

تصدر عن الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين - ملحق مجلة عمال البحرين (SBWS305) مملكة البحرين - العدد 132 اغسطس 2025

في افتتاح ورشة إعداد القيادات الشبابية

الأمين العام.. إصلاح المؤسسات وتكامل الأفراد لتحقيق الأهداف المشتركة

قطاع الشباب، الذين يمثلون مستقبل الحركة النقابية في البحرين، مشدداً على أن إصلاح المؤسسات وتطوير الأفراد يعدان مدخلاً أساسياً لتحسين الأداء. وتحقيق الأهداف المرجوة.



افتتح الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين صباح اليوم ورشة إعداد القيادات الشبابية، التي تنظمها أمانة الشباب العامل بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبيرت، وذلك لنقابات عمال البحرين، بمناسبة اليوم العالمي للشباب، خلال الفترة 6-7 أغسطس، في فندق أونكس روتانا - بحرين بي وفي كلمته الافتتاحية، أكد الأمين العام للاتحاد العام فريدريش إيبيرت، وذلك لنقابات عمال البحرين،

التتمة صفحة 3

الاتحاد العام يواصل حملته التوعوية بالصيف بزيارة ميدانية لمجموعة الحاج حسن في سلماباد



في إطار الحملة التوعوية التي أطلقها الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين للتوعية بفصل الصيف والإجهاد الحراري في مواقع العمل، نظمت أمانة الصحة والسلامة المهنية والبيئة يوم الخميس 31 يوليو 2025، زيارة ميدانية إلى المقر

الرئيسي لشركة مجموعة الحاج نقابة مجموعة الحاج حسن بمنطقة سلماباد، بالتعاون مع

التتمة صفحة 9

بيان الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بمناسبة يوم الشباب العالمي

12 أغسطس إعادة بناء الثقة وإشراك الشباب في تعزيز السلام والمشاركة المدنية

يحتفل شباب العالم بطلعاتهم وطموحاتهم نحو جمع في الثاني عشر من أغسطس من كل عام بيومهم العالمي احتفالاً يليق بتطلعاتهم وطموحاتهم نحو بناء مستقبل أفضل لهذا العالم الذي يتعرض دوماً لتحديات وازمات تعصف بجهودهم ومساعيهم لبناء مستقبلهم الواعد، ولعل من أبرز هذه التحديات هو اهتزاز ثقة الشباب في بناء المستقبل في ظل الأزمات المتكررة التي يشهدها العالم بين الفينة والأخرى بعضها اقتصادية

التتمة صفحة 18

الاتحاد العام يزور النقابي المخضرم محمد زمان للاطمئنان على صحته

وشغل منصب نائب رئيس النقابة لعدة دورات، كما يشغل عضوية اللجنة الوطنية للمتقاعدين في الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين

وتأتي هذه الزيارة في إطار حرص الاتحاد العام على تعزيز روابط التواصل والوفاء مع رواد الحركة النقابية الذين أسهموا في ترسيخ قيم العمل النقابي وخدمة العمال



وامتنانه، متمنياً استمرار التواصل الدائم مع رفاقه في الاتحاد العام. ويذكر أن النقابي محمد زمان من النشطاء النقابيين البارزين، حيث كان من أوائل العاملين في اللجان العمالية وصولاً إلى مرحلة تأسيس النقابة في شركة طيران الخليج،

زار وفد من الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين برئاسة الأمين العام عبدالقادر الشهابي، النقابي المخضرم محمد زمان، وذلك للاطمئنان على صحته، ومساندته معنوياً، والاطمئنان على أوضاعه تقديراً لمسيرته النقابية الحافلة بالعطاء وقد رحّب النقابي محمد زمان بهذه المبادرة، معبراً عن سعادته

الاتحاد العام يشارك في ندوة شبابية عربية حول الانتقالات العادلة في سوق العمل

الأردنية في تنظيم الشباب في سياق التغيرات المناخية. كما قدّم المشاركون أفكاراً شبابية لتطوير دليل الاتحاد العربي للنقابات بهدف تعزيز الانتساب النقابي بين الشباب، منها إطلاق برامج رقمية للعضوية والخدمات، وتوسيع التفاعل عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وابتكار أشكال تنظيمية مرنة تتناسب مع طبيعة العمالة الجديدة



الذكاء الاصطناعي على سوق العمل، وأقيمت ورش شبابية حول الذكاء الاصطناعي العادل، السلامة والصحة المهنية، إلى جانب نقاشات معمقة حول العمل النقابي في ظل التحولات التقنية أما اليوم الثاني فقد ركّز على موضوع الانتقال العادل والوظائف الخضراء، في ظل الأزمات المناخية والبطالة المرتفعة في المنطقة العربية، مع استعراض للتجربة

شارك النقابي علي محمد عيسى سلمان، عضو لجنة أمانة الشباب العامل في الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين وعضو نقابة طيران الخليج، في أعمال الندوة الإقليمية التي نظّمها الاتحاد العربي للنقابات، تحت عنوان: "الشباب النقابي.. قادة الانتقالات العادلة في سوق العمل العربي"

ناقشت الندوة على مدى يومين عدداً من القضايا المرتبطة بدور الشباب النقابي في مواجهة تحديات التحولات الرقمية والبيئية في سوق العمل العربي، حيث تناول اليوم الأول محور الشباب والاقتصاد الرقمي وما يفرضه من فرص وتحديات، إضافة إلى تداعيات

واختتمت الندوة باستخلاص مجموعة من التوصيات التي أكدت على أهمية دور الشباب النقابي في قيادة التحولات نحو عمل عادل، آمن ومستدام، يستجيب لتحديات العصر الرقمي والبيئي

في افتتاح ورشة إعداد القيادات الشبابية

الأمين العام.. إصلاح المؤسسات وتكامل الأفراد لتحقيق الأهداف المشتركة

أهمية تمكين الشباب وإشراكهم في الفعاليات ضمن فرق العمل المؤسسية والنقابية، باعتبارهم طاقة متجددة ومحركاً رئيسياً لعمليات التطوير والتجديد، مع ضرورة خلق بيئة تتيح لهم التعبير عن أفكارهم والمساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية المبتكرة

واختتم كلمته بالتأكيد على أهمية أن يكون فريق العمل مرناً ويتغير ديناميكياً وفقاً لطبيعة الأهداف المرحلية، مشيراً إلى أن الحضور الفعال للجمعيات العمومية في الاجتماعات يُعد أمراً ضرورياً، حيث إن غيابه يُمثل خللاً يُضعف مستوى التنسيق والتكامل المطلوب بين الجهات

ثم بدأت أولى ورشات اليوم مع النقابي حسين العصفور، حول الهياكل النقابية، مستعرضاً محاور رئيسية تهدف إلى تعزيز الفهم للأنظمة النقابية وتطوير أدائها



مروراً بتحديد الهيكل المناسب ووضع الأنظمة الداعمة، وصولاً إلى تحقيق الأهداف الملموسة وأشار الشهابي إلى ضرورة تحديد أهداف واقعية قابلة للتنفيذ تسهم في تطوير أداء فريق العمل، إلى جانب التركيز على الجوانب غير الملموسة، مثل القيم المشتركة، وتنمية المهارات الفردية لأعضاء الفريق، وأسلوب الإدارة المعتمد، سواء أكان مركزياً أم فردياً، لما لذلك من أثر مباشر على فعالية العمل الجماعي

وفي هذا السياق، تم التأكيد على

افتتح الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين صباح اليوم ورشة إعداد القيادات الشبابية، التي تنظمها أمانة الشباب العامل بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبتر، وذلك بمناسبة اليوم العالمي للشباب، خلال الفترة 6-7 أغسطس، في فندق أونكس روتانا - بحرين بي وفي كلمته الافتتاحية، أكد الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، عبدالقادر الشهابي، أهمية قطاع الشباب، الذين يمثلون مستقبل الحركة النقابية في البحرين، مشدداً على أن إصلاح المؤسسات وتطوير الأفراد يعدان مدخلاً أساسياً لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف المرجوة. كما تطرق إلى نموذج "ماكيزي" لفهم وإدارة التنظيم، باعتباره إطاراً استراتيجياً فعالاً يمكن من خلاله بناء رؤية متكاملة للمؤسسة، بدءاً من وضع استراتيجية واضحة،



اولى ورش اليوم الاول ..

ورشة الهياكل النقابية لتعزيز العمل الديمقراطي داخل النقابات

وشهدت الورشة نقاشًا مفتوحًا بين المشاركين، تم خلاله تبادل الخبرات والتجارب حول كيفية تطوير البناء التنظيمي للنقابات، بما يعزز من فاعليتها في الدفاع عن حقوق العاملين وتمثيلهم بشكل عادل وشفاف

وتأتي هذه الورشة ضمن سلسلة من البرامج التدريبية التي تهدف إلى تمكين الكوادر النقابية وبناء قاعدة تنظيمية قوية تدعم مسار العمل النقابي وتسهم في ترسيخ ثقافة المشاركة والشفافية داخل المؤسسات العمالية.



النقابية، أنواعها، مكوناتها، المهام والمسؤوليات داخلها، آليات اتخاذ القرار، والمعوقات التي تحد من تفعيلها، إلى جانب طرح رؤى ومقترحات نحو بناء هياكل نقابية ديمقراطية وفعالة تستجيب لإحتياجات الواقع العمالي المتغير

ضمن ورشات اليوم الأول من ورش «إعداد القيادات الشبابية» الذي ينظمه الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بالتعاون مع مؤسسة فريديش إيبرت، أقيمت صباح اليوم الأربعاء 6 أغسطس 2025 ، ورشة تدريبية متخصصة ركزت على الهياكل النقابية، قدمها النقابي حسين العصفور، وذلك ضمن برنامج يهدف إلى تعزيز الأداء النقابي وترسيخ مبادئ الديمقراطية الداخلية في العمل النقابي

تناولت الورشة عددًا من المحاور المهمة، من بينها: تعريف الهياكل



الورشة الثانية من اليوم الأول .. التفكير الإبداعي ورفع كفاءة العمل التنظيمي

من خلال تحسين توزيع المهام، وتحديد الأولويات، والعمل بروح الفريق الواحد وشهدت الورشة تفاعلاً كبيراً من قبل الحضور، الذين شاركوا في تطبيقات عملية وتمارين ذهنية هدفت إلى توسيع آفاق التفكير وتنمية مهاراتهم القيادية والتنظيمية تأتي هذه الورشة ضمن الجهود المبذولة لبناء قدرات النقابيين الشباب، وتهيئتهم للتعامل مع متغيرات العمل النقابي والمؤسسي بكفاءة ومرونة عالية.



في ابتكار حلول فعالة للتحديات اليومية داخل بيئة العمل كما ركزت الورشة على مفهوم التنظيم كأساس لنجاح أي هيكل أو فريق، إلى جانب استعراض آليات تعزيز الفعالية والكفاءة في الأداء،

ضمن ورشات اليوم الأول من ورشة «إعداد القيادات الشبابية» الذي ينظمه الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبيرت يوم الأربعاء 6 أغسطس 2025، نظمت الورشة التدريبية الثانية بعنوان «التفكير خارج الصندوق - التنظيم والفعالية» قدمتها الاستاذة رقية إسماعيل وهدفت الورشة إلى تعزيز مهارات التفكير الإبداعي لدى المشاركين، ودفعهم إلى تبني أساليب جديدة في العمل النقابي والإداري بعيداً عن النمط التقليدي، مما يساهم



نحو جيل نقابي جديد.. ورشة أنماط العمل الجماعي تصقل مهارات القيادات الشبابية

المحاور التي شملت أنواع اللجان داخل النقابات وأنماط أعضاء الفريق، كما تم التطرق إلى أدوات تسهم في فعالية النقابات، إلى جانب مفاهيم المرونة والتكيف مع التغيير، وآليات حل المشكلات، واتخاذ القرار داخل النقابات، إضافة إلى مناقشة التحديات التي تواجه العمل الجماعي وأهمية ترسيخه داخل العمل النقابي وشهدت الورشة تفاعلاً ملحوظاً من المشاركين الذين انخرطوا في أنشطة جماعية تحاكي الواقع النقابي، بهدف تعزيز جاهزيتهم كقيادات شبابية قادرة على المساهمة الفاعلة في تطوير العمل النقابي.



النقابات

وجاءت ورشات اليوم استكمالاً لما طرح في اليوم السابق، حيث بدأ البرنامج بورشة تدريبية قدمتها النقابية الأستاذة سعاد مبارك بعنوان "أنماط العمل بنظام الفريق والعمل الجماعي"، وتناولت الورشة مجموعة من

في اليوم الثاني من ورشة إعداد القيادات الشبابية التي ينظمها الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبيرت، والتي امتدت على مدار يومين (6-7 أغسطس 2025) في فندق أونكس روتانا، بمشاركة مجموعة من الشباب والنقابيين استُهل اليوم الثاني من الورشة بتقديم النقابي سيد جهاد المحاري، عضو لجنة أمانة الشباب العامل في الاتحاد العام، ملخصاً للورشات التي قُدمت في اليوم الأول، والتي ركزت على بناء تنظيم نقابي ديمقراطي وتنمية المهارات الإبداعية في العمل، بما يساهم في رفع الكفاءة التنظيمية داخل



إدارة الإجهاد الحراري في بيئة العمل تختتم فعاليات ورشة إعداد القيادات الشبابية

العام المساعد للصحة والسلامة المهنية، للتفاعل مع المشاركين وطرح تجاربهم الميدانية الواقعية، مما أثرى النقاش وساهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ في بيئة العمل، كما صاحب الفعالية جانب مخصص للفحص الطبي للمشاركين، تم خلاله إجراء الفحوصات الأساسية للصحة الوقائية، وذلك بالتعاون مع مستشفى البحرين التخصصي وفي الختام، قدم الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، عبدالقادر الشهابي، الشهادات للمشاركين في أجواء من التفاعل الإيجابي والتأكيد على أهمية استمرار هذه الورشات لتأهيل قيادات شبابية نقابية واعية.



المناسبة لحماية العمال وسلط الدرازي الضوء على أهمية اتخاذ التدابير الوقائية والاحترازية في مواقع العمل، خاصة في ظل ارتفاع درجات الحرارة وتأثيرها على سلامة وصحة العمال، مؤكداً على دور النقابات في المطالبة بتحسين ظروف العمل وتطبيق معايير السلامة المهنية وتضمنت الورشة جلسة حوارية بقيادة علي العصفور، الأمين

اختتمت ورشة إعداد القيادات الشبابية بورشة تدريبية متميزة في يومها الثاني والأخير، والتي نظمها الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبيرت، وذلك على مدار يومين في الفترة من 6 إلى 7 أغسطس 2025، في فندق أونكس روتانا - بحرين بي

واختتم برنامج اليوم بورشة تدريبية قدمها الدكتور حسين الدرازي تحت عنوان “إدارة الإجهاد الحراري في بيئة العمل”، استعرض خلالها ثلاثة محاور رئيسية تمحورت حول تأثير الإجهاد الحراري على الصحة، والمشاكل الصحية الناتجة عن التعرض الحراري المباشر والمستمر، وكيفية بناء خطة فعالة لتقييم المخاطر وإيجاد الحلول

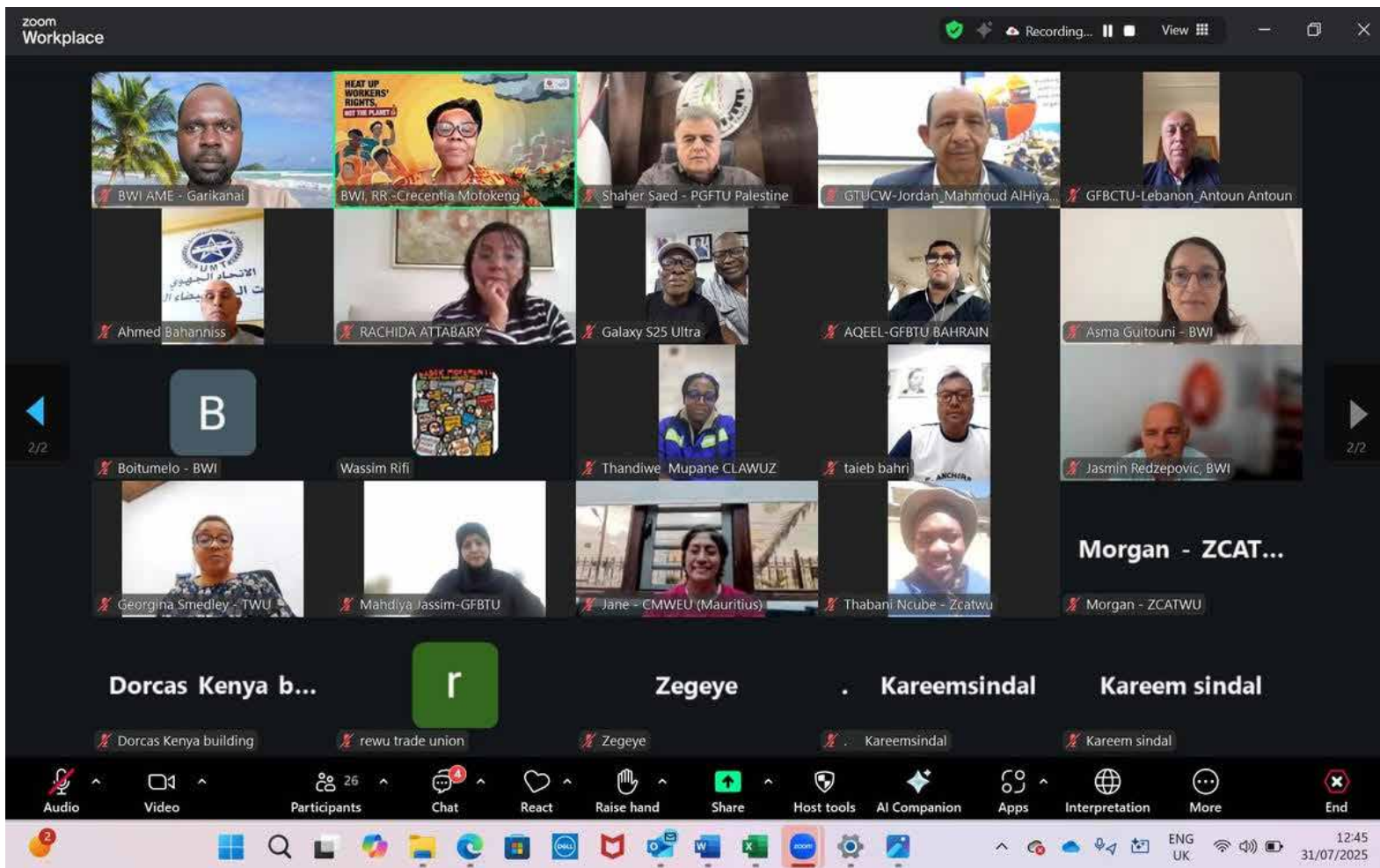


الاتحاد العام يشارك في اجتماع الاتحاد الدولي للبناء والأخشاب لتعزيز التضامن ومناصرة قضايا العمال

شارك الأمين العام المساعد للقطاع العام بالاتحاد العام لنقابات عمال البحرين عقيل مسلم، والأمين العام المساعد للعلاقات العربية والدولية مهدية جاسم، في الاجتماع الإلكتروني الذي نظمه الاتحاد الدولي للبناء والأخشاب يوم الخميس 31 يوليو 2025، بمشاركة اتحادات من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وعدد من الاتحادات الإفريقية، وبحضور الأمين العام للاتحاد الدولي للبناء والأخشاب السيد أمبيت يوسون تناول اللقاء التحديات التي تمر

بها المنطقة، خاصة الأزمات السياسية والاقتصادية وتراجع الحريات النقابية، مع تأكيد أهمية تعزيز التضامن النقابي الدولي. كما خُصص جزء كبير من النقاش للتضامن مع الشعب الفلسطيني، والدعوة لوقف فوري لإطلاق النار وإدخال المساعدات إلى غزة وشدد المشاركون على ضرورة توسيع العضوية في الاتحاد الدولي للبناء والأخشاب باعتباره إطاراً نقابياً دولياً يدعم قضايا العمال ويوفر منصات للتنسيق والدعم، لا سيما في المناطق المتأثرة

بالنزاعات وعدم الاستقرار، وتكثيف المشاريع الإقليمية في مجالات التكنولوجيا الحديثة، التغير المناخي، والصحة والسلامة المهنية، مع التركيز على فئة العمال في برامج العمل المؤقت الذين يواجهون ظروفًا هشة واختتم الاجتماع بالدعوة إلى عقد مؤتمر إقليمي للبلدان يضم كافة النقابات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، من أجل مناقشة التطورات الأخيرة، وتعزيز آليات التنسيق وتحديد أولويات العمل النقابي المشترك على المستوى الإقليمي



الاتحاد العام يواصل حملته التوعوية بالصيف بزيارة ميدانية لمجموعة الحاج حسن في سلما باد



في إطار الحملة التوعوية التي أطلقها الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين للتوعية بفصل الصيف والإجهاد الحراري في مواقع العمل، نظمت أمانة الصحة والسلامة المهنية والبيئة يوم الخميس 31 يوليو 2025، زيارة ميدانية إلى المقر الرئيسي لشركة مجموعة الحاج حسن بمنطقة سلما باد، بالتعاون مع نقابة مجموعة الحاج حسن

وكان في استقبال وفد الاتحاد العام رئيس النقابة محمد الأسود، إلى جانب المدير العام لقسم الخرسانة بالشركة عباس همام، وبحضور فعال من أكثر من 60 عاملاً من

العمل تحت أشعة الشمس المباشرة وتدرج هذه الزيارة ضمن سلسلة زيارات ميدانية موسعة بدأها الاتحاد العام منتصف يونيو 2025، وتشمل مواقع عمل في قطاعات متعددة، وتستمر حتى منتصف سبتمبر 2025، بهدف تعزيز بيئة العمل الآمنة وتحقيق أعلى مستويات الحماية لصحة وسلامة العمال

مختلف أقسام الشركة تركزت الزيارة على رفع الوعي بالإجهاد الحراري وضربات الشمس، من خلال توزيع نشرات توعوية وهدايا عينية، إلى جانب تقديم إرشادات وبروشورات تتعلق بطرق الوقاية والتعامل السليم مع ارتفاع درجات الحرارة، والتأكيد على الالتزام بإجراءات السلامة المهنية، لا سيما خلال فترات حظر





هل اجر ك الشهرى مناسب؟

بقلم: عبد القادر الشهابي
الأمين العام

الاصل هو التفاوت بين الناس في الامكانيات و القدرات و الميول و
الرغبات و في نفس الوقت جميع الناس لها احتياجات اساسية و
متطلبات معيشة كريمة واحدة, فعندما اعلن الاتحاد العام لنقابات
عمال البحرين ان الحد الادنى للاجر المناسب للمواطن البحريني
700 دينار

من منطلق امكانية التحقق المبنية عل اساس اجمالي الناتج المحلي و متطلبات الحياة الكريمة للأسرة البحرينية, علما بان تعريف الاجر هو مجمل ما يحصل عليه العامل من الراتب الاساسي و العلاوات و غيرها من امتيازات	من السعودية و الامارات) و اجمالي الناتج الاجمالي المحلي(البحرين) 45 مليار دولار, يكون فيه نصيب الفرد 30.2 الف دولار (950 دينار شهريا) و بهذا يفترض ان يكون المواطن في البحرين من افضل 4 دول عربيا بعد قطر (87 الف دولار) و الامارات (54 الف دولار) و الكويت (37 الف دولار)	يبين ان 70 % من المواطنين اجورهم اقل من 950 دينار فيما يتقاضى البعض اجور تتجاوز 10000 دينار مما يعني ان هناك تباين فاحش في الاجور بين العمال يبلغ 50 ضعف في بعض الحالات بحيث يبلغ اجر عامل 300 دينار و اخر 15000 دينار اي يتقاضى عامل عن كل شهر بأكثر من 4 سنوات ما يتقاضى عنه عامل آخر و يزداد التفاوت في
--	---	---

105 ترليون دولار فيما
يبلغ الناتج الاجمالي العربي
3.3 ترليون دولار (نصفه

حال حساب الحافز السنوي و الامتيازات الاخرى بسبب تفاوت الاجر بين الوظائف في البلد الواحد و تفاوت الاجر لنفس الوظيفة حسب البلد و اختلاف مستوى المعيشة و العملة الوطنية بين دولة و اخرى فان منظمة العمل الدولية وضعت معيار للحياة الكريمة تحت عنوان مفهوم العمل اللائق مستند لاجر المناسب لحياة كريمة و بيئة عمل سليمة, كما اعتمدت المنظمة اتفاقية الحد الادنى للاجر (131) عام 1970م من اجل ضمان معيشة مناسبة للجميع. اتفاقية الحد الأدنى للأجور هي التزام دولي من خلال منظمة العمل الدولية (ILO) بتحديد حد أدنى للأجور كحد أدنى قانوني لحماية العاملين من الأجور المتدنية، ويتم تنفيذها عبر التشريعات الوطنية التي تأخذ في الاعتبار العوامل الاقتصادية والحوار الاجتماعي وتراجع دورياً على المستوى العالمي يتقاضى 10% من العمال الأقل اجرا 0.5 من مجمل فاتورة الاجور فيما يتقاضى 10% من العمال الاكبر اجرا 38% من مجمل فاتورة الاجور, و تتفاوت نسبة الاجور من الموازنات العامة في الدول حيث تبلغ في السعودية 44% (150 مليار دولار) و الجزائر 35% (43 مليار دولار), مما يعني ان ارتفاع اجمالي الناتج للدولة لا يعني تحسن معيشة المواطنين بسبب التباين الفاحش في الاجور بين المواطنين

لذا الاتفاقية الدولية المعنية بالحد الأدنى للاجر تنظم عملية التباين في الاجر و قد يكون التباين الانسب لا يتجاوز 12 ضعف بحيث يكون الاجر الاكبر بالشهر يمثل اجر سنة للاجر الاقل بالمؤسسة و مثال ذلك عندما يكون الاجر الاقل 700 دينار لا يتجاوز الاجر الاكبر 8400 دينار, و بذلك يكون 70% من المواطنين في البحرين يتقاضون اجور تتراوح بين 700-1000 دينار و 30% من المواطنين يتقاضون اجور تفوق ال 1000 دينار و ينعكس ذلك ايجابا على معيشة المواطنين كعمال و متقاعدين.

التسول في البحرين



بقلم: يوسف المقهوي
نائب الأمين العام

قد يبدو العنوان مزعجاً أو مستفزاً، حيث أن التسول في البحرين لا يعد ظاهرة يمكن الحديث عنها، لكن التسول المعني هنا هو "تسول الوظيفة" وهنا يختلف الأمر، إذا أننا لا نتحدث عن ظاهرة، بل عن كارثة وطنية بامتياز

صريح وواضح ينتصر للمواطن، المادة (6) "لوزير العمل والشئون الاجتماعية حق إلغاء بطاقة العمل -للعامل الأجنبي- في الأحوال التالية: إذا رأى في استمرار اشتغاله في البحرين منافسة للعمال الوطنيين في سوق العمل..." التشفي في المواطن إلى هذا الحد هو قبلة موقوتة. الوطنية تبني من المواطن وليس من العمالة المهاجرة، لا يمكن أن أبحث عن ولاء ووطنية في قلب مواطن مشحون لا يجد وظيفة براتب عادل تستر ما تبقى من الكرامة نعم، نحن نتسول الوظيفة، وإذا توظفنا نتسول الوظيفة الكريمة والراتب الكريم، والأكبر من ذلك أن المواطن فقد الأمان الوظيفي، فأصبح لقمة سائغة للطغيان الإداري، فلا حسيب ولا رقيب

والتي أرى أنها تهدف لارهاق المواطن لمدة 25 عام متواصلة السؤال الأكثر إلحاحاً ما الذي يمنعنا كدولة من إصدار قانون "بحرنة الوظائف" في بعض المهن كما فعلت بعض دول الخليج، ما الذي يجعلنا لا نفرض نسبة بحرنة في المستشفيات الخاصة، ما الذي يجعلنا نأتي بالعمالة المهاجرة في تخصص المحاسبة أو تقنية المعلومات أو الصحة والسلامة، أو الهندسة الكهربائية أو الميكانيكية، ما الذي يجعلنا كدولة تفخر بشبابها لكنها تعطل إنتاجيتهم وكفاءتهم. ولماذا تتحول مكاتب النواب إلى مكاتب توظيف بدلا من التشريع والرقابة. حيث يقوم كل نائب بإرسال قوائم من العاطلين لشركات الكبرى طلبا في توظيفهم، لماذا كل هذا؟ في قانون العمل الأهلي مرسوم 23 لسنة 1976، هناك نص

اليوم أصبح حديث الجميع وفي كل مناطق المملكة في مواقع التواصل الاجتماعي وفي الصحافة وفي المجالس الأهلية، وفي البرلمان، عن طلب الوظيفة، وهذا الأمر الكارثي متصاعد بسبب تزايد أعداد العاطلين السنوي المتراكم، يقابله تزايد في أعداد العمالة المهاجرة، والأرقام الصادمة وحتى الرسمية منها تنذر بخطر لا يكثر أحدا إليه عدم توفر الوظيفة بعد كل هذه التكاليف الدراسية سواء كانت بعثة أو منحة أو على حساب المواطن، هو عملية إفقار غير مباشرة للمواطنين، بل هو عملية إنهيار قد يتسبب في تدمير العائلة والمجتمع، لعدم وجود المعيل، فبعض العوائل لديها أكثر من عاطل وهم عبأ على رب الأسرة في ظل هذا التوحش الإقتصادي والغلاء المعيشي واستقطاعات السكن الاجتماعي



تعسف صاحب العمل في استعمال الحق: بين النصوص القانونية والواقع العملي

بقلم: علي العصفور

الأمين العام المساعد للصحة والسلامة المهنية والبيئة

يشكّل مبدأ "استعمال الحق في حدود ما وُضع له" أحد الركائز الأساسية في التشريعات العمالية. فقد أعطى القانون لصاحب العمل حقوقاً متعددة، كإدارة المشروع، وتوزيع المهام، ومراقبة الأداء، واتخاذ القرارات المتعلقة بسير العمل، بما يضمن استمرارية الإنتاج وحماية مصالح المؤسسة.

المعاملة

إلا أنّ هذه الحقوق ليست مطلقة، بل مقيدة بضوابط القانون والعدالة والاعتبارات الإنسانية

لكنّ الإشكالية الكبرى تكمن في الفجوة بين النص والتطبيق. فكثير من العمال، خصوصاً في القطاعات الهشة أو في ظل ضعف التنظيم النقابي، يتعرضون لأشكال مختلفة من التعسف دون أن يجروا على المطالبة بحقوقهم، خوفاً من فقدان مصدر رزقهم أو التعرض لمزيد من الضغوط

• فرض شروط عمل مجحفة لا تتناسب مع قدرات العامل أو مع ظروفه الصحية والإنسانية في البحرين، كما في كثير من التشريعات العربية والدولية، وضعت القوانين حماية واضحة للعمال ضد التعسف. فقد نصّ قانون العمل البحريني على أنّ "إنهاء عقد العمل يجب أن يستند إلى سبب مشروع متعلق بالعمل ذاته"، وأن أي إنهاء غير مبرر يعد فصلاً تعسفياً

• فصل العمال دون أسباب حقيقية أو لأسباب انتقامية • النقل التعسفي إلى مواقع أو وظائف أقل قيمة أو أبعد مكاناً لإرهاق العامل • حرمان العامل من الترقيات المستحقة أو المزايا الوظيفية

تقع على النقابات مسؤولية كبرى في رصد حالات التعسف والتصدي لها، من خلال تقديم الدعم القانوني والمعنوي للعمال المتضررين، وممارسة الضغط على جهات الاختصاص لتفعيل

يوجب التعويض. كما أقرت الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO) مبدأ الحماية من التمييز وسوء

• فصل العمال دون أسباب حقيقية أو لأسباب انتقامية • النقل التعسفي إلى مواقع أو وظائف أقل قيمة أو أبعد مكاناً لإرهاق العامل • حرمان العامل من الترقيات المستحقة أو المزايا الوظيفية

بين طرفي الإنتاج، ويعزز الثقة في منظومة العدالة الاجتماعية

إنّ التوازن العادل بين حقوق صاحب العمل وحقوق العمال هو الضامن الحقيقي لاستقرار علاقات العمل. أما عندما يُساء استعمال الحق، فإنّ النتيجة تكون خسارة مزدوجة: تضرر العامل إنسانياً ومهنياً، وتراجع ثقة العمال بمؤسساتهم، بل وحتى تضرر سمعة وإنتاجية صاحب العمل نفسه على المدى البعيد. ومن ثم، فإنّ حماية العامل من التعسف ليست ترفاً قانونياً، بل هي أساس لبناء سوق عمل عادل ومنتج، يحقق الكرامة الإنسانية. ويصون العدالة الاجتماعية. وهنا يبرز الدور المحوري للنقابات العمالية والدولة معاً في أن يكونا صوتاً وحصناً للعمال في مواجهة التعسف، وداعمين لحقوقهم في معركة الكرامة والعدالة

شهر عن كل سنة خدمة بحد أقصى 36 شهراً، بينما في لبنان يتراوح التعويض بين شهرين و12 شهراً حسب تقدير المحكمة، وفي تونس يصل إلى ثلاثة أعوام من الأجر. هذه المقارنات تكشف أن التعويض في البحرين يُعد من بين الأقل على مستوى المنطقة العربية، الأمر الذي يقلل من أثره الردعي ولا يوفر الحماية الكافية للعامل. ومن هنا تبرز الحاجة الملحة إلى رفع سقف التعويض وتعديله بما يتناسب مع المعايير الدولية والتجارب العربية الأكثر تقدماً، بحيث يشكل التعويض أداة ردع حقيقية تحدّ من تعسف صاحب العمل. كما أنّ أجهزة الرقابة العمالية - رغم وجودها - لا تمارس دورها بالفاعلية المطلوبة، ما يترك كثيراً من حالات التعسف دون معالجة حقيقية. إنّ مسؤولية الدولة لا تقتصر على وضع النصوص، بل تمتد لتشمل تفعيلها ومراجعتها بشكل دوري بما يحقق التوازن

النصوص القانونية. كما ينبغي أن تعمل النقابات على تعزيز وعي العمال بحقوقهم، لأن الحق لا قيمة له إن لم يُمارس، ولأن الصمت على التعسف يُكرّس الظلم ويُضعف مكانة العمل النقابي إلى جانب مسؤولية النقابات العمالية، فإنّ الدولة تتحمل دوراً أساسياً في حماية العمال من تعسف أصحاب العمل. صحيح أنّ المشرّع البحريني وضع آليات للإنصاف والتعويض، مثل حق العامل المفصول تعسفياً في الحصول على تعويض يعادل يومين عن كل شهر عمل بحد أقصى اثني عشر شهراً، إلا أنّ هذا التعويض يظل محدوداً ولا يرقى إلى مستوى العدالة الكاملة، بل ولا يُنصف العامل ذو الخدمة الطويلة، خاصة إذا ما قورن بتشريعات عربية أخرى. ففي مصر مثلاً يُمنح العامل المفصول تعويضاً لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة خدمة، وفي المغرب يصل التعويض إلى 1.5



أهمية بطاقة الأداء المتوازن للمنظمات غير الهادفة للربح: أداة استراتيجية للتقييم والتحسين المستدام

بقلم: د. نجيب الغربال
أكاديمي بحريني

المقدمة

في ظل تعقيدات البيئة التشغيلية وتزايد التحديات أمام المنظمات غير الهادفة للربح، برزت الحاجة الملحة إلى أدوات فعّالة لقياس الأداء وتوجيه الاستراتيجيات. وتُعد بطاقة الأداء المتوازن (Balanced Scorecard) واحدة من أبرز هذه الأدوات، لما توفره من نظرة شمولية ومتكاملة للأداء المؤسسي تتجاوز المقاييس المالية التقليدية.

وعلى الرغم من أن هذه البطاقة طُورت أساساً في سياق الربحي، فإنها أثبتت فعاليتها العالية في المنظمات غير الربحية بفضل قدرتها على ربط الرؤية والرسالة بالأداء الفعلي وعلى أرض الواقع. ففي هذه المنظمات، لا يتم قياس النجاح فقط بالعوائد المالية، بل بمدى تحقيق الأثر الاجتماعي والخدمي في المجتمع. ومن هنا، يصبح من الضروري تبني منهجية تساعد في تحقيق التوازن بين الأداء الداخلي والخارجي، وبين الكفاءة التشغيلية والغايات الاجتماعية، وهو ما توفره بطاقة الأداء المتوازن بأسلوب احترافي ومنهجي.

آليات استخدام بطاقة الأداء المتوازن في المنظمات غير الربحية

يعتمد استخدام بطاقة الأداء المتوازن في المنظمات غير الربحية على تكيف أبعاد البطاقة لتلائم طبيعة هذه المؤسسات التي لا تهدف إلى تحقيق الربح، بل إلى تحقيق رسالة مجتمعية، أو إنسانية، أو ثقافية، أو بيئية. تبدأ الآلية من ترجمة الرؤية والرسالة إلى أهداف استراتيجية واضحة، يتم توزيعها على الأبعاد الأربعة التقليدية للبطاقة، وهي: المالية، والعمليات الداخلية، والعملاء، والمستفيدين، والتعلم والنمو. ثم يتم تحديد مؤشرات أداء (KPIs) لكل بُعد، مع وضع مستهدفات كمية أو نوعية، وخطط تنفيذ ومتابعة دورية. في هذا السياق، تنعكس بطاقة الأداء المتوازن بشكل إيجابي



المواطن البحريني: استثمارنا الحقيقي في المستقبل !

بقلم: الاستاذ سلمان عبدالله سالم

تكمّن قوة أي أمة في أبنائها، وفي مملكة البحرين، يُعد المواطنون الأوفياء حجر الأساس للأمان والاستقرار. بفضل أصالتهم وتكاتفهم، يساهمون بفعالية في بناء مستقبل مشرق للوطن، مما يجعل من المملكة نموذجاً فريداً في المنطقة للتعايش السلمي والنمو.

يتميز المواطن البحريني بصفات نبيلة، مثل الطابع المسالم، والوعي الثقافي، ونبذ التمييز. هذه الصفات ليست مجرد كلمات، بل واقع ملموس في الحياة اليومية، حيث يتعايش الناس من مختلف الأديان والمذاهب في وئام. هذا الوعي يمتد إلى المجال المهني، فالمواطن البحريني يبرهن على كفاءته وقدرته على الابتكار والإبداع في جميع المجالات. وقد أثبتت التجارب في مختلف القطاعات الإقليمية والعالمية أن الكوادر البحرينية قادرة على الإنتاج وتطوير الأعمال، شريطة توفير البيئة المناسبة والتقدير المستحق. إنجازات المواطن البحريني في القطاعات الحيوية أثبتت المواطن البحريني جدارته في العديد من القطاعات، ومن أبرزها: القطاع المصرفي والمالي: تُعد البحرين مركزاً مالياً مرموقاً، ويعود الفضل في ذلك بشكل كبير إلى الكفاءات الوطنية التي تقود البنوك والمؤسسات المالية الكبرى. يتميز المصرفيون البحرينيون بخبرة واسعة ورؤية استراتيجية مكنت المملكة من أن تكون سباقة في مجال التقنيات المالية، حيث يقود العديد من الشباب اليوم شركات ناشئة ومشاريع ابتكارية بكل جدارة. القطاع التكنولوجي: استطاع الشباب البحريني إثبات قدرتهم على المنافسة في قطاع التكنولوجيا المتطور. من المبرمجين ومهندسي الشبكات إلى مصممي الجرافيك وصنّاع المحتوى الرقمي، نرى جيلاً كاملاً من المبدعين الذين يصنعون الفارق في شركات عالمية أو يؤسسون مشاريعهم الخاصة التي تخدم السوق المحلي والإقليمي. قطاع النفط والغاز: رغم أن هذا القطاع يمثل ركيزة الاقتصاد البحريني، فإن الكوادر الوطنية هي التي تدير عملياته المعقدة بكفاءة عالية. يمتلك المهندسون والفنيون البحرينيون خبرة عميقة في إدارة المشاريع الضخمة، مما يضمن استدامة هذا المورد الحيوي للمملكة. قطاع التجارة والأعمال الحرة: يمثل رواد الأعمال البحرينيون

قوة دافعة للاقتصاد، حيث نشهد تزايداً في عدد المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي يديرها شباب وشابات بحرينيون بشغف وطموح، مما يساهم في تنمية البلاد. تحديات تواجه الشباب البحريني في سوق العمل على الرغم من الكفاءات والإنجازات المذكورة، لا تزال هناك بعض التحديات التي تواجه الشباب البحريني في سوق العمل، وتؤثر على قدرتهم في الحصول على فرص عمل مناسبة في القطاعين العام والخاص. من أبرز هذه التحديات: المنافسة مع العمالة الأجنبية: يواجه الشباب البحريني منافسة قوية من العمالة الأجنبية التي قد تكون مستعدة للعمل بأجور أقل، مما يدفع بعض أصحاب العمل إلى تفضيل توظيفهم لتخفيض التكاليف، حتى لو كان ذلك على حساب جودة العمل. الفجوة بين التعليم وسوق العمل: في بعض الأحيان، لا تتوافق المناهج الدراسية والتخصصات المتاحة مع المتطلبات الفعلية لسوق العمل، مما يترك الخريجين غير مؤهلين بشكل كافٍ للوظائف المتاحة. تتحمل الجهات المعنية بالتعليم مسؤولية جعل التعليم والتدريب مواكباً لمتطلبات السوق. نقص الخبرة العملية: يجد العديد من الشباب صعوبة في الحصول على وظائف بسبب اشتراط أصحاب العمل لخبرة سابقة، في حين أن الخبرة لا تأتي إلا بالممارسة الفعلية. وهذا يمثل حلقة مفرغة تمنع الشباب من اكتساب الخبرة المطلوبة. ضعف الأجور في القطاع الخاص: يشكو بعض الشباب من أن رواتب القطاع الخاص لا تتناسب مع مؤهلاتهم أو تكاليف المعيشة، مما يدفعهم للبحث عن وظائف حكومية على الرغم من محدوديتها. الافتقار إلى التوجيه والإرشاد المهني: قد يواجه الشباب نقصاً في برامج التوجيه المهني التي تساعد على تحديد مسارهم واختيار التخصصات المناسبة أو تطوير مهاراتهم لتلبية احتياجات سوق العمل. أمثلة صادمة من الواقع: تتكفل الجهات الحكومية بتدريب وتأهيل الشباب البحريني وتدعم رواتبهم، ولكن هناك حاجة لمتابعة أكثر صرامة للشركات

المدعومة. على سبيل المثال، من غير المنطقي أن تُعرض على خريجة حقوق، لديها خبرة واسعة وإنجازات مالية كبيرة، وظيفة "منسقة أزهار" لا تتناسب مع مؤهلاتها. هذا النوع من العروض، الذي يُعد رفضه بمثابة رفض للوظيفة في نظر الوزارة، يسبب إحباطاً كبيراً ويؤثر سلباً على استحقاقات العاطلين عن العمل. هذا مجرد نموذج واحد من عشرات النماذج المؤلمة التي تحتاج إلى إعادة نظر شاملة في آليات التوظيف. الحلول والمستقبلان الاهتمام بالمواطن البحريني ليس خياراً، بل هو استثمار استراتيجي لضمان مستقبل مزدهر للوطن. تمكينه وجعله الخيار الأول في التوظيف والتدريب هو السبيل لتجاوز التحديات الاقتصادية والاجتماعية. وتتطلب معالجة هذه التحديات جهوداً مشتركة بين الحكومة والقطاع الخاص والمؤسسات التعليمية، لدعم الشباب البحريني وتزويدهم بالفرص المناسبة، مما يساهم في تحقيق رؤية البحرين الاقتصادية 2030.

توصيات التوظيف والترقيات



بقلم: د. أحمد العنيسي

أكاد أجزم نسبة كبيرة من الترقيات والتوظيف تبنى على توصيات لا كفاءات ولا مؤهلات حيث أن 75-80% وصلوا الى مناصب عليا من غير اقتدار ولا يستحقون هذه المناصب

لا نتكلم عبثا أو حسدا هذه السياسات غزت الوزارات ولكن نغبطهم لوجود ما والهيئات الحكومية حيث يوصي عليهم في الترقيات تحصل على منصب اذا كنت والتعيينات. هناك من يصل تنتمي لهذه العائلة او تلك للمناصب العليا وفق التدرج القبيلة لحين ما جاء ولي الوظيفي وهم يستحقون ذلك العهد حفظه الله ووضع ولا غبار من ذلك اذا بقت البلد استراتيجية للمنح تسمى منح على هذا المنوال -ترقيات ولي العهد ويتم اختيارهم وتعيينات وفق التوصيات- وفق الكفاءة والمعدل سنبقى متأخرين في التراكمي وليس وفق القبائل ومواكبة التطور ونسبة الأداء لاستلام القيادات والمناصب وفق الدرجات العالمية سيما والتخصصات لهم وذلك ومؤشرات مدركات الفساد للتطوير ومواكبة التطورات العالمية

كنا نلمس هذه التوصيات ايام اجدادنا في بعض المثير في السنوات الماضية ولا تحصل على منصب مرموق إلا اذا كنت تنتمي الى تسلسل الشركات الكبيرة، ولاحظنا

هرمي يتركز حول العائلة والقبيلة أو أبوك يمتلك مركز اجتماعي مرموق وقريب من اصحاب القرار ولذلك ضاعت حقوق جراء الفساد الاداري في تلك الفترة

من خلال المشاهد التي نعيشها ومن خلال رصد الوظائف العليا سواء كانت في الشركات او الحكومة نجد أنها لا تذهب للكفاءات، ولا لمن يمتلك المؤهلات العليا وذلك راجع لما ذكرت بأنها تمنح لذوي التوصيات العليا وذوي المصالح، مما أخر تطور البلد سنوات عديدة

بيان الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بمناسبة يوم الشباب العالمي 12 أغسطس إعادة بناء الثقة واشراك الشباب في تعزيز السلام والمشاركة المدنية



يحتفل شباب العالم اجمع في الثاني عشر من اغسطس من كل عام بيومهم العالمي احتفالاً يليق بتطلعاتهم وطموحاتهم نحو بناء مستقبل افضل لهذا العالم الذي يتعرض دوماً لتحديات وازمات تعصف بجهودهم ومسايعهم لبناء مستقبلهم الواعد، ولعل من ابرز هذه التحديات هو اهتزاز ثقة الشباب في بناء المستقبل في ظل الازمات المتكررة التي يشهدها العالم بين الفينة والأخرى بعضها اقتصادية تطيح بجهود التنمية الاقتصادية وتخلف ارتدادات عكسية على الاقتصاد العالمي وتخلق ازمات اقلها فقدان الوظائف والتسريحات التي تطل مجاميع كبيرة من العمال

التعطل وعدم نجاعة المبادرات التي تطلقها هيئة صندوق العمل "تمكين" للحصول على وظائف مستدامة، ويتضح ذلك من اختلال ميزان الوظائف بين المواطنين البحرينيين وغيرهم من غير المواطنين حيث لا تتعدى نسبتهم 18% من اجمالي القوى العاملة في البلاد، ان الاختلال الوظيفي هذا في حد ذاته مدعاة الى اهتزاز الثقة لدى الشباب البحريني من المس

هيئة نزاعات تأكل الأخضر واليابس وتتسبب في هدر ونضوب الموارد التي يحتاجها العالم بشدة للبناء والتنمية، واذا اسقطنا هذه المعطيات التي هي في مجملها عالمية على اوضاع الشباب البحريني نجد ان عدم الاستقرار الوظيفي هو احد ابرز مسببات عدم الثقة لدى فئة الشباب البحريني في المستقبل حيث الشكاوى المتكررة من الشباب البحريني من اغلاق الملفات لدى صندوق التأمين ضد

في انحاء متفرقة من العالم وتفاقم مشكلة التعطل حيث الاعداد الكبيرة من الشباب التي تقف خارج سوق العمل وعدم الاستقرار الوظيفي وتدنى الأجور التي لا تفي بالاحتياجات الضرورية للشباب وضعف قدرتهم الشرائية نتيجة التضخم وقلة الموارد المادية، وبعضها الآخر سياسية وهي مولدة للازمات كافة لأنها تعود بالعالم في كثير من الاحيان إلى المربع الأول، وبعضها على

ان العنوان الذي اختارته منظمة العمل الدولية كشعار ليوم الشباب العالمي لهذا العام يعالج بالتحديد ازمة الثقة التي اعترت الشباب في العالم جراء هذه التحديات والازمات وافقده ثفته في المستقبل لأنه وجد نفسه في دوامة من التيه وبعثرة الجهود المبذولة نحو ترميم ما افسدته الازمات

ان اعادة بناء الثقة لدى الشباب هي المقدمة الأولى لإصلاح اوضاع العالم اجمع وتحديد الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية، فالشعار يدعو إلى ترميم هذه الثقة عبر نهج الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص، كما ان اشراك الشباب تعني ان بمقدور الشباب كقوة مجتمعية فاعلة احداث تغييرات في البنية المجتمعية من جهة وقيادة مختلف المبادرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى، فإشراك الشباب تعني قبل كل شيء اتاحة المجال لهم للعب دوراً محورياً وحقيقياً في الحوارات المجتمعية وصنع القرار لا الاكتفاء بالمشاركة الرمزية

وتعزيز السلام لا تعني فقط غياب النزاعات وانعدام الأمن بل تعني ايضاً خلق بيئة آمنة مستقرة مهيئة للبناء والتحديث تحترم فيها الحقوق وتضمن فيها الواجبات وتطلق فيها المبادرات الفردية والمجتمعية الخلاقة، ويلعب فيها الشباب دوراً في بناء الجسور بين مختلف اطياف المجتمع وبين الثقافات المتعددة

والمشاركة المدنية تعني المشاركة في الحياة العامة كالعمل التطوعي والمبادرات الفردية في خدمة المجتمع وحماية البيئة من المخاطر والحفاظ على الصحة العامة والتكافل الاجتماعي وتعزيز الديمقراطية والمساواة والحقوق

ان هذا الشعار يختزل على نحو ايجابي المهام الملقة على عاتق الشباب العالمي في عامهم هذا بل في كل عام ليصنعوا غداً أفضل وحياة أجمل لهم وللمجتمع البشري اجمع، ولنجعل من هذه العناوين السامية خارطة طريق لكل الشباب في كل عام

الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين
12 أغسطس 2025

بيان الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين نحن والاتحاد التونسي العام للشغل كتف بكتف



الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين
General Federation of Bahrain Trade Unions

العلاقة المهنية والنقابية والمصيرية التي تربط الاتحاد التونسي العام للشغل الشقيق باتحادنا الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين هي علاقة وثيقة ومتجذرة وممتدة في عمق التاريخ المشترك لكلا الاتحاديين اللذان جمعتهم مواقف نضالية مشتركة في عدة محطات مفصلية من تاريخ الحركة النقابية العربية والحركة الوطنية العربية وسجلا مواقف نضالية مضيئة لصالح الطبقة الكادحة في كلا البلدين الشقيقين ولصالح جموع الكادحين في وطننا العربي وفي العالم اجمع

والوطنية وتعزيز مكانة الجماهير التونسية والعربية في حركة التحرر العالمية حتى بات من ابرز حركات النضال الشعبي والعمالي على المستوى العالمي، وما من حركة حرة شريفة على امتداد العالم الا تفخر بروابطها وصلاتها النضالية بالاتحاد التونسي العام للشغل لأنه رمز الكفاح من اجل الحرية والديمقراطية والعدالة الاجتماعية

اشكالها، يعد مفخرة للحركة النقابية العمالية العربية بامتياز ويقف في صدارة هذه الحركة بما قدمه من تضحيات وعطاء في سبيل اعلاء شأن الطبقة العاملة التونسية والدفاع عن حقوقها ومصالحها وكذلك الدفاع عن مصالح العمال العرب في كل مكان من عالمنا العربي ومصالح العمال في العالم اجمع، اننا نقدر تقديراً عالياً مواقف ونضالات الاتحاد التونسي للشغل الشقيق المشرفة وتاريخه الناصع في خدمة القضايا الانسانية والقومية

ان اتحادنا الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين يتابع بكثير من القلق ما يتعرض له شقيقه الاتحاد التونسي العام للشغل من حملات مغرضة تستهدف تاريخه النقابي والوطني المشرف وترمي إلى الاساءة إليه بغرض تهميش دوره الكبير في المجتمع التونسي الزاخر بالنضالات الشعبية والعمالية والاجتماعية، حيث يعد الاتحاد التونسي العام للشغل باجماع الحركة النقابية العربية بمختلف تلاوينها وفروعها وكذلك حركات المجتمع المدني العربي بمختلف

ان الاتحاد التونسي العام الذي تأسس على أيدي نخبة طيبة



من المناضلين الشرفاء وفي مقدمتهم المؤسس الكبير فرحات حشاد ورفاقه قد قاد النضال الوطني والعمالي من اجل التحرر والاستقلال والمساواة بين فئات المجتمع التونسي وارساء مبادئ العدالة الاجتماعية في ربوع تونس الخضراء لكي تينع وتمتد في ربوع انحاء المغرب العربي وسائر انحاء افريقيا وبقية ارجاء العالم العربي

ان الاتحاد التونسي العام للشغل قد اختط لنفسه نهجاً ديمقراطياً منذ تأسيسه ولم يحد عن هذا النهج منذ تأسيسه حتى الآن بل انه أصبح قدوة للملتزمين بالنهج الديمقراطي والسائرين على طريق الخيار الديمقراطي في كل مكان، وقد رسخ بالممارسات الديمقراطية

التي يتبعها نهجه الديمقراطي واعطى مثلاً طيباً وقدوة حسنة لجميع الحركات النقابية والعمالية عن كيفية التعاطي ديمقراطياً مع جميع قضايا الانسانية والعدالة الاجتماعية والحريات العامة والنقابية، مما بَوَّاه ان يتصدر الحركات النقابية العربية والعالمية

ومن أبرز مواقفهم المشرفة هو وقوفه الدائم والصلب مع القضية العربية الأم القضية الفلسطينية منذ بداياتها المبكرة حتى الآن ومناصرته ودعمه للشعب الفلسطيني المظلوم في كفاحه من اجل التحرر وحر الاحتلال الصهيوني عن ارضه والسعي الحثيث لبناء دولته الوطنية المستقلة، فكان الاتحاد التونسي العام للشغل ولا زال

خير نصير لهذا الشعب المقاوم في جميع محطات نضاله الوطني من اجل الحرية وهزيمة الكيان الغاصب لأرضه

اننا في الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين نقف بصلابة وقوة إلى جانب شقيقنا ورفيق نضالنا الاتحاد العام التونسي للشغل في جهده الدؤوب للتصدي لكل محاولات التشكيك والتشويه التي يتعرض لها من اجل احباط مساعيه الخيرة لصالح المجتمع التونسي الشقيق، واثقين انه سينتصر على هذه المحاولات المغرضة وسيتمكن من تحقيق ما يطمح إليه من بناء غداً أفضل لتونس العزيزة وشعبها الكريم

عاشت تونس الأبية

وعاش الاتحاد التونسي العام للشغل ممثل الشغيلة التونسية والطبقة الكادحة في تونس المناضلة.

الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين

11 أغسطس 2025

لجنة الرصد تصدر تقريرها لشهر يوليو 2025

33 شكوى عمالية، 30 منها تتعلق بالفصل

أصدرت لجنة الرصد في أمانة القطاع الخاص في الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، والمختصة برصد القضايا والشكاوى العمالية لدى الاتحاد العام، تقريرها الشهري لشهر يوليو للعام 2025م، حيث أشار التقرير إلى ورود 33 شكوى عمالية إلى الاتحاد العام تقدم بها 22 عاملاً و 11 عاملة، و 71 من طلبات المساعدة والمشورة العمالية، تقدم بها 39 عاملاً، و 32 عاملة واختصت 30 من القضايا بموضوع الفصل، فيما تعلق ثلاث بموضوع الحقوق، ووقعت 17 قضية تحت بند المادة 111 أي الفصل التعسفي، و13 في بند المادة 110 أي إعادة الهيكلة أو الإغلاق الجزئي أو الكلي وتوزعت القضايا فيما يخص القطاعات في 22 قضية في قطاع التجارة واثنتان في قطاع الإنشاءات واثنتان في القطاع المالي، واثنتان في قطاع الخدمات وثلاث في قطاع الصحة وواحدة في قطاع الفنادق، وأخرى في قطاع التعليم



أمانة القطاع الخاص



اعداد: هود شمسان
الامين العام المساعد للقطاع الخاص
تقرير شهر يوليو 2025

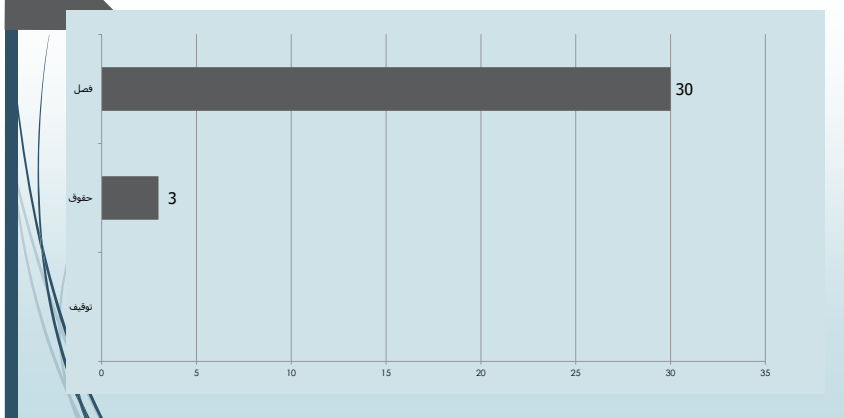
تصنيف القضايا العمالية وأسباب الفصل 2025

الشهر	توقيف	حقوق	فصل	أسباب الفصل					
				المادة 21 الفصل خلال فترة التجربة	المادة 96 انتهاء العقد	المادة 107 بدون اخطار او تعويض	المادة 109 عدم الكفاءة	المادة 110 اعادة ميكله او اغلاق كلي او جزئي	المادة 111 فصل تعسفي
يناير	0	4	15	1	0	0	1	2	11
فبراير	1	6	11	0	0	2	0	1	8
مارس	0	2	5	1	0	0	0	0	4
أبريل	0	1	15	0	1	1	0	0	13
مايو	0	1	39	0	0	0	0	0	39
يونيو	0	2	10	1	0	0	0	2	7
يوليو	0	3	30	0	0	0	0	13	17
أغسطس									
سبتمبر									
أكتوبر									
نوفمبر									
ديسمبر									
المجموع	1	19	125	3	1	3	1	18	98

القضايا العمالية 2025

الشهر	عدد الشكاوي	الجنس		شكاوي المهاجرين	عدد طلبات المساعدة والمشورة العمالية	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	33	22	11	1	71	39	32
أغسطس							
سبتمبر							
أكتوبر							
نوفمبر							
ديسمبر							
المجموع	145	106	39	4	438	269	169

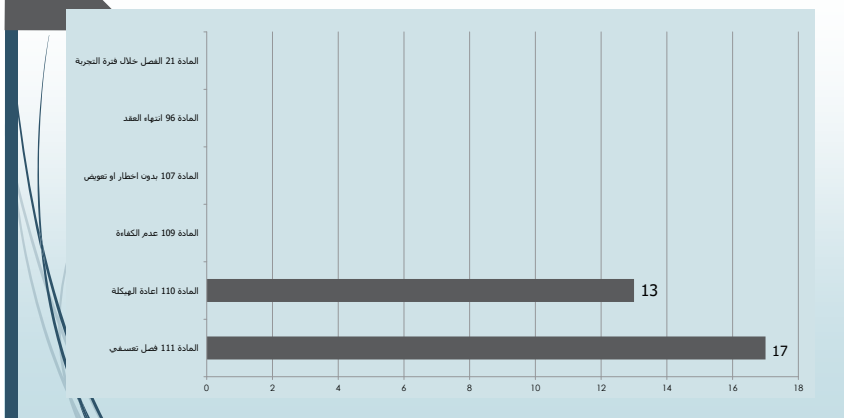
تصنيف القضايا العمالية في يوليو 2025



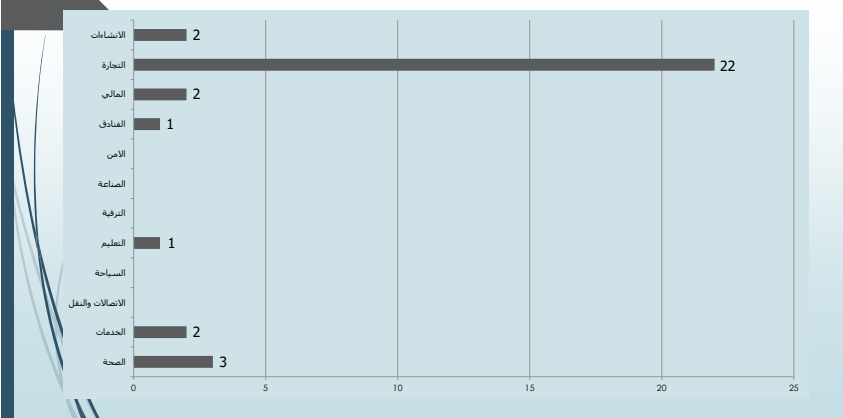
النشاط 2025

الشهر	الانشاءات	المالي	التجارة	الفنادق	الامن	الصناعة	الترفية	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	0	1	1	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	2	2	22	1	0	0	0	1	0	0	2	3	33
أغسطس													
سبتمبر													
أكتوبر													
نوفمبر													
ديسمبر													
المجموع	17	2	49	2	9	8	0	10	0	4	30	14	145

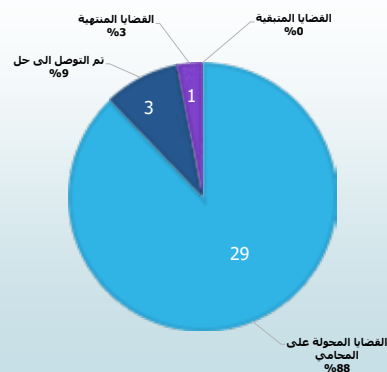
اسباب الفصل في يوليو 2025



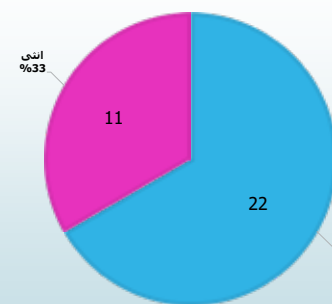
النشاط في يوليو 2025



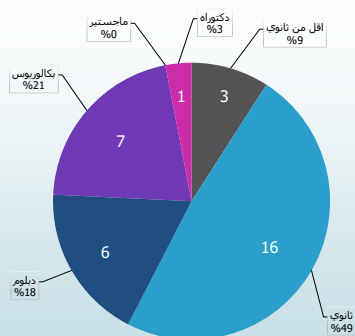
مستجدات القضايا العمالية في يوليو 2025



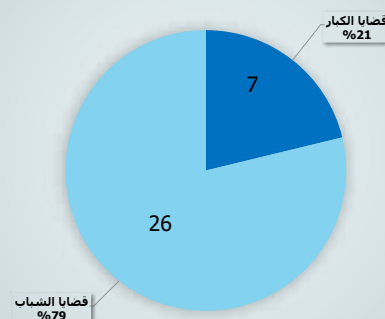
الجنس في يوليو 2025



المستوى التعليمي لأصحاب القضايا العمالية في يوليو 2025



الفئة العمرية لأصحاب القضايا العمالية في يوليو 2025



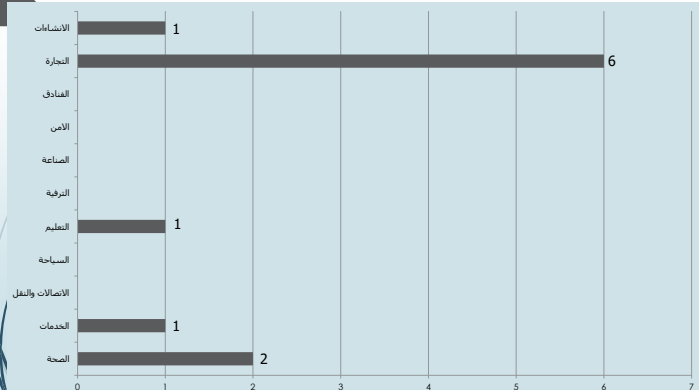
النشاط للمرأة 2025

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	1	0	يونيو
11	2	1	0	0	1	0	0	0	0	6	1	يوليو
												أغسطس
												سبتمبر
												أكتوبر
												نوفمبر
												ديسمبر
39	9	4	2	0	4	0	2	0	0	11	7	المجموع

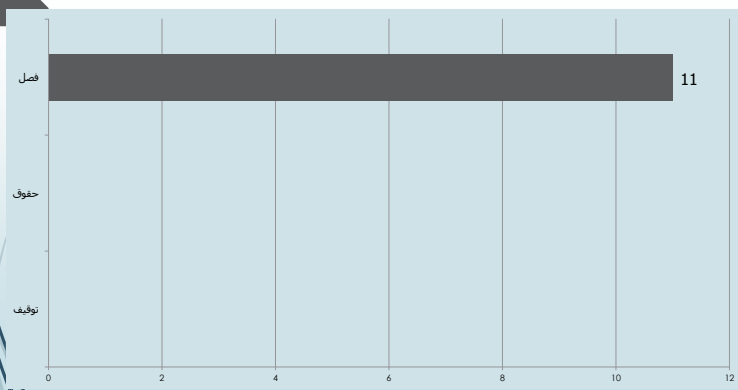
تصنيف قضايا المرأة وأسباب الفصل 2025

الشهر	توقيف	حقوق	فصل	المادة 21 الفصل خلال فترة التجربة	المادة 96 انتهاء العقد	المادة 107 بدون اخطار او تعويض الكفاءة	المادة 109 عدم الكفاءة	المادة 110 إعادة هيكلة او إغلاق كلي أو جزئي	المادة 111
يناير	0	2	8	1	0	0	0	0	7
فبراير	0	1	5	0	0	0	0	0	5
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	0	0	11	0	0	0	0	0	11
أغسطس									
سبتمبر									
أكتوبر									
نوفمبر									
ديسمبر									
المجموع	0	4	34	2	0	0	0	0	33

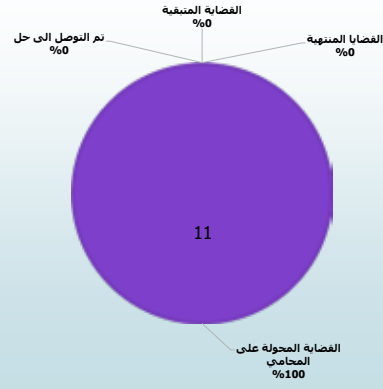
النشاط للمرأة في يوليو 2025



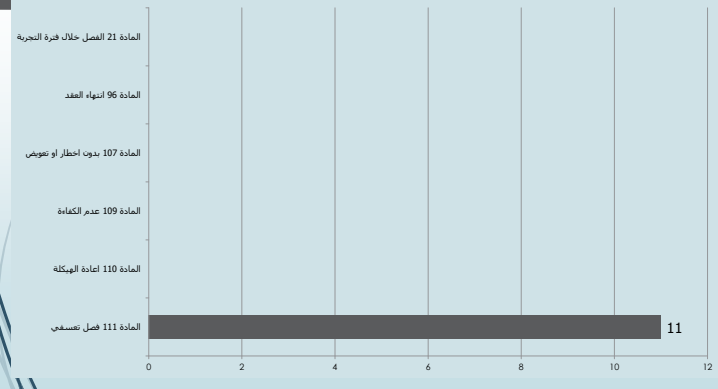
تصنيف القضايا العمالية للمرأة في يوليو 2025



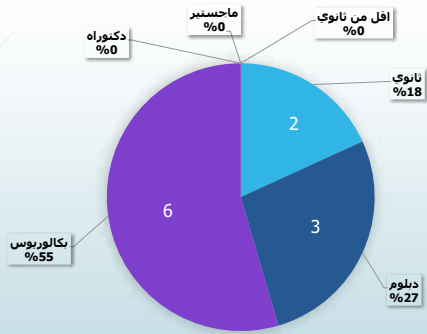
مستجدات قضايا المرأة في يوليو 2025



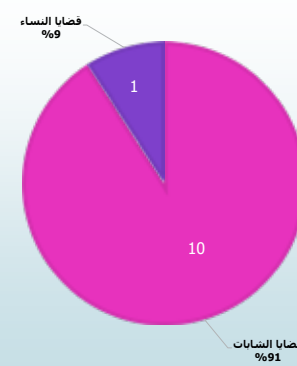
أسباب الفصل للمرأة في يوليو 2025



المستوى التعليمي لأصحاب القضايا العمالية للمرأة في يوليو 2025



الفئة العمرية لقضايا المرأة العمالية في يوليو 2025



مستجدات القضايا العمالية 2025

