

المرصد اللبناني لحقوق
العمال والموظفين



قوة التضامن العمالي آليات التنظيم والدفاع عن الحقوق المهنية



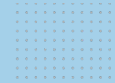
جدول المحتويات

02	مقدمة	<u>01</u>
03	ما هو التضامن العمالي؟	<u>02</u>
04	لماذا نحتاج إلى التضامن؟	<u>03</u>
05	ماذا يحقق التضامن؟	<u>04</u>
06	هل النقابة هي الشكل الوحيد للتنظيم؟	<u>05</u>
07	هل يمكن للعمال والعاملات أن يتنظموا قبل تأسيس نقابة؟	<u>06</u>
08	ماذا نفعل إذا كانت النقابة لا تمثل العمال؟	<u>07</u>
09	خاتمة	<u>08</u>
10	أسئلة تقييم ذاتي	<u>09</u>
12	دراسة حالة	<u>10</u>
13	أسئلة نقاش	<u>11</u>
14	اتجاه الحل	<u>12</u>



مقدمة

بالنوادير بيقدري عامل أو عاملة، بمفرده، بتغيير ظروف العمل أو مواجهة القرارات المجحفة. بس عندما يتعاونوا العمال والعاملات وينظموا أنفسهم حول مطالب مشتركة، بيصبح صوتهم أقوى وقدرتهم على التفاوض والدفاع عن حقوقهم أكبر. هيدا الكتيب بيعرف بمفهوم التضامن العمالي، وأشكال التنظيم الممكنة، والخطوات العملية لبناء عمل جماعي فعال.



ما هو التضامن العمالي؟

التضامن العمالي هو تعاون العمال والعاملات للدفاع عن مصالحهم المشتركة ومواجهة المشكلات التي تؤثر فيهم جميعاً، من خلال العمل الجماعي بدلاً من التحرك الفردي.



لماذا نحتاج إلى التضامن؟

لأن كثيراً من مشكلات العمل مش فردية، مثل:

- انخفاض الأجور.
- تأخر الرواتب.
- غياب الضمان الاجتماعي.
- الصرف الجماعي التعسفي.
- ظروف العمل غير الآمنة.
- التمييز أو التحرش في مكان العمل.

عندما يواجه كل عامل هذه المشكلات وحده، تبقى فرص التغيير محدودة، أما عندما تتحول إلى قضية جماعية، فيصبح من الممكن التفاوض والضغط لتحقيق التغيير.

ماذا يحقق التضامن؟

يساعد التضامن على:

- كسر عزلة العمال والعاملات.
- تحويل الشكاوى الفردية إلى مطالب جماعية.
- تعزيز القدرة على التفاوض.
- حماية الأفراد من الاستهداف.
- بناء الثقة والخبرة في العمل الجماعي.

هل النقابة هي الشكل الوحيد للتنظيم؟

لا. النقابة هي أحد أهم أشكال التنظيم عندما تكون حرة وديمقراطية ومستقلة, لكنها ليست الشكل الوحيد.

هل يمكن للعمال والعاملات أن يتنظما قبل تأسيس نقابة؟

نعم. يبدأ التنظيم من التعاون بين العمال والعاملات حول قضية مشتركة. وقد يأخذ شكل لجنة مطلبية، أو مجموعة تنسيق، أو عريضة مطالب، أو اجتماع دوري، إلى أن تتوافر الظروف المناسبة لتأسيس إطار نقابي رسمي.

المهم هو وجود عمل جماعي منظم يخدم مصالح العمال والعاملات.

ماذا نفعل إذا كانت النقابة لا تمثل العمال؟

يمكن العمل على مسارين:

الأول: المطالبة بإصلاح النقابة من الداخل، عبر انتخابات ديمقراطية، وشفافية، ومحاسبة القيادة.

الثاني: تنظيم مبادرات قاعدية مستقلة، مثل اللجان والتجمعات المطلوبة، للدفاع عن حقوق العمال والعاملات.

تذكروا

- o التضامن لا يعني أن الجميع متشابهون، بل أن لهم مصلحة مشتركة.
- o لا تنتظر التنظيم الكامل حتى تبدأ.
- o المطلب الواضح أقوى من الشكوى العامة.
- o شرعية أي تنظيم تأتي من أعضائه.
- o التنظيم الهادئ والمنظم أكثر تأثيراً من التحركات العشوائية.
- o قوة أي تنظيم تقاس بقدرته على خدمة العمال والعاملات.

خاتمة

تبدأ قوة العمال والعاملات من وجود نقابة فقط، بل من قدرتهم على العمل معاً، وبناء الثقة، وتنظيم جهودهم حول أهداف مشتركة. فكل خطوة جماعية، مهما كانت صغيرة، تسهم في حماية الحقوق، وتعزيز العدالة في مكان العمل، وبناء حركة نقابية أكثر قوة واستقلالية. التضامن هو أساس القوة النقابية. فعندما ينظم العمال والعاملات أنفسهم حول مطالب واضحة وعادلة، يصبحون أكثر قدرة على حماية حقوقهم وتحسين ظروف عملهم وجعل عملهم النقابي فاعل ويلبي احتياجاتهم.

أسئلة تقييم ذاتي

متى تصبح المشكلة قضية جماعية؟

اسأل نفسك:

- هل يعاني أكثر من عامل أو عاملة من المشكلة نفسها؟
- هل تؤثر المشكلة في قسم كامل أو المؤسسة كلها؟
- هل يمكن صياغة مطلب واحد يعالجها؟
- هل يمكن جمع أدلة أو معلومات تثبت وجودها؟

هل مكان العمل جاهز للتنظيم؟

ضع أمام الإجابات الصحيحة (X).

السؤال	نعم	لا
هل يتحدث العمال والعاملات مع بعضهم عن مشاكل العمل؟	☐	☐
هل توجد مشكلة مشتركة يعاني منها أكثر من شخص؟	☐	☐
هل يوجد أشخاص مستعدون للمشاركة في حلها؟	☐	☐
هل توجد وسيلة تواصل بين الزملاء والزميلات؟	☐	☐
هل سبق أن تقدمتم بمطلب جماعي؟	☐	☐
هل يشعر العمال والعاملات بالأمان عند التعبير عن آرائهم؟	☐	☐

إذا كانت معظم الإجابات «نعم»، فهناك أساس جيد لبدء تنظيم جماعي.

دراسة حالة

يعمل عدد من العمال والعاملات في مصنع لتوضيب المنتجات الزراعية، ويعانون جميعًا من تأخر الرواتب لأكثر من أسبوعين كل شهر. كان كل واحد منهم يعتقد أن المشكلة تخصه وحده، ولم يجرؤ على تقديم شكوى خوفًا من رد فعل الإدارة. وبعد نقاش بين مجموعة من الزملاء والزميلات، تبين أن الجميع يواجه المشكلة نفسها، فقرروا الاجتماع، وجمع المعلومات، وصياغة مطلب جماعي، وطلب لقاء مع الإدارة لمناقشته.

أسئلة للنقاش

- متى تحولت المشكلة من شكوى فردية إلى قضية جماعية؟
- ما الخطوة الأولى التي قام بها العمال والعاملات؟
- لماذا كان الحوار بين الزملاء والزميلات مهمًا؟
- ما المطلب المناسب الذي يمكن تقديمه للإدارة؟
- ماذا يمكن أن يفعل العمال والعاملات إذا لم تستجب الإدارة؟

اتجاه الحل

- التأكد من أن المشكلة مشتركة بين عدد من العمال والعاملات.
- جمع المعلومات والأدلة، مثل مواعيد دفع الرواتب أو أي مستندات ذات صلة.
- الاتفاق على مطلب واضح ومحدد، مثل الالتزام بدفع الرواتب في موعد ثابت.
- اختيار ممثلين أو لجنة للتواصل مع الإدارة.
- توثيق نتائج الاجتماع مع الإدارة.
- في حال عدم الاستجابة، دراسة خطوات تصعيدية جماعية مناسبة، مثل تقديم عريضة موقعة، أو طلب وساطة النقابة، أو اللجوء إلى الجهات المختصة وفقاً للقانون.

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

National Endowment For Democracy (NED)

