

الاتحاد العام يستضيف صندوق دعم العمال القطري لبحث التعاون وتبادل الخبرات



استقبل الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، عبدالقادر الشهابي، وعدد من الأمناء المساعدين، وفداً من صندوق دعم وتأمين العمال القطري، برئاسة الأستاذة خلود الكبيسي، المدير التنفيذي، والمستشار القانوني الدكتور عبدالله المهدي، والسيد سالم الهندي، والسيدة عائشة يوسف، وذلك في مقر الاتحاد العام "بيت العمال"، في إطار تبادل الخبرات والتجارب بين الجانبين في مجال حماية حقوق العمال وتعزيز بيئة العمل

التتمة صفحة 4

الأمين العام في افتتاح ورشة تنمية المهارات النقابية: بالحوار الاجتماعي يراعي أطراف الإنتاج مصالح بعضهم

الاجتماعية، مدلاً على ذلك بحملة التوعية الصيفية الذي يقوم بها الاتحاد العام بعد التعديل الأخير الذي مدد فترة حظر العمل وقت الظهيرة، جاء ذلك في افتتاحه ورشة تنمية المهارات النقابية، التي عقدتها الاتحاد بدعم من مركز التضامن العمالي (سولدرتي)، في 15 و 16 يوليو 2025م، والتي عقدت بمناسبة اليوم العالمي لتنمية مهارات الشباب.



أكد الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين عبدالقادر الشهابي على أهمية تركيز أطراف الإنتاج الثلاثة على مصالح جميع الأطراف، وأن تراعي هذه الأطراف مصالح بعضها البعض، عبر الحوار الاجتماعي، والشراكة

التتمة صفحة 7

في افتتاح برنامج "بناء قدرات المرأة النقابية" ..

الامين العام يدعو إلى مشاركة نسائية واسعة ونقابات تواكب عصر الذكاء الاصطناعي

أطلق الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين وبالتعاون مع منظمة فريدريش إيبيرت. الثلاثاء 22 يوليو 2025، فعاليات برنامج بناء قدرات المرأة النقابية، وذلك في قاعة نيو سيزونز بمنزلة عذاري، بحضور نخبة من النقابيات والعاملات في القطاعات الحيوية. وفي كلمته خلال الافتتاح، رحب الأمين العام للاتحاد العام، عبدالقادر الشهابي، بالمشاركات، مؤكداً أهمية البرنامج في تعزيز مهارات المرأة النقابية وتمكينها من أداء أدوار قيادية داخل الحركة النقابية، مشيداً بجهود أمانة المرأة العاملة والطفل في التنظيم.

التتمة صفحة 14

تواصل الحملة التوعوية بفصل الصيف:

زيارة ميدانية إلى موقع شركة أحمد منصور العالي بعسكر

ضمن الحملة التوعوية بفصل الصيف والإجهاد الحراري وضربات الشمس في مواقع العمل، التي ينظمها الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ممثلاً في أمانة الصحة والسلامة المهنية والبيئة، تمت يوم الثلاثاء الموافق 1 يوليو 2025 زيارة ميدانية إلى موقع شركة أحمد منصور العالي بمنطقة عسكر، وذلك بالتعاون مع نقابة

عمال شركة أحمد منصور العالي وقد كان في استقبال وفد الاتحاد العام رئيس النقابة سعيد محمد حبيب، حيث جرى خلال الزيارة توزيع النشرات الإرشادية والهدايا العينية، وتقديم الإرشادات المتعلقة بالوقاية من الإجهاد الحراري وأهمية الالتزام بإجراءات السلامة، وخصوصاً خلال فترات الحظر من العمل تحت أشعة الشمس المباشرة

وتأتي هذه الزيارة ضمن سلسلة زيارات ميدانية بدأها الاتحاد العام يوم 25 يونيو 2025 في شركة أسري وموقع عمل في المحرق لشركة مدينة الخليج للتنظيف، ضمن حملة تستمر حتى 15 سبتمبر 2025، وتهدف إلى التوعية بمخاطر الحرارة وتعزيز إجراءات السلامة



ضمن حملة الصيف التوعوية:

زيارة ميدانية إلى موقع شركة مدينة الخليج للتنظيف في المنامة

أشعة الشمس المباشرة

للتنظيف

ضمن فعاليات الحملة التوعوية

وتأتي هذه الزيارة في إطار سلسلة من الزيارات الميدانية التي ينفذها الاتحاد العام منذ 15 يونيو 2025، والتي تشمل مواقع عمل متعددة في مختلف المحافظات، وتستمر حتى 15 سبتمبر 2025، بهدف تعزيز الوعي بمخاطر الحرارة وتأكد أهمية الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية.

وكان في استقبال وفد الاتحاد العام رئيس النقابة عبدالله منصور وعدد من أعضاء إدارة النقابة، حيث جرى خلال الزيارة توزيع النشرات الإرشادية والهدايا العينية على العمال، إلى جانب تقديم إرشادات توعوية حول الوقاية من الإجهاد الحراري وضربات الشمس، وأهمية تطبيق إجراءات السلامة، خاصة خلال ساعات حظر العمل تحت

بفصل الصيف والإجهاد الحراري وضربات الشمس في مواقع العمل، التي ينظمها الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ممثلاً في أمانة الصحة والسلامة المهنية والبيئة، نُظمت يوم الأربعاء 2 يوليو 2025 زيارة ميدانية إلى أحد مواقع شركة مدينة الخليج للتنظيف في منطقة المنامة، وذلك بالتعاون مع نقابة عمال شركة مدينة الخليج



الاتحاد العام يستضيف صندوق دعم العمال القطري لبحث التعاون وتبادل الخبرات

آليات تنفيذها كما تم التطرق لأهمية الاعتماد على القوى العاملة الوطنية كعمال واصحاب عمل لإصلاح سوق العمل الخليجي وتعزيز الحوار الاجتماعي بين اطراف الانتاج على مستوى دول مجلس التعاون، وتطوير التشريعات العمالية والنقابية في الخليج ليكون لها الدور الاكبر على المستوى العربي والدولي. في ختام اللقاء، أكد الجانبان أهمية التعاون المستمر بين الاتحادات والمنظمات العمالية في البلدين، وتبادل التجارب الناجحة، بما يسهم في تطوير بيئة العمل، وضمان حقوق العمال، وتعزيز مساهمتهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية



مؤتمراً خاصاً بالعمالة المهاجرة، بمشاركة دولية وخليجية، وبحضور ممثلي منظمات وسفارات الدول المرسله للعمالة، والجهات الرسمية ذات العلاقة في المملكة. كما يشارك الاتحاد في مؤتمرات دولية تُعنى بحماية العمالة وحقوقها، بهدف تبادل التجارب الناجحة، ومناقشة سبل تصحيح أوضاع العمالة، وتوفير الضمانات اللازمة لها، إلى جانب مراجعة التشريعات والقوانين المعمول بها، وبحث إمكانية تطويرها وتحسين

الشركات. إذ يضمن الصندوق حصول العامل المقيم على حقوقه كاملة قبل مغادرته الدولة، من خلال أنظمة إلكترونية متطورة لتقديم الشكاوى وحتى التنفيذ القضائي، بما يضمن سرعة البت في القضايا وحماية حقوق العمال، بالإضافة إلى البرامج المتنوعة التي يقدمها للجاليات والعمالة المهاجرة

من جانبه، استعرض الأمين العام والأمناء المساعدون في الاتحاد العام أبرز الإنجازات على هذا الصعيد، حيث ينظم الاتحاد سنوياً

استقبل الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، عبدالقادر الشهابي، وعدد من الأمناء المساعدين، وفداً من صندوق دعم وتأمين العمال القطري، برئاسة الأستاذة خلود الكبيسي، المدير التنفيذي، والمستشار القانوني الدكتور عبدالله المهدي، والسيد سالم الهندي، والسيدة عائشة يوسف، وذلك في مقر الاتحاد العام "بيت العمال"، في إطار تبادل الخبرات والتجارب بين الجانبين في مجال حماية حقوق العمال وتعزيز بيئة العمل.

ركز الاجتماع على مناقشة التجارب الناجحة في البلدين، مع اختلاف القوانين والتشريعات، حيث استعرض الجانب القطري تجربة تأسيس الصندوق، الذي أنشئ عام 2018، بهدف دعم العمال وتأمينهم بما يتوافق مع معايير الدولة، وتحسين ظروف العمل والمعيشة لهم، وتعزيز منظومة العمل وضمان صرف مستحقات العمال في حالات تعثر



الاتحاد العام يشارك في اجتماع لجنة الرقابة المالية للاتحاد العربي للنقابات

شاركت الأمين العام المساعد للمالية والإدارة في الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، إيمان الحايكي، في اجتماع لجنة الرقابة المالية للاتحاد العربي للنقابات للعام 2024، وذلك في 11 و12 يوليو 2025م، في مقر الاتحاد بالعاصمة الاردنية عمان، وذلك لإجراء عملية التدقيق المالي السنوية

وتتشكل اللجنة إضافة للحايكي من كل من الحبيب حليم من الاتحاد التونسي للشغل، والعربي الحبشي من الاتحاد المغربي للشغل، وثناء مظلوم رجب، من اتحاد نقابات عمال العراق، حيث تضمن الاجتماع، مناقشة تقرير التدقيق المالي للعام 2023م، ومراجعة التوصيات الصادرة سابقا، وتقييم مدى تنفيذها، بالإضافة إلى الاطلاع على تقرير شركة التدقيق المعتمدة للعام 2024م وبحضور السكرتير التنفيذي للاتحاد العربي للنقابات د. هند بن عمار خلصت اللجنة إلى وضع عدد من التوصيات الجديدة، إلى جانب التأكيد على متابعة تنفيذ التوصيات التي لم تُنجز من العام السابق



الاتحاد العام يشترك في ورشة (حظر العمل في الظهيرة) التي نظمتها وزارة العمل



شارك الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، في ورشة عمل (حظر العمل وقت الظهيرة والوقاية من الإجهاد الحراري)، التي نظمتها وزارة العمل، بالتعاون مع جمعية الصحة والسلامة البحرينية والمنظمة الدولية للهجرة، وذلك بحضور سمو الشيخ خليفة بن سلمان بن محمد آل خليفة، وكيل وزارة العمل، وممثل الاتحاد كل من الأمين العام المساعد للتشريع والدراسات يوسف الشملان، والأمين العام المساعد للتدريب والتثقيف هبة سليم، وذلك في 10 يوليو 2025م

واستعرضت هبة سليم في حديثها بالجلسة الحوارية جهود الاتحاد في الحملة التوعوية، وأكدت على أهمية التكاتف بين أطراف الإنتاج لضمان حماية العمال وتحقيق بيئة عمل صحية وآمنة، مشيرة إلى حملة التوعية الصيفية للعام 2025م، والتي أطلقها الاتحاد العام، واستهدفت النقابات العمالية المنضوية تحت مظلته، بالإضافة إلى مسؤولي وضباط السلامة المهنية في المنشآت، بهدف نشر ثقافة السلامة والوقاية من الحرارة الشديدة، وأكدت على أن الاتحاد العام يولي أهمية كبرى لقضايا السلامة والصحة المهنية والبيئة، إيماناً منه بدوره كشريك رئيسي ضمن أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة - العمال - أصحاب العمل). ومن هذا المنطلق، يعمل الاتحاد على دعم وتفعيل كافة القرارات التي من شأنها حماية العمال ورفع الوعي بمخاطر بيئة العمل، لا سيما في ظل التحديات المناخية المتزايدة خلال فصل الصيف

خلال الصيف، وذلك من خلال اتباع الطرق الصحية والعملية الآمنة للوقاية والحد من مضاعفات التعرض لحرارة، وترسيخ بيئة العمل الآمنة من خلال الالتزام بالتشريعات الوطنية لحماية العمال من المخاطر الطبيعية. وتضمنت إلقاء الضوء على أهم أمراض الصيف التي يتعرض لها العاملون تحت درجات الحرارة والرطوبة المرتفعة، واستعراض أبرز الطرق الصحية والعملية لكيفية الوقاية من هذه الأمراض وتجنبها. كما تضمنت الورشة جلسة حوارية حول القرار الوزاري رقم (3) لسنة 2013، المعدل بالقرار رقم (11) لسنة 2025، بشأن حظر العمل وقت الظهيرة، وأهمية تطبيق القرار للمساهمة في الحد من المخاطر المرتبطة بالإجهاد الحراري

كما أشارت إلى أن الاتحاد العام يثمن الاستجابة الحكومية بشأن تعديل قرار حظر العمل وقت الظهيرة رقم (3) لسنة 2013، الذي ينص على حظر تشغيل العمال في الأماكن المكشوفة تحت أشعة الشمس من الساعة 12 ظهراً حتى 4 عصرًا خلال شهري يوليو وأغسطس. حيث جاء التعديل للعام 2025 ليمدّ فترة الحظر من 15 يونيو حتى 15 سبتمبر، ما يُعد خطوة إيجابية في سبيل تعزيز حماية العمال من مخاطر الإجهاد الحراري وضربات الشمس. وذكرت سليم أن برنامج الحملة التوعوية في صيف 2025م، تتضمن محاضرات ميدانية توعوية في مواقع العمل، بالتنسيق مع النقابات، وتوزيع منشورات توعوية، وهدايا عينية، بالإضافة إلى تنظيم محاضرات تخصصية يقدمها أحد المختصين في مجال السلامة المهنية، وقد شملت الحملة عدداً من مواقع العمل البارزة، من بينها مدينة الخليج للتنظيفات، في المنامة والمحرق، وشركة أحمد منصور العالي، في عسكر، والشركة العربية لإصلاح السفن تهدف الورشة إلى التعريف بالإجراءات الوقائية للحفاظ على صحة وسلامة العمال



الأمين العام في افتتاح ورشة تنمية المهارات النقابية:

بالحوار الاجتماعي يراعي أطراف الإنتاج مصالح بعضهم البعض

العمل النقابي هي الداعم لهذا الجذب، وحيث المبادئ الديمقراطية والحرية، والاستقلالية، هي التي تؤكد على هذه المصادقية، وأوضح الشهابي أن الاتحاد العام يقوم على ثلاثية التواصل والحوكمة والاستغلال الأمثل للموارد، وأنه يعني أشد العناية بالوحدة العمالية وتأهيل الكوادر النقابية باستمرار وتهدف الورشة التي تستمر حتى يوم غد إلى تطوير الأداء النقابي وتعزيز قدرات القيادات وأعضاء المجالس، حيث يشمل اليوم الأول ورقة المجلس المركزي وأهميته التي يقدمها النقابي محمد علي، وحوار مفتوح حول المعوقات النقابية والحلول. فيما يشمل اليوم الثاني ورقة أساسيات العمل النقابي يقدمها خلف ضيف، وورقة العضوية النقابية، يقدمها الأمين العام المساعد للقطاع العام في الاتحاد عقيل مسلم



موضحاً أن النقابيين يمثلون أسرة مكونة من 200 مليون عضو، هم أعضاء الاتحاد الدولي للنقابات وأشار الشهابي إلى أن تحديد المهام والمسؤوليات في الهياكل النقابية يبرز التكامل في العمل بين الأعضاء، حيث توزيع المهام والصلاحيات، يقابلها المسؤوليات، ما يعتبر كفتي ميزان، لضمان العمل النقابي المسؤول

وأكد الشهابي على الحاجة إلى بيئة نقابية سليمة طوال الوقت، تكون عاملاً لجذب مزيد من الأعضاء للنقابات، مبيناً أن المصادقية في

أكد الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين عبدالقادر الشهابي على أهمية تركيز أطراف الإنتاج الثلاثة على مصالح جميع الأطراف، وأن تراعي هذه الأطراف مصالح بعضها البعض، عبر الحوار الاجتماعي، والشراكة الاجتماعية، مدلاً على ذلك بحملة التوعية الصيفية الذي يقوم بها الاتحاد العام بعد التعديل الأخير الذي مدد فترة حظر العمل وقت الظهيرة، جاء ذلك في افتتاحه ورشة تنمية المهارات النقابية، التي عقدها الاتحاد بدعم من مركز التضامن العمالي (سولدرتي)، في 15 و16 يوليو 2025م، والتي عقدت بمناسبة اليوم العالمي لتنمية مهارات الشباب

وفي كلمته الافتتاحية هنا الأمين العام الشباب بهذه المناسبة، وأكد على أهمية عقد هذه الورشة التي تتناول تنمية المهارات سواء على الجانب الفردي بتطوير أداء النقابيين أو على الجانب الجماعي الذي يقوم على المبادئ والمفاهيم، حيث تستعرض الهياكل النقابية سواء في النقابات أو الاتحادات المحلية والعربية والدولية،



بمناسبة اليوم العالمي لمهارات الشباب.. الاتحاد العام يقيم ورشة (تنمية المهارات النقابية)

ومجالس الإدارات في النقابات كما قدّم شرحاً لأهمية المجلس المركزي، ومهام هيئة المكتب للنقابة والمجلس المركزي، ومهام الرئيس ونائبيه، وأمين السر، ودورهم في القيادة النقابية، كما قدّم قراءة في مواد النظام الأساسي لتوحيد العمل النقابي وعمل الاتحاد بعد ذلك فتح النقاش حول بنود الورشة، تساءل فيها المشاركون عن الحالات التي يكتمل فيها النصاب، وحالات الغياب عن المجلس المركزي، وأجاب فيها المحاضر عن عدد من الإشكالات التي طرحها الحضور بخصوص الفارق بين جلسات المجلس وبين عضويته، كما تطرّق أكثر إلى دور النقابات في تحديد عضو المجلس وحالات تغييره واستبداله



ضمان مشاركة الجميع، وتحديد الأغلبية، وضمان المراقبة والمحاسبة، والقيادة الجماعية والتمثيل، كما قدّم مكي تصنيفاً للهيكل النقابي، وهي التشريعية التي تتضمن المؤتمر العام فيما يخص الاتحاد العام، والجمعية العمومية فيما يخص النقابات، والرقابية، وهي التي يمثلها المجلس المركزي في الاتحاد العام، والتنفيذية، التي تمثلها الأمانة العامة في الاتحاد العام،

عقد الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ورشة (ورشة تنمية المهارات النقابية) بالتعاون مع مركز التضامن العمالي (سولدرتي)، في 15 و 16 يوليو 2025م، والتي عقدت بمناسبة اليوم العالمي لتنمية مهارات الشباب، وتهدف إلى تطوير الأداء النقابي وتعزيز قدرات القيادات وأعضاء المجالس وافتتحت الورشة بكلمة للأمين العام للاتحاد العام عبدالقادر الشهابي، أكد فيها على أهمية تركيز أطراف الإنتاج الثلاثة على مصالح جميع الأطراف، وأن تراعي هذه الأطراف مصالح بعضها البعض، عبر الحوار الاجتماعي، والشراكة الاجتماعية وتناولت الجلسة الأولى من الورشة ورقة عمل حول (المجلس المركزي وأهميته)، قدّمها النقابي محمد علي مكي، وتضمنت طرحاً لأهمية الهياكل النقابية، وضرورتها في



في ثاني جلسات اليوم الأول من ورشة تنمية المهارات النقابية.. حوار مفتوح مع الأمين العام حول التواصل بين الاتحاد والنقابات

هذه الانتكاسة، فالتشريع جزء مهم، لكن النقابات تتحرك في المنطقة التي تؤدي فيها دورا مهما، داعيا إلى تعزيز العضوية النقابية في النقابات، وتكوين نقابات

في الشركات التي لا يوجد فيها عمل نقابي كما أشار إلى أن الاتحاد يدعم نقاباته كافة، ويتواصل مع إدارات الشركات من أجل تعزيز التواصل، وهو أمر مستمر، داعيا النقابات التي تعاني من مشكلات في التواصل مع إدارات الشركات، إلى المزيد من العمل، والاستمرار

كما تطرق الحوار إلى تعزيز التواصل الإعلامي بين النقابات والاتحاد، وآليات ترشيح النقابات لممثليها في الفعاليات والمؤتمرات واللجان، والتفرغ النقابي، والتحديات المرتبطة به



كما أكد الأمين العام على دور النقابات في العالم من أجل حل الإشكالات قبل الوصول إلى نقاطها القصوى، مبينا أن الحروب العسكرية ما هي إلا نتاج لحروب اقتصادية، ودور النقابات يكمن في حل تعقيدات المشكلات الاقتصادية، قبل تطورها وتطرق الحوار إلى سوق العمل والعمل النقابي، وانتكاسة سوق العمل وإغفال الصوت النقابي، وتراجع وزارة العمل في التعاطي بإيجابية مع العمل النقابي، حيث أشار الأمين العام إلى أن تفعيل دور النقابات هو الضمانة الأكيدة لمنع

مشيرا إلى أن الاتحاد قد يخسر مواقع في المنظمات الدولية بسبب تمسكه بالمبادئ النقابية والتضامن العمالي ومناصرة القضية الفلسطينية، كما أشار إلى دعم الاتحاد للنقابات عن طريق اللجان العاملة، والأعضاء فيها

وأكد الأمين العام على مكانة الاتحاد في المستويات الخليجية والعربية والدولية، وأن هذه المكانة اكتسبها الاتحاد عن طريق التراكم، كما أشار إلى أن المحافظة على هذه المكانة لا يكون بغير التطوير للأفضل

في الجلسة الثانية من جلسات اليوم الأول من (ورشة تنمية المهارات النقابية) ناقش الحضور في حوار مفتوح أدارته الأمين العام المساعد للتدريب والتثقيف هبة سليم، مع الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين عبدالقادر الشهابي، ونائبه يوسف المقهوي، المعوقات والتحديات النقابية، والحلول المقترحة لكافة مشكلات التواصل بين الاتحاد والنقابات

وقدّم الأمين العام عرضا حول التحديات التي تواجه الاتحاد، ومن بينها الوضع الاقتصادي الحالي، وموجة الفصل في البحرين، وتعامل الاتحاد مع هذه المشكلة، كما تطرق إلى مسألة العضوية، ومسألة مساندة الاتحاد العام للقضية الفلسطينية،

ورشة أساسيات العمل النقابي في انطلاقة اليوم الثاني لبرنامج تنمية المهارات

كما تطرقت الورشة إلى أساسيات العمل النقابي من العمل الجماعي، والديمقراطية، والشفافية، والموضوعية، كما تناولت الورشة مهام العضو النقابي، عبر الدفاع عن حقوق ومصالح العمال، والتمثيل والتفاوض، وفي شأن إدارة الاجتماعات في العمل النقابي، حددت الورشة أهم البنود المتمثلة في التركيز على الهدف، وتحديد جدول الأعمال، وإدارة الوقت، وتسهيل مشاركة الأعضاء، وتوثيق القرارات والمخرجات، ومتابعة التنفيذ



وجداول الأعمال، والمحاضر، والعمل الجماعي، وآلية اتخاذ القرارات والشفافية، ودور العضو في الاجتماعات، والتواصل مع الإدارة والأعضاء

في الجلسة الأولى من جلسات اليوم الثاني، من برنامج تنمية المهارات النقابية التي عقدها الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بالتعاون مع مركز التضامن العمالي (سولدرتي)، في 15 و16 يوليو 2025م، وبمناسبة اليوم العالمي لمهارات الشباب، قدم المدرب النقابي خلف ضيف، الرئيس السابق لنقابة عمال الشركة العامة للدواجن، ورشة عمل أساسيات العمل النقابي الفعّال، تناول فيها دور العضو النقابي الفعّال، صفاته ومهاراته، وآلية إدارة الاجتماعات النقابية، من خلال إدارة الوقت



ثاني جلسات اليوم الثاني من برنامج تنمية المهارات النقابية ورشة حول العضوية النقابية والتحديات التي تواجهها

يمكن من خلالها زيادة العضوية،
من خلال التوعية والتثقيف،
وتقديم الخدمات الإضافية، وتعزيز
الشفافية والمصداقية، وإشراك
فئات جديدة

وأكدت الورشة على أن من أهم
مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد
مقتنعا بأهمية الممارسة النقابية،
وجدواها في المحافظة على حقوق
جميع العمال، وتحسين أوضاع
الأعضاء، والارتقاء بالواقع نحو
الأفضل



عزوف عن الانضمام، إلى ضعف
الخدمات المقدمة للعمال، أو انعدام
الشفافية، وناقش مع المشاركين
تقديم عدد من الاستراتيجيات التي

في الجلسة الثانية من (برنامج
تنمية المهارات النقابية) التي
عقدها الاتحاد العام لنقابات
عمال البحرين في 15 و16 يوليو
2025م، قدم الأمين العام المساعد
للقطاع العام عقيل مسلم ورشة
عمل حول (العضوية النقابية)
والتحديات التي تواجهها

وتطرق فيها المحاضر إلى الدور الذي
تمثله العضوية في النقابة، وأدوار
النقابة سواء في المحور الخدمي
أو المهني أو الوطني، والتحديات
التي تواجه العضوية النقابية من



الأمين العام في ختام ورشة تنمية المهارات النقابية.. نهدف لوضع أرضية للطاقات والأفكار الشبابية لخدمة العمل النقابي



في ختام برنامج تنمية المهارات النقابية التي عقدها الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين في 15 و 16 يوليو 2025م، كان آخر جلساتها حوار مفتوح حول المعوقات النقابية والحلول، عرض فيها الأمين العام للاتحاد عبدالقادر الشهابي أبرز التحديات التي تواجه الاتحاد، ومن بينها العمل على خلق بيئة سليمة، من أجل تفعيل القدرات النقابية وتنميتها في المجتمع، مؤكداً أن الاتحاد يهدف لوضع أرضية لفتح المجال للطاقات والأفكار، لخدمة العمل النقابي

كما تطرق الحوار لمشكلات تفريغ النقابيين سواء للمشاركة الداخلية أو الخارجية، مؤكداً أن توسيع دائرة العمل في اللجان سواء داخل النقابات أو الاتحاد، يوسع قاعدة الكوادر النقابية في البحرين، وبذلك لابد من التنسيق بين الاتحاد والنقابات، والعمل على مزيد من التواصل والتكامل فيما بين

العامل فقط، إنما تحمي الاقتصاد الوطني بكل فئاته، منبهاً إلى أن اختلالات سوق العمل، لا تؤثر على العمال فقط، إنما مداها يصل إلى أصحاب العمل، والثقة في سوق العمل البحريني

وفي الختام أكد المشاركون في الورشة عن مدى استفادتهم من هذه الورشة، والحاجة إلى تواصل مثل هذه الدورات التدريبية، كما أكدوا على ضرورة التواصل بين النقابات والاتحاد لتفعيل برامج الورش والفعاليات في كافة النقابات

النقابات والاتحاد، ودفع النقابات للقيام بأنشطتها مع الدعم الكامل من الاتحاد

كما أشار الأمين العام إلى أن موجة التسريح الأخيرة التي تتخذ من القانون باباً من أجل الفصل التعسفي، والتي أصدر الاتحاد بياناً بخصوصها، أول مصد لمثل هذه الحالات، هو وجود النقابات في كافة الشركات، وزيادة العضوية النقابية في الشركات، لأن النقابات تستبق وتمنع الخطوات التعسفية التي تتخذها الشركات، مشيراً إلى الحاجة إلى تشريعات لا تحمي



الاتحاد العام يشارك في اليوم العالمي للعمال المنزلية ويؤكد: "العمل اللائق للجميع... لا نستثني أحداً"

وفي هذا الإطار، استعرضت سليم مبادرة الاتحاد في حملة الصيف الميدانية التي شملت زيارة عدد من مواقع العمل وعمل محاضرات توعوية وتوزيع بعض الهدايا وقوارير المياه، دعمًا للعمال في مواجهة حرارة الصيف، وتأكيدًا على أهمية السلامة المهنية والوقاية من الإجهاد الحراري كما دعت العمال، وبالأخص العمالة المهاجرة، إلى الانضمام للنقابات العمالية، لما لذلك من دور كبير في تعزيز صوتهم والدفاع عن مصالحهم، والمشاركة في الحوار الاجتماعي من أجل تحسين شروط وظروف عملهم



سوق العمل في المملكة وأشارت إلى أن الاتحاد يولي أهمية كبيرة لحماية العمال المهاجرين والدفاع عن حقوقهم، وتعزيز بيئة عمل لائقة وأمنة لهم، مشيدة بالجهود المشتركة بين منظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية والمؤسسات الرسمية لتحقيق هذه الأهداف

شارك الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين في الفعالية التي نظمتها جمعية العمال المهاجرين في البحرين (MWAB) بمناسبة اليوم العالمي للعمال المنزلية، وذلك يوم الجمعة الموافق 11 يوليو 2025 في فندق ويستن - سيتي سنتر البحرين، بحضور عدد من الشخصيات الدبلوماسية وممثلي المنظمات الدولية والعمال المنزليين

وقد مثل الاتحاد في هذه المناسبة الأمين العام المساعدة للتدريب والتثقيف، هبة سليم، التي ألقّت كلمة باسم الاتحاد العام، أكدت فيها التزام الاتحاد بدعم قضايا العمالة المهاجرة وحقوقهم، واعتبارهم جزءًا أساسيًا ومهمًا من نسيج



في افتتاح برنامج "بناء قدرات المرأة النقابية" ..

الامين العام يدعو إلى مشاركة نسائية واسعة ونقابات تواكب عصر الذكاء الاصطناعي



أطلق الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين وبالتعاون مع منظمة فريدريش إيبيرت. الثلاثاء 22 يوليو 2025، فعاليات برنامج بناء قدرات المرأة النقابية، وذلك في قاعة نيو سيزونز بمنتزه عذاري، بحضور نخبة من النقابيات والعاملات في القطاعات الحيوية

وفي كلمته خلال الافتتاح، رحّب الأمين العام للاتحاد العام، عبدالقادر الشهابي، بالمشاركات، مؤكداً أهمية البرنامج في تعزيز مهارات المرأة النقابية وتمكينها من أداء أدوار قيادية داخل الحركة النقابية، مشيداً بجهود أمانة المرأة العاملة والطفل في التنظيم، ومثمناً الدعم الذي تقدمه منظمة فريدريش إيبيرت في مجالات التمكين والتدريب النقابي.

واستعرض الشهابي في كلمته أبرز محاور الورشة

تمتد الفعاليات القادمة إلى قطاع الصحة، نظراً لأهمية هذين القطاعين في تمكين المرأة نقابياً كما تناول في كلمته أهمية الحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج الثلاثة: الحكومة، أصحاب العمل، والعمال، باعتباره الإطار الحقيقي لتحقيق العدالة الاجتماعية. وأضاف أن الوحدة العمالية هي ركيزة أساسية لصناعة القرار واستدامته، داعياً إلى رفع الوعي النقابي وتعزيز المشاركة كماً ونوعاً. وختم الشهابي بالتأكيد على أهمية استقطاب الكفاءات من مختلف التخصصات، مثل التأمين الصحي والاجتماعي، وضرورة توجيه الدراسات والبحوث النقابية نحو حلول عملية وقابلة للتطبيق، مشيراً إلى أن الذكاء الاصطناعي يجب أن يُوظف في مجالات المال والاقتصاد والأمن والإعلام بطريقة واعية ونقدية. يذكر أن البرنامج يمتد ليومين، ويشمل عدداً من الورش التدريبية والمداخلات التفاعلية، ويهدف إلى تمكين المرأة النقابية من أدوات العمل الحديث وتعزيز مشاركتها في مختلف مواقع القرار داخل التنظيم النقابي.

في اليوم الأول من برنامج "بناء قدرات المرأة النقابية".. الذكاء الاصطناعي والعمل النقابي

ضرورة الوعي بالدور النقابي وأهمية مشاركة المرأة الفاعلة في مختلف الهياكل النقابية وفي ختام اليوم، استقبل الأمين العام المساعد للتشريع والدراسات يوسف الشملان أسئلة واستفسارات المشاركين والمشاركات حول قانون العمل البحريني، ضمن جلسة تفاعلية ركزت على الجوانب القانونية التي تمس المرأة العاملة وحقوقها في بيئة العمل ويواصل البرنامج أعماله في يومه الثاني، مستكملاً محاوره التدريبية الهادفة إلى تعزيز تمكين المرأة في العمل النقابي والتعامل مع متغيرات سوق العمل الحديثة



في تطوير بيئة التعليم تلتها الورشة الثانية التي قدمتها الأمين العام المساعد للمرأة العاملة والطفل، منى رشيد، وتناولت مفهوم العمل النقابي، أهميته، أساسياته، وعضوية المرأة النقابية، حيث شددت على

ضمن فعاليات اليوم الأول من برنامج "بناء قدرات المرأة النقابية" الذي نظمه الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بالتعاون مع منظمة فريديش إيبرت، أقيمت ورشتان تدريبيتان ركزتاً على المهارات الرقمية والنقابية الأساسية للمرأة العاملة

استهل اليوم بورشة تدريبية حول توظيف الذكاء الاصطناعي في قطاع التعليم، قدمها المدرب فاضل الحواج، حيث تعرّف المشاركون على فوائد الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية، وتطبيقاته في تخطيط الدروس والتقويم والتدريس المخصص، مع استعراض أدوات عملية تعزز دور المعلم وتسهم



ختم برنامج بناء قدرات المرأة النقابية



اختتم برنامج بناء قدرات المرأة النقابية بفعاليتين في يومه الثاني والأخير، والذي نظمه الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بالتعاون مع منظمة فريدريش إيبيرت، على مدار يومين في 22 و 23 يوليو 2025، وذلك في قاعة نيوسيزنز بمنتزه عذاري.

تواجه العاملين في هذا القطاع، ودور العمل النقابي في حماية حقوقهم في ظل التحول الرقمي المتسارع. واختتم البرنامج بكلمة ألقاها الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، السيد عبدالقادر الشهابي، عبر فيها عن شكره وتقديره للحضور وتفاعلهم الإيجابي، مؤكداً أهمية مواصلة الجهود للنهوض بجميع أفراد المجتمع. كما تم توزيع الشهادات على المشاركين وسط أجواء من التفاعل والإشادة من قبل الحضور

باستخدام الذكاء الاصطناعي في قطاع التعليم.

وشهدت الجلسة تدريبات عملية مكنت المشاركين من تجربة أدوات الذكاء الاصطناعي والتفاعل مع تقنيات حديثة تساهم في رفع كفاءة الأداء وتعزيز جودة التعليم

وفي الجلسة الثانية، قدمت المدربتان رقية إسماعيل وزهرة الحلي ورشة نقاشية بعنوان "التحديات والفرص في قطاع التعليم ورياض الأطفال"، تناولتا فيها أبرز التحديات التي

واستهل اليوم الثاني بورشة عمل بعنوان "توظيف الذكاء الاصطناعي في قطاع التعليم"، قدمها المدرب فاضل الحواج، حيث ركزت على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المهام الروتينية، مثل تطبيق "المساعد الذكي"، إضافة إلى إنشاء وكيل ذكاء اصطناعي لتحسين التواصل والإدارة المدرسية. كما تناولت الورشة أبرز التحديات والمخاوف المرتبطة



الأمين العام في افتتاح اجتماع شبكة المرأة..

وضع قطاع رياض الأطفال مؤشر على الوضع الاقتصادي في البحرين

مؤسسة فريدريش إيبيرت،
تحت عنوان (رياض
الأطفال: تحديات الحاضر
وأمل المستقبل)، في 24
يوليو 2025م.

ودعا الأمين العام في
كلمته إلى ربط هذا القطاع
بالأسرة البحرينية عن
طريق تشريعات لدعم أجور
العاملات في هذا القطاع،
كما عبّر عن أمله في أن
يكون للقطاع خصوصية
في برنامج تمكين



مؤكدًا على الحاجة إلى
تحسين الوضع الاقتصادي
للأسرة البحرينية،
والاهتمام بتوظيف المرأة،
كعامل لزيادة الانتساب
في هذا القطاع. جاء ذلك خلال افتتاح
برنامج اجتماع شبكة
المرأة، والذي نظمه
الاتحاد العام بالتعاون مع

أكد الأمين العام للاتحاد
العام لنقابات عمال
البحرين، عبدالقادر
الشهابي، على أن قطاع
رياض الأطفال، ونهوضه
أو تراجع، يعدّ مؤشراً
على الوضع الاقتصادي
في البحرين، ووضع
الأسرة البحرينية، حيث
يشير ارتفاعه، على
ارتفاع نسبة عمالة
المرأة، وتراجعته إلى
تراجع توظيف المرأة،



في ورقة عمل حول رياض الأطفال باجتماع شبكة المرأة..

41% من عاملات القطاع يتقاضين أجرا أقل من 150 دينار

الاستدانة لتسديد مبلغ الدعم ريثما يتم إرجاعه بعد تجاوز البرنامج، واقتصار الدعم على 3 سنوات ومن بعدها في أغلب الاحوال تواجه الموظفة مصير الفصل من العمل، كما تطرقت الورقة إلى نظام الحماية الاجتماعية وأثره على الموظفات بعد رفع سن التقاعد، وأن أكبر ما تواجهه الموظفات هو عدم السماح لهن بالعمل بعد التقاعد، فالكثيرات لا يكفينهن الراتب التقاعدي الذي لا يتعدى 340 ديناراً.. ولا يمكنهن إيقاف الراتب التقاعدي وضم المدتين اذا كن سيتقاضين راتباً أقل من الراتب التقاعدي



عاملات رياض الأطفال يتقاضين أجوراً أقل من 150 دينار، و35 % منهن، يتقاضين بين 151 و200، رغم أن أكثر من 60% منهن حاصلات على دبلوم تأهيلي في رياض الأطفال وبشأن دعم تمكين تناولت الورقة أنه بات على الموظفات ذوات الدخل المحدود والأجر المتدني

التدريبي لرياض الأطفال، من بينها إلغاء الاعتراف بشهادات المعلمات من أكاديمية دلمون بأثر رجعي، واقتصار البرنامج على شهر واحد حالياً، كما تطرقت إلى المدرسات القديرات اللواتي لا يتمكن من دخول برنامج التأهيل، كما أشارت الورقة في خصوص الأجور، إلى أن أكثر من 41 % من

في الجلسة الأولى من برنامج اجتماع شبكة المرأة والذي نظمه الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إبيرت، تحت عنوان (رياض الأطفال: تحديات الحاضر وأمل المستقبل) في 24 يوليو 2025م، قدمت الأمين العام المساعد للمرأة العاملة والطفل منى رشيد، ورقة عمل تحت نفس العنوان، تناولت فيها التحديات التي تواجه القطاع، من دراسة مدرسات رياض الأطفال، وأجور الموظفات، والحماية الاجتماعية وأشارت الورقة إلى عدد من مواطن الخلل في البرنامج



في الحلقة الحوارية حول واقع رياض الأطفال..

دعوة إلى زيادة أجور عاملاته، وضم التعليم المبكر للتعليم النظامي

مشكلاتهم بشكل واضح ومنظم، ومستمر، واقتراح المعالجات التشريعية والتنظيمية، معتبرة أن الصورة النمطية المجتمعية التي ترى إلى العمل في القطاع كعمل ثانوي ومساعد يساهم في تدني الأجور، داعية إلى تغيير هذه الصورة النمطية.

كما أشارت الفردان إلى الجهود النيابية في دعم القطاع، ومن بينها الاقتراحات برغبة، لدعم الأجور، أو استمرار التعليم على مدار العام، أو ضم مراحل التعليم المبكر للسلم التعليمي، مؤكدة أنها تعمل على قانون ينظم مجال رياض الأطفال، ومن بين بنوده تقديم الدعم المالي الحكومي لتغطية جزء من أجور العاملات في القطاع وشمولهن بالتأمينات، وإطلاق منصة وطنية لتنظيم بيانات العاملات في القطاع، وإنشاء



لتطوير التعليم المبكر، لكن منظومة العمل في القطاع ما تزال في غياب كامل عن المزايا والتأمينات، مشيرة إلى وجود 147 من رياض الأطفال، و64 من الحضانات، أي 211 من مؤسسات التعليم المبكر، ما يزال العاملون فيها يعانون من هذه التحديات. وأكدت الفردان على أن قرار تأسيس لجنة المرأة في برنامج النهوض بالكادر التربوي في المجلس الأعلى للمرأة، لا بد أن يساهم في تطوير هذا القطاع، لكن ذلك لن يكون سوى بعمل جاد ومنظم من قبل العاملين في القطاع، والتواصل المستمر، لطرح

تخصص للتعليم المبكر في الجامعة، ومساهمة القطاع الخاص في دعم تنمية القطاع، وتعزيز الشراكات بين كافة الجهات المعنية للمساهمة في تطوير القطاع.

من جانبها أشارت النائب حنان الفردان إلى أن القطاع يعاني من عدة تحديات جوهرية، مثل تدني الأجور، والعقود الموسمية، مشددة على أن على العاملين في القطاع العمل المنظم أكثر، والتواصل مع كافة الجهات المعنية بإصرار أكبر ووضوح في الرؤية. وأشارت إلى أنه بالرغم من المبادرات الوطنية

في الحلقة الحوارية التي اختتم بها اجتماع شبكة المرأة الذي نظمه الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبيرت، تحت عنوان (رياض الأطفال.. تحديات الحاضر وأمل المستقبل) في 24 يوليو 2025م، ناقش كل من النائب حنان الفردان، والكاتب الأستاذ سلمان سالم، والدكتورة نعيمة الحسيني من وزارة العمل، في جلسة أدارتها الأمين العام المساعد للمرأة العاملة والطفل منى رشيد، واقع رياض الأطفال، والبرنامج التدريبي والتأهيلي، والأجور، والحماية الاجتماعية

حيث أكد الأستاذ سلمان سالم على أن واقع قطاع رياض الأطفال يحتاج إلى معالجة جذرية، وخطوات جادة لتطوير القطاع، داعياً لفتح

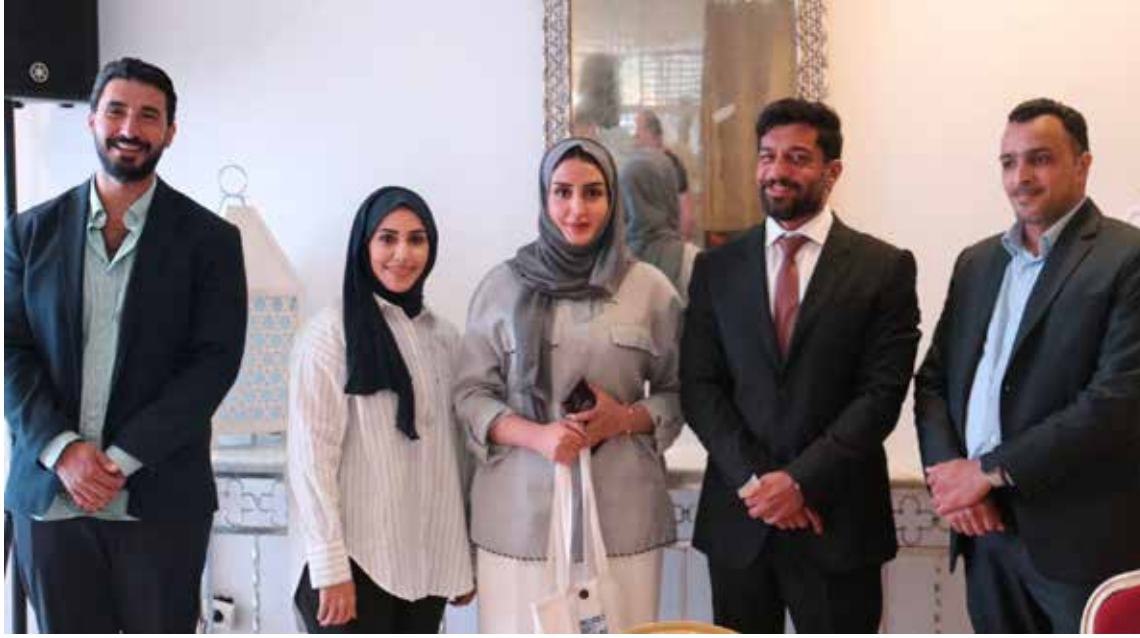
تقاعدن للاستفادة من خبراتهن، وتقديم دعم مالي مباشر للمؤسسات في قطاع التعليم المبكر لتغطية المصروفات، ورفع الحد الأدنى للأجور للعاملات في القطاع، وضم التعليم المبكر إلى التعليم النظامي في البحرين، وفتح تخصص التعليم المبكر في الجامعة، وإنشاء صندوق لرعاية الطفولة المبكرة، وإنشاء هيئة تنظيمية، لمعالجة القضايا الخاصة برعاية الطفولة المبكرة.

القطاع وحلها كما ركزت النقاشات بعد الجلسة على آليات العمل الواجب اتخاذها من قبل العاملين في القطاع سواء من ناحية توحيد الرؤى، وتنظيم العمل، والتعاطي مع الجهات الرسمية وخلص اللقاء بعدد من التوصيات من بينها إعادة جدولة البرنامج الأكاديمي في القطاع بالتنسيق بين جامعة البحرين ووزارة التربية، وتصميم برنامج مطور للتدريب أكثر من شهر، وإلغاء المنع المفروض على المدرسات ذوات الخبرة ممن

صندوق رعاية للطفولة المبكرة، داعية إلى شراكة بين الدولة، عبر وزاراتها وتمكين، والقطاع الخاص، والقائمين على القطاع، إلى إنشاء هيئة تنظيمية للقطاع. من جانبها أشارت الدكتورة نعيمة الحسيني من وزارة العمل إلى جهود الوزارة منذ عقود إلى حل وحلحلة مشكلة هذا القطاع، معبرة عن أملها في لجنة المرأة، في المجلس الأعلى للمرأة، والذي يشمل ممثلين عن وزارة العمل، وتمكين، ووزارة التربية، لإعادة دراسة مشكلات هذا



الاتحاد العام يشترك في الندوة السنوية للشباب العربي حول الذكاء الاصطناعي



ممثلين عن الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، شاركت النقابية كوثر الحداد من نقابة الحاج حسن، والنقابي محمود الإسكافي من نقابة أحمد منصور العالي، في الندوة السنوية للشباب العربي، والتي عقدها الاتحاد الدولي للبناء والأخشاب، بالتعاون مع الاتحاد العربي للنقابات تحت عنوان (الشباب النقابي، قادة الانتقالات العادلة في سوق العمل العربية، رؤية الشاب النقابي العربي)، وذلك يومي 18 و19 يوليو 2025م، في تونس.

حيث عقدت الجلسة الأولى بورقة (الشباب والاقتصاد الرقمي) التي قدمها حاتم العويني من الاتحاد الدولي للشبكات، وعرضا للحملات الدولية للدفاع عن عمال المنصات قدمه خالد غريس من الاتحاد العربي للنقابات، فيما ناقشت الجلسة الثانية تداعيات الذكاء الاصطناعي على سوق العمل، ومخاطر الذكاء الاصطناعي على قطاع التعليم، وآفاق التشبيك بين الهياكل والهيئات الشبابية من أجل ذكاء اصطناعي تشغيلي وضامن للحقوق. كما ناقشت جلسات اليوم الثاني مواضيع الانتقال العادل والوظائف الخضراء، وتنظيم العمال الشباب في سياق التغييرات المناخية، والأفكار الشبابية من أجل تحديث دليل الاتحاد العربي للنقابات لتعزيز الانتساب النقابي في صفوف الشباب.

وناقشت الندوة التحديات التي يطرحها الذكاء الاصطناعي على أسواق العمل في المنطقة العربية، وتأثيراته على فرص توظيف الشباب وضمان احترام معايير العمل اللائق،



الاتحاد العام يشارك في فعالية (نقابة الموانئ) الترفيهية

النقابة العامة لعمال الموانئ البحرية، عمار حسين، عن شكره وتقديره للاتحاد العام على هذه المشاركة الكريمة، مؤكداً على أهمية استمرار مثل هذه الفعاليات التي تعزز أجواء التعاون والتكافل بين مكونات الحركة النقابية في البحرين. وتضمنت الفعالية مجموعة من الأنشطة الترفيهية واللقاءات المفتوحة التي أسهمت في تعزيز أواصر الترابط بين النقابيين، وسط تفاعل كبير من المشاركين.



ووليد نصيف الأمين العام المساعد للإعلام والنشر، وأحمد علي الأمين العام المساعد للشباب العامل، وهود شمسان الأمين العام المساعد للقطاع الخاص، وحسين عباس الأمين العام المساعد للأنشطة والمشاريع، وشارك في الفعالية رئيس نقابة ألبا السابق، مسؤول التنسيق النقابي في الاتحاد العام، محمد علي، وذلك بحضور الرئيسين السابقين عبدالله ميرزا، وخليل الفردان، ما يعكس استمرار الروح النقابية عبر الأجيال، وعمق الانتماء للخدمة العمالية. من جانبه، عبّر رئيس

شارك الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين في الفعالية الترفيهية التي نظمتها النقابة العامة لعمال الموانئ البحرية، في 22 يوليو 2025م، في منطقة الهمله، وسط أجواء أسرية ونقابية جمعت أعضاء الجمعية العمومية والمتقاعدين وأبناءهم، وشارك في الفعالية الأمناء العامون يوسف الشمالان، الأمين العام المساعد للتشريع والدراسات، وعقيل عبدالله، الأمين العام المساعد للقطاع العام،



نقابة عمال العليان كمبرلي كلارك



تؤكد المكانة المتقدمة للنقابة على المستوى الوطني، وتعكس ثقة المجتمع النقابي بكفاءاتها وإسهاماتها. واليوم، وبعد مرور عقدين من العطاء والتضحيات، تواصل النقابة التزامها بنهجها الثابت في الدفاع عن حقوق العمال وتعزيز المكتسبات، كما عبّر عن ذلك مجلس إدارة النقابة الحالي خلال الاحتفالية التي نُظمت بمناسبة عيد العمال في الأول من مايو 2025، والتي صادفت أيضًا مرور عشرين عامًا على تأسيس النقابة.

الأهداف الجوهرية للنقابة. وتزخر النقابة بالطاقات الشبابية في قواعدها العمالية الفعالة، الأمر الذي يعكس مدى حيويتها واستمراريتها، ويُعزز من قوتها التنظيمية والنقابية. وقد أفرز هذا الحضور الشبابي النشاط انضمام أحد أعضاء النقابة إلى الأمانة العامة للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، في خطوة

على تحسين ظروف العمل لجميع العاملين من خلال التفاوض الجماعي وإيصال صوت العمال إلى إدارة الشركة

وخلال عشرين عامًا من النشاط المتواصل، تناوب على قيادة النقابة العديد من الإخوة النقابيين الذين تركوا بصماتهم الواضحة في مسيرتها، وحققوا إنجازات عديدة شكّلت محطات مشرقة في التاريخ النقابي. وقد تميزت تلك المسيرة بروح التعاون البناء مع إدارة الشركة، حيث كان التفاوض المشترك هو السبيل لتحقيق المطالب وتحسين بيئة العمل، وهو ما يُعد أحد

تأسست النقابة العمالية لعمال كمبرلي كلارك بتاريخ 28 يونيو 2005، على يد نخبة من العمال المناضلين الذين استشعروا، بعد صدور قانون النقابات في مملكة البحرين، الحاجة الملحة إلى إنشاء كيان نقابي مستقل يمثلهم ويدافع عن حقوقهم، ويكون صوتهم الذي يُعبّر عن تطلعاتهم وطموحاتهم في بيئة العمل

جاء تأسيس النقابة ليكون خطوة مفصلية في مسار العمل النقابي داخل الشركة، حيث سعت منذ انطلاقتها إلى ترسيخ مبادئ العدالة العمالية والمطالبة بالحقوق المشروعة، والعمل الدؤوب

ويضم مجلس إدارة النقابة الحالي خمسة أعضاء، وهم:



علي جميل العصفور
عضو مجلس إدارة النقابة و الأمين العام
المساعد للجنة الصحة و السلامة المهنية
بالاتحاد العام لنقابات عمال البحرين



حسين عباس عاشور
الأمين المالي ورئيس اللجنة الإعلامية



سلمان حسن سلمان
أمين السر



علي عباس طوق
نائب رئيس مجلس إدارة النقابة



علي عبد الحسن الحمودي
رئيس مجلس إدارة النقابة

ويعمل هذا المجلس بروح الفريق الواحد، مستندًا إلى تاريخ نقابي مشرف، وعازمًا على مواصلة المسيرة بما يُحقق مصلحة العمال ويعزز من مكانة النقابة ودورها الفاعل داخل بيئة العمل.

+973 32207667 okb_union



دور النماذج الاستراتيجية في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية «2»

بقلم: د. نجيب الغربال
أكاديمي بحريني

كما قد تناولنا في الحلقة الأولى من هذا المقال مفهوم الإدارة عالية الأداء (High-Performance Management)، وبينّا كيف تسهم هذه الاستراتيجية في تحفيز الموظفين لتحقيق مستويات متقدمة من النجاح التنظيمي عبر مجموعة من الممارسات الفعالة. كما استعرضنا مفهوم الإدارة عالية الالتزام (High Commitment Management - HCM)

والتي تقوم على نهج استراتيجي يركّز على بناء ثقافة عمل قائمة على الولاء والانتماء، من خلال سياسات وممارسات تعزز تحفيز الموظفين وتدفعهم للإبداع وتحقيق الأهداف بكفاءة، وقد استعرضنا أبرز أركان هذا النهج. وفي هذه الحلقة، نواصل استعراض بقية هذا الموضوع الحيوي والشيق، متناولين نموذجاً ثالثاً لا يقل أهمية، إلى جانب تحليل الجوانب المشتركة بين النماذج الثلاثة ودورها في بناء بيئة عمل فعّالة ومستدامة.

ثالثاً: الإدارة عالية المشاركة (High Involvement Management) إن الإدارة عالية المشاركة، هي نهج يهدف إلى تعزيز مشاركة الموظفين في عمليات صنع القرار، وزيادة التزامهم، وتحفيزهم على تحقيق أداء متميز، كما يعتمد هذا النهج على إشراك الموظفين بشكل كبير في جوانب العمل المختلفة، مما يعزز لديهم الشعور بالملكية (Ownership) والمسؤولية لديهم تجاه أهداف المؤسسة، ولهذه الاستراتيجية عدة أركان هي:

أ. تمكين الموظفين (Empowerment)، من خلال منح الموظفين صلاحيات أوسع لاتخاذ القرارات، كما أنها تعزيز الاستقلالية والثقة في أداء المهام.

ب. التواصل الفعال (Effective Communication)، وذلك بتوفير بيئة عمل تعتمد على الشفافية والمشاركة في المعلومات، وسعيها الحثيث إلى إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتشغيلية.

ت. التدريب والتطوير (Training & Development)، السعي المتواصل في توفير فرص تعليمية مستمرة لتحسين المهارات، ودعم بُعد التعلم والنمو المهني وزيادة الكفاءة والجودة



الوظيفية

ث. نظم الحوافز العادلة (Fair Reward Systems)، تحفز

الإدارة الموظفين وذلك من خلال تقديم مكافآت مالية وغير مالية تعتمد على الأداء والمساهمة الفعالة، كما تعزيز ثقافة التقدير والتحفيز المستمر

ج. العمل الجماعي

والمشاركة (Teamwork & Participation)، وذلك من خلال

تشجيع العمل التعاوني والفرق ذاتية الإدارة، كما انها تقوم بتعزيز ثقافة التعاون والمساهمة الجماعية في الأهداف التنظيمية فوائد الإدارة عالية المشاركة (HIM)، تساهم في زيادة الإنتاجية من خلال تحفيز الموظفين ودفعهم للعمل بجودة وكفاءة أعلى وتحسين عملية الرضا الوظيفي مما يقلل من معدلات دوران الموظفين كما انها تعزيز الإبداع والابتكار عبر تمكين الموظفين من طرح أفكار جديدة مما تحقيق ميزة تنافسية بفضل التزام العاملين وولائهم للمؤسسة.

أما بالنسبة للتحديات المحتملة التي قد تواجه هذه الاستراتيجية: قد يواجه بعض المدراء صعوبة في التخلي عن السيطرة المركزية، مما قد يتطلب تنفيذ هذا النهج وقتاً وجهداً في بناء ثقافة المشاركة

والذي يؤدي إلى الحاجة إلى تغيير

نمط التفكير التقليدي في الإدارة والقيادة

وعند تحليل العوامل المشتركة بين هذه الاستراتيجيات الثلاث، نجد أنها جميعاً تسعى إلى تحسين الأداء التنظيمي من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، كما انها تشترك في عملية التركيز على التدريب والتطوير المستمر كأداة لتعزيز مهارات الموظفين ورفع مستوى أدائهم. إضافة إلى ذلك،

تتبنى جميعها نظام مكافآت عادل قائم على الأداء، مما يساهم في تحفيز الموظفين وتعزيز انتمائهم للمؤسسة. في نفس الوقت هي تعتمد على التواصل الفعال والتغذية الراجعة المستمرة، وذلك بهدف تحسين الأداء وخلق بيئة عمل داعمة. وأخيراً، تتفق هذه الاستراتيجيات في أهمية إشراك الموظفين، سواء من خلال التمكين، الالتزام، أو المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات، مما يساهم في تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة واحتياجات موظفيها. كما أن هذه الاستراتيجيات تساهم في تحقيق التميز التنافسي عبر استقطاب وتنمية المواهب، وتحسين عمليات اتخاذ القرار وإدارة التغيير وتعزيز ثقافة الابتكار والإبداع فضلاً عن

التخطيط الفعال لإدارة المواهب

والاستعداد لمتطلبات المستقبل. وبناءً على ما سبق، يُعد اختيار

النموذج الاستراتيجي المناسب أمراً حيوياً لنجاح المؤسسات، حيث يعتمد التطبيق الفعال لهذه الاستراتيجيات على طبيعة المنظمة وأهدافها الاستراتيجية. ومن خلال الدمج بين العناصر المشتركة لهذه النماذج، يمكن للمؤسسات تحقيق بيئة عمل فعالة، وتعزيز تنافسيتها في السوق.

لذا فإن النظم الإدارية والتنظيمية في بيئة العمل ليست ثابتة أو هي غير قابلة للتغيير "قواعد جامدة"! بل هي أطر ديناميكية يجب تطويرها وتحسينها باستمرار. فإذا كان أي نظام إداري يؤدي إلى إحباط الموظفين أو خفض دافعيتهم وحماسهم للعمل، فمن الضروري إعادة النظر فيه وذلك لضمان توافقه مع استراتيجيات المؤسسة. ومن أبرز هذه الاستراتيجيات تحسين جودة حياة الموظف، حيث ينبغي أن تدعم النظم الإدارية رفاهية الموظفين وصحتهم النفسية والجسدية. لذلك، فإن أي نظام يؤثر سلباً على بيئة العمل أو يعوق تحقيق الأهداف المؤسسية يستوجب المراجعة والتعديل لضمان بيئة عمل محفزة ومستدامة.





بطالة الخريجين البحرينيين... قضية وطنية تتطلب حلاً جذرياً

بقلم: الاستاذ سلمان عبدالله سالم

مع نهاية كل عام دراسي، يتجدد التساؤل حول مستقبل مئات الخريجين الجامعيين البحرينيين، من حملة الشهادات الأكاديمية والمهنية من جامعات محلية ودولية مرموقة. هؤلاء الشباب، الذين أمضوا سنوات في الدراسة ويحملون آمالاً عريضة في خدمة وطنهم، ويستندون إلى حقهم الدستوري في العمل بمجالات تخصصاتهم، يجدون أنفسهم أمام واقع محبط. فبدلاً من أن تستثمر طاقاتهم الكامنة بالشكل الأمثل

تواجههم تحديات جمة في سوق العمل. تجد هؤلاء الخريجون أنفسهم في دوامة من الانتظار المريع، الذي يمتد لسنوات، مما يؤدي إلى شعور عميق بالإحباط واليأس، وفي كثير من الأحيان، الاكتئاب نتيجة لغياب التقدير من الجهات المسؤولة. فبدلاً من أن تُتاح لهم فرص عمل تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم العلمية، يُعرض عليهم وظائف لا تتوافق مع طموحاتهم أو يتم إدراجهم في برامج تدريبية لا علاقة لها بمجالات دراستهم. وحتى من ينجح في النجاة من فخ البطالة، غالباً ما يضطر للعمل في وظائف متواضعة لا تستثمر قدراته، كالوظائف في المجمعات التجارية والأسواق الكبرى إن ما يعانيه الشباب البحريني من بطالة يمثل نزيهاً حقيقياً للطاقات البشرية الوطنية، ويؤثر سلباً على التنمية الشاملة لوطن. فمن غير المقبول أن تُهمش الكفاءات الوطنية بينما تُستقدم العمالة الأجنبية لشغل وظائف متاحة في القطاعين العام والخاص. مسؤولية الجهات المعنية والحلول المقترحة إن معالجة هذه القضية تقع بالدرجة الأولى على عاتق وزارة العمل وديوان الخدمة المدنية، فكلاهما يمتلكان الأدوات والصلاحيات اللازمة لمعالجة هذه المشكلة

من خلال توفير الدعم المالي، الإرشادي، والتسهيلات اللازمة، مما يسهم في توليد فرص عمل جديدة وتنويع مصادر الدخل الوطني.

سادساً: إعادة تقييم شاملة لسياسات استقدام العمالة الوافدة: يجب أن يتم التأكد من عدم توفر الكفاءات البحرينية المؤهلة لشغل الوظائف الشاغرة قبل اللجوء إلى خيار الاستقدام الخارجي، ووضع معايير صارمة لذلك.

إن معالجة قضية بطالة الخريجين ليست مجرد واجب أخلاقي واجتماعي، بل هي ضرورة وطنية قصوى لضمان مستقبل مستقر ومزدهر لمملكة البحرين. فاستثمار طاقات الشباب هو استثمار استراتيجي في بناء الوطن وتقدمه في كافة الأبعاد: الاقتصادية، الاجتماعية، والتعليمية، وغيرها

وشفافية أعلى، مع إعطاء الأولوية القصوى للكوادر الوطنية المؤهلة.

ثالثاً: تحفيز القطاع الخاص لتوظيف البحرينيين وتعزيز "البحرنة": يجب تقديم حوافز مجزية للشركات التي توظف وتدريب الكفاءات الوطنية، وتبسيط الإجراءات الحكومية، مع تطبيق آليات رقابية صارمة لضمان الالتزام بسياسات "البحرنة" المستهدفة.

رابعاً: توفير برامج تدريب وتأهيل نوعية ومتخصصة: تهدف هذه البرامج إلى سد الفجوة بين المعارف الأكاديمية ومتطلبات سوق العمل المتغيرة، وتزويد الخريجين بالمهارات المهنية والعملية الضرورية.

خامساً: دعم وتمكين رواد الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة: يجب تشجيع الشباب على تأسيس مشاريعهم الخاصة

المستمرة التي تواجه شباب الوطن. إن تحقيق ذلك ليس ضرباً من الخيال، بل هو أمر واقعي وممكن إذا ما تعاملت الجهات المعنية بجدية وإصرار مع هذا الملف الحيوي.

إن الحلول لهذه المعضلة متوفرة وقابلة للتطبيق، ويمكن تلخيص أبرزها في النقاط التالية:

أولاً: تبني استراتيجية وطنية شاملة للتوظيف: تقتضي هذه الاستراتيجية ربطاً وثيقاً ومستمراً بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل البحريني، مع التركيز على تحديد التخصصات المستقبلية المطلوبة

ثانياً: تفعيل وتطوير آليات التوظيف في وزارة العمل وديوان الخدمة المدنية: يتطلب ذلك إعادة تقييم شاملة للآليات الحالية، وتطويرها لضمان كفاءة



النقابة.. صوت العامل ومرآة الواقع

بقلم: سيد عدنان عبدالله
رئيس نقابة دلمون للدواجن

في زمن تتقاطع فيه المصالح وتتفاوت فيه الأولويات، تبقى النقابة
الأمينّة على مطالب العمال، وحامية لمكتسباتهم، وعيناً ساهرة على
إنصافهم، لا تسعى لصدام ولا تقف في وجه التعاون، بل تؤمن بأن
الشراكة الحقيقية بين النقابة وصنّاع القرار هي السبيل الأمثل لصنع
بيئة عمل عادلة ومستقرة

- | | | |
|--|--|--|
| ما هي أهداف النقابة بحسب ما أشار إليه النظام الأساس؟ | إلى مطالب العمال كأداة تطوير لا كتهديد | العامل بالأمان والاحترام والعدالة، ينعكس ذلك مباشرة على ولائه، إنتاجيته، وشعوره بالانتماء |
| • تحسين الأحوال الاجتماعية والمادية وظروف وظروف وشروط العمل وضمان حقوقهم ومكتسباتهم | من يتحمّل المسؤولية عند تعثر المطالبات؟ | فكل مبادرة تتعلق براحة العامل، أو مشاركته، أو تحفيزه، يجب أن تكون جزءاً من ثقافة مستدامة، لا استجابة طارئة أو مزاحمة للدور النقابي |
| المشاركة في وضع خطط التدريب المهني ونظام الحوافز وغيرها من السياسات الخاصة بمصلحة العمل كفالة حرية النشاط النقابي بشكل تام وكامل والدفاع عنه دون التدخل في شؤون النقابة أو التأثير عليها | • حين تتوقف عجلة التغيير، وتُجمد المطالب العادلة، فإن المُحاسب الأول هو الطرف الذي يملك القرار ولا يصغي لصوت العامل | ختاماً... |
| ما هو دور الإدارات تجاه الحراك النقابي؟ | • النقابة تقوم بواجبها في المطالبة والمتابعة، ولكن إذا أغلقت أبواب الحوار، فإن فالمسؤولية تقع على من أوصدها | النقابة ليست خصماً، بل جسر بين صوت العامل وقرارات الإدارة. وإن كان من واجب النقابة أن تبذل وتسعى، فإن من واجب الإدارة أن تسمع وتستجيب. لأن العدالة المؤسسية لا تتحقق بالشعارات، بل بالفعل والتفاعل، ولا يصح إلا الصحيح ... |
| • من أبجديات الإدارة الواعية أن تستمع لصوت النقابة، وأن تنظر | الإدارة والولاء المؤسسي ليس منّة ولا فضلاً أن تسعى الإدارة إلى تعزيز ولاء الموظف، بل هو واجب إداري أصيل، لأنه حين يشعر | |

بيان صادر عن الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بشأن ملابسات عمليات الفصل والتسريح



أصدر الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بياناً حول عمليات الفصل التعسفي الجارية في بعض منشآت القطاع الأهلي، حيث أكد على أنه لا يمكن الفصل بين الوضع الاقتصادي واستقرار سوق العمل، وبين عمليات الفصل والتسريح للعمال الجارية تحت عناوين إعادة الهيكلة أو التعثر المالي، أو الإفلاس، لما لها من ارتدادات على الأوضاع الاقتصادية، والاجتماعية للعمال وعوائلهم. وطالب البيان وزارة العمل التزاماً منها بمسئولياتها أن تأخذ دورها في هذه القضية التي قد تصبح ظاهرة مستفحلة في المستقبل، مما يتعارض مع التوجهات الرسمية التي تحرص على إدماج المواطنين في سوق العمل البحريني، وفيما يلي نص البيان:

بناءً مستقبلاً
إن المنافسة التجارية والتحويلات
الجارية في أنماط الاقتصاد وطرق
التسويق ووسائل الترويج تستلزم
جميعاً سن القوانين والتشريعات
الملائمة لها، وبما يحمي الاقتصاد
الوطني ويحفظ حقوق أطراف
الإنتاج، ويمكن الشباب البحريني
من الانخراط في سوق العمل
المحلي، كما يقتضي زيادة أعداد
المشاركين في صناديق التأمين
الاجتماعي كمؤشر على نجاح
برامج التوظيف الهادفة إلى إصلاح
معدلات مشاركة المواطنين العاملين
مقارنة بنسب المتقاعدين، وذلك
لضمان استمرارية ضخ المعاشات
التقاعدية وتحسين مستوياتها
إن القرار الذي اتخذته إدارة

الإفلاس لما لها من ارتدادات على
الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية
للعامل وعوائلهم، وكذلك تتأثر
المؤسسات المالية الدائنة، وحتى
قدرة بعض الوزارات على الإيفاء
بالتزاماتها للمواطنين كتقديم
الخدمة الإسكانية وغيرها من
المشاريع الاجتماعية.
وقد وردت العديد من حالات
الفصل الفردية والجماعية للاتحاد
العام لنقابات عمال البحرين،
والتي شملت مختلف القطاعات
الإنتاجية، وتزامن ذلك مع شح
فرص العمل المناسبة للمواطنين
مما ضاعف المشكلة التي تحولت
إلى أزمة يشعر بوطأتها الجميع،
وبالتالي تعقدت أوضاع الشباب
البحريني المؤهل وتطلعاته نحو

يتابع الاتحاد العام لنقابات عمال
البحرين بقلق بالغ عمليات الفصل
التعسفي الجارية في بعض
منشآت القطاع الأهلي والتي
طالت العديد من الكفاءات الوطنية
لشباب بحريني مؤهل في العديد
من القطاعات الإنتاجية مثل شركة
«يونيليفر البحرين» وشركة
«أسري» وشركة «داتا دايركت»
مما يؤثر على استقرار سوق العمل
المحلي، وعلى المكانة الاقتصادية
للبحرين.
ويعتقد الاتحاد العام بأنه لا يمكن
الفصل بين الوضع الاقتصادي
واستقرار سوق العمل، وبين
عمليات الفصل والتسريح للعمال
الجارية تحت عناوين إعادة
الهيكلة أو التعثر المالي أو

إن وزارة العمل من منطلق المسؤولين المناطة بها إزاء الاستقرار الوظيفي لدى جميع العاملين بالقطاع الأهلي مطلوب منها أن تأخذ دورها في هذه القضية التي قد تصبح ظاهرة مستفحلة في المستقبل، مما يتعارض مع التوجهات الرسمية التي تحرص على إدماج المواطنين في سوق العمل البحريني، فالحكومة تضطلع بالعديد من المبادرات عن طريق هيئة صندوق العمل «تمكين» ليتمكن المواطنون من الاستفادة من البرامج الأخرى كالإسكان وغيرها من الخدمات التي تعتمد على المؤسسات المالية الممولة للمشاريع الاجتماعية المختلفة ويعرب الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين عن اعتقاده الراسخ بأن الطريق الصائب لمعالجة القضايا العمالية يكون بالحوار الاجتماعي الحقيقي بين أطراف الإنتاج والتوافق بينهم وبما يحقق المصلحة العامة، ويأمل الاتحاد أن تتم تسوية هذه القضايا في أقرب الآجال، وبما يخدم العملية الإنتاجية في البلاد، ويحفظ سمعة المنشآت الاقتصادية فيها

الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين

15 يوليو 2025

كما يتضح من مجرياتها وحيثياتها، ولكي توضع الأمور في نصابها الصحيح لابد من إعادة العامل المفصول إلى عمله، كما على إدارة الشركة أن تتفاوض مع نقابة عمال أسري باعتبارها ممثلة العمال في الشركة بشأن قضية إعادته إلى عمله، وبما يؤدي إلى تطمين عمال الشركة الآخرين على وضعيتهم في العمل وذلك بسبب ما أحدثه قرار الفصل من استياء وقلق شديدين بينهم، وذلك على غير عادة الإدارة في التعاطي مع الأمور المتعلقة بالعمل

كما أن غياب البعد الاجتماعي لقرار شركة «يونيليفر البحرين» جعلها تقدم على خطوة تسريح عشرين عاملاً واستبدالهم بمقاول من الباطن مما يمثل عملية معاكسة للبحرنة، ويبدد الجهود المبذولة من قبل الدولة لإدماج الشباب البحريني في وظائف ذات قيمة مضافة، ويجعل مصير عشرين أسرة في مهب الريح كما حدث في شركة «داتا دايركت» التي فصلت أكثر من خمسين عاملاً، مما حمل وزارة العمل مسؤولية البحث عن بدائل لهم بوتيرة أعلى في سوق عمل تتجاذب فيه آلية التوظيف مع آلية التسريح

الشركة العربية لبناء وإصلاح السفن «أسري» بحق أحد العمال البحرينيين بفصله فصلاً تعسفياً دون مبرر أو تدرج في الإجراءات الجزائية المنصوص عليها في قانون العمل الأهلي، إذ إن إدارة الشركة المذكورة أقدمت على فصله من عمله تعسفياً دون المرور بهذا التدرج، الأمر الذي يخالف النهج المتبع لدى هذه الإدارة في التعامل مع الإجراءات الجزائية إزاء العاملين لديها مما تسبب في إنهاء المسيرة العملية لعامل خدم في الشركة طويلاً ومن المستغرب أن تقدم إدارة شركة عريقة مثل شركة «أسري» على هذا الإجراء بالفصل التعسفي، وهي المشهود لها بحرصها الشديد على الحفاظ على العمالة الوطنية، وعدم التفريط بها، وذلك شأنها شأن الشركات الكبرى في مملكة البحرين التي دأبت على مراعاة وضعية العمال البحرينيين في صفوف قواها العاملة، حرصاً منها على الحفاظ على قيم العمل واستمرارية الإنتاج فيها، مما يضمن لها استقراراً إنتاجياً وتطوراً مطرداً للعمليات التشغيلية فيها إن قضية شركة «أسري» هي قضية فصل تعسفي غير مدروسة

الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين يتضامن مع النقابي حاتم العويني



أعلن الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين عن وقوفه إلى جانب شقيقه الاتحاد العام التونسي للشغل في بيانه الذي أصدره يوم السبت الماضي 26 يونيو 2025م، والذي أدان فيه قيام قوات الاحتلال الصهيوني باقتحام سفينة (حنظلة) التي كانت متجهة لكسر الحصار عن قطاع غزة.

اننا في المبادرة الوطنية نعلن تضامننا الكامل مع فريق السفينة "حنظلة" ونطالب الأمم المتحدة والمجتمع الدولي بتوفير الحماية لهذه الأساطيل وغيرها من القوافل المساندة للشعب الفلسطيني، ونطالب السلطات في جمهورية مصر العربية بفتح معبر (رفح) دون إبطاء وتمكين جميع قوافل المساعدات والناشطين من الدخول الى قطاع غزة. اننا في المبادرة الوطنية البحرينية لمناهضة التطبيع مع العدو الصهيوني نشيد بهذه الهبة العالمية وندعو الى استمرار قوافل واساطيل كسر الحصار التي تفضح اجرام الكيان والمتواطئين معه وتوصل رسالة واضحة إلى شعب فلسطين المحاصر في قطاع غزة بأنهم ليسوا وحدهم.

التحية لأحرار العالم،
المجد والخلود لشهداء فلسطين والأمة،
عاشت فلسطين حرة من النهر إلى البحر.

المبادرة الوطنية البحرينية

لمناهضة التطبيع مع العدو الصهيوني

29 يونيو 2025

بتوفير الحماية لهذه الأساطيل وغيرها من قوافل المساندة.

وفيما يلي نص البيان:

تدين المبادرة الوطنية البحرينية لمناهضة التطبيع مع العدو الصهيوني الاعتداء الصهيوني الاجرامي على السفينة "حنظلة" والتابعة لأسطول الحرية والتي قامت قوات الاحتلال باختطافها في المياه الدولية في عملية قرصنة واضحة للسفينة التي تحمل ناشطين ومواد اغاثية والعباب وحليب أطفال وتغيير مسارها إلى الأراضي المحتلة، هذا الاعتداء السافر جاء على السفينة لما تشكله من رمزية للتضامن العالمي مع شعب فلسطين المحاصر في قطاع غزة.

ان الاعتداءات المتكررة للعصابات الصهيونية على القوافل المساندة للشعب الفلسطيني تأتي في ظل سياسة إجرامية وممنهجة لضرب كل أشكال التضامن العالمي مع الشعب الفلسطيني. ان هذه الهبة العالمية تأتي ضمن تحول لدى قطاعات واسعة من شعوب العالم التي تتحرك رفضاً للإجرام الصهيوني ودعم الحكومات الغربية له.

وعبر الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين عن تضامنه مع النقابي والحقوقى التونسي حاتم العويني، الذي اعتقلته قوات الاحتلال الصهيوني خلال اقتحام السفينة.

كما ضمّ الاتحاد صوته إلى جانب الاتحاد التونسي في الدعوة إلى ضرورة التدخل العاجل لضمان سلامة الناشطين الدوليين على متن السفينة، وتأمين الإفراج الفوري عنهم، محملاً الاحتلال وداعميه المسؤولية كاملة عن سلامة المعتقلين، معتبراً أن الاعتداء يعكس الطبيعة العدوانية للكيان الصهيوني. واعتبر الاتحاد العام هذه الحادثة إضافة لفصول أكبر جريمة ترتكب يومياً في حق الشعب الفلسطيني، وهي جريمة إبادة وتجويع ممنهجة، في ظل صمت دولي مريب.

من جانب آخر شارك الاتحاد العام في بيان للمبادرة الوطنية البحرينية لمناهضة التطبيع مع العدو الصهيوني، أدان فيها الاعتداء على السفينة حنظلة التابعة لأسطول الحرية، وشدد على تضامنه الكامل مع فريق السفينة، مطالباً الأمم المتحدة والمجتمع الدولي

لجنة الرصد تصدر تقريرها لشهر يونيو 2025

12 شكوى عمالية، 10 منها تتعلق بالفصل

إحصائيات لجنة الرصد يونيو 2025

الاتحاد العام
انفوجرافيك

القضايا والشكاوى العمالية

12 شكوى 47 مساعدة ومشورة

المساعدة
والمشورة



30



17

فصل

المادة 111

التعسفي

07

المادة 110
إعادة
الهيكلية

02

المادة 107
فترة
التجربة

01

قضايا

فصل



10

حقوق



02

توزيع القضايا حسب القطاع

1 1 1 1 2 5 1

الأنشاءات التجارة الأمن الصناعة التعليم الصحة الاتصالات والنقل

انفوجرافيك: علي عيسى الزمرة عضو لجنة الاعلام بالاتحاد العام لنقابات عمال البحرين

أصدرت لجنة الرصد في أمانة القطاع الخاص في الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، والمختصة برصد القضايا والشكاوى العمالية لدى الاتحاد، تقريرها الشهري لشهر يونيو للعام 2025م، حيث أشار التقرير إلى ورود 12 شكوى عمالية إلى الاتحاد العام تقدّم بها 11 عاملاً وعاملة، و47 من طلبات المساعدة والمشورة العمالية، تقدّم بها 30 عاملاً، و17 عاملة

واختصت 10 من القضايا بموضوع الفصل، فيما تعلق اثنتان بموضوع الحقوق، ووقعت سبع قضايا تحت بند المادة 111 أي الفصل التعسفي، واثنان في بند المادة 110 أي إعادة الهيكلة أو الإغلاق الجزئي أو الكلي، وواحدة تحت بند المادة 21 أي الفصل خلال فترة التجربة

وتوزعت القضايا فيما يخص القطاعات بين قطاع الإنشاءات بقضية واحدة، وخمس قضايا في قطاع التجارة، واثنان في قطاع الأمن، وواحدة في قطاع الصناعة، وأخرى في قطاع التعليم، ومثلها في قطاع الصحة، وكذلك واحدة في قطاع الاتصالات والنقل.



أمانة القطاع الخاص

اعداد: هود شمسان

الامين العام المساعد للقطاع الخاص

تقرير شهر يونيو 2025



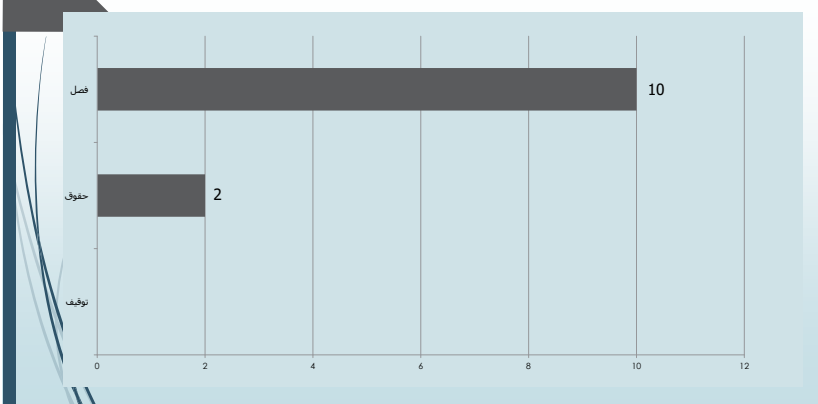
تصنيف القضايا العمالية وأسباب الفصل 2025

الشهر	توقيف	حقوق	فصل	أسباب الفصل					
				المادة 110 اعادة هيكلة او اغلاق كلي او جزئي	المادة 109 عدم الكفاءة	المادة 107 بدون اخطار او تعويض	المادة 96 انتهاء العقد	المادة 21 الفصل خلال فترة التجربة	المادة 111 فصل تعسفي
يناير	0	4	15	2	1	0	0	1	11
فبراير	1	6	11	1	0	2	0	0	8
مارس	0	2	5	0	0	0	0	1	4
أبريل	0	1	15	0	0	1	1	0	13
مايو	0	1	39	0	0	0	0	0	39
يونيو	0	2	10	2	0	0	0	1	7
يوليو									
أغسطس									
سبتمبر									
أكتوبر									
نوفمبر									
ديسمبر									
المجموع	1	16	95	5	1	3	1	3	81

القضايا العمالية 2025

الشهر	عدد الشكاوي	الجنس		شكاوي المهاجرين	عدد طلبات المساعدة والمشورة العملية	الجنس	
		رجل	امراة			رجل	امراة
يناير	19	9	10	1	66	42	24
فبراير	18	12	6	1	72	39	33
مارس	7	4	3	0	51	30	21
أبريل	16	11	5	1	63	41	22
مايو	40	37	3	0	68	48	20
يونيو	12	11	1	0	47	30	17
يوليو							
أغسطس							
سبتمبر							
أكتوبر							
نوفمبر							
ديسمبر							
المجموع	112	84	28	3	367	230	137

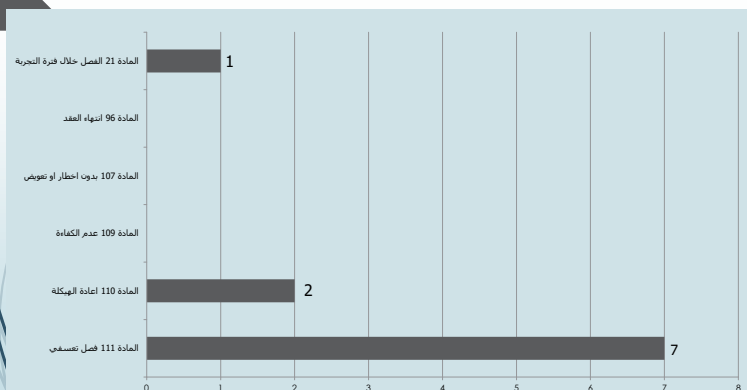
تصنيف القضايا العمالية في يونيو 2025



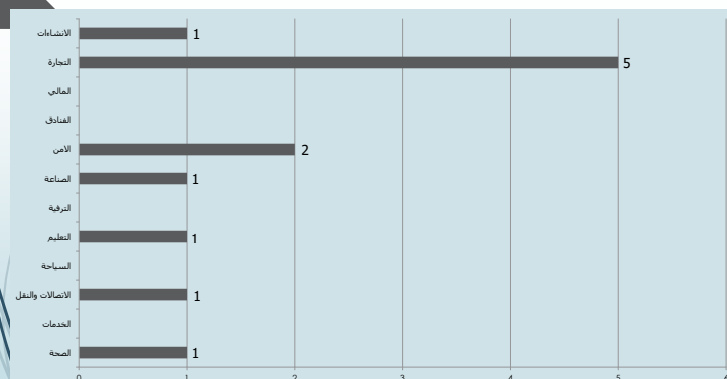
النشاط 2025

الشهر	الانشاءات	المالي	التجارة	الفنادق	الامن	الصناعة	الترفيه	التعليم	السياحة	الاتصالات والنقل	الخدمات	الصحة	العدد الكلي
يناير	1	0	6	0	1	1	0	3	0	0	3	4	19
فبراير	5	0	7	0	0	0	0	0	0	1	2	3	18
مارس	4	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	7
أبريل	3	0	4	0	4	2	0	0	0	1	1	1	16
مايو	1	0	5	0	1	4	0	5	0	0	22	2	40
يونيو	1	0	5	0	2	1	0	1	0	1	0	1	12
يوليو													
أغسطس													
سبتمبر													
أكتوبر													
نوفمبر													
ديسمبر													
المجموع	15	0	27	1	9	8	0	9	0	4	28	11	112

اسباب الفصل في يونيو 2025



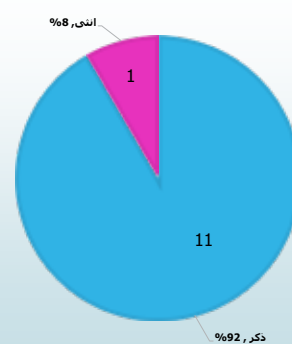
النشاط في يونيو 2025



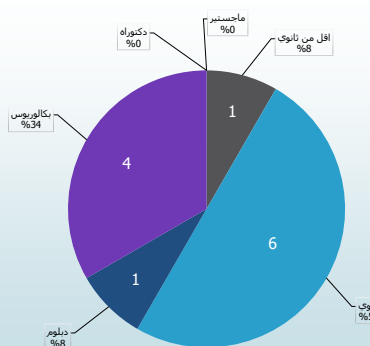
مستجدات القضايا العمالية في يونيو 2025



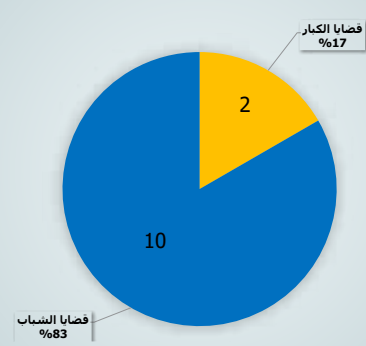
الجندر في يونيو 2025



المستوى التعليمي لأصحاب القضايا العمالية في يونيو 2025



الفئة العمرية لأصحاب القضايا العمالية في يونيو 2025



النشاط للمرأة 2025

العدد الكلي	الصحة	الخدمات	الاتصالات والنقل	السياحة	التعليم	الثقافة	الصناعة	الامن	الفنادق	التجارة	الانشاءات	الشهر
10	3	2	0	0	3	0	0	0	0	2	0	يناير
6	3	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	فبراير
3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	مارس
5	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3	أبريل
3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	مايو
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	يونيو
												يوليو
												أغسطس
												سبتمبر
												أكتوبر
												نوفمبر
												ديسمبر

تصنيف قضايا المرأة وأسباب الفصل 2025

الشهر	توقيف	حقوق	فصل	أسباب الفصل للمرأة					
يناير	0	2	8	المادة 21 الفصل خلال فترة التجربة	المادة 96 انتهاء العقد	المادة 107 بدون احتطاراو تعويض	المادة 109 عدم الكفاءة	المادة 110 اعادة هيكلة او اغلاق كلي او جزئي	المادة 111 فصل تعسفي
فبراير	0	1	5	0	0	0	0	0	7
مارس	0	0	3	1	0	0	0	0	2
أبريل	0	1	4	0	0	0	0	0	4
مايو	0	0	3	0	0	0	0	0	3
يونيو	0	0	1	0	0	0	0	0	1
يوليو									
أغسطس									
سبتمبر									
أكتوبر									
نوفمبر									

