
جمعتنا قوّتنا
كيف بنت عاملات الزراعة
لتغيير واقعهن؟
قوّتهن
قصة تغيير بدأت من الأرض، بقيادة عاملات الزراعة في الأغوار الشمالية بالأردن.
أهل
AHEL



كيف بنت عاملات الزراعة

لتغيير واقعهن؟

قوّتهن

قصة تغيير بدأت من الأرض، بقيادة
عاملات الزراعة في الأغوار الشمالية بالأردن،
خلال عامهن الأول من العمل المشترك.



من «ليش أنا؟» إلى «جمعتنا قوتنا»

كانت عاملة الزراعة باسمة تعمل في مشغل بلح، تؤدي عملها بإتقان. لكنها لاحظت أن المشرفة تتعمّد مضايقتها: «كنت أشتغل على أكمل وجه، وكل ربع ساعة طلب جديد، وكل مرة لازم أقول حاضر.» **تراكم الشعور بالظلم، ورافقها سؤال لا يغيب: «ليش أنا؟»**

في لحظة، واجهت باسمة المشرفة التي قالت: «وقّفي الشغل إذا مش عاجبك.» ردّت باسمة: «إذا صاحب المشغل يقول لي أوقف، بوقف.» وفي نهاية اليوم، وصلتها الرسالة: «ما تداومي بكرا.»

بعد القهر من الظلم والألم وتصور الأسوأ، ذهبت باسمة مع أختها إلى الإدارة. وحين سمع المسؤول القصة، قال ببساطة: «ما فصلت حدا.» وبعد تحقيق قصير، طُردت المشرفة. **رغم الخوف، كان تصرّف باسمة حاسمًا، وكانت النتيجة عادلة. لحظة أظهرت أن التغيير ممكن.** تقول باسمة لاحقًا: **«وقتها فهمت إنه إذا أنا سكتت، بكرة غيري رح ينظلم أكتر.»**

بعد ذلك بدأت باسمة تتواصل مع زميلاتها. وشكلن مجموعات دعم. في كل مرة تُظلم فيها أحدهن، لا تبقى وحدها. **لم تكن باسمة وحدها. كانت هناك عاملات أخريات أحسسن بالظلم، وقرّرن أن الصمت والتحمّل ليس الحل. بدأن معاً بالبحث عن طريقة تمثّلهن كأهل للحق، وتساعدهن على تحقيق تغيير حقيقي في واقعهن.** واليوم خرجت القصة من مشغل البلح إلى أرض أوسع...

باسمة هي إحدى القياديات في حملة **«جمعتنا قوتنا»**، لأجل حقوق العاملات في المزارع. بدأن بالمطالبة بأدوات الصحة والسلامة: قفازات، كمامات، إسعافات أولية. مطالب بسيطة لكنها تعني الفرق بين الكرامة والإهانة، بين الأمان والخطر. تسرد إحداهن: «زميلتنا تعرضت للدغة أفعى، كانت لحالها، وقعدت أسبوع بالمستشفى، ما كان في إسعاف بالمزرعة.» وتضيف أخرى: «أنا فات المقص برجلي، نزل دم كتير، وما كان في شي يسعفني، وحتى العلاج كان على حسابي.»

الحلم المشترك، كما تقول واحدة من العاملات: «نروح الشغل مرتاحات، نخلص شغلنا، وكرامتنا وصحتنا محفوظات.» والرسالة التي خرجت من قصة باسمة باتت أوضح: «لو كل مزارعة جمعت خمس زميلات وطالبت بحقها، بنغيّر الواقع.»

وهذا ما بدأت الحملة في تحقيقه، خطوة بخطو

لو كل عاملة جمعت خمس عاملات وطالبن بحقهن...

بنغيّر الواقع

واقع عاملات الزراعة في الأردن:

قطاع هشّ بلا حماية

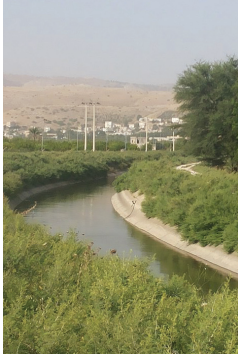
في الأغوار الشمالية من الأردن، تعمل آلاف النساء في قطاع الزراعة تحت ظروف شاقّة وغير عادلة. ساعات عمل طويلة، أجور منخفضة، وانعدام لأبسط أدوات الصحة والسلامة. يواجهن مخاطر يومية مثل التعرض للدغات، أو الجروح، أو ضربة شمس، دون قفازات أو إسعافات أولية، ودون ضمان صحي أو تعويض عن الإصابة.

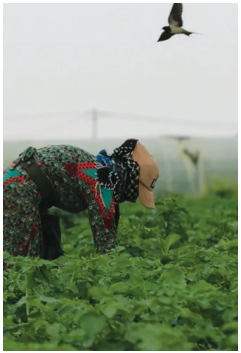
ورغم أنهن يشكّلن العمود الفقري لهذا القطاع الحيوي، إلا أنهن يعملن بلا حماية قانونية فعليّة. لا توجد عقود عمل، ولا آلية للشكوى، ولا جهة تمثلهن، ولا نقابة تدافع عن حقوقهن. العلاقة مع أصحاب العمل مؤقتة وهشّة، تتغيّر من موسم لآخر، ما يضاعف من ضعفهن.

صحيح أن قانون العمل الأردني عُدّل عام 2008 ليشمل عاملات الزراعة، وأن نظامًا خاصًا صدر أخيرًا عام 2021، لكن النظام بقي بلا أي أدوات تنفيذ. معظم العاملات لا يعرفن بوجوده، ومن تعرف، لا تجد جهة تتابع الشكوى أو تلزم أصحاب العمل بالتطبيق. أما الجهات الرسمية، فتتذرّع بأن القطاع «غير منظّم»، لتبرّر غياب الرقابة والحماية.

النتيجة؟ آلاف النساء يعملن في ظروف قاسية وخطِرة، بلا حماية، وبلا أمل في التغيير... أو هكذا كان يُعتقد.

من هنا بدأت قصة مجموعة من النساء قرّرن كسر الصمت. خرجن من موقع الضعف، وبحثن عن طريقة لتنظيم أنفسهن وبناء قوة جماعية تغيّر المعادلة.







العديد من العاملات يحصلن على 5 دنانير يوميًا، أي أقل من الحد الأدنى القانوني للأجور (حوالي 8.5 دينار/يوميًا لمن يعمل دوامًا كاملًا في 2024).

بعض العاملات يعملن أكثر من 10 ساعات يوميًا في بيئات خطرة دون عقود، أو أدوات وقاية، أو ضمان اجتماعي.

رغم التعديل القانوني عام 2008، لم يُصدر نظام خاص بعاملات الزراعة إلا في 2021. بعد أكثر من 13 عامًا من الانتظار، جاء النظام دون ضمانات تنفيذ حقيقية، ما أبقى معظم العاملات خارج الحماية الفعلية.

كيف بدأ التغيير؟

من توحيد القاعدة ورحلة التعلم الشعبي

لم تبدأ حملة «جمعتنا قوتنا» بمطالب، بل بتعلّم. فالعاملات، رغم شعورهن المتراكم بالظلم، لم تكن بينهن قاعدة موحّدة أو ثقة كافية للوقوف معًا. ولهذا، لم تكن المطالبة الفورية ممكنة ولا مجدية. في مطلع 2024، اجتمعت عشر قياديات من خمس مناطق في الأغوار الشمالية، وبدأن، برفقة «أهل»، رحلة تعلّم شعبي بادرن إليها بأنفسهن. كانت هذه الخطوة الأولى نحو بناء تنظيم حقيقي.

دشكّلت كل قياديتين فريقًا مع زميلات من المزارع المجاورة، وبدأن عقد جلسات منتظمة. في هذه المساحات، كسرن الصمت، وشاركن تجاربهن اليومية مع التسلّط والتمييز، وناقشن مفاهيم مثل السلطة والعدالة والعمل الجماعي من واقع حياتهن. لم يكن الهدف فهمًا نظريًا، بل خلق لغة مشتركة، وشعور جماعي بالمسؤولية، وقدرة على الفعل ككتلة واحدة.

بعد كل جلسة، كانت كل قيادية تعقد لقاءً منزليًا مع زميلاتها لنقل النقاش وتعميق الفهم. هذه اللقاءات كانت بحد ذاتها شكلًا من أشكال التنظيم: بناء للثقة، وتوسيع للقاعدة، وتحفيز للمبادرة. في نهاية المرحلة، وقّعت القياديات على «عهد ممارسات داعمة» كالتزام جماعي بالقيم والممارسات التي ربطتهن ببعض.



بفضل هذه التجربة، انتقلت بين 25 و30 عاملة من موقع المشاركة إلى أدوار قيادية نشطة، مما ضاعف قدرة الحملة على التوسّع والتنظيم الذاتي.





ما هو التعلّم الشعبي؟

التعلّم الشعبي، كما طوّره باولو فريري، ليس تلقينًا ولا توعية من موقع أعلى، بل مسار تحرّري ينطلق من تجارب الناس اليومية. هدفه أن يخوض المشاركون رحلة تحرّر ذاتي تقوم على أمرين: التأمل في تجاربهم من خلال مشاركة القصص، ثم اتخاذ التزام علني بتصرف يترجم هذا الفهم إلى فعل في حياتهم. في كل مرة يُنفَّذ فيها فعل، يتم تحدي القيود التي رسّخها القمع، ويُعاد تشكيل معنى العدالة والكرامة في الواقع المعاش.

في «أهل»، يُعتمد التعلّم الشعبي كمكوّن أساسي في التنظيم المجتمعي. ليس فقط لأنه يبني وعيًا نقديًا، بل لأنه يخلق علاقة جديدة بين الإنسان وقضيته، ويُعيد تعريف القيادة كفعل جماعي. تم توظيفه في عدّة سياقات، منها حملات المعلمات، واللاجئات، والتنظيمات القاعدية.

وفي حملة «جمعتنا قوتنا»، كان التعلّم الشعبي مدخلًا أساسيًا لبناء الثقة، وتكوين الالتزام، ونسج علاقات حية بين العاملات. انطلق بالإصغاء لقصصهن، وتحوّل تدريجيًا إلى أفعال جماعية أحدثت تغييرًا ملموسًا. وهكذا أثبت التعلّم الشعبي نفسه كأداة للتغيير، لا مجرّد وسيلة للفهم.

كيف غيّر التعلّم الشعبي شكل التنظيم للحملة؟

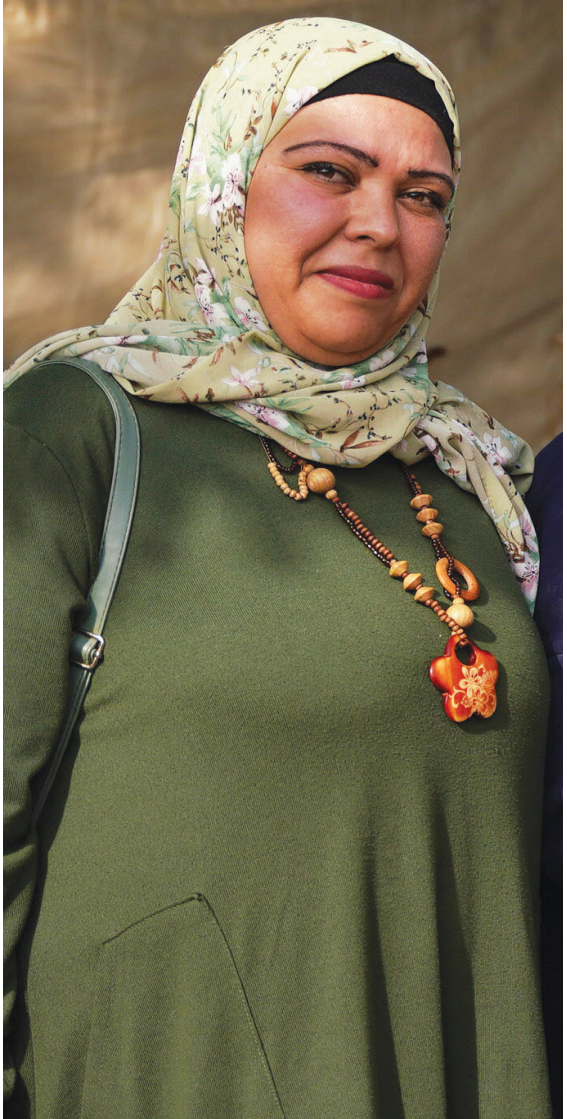


أثمرت تجربة التعلّم الشعبي بناء نواة تنظيمية من القياديات تمتلك فهمًا مشتركًا، وثقة جماعية، وأدوات فعل حقيقية. ما حدث في الجلسات لم يبق هناك، بل انتقل إلى الميدان.

في اللقاء الأخير، أطلقت المجموعة تصرفها الجماعي على الأرض بناءً على ما تراكم من تعلم جماعي خلال رحلة التعلم الشعبي وتجارب سابقة وناجحة في التفاوض مع أصحاب العمل على حقوقهن. وفي خطوة تعبّر عن الالتزام الجماعي، وقّعن جميعًا على «عهد الممارسات الداعمة» الذي يعكس القيم التي توحّدت حولها المجموعة.

لم تكن هذه القاعدة التنظيمية ثمرة تعلّم فقط، بل نقطة انطلاق لحراك فعلي. بدأت بلقاءات منزلية، وأخذ تعهدات من العاملات بالتصرف الجماعي، واستعداد فعلي للانخراط في الحملة.

عند هذه النقطة، لم يعد التعلّم هدفًا بحد ذاته، بل أصبح قاعدة يُبنى عليها الفعل المنظّم. بدأت القياديات بتحويل ما تعلّمنه إلى تخطيط فعلي لحملة مطلبية تقودها العاملات بأنفسهن.



من وقفة الصمت للتنظيم للمطالبة

كانت نريمان تعمل في المزرعة منذ سنوات، في أيام شاقة تحت الشمس، بين قطف البندورة والخيار. في أحد الأيام الحارة، سقطت إحدى العاملات الكبيرات في السن مغشيًا عليها. تركت العاملات ما في أيديهن وركضن إليها، لكن المشرف اعترض، وكأن حياتها لا تستحق أن تُعطَّل من أجلها بضع دقائق. تقول نريمان: «ما بيصير نتركها لحالها بالشغل، حرام... لو ما هي محتاجة ما كانت اشتغلت بهالظروف.»

هذا الموقف هزّها. فهي من النوع الذي يتأثر عندما يرى ظلماً أو إهمالاً، خاصة مع من اعتادت العمل معهم يوميًا. شعرت حينها أنها ضعيفة، لكن في اللحظة نفسها أيقنت أن قول كلمة الحق، حتى لو وحدها، هو القوة الحقيقية. ومن هنا بدأ بحثها عن طريقة تغيّر هذا الواقع.

انضمت نريمان لاحقًا إلى مجموعة من العاملات في جلسات تعلم مشترك. في البداية كانت مترددة، لكن اقتراح وضع «بصمة» كالتزام جماعي فاجأها عندما وافقت عليه كل الحاضرات بسرعة. لحظتها أدركت أنهن قادرات على الفعل، وأن وحدتهن تعني الكثير.

بعد فترة، دعتها زميلة لحضور ملتقى يجمع حملات تعمل على قضايا مختلفة. كانت



تلك أول مرة ترى فيها بعينها قصصًا لحملات نجحت، وقياديين وقياديات يتحدثون عن تجاربهم بثقة. أكثر ما أثّر فيها امرأة قوية الحضور ألهمتها بأن «المشكلة الكبيرة ممكن تتغيّر إذا اجتمعنا». تقول نريمان: «حسيت إني جزء من شيء أكبر، وإنه التغيير مش مستحيل.»

اليوم، نريمان واحدة من القياديات في حملة «جمعتنا قوتنا» لأجل حقوق العاملات في الزراعة. بدأن بالمطالبة بحقوق أساسية: أدوات صحة وسلامة، إسعافات أولية، وبيئة عمل تحفظ الكرامة وتقلل الخطر. لكن خلف هذه المطالب، هناك رسالة أعمق وأوضح: أن التغيير يبدأ من لحظة الرفض، ومن إصرار العاملات على أن لا تبقى أي واحدة منهن وحيدة أمام الظلم.



حسيت إني جزء من شيء أكبر وأن

التغيير مش مستحيل



من التعلّم إلى التنظيم

انطلاقة الحملة التغييرية

مع نهاية رحلة التعلّم الشعبي، وجدت العاملات أنفسهن أمام سؤال كبير: وماذا بعد؟ بعد أن تشاركْن تجاربهن، وصغْن فهمًا جماعيًا جديدًا، ووقّعن على عهد مشترك، لم يعد ممكنًا العودة إلى الوراء. الشعور بالقوة والوضوح الجماعي دفعهن للتفكير في الخطوة التالية: كيف نحوّل هذا الوعي الجديد إلى فعل على الأرض؟ كيف نبدأ بالمطالبة، لا من موقع الضعف، بل من موقع المساندة والثقة التي بنيناها معًا؟

مع نهاية رحلة التعلّم الشعبي، لم يكن الانتقال إلى الفعل خطوة تلقائية، بل لحظة فاصلة تطلّبت تفكيرًا استراتيجيًا جماعيًا. كانت القناعة واضحة: إذا تولّت العاملات أنفسهن قيادة الحملة، زادت شرعيتها، وتعزّزت قدرتها على بناء الثقة والحشد، وازدادت فرص تحقيق تغيير حقيقي نابع من قوة أهل القضية.

شكّلت العاملات فريقًا قياديًا من خمس مناطق مختلفة، وبدأن بطرح السؤال الجوهري: **ما هو المطلب الأول الذي يمكن أن نوحّد عليه صفوفنا، ونبدأ منه التغيير على الأرض؟** لم يكن هذا النقاش نظريًا أو مفروضًا من الخارج، بل انطلق من استشارات موسّعة مع زميلاتهن في المزارع، واستماع حقيقي لتجاربهن اليومية. رغم تعدّد القضايا التي تم طرحها، من الأجور المتدنية إلى غياب الحماية من العنف، رأت العاملات أن مطلب توفير أدوات الصحة والسلامة هو الأنسب للانطلاق. فهو مطلب ملموس، يؤثر فورًا في ظروف العمل، ولا يحتاج إلى تشريعات





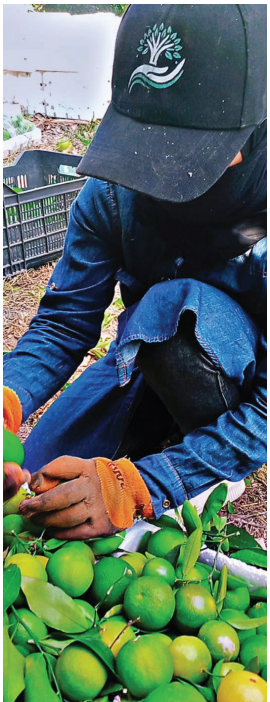
أو موافقات رسمية معقّدة. يمكن التفاوض عليه مباشرة مع أصحاب المزارع، وهو في الأصل مدعوم بتعليمات قانونية قائمة. باختياره كمطلب أول، لم تكن العاملات يبسّطن المشكلة، بل كُنّ يبدأن من موقع يمكن البناء عليه فعلًا.

انطلقت الحملة من فرضيتين واضحتين:

1. **إذا اقتنع صاحب العمل أن توفير أدوات الصحة والسلامة مطلب بسيط التنفيذ، غير مكلف، ويسهم في حماية العاملات ورفع إنتاجيتهن، فسيستجيب للمطلب.**
2. **إذا علمت العاملات بحقوقهن وتعلّمن كيف يطالبن بها بشكل جماعي، فسيتحركن فعليًا للمطالبة بها.**

ومع انطلاق الحملة، بدأت العاملات باختبار هذه الفرضيات على الأرض. خلال ستة أشهر، وبتخطيط جماعي، نفّذن تكتيكين أساسيين: الأول لبناء الحملة وتوسيع الالتزام حولها، والثاني للضغط من أجل تحقيق المطلب. استخدمن في ذلك طرقًا بسيطة وعلاقات مباشرة مع زميلاتهن وأصحاب الشأن. ومع النجاح، اختارت العاملات أن يحتفلن بإنجازهن، تأكيدًا على قيمة ما حققنه معًا. هكذا بدأت القوة القاعدية تتشكل وتتحرك بثقة، وتعرف من أين تبدأ.







تكتيك
إيد بإيد بنعلم بعض

نقل المعرفة لبناء الالتزام

بعد أن حدّدت العاملات هدف حملتهن الأول، بدأ العمل على الأرض بتكتيك بسيط لكنه استراتيجي: «إيد بإيد بنعلّم بعض». جوهر هذا التكتيك لم يكن نشر المعلومات فقط، بل بناء علاقة، وتعزيز ثقة، وخلق التزام مشترك.

في هذه المرحلة، لم يكن المطلوب فقط أن تعرف العاملات حقوقهن، بل أن تصل إليهن هذه المعرفة بطريقة تُشبههن، وتحترم واقعهن اليومي. كثيرات لا يقرأن أو يكتبن، والخطاب القانوني لا يلامس خبرتهن الحياتية. لذلك، وبدلاً من توزيع نصوص أو تنظيم ورش تقليدية، صمّمت الحملة موارد بصرية بسيطة: أوراق مصوّرة تشرح الحقوق بلغة الصور، لا الكلمات.

لكن هذه الموارد لم توزَّع من أعلى، بل جرى تداولها داخل علاقات حيّة. كل عاملة تقرأ الصورة، وتشرحها بطريقتها لزميلتها: في البيت، في الباص، أمام الدكانة، أو أثناء الانتظار في المركز الصحي. اللقاءات لم تكن «تدريبات»، بل لقاءات ١:١ أو منزلية جماعية، تُبنى فيها الثقة من خلال القصص اليومية، وتُسأل فيها الأسئلة التي تصنع الالتزام:

هل تتعهدين أن تعلّمي غيرك؟ هل ستكونين معنا عندما نطالب؟

بهذا الأسلوب، تحوّلت كل عاملة إلى حلقة وصل. لم تكتفِ بتلقّي المعرفة،

بل بدأت تبني حولها دائرة من الفهم والالتزام. ومع الوقت، تكوّنت شبكة قوية من العاملات الملتزمات.

تميّزت العاملات الملتزمات بلباس طاقية الحملة. لم تكن الطاقية رمزًا فقط، بل أداة تنظيمية. كل من تعهّدت بالانضمام سُجّلت في قاعدة بيانات، ليُعاد التواصل معها عند الحاجة. وهكذا، لم يكن بناء القاعدة عشوائيًا، بل دقيقًا ومترابطًا، يراكم الثقة ويجهّز المجموعة للفعل.

بهذا التكتيك، انتقلت المعرفة من التعلّم إلى التنظيم، ومن العلاقة الفردية إلى بناء قوة جماعية مستعدة للتصرف: إيد بإيد منعلّم بعض.

سجل النجاح:

* **أكثر من 250 عاملة وعامل تعرّفوا على حقوقهم في أدوات الصحة والسلامة**
* **177 عاملة وعامل تعهّدوا بالتصرف الجماعي لتحقيق هذه الحقوق**





تكتيك
أدوات السلامة أو مع السلامة
التفاوض المباشر كأداة للمطالبة

بعد فترة البناء القاعدي وتوسيع الالتزام، أطلقت العاملات تكتيك «أدوات السلامة أو مع السلامة»، وركّزن فيه على المطالبة الجماعية بمطلب محدّد وملموس: أن يوفّر أصحاب العمل أدوات الصحة والسلامة الأساسية في سبع مزارع على الأقل. **بدا المطلب بسيطًا في ظاهره، لكنه كان عميقًا في أثره: تأمين الحدّ الأدنى من الحماية في بيئة العمل، وإثبات أن الفعل الجماعي يمكن أن ينتزع استجابة واضحة.**

اعتمدت الحملة في هذا التكتيك على التفاوض الجماعي المباشر. لم تُقدَّم شكاوى مكتوبة، ولم تُرفع مطالب عبر وسطاء، بل تشكّلت فرق تفاوض من العاملات أنفسهن، كل فريق تنسقه عاملة من داخل المزرعة، وترافقها زميلة من الفريق التنسيقي. جرى تدريب هذه الفرق على مهارات المطالبة الجماعية، وتحضيرهن لمواجهة مواقف مختلفة قد تنشأ مع أصحاب العمل.

هذا لا يعني أن الطريق كان خاليًا من المخاوف: ماذا لو طُردت العاملة؟ أو قوبلت المطالبة بالاستهزاء أو الرفض؟ لكن تجربة التعلّم السابقة منحت العاملات فهمًا أعمق لحقوقهن، ولِما تعنيه العدالة والكرامة في العمل، وشجّعتهن على تخطّي حاجز الصمت والخجل المرتبط بالمطالبة.

ورغم هذه المخاوف، جاءت النتيجة لتؤكّد صحة فرضية التغيير التي انطلقت

منها الحملة: إذا عرفت العاملات حقوقهن، وتحرّكن بشكل جماعي منظم، فإن الاستجابة ممكنة. وافق جميع أصحاب العمل الذين طُرِح عليهم المطلب، وعددهم أحد عشر، على توفير الأدوات المطلوبة.

أثبتت هذه التجربة أن التنظيم الجماعي المدروس، حين تقوده العاملات بأنفسهن، يمكنه أن يحقّق مطالب ملموسة، ويخلخل بعض موازين القوة، حتى في قطاع هشّ ومفتقر للحماية كالزراعة.

سجل النجاح:

* **114 عاملة وعامل قاموا بالتصرف الجماعي**
* **11 مزرعة وفّرت أدوات الصحة والسلامة بالفعل**





من ضيق النفس إلى قوة الصوت

كانت ريما تستيقظ كل يوم قبل الفجر، تجهّز بيتها وأولادها، وتستقل سيارة مكتظة بالركاب إلى المزرعة. في أحد الأيام، وهي متعبة وتعاني من التهاب في صدرها، دخلت بيت البندورة وبدأ صاحب المزرعة برش المبيدات بينما العاملات ما زلن في الداخل. حاولت ريما أن تطلب منه تأجيل الرش حتى يخرجن، لكنه رفض قائلاً إن هذا «أمر من صاحب الشغل». ومع ضيق التنفس الذي اشتد عليها، اضطرت للخروج طلبًا للهواء، لكن صاحب العمل اكتفى بإعادتها إلى بيتها، رافضًا حتى إيصالها إلى المركز الصحي، بل وحرمها من أجر ذلك اليوم.

تدهورت حالتها، ونُقلت لاحقًا بالإسعاف إلى المستشفى حيث مكثت عشرة أيام. خرجت بمرض مزمن في الرئة جعلها تعيش على البخاخات حتى اليوم. تقول ريما: «ياريت لو كنت أعرف عن حقوقي وقتها. ما كنت أسمح له يتركني هيك، ولا يحرمني من حقي بالعلاج والأجر.»

مع انضمامها إلى حملة «جمعتنا قوتنا» لتنظيم العاملات، تغيّر كل شيء. تعلّمت أن لها ولزميلاتها حقوقًا، وبدأت تواجه أصحاب العمل عندما تُسرق الأجور أو تُنتهك شروط السلامة. تقول: «صرت بعين قوية أقول له: أنا إلي حق عندك. وبطالب فيه بصوت عالي.»





اليوم، ريما ترى التغيير بعينها. لم يعد مسموحًا رش المبيدات والعاملات داخل البيوت البلاستيكية. صارت الكمامات واللباس الواقي موجودة، وصار أصحاب العمل يخشون مخالفة القوانين أو حرمان العاملات من حقوقهن. وحتى في حادثة مشابهة بعد الحملة، عندما شعرت ريما بضيق التنفس، أوقف صاحب المزرعة العمل، وأسعفها بنفسه إلى المركز الصحي.

«قبل، كانوا يعاملونا كأننا بلا قيمة. الآن يعرفون أننا نعرف حقوقنا، ولسنا وحدنا. لما نوقف مع بعض، بيتغيّر كل شيء.»

لما نوقف مع بعض

بيتغيّر كل شيء





الاحتفال بالنجاح

تثبيت الإنجاز وبناء التحالف

بعد تحقق المطلب الأول وتوفير أدوات الصحة والسلامة في ١١ مزرعة، قررت العاملات عدم الاكتفاء بالنتيجة، بل تثبيتها وتوسيع أثرها. نظّمن احتفالًا مجتمعيًا حضره رئيس البلدية، ومدير الشرطة المحلية، وأصحاب المزارع الذين استجابوا للمطالب، إلى جانب العاملات من مختلف المناطق.

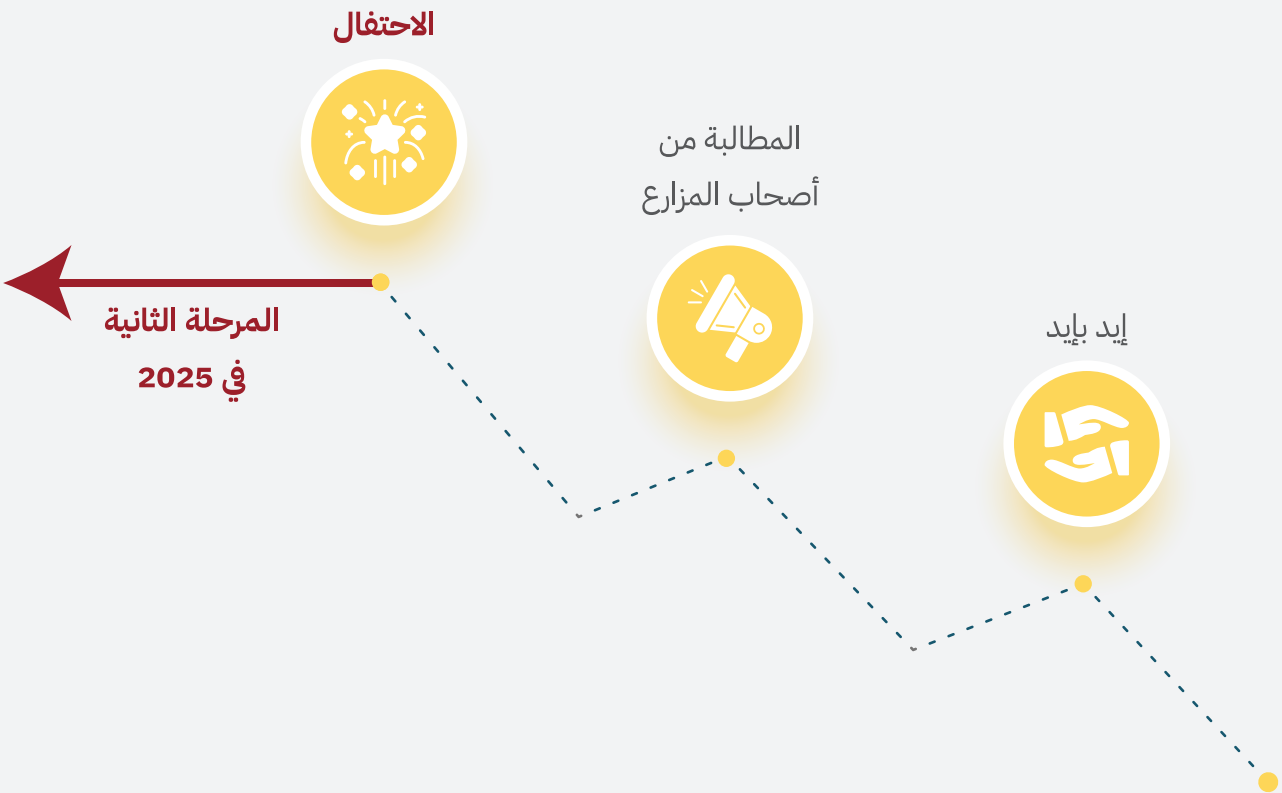


في قلب الحفل، كان هناك تكتيك استراتيجي: تكريم أصحاب المزارع الذين وفّروا الأدوات. **لم يكن الشكر مجرد لفتة رمزية أو صورية، بل رسالة واضحة: هذه شراكة تستحق الاستمرار.** أرادت العاملات أن تبني علاقة إيجابية مع من تجاوب، ليكونوا حلفاء في المراحل القادمة، خصوصًا مع توجه الحملة مستقبلًا نحو مطالب أكبر تتعلق بمؤسسات رسمية مثل وزارة العمل أو الضمان الاجتماعي.





هكذا، تحوّل الاحتفال إلى أداة تنظيمية بحد ذاته، ليس فقط لتقدير ما تحقق، بل لتوسيع دائرة الالتزام حول الحملة، وتعزيز حضورها المحلي، وتأكيد أن هذه الحركة تقودها عاملات، ولكنها تشمل الجميع.


الاحتفال
المطالبة من
أصحاب المزارع
إيد بإيد
المرحلة الثانية
في 2025

بنية ممتدة من واقع الحملة

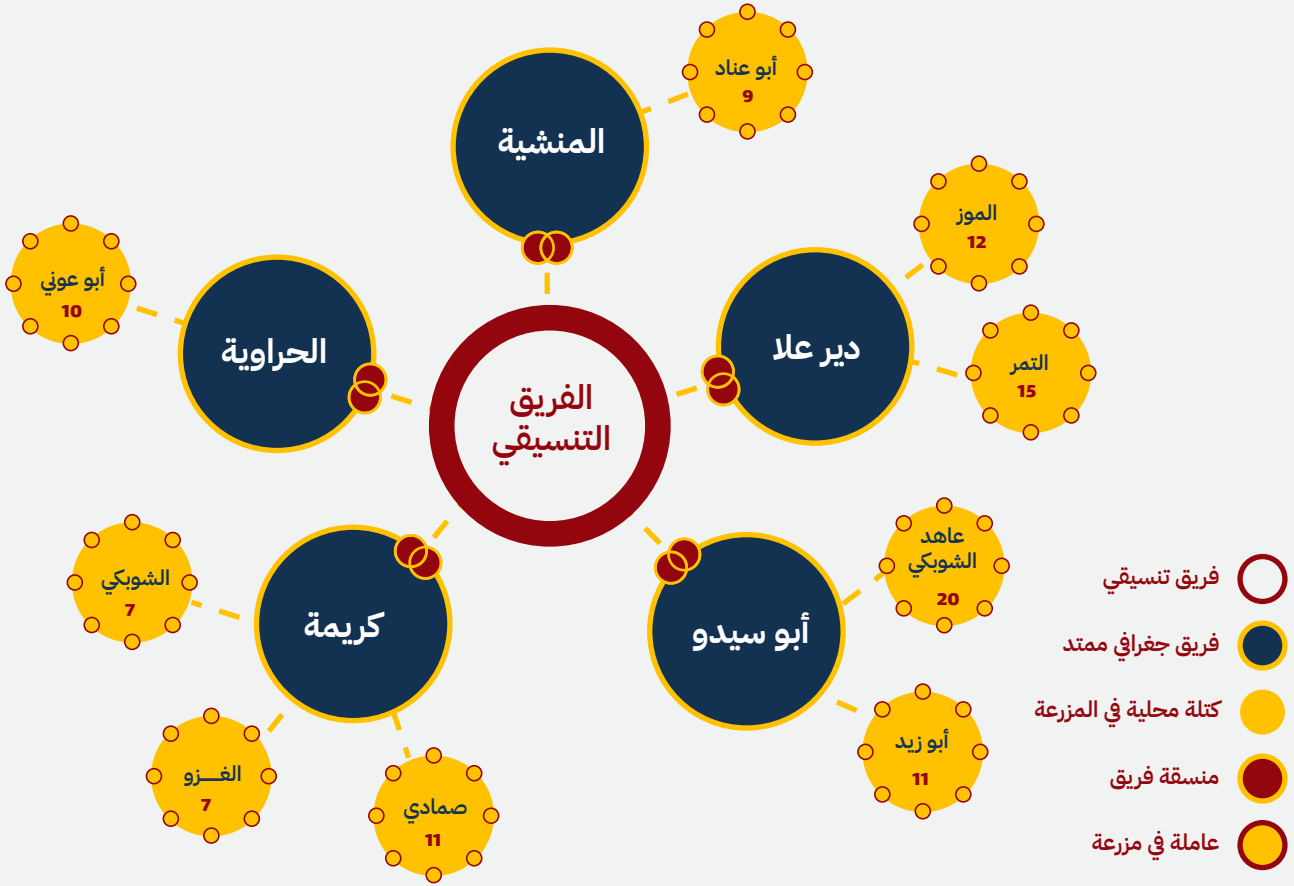
بُنيت البنية التنظيمية لحملة «جمعتنا قوتنا» من واقع الحملة نفسها، استنادًا إلى مكان وجود العاملات وطبيعة عملهن الموسمي، وليس من نموذج جاهز أو قرار من الخارج.

في قلب هذه البنية يقف الفريق التنسيقي، وهو مجموعة من القياديات اللواتي أطلقن الحملة من خمس مناطق مختلفة، ورافقن مسار التعلم الشعبي، وتولين بناء الاستراتيجية. من حولهن، تشكّلت خمسة فرق جغرافية، كل منها يتبع منطقة محددة تضم عدداً من المزارع التي تعمل بها العاملات خلال الموسم الزراعي. وتمثل كل مزرعة كتلة محلية.

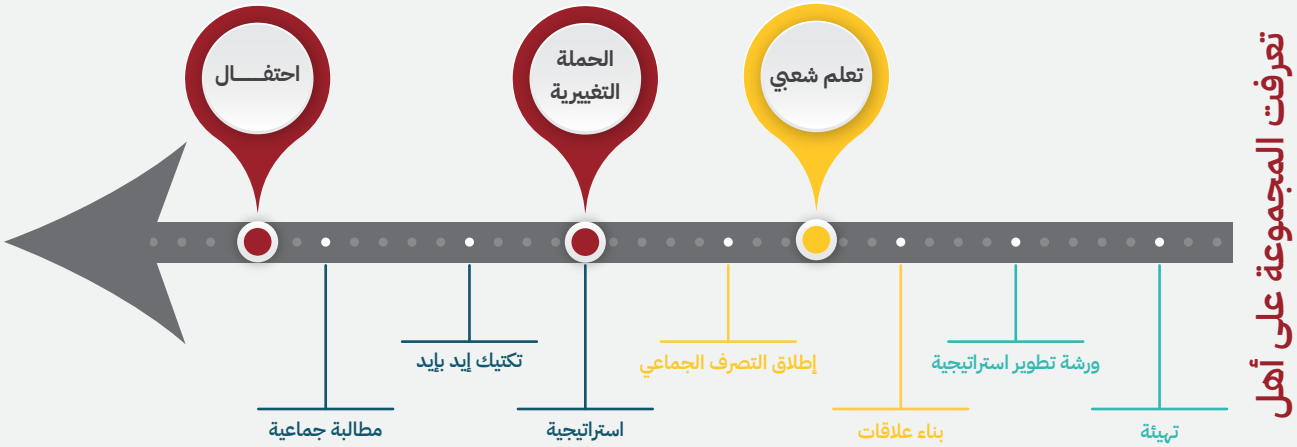
لم يُبنَ التنظيم فقط على الأساس الجغرافي، بل على القدرة على الفعل. فالمطالبة بحق في مزرعة معيّنة تتطلب وجود كتلة عاملة فعليًا داخلها. ولهذا، لم يكن كافيًا أن تنضم عاملة واحدة فقط من كل مزرعة، بل كان لا بد من بناء «كتلة محلية» داخل كل مزرعة مستهدفة. هذه الكتل تكونت من عاملات يشتغلن فعليًا في المزرعة ذاتها، ويستطعن التحرك كجماعة واحدة، وكانت هي الحاضنة الفعلية للتكتيكات.

تتشكل الكتل المحلية وتتغير بحسب المواسم. الزراعة قطاع موسمي، ولكل موسم خارطته: البامية في الصيف، الحمضيات في الخريف والشتاء، الموز على مدار العام. لذلك، كان على الفرق إعادة رسم خريطة المزارع التي سيتواجدن فيها شهريًا، ليتمكن الفريق من التخطيط المسبق للتحرك وبناء المطالب في الوقت والمكان المناسبين.

الفريق التنسيقي لم يقرر «أين نريد أن نبني»، بل بدأ من سؤال «أين نحن موجودات». فالبنية لم تكن هيكلًا تنظيميًا مجرّدًا، بل أداة فعل حيّة تتحرك حسب الحاجة، وتُبنى من أهل الأرض ولهم.


الفريق التنسيقي
المنشية
أبو عناد
9
دير علا
الموز
12
التمر
15
أبو سيدو
عاهد الشوبكي
20
أبو زيد
11
كريمة
الشوبكي
7
الغـــزو
7
صمادي
11
الحراوية
أبو عوني
10
فريق تنسيقي
فريق جغرافي ممتد
كتلة محلية في المزرعة
منسقة فريق
عاملة في مزرعة

المرحلة الأولى: 2024





من الألام إلى الآمال

كانت محاسن تعمل في مزارع مختلفة، بين قطف البامية والعمل في مزارع اللـزّاق. كانت تعرف قسوة هذه الأعمال على الجسد: البامية تحرق الأصابع حتى تزول البصمة، واللزّاق يسبّب الحساسية والتهيج. لم يكن هناك أدوات سلامة حقيقية، فكانت هي وزميلاتها يلجأن لوسائل بدائية للحماية؛ يلبسن قفازات رقيقة، ويضعن النشا أو الحنّة داخلها لتخفيف أثر الحروق من ماء البامية.

في أحد المواسم، أصيبت هي وزميلاتها بحساسية قوية من اللزّاق، وطلبن من صاحب المزرعة تنظيف المكان قبل استئناف العمل، لكنه رفض. اضطررن للتوقف، وفسدت البامية في الحقل. وعندما عاد صاحب المزرعة ورأى النتيجة، أدرك أن عملهن كان منظمًا وضروريًا، وقال لهن إنه تعلّم درسًا.

كان ذلك قبل انضمام محاسن إلى الحملة. ومع مشاركتها في حملة «جمعتنا قوتنا»، تغيّر تعاملها وتعامل زميلاتها مع أصحاب المزارع. تقول: «صرنا إذا صار ضرر أو مشكلة، نروح كم واحدة مع بعض ونواجه صاحب المزرعة.»

تتذكر محاسن بداية المشوار، حين كانت تشك في جدوى هذه الاجتماعات وتخشى من نظرة الناس. لكنها تقول اليوم بثقة: «كل يوم عن يوم، فهمنا أن هذا لمصلحتنا ومصلحة أولادنا. إحنا يمكن ما نلحق نشوف كل التغيير، لكن الجيل الجاي لازم يعيش أحسن.»

الجيل الجاي
لازم يعيش أحسن

دروس من بناء تنظيم في قطاع هشّ غير منظم

لم يكن بناء الحملة في قطاع الزراعة مهمة سهلة. القطاع غير منظم، مشتّت الأطراف، ويغيب عنه الإطار القانوني الفعّال. لكنه لم يكن بلا إمكانيات. ما أظهرته هذه الحملة هو أن التنظيم ممكن حتى في أكثر السياقات هشاشة، إذا بدأ من الأرض، وتكيّف مع الواقع، وتحرك بخطى مدروسة. ويفيدنا بدروس عن الحق والعدالة وقوة الناس...

التنظيم لبناء قوة

أدركت العاملات منذ البداية أن النجاح لا يكون بالعدد فقط، بل بقوة التماسك والاستمرارية. ولذلك، لم يقتصر التنظيم على من تعملن في مزرعة واحدة، بل امتدّ :

- **داخل المزرعة، حيث يُبنى الفعل الجماعي من زميلة إلى زميلة ليشكل كتلة محلية.**
- **داخل مجتمع أهل القضية، حيث يتوسّع التنظيم من خلال اللقاءات والعلاقات القائمة أصلًا.**
- **ومع الأطر التي تحيط الحملة، حيث يتّسع الصوت ليجد صدى خارجيًا يدعمه.**

هذا الامتداد لم يكن تنظيميًا فقط، بل اجتماعيًا أيضًا، يُعيد ربط العاملات ببعضهن وبقضيتهن.

دوائر النجاح: كيف تقاس قوة الحملة؟

أثمرت التجربة عن نجاحات ملموسة، لكن أثرها الأعمق كان في التغيير الذي حدث على ثلاث دوائر متداخلة:

- **على مستوى الفرد: تطوّرت ثقة العاملات بأنفسهن، وبرزت قياديات قادرات على الحديث، والحشد، والتنسيق. من المشاركة إلى القيادة، تغيّرت المواقع والأدوار.**
- **على مستوى المجتمع: تكوّنت كتلة قاعدية فعّالة داخل المزارع وخارجها، تتبادل الدعم وتنظّم من موقعها، ما أعطى الحملة امتدادًا اجتماعيًا لا تنظيميًا فقط.**
- **على مستوى الأثر: نجحت الحملة في تحقيق هدفها وتبني هي الآن لتتوسع في المطالب والمساحة.**

التكيّف مع الموارد في التنظيم

في صلب العمل وتصميم التكتيكات، كان من الضروري التكيف مع الموارد، والسياق وواقع أهل القضية. عاملات لا يقرأن ولا يكتبن، ثقافة صمت وخوف، وغياب مساحات آمنة للنقاش. لم تعتبر الحملة هذه عقبات بل واقع أهل القضية وتعاملت معه بذكاء. فاستُخدمت أوراق مصوّرة بدل النصوص، وجلسات منزلية بدل ورش العمل، والقصص الشخصية والجماعية بدل النظريات. بهذا الشكل، تحوّلت التحديات إلى أدوات للتنظيم، لا عوائق أمامه.

التنظيم كمسار لا كمطلب

المطلب الأول، أدوات الصحة والسلامة، لم يكن نهاية المطاف، بل بدايته. اختير لأنه ممكن التحقيق، وله أثر مباشر، ولا يحتاج لإجراءات رسمية معقدة. لكن ما كان أهم من المطلب نفسه، هو ما بُني حوله: شبكة من العاملات القادرات على الفعل، وعلى إطلاق مطالب أكبر مستقبلًا.

النجاح الحقيقي لم يكن في تحقيق مطلب واحد، بل في تثبيت التنظيم كقوة حية، تعيش وتتنفّس، وتكبر مع كل موسم، وكل مجموعة جديدة من العاملات اللواتي يدخلن الحملة لا كمنتفعات، بل كصاحبات قضية.

ما الذي يجعل هذه التجربة مهمة؟

- بدأت من داخل أهل القضية، لا من خارجهم.
- ربطت بين الوعي والفعل، وبين العلاقات الفردية والبنية الجماعية.
- أنتجت قيادة قاعدية قادرة على الاستمرار والتوسع.



رؤية مستقبلية

ماذا بعد للحملة

بعد نجاح الحملة في تحقيق هدفها الأول مع آخر ٢٠٢٤، وضعت العاملات في عام ٢٠٢٥ استراتيجية جديدة للمرحلة القادمة، تنفذها اليوم، بهدف توسيع نطاق التنظيم وزيادة التأثير. تدرك العاملات أن الحفاظ على المكتسبات يتطلب استمرارية في التنظيم وتوسيع نطاق المشاركة.

تركز الخطة الجديدة على التوسع ليشمل 9 مناطق، منها 4 مناطق جديدة لم تكن جزءاً من الحملة سابقاً. الهدف هو بناء قاعدة أكبر من العاملات ليصل العدد إلى 750 عاملة تشارك في بناء المعرفة حول حقوقهن العمالية.

مطالب جديدة:

مع إدراك العاملات لأهمية تحسين ظروف العمل بشكل شامل، وسّعت الحملة مطالبها لتشمل:

1. **توفير مرافق صحية في المزارع لضمان بيئة عمل آمنة.**
2. **ضمان تغطية إصابات العمل بشكل يضمن للعاملات حقهن في العلاج والتعويض.**



التنظيم

كفعل جماعي مستدام:

إن هذا التنظيم هو مثال على فعل جماعي مدروس، يُبنى بالتدرج بناءً على تجارب النساء داخل المزارع. تستمر العاملات في توسيع دوائر التنظيم بشكل منهجي، حيث يتعلم المزيد من العاملات كيفية تحويل الوعي الفردي إلى فعل جماعي.

الهدف النهائي ليس فقط تحقيق مطالب جزئية، بل بناء قوة جماعية قادرة على حماية الحقوق وضمان استمراريتها. تعمل العاملات على تحقيق مكتسبات جديدة دون التراجع عن النجاحات السابقة، حيث أصبح التنظيم قوة ثابتة في حياة العاملات، لا مجرد حملة مؤقتة.



دور المرافقة والتمكين

مرافقة و ممكنة الحملة من أهل تشارك...

«بوصلتنا دائماً هي قيادة أهل القضية في رحلتهم نحو التغيير. فهم الأدرى بما تعانيه عاملة الزراعة كل يوم، والأعرف بما قد يخيفها من المطالبة بحقها، وكيف يعتمدن على مواردهن ويستخدمن الأدوات المتاحة لهن.

دوري كمرافقة، ودورنا في «أهل»، هو حماية مساحة القيادة من خلال تمكين يركّز على القيادة التشاركية وممارسات تنظيمية تبني قاعدة متماسكة قادرة على تحقيق الهدف الذي حدّدته بنفسها.

نرافق المجموعة في كل محطة دون أن نقرر عنها، بل لنضمن أن قراراتهن في السردية والاستراتيجية والبنية والقيم تُنفّذ بطريقة تعزّز قيادتهن وتبني قوة فعلية لا مجرد ردات فعل.

أنا فخورة برحلة التعلّم والعمل مع العاملات؛ فليس فقط تحرّكاتهن في بناء قوة ناسهن ما ألهمني، بل أيضًا قدرتهن على إعادة تشكيل مفاهيم مترسّبة في داخلهن كان تخيّل تغييرها يومًا أمرًا صعبًا. رأيت في قوتهن ونجاحهن، سواء في تحقيق هدف ملموس، أو في العمل كجماعة مرتبطة بمجتمعها، أو على المستوى الفردي حيث طوّرت كل واحدة قيادتها وتجاوزت تحدياتها، مثالًا حيًّا لقوة الجماعة حين تتكاتف وتناضل لتغيير واقعها. كلّي ثقة وحماس بما هو قادم معهن.»

فرح هلسا

مرافقة وممكنة حملة «جمعتنا قوتنا»





عام 2

اتّساع المطالب والقاعدة

مدخل:
البناء على ما تحقّق

بعد أن أثبتت السنة الأولى أن التنظيم قادر على تحصيل الحق وانتزاع أدوات الصحة والسلامة في عدد من المزارع، دخلت حملة «جمعتنا قوتنا» عامها الثاني بسقفٍ أعلى. توسّعت المطالب لتشمل المرافق الصحية بوصفها حقًا عماليًا مرتبطًا بالعمل اللائق والكرامة، إلى جانب أدوات الوقاية والسلامة المهنية.

كما اتّسعت القاعدة نفسها.

عاملات جديدات انضممن، وانتقلت المعرفة من قيادة إلى أخرى، وأصبحت مهارات التفاوض تُبنى داخل الحملة، في مسار يعمّق ما بدأ ويؤسس لقيادة أوسع.

جاء هذا التحوّل بعد تقييم لما تحقق في عام 2024، ومراجعة للتحديات والدروس، ثم بناء الاستراتيجية الجديدة لعام 2025 وخطة العمل لتحقيقها.



انطلاقًا من هذا التقييم، حدّدت الحملة هدفها لعام ٢٠٢٥ بشكل واضح:

في صلب العمل وتصميم التكتيكات، كان من الضروري التكيف مع الموارد، والسياق وواقع أهل القضية. عاملات لا يقرأن ولا يكتبن، ثقافة صمت وخوف، وغياب مساحات آمنة للنقاش. لم تعتبر الحملة هذه عقبات بل واقع أهل القضية وتعاملت معه بذكاء. فاستُخدمت أوراق مصوّرة بدل النصوص، وجلسات منزلية بدل ورش العمل، والقصص الشخصية والجماعية بدل النظريات. بهذا الشكل، تحوّلت التحديات إلى أدوات للتنظيم، لا عوائق أمامه.



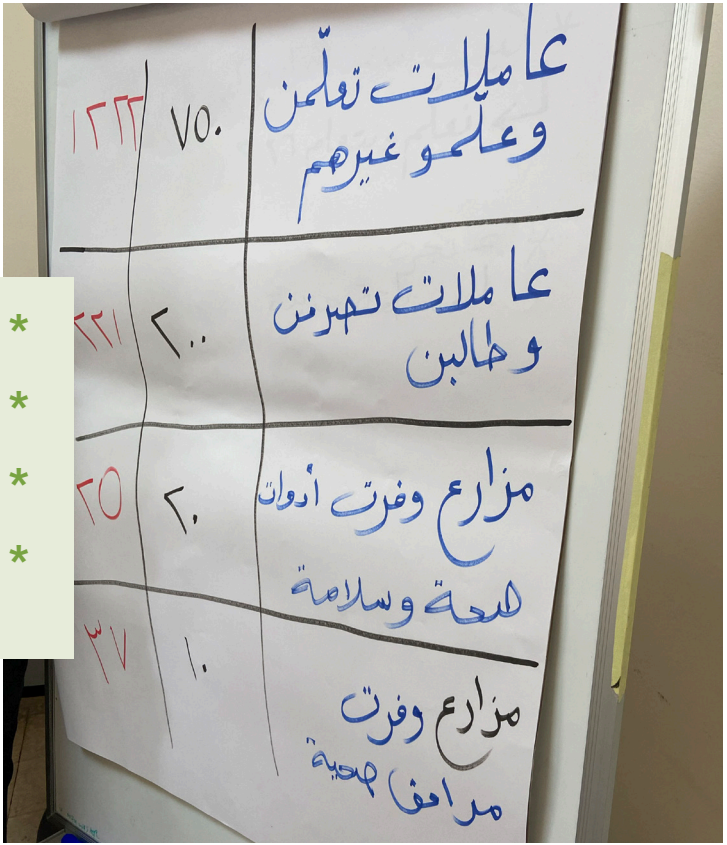
الهدف الاستراتيجي لعام 2025

ضمان الحقوق الصحية والسلامة للعاملات والعاملين

من خلال توفير أدوات الصحة والسلامة في 20 مزرعة، والإسعافات الأولية، والمرافق الصحية في 10 مزارع، والحماية من إصابات العمل، في 20 مزرعة ضمن 9 مناطق في الغور الشمالي بما يضمن بيئة عمل تحافظ على كرامة العاملات والعمال.

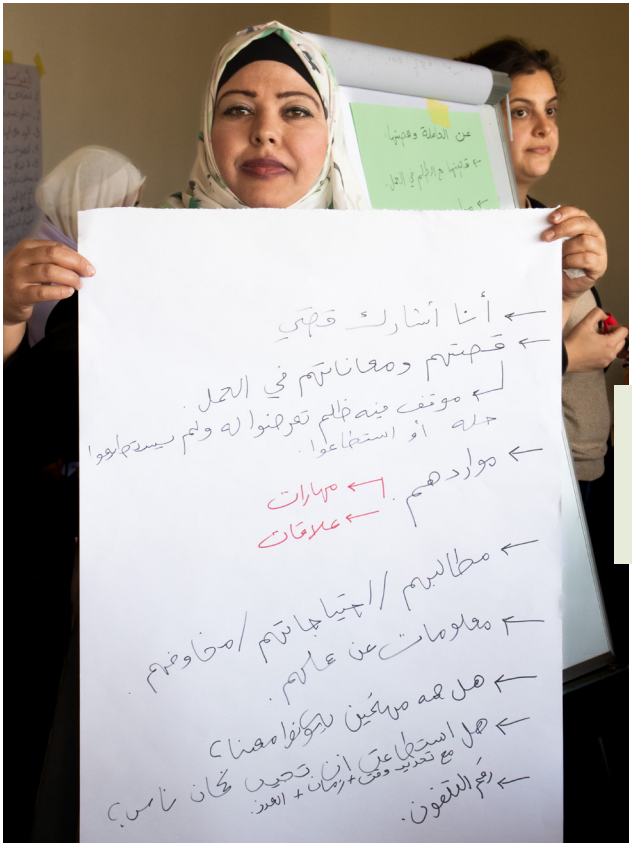
اختيار المرافق الصحية جاء امتدادًا مباشرًا لما ظهر خلال السنة الأولى، حيث يشكّل غيابها ضغطًا صحيًا ونفسيًا يوميًا، ويمسّ بكرامة العاملات بشكل واضح. كما بقيت المطالب ضمن ما يمكن تحقيقه داخل المزرعة نفسها، ما يجعل التفاوض عليها ممكنًا، ويسمح بتراكم الإنجازات وتوسيعها.

فرضيات التغيير



استندت الحملة في عملها إلى مجموعة من الفرضيات التي تشكّلت من تجربتها على الأرض:

* اذا العاملات تعلموا عن حقوقهم وتعلموا أساليب مطالبة جماعية وتفاوض سلسة وايجابية سوف يتشجعن على المطالبة
* إذا شعر صاحب العمل أن المطلب قابل للتنفيذ وأن تنفيذه سيساعد ويحسن الانتاجية
* إذا رأى أصحاب المزارع أن غيرهم استجاب وطبّق، تزداد قابلية الاستجابة لديهم
* إذا تعلّمت العاملات حقوقهن من بعضهن البعض، تزداد احتمالية المطالبة بها بشكل جماعي



وإضافة لهذه الفرضيات، بنت الحملة من تجربتها الأولى الممارسات الناجحة في التفاوض وثبت هذه الممارسات في طريقة عملها بشكل أوضح:

* **التفاوض الجماعي يزيد فرص الاستجابة**
* **الاستمرار في المتابعة جزء أساسي من تحقيق النتيجة**
* **نقل المعرفة داخل القاعدة يوسّع القيادة**

هذه القواعد لم تكن تعليمات مسبقة، بل خرجت من التجربة نفسها، وأصبحت جزءًا من ممارسة الحملة اليومية.



من الهدف إلى الميدان:

كيف طبّقت الحملة خطتها في 2025؟

بعد أن حدّدت الحملة هدفها لعام 2025 ووضّحت فرضيات التغيير التي ستبني عليها، بدأت بتنفيذ خطتها على الأرض انطلاقًا من أهم ما راكمته في السنة الأولى: أن توسيع القاعدة يبدأ من داخلها، عبر نقل المعرفة بين العاملات، وتحويلها إلى مطالبة جماعية في كتل داخل المزارع.

لهذا، استند عمل 2025 إلى ما أثبت فعاليته في 2024، خصوصًا في تكتيك «إيد بإيد بنعلّم بعض». في السنة الأولى، ساعد هذا التكتيك على تقريب العاملات من بعضهن، وربط الحقوق بتجاربهن اليومية، وخلق التزام فعلي بالحملة. وفي 2025، لم يُعاد كما هو، بل جرى توسيعه ليصبح مدخلًا لبناء قاعدة أوسع، والوصول إلى مزارع جديدة وذلك من خلال زيادة عدد العاملات اللواتي يقدن التعلم والتصرف والمطالبة الجماعية.

في نيسان 2025، بدأت الحملة التنفيذ بهذه الأرضية الواضحة:

توسيع القاعدة أولًا، تعريف العاملات بحقوقهن، ثم الانتقال إلى التفاوض الجماعي.

استمر العمل على أدوات الصحة والسلامة، ومع إضافة المرافق الصحية، أصبح الحديث عن الحق أوضح وأقرب لتجربة العاملات اليومية. غياب المرافق الصحية لم يكن تفصيلًا، بل واقعًا يفرض العمل لساعات طويلة دون مكان آمن، ويؤثر على الصحة والكرامة. وفي الوقت نفسه، بقي هذا المطلب ضمن ما يمكن تنفيذه داخل المزرعة، وبكلفة محدودة، ما جعله قابلًا للتفاوض والبناء عليه.

المرحلة الأولى:

توسيع المعرفة وتثبيت المطلب

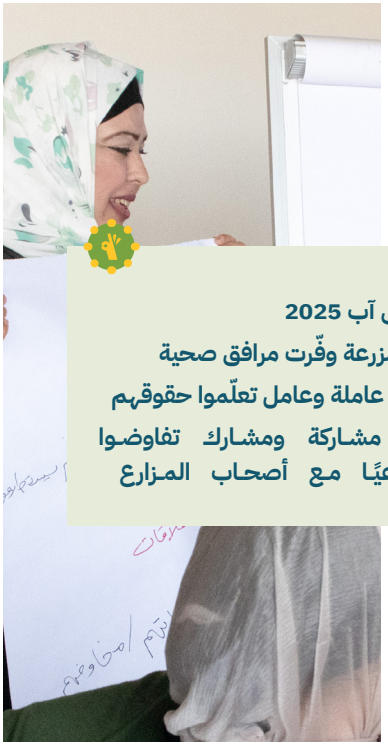
في الأشهر الأولى، استمر تكتيك التعلّم بوصفه مدخلًا أساسيًا للتنظيم. العاملات لم يتلقين المعرفة فقط، بل نقلنها إلى بعضهن داخل المزارع، من خلال القصص واللقاءات وأماكن التجمع المتاحة، ما ساهم في تحويل المعرفة إلى مطالبة جماعية على الأرض.

في أيار، اتخذت الحملة خطوة إضافية لتعزيز هذا المسار. اختيرت ثلاث عاملات من كل منطقة جغرافية للمشاركة في تدريب مكثّف على مهارات التفاوض مع مختصة في تدريب وتعليم مهارة التفاوض نور زادة. أهمية هذه الخطوة لم تكن في التدريب نفسه، بل في أن هذه المهارة بدأت تنتقل إلى داخل الحملة كمهارة عملية، وتصبح جزءًا من القاعدة القيادية.

حتى نهاية آب، ومع انتهاء المرحلة الأولى من الموسم، كان هذا ما تحقق:

اعتمدت الحملة معيارًا واضحًا في توثيق هذا التقدّم: لا يُحتسب أي إنجاز دون دليل واضح عليه. هذا أعطى مصداقية للنتائج، حتى وإن بدا التقدّم أبطأ في بعض المراحل.

في البداية كنا نطلب مرة. اليوم نرجع ونطلب أكثر من مرة.



نتائج حتى آب 2025

* **11 مزرعة وفّرت مرافق صحية**
* **366 عاملة وعامل تعلّموا حقوقهم**
* **97 مشاركة ومشارك تفاوضوا جماعيًا مع أصحاب المزارع**







التحدي:

حدود التوسّع بالطريقة نفسها

مع تقدّم العمل، بدأت الحملة ترى حدود الطريقة التي اشتغلت بها في البداية. مراجعة سجل النجاح، والنظر إلى الأرقام مقارنة بالهدف، أظهرا أن التوسّع لا يسير بالسرعة المطلوبة. لم تكن المشكلة في التكتيكات نفسها، بل في الشبكات التي استندت إليها الحملة.

معظم الشبكات القريبة والتي بدأ تفعيلها في السنة الأولى، تم تفعيلها في النصف الأول من عام 2025، والوصول إلى مزارع جديدة لم يعد ممكنًا من خلالها. هذا خلق حاجة واضحة لتطوير طريقة التوسّع، دون تغيير جوهر العمل.

في أيلول 2025، توقفت الحملة لتراجع مسارها. لم يكن هذا التوقف تراجعًا، بل ممارسة تنظيمية: قراءة لما تحقق، وفهم أين وصلت الطريقة الأولى إلى حدّها، وما الذي يجب تطويره للاستمرار.





تعديل البنية:

التوسّع من داخل المزارع

هذا التقييم قاد إلى قرار واضح: الوصول لمزارع جديدة يتطلب بناء وتفعيل قيادة عاملات من داخل هذه المزارع التي لا يوجد وصول لدى الفريق التنسيقي لديها.

بدأت الحملة بمراجعة قائمة اسماء عاملات كانوا فاعلين ومهتمين في الحملة والآن يعملون في مزارع جديدة، وتم حشد 10 عاملات جدد بدور «منسقات التعلم». كان دور المنسقات هو تعليم زميلاتهن في العمل عن حقوقهن وآلية المطالبة والتفاوض الجماعي. إضافةً لذلك، فعلت العاملات الجدد شبكة معارفها بعاملات (ليس فقط داخل مزارعهم).

بهذا، لم يعد التوسّع يعتمد على امتداد الشبكات القديمة، بل بدأ يُبنى من داخل أماكن العمل نفسها. كان التوسّع تدريجيًا ومقصودًا، يركّز على بناء قيادة حقيقية، لا مجرد زيادة الأعداد.

المرحلة الثانية:

نفس التكتيكات الأساسية... مع قيادة أوسع

في تشرين الأول وتشرين الثاني، دخلت الحملة المرحلة الثانية. بقي المسار كما هو:

1. **توسيع القاعدة، نقل المعرفة، ثم التفاوض الجماعي.**
2. **لكن الفرق هذه المرة كان في من يقود هذه الخطوات.**

العاملات الجديدات قدن جلسات التعليم داخل مزارعهن، ونقلن المعرفة بأنفسهن، ما وسّع القاعدة القيادية فعليًا.

كما بدأت المنسقات الجغرافيات بمرافقة العاملات الجديدات في التحضير للتفاوض، بدل الاعتماد على مدربة خارجية.

ومع تمكين ومرافقة «أهل»، طُوّرت طريقة مبسّطة للتمكين تعتمد على الخبرة المتراكمة داخل الحملة: مراجعة ما نجح وما لم ينجح، تمثيل الأدوار، وتبادل الخبرات. بهذا، أصبحت مهارات التفاوض ممارسة يومية داخل القاعدة.



كيف تطوّر التفاوض؟

هذا التطوّر في القيادة انعكس مباشرة على شكل التفاوض.

هذا التطوّر في القيادة انعكس مباشرة على شكل التفاوض.

العاملات لم يعدن يذهبن للمطالبة بشكل فردي أو من موقع ضعف، بل كمجموعة منظّمة، توزّع الأدوار، وتقدّم مطالبها بوضوح. كما بدأن يربطن مطالبهن بما يفيد العاملات والمزرعة معًا، من حيث الاستقرار والإنتاجية.

وللاستعداد لهذه اللقاءات، استخدمت العاملات تمثيل الأدوار كوسيلة للتدرّب على المواقف المختلفة، مستفيدات من أدوات مثل «مسرح المقهورين» من أغوستو بوال، ما ساعدهن على التعامل مع التفاوض بثقة ووضوح أكبر.



في الماضي كنا إمّا نسبّ صاحب المزرعة أو نستعطفه...

"اليوم نفكّر معه"

هذا التحوّل غيّر طبيعة العلاقة تدريجيًا، من خوف وصمت، إلى تفاوض قائم على الحجة والمصلحة المتبادلة. وفي بعض الحالات، أصبح أصحاب المزارع أكثر استعدادًا للاستماع، بل وطلب الحوار مباشرة.

بهذا، كبر عدد المشاركات وتوسعت القيادة، وتطوّر شكل العلاقة مع أصحاب المزارع.

ومع نهاية العام، لم تعد هذه التحوّلات محصورة داخل المزارع، بل بدأت تظهر بشكل أوضح، سواء في النتائج التي حققتها الحملة، أو في موقعها خارجها.

من المزرعة إلى المساحة العامة

في آب 2025، خرجت الحملة من حدود المزارع إلى المجال العام.

نظّمت مؤسسة أهل فعالية بعنوان

ليست وحدها: تجارب التنظيم والتغيير لواقع عاملات الزراعة

وجلسَت العاملات في مقدمة المشهد، لا كضيفات، بل كقيادات يقدّمن تجربتهن بأ نفسهن .

لم يكن اللقاء عرضًا للنتائج فقط، بل امتدادًا لما بُني على الأرض، وتحولًا في موقع الحملة داخل المجتمع المدني.

العاملات لم يُتحدَّث عنهن، بل تحدّثن هنّ. عرضن مسار التنظيم، كيف توسّعت القاعدة، كيف تطوّر التفاوض، وما الذي تغيّر في طريقة عملهن خلال العام.



قالت نريمان خالد:

اللحظة التي تحدثنا فيها بصوت واحد

شعرنا أننا قوّة حقيقية ولسنا مجرد عاملات متفرقات.

هذا الظهور لم يكن رمزيًا، بل تثبيتًا لشرعية الحملة كفاعل في قضايا العمل الزراعي، وصاحبة خبرة ميدانية تُستند إليها.

كما أتاح للعاملات أن يقدّمن تجربتهن كمسار يمكن فهمه والبناء عليه، لا كقصة تُروى.

بهذا، انتقلت الحملة من كونها تجربة داخل المزارع إلى صوتٍ حاضر في النقاش حول حقوق العاملات الزراعيات، وإلى مرجعية عملية تستند إلى تجربة تنظيمية واضحة.

التبادل:

حين تلتقي التجارب

مع هذا الحضور في المجال العام، لم تعد الحملة فقط مساحة للتنظيم داخل المزارع، بل أصبحت تجربة يمكن أن تلتقي مع تجارب أخرى تعمل على قضايا مشابهة.

خلال عام 2025، دخلت الحملة في مسار تبادل مع مجموعة «ساندوهن»، وهي حملة تعمل على تنظيم عاملات الزراعة في محافظة أخرى، محافظة مأدبا في الأردن و باتالي سياق التشابه و الاختلاف. تمثل التبادل في سلسلة من الجلسات و اللقاءات التي جمعت القياديات من الطرفين لمشاركة التجارب، والتفكير معًا في التحديات، وتبادل ما تعلّمنه في مساراتهن.

في هذه اللقاءات، كان التركيز فهم كيف تعمل كل مجموعة و تبادل المعرفة والخبرة بين بعضهم البعض،

كيف تبدأ التنظيم، كيف توسّع قاعدتها، كيف تتعامل مع التفاوض، وكيف تستمر رغم التحديات.



العاملات شاركن خبراتهن بشكل مباشر، وتحدّثن عن ما نجح وما لم ينجح، وعن الطرق التي طوّرنها خلال عملهن. هذا التبادل أتاح لهن أن يرين تجربتهن من زاوية مختلفة، وأن يتعلّمن من تجارب غيرهن، وأن يجدن في مسارات أخرى ما يدعم ويغذّي عملهن.

كما خلق هذا المسار شكلًا من أشكال الدعم المتبادل بين القياديات أنفسهن، حيث لم تعد كل مجموعة تعمل بمعزل عن الأخرى، بل ضمن مساحة أوسع من التعلم والتضامن.

بهذا، أصبحت الحملة مرجعية تعرض تجربتها،و جزءًا من شبكة من التجارب التي تتبادل المعرفة وتدعم بعضها البعض، في مسار أوسع لبناء قوة العاملات في الأردن.

حصاد العام الثاني

مع نهاية كانون الأول 2025، أغلقت الحملة عامها الثاني بنتائج تعكس اتّساع المطالب والقاعدة معًا:



النتائج

* **37 مزرعة وفّرت مرافق صحية**
* **36 مزرعة وفّرت أدوات صحة وسلامة**
* **1222 عاملة وعامل تعلّموا حقوقهم**
* **221 مشاركة ومشارك خاضوا تفاوضًا جماعيًا**

ما بدأ كتجربة، أصبح مسارًا يتوسّع ويُعاد بناؤه من داخل القاعدة نفسها. وهذا ما يجعل أثر الحملة يتجاوز ما يمكن قياسه بالأرقام، ليظهر في تحوّلات أعمق في حياة العاملات، وعلاقاتهن، وطريقة عملهن.

ما الذي تغيّر؟

إلى جانب النتائج الملموسة التي حققتها الحملة في تحقيق مطالبها وتوسيع نطاق عملها، يظهر أثرها أيضًا في تحوّلات أعمق طالت العاملات أنفسهن، وعلاقاتهن، وموقعهن داخل العمل والمجتمع.

تُظهر هذه التجربة كيف يتشكّل الأثر عبر مستويات مترابطة: الفرد، والمجموعة، وما يتجاوزهما

على مستوى الفرد

ظهر الأثر في تغيّر علاقة العاملة بنفسها، وانتقالها من موقع المتلقّي أو المتردد إلى موقع الفاعل. المعرفة لم تعد مجرد فهم للحقوق، بل أصبحت قدرة على استخدامها في المواقف المختلفة. عدد من العاملات اللواتي بدأن بالملاحظة أو الصمت، أصبحن يشاركن، يعلّمن غيرهن، ويتقدّمن للمطالبة بحقوقهن. هذا التحوّل لم يبقَ محصورًا في العمل، بل امتد إلى حياتهن اليومية، في طريقة التواصل، واتخاذ القرار، والتعامل مع الآخرين ضمن حياتهم الشخصية.

على مستوى المجموعة

تغيّر شكل العلاقة بين العاملات من تجارب فردية متفرقة إلى عمل جماعي قائم على الثقة والتنسيق. المعرفة بدأت تنتقل داخل القاعدة، والعاملات أصبحن يعلّمن بعضهن، ويبنَين على ما سبق. كما تحوّل التفاوض إلى ممارسة جماعية، تُخطّط لها المجموعة، وتدخلها بشكل منظّم، وتتابعها أكثر من مرة. هذا التحوّل أعاد تشكيل ميزان القوة داخل المزرعة، وجعل المطالبة أكثر وضوحًا واستمرارية.

على مستوى أوسع

تجاوز أثر الحملة حدود المزارع ليظهر في تغيّر العلاقة مع أصحاب العمل، وفي نظرة المجتمع للعاملات. في بعض الحالات، أصبح أصحاب المزارع أكثر استعدادًا للاستماع أو المبادرة بالحوار، بعد أن باتت المطالب تُطرح بشكل منظّم ومبني على حجج واضحة. كما ظهر الأثر في البيئة المحيطة، حيث تغيّرت نظرة العائلة والمجتمع لدور العاملات، وبدأت تجارب الحملة تنتقل إلى أماكن أخرى وتلهم مبادرات جديدة.

تظهر هذه التحوّلات بوضوح في تجارب العاملات أنفسهن:

اشتغلنا أكثر من 15 سنة

"وكنا نخاف نحكي"

تبدأ فجر من هذه النقطة. الخوف لم يكن استثناءً، بل جزءًا من العمل اليومي. التغيير لم يبدأ بالمطالبة، بل بلحظة أبسط: أن تجتمع العاملات، وتسمع كل واحدة قصة الأخرى. حينها فقط أدركت أنها ليست وحدها.

الخطوة التالية كانت الأصعب: أن يذهبن معًا. ومع هذه الخطوة، تغيّر كل شيء. لم تعد المواجهة فردية، ولم يعد الخوف هو المسيطر. وجود المجموعة خلق توازنًا مختلفًا، وفتح الباب للفعل.





قصصنا هي التي تجعلنا

"نشعر أننا معًا"

بالنسبة لريما وإيمان، لم تكن القصة مجرد وسيلة تعبير، بل نقطة البداية للتنظيم. تبدأ إحداهن بسرد تجربتها، فتفتح المجال لأخرى، ثم أخرى. شيئًا فشيئًا، تتقلّص المسافة بين العاملات، ويتحوّل الحديث إلى رابط.

في سياق لا تعتمد فيه العاملات على أدوات مكتوبة، كانت القصة مدخلًا طبيعيًا، قريبًا، وسهلًا. ومع الوقت، لم تعد القصة مجرد كلام، بل أصبحت وسيلة لبناء العلاقة، وخلق شعور بالانتماء، وتمهيد الطريق للفعل الجماعي.

بهذه البساطة تصف مجد بدايتها. كانت حاضرة، لكنها صامتة. ومع الوقت، وفي مساحة تسمح بالمحاولة، بدأ صوتها يظهر. اليوم، تتحدث بثقة، وتبادر إلى التواصل مع عاملات أخريات، وتعرّفهن بحقوقهن.

هذا التغيير لم يبقَ في العمل فقط. امتد إلى حياتها اليومية، إلى بيتها، إلى طريقة تعاملها مع عائلتها. ما بدأ كتعلّم، أصبح تحوّلًا في السلوك والعلاقة مع الآخرين.

كنت أخجل...

وما بعرف كيف أعبّر



رأيت النتائج...

فعرفت أن العمل جماعي



وقفنا كلنا...

وما رجعنا نشتغل

في إحدى المزارع، لم يُستجب لمطلب بسيط. القرار هذه المرة كان مختلفًا: تحرّك جماعي. ستّون عاملة توقفن عن العمل. خلال يومين، أصبحت الخسارة واضحة، ولم ينجح إيجاد بديل.

النتيجة كانت الاستجابة. لكن الأهم كان ما تغيّر بعدها: إدراك العاملات لقوتهن حين يتحركن معًا، وتغيّر ميزان العلاقة مع صاحب العمل.

فاتن لم تنضم عبر دعوة، بل عبر ما شاهدته. التغيير كان ملموسًا، والتجربة واضحة. هذا كان كافيًا لتقرر الانضمام. وفي مادبا، تكرّر المشهد. مجموعة جديدة بدأت لأن التغيير كان مرئيًا. خلال فترة قصيرة، تحقق تغيير في عدة مزارع. هكذا، لم تبقَ التجربة في مكانها، بل انتقلت، وأعيد إنتاجها في سياقات أخرى.

جمعتنا قوّتنا

2024

أهل

AHEL

www.ahel.org