

العز والجمال في غيمة فلسطين
(بحسب ميداني عن مكتبة بيت الزيتون)

Hani Mundus
Labor and Workers in Palestinian Refugee Camps :
A Field-Study on Tal Al-Za'tar Refugee Camp.
Palestine Books No. 51,
Palestine Liberation Organization
Research Center,
P.O. Box 1691,
Beirut, Lebanon
February 1974

48222
C-3

سلسلة "كتب فلسطينية" - ٥١

العمّال والعاملون في المخيم الفلسطيني
(بحث ميداني عن مخيم تل الزعتر)

هاني مندس

منظمة التحرير الفلسطينية
مركز الأبحاث

ص.ب ١٦٩١ - بيروت

شباط (فبراير) ١٩٧٤

٢٠

جميع الحقوق محفوظة لمرکز الابحاث
في منظمة التحرير الفلسطينية

محتويات الكتاب

الصفحة

٩

تمهيد

١١

مقدمة منهجية

٢٥

الفصل الاول : السكان والاوزاع الاجتماعية العامة في المخيم

٢٥

— المنطقة التي يقع فيها المخيم من اهم اسباب اختيارنا له كبداية لدراسة المخيمات

٢٦

— موقع المخيم الجغرافي ومساحته (مع خارطة)

٢٨

— تاريخ انشاء المخيم وتطور عدد السكان

٣٦

— عدد سكان المخيم عام ١٩٧٢

٣٧

— عدد الاولاد من فئة عمر ٦ — ١٤ سنة ونسبة غير الملتحقين منهم بالمدارس في المرحلتين الابتدائية والتكميلية

٤٥

— المخيمات ، حسب المناطق ، التي حدثت منها عمليات الانتقال الى المخيم

٤٦

— اسباب ظاهرة الانتقال الفردي الى المخيم

٥٢

— القرى والمدن الفلسطينية الاساسية في المخيم

٥٤

— سكان المخيم بحسب القرى والمدن الفلسطينية

٥٥

— طبيعة الاوزاع الاجتماعية العامة بالمخيم ومستوى خدمات الوكالة

٥٧

— طبيعة الطرق ومدى توفر التجهيزات الاساسية

٥٧

— عدد المستفيدين عمليا من سائر خدمات الوكالة بالمخيم

٥٨

— مستوى الخدمات التربوية للوكالة في المخيم

٦١

— مستوى الصيانة الصحية والخدمات الطبية والاجتماعية للوكالة في المخيم

الصفحة

٦٣	– الشروط النضالية لتحقيق مطالب جماهير المخيمات المشروعة في مختلف المجالات المعيشية
٦٥	– اهم المطالب العامة لاهالي المخيم
٦٥	– في مجال التغذية
٦٧	– في مجال المأوى
٦٨	– في مجال التعليم
٦٩	– في مجال الخدمات الطبية
٦٩	– في مجال الصيانة الصحية والرعاية الاجتماعية
٧٠	– اهم مطالب اهالي المخيم من الدولة اللبنانية
٧٣	الفصل الثاني : حجم المؤسسات
٧٣	– فئات العمال الاساسية
٧٥	– مؤشرات عن تركز العمال الفلسطينيين، حسب حجم المؤسسات
٨١	– انخفاض نسبة العاملين الفلسطينيين في المؤسسات الكبيرة تقتصر فقط على العمال الذكور
٨٢	– الآثار الطبقية والمهنية والسياسية – التنظيمية لانخفاض نسبة العمال الفلسطينيين في المؤسسات الكبيرة
٨٥	الفصل الثالث : توزيع العمال الفلسطينيين حسب القطاعات والمهن
٨٥	– طريقة دراسة اوضاع العاملين في المؤسسات
٨٥	– قطاع النجارة والمفروشات
١٠١	– قطاع الغذاء
١١٢	– قطاع الغزل والنسيج
١١٨	– قطاع البناء
١٢٦	– قطاع الحدادة والميكانيك
١٣٢	– قطاع الزراعة
١٣٥	– قطاع البلاستيك والكاوتشوك

الصفحة

١٣٧	— قطاع ادوات التجميل والصابون
١٣٨	— قطاع المطابع والورق
١٤٣	— متفرقات (مهن مختلفة)
١٥٥	— مهن متفرقة اخرى
١٥٧	— فئة العاملين في الخارج
١٦١	— اوضاع وعلاقات العمل للعاملين الفلسطينيين في المؤسسات
١٦٧	الفصل الرابع : القوى العاملة
١٦٧	— توزيع العمال الفلسطينيين حسب القطاع والمهنة ونوع العمل
	— التقسيم القطاعي للعمال ، حسب القطاعات الرئيسية الثلاث :
١٦٩	زراعة ، صناعة ، خدمات
١٧٢	— توزيع العمال الذكور الذين يعملون فقط في لبنان حسب المهنة الرئيسية
١٧٣	— الوضع الفئوي للعمال
١٧٤	— تصنيف وعدد الفئات غير العمالية
١٧٨	— مستوى الدخل للعاملين فعليا من القوى العاملة في لبنان فقط
١٧٩	— عدد العاملين فعليا من القوى العاملة في تل الزعتر (نسبة النشاط)
١٨١	— انواع البطالة
١٨٣	— التحول الذي طرأ على التركيب الاجتماعي للسكان
١٨٤	— المخيم كوحدة اجتماعية — سياسية
١٩١	الفصل الخامس : قوانين معاملة العاملين الفلسطينيين ((كأجانب)) في لبنان
١٩١	— طبيعة اجازة العمل
١٩٢	— رسوم وتكلفة اجازة العمل
١٩٤	— اهم المهن والاعمال التي يحظر فيها منح اجازة العمل
١٩٥	— عدد الفلسطينيين الحاصلين على اجازة العمل عام ١٩٦٩
١٩٦	— اجازة العمل من الوجهة القانونية
١٩٨	— مشكلة عدم شمول العاملين الفلسطينيين بالضمان الاجتماعي

الصفحة

- ٢٠١ - ضياع تعويض نهاية الخدمة للعامل الفلسطيني بين صندوق الضمان وصاحب المؤسسة أو العمل
- ٢٠٢ - الاساس السياسي لمعاملة العاملين الفلسطينيين كاجانب في لبنان
- ٢٠٧ **الفصل السادس : السمات العامة لمفهوم وواقع العمل النقابي الفلسطيني**
- ٢٠٧ - الوضع النقابي الخاص في الواقع الفلسطيني
- ٢٠٨ - حدود وطبيعة العمل النقابي الفلسطيني
- ٢٠٨ - علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي بوجه عام
- ٢٠٩ - الصعوبات الخاصة التي يواجهها الاتحاد العام لعمال فلسطين - فرع لبنان
- ٢٠٩ - الملامح العامة للوضع النقابي الفلسطيني الراهن
- ٢١٠ - مقترحات عامة
- ٢١٣ **مصادر البحث**

تمهيد

يقدم مركز الابحاث في منظمة التحرير الفلسطينية في هذا الكتاب حصيلة جهد اوقف المركز له قسما خاصا وفرغ له مجموعة من الباحثين ، لتخدم الدراسة التي يتوصل اليها الباحثون بعد حوالي السنتين من الاستطلاع والاستجواب والمطالعة والبحث والكتابة خدمة مزدوجة : تزود الدارس العربي ببحث قيم عن القوى الفلسطينية العاملة في رقعة من ارض النزوح (احصائيا ، وسكانيا ، واجتماعيا ، ومهنيا ، وقانونيا ، وثقافيا) ، اولا ، وتجسد ، ثانيا ، فكرة طالما دعا لها الباحثون العرب بضرورة تنمية الدراسات الاجتماعية في الحقل الفلسطيني الذي كاد يقصر نفسه على المواضيع السياسية - التاريخية الصرف ، بمفهومها الضيق ، متجاهلا اهمية درس الشعب الفلسطيني ، افرادا وطبقات ومهنيا وجماعات ، دراسة اجتماعية .

ولا يعيب هذه الدراسة انها تحصر نفسها في رقعة جغرافية ضيقة وتتناول قطاعا واحدا فقط من قطاعات الشعب الفلسطيني . بل هذا التخصص هو بالفعل ما رمى المركز اليه عندما فرغ الباحث هاني مندرس لهذه المهمة التي قام بها بمساعدة زملائه في قسم الدراسات الفلسطينية في مركز الابحاث . ذلك ان التركيز على موضوع واحد ، وتناوله بالتالي من جوانب مختلفة وبعمق كاف ، يقدم في النهاية اسهاما افضل لاي محاولة لدرس الواقع الفلسطيني الاجتماعي عموما .

ولا شك ان جهد قسم الدراسات الفلسطينية في مركز الابحاث سيبدو اكبر حينما تتوالى الدراسات المتخصصة ، التي ينحصر كل منها في رقعة وقطاع ضيقين ، بحيث يصبح في المكتبة العلمية العربية ، ولاول مرة ، ركن محترم تغطيه مجموعة من الدراسات الاجتماعية للشعب الفلسطيني في ارضه وفي شتاته . ويسرني ان افيد قارئ هذا الكتاب ان عدة دراسات ، بعضها تحليلي وبعضها احصائي ، سوف يصدر في عام ١٩٧٤ الحالي ، وقد اعدتها زملاء آخرون في القسم المذكور .

انيس صايغ

المدير العام لمركز الابحاث

مقدمة منهجية

تتطلب الصعوبات العديدة العامة التي واجهت هذه الدراسة ، ولا سيما الصعوبات السياسية منها ، بالإضافة الى الصعوبات الخاصة بالدراسة نفسها ، ضرورة توضيحها . وتحثل هذه الضرورة اهمية وفائدة كبيرتين على صعيدين اساسيين هما :

١ - على صعيد توضيح خصوصية الوضع الفلسطيني الذي ستتوجه اليه مثل هذه الدراسات الميدانية . ٢ - على صعيد القاء اضواء على الطريقة المنهجية المناسبة لاجراء هذه الدراسات . وتتجلى هذه الفائدة بالنسبة للباحث او الباحثين او المؤسسات العلمية الوطنية التي تنوي دراسة التجمعات الفلسطينية (وبصفة خاصة دراسة المخيمات) .

فعلى صعيد خصوصية الوضع الفلسطيني الذي قد تجري عليه الدراسات الميدانية ، لا بد من التوضيح بأن اي دراسة ستصطدم بشدة ، بصورة اساسية ، بصعوبات سياسية شائكة لا يمكن ان تواجه مثلها في اي وضع اجتماعي آخر .

اما ، على الصعيد الآخر ، فان الاسلوب الاكاديمي المعتاد يعتمد على توزيع استمارة تحتاج الى اجابة عدد كبير من الناس من المفترض انها تصلح اساسا لاجراء العينة والدراسة والوصول الى استنتاجات سليمة . والصعوبة هنا واضحة لانه من السذاجة توقع الحصول على اجابات واقعية حقيقية الى درجة كافية . (ولا سيما اذا ما كان الامر يتعلق بالعمل والاجور) ، دون القيام بحملة دعائية سياسية واسعة ومقنعة تشارك فيها او تؤازرها منظمات المقاومة والتنظيمات الشعبية (الاتحادات النقابية) الفلسطينية .

وسوف نقوم الآن بتوضيح اهم عوامل هذه الصعوبات السياسية والمنهجية وغيرها من الصعوبات الاخرى التي واجهت الدراسة .

طبيعة الصعوبات السياسية :

للعصوبات السياسية، التي ستواجه اي بحث ميداني عن التجمعات الفلسطينية، ولا سيما المخيمات ، جذورها التاريخية الاجتماعية البعيدة واسبابها السياسية الواقعية القريبة .

وسوف لا نعنى هنا بالتناول التفصيلي للجذور التاريخية الاجتماعية لهذه

الصعوبات بعواملها المتداخلة الأساسية والثانوية ، التي تواجه الباحث في المجتمعات التي يغلب عليها نمط الانتاج الزراعي ، بل سنكتفي فقط بذكر اهم العوامل الاساسية منها :

١ - عامل التخلف الذي يعكس نفسه هنا في عدم الاهتمام باعطاء معلومات او اجابات دقيقة على الاسئلة الموجهة ، وذلك نتيجة عدم حاجة المجتمع الذي يغلب عليه نمط الانتاج الزراعي الصغير في حياته المعيشية اليومية الى التعامل بتحديدات دقيقة بفعل غياب التصنيع وما يفرزه من مؤسسات اقتصادية كالبنوك والشركات والمؤسسات الصناعية الخ ، واجتماعية كالجمعيات والضمان الصحي والاجتماعي الخ ، وثقافية كالتنوادي والمدارس والمكتبات الخ، هذه المؤسسات التي تعود الفرد الخضوع والتكيف مع نظمها ولوائحها وشروطها الدقيقة في تعامله اليومي معها ، وتجعله يجيد الاجابة الدقيقة او شبه الدقيقة عن اوضاعه وخاصة من اوضاع مهنته وقطاعه ومحيطه الاجتماعي الصغير .

٢ - تخوف الفلاحين السياسي ، بجذوره التاريخية البعيدة ، من التعامل مع السلطات او اي هيئة تحاول ان تستقصي المعلومات عن اوضاعهم ، فالفلاح لا يستطيع ان يميز بين الهيئات المعادية وغير المعادية ، لان جمع المعلومات عن مدخوله واوضاعه كانت مصحوبة تاريخيا بعملية فرض المزيد من الضرائب ونهب المزيد من محصوله او الحاقه بخدمة السلطات عن طريق التجنيد او اعمال السخرة .

وعليه فان عملية جمع المعلومات لم تكن مقرونة تاريخيا لصالح الفلاحين . والمجتمع الفلسطيني في غاليته ، قبل النكبة ، هو مجتمع كان يغلب عليه نمط الانتاج الفلاحي . فقد بلغ عدد الفلاحين فيه حوالي ثلثي السكان ، اذ ان عدد « سكان القرى في فلسطين بلغ ٦٦ ٪ من مجموع السكان عام ١٩٤٤ » (١) وهذا يعني هيمنة الطبيعة الفلاحية وعاداتها التي تميل الى المبالغة وعدم الدقة .

وحسب احصاء حكومة الانتداب في ١٩٢٢ ، بلغ عدد سكان الريف الفلسطيني ٧١ ٪ . وهذا يدل على النسبة العالية ، شبه الثابتة ، لسكان الريف بالنسبة لمجموع السكان . ولكن ، مع التحفظ نشير الى ان ليس كل قاطني القرى يعتاشون من الزراعة ، بالرغم من ان الغالبية العظمى منهم هم كذلك . ويجدر بنا التنويه ايضا الى ان التركيب الاجتماعي الطبقي للشعب الفلسطيني قد اختلف عما كان عليه بعد طرده من ارضه . فحاليا لا يمكن ان نتوقع ان تصل نسبة الفلاحين الى اكثر من ٢٠ ٪ من مجموع الشعب الفلسطيني يتواجد معظمهم في الضفة الغربية وقطاع غزة . الا ان الذي نبغي التاكيد عليه هنا ، هو ان تأثير العادات والعقلية الفلاحية يظل قويا بين الشعب الفلسطيني ، وخاصة سكان الخيمات ، التي يشكل الفلاحون اكثرية قاطنيتها بوجه عام .

١ - انظر محمد يونس الحسيني : التطور الاجتماعي والاقتصادي في فلسطين العربية ، القدس ١٩٤٦ ، ص ١٦٦ .

اما العوامل الثانوية الاخرى للجذور التاريخية - الاجتماعية لصعوبات الدراسة الميدانية ، فانها تنفرع من العوامل الاساسية المذكورة اعلاه ، ونذكر منها :

- ١ - ارتفاع نسبة الامية .
- ٢ - هشاشة وجود تقاليد وعادات البحث العلمي والاجتماعي .
- ٣ - تأثير العصبويات المحلية القروية في عدم اعطاء اجابات صحيحة عن العلاقات الاجتماعية بصفة خاصة .
- ٤ - سيطرة العقلية الفلاحية البورجوازية الصغيرة ، فالى جانب صفات المبالغة وعدم الدقة التي تفرزها هذه العقلية بوجه عام ، هناك ايضا جانب الشعور بالحرص وعدم الرغبة في الافصاح عن الدخل الحقيقي والاوزاع المعيشية الخاصة . وقد بلغت نسبة ما يملكه الملاك الصغار (١ - ١٤ دونما للمالك الواحد) ٥٦٢ ٪ من مجموع الاراضي الصالحة للزراعة في فلسطين (٢) . وهذا مما يدل على ان عدد البورجوازية الفلاحية الصغيرة كان مرتفعاً جداً هناك قبل ١٩٤٨ .

اما من الناحية السياسية ، فان واقع التآمر الامبريالي والصهيوني والخيانة الوطنية السافرة للرجعيات العربية تجاه القضية الفلسطينية وواقع التشرد المريع الذي افرزه ، خلق احساساً عميقاً بالريبة والتوجس وعدم الاطمئنان السياسي واستحوذ فكرة وجود مؤامرة خلف كل نشاط غير سياسي وطني مباشر (كاجراء دراسة ميدانية وجمع المعلومات لها) .

وقد زاد من حدة هذا الاحساس لدى ابناء الشعب الفلسطيني سلسلة المشاريع السياسية الامبريالية التي ظهرت في المنطقة العربية ، بعد النكبة ولا سيما في الخمسينات كمشروع حلف بغداد وايزنهاور وغيرهما . هذه المشاريع التي كانت تستهدف الحاق البلاد العربية بالسياسات الامبريالية وتصفية القضايا الوطنية وفي مقدمتها قضية شعب فلسطين .

ومن جهة ثانية ، وهذا هو الالم ، فقد عمق الاحساس بوجود مؤامرة مستمرة طرح مشاريع التوطين والتهجير التي حاولت الوكالة القيام بها في الخمسينات بغية محو الهوية السياسية للشعب الفلسطيني عن طريق التعامل معه بتحويله من شعب له حقوقه التاريخية والقومية في فلسطين الى شعب من « اللاجئين » بالامكان حل مشكلته الاساسية بمجرد العمل على تحسين شروط حياته المعيشية ودمجه بالمجتمعات العربية المجاورة دمجاً اقتصادياً - سياسياً كاملاً . وقد استطاعت يقظة الشعب الفلسطيني والشعوب العربية الاخرى احباط هذه المشاريع التصفوية . (بالاضافة الى استحالة تحقيقها من الناحية الاقتصادية الاجتماعية اذ يتطلب الامر تحقيق مستوى عال من التنمية الاقتصادية الصناعية للبلدان العربية المجاورة وهذا مما يتعارض مع مصالح السياسة الامبريالية والغاية من وجود اسرائيل نفسها والدور الذي تلعبه كأداة امبريالية اساسية للابقاء على تخلف المنطقة العربية) . وهناك عامل

٢ - انظر Government of Palestine, Department of Statistics, Special Bulletin No. 21, «Survey of social and economic conditions in Arab villages», Table 76.

آخر هو لجوء الوكالة وقيامها بحملات قطع الاعاشة عن الفلسطينيين الذين يزيد دخلهم عن معدل « سلم الدخل » الذي وضعتة الوكالة اي زيادة طفيفة ، (وسيجد القارئ في مكان آخر من هذه الدراسة جدولاً بسلم الدخل) . وبذلك تكون الوكالة قد لعبت دوراً كبيراً مباشراً في ارساء الشعور الذي ادى الى تخوف الفلسطينيين - وخاصة سكان المخيمات ، من اية محاولة لاستقصاء المعلومات عن اوضاعهم الاجتماعية والمعيشية ، علاوة على تأثير العوامل التاريخية الاجتماعية المشار اليها قبل قليل .

ومن هنا ، يتعين على الثورة وتنظيماتها السياسية والنقابية الشعبية ان تعمل للتغلب على مشكلة الشعور بوجود مؤامرة مستمرة عندما تكون مهمة جمع المعلومات والدراسات الميدانية تستهدف معرفة وخدمة قضايا الشعب الفلسطيني وتطوير اساليب التعبئة والنضالات النقابية والسياسية والمسلحة .

الصعوبات المنهجية الخاصة بالدراسة :

ان الصعوبات السياسية بالدرجة الاولى بجذورها وابعادها التاريخية - الاجتماعية والسياسية الراهنة ، قد عكست نفسها على سير الدراسة الميدانية وادت الى ظهور عدد من الصعوبات المنهجية .

واهم هذه الصعوبات يتلخص في استحالة اخذ اية معلومات واقية بدون الاجابة على كل الاسئلة ، والشكوك السياسية التي يتوجه معظمها حول الغاية من اجراء الدراسة ومدى فائدتها ومغزى توقيتها « واضرارها » السياسية الخ . . وهذا مما يقتضي توضيح وتفسير الشكوك والاسئلة تفسيراً واقعياً اميناً واقناع الاشخاص في مختلف القطاعات والفئات بالزاوية الوطنية التي تنطلق منها الدراسة ، وبالتالي ، بمدى جدواها وفائدتها العامة ، على الصعيدين السياسي والاجتماعي ، وخاصة ، على صعيد اهمية توضيح اوضاع وعلاقات العمل الفعلية التي يعيش في ظلها العاملون من ابناء شعبنا الفلسطيني وطرح مشاكلهم ومطالبهم الحقيقية بغية المساعدة على حلها عن طريق النضال الموجه الذي يمكن ان تخوضه الاتحادات النقابية والتنظيمات السياسية الوطنية الفلسطينية (. اي ينبغي ، باختصار ، القيام بحديث ونقاش سياسي مسهب ، قبل الانتقال الى مرحلة توجيه الاسئلة التي يريد الباحث الاجابة عنها .

ان النقاش التمهيدي السياسي المحدد ضمن هذا الاطار ، هو ضرورة تعبوية اعلامية وعلمية في آن واحد . فبدون ذلك يتعذر على الباحث ان يحصل على الثقة والمساعدة والاجابة الامينة الوافية . وقد كان يلاحظ باستمرار ، عندما لا يكون النقاش المشار اليه قد استنفذ ابعاده من تساؤلات وهواجس ، عدم رغبة العاملين في التدقيق باجاباتهم ، ولا سيما فيما يتعلق بحقيقة الاجور . بينما كان يحدث العكس ، اي الحرص الشديد على تدقيق الاجابات وقول كل شيء ، حين يكون النقاش السياسي التمهيدي قد تطرق واجاب على كل التساؤلات والشكوك والمخاوف واحداث ، بالتالي ، عملية اقتناع فعلية بجدوى مثل هذه الدراسات وفائدتها النضالية المستقبلية .

ان النتيجة العلمية المترتبة على ذلك هي انه لمن السذاجة اللجوء الى دراسة

وضع كهذا بالطريقة الاكاديمية المعتادة في مثل هذه الاوضاع ، اي بالاعتماد اساسا على توزيع استمارة بالاسئلة المطلوب الاجابة عنها ، (وخصوصا بالنسبة لقضايا العمل والاجور) ، على عدد كبير من الاشخاص دون القيام بعمل دعائي كبير يسبق اجراء الدراسة . وهو عمل يعجز عن القيام به ، بشكل كاف ، فرد او مجموعة من الافراد الباحثين وحدهم ، دون تعاون الهيئات السياسية والاتحادات الشعبية الفلسطينية . وعليه فانه ليست هناك اي جدوى او فائدة تذكر من الاعتماد على الاستمارة (في حال غياب الدعاية السياسية الواسعة وعدم اشتراك عدد من الاهالي انفسهم في اجراء الدراسة) ، بل ينبغي التركيز والاعتماد على الاسئلة الموجهة بطريقة شخصية ، بعد مهمة القيام بمرحلة النقاش السياسي التمهيدي ، وذلك توخيا للحصول على اجابات دقيقة وواقية .

تجربتنا الخاصة في مضمار الاعتماد على الاستمارة :

لا بد من القول اننا في بداية توجهنا لاجراء الدراسة كنا نملك وضوحا اوليا عن طبيعة الصعوبات السياسية وانعكاساتها على سير الدراسة . فلذلك لم نلجأ الى الاعتماد على الاستمارات ، بل اقرينا ضرورة الاعتماد اساسا على استقصاء المعلومات بصورة مباشرة . الا انه لم يكن لدينا وضوحا كاملا عن فشل طريقة توزيع الاستمارات والاعتماد عليها . فلذلك عمدنا للجوء الى هذه الطريقة للتأكد من عدة امور اساسية منها : (١) التحديد النهائي لعدد المهن ، (٢) التوزع الجغرافي للعاملين ، (٣) الاجور ، (٤) نسبة الحاصلين على اجازة العمل تبعا للقطاعات والمهن المختلفة .

وهكذا وزعت الاستمارات على تلاميذ الصفين الخامس والسادس ابتدائي بشعبهما المختلفة في مدرستي ناصر وجنين التابعتين للوكالة وبمساعدة المعلمين فيهما الذين قاموا بشرح اهمية الاجابة من قبل اهل التلاميذ على الاسئلة المطروحة . وقد كان السبب في اختيار هذين الصفين بالذات يعود الى امرين : ١ - ان معظم التلاميذ في المخيم ينهون المرحلة الابتدائية ، بينما كثيرون منهم لا يكملون المرحلة التكميلية ، وهذا مما يجعل الاسئلة الموجهة تشمل اكبر عدد ممكن . ٢ - بإمكان التلميذ في هذين الصفين ان يعبئ بنفسه استمارة الاسئلة بعد الاستفسار من والده وذويه ، الذين قد يكون معظمهم او بعضهم اميين ، عن المعلومات المطلوبة ، بالاضافة الى ان بإمكان التلميذ احيانا القيام بنفسه بهذه المهمة دون الاعتماد عليهم . فماذا كانت النتيجة ؟

من اصل ٥٢٠ استمارة هي مجموع عدد التلاميذ في الصفين الخامس والسادس ابتدائي لم يتم تعبئة سوى ٢٠٢ استمارة (اي اقل من نصف الاستمارات) بينها ما يزيد عن ٥٠ استمارة غير صالحة البتة ، (رغم مساعدة المعلمين في شرح اهمية الاستمارة وكيفية تعبئتها ورغم الملاحظة التوضيحية التي تراها في اعلى الاستمارة المرفقة في الصفحة التالية) .

وهناك حوالي ١٠٠ استمارة ، ايضا ، ذات اجابات ناقصة . وقد لاحظنا بعد المقارنة مع المعلومات التي جمعناها بطريقة الاستقصاء الشخصي ، ان معظم المعلومات الواردة بخصوص الاجور هي معلومات غير دقيقة بصورة فاضحة او معلومات تقريبية باستثناء عدد قليل منها .

١٤٢٥

Journal of the American Medical Association

حاضرة الفاضل

يقوم مركز الأبحاث منذ فترة بدراسة للقوى العاملة وماكلها في معسكر الكرامة • والحاجة من هذه الأسماء هي كلكه الدراسة بشكل سليم • ولذا نرجو تساوكم من خلال

ذكر المعلومات الدقيقة مع الملاحظة ان المعلومات الشخصية ستبقى سرية ولا داعي للذكر الاسماء على الاسماء •

مع الشكر •

جود، ول بالعالمين من ذوي التمييز (الاب والاختوة)

[illegible]

صعوبة اجراء الدراسة الميدانية دون توفر احصاء دقيق :

مما يزيد من حدة الصعوبات المنهجية الخاصة بالدراسة عدم وجود احصاء دقيق شامل لاهالي المخيم . وخاصة انه لا يمكن الاعتماد على الاحصاء الذي تقدمه الوكالة لقصوره . وسوف نقوم بتوضيح اوجه هذا القصور اثناء حديثنا عن عدد سكان المخيم .

وبما انه لم يكن في وسعنا ، ضمن حدود امكانياتنا البشرية والمادية ، القيام بمسح احصائي شامل للسكان ، ولم يكن بمقدور الباحث وحده ايضا اجراء مثل هذا الاحصاء ، فقد اعتمدنا للوصول الى عدد السكان على النسبة العامة للتلاميذ الفلسطينيين في المرحلة الابتدائية بلبان الى مجموع السكان الفلسطينيين ، ومن ثم عمدنا الى تطبيقها على عدد تلاميذ المرحلة الابتدائية في المخيم .

وطبعا هناك وسائل اخرى للوصول الى عدد السكان بصورة تقريبية منها : اجراء تحقيق احصائي بالعينة بنسبة معينة ١/١٠ او ١/١٥ ، او القيام باحصاء عدد المساكن واخذ عينة معينة منها ، بطريقة مدروسة ، عن عدد افراد كل عائلة بهدف الحصول في النهاية على متوسط عدد افراد العائلة في العينة المختارة والقيام من ثم بضرب هذا العدد بمجموع عدد المساكن . وهناك ايضا طريقة استخدام النسبة العامة لاعداد فئة معينة من جميع السكان (غالبا ما تكون من الفئات الفتية) وتطبيقها على مجموع اعمار هذه الفئة في التجمع او المخيم المنوي دراسته للوصول الى عدد السكان .

العوامل المساعدة منهجيا على اجراء الدراسة بطريقة توجيه الاسئلة بصورة مباشرة :

ان تعميق الثقة المتبادلة بين الباحث او الباحثين وسكان المخيم ، في مختلف قطاعات عملهم ، امر هام ويعود بالفائدة العلمية المرجوة . وتعمق هذه الثقة ، بالدرجة الاولى عن طريق النقاش السياسي التمهيدي المحدد ، بالإضافة الى عدد من العوامل الاخرى نذكر منها :

١ - اهمية التعريف بالباحث او الباحثين من خلال الاتحادات الشعبية والتنظيمات السياسية وعدد من الاشخاص المعروفين في المخيم بوطنيتهم ومواقفهم . وقد تجاوب معنا في هذا المجال المسؤولون في الاتحاد العام لعمال فلسطين (فرع لبلان) ، وكذلك الاخوة المسؤولون في الاتحاد فرع المخيم ، الى جانب تشجيع الاخوة في مختلف التنظيمات السياسية وعدد من الاشخاص والاصدقاء من مخيم تل الزعتر الذين اقتنعوا بجدي هذه الدراسة .

ان التعريف بالباحث او الباحثين من قبل مؤسسات او اشخاص يحوزون على ثقة واحترام اهالي المخيم من شأنه ، في محيط اجتماعي كالمخيم تؤثر فيه العلاقات الشخصية ، ان يكسر قليلا من جدار التشكك ويساعد على تنمية ثقة متبادلة .

٢ - ان توطيد العلاقات الشخصية بصورة ودية مع عدد واسع من الاشخاص ، كي يكون عاملا ايجابيا ، ينبغي ان يقوم على اساس التفاهم والنقاش الحر المتبادل

والاقتناع وعلى صفات التواصل والدأب والاناة والتودد الشخصي غير المتبدل . كما يتعين على الباحث أن يشترك في النقاش مع بعض العمال والأشخاص الذين يبدوون رغبة في مناقشة مشاكلهم العامة وطرق حلها ، أو يشترك أحيانا مع بعض الأشخاص في مناقشة مشاكلهم الخاصة حين يرغبون هم في ذلك .

٣ - من المفيد دائما ، أثناء عقد النقاش السياسي التمهيدي مع عمال أو أشخاص ينتمون الى قطاع جديد لم يتسم جمع المعلومات عنه أن يشار الى القطاعات أو الفئات التي تمت دراستها مع ذكر أسماء بعض الأشخاص الذين تم اخذ المعلومات منهم ، لأن ذلك يساعد على توطيد دعائم التعاون والثقة .

٤ - ضرورة الملاحقة الدؤوبة للأشخاص المراد جمع المعلومات من خلالهم بآية وسيلة من الوسائل المتاحة ، وذلك بغية حل مشكلة عدم انضباطهم في المواعيد المضروبة لهم بسبب ظروفهم الخاصة أو بسبب عدم التعود على الانتظام بمواعيد ، أو لفقدان الحماس وعدم الاقتناع الكافي بأهمية الدراسة ، أو بسبب التخوف أو الإهمال أو لآية أسباب طارئة أخرى .

٥ - هناك نقطة هامة على الباحث أن يوليها اهتمامه ، منعا لتضييع الكثير من الجهد والوقت دون جدوى ، وهي أن يستفسر الباحث من « المعرفين » (أي من الاتحادات الشعبية والتنظيمات والأشخاص المتعاطفين والمتعاونين معه) عن العمال أو الأشخاص « المفاتيح » بحكم كونهم الأكثر اطلاعا ومعرفة بشؤون القطاع المزمع جمع المعلومات عنه .

وقد واجهنا في البداية عدة صعوبات ناتجة عن كون عملية التعريف كانت شبه عشوائية من قبل « المعرفين » ، أي أنها لم تكن على أسس مدروسة ، رغم الحاجة على مثل هذه النقطة في معظم المرات . إلا أن المسألة تعود الى ضعف تعرف الاتحاد العام لعمال فلسطين (فرع المخيم) - باعتباره « المعرف » الأساسي - على قطاعاته العملية .

الصعوبات الأخرى التي واجهت الدراسة :

هناك صعوبات عملية أخرى واجهتنا أثناء إجراء الدراسة في مرحلة جمع المعلومات . نذكر منها :

١ - **الصعوبات العملية الناتجة عن وضع المخيم نفسه** ، التي عرقلت سهولة التعرف على قواه العاملة وأوضاعه في فترة وجيزة ، وأهمها :

١ - اتساع المخيم وتزايد سكانه (غير الطبيعي) ، بصورة مستمرة ، بفعل عملية هجرة القوى العاملة اليه من المخيمات الأخرى (وخاصة مخيمات الجنوب) بحثا عن العمل في بيروت وسوف نتعرض بإسهاب لهذه النقطة أثناء حديثنا عن تطور عدد سكان المخيم . وتشبه هذه الهجرة هجرة أهالي القرى والمدن الصغيرة الى المدن الكبيرة التي تزدهر فيها الصناعات والمشاريع والأعمال التجارية . وقد ترك

هذا التزايد المضطرد وغير الطبيعي للسكان ، ولا سيما ابتداء من اواخر الخمسينات وطوال الستينات وحتى اليوم ، ترك صعوبة واضحة على عملية جمع المعلومات . فاهالي المخيم لا يعرفون بعضهم بعضا بصورة جيدة ، كما هو الحال في بعض المخيمات الاخرى التي لا تشهد تزايدا غير طبيعي في عدد سكانها ولا يتوزع عمالها ايضا على عدد كبير من المهن واماكن العمل المتفرقة (كمخيمات منطقة صور على سبيل المثال) . وعدم معرفة السكان لبعضهم البعض بشكل وثيق يصعب مهمة تحديد العدد التقريبي لعمال كل قطاع على حدة من قبل عدد من عمال القطاع المعين نفسه . كما يصعب ايضا معرفة اوضاع القطاع (العمل والاجور) من قبل عدد محدود من عمال القطاع (٤ - ٥ عمال) . مما يتطلب رؤية عدد اكبر بكثير من عمال القطاع نفسه . فمثلا تقدير عدد عمال محطات البنزين اقتضى منا رؤية ما يزيد عن ثلاثين عاملا يعملون في اماكن مختلفة . وكذلك الامر ، الى حد كبير ، في بعض القطاعات الاخرى .

ب - ينتمي سكان المخيم (استنادا الى سجلات مدارس المخيم) الى ٧٧ قرية ومدينة فلسطينية . وهذه المسألة تعكس مدى التزايد السكاني الوافد الى المخيم ، كما تدل على صعوبة الاحاطة باوضاع العاملين وعددهم وخاصة ان معظم العمال الفلسطينيين من تل الزعتر لا يتمركزون في مؤسسات كبيرة . وهذا مما يزيد من صعوبة تعرف اهالي المخيم الوثيق بالاوضاع المهنية لبعضهم البعض .

ان عدم تمركز القوى العاملة الفلسطينية في مصانع ومؤسسات كبيرة او مهنة محددة (وما يقابل ذلك من ظاهرة التفتت المهني) ، هو عامل يضيف صعوبة اخرى الى دراسة اعداد واوضاع القوى العاملة في المخيم بالطريقة التي اضطررنا الى اتباعها . فالتفتت المهني يعني توزيع القوى العاملة على عشرات المهن وانتشارها في عديد من المؤسسات المتوسطة والصغيرة - في الاعم الغالب - وفي اماكن متفرقة كثيرة . يضاف الى ذلك غياب النشاطات والنوادي الاجتماعية والثقافية في المخيم .

ج - كون الدراسة تعتبر التجربة الاولى لنا في قسم الشعب الفلسطيني في مجال الدراسات الميدانية . وذلك مما يقتضي وقوعنا في عدد من الاخطاء التجريبية المضيعة للوقت . كمحاولتنا في البداية الاعتماد في جمع المعلومات على الاتحاد العام لعمال فلسطين - فرع المخيم - عن طريق تشكيل لجان عمالية من كل قطاع تكون مهمتها جمع المعلومات المطلوبة (تحت اشراف القسم) عن قطاعها نفسه . او كمحاولتنا في البداية دراسة علاقات العمل والاجور في كل مؤسسة او محل صغير دون الاكتفاء بدراسة عدد من النماذج الاساسية . وغير ذلك من الاخطاء التي من الطبيعي ان تفرزها دائما التجربة الاولى .

د - الصعوبات الناتجة عن عدم قيام تعاون جماعي منسق وفعال بيننا كقسم الشعب الفلسطيني في مركز الابحاث وبين التنظيمات السياسية والاتحادات الشعبية الفلسطينية (ولا سيما الاتحاد العام لعمال فلسطين - فرع المخيم -) .

والسبب الاساسي في عدم قيام هذا التعاون يعود الى كون التنظيمات السياسية

والاتحادات الشعبية لا تولي اهمية كبيرة للدراسات الاجتماعية حتى الآن ، كما تفتقد الى وجود تقاليد متبعة في هذا المجال .

وعدم الاهتمام الجدي وغياب التقاليد لديها لاجراء الدراسات الميدانية يطرح عددا من الاستفهامات حول طبيعة ومدى عمق العمل السياسي والنقابي اليومي المبرمج مع جماهير المخيمات . فبدون تصور واضح للتركيب الاجتماعي السياسي واوضاع القطاعات العمالية المختلفة داخل المخيم لا يمكن للتنظيمات والاتحادات ان تضع وتباور وتطور خطط عملها .

ولقد حاولنا من جانبنا ان نقنع التنظيمات والاتحادات بأهمية وجدوى اجراء مثل هذه الدراسات للحصول على تنسيق اكثر فعالية ، وخاصة اننا لم تكن نطلب منهم سوى جزءا ضيقا من جهودهم ووقتهم ، الا اننا لم نحظ ، في النهاية ، سوى ببعض التسهيلات الضرورية ، (كتعريفنا على عدد من العمال في مقر الاتحاد بالمخيم) . هذا بينما كنا نطمح الى تطوير التعاون والتنسيق الى الدرجة التي تستطيع فيها اللجان العمالية في كل قطاع او مهنة ان تقوم بجمع المعلومات المطلوبة بنفسها . وكانت النتيجة ان هذه اللجان ، التي اقترحنا تشكيلها ، من خلال الاتحاد العام لعمال فلسطين بالمخيم ، لم تقم لها اية قائمة . وهكذا انحصرت مهمة جمع المعلومات في نطاق الجهد الفردي الذي قمنا به في القسم (من خلالي شخصا بصورة اساسية وبمساعدة الاخ نبيل بدران الجزئية) .

طريقتنا في كيفية تقدير العدد الاجمالي التقريبي لعمال كل مهنة :

لم نواجه صعوبات كبيرة في معرفة اوضاع العمل والاجور والمشاكل الاساسية في كل مهنة . فقد كنا نحصل على اجابات واضحة ، (بعد اجراء النقاش السياسي التمهيدي) . من عدد معين من عمال كل مهنة . وكان يتراوح العدد ، حسب اهمية وعدد العاملين في المهنة ومدى توزيعهم في مختلف احجام المؤسسات وانتشارهم الجغرافي ، ما بين ٢ - ٥ عمال وبين ٢٠ - ٣٠ عاملا .

وكانت الصعوبة الرئيسية في هذا المجال هي مشكلة التعرف على عدد اكبر من العمال . وكان الاخوة المسؤولون في اتحاد العمال بالمخيم لا يستطيعون ان يوفروا لنا احيانا ، سوى عدد محدود من عمال كل مهنة مما كان لا يفي بالفرض المطلوب . ولا سيما اذا كان اكثر من عامل منهم يعمل في نفس المؤسسة او في اخرى مشابهة لها في الحجم ونوع العمل . هذا ما اقتضى منا بذل جهود جمة للتعرف على اكبر عدد ممكن من العمال بأية وسيلة متاحة . وذلك بغية ان يكون تقصي اوضاع العمل والاجور اكثر دقة وتمثيلا لواقع المهنة بكل درجاته .

الا ان الصعوبة الاساسية الكبيرة كانت تكمن في كيفية تقدير العدد الاجمالي التقريبي لعمال كل مهنة . ونقول هنا « تقدير » وليس احصاء لان عملية احصاء عدد عمال كل مهنة كان يتطلب ، كما سبق ان ذكرنا اجراء احصاء شامل او بالعينة

العدد العمال الفلسطينيين من تل الزعتر في كل المؤسسات التي يعملون بها . وهذا مما يستدعي وجود فريق متفرغ لهذه المهمة .

المهم ان تقدير العدد الاجمالي كان يرتطم بالصعوبات الناجمة عن التعدد والتفتت المهني والمعملي للعمال (المذكور خاصة) وتوزعهم على عدد من المؤسسات الصغيرة في الغالب ، اي عن عدم وجود تمركز عمالي فلسطيني في مؤسسات كبيرة . فمعظم المهن يتوزع غالبية عمالها ، وفي اكثر من منطقة على عدد كبير جدا من المؤسسات الصغيرة بوجه عام . يضاف الى ذلك عامل توسع المخيم السكاني غير الطبيعي نتيجة الهجرة اليه وسائر العوامل الاخرى التي اشرنا اليها ، مما يجعل من الصعوبة تحديد العدد الاجمالي التقريبي لكل مهنة الا بطريقتين : (١) طريقة احصاء العدد في كل مؤسسة او مكان مما يتطلب وجود عدد من الباحثين المتفرقين (٢٠) رؤية اكبر عدد ممكن من عمال المهنة يمثلون مختلف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة واماكن انتشار هذه المؤسسات الجغرافي . والطريقة الثانية هي الطريقة التي اخترنا اتباعها . وقد راعينا في اختيارها : ١ - ضرورة المقارنة والموازنة الدقيقة بين عدد من التقديرات المختلفة للعمال انفسهم على اساس ما يعرفه كل عامل في مؤسسته وما يجاورها من مؤسسات في نفس المنطقة التي يعملون بها ، كالدكوانة ، او المكلس ، او الشياح ، او برج حمود الخ ، او ما يمكن ان يعرفه من عدد العاملين في هذه المهنة من اهالي بلدته او قريته الفلسطينية او جيرانه في المخيم او بحكم اطلاعه وخبرته الطويلة واحتكاكاته في مجال العمل بمهنته . ب - ان القيام بانفسنا بدراسة عدد كبير من المؤسسات في اكثر من منطقة (ولا سيما في منطقتي الدكوانة والمكلس) واحصاء عدد العاملين الفلسطينيين فيها ، قد اتاح لنا امكانية اكبر للمقارنة والموازنة للحصول على العدد التقريبي الصحيح ، يضاف الى ذلك عامل آخر ، هو عدم اكتفائنا باستمرار بالمعلومات التي جمعناها عن قطاع او مهنة بعينها بما فيها اعداد العاملين ، بل كنا لا نفوت اية مناسبة او امكانية لتأكيد المعلومات او تعديلها . وقد ساعدتنا هذه اليقظة المستمرة على تدارك الكثير من الاحكام والاستنتاجات السريعة التي من الممكن ان تفرزها هكذا طريقة في الدراسة .

الاسئلة الاساسية الموجهة للعمال :

علينا ان نعرض لكيفية اختيارنا للاسئلة الاساسية الموجهة مباشرة الى العمال ، سواء الذين كانوا يتواجدون في اماكن عمل ثابتة (مؤسسات وورش) او غير ثابتة ! ورش متنقلة - كنجاري الباطون « الطوبار » وسواهم - او اعمال حرة ، كبائعي المربات ، وبائعي البانصيب وغيرهم) .

والواقع ان عرض طريقة اختيارنا للاسئلة الموجهة يساعد على توضيح المشاكل والنقاط التي تسعى الدراسة الى اثارها ومعالجتها .

لقد تم وضع الاسئلة بعد قيامنا بعدد من الجولات الاستطلاعية الى المخيم عقدنا فيها سلسلة من اللقاءات والاحاديث مع مدير المخيم ومدير مدرسة بيسان وعدد من الاخوة الاساتذة والعمال .

كانت صيغة الاسئلة الموجهة الى العمال في قطاعاتهم المختلفة تتغير ، الى هذا الحد او ذاك ، تبعا لطبيعة ظروف كل مهنة او قطاع . وسيظهر ذلك بكل وضوح وتفصيل من خلال عرضنا الوصفي للمهن .

الا ان اهم النقاط الاساسية العامة المشتركة التي حرصت الاسئلة على اثارها وابرازها ، فهي :

١ - تعيين المكان الجغرافي للمؤسسة او محل العمل تبعا لكل مهنة على حدة ، بهدف معرفة المناطق التي يتوزع عليها العمال الفلسطينيون بنسب متفاوتة وطبيعة هذه المناطق من زاوية غلبة اي نمط من انماط الانتاج عليها (الصناعي ام الحرفي ، ام الزراعي) ، وبالتالي مدى ابتعادها او قربها من المخيم .

٢ - معرفة عدد العمال الاجمالي في كل مؤسسة يعمل بها العمال الفلسطينيون وذلك لتبيان نسبتهم للعدد الاجمالي وتعيين نسبة التداخل مع الوضع اللبناني ، وبالتالي رسم حدود وسمات العمل النقابي الفلسطيني المستقل ، وامكانيات العمل النقابي (والسياسي) اللبناني - الفلسطيني المشترك .

٣ - نوع الاجرة المدفوعة ، فيما اذا كانت تدفع على اساس شهري ام يومي وذلك لتوضيح طبيعة علاقات العمل السائدة في مؤسسات المهنة او القطاع .

٤ - الحد الادنى والاعلى للاجور (معدل الدخل) . وذلك لتبيان درجة استغلال رأس المال لقوة العمل المأجور بوجه عام ولقوة العمل المأجور للفلسطينيين بوجه خاص سواء تحلى ذلك بصورة مباشرة في داخل المؤسسة ، من خلال الفرق في الاجور ، او بصورة غير مباشرة من خلال اضطرار الفلسطينيين للعمل في اعمال غير ثابتة (متقطعة) وموسمية او في مهن شاقة وباجور منخفضة .

ومعرفة نسبة الاجور في كل مهنة ، تبين المستوى المعيشي الحقيقي للعمال الفلسطينيين واهم مشاكلهم ومطالبهم الاقتصادية والاجتماعية .

٤ - معرفة انواع المؤسسات (كبيرة ، متوسطة ، صغيرة) والمهن التي تشترط اكثر من غيرها حصول العامل الفلسطيني على **اجازة العمل** . وهذه النقطة على غاية قصوى من الاهمية لكونها تجعلنا نطل على واحدة من اهم المشاكل التي يعاني منها العمال الفلسطينيون العاملون في المؤسسات الصناعية في مدن لبنان الكبرى ، وما تعززها هذه المشكلة من نتائج على التركيب الطبقي الفئوي للعمال الفلسطينيين (كمدى غلبة عمال الصناعة الكبيرة (البروليتاريا) ام اشباه البروليتاريا ، او البروليتاريا الرثة) ، وعلى توجههم المهني واوضاعهم المعيشية ونضالهم المطليبي .

٥ - يمكننا ان نعتبر **عدد ساعات العمل** في كل مهنة بمختلف انماط مؤسساتها او طبيعة عملها ، بمثابة مقياس واضح على درجة استغلال رأس المال لقوة العمل المأجور .

٦ - العطلة الاسبوعية والاجازة السنوية والاجازات والامعياد الرسمية وايام المرض الطارئة ، (او المتسببة عن حوادث العمل او طبيعة المهنة

نفسها) ، في حال عدم اعتبارها اياما مدفوعة الاجر ، فانها تبين مدى توفر الضمانات الاجتماعية والصحية والقانونية للعمال او عدم توفرها . وهناك اسئلة متعددة اخرى تتعلق بعضها بقضايا الصرف الكيفي وتعويضات الخدمة والعمل ونمط العلاقات العملية . وسيتم توضيح معظم هذه الاسئلة اثناء عرضنا الوصفي للقطاعات والمهن المختلفة .

واخيرا لا بد لنا من القول بانه لا يمكننا التعميم السريع ، انطلاقا من اوضاع العمال وعلاقات العمل والمهن في مخيم تل الزعتر ، على سائر المخيمات الاخرى التي تقع في مناطق يغلب عليها طابع الانتاج الزراعي ، بينما يمكن التعميم على المخيمات التي تقع في المدن الكبرى اللبنانية ، مع الاخذ بعين الاعتبار الخصوصية التي تفرضها قوانين العمل والمعاملة في لبنان على العمال الفلسطينيين . ان التعميم ممكن ضمن هذه الشروط والاطار العام ، وبمقدار ما تسمح به حدود الدراسة لمخيم واحد فقط .

اقترح منهجية جديدة لاجراء الدراسات الميدانية المقبلة عن المخيمات :

ان انجاز اي دراسات ميدانية ناجحة (عن طريق الاستمارات) عن المخيمات رهن بالتغلب على كل من الصعوبات السياسية والمنهجية .

وللتغلب على الصعوبات السياسية التي تواجه الباحث ، او الباحثين انطلاقا من تجربة هذه الدراسة نقترح اشتراك عدد من عناصر التنظيمات السياسية والاتحادات النقابية الفلسطينية بالاضافة الى بعض الشباب والعمال من اهالي المخيم . في عملية جمع المعلومات عن طريق اللجان في كل قطاع او مجال ، على ان يكون ذلك باشراف الباحثين .

اما للتغلب على الصعوبات المنهجية والثغرات التي واجهت هذه الدراسة فاننا نقترح : (١) زيادة عدد الباحثين لكي تشمل الدراسة مختلف جوانب التركيب البنيوي للمخيم بأسره . (٢) اعتماد اللجان المذكورة اعلاه للاسراع في عملية جمع المعلومات . (٣) ضرورة تواجد الباحثين المشرفين على الدراسة يوميا في المخيم وتعايشهم فيه طوال فترة جمع المعلومات ولتابعة جميع المهام المتعلقة بهذه الناحية توخيا لمزيد من الفائدة المرجوة من البحث .

تنويه :

اتوجه بالشكر الى جميع الاخوة المسؤولين في الاتحاد العام لعمال فلسطين (فرع مخيم تل الزعتر) ، وجميع الاخوة والاصدقاء الذين قاموا بمساعدتي هناك ، والى الاخوة العمال الذي امدوني بالمعلومات المطلوبة .

كما اتوجه بالشكر الى اسرة مركز الابحاث التي اناحت لي فرصة القيام بهذا البحث ، واهص بالتقدير الاخوة زملاء في قسم الدراسات الفلسطينية (بالاضافة الى الاخ نبيل بدران الذي كان يعمل معنا في المرحلة السابقة) على كافة ملاحظاتهم ومساعداتهم وتوجيهاتهم القيمة .

هاني مهندس

الفصل الأول

السكان والاضاع الاجتماعية العامة في المخيم

المنطقة التي يقع فيها المخيم من اهم اسباب اختيارنا له كبداية لدراسة المخيمات :

يمتاز مخيم تل الزعتر ، عدا عن اتساعه السكاني غير الطبيعي الناجم عن عمليات الانتقال المتتالية اليه ، بان له مواصفات المخيم الاساسية من حيث ارتفاع درجة الاكتظاظ السكاني وطبيعة المساكن والحالة العامة فيه . فهو يشترك مع غيره من المخيمات الفلسطينية الاخرى في لبنان - ولكن بدرجة اكبر وواضح - في افتقاره الى التجهيزات الاساسية الضرورية ، بصورة لائقة ، كالطرق الداخلية المعبدة وعدم وجود شبكة من المجاري المسقوفة واخرى للمراحيض ، وضعف العناية بالنظافة العامة ، وعدم توفر المياه بصورة منتظمة دائمة الى كل المساكن ، وعدم وجود مستوصفات رسمية ومستشفى ، ومراكز للخدمات الاجتماعية ، الا ان اهم عامل من عوامل توجعنا ، في البداية ، لدراسة مخيم تل الزعتر بالذات هو بسبب وقوعه في منطقة صناعية تعتبر من اهم المناطق الصناعية في لبنان الا وهي المنطقة التي تسمى بضواحي بيروت الشرقية (وتحديد المنطقة الشرقية الشمالية) . فالمخيم يقع بجوار المكس والدكوانة وتحيط به احياء الضواحي الشرقية كسن القيل والنبعة وبرج حمود والنهر والدورة والجديدة والبوشرية وعين سعادة ومار روكز والفنار . وكانت هذه المنطقة تضم ، حتى عام ١٩٦٨ ، ٢٩ ٪ من عدد المعامل في لبنان و ٢٢ ٪ من عدد العمال و ٢٣ ٪ من راس المال الصناعي اللبناني (١) . ومن المتوقع ان ترتفع هذه النسب ، بالطبع ، في عام ١٩٧٢ .

فوقوع المخيم في منطقة صناعية كهذه ، دون اي تضخيم لدور وحجم الصناعة اللبنانية (وهي في طابعها العام صناعة تحويلية يحدد مجال تطورها ومسارها سيطرة قطاع الخدمات في الاقتصاد اللبناني) ، يتيح لنا امكانية تبيان ما يلي :

١ - طبيعة القيود القانونية التي تفرضها السلطات في لبنان على عمل الفلسطينيين كوجوب حصولهم على اجازة العمل وما يرافقها من صعوبات وعوائق وحظر منحها لهم في كثير من المهن والوظائف غير الرسمية ، وعدم مساواة العمال الفلسطينيين باخوتهم العمال اللبنانيين من حيث شمولهم بالضمان الصحي والاجتماعي .

١ - الارقام الواردة هنا مأخوذة من دراسة عن الوضع الديموغرافي لضواحي بيروت الشرقية الشمالية ، وهي مسحوبة على الآلة الكاتبة ، اعداد المهندس رياض ثابت ، ١٩٦٨ ، ص ٦ .

٢ - اثر هذه القيود القانونية (بخلفياتها السياسية) في : أ - عدم وجود فئة عمالية صناعية (بروليتاريا) فلسطينية كبيرة العدد نسبيا من اهالي المخيم في منطقة صناعية لبنانية هامة كالتي يقع المخيم في محيطها . ب - اسباب بروز ظاهرة التفتت المهني الواسعة النطاق في المخيم .

ومن ناحية اخرى فاننا في دراستنا لمخيم تل الزعتر انما نمهد السبيل امام امكانية عقد مقارنة في المستقبل القريب مع مخيم آخر (او اكثر من مخيم واحد) يقع في منطقة زراعية كمخيم الرشيدية او البرج الشمالي في منطقة صور او مخيم نهر البارد شمال مدينة طرابلس وذلك بغية تحديد الاهداف الاساسية من خطتنا لدراسة المخيمات الفلسطينية في لبنان . وهذه الاهداف تنصب على :

١ - تقصي طبيعة مشاكل وعلاقات العمل والاجور التي يعيش في ظلها العمال الفلسطينيون في مختلف المناطق اللبنانية التي تفسح امامهم مجالات عمل معينة حسب السمة الغالبة لطابع الانتاج (زراعة ، صناعة ، خدمات) .

ب - تعيين نسبة التداخل الاقتصادي - الاجتماعي مع الوضع اللبناني .

ج - تحديد مجالات قوة العمل الفلسطينية الاكثر تأثرا في عملية ودورة الاقتصاد اللبناني .

د - محاولة فهم حجم وحدود العمل النقابي والسياسي الفلسطيني المستقل .

هـ - حدود وامكانية قيام عمل فلسطيني - لبناني مشترك على الصعيدين النقابي والسياسي .

و - توضيح صورة التركيب الاجتماعي الطبقي الجديد الذي طرأ على قطاعات المجتمع الفلسطيني داخل وخارج المخيمات بوجه عام .

موقع المخيم الجغرافي :

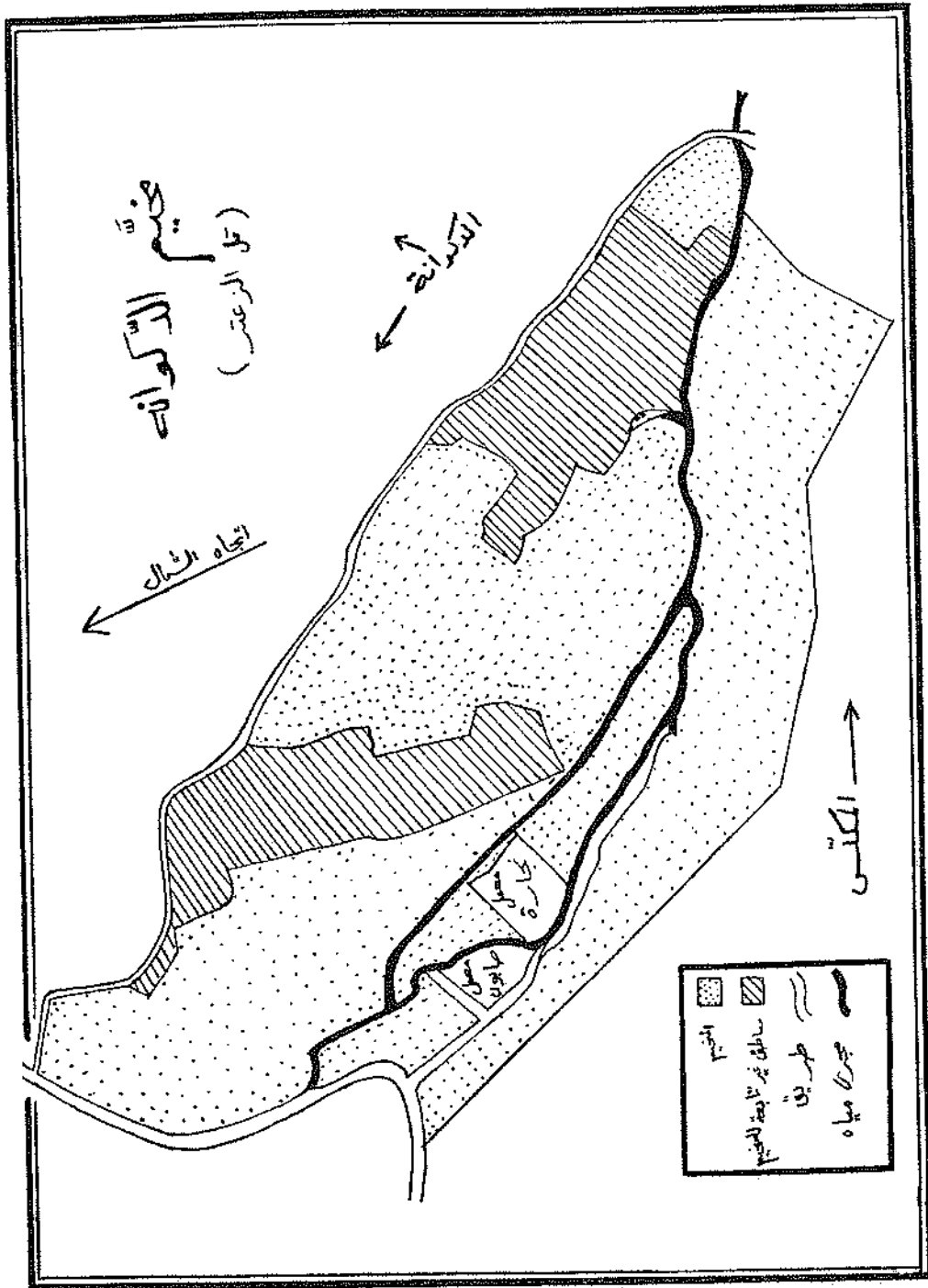
يقع مخيم تل الزعتر - « الكرامة » حاليا - او « الدكوانة » كما تسميه الوكالة في احدى ضواحي المنطقة الشرقية الشمالية من مدينة بيروت .

مساحة المخيم :

مساحة المخيم الرسمية التي تذكرها الوكالة ٥٦٦٤٦ دونما ، بينما تبلغ المساحة الحقيقية الاجمالية للمخيم حوالي ٢٩٥ دونما (وذلك اعتمادا على خريطة مديرية الاحصاء المركزي اللبنانية للمنطقة الشمالية الشرقية لمدينة بيروت) .

وتخضع مساحة المخيم الاجمالية لنمطين من الاراضي :

١ - اراضي تدفع الوكالة ، عن طريق الحكومة ، رسوما سنوية معينة لاصحابها من اوقاف او ملاك اراض . وهذه الاراضي تعتبر المساحة الرسمية للمخيم (٥٦٦٤٦ دونما) .



٢ - اراضي يدفع الاهالي رسوما سنوية (ما بين ٢٥ الى ٧٥ ل.ل) الى اصحابها مباشرة من اوقاف او ملاك اراض .

تاريخ انشاء المخيم وتطور عدد السكان :

انشىء المخيم عام ١٩٥٠ . وقد كان وقتها ، النشاط الزراعي مزدهرا نسبيا في المنطقة الشرقية - الشمالية من بيروت . فكانت بساتين الحمضيات والخضروات تمتد من انطلياس والجديدة شمالا الى نهر الموت جنوب تل الزعتر عند جسر الباشا (يطلق على نهر بيروت عند جسر الباشا نهر الموت) . ولا يزال يتواجد ، الى اليوم ، في اجزاء قليلة من هذه المناطق بعض بساتين الحمضيات وزراعة الخضراوات . الا ان النشاط الزراعي سرعان ما تقلص في اوائل ومنتصف الخمسينات وانحصر الى حد كبير في اوائل الستينات على اثر نمو نشاط البورجوازية اللبنانية التجاري والمصرفي والصناعي وازدهار حركة البناء في معظم هذه المناطق وخاصة في المنطقة المحيطة بالمخيم . وهكذا بات النشاط الزراعي حتى عام ١٩٦٨ لا يستوعب سوى ١٥٠ ٪ (٢) من مجموع القوى العاملة في عموم المنطقة الشرقية .

في بداية انشاء المخيم اشتغل قسم كبير من اهالي المخيم ، الذي لم يكن يتجاوز عدد سكانه ، في ذلك الوقت ، بضع مئات في الزراعة . ولكن ما لبث ان تحول معظمهم بعد انحسار النشاط الزراعي الى العمل في ورش البناء والمهن المختلفة فلم يتبق اليوم (١٩٧٢) من العمال الزراعيين الفلسطينيين من اهالي المخيم سوى حوالي ٦٠ عاملا فقط يعمل معظمهم في مشاتل الزهور (زراعة خدمات) .

كان عدد سكان المخيم عام ١٩٥٠ لا يتجاوز ٤٠٠ نسمة ، في السنوات التالية تم نقل عدد من الفلسطينيين الذين كانوا يقيمون في اماكن متفرقة من بيروت (فردان ، المصيطبة ، النهر ، برج حمود) وفي الدامور وبعض مناطق جنوب لبنان الى المخيم . وذلك على اثر طلب السلطات اللبنانية من الوكالة القيام بتجميع الفلسطينيين في مخيمات اساسية يقع معظمها في ضواحي المدن .

كان المكان الذي اقيم عليه مخيم « تل الزعتر » معسكرا لاحدى فرق الجيش الانكليزي (الذي كان قد دخل لبنان وسوريا في اوائل الاربعينات لينتزع السلطة فيهما من حكومة فيشي ويعيدها الى الديفوليين) .

المهم ان ما بقي من عدد قليل من براكات التنك القابل للترميم ، او بقايا ارضياتها من الباطون - الصالحة لاقامة المخيم فوقها - التي خلفها وراءه الجيش المذكور ، كان عاملا مشجعا لاقامة المخيم في محلة تل الزعتر بالذات بمنطقة الدكوانة .

بلغ عدد سكان المخيم (في عام ١٩٥١) ٧٧٨ شخصا (٢) . في ١٩٥٢ نقل اليه عدة مئات (حوالي ٥٠٠ نسمة) من فقراء مدينة يافا وعرب الفوارنة .

٢ - المرجع السابق .

UNRWA, PR : Statistical Bulletin, May 1950 — June 1951, Lebanon, P.M. — ٢

كان النمو السكاني ما بين سنتي ١٩٥٢ - ١٩٥٤ يسير بخطوات بطيئة ، سواء أكان ذلك بفعل عمليات تجميع ونقل الفلسطينيين او بسبب الانتقال الاختياري الفردي اليه او نتيجة التزايد الطبيعي للسكان .

في ١٩٥٥ ازدادت ظاهرة الانتقال الفردي الى المخيم من منطقة بيروت والمناطق الاخرى ، وخاصة عندما اخذ عدد كبير من الفلسطينيين ، الذين اسكنتهم الوكالة في مخيم النبطية - الذي اقامته في نفس هذا العام - ، ينتقلون الى المخيم ، نتيجة لضعف مجالات العمل في منطقة النبطية ، بالدرجة الاولى ، ولبرودة المنطقة من جهة ثانية ، وذلك بهدف الحصول على اي مجال للعمل في مدينة بيروت التي كانت قد بدأت تشهد مرحلة انتعاش اقتصادي متصاعد .

وصل عدد سكان المخيم في ١٩٥٥ ، حسب ارقام الوكالة ، الى ١٨٢٦ نسمة (٤) اما حسب تقديرنا فان العدد وصل الى حوالي ٣ آلاف نسمة . وذلك بناء على مقارنة نسبة التلاميذ المرحلة الابتدائية الى مجموع السكان الفلسطينيين في لبنان لنفس العام ، فاعتمادا على عدد تلاميذ المرحلة الابتدائية ، للعام الدراسي ١٩٥٤ / ١٩٥٥ ، الذين بلغ عددهم ٣٨١ تلميذا (٥) ، نجد ان نسبة التلاميذ هنا الى مجموع سكان المخيم (١٨٢٦ نسمة) هي ٢١ ٪ . وهي نسبة عالية جدا اذا ما قارناها بارقام الوكالة نفسها عن نسبة عدد التلاميذ الابتدائيين الى مجموع السكان الفلسطينيين في لبنان لنفس العام (٦) حيث بلغت هذه النسبة ١٢ر٤ ٪ .

ومن المنطقي ان ينطبق هذا ايضا على مخيم تل الزعتر ، فاذا اعتمدنا هذه النسبة (١٢ر٤ ٪) لكان عدد السكان حوالي ٣ آلاف نسمة (٣.٧٢ نسمة) عام ١٩٥٥ .

وهنا لا بد من ابداء الملاحظات التالية :

ان ارقام الوكالة عن عدد الفلسطينيين وسكان المخيمات ، بوجه عام ، تعوزها الدقة بسبب طريقة التسجيل التي تجربها الوكالة اذ انها تقوم بتسجيل عدد السكان ليس انطلاقا من اماكن الاقامة ، بل حسب اماكن توزيع الاعاشة (اي حسب مكان الاقامة الاول بوجه العموم) . كما انه لا بد من التنويه ان تقديرات الوكالة للاعداد الصحيحة للفلسطينيين الذين نزحوا بعد نكبة ٤٨ غير دقيقة ، اذ تصرح الوكالة نفسها في مصادرها الرسمية ان الارقام الخاصة بالاطفال دون السادسة هي غير دقيقة . كما انه من المعروف ان ارقام الوكالة تقتصر على عدد المسجلين لديها كلاجئين حسب تعريف الامم المتحدة للاجئ . هذا بالإضافة الى التشطيبات النهائية من سجلات الوكالة . وعلى

٤ - Annual report of the director of the UNRWA, covering the period 1 July 1954 to 30 June 1955, (Annex 1, 2).

٥ - راجع سجلات مدرسة جنين التي كانت حتى ذلك الوقت المدرسة الوحيدة التابعة للوكالة في المخيم للعام الدراسي ١٩٥٥/١٩٥٤ .

٦ - انظر التقرير السنوي لدير وكالة الامم المتحدة لاجئين الفلسطينيين عن الفترة الواقعة بين اول تموز (يوليو) ١٩٥٤ وبين ٣٠ حزيران (يونيو) ١٩٥٥ ، ص ٨٠ .

سبيل المثال ، قامت الوكالة في لبنان عام ١٩٥١ بتشطيب ٣٠٩٨٥ نسمة من سجلاتها دفعة واحدة (٧) ، متدوعة بحجج مختلفة ، بينها ان البعض منهم ليسوا بلاجئين والبعض الآخر يوجد خطأ ما في عملية تسجيلهم (٨) ، او لكون الغالبية منهم لم تعد في حاجة ماسة الى مساعدات الوكالة . الا ان المهم في الامر انه قد جرى تشطيب هذا العدد بشكل نهائي من احصاءات الوكالة .

فاذا تركنا جانبا عدد الفلسطينيين الذين حصلوا على الجنسية اللبنانية الذين لا نعرف عددهم بدقة وان كان من المرجح الا يقل عددهم حاليا عن ٣٠ ألف نسمة على اقل تعديل من ناحية ، وعدد الذين لم يسجلوا انفسهم البتة في الوكالة منذ النكبة ولم يتعاملوا معها لعدم حاجتهم الفعلية لمساعدتها (وعددهم ٤٧٦٥) من ناحية اخرى ، فان الوكالة كانت تقوم دائما بعمليات تشطيب نهائية للاشخاص الذين انقطعت عنهم جميع الخدمات (فئة N) بسبب تحسن وضعهم المادي ، حسب تقدير الوكالة ، فمثلا شطبت الوكالة من هذه الفئة في اواخر ١٩٦٦ حوالي ٧٥٠٠ شخص اعمارهم فوق سن الخامسة عشر .

يضاف الى ذلك عامل آخر لا يقل اهمية عن العوامل المذكورة الا وهو تخلف الوكالة في تسجيل المواليد الجدد .

نعود بعد ابداء هذه الملاحظات الهامة الى متابعة حديثنا عن تطور مخيم تل الزعتر . حتى عام ١٩٥٥ ظلت المساحة الرسمية للمخيم كافية لاستيعاب تزايد السكان . اما بالنسبة للمساكن فقد استبدلت الخيام التي اتلفها المطر والعواصف اكثر من مرة ، وخاصة في اواخر ١٩٥٤ .

ومنذ عام ١٩٥٥ بدا نمو المخيم السكاني يسير بخطوات كبيرة نتيجة لارتفاع نسبة الانتقال اليه من منطقة بيروت نفسها ومن مخيمات المناطق الاخرى .

في عام ١٩٥٦ اثر الحريق الذي حدث في محلة المسلخ ببيروت قامت السلطات اللبنانية ، بموافقة الوكالة ، بنقل بعض السكان الفلسطينيين الذين كانوا يقطنون المحلة المذكورة (حوالي الف نسمة) الى المخيم . بينما نقلت مقابلهم نفس العدد تقريبا من مخيم تل الزعتر معظمهم من منطقة الحولة - الى مخيم النبطية . وقد تمت هذه العملية بالقسر والعنف وذهب ضحيتها احد اهالي المخيم . الا ان قسما كبيرا من الذين تم نقلهم الى مخيم النبطية ما لبثوا ان عادوا اليه مرة اخرى ، على دفعات ،

٧ - UNRWA, P.R., Lebanon field office statistics Research dealing with fluctuations in number of refugees and their movements in Lebanon, covering the period 1/5/1950 — 31/12/51, Beirut, 30 May 1952, p. 5.

٨ - لا نتوقع ان يكون تقدير الوكالة في هذا الخصوص دقيقا ذلك لانه حسب الرقم الذي اوردته الحكومة اللبنانية للفلسطينيين في حزيران (يونيو) ١٩٥١ ، بلغ عدد الفلسطينيين ١٣٤٠٠٠ نسمة ، وهذا الرقم اقرب الى الرقم الذي كانت تورده الوكالة قبل شهر ١٢ لنفس العام (١٣٦١٢٠ نسمة) . وائر قيام الوكالة بعملية التشطيب الكبيرة التي اشرنا اليها في شهر ١٢/١٩٥١ ، فقد هبط رقم الفلسطينيين المسجلين لدى الوكالة في لبنان الى ١٠٥١٣٥ نسمة ! (المرجع السابق ص ١) .

وخاصة بعد حوادث ١٩٥٨ ، حيث اقاموا مساكن جديدة لهم في المخيم على نفقتهم الخاصة .

ولقد شهد منتصف واولاخر الخمسينات وطوال الستينات نموا كبيرا في عدد سكان المخيم بسبب عمليات الانتقال اليه ، بالدرجة الاولى ، من بيروت ومخيمات المناطق وليس بفعل عملية التزايد الطبيعي في عدد السكان ، كما سيتبين لنا ذلك بعد قليل . ونستطيع ان نلمس اثر هذا النمو بوضوح عند النظرة الاولى من ازدياد عدد تلاميذ المخيم . ففي عام ١٩٥٩ / ١٩٦٠ انقسمت مدرسة جنين الى مدرستين وفي عام ١٩٦٠ / ١٩٦١ اصبح هناك ثلاث مدارس تابعة للوكالة هي جنين ويسان وناصر .

في عام ١٩٦١ عادت السلطات اللبنانية واجلت ٢٠٠ عائلة الى المخيمات التي قدمت منها ولكن معظمها ما لبثت ان عاد ثانية الى المخيم .

والآن اذا اعتبرنا ان الوضع الطلابي وخاصة في المرحلة الابتدائية هو في العادة انعكاس للوضع السكاني ، فان سجلات مدارس الوكالة في المخيم توضح لنا طبيعة النمو السكاني وكيفية هذا النمو ، (الناتج عن عملية الانتقال اليه بشكل اساسي) ، وذلك لسنوات ١٩٥٦ - ١٩٦٣ .

فالجداول رقم (١) يبين نسبة التلاميذ المولودين في المخيم الى المولودين خارجه ، والجداول رقم (٢) يبين نسبة الذين يتناولون اعاشة في المخيم الى مجموع التلاميذ .

جدول رقم (١)

تلاميذ المخيم حسب مكان الولادة (٩)

الصف	سنة الميلاد	عدد تلاميذ الصف	عدد المولودين في المخيم	نسبة المولودين في المخيم الى مجموع التلاميذ
الاول ابتدائي	١٩٦٣	٣٩٢	٢٠٤	٥٢ %
الثاني ابتدائي	١٩٦٢	٢٨٣	١٨٣	٤٧٫٧ %
الثالث ابتدائي	١٩٦١	٢٥٠	١١٠	٤٤ %
الرابع ابتدائي	١٩٦٠	٢٥٠	١٠٤	٤١٫٦ %
الخامس ابتدائي	١٩٥٩	١٨٤	٦٢	٣٣٫٧ %
السادس ابتدائي	١٩٥٨	٢٢٠	٨٩	٤٠٫٤ %
المجموع		١٦٧٩	٧٥٢	٤٤٫٥١ %
الاول تكميلي	١٩٥٧	١٠٠	٥٠	٥٠ %
الثاني تكميلي	١٩٥٦	٥٢	٢٣	٤٤٫٢ %
المجموع العام		١٨٣١	٨٢٥	٤٥ %

٩ - راجع سجلات مدارس الوكالة في المخيم للعام الدراسي ١٩٦٩/١٩٧٠ .
ملاحظة : يوجد هناك عدد ضئيل جدا من التلاميذ الفلسطينيين من سكان المخيم حوالي ٤٠ - ٥٠ تلميذا يتعلمون في المدارس الخاصة الواقعة بجوار المخيم . وهذا العدد لا يؤثر البتة على صحة النسب والاستنتاجات العامة .

جدول رقم (٢)

تلاميذ المخيم حسب اماكن توزيع الاعاشة (١٠)

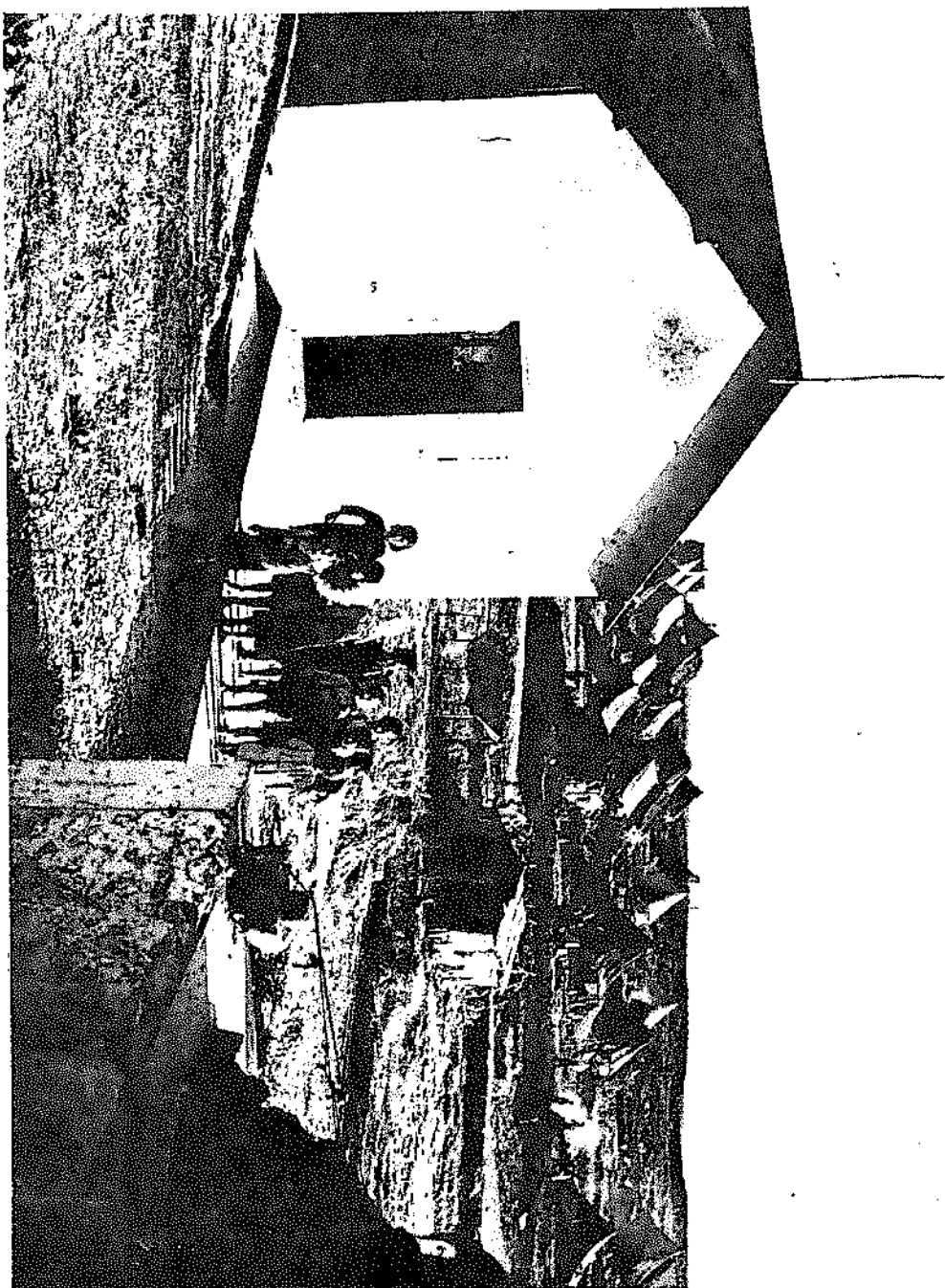
الصف	سنة الميلاد	عدد تلاميذ الصف	عدد الذين يتناولون الاعاشة في المخيم	نسبة الذين يتناولون اعاشة في المخيم الى مجموع التلاميذ
الاول ابتدائي	١٩٦٣	٣٩٢	١٧٣	٪ ٤٤٫١
الثاني ابتدائي	١٩٦٢	٣٨٣	٢٢٦	٪ ٥٩
الثالث ابتدائي	١٩٦١	٢٥٠	١١٧	٪ ٤٦٫٨
الرابع ابتدائي	١٩٦٠	٢٥٠	٧٧	٪ ٣٠٫٨
الخامس ابتدائي	١٩٥٩	١٨٤	٦٠	٪ ٣٢٫٦
السادس ابتدائي	١٩٥٨	٢٢٠	٩٨	٪ ٤٤٫٥
المجموع		١٦٧٩	٧٥١	٪ ٤٤٫٦
الاول تكميلي	١٩٥٧	١٠٠	٧٠	٪ ٧٠
الثاني تكميلي	١٩٥٦	٥٢	٢٢	٪ ٦١٫٥
المجموع العام		١٨٣١	٨٥٣	٪ ٤٦٫٥

نستنتج من الجدول رقم (١) ان اكثر من نصف التلاميذ (٥٥ ٪) مولودون في مناطق اخرى غير المخيم ومن الجدول رقم (٢) ان اكثر من نصف ذويهم يتناولون اعاشتهم في مناطق اخرى ايضا ، مما يعني ان مكان تسجيلهم ليس المخيم ، وهذا مما يدل على مدى ارتفاع درجة الانتقال اليه .

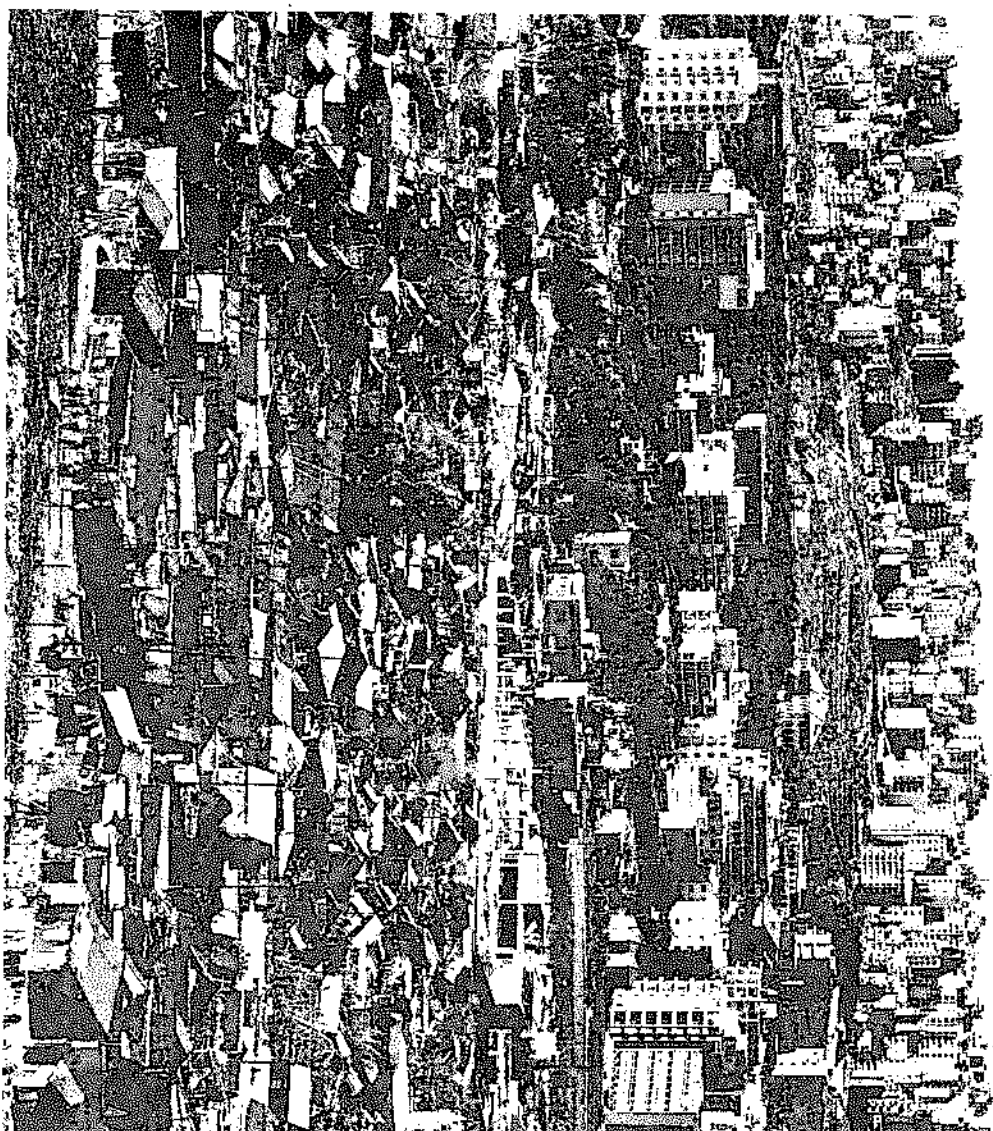
واذا عقدنا مقارنة بين نسبة المولودين في المخيم الى مجموع التلاميذ ، حسب السنوات المدرجة في الجدول رقم (١) فاننا نلاحظ ان التدفق على المخيم قد بدا تدريجيا منذ اوائل الخمسينات وتضاعف في منتصف الخمسينات حتى بلغ ذروته في اواخر الخمسينات واول السنينات بوجه عام . ففي سنة ١٩٥٦ بلغت نسبة المولودين خارج المخيم ٥٥٫٨ ٪ . وفي ١٩٥٧ تضاعفت النسبة قليلا الى ٥٠ ٪ ولكنها عادت للارتفاع في ١٩٥٨ الى ٥٩٫٦ ٪ وفي ١٩٥٩ بلغت حدها الاقصى ٦٧٫٣ ٪ ثم ماتت الى الهبوط التدريجي فوصلت في ١٩٦٠ الى ٥٩٫٤ ٪ وفي ١٩٦١ الى ٥٦ ٪ وفي ١٩٦٢ الى ٥٣٫٣ ٪ وفي ١٩٦٣ الى ٤٨ ٪ . ومن المتوقع ان تصبح اكثرية التلاميذ من مواليد المخيم بعد عام ١٩٦٣ ، ما دامت نسبة الزيادة لصالح المولودين في المخيم قد حافظت على تضاعدها التدريجي طوال ٥ سنوات متواصلة من ١٩٥٩ الى ١٩٦٣ . وهذا يعني ان الانتقال الى المخيم من المخيمات الاخرى قد خف نسبيا في اواسط واواخر الستينات عنه في منتصف واواخر الخمسينات واول السنينات .

ويؤكد الجدول رقم (٢) الى حد كبير صحة هذه الاستنتاجات فابتداء من عام ١٩٥٨ اخذت نسبة التلاميذ الذين يتناولون اعاشتهم في المخيم . فبينما كانت

١٠ - راجع المصدر السابق .



جانب من المجمع في أوائل الخمسينات



أسفل الصورة : جانب من الحرم في أواخر الستينات

في سنة ١٩٥٦ ٦١٥ ٪ وفي ١٩٥٧ ٧٠ ٪ ، نجدها قد بدأت في الانخفاض فجأة في عام ١٩٥٨ الى ٤٤ ٪ . وفي ١٩٥٩ انخفضت أكثر الى ٣٢٦ ٪ وفي ١٩٦٠ الى ٣٠٨ ٪ وفي ١٩٦١ ارتفعت الى ٤٦٨ ٪ وفي ١٩٦٢ الى ٥٩ ٪ وفي عام ١٩٦٣ الى ٤٤ ٪ . وبالنتيجة لا تختلف كثيرا النسبة العامة للتلاميذ المولودين في المخيم (٤٥ ٪) الى مجموع التلاميذ عن النسبة العامة للتلاميذ الذين يتناولون اعاشة في المخيم (٤٦٥ ٪) .

وهكذا يمكننا ان نستشف ارتفاع درجة الانتقال الى المخيم من منطقة بيروت ومخيمات المناطق الاخرى للاعوام المذكورة في الجدولين .

ومن جهة اخرى ، نستطيع انطلقا من فرضية مقارنة نسبة تلاميذ المرحلة الابتدائية الى مجموع السكان في لبنان - وباعتماد على الارقام التي توردها الوكالة نفسها في هذا الصدد (١١) بالرغم من قصورها - ان نستنتج الارقام الديموغرافية التقريبية للمخيم ، بعد تعميم هذه النسبة العامة عليه ، لسنوات ١٩٥٥ ، ١٩٦١ ، ١٩٦٥ ، ١٩٦٧ ، ١٩٧١ (١٢) .

جدول رقم (٣)

نسبة التلاميذ الابتدائيين الى مجموع السكان الفلسطينيين في لبنان

السنة	عدد السكان الفلسطينيين في لبنان	عدد التلاميذ الابتدائيين	نسبة التلاميذ الابتدائيين الى مجموع السكان الفلسطينيين في لبنان
١٩٥٥/١٩٥٤	١٠٣٦٠٠ (١٣)	١٢٨٥١ (١٨)	٪ ١٢٤
١٩٦١/١٩٦٠	١٤٠٢٠١ (١٤)	١٦٦٨٢ (١٩)	٪ ١١٨
١٩٦٥/١٩٦٤	١٥٩٧٨٣ (١٥)	١٩٤٢٢ (٢٠)	٪ ١٢١
١٩٦٧/١٩٦٦	١٦٠٧٢٣ (١٦)	٢١٢٩٨ (٢١)	٪ ١٣٢
١٩٧١/١٩٧٠	١٧٦٨٩٣ (١٧)	٢٦٦٨٦ (٢٢)	٪ ١٥٠٨

- ١١ - بالرغم من ان ارقام الوكالة عن عدد السكان غير دقيقة ، فان النسب المستخرجة بهذه الطريقة تظل شبه تمثيلية الى حد كبير . ذلك لان عدم شمول احصاءات الوكالة لكافة الفلسطينيين في لبنان ، وان كان ذلك بفعل عمليات التشطيب او عدم تسجيل المواليد او نتيجة تطبيق سلم الدخل او سواء من العوامل الاخرى) ، تسري على كل من عدد السكان والتلاميذ في وقت واحد .
- ١٢ - هناك طرق اخرى للحصول على عدد سكان المخيم لعام ١٩٧٢ . كطريقة القيام بمسح احصائي شامل دقيق ، او تقليص هذه العملية باجراء احصاء شامل عن عدد المساكن واخذ عينة عن متوسط عدد افراد العائلة ، او اجراء احصاء بالعينة . ولكن هذه الطرق تحتاج الى فريق عمل من جهة ، كما انها لا تستطيع ان توضح لنا كيفية تطور عدد سكان المخيم في السنوات السابقة لعام ١٩٧٢ من جهة اخرى .

١٢ - Annual Report of the director of UNRWA covering the period, 1 July 1954 - 12 to 30 June 1955, Table 1, New York 1955, p. 10.

١٤ - انظر Annual Report of the Director of the UNRWA, 1 July 1960 - 30 June 1961, Table 3, New York 1961, p. 16.

(التتمة على الصفحة التالية)

جدول رقم (٤)

عدد سكان المخيم اعتمادا على نسبة التلاميذ الابتدائيين الى مجموع السكان

السنة	نسبة التلاميذ الابتدائيين الى مجموع السكان الفلسطينيين في لبنان	عدد التلاميذ الابتدائيين في المخيم	عدد سكان المخيم
١٩٥٥/١٩٥٤	٪ ١٢ر٤	٣٨١	٣٠٧٢
١٩٦١/١٩٦٠	٪ ١١ر٩	٧٨٢	٦٥٧١
١٩٦٥/١٩٦٤	٪ ١٢ر١	١١٩٣	٩٨٥٩
١٩٦٧/١٩٦٦	٪ ١٣ر٢	١٣٧٥	١٠٤١٦
١٩٧١/١٩٧٠	٪ ١٥ر٠٨	١٩٨٢	١٣١٤٣
١٩٧٢/١٩٧١	٪ ١٥ر٠٨	٢١٣٤	١٤١٥١

كما يتبين من الجدول رقم (٤) فقد وصل سكان المخيم في عام ١٩٦٠ / ١٩٦١ الى ٦٥٧١ نسمة ، اي تضاعف العدد تقريبا عن عام ١٩٥٥/١٩٥٤ (٣٠٧٢ نسمة) . وهذا مما يؤكد صحة الاستنتاجات السابقة التي استخرجناها من الجدولين رقم (١)

١٥ - Report of the Commissioner — General of the UNRWA 1 July 1964 — 30 June 1965, Table 2, New York 1965, pp. 22 - 23.

١٦ - انظر Report of the Commissioner — General of the UNRWA, 1 July 1966 — 30 June 1967, Table 2, United Nations, New York 1967, p. 60.

ملاحظة : يلاحظ ان الزيادة في عدد السكان بين عامي ٦٥ و ٦٧ هي زيادة طفيفة جدا وغير معقولة البتة !
١٧ - انظر UNRWA - UNESCO, Department of Education, Statistical Yearbook 1970-71, Table 1, p 13.

ملاحظة : اذا قارنا بين عدد السكان في عام ١٩٦٠/١٩٦١ (١٧٥٩٥٨ نسمة) وبين عام ١٩٧١/١٩٧٠ (١٧٦٨٩٢ نسمة) ، حسب ارقام الوكالة ، فاننا نجد انه من غير المقبول ان تكون الزيادة الطبيعية في عدد السكان طوال سنة كاملة هي ٩٣٥ نسمة فقط . فبالا مما يتناقض ايضا ، من الناحية المنطقية ، مع الارقام التي توردتها الوكالة نفسها عن سنوات اخرى ، فعلى سبيل المثال ذكرت الوكالة ان عدد السكان عام ١٩٦٧/١٩٦٨ بلغ ١٦٨٩٢٧ نسمة ، وفي عام ١٩٦٨/١٩٦٩ ارتفع هذا العدد الى ١٧١٥١٧ نسمة ، اي ان العدد ازداد خلال عام واحد ٢٥٩٠ نسمة . وهذا التناقض يدل على ان الوكالة تقوم بمعمليات شطب نهائي للمسجلين لديها من الفئة IV ما بين فترة واخرى . وذلك كما فعلت ، مثلا ، في اواخر عام ١٩٦٦ عندما شطب حوالى ٧٥٠٠ نسمة من هذه الفئة .

ان سياسة الوكالة الرامية الى التنقيص من عدد اللاجئين الفلسطينيين ، تسعى في النهاية الى التقليل من حجم المشكلة الفلسطينية . كما تريد لها ذلك الدوائر الامبريالية والصهيونية . وتتمكس سياسة التنقيص من عدد اللاجئين الفلسطينيين على الميزانية العامة للوكالة وعلى المساعدات والمعونات التي تمنحها لهم . فكما يلاحظ ان هذه المساعدات والمعونات في تناقص

مستمر .

- ١٨ - انظر المرجع السابق ، جدول رقم ٢٢ ، ص ٤١ .
- ١٩ - انظر المرجع السابق ، الموضوع نفسه .
- ٢٠ - انظر المرجع السابق ، الموضوع نفسه .
- ٢١ - انظر المرجع السابق ، الموضوع نفسه .
- ٢٢ - انظر المرجع السابق ، الموضوع نفسه .

و (٢) حول ازدياد عدد السكان بصورة مرتفعة ما بين منتصف واواخر الخمسينات واولائل الستينات بفعل عملية الانتقال اليه وليس نتيجة لتزايد السكان الطبيعي . فنحن لو طبقنا نسبة الزيادة الطبيعية السنوية المتعارف عليها لمعدل نمو السكان في البلدان المختلفة (٣ / سنويا كحد اقصى) للوصول الى عدد سكان المخيم ، في اي فترة من الفترات ، فاننا نجد ان نسبتها ضئيلة جدا بالمقارنة مع عملية التزايد السكاني المرتفعة جدا للمخيم .

وعلى سبيل التوضيح ، فاننا اذا اخذنا عدد السكان في عام ١٩٥٥ (٣٠٧٢ نسمة) وطبقنا عليه نسبة الزيادة الطبيعية السنوية ، فانه من المفروض ان يبلغ عدد السكان ٣٦٧٨ نسمة عام ١٩٦١ ، اي بزيادة قدرها ٦٠٦ نسمة وهي الزيادة الطبيعية في عدد السكان لسنوات ١٩٥٦ - ١٩٦١ . بينما كانت الزيادة الناتجة عن عملية الانتقال الى المخيم ٣٠٠٠ نسمة وحيث بلغ العدد الفعلي لسكان المخيم ٦٥٧١ نسمة كما سبق واشرنا الى ذلك .

وعلى هذا المنوال ، فاننا لو تتبعنا نسبة الزيادة الطبيعية السنوية فانه من المتوقع ان يصل عدد السكان من ٣٠٧٢ نسمة عام ١٩٥٥ الى ٥٠٩٢ نسمة عام ١٩٧٢ .! هذا بينما وصل عدد السكان الفعلي في العام الاخير المذكور ، كما بينا في الجدول رقم (٤) ، الى ١٤١٥١ نسمة .

وبناء عليه علينا ان نستبعد ان يكون السبب الاساسي في الزيادة المرتفعة جدا في عدد السكان ناجم عن الزيادة الطبيعية السنوية والتي لم تلعب كما اوضحنا سوى دورا ثانويا في ذلك .

نعود الى قراءة الجدول رقم (٤) فنلاحظ في عام ١٩٦٤/١٩٦٥ استمرار معدل الزيادة في عدد السكان ولكن بوتيرة اقل مما كانت عليه في الاعوام السابقة ، فقد وصل العدد في هذا العام الى ٩٨٥٩ نسمة بزيادة قدرها ٣٢٨٨ نسمة عن عام ١٩٦٠/١٩٦١ . وهذا مما يعني ان عملية الانتقال الى المخيم قد انخفضت نسبيا عن معدلها السابق . وفي عام ١٩٦٦ / ١٩٦٧ انخفضت هذه العملية بدرجة اكبر حيث بلغ العدد ١٠٤١٦ نسمة ، فطوال عامين كاملين لم يزد سكان المخيم سوى ٥٥٧ نسمة . ونرجح ان تكون عوامل الانخفاض في عملية الانتقال الى المخيم مرجعها بالدرجة الاولى الى عوامل اقتصادية تتعلق بانخفاض وتيرة الازدهار ، التي رافقت الاقتصاد اللبناني ابتداء من اواسط الخمسينات وحتى ازمة بنك انثرا ، عن معدل نموها السابق .

في عام ١٩٧٠/١٩٧١ بلغ عدد السكان ، كما هو مبين في الجدول (٤) ، ١٣١٤٣ نسمة . وهنا نلاحظ ان معدل الانتقال الى المخيم قد عاد الى الارتفاع مجددا بالمقارنة مع المرحلة السابقة . فوصلت الزيادة في عدد السكان طوال الاعوام الثلاثة ١٩٦٨ ، ١٩٦٩ ، ١٩٧٠ الى ٢٧٢٧ نسمة بينما لم تبلغ هذه الزيادة خلال عامين كاملين هما ١٩٦٦ و ١٩٦٧ سوى ٥٥٧ نسمة ، وهذا مما يفسر ان عملية الانتقال الى المخيم قد شهدت ارتفاعا واضحا بعد عام ١٩٦٧ وتحديدا ابتداء من ١٩٦٨ وذلك مترافق مع

ازدياد تطور وتوسع بعض قطاعات الصناعة اللبنانية وحاجة السوق العربي لها كالصناعات الغذائية والبلاستيكية والورقية والجلدية ، والفزل والنسيج والمفروشات المعدنية والخشبية وغيرها .

لا بد من الوقوف قليلا هنا لعقد مقارنة بين الرقم التقديري الذي وصلنا اليه لعدد سكان المخيم عام ١٩٧١ (١٣١٤٣ نسمة) وبين الرقم الرسمي الذي تعطيه الوكالة لنفس العام ٧٤٩٤١ نسمة . ان الفرق بين الرقمين هو ٥٦٤٧ نسمة (٢٢) ، مما يعني ، بصورة اساسية ، ان تقدير الوكالة لعدد السكان مبني على اساس التسجيل في مكان تناول الاعاشة وليس انطلاقا من مكان الاقامة . بينما الرقم التقديري الذي قدمناه لعدد سكان المخيم لعام ١٩٧١ يعتمد على تقدير العدد حسب مكان الاقامة .

عدد سكان المخيم عام ١٩٧٢ :

بما انه لم يصدر ، حتى تاريخ كتابة الدراسة ، التقرير السنوي للوكالة عن عام ١٩٧١ / ١٩٧٢ الذي يتضمن عدد السكان والتلاميذ الابتدائيين الفلسطينيين في الاقطار العربية ، فانه لا يمكننا ان نستنتج نسبة التلاميذ الابتدائيين لعدد السكان الفلسطينيين في لبنان لنفس العام . وذلك لكي نعتمدها للوصول الى عدد سكان المخيم .

الا انه بإمكاننا ، الى حد كبير ، الاعتماد على نفس نسبة التلاميذ الابتدائيين لمجموع السكان الفلسطينيين لعام ١٩٧٠ / ١٩٧١ (١٥٠٨ ٪) لتقدير عدد سكان المخيم لعام ١٩٧١ / ١٩٧٢ حيث بلغ عدد تلاميذ المرحلة الابتدائية في المخيم ٢١٣٤ تلميذا . وبناء على ذلك نتوقع ان يصل العدد التقريبي لسكان المخيم عام ١٩٧١ / ١٩٧٢ الى ١٤١٥١ نسمة .

ويعزز صحة تقديرنا التقريبي لعدد سكان المخيم « التحقيق الإحصائي بالعينة حول القوى العاملة في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين في لبنان » حول « عدد السكان وعدد المقيمين المقدر في كل مخيم » . ففيما يتعلق بعدد سكان مخيم تل الزعتر يفيد التحقيق ان « عدد المقيمين » فيه بلغ ١٧١٦٠ نسمة (٢٤) حتى حزيران ١٩٧١ .

وهنا تجدر الملاحظة ان التحقيق المذكور يميز بين « المقيمين » في المخيم وبين المقيمين الفلسطينيين . ذلك لكون المخيمات ، كما يفيد التحقيق « تؤوي نحو ١٥ ٪ من غير الفلسطينيين » (٢٥) . فمن « اصل ١٠٦٠٠ » ، (هم عدد المقيمين في المخيمات حسب تقدير التحقيق المذكور) ، يقيم ٩٠٦٠٠ هم فلسطينيون و ١١٥٠٠ لبنانيون - ومن بينهم ٥٥٠٠ اصلهم من لبنان الجنوبي - و ٣٣٠٠ من الجنسية السورية « (٢٦) .

٢٣ - UNRWA : Annual Report of the Director of Health 1971, p. 86.

٢٤ - انظر : التحقيق الإحصائي بالعينة حول القوى العاملة في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين في لبنان ، الجدول رقم (١) ، اعداد وزارة التصميم ، مديرية الإحصاء المركزي ، حزيران (يونيو) ١٩٧١ ، ص ٩ .

٢٥ - المرجع السابق ، ص ٥ .

٢٦ - المرجع السابق ، ص ٤ .

ويضيف التحقيق ايضا « ان حدود المخيمات المجاورة المدن ليست واضحة ، فقد اضيفت مع الوقت مساكن جديدة حول نواة المخيم الاصلية . . من هنا تبين ان المقيمين في هذه المخيمات كما هي محددة ليسوا كلهم من اللاجئين الفلسطينيين » (٢٧) .

فاذا كانت المخيمات ، بوجه الاجمال « تؤوي نحواً من ١٥ ٪ من غير الفلسطينيين » ، فان مخيمات بيروت ، (التي يتوافر فيها مجالات اوسع للعمل) ، لا بد ان تضم بالضرورة نسبة اعلى من غير الفلسطينيين ، خاصة ان معظم مخيمات المناطق ليس من المتوقع ان تضم في اقصى الحالات اكثر من ٥ ٪ منهم .

وبناء عليه بإمكاننا ترجيح بان مخيم تل الزعتر بالذات لكونه يقع في اهم منطقة صناعية ، تجذب اليها نسبة عالية من القوى العاملة اللبنانية كما سبق واشرنا ، لا بد ان يضم نسبة اعلى من كل المخيمات الاخرى نقدرها بحوالي ٢٣ ٪ من غير الفلسطينيين الذين لا تقطن غالبيتهم ، بالطبع ، داخل نواة المخيم الاساسية ، بل حولها ، كما هو مبين في خارطة المخيم ومحدد « بخارج المخيم » .

وهنا علينا ملاحظة ارتفاع حركة انتقال اللبناني الى الدكوانة والمكلس بعد عام ١٩٦٩ من المناطق الجنوبية المتاخمة للحدود وما افرزته هذه العملية من حركة بناء مساكن جديدة (٢٨) حول المخيم ادت به الى ان يزداد تداخلا بصورة اكبر من السابق بالمحيط اللبناني المجاور .

فاذا اعتمدنا مبدئياً الرقم الذي يورده التحقيق المذكور عن عدد سكان المخيم لعام ١٩٧١ وهو ١٧١٦٠ نسمة ، فان عدد غير الفلسطينيين منهم الذين يقطنونه لنفس العام هو ٣٩٤٦ نسمة (اذا ما اعتمدنا النسبة التقديرية ٢٣ ٪) وبذلك يكون عدد الفلسطينيين ١٣٢١٤ نسمة . وهو رقم لا يتعد كثيراً عن الرقم التقريبي الذي وصلنا اليه لنفس عام ١٩٧١ ، حيث بلغ عدد السكان الفلسطينيين في المخيم ١٣١٤٣ نسمة .

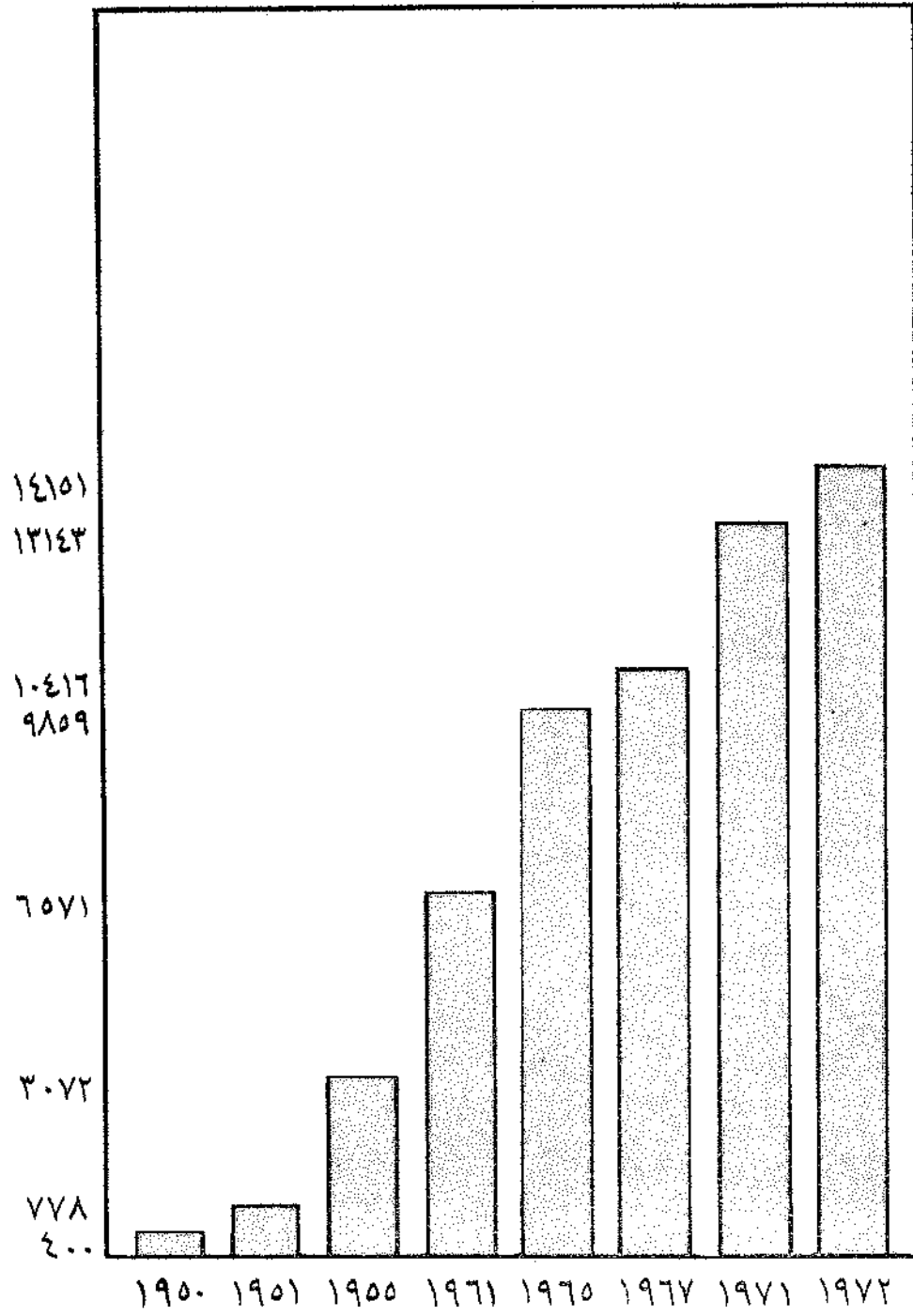
عدد الاولاد من فئة عمر ٦ - ١٤ سنة في المخيم ونسبة غير المتحقين منهم بالمدارس في المرحلتين الابتدائية والتكميلية :

من المفيد تعيين عدد ونسبة التلاميذ غير المتحقين بالمدارس بغية معرفة دور المستوى التعليمي، (الذي يحول دون رقيه تردي الحالة الاقتصادية ومحدودية الدخل العام للأسرة) ، في تحديد طبيعة التوجه المهني لسكان المخيم . وكما سنلاحظ ، اثناء الدراسة ، فان معظم المهن التي تتاح لسكان المخيم لا تتطلب توفر مستوى عال من التعليم المدرسي او المهني . فالمستوى التعليمي المنخفض ، مع الحاجة الاقتصادية الماسة لسكان تنتمي غالبيتهم لاصول ريفية (٨٦٦ ٪ اهالي قرى فلسطينية سابقا) حيث تضعف تقاليد الاهتمام بتعليم الاولاد ، يلعب دوره في عدم اعتناء الاهل بصورة كافية

٢٧ - المرجع السابق ، ص ٢ .

٢٨ - تشابه الظروف المعيشية والسكنية لعظم اللبنانيين النازحين من الجنوب بعد ١٩٦٠ الى حد كبير مع الظروف المعيشية والسكنية العامة للفلسطينيين بالمخيم .

رسم بياني لتطور سكان مخيم تل الزعتر منذ ١٩٥٠ حتى ١٩٧٢



بتكملة تعليم اولادهم وخاصة بعد المرحلة الابتدائية . فهم يميلون نحو تشغيلهم بصورة مبكرة .

نستطيع ان نتوصل الى معرفة عدد الاولاد من فئة عمر ٦ - ١٤ سنة في المخيم لعام ١٩٧٠/١٩٧١ عن طريق معرفة نسبة نفس فئة العمر الى مجموع السكان في لبنان عام ١٩٧٠ / ١٩٧١ . فكما معروف بوجه عام تشمل فئة العمر من ٦ - ١٤ جميع الاولاد في سن الدراسة في المرحلتين الابتدائية والتكميلية ، (المرحلة الابتدائية من سن ٦ - ١١ ، والتكميلية من سن ١١ - ١٤) (٢٩) ، فيما عدا بعض الاستثناءات والحالات النادرة .

ففي عام ١٩٧٠/١٩٧١ بلغت نسبة فئة العمر من ٦ - ١٤ سنة ٢٧.٧ ٪ من مجموع السكان في لبنان (٣٠) .

ومن المتوقع ان تنطبق هذه النسبة الى حد كبير على الفلسطينيين المقيمين في لبنان ، وخاصة ان النسبة العامة لفئة العمر من ٦ - ١٤ سنة الى مجموع السكان في جميع البلاد العربية هي ٢٦.٤ ٪ لنفس العام ١٩٧٠ / ١٩٧١ وهي نسبة لا تبعد كثيرا عن النسبة السابقة لهذه الفئة في لبنان كما ان نسبة هذه الفئة في لبنان (٢٧.٧٪) لا تختلف كثيرا عن نسب البلاد العربية الاخرى فمثلا وصلت هذه السنة في الاردن الى ٢٦.٧ ٪ سوريا ٢٧.٢ ٪ ، العراق ٢٧.٥ ٪ ، غزة ٢٦.٧ ٪ ، الكويت ٢٠.٢ ٪ ، مصر ٢٥.٥ ٪ ، السودان ٢٦.٧ ٪ ، الجزائر ٢٧ ٪ ، تونس ٢٦.٦ ٪ ، مراكش ٢٦.٧ ٪ ، ليبيا ٢٥.٤ ٪ ، السعودية ٢٦ ٪ ، اليمن ٢٦ ٪ (٣١) .

فاذا اعتمدنا ان نسبة ٢٧.٧ ٪ تنطبق ايضا على مجموع السكان الفلسطينيين في لبنان فانها من المنطقي ان تنطبق ايضا على سكان المخيم لعام ١٩٧٠/١٩٧١ ، حيث بلغ عدد السكان ١٣١٤٣ نسمة . وبذلك يكون العدد الاجمالي للاولاد من فئة عمر ٦-١٤ الذين هم في سن الدراسة ٣٦٤٠ ولدا . وعليه بوسعنا ان نستخرج ، بالتالي ، عدد ونسبة التلاميذ غير المتحقين بمدارس الوكالة والدلالات الناجمة عن ذلك .

ففي عام ١٩٧٠/١٩٧١ ، بلغ مجموع التلاميذ الابتدائيين في المخيم ١٩٨٢ تلميذا . اما عدد التلاميذ التكميليين فقد بلغ ، كما يتبين من الجدول رقم (٥) ، ٣١٧ تلميذا . وبذلك يكون المجموع العام للتلاميذ الابتدائيين والتكميليين ٢٢٩٩ تلميذا .

٢٩ - في لبنان تستمر المرحلة الاعدادية حتى سن ١٥ . ولكن هناك اعدادا ضئيلة جدا من التلاميذ الفلسطينيين يستمرون في المرحلة الاعدادية حتى هذه السن . وقد عمدنا الى عدم ادراج هذا العدد حرصا منا على تيسر سبل المقارنة العامة بين النسب ، ولكونه لا يؤثر كثيرا على صحتها بوجه عام .

٣٠ - انظر Children and Youth in National Planning and Development in the Arab States, Table 4, Beirut - Lebanon, 1970, p. 54.

٣١ - انظر المرجع السابق ، الموضوع نفسه .

جدول رقم (٥)

عدد التلاميذ التكميليين بالمخيم عام ١٩٧٠/١٩٧١

الصف	عدد تلامذة الصف		المجموع
	ذكور	إناث	
الاول تكميلي	٩٩	٦٤	١٦٣
الثاني تكميلي	٤٤	٢٧	٧١
الثالث تكميلي	٢٣	٢٦	٥٩
الرابع تكميلي	٢١	١٣	٣٤
			٣١٧

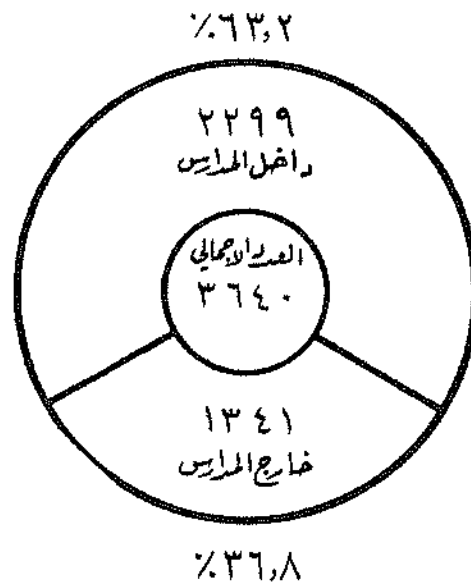
ويشمل الرقم ٢٢٩٩ جميع الاولاد الملتحقين بالمدارس في المرحلتين الابتدائية والتكميلية من فئة عمر ٦-١٤ وهم يشكلون ٦٣٢٪ من مجموع الاولاد في المخيم من نفس فئة العمر . اما عدد غير الملتحقين منهم بالمدارس فيشكلون ٣٦٨٪ اي ان هناك ١٣٤١ (من اصل ٣٦٤٠ ولدا) خارج المدارس .

ولكن هذه النسبة العالية جدا من الاولاد خارج المدارس (٣٦٨٪) انما تتركز في المرحلة التكميلية . فالفرق شاسع جدا ، كما نلاحظ ، بين عدد التلاميذ في المرحلة الابتدائية وعددهم في المرحلة التكميلية لعام ١٩٧٠/١٩٧١ . ففيما بلغ عدد التلاميذ الابتدائيين ١٩٨٢ تلميذا (بنسبة ٨٦٢٪) ، فاننا نجد عدد التلاميذ التكميليين لم يتجاوز ٣١٧ تلميذا بنسبة ١٣٢٪ من مجموع التلاميذ الابتدائيين والتكميليين (٢٢٩٩ تلميذا) .

وللدلالة على ان النسبة العالية لغير الملتحقين بالمدارس ، ٣٦٨٪ انما تتركز ، بشكل اساسي ، في المرحلة التكميلية ، فلا بد من تحديد نسبة التلاميذ الابتدائيين الملتحقين بالمدارس الى مجموع الاولاد من فئة عمر ٦-١١ وهو عمر المرحلة الابتدائية المتعارف عليه بوجه عام .

ان عدد الاولاد الفلسطينيين من فئة عمر ٦-١١ في لبنان لعام ١٩٧٠/١٩٧١ هو ٣٢٣٩٢ ولدا (٢٢) . وتبلغ نسبة هذا العدد الى مجموع السكان الفلسطينيين (١٧٦٨٩٣ نسمة) ، لنفس العام ، ١٨٣٪ . فاذا طبقنا هذه النسبة على عدد سكان المخيم عام ١٩٧٠/١٩٧١ (١٣١٤٣ نسمة) ، فان عدد الاولاد من فئة عمر ٦-١١ في المخيم لنفس العام هو ٢٤٠٥ اولاد في سن المرحلة الابتدائية .

نسبة وعدد الأولاد من فئة عمر ٦-١٤ داخل وخارج
المدارس عام ٧٠/٧١ :



الا ان العدد الفعلي للتلاميذ المتحقين بالمرحلة الابتدائية عام ١٩٧٠/١٩٧١ هو ١٩٨٢ تلميذا بنسبة ٨٢٥٪ من مجموع فئة عمر ٦-١١ . وبهذا يكون عدد غير المتحقين من هذه الفئة في المدارس ٤٢٤ تلميذا بنسبة ١٧٥٪ فقط . ومن المهم ان نلاحظ هنا ان نسبة التلاميذ الابتدائيين في المخيم (٨٢٥٪) لا تباعد كثيرا عن النسبة العامة للتلاميذ الفلسطينيين في لبنان المتحقين بالمرحلة الابتدائية من نفس فئة عمر ٦-١١ ، لنفس العام المذكور ، والتي بلغت ٨٧٩٪ (٢٢) .

وبالمقابل ، فاننا نستطيع الحصول ، ما دمنا قد عرفنا ان مجموع الاولاد فئة عمر ٦-١٤ هو ٣٦٤٠ ولدا بينما مجموع فئة عمر ٦-١١ هو ٢٤٠٥ اولاد، نستطيع الحصول على عدد الاولاد فئة عمر ١٢-١٤ ، الذين هم في سن الدراسة التكميلية كما هو متعارف عليه بوجه عام ، فيكون ١٢٤٥ ولدا .

ان عدد التلاميذ المتحقين بالمدارس من هذا العدد الاخير هو ٣١٧ ولدا ، (كما بينا ذلك في الجدول رقم ٥-) ، بنسبة ٢٥٥٪ اي حوالي ربع العدد الاجمالي فقط ! هذا بينما يبلغ عدد الاولاد غير المتحقين بالمدارس ٨٤٤ ولدا بنسبة ٧٤٥٪ من مجموع فئة عمر ١٢-١٤ .

وهنا يجدر التنويه الى ان النسبة العامة لنفس فئة العمر من التلاميذ الفلسطينيين المتحقين بالمرحلة التكميلية في لبنان لعام ١٩٧٠/١٩٧١ هي ٤٦٥٪ (٢٤) .

فاذا ما قارنا نسبة غير المتحقين بالمرحلة الابتدائية بنسبة غير المتحقين بالمرحلة التكميلية فاننا نجد بونا شاسعا بينهما اذ تبلغ هذه النسبة في المرحلة الابتدائية ١٧٥٪ فقط بينما تبلغ في المرحلة التكميلية ٧٤٥٪ . وهذا مما يوضح بان النسبة العالية ٣٦٨٪ التي وجدناها من الاولاد غير المتحقين بالمرحتين الابتدائية والتكميلية انما تتركز ، بشكل اساسي ، في المرحلة الاخيرة .

واذا ما حاولنا الرجوع الى الجدول رقم (١) فاننا نلاحظ ان عدد التلاميذ في المرحلة الابتدائية نفسها لعام ١٩٦٩/١٩٧٠ يأخذ في التناقص ، نتيجة للتسرب ، كلما تدرجنا بالصفوف . ففي الصف الابتدائي الاول كان هناك ٣٩٢ تلميذا ، بينما كان عدد تلاميذ الصف السادس ٢٢٠ تلميذا . اما في المرحلة التكميلية فقد وصل العدد في الصف الاول التكميلي الى ١٠٠ تلميذ ، اي ان العدد تناقص عما هو عليه في الصف السادس ابتدائي بما يزيد على النصف ، كما هبط العدد في الصف الثاني تكميلي الى ٥٢ تلميذا ، اي الى حوالي نصف عدد الصف الاول تكميلي ايضا . واذا ما تمعنا كذلك بالجدول رقم (٥) ، فاننا نلاحظ تناقص عدد التلاميذ التكميليين لعام ١٩٧٠/١٩٧١ كلما تدرجنا في الصفوف على الشكل التالي :

العدد	الصف
١٦٣	الاول تكميلي
٧١	الثاني تكميلي
٥٩	الثالث تكميلي
٢٤	الرابع تكميلي

وهذا مما يؤكد ان عدد الاولاد من فئة عمر ١٢-١٤ الذين يتابعون الدراسة التكميلية هو عدد ضئيل جدا عند مقارنته بعدد تلامذة المرحلة الابتدائية .

ونخلص من كل ذلك ، في النهاية ، الى القول بانه من الطبيعي ان يعكس انخفاض مستوى التعليم التكميلي نفسه بدرجة اكبر على المستوى الثانوي والجامعي في المخيم . كما من شأنه ان يبين طبيعة التوجه المهني للسكان بوجه عام وللجيل الجديد بوجه خاص ، والذي ينصب نحو مجالات عمل لا تتطلب في طبيعتها الحصول على مستوى عال من التعليم والمؤهلات والمهارات الفنية .

ومن جهة ثانية يفسر هذا الانخفاض في المستوى التعليمي لما فوق الابتدائي جانبا من العوامل المؤدية الى كثرة عمل الاولاد القاصرين (دون سن ١٨) في المؤسسات والمهن المختلفة .

ونحن نتوقع الان تقابل نفس درجة الانخفاض في المستوى التعليمي التكميلي والثانوي والعالي في بعض مخيمات بيروت نفسها ومخيمات المناطق اللبنانية الاخرى . . وذلك حسب غلبة الاصول المدنية او الريفية ، للسكان ومدى ترسخ تقليد تعليم الاولاد لديهم من جهة ، ومدى تحول التعليم الى اداة اساسية لتحسين الوضع الاقتصادي من جهة ثانية ، ففي مخيمات المناطق حيث يغلب طابع الانتاج الزراعي ، من المتوقع ان يرتفع عدد التلاميذ في المرحلتين التكميلية والثانوية نظرا لعدم وجود مجالات عمل متعددة ومتوفرة كما هو الحال في مدينة بيروت ، بحيث تصبح المراهنة على تكملة تعليم الاولاد من اهم المجالات الاساسية التي ستتيح فيما بعد (عن طريق العمل في بعض المؤسسات والشركات الخاصة او التعليم داخل لبنان ، في مدارس الوكالة بوجه خاص ، او في دول الخليج وليبيا) ، امكانية اجراء تحسين على الوضع الاقتصادي والاجتماعي للعائلة الفلسطينية .

ويوضح الجدول رقم (٦) اثر المستوى العلمي المنخفض في اختيار طبيعة المهن ، والتوجه المهني المبكر للاولاد الذكور فئة عمر ١١-١٣ الذين كانوا في الصف السادس ابتدائي في اعوام ١٩٦٨/١٩٦٩ ، ١٩٦٩/١٩٧٠ ، ١٩٧٠/١٩٧١ وتركوا الدراسة بعد ذلك نهائيا (٣٥) .

٣٥ - تم استقصاء هذه المعلومات عن طريق الاستفسار من زملائهم التلاميذ الذين استمروا في دراستهم التكميلية في الصفوف التالية : الاول والثاني والثالث تكميلي .

جدول رقم (٦)

نوع المهنة	١٩٦٩/١٩٦٨	١٩٧٠/١٩٦٩	١٩٧١/١٩٧٠
نجسار	٢٠	١١	٥
حداد افرنجي	١٤	٣	٥
دهان ديكو	٣	—	—
فريكو	٥	—	٣
سمانة	٢	—	١
بائع حديد خردوات	٢	٣	—
معمل بلاط	—	١	—
مطبعة	—	١	—
تمديدات كهربائية	—	—	١
معمل بلاستيك	١	—	—
مصيفة جلود	—	١	١
محطة بنزين	١	—	—
بائع يانصيب	١	—	١
لحنام	—	—	١
كهربائي سيارات	—	١	—
معمل غير محدد	١	—	١
عاطلون عن العمل	٢	—	—
عملوا فترة وجيزة ثم عادوا للدراسة	—	٢	—
المجموع	٥١	٢٤	١٩

جدول رقم (٧)

مواليد المخيم (٣٦) حسب المناطق التي قدموا منها

الصف	سنة الميلاد	بيروت	التبطينة	البقاع	صور	صيدا	طرابلس
الاول ابتدائي	١٩٦٣	١٠٣	٢٦	٢٠	٢٨	٥	٥
الثاني ابتدائي	١٩٦٢	٧٩	٤١	٣٤	٢٨	٧	٧
الثالث ابتدائي	١٩٦١	٦٢	١٩	٢٤	١٥	٧	٢
الرابع ابتدائي	١٩٦٠	٦٩	١٩	٣٠	١٥	٣	٧
الخامس ابتدائي	١٩٥٩	٦٤	٢٤	١٠	١٤	٣	٢
السادس ابتدائي	١٩٥٨	٤٧	٢٤	١٩	٢٣	١٠	٦
الاول تكميلي	١٩٥٧	١٤	٧	١٥	٩	٢	١
الثاني تكميلي	١٩٥٦	٨	٤	٨	٩	—	—
المجموع	٤٤٦	٤٤٦	١٦٤	١٤١	١٦٠	٣٧	٣٠
المجموع العام ١٧٨ (٣٧)							

٣٦ - راجع سجلات مدارس الوكالة في المخيم للعام الدراسي ١٩٧٠/١٩٦٩ .

٣٧ - يلاحظ ان هناك ٢٨ تلميذا اماكن ولادتهم غير مدونة في سجلات مدارس الوكالة بالمخيم .

المخيمات - حسب المناطق - التي حدثت منها عملية الانتقال الى المخيم :

بإمكاننا ان نبين ظاهرة الانتقال الى مخيم تل الزعتر من المخيمات الاخرى اعتمادا على جداول سجلات مدارس الوكالة في المخيم للعام الدراسي ١٩٦٩/١٩٧٠ عن طريق استخراج وتعيين عدد مواليد خارج المخيم حسب المناطق اللبنانية التي قدموا منها .

يستنتج من الجدول رقم (٧) ان اكثر التلاميذ المولودين خارج المخيم هم من منطقة بيروت ، (٤٤٦ تلميذا) ، اي بنسبة ٤٤٤٪ من عدد المولودين خارج المخيم ، وهذا مما يعني ان منطقة بيروت تأتي في المرتبة الاولى بالنسبة لظاهرة الانتقال الى المخيم .

وتفسير ظاهرة الانتقال المرتفعة هذه من منطقة بيروت الى المخيم يعود الى عمليات نقل وتجميع الفلسطينيين ، الذين كانوا يتواجدون في مخيمات وتجمعات صغيرة مبعثرة ، ضمن مخيمات رئيسية محددة بناء على طلب السلطات اللبنانية ، وقد حدث ذلك بشكل اساسي ، في الخمسينات واول الستينات .

فقد كان هناك الكثير من التجمعات والمخيمات الفلسطينية الصغيرة المبعثرة في عدة مناطق لبنانية ، اثر تكة ١٩٤٨ وبشكل خاص في اوائل الخمسينات ، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر المناطق التالية : بنت جبيل والدامور وعنجر وتعلباية (بالبقاع) وفي مدينة بيروت نفسها . وما زال يتواجد عدد محدود من هذه التجمعات والمخيمات الصغيرة كالبرغلية والقاسمية شمالي مدينة صور وفي « بير حسن » بمدينة بيروت ، وفي مناطق اخرى ايضا .

اما في بيروت نفسها فقد كان هناك عدد من هذه المخيمات والتجمعات الصغيرة في المصيطبة وفي فردان - قرب السيار - وفي برج حمود والنهر ، (عام ١٩٥٦ جرى نقل حوالي ١٠٠٠ نسمة من محطة المسلخ في النهر الى المخيم ، كما اشرنا الى ذلك قبل قليل) ، تم نقل معظم قاطنيها الى مخيم تل الزعتر .

يضاف الى ذلك انتشار ظاهرة الانتقال الفردي بشكل واسع من مناطق بيروت المختلفة (ومخيماتها الاخرى بدرجة طفيفة) الى المخيم بفعل العوامل التالية :

١ - تتيح وقوع المخيم في وسط منطقة صناعية امكانية تأمين سبل العيش والعمل بصورة افضل نسبيا ، بسبب حاجة الورش والمؤسسات الى الايدي العاملة .

٢ - سمي الفلسطينيون ، ذوي الدخل المحدود ، الذين يقطنون خارج المخيم ، واكن في مناطق قريبة منه كسن الفيل والنبعة وبرج حمود والنهر والدورة ، الى التخلص من ارهاق الاجارات المرتفعة ، حتى ولو كانت في مناطق شعبية كبعض التي ذكرناها وغيرها ، نظرا لمحدودية دخل الاسرة .

٣ - ارتياح الفلسطيني اجتماعيا الى السكن قرب عائلته الكبيرة او اهل قريته الذين يسكنون المخيم .

ويلي بيروت منطقة النبطية بالنسبة لظاهرة الانتقال الى المخيم اعتمادا على عدد

التلاميذ المولودين في هذه المنطقة (١٦٤ تلميذا) اي بنسبة ١٦٧٪ من عدد المولودين خارج المخيم .

وتأتي منطقة البقاع بعد النبطية (١٦٠ تلميذا) اي بنسبة ١٦٣٪ . ثم يلي البقاع منطقة صور ، (١٤١ تلميذا) ، اي بنسبة ١٤٤٪ .

وحتى هنا ، نلاحظ ان معدل عملية الانتقال الى المخيم من مناطق النبطية والبقاع وصور ، ولا سيما من مخيمات هذه المناطق ، يسير بصورة متقاربة الى حد كبير ، فالنبطية ١٦٧٪ والبقاع ١٦٣٪ وصور ١٤٣٪ ، بينما تهبط هذه النسب المتقاربة فجأة عندما نصل الى منطقتي صيدا وطرابلس .

ففي منطقة صيدا نجد ان عدد المولودين خارج المخيم هو ٣٧ تلميذا ، اي بنسبة ٣٧٪ فقط . وفي منطقة طرابلس ينخفض العدد الى ٣٠ تلميذا اي بنسبة ٣٪ من مجموع التلاميذ المولودين خارج المخيم .

وهكذا نخلص الى القول ان منطقة بيروت تأتي في المرتبة الاولى من حيث عدد المنتقلين الى المخيم ثم يليها ، بالتتالي ، النبطية ، البقاع ، صور ، صيدا ، واخيرا طرابلس .

ويؤكد صحة انتشار ظاهرة الانتقال الفردي هذه ، باتجاهها العام ، سواء من داخل المنطقة نفسها ، او من منطقة لآخرى « التحقيق الاحصائي بالعينة حول القوى العاملة في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين في لبنان » . يشير هذا التحقيق الى عملية الانتقال الداخلي للفلسطينيين داخل لبنان حتى عام ١٩٧١ فيذكر « ان ٦٨٦٪ ، (من الفلسطينيين) ، قد انتقلوا داخل لبنان وان انتقالهم اتجه من لبنان الجنوبي نحو ضواحي بيروت ، (٤٠٠٠ شخص تقريبا اي ١٢٪ من مجموع الانتقال الداخلي) ، ومن البقاع نحو لبنان الشمالي (٢٥٠٠ تقريبا اي ٨٪) ، اما الانتقالات الاخرى فقد جرت داخل المنطقة الجغرافية نفسها (٢٨) ، وهذا يعني ان النسبة الكبرى من عملية الانتقال كانت تحدث داخل المنطقة الجغرافية نفسها .

اسباب ظاهرة الانتقال الفردي (٢٩) الى المخيم :

ان مخيم تل الزعتر ، كبقية مخيمات بيروت ، يتميز بظاهرة الانتقال الفردي اليه ، لكن من المرجح ان تكون نسبة المنتقلين اليه اكثر من غيره لوقوعه في اهم منطقة صناعية لبنانية .

لقد سبق لنا ان اوضحنا اسباب ظاهرة الانتقال الفردي من داخل منطقة بيروت نفسها الى المخيم ، ولكننا سنحصر اهتمامنا هنا بالاشارة الى اهم اسباب ودوافع

٣٨ - انظر : التحقيق الاحصائي بالعينة حول القوى العاملة في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين في لبنان ، وزارة التصميم ، مديرية الاحصاء المركزي ، حزيران (يونيو) ١٩٧١ ، ص ٥ .

٣٩ - اطلقنا هذا التعبير لكي نميز بين هذه الظاهرة وبين الظاهرة الناجمة عن عمليات نقل وتجميع الفلسطينيين في مخيمات كبيرة ، التي سبق واشترنا اليها في مكان آخر .

الانتقال الفردي من مخيمات المناطق الى مخيمات بيروت ، بوجه عام ، والى مخيم تل الزعتر بوجه خاص .

وتشبه هذه الظاهرة في بواعثها ظاهرة الهجرة من القرية الى المدينة من حيث الجوهر . ولذا مما يساعد على توضيح الوجهة العامة لاسباب الانتقال الفردي الى المخيم ، هو القاء بعض الاضواء على الاسباب الاساسية لظاهرة الانتقال في العشرين سنة الاخيرة الى مدينة بيروت وضواحيها ولا سيما المنطقة الشرقية منها بوجه خاص حيث يقع المخيم .

فمنذ اوائل الخمسينات اخذت تزايد وتيرة الهجرة والانتقال الى مدينة بيروت من المناطق اللبنانية الاخرى نتيجة تصاعد نمو مختلف اوجه النشاط الاقتصادي اللبناني .

فعلى صعيد نمو النشاط الصناعي ، بحكم كون المنطقة تقع في اهم منطقة صناعية لبنانية على الاطلاق ، فقد ارتفع عدد المؤسسات الصناعية (٤٠) في عموم لبنان ، حسب السنوات المدرجة ادناه على الشكل التالي (٤١) :

السنة	عدد المؤسسات	رأس المال (بملايين الليرات)	عدد العمال
١٩٤٩	١٠٨٠	١٠١	١٥٨٤٤
١٩٥٥	١٨٦١	٣٥٠	٢٥٠١٢
١٩٦٤	٢١٠٠	٨٣٩	٤١٠٨٢

اما التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصناعية فقد كان طوال عشر سنوات (من ١٩٥٤ - ١٩٦٤) على الوجه التالي (٤٢) :

المنطقة	عام ١٩٥٤ نسبة انتشار المؤسسات الصناعية	المنطقة	عام ١٩٦٤ نسبة انتشار المؤسسات الصناعية
بيروت	٢٨ ٪	بيروت	٢٥٤ ٪
جبل لبنان	٢٢ ٪	جبل لبنان	٥٢٣ ٪
لبنان الشمالي	٢٢ ٪	لبنان الشمالي	١٤٦ ٪
لبنان الجنوبي	٥ ٪	لبنان الجنوبي	٤٥ ٪
البقاع	٢ ٪	البقاع	٢٢٢ ٪

٤٠ - تشمل تسمية « المؤسسات الصناعية » في لبنان ، حسب تصنيف الاحصائيات الرسمية ، جميع انواع الحرف والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة .

٤١ - المصدر : الاحصاء الصناعي لعامي ١٩٥٤ و ١٩٦٤ ، وزارة التصميم اللبنانية .

٤٢ - المصدر : الاحصاء الصناعي لعامي ١٩٥٤ و ١٩٦٤ ، وزارة التصميم اللبنانية .

نلاحظ من التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصناعية بين عامي ١٩٥٤ و ١٩٦٤ ، ارتفاع نسبة المؤسسات في محافظة جبل لبنان من ٣٢ ٪ عام ١٩٥٤ الى ٥٢٫٣ ٪ من مجموع المؤسسات عام ١٩٦٤ واحتلالها بذلك المرتبة الاولى من حيث التمرکز الصناعي . وبحكم كون ضواحي المنطقة الشرقية الشمالية (التي يقع فيها المخيم) من بيروت والتابعة لمحافظة جبل لبنان كانت تضم في عام ١٩٦٨ نسبة ٢٩ ٪ من مجموع المؤسسات الصناعية في لبنان كما سبق واشرنا الى ذلك ، فان النسبة الكبيرة من التمرکز الصناعي في محافظة جبل لبنان لا بد ان تكون من نصيبها . وخاصة كما نلاحظ املاء من التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصناعية ان هناك تراجعاً في النمو والتمرکز في محافظة بيروت ومعظم المحافظات الاخرى .

يشير بطرس لبكي في دراسته عن القطاع الصناعي في لبنان « لقد لاحظنا في دراستنا لتوزيع المؤسسات الصناعية على مستوى المحافظة ان معظم الصناعات تتركز في بيروت وفي مناطق جبل لبنان المحيطة ببيروت وان المحافظات الاخرى لا تضم اكثر من ٢٠ ٪ من عدد المؤسسات . ان هذا التوزيع الجغرافي مضر بالتنمية الاقليمية وهو عامل مضاعف للهجرة الريفية » (٤٣) .

وعليه ، فانه من الطبيعي ان تكون ظاهرة الهجرة والانتقال من مختلف المحافظات الى المنطقة الشرقية اكثر من غيرها من ضواحي بيروت الاخرى ، نحو ٨٠ ٪ من اصل سكان المنطقة الشرقية نزحوا او انتقلوا اليها في العشرين سنة الاخيرة من المناطق اللبنانية المختلفة وخاصة من الجنوب (٢٦٫١٧ ٪) والبقاع (١٤ ٪) (٤٤) .

ويتضح من هذه المؤشرات ان اسباب الانتقال الى مدينة بيروت ولا سيما الى ضواحيها الشرقية هي اساساً تردي الاوضاع الاقتصادية وكساد مواسم الزراعة وضيق مجالات العمل والطابع الموسمي للعمل الزراعي في المناطق .

وهذه الاسباب عينها ، من حيث الجوهر ، هي التي حدثت بالفلسطينيين الذين يعيشون في المناطق (مع التذكير بان الفلسطينيين في المناطق يشكلون « ايد عاملة » زراعية في الغالب ، وليسوا اصحاب قطع زراعية صغيرة كما هو الحال مع معظم اللبنانيين الذين ينتقلون من المناطق الى بيروت) ، الى الانتقال لمخيمات بيروت ، ولا سيما الى « تل الزعتر » نظراً لتوفر مجالات العمل في المنطقة المحيطة به بصورة افضل من غيره .

والواقع ان عدداً كبيراً من الفلسطينيين في المناطق ياملون من جراء انتقالهم الى بيروت ومخيماتها تأمين فرص عمل افضل لاولادهم في المستقبل . ويعزز هذا الدافع لديهم ان هناك عدداً لا يستهان به من الشباب ، الذين حصلوا بعض العلم (بالاضافة الى عدد لا بأس به من العمال) لا يجدون في كثير من الاحيان ، اي مجال للعمل في

٤٣ - بطرس لبكي : القطاع الصناعي ، وضعه ، آفاق تطوره ، وسياسة الدولة تجاهه ، الجمهورية اللبنانية ، وزارة التصميم العام ، ايلول ١٩٧٠ - كانون الثاني ١٩٧١ ، ص ٥٥ .

٤٤ - رياض ثابت : الوضع الديموغرافي لضاوي بيروت الشرقية الشمالية ١٩٦٨ ، ص ٣ .

مثل هذه المناطق ، مما يجعلهم يعانون من انواع البطالة سواء المقنعة والموسمية منها او الدائمة .

والحقيقة ان نسبة البطالة في المخيمات اعلى منها في خارجها وخاصة بالنسبة الى مخيمات المناطق حيث يغلب طابع العمل الموسمي بوجه عام . « ان نسبة النشاط الاجمالي ضئيل جدا في المخيمات ١٩٣٪ في مقابل ٢٧٪ لجميع المقيمين (الفلسطينيين) في لبنان . . اضع الى ذلك ان نسبة البطالة هي اعلى قليلا في المخيمات منها في باقي لبنان . فمن اصل ٢٠٥٨٠ عاملا كان ١٥٦٠ بدون عمل اثناء التحقيق اي بنسبة ٧٦٪ . واذا ما اضعنا الى هذا الرقم الاشخاص الذين يكون عملهم موسميا او ظرفيا ولم يشتغلوا مدة الاسبوع السابق ليوم التحقيق فان عدد العاطلين عن العمل بمعناه الواسع يرتفع الى ٣٦٠٠ اي ١٢٦٪ من مجموع القوى العاملة في المخيمات » (٤٥) .

وبناء عليه من الطبيعي ان تتركز نسبة البطالة في مخيمات المناطق حيث يعمل معظم السكان كعمال موسمين في الزراعة . ويتضح ذلك من مدى حجم « واهمية العمال الموسمين او الظرفيين الذين يمثلون نسبة ٦٠٪ من مجموع العاملين . . ويعمل معظمهم في قطاعات الزراعة والبناء » (٤٦) . هذا اذا ما اضعنا الى ذلك عامل تدني الاجور التي يتقاضاها العامل الزراعي الفلسطيني ابان مواسم العمل (من ٥ - ٧ ل.ل للعامل و ٢-٤ ل.ل للعائلة يوميا) .

ففي مثل هذه الاحوال لا يمكن للعائلة الفلسطينية ، في حال تعرض معيها الاساسي للبطالة الموسمية او الدائمة وتعذر حصوله على عمل آخر في نفس المنطقة او في حال عدم وجود اي مصدر آخر للدخل (كعمل احد الابناء او المعيل نفسه خارج لبنان) ، ان تكتفي بمساعدات الوكالة وخدماتها الشحيحة التي تكاد لا تذكر في مجال التغذية لسد احتياجات افرادها الاولى . ان مجموع ما يتلقاه الفرد الفلسطيني في الشهر من المواد الغذائية لا يتجاوز مبلغ ٦ ل.ل. وتوضح اللائحة التالية بالتفصيل حجم المواد الغذائية « الاعاشة » واسعارها التقديرية التي يتلقاها الفرد الفلسطيني في الشهر :

الاسعار التقديرية	المواد الغذائية	
٣٥٠ ق.ل	غرام طحين	١٠٠٠٠
٥٠ ق.ل	غرام قطني (حبوب)	٦٠٠
٥٠ ق.ل	غرام سكر	٦٠٠
٢٥ ق.ل	غرام رز	٥٠٠
١٠٠ ق.ل	غرام سمن وزيت	٢٧٥
المجموع ٧٥٠ ق.ل		

٤٥ - التحقيق الاحصائي بالمينة حول القوى العاملة في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين في لبنان ، اعداد وزارة الاحصاء المركزي ، حزيران ١٩٧١ ، ص ٦ .
٤٦ - المصدر السابق ، ص ٧ و ٨ .

فعدا عن قيمة الاعاشة الزهيدة هذه ، فقد لجأت الوكالة ، منذ البداية ، الى قطعها اما بالكامل او بصورة جزئية عن عدد كبير من العائلات الفلسطينية بسبب سفر احد افرادها الميعلين لها الى الخارج او لثوره على عمل يدر عليه دخلا محدودا في الواقع ، الا ان الوكالة اعتبرته حسب سلم الدخل الذي وضعته (سناتي على ذكره في مكان آخر) . كافيا لقطع الاعاشة باكملها عن العائلة او عن فرد او اكثر فيها .

فاذا افترضنا كحد اقصى ان العائلة الفلسطينية تتكون في المتوسط من ٧ او ٨ افراد ، فان المبلغ المقدر للعائلة التي تتناول اعاشة كاملة من الوكالة لا يتجاوز الـ ٥٠ ل.ل. في الشهر ، في حال ان المبلغ المقدر للعائلة التي لا تتناول الاعاشة كاملة ، لا يمكن ان يتعدى ، في اقصى الاحتمالات ، الـ ٤٠ ل.ل. بالشهر .

وهكذا نرى بان حجم الاعاشة التي تقدمها الوكالة لا يمكن ان يسد احتياجات العائلة الفلسطينية الغذائية الاولى لاكثر من اسبوع واحد ! فقد جاء في دراسة قام بها الدكتور امين مجيع واسامة الخالدي بهذا الصدد « . . انه بسبب النقص الطويل الامد في الغذاء اليومي فان اطفال اللاجئين بدأوا يعانون من نوع من فقر الدم (الانيميا) ام يسبق ان عرف في التغذية البشرية » . وتضيف الدراسة « . . عند النظر في الوجبة الغذائية المستهلكة فعلا فان الارقام المستخلصة من معسكرات اللاجئين تقل عن القيمة الغذائية المقدمة الى المعتقلين في معسكرات الاعتقال (النازية) . فبينما كان مجموع السعرات الحرارية التي يستهلكها المعتقل في معتقلات النازية في الدانمرك خلال الحرب العالمية الثانية يبلغ ٢١٢٠ سعرا حراريا ، فقد كانت بالنسبة للاجئي الاردن ١٨٠٠ سعر حراري و ١٩٠٠ للاجئي لبنان » (٤٧) .

نستنتج مما ورد بان مساعدات الوكالة الغذائية لا يمكن ان تحقق اي اكتفاء معيشي للعائلة الفلسطينية في حال تعرض معيها للبطالة الموسمية او الدائمة او في حال ازدياد عدد افراد عائلته . فالصعوبات التي يواجهها ، او الخدمات التي يفقدها المواطن الفلسطيني من جراء انتقاله من منطقة الى اخرى ، لا يمكن ان تقف حائلا دون عملية انتقاله هذه بحثا عن مجال للعمل ، وذلك : ١ - كعدم سماح الوكالة ، بناء على الاتفاقية المعقودة مع السلطات اللبنانية ، بنقل مكان الاعاشة (وخاصة من المناطق الى بيروت) ، الا بعد موافقتها ، ونادرا ما تحدث مثل هذه الموافقة . ٢ - حرمان العائلة المنتقلة من الخدمات الصحية بالرغم من انها ذات مستوى متدني جدا . وذلك لكون الوكالة لا تقدم اي خدمات صحية الا للاجئ الذي يقيم في نفس المكان الذي يتناول فيه اعاشته .

اما في المجال التربوي . وهذا هو الاهم ، بالنسبة للفلسطيني المنتقل فانه لا يحرم من حقوق تسمجيل اولاده في اي مدرسة تابعة للوكالة او غير تابعة . لان الوكالة تقدم خدماتها في حقل التعليم على اساس بطاقة الاعاشة بصرف النظر عن مكان

تناولها أو تصنيف فئاتها (R.S.N.) (٤٨) . وذلك بعكس الوضع في المجال الصحي . ولكن لكي يتوفر لدينا تصور دقيق لمقدار مساعدات الوكالة في المجال التربوي ولتجنب التصورات المبالغ فيها في هذا الصدد ، فإننا نذكر هنا بالتحديد أرقام تكلفة تعليم التلميذ الفلسطيني الواحد في المرحلتين الابتدائية والتكميلية كما توردها الوكالة نفسها ، ففي المرحلة الابتدائية تبلغ تكلفة التلميذ في لبنان للعام الدراسي ١٩٧٠/١٩٧١ ما مجموعه ٦٣٣٣ دولارا (٤٩) أو حوالي ١٩٠ ل.ل. في السنة . أما في المرحلة التكميلية فتبلغ ٩٨٥١ دولارا (٥٠) أو حوالي ٣٠٠ ل.ل. في السنة لعام ١٩٧٠/١٩٧١ .

وتستمر مساعدات الوكالة في المجال التعليمي حتى نهاية المرحلة الثانوية (البكالوريا - القسم الثاني) ولكنها تظل هي من حيث المقدار والتكلفة في المرحلة التكميلية ، بينما من الطبيعي أن ترتفع تكلفة التلميذ في المرحلة الثانوية وخاصة أن التلميذ يتلقى العلم فيها بالمدارس الخاصة لأنه ليس لدى الوكالة مدارس ثانوية لما بعد المرحلة التكميلية . وعلاوة على ذلك تشترط الوكالة لاستمرار مساعدتها في المجال التربوي عدم رسوب التلميذ في أي سنة من سنوات المرحلة الثانوية والا انقطعت عنه المساعدة . أما بالنسبة للتعليم الجامعي فلا تقوم الوكالة بإسداء خدماتها إلا في حالات نادرة جدا كتقديم بعض المنح المحدودة للغاية .

إلا أن عدم حرمان المواطن الفلسطيني من خدمات الوكالة في مجال التعليم ، (لكونها أهم خدمات تقوم بها الوكالة بالرغم من محدوديتها ونوعيتها) ، يلعب دورا مشجعا لدى المواطن الفلسطيني ، الذي لا يملك الامكانيات المادية للقيام بتعليم اولاده في المدارس الخاصة على نفقته الشخصية ، فتعزز لديه دافع الانتقال الى مناطق يتواجد فيها فرص عمل أفضل .

نعود الى صلب الموضوع فنجد أنه باستثناء قلة محدودة ، تتوفر امامها مجالات عمل تدر عليها دخلا معقولا ، تلجأ الى الإقامة في احياء مدينة بيروت نفسها ، فإن الغالبية الساحقة من الفلسطينيين المتنقلين من مخيمات المناطق تقطن في مخيمات بيروت . فمعظم المتنقلين لا يستطيعون أن يستأجروا مساكن ولو كانت في احياء شعبية نظرا لمحدودية الدخل الذي يمكن أن يحصلوا عليه ولأن السكن في المخيم يظل اقل تكلفة لهم بكثير من السكن خارجه .

والواقع أن الانتقال من المناطق يتجه ، بشكل اساسي ، نحو مدينة بيروت ، مما يعني أن عددا كبيرا من القوى العاملة الفلسطينية يتركز فيها . ويعتبر هذا العدد

٤٨ - الفئة N تشير الى الذين يتناولون اعاشة مع خدمات (طب وتعليم) .

الفئة S تشير الى الذين يتناولون خدمات فقط .

الفئة R تشير الى السجلين فقط في الوكالة بدون ان يكون لهم حقوق تناول الاعاشة والخدمات .

٤٩ - UNRWA, Approximate Unit cost per pupil in UNRWA schools elementary education — 02 —, Annex ID, Lebanon, 3 January 1972.

٥٠ - المرجع السابق Annex IID, Lebanon

مرتفعاً جداً إذا ما قورن بعدد الفلسطينيين الذين يقيمون في بيروت نفسها . وتلاحظ هذه الواقعة دراسة وزارة التصميم اللبنانية عن القوى العاملة في المخيمات فتشير الى « أهمية بيروت كمركز للعمل لسكان المخيمات (كما هي الحال الى بقية السكان ايضا)، لان ١٩ ٪ من هؤلاء يعملون فيها في حين ان نسبة من يقيمون فيها لا تساوي شيئاً » (٥١) .

ان وقوع مخيم تل الزعتر في وسط اهم مناطق الصناعة اللبنانية ، التي نمت وتطورت في الخمسينات والستينات مع نمو وتطور النشاطات الاقتصادية الاخرى الاكثر اهمية (الخدمات والتجارة) كنتيجة للازدهار والتطور الاقتصادي الذي شهدته البورجوازية في تلك الآونة ، يتيح للمخيم ان يكون اهم مخيمات بيروت التي يتوجه المتقلون من مخيمات المناطق الى السكن فيها .

فما لوة على الذين انتقلوا مع عائلاتهم في السنوات السابقة ، هناك اليوم (حسب الاستقصاء الذي قمنا به في دراستنا عن المخيم) حوالي ١٥٠ عاملاً فلسطينياً قدموا من المناطق الاخرى ولا سيما من الجنوب ليعملوا في بيروت وهم يقيمون في المخيم بصورة افرادية (بدون عائلاتهم) ويستأجر معظمهم غرفاً داخل المخيم مقابل ٢٥-٣٠ ل.ل. في الشهر للغرفة الواحدة التي يسكن فيها عادة من ٣ - ٥ عمال ، وهم يعودون في نهاية كل اسبوع لقضاء يوم العطلة في المناطق بين عائلاتهم وذويهم . وعادة ما يحدث انتقال معظم اولئك العمال : خلال فترة وجيزة ، مع عائلاتهم الى المخيم .

القرى والمدن الفلسطينية الاساسية في المخيم :

ينتمي اهالي المخيم الى عدد كبير من القرى والمدن الفلسطينية (٧٧ قرية ومدينة) . وهذا مما يوضح ان معظم الوافدين الى المخيم قد انتقلوا اليه ، بشكل اساسي ، انتقالاً فردياً بدافع البحث عن مجالات عمل افضل في مدينة بيروت ، وليس بدافع السكن قرب عائلاتهم الكبيرة او اهالي قريتهم الذين يقطنون المخيم الا بمقدار ما يساعدهم هذا الدافع الاخير على توفير مجال للعمل وتسهيل عملية الانتقال والسكن في المخيم .

وبالرغم من وجود هذا العدد الكبير جداً من القرى والمدن الفلسطينية ، فان معظم اهالي المخيم ، الذين كانت تقيم غالبيتهم سابقاً في مناطق الجليل ، (وخاصة الجليل الاعلى) وصفد والحولة في فلسطين المحتلة ، ينتمون الى عدد معين من المدن والقرى الفلسطينية كما يتبين ذلك من الجدول رقم (٨) وذلك اعتماداً على عدد التلاميذ الابتدائيين لكل قرية او مدينة في مدارس الوكالة بالمخيم للعام الدراسي ١٩٦٩/١٩٧٠ بالنسبة لعدد السكان الاجمالي لنفس العام حيث بلغ عدد السكان ١٢٣٦٢ نسمة . وقد وصلنا الى هذا الرقم الاخير بواسطة الطريقة السابقة التي اعتمدناها اي انطلاقاً من نسبة التلاميذ الابتدائيين الى مجموع السكان .

٥١ - انظر التحقيق الاحصائي بالهيئة . . . ، وزارة التصميم ، مديرية الاحصاء المركزي ، حزيران ١٩٧١ ، ص ٧ .

نسبة التلامذة الابتدائيين الى مجموع السكان الفلسطينيين في لبنان
لعام ١٩٦٩/١٩٧٠

عدد السكان الفلسطينيين في لبنان	عدد التلامذة الابتدائيين	نسبة التلامذة الابتدائيين الى مجموع السكان الفلسطينيين بلبنان
١٧٥٩٥٨ (٥٢)	٢٢٧٩١ (٥٢)	١٢٣٥ %

عدد سكان المخيم عام ١٩٦٩/١٩٧٠ اعتمادا على نسبة التلامذة الابتدائيين الى مجموع السكان

نسبة التلامذة الابتدائيين الى مجموع السكان الفلسطينيين في لبنان	عدد التلامذة الابتدائيين في المخيم	عدد سكان المخيم
١٢٣٥ %	١٦٧٩	١٢٣٦٢

القرى والمدن الفلسطينية الاساسية في المخيم

جدول رقم (٨)

عدد سكان القرى والمدن الاساسية (٥٤) في المخيم لعام ١٩٦٩/١٩٧٠

اسم القرية او المدينة	عدد التلامذة	عدد السكان
١ - الخالصة	٢٥٦	١٨٨٤
٢ - هونين	٢٢٣	١٦٤٢
٣ - دير القاسي	١٤٨	١٠٩٠
٤ - علما	١٣٥	٩٩٤
٥ - حيفا	٩٠	٦٦٣
٦ - فرادة	٨٨	٦٤٨
٧ - عرب الرمل	٧٨	٥٧٤
٨ - يافا	٧٧	٥٦٧
٩ - سحمانا	٥٩	٤٣٤
١٠ - اللذاذة	٤٢	٣٠٩
١١ - شعيب	٤٢	٣٠٩
١٢ - الجاعونة	٣١	٢٢٨
١٣ - عبلين	٢٩	٢١٣
١٤ - الحولة	٢٨	٢٠٦
١٥ - عمقا	٢٨	٢٠٦
١٦ - سمسع	٢٣	١٦٩
١٧ - قدس	٢٣	١٦٩
المجموع العام	١٤٠٠	١٠٣٠٧

- ٥٢ - انظر UNRWA, Annual Report of the Director of Health, 1970, Table 2 p. 18
- ٥٣ - انظر : التقرير السنوي للمندوب العام لوكالة الامم المتحدة، ١ تموز (يوليو) ١٩٦٩ - ٣٠ حزيران (يونيو) ١٩٧٠ ، جدول رقم ١٣ ، ص ١١٠ .
- ٥٤ - اعتمدنا لاستخراج عدد سكان القرى والمدن الاساسية على سجلات مدارس الوكالة في المخيم لعام ١٩٦٩/١٩٧٠ .

يستنتج من هذا الجدول ان العدد الاجمالي لسكان القرى والمدن الاساسية هو ١٠٣٠٧ نسمة بنسبة ٨٣٪ من مجموع السكان لعام ١٩٦٩/١٩٧٠ (١٢٣٦٢ نسمة). هناك قرنتان اساسيتان هما الخالصة وهونين تمثلان ٢٨٪ من مجموع السكان ، اي ٢٥٢٧ نسمة . وبالإضافة الى هاتين القريتين هناك ٦ قرى ومدن اساسية اخرى ، هي دير القاسي وعلما وحيفا وفراة وعرب الرمل ويافا . وهذه القرى والمدن الثماني تشكل مجتمعة ٨٠.٦٢ نسمة بنسبة ٦٥٢٪ من سكان المخيم .

ونلاحظ في الجدول مدينتين فقط هما حيفا ويافا . ولكنهما لا تشكلان سوى ١١٩٪ من مجموع عدد سكان القرى والمدن الاساسية ال ١٧ ، اي حوالي ١٢٢٩ نسمة من اصل ١٠٣٠٧ نسمة . وهذا يعني ان غالبية سكان المخيم هم من سكان القرى كما سيتضح ذلك خلال الصفحات التالية .

جدول رقم (٩)

سكان المخيم بحسب القرى والمدن الفلسطينية
عدد ابناء المدن في المخيم (٥٥) عام ١٩٦٩/١٩٧٠

اسم المدينة	عدد التلامذة الابتدائيين	عدد السكان
١ - حيفا	٩٠	٦٦٣
٢ - يافا	٧٧	٥٦٧
٣ - عكا	١٥	١١٠
٤ - صفد	١١	٨١
٥ - الرملة	٦	٤٤
٦ - طبريا	٦	٤٤
٧ - القدس	٤	٢٩
٨ - الناصرة	٤	٢٩
٩ - طولكرم	٤	٢٩
١٠ - غزة	٢	١٥
١١ - خان يونس	١	٧

(العدد الاكثر دقة ، استنادا الى النسبة العامة للتلاميذ وعدد السكان هو ١٦٢٠ وليس ١٦١٨ . اما الفارق البسيط بين العددين فنناجم عن اهمال الكسور) .

يشمل الجدول رقم (٩) جميع المدن الفلسطينية التي تتواجد في المخيم، وبالرغم من ذلك فان العدد الاجمالي لابناء المدن في المخيم هو ١٦٢٠ نسمة وهو عدد ضئيل للغاية اذا ما قورن بعدد ابناء القرى ١٠٧٤٢ نسمة . وتصل نسبة ابناء المدن في المخيم الى ١٣٪ ، بينما تصل نسبة ابناء القرى الى ٨٦٩٪ .

٥٥ - اعتمدنا على المصدر السابق في استخراج عدد ابناء المدن والقرى لعام ١٩٦٩/١٩٧٠ .

ونستنتج من ذلك بان الغالبية العظمى من سكان مخيم تل الزعتر هم في الاصل من الفلاحين الفلسطينيين بينهم عدد لا بأس به من عرب الحولة (الفوارنة) الذين كانوا يعتاشون في فلسطين على تربية الماشية والزراعة .

ومن المتوقع ان تكون الغلبة العددية في معظم المخيمات الاخرى لابناء القرى ، ولكننا لا نستطيع ان نقرر منذ الآن فيما اذا كانت نسبتهم ستتقارب مع نسبة مخيم تل الزعتر (٨٦٩ /) أم ستتجاوزها او ستقل عنها .

ولكننا ، بالمقابل ، اذا ما قارنا هذه النسب بطبيعة التركيب الاقتصادي والاجتماعي سابقا ، فان هذا يعني انه قد طرأ تحول وانقلاب كبير جدا في التركيب الاجتماعي لمعظم قطاعات الشعب الفلسطيني بعد نكبة ١٩٤٨ . فمن نسبة ٨٦٩ / من اصل سكان المخيم كانوا يعملون او يعتاشون من الزراعة وتربية الماشية ، فاننا لا نجد اليوم سوى حوالي ٦٠ شخصا فقط يعملون غالبا في زراعة الزهور ، وهم لا يشكاون مع عائلاتهم ، اذا ما اعتبرنا في افضل الاحوال ان متوسط عدد افراد العائلة الفلسطينية هو ٨ اشخاص ، سوى ٤٨٠ شخصا اي ٣٤ / من مجموع سكان المخيم في عام ١٩٧٢ . هذا بينما الغالبية العظمى من سكان المخيم ، حاليا ، قد تحولوا الى ايد عاملة تعمل في مجالات عمل متعددة وفي اوضاع من التششت المهني الشديد .

وهذا التحول الذي طرأ على التركيب الاجتماعي ينطبق بدرجة او باخرى على مختلف المخيمات . الا ان هذا الامر بحاجة قصوى الى مزيد من التقصي للخروج بالاستنتاجات المنطقية النهائية . وبالرغم من هذا التحول الكبير الذي طرأ على التركيب الاجتماعي فان هنالك عاملين يتنازعان ابناء المخيمات حاليا، بما يفرزانه من قيم اجتماعية وعلاقات انتاجية مختلفة لا بد ان ينعكس اثرهما على طبيعة العمل السياسي والنقابي، وهذان العاملان هما : (١) الاثر القوي للعقلية والتقاليد الفلاحية (٢) الوضع المهني الشديد التفتت (وغير المستقر بوجه عام) .

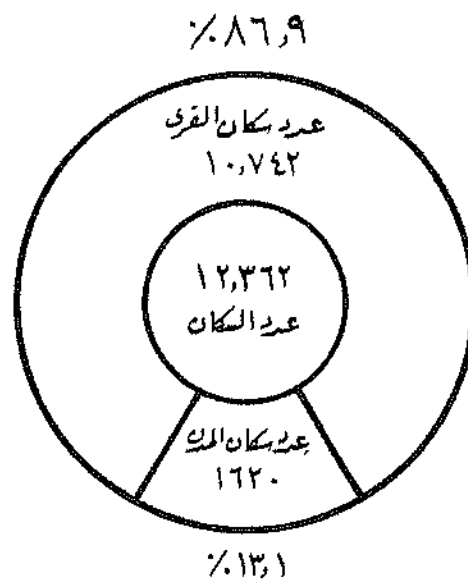
طبيعة الاوضاع الاجتماعية العامة بالمخيم ومستوى خدمات الوكالة :

باستثناء ارتفاع نسبة غير الفلسطينيين (٢٣ /) من السكان ، فان المخيم يملك نفس خصائص المخيم الاساسية النموذجية ومشاكله العامة (ولا سيما في لبنان) ، وذلك سواء من ناحية الاكتظاظ السكاني او طبيعة المساكن او الحالة العامة فيه .

فمن الناحية السكانية ، تنعكس كثافة المخيم العددية على درجة الاكتظاظ السكاني (٥٦) (من ٦٤ افراد للغرفة الواحدة ومن ٨٦ افراد للغرفتين في المتوسط ، حسب تقديرنا) ، كما تزيد بالتالي من تفاقم الاوضاع العامة فيه . لان الوكالة لا تقدم خدماتها في المجالين الصحي والاجتماعي الا على اساس المسجلين لديها في الاماكن التي يتناولون فيها اعاشتهم .

٥٦ - « ٨٨٥ / من المقيمين في المخيمات يعيشون في مساكن شديدة الازدحام بشكل حاد . ويشكل هؤلاء ٧٦ / من مجموع المساكن المأهولة » انظر التحقيق الاحصائي بالعينة ... وزارة التصميم ، ١٩٧١ ، ص ٣ .

نسبة وعدد سُكَّان المَدُن إلى نسبة وعدد سُكَّان القرى
في المنجيم لعام ٦٩ / ٧٠ :



اما لجهة طبيعة المساكن فمعظمها من براكسات التنيك والتخاشيب او مشادة بجدران من الباطون المسقوف بالواح الزينكو . وعلاوة على ذلك فان غالبية المساكن في المخيم بحاجة ماسة الى ترميمات جديدة . وقد كانت الوكالة تقوم بهذه الترميمات في سائر المخيمات الا انها كفت عن ذلك وتوقفت ، ايضا ، عن صرف مواد جديدة للمسقوف التالفة منذ ١٩٦٩ ، اي بالتحديد منذ دخول المقاومة الى المخيمات ! .

طبيعة الطرق ومدى توفر التجهيزات الاساسية :

الطرق الداخلية للمخيم ضيقة للغاية وتكاد لا تتسع ، في اكثر من مكان فيها ، الى مرور شخصين في آن واحد . وهي في معظمها غير معبدة بالباطون وتمتلىء بالحفر والاوخال والاساخ . كما تمر في وسطها الافنية ومجارير المياه القذرة المكشوفة التي تلاصق المساكن وذلك بصورة لا يمكن ان تجد لها مثيلا ، في الدرجة ، في سائر المخيمات الاخرى في لبنان .

كما ان المخيم يفتقر الى وجود الحد الادنى من التجهيزات الاساسية الضرورية بصورة كافية ولائقة . وذلك من طرق داخلية معبدة بالباطون وشبكة مجارير مسقوفة والى صيانة صحية جيدة ، فالنفايات والمياه القذرة والمحلة تنتشر في كل ناحية في المخيم بسبب ضعف الصيانة الصحية التي تقوم بها الوكالة ، وهو بحاجة الى اكثر من مركز للخدمات الاجتماعية والى عدد من المستوصفات وطبيب او اكثر يقيمون بصورة دائمة والى وجود مستشفى صغير وغير ذلك من وسائل التجهيزات الاولى الضرورية .

وهنا يتجلى مدى تقصير الوكالة الفادح في هذا المجال وسواه وذلك بالرغم من كل ادعاءاتها . وخصوصا ان الوكالة نفسها تصر على عدم تقديم خدماتها التافهة شبه المدومة عمليا في مجال التطبيب والخدمات الاجتماعية للفلسطينيين الذين يقطنون المخيم ولكنهم يتناولون اعاشتهم في اماكن اخرى غير المخيم ، وعدد هؤلاء يربو على نصف سكان المخيم .

عدد المستفيدين عمليا في المخيم من سائر خدمات الوكالة :

وقبل ان نتناول بعض التفصيل طبيعة الخدمات الصحية والاجتماعية التي تقوم بها الوكالة ، يجدر بنا ان نعطي صورة محدودة عن عدد المستفيدين عمليا من سائر خدماتها بالمخيم . فقد بلغ عدد الذين يتناولون اعاشة كاملة (غذاء + طبابة + تعليم) من السكان المسجلين لدى الوكالة ٣٥٤٠ شخصا فقط وذلك حتى تشرين الثاني ١٩٧٢ (٥٧) . اما بقية المسجلين (وعددهم حتى عام ١٩٧١ ٧٤٩٤ نسمة) فقسم منهم يستفيد من الطبابة والتعليم (حوالي ١٠٠٠ نسمة) ، والقسم الآخر لا يستفيد الا من التعليم فقط .

وهناك ٨٣٩ طفلا ، دون سن السادسة ، ينتمون الى ٧٧٢ عائلة (مسجلة بالمخيم)

٥٧ - راجع سجلات توزيع الاعاشة في مكتب مدير المخيم لعام ١٩٧٢ .

ولكن أولئك الاطفال غير مسجلين لدى الوكالة ولا يتناولون حاليا الاعاشة وان كانت الوكالة لا تمنع عنهم توزيع الحليب والوجبة الساخنة اليومية . ويبلغ عدد المستفيدين من توزيع الحليب ، ومعظمهم من الاطفال دون سن السادسة ١٢٨٣ شخصا حتى ١٩٧٢/١٢/٣٠ . وهم مصنّفون كالآتي :

٦ - ١٢ شهرا	١ - ٥ سنوات	حوامل	مرضعات
٨٣ طفلا	١٠٦٦ طفلا	٢٢	١٠٢

اما عدد المستفيدين من وجبة المطعم اليومية الساخنة (وقت الظهر فقط) ومعظمهم من الاطفال ، فيبلغ ٨٨٨ شخصا (٥٨) وهم مصنّفون كالتالي :

الاطفال تحت الوزن	يوم - سنتان	٢ - ٥ سنوات	٦ - ١٤ سنة	عجزة
١١ طفلا	٢١ طفلا	٧٢٤ طفلا	١٢٠ ولدا	٢ (رجلان)

مستوى الخدمات التربوية للوكالة في المخيم :

من المفترض ان تكون الخدمات التربوية هي افضل ما تقوم به الوكالة من خدمات بالمقارنة مع تكلفة الخدمات الاخرى . ولكن بالرغم من ذلك فان مستوى التعليم يعتبر متدنيا ودون الحد الأدنى المطلوب . ولا يتسع امامنا المجال هنا للتعرض الى السياسة العامة التي تتبعها الوكالة في مجال التعليم سواء على صعيد البرامج واعداد المعلمين واقتصار التعليم على المرحلتين الابتدائية والاعدادية ، بل اننا سنكتفي بتوضيح الاسباب التي تؤدي مباشرة الى انخفاض مستوى التعليم ضمن حدود الخدمات الحالية التي تقوم بها . وذلك انطلاقا من الوضع التعليمي لمدارس الوكالة في مخيم تل الزعتر حيث نلاحظ :

١ - ازدحام الصفوف : يزيد عدد تلاميذ الصف الواحد في جميع صفوف المرحلة الابتدائية عن ٤٠ تلميذا في مدارس الوكالة بالمخيم . فقد بلغ مثلا متوسط عدد التلاميذ في الصف الثاني ابتدائي ٤٥ تلميذا ، وفي الصف الثالث ٤٧ تلميذا للعام الدراسي ١٩٧١/١٩٧٠ وما علينا الا ان نتصور مدى ازدحام الصفوف التي هي في اصلها عبارة عن غرف سكن عادية ضيقة المساحة .

٢ - اتباع نظام الدوامين (او الدفعتين) : عوضا عن زيادة عدد الصفوف ، فقد اجأت الوكالة الى اتباع نظام الدوامين بالنسبة للصفوف الابتدائية الاولى ، فقسم من التلاميذ يداوم من الساعة ٧:١٠ صباحا حتى الساعة ١١:٤٥ ظهرا وقسمهم الآخر يداوم من الساعة ١١:٥٠ حتى ١:١٥ من بعد الظهر .

وتلاميذ كل دوام لا يحصلون سوى على استراحة (فرصة) واحدة بين الدروس تستغرق نصف ساعة فقط . مما يجعل التلاميذ الصفار ، علاوة على ضيق الصف

وازدحامه ، يعيشون في جو شديد من الكبت الذي لا يساعد على الاستيعاب والتعليم .
كما ان المعلم من جهته ، والحالة هذه ، يضع الكثير من حصته في محاولاته المتكررة لضبط الصف .

ويطالب الاساتذة ومديرو المدارس بشدة بالغاء نظام الدوامين . لانهم يعتبرونه من الاسباب الرئيسية التي تؤدي الى انخفاض المستوى التعليمي .

٣ - الترفيع الآلي : يعتبر نظام الترفيع الآلي ، الذي تتبعه الوكالة في مدارسها وخاصة في الصفوف الابتدائية منها ، من اسوأ النظم التربوية لانه لا يعتمد كفاءة التلميذ واجتهاده مقياسا للترفيع من صف الى آخر ، وخاصة ان هذا النظام لا يطبق من زاوية او وجهة نظر علمية وتربوية محددة ، بل من زاوية التخفيف من «مصاريف» الوكالة ، وقد وصلت نسب الترفيع الآلي في الصف الاول والثاني ابتدائي بمدارس الوكالة بالمخيم للعام الدراسي ١٩٧٠/١٩٧١ الى ١٠٠ ٪ ! وفي الصف الثالث والرابع والخامس الى حوالي ٩٥ ٪ وفي الصف السادس الى ٩٠ ٪ .

ومن نتائج الترفيع الآلي : (١) التقليل من دوافع التعليم والتحصيل لدى التلاميذ وتنمية روح الكسل والتواكل بينهم . (٢) احداث تفاوت في مستوى التلامذة في الصف الواحد مما يؤدي الى صعوبة تعامل المعلم مع عدد من المستويات المتباينة وانخفاض مستوى الشرح ايضا . (٣) وصول التلاميذ في نهاية المرحلة الابتدائية وهم شبه اميين . (٤) كثرة الرسوب في الامتحانات الرسمية . (٥) عدم قدرة عدد كبير من التلاميذ على استيعاب الدروس في المرحلة الاعدادية وما يليها .

لقد جاء في مذكرة وفد الجمهورية اللبنانية عن سير الاعمال الدراسية في مدارس وكالة الفوث ما يلي : « اعتمدت وكالة الاغاثة الدولية نظام الترفيع الآلي للطلاب في المرحلة الابتدائية دون الالتفات الى نتائجهم في الامتحانات المدرسية، الامر الذي يؤدي لوصول التلميذ الى نهاية المرحلة الابتدائية وهو شبه امي اذا لم يكن اميا صرفا ، وبالتالي يسير الى رسوب متواصل في بداية المرحلة الاعدادية يجعله مخالفا لمنطوق البند ١٩٢ الجدول ٤ من التقرير لجهة عامل السن او اجتياز الامتحانات الرسمية او الخاصة مما يضطر الوكالة الى منعه من متابعة الدراسة ، (اي قطع الخدمات التربوية عنه في حال الرسوب) ودفعه الى الشارع ضحية هذا النظام المجحف » (٥٩) .

كما اوصى ايضا مؤتمر الاقطار المضيئة للفلسطينيين ، الذي ضم الاونروا نفسها واليونسكو ، المنعقد في بيروت بتاريخ ٥ - ٧ تشرين الاول ١٩٦٦ بان « تدارس دائرة التعليم في الوكالة موضوع الترفيع الآلي مع الجهات المختصة في الدول المضيئة لاستقصاء اوجهه المختلفة » .

٥٩ - من مذكرة وفد الجمهورية اللبنانية حول التقرير عن سير الاعمال خلال السنة الدراسية ١٩٦٧-١٩٦٨ والبرنامج والميزانية المقترحين للسنة الدراسية ١٩٦٨-١٩٦٩ في وكالة الفوث الدولية ، ص ٢ ، ١٩٦٩ .

٤ - عدم تعيين عدد كاف من المعلمين (٦٠) : وهذا مرده بوجه عام الى سياسة الوكالة والى شروطها في التعاقد وطريقتها في تصنيف الدرجات وعدم تثبيتها للمعلمين المياومين وذلك بحجة وجود العجز المادي الدائم ! ففي السنة المدرسية ١٩٧٠/١٩٧١ ، على سبيل المثال ، لم تعين الوكالة معلما لاحد شعب الصف الاول ابتدائي في مدرسة بيسان بالمخيم مما استدعى حل الشعبة « وحشر » تلاميذها في الشعب الاخرى للصف الاول ابتدائي في مختلف مدارس الوكالة بالمخيم .

٥ - التأخر في تعيين المعلمين الجدد : ففي العام الدراسي ١٩٧٢/١٩٧١ تأخرت الوكالة في تعيين بعض المعلمين مما ادى الى تخلف تلاميذ الصف الاول ابتدائي بمدرسة جنين لمدة شهرين عن الدراسة ! كما انه ، في هذا العام نفسه ، تم تأجيل اعطاء حصّة اللغة العربية في شعب الصف الثالث ابتدائي حتى شهر كانون الاول لأن الوكالة لم تعين معلما للغة العربية الا هذا الشهر . مع العلم ان السنة الدراسية في مدارس الوكالة تبدأ في ١٥ ايلول !

٦ - عدم استكمال اجراءات نقل المعلمين قبل ابتداء العام الدراسي :

تستمر اجراءات نقل المعلمين من مكان الى آخر في مدارس الوكالة بعد ابتداء السنة المدرسية بشهر احيانا او شهرين او ثلاثة في احيان اخرى . وهذا مما لا شك فيه يؤثر على سير وانتظام الدراسة كما يعود بالضرر الفادح على التلاميذ .

٧ - عدم توفير الكتب المدرسية للتلاميذ في بداية العام الدراسي :

تتأخر الوكالة في توزيع الكتب على التلاميذ من ١-٣ اشهر واذا توفرت الكتب فانها تظل دون العدد المطلوب . فلا يجد المعلم مخرجا والحالة هذه الا محاولة تعميم الكتاب الواحد على اكثر من تلميذ . وهذا مما يعسر على التلميذ مهمة تحضير الدروس ومراجعتها بصورة وافية .

هذه هي باللموس اهم سمات الوضع التعليمي في مدارس المخيم والتي من شأنها ان توضح بعض جوانب سياسة التجهيل التي تتبعها الوكالة . وقد جاء في بيان اصدره مديرو مدارس الوكالة في المخيم في ٨ شباط ١٩٧٢ بصدد سياسة التجهيل التي تتبعها الوكالة ، وذلك اثر اجتماعهم بوفد من اهالي التلاميذ الذين ابدوا امتعاضهم اكثر من مرة من استمرار تدني وتدهور المستوى التعليمي ، جاء في هذا البيان «ناقشنا الوضع التعليمي واسباب تدني التحصيل العلمي لدى الطلاب وانعكاسه على مسيرة الثورة وتربية النشء الواعي لقضية امته . . حيث ان انظمة الوكالة وسياساتها تعملان على تخريج طلبة شبه اميين لان الاميرالية العالمية هي المهمة على هذه المؤسسة . فتعليم وثقيف الشعب الفلسطيني يؤديان الى تحطيم قلعة الاستعمار في الشرق العربي المتمثلة في العدو الصهيوني وهذا ضد مصلحة الوكالة » . .

٦٠ - ملاحظة : حتى عام ١٩٦٥ كانت كافة اجراءات تعيين ونقل المعلمين وتوزيع الكتب المدرسية على التلاميذ تسير بطريقة مرضية . ولكن بعد هذا العام بدأ يظهر التناقض البين من جانب الوكالة .

وقد شدد البيان المذكور ايضا على ضرورة اتخاذ الاجراءات التأديبية الصارمة من قبل الثورة بحق بعض المعلمين المقصرين المتلاعبين بمستقبل الاجيال الجديدة .

مستوى الصيانة الصحية والخدمات الطبية والاجتماعية للوكالة في المخيم :

ان مستوى الصيانة الصحية (النظافة) ، التي تقوم بها الوكالة ، متدن للغاية . فعدد عمال التنظيفات بالمخيم ، حاليا ، هو ١٠ عمال فقط !. وذلك على اساس تخصيص عامل واحد لكل ٥٠٠ شخص شريطة ان يكونوا مسجلين في نفس مكان تناول الاعاشة .

ولكن عدد عمال التنظيفات في المخيم ما زال هو نفسه منذ ١٩٦٦ . وكان عدد السكان في هذا العام ، حسب ارقام الوكالة ٢٦٧ر٥ نسمة (١١) ، بينما كان العدد في عام ١٩٦٧ الذي يليه ، حسب تقديرنا ١٠٤ر١٠ نسمة ، اي انه كان من المنطقي الا يقل عدد عمال التنظيفات في عام ١٩٦٦ نفسه عن ٢٠ عاملا وليس ١٠ عمال فقط . وعليه ، فالوكالة لا تأخذ بعين الاعتبار ازدياد عدد السكان او وجود عدد كبير منهم (حوالي نصف السكان) ممن يتناولون اعاشاتهم خارج المخيم . ان هذا التصنيف لنسبة عمال التنظيفات الذي تضعه الوكالة غير عادل لانه لا يشمل سائر السكان . والا فانه من المفروض ان يصل عدد عمال التنظيفات عام ١٩٧٢ ، (على اساس اتباع نفس تصنيف الوكالة ، بصرف النظر عن مدى اهليته ، اي عامل واحد لكل ٥٠٠ نسمة) ، الى ٢٨ عاملا وليس ١٠ عمال . لان عدد السكان قد بلغ في هذا العام ، حسب تقديرنا ، ١٤١ر٥١ نسمة .

ان الوكالة في تجاهلها الواضح وعدم رغبتها في التعامل مع العدد الفعلي لسكان المخيم ، تدرك اكثر من غيرها بانه من غير المعقول ان يقوم عمال التنظيفات العشرة المخصصين للمخيم بخدمة المسجلين لديها فقط من اهالي المخيم ويهملوا بالمقابل خدمة غير المسجلين ، والا انتشرت ، في هذه الحالة ، الامراض والروائح الكريهة بفعل تراكم القاذورات . كما انه من المستحيل ان يتمكن العمال العشرة وحدهم من القيام بصورة لائقة بتوفير اعمال الصيانة الصحية المطلوبة .

وهنا يجدر التنويه ، ايضا ، بان هناك سيارة واحدة تخصصها الوكالة فقط لتقل نفايات وفضلات المخيمات الفلسطينية الست التي تقع في بيروت وضواحيها !. وفي سياق الصور العامة التي قدمناها عن المستوى المتدني للصيانة الصحية والخدمات الاجتماعية ، يرى مدير المخيم ، وهو محق في تصويره هذا ، بان هناك نوعا من « التعمد المقصود » في تقليل الوكالة من خدماتها الصحية والاجتماعية بوجه عام وبصفة خاصة بعد دخول المقاومة الى المخيمات عام ١٩٦٩ « ويمكن ملاحظة ذلك من عدم الاهتمام بالتقارير التي قدمها خليل الطبري احد كبار الموظفين لدى الوكالة في لبنان الى الوكالة نفسها حول هذه المسائل ، وبالتالي من ندرة الزيارات التفقدية التي كان يقوم بها سابقا الموظفون والمسؤولون في الوكالة الى المخيم » (١٢) .

UNRWA, Annual Report of the Director of Health, 1966, Table 1, p. 73 - ٦١

٦٢ - من حديث اجريناه مع مدير المخيم بتاريخ ١٩٧٢/١/٤ .

والسؤال الذي يبرز هنا هو لماذا تتفاوض الوكالة عن تقديم خدماتها لغير المسجلين لديها في المخيم نفسه ؟ ، هذا في الوقت الذي يؤكد فيه مدير المخيم أن قسما كبيرا من عمله ينصب على خدمة غير المسجلين فيما يتعلق باعطاء افادات الإقامة بالمخيم للذين يرغبون في ادخال الكهرباء والمياه الى مساكنهم على نفقتهم الخاصة ، او بشأن استخراج الشهادات والاوراق الرسمية التي تطلبها الجهات الرسمية المختصة فيما يتعلق باصول المعاملات مع الدوائر المختلفة وما الى ذلك .

اما على صعيد الرعاية الطبية ، فلا يوجد للمخيم مستوصف خاص به ، بل هناك عيادة واحدة (تقع بجوار المخيم) مخصصة لمخيمي تل الزعتر وجسر الباشا معا . وهذه العيادة لا يزورها الطبيب ، (طبيب عام) ، سوى يومين في الاسبوع - الثلاثاء والجمعة - فقط . وتستغرق زيارة الطبيب من الساعة ٩ صباحا حتى ١٢ ظهرا . وهذا يعني عمليا انه يتعين على المريض الفلسطيني الا يعاني من الامراض الا في هذين اليومين وفي فترة قبل الظهر بالذات !!

وعلاوة على نوعية هذه الخدمات الصحية الهزيلة ، فانها تعتبر معدومة لغير المسجلين في المخيم الا في الحالات الطارئة النادرة الوقوع . ولا يتجاوز اعتماد الميزانية المخصصة لصرف الادوية في هذه العيادة عن ٧٥٠ دولارا لكل ثلاثة اشهر ، اي بمعدل ٧٥٠ ل.ل في الشهر الواحد . وهذا المبلغ قد لا يفي ، احيانا ، بحاجة بعض الحالات المرضية فكيف يمكن ان يفي بحاجة مخيمين في وقت واحد ؟! ويذكر مدير المخيم ان بعض الادوية التي تتواجد ، حسب الميزانية الهزيلة المخصصة للاشهر الثلاثة - وهي قليلة التنوع - سرعان ما تنفذ قبل نهاية الشهر الاول .

اما عن مستوى المعالجة الطبية في هذه العيادة ، فان معظم الفحوصات التي يجريها الطبيب هي من نوع الفحوصات « الشفوية » (على طريقة السؤال والجواب) وخلال ايام الاسبوع يقوم المرضون المناوبون باعمال المعالجة السطحية من تغيير ضمادات او تطهير بعض الجروح وصرف بعض حبوب الاسبرو (العلاج الاساسي) . وفي الحالات المرضية الشديدة ، كالحالات التي تستدعي اجراء عملية ، يحال المريض الى احدى المستشفيات التي تتعامل معها الوكالة . وهناك ثلاث مستشفيات تتعاقد معها الوكالة في محافظة جبل لبنان وهي : (١) المستشفى الفرنسي « قلب يسوع » (٢) مستشفى الدكتور سامي بيضون للجراحة (٣) مستشفى دار التوليد الفرنسي . الا ان الاسرة المخصصة للفلسطينيين في هذه المستشفيات هي قليلة العدد وفي الدرجة الثالثة التي تكون فيها الغرف غير صحية والخدمة سيئة . وفي احيان كثيرة يجد المريض او المريضة الفلسطينية صعوبات ادارية وعملية جملة للحصول على سرير غير محجوز في احدى هذه المستشفيات .

وبالنتيجة يؤدي انحطاط مستوى الصيانة الصحية والرعاية الطبية ، بالإضافة الى عامل الاكتظاظ السكاني داخل غرف غير صالحة سكنيا وسوء التغذية الناجم عن تردي الاوضاع الاقتصادية ، الى انتشار عوارض الامراض الاساسية التالية بالمخيم :

الانتهاكات المعوية كحماية المصارين ، والاسهال المعوي وخاصة للأطفال من سن شهر الى ثلاث سنوات ، والديزنتاريا والرمم وغيرها .

والحقيقة اننا لم نبالغ في كل ما ذكرناه من الوقائع والاضاع العامة البائسة التي يزرع تحت وطأتها أبناء شعبنا الفلسطيني في المخيمات ، كما لم نتجن على الوكالة عند حديثنا عن انخفاض مستوى خدماتها في كافة المجالات ، بل ان الوكالة ، نفسها ، في اكثر من تقرير من التقارير السنوية التي يرفعها مديرها العام ، تؤكد هذه الوقائع والحقائق ، وعلى سبيل المثال ، يشير تقرير المدير العام للوكالة لعام ١٩٦٤ ، الى اوضاع المخيمات فيقول بالحرف الواحد « ... من الواضح ان قسما كبيرا من مجتمع اللاجئين لا يزال يعيش ، حتى اليوم في فقر مدقع ، وغالبا في ظل اوضاع محزنة ورهيبة . وبالرغم من الجهود الدائبة للوكالة والحكومات المضيفة والوكالات المعاونة ، لا تزال هناك عائلات تعيش في اماكن سكن غير صالحة للادميين : بعضهم في مخازن شديدة الرطوبة ، وآخرون في مساكن متهاوية ، وغيرهم مكتظون في البراكيات والتخايب . ولا زالت الجهود تبذل باستمرار لاغاثة من يعانون اسوا هذه الاوضاع ، ولكن الظروف المعيشية لآلاف العائلات تبقى موضع القلق الجدي . ان جميع مخيمات الاونروا تقريبا شديدة الاكتظاظ حيث يعيش كل خمسة اشخاص او اكثر في غرف صغيرة ، وهم يفتقرون الى الطرقات المناسبة والمرات . وكثير من المخيمات تفرق في الوحل شتاء وفي القبار صيفا . وقلما توجد المجاري . اما موارد المياه فهي مشتركة وغالبا غير كافية وخاصة خلال شهور الصيف الحارة » (٦٣) .

وقد حاولت منظمات المقاومة ، تحسبا منها بمدى تفاقم الاوضاع المتردية ، الاهتمام بالرعاية الطبية ، فلجأ بعضها الى اقامة بعض المستوصفات المتواضعة بالمجان ، كما بادر الاتحاد العام لعمال فلسطين فرع المخيم الى التصدي لمهمة سقف المجور الرئيسي المكشوف وتعبيد بعض طرقات المخيم الترابية الضيقة بالباطون . وذلك على اساس ان يقوم الاتحاد بتوفير الايدي العاملة ، مقابل ان يقوم الاهالي بتقديم المواد اللازمة لمثل هذه المشروعات . الا ان العمل يسير ببطء شديد في هذا المجال نظرا لضعف بنية الاتحاد النقابية وامكانياته المحدودة من جهة ولعدم تجاوب السكان ، في بعض الاحيان ، من جهة اخرى .

والواقع ان الاتحاد يحتاج في مبادرته هذه ، الى عناصر المؤازرة والمساعدة المادية والفنية وضرورة تبني المقاومة لشاريعه والعمل على تطويرها . ذلك لان اهتمام المقاومة والاتحادات الشعبية الفلسطينية بالمطالب اليومية لاهالي المخيمات من شأنه ان يزيد ويعمق من التفاف الجماهير حولها .

الشروط النضالية لتحقيق المطالب المشروعة لجماهير المخيمات ، في مختلف المجالات المعيشية :

قبل ان نتحدث عن اهم مطالب اهالي المخيم بوجه عام ، لا بد من التنويه

Report of the Commissioner - General of the UNRWA, 1 July 1963 - 30 June 1964, par 9, p. 2.

والتوضيح بان تحسين الشروط الضرورية المعيشية مسألة في غاية الحيوية بالنسبة لسكان المخيم ولا تتناقض ، بالتالي ، مع تحقيق الاهداف الوطنية للشعب الفلسطيني . وذلك في حال سعي ونضال الجماهير الفلسطينية والمنظمات السياسية والاتحادات الشعبية الى تحقيق هذه المطالب بنفسها .

والواقع انه ينبغي التمييز هنا بشكل قاطع بين النضال لتحقيق مثل هذه المطالب والمشاريع الضرورية لتحسين الشروط المعيشية لجماهيرنا وبين المشاريع التصفية التي تسعى اليها الامبريالية والصهيونية والرجعية وتستهدف ازالة المخيمات وطمس قضية شعبنا تحت ستار الدعوى الى تحسين شروط الحياة المعيشية « للاجئين » (فهم لا يتعاملون مع الفلسطينيين كشعب له قضية بل كشعب من اللاجئين المساكين المحتاجين) .

فمثل هذه المشاريع الاقتصادية والاجتماعية التي تعرض لها شعبنا وتمكن من احباطها في الخمسينات واولئ الستينات ، من خلال مشاريع الدمج والاستيطان والتهجير ، (والتي تتجلى اليوم في محاولة ازالة المخيمات الفلسطينية) ، ينبغي رفضها واحباطها ومحاربتها مهما اتخذت من اشكال ومظاهر مختلفة كونها تصب في سياق التخطيط المعادي لتصفية قضية شعبنا .

ان كل المطالب والمشاريع التي لا تحققها الجماهير الفلسطينية ومؤسساتها السياسية والشعبية الوطنية بنضالها وضغطها وتحت اشرافها ، (مع مؤازرة القوى الوطنية للجماهير العربية بالطبع) هي مطالب ومشاريع مشبوهة لجهة السياق المعادي الذي تصب فيه . وذلك مهما بدت في الظاهر اذا نظرنا اليها مجتزئة من سياقها ، مطالب مشروعة وحيوية وضرورية . فلقد تعود شعبنا ان ينظر الى كل الامور والمسائل التي تتحقق خارج ارادته واشرافه ، بحكم عمق تجربته التاريخية والسياسية ، بانها استكمال لمخططات التآمر والتصفية على قضيته الوطنية . بل اننا نقول بكل وضوح وجلاء لكل الذين يسعون الى التآمر مجدداً من خلال التباكي على بؤس الحياة الاجتماعية التي يحياها شعبنا الفلسطيني المناضل ، بان المخيم الفلسطيني لا يمكن الموافقة على ازالته كوحدة اجتماعية لفئات واسعة من شعبنا الا اذا تحول المحيط الاجتماعي العربي الذي حوله الى محيط ثوري في ظل نظام جماهيري وطني . فبدون هذا الشرط الثوري فان كل المشاريع التي تستهدف ازالة المخيمات او نقلها او « تحسينها » من قبل القوى المعادية وتحت اشرافها هي مرفوضة سلفاً .

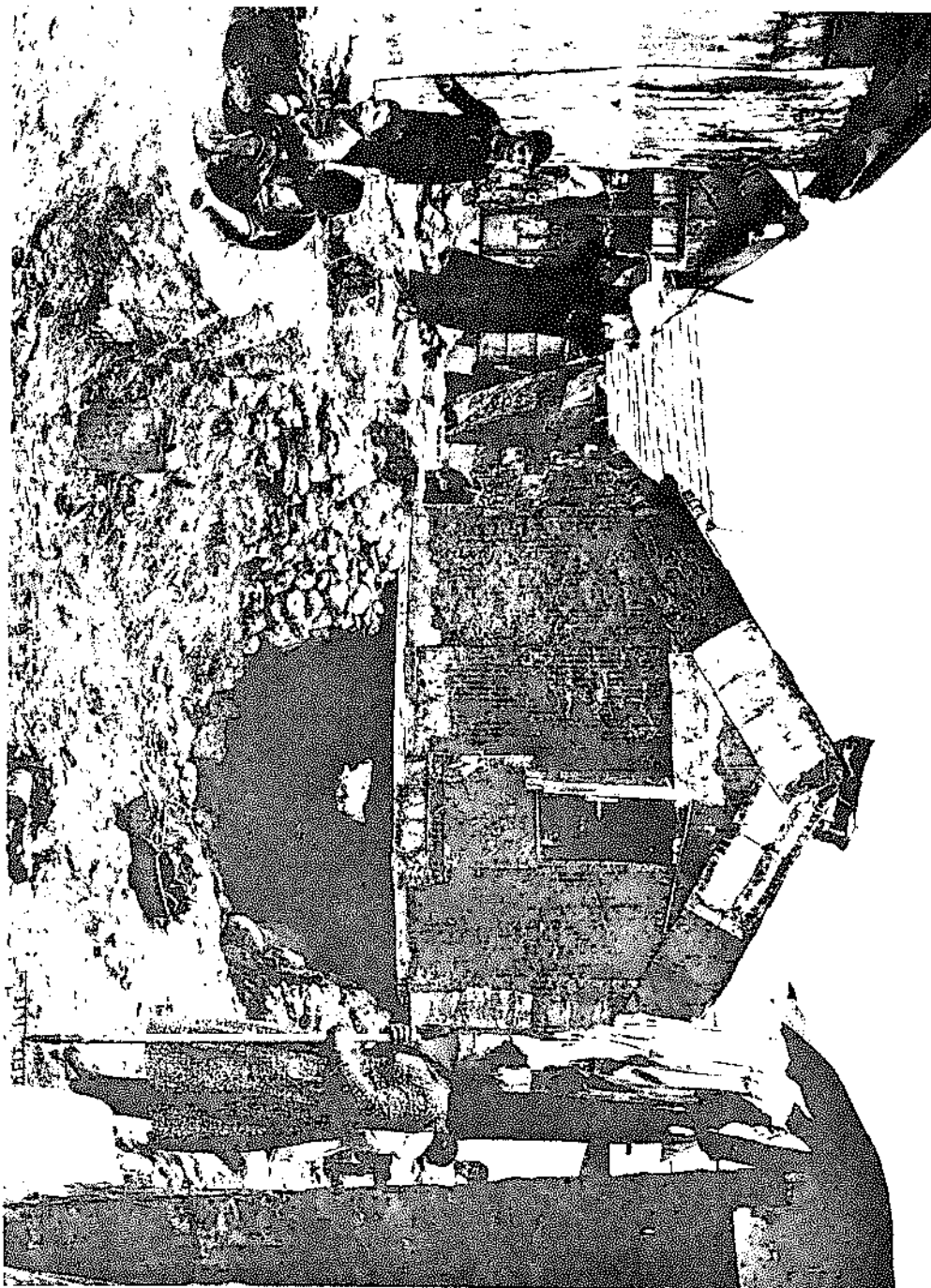
ان مطالب شعبنا المشروعة في مختلف المجالات هي التي ستفرض تحقيقها ارادة جماهيرنا .

بقي ان نشير الى اهمية ان تولي الثورة ومؤسساتها اهتماما خاصا في اتجاه ربط النضال المطالب بالنضال الوطني والعمل من جهة ثانية على انشاء وتطوير عدد من المشاريع الانتاجية والتعاونيات الاستهلاكية والنشاطات الثقافية والاجتماعية داخل المخيمات بغية تحقيق المزيد من الالتفاف والوحدة بين جماهير شعبنا وثورته .



القاذورات والمياه الطافحة من المجاري المكشوفة الملاصقة لجدران المساكن في فصل الشتاء

التأكل غير الصحية للنبتة فوق الحاجر المروحة الايجار



اهم المطالب العامة لاهالي المخيم :

والآن نستطيع ان نلخص اهم المطالب العامة لاهالي المخيم ، التي تعتبر في معظمها ، نفس مطالب اهالي المخيمات الاخرى في لبنان (٦٤) .

ففي مجال التغذية ينبغي على الوكالة :

١ - زيادة مخصصات المواد الغذائية بحيث تصل قيمتها الى ٢٥٠٠ وحدة حرارية في اليوم كحد ادنى . وتحسين اصنافها واعادة ما الفته او خفضته الوكالة منها في السنوات الاخيرة .

٢ - الفاء القرار الذي اتخذته الوكالة بتاريخ ١٩٦٤/١٢/٣١ باعتماد حد اعلى لعدد المستحقين للاعاشة والاغاثة في عموم البلاد العربية ، لما يعكسه هذا القرار من عدم سجارة النمو الطبيعي للسكان الفلسطينيين ومن اتباع سياسة مريبة تهدف الى انقاص عدد ابناء الشعب الفلسطيني .

٣ - اعادة الاعاشات المقطوعة . . فمند تشرين الاول ١٩٦٩ توقفت الوكالة عن التحقيق في طلبات استرجاع الاعاشات المقطوعة من فاقدى الحد الادنى من الدخل الذي تحدده الوكالة نفسها . وحجة الوكالة في ذلك ان « الوضع الحالي في المخيمات » ، (اي بعد دخول المقاومة اليها) ، لا يسمح لها باجراء التحقيق بالطريقة التي تريدها هي ! . وهكذا اوقفت الوكالة عمل قسم الاستحقاقات (الذي يطلق عليه الفلسطينيون قسم المحققين) لديها . اما الذين خسروا ، من جراء ذلك ، بالدرجة الاولى ، فهم المواليد الجدد المستحقون لتناول الاعاشة .

ومن جهة اخرى فان مطلب اعادة الاعاشات المقطوعة يقتضي ضرورة الفاء الانظمة المتبعة لوقف الاعاشات (٦٥) . ومن هذه الانظمة الجائرة :

١ - عدم اعادة الاعاشة لشخص فقدها اذا استمر فقدها اياها ثلاث سنوات متتالية ، ولو ثبتت فيما بعد حاجته اليها !

ب - وقف اعاشة المرأة الفلسطينية التي تتزوج من شخص لا يتناول اعاشة . وذلك مما يؤدي بالنتيجة الى حرمان اطفالهما منها دون مراعاة لمستوى دخل الزوج ومدى حاجته .

ج - اعتبار دخل الابن غير المتزوج دخلا للعائلة كلها ، وحتى لو كان الابن يقيم بعيدا عن مناطق اقامتهم .

٤ - الفاء ما تطلق عليه الوكالة استحقاق الاعاشة « سلم الدخل » ، او على الاقل

٦٤ - المطالب التالية تختص بمطالب الاهالي بوجه عام ، اما مطالب العمال الفلسطينيين فسنادي على بسطها في مكان لاحق من الدراسة .

٦٥ - الجدير بالذكر ان مؤتمر المشرفين على شؤون الفلسطينيين في البلدان المضيغة ، التابع لجامعة الدول العربية كان قد طالب ايضا في توصيات دورته الاولى المنعقدة بدمشق في ١٧ - ٢١ حزيران ١٩٦٤ ، بضرورة الفاء هذه الانظمة المريعة الاجراء .

تعديله تعديلاً يقوم على أساس تقدير صحيح للاحتياجات الحقيقية مع مراعاة ما يطرأ من ارتفاع في تكاليف المعيشة . ان معدلات الدخل التي يستوجب عندها قطع الاعاشات هي معدلات غير معقولة البتة . فاذا كان الدخل الشهري لاسرة تتألف ، مثلاً ، من شخصين هو ٩٥ ل.ل ، في حال انهما كانا يقيمان خارج المخيم و٨٥ ل.ل في حال اقامتهما داخل المخيم ، فان هذا الدخل يعتبر كافياً لكي تقطع الوكالة عنهما مخصصات الاعاشة ، كما انه يكفي ان يصل دخلهما الشهري الى ١٨٠ ل.ل في حال اقامتهما خارج المخيم والى ١٧٠ ل.ل في حال اقامتهما بالمخيم لكي تقطع الوكالة عنهما مخصصات الاعاشة وسائر الخدمات الاخرى (طب وتعليم) . اما الاسرة التي تتكون ، على سبيل المثال ، من ٦ اشخاص فانه يكفي ان يصل دخلها الشهري الى ١٧٥ ل.ل اذا كانت تقطن خارج المخيم والى ١٤٥ ل.ل اذا كانت تقطن داخله ، لكي تقطع الوكالة عنها مخصصات الاعاشة . كما انه يكفي ان يصل الدخل الشهري لهذه الاسرة الى ٣٠٠ ل.ل اذا كانت تقطن خارج المخيم و ٢٩٥ ل.ل اذا كانت تقيم فيه لكي تقطع عنها الوكالة مخصصات الاعاشة وكل انواع الخدمات الاخرى من طب وتعليم .

وتفصح هذه القيود الجائرة التي تضعها الوكالة منحنى السياسة المتعمدة التي تتبعها بغية التقليل من حجم القضية الفلسطينية عن طريق تنقيص عدد المحتاجين من الفلسطينيين الى الاغائة ، وذلك تمهيداً لتشطيبيهم ، نهائياً ، من سجلاتها فيما بعد . ويوضح الجدول رقم (١٠) بالتفصيل سلم الدخل الذي وضعتة الوكالة والمعمول به في لبنان .

جدول رقم (١٠)

سلم الدخل في لبنان

معدل الدخل الشهري الذي يستوجب عنده قطع الاعاشة والخدمات		معدل الدخل الشهري الذي يستوجب عنده قطع الاعاشة (الفداء)		عدد افراد الاسرة
داخل المخيم	خارج المخيم	داخل المخيم	خارج المخيم	
١٤٥ ل.ل	١٥٠ ل.ل	٧٠ ل.ل	٧٥ ل.ل	١
١٧٠ ل.ل	١٨٠ ل.ل	٨٥ ل.ل	٩٥ ل.ل	٢
١٩٥ ل.ل	٢١٠ ل.ل	١٠٠ ل.ل	١١٥ ل.ل	٣
٢٢٠ ل.ل	٢٤٠ ل.ل	١١٥ ل.ل	١٣٥ ل.ل	٤
٢٤٥ ل.ل	٢٧٠ ل.ل	١٣٠ ل.ل	١٥٥ ل.ل	٥
٢٧٠ ل.ل	٣٠٠ ل.ل	١٤٥ ل.ل	١٧٥ ل.ل	٦
٢٩٥ ل.ل	٣٢٠ ل.ل	١٤٥ ل.ل	١٧٥ ل.ل	٧
٣٢٠ ل.ل	٣٦٠ ل.ل	١٤٥ ل.ل	١٧٥ ل.ل	٨
٣٤٥ ل.ل	٣٩٠ ل.ل	١٤٥ ل.ل	١٧٥ ل.ل	٩
٣٧٠ ل.ل	٤٢٠ ل.ل	١٤٥ ل.ل	١٧٥ ل.ل	١٠ فما فوق

أهم المطالب في مجال المأوى :

١ - بناء مساكن جديدة للحد من درجة الاكتظاظ السكاني الحالي . كما ينبغي تأمين مساكن جديدة للمحتاجين اليها سواء كان ذلك بسبب الزواج أو ازدياد عدد أفراد الأسرة على ألا يزيد عدد الأفراد في الغرفة الواحدة المتوسطة الحجم عن ٣ اشخاص .

٢ - ترميم المساكن التالفة واستبدال غير الصالح منها لسكنى « الادميين » . وضرورة شمول هذا الترميم أو الاستبدال لجميع الفلسطينيين المقيمين في المخيم بصرف النظر عما اذا كانوا يتناولون الاعاشة داخل المخيم ام خارجه .

ويلاحظ هنا ان الوكالة لم تعد تساهم منذ عام ١٩٦٩ بصرف المواد اللازمة لترميم المنازل الا في بعض الحالات النادرة جدا التي يقرر فيها موظفو مركز الشؤون الاجتماعية التابع للوكالة في المخيم ان حالة المسكن المراد ترميمه - شرط ان يكون قاطنوه من المسجلين في المخيم - في غاية السوء .

وتجدر الإشارة الى انه قبل دخول الثورة الى المخيمات كان محظورا على الفلسطينيين القيام باي ترميم أو اصلاح جزئي لمسكنه على نفقته الخاصة الا بعد حصوله على اذن رسمي من المديرية العامة لشؤون اللاجئين الفلسطينيين في لبنان . وغالبا ما كانت ترفض هذه السلطات منح الترخيص الرسمي مما كان يضطر المواطن الفلسطيني الى ترميم واصلاح مسكنه كابدال لوح التنك أو الزينكو التالف أو اصلاح الباب أو التنافة المخلقة وما الى ذلك . ولكن هذا كان يعرضه الى تدخل رجال الدرك ومكتب الامن بالمخيم للحيلولة بينه وبين استكمال ما تم انجازه من خطوات الترميم أو الاصلاح ولجؤهم الى ازالته في حال عدم دفعه الرشوة التي يطلبونها أو يوحون بها لكي يتغاضوا عنه .

لقد عانى اهالي المخيم من شعبنا الفلسطيني الامرين ، قبل دخول الثورة الى المخيمات ، من رجال السلطة اللبنانية في المخيم . فقد كانوا بصورة دائمة معرضين للملاحقة وتحرير المخالفات والمحاضر بحق أو بدون حق ، بالإضافة الى التدخل في مختلف جوانب الحياة السياسية والاجتماعية اليومية (فقد كان يحظر اي نشاط اجتماعي أو ثقافي أو رياضي من خلال النوادي والندوات الخ) والتدخل في أدق الشؤون الشخصية وممارسة كل أنواع التسلط انطلاقا من دوافع سياسية (غير خافية على احد من سكان المخيم) ومعادية بالدرجة الاولى للنهوض الثوري الوطني للشعب الفلسطيني . ومعظم هؤلاء كان لا يتورع عن استخدام السلطات المخولة له للحصول على اكبر قدر ممكن من الرشاوي . والحقيقة ان المخيمات كانت مجالا خصبا لارتزاق عدد من رجال الامن في السابق الذين كانوا يتنافسون فيما بينهم لكي يجري تعيينهم في المخيمات . وبعضهم كان يدفع مئات الليرات الى رؤسائه لتعيينه بالمخيم لانه ، يتاح له هناك في غياب اي حماية سياسية وقانونية فعالة لشعبنا من ممارسة التسلط والتعسف وفرض « الخوة » عليهم والحصول على الرشاوي منهم بدل دفع رسوم حوادث المخالفات المتعملة في غالبيتها .

أهم المطالب في المجال التعليمي (١٦) :

١ - مطالب التلاميذ :

- ١ - تحديد الحد الأعلى لعدد تلاميذ الفصل على ألا يتجاوز ٣٥ تلميذا في المرحلة الابتدائية و٣٠ تلميذا في المرحلة التكميلية .
- ٢ - إلغاء نظام الدفعتين (او الدوامين) وهذا المطلب لا يتحقق دون توفير العدد الكافي من المعلمين والفرف .
- ٣ - إلغاء نظام الترفيع الآلي في مدارس الوكالة بحيث يتفق ، على الأقل . مع نظم الترفيع المتبعة في الدول العربية المضيفة .
- ٤ - بناء مدارس معدة للتعليم ومجهزة بملعب واسعة والتخلي بالتالي عن استئجار بنايات سكن عادية واستخدامها كمدارس وخاصة في تل الزعتر ومخيمات بيروت الأخرى .
- ٥ - تأمين الكتب والادوات المدرسية في بداية العام الدراسي .
- ٦ - استكمال اجراءات النقل والتعيين للمعلمين قبل بداية الدراسة حرصا على استقرار الوضع التربوي .
- ٧ - زيادة عدد المعلمين والارتقاء بمستوى تأهيلهم وتدريبهم .
- ٨ - اقامة مكتبة ومختبر في كل مدرسة .
- ٩ - اعتبار الرعاية الصحية والاجتماعية للتلاميذ جزءا من الخدمات التربوية .
- ١٠ - رفع بدل تكلفة التلميذ في المرحلة الثانوية من حوالي ٣٠٠ ل.ل الى ٥٠٠ ل.ل .
- ١١ - انشاء مدارس لمرحلة التعليم الثانوي .
- ١٢ - اعتبار الخدمات التربوية في الوكالة حقا لجميع الفلسطينيين وإلغاء كافة الانظمة والقيود الجائرة التي تحول دون ذلك .
- ١٣ - الزامية التعليم لجميع أبناء الفلسطينيين في المرحلتين الابتدائية والاعدادية .
- ١٤ - زيادة عدد المنح الجامعية .

أهم مطالب المعلمين :

- ١ - تثبيت المعلمين المياومين والمتعاقدين سنويا .
- ٢ - خفض مدة ترفيع المعلمين من رتبة الى اخرى من ٥ الى ٣ سنوات على النحو الذي كانت تسير عليه الوكالة في السابق .
- ٦٦ - ليس هنا مجال تعداد مطالب التلاميذ في مجال التدريب المهني (سيلين) .

٣ - رفع الحد الاعلى للرواتب بالنسبة للمتخرجين والمعلمين المؤهلين وخاصة حملة التوجيهية أو الموحدة منهم .

٤ - الاقرار بالشهادات التي تعترف بها حكومات الدول العربية ولا تعترف بها الوكالة .

ولا بد في نهاية عرضنا لاهم المطالب في المجال التربوي من التشديد على اهمية اشراف الثورة على اعداد برنامج وطني والنضال من اجل تعميمه في مدارس الوكالة لانه يساهم في ربط الجيل الجديد بمتطلبات الثورة وباهداف شعبنا في التحرير والمودة .

اهم المطالب في مجال الخدمات الطبية :

١ - اقامة مستوصف خاص بالمخيم بحيث يكون مجهزا وقادرا على اسداء الخدمات طوال اليوم .

٢ - جعل زيارة الطبيب يومية ، مع ضرورة تأمين طبيب عام مقيم في المخيم ، وتحسين مستوى المعالجة الطبية .

٣ - زيادة عدد الاسرة التي تخصصها الوكالة في بعض المستشفيات الخاصة لبعض الحالات المرضية الشديدة ، على الا تكون هذه الاسرة من الدرجة الثالثة حيث الرعاية والخدمة بالغة السوء عادة .

٤ - زيادة الاعتمادات المالية المخصصة لصرف الادوية ، وتأمين جميع اصنافها في المستوصفات .

٥ - جعل الخدمات الطبية حقاً مشروعاً لجميع الفلسطينيين بصرف النظر عن اماكن توزيع الاعاشة أو حتى في حالات حرمانها وقطعها .

٦ - الشروع باقامة مستشفى خاص بالمخيم .

٧ - العناية بصحة البيئة ومكافحة ظواهر الامراض المنتشرة .

اهم المطالب في مجال الصيانة الصحية والرعاية الاجتماعية :

١ - زيادة عدد عمال التنظيفات انطلاقاً من عدد المقيمين الفلسطينيين في المخيم وليس على اساس عدد المسجلين منهم فقط في سجلات الوكالة . بالاضافة الى زيادة عدد شاحنات نقل النفايات .

٢ - شمول غير المسجلين في المخيم بكافة اوجه الخدمات الصحية والاجتماعية .

٣ - تخصيص الوكالة ميزانية خاصة واعداد لجنة فنية هندسية لاقامة شبكة مجاري مسقوفة للمياه القدرة واخرى للفضلات البشرية ، وذلك بغية الاستفناء تماماً عن المراحيض العامة ومطالبة المسؤولين اللبنانيين بايصال هذه المجاري بشبكة مجاري الدكوانة أو أي منطقة قريبة أخرى .

- ٤ - مساهمة الوكالة في عملية تعبيد الطرقات الترابية بالباطون .
- ٥ - ادخال شبكة المياه وايصال الكهرباء الى كل مساكن المخيم على نفقة الوكالة .
- ٥ - توفير المياه بصورة منتظمة وخاصة في مخيمات المناطق ، عن طريق اقامة خزانات للمياه داخل المخيم وزيادة مراكز توزيع المياه .
- ٦ - توسيع مجال الخدمات الصحية والاجتماعية .

أهم مطالب اهالي المخيم من الدولة اللبنانية :

١ - السماح للفلسطينيين بحرية نقل الاعاشة من منطقة الى اخرى وهذا يقتضى عمليا الغاء بنود الاتفاق المعقود بين الوكالة والبلد المضيف (لبنان) الذي لا تسمح بمقتضاه الدولة للوكالة ان تقوم بنقل اعاشة الفلسطيني المقيم في لبنان من منطقة الى اخرى الا بعد الحصول على موافقة السلطات اللبنانية من خلال المديرية العامة لشؤون اللاجئين الفلسطينيين . ولكن الحصول على مثل هذه الموافقة ، يكاد يكون شبه مستحيل من الناحية الواقعية ، وخاصة بالنسبة لنقل الاعاشة الى بيروت من المناطق الاخرى . وكل ذلك بحجة التذرع « بمقتضيات الامن » !

ومن الناحية القانونية تنطبق نفس هذه البنود على حرية الانتقال للفلسطينيين داخل لبنان . وان كان من الناحية العملية لا تسري هذه القوانين على الفلسطينيين الذين يرغبون في الانتقال من مكان الى آخر نظرا لكون هذا الانتقال مرهون بمدى حاجة الاقتصاد اللبناني الى الايدي العاملة الفلسطينية وغيرها .

يشير التقرير السنوي للاورنوا لعام ١٩٥١ - ١٩٥٢ تحت عنوان « قيود التنقل » الى « ان حرية التنقل يتم تقييدها بالطريقة التالية **داخل لبنان** : اللاجئين الذين يحصلون على اعاشة لا يستطيعون الانتقال بدون اذن اللجنة المركزية ، (حاليا المديرية العامة لشؤون اللاجئين الفلسطينيين) ، الذي يتم الحصول عليه من القائم مقام او المحافظ . ان عقوبة الانتقال غير القانوني هي وقف الاعاشة **بناء على طلب الحكومة** الى حين عودة اللاجئ الى مكان اقامته الاصلي . ونفس هذه الانظمة تنطبق من حيث المبدأ على اللاجئين الذين لا يحصلون على اعاشة ولكن عمليا ينتقلون بحرية داخل البلد ويعيشون في اي مكان يشاؤون » (١٧) .

ويؤكد وجود قيود الانتقال القانونية هذه المرسوم رقم ٩٢٧ الصادر بتاريخ ٢١ آذار ١٩٥٩ بشأن « تحديد مهام ادارة شؤون اللاجئين الفلسطينيين في وزارة الداخلية » وخاصة في مادته الاولى التي تنص في الفقرتين ٧ و ٨ على ما يلي : « اعطاء رخص نقل محل اقامة من مخيم الى آخر في الاحوال الشخصية **وفقا لتقدير الادارة** . كما يتم « نقل محل اقامة اللاجئين من مخيم الى آخر **وفقا لمقتضيات الامن** ! »

٢ - اما في مجال الاحوال الشخصية فمن الصعب مثلا على الفلسطيني الحصول

من المديرية العامة لشؤون اللاجئين الفلسطينيين نقل الاوراق الرسمية الشخصية (الهوية) للزوجة الفلسطينية المقيمة في سوريا (بالاضافة الى اعاشتها) الى الاوراق الرسمية الشخصية للزوج الفلسطيني المقيم في لبنان وما يتفرع عن ذلك في هذه الحالة من مشاكل الحصول على اقامة للزوجة . بينما بالمقابل تسارع هذه السلطات في اجراء عملية نقل الاوراق الرسمية والاعاشة للزوجة الفلسطينية المقيمة في لبنان الى اوراق واعاشة الزوج المقيم في سوريا !

وهكذا نستنتج ان الموافقة على طلبات الزواج المقدمة للاقتران بفلسطيني او فلسطينية من المقيمين في لبنان بفلسطيني او فلسطينية من بلد عربي آخر ، انما تقتصر فقط على تسهيل المعاملات للفلسطينيين المقيمين في لبنان والذين يودون الانتقال الى خارجه للحاق بالزوج او الزوجة .

واذا شئنا عقد مقارنة للاتفاقية المعقودة بين الحكومة السورية والوكالة وبين تلك المعقودة في لبنان فاننا نجد ان بنود الاتفاقية الاولى انما تسير لصالح الفلسطينيين المقيمين في سوريا وذلك فيما يتعلق بالانتقال ونقل الاعاشة والاحوال الشخصية وغيرها من المسائل الاخرى ؟!

٣ - ترميم حفر الطريق الاساسية الموصلة الى المخيم وتعبيد الطرق الاخرى المحيطة به .

الفصل الثاني

حجم المؤسسات

تنصب دراستنا على العمال ، توزعهم المهني ، اوضاع العمل والاجور ، أهم مشاكلهم الاساسية ، فالعمال بفئاتهم المختلفة يشكلون الغالبية العظمى من مجموع القوى العاملة من موظفين ومعلمين واصحاب دكاكين او حرف صغيرة الخ ... في مخيم تل الزعتر .

فئات العمال الاساسية :

نستطيع ان نقسم العمال الفلسطينيين في مخيم تل الزعتر الى ثلاث فئات اساسية هي :

- ١ - فئة العاملين في مؤسسات وورش ثابتة .
 - ٢ - فئة العاملين في ورش واعمال غير ثابتة (متنقلة وذات طابع موسمي في الغالب) .
 - ٣ - فئة العاملين في خارج لبنان (المانيا الغربية ، ليبيا ، دول الخليج) .
- والعلاقة بين هذه الفئات الثلاث هي علامة تداخل . فكتيرا ما يضطر عدد لا يستهان به من العاملين في الفئة الاولى الى الانتقال للفئة الثانية اما بفعل تعرضهم لعمليات التسريح وخاصة في المؤسسات المتوسطة والكبيرة او توقفهم احيانا عن العمل لبعض الوقت نتيجة انخفاض وتيرة العمل وعدم انتظامها في المؤسسات والورش المتوسطة والصغيرة التي يتمركز فيها العمال الفلسطينيون ، كما سيتبين لنا ذلك بعد قليل . وفي بعض الاحيان ينتقل عدد من عمال هذه الفئة ، باختيارهم ، الى مزاوله بعض المهن الموسمية التي تدر اجرا مرتفعا اiban اوقاتها . ولكنهم سرعان ما يعودون الى العمل في المؤسسات والورش الصغيرة والمتوسطة بعد انتعاش وتيرة العمل فيها من جديد وانحسار الاعمال الموسمية المؤقتة .

اما عمال الفئة الثالثة فتتعدد لديهم دوافع السفر للعمل في الخارج . فبعض المتأهلين منهم لا يجد في الاجر الذي يتقاضونه كعمال ما يكفي لسد احتياجاته العائلية المتزايدة . هذا بالاضافة الى كونهم غير مستقرين في اعمالهم ومهنتهم ، فهم دوما عرضة للتسريح الكيفي او التوقف عن العمل لعدة اسابيع او اشهر في السنة . كما انهم يجدون صعوبات بالغة للحصول على موافقة المؤسسات ، ولا سيما الكبيرة منها ،

بتشغيلهم للحصول على اجازة العمل . والبعض الآخر من هذه الفئة يطمح الى التخلص من مزاوله الاعمال والمهن الشاقة والضارة بالصحة العامة (كالعامل في ورش البناء ومحطات البنزين ودهان الديكو ولحام الاوكسجين وحفر الطرقات الخ) ، مفضلا ، على الاقل ، ان يتعاطاها هي نفسها او ما يماثلها من اعمال ومهن ولكن بشرط تناول اجر اعلى في بلدان اخرى كليبيه ودول الخليج والمانيه الفريية . وهناك عدد من عمال هذه الفئة الثالثة غالبا ما يصطدم بصعوبة الحصول على عمل في لبنان ولا سيما العناصر الشاببة التي تمكنت من متابعة تعليمها الثانوي او الجامعي او المهني في المعاهد (وعددهم يزيد عن الخمسين) ، فهم لا يجدون عملا يناسب كفاءاتهم العملية . وبذلك يتأرجح وضعهم بين العمل في المصانع والمؤسسات كبقية العمال الآخرين ، وبين تعاطي التعليم في المدارس الخاصة حيث يخضعون لعملية استغلال بشعة ، اذ ان اجرة خريج الجامعة لا تتجاوز اكثر من ٢٥٠ ل.ل في الشهر ، واجرة خريج المرحلة الثانوية باكثر من ١٥٠ ل.ل في الشهر الواحد . فالمحظوظ من أولئك الشبان ، والحالة هذه ، هو الذي يتعاقد مع الوكالة . اما معظم الذين اتقنوا مهنة التمريض من شبان وشابات فاتهم يلجأون للسفر الى دول الخليج والسعودية لضيق سبل العمل في وجههم او لخضوعهم اذا ما وجدوا مكانا لهم في المستشفيات والعيادات الخاصة الى استغلال قاس . كما ويعاني المتخرجون من معهد سبلين من وضع مشابه . فقسم منهم يجد عملا باجر منخفض جدا في بعض المكاتب الخاصة (طباعة ومحاسبة) والقسم الباقي منهم اما ان يجد عملا في مجال تخصصه المهني باجر زهيد جدا باعتباره « عامل متمر » ، او ان يضطر الى مزاوله اي نوع من الاعمال التي لا تمت بصلة الى مجال تخصصه (فمثلا احد هؤلاء المتخرجين من سبلين ومجال تخصصه « آلات دقيقة » عمل مؤخرا مدة تقارب السنة في مطحنة للدقيق !) .

وبلاحظ هنا انه نادرا ما ينجح عدد كبير من أولئك العمال والشبان الذين يسافرون طلبا للعمل في الخارج في تحقيق طموحهم بجمع مبلغ من المال يمكنهم من تجاوز وضعهم الطبقي والاجتماعي واقامة مشاريع صغيرة خاصة بهم بعد عودتهم . (كفتح دكان او حرفة صغيرة) فمعظمهم بالكاد يفي بالتزاماته العائلية المترتبة عليه . وهكذا لا يلبث ان يعود عدد كبير من عمال الفئة الثالثة هذه الى العمل في الورش والمؤسسات الثابتة او الى العمل في الورش والاعمال المتنقلة وبالعكس .

هذه هي بايجاز اهم معالم العلاقة المتداخلة بين فئات العمال الثلاثة في مخيم تل الزعتر .

وبالطبع سنولي اهتمامنا الاساسي نحو الفئة الاولى والثانية لانه لا يمكننا معرفة الكثير عن اوضاع الفئة الثالثة (المسافرون الى الخارج) . الا اننا سنولي الفئة الاولى (فئة العاملين في المؤسسات الثابتة) الشطر الاكبر من اهتمامنا لكونها تضم العدد الاكبر من العاملين ولان تقصي الوضع العملي لهذه الفئة مليء بالدلالات العميقة والمؤشرات التي توضح وضع العمال الفلسطينيين واهم المشاكل التي يعانون منها في لبنان .

ولكن تقصي ومعرفة وضع هذه الفئة بصورة شاملة يتطلب منا اجراء مسح

إحصائي شامل لتوزيع العمال الفلسطينيين من تل الزعتر على كافة المؤسسات اللبنانية في مختلف مناطق محافظة جبل لبنان وبيروت . وهذا المسح الشامل بالطبع يتعدى عمله أو القيام به بمجهود فردي .

ولذلك فإننا سنستعيز عنه بإجراء مسح إحصائي جزئي لأهم قطاعات العمل التي يتواجد فيها نسبة عالية من العمال الفلسطينيين وذلك في المناطق المحيطة مباشرة بالمخيم وهي تعتبر من أهم المناطق الصناعية في محافظة جبل لبنان والتي تضم في نفس الوقت عددا كبيرا من العمال الفلسطينيين في تل الزعتر . وهذه المناطق هي المكلس ، رأس الدكوانة ، شارع تل الزعتر (١) .

ويهدف هذا المسح الجزئي بشكل أساسي ، إلى تقديم صورة أولية واضحة ومؤشرات هامة عن حجم المؤسسات التي يتمركز فيها العمال الفلسطينيون لتعيين الآثار التي تنجم عن ذلك .

وسوف نستعين ، بالإضافة إلى المسح الجزئي ، بأمثلة معملية متعددة من مناطق مختلفة لتوضيح حجم المؤسسات التي يتمركز فيها العمال الفلسطينيون من تل الزعتر .

مؤشرات عن تمركز العمال الفلسطينيين حسب حجم المؤسسات :

جدول رقم (١١)

عدد ونسبة المؤسسات والعمال ، حسب حجم الاستخدام ، في قطاع المفروشات والنجارة في مناطق : المكلس ، شارع تل الزعتر ، رأس الدكوانة

عدد المؤسسات	نسبتها الى كافة المؤسسات	عدد العمال	نسبتهم الى كافة عمال المؤسسات	عدد المؤسسات	نسبتهم الى عمال هذه المؤسسات
٣٠	٣٠.٩٣ ٪	١٠٩	٤.١٥ ٪	١٠	٩.١٧ ٪
٣٢	٣٢.٩٩ ٪	٢٥٢	١٠.٥٧ ٪	٥٧	٢٢.٦١ ٪
٢١	٢١.٦٥ ٪	٤٥٧	١٤.٩٩ ٪	١٢١	٢٦.٤٣ ٪
٥	٥.١٥ ٪	٢١٠	٨.٨٠ ٪	٤٢	٢٠ ٪
٩	٩.٢٨ ٪	١٣٥٥	٥٦.٨١ ٪	٧٢	٥٣.١ ٪
٩٧		٢٣٨٣		٣٠٢	

١ - جرى هذا المسح الشامل لبعض القطاعات التي يعمل فيها عمال فلسطينيون من مخيم تل الزعتر ، في ربيع وصيف ١٩٧٢ . وهو يشمل الغالبية الساحقة مؤسسات القطاعات التي سيأتي ذكرها في الصفحات القادمة . أما المعلومات التفصيلية حول أسماء المؤسسات وأعداد العمال اللبنانيين والفلسطينيين في كل مؤسسة ، فهي موجودة في مكتبة مركز الأبحاث .

نلاحظ من الجدول رقم (١١) أن نسبة العمال الفلسطينيين في المؤسسات التي تضم أقل من ٥ عمال بالنسبة إلى مجموع العمال هي نسبة ضئيلة (٩١٧٪) وذلك تفسره أن المؤسسات الصغيرة جدا غالبا ما يطفى عليها الطابع العائلي بحيث لا تحتاج أحيانا إلى الاستعانة بعمال من خارج العائلة ، فإذا احتاجت إلى ذلك فإنها تحتاج إلى عامل (أو عاملين في أيام المواسم) من خارج العائلة أو دائرة القربى والمعارف .

أما في المؤسسات التي تضم من ٥-٩ عمال فقد ازدادت نسبة العمال الفلسطينيين إلى مجموع العمال فبلغت أكثر من ضعف النسبة السابقة ، أي ٢٢٦١٪ . و مرجع هذه الزيادة هو احتياج هذه المؤسسات إلى عمال من خارج العائلة ودائرة القربى من جهة ، ولعدم اشتراط معظمها حصول العامل الفلسطيني على اجازة العمل .

فإذا تتبعنا نسبة العمال الفلسطينيين في المؤسسات التي تضم من ١٠-٢٤ عاملا فإننا نجد أنها قد ارتفعت إلى ٢٦٤٨٪ بالنسبة إلى مجموع العمال ، وهي أعلى نسبة للعمال الفلسطينيين . فدورة العمل في هذه المؤسسات تحتاج إلى استخدام عدد من العمال ولا سيما في أيار المواسم ، كما أنها لا تتشدد في اشتراط حصول العمال الفلسطينيين على اجازة العمل نظرا لحاجتها الماسة لهم . كما أن هذه النسبة تؤكد وجهة نظرنا بخصوص اتجاه المؤسسات للتخلص من غلبة الطابع العائلي للعاملين كلما ازداد حجمها .

ونلاحظ وجود نسبة عالية من الاولاد القاصرين (الفلسطينيين) في هذه المؤسسات . تعود نسبة العمال الفلسطينيين إلى الانخفاض في المؤسسات التي تضم من ٢٥-٤٩ عاملا بالنسبة إلى مجموع العمال حيث بلغت هذه النسبة ٢٠٪ . والسبب في هذا الانخفاض أن العمال الفلسطينيين في هذه المؤسسات يتعرضون إلى الصرف الكيفي أكثر من العمال اللبنانيين كلما انخفضت وتيرة العمل . كما أن اشتراط الحصول على اجازة العمل يزداد في بعض هذه المؤسسات التي لا تريد أن تورط نفسها ، في حال عدم تسديدها لاشتراكات صندوق الضمان الاجتماعي ، بتقديم افادة تثبت أن المؤسسة قد سددت ما يترتب عليها من اشتراكات بالإضافة إلى بيان بعدد العاملين في المؤسسة ، كي توافق وزارة العمل على منح اجازة العمل للعامل الفلسطيني (أو السوري و « الاجنبي » عموما) الذي وافقت المؤسسة على تشغيله . هذا بينما ليس من مصلحة المؤسسة الافصاح عن جميع العاملين لديها لكي لا تدفع بدل اشتراكاتهم إلى صندوق الضمان الاجتماعي وتضطر بالتالي إلى تسديد الاشتراكات المتأخرة .

ومن جهة العامل الفلسطيني ، فإن الحصول على اجازة العمل تلزمه بدفع رسوم وتكلفة تعتبر باهظة بالنسبة إلى مستوى دخله في الوقت الذي ينتهي فيه مفعول اجازة العمل بمجرد صرفه من المؤسسة أو خروجه منها . فاجازة العمل مقيّدة بالعمل بمؤسسة معينة فقط مما يضطر العامل إلى استخراج اجازة عمل جديدة (اذا ما وافقت المؤسسة الجديدة على تشغيله عندها) ، وما يترتب على هذا الاستخراج من رسوم وتكاليف . وهكذا يفضل العامل الفلسطيني من جهته العمل في المؤسسات التي لا تضع مثل هذه القيود الصعبة والمكلفة .

اما في المؤسسات التي تضم من ٥٠ عاملا فما فوق ، فان نسبة العمال الفلسطينيين الى مجموع العمال تهبط فجأة الى ٣١ ٪ في الوقت الذي تبلغ فيه نسبة العمال في هذه المؤسسات الى ٨١ ٪ الى مجموع العاملين في كافة المؤسسات !

وتعليل انخفاض نسبة الفلسطينيين في المؤسسات الصناعية الكبيرة التي تضم من ٥٠ عاملا فما فوق ، انما يعود الى سياسة التشدد التي تتبعها هذه المؤسسات وبضبط من اجهزة الدولة (٢) في اشتراط حصول العمال الفلسطينيين على اجازة العمل وعدم تسهيل اعطائها لهم من قبل معظم هذه المؤسسات من جهة ، ولعدم رغبتها في الافصاح عن العدد الفعلي للعاملين فيها وتسديد الاشتراكات عنهم لصندوق الضمان الاجتماعي من جهة ثانية .

وهكذا لا يقف عدم تفيد والتزام المؤسسة بالاصول والقوانين الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي حجر عثرة الا في وجه العامل الفلسطيني . بالاضافة الى تشديد وزارة العمل والسلطات المختصة على المؤسسات الصناعية الكبيرة بوجوب التخفيف من استخدام العمال الفلسطينيين .

ولا يوجد هناك اي تفسير جوهري آخر : عدا الاسباب التي ذكرناها ، لانخفاض نسبة العمال الفلسطينيين في مثل هذه المؤسسات علما ان العمال الفلسطينيين لا يقلون كفاءة عن اخوانهم العمال اللبنانيين . علما بان المؤسسات الصناعية الكبيرة ، لا تتطلب في معظم اعمالها وجود خبرة ومهارة فردية (حرفية) عالية نظرا لتقسيم العمل واستخدام الآلات المتقدمة .

ومن جهة اخرى نلفت الانتباه الى انخفاض عدد العمال الفلسطينيين في المؤسسات الكبيرة جدا . فمثلا مؤسسة حليم ضو وشركاه ، التي تضم حوالي ٣٠٠ عامل فما فوق ، يوجد فيها ٧ عمال فلسطينيون . بينما لا نجد في مؤسسة الريجنسي (حوالي ٢٥٠ عاملا فما فوق) اي عامل فلسطيني .

ويجدر بنا ان نلاحظ ، ايضا ، ان سبب وجود حوالي ثلث العاملين الفلسطينيين (في المؤسسات التي تضم ٥٠ عاملا فما فوق) ، في مؤسسة كونداس بالذات انما يعود الى حاجة المؤسسة الماسة لمعظمهم . فهناك حوالي ١٥ عاملا من اصل ٢٥ عاملا فلسطينيا لا يمكن لصاحب المؤسسة ان يستغني عنهم او يستبدلهم بسهولة .

ويقابل صحة ما توصلنا اليه من استنتاجات ، انطلاقا من نسب العمال الفلسطينيين حسب حجم الاستخدام في مختلف المؤسسات في قطاع المفروشات والنجارة ، نفس مؤشرات الوضع الى حد كبير في قطاع الحدادة والميكانيك في نفس

٢ - كتبت ، مثلا ، جريدة المرور البيروتية بتاريخ ١٩٦٦/٨/٢٤ ، مئات من الفلسطينيين تنذرهم الدوائر اللبنانية المختصة ترك اعمالهم وتنذر اصحاب العمل بضرورة الاستغناء عن خدماتهم . كما اننا ننبين هذا الضغط مؤخرا في اذار السلطات لاصحاب البنايات بضرورة الاستغناء عن خدمات حراس البنايات . الجانب « واستعدادها لتأمين غيرهم لاصحاب البنايات . وذلك لا شك لاسباب سياسية معينة غير خافية على احد .

المناطق السابقة ، ولا سيما لجهة ارتفاع نسبة العمال الفلسطينيين في المؤسسات التي تضم من ٥ عمال الى ٤٩ عاملا وهبوطها بالتالي ، الى ادنى درجة ، في المؤسسات التي تزيد عن ٥٠ عاملا بوجه خاص .

جدول رقم (١٢)

عدد ونسبة المؤسسات والعمال ، حسب حجم الاستخدام ، في قطاع الحدادة والميكانيك في مناطق : المكلس ، شارع تل الزعتر ، رأس الدكوانة

عدد المؤسسات	نسبتها الى كافة المؤسسات	عدد العمال	نسبتهم الى كافة عمال المؤسسات	عدد العمال الفلسطينيين	نسبتهم الى عمال هذه المؤسسات	
المؤسسات التي تضم اقل من ٥ عمال	٢٦	٥٠ %	٩٠	١٣٥٥ %	١٠	١١١١ %
المؤسسات التي تضم من ٥ - ٩ عمال	١٣	٢٥ %	٨٤	١٢٣٦ %	١٤	١٦٦٧ %
المؤسسات التي تضم من ١٠ - ٢٤ عاملا	٧	١٣٤٦ %	١١٥	١٧٣٢ %	٢٦	٢٢٦١ %
المؤسسات التي تضم من ٢٥ - ٤٩ عاملا	٥	٩٦٢ %	١٧٥	٢٥١٧ %	٣٠	١٧١٤ %
المؤسسات التي تضم من ٥٠ عاملا فما فوق	١	١٩٩٢ %	٢٠٠	٣٠١٢ %	٤	٢ %
المجموع	٥٢	٦٦٤	٨٤			

جدول رقم (١٣)

عدد ونسبة المؤسسات والعمال ، حسب حجم الاستخدام ، في قطاع المطابع والورق ، في منطقة المكلس فقط

عدد المؤسسات	نسبتها الى كافة المؤسسات	عدد العمال	نسبتهم الى كافة عمال المؤسسات	عدد العمال الفلسطينيين	نسبتهم الى عمال هذه المؤسسات	
المؤسسات التي تضم اقل من ٥ عمال	١	١٢٥٠ %	٧	٢٤٠ %	١	١٤٢٩ %
المؤسسات التي تضم من ٥ - ٩ عمال	٢	٢٥ %	٢٠	٦٨٥ %	٤	٢٠ %
المؤسسات التي تضم من ١٠ - ٢٤ عاملا	٣	٣٧٥٠ %	١٢٠	٤٤٥٢ %	٦	٤٦٢ %
المؤسسات التي تضم من ٢٥ - ٤٩ عاملا	٢	٢٥ %	١٢٥	٤٦٢٣ %	—	—
المجموع	٨	٢٩٢	١١			

ونستطيع ان نتيبن هذه النسبة (٢ ٪) ومجمل النسب الاخرى في الجدول رقم ١٢ . وكذلك الحال بوجه عام بالنسبة لقطاع المطابع والورق في منطقة المكلس فقط من خلال الجدول رقم ١٣ ، اذ لا حاجة بنا الى تكرار نفس الاستنتاجات والمؤشرات والاسباب العامة التي ذكرناها آنفا .

نلاحظ في الجدول رقم (١٤) ان نسبة العمال الفلسطينيين في المؤسسات اللتين تضمان اكثر من ٥٠ عاملا (مطبعة الشرق الاوسط + سدبما) هي لا شيء . بينما نجد هذه النسب تتركز في المؤسسات التي تضم من ٥ الى ٢٤ عاملا بشكل خاص .

نلاحظ من الجداول السابقة ومن عديد من المؤشرات والشواهد في عديد من القطاعات الاخرى ان تركز العمال الفلسطينيين هو في المؤسسات التي تضم اكثر من ٥ عمال واقل من ٥٠ عاملا او ما بين ١٠ - ٢٤ عاملا بصورة اساسية . ففي قطاع ادوات التجميل والصابون في المكلس وتل الزعتر نجد ايضا الوضع كما يلي :

جدول رقم (١٤)

عدد المؤسسات	عدد العمال	عدد العمال الفلسطينيين
المؤسسات التي تضم اقل من ٥ عمال	-	-
المؤسسات التي تضم من ٥ - ٩ عمال	٨	٢
المؤسسات التي تضم من ١٠ - ٢٤ عاملا	٤٥	١٠
المؤسسات التي تضم من ٢٥ - ٤٩ عاملا	-	-
المؤسسات التي تضم من ٥٠ عاملا فما فوق	-	-
المجموع	٥٣	١٢

فنسبة الفلسطينيين في هذا القطاع الى مجموع العمال هي ٢٢٫٦٤ ٪ وهي نسبة مرتفعة بالمقارنة مع نسبتهم في كل من قطاع المفروشات والنجارة (١٢٫٦٣ ٪) ، وقطاع الحدادة والميكانيك (١٢٫٦٥ ٪) وقطاع المطابع والورق (٣٫٧٧ ٪) . وذلك مرجعه الى ان المؤسسات الموجودة في قطاع ادوات التجميل والصابون هي من ٥ الى ٢٤ عاملا فقط . وفي هذه المؤسسات يتركز العمال الفلسطينيون لنفس الاسباب التي ذكرناها سابقا .

ويحسن بنا الآن الاستعانة بعدد من النماذج العملية (على الصفحة التالية) في اماكن اخرى لتوضيح صحة المؤشرات والاستنتاجات العامة التي توصلنا اليها لجهة انخفاض (او انعدام) نسبة العمال الفلسطينيين (الذكور) من تل الزعتر في المؤسسات الكبيرة التي تضم ٥٠ عاملا فما فوق .

هذا مع العلم ان نسبة العمال في المؤسسات ، التي تضم ٥٠ عاملا فما فوق الى مجموع العمال العام في محافظة جبل لبنان ، التي يقع فيها المخيم ، هي اعلى نسبة في لبنان كما يوضح ذلك الجدول رقم (١٥) .

اسم المؤسسة	المنطقة	طبيعة عمل المؤسسة	عدد العمال الاجمالي	عدد العمال الفلسطينيين
١ سليب كونفورت	برج حمود	مفروشات خشبية ومعدنية	حوالي ٧٠٠ عامل	—
٢ مؤسسة ابي اللمع	انطلياس	مفروشات خشبية ومعدنية	حوالي ٢٠٠	٣
٣ مؤسسة حويك	سن الفيل	مفروشات خشبية ومعدنية	حوالي ١٥٠	٤
٤ مؤسسة سليب ول	سن الفيل	مفروشات خشبية ومعدنية	حوالي ١٥٠	٣
٥ مؤسسة بيلوس	سد البوشرية	مفروشات تحف شرقية	حوالي ١٥٠	١٤
٦ مؤسسة قسارجيان	فرع وادي شحور	حدادة وميكانيك	حوالي ٤٠٠	٦
٧ مؤسسة سوليكا	الحدث	كاوتشوك وبلاستيك	حوالي ١٠٠	١٣
٨ مؤسسة الكورتيشا	الدكوانة	غذاء	حوالي ٢٠٠ (فما فوق)	٦
٩ مؤسسة الفندور	الشيخ بالشويقات	غذاء	حوالي ١٠٠٠	٦
١٠ مؤسسة المسيلي	جديدة المتن	نسيج	حوالي ٢٠٠٠	٤

جدول رقم (١٥)

نسبة المؤسسات التي تضم ٥٠ عاملا فما فوق في كل محافظة الى مجموع عدد المؤسسات والعمال في المحافظة :

اسم المحافظة	نسبة مؤسسات الـ ٥٠ عاملا فما فوق الى مجموع مؤسسات المحافظة	نسبة عمال هذه المؤسسات الى مجموع عمال المحافظة
بيروت	٢٥٪	٥٩٦٥٪
جبل لبنان	٤٣٥٪	٦١١٠٪
لبنان الشمالي	١٨٪	٦٠٣٣٪
لبنان الجنوبي	٠٦٩٪	٢٤٪
البقاع	١٢٪	٣٣٥٪

نلاحظ ان نسبة العمال في المؤسسات التي تضم من ٥٠ عاملا فما فوق الى مجموع العمال في محافظة جبل لبنان هي ٦١١٠٪ . كما ان نسبة العمال في نفس هذه المؤسسات في معظم المحافظات هي اعلى النسب . الا ان محافظة جبل لبنان هي اعلاها . « كل هذه الاعتبارات تشير الى ان محافظة جبل لبنان (وضواحي بيروت بشكل خاص) هي المنطقة التي تبرز فيها ظاهرة تركز الصناعة ونمو حجم المؤسسات » (٢) .

هذا في الوقت الذي يشير فيه اتجاه تطور الصناعة في لبنان الى ازدياد عدد العاملين في المؤسسات الكبيرة . فقد ازداد عدد المؤسسات من ١٩٦٤-١٩٦٨ بنسبة ٨٥٢٪ ، بينما ازداد عدد العمال بنسبة ١٠٤٢٪ ، كما زادت الرساميل المستثمرة

٢ - بطرس لبكي : القطاع الصناعي في لبنان ، وضعه ، آفاق تطوره ، سياسة الدولة تجاهه ، الجمهورية اللبنانية ، وزارة التصميم العام ، ايلول ١٩٧٠ - كانون الثاني ١٩٧١ ، ص ٦ .

بنسبة ٢٠.٥ ٪ . اي « ان هذا النمو للرساميل المستثمرة في الصناعة بوتائر اسرع من وتأثير نمو عدد العمال يشير الى ان الصناعة في لبنان تتجه في تطورها في هذه السنوات الماضية نحو زيادة الكثافة الرأسمالية ، وان نمو الرساميل الموظفة وحتى عدد العمال بوتائر اكبر من وتأثير نمو عدد المؤسسات يدلنا على ان الصناعة تطورت بشكل عام في السنوات الماضية نحو انشاء معامل اكبر حجما من ذي قبل ان من حيث عدد العمال او من حيث التجهيزات والرساميل المستثمرة » (٤) .

ولكي لا تكون هذه المؤشرات عن اتجاه تطور الصناعة في لبنان ، نحو ازدياد تركز عدد العاملين في المؤسسات الكبيرة (٥٠ عاملا فما فوق) ، ذات صبغة عامة غير محددة ، فاننا سنلجأ الى تأكيد صحتها وانطباقها بالذات على وضع الصناعة في المناطق المجاورة لمخيم تل الزعتر . وهي المناطق التي سبق ان ذكرنا في مكان آخر بانها تمثل ٢٩ ٪ من عدد معامل لبنان و ٢٣ ٪ من مجمل الرساميل الموظفة في الصناعة و ٢٢ ٪ من عدد العاملين في المؤسسات الصناعية .

وتشمل هذه المناطق (اي ضواحي بيروت الشرقية الشمالية) الدكوانة والمكلس والبوشرية وسن الفيل وبرج حمود والجديدة والفنار وعين سعاده ومار روكز . ووضع الصناعة في هذه المناطق هو كما مبين في الشكل التالي :

وضع الصناعة في ضواحي بيروت الشرقية الشمالية حسب عدد وحجم المؤسسات والعمال

الحجم العملي	عدد المؤسسات	عدد العمال
اقل من ١٠ عمال	١٦٥٦	٤١٣٦
من ١٠ الى ٥٠ عاملا	١٧٣	٢٤٢٨
٥٠ عاملا فما فوق	٤٩	٦٣٢١ (٥)

ويلاحظ هنا بكل وضوح اتجاه تزايد التركز العمالي والرأسمالي في المؤسسات التي تضم ٥٠ عاملا فما فوق . وهذا الاتجاه يبدو انه يسير بوتائر اسرع في المنطقة الشرقية الشمالية التي يقع فيها المخيم ، وذلك مما يعزز صحة المؤشرات العامة السابقة عن الوضع الصناعي واتجاه تطوره .

انخفاض نسبة العمال الفلسطينيين في المؤسسات الكبيرة تقتصر فقط على العمال الذكور :

ويجدر بنا ان ننوه هنا بان انخفاض نسبة العمال الفلسطينيين (الذكور) في المؤسسات الكبيرة التي تضم ٥٠ عاملا فما فوق ، لا تسري على العاملات الفلسطينيات . فمثلا مؤسسة الغندور تضم حوالي ١٥٠ عاملة ومؤسسة العسيلي حوالي ٧٥ عاملة،

٤ - المصدر السابق ، ص ٢٢ .

٥ - الارقام الواردة هنا مأخوذة من دراسة المهندس انطوان ثابت عن الوضع الديموغرافي في ضواحي بيروت الشرقية الشمالية ، ١٩٦٨ ، ص ٦ .

ومؤسسة الكورتينا حوالي ٢٥ عاملة من تل الزعتر . بينما لا تضم هذه المؤسسات نفسها سوى عدد قليل جدا من العمال كما هو مبين اعلاه .

والسبب في ذلك ان الاجرة المدفوعة للعاملات في غالبية هذه المؤسسات هي ادنى بكثير من الاجرة المدفوعة للذكور وخاصة في المؤسسات الكبيرة التي تستخدم الآلات المتقدمة . فالعمل على معظم الآلات في مثل هذه المؤسسات لا يحتاج الى اتقان مهارة فردية عالية ، ولذلك يفضل اصحاب هذه المؤسسات تشغيل الفتيات اللبنانيات والفلسطينيات (وخاصة دون ١٨ سنة) لانهن يتقاضين اجورا اقل ، فعدد قليل من العاملات ، واعمارهن عادة ما بين سن ١٣ و ٢٠ سنة في الغالب ، اللواتي مضى على عملهن سنوات طويلة يتناولن اجورا تصل الى مستوى الحد الأدنى للاجور او تتعداه بقليل ، فمعظم الفتيات تتراوح اعمارهن بين حوالي ٣ ل.ل و ٧ ل.ل في اليوم .

ونستنتج من وجود عدد كبير من العاملات الفلسطينيات في المؤسسات الكبيرة بان اصحاب العمل لا يهتمهم التقيد باي وضع قانوني طالما لا يخدم مصالحهم وارباحهم المباشرة (١) . فكثير من اصحاب المؤسسات الكبيرة ما يسهلون للعاملات الفلسطينيات الحصول على اجازة العمل بانفسهم بسبب الاجور المنخفضة التي تتقاضاها العاملات . بينما لا يسهلون هذه المهمة امام العمال الفلسطينيين لانهم يتقاضون اجورا اعلى وشبه متساوية مع اجور العمال اللبنانيين . هذا بالإضافة الى العوامل التي ذكرناها آنفاً، ومن جهة اخرى فانه لا يمكننا ان نصنف بشكل دائم العاملات الفلسطينيات بانهن عاملات في الصناعة (بروليتاريا) ، لان معظمهن (حوالي ٩٥ ٪) يتركن العمل نهائيا في المؤسسات بعد الزواج .

الآثار الطبقيّة والمهنيّة والسياسيّة – التنظيميّة لانخفاض نسبة العمال الفلسطينيين في المؤسسات الكبيرة :

ان انخفاض نسبة العمال الفلسطينيين الذكور في المؤسسات الكبيرة في لبنان تؤدي الى ضعف عدد فئة العمال الصناعيين (البروليتاريين) الفلسطينيين . هذه الفئة التي تعتبر اكثر الفئات العمالية نضجا وتقدما وقابلية على التنظيم والعمل الجماعي السياسي والنقابي .

ومن المعلوم ان وتيرة العمل في المؤسسات الكبيرة لا تتأثر كثيرا ، الا في بعض الازمات والظروف الاقتصادية الخاصة بالمؤسسة او بالسوق ، الى تقلبات المواسم كما هو الحال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . وعليه فان طبيعة العمل اكثر استقرارا وثباتا في المؤسسات الكبيرة . فتمركز العمال الفلسطينيين في المؤسسات المتوسطة والصغيرة يجعلهم معرضين اكثر للتسريح الكيفي والتوقف عن العمل بين فترة واخرى والتوجه لمزاولة الاعمال الموسمية والشاقة والسفر الى الخارج بحشا

٦ -- نلاحظ ايضا ان اشتراط اجازة العمل لا يشمل المهن الشاقة التي يضطر العمال الفلسطينيون الى ممارستها . كالاعمال الزراعية ، وقطاع البناء ، ومحطات البنزين وسواها من المهن الاخرى التي سنأتي على ذكرها بعد قليل .

عن مجالات العمل . اي باختصار التعرض الى عدم الاستقرار المهني بكل ما يحمله من آثار اجتماعية واقتصادية ونفسية .

ان اهم الاخطار الناجمة عن عدم الاستقرار المهني نتيجة صعوبة الحصول على عمل ثابت ينعكس في توجه العمال الفلسطينيين الى مزاولة المهن والاعمال الشاقة والسفر الى الخارج ، فهناك ما يقارب ٩٠٠ عامل فلسطيني من تل الزعتر يعملون خارج لبنان ، وهذا مما يقيد عطاء ومشاركة العمال الفلسطينيين مشاركة فعالة في المؤسسات السياسية والنقابية الفلسطينية .

اما الآثار التنظيمية النقابية والسياسية التي يعكسها هكذا وضع فانها تتجلى في تأثير العقلية والتصرفات الفردية (الحرفية) والمصوبية الفلاحية على طبيعة العمل النقابي والسياسي وخاصة في حال غياب وجود برنامج نقابي او سياسي محدد وضوابط تنظيمية قائمة على اسس ديمقراطية تتيح بعض التعويض لما تفرضه معطيات الواقع الموضوعية .

وعليه ، فانه ينبغي التصدي للمعوقات والاسباب التي تقف حجر عثرة امام تطور العمال الفلسطينيين وتحول قسم كبير منهم الى بروليتاريين . وفي مقدمة هذه الاسباب والمعوقات اشتراط اجازة العمل وعدم شمول العمال الفلسطينيين في صندوق الضمان الاجتماعي والصحي .

وخاصة ، كما سبق ان ذكرنا ، ان اتجاه تطور الصناعة اللبنانية في المستقبل هو نحو انشاء معامل اكبر حجما . فاذا ما استمرت العقبات « القانونية » التي تعامل الفلسطينيين في لبنان « كاجانب » وتميز بينهم وبين اخوانهم العمال اللبنانيين ، والتي تحد بصفة خاصة من وجودهم وعددهم في المؤسسات الكبيرة (التي يوفر العمل فيها بعض الاستقرار المهني النسبي والحد الأدنى من الضمانات الصحية والاجتماعية ، بالإضافة الى كثير من الامور الاخرى التي تتعلق بمستقبل تطور الوضع الطبقي للعاملين) ، فاذا ما استمرت هذه العقبات والعراقيل ، فانها ستؤدي الى انعكاسات خطيرة على وضع الفلسطينيين العاملين بالمؤسسات في المدن الرئيسية ، فتحولهم الى عمال من الدرجة الثانية (بحكم اضطرارهم للتوجه نحو العمل في المهن الشاقة) ، وتجبر بعضهم ، بالتالي ، للهجرة الى الخارج سعيا وراء العمل .

ولذلك ينبغي على الثورة وكافة المؤسسات والهيئات النقابية الفلسطينية والنقابات اللبنانية والعربية التقدمية ، والقوى الوطنية اللبنانية والعربية التصدي النضالي الحازم لمساواة العمال الفلسطينيين باخوانهم العمال اللبنانيين ، والقضاء بالتالي على الاسس الاقتصادية والاجتماعية والقانونية للنزعات الاقليمية الضيقة .

الفصل الثالث

توزيع العمال الفلسطينيين حسب القطاعات والمهن

طريقة دراسة اوضاع العاملين في المؤسسات :

وفقا لبعض وجهات النظر العلمية تعتبر المؤسسات الصناعية التي تضم اقل من ٢٥ عاملا هي مؤسسات حرفية (صغيرة) ، بينما المؤسسات التي تضم ٢٥ عاملا فما فوق هي مؤسسات (كبيرة) غير حرفية بوجه عام . وستتبع هنا وجهة النظر العلمية هذه في دراسة معظم النماذج العملية وخاصة لجهة توضيح علاقات العمل ، حسب ما تسمح لنا معطيات وطبيعة كل مهنة بذلك . وهناك ، بالطبع ، وجهات نظر علمية اخرى : بعضها يعتبر المؤسسات التي تضم ٥٠ عاملا فما فوق هي مؤسسات صناعية (غير حرفية) ، بينما يعتبر بعضها الآخر ان المؤسسات التي تضم ١٠٠ عاملا فما فوق هي التي يمكن ان تنطبق عليها شروط ومواصفات المؤسسات الصناعية (غير الحرفية) الحديثة . ولكن وجهتي النظر الاخيرتين المذكورتين قد تصلحان ، في تصورنا ، للبلدان الصناعية المتقدمة اكثر مما قد تصلحان للبلدان المختلفة . الا اننا ، في نفس الوقت ، بعد ان اخذنا بوجهة النظر العلمية الاولى ، سنراعي ، قدر الامكان ، ان يكون النموذج العملي الذي سنختاره للمؤسسات التي تضم من ٢٥ عاملا فما فوق يتجاوز هذا الرقم بأكبر عدد ممكن من العمال .

العاملون في قطاع التجارة والمفروشات :

العدد الاجمالي : حوالي ٤٦٠ عاملا فلسطينيا .

يتوزع العاملون في هذا القطاع على المهن التالية :

- ١ - دهان ديكو .
- ٢ - موبيليا معدنية وخشبية (مفروشات) .
- ٣ - منجور .
- ٤ - تحف شرقية .
- ٥ - تنجيد مفروشات (على حسابهم الخاص) .

وقيل ان نتحدث عن كل مهنة على حدة لا بد ان نلاحظ ان قسما كبيرا من العاملين في هذا القطاع غالبا ما يتنقل بين هذه المهن المختلفة حسب توفر مجالات العمل .

١ - مهنة دهان ديكو :

تشمل هذه المهنة جميع العاملين من مخيم تل الزعتر الذين يقومون بعملية رش قطع المفروشات التي تم صنعها ، (ولا سيما الخشبية منها) ، بمادة « التنير » عن طريق آلة الرش الخاصة بذلك .

عدد العمال الفلسطينيين الاجمالي : حوالي ١٧٥ عاملا .

اماكن العمل : المكلس ، الدكوانة ، (بصورة اساسية) ، وسن الفيل والتبعة وسد البوشرية وبرج حمود والنهر والدورة واماكن قليلة متفرقة اخرى .

نماذج عن اوضاع العاملين في المؤسسات :

اقل من ٢٥ عاملا

اسم المؤسسة	مؤسسة ادوار توتانجي للمويليا
المنطقة	النهر - حي مار مخايل
عدد العمال الاجمالي	٥ عمال
عدد العمال الفلسطينيين	١
الحالة المدنية	متاهل
عدد ساعات العمل	٨ ساعات يوميا
الاجر	٨ ل.ل. يوميا
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة ، (يوم الاحد)
ايام المرض	غير مدفوعة .
الاعياد والعطل الرسمية	مدفوعة (٦ ايام في السنة)
الاجازة السنوية	مدفوعة (١٥ يوما في السنة)
اجازة العمل	المؤسسة لا تشترط الحصول على اجازة العمل .
ملاحظات	العامل الفلسطيني هو دهان الديكو الوحيد في المؤسسة ، (عامل غير فني) .

٢٥ عاملا فما فوق

اسم المؤسسة	مؤسسة حويك
المنطقة	سن الفيل
عدد العمال الاجمالي	حوالي ١٥٠ عاملا
عدد العمال الفلسطينيين	٤ عمال
الحالة المدنية	كلهم متأهلون
عدد ساعات العمل	٨ ساعات ونصف الساعة يوميا
الاجور	الحد الأدنى : ٥ ل.ل. الحد الاعلى : ٨ ل.ل. في اليوم
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة (الاحد طوال النهار والسبت حتى ١١/٢ ظهرا)

غير مدفوعة	ايام المرض
مدفوعة	ايام الاعياد والعطل الرسمية
مدفوعة (١٥ يوما في السنة)	الاجازة السنوية
المؤسسة تشترط الحصول على اجازة العمل	اجازة العمل
قبل بضع سنوات كانت تضم هذه المؤسسة	ملاحظات
عشرات العمال الفلسطينيين . ولم تكن تشترط	
حصولهم على اجازة العمل .	

ملاحظات عامة عن مهنة دهان الديكو :

١ - لا بد من التأكيد بان عمال مهنة دهان ديكو الموبيليا يتواجدون في كافة مؤسسات المفروشات الخشبية والمعدنية . فحوالي نصف الذين يتعاطون هذه المهنة يجيدون صناعة الموبيليا والمنجور ولكنهم عندما لا يجدون اي مجال للعمل في مهنتهم الاصلية يضطرون الى مزاوله مهنة دهان الديكو .

٢ - سبب اقبال الشباب والعمال على مزاوله هذه المهنة كونها لا تحتاج الى مهارة عالية او تدريب طويل . فيكفي بضعة اسابيع قليلة لكي يتمكن العامل من اتقانها . ومن جهة اخري فان الاجور التي يتناولها العامل فور مزاولتها (حوالي ٦ ل.ل) بدون الحاجة الى تدريب طويل ، هي بمثابة حافز مشجع لاندفاع الشباب الى مزاولتها .

٣ - العمل في هذه المهنة متقطع شبه موسمي اكثر مما هو دائم ، فهو مرهون بمدى اشتداد حركة الطلب على المفروشات الخشبية والمعدنية . وذلك مما نجد ان نسبة العمال العاملين في المؤسسات غير ثابتة . ففي مؤسسة الثير بمنطقة المكلس نجد ، بالإضافة الى العمال الفلسطينيين الخمسة الذين يعملون في قسمي الستائر الخشبية والمفروشات الخشبية والمعدنية ، ان المؤسسة عند اشتداد حركة العمل تشغل عددا من العمال الفلسطينيين (ما بين ٨-١٠ عمال) في قسم دهان ديكو الموبيليا على اساس القطعة وليس الاجر اليومي . وذلك دون ان تشترط حصولهم على اجازة العمل كما هو الحال مع العمال الفلسطينيين الخمسة الذين يعملون فيها ! .

٤ - يبلغ عدد عمال « المقاطعة » المتجولين في هذه المهنة حوالي ٧٥ عاملا وهم يعملون على اساس القطعة حسب مجالات العمل المتوفرة امامهم سواء في المؤسسات او المنازل . ونستطيع ان نعتبر طبيعة عملهم شبه موسمية . ففي احيان كثيرة يعمل بعضهم لبضعة اشهر بصورة متواصلة وفي احيان اخرى يعمل بعضهم الآخر لمدة بضعة ايام في الاسبوع الواحد وفي مرات اخرى يتعطل عن العمل لعدة اسابيع متواصلة .

٥ - تحسب ساعة العمل الاضافية بساعة ونصف الساعة ، وهي تفرض على العامل اللبناني او الفلسطيني اجباريا تبعا لحاجات صاحب المؤسسة الذي يلجأ بالمقابل ، في حال انخفاض الطلب ، الى صرف العمال .

٦ - يتعرض العمال في هذا القطاع ، بوجه عام ، الى الصرف الكيفي من العمل وخاصة في المؤسسات التي تضم اقل من ٥٠ عاملا ، ولكن العمال الفلسطينيين هم اكثر عرضة لعمليات الصرف الكيفي تحت ستار عدم وجود اجازة عمل ، فعلى سبيل المثال صرفت مؤسسة عيد عقل في المكلس في اوائل عام ١٩٧٢ حوالي ١٠ عمال فلسطينيين بحجة عدم وجود اجازة عمل لديهم . والسؤال هنا كيف وافق صاحب المؤسسة على تشغيلهم في البداية بدون حصولهم على اجازة العمل ؟ الواقع لا يوجد تفسير لمثل هذا التصرف سوى انخفاض وتيرة العمل في المؤسسة من جهة ، وتخوف صاحب العمل اذا ما استمر العمال الفلسطينيون لديه لفترة اطول من مطالبتهم بزيادة الاجور من جهة ثانية .

وقد يلجأ صاحب المؤسسة ، اذا لم يطلب مباشرة من العمال الفلسطينيين التوقف عن العمل ، الى وسائل اخرى . فمثلا استدعى صاحب مؤسسة سليب ول (حوالي ١٥٠ عاملا) في سن الفيل - الجسر الواطي ، في اواخر عام ١٩٧١ ، بعض العمال الفلسطينيين الذين يعملون عنده (٨ عمال) واخبرهم بان الحكومة تمنع تشغيل العمال الفلسطينيين حتى ولو كانوا يحملون اجازات عمل . وقد ترك معظم هؤلاء العمال المؤسسة في الاسابيع التالية بعد تلميح صاحبها لهم بذلك .

٧ - الامراض المتسببة عن هذه المهنة كثيرة وخطيرة . فمادة « التنير » المستخدمة لرش المفروشات تتكون من مواد كيميائية ضارة بالصحة العامة ، نذكر من الامراض والاعطال التي تسببها :

١ - احتمالات التعرض لامراض صدرية كالسل والربو وسرعة القابلية للاصابة بالنزلات الشعبية .

٢ - تساهم في تعرض المعدة للاصابة بالقرحة .

٣ - اضعاف قابلية الجسم على مقاومة الامراض .

٤ - تؤدي الى تشقق جلد اليدين وجفافهما وتغير لونهما .

٥ - التعرض الى الروماتيزم ولا سيما في الساقين .

٦ - يسبب استنشاق هذه المادة في الصيف عددا من الظواهر الصحية السيئة ، كالصداع المستمر والشعور بالدوخة نتيجة تفاعل مادة التنير الكيماوية مع الجو الحار .

٧ - اما في الشتاء فان الاضرار الصحية التي قد يتعرض لها العامل فهي اوجاع الكلي والرمل .

٨ - هناك اخطار متوقعة في حال تعرض العينين مباشرة لمادة « التنير » .

٩ - اذا لم يتناول العامل الحليب لعدة اسابيع فانه يكون عرضة للامراض ، وغالبا ما يتوقف بعض العمال لعدة اسابيع عن العمل بمحض اختيارهم لكي يستعيدوا نشاطهم وحيويتهم .

١٠ - يلاحظ ان كل المؤسسات لا توزع الحليب على العمال ، ولا توفر الشروط الصحية داخل المؤسسات (تكييف الهواء وتغييره) كما لا تقوم باجراء المعاينة الطبية للعمال كل ٦ شهور كما ينص على ذلك القانون بالنسبة للمهن الخطرة على الصحة العامة (١) .

٨ - الفروق في المعاملة بين العامل الفلسطيني والعامل اللبناني ، فيما عدا المتعلق منها باشتراط اجازة العمل وعدم استفادة العمال الفلسطينيين من صندوق الضمان الاجتماعي والصحي ، يتجلى في عديد من المؤسسات بالمظاهر التالية :

أ - في بعض المؤسسات التي يزيد عدد عمالها عن ٢٥ عاملا يتم دفع الاجرة للعامل الفلسطيني بصورة جانبية غير رسمية اي بدون التسجيل في الدفتر الرسمي للمؤسسة (سلب ول ، على سبيل المثال) ! وفي بعض الاحيان يجمع عشرات العمال على القول ان الاجر الذي يتناولونه يختلف عن الاجر الذي يسجله بعض اصحاب المؤسسات في السجل الرسمي .

ب - اذا استمر العامل اللبناني لاكثر من سنة في المؤسسة فان أجرته تزيد ، كما هو العرف السائد في بعض المؤسسات التي تضم اكثر من ٢٠ عاملا ، ليرة واحدة في اليوم . بينما نجد العامل الفلسطيني لا يزيد أجره بالمقابل سوى ليرة واحدة او نصف ليرة فقط . طبعا هذا القول لا يسري على كافة المؤسسات .

ج - بعض المؤسسات لا تدفع للعامل الفلسطيني بدل ايام المرض ، بينما تدفع للعامل اللبناني ذلك (كمؤسسة « يكو » في الدكوانة) .

د - نادرا ما يتم تعيين وكلاء في المؤسسات من العمال الفلسطينيين .

٩ - لا يستفيد العمال الفلسطينيون سواء الذين يحملون اجازة عمل او الذين لا يحملونها من كافة فروع الضمان الاجتماعي (ضمان المرض وطوارئ العمل والامراض المهنية ونظام التعويضات العائلية وتعويض نهاية الخدمة وضمان الامومة) ، رغم اشتراكهم بدفع كافة الرسوم المترتبة عليهم مثلهم في ذلك مثل اخوانهم العمال اللبنانيين ، لصندوق الضمان ! وهذا يعود في الواقع الى ما تفرضه قوانين العمل اللبنانية من تمييز ضد العمال « الاجانب » الذين يحسب الفلسطينيون منهم . فقد جاء في الفقرة الرابعة من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي ما يلي :

« لا يستفيد الاجراء الاجانب الذين يعملون على اراضي الجمهورية اللبنانية من احكام هذا القانون في بعض او جميع فروع الضمان الاجتماعي ، الا بشرط ان تكون الدولة التي ينتسبون اليها تقرر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما

١ - تنص المادة الاولى من المرسوم رقم ٤٥٦٨ الصادر في ٣٠ نيسان ١٩٦٠ بما يأتي :
« على جميع المصالح العامة والمؤسسات التي تخضع لقوانين العمل او التي تقوم بعمل صناعي او مرقق والتي يزيد عدد الاجراء فيها على عشرين اجيرا ان يكون لديها طبيب يدمى (طبيب عمل) وذلك لمراقبة حالة الاجراء الصحية والقيام بالوسائل الوقائية الصحية في اماكن العمل ولتخفيف خطر التعرض لالامراض العادية المهنية وحوادث العمل » .

يتعلق بالضمان الاجتماعي . على الاجراء الاجانب ان يكونوا ايضا حائزين مبدئيا على رخصة عمل ليخضعوا لاحكام هذا القانون . واذا كان البعض منهم غير ملزم بحيازة رخصة عمل او لم يحصل في الواقع عليها فلا يعني ذلك ارباب عملهم من دفع الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القانون « (٢) . ولا يستثنى الفلسطينيون من احكام هذا القانون بالرغم من وضعهم الخاص وعدم وجود دولة لهم لكي تقرر مبدئيا المعاملة بالمثل للعمال اللبنانيين !

وينطبق عدم شمول العمال الفلسطينيين في صندوق الضمان الاجتماعي على كافة العاملين منهم في سائر المؤسسات والمهن الاخرى .

١٠ - « يعاقب الذي يستخدم اجنبيا بعقد عمل او اجازة صناعة بدون موافقة مسبقة او اجازة عمل صادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بغرامة يجب ان لا تقل في مطلق الاحوال عن ٥٠ ليرة لبنانية عن كل يوم استخدمه فيه وان لا تزيد عن مائة ليرة وتضاعف هذه العقوبة عند تكرار المخالفة خلال ٣ سنوات » (٢) . صحيح ان المؤسسات بوجه عام لا تتقيد باحكام هذه المادة فهي تقوم بتشغيل العمال الفلسطينيين حسب الحاجة (فمثلا مؤسسة السبتى في المكلس احيانا تشتترط على العمال الحصول على اجازة العمل وحيانا لا تشتترط ، وكذلك الثير وعقل وغيرهما من المؤسسات الاخرى) ، ولكن في حال تشغيل العمال الفلسطينيين بدون اجازة عمل فان ذلك يعتبر بمثابة اداة ضاغطة عليهم كي لا يقوموا بالمطالبة بزيادة اجورهم ودفع بدل ايام المرض وغير ذلك من المطالب الاخرى والا تعرضوا للطرده .

١١ - يتعرض جميع العمال في هذه المهنة وفي سائر مهن قطاع المفروشات وفي مختلف المؤسسات الاخرى التي تضم ما يزيد عن ٢٠ - ٢٥ عاملا بوجه عام الى الحسوم التأديبية بصورة تعسفية ومبالغ فيها . فاذا تأخر العامل عن العمل ٥ دقائق يحسم من اجرته بدل ساعتين (كمؤسسة سليب ول) وفي مؤسسات اخرى يحسم له بدل نصف ساعة في المؤسسات التالية : حليم ضو ، انيس سويدان ، الثير ، خطار خوري، وغيرها من المؤسسات الاخرى، وبصرف النظر عن ظرف وعذر التأخير، اما اذا تغيّب ١٠ دقائق في مؤسسة سليب ول فانها تحسم له من اجره بدل ٤ ساعات (اي نصف نهار) اما اذا تأخر اكثر من ذلك فلا يسمح له بالدخول ، واذا حدث ان تغيّب ليوم واحد لاي سبب او ظرف طارئ فانه يحسم له بدل يومين من اجره، ولا توضع هذه الحسومات أو الغرامات ، من جهة ثانية ، لصالح الاعمال التعاونية التي تعود بالنفع على العاملين (٤)

٢ - قانون الضمان الاجتماعي ، متم ومعدل حتى تاريخ ١٩٧٢/١١/١ - دار المنشورات الحقوقية ، مطبعة صادر - بيروت ، ص ١٠ .

٣ - المصدر السابق ، نص المادة ٤ من القانون المنشور بالرسوم رقم ٦٨١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٤ ، ص ٢٤ .

٤ - هذا بينما تنص المادة ٧١ من قانون العمل اللبناني على ما يلي : « ان الغرامات المفروضة على سبيل العقاب يجب ان تخصص بتمامها بالاعمال التعاونية دون سواها المنشأة لمصلحة الاجراء وفقا للقواعد العامة التي تحدد بقرار من وزير الاقتصاد الوطني » . كما يترتب على رب العمل ، حسب المادة الثانية من القرار رقم ٦٦٩٥ (نيسان ١٩٤٩) « ان ينشئ في مؤسسته صندوقا خاصا لحفظ هذه الغرامات » ...

وتحسم المؤسسات الاخرى التي ذكرنا بعضها للعامل سواء اذا ما اضطر للتأخر ساعة واحدة او ليوم واحد عن العمل بدل يومين من أجره ايضا ، وهناك اشكال اخرى من الحسومات التأديبية منها : (١) اذا ما ضبط العامل وهو يدخن او يتحدث مع زملائه . (٢) اي يوم اضراب لمناسبة وطنية او لقضايا مطلوبة يشترك فيها العمال يحسم من اجرة العامل . (٣) اذا ما انقطع التيار الكهربائي او حدث اي خلل فني للالات التي يستخدمها العامل فان ساعات التعطيل تحسم من اجرة العامل ، او يعوضها بساعات عمل اضافية اخرى .

ان العلاقة بين العمال واصحاب العمل في معظم المؤسسات في قطاع المفروشات وغيره من القطاعات الصناعية الاخرى وخاصة تلك الحديثة العهد التي نمت وتطورت في الخمسينات والستينات ، هي علاقة يحكمها في كثير من جوانبها قوانين ومقاييس ما قبل الرأسمالية منها التسلط من خلال الوكلاء وفرض الحسوم التأديبية بصورة مبالغ فيها ، والتحابل على القوانين التي تفرضها الدولة نفسها . فمثلا عندما توافق الدولة على اي زيادة في الاجور (زيادة ٥ ٪ وبندل غلاء معيشة ورفع الحد الأدنى للاجور) ، فان عددا من اصحاب المؤسسات يلزم العمال بالتوقيع على انهم تناولوا الزيادات المستحقة لهم واذا لم يرضخ بعضهم لذلك فانه يهددهم بالطرد والفصل .

١٢ - الجدير بالذكر ان حوالي ١٠٠ عامل فلسطيني في مهنة دهان الديكو ينتظمون في نقابة مستقلة عن اتحاد عمال فلسطين (فرع تل الزعتر) ولها نقيها الخاص ، ولا يعترف الاتحاد بهذه النقابة . والواقع ان ظروف العمل الشاقة والامراض المتسببة عن المهنة التي تدفع بعضهم الى التوقف عن العمل تماما بعد فترة ، وتعرض حياة بعضهم الآخر الى اخطار جدية تجعلهم يشعرون بضرورة التحرك والعمل وتغيير اوضاعهم .

١٣ - يبلغ عدد العمال المتزوجين في هذه المهنة حوالي ٦٥ ٪ . ويبلغ عدد القاصرين (دون ١٨ سنة) حوالي ١٥-٢٠ ٪ .

توصيات ومقترحات :

١ - مطلوب من الهلال الاحمر الفلسطيني ان يقوم بمعاينة طبية لعينة من عمال هذه المهنة ورفع تقرير عن حالتهم الى الاتحاد العام لعمال فلسطين والهيئة السياسية العليا للفلسطينيين في لبنان .

٢ - على الاتحاد العام لعمال فلسطين ان يسعى ويناضل لكي تتم ابرام العقود بين العاملين الفلسطينيين والمؤسسات من خلاله . ويستحسن ان تكون هذه العقود جماعية لمصلحة العاملين ، وهذه التوصية ينبغي الا تسري فقط على العاملين في المهنة ، بل في جميع المهن الاخرى ايضا .

٢ - مهنة موبيليا معدنية وخشبية (مفروشات) :

تضم هذه المهنة جميع العاملين في صنع المفروشات المعدنية والخشبية .

عدد العمال الفلسطينيين الاجمالي : حوالي ١٢٥ عاملا (١٠٠ منهم تقريبا يعملون في صنع المفروشات الخشبية والباقي في صنع المفروشات المعدنية) .

اماكن العمل : المكلس والدكوانة (بصورة اساسية) ، المدينة الصناعية ، سن الفيل ، النبعة ، برج حمود والنهر والدورة ، انطلياس ، جديدة المتن واماكن قليلة متفرقة اخرى .

نموذج عن اوضاع العاملين في المؤسسات :

بالنسبة للعاملين في صنع المفروشات المعدنية سنكتفي بتقديم نموذج عن مؤسسة واحدة تضم فوق ال ٢٥ عاملا ، ذلك لان معظم العاملين في صنع المفروشات المعدنية يعملون في مؤسسات متوسطة (ما بين ٢٥-٥٠ عاملا) وكبيرة (٥٠ عاملا فما فوق) . اما العاملون في صنع المفروشات الخشبية فان غالبيتهم العظمى تعمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اقل من ٢٥ عاملا والسبب في ذلك انه نادرا ما تلجأ المؤسسات الصغيرة الى صنع المفروشات المعدنية لان ذلك يقتضي منها ان تكون مجهزة بعدد من الآلات والادوات الباهظة التكلفة مما يفوق طاقتها كمؤسسات صغيرة .

٢٥ عاملا فما فوق

اسم المؤسسة	مؤسسة فليفل الصناعية (مفروشات معدنية)
المنطقة	المكلس
عدد العمال الاجمالي	حوالي ٤٥ عاملا
عدد العمال الفلسطينيين	٨ عمال (بينهم ٤ عمال قاصرين دون ١٨ سنة)
الحالة المدنية	٢ متأهلان
عدد ساعات العمل	٨ ساعات يوميا
الاجور	الحد الأدنى : من ٤ - ٦ ل.ل في اليوم (للعامل القاصر)
	الحد الأعلى : من ٧ - ١١ ل.ل في اليوم
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	مدفوعة
الاعياد والعطل الرسمية	مدفوعة
الاجازة السنوية	مدفوعة (١٥ يوما في السنة)
اجازة العمل	احد العمال فقط يحمل اجازة عمل . ولا يتشدد صاحب المؤسسة في اشتراط الحصول عليها مسبقا .
ملاحظات	- يدفع صاحب المؤسسة لاحد العمال الفلسطينيين (وهو عامل فني ويعمل لديه منذ سنوات) معاشا عائليا مقداره ٢٥ ل.ل في الشهر وذلك اسوة بزملائه من العمال

الليثانيين . والسبب يمين في تخصيص هذا العامل الفلسطيني دون سواه من العمال الفلسطينيين وهو حاجة صاحب العمل اليه . الا ان هذا الاخير يقوم بدفع تعويضات العمال المترتبة عليه في حال صرفهم من العمل .
 - الاخطار والامراض المهنية الخاصة بالمفروشات المعدنية هي نفسها تقريبا التي يتعرض لها العمال في قطاع الحدادة والميكانيك . وهي بايجاز : التعرض للحروق والجروح ، وضعف النظر والامراض الصدرية .

موبيليا خشبية

مؤسسة ابو موسى (موبيليا)
 شارع تل الزعتر
 ٧ عمال
 عاملان
 احدهما متأهل
 ٨ ساعات يوميا
 ٨ - ١١ ل.ل. يوميا للعامل الفني . (ومن ٥ - ٧ ل.ل. يوميا للعامل المثمر . ومن ١٥٠ - ٤ ل.ل. يوميا للعامل المبتدىء) .
 غير مدفوعة
 غير مدفوعة
 غير مدفوعة في غالب الاحيان
 غير مدفوعة في غالب الاحيان
 تطلب من العمال الفلسطينيين بهدف الضغط عليهم كي لا يقوموا بالمطالبة بزيادة اجورهم .
 - الساعات الاضافية تحسب الساعة بساعة واحدة في معظم المؤسسات الصغيرة .
 - الوضع العملي في هذه المؤسسة ينطبق الى حد كبير ، على المؤسسات الصغيرة التالية ايضا : فؤاد الحايك ، ميلاد نعمة ، البيروتي ، الياس غريب . وهي تقع في بناية ابي ناصيف بشارع تل الزعتر .
 - يلاحظ العمال الفلسطينيون (بينهم ٤ قاصرين) في هذه المؤسسات الصغيرة التي ذكرناها ان

اقل من ٢٥ عاملا

اسم المؤسسة
 المنطقة
 عدد العمال الاجمالي
 عدد العمال الفلسطينيين
 الحالة المدنية
 عدد ساعات العمل
 الاجور

المعطلة الاسبوعية
 ايام المرض
 الاعياد والمعطل الرسمية
 الاجازة السنوية
 اجازة العمل

ملاحظات

اصحابها يحاولون ان يشككوا في الخبرة الفنية للعمال الفلسطينيين لكي لا يلجأ الى المطالبة بزيادة اجره . كما يلجأ بعضهم احيانا الى التمييز بين اجرة العامل الفني اللبناني من جهة والفلسطيني والاجنبي (السوري عادة) من جهة ثانية . فتصل اجرة العامل الفني اللبناني الى ١٥ ل.ل . بينما لا تتجاوز اجرة العامل الفلسطيني والاجنبي ١٢ ل.ل في اليوم .
- العمال الذين يصرفون لا يتقاضون اي تعويض في غالب الاحيان .

٢٥ عاملا فما فوق

اسم المؤسسة

المنطقة

عدد العمال الاجمالي

عدد العمال الفلسطينيين

الحالة المدنية

عدد ساعات العمل

الاجور

العطلة الاسبوعية

ايام المرض

الاعياد والعطل الرسمية

الاجازة السنوية

اجازة العمل

ملاحظات

مؤسسة ابناء عقل (مفروشات موبيليا)
المكلس
حوالي ٦٠ عاملا
١٠ عمال (٤ عمال منهم فنيون اما الستة فهم قاصرون دون ١٨ سنة ، بينهما ولدان عمير الواحد منهما اقل من ١٠ سنوات يقومان بنقل الاخشاب وكس المصنع) .
عاملان متأهلان
٨ ساعات يوميا
من ١ - ٢ ل.ل لكل من الولدين ، من ٤ - ٦ ل.ل يوميا لكل من العمال الاربعة دون ١٨ سنة .
(ومن ٧ - ١٠ ل.ل يوميا للعمال الاربعة الفنيين ، وهم المعنيون هنا) .
غير مدفوعة
غير مدفوعة
معظمها غير مدفوع
لا يمنحها لجميع العاملين
احيانا يشترط الحصول عليها وحيانا لا يشترط حسب حاجة المؤسسة للعمال .
- تزداد حاجة المؤسسة في الصيف الى العمال الفلسطينيين غير المهرة .
- معروف بالصرف الكيفي للعمال وبعدم دفع التعويضات وبالحسومات التأديبية . حتى معظم عماله اللبنانيين لا ينتسبون الى صندوق الضمان الاجتماعي .

ملاحظات عامة :

١ - العمال الفلسطينيون في غالبية المؤسسات المتوسطة والكبيرة (التي تستخدم الآلات) لا يعطون الفرصة للعمل على آلات حساسة . (سليب ول ، عقل وسواهما من المؤسسات الأخرى) .

٢ - اتقان مهنة صنع موبيليا المفروشات تحتاج الى تدريب ووقت طويلين من ٣ سنوات الى ٥ سنوات (يعكس مهنة دهان ديكو الموبيليا التي يمكن ان يتقنها العامل خلال اسابيع وجيزة) .

٣ - هناك عدد من العمال الفنيين « المعلمين » يصل الى حوالي ٣٥ - ٤٠ عاملا يفضل العمل في المؤسسات (الصغيرة والمتوسطة غالبا) على اساس القطعة اي على حسابهم الخاص . وذلك تخلصا من انخفاض الاجور وعلاقات العمل داخل المؤسسات . ولكنهم يعانون من البطالة المتقطعة من شهرين الى ثلاثة اشهر في السنة .

٤ - جميع الملاحظات العامة عن مهنة دهان الديكو وخاصة الملاحظات المتعلقة بالصرف الكيفي والفروق في المعاملة وفرض ساعات العمل الاضافية وعدم الاستفادة من صندوق الضمان الاجتماعي والصحي ، ووضع العمال الفلسطينيين في حالة الحصول على اجازة العمل او عدم الحصول عليها ، والحصومات التأديبية تنطبق بشكل اساسي على جميع العاملين في هذه المهنة ايضا .

٥ - يبلغ عدد العمال المتزوجين في هذه المهنة حوالي ٧٠ ٪ وعدد القاصرين دون ١٨ سنة ما بين ١٠ و ١٥ ٪ .

٣ - مهنة المنجور :

تضم هذه المهنة جميع العاملين في المناسخ وصنع الصناديق الخشبية والابواب والشبابيك والكراسي الخشبية .

عدد العمال الفلسطينيين الاجمالي : حوالي ٧٥ عاملا .

اماكن العمل : المكلس والدكوانة وتل الزعتر وسن الفيل والنهر والدورة وغيرها من الاماكن الأخرى .

نماذج عن اوضاع العاملين في المؤسسات :

اسم المؤسسة	اقل من ٢٥ عاملا
المنطقة	مؤسسة حسان بكداش (ستائر خشبية) المكلس
عدد العمال الاجمالي	١٥ عاملا
عدد العمال الفلسطينيين	١٠ (بينهم ٣ عمال دون ١٨ سنة)
الحالة المدنية	٦ عمال متاهلون
عدد ساعات العمل	٨ ساعات ونصف الساعة يوميا

الاجور

من ٣ - ٥ ل.ل يوميا للعمال القاصرين . ومن
١٠ - ١٢ ل.ل يوميا للعمال البالغين « للمعلمين »
فقط .

غير مدفوعة

غير مدفوعة

بعضها غير مدفوعة وبعضها الآخر مدفوعة (عيدا
الاضحى ورمضان، وعيدا الاستقلال واول ايار) .
مدفوعة . (١٥ يوما في السنة تعطى بصورة متقطعة)
لا تشترط المؤسسة الحصول على اجازة العمل
- بين فترة واخرى عندما تخف قليلا وتيرة العمل
يطلب صاحب المؤسسة من بعض العمال ان
يكف عن العمل بضعة ايام في الاسبوع .
- يصرف صاحب المؤسسة بعض العمال بين
حين وآخر لعدة اسابيع او اشهر حسب حركة
العمل ، تعويضات الصرف لا تدفع الا للعمال
الفنيين « المعلمين » .
- اصغر العمال القاصرين عمره ١٢ سنة .

مؤسسة ناصيف فضول (منشرة وصنع صناديق
خشبية)

المكلس

٤٥ عاملا

٢٠ (بينهم ١٢ قاصرا)

٣ عمال متأهلون

٨ ساعات يوميا

من ٥٠ - ٥٥ ق.ل في اليوم للعمال القاصرين .

ومن ٥ - ٨ ل.ل في اليوم للعمال البالغين .

غير مدفوعة

غير مدفوعة

مدفوعة (ولكن في احيان كثيرة يلزم صاحب
المؤسسة العمال بالعمل ايام الاعياد والعطل الرسمية
اذا اقتضت ظروف العمل ذلك) .

لا تمنح الا لحوالي عشرة من العمال اللبنانيين .

لا يشترط الحصول على اجازة العمل .

تحسب الساعة الاضافية بساعة واحدة .

- يستمر موسم العمل في هذه المؤسسة ٨ او ٩

العطلة الاسبوعية

ايام المرض

الاعياد والعطل الرسمية

الاجازة السنوية

اجازة العمل

ملاحظات

٢٥ عاملا فما فوق

اسم المؤسسة

المنطقة

عدد العمال الاجمالي

عدد العمال الفلسطينيين

الحالة المدنية

عدد ساعات العمل

الاجور

العطلة الاسبوعية

ايام المرض

الاعياد والعطل الرسمية

الاجازة السنوية

اجازة العمل

ملاحظات

اشهر في السنة . وبعد ذلك يتقلص عدد
العاملين الى حوالي ١٠ عمال (كلهم لبنانيون) .
- طبيعة العمل الآلي المتقدم في المؤسسة تفسر
سبب لجوئها الى تشغيل عدد كبير من الاولاد
والقاصرين (حوالي نصف عدد المؤسسة) .
- العمال اللبنانيون الذين يعتبرهم صاحب
المؤسسة من المثبتين لديه وعددهم حوالي ١٠
غير مسجلين في صندوق الضمان الاجتماعي .

ملاحظات عامة عن المهنة :

- يتعرض العمال للصرف الكيفي ولا تدفع لهم التعويضات كمؤسسة حسين حمدون
(١٥ عاملا بينهم ٦ فلسطينيين) ورولز اوف ليبانون (٢٠ عاملا بينهم ٥ فلسطينيين)
في المكلس ، وشوكيان (٤٥ عاملا بينهم ٢٠ فلسطينيا) في النهر . فمثلا عندما رفض
٤ من العمال الفلسطينيين العمل كميادين عند مؤسسة حسين حمدون مفضلين العمل
على اساس القطعة رفض صاحب العمل دفع التعويضات المستحقة عن ٩ سنوات من
الخدمة . واخيرا بعد توسط الاتحاد العام لعمال فلسطين فرع المخيم وافق صاحب
المؤسسة على دفع مبلغ ٢٠٠ ل.ل فقط كتعويض نهاية الخدمة عن كل هذه السنوات
الطويلة !! ولكن هؤلاء العمال الاربعة اضطروا بعد ذلك الى العمل مجددا في نفس
المؤسسة .

- يعمل في هذه المهنة عدد كبير من القاصرين والاولاد الصغار وخاصة في مؤسسة
ناصر فصول .

- يفضل بعض العمال الفلسطينيين الفنيين « المعلمين » او البالغين العمل على
اساس القطعة في هذه المهنة .

- طبيعة العمل في معظم المؤسسات التي ذكرناها غير ثابتة على مدار السنة
(ما عدا مؤسسة شوكيان لصنع الكراسي التي تضم حوالي ٤٠ عاملا بينهم ١٣ عاملا
فلسطينيا من تل الزعتر) ، فهناك شهران او ثلاثة تنخفض فيها حركة العمل الى
ادنى درجاتها حيث يatal العمال الفلسطينيين من هذه المدة اكبر قسط من البطالة
شبه الموسمية .

- اخطار المهنة : الجروح ، التعرض لبترا اصابع اليدين بسبب الآلات المستخدمة
لنشر الاخشاب .

- جميع الملاحظات التي اوردناها عن المهن السابقة لجهة الصرف الكيفي والفروق
في المعاملة ، (مثلا مؤسسة رولز اوف ليبانون تمنح اجازة سنوية مدفوعة للعمال
اللبنانيين دون الفلسطينيين) ، وفرض ساعات العمل الاضافية وعدم الاستفادة من
صندوق الضمان الاجتماعي والصحي ، تنطبق على العمال الفلسطينيين في هذه المهنة .

اما اجازة العمل . فان مؤسسة شوكيان فقط هي التي تشترط الحصول عليها ، من ضمن المؤسسات التي ذكرناها ، وكذلك الحال بالنسبة للحسوم التأديبية .

٤ - مهنة تحف شرقية :

تضم هذه المهنة جميع العاملين في صنع التحف والمفروشات والادوات الشرقية (كالجمال والطنافس والشنط الجلدية) . وهي تجمع بين عدد من المهن كالمنجور والموبيليا وتفصيل الجلود وحشوها وخياطتها بالإضافة الى دهان الديكو . فمثلا معظم قطع التحف الشرقية الخشبية لا بد ان تمر في كافة هذه المراحل . وتضم هذه المهنة فئتين من العمال : ١ - فئة العاملين في المؤسسات . ٢ - فئة العاملين لحسابهم الخاص .

عدد العمال الفلسطينيين الاجمالي : حوالي ٧٥ عاملا .

اماكن العمل : تل الزعتر . رأس الدكوانة ، سد البوشرية ، جديدة المشن ،

برج حمود .

١ - الفئة الاولى : العاملون في المؤسسات

نماذج عن اوضاع العاملين في المؤسسات :

اقل من ٢٥ عاملا :

اسم المؤسسة	مؤسسة فايزة حلاونة
المنطقة	تل الزعتر - الدكوانة
عدد العمال الاجمالي	٧ عمال
عدد العمال الفلسطينيين	٣ عمال (بينهما قاصران)
الحالة المدنية	كلهم عزاب
عدد ساعات العمل	٨ ساعات ونصف الساعة في اليوم
الاجور	من ٤ - ٧ ل.ل في اليوم
المعطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	غير مدفوعة
الاعياد والعطل الرسمية	بعضها مدفوع وبعضها الآخر غير مدفوع
الاجازة السنوية	غير مدفوعة
اجازة العمل	لا تشترط المؤسسة الحصول على اجازة العمل
ملاحظات	صاحب المؤسسة فلسطيني ولكن زوجته لبنانية . (والمؤسسة باسمها كما هو مبين اعلاه) .

٢٥ عاملا فما فوق :

اسم المؤسسة	مؤسسة غازار
المنطقة	تل الزعتر
عدد العمال الاجمالي	٤٥ عاملا
عدد العمال الفلسطينيين	٤٤ عاملا (٤ منهم يعملون في رش التحف الخشبية - الجمال وما الى سواها - بمادة

«التنير» .	الحالة المدنية
١٠ متأهلون	ساعات العمل
٩ ساعات يوميا	الاجور
من ٢ - ٤ ل.ل للعمال القاصرين والمتمرنين .	العطلة الاسبوعية
ومن ٥ - ١٠ ل.ل للعمال المهرة والفنيين .	ايام المرض
غير مدفوعة	
احيانا تدفع المؤسسة بدل بعض ايام المرض	
واحيانا اخرى لا تقوم بدفعها مطلقا .	
١٥ يوما مدفوعة . ولكن في بعض الاحيان يطلب	الاجازة السنوية
صاحب المؤسسة من العامل ان يعمل ايام الاجازة	
نظرا لحاجة المؤسسة لذلك على أساس ان يتناول	
العامل اجرا مضاعفا .	اجازة العمل
لا تشترط المؤسسة حصول العاملين على	
اجازة عمل .	ملاحظات
— تحسب الساعة الاضافية بساعة ونصف	
الساعة .	
— في السنتين الاخيرتين اخذت المؤسسة ، بعد	
ان ازداد الطلب على التحف الشرقية التي	
تصنعها ، تشجع بعض العاملين الفنيين بالعمل	
على اساس القطعة .	
— الاجور متدنية في هذه المؤسسة ، واي عامل	
يطالب ويصر على زيادة اجره يهدده صاحب	
المؤسسة بالطرد .	
— وجود آلات متقدمة في المؤسسة يفسر تشغيل	
عدد كبير من الاولاد والقاصرين المتدربين .	
— معظم العاملين الفلسطينيين من تل الزعتر في	
مهنة التحف الشرقية تدربوا في هذه المؤسسة .	
— حالات الصرف الكيفي قليلة الوقوع ، ولكن	
هناك عددا من العمال الفنيين المتدربين غالبا ما	
يضطر الى ترك المؤسسة نظرا لتدني الاجور .	
— العمل في هذه المؤسسة ثابت على مدار السنة .	

ملاحظات عامة :

- ١ - بدأ اقبال العمال الفلسطينيين من تل الزعتر على مزاوله هذه المهنة مع انشاء مؤسسة غازار عام ١٩٥٦ داخل المخيم .

٢ - هناك اقبال قوي من ابناء الجيل الجديد على تعلم هذه المهنة . كما ان اتقانها لا يستغرق وقتا طويلا .

٣ - حوالي ثلث العاملين من القاصرين دون ١٨ سنة .

٤ - عدد العمال الذين يعملون على حسابهم الخاص في بيوتهم ثلاثة عمال يمتلك كل واحد منهم آلة خياطة ثمنها حوالي ١٢٠٠ ل.ل. بالإضافة الى معدات اخرى صغيرة خاصة بتفصيل وخياطة الشنط والطنافس الجلدية . ويتعاقد هؤلاء العمال مع عدد من محلات بيع التحف الشرقية لتسويق انتاجهم .

٥ - نظرا لحاجة المؤسسات الكبيرة الى زيادة الانتاج فانها لا تشترط حصول العمال الفلسطينيين على اجازة العمل كمؤسسة بيلوس في سد البوشرية التي تضم حوالي ١٥٠ عاملا بينهم ١٤ عاملا فلسطينيا من تل الزعتر .

٦ - حوادث العمل قليلة منها التعرض الى الجروح وخاصة عند نشر الاخشاب.

٧ - جميع الملاحظات العامة السابقة المتعلقة بوجه خاص بفرض ساعات العمل الاضافية وعدم الاستفادة من صندوق الضمان الاجتماعي والصحي تنطبق بشكل اساسي على جميع العاملين في هذه المهنة .

٢ - الفئة الثانية :

العاملون لحسابهم الخاص :

العدد : ٣ عمال (متأهلون) .

مكان العمل : تل الزعتر .

طبيعة العمل : عاملان يعملان في منزليهما والعامل الثالث يستأجر محلا داخل المخيم .

معدل الدخل الشهري : من ٤٠٠ ل.ل. - ٧٠٠ ل.ل. للعامل .

ملاحظات :

- اسباب توجه العمال الثلاثة للعمل لحسابهم الخاص :

١ - تدني الاجور في المؤسسات .

٢ - طول ساعات العمل في المؤسسات .

٣ - عدم وجود اي ضمان صحي او اجتماعي او اجازة سنوية .

- لا بد ان يتوفر للعامل لحسابه الخاص آلة خياطة يدوية يتراوح ثمنها بين ١٢٠٠ ل.ل. - ١٥٠٠ ل.ل. حسب الحجم .

٥ - مهنة تنجيد مفروشات (على حسابهم الخاص) :

تضم هذه المهنة العاملين في تنجيد المفروشات (كتابيات ، كراسي الخ ...) .

وتصليحها على حسابهم الخاص داخل البيوت ، بشكل اساسي ، وفي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي قد تحتاجهم لعدد من الاسابيع او الايام القليلة في بعض الاحيان .

اماكن العمل	المخيم ، الدكوانة والمكلس
عدد العمال الفلسطينيين الاجمالي	١٠ عمال
الحالة المدنية	٤ متأهلون
معدل ايام العمل في الشهر الواحد	١٢ - ١٥ يوما في الشهر
معدل الدخل الشهري	١٠٠ - ١٢٥ ل.ل شهريا
امراض المهنة	يعرض غبار القش المتطاير الصدر للزلات الشعبية والسل .
ملاحظات	- في حال العمل في المؤسسات المتوسطة والصغيرة لفترة وجيزة تتراوح اجور العاملين بين ٦ و ٨ ل.ل بدل ٨ ساعات في اليوم . - اشتراط الحصول على اجازة العمل في المؤسسات الكبيرة بوجه عام ، وتدني الاجور في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعدم حاجتها الدائمة الى تنجيد المفروشات ، يدفع عمال هذه المهنة الى العمل على حسابهم الخاص . - العاملون في هذه المهنة لا يفتقرون الى الخبرة والمهارة الفنية ، فهناك مثلاً عامل متخرج من معهد سبلين في مهنة التنجيد ، وقد اصطدم عمله في كل المؤسسات التي عمل بها اما باشتراط اجازة العمل في المؤسسات الكبيرة او بتدني الاجور والعمل المتقطع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . - تصل نسبة البطالة لعمال هذه المهنة الى حوالي ٦ اشهر في السنة .

العاملون في قطاع الفداء

العدد الاجمالي : حوالي ٣٧٩ عاملا (بينهم حوالي ٢٨٢ عاملة) يتوزع العاملون في هذا القطاع على عدد من المؤسسات والمهن المختلفة ، اهمها :

- ١ - شوكلاتة وبسكويت وسكاكر واغذية مختلفة .
- ٢ - البان واجبان ومرطبات (وبرادات لحفظ الفواكه والخضار) .

٢ - لحوم مجففة وقصابون .

٤ - عمال افران .

١ - شوكلاتة وبسكويت وسكاكر واغذية مختلفة :

العدد : حوالي ٢٢٥ عاملا (بينهم حوالي ٢٠٠ عاملة) .

اماكن العمل : المكلس ، تل الزعشر ، الدكوانة ، سن الفيل ، الشياح ،
الشويقات ، واماكن متفرقة اخرى .

نماذج عن اوضاع العاملين :

اقل من ٢٥ عاملا

اسم المؤسسة	مؤسسة اميليو (كبيس مخلات)
المنطقة	المكلس
عدد العمال الاجمالي	٩ عمال (بينهم ٨ عاملات)
عدد العمال الفلسطينيين	٣ عاملات
الحالة المدنية	غير متأهلات
عدد ساعات العمل	ثمانية ساعات ونصف الساعة يوميا
الاجور	٥ ل.ل - ٦ ل.ل يوميا
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	غير مدفوعة
ايام الاعياد والعطل الرسمية	بعضها يعطى ويدفع للعاملين
الاجازة السنوية	مدفوعة
اجازة العمل	غير مشروطة
ملاحظات	- لا تختلف اجور العاملات الفلسطينيات في مؤسسات الغذاء الصغيرة والمتوسطة المتنوعة عن اجورهن هنا . ونذكر من هذه المؤسسات: مؤسسة بريمو بول لسلخ الفراريج (٤٠ عاملا وعاملة بينهم ٣ عاملات فلسطينيات) ، ومؤسسة لفكو للمعلبات (١٠ عمال بينهم ٣ عاملات فلسطينيات) ، في منطقة المكلس . - عدد العمال الفلسطينيين في مثل هذا النوع من المؤسسات الغذائية الصغيرة والمتوسطة يوازي عدد العاملات الفلسطينيات تقريبا . الا ان اجورهم اعلى من اجور العاملات فهي تتراوح بين ٧ و ٩ ل.ل يوميا .

٢٥ عاملا فما فوق

اسم المؤسسة

مؤسسة غندور (شوكلاتة وبسكويت وسكاكر
ومعكرونة وزيت وغيرها)

المنطقة
عدد العمال الاجمالي
عدد العمال الفلسطينيين

الشيح + الشويقات
حوالي ١٠.٠٠ عامل وعاملة (فما فوق)
حوالي ١٥٠ عاملة + ٦ عمال من تل الزعتر .
(هناك عدد آخر من العاملين الفلسطينيين
من مخيم برج البراجنة وسواه . ولكننا غير
معنيين هنا بدراستهم) .

الحالة المدنية

عدد ساعات العمل
اجور العاملات
« حسب الاعمار »

كل العاملات (او على الاقل ٩٥ ٪ منهن) غير
متأهلات . نصف العمال الفلسطينيين متأهلون .
٨ ساعات يوميا
٢٥٠ ق.ل - ٣٠٠ ق.ل يوميا للعاملة التي
يبلغ عمرها ١٣ سنة .
٣٥٠ ق.ل - ٤٠٠ ق.ل يوميا للعاملة التي
يبلغ عمرها ١٤ - ١٥ سنة .
٥٠٠ ق.ل - ٥٣٠ ق.ل يوميا للعاملة التي
يبلغ عمرها ١٦ - ١٨ سنة .
٧١٠ ق.ل - ٨٠٠ ق.ل يوميا للعاملة التي
يبلغ عمرها ١٩ سنة فما فوق .
ولكن عدد العاملات اللواتي تتجاوز اعمارهن ١٩
سنة قليل جدا .

٧١٠ ق.ل - ٨٣٠ ق.ل يوميا

غير مدفوعة

غير مدفوعة

مدفوعة

مدفوعة (١٥ يوما في السنة تعطى حسب الوقت
الذي تختاره المؤسسة) .

مشروطة بعد ١٩٧١ . ولكن المؤسسة تسهل
للعاملات الفلسطينيات فقط ، دون العمال
الفلسطينيين ، الحصول على اجازة العمل نظرا
لتدني اجورهن وسائر العاملات اللبنانيات .
هذا بينما من المفروض ان تكون اجرة العاملات
مساوية لاجرة العمال بسبب التماثل بينهما هنا
في الاعمال والمهام (٥) .

اجور العمال

العطلة الاسبوعية

ايام المرض

ايام الاعياد والعطل الرسمية

الاجازة السنوية

اجازة العمل

٥ - ينص المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ ، E , T ، الصادر في ١٢ ايار ١٩٤٣ ، في مادته رقم ٣ على « ان
النساء المستخدمات للقيام بمهام واعمال مماثلة للتي يقوم بها العمال او المستخدمون يتقاضين
الاجور الاساسية التي يتقاضها العمال والمستخدمون مضافة اليها الزيادات في المادة الاولى » ،
والقصود هنا زيادات تعويض غلاء المعيشة .

ملاحظات

سنستفيض قليلا في شرح اوضاع العاملين في هذه المؤسسة نظرا لوجود عدد كبير من العاملات الفلسطينيات من تل الزعتر وسواه .

— ساعات العمل الاضافية وعددها ٤ ساعات يوميا تفرض على العاملين على اساس ان العمل في المؤسسة يتم على دورتين (نهائية وليلية) كل دورة منهما ١٢ ساعة . (وذلك طوال الخريف والشتاء والربيع) .

وبالرغم من كون المؤسسة تعمل بكامل طاقتها الانتاجية في معظم فصول السنة، فان الساعات الثماني الاولى من دورة العمل الليلية تحسب الساعة بساعة واحدة . اما ساعات العمل الاربع الاضافية الاجبارية في كل من الدورتين فانها تحسب على اساس الساعة بساعة ونصف الساعة .

— تعويضات نهاية الخدمة تدفع للعاملات .

— معاملة العاملين داخل المؤسسة تأخذ طابع العلاقات القطاعية التعسفية . فلا يتورع الكلاء (بعضهم يحمل العصي والكرابيج) عن اهانة وشم وصفع العاملين وضرب العاملات احيانا .

— الاغلبية الساحقة من العاملات الفلسطينيات يتركن العمل في المؤسسة بعد الزواج .

— لا ينتفع العاملون الفلسطينيون من صندوق الضمان الاجتماعي والصحي بالرغم من انهم يدفعون رسوم الاشتراك .

— لا تسمح المؤسسة للعاملين بممارسة العمل النقابي . فقد حاول بعض العمال في اواسط الستينات طلب رخصة من وزارة الشؤون الاجتماعية لتشكيل نقابة خاصة بعمال غندور ، الا ان صاحب المؤسسة قام بطرد جميع العمال الذين تقدموا بطلب الرخصة النقابية .

— منذ بداية ربيع ١٩٧١ اصبحت تكلفة مواصلات العودة على حساب العاملات . الا ان العاملات اللواتي يعملن في دورة « وردية » عمل الليل ، فان المؤسسة تتكلف بمهمة توصيلهن على نفقتها .

— تطور اشكال تهرب المؤسسة من الالتزام بدفع الحد الأدنى للاجور وعدم تطبيق قوانين الضمان الاجتماعي ، على النحو التالي :

١ — قيام المؤسسة بتشغيل اكبر عدد ممكن من العاملين الذين لم تتجاوز اعمارهم الـ ٢٠ سنة لكي تتهرب من دفع الحد الأدنى للاجور بدون الاخلال بنفس معدل ووتيرة الانتاج نظرا لآلية ومكنة العمل في المؤسسة . فالمادة الاولى من قانون رقم ٦٧/٣٦ الصادر في ١٦ ايار ١٩٦٧ تنص على ان الحد الأدنى للاجور (حاليا ١٠ ار.ق.ل في اليوم) يطبق على جميع الاجراء ذكورا واناثا « الذين لهم من العمر ٢٠ سنة كاملة ويعملون فعليا في المؤسسة المكلفين بها كامل مدة دوام العمل المحدد فيها ... » .

٢ - القيام بصرف عدد من العاملين (وخاصة الذكور) الذين كادوا يلفسون الـ ٢٠ سنة ، واستبدالهم بسواهم من العاملين الاصغر سنا ، للتخلص من دفع الحد الأدنى للاجور ، كما يتم صرف عدد آخر من العاملين قبل بلوغهم مدة عمل سنتين في المؤسسة منعاً من اكتسابهم حق الحصول على اجرة ايام المرض . وذلك بين فترة وأخرى .

٣ - القيام بتشغيل عدد كبير من الاحداث (ذكورا واناثا) الذين لم يبلغوا السادسة عشرة ، لاكثر من ٧ ساعات وفي دورة عمل الليل (١٢ ساعة) دون الحصول على شهادات طبية من السلطة الصحية تثبت مقدرة الاحداث المعنيين الجسدية على مزاوله هذه الاعمال . وكما تنص على ذلك المادة ٢٣ من قانون العمل اللبناني .

- تعاني العاملات الفلسطينيات ، وسائر العاملين في المؤسسة ، من جور الحسومات « العقوبات » التأديبية المسلطة عليهم . وتظهر الحسومات التأديبية بالاشكال التالية :

١ - في حال عدم انتاج العاملة او العامل كمية الانتاج المطلوبة التي تطلق عليها المؤسسة « الحد الأدنى » من كمية الانتاج . ولكن هذا « الحد الأدنى » ليس له مقاييس ثابتة ومحددة . فمثلا منذ حوالي ٥ سنوات كان مجموع ما تنتجه ماكينة العلكة هو ٤ صناديق يوميا . واليوم المطلوب من العاملة ان تقوم ، على الماكينة المذكورة نفسها ، بانتاج ٨ صناديق يوميا . ومثلا آخر ، فان ماكينة السولو والفينواز كانت تنتج قبل ٥ سنوات تقريبا برميلا واحدا في اليوم ، ولكن المطلوب الآن من العاملة ان تنتج على نفس الماكينة ٣ براميل يوميا ! وهذا مما يسبب الارهاق الشديد للعاملين ويجعلهم احيانا عاجزين عن انتاج الكمية المطلوبة .

٢ - الكلام خلال فترة العمل .

٣ - التأخر عن العمل لبضعة دقائق .

٤ - التعميل بدون اذن مسبق . (بدون اعتبار للمسائل الطارئة) .

والعقوبات التأديبية اما ان تكون بالطلب من العاملة او العامل بالتوقف عن العمل لمدة يوم او يومين او اسبوع . او بقيام المؤسسة بحسم اجرة سهرة (٤ ساعات) او سهرتين (٨ ساعات) من ساعات العمل الاضافي . فالمؤسسة لا تتقيد ، كما نصت المادة ٧١ من قانون العمل ، بتخصيص الحسومات للاعمال التعاونية التي تعود بالنفع على العاملين لا على المؤسسة ! .

- تقوم ، احيانا ، المؤسسة بنقل بعض العمال والعاملات غير المرغوب فيهم او غير المرضي عنهم والتي تزمع صرفهم من العمل الى اقسام اخرى يكون فيها العمل شاقا للغاية ، كقسم انتاج الحلاوة والزبوت . وذلك لدفع العاملة (او العامل) على ترك العمل من تلقاء نفسها .

١ - اخطار المهنة : التعرض للجروح في بعض الاقسام (كالبسكويت والراحة والحلاوة وقسم صنع علب التبنك) والى احتمال بتر بعض الآلات وخاصة آلات التفليف) لاصابع اليدين .

والجدير بالذكر ان المؤسسة تجبر العاملة على الاستمرار في العمل مهما كان الجرح الذي تعرضت له كبيرا .

٢ - ما ذكرناه من اوضاع وعلاقات العمل ينطبق ايضا على العاملات اللبنانيات .

٣ - اهم مطالب العاملات الفلسطينيات :

١ - زيادة الاجور (ودفع بدل غلاء المعيشة) .

٢ - ان تكون ساعات العمل الاضافية اختيارية .

٣ - ان تحسب كل ساعة عمل من ساعات الليل بساعة ونصف الساعة . وكذلك في حال طلب المؤسسة من العاملات ان يعملن في بعض ايام الاحاد او العطل الرسمية .

٤ - انشاء صندوق للعقوبات التأديبية يعود ريعه لصالح العاملين لا للمؤسسة .

٥ - تحسين معاملة العاملات بعدم توجيه الاهانات والشتائم (والصفعات احيانا) لهن من قبل وكلاء المؤسسة .

٦ - عدم ارهاق العاملات بتكليفهن انتاج ما يفوق طاقتهن وطاقته المأكنة نفسها .

٧ - ان يكون تعاقد العاملات الفلسطينيات مع المؤسسة بصيغة العقد الجماعي، ومن خلال الاتحاد العام لعمال فلسطين .

ملاحظات عامة :

١ - هناك حوالي ٢٠ عاملة فلسطينية من تل الزعتر في مؤسسة كراون (حوالي ٢٠٠ عامل وعاملة) بسن الفيل . ويزداد عددهن قليلا في فصل الشتاء وخاصة في قسم الشوكولاتة . ولا تختلف اجور العاملات هنا عن اجورهن في مؤسسة غنسدور وكذلك لا تختلف اوضاعهن لجهة الحالة المدنية وعدد ساعات العمل وايام المرض والاعياد والعطل الرسمية ، وتعويضات الصرف من العمل واطار المهنة . اما اجازة العمل فهي غير مشروطة .

٢ - البان واجبان ومرطبات (وبرادات لحفظ الفواكه والخضار) :

العدد الاجمالي : حوالي ٧٥ عاملا (بينهم حوالي ٦٥ عاملة) .

اماكن العمل : الدكوانة ، المكلس ، الشويقات ، واماكن متفرقة اخرى .

نموذج عن اوضاع العاملين :

اسم المؤسسة	مؤسسة الكورتينا
المنطقة	الدكوانة
عدد العمال الاجمالي	حوالي ٢٠٠ عامل وعاملة فما فوق
عدد العمال الفلسطينيين	حوالي ٣٠ عاملا (بينهم حوالي ٢٥ عاملة)
الحالة المدنية	حوالي ٣ من العمال متاهلون
عدد ساعات العمل	٨ - ٩ ساعات يوميا
الاجور	تتراوح بين حوالي ٣ ل.ل - ٧ ل.ل يوميا للعاملة وبين ٦ ل.ل - ١٠ ل.ل يوميا للعامل .
ايام المرض	مدفوعة
العطلة الاسبوعية وايام الاعياد	مدفوعة
والعطل الرسمية	مدفوعة
الاجازة السنوية	غير مشروطة
اجازة العمل	- ساعة العمل الاضافية تحسب بساعة ونصف الساعة .
ملاحظات	- التعويضات تدفع للعاملات في حال صرفهن من العمل ، او تركه باختيارهن بسبب الزواج . - معظم العاملات يتركن العمل بعد الزواج . - تعاني العاملات من الحسومات التأديبية . - اخطار المهنة هي نفسها في الفندور (التعرض للجروح وبتر الاصابع) . - في فصل الصيف تعمل حوالي ٢٠ تلميذة فلسطينية في المؤسسة ، بصورة مؤقتة .

ملاحظات عامة :

- هناك عدد من العاملات الفلسطينيات في المؤسسات المختلفة منها : براد حفظ
التفاح بجانب الكورتينا (٤ عاملات فلسطينيات) وبرادات متفرقة اخرى في عدة
مناطق . ومؤسسة جرفي للمثلجات في المكلس (عاملتان فلسطينيتان) . ومؤسسة
طانيوس مرهيج (بوظة وبسكويت) في المكلس ايضا .

٣ - لحوم مجففة وقصابون :

العدد : حوالي ٢٩ عاملا (بينهم ١٠ عاملات) .

اماكن العمل : تل الزعتر (بالنسبة للقصابين) ، سن الفيل ، فرن الشباك ،
اماكن متفرقة اخرى في بيروت وجبل لبنان .

فئات العاملين :

- أ - العاملون في مؤسسات اللحوم المجففة .
- ب - العاملون في محلات القصايين .
- ج - القصابون العاملون لحسابهم (داخل المخيم) .

أ - العاملون في مؤسسات اللحوم المجففة :

العدد : حوالي ١٠ عمال (بينهم ٥ عاملات) .

نموذج عن اوضاع العاملين :

اسم المؤسسة	مؤسسة فرهود (لصنع اللحوم الجافة والمرتدلا)
المنطقة	فرن الشباك
عدد العمال الاجمالي	٢٠ عاملا (معظمهم سوريون وفلسطينيون)
عدد العمال الفلسطينيين	٣ عمال (هنالك عاملان فلسطينيان ايضا من غير مخيم تل الزعتر) .
الحالة المدنية	كلهم متأهلون
عدد ساعات العمل	تكون على الشكل التالي : يوم ١١ ساعة واليوم الذي يليه ١٣ ساعة يوميا . وقس على هذا النوال .
الاجور	٨ ل.ل - ١٢ ل.ل في اليوم
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	غير مدفوعة في اغلب الاحيان
ايام الاعياد والعطل الرسمية	غير مدفوعة في اغلب الاحيان (باستثناء عيدي الاضحى ورمضان) .
الاجازة السنوية	غير مدفوعة
اجازة العمل	غير مشروطة
ملاحظات	- عدد ساعات العمل الطويلة ترهق العاملين الى اقصى الحدود . ولكن لا مفر لهم من القبول بشروط المؤسسة . - تمنح المؤسسة كل عامل من العاملين القدامى حوالي كيلو لحمه في الاسبوع . - امراض واخطار المهنة : تعرض العاملين للنزلات الصدرية نتيجة لاضطرابهم الى الوقوف عدة ساعات امام الفرن وقيامهم بغسل اللحوم بالماء بصفة مستمرة . هذا بالإضافة الى حدوث تورم في الرجلين ، واحتمال الإصابة بالروماتيزم . - العمال الذين يعترضون على شروط العمل معرضون للصرف من المؤسسة .

ملاحظات عامة :

— هناك ٥ عاملات فلسطينيات من تل الزعتر يعملن في شركة المنتجات المبردة (لحوم مجففة) في سن الفيل . واجورهن تتراوح بين ٤ و ٥ ل.ل في اليوم .

ب - العاملون في محلات القصابين :

العدد : حوالي ١٢ عاملا .

طبيعة العمل : القيام ببيع اللحوم الطازجة في محلات القصابين في بيروت (هناك ٣ عمال في سوق اللحامين) وضواحيها في فصول الخريف والشتاء والربيع . اما في الصيف فتتخف حركة العمل في محلات القصابين فيصرفون العمال الفلسطينيين الذين يسعون بدورهم للعمل لدى محلات القصابين في بعض المصايف الجبلية وخاصة في بحدون وبيت مري .

ومع انتهاء موسم الصيف يعود العمال الى رب العمل الاصلي او غيره .

من ٧ ل.ل - ١٢ ل.ل يوميا	الاجور
حوالي ١٣ ساعة في اليوم ، اي من الساعة الثالثة والنصف صباحا الى حوالي الساعة الرابعة مساء .	عدد ساعات العمل
غير مدفوعة	العطلة الاسبوعية
غير مدفوعة	ايام المرض
غير مدفوعة	ايام الاعياد والعطل الرسمية
غير مدفوعة	الاجازة السنوية
غير مشروطة في معظم الاحوال	اجازة العمل
— ساعات العمل طويلة ومرهقة جدا	ملاحظات
— عادة يمنح صاحب المحل كل عامل (معلم) كيلو لحمة في الاسبوع .	

ج - القصابون العاملون لحسابهم (داخل المخيم) :

العدد : ٧ قصابون .

اماكن العمل : تل الزعتر .

معدل الدخل الشهري : ٢٠٠ ل.ل - ٣٠٠ ل.ل في الشهر . احد القصابين

فقط يبلغ دخله من ٣٠٠ ل.ل - ٤٠٠ ل.ل في الشهر .

ملاحظات :

— يضطر معظمهم الى اقفال محلاتهم بصورة متقطعة في السنة (من شهر الى شهرين) ، بسبب ضعف الاقبال على شراء اللحم وخاصة في فصل الصيف .

٤ - عمال الافران :

العدد : حوالي ٥ عاملا (بينهم ٧ عاملات) .

اماكن العمل : تل الزعتر ، الدكوانة ، المكلس ، الكحالة ، عالية ، برج حمود ، المعرض ، الصيفي .

الحالة المدنية : حوالي نصف العاملين (الذكور) متاهل .

نماذج عن اوضاع العاملين :

ارتأينا ان يشمل النموذج اقل من ٢٥ عاملا تتشابه تماما من حيث اوضاع العمل والاجور . وهذه الافران تقع في داخل وجوار المخيم وهي :

- ١ - فرن برجايوي (٦ عمال بينهم ٤ فلسطينيين وعامل سوري) .
- ٢ - فرن علي يوسف (٦ عمال بينهم ٣ فلسطينيين) .
- ٣ - فرن حسن توبة (٧ عمال بينهم ٤ فلسطينيين) .
- ٤ - فرن احمد شحادة (٥ عمال بينهم فلسطيني و ٤ سوريين) .

اقل من ٢٥ عاملا

اسم المؤسسة	المؤسسات المذكورة اعلاه
المنطقة	تل الزعتر وجواره
عدد العمال الاجمالي	٢٢ عاملا
عدد العمال الفلسطينيين	١٢ عاملا
الحالة المدنية	٥ عمال متاهلين
عدد ساعات العمل	١١ - ١٢ ساعة في اليوم
الاجور	٥ ل.ل - ١٠ ل.ل يوميا . عامل الجورة « بيت النار » من ١٣ ل.ل - ١٥ ل.ل يوميا .
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	غير مدفوعة
ايام الاعياد والعطل الرسمية	غير مدفوعة
الاجازة السنوية	غير مدفوعة
اجازة العمل	غير مشروطة
ملاحظات	- تعويضات الصرف من العمل لا تدفع للعاملين . - يسيء اصحاب هذه الافران معاملة العمال الفلسطينيين والسوريين . - معظم هذه الافران تميز بين الاجرة المدفوعة للعامل اللبناني وبين الاجرة المدفوعة للعامل الفلسطيني . فالعامل اللبناني يتقاضى اجرا يوميا يزيد بليرة او ليرتين عن اجرة العامل الفلسطيني رغم انه يساويه من حيث الخبرة والكفاءة والنشاط والاقدمية في العمل .

— لا يمنح العامل الفلسطيني يوم اجازة حتى ولو كان يوم زواجه بالذات . اذ عليه في هذه الحالة تأمين عامل آخر مكانه والا تعرض للصرف من الفرن .

— اليوم الذي يغيب فيه العامل الفلسطيني يحسم صاحب الفرن منه اجرة يومي عمل .
— غالبا ما يستبقي صاحب الفرن مبلغ ٢٥ ل.ل من اجرة العامل « كرهينة » . فاذا ما تاخر العامل اكثر من مرة عن موعد العمل فانه يهدد بالطرد ويحسم مبلغ ال ٢٥ ل.ل الذي في عهدة صاحب الفرن .

— امراض واخطار المهنة: تعرض العاملين للأمراض والنزلات الصدرية الشعبية وضعف النظر والشعور بتراخي في اعصاب الرجلين والاحساس الدائم بالارهاق والتعب الشديد . وفي بعض الاحيان قد يتعرض العمال للجروح المختلفة وبتر الاصابع بسبب آلة قطع العجين .

٢٥ عاملا فما فوق

مؤسسة لاملايت
المكلس
حوالي ٢٥ عاملا
٧ عاملات
كلهن غير متأهلات
١٠ - ١١ ساعة في اليوم
٤ ل.ل - ٥ ل.ل يوميا
غير مدفوعة
فقط ايام الاعياد الدينية . اما العطل الرسمية
كعيدى الاستقلال ويوم العمال ، فان العاملات
يعملن ليلا بدل ساعات النهار .
غير مدفوعة
غير مشروطة
— تعويضات نهاية الخدمة تدفع للعاملات بعد مرور سنة كاملة على عملهن في المؤسسة .
— يقتصر عمل العاملات في المؤسسة على القيام باعمال التنظيف (كالكنس والمسح وجلي الاواني) والتوضيب (نقل وترتيب المنتجات

اسم المؤسسة
المنطقة
عدد العمال الاجمالي
عدد العمال الفلسطينيين
الحالة المدنية
عدد ساعات العمل
الاجور
العطلة الاسبوعية
ايام الاعياد والعطل الرسمية

الاجازة السنوية
اجازة العمل
ملاحظات

داخل المؤسسة) . فمثل هذه الاعمال تقتضي بذل جهد جسدي شاق . وغالبا ما تترك بعض العاملات المؤسسة بسبب ارهاق العمل ، ولكن سرعان ما يحل غيرهن مكانهن .

ملاحظات عامة :

— هناك اربعة افران صغيرة داخل المخيم ويجواره يملكها فلسطينيون من المخيم . وهي مخصصة « للخبز البيتي » . ثلاثة منها تعمل على الحطب ، والقرن الرابع على المازوت . ومعدل الدخل الشهري لاصحاب هذه الافران يتراوح بين ٢٥٠ ل.ل و ٣٥٠ ل.ل في الشهر .

العاملون في قطاع الفزل والنسيج والتريكو والخياطة :

العدد الاجمالي : حوالي ٢٨٨ عاملا (بينهم حوالي ٢٠٠ عاملة) .

يتوزع العاملون في هذا القطاع على عدد من المؤسسات والمهن المختلفة التي سنجري تصنيفها هنا كما يلي :

- ١ — معامل نسيج واصواف .
- ٢ — مشاغل لصنع الثياب والملابس الجاهزة .
- ٣ — التريكو .
- ٤ — الخياطون .

١ — معامل نسيج واصواف :

العدد : حوالي ١٢٥ عاملا (بينهم حوالي ١٠٠ عاملة) .

اماكن العمل : تل الزعتر ، الدكوانة ، المكلس ، المنصورية ، برج حمود ، الدورة ، جديدة المتن ، فرن الشباك ، انطلياس ، الاشرفية ، واماكن متفرقة اخرى .

نماذج عن اوضاع العاملين :

اقل من ٢٥ عاملا

اسم المؤسسة	مؤسسة جورج عقل (جز وتجفيف الصوف والجلود) .
المنطقة	تل الزعتر
عدد العمال الاجمالي	حوالي ٢٠ عاملا (نصفهم عاملات)
عدد العمال الفلسطينيين	حوالي ٢٠ عاملا
الحالة المدنية	حوالي نصف العاملين متأهل
عدد ساعات العمل	٨ ساعات يوميا

الاجور

٣٥٠ ق.ل - ٤٠٠ ق.ل للعاملة و ٦ - ٨ ل.ل

يوميا للعامل .

غير مدفوعة

غير مدفوعة

غير مدفوعة

غير مدفوعة

غير مشروطة

— العمل في هذه المؤسسة موسمي (من ٦ - ٧ اشهر فقط في السنة) . هناك ٤ من العمال فقط يعملون في المؤسسة طوال السنة من خلال القيام بالمحافظة على الاصواف والجلود وتجفيفها والاشراف على نقلها . ولكن بالرغم من ذلك فان المؤسسة لا تعاملهم كعمال مثبتين لجهة دفع الاجازة السنوية وايام المرض والاعياد والعطل الرسمية ، بل انها تطلب منهم احيانا التوقف عن العمل لمدة ايام او اسبوع او اسبوعين بدون اجر !

مؤسسة العسيلي للنسيج

جديدة المتن

حوالي ٢٠٠٠ عامل

حوالي ٧٥ عاملة + ٤ عمال

كل العاملات غير متاهلات

٨ ساعات يوميا

من ٧٤٠ ق.ل - ٩٠٠ ق.ل يوميا للعاملة او

العامل .

غير مدفوعة

مدفوعة (التطبيق على حساب المؤسسة)

مدفوعة (١٠ ايام في السنة)

مدفوعة (١٨ يوما في السنة)

غير مشروطة (قبل ١٩٧٠ كانت المؤسسة تشترط

حصول العاملين الفلسطينيين على اجازة العمل) .

— ساعة العمل الاضافية تحسب بساعة ونصف

الساعة .

— اجور العاملات كانت متدنية جدا، قبل سنوات

وجيزة ، اذ كانت تتراوح بين ٢٥٠ ق.ل -

٢٥ عاملا فما فوق

اسم المؤسسة

المنطقة

عدد العمال الاجمالي

عدد العمال الفلسطينيين

الحالة المدنية

عدد ساعات العمل

الاجور

العطلة الاسبوعية

ايام المرض

ايام الاعياد والعطل الرسمية

الاجازة السنوية

اجازة العمل

ملاحظات

- ٥٠٠ ق.ل يوميا .
- التعويضات تدفع للعاملين في حال صرفهم من المؤسسة او في حال تقديم العاملات الاوراق الثبوتية لمعاملات الزواج .
- الاغلبية الساحقة من العاملات يتركن العمل في المؤسسة بعد الزواج .
- اغلبية اعمار العاملات تتراوح بين ١٥ - ١٨ سنة .
- تدفع المؤسسة للعاملين الفلسطينيين بدل غلاء المعيشة .
- قامت المؤسسة في عام ١٩٧١ بصرف حوالي ٥٠ عاملة فلسطينية ذهب معظمهن الى مؤسسة الغندور ومشغل النسيج والخياطة والتريكو المنتشرة في مناطق المكلس والدكوانة وبرج حمود والدورة .
- يتعرض العاملون للصرف الكيفي والحسومات التأديبية ولا يستفيدون من صندوق الضمان الاجتماعي والصحي .
- يحق للعاملين الفلسطينيين (١٨ سنة فما فوق) الانتساب الى نقابة القزل والنسيج اللبنانية ، ولكن لا يحق لهم التصويت او الترشيح لانتخابات النقابة ، اي حسب ما ينص على ذلك قانون العمل اللبناني (٦) .

ملاحظات عامة :

- يعتبر عدم تدني اجور العاملات الفلسطينيات في مؤسسة العسيلي ، بالمقارنة مع اجورهن في المؤسسات الاخرى بمثابة استثناء تقريبا . كما يشير الى ان هذه المؤسسة ماضية في طريق تطبيق الاساليب والعلاقات الرأسمالية العملية الحديثة . وذلك على عكس علاقة عدد كبير من المؤسسات الكبيرة في لبنان ، بالعاملات .
- هناك عدد من العاملات الفلسطينيات في مؤسسة «المصانع اللبنانية للنسيج» التي تضم حوالي ٣٠ عاملا وعاملة بينهم ٥ عاملات فلسطينيات وفي مؤسسة « هرانت كارغايان» لطبع الاقمشة التي تضم حوالي ١٥ عاملا وعاملة بينهم عاملتين فلسطينيتين .
- ٦ - ينص البند الاول من المادة ٩١ من قانون العمل اللبناني على انه يشترط في من يريد الانتساب الى النقابة : « ان يكون من الجنسية اللبنانية متمتعاً بحقوقه المدنية » . كما تنص المادة ٩٢ من نفس قانون العمل « يجوز للاجانب ان ينتسبوا الى النقابة ... وكان مصرحا لهم بالعمل في لبنان ، على انه لا يحق للاعضاء الاجانب ان ينتخبوا او ينتخبوا وانما يحق لهم ان ينتدبوا احدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة » .

وكذلك في مؤسسة « كولور تكس » لطباعة النسيج التي تضم ٧ عمال وعاملات بينهم عاملتين فلسطينيتين ايضا ، وفي مؤسسة احمد غسان العظم التي تضم حوالي ١٠ عمال وعاملات بينهم ٣ عاملات فلسطينيات . وتقع كل هذه المؤسسات في منطقة المكلس . وتتراوح فيها اجور العاملات بين ٤ - ٦ ل.ل يوميا . وهناك عدد آخر من المؤسسات الاخرى في مناطق مختلفة تعمل فيها عاملات فلسطينيات من تل الزعتر .

٢ - مشاغل لصنع الثياب والملابس الجاهزة :

العدد : حوالي ٧٥ عاملة .

اماكن العمل : نفس اماكن العمل للعاملين في معامل النسيج والاصواف .

طبيعة العمل : القيام بخياطة الملابس الجاهزة في المشاغل والمحلات (او في بيوتهن لحساب هذه المشاغل والمحلات وعددهن حوالي ١٠ عاملات) . بالاضافة الى العمل في المؤسسات التي تنتج الكلسات وشتى اصناف الثياب النسائية والرجالية .

ومن ابرز المشاغل والمؤسسات :

- مشغل تيوفيل خوري ١٠ عاملات - فرن الشباك .
- مشغل عطا الله فريج للملبوسات ٧ عاملات - الدورة .
- مؤسسة حمزة سليمان لصنع الكلسات ٤ عاملات - المكلس .
- مؤسسة مصطفى برغوت ٦ عاملات - المكلس - تل الزعتر .
- مؤسسات عدة لصنع الكلسات (حوالي) ١٥ عاملة - الدورة .
- مؤسسات مختلفة اخرى (حوالي) ١٠ عاملات - مناطق مختلفة .
- عاملات لحسابهن (حوالي) ١٠ عاملات - داخل المخيم .

تتراوح اجور العاملات بين ٣ - ٦ ل.ل للعاملة يوميا .

٨ - ٩ ساعات يوميا
غير مدفوعة
غير مدفوعة في الغالب
بعض المشاغل والمؤسسات تدفع بدل بعض هذه الايام .
بعض المؤسسات والمشاغل كمطا الله فريج تشترط حصول العاملات على اجازة عمل .
معظم اعمار العاملات بين ١٤ - ١٨ سنة .

الاجور
عدد ساعات العمل في المؤسسات
والمشاغل
العطلة الاسبوعية
ايام المرض
ايام الاعياد والعطل الرسمية
اجازة العمل
ملاحظات

٣ - التريكو :

العدد الاجمالي : حوالي ٨٠ عاملا (بينهم حوالي ٢٥ عاملة) .

اماكن العمل : نفس اماكن العمل المذكورة للعاملين في معامل النسيج والاصواف .

وتضم هذه المهنة فئتين من العمال :

١ - فئة العاملين في المؤسسات (٧٥ عاملا وعاملة) .

٢ - فئة العاملين لحسابهم الخاص وهم يمتلكون آلة يدوية لحياكة التريكو (١٥ عاملا) .

١ - فئة العاملين في المؤسسات :

العدد : حوالي ٦٠ عاملا (بينهم حوالي ٢٠ عاملة) .

الحالة المدنية : حوالي ٢٠ عاملا متاهلا .

الاجور : من ٢ ل.ل - ٣ ل.ل يوميا للولد القاصر .

من ٤ ل.ل - ٦ ل.ل يوميا للعاملة .

من ٧ ل.ل - ١٠ ل.ل يوميا للعامل .

عدد ساعات العمل : ٩ - ١١ ساعة في اليوم .

المعطة الاسبوعية وايام المرض والاعياد والعطل الرسمية والاجازة السنوية :
غير مدفوعة .

اجازة العمل : غير مشروطة .

ملاحظات :

- اسماء بعض المؤسسات الاخرى : « الشرق » ، كامل « شحور » ، « حيدر الشاعر » ، فايز طهماز ، « قصير واشقر » في تل الزعتر والدكوانة ، ومؤسسة « شاتيل » في انطلياس وغيرها .

- معظم المؤسسات تضم اقل من ٥٠ عاملا .

٢ - فئة العاملين لحسابهم الخاص :

العدد : حوالي ١٥ عاملا .

الحالة المدنية : معظم العاملين متاهل .

طبيعة العمل : على اساس القطعة بالاتفاق مع المؤسسات ولا سيما مؤسسة « الشرق » وغيرها . فالعامل يأخذ الخيوط ويقوم بحياكتها وتجهيزها بواسطة آلة التريكو الخاصة به وذلك على شكل كنزات صوفية او قمصان .

الدخل الشهري : ٤٠٠ ل.ل - ٧٠٠ ل.ل في الشهر للعامل .

ملاحظات :

— حوالي نصف العاملين لحسابهم الخاص يعمل بآلته الخاصة داخل المؤسسات .
والنصف الآخر داخل منزله .

— نسبة البطالة في السنة حوالي شهرين (من نيسان الى حزيران) .

— كان عدد العاملين لحسابهم الخاص قبل سنوات اكثر بقليل . فقد سافر ٣ من العاملين الى المانياه واستراليه .

— من اسباب توجه عدد من العاملين لحسابهم الخاص عن طريق امتلاك آلة التريكو :

١ — تدني الاجور في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

٢ — طول ساعات العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وما تسببه للعاملين من ارهاق .

٣ — اشتراط المؤسسات الكبيرة حصول العمال الفلسطينيين على اجازة العمل . فمثلا في ١٩٦٦ طردت مؤسسة بدارو حوالي ٣٥ عاملا فلسطينيا من تل الزعتر ، فعمد قسم منهم الى العمل في المؤسسات الأخرى ، والقسم الباقي اهتم بشراء آلات التريكو للعمل على حسابهم بعد ان اختبر طبيعة العمل الشاقة والاجور في المؤسسات المتوسطة والصغيرة .

ملاحظات عامة :

— اجازة العمل غير مشروطة في المؤسسات المتوسطة والصغيرة .

— امراض المهنة : التعرض لضعف النظر بسبب دقة الخيوط والتركيز المتواصل . بالإضافة الى الاحساس باوجاع في الرجلين بسبب اضطرار العاملين الى الوقوف الطويل امام الآلات لساعات مديدة .

٤ — خياطون :

العدد : ٨ خياطين (عدد اصحاب المحلات ٥) .

اماكن العمل : داخل المخيم ، المكلس ، الدكوانة ، اماكن متفرقة اخرى .

طبيعة العمل : العمل على اساس القطعة اiban مواسم الاعياد ، وخاصة الاضحى ورمضان ، في محلاتهم (داخل منازلهم على الغالب) . اما في غير مواسم الاعياد فحسب ما يتوفر من مجال للعمل امام معظمهم في مؤسسات ومشاغل ومحلات الخياطة .

الدخل الشهري اiban مواسم الاعياد : حوالي ٦٠٠ ل.ل .

متوسط الدخل الشهري في السنة : حوالي ٢٥٠ ل.ل في الشهر .

ملاحظات :

— كان عدد الخياطين في السابق (في اوائل ومنتصف الستينات) يصل الى ٢٠ خياطاً ، ولكن بعد نمو مشاغل ومؤسسات صنع الثياب والملابس الجاهزة . اوضحت مهارتهم الحرفية ذات اهمية ثانوية . وخاصة ان معظم الناس باتت تقبل على شراء الثياب الجاهزة . كما ان المؤسسات والمشاغل اوضحت تفضل تشغيل الفتيات والنساء على آلات الانتاج الآلية الحديثة بسبب تدني الاجور التي تدفع لهن .

وهكذا تراكحوالي ١٢ خياطاً هذه المهنة واتجهوا صوب تعاطي مهن مختلفة اخرى .

— تتراوح اجرة الخياط في حال عمله في المؤسسات والمشاغل والمحلات بين

٨ - ١٣ ل.ل يوميا .

ملاحظات عامة عن القطاع :

— يتعرض العاملون في هذا القطاع الى الصرف الكيفي في مختلف انواع المؤسسات (وخاصة الصغيرة والمتوسطة) .

— معظم العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محرومون من كافة الحقوق ومختلف اشكال الضمان الصحي والاجتماعي . كما يعانون من تدني الاجور المدفوعة لهم من هذه المؤسسات .

العاملون في قطاع البناء :

العدد الاجمالي : حوالي ٢٦٠ عاملاً .

يتوزع العاملون الفلسطينيون في هذا القطاع على المهن التالية :

١ — العاملون في ورش البناء وهي تشمل كل العاملين في البناء ونجارة وحدادة الباطون ونجارة السقالة وعمال الاسمنت ونقل الاحجار (الفعلة) .

٢ — العاملون في معامل البلاط .

٣ — العاملون في معامل صب حجارة الباطون .

٤ — الطراشون والدهانون .

٥ — المورقون .

٦ — عمال حفر الطرقات .

٧ — عمال الكسارات .

١ — العاملون في ورش البناء :

العدد الاجمالي : حوالي ٦٠ عاملاً .

ويتقسم العمال في هذه المهنة الى فئتين :

أ - فئة العاملين في الورش بالتعاقد مع المقاولين .

ب - فئة العاملين على حسابهم الخاص (مقاطعة) .

ومن الصعب هنا تحديد متوسط العدد الاجمالي لعمال كل فئة. لان العمال غالبا ما ينتقلون ، بسرعة ، من الفئة الاولى الى الفئة الثانية ، حسب توفر مجالات العمل .

أ - فئة العاملين في الورش :

اماكن العمل : تشمل معظم مناطق مدينة بيروت ، ولكنها تتركز ، بوجه عام ، في منطقة جبل لبنان .

الحالة المدنية : الغالبية العظمى من العمال متاهلون .

عدد ساعات العمل : ١٠ - ١١ ساعة يوميا .

الاجور : من ٨ - ١٠ ل.ل يوميا للعمال المعاونين ومن ١٠ - ١٤ ل.ل يوميا للمعلمين .

العطلة الاسبوعية : غير مدفوعة .

الاعياد والعطل الرسمية + ايام المرض : غير مدفوعة .

الاجازة السنوية : غير موجودة (بحكم طبيعة العمل الموسمية) .

اجازة العمل : لا يشترط المتزمون والمقاولون حصول العامل الفلسطيني على اجازة العمل .

ملاحظات :

- بعض اصحاب البنايات الكبيرة يؤمنون على البناية والعمال ، اثناء فترة البناء ، ضد اخطار وحوادث العمل .

- يماطل بعض المتزمين والمقاولين احيانا في دفع الاجرة .

- معظم اعمار العاملين من ٢٥ سنة فما فوق .

- نسبة البطالة في السنة من شهرين الى ثلاثة شهور (وخاصة في فصل الشتاء) .

- حوادث واطار العمل كثيرة اقلها الجروح، وهناك دائما خطر السقوط عن الحائط او السقالة او احتمال الوقوع تحت الانقاض اذا ما انهار السقف او الحائط . وهذا مما يعرض العمال للكسور المختلفة وخطر الموت . فهناك ٣ عمال من تل الزعتر ذهبوا ضحية الوقوع عن السقالة او تحت الانقاض خلال السنوات الماضية .

- كان عدد العاملين قبل ١٠ سنوات يصل الى حوالي ٢٠٠ عامل غادر معظمهم للعمل الى ليبيا والمانيه الغربية .

ب - فئة العاملين لحسابهم الخاص (مقاطعة) :

اماكن العمل : داخل المخيم نفسه ، بشكل رئيسي ، فهم يقومون بإشادة غرف جديدة او بعض الترميمات .

طبيعة العمل : متقطعة . فنادرًا ما يستمر العمل في مكان واحد أكثر من شهر واحد .

ومعدل الدخل الشهري في حال توفر مجال للعمل يتجاوز ٥٠٠ ل.ل في الشهر .

ملاحظات :

— اوضاع العمل تتشابه مع اوضاع العاملين في الورش لجهة الحالة المدنية والعطلة والاعیاد الرسمية وایام المرض واجازة العمل وحوادث واطار العمل ، اما عدد ساعات العمل فتتوقف على رغبة العامل ومدى حاجة صاحب البناء في انجاز او ترميم منزله بسرعة . ويحقق العمال اجورًا افضل ، على اساس العمل بالقطعة في حال توفر مجالات العمل امامهم .

— معظم العاملين لحسابهم الخاص يتنقلون بين العمل في الورش او العمل لحسابهم ، حسب توفر مجال العمل .

٢ - العاملون في معامل البلاط :

العدد : حوالي ٥٠ عاملاً .

اماكن العمل : تل الزعتر ، الدكوانة ، سد البوشرية ، النبعة ، النهر ، واماكن متفرقة اخرى .

نماذج عن اوضاع العاملين :

أقل من ٢٥ عاملاً

اسم المؤسسة	مؤسسة احمد شحادة
المنطقة	تل الزعتر
عدد العمال الاجمالي	٨ عمال
عدد العمال الفلسطينيين	٦ عمال (٥ منهم يعملون على اساس القطعة)
الحالة المدنية	كلهم متأهلون
عدد ساعات العمل	٨ ساعات يومياً
الاجور	٧ ل.ل يومياً للمياومين ، ١٠ ل.ل لعمال المقاطعة
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ایام المرض	غير مدفوعة
ایام الاعیاد والعطل الرسمية	يوم واحد في السنة فقط (عيد العمال)
الاجازة السنوية	مدفوعة (١٥ يوما في السنة)

اجازة العمل
ملاحظات

٢٥ عاملا فما فوق

اسم المؤسسة
المنطقة

عدد العمال الاجمالي
عدد العمال الفلسطينيين
الحالة المدنية
عدد ساعات العمل

الاجور

العطلة الاسبوعية
ايام المرض
الاعياد والعطل الرسمية

الاجازة السنوية
اجازة العمل
ملاحظات

ملاحظات عامة :

— اخطار وامراض المهنة : التعرض للجروح ، وتسبب « كمخة » الترابية في حدوث اكزيما وطفح جلدي على اليدين .
— طبيعة العمل شاقة ومجهدة .

— كان عدد العاملين قبل حوالي ١٠ سنوات يصل الى حوالي ١٠٠ عامل غادر معظمهم للعمل الى ليبيا وبعض دول الخليج والمانيه الغربية .

٣ — العاملون في معامل صب حجارة الباطون :

العدد : حوالي ٢٠ عاملا .

اماكن العمل : تل الزعتر ، الدكوانة ، وادي الموت ، عاليه ، واماكن متفرقة اخرى .

نموذج عن اوضاع العاملين :

مؤسسة جان الخوري
تل الزعتر — الدكوانة

اسم المؤسسة
المنطقة

عدد العمال الاجمالي	٨ عمال (بينهم ٣ عمال سوريين)
عدد العمال الفلسطينيين	٥ عمال (بينهم عامل قاصر - ١٢ سنة)
الحالة المدنية	٤ متاهلون
عدد ساعات العمل	٨ ساعات في اليوم . الا ان جميع العمال يعملون على اساس القطعة مما يترتب عليه ان يكون عدد ساعات العمل حسب قدرة وحاجة العامل . فهي تتراوح بين ٧ - ١٢ ساعة في اليوم . من ١٠ - ١٤ ل.ل في اليوم . (العامل القاصر بين ٥ - ٧ ل.ل) .
الاجور	غير مدفوعة
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	غير مدفوعة
ايام الاعياد والعطل الرسمية	غير مدفوعة
الاجازة السنوية	غير مدفوعة
اجازة العمل	لا تشترط المؤسسة الحصول على اجازة العمل .
ملاحظات	التعويضات في حال الصرف من العمل لا تدفع للعاملين .

ملاحظات :

- الملاحظات هي نفسها التي وردت عن العاملين في ورش ومعامل البلاط لجهة اخطار وامراض المهنة وطبيعة العمل الشاقة المجهدة ...

- معظم العاملين في معامل صب حجارة الباطون هم من العمال الفلسطينيين والسوريين .

- قام عدد من العمال الفلسطينيين قبل سنوات قليلة بالانتساب الى نقابة لبنانية لصب حجارة الباطون ، الا انها لم تتمكن من حل اي مشكلة من مشاكل العمال الفلسطينيين لجهة دفع ايام المرض ومنح الاجازة السنوية وتحسين شروط العمل بوجه عام .

٤ - الطراشون والدهانون :

العدد : حوالي ٣٥ عاملا .

اماكن العمل : تل الزعتر ، الدكوانة ، المكلس ، النبعة ، واماكن متفرقة اخرى .

الحالة المدنية : حوالي نصف العمال متاهلون .

طبيعة العمل : موسمي . من ايلول الى كانون الاول بصورة اساسية (٤ اشهر) . ويغلب طابع التعاقد (المقاطعة) على العمل في الشركات . هناك ٤ او ٥ عمال فقط يعملون كعمال مياومين في الشركات الخاصة وتتراوح اجورهم بين ٧ و ١٢ ل.ل في اليوم .

الاجور بالنسبة لعمال المقاطعة : من ٨ - ٢٠ ل.ل يوميا في اشهر الموسم .

عدد ساعات العمل : حسب قدرة وحاجة العامل (٨ - ١٢ ساعة في اليوم) .
العطلة الاسبوعية وايام الاعياد والعطل الرسمية وايام المرض والاجازة السنوية:
غير مدفوعة .

اجازة العمل : بعض العمال يحمل اجازة عمل عامل متجول .
امراض واطار المهنة : يؤثر الكلس على اليدين والبوياء على الانف والصدر .
ويتعرض العمال الى احتمال السقوط عن السقالات والعوارض اثناء الطرش او الدهان .

ملاحظات :

— الملتزمون في البنايات الكبيرة لا يلجأون الى تشغيل العامل الفلسطيني الا عند الحاجة القصوى .

— متوسط ايام العمل في غير الموسم يومان في الاسبوع .

— حوالي نصف عدد الطراشين والدهانين يسعى الى البحث عن عمل آخر في
اشهر الكساد . فبعضهم يعمل كسائقي تاكسي والبعض الآخر في محطات البنزين
والبناء او اي عمل متوفر آخر .

— اتقان هذه المهنة لا يستغرق اكثر من ثلاثة اشهر .

٥ - الورقون (القصارون) :

العدد : حوالي ٤٠ عاملا .

اماكن العمل : نفس اماكن العمل للطراشين والدهانين .

طبيعة العمل : موسمي . من آذار الى تشرين الثاني (٩ اشهر) . ويغلب طابع
العمل اليومي على العمل على اساس التعاقد (المقاطعة) .

الحالة المدنية : حوالي نصف العمال متأهلون .

الاجور : من ١٠ ل.ل - ١٦ ل.ل للمعلم ومن ٨ - ١٠ ل.ل للفريك (مساعد معلم)
في اليوم . لعمال المقاطعة من ١٠ - ٢٠ ل.ل في اليوم .

عدد ساعات العمل : ٨ ساعات في اليوم للميامين .

العطلة الاسبوعية وايام الاعياد والعطل الرسمية والاجازة السنوية: غير مدفوعة.

اجازة العمل : لا تشترط .

امراض واطار المهنة : التعرض لوجاع الظهر والرجلين واحتمال السقوط
عن السقالات والعوارض .

ملاحظات :

- نفس الملاحظات الواردة عن الطراشين والدهانين الى حد كبير .
- بعض اصحاب البنايات يؤمنون على البناية والعمال ضد اخطار وحوادث العمل .
- كان عدد العاملين ، قبل سنوات ، يصل الى حوالي ضعف العدد الحالي ، غادر معظمهم الى ليبيا ودول الخليج والمانيه للعمل هناك .

هـ — عمال حفر الطرقات :

- العدد : حوالي ٤٠ عاملا .
- اماكن العمل : مدينة بيروت وضواحيها ، الدامور ، منطقة جونية ومعظم مناطق محافظة جبل لبنان .
- طبيعة العمل : القيام باعمال حفر الطرقات ومد خطوط الكهرباء ورفع الامدة الكهربائية التي تقوم بها شركة الكهرباء الحكومية . ويتم العمل عن طريق التعاقد الشفهي بالتراضي مع ٣ من الملتزمين اللبنانيين الذين يمدون شركة الكهرباء بحاجتها من العمال . (معظم العمال الذين يتعاقدون مع الملتزمين هم من العمال السوريين) .
- الحالة المدنية : حوالي ٤٥ عاملا متأهلا .
- الاجور : من ٨ — ٩ ل.ل يوميا . (اجرة المواصلات ، التي تتراوح بين ١٠٠ ق.ل وبين ٢٠٠ ق.ل في اليوم حسب المسافة ، على حساب العامل) .
- عدد ساعات العمل : ١٠ — ١٢ ساعة في اليوم .
- العطلة الاسبوعية وايام الاعياد والعطل الرسمية وايام المرض والاجازة السنوية: غير مدفوعة .
- اجازة العمل : لا يشترط الحصول على اجازة العمل .
- امراض واطار المهنة : التعرض للنزلات الشعبية والجروح والكسور .

ملاحظات :

- ساعات العمل الإضافية لا تحسب مطلقا .
- اسباب العمل في هذه المهنة هي نتيجة لتعذر الحصول على عمل آخر، وللحاجة المادية القصوى .
- عدد العمال في هذه المهنة يتعرض للهبوط والازدياد . ففي الشتاء يصل العدد الى ٣٠ او ٣٥ عاملا . اما في الربيع والصيف واول الخريف فيصل الى حوالي ٦٠ عاملا .

– تصل نسبة البطالة في السنة : حسب عوامل الطقس وتوفر مجال العمل ، الى حوالي ثلاثة اشهر .

– يتعرض العامل الى الصرف الكيفي في حال عدم رضوخه للعمل ساعات اضافية دون مقابل !

– نظرا لطبيعة العمل الشاقة وانخفاض الاجور فان الاقبال من قبل الجيل الجديد ضعيف للغاية . فمعظم اعمار العاملين من ٣٠ سنة فما فوق .

– هناك حوالي ٢٠ عاملا غادر للعمل في المانيا وليبيه ودول الخليج في السنوات الاخيرة .

– قبل بضع سنوات لم يدفع احد المتزمين واسمه جوزف شهوان اجور العمال الفلسطينيين من تل الزعتر والتي بلغت حوالي ١٢ الف ليرة . والآن يرفض العمال الذين عانوا من هذه التجربة الاستمرار في العمل اذا ما تأخر المتزم في الدفع لأكثر من اسبوع واحد . والجدير بالذكر انه بالرغم من كون شركة الكهرباء قد امتنعت بعد الحادثة المشار اليها اعلاه بتلزم المتعهد المذكور ، فانه ما زال يتحايل على القانون عن طريق تسجيل التلزم باسم شخص آخر بينما يكون هو المتزم الفعلي .

٧ – عمال الكسارات :

العدد : حوالي ١٥ عاملا .

اماكن العمل : وادي الموت وبعض مناطق جبل لبنان .

طبيعة العمل : القيام بتكسير الصخور ونقلها الى الكسارات التي تقوم بتصغيرها الى قطع صغيرة مختلفة الاحجام .

الحالة المدنية : كل العمال متأهلون .

الاجور : من ٨ – ٩ ل.ل يوميا .

عدد ساعات العمل : ٨ – ١٠ ساعات يوميا .

العطل الاسبوعية وايام الاعياد والعطل الرسمية وايام المرض والاجازة السنوية: غير مدفوعة .

اجازة العمل : لا يشترط الحصول على اجازة العمل .

امراض واطار المهنة : نفس ما يتعرض له عمال حفر الطرقات .

ملاحظات :

– طبيعة العمل شاقة ومجهدة .

– كان عدد العمال في السابق يصل الى حوالي ٥٠ عاملا تحول معظمهم الى اعمال اخرى مختلفة (العمل في الميناء في التفريغ والعتالة واعمال البناء ، وغيرها من المهن الشاقة) .

— نسبة البطالة في السنة تصل الى حوالي ٤ شهور .

ملاحظات عامة عن القطاع :

— طبيعة العمل شاقة في سائر مهن القطاع .

— الاعباء الاجتماعية الاقتصادية الماسة هي التي تدفع العمال (الذين معظمهم من المتأهلين) الى تعاطي هذه المهن .

— عدد العمال في تناقص مستمر ، فحوالي نصف العاملين غادر للعمل في الخارج او اتجهوا صوب مهن اخرى اقل مشقة ، بالإضافة الى ان اقبال الجيل الجديد على هذه المهن يكاد لا يذكر .

العاملون في قطاع الحدادة والميكانيك :

العدد الاجمالي : حوالي ١٧٣ عاملا .

يحتوي هذا القطاع على عدد من المهن المركبة التي يصعب فصل بعضها عن البعض الآخر . فمثلا العامل في مهنة لحام الاوكسجين لا بد له ان يجيد خراطة الحديد وصنع الشبائك والابواب الحديدية ، وخاصة اذا ما كان يعمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يندر ان نجد فيها تقسيم عمل واضح .

وعليه فاننا سنلجأ الى تصنيف المهن داخل هذا القطاع حسب ما تسمح لنا المعطيات العملية بذلك :

١ — لحام اوكسجين وخراطة وحدادة افرنجية (صنع شبائك وابواب حديدية) وحدادة وتصليح سيارات .

٢ — ميكانيك عام وصنع علب تنك وبناء وتركيب هياكل حديدية وخزانات (صهاريج) وعنابر .

٣ — حدادة تركيب وتصليح شوفاج (تدفئة) وتهوية .

٤ — صنع جميع انواع الالومنيوم .

٥ — صنع رفاصات ومسامير وجميع لوازم النجارين وادوات معدنية .

١ — لحام اوكسجين وخراطة وحدادة افرنجية ، (صنع شبائك وابواب حديدية) وحدادة وتصليح سيارات :

العدد : حوالي ٧٥ عاملا .

اماكن العمل : المكلس ، الدكوانة ، تل الزعتر ، النهر ، برج حمود ، الحدث ، واماكن متفرقة اخرى .

نموذج عن اوضاع العاملين :

يلاحظ ان معظم العاملين في هذه المهنة يعملون في مؤسسات صغيرة ومتوسطة (اقل من ٢٥ عاملا) . ولذلك سنكتفي بنموذج واحد فقط عن اوضاع العاملين .

اسم المؤسسة	مؤسسة ميد
المنطقة	المكلس
عدد العمال الاجمالي	٤ عمال
عدد العمال الفلسطينيين	٣ عمال (بينهم قاصر)
الحالة المدنية	عامل متأهل
عدد ساعات العمل	٩ ساعات يوميا
الاجور	٢٥٠ ق.ل للعامل القاصر يوميا . و ٥٠ ل.ل للعامل المتمرن . ومن ١٠ - ١٢ ل.ل للعامل « المعلم » يوميا .
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	غير مدفوعة
ايام الاعياد والعطل الرسمية	يومان فقط على مدار السنة كلها ، عدا عيدي العمال والاستقلال .
الاجازة السنوية	غير مدفوعة
اجازة العمل	غير مشروطة
ملاحظات	- تعويض نهاية الخدمة يدفع للعاملين في حال صرفهم من العمل .

ملاحظات عامة :

- اجرة مساعد المعلم تتراوح عادة ما بين ٥ - ٨ ل.ل يوميا ، واجرة المعلم من ١٠ - ١٢ ل.ل يوميا .
- لا تشترط معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حصول العامل الفلسطيني على اجازة العمل .

- نسبة البطالة الموسمية في السنة ما بين شهر او شهرين . ولا سيما في فصل الشتاء وذلك نظرا لارتباط هذه المهنة ارتباطا عضويا بقطاع البناء الذي يتوقف النشاط فيه تقريبا في الشتاء .

- امراض واطار المهنة : التعرض لامراض الصدر والعيون ، بالإضافة الى حوادث الكهرباء كحدوث « ماس » عندما تكون الارض رطبة ، واحتمال انكسار آلة العمل « فيبر » وتعرض العامل للاصابة باحدى الشظايا .

- عدد كبير من المؤسسات الصغيرة لا تدفع للعاملين الفلسطينيين تعويض نهاية الخدمة في حال صرفهم من العمل . كما ان معظمها لا يدفع للعاملين ايضا بدل ايام الاعياد والعطل الرسمية والاجازة السنوية .

— بعض المؤسسات تميز في المعاملة والاجور وعدد ساعات العمل بين العامل الفلسطيني واللبناني .

٢ — ميكانيك عام وصنع علب تنك وبناء وتركيب هياكل حديدية وخزانات وعنابر :
العدد : حوالي ٥٠ عاملا .

اماكن العمل : تل الزعتر ، الدكوانة ، المكلس ، وادي شحرور واماكن متفرقة اخرى .

نموذج عن اوضاع العاملين :

يلاحظ ان معظم حجم المؤسسات من ٢٥ عاملا فما فوق ولذلك سنكتفي بنموذج واحد عن اوضاع العاملين :

اسم المؤسسة	مؤسسة سلك (انشاءات وتركيب هياكل معدنية)
المنطقة	تل الزعتر — المكلس
عدد العمال الاجمالي (داخل المؤسسة)	حوالي ٤٥ عاملا
عدد العمال الفلسطينيين	١٥ عاملا (بينهم ٣ قاصرين)
الحالة المدنية	معظمهم متأهل
عدد ساعات العمل الاجور	٨ ساعات يوميا من ٣٠٠ — ٣٥٠ ق.ل يوميا للعامل القاصر . ومن ٧ — ٨ ل.ل للعامل المساعد او الحمال ، ومن ٩ — ١٣ ل.ل يوميا للعمال « المعلمين » ، (عامل واحد فقط يتقاضى ١٣ ل.ل) . غير مدفوعة
المعطلة الاسبوعية	مدفوعة
ايام المرض والاعیاد والعطل الرسمية	مدفوعة فقط للعمال الدائمين « المثبتين » وعددهم ٤ عمال .
الاجازة السنوية	غير مشروطة
اجازة العمل	— تعويض نهاية الخدمة يدفع فقط للعمال « المثبتين » في حال صرفهم من العمل .
ملاحظات	— يلاحظ العمال الفلسطينيون ان معاملة العامل الفلسطيني على اساس انه عامل ثابت لا يتم الا بعد مرور سنتين على عمله في المؤسسة ، اما العامل اللبناني فيعامل على اساس انه عامل ثابت بعد مرور ثلاثة اشهر فقط على عمله . — امراض واطار المهنة : تعرض العاملين

لامراض الصدر والعيون (في حالة لحام
الاوكسجين) وخطر الموت او الكسور والجروح
المختلفة في حال سقوط القطع او الهياكل
المعدنية عليهم . في عام ١٩٧١ مات عامل
فلسطيني (حمّال) وبترت رجل عامل آخر
(حمّال ايضا) بسبب سقوط القطع والهياكل
المعدنية عليهم .
— معظم العمال الفلسطينيين منضمون الى نقابة
الميكانيك اللبنانية . الا انه لا يحق للعامل
الفلسطيني ان ينتخب او ينتخب ، بل يحق
له مجرد الانتساب الى النقابة ودفع بدل
الاشتراك الشهري .
— يزداد عدد عمال هذه المؤسسة . في بعض
الاحيان ، فيصل الى حوالي مئة عامل .

ملاحظات عامة :

— تعويض الصرف من العمل والاجازة السنوية لا تدفع الا للعمال «المثبتين» ،
ايضا ، في مؤسسة قصارجيان — فرع وادي شحور (حوالي ٤٠٠ عامل بينهم ٦ عمال
فلسطينيين) ، في الوقت الذي يظل العامل الفلسطيني لا يعامل على اساس انه ثابت
لمدة قد تطول لسنوات عديدة .

— الساعة الاضافية تحسب بساعة واحدة في مؤسسة قصارجيان للعامل
الفلسطيني (او السوري) بينما تحسب بساعة ونصف الساعة للعامل اللبناني .

— هناك امراض واخطار اخرى للمهنة منها ، مثلا ، خطر استنشاق ذرات مادة
« الفونت » في قسم صب المعادن لمؤسسة قصارجيان .

٣ — حداة تركيب وتصلح شوفاج (تدفئة) وتهوية :

العدد : حوالي ٨ عمال .

اماكن العمل : مختلف ضواحي مدينة بيروت .

طبيعة العمل : يتم العمل عن طريق التعاقد بالتراضي مع عدد من الملتزمين
(المتعهدين) او المقاولين (ابرزهم المقاول الياس المعلولي) .

الحالة المدنية : كل العمال غير متاهلين .

عدد ساعات العمل : ٨ — ٩ ساعات يوميا .

الاجور : ٥ ل.ل يوميا للعامل المتدرب . ومن ١٠ — ١٢ ل.ل يوميا للعامل الفني .

العطلة الاسبوعية وايام المرض والاجازة السنوية : غير مدفوعة .

- أيام الاعياد والعطل الرسمية : يومان فقط في السنة (الاضحى ورمضان) .
- اجازة العمل : غير مشروطة .

ملاحظات :

- أيام البطالة في السنة لا تتجاوز الشهر الواحد . وهي ليست مرهونة بفصل معين ، بل تتم بصورة متقطعة تبعا لمدى توفر مجالات العمل امام المقاولين .
- من اهم اسباب توجه العاملين الى تعاطي هذه المهنة كونها مهنة فنية وتدر اجرا معقولا بعد اتقانها ، وتتيح بالتالي امكانية تعاطيها للعمل في الخارج .
- اخطار المهنة : التعرض لبعض الجروح احيانا .

٤ – صنع جميع انواع الألومنيوم :

- العدد : حوالي ١٠ عمال (بينهم عاملة واحدة) .
- اماكن العمل : المكلس ، الدكوانة ومناطق متفرقة اخرى .

اقل من ٢٥ عاملا

اسم المؤسسة	مؤسسة متكس
المنطقة	المكلس
عدد العمال الاجمالي	٥ عمال (بينهم عاملتان)
عدد العمال الفلسطينيين	عاملة واحدة
الحالة المدنية	غير متاهلة
عدد ساعات العمل	٩ ساعات يوميا
الاجور	٤ ل.ل يوميا
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	غير مدفوعة
ايام الاعياد والعطل الرسمية	بعضها يدفع ويعطى
الاجازة السنوية	مدفوعة (١٥ يوما في السنة لا تعطى دفعة واحدة)
اجازة العمل	غير مشروطة

نماذج عن اوضاع العاملين :

٢٥ عاملا فما فوق

اسم المؤسسة	مؤسسة اونيكو
المنطقة	المكلس
عدد العمال الاجمالي	حوالي ٢٠٠ عامل
عدد العمال الفلسطينيين	٤ عمال (بين فترة واخرى يرتفع عدد العمال الفلسطينيين قليلا فيصل الى ٦ او ١٠ عمال) .

الحالة المدنية	عاملان متاهلان
عدد ساعات العمل الاجور	٨ ساعات يوميا ٧-٨ ل.ل يوميا للعمال البالغين . و ٣ ل.ل يوميا للعمال القاصرين .
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	تدفع للعاملين « المشتين » الذين مضى عليهم سنتين في المؤسسة .
ايام الاعياد والعطل الرسمية	مدفوعة (٧ ايام في السنة)
الاجازة السنوية	مدفوعة (١٥ يوما في السنة)
اجازة العمل	غير مشروطة
ملاحظات	امراض واطار المهنة : التعرض في قسم صهر الالومنيوم الى استنشاق غاز اوكسيد الالومنيوم Al_2O_3 يسبب الامراض الصدرية . كما ان الحرارة المرتفعة تتسبب في حدوث بعض الامراض الجلدية في بعض الاحيان .

٥ - صنع رفاصات ومسامير وجميع لوازم النجارين وادوات معدنية :

العدد : حوالي ٣٠ عاملا .

اماكن العمل : الدكوانة ، الحدث ، واماكن متفرقة اخرى .

نموذج عن اوضاع العاملين :

اسم المؤسسة	مؤسسة انطوان ابي ناصيف (لصنع جميع لوازم النجارين) .
المنطقة	الدكوانة
عدد العمال الاجمالي	١٤ عاملا
عدد العمال الفلسطينيين	١١ عاملا (بينهم قاصران)
الحالة المدنية	١٠ عمال متاهلين
عدد ساعات العمل الاجور	٩ ساعات يوميا ٣٥٠ ق.ل لكل من العاملين القاصرين . ومن ٦٠٠ - ٨٥٠ ق.ل يوميا للعامل البالغ .
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	غير مدفوعة في الغالب
ايام الاعياد والعطل الرسمية	تحسم من الاجازة السنوية
الاجازة السنوية	مدفوعة (١٥ يوما في السنة)
اجازة العمل	غير مشروطة (الا ان بعض العمال يحمل اجازة عمل)
ملاحظات	- المؤسسة تقع تحت مستوى الارض ، حيث يعاني العاملون من الرطوبة ومضاعفاتها

الصحية . كما يضطر العاملون لاستنشاق غبار الذرات المدنية الدقيقة مما يعرضهم الى خطر الاصابة بالامراض الصدرية والتهابات الحنجرة .

- اجرة العامل في هذه المؤسسة لا تتجاوز ٨٥٠ ق.ل في اليوم مهما مضى عليه من سنوات طويلة في العمل بالمؤسسة .
- العاملان القاصران اميان .

ملاحظات عامة عن القطاع :

- يتعرض العاملون في كافة المؤسسات ، ولا سيما المتوسطة والصغيرة ، الى الصرف الكيفي . ولا يدفع لهم في الغالب تعويض نهاية الخدمة . كما انهم يتعرضون في المؤسسات الكبيرة والمتوسطة الى الحسومات التأديبية (مثلهم في ذلك مثل العمال اللبنانيين) . الا ان هناك بعض الفروق في المعاملة بين العمال اللبنانيين والفلسطينيين وخاصة لجهة الاجور ودفع بدل ايام المرض .

- تصل نسبة العمال القاصرين الفلسطينيين في عموم مهن هذا القطاع الى حوالي ٢٥ ٪ من مجموع العاملين ، واعمارهم عادة تتراوح من ١٢ - ١٥ سنة ، واجورهم بين ٢ - ٥ ل.ل في اليوم .

- لا يستفيد العمال الفلسطينيون من صندوق الضمان الاجتماعي والصحي .

قطاع العاملين في الزراعة :

العدد الاجمالي : حوالي ٦٠ عاملا فلسطينيا (بينهم ١٤ عاملة) .

ينقسم العمال الفلسطينيون في هذا القطاع الى فئتين :

- ١ - فئة العاملين في حدائق الزهور .
- ٢ - فئة العاملين في قطاف الليمون .

١) العاملون في حدائق الزهور :

وهم ينقسمون بدورهم الى فئتين : أ - العاملون بأجر . ب - العاملون لحسابهم الخاص .

أ - العاملون بأجر :

العدد الاجمالي : ٣٠ عاملا وعاملة . (١٦ رجلا و ١٤ امرأة) .

اماكن العمل : الحازمية والكحالة بصورة اساسية ، حيث يعمل ٢٨ عاملا وعاملة في مشاتل بشير الطحان . والمكلس حيث يعمل عاملان احدهما في دير تابع للراهبات والاخر في مشتل عزام بجانب المخيم .

اوضاع العمل والاجور في مشاتل بشير الطحان :

العدد	٢٨ عاملا وعاملة . (٦ عمال دائمين + ٨ عمال يعملون في الايام غير الممطرة + ١٤ امرأة يعملن في ايام الصحو وفي بعض المواسم فقط) .
الحالة المدنية	معظمهم متأهلون . ٩٠ ٪ منهم اعمارهم من ٣٠ سنة فما فوق .
عدد ساعات العمل الاجور	٨ ساعات يوميا للعمال الدائمين ٥٠ ل.ل في الاسبوع للعمال المياومين في ايام الصحو ٧ ل.ل في اليوم . للنساء اللواتي يعملن في ايام الصحو وبعض المواسم ٣٥ - ٤ ل.ل في اليوم .
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	تدفع فقط للعمال الدائمين الستة .
الاعياد والعطل الرسمية	تدفع فقط للعمال الدائمين الستة .
الاجازة السنوية	تعطى وتدفع فقط للعمال الدائمين الستة
اجازة العمل	لا يشترط اصحاب مشاتل الزهور حصول العمال الفلسطينيين على اجازة العمل .
ملاحظات	- نفس الاجور وعدد ساعات العمل تنطبق تقريبا على العاملين الآخرين في مشتل عزام ودير الراهبات . - الامراض التي قد تصيب العاملين في هذه المهنة غالبا ما تنتج عن رداءة الطقس وتعرض العاملين للبرد ورذاذ المطر (كالرشح والنزلات الشعبية) بالإضافة الى التعرض لوجاع الظهر نتيجة الانحناء الدائم اثناء الاعتناء بالازهار . - يلاحظ ان معظم الرجال العاملين في مشاتل الطحان تربطهم صلة القرابة وقد استطاعوا بتضامنهم ان يفرضوا اجرا موحدا ، ٧ ل.ل في اليوم . - طبيعة العمل شبه موسمية بالنسبة للنساء العاملات ، ومتقطعة بالنسبة للعمال المياومين . - يتطلب العمل في هذه المهنة كفاءة مهنية وفنية للاعتناء بالازهار والتربة ومكافحة الحشرات .

أ - العاملون لحسابهم الخاص :

العدد : { اشخاص .

طبيعة العمل : استئجار مشاتل (مساحة كل مشتل تصل الى ٣ او ٤ دونمات) والقيام بزراعتها بالورود والازهار . ويستطيع الشخص المستأجر بمساعدة جزئية من افراد عائلته والاستعانة بعامل واحد فقط في آوان النكش ، ان يقوم بكل ما يتطلبه هذا العمل منه من اهتمام ورعاية .

الدخل السنوي : يرتبط معدل الدخل السنوي الصافي (بعد دفع تكاليف الانتاج وبديل استئجار الارض) بعوامل الطقس وملائمتها . فهو لذلك يتراوح ما بين ٢٠٠٠ ل.ل و ٤٠٠٠ ل.ل في السنة لكل شخص .

ملاحظة :

يقتضي استئجار المشاتل توفر رأس مال صغير (بضعة آلاف) لدفع كل تكاليف الانتاج وتمويض احتمال الخسارة في بعض المواسم .

ملاحظات عامة :

— يتطلب العمل في مشاتل الازهار كفاءة مهنية زراعية وفنية للاعتناء بالازهار والتربة ومكافحة الحشرات .

— بعد ان تطور الطلب على الزهور البرية الحية واليابسة ، يقوم بعض العمال بجمع الزهور البرية الحية في الشتاء والربيع ، والجافة في الصيف ، (بعد ان يقوموا بتلوينها) ، ويبيعونها الى بعض محلات بيع الزهور .

العاملون في قطاف الليمون :

وهم ينقسمون الى فئتين : أ - العاملون باجر . ب - العاملون لحسابهم الخاص .

أ - العاملون باجر :

العدد الاجمالي : ١٥ عاملا .

- اماكن العمل : بساتين انطلياس ، جسر الباشا ، سن الفيل .
- طبيعة العمل : موسمي (من كانون الاول الى اواخر آذار) .
- الحالة المدنية : معظمهم متأهل . وتتراوح اعمارهم بين ٣٠ و ٥٥ سنة .
- عدد ساعات العمل : ٨ ساعات يوميا .
- الاجور : تتراوح بين ٥ و ٦ ل.ل في اليوم .
- العطلة الاسبوعية : غير مدفوعة .
- ايام المرض : غير مدفوعة .
- الاعياد والعطل الرسمية : غير مدفوعة .

اجازة العمل : لا يشترط اصحاب البساتين حصول العمال الفلسطينيين على اجازة العمل .

ملاحظات :

- الامراض هي نفسها التي قد تصيب العاملين في مشاتل الزهور .
- يلاحظ ان ايام العمل الفعلية طوال الموسم (٤ شهور) لا تتعدى نصف هذه المدة بسبب رداءة الاحوال الجوية .
- بعد انتهاء الموسم ، بعض العمال يمكث في البيت دون عمل وخاصة الذين تجاوزوا سن الخمسين . اما الذين ما دون الخمسين فان معظمهم يتجه الى مزاوله اعمال اخرى ذات طبيعة موسمية كبيع البطيخ والخضروات بواسطة عربات اليد المتجولة او على الارصفة . وبعضهم يتجه الى مزاوله اي عمل ممكن ومتوفر . وفي احيان اخرى يتوجه عدد منهم للعمل في بساتين الدامور وصيدا ومنطقة خيزران بالجنتوب ، وذلك في مواسم معينة .
- يلاحظ انه في هذه السنة (١٩٧٢) لم يتوفر لأولئك العمال العمل في موسم قطاف الليمون لاسباب ما زالت غير معروفة بالنسبة للعمال .

ب — العاملون لحسابهم الخاص :

- العدد الاجمالي : ١٠ عمال .
- اماكن العمل : بساتين انطلياس ، جسر الباشا ، سن الفيل .
- طبيعة العمل : القيام باستئجار (ضمان) قطع ارض صغيرة (بساتين صغيرة) وزراعتها بالخضراوات . وهم يقومون بهذا العمل بانفسهم بمساعدة بعض افراد العائلة .
- الحالة المدنية : معظمهم متاهل .
- الدخل السنوي : يتراوح بين ١٠٠٠ ل.ل و ٢٥٠٠ ل.ل في السنة .

ملاحظات عامة :

- يتوقع في السنوات المقبلة ان يقل عدد العاملين في قطاف الليمون وخاصة في مناطق انطلياس وجسر الباشا وسن الفيل التي باتت معظم الاراضي الزراعية فيها تتحول الى مناطق سكنية .
- تغلب طبيعة العمل الموسمية بالنسبة لمعظم العاملين في هذا القطاع .

العاملون في قطاع البلاستيك والكاوتشوك :

- العدد الاجمالي : حوالي ٥٠ عاملا وعاملة (بينهم حوالي ٣٠ عاملة) .
- اماكن العمل : تل الزعتر ، الدكوانة ، الحدث .

نماذج عن أوضاع العاملين :

أقل من ٢٥ عاملا

اسم المؤسسة	مؤسسة بلاستيكا
المنطقة	تل الزعتر
عدد العمال الاجمالي	٨ عمال (بينهم ٧ عاملات)
عدد العمال الفلسطينيين	٥ عمال (بينهم ٤ عاملات)
الحالة المدنية	كل العاملين غير متاهلين . (وهناك عاملتان قاصرتان) .
عدد ساعات العمل	٨ ساعات يوميا
الاجور	٣٥٠ ق.ل لكل من العاملتين القاصرتين ، ومن ٥ - ٦ ل.ل لكل من البالفتين . و ٩ ل.ل للعامل في اليوم .
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	تدفع فقط للعاملتين البالفتين
ايام الاعياد والعطل الرسمية	مدفوعة (٧ ايام في السنة)
الاجازة السنوية	مدفوعة (١٥ يوما في السنة)
اجازة العمل	لا تشترط المؤسسة الحصول على اجازة العمل .
ملاحظات	- التعويضات تدفع للعاملين في حال صرفهم من العمل .
	- حركة العمل في المؤسسة تنشط في الخريف حيث يصل عدد العاملين فيها الى حوالي ٢٠ عاملا وعاملة .

٢٥ عاملا فما فوق

اسم المؤسسة	مؤسسة سوليكا
المنطقة	الحدث
عدد العمال الاجمالي	حوالي ٩٠ عاملا
عدد العمال الفلسطينيين	١٣ عاملا
الحالة المدنية	٧ عمال متاهلون
عدد ساعات العمل	٨ ساعات يوميا
الاجور	من ٧ ل.ل الى ١٠ ل.ل يوميا
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	مدفوعة
ايام الاعياد والعطل الرسمية	مدفوعة (٧ ايام في السنة)
الاجازة السنوية	مدفوعة (١٧ يوما في السنة ولكنها تعطى للعاملين على دفعات في اوقات ركود حركة العمل) .
اجازة العمل	لا تشترط المؤسسة الحصول على اجازة العمل .

ملاحظات

- تدفع التعويضات للعاملين الذي مضى عليهم أكثر من سنتين في حال صرفهم من العمل .
- الساعة الإضافية تحسب بساعة ونصف الساعة .
- أمراض واطار المهنة التي يتعرض لها العاملون متعددة منها : تأثير دخان وذرات الكاوتشوك المحترقة وذرات البويا على الصدر والتسبب في الدوخة ووجع المعدة والغثيان في كثير من الأحيان . هذا بالإضافة للتعرض الى الجروح وبتر الاصابع في احيان اخرى .
- كانت المؤسسة في السابق تصرف لكل عامل كوبا من الحليب يوميا ، ولكنها توقفت الآن عن ذلك .
- كان عدد العمال الفلسطينيين قبل بضع سنوات يصل الى ضعف العدد الحالي .
- قوانين الحسومات التأديبية صارمة كغيرها من المؤسسات التي ذكرناها عند حديثنا عن مهنة دهان الديكو .

ملاحظات عامة عن القطاع :

- يصل عدد الفتيات العاملات الفلسطينيات في قطاع البلاستيك والكاوتشوك الى اكثر من نصف العاملين . هناك ٨ عاملات من اصل ١١ عاملا فلسطينيا في مؤسسة بالميرا ، التي تضم حوالي ٣٠ عاملا وتقع بجوار تل الزعتر . وحوالي ١٥ عاملة من اصل ٢١ عاملا فلسطينيا في مؤسسة الحايك التي تضم حوالي ٤٠ عاملا وتقع بجوار تل الزعتر . وهاتان المؤسستان اللتان ذكرناهما لا تشترطان الحصول على اجازة العمل .

- عندما يطالب العامل او العاملة الفلسطينية بزيادة الاجر المدفوع تتجه سياسة اصحاب المؤسسات الى التخفيف من عددهم بصرفهم من العمل وذلك كما حدث في مؤسسة بالميرا في اواخر عام ١٩٧١ حيث صرفت المؤسسة اكثر من نصف العاملين الفلسطينيين .

- جميع الملاحظات الواردة سابقا اكثر من مرة لجهة تعرض العاملين الفلسطينيين للصرف الكيفي وعدم الاستفادة من صندوق الضمان الاجتماعي والصحي والحسومات التأديبية وغيرها تنطبق بوجه عام على العاملين في هذا القطاع .

العاملون في قطاع ادوات التجميل والصابون :

العدد : حوالي ٢٠ عاملا (بينهم حوالي ٥ عاملات) .

اماكن العمل : المكلس ، تل الزعتر ، الدكوانة ، جسر الباشا ، سن الفيل .

نموذج عن اوضاع العاملين :

اسم المؤسسة	مؤسسة الشهباء (صابون نوال)
المنطقة	تل الزعتر
عدد العمال الاجمالي	١٠ عمال
عدد العمال الفلسطينيين	٥ عمال (بينهم عاملتان)
عدد ساعات العمل	٨ ساعات يوميا
الاجور	من ٧ - ١٠ ل.ل يوميا للعمال ، و ٤ ل.ل يوميا للعاملتين .
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	مدفوعة (لعمال « ثابت » واحد فقط)
ايام الاعياد والعطل الرسمية	مدفوعة (لعمال « ثابت » واحد فقط)
الاجازة السنوية	مدفوعة (لعمال « ثابت » واحد فقط)
اجازة العمل	غير مشروطة
ملاحظات	- العاملتان لا تعملان في المؤسسة بصفة دائمة، فهما تعملان فقط عندما يستدعيهما صاحب المؤسسة عند كل « طبخة » صابون او وقت الحاجة .

ملاحظات عامة :

- الاجرة اليومية للاولاد القاصرين من ٣ - ٤ ل.ل .
- تخف حركة العمل عادة في الشتاء بالنسبة للمؤسسات الصغيرة . وبعض
هذه المؤسسات تدفع للعاملين الدائمين لديها نصف اجرتهم في حال انخفاض الانتاج
او توقف العمل .
- امراض واطار المهنة : تعرض العينين احيانا لرذاذ مادة القطرون الضارة ،
احتمال السقوط في « حلة » الصابون ، بالإضافة الى الجروح المختلفة المتسببة عن
الالات المكشوفة .
- عدد الاولاد القاصرين حوالي ٥ اولاد .

العاملون في قطاع المطابع والورق :

- العدد : حوالي ٢٠ عاملا وعاملة (بينهم حوالي ١٠ عاملات) .
- اماكن العمل : المكس بصورة اساسية ، المدينة الصناعية بالدكوانة ، واماكن
متفرقة اخرى .

نموذج عن اوضاع العاملين :

اسم المؤسسة	مؤسسة أمبا (شركة مساهمة لبنانية)
المنطقة	المكلس
عدد العمال الاجمالي	٤٠ عاملاً
عدد العمال الفلسطينيين	٣ عمال (كلهم غير متاهلين)
عدد ساعات العمل	٩ ساعات ونصف الساعة يوميا (على اساس عمل ٥ ايام في الاسبوع) .
الاجور	من ٥ - ٧ ل.ل يوميا
ايام المرض	مدفوعة
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام الاعياد والعطل الرسمية	مدفوعة
الاجازة السنوية	غير مدفوعة
اجازة العمل	مشروطة
ملاحظات	— العمال الفلسطينيون يعملون في الاعمال الشاقة (حمل ونقل المتوجات) ، فهم اشبه بحمالين منهم بعمال . — التعويضات تدفع للعاملين في حال صرفهم من العمل .

ملاحظات عامة :

- حوالي نصف العاملين في هذا القطاع من الاولاد والفتيات القاصرين .
- حوالي ربع العاملين في هذا القطاع يعملون كحمالين .
- اجور القاصرين من اولاد وفتيات من ٢ ل.ل - ٥ ل.ل يوميا .

العاملون في محطات البنزين :

العدد الاجمالي : حوالي ٢٠٠ عامل .

بما ان غالبية المحطات لا يتعدى عدد العمال الاجمالي فيها ١٠ عمال فاننا سنلجأ الى وسيلة اخرى بوضع جدول لعينة مختارة من المحطات التي يعمل فيها العمال الفلسطينيون لتقديم صورة واضحة عن اوضاعهم فيها .

ومما يجعل هذه الطريقة مفيدة هنا، هو وجود عدد كبير من العاملين الفلسطينيين من تل الزعتر في محطات البنزين .

اماكن العمل : تمتد مناطق العمل لتشمل معظم محافظات بيروت وجبل لبنان .

وفيما يلي جدول لعينة مختارة من محطات البنزين التي يعمل بها عمال فلسطينيون من مخيم تل الزعتر . وهو جدول يوضح اوضاع عملهم .

[illegible]

ملاحظات عامة :

— تبلغ نسبة العمال الفلسطينيين في المحطات التي ذكرناها ٤٣ ٪ من مجموع العاملين فيها . وهي نسبة مرتفعة اذا ما قارناها بعدد ونسبة العمال الفلسطينيين في المؤسسات الصناعية والخدمات في القطاعات والمهن الأخرى . والسبب في ذلك ان طبيعة العمل في محطات البنزين تعتبر شاقة ومتعبة وساعات العمل فيها طويلة . هذا بالإضافة الى ما تخلقه الزيوت والشحوم من آثار على ثياب واجسام العاملين .

وتؤكد نسبة العمال الفلسطينيين المرتفعة في محطات البنزين وجهة النظر التي ترى ان طبيعة قوانين العمل اللبنانية وقيود اجازات العمل لا تترك لقسم كبير من العمال الفلسطينيين سوى الاضطرار للعمل في مهن شاقة ومتعبة ويأثف العمل فيها العديد من العمال اللبنانيين . واستمرار هذا الوضع في اكثر من مجال من شأنه ان يدفع بالعمال الفلسطينيين الى ان يتحولوا الى عمال من الدرجة الثانية ويساهم في خلق الاسس والشروط الموضوعية لشق وحدة الطبقتين العاملة اللبنانية والفلسطينية .

— نسبة العمال الفلسطينيين المتأهلين ، انطلاقا من المحطات التي ذكرناها ، تصل الى نسبة ٧٠ ٪ من مجموع العاملين الفلسطينيين . وهذا مما يعزز القول الذي سقناه قبل قليل بخصوص اضطرار العمال الفلسطينيين الى العمل في المهن الشاقة تحت ضغط الاعباء العائلية الاجتماعية والاقتصادية .

— معظم المحطات لا تشترط حصول العاملين الفلسطينيين على اجازة العمل . ولكنها تستثمر عدم حصولهم عليها للتأثير والضغط عليهم لكي لا يطالبوا بزيادة الاجر .

— هناك محطات تميز في المعاملة والاجور بين العمال اللبنانيين والعمال الفلسطينيين (والسوريين) .

— طبيعة العمل في المحطات دائمة .

— حالات الصرف الكيفي للعاملين نادرة الحدوث .

— حوالي نصف المحطات المذكورة لا تدفع للعاملين بدل ايام المرض . بينما المحطات التي تعطي العاملين اجازة سنوية مدفوعة فعددها ثلاثة فقط .

— يحصل العاملون على دخل اضافي صغير من الزبائن « الاكرامية » (او البخشيش) مما يشجعهم على الاستمرار بالعمل . ويختلف معدل ما يتم الحصول عليه من بخشيش من عامل لآخر ، حسب الخدمة واللياقة التي يوفرها العامل لصاحب السيارة وكرم هذا الأخير ، فبعض العمال يحصل على حوالي ٢٠ ل.ل. والبعض الآخر على ٢٥ ل.ل. وقسم آخر من ٣٠ - ٥٠ ل.ل. في الشهر .

— ويتوجه العمال الى هذه المهنة لكونها تدر دخلا فور مزاولتها دون الحاجة الى تدريب طويل .

— في فصل الصيف يعمل عدد من اولاد المدارس بين سن ١٢ و ١٥ في محطات

البنزين حيث يزاولون أعمال الخدمة السريعة كمسح زجاج السيارات وتقديم المساعدة العامة . ويصل عدد الاولاد في الصيف الى حوالي ١٥ او ٢٠ ولدا .

— في الصيف اiban موسم السياحة يزداد عدد العاملين الفلسطينيين قليلا وخاصة في مناطق جبل لبنان .

— من امراض المهنة التعرض الى الرشح والنزلات الشعبية بفعل رطوبة المياه ، بالإضافة الى الروماتيزم وظهور فطر في اصابع اليدين والرجلين في فصل الصيف .

— تنطبق نفس الملاحظات التي سبق ان ذكرناها لجهة عدم استفادة العاملين من صندوق الضمان الاجتماعي والصحي .

— اهم مشاكل العاملين في هذه المهنة هي : ١ — عدم وجود وقت محدد لساعة الفداء او لساعات العمل . ٢ — عدم وجود اجازة سنوية مدفوعة للعاملين لدى غالبية المحطات . ٣ — عدم دفع بدل ملابس العمل او تأمينها . ٤ — عدم تحديد ساعات العمل بـ ٨ ساعات يوميا ، ودفع اجرة ساعة العمل الاضافية بساعة ونصف الساعة . ٥ — مساواة العمال الفلسطينيين بالعمال اللبنانيين في كل المحطات سواء من حيث المعاملة والاجر او «نوع» العمل ، اذ تناط الاعمال الشاقة والقذرة بالعمال الفلسطينيين و « الجانب » .

متفرقات

(مهن مختلفة)

الخدمات :

العدد : حوالي ١٥٠ خادمة .

اماكن العمل : مختلف ضواحي مدينة بيروت .

طبيعة العمل : القيام بالاعمال المنزلية اليومية في البيوت او القيام بتنظيف المكاتب .

الحالة المدنية : الغالبية العظمى منهن عازبات .

الاجور (حسب السن) :

من ١٠ — ١٢ سنة حوالي ٧٥ ل.ل في الشهر .

من ١٣ — ١٥ سنة حوالي ١٠٠ ل.ل في الشهر .

من ١٦ — ٢٠ سنة حوالي ١٢٥ — ١٧٥ ل.ل في الشهر .

ملاحظات :

— معظم الخدمات من سكان منطقة الحولة بفلسطين .

— الغالبية الساحقة من الخدمات يتركز العمل بعد الزواج .

- المعاملة التي تلاقىها الخادمت في البيوت سيئة بوجه عام .
- الحاجة المادية الماسة تدفع بالاهل للرضوخ الى تشغيل بناتهم كخادمت .

العاملون في مصانع الكوي :

- العدد : حوالي ٢٥ عاملا (بينهم حوالي ١٥ عاملة) .
- اماكن العمل : برج حمود ، جديدة المتن ، سد البوشرية ، تل الزعتر .

نموذج عن اوضاع العاملين :

اسم المؤسسة	مؤسسة كويك سرفيس
المنطقة	برج حمود
عدد العمال الاجمالي	حوالي ٢٥ عاملا
عدد العمال الفلسطينيين	حوالي ١٠ عمال (بينهم ٨ عاملات)
الحالة المدنية	اكثرهم غير متأهل
عدد ساعات العمل	٩ ساعات يوميا
الاجور	من ٢٥٠ ق.ل - ٥٠٠ ل.ل للعاملات . ومن ٥٠ - ٩٠ ل.ل يوميا لكل من العاملين (احدهما يعمل لدى المؤسسة منذ ١٦ سنة ويتقاضى فقط ٩٠ ل.ل !) .
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض والاعیاد والعطل الرسمية	معظمها غير مدفوعة
الاجازة السنوية	غير مدفوعة
اجازة العمل	غير مشروطة
ملاحظات	— معاملة المؤسسة للعاملين سيئة للغاية .

ملاحظات عامة :

- معظم اعمار العاملات دون ١٨ سنة .

المرضى والمرضات :

- العدد : حوالي ٣٥ ممرضا (بينهم ١٥ ممرضة) .
- اماكن العمل : الحازمية ، سن الفيل ، عين الرمانة ، صبرا ، السبتية ، الصنايع واماكن متفرقة اخرى .
- طبيعة العمل : العمل في المستشفيات والعيادات الخاصة .
- الحالة المدنية : معظمهم غير متأهل .
- الاجور : من ١٠٠ - ٢٥٠ ل.ل في الشهر حسب خبرة الممرض (او الممرضة) وتصنيفه المهني كمساعد ممرض او ممرضة .

عدد ساعات العمل : حوالي ١٠ ساعات يوميا ، (كمستشفى البيطار بالسببية
(١٤ ممرضة بينهم ٣ ممرضات فلسطينيات من تل الزعتر) وكمستشفى العجزة
الاسلامي في صبرا (٢ ممرضات فلسطينيات) وكمستشفى يبضون في الصنايع (ممرضة
فلسطينية واحدة) .

العطلة الاسبوعية وايام الاعياد والعطل الرسمية والمرض والاجازة السنوية :
مدفوعة في المستشفيات الخاصة بوجه عام اما في العيادات فيختلف الوضع من
عيادة الى اخرى .

اجازة العمل : بعض المستشفيات الخاصة تشترط الحصول على اجازة العمل .

ملاحظات :

— معظم الممرضين والممرضات حاصل على شهادة البريفه او وصل في تعليمه
الى المرحلة التكميلية .

— نسبة البطالة بين الممرضين والممرضات مرتفعة ، وبسبب ذلك ، بالاضافة الى
انخفاض الاجر الذي يتقاضونه ، اضطر عدد كبير منهم (حوالي ٥٠) في السنوات
الاخيرة الى الهجرة للعمل في السعودية والكويت ودول الخليج .

العمال المستخدمون في المحلات والمكاتب والشركات الخاصة :

العدد : حوالي ٥٠ عاملا مستخدما .

اماكن العمل : مختلف ضواحي ومناطق مدينة بيروت .

طبيعة العمل : تتباين بحسب فئات العاملين . فبعضهم يعمل كعمال مساعدين
في المحلات التجارية الصغيرة والمتوسطة (كمحلات الجذع) ، والبعض الآخر كموظفين
صغار في المكاتب والشركات الخاصة (محاسبة وتجارة في جنرال موتورز وسواها)
والقسم الثالث كعمالين وعاملين في المطاعم وبعض الفنادق .

الحالة المدنية : حوالي ثلث العاملين متأهل .

عدد ساعات العمل : تتراوح بين ٨ — ١١ ساعة في اليوم .

الاجور : تتشابه ظروف العاملين رغم تباين فئاتهم من حيث مستوى الاجور
التي يتقاضونها . وتتراوح اجورهم بين ١٠٠ ل.ل و ٢٥٠ ل.ل في الشهر حسب
السن ونوع العمل والكفاءة العلمية والاقدمية في العمل .

اجازة العمل : عدد قليل من المكاتب والشركات الخاصة يشترط حصول
العاملين على اجازة العمل .

ملاحظات :

— العطلة الاسبوعية وايام الاعياد والعطل الرسمية وايام المرض والاجازة
السنوية : مدفوعة لدى بعض المحلات والمكاتب والمطاعم والمقاهي والشركات الخاصة .

العاملون في مصابغ الجلود (الدباغات) :

العدد : حوالي ٣٠ عاملا (عدد العاملات حوالي ١٠) .

اماكن العمل : الدورة ، المسلخ ، النهر .

طبيعة المهنة : القيام بتنظيف الجلود وصبغها ورشها بمادة التنير او البويبا العادية .

الحالة المدنية : حوالي ١٥ عاملا متاهلا . اما الفتيات فكلهن عازبات (اعمارهن بين ١٥ - ١٨ سنة) .

عدد ساعات العمل : ٨ ساعات يوميا بالنسبة للمياومين (اما العاملون على اساس القطعة وعددهم لا يتجاوز ٥ عمال فساعات العمل حسب رغبتهم وحاجة المصبغة) .

الاجور : من ٧ - ١٢ ل.ل يوميا للمياومين . اما معدل الدخل الشهري للعاملين على اساس القطعة فيتراوح بين ٢٠٠ - ٥٠٠ ل.ل .

اجازة العمل : معظم الدباغات لا تشترط الحصول على اجازة العمل .

ملاحظات :

- حجم مؤسسات الدباغة يتراوح عادة بين ٨ و ٢٥ عاملا .
- ساعة العمل الاضافية تحسب بساعة ونصف الساعة .
- بعض المؤسسات تدفع بدل ايام المرض .
- ايام الاعياد والعطل الرسمية تدفع للعاملين .
- غالبية الدباغات تمنح العاملين اجازة سنوية مدفوعة .
- تعويضات الصرف من العمل تدفع للعاملين .
- حركة العمل في الدباغات تخفت في فصل الصيف .
- اقبال الجيل الجديد على هذه المهنة ضئيل للغاية . لان طبيعة العمل شاقة ومرهقة وتتطلب توفر دراية معينة لدى العامل ، وخاصة حين قيامه بدهن ورش الجلد (لعدة مرات) وتسميره .
- امراض واططار المهنة : التعرض للروماتيزم نتيجة الوقوف المتواصل والتعرض لاستنشاق مادة « التنير » ، بالاضافة الى الحروق (التي قد تنجم عن استخدام اسيد ماء النار) واحتمال التسمم نتيجة استعمال بعض الكيماويات كمادة « السقط » وهي من انواع الزرنيخ .
- كان عدد العمال قبل اكثر من خمس سنوات يزيد على ٦٠ عاملا وعاملة في هذه المهنة . ولكن قسما منهم غادر الى المانياه وليبيا ودول الخليج للعمل هناك ، والقسم الباقي هنا توجه نحو مهن اخرى .

العاملات في معامل الكبريت :

العدد : ١٠ عاملات (٧ عاملات في معمل كونيسال و ٣ عاملات في معمل جنترا) ،
وهناك عاملة واحدة فقط متاهلة في المعمل الاخير .
اماكن العمل : تل الزعتر .

نموذج عن اوضاع العاملات :

اسم المؤسسة	مؤسسة كونيسال
المنطقة	تل الزعتر
عدد العمال الاجمالي	٢٠ عاملا (بينهم ١٦ عاملة)
عدد العاملات الفلسطينيات	٧ عاملات (بينهم ٦ عاملات قاصرات - تحت ١٨ سنة) .
الحالة المدنية	كلهن غير متأهلات
عدد ساعات العمل	ثمانى ساعات ونصف الساعة في اليوم
الاجور	من ٢٧٥ ق.ل - ٤٥٠ ق.ل في اليوم
العطلة الاسبوعية	غير مدفوعة
ايام المرض	مدفوعة
ايام الاعياد والعطل الرسمية	مدفوعة (٤ ايام فقط في السنة)
الاجازة السنوية	مدفوعة (١٥ يوما في السنة)
اجازة العمل	غير مشروطة
ملاحظات	- ساعة العمل الاضافية تحسب ساعة ونصف الساعة . - التعويضات تدفع في حال صرف العاملات من الخدمة . - امراض واطار المهنة : استنشاق ذرات الكبريت يؤثر على الصدر والصحة العامة ، بالإضافة الى التعرض الى الحروق والجروح المختلفة .

عمال الوكالة (٧)

العدد : ١١ عاملا (بينهم مشرف) في قسم التنظيفات .
٧ عمال (بينهم مشرف) للمطعم (٤ عاملات و ٣ عمال) .
٨ عمال حراس لمنشآت الوكالة ومدارسها في المخيم .
٦ عاملات (عاملتان لتنظيف مدارس ومكاتب الوكالة في المخيم و ٤ عاملات لتنظيف مكتب الوكالة في سن الفيل) .
المجموع ٣٢ عاملا وعاملة (٢٠ عاملا + ١٢ عاملة) .
٧ - هناك ١٨ موظفا من تل الزعتر يعملون في مكاتب الوكالة بلبنان لم نسنفهم مع العمال هنا .

اماكن العمل : مخيم تل الزعتر ، وسن الفيل .

الحالة المدنية : معظمهم متأهل .

الدخل الشهري : ١٧٠ - ١٨٠ ل.ل في الشهر للعاملين في قسم التنظيفات .
بالاضافة الى معاش عائلي (١٠ ل.ل عن الزوجة و ٨ ل.ل عن كل ولد) الحد الاقصى
لخمسة اولاد فقط) . ١٥٠ - ١٨٠ ل.ل في الشهر لعاملات التنظيف والطعم والحراس .

عدد ساعات العمل : تتباين عدد ساعات العمل حسب طبيعة العمل نفسه ،
فالعاملون في قسم التنظيفات ينتهي عملهم خلال الساعات الاولى من الصباح (٤ - ٦
ساعات) اما عمال المطعم فمن ٦ - ٨ ساعات يوميا . وعاملات التنظيف والتكنيس من
٣ - ٦ ساعات يوميا . اما حراس المدارس (البوابون) فحسب الدوام المدرسي .

العطلة الاسبوعية وايام الاعياد والعطل الرسمية والاجازة السنوية : مدفوعة .

ايام المرض : مدفوعة .

اجازة العمل : غير مشروطة بالطبع .

ملاحظات :

— هناك صندوق للتوفير على اساس مساهمة كل عامل بدفع ٥ ل.ل على اساس
ان تشارك الوكالة ، بدورها ، ب ١٠ ل.ل في الشهر . يقوم هذا الصندوق بتقديم
القروض والاعانات وبتحمل تكاليف تعويض نهاية الخدمة بعد سن ٦٠ على اساس دفع
شهر واحد عن كل سنة خدمة .

— معدل الدخل الشهري للعاملين ضئيل للغاية .

عمال شراء وبيع الخردوات :

العدد : ٣٥ عاملا .

اماكن العمل : الاماكن المجاورة للمخيم بصورة اساسية ، كالدكوانة والمكلس
وسن الفيل ، بالاضافة الى الاشرفية والنبعة وفرن الشباك واماكن متفرقة اخرى .

طبيعة العمل : شراء الحديد والنحاس والادوات المستعملة العتيقة من البيوت
(بوجه خاص) والمحلات والكاراجات ، والقيام ببيعها الى اصحاب محلات مبيع الخردة
في منطقة النهر .

حوالي نصف العاملين يملك عربات اليد ، اما النصف الآخر فيستعير العربات
من اصحاب محلات الخردة مقابل التزامه ببيعهم محصلة ما استطاع جمعه من الخردة .

الحالة المدنية : حوالي ٩٠ ٪ من العاملين متأهل .

معدل الدخل الشهري : من ١٠٠ - ١٥٠ ل.ل في الشهر .

عدد ساعات العمل : غير محددة ، ولكنها تتراوح عادة بين ٤ و ٦ ساعات يوميا في فترة قبل الظهر .

اجازة العمل : طبيعة العمل لا تتطلب حصول العاملين على اجازة العمل .

ملاحظات :

— يخف العمل في فصل الشتاء بسبب رداءة الطقس . اما في الفصول الاخرى فننادرا ما نجد العاملين يعملون طوال ايام الاسبوع وذلك تبعا « لحوال السوق » ومدى حاجة العامل المادية الماسة .

— الحالة المادية لمعظم العاملين متردية جدا الى درجة ان بعض اصحاب محلات الخردة يقرضون خددا من العاملين رأس مال صغير (٢٥ — ٥٠ ل.ل) لتمكينهم من شراء الخردوات . ومعظم العاملين يرزحون تحت طائلة الديون والحاجة .

— من اهم اسباب التوجه للعمل في هذه المهنة : ١ — عدم وجود مهارة حرفية لدى العاملين تمكنهم من التوجه نحو مهن اخرى . ٢ — انخفاض المستوى التعليمي . ٣ — اشتراط اصحاب المؤسسات حصول العاملين الفلسطينيين على اجازة العمل .

— لا يقبل على تعاطي هذه المهنة سوى عدد ضئيل من اولاد العاملين فيها .

— كل العاملين من اهالي قرية هونين .

— امراض المهنة : التعرض للرشح بسبب لفحات الهواء عندما يكون العامل يتصبب عرقا وهو يجز عربة الخردوات لمسافات طويلة . بالاضافة الى الشعور بتعب في الرجلين .

— لا يتمتع العاملون بأي نوع من انواع الضمان الصحي والاجتماعي .

باعة اليانصيب :

العدد : ٢٢ عاملا .

طبيعة العمل : شراء اوراق اليانصيب من المتعهدين مع المديرية العامة لليانصيب الوطني ، والقيام ببيعها مقابل نسبة من الارباح (١٢ر٥٠ ٪ لكل ورقة يانصيب) .

الحالة المدنية : حوالي ٩٠ ٪ من العاملين متأهل .

معدل الدخل الشهري : من ١٠٠ — ١٥٠ ل.ل في الشهر .

اجازة العمل : معظم الباعة لا يحملون اجازة عمل عامل متجول .

عدد ساعات العمل : من ٤ — ٧ ساعات يوميا .

ملاحظات :

— جميع الملاحظات الواردة عن باعة الخردوات ولا سيما لجهة الحالة المادية المتردية ، واسباب التوجه لمزاولة المهنة ، ومدى اقبال الجيل الجديد عليها ، وغياب

اي نوع من انواع الضمان الصحي والاجتماعي ، تنطبق على العاملين في هذه المهنة (اذا جاز التعبير) .

— يشكو باعة اليانصيب الفلسطينيين من قلة عدد اوراق اليانصيب التي يحصلون عليها من المتعهد (بين ١٢٠ — ١٧٥ ورقة يانصيب فقط) عند كل اصدار .
وذلك حسب عدد الاوراق التي تعطيها المديرية العامة لليانصيب للمتعهدين من جهة ،
وتبعا لعلاقة البائع الشخصية بالمتعهد .

— احيانا يلجأ عدد من الباعة الى شراء بعض الاوراق الاضافية من السوق السوداء بأسعار مرتفعة .

— باعة اليانصيب ، بوجه الاجمال ، لا يتمكنون من توفير عمل في اي مهنة اخرى ايام البطالة . (عادة يفرغ البائع من بيع اوراق اليانصيب خلال الايام الاولى) .

— كل العاملين من اهالي قرية هونين .

— طبيعة العمل مدلة .

باعة الخضار المتجولين :

العدد : حوالي ٢٥ بائعا .

اماكن العمل : تل الزعتر ، الدكوانة ، سن الفيل ، النبعة ، الدورة ، النهر ،
واماكن متفرقة اخرى .

طبيعة العمل : بيع الخضار والفاكهة ، وخاصة في فصلي الربيع والصيف ،
على عربات اليد .

الحالة المدنية : معظمهم متأهل .

معدل الدخل الشهري : ٢٠٠ — ٣٠٠ ل.ل شهريا في ايام المواسم فقط .

اجازة العمل : بعضهم يحمل اجازة بائع متجول .

ملاحظات :

في فصل الخريف تخف حركة العمل وفي الشتاء تتوقف تقريبا بسبب رداءة الطقس والمطر .

عمال الطنابر :

العدد : ١١ عاملا (بينهم عاملان لبيع الكاز) .

اماكن العمل : المخيم ، الدكوانة ، المناطق الاخرى القريبة من المخيم .

طبيعة العمل : نقل الخضراوات والخردوات والاثاث وما الى ذلك على العربات التي يجرها بغل او حمار (عربية وحيوان العمل ملكية خاصة للعامل) ، او بيع الكاز .

الحالة المدنية : كلهم متاهل .

معدل الدخل الشهري : من ١٠٠ - ٢٠٠ ل.ل في الشهر . (مع الملاحظة بان حيوان العمل يحتاج الى تكلفة علف من ١ - ٢ ل.ل يوميا) .
عدد ساعات العمل : غير محددة ولكنها تتراوح بين ٤ - ٧ ساعات يوميا .

ملاحظات :

- جميع الملاحظات الواردة عن باعة الخردوات ولا سيما لجهة اجازة العمل والحالة المادية المتردية ومدى اقبال الجيل الجديد على المهنة ، وغياب اي نوع من انواع الضمان الصحي والاجتماعي ، تنطبق على العاملين هنا .

- يخف العمل في فصل الشتاء بسبب رداءة الطقس .

- ايام العمل في الاسبوع تتراوح بين ٣ - ٥ ايام .

عمال سمكرة وتركيب وتصليح ادوات صحية ومنزلية :

العدد : حوالي ٢٠ عاملا .

اماكن العمل : تل الزعتر ، الدكوانة ، سن الفيل ، جسر الباشا ومناطق مختلفة اخرى .

طبيعة العمل : قسم من العاملين وخاصة عمال السمكرة يعمل لحسابه الخاص (في منزلهم الخاص عادة) . القسم الآخر يعمل مع الملتزمين في مختلف ضواحي بيروت . وغالبا ما يقوم حوالي نصف العاملين بالعمل مع الملتزمين لمدة تتراوح بين ٣ و ٤ اشهر في السنة .

الحالة المدنية : معظم العاملين متاهل .

معدل الدخل الشهري : من ٢٠٠ - ٣٠٠ ل.ل في الشهر بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص . ومن ٨ - ١٢ ل.ل يوميا للعاملين مع الملتزمين .

عدد ساعات العمل : غير محددة بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص . اما بالنسبة للعاملين مع الملتزمين فهي ٨ ساعات يوميا .

ملاحظات :

- جميع الملاحظات الواردة عن عمال الطنابر ، ولا سيما لجهة اجازة العمل (ما عدا اشتراط بعض الملتزمين احيانا الحصول على اجازة العمل) وغياب اي نوع من انواع الضمان الصحي والاجتماعي والتعويضات ، تنطبق على العاملين هنا .

- اخطار وامراض المهنة : التعرض لبعض الحروق بسبب اسيد ماء النار (بالنسبة لعمال السمكرة) بالاضافة الى اخطار الروائح الكريهة والجراثيم المنبعثة من المجاري ، في حال تركيب او تصليح الادوات الصحية .

عمال تمديدات كهربائية :

العدد : ٨ عمال .

اماكن العمل : الدكوانة ، النهر ، الدورة .

طبيعة العمل : تمديد اسلاك الكهرباء الى المنازل الجديدة وتصليح وتبديل الاسلاك الكهربائية التالفة . ويتم العمل عن طريق التعاقد بالتراضي مع الشركات والمحلات الخاصة او مع الملتزمين في البنايات الحديثة .

الحالة المدنية : معظمهم متاهل .

عدد ساعات العمل : ٨ ساعات يوميا .

الاجور : ٥ - ١٣ ل.ل يوميا حسب الخبرة والاقدمية .

العطلة الاسبوعية : غير مدفوعة .

ايام الاعياد والعطل الرسمية : مدفوعة .

ايام المرض : الشركات والمحلات الخاصة تدفع للعاملين بدل ايام المرض اما الملتزمون فلا يدفعون .

الاجازة السنوية : الشركات والمحلات الخاصة تمنح العاملين اذا ما استمروا في عملهم مدة سنة ، اجازة مدفوعة . ولكن غالبا ما نجد ان العامل الفلسطيني يضطر للتنقل من شركة (او محل) الى اخرى بسبب توقف او انخفاض وتيرة العمل او سوء المعاملة فيفقد بذلك حقه في الاجازة السنوية .

اجازة العمل : بعض الشركات والمحلات يشترط حصول العاملين الفلسطينيين على اجازة العمل ، اما الملتزمون فلا يشترطون الحصول عليها .

حوادث المهنة : التعرض الى التيار الكهربائي والسقوط عن الجدران العالية اثناء عملية تمديد الاسلاك . وقد يؤثر الاحتكاك الدائم بالتيار الكهربائي على عمل القلب .

ملاحظات :

— الساعة الاضافية تحسب بساعة ونصف الساعة .

— لا يرغب ابناء الجيل الجديد في التوجه نحو هذه المهنة بسبب تعرض العاملين للتوقف عن العمل بين فترة واخرى من جهة ، ولكون اتقان هذه المهنة يحتاج الى عدة سنوات من التعلم والتدريب من جهة اخرى . ولذلك يفضلون التوجه نحو المهن التي يسهل تعلمها وتدر اجرا مرتفعا باقل وقت ممكن من التدريب عليها .

— معظم العاملين يعملون مع الملتزمين .

مهنة « تعريب » النحاس الخردة في الرفا :

العدد : ١٠ عمال .

اماكن العمل : المرفأ - المنطقة الحرة .
الحالة المدنية : ٨ عمال متأهلون .
طبيعة العمل : القيام بتعريب النحاس الخردة المعد للشحن .
الاجور : من ١٠ - ١٢ ل.ل يوميا .
ساعات العمل : ٨ ساعات يوميا .
العطلة الاسبوعية وايام الاعياد والعطل الرسمية وايام المرض والاجازة السنوية:
غير مدفوعة .

اجازة العمل : لا يشترط الحصول على اجازة العمل .
امراض واطار المهنة : قد يتسبب احيانا صدا النحاس بتعريض الجسم لخطر
التسمم ، هذا بالاضافة الى الجروح الناجمة عن نتوءات الحديد والنحاس .
ملاحظات :

- التعويضات لا تدفع للعاملين في حال صرفهم من العمل .

عمال الميناء :

العدد : حوالي ١٠ عمال .
مكان العمل : ميناء بيروت .
طبيعة العمل : تفريغ ونقل البضائع من البواخر الى رصيف ومخازن الميناء .
(شبه حمالين) .
الحالة المدنية : معظمهم متأهل .
الاجور : من ٨ - ١٠ ل.ل في اليوم (العمل يتم عن طريق الملتزمين) .
عدد ساعات العمل : ٨ ساعات يوميا .
العطلة الاسبوعية وايام العطل والاعياد الرسمية وايام المرض والاجازة السنوية:
غير مدفوعة .

اجازة العمل : غير مشروطة .
اخطار المهنة : التعرض الى الكسور والجروح وخطر الموت في حال وقوع
البضائع المفرغة على العاملين .

ملاحظات :

كان عدد العاملين في السابق اضعاف العدد الحالي .
- نسبة البطالة في السنة تصل الى حوالي ٣ شهور .
- طبيعة المهنة شاقة ومرهقة .

مهنة دهان ديكو السيارات :

- العدد : ١٠ عمال .
- اماكن العمل : المدينة الصناعية في الدكوانة ، جديدة المتن ، الدورة .
- طبيعة العمل : القيام بطلي هياكل السيارات بدهان الديكو الخاص بالسيارات .
- الحالة المدنية : ٥ عمال متأهلين .
- الاجور : من ٧ - ١٢ ل.ل في اليوم للعمال المياومين . اما للعاملين لحسابهم الخاص على اساس القطعة فتتراوح بين ١٠ - ١٥ ل.ل في اليوم حسب همة ونشاط العامل وعدد ساعات العمل .
- عدد ساعات العمل للمياومين : ٨ ساعات يوميا .
- العطلة الاسبوعية للمياومين : غير مدفوعة .
- ايام الاعياد والعطل الرسمية للمياومين : مدفوعة .
- ايام المرض : غير مدفوعة .
- اجازة العمل : الكاراجات الكبيرة تشترط الحصول على اجازة العمل . عدد الحاصلين على اجازة العمل ٥ عمال .
- امراض واطار المهنة : نفس الاضرار الناجمة عن مهنة دهان ديكو الموبيليا .

ملاحظات :

- اتقان هذه المهنة يتطلب مهارة فنية .
- نسبة البطالة في السنة للعاملين الفلسطينيين ٣ - ٤ شهور .
- العاملات في مصانع الشنط الجلدية (النسائية) :**
- العدد : حوالي ٢٠ عاملة .
- اماكن العمل : المدينة الصناعية في الدكوانة ، سد البوشرية ، واماكن متفرقة اخرى .

- الاجور : من ٤ - ٦ ل.ل يوميا .
- عدد ساعات العمل : ٨ - ٩ ساعات يوميا .
- العطلة الاسبوعية : غير مدفوعة .
- ايام المرض والاعياد والعطل الرسمية والاجازة السنوية : بعض المؤسسات تدفع بدل هذه الايام والبعض الآخر لا يدفع .
- اجازة العمل : غير مشروطة في الغالب .

ملاحظات :

- معظم اعمار العاملات بين ١٤ — ٢٠ سنة .
- التعويضات تدفع في حال صرف العاملات من العمل .

مهن متفرقة اخرى

- هناك عدد من المهن والاعمال المختلفة الاخرى (حوالي ٥٠ عاملا) . نذكر منها :
- صنع ازرار .
 - سكب جميع انواع المعادن .
 - صنع ادوات واواني فخارية .
 - تصليح راديو وتلفزيون .
 - صنع احصنة للكوي وعربات اطفال .
 - مصورون + خطاطون .
 - معمل كبايات + مطحنة .
 - عاملات في مؤسسات لم نذكرها .
 - عمال غير مصنفين ، وغيرها .

ان عدد العاملين الفلسطينيين في كل مهنة من هذه المهن والاعمال قليل جدا بحيث لا يتجاوز عددهم فيها جميعا بضع عشرات (حوالي ٥٠ عاملا) . هذا بينما بعض هذه المهن لا يضم اكثر من عامل او عاملين وبعضها الآخر اكثر بقليل .

ولذلك فاننا سنكتفي بذكر عدد من النماذج عن اوضاع العاملين في بعض هذه المهن والاعمال .

عدد العمال الاجمالي في هذه المهن : حوالي ٥٠ عاملا (بينهم حوالي ١٠ عاملات).

بعض نماذج عن اوضاع العاملين في المهن المذكورة اعلاه :

- ١ — معمل ازرار مراد شيبان :
المنطقة : تل الزعتر .
عدد العمال الاجمالي : ٤ عمال .
عدد العمال الفلسطينيين : ٤ عمال (بينهم فتاة وقاصر) .
الحالة المدنية : عامل واحد فقط متاهل .
عدد ساعات العمل : تسع ساعات ونصف الساعة يوميا .
الاجور : من ٣ — ٥ ل.ل يوميا لكل من الفتاة او القاصر . ومن ٧ — ١١ ل.ل يوميا للعامل .
العطلة الاسبوعية : غير مدفوعة .

- ايام المرض : غير مدفوعة .
- ايام الاعياد والعطل الرسمية : يوم واحد فقط (عيد العمال) .
- الاجازة السنوية : مدفوعة ولكن تعطى بصورة متقطعة .
- اجازة العمل : غير مشروطة .

ملاحظات :

- امراض واطار المهنة : تسبب ذرات العظام حساسية في الانف ونزول دم وصداغ ولا سيما في فصل الصيف .
- التعويضات لا تدفع كاملة في حال الصرف من العمل .
- احدى الفتيات عملت ٣ سنوات ولم تدفع لها المؤسسة اي تعويض .
- احد العمال ، بعد عمل ٧ سنوات ، دفعت له المؤسسة ٥٠٠ ل.ل فقط ، (اي ما يوازي تعويض عمل سنتين ونصف فقط !) .

٢ - مهنة سكب جميع انواع المعادن :

- العدد : ٤ عمال .
- اماكن العمل : الدكوانة ، جسر الباشا ، سد البوشرية .
- الحالة المدنية : عاملان متأهلان .
- طبيعة العمل : سكب نحاس وحديد والومنيوم وجميع انواع المعادن الاخرى لصنع ثريات وتمائيل وسائر انواع التحف الفنية المعدنية . والمؤسسات التي يعمل بها العمال الفلسطينيون من تل الزعتر هي مؤسسة اجوب اشكوليان (جسر الباشا) ومؤسسة توفيق ابو ناصيف (الدكوانة) ومؤسسة عبد السلام بدران (سد البوشرية) .
- الاجور : من ٤ ل.ل - ١٠ ل.ل يوميا . (حسب المهارة والاقدمية) .
- عدد ساعات العمل : ٨ ساعات يوميا .
- ايام المرض : غير مدفوعة في مؤسسة اجوب اشكوليان . مدفوعة في مؤسسة عبد السلام بدران .
- ايام الاعياد والعطل الرسمية : مدفوعة في بعض المؤسسات .
- الاجازة السنوية : مدفوعة . لكن بعض المؤسسات تحسم ايام الاعياد والعطل الرسمية من ايام الاجازة السنوية كمؤسسة اجوب اشكوليان .
- اجازة العمل : مشروطة في مؤسسة اجوب اشكوليان وغير مشروطة في المؤسسات الاخرى .

ملاحظات :

— امراض واطار المهنة : استنشاق رائحة اسيد ماء النار يضايق مجاري التنفس ويعرض الصدر للسمال والالتهابات . واحيانا قد يتعرض العمال لبعض الحروق او الجروح .

— في السنوات الاخيرة سافر عاملان الى المانية .

٣ — فاخورة فايز صقر . (صنع ادوات واواني فخارية) :

المنطقة : تل الزعتر .

عدد العمال : ٣ عمال .

عدد العمال الفلسطينيين : عامل واحد .

الاجور : ٧ ل.ل في اليوم .

عدد ساعات العمل : ٨ — ٩ ساعات يوميا .

٤ — تصليح راديو وتلفزيون :

العدد : ٣ عمال .

اماكن العمل : تل الزعتر ، الطريق الجديدة ، الاشرفية .

عدد ساعات العمل : تتراوح بين ٩ — ١٢ ساعة يوميا لدى العاملين في المحلات والشركات .

معدل الدخل الشهري : حوالي ٢٥٠ ل.ل في الشهر للعامل في محلات بدر في الطريق الجديدة ، والعامل من خريج معهد سبلين .

حوالي ١٥٠ ل.ل في الشهر لعامل تصليح متجول لحسابه الخاص داخل المخيم .

حوالي ٤٠٠ ل.ل لعامل لدى احدى الشركات في الاشرفية .

ملاحظات :

غادر ٣ عمال الى المانية والسعودية بعد ان تعذرت امامهم سبل تأمين العمل . وبعد ان امضوا سنة كاملة وهم عاطلون عن العمل . وكانوا قد تخرجوا من معهد سبلين ومجمع الكنائس للخدمة الاجتماعية .

فئة العاملين في الخارج :

العدد الاجمالي : حوالي ٩٠٠ عامل (بينهم حوالي ٥٠ عاملة) .

سبق لنا ان نوهنا عن اسباب توجه عدد من العاملين الفلسطينيين للعمل خارج لبنان . وفي مقدمة هذه الاسباب القيود القانونية المفروضة على عمل الفلسطينيين وطبيعة الاعمال الشاقة التي يزاولها قسم لا بأس به منهم بالاضافة الى مظاهر البطالة الممتدة والموسمية التي يتعرضون لها .

ظاهرة هجرة العمل :

اتسع نطاق هجرة العمل من تل الزعتر الى المانيه ودول البترول العربية في اوائل ومنتصف الستينات . وقد ترافق اتساع نطاق هذه الظاهرة مع تشدد السلطات المختصة في لبنان في فرض القيود على عمل الفلسطينيين من جهة ، وازدياد الطلب والحاجة في لبييه ، بعد ان ارتفع معدل انتاج البترول فيها ، الى بعض عمال المهن كالبنايين والتجارين والحدادين الخ ، من جهة ثانية .

وما يلفت النظر في هجرة العمل من تل الزعتر ، هو ارتفاع عدد العمال المسافرين الى الخارج حيث تصل نسبتهم الى حوالي ٢٥ ٪ من مجموع القوى العاملة في تل الزعتر . وخاصة اننا اذا ما دققنا في بواث الهجرة فاننا نجد ان معظمها يعود الى القيود المفروضة على حق العمل للفلسطينيين واضطرابهم الى التنقل من مؤسسة الى اخرى ومن مهنة الى مهن اخرى (ولا سيما المهن الشاقة) وتعرضهم ، بالتالي ، لبعض انواع البطالة (الموسمية والمنفعة) . هذا بالإضافة الى الاجور المتدنية والمعاملة السيئة والصرف الكيفي وغياب اي ضمانات قانونية او اجتماعية او صحية . مما يعرض العاملين الى حالة من القلق المهني والاجتماعي - الاقتصادي تدفعهم وتجبرهم الى البحث عن شروط عمل افضل ، لا يجدونه نسبيا للاسف الا في بعض البلدان العربية المنتجة للنفط والمانيه الغربية !

وعلى هذا لا نتصور ان معظم العاملين في الخارج يتمتعون بوضع اجتماعي افضل بكثير من غيرهم من سكان المخيم . ان هناك قلة ، تعد بالعشرات ، تحسنت اوضاعها الاجتماعية قليلا عما كانت عليه في السابق . وكما سبق ان ذكرنا في مكان آخر فان عددا كبيرا من العاملين في الخارج ، وخاصة فئة العمال منهم ، سرعان ما يرجعون للعمل في لبنان بعد مضي بعض الوقت .

ونحن لم يتسن لنا ان نعرف الكثير عن اوضاع العمل للعاملين في الخارج ولكننا سنسجل قدر ما توفر لنا من معلومات اساسية عنهم ، وخاصة من خلال عدد من الذين كانوا يعملون منهم هناك .

توزيع العاملين في الخارج :

- ١ - المانيه الغربية حوالي ٥٠٠ عامل .
- ٢ - لبييه حوالي ٢٥٠ عاملا .
- ٣ - الكويت والسعودية ودول الخليج حوالي ١٥٠ معلما وممرضا وموظفا وعاملا . (بينهم حوالي ٥٠ ممرضة ومربية ومعلمة) .

١ - العاملون في المانيه الغربية :

العدد : حوالي ٥٠٠ عامل .

الدخول الى المانيه الغربية يتم غالبا عن طريق الحصول على فيزا ترانزيت . لان الفيزا السياحية تتطلب دفع مبلغ تأمين مقداره ١٥٠٠ ل.ل لسفارة المانيه الغربية في بيروت .

بعض العمال الفلسطينيين يضطر الى اللجوء الى «تسيرندورف» Zirndorf
وطلب حق اللجوء السياسي لكي يتمكنوا من البقاء في المانيا الغربية وتسهيل عملية
حصولهم على العمل والاقامة .

وتتحدد اقامة اللاجئين السياسي في «تسيرندورف» على ضوء ترتيبه في سجل
التحقيقات السياسية حول اسباب طلبه الى اللجوء السياسي . فمثلا تختلف معاملة
الشخص الذي ذكر في افادته بانه يرغب فقط في العيش بسلام وامان عن معاملة
الشخص الذي يعلن اثناء التحقيق معه انه مضاد للثورة الفلسطينية .

وقد انشئ معسكر «تسيرندورف» في عام ١٩٥٦ . في نفس القرية التي تحمل
اسمه في منطقة نورمبرغ . وكان هدف الاميركيين الرئيسيين من انشائه وقتها - ولا يزال
ولكن بدرجات اقل - هو استقبال الهاربين من الدول الاشتراكية وتأمين العمل لهم .
ومن المرجح ان هناك عددا من وكالة المخابرات المركزية الاميركية CIA والالمانية
الغربية يشتركون في التحقيق بطلبات اللجوء السياسي . ولكن بفضل وعي ابناء شعبنا
الفلسطيني هناك فان عددا قليلا جدا يلجأ الى «تسيرندورف» طلبا لتسهيل الحصول
على عمل . اما القسم الغالب من العمال الفلسطينيين فانهم يعملون عن طريق مكاتب
العمل الخاصة التي توفر تأمين عمل للعامل غير الحاصل على اقامة مقابل حصولها
على حوالي نصف الاجر الذي يتقاضاه العامل !!

طبيعة الاعمال التي يزاولها الفلسطينيون هناك :

- ١ - عمال بناء وخاصة في فصل الصيف (وهي المهنة الغالبة) .
 - ٢ - حفر الطرقات .
 - ٣ - عمال تنظيف للابنية (كنس وشطف وتمسيح) .
 - ٤ - ازالة الثلج المتراكم في الشوارع ابان فصل الشتاء .
 - ٥ - عمال مطاعم .
 - ٦ - نقل الفحم الحجري الى المنازل .
 - ٧ - عمال في بعض المصانع والمؤسسات ولكن في الاعمال الشاقة فيها (حمالون ،
تغليف المنتجات ونقلها) . ومن اهم المصانع التي يعملون بها مصنع شبينر Spiner
للتسيج ومصنع اوسرام Osram لصنع اللمبات الكهربائية .
- وبلاحظ ان طبيعة معظم هذه الاعمال (حتى في المصانع هناك) هي من النوع
الذي يأنف ممارسته عمال الدول الرأسمالية الغنية ، الذين ينعمون بفضل امبريالية
نظامهم بوضع افضل بما لا يقاس بالنسبة لوضع عمال البلدان المتخلفة . لذلك فان
الدول الامبريالية تقوم بتسهيل هجرة واستئجار العمل من الدول المتخلفة الفقيرة ،
بغية القيام بمثل هذه الاعمال الشاقة جدا .

والجدير بالذكر ان الاعمال التي يضطر للقيام بها في لبنان فئات واسعة من
العمال الفلسطينيين لا تختلف من حيث طبيعتها الشاقة عن هذه الاعمال بدرجة

ملحوظة . الا ان الفرق هو فقط في الاختلاف النسبي بين الاجور . فالعامل الفلسطيني يتقاضى في المانية اجرا اعلى نسبيا مما يتقاضاه من عمل مشابه هنا .

ويقول أحد العمال الفلسطينيين في رسالة نشرتها جريدة الهدف البيروتية واصفا حالة واوضاع العاملين هناك « ... انهم يشجعونا على الهجرة الى برلين الغربية ، بدون فيزا مع احسن التسهيلات والدعاية الجميلة التي تؤكد لنا وجود عمل وجمع الفلوس بالاكياس . ولكن الحقيقة هي ان وجودنا هنا بدون فيزا هو وجود غير شرعي ، وذلك يجعلهم يستغلوننا كالعبيد . اننا نعمل عند مكاتب ترسلنا الى العمل ، تأخذ النصف وتمطينا النصف ، بدون تأمين . هذا عدا ان العمل هو تنظيف الورش من الزبالة ، في طقس درجة حرارته تحت الصفر ... اما في المساكن فنحن ننام كل ثلاثة على سرير واحد ، ويدفع كل واحد منا حوالي ١٠٠ مارك ، اي ان حياتنا كلها حفارة ووساخة ، ومعاملتنا من اسوأ ما يكون ... » (٨) .

وعليه ، فان الاغلبية الساحقة من العمال الفلسطينيين والاردنيين القادمين للعمل « يرفضون رفضا باتا التخلي عن التزاماتهم الوطنية ويفضلون العمل في السوق السوداء (عن طريق مكاتب العمل) وبأجر ضئيل بالكاد يكفيهم ويسد حاجتهم . ان هؤلاء العمال الوطنيين يفضلون الموت جوعا والهلاك والحياة الصعبة الشاقة على خيانة الوطن والشعب » (٩) .

والجدير بالذكر ان عدد العمال الفلسطينيين من تل الزعتر يزداد في فصل الصيف نتيجة ازدهار اعمال البناء ، ويقدر البعض بان نسبة العمال الفلسطينيين من تل الزعتر في المانية الغربية هي ثلاثة اضعاف العمال الفلسطينيين من المخيمات الاخرى المتواجدين هناك .

ملاحظات :

ان حل مشكلة ارتفاع عدد العمال الفلسطينيين من تل الزعتر في المانية الغربية انما يكمن في ضرورة القضاء على القوانين التي تقيد حق العمال الفلسطينيين بالعمل ولا تساويهم باخوتهم العمال اللبنانيين من حيث الحقوق والواجبات ، بل تعاملهم « كاجانب » . ان الثورة الفلسطينية في امس الحاجة الى ان يكون عنصرها البشري معززا مكروما من الناحيتين الوطنية والاجتماعية في آن واحد .

٢ - العاملون في ليبيا :

العدد : حوالي ٢٥٠ عاملا .

اخذ عدد العمال الفلسطينيين من تل الزعتر في ليبيا يرتفع جدا منذ اواسط الستينات ، والاغلبية الساحقة من العمال تعمل هناك في قطاع البناء . والقسم الباقي يعمل في الحدادة ولحام الاوكسجين والتجارة (خاصة تجارة المنجور) والكاراجات .

٨ - مجلة الهدف البيروتية ، ١٧ نيسان ، ١٩٧١ .

٩ - مجلة الحقيقة ، يصدرها انصار ج.ش.د. في المانية الاتحادية وبرلين الغربية ، ١٩٧١ ، العدد ١ .

٣ - العاملون في الكويت والسعودية ودول الخليج :

العدد : حوالي ١٥٠ موظفا وعاملا (بينهم حوالي ٥٠ ممرضة وموظفة) .

معظم العاملين في السعودية والكويت اساتذة وممرضون (وممرضات) وموظفون . اما العاملون في دول الخليج فمعظمهم عمال وموظفون . ويوجد هناك حوالي ٥٠ ممرضة وموظفة وحوالي ٥٠ ممرضا وموظفا ومعلما .

اوضاع وعلاقات العمل

للعاملين الفلسطينيين في المؤسسات

يوضح الجدول رقم (١٦) بعض الملامح العامة لاطواق وعلاقات العمل للعاملين الفلسطينيين في المؤسسات . فكما نلاحظ ان الفرق في الاجور في المؤسسات التي تضم اقل من ٢٥ عاملا وتلك التي تضم ٢٥ عاملا فما فوق هو فرق طفيف يكاد لا يذكر بالنسبة للعاملين (الذكور) . فقد نجد ان الكثيرين منهم (في عدد من المهن التي تتطلب مهارة حرفية) يتقاضون اجورا اعلى في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يعتمد العمل فيها على المهارة الحرفية الفردية . ولكن مشكلة العمل في مثل هذه المؤسسات انه متقطع وشبه موسمي ويفتقد فيه العمال غالبا توفر الحد الأدنى من شروط وضمانات العمل كالرعاية الصحية ودفع بدل ايام العطل والاعيداء الرسمية والاجازة السنوية الخ .

وفي المؤسسات الكبيرة غالبا ما يعوض العمال الفلسطينيون الحرفيون المهرة الفرق الحاصل بين اجورهم هنا ، وبين اجورهم في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال ساعات العمل الاضافية واستقرار العمل نسبيا في المؤسسات الكبيرة على مدار السنة .

اما العاملات فاجورهن متدنية ، بوجه عام ، في مختلف احجام المؤسسات ولكنهن يتركزن في المؤسسات الكبيرة التي ترحب بعملهن بسبب تدني اجورهن فيها . ويلاحظ ايضا من عرضنا السابق ومن الجدول اعلاه ان معظم العاملات عازبات . فمعظمهن بين سن ١٤ - ١٨ سنة . وهن يتوقفن غالبا عن العمل بعد الزواج . وهنا لا بد من القول ان ظاهرة الفتاة الفلسطينية العاملة ملفتة للنظر وتستحق الدراسة والتحليل لاكثر من سبب او عامل : ١ - لكونها تشير الى بداية حدوث تحول في نظرة وتقاليد السكان الذين هم في غالبيتهم من القرويين الفلسطينيين (٨٦٩٪ من مجموع سكان تل الزعتر حاليا) . وهم كانوا عادة في السابق لا يشجعون عمل الفتاة او المرأة . ٢ - اثر الاسباب الاقتصادية التي تدفع بالفتاة الى العمل ، وبالتالي اثر العلاقات الاجتماعية والعائلية التقليدية ، (والاقتصادية او اية عوامل اخرى) ، تجعلها تتوقف عن العمل بعد الزواج . ٣ - معرفة الوعي الاجتماعي والسياسي الذي طرأ على العاملات بحكم احتكاكهن بالواقع العملي . ذلك لانه بالامكان ان نستنتج دون صعوبة ، من خلال عدد من الدلائل والشواهد والانطباعات ، ان عددا لا بأس به من الفتيات العاملات يملكن القدرة على المبادرة واتخاذ المواقف المستقلة الى جانب الاستعداد الجدي للعمل النقابي والسياسي .

جدول ١٦ من أوضاع ومعدلات العمل للمعالمين الفلسطينيين في بعض المؤسسات العامة الفلسطينية (١٩٦٦م)

١٧٥		١٧٥		١٧٥		عدد العمال العاملين في المهنة من كل الرتبة
١	١	١	١	١	١	تعويضات مستحقة عن الخدمة بعد الصرف
١	١	١	١	١	١	إجازة العمل
١	١	١	١	١	١	الإجازة السنوية
١	١	١	١	١	١	الأعياد والعطل الرسمية
١	١	١	١	١	١	أيام المرض
١	١	١	١	١	١	العطلة الأسبوعية
١	١	١	١	١	١	الأجور
١	١	١	١	١	١	عدد ساعات العمل
١	١	١	١	١	١	الحالة المدنية للعمال
١	١	١	١	١	١	عدد العمال الفلسطينيين
١	١	١	١	١	١	عدد عمال المؤسسة الإجمالي
١	١	١	١	١	١	اسم المؤسسة
١	١	١	١	١	١	اسم المنطقة
١	١	١	١	١	١	حجم المؤسسات
١	١	١	١	١	١	اسم المهنة
١	١	١	١	١	١	اسم القطاع

[illegible]

واذا ما عدنا الى الجدول رقم (١٦) فاننا نجد ان معظم المؤسسات التي تضم اقل من ٢٥ عاملا (٥ من اصل ٦ مؤسسات) لا تشترط حصول العاملين الفلسطينيين على اجازة العمل . بينما نصف عدد المؤسسات الكبيرة (٣ من اصل ٦ مؤسسات) تشترط حصولهم عليها . ولكن هذه النسبة بالواقع هي اقرب من الصورة التي يرسمها الجدول المذكور اعلاه .

ونلاحظ فيما يتعلق بدفع بدل ايام المرض بان الامر مرهون تقريبا بحسب رغبة اصحاب المؤسسات ، (سواء الصغيرة او الكبيرة منها) ، وتقديرهم الشخصي ومقدار حاجتهم ، بالتالي ، الى العامل او العاملة الفلسطينية . فلا وجود هناك لقواعد وضوابط قانونية ملزمة ، وكذلك الحال ، الى حد ما ، بالنسبة لايام الاعياد والعطل الرسمية .

ونلاحظ بشكل واضح ان العطلة الاسبوعية غير مدفوعة اطلاقا مما يدل على ان العاملين الفلسطينيين يعاملون كميادين .

اوضاع وعلاقات العمل المشتركة بينهم وبين العمال اللبنانيين :

والواقع ، بصفة عامة ، ان الكثير مما ينطبق هنا على اوضاع العمال الفلسطينيين ينطبق ايضا على اوضاع العمال اللبنانيين ، بل ويعانون منه بشدة وخاصة فيما يتعلق بمشاكل الصرف الكيفي والتعويضات والعطلة الاسبوعية وبدل ايام المرض وكيفية تقديرها واعطاء الاجازة السنوية بالطريقة التي تختارها المؤسسة ، (او عدم اعطائها احيانا) والحصومات التأديبية الكيفية التي لا تعود الى منفعة العاملين .

الا ان العاملين الفلسطينيين يعانون بدرجة اكبر وخاصة لجهة اشتراط اجازة العمل او استخدامها كاداة ضاغطة ، في حال عدم اشتراطها ، كي لا يطالب العامل الفلسطيني بأي زيادة في الاجور او حق من حقوقه المشروعة الاخرى ، كما انهم يتركزون بالتالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تزداد فيها درجة الاستغلال والعلاقات الشخصية «الطيبة» احيانا ، والتعسفية في احيان اخرى ، وذلك حسب حاجة وعلاقة صاحب المؤسسة بالعاملين . فكثيرا ما يحدث ان تمنح نفس المؤسسة بعض العاملين الفلسطينيين او اللبنانيين من نفس المستوى والكفاءة المهنية اجورا مختلفة وتمنحهم بدل كل ايام المرض وايام الاعياد والعطل الرسمية والاجازة السنوية ، بينما لا تمنح البعض الآخر من العاملين في المؤسسة ذلك . والواقع ان جزءا كبيرا مما يعانيه العمال الفلسطينيون من العلاقات العملية المهنية يعانيه ، ايضا ، العمال اللبنانيون . وذلك باستثناء مشكلة اجازة العمل واشتراطها وآثارها على انخفاض مستوى الاجور والتوجه المهني للفلسطينيين ، وكونهم ، اي العمال اللبنانيين ، اكثر استقرارا من الناحية المهنية العملية نتيجة لتركز اكثرهم في المؤسسات الكبيرة التي تبلغ نسبة العاملين فيها ١٠٦١٪ في محافظة جبل لبنان و ٥٩٦٥٪ في محافظة بيروت الى مجموع العمال في كل من هاتين المحافظتين ، وكما انهم يستفيدون من جميع فروع صندوق الضمان الاجتماعي والصحي . ولكن العمال اللبنانيين والفلسطينيين يعانون بصورة مشتركة ، تختلف حدة درجتها فقط ، من نفس شروط وعلاقات العمل المهنية المتعسفة والمتخلفة

في كافة المؤسسات ولا سيما المتوسطة والصغيرة منها ، هذه الشروط والعلاقات التي يعود اصلها واسبابها الى طبيعة التركيب البنيوي للاقتصاد والصناعة اللبنانية وخضوعهما للسيطرة الامبريالية . فعلى ان نلاحظ فيما يتعلق بالصناعة اللبنانية (عدا عن طابعها التحويلي الاستهلاكي) :

اولا : « ... ان اكثرية الصناعيين هم تجار حولوا نشاطهم جزئيا او كليا الى الصناعة . لذلك فهم يفتقدون الى الاسس والتقاليد الصناعية في ادارة اعمالهم . وهذه الظاهرة تبرز بشكل اوضح في المؤسسات الصناعية الصغرى » (١٠) .

ثانيا : ما زالت الغلبة العددية للمؤسسات الصغيرة الحرفية التي تضم اقل من ١٠ عمال . فقد بلغت نسبة هذه المؤسسات الى مجموع المؤسسات الاخرى في لبنان ٨٤.٦ ٪ عام ١٩٦٧ (١١) .

وهذه الغلبة العددية للمؤسسات الحرفية لا بد ان تنقل عدوى وتأثير تقاليد وعلاقات العمل الشخصية والعائلية الطاغية فيها الى المؤسسات المتوسطة (بشكل خاص) والكبيرة (الى حد ما) ، بدل العلاقات الحقوقية التعاقدية . هذا ، بالرغم من كون الغلبة العددية العمالية والكثافة الرأسمالية هي للمؤسسات المتوسطة والكبيرة (بوجه خاص) التي ما زالت حديثة العهد والتكوين ويديرها اصحابها بعقلية التاجر الذي يهدف الى تحقيق اقصى حد من الارباح في اسرع وقت ممكن دون الالتفات قليلا الى تحسين اوضاع وشروط العمل للقوى العمالية كعنصر اساسي على الاقل من عناصر قوى الانتاج الرأسمالية نفسها والقيام بتنظيم العلاقة معها على هذا الاساس لزيادة انتاجية العمل في المؤسسة .

ثالثا : تمارس العلاقات المهنية الحالية ضمن اطار قانون العمل الذي وضعه المشرع عام ١٩٤٦ ، (اي منذ اكثر من ربع قرن) ، وقانون العمل يؤكد على طابع العلاقات المهنية الفردية ولا يهتم بصورة اساسية ، الا بتنظيم هذه العلاقات بالذات فهو « ... يتجاهل تماما علاقات العمل الجماعية ... وان هو اهتم بالعلاقات الجماعية فليقيدها او ليكبتها او ليحول دون قيامها . فما من علاقات جماعية في ظل قانون العمل الا العلاقات النقابية **الحبيبة** وما تبقى فعلاقات فردية ... والمتجر في العلاقات المهنية الفردية في الصناعة اللبنانية يعرف جيدا ان الطابع الذي ما يزال يغلب عليها هو طابع العلاقة الشخصية المباشرة وطابع العلاقات العائلية من ابوية واخوية وطابع العلاقات الحميمة من صداقة وجوار ، وتتقلص فيها العلاقات التعاقدية الحقوقية بحيث تقتصر على العلاقات الخلافية دون سواها ... وفي هذا الاطار تتسم علاقات العمل بالتسويات اليومية والتسامح المتبادل ... والذي لا اثر فيه لحسابات الانتاجية وحسابات الكلفة ولغير ذلك من دواعي الجدية ... والصناعات الكبيرة نفسها لا تخلو احيانا من بعض هذه العلاقات التسامحة (« التسامحة » لمصلحة من ؟) ... ويقابل هذه العلاقات الحميمة التسامحة علاقات ابوية ديكتاتورية في الصناعات الكبيرة والعادية ، وهذه

١٠ - بطرس ليكي ، القطاع الصناعي ، وضعه ، آفاق تطوره ، وسياسة الدولة تجاهه ، وزارة التصميم اللبنانية ، ايلول ١٩٧٠ ، ص ٥٤ .

١١ - المرجع السابق ، ص ٣ .

العلاقة سهلة بحكم القوانين التي تعطي صاحب العمل صلاحيات واسعة ، خصوصا لجهة عدم وجود ضابط للعسف في استعمال حق الصرف من العمل ... ويبدو ان الربح الزائد الناجم عن الحماية والاحتكارات الفعلية يعني ارباب الصناعة عن التنقيب في العمق عن مصادر الربح التي تدفع ارباب الصناعة في الغرب الى التنقيب عنها في ما يتعلق بانتاجية العامل وبالتالي كل ما يتعلق بالاجواء الكفيلة بتحسين هذه الانتاجية، تكاد تكون معدومة في الصناعة اللبنانية الا في ما ندر من صناعات حديثة او لدى صناعيين محدثين جدد . فممنعشات (حوافز) العمل على اختلاف انواعها من استراحات مدروسة ومؤقتة ومن تغيير علمي ودوري لمراكز العمل وسوى ذلك لا اثر لها في الصناعة اللبنانية الا في ما ندر » (١٢) .

فاذا كان هذا واقع علاقات العمل بالمؤسسات في لبنان ، فان ذلك يفرض بالتالي على العمل النقابي الفلسطيني توجهات جديدة تضاف الى مهمة التصدي الحازم للمشاكل الخاصة بالعمال الفلسطينيين (كاشتراط اجازة العمل وعدم شمولهم بصندوق الضمان الاجتماعي والصحي) ، ومقاومة مختلف اشكال التمييز القانوني وغير القانوني ضدهم . وابرز هذه التوجهات يجب ان يتجلى في عدم اغفال مجال النضال والتضامن النقابي اللبناني - الفلسطيني المشترك الذي يفرضه ويمليه واقع العلاقات العملية في المؤسسات الصناعية (وغيرها) من صرف كيفي وتدن في الاجور وسيطرة علاقات العمل الفردية التعسفية وغياب علاقات العقود الجماعية ، وغيرها من القضايا النقابية والمعيشية الاخرى .

١٢ - البر منصور : « العلاقات المهنية في الصناعة اللبنانية » ، ملحق جريدة النهار الاقتصادي والمالي ، عدد خاص عن « الصناعة ومستقبل الانسان في لبنان » ، ١٩٧٢/١١/١ ، ص ٣٥ .

الفصل الرابع

توزيع العمال الفلسطينيين حسب القطاع والمهنة ونوع العمل

نسبة عدد العمال الذكور والاناث (ثم الذكور + الاناث كل منهما على حدة) الى
مجموع سكان المخيم لعام ١٩٧٢ :

(١) نسبة عدد العمال (٣٣٦٣ عاملا وعاملة) الى مجموع السكان الفلسطينيين
في تل الزعتر (١٤١٥١ الف نسمة) ، لعام ١٩٧٢ ، هي : ٢٣٦٩ ٪ .

(٢) نسبة عدد العمال الذين اصبح عددهم ، (بعد استثناء حوالي ١٥٠ عاملا
فلسطينيا من المخيمات والمناطق الاخرى يقيمون في المخيم او بجواره مباشرة بصورة
افرادية دون عائلاتهم) ، ٣٢١٣ عاملا وعاملة الى مجموع السكان في تل الزعتر ، لنفس
العام ١٩٧٢ ، هي : ٢٢٧٠ ٪ . وهذه النسبة اقرب الى الدقة وسنعمدها في
البحث ، وخاصة اذا اردنا ان نقارن نسبة العمال ، او مجموع القوى العاملة فيما
بعد ، الى جميع السكان .

(٣) نسبة عدد العمال الذكور (٢٣٧٩ عاملا ، بعد استثناء حوالي ١٥٠ عاملا
الذين اشرنا اليهم اعلاه) ، الى مجموع السكان ، لنفس العام هي : ١٦٨١ ٪ .

(٤) نسبة عدد العاملات (٨٣٤ عاملة) الى مجموع السكان ، لنفس العام ،
هي : ٥٨٩ ٪ .

(٥) نسبة عدد العمال الذكور ، (٢٥٢٩ عاملا ، اي بدون استثناء ال ١٥٠ عاملا
فلسطينيا الذين يقطنون المخيم او بجواره بدون عائلاتهم الاصلية) ، الى مجموع العمال
(الذكور والاناث) في تل الزعتر ، (٣٣٦٣ عاملا وعاملة) هي : ٧٥٢٠ ٪ .

(٦) نسبة عدد العاملات ٨٣٤ ، الى مجموع العمال الذكور والاناث في تل
الزعتر (٣٣٦٣ عاملا وعاملة) هي : ٢٤٨٠ ٪ .

جدول رقم (١٧)

توزيع العمال الفلسطينيين الذكور والاناث ، حسب القطاع والمهنة ونوع العمل

اسم القطاع او المهنة ونوع العمل	عدد العمال الاجمالي	عدد الذكور	عدد الاناث
نجارة ومفروشات	٤٦٠	٤٦٠	—
غذاء	٢٧٩	٩٧	٢٨٢
غزل ونسيج	٢٨٨	٨٨	٢٠٠
البناء	٢٦٠	٢٦٠	—
حدادة وميكانيك	١٧٢	١٧٢	١
زراعة	٦٠	٤٦	١٤
بلاستيك وكاوتشوك	٥٠	٢٠	٣٠
ادوات تجميل وصابون	٢٠	١٥	٥
مطابع وورق	٢٠	١٠	١٠
محطات بنزين	٢٠٠	٢٠٠	—
الخدمات	١٥٠	—	١٥٠
مصانع الكوي	٢٥	١٠	١٥
ممرضون	٣٥	٢٠	١٥
مستخدمون	٥٠	٥٠	—
دباغة جلود	٣٠	٢٠	١٠
معامل كبريت	١٠	—	١٠
عمال الوكالة	٣٢	٢٠	١٢
باعة الخردوات	٣٥	٣٥	—
باعة اوراق اليانصيب	٢٢	٢٢	—
باعة الخضار المتجولين	٢٥	٢٥	—
عمال طنابر	١١	١١	—
سمكة وادوات صحية	٢٠	٢٠	—
تمديدات كهربائية	٨	٨	—
تصنيف « تعريب » خردة النحاس	١٠	١٠	—
عمال الميناء	١٠	١٠	—
دهان ديكو سيارات	١٠	١٠	—
معامل شنتط جلدية (نسائية)	٢٠	—	٢٠
مهن متفرقة	٥٠	٤٠	١٠
عاملون في الخارج	٩٠٠	٨٥٠	٥٠
المجموع	٢٣٦٢	٢٥٢٩	٨٣٤

جدول رقم (١٨)

التقسيم القطاعي لعمال تل الزعتر الذين يعملون فقط في لبنان (٢٤٦٣ عاملا وعاملة)
او توزع العمال على القطاعات الرئيسية الثلاث : زراعة ، صناعة ، خدمات

اسم القطاع ١ - زراعة	القطاعات الفرعية والهن المختلفة	عدد العمال ٤٦	عدد التعاملات ١٤	مجموع العمال ٦٠	نسبة التعاملات الى مجموع العمال
		٤٦	١٤	٦٠	% ٢٣,٣٣
٢ - صناعة	تجارة ومفروشات غذاء فول ونسيج حدادة وميكانيك بلاستيك وكاوتشوك ادوات تجميل وصابون مطابع وورق معامل شنتط جلدية نسائية معامل كيريت دباغة جلود دهان ديكو سيارات حوالي نصف عدد « مهن متفرقة »	٤٦٠ ٩٧ ٨٨ ١٧٢ ٢٠ ١٥ ١٠ — — ٢٠ ٢٠ ١٠ ٢٠	— ٢٨٢ ٢٠٠ ١ ٣٠ ٥ ١٠ ٢٠ ١٠ ١٠ ٥	٤٦٠ ٣٧٩ ٢٨٨ ١٧٢ ٥٠ ٢٠ ٢٠ ٢٠ ١٠ ٣٠ ١٠ ٢٥	
	المجموع	٩١٢	٥٧٣	١٤٨٥	% ٣١,٨٥
٣ - خدمات	البناء محطات بنزين خدمات مستخدمون ممرضون مصايغ الكوي عمال الوكالة باعة الخضار المتجولين عمال الطنابر باعة الخردوات باعة اوراق اليانصيب سمكة وادوات صحية تمديدات كهربائية تصنيف « تعريب » خردة النحاس عمال الميناء	٢٦٠ ٢٠٠ — ٥٠ ٢٠ ١٠ ٢٠ ٢٥ ١١ ٣٥ ٢٢ ٢٠ ٨ — ١٠ ١٠	— — ١٥٠ — ١٥ ١٥ ١٢ — — — — — — — —	٢٦٠ ٢٠٠ ١٥٠ ٥٠ ٣٥ ٢٥ ٣٢ ٢٥ ١١ ٣٥ ٢٢ ٢٠ ٨ ١٠ ١٠	

اسم القطاع	القطاعات الفرعية والهن المختلفة	عدد العمال	عدد العاملات	مجموع العمال	نسبة العاملات الى مجموع العمال
حوالي نصف عدد « مهن متفرقة »	٢٠	٥	٢٥		
المجموع	٧٢١	١٩٧	٩١٨		٪ ٢١٥٤٦

انطلاقاً من الجدول رقم (١٨) تكون نسب توزيع عمال المخيم (الذكور والاناث) الذين يعملون فقط في لبنان ، على القطاعات الرئيسية الثلاث ، كما يلي :

(١) زراعة :

نسبة عدد العمال الذكور والاناث العاملين في الزراعة (حوالي ٦٠ عاملاً وعاملة)، الى مجموع عمال المخيم الذين يعملون فقط في لبنان (وعددهم ٢٤٦٣ عاملاً وعاملة) ، هي : ٢٤٣ ٪ .

(٢) صناعة :

نسبة عدد العمال الذكور والاناث العاملين في الصناعة (حوالي ١٤٨٥ عاملاً وعاملة) ، الى مجموع عمال المخيم الذين يعملون فقط في لبنان (وعددهم ٢٤٦٣ عاملاً وعاملة) ، هي : ٦٠٣ ٪ .

(٣) خدمات :

نسبة عدد العمال الذكور والاناث العاملين في الخدمات (حوالي ٩١٨ عاملاً وعاملة)، الى مجموع عمال المخيم الذين يعملون فقط في لبنان (وعددهم ٢٤٦٣ عاملاً وعاملة) هي : ٣٧٢٧ ٪ .

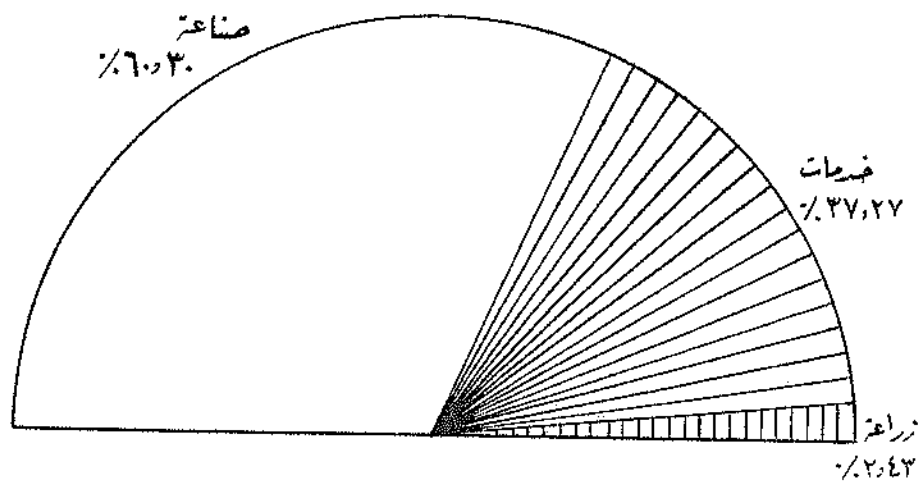
وبذلك يمكننا وضع نسب توزيع عمال المخيم الذين يعملون فقط في لبنان (٢٤٦٣ عاملاً وعاملة) ، حسب القطاعات الرئيسية ، كما يلي :

زراعة	٢٤٣ ٪
صناعة	٦٠٣٠ ٪
خدمات	٣٧٢٧ ٪

ارتفاع نسبة العاملات في قطاع الصناعة :

نلاحظ من جدول توزيع العمال على القطاعات الرئيسية الثلاثة ان نسبة العاملات في قطاع الصناعة هي اعلى النسب (٣١٨٥ ٪) وذلك بالمقارنة مع نسبتهن في قطاع الزراعة (٢٣٣٣ ٪) وقطاع الخدمات (٢١٤٦ ٪) ، الى مجموع العمال (الذكور والاناث) ، وذلك بسبب تدني اجورهن في المؤسسات كما سبق واوضحنا في مكان آخر .

توزيع العمال العاملين في لبنان حسب القطاعات الرئيسية



ويجب ان نلاحظ ان معظم العاملات في قطاع الخدمات هن من فئة البروليتاريا
الثرثة (خادمت ١٥٠ + ١٢ عاملة في الوكالة هن في الواقع خادمت) .

ان معظم العاملات في قطاع الصناعة (٥٧٣ عاملة) يعملن في مؤسسات كبيرة .
فهناك حوالي ١٥٠ عاملة في مؤسسة غندور + ٧٥ عاملة في مؤسسة العسيلي + ٢٠
عاملة في مؤسسة كراون ، بالاضافة الى عشرات من العاملات يعملن في مؤسسات
كبيرة مختلفة . اي ان عدد العاملات منهن في المؤسسات الكبيرة يصل الى حوالي
ثلثي العاملات ، هذا في الوقت الذي نجد فيه ان عدد العاملين من الذكور في المؤسسات
الكبيرة اقل من سدس العاملين باي حال من الاحوال .

ومن جهة اخرى نجد ان العمال الذكور في قطاع الخدمات يعملون في مهن شاقة
بطبيعتها كعمال البناء ومحطات البنزين وعمال الوكالة وعمال الميناء . اي ان اكثر من
نصف العاملين الذكور في قطاع الخدمات يعملون في مهن تعتبر اكثر ارهاقا من العمل
في المؤسسات . هذا بينما عدد الذين يعملون في مهن مريحة « نسبيا » كالمستخدمين
والمرضين لا يصل عددهم الى ١٠/١ من مجموع العاملين .

توزيع العمال الذكور من تل الزعتر الذين يعملون فقط في لبنان حسب المهن الرئيسية :

اسم المهنة	عدد العمال
١ محطات بنزين	٢٠٠
٢ دمان ديكو	١٧٥
٣ موبيليا معدنية وخشبية	١٢٥
٤ منجور	٧٥
٥ تحف شرقية	٧٥
٦ لحام اوكسجين وحدادة افرنجية	٧٥
٧ ورش بناء	٦٠
٨ تريكو	٦٠
٩ بلاط	٥٠
١٠ ميكانيك وهياكل حديدية	٥٠
١١ زراعة	٤٦
١٢ عمال افران	٤٣
١٣ حفر طرقات	٤٠
١٤ توريق (قصارة)	٤٠
١٥ دهان بوبا وكلس	٢٥
١٦ بامعة خرده	٢٥
المجموع	١١٨٤

بلغ مجموع العمال الذكور في هذه المهن ١١٨٤ عاملا (من اصل ٢٤٦٣ عاملا
وعاملة - ٨٣٤ عاملة = ١٦٢٧ عاملا ذكرا هم مجموع العمال الذكور في لبنان) من
العمال العاملين في لبنان ، اي ان نسبة عدد العمال الذكور في هذه المهن ال ١٦ هي
٧٢١٥ ٪ من مجموع العمال الذكور العاملين في لبنان .

ويقلب على هذه المهن طابع الاجهاد وعدد ساعات العمل الطويلة (محطات البنزين وورش البناء وعمال الافران وحفر الطرقات والتوريق ودهان البويا والكلس والتريكو) ، كما يقلب طابع الخطورة على مزاوله مهنتي دهان الديكو ولحام الاوكسجين .

ويلاحظ ايضا من خلال عرضنا الوصفي للقطاعات والمهن ان معظم هذه المهن لا يقتضي العمل بها الحصول على اجازة العمل ، وخاصة بالنسبة لعمال محطات البنزين وورش البناء على اختلاف مهنتها من حفر طرقات وتوريق ودهان وكذلك المهنة التريكو ايضا . ولا شك ان عدم اشتراط اجازة العمل في عدد كبير من هذه المهن هو من اهم اسباب الاضطرار للتوجه لمزاوتها ، بالاضافة الى ما يمكن ان يدره بعضها من اجر معقول دون الحاجة الى فترة طويلة من التدريب المهني (كالعمل في محطات البنزين ودهان الديكو بوجه خاص) .

الوضع الفئوي للعمال

التقسيم الفئوي للعمال :

- ١ - فئة البروليتاريا (العمال الصناعيون في المؤسسات الكبيرة) .
- ٢ - اشباه البروليتاريا (الفئات العمالية الكادحة خارج المؤسسات الكبيرة) .
- ٣ - فئات عمالية رثة (الفئات العمالية التي تزاوّل اعمالا هامشية وخدمات ثانوية) .

اهم سمات الوضع الفئوي لعمال تل الزعتر :

١ - فئة البروليتاريا :

كما سبق ان رأينا ، وخاصة في فصل « حجم المؤسسات » ، ان عدد العمال الذكور العاملين في المؤسسات الكبيرة هو عدد قليل جدا لا يتجاوز ٧ ٪ من مجموع العمال الذكور . ففي قطاع التجارة والمفروشات في مناطق المكلس ورأس الدكوانة وشارع تل الزعتر ، بلغ عدد العمال الفلسطينيين الذكور من تل الزعتر ٧٢ عاملا من اصل ١٣٥٥ عاملا في المؤسسات الكبيرة التي تضم من ٥٠ عاملا فما فوق ، اي بنسبة ٣١ ٪ من مجموع العاملين في المؤسسات المذكورة ، ولا نتوقع ان تزيد نسبة جميع العمال (الذكور) الصناعيين في المخيم عن نسبتهم في قطاع التجارة والمفروشات .

وكذلك الحال في قطاع الحدادة والميكانيك ، وفي الغذاء ، حيث بلغ عدد العمال الفلسطينيين الذكور في مؤسسة غندور (التي تضم حوالي ١٠٠٠ عامل او اكثر بقليل) ، ٦ عمال فقط . وكذلك الحال بالنسبة الى مؤسسة العسيلي للنسيج (٤ عمال فلسطينيين من اصل حوالي ٢٠٠٠ عامل) .

اما العاملات الفلسطينيات اللواتي هن في غالبيتهم الساحقة فتيات دون سن ٢٠ ، فان نسبتهم المرتفعة نسبيا في المؤسسات الكبيرة ، بالمقارنة مع نسبة العمال

الذكور، انما مرجعها الاساسي الى تدني اجورهن فيها، وهن من زاوية اخرى لا يشكلون حتى الآن سوى قوة عمل طارئة مؤقتة لان غالبيةهن لا يعملن بعد مرحلة الزواج ، وان كان من المتوقع ان يزداد في المستقبل عدد اللواتي سيتابعن العمل بعد الزواج . ولكن من الملاحظ كما سبق ان اشرنا في موضع آخر ، بان معظم العاملات يبدین استجابة واستعدادا لمزاولة العمل السياسي والنشاط النقابي . فقد ساهمت العاملات الفلسطينيات من تل الزعتر او سواه (وبرج البراجنة خاصة) في معظم التحركات والنشاطات العمالية التي قام بها العمال في المؤسسات الكبيرة للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم ونذكر من هذه التحركات العمالية ، اضراب مؤسسة جبر وغندور وسواهما في عامي ١٩٧١ و ١٩٧٢ .

وبالرغم من كون العاملات « ضيوف عمل عابرين » في المؤسسات الكبيرة حتى الآن ، فانه لا بد من ايلائهم التركيز اللازم في العمل النقابي والسياسي الفلسطيني .

٢ - اشباه البروليتاريا ، (او الفئات العمالية الكادحة خارج المؤسسات الكبيرة) :

وهي اكثر الفئات العمالية عددا في المخيم ، وخاصة بين العاملين الذكور ، (اكثر من ٨٥ ٪ منهم) ، واهم هذه الفئات : العاملون في قطاع البناء ومحطات البنزين ، ومعظم العاملين في قطاعات النجارة والمفروشات والحدادة والميكانيك والنسيج وكافة العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على اختلافها وتنوعها ، بالإضافة الى عدد من المهن المتفرقة والاعمال الشاقة الموسمية وشبه الموسمية .

وتعاني هذه الفئات العمالية الكادحة من الارهاق الشديد وعدم الاستقرار في العمل . كما ان التفتت المهني يمزق فئاتها الى مجموعات غير متماسكة او متجانسة في مصالحها العملية او المهنية . خذ مثلا نوع العلاقة العضوية المتجانسة المصالح التي يمكن ان تنشأ بين عمال محطات البنزين وعمال البلاط او الافران ، او بين عمال الوكالة وعمال زراعة الزهور او بين عمال الميناء وعمال السمكرة الخ . . . ولكن كما يلاحظ فان معظم هذه الفئات محرومة من ابسط الحقوق الصحية والاجتماعية وهي مهددة دوما بالانحدار الى فئات البروليتاريا الرثة .

وبوجه عام يسيطر على تفكير معظم هذه الفئات العقلية الحرفية وما يقابلها من نزعة فردية غير منقسمة عن بعض سمات العقلية الفلاحية العصبوية الشللية الضارة في ممارسة العمل السياسي . الا ان معظم هذه الفئات العمالية الكادحة هي اقرب ما تكون بحسبها الطبقي الغريزي الى فئة العمال البروليتاريين . ويلهب الاحساس بالقهر والاستغلال الطبقي والقلق المهني والمعيشي الشعور الوطني لدى هذه الفئات زيادة على ما هو عليه في الوضع الفلسطيني بصفة عامة .

٣ - فئات عمالية رثة (الفئات العمالية التي تزاول اعمالا هامشية وخدمات ثانوية) :

عدد عمال هذه الفئات قليل نسبيا اذ لا يتجاوز ال ٥ . ٥ عاملا ، اي حوالي ٣ ٪ من مجموع العمال الذكور . ومنهم بعض عمال الوكالة (التنظيفات) وباعة اليانصيب وعدد من « الحمالين » في المؤسسات الصناعية او التجارية .

ولكن فئة الخادmates (١٥٠ خادمة) تشكل حوالي ١٨ ٪ من مجموع العاملات .
واوضاع هذه الفئات ، بصفة عامة في غاية البؤس والكدر ، ويغطي على معظم
العاملين ضمن هذه الفئات التنوع والتفتت المهني الشديد والطابع الموسمي للعمل .
تصنيف وعدد الفئات غير العمالية :

لا يتجاوز مجموع هذه الفئات بضع مئات قليلة ، وهي تشمل عددا قليلا جدا
من الميسورين (حوالي ١٠) اصحاب المقارات (البنائات) والمشاريع والمؤسسات
التجارية والصناعية المتوسطة والمحدودة (بورجوازية متوسطة محدودة من حيث
حجم رأس المال العيني والنقدي) . كما تشمل عددا اكبر من اصحاب المشاريع
والمؤسسات التجارية (دكاكين ومحلات الخ) والصناعية الحرفية (نجارة ، تريكو
الخ) الصغيرة . بالاضافة الى المعلمين والموظفين والسائقين والباعة وغيرهم من الفئات
البورجوازية الصغيرة .

وعلىنا الملاحظة هنا ان قسما كبيرا من الفئات البورجوازية الصغيرة الكادحة، كنا
قد عمدنا الى تصنيفها سابقا ضمن الفئات العمالية نظرا لتشابه اوضاعها المادية (ان لم تكن
اسوأ منها في معظم الاحيان) ، من حيث مستوى الدخل ، مع اوضاع العمال في
المؤسسات والورش والمهن والاعمال المختلفة او افضل منها بقليل في حالات نادرة
(كالعاملين لحسابهم الخاص على آلات التريكو وفي مهنة تحف شرقية) .

هذا ، بالرغم من ان هذا التصنيف الذي اجريناه في حدود ضيقة ، بغية اتاحة
الفرصة نسبيا امام القارئ لعقد مقارنة بين مختلف اوضاع العاملين وبعض هذه
الفئات ومعاينة التداخل الحاصل بينها على اكثر من صعيد ، هو تصنيف يخضع
لتحفظات منهجية وجيهة . ولا يتبع بعض التقسيمات الكلاسيكية العلمية الدقيقة
المتبعة في مثل هذه المجالات .

فقد ادرجنا ضمن فئات العمال بعض الاعداد التي تنتمي الى الفئات البورجوازية
الصغيرة الكادحة والتي نتيجة لتأرجح الوضع المهني ومستوى الاجر في عدد منها
يصعب تصنيفها بدقة كبيرة ضمن فئات العمال او البورجوازية الصغيرة الكادحة .

ومن هذه الفئات التي ادرجناها ضمن فئات العمال :

١ - الضامنون لمشاتل الزهور وقطع الارض الصغيرة في قطاع الزراعة وعددهم
١٤ مزارعا .

٢ - العاملون لحسابهم الخاص في مهنة تحف شرقية وعددهم ٣ عمال .

٣ - العاملون لحسابهم الخاص في مهنة التريكو وعددهم ١٥ عاملا .

٤ - الخياطون وعددهم ٨ اشخاص .

٥ - باعة الخردوات وعددهم ٣٥ عاملا .

٦ - عمال الطنابر وعددهم ١١ شخصا .

٧ - حوالي نصف العاملين في السمكرة وتصليح وتركيب الادوات الصحية وعددهم حوالي ١٠ عمال .

٨ - باعة الخضار المتجولون وعددهم حوالي ٢٥ شخصا .

٩ - القصابون وعددهم ٧ اشخاص .

١٠ - حوالي نصف العاملين في المحلات والمكاتب والشركات الخاصة (النصف الآخر من العاملين اقرب الى العمال) ، خطاطون ومصورون ، وعددهم حوالي ٣٠ شخصا .

١١ - المرضى والمرضات داخل وخارج لبنان ، والموظفون والمعلمون خارج لبنان وعددهم جميعا حوالي ١٣٥ شخصا .

ويبلغ مجموع هذه الفئات حوالي ٢٩٣ شخصا (بينهم ٦٥ فتاة) . ولكننا سنبقى على تصنيفهم ضمن اطار الفئات العمالية . هذا مع الملاحظة والتأكيد بان التصنيفات والتوجهات الطبقية قد لا تقتصر احيانا على مجرد المقارنة بين مستوى الدخل والوضع المعيشي بين الفئات العمالية التي لا تملك سوى قوة عملها المجردة من جهة ، وبين الفئات الدنيا من البورجوازية الصغيرة الكادحة ، التي تملك اداة انتاج وسيطة (آلة ، رأس مال صغير ، عربة ، شهادة علمية الخ) من جهة اخرى ، بل ان هذه التصنيفات والتوجهات الطبقية لا بد ان تتجلى بوضوح اكثر على صعيد مدى توفر الامكانيات المتاحة اكثر امام الفئات البورجوازية الصغيرة الكادحة لتغيير اوضاعها الطبقية الراهنة وتطويرها ، اذا ما سمحت علاقات الانتاج المحددة بامكانية توسيع وتطوير المشروع التجاري او الصناعي الصغير ، (او تبوأ الموظف لمنصب اعلى) ، وانتقال صاحبه الى القشرة العليا من البورجوازية الصغيرة ، فالبورجوازية نفسها في المستقبل .

الفئات غير العمالية في المخيم :

ونعود الآن الى الفئات غير العمالية الاخرى في المخيم وهي موزعة كما يلي :

١ - اصحاب الدكاكين او محلات السمانة والبقالة وعددهم يصل الى حوالي ٧٥ شخصا ، (داخل المخيم وبجواره) .

٢ - اصحاب محلات النفوتيه والثياب المستعملة وعددهم ٦ اشخاص (داخل المخيم) .

٣ - اصحاب المطاعم الشعبية وعددهم ٨ اشخاص (داخل المخيم وبجواره) .

٤ - اصحاب المقاهي وعددهم ١٢ شخصا (داخل المخيم وبجواره) .

٥ - اصحاب مؤسسات صغيرة (اقل من ١٠ عمال) للنجارة والمفروشات والتحف الشرقية وعددهم ٨ اشخاص (داخل المخيم وبجواره) .

٦ - اصحاب سيارات عمومية وعددهم ٤ اشخاص .

٧ - اصحاب سيارات خصوصية (للخدمات الشخصية والتجارية) وعددهم حوالي ١٥ شخصا .

٨ - سائقون وعددهم ٥ اشخاص .

٩ - اصحاب مصابغ كوي بواسطة اليد او البخار وعددهم ٦ اشخاص . (داخل المخيم او بجواره) .

١٠ - اصحاب مؤسسات صغيرة (تضم اقل من ١٠ عمال) للحداثة والميكانيك (وخاصة تنك والومتيوم) ، عددهم ٣ اشخاص . (بجوار المخيم) .

١١ - اصحاب افران داخل المخيم وعددهم ٤ اشخاص .

١٢ - صاحب محل لصنع الاحذية وتصليحها (داخل المخيم) .

١٣ - اصحاب محلات حلاقة عددهم ٦ اشخاص (داخل المخيم وبجواره) .

١٤ - اصحاب زرائب صغيرة للفنم والماعز والابقار وعددهم ١١ شخصا (داخل المخيم) .

١٥ - اصحاب محلات تصليح راديو وتلفزيون وعددهم شخصان .

١٦ - المعلمون في الوكالة وعددهم الاجمالي حسب سجلات مدارس الوكالة في المخيم لعام ١٩٧٢ هو ٦٧ معلما (بينهم ٧ معلمات) ولكنهم ليسوا كلهم بالطبع من سكان المخيم نفسه . ولكننا نقدر عدد الذين من تل الزعتر بحوالي ٤٥ معلما (بينهم ٧ معلمات) .

١٧ - المعلمون في المدارس الخاصة وعددهم حوالي ٢٠ معلما (بينهم حوالي ٧ معلمات) .

١٨ - الموظفون في الوكالة وعددهم ١٨ موظفا . (وهم يتوزعون على مكاتب الوكالة في كل من سن الفيل والاونيسكو والحازمية) .

١٩ - اعمال اخرى غير محددة حوالي ٢٥ شخصا .

٢٠ - اصحاب عقارات ومشاريع ومؤسسات تجارية وصناعية متوسطة ومحدودة (الميسورون) وعددهم حوالي ١٠ اشخاص (حوالي نصفهم متجنس ويقطن بجوار المخيم) .

والجدير بالذكر ان الغالبية الساحقة من هذه المؤسسات والمحلات والاعمال تقع داخل المخيم او في جواره .

وبيلغ المجموع العام لهذه الفئات حوالي ٢٨٤ شخصا (بينهم ١٤ فتاة وامراة) .

وهنا لا بد من التمييز ، بوجه عام ، بين انواع المشاريع والاعمال الاقتصادية لكل فئة من الفئتين غير العماليتين . فما يميز الفئة الثانية (٢٨٤ شخصا) ، ان

معظم مشاريعها واعمالها هي مشاريع واعمال قابلة للنمو والتطور
كاحتمال اتساع ونمو المؤسسة الحرفية الصناعية وزيادة تراكم رأس المال شيئاً
فشيئاً لدى صاحب الدكان او المطعم الشعبي الصغير ، وامكانية الترقى الوظيفي
للمعلم او الموظف ، يضاف الى ذلك قابلية ومرونة الانتقال من مشروع لآخر او وظيفة
لاخرى نظرا لتوفر الكفاءة العلمية او رأس المال الصغير .

صحيح ان هناك عددا لا بأس من الفئة الاولى (٢٩٣ شخصا) التي صنفناها
مع الفئات العمالية ، تنطبق عليهم كل او معظم مواصفات الفئة الثانية ، نذكر منهم
العاملين لحسابهم على آلة التريكو والخياطين والقصايين وسواهم .

الا ان معظم مشاريع واعمال الفئة الاولى كباعة الخردوات وعمال الطنابر وباعة
الخضار وبعض العاملين في السمكرة وتصليح وتركيب الادوات الصحية ، هي بالمقابل
مشاريع غير قابلة (او صعبة) النمو والتطور ويقلب عليها الطابع الموسمي والتنوع
الشديد . كما ان الترابط المهني داخل المهنة الواحدة نفسها وبين المهن المختلفة
الاخرى شبه معدوم . ومجال العمل هنا لا ينظر اليه كاستثمار رأسمالي قابل للنمو،
بل كنأمين للدخل المحدود والضروري لاستمرار العيش .

لمحة عامة

مستوى الدخل للعاملين فقط في لبنان :

باستثناء عدد محدود جدا لا يتجاوز الخمسين شخصا من اصحاب المؤسسات
الصناعية (الصغيرة) او التجارية ، فان مستوى الدخل الفردي لحوالي ٨٥ ٪ من
كافة فئات القوى العاملة لا يتعدى ٤٠٠ ل.ل في الشهر . بل ان معظم العاملين يتراوح
اجرمهم او دخلهم الشهري بين ١٥٠ - ٣٠٠ ل.ل للفرد الواحد . وهناك حفنة قليلة
من العمال يتجاوز دخل العامل الواحد منهم في الشهر مبلغ ال ٤٠٠ ل.ل بقليل .

اما فئة الخمسين شخصا فيتراوح مستوى الدخل الشهري للفرد بين ٨٠٠ ل.ل
و ٢٠٠٠ ل.ل. الا ان الغالبية العظمى منهم يتراوح دخلها الشهري بين ٦٠٠ ل.ل
و ١٥٠٠ ل.ل للفرد الواحد .

وتتعدد مصادر دخل هذه الفئة الاخيرة ، التي لم تكن معنيين بها في بحثنا الا من
خلال رغبتنا في معرفة عددها التقريبي ، فالبعض استطاع ان يجمع ، بعد فترة طويلة،
رأسمالا صغيرا مكنه من القيام بمشروعه او مؤسسته الخاصة ، والبعض الآخر عن
طريق العمل كوسيط لارباب العمل والورش في تأمين العدد اللازم من العمال
الفلسطينيين . كما ان البعض منهم ايضا استطاع استثمار رأس المال الصغير في
مجالات معينة (كتاجر خردة) ، هذا بالاضافة الى تمكن عدد منهم من جمع بعض
المال اثناء العمل في الخارج ، وهناك بالطبع مصادر متعددة اخرى الى جانب وجود
عوامل مساعدة منها الحصول على الجنسية اللبنانية ، والاستعانة بشريك لبناني
لانشاء المشروع التجاري او الصناعي الصغير وتطويره دون مواجهة عقبات قانونية .

واخيرا لا بد من التنويه بوجه عام بان عامل الدخل المحدود للغالبية العظمى من

القوى العاملة يلعب دوره الواضح في بقائهم داخل المخيم بالإضافة الى عوامل متعددة أخرى كالروابط العائلية والاجتماعية . فمثلا لم ينتقل سوى حوالي نصف عدد الميسورين الذين ذكرناهم للسكن خارج المخيم .

ومن ناحية أخرى ينبغي ان تؤكد ونوضح ايضا بان معظم من اطلقنا عليهم فئات البورجوازية الصغيرة الكادحة او « غير العمالية » ، هي فئات يشابه وضعها المعيشي من زاوية مستوى الدخل ، مع الوضع المعيشي اليومي لفئات العمال ، بل ان بعض هذه الفئات الاخيرة يزيد دخلها عن دخل الكثير من فئات البورجوازية الصغيرة الكادحة .

عدد العاملين فعليا من القوى العاملة في تل الزعتر (نسبة النشاط)

(١) عدد فئات العمال (+ ٢٩٣ شخصا تم تصنيفهم مع العمال) : ٣٣٦٣ عاملا .
(٢) عدد فئات العمال (بعد استثناء ١٥٠ عاملا فلسطينيا لا يقيمون مع عائلاتهم بالمخيم) : ٣٢١٣ عاملا .

(٣) عدد الفئات غير العمالية : ٢٨٤ شخصا .

(٤) مجموع القوى العاملة (التي تعمل فعليا) : ٣٦٤٧ عاملا .

(٥) مجموع القوى العاملة (التي تعمل فعليا) (باستثناء الـ ١٥٠ عاملا) : ٣٤٩٧ عاملا .

(٦) نسبة العاملين فعليا (او النشاط) من القوى العاملة (٣٤٩٧) الى مجموع سكان المخيم (١٤١٥١ الف نسمة) عام ١٩٧٢ : ٢٤٧١ ٪ .

ان نسبة العاملين فعليا (او النشاط) من اصل القوى العاملة في مخيم تل الزعتر (٢٤٧٧ ٪) الى مجموع السكان لعام ١٩٧٢ هي نسبة اقل بقليل من نسبة العاملين فعليا من اصل القوى العاملة في لبنان الى مجموع السكان لعام ١٩٧٠ ، وهي في نفس الوقت نسبة اعلى من نسبة العاملين فعليا من اصل القوى العاملة الفلسطينية الى مجموع السكان في المخيمات .

١ - ان نسبة ٢٤٧١ ٪ هي اقل من نسبة نشاط القوى العاملة في لبنان الى مجموع السكان لعام ١٩٧٠ حيث بلغت ٢٥٨٨ ٪ .

فقد بلغ « عدد القوى العاملة في لبنان ٥٧٢ الفا اي حوالي ٢٧ ٪ من مجموع السكان . . وبلغ عدد العاملين فعليا من اصل مجموع القوى العاملة ٥٣٨ الفا . . » (١) اي بنسبة ٢٥٨٨ ٪ وذلك في تشرين الثاني (نوفمبر) ١٩٧٠ .

والسبب في ذلك يعود بشكل اساسي هنا الى كون نسبة هيكلية السكان الفتية هي اعلى منها في المخيمات الفلسطينية بالنسبة الى لبنان .

١ - انظر ملحق « النهار » الاقتصادي والمالي ، « الدراسة العلمية الاولى عن القوى العاملة في لبنان » ، نيسان (ابريل) ١٩٧٢ ، ص ٨ .

فقد بلغت هيكلية السكان الفتية في لبنان من تحت السن الرابعة عشرة ، ٤٢٧٪ (٢) ، بينما بلغت هذه النسبة في المخيمات لنفس فئة العمر المذكور ٥٣٦٩٪ (٣) من مجموع السكان . أي ان زيادة نسبة هيكلية السكان دون سن الرابعة عشرة بحوالي ١٠.٩٩٪ عنها في لبنان من شأنها ان تفسر ارتفاع نسبة النشاط لدى القوى العاملة في لبنان عنها في مخيم تل الزعتر . يضاف الى ذلك عامل آخر هو توقف معظم العاملات عن العمل بعد مرحلة الزواج في المخيم .

٢ - ان نسبة نشاط القوى العاملة فعليا من تل الزعتر الى مجموع السكان ، هي نسبة اعلى من النسبة العاملة لمجموع القوى العاملة فعليا في المخيمات الفلسطينية في لبنان (التي بلغت ١٩٣٪) (٤) الى مجموع سكان المخيمات ، وذلك بسبب العوامل التالية :

١ - تتوفر مجالات العمل في المؤسسات والورش والاعمال والمهن المختلفة في بيروت بوجه عام والمناطق المجاورة او القريبة من المخيم بوجه خاص .

٢ - ارتفاع نسبة العاملين فعليا بين الاناث ، من اصل القوى العاملة في مخيم تل الزعتر الى مجموع سكان المخيم عنها في مجموع سكان المخيمات الاخرى .

فقد بلغ عدد العاملين من الاناث من الفئات العمالية ٨٣٤ عاملة يضاف الى هذا العدد حوالي ١٤ معلمة من الفئات غير العمالية . وبذلك يكون مجمل عدد العاملين الاناث من القوى العاملة ٨٤٨ عاملة حيث تبلغ نسبتهن الى مجموع سكان المخيم ٩٩ر٥٪ لعام ١٩٧٢ . وهذه النسبة هي اعلى من نسبة العاملين الاناث في مجموع المخيمات التي بلغت ٣٢٪ (٥) .

٣ - ارتفاع نسبة الاولاد والقاصرين بين العاملين فعليا في مخيم تل الزعتر ، بدرجة اكبر من غيره من المخيمات الفلسطينية الاخرى ولا سيما مخيمات المناطق . فاذا عدنا الى الجدول رقم (٦) ، في بداية الدراسة ، نجد انه يلقي بعض الاضواء على التوجه المهني المبكر للاولاد الذكور من سن ١١-١٣ ، وذلك حيث نلمس مدى ارتفاع نسبة الاولاد والقاصرين العاملين . كما ان الجدول رقم (١٩) يلقي المزيد من الوضوح حول مدى ارتفاع هذه النسبة في تل الزعتر حيث وصلت احيانا الى حوالي نصف التلاميذ في الصف الثاني التكميلي ، وقد اتبعنا في الحصول على هذه المعلومات نفس الطريقة التي اتبعناها في الجدول رقم (٦) .

وعليه فان نسبة النشاط للقوى العاملة الفلسطينية (٢٤٧١٪) الى مجموع سكان المخيم هي نسبة معقولة جدا من الناحيتين الواقعية والمنطقية .

٢ - انظر المصدر السابق ، نفس الموضع .

٣ - انظر التحقيق الاحصائي بالعينة ... الخ ، اعداد وزارة التصميم اللبنانية ، حزيران ١٩٧١ ، جدول رقم ١٦ ، ص ٢٨ .

٤ - انظر المصدر السابق ، نفس الموضع .

٥ - المصدر السابق ، جدول رقم ١٦ ، ص ٢٧ .

جدول رقم (١٩)

التوجه المهني المبكر للاولاد الذكور من عمر ١٤ و ١٥ ، الذين كانوا يدرسون في الصف الثاني التكميلي في الاعوام ١٩٦٨-١٩٦٩ ، ١٩٦٩-١٩٧٠ ، ١٩٧٠-١٩٧١ ويعملون حاليا ١٩٧٢ في هذه المهن والاعمال (او يتعلمون بعض المهن)

المهنة	١٩٦٩/١٩٦٨	١٩٧٠/١٩٦٩	١٩٧١/١٩٧٠
نجار موبيليا ومفروشات	٥	٥	١
تريكو	٤	—	—
دهان ديكو	٣	—	—
حدادة وميكانيك	٥	٢	—
خياطة	١	—	—
تمديدات كهربائية	٢	—	—
معمل قندور (قسم البسكوت)	١	—	—
عامل مطعم	١	—	—
عاطلون عن العمل	٣	١	—
يدرس في معهد سطين	١	—	—
يدرس التمريض	١	—	—
في الماتيه الغربية	٢	٢	—
بائع يانصيب	٢	—	—
بائع في محل سماعة	١	—	—
بلاط	—	١	—
خطاط	—	١	—
بائع زهور	—	١	—
غير مستقر	—	١	١
تحف شرقية	—	—	١
مطبعة اقمشة	—	—	١
مجموع العاملين	٢٢	١٤	٤

انواع البطالة

لا تشكو الغالبية الساحقة للعاملين فعليا من القوى العاملة من البطالة الدائمة ، بل من البطالة الموسمية والبطالة المقنعة .

وتتجلى **البطالة الموسمية** ، بشكل اساسي ، في تعرض معظم العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والورش المختلفة الى التوقف عن العمل لمدة اسابيع او بضعة اشهر في السنة اما بحكم انخفاض وتيرة العمل وواقع علاقات العمل والاجور ، في المؤسسات المذكورة ، او نتيجة لطبيعة العمل الموسمية نفسها في الورش والمهن المختلفة الاخرى .

اما **البطالة المقنعة** فتظهر ، بصورة اساسية ، في اضطرار عدد من العمال والعاملين الى العمل في مهن او اعمال اخرى غير مهنهم واعمالهم الاصلية التي يجيدونها او تنسجم مع كفاءاتهم وخبراتهم المهنية والتعليمية .

صحيح ان بعض هذه المهن والاعمال غير الاصلية قد يدر اجرا افضل ، الا ان معظمها ليس كذلك .

ولكن يجدر بنا ان نلاحظ ان الكثيرين من الشباب حملة الشهادات الجامعية والثانوية وعددهم يتجاوز الـ ٥٠ شابا في مخيم تل الزعتر ، يعاني من كافة انواع البطالة الدائمة والموسمية والمقنعة في آن واحد . فمثلا، معظم المتخرجين من المرحلتين الجامعية والثانوية لا يجدون امامهم عملا في لبنان (عدا امكانية الالتحاق بالتعليم في مدارس الوكالة) ، سوى مجال التعليم في المدارس الخاصة او العمل في بعض المكاتب والشركات الخاصة حيث يتناولون هناك اجورا متدنية جدا . ذلك لان معظمهم يحجم عن الانخراط في العمل اليدوي في المؤسسات والورش لقلة موارده ومشقته من جهة ولانعدام خبرتهم المهنية من جهة ثانية .

وهكذا يتعرضون لمختلف انواع البطالة في انتظار الحصول على عمل افضل ينسجم مع مؤهلاتهم العلمية في دول الخليج وليبيه او المانيه .

وسنذكر هنا بعض الامثلة عن واقع بعض المتخرجين من الجامعات .

فمن فرع التجارة هناك ٥ من المتخرجين من تل الزعتر ، ابتداء من عام ١٩٦٨ وحتى ١٩٧١ ، ثلاثة منهم ما زالوا بدون عمل حتى ايار (مايو) ١٩٧٢ .

المتخرج الاول (بدون ذكر الاسماء) خريج الجامعة الاميركية بيروت عام ١٩٦٨ عمل سنتين في مجال التدريس بليبيه ثم عاد وتابع دراسة الماجستير وهو يعمل حاليا بليبيه في مجال تخصصه .

المتخرج الثاني خريج جامعة القاهرة عام ١٩٧٠ (عاطل عن العمل) .

المتخرج الثالث خريج جامعة القاهرة عام ١٩٧١ (يعمل حاليا في احدى الشركات الخاصة بمعاش ضئيل) .

المتخرج الرابع خريج جامعة بيروت العربية عام ١٩٧١ (عاطل عن العمل) .

المتخرج الخامس خريج جامعة بيروت العربية عام ١٩٧١ (عاطل عن العمل) .

اما من فرع الهندسة فهناك ٢ من المتخرجين ما زالوا عاطلين عن العمل حتى ايار ١٩٧٢ .

المتخرج الاول خريج القاهرة (هندسة بترول) عام ١٩٧١ .

المتخرج الثاني خريج القاهرة (هندسة مدنية) عام ١٩٧١ .

ومن فرع الصيدلة هناك متخرج واحد من جامعة القاهرة عام ١٩٧١ لكنه ما زال عاطلا عن العمل حتى الفترة المذكورة آنفا .

ومن فرع العلوم هناك متخرج واحد من الجامعة الاميركية بيروت عام ١٩٦٦ (وهو يحمل حاليا درجة الدكتوراه في الاحياء البحرية من لندن) . وقد تمكن من ان يدرس في الجامعة الاميركية عن طريق منحة دراسية من الوكالة ، وعمل بعد ذلك لمدة

سنتين في السعودية كمدرس رياضيات وعلوم . وبعدها سافر الى بريطانيا حيث درس هناك على حسابه الخاص وحصل على درجة الدكتوراه في الاحياء البحرية عام ١٩٧١ بدون ان تشترط الجامعة هناك حصوله على درجة الماجستير كمقدمة لحصوله على الدكتوراه نظرا لتفوقه في الدراسة . وقد حاول ان يبحث عن عمل في إحدى الجامعات او المراكز العلمية (كالينوسيف) بيروت وسواها ولكن دون جدوى . سافر في اواخر شهر شباط الى ليبية للبحث عن عمل وحتى اواخر شهر نيسان (ابريل) ١٩٧٢ لم يكن قد وجد عملا هناك .

اما المتخرجون من المعاهد المهنية الاخرى ولا سيما معهد سبيلين فانهم يعانون من كافة انواع البطالة .

ففي عام ١٩٧١ تخرج من مخيم تل الزعتر ٨ طلاب من المعهد المذكور ، (وبدون داعي لذكر اسمائهم) ، فقد تخرج ٤ منهم من **قسمي الخراطة والميكانيك العام** . يعمل الاول حاليا في محل فليبرز . . والثاني في محل لصناعة الجلود ، والثالث في مصبغة للكوي لعدة اشهر ثم مؤخرا في محل لتصليح الراديو والتلفزيون . اما الرابع فقد عمل فترة في مصنع قصارجيان للخراطة والميكانيك ولكنه سافر مؤخرا الى الكويت .

وهناك اثنان ، احدهما متخرج من **قسم تدريب المعلمين والآخر من قسم الرسم المعماري** ما زالا عاطلين عن العمل حتى ايار ١٩٧٢ . اما المتخرجان الباقيان فاحدهما (من قسم صيانة وتصليح الآلات الدقيقة) يعمل في مطبخة للدقيق . . والآخر (من قسم النجارة) يعمل حاليا في إحدى مؤسسات النجارة (اي في مجال تخصصه) .

ان اهم اسباب عدم وجود عمل بسهولة امام المتخرجين بوجه عام هو ١ - ضعف الخبرة المهنية ، ٢ - اشتراط حصولهم على اجازة العمل .

وهكذا يعاني جميع صنوف المتخرجين من مختلف اشكال البطالة الدائمة والموسمية والمقنعة .

التحول الذي طرأ على التركيب الاجتماعي للسكان :

كانت نسبة سكان القرى الى مجموع سكان المخيم ، قبل ١٩٤٨ ، هي ٨٦٫٩٪ ، كما سبق واوردنا آنفا في الفصل الاول . وطبعا ليس من المتوقع ان يكون كل سكان القرى هم من الفلاحين والمزارعين الا ان غالبيتهم العظمى هي كذلك .

ولغاية ١٩٧٢ ، فان تغييرا جوهريا قد طرأ على التركيب الاجتماعي للسكان ، فقد بلغت نسبة العاملين في الزراعة (٦٠ عاملا) من مجموع سكان المخيم (١٤١٥١ نسمة) ٤٢٫٥٪ فقط ، كما بلغت نسبتهم الى جميع العاملين فعليا من القوى العاملة في المخيم (٣٤٩٧ عاملا المقيمين بالمخيم) ٧٢٫٢٪ .

هذا مع الملاحظة ان الذين كانوا يعملون بالزراعة في فلسطين هم في اكثريةهم من الفلاحين (مزارعون صغار) الذين يملكون قطعة من الارض ، بينما الذين يعملون حاليا في حقل الزراعة بلبنان هم كلهم من العمال الزراعيين . بالاضافة الى ان نمط الزراعة

(زراعة الزهور) ، التي يعمل بها غالبية العاملين في قطاع الزراعة بالمخيم ، هي تابعة عمليا لقطاع الخدمات اكثر مما هي تابعة الى قطاع الزراعة .

كما علينا ان نلاحظ ، ايضا ، بان النسبة الضئيلة السابقة للعمال الزراعيين من تل الزعتر سواء الى عدد السكان (٤٢ . ٪) او الى مجموع العاملين فعليا من القوى العاملة (١٧٢ ٪) ، انما تختلف اختلافا كبيرا بالنسبة الى مخيمات المناطق الاخرى حيث نجد ان اكثرية العاملين من القوى العاملة هم من العمال الزراعيين (عدا منطقة بيروت بصورة اساسية) وذلك نتيجة لغلبة النشاط الزراعي في تلك المناطق (كصور ، وبعلبك ، شمال طرابلس « نهر البارد ») .

المهم ، ان عملية تحول كبيرة قد حدثت للتركيب الاجتماعي لسكان المخيمات . فمن غالبية فلاحية ٨٦٫٩ ٪ (معظمهم مزارعون صغار) من اصل سكان مخيم تل الزعتر (كمثال) قبل عام ١٩٤٨ ، الى غالبية عمالية ساحقة من اشباه البروليتاريا (العمال الكادحون) بما لا يقل عن ٨٥ ٪ من مجموع العاملين في المخيم ، (وبالتالي من سكانه) عام ١٩٧٢ .

المخيم كوحدة اجتماعية - سياسية :

ان المخيم ، بالرغم من التفتت المهني الشديد وعدم تمرکز غالبية العمال في مؤسسات كبيرة ، هو وحدة اجتماعية متجانسة الى حد كبير من الناحية المعيشية - الاقتصادية .

فالصراع الطبقي في مجاله الاقتصادي ، لا يستند ، داخل الوحدة الاجتماعية التي يتشكل منها المخيم ، الى قاعدة مادية محدودة من علاقات استغلال رأسمالية مباشرة بين اصحاب العمل والعمال الفلسطينيين ، الا فيما عدا بعض الجيوب والاستثناءات التي لا تغير في جوهر الامر شيئا . فملكية الارض ووسائل الانتاج شبه معدومة لدى الغالبية العظمى من سكان المخيم . والواقع ، « ان كلمة طبقات تطلق على جماعات واسعة من الناس ، تمتاز بالمكان الذي تشغله في نظام للانتاج الاجتماعي محدد تاريخيا ، بعلاقتها (التي يحددها ويكرسها القانون في معظم الاحيان) بوسائل الانتاج ، بدورها في التنظيم الاجتماعي للعمل ، وبالتالي ، بطرق الحصول على الثروات الاجتماعية وبمقدار حصتها من هذه الثروات . ان الطبقات هي جماعات من الناس ، تستطيع احداها ان تستملك عمل جماعة اخرى بسبب الفرق في المكان الذي تشغله في نمط معين من الاقتصاد الاجتماعي » (١) .

ولكن انعدام وجود علاقات طبقية من هذا النوع داخل المخيم تقريبا ، لا يعني غيابها بين المخيم ككل والمحيط الاجتماعي الذي حوله او المتداخل معه في علاقات العمل والانتاج . كما ان هذا القول لا ينفي وجود بعض سمات التمايزات الاجتماعية بين السكان حتى داخل المخيم نفسه . وتتجلى هذه السمات في سعي او انتقال بعض ذوي الدخل المرتفعة نسبيا (٤٠٠ ل.ل في الشهر فما فوق) الى السكنى بمنازل

٦ - لينين : في الثقافة والثورة الثقافية ، دار التقدم ، موسكو ١٩٦٨ ، ص ٨٢ و ٨٤ .

حديثه في محيط المخيم او داخله احيانا . بالاضافة الى قيام بعضهم الآخر بتجهيز منازلهم داخل المخيم باثاث ومفروشات افضل من سواهم من ذوي الدخول المتدنية . وهناك عدد قليل جدا حصل او يسعى للحصول على الجنسية اللبنانية . الا ان عدد اولئك جميعا ضئيل للغاية (باستثناء اهالي قرية هونين اللبنانية التي احتلت عام ١٩٤٨) .

المهم ان الصراع الطبقي بين سكان المخيم لا يتجلى ، بشكل اساسي ، الا من خلال اصعدته السياسية والايديولوجية . وهو تأثير ناتج عما يدور في الساحة الفلسطينية والمجتمعات العربية المحيطة من صراعات طبقية (ووطنية) بمختلف اصعدتها الاقتصادية والسياسية والايديولوجية .

ومن جهة ثانية ، لا نقالي اذا قلنا ان الغالبية الساحقة من سكان المخيم تخضع ككتلة اجتماعية (شبه عمالية الى حد كبير) الى علاقات استغلال رأسمالية متعددة المظاهر من قبل اصحاب المؤسسات والورش والاعمال المختلفة . فمعظم فئات القوى العاملة بالمخيم تعاني ككل ولكن بدرجات متباينة من نفس القيود القانونية المفروضة على حقهم في العمل . وهذا مما يخلق لديهم شعورا قويا بالتضامن الاجتماعي الوجداني الذي من الصعب قياس درجة تضامنه الحقيقية في الواقع الا في ابان الازمات والاضطرابات المشتركة ، ولا سيما ان هذا الشعور التضامني تغذيه خلفية تاريخية وسياسية حافلة بالتجارب الفنية المشتركة ، كما وينشط واقع الاضطرابات السياسية والاجتماعية التي تحيط بهم ويواجهونها معا باستمرار بحكم انتمائهم الفلسطيني بصفة عامة وانتمائهم الى الوحدة الاجتماعية للمخيم الفلسطيني بصفة خاصة .

والواقع ان ما ذكرناه قبل قليل ينطبق بصورة اساسية على سكان المخيم الفلسطيني ، ولا يجوز تعميم ما يتعلق بطبيعة الصراعات الطبقية بين سكان المخيم بوجه خاص ، الى ما يتعداه من اوضاع السكان الفلسطينيين في المدن ، الا في حدود ضيقة ، وتبعاً لوضع الفلسطينيين من بلد لآخر .

التميزات القويّة بين العمال الفلسطينيين هي الأكثر أهمية ودلالة من التمايزات الطبقية والاجتماعية داخل المخيم :

ان التمايزات القويّة ، حسب تصورنا ، بين العمال الفلسطينيين ، الذين يشكلون غالبية العاملين فعليا من جميع القوى العاملة للمقيمين فقط مع عائلاتهم في المخيم اي ٩١٪ ، هي التمايزات الأكثر أهمية ودلالة من التمايزات الاقتصادية الطبقية والاجتماعية داخل المخيم ، وذلك انطلاقا من واقع المخيم الراهن واتجاهات تطورات المستقبلية التي لا يمكن ان تعزز علاقات طبيعية - اقتصادية غالبية بين سكانه ، بمقدار ما ستفرز فئات عمالية متزايدة باستمرار . وهذا مما يقتضي العمل بكافة الوسائل النضالية لازالة شتى العقبات السياسية والقانونية التي تحول دون التغليب العددي للتمايزات او التقسيمات القويّة العمالية المختلفة (عمال صناعيون ، عمال كادحون - او اشباه البروليتاريا - ، فئات عمالية رثة) لصالح فئة العمال الصناعيين الذين يعملون في المؤسسات الكبيرة . وطبعاً هذا لا يتحقق كما سبق وكررنا في اكثر من موضع الا بالغاء اجازة العمل ومساواة العمال الفلسطينيين في كافة الحقوق والواجبات اسوة

بأخوانهم العمال اللبنانيين . ومن ناحية أخرى ، فإن العمل السياسي والنقابي الفلسطيني ينبغي له أن يتعامل ، الى حد كبير ، مع المخيم كوحدة اجتماعية - سياسية . ومن هذا المنطلق ، المطلوب في المرحلة الراهنة من التنظيمات السياسية والنقابية الفلسطينية المختلفة أن تتعاون فيما بينها على انشاء عدد محدود من الوحدات الانتاجية التي ترتبط بحاجات الثورة اليومية ، وذلك كنماذج لها اثر معنوي على سكان المخيم ، هذا بالإضافة الى ضرورة التوسع بانشاء الجمعيات التعاونية الاستهلاكية والتركيز بشكل خاص على تطوير ودعم النشاط الاجتماعي والثقافي والرياضي من خلال النوادي وغيرها الى ابعد الحدود .

السمات والملامح العامة التي تميز المخيم الفلسطيني :

بالرغم من صعوبة تقصي كافة ابعاد هذه السمات والملامح العامة انطلاقاً من مخيم واحد ودون اجراء اي مقارنة ، بالتالي ، بين المخيم وبين التجمعات الاجتماعية الاخرى التي تشبهه الى هذا الحد او ذاك في بعض السمات والملامح العامة ، فاننا سنذكر هنا اهم السمات والملامح المميزة للمخيم .

السمة الاساسية التي تميز المخيم الفلسطيني هي انه لم يكن نتيجة لتحول طبيعي في عملية التطور الاقتصادية - الاجتماعية ، بل بفعل عملية الاقتلاع التي مارسها الاستعمار الاستيطاني الصهيوني .

وهذه السمة الاساسية تفرض عدداً من الملامح الهامة الاخرى المميزة للمخيم نذكر منها .

١ - اختلاف المخيم من حيث الاصول الطبقية والتركيب الاجتماعي عن التشكيلات الاجتماعية من هذا النمط التي تتواجد في الاحياء الفقيرة المستحدثة في المدن التجارية والصناعية (كالكرنتينا واهياء الصفيح) .

وينعكس هذا الاختلاف في اكثر من مظهر ومجال : كطبيعة المساكن ومدى توفر التجهيزات الاساسية والخدمات العامة ، الاعمال والمهن المتاحة ، العلاقات الاجتماعية الداخلية ، نمط الثقافة السائدة ، الوضع القانوني - السياسي (قيود التعامل وصفة المواطنة) واثره على اختيار طبيعة الاعمال والمهن وعلى العمل النقابي والسياسي ، الوضع الاقتصادي - الاجتماعي ، اي بمعنى مدى التداخل الاقتصادي والارتباط الاجتماعي مع المجتمع الكبير الذي يعيشون فيه . ويفترض هذا التداخل بدوره وجود عزلة نسبية عن المجتمع الكبير ككل : عزلة جغرافية الى هذا الحد او ذاك ، وعزلة اجتماعية وسياسية نسبية عن الاوضاع الاجتماعية والسياسية العامة في كل بلد عربي . وعزلة اقتصادية نسبية ، ناتجة عن قوانين وعلاقات التعامل مع الفلسطينيين في كل بلد عربي ، وحيث يؤثر بعضها ، وخاصة في بلد لبنان ، في عدم احتلال معظم الفلسطينيين (ولا سيما العمال) لمواقع مؤثرة في عملية الانتاج وبالتالي في اجهزة الاقتصاد والادارة والشؤون العامة .

والواقع ان خصوصيات التداخل والارتباط الفلسطيني بكل تعقيداته الواقعية

الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والسياسية واحتمالات تطوره يختلف من بلد عربي لآخر تبعا لعدد ودور وتأثير الفلسطينيين فيه من جهة ، وتطور النضال الوطني الفلسطيني والعربي من جهة ثانية .

الا ان ابرز هذه الملامح والسمات العامة التي تميز المخيم عن التجمعات الاجتماعية المدنية المماثلة له الى هذا الحد او ذاك ، انما تتجلى في طبيعة وخصائص الوضع والوعي السياسي العفوي لدى سكان المخيمات .

ذلك لان عملية الاقتلاع التي مارسها الاستعمار الاستيطاني الصهيوني ضد شعبنا قد خلقت بين الفلسطينيين عموما وسكان المخيمات بوجه خاص (نظرا لبؤس اوضاعهم المعيشية العامة) ، رغبة عنيفة في العودة الى فلسطين والتي عبرت عن نفسها مؤخرا في أعلى شكل من اشكال النضال السياسي لتحقيق هذه العودة الا وهو شكل الكفاح المسلح . لقد كونت عملية الاقتلاع من ناحية والنضالات السياسية والعسكرية للشعب الفلسطيني من ناحية ثانية ، عاملا سياسيا واجتماعيا - وجدانيا موحدا (رغم كافة الثغرات الموضوعية والذاتية) ، من شأنه ان يزيد من اواصر لحمية التشكيلة الاجتماعية الفلسطينية وتشكيلة المخيم بالدرجة الاولى ويحول بينها وبين التفتت والانحلال وهامشية التأثير السياسية والاجتماعية . وذلك على عكس حال معظم التشكيلات الاجتماعية المدنية المماثلة تقريبا للمخيم من حيث الشكل ، فنحن نلاحظ ان المخيمات كانت دائما بؤرة لتحرك السياسي المشتعل قبل ظهور المقاومة ، وبعد ذلك اصبحت ، علاوة على ما ذكرناه ، القلاع الاجتماعية السياسية العسكرية التي تحمي المقاومة وترفدها بمعظم ماداتها البشرية . وليس ادل على الاهمية السياسية الوطنية الخاصة للمخيمات من كون معظم المخططات التصفوية الامبريالية والصهيونية والرجعية كانت تستهدف قمعها وضربها وازالتها .

ب - هناك اختلاف بين تكوين المخيم والقرية ، بالرغم من تشابه المخيم مع مجتمع القرية بسبب كونه يحمل الى هذه الدرجة او تلك عددا من سماته الاساسية ولا سيما على صعيدي العلاقات الاجتماعية والمفاهيم والتصورات الايدولوجية .

ومرد ذلك ان الاصول الاجتماعية لسكان المخيمات تتكون في غالبيتها العظمى من صغار وفقراء الفلاحين الذين ما زالوا يحتفظون الى اليوم بكثير من عاداتهم وتقاليدهم الاجتماعية وعصبيتهم العائلية ، وبالتالي ، مفاهيمهم وتصوراتهم .

ولكن الاختلافات الاساسية بين المخيم ومجتمع القرية تتجلى في اكثر من نقطة . الاختلاف الاساسي الاول بينهما هو ان كل سكان المخيم لا يملكون ارضا ولا يعملون في اراضيهم الزراعية الخاصة . اما العاملون منهم في هذا المجال فهم عمال زراعيون . وعلاوة على ذلك لا ينتج السكان اي نوع يذكر من الانتاج المحلي داخل المخيم .

الاختلاف الاساسي الثاني هو ان معظم العاملين فعليا من القوى العاملة في المخيم هم الفئات العمالية (الذين يشكلون ٩١٪ من مجموع القوى العاملة المقيمين في مخيم تل الزعتر ، كمثال على ذلك) .

وهذا يعني أن الوضع المهني الجديد (غلبة الفئات العمالية) سيفرز آثاره الواضحة في المستقبل على صعيد العلاقات الاجتماعية والمفاهيم والتصورات الأيديولوجية .

الاختلاف الأساسي الثالث بين المخيم ومجتمع القرية هو ازدياد تطور أشكال الحس الوطني السياسي الذي تمتد جذوره إلى الخبرات النضالية السابقة للفلاحين وسائر السكان في فلسطين قبل عام ١٩٤٨ ، وقد عمقته بقوة تجربة النكبة نفسها وصقلته مؤخرًا تجارب النضال بمختلف أشكالها طوال السنوات التي تلت النكبة وإلى اليوم .

والواقع أن الاختلاف الثالث الأخير ، هو ، في تصورنا ، من أهم ما يميز المخيم عن كل من مجتمع القرية والأحياء المدنية الفقيرة التي ذكرناها (كاحياء الصفيح) في آن واحد . فنحن نلاحظ مباشرة وجود الحس السياسي المتطور ، (بصرف النظر عن بعض جوانبه السلبية التي تنعكس فقط على صعوبات إجراء الدراسة الميدانية) ، من خلال قدرة سكان المخيمات على اتخاذ مواقف واضحة تجاه الكثير من القضايا والمسائل السياسية التي تحتاج إلى درجة من المتابعة والشمول في الرؤية من الصعب توفرها لدى معظم سكان القرى وأحياء الصفيح المدنية .

والجدير بالذكر أن صنوف القهر الاجتماعي (التمييز في المعاملة وقوانين العمل) والاضطهاد السياسي (ممارسة الإرهاب وفرض القيود على التحركات السياسية والنقابية الفلسطينية حتى أواخر عام ١٩٦٩) ، الذي مارسه السلطة في لبنان ضد الفلسطينيين وخاصة سكان المخيمات ، قد زادت من حدة الشعور السياسي والوطني لديهم .

وعليه ، فإن الحس السياسي الوطني الذي يتميز به سكان المخيمات هو عنصر أساسي من عناصر التماسك الاجتماعي والوجداني والسياسي بين الفلسطينيين عموماً وسكان المخيمات بوجه خاص . وذلك في مقابل أوضاع التوزيع الجغرافي والتفتت المهني وتباين الظروف الاجتماعية - السياسية والمعيشية للفلسطينيين في كل بلد عربي .

وقد ساعد ظهور الثورة الفلسطينية من ازدياد أهمية هذا العنصر على صعيد التماسك الاجتماعي والوجداني والسياسي للشعب الفلسطيني ، من خلال توجيهه وتأطيره ضمن أشكال سياسية تنظيمية مركزية في اتجاه إنجاز المهام السياسية الوطنية .

وإذا أضفنا إلى عامل الحس السياسي المتطور ، عامل آخر ناتج عن خضوع الفئات العمالية التي تشكل غالبية العاملين فعلياً من القوى العاملة في المخيم ، وبالتالي غالبية السكان فيه ، إلى عملية استغلال رأس المال للعمل المأجور في البلد المعني ، فإن هذا العامل يخلق لدى الاكثية المطلقة من سكان المخيم حساً طبقياً اجتماعياً من شأنه أن يتفاعل جدلياً مع عامل الحس السياسي الوطني المتطور لديهم ويزيد من قوته . لأنه في حال افتراض سيادة الوعي الاجتماعي السابق قبل ١٩٤٨ (أي الوعي الفلاحي البورجوازي الصغير) ، فسيظل التصور والاعتقاد لدى اكثية السكان بأن السبب السياسي (النزوح والاقتلاع) هو أساس ما يعانونه من استغلال وقهر طبقي اقتصادي - اجتماعي .

ومما سبق نستنتج ان المخيم الفلسطيني هو وحدة اجتماعية متجانسة معيشيا وسياسيا الى حد بعيد ، ونعني بالتجانس المعيشي عدم وجود تفاوت كبير في مستوى الدخل والحياة المعيشية بين سكان المخيم . كما نعني بالتجانس السياسي الاوضاع والظروف السياسية التي ادت الى عملية الاقتلاع والنزوح ، وبالتالي ، مستوى الحس السياسي المتطور . فالتجانس السياسي هنا لا يعني تجانس الولاء السياسي والتنظيمي لهذا التنظيم او ذاك ، بل الولاء السياسي العام للقضية الوطنية والتمسك الذي لا يتزعزع بالتحريك والعودة الى فلسطين .

واخيرا لا حاجة بنا الى تكرار القول بان للمخيم الفلسطيني اهمية سياسية بارزة في النضال الفلسطيني بعد النكبة . فهو كان دائما بؤرة للتحركات السياسية الوطنية ، ولم يكن قط على هامش الحياة السياسية الفلسطينية والعربية كغيره من التجمعات الاجتماعية التي تماثله من حيث الشكل .

ونحن عندما ننظر الى المخيم الفلسطيني بصفة خاصة والشعب الفلسطيني بصفة عامة ، من الزاوية الاجتماعية السياسية الوطنية ، لا نكون قد قمنا بعملية « اسقاط » لما يدور في اذهاننا من تصورات واحلام ذاتية، بل نكون قد انطلقنا من المعطيات والوقائع التاريخية والاجتماعية - الاقتصادية والسياسية التي ذكرناها آنفا .

ان قضية الشعب الفلسطيني بوجه عام وسكان المخيمات بوجه خاص ، هي قضية وطن وشعب ، ومعركة ومصير هذا الشعب جزء لا يتجزأ من معركة ومصير ومستقبل المنطقة العربية . فهي ليست قضية جزئية او يمكن تفسيرها بمظاهرها . فهي ، مثلا ، لا تعالج على اساس العمل لحل مشكلة « اللاجئين المحتاجين » « ومكافحة بؤس » الذين يقطنون في المخيمات منهم .

كما انها ليست كما يعالجها البعض من منطلق وطني محدود الافق كالقول بان قضية الشعب الفلسطيني تنحصر في مجرد تحقيق الرغبة بالعودة .

والواقع ان قضية الشعب الفلسطيني ، هي في الجوهر ، وكما تحددت سابقا وكما هي عليه الآن ، جزء من قضية كبرى ، اي قضية من سيكون سيد المنطقة العربية ومن الذي سيصنع تاريخها ؟ هل هي الشعوب العربية (والشعب الفلسطيني في طليعتها) ؟ ام الامبريالية والصهيونية والقوى الرجعية المعادية .

ومن خلال هذا الاطار والمنطلق التاريخي والسياسي للمشكلة الفلسطينية ، ينبني للنضال العملي بين الجماهير الفلسطينية بصفة عامة وجماهير المخيمات بصفة خاصة ان يتجه من هذين المنطلقين :

١ - النضال السياسي بكل اشكاله من اجل المزيد من ربط الثورة بأوضاع المخيم ، الاهتمام نقابيا بالعاملين فيه والنضال لاجل مساواتهم مع زملائهم اللبنانيين في المعاملة والحقوق والواجبات ، تحسين الشروط المعيشية بتقديم مساعدات محددة طبية واجتماعية ، انشاء مشروعات انتاجية وصناعات معينة ذات تأثير معنوي ، اقامة جمعيات استهلاكية وسوق داخلية ، انشاء لجان جماهيرية لادارة المخيمات .

ذلك لان حل المشاكل اليومية الاجتماعية الاقتصادية هو واجب نضالي ملح من شأنه ان يعزز من امكانية وقدرة الثورة من جهة ، ويرفع معنويات الجماهير ويقوي مواقعها ودورها ويزيد من مبادرتها غير المحدودة ويفجر طاقاتها الخلاقة ، ويساعد ، بالتالي ، على رص صفوفها وتنظيمها وتوحيدها وشد اواصر تلاحمها النضالي مع الجماهير العربية على كافة الاصعدة، وذلك في اتجاه تحقيق الاهداف الوطنية الاساسية انطلاقا من واقعها وهمومها اليومية .

٢ - ومن الزاوية الثانية ، فان المخيم الفلسطيني (كتجمع سكاني فلسطيني) هو وحدة اجتماعية متجانسة الى حد كبير في اوضاعها المعيشية والسياسية ، يضاف الى ذلك ان المخيم يمثل احد اهم اماكن التمرکز السكاني - الاجتماعي الفلسطيني في وضع التوزع الجغرافي للشعب الفلسطيني خارج المناطق المحتلة حاليا . وتنبع اهمية التمرکز السكاني الفلسطيني من كونه تمرکز سياسي بالدرجة الاولى ، بسبب نضج الظروف السياسية الموضوعية التي تؤدي الى امكانيات تفجر وتفاعل العمل والتحرك السياسي الوطني داخله .

ومن هنا ينبغي ، ايضا ، التصدي لكافة المشاريع « الاقتصادية » و « الاجتماعية » و « الانسانية » التي تطلقها القوى الامبريالية والصهيونية والرجعية بين فينة واخرى . لان هذه المشاريع في جوهرها وغاياتها هي مشاريع سياسية معادية تستهدف ضرب وتصفية ما يمثل المخيم من تجمع سكاني - سياسي .

ومهما تعددت المظاهر والاسماء التي تبدو بها مثل هذه المحاولات والمشاريع المشبوهة ، سواء كان ذلك تحت شعار « السيادة » و « تحسين الشروط الحياتية » ، او تحت سائر الكلمات « الانسانية » الانشائية البراقة الفضفاضة .

فالمخيم الفلسطيني يجب الحفاظ عليه في المرحلة الراهنة ، بعد تحسين كافة الشروط المعيشية اليومية فيه بنضال و ضبط واشراف جماهيره ، كشكل ووحدة اجتماعية - سياسية تضم فئات واسعة من الشعب الفلسطيني في ظل ظروف التوزع الجغرافي بعد النكبة .

والواقع ان بقاء المخيم كشكل ووحدة اجتماعية مرهون بمجريات وتطورالنضال الوطني الجماهيري في المنطقة العربية . فلا يعود ، مثلا ، التمسك باستمراره وبقائه مسألة خلافية او حيوية عندما تنبثق في المناطق العربية التي تتواجد بها المخيمات اوضاع ونظم جماهيرية وطنية تتبنى ، من مواقعها الاجتماعية والنضالية الخاصة ، نفس المنطلقات الاساسية لطبيعة الصراع الدائر في المنطقة العربية ضد الامبريالية والصهيونية والرجعية .

فمن خلال منظور هذا الصراع الكبير ، الذي سيقدر من سيكون سيد المنطقة (القوى المعادية المذكورة آنفا ام الشعوب العربية ؟) ، يتبين بوضوح ان « مشكلة » الشعب الفلسطيني ، ومن ضمنها اضطرار قسم كبير منهم للعيش في مخيمات ، هي احد المظاهر والنتائج الحادة الطافية على سطوح الجولات الاولى من هذا الصراع المصري الذي سيتوج ، في النهاية ، بانتصار الشعوب العربية والشعب الفلسطيني .

الفصل الخامس

قوانين معاملة العاملين الفلسطينيين « كأجانب » في لبنان

اجازة العمل

طبيعة اجازة العمل :

لا تخول اجازة العمل ، على عكس ما يبدو للوهلة الاولى ، العامل « الاجنبي » الفلسطيني حق العمل في كافة المؤسسات او المهن المختلفة، بل انها تقتصر على السماح بالعمل في المؤسسة التي يعمل بها فقط وبناء على موافقتها . وينتهي مفعول ومدة الاجازة فور ترك العامل لهذه المؤسسة اما بسبب اجراء الصرف الكيفي وعلاقات العمل او لانخفاض وتيرة العمل في المؤسسة نفسها . وهذا مما يدفع العامل الفلسطيني للسعي مجددا للحصول على موافقة خطية ورسمية من مؤسسة اخرى باستخدامه لديها ، فاذا تمكن من ذلك يترتب عليه دفع رسوم الحصول على اجازة عمل جديدة بالاضافة الى تكاليف اخرى وتعطيل بضعة ايام . وهكذا تتكرر هذه الدورة المهرلة ، مما يرهق القدرة والامكانية المادية المحدودة للعامل الفلسطيني .

وفي حال استمرار عمل العامل الفلسطيني في نفس المؤسسة فان سيف الصرف الكيفي يظل مسلطا عليه بصورة مباشرة ، ولا سيما اذا ما حاول المطالبة بزيادة اجره وبحقوقه العمالية كالاحصاء على بدل ايام المرض والاجازة السنوية والتعطيل في الاعياد الرسمية الخ .

المهم ان اجازة العمل ، سواء في حال حصول العامل « الاجنبي » الفلسطيني او عدم حصوله عليها فانها تستعمل ، بدرجة او باخرى ، كسلاح ضده للقبول بشروط العمل التي يفرضها عليه صاحب المؤسسة دون ان يكون له حق الاعتراض عليها او المطالبة بتحسينها . ذلك لانه لا يحق للعامل « الاجنبي » ان يطالب باية زيادة في الاجر او قبض تعويض نهاية الخدمة لكونه يعتبر متعاقدا مع رب العمل وليس عاملا له كامل الحقوق التي يستحقها العامل « الطبيعي » .

فقد جاء على لسان احد المسؤولين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، بناء على رسالة استيضاح (نشرت في القسم ١٩ من جريدة النهار) وجهها عامل اجنبي يدعى جورج عدله (سوري الجنسية) ومهنته عامل حياكة « مضى عليه في عمله ١٠ سنوات لم ينل خلالها اية زيادة في الاجر برغم انه يحمل اجازة عمل في لبنان ، وسأل

هل يحق له قبض تعويض نهاية الخدمة في حال استقالته » ، جاء على لسان هذا المسؤول في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية : « أن القانون يعتبرك متعاقدًا مع رب العمل لا أجيرًا عنده . واجازة العمل التي لديك هي على أساس أنك عامل فني وليس في لبنان من يستطيع القيام بعملك من اللبنانيين . والا لما حصلت على هذه الاجازة . وبناء على ذلك لا يحق لك أن تطالب بأية زيادة ولا بتعويض نهاية الخدمة » (١) .

ونفس حالة هذا العامل السوري « الاجنبي » تنطبق من ناحية المعاملة القانونية على العامل الفلسطيني (الاجنبي) .

ومن جهة اخرى ، فان التشدد في اشتراط اجازة العمل تدفع بالعامل الفلسطيني للتوجه اما نحو العمل في المؤسسات الصغيرة والمهن والاعمال الشاقة التي لا تتم فيها سياسة التشدد في اشتراط الحصول على الاجازة ، او للسفر للعمل في الخارج .

وهناك نوعان من اجازة العمل : النوع الاول هو اجازة عمل مشروطة بالعمل في مؤسسة معينة كما سبق وتحدثنا اعلاه عن هذا النوع من الاجازة . والنوع الثاني هو اجازة عمل عامل متجول وهي غير مقيدة بالعمل في مؤسسة معينة ولا يحق لحاملها قانونيا العمل في اية مؤسسة ثابتة ، بل يقتصر عمله على المهن التي لها طابع متنقل « متجول » وموسمي .

ونادرا ما يلجأ العمال الفلسطينيون للحصول على هذا النوع الاخير من اجازة العمل لحدودية الفائدة المرجوة منها .

رسوم وتكلفة اجازة العمل :

يتطلب حصول العامل « الاجنبي » الفلسطيني او سواه القيام بالخطوات والاجراءات التالية ، بعد حصوله على موافقة خطية ورسمية من المؤسسة التي تنوي استخدامه :

- ١ - دفع رسم الحصول على اجازة العمل ، وتكلفتها ٥٠ ل.ل.
- ٢ - الحصول على شهادة صحية من الطبيب الشرعي وتكلفتها تتراوح بين ٣ و٥ ل.ل.
- ٣ - تقديم صورتين مرفقتين مع الطلب مما يضطر العامل الى استخراج ٦ صور تكلفتها حوالي ٣٥٠ ل.ل.
- ٤ - معاملات الحصول على امضاء كاتب العدل تكلفتها بين ٧-١٠ ل.ل.
- ٥ - استخراج السجل العدلي وتكلفته طابع اميري فئة ١٠٠ ق.ل.
- ٦ - شراء ٤ طوابع اميرية فئة الخمسين قرشا .
- ٧ - تعطيل يوم عمل لاحضار طلب الحصول على اجازة العمل من وزارة الشؤون الاجتماعية .

١ - جريدة النهار ، القسم ١٩ ، بتاريخ ١٩٧٢/١١/٢٤ .

٨ - تعطيل يومين آخرين للحصول على امضاء كاتب العدل واستخراج السجل العدلي .

٩ - في حال تعبئة كاتب الاستدعاء للطلب فانه يتقاضى من العامل ليرة واحدة .

١٠ - مواصلات الانتقال من مكان الى آخر تكلفتها من ٦-٤ ل.ل .

١١ - عدد ايام التعطيل عن العمل للحصول على اجازة العمل والمراجعة بشأنها قد تصل احيانا الى ٧ او ٨ ايام .

١٢ - مدة الاجازة سنة كاملة ، في حال استمرار استخدام العامل الاجنبي في نفس المؤسسة .

١٣ - تجديد مدة اجازة العمل ، بعد مضي سنة كاملة في نفس المؤسسة ، تكلف العامل ٥٠ ل.ل. بالاضافة الى تعطيل يومين او ثلاثة عن العمل . (وفي كل الحالات يجب ان يرفق طلب الحصول على اجازة العمل بافادة من صندوق الضمان الاجتماعي تثبت ان المؤسسة سددت ما يترتب عليها من اشتراكات ، مع بيان لعدد العاملين في المؤسسة وذكر جنسياتهم) . المهم في النهاية ان رسوم واجراءات الحصول على اجازة العمل تكلف العامل الفلسطيني عمليا ما لا يقل عن ١٢٥ ل.ل. وهو مبلغ يصل الى حوالي نصف متوسط دخله الشهري .

والجدير بالذكر ايضا انه في حال تاخر العامل الفلسطيني عن تجديد مدة اجازة العمل (في نفس المؤسسة) فان عليه ان يدفع من الناحية القانونية غرامة مقدارها ١٠٥ ل.ل. ودخول السجن لمدة شهر واحد . الا ان هذا الاجراء الاخير لا تتشدد السلطات في تنفيذه عمليا .

وهناك عامل آخر نستطيع اضافته الى صعوبات الحصول على الاجازة وتكاليفها، هو مركزيتها . اي انه يتعين على العامل الفلسطيني المقيم في اقصى الشمال او الجنوب ان يتقدم بطلب الحصول على اجازة العمل في بيروت بمقر وزارة الشؤون الاجتماعية . كما تتفاوت احيانا رسوم اجازة العمل حسب انواع المهن ، فمثلا الفلسطيني الذي يعمل كهوسيقي عليه دفع رسوم الحصول عليها حوالي ٦٠٠ ل.ل. سنويا .

اما الفلسطيني غير العامل الذي ينوي ان يفتح مكتبا او محلا تجاريا خاصا فان عليه ان يكون لديه في البنك رصيدا من المال لا يقل عن ٥٠ الف ليرة لبنانية . فقد جاء في هذا الصدد ، من مذكرة رفعتها منظمة التحرير الفلسطينية الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية : « منذ مدة ومفتشو العمل في وزارتك الموقرة يلاحقون ارباب العمل الفلسطينيين ويندروهم بتوجب ايداع مبلغ خمسين الف ليرة لبنانية في احد المصارف تحت طائلة اقفال محلاتهم (وهذا هو القانون فيما يتعلق بالاجانب والفلسطينيين الذين باشروا عملهم منذ سنة ١٩٦٠) ، اما ارباب العمل الفلسطينيون

فمعظمهم مما يتعاطون المهن الوضيعة تنظيف وكوي ، حلاقة ، نجارة الخ... ولا يمكنهم
باي حال جمع هكذا مبلغ . . » (٢) .

اهم المهن والاعمال التي يحظر فيها (او يصعب) منح اجازة العمل :

هناك بعض المهن والاعمال التي يحظر فيها او يصعب منح اجازة عمل للفلسطيني،
نذكر منها :

١ - العمل في البنوك (رفض تام) .

٢ - الوظائف الحكومية (رفض تام) .

٣ - المؤسسات والمدارس الرسمية (رفض تام تقريبا) .

فقد كان هناك مواطن فلسطيني من تل الزعتر عمل كباحث اجتماعي في مصلحة
الانعاش الاجتماعي لفترة وجيزة (نظرا لاحتياج المؤسسة له) ، ولكن عندما توفّر
الباحث الاجتماعي البديل استغنت المؤسسة عن خدماته فورا .

٤ - الوظائف الادارية في المؤسسات والشركات والمكاتب الخاصة وسائر المهن
الحرّة . (هناك عدم تحييد لاستخدام الفلسطيني ، واذا تمت الموافقة على ذلك فانه
يتقاضى اجورا متدنية) .

٥ - الاستخدام في الفنادق الكبيرة (هناك صعوبة بالغة ولو كانت صفة الاستخدام
هي العمل كجرسونات) .

٦ - يحظر على الفلسطيني العمل كسائق لسيارة عمومية او كسائق لعريضة
المؤسسة او الشركة او المحل الذي يعمل فيه ، وذلك لان وزارة الشؤون الاجتماعية
لا تسمح مطلقا باعطاء رخصة سوق عمومية او « توت مارك » (وهي رخصة لقيادة
سيارات النقل) للعمال « الاجانب » .

والجدير بالذكر ان السلطات تسمح للفلسطيني بشراء رخصة للسيارة العمومية،
ولكنها لا تسمح له بقيادتها . وهناك في مخيم تل الزعتر ٤ من اصحاب السيارات
العمومية وهم يتعرضون للملاحقة والتوقيف بين فترة واخرى اذا ما حاولوا ان يقودوا
سياراتهم العمومية بانفسهم !.

٧ - منع استخدام نواطير للبنانيات من غير اللبنانيين مؤخرا . فقد « اصدر
المدير العام لوزارة العمل بلاغا حذر فيه من استخدام غير اللبنانيين نواطير للبنانيات .
وطلب من اصحاب البنانيات الاتصال بالوزارة لتأمين نواطير لبنانيين لهم » (٣) .

هذه هي اهم المهن والاعمال التي يحظر او يصعب على الفلسطيني الحصول على

٢ - من مذكرة م.ت.ف. الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في ١٩٦٦/٦/٤ ، جريدة الحرر السدد

٩١٩ ، ملحق فلسطين رقم ٤٥ ، ١٢ حزيران ١٩٦٦ .

٢ - جريدة النهار ، ١٩٧٢/٣/١٥ .

اجازة عمل لمزاوتها . والسؤال هنا ماذا يتبقى للعامل الفلسطيني سوى تماطي المهن والاعمال الشاقة والموسمية ، والعمل في المؤسسات الصغيرة وتعرضه للقلق المهني وعدم الاستقرار في عمله وحرمانه من أبسط حقوقه العمالية ؟!

والواقع ان من اهم اهداف اشتراط حصول العمال الفلسطينيين على اجازة العمل هو دفعهم للتوجه نحو المهن الشاقة والموسمية وتحويلهم الى عمال من الدرجة الثانية ، كما انها محاولة لارساء الاسس المادية للنزعة الاقليمية الشوفينية الضيقة وشق وحدة الحركة العمالية اللبنانية - الفلسطينية والالتحام المصري بين الشعبين الشقيقين .

(هناك افضلية لتسهيل واعطاء اجازة العمل للعامل الفلسطيني المتزوج من امرأة لبنانية !) .

فيلاحظ ان تشديد وزارة الشؤون الاجتماعية على اشتراط اجازة العمل انما يقتصر ضمن نطاق المهن والاعمال المريحة والمستقرة نسبيا وغير الموسمية . اما الاعمال الشاقة والمرهقة وغير المستقرة والموسمية والتي لا يتوفر فيها الحد الأدنى من الضمان الصحي والاجتماعي ، فانها لا تشترط حصول العمال الفلسطينيين والاجانب على اجازة العمل ، كحفر الطرقات واعمال البناء والزراعة الخ . وهكذا نجد بان « الملاحقة والمطالبة باجازة العمل انما تقتصر على الاعمال المهنية والصناعية والوظائف الخاصة في المدن . وهناك بعض المؤسسات ، ولا سيما الكبيرة منها ، ترفض استخدام اي عامل فلسطيني كمؤسسة عريضة للنسيج (حوالي ١٠٠٠ عامل) في طرابلس . . كما ان هناك ، ايضا ، عثرات المؤسسات الاخرى التي ترفض استخدام الفلسطينيين سواء باجازة عمل او بدون اجازة عمل » (٤) .

عدد الفلسطينيين الحاصلين على اجازة العمل في لبنان عام ١٩٦٩ :

ان اشتراط اجازة العمل هو بمثابة القيام بعملية « غربلة » وتصفية للعمال « الاجانب » من المؤسسات الكبيرة والمهن المستقرة نسبيا وغير الموسمية ، فاشتراط الاجازة لا يحرم العامل « الاجنبي » ، عمليا ، من حق العمل ، ولكنه يعين التوجه نحو المهن الشاقة والاعمال الموسمية غير المستقرة الى حد كبير . وهذا هو المقصود باشتراطها ، او على حد تعبيرات المسؤولين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، للعمل على « حماية اليد العاملة اللبنانية من المزاخمة الاجنبية » و « افضليتهم » عمليا في اختيار الاعمال غير المرهقة .

ومن هذه الزاوية ، نجد ان عدد الفلسطينيين الحاصلين على اجازة العمل يكاد لا يذكر الى جانب غير الحاصلين عليها . ولكن بالرغم من ذلك نجد ان عدد الحاصلين عليها قليل جدا بالنسبة الى عدد المقيمين منهم في لبنان . وهذا مما يدل على مدى التمييز في المعاملة بحقهم .

٤ - من مقابلة اجريتها مع الاخ زيد ودية ، مسؤول العلاقات الخارجية في الاتحاد العام لعمال فلسطين - فرع لبنان ، وعضو اللجنة التنفيذية لاتحاد عمال النقل العرب ، بتاريخ ١٩٧٢/٥/٢١ .

فقد بلغ عدد الفلسطينيين الحاصلين على اجازة العمل ٢٣٦٢ شخصا في عام ١٩٦٩ . وكان هذا العدد ٢٤٤٨ شخصا لعام ١٩٦٨ و ١٢٤٤ شخصا لعام ١٩٦٧ و ٨٧٧ شخصا لعام ١٩٦٦ (٥) . ولو قارنا بين هذه الاعداد وبين اعداد الحاصلين عليها من جنسيات اخرى (باستثناء السوريين) الى مجموع المقيمين منهم في لبنان لوجدنا مدى تدني عدد ونسبة الفلسطينيين الحاصلين عليها ! .

توزيع اجازات العمل الممنوحة للاجانب المقيمين في لبنان عام ١٩٦٩ حسب الجنسيات:

الجنسيات	عدد المقيمين في لبنان عام ١٩٦٩	عدد الحاصلين منهم على اجازة عمل لنفس العام
اردنية	١٦٨٩٠	٦٤٥
عراقية	٧٠٢٧	١٦٦
مصرية	٥١٤٨	١٢٥٧
سودانية	٦٨٢	٥٨٨
امريكية (الولايات المتحدة)	٦٠٩٥	٦٣٦ (٦)

وبدون حاجة الى تبين نسبة توزيع اجازات العمل الى مجموع المقيمين الاجانب، حسب كل جنسية ، فاننا نلاحظ بوضوح عند المقارنة مدى تدني نسبة الفلسطينيين الحاصلين على اجازة عمل (٢٣٦٢ شخصا) الى مجموع المقيمين الذين يزيد عددهم عن ٣٠٠ الف نسمة .

اجازة العمل من الوجهة القانونية :

جاء في المادة ٤ المعدلة من قانون العمل (باب العقوبات) بتاريخ ١٩٦٨/٥/٤ ، حسب الرسوم رقم ٩٨١٦ ، ما يلي « يعاقب الذي يستخدم اجنبيا بعقد عمل او اجازة صناعية بدون موافقة مسبقة او اجازة عمل صادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بغرامة يجب ان لا تقل في مطلق الاحوال عن ٥٠ ليرة لبنانية عن كل يوم استخدمه فيه .. » (٧) .

وجاء ايضا في المادة ٢٥ من قانون عمل الاجانب لغير الفنانين والفنانات : « يحظر على الاجنبي غير الفنان ان يتعاطى عملا او مهنة في لبنان ما لم يكن مرخصا له بذلك من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وفقا للقوانين والانظمة النافذة » (٨) .

ويلاحظ في كل المواد الاخرى التي تنظم عمل الاجانب في لبنان اي استثناء للعمال والمواطنين الفلسطينيين، بل انهم يخضعون لنفس القواعد المتبعة بحق الاجانب .

٥ - انظر : المجموعة الاحصائية اللبنانية ، وزارة التصميم العام ، مديرية الاحصاء المركزي ، العدد ٥ ، بيروت ، ١٩٦٩ ، ص ٧٧ .

٦ - انظر المصدر السابق ، ص ٥٧ و ٧٧ .

٧ - قانون العمل اللبناني ، في العقوبات ، المادة ٤ المعدلة ، مطبعة صادر ، بيروت ، آب ١٩٧٢ ، ص ٢٤ .

٨ - جريدة المحرر ، ملحق فلسطين رقم ٤٥ ، بتاريخ ١٤ حزيران ١٩٦٦ .

وقد بذل الاتحاد العام لعمال فلسطين منذ سنوات بعيدة محاولات واتصالات لا حصر لها بهدف استثناء العمال الفلسطينيين من الحصول على اجازة العمل ومساواتهم باخوانهم العمال اللبنانيين ، ولكن دون جدوى .

ففي حديث مع الاخ صلاح صلاح الذي كان يشغل امين سر الاتحاد العام لعمال فلسطين - فرع لبنان في عام ١٩٦٦ نشرته جريدة المحرر « حول نتائج الاتصالات والمسامي مع المسؤولين اللبنانيين » ذكر فيه : « يؤسفني ان اقول باننا لم نتوصل الى شيء حاسم مع كافة المراجع التي اتصلنا بها ، اذ ان الجميع كانوا يعتمدون الى نوع من « العموميات » التي تحمل اكثر من تفسير ويستخلص منها اكثر من معنى » (٩) .

ولغاية عام ١٩٧٢ ، لم تسفر مختلف الاتصالات والمحاولات مع المسؤولين اللبنانيين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن اية نتيجة ، وظلت مشكلة اجازة العمل في اطار العموميات .

وقد اجاب الاخ زيد وهبة مسؤول العلاقات الخارجية في الاتحاد العام لعمال فلسطين - فرع لبنان في حديث اجريناه معه حول هذه المشكلة بما يلي :

« كانت المشكلة الاساسية التي واجهناها وما زلنا نواجهها بالنسبة للعمال الفلسطينيين في لبنان هي مشكلة اجازة العمل . وقد بدأنا بحملة اعلامية منذ بداية ١٩٧٠ في الصحف والبيانات ومجلة الاتحاد ومن خلال الاتصال بالنقابات اللبنانية كالالاتحاد الوطني للعمال اللبنانيين والاتحاد العام للعمال وغيرها من النقابات اللبنانية الاخرى ، لكي تؤازرنا لحل هذه المشكلة . كما اننا تحركنا على صعيد الاتحاد العام للعمال العرب ، يضاف الى ذلك الاتصالات المستمرة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وقد رفعنا عدة مذكرات الى اللجنة السياسية العليا للفلسطينيين في لبنان والى م.ت.ف. وكان فحوى رد المسؤولين اللبنانيين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هو دائما بان موضوع اجازة العمل بالنسبة للاجانب هو بمثابة تشريع صادر عن مجلس النواب ومجلس الوزراء ولا يمكن الفاؤه الا بسن تشريع مضاد . ولكن هناك فئات كثيرة في مجلس النواب والحكومات المتعاقبة تعارض استثناء معاملة العمال الفلسطينيين كاجانب » (١٠) .

اما الاعتراضات التي تساق ضد الفاء معاملة الفلسطيني كاجنبي فهي كما اوردها رفيق شاهين مدير مديرية شؤون اللاجئين في لبنان عام ١٩٦٦ وسواه من المسؤولين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية . فردا على السؤال التالي الذي طرحته مجلة « الحوادث » : لماذا يعتبر الفلسطيني اجنبي ويلزمه اذن عمل في لبنان؟، اجاب : « هناك اعتبارات سياسية ووطنية تفرض ذلك ... في لبنان الوحدة الوطنية هي قبل كل شيء .. قضية الفلسطينيين قضية حساسة جدا ولا يجوز جعلها محكا لخلافات » .

٩ - جريدة المحرر ، ملحق فلسطين رقم ٤٨ ، ١٥ آب ١٩٦٦ .

١٠ - من حديث اجريناه مع الاخ زيد وهبة بتاريخ ١٩٧٢/٥/٣١ .

واجاب على نفس السؤال املاء مسؤول في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بقوله « نحن نعمل هنا ضمن القانون ، والقانون يحتم على كل عامل غير لبناني ان يحمل رخصة عمل من هذه الوزارة .. ولو لم نفعل ذلك ، لكانت الفوضى قد دبت بلبنان منذ زمن طويل .. فبعد تضخم عدد الاخوان الفلسطينيين في لبنان مضطرون لضبطهم باذونات عمل !! » (١١) .

وعلى صعيد النتائج الملموسة لكافة الاتصالات ، فانها لم تسفر سوى عن بعض التسهيلات في عدم ملاحقة الفلسطينيين الذين يعملون بدون اجازة العمل بتنظيم محاضر ضبط بحقهم في اول مرحلة وذلك بين فترة واخرى . نذكر من هذه التسهيلات التعميم التالي الذي اذاعه مدير مكتب م.ت.ف. في بيروت على الفلسطينيين وجاء فيه ان وزارة العمل والشؤون الاجتماعية « زيادة منها في تسهيل عمل الفلسطينيين قررت عدم تنظيم محاضر ضبط في حقهم وانذارهم في اول مرحلة بانها مضطرة الى تنظيم محاضر ضبط في حق كل من ينذر ويمتنع عن التقدم حسب الاصول بطلب اجازة عمل » (١٢) .

ولكن يبدو ان عمر هذه « التسهيلات » كالورود سرعان ما يصيبها الذبول ويبدأ من جديد مسلسل الملاحقة والتضييقات ، وتطفي سياسة الوعود والتسويق والمماطلة « والعموميات الاخوية » دون العمل على حل المشكلة جذريا بالغناء اشتراط حصول الفلسطينيين على اجازة العمل .

وهكذا يتضح ان مشكلة اجازة العمل ، كما صرح بعض المسؤولين اللبنانيين انفسهم في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، هي في جوهرها مشكلة سياسية وليست قانونية صرفة . وهذا مما يفترض تشديد كافة اشكال النضال النقابي والسياسي في آن واحد للوصول الى الغائها .

مشكلة عدم شمول العاملين الفلسطينيين بالضمان الاجتماعي :

يشتمل الضمان الاجتماعي حاليا في لبنان على الفروع التالية :

- ١ - ضمان المرض والامومة .
- ٢ - ضمان طوارئ العمل والامراض المهنية .
- ٣ - نظام التعويضات العائلية (المعاش العائلي) .
- ٤ - نظام تعويض نهاية الخدمة .

ولكن حسب الفقرة ٤ من المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي « لا يستفيد الاجراء الاجانب الذين يعملون على اراضي الجمهورية اللبنانية من احكام هذا القانون في بعض او جميع فروع الضمان الاجتماعي ، الا بشرط ان تكون الدولة التي ينتسبون

١١ - مجلة الحوادث ، ١٢/٨/١٩٦٦ .

١٢ - جريدة النهار ، ٥/٧/١٩٧٢ .

اليها تقرر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي « (١٣) .

والسؤال هنا كيف يجوز ان تسري هذه « المساواة في المعاملة » على الفلسطينيين الذين لم يكن لديهم دولة قبل ١٩٤٨ سوى دولة الانتداب الاستعماري البريطاني؟!

وبالرغم من ان مجلس ادارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي قد اصدر قرارا يحمل الرقم ٨٩ في ١٥/١٢/١٩٦٥ ويدعو فيه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الى ابداء الرأي في الطريقة القانونية التي تتيح للصندوق افادة العاملين الفلسطينيين من فرع التعويضات العائلية ، فان هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل قد اصدرت قرارا يحمل الرقم ٣/٦٦٧ بتاريخ ١٤/٢/١٩٦٦ يرفض من الوجهة القانونية استفادة العاملين الفلسطينيين من فرع التعويضات العائلية لانه « من المستبعد ان تكون السلطات الفلسطينية (!) قبل نشوب حرب ١٩٤٨ قد لحظت في تشريعها قانونا يتعلق بالضمان الاجتماعي ولحظت فيه المعاملة بالمثل بالنسبة للبنانيين وانه لا يمكن قانونا مساواة اللاجئين الفلسطينيين بالمواطنين اللبنانيين لجهة الاستفادة من نظام التعويضات العائلية ما لم يتدخل المشرع لايجاد حل آخر » .

وقد ردت في حينه م.ت.ف. على هذا القرار في المذكرة التي رفعتها الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في ١٤/٦/١٩٦٦ وجاء فيها ان « الفلسطيني في وضع خاص اذ لا يجوز اعتباره اجنبيا بمعنى انتمائه الى دولة معينة لانتفاء هذا الانتماء ، وبالتالي فان الفقرة الرابعة من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بالاجراء الاجانب وضرورة المعاملة بالمثل من قبل الدولة المنتمين اليها لا تنطبق على الفلسطيني . ومن ناحية اخرى لا يجوز اعتماد تشريع السلطات الفلسطينية في هذا الموضوع قبل نشوب حرب سنة ١٩٤٨ لان السلطات المذكورة لا تحمل اي صفة تمثيلية للشعب الفلسطيني لكونها سلطات الانتداب البريطاني آنذاك ، واستطرادا لم يكن هناك قانون للضمان الاجتماعي وفي هذه الحالة لا يمكننا التكهن فيما اذا كانت معاملة اللبنانيين بالمثل واردة او غير واردة في هذا الموضوع » (١٤) .

وهكذا يحرم العامل الفلسطيني من الافادة من كافة فروع الضمان الاجتماعي ، بالرغم من انه يقوم بدفع نفس الرسوم التي يدفعها العامل اللبناني لصندوق الضمان (اي ١٥٠ ٪ من اجرة العامل) .

وتبلغ مثلا القيمة الشهرية للتعويضات العائلية (التي يفقدها العامل الفلسطيني) والمنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي حسب المرسوم رقم ٢٩٥٠ الصادر في ٢٠/١٠/١٩٦٥ على الوجه التالي :

عن الزوجة ١٥ ل.ل. شهريا .

١٣ - قانون الضمان الاجتماعي ، مطبعة صادر ، ١٩٧٢/١١/١ ، ص ١٠ .

١٤ - جريدة الحر ، ملحق فلسطين رقم ٤٥ ، بتاريخ ١٤/٦/١٩٦٦

- عن ولد واحد ١٠ ل.ل. شهريا .
- عن ولدين ٢٠ ل.ل. شهريا .
- عن ثلاثة اولاد ٢٩ ل.ل. شهريا .
- عن اربعة اولاد ٣٧ ل.ل. شهريا .
- عن خمسة اولاد ٤٥ ل.ل. شهريا (١٥) .

وتستحق قيمة هذه التعويضات العائلية ، حسب عدد افراد عائلة العامل ، في نهاية كل شهر .

وقد قام الاتحاد العام لعمال فلسطين باتصالات عديدة مع المسؤولين في صندوق الضمان ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية من اجل شمول الفلسطينيين بالافادة من جميع فروع صندوق الضمان الاجتماعي .

« اننا نرى بانه ينبغي ان يسجل جميع العمال الفلسطينيين في صندوق الضمان الاجتماعي والصحي شأنهم في ذلك شأن اخوانهم العمال اللبنانيين .
اننا لا نقر مبدأ استثناء العمال الفلسطينيين من دفع رسوم ١٥٠ ٪ من اجرهم الى صندوق الضمان لكونهم لا يستفيدون من فروعه حاليا » (١٦) .

وعندما واجهنا الاخ زيد وهبة بما نشرته مجلة « صدى الثورة » (التي يصدرها الاتحاد العام لعمال فلسطين - فرع لبنان بالاشتراك مع الاتحاد العام لطلبة فلسطين - فرع لبنان) ، في العدد الثاني في كانون الاول ١٩٧١ ، نقلا عن جريدة « البناء » الصادرة بتاريخ ١١/٦/١٩٧١ التي طالبت ادارة صندوق الضمان الاجتماعي امسا بشمول الفلسطينيين بالافادة من جميع فروع الضمان او بتوقفها فورا عن تحصيل نسبة ١٥٠ ٪ من اجرة العمال الفلسطينيين ، عاد فأكّد مجددا عدم تبني الاتحاد العام لعمال فلسطين لصيغة استثناء العمال الفلسطينيين من دفع الرسوم الى صندوق الضمان لان القبول بهذه الصيغة يؤدي الى حرمان العامل الفلسطيني من حقوقه من جهة ، والى الاقرار بمنطق وسياسة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الرامية الى شق الوحدة النضالية للطبقتين العاملتين اللبنانية والفلسطينية من جهة اخرى .

ويضيف الاخ زيد وهبة بان الاتحاد العام لعمال فلسطين - فرع لبنان « يحاول منذ فترة شق خطواته الاولى لتعبئة العمال الفلسطينيين وتوعيتهم نقابيا واجتماعيا وسياسيا للنضال من اجل تحقيق مطالبهم مستفيدا بالدرجة الاولى ، من التجارب النضالية للطبقة العاملة اللبنانية التي ناضلت وتناضل من اجل تحقيق مطالبها .
فهناك حيز من النضال المشترك بين الطبقتين اللبنانية والفلسطينية اذ لا يمكن الفصل بين ابناء الطرف العمالي الواحد . وعبثا تحاول بعض القوى والاجهزة واعداء العمال تصوير مطالب العمال الفلسطينيين وكأنها يجب ان تتحقق على حساب الطبقة العاملة اللبنانية . ومن هنا ندعو الى تعميق التلاحم العضوي والنضالي

١٥ - قانون الضمان الاجتماعي ، ص ٢٧ .

١٦ - نفس المقالة السابقة مع الاخ زيد وهبة .

مع النقابات اللبنانية لتواجه محاولات التمييز ضد العمال الفلسطينيين وحل مشكلتي اجازة العمل وعدم شمولهم بالضمان الاجتماعي ، وبالتالي لنواجه مطالب الطبقة العاملة الواحدة على الارض اللبنانية دون تفريق بين طبقة عاملة لبنانية وطبقة عاملة فلسطينية في المعاملة والحقوق والاجور . . اننا نفهم ان يكون هناك ظروف استثنائية سياسية للشعب الفلسطيني فيما يتعلق بمسألة التجنيس ولكننا لا نفهم ان يفسر البعض هذه الظروف الاستثنائية على حساب حياة وجهد العامل الفلسطيني ومنعه من تحسين اوضاع العمل وشروط الحياة المعيشية . فنحن سنقف امام مسؤولياتنا التاريخية والنقابية للتصدي للفوانين التي تميز بين العامل الفلسطيني واخيه العامل العربي . وسنقوم بطرح موضوع اشتراط اجازة العمل وعدم شمول العمال الفلسطينيين في صندوق الضمان بلبنان على المستوى النقابي العربي والعالمي . . ان هناك تنسيقا وتعاوناً بين اصحاب العمل وجهات مسؤولة في السلطة للعمل على الفصل والتمييز بين عامل فلسطيني وعامل لبناني ، وهذا التنسيق لا يمكن ان نواجهه الا بتنسيق وتعاون عمالي مضاد من خلال النقابات اللبنانية والعربية . . واننا نضيف قائلين انه لا يجوز ان نسمح ، (في حال ظهور اي موقف نضالي ، كاضراب مثلاً ، لفئة او فئات من العمال اللبنانيين) ، باي حال من الاحوال ان يتم استغلال العامل الفلسطيني واستخدامه لتحطيم صمود هذه الفئة .

ضياح تعويض نهاية الخدمة للعامل الفلسطيني بين صندوق الضمان وصاحب المؤسسة او العمل :

عندما يترك العامل الفلسطيني (او يتم صرفه) من المؤسسة التي يعمل بها ، فانه لا ينال اي تعويض سواء من صندوق الضمان الذي كان يحصل على الرسوم من العامل الفلسطيني ، ولا من صاحب المؤسسة . فهذا الاخير يقول للعامل الفلسطيني بان تعويضه موجود لدى صندوق الضمان ، وعندما يراجع العامل بدوره صندوق الضمان فان الرد يكون بان عليك كعامل « اجنبي » غير مستفيد مطلقاً من الناحية القانونية من سائر فروع الضمان الاجتماعي ، ان تحصل على تعويضاتك من صاحب المؤسسة نفسه . ومن الطبيعي ان يرفض صاحب المؤسسة الذي سبق ان دفع الرسوم عن العامل الى صندوق الضمان من القيام بدفعها مرة ثانية للعامل . وهكذا يضع التعويض بين صندوق الضمان ورب العمل (الا اذا تكرم صاحب العمل من تلقاء نفسه وقام بدفع جزء او كل تعويضه وهو عبارة عن اجرة شهر مدفوعة عن كل سنة عمل امضاها في المؤسسة) .

وهناك الكثير من الامثلة العينية عن مسألة ضياح تعويض نهاية الخدمة للعامل الفلسطيني بين صندوق الضمان وصاحب المؤسسة ، ولكننا سنكتفي منها بهذين المثالين :

المثال الاول : عن حالة العامل الفلسطيني جهاد حسن احمد ، كما هي منشورة في المقسم ١٩ من جريدة « النهار » :

« جهاد حسن احمد ، طرابلس ، قال انه فلسطيني يعمل لدى شركة اجنبية منذ ثلاث سنوات وان عمله في الشركة اشرف على الانتهاء وهو متزوج وله ولدان ومسجل في الضمان الاجتماعي والصحي وفرع نهاية الخدمة ، والشركة تدفع عنه كانه لبناني ، ولكنه - بسبب كونه فلسطينيا - لا يستفيد من تقديرات صندوق الضمان للمنتسبين اليه . راجع الصندوق فقليل له ان على الشركة ان تدفع تعويضاته ، والشركة ردت انها تدفع للصندوق ولا يمكنها ان تدفع مرة اخرى . وسأل عن الفتوة التي تخوله الوصول الى حقه .

مسؤول في صندوق الضمان الاجتماعي اجاب : ان الاجنبي لا يستفيد من تقديرات صندوق الضمان الاجتماعي ما لم يكن من بلد يعامل اللبناني بالمثل . اما بالنسبة الى حامل الجنسية الفلسطينية فالقضية هي الآن موضوع بحث جدي لجهة تعديل القوانين للسماح له بالاستفادة من تقديرات صندوق الضمان » (١٧) .

ولكن في انتظار نتائج « البحث الجدي » ، الذي لا يعرف متى ينتهي ، تهدر تعويضات العاملين الفلسطينيين .

المثال الثاني : وهو عن حالة العامل الفلسطيني محمد بدوي علي من مخيم تل الزعتر . وقد اصابه نفس ما اصاب العامل السابق من ضياع لتعويضه بالرغم من انه كان يحمل اشعارا رسميا عن ترك عمله في المؤسسة . ونلاحظ في هذا الاشعار الذي نرفقه في الصفحة التالية بان لا رقم له في صندوق الضمان (لكي يتقاضى على اساسه تعويض نهاية الخدمة) سوى انه « اجنبي » ! .

الاساس السياسي لمعاملة العاملين الفلسطينيين كاجانب في لبنان :

لقد سبق ان اشرنا الى الاساس السياسي للقوانين التي تعامل العاملين الفلسطينيين كاجانب في لبنان . وابرز هذه القوانين اشتراط اجازة العمل وعدم افادة العمال الفلسطينيين من جميع فروع الضمان الاجتماعي والصحي ، وهي بذلك تترك العامل الفلسطيني تحت رحمة وتعسف صاحب العمل فيما يتعلق بزيادة الاجور ودفع ايام المرض والاعباد والعطل الرسمية والاجازة السنوية وتعويض نهاية الخدمة الخ . . .

ولا يخفي بعض المسؤولين انفسهم في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، رغم تمسكهم بالصيغ القانونية ، الاساس السياسي لقوانين معاملة الفلسطينيين كاجانب . فقد سبق ان تبينا ان بعضهم تدرع بوجود « اعتبارات سياسية ووطنية » والبعض الآخر ، « بتضخم عدد الفلسطينيين في لبنان وبضرورة ضبطهم باذونات عمل » الخ .

فما هي طبيعة هذه « الاعتبارات السياسية » او الاساس السياسي لقوانين معاملة العاملين الفلسطينيين في لبنان ؟

اعلام

عن ترك اجير محمد في المؤسسة (١)

ان رب العمل الموقع ادناه
المسؤول عن مؤسسة سركن حداد

المسجلة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تحت رقم ١٠٢ / ٢٥ / ٢٠٠٢

فصلية ☒ شهرية ☐

وعنوانها الكامل المجلس - ملت ديب الحار

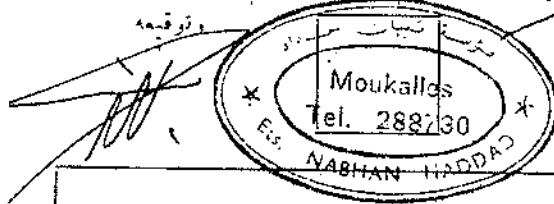
يصرح بأن الاجير المبينة هويته فبايل قد ترك العمل فيها منذ ١٥ / ١ / ١٩٧٢

اسم الاجير وشهرته محمد بدوي علي في الصندوق اجير

تاريخ ومحل ولادة الاجير الخزينة ١٩٤٧ الجنسية تunisienne

الوضع العائلي : ☒ عزب ☐ م.م.م. ☐ أرمل ☐ مطلق ☐ هاجر ☐

بيروت في ٢٤ / ١٩١٢ خاتم المؤسسة اسم المسؤول عن المؤسسة وتوقيعه



حقل مخصص للصندوق :

(١) - عملاً المؤسسة هذه المطبوعة ، ورسماً الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، ذلك ترك احد
الاجراء المرتبطين بها عمله فيها ، مهما كان السبب .

تنبيه : يجب دائماً ذكر رقم المؤسسة ورق الاجير او تاريخ ودته وذلك تحت طائلة اتمان المطبوعة .

وقبل ان نجيب على هذا السؤال سنعرض بسرعة لقوانين معاملة العاملين الفلسطينيين في سورية والعراق والاردن لتبيان ان لبنان هو البلد العربي الوحيد ، بين هذه البلدان ، الذي يعامل الفلسطينيين « كاجانب » .

ففي سورية ، فقد نص المرسوم التشريعي رقم ٣٣ الصادر بتاريخ ١٧/٩/١٩٤٩ (اي بعد النكبة بحوالي سنة وبضعة اشهر فقط) كما جاء في المادة - ١ - على ما يلي : « لا يطبق شرط الجنسية المنصوص عليه في الفقرة الاولى للمادة (١١) من قانون الموظفين الاساسي على الفلسطينيين العرب عند طلبهم التوظيف في ادارات الدولة والمؤسسات العاملة ويعاملون كالسوريين مع احتفاظهم بجنسيتهم الاصلية » .

وفي عام ١٩٥٦ صدر قانون تشريعي آخر يؤكد ما ورد في المرسوم السابق ، بل واكثر شمولاً منه . فقد جاء في القانون رقم ٢٦٠ ، الذي اقر في مجلس النواب واصدره رئيس الجمهورية بتاريخ ١٠/٧/١٩٥٦ ، ما يلي :

« مادة - ١ - يعتبر الفلسطينيون المقيمون في اراضي الجمهورية العربية السورية بتاريخ نشر هذا القانون كالسوريين اصلاً في جميع ما نصت عليه القوانين والانظمة النافذة المتعلقة بحقوق التوظيف والعمل والتجارة وخدمة العلم مع احتفاظهم بجنسيتهم الاصلية .

مادة - ٢ - تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا القانون .

مادة - ٣ - وزراء الدولة مكلفون بتنفيذ احكام هذا القانون » .

(وقد نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية العدد ٣٣ سنة ١٩٥٦ ، بالصفحة رقم ٤٧٦٢) .

اما في العراق ، فقد صدر في عام ١٩٦٤ عن وزير المالية القرار التالي : « قرر مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة بتاريخ ١١/٥/١٩٦٤ بشأن اللاجئين الفلسطينيين في وظائف الحكومة ما يلي : معاملتهم معاملة الموظف العراقي من حيث نوال الراتب والملاوات السنوية ومخصصات غلاء المعيشة والاجازة » .

وفي عام ١٩٦٩ صدر عن مجلس قيادة الثورة القرار رقم ٣٣٦ بتاريخ ١٧/٨/١٩٦٩ ، بشأن حق الفلسطينيين بالتعيين والترفيع والتقاعد ، وجاء في هذا القرار ما يلي : « التعيين : مساواة الفلسطينيين بالعراقيين عند التعيين والترفيع والتقاعد على ان يبقى التعيين مشروطاً بالانتهاء في حالة عودة الفلسطينيين الى ديارهم » .

وبلاحظ ان الاردن ، انطلاقاً من دوافع سياسية لا تخفى على احد ، كان قد عمد الى منح الفلسطينيين الجنسية الاردنية ، مما ترتب على ذلك حق الفلسطينيين بالعمل بدون اية قيود قانونية لهذه الجهة .

اما في لبنان ، فقد سبق ان ذكرنا آتفاً نصوص القوانين التي تحد من حق الفلسطينيين بالعمل . كما بينا انه من بين عشرات الالوف من العاملين الفلسطينيين لا يملك اجازة العمل منهم سوى ٢٣٦٢ شخصاً لعام ١٩٦٩ .

وكان لبنان هو البلد الوحيد ، دون سائر البلدان العربية ، الذي ابدى تحفظه ورفضه لمعاملة الفلسطينيين في سفرهم وتنقلهم واقامتهم معاملة رعايا البلدان العربية. وذلك في اجتماعات الدورة الاولى لمؤتمر المشرفين على شؤون الفلسطينيين في البلدان العربية المضيفة . فقد جاء في هذا المؤتمر « ان معاملة الدول العربية عامة ، والمضيفة منها خاصة ، للفلسطينيين انما تنبثق عن النظرة القومية ، بوصفهم جزءا لا يتجزأ من الامة العربية ، وباعتبار فلسطين قطعة لا تنفصل من الوطن العربي ، ويشعر المؤتمر ان مقتضيات المصلحة القومية ، وضرورة اعداد الشعب العربي الفلسطيني لخوض معركة تحرير فلسطين تحتم معاملة ابناء هذا الشعب معاملة تمكنه من التغلب على الصعوبات التي يعانيها لتحقيق الاهداف القومية المشتركة ، وانسجاما مع هذا الاتجاه يوصي المؤتمر بما يلي :

١ - معاملة الفلسطينيين في سفرهم وتنقلهم واقامتهم معاملة رعايا البلدان العربية التي يقيمون فيها (تحفظ وفد لبنان) « (١٨) ؟!

ان « الاعتبارات السياسية » للقيود القانونية الخاصة بمعاملة العاملين الفلسطينيين « كاجانب » في لبنان ، انما تنبثق من الموقع والدور الاقتصادي للبورجوازية اللبنانية بطابعها المصرفي الكومبرادوري الغالب والتابع للسيطرة الامبريالية، ومن النزاعات الاقليمية المنبثقة عنها ، بالاضافة الى قوة التأثير الذي تمارسه بعض الاتجاهات السياسية الانعزالية التي تعادي وتتخوف من كل ما يمت الى القضايا العربية بصلة .

ومن جهة ثانية ، اذا كانت نكبة ١٩٤٨ هي التي ادت الى تعرض الفلسطينيين المقيمين في لبنان الى مثل هذه المعاملة القانونية ، فان مجموع هذه الاسباب تؤكد على اولوية تصعيد النضال السياسي الوطني الفلسطيني (والعربي) ، نظرا لتأثيره الحاسم على اكثر من مجال بما في ذلك مجال توفير الضغط لازالة كافة القوانين التي تحد من حق العاملين الفلسطينيين في العمل والمعاملة على قدم المساواة مع اخوانهم العاملين اللبنانيين .

ولكن النضال السياسي الفعال يجب ان يركز على قاعدة متينة من النضالات النقابية - الاقتصادية والاجتماعية والثقافية . وهذه النضالات ، بالنسبة للمخيم الفلسطيني ، ينبغي ان تنطلق منه كوحدة اجتماعية سياسية . والتوجه ، بالتالي ، نحو تنمية كل ما يعزز تنمية الحس والوعي الطبقي التضامني بين العمال اللبنانيين والعمال الفلسطينيين ، بالاضافة الى الشعور الوطني بين المواطنين اللبنانيين والفلسطينيين .

ان النضال السياسي ، الذي ينطلق من اوضاع ومشاكل الجماهير المعيشية

١٨ - مؤتمر المشرفين على شؤون الفلسطينيين في البلدان المضيفة ، توصيات الدورة الاولى المنعقدة في دمشق من ١٧ - ٢١ حزيران لعام ١٩٦٤ ، اصدار جامعة الدول العربية ، الامانة العامة ، ادارة شؤون فلسطين ، ص ٨ .

اليومية ، ومن قاعدة عمل نقابي منظم ومؤسسات جماهيرية ، هو أكثر فعالية في سبيل تحقيق الاهداف الوطنية . فكل خطوة يخطوها النضال الوطني الفلسطيني بأفقه الجماهيري العربي من شأنه ان ينتزع المزيد من المكتسبات الجماهيرية وان يكسر الاسس السياسية لقوانين وانظمة المعاملة الجائرة ضد الفلسطينيين في لبنان . فنحن نلاحظ ، على سبيل المثال ، انه بعد انتزاع المقاومة المسلحة للشعب الفلسطيني حقها في التواجد بلبنان عام ١٩٦٩ ، استرد المواطنون الفلسطينيون ، وخاصة سكان المخيمات ، الكثير من اعتبارهم وشعورهم بكرامتهم الاجتماعية واعتزازهم الوطني . كما ازيل عدد كبير من قيود واساليب القهر والاضطهاد السياسي التي كانت تمارس ضد معظم تحركاتهم ونشاطاتهم الاجتماعية والنقابية والسياسية وحقهم في التنقل من مكان لآخر ، ولا سيما من وإلى مخيمات جنوب لبنان دون الحصول على ترخيص مسبق من السلطة العسكرية .

الفصل السادس

السمات العامة لمفهوم وواقع العمل النقابي الفلسطيني

١ - الوضع النقابي الخاص في الواقع الفلسطيني :

افترزت عملية الاقتلاع التي مارسها الاستعمار الاستيطاني الصهيوني بالتواطؤ مع القوى الامبريالية والرجعية ، ضد شعبنا الفلسطيني ، افرزت سمات شديدة الخصوصية على مجمل الوضع والمجتمع الفلسطيني نتيجة لفقدانه الارض . الارض كارتباط تاريخي وجداني ، والارض ككرامة ووطن ، والارض كساحة للصراع الطبقي الداخلي في سبيل التقدم . ومن اهم العوامل التي خلفتها عملية الاقتلاع السياسية هذه نذكر :

١ - عامل التشتت الجغرافي للشعب الفلسطيني في اكثر من قطر عربي .

٢ - عامل التداخل الاقتصادي - الاجتماعي مع الاوضاع العربية المحيطة تداخلا غير ناتج عن عملية تطور طبيعية من جهة ، وتباين درجاته من قطر عربي لآخر من جهة اخرى . بما يحمله هذا التداخل من تأثيرات طبقية اجتماعية (تحولات طبقية معينة على مجمل التركيب الاجتماعي العام للسكان) ، وتأثيرات سياسية (كظاهرة تعدد الولاءات السياسية) ، وتأثيرات قانونية (كوجود قوانين عامة مقيدة للتحرك السياسي الفلسطيني - كالاردن حاليا على سبيل المثال - وقوانين خاصة باوضاع العاملين الفلسطينيين) .

٣ - عامل سيطرة الشعور الوطني الحاد نتيجة الهزة العميقة التي أحدثتها في ضمير شعبنا عملية القهر الوطني البالغة الضراوة من قبل القوى الصهيونية والامبريالية والرجعية .

لقد خلقت هذه العوامل الاساسية وغيرها من العوامل الاخرى صعوبات جمة في شؤون التنظيم السياسي والاجتماعي والنقابي الفلسطيني . فنحن ، على سبيل المثال ، نواجه اليوم القيود السياسية التي يفرضها النظام الاردني على جماهيرنا ، كما نجد في لبنان القيود القانونية الخاصة بالعاملين الفلسطينيين .

ومن ناحية اخرى ، فان الاوضاع السياسية الخاصة في كل بلد عربي تفرض وتحتم وجود مهام اضافية على العمل النضالي الفلسطيني بمختلف اصعدته ان يوليها اهتماما جديا . ففي لبنان ، مثلا ، على العمل النقابي الفلسطيني ان يناضل لكي يطالب

بالغاء اجازة العمل وضرورة شمول العاملين الفلسطينيين اسوة باخوانهم العاملين اللبنانيين في الضمان الاجتماعي والصحي . كما يفرض ، في نفس الوقت ، حتمية النضال المشترك مع العمال والنقابات اللبنانية لتحسين علاقات وشروط واطلاع العمل والاجور كالمطالبة بالغاء المادة ٥٠ من قانون العمل التي تجيز لصاحب العمل حق الصرف الكيفي للعامل ، وضرورة ابرام عقود العمل الجماعية من خلال نقابات العمال ، الخ . .

٢ - حدود وطبيعة العمل النقابي الفلسطيني :

ان الصعوبات المتعددة والمهام الشائكة التي تقف امام العمل الفلسطيني بكافة اصعدته ، لا تلغي اهمية التنظيم النقابي وضرورته الماسة ، بل كل ما في الامر انها تحدد معطياته وتوجهاته وحدود دوره . فحدود تأثير العمل النقابي الفلسطيني المستقل ، من خلال تعااضده وتكاتفه وتنسيقه الرفاقي مع النضال النقابي العربي في هكذا وضع فلسطيني لا تلغي دوره واهميته القصوى كما يروج لذلك ، احيانا ، البعض بصورة مباشرة او غير مباشرة .

فاذا كان تغيير الوضع الفلسطيني الراهن تغييرا جذريا شاملا يشترط احداث تغيير شامل فيه ، اي تحرير فلسطين من الصهيونية وقهر القوى الامبريالية والرجعية في المنطقة ، فان على العمل النقابي الفلسطيني ان يصب جهوده الاساسية للاسهام في دفع حركة التحرر الوطني الفلسطيني - العربي . ولكن من موقعه النقابي الجماهيري المتماسك .

والواقع ان مهمات العمل النقابي الفلسطيني في مرحلة التحرر الوطني هي مهمات سياسية وطنية بالدرجة الاولى ، ولكن تحقيق هذه المهات الوطنية ينبغي ان تنطلق من مواقع النضال النقابي الجماهيري والا انتفى دوره الفعال على كافة الاصعدة .

لقد كان النضال النقابي يرفد دائما النضال السياسي بمادته البشرية وقوة اندفاعه الثوري ، اي ان النضال النقابي هو بمثابة المناخ والمدرسة التي يخرج منها العمل السياسي الجماهيري المنظم .

وهنا لا بد من توضيح العلاقة الجدلية بين العمل النقابي والعمل السياسي .

علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي بوجه عام :

بما ان الواقع النقابي مبني على ظروف واوضاع العمل ، وبما ان ظروف وعلاقات العمل وانماط الانتاج مرتبطة ارتباطا عضويا بالوضع السياسي الاجتماعي القائم ، فان العمل النقابي ، بالرغم من تميزه واستقلاله النسبي عن العمل السياسي ، لا يمكن فصله عن النضال السياسي الجاري ، بل ان هذا التميز والاستقلال النسبي للعمل النقابي هو عادة مجال ومدخل جاد للعمل السياسي المرتبط ارتباطا وثيقا بقضايا ومشاكل وهموم الجماهير اليومية .

فالعمل النقابي ، اذن ، هو وسيلة فعالة لدفع وتطوير العمل السياسي

الجماهيري . ذلك لانه عن طريق توعية الاعضاء العاملين بالاوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تتحكم بظروف وشروط وعلاقات العمل بقطاعاته الاساسية المختلفة، يتم ادراك العاملين في قطاع العمل المحدد بالروابط المصلحية والسياسية المشتركة التي تشدهم الى العاملين في القطاعات الاخرى (والى فئات واسعة من السكان) . وبذلك يتعمق الشعور بالتضامن وتزداد اواصر الوحدة في مجرى النضال المشترك بين العاملين فتجعلهم يقفون صفا واحدا للنضال من اجل تحقيق مطالبهم والدفاع عن مكتسباتهم الديمقراطية ضد القوى الاجتماعية والسياسية والقوانين التي تقف حائلا دون تحقيق الاهداف المطلوبة والاجتماعية والسياسية الاساسية المشتركة .

وتكتسب العلاقة الجدلية بين العمل السياسي والعمل النقابي في الوضع الفلسطيني اهمية استثنائية خاصة لصالح العمل السياسي الجماهيري الوطني .

الصعوبات الخاصة التي يواجهها الاتحاد العام لعمال فلسطين - فرع لبنان :

يعاني الاتحاد العام لعمال فلسطين ، بوجه عام ، من نفس ملامح الوضع النقابي الفلسطيني القائم ، والتي سنأتي على ذكرها بعد قليل .

ولكن لو تعمنا في وضع الاتحاد العام لعمال فلسطين - فرع لبنان ، فاننا سنلمس عددا من الصعوبات الخاصة .

بعض هذه الصعوبات يعود الى الظروف السياسية لنشأة فرع لبنان . فقبل ١٩٦٩ لم يكن مسموحا من قبل السلطات بممارسة اي عمل نقابي فلسطيني . وكان مصر النقابيين الفلسطينيين في اواسط الستينات الاعتقال والملاحقة . وعلى سبيل المثال اعتقل ، وقتها ، النقابي الفلسطيني الاخ صلاح صلاح اكثر من مرة بسبب نشاطه النقابي .

اما البعض الآخر من الصعوبات ، فانه يتعلق بسيطرة المفاهيم الخاطئة على العمل النقابي او عدم توفر القناعة اللازمة بجذواه وفعاليته . ويضاف الى ذلك عدم وجود كوادر نقابية متفرغة ومتمرسة بالعمل والنضال النقابي .

وفي مخيم تل الزعتر ، يزيد عدد المنتسبين الى الاتحاد عن ٧٠٠ عامل . ولكن معظمهم لا يمارس اي دور نقابي . ولا يشترك في النشاطات الجينية لفرع المخيم .

ولا يمكن ان نفهم سبب افتقار الاتحاد الى جسم نقابي متماسك الا بعد معاينة الملامح العامة للوضع النقابي الفلسطيني القائم حاليا .

اللامح العامة للوضع النقابي الفلسطيني الراهن :

١ - البداية الفوقية في بناء الاتحادات (النقابات) : الواقع انه ، بالنسبة لخصوصية الوضع الفلسطيني الذي اشرنا اليه (ظروف التوزيع الجغرافي والتداخل الاقتصادي - الاجتماعي بكل تأثيراته) ، ليس من الخطأ ان يتم بناء معظم الاتحادات النقابية بطريقة فوقية بهدف خلق وتوفير عنصر الاستقطاب السياسي والتنظيمي المركزي الجاذب في هكذا وضع ، ولكن الخطأ هو الاكتفاء بذلك . ان بناء الاتحادات

بطريقة فوقية هو نقطة الانطلاق نحو استكمال تأسيسها على قاعدة جماهيرية وعلاقات ديمقراطية فعالة وسليمة .

فالافتقار بالبداية الفوقية من شأنه ان ينمي في الاتحادات مظاهر البيروقراطية والابتعاد عن القاعدة وانعدام الفعالية .

٢ - افتقاد الاتحادات النقابية الى وجود جسم تنظيمي متماسك :

ان نمط العلاقات السائد بين معظم الاتحادات النقابية الفلسطينية وجمهورها هي علاقات انتخابية موسمية (في الغالب) وليست علاقات منتظمة ناجمة عن خطة عمل نقابية . ويعود السبب في ذلك الى ضعف الفهم النقابي السليم وبالتالي التقاليد النقابية من جهة والى سيادة العقلية التنظيمية السياسية الفئوية الضارة بالعمل النقابي من جهة ثانية .

٣ - سيادة العقلية التنظيمية السياسية الفئوية : يعتبر سيادة هذه العقلية من اكبر العوائق التي تحول دون تبلور وتطور العمل النقابي الفلسطيني في المرحلة الراهنة (وان تكن حدة هذه العقلية قد بدأ يخفت في الآونة الاخيرة) . وهنا لا بد من التمييز بين هذه العقلية العصبوية الضيقة الافق ، وبين ضرورة ان يتوجه العمل النقابي الفلسطيني لخدمة اهداف الثورة واستراتيجيتها بالكفاح الشعبي المسلح .

ان تقليص المهام النقابية في خدمة النظرة والعقلية الفئوية السياسية من شأنه ان يعزل الاتحادات عن جماهيرها ، ويخلق بالتالي جو الحساسيات التي لا مبرر لها . كما ان سيادة هذه العقلية يدل على غياب برامج نقابية محددة .

٤ - الاكتفاء بالتركيز على النشاط الاعلامي : لا يكفي ان يتركز نشاط الامانات العامة (القيادات) في الاتحادات على النشاط الدماوي والاعلامي وخاصة على الصعيد الدولي ، بل ينبغي ان تفرغ الامانات عددا من كوادرها للمهام النقابية الداخلية الاخرى كاجراء الاحصاء في الاتحادات ورسم الخطة النقابية وتطوير جسم الاتحادات عدديا وتنظيميا وثقافيا .

مقترحات عامة :

- ضرورة توفير السبل والوسائل التي تمكن الاتحادات من تقديم خدمات ملحوظة للاعضاء الذين يكونون في أمس الحاجة الى المساعدات الطبية والاجتماعية والمادية . وذلك ضمن اطار خطة عمل نقابية محددة ، والا تحولت الاتحادات الى جمعيات خيرية .

- ضرورة تنمية القدرات والطاقات الذاتية للاعضاء والكوادر النقابية النشطة في مختلف المجالات النقابية والاجتماعية والثقافية الخ .

- ضرورة ان تضم الاتحادات غالبية العاملين ، حسب قطاعات العمل والنشاطات المختلفة ، على اساس ديمقراطية لكي تكتسب الاتحادات الصفة التمثيلية لقطاعاتها وتعزز بالتالي من مواقعها النضالية .

- ينبغي على الاتحادات النقابية ، ولا سيما انطلاقا من المخيمات ، اقامة عدد

من المشاريع الانتاجية والاستهلاكية والاجتماعية والثقافية ، وتطوير القائم فعليا من هذه المشاريع .

— العمل على توطيد اواصر الوحدة الرفاقية بين مختلف الاتحادات النقابية الفلسطينية من جهة ، والنقابات العربية من جهة اخرى ، وذلك عن طريق الندوات واللقاءات الدورية وتبادل الخبرات النقابية التنظيمية والنضالية واجراء الدراسات المشتركة وتبادل الدعم المادي والمعنوي وخلق المشاريع والنشاطات المشتركة على اختلافها .

— ضرورة انشاء دوائر خاصة للاحصاء في كل الاتحادات ، وذلك لتسهيل مهمة دراسة اوضاع شعبنا ومعرفة طاقاته وتوظيفها في خدمة استراتيجية الثورة . وانشاء هذه الدوائر الاحصائية من خلال الاتحادات النقابية يكتسب اهمية راهنة وملحة في الوضع الفلسطيني ، ولا سيما ان عددا كبيرا من البلدان العربية المضيفة لا تقوم باجراء احصاء خاص عن الفلسطينيين المقيمين على اراضيها كالاردن ولبنان وغيرهما .

والجدير بالذكر ان بعض الاتحادات النقابية العربية والعالمية قد طالب الاتحاد العام لعمال فلسطين بتقديم احصاءات رسمية عن عدد العمال الفلسطينيين ومستوى اجورهم لكي تتمكن من تقديم ما تستطيعه من دعم معنوي ومادي .

هذه هي بايجاز اهم ملامح الوضع النقابي الفلسطيني الذي يتطلب ايلائه المزيد من التطور والاهمية لكي يستطيع ان يخدم نضال الشعب الفلسطيني والمقاومة بصورة افضل .

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

مصادر البحث

المراجع الانجليزية :

- 1 — Government of Palestine of Statistics, Special Bulletin No. 21, «survey of social and economic conditions in Arab villages».
- 2 — UNRWA, PR : Statistical Bulletin, May 1950 - June 1951, Lebanon, P.M.
- 3 — Annual Report of Director of UNRWA, covering the period 1 July 1954 to 30 June 1955.
- 4 — UNRWA, PR : Lebanon field office, Statistics Research dealing with fluctuation in number of Refugees and their movements in Lebanon, covering the period 1/5/1950 — 31/12/51, Beirut 30 May 1952.
- 5 — Annual Report of the Director of UNRWA, covering the period 1 July 1954 to 30 June 1955, New York 1955.
- 6 — Annual Report of the Director of the UNRWA 1 July 1960 - 30 June 1961, New York 1961.
- 7 — Report of the Commissioner - General of the UNRWA, 1 July 1964 - 30 June 1965, New York 1965.
- 8 — Report of the Commissioner - General of the UNRWA, 1 July 1960 - 30 June 1967, United Nations, New York 1967.
- 9 — UNRWA - UNESCO, Department of Education Statistical Yearbook 1970 - 71.
- 10 — UNRWA : Annual Report of the Director of Health, 1971.
- 11 — Children and Youth in National Planning and Development in the Arab States, Beirut - Lebanon, 1970.
- 12 — UNRWA : Department of Education, Statistical Yearbook 1970 - 1971.
- 13 — Middle East Forum, 1965, Vol. XL 1, No. 2.
- 14 — UNRWA, Approximate Unit Cost per Pupil in UNRWA Schools Elementary Education - 02 -, Annex ID, Lebanon, 3 January 1972.
- 15 — UNRWA, Annual Report of the Director of Health, 1970.
- 16 — UNRWA : Annual Report of the Director of Health, 1966.
- 17 — Report of the Commissioner - General of the UNRWA - 1 July 1963 - 30 June 1964.
- 18 — Annual Report of the Director of UNRWA, 1 July 1951 - 30 June 1952.

المراجع العربية :

- 1 — محمد يونس الحسيني : التطور الاجتماعي والاقتصادي في فلسطين العربية ، القدس ، ١٩٤٦ .

- ٢ - المهندس رياض ثابت : دراسة عن الوضع الديموغرافي لفضواحي بيروت الشرقية - الشمالية (الدراسة مسحوية على الآله الكاتبة) .
- ٣ - التقرير السنوي للمندوب العام لوكالة الامم المتحدة لاغاثة اللاجئين الفلسطينيين ، ١ تموز (يوليو) ١٩٦٩ - ٣٠ حزيران (يونيو) ١٩٧٠ .
- ٤ - التقرير السنوي لمدير وكالة الامم المتحدة لاغاثة اللاجئين الفلسطينيين ، ١ تموز (يوليو) ١٩٥٤ - ٣٠ حزيران (يونيو) ١٩٥٥ .
- ٥ - الاحصاء الصناعي لعام ١٩٥٤ ، وزارة التصميم اللبنانية .
- ٦ - الاحصاء الصناعي لعام ١٩٦٤ ، وزارة التصميم اللبنانية .
- ٧ - التحقيق الاحصائي بالعينة حول القوى العاملة في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين ، وزارة التصميم ، مديرية الاحصاء المركزي ، حزيران ١٩٧١ .
- ٨ - المجموعة الاحصائية اللبنانية ، وزارة التصميم العامة ، مديرية الاحصاء المركزي ، العدد ٥ ، بيروت ١٩٦٩ .
- ٩ - بطرس لبكي : القطاع الصناعي ، وضعه ، آفاق تطوره ، وسياسة الدولة تجاهه ، الجمهورية اللبنانية ، وزارة التصميم العام ، ايلول (ديسمبر) ١٩٧٠ - كانون الثاني (يناير) ١٩٧١ .
- ١٠ - قانون العمل اللبناني ، مطبعة صادر ، بيروت ، آب (اغسطس) ١٩٧٢ .
- ١١ - قانون الضمان الاجتماعي ، مطبعة صادر ، بيروت ، ١١/١١/١٩٧٢ .
- ١٢ - سجلات مدارس الوكالة في مخيم تل الزعتر ، وخاصة للعام الدراسي ١٩٦٩/١٩٧٠ .
- ١٣ - لينين : في الثقافة والثورة الثقافية ، دار التقدم ، موسكو ، ١٩٦٨ .
- ١٤ - مذكرة وفد الجمهورية اللبنانية حول التقرير عن سير الاعمال خلال السنة الدراسية ١٩٦٧/١٩٦٨ والبرنامج والميزانية المقترحين للسنة الدراسية ١٩٦٨/١٩٦٩ في وكالة الفوث الدولية ، ١٩٦٩ .
- ١٥ - توصيات الدورة الاولى مؤتمر المشرفين على شؤون الفلسطينيين في البلدان المضيفة المنعقد في دمشق من ١٧ - ٢١ حزيران (يونيو) عام ١٩٦٤ . اصدار جامعة الدول العربية ، الامانة العامة ، ادارة شؤون فلسطين .
- ١٦ - مقابلة مع مدير مخيم تل الزعتر الاخ احمد عمورة ، بتاريخ ١٩٧٢/١/٤ .
- ١٧ - مقابلة مع الاخ زيد وهبة ، مسؤول العلاقات الخارجية في الاتحاد العام لعمال فلسطين - فرع لبنان . وعضو اللجنة التنفيذية لاتحاد عمال النقل العرب ، بتاريخ ١٩٧٢/٥/٣١ .

- ١٨- البير منصور : « العلاقات المهنية في الصناعة اللبنانية » ، ملحق جريدة **النهار** الاقتصادي والمالي ، عدد خاص عن « الصناعة ومستقبل الانسان في لبنان » ، ١٩٧٢/١١/١ .
- ١٩- ملحق جريدة **النهار** الاقتصادي والمالي : « الدراسة العلمية الاولى عن القوى العاملة في لبنان » ، ٢ نيسان ١٩٧٢ .
- ٢٠- مجلة **الهدف** البيروتية ، ١٧ نيسان ١٩٧٢ .
- ٢١- مجلة **الحقيقة** ، يصدرها انصار ج.ش.د. في المانية الاتحادية وبرلين الغربية ، العدد الاول ، ١٩٧١ .
- ٢٢- مجلة **الحوادث** اللبنانية ، ١٢/٨/١٩٦٦ .
- ٢٣- جريدة **الحرر** اللبنانية في ٢٤/٨/١٩٦٦ .
- ٢٤- جريدة **الحرر** اللبنانية ، ملحق **فلسطين** رقم ٤٥ بتاريخ ١٤/٦/١٩٦٦ .
- ٢٥- جريدة **الحرر** اللبنانية ، ملحق **فلسطين** رقم ٤٨ ، بتاريخ ١٥/٧/١٩٦٦ .
- ٢٦- جريدة **النهار** اللبنانية في ١٥/٣/١٩٧٣ .
- ٢٧- جريدة **النهار** اللبنانية في ٥/٧/١٩٧٢ .
- ٢٨- جريدة **النهار** اللبنانية ، المقسم ١٩ ، بتاريخ ٢٤/١١/١٩٧٢ .

طبع على مطابع ففالي
بيروت - تلفون ٢٢٤٠٤٠