السنة العاشرة- العدد ١٢ - آذار ١٩٩٩ - 10 eme Annee - No. 12 - Mars 1999

الميزان

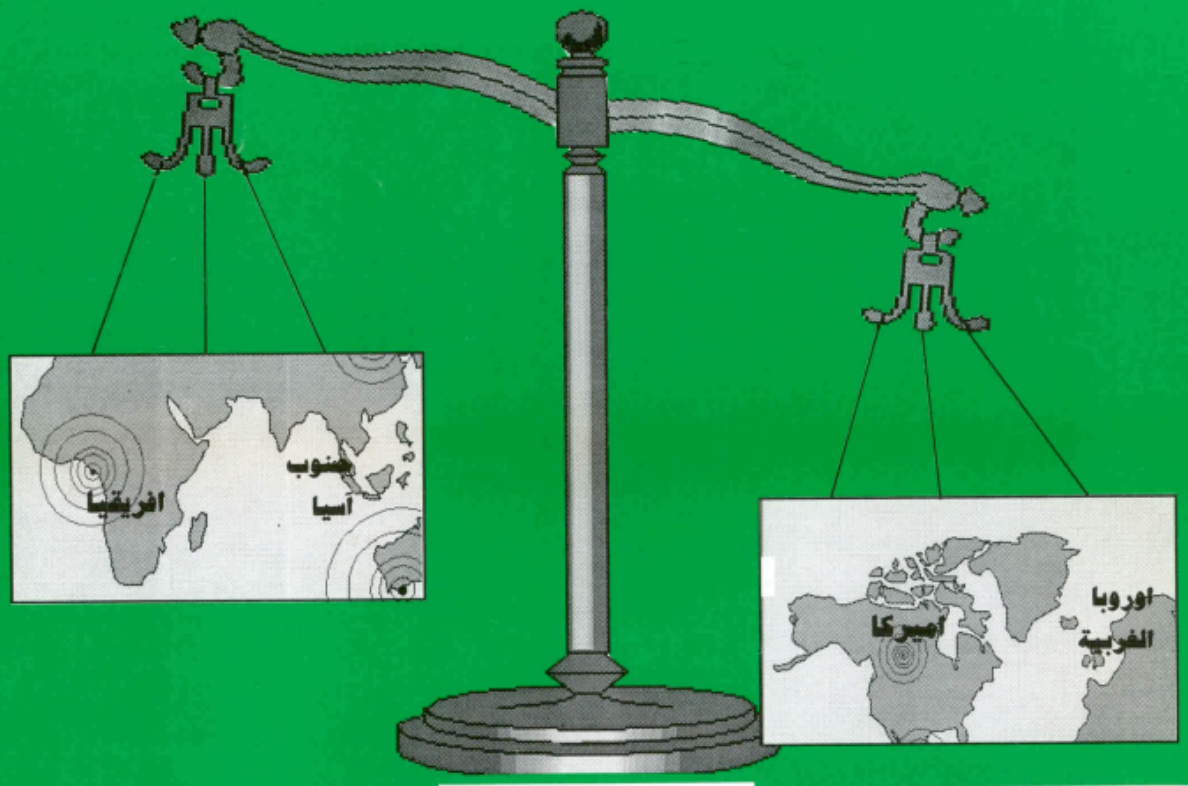
AL_MIZAN

إقتصادية - إجتماعية - نقابية

الثمن ١٠٠٠ ل.ل.

• الخبراء الاقتصاديون
يحذرون من التخصصية؟

• الضمان الاجتماعي:
بين الواقع والمستقبل



• الصرف الجماعي
قنبلة اجتماعية موقوتة...

• الحركة النقابية اللبنانية:
تطور أم مراوحة...

العولمة
وتأثيرها
على
لبنان

• قانون الايجارات:
رفض المالك والمستأجر!

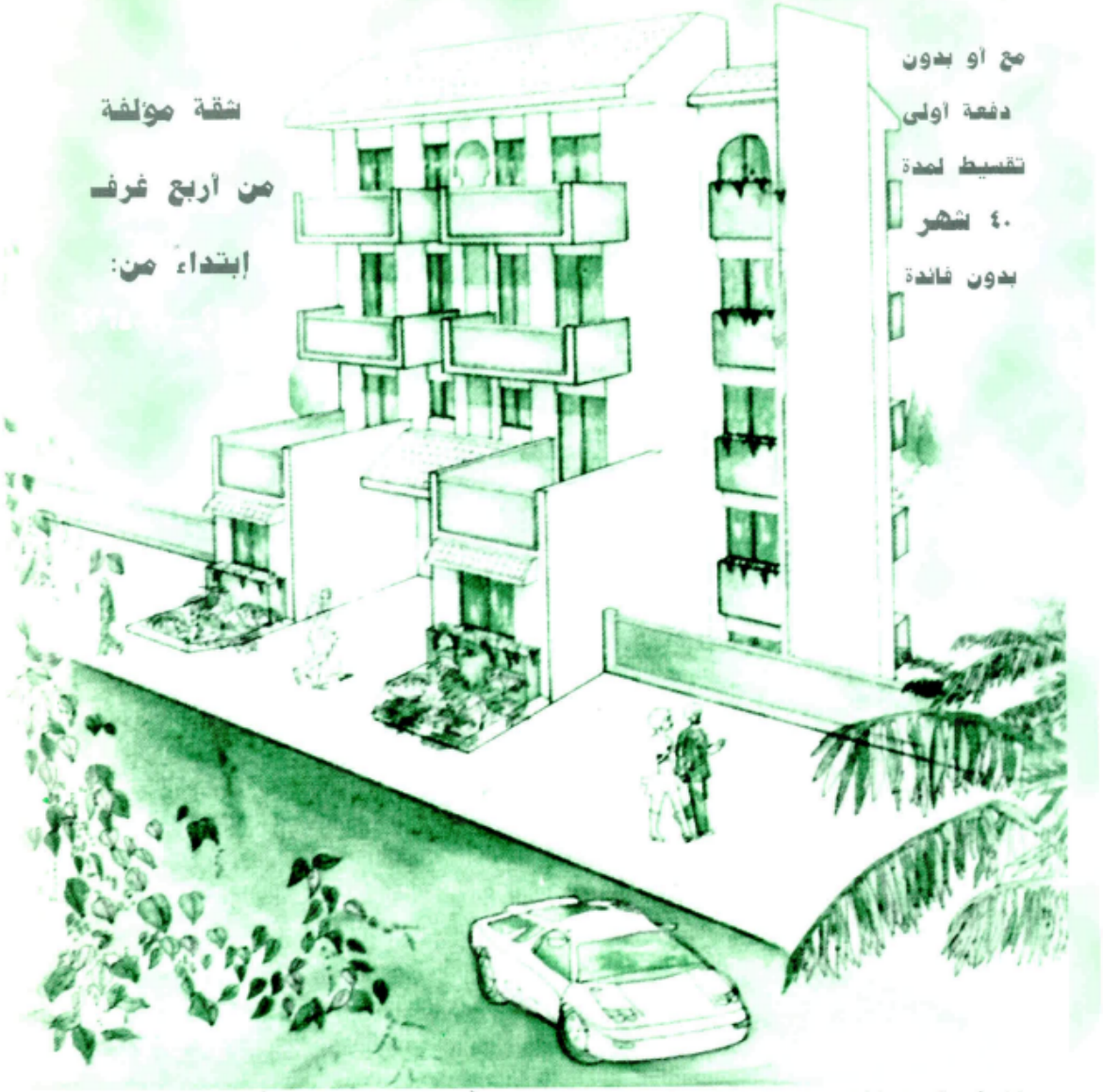
صندوق تعاضد المعلمين
أم نظام للتقاعد

في قلب الطبيعة بين عرمون وبشامون

تملك شقة سكنية مطلة على البحر على بعد ٨ كلم من طريق خلدة

مع أو بدون
دفعة أولى
تقسيط لمدة
٤٠ شهر
بدون فائدة

شقة مؤلفة
من أربع غرف
إبتداءً من:



الشركة اللبنانية للبناء والإسكان (علوان وحمود)

مار الياس-سنتر بوبس-الطابق الخامس-تجاه محلات Gs

هاتف: ٣١٣٢٧٥ / ٠١ - خليوي: ٢٦٢٠٢١ / ٠٣

الميزان

AL-MISAN

اقتصادية - اجتماعية - نقابية

صاحبا الامتياز:

علي جابر – سليمان الباشا

رئيس التحرير: داود بيرم

المدير العام: عصمت عبد الصمد

المدير المسؤول: عائدة عبد الصمد

الادارة والتحرير

بيروت – وطى الصيطبة – شارع جبل العرب – بناية زاهد وشاهين

ص.ب. ٦٧٧٤/ ١١

هاتف: ٣٠٠٣٨٦/ ٠١

في الميزان

هاتوا برهانكم

يوم جاءت الحكومة الحصيّة تحت شعار (الانقاذ والتغيير) استبشر بعض الناس خيراً، علّ المعاناة الاجتماعية على المستوى الشعبي تخف وطأتها، لكن الواقع المشهود منذ مجيء هذه الحكومة حتى الآن يعكس وضعاً ضاغطاً على الناس ماليا واقتصاديا واجتماعيا وسياسيا، وكأن السادة الوزراء أتوا من عالم غير عالم الناس، أو اكتفوا بما قدمته الحكومة من برنامج ليبقى حبراً على ورق على صعيد قضايا المواطنين الحياتية وفي مقدمتها غلاء المعيشة والبطالة الواسعة والتي تزداد يوما بعد يوم لتضيّق الخناق على شريحة اجتماعية تتضاعف معاناتها لضيق مجالات العمل. حتى الضمان الاجتماعي الذي هو على تماس مباشر مع حياة الكثيرين من العاملين لا يزال أمر الاصلاح فيه متروكاً للمجهول، إن على صعيد تطوير التقديمات او تفعيل ما هو قائم.

إن الحكومة مدعوة وبسرعة إلى وضع الأمور الحياتية الشعبية في أول سلّم اهتماماتها على صعيد البطاقة الصحيّة الموحدة وتحقيق ضمان الشيخوخة، وصندوق البطالة، ووضع خطة اسكانية علمية. وإلا فالأزمة المعيشية في تصاعد، ولا مفر عندئذ للعمال وذوي الدخل المحدود من المطالبة بتصحيح الأجور وإن كان الأمر كمن يلعق المبرد.

إن كنتم حكومة (انقاذ وتغيير) فهاتوا برهانكم، وبادروا الى وضع الكلام موضع التنفيذ وإن كانت ملفاتكم غير جاهزة فاستعينوا بالخبراء وذوي الاختصاص دون الاكثار من المستشارين. مع الاحترام لبعضهم. الذين يتحقق بهم ومعهم المثل القائل / مالي أسمع جلبة ولا أرى طحناً.

في هذا العدد

الخبراء الاقتصاديون يحذرون من التخصصية ٢-٣
مهام الهيئات المنتخبة والمعينة ٤-٦
الاصـــــلاح الاداري ٧
اسكـان وايجـــــارات ٨-٩
الصرف التعسفي وعمال غندور ١٠,-١١
مقابلة سمير فرح ..... ١٢ - ١٣
الحركة النسائية اللبنانية: سلمى صفير ..... ١٤ - ١٥
حصاد الشهر ..... ١٦ - ١٧
قضايا - العولمة ..... ١٨ - ١٩
اليورو ٢٠
قوانين: صندوق تعاضد المعلمين ..... ٢١ - ٢٢
صحة وسلامة مهنية ..... ٢٣ - ٢٤
أدب الحياة ٢٥
بريد الميزان ٢٦-٢٧
خطرات اجتماعية ٢٨-٢٩
علوم (الماء في جسم الانسان) ٣٠-٣١
كلمة حق ٣٢

الاصلاح الاداري ص-٧

العولمة ص-١٨

سلمى صفير ص-١٤

الخبراء الاقتصاديون يحذرون من التخصصية

منذ عدة سنوات، بدأت البيانات الوزارية تتحدث عن عزم الحكومة على ولوج مجال التخصصية، لمواجهة الأوضاع المالية الصعبة التي تواجهها الدولة. وقد نظم الاتحاد العمالي العام في حينه ندوة دراسية حول هذه المسألة الهامة، شارك فيها عدد من الخبراء الاقتصاديين الى جانب القادة النقابيين. ونعرض في ما يلي أهم الآراء التي عرضها هؤلاء الخبراء:

الدكتور حسن عواضه

أبدى الدكتور حسن عواضة رأيه في التخصصية في النقاط التالية:

- للقطاع العام في لبنان دور اقتصادي واجتماعي مهم، وأن مشاكله تعود الى التنظيم الاقتصادي والسياسي المحيط به اكثر من طبيعة القطاع ذاته. وبالتالي يمكن تحسين ادارة هذا القطاع دون القضاء على دوره الهام.

- لا يمكن للقطاع الخاص، مهما كانت مشاعر القائمين عليه، الا أن يجنح الى التركيز على الربح والمصالح المضيقة. وقد دلّت التجربة ان القطاع الخاص يسعى دائماً لتحقيق الربح السريع ولو تم ذلك عن طريق المضاربات والاحتكار.

- ان تحقيق الانماء الشامل والمتوازن، وارساء قواعد العدالة الاجتماعية، من دون قطاع عام قوي وفعّال يؤدي الخدمات للمواطنين، ولا يتوخى زيادة الارباح.

- للقطاع العام دور مكمل ومتفاعل مع دور القطاع الخاص ومحفز له، وبقدر توسيعه وتطويره، يتمكن من اداء دوره الاساسي في الاعمار والانماء والبناء الاقتصادي والاجتماعي.

الدكتور الياس سابا

- اعتبر الدكتور الياس سابا ان التطرق الى الخاصية قد جاء بسبب تردي نوعية الادارة العامة، والوضع المتردي للدولة، ونمو نظريات التخصيص في الدول الاشتراكية السابقة.

- ورأى أن الخاصية لا تعني التنازل عن الملكية بل تعني تخفيض حجم القطاع العام الاقتصادي، وتقليص الدور الاقتصادي للدولة. واذا كانت هذه الخاصية مفيدة في البلدان الاميركية أو الاوروبية، فلا يعني ان هذا الامر مفيد لبلد في طور النمو كلبنان.

- وانطلاقاً من مقولة (الاقتصاد في خدمة السياسة)، أكد ان اوضاع لبنان الراهنة تفرض المطالبة بدون تردد بدور أوسع وأشمل وأفعل للقطاع العام، وذلك لكي نتمكن من صياغة دور لبنان الاقتصادي الجديد في المنطقة، ولاعادة توزيع عادل للدخل والثروة، وتصحيح عمل القطاع الخاص المدفوع فقط بالارباح.

- وقال ان المطلوب اعادة تركيب الاقتصاد اللبناني، وإحياء قطاعاته، ومن ضمنها القطاع الخاص الذي تعرض أيضا للانهيار والانحسار بسبب الحرب.

- وأشار إلى أن الخاصية تتطلب سوقا اقتصادية نامية، ومتطورة وواسعة، وتتمتع بقدر مرتفع من المنافسة. وهذا الامر لا يتوفر في لبنان في الوقت الحاضر.

- وشدّد على أن دور القطاع العام ليس الربح، بل هو المقياس الاجتماعي، ولا بد من معالجة متأنية لعجز الخزينة، لئلاّ يكون الهروب منه الوقوع في مصيدة الاحتكار الخاص.

الدكتور كمال حمدان

حدد الدكتور كمال حمدان أهداف التخصيص الذي يعني "تحويل القطاع العام أو أجزاء منه الى القطاع الخاص"، بالنقاط التالية:

أ - استخدام التخصيص كأداة للانتقال من سياسية الطلب الى سياسة العرض، في مايشبه التحول التاريخي، وهذا ما حصل في الولايات المتحدة الاميركية مؤخراً في عهد الرئيس ريغان. وقد تمثل ذلك بتخفيض الضغط على المؤسسات وإلغاء القيود عليها، وتخفيض الضريبة، وتمكين المؤسسات من الانتاج باقصى طاقة وعدم التدخل في شؤونها، وتخفيض موارد الدولة وتخفيض تدخلها في المجال الاجتماعي وإعادة توزيع الدخل.

ب - تحرير المؤسسات العامة المكبلة بالقطاع العام، وتزويدها بالآلية التي تمكنها من الاندماج في الوحدات الانتاجية العملاقة القائمة في القطاع الخاص، وتوفير شروط أفضل لها في عملية المنافسة الدائرة على المستوى العالمي.

● الاصلاح السياسي مقدمة ضرورية لاصلاح اوضاع المرافق العامة
● القطاع العام يساهم في عملية الانماء الشامل المتوازن وتحقيق العدالة الاجتماعية

ج - السيطرة على مدخرات الطبقات الوسطى من خلال التخصيص، وهي في الاحوال العادية تكون أموال ضخمة خاضعة للقرارات الشخصية، مما يمكن الدولة من التحكم باسواق العملات.

د - الاوضاع السياسية والتحولات الاقتصادية والاجتماعية في الغرب، كانت تشرّع للانتقال من مفهوم الدولة الراعية الى الدولة الحامية وبالعكس.

وانتهى الدكتور كمال حمدان الى الاستنتاجات التالية:

- يجب ألا تخضع النظرة الى العلاقة بين القطاعين العام والخاص للجمود الفكري، كما ينبغي ربط انتاجية وفعالية الانفاق بوجود المنافسة وانتظام آلية السوق، وتوافر الادارة الرشيدة اكثر من ربطها بطبيعة الملكية.

- كانت افضل فترة استقرار وازدهار اقتصادي - اجتماعي في الغرب، هي التي تحققت في كنف ازدياد وزن القطاع، وتدخل الدولة الاقتصادية، منذ نهاية الحرب العالمية الثانية، وحتى اواسط السبعينات. وهذا يدل على ان ما يجري في الغرب، قد تم بدوافع خاصة بهذه البلدان، ولا تتماثل مع اوضاع بلدان العالم الثالث.

- لا يجوز الافراط في تقويم أوضاع القطاع العام من حيث كفايته وفعاليته، بمعزل عن أوضاع السلطة السياسية السائدة في البلد المعني، نظراً لأن سوء أوضاع القطاع العام يعود في أغلب الاحيان الى تدخلات السلطة السياسية غير المبررة.

- قد يكون الاصرار على التخصصية أداة سهلة للتغطية على لب المشكلة، وهي تخلف وفساد الطبقة السياسية.

- يجب استنفاد الوسائل التشريعية والاقتصادية والادارية الآيلة لتحسين مستوى فعالية واداء القطاع العام، قبل اللجوء الى التخصيص، ومنها على سبيل المثال:

- الاصلاح الاداري/ تعديل أسعار الخدمات العامة/ تخفيض البيروقراطية/ تطوير آلية الرقابة/ توسيع قاعدة اتخاذ القرارات/ تعزيز دور الحساب الاقتصادي/ الحد من الهدر/ معالجة العمالة الفائضة.

- يجب الا تقتصر المفاضلة بين القطاع العام والقطاع الخاص على حسابات الربح والخسارة ذات الطابع الاقتصادي، إذ يفترض ان تشمل عائدات المنافع الانمائية او الاجتماعية أو السياسية.

- يجب التأكد من قدرة البلد على تحمل واستيعاب بعض أوجه النتائج، جراء التخصيص، مثل تفاقم التضخم أو استشراء البطالة، وتدني القوة الشرائية للمواطنين، وعدم قدرة الدولة على ممارسة الرقابة على اسعار ونوعية الخدمات.

- يجب ان لا يتم استبدال احتكار عام باحتكار خاص، والابتعاد عن منطق الصفقات والسمسرات.

وأعلنت لاحقا التوصيات النهائية وهذه هي:

التوصيات

"١ - ان الدعوات الى تحويل القطاع العام الى القطاع الخاص لا يمكن تعميمها على جميع البلدان وفي جميع الظروف، لا سيما على بلد كلبنان كان يعاني في الاصل من ضيق رقعة القطاع العام وضعف سياساته ومن طغيان الاباحية في الحرية الاقتصادية. ان المجتمعين يعلنون رفضهم ومقاومتهم للمحاولات الجارية، على غير صعيد لتسويق فكرة تحويل القطاع العام، او اجزاء منه، الى القطاع الخاص.

"٢ - ان الظروف الاستثنائية الشاملة التي تمخضت عن حرب الستة عشر عاما، لم ينج من آثارها لا قطاع عام ولا قطاع خاص. ولا يجوز على قاعدة هذه الظروف الاستثنائية طرح موضوع نقل القطاع العام الى القطاع الخاص.

"٣ - ان الاولوية في سياسات الحكومة وبرامجها الاعمارية يجب ان تعطى بالتالي للنهوض بالقطاع العام، في اتجاه اعادة تصويبه وتفعليه وتطويره، وصولا الى اشباع الحاجات الأساسية والملحة للمواطن في مجال الخدمات العامة الرئيسية، من كهرباء وماء ونقل وتعليم واستشفاء ونقل ورعاية اجتماعية...

"٤ - ان الهدف من اعادة احياء وبناء القطاع العام لا يقتصر على توفير الخدمات العامة الاساسية للمواطنين، بل يستجيب، بالقدر نفسه من الاهمية، لحاجات الانطلاق الناجح في تنفيذ عملية الاعمار والبناء وفي معالجة التشوهات العميقة الناتجة عن الحرب اضافة الى معالجة الاختلالات العميقة التي كانت قائمة قبل الحرب والتي شكلت احد أسباب تفجرها.

"٥ - وفضلاً عن ذلك، فان ضخامة وشمولية المشكلات الاجتماعية المتأتية عن الحرب، بما في ذلك ظاهرات التفتيت والتشرذم والتقسيم تفرضان بقوة أكبر ايلاء القطاع العام دورا مركزيا أساسيا وذلك تدعيما لوحدة الشعب والوطن، وتأمينا لمشاركة أوسع فئات الشعب في التمتع بثمرات النمو والعصرنة، بل اكثر من ذلك ان نجاح القطاع العام في اعادة انتاج خدمات عامة متطورة من شأنه أن يعزز ارتباط المواطن بالدولة ويخفف بالتالي بشكل تلقائي من حاجة هذا المواطن الى مؤسسات الطوائف التي تنتج وتنزع في الوقت الحاضر جزءا من هذه الخدمات.

"٦ - ثم ان تركيز الاهتمام على النهوض بالقطاع العام وعقلنة دوره من شأنه ان يؤدي الى ترشيد وتعظيم افادة لبنان من المتغيرات الجارية في المحيط العربي، ولا سيما بعد حرب الخليج، ويفسح في المجال أمام توسيع وتحسين فرص انخراط القطاع الخاص اللبناني نفسه في هذا المحيط العربي.

"٧ - لهذه الأسباب، يرى المجتمعون ان اعادة بناء وتطوير القطاع العام في مرحلة ما بعد الحرب، يشكل عاملا أساسيا من عوامل انعاش القطاع الخاص وتحقيق استقراره وازدهاره، في اطار علاقات مؤسساتية تضمن التقدم للقطاعين.

"٨ - غير ان القطاع العام، كي يضطلع بهذه المهمات المتوخاة منه، ينبغي ان يتجاوز مكامن الخلل التي تعتريه في الوقت الحاضر. ان الاوضاع السائدة في الادارة اللبنانية لا يجوز ان تبقى على ما هي عليه الآن. ان هذه الادارة تحتاج الى اصلاح شامل، والاصلاح الاداري بهذا المعنى يجب ان يندرج في اطار استكمال الاصلاح السياسي وان يرسخ جذوره على المستوى القاعدي، بحيث لا يبقى فوقيا. ان تفعيل الجهاز المركزي للدولة وتطوير العنصر البشري وتحديث أساليب العمل وتأمين الكفاية في الاجور والتعويضات واعادة الاعتبار لمبدأ الثواب والعقاب وتحقيق الإنضباط المالي وإدخال معايير الانتاجية والحساب الاقتصادي - الاجتماعي وتكريس وتطوير المشاركة النقابية في الادارات العامة... ان هذه كلها يجب ان تشكل مشاعل يهتدى بها في اعادة بناء واصلاح الادارة اللبنانية، على أسس من الديموقراطية السياسية والاجتماعية.

"٩ - ان المجتمعين يدعون الى استكمال وثيقة الاصلاح السياسي التي أقرت في الطائف بميثاق اقتصادي - اجتماعي يكمل اتفاق الطائف ويحصنه ويوفر الشروط الملائمة لتحقيق عملية اعمار البلاد واعادة بنائها على أساس من الاستقرار والتكامل. ويرى المجتمعون ان اعادة احياء وزارة التصميم العام ووضع (المجلس الاقتصادي والاجتماعية للتنمية) موضع التنفيذ، يشكلان خطوة أساسية وحاسمة على طريق الاصلاح الاقتصادي".

ضمان اجتماعي

مهام الهيئات المنتخبة والمعيّنة لانقاذ الضمان الاجتماعي

الأخضر" لاتمام عمليات انتخاب أعضاء مجلس ادارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والتي توجت بإعادة انتخاب عشرة أعضاء جدد كممثلين للاتحاد العمالي العام، أقدم مجلس الوزراء على تعيين ممثلي الدولة في مجلس الادارة، واستكمل ترتيب عضوية اللجنة الفنية.

هذه التطورات المتسارعة أكدت على عزم الحكومة على تحصين مسيرة الصندوق، باعتبارها صمام الامان للاستقرار الاجتماعي، ولو من حيث الشكل في بادىء الأمر.

ومن خلال قراءة التطورات التي طاولت أوضاع الضمان، فإن الإدارة الجديدة تجد نفسها أمام العديد من الملفات الهامة أبرزها:

١ ـ إعطاء الأولوية للعمل المؤسساتي الذي تم تغييبه في السابق، وهذا يستدعي عقد جلسات متواصلة لمجلس المديرين، بغية التعاون والتكامل بصورة إجمالية على ايجاد الحلول للمشكلات الراهنة. وبذلك، يمكن في حال نجاح هذه الخطوة، "تفكيك المحاور" التي شكلت العنوان الأبرز للمرحلة السابق، وساهمت في تعطيل العديد من المهام.

٢ ـ العناية بالبنية الادارية لجهة تأهيل الموظفين ووضع كل منهم في المكان المناسب والاستفادة من مؤهلاتهم، وتأهيل الابنية، والاسراع في مكننة الأعمال. كل ذلك ينبغي أن يتحقق بالسرعة الممكنة لبناء إدارة سليمة وقادرة محكومة بالقانون والأنظمة المعمول بها في خدمة المضمونين.

٣ ـ السهر على قيام علاقة تكاملية في اطار من التفاعل والحوار الموضوعي بين هيئات الصندوق، (مجلس الادارة، الادارة العامة، اللجنة الفنية) ضمن الصلاحيات والقوانين التي تحكم عمل كل منها.

ولا شك أن قيام هذه العلاقة السليمة تساعد على انجاز مهام الصندوق وتصحيح مساره بأعمال ملموسة.

٤ ـ الإسراع في إقرار مشاريع قطع الحساب المنجزة أو غير المنجزة منذ عام ١٩٧٩ وحتى تاريخه، بغية التعرف بدقة على أوضاع الصندوق، والتمكن من التطلع نحو المستقبل. وما تجدر الإشارة إليه أن الوضع المالي للصندوق لا يدعو للقلق، ففي حوزته ما يزيد عن ١٥٠٠ مليار ليرة موظفة في سندات الخزينة.

٥ ـ الاهتمام الجدي بتوسيع وتنويع تقديمات الصندوق، وبخاصة ما يتعلق منها بفرع طوارىء العمل والأمراض المهنية، وطب الأسنان والأطراف الصناعية والنظارات الطبية، وصندوق البطالة.

٦ ـ المبادرة الى البحث الجدي باستبدال نظام تعويض الصرف من الخدمة، بنظام التقاعد والحماية الاجتماعية، بعد أن أصبح ذلك النظام المؤقت خطراً أكيداً على مصالح غالبية المضمونين. والمؤشر على الاهتمام بهذا الموضوع من جانب فريقي العمل، هو تشكيل لجنة رسمية من الفريقين مع عدد من الخبراء، للبحث في مشروع موحد لما فيه المصالح المشتركة للجميع.

٧ ـ إعادة الرقابة الذاتية والمؤخرة كل الاهتمام، بغية التمكن من تطبيق مبدأ الثواب والعقاب بدقة، والسهر على اعمال الصندوق وتنقيتها من كل الشوائب.

إن المرحلة المقبلة، تتطلب تعزيز دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتحسين خدماته وتقديماته، وتخليصه من الشوائب والحالات المرضية التي أعاقت مسيرته.

فإذا استطاعت الهيئات الإدارية الجديدة، المنتخبة أو المعنية، ان تتصدى بكل حزم وثقة وموضوعية لأوضاع الصندوق، تكون بذلك قد حققت قفزة نوعية باتجاه تأمين مصالح المضمونين والمستفيدين، ووضعت قواعد ثابتة للاستقرار الاجتماعي.

سالم حسين

ممثل اصحاب العمل المستقيل من الضمان الاجتماعي:

مخالفات وفضائح إدارية ومالية مستقبل الضمان في خطر

أصدر ممثل اصحاب العمال في الضمان الاجتماعي السيد أحمد ستيتية بياناً صحفياً مفصلاً عن تجربة اللجنة المؤقتة المصغرة لمجلس الادارة، تضمن معلومات ومؤشرات مهمة، فنشر أهم ما ورد فيه في ما يلي:

وهنا نص البيان وهو بعنوان "تجربة السنوات الست في الضمان الاجتماعي":

"كثر اللغط في الايام الاخيرة عن الاسباب والدوافع الكامنة وراء استقالة ممثلي اصحاب العمل من مجلس ادارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وذهب البعض ـ كما يحلو له ـ في وصف هذه الاستقالة الجماعية بانها "سياسية" وذات اهداف مبيتة لعرقلة عمل الحكومة ووضع العصي في دواليبها.

باختصار تام ومن دون الغوص في تحاليل واستنتاجات بعيدة عن كل البعد عن حقيقة الامر، نوضح للرأي العام ان استقالتنا لم تكن "سياسية" بمعنى انها من صنع المعارضة الحالية وتوجيهها ضد الحكومة، وهي لم تهدف بأي شكل من الاشكال الى ايجاد مصاعب امام الحكومة الحالية في التصدي لموضوع الضمان الاجتماعي ومعالجة مشكلاته الكثيرة، بل بالعكس كان الهدف من الاستقالة تسجيل احتجاج صارخ ورفض كلي للسياسة الضيقة والقصيرة للنظر في معالجة الشأن الاداري Management في مؤسسة ضخمة ذات مسؤوليات اجتماعية كبرى كمؤسسة الضمان الاجتماعي.

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بحاجة الى قيادة استثنائية وفريدة في قدراتها وكفايتها (ماليا واداريا وتنظيميا واقتصاديا واجتماعيا مع رؤية مستقبلية) لتستطيع الامساك بزمام الامور داخل الصندوق وفي علاقاته مع محيطه، فالمشاكل التي يرزح تحتها، والضغوط السياسية التي يتعرض لها، وسياسة الامن الاجتماعي التي يجب أن يرسمها ويعمل على تنفيذها وضمان حسن ادائها وتعيدلها عندما يستلزم ذلك... تتطلب هذا النوع من القيادة في المرحلة الحاضرة.

لقد طالب ممثلو اصحاب العمل بتوفير مثل هذه القيادة على رأس الضمان الاجتماعي منذ عام ١٩٩٥ من خلال الاجتماعات المتعددة التي عقدوها مع المسؤولين في الدولة ومع المسؤولين

في الهيئات الاقتصادية. الا ان هذه المحاولات باءت بالفشل.

القانون والانظمة في الصندوق

قانون الضمان الاجتماعي صدر عام ١٩٦٣ واجريت عليه بعض التعديلات عام ١٩٨٣. وهو اليوم في حاجة الى مراجعة شاملة وعميقة تشمل تنظيمه الاداري واجهزته الثلاثة (مجلس ادارة ولجنة فنية وامانة سر يراسها المدير العام للضمان) وملاكاته وموظفيه وهيكلية المديريات واعمالها وصلاحياتها. يضال الى ذلك البحث الهادىء والمعمق لأهداف الصندوق وكيفية الوصول الى تحقيقها من خلال نقد وتقويم التجربة الطويلة التي مضت على اعماله وتشمل التعويضات العائلية وتعويض نهاية الخدمة والتعويضات الأخرى التي لم يستطيع الصندوق تأمينها كتعويض البطالة وتعويضات حوادث العمل. ومن ناحية اخرى لا بد من القاء نظرة متفحصة على الاشتراكات لكل فرع من فروع الضمان وعبئها المتزايد والمعرقل للنشاط الاقتصادي بما ينعكس سلبا على الغايات الأساسية لقيام "مجتمع مدني" يضمن لابنائه امنهم الاجتماعي وخاصة في الشيخوخة والبطالة.

نوعية القيادة العليا

تجربة السنوات الست الماضية لمجلس الادارة لم تستطيع التصدي لهذه المواضيع الاساسية والسبب بكل بساطة ووضح هو نوعية (القيادة العليا) في الضمان الاجتماعي من حيث كفايتها وامكاناتها وتطلعاتها ورؤيتها وكيفية تعاطيها وممارستها المسؤوليات الادارية والتنظيمية وعدم وجود الاستعداد لديها للوقوف في وجه المداخلات السياسية وغير السياسية.

والمقصود بالقيادة العليا رئيس مجلس الادارة والمدير العام والمديرون ورئيس اللجنة الفنية وعضويها. وإذا كان من الخطأ الحكم على الجميع بالمعايير نفسها والمقاييس، فانه من الصواب القول ايضا ان بعض هؤلاء يتمتع بكفايات واستعدادات لا بأس بها للتقدم ومواكبة التحديث المطلوب، الا ان الظروف لم تسمح لهم بذلك بحكم فقدان القيادة الواعية "المحرض" على العطاء والتفاعل والدينامية والتكامل والعمل كفريق عمل متجانس يضع امامه الاهداف ويرسم الخطط والمناهج للوصول الى المبتغى المنشود..

رئيس مجلس ادارة الصندوق يجب ان يكون متفرغاً ليستطيع القيام بالمهمات المكلوة منه.. وما اكثرها. كما يجب ان يكون "صانع قرار" اكثر منه حكماً او مصلحاً او وسيطاً بين الأطراف.

مجلس ادارة ٣٦ عضوا

خراب ودمار للصندوق

تشكلت لجنة خاصة (بناء على طلب وزير الوصاية وموافقة رئيس مجلس الوزراء ومن دون علم مجلس الادارة) لاعادة النظر في قانون الضمان الاجتماعي في ضوء المتغيرات الحاصلة والتجربة السابقة وحددت مهماتها، ولكن شابها الغموض لاحقا امام الطلب منها تعديل "بعض" مواد القانون فقط وقد مضت على اعمالها بشكل متقطع (لاسباب كثيرة لا مجال للخوض فيها الآن) اكثر من سنة ونصف سنة لم تنجز خلالها سوى ثلاث او اربع مواد من القانون. كان اهمها اعادة النظر في تكوين مجلس الادارة بحيث يتشكل من ١٣ عضواً حداً اقصى و) اعضاء حداً ادنى يمثلون الفرقاء الثلاثة المعنيين في الصندوق وهم العمال وأصحاب العمل والدولة. ان العودة الى تجربة الـ٣٦ عضوا التي "يسوق" لها حالياً على قدم وساق ستدخل الصندوق في "سوق عكاظ" ومتاهات لا حدود لها!! ونحن نحذر من المضي فيها لانها ستشل بالفعل عمل الصندوق وتؤدي الى خرابه ودماره.

فشل اعادة تنظيم الصندوق

جسرة لمنتلي العمال

حاولنا ايجاد هيكلية وتنظيم اداري جديد للصندوق منذ عام ١٩٩٣ ولكن المحاولات جميعها باءت بالفشل بسبب قصور فهم المسؤولين للمعطيات الحديثة للتنظيم الاداري في ظل نظم المعلوماتية المتطورة واساليب الادارة على مشارف القرن الحادي والعشرين. امانة السر في الضمان الاجتماعي، اي الادارة التنفيذية، تضم حاليا ١١ مديرية ومصلحة للمراقبة الطبية.. اكثرها ومن دون صلاحيات محددة بموجب الانظمة والقوانين، ودون هيكلية ادارية واضحة المعالم افقياً وعمودياً. هناك مديرية على راسها مدير وليس فيها اي موظف باستثناء سكرتيرة. وهناك مديرية حشر فيها موظفون بالتكليف ليقوموا بعمل لا طائل منه!! وهناك مديريات لا تعرف ماذا تعمل.. اين تبدا صلاحيات المسؤولين عنها وأين تنتهي!!

وهناك مصالح ومكاتب تفرد على هواها او الحقت على عجل بالجهة الخطأ يضاف الى ذلك ان الصلاحيات تعطى لبعض المديرين بموجب مذكرات تكليف وتحجب عن البعض الآخر بحسب قربه او بعده عن المدير العام.. وعندما تسأل وتحاول التصدي لمعالجة هذه الاخطاء المميتة في الادارة والتنظيم تسمع الف جواب.. ولا جواب عن اساليب الادارة الحديثة وطرق التنظيم.

مديريات وتوازنات طائفية ومذهبية

اقتراحات التنظيم الاداري الجديد للصندوق وهيكليته كانت ترتكز على نظرهم على ٢٠ او ١٨ مديرية من اجل الحفاظ، في الدرجة الأولى، على التوازن الطائفية والمذهبية في التوزيع، بدلاً من ان تنطلق في الدرجة الأولى من تحديد مهمات الصندوق والوظائف الاساسية المنوطة به!! ان اقتراحات خفض عدد المديريات لتكون بالحدود التي يتطلبها مفهوم الادارة الحديثة، مع ايجاد منصب نائب او مساعد مدير عام - اذا كان ضرورياً - لكل مجموعة متجانسة من المهمات، ليتفرغ المدير العام للتخطيط والتوجيه والمتابعة والمراقبة والتحديث... هذه الاقتراحات لم تلق اي صدى وبقيت الادارة العامة غائصة في جزئيات الادارة والصراعات والتجاذبات.

فكرة فريق العمل اجهضت رغم مطالبتنا المتكررة باهميتها على صعيد التنظيم الاداري الحديث.. والذي حصل - ولا يزال يحصل - هو تنامي "زمر المحاور المتصارعة"، بعضها قريب من مركز القرار، والبعض الآخر على خلاف، البعض "فاتح لحسابه"... والبعض الآخر "فاتح لحساب غيره"... والجميع يحاول ايجاد تغطية لمواقفه بالاستناد الى قوى "خارج الضمان الاجتماعي" او يدعي ذلك، سواء كان على موقف حق او موقف باطل.

المداخلات السياسية والحزبية

اما عن المداخلات السياسية والحزبية فحدث ولا حرج... الجميع كان عندهم مطالب... بعضها صغير يصل الى حد توظيف او ترقية قريب او "محسوب على فلان" وذلك بشكل ظاهره قانوني وباطنه العكس تماما. والبعض الآخر عنده مطالب اكبر واكبر (!!).

كنا نقف في وجه هذه الممارسات الخاطئة ونسجل اعتراضنا عليها في محاضر مجلس الادارة (ومن يريد يمكنه الاطلاع عليها) (...).

المكننة وسوق المزايدات

- المخطط التوجيهي للمكننة دخل في "سوق المزايدات" لينتهي في "دهاليز" وقصته طويلة!!! والطريف في ذلك ان بعض المؤولين او بالاحرى مستشاريهم لم ير من المشروع الا عدد "الوظائف الجديدة" التي ستنتج عنه في حال اقراره وتطبيقه!!

نحذر.. مشكلة السنة ٢٠٠٠

- مشكلة السنة ٢٠٠٠ في اجهزة الكومبيوتر والبرامج والتي اثرنا "خطورة" اهمال معالجتها منذ عام ١٩٩٧ وضرورة العمل السريع على توفير التجهيزات

الحديثة لها.. ادركت الادارة في "ربع الساعة الاخير" "خطورة" هذا الامر على كل اعمال الصندوق والشلل الذي سيصيبه في حال تأخر انجاز المشروع. وقد انجزت وزارة الاصلاح الاداري كل الدراسات حول هذا الموضوع في تشرين الثاني، ولم يبق الا التعاقد مع الشركة المختصة لشراء الاجهزة اللازمة. وحتى اليوم لا يزال الموضوع يدور في ادراج وزارة الاصلاح الاداري ويخضع للروتين الاداري "وعلم" المناقصات والتحضيرات..

اننا نحذر كما سبق ان حذرنا في مجلس الادارة، من ان الضمان الاجتماعي سيواجه كارثة تصيبه بالشلل التام قبل نهاية السنة الحالية اذا لم يبادر المسؤولون فورا الى التعاقد مع الشركة المختصة لتصنيع وتوريد هذا الجهاز الذي يحتاج الى فترة قد تصل الى ستة اشهر. ومن ثم ضرورة تحضير البرامج المعلوماتية عليه والتي تستغرق اشهرا اضافية. ان الوضع "خطير" ويتطلب التحرك فورا وبسرعة حتى لا ندخل "الساعة الخامسة والعشرين"!!

تنظيم وتدقيق عمليات الصندوق

- موضوع الاستعانة بشركة عالية لتنظيم مالية الصندوق والتدقيق فيها والذي طرحناه منذ عام ١٩٩٣ اجهض، بالتقسيط وعلى دفعات، كان ممثلو العمال يعارضون الفكرة خوفا من "التخصصية"... وعندما اقتنعوا بصوابيتها عارضت الادارة العامة واللجنة الفنية (المكلفة التدقيق الداخلي في عمليات الصندوق" الاستعانة بشركة عالية. وتم وضع العصي في الدواليب... الظاهر "مع"، والباطن "ضد"!! وعندما تم اقناع مجلس الادارة والادارة العامة واللجنة الفنية بصواب الفكرة واهميتها وانعكاسها الايجابي والمستقبلي على عمل الصندوق وتطويره وتحديثه وكان ذلك عام ١٩٩٧. فوجئنا بعد ذلك بالوقوع في "فخ" المتاهات من دفتر شروط ومناقصات يصر الوزير على اجرائها. وكان الموضوع المطروح "سلعة" أو "مشروع اعماري" لتلزيم مبنى "بالسعر الاقل" ضمن المواصفات الموضوعة!!!

٨ سنوات تأخير في قطع الحسابات

- تجدر الاشارة هنا الى ان الصندوق لم ينجز حتى الآن سوى قطع الحسابات لغاية ١٩٩١ (صادق مجلس الادارة على الحسابات لغاية ١٩٩٠ وما زالت حسابات ١٩٩١ عالقة في اللجنة الفنية). كان لدينا تصور آخر منذ ١٩٩٣ لكيفية التصدي لهذه المشكلة، ولكن لم يؤخذ به رغم مطالبتنا المتكررة.

الضمان مؤسسة "مالية - اجتماعية" عصبها المال. كان الاحرى بالادارة العامة واللجنة الفنية وكل اجهزة الضمان ان تولي هذا العنصر اهمية خاصة بحيث تعطي الاولية القصوى ليس لقطع حسابات سنوات الحرب (وهي مشكورة للجهد الضخم الذي بذلته لانجاز قطع الحسابات الماضية برغم وجود ملاحظات جوهرية على قطع هذه الحسابات) وانها للسنوات اللاحقة التي تبدأ في ١٩٩٢، بحديث كان يجب أن يتوافر لمجلس الادارة والهيئات العامة والخاصة المسؤولة عن نشاط الصندوق صورة واضحة سنة بعد سنة عن حقيقة الوضع المالي للصندوق لرسم سياسة مستقبلية دون تأخير.

تصوروا اننا اليوم في سنة ١٩٩٩ وعلى مشارف القرن الحادي والعشرين والالفية الثالثة والوضع المالي في الصندوق غير معروف الا حتى ١٩٩٠؟ كيف يمكن التخطيط للمستقبل في الامن الاجتماعي للمواطنين ونحن لا نعرف مالية الصندوق في السنوات الخمس او الثلاث الاخيرة؟ ماذا كان يمثل حجم مالية الصندوق حتى ١٩٩٠ بالمقارنة مع ما هو عليه اليوم؟ الم يكن اجدى بذل الجهد لتوضيح صورة الامس القريب بدل الحاضر السحيق؟

بكره بينسى دولة الرئيس!

- موضوع "فروقات التسوية" في احتساب تعويض نهاية الخدمة والذي طلب الى الادارة العامة توفير الاحصاءات والمعلومات حولها، وان يقوم مجلس الادارة في ضوئها بدرس طرق معالجة هذه "الفروقات"، دخلت "دهاليز" الصندوق. وحتى هذه اللحظة لم تخرج منها رغم مطالبتنا المتكررة بتوفيرها. والجواب كان دائما - ويا للاسف - "غدا ينسى دولة الرئيس شو طلب".

موظفون لا يداومون ويقبضون

- اما بعض الموظفين في الصندوق الذين تتوافر لهم "حماية سياسية" فكانوا لا يحضرون وما زالوا، وبعضهم ملحق بمرجعيات سياسية وحزبية ودينية، وبعضهم يقبض رواتبه ولا يمارس عمله ولا يداوم ويقدر عددهم بالعشرات... وعندما طرحنا الموضوع على الرئيس الحريري وطلبنا مساعدته في هذا الامر وطلب من الادارة العامة تحضير كشف بالاسماء واماكن وجودها، كما طلب مجلس الادارة من المدير العام تزويده هذا الكشف لاتخاذ الاجراءات اللازمة في حق المخالفين، كان الجواب دائما - ويا للأسف - التوسيف والمماطلة والتأجيل!!!

المداورة بين المديرين

اما عن المداورة بين رؤساء المديريات في الضمان فقد خضعت لمساومات سياسية ومداخلات اواخر عام ١٩٩٥، وكان المدير العام السابق للضمان يصر على رفض اجرائها، وامام اصرار مجلس الادارة تم اجراء المداورة بدءا من ١٩٩٦ ولكن بشكل ناقص ومبتور. وقد طالبنا بضرورة اجرائها كل ٣ سنوات، اي انه حان الوقت الآن لاجراء مثل هذه المداورة فهل تحصل!!

مكاتب الضمان والموظفون

أما قصة مكاتب الضمان وعدد موظفيه الفضفاض واجورهم وملاحقها فهذا شأن آخر. يبلغ عدد موظفي الضمان نحو ١٥٠٠ موظف. يعمل ٦٥٦ منهم في الادارة المركزية (٤٤٪)، والباقون منتشرون في المكاتب الاقليمية والمحلية وعددها حوالي ٣٤ مكتبا على مختلف الاراضي البنانية. والشيء الملفت للنظر ان بعض المكاتب المحلية ومكاتب المراسلة لا مبرر لها من حيث الجدوى الاقتصادية عندما نأخذ في الاعتبار عدد المعاملات (ومعظمها معاملات صحية)، التي تقدم ويتم انجازها شهريا في هذه المكاتب. وبالتالي ليس هناك اي مبرر اقتصادي او اجتماعي "مهم" لحشر الموظفين فيها واستئجار مكاتب، اللهم الا اذا كان المقصود بذلك ارضاءات سياسية!! يضاف الى ذلك ان بعض المكاتب جرى "تكبير" حجمها من خلال الحاق معاملات لمؤسسات في منطقة اخرى بها وذلك لتبرير استئجار مكاتب اوسع وتبرير عدد الموظفين الزائدين عن الحاجة اليهم في هذه المنطقة والذين يرفضون الالتحاق بمكاتب اخرى كاحد "افرازات الحرب"!!.

وهناك نواب يطالبون بانشاء مكاتب في مناطقهم - كما فعل اخرون - مما سيؤدي حتما الى نقل معاملات من مكتب الى مكتب وتوظيف آخر ارضاء لهذا او ذاك!! اما مكتب زحلة الاقليمي البالغة مساحته حوالي ٣٥٠٠ متر مربع، فان الضمان الاجتماعي بموظفيه وعددهم ٣٧ موظفا لا يشغل سوى خمس المبنى وهو ليس في حاجة الى اكثر من ١٥٪ من مساحته؟

المنح المدرسية!!

العجيب الغريب ايضا ان المنح المدرسية في الضمان الاجتماعي تدفع استنادا الى متوسط اقساط عشر مدارس جرى (انتقاؤها) بعناية فائقة جدا، بحيث ضمت المدارس الاغلى اقساطا في لبنان والاقل عددا في انتساب اولاد موظفي الضمان اليها كالعائلة المقدسة (٧ تلاميذ) والانترناشونال كولدج (٨ تلاميذ) والاليليت (١٩ تلاميذ) والروضة (١١ تلميذ) والشانفيل (١٤ تلميذا) وفرير الجميزة (١٥ تلميذا) والكرمل سان جورف (١٩ تلميذا). اي ان ٧ مدارس منتقاه في العينة تضم فقط ٨٤ تلميذا من اصل ٢٤٩٥ تلميذا يحصلون على منح دراسية (٤.٣٪). هذا الامر جعل متوسط المنحة الدراسية للتلميذ الواحد يراوح بين ٢.٢ مليون ل.ل. للابتدائي و٤.٦ ملايين ل.ل. للجامعي على أساس اقساط هذه المدارس ٩٧/٩٦. أما اذا أخذنا أقساط المدارس العشر للسنة التي تليها ٩٨/٩٧، وهي حتما ارتفعت، فان الارقام أعلى من ذلك.

للعلم فقط، قدرت الموازنة الادارية للصندوق عام ١٩٩٨ بمبلغ ٧٩.٣ مليار ليرة. وهذه الموازنة تمثل نفقات ادارة عمليات الصندوق. وقد بلغت تكلفة الاجور والرواتب مع ملحقاتها من منح مدرسية واشتراكات للضمان الاجتماعي وتقديمات ومكافآت للموظفين في حدود ٧٣.٤ مليار ليرة (٩٣٪) والبقية تمثل الانفاق على المفروشات والايجارات والصيانة واللوازم.

النفقات الادارية ٢٤٪ من التقديمات

ان ادارة أموال الضمان الاجتماعي بجهازه الحالي تعتبر الاعلى كلفة في العالم. فقد بلغت النفقات الادارية ٧٧.٦ مليار ليرة من مجمل تقديمات بلغت ٣١٥.٥ مليار ليرة في عام ١٩٩٧، أي ما يمثل ٢٤٪ من حجم التقديمات. وهذا الامر يتطلب، فورا ودون تأخير، من السلطات المسؤولة والهيئات الاقتصادية والعمالية ان ترسم سياسة واضحة ومحددة لكيفية خفض النفقات الادارية التي يجب أن تكون في حدود ١٠ الى ١٢٪ من مجمل التقديمات. مع الاشارة هنا الى ان الضمان الاجتماعي لا يحتاج الى اكثر من ٨٠٠ موظف يتمتعون بكفايات جيدة وحديثة لادارة كل عمليات الصندوق التي يجب ان "تمكنن" بدلا من وجود جيش يبلغ حاليا ١٥٠ موظف (تم تعيين ٤٤٥ موظفا في أواخر الثمانينات!!).

ملفات كثيرة لم تفتح بعد

هذا غيض من فيض... وهناك الكثير يقال ويكتب وينتقد ويحلل في "دهاليز" ما يسمى "الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي"!! ملفات كثيرة لدينا لم نفتحها بعد، وكلها تحتوي على مادة "دسمة" والمشاركون في طبخها كثر وأصابع تشير الى "كبار"!!

ماذا عن ملفات أخرى كالطبابة والاستشفاء والدواء، ومستشفى البترون؟! وماذا عن ملف الأفران؟ وعن ملف شروط اجراء المباريات وكيف كانت الاسئلة تسرب للموظفين؟! وماذا عن ملف التعيينات والترقيات بأساليب "التلاعب" المفضوحة!! وماذا عن ملفات كثيرة؟

أننا نكتفي بهذا القدر، لندلل ونؤكد ان مطالبتنا بقيادة استثنائية (فريدة في قدرتها الشخصية وكفايتها العلمية والادارية والتنظيمية والمالية وذات رؤية واسعة للمعضلة الاجتماعية والحلول المطلوبة لها) كانت تنطلق ولا تزال من حرصنا على مستقبل الضمان الاجتماعي، ومن تصورنا الواضح لصعوبة المهمات الكبرى الملطوب للتصدي لها ومعالجتها.

الاصلاح الاداري: هل يصلح «العطار» ما أفسدته المداخلات الطائفية والسياسية؟

"الاصلاح الاداري" من المسائل الاساسية التي خاضت غمارها العهود الماضية، من دون احراز أي تقدم يذكر. حيث كانت تنتهي كل محاولة الى الفشل الذريع. هل الادارة العامة كما ردّد أحد السياسيين بأنها "فالج لا يعالج". "وهل يصلح العطار ما أفسده الدهر"؟

مجلس الوزراء: أي إصلاح إداري

في الحقيقة، ان محاولات الاصلاح المتكررة، من خلال الحكومات المتعددة، كانت تتمحور حول إصلاح شكلي وجزئي، بحيث انطبق عليها المثل القائل: "أصلحت شيئا وغابت عنها أشياء".

وما تجدر الإشارة اليه، ان الاصلاحات الادارية التي تحققت في عهد الرئيس فؤاد شهاب، والتي اندرجت تحت هدف أساسي هو: "بناء الوحدة الوطنية وتحقيق الدولة الحديثة"، والتي شكلت قفزة نوعية في تفعيل القطاع العام، واجهت فيما بعد محاولات حثيثة للانتقاص منها، وتعطيل مؤثراتها الإيجابية، باللجوء الى "التطهير المتسرّع العشوائي" الذي أدى الى نتائج عكسية، تمثلت بانتقال المعروفين، من الوظيفية إلى النيابة أو الوزارة، أو بإعادة معظمهم بقرارات من مجلس شورى الدولة، لعدم وجود ملفات إدانة قانونية ملموسة.

وهكذا كانت محاولات الاصلاح تفتقد الى النظرة الشمولية في تناول الأسس الرئيسة للادارة العامة وهي:

- العنصر البشري
- القوانين التي تحكم عمل الادارة العامة
- الطرق وأساليب العمل
- الهيكلية الادارية

ولا شك أن أي محاولة إصلاح جدّية كانت تقف عاجزة عن "الحائط الطائفي أو المذهبي" الذي كان ساحة المداخلات السياسية، بهدف انتزاع مراكز نفوذ أو تأمين حصص لمراكز القوى السياسية.

ولهذا كانت محاولة اصلاح أوضاع الادارة العامة تذهب في غير الوجهة الصحيحة، وبالتالي يبقى كل شيء على حاله.

واليوم، إذ تتحدث حكومة الرئيس سليم الحص عن الاصلاح الإداري، في ضوء تقارير هيئات الرقابة، بالقول أنه "عملية مستمرة"، فإن ما حصل حتى الآن من إجراءات لا تبشر بأي تغيير فعلي!

من هنا، يمكن القول، بأن لا إصلاح إداري حقيقي، من دون اصلاح سياسي حقيقي، عبر إلغاء الطائفية السياسية، وفصل النيابة عن الوزارة، واخضاع الفئات القيادية العليا في الوظائف (الأولى والثانية والثالثة) الى مباريات مدروسة تؤمن استقطاب الكفايات العلمية المجربة الى الوظائف المناسبة، بمنأى عن الاعتبارات الطائفية أو المذهبية أو السياسية.

وبالاضافة إلى ذلك، لا بد من تطبيق مبدأ الثواب والعقاب، وتسهيل الخدمات للمواطنين بمختلف الوسائل الحديثة المبتكرة، للحؤول دون ابتزازهم أو إذلالهم.

فلماذا لا تنشأ مجمعات الخدمات العامة المختلفة في مكان موحد وملائم في العاصمة وسائر عواصم المحافظات؟

ولماذا لا تفعل الرقابة العامة، وتحويلها إلى رقابة ذاتية في كل إدارة، مستقلة عن توجيهات هذا المدير أو ذاك؟

ولماذا تبقى بعض المراكز حكراً على من ينتمي الى بعض الطوائف أو المذاهب؟

ولماذا لا تجري محاسبة ومساءلة سنوية للقيادات الوظيفية العليا، والتي قد يكون من جرائها إحداث تشكيلات إدارية أو إعفاءات إذا ما لزم الأمر؟

أسئلة عديدة من هذا القبيل، ويبقى ان نقول ان الادارة هي العمود الفقري للدولة، فإذا استقامت أوضاعها كانت لها نتائج ايجابية على صعيد الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

قانون الايجارات بين الرفض والقبول... قانون الايجارات بين الرفض والقبول... قانون الايجارات بين الرفض والقبول.

قانون الايجارات بين الرفض والقبول... قانون الايجارات بين الرفض والقبول... قانون الايجارات بين الرفض والقبول.

قانون الايجارات

بعد ظهر الخميس في الرابع من شباط ١٩٩٩ عقد اتحاد لجان الدفاع عن حقوق المستأجرين اجتماعاً استثنائياً للتداول في التطورات التي طرأت بشأن مشروع قانون الايجارات وذلك في مقر الاتحاد الوطني للعمال والمستخدمين. دخلت (الميزان) الاجتماع وطرحت على المجتمعين الأسئلة التالية التي تولى الرد عليها عضو الاتحاد الأستاذ زكي طه:

قانون الايجارات بين

الميزان: كثر الجدل مؤخراً حول مشروع قانون الايجارات الذي كان مطروحا من قبل الحكومة السابقة والرفض كان من قبل المستأجرين والمالكين، ما السبب لهذا الرفض؟

- ان مشروع قانون الايجارات الذي كانت الحكومة السابقة قد أحالته إلى المجلس النيابي، ومن ثم استعادته بعد التمديد للقانون الحالي لغاية نهاية حزيران من العام الحالي، كان موضع اعتراض ورفض من قبل المستأجرين لأكثر من سبب، وأهم تلك الأسباب.

- زيادة ٢٠٪ تضاف الى كل الزيادات السابقة التي تضمنها القانون الحالي بحجة معالجة التفاوت بين بدلات الايجار للاماكن السكنية وغيرها، حيث يبدو ان الهدف منها تعميم الغبن اللاحق بالاماكن غير السكنية بدل إزالته.

- ربط بدلات الايجار بنسب التضخم السنوية بشكل الي، دون انتظار اقرار تصحيح الاجور التي لا يتم وفق هذه النسب.

- التوسع في حق الاسترداد والاخلاء لمصلحة المالكين وتخفيض نسب التعويض المعمول بها في القانون الحالي.

- اعتبار سند الايجار بمثابة سند دين في المحاكم دون سابق انذار.

- تشكيل لجان قضائية ولجان تخمين خاصة، غير قابلة احكامها للاعتراض بشكل مخالف للقوانين.

- زيادة النسب التي يتحملها المستأجر من النفقات المشتركة والتوسع فيها لتشمل الصيانة الخارجية للبناء والترميم والديكور.

الميزان: قانون ٩٢/١٥٩ هل ساهم في الحد من مشكلة الايجارات، وبالتالي حقق القانون ما رمى إليه من ايجاد استقرار اجتماعي؟

- رغم مضي سبع سنوات على اقرار قانون حرية التعاقد، فإن أزمة السكن لم تتراجع، بل ازدادت حدة وتفاقمت لاكثر من سبب:

- زيادة كبيرة في نسبة الطلب مقابل تراجع نسبة ما هو معروض للايجار.

- ارتفاع بدلات إيجار الشقق والمساكن المعروضة مقارنة بامكانات طالبي الايجار خاصة ذوي الدخل المحدود، اضافة الى من كانوا يصنفون في عداد الطبقة الوسطى بعد ان انهارت أوضاعها.

- الانهيار الاقتصادي العام الحاصل في البلاد، ومضاعفاته الاجتماعية الخطيرة.

لهذه الأسباب وغيرها، لم يساهم اقرار القانون ٩٢/١٥٩، في معالجة الازمة خلافاً لما ورد في الأسباب الموجبة والتي حرر على أساسها، في ايجاد استقرار اجتماعي، اذ ان النتائج لتطبيقه، أدت الى استمرار حالة القلق الاجتماعي ليس لدى الذين عجزوا من تأمين مسكن لهم، بل حتى بالنسبة للمستأجرين الذين ابرموا عقوداً وفقاً لاحكام هذا القانون، وباتوا يخضعون لشروط المالكين المجحفة ان لجهة عدد السنوات او لجهة البدلات المرتفعة، مما جعلهم هم وعائلاتهم تحت وطأة عقود اذعان وقهر مفروضة عليهم قسراً ومهددين دائماً بالتشرد والعجز. وعليه فان الوضع بات يتطلب إعادة النظر بهذا القانون بدلاً من الابقاء عليه.

الميزان: مشروع قانون الايجارات المطروح حالياً، ما هي الثغرات التي تعود بالضرر على المستأجرين؟

- أن الجدل المشار اليه في السؤال السابق، يحتدم في كل مرة يطرح فيها مشروع قانون جديد للايجارات، وتستحضر فيه من قبل المالكين والمستأجرين كل المطالب والمشكلات، التي تعبر عن مصالح الطرفين المتعارضة، ففي حين يحاول المالكون تقديم وعن غير وجه حق ان استمرار أزمة السكن واستمرارها مرده الى القوانين الاستثنائية للايجارات، وان الحل يكمن في تحرر العقود، فإن المستأجرين يجدون أنفسهم في موقع الدفاع عن حقهم في السكن وحماية عائلاتهم من التشرد والعجز عن الدفع، وعليه يكون الطرفان في موقع السجال فيما بينهما من جراء اصرار الدولة على حصر تدخلها في معالجة أزمة السكن باقرار قوانين استثنائية للايجارات، وتهربها من تحمل مسؤوليتها، وهو الأمر الذي تعمد الحكومة الحالية على تكراره عبر تشكيل لجنة جديدة برئاسة مدير عام وزارة العدل، وتكليفها اعداد مشروع قانون جديد، من المؤكد انه سيكون موضع جدل مرة اخرى، وعامل تجديد للصراع كي يكون عند اقراره على قدر من التوازن النسبي بين مصالح المالكين والمستأجرين.

الميزان: أنتم كلجنة دفاع عن حقوق المستأجرين، هل تقدمتم باقتراحات عملية، وما موقف المسؤولين منها؟

- بالنسبة لنا في لجان الدفاع عن حقوق المستأجرين، وبناء لطلب اللجنة المكلفة اعداد مشروع قانون جديد، تقدمنا بمذكرة حددنا فيها مطالبنا واقتراحاتنا، ولكنا كما في كل مرة لا نأمل ان تأخذ اللجنة بما نطرح، بالنظر الى طبيعة تشكيلها والاهداف المرسومة لعملها، مما يفرض عليها البقاء في حالة من الريبة والحذر

الرفض والقبول

كي لا يأتي المشروع منحازاً لمصالح المالكين على حساب جمهور المستأجرين، خاصة من الفئات الشعبية وأصحاب الدخل المحدود، في ظل الأزمة الاقتصادية المحتدمة فصولاً وما نجم وسينجم عنها من مضاعفات خطيرة، وهذا يتطلب منا في لجان المستأجرين كما جميع المستأجرين البقاء في وضعية الاستعداد والتحضير في سبيل منع تحرير أي مشروع قانون جائر ومجحف بحقنا، مستفيدين من خبرتنا في حماية حقنا في السكن، والذي لا يتحقق الا بمشاركة المستأجرين ودفاعهم عنه كما من أجل تنفيذ مطالبهم التي لن تتأمن إلا عبر نضالاتهم ومشاركة كافة القطاعات الشعبية الاجتماعية المتضررة مما هو قائم.

الميزان: أتعتبرون أن هناك خلفية سياسية من طرح هذا المشروع لحماية كبار الملاكين على حساب الطبقات الشعبية؟

- من الأمور غير المشكوك فيها، هو وجود خلفية سياسية لأي مشروع قانون للايجارات، وهذا الأمر مصدره الطبيعة السياسية والاقتصادية كما الاجتماعية للنظام القائم والذي يعاد بناؤه والمصالح التي يمثلها ويخدمها، ودليلنا على ذلك هو رفض كل العهود والحكومات السابقة الاقدام على معالجة أزمة السكن من مداخلها الصحيحة، والاكتفاء باصدار القوانين الاستثنائية، عدا انه وبرأينا فإن السبب الأساسي الذي يشكل مصدر هذه الأزمة واستمرارها لعقود عديدة يعود الى طبيعة ونتائج السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي اعتمدت لغاية الآن، والإصرار على عدم وضع وإقرار خطة سكنية فعلية تتوفر لها امكانات التنفيذ وتشكل جزءاً من سياسة اقتصادية عامة والاستعاضة عن ذلك بتكريم المعالجة للقطاع الخاص وابقاء حق السكن لغالبية الفئات الشعبية تحت رحمة مصالح كبار الملاكين وتجار البناء، في ظل تصور وزارة الاسكان عن القيام باي دور جاء في هذا الاطار.

الميزان: ما هو الحل العادل برأيكم لضمان حقوق المستأجر، وهو الذي يكفل استقراره هو وعائلته ويحمي حقه في السكن وقدرته على تحمل كلفته في آن، ويمنع عنه سيف التشرد والعجز بواسطة القانون، دون أن يعني ذلك التجاوز على حقوق صغار الملاكين والتي لا يمكن لها أن تتأمن الا في إطار معالجة متكاملة للازمة، يكون في صلبها قيام الدولة بواجباتها ودخولها طرفاً فعلياً عبر:

- اعادة النظر في الزيارات التي يفرضها القانون الحالي.
- الاسراع في تنفيذ دعم قانون المؤسسة العامة للاسكان، وتوفير امكانيات التمويل اللازمة لها، بقروض داخلية وخارجية وبضمانة الدولة.
- توظيف الاحتياطي المالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في مشاريع سكنية للمضمونين.
- تشجيع التعاونيات السكنية وتأمين التمويل لها.
- اعطاء البلديات في العاصمة والمدن الكبرى صلاحية اقامة جمعيات سكنية مخصصة للايجار أو التملك من قبل أصحاب الدخل المحدود وتمويلها من القطاعين العام والخاص.
- الاسراع في انشاء شبكة مواصلات منظمة بين مختلف المناطق.
- تنمية المحافظات والمناطق بما يساعد على تثبيت التمركز الديمغرافي منها وتحقيق الانماء المتوازن واللامركزية الادارية.

مقابلة

لا يمكننا أن نتحدث عن الأزمة الاقتصادية بمعزل عن أسبابها ومسبباتها. وموضوع القطاع الصناعي أخذ بالتفاقم إلى حد بات يشكو منه الجميع. فهنالك انعكاسات سلبية على كل الصعد الاجتماعية. ولا شك بان العمال وذوي الدخل المحدود هم الأكثر تضرراً من هذه الأزمة. فبدءاً من عملية الصرف، إلى الانتقاص من الحقوق المكتسبة بنضال مرير وطويل عبر سنوات عديدة. ومنها ضرب عقود العمل الجماعية. واستخدام عمال جدد بعقود إفرادية ومحدودة المدة تخلصا من التزامات أصحاب العمل تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. حتى أن بعض المؤسسات قد مدت يدها الى جيب العامل لتنقص من أجره الأساسي وهذه مهانة جديدة تضاف إلى سابقاتها.

وفي مجال تسليط الضوء على مسألة صرف عمال شركة سيبكو - غندور التقت الميزان الأطراف المعنيين بهذه المشكلة من أصحاب العمل. والنقابة الممثلة لعمال الشركة وكذلك الاتحاد المهني الذي تنتمي إليه هذه النقابة.

مع فضل برو مدير الكوادر البشرية في المؤسسة كان معه الحوار التالي:

معمل غندور في الشويفات

الصرف التعسفي وقضية عمال معمل غندور

س: ما هي الأسباب التي دفعت بإدارة المؤسسة إلى صرف ٣١ عاملاً من عمال سيبكو.

ج: يهمنا أن نوضع بأن الشركة مرت بعدة مراحل صعبة بدءاً من الاجتياح الاسرائيلي عام ٨٢.

السيد فضل برو

ومن ثم قصف المعمل اثناء حرب الجبل سنة ٨٣ وتوفي أحد العمال وفي سنة ٨٨ توالى القصف وأصيبت المستودعات والموجودات.

وفي سنة ٨٩ كانت الضربة القاضية حيث اصاب القصف معمل الكرتون واحترق كلياً.

في سنة ٩٢ تم تأهيل المصنع ولكن مصنع الكرتون المضلع تعذر تشغيله.

والسبب الآخر هو تدني أسعار الورق. حيث تبلغ قيمة الطن المستورد ٣٠٠ دولاراً. في مقابل كلفة تصنيع الطن عندنا ٣٨٠ دوراً. ثم ان رواتب العمال ذات كلفة عالية واقدميتهم تتراوح بين ٢٦ و٣٢ سنة. وقد ترتبت على الشركة ديون للبنوك مما جعلنا نلجأ إلى تقليص عدد العمال وليس ظلمهم.

وعن عدد العمال المعروفين والعرض الذي قدمته الادارة أجاب السيد برو:

- بان هنالك ٣١ عاملا شملتهم عملية الصرف. منهم ١٥ عاملاً لا عمل لهم. وقد عرضنا على ١٦ عاملاً منهم العمل برواتب جديدة. وبعقود سنوية والعمل في أقسام أخرى مع تأمين صحي للعامل وزوجته.

س : والعرض بالنسبة لعملية الصرف.

ج: الحقوق القانونية ـ من انذارات واجازات ومستحقات.

س : ولكن هنالك مؤسسات عمدت الى صرف عدد من عمالها مقابل اعطائها تعويضات تراوحت ما بين ١٥ شهرا و٢٠ شهرا والامثلة كثيرة. في غندور الحلويات مثلاً او في سوليفر.

ج : الوضع في سيبكو يختلف عن الوضع في باقي المؤسسات نحن لدينا خسائر جسيمة ولا نقدر ان نغرق بالديون أكثر مما غرقنا. واليوم اعتمدنا هذا الخيار لأنه لا بديل لنا سواه. ففي الفترات الماضية وحفاظاً على ديمومة العمل أرسلنا عمالنا للعمل في معمل غندور الشويفات للمحافظة عليهم وتحسساً منا بأوضاعهم.

أما العرض الذي تقدمت به الشركة لايقاف عملية الصرف فهو تجميد عقد العمل الجماعي لمدة خمس سنوات وان وزارة العمل هي وسيط وقد تدخلت لحل النزاع ولكن بدون نتيجة. وهي لا تقدر أن تفرض حلاً.

مع رفعت عبيد

ثم التقينا رئيس نقابة عمال سيبكو السيد رفعت عبيد الذي علل الاسباب التي ادت إلى عملية الصرف هي الرواتب المرتفعة. والنيل من الحقوق المكتسبة والالتفاف على عقد العمل الجماعي.

وقال ان عدد العمال المصروفين بلغ ٣١ عاملاً.

وكل ما تقدمت به الإدارة من عروض لصرفهم كان الحق القانوني بأشهر الانذار.

وقد تقدمت النقابة بوساطة إلى وزارة العمل وعقدت عدة جلسات دون التوصل إلى نتيجة. وان مندوب وزارة العمل تقدم باقتراح لتجميد الشهر الرابع عشر والخامس عشر لمدة سنة مقابل صرف النظر عن عملية الصرف ولكن الادارة لم توافق حتى لو تجمدت كل تقديمات العقد الجماعي.

س: ما هي الاجراءات المنوي اتخاذها دفاعاً عن قضيتكم؟

ج: اذا استمرت الادارة بصرف العمال سنقابلها باضرابات واعتصام داخل المعمل وسنضطر بتوفيق بقية الاقسام من معمل الحليب الى الماستر. ومن حقنا ان ندافع عن أنفسنا حتى لا نصبح في الشارع مع عيالنا.

وعن مقابلة وزير العمل قال: إنها تمت بحضور السيدين سليمان حمدان رئيس اتحاد الكيماويات وبسام طليس وقد طلب الوزير من المدير العام أن يتصل بالسيد غندور ويبلغه عدم صرف العمال.

أو أن يتحمل مسؤولية هذا الصرف. وقال الوزير أن لا مساومة على حق العامل وقد أعطانا حق الاضراب والاعتصام واستعمال كافة الوسائل المشروعة للدفاع عن حقنا. وهذا ما وفر طمأنينة للعمال ونحن نشكر بدورنا جميع الذين يقفون الى جانبنا في قضيتنا المحقة.

مع سليمان حمدان

ومع سليمان حمدان رئيس اتحاد عمال الكيماويات والمواد المشابهة قال حول معالجة موضوع صرف عمال سيبكو بالتالي:

بادرت كرئيس اتحاد إلى الاتصال بالسيد محمد غندور لبحث الأمر.

واطلعنا على الظروف التي يعيشها المصنع وان هذه الظروف هي وراء عملية الصرف.

ونحن كاتحاد وانطلاقا من حرصنا الشديد على ديمومة العمل التي نتمسك بها وما قدمته إدارة سيبكو ليس مقنعاً لنا. لأننا نعلم الذرائع مثل تعرض المعمل للحريق. وهذا ليس سبباً كافيا للصرف السبب الحقيقي هو مشروع كبير مطروح في البلد ومتفق عليه على مستوى عال في جمعية الصناعيين وهو التخلص من العمال القدامى الذين أصبحت رواتبهم مرتفعة بحكم تطور الأجور في السنوات الماضية. ويعمدون الى استخدام عمال جدد وبالحد الأدنى للأجور وبعقود فردية ولمدة سنة وهذا تحايل على القانون. لن نقبل به. مع العمل أن العمال استطاعوا خلال نضالاتهم المشروعة أن يحققوا بعض المكتسبات، لكنها وبالاضافة إلى الراتب لا تفي بالاعباء المعيشية الصعبة.

السيد رفعت عبيد

وعما جرى في المفاوضات أجاب:

ـ كنا حريصين كل الحرص أن تجري الأمور بشكل طبيعي ولكن الادارة لم تساهم بالحل في حين أن هنالك أمثلة على الصرفت تم في عدة مؤسسات بالتوافق بين العمال والإدارة والتصلب لا يوصلنا الى الغاية المنشودة. ومع الأسف هناك كثير من أصحاب الأعمال يرغبون بإضاعة حقوق العمال ونحن نعرف الحق بوضوح.

ونتمنى على ادارة سيبكو ان تغير من طريقة معالجتها للموضوع وذلك بتقديم صيغة جديدة قابلة للتفاهم علماً بأننا تقدمنا بأكثر من طرح لتقريب وجهات النظر. وحل هذه المشكلة بأقل ضرر على الجميع.

أبرز المطالب

ـ تعديل قانون العمل خاصة المواد التي تسمح لرب العمل بالصرف التعسفي.

ـ الطلب إلى وزارة العمل فرض غرامات باهظة على استخدام العمال الأجانب.

ـ سن تشريعات تفرض على رب العمل تسجيل العمال غير اللبنانيين في الضمان الاجتماعي.

ـ دعم الدولة الصناعة الوطنية بتقديم قروض ميسرة وتخفيض فاتورة الكهرباء والمحروقات.

ـ فرض ضرائب على البضائع المستوردة وتخفيض الضرائب على المواد الأولية التي تدخل في التصنيع.

مقابلة

سمير فرح:

نشاط مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية يتمحور حول تعزيز دور الحركة النقابية وحماية البيئة وتشجيع الصناعات الصغيرة والحرفية

مؤسسة فريدريش ايبرت من خلال نشاط ممثلها في لبنان السيد سمير فرح صارت محط احترام وتقدير كبيرين في أوساط الحركة النقابية وقطاعات اقتصادية واجتماعية وإدارية. ومع نشاطها الدائم في مجال التثقيف النقابي والعمالي والإجتماعي كان "للميزان" الحوار التالي مع مديرها في لبنان السيد سمير فرح:

السيد سمير فرح في احدى الندوات النقابية

- الميزان: هل لكم أن تعرفوا القارىء بالمؤسسة وأهدافها؟

- فرح: مؤسسة فريدريش ايبرت ألمانية، موجودة في لبنان منذ ثلاثين سنة وتقوم بشكل عام بتعزيز المجتمع المدني في لبنان. وقد تأسست في ألمانيا بهدف الدفاع عن الحرية والديمقراطية والعدالة الاجتماعية. ومن أهم أهدافها كذلك العمل على تقارب الشعوب المحبة للسلام، وإقامة الحوار بين مختلف الأفرقاء.

- الميزان: ما نشاط المؤسسة في لبنان حتى اليوم؟

- فرح: أصبح للمؤسسة أصدقاء كثر خاصة في أوساط الحركة النقابية حيث قامت المؤسسة بنشاطات من شأنها تعزيز دور الحركة النقابية في المجتمع المدني اللبناني إضافة إلى ربط الحركة النقابية بالحركات النقابية العالمية الحرة.

وفي معرض ذكر النشاطات، قمنا بدورات تثقيفية مع مختلف القطاعات، ووضعنا بعض الدراسات التي تهم العمال في المجال الاقتصادي والمجال الاجتماعي.

والمؤسسة لا تعنى فقط بالمجال النقابي العمالي بل نشطت في مجالات متعددة لها علاقة بالمجتمع اللبناني مثل تعزيز دور المرأة، وحماية البيئة وتشجيع الصناعات الصغيرة والحرفية. ومن أجل تنفيذ هذه السياسة اتخذت المؤسسة شركاء لها من المجتمع المدني وتعاونت معهم في الأطر التثقيفية والتدريبية والدراسات وغيرها. وكما هو معلوم أن مؤسسة فريدريش ايبرت قريبة من الحزب الاشتراكي الديموقراطي الحاكم حالياً وأمامها برنامج مكثف هذه السنة في إطار تعزيز العلاقات الألمانية اللبنانية.

نشاط المؤسسة هذا العام

ومن المعلوم أن ألمانيا هي رئيسة الاتحاد الأوروبي للنصف الأول من هذه السنة، وسيعقد المؤتمر الثالث (برشلونة) في مدينة

(شتودغارت) على مستوى الحكومات الأوروبية والمتوسطية. وبهذه المناسبة ستقوم المؤسسة في بيروت بعقد سلسلة ندوات ولقاءات تتناول هذا الحدث الهام، كما ستعقد المؤسسة، حيث سيجري المؤتمر في ألمانيا، بعض اللقاءات الجانبية على مستوى المجتمع المدني حيث سيشارك نقابيون وصحافيون وناشطون في مجال حقوق الإنسان لتعزيز علاقة الشراكة الأوروبية المتوسطية.

وبهذه المناسبة سيقوم المكتب في بيروت بدعوة عدد من البرلمانيين اللبنانيين لزيارة ألمانيا في إطار تطوير العلاقات المشتركة.

وعلى صعيد بيروت لدينا بعض التصور حول التثقيف النقابي مستقبلاً، والعمل على إلغاء شتى ألوان التمييز بين المرأة والرجل خاصة من الناحية القانونية وبعض النشاطات البلدية.

دور المؤسسة والوعي النقابي

- الميزان: قامت المؤسسة كما قلتم بندوات تثقيفية هل تحقق في نظركم الوعي النقابي؟

- فرح: لا أخفي عليك أن المؤسسة جمدت نشاطها لفترة في المجال النقابي نظراً للركود في العمل النقابي والحركة النقابية تشعبت على حال يوجب تنظيمها من الاساس. وفي هذا المجال اعتقد أن الحركة النقابية بحاجة اليوم الى هيكلية جديدة متطورة تنظم الوضع النقابي في لبنان.

ونحن في المؤسسة من دعاة التضامن والوحدة في صفوف الحركة النقابية. وما حصل من انشقاقات سابقة وبعض الانشقاقات الحالية يضر بمسيرة الحركة النقابية ويردها الى الوراء خاصة في هذه الظروف التي يتقدم بها العالم، وتطرح قضية العولمة نفسها على المستوى العالمي، والحركة النقابية إذا لم تواكب هذا التطور نخشى أن تهمش مستقبلاً، ولبنان من البلدان المميزة في الشرق الأوسط والتي تتمتع بحرية واستقلالية في العمل النقابي.

- الميزان: هل ترون أن الحركة النقابية في لبنان تعيش حالة الحرية اللازمة للعمل النقابي؟

- فرح: في اعتقادي أن الحرية في لبنان لا تزال موجودة. وعلى المسؤولين النقابيين أن يعوا هذا الدور وأن يتصرفوا بحكمة للاستفادة من هذه الميزة التي يتمتع بها لبنان. ولا يخلو الأمر من ظروف ومناسبات يمر بها لبنان أن تتعثر المسيرة النقابية لبعض الوقت. وبالنهاية ستبقى الحرية والاستقلالية في نشاط الحركة النقابية.

مستقبل العمل النقابي

- الميزان: كيف ترون مستقبل الحركة النقابية من خلال قراءة محايدة للإنشقاقات التي حصلت؟

- فرح: مر على الحركة النقابية فترة من الركود وهذا الأمر وقف حائلاً دون مساعدة الحركة النقابية على الفاعلية في تحقيق المطالب. ربما يعود السبب في ذلك إلى تقدم النقابيين في السن، ولم يساعدوا في الوقت نفسه النشء الطالع على الإنخراط في النقابات.

وواجب الحركة النقابية المبادرة السريعة والجادة في هذا الاتجاه. ولا يخفى أن بعض القادة النقابيين وقفوا ضد الهيكلية النقابية رغم ضرورة هذه الهيكلية رضي المتضررون بهذا الأمر أو لم يرضوا. وإذا أردنا كمجتمع يؤمن بالعدالة الاجتماعية وبالمشاركة الفعالة للحركة النقابية في السياسة الوطنية فلا بد من أن يساعد المسؤولون لإقرار الهيكلية النقابية.

ومما ساعد على إضعاف تأثير الحركة النقابية عدم الانتساب للنقابات، بسبب عدم الثقة بالقيادات النقابية تارة، وقلة الوعي النقابي عند العمال تارة أخرى وهذا الأمر يتحمل مسؤوليته القادة النقابيون الذين يجب عليهم اختصار المسافة بين النقابة والقاعدة.

مؤسسة فريدريش والحركة النقابية

- الميزان: إلى أي مدى يمكن القول أن المؤسسة تتعاون مع الحركة النقابية في لبنان؟

- فرح: نحن في المؤسسة نحاول مد الجسور بين الحركة النقابية، والحركة النقابية الألمانية والأوروبية. والهدف من ذلك تبادل الخبرات بين الحركات المختلفة. وهذه السنة سيشارك عدد من النقابيين في منتدى شتودغارت الذي تنظمه المؤسسة مع اتحاد النقابات الالمانية واتحاد النقابات الأوروبية والاتحاد الحر للنقابات.

وعلاقتنا لا تقتصر على الحركة النقابية فقط، وقد قمنا مع جمعية الصناعيين والمركز الوطني للبحوث ببعض النشاطات، منها معرض الابتكارات الصناعية الصغيرة اللبنانية.

ومن ناحية أخرى قمنا بالتعاون مع منظمة الاسكوا وبعض النقابات المهنية مثل الغزل والملبوسات وذلك بوضع أسس علمية تساعد عليهذا القطاع على تطوير ذاته.

كما قمنا بالتعاون مع مجلس الخدمة المدنية في العام الماضي بتنظيم دورة حول تبسيط الاجراءات على الصعيد الإداري لتسهيل معاملات المواطنين مثل معاملات الميكانيك وسواها.

مؤسسة فريدريش والحركة النسائية اللبنانية

- الميزان: من خلال نشاط المؤسسة في المجال الاجتماعي كيف ترون الحركة النسائية اللبنانية اليوم؟

- فرح: لقد تطورت الحركة النسائية اللبنانية في السنوات الماضية من حركة نسائية محدودة إلى حركة مطلبية تشارك في قرارات المجتمع اللبناني. ونحن كمؤسسة نقوم بالتعاون مع بعض الشركاء في هذا المجال على تعزيز هذا الدور من خلال الدراسات والندوات والمؤتمرات وإقامة علاقات مشتركة لبنانية - ألمانية - أوروبية من شأنها أن تساعد على تعزيز دور المرأة في المجتمع في مختلف المجالات: نقابية واجتماعية وسياسية. وفي هذا السياق حول التعاون مع الحركة النسائية أننا تعاونا مع اللجنة الأهلية المتابعة لقضايا المرأة في الانتخابات البلدية الأخيرة وتمكن عدد من النساء من الوصول إلى المجالس البلدية.

الحركة النسائية اللبنانية

الحركة النسائية اللبنانية منذ ظهورها حتى الآن يرى المراقب العادي ضرورة تفعيل دورها على الصعيد الاجتماعي والسياسي والثقافي رغم ما حققت هذه الحركة من إنجازات تبقى دون واقع المرأة اللبنانية لا سيما على صعيد ما حققته منفردة من ناحية التعليم وبعض الاختصاصات العلمية والتي برهنت من خلالها أهليتها وكفاءتها.

ودورها في الحاضر والمستقبل

وحرصاً من "الميزان" على رصد نشاط الحركة النسائية اللبنانية، كان لها لقاء مع رئيسة الاتحاد النسائي التقدمي السيدة سلمى صفير أجابت فيه على بعض التساؤلات حول نشاط الحركة النسائية:

الاتحاد النسائي التقدمي وإنجازاته

الميزان: باعتبارك رئيسة الاتحاد النسائي التقدمي، ما هي أبرز إنجازات الاتحاد، وما هو التصور المستقبلي؟

-: نحن كاتحاد نسائي تقدمي ملتزمات مع الحزب التقدمي الاشتراكي في منطلقاته الفكرية وبرنامجه السياسي. أولينا العناية بمشاركة المرأة في القضايا الوطنية. ومع الصعوبات التي تواجه عمل المرأة في لبنان استطعنا إيجاد تيار نسائي ووعي لدى المرأة بالقضايا العامة، وأفسحنا في المجال وبدعم من الحزب التقدمي للنساء الرائدات لتلعبن دوراً مؤثراً في الحياة الحزبية والحياة العامة بوجه عام.

وأعتقد أننا أصبنا نجاحاً في نشر وعي سياسي إلى حد معين في صفوف النساء للواقع الحاضر في لبنان والمنطقة العربية. ومن نتائج عملنا تأسيس فروع عديدة للاتحاد، وقد قامت هذه الفروع بنشاطات إنمائية تربوية وصحية واجتماعية خاصة خلال الأحداث اللبنانية وبعدها.

ومن خلال وعي المرأة بالمشاركة السياسية استطعنا عبر الانتخابات البلدية من إيصال ١٨ امرأة في المجالس البلدية، على أمل زيادة هذا العدد في المستقبل، وكذلك سنحاول المشاركة في الانتخابات النيابية.

واليوم نقوم بدورات تأهيلية مهنية، كما نقوم بحملة توعية حول قانون الانتخابات النيابية لأن القانون الحاضر متخلف ولا يتيح فرصة لكل الفئات اللبنانية بما فيها المرأة. وهناك مشروع حول قانون الانتخابات النيابية نعمل لإعلانه ونشره بين الناس ليكون أكثر قدرة على التمثيل العادل.

المجلس النسائي اللبناني

الميزان: هناك على ساحة النشاط النسائي المجلس النسائي اللبناني، أين وصلت مساعيه وما طموحاته؟

- يعتبر هذا المجلس أهم إطار جمع معظم الجمعيات النسائية اللبنانية والتي من أبرز توجهاتها العمل الخيري الاجتماعي وقد استطاع المجلس المساهمة في توجيه هذه الجمعيات للاهتمام بقضايا سياسية واجتماعية وفي مقدمها قضايا المرأة على أنها جزء هام من القضية الاجتماعية العامة.

وقد قام المجلس بنشاطات عدة منعها مؤتمرات محلية وعربية. ومن ضمن اهتمامات المجلس اليوم شرح (الاتفاقية الدولية) لإلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي صدرت عام ١٩٧٩ والتي وقعت عليها سبع دول عربية من ضمنها لبنان الذي تحفظ على بعض بنودها خاصة ما يتعلق منها بالأحوال الشخصية وبعض القضايا الدينية والتي نحاول إزالة هذا التحفظ بما يؤمن للمرأة احترامها ومساواتها مع الرجل في نطاق الاسرة. وفي هذه المرحلة نتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية بإقامة دورات تأهيلية مهنية وحرفية (معلوماتية، لغات - تجميل، تأهيل صحي وسواها). ونحضر مشاريع قوانين جديدة لتحسين واقع المرأة وسنقدمه للمجلس النيابي، منها ما يتعلق بقانون العقوبات وقانون الجنسية.

ولا بد من الإشارة الى بعض الانجازات الكبيرة التي تحققت في السنوات العشر الماضية والتي تتعلق ببعض القوانين مثل قانون التجارة، وقانون الموجبات والعقود، والتنقل خارج البلدان، وقانون تنظيم النسل، وقانون الشهادة وغيرها.

ودورها في الحاضر والمستقبل

دور الحركة النسائية وحال وعي المرأة

الميزان: هل في نظرك شكلت الحركة النسائية عبر اتحاداتها وجمعياتها وعياً في صفوف المرأة اللبنانية؟

- نعم، ساهمت الحركة النسائية اللبنانية في تشكيل حالة وعي عند المرأة اللبنانية من الناحية السياسية والاجتماعية. وبعد أن كانت المرأة تعتبر دورها مقتصراً فقط على الحياة الخاصة والمنزل أدركت أن عليها واجبا في الحياة العامة ودورا وبدعم من الحزب التقدمي الاشتراكي والاحزاب الوطنية الأخرى تم تذليل بعض المفاهيم التقليدية التي كانت تمنع المرأة من القيام بدورها على الصعيد الاجتماعي وخير دليل ظاهرة مشاركة المرأة في الندوات والمؤتمرات النسائية التي تعقد في المدن والمناطق ومن خلالها تتم عملية نشر التثقيف والوعي بالحقوق والواجبات.

وقد انعكس هذا الوعي من خلال مشاركة المرأة في الانتخابات البلدية وفوز العديد من النساء ونتمنى أن يتم ذلك على صعيد الانتخابات النيابية.

السيدة سلمى صفير

قضية الزواج المدني وفاعلية الحركة النسائية

الميزان: طرحت قضية الزواج المدني وقابلتها معارضة شديدة، أين تقف الحركة النسائية من القضية؟

- لا جدال في أن الحركة النسائية مع الزواج المدني ومع تعديل قوانين الأحوال الشخصية الحاضرة لتحقيق المساواة والعدالة لصالح روح الديمقراطية داخل الاسرة ونحن كاتحاد نسائي تقدمي وكثير من الجمعيات النسائية والأحزاب الوطنية أيدت هذا المشروع، ولقد نظمنا مؤتمراً شاركت فيه الجمعيات النسائية والنقابية والأحزاب وطالبنا بقانون الزواج المدني، وشكلنا لجنة متابعة أنا عضو فيها، وهذه اللجنة تجتمع أسبوعيا في مقر جمعية (حقوق الناس) وهي بصدد وضع مشروع قانون زواج مدني هو حصيلة المشاريع الاربعة التي قدمت في السابق، واعتقد أنه سيكون أكثر واقعية وأكثر سهولة في التطبيق. وسنعرض هذا المشروع في مؤتمر صحفي ونقدمه للمجلس النيابي وسنقوم بالاتصالات والندوات والنشاطات الاعلامية من أجل ذلك. وقد جمعنا تواقيع حوالي ٢٠ الف مواطن مؤيد لهذا المشروع.

حماة الشهر

الصندوق الوطني للضمان ومجلسه الجديد

إكتمل عقد المجلس الجديد لإدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بفئاته الثلاث، وهم العمال وأصحاب العمل وممثلو الدولة على اعتبار أنهم أطراف الانتاج.

وقد انتخب الاتحاد العمالي العام عشرة ممثلين له وهم الياس أبو رزق، غسان غصن، جورج علم، حليم مطر، جوزف يوسف، حسين علي حسين، فضل شريف، غازي الهبري، جهاد العلم وسليمان حمدان. أما أصحاب العمل فقد سموا مندوبيهم وهم: كاظم ابراهيم، بهجت قانصو، فرانسوا باسيل، انطوان واكيم، د.بلال عبد الله، سميح الأسمر، نقولا النحاس، غازي يحيى، مهدي سليمان، ورستم ياسين. وبالنسبة لمندوبي الحكومة في مجلس إدارة الضمان فهم د.محمد شخيبي، د.موريس أبو ناضر، سمير قربان، نور سلمان، نبيل معماري، ود.حسن حمدان. كما تم تعيين رفيق سلامة رئيساً للجنة الفنية في الضمان الاجتماعي، وجورج حرب عضواً في هذه اللجنة كما عين د.خليل ماجد مديراً عاماً لهذا الصندوق.

قطاع الطباعة والاعلام: حماية الإنجازات.. والوحدة

يعيش قطاع الطباعة والاعلام حالة ركود كغيره في معظم القطاعات في الهيكل الاقتصادي العام، وهذا القطاع بشكل رافعة أساسية في مسألة الحريات والديمقراطية منذ ما قبل الاستقلال. إضافة إلى ان الكثير من الكتاب والأدباء ورجال الاعلام تخرجوا من صفوف العاملين في هذا القطاع، وساهموا ولا يزال بعضهم يساهم في الدفاع عن حقوق العمال وحماية مكتسباتهم التي تحققت بفضل جهود ونضالات وتضحيات كبيرة.

ولقد شارك هذا القطاع بعماله ونقابته في السعي لإقرار قانون العمل، وتحديد ساعات العمل، ولا يزال السعي مستمراً لتطوير هذا القانون بتعديل العديد من مواده.

وفي السنوات العشر الأخيرة حقق هذا القطاع الكثير من عقود العمل وتحسين الأجور وإقرار بدل الانتقال للعمال والمنح المدرسية قبل صدور القوانين المتعلقة بهذا الشأن، وكذلك الحصول على راتب الشهر الثالث عشر والرابع عشر، إضافة الى زيادات إدارية سنوية وبدل غشاء وتأمين مأمة، ونقل العمال الليليين وغيرها من الانجازات في كثير من المؤسسات العاملة في مجال الطباعة والاعلام.

ويتصدى العمال ونقابتهم منذ ثلاث سنوات لمحاولات متكررة وبأساليب مختلفة للاطاحة بهذه المكتسبات بفضل تعاون العمال والنقابة وتعميق الثقة المتبادلة بين الطرفين.

ومع أنه تحقق حماية المكتسبات في أكثر من ٩٠٪ من المؤسسات في قطاع الطباعة والإعلام إلا أن الواجب يقضي بتطوير أصول وقواعد الوحدة داخل اتحادنا وذلك عن طريق الوعي النقابي وممارسة الديمقراطية بتطوير اساليب العلاقة والتواصل بين الاتحاد والقاعدة العمالية لبقية عمال قطاع الطباعة والاعلام طليعة نضالية ولأنه من خلال الديمقراطية في أساليب العمل النقابي، تترسخ هذه الوحدة العمالية والتي بدونها لا يستطيع أي قطاع عمالي من تحقيق مطالبه المشروعة مستقبلاً أو الحفاظ على مكتسباته الحاضرة.

يوسف شحادة
عضو المجلس التنفيذي
لعمال نقابة المطابع

الاتحاد العمالي العام ومشكلة الصرف الجماعي

تشهد قطاعات العمل المختلفة في لبنان ظاهرة خطيرة تتمثل بعملية الصرف الجماعي للعمال والموظفين في وقت تعيش هذه الفئات الشعبية وذوو الدخل المحدود وضعاً معيشياً واجتماعياً صعباً في فترة تعاني منه البلاد ركوداً اقتصادياً ينذر بمشكلات اجتماعية قد تنعكس سلبياً على مجمل مناحي الحياة العامة اقتصادياً واجتماعياً وتربوياً وصحياً.

وحال جديدة لعملية الصرف الجماعي مصدرها شركة أيوبكو للمقاولات العامة لصاحبها عدلي أيوب والتي حصلت من شركة المانية على عقد بناء مجمع الجامعة اللبنانية، فقد اقدمت هذه الشركة مؤخراً على صرف نحو خمسة وثلاثين عاملاً بشكل جماعي وتعسفي بينهم المدير الإداري وأحد المهندسين في الشركة واستعانت بدلاً عنهما باخرين إضافة الى العمال العديدين من جنسيات مختلفة لا يحملون إجازات عمل وبشكل مخالف للقانون.

وقد دعا الاتحاد العمالي العام وزارة العمل الى اتخاذ كل التدابير الآيلة إلى حماية العمال، كما لفت في بيان أصدره الى خطورة مثل هذه التصرفات التي تتم على حساب العمال وضد كل القوانين والأنظمة وطالب بإعادة العمال المصروفين فوراً، وأن تعمل وزارة العمل على حفظ حقوق العمال وديمومة العمل.

الدمج المصرفي وديمومة العمل

اتحاد نقابات مستخدمي المصارف في لبنان يولي اهتماماً لبعض المواضيع المتعلقة بالقطاع المصرفي وفي مقدمها عملية الدمج المصرفي وانعكاساته على الموظفين حيث يتم من خلال الدمج صرف عدد من الموظفين من المصرف المدموج. وكذلك قضية الهيكلية النقابية ليكون للعمل النقابي قراره المستقل والحرية في ممارسة مهامه، إضافة إلى موضوع مؤسسة الضمان الاجتماعي لجهة تحديث أنظمتها وتقديماتها الاجتماعية وفي هذا المجال قام وفد من اتحاد مستخدمي المصارف برئاسة النقابي جورج حاج بزيارة لرئيس الحكومة وجرى البحث في هذه الموضوعات.

دورة تدريبية في اتحاد القطاع الصحي

ينظم اتحاد نقابات القطاع الصحي والتعليمي في لبنان بالتعاون مع مؤسسة فريديش ايبرت في لبنان دورة تدريبية لاعداد ناشطين نقابيين. وقد اقيمت الحلقة الأولى في منتجع (أكوالند) في البترون بحضور ممثل المؤسسة في لبنان السيد سمير فرح، ورئيس الاتحاد الصحي السيد سعد الدين حميدي صقر ورئيس نقابة التربية والتعليم العالي في الكويت السيد مفرح الطاموس ومدير مستشفى البترول ميشال أرناؤوط، ورئيس نقابة الصحة في الكويت سعد شنوف وعدد من النقابيين والمشاركين.

نقابة المعلمين ومذكرة مطلبية

في لقاء لها مع وزير التربية الوطنية محمد يوسف بيضون قدمت نقابة المعلمين في لبنان للوزير مذكرة تتضمن ضرورة تعديل المواد التي تتعلق بالصرف من الخدمة كالمادتين ٢٦ و٢٩ والمواد المتعلقة بسقوط الحق كالمادتين ٣٩ و٤٠، والمادة (٢١) المتعلقة بدفع المحسومات والمساهمات إلى صندوق التعويضات.

وكذلك المادة ٥٣ من قانون ١٥ حزيران ١٩٥٦ لرفع وصاية وزارة العمل عن نقابة المعلمين وإلحاقها بوزارة التربية وفقاً لنظام يوضع لهذه الغاية.

وشددت النقابة على إعادة النظر في سلسلة الرتب والرواتب لأفراد الهيئة التعليمية ورفع الغبن الاحق بهم لجهة إلغاء علاوة التعليم وتعويض الاختصاص لقاء زيادة في ساعات العمل وفقاً لأحكام القانون ٦٦/٥٣.

الهيئة الإدارية لرابطة أساتذة التعليم الثانوي

بعد الانتهاء من عملية انتخاب أعضاء الهيئة الادارية لرابطة أساتذة التعليم الثانوي، عقدت اجتماعاً لها وزعت فيه المهام على أعضائها على النحو التالي:

د. أحمد سنجقدار رئيساً.
حنا ابو جريش نائباً للرئيس
محمد العنان أميناً للسر
وليد الحلو أميناً للجنة المالية
محمد قاسم أميناً للاعلام
بهية البعلبكي أمينة للجنة الاجتماعية
حنا غريب أميناً للعلاقات العامة
عصمت قواص أميناً للجنة التربوية
انطوان فاضل أميناً للجنة الثقافية
نزيه الجباوي أميناً للجنة الفنية
محرز اسحق أميناً للجنة الدراسات والاحصاء.

طوني معلولي أميناً للشؤون الرياضية
فؤاد عبد الساتر، محمود همدر، أحمد منصوري، عبد الحليم الدهيني، نبيل وازن وجوزف هيدموس مستشارون.

والهيئة الإدارية الجديدة لرابطة أساتذة التعليم الثانوي تنتظرها استحقاقات كبيرة، أبرزها تصحيح سلسلة الرواتب للمعلمين حفاظاً على خصوصية مهنة التعليم والسعي لتعجيل اصدار المراسيم التنظيمية لقانوني بيت المعلم وصندوق المعلم، إضافة لوضع خطة عملية لتحقيق حالة من الوعي النضالي النقابي الفعّال من خلال التواصل الدائم ما بين الهيئة الإدارية وصفوف المعلمين، وكذلك العودة الى متابعة المسار المطلبي عبر مكتب المعلمين والذي كان التنسيق بين الهيئات والروابط للمعلمين في مراحل التعليم المختلفة اكثر جدوى وفاعلية.

العولمة «وباء» الليبرالية الجديدة

هل يستطيع لبنان مواجهة مخاطرها؟

"إن كل ما هو موجود متغير، ولا يبقى أي شيء على حاله الى الأبد. وليس المجتمع المعاصر بلّورة ثابتة، وإنما هو كائن عضوي قادر على التحول، وهو بالفعل في تحول مستمر".

مقولة ماركس هذه تحققت بالإنهيار الذي حصل في الاتحاد السوفياتي وفي التجربة الاشتراكية عموماً، وفي النتائج التي حدثت عن ذلك الانهيار. وهذا التغير أدى الى تبدل في موازين القوة السياسية والعسكرية والاقتصادية والثقافية، وأدى بالتالي الى زيادة امتلاك الولايات المتحدة لزمام المبادرة في مرحلة انتقالية بالغة الأهمية تشهد تفاعلات دولية محكومة بتحركات أميركية تستهدف تكريس نظام عالمي أحادي القطبية.

وما يؤكد هذا الكلام التقرير الدولي لوزارة الدفاع الأميركية الصادر عام ١٩٩٧ والذي ورد فيه أن الولايات المتحدة الأميركية مطمئنة لاستمرارها في موقع القوة الدولية الأول بلا منازع حتى عام (٢٠١٥) على الأقل.

مفهوم العولمة

وقد اختلفت النظرة لدى الباحثين تجاه العولمة. كما اختلفت المواقف من قبولها أو رفضها أو التوفيق بين أهدافها وحاجات المجتمع الدولي على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والثقافي.

يرى البعض أن العولمة هي الامبريالية في زمن سقوط التعددية القطبية القائمة على التناقض في الأنماط الاقتصادية والاجتماعية وعصر المعلوماتية. أي في عصر نواجه فيه تحولات جديدة في أشكال الاستغلال والاغتراب الرأسماليين وبروز السوق الكوني بوصفه التجسيد العملي والشامل عالمياً للعولمة التي تبتلع كل الانتماءات والهويات والقيم.

ويرى آخرون أن العولمة هي ما بعد الاستعمار. وهي تهدف الى تنمية الفوارق وتعميم الفقر، لأن قاعدتها الاقتصادية تقوم على إنتاج أكثر ما يمكن من السلع والمصنوعات بأقل ما يمكن من العمال عملاً بمبدأ (كثير من الربح وقليل من المأجورين). والعولمة ليست نظاماً اقتصادياً فقط، بل هي أيديولوجيا ونظام يقفز على الدولة والأمة وتعمل على التهميش والاقصاء والتفتيش ورفع الحواجز والحدود أمام الشركات والمؤسسات والشبكات الدولية الاقتصادية منها والاعلامية.

ولتحل محل الدولة في ميادين المال والاقتصاد والإعلام. وتقضي العولمة التوجه نحو التخصصية وتحول الدول إلى جهاز لا يملك أدوات القيادة والتوجيه على مختلف الصعد.

ويرى بعض ثالث أن العولمة هي نظرية اقتصادية في المنطلق، سياسية اجتماعية ثقافية في النتائج تهدف الى فتح الأسواق الاقتصادية وتطبيق سياسة السوق فيها بالغاء الرسوم الجمركية واقرار حرية تنقل رأس المال والبضائع والخدمات بين الدول دون أية قيود، وفتح الحدود الوطنية في المجال السياسي والترويج لثقافة عالمية واحدة هي ثقافة القوة المهيمنة على العالم.

الدور الأميركي في العولمة والشركات المتعددة الجنسيات

كانت الولايات المتحدة الأميركية ولا تزال الموظف الأول للرساميل في الخارج.

وتأتي اليابان في المرتبة الثانية حيث سجلت التوظيفات الخارجية اليابانية ٤ . ١٠٪ في العام ١٩٩٦ من التوظيفات المباشرة العالمية.

وتحتل كوريا الجنوبية المرتبة الثالثة حيث تقف اليوم في طليعة ما يعرف باسم منظومة البلدان الصناعية الجديدة، فهناك أربع شركات من أصل كوريّ جنوبي ضمن أكبر مئة شركة متعددة الجنسيات في العالم.

وتأتي البرازيل بعد كوريا الجنوبية التي تحوز الرأسمال الاصلي لـ(٥٦٦) شركة دولية، ثم هونغ كونغ ثم المكسيك وتايوان وسنغافورة.

ومنذ مطلع التسعينيات يجري هجوم كاسح من قبل مؤسسات سياسية واقتصادية دولية تقف وراءه المراكز الرأسمالية على دور الدولة خارج المراكز الرأسمالية وعلى أنظمة الحماية للمنتوجات الوطنية، وتشتد الدعوة إلى إعادة الهيكلة الاقتصادية بإنهاء دور القطاع العام، والاتجاه نحو الخصصة الكاملة، ليفسح في المجال لاكتساح اقتصاديات وأسواق الدول خارج المراكز الرأسمالية.

وتلعب منظمة التجارة العالمية (الغات) وصندوق النقد والبنك الدوليان والمنتديات الاقتصادية العالمية كمنتدى دافوس دوراً مهماً في هذا المجال عبر اتفاقياتها وتوصياتها واشتراطاتها.

وفي تقرير منظمة الأمم المتحدة حول التوظيفات العالمية يحصي عام ١٩٩٥ أكثر من (٤٤) ألف شركة متعددة الجنسيات ولها (٢٧٦٦٦٠) فرعاً في العالم.

ويشير تقرير المنظمة العالمية للتجارة لعام ١٩٩٥ أن مبيعات الفروع الأجنبية للشركات المتعددة الجنسيات قد تجاوزت وحدها جملة قيمة التجارة العالمية من السلع والخدمات التي بلغت في ذلك العام (٦١٠٠) مليار دولار، وكانت الشركات الأميركية تسيطر على أكثر من ٥٠٪ من رأسمال الشركات المتعددة الجنسيات.

العولمة ومخاطرها على لبنان

الحديث عن مخاطر العولمة على لبنان يدفع بنا إلى الحديث عن الدعوة إلى الشرق أوسطية لما لها من تأثير بالغ الخطورة على لبنان مالياً وسياسياً وأمنياً وإدارياً، وكذلك على الدول العربية كلها.

وإذا كانت العولمة تسعى لتوحيد السوق العالمي لصالح الاحتكارات الرأسمالية وفي مقدمها الولايات المتحدة الأميركية، فإن الشرق أوسطية تسعى لاستغلال ثروات المنطقة وطمس هويتها القومية والحضارية العربية لصالح الكيان الصهيوني والولايات المتحدة الأميركية والشركات المتعددة الجنسيات.

إن الشرق أوسطية مشروع أميركي - صهيوني له غايات سياسية وأمنية واقتصادية ويعكس التصور الأميركي - الصهيوني لإعادة صياغة المنطقة وفق مصالح هذين البلدين. وخير مثال لهذا التوجه ما طرحه وزير المالية الاسرائيلي (يورام مير يدور) عام ١٩٧٩ تحت اسم مشروع مارشال موسع للشرق الأوسط، ويتضمن إنشاء صندوق تنمية قوامه (٣٠) مليار دولار سنوياً لمدة عشر سنوات مع شركة قابضة مركزها اسرائيل ويكون التمويل عن طريق الدول الرأسمالية الكبرى.

وكذلك ما تضمنته وثيقة (التعاون الاقليمي في الشرق الأوسط) والصادرة عن وكالة التنمية الأميركية والتي شارك في إعدادها ثماني وزارات وهيئات حكومية وعشر مؤسسات ومراكز بحث علمي من بينها الأكاديمية القومية الأميركية للعلوم وقدمت في العام ١٩٧٩، وفيها دعوة الى إعادة تشكيل المنطقة في أدق التفاصيل وتشمل مشروعات في مجال البنية التحتية والطاقة والمياه والاشراف والإدارة وسواها.

ويكفي أن نقرأ وصفاً للعولمة جاء على لسان أحد الاقتصاديين الغربيين إنها (سماوات مفتوحة، ومحيطات مفتوحة، والحواجز الجمركية لا وجود لها، والعلم بلا وطن، ورأس المال كذلك ، وزيادة حرية حركة العمالة ورؤوس الأموال والأفكار عبر العالم بأسره، مما يؤدي في النهاية الى تحويل العالم الى قرية كونية).

فالعولمة مفيدة للرأسمالية العالمية كنظام لأنها تفتح أمامها أسواقا جديدة او تتيح لها القدرة على زيادة أرباحها وتسريع دورة رأس المال عندها وبالتالي مساعدتها على تجاوز العديد من المشكلات والصعوبات التي تعترضها، إلا إنها ليست كذلك في البلدان النامية (ولبنان منها)، لا سيما إذا دخلت العولمة دولاً منفردة وباقتصاديات صغيرة.

والعولمة لا تقوم على العدل، فهناك الأغلبية من شعوب العالم متضررة منها، وإن قدرة العولمة على تحقيق الأمن والاستقرار والاطمئنان على المستقبل مشكوك فيها.

وليس أدلّ على هذه المخاوف والمخاطر في أن من سلبيات العولمة سوى ما جاء مؤخراً على لسان المدير العام للمنتدى الاقتصادي العالمي في دافوس كلود سماويا لصحيفة (إيلو ستريه) السويسرية: إن صندوق النقد الدولي مسؤول عن كارثة إنسانية في آسيا بسبب محاولته تطبيق النظام الرأسمالي الأميركي على الاقتصادي العالمي.. وأرادوا وخصوصاً في الولايات المتحدة إرغام الدول الآسيوية على تحرير اقتصادها بسرعة.. وقد كان لهذه العجرفة نتائج لا نعرف بعد اي جروح ستتركها).

إن العولمة سياسية رأسمالية تقودها الولايات المتحدة الأميركية وتسعى لفرضها كأمر واقع، ويؤكد هذا التوجه ما قاله الكاتب الأميركي توم فريدمان: العولمة أمر واقع، وعلى اللاعبين العالميين إما الانسجام معه واستيعابه، أو الاصرار على العيش في الماضي، وبالتالي خسارة كل شيء. وذلك أن الخيارات باتت اليوم أضيق منها في الزمن الماضي، وأنه لا بد من القبول بالأمر الواقع)؟!

إعداد

القسم الإقتصادي

العولمة «وباء» الليبرالية الجديدة

العولمة هي الامبريالية في زمن سقوط التعددية القطبية القائمة على التناقض في الأنماط الاقتصادية والاجتماعية وعصر المعلوماتية.

العولمة تسعى لتوحيد السوق العالمي لصالح الاحتكارات الرأسمالية

نقود في الميزان

اليورو/ الدولار: الغلبة لمن؟

ظهر "اليورو" بداية العام الحالي كعملة حسابية في إحدى عشرة دولة أوروبية من أصل خمس عشرة. على أن يتولى البنك المركزي الأوروبي رسم وتصريف السياسات النقدية لتلك البلدان، ومقر هذا البنك في مدينة فرانكفورت في ألمانيا، ويضم المجلس التنفيذي والمجلس الحاكم.

أما الدول التي بدأ التعامل فيها باليورو عندما فتحت الأسواق المالية وبورصات أوروبا أسواقها في الرابع من كانون الثاني ١٩٩٩ فهي:

ألمانيا - فرنسا - إيطاليا - بلجيكا - هولندا - لوكسمبورج - ايرلندا - فنلندا - اسبانيا - النمسا - البرتغال.

وهناك أربع دول تنتظر هي: بريطانيا - الدنمارك - السويد - اليونان.

وتجدر الإشارة الى أن اجمالي الناتج المحلي لدول "اليورو" يبلغ أكثر من (٦٦٠٠) بليون دولار في مقابل (٧٥٠٠) بليون دولار للولايات المتحدة، ومقابل (٤٢٠٠) بليون دولار لليابان. وتزيد صادرات دول (اليورو) ٢٥٪ على الصادرات الأميركية، وضعف الصادرات اليابانية.

ونصيب دول "اليارو" في التجارة العالمية يزيد على ١٨.٨٪ لسكان يبلغ عددهم (٢٩١) مليون نسمة، بينما نصيب أميركا ١٦.٦٪ لسكان يبلغ عددهم (٢٦٩) مليون نسمة. أما نصيب اليابان فهو في حدود ٨.٢٪ لسكان يبلغ عددهم(١٢٦) مليون نسمة.

شروط الإنضمام

ومن شروك الانضمام إلى هذا الميثاق الاقتصادي أن يبدأ في بداية العام (٢٠٠٢) التعامل باليورو كأوراق نقدية وقطع معدنية إلى جانب العملات الوطنية. وفي شهر تموز من نفس العام تفقد العملات الوطنية صلاحيتها ويبقى "اليورو" هو العملة الوحيدة للتداول.

اليورو/ والدولار

هناك أسئلة عديدة تدور في الأوساط الاقتصادية، أبرزها السؤال الذي يدور حول مستقبل الدولار ومكانته كعملة لها السيادة الآن على الاسواق في العالم؟

الإجابة عن مثل هذا السؤال ليست قاطعة ولكن الراجح أن نجاح (اليورو) قد يجعل من العملة الأوروبية صاحبة السيادة على العالم، وتصبح عملة يعتمد عليها كاحتياطي نقدي أمام العملات المحلية.

ولا يستبعد خبراء أسواق المال سواء في أوروبا أو نيويورك احتمال أن يتحول الاستثمار على أساس "اليورو"، وقد تلجأ دول عديدة إلى تحويل جزء من استثماراتها واحتياطياتها إلى العملة الأوروبية، وقد يستخدم "اليورو" كعملة لتحديد قيمة السلع الاساسية الاستراتيجية في الاسواق العالمية.

فئات اليورو

هناك سبع فئات من "اليورو" وهي:
٥ - ١٠ - ٢٠ - ٥٠ - ١٠٠ - ٥٠٠ وحدة.
- فئة الخمسة يورو رمادية.
- فئة العشرة يورو زهرية
- فئة العشرين يورو زرقاء
- فئة الخمسين يورو صفراء.
- فئة المائة يورو خضراء.
- فئة الخمسمائة يورو بنفسجية.
والقطع المعدنية باللونين الفضي والذهبي

أسعار اليورو

- اليورو يساوي ١.١٨ دولاراً أميركياً
- اليورو يساوي ١٤٢.١ يناً يابانيا
- اليورو يساوي ١.٩٥ ماركاً ألمانياً
- اليورو يساوي ٦.١٢ فرنكا فرنسياً
- اليورو يساوي ٠.٧٤ جنيهاً استرلينياً.

قـوانين

صندوق تعاضد أفراد الهيـئة التعليمية في المـدارس الخـاصـة

من المكتسبات المطلبية الأساسية التي حققتها نقابة المعلمين في المدارس الخاصة، صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة والذي صدر بموجب القانون رقم ٩٧/٦٦٠ بتاريخ ٢٤ تموز ١٩٦٧.

وحرصاً من "الميزان" على ضرورة الاطلاع على أهم بنود هذا القانون، تنشر ما له علاقة بنظام الانتسابات واشـتـراكـات الأعـضـاء ونظام المنافع والخـدمـات في صندوق التـعـاضـد.

المادة ١: مع مراعاة أحكام البند الثالث من المادة الوحيدة في القانون رقم ٩٧/٦٦٠، بتاريخ ٤٢ تموز ١٩٩٧ يشترط في من يتقدم بطلب الانتساب الى الصندوق:

١ ـ أن يكون حاملاً الجنسية اللبنانية.

٢ ـ أن يكون داخلاً في ملاك احدى المدارس الخاصة، أو أن يكون متعاقداً مع مدرسة أو أكثر ما مجموعه عشر ساعات أسبوعيا على الاقل وأن لا يكون منتسباً الى صندوق آخر، وفقاً للبند الرابع من قانون ٩٧/٦٦٠، أو أن يكون متقاعداً أو صفى تعويضاته بعد أن أمضى عشرين سنة على الأقل في التعليم في المدارس الخاصة.

المادة ٢: يقدم طلب الانتساب الى مجلس إدارة الصندوق مرفقاً بالوثائق التالية:

ـ صورتين شمسيتين حديثتين.

ـ بيان قيد إفرادي، أو الهوية الجديدة.

ـ بيان قيد عائلي لا يزيد تاريخ صدوره عن ثلاثة أشهر.

ـ تصريحاً على مسؤوليته بأنه غير منتسب الى صندوق آخر وفي حالة انتسابه تعيين هذا الصندوق.

ـ إفادة من مدير صندوق التعويضات لأفراد الهيئة التعليمية للمدارس الخاصة أو من إدارة المدرسة تبعاً للجهة التي تحملت تعويض نهاية الخدمة بالنسبة لمن ترك المدرسة بعد عشرين سنة خدمة فعليّة وتقاضى تعويض صرف.

يعطى المنتسب بطاقة انتساب للصندوق بعد أن يكون سدد المتوجب بذمته.

المادة ٣: يحق لمن رفض طلب إنتسابه الى الصندوق أن يعترض أمام مجلس النقابة، وذلك في خلال خمسة عشر يوماً، تبدأ من تاريخ تبلغه الرفض أو من تاريخ انقضاء مهلة الثلاثة أشهر على تقديمه طلب الانتساب.

المادة ٤: يحدد رسم الانتساب الى الصندوق بمبلغ مقطوع قدره الحد الأدنى الرسمي للأجور المعمول به في كل وقت. يدفع نقداً أو مقسطاً شهرياً لفترة ستة أشهر لقاء ايصال مرقم وموقع ومختوم.

المادة ٥: تحدد الاشتراكات التي يتوجب على الأعضاء الفعليين دفعها بخمسة بالماية (٥٪) من الحد الأدنى الرسمي للاجور.

المادة ٦: إذا رغب العضو المنتسب من افادة الزوجة أو الزوج أو الأولاد (غير المتزوجين) أو الأب أو الأم (الذين في عهدته) من منافع وخدمات الصندوق فانه يدفع إشتراكاً عن كل فرد منهم قدره: ٤٪ من الحدى الأدنى الرسمي

نظام المنافع والخدمات في صندوق تعاضد افراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة:

المادة ١: يستفيد المنتسب الى الصندوق من المنافع التالية:

١ ـ مساعدات بسبب الإصابة بمرض أو بحادث أو بعلة داخل أو خارج المستشفى في لبنان ١٠٠٪.

٢ ـ مساعدات مرضية لأفراد عائلته الذين في عهدته من أب أو أم أو أبناء أو زوج أو زوجة ١٠٠٪، و٥٠٪ إذا كان أحد افراد العائلة غير منتسب الى الضمان.

٣ ـ مساعدة العائلة في حال وفاة المنتسب الى الصندوق ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور.

٤ ـ مساعدة المنتسب في حال وفاة أحد والديه أو أبنائه أو زوجه. ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور.

٥ ـ منحة زواج. قيمتها اربعة اضعاف الحد الأدنى للأجور.

٦ ـ منحة ولادة. قيمتها ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور.

٧ ـ منحة تعليم.

٨ ـ حسومات في التعرفة والأسعار باتفاقات يعقدها الصندوق مع مؤسسات خاصة تجارية وغير تجارية.

٩ ـ إعطاء القروض للمنتسبين وفقا للأنظمة الخاصة بذلك.

١٠ ـ خدمات اجتماعية مختلفة.

١١ ـ مساعدة المنتسب في حال إصابته بطارىء يمنعه مؤقتاً أو كلياً من ممارسة التعليم

للأجور عن الزوج أو الزوجة أو الأم أو الأب.

٣٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور عن كل من الأولاد.

المادة ٧: تدفع الاشتراكات الشهرية الى صندوق التعاضد من قبل رئيس المدرسة أو من يقوم مقامه أو عن يد مندوب عن المعلمين في المدرسة أو من قبل المعلم نفسه مرة كل ثلاثة أشهر وذلك في النصف الأول من كل شهر من أشهر كانون الثاني، نيسان، تموز وتشرين الأول من السنة.

المادة ١٣: منحة التعليم:

تعطى منحة التعليم إلى المنتسب على الشكل التالي:

١ ـ التعليم الاكاديمي

مرحلة التعليم	فئة المدارس	قيمة المنحة المقترحة
روضة وابتدائي	خاص غير مجاني	ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور
	خاص مجاني	ضعف ونصف الحد الأدنى الرسمي للأجور
	رسمي	الحد الأدنى الرسمي للأجور.
متوسط:	خاص غير مجاني	أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجور.
	رسمي	الحد الأدنى للأجور.
ثانوي	خاص غير مجاني	خمسة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور
	رسمي	الحد الأدنى الرسمي للأجور
جامعي	الجامعة اللبنانية	ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور
	سائر الجامعات طب، هندسة، صيدلة في لبنان والخارج	ثمانية أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور
	باقي الفروع في لبنان والخارج	ستة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور

٢- التعليم المهني والتقني

مرحلة التعليم	فئة المدارس	قيمة المنحة المقترحة
متوسط	خاص غير مجاني	أربعة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور
	رسمي	الحد الأدنى الرسمي للأجور
ثانوي	خاص غير مجاني	خمسة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور
	رسمي	الحد الأدنى الرسمي للأجور

المادة ١٤: يعطى المنتسب إلى الصندوق ضعفيّ الحدّ الأدنى الرسمي للأجور عن كل ولد من أولاده الشرعيين المسجلين بانتظام في دور الحضانة.

المادة ١٥: لا يستفيد من منحة التعليم عن أولاده المنصوص عليها في المادة ١٢ من هذا القانون كل من يستفيد من القانون ٩٦/٥١٢.

غذاؤك حياتك

إذا كانت المسائل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المتعلقة بالإنسان تلقى منه اهتماماً كبيراً فإن المسألة الصحية يجب الا يكون الاهتمام بها أقل من سواها، لأن الصحة الجيدة لا يمكن أن تتحقق بقانون يوضع بل لا بدّ من الاهتمام الذاتي والشخصي. وإذا كانت المتابعة الصحية من ضرورات الحياة الإنسانية، وحق الرعاية الصحية أمر طبيعي وواجب على الدولة توفيره للمواطن، فالوقاية الصحية من واجب المواطن نفسه عملاً بالقاعدة الذهبية في مجال الصحة (درهم وقاية خير من قنطار علاج).

وإذا كان الدواء وسيلة علاجية نلجأ إليها في حالات المرض أو الشعور بالآلام العارضة، أو في حالات القلق والشعور بالتعب، فإن الكثير من الأغذية والثمار والخضار المتوفرة في بلادنا يمكن تناولها، ومن خلال ذلك نستغني عن الأدوية الكيماوية التي يصفها الأطباء والتي تساعد على مداواة جزء من أوجاع الجسد أو أمراضه لكنها في الوقت نفسه تضر أجزاء أخرى بسبب المضاعفات التي تحدثها، ولذا فقد وضع الطبيب العربي المشهور أبو بكر الرازي منذ العصر العباسي القاعدة الطبية السويّة والمفيدة والتي لا يزال الكثير من أطبائنا اليوم ينصحون بها وهذه القاعدة تقول: ومهما قدرت أن تعالج بالغذاء فلا تعالج بالدواء. ومهما قدرت أن تعالج بدواء مفرد فلا تعالج بدواء مركب).

وعندما تتساءل أجيالنا والأجيال اللاحقة لنا عن سرّ صحة الأجيال السالفة فالجواب واضح في اسباب ذلك وفي مقدمة هذه الأسباب وأهمها نوع الغذاء الذي كان يتناوله السابقون، واختلاف طبيعة غذائنا اليوم عن السابق.

في القديم كانت الأجيال السابقة تعتمد في غذائها على الحبوب من فول وعدس وحمص وزيت وزيتون وزبيب وتمر وحليب ومشتقاته وخضار طازجة وبالعودة إلى الأخصائيين في مجال التغذية نجد قولهم في غنى هذه المواد بما يعود بالفائدة الكبرى على صحة الإنسان، سواء في تجنب الإصابة ببعض الأمراض أو المساعدة على الشفاء من بعضها الآخر.

وفي هذا العدد سنتوقف على فائدة الزبيب والتمر والعسل كمواد غذائية غنية بالفوائد الصحية:

الزبيب

ينصح علماء التغذية عند التعرض لأي حالة من حالات الضيق أو القلق أو التوتر أو الإرهاق تناول الزبيب، لأنه غني بالمواد السكرية التي توجد على صورة سكر جلوكوز. وهو أبسط سكر يمتصه الجسم بسهولة. ويحتوي الزبيب على نشويات وقليل من البروتين والأملاح المعدنية مثل البوتاسيوم والفوسفور والكالسيوم والحديد والمنغنيز مع بعض الفيتامينات بنسبة مضاعفة لوجودها في العنب قبل تجفيفه، فملعقة واحدة من الزبيب تعطي حوالي ٤٠ سعراً حرارياً.

ويرى الاختصاصيون في علم التغذية أن الزبيب يمتاز بسهولة الهضم، وينشط العضلات والاعصاب، وهو مقو للجسم ومهدىء لحالات العطش. كما يساعد على تنقية الدم من المواد الضارة، ويخلص الجسم من تأثير مخلفات هضم البيض واللحوم والأسماك والدواجن وغيرها من الطعام والتي تعمل على زيادة حموضة الدم وتتسبب في الشعور بالإرهاق والتوتر.

التمر

والتمر كذلك في نظر علماء التغذية يوفر لمن يأكله الهدوء والتخفيف من التوتر. وسبب ذلك إرتفاع نسبة السكريات في التمر، واحتوائه على كمية من عنصر الماغنسيوم المهدىء. وكذلك يؤدي وجود الأملاح المعدنية القلوية في التمر إلى التخلص من زيادة حموضة الدم المسببة للقلق والغضب والتي تنتج عادة من هضم الأطعمة الدسمة.

ويؤكد الإختصاصيون في علم التغذية على أن التمر يحتوي على فيتامين (أ) و(ب) المركب. وحبتان من التمر تعطيان حوالي ٣٠ سعراً حرارياً.

العسل

يحتوي العسل عناصر كثيرة أهمها الفيتامينات (ب ١) و(ب ٢) و(ب ٦) و(ب ١٢). كما يحتوي على البروتينات والمعادن كالحديد والبوتاسيوم والفوسفور إضافة الى سكر الفاكهة، وسكر القصب، وسكر العنب. وهذه السكريات لا تحتاج إلى عملية هضم عسيرة لأنها جاهزة للامتصاص مباشرة.

ومن فوائد العسل العلاجية استعماله في مقاومة مرض السل، وتقوية عضلات القلب، ومحاربة التهاب الفم، وهو مضاد حيوي ضد ما يسمى بالمنزلة الصدرية، وإذا مزج مع عصير البرتقال يعمل على إزالة عسر الهضم والإمساك والتهاب المعدة.

كما يساعد العسل في منع الإصابة بالكوليسترول عبر إزالته الرواسب الدهنية عن جدار الشرايين، ويعمل على تحسين أعداد الكريات الحمراء.

ويعتبر العسل علاجاً جيداً للنزف الرئوي، ويفيد في منع تكوين الحصاة في الكلى والمرارة بعد مزجه بعصير الفجل.

سلامة مهنية

إرشادات الحماية والوقاية من الحوادث

في تحقيق شهير عن إحدى الكوارث التي وقعت في مؤسسة كبرى، تبين أن سوء تنظيم العمل، وعدم كفاءة الإدارة، والنقص في تدريب وتوجيه العاملين، هو الذي تسبب بوقوع الكارثة، ويمكن الجزم دون مبالغة أن الغالبية العظمى من حوادث العمل، تنتج عن مثل هذه الأسباب فضلاً عن ثلاثة اسباب أخرى كثيرة الشيوع في بلادنا وهي:

- عدم إجراء كشوفات الصيانة الدورية على الآلات والمعدات والأدوات والآليات وهذا ما يؤدي الى تعطيلها او انفجارها في اللحظات الحرجة.
- عدم تزويد العاملين بأجهزة الوقاية الضرورية كالقبعات الفنية والكمامات والقفازات والنظارات وأحزمة الأمان والنجاة وما شابه، مما يعرض العاملين لاصابات ناتجة عن النقص في التجهيز الوقائي، وبما يشابه زج فرقة من العسكر العزل من السلاح في معركة ومطالبتهم بالخروج منها سالمين.
- عدم وجود أجهزة مكافحة الحريق: ماء، رمل، طفايات، حزام ناري، الخ..

ويتبيّن من ذلك أن غالبية المؤسسات لا تتقيد بتدابير الحماية والسلامة، كما أن العاملين أنفسهم، بسبب قلة الوعي أو التهور وسوء تقدير العواقب، لا يستعملون أدوات الوقاية التي قد توضع بتصرفهم مما يؤدي إلى ارتفاع نسبة حوادث العمل في المؤسسات العاملة في بلادنا.

وفيما يلي بعض الإرشادات والوصايا للحماية:

الوقاية خير من قنطار علاج:

إن الإهمال والفوضى وتراكم الاشياء على الأرض وفي الممرات، يسبب التعثر والإنزلاق والاصابات. إن أشياء بسيطة قد تسبب حادثاً خطيراً كان يمكن تفاديه باعطاء عدة دقائق أو ثوان لإزالة لوح مملوء بالمسامير أو قطعة خشب أو شلف حديد أو بقعة زيت أو أي اشياء صغيرة تعرقل السير وتسبب الحوادث، فاحرص دائماً على ترتيب أمكنة العمل، ووضع كل شيء في مكانه الصحيح.

لا تدع يدك تسبق فكرك:

لا تعرض نفسك بسبب الجهل أو قلة التقدير للخطر، وكذلك لا تعرض زملاءك ايضاً. لا تلمس اية آلة أو زر كهربائي أو أي شيء آخر لا يدخل ضمن اختصاص عملك.

القاعدة الذهبية:

التفكير يحميك من ٥٠٪ من الإصابات، واليقظة والانتباه الدائمان يحميانك من الخمسين الباقية.

لجسدك حق عليك:

لا تقم بأعمال ذات خطورة عالية، وأنت مريض، أو حين استعمالك لأدوية تضعف انتباهك وتركيزك. الإرهاق والتعب الشديدان، يسببان الحوادث والمخاطر العالية، فلا تحمل جسدك أكثر من استطاعته.

لكل واحد وظيفته:

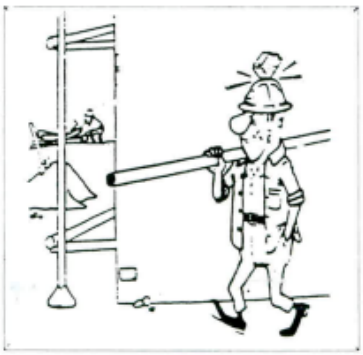
لا تجعل المشغل أو مركز العمل، مكاناً لهواياتك واشغالك الخاصة، لا تأخذ على عاتقك أعمالاً أنت لست مؤهلاً لها وبصورة خاصة كل ما يتعلق بالأعمال الكهربائية أو الآلات الالكترونية. وممنوع عليك أن تستعمل آلات وأدوات وآليات، أنت غير مدّرب عليها، ولا تعرف كيفية عملها.

النظارة الواقية:

فقد عدد كبير عيونهم نتيجة دخول الريش والنسرات والأجسام الغريبة فيها. ضع النظارات الواقية أثناء التلحيم والجلخ، وتذكر بأن وضع النظارة ليس واجباً ثقيلاً بل وسيلة لسلامة عينيك.

احفظ نفسك:

- × عيونك ثمينة، حافظ عليها بالنظارة الواقية.
- × رأسك ثمين، احمه بالقبعة الواقية.
- × أصابعك ضرورية احفظها بالقفزات الجلدية.
- × قدماك تلزمانك احفظها بحذاء سميك.
- × التفكير والانتباه هما قارب النجاة وبدونها الغرق محتم.



احفظ رأس بالخوذة الواقية

احفظ عينيك بالنظارة الواقية

لأن الأدب هو احترام النفس واحترام الآخرين ومن لا يحترم نفسه ويعتبر قيمتها فكيف يصح له أن يتوجه إلى الآخرين بالاعتبار والاحترام؟
وكتاب أدب الحياة الذي تركه الشهيد كمال جنبلاط من ضمن مجموعة من الكتب الفكرية والسياسية والإنسانية وستقوم "الميزان" بنشر مقتطفات من هذا الكتاب في حلقات:

أدب الحياة عند كمال جنبلاط

١ ـ الأدب نظام الحياة

".. لا معنى للحضارة إلا هذا التهذيب لأفكار النفس وشواعرها ولحركات الجسم واعتمالات الجوارح. فالحضارة ليست في اقتناء السيارة، ولا في السكن في بيت رفيه، ولا في احتساء المآكل الشهية ولا في اقتناء المفروش الباذخ، وثراء الملبس.

والحضارة ليست هذا الانفلات في التكلم وفي التطلع واعتماد أساليب في مواجهة الناس والاستكبار عليهم وسواها من هذه الطبائع للمدنية الغربية المادية التي الت إليها هذه المدنية في الغرب في بعض مسالكها والتي يتنكر لها ويتأفف منها رجال الغرب أنفسهم.

التمدن الحقيقي

فالحرية التي يتبجح بها بعض المقبلين على مدنية الغرب المادية من خلال ما يرونه في السينما والتلفزيون ومن خلال المثل العاطل الذي يعطيه بعض المثقفين السطحيين الذين يبدو أنهم لم يفهموا من العلم والثقافة شيئاً.

إن الحرية تقوم في حقيقتها على ضبط النفس وعلى احترام الآخرين وعلى الاحتشام لكل ما نقوم به أن نقوله أو نفكر به أو نظنه بالنسبة للآخرين.

أما التطور أو التقدم أو التمدن كما يفهمه البعض من خلال ما يصدّر إلينا من الغرب من وجوه مشوّهة للسلوك البشري، فهو أقرب إلى البربرية والهمجية منه إلى التمدن والتحضر الحقيقي. وهو دليل على أن الإنسان إذا كان مثقفا لم يحصل بعد الثقافة الانسانية التي يرتضيها لنفسه ويبتغيها للآخرين. ولا نفطن معظم الأحيان إلى أن هذه الثقافة الانسانية موجودة في تقاليدنا وحضارتنا الشرقية العربية الأصيلة التي جاءت إلينا من خلال اختبار الأجيال وآداب الجدود وتهذيبهم واستنارتهم بالخلق السليم والنهج السوي، وأن علينا أن نحيي وأن نحافظ على هذا التراث الأدبي الخلقي في حياتنا الفردية وفي حياتنا الاجتماعية.

الآية الذهبية

ولا يفيدنا شيء أن نتصور أن لنا من ميزة النسب أو الجاه أو المال أو العلم أو المنصب أو المسؤولية ما يجعلنا في حل من أن نكون مع جميع أفراد الشعب محتشمين متأدبين. وعلى الفئات الاجتماعية المتطورة والمثقفة والفنية والمترفة، أو التي لها مسؤولية اجتماعية أو قيادية في جميع المستويات أن تعطي مثل التأدب والمعاملة بالحسنى واللطف والمحبة المخلصة والنفحة الإنسانية في كل ما تفكر به وما تقوله وما تعامل به الآخرين، وفق الآية الذهبية التي وردت في جميع الكتب والأديان: كما تريد أن يتصرف الآخرون بالنسبة إليك عليك أن تعاملهم.

عمل الأحداث

ـ ما هي السن الدنيا المسموح فيها تشغيل الأحداث؟

الشويفات ـ شوقي سليمان

١- لا بد من التمييز بين الأولاد والاحداث، استناداً لقانون العمل اللبناني.

٢ - فالولد هو الذي لم يتجاوز سن الثالثة عشرة.

٣ - والحدث من أنهى سن الثالثة عشرة حتى السادسة عشرة.

٤- وقد ورد في المادتين ٢٢ و٣٢ من قانون العمل السن الدنيا المسموح فيها العمل للاحداث. فبعد أن كانت ثماني سنوات، تعدلت الى نهاية الثالثة عشرة تمشياً مع الاتفاقات الدولية. كما تم منع العمل بصورة مطلقة للاحداث الذين تقل أعمارهم عن أربع عشرة سنة، كما ورد في القانون رقم ٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ "يحظر بصورة مطلقة استخدام الاحداث قبل إكمالهم سن الثالثة عشرة، ويجب ألا يستخدم الحدث قبل إجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لادائها".

كما حُددت سن الخامسة عشرة كحد أدنى للاحداث العاملين في المشاريع الصناعية والمرهقة والمضرة بالصحة، والسادسة عشرة للاعمال الخطرة التي تشكل خطراً على حياة الانسان.

أما على صعيد الأطفال داخل الاسرة، فقد أكد القانون على استطاعة الاولاد العمل في سن أدنى من الحد المقرر ضمن شروط أهمها:

ـ أن تكون هذه الاعمال غير مضرّة بالصحة والسلامة والاخلاق، مع متابعة الاولاد للدراسة الابتدائية.

مجالس العمل التحكيمية

ـ ما هي ميزات التقاضي أمام مجالس العمل التحكيمية؟

الضاحية الجنوبية ـ عدنان حمزة

تضمنت المادة ٣ من القانون الصادر بتاريخ ١٩٨٠/١٠/٢١ الميزات التالية للتقاضي أمام مجالس العمل التحكيمية:

١ ـ الاعفاء من الرسوم القضائية ومن رسم الطابع دون النفقات.

٢ ـ الاستعجال في النظر بالدعوى (ويبدو أن هذه المسألة لا تزال نظرية، فهناك آلاف الدعاوي تنتظر البت).

٣ ـ جواز التنفيذ ان استدعاء النقض لا يوقف التنفيذ، ولمحكمة التمييز سلطة وقف التنفيذ في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه.

وفي هذا المجال، يمكن القول أن تراكم الدعاوى بالآلاف بات يستدعي مضاعفة عدد محاكم العمل من ١٣ الى ٢٦ غرفة، وتحديد مهلة زمنية للبت بكل دعوى.

البطالة.. والمؤسسة الوطنية للاستخدام

ـ ما هو دور المؤسسة الوطنية للاستخدام؟

نوال القاضي ـ بيروت

أنشئت المؤسسة الوطنية للاستخدام بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٧٧/٨٠، وقد أنيطت بها مسؤولية رسم سياسة الاستخدام في لبنان وتنفيذها، عبر إنشاء مكاتب استخدام في بيروت والمحافظات والاشراف عليها.

وقد استطاعت هذه المؤسسة ان تقوم بعدة نشاطات نذكر منها:

ـ تصنيف وتوصيف المهن الممارسة في لبنان.

ـ اجراء دورات تدريبة للعمال

ـ انجاز دراسة شاملة لسوق العمل بعد الحرب.

لكن هذه المؤسسة لم تتمكن بسبب صعوبات شتى من إنشاء مكاتب استخدام لها، رغم أنها تلقت خلال العام الماضي حوالي ١٥٠٠ طلب عمل من مختلف المناطق والأعمار والكفايات المهنية.

وتمكنت من تأمين حوالي ٣٠٠ عرض عمل ثابت في المؤسسات.

ومع ذلك، فإن مشكلة البطالة ذات النسبة العالية (٣٠٪) ما زالت تشكل خطراً اجتماعياً بالغ التاثير، وخاصة بغياب برامج فعلية لامتصاصها، أو صندوق للبطالة يساهم في التخفيف من حدتها ومضارها.

الضمان.. ومخالفة الاتفاقية

- لماذا لا يعاقب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الأطباء الذين يخلّون بالاتفاقية الموقعة معهم؟

البوشرية - الياس حنا

من المعـــروف ان الصندوق يتعاقد مع أطباء وقابلات قانونيات وصـيـادلة ومـؤسـسـات طبـيـة (مستشفيات ، مؤسسات أشعة - مـخـتـبـرات)، ممن تتـوفـر فـيـهم الشـروط القـانونية، مـقـابل تعـهـد هؤلاء باحـتـرام أنظمـة الصندوق، لجهة تطبيق التعرفات، واستعمال المطبـوعـات الخـاصـة، وقـبـول اجـراءات المراقبـة الطبية، وسـائر الالتزامات الاخرى المنصوص عنها في الاتفاقية (المادة الثانية من النظام الطبي).

وفي حال حصول خلافات نظامية، يبت فيها هيئة خاصة منشأة لدى الصندوق "اللجنة المشتركة"، وذلك بناء لكتاب يوجه إليـهـا من قبل الصندوق أن المضـمـون أو أحـد المعـالجين، أو تلقائياً عند مخالفة النظام الطبي.

وللجنة المذكورة أن توصي إدارة الصندوق أن تتـخـذ بحق من تثبت عليه المخالفة عقوبة التنبيه أو الانذار أو إلغاء الاتفاقية الموقعة معه وشط اسمه من لائحة المتعاقدين المنشورة دورياً من قبل الصندوق.

خطرات

القانون واحلام العدالة

فوجئت منذ العام الأول لدراستي أن القانون شيء والعدالة شيء آخر. دخلنا كلية الحقوق لندرس القوانين التي سوف نطبقها عندما نتولى النيابة أو القضاء أو الوزارة، وكانت طموحاتنا كشبان بلا حدود. فنحن من الذين سنحارب الظلم ونصحح الأخطاء ونحارب الفساد ونقيم العدالة. ولكن، كيف نسمع من أساتذتنا أن القانون له أهداف أخرى توضع لتحقيق مطلبين اساسيين: أولهما المحافظة على النظام العام والوصول إلى استقرار في العلاقات بين الناس، واستقرار في العلاقات بين الشعب والسلطة، وثانيهما المحافظة على الآداب العامة التي تمثل القيم والمبادىء والتقاليد التي يرتضيها المجتمع. ثم هناك مبدأ آخر وهو أن يكون تطبيق نصوص القوانين بالاعتماد على الذوق السليم.

أما العدالة فهي مطلب صعب، والعدالة المطلقة أمر مستحيل، وكل ما نستطيع أن

نفعله كبشر هو أن نقترب من العدالة، وأن نخفف نسبياً حالات الظلم، والنص القانوني الجيد هو الذي يحقق الخير لأكبر عدد من الناس. أما النص القانوني الذي يحقق الخير للجميع بلا استثناء فهو نوع من الوهم. وقد يتحمس له بعض الحالمين المثاليين إلى درجة التعصب، لكن نهاية هذا التعصب للعدل المطلق تؤدي إلى كوارث وأخطار ليست في الحسبان.

وطبيعي أني كشاب يحلم بالعدالة للناس جميعاً رفضت هذا المنطق الذي يفصل بين القانون والعدالة ويعترف بأن القانون لا يستطيع أن يحقق العدالة إلا بدرجة نسبية.

ومن يقرأ المسرحيات اليونانية القديمة يعثر على ما يؤكد أن الطريق إلى العدالة ليس هو طريق القوانين.

فالمسرحيات تبدأ بارتكاب الذنب، ثم تنتقل إلى محاكمة المذنب وإقرار إدانته، ثم يصدر عليه الحكم بعقاب النفي أو الإعدام، وتشعر بأن المذنب قد تورط فيما ارتكبه وكأن الأقدار هي التي دفعته إلى ارتكاب الذنب. تتساءل هل المذنب هو الجاني أم الضحية؟ وتشعر أن تطبيق القانون عليه رغم أنه سليم من الناحية القانونية إلا أنه ظالم من الناحية الإنسانية وعندئذ يأتي فصل الختام في المسرحية لتجد أن حل الأزمة في قبول الحكم بالعقاب، ثم قبول التوبة والرحمة، وهكذا يصبح الحكم عادلاً، فهو يعاقب ويغفر ويرحم، ولا سبيل الى غير ذلك للوصول الى عدالة نسبية. الرحمة هي وسيلتنا للاقتراب منه العدالة.

مع البؤساء

ومن يقرأ رواية البؤساء لفيكتور هوغو الأديب الفرنسي المشهور، يلاحظ أنه تناول في روايته هذه قضية القانون وتطبيقه ومعنى العدالة. فرجل الشرطة (جافير) يطارد المجرم (جان فالجان) لأمور تافهة لكنها تقع تحت طائلة القانون وتمضي السنوات ويتحول (جان فالجان) إلى رجل فاضل كريم ينفق مما حباه الله به من رزق من أعمال الخير. لكن الشرطي (جافير) يطارده، وقد تنكر (فالجان) في شخصية المحسن الكبير الأب (مادلين) ويراقب (جافير) هذه الشخصية ويشك في أمرها ويسعى إلى أن يكشف عنها القناع ليلقي القبض على (فالجان). والسبب في إصرار الشرطي (جافير) على ملاحقة (فالجان) أن هذا الشرطي يعاني من كراهية شديدة للجريمة في أتفه صورها، والقانون هو القانون، ولا مساومة ولا رحمة. فالذي يرتكب الذنب يجب أن ينال جزاءه، وزاد من تعصب الشرطي (جافير) أن والده كان مجرماً وهو يريد أن يتخلص من ذكرى الأب السيئة، ويريد أن يمحو كل ماله صلة بالجريمة. إنه يريد أن يكون طاهراً نقياً مثالياً.

ويأتي يوم يتحقق فيه الشرطي (جافير) من شخصية الجاني (جان فالجان)، وحان الوقت ليتقدم ويلقي القبض عليه وجاءت لحظة التنفيذ للقانون لكن الشرطي (جافير) يتجمد مكانه ولا يستطيع إلقاء القبض على الجاني لأنه صار محسناً. فيسأل الشرطي (جافير) نفسه في فزع. كيف يترك الجاني يفلت منه؟ لقد اصبح هو الآخر جانياً لانه لم يلق القبض على (جان فالجان)، ولا بدّ من أن ينال العقاب فماذا يفعل؟ فيقدم على الانتحار. من سياق القصة نلحظ أن الأديب فيكتور هوجو يصور لنا اللحظة التي يواجه بها الرجل المثالي الواقع فيشعر بعجزه عن المواجهة إنه كان يطلب العدالة المطلقة فسقط ضحية الوهم الذي عاش فيه لسنوات، وهذا هو حال المثاليين.

فالذين يدافعون عن القانون بحماس أعمى لما هو حق، وحتى يحققوا العدالة ينتهي بهم الأمر إلى الفشل ثم الانتحار بمعانيه المختلفة.

فالمثالية في طلب العدالة، والاعتماد على نصوص القوانين وحدها لتحقيق العدالة دون مراعاة اعتبارات كثيرة في ظروف البشر، تنتهي إلى إحباط شديد عند المثاليين.

وكم من الجرائم ارتكبت باسم الحرية، وكم من الجرائم ترتكب باسم العدالة.

(ف. غ)

المرآة العاكسة

الأمم الكبيرة تحيا لكي تتذكر. والأصح أنها تتذكر لكي تحيا، لأن النسيان هو الموت أو درجة من درجاته، في حين أن التذكر يقظة، واليقظة حالة من عودة الوعي قد تكون تمهيداً لفكر ربما يتحول إلى نية فعل، ثم الى فعل اذا استطاع أن يرتب لنفسه موعداً مع العقل والإدارة في يوم قريب أو بعيد.

وعودة الوعي تقتضي فهم ما حدث.

وهذا الفهم يمثل اسلوب الإنسان في التعامل مع الواقع. والماضي لا يجرنا إلى الوراء بل يدفعنا إلى الأمام. وأما المستقبل فهو الذي يقتضي منا أن ننظر بعمق في مفهوم (المرآة العاكسة).

إن الإلتفات الى الوراء ضرورة لسلامة السير، بمثل ما يفعل سائق أي سيارة يريد لنفسه الأمان. أمامه الطريق وهو منطلق بالسرعة التي يريدها. وهو يطل من نافذة بعرض سيارته على ما هو ممتد أمام عينيه، لكنه أيضاً وفي الوقت نفسه محاط بمرايا عاكسة للخلف والجنب معلقة عند مواقع نظره وهو مطالب بألا يغفل: نظرة على معالم الطريق أمامه، لكن عينيه في الوقت نفسه على المرايا العاكسة لمراحل وراءه تجاوزها من الطريق. ودون نافذة في المقدمة تطل على ما هو آت، ودون مرايا عاكسة تلاحظ ما فات، فإن قيادة السيارة تتحول من سفر وانتقال إلى خطر وموت. الاستشراف المستقبلي يقتضي التأكيد المستمر على اقتران فعل الحياة بفعل التذكر بالقياس إلى العقل حال إطلاله من نافذة الأمل إلى المستقبل. (ع. ش).

المرأة اللبنانية بين الاستغلال والنضال الاجتماعي العام

إن أي مجتمع قائم على استغلال لا بد وأن تتناقض فيه القيم التجارية والاقتصادية مع القيم الأخلاقية والدينية. ولهذا تتفشى التناقضات في النظم الأبوية الاقطاعية والرأسمالية، وتنتشر الإزدواجية في كل شيء. ويدفع ثمن هذا التناقض المحكومين لا الحكام، النساء والأولاد لا الرجال، والطبقات الكادحة وليست الطبقات العالية الميسورة.

إن المرأة اللبنانية والمرأة العربية، عموماً تعاني من الاضطهاد بسبب الإزدواجية الأخلاقية. فالاستعمار الرأسمالي والاقتصادي إلى جانب امتصاصه لخيرات المنطقة العربية فإنه ينقل الى المجتمع العربي الازدواجية الأخلاقية الناتجة عن التناقض بين القيمة التجارية والقيمة الدينية.

وتعاني المرأة أكثر من غيرها الاضطهاد وبسبب هذه الازدواجية. نجسدها يجب أن يعرّى لشد انتباه الناس وإثارتهم من أجل ترويج السلع عن طريق الإعلانات وأجهزة الاعلام والأفلام. وجسدها عورة يجب أن يحجب بمنطق القيم الدينية والأخلاقية. وتصبح المرأة أداة الاعلان التجاري. وأداة للعمل بغير أجر في البيت والحقل، أو أداة للولادة من أجل إنتاج الأولاد، أو أداة جنسية من أجل إشباع رغبات الرجل.

إن القهر الواقع على المرأة من جانب الدولة وجانب الزوج وجانب الاسرة وجانب البيئة غير محتمل. وهذا القهر لا بد من إزالته عن طريق قوانين الدولة كي تؤمن لها الثقة بالنفس وحتى تتمكن من الحفاظ على بيئة سليمة.

فالمجتمع اللبناني ملىء بالتناقضات التي تنعكس آثارها على حياة المرأة أكثر من حياة الرجل، وذلك بسبب التفرقة بين الجنسين وازدواجية القيم والقوانين التي تحكم البقاء في العمل والزواج والطلاق والشرف. وهذه التناقضات تسبب للنساء كثيراً من المشاكل الاجتماعية والارهاق النفسي. وقد تعرضت الكثيرات منهن للأمراض العصبية خاصة من ذوات القدرات اللواتي يستطعن إدراك الحقائق ورؤية التناقضات.

والمرأة اللبنانية مسؤولة أيضاً. لقد انحصر نشاطها حتى الآن بالنشاط الاجتماعي القائم على رعاية الأطفال والأيتام ولم يتجاوز عملها المؤسساتي سقف الجمعيات الخيرية. ولا أقصد أن مثل هذا الدور ليس دوراً إنسانياً واجتماعياً هاماً في بلد كلبنان لا تؤمن فيه الدولة حاجات المواطن، بل لأن عملها هذا يبقى في غالب الأحيان عملاً تطوعياً يهدف الى ملء الفراغ بنشاط لا يتعارض مع التقاليد الاجتماعية. لهذا تكتفي بسد الحاجة دون النضال من أجل تغيير الأوضاع. وقلما نرى المتطوعات في الحقل الاجتماعي يشاركن في النضال الاجتماعي العام بهدف تعزيز فرص العمل وشروطه ومكافحة الغلاء وتحديد أسعار المواد الغذائية والدواء.

بمعنى آخر، يبقى عمل المرأة في إطار الجمعيات الخيرية عملاً يراوح مكانه ولا يتطور، كذلك لا يتطور الوضع الاجتماعي ولا يطور قدرات المرأة.. أي يبقى عمل المرأة اللبنانية التطوعي دون مستوى العمل النقابي. (هـ. س.).

الماء وجسم الانسان

ان الماء هو أهم مادة يتكون منها الجسم، ولا غنى عنه لبقائه حياً متعافياً. فالماء فعلاً هو أكسير الحياة منذ البداية حتى النهاية.

يشكل الماء سبعين في المئة من وزن الانسان. وبمعنى آخر، فان خمسين كيلوغراماً من وزن شخص ما يزن سبعين كيلوغراماً، هي من الماء الصرف. ولعل ما يثير دهشة أكبر، هو ما يتعلق بأطفالنا. فالطفل الذي يزن سبعة كيلوغرامات، يبلغ وزن الماء في جسمه خمسة كيلوغرامات.

ان الماء يتواجد في جسم الانسان، في أماكن عدة في الأحوال الطبيعية، فنصفه موجود ضمن الخلايا كي يساعدها على تأمين وظائفها، وعلى العمل لتسهيل تنقل المواد من مكان الى آخر ضمنها.

والنصف الثاني موجود خارج الخلايا، وهو يضم الماء الموجود في الأوعية الدموية (أي الدم)، والأوعية اللمفاوية، كما يتضمن الماء الموجود ما بين الخلايا.

ولفهم فيزيولوجية الماء وأهمية وظائفه، علينا أن نتتبع بدقة حسابات المدخول منه، أي ما نشربه، وما يصنعه الجسم عبر التفاعلات البيوكيمائية فيه، وحسابات المصروف أيضا عبر مختلف أقنية الجسم.

وهذا الحساب عن المصروف والمدخول، يذكرنا كثيراً بحسابات المدخول والمصروف عند بحثنا عن الوحدات الحرارية وأهميتها في زيادة الوزن أو نقصانه.

فلنبدأ بحسابات المصروف من الماء، أي خسارته، ولنرجع الى الشخص الذي يزن ٧٠ كيلوغراماً، فنجد أن هذا الانسان يخسر، أو يفرز ألفين وستماية مليلتر تقريباً كل أربع وعشرين ساعة، تنقسم كما يأتي:

- ١٢٠٠ مليلتر في البول
- ٨٤٠ مليلتر تتبخر مع التنفس من الرئتين.
- ٢٠٠ مليلتر مع البراز.
- ٣٧٠ مليلتر بالتعرف الظاهر أو الخفي.

ولا بد من الشارة إلى أن هذه الكميات المذكورة من الخسارة تزيد أو تقل، مع اختلاف العوامل التي تتحكم في المصروف والمدخول، وأهمها حرارة الطقس ورطوبته، وكمية المشروب من الماء، ونسبة الحركات الرياضية، هذا في الاحوال الطبيعية.

أما في الأحوال المرضية، فالأسباب التي تزيد أو تنقص صرف الماء من

الجسم كثيرة جدا، وأهمها مرض ارتفاع السكر في الدم، الذي يسبب ادرارا كثيراً يفوق في بعض الأحيان خمسة ليترات يومياً. ولن ننسى الامراض الاخرى التي تتميز بتجميع الماء في الجسم لعدم القدرة على الادرار، كبعض أمراض الكلى والقلب والكبد.

أما المدخول من الماء، فيعتمد على الكمية التي نشربها من الماء والسوائل الأخرى، والتي تقدر بما بين ليتر ونصف وليترين يومياً، إضافة إلى كمية الماء الموجودة في الطعام الذي نأكله كاللحم والخضار والفاكهة، وهناك كمية من الماء لا تزيد عن ٣٠٠ مليلتر يصنعها الجسم في مختلف العمليات البيولوجية التي تجري في الجسم.

ولشرح المضاعفات التي تنتج عن خلل مفاجىء في ميزان المدخول والمصروف، نعود على سبيل المثال الى طفل يزن ١٠ كيلوغرامات أصيب باسهال حاد جعله يخسر مع البراز ١١/٢ كيلوغرام من الماء يومياً، أي ١٥٪ من وزنه يومياً، نفهم حينئذ خطورة هذا المرض إذا لم تعوض هذه الكمية من الماء بالسرعة التي يخسرها بها.

وأوضح مثال على ذلك هو مرض الكوليرا الذي يفتك بالمريض لسبب واحد، وهو الاخفاق في التعويض عن هذه الخسارة بالسرعة المناسبة.

وإذا كانت الخسارة الكبيرة لماء الجسم تشكل خطراً على الحياة، سواء أكانت نتيجة اسهال حاد أو كثرة في الادرار عند المصابين بداء السكري، أم نتيجة ازدياد في التعرق عند الذين يتعرضون لحرارة الشمس في الصحراء، أو الذين يعملون مدة طويلة قبالة أفران الخبز، فإن نقيض هذه الحالات، أي عدم التمكن من صرف الماء المخزون في الجسم، لا يقل عن تلك الحالات صعوبة أو خطراً.

فكما يمرض الجسم وتختل آلياته في حالة النشاف، نتيجة خسارة الماء، تتعطل هذه الآليات نتيجة "لغرق" الجسم بمياهه.

ونواجه هذه الحالات، عند الاصابة بأمراض القلب وعضلاته وأمراض الكلى وتشمع الكبد.

والعبرة من ذلك، أن من أهم مقومات الجسم السليم، التوازن الدقيق ما بين مدخول هذه المادة الحيوية ومصروفها.

"الطب بين الحقائق والأوهام"

د. منير شمّاعة

كمية الماء التي يفرزها الجسم يوميا

- ١٢٠٠ مليلتر في البول
- ٨٤٠ مليلتر تتبخر مع التنفس من الرئتين.
- ٢٠٠ مليلتر مع البراز.
- ٣٧٠ مليلتر بالتعرف الظاهر أو الخفي.

كلمة حق

بقلم
داود بيرم

قُبلَة كَلْب

من المألوف لنا نحن الكادحين أن نرى أماً تحضن طفلها، أو أباً يحنو على ولده الصغير أو إنساناً يقبل عزيزاً عليه التقى به بعد غياب طويل، أما أن تقع عيناك بالصدفة على امرأة أو فتاة في العقد الثالث من عمرها أو تشارف على نهاية الثلاثين تحمل كلباً بين ذراعيها، تضمه الى صدرها وتقبله من فمه فتلك مسألة أو ذاك مشهد، يدعو إلى الدهشة. هذا ما شاهدته عيني (ورب الكعبة)، وأنا أجتاز الشارع الراقي في العاصمة والمليء بالمارة والسيارات حوالي الساعة الحادية عشرة صباحاً، وسائق السيارة وراء المقود، والفاضلة هذه امرأة أو فتاة تجلس مع كلبها في المقعد الخلفي للسيارة، تداعبه وتقبلّه. رب سائل يسأل: ما شأنك أنت. إن كان هذا الكلب (الأجنبي) وأمثاله كثير، يعيش في بحبوحة تامة في طعامه، وهو في موفور الصحة لأن المراقبة الطبية مستمرة بالنسبة له، ومن حقه كمخلوق أن يتنقل بسيارة فخمة وأن يعامل بلطف وحنان وحتى يلاطف ويقبل، وكأنك لم تقرأ عن جمعية الرفق بالحيوان ـ عفواً جمعيات ـ في المجتمعات الراقية. أجيب سائلي: صدقت الناس حرّة في تصرفاتها، وأنا من الناس الذين لن يحسدون لا الناس ولا الحيوانات لأن معلمتي قالت لي ولرفاقي في المدرسة ونحن صغار إحفظوا ولا تنسوا (عين الحسود تبلى بالعمى) نعم، حتى ولو كانت قبلة كلب!!

عين الحسود تبلى بالعمى

وبالتربية نبني؟!

التغيير ضروري على صعيد الفرد وعلى صعيد المجتمعات لما في هذا التغيير من تجدد يحمل معه الفائدة والخير والتطوير.

وفي نطاق الاصلاح الإداري تطالعنا وسائل الاعلام بتصريحات لبعض السادة الوزراء، مؤداها أن هناك عدداً فائضاً من الموظفين في الإدارات العامة سوف يوزعون على المدارس (؟!) لسد النقص الحاصل.

الخبر حتى هنا قد يبدو طبيعياً ولكن التصريحات للمسؤولين تقول أيضاً:

عدد المعلمين الفائضين في المرحلة الابتدائية يقدر بحوالي خمسة الاف معلم. وإذا كانت هذه الإحصائية صحيحة ونرجو أن تكون كذلك، فلماذا تقوم وزارة التربية بالتعاقد مع معلمين جدد لمختلف مواد التدريس، وغالبية هؤلاء المتعاقدين مع محبتنا لهم لا يملكون خبرة تربوية ولا تعليمية خاصة وأن وزارة التربية باشرت بتطبيق المنهجية الجديدة في التعليم.

والمراقب لأوضاع المدارس الرسمية يلحظ خللاً واضحاً في توزيع عدد ساعات التدريس الخاصة بكل معلم ومعلمة، بعضها سببه إتفاق داخلي مع إدارة المدرسة، وبعضها نتيجة الغطاء السياسي لبعض المحظوظين، وبعضها يعود لعدم وجود ساعات تدريس فعلية وفق نظام تناقص ساعات عمل المدرسين.

زد على ذلك يلاحظ المراقب خللاً في توزيع المعلمين وحاجات المدارس لمعلمي مواد التدريس، وهناك مدارس عدد المعلمين فيها يقارب عدد التلاميذ تقريباً ولا يتم نقل الفائض منهم إلى مدارس تعاني نقصاً في عدد معلميها وذلك لاعتبارات سياسية.

فهل تبادر وزارة التربية إلى إجراء مسح شامل وجدّي لحاجات المدارس الفعلية، وبالتالي تعمل على توزيع المعلمين بشكل عادل يحفظ للمعلمين حقوقهم المشروعة، ويوفّر على الخزينة العامة بعض الهدر الحاصل بسبب سوء توزيع المعلمين؟ وعندها نستطيع القول فعلاً "وبالتربية نبني؟!

وَحل بوَحل

شمْ ولا تدوق

زفت بزفت

عندما كان يلتقي أحد من الناس بالآخر ويسأله عن حاله يكون الجواب في الغالب (زفت بزفت). وحدث أن أسعدنا الحظ وعدنا إلى الضيعة لتفقد الأهل والأصحاب، وصدف أن كان الطقس ماطراً، فوجدنا طرقات الضيعة "وَحْل بوَحْل" حيث كانت مياه الشتاء تجرف الأتربة معها واختفى منظر الزفت (شمْ ولا تدوق)، وعندما استوضحنا السبب أعلمونا أن شركة متعهدة لدّ شبكة مياه الشفة قامت بالحفر في أكثر من ضيعة وتركت ما حفرته بدون زفت.

والسؤال من مواطن عادي: عند تلزيم المشاريع أليست هناك مدة محددة لتسليم المشاريع بعد إنجاز العمل منها، ثم هل هناك رقابة فعلية على عمل المتعهدين لضمان حسن تنفيذ الأشغال من جهة والانتهاء من العمل في الوقت المحدد، أم أن القضية صارت وبهمة المتعهدين وغياب رقابة المعنيين "وَحْل بوَحْل"؟!

من أرضنا
نصنع الترابة مثل
صخور لبنان

تلفون: ٨١٩٨٦١/٢ – ٨٦١٦٨٧ – ٨٦١١٨٩ (٠١) ٢٣٠٠٢٣/٥٠ (٠٣)

فاكس: ٦٤٣٠٩٨ (٠١) – ٢٣٠٠٢٦(٠٣)