



دليل

العامل-ة

المشاكسة-ة

إلى التنظيم

دليل العامل -ة المشاكس-ة إلى التنظيم

هنالك حاجة ملحة في عالمنا اليوم، بشكل عام، وفي لبنان بشكل خاص، لبناء أطر عمالية ونقابية قاعدية مناضلة ومستقلة. فقد شهدت السنوات الماضية تغييرًا لأصوات العاملات والعمّال، وتسيّدًا شبه مطلق لأصحاب العمل ورأس المال على القرار النقابي والعمالي؛ كما جرى تجيير العمل النقابي الرسمي خدمة لسياسات معادية لمصالح العاملات والعمّال. وقد انعكس هذا النهج بشكل خطير تراجعًا في مكتسبات الطبقة العاملة، وتآكلًا لحقوقها، ومزيدًا من افقارها، إلى جانب تقلص قوتها السياسية.

ما ستجدينه في هذا الدليل، قصص عن تجارب حقيقية، ونصائح من مناضلات ومناضلين عماليين وفكوة لمفاهيم ودحض لأساطير وتكتيكات للتنظيم واستراتيجيات للدفاع عن حقوق مستحقة، وانتزاع أخرى واجبة. فهو على هذا المستوى، بمثابة دليل عملي للمناضلات والمناضلين العماليين والنقابيين.

قد لا يحمل هذا الدليل إجابات عن كلّ الأسئلة، وهو لا يدعي ذلك أبدًا. كما لا يدعي تقديم تأريخ أو مسح لجميع التجارب النقابية والنضالات العمالية في لبنان، أو تحليلًا لأسباب ضعفها وتراجعها. فهناك العديد من المقالات والأبحاث الأكاديمية الجادة في التاريخ وفي العلوم الاجتماعية والاقتصاد السياسي (قمنا بالإشارة إلى بعضها في المراجع) وهي متاحة أمام المهتمات والمهتمين.

أما الأفكار الواردة في هذا الدليل، فهي من مصادر متعدّدة. فقد استمديناها من ممارسات وأفكار وفكرتها ونشرتها منظمات عمالية ونقابية من حول العالم، وخبرات مناضلات ومناضلين عماليين ونقابيين في لبنان، ومن خبراتنا الخاصة وما تعلمناه واستنتجناه من تاريخ وواقع وتجارب الحركة العمالية والنقابية في لبنان عبر السنوات. وقد أخذنا هذه الأفكار والممارسات وتعاملنا معها وكيفناها لتناسب مع سياقنا الحالي.

ويمكن اعتبار هذا الدليل أو الكتيّب بمثابة عمل حيّ ومتواصل، يتمّ إغناؤه بشكل مستمر من تجارب مستخدميهم أنفسهم، وهو متاح كمشاعٍ إبداعي ومجاني، للتحميل، والنسخ، والنقل، والترجمة، والتوزيع الإلكتروني، وغير الإلكتروني. ويمكن استعماله بشكل حرّ، وكامل أو جزئي، سواء لأغراض ربحية أو غير ربحية، بهدف المساعدة في بناء أطر تنظيمية عمالية ونقابية. وينطبق الأمر على المحتوى، والقصص، والأدوات، والرسوم البيانية، الواردة فيه. وبالتالي، لكنّ حرية استخدام هذا الدليل وإعادة ترتيبه وتكييفه بما يتناسب مع سياقك وحاجاتك.

عملت فرح ويزن على إعداد هذا الدليل، وهما عاملان في مجال البحث والتدريب والكتابة، وقامت ساندي وجاد بتصميمه ورسمه. بدعم من منظمة فريديرش إيرت وMondiaal FNV والدليل موجّه للعاملات والعمّال "المشاكسين" بمختلف القطاعات، الراغبين في المساهمة ببناء منظمات عمالية ونقابية مناضلة. ونأمل أن يجد هذا الدليل طريقه إليك وأن تجدي فيه وفي القصص والنصائح والأدوات التي يحتويها، مصدرًا للإلهام في سعيك وزملائك للدفاع عن عالم أكثر عدالة.

أخيرًا، ستلاحظين أننا نصيغ أفعالنا ونُخاطب المُخاطب بالموثوث، في مواضع كثيرة في هذا النص، وذلك لثلاث أسباب:

أولاً، لأننا لا نعتبر أنّ المذكر شامل للإناث كما جرى عادة الافتراض؛ ولا نعتبر بالمقابل، أن في الموثوث إقصاء بالضرورة للذكور.

ثانيًا، لأن النساء قد تم استثناءهن تاريخياً، من التنظيمات النقابية والعمالية بشكل مباشر وغير مباشر؛ وغالبًا ما تتوجّه أدبيات الحركة العمالية إلى أعضائها من الذكور حصراً؛ لذا، فالتأنيث هنا محاولة للتعويض، ولو بشكل جزئي، عن التهميش التاريخي للنساء.

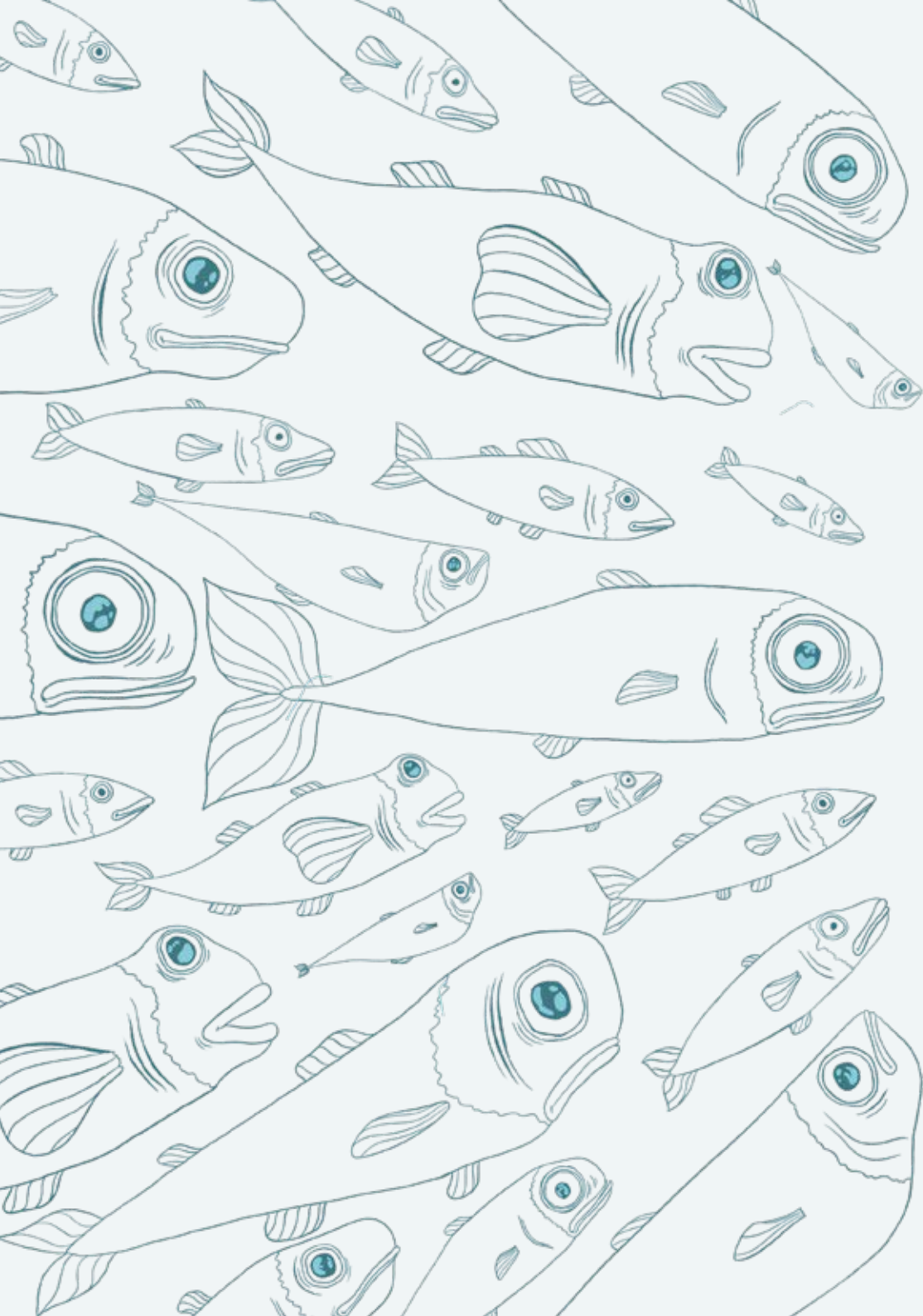
وثالثاً، لأن لم لا؟

قائمة المحتويات

39	كيف نبدأ محادثة عمالية؟
39	مناقشة فردية:
43	الناقشات الجماعية:
46	كيف نبني قوة زملائنا؟
49	كيف نحدّد القضية؟
52	كيف نخطط مكان العمل؟
54	”عمال وعمليات المنصات الرقمية“ الحجج
58	كيف نستخدم القانون؟
60	كيف نبني ونصعد الحملة؟
65	كيف نفاوض جماعياً؟
66	متى وكيف نضرب عن العمل؟
72	كيف نواجه الحملة المضادة؟
76	كيف نحمي أنفسنا؟
79	كيف نحلّ نزاعاتنا؟
80	كيف نبني شبكات تضامن؟
82	متى نبدأ؟
85	قراءات إضافية

6	دحض الأسطورة وفكّكة مفاهيم
9	”لا وجود لطبقة عاملة في لبنان“
9	ما العمل؟
9	فَ ما المشكلة بالعمل إذًا؟
10	ما معنى طبقة عاملة؟
10	ماذا تعني الرأسمالية؟
11	فَ من أين تأتي أرباح صاحب العمل؟
12	فَ ماذا نقصد بالتنظيم العمالي؟
12	ما معنى الإضراب؟
13	محطات من نضال الطبقة العاملة في لبنان
13	النضال من أجل قانون العمل:
15	نضال عاملات وعمال ”سبينيس“ لإنشاء نقابة:
20	لماذا نحتاج إلى منظمات عمالية مستقلة؟
23	لماذا تتراجع عضوية النقابات؟
24	ما هي أشكال التنظيمات العمالية التي نحتاج؟
25	10 مبادئ أساسية للمنظمات العمالية:
36	كيف ننظّم؟

دحضا
الأسطورة
وفكفة
مفاهيم



لَمَّا تَعَطَيْتَنِي سَمَكَةً،

كَأَنَّكَ طَعَمَيْتَنِي لِيَوْمٍ.

وَلَمَّا تَعَلَّمْتَنِي الصَّيْدَ،

كَأَنَّكَ طَعَمَيْتَنِي،

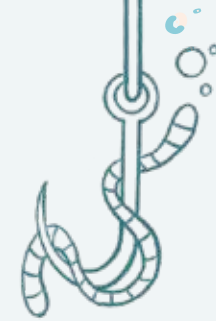
لَوْ قَدْ مَا يَقْرُرُ صَاحِبُ الْعَمَلِ يَقْتَطِعُ مِنْ مَعَاشِي

وَمِنْ حَقُوقِي أَوْ يَصْرِفُنِي مِنَ الْعَمَلِ.

لَكِنْ لَمَّا إِنْ تَنَظَّمْ،

فَ شَوْ مَا كَانَتْ التَّحْدِيَّاتِ،

بِقَدْرِ مَعَ رِفَاقِي صِيَاغَةَ الْحُلُولِ الْمَلَائِمَةِ إِنَّا



ما معنى طبقة عاملة؟

في مجتمع رأسمالي كمجتمعنا، نحن مجبرون على العمل مقابل أجر. سواء كنا عاملات في مصنع لإنتاج مواد التنظيف، أو لصناعة السيارات، أو كنا عاملات توصيل أو سائقي "أوبر"، أو معلمين، أو عمال زراعيين، أو عاملات تنظيف، أو نداء في مطعم، أو عمال مكاتب، أو موظفين في منظمة غير حكومية، أو صحافيات، أو ممرضين؛ وسواء كنا نعمل بشكل نظامي أو غير نظامي، بالقطعة، أو باليوم، أو بالموسم، أو مثبّتين؛ وسواء كنا لبنانيات ولبنانيين، أو عمالاً وعاملات مهاجرين؛ فإننا، بفعل بيعنا لقوة عملنا مقابل أجر لصاحب عمل، ننتمي إلى ما يسمّى بالطبقة العاملة. فسواء مثلاً كنت عاملة بناء في شركة تبني منازل أو ناظحات سحب، أو كنت مهندسة في الشركة نفسها تضعين مخططات لهذه الإنشاءات، فأنت، بفعل تقاضيك أجرًا مقابل هذا العمل، تنتمي إلى الطبقة العاملة.

ماذا تعني الرأسمالية؟

الرأسمالية هي نظام اقتصادي قائم على ثلاثة أشياء: العمل المأجور (العمل مقابل أجر)، والملكية الخاصة أو السيطرة على وسائل الإنتاج (مثل المصانع والآلات والأراضي والمكاتب)، والإنتاج من أجل التبادل و الربح.

في حين أن بعض الناس (الأقليّة) يمتلكون وسائل الإنتاج أو الرأسمال، فإن معظمنا لا يمتلك؛ ومن أجل البقاء، نحتاج إلى بيع قدرتنا على العمل مقابل أجر. المجموعة الأولى من الناس هي الطبقة الرأسمالية أو "البرجوازية"، والمجموعة الثانية هي الطبقة العاملة تقوم الرأسمالية على عملية بسيطة. يتم استثمار الأموال لتوليد المزيد من الأموال. عندما يعمل المال بهذه الطريقة، فإنه يعمل كرأسمال. على سبيل المثال، عندما تستخدم شركة أرباحها لتوظيف المزيد من العمال والعاملات، أو افتتاح فرع جديدة لها، وبالتالي تحقّق المزيد من الأرباح، فإن الأموال هنا تعمل كرأسمال. مع زيادة الرأسمال، يسمى ذلك "تراكم رأس المال".

أولئك الذين يراكمون الرأسمال يفعلون ذلك بشكل أفضل، عندما يتمكّنون من نقل الكلفة إلى الآخرين. فإذا تمكّنت الشركات من خفض الكلفة عن طريق تدمير البيئة مثلاً (مثلما هو حاصل)، أو من خلال الضغط على الأجور أو التهرّب من دفع ضرائب عادلة (مثلما هو حاصل أيضاً)، فإنها ستفعل ذلك لمراكمة أرباحها. لا رادع قانوني أو أخلاقي هنا. لذا فإن التغيّر المناخي الكارثي اليوم، وانتشار الفقر والبطالة، علامات على الأداء الطبيعي للنظام الرأسمالي. إلى ذلك، تتطلب مراكمة الأرباح، استبدال المزيد من الأشياء مقابل المال، ومن بينها قدرتنا على العمل التي تتحوّل بدورها إلى سلعة. فالمال لا يتحوّل إلى المزيد من الأموال بفعل السحر! بل من خلال العمل الذي نقوم به يوميًا لأصحاب العمل.

"لا وجود لطبقة عاملة في لبنان"

المقولة التي تقول بعدم وجود طبقة عاملة في لبنان، أو تدّعي موتها، شائعة بشكل كبير حتى في أوساط نقابيين. وانتشار هذه الأسطورة غير مفاجئ. فلكل نظام إقتصادي طريقته بمحاولة إخفاء الصراعات وأوجه الاستغلال والتمييز (طرابلسي، ٢٠١٤) بهدف عرقلة تطوّر حركة عمالية ونقابية. ويحصل هذا الإنكار في لبنان بطريقتين أساسيتين: إما بالقول أنه لا وجود لطبقة عاملة، لأن لبنان بلد طوائف؛ أو بالقول أنه لا وجود لطبقة عاملة، لأننا نفتقد لقاعدة صناعية كبيرة. وعلى الرغم من حالة تفكك تشهدها الطبقة العاملة، بسبب عوامل عدة اقتصادية وسياسية وثقافية، إلا أنّ ذلك لا يعني عدم وجود طبقة عاملة بالمعنى الاقتصادي، ولا تمظهرها كقوة سياسية في محطات مختلفة من تاريخ لبنان. لنفكك معًا أسطورة "موت الطبقة العاملة" سنبدأ بسؤال أوبي وبديهي: ما معنى العمل؟

ما العمل؟

عملنا هو عصب المجتمع والاقتصاد وهو أساس النمو والأرباح. أدركنا ذلك سريعًا عندما انتشرت جائحة الكورونا عام ٢٠٢٠. ففي اللحظة التي توقّف بها العمال والعاملات من الذهاب إلى العمل، تعطل الاقتصاد وسارعت العديد من الحكومات وأصحاب العمل، في لبنان والعالم، إلى محاولة إعادة العمل، حتى لو كلفنا ذلك صحتنا. فمن دون عاملات وعمال المخازن، لا خبز؛ ومن دون السائقات والسائقين، لا حركة؛ ومن دون المعلمات والمعلمين، لا تعليم؛ ومن دون الممرضات والممرضين، لا استشفاء.

فما المشكلة بالعمل إذًا؟

بالنسبة لأغلبنا، يهيمن العمل على معظم حياتنا. حتى عندما لا نكون في العمل فعليًا، فإننا نتنقل إلى العمل ومنه، أو نقلق بشأنه، أو نحاول التعافي منه، من أجل العودة إليه في اليوم التالي، أو نحاول نسيانه. أو أسوأ من ذلك، يتم تعطينا عن العمل، عندها يتحوّل مصدر قلقنا الرئيسي في محاولة العثور عليه. أو كنساء - لا يتم احتساب عملنا المنزلي والرعايي على أنه عمل "حقيقي". وعلى الرغم من أننا نقضي أغلب وقتنا في العمل أو في البحث عنه، إلا أننا لا نتحكم به، ولا بوقته، ولا بوتيرته، ولا بحجمه، ولا بما ينتج عنه، ولا بطريقة تنظيمه، ولا بالأجور المتأتمية منه؛ بل هو من يتحكم بنا، ونختبره كقوة غريبة عنا.

أما الديمقراطية التي يتم التغنّي بها كمدى منظم للمجتمع، يتم رميها من النافذة بمجرد أن نبدأ دوام العمل. ومع عدم وجود رأي لنا في ما ننتجه، أو كيف يتم تنظيم هذا الإنتاج؛ ومع إعطائنا الغتات فقط من قيمة عملنا على شكل أجور، لدى الطبقة العاملة كل الحق أن تدافع عن نفسها ومصالحها.

فَ من أين تأتي أرباح صاحب العمل؟

في عالم حيث كل شيء معروض للبيع، نحتاج جميعًا إلى شيء نبيعه من أجل شراء الأشياء التي نحتاجها. أولئك منا الذين ليس لديهم ما يبيعونه باستثناء القدرة على العمل، عليهم بيع هذه القدرة لأولئك الذين يمتلكون المصانع والمكاتب والشركات، إلخ.

وبالطبع، الأشياء التي ننتجها في العمل ليست ملكنا، إنها ملك لرؤسائنا. وعندما نعمل، ننتج أرباحًا لصاحب العمل. فأصحاب العمل يوظفون العمال والعمال، ويدفعون لنا أقل من القيمة الحقيقية للعمل الذي نقوم به. هكذا، يتم الاستحواذ على المبلغ الفائض وتحويله إلى رأسمال أو أرباحًا للمساهمين، ولتوسيع الشركات. الفرق بين القيمة التي ننتجها والمبلغ الذي يدفع لنا على شكل أجر يسمّى "فائض القيمة" الذي ننتجه.

فالنحاول تقريب نظرية "فائض القيمة" أكثر، ولنقل إنك تعملين في تحضير "البورغر" لدى سلسلة "ماكدونالد" الشهيرة، وتتقاضين حوالي 0 آلاف ليرة بالساعة، أي ما يعادل ٤٠ ألف ليرة يوميًا. ولنفترض أيضًا أنّ متوسط سعر "البورغر" الواحدة هو ١٠ آلاف ليرة. تبعًا لهذه الفرضية، يكفي أن تقومين بتحضير عدد ٤ "بورغر" في نصف ساعة، لكي تغطي كامل بدل أجرك اليومي. إلا أن ذلك خيالًا محضًا. فأنّتي، في الأغلب، تقومين بتحضير ما يتجاوز الـ ١٠٠ "بورغر" يوميًا، أي ما يساوي مليون ليرة بالمتوسط! فأين تذهب الـ ٩٦ ألف ليرة المتبقية بعد خصم قيمة أجرك اليومي؟

بعد اقتطاع مصاريف أخرى بسيطة تدخل في إنتاج "البورغر"، يقوم مالكي السلسلة بالاحتفاظ بفائض القيمة كأرباح أو يعيدون استثمارها لمراكمة الأرباح أو يكّدسونها في المصارف لينتقاضوا فوائدها، أو يستخدمونها لشراء البيخوت والسيارات والمباني والطيارات الخاصة إلخ. هكذا، في ظل الرأسمالية، يتم استغلال جميع العمالات والعمال دون استثناء. لذا، لدينا كطبقة عاملة مصلحة مشتركة في الحصول على نصيب أكبر من ثمار عملنا والأرباح المتأتية منها، عن طريق مثلًا الفوز بظروف عمل لائقة، وأجور أعلى، وساعات عمل أقصر، وإجازات أكثر، ونظام صحي أكفأ، ونظام تعليمي مجاني، وبيئة أصح، ومسكن أليق، وغذاء صحي، أو الاستحواذ المباشر وإدارة العمال الذاتية لعملية الإنتاج وتقسيم الأرباح بشكل عادل في ما بيننا إلخ. أليس بذلك بعض من العدالة؟ ولهذه الأسباب تسعى العمال والعمالات إلى بناء تنظيمات عمالية.

ملاحظة: بالنسبة لصغار المدراء أو المشرفين، فهم يشكلون شريحة ذات دور متناقض. فهم لا ينتمون بشكل كامل إلى الإدارة أو أصحاب العمل، ولا بشكل كامل إلى الطبقة العاملة؛ وفيما هم عرضة للاستغلال الرأسمالي من ناحية؛ هم يعملون بالوكالة عن المدراء وأصحاب العمل للسيطرة وتأديب العمال والعمالات وتعظيم الأرباح من ناحية أخرى. وبالتالي، قد يأخذون صف العمال والعمالات في بعض الأحيان، وقد يصطفون إلى جانب مدراءهم في أحيان أخرى. لذا، من المهم فهم المواقع المختلفة لدى التخطيط لبناء تنظيم عمالي.

فَ ماذا نقصد بالتنظيم العمالي؟

في لبنان والعالم، وعلى مدار التاريخ قامت العمالات والعمال بالنضال من أجل نصيب أكبر من الأرباح وظروف عمل أقل استغلالًا. عن طريق التنظيم. فقاموا ببناء أطرهم الجماعية سواء على شكل جمعيات عمالية، أو نقابات، أو نقابات، أو لجان، من أجل الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم. وقد أنشئت هذه المنظمات حتى في السياقات التي كانت النقابات العمالية غير قانونية، وحتى عندما قوبل الجهد التنظيمي بالقمع الشديد من قبل أصحاب العمل والحكومات.

فأيّما وجد استغلال، نبّئت مقاومة. وغالبًا ما ووجه المناضلين والمناضلات العماليين بالسجن أو بالترحيل أو حتى القتل. فمثلًا، على مدار السنوات الماضية قامت السلطات في لبنان باعتقال وترحيل عدد من المناضلات من أجل حقوق العمالات المهاجرات في الخدمة المنزلية على خلفيّة نشاطهنّ النقابي. ومع ذلك، والأمثلة لا تُحصى عن ذلك، في لبنان والعالم، استمرت العمالات والعمال بالنضال، وتنظيم الإضرابات وغيرها من أشكال الاحتجاج، وانتزعوا خلال ذلك العديد من المكتسبات ونجحوا، في محطات تاريخية متعدّدة، بتحسين ظروفهم بشكل كبير بفضل تضامنهم ولجوتهم، في أحيان كثيرة، إلى الإضراب عن العمل.

ما معنى الإضراب؟

إذا كان عملنا هو أساس المجتمع والاقتصاد وأساس النمو والأرباح، فإننا في النهاية نمتلك القوّة لتعطيله. هذا ما أدركته العمالات والعمال مبكرًا. وبالفعل، كل يوم نقاوم ظروف عمل غير عادلة. غالبًا بطرق صغيرة وفردية وغير مرئية. فأحيانًا قد نتأخر أو نغادر مبكرًا، أو نسترق اللحظات للتحدث مع الزملاء، أو نماطل في مهمّة ما، أو ندّعي المرض، وأحيانًا نقاوم بطرق جماعية أوضح.

ومن خلال اتخاذ إجراءات مباشرة مثل إيقاف العمل - أي الإضراب - نوقف الإنتاج ونمنع جني الأرباح. فالإضراب هو امتناع العمالات والعمال في مكان العمل عن العمل،



وفق قانون الحد الأدنى للأجور، فضلاً عن إلزامها باحترام حقه بالاستراحة المدفوعة مدة أربعة أيام في الشهر، مع الأجر الكامل لهذه المدة. كما أُلزم الشركة بدفع الأجور عن أيام الإضراب (المرجع نفسه، ٢٠١٩).

وعلى خلفية ذلك، أُضرب عمال شركة "كهرباء بيروت" مطالبين بتعميم الحكم عليهم جميعاً. وفي اليوم التالي، أُضرب عمال سكة الحديد والمرفأ، وطالبوا أيضاً بتطبيق حكم الدرزي عليهم. وانضم إلى هذا المطلب عاملات وعمال شركة "الريجي". ولما لم تلق مطالبهم أذاناً صاغية، أعلنوا الإضراب في كامل فروع الشركة، وتوافق ذلك مع حملة تعسفية بحق العاملات والعمالات حيث طردت الشركة عدداً منهم، ونقلت آخرين إلى مراكز بعيدة عن مكان سكنهم. فردت العاملات والعمال بالإضراب واحتلال مكان العمل، إلى أن قامت القوى الأمنية بإطلاق النار عليهم، فاستشهدت العاملة وردة بطرس، ووقع عدد كبير من الجرحى.

وبفضل التضامن العمالي والنقابي، تمكنت العاملات والعمال من الحصول على المطالب، بعد استمرار إضرابهم ما يقرب من شهر. ساهم نضال عاملات وعمال "الريجي" في تأجيل نار الاحتجاجات العمالية، فتلا إضرابهم سلسلة من الإضرابات الأخرى في سكة الحديد والمرفأ، وبنك سوريا ولبنان، وبلدية بيروت وغيره، وصولاً إلى إقرار مجلس النواب في ٢٣ أيلول ١٩٤٦ قانون العمل، الذي على الرغم من ثغراته الكثيرة، يُعتبر أهم انتصارات الحركة العمالية والنقابية في لبنان (ضو، ٢٠١٣).



بطريقة منضمة ولمدة محدّدة مرتبطة بالمطالبة بحقوق معيّنة. ويتم اللجوء عادة للإضراب بشكل جماعي، بعد استنفاد وسائل المطالبة الأخرى كالعرائض والوساطات إلخ (مصطفى، ٢٠١٧).

ويمكن للطبقة العاملة معاً، بما في ذلك المعطلين عن العمل والعمال والعمالات غير المأجورين، الإضراب من أجل مطالب عاقمة ومشتركة تتجاوز مكان العمل الواحد؛ مثل المطالبة بمزايا اجتماعية أفضل، كالضمان الاجتماعي والصحي، أو ضد رفع أسعار السلع، أو المطالبة بأجر المعيشة، أو رفع الحد الأدنى للأجور، أو من أجل المطالبة بأجر للمعطلين عن العمل.

أو من أجل ضرائب تصاعدية، إلخ. ويكون حينها إضراباً عاماً، أي يشلّ قطاعات واسعة في الإقتصاد. وهذا بالتحديد ما قامت به العاملات والعمال في مراحل كثيرة من تاريخ الحركة العمالية والنقابية في لبنان.

محطات من نضال الطبقة العاملة في لبنان

شهد تاريخ الحركة العمالية في لبنان الكثير من النضالات التي ووجهت بقمع السلطات وأصحاب العمل من خلال محاولة منع تراخيص للنقابات أو احتجاز أعضائها أو ملاحقتهم أمام المحاكم. وشكّل نضال العاملات والعمال من أجل وضع قانون عمل، واحدة من أبرز هذه النضالات. وقد استلزم ذلك سنوات طويلة من النضال، ليتمكنوا أخيراً من فرض إقرار القانون في مجلس النواب عام ١٩٤٦.

النضال من أجل قانون العمل:

لجأت العاملات والعمال إلى استراتيجيات عدة لإقرار قانون العمل، سواء من خلال القضاء واحتجاجات الشارع والإضراب. وشكّل الإضراب واحدة من أهم هذه الاستراتيجيات. فمنذ مطلع الأربعينيات توالى الإضرابات العمالية. وأنشأ العمال والعمالات "لجنة الإضراب" التي أوكلت إليها مهام التنظيم والتفاوض مع الشركات والحكومة. فبرز إضراب عمال معمل الصوف في الحازمية الذي امتد حوالي أربعة أشهر، بعدما هدد أصحاب العمل العمال والعمالات بالطردهم عن إنشاء تنظيم عمالي (بطرس، ٢٠١٩).

كما نظمت العاملات والعمال إضراباً في عدّة شركات للمطالبة بزيادة الأجور والتعويضات العائلية. "استندت هذه التحركات إلى حكم قضائي صادر في ٣ أيار ١٩٤٦، وعرف بحكم "حسن الدرزي". وكان هذا الأخير قد تقدّم بدعوى لإلزام شركة "كهرباء بيروت" بدفع راتبه الشهري مع الزيادات المنصوص عليها في قانون ١٩٤٤. وقد انتهى الحكم إلى إلزام الشركة بتسديد حقوقه".

وفي ٢٥ أيلول ٢٠١٢، أصدر وزير العمل أخيرًا، وتحت الضغط، ترخيص النقابة. فأنشأت . رسميًا "نقابة عمال سبينييس في لبنان". لكن ذلك لم يثن الشركة عن المضي في حملتها لقمع وتهديد من تبقى من النقابيين، مخالفة للقانون. فعمدت الى الضغط على عليهم لسحب عضويتهم من النقابة وصرف آخرين من العمل. كما عمدت الى محاولة تشتيت النقابيين عبر إغراقهم بدعاوى قذح وذم، بالإضافة إلى متضامين معهم من صحافيين وناشطين.

فلجأ النقابيون مرة أخرى للقضاء. هذه المرة بدعوى جزائية ضد الشركة ومديرها. مستندين إلى المادة ٣٢٩ من قانون العقوبات. تنص المادة على معاقبة كل من يقوم بعرقلة لبنانيين عن ممارسة حقوقهم المدنية. وطالب النقابيون بإنزال أشد العقوبات بالمدير والشركة بسبب منعهم من ممارسة حقهم بالمطالبة بحقوق اجتماعية، وتنظيم عرائض، وحقهم بتأسيس نقابة، والانضمام إليها، والعمل فيها. بالإضافة الى ذلك، تقدّموا بدعوى عمل أمام مجلس العمل التحكيمي ضد الشركة لصرف نقابيين تعسفيًا.



نضال عاملات وعمال "سبينييس" لإنشاء نقابة:

في مطلع حزيران ٢٠١٢ وبعد أربعة أشهر على صدور مرسوم تصحيح الأجور، لم تعمد سلسلة متاجر "سبينييس" إلى رفع أجور عاملاتها وعمالها. ارتأت بعض العمال والعاملات تنظيم عريضة تطالب الشركة بتطبيق المرسوم، وبدأوا جمع ما يزيد عن مئة توقيع من زملائهم.

جاء رد الشركة سريعًا عبر صرف أحد أبرز العمال المبادرين إلى العريضة بشكل تعسفي، وقامت بالضغط على العمال والعاملات الآخرين لسحب توقيعهم عن العريضة. وكرد فعل على عملية الصرف، اجتمع بعض العمال والعاملات وبدأوا يناقشون فكرة التكتل للدفاع عن حقوقهم عبر تأسيس نقابة.

وبالفعل، بعد شهر، تقدّم العمال بطلب رسمي إلى وزير العمل للترخيص لهم بتأسيس "نقابة عمال سبينييس في لبنان". ماطل وزير العمل في حينها، سليم جريصاتي، في إصدار الترخيص، في ظل ضغوط الإدارة الكبيرة على الهيئة التأسيسية للنقابة. ومضى النقابيون في حملة لتشجيع زملائهم وزميلاتهن للانضمام إلى النقابة.

في المقابل، جهدت الشركة لصد النشاط النقابي عبر حملة واسعة من الترهيب والترغيب للعاملات والعمال والمتضامين معهم. وبعد شهر من إيداع طلب ترخيص النقابة، عمدت الشركة الى صرف رئيس هيئة تأسيس النقابة وتهديد أعضاء الهيئة الآخرين بالصرف، مستغلة مماثلة وزير العمل في إصدار الترخيص، وبالتالي عدم اكتساب أعضاء الهيئة التأسيسية بعد الصفة النقابية الرسمية، وتالياً الحماية القانونية.

إثر ذلك، تقدّم أعضاء الهيئة التأسيسية بطلب أمام قاضية الأمور المستعجلة في بيروت، للإستحصال على أمر بمنع الشركة من صرف أي من أعضاء الهيئة التأسيسية للنقابة. وبالفعل، في ٧ أيلول ٢٠١٢ صدر قرار عن القاضية زلغا الحسن منعت من خلاله الشركة من صرف أعضاء الهيئة التأسيسية تحت طائلة غرامة مالية كبيرة. وبالتالي، تمكّن النقابيون من إنتزاع سابقة قضائية لحماية مؤسسي النقابة من الصرف، من الفترة الممتدة بين إيداع طلب التأسيس وصدوره من طرف وزير العمل (نمور، ٢٠١٩).

إلا أن الشركة لم تستسلم ولجأت إلى أساليب تعسفية أخرى لدفع النقابيين إلى الإستقالة من العمل، من بينها التعرّض لنقابيين عبر الاعتداء عليهم جسديًا، ونقل مكان عمل آخرين إلى أفرع أخرى بعيدة وظروف عمل قاهرة.

عام ٢٠١٨، صدر قرار المحكمة بإلزام الشركة بدفع تعويض لنقابيين مفصولين تعسفيًا يساوي أجر ١٠ أشهر عمل، فضلًا عن تعويض الإنذار. وبعد خمسة أشهر من هذا الحكم، صدر عن محكمة أخرى حكمًا بإدانة مدير الشركة وحكمت عليه بشهر حبس وبغرامة مرتفعة، مع إلزام الشركة بتسديد تعويضات لأعضاء الهيئة التأسيسية. هكذا، وللمرة الثانية، انزع نقابيو "سبينيس" سابقة قانونية أخرى. وجاء في متن الحكم التالي:

حيث إن الحرية النقابية للعمال في لبنان من الحقوق المكرسة صراحة في الباب الرابع (المواد ٨٣ حتى ١٠٦) من قانون العمل اللبناني منذ صدوره بتاريخ ٢٣/٩/١٩٤٦ والمرسوم رقم ٧٩٩٣ بتاريخ ٣/٤/١٩٥٢ المثلّق بـ "إنشاء نقابات العمال"، فضلًا عن كونها من الحريات التي يمكن استخلاصها من مضمون مقدمة الدستور اللبناني (الفقرتان "ب" و "ج") والمادة ١٣ منه، لأنها من الحريات المكرسة في الاتفاقيات الدولية السارية المفعول في لبنان، ولأنها تدرج ضمن إطار حرية إبداء الرأي وحرية الاجتماع وحرية تأليف الجمعيات؛ من هنا، فإن الأفعال التي تؤدي إلى تعويق العامل اللبناني عن ممارسة حقوقه النقابية، بأي وسيلة من وسائل الإكراه الجسدي أو المعنوي، والتي يعود تقديرها للمحكمة الناظرة بالدعوى، يعاقب مرتكبها سندًا للمادة ٣٢٩ من قانون العقوبات، وذلك بصرف النظر عمّا إذا جرى صرف العامل المذكور من عمله أم لا، وبصرف النظر عمّا إذا كان صاحب العمل قد أساء أو تجاوز في استعمال حقه في صرفه (نمور، ٢٠١٩).



وبذلك نجح نقابيو "سبينيس" بتسجيل إنتصار، لكل عاملات وعمال لبنان وللحريات النقابية، فقد باتت مخالفات أصحاب العمل عرضة لملاحقة جزائية كلما منع العمال والعاملات من ممارسة حق مديني أساسي، كإنشاء النقابات.

لماذا نحتاج
إلى منظمات
عمالية مستقلة؟

ومثلما هو نادر أن يتحرك صاحب العمل منفردًا (بل بدعم من غيره من أصحاب العمل وأجهزة الحكومة والأمن والقانون والإعلام) لشرذمة الصف العمالي وتفتيته ومنعه من التبلور والتنظيم كقوة ضغطة فعّالة؛ علينا أيضًا أن نتحرك كمجموعة، ونحصن أنفسنا بتنظيمات مناضلة ومستقلة وأن ننسج تحالفات مع من يشبهنا ويؤيد قضايانا. ومن المهم إدراك أن الحكومة وأصحاب العمل لن يمنحونا كعمال وعاملات حقوقنا بشكل تلقائي؛ هذا النوع من أصحاب العمل والحكومات نادر، لابل استثنائي. بعبارة أخرى، إن حقوقنا كعاملات وعمال لم ولن تأتي من فوق وبمنحة من أصحاب السلطة والمال؛ بل كان ولا يزال، يتعيّن علينا النضال الجماعي من أجلها، وهذا ما رأيناه مثلًا في النضال من أجل قانون العمل في لبنان. لكن على الرغم من أهمية بناء التنظيمات العمالية، إلا أن عضويتها في شكلها السائد، أي النقابات، في تراجع مستمر، في لبنان والعالم، فإلّا يعود ذلك؟

تواجه العاملات والعمال في لبنان والعالم، عند هذه النقطة من تاريخنا، خيارات وقرارات هامة وملحة على الصعيد الاقتصادي والسياسي والاجتماعي والبيئي. وغالبًا، تقع مسؤولية اتخاذ هذه القرارات والخيارات على من يمتلك السلطة المؤسسية، سواء كانوا حكومات أو رجال أعمال. لكن، من خلال بناء أطرنا العمالية الخاصة، يصبح بإمكاننا، كعمال وعاملات، تعزيز قوتنا الجماعية للتعبير عن مصالحنا وأن يصبح لنا رأيًا مسموعًا في هذه القرارات، سواء اتخذ تنظيمنا شكل نقابة أو لجنة أو رابطة أو تعاونية أو اتحاد؛ فنحن عندما نتحرك كأفراد، من السهل التفرّد بنا وسحقنا أو تجاهل أصواتنا؛ أمّا عندما نتحرك كمجموعة موحدة الصوت والرؤية والمطالب، يصبح من الصعب تجاهلنا.



وبصرف النظر عن الأسباب، وهي متعدّدة، تبقى الحقيقة فجّة إذ أنّ ما يزيد عن 90% من العاملات والعمال في لبنان هم خارج أي شكل من أشكال التنظيم العمالي. لذا لا بدّ من استراتيجيات خلاقة للتنظيم. فـ "كيف نبدأ من البداية؟" وما هي أشكال التنظيمات العمالية التي نحتاج إليها كعاملات وعمال في لبنان؟

ما هي أشكال التنظيمات العمالية التي نحتاج؟

إنطلاقاً من الواقع البائس للنقابات السائدة، نستطيع أن نخمن أنّ الأطر العمالية التي ستكون فعّالة مستقبلاً هي تلك الأكثر تضامناً في ما بينها وما بين أعضائها، وأكثر مشاركة وإنسانية، وأكثر قاعدية، وأقلّ هرمية وتنافسية. كما ستكون هي الأطر الأكثر استقلالية وتحرّراً من السلطة الحزبية والطائفية، وأكثر ذكاءً واعتماداً على التشبيك، كما ستكون قادرة على التعرّف على نقاط القوّة المختلفة والاحتياجات الفعلية لأفرادها، وأكثر شمولاً للنساء، وأكثر انفتاحاً على العمال بتوّعاتهم الوطنية، والجنديرية، والطائفية، وأشكال تعاقدهم الوظيفي.

ولنا بضع أمثلة منها في لبنان، ولعلّ أبرزها هو تحالف العاملات المهاجرات في العمل المنزلي.

يقوم تحالف العاملات المهاجرات في العمل المنزلي على الدعم والحشد من أجل حقوق العاملات المنزليات المهاجرات. وهو تحالف عابر للانتماء القومي والاثني والديني، وبشكلٍ إيجابياً جامعاً للنضال من أجل الحقوق في واحدة من أكثر المهن عزلة، حيث تعمل كلّ عاملة منفردة في منزل مع أصحاب العمل، مع قدرة جدّ محدودة على التواصل مع غيرها من العاملات في القطاع نفسه.

ولكن، بالرغم من طبيعة العمل وظروفه شديدة القسوة، وعلى الرغم من التمييز القانوني الذي يجرمهن من حق التنظيم النقابي، وعلى الرغم من تعدّد جنسياتهن ولغاتهن، إلا أنّ العاملات المنزليات المهاجرات يسطرن واحدة من أبرز النضالات العمالية في لبنان وواحدة من أكفأ أشكال التضامن والتنظيم العمالي.

يدافع التحالف عن حقوق العاملات ويحارب العنصرية والطبقية والتمييز على أساس الجنس والاستغلال الذي تواجهه عاملات المنازل المهاجرات. ويعمل على توحيد أصوات النساء من مختلف الجنسيات اللواتي يتشاركن طبيعة العمل نفسه. ويناضل من أجل إلغاء نظام الكفالة ولتحسين ظروف العمل وعدم التمييز ضد عاملات المنازل ومن أجل ضمّهن إلى قانون العمل اللبناني.

لماذا تتراجع عضوية النقابات؟

ترى باحثات وباحثون في الشأن العمالي في لبنان، أنّ هناك ثلاث أسباب أساسية لتراجع عضوية النقابات.

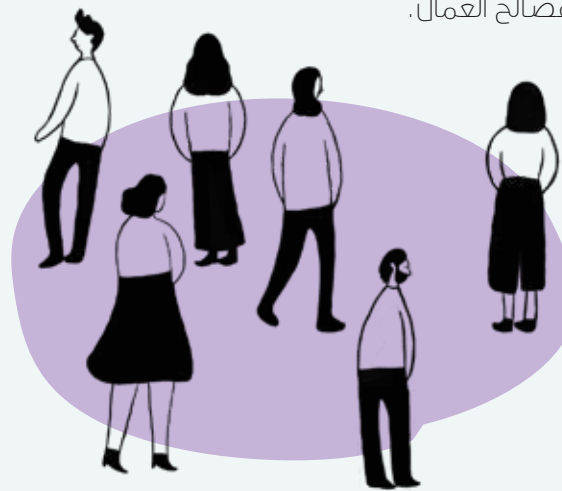
1 يعود السبب الأوّل إلى النموذج الاقتصادي السائد في لبنان وبنيتّه. فقد أدّى شكل الإقتصاد ونمطه الربعي، المعتمد بشكلٍ مفرطٍ على تحويلات المغتربين والمضاربات العقارية والفوائد المصرفية، إلى إضعاف قدرة العاملات والعمال على التكتّل وتشكيل قوّة تفاوضية، وبالتالي إضعاف القدرة على التأثير بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تصالهم (عبدو وآخرون، ٢٠١٧).

2 ويعود السبب الثاني إلى سعي تحالف السلطة السياسية وأصحاب العمل إلى تطويع الحركة النقابية، من أجل تطبيق سياسات اقتصادية تتعارض مع مصالح العاملات والعمال. ولجأت السلطة إلى عدة استراتيجيات. كان أبرزها منح وزارة العمل تراخيص لنقابات "صفراء" (أي لا تمثّل مصالح العاملات والعمال حقيقة) ومحسوبة ومهيمن عليها من قبل أحزاب السلطة وأصحاب العمل. وكانت هذه وسيلة للسيطرة على الاتحاد العمالي العام مثلاً، عن طريق إدخال الاتحادات "الصفراء" تلك في المجلس التنفيذي للاتحاد، لمنع انتخاب مرشحين مستقلّين ومناهضين للحكومة وأصحاب العمل، في القيادة والسيطرة على عملية صنع القرار فيه.

3 أما السبب الثالث، فيعود إلى الهيكلية النقابية غير الديمقراطية وعدم اعتماد التمثيل النسبي للاتحادات الأعضاء في الاتحاد العمالي العام. هكذا، تتساوى مثلاً في التمثيل أكبر الاتحادات عضوية، ممن يتجاوز أعضاؤها العشرة آلاف، مع الاتحادات التي لا تزيد عضويتها عن بضع عشرات. فكانت النتيجة، ازدياد الهوة بين العاملات والعمال من جهة، والنقابات الرسمية من جهة أخرى. والواقع أنّ النقابات العمالية الحالية تعاني من مشاكل مرتبطة بتدني العضوية، وبغياب آليات ديمقراطية لاتخاذ القرارات المرتكزة على القواعد، وعدم استقلاليتها تجاه التدخلات السياسية والطائفية؛ وهيمنة البيروقراطية على عمل النقابات، إذ تحوّلت القيادة النقابية إلى شريحة من الرجال المنفصلين عن مشاكل وهموم الطبقة العاملة، وممّن يفضلون أمان الأعمال الروتينية، على مخاطر الصراع العمالي وتنظيم فئات عمالية جديدة. غدت هذه النقابات هياكل متكلسة وعقبة أساسية أمام تنظيم فئات عمالية مختلفة (قبيسي، ٢٠١٦).

الاستقلالية: تبنى المنظمة على عضوية العمال والعمال. يعتمد هذا النهج، قبل كل شيء، على الاقتناع بأنه متى أعطي الأعضاء الحقائق والفرص لتحديد المسار، فإنهم سيكونون الأقدر على رسم الطريق الصحيح لصالحهم، يعني ذلك أنّ أعضاء التنظيم هم أفضل من يحكم في صالحه - لأصحاب العمل ولا الدولة ولا الأحزاب ولا البيروقراطية النقابية. فيكون التنظيم العمالي مستقلاً عندما لا يسمح بأن يحكمه أو يوجّهه أي طرف خارجي وبخاصة: الدولة والأحزاب السياسية وأصحاب العمل. ذلك أنّ، ببساطة، لجميع هذه الأطراف مصالح لا تتوافق في الكثير من الأحيان مع مصالح العمال.

فالدولة تخضع عادة للغنائم القويّة في المجتمع وبالتحديد لأصحاب العمل. والأحزاب السياسية، وإن تقاطعت مصالحها في بعض الأحيان، إلا أنّها تعبّر غالباً عن مصالح مختلفة، أو متناقضة مع مصالح العمال والعمال، من الناحية الاقتصادية والاجتماعية وفقاً لطبيعة أعضائها. ولا حاجة لنا التأكيد على ضرورة استقلالية الإطار التنظيمي العمالي عن أصحاب العمل.

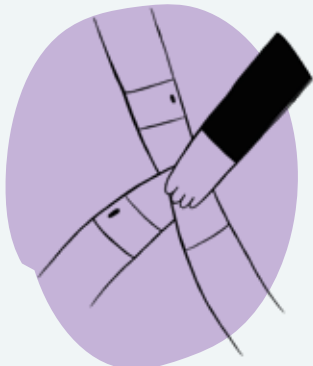


فالتنظيم العمالي موجود أصلاً بحكم التناقض بين مصالح الغنّتين. هل تعني استقلالية التنظيم العمالي عن الأحزاب السياسية عدم انتماء أعضائها إلى هذه الأحزاب؟ بالطبع لا، فالانتماء إلى الأحزاب السياسية هو من الحقوق السياسية المعترف بها في جميع الأنظمة الديمقراطية ولا يمكننا لأي سبب من الأسباب استثناء العمال والعمال من هذه القاعدة وحرمانهم من حق الانتماء إلى الأحزاب. فنحن لا يمكننا أن نطالب بالديمقراطية داخل التنظيم العمالي ونرفضها على مستوى الوطن ككل" (مصطفى، ٢٠١٧). إلا أنّ شرط الاستقلالية هذا، يعني أنه حتى لو انتمى أعضاء من التنظيم العمالي إلى أحزاب سياسية، يجب أن يكون للقرار العمالي استقلاليته تجاه هذه الأحزاب. فمثلاً، إن صوّت غالبية العمال والعمال على قرار بالإضراب، وتعارض هذا القرار مع توجهات حزب معين ينتمي إليه عمال وعمال، يجب المضي بالإضراب وفق ما قرره العمال والعمال أنفسهم.

الحرية: يعدّ الاختيار الحر للعمال والعمال في إنشاء المنظمات العمالية والانضمام إليها (أو الانسحاب منها) أمراً أساسياً لحرية التنظيم. يقوم مبدأ الحرية على اعتبار أنّ للعمال والعمال كامل الحرية في إنشاء منظمات من اختيارهم، بشكلٍ مستقل، وحق هذه المنظمات في تنظيم إدارتها وأنشطتها وصياغة برامجها دون تدخل من السلطات العامة وأصحاب العمل.

يجب أن يتمتع العمال والعمال بحرية اختيار الإطار التنظيمي الذي، في رأيهم، من شأنه تعزيز مصالحهم المهنية على أفضل وجه دون تدخل من السلطات. قد يكون من مصلحة العمال والعمال تجنّب تعدّد المنظمات العمالية في مكان عمل أو قطاع واحد، إلا أنّ هذا الخيار يجب أن يتم بحرية وطواعية ودون أن يُفرض بقوة القانون. وإنطلاقاً من مبدأ الحرية هذا، تُعتبر مواد قانون العمل التي تمنح الوزارة سلطة استصدار التراخيص (وحجبها) وفي فرض بنية وهيكلية وبرامج عمل النقابات، مخالفة لهذا الحق الأصيل للعمال والعمال في لبنان.

الوحدة: وحدة العمال والعمال هي في جميع الأوقات مفتاحاً للنجاح في انتزاع الحقوق. أي شيء ينتقص من الوحدة يضرّ بكل العمال والعمال. أي مجموعة من العمال تقرّر مثلاً أن تضع نفسها فوق العمال والعمال الآخرين، وأن تقدّم مصلحتها عليهم، وأن تعمل على جعل التنظيم أداة للمحافظة على امتيازاتها الخاصة من خلال الصفقات المريحة على حساب الآخرين، ستفقد حتماً من جوهرها ومصداقيتها. بصرف النظر عن الصعوبات، إلا أنّه يجب على التنظيم العمالي أن يجهد، بكل السبل المتاحة، لتعزيز وحدة العمال والعمال وتقديم مصالح جميع العمال والعمال على أي اعتبارات أخرى.

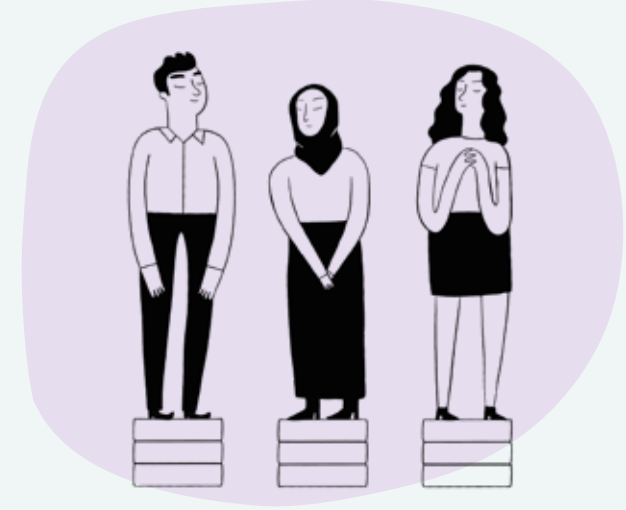




التضامن: "مساعدة أي عامل أو عاملة" يجب أن تكون دليلًا عمليًا يوميًا في حياة كل تنظيم عمالي. التضامن العمالي يعني ذلك بالضبط. على التنظيمات العمالية أن تقبل حقيقة أنّ التضامن العمالي فوق كل اعتبار وأن تعمل على دعم أي تحرك عمالي وكأنه خاص بها.

الديمقراطية القاعدية: لا بد من تكريس حياة داخلية ديمقراطية قائمة على انتخاب ومراقبة ونقد كل المسؤولين العماليين في جمع عام حر، وصيانة حرية التعبير للجميع. ونظرًا لكون غالبية العمال والعاملات في لبنان خارج إطار منظم، فإن توحيد العاملين إبان المعارك العمالية غير ممكن، إلا بانتخاب لجان إضراب مفتوحة ممثلًا لجميع العمال والعاملات تكون مسؤولة أمام المضربين والمضربات أنفسهم بصرف النظر عن انتمائهم إلى منظمة عمالية من عدمه.

تنظيم غير المنظمين: يجب أن يكون تنظيم العمالة غير النظامية (أي التي تعمل دون عقود أو حقوق) الهدف الأساسي لأي تنظيم عمالي يستحق اسمه، خاصة في بلد مثل لبنان حيث تعمل الغالبية العظمى من العاملات والعمال بشكل لانظامي. من لبنانيين وغير لبنانيين؛ وتحقيق ذلك ليس في مصلحة العاملين غير النظاميين فقط، بل هو لصالح العاملين بشكل نظامي، أيضًا. وكلما ارتفعت نسبة اللانظاميين إلى النظاميين داخل التنظيم، زادت قوة التنظيم العمالي، والعكس صحيح.



رفض التمييز: لا يمكن التسامح مع أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق أو اللون أو العقيدة أو الأصل القومي أو المعتقد الديني أو السياسي أو الجنسي أو القانوني. أي تقسيم للعمال لا يخدم أحدًا سوى أصحاب العمل. التمييز بين العمال هلاك للنضال العمالي، فهو سلاح أصحاب العمل. وبشاهد التاريخ أنّ التمييز لم يخدم أي غرض آخر سوى تأليب العمال ضد بعضهم البعض بهدف تدمير الطبقة العاملة ذاتياً.

التقاطعية: لا بد من أن تتبنى المنظمات العمالية مقاربة تقاطعية للتنظيم. تلحظ هذه المقاربة التفاعل المعقد بين النوع الاجتماعي والعرق، والطبقة، وفئات أخرى كالعمر أو الجنسية أو الإعاقة في الحياة الفردية والاجتماعية. تصوغ هذه الهويات المتعددة تجارب العمال والعاملات وخبراتهم الفردية والجماعية (قاموس الجندر، ٢٠١٦). فيؤدي عادةً الانتماء إلى أكثر من مجموعة مهمّشة إلى المزيد من التمييز والاستغلال. يجب أن تلحظ أهداف الحركة العمالية أنّ الإستغلال الذي يلحق بالعمال والعاملات، لا يتساوى لدى الجميع. فمن العمال والعاملات من يشعر ويختبر إضطهادًا مضاعفًا بسبب أصوله الوطنية أو بسبب لونه أو جنسه إلخ. فمثلًا يعاني العمال والعاملات الفلسطينيون في لبنان تمييزًا مضاعفًا في سوق العمل بسبب وضعية اللجوء؛ كما أنّ النساء عرضة لتمييز أكبر مقارنةً بزملائهنّ من الرجال؛ فكيف إن كنّ نساء ولاجنّات في الوقت عينه؟ وقد يقوم عامل ما باستغلال عاملٍ آخر، أكثر هشاشة منه. ولنا بقصص التمييز الذي تواجهه العاملات المنزليات المهاجرات، خير دليل على ذلك. لذا، يجب أن تكون المقاربة التقاطعية حجر الزاوية في استراتيجيات التنظيم، لا فكرة ثانوية.



”نقابة عمال” سبينييس

”لا يجب أن يشكّل التنظيم وسيلة لخلق زعامة أو ترقّي أو إرتقاء أفراد على حساب العمال. المناضل العمالي، حتى وإن لم يكن شخصياً متأثراً بشكل مباشر بانتهاك لحقوق معيّن، يجب أن يشعر مع الذين تم استهدافهم بالتضامن والتكافل والتصدّي للظلم ومحاربة الناس التي تآكل حقوق العمال ويخيّرون العمال والعمال ما بين العيش بالذل في العمل أو صرفهم من العمل.”



سمير

تحالف العاملات المهاجرات في العمل المنزلي

”يجب أن يتيح التنظيم صوتاً لمن لا صوت لهم، ويمنح الناس القدرة على الوصول، ومعرفة أشياء مثل الصحة والتأمين وحقوقهم الأساسية. من المهم أن يكون التنظيم عابر للجنسية والجنس والانقسامات الأخرى. أعتقد أن ذلك مهم جداً. من الأفضل أن يكون في التنظيم العمالي كل الجنسيات أو الاختلافات ليكون صادقاً. من المهم إجراء مناقشات مع بعضنا البعض. فإذا ركزنا فقط على جنسية واحدة، هذا يخلق تمييزاً. أنا أعمل مع نساء من النيبال ومن غير جنسيات أيضاً، وهذا يجعلني سعيدة لأننا نشيطات للغاية ومختلفات. ذلك يجعلنا أقوى وأكثر انصافاً.”



مريم

نقابي سابق في مصنع غندور

”إذا كان التنظيم على مستوى طائفي، ينتفي العمل النقابي؛ هذان ضدان لا يلتئمان. والعنصرية أيضاً من الأخطار المميّزة للعمل النقابي. لليوم في لبنان، العمال الأجانب ليس لهم حقوق نقابية. الحركة العمالية في لبنان لن تستطيع أن تقوم أو تنهض دون تنظيم العمال الأجانب معها. فإن كان العمال الأجانب يشكلون نصف الطبقة العاملة في لبنان، لن تقوم قائمة للتنظيم العمالي في معرض تهميشهم.”



أحمد

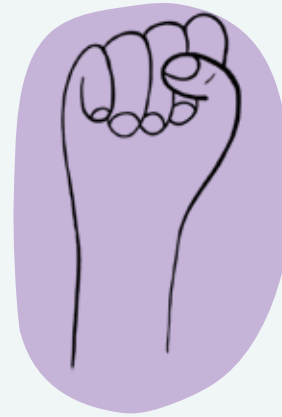
”وخاصة أنّ بعض المؤسسات تعتمد على ٧٠٪ عمالة أجنبية. فكيف يي أن أحل مشاكل العمال في الشركة اعتماداً على ٣٠٪ فقط من قوة العمال؟ بالمعنى الضيق للمصلحة العمالية، لا يمكن تهميش هؤلاء. العنصرية والتمييز الجندي خطر على العمل النقابي كما هو الخطر الذي تشكله الطائفية. فإن كنا نريد بناء وحدة العمال، لا يمكن أن يحصل ذلك دون تجاوز الطائفية والتمييز العنصري والجندي بين العمال أنفسهم. كل هذه العناصر عناصر مفتتة للنضال العمالي.”

أكثر من أجور: هنالك حاجة إلى نوع جديد من التنظيمات العمالية لا تقصر مطالبها على تحسين الأجور لأعضائها حصراً. فظروف العمل وأمان العمل والتمييز الجنسي والتقديمات للعاملات والعمال وأسرههم هي قضايا مهمة أيضاً، توازي أهمية مسألة الأجور. ومن المهم أن تعي المنظمات العمالية أنّ لها دوراً أساسياً في إعادة التفكير والمساهمة في تغيير النموذج الاقتصادي باتجاه المزيد من العدالة الإجتماعية وبتجاه دور أكبر للعمال والعمالات في القرارات والسياسات الاقتصادية.



فالعدالة الاجتماعية، لا يمكن أن تتحقق دون تمكين الأطراف الاجتماعية من التعبير عن مصالحها والتفاوض بشأنها، ودون امتلاك الأدوات التنظيمية اللازمة لإجراء المفاوضة الاجتماعية، وفي مقدمتها المنظمات العمالية المستقلة.

أداة نضال: غالباً، بعد أن تنجح العاملات والعمال في تأسيس أطهرم التنظيمية وفرضها رغماً عن أصحاب العمل، يلجأ هؤلاء إلى استراتيجيات لتطوير التنظيمات لجعلها أداة تعاون وشريك في التحكم وضبط العمال والعمالات، مقابل تنازلات طفيفة لا تمس أرباحهم ولا تغيّر من واقع العمال والعمالات. على العاملات والعمال الحرص على أن تبقى التنظيمات العمالية أداة نضالية للدفاع عن مصالحهن وأن يبقوا متيقظين ومتيقظين لمناورات الإدارة التي تحاول إقناع العمال بوحدة المصير والمصالح.



سألنا عدداً من المنظمين العماليين في لبنان عن أبرز المبادئ التي يتبعونها في التنظيم، وإليكم ما ذكروه:

حوار مع نقابي في "سبينيس"

نشو أهمية بناء المنظمات أو الأطر العمالية؟

لازم يكون في فهم واضح إن العمال هنّي لبيغيروا. هنّي مصدر القرار النقابي. وهنّي قادرين بالتضامن وبالتكتل إنهم يغيروا من واقعهم. إذا عمال لبنان تضامنوا قادرين حتى يغيروا قانون العمل والضمان لأنكثروا من الأربعينات وفيهم إجحاف كثير للعمال خاصة الصنف التعسفي. الأطر العمالية مهمّة لأنها تبني قوة العمال الجماعية وتضمن حقوقهم وتدافع عنهم. ثم فرط الإتحاد العمالي لإتو كان يشكل قوّة ضغط على السلطة وأصحاب العمل. لو ما النقابات بشي مهم، ما كانوا سعوا للسيطرة عليها.

نشو هي فرص بناء هذه الأطر في لبنان؟

متى العمال تجمعوا، فرضوا واقع حقيقي لا يمكن لصاحب العمل التفاوضي عنه. إمكانية التكتل منها صعبة، لكن تحتاج لإرادة. وإذا العمال عددهم قليل بمكان عملهم، مثل ما هو منتشر بلبنان، ممكن يتكتلوا مع عمال تانيين بنفس قطاعهم. لإتو أهم آية ضغط متاحة عند العمال هو التكتل الكبير. لما بلّشت النقابة في سبينيس، كان المرتب والوظيفة أكثر مما أتمنى وكان اللعب السايكولوجي على نفسياتي قوي. كان يقال لي "إنت شو جاييك؟" ردّي كان: مش حدير وجي عن الظلم لواقع على غيري من العمال. وعلى الرغم من معرفتي السابقة بخطر إي إفقد معاشي ووظيفتي، إلا إي كنت واثق إتو بالجهد والمثابرة والثبات واستكمال أدوات الصراع وتوحد العمال، حيلينا نربح.

نشو هي الصفات التي يجب أن يتحلّى بها المناضلة/ة العمالي/ة؟

بضل التحديات والصعوبات لتواجه تنظيم العمال بلبنان والمنطقة العربية، تعلّمت إتو المناضلة العمالي يجب أن يتحلّى بشغلتين أساسيتين: الثبات على الموقف، ما يخلي شي يزغزعا لا التهديد بخسارة الوظيفة ولا التهديد بقطع الراتب. هيدي وحدة من الأدوات الأساسية لإستعملتها إدارة "سبينيس" ضدنا كعمال ونقابيين. لازم العمال يعرفوا إتو أصحاب العمل ما عندهم رادع ولا أخلاقيات، قادرين يستعملوا كل شي، من الضغط على عيلتك بجوعها وإلتزاماتها كرمال يستضعفوك كعنصر قوّة للتجمع. وثالثًا، التضامن للدفاع عن الحقوق ولتحصيل حقوق أخرى. ولا يمكن دون التجمع والتضامن، أن يصير بناء لقوّة العمال من أجل تشكيل توازن قوّة مع أصحاب العمل، بالنسبة للعمال لآخدين القرار بتشكيل إطار عمالي والدفاع عن الحقوق، لا عودة للوراء. تترافق مع هذه الخطوة مع فهم لشو معنى التنظيم وأهميته وإنعكاساته على العمال. وأخيرًا، لازم يكون في فهم جيّد للحقوق مثل قانوني العمل والضمان الاجتماعي.

نشو أهم المرتكزات لبيبنّي على أساسها تنظيم عمالي سليم؟

التنظيم لازم يكون جامع لكل العاملين والعاملات. لإتو لبيجمعهم هوّي العمل، ممنوع التمييز على أساس جندي أو جنسي أو طائفي أو على الأساس الوطني. القانون يميّز بين عامل وآخر، فالعامل غير اللبناني ما يحقّوا التصويت بالنقابة، هيدا القانون لازم نشغل تنغيروا. هيدا القانون بحط العمال الأجانب بموضع استضعاف وبيؤدي إي إضعاف النضال النقابي ككل. الاتفاقيات الدولية بتكفل لكل العمال إي أي جنسية انتموا التمتع بنفس الحقوق. أي تمييز بيؤدي الحركة العمالية والنضال العمالي. في سبينيس طالبنا وناضلنا منشان يتمتع العمال الأجانب بالشركة بحقوق متساوية، ولازم يستكمل هيدا الشّي بتعديل القوانين لبتميز بين العمال.

إذا عندك فرصة لتعيد تجربة التنظيم العمالي بسببينيست اليوم، شو ممكن تعيّر؟

إذا حنعيد تجربة تأسيس نقابة سببينيست برأيي لازم يكون العمال مقدامين أكثر وصوتهم أعلى. بالطبع ما في مجموعة بتقدر تخوض المعركة لوحدها. فمن هون كمان ضرورة يكون فيه حلفاء، لكن أصحاب القضية لازم يكون صوتهم أعلى. كان لازم نكون كعمال بموقع الفعل بشكل أكبر. وأهم شي إنو كان بيسوي نتحضر للنقابة داخليًا بشكل أكبر، قبل ما تطلع للعلن. من بعد ما يقسى عود الجماعة ممكن نطلع للعمل العلني. كان لازم نشغل بشكل أكبر على بناء قوة العمال وبناء ثقتهم وتوعيتهم بحقوقهم بشكل أكبر. كانت تجربتنا الأولى، ما كنا خايفين تجربة مماثلة قبل، ما كنا دارسين الأرض بشكل كامل. كان لازم نكون دارسين الأرض ومستعدين لها بشكل أكبر.

شو أكثر شي تعلمته من التجربة؟

علمتني التجربة إنو قوة العمال والعاملات منهم وفيهم. النقابي لازم يعرف الحقوق ويفهم بقوانين العمل ومراسيم النقل إلخ كرمال يدافع عن حقو وحقوق العمال. النقابة بتمثل كل العمال مش نفسها. والنقابي لازم يكونوا الأفضل والأكثر إقدامًا بين العمال لأن العمال هم لإختاروهم.

شو الاستراتيجيات لإستعملها صاحب العمل لمحاولة منع بناء إطار تنظيمي لعمال وعاملات سببينيست؟

الإدارة استعملت كل الاستراتيجيات الممكنة لمواجهةنا. أول شي رهّبوا وفي مطرح رغبوا وفي مطرح عطاوا مصاري وفي مطرح ضربوا وقاموا بالاعتداء اللفظي وكمان شقروا بالنقابين وشوشوا عليهم كرمال يلهون عن التركيز على المعركة، وتم صرف نقابين من العمل. وفي كثير أوقات هيدي الاستراتيجيات نفعت بزرع الخوف بصغوف العمال. استعملوا كل أنواع الضغط بالرتبة أو بالراتب، وحتى لجؤوا للضغط على عائلاتنا، وعملوا عريضة مضادة لعريضتنا، وأقاموا دعاوى بتزوير الإنتخابات، وجرنا على المخافر كترهيب.

شو الأدوات ليملكها العمال والعاملات لمواجهة هيدي الاستراتيجيات؟

مقابل هيدي الشي العمال عندهم قوتهم ووحدتهم. إنشاء نقابة، الإنتساب لها، تحديد أهدافها، جمع العرائض، استعمال الحق بالمفاوضات، والتوجه جماعيًا بدعاوي. الإعتصام، التوقف عن العمل والإضراب. كل عمل جماعي مرحّب فيه. لازم العمال يعرفوا إنو النقابة هي أساسها العمل الجماعي. ما في شي إسمو إذن أو ترخيص مسبق من وزارة العمل. كل الاتفاقيات الدولية بترعى حرية تأسيس النقابات. والعمال والعاملات بوحدتهم قادرين ينتزعوا أي حق.

كيف ننظم؟

قد تبدو رحلة بناء تنظيم عمالي، صعبة ومليئة بالتحديات وبلحظات إحباط مثلما تطلعتنا تجربة التنظيم العمالية في "سبينيس" أعلاه. يتطلّب التنظيم، بالطبع، الوقت والجهد ومستوى عالٍ من الصبر. ومع ذلك، إن تمكّنت من تنظيم نفسك وزملائك بنجاح، سيكون لذلك أثر إيجابي كبير يستحق كل جهود الرحلة. فالمكاسب الناتجة عن التنظيم العمالي، على المدى المتوسط والطويل، تفوق بكثير مكاسب الحفاظ على الوضع الراهن، ولها تداعيات واسعة، ليس على مكان عملك حصراً، بل على جميع العمال والعاملات الآخرين في البلاد. إليك في ما يلي، نصائح وأدوات وأفكار وممارسات تمّ جمعها من موارد وخبرات وتجارب مختلفة، عسى أن تساعد في تخطي العقبات، وتلهمك في إطار سعيك لبناء تنظيم عمالي مناضل يسعى للدفاع عن حقوق العمال والعاملات في لبنان والنضال من أجلها والنزاع المزيد منها.

هل أنت حاضرة؟ فلنشمر إذاً عن سواعدنا ولنبدأ من البداية.



التحفيز: بعد تحديد المشكلة أو المخاوف، اربطي هذه الأمور بالسبب الذي يجعلك تنظمين العمال والعمالات لمعالجة هذه المشاكل، أو ضحي لماذا سيساعد تنظيم صفوف العمال والعمالات في التخفيف من هذه المشكلات، ولماذا سيكون من مصلحة العاملين الانضمام، أشيري إلى تاريخ النضال العمالي في مكان العمل، أو البلد، أو إقليميًا، أو دوليًا. استعدي بأسئلة مفتوحة، مثل:

هل تعتقد/بين أن المشكلة ستحل بنفسها؟

ماذا برأيك سبب المشكلة؟

من يستطيع حل هذه المشاكل؟



منذ متى تعمل/بين هنا؟

كيف تغيرت الأشياء بمرور الوقت؟

ما الذي تود/بين تغييره في مكان العمل؟

كيف نبدأ محادثة عمالية؟

” يجب أن يكون لديك أدنى صافية إن كنت تريدين أن ينضم شخص ما إلى المجموعة. يجب أن تُعْلمي قلبك، وأن تستمعي وتنتبهي عندما يتحدثون إليك. إن الأمر يتعلق بالثقة. فإن لم يثقوا بك، لن ينضموا إليك.“ - مريم، تحالف عاملات المنازل المهاجرات في لبنان

المحادثة هي أبسط وسيلة، وتعتبر خطوة أولى أساسية في مسار بناء تنظيم عمالي. لا بأس من الاستعداد مسبقًا لهذه المحادثة. فالمحادثة ذات الأهداف الواضحة أكثر فاعلية من المحادثات العابرة. ولها تأثيرات متعدّدة؛ فهي تساعد في تحديد المشكلات، وبناء العلاقات، ومشاركة الأفكار. هناك قواعد أساسية لهذا النوع من المحادثات التي تهدف إلى تنظيم العمال والعمالات - أهمها جاهزيتك للاستماع والاستجابة لاحتياجات ومخاوف الآخرين. وهذه بعض الخطوات والإرشادات حول كيفية تنظيم هذه المحادثة والتخطيط لها:

مناقشة فردية:

أفضل طريقة للتواصل مع الأفراد هي من خلال المحادثات وجهًا لوجه. قد يكون ذلك بطيئًا ومملًا أحيانًا، لكن لا مهرب منه كمدخل للتنظيم. تأكدي من التواجد في مساحة مريحة وآمنة للتحدّث مع الشخص الآخر. قد يكون ذلك الشخص، زميل/ة عمل قديم/ة أو جديد/ة. وقد تحصل المحادثة في وقت الاستراحة أو الغداء مثلاً. ويمكننا تقسيم المحادثة إلى خمسة مكونات:

المدخل:

أطّلع الشخص المعني بطريقة وديّة ومباشرة عن سبب حديثك. أنقلي له/ا شعورًا بأهمية الموضوع، ولا تدعي المحادثة تطول قبل طرحك للمشكلة الموجودة في مكان العمل. قومي بإنهاء هذه المقدمة بسؤال مفتوح، بدلاً من سؤال بسيط تنتهي إجابته بنعم أو لا، بهدف مواصلة المحادثة.

الاستماع:

يجب أن تأخذي خطوة إلى الوراء وتستمعي إلى قصة الشخص المعني. أظهري التركيز والاهتمام الحقيقي بمخاوفه/ا لأن ذلك يعدّ مدخلاً لتحديد القضايا. اطرحي أسئلة مفتوحة مثل:

التفكير:

الهدف هنا هو تأطير المحادثة بطريقة تبدأ بتفكيرك الأساطير والمخاوف التي يحملها الأفراد حول التنظيم وحقوق العمال والعاملات، وربطها بمناقشات أوسع حول الاستغلال الرأسمالي وتقسيم العمال على مستوى طائفي، وعِرقي، وجندري إلخ.. بهدف الإمعان بالاستغلال. يمكنك طرح أسئلة مثل:

ماذا لو قمنا بهذا التحرك، ما هو شعورك حيال ذلك؟

ماذا تعتقد/ين ستكون ردة فعل الإدارة؟

هل ستقوم الإدارة بتجاهلنا؟

الالتزام:

في هذه المرحلة، حاولي البحث عن شكل من أشكال الالتزام من قبل الشخص المعني. يمكن أن يكون مسؤولية بسيطة مثل التوقيع على عريضة، أو حضور اجتماع، أو التحدث إلى زملاء آخرين، أو مسؤولية أكبر كالاضطلاع بدور أكبر (اعتمادًا على الشخص والاحتياجات وما يمكن فعله). لا تخافي أن تطلبي من الشخص الآخر التزامًا ما. على سبيل المثال:

هل ستوقع/ين على هذه العريضة وتأتي/ن معنا لتسليمها للإدارة يوم...؟

الاجتماع يوم الأربعاء، هل يمكنك الحضور؟

من الرائع أن تكون/ي معنا، هل تمنع/ين التحدث إلى باقي زملائك؟

معالجة الأسئلة الصعبة

لن يكون الجميع ودودًا ومرحّبًا في هذه الأنواع من المحادثات. عند التعامل مع موقف صعب أو تصادمي، تذكّري الخطوات التالية: أكّدي تفهّمك - أجيبني - أعيدي توجيه النقاش.

أكّدي تفهّمك: دعني الشخص يعلم أنك تستمعين له/ا، وأنت تفهمين مخاوفه/ا أو مشاعره/ا في الوقت الحالي. قد يكون خائفًا فقط من عواقب هذه الأفعال. لا تدعي ذلك يغضبك أو يجعلك عدائية. عبّري عن تعاطفك وتفهمك

أجيبني: أجيبني بإجابات موجزة وصادقة عن الأسئلة. لا تكوي غامضة أو مراوغة. كوي صريحة بشأن من هو المسؤول (سياسة الشركة / أصحاب العمل). إذا كنت لا تعرفين الإجابة عن أحد الأسئلة، لا تختلعي واحدة. قولي بأنك ستبحثين وتعودي إلى الشخص بإجابة بعد حين. قومي بذلك لبناء الثقة وإظهار الجديّة في التنظيم.

أعيدي توجيه النقاش: بمجرد إجابتك عن السؤال أو النقطة الإشكالية، استخدمني أسئلة لإعادة توجيه النقاش إلى هدفك الأساسي والأسباب التي تستدعي التنظيم. قومي بالتركيز بالقضايا الملحة المطروحة والخطوات التالية العملية للفوز بها.

بعد إجراء عدد من المحادثات الفردية وحصولك على التزام مجموعة من الزملاء والزميلات، يمكنك بدء مرحلة النقاشات الجماعية.

النقاشات الجماعية:

تشبه المناقشات الجماعية مثلتها الفردية، مع إضافات بسيطة لضمان وجود مساحة متساوية وأمنة لجميع الأشخاص للمشاركة والتعبير عن أنفسهم. تهدف النقاشات الجماعية إلى بدء التخطيط لاتخاذ إجراءات عملية. في العادة، نحدّد للنقاشات هذه ستة أجزاء:

تتيح المحادثة الجماعية الأولية فهم السياق، والقضايا المطروحة، وتساعد في رسم مسار واضح لتحقيق الأهداف؛ أي ما هي الاستراتيجيات والتكتيكات التي يكون زملاؤك على استعداد، أو مرتاحين، للنظر فيها أو تنفيذها. ستساعد هذه المحادثة ليس فقط في فهم نقطة النهاية (أي ما هي التغييرات المحددة التي توّدين والآخريين رؤيتها) ولكن العودة إلى الماضي أيضًا (أي هل كانت هناك محاولات سابقة؟، ولماذا فشلت؟).



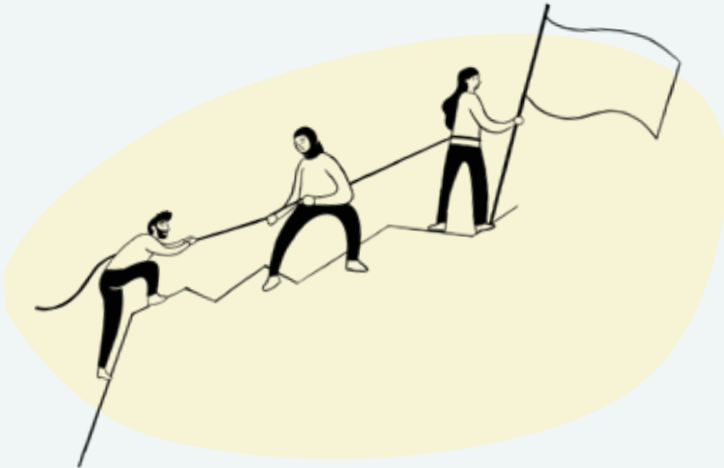


يقوم الاستماع النشط على التالي:
تجنب كل ما يشتت الانتباه؛ النظر مباشرة في أعين الأشخاص عندما يتكلمون.
تخصيص الوقت للتركيز والإصغاء إلى ما يقال.
عدم المقاطعة.
الإبقاء على ذهن منفتح في أي محادثة وإبداء التعاطف والامتنان.
البحث عن أرضية مشتركة.

كيف نبني قوة زملائنا؟

”قمنا بذلك من خلال الاهتمام بكل حالة جديدة. نحن نتعامل مع كل حالة بجدية وشمولية وصراحة. إذ نعتبر أنّ مشكلة شخص واحد هي مشكلتنا جميعًا؛ ونتابع مع الشخص المعني. فكل شخص مهم والمجموعة بأكملها تعمل من أجل بعضها البعض.“ غسان، نقابة العاملين والعاملات في المجال الثقافي

الناس بالعموم شديداً التعقيد. لذا، لا تغتربي أنّ زملاءك سوف يرتمون تلقائياً في فعل، أو تحرك، أو عملية تنظيم العمال والعاملات. فهناك الكثير من الأمور التي قد تجعلهم مترددين في قرار الانضمام أو النشاط. هناك تكتيكات بسيطة يمكن القيام بها للمساعدة في بناء الثقة وقوة زملائك، وتمكينهم من أن يكونوا مشتبكين بفاعلية. إلا أنّ ذلك قد يتطلب منك بعض الجهد والصبر. ولدينا أربع عقبات أساسية يجب مراعاتها وهي التالية:



يحتاج تيسير الاجتماع أو المحادثة إلى مهارات من أجل أن تكون تجربة إيجابية ومُثرية ومُلهمة مع أهداف واستراتيجيات واضحة. كما أن التيسير يمنح الميسر/ة سلطة على باقي الأعضاء؛ لذا، يتطلب التيسير أقصى درجات الحساسية لضمان مساحة عادلة وغير قمعية.

قومي بـ

- تيسير نقاش شامل ومريح ومتعاطف.
- وضع قواعد أساسية للاجتماع.
- احتكار النقاش أو السماح للآخرين باحتكاره.
- الافتراضات أو المجادلة.
- توضيح الوقت المخصص للاجتماع.
- أخذ الأمور بشكل شخصي.
- التأكد من أنّ لكل شخص فرصة للمساهمة في النقاش.
- تحضير جدول الأعمال / خطة الاجتماع.
- الدخول، أو السماح للآخرين بالدخول، في نقاشات جانبية.
- شرح المصطلحات غير المألوفة والتحدث بكلمات وأفكار عملية.
- وضع جدول أعمال اجتماع غامض ذو مدة غير محددة.
- التدرّب على الاستماع النشط.
- إسكات المشاركين أو المحاضرة بهم أو التحدث بطريقة عدائية.
- تبادل الخبرات والرغبات والرؤى.
- استخدام المصطلحات غير المألوفة.
- التأكد من الاحتفاظ بملاحظات وأرشيف لجميع هذه المناقشات.
- طلب المساعدة متى احتجتها.
- اعتبار طاقة الناس والتزامهم أمرًا مسلمًا به.
- إنهاء الاجتماع بدون خطة متابعة.

المتابعة!

الشعور بأن زملاءك غير مباليين بالتنظيم: هذا ببساطة غير صحيح. الجميع يهتم بشيء ما. ربما يكون شيئاً لم تفكر في فيه بعد، أو ربما أنّ القضية التي تطرحينها كأولوية ليست فعلاً أولوية بالنسبة إليهم، أو ربما ببساطة افترضوا أنّ مشكلتهم ليست مشكلتك، أو مشكلةً يستطيع التنظيم حلها. إنّ أفضل طريقة للمضي قدماً في مثل هذه الحالات، هو أن تكوني مستمعة نشطة. لذا يجب أن تبدئي بالتحدّث مباشرة مع مجموعة محدودة من زملاء وزميلات العمل، لفهم ما يدور في أذهانهم، وإظهار الاحترام والتفهم لقضاياهم.

الاعتقاد بأن العمال والعاملات لا حول لهم ولا قوة وأنّ المشاكل أكبر من أن تتم معالجتها. يتم تخصّي هذا الاعتقاد من خلال خطوات صغيرة تبين لزملاءك أنّ التغيير ممكن من خلال العمل الجماعي. واطبي على بناء المجموعة ببطء وثبات، وقومي بتطوير أساليب دعم للمجموعة، وإبثي عن الانتصارات الفورية الصغيرة، وقومي بتطوير خطط واضحة للفوز، وشاركي الخبرات والتكتيكات التي نجح آخرون بتنفيذها.

يمكن أن يكون الأشخاص غير مبشرين أو غير استباقيين: ابدئي بالمطالب الصغيرة والمحددة عند الحديث مع زملائك في العمل بشكل فردي. تأكدي من احترام تحفّظاتهم، إن بالنسبة للوقت أو القدرات. أظهري الكثير من التقدير لما يمكن لزملاءك القيام به، وأوضحي لهم أنّ غالبية الانتصارات تحققت تاريخياً من خلال العمل الجماعي.

المواظبة على الاجتماعات: غالباً ما يعتقد الأشخاص ألا ضرر من التغيب عن اجتماع ما، أو يعتمدون بشكل كبير على رسائل البريد الإلكتروني أو غيرها من أشكال الاتصال غير المباشر. إنّ للاجتماعات وجهاً لوجه أهمية شديدة، وتتطلب جهداً لضمان أن تكون إيجابية ومثمرة وجديرة بالاهتمام لجميع المشاركين والمشاركات. مثلاً، يجب إعداد جدول الأعمال مسبقاً، وتحديد الفترة الزمنية التي يستغرقها الاجتماع بشكل واضح، مع الحرص على أن يكون متناً بشكل يتناسب مع التزامات الجميع الشخصية، خاصة النساء اللواتي قد يواجهن قيوداً إضافية لناحية الوقت. كما من المفيد أن يتشارك العديد من الأشخاص مهمّة الدعوة للاجتماع.

في النهاية، أنت تحاولين إعادة ترميم ثقة الأشخاص وقوتهم التي تمّ تفكيكها بشكل منهجي على مدار سنوات طويلة. لن يكون ذلك بالأمر اليسير، ويتطلب قدراً كبيراً من التعاطف والتفهم والإنسانية.

لا تنسي الرعاية الذاتية والرعاية الجماعية:

قد تعني الرعاية الذاتية أشياء مختلفة لكل شخص. يمكن أن نعرّفها بأنها كل ما يتيح للشخص أن يكون بصحة جيّدة جسدياً وعاطفياً وعقلياً لمواصلة التنظيم. إذ من المهمّ الاستماع لأنفسنا ومعرفة حدود قدراتنا. تتنوّع الرعاية الجماعية تماماً كما الرعاية الذاتية. إذ يمكن أن تشمل إنشاء مساحة جماعية يهتم فيها الأشخاص بعضهم ببعض، من خلال عملية المشاركة والاستماع والمعاملة بالمثل. ويمكن أن يحصل ذلك من خلال الاطمئنان المتبادل أثناء الاجتماعات، وإتاحة بعض المساحة لتكوّن علاقات شخصية بعضنا مع بعض، والتسامح مع رغبة الأشخاص بالانسحاب مؤقتاً دون أن يتمّ وصمهم. وتعني أيضاً أن نتّكّن من محاسبة بعضنا، وأن يكون لدينا نظاماً مفتوحاً للتواصل الآمن في ما بيننا. العمل على بناء مساحة رعاية، تجعل نضالك مستداماً وتقلّل من مخاطر الإرهاق والتعب والعزلة.

ما أهمية بناء الثقة الذاتية للعمال والعاملات؟

يكتسب زملاء العمل...

يرد العاملين المنظمين ب...

يستغل المدراء/ أصحاب العمل...

...الشجاعة للانضمام

...الغضب المحقّ من الظلم الواقع في مكان العمل

...خوف العمال والعاملات من التحرك للمطالبة بالحقوق

...الأمل بأنّ

التغيير ممكن

...خطة للفوز، مع أمثلة لانتصارات سابقة

...فقدان الثقة بالقدرة على تغيير الأشياء

...الوحدة حول

عمل مشترك

...أرضية مشتركة تبني علاقات أمتن

...الانقسامات لكسر أي وحدة بين العمال والعاملات

...المعرفة والقوة

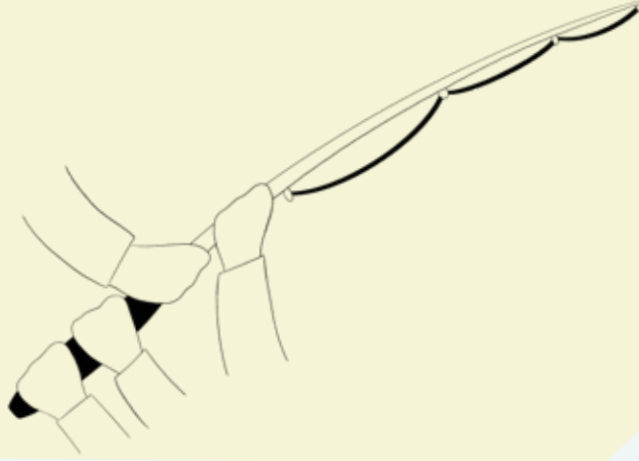
في مواجهة أصحاب العمل

...الوضوح ومشاركة المعلومات حول حقوق العمال والعاملات

...الارتباك وعدم الوضوح

في ما يلي بعض الإرشادات العامة التي يمكن أخذها في الاعتبار عند اختيار القضية / القضايا.

إرشادات حول اختيار القضية / القضايا:



- ستؤدي معالجة هذه القضية إلى تحسينات حقيقية وقابلة للقياس في حياة العمال والعاملات. إذا استطعت رؤية، أو الشعور بما سيترتب على هذا التحسن بشكل واقعي، فيمكنك حينئذ التأكد من أنه قد تم الفوز به بالفعل. يجب السعي للحصول على إجماع واسع حول الحل وتوضيحه كجزء من أهدافك الرئيسية.
- ستمنح معالجة هذه القضية العاملات والعمال إحساسًا بالقوة. يجب أن يخرجوا بخطة يشعرون بها أنّ جهودهم ستساعد في تحقيق النجاح. يؤدي ذلك إلى بناء الثقة والتمكين الذاتي، ويمكن الأشخاص من الشعور بأنهم قادرين على التعامل مع مشكلات أكبر.
- ستغير معالجة هذه القضية علاقات القوة. إذ يؤدي بناء تحالف قوي بين العمال والعاملات إلى إنشاء مركز جديد للقوة والتواصل، ويؤدي إلى تغييرات في طريقة اتخاذ أصحاب القرار، لقراراتهم في حيز العمل.
- ستكون معالجة هذه القضية مجدية. يجب أن يشعر العمال والعاملات أنهم يعملون من أجل شيء يستحق وقتهم وجهدهم وطاقاتهم.

كيف نحدّد القضية؟

” يحدث الاستغلال لأن السلطة والقوة تقع في أيدي أصحاب العمل والرأسمال. يحدث ذلك لأننا، نحن كعمال وعاملات، في موقع هش. ويزداد الاستغلال ويبرر أثناء حالات الطوارئ. ” - إلسي، تجمّع نقابة الصحافة البديلة

القضية هي تلك المحسوسة على نطاق واسع بين زملاء وزميلات العمل، والتي من الممكن الفوز بها. القضايا التي تواجه العمال والعاملات، هي في الوقت عينه محدّدة وعامة. ستتحققي نجاحًا أكبر إن تمكنت من تحقيق التوازن بين الاثنين. من الضروري أن يقوم التنظيم على إثارة قضايا محددة متعلّقة بمكان العمل، مثل: التفاوض حول عقود العمل، الصرف التعسفي بسبب الحمل، التحرش الجنسي بالعاملات، تغييرات مهمة في مكان العمل وتعرّض الحقوق الجماعية للتهديد، خفض الأجور أو عدم زيادتها، عدم التسجيل في الضمان الاجتماعي، الحرمان من ساعة راحة أو غداء، عدم الدفع لقاء ساعات العمل الإضافية، غياب معايير الصحة والسلامة، الحرمان من الإجازات، إلخ.

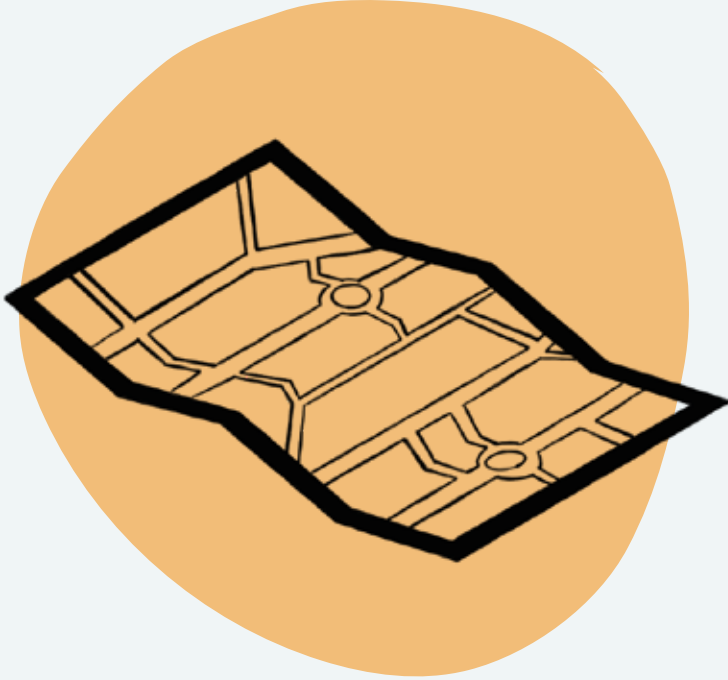
قد يكون ربط التنظيم العمالي بالقضايا الفورية لمكان العمل هو أكثر ما يدفع زملاءك للانضمام. إذ سيكونون مدفوعين بالمصلحة الذاتية (وهو أمر لا مفر منه). لذلك، فإن اختيار قضية أو قضايا للتركيز عليها هو أمر بالغ الأهمية والحساسة. يجب أن تكون القضايا ”الأكبر” (مثل لا عدالة الرأسمالية أو الدولة) جزءًا من النقاشات، ولكن لا يمكنك أو يمكن للتنظيمك معالجة هذه المعضلات الكبرى بشكل منفرد - فأنت بحاجة إلى حلفاء يتجاوزون حيز عملك أو مجتمعك.

ملاحظة: يتيح لك فهم المشكلات، البدء بتطوير إجراءات عملية، خاصة في ما يتعلّق بالخدمات الفورية التي يمكن للمجموعة أو المنظمة العمالية توفيرها للأعضاء. فالتنظيم العمالي لا ينحصر بالنضال من أجل الحقوق. بل من الضروري أحيانًا تلبية احتياجات العمال والعاملات التي ترفض الإدارة والمجتمع عاقبة تلبيتها. قد يكون ذلك على شكل مطبخ تعاوني لتقديم وجبات صحية يومية للعمال والعاملات؛ خدمة رعاية أطفال العمال والعاملات؛ خدمة نقل مشترك؛ مساحات للنقاش والتثقيف السياسي والقانوني؛ فعاليات ترفيهية كحضور فيلم أو عرض فني.

يجب الحرص على تحقيق التوازن بين تقديم الخدمات، والنضال من أجل الحقوق. أي لا يجب أن تقع المنظمة في ”فخ” التحوّل لتقديم الخدمات حصراً، وألا تكون في الوقت عينه مساحة منفصلة عن الاحتياجات الملحة للعمال والعاملات.

كيف نخطط مكان العمل؟

”هناك خلفيات متعدّدة في قطاع الفن كان علينا احتسابها عندما أنشأنا نقابتنا. فللأشخاص مواقع مختلفة، من عاملين بشكل حرّ، إلى عاملين بشكل مؤقت، إلى آخرين يعملون بعقود ثابتة ضمن مؤسسات.“ - غسان، نقابة العاملين والعاملات في المجال الثقافي.



إنّ فهم العلاقات في مكان العمل، أمرٌ بالغ الأهمية لوضع استراتيجية تنظيم ناجحة. ففي المعرفة قوة، ويهدف هذا المسار إلى التقصي حول مكان العمل، وصاحب العمل، الذي من المحتمل مواجهته.

وبعدّ تخطيط بيئة العمل (أي وضع خريطة له) وامتلاك معرفة قوية بزملائك وزميلاتك- بما في ذلك خلفياتهم الاجتماعية المختلفة، وعلاقتهم بالعمل الذي يقومون به، وموقفهم الحالي تجاه محاولتك للتنظيم- طرقًا ممتازة لضمان مسار تنظيم منهجيّ وفعّال. إنّ لذلك فائدتان مباشرتان: (١) يسمح لك بفهم مقدار القوة التي تمتلكها؛ (٢) يسمح لك بفهم التهديدات المحتملة.

• ستكون القضية قابلة للفوز. منذ البداية، سيحتاج العمال والعاملات إلى رؤية استراتيجية جيدة للفوز في القضية. حاولي تجنّب قضية ضخمة ومجرّدة ذات نتيجة نهائية غير واضحة المعالم بالنسبة لزملائك. لذا حدّدي سقفًا غير مرتفع، ولا شديد الانخفاض، ليتمكّن زملاءك من رؤية فرصة جيّدة للنجاح ذات كلفة معقولة. يمكنك رفع السقف تدريجيًا عندما تكونين وزملاءك وزميلاتك مستعدين لذلك.

• إن معالجة هذه القضية سيكون محسوسًا على نطاق واسع وعميق، يُشعر الكثير من الزملاء أنّ القضية حقيقية وتتفق مع تصوّرهم للحل. ويُشعرهم بقوة كافية لفعل شيء حيالها.

• سيكون من السهل فهم طريقة معالجة هذه القضية. من الأفضل ألا تضطري إلى إقناع الزملاء والزميلات بوجود القضية، وأنّ الحل جيّد، وأنّ من المهم لهم المساعدة في حلّها. إلّا أنه، في بعض الأحيان، يكون ذلك ضروريًا.

• يمكن معالجة هذه القضية في أمدٍ منظور. إذ من المفضّل أن تضع المجموعة جدولًا زمنيًا تقريبيًا ومحددًا لبداية طرح قضية معينة ومعالجتها.

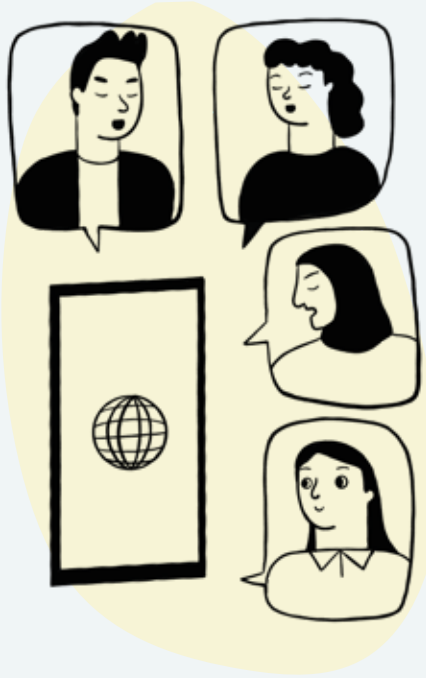
• طرح هذه القضية لا يسبّب انقسامًا أو شرخًا. في هذه المرحلة المبكرة، ربما يكون من الأفضل تجنّب القضايا التي قد تخلق انقسامات كبيرة في صفوف زملائك وتؤدي في النهاية إلى انهيار المسار بأكمله. راقبي وافهمي الاحتياجات وسلّطي الضوء على قضية ستحظى بدعم قوي منذ البداية.

• معالجة هذه القضية تتماشى مع قيمنا ومبادئنا ورؤيتنا. لا أحد يحب النفاق والمنافقين.

• معالجة هذه القضية هي الأولى في سلسلة من المعارك من أجل قضايا أخرى. فالنضال لا ينتهي بالمعركة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة. فهو عملية مستمرة ستحتاج إلى تعزيز قدرتك كمنظمة، بقيادتها المرنة والمتغيرة باستمرار، وخطاباتها وتكتيكاتها، والاستعداد دائمًا للمعركة التالية التي ستكون دائمًا على الأبواب.

عمال وعاملات المنصات الرقمية "الجيج"

يشكّل اقتصاد "الجيج" أو المنصات الرقمية، أحد أحدث اتجاهات سوق العمل وهو يقوم على العمل لصالح شركات من خلال منصات رقمية أو تطبيقات، مثل "أوبر" و "زوماتو" و "توتريز" وغيرها. وعلى الرغم من صغر حجمه النسبي في لبنان، إلا أنّ اقتصاد "الجيج" مرشح للتوسع بسرعة، والتأثير في طرق تنظيم العمل ونوعية الوظائف وجودتها. عادة ما يتم اعتبار عاملات وعمال "الجيج"، كعاملين لحاسبهم الخاص. إلا أنّ هذه التسمية تهدف لإعفاء المنصات الرقمية من الخضوع لقانون العمل (وودكوك، ٢٠٢٠) وما يفترض أن ينتج عنه من حماية للعاملات والعمال، بما في ذلك دفع الحد الأدنى للأجور والإجازات والأجور المرضية والمعاشات التقاعدية، والحق في الانضمام إلى نقابة والتفاوض الجماعي، والحماية من الفصل التعسفي.



تُستخدم المنصات أو التطبيقات لربط العمال والعاملات بالمستهلكين لأداء خدمة معيّنة مثل خدمة التوصيل (ديليغري) أو النقل، وغيرها من الخدمات. يعمل هؤلاء العمال والعاملات دون حماية اجتماعية وصحية تذكر. وغالبًا ما يعملون بشكل مستقل، في عزلة، ومن دون أن تجمعهم مساحة عمل مشتركة، ويكونون أحيانًا في منافسة مباشرة مع بعضهم البعض. إنّ هذه الظروف تؤثر حتمًا على قدرة عمال وعاملات "الجيج" على التنظيم الجماعي.

وعلى الرغم من التحديات الكبيرة أمام التنظيم العمالي الجماعي في هذا القطاع، إلا أنّ هنالك محاولات جادة في أنحاء مختلفة من العالم للتنظيم. تقوم هذه المحاولات أولاً على وضع استراتيجيات لكسر عزلة العاملين وتعزيز التواصل في ما بينهم. وشكّل التواصل من خلال تطبيقات مثل واتساب وتيليجرام وفايسبوك واحدة من الاستراتيجيات المفيدة.

من خلال تخطيط مكان العمل، ستتمكنين وزملائك وزميلاتك من فهم أفضل لنطاق المشكلات التي تواجهونها (هل يتعلق الأمر بالأجور؟ هل هناك مشكلات صحية؟ هل هناك مشكلات تتعلق بمزايا العاملين؟ هل يتم استغلال قسم من العاملين بشكل أكبر؟ من لديه سلطة؟ من في موقع القرار قد يكون منحازًا إلى مطالبك؟ من قد يعايدنها بشكل واضح؟ هل هناك من العمال والعاملات من هم في وضع قانوني هش؟ من لديه عقود عمل ثابتة؟ كم عدد العاملين من النساء؟ كم عدد العاملين من الأجانب؟ هل يحظى الجميع بضمان صحي واجتماعي؟ هل تتعرض فئة معيّنة للتمييز بسبب الجنس أو اللون أو الوضع القانوني أو شكل التعاقد إلخ).

ولعل الأهم هو فهم العقود المختلفة ورسم خرائط لها. فمن الشائع في لبنان تعدّد أشكال التعاقد في بيئة العمل الواحدة. فمن العاملين من لديه عقود ثابتة، ومنهم من يعمل في اليوم أو الساعة أو الموسم، ومنهم من يعمل دون عقد نهائيًا. لذا، من المهم للغاية ملاحظة هذه الديناميكيات لأنها ستؤثر على التكتيكات والأنشطة وحتى الأهداف النهائية للتنظيم.

كما من المهم أن تكوني على دراية بالموارد المالية، وآليات اتخاذ القرارات في مكان العمل، والأنظمة القانونية والتنظيمية ذات الصلة، ولديك قدرة على تحليل علاقات القوة الاجتماعية والسياسية، وإحساس بالارتباط بالمجتمع الأوسع والأدوات التي يمكن الاستفادة منها (مثل التواصل مع وسائل الإعلام، العملاء، المستهلكين، المنظمات/النقابات الأخرى، إلخ).

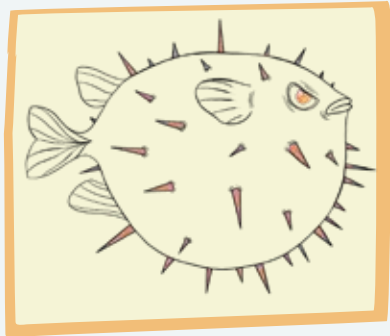
لا تنسي أبدًا أنّ تخطيط مكان العمل هو أداة للمساعدة في تكييف الاستراتيجيات وتطويرها بمرور الوقت. من الأفضل القيام بمثل هذا التخطيط بشكل جماعي كجزء من اجتماع وبشكل إبداعي (مثلًا: يمكنكم رسم خريطة فعلية لمساحة العمل تلاحظ كل أو بعض ما تمّ سرده). وقد يكون تخطيط مكان العمل مهمًا خاصة في أماكن العمل غير التقليدية كقطاع المنصات أو "الجيج"، حيث، على سبيل المثال، لا يتشارك العمال والعاملات مساحة العمل نفسها.



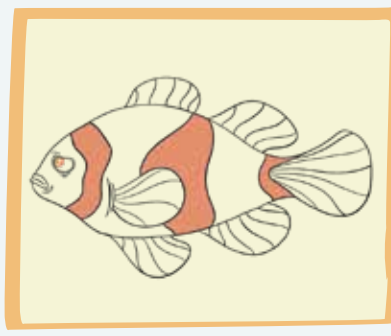
الحلفاء، المحيطيين، المؤيدين (هؤلاء هم الأشخاص الذين يمكنك الاعتماد عليهم في المساعدة عندما يكون تستدعي الحاجة إلى ذلك؛ سواء من خلال التحدث عن القضية، أو تجنب الآخرين، أو الانضمام إلى تحرك ما).



الأعضاء الأساسيون، صنّاع القرار، القادة (هؤلاء هم الأشخاص المتحمسون للقضية، ويفكرون في التنظيم وكيفية معالجة القضايا المتعلقة بالعمل حتى أثناء إجازاتهم).



المعادين، التصادميين (هؤلاء هم الأشخاص الذين سيقفون ضدك، بلا شك. لا تضيعي الوقت في الجدل معهم، فهم، إلى هذا الحد أو ذاك، قضية خاسرة... في الوقت الحالي).



غير المشتبكين، اللامبالين، المترددين (هؤلاء هم الأشخاص الذين لا ينظرون إلى التنظيم باعتباره أولوية أو جزءًا مهمًا من حياتهم).

وقد لعبت هذه التطبيقات دورًا كمساحة تنظيم غير رسمية، لتبادل المساعدة والإرشادات والنصائح والدعم. وتقوم العديد من الكيانات كالنقابات والاتحادات العمالية حول العالم بالبناء على هذه الشبكات غير الرسمية لإنشاء التحالفات، ومحاولات التنظيم في هذا القطاع، والضغط لوضع قوانين لحماية عمال وعاملات "الجيغ"، من بينها تشريعات للاعتراف بهم كـ "عمال". أي بالتالي، تمنعهم بكامل الحقوق التي تنص عليها القوانين والاتفاقيات الدولية، كالأجور والتأمينات وحق وحرية التنظيم و عقود العمل الجماعية والأمان والسلامة والصحة والتعويضات والإجازات وغيرها.

وفي الولايات المتحدة الأميركية قام السائقون والسائقات لدى "اوبر" و"ليفترز" بإنشاء تحالف وبصياغة وثيقة مشتركة لحقوق السائقين تقوم على مجموعة من البنود، من بينها المطالبة بأجر عادل، والحق بالتمثيل، والتنظيم، والشغافية وبدأت أيضًا، فكرة إنشاء تعاونيات المنصات الرقمية في اكتساب أوسع، حيث يمتلك العمال والعاملات أجزاء من المنصات التي يعملون من أجلها، وينشركون الأرباح، ويشاركون فعليًا في عملية صنع القرار.

في صيف ٢٠٢١ قام سائقو "توترز" في لبنان بمحاولة شجاعة لتنظيم اعتصام، احتجاجًا على تدني البدلات المالية المخصصة لعمليات التوصيل التي يقومون بها بعد غلاء أسعار المحروقات وندرتها. يعاني هؤلاء، من لبنانيين وغير لبنانيين، من ظروف عمل سيئة، ويفتقرون إلى وجود محطة ثابتة للاستراحة ودخول الحمام، وينالون مبلغًا زهيداً على التوصيلة، بالليرة اللبنانية، في ظل انهيار العملة المحلية أمام الدولار (الأمين، ٢٠٢١)؛ لكن ما إن بدأ السائقون احتجاجهم، حتى انهار عليهم عناصر أمن الشركة بالضرب وجرى تغريقهم بسرعة.

فكيف ينتصر سائقو "توترز"؟ ومن أين وكيف يبدأ عمال وعاملات الـ "جيغ" بالتنظيم في لبنان؟

أحد أهم مخرجات تخطيط مكان العمل، هو أنه يسمح بفهم الأدوار التي يمكن أن يلعبها مختلف الأشخاص. وفي ما يلي جوانب أساسية يجب مراعاتها عند تحديد الأدوار المختلفة:

كيف نستخدم القانون؟

”إعرفوا حقوقكم.“ - جميع من تمت مقابلتهم.

معرفة المدى الكامل لحقوقك بموجب القانون اللبناني، هي أداة مهمة وقوية للتنظيم والنضال من أجل حقوقك. إن معرفة حقوقك الأساسية وإنفاذها تعتبر طريقة فعّالة لتوضيح لزملائك في العمل والمجتمع ككل، أنّ صاحب العمل/ النظام ليس مطلق القوة؛ ففي أحيان عدّة، مجرّد وعيك بحقوقك والإصرار عليها يمكن أن يؤدي المهمة، وقد لا تضطرين للجوء إلى المحاكم لغرض القانون.

فيما يلي مجموعة من التشريعات المحلية والإقليمية والدولية الرئيسية التي من المهم الاطلاع عليها:

قوانين محلية ومراسيم مهمة:

- قانون العمل اللبناني 1946 وتعديلاته
- قانون تنظيم عمل الأجانب (مرسوم رقم 17561/1964)
- قانون الضمان الاجتماعي (مرسوم رقم 13955/1963)
- قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم (مرسوم رقم 17386/1964)
- قانون طوارئ العمل (مرسوم رقم 136/1983)
- تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة
- لقانون العمل (مرسوم رقم 11802/2004)
- قانون الموجبات والعقود 1932
- قانون العقوبات (مرسوم 340/1943)
- تنظيم موظفي الخدمة المدنية (مرسوم رقم 112/1959)
- إنشاء التفيتش المركزي (مرسوم رقم 115/1959)
- تفيتش العمل (مرسوم رقم 3273/2000)
- عقد عملي موحد جديد للعمال المهاجرين في العمالة المنزلية (قرار 1/90 سنة 2020)

تذكري: يجب حماية البيانات وعدم مشاركة أي تخطيط أو جمع للبيانات تقومون به، مع الإدارة أو صاحب العمل.

بعد تخطيط مكان العمل وتحديد الشخصيات والأدوار، تأتي الخطوة التالية وهي بناء هيكل التنظيم. في الواقع، هناك العديد من الهياكل التي يمكن اعتمادها - المركزية واللامركزية والهرمية والأفقية - إنّ الهيكل التنظيمي المناسب هو ما يساعد على تحقيق أهدافك في سياقك المحدد.

وبشكل عام، يجب على أي لجنة أو مجموعات تنظيمية أن تتمتع بالتالي:

أن تكون مؤلفة من أفراد يحضون بثقة واحترام زملائهم، وأن يكونوا متنوعين بتنوع القوى العاملة قدر الإمكان؛ إجادة العمل كفريق، وتحديد الأهداف والخطط بشكل جماعي، والعمل كمجموعة بدلاً من أفراد منفصلين؛

امتلاك القدرة على الحصول على المعلومات وأرشفتها للأعضاء وغير الأعضاء، للوصول إليها بمرور الوقت.

العمل على ضمان التنسيق ونظام الاتصال داخل المجموعة وخارجها.

القدرة على تبادل المعلومات وبناء التضامن والتشجيع وبناء الثقة والاعتراف بالأخطاء وقبول الملاحظات.

تبني سردية ورسائل متسقة، والانفتاح على التثقيف والتعلم المتبادل.

تضع في اعتبارها دائماً الأهداف القصيرة والمتوسطة وطويلة المدى.



اتفاقيات إقليمية ودولية صدّق عليها لبنان:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 139: بشأن السرطان المهني، 1974
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 159: التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، 1983
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 176: بشأن السلامة والصحة في المناجم، 1995
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 148: بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، 1977
- اتفاقية منظمة العمل الدولية: العمل البحري لعام 2006
- الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل رقم 1 لعام 1966
- الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني
- الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
- الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
- الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
- الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث
- الاتفاقية العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل

يبقى أنّ القانون في لبنان سيف ذو حدين. ففي حين أنّ القانون يوفّر أشكالاً معينة من الحماية للعمال والعاملات، إلا أنّ اتباع استراتيجية تقوم على القانون، يعوقها تحديات كالقدرة على الوصول إلى المحاكم، والوقت، والمال، والنفوذ، أو القوّة.

التحدّي الأول الذي يطرحه قانون العمل، خاصة في ما يتعلّق بتأسيس نقابات عمالية، هو اشتراطه استصدار ترخيص مسبق من وزارة العمل، ليتم الاعتراف بالنقابة رسمياً، مثلما رأينا في مثال تجربة عمال وعمالات "سبينيس". علماً أنّ شرط الترخيص، مخالف للمعايير والاتفاقيات الدولية حول حرية التنظيم العمالي، لأنه يمنح سلطة استئناسية للدولة في السماح أو في رفض تأسيس نقابة عمالية. والسؤال هنا: لماذا ينطبق هذا الشرط حصراً على النقابات، دون الأحزاب السياسية أو الجمعيات؟! كما أنّ القانون نفسه يميّز بين عمال لبنانيين وغير لبنانيين. فهو مثلاً لا يتيح للعمال والعاملات الأجانب حقّ الترشح في انتخابات النقابات العمالية. هذا، وبسبب قطاعات واسعة من العمال من حمايته، شأن العمالة في الخدمة المنزلية والزراعية.

هناك ثنائي اتفاقيات عمل دولية أساسية يجب على العمال والعاملات الضغط من أجل تصديق لبنان عليها و/أو العمل بها وتفعيلها وهي:

- 1- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 رقم 871
- 2- الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
- 3- اتفاقية العمل الجبري رقم 29 لعام 1930 وبروتوكول عام 2014
- 4- اتفاقية تحريم السخرة الاتفاقية (رقم 105) لعام 1957
- 5- اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام 1973 رقم 138
- 6- اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، 1999 (رقم 182)
- 7- اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية رقم 100 لعام 1951
- 8- اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958 رقم 111

وهناك تحدّي آخر يظهر في أشكال التعويضات المالية المنصوص عليها في القانون في حالات الصرف التعسفي مثلاً، حيث تكون بالحدود الدنيا، وتكون التعويضات عن الأضرار ضئيلة (بالليرة اللبنانية التي انخفضت قيمتها)، فلا تشكّل فعلياً عقوبات رادعة لأصحاب العمل. بالإضافة إلى ذلك، هناك اختلالات هيكلية بعلاقات القوّة بين العمال وأصحاب العمل لا يتصدى القانون والأنظمة القائمة لها، وهي بالأغلب منحازة لصالح أصحاب العمل.

مع ذلك، لم نخسر كلّ شيء بعد. فهناك استراتيجيات يمكن اتّباعها لإصلاح القانون، أو إنشاء أرضية قانونية جديدة تنحاز لصالح العاملين بأجر. قد تتضمن استراتيجية مثلاً: استخدام القانون المدني لملاء الفجوات في قانون العمل، مثلما فعل نقابيو "سبينيس"، والضغط من أجل تغيير القانون، أو وضع قانون جديد، أو الضغط للتصديق على اتفاقيات إقليمية ودولية، والنضال من أجل أن يتمتع جميع العاملين بحقوق متساوية؛ أو حتى العمل في حالات معينة، على هامش القانون (مع التنبّه لتفاوت مستويات الهشاشة التي يفرضها هذا التكتيك).

كيف نبني ونصعد الحملة؟

"كان أكبر نجاح في حملاتنا هو قدرتنا على تحديد قيمنا ومواقفنا، وحضورنا القويّ على وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي. مارست حملاتنا ضغطاً مستمرّاً، وكان لها وقعٌ وتأثيرٌ حقيقيّ على الأرض." - إلسي، تجمّع نقابة الصحافة البديلة

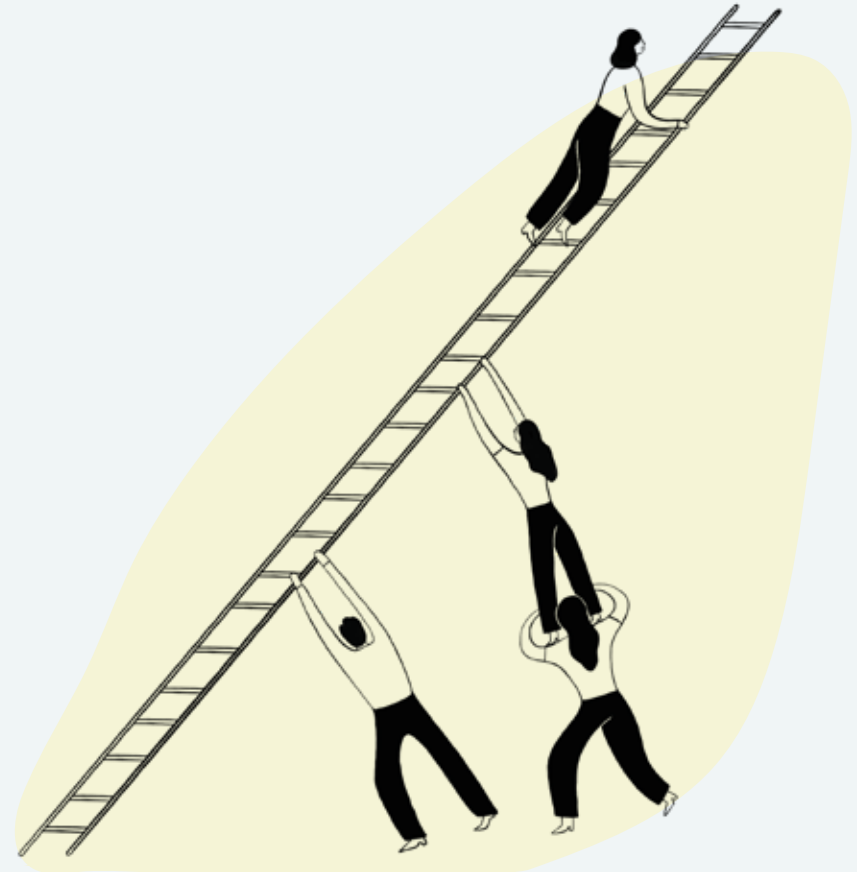
- البدء بقضية مشتركة تمسّ بعمق أكبر عدد ممكن من العمال والعاملات.
- اتباع خطة واضحة لها هدف فوري، ومنطق متماسك، مرتبطة بتحقيق هدف أكبر طويل المدى (بمعنى: كيف سيتم تحقيق هذا الهدف؟ ما الإجراءات التي سيتم اتخاذها؟ ما الجدول الزمني المعقول والقابل للتحقق؟ ما هي الأدوار والمسؤوليات ومن سيضطلع بكل منها؟)
- تُنظّم من خلال مجموعة متماسكة توجّه الأعضاء العاملين أو العاملين.
- إشراك الأعضاء من خلال التوجّه إليهم شخصيًا، وإتاحة المشاركة أمامهم.
- تسجيل وتحديث واستخدام البيانات لتوثيق مشاركة الأعضاء، وقياس التقدّم، وتحديد الخطوات التالية.
- الاستفادة من مهارات الأعضاء المشاركين، بما في ذلك بناء القوائم، والبحث، وتنظيم النقاشات، والتقييمات، والرسوم البيانية، ورسم الخرائط، وتعيين القيادة وتطويرها، والخبرات القانونية، وبناء اللجان، وما إلى ذلك.
- استخدام استراتيجيات مختلفة، وعدم التردّد في تصعيد التكتيكات بما يتوازى مع تصاعد الضغط الداخلي والخارجي لمواجهة أيّ معارضة.
- يُعدّ الخروج بانتصارات صغيرة طريقة مهمّة للحفاظ على الزخم لمنظمتك. كل انتصار - مهما كان صغيرًا - يبني إحساسًا بالثقة، ويزيد العضوية بالتأكيد لأنّ الأفعال تتحدث بصوت أعلى من الكلمات. كل انتصار صغير هو نقطة انطلاق لانتصارات أكبر.
- غالبًا ما ينشأ نوع الضغط المرتبط بحقوق العمال والعاملات من مصدرين أساسيين (مع وجود استثناءات):

1- القوّة في الأرقام (كلّما زادت الأعداد، كلّما كان الضغط أقوى)

2- التدقيق العام (أي الروابط مع المجتمع الأوسع؛ بما في ذلك على المستوى الوطني والإقليمي والدولي).

الحملات ديناميكية ومرنة ونشطة. إنّ قوس الحملة ليس ثابتًا، بل يعتمد كليًا على الأهداف. تُصمّم كل حملة بهدف كسب المطالب التي يصوغها العمال والعاملات معًا بهدف التأثير في المشاكل المشتركة. ويؤدي الضغط على أصحاب العمل بهدف الاستجابة للمطالب واحترام العاملين، إلى تحسينات حقيقية سواءً في ما يتعلق بالأجور والمزايا وظروف العمل والسلامة في مكان العمل وتغيير علاقات القوة غير المتكافئة في بيئة العمل.

ولضمان النجاح، عليك تحديد صانعي القرار الرئيسيين في مكان العمل. فمن المهم أن تعرفي ما الذي يحفزهم، وما الذي يهتمون به، وكيفية الضغط عليهم لتلبية المطالب. قد تخدم الحملات أهدافًا مختلفة: مثل الفوز بحق التنظيم والتمثيل، أو زيادة العضوية، أو تحقيق نظام مساءلة ومكاشفة للإدارة، أو تحسين الأجور. غالبًا ما تشترك الحملات الناجحة بسمات مشتركة:



يسمح استخلاص الدروس ببناء قوتك وزملائك، مما يتيح القدرة على مراجعة الأخطاء وفحصها وتحديدتها بشكل صحيح، وتمهيد الطريق للحملة التالية. هناك ثلاثة مبادئ عامة في عملية استخلاص الدروس:

- 1- تعيين وقت لاستخلاص الدروس في أسرع وقت ممكن: يكون استخلاص الدروس أكثر نجاحًا عندما تكون التفاصيل لا تزال حاضرة في أذهان الجميع. أي ضرب الحديد وهو حام، وهو حام.
- 2- وضع أجندة واضحة: التأكيد من أن الجميع على دراية بأسباب استخلاص الدروس، وأنهم مستعدون للمشاركة بنشاط في العملية.
- 3- التعلّم الجماعي، عدم إلقاء اللوم: استخلاص المعلومات ليس مساحة للشكوى أو تبادل الاتهامات. قد يكون هذا صعبًا في سياق فشل الحملة والتهاب المشاعر والإرهاق. حاولي الحفاظ على تجربة إيجابية بشكل عام تركز على التعلّم الجماعي. يجب أن يُبنى استخلاص الدروس على معاينة تفاصيل الحملة.

في ما يلي بعض الأسئلة التي يمكن اعتمادها أثناء استخلاص الدروس:

- ما الذي أصبنا؟ أين أخطأنا؟ ولماذا؟
- ما هي التحديات أو الحواجز التي واجهناها؟ كيف تغلبنا عليها أو لم نتغلب عليها؟
- ماذا تعلمنا؟ ما الذي فاجأنا؟
- ما هي المسائل التي استجّدت؟
- هل تمكنا من إشراك الجميع وفقًا للجدول الزمني ومواقع العمل المختلفة؟
- كيف يمكننا تحسين أدائنا في المستقبل؟

استخلاص الدروس بعد الحملات جزء مهم من عملية التخطيط والتنظيم، وغالبًا ما يتم تجاهله. وهو عملية تعلّم نشطة، إذا تمّ اتباعها، ستمكّنك والآخريين من أن تكونوا مستعدين بشكل أفضل لقيادة المزيد من الحملات، والتأكد من أن القوة تنمو باستمرار بمرور الوقت.

غالبًا ما ترتبط القدرة على التصعيد بالمصدرين المذكورين أعلاه. لا شكّ في أنّ هناك توقيتًا ستحتاجين فيه إلى تصعيد الحملة. هذا أمر لا مفر منه لأنه نادرًا ما يرضخ أصحاب السلطة (أي أصحاب العمل) بسهولة. إنّ تحديد وتيرة التصعيد، وتوقيته، واتجاهه، يعتمد على سياقك.

أحد أشكال التصعيد القوية هي الأنشطة العامة مثل الاعتصام أو الإضراب إلخ. يجب أن تتضمن هذه الأخيرة، أدواتًا ومسؤوليات واضحة وخططًا للطوارئ ولوجستيات صارمة. ستظهر الحملة العامة المتينة، لأصحاب العمل، أنك قوية وموحّدة ومصمّمة على الفوز. يمكن أن يكون التصعيد العام مقلقًا للعمال والعمالات لأنهم سيضطرون لمواجهة شخص (أشخاص) أو مؤسسة (مؤسسات) لها سلطة مباشرة عليهم. يتطلّب الأمر تحصيلًا مسبقًا، وتوضيحًا للخطوات، وشفافية تامّة حول العواقب، وتعاملاً بحساسية وصبر، وتواصلًا مستمرًا بين المشاركين النشطين، للتأكد من أنّ الجميع على استعدادٍ وجهوزية.

وفي ما يتعلّق بتصعيد الحملة بشكل عام، ضعي في اعتبارك الأسئلة التالية:

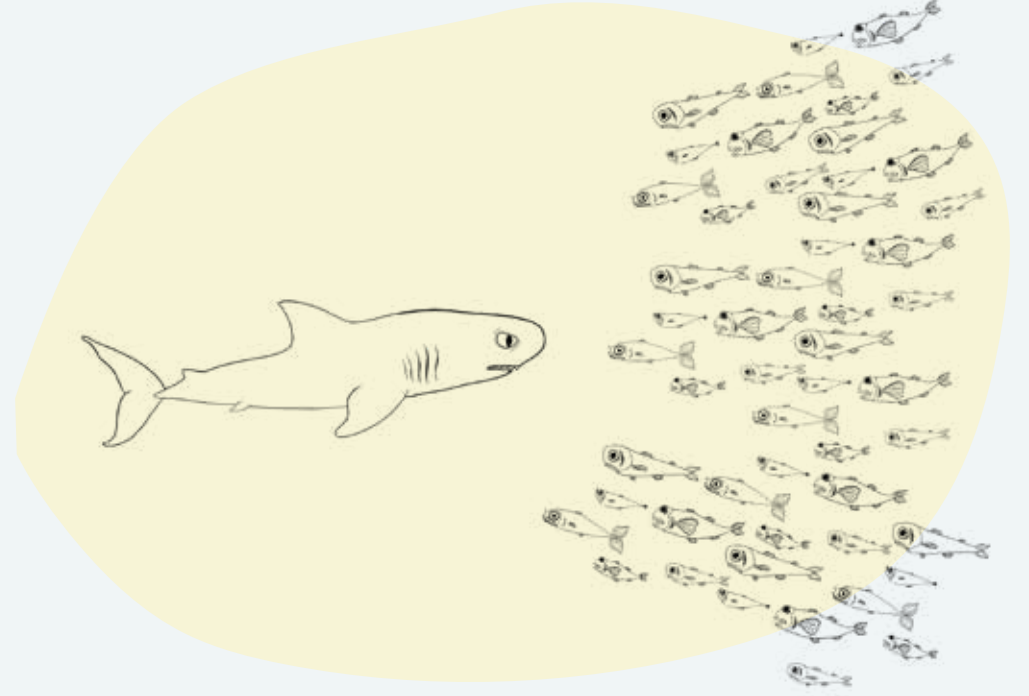
- هل يخدم هذا التصعيد أهدافك؟
- هل ستزيد الضغط على صانعي القرار؟
- هل هو بسيط، ظاهر، توقيته مناسب، هل هو جديد أم تمت تجربته سابقاً؟
- هل هناك استعداد لدى الأعضاء؟ هل سيقسم أم يوحد أعضاء فريقك؟
- كيف سيكون ردّ فعل زملاء العمل الآخريين، والجمهور تجاه ذلك؟
- كيف سيكون ردّ فعل الإدارة؟
- ما هي المخاطر؟ هل أنت جاهزة لها؟
- هل من الممتع القيام بهذا التصعيد؟

على الرغم من أنّ أحدًا لا يحبّ ذلك، لكن استعدّي مسبقًا لإمكانية الفشل والنكسات. هذه حقيقة من حقائق الحياة. لا ينبغي أن ينتهي العمل عند الفشل؛ بل يجب أن يُنظر إليه على أنه فرصة لاستخلاص الدروس واستكشاف الأخطاء وإصلاحها للتعلّم بمرور الوقت. في نهاية الحملة - وبغض النظر عن النتيجة - يعدّ "استخلاص الدروس" أمرًا بالغ الأهمية.



كيف نفاوض جماعياً؟

واحدة من أهم مزايا النقابات أو التنظيمات العمالية، هي القدرة على التفاوض الجماعي مع أصحاب العمل، بدل أن يفاوض كل عامل أو عاملة منفردين. عند التوجّه كمجموعة، سيكون للعمال والعمالات وزن وقوة أكبر في عملية التفاوض.



هناك ثلاثة مكونات أساسية لنجاح المفاوضات الجماعية

1- استعداد مجموعة التفاوض نفسياً وذهنياً. يجب إنشاء مجموعة أو لجنة يمكنها تقديم التحليل لبقية الأعضاء من حيث المفاوضات، وتقييم مساره، ومدى تطابقه مع الأهداف. يجب أن تتشاور هذه اللجنة مع الأعضاء لتحديد جميع القضايا والمسائل التي ينبغي التفاوض بشأنها، وتحديد الأولويات لما سيتم التفاوض بشأنه وفقاً للحاجة والضرورة، وإعلام وتوعية العمال والعمالات الآخرين والمجتمع ككل؛

2- استعداد مجموعة التفاوض تقنياً: تحديد ما هو مطروح للتفاوض (مثلاً: زيادة الأجور، تعويض ساعات العمل الإضافية، زيادة الإجازات، اتباع معايير الصحة والسلامة، مسؤولية التأمين الصحي والضمان الاجتماعي إلخ).

يترافق ذلك مع جمع الوثائق الضرورية، وفهم الحجج المضادة من الجانب الآخر، والتحصّر لدحضها أو الرد عليها إلخ.

3- استعداد مجموعة التفاوض عملياً: يتضمن ذلك التحكّم بمكان إجراء المفاوضات، والتأكد من أنها لا تتم خلف أبواب مغلقة (الشفافية ميزة لصالحك)، والتحكّم بوقت المفاوضات ومدتها (أي اختيار التوقيت المناسب، عدم القبول بجلسات ماراثونية تهدف إلى استنزاف المجموعة) اختيار المجموعة المفاوضة وتوزيع الأدوار (مع معايير من بينها: الثقة، المؤهلات، الصبر، القدرة على الصمود أمام الضغوطات، عدم الإذعان للترهيب والترغيب).

تذكير: تتطلب المفاوضات الجماعية قرارات جماعية وقبولاً جماعياً. تأكدي من أنّ أيّ قرارات تتخذ في هذه اللحظات، تنال دعم وقبول وموافقة العمال والعمالات على الأرض (أو المضربين)، ولا تفرضي أبداً بالهدف الأكبر وهو الحفاظ على حقوق العمال والعمالات أو انتزاع أخرى. في كثير من الأحيان، يقال إنّ الحلّ الوسط، الذي يكون فيه جميع الأطراف المشاركين في المفاوضات غير سعداء، هو أمر جيّد- هذه خرافة، خاصة عند النظر إلى اختلالات القوّة. لا تترددي في السعي لتحقيق أقصى قدر ممكن من المطالب ومواصلة الضغوط لتحقيق هذه الغاية. ومهما كانت نتيجة المفاوضات، وحتى إن كانت ناجحة وتمت الموافقة على مطالبك حالياً، يجب أن يكون هناك متابعة (مثل متابعة مسار التنفيذ، أو إعادة التفاوض بعد انقضاء تاريخ الاتفاقية). الأهم من ذلك: كوني مستعدّة للتفاوض بشأن المشكلة التالية، لأن المفاوضات بين العمال والإدارة لا تنتهي أبداً.

متى وكيف نضرب عن العمل؟

من أقوى أدوات الضغط التي في جعبة النقابات أو التنظيمات العمالية، هي القدرة على تنظيم الإضراب وتنفيذه. فالعمل هو القوّة الأساسية التي يمتلكها العامل/ة، والتي من الممكن أن تقوّض قوّة صاحب العمل. تأتي هذه القوّة مع تبعات، مثل التهديد بالفصل، أو الفصل التعسفي، أو الخصم من الأجور. إلا أنّ الإضراب يبقى أحد أقوى أشكال التصعيد، وغالباً ما يتم اللجوء إليه كملأ أخير. يتطلّب الإضراب الكثير من التخطيط والاستعداد للتأكد من أنّ النتيجة لصالح العمال والعمالات، ولتقليل المخاطر والحدّ منها. وهذا يشمل:

- التفكير في أماكن مختلفة للإضراب، وعدم قصره على المساحة المباشرة للمُضربين. يجب التفكير مثلاً بأن يكون الإضراب على مرأى من العمال والعمالات والأقسام غير المضربة (أو حتى الوصول إلى عمال آخرين في مؤسسات أو أماكن عمل أخرى). النقطة المهمة هنا هي ضمان عدم عزل الإضراب- لأن العزلة تمكّن صاحب العمل من سحق الإضراب بسرعة. قد يشمل هذا أيضاً الاحتلال المباشر لمساحة العمل.
- التفكير في إجراء التغييرات ذاتياً، بدلاً من انتظار الإدارة/ أصحاب العمل. قد يكون هذا أمراً صعباً، ولكن يمكن أن يكون أيضاً شديد الفاعلية. مثلاً، إذا كان هناك تأخير في دفع الأجور، يمكن للعمال والعمالات أن يقوموا بتوزيع الأجور المستحقة بأنفسهم، مع ترك إيصالات لضمان الشفافية وتفاذي تهمة السرقة. مثال آخر يمكن أن يطاول ساعات العمل وفترات الراحة، حيث يقرر العمال والعمالات من جانب واحد، تحديد ساعات الراحة دون طلب موافقة الإدارة أو الموارد البشرية المسبقة، وبالتالي خلق واقع عملي.
- الاستعداد القانوني. قد يكون القانون لصالحك وقد لا يكون. ضع في اعتبارك جميع الخيارات المطروحة على الطاولة واستخدم القانون قدر الإمكان لدعم الإضراب. قد تحتاجين في بعض الأحيان إلى "خرق" أو "تطويع" القانون ومن الضروري أن يكون إلى جانبك محامون داعمون للتعامل مع نظام العدالة.



- إشراك الجميع قدر الإمكان، بما في ذلك تنظيم الاحتجاجات وجمع الأموال وتنظيم المناقشات العامة وجولات التحدث وأي أنشطة أخرى. من الضروري أن يكون لدى كل شخص مسؤولية ما، لتجنب أي شكل من أشكال العزلة والإرهاق والإحباط. ويجب أن يكون لكل مُضرب/ة هدف ومسؤولية يتابعها.
- التأكد من أن جميع القرارات المتعلقة بالإضراب تنطوي على عملية ديمقراطية، مع تناوب المهام والأدوار لإتاحة الفرصة أمام الجميع لاكتساب الخبرة والمشاركة بنشاط في عملية صنع القرار. يمكن أن ينتظم المضربون والمضربات عبر لجان مختلفة وفق الحاجات. وقد تتراوح مهام هذه اللجان بين تنظيم الاحتجاجات، والمحاسبة المالية، والإشراف على جمع التبرعات من أجل التمويل الطارئ، وإعداد وتوزيع الملصقات والمنشورات للعمالين وللعمالة، ولجان البحث والتحليل لتقييم المسار، ولجنة التواصل الإعلامي، ولجنة قانونية، ولجنة ترفيه (نعم ترفيه!)، ولجنة تشبيك مع حلفاء ونقابات واتحادات وأندية وجمعيات، ولجنة للعمل المباشر ووضع التكتيكات والاستراتيجيات، ولجنة لتحضير الطعام وغيرها من اللجان والمهام.
- العمل الفوري على جمع التبرعات الطارئة من العمال والعمالات والعمالة من أجل الحدّ من خسائر بعض العمال والعمالات المُضربين في حال فصلهم. فواحدٌ من التكتيكات المضادة التي يلجأ إليها أصحاب العمل في حالة الإضراب، هو التوقف عن دفع الأجور، أو صرف المنظمين والمنظمات الرئيسيين. لذا، يُعدّ جمع الأموال وامتلاك صندوقٍ للطوارئ أمراً بالغ الأهمية، مع التأكد من وجود عملية محاسبية شفافة للحد من الأخطاء.
- وضع نظام للتواصل والتوعية موجّه خارجياً (للعمالة)، وداخلياً (للعمال والعمالات). يجب أن يكون أي إضراب مفتوحاً وعماماً. وأن يكون هناك تواصل نشط ومتسق مع وسائل الإعلام المختلفة (بخاصة تلك التي تدعم أو صديقة لحقوق العمال) بهدف التحكم بالسردية، وقطع الطريق أمام أصحاب العمل على التشويش وتشويه سمعة المضربات والمضربين. والأهم، هو التأكد من التواصل المفتوح والمباشر مع كافة العمال والعمالات في مكان العمل (عن طريق المنشورات والنشرات والرسائل النصية والمناقشات الجماعية إلخ).
- تشكيل لجنة دعم الإضراب التي تقدم المساعدة والتنسيق والدعم للمضربين والمضربات- بما في ذلك أفراد عائلاتهم.

الإبلاغ عن المخالفات:

يقوم على تسريب الانتهاكات للجمهور لممارسة الضغط على أصحاب العمل عن طريق نشر غسيلهم القذر للعلن. يُعدّ تسريب الانتهاكات والمخالفات خطراً، فإن تم كشف المسؤولين عنه، غالباً ما يؤدي الأمر إلى فصلهم من العمل. فيجب بالتالي حماية هوية من يقوم بالتسريب.

العمل وفق القاعدة:

يتضمن هذا التكتيك اتباع قواعد العمل بدقة وصرامة شديدين بحيث لا يُنجز شيء. هذه طريقة ممتعة ومضحكة للتطويع الضوابط والقواعد الخاصة بمكان العمل لصالحك. وتقوم على إبطاء صاحب العمل عن طريق استخدام قواعده نفسها ضد مصلحته. ويمكن للعمال والعاملات ببساطة أن يقولوا إنهم يتبعون الأوامر والقواعد المنصوص عليها.

العرقلة:

بدلاً من اتباع "القواعد"، يمكن للعمال والعاملات التفكير في أشكال مختلفة من العرقلة في مكان العمل، مثل وضع الأشياء في غير مكانها، وصولاً إلى تكسير الممتلكات. وهذا فعل غير قانوني، بالطبع، وذو مخاطر عالية جداً إذا تم ضبطه. يجب اعتبار مثل هذا الإجراء من بين الملاذات الأخيرة بسبب تشعباته (أو محاذيره).

الاستحواذ على وسائل الإنتاج:

من أصعب التكتيكات للتنفيذ لأسباب متعدّدة. لكن إن كان من الممكن القيام بالاستحواذ على وسائل الإنتاج وإدارة العمل بطريقة ذاتية، فسيحصل جميع العمال والعاملات على إنصاف أكبر في العمل والأجور واتخاذ القرار. إلا أنه سيكون من الصعب للغاية القيام بذلك لأنك حينها لن تواجهي الإدارة حصراً، بل ستكون معركة في مواجهة النظام الرأسمالي المهيمن والراسخ في لبنان ككل. مع ذلك، لم لا، إن شعرتِ وزملاءك أنك على مستوى التحدي ذلك؟

بخلاف شكل الإضراب التقليدي، هناك أشكال أخرى من الأفعال الاعتراضية المباشرة يمكن التفكير فيها والاستفادة منها إن تناسبت مع الأهداف المرجوة. تشمل هذه الإجراءات:

إبطاء وتيرة العمل:

هو تكتيك يضرّ بأرباح أصحاب العمل، مع مخاطر محدودة للعمال والعاملات. على سبيل المثال، إن كنتِ تعملين في شركة للأطعمة السريعة، فبدل أن تُعدّي 100 ساندويش يومياً، يمكن أن تُعدّي 20 فقط على امتداد اليوم.

الإضراب مع استمرار العمل:

وهو شكل من أشكال الإضراب، ويقوم على استمرار العمل لخدمة العملاء فقط، لأصحاب العمل. وقد يقوم مثلاً على توفير السلع أو الخدمات مجاناً للعملاء، يفيد هذا التكتيك في الحد من عواقب الإضراب (التقليدي) على العملاء ولاكتسابهم إلى صفك أيضاً. على سبيل المثال، إن كنتِ تعملين في مستشفى، يمكن متابعة الاهتمام بالمرضى مجاناً.

إدعاء المرض:

وهو شكل من أشكال التعبير عن الاحتجاج عن طريق تغيب جميع العمال والعاملات بحجة المرض في وقت واحد. هو طريقة مبتكرة لوقف العمل دون الدعوة الصريحة إلى الإضراب.

الإضرابات الانتقائية:

بدلاً من الإضراب على نطاق واسع، يمكن للعمال والعاملات التوقف عن العمل بشكل سريع ومتنقل وبالتناوب عبر مختلف الأقسام. هذا التكتيك يحدّ من قدرة أصحاب العمل على استبدال المضربين بعمال آخرين، ويبقي على عنصر المفاجأة بيد العمال والعاملات.

الاعتصام:

وهو يقوم على مجرد جلوس الجميع أو احتلال مساحة العمل (أو مكتب الإدارة) لبعض الوقت. وهو فعل مرئي يجبر أصحاب العمل على الاستجابة. لكن لا يجب أن يستمر الاعتصام طويلاً، وإذا تم القيام به بشكل صحيح قد يؤدي إلى مكاسب فورية.

أما التكتيك الثاني الذي قد تتبعه الإدارة لكسر الإضراب ينطوي على استخدام العنف "القانوني" - أي شرطة مكافحة الشغب/ قوى الأمن/ الجيش مثلما حصل في إضراب عمال وعاملات الريجي وغيرهم. مواجهة هذا التكتيك تنطوي على صعوبة أكبر بسبب الاختلافات الشاسعة في القوة. غالبًا ما يكون أفضل درع هنا هو زملاء العمل من اللبنانيين الذين يتمتعون ببعض الامتيازات والحماية مقارنة بغير اللبنانيين- والتي يجب أن تكون قادرة على الاستفادة منها، ويجب أن يكون زملائك اللبنانيين على استعداد لوضع امتيازاتهم في حماية العمال والعاملات الآخرين المضربين.

كيف نواجه الحملة المضادة؟

إثبات الكفاءة في مهارات التنظيم لا تضمن وحدها نتائج ناجحة. ذلك أنّ أصحاب العمل وحلفائهم (بما في ذلك نظام الحكم في لبنان) هم معادون تمامًا لمصالح العمال والعاملات، وضدّ أيّ محاولات لتحسين وضعهم. والشواهد على ذلك كثيرة لا يتسع سردها في هذا الدليل. تميل هذه القوى إلى إطلاق العنان لحملة شاملة تستخدم أدوات عدّة من بينها الدعاية السلبية، وتطويع الأجهزة الأمنية والقضائية والسياسية والإعلامية، فضلًا عن الضغط، والترهيب والترغيب لمحاولة كسر قوة العمال. يجب أن تكوني على استعداد، قدر الإمكان لكل ذلك.



في لحظات معينة، قد تكون هناك مشكلة في العمل تؤدي إلى انتفاضة عمالية عفوية دون قرار جماعي من نقابة أو تنظيم. تعتبر هذه الانتفاضة العفوية فرصة كبيرة. ولكن إن لم تكوني مستعدّة، فقد تتحول إلى فرصة ضائعة. من الصعب التخطيط لما هو غير متوقع، لتسهيل ذلك إليك بعض النصائح:

- التصرف على الفور: لا تنتظري طويلًا قبل الإقدام على فعل. استفيدي من الزخم.
- التفكير جيدًا: على الرغم من أنه يتعيّن عليك التصرف بسرعة، يجب أن تكوني حذرة في ما يتعلق بوضع الاستراتيجيات والتخطيط والعواقب.
- نشر النضال: حاولي دعم الانتفاضة العفوية عن طريق تحفيز وإشراك العمال الآخرين والجمهور. ويشمل ذلك أيضًا إبعاد العمال والعاملات عن العمل، وإحداث إضراب بحكم الأمر الواقع.
- عدم التجاوب أو المساومة مع الإدارة: ليس من الجيد أبدًا التفاوض مع الإدارة في مثل هذه المرحلة المبكرة. أثبت بحاجة إلى بناء وتقوية نفوذك، والحرص على عدم احتكار المفاوضات دون الحصول على قبول وتغويض من قبل العمال والعاملات المنتفضين، وعدم السماح للإدارة بإملاء شروط المفاوضات (راجع قسم المفاوضات الجماعية).

ملاحظة حول كسر الإضراب:

هناك نوعان من التكتيكات القوية والمشاركة التي تتبعها الإدارة في محاولة كسر إضراب عمالي:

الأول ينطوي على استخدام كاسري الإضراب- أي جلب عمال من خارج مكان العمل، ليحلّوا مكان العمال والعاملات المضربين. هناك طرق متعدّدة للتعامل مع هؤلاء العمال- ويعتمد ذلك حقًا على سياقك- لكن من المهم أن تتذكري دائمًا أنّ كاسري الإضراب هؤلاء، هم عمال أيضًا- تستغلهم الإدارة. قد يكونون يائسين للحصول على فرصة عمل أو يجهلون بنضالك الحالي، وتستغل الإدارة نقاط الضعف هذه لزرع الفتنة بين صفوفكم. حاولي تركيز النضال دائمًا على الإدارة، وتعاملي مع هؤلاء العمال كطرف يمكن أن تكسبيه لقضيتك. في الواقع، سيكون تجنيد كاسري الإضراب في صفوفك، إنتصارًا ساحقًا لك في مواجهة الإدارة.

الخطوة الأولى هي تعزيز قواعدك. هذا يشمل:

1 إعداد القادة والمنظمين والمتحدثين وغيره: تعتبر المواجهة وتحمل المواجهة مهارة يتم تطويرها بمرور الوقت. تأكدي من استثمار بعض الجهد والوقت في بناء قدرة الأعضاء واطلاعهم على التكتيكات والأفكار والاستراتيجيات والتكتيكات المضادة.

2 توقع ورسم تكتيكات صاحب العمل: من المفارقات أن التكتيكات التي يتبناها أصحاب العمل لتقويض تنظيم حقوق العمال روتينية ومملة ويمكن التنبؤ بها إلى حد كبير. يتراوح ذلك من تكتيك "الرجل اللطيف" إلى الهجوم الشامل. اكتبي التكتيكات التي رأيتها من قبل صاحب العمل أو من قبل أصحاب عمل آخرين في لبنان، وفكري مع زملائك في طرق المواجهة. بهذه الطريقة سوف تحدي من المفاجآت التي يمكن أن ترزع الخوف بين الأعضاء.

3 الانتباه إلى اللغة والسردية: يعتمد أصحاب العمل على خوف العمال والعمالات من المواجهة، ومن انتقام أصحاب العمل، و على مشاعر اليأس والانقسام والارتباك لتقويض قضيتك. يجب أن تقومي وزملائك بتطوير سردية متينة، مشبعة بأفكار حول الأرضية الجامعة والعدالة والأمل ويجب ألا تكون مليئة بمصطلحات معقدة، أي أن تكون بلغة مفهومة لزملائك في العمل والمجتمع ككل.

4 الإيداع واستخدام الإعلام: أن تكوني مبدعة وتستخدمي بنشاط كل أنواع الوسائط المتاحة لك. من الوسائط التقليدية إلى وسائل التواصل الاجتماعي، إلى النشرات الإخبارية، إلى مقاطع الفيديو. سيستخدمون كل شيء ضدك، ألا يجب أن تردّي بالمثل؟

5 التواصل الفردي المباشر - الحضور في مساحة العمل: التواصل المباشر هو وسيلة قوية لتدعيم قضيتك استباقًا لاستراتيجية صاحب العمل المضادة. يدل ذلك على أنك تأخذين العمال والعمالات على محمل الجد وبصدق، وأنت تنظرين إليهم بصفتهن بشرًا لديهم رغبات واهتمامات واحتياجات. كما يجعلك ومنظمتك حاضرة بين زملائك على عكس أصحاب العمل، ويساعد في بناء الدعم والتضامن على طول الخط. فأن تكوني مرئية ونشطة في مساحة العمل، يتيح لك إظهار مدى جدّيتك والمنظمة، في ما يتعلق بالنضال من أجل حقوق العمال والعمالات، لأنه -وكما قلنا سابقًا- للأفعال صوت أعلى من الكلمات.

6 الاستباق والهجوم: حاوي دائمًا الحفاظ على الزخم حتى عندما يقوم صاحب العمل بحملة سلبية ضدك وضد حركتك. لست مضطرة للردّ على اتهامات أو ادعاءات أصحاب العمل، ولكن إن قمت بذلك، قومي بالردّ بطريقة فكاهية وإيجابية تركز على دوافع أصحاب العمل وتبقي القضية الأساسية في دائرة الضوء.

7 إنشاء نظام تضامن: إن الجمع بين الأعضاء، أو إنشاء نظام لتعزيز التضامن يقوم فيه الأشخاص بشكل روتيني بالاطمئنان بعضهم على بعض من شأنه أن يساعد العمال والعمالات بخاصة الذين يشعرون بأنهم مستهدفون بشكل مباشر، مما يخفف من التمر والضغط التي غالبًا ما يستخدمها المديرين وأصحاب العمل والعمال الذين يقفون في صفوفهم.

قد يقوم أصحاب العمل أو المديرين بالتباعد استراتيجية الضغط على الأفراد، عبر استدعاء بعض العمال والعمالات بشكل منفصل لممارسة الضغط عليهم عن طريق التهيب كالتهديد بالفصل، أو بالترغيب كإعطاء الوعود بتحسين المركز والأجر، إن تم التراجع عن المطالب. وقد يقع بالفعل بعض العمال والعمالات فريسة لهذه الوعود بسبب الخوف أو لاعتبارها فرصة للنجاة الفردي. من المهم أن تعرفي زملاءك بأن هذه استراتيجية تقليدية يتبناها أصحاب العمل والمديرين لكسر وحدة العمال والعمالات، وبأن الضمانة الوحيدة للحقوق، هي باستمرار توحيد الجميع خلف مطالبهم. حذريهم مما يمكن توقعه، وضرورة أخذ الإجراءات التالية في الاعتبار:

- نصح الزملاء بأنه في مثل هذه الاجتماعات، ليس من الضروري استعراض البطولات أو المجادلة مع المشرفين أو المديرين. بل من الأفضل إبقاء المعلومات التي يتم مشاركتها معهم بحدها الأدنى، والاجابة عن الأسئلة المتعلقة مباشرة بالعمل، ولا شيء آخر.
- التأكيد على الحقوق. عدم التردد في الإشارة مباشرة إلى أي انتهاكات أو تهديدات من قبل المشرفين تتعارض مع أي حقوق قانونية للعاملين والعمالات.
- تدوين الملاحظات بشكل واضح ومرئي حول ما يقوله المدير أو صاحب العمل. هذا التكتيك يجعل أصحاب العمل متوترين أو قد يتسبب في ارتكابهم أخطاء قد تعيدك لاحقًا.

كيف نحمي أنفسنا؟

لبنان، كما معظم دول العالم في يومنا وعصرنا هذا- معادٍ لحقوق العمال والعاملات. والنضال من أجل هذه الحقوق محفوف ببعض المخاطر. لذا، لا يجب التغريط بسلامتك وسلامة أعضاء فريقك والعاملين الآخرين وأسرهـم. بل يجب أن يحتل الأمان والسلامة أهمية قصوى في أجندة تنظيمك.

هناك عدة استراتيجيات للأمان وتقليل المخاطر، إليك بعضها منها:

- مثلاً، حاوي دائماً تقييم قدرتك كعمال وعاملات أو كمجموعة، حتى لا تعرّضي أي شخص لضرر لا داعي له.
- يتضمن ذلك أيضاً النقاش معاً عن حدود المخاطر التي يمكن أن يشعر معها الأعضاء بالراحة.
- من المهم جدا حماية البيانات وأرشيف الاجتماعات بمنأى عن أعين الإدارة التي ستحاول جهدتها معرفة تفاصيلها.
- من المهم أن تكوني على دراية كاملة بحقوقك القانونية وحقوق العمال، وقد يكون من المفيد أن تكوني على اتصال وتواصل دائم بمحام أو محامية منحازة لقضايا العمال.
- من المهم أيضاً أن توفرّي موارد تخفف من الضغوطات سواء على شكل صندوق مساعدات طارئة أو أنشطة رعاية جماعية.
- التفكير بالأمان والسلامة ضروري خاصة في سياق العمال والعاملات غير اللبنانيين، المعرّضين لأخطار مضاعفة نتيجة ضعف الحماية القانونية المتاحة لهم، ولأنهم يتعرضون لتمييز أكبر في المجتمع ككل. فهم معرّضون بشكل أكبر للفصل التعسفي والاعتقال والإهانة والضرب وصولاً إلى الترحيل. وبسبب نقاط الضعف هذه، قد يكون من الأفضل في كثير من الأحيان التحرك في حدود ما تتيحه القوانين قدر الإمكان، أو وضع لبنانيين في مقدّمة التكرات لقدرتهم النسبية على تحمّل تكاليف أكبر في الحالات التي يكون فيها الأمان غير مضمون.
- من المهم التفكير بحماية هوية الأعضاء المشاركين بأعمال أكثر خطورة مثل تسريب معلومات حول انتهاكات مثلاً.
- مناقشة استراتيجيات وتكتيكات التحرك في اجتماعات مباشرة في أماكن آمنة بدلاً من الاتصال الرقمي.
- أفضل شكل من أشكال الحماية هو تجنّب عزل نضالك. من المهم توسيع حدوده ليشمل عمال وعاملات آخرين أو المجتمع ككل، ليشكلوا درعاً ضد التهديدات التي ستعرّضين لها ومجموعتك.

• الاجتماع بالمجموعة: تجربة الاجتماع مع المديرين وأصحاب العمل مؤثرة للغاية. شاركي زملاءك بما شعرت به وما حدث وما إذا حصلت أي مشاكل في الاجتماع. لا يقتصر الأمر على توفير المعلومات للتنظيم، ولكنه يتيح لك أيضاً وسيلة للتفيس والشعور بالقوة بعد هذه الأنواع من الاجتماعات الضاغطة.

• تجاهل ادعاءات الإدارة التي على وزن: "نحن عيلة وحدة هون"، أو "هيدي النقابة (التنظيم) عم تستغلكم" أو "شو بدكم بوجع الراس والمشاكل؟"، هذه أساطير مطلقة، وشكل من أشكال التلاعب العاطفي والتحسيس بالذنب، ولا يمتّ للقضايا الأساسية بصلة. فإذا افترضنا جدلاً أنّ المدير كان صادقاً بشأن أيّ مما سبق، ألم يكن ليتفادى التصعيد ويلبّي المطالب؟ أما كان ليتفادى وضع العمال والعاملات في هذا الوضع من الأساس؟

ملاحظة: يمكنك أن تكوني مستعدة من خلال معرفتك لأطياف التكتيكات الممكنة للحملة المضادة.

المماطلة بالمفاوضات

"نحن عائلة هون"

المضايقات والاجراءات التعسفية كالنقل من مكان العمل

"أعطونا فرصة لحل هذه المشكلة"

زيادة في الأجور للعمال الذين لم ينضموا إلى تحرك ما

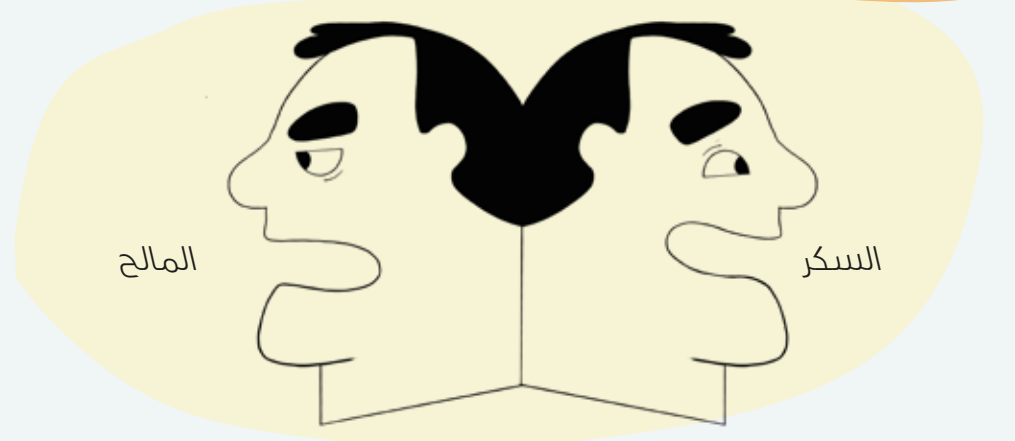
"إذا فعلنا ذلك سوف يعاني المرضى/المستهلكون/الطلاب إلخ"

الصرف من العمل

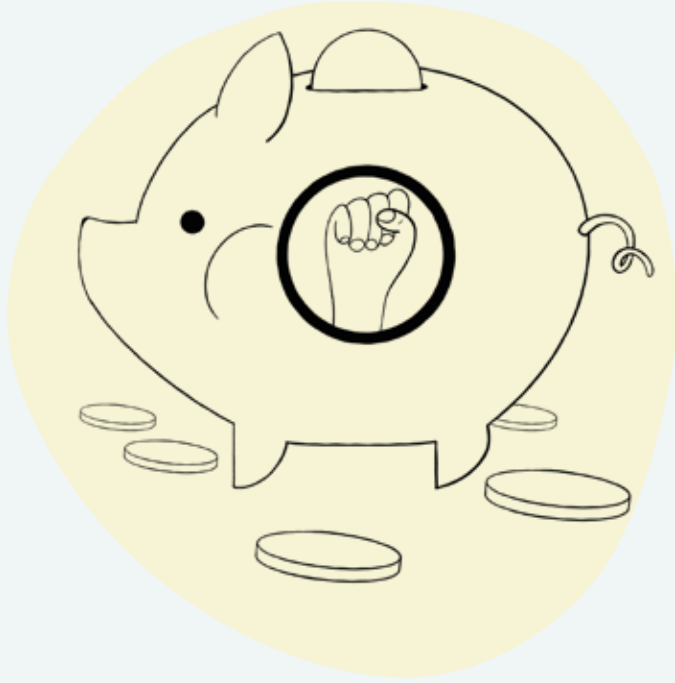
"لماذا أعطيتكم زيادة في الرواتب فيما رواتب (X) أقل؟"

استخدام الدرك/قوات الأمن/الجيش/البطجية

زيادة صغيرة في الأجور



كيف نمول منظماتنا وحملاتنا؟



من المهم أن يتمتع التنظيم العمالي بميزانية خاصة ومستقلة وذلك للصراف على التحضير للأنشطة المختلفة والشركات والاتصالات وغيرها من الأمور المهمة لبناء تنظيم أو حملة. في الظروف العادية يمكن التغيير بنظام اشتراكات شهرية للأعضاء. وفي ظروف الصراع أو تحضيراً لها، قد تجددين حاجة للجوء إلى جمع تبرعات، خاصة بالنسبة لصندوق الطوارئ. هناك طرق متعددة لجمع الأموال. من المهم اليقظة بشأن أي أموال أو منح تأتي إليك والتي قد تكون مرتبطة بشروط من الممكن أن تعرّض قيمك أو رسائلك العامة للخطر. يمكن إنشاء حملات لجمع التبرعات من خلال منصات رقمية (مثل GoFundMe) أو من خلال تنظيم أنشطة ترفيهية. قد يكون التمويل معقداً، خاصة في لبنان في ظل ظروف الانهيار الاقتصادي الحالي. في هذا السياق بالذات، قد لا يكون من المستحسن العمل من خلال النظام المصرفي الذي يقيد الوصول إلى أموالك المكتسبة بشقّ النفس؛ بدلاً من ذلك، يجب الاحتفاظ بأي أموال في متناول اليد في مكان آمن يتم فيه حساب كل ليرة. وقد يشمل ذلك جمع التبرعات من خارج لبنان وإحضارها تدريجياً عند الحاجة، من قبل الأعضاء (أو الحلفاء) القادرين على السفر خارج البلاد. يجب أن تكون هذه الأموال متاحة للأعضاء الذين هم في أمس الحاجة إليها في أوقات الأزمات الشديدة.

الأمان الرقمي

في حين أنه يوصى بالاجتماع شخصياً لاتخاذ إجراءات أو إجراء مناقشات حساسة، إلا أنه من المفهوم أيضاً سبب لجوئنا إلى استخدام المنصات الرقمية - فهي أداة فعالة لربط الأشخاص بعضهم ببعض، أو مشاركة المعلومات بسرعة. لكن من المهم التفكير في خطوات بسيطة وعملية للأمان الرقمي من بينها مثلًا اختيار تطبيقات تضمن خصوصية وحماية أكبر في التواصل، يقوم الجدول التالي بمقارنة خصائص الخصوصية والحماية لبعض التطبيقات، وعليه، يمكنك ومجموعتك اختيار طريقة التواصل الأنسب لكم.

نقاط المقارنة	فيسبوك ماسنجر	أي مسج	تيلجرام	واتساب	واير	سيجنال
عدم الاستجابة لطلبات أمنية	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
تقارير شفافية دورية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
الامتناع عن تجميع بيانات شخصية للمستخدمين	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
المحادثات والمكالمات محمية بالشفير/ التعمية	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
التطبيق مفتوح المصدر ومتاح للمرجعة	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

غير متاح = X

متاح = ●

اعداد رامي رؤوف - الحماية في عالم الانترنت والموبيلات - بالاعتماد على مقارنة سياسات الشركات، وتقارير الإفصاح، ودراسات مقارنة للتقنيات صادرة عن شركات عاملة في أمن المعلومات ودراسة سوق المستخدمين.

كيف نحلّ نزاعاتنا؟

النزاعات بين العمال والعاملات واردة الحدوث. لكن طريقة التعامل معها هو ما يستوجب الاهتمام. فقد أدى عدم التعامل المناسب مع النزاعات إلى فرط العديد من المجموعات والتنظيمات.

تتطلب إدارة النزاعات التعاطف والصبر مع مختلف الأطراف. من المهم وضع نظام واضح للمساءلة بحيث يدرك الأعضاء النشطون والمحتملون أين يمكنهم التوجّه لطلب المساعدة في حلّ نزاع. غالبًا ما يُنصح بتكوين لجنة معيّنة من أشخاص مناسبين لهذه المهمة (يتمتعون بالصبر والودّ والرزانة وإحساس قوي بالعدالة والإنصاف).



يجب أن يعمل التنظيم على خلق بيئة غير قمعية وجامعة وشفافة، تشجع الصدق والاحترام والثقة بين جميع الأعضاء، بما يسهم في استباق أي نزاعات قد تنشأ. ومع ذلك، هناك قضايا رئيسية لا يمكن التفاوضي عنها، تتعلق بجوهر التنظيم. على سبيل المثال، لا يمكن التساهل مع قضايا العنصرية والتمييز على أساس الجنس والطائفية وغيرها. فالتسامح مع هذه القضايا يؤدي إلى حدوث انقسامات بين العمال والعاملات، وقد تستغلها القوى المعادية لقضيتك، وتتفوّض بشكل جذري محاولتك لتحقيق العدالة الاجتماعية والعمالية.

ومع ذلك، ضعفي في الاعتبار أن الأشخاص بحاجة إلى أن يتمّ تعليمهم ودعمهم في تفكيك الكثير من الأيديولوجيات والأفكار السلبية التي تحيط بهم. بالتالي من المهم جدًّا توفير مساحات نقاش حول هذه المسائل وغيرها من القضايا ذات الأهمية. أما الرسالة الرئيسية للجميع فهي التضامن والوحدة، وإظهار أن كلّ قضية هي قضية جماعية، وأنّ كل فرد مهم.

كيف نبني شبكات تضامن؟

”هناك خلل هيكلي في علاقات القوة والموارد بين أصحاب العمل والعمال والعاملات. قد لا يستطيع العمال والعاملات بمفردهم النجاح في المفاوضات أو إحداث تغييرات كبيرة. لهذا السبب يجب على العمال التفكير في توسيع جهودهم خارج نطاق عملهم ومؤسستهم، لبناء شبكة من الداعمين، سواء محامين أو إعلاميين أو نشطاء، وما إلى ذلك - لكسر سلطة أصحاب العمل.“ - كريم، محامٍ في المفكرة القانونية

في كل الحالات التي تمت دراستها حول التنظيم وحقوق العمال، فإنّ المجموعات والتنظيمات التي استطاعت كسر عزلتها وتوسيع دائرة حلفائها كانت الأكثر قدرة على النجاح في مساعيها.

فمعركتك لا تقتصر على مساحة العمل المباشرة؛ فهي جزء لا يتجزأ من قضايا أكبر تمسّ العمال والعاملات في كل لبنان والمنطقة والعالم. وجرّت العادة أن تتحاز الأنظمة السياسية لأصحاب العمل وأصحاب الرأسمال. لذا من الصعب تحقيق الفوز بمفردك. يعدّ بناء الشبكات والتحالفات والعلاقات مع عمال وعمالات وتجمّعات ومنظمات شبيهة أو مناصرة لقضاياك في غاية الأهمية، للاستمرار والتغلّب على التهديدات والتحديات والهجمات المحتملة، ولكسر هيمنة أصحاب العمل.

يتطلب بناء شبكة تضامن، تواصلًا وتفاعلاً مستمرين. لذا من المهم إنشاء لجنة للتواصل والتشبيك، والانضمام إلى اجتماعات وائتلافات مجموعات عمالية أخرى، والتفاعل مع المجتمع الأكبر حول قضايا العمل.

من المهم رسم خريطة بالحلفاء المحتملين التي قد تشمل: نقابات، عاملين في القطاع نفسه، وسائل الإعلام، منظمات حقوقية محلية ودولية، العملاء والمستهلكين، وأيّ أطراف أخرى تربطها مناسبة. خذي الوقت الكافي لفهم هذه الأطراف، والبحث بخلفياتهم وتطوير استراتيجية تواصل تناسب واحتياجات كل طرف.

فكما ذكرنا أعلاه، أنت في مواجهة خلل هيكلي في علاقات القوة والموارد، فالهدف من شبكات التضامن، هو قلب الميزان لصالحك.

متى نبدأ؟

فإن كنت تتساءلين متى هو الوقت المناسب لبدأ التنظيم، فالجواب هو:



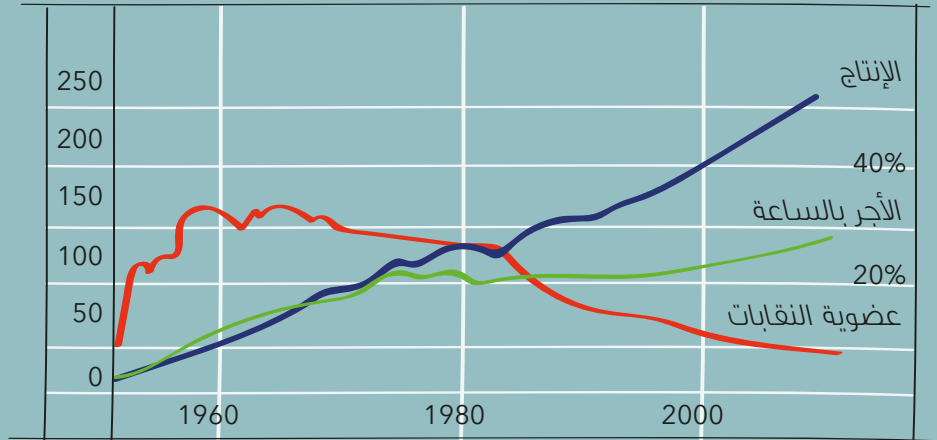
يشهد لبنان، في وقت كتابة هذه السطور، واحدة من أسوأ الانهيارات الاقتصادية التي شهدها العالم منذ القرن التاسع عشر. فقدت الليرة اللبنانية أكثر من 90 في المئة من قيمتها، ويعيش أكثر من 78 في المئة من اللبنانيين في فقر، وفي ظل نقص حاد بالوقود والأدوية والغذاء.

ورأينا في هذا السياق مدى هشاشة ظروف العمال والعمالات، فهم لم يفقدوا قيمة أجورهم فقط، بل تم فصل عشرات الآلاف من وظائفهم بشكل تعسفي، والباقيون معرضون للمزيد من تآكل قيمة أجورهم ومستحققاتهم، في غضون ذلك، يزداد الأثرياء ثراءً.

هذا المشهد لا يقتصر على لبنان، هناك توجه دولي عام وعلى مدار عقود، تم فيه الهجوم على حقوق العمال بشكل منهجي، تزامن ذلك مع محدودية ارتفاع الأجور وازدياد في الإنتاجية لصالح أصحاب العمل وأصحاب الرأسمال.

يوضح الرسم التالي هذا التوجه العالمي:

إنتاجية العامل/ة، والتعويضات، والعضوية النقابية: 1948-2017



Source: <https://www.epi.org/publication/top-charts-2019/> and <https://epi.org/productivity-pay-gap/>

قراءات إضافية

أحمد محمد مصطفى، الإضراب والإغلاق، فريديريش إيبيرت ستيفتونغ، 2017.
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/aegypten/13330.pdf>

كثيب أسرار التنظيم الناجح، abornotes.org

جايمي وودكوك، استفسار العمال وخبرة العمل، 9 تشرين الثاني 2020،
<https://www.jamiewoodcock.net/blog/workers-inquiry-and-the-experience-of-work>

جويل بطرس، قوانين أنجزتها الحركة العمالية قبل الحرب، المفكرة القانونية، 6 آب 2019.

رامي الأمين، قصة زواج "توترز" من السلطة: أفراد من عائلات رياض سلامة وعباس إبراهيم وآخرون، درج،
 10 أغسطس 2021،
<https://daraj.com/77583/>

فرح قبيسي، عمال دون نقابات، ونقابات من دون عمال، الثورة الدائمة، العدد السادس المنتدى الاشتراكي،
 2016.

فواز طرابلسي، الطبقات الاجتماعية في لبنان: إثبات وجود، هيرنش بل - مكتب الشرق الأوسط، 2014،
https://civilsociety-centre.org/sites/default/files/resources/social_classes_in_lebanon.pdf

قاموس الجندر، دليل مدني، 25 شباط 2016،
<https://daleel-madani.org/civil-society-directory/lebanon-support/resources/gender-dictionary-qmws-ljndr>

قانون العمل وملحقاته،
<https://www.labor.gov.lb/Temp/Files/574b61dd-1233-4507-9da1-d4a3e3a6129a.pdf>

كريم نور، معركة عمال سببينييس لإنشاء نقابة: بروميثيوس في الأثرية، المفكرة القانونية، 25-9-2019
 مجّمع الحفاة، دليل الحفاة: العمل مع المنظمات والتغيير الاجتماعي نحو تنمية شاملة ومستقلة، تموز 2009

منظمة العمل الدولية في لبنان،
https://www.ilo.org/beirut/countries/lebanon/WCMS_561694/lang--ar/index.htm

نبيل عبود، ربيع فخري، فرح قبيسي، عمال ونقابات بلا حركة، معهد السياسات بالجامعة الأميركية في بيروت،
 معهد الأصغري للمجتمع المدني والمواطنة، 2017

وثيقة حقوق السائقين،

<https://www.drivers-united.org/p/drivers-bill-of-rights>

وليد ضو، الحركة النقابية والعمالية في لبنان، تاريخ من النضالات والانتصارات، الثورة الدائمة، المنتدى
 الاشتراكي، آذار 2013

دليل العامل -ة المشاكس -ة إلى التنظيم

كتابة: فرح قبيسي - يزن السعدي

رسم وتصميم: ساندي ليان - جاد عازار

بدعم من: فريديريش إيبيرت و Mondiaal

FNV

2021

Mondiaal **FNV**

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

الآراء الواردة في هذا المنشور هي آراء المؤلفين/ات ولا تعكس بالضرورة آراء

مؤسسة فريديريش إيبيرت ومؤسسة Mondiaal FNV

