

# الف باء النقابات

## اهداف التدريب

أولاً: ماهي المنظمة النقابية؟

ثانياً: ماهي منظمة العمل الدولي

ثالثاً: عمل ومهام النقابي

رابعاً: الحركة النقابية في المجتمع

## نبذة عن سبب وجود النقابات

1. تمر مجتمعات أوروبا الشرقية والوسطى ككل وكذلك عدة بلدان في آسيا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية بمرحلة حاسمة من المتغيرات ، فقبل كل شيء هنالك التحول الى الديمقراطية التي ينبغي أن تعزز مهما بلغ الثمن ، اضافة الى أن هذه التحولات السياسية فتحت البأ على مصرعيه لتغيرات اجتماعية واقتصادية قد تؤدي الى انضواء هذه البلدان في اطار الإقتصاد العالمي والنظام الدولي.
2. تجد الحركة النقابية نفسها في هذه البلدان على مفترق الطرق .. فمن جهة ان قدرها يحتم أن تأخذ على عاتقها مسئوليات جسام في ذات الوقت الذي تدقق النظر في المؤشرات الإقتصادية في المدى القصير فتري ( عجز في الموازنة، تضخم كابح، ضغوط الممارسات الأجنبية.
3. ومن الجهة الأخرى تبدو حكومات هذه البلدان على قناعة مفادها (أن البعد الاجتماعي رفاهية عبء لا يمكن تحمله) ، الا ان حده تصاعد البطالة وعدم كفاءة النظام التعليمي ونظام الصحة ومايجره من اختناقات .. عدم توفر الحد الأدنى لشبكة الرعاية الصحية للسكان الذين وجدو أنفسهم بين عشية وضحاها في براثن الفقر، فكل هذه المثالب تشكل مستقبل هذه المجتمعات وتجعلها عرضة لعدم القدرة على احراز التقدم.
4. ومن ثم لم تكن هنالك ديمقراطية مستقرة في غياب العدالة الاجتماعية وبعيداً من أن تكون المسألة مسألة رفاهية تجر التقدم الى الخلف كما يفكر البعض.

## نشأة النقابة:

### نشأة أول نقابة عمالية

اول اتحاد نقابي في القرن التاسع عشر في بريطانيا العظمى، وأوروبا، والولايات المتحدة، حيث بدأ ظهور الجمعيات الصغيرة في بريطانيا للعمال في القرن الثامن عشر، ولكنها بقيت متقطعة، ولم تستمر لمدة طويلة، وذلك بسبب العداء الذي واجهته من قبل أرباب العمل، والجماعات الحكومية، الذين استأؤوا من الشكل الجديد من النشاط السياسي والاقتصادي، ومع أنّ النقابات واجهت جميع أصناف العقبات، إلا أنها تطوّرت وانتشرت.

## منظمة العمل الدولية

هي منظمة تأسست في عام 1919 ومقرها مدينة جنيف في سويسرا؛ جاءت بعد نتائج الحرب العالمية الأولى، وتأثرت بعدد من التغييرات والاضطرابات على مدى عقود ثلاث سنوات، وتعتمد على أنها ركيزة دستورية أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية.

## معايير العمل الدولية

### الإتفاقيات

المعاهدات الدولية المفتوحة للتصديق من قبل الدول الأعضاء عندما يتم التصديق عليها تصبح ملزمة قانونياً تشكل في حال لم يتم التصديق عليها ، مصدر إلهام للقانون المحلي المجموع:190

### التوصيات

ليست مفتوحة للتصديق ، وغير ملزمة قانونياً من الممكن أن تكون مكملة للإتفاقيات أو ان تعتمد وحدها توفر المبادئ التوجيهية للساسة الوطنية والإجراءات المجموع : 206

### البروتوكولات

تحتاج الى أن يصدق عليها تتعلق بإتفاقية محددة تحتاج الى سنة واحدة من المناقشات المجموع حتى الآن: 6

## الاهداف الاستراتيجية لدى منظمة العمل الدولية

تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ الأساسية في العمل  
خلق فرص أعظم للنساء والرجال للحصول على التوظيف والدخل اللائقين  
تعزيز تغطية الحماية الإجتماعية وفعاليتها للجميع  
تعزيز النظام الثلاثي والحوار الإجتماعي



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA  
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

## ماهي المواضيع المتداولة بالإنفاقيات؟





## الاتفاقيات الاساسية

### 1. العمل الجبري

الإتفاقية 29 حول العمل الجبري 1930

الإتفاقية رقم 105 حول الغاء العمل الجبري

### 2. الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية

الإتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية والحق في التنظيم 1948

الإتفاقية رقم 98 حول المفاوضات الجماعية 1949

### 3. المساواة في العمل

الإتفاقية رقم 100 حول المساواة في الأجور

الإتفاقية رقم 111 حول التمييز في الإستخدام 1958

### 4. عمل الأطفال

الإتفاقية رقم 138 حول السن الأدنى لعمل الأطفال

الإتفاقية رقم 182 حول أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA  
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

اليات الاشراف

الإشراف الدوري

لجنة الخبراء

لجنة المؤتمر

الإجراءات الخاصة

البلاغات او الإحتجاجات

الشكاوي

الإجراءات الخاصة بلجنة الحرية النقابية

## ما هو اساس دعم إحترام مبدأ الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية ؟

الدستور، 1919

إعلان فيلادلفيا ، 1944

إعلان العدالة الإجتماعية من أجل تحقيق عولمة عدلة 2008

إعلان المئوية لمستقل العمل ، 2019

إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، 1988

الإتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم 1948-199 تصديقاً . التصديق الأخير : العراق (في حزيران /يونيو 2018 )

الإتفاقية 98 الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية 1949-166 تصديقاً. التصديق الأخير المكسيك (في تشرينالثاني/نوفمبر 2018)

تشك معايير العمل الدولية الأخرى مثل الإتفاقية 135، والإتفاقية 151 والإتفاقية 154 جزءاً من عمل لجنة الحرية النقابية أيضاً

## الاطار القانوني للاتفاقيات الدولية في العمل النقابي

إتفاقية الإعلان العالمي لحقوق الغنسان الصادرة سنة 1948، حيث اكدت الفقرة الرابعة من المادة 20 (لكل شخص حق الحرية للإشتراك في ادارة الشؤون الخاصة للبلاد) أما مادة 23 تؤكد صراحة في فقرتها الثانية (لكل شخص الحق في ان ينشئ وينضم لنقابات حماية لمصلحته)

اتفاقية العقد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والاجتماعية والثقافية التي صدرت في 16 سبتمبر 1969 والذي ينص ( على الدول الأطراف ان تتعهد بأن تكفل : حق كل فرد في تشكيل نقابات والانضمام الى ما يختاره منها ولا يجوز وضع قيود على ممارسة هذا الحق سوى مانص عليه القانون مما يكون ضرورياً في مجتمع ديمقراطي

الإتفاقيات الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية التي صدرت في نفس السنة فقد تضمنت ايضا نصا مباشرا وان كان أقل تفصيلا عما جاءت به الإتفاقيات السابقة كما نصت في المادة الثانية والعشرون.

اما الاتفاقية الدولية لإزاله كافة اشكال التمييز العنصري والتي صدرت 1965 فلن يسمح نطاق وموضوع هذه الإتفاقية بالاشارة الى الحرية النقابية الا من وزاوية التفرقه العنصريه فقد تضمنت احدى الفقرات في المادة الخامسة ( الحق في تكوين النقابات والانتماء لها)

اتفاقية إعلان التقدم والتنمية الذي اجازته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 11 ديسمبر 1969 في الفقرة أ من المادة العشرين ما نصه ( النص على كل الحريات الديمقراطية للنقابات وحرية التجمع لكل العمال)

## الاطار القانوني لتنظيم النقابي

### \*اتفاقية منظمة العمل الدولية (1948\87)

للعمل وأصحاب العمل - دون تمييز - الحق في تكوين منظمات  
يختارونها وكذلك الحق في الانضمام إليها

### \*اتفاقية منظمة العمل الدولية (1949\98)

يتمتع العمال بالحماية من التمييز في الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي

## الإتفاقية 87 بإختصار

- المادة(2) حق جميع العمال وأرباب العمل دون تمييز بإنشاء المنظمات أو بالإنضمام الى المنظمات التي يختارونها وذلك دون إذن مسبق
- المادة (3) حق المنظمات بإتخاذ القرارات بشأن شؤونها الداخلية
- المادة(4) لا يجب حل المنظمات او تعليقها من قبل السلطات الإدارية
- المادة (5-6) حق المنظمات في تأسيس الإتحادات والتحالفات الدولية

## الإتفاقية 98 بإختصار

المادة 1-3 حماية العمال من أعمال التمييز ضد النقابات

المادة 2-3 حماية منظمات العمل والعمال من أعمال التدخل

المادة 4 تعزيز المفاوضة الجماعية



شكاوي لجنة الحرية النقابية من قبل :

منظمات أصحاب العمل والعمال :

الوطنية ، لديها مصلحة مباشرة في هذه المسألة

الدولية ، لها مركز استشاري لدى منظمة العمل الدولية

الدولية ، حيث تتعق الإدعاءات بالأمور التي تؤثر مباشرة على المنظمات المنتسبة

وإذا تم ابعاد او حل المنظمات أيضاً



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA  
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

## التكوين والإجتماعات

### لجنة الحرية النقابية

أنشأها مجلس الإدارة عام 1951

هيكل مجلس الإدارة الثلاثي ، مع 6 ممثلين من كل مجموعة

يتألف من شخص مستقل

تجتمع 3 مرات في السنة

في مارس / آذار

في مايو / آيار

في أكتوبر / تشرين الأول أو نوفمبر / تشرين الثاني

الجلسات خاصة

تتخذ القرارات بالإجماع

## ماهي المبادئ الجوهرية والاساسيه للحركة النقابيه

أولاً: الديمقراطية صاحبة القرار واساسه

ثانياً: الحرية هي القوه الحقيقيه لنقابه

ثالثاً: الإستقلالية يجب ان تتوفر في النقابات لحمايتها من أي تدخل وتأثير



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA  
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

## لماذا تكون النقابات ديمقراطية؟

يتطلب التغيير الاجتماعي أيضاً تغيير في المنظمات النقابية ذاتها ومن خلالها ، فالديمقراطية ليست مجرد هيئات برلمانية فحسب.. فالديمقراطية السياسية ينبغي ان تجد الدعم بالديمقراطية الاجتماعية ، وهذا يعني بالتالي ان المنظمات بذاتها يجب ان تكون قادرة على تبني المطالب التي ينشدها المجتمع ككل .

فليس كافياً على سبيل المثال ان تقوم المنظمة بالدفاع عن حقوق العمال ، بل يجب على العمال أنفسهم ان يدركوا حقوقهم وتكون لديهم القدرة على تحقيقها في حياتهم اليومية ، أمام كل منظمة نقابية لا تأخذ في اعتبارها مجرد التعبير عن مطالب العمال ولكنها تهتم بممارسة الديمقراطية وهذا شرط أساسي للكفاءة ، فالمنظمة التي تدار ديمقراطياً هي تلك المنظمة التي تعبر من خلالها عن الوزن الحقيقي لضمير اعضائها وهي قوة يعول ويعتمد عليها.

### أولاً: العمل عملية اجتماعية

على المجتمعات ان تعمل لتأمين لقمة العيش والحفاظ على بقائها فعلى الناس ان يعملو من أجل غذائهم وإعالة أسرهم ، وبهذه الوسيلة يشاركون في تنمية وتقدم مجتمعاتهم فالعمل فعالية اجتماعية بإمتياز وفي ذات الوقت فهو فعل تضامني.

### ثانياً : العلاقة بين العامل وصاحب العمل

يقوم أصحاب الأعمال تأجير ذلك العامل الذي يؤجر قوة عمله مقابل كسب عيشه، ويكون بين العامل وصاحب العمل عقد عمل رسمي أو غيره تحدد فيه نوع العلاقة بين الطرفين ويشمل مدة العقد لفترة محددة أو غيرمحددة بقبول الطرفين العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى.

## تعريف العامل

هو أي شخص يدخل في علاقة عمل مع طرف آخر بموجب عقد عمل بالمعنى الواسع للكلمة ، مهما كانت طبيعة الأعمال والواجبات التي اتفق على تأديتها فالكيميائي عامل والذي يعمل في التعدين والذي يساعد في اعمال بقاليه هو عامل، فهم من يعملون بأذهانهم وعقولهم وعضلاتهم او هيئة رقابية فهم جميعا بالنسبة لنا عمالا وكذلك العامل العاطل عن العمل الذي يعمل نفسه بفضل احسان وتضامن المجتمع.

## الاول من مايو - عيد العمال العالمي

اعترف رسميا بالأول من ايار- مايو كيوم للعمال على ضوء قرار اتخذه مؤتمر عقد في باريس بتاريخ 20 يوليو 1889 ليزكرنا هذا اليوم من كل عام بأن التقدم الإجتماعي لم يكن لحظه عفوية انفعالية عابرة وانما هو ثمرة نضال تطلب حشدا متواصلا للهمم ومثابرة وجلد ، نضال يخوضه اولئك الذين يعينهم ويهمهم حثا التقدم الإجتماعي.



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA  
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY

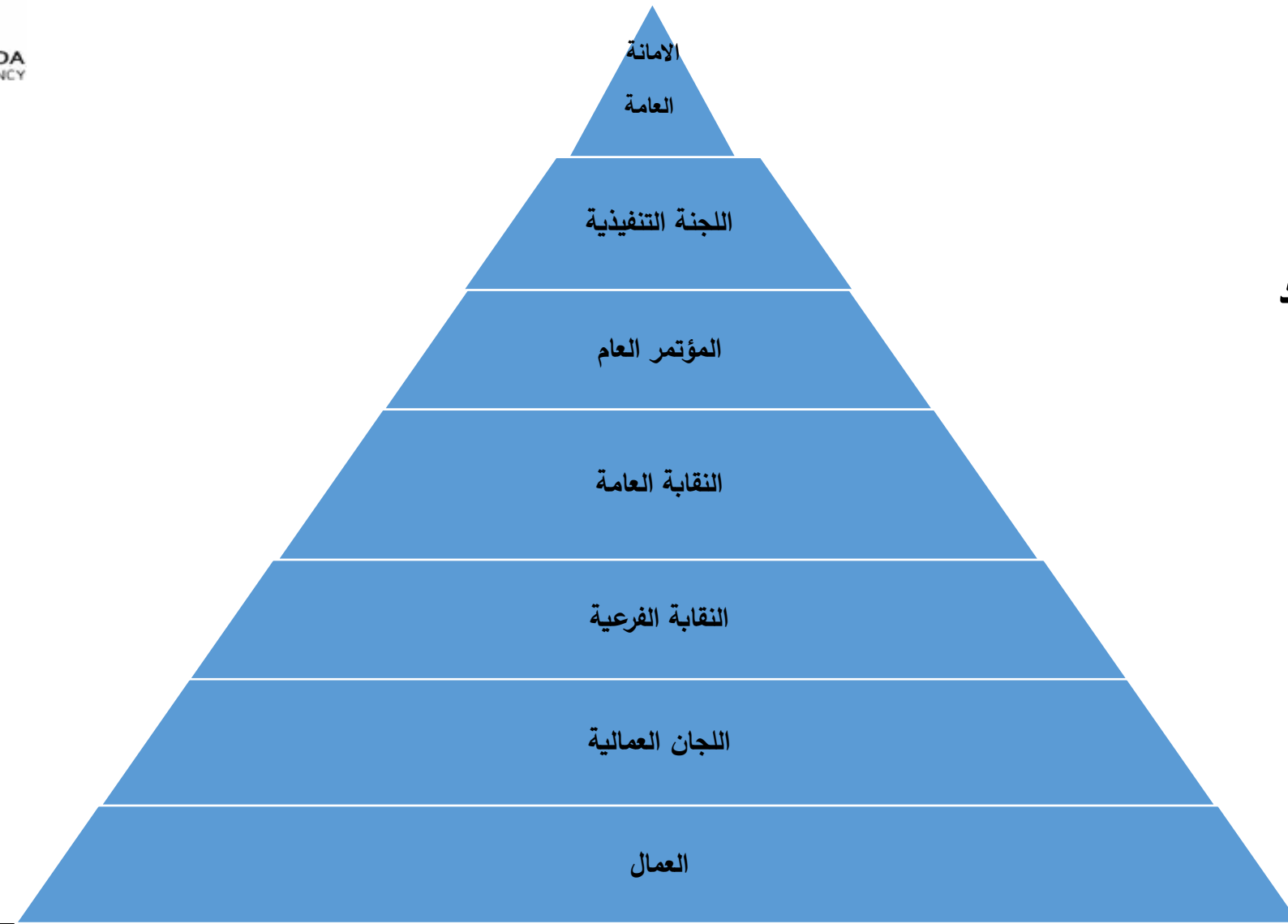


الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

## معاً للتعبير عن أرائنا المشتركة:

ليس العامل مجرد جزيرة منعزلة انخرط في علاقة تعاقدية خاصة فحسب، فمهما كانت اللغة المستخدمة فيما يقصد (بالتنظيم الجماعي) او ( التعبير عن الآراء المشتركة) أو ( أن نتحد) فإن المعنى نفسه يدرج فيما يقصد بكلمة اتحاد، ويمكن أن ينطبق هذا التعريف على منظمات او جماعة من الناس منظمة ، وبناء عليه فهناك عدد لا يحصى من الإتحادات للأطباء، لحشمة الأسهم وأصحاب العمل، المستخدمين الذين تبناوا هذا المصطلح لخدمة اهدافهم.. وعادة مايشير معنى اتحاد لجمعية المستخدمين ، العمال الذين ارتبطو بعقد بموجبه يبيعون قوة عملهم وعرقهم للمستخدم صاحب العمل .





## هيكلية الاتحاد



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA  
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

## التنظيم النقابي

التنظيم القطاعي العمالي يستهدف تحقيق مصالح العمال والحفاظ على حقوقهم بالوسائل المشروعة من خلال قوانين وأحكام من أجل تحقيق الهدف.

## تعريف النقابة

هي منظمة عمالية جماهيرية ديمقراطية مستقلة، تضم العمال الذين تربطهم مصالح عمل مشتركة في إطار مكان العمل بشكل طوعي منظم باختلا هي منظمة عمالية جماهيرية ديمقراطية مستقلة، تضم العمال الذين تربطهم مصالح عمل مشتركة في إطار مكان العمل بشكل طوعي منظم باختلاف توجهاتهم وانتماءاتهم السياسية وأجناسهم وعقائدهم ولونهم بدون أي تمييز وتسعي لتحقيق مصالح وأمال العمال من خلال تحقيق مطالبهم وحماية حقوقهم ومكاسبهم، والتعبير عن مواقفهم وتحسين ظروف وشروط عملهم ف توجهاتهم وانتماءاتهم السياسية وأجناسهم وعقائدهم ولونهم بدون أي تمييز وتسعي لتحقيق مصالح وأمال العمال من خلال تحقيق مطالبهم وحماية حقوقهم ومكاسبهم، والتعبير عن مواقفهم وتحسين ظروف وشروط عملهم

## اهداف النقابة

- تنظيم العاملين و العاملات المنتسبين و المنتسبات للنقابة وتفعيل اللجان العمالية في مواقع العمل.
- تقوية النقابة للمشاركة في صنع القرار في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين
- المشاركة في رسم خطة وطنية شاملة لتطوير مستوى العاملين تحسين شروط وظروف العمل لكافة العاملين وتطوير وضعهم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي و النفسي.
- تقديم الإرشادات القانونية والمساهمة في علاج الشكاوى المقدمة من العاملين والدفاع عن العاملين في النزاعات العمالية مع أصحاب العمل.
- تعزيز دور النساء العاملات في العمل النقابي.
- تطوير المهارات الإدارية والقيادية لكافة العاملين من خلال برامج التثقيف والتدريب.

## لنقابات العمل دور مهم في تحقيق مصالح الموظفين، ومن أهمها

حل القضايا والمشاكل في مكان العمل كونها صوت للموظفين تمثلهم خلال المفاوضات.

ضمان إيفاء أرباب العمل بالحد الأدنى من التزاماتهم للموظفين.

النظر في الانتهاكات المشتبه بها في مكان العمل، والتأكد من أنه لا تمييز بين الموظفين.

إدارة عدة أمور متعلقة بالأشخاص أو العاملين المنضمين إليها، باعتبارهم من أعضائها، ومن هذه الأمور: [٥] الأجور، والرواتب. ساعات العمل، والتقاعد. التأمين

الصحي والإجازات المرضية، والصحة والسلامة في مكان العمل.

ظروف العمل بشكل عام.

توفير سبل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. دراسة الطرق المثلى لإنجاز العمل على أكمل وجه، وغيرها من القضايا المتعلقة بالعمل.

## اللجان العمالية

هي مجموعة من العمال منتخبة من قبل زملائهم العمال في مواقع عمل واحد او اكثر من موقع اوفي موقع سكن ، وهي الوحيدة وصاحبة الحق في تمثيل العمال والتفاوض باسمهم وهي حلقة الوصل بين العمال في موقع العمل وبين النقابة وكذلك هي حلقة الوصل بين العمال وأصحاب العمل .

## اهمية اللجان العمالية

التعرف على مشاكل العمال واحتياجاتهم في موقع العمل والعمل على ايجاد الحلول لها

العمل على تنسيب العمال لعضوية النقابة

العمل على رفع مطالب العمال للنقابة لتسجيلها وتعاون معها من اجل توقيع اتفاقية عمل جماعية

العمل على توصيل المعلومات ونشاطات النقابة الى العمال في موقع العمل

تعمل على تعزيز التضامن ووحدة العمال

العمل على تحقيق مكتسبات جديدة للعمال

العمل على رفع مستوى العمال في المجالين النقابي والمهني .

## الحقوق النقابية

- 1- حق الانتساب : ضمنت القوانين والتشريعات الفلسطينية والعربية والدولية حق الانتساب وعدم اعرض للعمال في ممارسة هذا الحق .
- 2- حق العمل النقابي : كذلك ضمنت التشريعات والقوانين حق العمل النقابي داخل المؤسسة الانتاجية
- 3- الحقوق الاجتماعية : وهي تتعلق بموضوعات حقوق العمال ( الاجازات ، اصابات العمل ، التعويض ، التأمين الصحي )
- 4- حقوق المرأة : وتتعلق من حقوق المساواة في فرص العمل والاجر .

يعد اختيار أو عدم اختيار آلية ما قراراً سياسياً ويجب أن يكون نتيجة تقييم استراتيجي لإستخدامها في قضية معينة

تشمل الخيارات :

CEACR تعليقات لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات

( مستحسن دائماً )

تعليقات على المادة 19 الدراسة الإستقصائية العامة

( مستحسن دائماً )

SAS لجنة تطبيق المعايير

CFA لجنة الحرية النقابية

التمثيلات بموجب المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية

الشكاوي بموجب المادة 26

طلب التدخل المباشر . (في المسائل الخطيرة والعاجلة – عدم تركها هذا بل المتابعة بالآليات الأخرى ) .

# عائشة حموضة-فلسطين