

من استدامة وضع غير مستقر إلى النضال من أجل التثبيت: نظرة استعادية إلى حراك المياومين في مؤسسة كهرباء لبنان

لويس مندارينو

ملخص

بين العامين ٢٠١٢ و ٢٠١٥، بدأ العمّال الميامون في مؤسسة كهرباء لبنان حراكًا سيُعدّ أطول حراكٍ في تاريخ لبنان الحديث. وقد انطلق تحرّكهم عندما أعلنت المؤسسة تعهيد قطاع التوزيع لثلاثة متعهّدين خواصّ من الباطن. من المعتقد أنّ هؤلاء الأخيرين قد سرّحو ٧٠ بالمئة من قوة العمل المياومة عبر عقلنة النفقات. انطلاقًا من توصيف يوميات العمل قبل الحدث الاحتجاجي وكذلك العلاقات الاجتماعية والمهنية والمحسوبية التي كانت تميّزه، يسعى هذا المقال إلى إظهار أنّ الحراك لم يكن ردّ فعلٍ "تشنجيًا" على الخطر الوشيك في خسارة عملهم. وبالفعل، كان العمّال ينظرون إلى العمل المياوم بوصفه وسيلةً للتثبيت. بالتالي، لم يكن تعهيد قطاع التوزيع يضع عمل "اليوم التالي" موضع خطرٍ فحسب، بل كان يؤدي إلى اختفاء إمكانية الوصول إلى الوظيفة الثابتة "يومًا ما"، وهي إمكانية كانت تسمح يوميًا لأولئك العمال بتحمّل موقعهم كمرؤوسين.

الكلمات المفتاحية: فعل جماعي، عمل، مقاومة من الباطن، محسوبية/زبائنية، اقتصاد أخلاقي.

للاشارة الى هذه الورقة البحثية : لويس مندارينو، " من استدامة وضع غير مستقر إلى النضال من أجل التثبيت: نظرة استعادية إلى حراك المياومين في مؤسسة كهرباء لبنان، Civil Society Knowledge Center, Lebanon Support, 2016-06-01 00:00:00.

To cite this paper: Louis Mandarino, "De la pérennisation d'un statut précaire à la lutte pour la titularisation : un regard rétrospectif sur la mobilisation des journaliers de l'Électricité du Liban (EDL).", Civil Society Knowledge Center, Lebanon Support, 2016-06-01 00:00:00.

مقدمة^١

منذ مطلع تسعينيات القرن العشرين وبعد انتهاء الحرب الأهلية اللبنانية، قلّصت مؤسسة إنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية في لبنان تدريجيًا كتلة المستخدمين لديها بما يقارب ٦٥ بالمئة، حيث تقلّص عدد الموظفين المتنبّين على الملاك من ٥٠٠٠ إلى ١٨٠٠ في الوقت الراهن^٢. شيئًا فشيئًا، ملئ الفراغ الناجم عن تقليص قوّة العمل التي توظّفها مؤسسة كهرباء لبنان مباشرةً بطرائق تشغيلٍ تقع على حدود الوضع النظامي: تشغيل عمّال مياومين^٣ تستخدمهم المؤسسة مباشرةً، أو عبر عقودٍ من الباطن^٤. بين العامين ١٩٩٥ و ٢٠١٢، ارتفع بالتالي

^١ تستند هذه الدراسة إلى تحقيقي ميداني أجري على مدى خمسة أشهر في العام ٢٠١٥، وتستند بالأخص إلى حوالي أربعين مقابلة مع عمال مياومين، عشرون منها ذات طابع بيوجرافي. وقد حافظنا على غفالية العمال المستجوبين لأسباب تتعلق بالسرية المهنية. في هذه المقالة، سأستخدم نقلًا مبسطًا للغة العربية.

^٢ المصدر: مرصد العمل اللبناني، "الميامون في الإدارة العامة والمصالح المستقلة والبلديات. انتهاك لحقوق العمال وتجاوز القوانين"، بيروت، منشورات مرصد العمل اللبناني، تموز/ يوليو ٢٠١٣، الصفحة ٤٧.

^٣ أفصد هنا بالمستخدم المياوم المستخدم الذي يتقاضى أجرًا وفق ساعات العمل اليومية. وكما سأتظهر على مدى هذه المقالة، لا يقتضي عمل المياوم بالضرورة، في الحالة المعينة المدروسة، عدم استقرار الشغل ويمكن أن يُعاش ذاتيًا بوصفه شغلًا مستقرًا.

^٤ وضع المستخدم المياوم شديد الضبابية في قانون العمل اللبناني. حيث يُعدّ تشغيل الشركات العامة للميامين إجراءً استثنائيًا، غير أنّ التجاوز في هذا المجال هو القاعدة في معظم الأحيان مثلما يُظهر تقرير مرصد العمل اللبناني (انظر الحاشية رقم ٢). يفيدنا هذا التقرير بأنّ حوالي نصف المستخدمين في الدولة (وزارات وشركات حكومية وغيرها) يعملون بعقود مياومة. وفي حالة الميامين الذين تشغلهم مؤسسة كهرباء لبنان مباشرةً، نجد أنّ تشغيل قوّة العمل التي تدفع المؤسسة أجرتها باليوم مقنّع بعقود "فنية (عقد إكراء باللغة العربية)". قبل العام ٢٠١١، كانت مثل هذه العقود تُبرم بخاصةً بين مؤسسة كهرباء لبنان والجبّة.

عدد المياومين المستخدمين لصالح مقدّم الكهرباء اللبناني من الداخل ومن الخارج من ٥٠٠ إلى ٢٤٠٠ مستخدم، متجاوزاً بذلك خمس عدد المثبتين^٥.

كان هدف عملية تعهد قوة العمل بسيطاً، يتمثل في إحلال علاقة اقتصادية (مع شركات أخرى) محلّ كتلة الموظفين، ما يسمح بالتصرف الفعلي بقوة العمل والتملص من التكاليف الثانوية التي يقتضيها تشغيل موظفين متعاقدين نظاميين^٦. وبالفعل، في تلك الحقبة، لم تكن المقاولات من الباطن التي كانت تبرمها مؤسسة كهرباء لبنان تجلب قدرات تقنية تفوق تلك الموجودة أصلاً لدى المؤسسة المعهدة. وكانت العقود من الباطن تستخدم غالباً - وتخلق أحياناً - لغرض محدّد: تشغيل مياومين لم تكن المؤسسة تستطيع - أو ترغب في - تولّي المسؤوليات القانونية والكلفة المباشرة (الأجور) وغير المباشرة (وبخاصة التسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي) عنهم. بيد أنّ المقاولين من الباطن لم يكونوا لا مقدّمين حقيقيين للخدمات، ولا سمسرةً لليد العاملة. إنّ سمسرة هذه اليد العاملة المياومة والتي لم تكن مؤسسة كهرباء لبنان تستطيع الاستغناء عنها لم تكن تدار في واقع الأمر عبر المقاولين من الباطن المستخدمين لهذه الغاية، بل كان الأمر (مؤسسة كهرباء لبنان) هو الذي يقرّها ويتحكّم فيها تحكّماً مباشراً. باختصار، كانت المؤسسة تفرض على شركات المقاولات من الباطن الأشخاص الذين عليها استخدامهم. وبالتالي، بما أنّ هذه الشركات كانت عملياً غير فعّالة ويقتصر عملها على تسجيل العمال باسمها، فلم يكن الأمر يتعلّق بسمسرة حقيقيين لليد العاملة، بل بشبكة من المنتدبين الخواص، الأشباح، الذين يفترض فيهم تشغيل المياومين لحساب الأمر. إذ، كانت مؤسسة كهرباء لبنان أقلّ حاجةً للمقاولين من الباطن أنفسهم من حاجتها إلى العمال الذين يضعهم هؤلاء المقاولون تحت تصرف المؤسسة مع تحمّل المسؤولية القانونية الناجمة عن تشغيلهم. علاوةً على ذلك، كان خلق شبكة مقاولين من الباطن يسمح بتمرير المياومين الذين تشغّلهم الشركات الخاصة من منتدب إلى آخر بدورات منتظمة، تقلّ عن ثلاثة أشهر، وذلك بهدف جليّ يتمثل في إبقاء العمال ضمن فترة اختبارية^٧.

لكن عملياً، وفي حين كان المنتدبون يمرّرون العمال المياومين المشغّلين على هذا النحو في ما بينهم، كان العمل يتواصل من دون توقّف: "كلّ ثلاثة أشهر، كانت الشركات الخاصة تتغيّر؛ أما نحن، فكنا نواصل العمل باستمرار"^٨. وعلى الرغم من أنّ تعاقب المستخدمين بين المقاولين من الباطن كان يبيح - بحكم القانون - المياومين في وضع عدم استقرار تعاقدي، فإنّ هذا التعاقب للمستخدمين بين المنتدبين لم يكن يؤثّر - بحكم الواقع - مطلقاً في استمرارية العمل واستقرار الشغل. وكان تكرار هذه العملية التعاقبية في حدّ ذاته نوعاً من الضمان بالنسبة إلى المستخدمين الذين كانوا واعين بأنّه طالما تجددت هذه العملية، فسوف يكون لهم مكانٌ في المؤسسة. تكمن المفارقة في واقع أنّ التكرار كان يديم وضع المياومين غير المستقرّ وكان المستخدمين يعتادون على "الاستقرار ضمن عدم الاستقرار"^٩. بالتالي، كان الشعور باستمرارية العمل المتجدّد باستمرارٍ يخفّف، جزئياً

^٥ المصدر: مرصد العمل اللبناني، "المياومة في الإدارة العامة..."، مصدر سبق ذكره، الصفحة ٤٧.

^٦ الاتفاقيات الجماعية المتعلقة بالتشغيل في القطاع العام أكثر حمائيةً للمستخدمين بوضوح من تلك التي تنظّم علاقات الأجور في القطاع الخاص. في هذا الصدد، يمكن النظر إلى المقاولات من الباطن من حيث كونها وسيلةً للالتفاف على دولة الرفاه وإخضاع قوة العمل. انظر: Bruno Tinel et al., « La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail » (برونو تينيل وآخرون، "المقاولات من الباطن وسيلةً للإخضاع الفعلي لقوة العمل")، ورد في: Actuel Marx (ماركس الراهن)، المجلد الأول، العدد ٤١، ٢٠٠٧، الصفحات ١٥٣-١٦٤.

^٧ أثناء الأشهر الثلاثة الأولى من العمل، يُعدّ المستخدم في فترة اختبارية ويمكن تسريحه من دون أن يقمّ ربّ العمل تبريراً. فضلاً عن ذلك، يسود الاعتقاد بين المياومين بأنّه لا يمكن تسجيل المستخدم أثناء الفترة الاختبارية في صندوق الضمان الاجتماعي. وفي الحقيقة، ربّ العمل ملزمٌ بتسجيل من يشغله بدءاً من أول أيام العمل (تكون لديه مهلة ١٥ يوماً لإيداع الملف). غير أنّ معرفة المستخدمين بهذا الحق ليست أمراً بديهياً، ولاسيما أنّ ربّ العمل كان يشبع فكرة عدم وجود الحقّ في تسجيل العمال أثناء الفترة الاختبارية في صندوق الضمان الاجتماعي (المصدر: ملاحظات ميدانية، كانون الثاني/يناير ٢٠١٥). وفي الواقع، كان المستخدمون يُتركون في فترة اختبارية ويُستثنون من خدمات الضمان الاجتماعي على الرغم من الإلزام القانوني بتسجيلهم.

^٨ مقابلة مع حسين، مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، ١٨ آذار/مارس ٢٠١٥.

^٩ لقد أوضحت مارلين بينكيه Marlène Benquet جيّداً كيف يمكن أن يتعايش الاستقرار في التشغيل مع أشكال متعدّدة من عدم الاستقرار. لكن في حالة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان، وهنا مفارقةً للوهلة الأولى، يتجذّر استقرار التشغيل في خليط من عدم الاستقرار التعاقدي، في حين أنّ المثال الذي درسته بينكيه في مقالها المعنونة: « Les raisons de l'action collective : retour sur la mobilisation improbable des salariés d'hypermarchés » (أسباب الحراك الجماعي: عودة إلى الحراك غير

على الأقل، أشكلاً أخرى من عدم الاستقرار. فمن جانب، كان ثمة عدم استقرارٍ تعاقدي لا يتوافق على الإطلاق مع واقع العمل على أرض الواقع، ومن جانبٍ آخر عدم استقرارٍ اقتصادي يخضع له المستخدمون طالما أن الأجر كان، في المقابل، "يومياً" حقاً^{١١}. باختصار، إن منطق "الأمر ماشية" في نهاية المطاف^{١٢} والمرتبب كلياً باستمرارية العمل أو، للتشديد على التضاد المجازي، المرتبب بـ"عدم الاستقرار المستقر"، كان يجعل شرط المستخدم المياوم مقبولاً في نهاية المطاف لعدم وجود ما هو أفضل. حتى العام ٢٠١٢، تميّز شرط العمال المياومين بتوازنٍ غير متوقّع بين عدم الاستقرار التعاقدي واستمرارية العمل.

لكن بدءاً من ذلك التاريخ، اختلّ هذا التوازن. فقد قرّرت مؤسسة كهرباء لبنان جعل عملية تعهيد إحدى خدماتها رسميةً ومعقلنة، وهي خدمة التوزيع (التي يبلغ عدد المستخدمين فيها ٢٠٠٠ مياوم)، وذلك بمنحها لثلاثة مقاولين خواص كبار من الباطن: شركات تقديم خدمات التوزيع (DSP)، وذلك عبر مناقصةٍ علنية. وقد نصّ العقد الموقع بين المقاولين من الباطن الجدد المقدمين للخدمات (BUS و KVA و NEUC)^{١٣} ومؤسسة كهرباء لبنان على عقلنة عدد المستخدمين، ولاسيما عبر تسريح ٧٠ بالمئة من المياومين الذين عملوا قبل ذلك في مؤسسة كهرباء لبنان. لقد جاء مقدّم خدمات التوزيع لتذكير المياومين بوضعهم غير المستقرّ من حيث الجوهر. وكان من المفترض أن يجد معظم هؤلاء المستخدمين الذين عملوا في مؤسسة كهرباء لبنان منذ خمسة عشر عاماً وأحياناً منذ عشرين عاماً أنفسهم في الشارع فجأةً.

بتاريخ ٢ أيار/ مايو ٢٠١٢، وردّاً على قرار مؤسسة كهرباء لبنان القاضي بتعهيد قطاع التوزيع من الباطن إلى مقدّم خدمات التوزيع وقبل أن يبدأ هؤلاء المقدمون حتى بالعمل، نزل المياومون إلى الشارع، ملتقّين حول لجنة المياومين في مؤسسة كهرباء لبنان^{١٤}، للمطالبة بحقهم في مكانٍ ضمن المؤسسة. في ذلك اليوم، استهلّوا ما سيصبح لاحقاً أطول إضرابٍ في التاريخ اللبناني الحديث.

لقد أنهى تعهيد قطاع التوزيع نظام تعاقب المنتدبين المقاولين من الباطن والذين كانوا يضمنون استمرارية عمل المياومين ميدانياً، كما أنه مثل في الوقت عينه خطراً ملموساً طالما أن أغلب المياومين سوف يخسرون عملهم بين ليلةٍ وضحاها. لكن هل يستطيع المرء الاكتفاء بفهم هذا الحراك غير المسبوق بوصفه ردّ فعلٍ "تشنجياً"^{١٥} على هذا الخطر الوشيك؟ ألا يعني ذلك اختزال هذا النضال بتمرد "البطن" من أجل "الخبز والزبدة"^{١٥}؟

سأحاول في هذه الدراسة إظهار أن حراك المياومين ليس مجرد ردّ آليٍّ على الخطر المباشر لخسارة الشغل، بل أن تعهيد قطاع التوزيع لمقدّم خدمات التوزيع يضع موضع التساؤل الترتيبات القائمة التي عرّف انطلاقاً منها الحدّ بين القابل للتحمل وغير القابل للتحمل في الفضاء المرجعي للعمل. وبصورةٍ أدقّ، يدفع هذا الوضع الظرفي للانهيّار، الكون التوقّعي، المكوّن من 'بعد قصير الأمد للغاية' (عمل "اليوم التالي" أو المستقبل القريب) و'بعد طويل الأمد' (التثبيت "يوماً ما" أو المستقبل المنتظر)، كان يترسّخ عليه بناء ما هو قابل للتحمل. على صعيد

المحتمل للمستخدمين في المتاجر الكبيرة)، وردت في مجلة *Sociologie du travail* (سوسيولوجيا العمل)، العدد ٥٢، ٢٠١٠، الصفحات ٣٠٥ إلى ٣٢٢، يُظهر أن الشغل يرتبط بالاستقرار التعاقدي (تثبيت المستخدمين بالجملة) الذي يخفي على الرغم من ذلك عدم الاستقرار الواقعي (أو الذي يلحظه المستخدمون) في المجال التنظيمي والاقتصادي والتوقّعي).
^{١٠} يبلغ متوسط أجر المياوم - الذي يقبض أجراً على عدد ساعات العمل يومياً - والذي يعمل أربعة وعشرين يوماً شهرياً ٤٥٠ دولاراً.
^{١١} كثيراً ما يستعمل المستخدمون المستجوبون هذه الصيغة لتبرير "عدم الفعل" أو غياب ردّ الفعل في مواجهة ظلم يقع في إطار المبادلات المهنية اليومية.

^{١٢} BUTEC Utility Service (BUS) فرع لمجموعة بوتيك، مكلفٌ بإدارة توزيع الكهرباء في شمال لبنان والقسم الشمالي من جبل لبنان. KVA شركة مشتركة نجت عن شراكة بين مجموعة الخطيب وعلمي (K&A) ومجموعة شركة الإنشاءات العربية (ACC) الإماراتية وهي مكلفةٌ بإدارة التوزيع في بلدية بيروت وفي سهل البقاع. أخيراً، تضطلع الشركة الوطنية للخدمات الكهربائية (NEUC) التابعة لمجموعة دباس بإدارة التوزيع في القسم الجنوبي من جبل لبنان وفي جنوب لبنان.
^{١٣} "لجنة مياومي كهرباء لبنان".

^{١٤} راجع: Edward Palmer Thompson, *The Making of the English Working Class* (إدوارد بالمر تومبسون، تشكيل الطبقة العاملة الإنكليزية)، هارموندسورث، كتب بنغوين، ١٩٦٨ (١٩٦٣) وللمؤلف نفسه، « The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century » (الاقتصاد الأخلاقي للحشد الإنكليزي في القرن الثامن عشر)، ورد في مجلة *Past and Present* (الماضي والحاضر)، المجلد ٥٠، العدد ١، ١٩٧١، الصفحات ٧٦ إلى ١٣٦.
^{١٥} المصدر عينه.

التصور، كانت هذه التوقعات تحوّل وضعًا مؤسفاً غير مستقرّ إلى 'شرطٍ مؤقتٍ' يقوم مقام بطاقة دخولٍ إلى الوظيفة الثابتة. باختصار، كان عمل المياومة يتحوّل إلى 'طابور انتظارٍ للتثبيت'، ما يجعل شرط المستخدم المياوم مقبولاً.

هكذا، ولفهم كيفية تناغم المطالب المادية المباشرة مع المطالب غير المادية، يقتضي الأمر ممارسة أنثروبولوجيا بناء هذا التصوّر للقابل للتحمّل في فضاءه الاجتماعي المرجعي: مكان العمل. يجب انطلاقاً من هذه النقطة إعادة رسم الحدود المعنوية لهذا التصوّر بهدف فهم كيف أمكن أن تتبدّل حدود الوضع عبر تغييرٍ موضوعي. ثم يجب فهم إلى أي حدّ أمكن أن يسهم هذا التعديل في بناء تضامنٍ مهنيٍّ وأد عمليّة تبنّي رأيٍ جماعي من جانب، وشرعة الحراك وضمّان استمراريته¹⁶ من جانبٍ آخر.

١- أن تكون مياوماً في مؤسسة كهرباء لبنان قبل العام ٢٠١٢: تحقيق استقرار وضع غير مستقر

قبل الحرب الأهلية (١٩٧٥-١٩٩٠) وفي مطلع التسعينيات، كانت أبسط طريقة للعثور على عملٍ في القطاع العام أن تكون لديك صلاتٌ سياسية، أو بتعبيرٍ آخر واسطة¹⁷. لكن بدءاً من العام ١٩٩٦، أدت سياساتٌ عامّةٌ تهدف إلى عقلنة النفقات وتخفيف كلف العمل إلى التجميد التدريجي للوظائف في القطاع الحكومي، ما أعاق، بدايةً على الأقل، إحدى القنوات الأساسية التي تتغذى منها المحسوبية السياسية. مع تقاعد المثبتين في مؤسسة كهرباء لبنان، بات يحلّ محلهم مياومون يأتون عبر مقاولين من الباطن.

لكن حتى ضمن مظهر تعهيد اليد العاملة، لم يتغيّر أسلوب التعيين عبر التوسّط السياسي تماماً: "لا تستطيع أن تذهب وتقدّم نفسك وتطلب عملاً [كمياوم]. لا بدّ لك من واسطة. أن تكون مياوماً يعني أنّ لديك واسطة".¹⁸ ولا يخفي المستخدمون ذلك: "مجرد كونك مياوماً يعني ضمناً أنّ لديك مدخلاً سياسياً". نادرون جدّاً هم المستخدمون الذين يؤكّدون بأنهم لم يلجأوا إلى واسطةٍ محسوبيةٍ لتشغيلهم. لكنهم منقّفون على القول بأن الحصول على عملٍ كمياوم، في الحقبة التي تمّ تشغيلهم فيها - معظمهم يعملون في مؤسسة كهرباء لبنان منذ مدّة تتراوح بين ثمانية أعوام وخمسة عشر عاماً - كان أمراً سهلاً لأنّ طبيعة المهام الواجب القيام بها لم تكن تتطلب قدراتٍ فنيةً كبيرة، ولأنّ المؤسسة كانت بحاجةٍ إليهم ومستعدةٌ لتدريب العمّال الجدد. على الرغم من ذلك، فحتّى أولئك الموافقون على هذا الرأي يقرّون بأنهم لجأوا - أو فضّلوا اللجوء - إلى وسطاء سياسيين للعمل في المؤسسة، وهو تفصيلٌ مهمٌ لدراستنا.

مهمٌ بدايةً لأنّ "الفهد لا يغيّر بقعه" كما يقول المثل... بمعنى آخر، بما أنّ تجميد التوظيف في مؤسسة كهرباء لبنان قد حدّد من حرّية الزعماء السياسيين¹⁹ في فرض الموظفين المثبتين حسبما يشاؤون، فإنّ اللجوء إلى

¹⁶ كما لا يتعلّق الأمر بحصر التحليل بقراءةٍ محض "أخلاقية"، لا بل نفسانية للحراك تُنحّي العناصر الاجتماعية - الاقتصادية في المطالبة. بل على العكس تماماً، سأسعى إلى التشديد على التمثيل بين المطالب المادية وغير المادية، عبر محاولة فك رموز المعنى الذي يوليه الفاعلون للمطالبة بالحقوق الاجتماعية - الاقتصادية، ولاسيما تلك الملازمة للمطالبة بالتثبيت في مؤسسة كهرباء لبنان.

¹⁷ انظر: Michael Johnson, *Class & Client in Beirut. The Sunni Muslim Community and the Lebanese State 1840-1985* (مايكل جونسون، الطبقة والمحسوب في بيروت. الطائفة المسلمة السنية والدولة اللبنانية بين العامين ١٨٤٠ و١٩٨٥)، لندن، منشورات إيثاكا، ١٩٨٦.

¹⁸ مقابلة مع علي، مستخدمٌ مياومٌ في مؤسسة كهرباء لبنان، بتاريخ ١٩ شباط/فبراير ٢٠١٥.

¹⁹ جمع "زعيم"، وكثيراً ما تُترجم بكلمة "قائد سياسي"، انظر على سبيل المثال: Franck Mermier, Sabrina Mervin (dir.), *Leaders et partisans au Liban* (فرانك ميرمييه وسابرينا ميرفان (إشراف)، الزعماء والمحاربون في لبنان)، باريس - بيروت، كارثالا، المعهد الفرنسي للشرق الأدنى IFPO، معهد دراسات الإسلام ومجتمعات العالم الإسلامي IISMM، ٢٠١٢. أنا أختلف مع هذه الترجمة من جانبٍ لأنّ المصطلح يحيل في استخدامه الأصلي إلى مجموعةٍ من الدلالات الأوسع بكثير، ومن جانبٍ آخر لأنّ المعاني الضمنية الدلالية التي يحملها المصطلح - على سبيل المثال دلالة "ضامن" - تبقى في كثيرٍ من الأحيان راهنةً وكثيراً ما تكون حاسمةً في تصوّر الفاعلين المرتبطين بأحد الزعماء لهذا الزعيم عندما لا يكون قائداً سياسياً حقيقياً. إذا، أنا أفضل هنا ترجمةً تبدو لي أكثر شموليةً: وجيه سياسي. انظر على سبيل المثال: Arnold Hottinger, « Zu'ama' and Parties in the Lebanese Crisis of 1958 » (أرنولد هوتنغر، "الزعماء والأحزاب في أزمة ١٩٥٨ اللبنانية)، ورد في مجلة ميدل إيست، المجلد ١٥، العدد ٢، ربيع

المقاولات من الباطن يبدو وكأنه يشكّل وسيلةً بديلةً للحفاظ على تحكّم ما بعمليات التوظيف. على هذا الصعيد، من المفيد لنا أن نعلم أيّ أنماطٍ من العلاقات، الودية و/ أو الاقتصادية، تربط بين هذه الشركات الخاصة والزعماء، لأنّ ذلك سيسمح لنا بإبراز العلاقات بين سياسة *on stage* (الظاهر)^{٢٠} التي تروّج لعقلنة الكلف المرتبطة بالتشغيل، وسياسة *back stage* (الكواليس)^{٢١} التي هي أوّل من يلتفت على الميدان أو يعيد ترتيبه، استنادًا إلى المحاباة والمحسوبية. بالتالي، سيكون ذلك مفيدًا طالما أنّ معرفة العلاقات بين الفاعلين السياسيين والفاعلين الخواصّ المتعهّدين من الباطن ستقدّم لنا معلوماتٍ تتعلّق بقدرة المحسوبية على التجدّد وقدرة أبطالها على التكيف مع التشكيلات الاقتصادية الحديثة التي تنتجها الليبرلة وإدماج الشركاء الخواصّ في آلية عمل القطاع العامّ ومؤسساته. لا يبدو أنّ المحسوبية، هذا الشكل الخاص من السلطة، وبالتنافس (الظاهري فحسب غالبًا) مع سلطة الدولة، قد غيّرت "بقعها"، مثلها مثل الفهد. يجب أن أضيف بأنّ هذا النمط من التحقيقات غير بديهي لأنّ المحسوبية غالبًا ما تتخذ شكل علاقاتٍ ودية "في حين لا تكون كذلك على الدوام"^{٢٢}.

ثمة أمرٌ آخر يهّمنا هنا أكثر. إذ على الرغم من أنّ المستخدمين يؤكّدون عدم ضرورة المرور بوساطة المحسوبية للحصول على عمل، فهم يمرّون بهم. غير أنّ هذا التناقض بين "القول" و"الفعل" لا يعبر عن "ثقافة واسطة" لبنانية، لا بل متوسّطية. صحيح أنّ المستخدمين يعلمون بأنّ الواسطة تتغلّب في معظم الأحيان على الكفاءة - "الكفاءة في لبنان مهمة، لكنّ الواسطة أهمّ!"^{٢٣}، لكن ليس هذا هو السبب في أنّهم يختارون المرور بتوصية شخصية سياسية أو أحد وسطائها. وبالفعل، حتّى عندما لا تكون هنالك حاجةً للواسطة، فإنّ هذه الأخيرة تضمن درجةً من الحماية لمن يمكن أن يستخدم واسطة شيخ أو زعيم أو شخصية رفيعة المقام للحصول على عمل. ولهذا السبب، فأنا أرى أنّ الأمر لا يتعلّق بما يعرفه مايكل جونسون Michael Johnson بأنّه "عقلية واسطة"^{٢٤} بقدر ما يتعلّق بخيارٍ براغماتي، طالما أنّ المرور بتوسّطٍ محسوبي يقتضي ضمناً بالنسبة إلى من يحصل عليه تسجيل نفسه ضمن علاقةٍ ربّما تتيح له الوصول إلى مصادر أخرى والحصول على مزايا أخرى لاحقًا. في هذا الصدد وفي حالة المستخدم المياوم، وهو وضعٌ غير منتظم ولا يحميه القانون، يؤمّن له التسجيل في شبكة محسوبية وصاية غير رسمية تحلّ محلّ الوصاية التي لا يوفرها له القانون. بهذا المعنى، لا يعني غياب القانون الرسمي أنّ القانون غائب. لقد تمكّنت في سياقاتٍ أخرى^{٢٥} من إظهار أنّه حيثما لا تغطّي حماية القانون المماسس علاقات

١٩٦١، الصفحات ١٢٧ إلى ١٤٠؛ للمؤلف عينه، «Zu'ama' in Historical Perspective» (الزعماء في المنظور التاريخي)، ورد في: Leonard Binder (ed.), *Politics in Lebanon* (ليونارد بيندر (إشراف)، السياسة في لبنان)، نيويورك، جون ويلي وأبناؤه، ١٩٦٦، الصفحات ٨٥ إلى ١٠٥؛ Michael Gilson، «Domination as a Social Practice. Patrimonialism» (مايكل غيلسنان، "السيطرة بوصفها ممارسة اجتماعية. البتريمونالية في شمال لبنان: السلطة التعسفية والانتهاك وجماليات العنف")، ورد في: *Anthropology* (نقد الأنثروبولوجيا)، المجلد ٦، العدد ١، ١٩٨٦، الصفحات ١٧-٣٧؛ المؤلف عينه، «Against Patron-Client Relations» (ضدّ علاقات الراعي - الزبون)، ورد في: Ernest Gellner, John Waterbury (ed.), *Patrons and Clients in Mediterranean Societies* (إرنست غيلنر وجون واتربوري (إشراف)، الرعاة والزبائن في المجتمعات المتوسطية)، لندن، دو كورث، ١٩٧٧، الصفحات ١٦٧-١٨٢؛ Elisabeth Picard، «Une sociologie historique du za'im libanais» (إليزابيث بيكار، "سوسيولوجيا تاريخية للزعيم اللبناني")، ورد في: Charles Chartouni (dir.), *Mélanges en l'honneur de Toufic Touma* (شارل شرتوني (إشراف)، مقالات تكريمية لتوفيق توما)، باريس، جوتنر، ٢٠٠١، الصفحات ١٥٧ إلى ١٧٢. ^{٢٠} أرنولد هوتنغر، "الزعماء والأحزاب في أزمة ١٩٥٨ اللبنانية"، مصدر سبق ذكره، بصورة خاصة الصفحتان ١٢٧ و ١٣١. ^{٢١} المصدر عينه.

^{٢٢} راجع: Jean-François Médard (جان فرانسوا ميدارد، "كلمة الختام")، ورد في: Jean-Louis Briquet، Frédéric Sawicki (dir.), *Le clientélisme politique dans les sociétés contemporaines* (جان لوي بريكيه وفرديريك ساويكي (إشراف)، المحسوبية السياسية في المجتمعات المعاصرة)، باريس، المنشورات الجامعية الفرنسية، ١٩٩٨، الصفحة ٣١٥.

^{٢٣} مقابلة مع حسين، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، بتاريخ ١٨ آذار/ مارس ٢٠١٥. ^{٢٤} راجع: مايكل جونسون، الطبقة والمحسوب في بيروت. الطائفة المسلمة السنوية والدولة اللبنانية بين العامين ١٨٤٠ و ١٩٨٥، مصدر سبق ذكره، بصورة خاصة الفصل ٤ والصفحة ٩٧.

^{٢٥} انظر: Louis Mandarino، «De l'injustice à l'action? La mobilisation des travailleurs de Spinneys» (لويس ماندارينو، "من الظلم إلى الفعل؟ حراك عمال سبينيس (لبنان) ضمن منظور تعاقبي")، ورد في: Amin Allal, Myriam Catusse, Montserrat Emperador Badimon (dir.), *Working-class sous tension* (أمين علال وميريام كاتوس ومونسيرا إمبيرادور باديمون (إشراف)، الطبقة العاملة تحت الضغط)، قيد الصدور.

العمل كلياً أو جزئياً، فإنّ المستخدمين الذين يبدون للوهلة الأولى أكثر هامشيةً يتمكّنون في كثيرٍ من الأحيان من الحصول على أشكالٍ أخرى من الضمانات عبر تسجيل أنفسهم في شبكات حمايةٍ دون الدولة، وهي غالباً الشبكات عينها التي تمنعهم من أن يصبحوا مشمولين بحماية قانون العمل^{٢٦}.

في واقع الأمر، تمثّل شخصنة الصلة والمصالح التي تربط المستخدم / المحسوب بالزعيم / الراعي عقبةً كبرى أمام تشكيل تضامنٍ مهني، وتسهم في منع الفعل المشترك من تطوير شروط العمل "الجماعية". يعود ذلك لواقع أنّ هذه الشخصنة للصلات تميل إلى تفضيل استراتيجياتٍ "فردية" لتحسين الأوضاع المهنية، وبالتالي تفضيل ضروب منطقٍ نوعيٍ يشطّي الجانب الجماعي في العمل، أو يميل إلى تشطيته. بهذا المعنى، يخرب احتكار قنوات الصعود المهني الاستراتيجيات الجماعية في المطالبة، ويعزز بذلك الإبقاء على شرط الاستغلال الذي تعيشه أصلاً قوة العمل المياومة، ويسهم في هذا الشرط. أضيفُ إلى ذلك بأنّ وضع المستخدمين في خانة المحسوبية ليس مجرد أداة إخضاعٍ لليد العاملة. إذ يجب أن نعلم أنّ هذه العلاقة الوثيقة تمنح أيضاً مزايا فوريةً للمعنيين في دوائر المحسوبية. بدايةً، لأنّه لا يمكن تسريح المستخدم الذي استفاد من الوساطة من دون موافقةٍ مسبقةٍ من السمسار الذي توسّط له ليعمل. ثمّ لأنّه يستطيع التوجّه إلى سمساره لتقديم طلباتٍ لن يكون لها وسطاء آخرون في سياقٍ تغيب عنه النقابات^{٢٧} وقد تؤدي إلى تسريحه أو إلى أشكالٍ أخرى من الضغط أو التهميش المهني والاجتماعي (نقل، تخفيض مرتبة، وما إلى ذلك) في حال قدّمها مباشرةً إلى رؤسائه في الهرم الوظيفي^{٢٨}. بالتالي، تمنح صلة المحسوبية المستخدم المياوم موارد نادرة في سياقٍ من الهشاشة الشديدة لليد العاملة.

إذاً، تعمل شبكات المحسوبية بوصفها ترتيباتٍ للإخضاع - أو لتبليغ الإخضاع -^{٢٩} وبوصفها ترتيباتٍ للتثبيت في أن معاً. طالما أنّه يُنظر إلى علاقة المحسوبية بوصفها شكلاً من الحماية (على المدى القريب) وقناة وصولٍ إلى الموارد (على المدى المتوسط أو البعيد)، فإنّها تُعاش بوصفها ترتيباً مقبولاً ومشروعاً أكثر ممّا تُعاش بوصفها آلية خضوعٍ من المحسوب^{٣٠}. بطبيعة الحال، يمكن أن يختلّ هذا التوازن في أي لحظة.

٢- وضع المياوم بوصفه رتل انتظارٍ للتثبيت

عملياً، تسمح علاقة المحسوبية للمياوم الذي يستثمرها بالحصول على عمل، لكنّها تسمح له أيضاً - وبالأخص - بالاحتفاظ به. بالتالي، تجعل علاقة المحسوبية التي تقوم بصورةٍ غير رسمية حالة عدم الاستقرار الرسمي التي يخضع لها المستخدم المياوم تعاقدياً "مستقرّة". فضلاً عن ذلك، يقدّم السمسار عمل المياومة لحظة التشغيل بوصفه منطلقاً نحو التثبيت: "عندما دبر لي النائب... هذا العمل [كذا]، أكد لي أنني سوف أنبّت عاجلاً أو آجلاً"^{٣١}. تتوافق أقوال هذا المستخدم مع أقوال زملائه، "إنّها إلى حدٍّ ما حكاية الجميع"^{٣٢}. يتكرّر الوعد بالتثبيت

^{٢٦} حول هذا الموضوع، انظر Myriam Catusse, « La question sociale aux marges des soulèvements arabes : leçons libanaises et marocaines (ميريام كاتوس، "المسألة الاجتماعية على هامش الانتفاضات العربية: الدروس اللبنانية والمغربية")، ورد في مجلة Critique internationale (النقد العالمي)، المجلد ٤، العدد ٦١، الصفحات ١٩ إلى ٣٤.

^{٢٧} ثمة في الواقع نقابة لعمال ومستخدمي مؤسسة كهرباء لبنان، لكنّها لا تمثّل إلا المتبئين ويُستبعد منها المياومون رسمياً وعملياً معاً. فضلاً عن ذلك، لم تنضمّ النقابة لمطالب المياومين أثناء سنوات الاحتجاج الأربع. ولهذا السبب، يجب الحديث في حالة المياومين عن سياق غياب نقابي حقيقي. ربّما تستحق الصلة المتنازع فيها بين نقابة عمال ومستخدمي مؤسسة كهرباء لبنان وحركة المياومين تحليلاً إضافياً، لكنّ هذا التحليل لا يدخل في إطار هذا المقال.

^{٢٨} في سياقٍ من الهشاشة الشديدة التي تعاني منها اليد العاملة، يمكن أن يكون تهميش المستخدم "المنشق" مهنيًا (حيث التسريح هو الحالة الأقصى)، لكنّه قد يكون كذلك تهميشاً اجتماعياً. على سبيل المثال، عندما لا يؤدي التكلّم إلى التسريح، فإنّ الإبعاد المهني على شكل نقلٍ أو تخفيض للمرتبة يقطع دائرة المخالطة التي كان المستخدم فيها. لكن يمكن أن يتخذ التهميش أشكالاً أخرى في مكان العمل. فإذا لم يسرّح المستخدم أو يُبعد بل تعرّض للنائب فحسب، يمكن أن يتحوّل التهديد بالتسريح أو بالإبعاد إلى تهميش في وسطه المهني - الاجتماعي المباشر. أحياناً، يكون الزملاء هم أنفسهم من يقومون بإزاحة الرفيق غير الخاضع، خشية أن يتمّ الربط بينهم وبين كلامه ويخضعوا بالتالي لعواقب شخصية في حال حافظوا على صلة وثيقة به.

^{٢٩} ضمن هذا المنظور، تبدو المقالة من الباطن وكأنّها تستجيب لوظيفةٍ لاحقةٍ تتمثّل في إخضاع قوة العمل طالما أنّها تساهم في الإبقاء على شبكات التشغيل والصعود المهني تحت قبضة نير المحسوبية.

^{٣٠} هذا يفسّر جزئياً سهولة تحدّث العمال المستجوبين عن علاقة المحسوبية التي سمحت لهم بالحصول على عمل.

^{٣١} مقابلة مع علي، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، بتاريخ ٣٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥.

^{٣٢} المصدر عينه.

عندما يتظلم العمال لسماسرتهم: "كان يقول لي دائماً: بلى سوف ندير أمرك، بلى سوف تُنبتت"^{٣٣}. إذا كانت المؤسسات في سياسة 'الظاهر' تشجع تجميد الوظائف في القطاع العام، فإن بعض المسؤولين المؤسساتيين في 'الكواليس'، أي في سيرورة التوظيف وإدارة اليد العاملة، والذين يروجون هم أنفسهم لهذه السياسة يقطعون وعوداً تحيل، على العكس من ذلك، إلى إدماج محسوبيهم في مؤسسة كهرباء لبنان وقيمون علاقات (خفية) من المصالح المتبادلة مع المقاولين من الباطن الذين يشغلونهم^{٣٤}.

يتجاوز التثبيت كونه وعداً، إذ يُنظر إليه بوصفه الامتداد الطبيعي لمسيرة مهنية تتسم بالتضحيات المبذولة لصالح المؤسسة، بالانتعاش الذي شاركوا فيه طيلة مدة ما بعد الحرب. "مؤسسة كهرباء لبنان تعيش في دمناء! إذا كنت تعمل في مؤسسة كهرباء لبنان منذ عشرين عاماً، فمن الواضح أنك ستحقق في نهاية المطاف حلمك [التثبيت]". تمثل التضحية وحدة القياس في حساب الاستحقاق، وبالتالي الحق في التثبيت. باختصار، يُنظر إلى التثبيت بوصفه النتيجة المنطقية لهذه المسيرة:

"صحيح أن الحكومة قد منعت التوظيف في القطاع العام، لكن من جانب آخر، وبما أنه يوجد أناس يتقاعدون تدريجياً، فمن سيحل محلهم في رأيك؟ من له الحق أكثر من غيره في أن يحتل مكانهم؟ الناس الذين هم أصلاً ضمن مؤسسة كهرباء لبنان، هكذا يقول المنطق!"^{٣٥}.

فضلاً عن ذلك، فإن بُعد المسؤولين القانونيين (المقاولين من الباطن) عن مكان العمل، لا بل غيابهم الكلي عنه، يعزز فكرة لدى المستخدمين بوجود صلة مباشرة مع مؤسسة كهرباء لبنان، وبالتالي اعتبار عمل المياومة رتل انتظار نحو التثبيت. في الواقع وعلى الرغم من الصلة الموجودة - قانونياً - بينهم وبين المقاولين من الباطن، فإن تنظي علاقة العمل بين المشغل الذي يدير العمل فعلياً والمستخدم المياوم هو تشظي ظاهري فحسب. كما أن تراخي الصلات بين المشغل - بحكم الواقع - والمستخدم غير ملموس أو أنه لا يُنظر إليه على كل حال بوصفه كذلك؛ فوظيفة التهديد التي تؤديها المراقبة والعقاب حكر على المشغل الذي يدير العمل بفعل الواقع. إن السيارة الموضوعية تحت التصرف للتنقل والجهاز الخليوي المهني وملابس العمل، كلها تحمل شعار مؤسسة كهرباء لبنان. إذا نظرنا إلى علاقة العمل مع مؤسسة كهرباء لبنان من هذه الزاوية، فهي شديدة الوضوح في نظر المياومين. وحتى علاقة الأجور نفسها لا تقوم مع المقاول من الباطن، إذ إن المؤسسة هي التي تدفع أجر المياومين - نقدًا. علاوة على ذلك، لا تشر عن علاقة العمل بين المياوم والمقاول من الباطن في أغلب الأحيان بشعيرة توقيع العقد. كان من السائد تسجيل المستخدمين المياومين اعتبارياً باسم أحد المقاولين من الباطن من دون أن يوقعوا، أو حتى أن يعرفوا اسم المسؤول عنهم قانونياً أو وجهه. وفي أغلب الأحيان، كان المستخدمون يعلمون بهوية المسؤول عنهم قانونياً عبر إعلان أسمائهم على لوحة موضوعية في مقر مؤسسة كهرباء لبنان، يليها اسم الشركة المقولة من الباطن التي ألحقوا بها. كانت العلاقة بينهم فضفاضة، لا بل غائبة، إلى حد أنني حين طلبت من أحد المستخدمين أن يقول لي لصالح أي شركة / شركات عمل قبل وصول مقدمي الخدمات، فلم يعرف كيف يرد علي وقال لي:

"لا أعلم ما هو اسم هذه الشركات، فلم أوقع يوماً عقداً معها. في المقابل، أستطيع أن أقول لك من الذي شغلني: إنه صديق لوالدي، رجل سياسي اسمه... وهو حالياً وزير... وأستطيع أيضاً أن أقول لك لصالح من عملت يوماً فيوم لمدة خمسة عشر عاماً: كنت أعمل لصالح مؤسسة كهرباء لبنان"^{٣٦}.

كان هذا المستخدم المياوم في مصانع توليد الكهرباء يقود شاحنة تعود ملكيتها لمؤسسة كهرباء لبنان ويؤشر ببطاقة زودته بها المؤسسة وتحمل شعارها ويتلقى أجره من مستخدم على ملاك المؤسسة. لم يكن معظم المستجوبين قادرين على أن يذكروا لي اسم الشركات المقولة من الباطن التي ألحقوا بها. كان لدى بعضهم ذكرى

^{٣٣} مقابلة مع ميلاد، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، بتاريخ ١٠ شباط/فبراير ٢٠١٥.

^{٣٤} لأسباب تتعلق بالسرية المهنية، لن أذكر أسماء الشخصيات السياسية المتورطة ولا أسماء المستخدمين الذين تلقوا "مساعدة".

^{٣٥} مقابلة مع ميلاد، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، بتاريخ ١١ آذار/مارس ٢٠١٥.

^{٣٦} مقابلة مع نزار، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، بتاريخ ٩ شباط/فبراير ٢٠١٥.

غائمة عن بعض أسماء المقاولين من الباطن، لكنهم لم يكونوا قادرين على أن يؤكّدوا لي إن كانوا قد عملوا لصالحهم أم لصالح غيرهم. كانت مؤسسة كهرباء لبنان هي التي تدير مباشرةً علاقات العمل، مثلها في ذلك مثل علاقة الأجر. ولذلك، لم يكن يحدث تمزّق صلة العمل بين المشغلّ الواقعي والمستخدم المعهّد، وهو تمزّق يميل إلى الحدوث بسبب وجود المقاولين من الباطن، أو أنّ المستخدمين لم يكونوا يلحظونه.

كانت العلاقة الملموسة مع مؤسسة كهرباء لبنان واستمرارية التشغيل التي تبقى مضمونةً على الرغم من تناوب المقاولين من الباطن، وطالما تناوبوا، تعزّزان تصوّر العمل المياوم بوصفه معبراً وسيطاً ومؤقّتاً نحو التثبيت. يتجلّى تصوّر العمل المياوم، بوصفه رتل انتظارٍ نحو التثبيت، في بناء مستقبلٍ مرسومٍ أو متخيّل، حيث يكون التثبيت مأمولاً في إطار حسابٍ عقلائيّ، يعزّزه الوعد المقطوع عند التشغيل والذي يجده رعاة المحاسيب بين حينٍ وآخر. يترجم ذلك بالافتناع بأنّ "ذلك سيأتي". "هيا، هذا الأسبوع، هذا الشهر، غداً، غداً، غداً..."^{٣٧}. وعلى أساس هذا الغد المرجوّ، يكون عدم الاستقرار الاقتصادي قابلاً للتحمّل على الرغم من أنّه يُرغم المياومين في غالب الأحيان على إيجاد عمليّ آخر. لا يُنظر إلى العمل المياوم بوصفه عملاً "لعدم وجود ما هو أفضل" فحسب، بل كذلك بوصفه استثماراً من أجل المستقبل:

"أنا كنت أطمح للحصول على وظيفة في مؤسسة كهرباء لبنان. وعلى أساس هذا الاتفاق استُخدمت، ولهذا السبب وافقت على العمل. كنت أنظر إلى الأمام، كنت أراهن على هذا العمل وكنت أعمل جيّداً بانتظار التثبيت. لو كنت غادرت المؤسسة وثبتتوا المياومين بعد سنةٍ أو سنتين وخسرت الفرصة، لجنّ جنوني"^{٣٨}.

إغلاق العينين في مواجهة الظلم

غير أنّ التفاوضي عن انعدام الأمن التعاقدية والاقتصادي بهدف تحقيق مشروعٍ مستقبلي لا يعني غياب الشعور بالظلم. وإذا ما تجاوزنا مشروع التثبيت، فقد كانت استمرارية العمل، وبالتالي الراتب المضمون على الرغم من تواضعه، هي التي عوّضت هذا الشعور قبل العام ٢٠١٢.

في الواقع، لئن كانت المقولة من الباطن تمثّل في نهاية المطاف وسيلةً حقيقيةً للالتفاف على دولة الرفاه ومحسوبةً في التشغيل أكثر من كونها تقديمًا فعليًا للخدمات ضروريًا لمؤسسة كهرباء لبنان، فإنّ عمل المياومة كان أساسياً على أرض الواقع: "نحن من يجعل هذه المؤسسة تعمل. لو أوقفنا العمل لما عاد هنالك كهرباء"^{٣٩}. وبما أنّ تعاقب المقاولين من الباطن لم يكن يهدّد استمرارية عمل المياومين، فلم يكن عدم الاستقرار التعاقدية يتجلّى بعدم استقرارٍ وظيفي. بل على العكس، كان المياومون يعتادون على التوازن "الغريب" للاستقرار في ظلّ عدم الاستقرار. في هذا الصدد، جديرٌ بالذكر أنّنا لسنا أمام نموذج العمل المياوم الذي يمكن العثور عليه في سياقاتٍ أخرى. لسنا أمام عمليّ "يومًا بيوم" يميّز المعيشة اليومية لجيوش العاطلين عن العمل الذين يتجمعون في زوايا الطرق لبيع قوّة عملهم باليوم، سواءً في الهند^{٤٠} أم في لبنان أم في ضفّة البحر الأبيض المتوسط الشمالية، كإيطاليا على سبيل المثال، حيث يشغلّ "السمسار" المهاجرين القادمين للعمل في مواسم القطف^{٤١}.

^{٣٧} مقابلة مع حسين، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، بتاريخ ١٨ آذار/ مارس ٢٠١٥.

^{٣٨} مقابلة مع علي، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، بتاريخ ١٩ شباط/ فبراير ٢٠١٥.

^{٣٩} مقابلة مع نزار، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، بتاريخ ٩ شباط/ فبراير ٢٠١٥.

^{٤٠} انظر: « Une culture du précaire ? » Devenir ouvrier journalier en Inde « (أرنو كابا، "ثقافة عدم

استقرار؟" أن تصبح عاملاً مياومًا في الهند)، ورد في مجلة *Autrepart*، المجلد ٣، العدد ٧١، ٢٠١٤، الصفحات ١٥٧-١٧٣.

^{٤١} انظر: Alessandro Leogrande, *Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del sud* (أليساندرو ليوغراندي، رجال وسمسار. السفر بين العبيد الجدد في الريف الجنوبي)، ميلانو، موندادوري، ٢٠٠٨؛

Domenico Perrotta, « Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura »

(دومينيكو بيروتا، "وسطاء قدامى وجدد. تاريخ وجغرافيا وإثنوغرافيا السمسرة في مجال العمل الزراعي")، ورد في مجلة:

Meridiana، العدد ٧٩، ٢٠١٤، الصفحات ١٩٣-٢٢٠.

غير أنّ الفاعلين كانوا يشعرون بهامشية الشغل المياوم بالمقارنة مع الشغل الثابت، وكان ذلك يؤدي إلى استياء بين المستخدمين. إنّ معاناة الظلم في مكان العمل - المفهوم بوصفه فضاءً ماديًا، لكن أيضًا بوصفه فضاءً تخالطٍ يتجاور فيه المستخدمون ويعبرون عن تصوراتهم - أمرٌ عاديٌّ في واقع الأمر. يقيّم الظلم ويُحكم عليه يوميًا بوصفه ظلمًا: يشعر المستخدمون به لكنهم يتغاضون عنه. بالتالي، تمامًا مثلما أنّ وجود شعورٍ بالظلم لا يؤدي "بالضرورة" إلى ردّ فعل، فإنّ حدوث احتجاجٍ مؤشّرٍ على وجود هذا الشعور (أو على ظهوره المباغت) أقلّ ممّا هو مؤشّرٌ على أنّ الترتيبات التي كان تحمّل الظلم يستند إليها قد تبدّلت.

لكن دعونا نرى أنماط ضروب المعاناة التي حُكم عليها بأنّها ظالمة، وما هي العناصر التي استندت إليها تلك المعاناة "العادية" للظلم وكانت تعدّ محتملة^{٤٢}. كان القُرب بين المستخدمين المثبتين في مؤسسة كهرباء لبنان والمستخدمين المياومين المتعاملين مع متعهّدين والذين يقومون بمهامّ مشابهة يذكرّ الأخيرين بوجود تباينٍ أصيلٍ قائم بين أعضاء فريق واحد، على الرغم من تشابه المهام، إذ إنّ تطابق العمل الذي يؤديه هؤلاء وأولئك لم يكن يتّرجم بتطابقٍ في الأجور والحقوق الاجتماعية الممنوحة للطرفين. في شهادات المياومين، يرتبط التعبير عن الشعور بالظلم بتهميشهم التعاقدية، وهو أساس هذا التمييز، أقلّ ممّا يرتبط بضروب التفرقة المادية الناجمة عنه:

"أنا عاملٌ مياومٌ منذ خمسة عشر عامًا وأعمل مع مستخدمين مثبّتين منذ خمسة عشر عامًا. لكنني أصغر سنًا، وأنا أكثر إنتاجية. كلّ يوم، ينظر إليّ المثبّت بذراعي مکتوفتين وأنا أكدح. لكنّه يقبض ألفي دولار شهريًا، في حين لا يصل أجري إلى خمسمئة دولار. ليس هنالك قانونٌ ولا إنصاف. بهذا الثمن، لماذا يعمل المرء في حين يتسلّى الآخرون؟ كان ذلك يصيبني بالدوار، يجعلني عصبي المزاج!"^{٤٣}.

التفرقة المادية مقبولة طالما أنّ المياوم يتوصّل إلى تخيل نفسه ضمن "غدٍ قريب" ("اليوم التالي؟)، حيث يبقى العمل والأجر مضمونين، وفي "غدٍ منتظر" (التثبّت، يومًا ما) حيث ستُلغى هذه التفرقة. في الواقع، لا يخلق القُرب بين المياومين والمثبتين شعورًا بالظلم فحسب، بل يعزّز كذلك تصوّر ما هو العمل، وما سيكونه أو يجب أن يكونه. يصبح زملاء المثبتون، الأكبر سنًا والأفضل أجرًا، صورةً لما سيكونه عمل المياوم "غداً". سيأخذ المياومون مكان المثبتين تدريجيًا مع تقاعد المثبتين لأنّ "هذا الأمر طبيعي"^{٤٤}: من جانبٍ لأنّ تعاقب الأجيال سيفرض تجديد المستخدمين المثبتين، ومن جانبٍ آخر لأنّ المياومين هم الذين يحوزون الخبرة الأكبر والحقّ الأقوى في هذا المكان الذي كسبه بكلّ تلك التضحيات. بهذا المعنى، لا ينفصل الشعور بالظلم وقبوله عن سياق العمل الذي يحدثان فيه، كما أنّ تشكّل المحتمل يتكتفّ عن كونه في الوقت عينه نتاج الوضع الراهن والوضع المأمول والمنتظر. لا يعني السكوت عن الظلم عدم وجوده. والترتيبات التي يستند إليها تصوّر المحتمل، ولاسيما الاعتياد على عدم الاستقرار المستقرّ من جانب، وإسقاط الذات ضمن المستقبل من جانبٍ آخر، تحابي سلوكياتٍ تنتمي إلى نزعة الانتظار والقبول: "كنا نلغق أعيننا عن كثيرٍ من الأشياء طالما كنا نقبض أجرًا ونعمل"^{٤٥}. بالتالي، يكون خيار التحمّل، خيار "التّخّي بالنسبة إلى ما تتطلّبه العدالة"^{٤٦}، نتاج بناءٍ متموضعٍ للمحتمل.

٣- من رتل الانتظار إلى مصعدٍ إلى المشنقة

^{٤٢} بهذا الشأن، انظر: Régis Cortesero, David Mélo, « Sentiment d'injustice et politisation au travail » (ريجيس كورتيسيرو ودافيد ميلو، "الشعور بالظلم والتسييس في العمل")، ورد في: Ivan Sainsaulieu, Muriel Surdez (dir.), *Sens politique du travail* (إيفان سانسوليو ومورييل سورديز (إشراف)، المعنى السياسي للعمل)، باريس، دار أرمان كولان، ٢٠١٢، الصفحات ٢٩-٤٢.

^{٤٣} مقابلة مع منير، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، ١٨ شباط/فبراير ٢٠١٥.

^{٤٤} مقابلة مع ميلاد، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، ١٠ شباط/فبراير ٢٠١٥.

^{٤٥} مقابلة مع حسين، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، ١٨ شباط/فبراير ٢٠١٥.

^{٤٦} ريجيس كورتيسيرو ودافيد ميلو، "الشعور بالظلم والتسييس في العمل"، مصدر سبق ذكره، الصفحة ٤٠.

في العام ٢٠١٢، اختلّ التوازن بين عدم الاستقرار التعاقدى واستمرارية العمل، وهو توازنٌ بُني بطريقةٍ غير رسميةٍ لكنّها ملموسةٌ على مدى الزمن. اختلّ هذا التوازن بسبب التعهيد الفعلي لخدمة التوزيع في مؤسسة كهرباء لبنان^{٤٧}. هكذا، بات العمل مهدّداً، إذ احتفظ ثلاثون بالمئة فقط من المياومين بعملهم، ومؤقتاً فحسب علاوةً على ذلك، إن لم يُجدّد عقد مقدّمي الخدمات (أربع سنوات). لكن هل نستطيع التوقّف عند هذه الواقعة لفهم ردّ فعل مياومي مؤسسة كهرباء لبنان؟^{٤٨} هل يتعلّق الأمر بردّ آليٍّ على هذا الخطر المباشر؟ بعبارةٍ أخرى، هل بوسعنا فهم هذا الحدث من دون مساءلة الشؤون اليومية السابقة له؟

سوف ينصبّ تفسيرى للحراك بصورةٍ أكبر على العلاقة بين هذه الشؤون اليومية والحدث ممّا سينصبّ على الحدث عينه. كذلك وفي تجاوزٍ للتفسير من حيث ردّ الفعل "التشنجي" أو من حيث التلقّف السياسي الذي اقترحه وسائل الإعلام اللبنانية^{٤٩}، سوف أسعى للإحاطة بالعناصر التي سمحت بتبلّر تضامنٍ مهنيٍّ وشرعنة فعلٍ مستدامٍ ويمكن أن يتجدّد بين المستخدمين. ولن أفعل ذلك لإبطال فرضية التلقّف السياسي للحركة، بل لتقديم عناصرٍ جديدةٍ بغية إعادة بناء الفسيفساء المعقّدة التي يمكن عبرها فهم هذا الحراك غير المسبوق في لبنان أكثر ممّا بغية شرحه.

تأريخ عمليات الحراك التي أطرتها لجنة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان^{٥٠}

الحصيلة الاحتجاجية للنشاطات التي أطرتها لجنة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان

- ٢٠١٢ - ٩٣ يوماً من الإضراب الكامل
- ٢٠١٤ - ٤ أشهر من احتلال المقرّ المركزي لمؤسسة كهرباء لبنان وإداراتها المحلية
- بين ٢٠١٢ و ٢٠١٥ - اعتصامٌ وحراكاتٌ متفرقة على كامل أراضي الدولة

المطالب التي حملتها لجنة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان إلى المؤسسة ووزارة الطاقة والمياه والحكومة

▪ ٢٠١٢

- إلغاء برنامج الإصلاح الهادف لتعهيد قطاع التوزيع، وتثبيت جميع المستخدمين المياومين في مؤسسة كهرباء لبنان.
- في حال عدم التثبيت الفوري لجميع المياومين، طرح مسابقاتٍ متاحة للمياومين فحسب وتتيح التثبيت.
- في حال عدم التثبيت الجماعي والفوري للمياومين في مؤسسة كهرباء لبنان، استخدام جميع المياومين في الشركات المقابلة من الباطن (مقدّمي خدمات التوزيع).

^{٤٧} يعمل في تقديم هذه الخدمة معظم المياومين (حوالي ٢٠٠٠).

^{٤٨} انظر الإطار المعنون: "تأريخ عمليات الحراك التي أطرتها لجنة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان" في هذه المقالة.

^{٤٩} على سبيل المثال: « Une année noire pour l'Électricité du Liban » « (سنة سوداء للكهرباء في لبنان)»، لوريان لوجور، بالفرنسية، ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، <http://www.lorientlejour.com/article/904206/une-annee-noire-pour-electricite-du-liban.html> [آخر دخول بتاريخ ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥]؛ « The Secret Deal that Finally Ended the EDL Strike » ("الصفقة السرية التي أنهت أخيراً الإضراب في مؤسسة كهرباء لبنان")، ديلي ستار، بالإنكليزية، ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، <http://www.dailystar.com.lb/News/Lebanon-News/2014/Dec-06/280106-the-secret-deal-that-finally-ended-the-edl-strike.ashx> [آخر دخول بتاريخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤].

^{٥٠} المصادر: أ) معطيات جمعها المؤلف (تحقيق ميداني، تحليل الصحف)؛ ب) "EDL Workers" (مستخدّمو مؤسسة كهرباء لبنان)، مركز معرفة المجتمع المدني، بيروت، <http://csc.k.daleel-madani.org/party/edl-workers> [آخر دخول بتاريخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥].

<ul style="list-style-type: none"> ○ في حال عدم التثبيت الجماعي، تقديم ضمانات للمياومين الذين لن يثبتوا بدفع تعويضات تُحسب على أساس كامل سنوات الخدمة في مؤسسة كهرباء لبنان. 	<p>■ ٢٠١٤</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ تثبيت جميع المستخدمين المياومين من دون العبور بالمشاركة في المسابقات العامة كما نصّ عليه الاتفاق المبرم في العام ٢٠١٢ بين لجنة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان والسلطات الحكومية (انظر قسم "النتائج" أدناه). ○ في حال عدم تثبيت جميع المياومين على الفور من دون المرور بالمسابقات، زيادة عدد الوظائف التي تستحدثها مؤسسة كهرباء لبنان من ٨٩٧ إلى ٢٠٠٠. ○ ضمان تسديد تعويضات للمياومين الذين لا يثبتون، تُحسب على أساس سنوات الخدمة في مؤسسة كهرباء لبنان. 	
النتائج	
<ul style="list-style-type: none"> ○ استخدام مؤقت لجميع المياومين لدى مقدّمي خدمات التوزيع. ○ فتح نقاش برلماني بهدف تنظيم مسابقات تقتصر على مياومي مؤسسة كهرباء لبنان وتفتح الباب أمام التثبيت في المؤسسة. 	<p>■ ٢٠١٢</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ افتتاح مسابقات محدودة مخصصة للمياومين من أجل تثبيت ٨٩٧ مستخدمًا في مؤسسة كهرباء لبنان. ○ دفع التعويضات المستحقة للمياومين غير المثبتين، تُحسب على أساس عدد سنوات الخدمة في المؤسسة. 	<p>■ ٢٠١٤</p>
الوضع الحالي	
<ul style="list-style-type: none"> ○ المياومون هم حاليًا مستخدمون متعاقدون لدى مقدّمي خدمات التوزيع. ○ افتتحت المسابقات. ○ أعلنت النتائج الأولية. ○ بعض التحركات المتفرقة لشجب التأخر في دفع أجور المستخدمين العاملين لصالح المتعهدين (مقدّمي خدمات التوزيع) أو لصالح شركائهم المتعاقدين من الباطن، أو احتجاجًا على عدم دفع أجر أيام الإجازات المرضية^{١١}. 	<p>■ ٢٠١٥</p>

^{١١} على سبيل المثال وبصورة غير حصرية: إضراب المتعاقدين مع أحد مقدّمي خدمات التوزيع بتاريخ ٥ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥ بسبب عدم تسديد أجورهم: "توقّف الأعمال في شركة NEUC دباس للكهرباء"، Lbc أوروبا، باللغة العربية، ٥ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥، <http://www.lbceurope.com/news/233305/%D8%AA%D9%88%D9%82%D9%81-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A9-neuc-%D8%AF%D8%A8%D8%A7%D8%B3-%D9%84%D9%84%D9%83%D9%87%D8%B1%D8%A8%D8%A7%D8%A1/ar> [آخر دخول بتاريخ ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥]؛ إغلاق صالة استقبال الزبائن بسبب القرار الذي اتخذته KVA باقتطاع الأيام الفائضة عن أيام الإجازة المرضية من أجر موظفة مصابة بسرطان: « EDL Contract Workers Protest Measures Against Sick Employee » (المستخدمون المتعاقدون في مؤسسة كهرباء لبنان يحتجون على إجراءات ضد موظفة مريضة)، ديلي ستار، بالإنكليزية، ٢٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥، <http://www.dailystar.com.lb/News/Lebanon-News/2015/Nov-26/324705-edl-contract-workers-protest-measures-against-sick->

المطالبة بـ"العمل"

مع تفويض مقدّم خدمات التوزيع بإدارة خدمة التوزيع، لم يقتصر الالتباس بين عشية وضحاها على مركزٍ في العمل، بل طال كذلك الترتيبات التي تأسس عليها بناء المحتمل. على مدى هذه المقالة، تمكّنت من إظهار أنّ [المياومين] كانوا ينظرون إلى الظلم ويحكمون عليه بوصفه كذلك في أوضاع العمل العادية التي سبقت زمن النزاع^{٥٢}، لكنهم كانوا يتغاضون عن هذا الظلم استناداً إلى توقّع اليوم التالي (الغد القريب)، والذي كان العمل يبقى مؤمناً فيه، وإلى إسقاط الذات ضمن المستقبل (الغد المنتظر أو المتخيّل) المبني حول مشروع التثبيت. كانت هذه الإسقاطات تعرّف حوافّ الحيز المعنوي الذي يمكن تحمّل ضروب الظلم داخله. إذا ما نظرنا من هذه الزاوية إلى وصول مقدّم خدمات التوزيع، سنرى أنّه لا يضع موضع الخطر 'عمل اليوم التالي' فحسب، بل يززع كذلك 'التصورات المبنية على الديمومة حول العمل'، أي الترتيبات غير الرسمية التي تعزّز تصوّر العمل المياوم بوصفه رتل انتظارٍ للتثبيت.

إذاً، لا ينتج عن هذا الحدث خطرٌ مباشرٌ فحسب، بل إنّه يخيب أيضاً التوقّعات التي بناها المياومون على مرّ الزمن أثناء العمل وحوله. والحال أنّ هذه التوقّعات ليست خياليةً فحسب، بل إنّ لها معنى ملموساً بالنسبة إلى الفاعلين لأنّها النتائج العمليّة للترتيبات الملموسة. بهذا المعنى، يتجاوز التثبيت الذي يعدّ به الرعاة المحاسبين ويؤكّده الكوادر شفهياً والمكتسب باستثمار الذات والتضحية المقدّمة لصالح المؤسسة طيلة سنواتٍ عديدةٍ مجرد انتظار، فهو ثمرة اتفاقٍ ضمّنيّ بين الفاعلين: يُنظر إليه ويُفهم بوصفه حقّاً. إنّه جزءٌ لا يتجزأ من قواعد أخلاقية قائمة بين المستخدمين ومسؤوليهم السياسيين والمهنيين عبر مبادلاتٍ ماديةٍ ولا ماديةٍ. وبالتالي، التثبيت ليس مجرد إسقاطٍ يقوم به الفكر. صحيحٌ أنّه أقلّ من يقين، لكنّه ليس مجرد خرافة. يخفّف انتظار التثبيت الظلم العادي ويغذي الأمل في المستقبل. ومثلما لاحظ هوبسباوم في كتابه الشهير 'الأشقياء'، 'إنّ البشر يستطيعون، وعموماً يجب عليهم، العيش من دون إنصاف، لكنهم لا يستطيعون العيش من دون أمل'^{٥٣}.

بالتالي، يكون تدمير توقّعات المستخدمين زعزعةً لاستقرار الترتيبات الملموسة التي كانوا يبنون عليها العلاقات والمبادلات بين المسؤولين والمستخدمين؛ وهو في الوقت عينه انتهاكٌ للحيز المعنوي الذي كان يعرف ما يمكن تحمّله وما لا يمكن تحمّله. يلعب هذا الانتهاك دوراً مهماً في عملية الحراك لأنّ تعريف ما هو عادلٌ وما هو غير عادلٍ يحدّد في الوقت عينه تعريف ما يحقّ لنا المطالبة به. يبني المستخدمون أحكامهم على أساس احترام وانتهاك القواعد الضمنية المتأبّية عن علاقة العمل التي يجدون أنفسهم فيها ويقبلون العمل ضمنها. هم يستحوذون على قواعد "اللعبة": لديهم "معنى [هذه] اللعبة"^{٥٤}. ينتهك تعهيد التوزيع لمقدّم خدمات التوزيع القواعد التي يُبنى عليها هذا الاتفاق الضمني الذي يجعل من العمل المياوم بطاقة دخولٍ إلى المؤسسة؛ ينتهك حقّاً مكتسباً بعد سنواتٍ من التضحية. يدرك المياوم الذي كان يعتقد نفسه مسجلاً في درجٍ مرسومٍ نحو التثبيت أنّ ما كان يعدّه رتل انتظارٍ قد تحوّل فجأةً إلى مصعدٍ نحو المشنقة.

هكذا، ثمة شرطٌ مسبقٌ لفهم العلاقات بين المطالب المادية والشرعية المحلية للمطالب، وهي معنويةٌ أيضاً. هذا الشرط هو أن نأخذ على محمل الجدّ تصوّرات الفاعلين لوضعهم الملموس في حيز العمل حيث تسجّلوا محلياً.

employee.ashx?utm_source=Magnet&utm_medium=Entity%20page&utm_campaign=Magnet%20too

[آخر دخول بتاريخ ١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥].

^{٥٢} في المقالة التي كتبها كورتيسيرو وميلو بعنوان: "الشعور بالظلم والتسييس في العمل"، مصدر سبق ذكره، يُظهِران جيّداً أنّ الظلم معاناةٌ عادية وأنه يمكن إطلاق الحكم عليه في أوضاعٍ "باردة" تتجاوز اللحظات "الساخنة" في النزاع والتي تتمّ أثناءها المطالبة بالإنصاف في نهاية المطاف.

^{٥٣} Eric John Ernest Hobsbawm, *Les bandits* (إيريك جون إرنست هوبسباوم، الأشقياء)، باريس، زون (منشورات لاديكويرت)، ٢٠٠٨، (١٩٦٩)، الصفحة ٦٧.

^{٥٤} Pierre Bourdieu, « Un acte désintéressé est-il possible ? » (بيير بورديو، "هل يمكن أن يكون فعلٌ ما غير منحا؟")، ورد في كتابه: *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action* (أسباب عملية. حول نظرية الفعل [ترجمه إلى العربية الدكتور أنور غيث بعنوان: أسباب عملية. إعادة النظر بالفلسفة])، باريس، منشورات سوي، ١٩٩٤، الصفحات ١٤٧-١٧٣.

والمحلّي هو الحيز المادي الذي تحدث فيه المبادلات المهنية، لكنّه أيضاً الحيز الاجتماعي الذي تتخذ فيه هذه المبادلات معنىً بالنسبة إلى الفاعلين المنخرطين فيها.

مع وصول مقدّمي خدمات التوزيع في العام ٢٠١٢، كانت المطالبة الرئيسية للمياومين تختصر في التثبيت المباشر لجميع العاملين (نوي الوضع) غير المستقرّ في مؤسسة كهرباء لبنان^{٥٥}. من المفيد ملاحظة أنّ المطالبة بالتوظيف الجماعي لدى مقدّمي خدمات التوزيع قد ظهرت في وقت متأخّر وأنها بقيت في المستوى الثاني طيلة حقبة الحراك. وبالفعل، يقال بأنّ مقدّمي خدمات التوزيع قد ضمنوا لدى وصولهم التعاقد مع المستخدمين المياومين، متيحين لهم بذلك الحصول على كامل الحقوق الاجتماعية التي استثنوا منها وأجرأ أكبر بوضوح (من ٥٠٠ دولار تقريباً إلى ١٥٠٠-٢٠٠٠ دولار شهرياً)^{٥٦}. وبالتالي، يُظهر واقع أنّ هذه المطالبة تبقى في نهاية المطاف مطالبة متأخرة و"لعدم وجود ما هو أفضل" مقارنةً مع المطالبة بالتثبيت أنّ ما كان [المياومون] يطالبون به لم يكن عملاً "ما" في المؤسسة، بل "ال" عمل الدائم. في السابق، كان الطابع غير المستقرّ لعمل المياوم مخفياً تحت استمراره الواقعي، في حين أنّ التعاقد (المؤقت) كان سيمنح المستخدمين وضعاً أفضل بالتأكيد، لكنّه أقلّ ثباتاً - للمفارقة - من حيث استقرار الوظيفة (الواقعي أو المتصور). باختصار، كان هذا التعاقد سيقطع استمرارية العمل على المدى المتوسط أكثر ممّا كان سيؤمّنّها.

وبالفعل، لا يطالب المستخدمون بـ"مكان في الشركة" أو بتجديده فحسب، بل كذلك وبخاصّة بـ"الحق في هذا المكان". هم لا يطالبون بعمل "ما"، بل بـ"ال" عمل المرجو. كما أنّهم يذكرون المسؤولين السياسيين والمهنيين الذين يجب عليهم سماع ذلك بوظيفة منصة الانطلاق التي كان من المفترض في سنوات عدم الاستقرار الثابت أن تؤدّيها في نهاية المطاف. بهذا المعنى، يمكن أيضاً تأويل المطالبة بالتوظيف الجماعي في مؤسسة كهرباء لبنان بوصفها رفضاً لعدم الاستقرار الذي تضمّنه التعاقد المؤقت مع مقدّمي خدمات التوزيع. بالتالي، شملت المطالب في أن معاً أمان عمل اليوم التالي الذي كان عمل المياومة يؤمّنه على الرغم عدم استقراره الرسمي، والتثبيت 'يوماً ما' الذي شرّعه عمل المياومة على مدى الزمن.

بالتالي، لا يتعلّق الأمر بنضالٍ من أجل الاحتفاظ بالشغل بقدر ما يتعلّق بإعادة الترتيبات السابقة التي تأسّس عليها تصوّر المستقبل، وبنضالٍ يهدف بالحدّ الأدنى إلى إعادة التفاوض بخصوص المستقبل والضمانات للمستقبل.

من هم "الزعران"؟

إذا ما تجاوزنا أمر التسريجات التي أدّى إليها تعهيد قطاع التوزيع، فسنجد أنّ له تأثيراً مباشراً في إطار الاتفاقات الضمنية التي عُقدت على مدى الزمن وتتضمّن المسؤولين السياسيين والمهنيين من جانب، والمياومين من الجانب الآخر. بالتالي، تتضمّن شرعنة المطالبة نزاع الشرعية عن هذه الاتفاقات وقطع رابط الثقة بين الشركاء الذين عقدها. وتُظهر تأكيدات نقلتها الصحافة من قبيل "الدولة كذبت علينا ونحن لم نعد نصدّقها"^{٥٧} و"نحن أكباش الفداء هنا"^{٥٨} فقدان الثقة المعمّم بالدولة والتي يُنظر إليها بوصفها متسببة في الضرر الحاصل، لا آتيةً لإصلاحه. والحال أنّه نظراً لوجود صلةٍ مشخصة تربط - أو كانت تربط - عدداً معتبراً من المياومين بمسؤولين سياسيين من لحم ودم، فيجب ألا نفهم الدولة بوصفها كياناً مجرداً أو عقلاً نياً - قانونياً فحسب، لأنّ المسؤولين السياسيين العاملين كسماسرة زبانيين يروّجون هم أنفسهم في غالب الأحيان لغيباب التمييز بين الوظيفة ومتقدّها.

^{٥٥} انظر الإطار المعنون: "تاريخ عمليات الحراك التي أطرتها لجنة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان" في هذه المقالة.
^{٥٦} يقال بأنّ مقدّمي خدمات التوزيع لم يوظّفوا إلا ٣٠ بالمئة فقط من المياومين الذين يقارب عددهم ٢٠٠٠ مياوم ممن يعملون في قسم التوزيع.

^{٥٧} مقابلة مع لبنان مخول، رئيس لجنة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان، وردت في Lebanon : Broken Promises Behind « Contract Workers Last' Stand » ("لبنان: وعودٌ لم تُحترم خلف آخر اعتصامٍ قام به المستخدمون المتعاقدون")، الأخبار، باللغة الإنكليزية، ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، <http://english.al-akhbar.com/node/18243> [آخر دخول بتاريخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥].
^{٥٨} المصدر عينه، مقابلة مع بلال باجوق، الناطق باسم لجنة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان.

إذا نظرنا إلى التحديّ تجاه الدولة من هذه الزاوية، فسندري أنّه يحيل في الوقت عينه إلى انقطاع (مؤقتٍ على الأقل) للصلات المشخصة بين المستخدمين والدولة التي يستولي الوسطاء على اسمها ودورها ووظيفتها. لقد ترادف نزع الشرعية عن دولة الرعاية مع نزع الشرعية عن الصلات المشخصة بين المستخدمين والوسطاء الزبائنين الذين يلعبون أدواراً مهمة في البرلمان أو لدى دوائر الأحزاب. يظهر عبر المقابلات تحوّل علاقة الثقة إلى علاقة نزاع. لقد سبقت مفاوضات بين المستخدمين والفاعلين السياسيين المنخرطين في شبكات المحسوبة المطالب التي ظهرت إلى العلن أو رافقتها، لكنّها لم تفض إلى شيء، أقله في البداية:

"المستعلم: هل سعيت للحصول على دعمٍ من صلتك السياسية، ذاك الذي ساعدك على أن تعمل كمياوم؟ المقابل: بالطبع، هذا أول أمرٍ فعلته، أنا وغيري. لقد استشرنا وسطاءنا [السياسيين] فقالوا لنا: لا تقلقوا، سوف نهمّ بالأمر، لكن كما تعلم، هم يقولون لك بأنهم سيفعلون شيئاً، يربّتون على كتفك ويرسلونك إلى البيت. وبعد ذلك ينتهي الأمر. ليست هنالك متابعة، إنه مجرد كلامٍ في الهواء، مثله مثل التثبيت!"^{٥٩}.

من وجهة النظر هذه، كان بوسع لجنة المستخدمين^{٦٠} أن تكون أسرع وأكثر فعالية في الاستجابة لمطالب مجموعة اجتماعية تجمعها مطالب متشابهة ذات نمطٍ اجتماعي - اقتصادي وفي جمع المستخدمين المسجلين مسبقاً في شبكات تعارفٍ متبادلٍ تشكّلت على مرّ الزمن. كان الخطر الوشيك والجليّ بخسارة الشغل بشكلٍ دافعاً يتميّز بقوّته لتجميع المستخدمين حول قضيةٍ مشتركة. "توقّف القطار نحو التثبيت وقيل للمستخدمين الذين كانوا قد دفعوا ثمن البطاقة بأنّه بدل وجهته وعليهم بالتالي النزول منه". بهذه الطريقة وصف لي مستخدمٌ "سباقه" نحو التثبيت. في العام ٢٠١٢، بدت قنوات الترقّي المهني مسدودة، بما فيها تلك التي "حفرتها" علاقات المحسوبة. بات الوسطاء السياسيون القادرون على التدخّل لحساب المستخدمين يُعدّون الفاعلين أنفسهم الذين هم أساس مشروع تعهيد قطاع التوزيع. بالتالي، كان ينبغي العثور على وسائل أخرى لإسماص الصوت.

في هذا الصدد، تميّزت حركة المياومين، علاوةً على استمرارها، بصلابتها وبوسائلها في المطالبة التي كثيراً ما كانت عنيفة بل أحياناً مثيرة^{٦١}. ربّما تساعد الملاحظات السابقة في فهم أفضل للجوء المياومين للعنف أثناء التحركات المطلوبة. واقع الأمر أنّ السؤال الذي يطرح نفسه ليس معرفة إن كانت تلك طرائق "زعران" مثلما يصفها أحياناً الفاعلون المؤسّساتيون^{٦٢}، بقدر ما هي مسألة فهم إلى أيّ حدّ يجد الفاعلون المتمردون هذه الوسائل شرعية.

لم يكن لجوء بعض المياومين في مؤسسة كهرباء لبنان إلى "التصرفات السيئة" مجرد ردّ فعلٍ من أفراد هائجين، بل كان خياراً مدروساً اتخذ جماعياً. على سبيل المثال، نوقش حرق مستخدمٍ نفسه - أنقذه زملاؤه في نهاية

^{٥٩} مقابلة مع حسين، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، بتاريخ ١٨ آذار/ مارس ٢٠١٥.

^{٦٠} لا يتعلّق الأمر بهيئة نقابية. إنّ خيار تأسيس لجنة بدلاً من نقابة يفسّر بواقع أنّ لبنان غير منضمّ للاتفاقية رقم ٨٧ الخاصة بمنظمة العمل الدولية والتي تنصّ على حق المستخدمين في تشكيل اتحاد نقابي من دون موافقة مسبقة من الدولة. تتمتع وزارة العمل بمهلة ٩٠ يوماً لمنح موافقتها (أو عدم منحها). أثناء هذه المهلة، يتعرّض أصحاب الفكرة لكل أشكال الترهيب، ولاسيما لخطر التسريح. لن أعالج هنا موضوع تشكيل لجنة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان لأنّ ذلك يتجاوز أهداف هذه المقالة. تكفي الإشارة إلى أنّ هذه اللجنة كانت موجودة في السنوات السابقة للحراك، غير أنّها كانت عديمة الفعالية تماماً. في العام ٢٠١٢، تجددت اللجنة بالكامل وفرضت زعامتها على الحركة.

^{٦١} انظر: « EDL Workers Scoff at Threat of Firings » ("مستخدمو مؤسسة كهرباء لبنان يهزأون من التهديد بالتسريح")، ديلي ستار، بالإنكليزية، ٢٥ آب/ أغسطس ٢٠١٤، <http://www.dailystar.com.lb/News/Lebanon-News/2014/Aug-25/268330-edl-workers-scoff-at-threat-of-firings.ashx> [آخر دخول على الإنترنت بتاريخ ٣٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٥].

^{٦٢} « Hayek says EDL's daily workers protest in chaotic method » ("الحايك يقول إنّ المستخدمين المياومين في مؤسسة كهرباء لبنان يحتجون بطريقة فوضوية")، وكالة الأنباء الوطنية، باللغة الإنكليزية، ١٤ آب/ أغسطس ٢٠١٤، <http://nna-leb.gov.lb/en/show-news/31644/Hayek-says-EDL-39-daily-workers-protest-in-chaotic-method> [آخر دخول بتاريخ ١٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥]؛ « Al-Hayek Says EDL Not a « Barn » Warns Contract Worker » ("الحايك يقول إنّ مؤسسة كهرباء لبنان ليست "حظيرة" في معرض تحذيره للمستخدمين المياومين")، النهار نت، ١٤ آب/ أغسطس ٢٠١٤، <http://www.naharnet.com/stories/en/143241> [آخر دخول بتاريخ ١٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥].

المطاف^{٦٣} - أمام المقر المركزي لمؤسسة كهرباء لبنان وأقرّ في اجتماع عام. يُظهر هذا المثال أنّ التحرك المطالب بالفظ والعنيف أحياناً لم يكن مبادرةً فرديةً من بعض "الزعران"، بل نتج عن قراراتٍ استراتيجية اتخذت في اجتماع عام:

"كان الكيل قد فاض بنا بسبب القيام بأمرٍ لا أحد يهتم بها. عندما كنّا نقوم ببعض المظاهرات الصغيرة، لم يكن أحدٌ ينتبه إليها وعندما نلجأ إلى أشخاصٍ رفيعي المقام، لم يكن أحدٌ يستمع إلينا. لم نعد نستطيع أن نتحمّل! لذلك، قمنا بشنّ حربٍ قاسية، تسير حتّى في اتجاهٍ معاكسٍ لقناعاتنا. كنّا نريد أن يستمعوا إلينا! سألتُ أهل الصحافة ذات مرّة، لو قطعنا الطريق السريع وحرقنا إطارات سيارات، هل ستأتون؟ فأجابوا: نعم، بالطبع. ثمّ سألتُ: وإذا رمينا وروداً، هل تأتون؟ فقالوا لي: لا. ماذا يعني هذا؟"^{٦٤}

الأمر لا يتعلّق بـ"زعران" لا يعرفون طريقةً أخرى للتعبير عن شكوايهم. على الأقل، هم ليسوا زعراناً بأعين زملائهم. بالنسبة إلى هؤلاء الأخيرين، ليس أولئك الذين يحرقون الإطارات ويقطعون الطرق زعراناً بالضرورة. إذا كان روبن هود ليس خارجاً عن القانون في نظر الشعب بل مصحّحاً للأذية يلجأ للعنف عند الضرورة لمحاربة اليوس^{٦٥}، فإنّ التصرفات السيئة لبعض المياومين مشرعةٌ بفعل أنّها تمثّل في نظرهم الوسيلة الملموسة الوحيدة لإسماع صوتهم، للمطالبة بالحقّ في التثبيت وبالتالي الحصول على الإنصاف.

خاتمة

عملٌ "حقيقي" و"كاذب"؟

تمسّ ظاهرة العمل المياوم في لبنان جميع المؤسسات العامة وجميع المهن الممارسة فيها؛ وهي بالتالي ليست حكراً على مؤسسة كهرباء لبنان. فمؤسسة المياه المكلفة بالتوزيع في محافظة بيروت وجبل لبنان تستخدم ١٣٠٨ مستخدماً، ٥٥٨ منهم على الملاك و ٧٥٠ منهم مياومون. كما نجد أغلبيةً من المستخدمين المياومين بين المستخدمين في مؤسسة المياه المكلفة بتزويد منطقة جنوب لبنان بالماء: ٥٨٩ مستخدماً يقبضون رواتبهم على أساس ساعات العمل اليومية، و ٢٤٣ مستخدماً فقط لديهم عقود عملٍ غير محدودة المدّة. في ما يتعلّق بقوة العمل التي تشغلها مؤسسة المياه المسؤولة عن منطقة شمال لبنان، هنالك ٢٥٥ مستخدماً مياوماً من أصل ٥٧٥ مستخدماً. أمّا شركة الطيران الوطنية (التي يساهم فيها القطاع العام)، أي شركة طيران الشرق الأوسط (ميدل إيست)، فهي تستخدم ٢٠٠٠ مستخدماً مياوم و ٢٠٠٠ مستخدماً متبّت. وفي ميناء بيروت، هنالك ٥٠٠ مستخدمٍ مياومٍ من أصل ١٠٥٠ مستخدماً.^{٦٦} في هذه المؤسسات، يتقدّم هذا الشكل "غير المنظم" من العمل المأجور - بمعنى أنّه غير منظمٍ بقانون العمل إلّا جزئياً إلى حدّ كبير - تقدماً شبه متناسبٍ مع تراجع العمل الوظيفي على الملاك.

في هذا المنظور، يدعو تعميم العمل المياوم الذي يُقال إنّهُ "مخالفٌ للقانون" - ليس فقط لكونه يُفقد من قاعدة القانون، بل بالأحرى لكونه يُفقد من الإجراءات الذي يُفترض أنّه طبيعي، أي إجراء وضع قوّة العمل قيد التصرف مقابل أجر - يدعو إلى التساؤل عن مفهوم العمل ذاته. وبالفعل، يفقد اليوم الشكل "الطبيعي" - افتراضياً - للعمل، المستقرّ والدائم (العمل الوظيفي على الملاك) بنيته بوصفه مهيمناً ويفقد معها "طبيعته". في تشكّل علاقات

^{٦٣} « L'immolation, ou le geste désespéré des journalistes de l'EDL » (م. رفاعي، "الحرق، أو الفعل البائس لمياومي مؤسسة كهرباء لبنان")، لوريان لوجور، باللغة الفرنسية، ٢ تموز/ يوليو ٢٠١٣، <http://www.lorientlejour.com/article/821908/limmolation-ou-le-geste-desespere-des-journaliers-dedi.html>. [آخر دخول بتاريخ ١٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥].

^{٦٤} مقابلة مع ميلاد، مستخدمٍ مياومٍ في مؤسسة كهرباء لبنان، ٢٠١٥/٣/١٠.

^{٦٥} إريك جون إرنست هويسباوم، الأشقياء، مصدر سبق ذكره.

^{٦٦} مرصد العمل اللبناني (LLW)، "المياومون في الإدارة العامة..."، مصدر سبق ذكره، الصفحتان ٤٥ و ٤٦.

الأجور التي تحكم علاقات العمل، تمثل الأشكال "المحيطة" للأجور مثل العمل غير المستقر، وبالتالي المياوم، أشكال عمل "في الهامش" بصورة متناقضة، وهي تنزاح أكثر فأكثر نحو "المركز"^{٦٧}.

يتعلق الأمر إداً بالتشكيك في الفكرة "الضيقة" و"المعنوية"^{٦٨} لما هو عليه العمل والتي تختزل بخاصة العمل على الملاك بشكلٍ وحيدٍ للعمل "الحقيقي"، لأنه مستقرٌ ومنظمٌ، على التصادم مع الأشكال التابعة وغير المستقرة وغير الرسمية للعمل والتي تؤدي حصرًا إلى انعدام الأمان على المستويات كافة: انعدام أمان التشغيل وانعدام الأمان الاقتصادي وبالتالي انعدام الأمان الاجتماعي. وبدلاً من أن يقدم هذا التمييز الثنائي بين العمل "الرسمي" و"غير الرسمي" والذي يحيل إلى فكرة العمل "الحسن والسيئ"، العمل "الحقيقي والكاذب" إجابات، يُخلى سؤال، أي شكلٍ يتخذه هذا العمل في سياق ممارسته و، أي قيمة يمنحها له الفاعلون.

في هذه الدراسة، حاولتُ النظر إلى العمل من منظور أولئك الذين يمارسونه لفهم كيفية رؤية الفاعلين لنشاطهم، والقيمة التي يمنحونها له على المدى المباشر، وكذلك على المدى البعيد. إن مساءلة العمل المياوم من حيث استقرار الشغل وعدم استقراره وعلاقته بالأجور، وبالتالي بصورة أكثر عمومية، من حيث استمرارية العمل، تسمح بإخراج مميزات ثنائية ومركزية - أوروبية ترسل أشكال العمل التابعة إلى هامش العلاقات المهنية وتهتمش في الوقت عينه الفاعلين وسبلهم الاحتجاجية إلى محيط علم الاجتماع والتاريخ.

يسمح التخلي عن فكرة "مركز" و"محيط" العلاقات المهنية بالتخلي عن المفهوم "الكسول"^{٦٩} لـ"الحراك البعيد الاحتمال"^{٧٠} التي تتمثل في القيام بتحشيداتٍ من القسم الأول والقسم الثاني. لا تقدم لنا هذه النزعة الإسماوية البؤسوية تجاه أفعال الفاعلين الخاضعين لأشكالٍ متنوعة من الاستغلال معرفة أكبر بخصوص الأشكال التي يتخذها الاستغلال وبخصوص عمليات الحراك. واقع الأمر أنها تدفع إلى مزيدٍ من الحرص على توصيف ما الذي يجعل حراكاً ما غير متوقع أكثر مما تدفع إلى فهم تعقيده وشروط احتمالته. بالتالي، رفضتُ استخدام مصطلح "غير رسمي" عندما يحيل إلى توصيف تكنولوجيات العمل، وتعبير "حراك غير محتمل" للإشارة إلى نمط الاحتجاج القائم، وذلك لاقتناعي بأن هذين المصطلحين خاليان من القيمة الاستكشافية.

كما أنه لأمر ذو دلالة أن تحمل لواء أحد الاحتجاجات الأكثر رمزية في تاريخ نضالات عالم العمل اللبناني إحدى الشرائح الأكثر هشاشة - للوهلة الأولى - بين الأجراء اللبنانيين. هكذا نرى أن تهميش سبل الاحتجاج والفعل الجماعي لا يتعلق بالضرورة بـ"تهميش" قوة العمل.

^{٦٧} نحن لسنا هنا أمام "استثناء لبناني" للمرة الألف، بل أمام ظاهرة تنتشر - بدرجاتٍ متباينة - في مجمل البلدان التي تتبنى اقتصاداً ليبرالياً. في هذا الصدد، يتحدث روبير كاستيل عن "مأسسة عدم الاستقرار"، في حين يقترح غي ستاندينغ غي *Standing Guy* النظر إليه بوصفه "*class-in-the-making*" (طبقة قيد التشكل). انظر: Robert Castel, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarité » (روبير كاستيل، "ما وراء العمل بأجر أم أمام الشغل؟ مأسسة عدم الاستقرار"، ورد في: Serge Paugam (dir.), *Repenser la solidarité* (سيرج بوجام (إشراف)، إعادة النظر في التضامن)، باريس، المنشورات الجامعية الفرنسية، ٢٠٠٧؛ انظر أيضاً: Guy Standing, « Understanding the Precariat through Labor and Work » (غي ستاندينغ، "فهم عدم الاستقرار عبر الشغل والعمل")، ورد في: *Development and Change* (التنمية والتغيير)، المجلد ٥، العدد ٤٥، ٢٠١٤، الصفحات ٩٦٣-٩٨٠.

^{٦٨} Paul Bouffartigue, « Quelles bases objectives pour les résistances et les mobilisations de travailleurs précaires ou/et informels ? » (بول بوفارتيج، "ما هي الأسس الموضوعية لأشكال مقاومة المستخدمين غير المثبتين و/ أو غير النظاميين وتحشيداتهم؟")، اليوم الرابع عشر لسوسولوجيا العمل: هوامش العمل والتشغيل: الأشكال والرهانات والمسارات، CLERSE CNRS (مركز ليل للأبحاث والدراسات / المركز الوطني للأبحاث العلمية)، ليل، جامعة ليل الأولى، حزيران ٢٠١٤ (الأرشيف المفتوح للعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية - ٠١٠٩١٩٢٥).

^{٦٩} بول بوفارتيج، "ما هي الأسس الموضوعية لأشكال مقاومة المستخدمين غير المثبتين و/ أو غير النظاميين وتحشيداتهم؟"، مصر سبق ذكره، الصفحة ١ (نسخة الأرشيف المفتوح للعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية).

^{٧٠} انظر على سبيل المثال: Annie Collovald, Lilian Mathieu, « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical » (أنى كولوفال وليليان ماتيو، "تحشيدات غير متوقعة والتمرن على وضع دليل نقابي")، ورد في *Politix* (بوليتيكس)، المجلد ٢، العدد ٨٦، ٢٠٠٩، الصفحات ١١٩-١٤٣.

تظهر حالة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان أنّ الاستقرار وعدم الاستقرار هما أولاً تصوراتٌ ذاتيةٌ ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسياقات العمل والترتيبات بين الفاعلين الذين تكون بينهم علاقةٌ ضمنها، 'داخل' و'خارج' مكان العمل نفسه. الأمر مماثلٌ بالنسبة إلى بناء التصورات عن الإنصاف والمحتمل، وهي تصوراتٌ ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسياق إنتاجها. أمّا المطالب، فتُظهر هذه الحالة الخاصة أنّها تتأثر بهذه التصورات أثناء المواجهات. غير أنّ الشعور بالظلم لا يتجلى بالضرورة أثناء النزاعات، بل يمكن أن يعبر عنه في كثيرٍ من الأحيان في أوضاعٍ عاديةٍ من دون أن يؤدي ذلك إلى اندلاع تحركاتٍ مطلبية.

تبقى ملاحظةٌ بصددها ماهية العمل. فإذا كان من المناسب من وجهة نظر تحليلية الانفكاك عن مفهومي المركز والمحيط في علاقات الأجور، لأنهما في نهاية المطاف لا يقولان لنا أموراً كثيرةً عن الشكل الذي يتخذه العمل محلياً، فإنه يبقى صحيحاً أنّ العمل "الحقيقي" يبقى تصوراً اجتماعياً راسخ الجذور في تأويلات الفاعلين لما يجب أن يكون عليه العمل. بعبارةٍ أخرى، وحتى إذا كان المستخدمون المياومون الذين ذكرتهم هذه المقالة يصفون عملهم بأنّه مستقر، فإنّ شكل العمل المرغوب يبقى العمل الوظيفي على الملاك. وتاماً مثلما يبقى "النوكري *naukri*" (الشغل الدائم على الملاك)^{٧١} بالنسبة إلى العمال المياومين الهنود هو الشغل بامتياز والذي يتيح درجةً معينةً من المكانة الاجتماعية، أو مثلما يُنظر إلى "الاستقرار" (استقرار الوظيفة، وبالتالي الشغل على الملاك والاستقرار الاجتماعي)^{٧٢} بالنسبة إلى مستخدمٍ مصنع الصلب والحديد إيسكو EISCO في مصر بوصفه "العمل الحقيقي" الوحيد، فإنّ "التثبيت" (وبالتالي الشغل على الملاك) لا يزال بالنسبة إلى مياومي مؤسسة كهرباء لبنان يُفهم بوصفه شكلاً أوّل للانتماء إلى المجتمع^{٧٣}. إذًا، يبقى العمل الوظيفي على الملاك مؤسسةً اجتماعيةً سيصعب على لبرلة سوق العمل وتسليع العمل بأجرٍ أن يجعله يختفي.

مراجع بيليوغرافية

Marlène Benquet, « Les raisons de l'action collective : retour sur la mobilisation improbable des salariés d'hypermarchés », dans *Sociologie du travail*, No. 52, 2010, pp. 305-322.

Paul Bouffartigue, « Quelles bases objectives pour les résistances et les mobilisations de travailleurs précaires ou/et informels ? », Quatorzième Journée de la sociologie du travail (JIST) : *Les marges du travail et de l'emploi : formes, enjeux, processus*, CLERSE CNRS, Lille, Université Lille 1, juin 2014. <halshs-01091925>.

Pierre Bourdieu, « Un acte désintéressé est-il possible ? », dans *Id., Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Paris, Éditions du Seuil, 1994, pp. 147-173.

^{٧١} أرنو كايا، "ثقافة عدم استقرار؟" أن تصبح عاملاً مياوماً في الهند"، مصدر سبق ذكره.

^{٧٢} دينا مكرم عبيد، « Labour Struggles and the Quest for Permanent Employment in Revolutionary Egypt » (النضالات العمالية والسعي إلى الوظيفة الدائمة في مصر الثورية)، ورد في: Nicholas Hopkins (ed.), *The political economy of the new Egyptian republic* (نيكولاس هوبكنز (إشراف)، الاقتصاد السياسي للجمهورية المصرية الجديدة)، القاهرة، منشورات الجامعة الأمريكية في القاهرة، قيد الصدور.

^{٧٣} ريجيس كورتيسيرو ودافيد ميلو، "الشعور بالظلم والتسييس في العمل"، مصدر سبق ذكره، الصفحة ٣٢.

Robert Castel, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarat », dans Serge Paugam (dir.), *Repenser la solidarité*, Paris, PUF, 2007.

Myriam Catusse, « La question sociale aux marges des soulèvements arabes : leçons libanaises et marocaines », dans *Critique internationale*, Vol. 4, No. 61, pp. 19-34.

Civil Society Knowledge Center (CSKC), « EDL Workers », CSKC, Beyrouth, [آخر دخول بتاريخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥] <http://cskc.daleel-madani.org/party/edl-workers>.

Annie Collovald, Lilian Mathieu, « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », dans *Politix*, Vol. 2, No. 86, 2009, pp. 119-143.

Régis Cortesero, David Mélo, « Sentiment d'injustice et politisation au travail », dans Ivan Sainsaulieu, Muriel Surdez (dir.), *Sens politique du travail*, Paris, Armand Colin, 2012, pp. 29-42.

Michael Gilsean, « Domination as a Social Practice. Patrimonialism in North Lebanon : Arbitrary Power, Desecration and Aesthetics of Violence », dans *Critique of Anthropology*, Vol. 6, No. 1, 1986, pp. 17-37.

Id., « Against Patron-Client Relations », dans Ernest Gellner, John Waterbury (ed.), *Patrons and Clients in Mediterranean Societies*, London, Duckworth, 1977, pp. 167-82.

Arnold Hottinger, « Zu'ama' and Parties in the Lebanese Crisis of 1958 », dans *Middle East Journal*, Vol. XV, No. 2, Printemps 1961, pp. 127-140.

Id., « Zu'ama' in Historical Perspective », dans Leonard Binder (ed.), *Politics in Lebanon*, New York, John Wiley & Sons, 1966, pp. 85-105.

Eric John Ernest Hobsbawm, *Les bandits*, Paris, Zone (Éditions la Découverte), 2008 (1969).

Michael Johnson, *Class & Client in Beirut. The Sunni Muslim Community and the Lebanese State 1840-1985*, Londres, Ithaca Press, 1986.

Arnaud Kaba, « « Une culture du précarat ? » Devenir ouvrier journalier en Inde », dans *Autrepart*, Vol. 3, No. 71, 2014, pp. 157-173.

مرصد العمل اللبناني، "الميامون في الإدارة العامة والمصالح المستقلة والبلديات. انتهاك لحقوق العامل وتجاوز للقوانين"، بيروت، منشورات مرصد العمل اللبناني، تموز/ يوليو ٢٠١٣.

Alessandro Leogrande, *Uomini e caporali: viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud*, Milan, Mondadori, 2008.

Dina Makram-Ebeid, « Labour Struggles and the Quest for Permanent Employment in Revolutionary Egypt », dans Nicholas Hopkins (ed.), *The political economy of the new Egyptian republic*, Le Caire, American University in Cairo Press. قيد الصدور.

Louis Mandarino, « De l'injustice à l'action ? Le *hic et nunc* de l'action collective des travailleurs de Spinneys (Liban) dans une perspective diachronique », dans Amin Allal, Myriam Catusse, Montserrat Emperador Badimon (dir.), *Working-class sous tension*, قيد الصدور.

Jean-François Médard, « Postface », dans Jean-Louis Briquet, Frédéric Sawicki (dir.), *Le clientélisme politique dans les sociétés contemporaines*, Paris, PUF, 1998.

Franck Mermier, Sabrina Mervin (dir.), *Leaders et partisans au Liban*, Paris-Beyrouth, Karthala, IFPO, IISMM, 2012.

Domenico Perrotta, « Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura », dans *Meridiana*, No. 79, 2014, pp. 193-220.

Élisabeth Picard, « Une sociologie historique du za'ïm libanais », dans Charles Chartouni (dir.), *Mélanges en l'honneur de Toufic Touma*, Paris, Geuthner, 2001, pp. 157-172.

Ivan Sainsaulieu, Muriel Surdez (dir.), « Introduction. Le travail contemporain et ses formes politiques », dans *Id.* (dir.), *Sens politique du travail*, Paris, Armand Colin, 2012.

Guy Standing, « Understanding the Precariat through Labor and Work », dans *Development and Change*, Vol. 5, No. 45, 2014, pp. 963-980.

Edward Palmer Thompson, *The Making of the English Working Class*, Harmondsworth, Penguin Books, 1968 (1963).

Id., « The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century », dans *Past and Present*, Vol. 50, No. 1, 1971, pp. 76-136.

Bruno Tinel et al., « La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail », dans *Actuel Marx*, Vol. 1, No. 41, 2007, pp. 153-164.

مراجع صحفية

«Al-Akhbar, « Lebanon : Broken Promises Behind Contract Workers Last' Stand » بالإنكليزية، ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، <http://english.al-akhbar.com/node/18243> [آخر دخول بتاريخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥].

إل بي سي أوروبا، "توقف الأعمال في شركة NEUC دباس للكهرباء، باللغة العربية، ٥ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥،

<http://www.lbceurope.com/news/233305/%D8%AA%D9%88%D9%82%D9%81-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A9-neuc-%D8%AF%D8%A8%D8%A7%D8%B3-%D9%84%D9%84%D9%83%D9%87%D8%B1%D8%A8%D8%A7%D8%A1/ar>
[آخر دخول بتاريخ ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥.

L'Orient le jour, RIFAI M., « L'immolation, ou le geste désespéré des journalistes de l'EDL », باللغة الفرنسية، ٢ تموز/ يوليو ٢٠١٣،

<http://www.lorientlejour.com/article/821908/limmolation-ou-le-geste-desespere-des-journaliers-dedl.html>
[آخر دخول بتاريخ ١٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥].

L'Orient le jour, « Une année noire pour l'Électricité du Liban »
الأول/ أكتوبر ٢٠١٥،
<http://www.lorientlejour.com/article/904206/une-annee-noire-pour-electricite-du-liban.html>
[آخر دخول بتاريخ ١٧ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥].

Naharnet, « Al-Hayek Says EDL Not a « Barn » Warns Contract Worker »
باللغة الإنكليزية، ١٤ آب/ أغسطس ٢٠١٤،
<http://www.naharnet.com/stories/en/143241>
[آخر دخول بتاريخ ١٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥].

National News Agency, « Hayek says EDL's daily workers protest in chaotic method »
باللغة الإنكليزية، ١٤ آب/ أغسطس ٢٠١٤،
<http://nna-leb.gov.lb/en/show-news/31644/Hayek-says-EDL-39-daily-workers-protest-in-chaotic-method>
[آخر دخول بتاريخ ١٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥].

The Daily Star, « EDL Contract Workers Protest Measures Against Sick Employee »
باللغة الإنكليزية، ٢٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥،
http://www.dailystar.com.lb/News/Lebanon-News/2015/Nov-26/324705-edl-contract-workers-protest-measures-against-sick-employee.ashx?utm_source=Magnet&utm_medium=Entity%20page&utm_campaign=Magnet%20tools
[آخر دخول بتاريخ ١٠ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥].

The Daily Star, « The Secret Deal that Finally Ended the EDL Strike »
باللغة الإنكليزية،
كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤،
<http://www.dailystar.com.lb/News/Lebanon-News/2014/Dec-06/280106-the-secret-deal-that-finally-ended-the-edl-strike.ashx>
[آخر دخول بتاريخ ٢١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤].

The Daily Star, « EDL Workers Scoff at Threat of Firings »
باللغة الإنكليزية، ٢٥ آب/ أغسطس ٢٠١٤،
<http://www.dailystar.com.lb/News/Lebanon-News/2014/Aug-25/268330-edl-workers-scoff-at-threat-of-firings.ashx>
[آخر دخول بتاريخ ٣٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٥].