



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

## الدليل الى إدارة التنظيم النقابي



# الدليل الى إدارة التنظيم النقابي

حقوق النشر محفوظة للاتحاد العربي للنقابات ٢٠١٨  
الطبعة الأولى باللغة العربية ٢٠١٨



Ulandssekretariatet  
LO/FTF Council

تم إعداد هذا الدليل في إطار برنامج التعاون بين اتحاد عمال الدنمارك  
و للاتحاد العربي للنقابات في إطار برنامج أكاديمية التدريب الإلكتروني

## المنظمة النقابية العمالية ما هي؟

- الحث عبر التواصل مع الهيئات التشريعية وذات الصلة على سن تشريعات خاصة بمنع والمعاقبة على التحرش الجنسي، فضلا عن تغليظ النصوص الواردة في قوانين العقوبات والعمل الخاصة بالتحرش.
- التعاون مع المنظمات والجمعيات الأهلية لعمل حملات توعية بشكل دوري لمناهضة التحرش.
- التنسيق مع من يلزم لتنظيم أنشطة للتوعية بمناهضة التحرش
- وشرح ابعاده في المؤسسات التعليمية.
- التواصل مع الإعلاميين، والمساهمة في إنتاج مواد إعلامية كأفلام قصيرة وأفلام إنفوجرافيك ومواد إعلامية مثل الملصقات والبوسترات والمطويات ونشرها على أوسع نطاق ممكن، خاصة عبر الاعلام الالكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي .

## دراسة هيكل وإدارة المنظمة النقابية لماذا؟

- لما كان الهيكل التنظيمي هو العמוד الفقري للمنظمة التي يترتب عليها نجاحها وتطورها، وبما ان تأسيسا لنقابات أمر ضروري مئاجلا لتوازن الاجت ما عيو حرصا علما لتوزيع العادل للثروة في نظاما لاقتصاد، فينبغي:
- علأعضاء النقابة العمل علالارتقاء بها علتنظيم دائمو قويد اربشك لفعال، وعلأعضاء النقابة أني نتخبوا نقابيين أكفاء في مراكز المسئولية النقابية. والتأكد من تطبيق القرارات التي تتخذ ونها بشكل ديمقراطي.
- ان تتسم بعض الهياكل التنظيمية للمنظمات النقابية بالمرونة مما يجعلها قادرة على التكيف والتعامل مع المستجدات و العوامل الاقتصادية.
- ان تتمتع المنظمة النقابية العمالية بالقدرة على توزيع الأعمال والمسئوليات والسلطات بين الأفراد، ومدى استطاعتها تنظيميا تفويض السلطات وتصميم الإجراءات والنظم واللوائح والوسائل لضمان تحقيق الاتصال الداخلي الفعال ومشاركة الأفراد صنع القرار

ايضا الأعضاء أنفسهم، وعليهم أن يحيطوا بالمسئولية النقابية بكل المشاكل التي تحدث كما عليهم أن يكونوا مهتمين بما تفعله النقابة وبمالاتفعله وذلك لتأكيد سلطة الجمعية العمومية للعاملين على هؤلاء المسؤولين المنتخبين . كما يجب على هؤلاء المسؤولين النقابيين إدارة النقابة بهدف انجاز وتحقيق كافة المهام الموكلة إليهم.

### مبادئ العمل النقابي

جميع القرارات الصادر عن هذه المجموعة. أما مبدأ القيادة الجماعية، فيقضي باعتماد رأي الأكثرية والتزام الأقلية بها والدفاع عنها حتى وإن كانوا معارضين لهذه القرارات. وفي نفس الاتجاه يشترط مبدأ العمل الجماعي أو الشوري، استرشاد النقابي خلال قيامه بالنشاط النقابي بآراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملاءه

والتفاعل مع الشركاء.  
• ملاحظة درجة وتراتبية العلاقات داخل المنظمة، وتوضيح الأجهزة والهيئات واللجان داخل المنظمة، وتوضيح المستويات الإدارية في المنظمة واختصاصات ومسؤوليات كل مستوى.  
• أن يراعي في إدارة و تسيير أعماله لا لنقابة ان لا تقتصر المسؤولية على المسؤولين المنتخبين بل تعني

• تتعدد مبادئ العمل النقابي بين مبدأ القناعة بأهمية الممارسة النقابية، تقبل النقد الذاتي، والعمل التطوعي، والعمل الجماعي، والمراقبة والمحاسبة، والمسئولية الفردية، والموضوعية، غير أن من تآرزها منهج الديمقراطية والقيادة الجماعية.  
• ويقوم مبدأ الديمقراطية المركزية، أن تكون إدارة النقابة وكافة قراراتها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء، بما في ذلك حق العامل النقابي اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم

## مقومات التنظيم النقابي

- يقوم التنظيم النقابي على عدة مقومات:
- ١\_ ضمان استقلالية النقابة.
  - ٢\_ استيعاب النقابة لكافة الشرائح في قواعدها.
  - ٣\_ السلطة العليا فيها لقواعد النقابة عبر الجمعية العمومية أو المؤتمر.
  - ٤\_ اتخاذ القرارات الكبيرة والمصيرية بيد الجمعية العمومية أو المؤتمر.
  - ٥\_ السلطة التشريعية والرقابية.
- بيد الجمعية العمومية أو المؤتمر.
- ٦\_ قيادة النقابة لها سلطة تنفيذية فقط.
  - ٧\_ الانتخاب الحر لقيادة النقابة سواء انتخاب مباشر أو غير مباشر.
  - ٨\_ التداول الطبيعي والديمقراطي في قيادة النقابة.
  - ٩\_ الدورة النقابية محددة المدى الزمني.
  - ١٠\_ مسائل ومحاسبة القيادة بعد الاستماع لخطاب الدورة الذي يشمل التقرير الأدبي والمالي.

## مبادئ القانون الخاصة بالحقوق والحريات النقابية

- كفلت المواثيق الدولية الحقوق والحريات النقابية ومن أبرزها:
  - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨ في الفقرة ٤ من المادة ٢٠: «لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في إدارة الشؤون الخاصة للبلاد». وكذلك المادة ٢٣ التي أكدت صراحة في فقرتها الثانية أنه: «لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته».
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦، الذي ينص: «على الدول الأطراف أن تتعهد بأن تكفل: حق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختاره منها... ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه القانون مما يكون ضروريا في مجتمع ديموقراطي».
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة

الخضوع لإلقواعد هذه المنظمات فحسب». والمادة ٣ التي قضت بأن: «تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة». والمادة ٨ حيث: «يجب ألا يمس قانون البلاد أو يطبق بحيث يمس الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية».

• اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم : ٩٨ لسنة ١٩٤٩ الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، فقد نصت في المادة ١ على أنه: «يجب أن توفر للعمال وسائل الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة». وفي بندها الثاني قضت بأنه: «تطبق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة للأفعال التي يقصد بها»: أ- إخضاع تشغيل العامل لشرط عدم الانضمام لنقابة أو التنجى عن عضوية نقابة. ب- فصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة، أو مشاركته في النشاط النقابي.

١٩٦١ في المادة ٢٢ التي نصت على : ١- لكل فرد الحق في المشاركة مع الآخرين بما في ذلك تشكيل النقابات أو الانضمام إليها لحماية مصالحه. ٢- لا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق غير تلك المنصوص عليها في قوانين والتي تستوجبها في مجتمع ديموقراطي.

• الاتفاقية الدولية لإزالة كافة أشكال التمييز العنصري لسنة ١٩٦٥، في المادة ٥ تطرقت في حديثها عن عدم التمييز الى: «الحق في تكوين النقابات والانتماء لها».

• إعلان التقدم والتنمية الذي أجازته الجمعية العامة للأمم المتحدة لسنة ١٩٦٩ حيث نصت المادة ٢٠ على : «كل الحريات الديموقراطية للنقابات وحرية التجمع لكل العمال ...».

• اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ الخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم، حيث نصت في المادة ٢ على: «للعمال... بدون تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها بأنفسهم أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق، ودون



## تأسيس النقابات

الحريات النقابية وحماية حق التنظيم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ قد قضت بأنه: «للعامل ... بدون تمييز الحق في تكوين المنظمات .... بدون حاجة إلى إذن سابق ودون الخضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب».

### كيفية خطوات تأسيس المنظمة العمالية

١- تبدأ فكرة تأسيس النقابات بتداول أفكار حول نشاط قطاع معين يصلح لأن يكون محور تأسيس منظمة نقابية عمالية. ولدى اختتام الفكرة يتم الدعوة لعقد اجتماع تشاوري لمناقشة الطروحات بشكل جماعي. وفي اللقاء التشاوري يقوم العمال الراغبين بتأسيس النقابة ببحث جدوى تأسيس النقابة وتبادل وجهات النظر حول الأفراد والقطاعات الصالحة لهذا الغرض.

٢- وحال التوافق بين الأفراد الراغبين بتأسيس النقابة يتم الدعوة لعقد مؤتمر تحضيرى فيه يتم مناقشة الترتيبات والآليات سواء على صعيد الاتصالات وإعداد الوثائق المطلوبة والتقارير

### الحديث عن تأسيس النقابات يتطلب القاء الضوء على

- شروط تأسيس النقابات
- كفاءات وخطوات تأسيس المنظمة العمالية
- البنيان النقابي

### شروط تأسيس النقابات:

- الشروط الجوهرية:
- تعاطي المهنة واحدة أو مهنة مترابطة حيث أن الغاية الرئيسية للنقابة هي الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية.
  - أن يكون الأشخاص المكلفون بإدارة النقابة وتسيير شؤونها، حاملين لجنسية البلد ومتمتعين بكل حقوقهم المدنية والسياسية.
  - أن يكون المكلفون بإدارة النقابة وتسيير شؤونها قد بلغوا ثمان عشرة سنة كاملة من العمر.

الشروط الشكلية:

إيداع النظام الأساسي ووثائق المنظمة النقابية لدى الجهات المختصة. مع ملاحظة ان اتفاقية

قبل مجلس إدارة النقابة الذي انتخبه المؤتمر التأسيسي الجمعية العمومية وذلك ضمن المدة القانونية التي تكون بالعادة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتخاب المجلس. وتتطلب الدول عادة إيداع الوثائق نسخاً من النظام الأساسي للنقابة موقفاً عليه من أعضاء مجلس الإدارة، ونسخاً من محضر جلسة الجمعية العمومية التي انتخبت أعضاء مجلس الإدارة، وأسماء أعضاء مجلس الإدارة، وأسماء أعضاء النقابة، واسم المصرف الذي تودع فيه أموال النقابة.

### الهيكلية النقابي هرمي ام تعددي؟

### قوام الهيكل النقابي

الهيكل النقابي اما يتخذ الشكل الهرمي أو على أساس التعددية النقابية. فوفقاً للهيكل الهرمي فإن كل المنظمات النقابية يكون على رأسها اتحاد نقابي واحد فقط هو رأس البنيان النقابي الذي يأخذ شكل الهرم. أما في حال التعددية، فتعني أن البناء النقابي هو بناء

والدراسات التي تعالج الهدف من تأسيس النقابة، وكذلك السياسات التي على أساسها سيعقد المؤتمر التأسيسي، ولهذه الغاية يتم اختيار لجنة تحضيرية لمتابعة الخطوات التنفيذية.

3- وتكلف اللجنة التحضيرية بالتمهيد لعقد المؤتمر التأسيسي وتقوم بإعداد مسودة لدستور النقابة ولائحتها الداخلية.

4- ويناقش المؤتمر التأسيسي (الجمعية العمومية التأسيسية) أعمال المؤتمر التحضيري واللجنة التحضيرية وإعلان تأسيس النقابة وإقرار الدستور واللائحة الداخلية، وانتخاب الهيئات المختلفة للنقابة، حيث يجتمع المؤسسون للنقابة ممن تتوافر فيهم الشروط القانونية بغرض صياغة النظام الداخلي للنقابة، وعادة ما يسترشد بنموذج معد من الوزارة الوصية (الشئون الاجتماعية، أو العمل) كما يتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة.

5- ولغايات تمكين النقابة من ممارسة مهامها لابد من إشهارها، أي حصولها على اعتراف قانوني بوجودها وحصولها على الشخصية الاعتبارية. ولغايات الاشهار لابد من إيداع أوراق التأسيس من

أفقي وليس رأسي.

## الوحدة والتعددية النقابية:

جدير بالذكر أن لجنة الخبراء في تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية، في معرض نقاشها للاتفاقية الدولية رقم (٨٧) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، كانت قد أفادت أنها لا تنحاز إلى مبدأ الوحدة النقابية ولا إلى مبدأ التعددية النقابية. فوحدة النقابات وتعددتها ترتبط بالحرية النقابية، فالحرية النقابية تتيح إمكانية تعدد النقابات في المهنة أو الصناعة الواحدة ويترتب على الاعتراف لمجموع العمال بالحرية النقابية حق كل مجموعة منهم في تكوين النقابة التي يريدونها ، حتى لو كان هناك نقابات أخرى لنفس المهنة أو الصناعة الواحدة .

فبالنسبة للبلدان التي تؤيد مبدأ الوحدة النقابية فلا يسمح القانون بقيام أكثر من نقابة واحدة للمهنة أو الصناعة الواحدة؛ بذريعة أن ذلك يوفر للحركة النقابية القوة والاستقلال ، حيث تتعادل فيه الميول المختلفة لأفراد المهنة وينتفي عن نشاطها كل صبغة سياسية أو مذهبية أو دينية وتنصرف إلى تحقيق المصالح المهنية.

أما مبدأ التعددية فلا يتفق مع الاعتراف للنقابة بصفة تمثيل المهنة ، وبدور في تنظيمها والاشتراك في إدارة مصالح عامة، وفي إعداد الاتفاقات الجماعية التي يمكن امتدادها على جميع أفراد المهنة في قطاع معين، فالتعددية تؤدي إلى توسع النقابات في أهدافها المهنية، ونتيجة لذلك برزت في إطار التعددية فكرة النقابة الأكثر تمثيلاً .

## لبنات أساسية في تشكيل النقابة وكيفية إدارتها

وحقوق وواجبات الأعضاء والجزاءات، ووصف هيكلية النقابة سواء المؤتمر أو الجمعية العمومية أو الهيئة الإدارية، ومعالجة الأمور المالية والإيرادات وكيفية صرفها وآلية استثمارها، وقواعد حل النقابة. ولا يعدل الدستور إلا عبر أعلى سلطة في النقابة كالمؤتمر في النقابة متعددة الفروع أو في الجمعية العمومية في النقابة ذات الفرع الواحد وبأغلبية خاصة عادة ما تكون أغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين في المؤتمر أو الجمعية العمومية.

أما اللوائح الداخلية، فتشكل النظام الداخلي للنقابة، وتمثل الجزئيات التفصيلية التي تنظم العلاقات الداخلية في النقابة. وعادة ما يكون تعديلها مرناً. وهناك ما يوصف باللائحة التفسيرية، وهي تلك التي تفسر قوانين وتشريعات الدستور واللائحة الداخلية وتعتبر مجرد توصيات .

ثمة لبنات أساسية تؤثر في تشكيل المنظمات العمالية أبرزها:

- التشريعات واللوائح الأساسية لإدارة النقابة
- أنواع العضوية في النقابة

### أولاً: التشريعات واللوائح الأساسية لإدارة النقابة

يتطلب لتأسيس النقابات وممارستها لمهامها وجود نظام داخلي يحكم عملها. ويمثل النظام الداخلي التشريعات واللوائح التي تنظم أهداف النقابة وهيكلها التنظيمية وشروط العضوية وحقوق وواجبات أعضائها ونظام المداولات وعملية التصويت واتخاذ القرارات والشئون المالية والإدارية. وتتوزع هذه المنظومة التشريعية بين الدستور واللوائح الداخلية واللوائح التفسيرية.

ويتحدد في دستور النقابة تعريف النقابة ومقرها، والأغراض التي أنشئت النقابة من أجلها وأهدافها، وهيكلها التنظيمي وتحديد العضوية وأنواعها وشروطها

## ثانياً: العضوية في النقابة

كما يسمح لهم تقديم التصورات والاستشارات للاستئناس بها من قبل الاتحاد. ويشترط للعضوية في النقابات الانتماء للقطاع، والتقييد بدستور النقابة ولوائحها التنظيمية، وتسديد الاشتراكات المطلوبة. ومثلما تتحقق العضوية فاتها تسقط ضمن الشروط التي تتطلبها تشريعات ولوائح النقابة

أعضاء النقابة هم اللبنة الأساسية لتكوين وتشكيل النقابة ومنهم تتشكل جميع الهيئات القيادية سواء كانت تشريعية أو لجان تنفيذية أو استشارية.

ويمكن تقسيم أعضاء النقابة إلى ثلاثة أنواع: العضوية الكاملة، وهو العضو الذي يتمتع بكافة الحقوق والواجبات ومن بينها الحق في الترشيح والتصويت والانتخابات. العضوية المراقبة او الاستشارية (العضو الزائر)،

وهو عضو في النقابة تحدد اللائحة الداخلية الشروط اللازمة له، ويتمتع بكافة الحقوق والواجبات عدا الترشيح والتصويت والانتخابات. العضوية الشرفية، وتقرر النقابة منح هذه العضوية لأحد الشخصيات الوطنية أو الأعضاء الذين قدموا خدمات جليلة للنقابة وله نفس حقوق العضو المراقب. العضوية الاستشارية، ويطبق هذا النظام في الاتحادات النقابية، دون التمتع بحق التصويت أو الترشيح

## هيكل النقابة

ألا تخالف دستور المنظمة ولوائحها الداخلية، ويمارس هذه السلطة المستوى القيادي الأعلى على من دونه من مستويات قيادية الأدنى. ٣. سلطة تنفيذية : وهي السلطة المخولة بتنفيذ السياسات والبرامج الخاصة بالمنظمة وتمارس التمثيل الرسمي للمنظمة وتدير الشؤون المالية والإدارية .

٤. سلطة استشارية : وهي السلطة المخولة بتقديم التوصيات إلى الهيئات الأخرى. و كل هيئة تنفيذية بمثابة هيئة استشارية بالنسبة للهيئات التنفيذية في المستويات الأعلى.

### ثانياً: تصنيف الهياكل النقابية

تختلف التصنيفات للهياكل التنظيمية بين نهج الشكل الهرمي للمنظمات النقابية وبين التدرج الموضوعي. فالهياكل التنظيمية النقابية يتكون على شكل هرمي من الأدنى الى الأعلى: اللجنة النقابية، النقابة الفرعية، فرع الاتحاد، النقابة العامة، والاتحاد العام. وفي الغالب، تصنف الهياكل النقابية للمنظمات بالعادة على

### دراسة هيكلية النقابة تتطلب:

- السلطات التي تنظم عمل النقابة عبر المستويات القيادية المختلفة
- تصنيف الهياكل النقابية

### أولاً: السلطات التي تنظم عمل

#### النقابة

تمارس الهيئات القيادية النقابية على اختلاف مستوياتها السلطات التالية، كل بحسب السلطات الممنوحة لها بموجب النظام الداخلي للنقابة:

١. سلطة تشريعية : وهي السلطة المخولة بتعديل دستور ولوائح النقابة وإقرار السياسات العامة للمنظمة واتخاذ القرارات المصيرية كحل المنظمة وغيرها من القرارات، وتخول هذه السلطة للمستويات القيادية العليا كمؤتمر المنظمة أو الجمعية العمومية.

٢. سلطة رقابية : وهي السلطة المخولة بمراقبة أعمال المنظمة وتقييمها، ولها أن تطلب من الهيئات الأخرى داخل المنظمة تقارير دورية إدارية ومالية لضمان<sup>12</sup>

ثلاث أصناف:

باتحاد عدد من النقابات من بلدان مختلفة بالعالم بهدف تحقيق المفاهيم الإنسانية العالمية، ولتقويم دعائم العمل النقابي لدى هذه النقابات ولتبادل الخبرات والمعلومات، وتكون هذه المنظمات مظلة واحدة تمثل هذه النقابات أمام العالم. وقد تأخذ هذه المنظمات أما صفة وحدة كونفدرالية أو وحدة فدرالية. في الوحدة الكونفدرالية تحتفظ المنظمات الأعضاء باستقلالها التنظيمي، وتكون لها أنشطتها وبرامجها الخاصة ولكن يوضع برنامج موحد للكونفدرالية وترسل النقابة ممثلين عنها يمثلونها في النقابة الكونفدرالية. أما الوحدة الفيدرالية، فتندمج المنظمات القطاعية في قطاع واحد، وتفقد المنظمات الأعضاء استقلالها التنظيمي ويوضع دستور ولائحة داخلية وبرنامج موحدة.

١. نقابة ذات الفرع الواحد. هي أبسط الأشكال النقابية الموجودة وتنحصر هيكلتها في جمعية عمومية تنبثق منها هيئة تتولى السلطة التنفيذية ويوجد هذا الشكل غالباً في المنظمات الصغيرة التي تنحصر فئاتها على شريحة محدودة نسبياً.

٢. نقابة ذات الفروع المتعددة. ويتعلق الأمر بالنقابات كبيرة الحجم حيث قواعد النقابة موزعة على مواقع جغرافية متعددة أو يكون أعضاء النقابة من تخصصات مختلفة بحيث تختلف غايات ومتطلبات كل حقل من هذه التخصصات. والأمثلة على هذا الصنف الاتحادات العمالية التي تضم العمال باختلاف مهنتهم أو الاتحادات التي لها أعضاء في مدن مختلفة.

٣. نقابة تجمع نقابات متعددة (السكرتارية).

ويعالج هذا الصنف العديد من النقابات العالمية التي تكونت

## ثالثاً: الهيئات العليا للهيكل

### النقابية

تضطلع بإدارة النقابة هيئة قيادية تعنى بإدارة شئون المنظمة العمالية، وتتألف هذه الهيئة عادة من الرئيس ونائب الرئيس وأمين السر وأمين الصندوق إضافة للرؤساء للجان الفرعية.

### رئيس المنظمة العمالية

ورغم اختلاف النقابات من دولة لأخرى ومن قطاع لآخر، غير أن الجامع في هذه النقابات أن الرئيس عادة ما يمارس سلطته في تحديد سياسات النقابة وتحقيق أغراضها، ويتحدث باسم النقابة ويراقب ويقوم أداؤها وفعاليتها، ويمثل النقابة في الأعمال المدنية والقضائية وكافة الأعمال الرسمية. ويقوم الرئيس بتروؤوس اجتماعات الجمعية العمومية وتنسيق مواد جدول الأعمال مع أمين السر، وإعلام أعضاء الهيئة القيادية بظروف المؤسسة وعملياتها، وله صلاحية تعيين رؤساء اللجان وفرق العمل وتحديد أهداف اللجان وواجباتها ومراقبة تطورها وتقديمها في مسار العمل، كما يفصل في المسائل الإدارية والأمور

• المؤتمر أو الجمعية العمومية، وهو أعلى سلطة في الاتحاد، ويضم ممثلين للمنظمات العمالية الأعضاء بحسب أنواع العضوية ( عاملة ، مراقبة ... وغيرها )، ويجتمع المؤتمر مرة كل ثلاث سنوات أو أربع حسب ما تحدده لوائح الاتحاد.

• المجلس العام، وهو أعلى سلطة للاتحاد في غياب المؤتمر، ويجتمع مرة كل سنة أو سنتين حسب النظام الداخلي. ويمارس الدور الرقابي على السكرتارية التنفيذية.

• السكرتارية التنفيذية، وهي لجنة تنفيذية تنبثق من المجلس تمارس دور التنسيق ما بين المنظمات الأعضاء والمنضوية في الاتحاد وتعمل على تنفيذ قرارات المؤتمر أو المجلس وإدارة شؤون الاتحاد وترأسها السكرتير التنفيذي.

## رابعاً: الهيئات القيادية والإدارية

### داخل النقابة



المستعجلة، ويوعز برفع تقرير سنوي عن نشاطات المؤسسة إلى الاجتماع السنوي للمنظمة، وكذلك بالنسبة لموازنة النقابة، كما يوقع على الأوراق والعقود التي تصدرها قرارات الهيئة القيادية.

وفي الجانب الإداري يتشاور الرئيس مع الهيئة القيادية ويقدم النصح بشأن سياسات المنظمة وشؤونها المالية وبرامجها.

### أمين الصندوق

وهو العضو المسئول عن الشؤون المالية، ويهتم بميزانية المنظمة وانتهاج الإجراءات المحاسبية المعتمدة في القبض والصرف والتعاقد ويتقيد بالسياسات التي تقرها الهيئة القيادية في كافة الشؤون المالية.

### نائب الرئيس

ويضطلع بمساعدة الرئيس في تنفيذ مهامه ويحل محله أثناء غيابه، حيث يكون مسئولاً عن مراقبة اللجان إذا اقتضى الأمر، ويتولى عادة رئاسة لجان البرامج والأنشطة ولجان العضوية.

### خامساً: اللجان الفرعية المساندة

وهي لجان تقوم بمساعدة الهيئات القيادية في أداء مهامها، وخاصة فيما يتصل بجمع المعلومات ونشرها أو دراسة بعض القضايا وتقديم التوصية بشأن الإجراءات أو اتخاذ القرارات بشأن نشاط أو برنامج محدد. وقد تكون هذه اللجان مؤقتة (تحل بانتهاء أداء مهمتها أو انقضاء المدة المخصصة لعملها)، أو دائمة (تعهد إليها في الغالب القيام بالمسئوليات ذات

### أمين السر

ويختص بالاحتفاظ بسجلات المنظمة ووثائقها، والاحتفاظ بسجلات لاجتماعات الهيئة القيادية، واعداد التقرير السنوي، وكتابة محاضر الاجتماعات، إبلاغ جميع الأعضاء بموعد الاجتماعات ومكانها، تأمين لوازم الاجتماعات،

طبيعة مستمرة)، ذات طبيعة الزامية(تؤدي اختصاصات ضرورية للمنظمة كلجنة التدقيق المالي أو لجنة الإشراف على الانتخابات) او استشارية اختيارية (تعنى بدراسة مشكلة أو موضوع محدد) ويتترك عدد أعضائها وصلاحياتهم ومدتهم وطريقة اختيارهم للنظام الداخلي.

## الديمقراطية والنقابات

### أولاً: الحرية النقابية شرط لقيام

#### الديمقراطية

- باللوائح والنظم الداخلية.
- الحلقات بين الهياكل داخل الاتحاد النقابي (تعيين/انتخابات، دورية الانتخابات، صلاحيات المؤتمر العام، هياكل القرار.
- طرق و آليات التسيير الاداري و المالي.
- وجود نظام أساسي يضمن الممارسة الديمقراطية.
- حرية التعبير و التنظيم و الممارسة النقابية

- الحق في المفاوضة الجماعية و الحوار الاجتماعي وفي المشاركة و شن الإضراب مفاهيم تعبر عن الحريات والممارسة الديمقراطية.
- مطالبة المنظمات العمالية باحترام الحريات و الديمقراطية تعكس وجود منظمات ديمقراطية و شفافة.
- تكمن الديمقراطية

### ثانياً: التمثيل النقابي/ الصفة

#### التمثيلية للنقابة

- تعبر الصفة التمثيلية عن منظمة يكونها العمال في صناعة أو مهنة أو صناعات أو مهن متقاربة ومشاركة ومتكاملة، وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم،

- النقابية في:
- نمط الهيكل التنظيمي للنقابات: (مركزي/لا مركزي ، جماعي/فردى)
- ارتباط المسؤول النقابي بالعمال و بقضائاهم.
- قدرة الهياكل النقابية والأعضاء على متابعة عمل النقابة و مراقبة أدائها و تضمين ذلك

و المساهمة الايجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع .

### رابعاً: الديمقراطية في اتخاذ القرار وتوزيع التكاليف

تقضي قواعد واصول العمل والممارسة الديمقراطية في العمل النقابي أن تتجسد هذه العملية نصاً وتطبيقاً في عمل المنظمة العمالية سواء على صعيد الاجتماعات والجلسات والقرارات والتوصيات الصادرة عنها أم في الإجراءات التي يجدر أن تعبر عن توجهات الأغلبية داخل المنظمة. ومن ابرز القواعد السارية والأعراف والتقاليد المتبعة التي يمكن قياس مدى توفر الحالة الديمقراطية ودرجتها داخل المنظمة النقابية:

أولاً: انعقاد ديموقراطي لاجتماعات المنظمة النقابية

• أسس عقد الاجتماع: تتضمن النظم واللوائح للمنظمات النقابية احكام حول إدارة الاجتماعات والجلسات سواء

• تتأسس المنظمات العمالية بهدف الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال ولتمثيل أفضل للعمال عن طريق التعرف على ظروف عملهم بصفة عامة.

• تقوم معايير تقدير التمثيلية على :

- الأقدمية.
- الاشتراك في النقابة ( تمثيلية كمية)
- قدرة النقابة على تمثيل العمال دفاعاً عن مصالحهم (تمثيلية نوعية)

### ثالثاً: الاستقلالية تعبير عن الحرية

#### النقابية

تقتضي الاستقلالية:

- الاعتماد على اشتراكات أعضائها ولا تقبل التمويل من خارج التنظيم النقابي أو المساعدات المشروطة.
- علاقات تعاون و مشاور مع الحكومة أو أصحاب العمل لما

الرسمية أم غير الرسمية، وتهدف إلى تحديد صلاحية رئيس الجلسة والحضور، كما تبين أنواع الاقتراحات وجدول الأعمال، و النقاط التي تثار خلال الاجتماع، وكيفية اتخاذ القرارات فيها، والنصاب القانوني للاجتماع ، والزامية القرارات المتخذة.

### • التزام الأغلبية المطلوبة:

تتطلب لانعقاد الاجتماعات النقابية اغلبية معينة يقاس احترام ديموقراطية الاجراء داخل النقابة على ضوء الالتزام بهذا النوع من الأغلبية المطلوبة لإصدار القرارات والتوصيات، سواء كانت أغلبية أكثرية أم أغلبية خاصة، مطلقة أم نسبية. ففي أغلبية الأكثرية، حيث يكون عدد المؤيدين أكثر من المعارضين دون تحديد عدد معين للمؤيدين وهي الأغلبية التي تتخذ أغلب القرارات فيما عدا القرارات التي ورد بها نص في النظام الداخلي يحدد أغلبية خاصة لاتخاذها. وفي الأغلبية الخاصة، حيث الأغلبية محددة بعدد معين من المؤيدين حيث تشترط اللوائح

عند إصدار قرارات معينة بتحقيق أغلبية خاصة. وقد تكون هذه الأغلبية الخاصة مطلقة وتمثل نصف عدد الأعضاء العاملين بما فهم المتغيين عن الاجتماع + ١، او اغلبية نسبية وتمثل نصف عدد الأعضاء العاملين الحاضرين + ١ ولا يتم حساب عدد الأعضاء المتغيين، أو اغلبية الثلثين وتعبر عن ثلثي الأعضاء العاملين الحاضرين. ويلجأ في العادة للأغلبية الخاصة عند إقرار بعض الاقتراحات الإجرائية كقفل باب النقاش، وفصل العضو أو إسقاط قرار الفصل، وطرح الثقة في الهيئة القيادية من قبل الهيئات الرقابية مؤتمراً أو جمعية عمومية، وطرح الثقة في رئيس المؤتمر، وتعديل النظام الداخلي في الهيئات التشريعية مؤتمراً أو جمعية عمومية، وتعليق النظام الداخلي في المؤتمر.

### • الالتزام بتوفر النصاب القانوني:

يعبر النصاب القانوني عن توفر العدد القانوني الذي يصح على أساسه الاجتماع قانوناً ولا يقل عن الأغلبية المطلقة إلا إذا نص

النظام الداخلي على خلاف ذلك. فالنظام الداخلي على خلاف ذلك. فإذا فقد النصاب القانوني فإن صحة الاجتماع وشرعيته تسقط ولا يجوز الاستمرار في النقاش إلا إذا ورد نص صريح يسمح باستمرار انعقاد الاجتماع حتى مع عدم وجود نصاب قانوني إذا كان الاجتماع قد انعقد مكتملاً نصابه بداية.

### • تعليق النظام الداخلي

تتضمن بعض اللوائح الداخلية للمنظمات النقابية الحق للمجتمعين في تعليق النظام الداخلي. وفي الغالب توجد هذه الآلية فقط في المؤتمرات العامة للمنظمة التي هي أعلى سلطة بها، بحيث يتم تعليق العمل بالنظام الداخلي ويصبح غير ساري المفعول لمناقشة ممارسة محددة ويحق لأي عضو اقتراح تعليق النظام الداخلي عندما يود مناقشة مسألة غير موجودة في جدول الأعمال أو السير في إجراءات وممارسات غير متضمنة في النظام الداخلي للمؤتمر ويجب موافقة ثلثي الأعضاء الحاضرين على هذا مقترح تعليق النظام الداخلي لكي يقر المقترح.

### • جدول الأعمال

يتكفل جدول الأعمال بتحديد المواضيع التي ستناقش في الاجتماع بعيداً عن الاستغراق في مواضيع غير المطروحة للنقاش، حيث يقوم مقرر الاجتماع (أمين السر) بإعداد جدول الأعمال بمشاركة الأعضاء ثم يطرح للنقاش كمقترح في بداية الاجتماع حيث يقوم المجتمعون بتعديله، ان لزم الأمر.

### • القرارات والتصويت

تجسد القرارات المواضيع التي وافق عليها المجتمعون وتأخذ طابع الإلزام للجهة الموكلة بتنفيذها ويحاسب عليها. أما التوصيات فتعبر عن المسائل التي وافق عليها المجتمعون ولا تأخذ طابع الإلزام. وتتخذ القرارات بالتصويت أما

### المناصب الواجب اجراء انتخابات

## انتخابات النقابات العمالية

### لانتخابات

### لشغلها

• يمكن لأي عضو نقابي أن يرشح نفسه لمنصب انتخابي ما دامت قواعد النقابة تسمح له بذلك .

• يجب على النقابة السماح لجميع أعضائها بالتصويت باستثناء أولئك الذين تقضي قواعد نقابة العمال أنهم غير مؤهلين للتصويت بحسب نظامها الداخلي ومن أكثر الحالات انتشارا بين النقابات:

- في حال ارتكاب المرشح جريمة او مخالفة تتعلق بالشؤون المالية النقابية.

- العاطلين عن العمل  
- أعضاء مدينون بالنقود

لاشترآكهم في النقابة  
- الأعضاء الذين هم

المتدربين والمتدربين أو الطلاب او أعضاء جدد

• في حال عدم توفر أسباب للاستبعاد فمن حق المرشح التقدم بشكوى .

المناصب التي تجري الانتخابات بشأنها:

-الرئيس (أوما يعادله)  
-نائب الرئيس (حال تطلب دستور النقابة ذلك).

-السكرتير التنفيذي (أوما يعادله)  
-نائب السكرتير التنفيذي (حال تطلب دستور النقابة ذلك).

- الأعضاء التنفيذيين  
(اللجنة التنفيذية الوطنية أو المجلس التنفيذي)

المناصب التي لايشترط الانتخاب للملأها:

-أقل من سنة واحدة من العمر  
-حالة الاتحاد النقابي، حيث يكون منصب الرئيس أو الأمين العام؛  
فخري بحت او انه لا يصوت

المرشحون الممكن تقدمهم

## كيفية عقد الانتخابات

- وتجري الانتخابات عن طريق الاقتراع للمراكز المنتخبة من الناحية القانونية كل اربع او خمس سنوات بحسب النظام المتبع.
- يعين شخص مؤهل مستقل ، يدعى مدقق ، لإدارة عملية الاقتراع والاشراف على احصاء أوراق الاقتراع وتقديم تقرير عن الانتخابات التصويت في الانتخابات النقابية

تقيس خطوات اجراء الانتخابات مدى نزاهة هذه الانتخابات ومصداقيتها أمام أعضاء المنظمة والأغيار. وتقوم بالإشراف على عملية الانتخابات أعلى سلطة للمنظمة العمالية وفقما يحدده النظام واللوائح الداخلية للمنظمة . حيث تخضع هذه العملية لخطوات تتمثل بما يلي:

### الاقتراع

- تسمح النقابة بالتصويت عن طريق البريد دون أي تكلفة شخصية على الشخص خاصة بالنسبة للأعضاء في الخارج.
- يسمح للناخبين بالتصويت دون تدخل أو تقييد من قبل النقابة أو مسؤوليها أو غيرهم من أعضاء النقابات.

- وتشكل الجهة المشرفة على الانتخابات لجنة تتولى مراقبة ومتابعة خطوات الانتخاب يوم الاقتراع وتشكل اللجنة عن ممثلين من الجهة المشرفة على الانتخابات بالإضافة إلى مندوبين عن كل قائمة تخوض الانتخابات ومندوبين عن المرشحين المستقلين.

### الفرز

- وتشكل الجهة المشرفة على الانتخابات لجنة تتولى مراقبة ومتابعة خطوات فرز نتائج التصويت وتشكل اللجنة عن ممثلين من الجهة المشرفة على الانتخابات بالإضافة إلى مندوبين

- تجري الانتخابات النقابية عن طريق الاقتراع. كما بالإمكان الاقتراع عبر البريد. فإذا كان الشخص مؤهلاً للتصويت، ترسل له نقابته ورقة تصويت (عادة إلى عنوان المنزل) مع بيان من كل مرشح (يسمى «عنوان الانتخابات»).

عن كل قائمة تخوض الانتخابات ومندوبين عن المرشحين المستقلين إضافة إلى جهات أخرى خارج المنظمة .

• تنشر نتائج الانتخابات فقط بعد تلقي تقرير المدقق.

• تقوم المنظمة النقابية، في غضون ثلاثة أشهر من تلقي

تقرير المحقق ، إما بإرسال نسخة من التقرير إلى جميع أعضائها، او

إبلاغ محتويات التقرير للأعضاء بالطريقة التي يتشارك بها عادة

المعلومات معهم كنشر المحتويات أو التقرير في مجلة نقابة العمال.

• تلتزم النقابة بتزويد أي عضو حال طلبه بنسخة من

التقرير .

التي تنص عليها اللوائح، ويدرج في كتاب الطعن المخالفات التي حدثت وتستوجب الطعن سواء في كشوف الناخبين أم خطوات الانتخاب أو الفرز نفسها.

### الدوائر الانتخابية

قد تقسم النقابة عضويتها إلى مجموعات تعرف باسم «الدوائر الانتخابية». قد تكون دائرة

انتخابية معينة مؤهلة فقط للتصويت لمناصب أو مرشحين

معينين. يمكن للنقابة أن تحدد الدائرة الانتخابية بحسب منطقة

جغرافية، او تجارة أو مهنة معينة، او قسم من النقابة.

### تسجيل الأعضاء

• تحتفظ المنظمة النقابية بسجل لأسماء وعناوين الأعضاء.

عند إجراء الانتخابات التي يحق لهم التصويت فيها. فإذا قام العضو

النقابي بتغيير عنوانه فعليه اخطار نقابته، وعليه تحديث بياناته.

وللنقابي الحق في فحص سجل الأعضاء ، مجاناً ، للتحقق مما إذا

### الطعون

يعتبر السماح بالطعن في نتيجة الانتخابات أحد الضوابط

الأساسية لضمان نزاهة الانتخابات حيث يحق لجميع المرشحين تقديم

طعن كتابي إلى الجهة المشرفة على الانتخابات التي تتولى التحقق من

الطعن نفسه، والفترة المسموح للطعن تكون يومين أو حسب المدة



كنت مشمولاً فيه. مديرية القوي العاملة . شهادة من صاحب العمل – بالنسبة للعاملين ، يمكن لأي عضو في نقابة ، بما في ذلك شخص كان مرشحاً في الانتخابات ، تقديم شكوى بشأن الانتخابات التي حدثت أو تحدث أو على وشك الحدوث بعد اخذ المشورة.

### مراحل عملية الانتخابات العمالية:

- مرحلة الترشيح للانتخابات.
  - مرحلة ادارة العملية الانتخابية .
  - مرحلة الدعاية الانتخابية.
  - مرحلة التصويت و اعلان النتائج .
- اذا كان عضوا فيه في حالة فوزه بالانتخابات، صحيفة الحالة الجنائية للمرشحين للجان النقابية المهنية . و اقرار بأن المرشح ليس محجوزا عليه ولم يصدر ضده احكام قضائية.

### ١-مرحلة الترشيح للانتخابات ٢-مرحلة ادارة العملية الانتخابية

عبر تقديم الوثائق المطلوبة للترشيح وبالعادة تضم: طلب ترشيح يشمل بيانات المرشح . صورة البطاقة الشخصية. شهادة صادرة ومعتمدة من رئيس النقابة العامة المختصة بسداد الاشتراكات . شهادة اجتياز اختبارات القراءة والكتابة لغير الحاصلين على مؤهلات دراسية من وفيها تنص غالبية التشريعات على مراعاة التمثيل النسبي – النوعي والجغرافي – عند تشكيل مجالس ادارة المنظمات النقابية. اما بالنسبة للجان النقابية ففي الغالب يتم استخدام التقسيم النسبي الجغرافي باحد النظامين: نظام الدوائر المفتوحة او نظام

الدوائر المغلقة. ففي نظام الدوائر المفتوحة، يمكن للناخب ان يختار ممثليه في دائرته وايضاً ممثلي الدوائر الاخرى على ان يلتزم بتقسيم المجلس طبقاً للمقاعد المحددة لكل دائرة. أما بالنسبة لنظام الدوائر المغلقة، فيقوم الناخب بانتخاب عدد من المرشحين لا يزيد عن عدد المقاعد المحددة لدائرته فقط ولا ينتخب من غيرها أي انه لا ينتخب الا من يمثلون دائرته فقط طبقاً للتقسيم النسبي .

٤-مرحلة التصويت و اعلان النتائج.

٣- الدعاية الانتخابية :

وتبدأ مرحلة التصويت و اعلان النتائج للانتخابات العمالية في ثلاث مراحل وهي :

-انتخابات المرحلة الاولي « اللجان النقابية »

-انتخابات المرحلة الثانية « النقابات العامة »

-انتخابات المرحلة الثالثة « الاتحاد العام

الدعاية من اهم مراحل العملية الانتخابية فهي المرحلة التي يعرض فيها المرشحون انفسهم وافكارهم وبرامجهم على ناخبهم العمال ليثبتوا ان المرشحين اصلح لتمثيلهم والنيابة عنهم في نقابتهم واكثر جسارة في التعبير عن مصالحهم والمطالبة بحقوقهم وتبني مواقفهم. وتنقسم الدعاية الانتخابية الى:

أ - الدعاية التقليدية : وهي التي يعتمد عليها ويمارسها اغلب المرشحين والنقابيين الرسميين

## الإدارة المالية للمنظمة العمالية:

يخضع النظام المالي للمنظمة العمالية للأصول والقواعد الحسابية المعتمدة وبرزها:

٤. المصروفات : وتشمل جميع

الأموال التي صرفتها المنظمة من ميزانيتها ، ويجب أن تكون هذه المصروفات مؤيدة بأصول المستندات الدالة على استحقاق الصرف كالفواتير المالية أو سندات صرف يوقع عليها من استلم هذه المصروفات على أن تكون صلاحية التوقيع على الشيكات والمعاملات المالية المصرفية للرئيس وأمين الصندوق.

١. الميزانية : وتشمل إجمالي الإيرادات والمصروفات المحصلة خلال السنة المالية ، وتقسم هذه الإيرادات والمصروفات إلى أبواب رئيسية وبنود حسب الحاجة وطبيعة العمل ، ويجب أن تقرر تقسيمة هذه الأبواب والبنود من قبل السلطات العليا والإشرافية في النقابة.

٢. السجل : ويقيد فيه جميع العمليات المالية اليومية للمنظمة من واقع المستندات المالية لها

٥. رصيد أول المدة : هو إجمالي المبالغ المالية من صافي حسابات السنة المالية السابقة والتي دخلت ضمن إيرادات المنظمة في بداية السنة المالية الحالية.

٣. الإيرادات : وتشمل جميع المدخلات المالية إلى ميزانية المنظمة من اشتراكات وهبات وتبرعات وغيرها من الإيرادات ، ويتم تحصيل الإيرادات بموجب سندات قبض أو إشعار إيداع لحساب المنظمة في البنوك التي يحددها أو بإيصال تحصيل نقدي

٦. رصيد آخر المدة : هو إجمالي صافي المبالغ للمنظمة في نهاية السنة المالية بعد تسديد كل الالتزامات المالية.

٧. السلفة المستديمة : يجوز

لأمين الصندوق الاحتفاظ في خزينة المنظمة بمبلغ معين تحدده اللوائح الداخلية يخصص للصرف على الثريات والمصروفات العاجلة للمبالغ القليلة وتعوض هذه السلفة كلما بلغ المنصرف منها مبلغ معين ويتم عمل ملخص لحصر ما صرف منها مرفقاً به المستندات المؤيدة للصرف على أن تتم مراجعة سلامة كافة هذه المستندات.

٨. السلفة المؤقتة : يجوز أن يرخص بصرف سلفة مؤقتة حسب الحاجة وبما لا يتجاوز مبلغ معين تحدده اللوائح الداخلية للصرف منها على أغراض معينة على أن تسوى السلفة بعد الانتهاء من تحقيق هذه الأغراض.

٩. الديون المعدمة : تسمح لوائح بعض المنظمات النقابية بمبدأ « الديون المعدمة » بحيث يحث أن تقرر الجهات داخل المنظمة عدم الديون التي يثبت عدم جدوى تحصيلها من المدينين بعد موافقة الجهة الأعلى.

١٠. الحساب الختامي : تقوم الهيئات التنفيذية في نهاية دورتها





Ulandssekretariatet  
LO/FTF Council

# Trade Union

## Organisation Management



الاتحاد العربي للتقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

No.1 Said Al Mefthi Street - Swaifieh - Amman

Tel. (962 6) 5824829

Mobile: 0779776777

Email: [info@arabtradeunion.org](mailto:info@arabtradeunion.org)

[www.arabtradeunion.org](http://www.arabtradeunion.org)

ArabTradeUnion

