

المرصد اللبناني لحقوق
العمال والموظفين



الوصول إلى العدالة العمالية



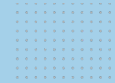
جدول المحتويات

02	مقدمة	<u>01</u>
03	ماذا نفعل عند حصول انتهاك؟	<u>02</u>
04	ما هي مجالس العمل التحكيمية؟	<u>03</u>
05	ما القضايا التي يمكن أن تُطرح؟	<u>04</u>
06	أهمية المهل القانونية	<u>05</u>
07	المستندات التي يجب الاحتفاظ بها	<u>06</u>
08	العلاقة بين القانون والنقابة	<u>07</u>
09	خاتمة	<u>08</u>
10	أسئلة تقييم ذاتي	<u>09</u>



مقدمة

عندما يتعرض العامل أو العاملة لانتهاك، يحتاجان إلى معرفة المسارات الممكنة: التوثيق، الاستشارة، المراجعة، النقابية، التفاوض، واللجوء إلى مجالس العمل التحكيمية أو الجهات المختصة. العدالة العمالية ما بتبلش في المحكمة فقط انما تبدأ من لحظة توثيق الانتهاك وفهم أهمية التوثيق عند حصول انتهاك عمالي.



ماذا نفعل عند حصول انتهاك؟

١. لا تتسرع في التوقيع على أي ورقة.
 ٢. اكتب ما حصل: التاريخ، المكان، الأشخاص، التفاصيل.
 ٣. احتفظ بالرسائل والمستندات وإيصالات الأجر.
 ٤. تحدث مع زملاء موثوقين لمعرفة إن كانت المشكلة جماعية.
 ٥. استشر نقابة أو جهة حقوقية أو محامياً عند الحاجة.
 ٦. انتبه إلى المهل القانونية، خصوصاً في قضايا الصرف.
- وانتبهوا معكم شهر واحد بس لتقديم شكوى امام مجلس العمل التحكيمي وليس الى وزارة العمل والا تسقط حقوقكم بالتعويضات.**
٧. قرر هل يبدأ المسار بالتفاوض، الشكوى، القضاء، أو بالمسارات مجتمعة.

ما هي مجالس العمل التحكيمية؟

هي محاكم خاصة تنظر في نزاعات العمل الفردية، مثل الصرف من العمل، الأجور، التعويضات، وبعض النزاعات المتعلقة بتطبيق قانون العمل والضمان الاجتماعي. دورها أساسي، لكن فعاليتها تتأثر ببطء الإجراءات وتوقف بعض الأعمال أو تعثرها في مراحل معينة.

ما القضايا التي يمكن أن تُطرح؟

- الصرف من العمل أو ترك العمل ضمن نزاع.
- الأجور غير المدفوعة.
- التعويضات المتوجبة.
- الخلافات حول تطبيق قانون العمل.
- النزاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.
- الغرامات أو التدابير التأديبية المتنازع عليها.

أهمية المهل القانونية

بعض الحقوق تضيع إذا تأخر العامل أو العاملة في المطالبة بها ضمن المهلة المحددة. لذلك، في قضايا الصرف خصوصًا، لا يجوز الانتظار أو الاكتفاء بالوعود الشفهية. يجب طلب المشورة سريعًا. فمثلاً، بحال الصرف التعسفي يمكنكم خلال شهر واحد فقط تقديم شكوى أمام مجلس العمل التحكيمي وليس إلى وزارة العمل والا تسقط حقوقكم بالتعويضات.

المستندات التي يجب الاحتفاظ بها

- عقد العمل إن وجد.
- إيصالات أو تحويلات الأجر.
- إفادة أو رقم الضمان.
- رسائل واتساب أو بريد إلكتروني مع الإدارة.
- بطاقات الدوام أو أي إثبات للحضور.
- إنذارات أو كتب إدارية (إفادة بالراتب).
- إثبات الصرف أو المنع من الدخول إلى العمل.
- أسماء الشهود عند الحاجة.
- صور أو مستندات تتعلق بإصابة عمل أو ظروف خطيرة.

العلاقة بين القانون والنقابة

القضاء مهم، لكنه لا يحل كل شيء وحده. أحياناً يكون المسار النقابي أسرع في الضغط أو التفاوض. وأحياناً يكون المسار القانوني ضرورياً لحماية الحق. الأفضل هو التفكير في المسارين معاً: توثيق قانوني ودعم جماعي.

المسار القانوني	المسار النقابي
يركز على الدعوى والإثبات والمهل القانونية	يركز على التضامن والضغط والتفاوض
يحمي حقاً فردياً أو جماعياً بحسب الحالة	يحول الانتهاك الفردي إلى قضية أوسع
يتطلب مستندات وإجراءات	يتطلب تنظيمًا ومشاركة
قد يكون بطيئاً لكنه مهم	قد يكون أسرع لكنه يحتاج إلى قوة جماعية

خاتمة

الحق الذي لا يُوثق يصبح أصعب في الدفاع عنه. والعامل الذي يُترك وحده يصبح أضعف. لذلك تبدأ العدالة العمالية بالتوثيق، الوعي، الاستشارة، والتنظيم الجماعي.

أسئلة تقييم ذاتي

١. هل أعرف ماذا أفعل عند حصول انتهاك عمالي؟
٢. هل أعرف لماذا التوثيق مهم؟
٣. هل أعرف ما هي مجالس العمل التحكيمية؟
٤. هل أعرف أمثلة عن القضايا التي تنظر فيها؟
٥. هل أعرف أهمية المهل القانونية؟
- ٦- هل أستطيع الجمع بين المسار النقابي والقانوني؟

تمثل المواد في هذا الكتيب آراء وسياسات المرصد اللبناني لحقوق
العمال والموظفين ولا تعكس بالضرورة آراء أو سياسات

National Endowment For Democracy (NED)

