

ان ظروف انشاء النقابة وتحديد انظمتها واكب تطور الوضع الاداري والمؤسسي لقطاع المياه في لبنان بشكل عام والشمال بشكل خاص. (ورقة مرفقة)

### **نقابة مستخدمي وعمال مصالح المياه في لبنان 1966-1997**

كانت حصة مصلحة مياه طرابلس فيها عضوين في المجلس التنفيذي ولهم موقع نائب الرئيس بالعرف، مما يعني كنا مجموعة من العاملين الملحقين بالنقابة.

### **نقابة مستخدمي وعمال مصالح المياه في لبنان الشمالي 1998-2006**

تم اعداد نظام اساسي وداخلي آخذاً في الاعتبار وجود 8 مصالح اي في كل قضاء مصلحة، مع 8 أنظمة مختلفة، مع 8 مجالس ادارة ولكل واحدة استقلاليتها وكانت النقابة بمثابة هيئة تنسيق للنقابين في المصالح.

### **نقابة مستخدمي وعمال مؤسسة مياه لبنان الشمالي 2007**

تم اعداد نظام اساسي وداخلي آخذاً في الاعتبار تركيبة المؤسسة من حيث التقسيمات الإدارية والمناطقية والعددية ويضمن التمثيل الصحيح لاوسع فئة ممكنة من العاملين وعلى كل المستويات.

### **في الإيجابيات**

- مواكبة الهيكلية الخاصة بتنظيم النقابة للتركيبة والتوزيع الإداري والمناطقية والعددي للجان والمشاريع والمصالح التي انتهت بتشكيل المؤسسة.
- الحفاظ على دورية اجراء الإنتخابات في اوقاتها مع تأمين كل تفاصيلها والمستلزمات حسب الأصول ضمن نظام اساسي وداخلي واضح وشفاف ويتيح تمثيل الجميع.
- التفاوت في نوعية العلاقة بين المجموعات العمالية والإدارة ومكاسبهم، أي وجود فئة المستخدمين، الاجراء، المياومين الدائمين، المتعاقدين ... مما شجع العديد من العمال على التحرك بسبب التفاوت في الأجور وملحقاتها والمكاسب بين الفئات المتعددة وللعمل ذاته.
- وجود بعض الأشخاص المندفعين والمتابعين وهم قلائل خريجي مدرسة، معاناة الحرب، وبعض الأحزاب العقائدية، التي لها اهتمامات عمالية.

- طرح الحقوق والمطالب بناء للقوانين والمراسيم والقرارات وبرمجتها حسب الأهمية والضرورة وتحديد الأولويات حسب الظروف والامكانيات والحاجة.

## اما المشاركة

نسبة الإلتساب **88%**

نسبة المشاركة في الإلتخابات **84%**

نسبة المشاركة لأعضاء المجلس التنفيذي أكثر من **80%** : في الإلتخابات، التخطيط ووضع الأولويات، المفاوضات والتحضير لها.

نسبة المشاركة في التحركات المطلوبة واللقاءات والإلتاعات والتخطيط والإضرابات .... نسبة عالية اذا كان الأمر يتعلق بمكاسب آنية فورية أو مصيرية محددة كالتعويضات، وتنخفض في غير ذلك. مثال عملي: لفرض احتساب تعويض نهاية الخدمة على اساس القاعدة المعتمدة في الإدارات العامة ( القانون 161 ) بدل احتساب النسب المعتمدة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، تكون المشاركة كثيفة.

اما متابعة الموضوع الأهم وهو مشروع التقاعد والحماية الإجتماعية، تكون المشاركة ضعيفة. وهنا لا بد ان نشير ان المشاركة تكبر في المركز الرئيسي (تجمع العاملين) أكثر من المواقع في الأفضية وهذا يعود لقرب العاملين من بعضهم البعض وإمكانية النقابة في التواصل معهم بشكل اسرع ودائم. إضافة الى بعض السلبيات في المشاركة نضيف العوامل السلبية التالية:

- في التحركات التصعيدية يختار المستخدم - العامل التهرب من المشاركة قدر المستطاع اعتقاداً منه ان المشاركة أو عدمها لن تغير شيئاً فهو سيستفيد من النتائج اذا شارك أم لم يشارك، وبهذا يكون بمنأى عن ردة فعل الإدارة أو بعض اعضائها ويحافظ على امتيازاته وما أكثرها في المؤسسات العامة وربما تستطيعوا تسميتها بالإغراءات والمنافع.

- وجود مراكز الدوائر والأقسام في الأفضية وتأثير العمل السياسي على العلاقات الإجتماعية مع العاملين، خصوصاً اننا نعمل في مؤسسات خدماتية عامة، يؤدي الى ضعف في المشاركة ببعض الأحيان خاصة حين يتعارض ذلك مع القوى السياسية الموجودة وهذا امر يتكرر دائماً.

## في الخلاصة:

ان أكثرية العاملين في المؤسسات العامة الإستثمارية يتربوا و يترعرعوا على الإنتهازية والإستزلام واللهث وراء المصالح والمنافع الخاصة واللائقة بقدراتهم، وإن التنظيم النقابي والتحركات النقابية في كافة اشكالها تعتمد على بعض القلائل من المندفعين والمضحين والمؤمنين بالعدالة والمساواة ورفض الظلم وهؤلاء بنشاطهم وعملهم يخرجون الآخرين ويستندرجونهم الى أن يكونوا بصفوف المشاركين او المؤيدين او غير معارضين لتحركاتهم والنضالات، وليس الوعي الطبقي والإجتماعي هو المحرك. والمثال على ذلك تركيبة المنظمات النقابية ومنها اتحادات المصالح المستقلة وكيفية اجراء الإنتخابات فيها وتقسيماتها والتسويات .... وصولاً الى تركيبة وهيكلية الإتحاد العمالي العام.

لما تقدّم ليس غريباً ان نصل الى ما نحن عليه من ضعف وتراجع؛ نقابة تتأثر بالوضع العام، والقوى السياسية والمذهبية تؤثر بتركبتها والاعضاء من جهة وللبعض المصالح الخاصة والـ ( أنا)؛ اتحادات مركبة حسب الطوائف والمذاهب والمصالح الشخصية وخاضعة للتسويات بغطاء مطلي عمالي... يترأسها اتحاد عمالي عام بهيكلية فلكلورية هشّة لا تؤمّن الوحدة، غير ديمقراطية، غير مستقلة وبذلك يكون بالتأكيد غير فاعل.

بالفعل هذا هو الواقع دون أي خلفية او نظرة تشاؤمية.

أما نحن نعمل لنعمل دون أفق في تحسين الواقع على المدى المنظور؛ وإنما من أجل الاستمرار وإثبات الحضور وتنفيذ إيماننا بمبادئنا في ان نكون فاعلين ومدافعين عن حقوقنا وحقوق المضطهدين والمظلومين، ساعيين ومطالبين دائماً في التغيير عسى ... ولعلّ ... وربما ...

كمال مولود

في 2012/11/17

نقابة مستخدمي وعمال مؤسسة مياه لبنان الشمالي