من دون أي فعل). أمّا مستشار الوزير فاكتفى بالحضور من غير رد.

بداية شباط اجتماعات مناطقية مع المتعاقدين.

- في 9 شباط 2018 نظّمنا اعتصامًا كبيرًا في رياض الصلح، وقطعنا الطريق وكانت الحكومة مجتمعة في بعيدا، وطالبنا بتحسين وضع الأساتذة وإقرار مشروع لتثبيتهم. لا ردّ من الجهات المعنية.

زرنا وزير المالية حسن الخليل، ووعده بإعطاء زيادة أجر الساعة بحسب السلسلة ولم ينفذ.

- في 32 شباط 2018 نظّمنا اعتصامًا أمام وزارة التربية، وتعرّضنا للضرب. وقمنا بمسيرة إلى عين التينة، والتقينا علي حمدان مستشار الرئيس بري، ووعده على الهواء برفع أجر الساعة بحسب زيادة السلسلة 8000 لساعة المتعاقدين. إلّا أنّ ذلك لم يحصل وأعطوا زيادة فقط 2000 ليرة على الساعة.

- شهر 3 و 4 مشاركات مع وزارة التربية لإقرار قانون للتثبيت.

- 6 آذار 2018 جرى اعتصام أمام وزارة التربية للمطالبة بالتثبيت. نزول أنور ضو مستشار وزير التربية مروان حمادة، ووعده بإقرار مشروع التثبيت.
- قبل الانتخابات النيابية بيوم، صرّح وزير التربية أنّه أرسل مشروع التثبيت إلى مجلس الخدمة، لكنّه بقي في الدرج حتى اليوم.

- 1-9-2018 حصل اعتصام في رياض الصلح، تزامنًا مع اجتماع لجان التربية، ومطالبة بالتثبيت وبدفع الحقوق لكن من دون رد.

-22-9-2018 أعلنًا الإضراب المفتوح وعدنا عنه على أساس وعود بدفع الحقوق ولم يدفعوا إلا الفتات.

- حصل في هذه الفترة تواصل مع روابط التعليم الرسمي، إلا أنها فشلت بسبب تسييسها.

- شهر آذار 2019 اشتدت أزمة الأساتذة، وبدأنا التصعيد الإعلامي وأقاموا حملة ضدنا لإسكاتنا.

- 5 نيسان 2019 لقاء مع وزير التربية أكرم شهب، وواعد بتحسين الوضع وبقي الوضع على ما هو عليه.

-نظّمنا لقاءات في المناطق مع الأساتذة.

17-4-2019 نظّمنا اعتصامًا أمام وزارة التربية وقُدّمت لنا وعودًا.

-18-4-2019 أقامت الروابط اعتصامًا برياض الصلح، فنزلنا وواجهناها أمام الرأي العام بأنها متآمرة وحاولوا إسكات رئيسة اللجنة. إلا أنها أوصلت الرسالة أمام الإعلان.

فكانوا يطلبون تحسين الوضع المعيشي للأساتذة في حين هم يستعرضون ليس أكثر.

نظّمنا تحرّرات، واعتصمنا في رياض الصلح ضد الاضطهاد الذي نتعرض له ولكن لا ردود.

19 ت-1 2019 الثورة

نظّمنا لقاءات حوارية وخيّمًا تعليمية في المناطق وصوبنا على حقوقنا

2-3-2020 نظّمنا اعتصامًا أمام وزارة التربية رفضًا لسياسة تعليم من بعد دون مقومات وخسارة الأساتذة ساعاتهم التعليمية بسبب تسكير المدارس لشهور، ولكن الوزارة جاء ردها بأنها ستتابع ولكن لم تستجب لمطالبنا.

نيسان أيار 2020 مواجهة مع الوزارة ولقاءات مع المعنيين لأجل العقد الكامل للأساتذة .

تموز 2020 حصل تخصيص مبلغ 350 مليار للتعليم الخاص و150 مليار للتعليم الرسمي، وأخذنا نسأل عن حق التعليم الرسمي، ودور لجنة التربية في تعزيزه ولكن لا أذان صاغية.

- 23 ت 2020 اعتصمنا امام وزارة التربية، وقابلنا الوزير المجذوب وواعد

بحلول.

1-1-2021 تحركات ومطالبات بالعقد الكامل، وإعلان الإضراب من 7 ك 2021.

- شهر ك 1 2021 تهديدات للأساتذة المضربين، ووقوف المحامين معنا، ردّ الوزارة "تهديد ووعيد".

12 شباط 2021 اعتصمنا أمام وزارة التربية، وتعرّضنا للتهمج من القوى الأمنية والعنف على مدخل الوزارة وأدخلت رئيسة اللجنة إلى طوارئ المستشفى للمعالجة بعد تعرّضها للضرب.

11 آذار 2021 اعتصمنا أمام اليونيسكو في أثناء انعقاد جلسة للمجلس النيابي هناك للمطالبة بإقرار قانون العقد الكامل ولكن لم يقرّ.

13 آذار 2021 زرنا بهية الحريري رئيسة لجنة التربية، تواصلت مع رئيس مجلس النواب نبيه بري، وعدت بإقرار قانون العقد الكامل على أن نفك الإضراب. فككنا الإضراب.

28 آذار 2021 أقرّ قانون العقد الكامل، إلّا أنّ وزير التربية طارق المجذوب لم ينفذه.

آب 2021 تحرّكنا ضد التعليم أونلاين، لأنّ لا مقومات له، وكذلك للمطالبة بتثبيت الأساتذة، ودفع حقوقهم وتطبيق العقد الكامل.

8-9-2021 تصدّينا للجنة التنسيق النقابية التي حاولت مصادرة قرار الأساتذة المتعاقدين فيما يخصّ حقوقهم.

7-9-2021 إعلاننا للإضراب حتى تحصيل الحقوق.

رد الحلبي بتعديل موعد انطلاقة العام الدراسي.

8ت1 2021 التقينا بهية الحريري رئيسة لجنة التربية، وطلبنا تحسين أجر الساعة، ووعدت بالعمل على ذلك.

10ت1 2021 شاركت رئيسة اللجنة بمؤتمر للتربية مع جهات خارجية و طرحت إشكالية التعليم الرسمي، لكن فقط استمعوا من دون تقديم أي حلول أو مقترحات.

24 ت2 2021 لقاء الوزير الحلبي، ووعد بأنّه سيصحح أجر الساعة. حصل فيما بعد تصحيحها، لكن من دون معايير، وحصل تفاوت بأجر الساعة لدا يتلاءم مع السلم الوظيفي بين الأساسيين والثانوي.

شهر 12 2021 اعتصمنا للمطالبة بالحقوق، علّ الوزير الحلبي عدم دفع الحقوق بأخطاء في "السيستم" اجتمع مع الحلبي لتنفيذ قانون العقد الكامل ووعد بتنفيذه.

أصدر الحلبي التعميم اللازم لتنفيذ العقد الكامل بحسب قانون 235، إلا أنه نفذ باستنسابية إذ دفعه لمتعاقدَي الثانوي، ولم يدفعه للمتعاقدِين فِي الأساسِي، وحرَم الأساتذة المتعاقدِين فِي الأساسِي - الَّذِينَ كانوا رَأْس حربة فِي المعركة، نفذوا الإضراب ثلاثة أشهر وخسروا ساعاتهم حتى أقر القانون - من الاستفادة من هذا القانون.

شهر ك2 2022 استمرار السجال مع الوزير الحلبي لدفع الحقوق من أجر ساعة وبدل نقل وعقد كامل وأعلننا الإضراب.

عادت الروابط إلى التعليم، ولم تنجح بتهديدها، واستمررتنا بالإضراب، وقمنا بتجميع الأطراف كلها وأعلننا الاعتصام بِ 8 شباط 2022، وحشدنا 1000 أستاذ والتقينا رئيس الحكومة نجيب ميفاتي ورئيسة لجنة التربية بهية الحريري ووزير التربية عباس الحلبي، ووعدوا فِي السراي الحكومي بمرسوم بدل نقل باعتمادات 150 مليار عن 3 أيام أسبوعيًا فقط.

11 شباط 2022 اعتصمنا فِي بعيدا فِي أثناء انعقاد جلسة مجلس الوزراء، وأقرّ مرسوم بدل النقل، وفككنا الإضراب ولكن لم يُنفذ حتى عام 2023، لكنّه إنجاز عظيم حصده اللجنة الفاعلة إذ إنه لأول مرة بتاريخ التعاقد يحصل المتعاقدون على بدل نقل، ولو جاء منقوصًا. إذ أعطي عن ثلاثة أيام كحد أقصى أسبوعيًا وهذا مخالف للقانون الذي يفرض إعطاء بدل نقل عن كل يوم حضوري.

حزيران 2022 أقام الوزير الحلبي لقاءات مناطقية لإظهار نجاحه فتصدّينا له، لأنّه لم يف بما وعدنا به من تطبيق للمراسيم والقوانين والتعاميم.

شهر 8 و9 لقاءات مناطقية مع الأساتذة المتعاقدِين تحضيرًا للتحركات.

”هالسنه حصلنا لأول مرة بتاريخ التعاقد على \$25 بدل كل يوم حضور دورة تدريبية مع “كتابي” بعدما كنا نحضرهم ببلاش، قليل لكن أفضل من قبل“.

1-1 أول أعلننا انطلاقه العام الدراسي مع تحميل الروابط المسؤوليّة، لأنّها تأمرت للعودة قبل تحصيل أي حقوق.

- فِي 3 ت1 2022 كان أول يوم تدريس ، أبلغت رئيسة اللجنة قرار وزير التربية عباس الحلبي بفسخ تعاقدِها حتى عن السنوات الآتية، وهذه كانت المرّة الأولى تحدث بأن تفصل أستاذة بقرار من وزير، أي يتخطى الأصول الإجرائية كلها فِي عمل الوزارات. للانتقام منها، وتاريخ القرار موقوع فِي 25 آب 2022، أي كان قد أعدّه سابقًا، تزامنًا مع “أول يوم تعليم”، ما يُظهر نية الانتقام منها على قيادتها الحركة النقابية للجنة الفاعلة.

4 ت1 2022 اعتصام تضامني مع رئيسة اللجنة أمام وزارة التربية.

13 ت1 2023 تقدّمت بشكوى ضد قرار الوزير التعسفي أمام مجلس شورى الدولة.

في خلال الفصل الأوّل لم تُدفع الحقوق.
في 24 ت 2022 كسبت الدّعوى أمام مجلس شورى الدولة، استأنف الوزير،
ولكن مجلس شورى الدولة رد الاستئناف، وأصدر حكمه بإبطال قرار الوزير، لأنّه
تعسفي وانتقاصي، وحتى اليوم لم ينقذ الوزير الحلبي الحكم.

شهر ك 1 2022 بدأت صرخة الأساتذة، وأعلن الحلبي عن تقديم \$5
”يومية“ للمعلم.

أعلنًا 8 ك 2023 يوم كرامة المعلم، ونفذنا اعتصامات في المناطق كلّها،
واعتصامًا مركزيًا أمام المناطق التربوية في طرابلس وكانت الروابط قد أعلنت
العودة... وفوجئنا بحجم الالتزام معنا في الإضراب حتّى تحصيل الحقوق،
فاستطعنا أن نستقطب فئات المعلمين كافة (ملاك ومتعاقدين ومدراء...).
إذ كانت روابط السلطة دعت إلى عدم الإضراب، ما أشعل غضب الأساتذة
كافة، فثاروا عليها والتحقوا بإضرابنا.

رد وزير التربية بالتراجع عن دفع \$5 ولكن لم يقدم البديل.

17 ك 2023 اجتماع للجنة التربية تغيّب عنها نوابها ووزير التربية.

26 ك 2023 اعتصامات في المحافظات كلّها، واستمرّت الاعتصامات شهري
ك 2 وشباط حتّى آذار 2023.

ورد وزير التربية كان التهديد والوعيد.

ومن ثمّ تقديم 5 لترات بنزين عن أيّام حضور كحد أقصى مقابل إلغاء
مراسيم بدل النقل، وعدم الاعتراف بأيّ حقوق.

26 شباط 2023 مؤتمر لطح إشكالية التعليم.

كانت الروابط قد ركبت موجة إضرابنا، ومن ثمّ أعلنت العودة إلى التعليم صباح
6 آذار 2023، فتصدّينا لها ، وأعلنّا الاستمرار في الإضراب.

ونظّمنا اعتصامات في المناطق صباح 6 آذار، واعتصامًا مركزيًا أمام وزارة
التربية، ونصبنا الخيم ومشينا في مسيرة من الوزارة حتّى مقر الروابط بصوت
واحد ”تسقط تسقط الروابط“. وهذه كانت المرة الأولى في لبنان التي تنظم
فيها مسيرة إلى مقر روابط السلطة، والوقوف أمام باب مقرّها والمطالبة
بإسقاطها. ولاردّ من أيّ جهات معنيّة.

9 آذار 2023 عيد المعلم نظّمنا تحركات في المناطق كلّها، واعتصامًا مركزيًا
أمام المنطقة التربوية في طرابلس، وركّزنا على خطة الوزارة والسياسيين
بتخصيص التعليم الرسمي وطالبنا بدفع الحقوق. في هذه الأثناء، صرّح
الوزير عن دفع 300 من \$390 من الحقوق، ولكن بالتقسيت ولم يذكر أي
حقوق متبقية.

واستخدم نفوذه كلها بالتهديد وبدفع \$50 للمدراء (كرشوة) وحصل ترهيب للأساتذة وفيدرالية تربوية ما أدّى إلى بأس وخوف عند الأساتذة، فصوّت 70% منهم على العودة، وأعلنًا فك الإضراب لـ 70% من صباح 13 آذار 2023، واستمرار 30% بالإضراب.

والمعنيون من النواب بلا أي تحرك أو تصريح.

وزير التربية همّة التصريح بأنّ العام الدراسي بخير.

وبقيت المدارس تتخبّط.

15 حزيران 2023 أوقفت رئيسة اللجنة نسرین شاهین في مكتب المباحث الجنائية بدعوى من وزير التربية عباس الحلبي، لأنّها كتبت منشورًا على الفيسبوك قالت فيه بأنّه هو ورئيس مجلس الوزراء نجيب ميقاتي "بلطجية" لأنهما لم يدفعوا حقوق الأساتذة. وطلب منها حذف البوست والاعتذار، لم تحذفه ولم تعتذر. فأصدر المدعي العام غسان عويدات إشارة بتوقيفها، وتم احتجازها في نظارة قصر العدل ن مع التهديد والترهيب بنقلها إلى سجن النساء. منذ الصباح حتى السادسة مساء، تحرّك الرأي العام، وتم التظاهر أمام قصر العدل للإفراج عنها وبقيت على موقفها . أطلق صراحاها من دون أن تحذف البوست ومن غير أن تعتذر.

وقد استخدم الوزير نفوذه في القضاء في مخالفة فاضحة لتوقيف أستاذة على خلفية بوست في مكتب المباحث الجنائية.

16 حزيران تبلغت رئيسة اللجنة أنّ عليها الحضور الى مكتب مكافحة الجرائم المعلوماتية بتاريخ 20 حزيران 2023 بدعوى من وزير التربية. أعلنت أنّها ستمثل ولن تتراجع عن مواقفها، تحرّك الرأي العام وتضامن معها ضد ما يقوم به الوزير من استدعاء لها أمام الأجهزة الأمنية المختلفة، هدّدت حتّى تتراجع، ولم تتراجع، حصل تضامن مجتمعي ومن منظمات عدة للنزول معها إلى التحقيق....

18 حزيران 2023 أعلن تيمور جنبلاط عبر الإعلام توقيف استدعائها حتّى إشعار آخر.

منذ عام 2018 حين تقدّمت اللجنة من وزارة الداخلية للحصول على علم وخبر، وحصلت على موافقة كل الوزارات المعنية بات الملف في أدرج زارة الداخلية ، حتى اليوم وهي تناضل في سبيل الحصول على حق التنظيم لنقابة مستقلة. تقدمت اللجنة بدعوى الى مجلس شورى الدولة للحصول على حق التنظيم وبرتحت الدعوى، لم ينفذها وزير الداخلية، بالرّغم من أنّها بحكم القانون لا تحتاج إلّا للعلم والخبر.

استطاعت اللجنة تصييل حكّمين من مجلس شورى الدولة ضد وزيرين ، التربية والداخلية، ولم ينفذا في سبيل كم الأفواه ،والانقضاء على العمل النقابي.

ولا يزال النضال مُستمرًا.

”عمل كثير حلو، لجنة فاعلة فاعلة عن جدّ، فعلت عندما فشل الآخرون أن يفعلوا، فهو تكسير روس، نحنا بلّشنا نكسر حاجز الخوف، أنا بحس لجنة أمل مثل طائر الفينيق، كثير وضّحت إنو ما لازم واحد يحكي بطائفية، الانطباع أنو انا عليي مسؤوليّة مثلي مثل غيري، أنا رضياتي كثير لأنو كنا نشغل كأفراد، الآن صرنا عم نوصل لمحل لقينا بعض، اعتبرنا اللجنة هوية نعزّف عن حالنا من خلالها، حب واحد.“

2. تجمع نقابة الصحافة البديلة

- نوفمبر 2019: تأسيس تجمع نقابة الصحافة البديلة من صحافيات وصحافيين علمانيين مستقلين انطلاقًا من روحية 17 تشرين، في ظل غياب النقابات الإعلامية الفعالة، وبهدف تأمين حماية للعاملين/ات في مجال الإعلام وذلك في التغطيات الميدانية، وبوجه محاولات القمع وداخل مؤسساتهم الإعلامية.

- بين نوفمبر 2019 ومرحلة الإقفال العام في شهر آذار 2020: شارك التجمع بتحركات ميدانية، ونظّم تحركات للاحتجاج على قمع الأجهزة الأمنية للصحافيين والمصورين في أثناء تغطية الاحتجاجات.

- في خلال مرحلة الإقفال العام: شهد التجمع حالة من الركود على مستوى التحركات العامة، وركز النشاط على التنظيم الداخلي.

- حزيران 2021: انتخاب أوّل لجنة تنفيذية عملاً بالتنظيم الداخلي الذي أقرّته الهيئة العامة للتجمع.

- أيلول 2021: وضع تصور أولي للأهداف المرحلية التي سيعمل على تنفيذها التجمع، تبعًا لدراسة قانونية أعدّها المستشار القانوني للتجمع. هذا التوجه قائم على مسارات ثلاث، تخلص إلى تكريس الاعتراف بالتجمع كقوة نقابية فاعلة تدافع عن حقوق الصحافيين وتحميها:

o المسار الأول: استعادة نقابة المحرّرين عبر خوض الانتخابات فيها وتحرير قرارها. إلّا أنّ هذا المسار لا يمكن أن يتحقّق من دون تحقيق الشروط الآتية:

أ- إلغاء ”اتحاد الصحافة اللبنانية“ الذي يجمع بين نقابة الصحافة ونقابة المحرّرين، والذي يحتكر صلاحية قبول الصحافيين في الجدول النقابي، وفصلهم عن النقابة (يتطلب تعديل قانون المطبوعات).
ب- تعديل النظام الداخلي للنقابة الذي يُعطي صلاحيات واسعة للنقيب، وبشكل خاص في خلال إدارة العملية الانتخابية.
ت- تنقية الجدول النقابي من الأشخاص غير الصحافيين، وفتح باب الانتساب إلى الصحافيين/ات كلّهم.

o المسار الثاني: تسجيل تجمع نقابة الصحافة البديلة كقنابة أصيلة. لكن هذا المسار يتطلب شرطين:

أ- إلغاء حصرية التمثيل النقابي لنقابة المحرّرين المكرّس عبر إنشائها قانون المطبوعات. وذلك يتطلب صدور قانون جديد، علمًا بأنّ اقتراح قانون الإعلام الذي يناقش حاليًا في المجلس النيابي (منذ أكثر من 10 سنوات) يحافظ على هذه الحصرية.

ب- سحب الاعتراف بالنقابة الحالية على المستويين المحلي والخارجي. وذلك عبر إبطال صفتها ك order لأنّ الانتساب لها غير ملزم، وعبر رفع شكوى من أشخاص لم يتم قبولهم في الجدول النقابي، وعبر إرسال المخالفات التي ترتكبها النقابة (المعددة في المسار الأول) إلى نقابة الصحافيين الدوليين.

o المسار الثالث: فرض وجود تجمع نقابة الصحافة البديلة كقنابة أمر واقع عبر تأمينها الحماية المطلوبة بالقدر الممكن للعاملين في القطاع (لن أعدد فيما بعد الإجراءات التي اتخذناها في هذا الإطار لحماية الصحافيين، وسأكتفي بذكر تحوّل التجمع إلى مرجع للمؤسسات الدولية المعنية بحرية الإعلام في لبنان).

- ديسمبر 2021: المشاركة في الانتخابات النقابية بمرشحة وحيدة، وفرض رقابة على الانتخابات من قبل الجمعية اللبنانية لمراقبة الانتخابات LADE. وذلك بهدف تقديم شكوى، لإبطال انتخابات النقابة، ولتصحيح الجدول وتنقيته، وتعديل النظام الداخلي. وقد قدّمنا الشكوى أمام القضاء المختص. وقد أعلنّا عن هذه الملاحظات، وعن إعلان الترشيح بمؤتمر صحفي سابق للانتخابات وبحملة إعلامية بعد (المسار الأول).

- ديسمبر 2021: نقابة المحرّرين تتقدّم بأمر على عريضة أمام قاضي الأمور المستعجلة لمنع التجمع من القيام بأي تحرك، أو من إصدار أي تصريح. وقد صدر قرار القاضي بعكس هذا المطلب، حيث كرّس حق التجمع بالتحرك والتصريح (المسار الثالث).

- يناير 2022: وجّهنا رسائل إلى الجهات الدولية المانحة للبنان، وبشكل خاص تلك المنضوية تحت إطار ال3RF، حيث طالبنا بإدراج قانون الإعلام من ضمن سلّة الإصلاحات المطلوبة من الدولة اللبنانية، انطلاقًا من أن لا إمكانية للإصلاح والمحاسبة من دون إعلام حرّ. وقد عددنا أبرز الملاحظات على اقتراح قانون الإعلام الموجود حاليًا في المجلس النيابي (المسار الثاني).

- شباط 2022: اجتمعنا مع البنك الدولي ومع ممثلين عن الأمين العام للأمم المتحدة في لبنان، ونقلنا لهم هذا المطلب (المسار الثاني).

- أيار 2022: التقينا بوفد الاتحاد الأوروبي لمراقبة الانتخابات، وأدرجنا الملاحظات على قانون الإعلام من ضمن تقريرهم عن الانتخابات النيابية والتغطية الإعلامية غير المتوازنة لها (المسار الثاني والثالث).

- آب 2022: التقينا بوفد الاتحاد الأوروبي لتقييم استقلالية القضاء في لبنان، وأدرجنا الملاحظات على قانون الإعلام من ضمن تقريرهم عن علاقة الإعلام بالقضاء (المسار الثاني والثالث).

- أيلول 2022: الأونسكو تضع ملاحظاتها على قانون الإعلام، وتدعو المجتمع المدني ومن ضمنهم التجمع لمشاركة ملاحظاتهم على تقريرها. وأدرجنا الملاحظات على قانون الإعلام من ضمن تقريرهم عن الانتخابات النيابية والتغطية الإعلامية غير المتوازنة لها (المسار الثاني والثالث).

- ديسمبر 2022: وزارة الإعلام تفتح باب المشاركة بملاحظات المجتمع المدني على اقتراح قانون الإعلام، وقد تقدّمنا بملاحظتنا (المسار الثاني).

- يناير 2023: الاتحاد الأوروبي يُعلم التجمع بأنّه سيُطلق مشروعًا خاصًا بقانون الإعلام وحريته في لبنان (المسار الثاني والثالث).

- آذار 2023: ائتلاف الحريات الذي يضم عددًا كبيرًا من الجمعيات والمنظمات الحقوقية المعنية بحرية التعبير، ومن ضمنهم التجمع الذي يضم من بين أولوياته للمرحلة المقبلة العمل على قانون الإعلام (المسار الثاني والثالث).

انطباعات المجموعة المركزة

مسار يعوّل عليه، كان طريقًا موحشًا جدًّا ولكن يجب أن نمشي به، أرى في المسار قضيًا للأشياء التي نريدها (كنا نعمل من كذا محل، وجّعناهم منيح“)، المسار موحش أكيد لكن أشعر بالمسؤولية بشكل كبير، ويجب استنهاض القوى لنعود ونكمل. إنّها تجربة لذيدة يُبنى عليها، بالعكس أنا أعطاني الشّعور بالانتماء لم أكن أملكه في السابق.

3. نقابة الاختصاصيين في العمل الاجتماعي.

كانون الثاني 2001:

قدمنا نصًا إلى المديرية العامة لوزارة الشؤون الاجتماعية السيدة نعمت كنعان، لنطلب منها أن تقوم بمشروع قانون من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية إلى مجلس النواب لتنظيم مهنة العامل الاجتماعي.

السيدة كنعان أعلمت واستشارت بهذا الخصوص عميدة كلية الصحة العامة في الجامعة اللبنانية الدكتور برناديت أبي صالح فجاء الرد: بتوقيف هذا الاقتراح، وإعطاء بعض الوقت لكي يتم تشكيل لجنة مؤلفة من الهيئات المعنية بمهنة العمل الاجتماعي.

3 أيلول 2001:

تمّ اجتماع في جامعة القديس يوسف، وتقدّم المشاركون من عدة مرجعيات، وقدّمت جامعة القديس يوسف نصًا بديلًا ردًا على اقتراح النقابة الذي قدم لوزارة الشؤون الاجتماعية.

20 آذار 2002:

قدّمنا هذا النص إلى النائب الدكتور أنطوان حداد، وهو عضو في لجنة "لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل" في مجلس النواب. ويتضمن النص، اقتراح إنشاء نقابة تُسمى "نقابة الاختصاصيين في العمل الاجتماعي في لبنان".

وبعد عدة استشارات مع أشخاص قانونيين ونواب سابقين، جاء الرّأي أن نكتب نصّ اقتراح قانون مُطولاً ومفسّراً ليتمكّن النواب من فهم القضية التي نطرحها.

بعد عدة أسابيع، دُعينا إلى جلسة في مجلس النواب مع "لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل"، ثم تمّ النقاش والتفسيرات من قبلنا وأجوبة على أسئلة النواب و... .

وبعد فترة، رفع الطلب إلى هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، وأسباب الرفض مُدونة في الملف وجاءت أسباب الرفض، و دُوّنت في الملف.

كانون الثاني 2003

قدّمنا هذا النص إلى الدكتور أنطوان حداد عضو في "لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية في العمل" في مجلس النواب. وبحسب تعليمات المستشارين والنواب الحاليين والسابقين في حينها، قسّمنا النص إلى قسمين:

- 1 - تنظيم مهنة الاختصاصيين في العمل الاجتماعي في لبنان.
- 2 - إنشاء نقابة الاختصاصيين في العمل الاجتماعي في لبنان.

وطلب منا إعطاء توضيح في بنود النص، لكي يتثنى للنواب فهم الموضوع.

تمّ اجتماع مع رئيس وأعضاء "لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل"، وأعطينا الشروحات والمعلومات المتعلقة بالمهنة والاختصاص، والبرنامج الدراسي الجامعي، ومجالات العمل والوزارات التي نعمل فيها و... .

و في اجتماع لاحق طلب منا:

- إضافة اختصاصات أخرى، والتعامل معهم باعتبار أنهم من الاختصاص ذاته.
- اعتبار بعض النواب أنّ النقابة الإلزامية من المفروض أن تكون مهنة حصلت مسبقاً، على إلزامية إذن مزاولة من وزارة معنية بالمهنة والوظائف في هيكليتها. (أي أن يتم فصل قانون تنظيم المهنة عن قانون إذن المزاولة).
- تركيز النص على مقترح قانون إذن "إلزامية إذن المزاولة"، على أن تكون الجهة المانحة هي وزارة الشؤون الاجتماعية.

وبعد سنة أو أكثر... وبعد المراجعات، علمنا أنّ الملف توقف، وأكد قد رُفض!

23 حزيران 2006

تم إعادة تقديم النص نفسه إلى الدكتور عاطف مجدلاني "رئيس لجنة الصحة

والشؤون الاجتماعية والعمل“، والموضوع هو “تنظيم مهنة الاختصاصي في العمل الاجتماعي في لبنان”.

وفي المادة السادسة عشرة حصر التدريس في الجامعات بأربع سنوات جامعية أي 8 فصول دراسية على الأقل. ما دفع بالجامعات إلى الموافقة على التعديل بعد إقرار قانون إذن المزاولة.

ملاحظة: لئنه تبين لنا أنه إذا الاختصاص الجامعي هو أقل من أربع سنوات أو أقل من 8 فصول لا يحق لنا فيما بعد الحصول على نقابة إلزامية.

• إعادة طرح مرة أخرى أن يتضمن النص إدخال بعض الاختصاصات غير المعنية “بالإجازة في العمل الاجتماعي”. بخصوص نص اقتراح القانون، تمت عدة لقاءات مع دكتور عاطف مجدلاني وبعض النواب. وكما في السابق طُلب منا، وتمّ تحديد عدة مواعيد مع الدكتور عاطف مجدلاني، وتأجلت أكثرها بسبب الظروف الحاصلة من سياسية وأمنية و... .

14 كانون الأول 2009

قدّم هذا النص مع التعديلات، إلى النائب الدكتور عاطف مجدلاني رئيس “لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل” في مجلس النواب. يتضمّن هذا الاقتراح:

* إلزامية إذن المزاولة من وزارة الشؤون الاجتماعية للخريجين الجامعيين من اختصاصات أخرى، يعادل “إجازة في العمل الاجتماعي” من قبل لجنة المعادلات في وزارة التربية والتعليم العالي.

* ويتضمن نص الاقتراح القانون مدة دراسة للبرنامج الجامعي للاختصاص لا تقل عن أربع سنوات جامعية أي ثمانية فصول دراسية، كشرط أساسي للتقدم لمقترح قانون إنشاء نقابة إلزامية.

فرفضنا... وناقشنا الفرق بين العمل الاجتماعي وباقي الاختصاصات... وتوقّف الاجتماع.

24 شباط 2010

قدّمنا رسالة إلى وزير الشؤون الاجتماعية الدكتور سليم الصايغ، طالبين منه مؤازرتنا في إقرار اقتراح القانون المقدم إلى مجلس النواب، وإلى لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والذي يتضمن “إلزامية إذن مزاولة المهنة” من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية.

فقّر الوزير الدكتور سليم الصايغ تقديم “مشروع قانون” لإنشاء نقابة إلزامية للمهنة، وذلك بالرغم من إصرارنا بعدم المضي بهذا المشروع القانون. وحاولت النقابة إقناع الوزير ومستشاره القانوني بخصوص أفضليته دعم اقتراح القانون المقدم من قبل النقابة إلى مجلس النواب، وليس بإنشاء نقابة إلزامية ونحن ليس لنا حتى تاريخه إذن مزاولة المهنة.

لم يقتنعوا!!!....

وحول هذا المشروع القانوني على مجلس شورى الدولة ورُفض!!!... وتبلغنا بذلك عام 2011.

2 كانون 2012

قدمنا هذا النص إلى النائب الدكتور عاطف مجدلاني "رئيس الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل" والموضوع هو الحصول على "إلزامية إذن مزاوله المهنة" من وزارة الشؤون الاجتماعية. تمت عدة لقاءات مع الدكتور عاطف مجدلاني في مكتبه في مجلس النواب للتشاور، وإعطاء بعض التفسيرات على خصوصية المهنة والجامعات والبرامج الدراسية الجامعية.

وبعد عدة لقاءات، تم استيعاب حملة إجازة في الخدمة الاجتماعية بالنقابة فقط من دون حملة الإجازات: التنشيط الاجتماعي والتربية المختصة من قبل USJ.

9 آب 2013

قدمنا هذا النص إلى الدكتور عاطف مجدلاني رئيس "لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل" الموضوع هو: إصدار قانون إلزامية الحصول على إذن مزاوله المهنة من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية، لتكون وزارة الرعاية والمتابعة والمواكبة للممارسة المهنية لهذا الاختصاص الجامعي. ويتضمن النص بعض التعديلات بخصوص الشهادات، بناءً على اقتراحات الدكتور أحمد جمال مدير التعليم العالي في وزارة التربية والتعليم العالي. تمّ تحديد عدة اجتماعات متلاحقة في مجلس النواب مع الدكتور عاطف مجدلاني وبعض النواب وممثلي عن الجامعات الست المعنية، وزميلات من وزارة الشؤون الاجتماعية، ومسؤول عن المهن الصحية في وزارة الصحة العامة، والدكتور أحمد جمال مدير التعليم العالي في وزارة التربية والتعليم العالي. واستمرت الاجتماعات طيلة عام 2014، كان الحوار يدور حول البرنامج الجامعي المرخص من قبل وزارة التعليم العالي، والذي يدرس في ست جامعات. ولم نتطرق إلى أهمية ولزوم الحصول على إذن مزاوله المهنة كما هو معتمد لعدة مهن أخرى، ومن ثم توقفت الاجتماعات في أواخر عام 2014.

3 آذار 2015 في هذا النص، أجرينا تصحيحًا لما جاء في النص المقدم بتاريخ 19/8/2013 إلى الدكتور عاطف مجدلاني يتضمن المقترحات التي تم التوصل إليها من الاجتماعات مع د جمال.

كما تمّ إعادة تحديد الشهادات الجامعية بمستوى الإجازة، وتسميات الشهادات الجامعية المرخصة في لبنان من قبل وزارة التربية والتعليم العالي.

16 نيسان 2016-2017

استلم مجلس نقابة منتخب جديد وراجع بهذا الملف.

ونظم سلسلة من الاجتماعات مع إدارات الجامعات الخاصة الخمس، والجامعة اللبنانية وجامعة القديس يوسف غيرت برنامجها الدراسي بما يتعلق بالشهادات التي كانت تريد أن يدخلوا معنا. وبلغت النقابة بأنها استحدثت

شهادة تُسمى "إجازة في العمل الاجتماعي" Licence en travail social، وألغيت الشهادات الأخرى -إجازة في التنشيط الاجتماعي- وإجازة في التربية المختصة.

هذا الأمر يعني أنه لم يعد هناك "تناقض أو اختلاف في وجهات النظر" مع جامعة القديس يوسف. هكذا انضمت الجامعات الست، وانسجمت مع ما تطرحه النقابة بخصوص إلزامية إذن المزاولة ومن يشمل اقتراح القانون.

2018-2022

استمرت الاجتماعات مع ومن، ثم تابعت النقبية ونائبتها من عام 2016 حتى عام 2022 مع النائب الدكتور عاصم عراجي رئيس "لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل"، الذي كان مُتفهماً ومشجعاً لما تطلبه النقابة بخصوص إذن المزاولة.

في هذه المرحلة طُلب من النقابة العمل :

* الفصل بين قانون تنظيم المهنة وبين قانون إذن المزاولة، وكان التعليل، أنّ الحصول على قانون إذن المزاولة أكثر سهولة وهو يُهدد لاحقاً للحصول على قانون نقابة إلزامية.

* أن تتوافق الجامعات على مضمون النص، وهذا ما كان سبق للمجلس النقابي تحقيقه.

* تقديم مقترح قانون خاص بإذن المزاولة، وتحديد لجنة منح الإذن مع وزارة الشؤون الاجتماعية.

* تعديل النص ليتضمن امتحان "الكولوكيوم".

وقد استمرت الاجتماعات الدورية مع اللجنة في خلال هذه السنوات، حيث تمّ معالجة المقترح بشكل كامل وبإيجابية، وقد ساد جو يوحى بأنّ رئيس اللجنة وأعضائها سوف يعملون على إقرار القانون في خلال الجلسة الأخيرة ما قبل الانتخابات النيابية.

وفي هذا الاجتماع الأخير في سنة 2022، تفاجأ رئيس اللجنة وأعضاؤها وممثلو النقابة، بتقديم أحد النواب بمقترح قانون يتناقض بشكل كبير مع مقترح القانون المقدم من قبل النقابة. بل يمكننا القول بأنّ مقترح يعمل على تشويه المهنة والاختصاص، وهذا ما أكدت عليه النقبية ورفضته بشكل جذري وقاطع.

سنة 2023

وبعدما حصل انتخاب مجلس النواب عام 2022، وتشكيل اللجان النيابية، سعت النقابة إلى التواصل مع النائب الدكتور بلال عبدالله "رئيس لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل"، على تفعيل العمل بمناقشة وإقرار قانون إذن المزاولة المقترح من قبل النقابة. وقد شارك في هذا الاجتماع مدراء الجامعات المعنية، عميدة كلية الصحة العامة في الجامعة اللبنانية الدكتورة حسنة بو هارون، والدكتورة هويدا متى بو راميا من جامعة القديس يوسف، بهدف تأكيد على تمسك الجامعات المعنية، وتأييدها الصيغة المقترحة من قبل النقابة وأهمية إقراره كما هو .

وما زال العمل التنسيقي جاريًا مع رئيس اللجنة النيابية وأعضائها، بالإضافة إلى التنسيق مع وزير الشؤون الاجتماعية الدكتور هكتور حجار، وغيره من النواب والكتل النيابية.

لا يضيع حق وراءه مطالب وما نيل المطالب بالتمني.

انطباعات المجموعة المركزة "إستلشاء من قبل السلطة"، "النواب مش فهماين القضية"، لا يوجد قيمة للوقت ولا للمواطن، التكرار، تتغيّر قيادة النقابة واللعبة هي هي، الاستنساخية وعدم ثقافة بالنواب، النواب لا يعرفون ولا يفهمون في القانون، "السلطة هي التي تمشيها"، اعتمدنا في كل المسار الأسلوب المرن والمتقبل لردود الفعل نفسه، كان هناك مرحلتان: مرحلة ما قبل الاتفاق مع الجامعات ومرحلة ما بعده، النقابة لم تكن متوقعة أن يكون هناك هذا الاعتراض.

4. نقابة أوجيرو

كتاب اقتراح بدل طعام للدوام الاستثنائي 16 و 24 ساعة	2023\33	2023\7\7
بيان معايدة للموظفين	2023\32	2023\6\26
بيان إرجاء وتعليق الإضراب إلى الأسبوع التالي، نظرًا للوضع القائم مع المازوت.	2023\31	2023\6\12
كتاب إلى الاتحاد حول عدد المستخدمين في الهيئة	2023\30	2023\6\5
بيان إلى الاعتصام يوم الأربعاء 2023\5\31	2023\29	2023\5\24
كتاب تعديل المادة 49 إلى لجنة مجلس النواب	2023\28	2023\5\24
اجتماع في لجنة الإعلام والاتصالات في مجلس النواب		2023\5\24
اجتماع مع وزير الاتصالات في مكتبه		2023\5\24
اجتماع مع السيد إبراهيم الموسوي في مكتبه		2023\5\22
اجتماع مع المدير العام للهيئة		2023\5\17
كتاب إلى رئيس لجنة الاتصالات حول مطالب الموظفين للمتابعة	2023\27	2023\5\21
بيان تحذيري حول الوضع ورسالة إلى الهيئة	2023\26	2023\5\11
كتاب إلى المدير العام لتنفيذ المراسيم 11227,11224,11226	2023\25	2023\5\11

تعديل دراسة تعويضات المدارس	2023\24	2023\5\9
بيان معايدة للموظفين	2023\23	2023\4\6
كتاب إلى رئيس مجلس الوزراء بمطالب النقابة	2023\22	2023 /4/4
بيان بتعليق الإضراب لحين إنهاء المطالب في مجلس الوزراء	2023\21	2023\4\1
بيان ترحيب بالجيش اللبناني لاستلام المراكز وذلك بعد تصريح الوزير بتسليم الجيش	2023\20	2023\4\30
كتاب إلى المديرية المعنية بتحديد سنترالات الموصولة إلى العالم الخارجي	2023\19	2023\3\27
بيان دعوة إلى الاعتصام والتجمع في المركز الرئيسي بئر حسن بتاريخ 2023\3\27	2023\18	2023\3\25
إعلان الإضراب المفتوح بتاريخ 2023\3\24	2023\27	2023\3\23
إعلان التوقف 3 أيام عن العمل بشكل مداورة	2023\16	2023\3\17
دراسة مفصلة إلى معالي وزير الاتصالات حول كيفية إعادة النظر بالرواتب	2023\15	2023\3\17
دراسة مفصلة إلى رئيس وأعضاء مجلس إدارة أوجيرو عن كيفية إعادة تقييم الرواتب	2023\14	2023\3\14
كتاب إلى مدير عام هيئة أوجيرو يتضمن طروحات حول إعادة تقييم الرواتب	2023\13	2023\3\1
كتاب إلى المدير العام يطالب بكيفية إعادة النظر ببدل النقل	2023\12	2023\3\1
بيان إعلان الإضراب ليوم واحد تحتيري لعدم وجود اعتمادات	2023\12	2023\2\20
كتاب إلى معالي وزير الاتصالات بمطالب الموظفين والجدول الزمني	2023\11	2023\2\20
بيان إلى الصحافة بتمنى منهم عدم بث أخبار غير صحيحة واستقصاء المعلومات من المجلس مباشرة	2023\10	2023\2\15
كتاب إلى معالي وزير الاتصالات حول مطالب النقابة	2023\9	2023\2\13
دراسة حول تعديل المادة 49 من قانون 431 (إلى معالي الوزير لم تسلم نظرًا للوضع القائم للرواتب)	2023\8	2023\2\13
كتاب إلى المدير العام يُطالب بكيفية إعادة النظر ببدل النقل	2023\7	2023\2\2

بيان تضامن مع إضراب اتحاد المصالح المستقلة	2023\6	2023\1\26
كتاب إلى المدير العام يُطالب بإعادة تقييم الرواتب، نظرًا للتدهور الدائم	2023\5	2023\1\26
كتاب إلى المدير العام يُطالب بكيفية إعادة النظر ببدل النقل	2023\4	2023\1\24
بيان تضامن مع إضراب موظفي وزارة الاتصالات	2023\3	2023\1\16
كتاب إلى المدير العام، ودراسة قانونية حول الإجازات السنوية والمرضية للمياومين	2023\2	2023\1\5
دراسة حول كيفية التمديد بالمساعدات المقدمة من الهيئة	2023\1	2023\1\3
مساعدات مدرسية	2023\71	2022\12\19

انطباعات المجموعة المركزة

يأس، "أنا إذا ما بدي قول متشائم فيبي قول غير متفائل"، اليأس أكثر من يأس ومن قرف لا يوجد، أنا متفائل على الدوام، أحب أن ألاحق الموضوع إلى الآخر، "كلن عم يكذبوا علينا"، تسويق و"تضييع" للوقت. لكن علينا كُنْفاة متابعة الموضوع حتى نصل إلى ما نريده، أرى أمامي مطالبًا ولم يتحقق شيء، "كل الشغل الذي انشغل مع طبقة سياسية "مجنزرة" لا تريد أن تعمل، يدعو إلى اليأس، إثمًا لدي أمل بريبي، وأنا مصرة على المتابعة ففي "رقبتي 2700 موظفًا وبعائلات من 2 إلى 3 أفراد.

5. نقابة الممرضات والممرضين في لبنان.

تماشياً مع خطة النقابة الاستراتيجية بما يخص استبقاء الممرضات والممرضين، وتحسين ظروف وشروط عملهم، استشارت النقابة خبير نقابات الدكتور غسان صليبي من أجل تعزيز حسن التفاوض والعمل، وجاءت الخطوات كالتالي:

- تشرين الثاني 2021: بدء ورش العمل مع د. غسان صليبي على التفاوض:

- 2 تشرين الثاني 2021: عقدت النقيبة د. ريماساسين قازان مع وفد من النقابة لقاءً مع نقيب أصحاب المستشفيات الخاصة الأستاذ سليمان هارون، وعرضت معه إمكانية وضع عقد جماعي للممرضات والممرضين، من أجل تحسين شروط العمل، ورواتب العاملين في المهنة في المستشفيات الخاصة. وقد أبدى النقيب هارون استعداداه لمناقشة العقد في مجلس نقابة المستشفيات. كما جرى البحث في موضوع تحمّل المستشفى لفروقات الضمان في حال استشفاء الممرضات والممرضين، حيث وعد بإصدار تعميم

إلى جميع المستشفيات لتغطية الفروقات وعدم تحميل القطاع التمريضي أي أعباء إضافية.

- **14 كانون الأول 2021**: وقفة مَطلبية لنقابة الممرضات والممرضين في المناطق اللبنانية كافة تحت عنوان: "بالصحة ما لازم يصح إلا الصحيح: معاً لإنقاذ قطاع التمريض"، حيث أطلقت نقابة الممرضات والممرضين في لبنان د. ريماً ساسين فازان صرخة مطلبية وتحذيرية في مؤتمر صحفي، من المسار الانحداري الذي يسير فيه قطاع التمريض، وطالبت باتخاذ خطوات طارئة ، لإنقاذ قطاع التمريض عن طريق زيادة الرواتب ، ودفعت قسم منها بالدولار الأمريكي ، وزيادة بدل النقل ، وإعطاء حوافز للعاملين في بعض الأقسام، والعمل جدياً للتفاهم مع نقابة المستشفيات الخاصة على عقد عمل جماعي يُوّدد ويحسن شروط العمل: اشترك 30 مستشفى.

- **20 كانون الأول 2021** توجيه كتاب إلى نقيب المستشفيات الخاصة يتضمّن المطالب كافة التي وردت في المؤتمر الصحفي الذي تزامن مع الوقفة المطلبية.

- **14 كانون الثاني 2022** تلقت النقابة كتاباً من نقيب المستشفيات ، "جواباً" على كتابها المتضمّن المطالب، وقد ورد فيه استعداد نقابة المستشفيات، للبدء بالحوار مع نقابة الممرضات والممرضين حول الخطوات الممكنة في المرحلة الراهنة.

- **23 كانون الثاني 2022**: النقيبة تعرض كتاب نقابة المستشفيات على مجلس النقابة في اجتماعه الشهري، وتبدأ بدرس البنود التي ستناقش مع نقابة المستشفيات، والتي سيتضمّنها عقد العمل الجماعي لاحقاً ولا سيما كيفية زيادة الرواتب ، وبدل النقل وساعات العمل الأسبوعية.

- **كانون الأول 2022**: النقابة تستشير أخصائيين اقتصاديين من أجل التصحيح المرحلي للأجور لحين إقرار عقد العمل الجماعي، ومن أجل الوصول إلى الطريقة المناسبة، والمؤشرات الصحيحة لتحديد قيمة زيادات الرواتب.

- **28 كانون الثاني 2022**: النقابة توجه كتاباً إلى نقابة المستشفيات، تدعوها لتحديد أول موعد اجتماع، لإطلاق الحوار حول المطالب والحقوق مع كل من وزير الصحة العامة والعمل.

- **3 شباط 2022**: بعد مراجعة النقيب هارون حول تحديد موعد الاجتماع ، وافق على تحديد موعد، إلا أنه عاد وطلب التريث لمدة أسبوعين أو ثلاثة، لأنّ أوضاع المستشفيات مُزربة ريثما تتبلور بعض الأمور.

- **10 شباط 2022**: عُقد لقاء مع معالي وزير الصحة العامة د. فراس الأبيض بهدف تحسين أوضاع العاملين في القطاع الصحي، وبخاصة العاملين في التمريض، ولقد تم الاتفاق على دعوة ممثلين عن منظمة الصحة العالمية، ووزارة العمل في اللقاء الآتي، واتفق على أنّ النقابة تقدّم اقتراحاً عن تصور النقابة لرواتب الممرضات والممرضين في لبنان.

- **26 آب 2022**: اجتماع موسع في وزارة الصحة العامة بحضور معالي وزير

الصحة العامة د. فراس الأبيض، ونقابة الممرضات والممرضين د. ريماساسين قازان، ومديرة النقابة السيدة نتالي ريشا، وممثلين عن منظمة الصحة العالمية د. رشا حمرا ود. أليسار راضي، وممثلة عن وزارة العمل د. إيمان خزعل، ومستشارة الوزير د. نادين هلال. وقد استمع الجميع للاقتراحات التي تقدّمت بها النقابة من أجل دعم العاملين في المهنة واستبقائهم في لبنان.

وقد تركّز البحث بشكل أساسي حول زيادة الرواتب للعاملين في القطاع الصحي جميعهم، وإمكانية وضع حدّ أدنى لأجور الممرضات والممرضين، كما تناول البحث التأمين الصحي إلى جانب بعض التقديمات والحوافز التي تهدف إلى تأمين بيئة عمل آمنة وسليمة. وقد طلب معالي الوزير من منظمة الصحة العالمية إجراء دراسة شاملة حول رواتب العاملين الصحيين والممرضات والممرضين في المستشفيات الخاصة والحكومية، وفي مراكز العمل الأخرى في ظلّ الأزمة الاقتصادية الحالية، وقد قام لهذه الغاية بتكليف شركة مُتخصّصة للقيام بالدراسة وتقديمها في أواخر تشرين الأول 2022، ليُصار عندها إلى إطلاق سلسلة جديدة للرتب والرواتب بالدولار الأميركي، بما يتناسب مع التضخمّ الحاصل وتبدّل سعر الصرف.

- 10 تشرين الثاني 2022: لقاء مع وزير العمل الأستاذ مصطفى بيرم، تناولت النقابية موضوع تحسين ظروف العمل وشروطه من خلال البحث في إمكانية عقد عمل جماعي لجميع العاملين في المهنة. وقد شدّدت النقابية على أهمية التزام جميع الجهات الضامنة بالطابع النقابي على الفواتير الاستشفائية، وقد أبدى الوزير دعمه لقطاع التمريض. رافق النقابية مديرة النقابة والأستاذ أبي راشد.

- 23 تشرين الثاني 2022: توجيه كتاب لمعالي وزير العمل، لانتداب أحد الأشخاص الذي يكون مناسباً لرعاية حوار بين النقابة وأرباب العمل، وفق الشروط التي تحددها وزارتك الموقرة من أجل إقرار عقد عمل جماعي لجميع الممرضات والممرضين، يكون حافزاً لهم للاستمرار والصمود، ويُسهم في الحد من ظاهرة الهجرة غير المسبوقة التي بدأت تؤثر في القطاع الصحي في لبنان.

- 8 كانون الأول 2022: الانتهاء من الدراسة في نهاية تشرين الأول، والطلب من وزير الصحة ومنظمة الصحة العالمية، تزويد النقابة بنتائج الدراسة، ووعده الوزير بإرسال نسخة عن الدراسة.

- 3 أيام ورش عمل مع د. صليبي: 2022\12\3 --- 2022\12\9 -----
2023\2\4 : تكملة التفاوض.

- كانون الثاني 2023: تم تسليم الدراسة من قبل مستشارة الوزير د. نادين هلال.

- شباط 2023: إعطاء الإذن باستعمال الدراسة من قبل وزير الصحة .

- آذار ونيسان 2023: اجتماعات مع وزير الصحة للمطالبة بدعمه لاعتماد الرواتب المقترحة في الدراسة، ومناقشتها مع نقيب المستشفيات. لم يلق

الاقتراح ترخيص الوزير، وطلب إعادة النظر في نسبة الدولار، لأنّه لا يمكن دولة القطاع الصحي. حضر الاجتماع كل من مديرة النقابة، وسمير مطر، و ليندا صفيير، وكامل حميدان.

- آيار 2023:

1 - قرر المجلس إقامة احتفالات "12 آيار" تحت عنوان " ممرضاتنا وممرضينا مستقبليتنا" في المحافظات كلّها ، واطلاع الممرضين بخطوات النقابة ومناقشة مقترحاتهم. لقد تم الاتفاق أن تعلن النقابة تصورها لرواتب الممرضات والممرضين.

2 - تم تحضير من قبل النقابة اقتراحين، بعد استشارة خبراء ماليين، وشركات تأمين وموافقة مجلس النقابة بالاستناد إلى المؤشرات التالية:

i. - الاقتراح الأول يكون معتمداً على غلاء المعيشة من خلال الدراسة التي قامت بها منظمة الصحة العالمية سنة 2022

ii. - الاقتراح الثاني ويعتمد على الواقع المعيشي على أساس راتب 2019 وقد تقسّمت زيادة الرواتب إلى ثلاث مراحل بحسب الجدول التالي، على أساس تسديد قسم من الراتب بالدولار الأميركي النقدي والقسم الآخر باللولار اللبناني: 15000 ل.ل

• المرحلة الأولى وقوامها 50% من راتب 2019 بالدولار: ابتداء من شهر آب 2023

• المرحلة الثانية وقوامها 75% من الراتب بالدولار: ابتداء من 1 كانون الثاني 2024

• المرحلة الثالثة وقوامها 100% الراتب بالدولار: ابتداء من 1 كانون الثاني 2025

- 23 آيار 2023: اجتماع مع النقيب هارون بحضور النقابية ومديرة النقابة، لمناقشة اقتراحي النقابة والتي بعد اطلاعه على مدراء المستشفيات، لم تلق هذه الاقتراحات أي قبول أو توافق من قبلهم.

- 30 آيار 2023: لقاء في وزارة الصحة مع وزير الصحة ونقيب المستشفيات من أجل مناقشة اقتراحي النقابة، مع النقابية وبحضور مديرة النقابة: وزير الصحة أبدى الدعم كلّه ، ولكن نقيب المستشفيات كان موافقاً على أن تُعطي كل مستشفى ما تقدر عليه من نسبة الراتب بالدولار الأميركي، ولا يمكن فرض نسبة معينة بحسب رواتب 2019، لأنّ المستشفيات ليس لديها القدرة المالية للالتزام بقرارات النقابة.

- 6 حزيران 2023: مؤتمر صحفي للنقابة د. ريماساسين قازان. بحضور وزير الصحة ودعمه وإطلاق اقتراحات النقابة علناً بواسطة وسائل الإعلام كلّها.

- 26 حزيران 2023: تعميم مقترحات النقابة حول تصحيح الأجور إلى المستشفيات الخاصة كافة، بواسطة البريد المضمون مع إشعار بالاستلام.

- 10 تموز 2023: كتاب موجه من نقيب المستشفيات إلى جميع المستشفيات، يتضمن عدم موافقة نقابة المستشفيات على جدول تصحيح الأجور الذي أعلنته نقابة الممرضات والممرضين. وقد كان له وقع سلبي على العاملين في التمريض، بعدما تمنعت المستشفيات عن تنفيذ تصحيح الأجور.

- 25 تموز 2023: تُقيم نقابة الممرضات والممرضين اعتصامًا رمزيًا أمام نقابة المستشفيات قرب العدلية، بناءً على قرار اتخذه مجلس النقابة ردًا على الموقف السلبي لنقابة المستشفيات. وقد شارك عدد كبير من الزملاء والنقباء السابقين، وكان للنقابة د. ريماساسين قازان كلمة حدّدت فيها موقف التمريض وضرورة تصحيح الأجر.

- 28 تموز 2023: على أثر الاعتصام، استضافت الإعلامية نوال ليشع عبود صوت لبنان النقية د. ريماساسين قازان، للحديث عن مشكلة تصحيح الأجر. وكانت مداخلة لنقيب المستشفيات محاولاً تعليل موقف المستشفيات الذي ترك أثراً سلبياً في قطاع التمريض. طرحت الإعلامية عبود مبادرة طالبت فيها لقاءً بين النقيبين لتقريب وجهات النظر.

- 2 آب 2023: زارت النقيبة ومديرة النقابة نقيب المستشفيات الخاصة، لمتابعة مُستجدات موضوع تصحيح الأجر في ظل رفض المستشفيات، وقد حاولنا تقريب وجهات النظر مع المستشفيات.

- 3 آب 2023: معالي وزير الصحة يجمع نقابة الممرضات والممرضين مع نقيب المستشفيات لمحاولة إيجاد حلول تُرضي الفريقين. لكن نقابة المستشفيات، أصرت على موقفها الراض لتطبيق جدول التصحيح الذي أعلنته النقابة، ورفض في الوقت الحاضر أي زيادة، لأن ذلك سيؤدي إلى إقفال بعض المستشفيات وتحميل المسؤولية للتمريض. وأعلمت النقيبة معالي الوزير نية النقابة في التصعيد ردًا على موقف نقابة المستشفيات فأدّ لها دعمه من جديد.

- 17 آب 2023: اجتماع استثنائي لمجلس نقابة الممرضات والممرضين لبحث المستجدات، ووضع خطة للمتابعة، ولاستكمال الخطوات التصعيدية التي قامت بها النقابة. وقد تقرّر زيارة معالي وزير الصحة للوقوف على مدى استعداده لدعم النقابة في مطلبها، وإمكانية تقريب وجهات النظر مع المستشفيات. قرّر المجلس إقامة استطلاع حول روايت الممرضات والممرضين، لمعرفة التي هي دون الحد الأدنى التي تتطلب فيه النقابة (\$450).

- 22 آب: نظّمت النقابة اعتصامًا أمام مقر نقابة المستشفيات، مُطالبية بتحسين الأجر بحسب ما طرحته في مشروعها.

انطباعات المجموعة المركزة

هناك ببطء في المسار، الخطوات متباعدة والنتيجة غير مرجوة، ما نقوم به جيّد بالنسبة إلى ما كان في السابق، كان هناك مماثلة من قبل الآخرين، أعتبر أنّ ما قمنا به إنجازًا، نحن في مرحلة تفاعل الآن والناس تعي قوتنا، مسار تسلسلي، تصاعدي، منظم، ولو بطيء، أعتبره إنجازًا، وإذا كان من بطء فهو نتيجة ظروف البلاد، أريد أن أقول إنّ النقابة عملت شيئًا مهمًا، هناك

هدف ونسعى للوصول إليه ولكنني أعتبر أنه
"ما انعمل شي ومكانك راوح".

ملاحظات عامة حول الانطباعات

- صياغة تسلسل محطات المسارات ساعد على رؤية الأمور بوضوح أكبر.
- بعض التحركات حققت جزءًا من مطالبها.
- أسباب الفشل تتحمّل مسؤوليتها السلطات المسؤولة مع إشارات ضعيفة حول المسؤوليات الذاتية، والتي ستظهر لاحقًا في خلال النقاش حول مصادر القوة.
- عدم تحقيق المطالب لم يحبط بعض المشاركين في هذه النقابات، بل رأوا في المسارات مؤشرات على جهد كبير بُذل ويستحق التقدير، كما أقرّوا باكتسابهم وعي نقابي وسياسي من خلال التحركات.
- هناك شبه إجماع على الاستمرار لمتابعة النضالات استجابة لنوع من "الإحساس بالمسؤولية والانتماء" الذي اكتسبوه عبر النضالات، والذي يواجهون به الظروف الصعبة التي تحول دون تحقيق المطالب.

ملاحظات عامة حول المسارات

- بالاستناد إلى أجوبة المشاركين في المجموعات المركزة، يمكننا تلخيص ملاحظتنا حول مسارات التحركات بالنقاط التالية:
- استمرت جميع المسارات على فترة طويلة من الزمن تجاوزت السنة الكاملة.
- تغيّرت مطالب التحركات عبر الزمن.
- هناك نسبيًا عجز عن تحقيق المطالب الأساسية المتعلقة بتعديل عادل للأجور والتقديرات، لكنّه جرى تحقيق بعض المطالب الأخرى بجهود حثيثة.
- تنوّعت وسائل تحقيق المطالب بين المفاوضة والضغط.
- المفاوضات لم تأخذ شكل المفاوضات الكلاسيكية التي ينص عليها مثلاً قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، بل كانت أشبه باتصالات مُتقطّعة.
- تراوحت وسائل الضغط بين الاعتصامات والإضرابات. وحدها نقابة الاختصاصيين في العمل الاجتماعي لم تستخدم الضغط بعد.
- اقتصر خط التحركات على تفاهات ضمنية بين الأعضاء، باستثناء نقابتي المرضين والاختصاصيين الاجتماعيين اللتين طوّرتا خططًا مكتوبة بالاستعانة بخبير، وبدعم من جهة ممولة للمشاريع (مؤسسة فريدرش إبيرت).
- بالرغم من وجود خطط ضمنية أو مكتوبة، لم تستطع التنظيمات جميعها من اتباع الخطوات المرسومة بسبب تسارع الانهيارات الاقتصادية من جهة، وتلكؤ المسؤولين من جهة ثانية، وغرقت بعض التحركات بردود فعل على مبادرات السلطة.

2- القوة التنظيمية

المفهوم

بحسب شمالتز ودوري:

"تنبع القوة التنظيمية من وحدة العمال لتشكيل نقابات عمالية وتجمعات سياسية".

ويمكن تمييز ثلاثة مستويات على هذا الصعيد، وهي: في مكان العمل حيث لدور مجموعات العمل أو مجالس العمّال أهمية، ومستوى القطاع ككل حيث النقابات العمّالية هي الجهات الفاعلة الرئيسيّة، والمستوى المجتمعي حيث تضطلع الأحزاب السياسيّة التي ينتمي إليها العمّال بدور. كما يمكن ذكر مستوى إضافي، وهو المستوى الذي يتخطى الحدود الوطنيّة، حيث تعمل الاتحادات العمّالية الدولية من أجل تمثيل الأجراء في مختلف الدول.

ما هي مكوّنات القوّة التنظيميّة؟

“قوة عدد الأعضاء”، أي قوة العضويّة، هي مؤشر أو عامل محدّد للقوة التنظيميّة. فكلّما زاد عدد الأعضاء، زادت قدرة المفاوضة الجماعيّة. ويمكن اعتبار عضوية النساء كمؤشر إضافي على القوّة التنظيميّة، لا سيما عندما يكون عدد النساء كبيرًا في القطاع.

تُعَدّ المشاركة الفعليّة للأعضاء شرطًا أساسيًا لقوة الأعضاء العدديّة، أي المشاركة في فعاليّات على غرار الاجتماعات وعمليات اتخاذ القرار والحملات الانتخابيّة والإضرابات. وهنا أيضًا، تُعَدّ مشاركة النساء مؤشرًا نوعيًا مهمًا على مشاركة الأعضاء.

ويبرز دور المشاركة ضمن هيكلية تنظيميّة تحتاج إلى الاستفادة على نحو كبير من “تقسيم العمل داخل منظمة ما، في ما يتعلّق بأساليب العمل وتوزيع الموارد”. ويتعيّن على الموارد في البنى التحتيّة، سواء الماديّة أو البشريّة، أن تخدم التشغيل الفعّال للمنظمة: “الدخل والمكاتب والموظفون والخبراء والمدرّبون، الخ...”

كما تقوم القوّة التنظيميّة على التماسك الداخلي الذي يعكسه التضامن المتين بين الأعضاء ويتطوّر هذا التماسك الداخلي من خلال إنشاء هوية جماعيّة، تشكّلها التجارب والشبكات الاجتماعيّة والأساس الأيديولوجي المشترك.

المجموعة المركزة

أعطى النقاش قي المجموعات المركزة النتائج التالية:

العضويّة والمشاركة

إنّ نسبة العضويّة مرتفعة في نقابتي الممرضين وأوجيرو: الأولى بسبب إلزاميّة الانتساب إلى النقابة والثانية، كون النقابة هي نقابة مؤسسة. وهناك ظاهرة في نقابات المؤسسات العامّة جميعها، أن يكون الانتساب شبه ميكانيكي، وبمجرد أن يدخل العامل أو الموظّف إلى العمل. النسبة أقل ارتفاعًا في نقابة الاختصاصيين في العمل الاجتماعي، على الرغم من أنّ النقابة شهدت نقلة نوعيّة في الفترة الأخيرة، فانتقل العدد من حوالى المئة والخمسين إلى الستمائة من أصل 3000 اختصاصي في العمل الاجتماعي.

فأسباب ضعف الانتساب متعدّدة: صغر المؤسسات التي يعمل فيها الاختصاصيون، وتوزيعها المهني والجغرافي الكبير، الوعي النقابي متدن نتيجة التجربة الضعيفة، الانكفاء الشعبي العام في النقابات في لبنان. تجمّع نقابة الصحافة البديلة تعاني ضعفاً في العضوية: حوالى 200 شخصاً فقط. مشكلة النقابة الأساسية، هي في عدم تحديد هويتها ما ينعكس على عضويتها: هل يريد أعضاؤها أن ينتسبوا لنقابة المحرّرين، أم أن ينشئوا نقابة مستقلة؟ النقابة تعاني أيضاً تبعية الإعلاميين الحزبية أو الطائفية للوسائل الإعلامية، كذلك من الإحباط العام عند المواطنين، وعدم الثقة بالعمل النقابي.

أما "اللجنة الفاعلة للمتعاقدين" فهي لجنة ناشئة حديثاً، ليس لها بعد نظام داخلي مُعتمد لأن ليس لديها رخصة بالرغم من تقديمها طلب إنشاء لجنة. وبالتالي، عضوية اللجنة متحركة وغير مضبوطة بسجلات، لكنّه يمكن ملاحظة بسهولة من خلال التحركات، مشاركة لا بأس بها من قبل أعضاء اللجنة.

فالمشاركة في التحركات في النقابات الأخرى، ضعيفة، باستثناء نقابة أوجيرو. الصرف من الخدمة في ظل الانهيار المالي والاقتصادي هو هاجس الجميع، والعامل الأول في لجم توسّع العضوية والمشاركة الفعلية. وقد تُرجم التهديد بالصرف عملياً من خلال صرف رئيسة اللجنة الدائمة الدكتورة نسرین شاهين من عملها بقرار مباشر من وزير التربية، ولم يجر إعادتها إلى العمل بالرغم من صدور قرار من مجلس شورى الدولة بذلك. على العكس، ثابر وزير التربية على ممارسة انتهاكه للحريات النقابية عبر ملاحقتها بدعاوى قضائية، وصولاً إلى مثلها أمام المباحث الجنائية، وتهديدها بالسجن إذا لم تحذف جملة من منشور لها. لكن السيدة نسرین رفضت الامتثال، واضطرت المحكمة إلى إطلاق سراحها. ما جعل الوزير يلاحقها أمام محكمة المطبوعات، لكنّه عاد وتراجع عن ذلك بعد الحملة الإعلامية ضدّه من قبل مجموعات المجتمع المدني.

يمكن اعتبار أنّ زيادة العضوية لم تتحوّل بعد في التنظيمات الخمس إلى حاجة تنظيمية ملحة، باستثناء "اللجنة الفاعلة" التي تشكّل العضوية أو المشاركة شرطاً لنشوئها الحديث. هذا لا يعني أنّ التنظيمات الخمس لم تبذل جهداً في مجال الاستقطاب.

نقابة الممرضين، وبالرغم من أنّها نقابة إلزامية، تقول إنّ نصف الممرضين غير مسجلين بعد، وبعض أعضائها يقوم باتصالات من أجل سد هذه الثغرة، مع حرص النقابة على عدم تطبيق قانونها بصرامة على الممرضين غير المسجلين، إذ إنّ عدم تسجيلهم يحرّمهم من حق العمل، وهذا ما لا تريد النقابة حرمانهم منه في حال عدم التزامهم، بخاصة في ظل الأزمة المعيشية الخانقة. نقابة الاختصاصيين في العمل الاجتماعي بذلت مجهوداً معتدلاً في السابق في هذا الإطار، لكنها تعترزم عبر تنفيذ حملتها من أجل قانون إلزامية إذن المزاولة، مواكبة هذه الحملة بحملة استقطاب.

وتحاول نقابة تجمّع الصحافة البديلة عبر هيئة تنسيق ومجموعات على الواتساب، وكذلك حديثاً عبر عقد لقاءات مصغرة للتوعية والتحفيز، زيادة العضوية وتنشيط المشاركة اللذين شهدا بعض الوهن في الفترة الأخيرة.

اللجنة الفاعلة أكثر ديناميكية من حيث التعبئة والاستقطاب، فعملت جهداً للاحية التنظيم المناطقى والوطنى (غروبات على المستويين). كما أنّها اعتمدت المخاطبة المباشرة لرئيستها للأعضاء (لايف)، ونوع من الاستفتاء الدائم للآراء والمواقف. وهى كتنظيم حديث، كان على اللجنة التنبه للاندقسات السىاسية والطائفية فى عملية الحشد، واتخاذ المواقف بوجه وزير التربية والحكومة. وقد نجحت إلى حد كبير فى المحافظة على وحدتها.

البيدارة

لا يمكن الكلام فعلاً على جهاز إدارى إلا فى نقابة الممرضين، التى لديها موظفون يقومون بمهام متنوعة – بالإضافة إلى استشاريين فى القانون والإعلام. باقى التنظيمات ليس لديها حتى مقر، باستثناء نقابة أوجيرو التى لديها مكاتب فى مؤسسة أوجيرو نفسها. نقابة الاختصاصيين الاجتماعيين لديها مساعدة مالية صغيرة ستحوّلها شراء مقر، كما أنّها تستعين من وقت لآخر بمساعدين إداريين. أمّا اللجنة الفاعلة وتجمع نقابة الصحافة البيدلة فإمكانياتهما ضئيلة جداً، وهما يناضلان من خلال مساهمات شخصية لأعضائهما، واعتماد كبير على جهود رئيسيتهما.

الهيكلية النقابية

الهيكلية النقابية لا تتجاوز نموذج الجمعية النقابية / مجلس النقابة التى لا توفر بحد ذاتها تواصلًا سهلاً ومستمرًا بين أعضاء النقابة وقياداتها. وقد بدأت نقابة الاختصاصيين فى العمل الاجتماعى، بإنشاء مجلس للمندوبين بتمثيل مناطقى، وجرى تدريب بعض المندوبين على تنظيم الحملة المزمع تنفيذها. نقابة الممرضين لديها مندوبون فى المستشفيات لكن من دون إطار جامع مثل مجلس المندوبين، كما أنّ دور المندوبين يحتاج إلى إعادة نظر من حيث المهام، لا سيما بعد تحوّل النقابة من الدور المهني البحث إلى الدور المطالبى. والنقابة مقتنعة بضرورة تفعيل هذا الإطار الوسطى، لكن من دون تصوّر واضح حتى الآن. نقابة أوجيرو لديها ما يشبه المندوبين فى فروع المؤسسة، لكن ليس هناك من صيغة تشريعية لمجلس المندوبين. فالصيغة الحالية تبدو بالنسبة إلى القيادة كافية وفاعلة فى تنظيم التحركات. وقد أُنبت عن جدارة فى التحركات الأخيرة. اللجنة الفاعلة لديها هيئتها الإدارية غير المنتخبة بعد، لكن الممثلة لكافة المناطق اللبناية وهى بصدد متابعة أوراق طلب ترخيص وجودها قانونيًا. وهذه اللجنة تذكّر بالنقابات المستقلة التى نشأت فى بلدان عربية أخرى من مثل مصر والأردن، التى ناضلت من أجل الاعتراف بها، حيث إنّ السلطات تفضل التعامل مع تنظيمات نقابية تخضع لتوجيهاتها، تمامًا كما هى حال روابط المعلمين التى أصبحت خاضعة لتوجيهات أحزاب سياسية متحالفة.

تجمع نقابة الصحافة البيدلة تواجه حاليًا صعوبات فى تكوين مجلس تنفيذي كامل لانكفاء الأعضاء عن الترشح، والتراجع العام فى العضوية النقابية، وفى الرغبة فى تحمّل المسؤوليات النقابية.

لا تواجه هذه التنظيمات قاطبة مشكلات على مستوى وحدتها، بالرغم من أنّها تتأثر جميعها فى الاعتبارات الطائفية السائدة فى البلاد. بيد أنّها على عكس التنظيمات اللبناية الأخرى، لا يهيمن عليها حزب أو مجموعة أحزاب، كما أنّها بقيادة نقابيات مستقلات، حيث من اللافت إنّ جميع هذه التنظيمات تقودها نساء.

الديمقراطية النقابية

تشارك المنظمات النقابية اللبنانية (النقابات، والاتحادات المنتسبة إلى الاتحاد العمالي العام) بعض الخصائص المتعلقة بهيكلها وتنظيمها الداخلي:

هيتان في التنظيم النقابي: المجلس التنفيذي والجمعية العمومية باستثناء بعض النقابات والاتحادات القليلة حيث هناك مجلس مندوبين (أو مجلس مركزي).

* الاعتماد على نموذج موّدد لصياغة الأنظمة الداخلية أعدته وزارة العمل، وممانعة الوزارة في بعض الأحيان إدخال تعديلات عليه، وهذا ما يخالف اتفاقية الحرية النقابية 87 التي تنص على حرية المنظمات النقابية في وضع أنظمتها ولوائحها.

* تنظيم جغرافي (لجان مؤسسات، فروع مناطق) ضعيف أو غائب.

* اجتماعات غير منتظمة أو معدومة للمجلس التنفيذي ولمجلس المندوبين، وشبه معدومة للجمعية العمومية.

* تدخل متزايد للإدارات الرسمية والأحزاب السياسية، وأصحاب العمل في الانتخابات.

* معظم الانتخابات تجري بالتزكية، وتكون نتيجة لتحالفات فوقية تنسجها الأحزاب السياسية، لا سيما المذهبية منها.

* غياب السكرتاريات المتخصصة ولجانها.
* اقتصار النشاط النقابي على الرئيس وأمين السر.

* ظرفية الاتصالات بين القيادة والقاعدة وفي اتجاه واحد.

* عدم التمرس بقواعد إدارة الاجتماعات واتخاذ القرارات (وفي بعض الأحيان عدم احترامها).

* عدم التمرس بقواعد الإدارة المالية.

* مسألة الاشتراكات النقابية والضعف في تحصيلها، وغيابها في الكثير من الأحيان، حيث يجري الاعتماد على تمويل الأحزاب وجهات خارجية.

هذه الخصائص تترافق مع ثلاثة مؤشرات، خاصة بمشاركة الأعضاء في أعمال النقابة، وذات مدلول حسي حول العلاقات التنظيمية:

* نسبة انتساب مُتدنية في النقابات والاتحادات بشكل عام ومُرتفعة (بفعل تطبيق تقليد الانتساب الآلي لكلّ موظف جديد) في نقابات المؤسسة. فجميع الأنظمة الداخلية لروابط التعليم الرسمي تستثني من الانتساب إليها

المتعاقدين الذين يشكّلون 70% في التعليم الأساسي، 20% في التعليم الثانوي، 90% في التعليم المهني.

* معدّل المشاركة في الاجتماعات والانتخابات والتحرّكات مُتدن.

* نسبة الانتساب ومعدل المشاركة مُتدنيان لدى النساء بالمقارنة مع الرجال.

لقد تناولتُ في دراسة حديثة ضعف الديمقراطية في نقابتين: نقابة معلّمي المدارس الخاصة، ونقابة مستخدمي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ("ديمقراطية النقابات في لبنان" منشورات المرصد اللبناني لحقوق العمّال والموظفين). للأسف لم تشمل الدراسة أيّاً من التنظيمات النقابية المعنيّة بالبحث.

على عكس مفهوم الحرية النقابية الذي تحدده الاتفاقية الدولية رقم 87، ليس هناك من مفهوم مُعتمد دولياً لديمقراطية المنظمة النقابية. المفهوم الذي نعتمده هنا، يستمد عناصره من عدة مصادر: مبادئ الديمقراطية السياسية، الديمقراطية النقابية كما طُرحت في الأبحاث، الديمقراطية النقابية كما جرى تجسيدها في الأنظمة الداخلية للنقابات، نقد الديمقراطية كما جرى تطبيقها في المنظمات النقابية من منظور المشاركة الفعلية للأعضاء في اتخاذ القرارات، الديمقراطية كآلية لاحترام حقوق الأقليات، أو الفئات المهمشة وضمن تمثيلها. وقد عبّرنا عن هذا المفهوم بالقواعد الديمقراطية التالية:

1 – توسيع قاعدة الانتساب وزيادة نسبته عبر تنظيم حملات الاستقطاب وغيرها، باعتبار أنّ نسبة الانتساب هي الأساس الخارجي للديمقراطية التنظيمية.

2 – إقرار نظام داخلي يضمن المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع الأعضاء، والعمل على تطبيقه.

3 – اعتماد آلية انتخابية تنص على انتخاب الهيئات الدنيا للهيئات العليا عمودياً وأفقياً، وبحرية، مع اعتماد التمثيل النسبي المرتبط بحجم العضوية في مجال تكوين الهيئات والانتخابات، ومع تقليص الهامش بين الحد الأدنى والحد الأقصى للنسبة حتّى لا تطغى الهيئات الكبيرة على الهيئات الصغيرة. ويجري الانتخاب بالاقتراع السري، دورياً من قبل الأعضاء ومن بينهم.

4 – تأمين الشروط القانونية والمادية لإجراء انتخابات حرة، وعادلة، ونزيهة، من دون تدخّل من أي طرف خارجي، والعمل على مراقبة الانتخابات من قبل طرف خارجي مستقل ليس ذات مصلحة.

5 – اعتماد الشفافية في تنظيم لوائح الشطب للانتخابات من خلال تنظيم البطاقة المهنية.

6 – حلّ الخلافات والاعتراضات على نتائج الانتخابات بالطرق القانونية العادلة، وباللجوء إلى القضاء المختص، والعمل على إقرارها في حال عدم وجودها.

- 7 - تأمين شروط تداول السلطة من خلال تحديد عدد الولايات للشخص الواحد.
- 8 - شمول عملية اتخاذ القرارات كافة اللجان والفروع في إطار احترام العلاقة التراتبية بين الهيئات العمودية (الجمعيات العمومية، ومجالس المندوبين، والمجالس التنفيذية)، وعلى أن تُجسد القرارات المتخذة بإرادة الأكثرية بالنسبة إلى المسائل كافة.
- 9 - اطلاع الأعضاء على المسائل والأعمال والنشاطات النقابية كافة، من خلال آلية مُحددة ومُقررة من المنظمة، على أن تخضع جميعها إلى مراجعة دورية من قبلهم.
- 10 - اعتماد وتطبيق قواعد لإدارة الاجتماعات والمناقشة، واتخاذ القرارات بحسب الأصول المعتمدة في الاجتماعات في المنظمات الديمقراطية.
- 11 - اتخاذ التدابير الكفيلة بمنع تحول المنظمة النقابية إلى أوليغارشية، يتولى فيها القرار والإدارة عدد قليل من القيادات، بينما يُصبح الأعضاء الباقون خارج إطار اتخاذ القرارات وغير مشاركين، وذلك عبر التدابير التالية: فروع ولجان نقابية مستقلة نسبيًا، وجود معارضة فاعلة وقادرة على استعمال قنوات الاتصال بالأعضاء، وجود جمعيات داخل النقابة. ولهذه الجمعيات نشاطها وحرّيتها في التحرك من مثل النوادي الاجتماعية، والنوادي الرياضية والثقافية، وتنوّع الوظائف النقابية.
- 12 - تعزيز مشاركة النساء والشباب (أو فئات أخرى مهمشة لأسباب إتنية، دينية، مذهبية، قومية، ميول جنسية أو غير ذلك) في النقابات، عبر تدبيرين تنظيميين على الأقل:
- اعتماد الكوتا في تمثيل هذه الفئات.
 - إنشاء لجان خاصة لتأطير هذه المشاركة وتفعيلها.
- 13 - الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال اشتراكات الأعضاء، وإدارة الشؤون النقابية، العامة والمالية، وعلى جميع المستويات التنفيذية، بالاستناد إلى مبادئ الحكم الرشيد والرقابة الديمقراطية، في جو من الشفافية وبعيدًا من الفساد.
- تناولت الدراسة الانتخابات النقابية في نقابة معلّمي المدارس الخاصة، واشتغال الهيئات النقابية المنتخبة في نقابة مستخدمي الضمان الاجتماعي. على ضوء نتائج البحث الميداني، يمكننا استخلاص الخصائص التالية لـ "ديمقراطية" النقابتين:

1 - خصائص "ديمقراطية" الانتخابات في نقابة معلّمي المدارس الخاصة

على ضوء نتائج البحث الميداني، أمكننا استخلاص الخصائص التالية لـ "ديمقراطية" الانتخابات التي جرت أخيرًا في نقابة معلّمي المدارس الخاصة:

- 1 - اللافت أولًا أنّ المرشحين والنّخبين لديهم انطباع عام أنّه يصعب وصف

هذه الانتخابات "بالديمقراطية"، لأسباب لم يفصلوها، لكن يمكننا استنتاجها من أجوبتهم على الأسئلة التي طرحت عليهم حول مسار العملية الانتخابية.

2 - إنها ديمقراطية تفتقد إلى دعائها الخارجية، أي التمثيل الواسع للمعلمين، بسبب انخفاض نسبة الانتساب من جهة، والانخفاض الكبير في نسبة المشاركة في الانتخابات من جهة أخرى.

3 - إنها ديمقراطية تمييزية ضد النساء، حيث إن تمثيل النساء في مجلس النقابة بالكاد يصل إلى 15%، في حين أن نسبة النساء من المعلمين هي أكثر من 80%. وهذه ظاهرة قديمة في النقابة ولا تقتصر على الانتخابات الأخيرة.

4 - إنها ديمقراطية قائمة على الثقة بشخص، مع العلم أن هذه الديمقراطية نفسها هي التي أطاحت بهذا الشخص في الانتخابات السابقة ومن خلال القوى ذاتها.

5 - إنها ديمقراطية تشهد تأثيرًا كبيرًا في حرية الترشح والانتخاب من قبل أطراف عدّة: إدارات المدارس، "الكيانات التربوية" ذات المرجعية الدينية، الأحزاب السياسية.

6 - إنها ديمقراطية تعتمد على إرادة مجالس الفروع في المحافظات، أكثر ما تعتمد على ما نسميه بالجمعية العمومية. لاسيما وأن انعقاد الجمعية العمومية، بحسب النظام الداخلي نفسه، يتم من خلال انعقاد جمعيات عمومية متفرقة في الفروع جميعها، بحيث يبقى تأثير مجالس الفروع حتى في الجمعيات العمومية التي لا يصلح مدلولها الديمقراطي، إلا بالاختلاط بين أعضاء النقابة كأفراد وبدون اعتبارات أخرى.

7 - إنها ديمقراطية بدون منافسة فعلية بين طرفين. والأخطر من ذلك، هو الافتقاد إلى شروط قيام مثل هذه المنافسة في الظرف الحالي. ما انعكس على شبه غياب للبرامج المتنافسة.

8 - إنها ديمقراطية الطبقة الوسطى التي طالها الفقر، ما يُدكرنا بقول أرسطو إن الديمقراطية يمكن أن تقوم في مجتمع تشكل الطبقة الوسطى السواد الأعظم منه، في ظل توزيع متساوٍ للعائدات. وقد بدا جليًا من خلال أجوبة المرشحين والناخبين، حضور الهمّ المعيشي في تفسير التقاعس عن المشاركة النقابية.

9 - إنها ديمقراطية لا تجد مكانها في بلاد لم يعد فيها سياسة حتى يكون فيها ديمقراطية على حد تعبير المستجوبين أنفسهم. إنها ديمقراطية لم تجد تعليل وجودها: "ما هم إن كانت ديمقراطية أم لا طالما كل شيء معطل بالبلد"، على حد قول أحد المرشحين الفائزين.

2 - خصائص "الديمقراطية" التنظيمية في نقابة الضمان الاجتماعي

أما بالنسبة إلى الديمقراطية التنظيمية في نقابة الضمان الاجتماعي، فأمكن ملاحظة الخصائص التالية:

- 1- بالرغم من أنه بحسب النظام الداخلي يُدير النقابة مجلسان: المجلس التنفيذي ومجلس المندوبين، مع تعطيل مجلس المندوبين، فقدت السلطة التنفيذية أحد جناحيها والذي له سلطة رقابية على المجلس التنفيذي.
- 2- المجلس التنفيذي لا يجتمع بشكل دوري بل عند الحاجة، ويديره عملياً الرئيس وعدد قليل من الأعضاء.
- 3- الجمعية العمومية لا تجتمع ما يفقد الديمقراطية التنظيمية قاعدتها، والسلطة التي تستمد منها جميع الهيئات صلاحياتها. وإذا كان من المفترض أن يعوّض مجلس المندوبين في الحالات العادية عن غيابها، إلا أنّ تعطيله أفرغ الديمقراطية من أي سلطة رقابية.
- 4- إنّها ديمقراطية تتأثر في الإيرادات الحزبية على حساب الإيرادات الفردية، كما يلاحظ تأثيرات لرؤساء المراكز في اختيار النقابيين، وفي بعض القرارات النقابية.
- 5- لأعضاء الجمعية العمومية آراء نقدية بشأن عمل المجلس التنفيذي والنقابة ككل، لكن لا ترجمة عملية لذلك.
- 6- هناك شبه غياب لقوى معارضة منوّمة للمجلس التنفيذي الحالي، في خلال الانتخابات أو في الأوقات العادية.
- 7- العنصر الخارجي لديمقراطية النقابة، أي قدرتها التمثيلية، لا تشوبه شائبة، بسبب العرف القائم في معظم نقابات المؤسسات العامة، وهو أن يصبح المُستخدم مُنتسباً إلى النقابة فور مباشرته العمل حيث تقتطع الاشتراكات من راتبه مباشرة وبوساطة الإدارة.
- 8- لا يمكن فهم قدرة الأحزاب المذهبية التي لديها أكثرية من مذهبها بين المستخدمين، على السيطرة على قيادة النقابة، بدون الأخذ بعين الاعتبار، الانتماءات الحزبية أو المذهبية لإدارة الضمان ورؤساء المراكز، حيث يجري التنسيق بين المستويين، في حالات الاستخدام والانتخابات وتحقيق المطالب.
- 9- لا يمكن فهم أعطاب الديمقراطية التنظيمية في النقابة بمعزل عن أعطاب الديمقراطية على المستوى السياسي الوطني، فتكاد الأسباب التي تعطل اجتماعات مجلس المندوبين، والجمعية العمومية تكون هي نفسها التي تعطل تأليف الحكومات وانتخاب رئاسة الجمهورية: العوامل المذهبية والطائفية، عدم احترام الدستور والأنظمة، تسلط فئات على أخرى.

النموذج الخدماتي والنموذج التنظيمي

النموذج النقابي السائد في جميع النقابات اللبنانية هو ما يعرف بالنموذج الخدماتي الذي يقوم على أسس وقواعد، صقلتها التجربة ونعيد التذكير بها: القيادة تتحرك وتؤمن خدمات للأعضاء، الاتكال على الخبراء، الاتصالات في التنظيم من فوق إلى تحت، التحرك النقابي هو ردة فعل على مواقف أصحاب العمل والحكومة، ولا ينبع من خطة ذاتية، مركزية في التنظيم، تدريب و تثقيف الأعضاء ثانوي.

إنّ التحرك النقابي الضاعط أو الحملات يفترض تغييرًا جذريًا في النموذج النقابي السائد باتجاه المزيد من إشراك الأعضاء في التحركات النقابية. لقد بدأت التجارب تبلور الأسس والقواعد لنموذج نقابي من نوع آخر، أطلق عليه اسم النموذج التنظيمي وهو يقوم على ما يلي: القيادة تعبئ القاعدة للتحرك، الاتصالات في التنظيم في الاتجاهين (إنشاء بنية تعبوية دائمة داخل التنظيم)، التحرك النقابي هو نتيجة لخطة استراتيجية تضعها النقابات لسنوات عديدة، لا مركزية موسعة في التنظيم (إعطاء صلاحيات واسعة للجان المؤسسات والفروع)، تدريب الأعضاء و تثقيفهم كشرط ضروري لعمل النموذج ككل.

3 - القوة النبوية

المفهوم

بحسب شمالتز ودوري، " تشير القوّة النبويّة إلى موقع الأجراء في النظام الاقتصادي". و " يعود إلى القوّة النبويّة التسبّب بالتعطيل، وبالتالي تقويض أو الحدّ من زيادة رأس المال". وفي سياق علاقات العمل، تتبع القوّة النبويّة من الاعتماديّة المتبادلة بين العمّال وأرباب العمل. وحدّد شمالتز ودوري شكلين من القوّة النبويّة وهما: " القدرة على المفاوضة في مكان العمل"، و "القدرة على المفاوضة في السوق".

وتعتمد القدرة على المفاوضة في مكان العمل على موقع العمّال في عمليّة الإنتاج، ويتّمسّ حشدها من خلال رفض متابعة العمل بالطريقة التي يطلبها أرباب العمل، من خلال اللجوء إلى أساليب مثل الإضرابات والاعتصامات والتباطؤ في العمل، ومن خلال التوقّف عن العمل، يمكن للعمّال تكبيد أرباب العمل تكاليف باهظة، ودفّعهم بالتالي إلى تقديم تنازلات تتعلّق بالأجور وظروف العمل. أمّا وقف العمل في مواقع استراتيجيّة من عمليات الإنتاج أو أقسام التصدير، فقد يكون له تداعيات تتجاوز مكان العمل.

"إنّ القدرة على المفاوضة في السوق هي نتاج سوق يعاني نقصًا في اليد العاملة، وبالتالي امتلاك سمات ومهارات نادرة مطلوبة من الموظفين، وتدبّي معدّلات البطالة والقدرة على الانسحاب الكامل من سوق العمل، والاعتماد على مصادر دخل أخرى". وتختلف قدرة المفاوضة في السوق بحسب وضع الموظفين، سواء كانوا يعملون ضمن ظروف عمل مستقرّة أو هشّة أو عاطلين عن العمل. وبإمكان تدخّل الحكومة، من خلال سياسات الهجرة على سبيل المثال، أن يفرض أيضًا قيودًا على القدرة على المفاوضة في السوق.

1- وسائل الضغط

باستثناء نقابة الاختصاصيين في العمل الاجتماعي التي تستعدّ لتنظيم حملة ضاغطة، استخدمت التنظيمات المعنية وسائل ضغط: الإضراب والاعتصام بخاصة. نقابة أوجيرو استخدمت الاثنين معًا وفي الوقت نفسه في معظم الأحيان، واللجنة الفاعلة أيضًا استخدمت الاثنين معًا، لكن بشكل منفصل أو متصل، نقابة الممرضين اعتصمت لمرة واحدة أمام نقابة المستشفيات، وقبلها نظمت وقفة أمام معظم المستشفيات، نقابة الصحافة البديلة شاركت باعتصامات دفاعًا عن الحريات العامة والإعلامية. لكنّها عجزت عن تنظيم إضراب في مؤسسة تعرّض أحد العاملين فيها للصرف من الخدمة.

أفادت جميع التنظيمات المعنية عن استخدامها لأساليب للتعبئة المكثفة، إلكترونية وغير إلكترونية، ولزيارات مناطقية، لكسر حالة الإحباط، والخوف التي كان يتخبط بها الشعب اللبناني، فضلًا عن هذا الشعور العام أن لا جدوى من التحركات والضغط، نظرًا للانهايار المالي والسياسي .

2 - هل كان هناك خطة للتحركات الضاغطة؟

جاءت الأجوبة على السؤال "هل اعتمدت التحركات الضاغطة على خطة مسبقة؟" متنوّعة حتى في التنظيم الواحد:

تجمّع نقابة الصحافة البديلة:

- "كان في خطة لكن كان في رداً فعل أكثر، شي يبشبه البلد، يكون في خطة وقدرنا نحقق شي منها وفجأة يبطلعلك شي بياخذك على مطرح تاني."
- في الواقع كان هناك مساران: واحد لتكوين النقابة، وآخر للدفاع عن قضايا الحريات الصحافية.
- أنا لا أرى خطة واضحة من الإنجازات، بل هناك اقتناص فرص وهو أمر ذكي.
- نحننا كنا ننجح برد الفعل أكثر ما ننجح بالفعل.
- هناك شيء من التناقض في مساران: من ناحية نريد أن نحزّر نقابة المحررين من خلال الانخراط فيها، ومن ناحية ثانية نريد تكوين تجمّع نقابة الصحافة البديلة.

- نقابة أوجيرو: -عندما بدأنا، وضعنا الأهداف الأساسيّة وإن لم تحدّد بدقة الخطوات.
- أمام كل خطوة جديدة كُنّا نقيّم قبل أن نستكمل التحرك.

نقابة الاختصاصيين في العمل الاجتماعي:

- لم يكن هناك خطة استراتيجيّة، في ظل الظروف المتقلبة.

- كان هناك دائماً اجتماعات ولقاءات للخطوة الثانية.
- بعد أن بدأنا بمشروع تطوير نقابتنا بدعم من فريدريش إبيرت، أصبح لدينا خطة أوضح.
- "حطينا بنا وبين حالنا خطة".
- لأن الهدف في البداية لم يكن واضحاً (إنشاء نقابة أو إذن مزاولة)، كان من الصعب وضع خطة.

اللجنة الفاعلة في التعليم الأساسي الرسمي:

- "أؤكد أؤكد نحن كثير تغيرت الخطة بسبب الظروف.
- من الأساس كنا حاطين خطة.
- إيه كثير قعدنا حططنا كيف نروح عند الوزير ونواب لجنة التربية والروابط شو بدنا نعمل.
- أول خطة كانت بناء القاعدة الشعبية للتحرك و يصير لنا كلمة كمتعاقدين وبعدين صرنا نخطط لزيارات المعنيين.
- ونعمل خطتين اذا ما مشي نعمل الثانية بالنسبة للتحرك.
- كان في تنسيق بحسب المواقع الجغرافية.
- من ضمن خطتنا بالبداية نعمل زيارات للمسؤولين بعد فترة لقينا هالخطة ما عطت نتيجة فغيرنا وبطلنا نزورن وصرنا نتوجه لغير أشخاص وغير محلات وغير إشيا ممكن نستفيد منها.
- أول شي لجأنا للمكاتب التربوية للأحزاب وبعدين نحن صرنا نلمس كذبن فكان عنا هدف نضالي هدف أسمى هو نعيش. ليك أديه كان حلمنا بس بدنا معاش نعيش فيه. وهيك كانت ظروف البلد. وغيرنا بطلنا نوثق فيهن كلن.
- بعد تعرضنا للضرب أمام وزارة التربية سنة 2018 من القوى الأمنية، فقررنا نبطل نزور أي مسؤول".

نقابة الممرضين والممرضات:

- كان هناك خطة خاصة عندما بدأنا بمشروعنا لتطوير النقابة من نقابة مهنية بحث إلى نقابة مطلية.
- تطورت الخطة مع انطلاقنا بمشروع لتنفيذ حملة بدعم من مؤسسة فريدريش إبيرت.
- كان هناك هدف وخطة وإصرار.
- الصعوبات وتلكو نقابة المستشفيات ووزارة الصحة، أجبرت على التعديل في ضغطنا باستمرار.

ملاحظات عامة حول استخدام القوة البنوية في زمن الانهيار

- أهم مشكلة في استخدام القوة البنوية ليست فقط في انهيار المؤسسات ماليًا، أو في مواجهتها صعوبات في الإنتاج و التصريف، بل في الانفصال التام بين العمل والأجر، بحيث لم يعد تعطيل العمل قادرًا على تحسين الأجر، إذ أصبح المطلب مساعدات مالية من خارج الأجر.

- هناك ثلاث عقبات كبيرة أمام استخدام الإضراب:
 - العقبة الأولى قانونية، حيث إنّ القانون، بحسب قانون نزاعات العمل الجماعية والوساطة، والتحكيم الذي فصلنا بنوده في إطار القوة المؤسساتية، يمنع اللجوء إلى الإضراب في هذه القطاع العام والمؤسسات العامة والمستقلة.
 - العقبة الثانية هي أنّ الإضراب في هذه القطاعات يطال مصالح المواطنين أو متلقي الخدمات العامة مباشرة.
 - العقبة الثالثة تتعلق بالقطاع الخاص، وهي المخاطرة الكبيرة التي يُقدم عليها الموظف أو العامل، إذا هو شارك في الإضراب، نظرًا لسهولة لجوء صاحب العمل إلى الصرف من الخدمة في زمن الانهيار، وفي ظل توقُّر يد عاملة كبيرة تفتش عن عمل.

العقبة الأولى يجري تجاوزها باستمرار، وقد دلّت مصادر رصد الإضرابات أنّ القطاع العام والمؤسسات العامة، تشهد أكبر قدر من الإضرابات بالمقارنة مع القطاع الخاص. وهذا اتجاه لطالما كان موجودًا في حقبات تاريخية مختلفة على مستوى الوضع الاقتصادي والسياسي والأمني. أحد الأسباب، أنّ في هذه القطاعات نقابات قوية نسبيًا (المصالح المستقلة) وروابط ناشطة تاريخيًا (إدارات الدولة والتعليم الرسمي) إبان تحركات سلسلة الرتب والرواتب تحديداً، أي ما قبل خضوعها بشكل كلي لأحزاب السلطة. يقابل قوّة النقابات أو الروابط ضعف الدولة و"تعاطفها" مع موظفي هذه القطاعات، لاسيّما وأنهم بأكثرية جرى توظيفهم من قبل أحزاب السلطة، التي تحرص على سدّ احتياجاتهم بغية المحافظة على ولائهم. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ تحقيق المطالب لا يخضع في أحيان كثيرة، إلى حسابات مالية دقيقة تأخذ بعين الاعتبار موازنات الحكومات التي تراكم عجزها مع تعاقب السنوات. هناك سبب آخر ذكره أحد القيادات النقابية، وهو أنّ السلطة لا تستطيع اللجوء إلى طرد الموظفين عقابًا لهم على اللجوء إلى إضراب غير شرعي، لأنّها لن تجد بسهولة من يملأ هذه الفراغات التي تحتاج إلى اختصاصات وتجربة. وبسببهم بالتالي في استمرار عمل مؤسسات الدولة. مع العلم أنّ وزير التربية، قرّر صرف رئيسة اللجنة الفاعلة في التعليم الأساسي الرسمي، كما أنّه أصدر قرارًا تأديبيًا بحق 61 أستاذًا ناشطًا، عبر حسم 15 يومًا من رواتبهم.

والعقبة الثانية المتعلقة بتأثير الإضرابات في المواطنين، فقد جرى إغفالها في الكثير من الأحيان.

أمّا الثالثة فتحتاج إلى نقابات قوية لتجاوزها، وفرض قيود فعلية على الصرف من الخدمة.

من الصعب تلمّس استراتيجيات واضحة في الحالات المدروسة. وقيادات النقابات تفرّ بأنّها لا تبدأ تحركاتها من خلال الاتفاق في هيئاتها على استراتيجية محدّدة، بل يأتي ذلك بحكم "الخبرة"، وعلى ضوء الخطوات الأولى وما ينتج عنها.

عدّة عوامل يمكن أن تؤثّر في بلورة استراتيجية التحرك، أكانت معدّة مسبقًا أو مبنية في خلال مسار التحرك.

العامل الأول هو القوة التنظيمية التي ناقشناها أعلاه، فكلما كان بالإمكان استخدام هذه القوة، كلما كان التنظيم النقابي قادرًا على وضع خطة قابلة للتنفيذ.

العامل الأيديولوجي يواكب التحركات ولو بشكل غير معنن بشكل عام، وهو يتحكم أحيانًا بمكان وزمان وأسلوب الضغط، كما بشكل التصعيد. ولا ترتبط النقابات المعنية بأيديولوجيا معيَّنة، بل هي ذات نزعة مهنية-مطلبية. كما أنّ تواجد أحزاب مختلفة بين أعضائها وقياداتها، يقلص من القدرة على بلورة اتجاه اقتصادي سياسي معيَّن. أمّا الخصم وهو الدولة وإدارات المؤسسات العامة أو الخاصة، فهي أقرب إلى البراغماتية، حتى ولو كان لها سياسات تعمل على تطبيقها.

وتتحكم الظروف أيضًا بالاستراتيجيات، والظروف الاقتصادية والسياسية والأمنية خصوصًا.

عامل رابع من المفترض أن يتحكم بالاستراتيجيات، وهو القوانين التي ترعى المفاوضات ونزاعات العمل الجماعية والمذكورة في قسم سابق. وقد أُشرت إلى أنّ الإضراب ممنوع في القطاعات الرسمية، لكن بالرغم من ذلك، تلجأ النقابات أو الروابط إلى الإضراب حتى إنّها لا تحتاج إلى صندوق إضراب، فالمضربون يتقاضون أجور أيام الإضراب باستثناء الأساتذة المتعاقدين. وهذا ما لا يحصل في بلدان أخرى، حيث إنّ الأجر مرتبط بتأدية العمل. فعندما يتوقف العمل لا يعد الأجر موجبًا على الإدارات العامة أو الخاصة. وهنا أيضًا، يمثّل التقاطع بين تركيبة السلطة السياسية وتركيبية النقابات دورًا في "تسامح" السلطة.

أمّا في ما يتعلق بالقدرة على الضغط لتحقيق المطالب المعيشية والمالية والسياسية على حد سواء، وهي غير قابلة للفصل في ما بينها في زمن الانهيار، فالمسألة أكثر خطورة. ذلك أنّه تبيّن أنّ الإضرابات غير كافية لممارسة الضغط، كما أنّها تُصيب مصالح الناس أكثر ما تؤثر في قرارات السلطة. وبالتالي، يحتاج المضربون إلى اللجوء إلى وسائل أكثر إيجارًا وأذيةً لأركان السلطة غير المبالين له بمعالجة الانهيار، ولا بالخضوع للتاليات الديمقراطية الناطمة لاتخاذ القرارات، والتي تؤخذ عادة بعين الاعتبار في تحديد مواقع الضغط ومساره. وهذا ما يطرح إمكان الاصطدام بالقوى الأمنية الرسمية، أو بـ"حزب الله"، الذي يحمي السلطة، تمامًا كما حصل إبّان الانتفاضة. ما يفترض من المتحركين أو المضربين، تمرسًا باستراتيجيات ووسائل المواجهة اللاعنفية. على الأرجح، ستكون القوى الأمنية الرسمية (الجيش بخاصة) وكذلك "حزب الله"، حذرة في مجال استخدام القوة تجاه التحركات الشعبية، بقدر ما ستكون مُصمّمة على عدم السماح بخربطة حساباتها، لمناسبة انتخاب رئيس للجمهورية، في ظل تشابك التأثيرات المحلية والخارجية.

المفهوم

يقول شمالتز ودوري:

“تأتي القوة المؤسسية عادةً نتيجة النزاعات وعمليات التفاوض القائمة على القوة البيروقراطية والقوة التنظيمية. وتشكل هذه المؤسسات، التي تعدّ شكلًا ثانويًا من القوة، مزيجًا من شكلي القوة الأساسيين.”

“تنشأ المؤسسات الجديدة عادةً عند نهاية دورات نضالية لحركات العمال. انشقاقت تاريخية سياسية عن الماضي (إنهاء الاستعمار)، أو تمّ تطبيقها عندما كانت رؤوس الأموال تعتمد على استعداد الحركات العمالية للتعاون.”

“إنّ القوة المؤسسية ذات طبيعة ثنائية، إذ قد تمنح العمال حقوقًا واسعة النطاق، وتحدّ في الوقت نفسه من قدرتهم على التصرف.”

يتمّ استخدام تعبئة القوة المؤسسية عادةً ضمن مؤسسات حوار اجتماعي ثلاثية الأطراف على غرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي، أو من خلال عمليات المفاوضة الجماعية، سواء على مستوى الشركة أو القطاع.

“إنّ السمة المميزة التي تتمتع بها القوة المؤسسية هي ثباتها مع مرور الوقت، فهي مرسخة في واقع أنّ المؤسسات تضع تسويات اجتماعية أساسية تتخطى الدورات الاقتصادية وتغييرات سياسية قصيرة المدى، ويبقى باستطاعة النقابات العمالية حتى الاستفادة من مكاسب تسويات القوة المؤسسية في حال انحسار قوتها التنظيمية والهيكلية.”

ويمكن لثلاثة عوامل إضعاف القوة المؤسسية، وهي: الظروف الاقتصادية (على سبيل المثال، قووض تغيير مكان العمل قدرة العمال على المفاوضة في مكان العمل)، سلوك أصحاب رأس المال (يجب أن يقبل أصحاب العمل بالنقابات العمالية باعتبارها مثلة لمصالح الموظفين). والهجمات على القوة المؤسسية (على غرار تعديل قوانين العمل لتقييد حق تنفيذ الإضرابات، أو زيادة نسبة العمال الأعضاء في النقابات العمالية للمشاركة في المفاوضة الجماعية).

الإطار الدولي للمفاوضة الجماعية

بين العمال وأصحاب العمل مصالح متناقضة يعمل الطرفان على حمايتها والدفاع عنها. ويمكن لهذه المصالح المتناقضة أن تؤدّي إلى نزاعات عمل جماعية، إلاّ إذا توصل الطرفان إلى تسويات. وتشكل المفاوضة الجماعية الوسيلة الفضلى للوصول إلى هذه التسويات.

وبحسب منظمة العمل الدولية في الاتفاقية رقم 154، “يشمل تعبير المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل:

أ. تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام؛ و/أو
ب. تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمّال؛ و/أو
ج. تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل ومنظماتهم والعمّال
ومنظماتهم

تتم المفاوضة الجماعية على عدّة مستويات: مستوى المؤسسة، ومستوى المهنة، ومستوى القطاع ومستوى الوطن، بمشاركة مباشرة من الدولة في هذه الحالة الأخيرة. وتؤدي المفاوضة الجماعية إلى إبرام ما يسمّى بـ "عقود العمل الجماعية". عقود عمل جماعية على مستوى المؤسسة كما في كندا والولايات المتحدة الأميركية وفي معظم البلدان النامية، أو عقود عمل جماعية على مستوى القطاع كما في أوروبا بشكل عام، مع تفضيل البلدان الإسكندنافية للمفاوضات على المستوى الوطني.

لم تأخذ المفاوضة الجماعية مكانتها بشكل تلقائي. فمع بدايات الثورة الصناعية، سعت الحركات العمالية إلى إلغاء نظام العمل المأجور، أو النظام الرأسمالي من خلال الدعوة للإضراب العام أو للثورات، وقد استحوذت هذه المواضيع في الاجتماعات النقابية على القسم الأكبر من الوقت. كما سعت النقابات إلى إنشاء التعاونيات الإنتاجية. هذه الأفكار والمشاريع لم تحقّق نجاحات، ودلّت الممارسة العملية على إمكانية الحصول على بعض الحقوق في إطار النظام الاقتصادي القائم، ما شجّع لاحقاً على سلوك طريق المفاوضة الجماعية.

في بعض البلدان، كما في بريطانيا، وقبل مطلع القرن التاسع عشر، توصلت السلطات العامة إلى اعتماد موقف يتّسم ببعض الودية، على الأقل، إزاء المفاوضة الجماعية؛ وهو توجّه بدأت بلدان أخرى تتبّعه ابتداءً من العام 1920 أو العام 1930. كما يمكننا إيراد الكثير من الأمثلة عن حكومات بادرت إلى تشجيع المفاوضة الجماعية ما بين الحربين العالميتين. غير أنّ تطوّر المفاوضة لم يتّخذ المسار نفسه في جميع البلدان. في بعض البلدان، أيدت منظمات أرباب العمل مقاومة شرسة للمفاوضة الجماعية، في حين تسبّبت نقاط الضعف والانشقاقات التي تشوب الحياة النقابية في بلدان أخرى بنشوء حواجز ضخمة اعترضت تطوّر المفاوضة. بصورة عامة، أشار مكتب العمل الدولي، في تقرير ضخم صدر في العام 1936 "إلى أهمية الاتفاقيات الجماعية كدعامة من الدعائم الاقتصادية والاجتماعية التي يبنى عليها المجتمع".

وصفة "الجماعية" تعني دخول العمّال والعمّال في المفاوضات بصفتهم مجموعة، وليس بصفتهم أفراداً. بهذا المعنى، يتساوى عناصر المجموعة كافة. وعندما تحصل درجة وظيفة ما في وحدة المفاوضة على أكثر ممّا تحصل عليه درجة أخرى، يجري ذلك دائماً في إطار المجموعة. وتجري مفاوضة فردية عندما يكون باستطاعة شخص واحد التفاوض مع صاحب العمل، استناداً إلى فكرة إمكانية حصوله على اتفاقية أفضل من الاتفاقيات الأخرى، نظراً لما يتمتع به من تفوّق في القوّة، والكفاءة، والنشاط، أو استناداً إلى فكرة أنّه يستحقّ أكثر ما تتلقاه العناصر الأخرى.

تتسم المفاوضة الجماعية ببعض المميزات الظاهرة:

- إنها آلية مرنة لاتخاذ القرار مقارنة بالآليات التشريعية والإدارية.
- تعترف بمختلف أنواع الفوارق عبر التكيف مع أنظمة اقتصادية وسياسية مختلفة.
- تستجيب لمستلزمات مختلف أنواع الصناعات والمهن، كما تستجيب لمستلزمات القطاع الخاص والقطاع العام، وتستجيب لمستلزمات المؤسسة المنفردة، كما لمستلزمات لفرع النشاط بأكمله.
- تلبي حاجات العمال والمستخدمين غير الماهرين، كما تلبي حاجات الموظفين من ذوي التحصيل الرفيع.
- يمكن أن تؤدي إلى اتفاقيات مختلفة ومتنوعة: من الاتفاقية الشفهية، إلى الوثيقة المبسطة، إلى الاتفاقية الأكثر تعقيداً.
- تؤمن نوعاً من الاستقرار في العلاقات المهنية.
- تسمح بفهم الطرف الآخر على نحو أفضل.
- تسمح بتجنب الحلول الجذرية.

تصل المفاوضة الجماعية في كثير من الأحيان إلى طريق مسدود، فتلجأ الأطراف المتنازعة إلى وسائل أخرى أهمها: الوساطة والتحكيم أو الإضراب. الوساطة هي مفاوضة جماعية، لكن بمساعدة طرف ثالث يحدّ حياديًا، مهمته تسهيل معاودة الحوار، ووصول الطرفين إلى اتفاق، مع افتراض أنه في حال عدم التوصل إلى هذا الاتفاق يمكن اللجوء إلى وسائل الضغط كالإضراب مثلاً.

يمكن لهذه الوساطة أن تكون منصوصاً عنها في القانون أو في عقد عمل جماعي، كما يمكنها أن تكون في الحالتين إلزامية أو اختيارية.

أما التحكيم الذي لا يحصل من حيث المبدأ إلا بعد فشل الوساطة، فيعني أن النزاع سيجري حسمه من خلال قرار ملزم يفرضه طرف ثالث.

كما بالنسبة إلى الوساطة، يُمكن النص على التحكيم في القانون أو في عقود العمل الجماعية، كما يمكنه أن يكون اختياريًا أو ملزمًا. وفي الحالة الأخيرة، يكون اللجوء إلى الإضراب ممنوعاً.

في البلدان الصناعية، يجري الاعتماد على الوساطة، وإذا جرى النص على التحكيم فيكون اختياريًا ونادرًا ما تمّ اللجوء إليه. ولا يتم النص على التحكيم الملزم إلا استثنائيًا، مثلاً في قطاع الوظيفة العمومية أو في قطاعات الخدمات العامة. بالمقابل، يُعتمد التحكيم الملزم في الكثير من بلدان أفريقيا وآسيا وأميركا اللاتينية. وفي معظم الأحيان، لا يحوّل النزاع إلى الوساطة إلا بقرار من السلطات العامة والحكومة تحديداً.

على مستوى الممارسة، لا يمثّل التحكيم الدور المنصوص عليه في القانون، بل يجري حل النزاعات الجماعية من خلال الوساطة، ونادرًا ما تلجأ الحكومات إلى إحالة النزاع إلى التحكيم. كذلك يلاحظ اللجوء إلى الإضراب بالرغم من تحريمه قانونيًا. و اليوم، تعترف معظم البلدان بحق الإضراب في القطاع الخاص، بالرغم من

أَنَّ هذا الاعتراف يبقى نظريًا في البلدان التي تعتمد التحكيم الإلزامي.

في معظم البلدان أيضًا، يمنع الإضراب في الوظيفة العموميّة وقطاع الخدمات العامة (كهرباء، صحة، مياه)، في حين أنّه يُعترف به صراحة في بلدان قليلة من مثل كندا، فرنسا، المكسيك، النرويج، البرتغال، السويد، ساحل العاج.

الإطار اللبناني للمفاوضة الجماعية

القانون الأساسي الذي ينظم المفاوضة ونزاعات العمل الجماعية هو قانون "عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم" الصادر سنة 1964، ولا مثيل لهكذا قانون بالنسبة إلى الحوار الاجتماعي.

يتضمّن القانون القواعد التالية:

- لمناقشة عقد جماعي بصورة صحيحة، يجب أن يحوز تفويض 60 % على الأقلّ من الأجراء اللبنانيين المعنيين.
- العقد الجماعي هو اتفاق بين النقابات أو الاتحادات العمالية من جهة ومنظمات أصحاب العمل من جهة ثانية.
- يكون عقد العمل الجماعي لمدة معيّنة لا تتجاوز السنتين أو لمدة غير معيّنة.
- يسري عقد العمل الجماعي على جميع أجراء المؤسسة الخاضعة له حتى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما، وكذلك على جميع الأجراء الذين يكونون مرتبطين بالمؤسسة بعقود فردية خاصة، إذا كانت شروط هذه العقود الفردية دون العقد الجماعي فائدة للأجراء.
- تنشأ لجنة عليا للعقود الجماعية برئاسة المدير العام لوزارة العمل وعضوية ممثلين عن كل من العمّال وأصحاب العمل.
- تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة وأصولها.
- قوم بدور الوساطة رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل.
- في حال فشل الوساطة كليًا أو جزئيًا، يجب أن يُسوى النزاع بوساطة لجنة تحكيمية مباشرة بعد الوساطة في المؤسسات العامة والمصالح المستقلّة، أو في أي وقت كان بناء لطلب أحد الطرفين المتنازعين، أو بعد التوقّف عن العمل على الأقلّ 14 يومًا من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع، بناء لطلب أحد الطرفين المتنازعين.
- يجب أن تصدر قرارات اللجنة التحكيمية في مدة شهر اعتبارًا من تاريخ الجلسة الأولى، وللجنة تمديد هذه المهلة أسبوعين ويجب أن تكون قراراتها معلّلة.
- يعدّ قرار اللجنة التحكيمية مُبرمًا ونافذًا من تاريخ صدوره، وهو غير قابل لأيّ طريق من طرق المراجعة.

وقّع لبنان على الاتفاقية الدولية رقم 98 حول حقّ التنظيم، لكنه لم يوقّع على الاتفاقيات التالية ذات العلاقة بموضوعنا:
- الاتفاقية 87 حول الحرية النقابية.
- الاتفاقية 135 حول ممثلي العمّال.
- الاتفاقية 144 حول التشاور الثلاثي.
- الاتفاقية 151 حول علاقات العمل في الخدمات العامة.
- الاتفاقية 154 حول المفاوضة الجماعية.

وتجري المفاوضة الجماعية على المستوى القطاعي في قطاعين فقط: قطاع المصارف وقطاع البتروكيماويات. وينتج عن هذه المفاوضة الجماعية عقد عمل جماعي كل سنتين تقريباً: في المصارف يُعطي العقد حوالي 23000 "موظفًا"، وفي قطاع البتروكيماويات حوالي 285 "موظفًا وعاملًا". أمّا على مستوى المؤسسة، فوجد عقود عمل جماعية في ثلاث مؤسسات فقط: في مرفأ بيروت (190 "موظفًا") في مستشفى الجامعة الأميركية (4 000 "عاملًا وموظفًا")، وفي شركة كوكا كولا. أي أنّ نقابة واحدة من نقابات الخدمات العامة هي نقابة المرفأ، أنجزت عقدًا جماعيًا، في حين أنّ النقابات الأخرى تعمل على مطالب لتحقيقها في إطار نظام المؤسسة. من الواضح من هذه المعلومات أنّ المفاوضة الجماعية وعقود العمل الجماعية غير منتشرة بعد في لبنان. من الأسباب: ضعف النقابات وبخاصة في المؤسسات الصغيرة (90% من الشركات يعمل فيها ما دون الخمسة أجزاء)، ممانعة أصحاب العمل، عدم تشجيع الدولة من خلال سياساتها الاجتماعية الاقتصادية.

يضاف إلى ذلك، عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي في البلد، حيث إنّ العقود تفترض في إقرارها نوعًا من الاستقرار لمدة سنتين على الأقل.

المجموعات المركزة

لم يتبع أي من التهرّكات الخمسة مسار المفاوضة الجماعية كما حدّده قانون نزاعات الجماعية والوساطة والتحكيم. صحيح أنّ بعض القطاعات (التعليم الرسمي) لا ينطبق عليها هذا القانون، لأنّها غير مشمولة بقانون العمل، لكن القطاعات الأخرى، كان يمكن أن تنظم تحركاتها بين المفاوضة والوساطة والضغط والتحكيم كما ينص عليه القانون. فالشكل المتبع في التواصل هو الاتصال بالسلطة المعنية (وزارة الصحة، وزارة التربية، وزارة الإعلام، المجلس النيابي)، لتحقيق المطالب، ما فتح حوارًا متقطّعًا معها لم يوصل في النهاية إلى نتائج حاسمة، كما أنّه لا عقود جماعية وقّعت.

الأطراف جميعها مسؤولة عن هذا الواقع. التنظيمات النقابية لا تتمسك بالمسار المحدّد بالقانون، الجهات المعنية بالوساطة لا تبادر، والجهات المسؤولة المعنية بالتفاوض معها تنهّب من تحمّل المسؤولية، وتفضّل "اللقاءات" على التفاوض وجهًا لوجه حول طاولة مفاوضات، مع كل ما يستلزم ذلك من عرض للملفات بشكل علمي وموضوعي ومناقشة دقيقه لها، وتدوين ما يتفق عليه، والسعي إلى إدراجه في اتفاق جماعي خطّي ولو كان ذا طابع مرحلي.

بمعنى آخر، لا تستفيد التنظيمات النقابية ممّا توفر لها من قوّة مؤسّسيّة يوقّرها القانون، خاصة وأنّ ليس لديها أطر أخرى للحوار من مثل مجالس تمثيليّة في المؤسّسات، تشارك فيها النقابات وتتخذ فيها القرارات. مع أنّه كان لافتتاح إعداد التنظيمات المعنية ملفاتها المطلوبة بشكل جيد، على أساس نتائج الدراسات والقانون. وهو ليس من عادة النقابات اللبنانية القيام به، مكتفية برفع الشعارات والمطاب القصوى.

5 - القوّة المجتمعيّة

المفهوم

القوّة المجتمعيّة تعني "مجالات التصرف النابعة عن سياق تعاون قابل للتطبيق مع مجموعات أخرى في المجتمع ومنظمات، بالإضافة إلى دعم المجتمع لمطالب النقابات العماليّة". وتستند القوّة المجتمعيّة إلى مصدرين وهما: القوّة من خلال التعاون والقوّة الخطابيّة". ويعرّز كل من مصدرَي القوّة الآخر.

وتعني القوّة من خلال التعاون، توافر شبكات تطال الجهات الفاعلة المجتمعيّة الأخرى والقدرة على تفعيل هذه الأشكال من عمليات التعيّن والحملات. وتنطوي أساسًا على السعي إلى أهداف مشتركة والدخول في التزام متبادل.

ويمكن للائتلافات المماثلة أن تنجح فقط بوجود بُناة الجسور، وهم الأشخاص الراسخون بشكل متساوٍ في إطار النقابات العماليّة وغير العماليّة، وفي حال تعدّت التحالفات نطاق التعاون الانتقائي والمتقطّع.

وتعدّ الأحزاب السياسيّة ومنظمات المجتمع المدني الجهات الفاعلة المجتمعيّة التي تتعاون معها عادةً النقابات العماليّة وتقيم معها شبكات، ويمكن أن تكون أهدافها المشتركة اجتماعيّة - اقتصاديّة، على غرار الخصخصة، وإبرام اتفاقات تُعنى بالتجارة الحرة والبيئة، أو سياسيّة على غرار حقوق الإنسان. وبحسب تاريخ كل دولة على حدة، يمكن أن يتأثّر بُناة الجسور إمّا من النقابات العماليّة، وإما من جهات فاعلة مجتمعيّة أخرى

إنّ القوّة الخطابيّة هي قدرة النقابات العماليّة على "التدخّل بنجاح في النقاشات العامة حول الهيكلية المسيطرة الأساسيّة الراسخة تاريخيًا في الشأن العام".

وتحتاج النقابات العماليّة أيضًا، إلى تقديم أنماط أو أطر تفسير موثوقة، وحلول للمشاكل، وأن تعرضها على عامة الشعب.

وتعتمد قوّة النقابات الخطابيّة على عوامل خارجيّة وداخليّة على السواء: مدى ديمقراطيّة النظام السياسي وحرية الرأي والتعبير الممنوحة، فضلًا عن القدرات الداخليّة، كاستعمال وسائل الإعلام على سبيل المثال وفي الظروف قاطبة.

كما تبدل التغييرات في الظروف بدورها القوة المجتمعية للنقابات العمالية. ويبدو أنّ القوة المجتمعية تتأثر بشكل كبير في التغييرات السياسية.

المجموعات المركزة

لم تبين التنظيمات النقابية المعنوية، تحالفات ثابتة في تحركاتها، مع قوى المجتمع المدني، أو مع النقابات، أو مع الأحزاب السياسية، أو مع غيرها من القوى. تلقت نقابة أوجيرو دعمًا كلاميًّا وحضوريًا خفيًّا من النقابات وبخاصة نقابات المصالح المستقلة، والمؤسسات العامة المنتسبة معها إلى اتحاد نقابات المصالح المستقلة والمؤسسات العامة. وأيضًا، تلقت اللجنة الفاعلة تأييدًا إعلاميًّا وحضوريًا من بعض مجموعات الانتفاضة، لكن في ظل غياب تام للدعم النقابي الرسمي. كما تلقت نقابة الممرضين بعض التأييد، لكن أيضًا في ظل غياب التأييد النقابي، حتى من نقابات قطاع الصحة الخاص والعام. تجتمع نقابة الصحافة البديلة في نضاله من أجل الحريات الإعلامية أو الحريات بشكل عام، تضامن مع هيئات معنوية بالموضوع لكن أيضًا بغياب دعم نقابي أو حزبي. لم تخضع نقابة الاختصاصيين الاجتماعيين بعد تحركًا على الأرض، غير أنّها حققت مع الجامعات في لبنان والتي يتخرج منها الاختصاصيون، وطرحت معها بشكل مشترك مشروع قانون إلزامية مزاولة المهنة. أمّا بالنسبة إلى النقابات في قطاع المؤسسات العامة (تعليم، صحة، اتصالات)، فهناك غياب تام للتنسيق مع المواطنين أو هيئات مواطنين تتلقى هذه الخدمات، ما كان يمكنه أن يساعد النقابات في تحركها الذي يطال تقديم هذه الخدمات، ويؤثر سلبًا في المواطنين.

أمّا العلاقة مع الأحزاب السياسية، فإما كانت تتم عبر ممثلي هذه الأحزاب في مجالس التنظيمات المعنوية، أو من خلال مشاركة بعض أعضاء هذه الأحزاب في التحركات على الأرض.

وقد اقتصر الخطاب النقابي على المطالب الاجتماعية باستثناء خطاب اللجنة الفاعلة، وتجمّع نقابة الصحافة البديلة: الأولى تطرقت إلى الفساد في وزارة التربية، كما أنّها طرحت أفكارًا حول البرنامج التربوي، وحول دعم المدرسة الرسمية، والثانية انتقدت السلطة السياسية المعتدية على الحريات الإعلامية والسياسية.

لكنّ هذين الاستثنائين لم يؤدّيا إلى تحالفات مجتمعية شبه ثابتة لحمل القضايا المطروحة.

قد لا يكون ذلك مُستغربًا في ظل ضعف التضامن النقابي والشعبي بشكل عام حول قضايا قطاعية، لكن في ظل الانهيار، وعجز التنظيمات المعنوية على تحقيق مطالبها، يشكّل الافتقار إلى القوة المجتمعية افتقارًا لشرط ضروري لتحقيق المطالب.

عقم الإضرابات القطاعية المتفرقة وتحديات التحرك الموحد

توالت الإضرابات في القطاع العام، وفي القطاعات التي تخضع لوصاية

الدولة: إضرابات العاملين في القطاع العام ، وقبلها في الكهرباء، إضرابات المعلمين وأساتذة الجامعة اللبنانية، إضراب القضاة، وغيرها بما فيها تحركات التنظيمات المعنية في هذا البحث. يجمع بين هذه الإضرابات محاولتها تقليص خسارة العاملين على مستوى الأجور والتقديمات الاجتماعية، نتيجة انهيار مالية الدولة، والانخفاض المريع لسعر صرف الليرة اللبنانية. لذلك، تطالب بتصحيح الأجور، وبالمساعدات المالية التي وعدت بها الدولة، كما لحماية تقديماتها. يجمع بين هذه الإضرابات أيضًا أنها تطالب الحكومة بصفتها المسؤولة عن تلبية المطالب من موازنتها أو من مساعدات تأتيها من الخارج. أي أنّ الخصم واحد، ومصدر الأموال واحد أيضًا، ما يجعل هذه الإضرابات تضغط على طرف واحد. لكنها في المقابل تتنافس عمليًا على اقتطاع جزء ما تبقى من موازنة الدولة المفلسة، أو ما يصل من مساعدات. فما ينجح في الحصول عليه قطاع معين، ينتقص ما يمكن أن تحصل عليه القطاعات الأخرى، وقد يجرمها ما يعود إليها من حقوق. وقد تظهرت هذه المنافسة، في رفض الكثير من القطاعات، قرار تمييز القضاة عن الموظفين الآخرين في احتساب سعر صرف الدولار، ما أدى إلى التراجع عن هذا القرار، وإعلان القضاة الإضراب احتجاجًا. إذا استمر هذا الوضع على ما هو عليه بدون خطة التعافي الحقيقية، فمن المحتمل أن يؤدي هذا التسابق غير المنسق بين الإضرابات إلى الإفلاس التام والتوقف عن دفع الأجور.

والمشترك أيضًا وأيضًا بين هذه الإضرابات، أنّها تطال سلبًا حياة المواطنين، في معاملاتهم الإدارية والقضائية، وفي حصولهم على الخدمات العامة من كهرباء وتعليم وإنترنت وغيره. كما أنّ معظمها يدور في حلقة مفرغة، في مواجهة تعنت المسؤولين أو أكاذيبهم أو مراوغاتهم، وإذا تمكّن بعضها من تحصيل بعض المكاسب، فستكون آنية لا يلبث التضخم أن يلتهمها.

لا يتحمل المضربون وحدهم مسؤولية هذا العقم في النتائج، كما لا يلامون وحدهم على المس بمصالح الناس بفعل إضراباتهم. فما يحصل هو نتيجة عوامل قاهرة تتحكم بتحركاتهم، فهم يتصرفون، تمامًا كما يتصرف المرء الذي يقف على مشارف الهاوية، وهو مقبل على السقوط، حتّمًا إذا لم يتمسك بخشبة خلاص. فقد انهارت مداخيلهم وتراجعت قدرتهم على العيش بكرامة، والتوقعات كلّها تقول لهم إنّ الأوضاع ستندهر أكثر. ومع ذلك، أصبح واضحًا أنّ هذه التحركات لن تحول دون السقوط في الهاوية، ولن توقف التدهور في الأوضاع المعيشية، وهي بالتالي تستحق المراجعة. لعلّ المضربين يسلكون طرقًا أخرى، تحافظ على حقوقهم وعلى مصالح الناس على حد سواء.

لنخرج قليلًا من لبنان، ولنلاحظ كيف تتصرف النقابات العمالية في العالم في الأزمات الاقتصادية الحادة. إنّ تتبّع تاريخ الحركة النقابية في العالم يشير إلى أنّه طالما أنّ الجماعة العمالية لم تأخذ بعد مكانها في الوطن، أي طالما أنّها لا تشترك بشكل تنظيمي، في رسم السياسة الاقتصادية الاجتماعية على مستوى الوطن - وهذه كلّها من خصائص الحركة النقابية اللبنانية- في هذه الحالة، تأتي المواقف النقابية بشكل ردّ فعل تجاه وضع اقتصادي معين، أي إمّا قوّة أو ضعف. فأيدولوجيا وسياسة الحركة النقابية، مرتبطتان أشدّ الارتباط بالوضع الاقتصادي. ففي أوقات النمو الاقتصادي، عندما يميل الطلب على اليد العاملة إلى تخطّي العرض، تكبر احتمالات تمكّن العمّال المنظمين من

فرض أنفسهم، وبالتالي تزداد فرص النقابات في النجاح وبقوى موقعها. في هذه الحالة، تميل الحركة النقابية وأصحاب العمل إلى التعاون والتفاوض، وإلى تفادي تدخلات الدولة ويسيطر على الحركة النقابية الخط الإصلاحية.

أما في أوقات الأزمات الاقتصادية وازدياد البطالة، فيتضاءل حجم تأثير النقابات في الاقتصاد ونسبة العمالة ومستوى الأجور، ما يُضعف قوتها ويقلل فعاليتها تحركها. تجاه هذه الأوضاع تصبح الأهداف النقابية أكثر ثورية. فإمام المصاعب الاقتصادية، تتوجه التنظيمات النقابية نحو الحلول السياسية، وتطرح تغيير النظام والسياسات، كما أنّ تحركها العملي يأخذ أحياناً طابع القوة والعنف.

جرت محاولة لتنسيق التحركات القطاعية، فانعقد "المؤتمر النقابي الوطني" الذي دعت إليه رابطة موظفي الإدارة العامة في مقر نقابة المهندسين في بيروت نهار الأربعاء الواقع فيه 24/8/2022. وشارك في المؤتمر الاتحاد الدولي للنقابات، ومنظمة العمل الدولية واتحادات ونقابات عمالية وتربوية، وتجمعات وتيارات وروابط نقابية وتربوية واجتماعية، والمجلس التنسيقي لروابط المتقاعدين. وصدرت عن المؤتمرين التوصيات التالية:

الاصرار على حق التنظيم النقابي لموظفي القطاع العام وفقاً للدستور، وللاتفاقية الدولية 87، تأكيد شمولية المطالب والحقوق والأهداف، والمواجهة ضد السلطة الحاكمة التي أوصلت البلاد والإدارة إلى انتكاسات جمة من انهيارات وكوارث، والمثابرة والنضال حتى استعادة الحقوق وتصويب الخلل، العمل على توحيد المتضررين كلهم من هذه السلطة ضمن شعار: "نعم لدولة الرعاية الاجتماعية - دولة العدالة والجدارة وتكافؤ الفرص، والشفافية والمواطنة الحقة"، الدفاع عن القطاع العام، والرفض القاطع لبيع المرافق العامة، أو خصصتها ورفض التعاقد الوظيفي، تصحيح أوضاع العاملين في القطاع العام وتعزيزها بكافة تصنيفاتهم الوظيفية من خلال مجموعة من الإجراءات (نص عليها البيان) تحافظ على قيمة الأجر والتقديمات الاجتماعية.

وأجمع المؤتمر على رفض ربط الدولار الجمركي الذي تصر الحكومة على اعتماده، أو غيره من الضرائب والرسوم سواء الواردة منها في مشروع الموازنة أو غيرها، بتغطية كلفة ما يجب أن يعاد لموظفي القطاع العام من حقوق، وأدّوا أنّ الدولة ليست مُفلسة، وما يُحكي عن العجز في تلبية مطالب الموظفين وتأمين حقوقهم كافة، ليس صحيحاً وتدحضه الوقائع. فأموال الدولة منهوبة ومهدورة ولا بد من استردادها، وتوافق المجتمعون على اعتبار المؤتمر مؤتمراً دائماً ومستمرّاً ومفتوحاً أمام القوى النقابية والاجتماعية كلّها، واتفقوا على عقد اجتماع موسّع لكل المشاركين فيه، في وقت يُتفق عليه قريباً. وذلك، لوضع خطة متابعة بمختلف الوسائل المُتاحة بالدستور والقوانين المرعية، وصولاً إلى استعادة الحقوق.

فانعقاد المؤتمر مبادرة جيدة وفي وقتها، وهي تعترف بالحاجة إلى تنسيق الإضرابات القطاعية إذا أرادت تحقيق مطالبها، وبضرورة وضع "خطة متابعة" قريباً، سيكون من المفيد أن تكون نتيجة مراجعة نقدية للتحركات السابقة.

وأكثر ما يهمني في ما يخصّ هذه المبادرة، هو مدى قدرتها على التحول إلى حركة تطرح حلولاً سياسية-اقتصادية لأزمة سياسية-مالية-اقتصادية. وقد أثبتت التجربة العالمية والمحلية، أنّه لا يصلح في ظلها الاكتفاء بالمطالب المهنية والمعيشية. هذا التحول، يتطلب تحقيق ثلاثة شروط: تنسيق وتنظيم جيد بين القطاعات المعنية، أطروحات سياسية-اقتصادية واضحة يمكنها أن تعالج الأزمة المالية والاقتصادية الكفيلة بتلبية المطالب، قدرة على الضغط على السلطات المعنية وعلى من يحميها من قوى عسكرية، رسمية وغير رسمية.

ويبدو أنّ التنسيق بين القطاعات، قد بدأ من خلال المؤتمر الذي انعقد، لكن هذا التنسيق، تعترضه صعوبات. ففي الاتحادات النقابية العامة على مستوى الوطن، يجري التنسيق عادة بين القطاعات من خلال بنية الاتحاد العام، الذي تنتمي إليه التنظيمات القطاعية. للأسف، هذه العلاقة التنظيمية غير متوفرة؛ أوّلًا لغياب الاتحاد العمالي العام عن التحرك، ثانيًا لافتقار تنظيمات القطاع العام إلى اتحاد عام يجمعها، ولحرمانها قانونًا من الحق في التنظيم النقابي، ثالثًا لغياب النقابات المعنية جميعها بالمؤسسات التي تملكها الدولة، والتي رفض المؤتمر خصصتها. كذلك، يجب التنسيق مع المواطنين كمتلقين للخدمات العامة، حتى لا يتحوّلوا إلى خصوم بسبب تأثير الإضرابات في مصالحهم.

بالنسبة إلى الأطروحات السياسية لمعالجة الأزمة المالية والاقتصادية، انتقد المؤتمر السلطة وحملوها مسؤولية الانهيار الحاصل على جميع الصعد، كما رفضوا ما تقترحه من رفع للدولار الجمركي لتلبية ما تطالب به الإضرابات. كل ذلك لا ينفع، إذا لم يكن للمؤتمر أو أي شكل تحالفي بين التنظيمات القطاعية التي تتحرك من أجل مطالبها، موقف سياسي من أزمة انتخاب رئيس للجمهورية، وإذا لم يعمل على طرح بديل لخطة التعافي تأخذ في الاعتبار أنّ الخزينة منهوبة وليست مفلسة، والتي من خلالها يمكن النظر بموضوعية واستراتيجيًا للمطالب المطروحة أو التي يمكن أن تُطرح.

خاتمة: مقترحات لفتح أبواب الخروج من الأزمة

أفدّم في هذا النص مقترحات في مجال مواجهة أزمة الحركة النقابية اللبنانية، وهي مقدّمة لأطراف خمسة: بالدرجة الأولى للتنظيمات المعنية بالبحث، ثانيًا لمؤسسة فريدريش إبيرت، ثالثًا للاتحادات الدولية النقابية، رابعًا للاتحاد العمالي العام، خامسًا للمرصد اللبناني لحقوق العمّال والموظفين. أمّا المقترحات فهي التالية، مع العلم أنّ بعض الأطراف يمكن أن تُسهم، منفردة أو متعاونة، على تحقيقها:

1 - تقديم الدعم التنظيمي والاستراتيجي للتحركات النقابية الحالية والتي برهنت عن استقلاليّة في طروحاتها ونهجها، ولا سيّما للتحركات التي

شمّلها البحث، إذ يمكن الاستفادة من نتائجه لتحديد هذا الدعم التنظيمي والاستراتيجي. وقد أظهر البحث بوضوح الحاجة إلى تطوير مصادر القوة الأربعة، التنظيمية والبنوية والمؤسسية والمجتمعية، كما إلى تكوين شبكة من هذه التنظيمات، تتجاوز المطالب القطاعية وتناضل من أجل طرح رؤية نقابية لخطة التعافي، والتفاوض حولها مع السلطات على أثر تحركات ضاغطة.

2 - لا بدّ من مواكبة هذا الجهد التنظيمي، بقراءة الواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الحالي بموضوعيّة، لا تقطع مع تحليلات الماضي، لكنّها تفتح أعينها جيّداً على الواقع الجديد المتغيّر جذرياً في زمن الانهيار والمرشّح للاستدامة طويلاً، والابتعاد عن اجترار التحاليل المعهودة التي فشلت أصلاً في فهم الواقع السابق، وتوقع مآلاته. وفي هذا الإطار، من الضروري التنبّه إلى مسألتين؛ مسألة النموذج الاقتصادي ومسألة تركيبة السلطة السياسيّة. فلم يعد جائزاً تكرار أنّنا نعيش في ظل نموذج ريعي عماده المصارف والقطاع العقاري وما شابه. قد لا نغادر النموذج الريعي، لكنّه سيكون نموذجاً من نوع آخر، مع انهيار القطاع المصرفي وتوقّع نمو قطاعي الغاز والبتروال المرشحين للتحوّل إلى القطاع الريعي الأول، وما يستتبع ذلك من إعادة نظر جذريّة في التركيبة الاقتصاديّة والاجتماعيّة وانعكاساتهما السياسيّة المحتملة.

كما أنّه لم يعد جائزاً التكرار البيغائي لشعار "كلّنا يعني كلّنا" كمرادف للسلطة الحالية. فترسيم السلطة الحاليّة جرى بموازاة ترسيم الحدود البحريّة مع إسرائيل بمباركة إقليمية ودوليّة. والاندفاع الفرنسيّ نحو دعم ترشيح فرنجيّة، مرشّح "حزب الله"، لرئاسة الجمهوريّة، ليست إلّا ترجمة لهذا الترسيم، حتى ولو لم ينتخب فرنجيّة رئيساً للجمهوريّة. ولن تكون المصالحة الإيرانيّة - السعوديّة، سبباً لمعاكسة هذا الاتجاه بل لتأكيده وتطويره، حتى ولو أدّى ذلك إلى انتخاب رئيس للجمهوريّة من خارج الاصطفافات الفارقة.

ومن الضروري جيّداً، تحديد معالم السلطة الحاليّة وقواها الفعلية، ليس فقط لتوجيه الضغط الاجتماعي بالاتجاه الصحيح، بل لفهم الخلفية الاقتصاديّة - الطبقية - المذهبية لهذه السلطة، وللمصالح التي تدافع عنها. فإذا كان صحيحاً أنّ "كلّنا يعني كلّنا" أسهموا في الوصول إلى الأزمة الوطنيّة التي وصلنا إليها، إلّا أنّه ليس صحيحاً أنّ مسؤوليّة معالجتها تقع على "كلّنا يعني كلّنا"، بل على القوى السياسيّة التي تشكّل السلطة الفعلية وصاحبة القرار في الظروف الحاليّة، وهي كما سبق وأشرتُ، هذه السلطة التي رسّمت الحدود مع إسرائيل وجرى "ترسيمها" نالياً كسلطة من القوى الإقليمية والدولية. في هذا الإطار، يبدو اعتبار الحكومة الحاليّة "حكومة صندوق النقد الدولي" كما يكرّر الاتّحاد الوطني للنقابات، تمويهاً فظيحاً لواقع الحال. ليس فقط لأنّه يقفز فوق التناقضات الفعلية بين مصالح السلطة وبعض ما يطرحه صندوق النقد الدولي، بل لأنّه يضع السلطة في موقع خارجي، ويغطي على خصوصية السلطة الفعلية على الأرض، وفي منتهى "حزب الله"، الذي وبا للمفارقة العجيبة، لا يريد التعامل مع صندوق النقد الدولي، مثله مثل الاتّحاد الوطني للنقابات. فكيف تكون هذه الحكومة حكومة صندوق النقد الدولي، ومحرّكها الأساسي "حزب الله"؟

3 - إنّ تحوّل الحركة النقابية إلى مفاوض مع صندوق النقد الدولي وإلى مشارك في صياغة "خطة التعافي"، كما اقترحت في إطار معالجاتي للـ"القوة المجتمعية"، يفترض دعمًا من الحركة النقابية الدولية التي اعتادت على مفاوضة هذه المؤسسات، وراكمت خبرات في كميّة التعاطي معها، كما في كميّة معالجة الأزمات المائيّة والاقتصاديّة في البلدان المختلفة. فالتواصل مع الحركة النقابية الدولية، لا بل الانتماء إلى تنظيماتها، هو من الأولويات النضاليّة في هذه الحقبة من تاريخ الحركة النقابية اللبنانيّة. مع ضرورة حدّ هذه المنظمات النقابية الدولية على التنسيق فيما بينها عبر شبكة النقابات المحلية.

4 - معظم العمّال والموظفين ليس لديهم نقابات تدافع عنهم لا سيّما في القطاع الخاص وفي القطاع غير الرسميّ بخاصة. تنظيم هؤلاء نقابياً مهمّة ضرورية لكلّ من أراد إحياء الحركة النقابية على أسس من الديمقراطية والاستقلاليّة والفعاليّة.

5 - كثرت في الآونة الأخيرة الدعوات لتكوين نقابات حرّة أو بديلة، مُسكّكة في شرعية الاتحاد العمّالي العام، وعدم تمثيله للعمّال فضلاً عن تبعيته لأحزاب السلطة. لكن جميع هذه الدعوات لا تزال تفتش عن أنجع المقاربات لتحقيق ذلك. فالواقع لا يعطي مؤشرات إيجابيّة حول تشكّل تجمّعات عمّاليّة في المؤسسات والقطاعات غير المنظّمة. وفيما جرى تشكيل "تجمّع مهنيين ومهنيات" في موازاة الانتفاضة وكنواة معارضة داخل النقابات المهنية، لم تشهد القطاعات العمّاليّة مبادرات شبيهة، إلّا في القطاع التعليمي الرسميّ) اللجنة الفاعلة للأساتذة المتعاقدين) وفي القطاع الإعلاميّ (تجمّع نقابة الصحافة البديلة). وكان المرصد اللبناني لحقوق العمّال والموظفين، قد رصد في خلال السنوات التي سبقت الانتفاضة، ضموراً في عدد الاحتجاجات في القطاع الخاص، بالمقارنة مع عدد لا بأس به في القطاع العام.

كما أنّهُ يمكننا رصد تغييرات في أسلوب عمل نقابات، تتحوّل من نقابات مهنية بالكاد تفاوض على مطالبها ولو المهنيّة، إلى نقابات مطلبيّة تعتمد المفاوضة والضغط لتحقيق هذه المطالب التي أصبحت تتجاوز المطالب المهنيّة البحتة. المثّلن البارزان في هذا السياق هما: نقابة الممرّضين والممرّضات، ونقابة الاختصاصيين في العمل الاجتماعيّ.

ويمكن اعتبار هذه الأمثلة جميعها محاولات، ولو محدودة ومنعزلة بعضها عن بعض لمواجهة "أزمة الحركة النقابية اللبنانيّة". لم تترافق هذه المحاولات حتى الآن، مع معارضات نقابيّة بارزة داخل النقابات أو الائتادات الموجودة، حيث إنّها لا زالت تجري انتخاباتها بما يشبه التركيّة. ومن المهام المستقبلية، تشجيع ودعم تشكل هذا النوع من المعارضات داخل النقابات والاتحادات، والتعبير عن معارضتها من خلال الانتخابات أو طرق أخرى.

قد يبدو غريباً استمرار هذا الضمور في إنشاء نقابات مستقلة، مع تفاقم الأزمة المعيشيّة وتزايد عدد المصروفين من الخدمة، وما يترتب على ذلك من تضخّم في نسبة البطالة التي يقدرها بعضهم اليوم بأكثر من 40%. لكن لا شك في أنّ هناك أسباباً عميقة تحول دون تشكّل تجمّعات عمّاليّة في مواجهة الأزمة. فالسبب التاريخي إذا صحّ التعبير، هو صغر المؤسسات

(90% يعمل فيها ما دون الخمسة أجزاء)، وصعوبة التنظيم في المؤسسات الصغيرة التي يسهل فيها الصرف من الخدمة، في غياب الضمانات القانونية النقابية. وقد أضيف إلى هذا السبب، المشكلات الاقتصادية للمؤسسات في ظل الانهيار الحاصل، واللجوء إلى الصرف من الخدمة كوسيلة أولى للتخفيف من خسائرها، والذي لا يتوفر في وجهه رادع قانوني فاعل (المادة 50 من قانون العمل). أمّا محاولة الدين حافظوا على وظائفهم والدفاع عن القدرة الشرائية لأجورهم أو عن حقوقهم المكتسبة، فقد أضعفها أيضًا العدد الكبير من اليد العاملة النازحة المُستعدّة لمنافسة اليد العاملة الوطنية والقبول بشروط عمل أقل تكلفة. كل ذلك، في ظل أزمة ماليّة واقتصاديّة عامة تطال المؤسسات الاقتصاديّة، وتجعل المعالجات على مستوى المؤسسة والقطاع شبه مستحيلة.

هذه العوامل مجتمعة تجعل من الصعب توقّع نجاح مبادرات تنظيميّة نقابيّة على مستوى المؤسسات والقطاعات. ما جعلنا ندعو تكررًا ومنذ ثلاث سنوات على الأقل ، ونكرّر دعوتنا اليوم، إلى إنشاء "تجمّع عمّالي مستقل" على المستوى الوطني يضم عمّالًا وعاطلين عن العمل من القطاعات كافة، وي طرح القضايا الاجتماعيّة على المستوى الوطني. هذه المقاربة، هي باعتقادي أضمن طريقة وأكثرها تناسبًا مع الظروف الحاليّة، وتسمح من جهة بمواجهة السياسات الاجتماعيّة الاقتصاديّة التي تطرحها السلطة، وتفتح من جهة أخرى الباب نحو تشكّل نواة عمّاليّة قطاعيّة، بمساندة "التجمّع العمّالي المستقل"، وتواكب التحركات العامة. ولا أدعي لحظة أنّ المسار سيكون سهلاً أو سريع التحقيق، لكنّه يُخرجنا بالتأكيد من الجمود والخنوع ويفتح لنا آفاقًا لبناء حركة نقابيّة مُستقلّة عن أحزاب السلطة. لا يحتاج هذا التجمّع العمّالي المستقل إلى رؤية سياسيّة مُسبقة، كما درجت عليه العادة عند الأحزاب أو القوى ذات النزعة الأيديولوجيّة، بل أنّ النضال وتراكمه كفيلاّن ببلورة هذه الرؤية التي تستند إلى ثابتين: ثابتة الموقع - وهي الاستقلاليّة عن أحزاب السلطة- وثابتة الأهداف وهي الدفاع من خلال المفاوضة والضغط والحملات، عن حقوق العمّال والموظفين والعاطلين عن العمل في وجه السياسات المُعادية المطروحة.

لن تكون المسألة بالصعوبة التي يتوقّعها بعضهم الذي لاحظ العقبات أمام الاتفاق على توجّهات مشتركة بين مجموعات الانتفاضة، فالعمّال يتحسسون مصالحهم بـ"بديهيّة" أكثر ويصيغون مطالبهم بواقعيّة أكبر، تقبهم شر الغرق بالمطالب "الجذريّة" غير القابلة للتحقيق خصوصًا في ظروف الانهيار. وقد دلّت التجارب النقابيّة العمّالية العالمية، أنّ النقابات تتوجّه حُكمًا نحو "السياسة" في ظروف الركود الاقتصادي، لتتعدّر المفاوضات والمعالجات على مستوى القطاعات. المنطق نفسه يصح أكثر في ظروف الانهيار المالي والاقتصادي، حيث المطلوب عقد اجتماعي يُشارك فيه الأطراف الثلاثة؛ العمال وأصحاب العمل والدولة، ويتوافقون من خلاله على تدابير عادلة توقف الانهيار أولًا، وتفتح الباب ثانيًا أمام إعادة النهوض. وهذا لن يتم بدون ضغط عمّالي في هذا الاتجاه.

واليوم، تكمن المشكلة تحديدًا في عدم تمثيل الاتحاد العمّالي العام دوره الكامل والمستقل كشريك في رسم السياسات في إطار مؤسسات الحوار الاجتماعي الممثل فيها، باعتباره قانونًا الجهة الأكثر تمثيلًا للعمال. فلجنة

المؤشر لا تناقش سياسة للأجور، بل تقرّ مساعدات مالية طارئة. والمؤسسة الوطنية للاستخدام، لا تبحث في سياسة للتشغيل في ظل تعطل أعمالها، وغياب كلي لممثلي العمّال عن مجلس إدارتها الثلاثي التمثيل. والضمّان الاجتماعي محروم من مجلس إدارة جديد لأسباب سياسية لا يقف الاتحاد العام في وجهها بحزم. أمّا المجلس الاقتصادي الاجتماعي فقد تحوّل إلى منظم للندوات عوضًا من أن يكون له إطار للتفاوض بين الأطراف الثلاثة.

ففي معظم التجارب العربيّة التي نشأت فيها نقابات مستقلّة عن الاتحاد الرسمي والسلطة، من مثل مصر والجزائر والأردن، مثلت منظمات من المجتمع المدني الدور الأبرز في إطلاق هذه الظاهرة واحتضانها ومساعدتها على النمو. لا شيء يمنع منظمات لبنانيّة شبيهة، وهي موجودة، من تمثيل هذا الدور أو بالاستعداد له ولو لم تتبلور مقارباته بعد.

6 - أحسن الاتحاد العمالي بعدم تنظيم حفل استقبال للتهنئة بعيد العمال هذه السنة، مُتسائلًا على الأُرجح "من يهنئ من" وعلى ماذا؟ فالصمت في مثل هذا الواقع أشرف له.

بيّن القسم الخاص بأزمة الاتحاد العمالي العام، أنّ الأُخير يعاني ضعفًا كبيرًا في مصادر القوة الأربعة: التنظيمية والبنوية والمؤسسية والمجتمعية. لكن العطب الأساسي هو في تبعيته لأحزاب السلطة؛ المذهبية منها تحديدًا، ما يجعل منه عاجزًا تمامًا عن التصدي للأزمة المالية-الاقتصادية- السياسية من خلال مواجهة السلطة بسياساتها.

وفي ورشة عمل نظّمها الاتحاد العمالي العام بالتعاون مع مؤسسة فريدرش إيبرت، وأعدّها لها وأدارها الباحث، اقترحت القيادات النقابية الأساسية عناوين للخروج من أزمة الاتحاد العمالي العام، التي أقرّت بها، ومؤشرها الأبرز عجز الاتحاد عن تحقيق مطالبه لسنوات:

التبعية السياسية والهيكلية النقابية

- . بناء اتحادات قطاعية فقط.
- . اعتماد الاتفاقية الدولية 87 في النصوص القانونية.
- . النسبية في الانتخابات والتمثيل.
- . تكوين اللجان المتخصصة.
- . تفعيل دور النقابات والاتحادات.
- . توسيع الانتساب والمشاركة.
- . مشاركة الشباب والنساء.
- . اعتماد القاعدة الثلاثية: حرية - ديمقراطية - فاعلية.
- . دعم الاتحادات الضعيفة.
- . تفعيل الهيئات الدستورية.
- . تشكيل لجنة خاصة لتطوير النصوص النقابية.
- . لجنة لتطوير الأنظمة الداخلية/ الهيكلية.

- إعادة بناء القدرات الشعبية المباشرة للاتحاد من خلال تفعيل وسائل الاتصال المباشر بالقواعد العمالية (مؤتمرات مناطقية قطاعية... إلخ) تسبق أي تحركات عامة.
- تعميم فكرة التمثيل الثلاثي وتفعيلها على المستويات كافة التي لها علاقة بالمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية.
- وضع تصوّر مطلبى واضح ومحدد من ضمن استراتيجية.
- تفعيل الجمعيات العمومية.
- الحوار، وطرح المطالب بطريقة علمية مع أصحاب القرار.
- تدرج التحركات تصاعديًا من المؤتمر الصحافي إلى الإضراب العام.
- إشراك الشباب والنساء.
- التنسيق بين الاتحاد والنقابات، وبين النقابات والقاعدة العمالية.
- حسن اختيار المنديبين في مؤسسات الحوار الاجتماعي، ومتابعة عملهم وإقالتهم في حال لم يتحمّلوا مسؤولياتهم.
- تطوير العلاقة والتشبيك مع منظمات المجتمع المدني، وهيئة التنسيق والاتحادات النقابية العربية والدولية ومنظمة العمل الدولية.

النظام السياسي الطائفي

- تكوين النقابات والاتحادات على أسس قطاعية وغير مذهبية.
 - تدريب الكوادر النقابية على العمل النقابي المستقل.
 - الضغط على المسؤولين بغض النظر عن انتمائهم السياسي.
- لم يبادر الاتحاد العمالي حتى الآن، إلى تحقيق أي من العناوين التي اقترحها. لذلك، نضعها ضمن المقترحات، لكن بدون أمل فعلي بإمكانية تحقيقها نظرًا للواقع الذي فضّلناه في الدراسة.

كما جرى في الورشة مناقشة مقاربة "مصادر القوة في النقابات"، ومدى استفادة الاتحاد العمالي العام من هذه المصادر.

وقد تبيّن في النقاش، أنّ الاتحاد العمّالي العام لا يعمل في الممارسة على الاستفادة من أي من مصادر القوة الأربعة.

7 - أمّا اللّاتحاد الوطني للنقابات المعارض للاتحاد العمّالي العام، والمرتبطة قيادته ومعظم كوادره بالحزب الشيوعي، فلم يبادر جدّيًا إلى إعادة النظر بتنظيمه وخطابه واستراتيجياته. بل كان يسعى دائمًا، ربما تعويضًا عن ذلك، إلى توسيع الدائرة من حوله، عبر عقد تحالفات مع هيئات مدنيّة وبعض النقابات، في إطار شبكات هشّة ضعيفة التمثيل العمّالي والشعبي. فضلًا عن تكرار نمط تحركاته المتنقّلة بعشوائية من الاعتصامات إلى المسيرات، إلى المؤتمرات التي تعدّ بخطط عمليّة للمواجهة، تبقى عند حدود تعداد المطالب نفسها، والتهديد بالعصيان المدني، والتنديد بممارسات السلطة.

عشية عيد العمّال العالمي هذه السنة نظّم الحزب الشيوعي ومعه الائتّاد الوطني للنفابات، ندوتين لمناقشة أزمة العمل النقابي وسبل تطويره، مع مجموعة من النقابيين والناشطين والباحثين. أرجو أن تشكّل هاتين الندوتين قاعدة فكريّة عمليّة للتطوير المنشود. لكن ما يجعلني قليل التفاؤل هو أنّ الائتّاد الوطني قد نظّم مسيرة في أوّل أيّار مُطالبًا المشاركين فيها بأن تكون المسيرة "التصعيد الفعلي في مواجهة المطلّبة الشاملة ضد حكومة صندوق النقد الدولي ورئيسها، وكل الطبقة السياسية الفاسدة والناهية لخيرات الوطن ولثروات الشعب". على أن تشكّل المسيرة الشرارة لإعادة إطلاق انتفاضة 17 تشرين، والبداية لإطلاق العصيان المدني الشامل".

لا يبدو التنظيم الذي يعقد هذه الآمال الكبيرة كلّها على مسيرة أوّل أيّار، مقتنعًا بأنّ الحركة النقابيّة في أزمة، ولا يبدو أنه قد استفاد من عبر عدم جدوى التحركات السابقة الشبيهة، وتحت العناوين نفسها.

مراجع البحث

- غسان صليبي، مشاركة الأعضاء في النقابات العمالية، دليل نظري للنقابيين، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة، 1998
- غسان صليبي ، في الاتحاد كوة، دار مختارات، 1999
- غسان صليبي، مقارنة وخيارات من أجل هيكلية نقابية جديدة، منشورات المركز اللبناني للتدريب النقابي، 2006
- غسان صليبي، سلوك مدون، قواعد سلوكية للمنظمات النقابية العربية، منشورات فريدريش نيومن، 2007
- المرصد اللبناني لحقوق العمّال والموظفين، المياومون في الإدارات العامة والمصالح المستقلة والبلديات، "انتهاك لحقوق العمّال وتجاوز للقوانين"، منشورات المرصد، 2013
- مؤسسة البحوث والاستشارات، خصائص وهيكلية الحركة النقابية في لبنان، منشورات فريدريتش إبيرت، 2016
- غسان صليبي، الحركة النقابية العربية، آفاق بحثية، منشورات معهد عصام فارس، الجامعة الأميركية في بيروت، 2017
- غسان صليبي، الحوار الاجتماعي في لبنان، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة، 2019
- غسان صليبي، استراتيجيا الحوار الاجتماعي في لبنان، الاتحاد الأوروبي، ورقة مقدّمة لوزارة العمل وغير منشورة، 2019
- غسان صليبي، الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، من منظور نقابي، في الأردن وفي لبنان، دراسة غير منشورة، الاتحاد الدولي للخدمات العامة، 2019-2020
- غسان صليبي، "كورونا وتداعياته الاجتماعية في لبنان: نحو عقد اجتماعي وطني؟" – منشورات فريدريش إبيرت 2020
- غسان صليبي، انتفاضة 17 تشرين، دار نلسن، 2020
- تقرير "مرصد الاقتصاد اللبناني"، البنك الدولي، أيار 2021
- "لبنان في العام 2021 وما بعده"، مرصد الأزمة في الجامعة الأميركية، حزيران 2021

- - تقرير "مرصد الاقتصاد اللبناني"، البنك الدولي، أيار 2021
- "لبنان في العام 2021 وما بعده"، مرصد الأزمة في الجامعة الأميركية،
حزيران 2021

-غسان صليبي، مآهات التغيير في زمن الممانعة، دار سائر المشرق، 2022

- Emile Durkheim, De la division du travail social, PUF, 1930 (1893)
- Lipset, Coleman and Trow, Union Democracy, Free Press, 1956
- R michels, les partis politiques, Flammarion, 1971
- G. Adam ch. J.D. Reymond, Conflits du travail et changement social, PUF, 1978
- Alain Touraine, Michel Wieviorka, Francois Dubet, Le mouvement ouvrier, Fayard, 1984
- Le Travail dans le monde 2, BIT, 1985
- Les systèmes de relations professionnelles, livre collectif, CNRS, 1990
- Ghassan Slaiby, « les actions collectives de résistance civile à la guerre », in Le Liban aujourd'hui, CNRS, 1994
- Léon Bourgeois, Solidarité, Presses du septentrion, 1998
- J-M Denis, Le conflit en grève, La dispute, 2005
- Serge Paugam, Repenser la solidarité, PUF, 2007
- Guy Standing, Le précaariat, les éditions de l'opportun, 2014
- Ghassan Slaiby, The Power Resources Approach, FES publications, 2018
- Labor force and household living conditions survey (2018-2019), Central administration of statistics and ILO – Lebanon
- Impact of Covid-19 on women in Lebanon, Tunisia and Egypt (FES Publications, 2020)

حول المؤلف

باحث اجتماعي ومدرب، يعمل كخبير نقابي مع منظمات محلية وعربية ودولية، من بينها المركز الدولي للتدريب في منظمة العمل الدولية في تورينو، ومنظمة العمل العربية. عمل كمسؤول إقليمي لأكثر من عشرين عامًا في الاتحاد الدولي للخدمات العامة، بعد أن كان مستشارًا للاتحاد العمالي العام في لبنان لعشر سنوات.

له مؤلفات متخصصة عديدة من بينها:

- "في الاتحاد كوة" عن دار مختارات، 1999
- "الحركة النقابية العربية، آفاق بحثية"، الجامعة الأميركية في بيروت، 2017
- "مقاربة مصادر القوة في النقابات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" عن مؤسسة فريديش إيبيرت، 2018

صدر له حديثًا:

- "انتفاضة 17 تشرين" عن دار نلسن، 2020
- "زهرة في حائط"، عن دار نلسن، 2021
- "نساء يواجهن الظلم"، عن دار نلسن، 2022
- "إنسانية يسوع"، عن دار سائر المشرق، 2022
- "مآهات التغيير في زمن الممانعة"، عن دار سائر المشرق، 2023
- "ممرات انسانية إلى غزة"، عن دار نلسن، 2024

دمغة الناشر

الآراء الواردة في هذا المنشور هي آراء المؤلف ولا تمثل بالضرورة آراء مؤسسة فريدريش إيبيرت. لا يسمح بالاستخدام التجاري لأي من وسائل الإعلام التي تنشرها مؤسسة فريدريش إيبيرت من دون موافقة خطية من المؤسسة نفسها.

مؤسسة فريدريش إيبيرت | مكتب لبنان
١٥٧ مرفأ – الطابق الأول شارع ٧٣ (سعد زغلول) ، المجيدية | بيروت ٢٠١٢ ٧٣.٦
<https://lebanon.fes.de>

المسؤول عن المحتوى
ميرين عباس، مدير مؤسسة فريدريش إيبيرت، مكتب لبنان

لطلب المطبوعات:
info.lebanon@fes.de

لزيارة مكتبنا الرقمية



فريدريش إيبيرت لبنان ٢٠٢٤

هدف البحث الى دراسة التحركات النقابية ما بعد 2020، اي ما بعد تسارع الانهيار على المستويات كافة، المالية والاقتصادية والاجتماعية والمعيشية والسياسية والوطنية، وذلك بغية مساعدة النقابات والتجمعات العمالية والروابط على قيادة تحركاتها بالفعالية اللازمة، عن طريق تزويدها بنتائج الدراسة، وربما مواكبة تحركاتها عبر التنظيم وورش العمل والحملات. الحاجة الى البحث فرضها العجز العام والتام والتمادي عن تحقيق المطالب النقابية، والمتفاقم في ما أسميناه ب«زمن الانهيار»، هذا الزمن المرشح للاستمرار لسنوات طويلة بحسب التقديرات الاقتصادية والسياسية.

يفترض البحث ان الحركة النقابية في أزمة، على مستوى الاتحاد العمالي العام وعلى مستوى النقابات والروابط وتحركاتها القطاعية. شملت الدراسة بالإضافة الى الاتحاد العمالي العام، التحركات القطاعية البارزة التي حافظت على هامش من الاستقلالية، وهي مستمرة حتى يومنا هذا: نقابة الممرضات والممرضين، اللجنة الفاعلة للمتعاقدین في التعليم الرسمي الأساسي، نقابة أوجيرو، نقابة الإختصاصيين في العمل الإجتماعي، تجمع نقابة الصحافة البديلة.