

الثقافة العمالية

في

البلاد العربية

« الجزء الاول »

تأليف

محمدود فضيل التل

مدير معهد الثقافة العمالية / عمان

١٩٢٦
١٩٧٦

الامداء ...

« الى العمال الذين يتنسمون نفحات الثقافة
العملية لتعود خيرا عليهم وعلى مجتمعهم وامتهم »

المفردات

٩ المقدمة

الفصل الاول :

١٣ الثقافة العمالية على المستوى العربي

١٥ اولا : منظمة العمل العربية

٤٨ ثانيا : الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب

الفصل الثاني :

٥٧ الثقافة العمالية في جمهورية مصر العربية

الفصل الثالث :

٩٩ الثقافة العمالية في الجمهورية العربية السورية

الفصل الرابع :

١٢٩ الثقافة العمالية في الجمهورية العراقية

الفصل الخامس :

١٥٣ الثقافة العمالية في المملكة الاردنية الهاشمية

الفصل السادس :

١٨١ الثقافة العمالية في جمهورية السودان

الفصل السابع :

٢٠١ الثقافة العمالية في الجمهورية الليبية

٢٢٣ مراجع الكتاب

مقدمة

ان الثقافة العمالية في البلاد العربية انجاز انساني وحضاري يستحق الاهتمام والدراسة والبحث . فعلاوة على ما لهذه الثقافة من اهمية باعتبارها جزء من الثقافة العامة للمجتمع الانساني فانها تعظم ، وتزداد قيمتها ، لانها وليدة الفكر العمالي ، ونتيجة لتفاعلهم مع البيئة والمجتمع والحياة ، وهي ايضا وسيلة تحقيق طموحاتهم واهدافهم الانسانية والاجتماعية والاقتصادية والوطنية ، لانهم في اي بلد كان ، عنصر العمل والبناء والتنمية .

فالعمال وقد اثبتوا جدارتهم على المستوى المحلي من خلال تنظيماتهم النقابية وحرصوا على اعداد انفسهم بما يكفل لهم اداء دورهم في المجتمع ، وتأكيد ذاتهم بما يتناسب مع منزلتهم الاجتماعية والاقتصادية ، كانوا ولائسك روادا في مجال الثقافة العمالية بما قاموا به اول الامر من نشاطات ثقافية على مستوى نقاباتهم وما تسمح به ظروفهم وامكانياتهم المادية . وقد أخذ هذا النشاط يقوى وينمو مع اهتمام الحكومات به ومساندته وتمويله .

وعلى المستوى العربي كان العمال العرب كذلك ، روادا للثقافة العمالية ، فقد شهدت التنظيمات النقابية العربية منذ فجر نشوئها نشاطا متزايدا لتنمية وعي العمال وزيادة معارفهم وتأهيلهم لواجباتهم المختلفة سواء منها الاجتماعية او الاقتصادية او الوطنية .

وقد تهيأت للعمال الظروف الملائمة لهذا العمل الثقافي والاستمرار فيه وتوسيع نطاق جهودهم وطموحاتهم الثقافية نتيجة لاقتناع الدول العربية ومنظماتهم القومية كجامعة الدول العربية بان السبيل الأمثل لخلق العامل العربي ، المؤمن باهدافه العمالية ، وآماله الوطنية والارتقاء به الى المنزل التي يجب عليه ان يكون فيها كمواطن وانسان عربي امامه الكثير الكثير من المتطلبات والمسؤوليات الواسعة تجاه نفسه ومؤسسته العمالية والاجتماعية امام ذلك كله رأت هذه الدول ان هذا السبيل وليس غيره هو التثقيف العمالي والتوعية العمالية ، والتنمية بشتى ألوانها

المعروفة . لذا سارعت الدول العربية الى دعم رسالة الثقافة العمالية وشكلت لها الاجهزة المتخصصة ، وأنشأت لها المراكز الثقيفية ، وبلغ من تزايد هذا الاهتمام والدعم ، ان اتسع نطاق هذه المراكز ومسؤولياتها بحيث تطورت الى مؤسسات ثقافية عمالية ، كما هو الحال في عدد من الدول العربية . واصبحنا نجد في كل بلد عربي اكثر من معهد او مركز ثقافي عمالي لتفي باحتياجات الاعداد الكبيرة من العمال المنتشرين في مختلف انحاء الوطن العربي .

اما اصحاب العمل وهم طرف ثالث من اطراف الانتاج والتنمية ، فقد شعروا بان الثقافة العمالية عنصر فعال في سلوك العامل وعلاقات العمل . كما تبينوا اثرها في زيادة الانتاج وتحسينه واستقرار العمل في المؤسسات المختلفة ، فانهم امام ذلك كله وجدوا ان مصلحتهم تتأني من السعي لتثقيف هؤلاء العمال بل المساهمة ايضا بما تتطلبه هذه الثقافة من نفقات مالية طائلة وجهود انسانية كبيرة ، فاكتملت بذلك دائرة التعاون بين العمال واصحاب العمل والحكومات لضمان ثقافة عمالية للعمال العربي .

ومما زاد هذا الواقع تقدما ونموا وازدهارا ظهور منظمات العمل الدولية والعربية ونشوء الاتحادات العمالية العربية التي كان للثقافة العمالية نصيب واثر في اهداف هذه المنظمات والاتحادات العمالية العربية وعملت من خلال مراكزها الثقافية على توفير فرص التدريب الثقافي للعمال العرب ، عن طريق الدورات التدريبية والندوات الثقافية التي تعقدها هذه المنظمات والاتحادات ضمن خططها الرامية الى جعل العمال اكثر قدرة على اداء اعمالهم ، واكثر وعيا لتحمل مسؤولياتهم .

وسنرى ذلك واضحا في هذا الكتاب الذي اردت به ان اوغر للعمال العربي ، والمثقف العربي والمعينين بالثقافة العمالية والعمال ما يمكن ان يسد حاجتهم في معرفة القدر الكافي عن الثقافة العمالية في البلاد العربية ، في الوقت الذي نحتاج فيه الى الكثير من المراجع والمصادر حول هذا الموضوع ، فقد رأيت ان اقوم بدوري بهذا الجهد الذي آمل ان يكون مقبولا ومفيدا ، خاصة وان المكتبة العمالية العربية بحاجة الى جهود جميع العاملين في المجالات العمالية المختلفة لاثرائها واغنائها بكل الوان المعرفة العمالية ومجالاتها المتعددة والمتنوعة .

وقد اردت ان يكون هذا الكتاب « الثقافة العمالية في البلاد العربية » في جزأين وذلك لاسباب عديدة منها عدم توفر المراجع الكافية عن بعض الدول العربية . ولئن تمكنت من انجاز الجزء الاول منه ، فاني آخذ على عاتقي الوفاء باعداد الجزء الثاني قريبا حتى تكتمل الصورة عن واقع الثقافة العمالية في البلاد العربية خاصة وان الجزء الثاني سيتضمن دراسية مقارنة لهذا البحث بالاضافة الى موضوعات اخرى تعتبر من اساسيات الثقافة العمالية .

ففي الجزء الاول الذي بين ايدينا نجد دراسة للثقافة العمالية في البلاد العربية حاولنا جهدنا ان تكون وافية من حيث النشأة التاريخية لها في كل بلد عربي ومن حيث مفهومها واهدافها ومستويات التدريب الثقافي ودراسة انظمة وقوانين الثقافة العمالية ومؤسساتها والمنجزات الثقافية لها سواء على المستويين المحلي والعربي . وبوسع القارئ ان يتبين هذه الامور جلية من خلال فصول هذا الكتاب .

اما وانني اقدم للقارئ العربي هذا الكتاب ، فاني اجد لزاما علي ان اتقدم بالشكر الجزيل الى كل من قدم لي عوناً وكان له فضل باخراجه واخص بالذكر مؤسسة غريدريش ايبيرت الالمانية ومدير مكتب المؤسسة في بيروت الدكتور جيرهارد فيشر على دعمهم لهذا الكتاب ونشره ، مثلما كان لهم فضل نشر كتابي الثاني « الاهداف النقابية » علما بانني وجدت من الجميع على المستويين الرسمي والاهلي ومنظمات اصحاب العمل والعمال التشجيع الكامل والنصح المخلص وحسن التوجيه والتقدير الطيب على الكتابين السابقين اللذين قدمتهما للمكتبة العمالية العربية وهما « الثقافة العمالية » و « الاهداف النقابية » .

وانني اقدم امتناني الى الاخوة العاملين في مؤسسات ومراكز الثقافة العمالية في الاردن ومصر والعراق وسوريا وليبيا والسودان ومنظمة العمل العربية الذين زودوني بما لديهم من مراجع ومصادر ومنشورات عن الثقافة العمالية في بلادهم ، وقد مكنوني عن طريقها من اخراج هذا الكتاب الى حيز الوجود ، فاني اشكر لهم حسن هذا التعاون ، آملين ان يوفقنا الله واياهم الى خدمة العمل والعمال لما فيه خير الامة العربية جمعاء .

محمود فضيل التل

الفصل الاول
الثقافة العمالية
على المستوى العربي

اولا : منظمة العمل العربية والثقافة العمالية :

ان الحديث عن نشاط منظمة العمل العربية في مجال الثقافة العمالية ، لا بد وان يسبقه تعريف بنشأة هذه المنظمة العربية التي جاءت معززة للامال العربية وموثقة لخطى ائوحدة العربية المأمولة في اوسع مجال من مجالات الحياة العربية ، واعرض قطاع من قطاعاتها البشرية والاجتماعية والاقتصادية وهو قطاع العمل والعمال ، خاصة وانها تضم في عضويتها الاطراف الثلاثة المعنية وهي وزارات العمل او ادارات العمل واصحاب العمل والعمال .

وبديهي ان انشاء منظمة العمل العربية يرتبط ارتباطا وثيقا بسعي الدول العربية ، منذ عشرات السنين الى نيل استقلالها وبناء مجتمعاتها على اساس من العدالة الاجتماعية الشاملة ، فكان هذا من الاسباب التي دفعت الدول العربية الى الانضمام لعضوية منظمة العمل الدولية .

ولم يقف الامر بالدول العربية عند هذا الحد ، بل بدأت هذه الدول تشعر بضرورة قيام منظمة خاصة بها ، انطلاقا من ان هذه الدول — العربية — هي وحدها القادرة على التعرف على مشاكلها ووضع الحلول المناسبة لها للتغلب عليها بطريقة افضل واسرع واجدى على الرغم من ان هذه الدول قد وجدت في منظمة العمل الدولية ما يحقق لها بعض ما تسعى اليه خاصة فيما يتعلق بشؤون العمل كالتنظيم والتدريب والتثقيف والاستخدام وغيرها ، وبدأت بالفعل في توثيق الروابط مع تلك المنظمة لتستفيد منها في تنظيم شؤون العمل في جميع مجالاته .

ومن الامور التي كان لها الفضل الاكبر في انشاء منظمة العمل العربية. تلك الاجتماعات المنتظمة التي كان يعقدها وزراء العمل العرب قبل انعقاد مؤتمر العمل الدولي في جنيف في دوراته السنوية ، والتي بدأت منذ عام ١٩٥٩ اثر توقيع اتفاق التعاون بين جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية في ٢٥ ايار سنة ١٩٥٨ . وقد نصت المادة الرابعة من هذا الاتفاق على تبادل التمثيل بين المنظمين ، مما حدا بالامانة العامة لجامعة الدول العربية الى تنظيم اجتماعات الوفود العربية الى مؤتمرات منظمة العمل الدولية بهدف اتخاذ موقف موحد تجاه القضايا العربية على مستوى عالمي .

وبقي الحال كذلك الى ان تقدمت حكومة العراق بدعوة وزراء العمل العرب لعقد مؤتمرهم الاول في بغداد في شهر كانون الثاني عام ١٩٦٥ . والجدير بالذكر ان المؤتمر المذكور كان قد اصدر عدة توصيات وقرارات منها ما يتعلق بهجرة الايدي العاملة من الريف الى المدن وتنقل الايدي العاملة داخل الوطن العربي وتنظيم تشغيل الاجانب والمساعدات الفنية العربية للاقطار الافريقية لمقاومة التطفل الاسرائيلي فيها ، وعلى رأس هذه التوصيات بل في مقدمتها وأهمها التوصية الخاصة باصدار الميثاق العربي للعمل ومشروع دستور منظمة العمل العربية ، وبعد ان اقرها المؤتمر اوصى برفعها الى مجلس جامعة الدول العربية للموافقة عليها ، ثم الى الدول العربية للتصديق عليها ووضعها موضع التنفيذ . وكان مجلس الجامعة قد اقرها بتاريخ ٢١ آذار سنة ١٩٦٥ وصدر بشأنها القرار رقم ٢١٠٢/د ٤٣ ج ٢ وقامت الامانة العامة ببلاغ الدول العربية الاعضاء بهذا القرار وطلبت منها اتخاذ الاجراءات الخاصة بالتصديق عليها حسب نظمها الدستورية تمهيدا لقيام المنظمة . وبعد مضي ثلاث سنوات من اتخاذ القرار المذكور كانت قد صدقت على الميثاق والدستور خمس دول عربية وتوالت التصديقات الى ان توافر لدى السكرتارية المؤقتة لمؤتمر وزراء العمل العرب تصديق اثنتا عشرة دولة عربية ، وحيث ان المادة الثامنة عشرة من دستور المنظمة تنص على العمل بهذا الدستور بعد اربعة اشهر من ايداع وثائق تصديق سبع من الدول الاعضاء ، قامت السكرتارية المؤقتة بعرض الموضوع على المؤتمر الخامس لمؤتمر وزراء العمل العرب الذي عقد بمقر الامانة العامة في القاهرة عام ١٩٧٠ علما بان المؤتمر الثاني كان قد عقد عام ١٩٦٦ بمقر الامانة العامة بالقاهرة ، اما المؤتمر الثالث فقد عقد في الكويت بدعوة من حكومتها عام ١٩٦٧ في حين عقد المؤتمر الرابع بطرابلس بدعوة من الحكومة الليبية في عام ١٩٦٨ .

وقد قام المؤتمر الخامس بدوره باصدار القرار رقم ٩٧ بهذا الشأن الذي اقتضى بموجبه ضرورة المبادرة الى اعلان قيام منظمة العمل العربية والحرص على قيامها والبدء فوراً بالمرحلة التنفيذية ، ففي اليوم العاشر من شهر كانون الثاني عام ١٩٧٠ اعلان قيام منظمة العمل العربية ، فكان هذا اليوم ، يوم ميلاد منظمة عربية متخصصة في شؤون العمل على مستوى الوطن العربي .

وقد جاء بالقرار المذكور ما يلي : —

١ — اعلان قيام منظمة العمل العربية كوكالة متخصصة في شؤون العمل والعمال تعمل في اطار جامعة الدول العربية .

٢ — دعوة الدول الى المبادرة بسداد انصبتها في الميزانية الانتقالية للمنظمة لعام ١٩٧٠ / ١٩٧١ .

٣ — تكليف السكرتارية المؤقتة باتخاذ الاجراءات التنفيذية لعقد المؤتمر التأسيسي للمنظمة في موعد اقصاه تشرين ثاني ١٩٧٠ وتفويضها في مباشرة الصلاحيات التي تكفل عقد المؤتمر في هذا الموعد — كان وزراء العمل العرب قد قرروا الغاء اجتماع المؤتمر التأسيسي فيما بعد والاكتفاء بعقد المؤتمر الاول للمنظمة في آذار ١٩٧١ .

٤ — تشكيل لجنة تحضيرية من ممثل واحد يعينه الوزير المسؤول عن شؤون العمل في كل دولة مصدقة ، كما يدعى لحضور اجتماعاتها مندوب عن كل دولة عربية لم توافق بعد على دستور المنظمة ، ومندوب عن منظمة التحرير الفلسطينية ، وعن كل امانة عربية ويكون حضور هؤلاء بصفة مراقبين ، ومهمة هذه اللجنة متابعة الاجراءات التنفيذية التي تقوم بها السكرتارية المؤقتة للتحضير للمؤتمر التأسيسي للمنظمة .

٥ — ايجاد مقر مؤقت لمكتب العمل العربي في مدينة القاهرة الى ان يقرر المؤتمر التأسيسي المقر الدائم لها .

اما الدول التي قامت بالتصديق على ميثاق العمل العربي ودستور المنظمة تباعا فهي الجمهورية العراقية ، الجمهورية العربية السورية . الجمهورية العربية المتحدة ، جمهورية السودان الديمقراطية ، المملكة الاردنية الهاشمية ، دولة الكويت ، الجمهورية اللبنانية ، جمهورية اليمن الديمقراطية الشعبية ، المملكة المغربية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجمهورية العربية الليبية . الجمهورية العربية اليمنية .

ومما تجدر الإشارة إليه هنا بعد ان تبينا المراحل التي مرت بها منظمة العمل العربية حتى برزت الى الوجود ، امرين هامين هما :

١ — ان مؤتمرات وزراء العمل العرب حقق كل منها تقدما ملحوظا في مجال الثقافة العمالية والمساهمة في الوصول الى المنظمة العربية ، ففي مؤتمر وزراء العمل العرب الاول مثلا وعلى نحو ما رأينا تمت الموافقة على الميثاق العربي وعلى دستور منظمة العمل العربية ، اما المؤتمر الثاني فقد اصدر توصية في مجال الثقافة العمالية وافق فيها مبدئيا على انشاء مؤسسة ثقافية عمالية على المستوى العربي على ان ترتبط بمنظمة العمل الدولية وتتعاون مع سائر المؤسسات الثقافية في الدول العربية والاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب . وفي المؤتمر الثالث وبسبب عدم قيام المنظمة بتقديم ادارة الشؤون الاجتماعية والعمل بجامعة الدول العربية الى المؤتمر بمشروع اتفاقية عربية للتعاون في مجال الثقافة العمالية تصلح مستقبلا اساسا لانشاء مؤسسة للثقافة العمالية . وانما ينبثق اهتمام ادارة الشؤون الاجتماعية والعمل بجامعة الدول العربية بهذا الامر ، نظرا الى انها كانت الادارة المتخصصة في مجال العمل ضمن جهاز الجامعة منذ عام ١٩٦١ حتى قيام منظمة العمل العربية عام ١٩٧١ ، وقد اوكلت بهذه الادارة الامور التالية :

١ — جمع تشريعات العمل في الدول العربية ، ومتابعة كل جديد بشأنها ، وكذلك مختلف التطورات في مجال العمل ، واطلاع الدول العربية الاعضاء في الجامعة عليها .

٢ — القيام ببعض الابحاث والدراسات الخاصة بشؤون العمل والعمال على النطاق العربي .

٣ — تقديم الخبرة والمشورة لبعض الدول العربية الاعضاء ، بناء على طلبها ، في اي مجال من مجالات العمل والعمال .

٤ — تمثيل جامعة الدول العربية في المنظمات الدولية والاقليمية التي لها صلة بشؤون العمل والعمال ، او التي تعقد اجتماعات في هذا الشأن مثل منظمة العمل الدولية .

٥ — التعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ، بصفته التنظيم الذي يضم العمال العرب في جميع انحاء الوطن العربي .

علاوة على كونها السكرتارية المؤقتة لمؤتمر وزراء العمل العرب ، فساهمت من خلال هذه المسؤولية في احلال الثقافة العمالية مكانا بارزا ومرموقا في جدول اعمال المؤتمرات المختلفة .

ونظرا الى ان الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية يحتل كل منهما أهمية بالغة في طريق تأسيس منظمة العمل العربية واظهارها الى حيز الوجود ، وبالنظر الى انهما يجعلان في اطارهما الاهداف العربية في مجال رئيسي وهام من مجالات المجتمع العربي وهو العمل والثقافة العمالية ، وما يختص بالمنظمة من اهداف واجهزة وتمويل وعلاقات وغير ذلك ، وباعتبارهما مرجعا من المراجع الاساسية لفهم مسيرة العمل العربي المشترك وتطوره في سبيل تأسيس المنظمة المذكورة نثبت فيما يلي كلا من الميثاق ودستور المنظمة كاملين ليتسنى للقارئ الاعتماد عليها في كتاباته وابحائه وليجدهما متيسرين بين يديه :

اولا : الميثاق العربي للعمل

ان حكومات :

المملكة الاردنية الهاشمية
الجمهورية التونسية
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جمهورية السودان الديمقراطية
الجمهورية العراقية
المملكة العربية السعودية
الجمهورية العربية الليبية
الجمهورية العربية السورية
الجمهورية العربية المتحدة
الجمهورية العربية اليمنية
دولة الكويت
المملكة المغربية

اعتزازا بحصول اقطار من الوطن العربي على استقلالها وتخلصها من نير الاستعمار وانضمامها الى جامعة الدول العربية .

وايمانا بان العرب سيسعيدون اراضيهم المقدسة في فلسطين المفتصة ، وسيحررون كل اجزاء وطنهم التي لا تزال ترزح تحت نير الاستعمار .

واعترازا بما حققه مؤتمر القمة للوك العرب ورؤسائهم من وحدة الهدف ووحدة الصف في مجالات واسعة من حياة الامة العربية .

وايمانا بأن تكاتف القوى العاملة في الوطن العربي يمثل احصى الدعامات الاساسية للوحدة العربية .

وايمانا بما يحققه التعاون في ميدان العمل من ضمان حقوق الانسان العربي في حياة كريمة اساسها العدالة الاجتماعية .

وايمانا بما يؤدي اليه التعاون في ميدان العمل من تطور المجتمع العربي وتقدمه على اسس متينة سليمة .

وايمانا وتحقيقا بان السلام العالمي اساسه العدالة الاجتماعية .
توافق الدول العربية على هذا الميثاق العربي للعمل :

المادة الاولى : —

توافق الدول العربية على ان هدفها هو تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة فيها .

المادة الثانية : —

توافق الدول العربية على ان تتعاون تعاوننا كاملا في الشؤون العمالية ، وتعمل على ارساء دعائمها على اساس من التكامل وتعمل بصفة خاصة على التنسيق بين الاجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية .

المادة الثالثة : —

توافق الدول العربية على تطوير الاجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية فيها بما يتلاءم والتطور الاجتماعي والاقتصادي للدول العربية .

المادة الرابعة : —

توافق الدول العربية على ان تعمل على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية .

المادة الخامسة : —

توافق الدول العربية على القيام بالدراسات المشتركة في مجال تخطيط القوى العاملة وتشغيلها .

المادة السادسة : —

توافق الدول العربية على اعطاء الاولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية من غير مواطنيها بما يتفق وحاجاتها .

المادة السابعة : —

توافق الدول العربية على وضع خطة للتدريب المهني تتفق واحتياجاتها وتتماشى مع اهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها .

المادة الثامنة : —

توافق الدول العربية على القيام بالدراسات المشتركة لوضع حد ادنى لمستويات الاجور فيها وتقريب تلك المستويات بقدر المستطاع .

المادة التاسعة : —

توافق الدول العربية على القيام بالدراسات المشتركة في مجال علاقات العمل والادارة ، بغية اقامة هذه العلاقات على اسس مستقرة عادلة .

المادة العاشرة : -

توافق الدول العربية على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما امكن ذلك .

المادة الحادية عشرة : -

توافق الدول العربية على تشجيع انشاء معاهد للثقافة العمالية والتوسع فيها ، بغية خلق جيل مثقف من العمال ، يؤمن بعروبه ، ويسهم اسهاما ايجابيا في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي .

كما ترى وجوب العناية باعداد المثقف العمالي العربي وتزويده بالمبادئ والقيم والثقافة الاصلية التي تؤهله لتنشئة جيل من العمال العرب يؤمن بقوميته العربية .

المادة الثانية عشرة : -

توافق الدول العربية على تبادل الخبراء والاختصاصيين والمعونات الفنية في مجالات العمل المختلفة .

المادة الثالثة عشرة : -

توافق الدول العربية على ان يجتمع وزراء العمل العرب مرة كل عام لتبادل وجهات النظر في الشؤون العمالية وتنسيق سياسة الدول العربية في المؤتمرات العمالية الدولية .

المادة الرابعة عشرة : -

ترى الدول العربية ان تتولى ادارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالامانة العامة لجامعة الدول العربية اعمال السكرتارية المؤقتة لمؤتمر وزراء العمل العرب حتى قيام منظمة العمل العربية المنصوص عليها في المادة الخامسة عشرة من هذا الميثاق .

المادة الخامسة عشرة : -

توافق الدول العربية على انشاء منظمة عربية ، تطبق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على اساس اشتراك اصحاب الاعمال والعمال مع الحكومات في كل نشاطات المنظمة وذلك وفقا للدستور الملحق بهذا الميثاق

المادة السادسة عشرة : -

تصدق الدول العربية على هذا الميثاق حسب نظمها الدستورية ، وتودع وثائق التصديق في جامعة الدول العربية التي تعد محضرا بايداع وثيقة تصديق كل دولة وتبلغه الى الدول العربية الاخرى .

واثباتا لما تقدم وقع المندوبون والمفوضون المبنية اسماؤهم آتفا ، هذه الاتفاقية نيابة عن حكوماتهم وباسمها .

عمل هذا الميثاق باللغة العربية من نسخة واحدة تحفظ لدى الامانة العامة لجامعة الدول العربية ، وتسلم صورة طبق الاصل لكل طرف من الاطراف المتعاقدة .

ثانيا : دستور المنظمة

ايماننا بان تكاتف القوى العاملة في الوطن العربي يمثل احدى الدعامات الاساسية للوحدة العربية وبما ان العمل ليس سلعة ، وان من حق القوى العاملة في الوطن العربي ان تعمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الانسان العربي .

وبما ان لجميع البشر الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية والروحية في حرية وفي ظروف قوامها تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية .

وتطبيقا للمادة الخامسة عشرة من الميثاق العربي للعمل ، توافق الدول العربية على دستور منظمة العمل العربية التالي نصه (١)

(١) جرى في مؤتمر العمل العربي في دورته الرابعة في طرابلس - آذار لسنة ١٩٧٥ تعديل المواد الاولى والثالثة والسادسة والسابعة والعاشر والسادسة عشرة والسابعة عشرة ونحن نورد هنا كاملا كما هو بعد التعديل المشار اليه .

الفصل الاول

المنظمة

المادة الاولى : —

- ١ — تنشأ بمقتضى هذا الدستور منظمة ذات شخصية اعتبارية تسمى منظمة العمل العربية مهمتها تحقيق الاهداف المنصوص عليها في هذا الدستور وفي الميثاق العربي للعمل .
- ٢ — تعتبر منظمة العمل العربية وكالة متخصصة في نطاق جامعة الدول العربية .
- ٣ — يكون مقر منظمة العمل العربية في القاهرة ، ويجوز تغيير مكان المقر بقرار من المؤتمر بأغلبية ثلثي الحاضرين .

المادة الثانية : —

- ١ — اعضاء منظمة العمل العربية هم الدول الاعضاء في جامعة الدول العربية المصدقة على هذا الدستور ، واية دولة عربية اخرى تحصل على استقلالها وتطلب الانضمام الى المنظمة بموجب طلب ترسله الى مدير عام مكتب العمل العربي مع ابلاغها بقبولها واحترامها لدستور المنظمة .
- ٢ — يجوز للمؤتمر العام لمنظمة العمل العربية ان يقبل في عضوية المنظمة اي بلد عربي لم يحصل على استقلاله بعد ، وذلك بموافقة ثلثي اصوات المندوبين المشتركين في المؤتمر .

الفصل الثاني

اهداف المنظمة

المادة الثالثة : —

- تهدف منظمة العمل العربية الى ما يأتي :
- ١ — تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل

٢ — تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية

٣ — توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية ، كلما امكن ذلك

٤ — القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الاخص :

- أ — تخطيط القوى العاملة
- ب — ظروف وشروط العمل للمرأة والاحداث
- ج — المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات
- د — مشاكل عمال الزراعة
- هـ — الامن الصناعي « السلامة العمالية » والصحة المهنية
- و — الصناعات الصغرى والريفية
- ز — الثقافة العمالية
- ح — التصنيف المهني
- ط — التعاونيات
- ي — الكفاية الانتاجية وعلاقتها بالتشغيل والانتاج

- ٥ — تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها
- ٦ — وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم
- ٧ — وضع خطة للتدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال
- ٨ — اعداد القاموس العربي للعمل .

الفصل الثالث

اجهزة المنظمة

المادة الرابعة : —

تتكون المنظمة من مؤتمر عام وسكرتارية عامة تسمى « مكتب العمل العربي » .

المادة الخامسة : —

- ١ — المؤتمر العام هو السلطة العليا في المنظمة ، ويجتمع مرة كل عام في الاسبوع الاول من شهر ايار ، في مقر الامانة العامة

لجامعة الدول العربية ، ويجوز ان يجتمع المؤتمر في دورة غير عادية بناء على قرار من لجنة المتابعة المنصوص عليها في المادة السادسة من هذا الدستور .

٢ — يجوز ان ينعقد المؤتمر في اية دولة عضو بقرار منه .

٣ — يتكون وفد كل دولة الى المؤتمر من اربعة مندوبين ، اثنين منهم من الحكومة وواحد عن اصحاب العمل ، وواحد عن العمال ، ويجوز ان يصطحب المندوبون معهم عددا مناسباً من المستشارين .

٤ — يكون اختيار مندوبي اصحاب الاعمال ومندوبي العمال ومستشاريهم بالاتفاق مع المنظمات الاكثر تمثيلاً لهم .

٥ — يصدر المؤتمر نظاماً اساسياً (لائحة) تتضمن نظام العمل في المنظمة .

المادة السادسة :

يختص المؤتمر العام بما يأتي :

١ — تحديد الخطوط الاساسية لعمل المنظمة ورسم سياستها وتحقيق اهدافها المنصوص عليها في المادة الثالثة من الدستور .

٢ — تقديم المشورة الى مجلس جامعة الدول العربية في النواحي المالية .

٣ — دراسة التقارير السنوية التي ترسلها الدول الاعضاء بصفة دورية .

٤ — تعيين المدير العام لمكتب العمل العربي والمديرين المساعدين ، ويكون تعيينهم لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد .

٥ — الموافقة على مشروع الميزانية السنوية للمنظمة التي يعدها مكتب العمل العربي .

٦ — اعفاء المدير العام والمديرين المساعدين باغلبية ثلثي اصوات المندوبين المشتركين في المؤتمر في اي دورة قبل انتهاء المدة .

٧ — الدعوة الى عقد لجان متخصصة ثلاثية التكوين واجتماعات للخبراء في الميادين العمالية المختلفة .

٨ — يشكل المؤتمر كل ثلاث سنوات مجلس ادارة من بين اعضائه يتكون من اربعة عن الحكومات اصليين واثنين احتياطيين واثنين من مندوبي اصحاب الاعمال اصليين وواحد احتياطي واثنين من مندوبي العمال اصليين وواحد احتياطي ، لمتابعة سير العمل في مكتب العمل العربي ، ومتابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء على ان يرفع المجلس تقاريره الى المؤتمر ويراعي دعوة الاعضاء الاحتياطيين لحضور كافة دورات المجلس .

المادة السابعة :

يكون المدير العام لمكتب العمل العربي هو سكرتير عام المؤتمر .

المادة الثامنة :

١ — لكل مندوب في وفد الدولة صوت واحد ، ولكل مندوب الحق في ان يصوت فردياً على جميع المسائل التي ينظر فيها المؤتمر .

٢ — يجوز للمندوب ان يعين احد مستشاريه ليحل محله ، وذلك بابلغ كتابي لرئيس المؤتمر وفي هذه الحالة يكون للمستشار حق مخاطبة المؤتمر وحق التصويت .

المادة التاسعة :

تنفيذ القرارات بالاغلبية العادية للمندوبين المشتركين في الدورة الا في الحالات التي نص فيها على اشتراط اغلبية خاصة .

المادة العاشرة : —

مكتب العمل العربي هو السكرتارية الدائمة للمنظمة ، ومقره في دولة المقر ، ويرأسه مدير عام يعاونه ثلاثة مديرين مساعدين ويعمل فيه عدد من الموظفين يعينهم المدير العام للمكتب طبقاً للنظام الأساسي (اللائحة) الذي يقره المؤتمر .

المادة الحادية عشرة : —

يكون المدير العام لمكتب العمل العربي مسؤولاً عن سير العمل في المكتب ، وعن تنفيذ قرارات المؤتمر العام .

المادة الثانية عشرة : —

يختص مكتب العمل العربي بما يأتي : —

- ١ — جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات العمالية في الوطن العربي والقيام بالاستقصاءات الخاصة التي يطلبها المؤتمر العام .
- ٢ — اعداد جميع الوثائق الخاصة بالبنود التي تدرج في جدول اعمال دورات انعقاد المؤتمر العام واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء .
- ٣ — القيام باعمال السكرتارية العامة للمؤتمر العام واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء .
- ٤ — اعداد البحوث في مجالات العمل المختلفة ونشرها .
- ٥ — تقديم المعونة والمشورة لحكومات الدول العربية .

الفصل الرابع

ميزانية المنظمة

المادة الثالثة عشرة : —

- ١ — تتكون الموارد المالية للمنظمة من : —
 - ١ — انصبه الدول الاعضاء التي تحدد وفقاً لنصيب كل دولة في ميزانية جامعة الدول العربية .

ب — ما تحصل عليه المنظمة من هبات وتبرعات من حكومات الدول العربية والهيئات العربية والدولية .

٢ — يوافق المؤتمر العام على الميزانية بأغلبية ثلثي اصوات المندوبين المشتركين في المؤتمر .

٣ — يوضع للمنظمة نظام مالي (لائحة مالية) يوافق عليه المؤتمر العام ويراقب تنفيذه .

الفصل الخامس

علاقات المنظمة

المادة الرابعة عشرة : —

- ١ — لمنظمة العمل العربية ان تتعاون مع الهيئات الاجنبية والدولية التي تعمل في ميدان العمل او التي تكون مهامها واعمالها متصلة باغراضها .
- ٢ — لمنظمة العمل العربية ان تتبادل التمثيل في الاجتماعات مع الهيئات المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة .

الفصل السادس

احكام ختامية

المادة الخامسة عشرة : —

يتمتع اعضاء المؤتمر العام للمنظمة ، واعضاء لجنة المتابعة ، وموظفو مكتب العمل العربي بالامتيازات والحصانات الدبلوماسية اثناء قيامهم بعملهم وتضمن حرمة المباني التي تشغلها منظمة العمل العربية ، وذلك تطبيقاً للمادة (١٤) من ميثاق جامعة الدول العربية .

المادة السادسة عشرة : —

١ — يوافق المؤتمر العام على التعديلات التي تقترح في هذا الدستور بأغلبية ثلثي اصوات المندوبين المشتركين في المؤتمر ، ولا تنفذ هذه التعديلات الا اذا صدقت او وافقت عليها الاغلبية المطلقة للدول الاعضاء .

٢ — يبلغ المدير العام لمكتب العمل العربي مشروع التعديل المقترح الى الدول الاعضاء قبل عقد المؤتمر الذي سيبحث فيه بسنة اشهر على الاقل .

المادة السابعة عشرة : —

تصدق الدول العربية على هذا الدستور حسب نظمها الدستورية . وتودع وثائق التصديق لدى مكتب العمل العربي الذي يعد محضرا بايداع وثيقة تصديق كل دولة ، ويبلغه الى الدول العربية الاخرى مع تزويد الامانة العامة لجامعة الدول العربية بصورة منه .

المادة الثامنة عشرة : —

يعمل بهذا الدستور بعد اربعة اشهر من ايداع وثائق التصديق من سبع من الدول الاعضاء .

المادة التاسعة عشرة : —

لاية دولة ان تنسحب من المنظمة بمقتضى اعلان يرسل الى المدير العام لمكتب العمل العربي ، ولا يعتبر الانسحاب نافذا الا بعد عام من تاريخ ايداعه .

نشاط المنظمة في مجال الثقافة العمالية

تنص المادة الحادية عشرة من ميثاق العمل العربي والذي تضمن موافقة الدول العربية بمقتضى المادة الخامسة عشرة منه على انشاء منظمة عمل عربية ، واعتبر تصديق الدول العربية عليه ايضا تصديقا على دستور المنظمة ، على ما يلي : — « توافق الدول العربية على تشجيع انشاء معاهد للثقافة والتوسع فيها ، بغية خلق جيل مثقف من العمال يؤمن بعروبوته ، ويسهم اسهاما ايجابيا في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي . كما ترى وجوب العناية باعداد المثقف العمالي العربي وتزويده بالمبادئ والقيم والثقافة الاصيلية التي تؤهله لتنشئة جيل من العمال العرب يؤمن بقوميته العربية » .

وجاء كذلك ، في المادة الثالثة — الفصل الثاني من دستور المنظمة — والتي تحدد اهداف منظمة العمل العربية ، الفقرة الرابعة منها ما يلي : — القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الاخص : —

- ١ — تخطيط القوى العاملة .
- ب — ظروف وشروط العمل للمرأة والاحداث .
- ج — المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات .
- د — مشاكل عمال الزراعة .
- هـ — الامن الصناعي والسلامة العمالية والصحة المهنية .
- و — الصناعات الصغرى والريفية .
- ز — الثقافة العمالية .
- ح — التصنيف المهني .
- ط — التعاونيات .
- ي — الكفاية الانتاجية وعلاقتها بالتشغيل والانتاج .

من هذا نتبين ان الاهتمام بالثقافة العمالية بين اهداف المنظمة شيء اساسي ورئيسي ، وان من بين ادارات مكتب العمل العربي (١) العاملة على تحقيق اهداف المنظمة السابق ذكرها ، ادارة علاقات العمل والمؤسسات الاجتماعية التي تقوم من بين ما تقوم به من واجبات بما يتعلق بعلاقات العمل والمؤسسات الاجتماعية واعداد البحوث والدراسات الخاصة بعلاقات العمل والادارة والموضوعات المتصلة بالمفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة وتجميع البيانات الخاصة بنقابات واتحادات العمال ومنظمات اصحاب الاعمال في الاقطار العربية والثقافة العمالية وتنظيم دورات تدريبية وحلقات دراسية للعاملين في ميدان الثقافة العمالية وجمع البيانات عن مختلف الخدمات الاجتماعية العمالية ووسائل تحسين معيشة العمال وتقديم المعونة الفنية للدول الاعضاء .

ان هذا الاهتمام البالغ بالثقافة العمالية من منظمة العمل العربية، يجعلنا حريصين على التعرف على نشاطاتها في هذا المجال الهام من بين مجالات عمل المنظمة العربية خاصة وانه قد جاء بناء على ما تضمنه الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة من نصوص بخصوص انشاء معاهد للثقافة العمالية والقيام بالدراسات والبحوث وتنظيم الدورات التدريبية والحلقات الدراسية .

وفيما يلي اهم اوجه نشاطات منظمة العمل العربية في الثقافة العمالية : —

١ — في مجال المطبوعات والنشر : —

١ — مجلة العمل العربية : وهي مجلة ربع سنوية تصدر عن مكتب العمل العربي . ومن الجدير بالذكر ان المنظمة تؤمن بان النهوض بمسؤولياتها في مجال الثقافة العمالية والاعلام العمالي على المستوى العربي ، امر لا يقل اهمية عن القيام بمسؤولياتها سواء في مجال حماية

(١) توجد بمكتب العمل العربي الادارات التالية : —

- ١ — ادارة القوى العاملة والتدريب . ٢ — ادارة مستويات العمل .
- ٣ — ادارة التأمينات الاجتماعية والامن الصناعي . ٤ — ادارة علاقات العمل والمؤسسات الاجتماعية . ٥ — ادارة العلاقات الدولية العامة . ٦ — ادارة الشؤون المالية والادارية .

الحريات النقابية او الوصول الى مستويات عمل عربية . ومن هنا جاء اهتمام منظمة العمل باصدار مجلة عمل عربية في شكل دراسات وبحوث تتناول بالمعالجة كافة القضايا والانشطة التي تمارسها المنظمة . ومن ابرز الموضوعات التي تعنى بها المجلة والمتعلقة بالعمل والعمال ، التأمينات الاجتماعية والامن الصناعي والثقافة العمالية وعلاقات العمل والنقابات والقوى العاملة وتخطيطها ، وكل ما يتصل بنشاط ويتخصص المنظمة . واذا ما علمنا ان المجلة تعمم على جميع الدول العربية خاصة اجهزة الثقافة العمالية ودوائر العمل والجهات المعنية بهذا النوع من الدراسات ، وان ما يعادل حوالي نصف حجم المجلة باللغة الفرنسية ، حيث تترجم الموضوعات العربية لتيسر امر قراءتها باللغة الانجليزية ، اذا ما راعينا كل ذلك ، ادركنا اهمية هذه المجلة الثقافية كوسيلة رئيسية من وسائل التثقيف العمالي .

ب — نشرة انباء منظمة العمل العربية : — وهي مجلة شهرية تعنى بشؤون العمل والعمال . تغطي المنظمة من خلالها كل ما يتعلق بنشاطاتها واخبارها ومؤتمراتها والندوات والدورات التي تعقد في معاهد الثقافة العمالية وبحوث العمل ، بالإضافة الى مقابلات ولقاءات تجريها المجلة مع خبراء في مجال العمل والعمال ومختلف التخصصات العمالية . وتتضمن المجلة عادة تقارير عن كل نشاطات المنظمة بل انها كذلك تعنى بابرار النشاط الدولي في مجال العمل والعمال . وتصدر عن مكتب العمل العربي .

٢ — معاهد الثقافة العمالية وبحوث العمل : —

تطبيقا للمبادئ والاهداف التي تضمنها كل من الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية، كان مؤتمر العمل العربي في دورته العادية الثانية التي عقدت في القاهرة في آذار عام ١٩٧٣ قد اتخذ قرارا بانشاء اول معهد عربي للثقافة العمالية وبحوث العمل وقد نص القرار على ان يتم انشاء المعهد في اقرب وقت ممكن كي يمارس دوره في القيام بتدريب واعداد المستويات المسؤولة في ادارات العمل وقطاع الاعمال والنقابات واعداد البحوث والدراسات في مجالات العمل والانتاج التي تهم كلا من الحكومات واصحاب العمل والعمال .

وكان نتيجة ذلك ان انشئ عام ١٩٧٣ اول معهد لمنظمة العمل العربية وهو معهد الثقافة العمالية وبحوث العمل وقد استضافته حكومة

الجزائر . كما انشأت المنظمة عام ١٩٧٤ المعهد الثاني للثقافة العمالية وبحوث العمل وقد استضافته الجمهورية العراقية . وجدير بالذكر ان مجلس ادارة المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في دور انعقاده الثاني في بغداد في الفترة من ٢٠ - ٢٣ كانون ثاني عام ١٩٧٥ ، كان قد وافق على تطبيق كل من نظام عمل مجلس الادارة المعمول به حاليا غي معهد الجزائر والذي وافق عليه المجلس في ٢٦ كانون ثاني عام ١٩٧٤ ، وكذلك النظام الداخلي للمعهد المعمول به حاليا في معهد الجزائر والذي وافق عليه المجلس في ٢٨ كانون ثاني عام ١٩٧٤ ، وذلك بالنسبة للمعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في بغداد ، مع اقرار تسمية « مجلس ادارة المعاهد العربية للثقافة العمالية وبحوث العمل » بدلا من التسمية السابقة « مجلس ادارة المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل » .

وكان معهد الثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر قد قام بعقد الندوات الثلاث التالية عام ١٩٧٤ وهي : -

(١) ندوة مسؤولي وخبراء الثقافة العمالية في الفترة من ١٠ - ١٨ تشرين ثاني ١٩٧٤ ، وقد هدفت هذه الندوة الى التعرف على الاحتياجات الفعلية للبلاد العربية في الثقافة العمالية في مجالات التدريب المختلفة ، واقتراح البرامج والاساليب والوسائل المناسبة لعمل المعهد في مجال الثقافة العمالية ، واقتراح الوسائل العملية للتنسيق بين اجهزة الثقافة العمالية في البلاد العربية وبينها وبين المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، وكذلك اقتراح الوسائل العملية لتوثيق العلاقات بين المعهد ودول العالم الثالث .

(٢) ندوة مسؤولي وخبراء ادارات العمل ، في الفترة من ٢٠ - ٢٥ تشرين ثاني ١٩٧٤ : -

كان الهدف من هذه الندوة تبادل وجهات النظر حول افضل الطرق والوسائل لدعم دور ادارات العمل في تحقيق الاهداف الاقتصادية ، والاجتماعية لخطط التنمية والتغلب على المشاكل التي تعوق قيامها بمهامها الاساسية واتاحة الفرصة امام المشتركين للاطلاع على سياسات ونظم

وبرامج تنمية ادارات العمل المطبقة في البلاد المشتركة في الندوة وتبادل الخبرات ووجهات النظر بشأن المشاكل الخاصة بالتطبيق ، وكذلك اصدار توصيات بشأن افضل الطرق لتحقيق تعاون وتنسيق قوي بين البلاد العربية في مجالات تنمية ادارات العمل .

(٣) ندوة مسؤولي وخبراء التنمية الادارية : - وقد عقدت في الفترة من ٢٦ - ٣٠ تشرين ثاني عام ١٩٧٤ ، وقد جعلت اهداف هذه الندوة مركزه حول اتاحة الفرصة امام المشتركين غيها لتبادل المعلومات حول نظم واساليب وبرامج تنمية الاطر الادارية في البلاد العربية والمشاكل التي تعوق تحقيق الاهداف المرجوة منها ، واصدار توصيات ووضع مقترحات بشأن افضل الطرق للتغلب على تلك المشاكل ، والعمل على تحقيق تعاون وتنسيق قوي بين البلاد العربية في هذا الميدان وتحقيق الاستثمار الامثل للامكانات المتاحة في هذا المجال في البلاد العربية ، والعمل على الاستفادة اصحاب الاعمال من تلك الامكانات ، الى جانب الوصول الى تصور مشترك في شكل توصيات بشأن برامج المعهد في مجال تنمية الاداريين واصحاب الاعمال في ضوء تحديد واقعي للاحتياجات التدريبية في هذا المجال .

وتوجد في معهد الثقافة العمالية وبحوث العمل وفقا لما جاء غي المادة الثالثة من نظامه الداخلي الاقسام التالية : -

١ - قسم الثقافة العمالية .

٢ - قسم ادارة العمل .

٣ - قسم البحوث والدراسات .

٤ - وحدة الشؤون المالية والادارية .

ويجوز بقرار من رئيس المجلس زيادة او تعديل او دمج الاقسام وفقا لمقتضيات العمل ، وذلك بعد التشاور مع مجلس الادارة .

اهداف المعهد :

لا شك بانه بعد هذا العرض لبعض او جزء من نشاطات معهد الثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر وهي الندوات الثلاث التي

ذكرناها وقد قام المعهد بتنفيذها عام ١٩٧٤ ، وبناء على الاقسام الموجودة فيه فقد اتضحت الاهداف الاساسية للمعهدين سواء معهد الثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر وبغداد، والتي تتمثل في النواحي التالية :

١ — تدريب واعداد الاطارات المسؤولة عن القطاعات التالية في مختلف المستويات : —

ا — النقابات والمنظمات العمالية .

ب — مؤسسات واجهزة الثقافة العمالية .

ج — ادارات العمل .

د — قطاع الاعمال ومنظمات اصحاب العمل .

٢ — القيام بجمع البيانات والاحصائيات واجراء البحوث والدراسات التي تتصل بمسائل العمل والعمال ، ونشر وتوزيع البحوث والمعلومات عن التطورات الحديثة والاتجاهات العالمية في مجالات العمل والثقافة العمالية .

٣ — التنسيق بين المعاهد والاجهزة والهيئات المعنية بالدراسة والتدريب في مسائل العمل والثقافة العمالية في الوطن العربي ، وتقديم العون الفني والمادي للمنظمات العمالية الاكثر احتياجا في هذا المجال .

٤ — عقد برامج ودورات يشارك فيها دارسون من العالم الثالث وخاصة من بلدان القارة الافريقية .

ويعتمد المعهد في تحقيق هذه الاهداف وتنفيذها الوسائل التالية : —

١ — منح دراسية ومكافآت واعانات لتشجيع اعداد البحوث والدراسات المتصلة بتخصصات المعهد .

٢ — تنظيم برامج ودورات تعليمية وتدريبية وكذلك برامج بالمراسلة ومنح شهادات لمن يجتازها بنجاح .

٣ — ايفاد بعثات علمية وعملية الى الدول العربية والاجنبية .

٤ — تنظيم المؤتمرات والندوات والحلقات العلمية والاشتراك في المؤتمرات الدولية المتصلة باغراض المعهد .

٥ — اصدار مجلة علمية دورية تنشر فيها البحوث والدراسات المتصلة بتخصصات المعهد .

٦ — التعاون مع المعاهد والهيئات الوطنية والاجنبية التي تعنى بشؤون الثقافة العمالية وبحوث العمل .

مجلس ادارة المعهد : —

يرأس مجلس ادارة المعهدين مدير عام مكتب العمل العربي . وتتكون عضوية مجلس ادارة كل معهد على النحو التالي : —

١ — اربعة اعضاء من المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية ، يتم انتخابهم كل ثلاث سنوات ، على اساس عضوين من فريق الحكومات وعضو من فريق اصحاب الاعمال وعضو من فريق العمال .

٢ — مسؤول الثقافة العمالية بمكتب العمل العربي .

٣ — مديرو المعاهد بحكم صفتهم .

٤ — عضو من الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .

٥ — عضوان من الدولة المضييفة على ان يكون احدهما على الاقل من العمال .

وقد كان مؤتمر العمل العربي المنعقد في الرباط في شهر اذار عام ١٩٧٥ قد « قرر زيادة عضو في مجلس ادارة المعهد عن العمال في القطر المستضيف للمعهد » .

مالية المعهد : —

تتكون مالية المعهدين وفقا لما قرره مؤتمر العمل العربي في دورته العادية الثانية المنعقدة في القاهرة في شهر آذار سنة ١٩٧٣ ان يتم تمويل المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل من المصادر التالية حسب النسب المبينة ازاءها وهي : —

- ١ — مساهمة الدولة المضيفة بواقع ٥٠ ٪
 - ٢ — مساهمة منظمة العمل العربية بواقع ٢٠ ٪
 - ٣ — مساهمة هيئات عربية ودولية بواقع ٣٠ ٪
- والجدير بالذكر ان ميزانية المعهدين تنفق على الابواب التالية :
- ١ — الرواتب والمكافآت والبدل — بدل سكن مثلا —
 - ٢ — المصروفات العامة
 - ٣ — البرامج والمشروعات .

برامج المعاهد العربية للتقافة العمالية وبحوث العمل

ان افضل مثال ، ووضح سبيل الى بيان تنفيذ المعاهد لاهدافها الثقافية التي مر ذكرها ، يتجلى في ادق صورة من خلال برامج المعاهد التي تعتمد في مختلف مجالات التثقيف التي تعتمد المنظمة وفقا للميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية التي تنبثق عنها الاهداف الثقافية للمعاهد العربية للثقافة العمالية وبحوث العمل .

وفيما يلي عرض لبرامج معهدي الجزائر وبغداد لعام ١٩٧٥ ، والتي كان مجلس الادارة قد اقرها في دور انعقاده الثاني في بغداد في الفترة من ٢٠ — ٢٣ كانون ثاني عام ١٩٧٥ .

اولا : — في مجال البحوث والنشر :

- ١ — الشروع في اقامة جهاز للدراسات والابحاث .
- ٢ — اصدار نتائج الندوات (١) (الجزائر عام ١٩٧٤) والابحاث التي قدمت اليها في مجموعة من المجلدات .
- ٣ — اصدار نشرة دورية للتعريف باعمال المعاهد واوجه نشاطها .
- ٤ — القيام بالدراسات اللازمة لانشاء ورشة لتصنيع الوسائل التثقيفية والمعينات التدريبية في مجالات أنشطة المعاهد .
- ٥ — القيام بدراسة عن ظروف واوضاع العمل والعمال في دول الخليج العربي .

-
- (١) ندوة مسؤولي وخبراء الثقافة العمالية .
(٢) ندوة مسؤولي وخبراء ادارات العمل .
(٣) ندوة مسؤولي وخبراء التنمية الادارية .

معهد — من دورات التكوين النقابي التي يعقدها المعهد للدراسات العمالية التابع للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب خلال عام ١٩٧٥ ، وذلك حسب الانظمة المالية المعمول بها في المعاهد العربية للثقافة العمالية وبحوث العمل وفي اطار دعم أنشطة الاتحاد في مجال الثقافة العمالية .

وتعمد المنظمة في تنظيم وتحقيق التعاون الفني بينها وبين الدول العربية الى اسلوب عقد اتفاقات التعاون الفني بين الطرفين ، ومن الامثلة النموذجية والحية التي يمكن ان نوردها في هذا المجال ، اتفاقية التعاون الفني بين المملكة الاردنية الهاشمية والمنظمة . وفيما يلي نص الاتفاقية كمثال واضح على طبيعة هذا التعاون ومزاياه والالتزامات التي تترتب على الطرفين المتعاقدين والفائدة التي تتأتى لها من هذه الاتفاقية ، وقد فضلنا وضعها كما هي كاملة حتى تعطي فكرة واضحة عن كل ما جاء فيها ، وحتى يكون النموذج مكملا وشاملا لكل بنود الاتفاقية الفنية .

ثانيا : — في مجال التدريب :

عقد ٨ دورات وحلقات دراسية في مجالات نشاط المعهد حسب الموضوعات والتوزيع التالي : —

الثقافة العمالية : —

١ — دورة حول تنظيم مراكز الثقافة العمالية وتنظيم دورات الثقافة العمالية مع دراسة احدث وسائل واساليب الثقافة العمالية بما في ذلك الوسائل السمعية والبصرية (بغداد) .

٢ — دورة خاصة لمشرفي الامن الصناعي والسلامة المهنية من العمال بالمنشآت (الجزائر) .

٣ — حلقة دراسية خاصة بتشريعات العمل والضمان الاجتماعي وسياسات الاجور في الوطن العربي (بغداد) .

٤ — حلقة دراسية خاصة باساليب مشاركة العمال في تخطيط وإدارة الانتاج والاقتصاد الوطني (الجزائر) .

ادارة العمل : —

١ — دورة حول أساسيات الادارة (بغداد) .

٢ — ندوة حول التعاون بين منظمات اصحاب الاعمال ومنظمات العمال لتحقيق اهداف الخطط الوطنية والسياسات بالقوى العاملة وسياسات الاستخدام مع الجهات المعنية حكومية وغير حكومية (الجزائر) .

ثالثا : — في مجال التعاون الفني :

١ — ان ينظم معهد الجزائر دورة في الثقافة العمالية تخصص للدول التي تعنى بالتعريب مثل موريتانيا ، الجزائر ، الصومال

٢ — مشاركة كل من المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر وبغداد في نفقات دورة واحدة — بالنسبة لكل

(المادة الاولى)

وافقت منظمة العمل العربية ، بموجب هذه الاتفاقية على : —

١ — ايجاد خبراء للمملكة الاردنية الهاشمية لتقديم خبرتهم لها في مجالات الاستخدام والامن الصناعي والصحة المهنية والثقافة العمالية على الوجه التالي : —

١ — خبير واحد في مجال الاستخدام لمدة ستة اسابيع .

٢ — خبير واحد في مجال الامن الصناعي والصحة المهنية لمدة اربعة اسابيع .

٣ — خبير واحد في مجال الثقافة العمالية ، لمدة اربعة اسابيع . ويلتزم هؤلاء الخبراء بالمساهمة في تدريب الاخصائيين في المجال الفني مع تقديم معونتهم في وضع مشروعات خاصة او حل مشكلات معينة ، ويلتزم هؤلاء ايضا بالمساهمة في دراسة ما عساه ان يكون هناك من مشروعات تم وضعها بمعرفة هيئات دولية ، تم اختيارها بالاتفاق بين طرفي هذه الاتفاقية .

ب — تخصيص ثلاث منح ، لتدريب ثلاثة من مفتشي العمل في دورات تدريبية يقيمها معهد الامن الصناعي في جمهورية مصر العربية ، وتخصيص ثلاث منح للمشرفين على الامن الصناعي في المؤسسات الصناعية الاردنية في دورات المشرفين التي يقيمها معهد الامن الصناعي بجمهورية مصر العربية وتخصيص اربع منح تدريبية في الثقافة العمالية لوظفي الدائرة والعاملين في هذا المجال ، وتخصيص اربع منح مماثلة للتقنيين ، علما بان مدة كل منحة هي ثلاثة شهور . ج — تقديم آلة سينما مقاس ١٦ مم مع توابعها ومسجل (ريكوردر) كبير وتلفزيون ٢٤ بوصة .

(المادة الثانية)

تكاليف هذا البرنامج ، الوارد في المادة الاولى ، من هذه الاتفاقية هي ٧٥٠٠ دولار امريكي (سبعة الاف وخمسمائة دولار امريكي) +

اتفاقية تعاون فني

بين

حكومة المملكة الاردنية الهاشمية

و

منظمة العمل العربية

ايمانا بأهمية التعاون الفني بين الدول العربية في مجال العمل ، وبأهمية التكامل الاقتصادي العربي في اطار التنسيق بين الامكانيات والاحتياجات البشرية والمادية والفنية ، من اجل تحقيق الرخاء الاقتصادي العربي المنشود ، وادراكا لمسؤولية منظمة العمل العربية نحو القيام بدور بارز في دفع وتدعيم التعاون الفني بين الدول العربية في مجال العمل .

واشارة الى ما طلبته البعثة الدائمة للمملكة الاردنية الهاشمية لدى جامعة الدول العربية ، من منظمة العمل العربية للقيام بتنفيذ برنامج للتعاون الفني في المملكة الاردنية الهاشمية ، وذلك بموجب مذكرة البعثة المؤرخة ١٨ سبتمبر / ايلول ١٩٧٣ ومذكرة سفارة الملكة الاردنية الهاشمية بالقاهرة ، المؤرخة ١٩ يناير / كانون ثاني ١٩٧٤ ومذكرة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالمملكة الاردنية الهاشمية المؤرخة ٢٧ ابريل / نيسان ١٩٧٤ ، ومذكرة دائرة العمل المؤرخة ٢٧ يولييه / تموز ١٩٧٤ .

وتأكيدا للمحادثات التي دارت حول هذا الموضوع مع وفد دائرة العمل بالمملكة الاردنية الهاشمية ، بمقر مكتب العمل العربي بالقاهرة بتاريخ ٢٨ نوفمبر / تشرين ثاني ١٩٧٤ .

تم الاتفاق بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية ، ومنظمة العمل العربية على ما يلي : —

مضمون الاتفاقيات العربية لمستويات العمل وتنقل الايدي العاملة والذامينات الاجتماعية .

(المادة السادسة)

على حكومة المملكة الاردنية الهاشمية ان تقوم بما يلي :
اولا - أ - تسهيل مهمة الخبراء ومدهم بالبيانات الضرورية حول المشكلات التي تقدم في شأنها الخبرة ، على ان تقتصر هذه البيانات على ما له صلة مباشرة بالموضوع المطلوب تقديم الخبرة الفنية فيه .

ب - ان تأخذ بعين الاعتبار الاراء الفنية التي يبديها الخبراء ، بناء على طلبها .

ج - ان تتحمل مرتبات الفنيين التابعين لها ، والذين يستدعي الامر تعاونهم مع خبراء مكتب العمل العربي .

د - ان تقوم بالنشر عن برنامج المعونة ، وان تذيع البيانات المتعلقة بنتائج تقديم المعونة الفنية .

ثانيا - أ - تسهيل اقامة الخبراء وانتقالاتهم ، وتوفير المعدات المكتبية لهم واجهزة السكرتارية وتمكينهم من ارسال المكاتبات واستخدام المواصلات السلكية واللاسلكية في اتصالهم بمكتب العمل العربي بدون مقابل .

ب - تطبيق مزايا التأمين الصحي على الخبراء لفترة اقامتهم .
ج - اعفاء امتهمة الخبراء من الرسوم الجمركية والضرائب واعفائهم من القيود المفروضة على الاستيراد والتصدير .

د - اعفاء مرتبات الخبراء وبدلاتهم من ضريبة كسب العمل والسماح لهم بنحويل ما عساه ان يكون معهم من غائض .

هـ - اعفاء الخبراء من ضرورة الحصول على اذن بالعمل ، مع تسهيل منحهم تصريح اقامة اثناء مدة وجودهم .

٦٥٠٠ جم (ستة الاف وخمسمائة جنيها مصريا) ، موزعة على الوجه الاتي :
أ - نفقات ايفاد الخبراء - ٦٠٠٠ دولار امريكي (ستة الاف دولارا امريكي) ، بحيث يتحمل مكتب العمل العربي ٧٥٪ من المبلغ المذكور اي ٤٥٠٠ دولارا وتتحمل حكومة المملكة الاردنية الباقي ، وهو ٢٥٪ اي ١٥٠٠ دولارا ، ويتحمل مكتب العمل العربي نفقات سفر الخبراء ذهابا وايابا (القاهرة - عمان - القاهرة) من مبلغ ال ٤٥٠٠ دولار سالف الذكر .

ب - نفقات المنح - ٦٥٠٠ جم (ستة الاف وخمسمائة جنيها مصريا) وهي نفقات اربعة عشر منحة x متوسط ثلاثة شهور ، مدة كل منحة ، ويتحملها مكتب العمل العربي وحده ، اما حكومة المملكة الاردنية الهاشمية فتتحمّل نفقات سفر الدارسين ذهابا وايابا (عمان - القاهرة - عمان) بما في ذلك ثمن تذكار الطائرة لكل دارس .

ج - نفقات المعدات والادوات - ٣٠٠٠ دولار امريكي (ثلاثة الاف دولار امريكي) ويتحملها مكتب العمل العربي وحده ، وهي قيمة المعدات والادوات ، المشار اليها في الفقرة (ج) من المادة الاولى من هذه الاتفاقية ويتم شراؤها بمعرفة مكتب العمل العربي .

(المادة الثالثة)

مدة هذه الاتفاقية سنة واحدة تبدأ من تاريخ التوقيع عليها .

(المادة الرابعة)

المعونة الفنية المقدمة من منظمة العمل العربية لحكومة المملكة الاردنية الهاشمية لا تعتبر وسيلة للتدخل في الشؤون الداخلية للمملكة الاردنية الهاشمية .

(المادة الخامسة)

يعمل الخبراء الذين يقومون بتقديم خبرتهم - وفقا لاحكام هذه الاتفاقية - على تحقيق المبادئ الواردة في ميثاق العمل العربي ، وتحقيق

نشاطات ودورات اخرى

بالاضافة الى ما تقدم ذكره من برامج عمل المنظمة في مجال الثقافة العمالية في معهدي الجزائر وبغداد ، انها قامت بجهود اخرى في هذا المجال ، وفيما يلي بعض هذه الدورات التي شاركت فيها المنظمة : —

١ — دورة تثقيفية بعدن للمنظمات التابعة للاتحاد العربي لنقابات البرق والبريد والهاتف وذلك بالتعاون مع الاتحاد الانف الذكر والاتحاد العام لعمال جمهورية اليمن الديمقراطية الشعبية .

٢ — دورة تثقيفية لسكرتيري العلاقات الخارجية والاعلام، وذلك بالتعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .

٣ — دورة القيادات النقابية بالخليج العربي التي عقدت في المركز الثقافي بدمشق .

٤ — دورة عمال الزراعة التي عقدت في العراق ، بالاتفاق مع الامانة العامة لاتحاد عمال الزراعة العرب والمؤسسة الثقافية العمالية في الجمهورية العراقية .

و — اسباغ الحضانة القضائية على عمل الخبراء اثناء مدة اقامتهم، وبعد عودتهم .

ز — السماح بادخال المعدات والادوات المتفق على تقديمها من جانب منظمة العمل العربية ، بدون رسوم جمركية واعفائها من اية قيود على الاستيراد او اية ضرائب اخرى .

(المادة السابعة)

يعمل بهذه الاتفاقية بصفة مؤقتة ابتداء من تاريخ التوقيع عليها ، ويبلغ كلا الطرفين الاخر باتمامه الاجراءات اللازمة لسريان مفعولها نهائيا .

هذا ، وقد اعدت هذه الاتفاقية في القاهرة بتاريخ يناير / كانون ثاني ١٩٧٥ من نسختين باللغة العربية .

عن حكومة المملكة الاردنية الهاشمية	عن منظمة العمل العربية
وزير العمل والشؤون الاجتماعية	المدير العام لمكتب العمل العربي

وتوحيدها على النحو الذي يحقق شمول الضمان الاجتماعي
جميع فئات العمال العرب .

هـ — تنشيط الحركة التعاونية لتأمين حاجة الاستهلاك الضرورية
للعمال العرب وربط الحركة التعاونية بالحركة العمالية
التقدمية .

و — انماء الوعي النقابي عبر بلورة وحسنة المصلحة التطبيقية
للشغيلة ، واتخاذ الصراع الطبقي اساسا للوقوف بوجه
قوى الاستغلال والرجعية ونشر الثقافة العمالية واستخدام
الوسائل العربية بما في ذلك تقديم المعرفة الفنية والمادية
وتبادل الخبرة .

٢ — تمكين الاتحادات الاقليمية الاعضاء من وضع برامج ثورية لعملها
النقابي تتناسب وامكانياتها والظروف التي تحيط بها ومدها بكل
المساعدات المستطاعة لتحقيق هذا الهدف .

٣ — الدفاع عن الحريات النقابية والعمل بكل الوسائل المناسبة على
تدعيمها وصيانتها في سائر انحاء الوطن العربي ، والعمل على
كفالة حرية الرأي والتعبير واحترام الحقوق والحريات العامة .

٤ — ١ — متابعة التشريعات العمالية في الوطن العربي والعمل على
توحيدها وتطويرها لتنسجم مع درجة التطور الاجتماعي
والاقتصادي والسياسي التقدمي في الوطن العربي ، وتمشى
مع مستويات ومبادئ العمل الدولية وتحقيق العدالة بين
جميع العمال العرب دون تفرقة او تمييز .

ب — السعي الجدي لتحقيق وحدة الحركة النقابية وحمايتها على
صعيد الاقطار العربية لتمكين من الوقوف في وجه مناورات
اعداء الطبقة العاملة الرامية الى خلق التفرقة والانقسام بين
عمال القطر الواحد .

ثانياً : الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب

تأسس هذا الاتحاد في دمشق في الرابع والعشرين من شهر آذار
سنة ١٩٥٦ واختيرت القاهرة مقراً للامانة العامة للاتحاد .

ولا بد ونحن نتحدث عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب
باعتباره جبهة تضم كل التنظيمات النقابية العربية من ان نلقي نظرة
عميقة على الاهداف الاساسية للاتحاد ، لان هذه النظرة تجعلنا نقف على
ابعاده وفلسفته التي تنبثق عنها خطط عمل الاتحاد في مختلف النشاطات
والمستويات . ذلك انه وان كان حديثنا يقتصر على نشاط الاتحاد الدولي
لنقابات العمال العرب في مجال الثقافة العمالية الا ان الحديث عن مجمل
اهدافه يبين لنا جلياً واقع هذه الثقافة بين باقي اهداف الاتحاد من ناحية ،
بالاضافة الى ان الثقافة العمالية تعتبر وسيلة لتحقيق هذه الاهداف
بمجملها ، علاوة على ان الكثير من اهدافه تعتبر مادة تثقيفية للعمال .

وقد جاء في المادة الرابعة من دستور الاتحاد ، بانه يهدف الى ما يلي :

١ — تحقيق حياة أفضل ورفع مستوى معيشة عمال الوطن العربي وذلك
بالعمل على :

١ — تصنيع بلدان الوطن العربي واستثمار خيراته وثرواته
الطبيعية استثماراً مشتركاً في خدمة الامة العربية .

ب — ضمان حق العمل المستقر المجزي لابناء الوطن العربي بالقضاء
على البطالة وتهيئة الفرص المتكافئة للاستخدام .

ج — زيادة القوة الانتاجية للعمال بتحسين وسائل العمل والاخذ
بأحدث اساليب التدريب المهني والكفاية الانتاجية .

د — تطوير نظم التأمينات الاجتماعية في بلدان الوطن العربي

ج - العمل على ايجاد اتحادات مهنية للنقابات العربية وربطها في الاتحاد .

هـ - توطيد اواصر الاخوة والتعاون والوحدة بين عمال الوطن العربي وتنسيق وتعبئة جهودهم القومية والسياسية لازالة الحواجز المصطنعة بين بلدانه والدفاع عن استقلاله وسيادته .

٦ - العمل على مراعاة ما يلي :

١ - في الاقاليم التي تكافح من اجل الاستقلال يقوم الاتحاد بالمساهمة الفعالة بما يلي :

* تنظيم الطبقة العاملة تنظيميا جماهيريا .

* بلورة المضمون الاجتماعي والثوري .

* تمكين الحركة النقابية لتتبوأ مكانها الطبيعي في الكفاح البطولي ضمن حركة شعبية يكون العمال والفلاحون اساسها .

ب - في الاقطار التي تكافح من اجل الاشتراكية والديمقراطية :

● دعم الوحدة النقابية العمالية لمواجهة المناورات الرامية الى تشتيت الصف العمالي وتدخل الرجعية والاقطاعية والاستعمار الجديد .

● محاربة الاستغلال الاقتصادي ونهب خيرات الشعب تحت شعار الوطنية والشعارات المزيفة ، وتزوير ارادة الجماهير الشعبية وذلك عن طريق ملكية الشعب لادوات الانتاج ومساهمة العمال في توجيه سياسة البلاد لتحقيق مطامع الجماهير الكادحة .

ج - في الاقاليم المتحررة السائرة في الطريق الاشتراكي الديمقراطي :

● احتضان عملية التحويل الاشتراكي واستثمار كل الجهود

والامكانيات لزيادة القوة الانتاجية وتحسين وسائل العمل والاخذ باحدث اساليب التدريب المهني والكفاية الانتاجية .

● مواجهة المخططات الاستعمارية والرجعية لضرب الانظمة الاشتراكية التقدمية وذلك ببناء حركة نقابية قوية قادرة على التصويت ومواجهة هذه المخططات .

● النضال ضد البيروقراطية التي تسعى لمحصرة نشاط الطبقة العاملة في الاقطار العربية المستقلة، والتي اختارت الطريق الديمقراطي والتي تبغي تصفية الثورة لصالح قلة من اصحاب الامتيازات الذين يتمتعون بالسلطة .

● العمل على اقامة تنظيم واقعي للاصلاح الزراعي لصالح المزارعين الفقراء وبتعاونهم المنظم .

● النضال من اجل ان يقوم العمال بالمراقبة على النواحي الاقتصادية واقامة دولة ديمقراطية يشارك فيها الشعب مشاركة فعلية .

● بناء اقتصاد غير تابع للامبريالية ولصالح الطبقة الشعبية .

● رفض التنظيمات الرأسمالية التي تتكون عن طريق البرجوازية البيروقراطية .

● النضال من اجل الحرية الديمقراطية لصالح الطبقة العاملة .

٧ - التعاون مع الاتحادات والمنظمات الدولية والاقليمية التقدمية ، والمنظمات والمهيات الدولية التي لا تتعارض اهدافها مع اهداف الامة العربية والتي يمكن ان تساعد على تحقيق ما يلي :

١ - اعلاء شأن الطبقة العاملة وتأكيد دورها القيادي في تعميم الرخاء وارساء دعائم السلام العالمي .

ب — اقرار حق الشعوب في تقرير مصيرها والتمتع بالاستقلال الكامل ومؤازرة الحركات الوطنية وتأييد الدعوات والحركات والحملات الدولية للقضاء على الاستعمار وتصنيفته .

ج — مقاومة اية سياسة تهدف الى التفرقة بسبب النوع او الجنس او اللون او العقيدة .

د — تجنب العالم ويلات الحروب ومنع استخدام الطاقة الذرية في الاغراض الحربية ، وذلك بتشجيع وتهيئة وسائل اشتراك العمال العرب في المؤتمرات الدولية التي تسعى لتحقيق هذه الاهداف وتشجيع تبادل الزيارات والوسائل الاخرى المناسبة .

ه — اشتراك العمال في الحركات الوطنية والقومية التقدمية ومساهمتهم فيها مساهمة فعالة .

و — العمل على كسب تأييد الراي العام العالمي لنضالنا من اجل استرداد فلسطين وتحرير الاجزاء العربية المغتصبة من براثن الاستعمار .

ان عظمة هذه الاهداف وشمولها لمختلف مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية سواء للقطاع العمالي العربي او للمجتمع العربي والدولي كافية لان تجعلنا ندرك قيمة واهمية الثقافة العمالية بالنسبة لتحقيق هذه الاهداف اولاً ، ثم علاقة الاهداف بالثقافة العمالية من حيث انها تشكل مواد وموضوعات اساسية للثقافة العمالية وبرامجها وانشطتها ثانياً .

لهذا كانت الثقافة العمالية في مقدمة الاهداف التي جاء الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب على تحقيقها ، على نحو ما جاء في الفقرة « و » من البند « أ » من المادة « ٤ » من دستور الاتحاد التي نصت على ان من اهدافه « انماء الوعي النقابي عبر بلورة وحدة المصلحة الطبقية للشغيلة واتخاذ الصراع الطبقي اساساً للوقوف بوجه قوى الاستغلال

والرجعية ونشر الثقافة العمالية واستخدام الوسائل العربية بما في ذلك تقديم المعرفة الفنية والمادية وتبادل الخبرة » .

وقد بدأ الاتحاد نشاطه في مجال الثقافة العمالية بعقد دورات ثقافية متفرقة تطورت فيما بعد الى انشاء المعهد العربي للدراسات العمالية عام ١٩٦٩ ، وتم كذلك انشاء المكتب العربي للثقافة العمالية عام ١٩٧٣ ، اثر ندوة الثقافة العمالية التي عقدت في بيروت وكانت قد سبقتها ندوة اولى دعت اليها المؤسسة الثقافية العمالية في العراق عام ١٩٧٢ .

وقد اهتم الاتحاد اول الامر بعقد دورات ثقافية قيادية متخصصة في مجالات الثقافة العمالية والاعلام ومسؤولي العلاقات الخارجية وتدريب قيادات عمالية ذات مستويات عليا في منظماتهم .

ورغبة من الاتحاد في الاستفادة من امكانيات المعاهد النقابية العربية ، خاصة بسبب عدم توفر المبنى الملائم للمعهد في مقر الاتحاد بالقاهرة ، فقد عهد الى عقد دوراته في بعض الدول العربية بالتعاون مع اجهزة الثقافة العمالية فيها ، مثل المؤسسة الثقافية العمالية في العراق ، والمعهد النقابي المركزي في سوريا . وكان ذلك من الاتحاد ايضا لتعميق الصلات بين النقابيين العرب من خلال اللقاءات التثقيفية وحلقات المناقشة في مختلف البلاد العربية .

وحقيقة الامر ان وجود جهاز متخصص للثقافة العمالية ضمن اطار الاتحاد الدولي لنقابات العمل العرب يعتبر دعماً للثقافة العمالية على المستويين المحلي والقومي ومن شأنه تحقيق الانسجام والتنسيق والتكامل بين اجهزة الثقافة العمالية العربية .

وقد جاء هذا الهدف فعلاً ضمن مقررات ندوة الثقافة العمالية في بيروت آنفة الذكر والتي من اهمها ايضا : —

١ — ان الثقافة العمالية مسؤولية الطبقة العاملة وحدها وان الاشراف الكامل عليها يجب ان يكون للتنظيمات النقابية العمالية . وان النضال النقابي المستمر هو الوسيلة الاساسية لتحقيق ذلك .

٢ — ان الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ، باعتباره قمة التنظيم النقابي العربي يجب ان يتحمل مسؤولياته كاملة في ميدان الثقافة العمالية ومحو الامية بين صفوف العمال من خلال نشاطه المباشر ونشاطات الاتحادات الاعضاء وعليه ان يتولى من خلال فريق العمال في منظمة العمل العربية العمل لاقرار التوصيات والاتفاقيات التي تتضمن تحقيق المبادئ والاتجاهات الاساسية في الثقافة العمالية .

والجدير بالذكر ان المكتب العربي للثقافة العمالية يختص بتنفيذ ومتابعة القرارات الصادرة عن المؤتمر والاعداد للمؤتمرات السنوية . ويتكون المكتب على النحو التالي : —

- ١ — الامين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب رئيسا
- ٢ — الامين العام المساعد للشؤون الثقافية بالاتحاد عضوا
- ٣ — مدير المعهد العربي للثقافة العمالية عضوا
- ٤ — ممثل عن كل اتحاد قطري (سكرتير التثقيف او مدير المعهد النقابي) عضوا
- ٥ — ممثل عن الاتحادات المهنية العمالية

وللإتحاد جهود مع منظمة العمل الدولية تتركز في متابعة مساعيها مع المنظمة لتنفيذ مشروع المعهد العربي الاقليمي للثقافة العمالية وتقديم الدعم المادي من المنظمة وصندوق التنمية للامم المتحدة لانجاز المعهد المذكور . والتنسيق مع المنظمة الدولية لعقد الندوات المتخصصة بهدف اعداد الكوادر العمالية المتخصصة في مجال المنظمة واجهزتها ونشاطاتها. وكذلك التنسيق مع المنظمة للحصول على الدعم المخصص لعقد الندوات التثقيفية وتنظيمها لكافة الاجهزة المتخصصة في مجال الثقافة العمالية على مختلف مستويات الاجهزة العربية .

ولا يقل مسعى الاتحاد وجهوده في مجال العمل مع منظمة العمل العربية عن زميلتها منظمة العمل الدولية . اذ يبذل الاتحاد جهده الدائم مع منظمة العمل العربية لدعم الاجهزة العربية للثقافة العمالية وتزويدها

بالامكانيات الفنية والاستفادة من خبراتها في مجال العمل والعمال ، والعمل على تحقيق مبدأ الاجازة الثقافية مدفوعة الاجر للعمال اثناء اشتراكهم في دورات وندوات الثقافة العمالية . وبالمقابل فان الاتحاد يسعى مع المنظمة لعقد ندوة مشتركة بين الطرفين خاصة بالتعريف بمنظمة العمل العربية واجهزتها المختصة لمثلي العمال في مؤتمر منظمة العمل العربية لاعداد الكوادر العمالية العربية المتخصصة في هذا المجال .

ومن الجدير بالذكر ان المؤتمر الاول للثقافة العمالية الذي عقد في طرابلس — ليبيا عام ١٩٧٤ كان قد وافق على دعم كافة الخطوات التي قام بها الاتحاد في هذا المجال كما اكد المؤتمر على ضرورة دعم المؤتمرين للمعهد العربي للثقافة العمالية في الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .

برنامج المعهد العربي للثقافة العمالية لعام ٧٤—١٩٧٥ : —

فيما يلي برنامج نشاط المعهد في مجال الثقافة العمالية المقترح تنفيذه للفترة من عام ١٩٧٤ — ١٩٧٥ :

- ١ — ندوة للاعلام النقابي والصحافة العمالية — القاهرة في الفترة ٧ — ١٦ كانون اول ١٩٧٥ .
- ٢ — مؤتمر للمرأة العاملة العربية ومقره بغداد شباط ١٩٧٥ .
- ٣ — ندوة للتعريف بمنظمة العمل العربية — منتصف عام ١٩٧٥ .
- ٤ — مؤتمر عمال الزراعة والثقافة العمالية — القاهرة ، النصف الاول لعام ١٩٧٥ .
- ٥ — المؤتمر الثاني للثقافة العمالية — دمشق — تشرين اول عام ١٩٧٥ .

منشورات الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب : —

يأتي الاتحاد في مقدمة المؤسسات العمالية في الوطن العربي في مجال تزويد المكتبة العمالية العربية بالنشرات والكتب والمراجع العمالية . ويعتبر الاتحاد بحق رائدا في نشر الثقافة العمالية من خلال ما يصدره المكتب الفني

للاتحاد من مؤلفات عمالية قيمة اغنت الدارسين والباحثين في مجال الدراسات العمالية في مختلف الموضوعات والتخصصات بما يحتاجونه من مراجع ومصادر . ولا تقتصر منشورات الاتحاد على مجال دون آخر ، او يستأثر باهتمامها موضوع دون غيره . بل يسعى الاتحاد ويهدف عن طريقها الى تغطية حاجة المكتبة العمالية من مختلف أوجه الحياة العمالية ونشاطاتها المتعددة من ثقافية وعمالية واجتماعية واقتصادية وسياسية وصحية . اي كل ما له علاقة بالعامل والنقابة والانتساج والتدريب المهني والضمان الاجتماعي والعلاقات الصناعية والاجور والسلامة والصحة المهنية والتأمين الصحي ، وفلسطين ومؤامرات الصهيونية والاستعمار والحركة النقابية وتطورها وما يتفرع عنها من موضوعات ثقافية عمالية .

الفصل الثاني

الثقافة العمالية

في جمهورية مصر العربية

وعلى هذا الاساس يكون الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب قد اختار ضمن واجباته الاساسية ان يضطلع بمسؤولية تثقيف العمال العرب، ونشر الثقافة العمالية والوعي العمالي على اوسع نطاق بحيث يشمل العالم العربي كله . ولا شك بان الاتحاد يكون من خلال ذلك قد نجح في تحقيق هدف رئيسي وهام من اهدافه وهو تحقيق التكامل والانسجام وتوحيد المفاهيم الثقافية والعمالية في الوطن العربي .

واذا ما اضفنا الى هذه السلسلة العمالية للاتحاد ما تقدمه المؤسسة الثقافية العمالية بجمهورية مصر العربية بدورها من منشورات ومراجع اساسية في مختلف التخصصات العمالية كذلك ، لا بد واننا سنكون مطمئنين الى ان المكتبة العمالية العربية آخذة في النمو يوما بعد يوم ، خاصة وان جميع الدول العربية الان تهتم اهتماما كبيرا بضرورة توفير المطبوعات والوثائق العمالية المكتوبة لما لها من اهمية في التثقيف ونشر وتعميم المفاهيم الثقافية العمالية . وسيأتي يوم ليس ببعيد ، تصبح فيه المكتبة العمالية العربية متكاملة وغنية بمؤلفاتها ومراجعها ومصادرنا ، خاصة اذا ما نشطت حركة الترجمة والتأليف العربية ولا يخفى ما للترجمة من اهمية من اجل تطعيم الفكر العمالي بتجارب الامم والشعوب الاخرى للاستفادة من هذه التجارب ، والسير قدما نحو تحقيق التنظيمات العمالية العربية التقدم والرخاء الاقتصادي والرفاه الاجتماعي لها ولجتمعاتها وعالمها العربي ولا شك بان ما يصدره الاتحاد من مطبوعات يساهم مساهمة فعالة في هذا السبيل لان الكتب اكثر انتشارا واقل تكلفة واسهل تداولاً بين الاوساط العمالية .

عند الحديث عن الثقافة العمالية في مصر يجب علينا ان ننتبه الى ناحية اساسية جديرة بالاهتمام والعناية . ذلك اننا عادة ، عند دراستنا للثقافة العمالية في بلد ما عربيا او اجنبيا كان ذلك البلد . انما نبدا دراستنا لنشأة هذه الثقافة منذ المحاولات الاولى للدراسة والبحث من الناحيتين الشعبية والرسمية . والبدء بانشاء الاقسام او الادارات المكلفة بالإشراف عليها والاعداد لها ، والامر في حقيقته يمتاز في مصر بصورة واضحة عنه في عدد من الدول العربية . لذا كان لا بد من النظر الى الثقافة العمالية ومراحل تكوينها في مصر من خلال مرحلتين اساسيتين :

١ — مرحلة ما قبل مولد المؤسسة الثقافية العمالية .

٢ — مرحلة ما بعد مولد المؤسسة .

كما اننا نلاحظ ضمن هاتين المرحلتين ظواهر هامة للثقافة العمالية في مصر من اهمها : —

١ — اهتمام النقابات العمالية في مصر بالثقافة العمالية منذ فجر نشوئها وتكونها .

٢ — اهتمام الحكومة المصرية بهذه الثقافة منذ تاريخ بعيد . وقد يعود بنا ذلك الى عام ١٩٢٥ .

٣ — ارتباط الثقافة العمالية بالحركة الوطنية المصرية .

٤ — استفادة جميع الدول العربية من التجربة المصرية في هذا المجال خاصة في مجال تدريب المسؤولين والقادة النقابيين العرب في الاجهزة الخاصة بالثقافة العمالية في مصر .

ففي المرحلة الاولى آنفة الذكر ، واكبت الثقافة العمالية نشوء الحركة العمالية المصرية . فكما هو معروف فقد ظهرت الثقافة العمالية في مصر مع ظهور التنظيمات النقابية . قبل صدور نظام النقابات العمالية ومما تجدر الإشارة اليه ، ان هذه الثقافة لاقت اهتماما خاصا من النقابات مثلما قوبلت في الوقت ذاته بمستوى عال من الحرص والجدية من الحكومة ، خاصة مع صدور قانون التنظيمات النقابية ، وفي المرحلة الاولى

ايضا - قبل انشاء المؤسسة الثقافية العمالية - ثم افتتاح مركز التدريب النقابي عام ١٩٥٢ ، والقيت فيه المحاضرات النقابية على العمال ، مما دفع النقابات العمالية الى توسيع نشاطها الثقافي .

فمعالم الثقافة العمالية في مصر اذا ، واضحة وبارزة ومحددة . من هذه المعالم مثلا : - ارتباطها بالحركات الوطنية المصرية ، حتى ان بعض الزعماء الوطنيين كانوا يشتركون شخصا في القاء عدد من المحاضرات على العمال . ولا يخفى على احد من المعنيين ، ان المرحلة الاولى لنشأة الثقافة العمالية كانت قد شهدت منذ فجرها تنظيمها عن طريق ما كان موجودا آنذاك من مراكز ثقافية مثل مدارس الشعب والمدارس الليلية ، وتأليف اللجان الخاصة بهذا الغرض مثل لجنة احياء مشروع مدارس الشعب عام ١٩٢٠ ، التي ضمت عددا من المثقفين من اعضاء الحزب الوطني .

والجدير بالذكر ان فكرة مدارس الشعب امتدت الى الاسكندرية ، ومما يدل على مدى اهتمام النقابات العمالية بالثقافة العمالية ان هذه المدرسة كانت مرتبطة بنقابة الصنائع اليدوية .

وقد كان اهتمام الحكومة بالثقافة العمالية مبكرا ، من خلال ما اولته لمسألة محو الامية من اهمية خاصة والعمل على وجوب مكافحتها . ففي عام ١٩٢٥ نظمت الحكومة المصرية حملة لمكافحة الامية بين المواطنين خاصة العمال . واذا كانت الوسائل الاعلامية تعتبر من وسائل التثقيف الرئيسية في مجال الثقافة العمالية ، فقد تنبه المسؤولون في مصر منذ عام ١٩٣٤ الى اهمية الاذاعة حيث كانت المحاضرات التثقيفية تذاع بواسطة الراديو ليلا ، كما كانت تعرض افلام سينمائية ثقافية على اعضاء مجالس ادارة النقابات .

وقد خطت الثقافة العمالية خطوة ايجابية في مصر بعد صدور القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٤٢ الخاص بالنقابات . ففي عام ١٩٥٠ انشئت ادارة الارشاد والتوجيه النقابي في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، حيث كان لهذه الادارة نشاط ملحوظ في حث العمال على ضرورة التحاقهم باقسام مكافحة الامية ، وتوزيع الكتب والمحاضرات عن طريق ادارة

الثقافة العامة بوزارة المعارف آنذاك ، والقاء سلسلة من المحاضرات التثقيفية . وقد ادت هذه النشاطات الى افتتاح اول مركز للتدريب النقابي عام ١٩٥٢ ، ولم ينح هذا المركز من التأثيرات السياسية اذ كما هو معروف توقف عن النشاط عام ١٩٥٦ . الا ان النقابات والاتحادات العمالية استمرت في تنظيم دراساتها ونشاطاتها الثقافية على نحو ما كان في مركز الدراسات العمالية التابع لاتحاد البترول في السويس واتحاد عمال الغزل والنسيج في القاهرة .

وفي عام ١٩٥٧ اعيد النظر بشأن تنشيط العمل بمركز التدريب النقابي واقررت هذه الرغبة بموقف جديد من الاتحاد العام للعمال الذي تقدم في الوقت نفسه بمذكرة يطالب فيها بحقه في الاشراف على المركز ، على ان تقوم الادارة العامة للعمل بتقديم الامكانيات المادية والفنية . واستندت مهمة التدريب النقابي للاتحاد العام للعمال . الا ان الاتحاد لم يقيم بنشاط من خلال المركز في عامي ١٩٥٧ ، ١٩٥٨ . والحقيقة ان هذه الخطوة تعتبر هامة للغاية ، اذ ان النقابات المصرية كانت قد تولت الاشراف على تنفيذ فكرة الثقافة العمالية قبل سنين عديدة ومنذ نشأتها تقريبا ، بينما تنادي المنظمات الدولية والان والمؤتمرات الخاصة بالثقافة العمالية بمسؤولية العمال عن الثقافة العمالية وادارة اجهزتها وانشطتها المختلفة - وبعد هذه المحاولة مرت مسيرة الثقافة العمالية في مصر بالخطوات التالية : -

١ - تشكيل لجنة وزارية بناء على قرار وزير التربية والتعليم ضمت ممثلين عن العمال ووزارات التربية والشؤون الاجتماعية والعمل وجامعة عين شمس ومكتب العمل الدولي .

وكان ذلك بدافع من اهتمام وزير التربية والتعليم بهذا الموضوع لصلته بتعليم الكبار . وقامت هذه اللجنة الوزارية بنشاطات تمثلت في القاء المحاضرات التثقيفية المتنوعة .

٢ - تكوين هيئة مشتركة لها شخصية معنوية للاشراف على الثقافة العمالية . مؤلفة من مندوبين عن وزارتي الشؤون الاجتماعية والعمل والتربية والتعليم والجامعات المصرية واصحاب العمل والعمال . تتولى تنظيم واعداد مناهج الثقافة العمالية وما يتصل

بها من نشاطات مختلفة ، وتغطي النفقات المالية من الدولة ومساهمة من النقابات العمالية واصحاب العمل .

وبناء على ما رآته هذه اللجنة المشتركة من ضرورة الاستعانة بخبراء مكتب العمل الدولي ، انتدب المكتب احد خبرائه الذي قام بدوره بدراسة للوضع القائم ، بالإضافة الى زيارته التي قام بها لبعض النقابات العمالية ، وقيامه بحضور اجتماعاتها ومناقشته للمسؤولين والقادة النقابيين . وكان ذلك عام ١٩٥٩ . كما قام الخبير اثناء وجوده في مصر بعقد دورة للمثقفين العماليين ، وزار عددا من المناطق الاخرى التي رؤي اقامة مراكز ثقافية فيها تحت اشراف المثقفين الذين تدربوا في الدورة المذكورة .

وكان قد اتفق بناء على ما رآه الخبير ، على تكوين مجلس يختص بدراسة مشاكل التمويل والمسائل المتعلقة بالتثقيف العمالي باشراف وتوجيه الخبير . وقد ضم هذا المجلس ممثلين عن مصلحة العمل واخرين عن الاتحاد العام للعمال .

وكان طبعيا ان يتقدم الخبير في نهاية مهمته بتقرير عن كل ما قام به اثناء فترة اقامته ، وما يراه من توصيات ومقترحات في سبيل الثقافة العمالية .

وبالفعل فقد تضمن تقرير الخبير عدة توصيات ، كان من اهمها ضرورة انشاء مؤسسة ثقافية عمالية لتعمل على خلق ثقافة عمالية تطوعية تشترك فيها النقابات والهيئات غير الرسمية ، واثار الى ان يكون دور الحكومة قائما على اساس تشجيع وتدعيم المناهج التي يضعها العمال .

وقدر لهذه المؤسسة ان تظهر الى حيز الوجود ، عندما تقدم مكتب العمل والعمال بالاتحاد القومي بتوصية لانشاء المؤسسة الثقافية العمالية وقد تقدم المكتب بهذه التوصية الى المؤتمر الدولي للاتحاد القومي عام ١٩٦٠ ، وتكللت الجهود بالنجاح . وانشئت المؤسسة بموجب القرار الجمهوري رقم ٢٢٥٣ لعام ١٩٦٠ وتم افتتاحها رسميا في ١٦/١٠/١٩٦١ .

وقد اعتبرت المؤسسة بموجب هذا القرار من المؤسسات الخاصة ذات النفع العام ، واعتبرت لها الشخصية الاعتبارية طبقا لنظامها الاساسي . واعطي لها الحق في انشاء فروع في الجهات التي يصدر بتحديد قرار من المشرف على تنظيم الاتحاد القومي بناء على اقتراح مجلس ادارتها .

كما جاء في المادة «١» من لائحة النظام الاساسي للمؤسسة الثقافية العمالية ما يعزز هذه الشخصية للمؤسسة ، اذ نصت على ما يلي : —

يكون للمؤسسة الثقافية العمالية للاتحاد الاشتراكي العربي الشخصية الاعتبارية ويمثلها مديرها العام ومركزها الرئيسي مدينة القاهرة .

وقد جاءت المؤسسة الثقافية العمالية لتحمل رسالة المجتمع العمالي لتنمية استعداداته وقدراته ، حتى تقوم الحركة النقابية والعمالية على قاعدة اساسية من الوعي السليم يتجه بها وجهة بناءة نحو تحقيق خطط الانتاج ، من خلال اسهام المؤسسة في اعداد القادة النقابيين للنهوض بمسؤولياتهم ، واعداد قيادات نامية متجددة من النقابيين المدربين . على نحو يمكنهم من المشاركة الفعالة في تدعيم الحركة النقابية ، وقد تضمنت اهداف الثقافة العمالية مفهوم الثقافة العمالية الذي اريد لها ان تحمل رسالته على اساس ان هذه الثقافة وسيلة لزيادة انتاج العامل والارتقاء بحياته ، كما انها وسيلة لتكوين العامل الاشتراكي وتدعيم الصمود في معركة المصير .

ومن الجدير بالذكر ان اهداف المؤسسة قد تحددت كما جاءت في لائحة النظام الاساسي التي اعتمدها عضو اللجنة التنفيذية العليا للاتحاد الاشتراكي — على اعتبار ان المؤسسة تتبع الاتحاد الاشتراكي العربي — بالقرار رقم «١» لسنة ١٩٦٥ على النحو التالي كما وردت في المادة «٢» من اللائحة المذكورة : —

تهدف المؤسسة الى النهوض بمسؤوليات التربية الثقافية والقومية والنقابية للعمال وعلى الاخص : —

١ — تدعيم الثقافة القومية للعمال وتربيتهم تربية قومية واعدادهم ليكونوا مواطنين قادرين على النهوض بمسؤولياتهم في بناء الوطن والقيام بدورهم في المجتمع الاشتراكي الجديد .

ب — اعداد القادة النقابيين للنهوض بمسؤولياتهم في الميدان العمالي الدولي وتعريفهم باتجاهات الحركة العمالية الدولية .

ج — اعداد قادة نقابيين قادرين على القيام بمسؤولياتهم تجاه الحركة العمالية العربية والافريقية ومتعرفين لاتجاهات الجمهورية العربية المتحدة في هذه المجالات .

د — تنمية الوعي الثقافي والنقابي عملا على قيام الحركة النقابية والعمالية على قاعدة اساسية من الوعي السليم الذي يتجه بهذه الحركة وجهة قومية بناءة .

هـ — العمل على اعداد قيادات نامية متجددة من النقابيين المدربين على التنظيم النقابي وعلى النهوض بمسؤولياتهم .

وقد بينت لائحة النظام الاساسي للمؤسسة الوسائل التي يمكن عن طريقها تحقيق الاهداف التي انيطت بها والرسالة الثقافية التي حملتها وقد ورد تفصيل ذلك في المادة « ٣ » من اللائحة المذكورة كما يلي : —

مادة ٣ تقوم المؤسسة باعداد وتنفيذ المشروعات والبرامج الكفيلة بتحقيق الاهداف المشار اليها في المادة السابقة ولها في سبيل ذلك : —

١ — انشاء المراكز الثقافية والتدريبية العمالية في المدن والمراكز الصناعية
ب — تنظيم المخيمات الدراسية والرحلات الثقافية وتبادل الزيارات والبعوث .

ج — تنظيم برامج المحاضرات العامة وحلقات الدراسة في الجهات التي لا توجد بها مثل هذه المراكز .

د — اصدار الكتب والنشرات الدورية الثقافية والقومية والنقابية .

هـ — انشاء معاهد عمالية لتخريج المحاضرين والمتقنين العماليين والمشرعين الثقافيين وتنظيم دراسات ثقافية تكميلية للنقابيين المتخرجين في المراكز الثقافية والتدريبية وذلك للتخصص في موضوعات معينة كالتنظيم والادارة والدراسات النقابية ودراسات العمل والامن الصناعي والتأمينات الاجتماعية والعلاقات العمالية الدولية وغيرها .

ففيما يتعلق بانشاء المراكز يوجد حاليا حوالي (٥٠) مركزا تقع تحت اشراف المؤسسة موزعة على مختلف المحافظات والاقاليم والمديريات وتعتبر هذه المراكز الوسيلة التي يتم من خلالها خدمة القاعدة العمالية العريضة عن طريق سد واشباع حاجاتها الثقافية ، وهي في الوقت ذاته وسيلة تحقيق سياسة التوسع التي تعهد عليها المعاهد العمالية في مجال نشر الثقافة العمالية وانشطتها . وتقوم هذه المراكز بتنفيذ برامجها الثقافية من خلال برامج التثقيف العام والبرنامج المتقدم . وذلك على النحو التالي : —

١ — تقسيم برامج التثقيف العام الى نوعين اساسيين . بوجه اولهما للعاملين في القطاعات الصناعية والتجارية وقطاع الخدمات . وبوجه الثاني الى العاملين في القطاع الزراعي مع التركيز على مفهوم التثقيف العمالي من خلال تزويد العمال بالمفاهيم والافكار التي تشبع احتياجاتهم الثقافية .

٢ — يهدف برنامج التثقيف المتقدم الى تزويد خريجي البرنامج العام بمجموعة من المفاهيم والافكار بحيث تكون مكملة لما تلقاه الخريجون في البرنامج العام بالاضافة الى مجموعة من المهارات النقابية التي تبين بصفة عامة وسائل التطبيق العملي لمسؤوليات الحركة النقابية في المرحلة الحالية وذلك بقصد تحقيق الترابط بين المراكز الثقافية والمعاهد العمالية .

المعاهد العمالية

قبل الحديث عن المعاهد التي تتبع المؤسسة الثقافية العمالية لا بد من الإشارة الى امرين أساسيين هما : —

١ — ان المعاهد الثقافية العمالية نشأت تتابعا وفقا للاحتياجات النقابية والعمالية في سنوات متلاحقة ، فمنذ ذلك نموا طبيعيا كتب لها النجاح ، لأنها أخذت تنشأ مع نمو وتطور المؤسسة ذاتها .

٢ — ان تنوع المعاهد على نحو ما سنرى من تعدد اختصاصاتها في مصر ، يعطينا فكرة واضحة عن مدى تلبية احتياجات العمال الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والنقابية وما يمت بصلة الى سلامة العمال وصحتهم ونشاطاتهم العمالية الدولية .

وما تجدر الإشارة اليه ان المعاهد نشأت تحقيقا لما جاء في الفقرة (هـ) من المادة (٣) من لائحة النظام الأساسي للمؤسسة الثقافية العمالية الخاصة بالسبل والوسائل التي يجب على المؤسسة ان تنتهجها لتحقيق اهدافها والتي منها حسب ما ورد في تلك الفقرة « انشاء معاهد عمالية لتخريج المحاضرين والمثقفين العماليين والمثرفين الثقافيين وتنظيم دراسات ثقافية تكميلية للنقابيين المتخرجين في المراكز الثقافية والتدريبية . وذلك للتخصص في موضوعات معينة كالنقابات والادارة والدراسات النقابية ودراسات العمل والامن الصناعي والتأمينات الاجتماعية والعلاقات العمالية الدولية وغيرها » .

من هذا المنطلق قامت المؤسسة لغاية تدريب القيادات العمالية من مختلف التشكيلات النقابية تدريبيا متخصصا بانشاء المعاهد العمالية بالإضافة الى ان هناك عددا من المعاهد تتبع اتحادات ونقابات عمالية ، وفيما يلي المعاهد التي انشأتها المؤسسة الثقافية العمالية : —

- ١ — معهد الدراسات النقابية انشئ عام ١٩٦٣
- ٢ — معهد التربية العمالية انشئ عام ١٩٦٥
- معهد اقتصاديات العمل انشئ عام ١٩٦٥
- ٤ — معهد الامن الصناعي انشئ عام ١٩٦٥
- ٥ — معهد التأمينات الاجتماعية انشئ عام ١٩٦٨
- ٦ — معهد العلاقات العمالية الدولية انشئ عام ١٩٧٠

١ — معهد اقتصاديات العمل : —

على الرغم من ان معهد الدراسات النقابية سبق المعاهد المذكورة تأسيسا كما يتضح من تواريخ انشائها ، الا اننا آثرنا ان نبدأ بالحديث عن معهد اقتصاديات العمل لان له تاريخا يسبق معهد الدراسات النقابية فقد تطور عن معهد عمالي كان يعرف بالادارة النقابية حيث كانت المؤسسة قد بدأت نشاطها اول الامر بتنظيم دورات متخصصة لاعضاء مجالس الادارة المنتخبين عام ١٩٦٢ ، على اثر تطبيق مبدأ المشاركة في الادارة بموجب قوانين يوليو — تموز — لسنة ١٩٦١ الاشتراكية . ومع تطوير هذه الدراسات المتخصصة قامت المؤسسة بانشاء معهد الادارة العمالية عام ١٩٦٥ ، وتطور الى معهد اقتصاديات العمل في اول عام ١٩٦٨ . ويهدف هذا المعهد الى ما يلي : —

- ١ — النهوض بمستوى الكفاية الاقتصادية والادارية والمالية — والانتاجية للقيادات العمالية .
- ٢ — معالجة ونشر نظريات ومبادئ اقتصاديات العمل بين جمهور العاملين على مختلف المستويات .
- ٣ — غرس مفاهيم الادارة الاشتراكية في القيادات العمالية .
- ٤ — تدريب وتثقيف اعضاء اللجان الانتاجية والعمال المنتخبين في مجالس الادارة والقيادات المرشحة لادارة المؤسسة الاقتصادية وتنمية خبراتهم واعادتهم لتحمل مسؤوليات العمل والادارة والانتاج .

٥ - دعم اعمدة البنيان الاشتراكي في مجال الاقتصاد والادارة والعمل والانتاج والاجور .

٦ - متابعة وتقويم تجربة الادارة العمالية في جمهورية مصر العربية والاسترشاد بالتجارب الماثلة في الدول الاخرى .

٧ - تقديم دراسات متخصصة في اقتصاديات العمل وخصوصا مواد العمل والانتاج والكفاية الانتاجية والمواد المالية وعلاقات العمل والتسويق والاجور .

٨ - اقامة ندوات ومناقشات مفتوحة لمعالجة المشكلات الاقتصادية والعمل والادارة وتدعيم تجارب اللجان الانتاجية والادارة العمالية ومؤتمرات الانتاج . والعمل على تطويرها بما يناسب التقدم في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والعملية .

ويتم التدريب في المعهد على اساس نظام الاقامة الكاملة ولمدة اسبوعين . ويوجد في المعهد اربع شعب هي : -

١ - شعبة اعضاء مجالس الادارة المنتخبين واللجان الانتاجية .

٢ - شعبة الكفاية الانتاجية .

٣ - شعبة الاجور .

٤ - شعبة الابحاث والاستشارات ، وتقوم هذه الشعبة باعداد ابحاث مقارنة في اقتصاديات العمل كالايجور والكفاية الانتاجية والمواد الادارية والمالية ومواد العمل والانتاج ، ومن منشورات هذه الشعبة الابحاث والدراسات التالية : -

١ - اشتراك العاملين في الادارة .

ب - شرح لائحة العاملين في الشركات .

ج - الادارة العمالية في الدول النامية .

د - دراسات في اقتصاديات العمل .

وتبعا لشعب او اقسام المعهد فان برنامجه الاساسي يتضمن اربع مجموعات تضم في اطارها المواد التثقيفية التي يعتمدها في مستواه التثقيفي القيادي وهذه المجموعات هي : -

١ - مواد الانتاج والكفاية الانتاجية .

ب - المالية والمحاسبة .

ج - علاقات العمل .

د - التسويق .

وفيما يلي عرض تفصيلي لاهم الموضوعات التي تتضمنها برامج المجموعات المذكورة : -

١ - الاشتراكية . الاصول العامة للاشتراكية . خصائص الاشتراكية العربية .

٢ - دور النقابات في المجتمع الاشتراكي .

٣ - وظائف الادارة واهدافها .

٤ - اشتراك العمال في الادارة .

٥ - دراسة القوى العاملة في الانتاج وخطة التنمية .

٦ - اقتصاديات العمل والانتاج .

٧ - الاجور والمكافآت التشجيعية .

٨ - اسلوب العمل داخل مجلس الادارة ، ودور مجلس الادارة في رفع الكفاية الانتاجية .

٩ - تشريعات العمل .

١٠ - الكفاية الانتاجية .

١١ - علاقات العمل واثرها على الانتاج .

١٢ - الامن الصناعي واثره على الكفاية الانتاجية .

١٣ - المهارات السلوكية وقواعد قيادة الاجتماعات .

١٤- التسويق .

١٥- دراسة حالات لبعض مشاكل العمل وكيفية الوصول الى التحليل العلمي للمشكلة .

١٦- التكاليف الصناعية .

١٧- التخطيط الاقتصادي .

٢ - معهد الدراسات النقابية : -

يعتبر هذا المعهد اول المعاهد الاقليمية المتخصصة التي انشأتها المؤسسة الثقافية العمالية . وقد بدىء العمل به في ١٦/١٠/١٩٦٣ ، اي بعد عامين من انشاء المؤسسة . وقد تحددت الاهداف الرئيسية للمعهد الدراسات النقابية على النحو التالي : -

١ - تدريب القادة النقابيين ، وتزويدهم بالمهارات والمعلومات اللازمة للقيام بمسؤولياتهم القيادية بكفاءة عالية .

٢ - الاسهام بتطوير وسائل واساليب العمل النقابي .

٣ - تعميق مفاهيم الاشتراكية العربية في مجالات العمل والنشاط النقابي على الصعيد القومي .

٤ - تدعيم العلاقات النقابية في المستوى العربي والافريقي والدولي من خلال التعاون الثقافي وتبادل الخبرات في مجال الثقافة العمالية . ويعتمد المعهد من اجل تحقيق هذه الاهداف الاساليب التالية : -

١ - عقد دورات للتثقيف والتدريب النقابي من خلال برامج منظمة .

٢ - عقد الندوات الثقافية للعمل النقابي والاشترك في المؤتمرات النقابية التي تعقدها الجهات المعنية بالحركة النقابية .

٣ - دراسة مشكلات العمل النقابي واجراء التجارب الميدانية لوسائل واساليب العمل النقابي بالاشتراك مع الاتحاد العام للعمال والنقابات العامة .

٤ - تقديم الاستشارات الفنية للنقابات في اصول التنظيم والادارة النقابية .

٥ - اصدار المطبوعات والنشرات والكتيبات المتصلة باعمال المعهد وميادين نشاطه .

وتجري الدراسة في هذا المعهد من خلال المستويات والمجالات التالية:

١ - الادارة النقابية : - وتتناول عملية التثقيف في هذا البرنامج كل ما يتصل بتاريخ الحركة النقابية ووطنيا وقوميا وعالميا وتكوين النقابات وادارتها ومالياتها ووسائل دعم العضوية وثيق العلاقة بالتقواعد العمالية في المصانع والشركات والاسس العلمية لادارة الاجتماعات النقابية ، خاصة في مجال اعداد وتدريب السكرتيريين وامناء الصناديق على اعمال الادارة النقابية .

٢ - الخدمات الاجتماعية العمالية : - ويهدف هذا النوع من البرامج الى اعداد وتدريب سكرتيري الخدمات العمالية على تحمل مسؤوليات الخدمة الاجتماعية داخل الحركة النقابية والوحدات الانتاجية ومحاولة الوصول الى المشروعات المثل ، وتنظيم الرحلات والمعسكرات والجمعيات التعاونية .

٣ - علاقات العمل : - بقصد اعداد وتدريب النقابيين على وسائل واساليب حل مشاكل العمال ومناقشة قضايا الاجور والقوانين العمالية والقرارات المنفذة لها .

وجدير بالذكر ان مدة الدراسة في البرامج الثلاثة المذكورة تتراوح بين ٣ - ٤ اسابيع .

ويتم ترشيح العمال لحضور دورات المعهد عن طريق الاتحاد العام والنقابات العامة والاتحادات المحلية . كما ان الغالبية العظمى من الدارسين يقيمون في المعهد اقامة كاملة . اما بقية المشتركين فيكون اشراكهم في الدورة اقامة نصف كاملة . وكان المعهد قد عقد دورتين خاصتين على مستوى الحركة النقابية العربية وهما : -

١ - دورة خاصة للاتحاد الدولي للعمال العرب .

٢ — دورة خاصة للاتحاد العربي لعمال النقل .

ويمكن تصنيف المجموعات الرئيسية التي تتضمنها برامج المستويات
التقنيية المذكورة — الإدارة النقابية ، الخدمات الاجتماعية العمالية
وعلاقات العمل — على النحو التالي : —

١ — الموضوعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

٢ — الموضوعات الخاصة بالمفاهيم والمهارات الادارية .

٤ — البحوث التطبيقية .

٤ — الموضوعات الخاصة بالحوار والمناقشة حول بعض القضايا النقابية .

ولتوضيح الصورة عن محتويات برنامج تدريبي في معهد الدراسات
النقابية فاننا نعرض فيما يلي لاهم الموضوعات التي تشتمل عليها برامج
المستويات الثلاثة المذكورة ، ففي مجال الإدارة النقابية مثلا : —
١ — قواعد الاجتماعات .

٢ — مفهوم العمل النقابي .

٣ — التنظيم النقابي في جمهورية مصر العربية .

٤ — نشأة وتطور الحركة النقابية في جمهورية مصر العربية .

٥ — الحركة النقابية العربية والدولية .

٦ — تكامل القيادات العمالية داخل المنشأة .

٧ — اسلوب حل المشكلات النقابية .

٨ — اشتراك العمال في الإدارة والارباح .

٩ — واجبات وحقوق العمال .

١٠ — الحوافز الايجابية والسلبية .

١١ — مسؤولية العامل عن ادوات الانتاج والمسؤولية الاجتماعية .

١٢ — التنمية الاقتصادية واثرها في تطور المجتمعات .

١٣ — دور العمال في خطة المواجهة الشاملة .

١٤ — العمال وتحالف قوى الشعب العاملة .

١٥ — كيفية اعداد البحوث ، وكيفية اعداد التقارير والمذكرات .

١٦ — مالية النقابة والرقابة على التصرفات المالية .

١٧ — اعداد المؤتمرات .

١٨ — الجذور التاريخية لثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ .

١٩ — عرض لتاريخ الفكر الاشتراكي .

٢٠ — الميثاق الوطني .

اما اهم المواد التي يشتمل عليها برنامج الخدمات الاجتماعية
العمالية فهي : —

١ — مفهوم الخدمات الاجتماعية .

٢ — الجمعيات التعاونية للاسكان .

٣ — الجمعيات التعاونية الاستهلاكية .

٤ — الرحلات والمعسكرات .

٥ — صناديق الزمالة وصناديق علاج اسر العاملين .

٦ — تنظيم الاسرة والخدمات الاجتماعية للطفولة .

٧ — علم النفس الصناعي .

٨ — اسس المقابلة في دراسة الحالات الاجتماعية .

٩ — الانتاج والخدمات .

١٠ — الدولة العصرية وبناء الانسان الجديد .

١١ — الخدمة الاجتماعية كأداة لتطوير السلوك .

١٢ — تطور المجتمع من خلال المؤسسات الاجتماعية والسياسية .

١٣- قوانين تطور المجتمع .

١٤- تخطيط الخدمات الاجتماعية .

١٥- التنمية الاقتصادية .

ونفيا يلي بيان أهم الموضوعات التي نجدها في برنامج لعلاقات العمل والاجور :

ويتكون هذا البرنامج من الموضوعات الآتية : —

١ — التنمية الاقتصادية .

٢ — التخطيط والتنظيم .

٣ — دورة الاجهزة الحكومية في تأكيد علاقات العمل والاجور ودور الجهاز المركزي .

٤ — وزارة القوى العاملة .

٥ — القوانين المنظمة للعمل وربط الاجر بالانتاج .

٦ — الحوافز الايجابية والسلبية .

٧ — علاقة الانتاج بالخدمات .

٨ — مفهوم الاجر في المجتمع الرأسمالي والاشتراكي .

٩ — تقييم ووصف الوظائف .

١٠ — السياسات والانظمة الادارية الهادفة لتأكيد علاقات العمل .

١١ — الرعاية الاجتماعية .

١٢ — الامن الصناعي والتدريب .

١٣ — التأمينات الاجتماعية .

١٤ — الكفاية الانتاجية .

١٥ — قياس الكفاءة .

١٦ — مشاكل العمل .

١٧ — الاسلوب العلمي لحل مشاكل العمل .

١٨ — واجبات وحقوق العمال .

١٩ — الدين والمجتمع .

وبالاضافة الى الموضوعات التي تقدم ذكرها وفي مختلف برامج معهد الدراسات النقابية التي يقوم باعدادها وتنفيذها ، لا يخلو برنامج المعهد من محاضرات عن منظمات العمل الدولية والعربية والثورة الصناعية ونشوء النقابات والاشتراكية العربية وموضوعات نقابية اخرى .

٢ — معهد التربية العمالية : —

تم افتتاح هذا المعهد في ٢٣ تموز عام ١٩٦٥ لتحقيق الاهداف التالية :

١ — اعداد المثقفين والمثرفين العماليين والمنظمين الثقافيين وبمعنى اخر اعداد المعلم العمالي القادر على القيام بالعمل التربوي والعلمي داخل المراكز والمعاهد العمالية وفي الاجهزة المختلفة للحركة النقابية .

٢ — اعداد القيادات العمالية بالوحدات الانتاجية او بالتشكيلات النقابية المتخصصة في كافة المجالات للعمل النقابي وتربية القاعدة ثقافيا ونقابيا .

٣ — تخريج القيادات العمالية المسؤولة عن التنظيم والادارة والبحث والتخطيط والتقويم والمتابعة والتفتيش الفني في الوحدات الانتاجية والتشكيلات النقابية من المنظمين الثقافيين واعداد السكرتاريين الثقافيين المسؤولين عن الثقافة العمالية ومشرفي محو الامية سواء على مستوى جمهورية مصر العربية او الوطن العربي .

ويقدم المعهد برامج الدراسة بالمراسلة ، والدراسات التكميلية والندوات والحلقات النقاشية والمؤتمرات لاكتشاف وتشجيع المواهب العمالية وتنميتها .

وتنقسم الدراسة في هذا المعهد الى اربع شعب وهي :

١ - شعبة المثقفين العماليين : - وتعمل على اعداد مثقفين عماليين متفرغين ، ومدة الدراسة فيها لا تقل عن ثلاثة شهور بتفرغ كامل . ويشتمل برنامج الدراسة في هذه الشعبة على ما يلي : -

١ - مواد قومية وعقائدية : كالجذور التاريخية لثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ والميثاق الوطني والاتحاد الاشتراكي العربي وتجربة التطبيق الاشتراكي في جمهورية مصر العربية وخصائص الاشتراكية العربية وعلاقتها بالاشتراكية المعاصرة .

ب - المواد الثقافية العمالية : كالثقافة العمالية ، اهدافها ومجالاتها وعناصرها والمؤسسة الثقافية العمالية اهدافها ونظامها ونشاطها وتخطيط البرامج الثقافية ودور المثقف العمالي في مشروع الثقافة العمالية . والتفكير العلمي والميثاق والعلم وارتباط العلم بالعمل . بالإضافة الى استعراض لمختلف انواع الفنون التشكيلية والادب . وكذلك مبادئ الاقتصاد والتعاون والكفاية الانتاجية والمؤسسات المالية والاشتراكية الى جانب موضوعات في مبادئ علم الاجتماع ، مثل المجتمع ومكوناته والعلاقة بين الفرد والجماعة والمؤسسات الاجتماعية والعادات والتقاليد والمشكلة السكانية وتنظيم الاسرة ودراسة لاهم المشكلات الاجتماعية .

ج - المواد التربوية : وتضم هذه المجموعة ، اصل التربية ، المؤسسات التعليمية والتربية الخلقية والثقافية الاجتماعية والاسس العامة للتدريس للكبار .

كما تضم هذه المجموعة التربوية مبادئ علم النفس ، دوافع السلوك البشري والقدرات من حيث معناها وتنوعها والفروق الفردية ، ثم التعليم معناه وشروطه واهم نظرياته ، القيادة انواعها واثرها في الجماعة وسيكولوجية الجماعات ، والروح المعنوية .

وبالإضافة الى الموضوعات التي تقدم ذكرها فان برنامج شعبة المثقفين العماليين يشتمل على العديد من المواد التي تتعلق بالامور التالية : -

١ - اساسيات تعليم الكبار .

٢ - الوسائل العلمية (وسائل الايضاح) .

٣ - الحركة النقابية تنظيمها ودورها في المجتمع الاشتراكي والتنظيم النقابي في الدول العربية .

٤ - تشريعات العمل .

٥ - خطة التنمية .

٦ - الزيارات العلمية والتدريب العملي الميداني .

٧ - مناقشة موضوع الساعة للاحداث الجارية .

٢ - شعبة المشرفين والمنظمين والثقافيين : وتهدف الى اعداد المشرفين المؤهلين لادارة اكثر من مركز ثقافي ، والاشراف على مناطق تضم عددا من المراكز وتنسيق برامجها وتقويتها ، كما تؤهل المنظمين والمشرفين الثقافيين في النقابات والاتحادات العمالية للقيام بمهام وظائفهم في نشر الوعي الثقافي في المناطق التي يتواجدون فيها . ومدة الدراسة في هذه الشعبة هي ٢٤ اسبوعا . وفيما يلي اهم المجموعات الاساسية للمواد التثقيفية التي يتلقاها الدارسون اثناء اشتراكهم باحد برامج هذه الشعبة : -

أ - المواد القومية والعقائدية .

ب - المواد الفنية ، بما فيها مجموعة المواد الثقافية وتضم (العناصر العلمية والروحية في الثقافة العمالية والاقتصاد والاشتراكية والتغير الاجتماعي ونتائجه ومشكلاته ، والتخطيط الاجتماعي ومشكلة السكان في جمهورية مصر العربية ومحاولات لحل المشكلات السكانية ، واتجاهات السياسة الخارجية والداخلية للجمهورية . وما يتفرع عنها من موضوعات .

ج - المواد التربوية : وتشتمل هذه المجموعة على المواد الاساسية التالية : -

١ - الاسس الاجتماعية للتعليم والثقافة العمالية .

٢ - التعليم كتغيير في السلوك الانساني .

٣ - الاطار الاجتماعي للتعليم .

٤ - الاشتراكية العربية والتعليم .

٥ - التعليم والمجتمع المحلي .

٦ - الاسس النفسية لتعليم الكبار .

٧ - تعليم الكبار والثقافة العمالية في بعض انحاء العالم وجمهورية مصر العربية .

٨ - مستقبل حركة تعليم الكبار والثقافة العمالية في جمهورية مصر العربية .

٩ - محو الامية وعلاقته بالثقافة العمالية والمشكلات الميدانية في محو الامية وبرامجها .

١٠ - التقويم والقياس .

١١ - ادارة تخطيط البرامج الثقافية .

١٢ - الحركة النقابية .

١٣ - تشريعات العمل .

١٤ - الدراسات المكتبية .

١٥ - التدريب العملي الميداني .

١٦ - التدريب العملي على ادارة الاشتراكية .

١٧ - الزيارات العلمية .

١٨ - موضوع الساعة لمناقشة اهم الاحداث الجارية .

وتجدر الاشارة هنا الى ان منهج الدراسة لشعبة المحاضرين غير

المتفرغين يشتمل على نفس الموضوعات تقريبا ضمن مجموعات المواد القومية والعقائدية والفنية .

٣ - شعبة المحاضرين غير المتفرغين : لاعداد برامج خاصة قصيرة المدى

في حدود اسبوع . وتجدر الاشارة هنا الى ان منهج الدراسة لهذه الشعبة مكثف نظرا الى قصر مدته . الا انه في نفس الوقت يشتمل على نفس الموضوعات تقريبا التي تشتمل عليها مجموعتنا المواد القومية والعقائدية والمواد الفنية في الشعبة السابقة .

٤ - شعبة الدراسات التكميلية : وتهدف هذه الشعبة الى تقديم المزيد

من المعلومات والخبرات الجديدة للمتقنين والمشرغين والمنظمين العماليين . واثاحة الفرصة لهم لتبادل الخبرة في حلقات البحث والمناقشة . والجدير بالذكر ان هذه الشعبة مسؤولة عن اعداد البرامج التكميلية لخريجي المعهد في الشعب المختلفة المذكورة . والفروض ان لا تتم الدراسة التكميلية الا بعد سنة او سنتين من تخريج الدفعات المختلفة . ومدة الدراسة بها شهر واحد .

وفيما يلي نموذج لمنهج الدراسة لشعبة الدراسات التكميلية . ويشتمل هذا المنهج على المواد الاساسية التالية بالاضافة الى ما يتفرع عنها من موضوعات :

١ - المواد القومية والعقائدية وهي نفس الموضوعات الواردة في منهج المتقنين العماليين .

٢ - المواد الفنية وتشمل مجموعة المواد الثقافية كالمؤسسة الثقافية العمالية والمنظمات التي تسهم في تعليم الكبار وهيئة العمل الدولية وهيئة اليونسكو والاتحاد الدولي للمؤسسات الثقافية العمالية وتخطيط البرامج الثقافية .

٣ - العناصر العلمية والفنية والروحية في الثقافة العمالية .

٤ - مبادئ الاقتصاد .

٥ - الاشتراكية .

٦ - مبادئ علم الاجتماع .

٧ - اصول التربية .

٨ - مبادئ علم النفس .

٩ - اساسيات تعليم الكبار .

١٠ - وسائل الايضاح .

١١ - الحركة النقابية .

١٢ - تشريعات العمل .

١٣ - خطة التنمية .

١٤ - الزيارات العلمية .

١٥ - برنامج تدريب عملي يتضمن ، طريقة توجيه المناقشات مع تطبيق عملي ، طريقة التعليم المباشر مع تطبيق عملي ، التدريب على زيادة الاحساس بالنفس وبالجماعة .

١٦ - مناقشة موضوع الساعة لاهم الاحداث الجارية .

يحرص المعهد حرصا شديدا على متابعة خريجه للحفاظ على دوام صلتهم به ، وذلك من خلال تقديم برامج متنوعة لهم هادفة من ذلك كله الى تعميق مفاهيمهم وتجديد معلوماتهم سواء اكان ذلك عن طريق برامج الدراسة بالمراسلة ، او الدراسات التكميلية او الندوات او الحلقات النقاشية او المؤتمرات او معسكرات نهاية الاسبوع .

ويسعى المعهد باعتباره مركزا للبحث العلمي لاعداد البحوث اللازمة لدفع حركة الثقافة العمالية الى الامام وتقديم المشورة الفنية لزملائه من الخريجين ، كما يرعى جمعية خريجي معهد التربية العمالية التي تعمل من اجل الحفاظ على علاقة الخريجين بالمعهد لتبادل الخبرات والنهوض بالاساليب العمل والادارة في حركة الثقافة العمالية .

وقد قام المعهد بتنفيذ عدة دورات محلية واخرى للمتقنين العماليين في بعض الدول العربية مثل العراق والسودان .

اما بالنسبة للمشاركين في دورات المعهد فيتم ترشيحهم عن طريق مجالس ادارة التشكيلات النقابية ، شريطة ان يكونوا من مستوى مناسب من الثقافة والخلق يمكنهم من الاضطلاع بالمسؤولية التربوية الملقاة على عاتقهم .

٦ - **معهد التأمينات الاجتماعية** : تأسس في ١٣ ايار عام ١٩٦٨ ليعمل على تحقيق الاهداف التالية : -

١ - اعداد كوادر عمالية متخصصة في مجال التأمينات الاجتماعية .

٢ - اعداد الكوادر النقابية القادرة على خدمة العمال غسي شؤون التأمينات الاجتماعية الى جانب الاشراف على برامج التوعية العامة على مستوى القاعدة العمالية .

٣ - تقديم الاستشارات القانونية في هذا المجال مع تشجيع البحث والدراسة في كل ما له صلة بالتأمينات الاجتماعية لتبسيط الاجراءات التأمينية وتحسين مستوى الاداء وزيادة حجم المنتفعين بالتأمينات الاجتماعية .

ويعمل المعهد على تحقيق هذه الاهداف عن طريق تقديم البرامج الاتية : -

١ - برنامج اعداد الكوادر النقابية المتخصصة في التأمينات الاجتماعية : وهذا البرنامج عبارة عن دراسات على مستوى عال لمشاكل التطبيق العملي للقانون الى جانب دراسات مقارنة لنظم التأمينات الاجتماعية في المجتمعات المختلفة . من هذا يتضح ان هذا البرنامج مخصص لاعضاء مجالس ادارات اللجان النقابية والنفقات العامة .

٢ - برنامج العاملين باقسام الاجور وشؤون العاملين : ويهدف الى رسم دور العاملين في كل قسم من اقسام التأمينات الاجتماعية من اجل تسهيل تطبيق القانون الى جانب سهولة

ومرونة أداء العمل اليومي في مجال التأمينات الاجتماعية
باسلوب علمي .

٣ — برنامج العاملين باقسام التأمينات الاجتماعية بالوحدات
الاقتصادية : يمتاز هذا البرنامج بانه على مستوى تخصصي
عال يهدف الى خلق جيل من العاملين في اقسام التأمينات
الاجتماعية بالوحدات الاقتصادية يكون قادرا على تأدية
واجباته في خدمة العاملين بهذه الوحدات في مجال التأمينات
الاجتماعية وتطبيق القانون .

٤ — البرنامج العام : وتغطي موضوعات هذا البرنامج كل
الموضوعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية باسلوب مبسط
مع الدارسين في السدورات التدريبية التي تنظم بالمراكز
الثقافية وتكون الدراسة بهذا البرنامج لمدة اسبوعين تقريبا .

٥ — البرنامج التشغيلي : ويهدف هذا البرنامج الى تزويد المشتركين
الذين سبق لهم ان اشتركوا في برامج المعهد الاخرى ، بما
هو جديد وحديث بالنسبة للتأمينات الاجتماعية لغاية تنشيط
الدارسين وزيادة معلوماتهم وقدراتهم .

ويعقد المعهد امتحانات للدارسين في البرامج الثلاثة الاولى للحفاظ
على الاجراءات المتعلقة بالتطبيق ، وللتأكد على ما اعطي من معلومات
لصالح الدولة والمشاركين تحقيقا للفائدة المرجوة .

وتشجيعا من المعهد للعاملين في مجال التأمينات الاجتماعية فانه
يقدم عددا من المنح الدراسية في كل دورة من دوراته يتم الترشيح لها من
قبل الهيئات المختصة .

٧ — برنامج تدريب شعب التأمينات الاجتماعية : طبيعي ان يأتي برنامج
التأمينات الاجتماعية حافلا بالموضوعات الخاصة بالتأمينات
الاجتماعية ، لضمان تحقيق الاهداف التي كان انشاء معهد التأمينات
الاجتماعية اصلا من اجلها ، وفيما يلي نورد اهم الموضوعات التي
يشتمل عليها برنامج التأمينات الاجتماعية : —

١ — الموضوعات القومية والعقائدية : وتشتمل على نفس المواد
التي تتضمنها برامج المعاهد الاخرى التي تقدم ذكرها
والمتعلقة بمجموعة المواد القومية والعقائدية بالاضافة الى
موضوع الاشتراكية والتأمينات الاجتماعية .

ب — الموضوعات الفنية : وتضم الموضوعات التالية الرئيسية وما
يتفرع عنها من مواد : —

١ — التطور في تشريعات التأمينات الاجتماعية

٢ — الفئات الخاضعة لقانون التأمينات الاجتماعية .

٣ — العلاقة بين قانون التأمينات الاجتماعية وقانون العمل .

٤ — شروط استحقاق تأمين البطالة والمزايا التي كفلها القانون .

٥ — التحكيم الطبي واجراءات تقدير العجز والفحص الطبي
الدوري واجراءات البلاغ عن الإصابة .

٦ — مكافآت نهاية الخدمة وفروعها وكيفية حسابها والسداد .

٧ — المزايا التي كفلها القانون بالنسبة للتأمين الصحي .

٨ — معاشات الشيخوخة .

٩ — قواعد صرف المعاشات والمستندات اللازمة .

١٠ — مكاتب التأمينات الاجتماعية بالشركات والصلة بينها وبين
اجهزة الهيئة .

١١ — التأمينات وخطة التنمية في جمهورية مصر العربية .

١٢ — القومية العربية .

١٣ — مناقشة اهم الاحداث الجارية — موضوع الساعة —

١٤ — الاشتراكات وقواعد سدادها .

١٥ — الضمانات التي قررها القانون لحفظ حقوق العمال .

١٦- المزايا المالية وشروط استحقاقها وقواعد تقديرها .

٨ - **معهد الامن الصناعي** : انشئ معهد الامن الصناعي في شهر كانون

ثاني من عام ١٩٦٥ . وقد رسمت اهدافه على النحو التالي : -

١ - اعداد القادة النقابيين والمشرعين للامن الصناعي والسكرتاريين الفنيين بالاتحادات والنقابات العامة واللجان النقابية اعدادا غنيا يمكنهم من ممارسة مسؤولياتهم في الامن الصناعي والصحة المهنية .

٢ - متابعة اعمال لجان الامن الصناعي بالمصانع والشركات والاطمئنان على ان ظروف العمل لا تعرض العامل للاصابة من هنا كان من اهداف هذا المعهد ان يقوم بنشر الوعي الوقائي في مجال الامن الصناعي .

٣ - تنفيذ برامج خاصة في الدفاع المدني والانتقاذ ومقاومة الحرائق والاسعافات الاولى بالاشتراك مع مصلحة الدفاع المدني ومدرسة الاطفاء وذلك للعاملين في هذه المجالات في الوحدات الانتاجية .

٤ - تنظيم الندوات والمؤتمرات العلمية لتبادل البحوث والمشاكل التطبيقية وطرق حلها ، ومناقشة ابحاث الخبراء في مجال الامن الصناعي ، وتقديم المشورة للجهات المختلفة ذات العلاقة بموضوع الامن الصناعي ، ونشر الكتب والمطبوعات والابحاث المتخصصة .

ويشرف المعهد على البرامج النوعية التي تنظمها مراكز الثقافة العمالية لاعداد السكرتاريين الفنيين في النقابات العامة ولجانها النقابية .

وتوجد في المعهد الشعب او الاقسام التالية :

١ - شعبة تدريب المراقبين والمشرعين ومدتها شهران .

٢ - شعبة تثقيف اعضاء اللجان والقيادات النقابية ومدتها اسبوعان

٣ - شعبة اعداد السكرتاريين الفنيين بالنقابات ومدتها اسبوعان

٤ - شعبة الاتفاقيات والبرامج المساعدة وتتراوح مدتها بين اسبوعين وثلاثة اسابيع تبعا لنوع التدريب المطلوب في المجالات التالية : -

١ - الاسعافات .

٢ - الاطفاء .

٣ - الدفاع المدني .

٤ - تثقيف القاعدة العمالية .

٥ - شعبة الدراسات المتخصصة ، وتعد برامج متخصصة نوعية في كافة مجالات الامن الصناعي وتشتمل برامج هذه الشعب التي يؤدي معهد الامن الصناعي رسالته من خلالها على الموضوعات الاساسية التالية :

١ - الامن الصناعي ، مفهومه ، اهدافه ، واثاره في رفع مستوى الانتاج .

٢ - تشريعات الامن الصناعي والجهات المختصة لتنفيذها .

٣ - العامل والصحة المهنية .

٤ - لجنة الامن الصناعي وعلاقتها بالمراقب والمشرع .

٥ - اهمية تنظيم خدمات الامن الصناعي .

٦ - واجبات مراقبي ومشرفي الامن الصناعي .

٧ - التفتيش على اماكن العمل .

٨ - معاينة الحوادث والامراض المهنية .

٩ - تحليل العمل وكيفية وضع لوائح الوقاية .

١٠- طرق قياس المخاطر .

١١- القوانين والقرارات الوزارية الصادرة في مجال الامن الصناعي ، مثل قانون التأمينات الاجتماعية والتشريعات والاتفاقيات الدولية في مجال الامن الصناعي وغيرها .

١٢- احتياطات الوقاية في توزيع الآلات وادوات العمل وتوزيع الاقسام والمرافق الصحية والمطاعم .

١٣- المخاطر الميكانيكية وطرق الوقاية منها .

١٤- الوقاية من الحريق والوقاية في المناجم والمحاجر .

١٥- التهوية والاضاءة . واثار عوامل البيئة على العمال .

١٦- الامراض المهنية ، والامراض المهنية المعدية ووسائل الوقاية منها .

١٧- الاسعافات الاولى .

١٨- التأهيل المهني .

١٩- حماية الاحداث والنساء والعجزة .

٢٠- الصحة الاجتماعية (التغذية والاسكان) .

٢١- حوادث العمال .

بالاضافة الى التدريبات العملية والمناقشات العامة والزيارات الميدانية .

٩ - معهد العلاقات العمالية الدولية :

ظهر معهد العلاقات العمالية الدولية الى حيز الوجود نتيجة لايان المؤسسة الثقافية العمالية باهمية الدور الذي يمكن ان تقوم به النقابات العمالية جنبا الى جنب مع الدبلوماسية الرسمية لشرح القضية العربية، فبرزت فكرة الدبلوماسية الشعبية في اجواء المؤسسة التي رأت ضرورة العمل على تكوين كوادر عمالية قادرة على التحرك الدولي داخل الاوساط العمالية في الخارج كجزء من التحرك العربي على كافة المستويات ، سعيا

لكسب قطاعات جديدة من الرأي العام العالمي الى جانب القضية العربية العادلة وملاحقة اسرائيل للكشف عن حقيقتها العدوانية وخططها التوسعية

وعلا من المؤسسة على تحقيق هذه الاهداف فقد انشأت معهدا متخصصا في مجال العلاقات العمالية الدولية ، ومما زاد الامر اهمية وضرورة لمثل هذا النوع من الدراسة المتخصصة ، انه كان من ابرز التوصيات التي اصدرها المؤتمر القومي للعام للاتحاد الاشتراكي في دورته المعتودة في تموز عام ١٩٦٩ ، والتي تتركز حول العمل باستمرار وتزايد في التحرك في المجال العربي في محيط قضايا الوطن والسياسية لتحقيق النصر للقضية العربية . فكان ان تأسس معهد العلاقات العمالية الدولية عام ١٩٧٠ ، ليقوم بدوره لتحقيق الاهداف الاساسية المنوطة به من خلال العمل على ما يلي : -

١ - اعداد وتدريب الكوادر النقابية في المجالين العربي والدولي ، اعدادا يؤهلهم لتحمل مسؤوليات الحركة النقابية الوطنية والدبلوماسية .

٢ - تزويد الاتحادات والنقابات العمالية في جميع انحاء الوطن العربي باحدث المعلومات والبيانات والاحصاءات عن الحركة العمالية في العالم ، وما يقوم المعهد باعداده من بحوث فنية عن اهم القضايا العربية والدولية .

٣ - القيام بتدريب عملي للنقابيين من ذوي الخبرة على اعمال المؤتمرات والجان الدولية والعمل على رفع مستواهم اللغوي في اللغات الاجنبية .

وتتضمن الدراسة في هذا المعهد دورات وندوات وحلقات ، ويتكفل المعهد بالاقامة الكاملة للمشاركين في دوراته التدريبية التي يعقدها على مرحلتين :

١ - برنامج اساسي وتتراوح مدته بين ثلاثة واربعة اسابيع .

٢ - برنامج متقدم يشمل نفس موضوعات البرنامج الاساسي بالاضافة الى مناقشة عدد من الموضوعات باحدى اللغتين الانجليزية او الفرنسية .

المعاهد النقابية

عند الحديث عن المعاهد النقابية — يقصد بها المعاهد التي أنشأتها النقابات العمالية — يجدر بنا ان نشير الى ان هذه المعاهد تعتبر حقيقة ايجابية لدور النقابات العمالية في مجال الثقافة العمالية ، فقد سبق احد هذه المعاهد وهو معهد البترول العربي للدراسات العمالية نشوء المعاهد العمالية التي مر ذكرها والتي أنشأتها المؤسسة الثقافية العمالية .

فالعمال اذا لهم دور فعال وايجابي في نشأة الثقافة العمالية فسي جمهورية مصر العربية ، وذلك من خلال المعاهد التي كان لهم فضل تأسيسها للاستفادة من خدماتها في مسيرة الحركة العمالية ومن اهم هذه المعاهد النقابية الاتية :

- ١ — معهد البترول العربي للدراسات العمالية .
 - ٢ — معهد النقابة العامة للغزل والنسيج .
 - ٣ — معهد احمد فهمي للدراسات الإفريقية .
- وفيما يلي نبذة مختصرة عن هذه المعاهد الثلاثة :

أولاً معهد البترول العربي للدراسات العمالية :

أسس هذا المعهد الاتحاد العربي لعمال البترول عام ١٩٦١ ، بناء على ما نصت عليه المادة الثانية من نظام الاتحاد الاساسي التي تحدد اهداف الاتحاد والتي منها (ارساء قواعد ثابتة للعلاقات الصناعية لجميع المنظمات الاعضاء على اسس سليمة من الدراسات والاحصائيات والبحوث ، وتبادل الخبرات واقامة الدورات النقابية والدراسات التدريبية لاعداد القادة النقابيين المثقفين لحمل الرسالة النقابية في كافة المجالات كالمفاوضات الجماعية والمؤتمرات واللجان الفنية والقيادة النقابية) .

وكانت الخطوة العملية التي قام بها الاتحاد العربي لعمال البترول من اجل تحقيق هذه الاهداف انشاء المعهد المذكور . واخذ المعهد منذ

ويقوم المعهد في خطته التدريسية بالتركيز على اهم الموضوعات والقضايا السياسية والاقتصادية والاجتماعية مفصلة على النحو التالي كنموذج لما يمكن ان تشملها برامج المعهد :

- ١ — الاتحادات العمالية الدولية .
- ٢ — الصراع العربي الاسرائيلي وقضية فلسطين .
- ٣ — التكتلات الاقتصادية الدولية .
- ٤ — شرح قواعد المراسم والبروتوكول والتدريب عليها عمليا .
- ٥ — الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .
- ٦ — الحركة النقابية في جمهورية مصر العربية .
- ٧ — الحركة النقابية في اسرائيل — والاستراتيجية الصهيونية —
- ٨ — البترول العربي .
- ٩ — مشاركة العمال في الادارة .
- ١٠ — هيئة العمل الدولية .
- ١١ — جامعة الدول العربية .
- ١٢ — السياسة العربية الخارجية .
- ١٣ — الاعلام الخارجي .
- ١٤ — الامم المتحدة ووكالاتها المتخصصة .
- ١٥ — العالم الثالث والحل الاشتراكي .
- ١٦ — المذاهب الاقتصادية .
- ١٧ — الاتحادات العمالية الاقليمية والمهنية .
- ١٨ — التخطيط القومي الشامل .
- ١٩ — الاستعمار والاستعمار الجديد .
- ٢٠ — التطور الاقتصادي والاجتماعي في جمهورية مصر العربية .
- ٢١ — قضية فلسطين والصراع العربي الاسرائيلي .

علاوة على التدريبات العملية على قيادة الاجتماعات والجلسات النقاشية واعداد البحوث والزيارات الميدانية واللقاء مع الوفود العمالية العربية والاجنبية .

تأسيسه يعمل على نشر الثقافة العمالية وتعميق المفاهيم الديمقراطية الصناعية والارتفاع بمستوى العمل النقابي واهدافه في مجال البترول العربي .

وطبيعي ان تقع على عاتق الاتحاد العربي لعمال البترول مسؤولية احتياجات المعهد المالية والادارية والفنية وذلك بالاضافة الى مساهمة النقابات والاتحادات المنضمة الى الاتحاد .

ان المعهد بهدف تحقيق الاغراض المرسومة له على مستوى الوطن العربي ، يقوم بعقد دورات عربية مدة الدورة ثلاثة اسابيع تقريبا ، وتكون الدراسة في المعهد اقليمية كاملة وذلك من اجل التفرغ الكامل للدراسة وتعميق اواصر الاخوة بين النقابيين العرب .

وفيما يلي عرض للموضوعات والمواد التي يمكن ان يشتمل عليها برنامج معهد البترول العربي :

١ - الموضوعات النقابية ، وتضم :

- أ - الاتحادات العمالية على المستوى الدولي والاقليمي والمحلي .
- ب - هيئة العمل الدولية ، تنظيمها ونشاطها .
- ج - تطور الحركة النقابية في البلاد العربية .
- د - التنظيم الديمقراطي للقوى العاملة .
- هـ - المشاكل النقابية في صناعة البترول العربي .

٢ - موضوعات العلاقات الصناعية وتشمل :

- أ - سياسات العلاقات الصناعية في مجال البترول العربي .
- ب - الاجور وشروط العمل ومزايا التقاعد والمعاش .
- ج - المفاوضات الجماعية وعقد العمل المشتركة في صناعة البترول العربي .

٣ - موضوعات الثقافة العمالية ومنها :

أ - الاسس العلمية في توجيه المناقشات .

ب - الاساليب المختلفة للتعليم المباشر .

ج - التدريبات العملية على مواجهة الجماهير واللقاء .

٤ - الاقتصاديات العربية واقتصاديات البترول والانتاج واساليب التطبيق المتبعة في البلاد العربية .

٥ - سياسات التهجير واخطارها على الوطن العربي .

٦ - الصهيونية العالمية ومشكلة فلسطين .

٧ - التنمية والتخطيط العمالي المستنير .

هذا بالاضافة الى عدد من الندوات حول موضوع هام من الموضوعات التي لها صلة بالعمال ، كما يقوم الدارسون في دورات المعهد بعدد من الزيارات الميدانية ، كما يعقد المعهد دورات افرو - اسيوية لتعزيز التضامن بين القيادات النقابية والتوعية على خطر الصهيونية ، واتاحة الفرصة امام عمال البترول العرب والعمال من هذه الاقطار للتفاعل والتعاون والتلاقي الهادف . وتستغرق مدة الدورات من هذا النوع حوالي اربعة اسابيع .

ثانيا : معهد النقابة العامة للغزل والنسيج :

كما يتضح من تسمية هذا المعهد فانه يتبع النقابة العامة للغزل والنسيج حيث قامت بتأسيسه عام ١٩٦٦ في الاسكندرية . ويعقد هذا المعهد دوراته الثقافية لاعضاء مجالس ادارة اللجان الثقافية للغزل والنسيج .

وفيما يلي اهم الموضوعات التي تتضمنها برامج المعهد :

١ - تطوير صناعة النسيج .

٢ - التنظيم النقابي .

ادارة الثقافة العمالية

لقد عنيت المؤسسة الثقافية العمالية منذ البداية بدعم جهازها الإداري والفني والمالي . وانطلقت من أن هذه الإدارات الثلاث عناصر متكاملة لتسيير نشاط المؤسسة وأعمالها الفنية ، ففيما يتعلق بالنواحي الفنية فقد تعرفنا بصورة جيدة على أوجهها المتعددة عند عرضنا لمعاهد المؤسسة المتخصصة وأهداف هذه المعاهد وبرامجها الثقافية . يبقى بعد ذلك أن نلقي نظرة على الإشراف الإداري والإدارة المالية للمؤسسة على ضوء ما ورد في لائحة النظام الأساسي للمؤسسة الثقافية العمالية .

الإشراف الإداري :

تقوم بالإشراف على نظام الثقافة العمالية هيئة مشتركة تشكل مجلس إدارة المؤسسة ، وقد تكونت هذه الهيئة من ممثلين عن مختلف الأطراف المعنية وذات العلاقة بهذا النشاط الثقافي الهام . وقد جاء في المادة (٤) من لائحة النظام الأساسي للمؤسسة ما يلي :

يتشكل مجلس إدارة المؤسسة على الوجه الآتي :

- ١ — رئيس مجلس إدارة المؤسسة الثقافية العمالية للاتحاد الاشتراكي العربي / رئيسا .
- ٢ — مدير عام المؤسسة / نائبا للرئيس .
- ٣ — نائب مدير عام المؤسسة لشؤون المعاهد العمالية عضو
- ٤ — ممثل لوزارة العمل عضو
- ٥ — ممثل للمعهد العالي للدراسات الاشتراكية عضو
- ٦ — ممثل تختاره الامانة العامة للاتحاد الاشتراكي عضو
- ٧ — سبعة اعضاء يمثلون العمال اعضاء

ويشترط في ممثل كل من الوزارات المشار إليها أن يكون من موظفي الدرجة الثانية على الأقل يختاره وزيرها .

٣ — الحركة العمالية في جمهورية مصر العربية .

٤ — الاشتراكية .

٥ — التخطيط .

٦ — العمال والانتاج .

٧ — البلاد العربية ، اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا .

٨ — الدول الافريقية .

٩ — الحركة النقابية الدولية .

١٠ — مناقشات حول مشاكل العاملين في صناعة الغزل والنسيج .

ثالثا : معهد احمد فهد للدراسات الافريقية :

يشرف على ادارة هذا المعهد سكرتارية العلاقات العمالية الدولية بالاتحاد العام لعمال جمهورية مصر العربية ، ومن اهداف هذا المعهد ما يلي :

- ١ — افهام العناصر التقدمية الافريقية حقيقة الاوضاع في افريقيا ، والحلول المناسبة لما يواجهها من مشاكل .
 - ٢ — ترويد القيادات الافريقية بالتجربة الاشتراكية المصرية وتدعيم الصلة بينها بصفة دائمة .
 - ٣ — كشف المخططات الصهيونية الاستعمارية ، ومناهضة الخبرة الاسرائيلية بالخبرات العربية في مختلف المجالات وخاصة منها بالتثقيف العمالي والتدريب المهني والفني .
 - ٤ — اعداد كوادر عربية مدربة على العلاقات العمالية والدولية ، وادراك المشاكل الافريقية واكسابها خبرات جديدة في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية .
 - ٥ — تمكين النقابيين الافريقيين من فهم واستيعاب واقع حركتهم النقابية ، ومناقشة مشكلاتهم التي تواجههم بالاعتماد على انفسهم بعيدا عن المصادر الغربية المغرضة .
- وجدير بالذكر ان مدة الدورة ثلاثة اسابيع ، ويكون التدريس في دورات المعهد باللغتين الفرنسية والانجليزية ، حسب اللغة الاجنبية التي يتحدث بها الدارسون من الدول الافريقية .

ويقوم الاتحاد العام للعمال باختيار ممثلي العمال لمدة سنتين قابلة للتجديد ، ويكون تعيين رئيس مجلس الإدارة والمدير العام ونائب المدير العام واعضاء مجلس الإدارة بقرار من عضو الامانة العامة للاتحاد الاشتراكي المختص .

وطبيعي ان يكون لهذا المجلس باعتباره الهيئة العليا المسؤولة عن ادارة المؤسسة واجبات وصلاحيات محددة . وقد ورد في المادة (١٦) من اللائحة تفصيل ذلك على النحو التالي :

يتولى مجلس الادارة شؤون المؤسسة ويباشر على الاخص :

١ - وضع لائحة خاصة لتنظيم السير في العمل بالادارات والمعاهد العمالية تتضمن النظم التي يراها كفيلة بقيام المؤسسة بالاعمال التي تؤديها تحقيقا لاغراضها .

٢ - وضع لائحة خاصة بنظام العاملين بالمؤسسة واعتمادها من عضو الامانة العامة للاتحاد الاشتراكي العربي المختص .

٣ - اعداد مشروعات مناهج دراسات الثقافة العمالية ورفعها لعضو الامانة العامة المختص لعرضها على الامانة العامة لاعتمادها .

٤ - اقرار مشروع ميزانية المؤسسة على ان تعين فيها وجوه الصرف المختلفة ، والمبالغ المعتمدة لكل منها .

٥ - التصديق على الحساب الختامي للمؤسسة .

٦ - تحديد فئات الاشتراكات التي تؤديها النقابات العامة والاتحاد العام للعمال والاتحادات المحلية للعمال .

٧ - النظر في الاقتراحات التي تتقدم بها النقابات او العمال بشأن سير العمل في المؤسسة .

٨ - قبول الهبات والتبرعات .

ويجوز لهذا المجلس بناء على ما ورد في المادة (١٧) ان يشكل من بين اعضائه لجانا يعهد اليها بدراسة المسائل التي يحيلها اليها ، كما يجوز له دعوة من يرى الاستئناس برأيه من الخبراء في شؤون الثقافة العمالية لحضور جلساته دون ان يكون له صوت معدود في المداولات ، كما ان على المجلس ان يقدم تقريرا سنويا الى عضو الامانة العامة للاتحاد الاشتراكي العربي عن نشاط المؤسسة واجهزتها .

وقد بينت لائحة النظام الاساسي للمؤسسة مسؤوليات وواجبات مدير عام المؤسسة على النحو التالي :

المادة (٢٠) : يشرف المدير العام للمؤسسة على اعداد مشروعات برامج ودراسات الثقافة العمالية واعتمادها من مجلس الادارة ، واعداد وتقديم مشروع ميزانية المؤسسة والحساب الختامي واعتمادها من المجلس ، وتتبع تنفيذ قرارات المجلس . وذلك فضلا عن الاختصاصات الاخرى المنصوص عليها في هذه اللائحة .

وبصفة عامة يعتبر المدير العام المسؤول عن ادارة العمل في مختلف الاجهزة واصدار الاوامر والقرارات التي تكفل حسن سير العمل بها في حدود القوانين واللوائح المعمول بها وما يقرره مجلس الادارة . وعليه ان يقدم تقريرا عاما عن اعمال المؤسسة الى مجلس الادارة خلال الشهرين التاليين لانتهاؤ السنة المالية .

وقد جاء في اللائحة الاساسية لنظام المؤسسة بالاضافة الى ما ذكرنا احكام عدة تتعلق في اجتماعات مجلس الادارة وتعيين رئيس المجلس وانتخاب امين سر المجلس وامين الصندوق واحكام اخرى خاصة بالعضوية .

اجهزة المؤسسة :-

خصص الباب الثالث من لائحة النظام الاساسي للمؤسسة للحديث عن اجهزة المؤسسة التي تتألف من الادارات الفنية ومختلف الاجهزة الخاصة بها التي تتولى ادارة وتنفيذ وتوجيه نشاطات المؤسسة المختلفة وضمان حسن سير اعمالها وتقدمها ، وفيما يلي نعرض للادارات التي

تتكون منها المؤسسة حسبها وردت في المادة (٢١) من اللائحة المذكورة.
تتكون المؤسسة من الادارات الفنية والاجهزة الاتية :

أ - الإدارة العامة للمؤسسة : وتشمل الادارات الاتية :

١ - إدارة البحوث والتخطيط والعلاقات الخارجية : وتختص بأعداد البحث والإحصاءات واقتراح الخطط والمشروعات وتحديد الوسائل المساعدة لاداء المؤسسة لواجباتها . وكذلك اقتراح المنح والبعثات والمؤتمرات وتبادل البعوثين والطبوعات مع المؤسسات الثقافية العمالية في الدول الأخرى ومكتب العمل الدولي .

٢ - إدارة البرامج : وتختص بالإشراف على تنفيذ ومتابعة البرامج الخاصة بالمراكز الخاصة الثقافية والمعاهد العمالية .

٣ - إدارة العلاقات العامة : وتشرف على مكتبة المؤسسة والمكتبات الفرعية ، وإصدار المطبوعات وتنظيم الرحلات والخيمات وتيسيرات الاستقبال والضيافة .

٤ - إدارة شؤون المراكز الثقافية في المحافظات : وتختص بالإشراف على المراكز الثقافية المنتشرة بالمحافظات .

٥ - إدارة الشؤون المالية والإدارية : وتختص بالإشراف على شؤون العاملين والميزانية والحسابات والتوريدات والمخازن والسكرتارية والمحفوظات .

ويشرف على كل إدارة من هذه الإدارات مدير يعينه مجلس الإدارة بناء على اقتراح مدير عام المؤسسة ، ويجوز لمجلس الإدارة بناء على اقتراح المدير العام ادماج بعض هذه الإدارات في البعض الآخر ، أو إنشاء إدارات جديدة .

ب - المعاهد العمالية : ويشرف عليها نائب المدير العام لشؤون المعاهد العمالية وتوضع لتنظيمها لائحة داخلية يصدرها عضو الأمانة

العامة للاتحاد الاشتراكي العربي المختص ببناء على اقتراح مجلس الإدارة ، ويكون لكل معهد مدير يصدر بتعيينه قرار من مجلس الإدارة بناء على اقتراح المدير العام للمؤسسة .

وتباشر المراكز الثقافية العمالية استنادا للمادة (٢٢) من اللائحة نشاطها تحت إشراف الاتحادات المحلية للعمال . ويكون لكل مركز مجلس إدارة يصدر بتشكيله قرار من عضو الأمانة المختص على أن تمثل فيه الأمانة الفرعية للعمال بالمحافظة . ويعهد إلى المجلس بمسؤولية الثقافة العمالية في المحافظة مع الإشراف الفني من المؤسسة .

مالية المؤسسة : -

تضمن الباب الرابع من اللائحة - النظام الأساسي للمؤسسة - تفصيلا لمالية المؤسسة والحسابات والمراجعة والمركز المالي . وبناء على ما جاء في المادة (٢٣) من اللائحة فإن مالية المؤسسة تتكون من :

- ١ - الاشتراكات التي تؤديها النقابات طبقا لما يحدده مجلس الإدارة .
- ٢ - حصة المؤسسة من حصيلة أموال الغرامات التي تقطع من العاملين طبقا لقانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له .
- ٣ - الاعتمادات التي تقررها سنوياً وزارات العمل والثقافة والإرشاد القومي وغيرها .

٤ - الهبات والتبرعات التي يقرر مجلس الإدارة قبولها .

٥ - إيرادات الكتب والنشرات التي تصدرها (المؤسسة) .

وتورد الأموال والاشتراكات المشار إليها في البنود السابقة باسم المؤسسة الثقافية العمالية للاتحاد الاشتراكي العربي ، ويفتح بها حساب مستقل في بنك بور سعيد بالقاهرة .

وفيما يتعلق بأوجه صرف أموال المؤسسة . فقد نصت المادة (٢٥) على أن أموال المؤسسة مخصصة للصرف منها على تحقيق أغراضها ولا يجوز انفاقها في غير ذلك ، كما لا يجوز للمؤسسة الدخول في مضاربات مالية .

الفصل الثالث

الثقافة العمالية

في الجمهورية العربية السورية

بدأت الثقافة العمالية في سوريا بمبادرات من المنظمات النقابية . نتيجة لشعورها بضعف موقفها بسبب التخلف الثقافي في صفوف الطبقة العاملة ، وقد أخذت هذه المبادرات شكل نشاطات مختلفة ودورات في مجال محو الامية ودورات قصيرة الاجل ، ونظرا الى ان هذه النشاطات والدورات كانت تجرى من قبل الاتحادات العمالية ، كان لا بد وان تختلف هذه المبادرات في الاسلوب والمنهاج ، حيث كان كل اتحاد يتبع الاسلوب والمنهج الذي يراه مناسباً ويتلاءم مع امكانياته وظروفه .

وكانت الخطوة الثانية في هذا المجال ، ان اولى حزب البعث العربي في سوريا موضوع الثقافة العمالية عناية خاصة ايمانا منه بتبني قضايا الجباهير العمالية ورعاية مصالحها وحرصه على كسب اكبر عدد من العمال في صفوفه، وقد تمثلت نشاطات الحزب باقامة الندوات والمحاضرات وتوزيع النشرات والصحف والمجلات .

وبقي الامر كذلك الى ان صدر اول قرار وزاري رسمي وهو القرار رقم ١١٧ لعام ١٩٦١ الذي انشئ بموجبه مركز للثقافة العمالية فسي دمشق ليقوم برسالة اعداد القادة العماليين لادارة التشكيلات النقابية على مختلف مستوياتها المحلية والقومية والاقليمية والدولية ، وجدير بالذكر ان بعثة من مكتب العمل الدولي كانت قد زارت المركز عام ١٩٦٢ بقصد تطوير الثقافة العمالية في سوريا وتتميتها . وقد وضعت البعثة من اولى مهامها ما يلي :

- ١ — المشاركة في وضع خطط يسير عليها المعهد .
- ٢ — المشاركة في اعداد برامج المعهد الاساسية واعداد كادر من المثقفين العماليين ومعلمي العمال .
- ٣ — بحث طرائق توفير مواد مطبوعة لتوصيل الثقافة لجمهور العمال .
- ٤ — اعداد مكتبة للثقافة العمالية ومدى امكانية الاستعانة بالوسائل السمعية والبصرية ، وقد جاء ضمن التقرير الذي اعدته بعثة مكتب العمل الدولي حاجة سوريا الى مثقفين عماليين ، وقد نظمت اثناء وجودها دورات لتدريب المثقفين العماليين . وقد تم فعلا تدريب

(٤٤) قائدا نقابيا ومثقفا عماليا ، بالإضافة الى دورة عقدت في مدينة حلب تم فيها تدريب (٥٠) عاملا ، فكان ان وضعت هذه البعثة اساسا لتثقيف المثقفين العماليين وتدريبهم على اساليب التدريب في مجال الثقافة العمالية .

وقد تلا القرار الانف الذكر « ١١٧ » القرار رقم ٥٧١ الذي اسس بموجبه فرع للمركز المذكور في مدينة حلب .

الا ان عقبة كبيرة وقفت امام هذين المراكز وحالت دون انطلاقتها ، وظل نشاطهما جامدا الى ان توقف بسبب ما يلي :

١ — عدم توفر المال وعدم رصد ميزانية سنوية لهما .

٢ — عدم توفر المستندات والمؤيدات القانونية التي تسمح بالصرف .

٣ — كان العمل بهما يجرى وفق ترتيبات آنية من غير ان تكون هناك خطة معتمدة او برنامج زمني .

٤ — كانت اكثر الدورات التي عقدها هذان المركزان مسائية بسبب عدم وجود القوانين والانظمة التي تعطي للعمال الحق في اجازات ثقافية يلتحقون بموجبهها بمراكز الثقافة العمالية .

وقد دعت هذه الاسباب مجتمعة الجهات المختصة الى اصدار المرسوم التشريعي رقم « ١٣٢ » لعام ١٩٦٤ الذي تجلى باحداث المعهد النقابي النموذجي وفروعه ووضع اسس العمل في المستقبل متلافيا بذلك النواقص السابقة التي حدثت من نشاط الثقافة العمالية ، وقد جاء في هذا المرسوم ما يلي :

يتولى المعهد النقابي النموذجي وفروعه تحقيق الاهداف التالية :

١ — نشر الثقافة العمالية واثارة الوعي النقابي بين العمال في سائر المجالات والنشاطات الاجتماعية والاقتصادية بما يتفق والاهداف القومية .

٢ — اعداد قيادة نقابية عمالية واعية مزودة بالثقافة العمالية والعامية قادرة على تحمل المسؤوليات النقابية في المجالين الداخلي والدولي .
وقد بين هذا القانون الطرق والوسائل الواجب اتباعها لنشر الثقافة العمالية بين صفوف العمال ، وتتمثل هذه الاسس والوسائل حسبما حددتها المادة ٦ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧٢ بما يلي :

١ — اقامة الدورات التدريبية والتثقيفية للعمال في المجالين العملي والنظري .

٢ — القاء المحاضرات واطاعة الندوات والرحلات الاستطلاعية واصدار النشرات الدورية وغير الدورية المتعلقة بالثقافة العمالية .

٣ — اعداد مكاتب خاصة تحتوي على المراجع والمصادر المتعلقة بالثقافة العامة والثقافة العمالية ووضعها تحت تصرف العمال .

٤ — تبادل الاراء والمعلومات مع المنظمات العمالية والمعاهد النقابية العمالية العربية والاجنبية ومع منظمة العمل الاقليمية والدولية .

وعلى الرغم من ان هذا التشريع اعتبر بداية لمرحلة جديدة من حيث توفير الامكانيات التي ساعدت على تحقيق الكثير من النشاط في مجال الثقافة العمالية ، الا ان المعهد واجه صعوبات كثيرة كان لها تأثير على نشاطه من هذه الصعوبات :

١ — عدم وجود منهج للتدريب في المعهد ، الامر الذي ادى الى التفاوت في المدة بين الدورات المختلفة من حيث التفرغ الكامل او عدمه من جهة ، والاختلاف الواضح بين برنامج دورة واخرى من حيث المواضيع والمواد التي كانت تقدم للدارسين او توزع عليهم من جهة اخرى ، وطبيعي ان يكون لذلك مردوده السلبي بالرغم من الايجابيات التي توصل اليها المعهد .

٢ — معارضة بعض المسؤولين لفكرة ترك العامل لعمله للاشتراك في دورة ثقافية ، مبررين موقفهم هذا بحرصهم على الانتاج ومصلحة

المؤسسة الاقتصادية حتى لا تخسر المؤسسات انتاج هؤلاء العمال خلال فترة التحاقهم بالمعاهد .

٣ — عدم ارتباط غروع المعهد في مدينتي حمص واللاذقية ارتباطا مباشرا به ، مما حرمهما من فرصة الاستفادة من التجربة التي مر بها معهد دمشق ، واضاع عليها فرصة تلافي الاخطاء والابتعاد عن السلبيات التي مر بها .

٤ — ان عدم الاستعداد الكامل وعدم تهيئة مختلف الامكانيات اللازمة والضرورية لتحقيق غايات واهداف هذا المعهد والتي منها على سبيل المثال وحدة المنهاج والكتب والكراسات وما لها من تأثير كبير في ربط برامج المعاهد بعضها ببعض ، كل ذلك كان سببا في ضرورة اعادة النظر بتنظيمها وامكانياتها . وقد عزز ذلك ايضا الاحتياجات المستجدة للتنظيمات النقابية على ضوء دورها الكبير في التحول الاشتراكي وقيادة المجتمع .

وبقي الامر كذلك حتى بداية عام ١٩٦٨ حيث جرى وضع صيغة متكاملة لتنظيم المعاهد النقابية ، ودعي هذا العام ١٩٦٨ بحق عام التنظيم النقابي والثقافة العمالية ، نظرا لما توفر فيه من امكانيات العمل والتقدم والنشاط . وقد اعتبر قانون التنظيم النقابي رقم ٨٤ لعام ١٩٦٨ تطبيقا عمليا لبدا الديمقراطية المركزية في التنظيم ، ومما زاد الامر وضوحا وجاء نصرا للثقافة العمالية في سوريا ان صدر بعد القانون الانف الذكر القانون رقم ١٤٠ لعام ١٩٦٨ الخاص بالتفرغ النقابي والذي نصت المادة « ٢٠ » منه على اعطاء العمال حق الاجازات الدراسية باجر كامل دون تحديد المدة كما رافق ذلك صدور القانون رقم « ١٣٩ » لسنة ١٩٦٨ الخاص بتنظيم المعاهد النقابية ، ومنذ ذلك الوقت تضاعف نشاط الثقافة العمالية ، وجدير بالذكر ان هذا القانون اعتبر المعاهد النقابية مؤسسات نقابية اجتماعية تهدف الى تحقيق الاهداف التالية :

١ — نشر الثقافة العمالية وتعميق الوعي النقابي في سائر المجالات والنشاطات الاجتماعية والاقتصادية بما يتفق والاهداف القومية والاشتراكية .

٢ — اعداد قيادات نقابية عمالية واعية مؤهلة علميا وثقافيا لقيادة الطبقة العاملة .

اما من حيث انواع المعاهد فقد وضع هذا القانون اساسا جديدا لتنظيمها واعتبرها على درجتين :

١ — **معهد نقابي مركزي في دمشق** : يتولى تنظيم الدراسات النقابية العمالية للعمال النقابيين المتخرجين من المعاهد الاعدادية ، وتكون الدراسة فيه مدة تسعة اشهر .

ويعقد هذا المعهد دوراته على المستويين التاليين :

١ — الدورات القيادية العالية بتفرغ كامل لمدة تسعة اشهر مع الإقامة في المعهد ، ويشترك في هذه الدورات النقابيون من البلاد العربية .

٢ — الدورات القيادية التخصصية وتنظم هذه الدورات لاعضاء القيادات النقابية العليا في الاتحادات العمالية لمختلف المحافظات والاتحادات المهنية والاتحاد العام وتتراوح مدة هذه الدورات من اسبوع الى اربعة اسابيع — ويختار لهذا المستوى المتخصص من الدورات احد الموضوعات الاساسية التي لها مساس مباشر بالقيادات النقابية لرفع كفاءتها وتمكينها من اداء مسؤولياتها على افضل نحو ممكن مثلاً :

١ — دورات للمثقفين العماليين .

٢ — دورات للإدارة النقابية .

٣ — دورات لامناء السر .

٤ — دورات لمسؤولي الامن الصناعي في المؤسسات .

٥ — الدورات العربية وينظمها المعهد للقيادات النقابية العربية بالتعاون مع المنظمات العربية والدولية وتتراوح مدتها بين اسبوعين وستة اسابيع .

وغير ذلك من التخصصات التي تدعو الحاجة الى عقدها حول اي من الموضوعات القيادية .

ب - معاهد نقابية اعدادية : في المحافظات التي تكثر فيها التجمعات العمالية ، وتكون مدة الدورات فيها تمهيدية لمدة شهرين ، وعلى نوعين :

١ - دورات الاعداد العام وتعقد لمجموع الطبقة العاملة بترشيح من النقابات العمالية .

٢ - دورات اختصاص للقيادات واللجان النقابية في المحافظات ، ومدة هذا النوع من الدورات من اسبوع الى اسبوعين ، ويختلف موضوع هذه الدورات حسب نوع الدورة والحاجة اليها للمسؤوليات القيادية مثل :

١ - دورات خاصة لامناء الخدمات الاجتماعية في النقابات .

٢ - دورات خاصة لمسؤولي محو الامية .

٣ - دورات اعضاء مجالس الادارة من العمال .

٤ - دورات الامن الصناعي .

٥ - دورات خاصة لامناء الثقافة والنشر في النقابات .

٦ - دورات خاصة بعمال مهنة واحدة في المحافظة .

وجدير بالذكر ان كافة البرامج مركزية موحدة في كافة المعاهد ويتولى مهمة هذه البرامج والدراسات المعهد النقابي المركزي بدمشق .

هذا وقد تم بموجب القانون المذكور انفا تشكيل مجلس اعلى للمعاهد يتولى مهمة التخطيط ورسم سياسة المعاهد من حيث عدد الدورات ونوعيتها وموضوعها وعدد العمال في كل دورة . بالاضافة الى وضع النظام الداخلي للمعهد المركزي واخر للمعاهد الاعدادية ، وغير ذلك مما

يتعلق بها من الامور المالية والاجهزة العاملة فيها ، وقد تشكل المجلس على النحو التالي :

١ - عضوان من وزارة العمل .

٢ - عضوان من الاتحاد العام لنقابات العمال .

٣ - عضوية مدير المعهد المركزي .

وقد حددت بناء على ذلك العلاقة بين هذه المعاهد وجعلت تابعه له ، واوكلت للمعهد المركزي وضع الخطط والبرامج للمعاهد النقابية الاعدادية وتوفير كافة احتياجاتها من كتب ومحاضرات وكراسات . وجدير بالذكر ان المعاهد بدأت نشاطها عام ١٩٦٩ وراحت تعمل بنشاط وجهد دائبين لترسيخ معاني الثقافة العمالية وتطوير اجهزتها وانظمتها ومستوياتها الثقافية وتوفير كافة اسباب الدعم والجو المناسب لها لتتمكن من تقديم كافة الخدمات الثقافية للطبقة العمالية ، وانطلاقا من هذا كله ولتكون الثقافة العمالية معبرة عن الواقع العمالي ومرتبطة به وايمانا من العمال بان اجهزة الثقافة العمالية يجب ان تكون تابعة لها مباشرة قامت مجموعة العمال في مجلس العمل عام ١٩٧٢ بتقديم مشروع قانون يقضي بفصل المعاهد عن وزارة العمل وجعلها مرتبطة بالاتحاد العام لنقابات العمال . وتمت موافقة السلطة على هذا المطلب العمالي وصدر بموجبه القانون رقم ١٦ لعام ١٩٧٢ واصبح رئيس الاتحاد رئيسا لمجلس المعاهد ، علما بانه اصبح لكل معهد مجلسه الاداري الخاص وهيئته التثقيفية مهمتها اقتراح البرامج المناسبة والقيام بالدراسات اللازمة .

ويحسن بنا هنا ونحن نتحدث عن القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧٢ الذي كان بداية لمرحلة هامة في حياة الثقافة العمالية اصبحت بموجبه تحت اشراف وادارة العمال يحسن بنا امام ذلك ان نلقي نظرة فاحصة على هذا القانون .

يتكون القانون المذكور من خمسة فصول . ففي الفصل الاول مادتان تتضمنان تعريفا بالمعاهد النقابية واهدافها . فقد نصت المادة « ١ » من القانون على ما يلي :

المعاهد النقابية مؤسسات ثقافية عمالية تهدف الى تحقيق الاغراض التالية :

١ - نشر الثقافة العمالية وتحقيق الوعي النقابي في سائر المجالات والنشاطات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بما يتفق والاهداف القومية والاشتراكية .

ب - اعداد قيادات عمالية واعية مؤهلة علميا وثقافيا واجتماعيا قادرة على قيادة الطبقة العاملة وتنظيمها النقابي .

اما المادة الثانية من الفصل الاول فقد حددت علاقة المعاهد النقابية بالجهة المشرفة عليها وطبيعة ارتباط هذه المعاهد بعضها ببعض . وقد نصت هذه المادة على انه ترتبط المعاهد النقابية بالاتحاد العام لنقابات العمال وتتكون من :

١ - معهد نقابي مركزي مقره دمشق .

ب - معاهد نقابية اعدادية في المحافظات ترتبط مباشرة بالمعهد النقابي المركزي ، وتحدث بقرار من المكتب التنفيذي للاتحاد العام .

اما الفصل الثاني من هذا القانون فقد تكون كذلك من ثلاث مواد ، هي المادة الثالثة والرابعة والخامسة من مواد القانون ، وقد جاءت هذه المواد خاصة بالجلس المركزي للمعاهد النقابية ، فالمادة الثالثة تتحدث عن صلاحيات المجلس المركزي ، في حين اوضحت المادة الرابعة طبيعة تشكيل المجلس المركزي للمعاهد النقابية . والمادة الخامسة بينت كيفية تحديد اصول اجتماعات المجلس وسير اعماله وذلك على النحو التالي :

المادة « ٣ » المجلس المركزي للمعاهد النقابية العمالية هو السلطة التخطيطية والمرجع الاعلى للمعاهد ويختص بالصلاحيات الاتية ، كما حددتها كذلك المادة « ٥ » من النظام الداخلي للمعاهد النقابية :

١ - رسم السياسة للمعاهد النقابية « على ضوء مقررات مؤتمرات الاتحاد العام » .

ب - اقرار مناهج الدراسة في المعاهد وتعديلها .

ج - وضع الانظمة الداخلية والمالية للمعاهد وتعديلها .

د - وضع ملاك المعاهد على ضوء الموازنة السنوية .

هـ - اقرار الموازنة السنوية للمعاهد .

و - تحديد عدد المنح السنوية التي تقدمها المعاهد للنقابيين من الاقطار العربية والدول الاجنبية .

ز - وضع واقرار مشاريع واتفاقات التبادل الثقافي بين المعاهد ومؤسسات ومعاهد الثقافة العمالية في الوطن العربي والعالم في حدود اختصاص المعهد .

وعلى الرغم من ان المعاهد اصبحت بموجب هذا القانون مرتبطة ارتباطا مباشرا بالاتحاد العام للعمال الا ان مجلسه تشكل من عـدة مندوبين من الجهات المعنية ذات العلاقة للاستفادة من خبراتهم ولتتضافر الجهود المشتركة لانجاح رسالة المعاهد النقابية ، وقد تحدثت المادة « ٤ » عن تشكيل المجلس كما يلي :

المادة « ٤ » يشكل المجلس المركزي للمعاهد النقابية بقرار يصدر عن المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال على الشكل التالي :

١ - رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال او نائبه - رئيسا

٢ - مدير المعهد النقابي المركزي - نائبا للرئيس .

٣ - الامين المساعد للعلاقات الخارجية في الاتحاد العام لنقابات العمال - عضوا .

٤ - الامين المساعد للثقافة والنشر في الاتحاد العام لنقابات العمال - عضوا .

٥ - مندوب وزارة العمل « يسميه الوزير » - عضوا .

٦ - مندوب عن حزب البعث العربي الاشتراكي - عضوا .

٧ — أمين سر المعهد النقابي المركزي — عضوا .

المادة « ٥ » — تحدد اصول اجتماعات المجلس المركزي وسير اعماله في لائحة خاصة يقررها في اول اجتماع يعقده وتصدر مقرراته عن رئيس المجلس المركزي .

وقد استأثرت ادارة المعاهد واعمالها بالقسم الاكبر من هذا القانون ، حيث جعل الفصل الثالث والذي يتكون من سبع مواد من المادة « ٦ » الى المادة « ١٣ » للحديث بالتفصيل عن مهام المعاهد ، والوسائل التي تحقق بها المعاهد اهدافها وانواع الدورات التي تنظمها المعاهد ، ثم ادارة المعاهد والقائمين على شؤون ادارتها وكيفية تحديد الانظمة الداخلية بالإضافة الى احكام الاجازة الدراسية والامتيازات التي تمنح للمشاركين في دورات المعاهد . وتحديد الامور السابقة نورد احكام الفصل الثالث من القانون لتتضح لنا طبيعة ادارة هذه المعاهد وكيفية تسير اعمالها وفيها يلي تلك الاحكام :

المادة « ٦ »

١ — تتولى المعاهد النقابية تنفيذ السياسة التثقيفية من قبل المجلس المركزي .

ب — تحقق المعاهد النقابية اغراضها بالوسائل التالية :

١ — اقامة الدورات الدراسية والتدريبية .

٢ — تنظيم المحاضرات والندوات واصدار النشرات الدورية وغير الدورية المتعلقة بالثقافة العمالية .

٣ — اعداد مكتبات خاصة تحتوي على المراجع والمصادر المتعلقة بالشؤون العمالية والثقافة العامة ووضعها تحت تصرف الدارسين

٤ — اقامة الرحلات الاطلاعية والزيارات الميدانية والتطبيقية داخل القطر وخارجه .

٥ — اية وسائل اخرى يقررها المجلس المركزي للمعاهد النقابية .

المادة « ٧ » ١ — تنظم المعاهد ثلاثة انواع من الدورات :

١ — دورات يتفرغ فيها المنتسبون للدراسة دون اقامة داخلية في المعهد .

٢ — دورات يتفرغ فيها المنتسبون للدراسة مع الاقامة الداخلية في المعهد .

٣ — دورات مسائية دون تفرغ للدراسة .

ب — تحدد مدد الدورات وانواعها بقرار من المجلس المركزي للمعاهد النقابية .

ج — تقدم المعاهد خدماتها العلمية والعينية والاجتماعية والثقافية بما فيها الطعام والسكن وكتب الدراسة ووسائل الانتاج والطباعة ونفقات الرحلات والزيارات وسائر الخدمات والنشاطات الاخرى مجانا دون مقابل وفق احكام النظام الداخلي والاعتمادات المخصصة لذلك .

المادة « ٨ » ١ — يدير المعهد النقابي المركزي مدير يسمى بقرار من المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال .

هذا وقد بينت المادة « ١٥ » من (النظام الداخلي للمعاهد النقابية) — الفصل الثاني من النظام — مسؤولية مدير المعهد النقابي المركزي كما يلي :

يسمى المدير بقرار من المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال ، ويختص بالصلاحيات التالية :

١ — هو المسؤول عن ادارة المعهد وتوجيهه العام ، وعن مراقبة وسير البحوث والتدريس والمحاضرات والجولات الاطلاعية والرحلات واعمال العاملين في المعهد وسلوك الطلاب وهو رئيس مجلس الادارة ومرجع جميع العاملين ويوزع الاعمال عليهم ، ويشرف على المعاهد الاعدادية ويمنح الاجازات والمهارات لمدراء المعاهد الاعدادية في المعهد المركزي .

ب - هو أمر الصرف والمسؤول عن توزيع مخصصات المعاهد في الموازنة العامة وفق النظام المالي .

ج - يمثل المعهد المركزي لدى الجهات الأخرى .

د - له حق اقتراح التعيين ومنح المكافآت والترغيعات والعقوبات الشديدة للعاملين في المعاهد إلى رئيس المجلس المركزي للمعاهد النقابية .

هـ - استتقبال الوفود العربية والأجنبية وصرف نفقات وإقامة هذه الوفود من الاعتمادات المخصصة بالموازنة .

و - يتقاضى مدير المعهد تعويض إدارة قدره ١٠٠ ليرة سورية شهريا .
وجدير بالذكر بأن للمدير مساعدا يسمى كذلك بقرار من المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال وينوب عن المدير في حال غيابه بالإضافة إلى أنه مسؤول عن البرامج والدراسات أو أية أعمال توكل إليه . علاوة على الموظفين الإداريين الآخرين مثل أمين السر والمراقبين ورئيس الديوان والمحاسب وأمين المستودع وأمين المكتبة .

المادة « ٨ » ب - يدير المعاهد النقابية الإعدادية مدراء يسمون بقرار من المكتب التنفيذي للاتحاد العام بناء على اقتراح المجلس المركزي للمعاهد النقابية ، وتحدد تعويضات المدراء في الأنظمة الداخلية للمعاهد على أن لا تتجاوز ١٠٠ ليرة سورية سنويا .

ج - يشكل كل معهد إعدادي مجلس إدارة يسمى أعضاؤه بقرار من المجلس المركزي وتحدد اختصاصاته في النظام الداخلي .

ويتشكل مجلس إدارة المعهد الإعدادي وفقا للمادة « ٤٤ » من النظام الداخلي للمعاهد النقابية كما يلي :

١ - مدير المعهد - رئيسا .

٢ - أمين الثقافة والنشر في اتحاد المحافظة التي يقع فيها مقر المعهد - عضوا .

٣ - أمين سر المعهد - عضوا ومقررا .

٤ - محاسب المعهد - عضوا .

٥ - المراقب - عضوا .

٦ - مندوب عن الطلاب ينتخبه طلاب الدورة - عضوا .

أما مهام مجلس الإدارة في المعاهد الإعدادية فقد حددتها المادة ٤٥ من النظام الداخلي على النحو التالي :

١ - يتولى مجلس الإدارة الإشراف على تطبيق أحكام القانون والنظام في كل ما لم يرد فيه نص خاص .

ب - تقديم المقترحات بشأن تطوير أساليب العمل والمناهج في المعهد .

ج - دراسة أوضاع الطلاب واتخاذ عقوبات الفصل والتوبيخ بحق أي طالب عند ارتكابه أعمالا تخالف أحكام هذا النظام .

د - ممارسة اختصاصاته المحددة في النظام المالي .

هـ - يجتمع المجلس بشكل دوري في كل شهر مرة ، وكلما دعت الحاجة بطلب من رئيسه وتصدر قراراته بالأكثرية النسبية ، ولا تعتبر الاجتماعات قانونية إلا إذا حضر أكثر من النصف ، وإذا تساوت الأصوات يرجح جانب الرئيس .

أما اختصاصات مدراء المعاهد النقابية الإعدادية فقد بينتها المادة « ٤٦ » من النظام الداخلي للمعاهد بأنه تقع على مسؤولية مدير المعهد الواجبات التالية :

١ - إدارة المعهد وتوجيهه العام ومراقبة سير التدريس والمحاضرات وال جولات الإطلاعية والرحلات وأعمال الإداريين وسلوك الطلاب ، وهو رئيس مجلس الإدارة ومرجع جميع العاملين ويوزع الأعمال عليهم .

ب — هو أمر الصرف ويشترك مع المحاسب في التوقيع على الوثائق المالية
ج — يقدم مشروع الموازنة السنوية المقترحة الى المعهد النقابي المركزي.
د — يمنح الاجازات ويوقع على اذونات السفر في المغادرة والعودة لكافة العاملين في المعهد .

ه — استقبال الوفود النقابية والضيوف بناء على توجيهات المعهد المركزي .

و — يمثل مدير المعهد النقابي الاعدادي المعهد ، لدى الجهات الاخرى .
المادة « ٩ » — تحدد الانظمة الداخلية للمعاهد النقابية ما يلي :

١ — شروط قبول المنتسبين .

ب — قواعد فحص القبول والفحوص النهائية .

ج — قواعد واصول منح شهادات التخرج .

د — قواعد واسس المنهاج الدراسي .

ه — قواعد وشروط الإقامة والسلوك في المعاهد .

و — مواصفات الخدمات العلمية والعينية والاجتماعية والنقابية التي تقدمها المعاهد للطلاب .

ز — قواعد توقيع العقوبات والجزاءات .

ح — اختصاصات ومهام كل من مدير المعهد النقابي المركزي ومدراء المعاهد الاعدادية .

ط — قواعد فصل المنتسبين والتغريم بالنفقات .

ي — اختصاصات مجلس الادارة في كل معهد .

ك — اختصاصات ومهام العاملين في المعاهد .

ل — سائر الشؤون التنظيمية الاخرى اللازمة لحسن سير العمل .

شروط قبول المنتسبين :

وقد حددت المادة « ٣٠ » من النظام الداخلي للمعاهد النقابية الشروط الواجب توافرها في طالب الانتساب الى المعهد على النحو التالي:

١ — ان يكون عاملاً ومنتمياً الى إحدى نقابات العمال في القطر العربي السوري او نقابات الوطن العربي والعالم .

ب — ان يكون على مستوى من الثقافة يسمح له باستيعاب المواضيع التي تدرس في المعهد .

ج — يلتقي طلاب المعهد من بين المرشحين خريجي المعاهد الاعدادية ، استناداً الى ترشيحهم من قبل مجالس ادارات المعاهد بعد اجراء فحص مقابلة من قبل لجنة يشكلها مدير المعهد النقابي المركزي بقرار منه .

د — يحق لادارة المعهد استثناء بعض شروط الانتساب المذكورة بعد اخذ موافقة رئيس المجلس المركزي .

ه — تحدد نسبة الطلاب من خارج القطر واسماء المقبولين في المعهد بقرار من المكتب التنفيذي للاتحاد العام .

قواعد فحص القبول والفحوص النهائية :

وفي هذا المجال جاءت المادة « ٣١ » من النظام الداخلي موضحة ومفسرة الوثائق والاشياء التي يطلب من العامل المتقدم للاشتراك في الدورة تقديمها عند فحص القبول وهي :

١ — طلب انتساب الى المعهد وفق نموذج تعدده ادارة المعهد .

٢ — ٣ صور شمسية .

٣ — تصريح خطي من المنتسب باطلاعه على النظام الداخلي وتبليغه لشروطه والتزامه .

٤ — تصريح خطي يوقعه طالب الانتساب يتعهد فيه بدفع كافة النفقات الى ادارة المعهد في حال فصله من الدورة او رسوبه مرتين مصدق من مكتب النقابة التي تتعهد بدفع المبلغ او تحصيله .

٥ — استثمار شخصية وفق نموذج معين تعده ادارة المعهد تملأ بخط مقدم الطلب بالذات .

اما فيما يختص بالفحوص النهائية فقد تحدثت المواد ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ من النظام الداخلي للمعاهد النقابية عن هذه الناحية فيما يتعلق بالمعهد النقابي المركزي ، وذلك على النحو التالي :

المادة « ٢٥ » — يمنح رئيس المجلس المركزي شهادة تخرج تسمى شهادة التأهيل النقابي العالي لخريجي المعهد ويكون على ثلاثة مستويات ممتاز ، جيد ، وسط في ضوء ما تسفر عنه نتائج الامتحانات ، كما يمنح الشهادات للناجحين في دورات الاختصاص والدورات العربية .

المادة « ٢٦ » — تعتبر نتائج الامتحانات قطعية ولا يجوز اعادة النظر فيها الا بقرار من المجلس المركزي للمعاهد النقابية .

المادة « ٢٧ » — يحق للطالب الراسب التقدم بشكل حر الى امتحانات الدورة القادمة بناء على طلب خطي ويمنح الشهادة في حال نجاحه في الامتحان .

المادة « ٢٨ » — توضع العلاقات على اساس تحريري وشفوي ولا يعتبر ناجحاً الا من حاز على معدل ٥٠ ٪ على ان لا تقل علامته في اي مادة عن ٢٥ ٪ .

المادة « ٢٩ » — يقيم المعهد حفلات تخرج تقليدية وتوزيع جوائز على الخريجين تصرف نفقاتها من الاعتمادات المخصصة في الموازنة .

وعلى مستوى المعاهد الاعدادية تجري كذلك امتحانات وفق اساس وشروط معينة تجدها في الفصل الثاني من نظام المعاهد النقابية وفي

المواد ٥٤ ، ٥٥ ، ٥٦ ، ٥٧ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦٠ ، ٦١ ، نوردها فيما يلي كما وردت ضمن النظام المذكور لاعطاء صورة حقيقية عن تلك الاسس :

المادة « ٥٤ » — يجري للطلاب امتحان تحريري وشفوي في المواضيع التي درست خلال الدورة .

المادة « ٥٥ » — يمنح رئيس المجلس المركزي شهادة تخرج تسمى شهادة التأهيل النقابي الاعدادي لخريجي المعهد وتكون على ثلاثة مستويات : ممتاز ، جيد ، وسط ، كما يمنح شهادات للناجحين في الدورات الاختصاصية والمسائية .

المادة « ٥٦ » — يعين مدير المعهد لجان الاشراف على الامتحان والمراقبة .

المادة « ٥٧ » — يصدق مدير المعهد نتائج الامتحان .

المادة « ٥٨ » — تعتبر نتائج الامتحانات قطعية ولا يجوز اعادة النظر فيها الا بقرار من المجلس المركزي للمعاهد النقابية .

المادة « ٥٩ » — يحق للطالب الراسب التقدم الى امتحانات الدورة التالية بناء على طلب خطي ويمنح الشهادة في حال نجاحه .

المادة « ٦٠ » — توضع العلامات على اساس تحريري وشفوي ولا يعتبر ناجحاً الا من حاز على معدل ٥٠ ٪ على ان لا تقل العلامة في اي مادة عن ٢٥ ٪ .

المادة « ٦١ » — يقيم المعهد حفلات تخرج تقليدية يتم فيها توزيع جوائز على الناجحين الاوائل تصرف نفقاتها من ميزانية المعهد .

قواعد واصول منح شهادات التخرج :

كما ورد في المادتين ٢٥ و ٥٥ من النظام الداخلي للمعاهد النقابية فقد بينت فئات الدرجات او التقديرات التي يتم بناء عليها منح الشهادات للخريجين على النحو التالي :

المعدل من ٥٠ - ٦٥ بتقدير متوسط

المعدل من ٦٦ - ٨٠ بتقدير جيد

المعدل من ٨١ فما فوق بتقدير ممتاز

هذه التقديرات هي نفسها للمعهد المركزي والمعاهد الإعدادية .

قواعد وأسس المنهاج الدراسي :

ان النظام الداخلي للمعاهد النقابية قد تعرض لمدة الدراسة سواء في المعهد النقابي المركزي او في المعاهد النقابية الإعدادية . فقد خصص الفصل الاول من الباب الثاني من النظام للحديث عن الدراسة في المعهد المركزي ، فعلى سبيل المثال جاء في المادة ٢٤ من النظام المذكور ما يلي :

١ - تحدد مدة الدراسة في المعهد النقابي المركزي بتسعة اشهر داخلية ويجوز تخفيض المدة وزيادتها بقرار من المجلس المركزي للمعاهد النقابية ، ويحق للمعهد اقامة الدورات الاختصاصية والقصيرة الاجل الداخلية او النهارية او المسائية .

ب - يقيم المعهد دورات عربية بالتعاون مع المنظمات العربية او الدولية وتستثنى مصاريفها من الاحكام الواردة في النظام . وفيما يلي بيان الموضوعات التي تدخل ضمن منهاج الدراسة في المعهد النقابي المركزي نوردها على وجه الاجمال علماً بان هناك موضوعات تتفرع منها حسب الحاجة اليها او ضرورتها للبرنامج نوردها على سبيل المثال وليس الحصر .

١ - موضوعات اقتصادية : الاسس الاقتصادية للمجتمع وتطوره وما يتفرع عنها مثل ارتباط العمل بالمجتمع ونشوء الطبقات الاجتماعية ودورها في المجتمع وغيرها .

٢ - الموضوعات النقابية : وما يتصل بها من مثل نشوء التنظيمات النقابية وتاريخ الحركة النقابية في العالم ومفهوم العمل النقابي ودورها في المجتمع الرأسمالي والاشتراكي ، المنظمات النقابية في الدول النامية ، مهمات النقابات السياسية والاقتصادية والثقافية

والاجتماعية في بناء المجتمع الاشتراكي وتطوره ، موقف النقابات من قضايا التصنيع والتنمية الاقتصادية ، النقابات وقضية رفع انتاجية العمل ، اشترك العاملين في مجال الادارة ، النقابات وقضايا التعاون ، اسس التنظيم النقابي ، مسؤولية المنظمات النقابية في الثقافة العمالية ، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ، منظمة العمل الدولية ، الحركة العمالية في القطر العربي السوري ، والاتحاد العالمي للنقابات بالاضافة الى العديد من الموضوعات النقابية الاخرى .

٣ - موضوعات الاقتصاد السياسي : وما يتفرع عنها مثل دراسة الاقتصاد السياسي واهميته والاقتصاد السياسي الرأسمالي ، والاشتراكي ، الاجور في النظام الرأسمالي باعتبارها قيمة قوة العمل ، ملكية وسائل الانتاج والهدف من الانتاج الرأسمالي ، الملكية الاشتراكية لوسائل الانتاج ، العلاقات الانتاجية الاشتراكية ، توافق مصالح المجتمع العامة ومصالح العاملين الفردية والحوافز ، اقتصاديات الوطن العربي والقطر واقع الاقتصاد العربي السوري والخطة الخمسية ودور المنظمات النقابية في تنفيذها ، مهمات التنظيمات النقابية الاقتصادية في الوطن العربي ، الاحتكارات الاجنبية في الوطن العربي ، الواقع الاقتصادي الراهن للوطن العربي والتكامل الاقتصادي العربي .

٤ - التشريعات العمالية : وتتضمن مختلف الموضوعات التي تتعلق بنشأة تشريعات العمل وتطورها في ظل الظروف الاجتماعية المختلفة وما يتعلق بها من موضوعات عمالية قانونية كقانون العمل والعلاقات الزراعية وقانون التأمينات الاجتماعية وقانون التنظيم النقابي والانظمة الداخلية والانتخابات النقابية وقانون التفرغ النقابي .

٥ - الدراسات القومية والسياسية : ومن موضوعات هذه المادة ، تاريخ حركة التحرر العربي ، مقدمة تاريخية عن الوطن العربي ، جغرافية الوطن العربي السياسية والاقتصادية ، والمنطلقات النظرية لحزب البعث العربي الاشتراكي وتاريخ الحركة الثورية العربية في العصر الحديث .

٦ - الامن الصناعي والسلامة العمالية : واهم موضوعات هذه المادة :

اهمية الامن الصناعي ، ومهمات التنظيمات النقابية في الامن الصناعي ، ولجان الامن الصناعي .

هذا بالاضافة الى موضوعات في الاحصاء والالة الكاتبة واللغات الاجنبية الانجليزية والالمانية والفرنسية والروسية ، ومن المتعارف عليه ان يتم اختيار لغتين للدورة ويجري تقسيمها الى قسمين يختص كل قسم منها بلغة واحدة .

نأتي اخيرا الى الموضوعات التطبيقية والعملية ولا يخفى ما لها من اهمية نظرا الى ان الدارسين يعتمدون فيها على انفسهم ويكونون طرفا مشاركا وفعالا من خلال ما تلقوه من ثقافة او تدريب ثقافي حول مختلف الموضوعات التي سبق ذكرها . ويشتمل التدريب العملي على اعداد الدراسات والبحوث ومناقشتها ، والقاء محاضرات في دورات نقابية قصيرة الاجل وزيارات ميدانية والعمل في مكاتب القيادات النقابية والقاء دروس في فصول محو الامية .

بعد هذا العرض لمنهاج المعهد النقابي المركزي لا بد من ان نعطي بالمقابل صورة عن الموضوعات التي تدرس في المعاهد النقابية الاعدادية بموجب خططها الدراسية والتثقيفية .

لقد خصص الفصل الاول من الباب الثامن من النظام الداخلي للمعاهد النقابية للحديث عن الدراسة في هذه المعاهد غاوردت المادة «٥٣» من النظام ما يلي :

مدة الدراسة في المعهد النقابي الاعدادي شهرين داخليين . ويجوز تخفيض المدة او زيادتها بقرار من المجلس المركزي للمعاهد النقابية . وللمعاهد حق اقامة دورات قصيرة الاجل ودورات اختصاص نهائية او مسائية داخلية او خارجية .

ولالقاء الضوء على الموضوعات والمواد التي يتضمنها او يشتمل عليها منهاج الدراسة في المعاهد النقابية الاعدادية نورد على سبيل المثال

وليس الحصر عددا من هذه المواد وما يتصل بها من موضوعات فرعية حتى تبدو الصورة متكاملة عن منهاج الدراسة والتثقيف في المعاهد النقابية في القطر العربي السوري ، من ذلك مثلا :

١ - الموضوعات والعلوم الاجتماعية : ومن الموضوعات التي تدرج تحت هذه المادة المجتمع والانتاج اساس للحياة في المجتمع وعلاقات الانتاج والقوى الانتاجية والطبقات في المجتمع والثورة الاجتماعية والثورة الاشتراكية ، والرأسمالية الحديثة والصراع الطبقي ودوره في تطور المجتمع ، الاهداف الاساسية لحركة التحرر الوطني العربية ، والحركة الثورية العالمية اليوم ، ثم الحركة التحررية العربية ودور حزب البعث العربي الاشتراكي فيها ، ومن الموضوعات الاجتماعية كذلك تحسين ظروف العمل والظروف السكانية للعمال ، الصحة والسلامة العامة ، دور النقابات في تحسين ظروف العمل وتتبع تنفيذ تعليمات الامن الصناعي .

٢ - الموضوعات النقابية : وينبثق من هذا الاطار موضوعات نقابية كثيرة لا مجال لحصرها من هذه الموضوعات مثلا : الحركة النقابية العالمية ، النقابات في الرأسمالية والنقابات في الاشتراكية ، تطور الحركة النقابية العربية . النقابات في البلدان النامية ، النقابات والتشريعات العمالية باعتبارها انعكاسات لطبيعة العلاقات الانتاجية ، النقابات والادارة الاقتصادية ، النقابات والمفاوضات والعقود الجماعية ، النقابات والتثقيف العمالي ، تطور النقابات في سوريا والمبادئ الرئيسية لقيادة حزب البعث العربي الاشتراكي للنقابات ، بالاضافة الى مناقشات وامسيات على شكل ندوات حول بعض الموضوعات النقابية الواردة ضمن برنامج الدورة . كما تشتمل الموضوعات النقابية على مواد حول المبادئ الرئيسية للعمل النقابي ومفهوم العمل والعلاقات التعاقدية والاجور ومشتقاتها وطريقة دفعها في سوريا ، ولجان تحديد الاجور ، ولجان التحكيم والتأديب في المنشآت وعلاوة على ذلك هناك موضوعات تتعلق بقانون التنظيم النقابي مثل : اهداف التنظيم النقابي ومهامه ، الاسس التي يقوم عليها التنظيم النقابي في سوريا ، النقابة تعريفها ، تشكيلها ، حقوق النقابة وواجباتها واللجنة النقابية وهيكل التنظيم النقابي واسلوب التمثيل .

٣ - مواد الضمان الاجتماعي : ويتفرع منها ، مفهوم الضمان الاجتماعي ، الفئات المشتركة بالتأمين ، ومراحل التأمين في قانون التأمينات ، وتأمين اصابات العمل والعجز والوفاة والشيخوخة ، والضمان في سوريا ومناقشات عامة .

٤ - النشاطات او المواد الثقافية ، وتشمل على موضوعات حول مفهوم النقابة العمالية اهدافها واهميتها ، انواع الثقافة ، واجبات النقابة في تنظيم اوقات الفراغ ، وتنظيم التثقيف والعوامل المساعدة لذلك .

قواعد وشروط الإقامة والسلوك في المعاهد :

نظرا الى ان الدراسة في المعهد النقابي المركزي والمعاهد النقابية الاعدادية داخلية وتستلزم الإقامة فيها خلال الدورة البالغة تسعة اشهر في المعهد المركزي وشهرين في المعاهد النقابية الاعدادية ، كان لا بد وان ينظر بعين الاعتبار الى مسألة حياة الطلبة في المعاهد من حيث تكاليف الدراسة والسكن والطعام والخدمات الصحية وادارة الدارسين ، وقد خصص الفصل الثالث من الباب الثاني من النظام الداخلي للمعاهد النقابية والذي يشتمل على المواد : ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ لمعالجة وتحديد مثل هذه المسؤوليات والجهة المعنية بها بالنسبة للمعهد المركزي ، كما جعل الفصل الاول من الباب الثالث من النظام نفسه والذي يشتمل على المواد : ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٦ ، ٦٧ لبيان طبيعة حياة الطلبة في المعاهد الاعدادية خلال مدة الدورة ، وفيما يلي نستعرض تلك القواعد من خلال احكام النظام الداخلي لتلك المعاهد خاصة وانها واحدة تقريبا في كلا الفرعين من المعاهد المركزي والاعدادي .

لقد نصت المادة ٣٣ على انه تقع كافة تكاليف الدراسة والاسكان والطعام والتدواي وخدمات الإقامة والجولات الاطلاعية والرحلات والنشاطات الفنية والاجتماعية على عاتق المعهد وتصرف هذه التكاليف والنفقات من الاعتمادات المخصصة في ميزانية المعهد ، وقد ورد في المادة ٦٤ من النظام الخاصة بحياة الطلبة في المعاهد الاعدادية بانه لا تقدم نفقات الطعام والاسكان للعمال المنتسبين من المدينة الموجود بها المعهد .

اما نفقات الطعام المخصصة للطلاب فمتساوية في المعهد المركزي والمعاهد الاعدادية ، فقد نصت المادتان ٣٤ و ٦٥ من النظام المذكور على انه يخصص للطلاب مبلغ ٣٠٠ قرشا سوريا يوميا للطعام .

ولم يغفل النظام امر القائمين على شؤون الطهي والخدمة والحياة الداخلية في المعاهد فوفقا لاحكام المادة ٣٥ من النظام وفيما يتعلق بالمعهد المركزي نصت المادة المذكورة على ما يلي :

تخصص هذه الجعالة - اي مبلغ ٣٠٠ قرش سوري - للعاملين في شؤون الطهي والخدمة بالمعهد بمعدل ٦ اشخاص يوميا .

اما بالنسبة للمعاهد الاعدادية فقد نصت المادة ٦٦ من النظام على انه تخصص هذه الجعالة للعاملين والمشرفين على الحياة الداخلية بمعدل ٤ اشخاص يوميا يتم تحديدهم بقرار من مدير المعهد في حال اطعام طلاب الدورة .

ولم يغفل النظام امر المشتركين من خارج القطر من حيث مساعدتهم ماديا خلال مدة الدورة وتقديم بعض المساعدات العينية اللازمة اثناء الدورة ، خاصة بالنسبة للمعهد النقابي المركزي ، وقد جاء ذلك في المادة ٣٦ والتي نصت على ما يلي :

تعطى منحة شهرية مقدارها ١٠٠ ليرة سورية لكل منتسب من خارج القطر تدفعها له ادارة المعهد من الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية ويجوز للمعهد ان يقدم للطلاب العرب الالبسة اللازمة لهم اثناء الدورة بعد اخذ موافقة المجلس .

وقد راعى النظام مسؤولية الادارة الذاتية للدورة لتحميل الدارسين المسؤولية وتعويدهم الروح الديمقراطية في العمل والاشراف وتدريبهم عمليا على كيفية ممارسة العمل الاداري . فقد جعلت المادتان ٣٧ و ٦٧ من النظام الحق للطلبة في انتخاب لجنة من بينهم تتولى مسؤولية الادارة الذاتية واشترك الدارسين في ادارة الدورات ، وتحدد مهام اللجنة بقرار من مجلس الادارة .

والجدير بالذكر ان المشترك في اية دورة من دورات المعاهد النقابية يجب ان ينقطع تمامها للدراسة وان لا يضيع منها شيئا من الوقت او الانتطاع عنها في اجازة ادارية . وقد عالجتها المادة ٧٤ — احكام عامة ومشتركة — هذا الموضوع بما يلي :

« لا يعطى الطالب في الدورة اجازة ادارية ، مهما كانت ظروفه الا في الحالات الاضطرارية ويعود تقدير ذلك للمدير مباشرة » .

قواعد العقوبات والفصل :

حفاظا على سير اعمال المعاهد واشاعة روح الجدية والاهتمام بين الدارسين ، والمحافظة على هبة النظام والعلاقات الطيبة في حياة الطلبة في تلك المعاهد ، وبغية تحديد الالتزامات والمسؤوليات التي تترتب على الطلبة مقابل ما يقدم اليهم من خدمات مختلفة ، خاصة في حالة فصلهم او توقيع العقوبات عليهم ، فقد تناول الفصل الرابع من الباب الثاني من النظام الداخلي للمعاهد معالجة موضوع العقوبات في المعهد النقابي المركزي ، في حين تناول الفصل الثاني من الباب الثالث قواعد العقوبات في المعاهد الاعدادية ، والجدير بالذكر ان العقوبات في كافة المعاهد واحدة تقريبا فيما عدا اضافات بسيطة في بعض المواد والاحكام الخاصة بالمعهد المركزي والمعاهد الاعدادية ولاعطاء فكرة واضحة حول هذه الاحكام والقواعد القانونية التي تتعلق بالعقوبات والفصل ستورد فيما يلي تلك الاحكام مع الاشارة الى الاضافات او الاختلافات بين النوعين من المعاهد اينما وجدت وللمحافظة على سلامة تلك الاحكام نوردتها كما وردت في النظام الداخلي كاملة ، وذلك على النحو التالي :

المادة « ٣٨ » — يفصل الطالب ويلزم بدفع النفقات التي قدمها له المعهد ، وذلك باقتراح من مدير المعهد النقابي وموافقة مجلس الإدارة في الحالتين التاليتين :

١ — اذا فقد الطالب اكثر من ٥٠ ٪ من علامات السلوك خلال المرحلة الدراسية .

٢ — اذا صدر عليه حكم بجناية او جرم شائن .

المادة « ٣٩ » — تحدد العقوبات التي تخفض علامة السلوك للطالب المعاقب باعتبار علامة السلوك ١٠٠/١٠٠ كما يلي :

١ — التنبيه الشفوي ، وتحذف له درجتان من علامات السلوك .

٢ — التنبيه الخطي ويحسم له اربع درجات من علامات السلوك .

٣ — الانذار المسجل ويحسم له عشر درجات من علامات السلوك .

٤ — التوبيخ ويحسم له ٢٠ درجة من علامات السلوك .

المادة « ٤٠ » — تفرض العقوبات التالية بحق المخالفين :

١ — التنبيه الشفوي في حال التأخر عن حضور المحاضرة مرتين او الاخلال باي بند من بنود النظام الداخلي والتعليمات الصادرة عن ادارة المعهد .

٢ — التنبيه الخطي في حالة عقوبة الطالب بالتنبيه الشفوي واستحقاقه العقوبة لنفس الاسباب .

٣ — الانذار المسجل في حال تكرار المخالفات السابقة وتكون هذه العقوبات من حق المدير ، اما عقوبة التوبيخ فتكون من حق مجلس الإدارة .

المادة « ٤١ » — يفصل من المعهد ويلزم برد النفقات ، كل طالب يتغيب بغير عذر مقبول مدة (١٥) يوما في المعهد المركزي مقابل (٣) ايام في المعاهد الاعدادية خلال الدورة ويعتبر الانتطاع عن الدوام في احدى فترات الدوام او المطالعة او المبيت او الجولات الاعلامية او الندوات والرحلات غيابا عن الدوام الرسمي .

المادة « ٤٢ » — يحال الى مجلس الإدارة كل طالب يرتكب احدى المخالفات التالية :

١ — الاعتداء على المدرسين او العاملين في المعهد .

٢ — الاعتداء على احد زملائه اذا رأى المدير ضرورة ذلك .

٣ — غيابه اكثر من ١٥ يوما — بدون عذر مقبول — في المعهد المركزي وثلاثة ايام في المعاهد الاعدادية .

٤ — في حال معاقبة الطالب بعقوبة التوبيخ المسجل اكثر من مرة ولم ترد كلمة — المسجل — في المعاهد الاعدادية .

الاجازة الدراسية :

ان نجاح رسالة الثقافة العمالية ، وضمنان استمرارية نشرها وتعميقها على جميع العمال لينال كل منهم نصيبا من الثقافة والتوعية ، يستدعي توفير الحماية الكاملة للاجازة الدراسية وجعلها حقا للعمال ، ينصرف فيها للدراسة والعمل الثقافي باطمئنان ودون ان يشغل باله في ما سيتأتى له من جراء اشتراكه في دورة ما من دورات المعاهد المختلفة ، فالصفة الالزامية فيها وجعلها مأجورة — مدفوعة الاجر — وجعل القرارات الخاصة بها تصدر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل كل ذلك يعتبر دعما للثقافة العمالية وعونا لها في مسيرتها ، وضمانا لتطورها واستمراريتها الدائمة ، وحقيقة الامر ان القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧٢ قد راعى هذه الامور جميعها وتنبه الى اهميتها وضرورة معالجتها على نحو قانوني يؤمن للعمال حق الاشتراك في دورات المعاهد دون ان يمس ذلك حقوقهم او يعرضهم لاية مسؤوليات امام اصحاب العمل ، وفي المادتين ١١ و ١٢ من النظام المذكور ما يوضح طبيعة وحقيقة الاجازة الدراسية والقرارات الصادرة بشأنها .

المادة « ١١ »

١ — يمنح المنتسبون للمعاهد النقابية اجازات دراسية مأجورة ، ضمن القواعد المقررة في القوانين النافذة .

ب — يمنح المنتسبون للمعاهد النقابية تعويضا شهريا مقطوعا خلال اقامتهم في المعاهد النقابية يحدد بقرار من المجلس المركزي .

المادة « ١٢ » — تصدر قرارات منح الاجازات الدراسية لطلاب المعاهد النقابية عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بناء على اقتراح رئيس المجلس المركزي .

مالية المعاهد :

ان جسامه المسؤولية الثقافية الملقاة على عاتق المعاهد النقابية سواء منها المركزي والمعاهد الاعدادية ، والنفقات التي تتطلبها للانفاق على مختلف الخدمات والحاجات العمالية من اقامة ومكافآت واطعام والرعاية الصحية ونفقات الرحلات الاطلاعية وغير ذلك من النشاطات الثقافية والاجتماعية لا شك بانها مسألة جديرة بالاهتمام والوقوف عندها . فالاهداف الثقافية النقابية مهما كانت عظيمة وسامية فانها لا تكفي وحدها لتسيير العمل وتنفيذ نشاطات المعاهد النقابية ، اذ لا بد من امكانيات مادية للانفاق على هذه النشاطات خاصة وان عدد الدورات في المعهد المركزي طويلة تصل الى تسعة اشهر بينما هي في المعاهد الاعدادية شهران . ومما لا شك فيه انه يصعب على جهة واحدة ان تتحمل مثل هذه النفقات والامكانيات لوحدها بل لابد من تعاون جميع الاطراف ومساهمتها بنصيب واخر بمزانية تلك المعاهد ، خاصة وان الفوائد التي تتأتى من الثقافة العمالية لا تقتصر على العمال وحدهم بل يستفيد منها اصحاب العمل ايضا من خلال وعي عمالهم لاهمية الانتاج وزيادته وتحسينه ودورهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية . وقد جاء في الفصل الرابع من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧٢ تفصيل للمصادر التي يتم تمويل المعاهد منها وفقا لاحكام المادتين ١٣ و ١٤ اللتين يتألف منهما الفصل الرابع ، وذلك كما يلي :

المادة « ١٣ » تخصص للمعاهد النقابية موازنة سنوية تمويل من المصادر الاتية :

١ — المعونة السنوية التي تخصص في الموازنة السنوية لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لصالح الاتحاد العام لنقابات العمال (المعاهد النقابية) وذلك على ضوء نشاطات المعاهد وحاجاتها .

ب — ما يقدمه الاتحاد العام لنقابات العمال من ميزانية سنوية للمعاهد .

ج — المعونات المالية والعينية والهبات المقدمة من المنظمات العمالية العربية والدولية .

د - مساهمات النقابات والدوائر والمؤسسات والشركات والجهات
الآخري في القطاعين العام والخاص .

المادة « ١٤ » - لا يجوز للمعاهد قبول المعونات المالية والعينية
والهبات الواردة في الفقرة (ج) من المادة « ١٣ » إلا بعد موافقة المجلس
المركزي وتصديق وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

الفصل الرابع

الثقافة العمالية

في الجمهورية العراقية

ان التنظيمات العمالية في العراق بدأت تمارس نشاطات ثقافية منذ ظهورها الذي يعود الى عام ١٩٢٤ تقريبا ، وقد تمثل هذا النشاط في مراحله الاولى بعقد الندوات والاجتماعات واصدار النشرات ، وفصول محو الامية . ومما ساعد على ظهور الثقافة العمالية في العراق بهذه الصورة المبكرة ايمان العمال بان المعرفة الهادفة تعمق وعي العمال بظروفهم وواقعهم ، وتعرفعهم بحقوقهم وواجباتهم ، واوضاع بلادهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، وايمانهم بضرورة القضاء على الامية ، وكذلك التعرف على اوضاع العمال في مختلف انحاء العالم .

على الرغم من ان الحركة العمالية في العراق عرفت طريقها الى الحياة منذ عام ١٩٢٤ الا ان اول اتحاد عام لنقابات العمال كان قد تأسس عام ١٩٥٩ ، ويعود سبب تأخر ظهور هذا الاتحاد الى الظروف الصعبة التي مرت بها الحركة العمالية ونضالها المستمر رغم ما لقيته من تساوة واضطهاد واغلاق للنقابات العمالية مما اضطرها في ذلك الى العمل سرا وممارسة نشاطاتها الثقافية بشكل سري ايضا .

ونظرا لاهتمام الاتحاد الشديد وحرصه على الثقافة العمالية ، وضرورة العمل السريع على تثقيف العمال اخذ بعقد الندوات الثقافية ، وما لبث بعدها ان تقدم بطلب الى منظمة العمل الدولية لتعمل بدورها على تزويده بخير في الثقافة العمالية يساعد الحكومة العراقية والاتحاد على تأسيس مؤسسة للثقافة العمالية . وقد قامت الحكومة من جانبها عام ١٩٦٣ بتكليف عدد من المختصين للقيام بدراسة للتعرف على مدى امكانية انشاء مؤسسة للثقافة العمالية واعداد مشروع قانون لها .

وفي عام ١٩٦٤ شهد العراق مولد مؤسسة الثقافة العمالية ، حيث صدر القانون رقم ١٦٢ لسنة ١٩٦٤ ، غير ان المؤسسة لم تمارس نشاطها الفعلي الا عام ١٩٦٧ عندما قامت بعقد اول دورة ثقافية بتاريخ ١٢-٨-١٩٦٧ ، لذلك فقد اعتبر تاريخ هذه الدورة الخطوة الاولى في ممارسة المؤسسة لنشاطاتها الثقافية .

اهداف الثقافة العمالية في العراق :

ان اهداف الثقافة العمالية في العراق شاملة لكل ما يتصل بحياة

العمال الاجتماعية والاقتصادية والقومية والنقابية وحياتهم السياسية والتاريخية . فهي تهدف الى ربط العمال بظروف عملهم وتعريفهم بقضايا العمل والانتاج والاجور والارباح والحقوق التي نصت عليها قوانين العمل والضمان الاجتماعي والتدريب المهني والمفاوضة الجماعية والحركات العمالية والامية ، ولإعطاء فكرة حقيقية عن اهداف الثقافة العمالية في القطر العراقي ، لا بد من ان نتعرف على اهداف المؤسسة الثقافية العمالية التي تعمل وتخطط وتشرف على اعمال ونشاطات الثقافة العمالية في البلاد وقد جاء في المادة الثالثة من قانون المؤسسة الثقافية العمالية رقم ١٦٢ لسنة ١٩٦٤ والقانونين المعدلين رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٦ ورقم ١٢٢ لسنة ١٩٧٦ ما يلي :

تهدف المؤسسة الى النهوض بمسؤوليات التربية الثقافية والقومية والنقابية للعمال وعلى الاخص :

- ١ - تدعيم الثقافة القومية للعمال وتربيتهم تربية قومية واعادتهم ليكونوا مواطنين لهم دورهم الرئيسي في بناء وطنهم .
- ٢ - اعداد قادة نقابيين للنهوض بمسؤولياتهم في الميدان العمالي الدولي وتعريفهم باتجاهات الحركات العمالية الدولية .
- ٣ - اعداد قادة نقابيين قادرين على القيام بمسؤولياتهم تجاه الحركة العمالية العربية بصورة خاصة والاسيوية والافريقية بصورة عامة متعرفين على اتجاهات الجمهورية العراقية في هذه المجالات .
- ٤ - تنمية الوعي الثقافي النقابي عملا على قيام الحركة النقابية والعمالية على قاعدة اساسية في الوعي السليم الذي يتجه بهذه الحركة وجهة قومية بناءة .
- ٥ - اعداد قيادات نامية متجددة من النقابيين المدربين على التنظيم النقابي وعلى النهوض بمسؤولياتهم .

وسائل تحقيق الاهداف :

لقد جعلت المؤسسة اهدافها شاملة لتفي باحتياجات العمال من

جهة ، واعداد العمال القيام بمسؤولياتهم على الوجه الاكمل ، سواء منها المسؤوليات الثقافية والقومية والنقابية على المستويات المحلية والقومية والدولية واعداد القيادات النقابية المدربة . انها ولا شك اهداف عظيمة الابعاد وتحتاج الى برامج مختلفة حتى تستطيع انجاز تلك الاهداف المتكاملة التي ترمي الى نجاح العمال في كافة جوانب حياة المجتمع الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والنقابية من اجل المساهمة الفعالة في تطوير بلدهم والانتقال به من مرحلة النمو او من مجال الدول النامية الى مجال الدول المتقدمة . وامام تلك الاهداف اخذت المؤسسة على عاتقها القيام باعداد وتنفيذ المشروعات والبرامج اللازمة . وقد اوضحت المادة الرابعة من قانون المؤسسة رقم ١٦٢ لسنة ١٩٦٤ هذه المشروعات والبرامج على النحو التالي :

- ١ - انشاء المراكز الثقافية العمالية في المدن والمراكز الصناعية .
- ٢ - تنظيم برامج المحاضرات العامة وحلقات الدراسة في الجهات التي توجد فيها المراكز .
- ٣ - تنظيم المخيمات الدراسية والرحلات الثقافية وتبادل الزيارات والبحوث .
- ٤ - نشر المجلات والكتب والنشرات النقابية والقومية والثقافية .
- ٥ - تنظيم دورات ثقافية تكميلية للنقابيين المتخرجين في المراكز الثقافية والتدريبية وذلك للتخصص في موضوعات معينة كالتنظيم والادارة النقابية والعلاقات الصناعية والعلاقات الدولية العمالية وغيرها .
- ٦ - الدخول في اتفاقيات مع المؤسسات والمصالح العربية والاجنبية ، وتبادل الخبرة والخدمات المتعلقة بالتنوع والثقافة العمالية وفي السياسة القومية والتخطيط العام للدولة واتجاهات القومية وبموافقة مجلس الوزراء .

وينبثق اهتمام العراق بالثقافة العمالية من خلال ايمانه بضرورة ضمان العمل على تأمين المتطلبات التالية :

برامج الثقافة العمالية

تعتبر سياسة المؤسسة ترجمة عملية للقرارات التي تتخذها المؤتمرات الوطنية للاتحاد العام للنقابات العمالية ، لهذا فان برامج الثقافة العمالية التي تنفذها المؤسسة الثقافية العمالية لا بد وان تكون تجسيدا لتلك القرارات ، والسياسة التقدمية التي تنتهجها السلطة الوطنية ، رجيير بالذكر ان البرامج الثقافية للمؤسسة توضع وفقا للاساسين التاليين :

- ١ - المستويات الثقافية للعمال .
- ٢ - المستويات النقابية للعمال .

وبناء على هذين المستويين يتم وضع البرامج المختلفة للدورات

الثقافية التي تتمثل فيما يلي :

- ١ - مستوى التثقيف العام .
- ٢ - مستوى التثقيف القيادي .
- ٣ - مستوى التثقيف المتخصص .
- ٤ - محو الامية .

وقبل ان نتحدث عن هذه المستويات لا بد ان نعطي فكرة عن طبيعة حساب الاجازة الثقافية او صفة اشتراك العمال في دورات التثقيف العمالي والاساس الذي تحسب عليه الفترة التي يقضيها العمال في احدى الدورات ، فقد نصت المادة الرابعة - مكررة - من قانون المؤسسة المذكورة على ما يلي :

- ١ - تعتبر الفترة التي يقضيها العامل او المستخدم او الموظف في المؤسسات الرسمية وشبه الرسمية والقطاع المختلط حين التحاقه بالدورات التي تعقدها المؤسسة الثقافية العمالية خدمة فعلية .

١ - **البناء الاشتراكي :** حيث ان العراق سائر نحو التحول الاشتراكي ويستلزم هذا بطبيعة الحال مشاركة العمال الفعلية الامر الذي يتطلب اعدادها لمعرفة دورها في البناء الاشتراكي ودورها في زيادة الانتاج وتحسينه ، واعدادهم فكريا بغية تعميق المفاهيم الاشتراكية لديهم وايجاد علاقات جديدة تخضع فيها وسائل الانتاج للملكية الجماعية .

٢ - **الاعداد لمرحلة التصنيع :** ان عملية التصنيع تتطلب مهارات خاصة ، لذا تبرز اهمية الثقافة العمالية كوسيلة لاعداد العمال للاسهام بدورهم في خطة التنمية عن طريق اعداد برامج متخصصة في مختلف المجالات على ضوء التغير التكنولوجي في الصناعات والمهن كافة .

٣ - **اعداد الكوادر النقابية :** ان المستويات الثقافية للعمال محدودة وان مسؤولياتهم في اختيار القيادات النقابية مهمة وحساسة للغاية ، ولضمان ظهور قيادات نقابية عن طريق الانتخاب او الاختيار السليم ، كان الايمان بوجوب عقد دورات خاصة لمثل هؤلاء لاعدادهم لمختلف النشاطات الادارية والمالية والثقافية والاجتماعية . ويعود ذلك الى الايمان بان تقوية هذه النقابات غاية تهدف الثقافة العمالية من ورائها السى ايصال تلك النقابات للمسؤوليات الملقاة على عاتقها تلعب النقابات العمالية من خلالها دورا قياديا وطليعيا .

٤ - **النواحي الانسانية :** ان من اولى الخدمات التي تحتاجها الطبقة العمالية هي تعويضها عن حرمانها من التعليم والثقافة والقضاء على الامية من بين صفوفها وتعريفهم بظروف عملهم وواقع حياتهم الوطنية واوزاع الحركات النقابية من اجل رفع كفاءاتهم في العمل خاصة اذا ما صاحب ذلك رفع مهارة العامل المهنية والفكرية والاجتماعية .

٢ - تتحمل المؤسسات الرسمية وشبه الرسمية والقطاع المختلط نفقات سفر وإقامة منتسبيها المشاركين في الدورات المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة إذا كانت الدورة منعقدة في محل غير محل إقامتهم الاعتيادية ، وذلك علاوة على رواتبهم واجورهم .

٣ - لا تتجاوز مدة الدورة المبحوث عنها في هذه المادة شهرا واحدا .

مما تقدم يتبين لنا أن الإجازة التي يقضيها العامل في دورة ثقافية تعتبر إجازة ثقافية مدفوعة الأجر ، مهما كان القطاع الذي يعمل فيه ، وأنها تعتبر خدمة فعلية ، وبالإضافة إلى ذلك تدفع اليهم نفقات السفر والإقامة في حالة كون الدورة في غير محل إقامتهم . فالعمال إذا لا يتحملون أية تبعات أو مسؤوليات مادية ولا ينقص ذلك من رواتبهم واجورهم شيئا . كما أننا نلاحظ من هذه المادة الفترة الثالثة منها أن مدة الإجازة غير محددة ولكنها لا تتجاوز شهرا واحدا . وربما أن عدم التحديد راجع إلى أن موضوع الدورة وبرنامجها ونوعها يتحكم في المدة الزمنية التي تتطلبها .

ومن المعلوم أن الترشيح للدورات الثقافية يتم عن طريق اللجان النقابية مباشرة أو عن طريق النقابة أو الاتحاد المحلي . ويخضع العمال العرب لجميع الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها عمال القطر في مجال الثقافة العمالية سواء في الدورات التي تعقد داخل القطر أو خارجه . ولضمان سير الدورة نحو الهدف المرسوم لها والحفاظ على حسن انتظام وجدية المشتركين فيها فإن المسؤولين في مجال الثقافة العمالية يحرصون على أن يكون للدورة نظام خاص يوضح الأسس العامة لها من حيث الدوام والإجازات والغياب وغيرها . ويتبع حاليا في مركز الثقافة العمالية النظام التالي :

١ - لا يسمح للدارس بدخول قاعة المحاضرات بعد مرور خمس دقائق على بدء المحاضرة مهما تكن الأسباب .

٢ - أن غياب الدارس عن إحدى وحدات العمل يعادل انقطاع ساعة واحدة عن العمل ويقوم المركز بالاتصال بدائرته أو مؤسسته لقطع أجوره عنها ، كما تعلم نقابته بذلك .

٣ - في حالة غياب الدارس ثلاث وحدات عمل في يوم واحد يعتبر ذلك بمثابة غياب يوم كامل ، ويعادل انقطاع يوم واحد عن العمل ، ويتصل بدائرته أو مؤسسته لقطع أجوره عن ذلك اليوم وتعلم نقابته بذلك .

٤ - يفصل من الدورة الدارس الذي تبلغ غيابه « ١٠ » وحدات عمل في الدورة مجتمعة أو متقطعة ويتصل بدائرته لقطع أجوره عن ذلك كما تخضع من أجوره النفقات التي صرفها المركز عليه من أجور محاضرين ومطبوعات وغير ذلك .

٥ - تنشر أسماء المنصولين في مجلة وعي العمال وفي مجلة العامل المعاصر وفي المجلة الجدارية التي تصدرها النقابة . كما تعلم نقابته بذلك لتوجيه لوم مكتوب إليه يوزع على النقابات كافة .

٦ - يمنح الدارس إجازة اعتيادية مدة يوم واحد فقط . ويجوز التمتع بها كاملة أو على شكل ساعات منفصلة ولا يجوز تمتعه بأكثر من ذلك ويشترط عند طلب إجازة ، تقديم طلب إلى إدارة المركز قبل يوم واحد من التمتع بها .

٧ - لا يمكن بأي حال من الأحوال احتساب ساعات الغياب إجازة اعتيادية .

٨ - يمنح الدارس الإجازات المرضية وغسق القانون ، وفي الحالات الضرورية ويجب أن تكون الإجازة المرضية مصدقة رسميا وحسب الأصول القانونية الطبية وفي حالة تجاوزها ثلاثة أيام فأكثر يعتبر الدارس في حالة تمتعه بالإجازة منسحبا من الدورة .

٩ - لا يجوز منح إجازات اعتيادية لأكثر من دارسين اثنين خلال اليوم الواحد .

ونورد فيما يلي أنواع البرامج - الدورات - التي تعتمدها المؤسسة الثقافية العمالية لسد احتياجات الطبقة العمالية من الناحية الثقافية :

١ - التثقيف العام :

ويختص هذا المستوى من التدريب أو البرامج الثقافية بالقواعد النقابية ، وتتولاها مراكز الثقافة العمالية في النقابات العامة والاتحادات النقابية في المحافظات ، ومما تجدر الإشارة إليه ان برامج التثقيف العام هي نفسها في كافة مراكز الثقافة العمالية . ويبلغ عدد هذه المراكز (٢٤) مركزا ثقافيا ، ويضطلع بمسؤولية التثقيف في هذه المراكز مثقفون عماليون اعدوا ودربوا خصيصا لهذه الغاية .

ومن اهم ما يشتمل عليه برنامج التثقيف العام عادة من موضوعات ما يلي :

- ١ - الفكر الثوري العربي .
- ٢ - الوطن العربي .
- ٣ - المؤامرات الاستعمارية على الخليج العربي .
- ٤ - القضية الفلسطينية .
- ٥ - قانون العمل .
- ٦ - قانون الضمان الاجتماعي .
- ٧ - الحركة النقابية العربية .
- ٨ - دور النقابات في عملية التحول الاشتراكي .
- ٩ - مبادئ اولية عامة في الاقتصاد .

٢ - التثقيف القيادي :

يتولى معهد الدراسات النقابية في مؤسسة الثقافة العمالية عقد الدورات القيادية ، ويساعده في هذه المهمة غرور المؤسسة في محافظتي البصرة ونيوى ، ويهدف هذا النوع من التثقيف العمالي الى اعداد النقابيين لتحمل مسؤولياتهم كاملة في قيادة الحركة العمالية والقيام بدورها في المجتمع وخدمة الاهداف النقابية . ويكون الاشتراك في هذه الدورات

القيادية مقصورا على اعضاء ورؤساء اللجان النقابية في المصانع واعضاء المكاتب للنقابات العامة والاتحادات النقابية في المحافظات .

ويشتمل برنامج الدورة القيادية عادة على نفس الموضوعات التي تتضمنها برامج التثقيف العام ولكنها تكون اكثر شمولاً وتركيزاً وتعميقاً على المناقشات والموضوعات العملية بالإضافة الى موضوعات اخرى تتطلبها طبيعة الدورة والمدة المقررة لها كالموضوعات النقابية والسياسية والفكرية والاقتصادية والثقافية .

٣ - التثقيف المتخصص :

ويعقد هذا النوع من الدورات للقادة النقابيين ، وتكون موضوعات الدورة عادة مركزة في ناحية تثقيفية معينة لاعداد القادة النقابيين لتولي مسؤوليات معينة ، ورفع كفاءتهم في مجال من المجالات المتخصصة ، كأن تعقد دورة لامناء الصناديق او سكرتيري النقابات وامناء السر او المثقفين العماليين . ففي حالة كون الدورة لامناء الصناديق ، او سكرتيري الشؤون المالية تكون المحاضرات مقصورة على الامور المالية كمسك الدفاتر والسجلات والمالية وتنظيم الموازنة . وغير ذلك من الموضوعات التي تتصل اتصالا مباشرا بالنواحي المالية والنقابات العمالية . ويشترط فيمن يحضر هذا النوع من الدورات التثقيفية - التثقيف المتخصص - ان يكون قد اشترك قبل ذلك في دورة من مستوى التدريب العام والتثقيف القيادي . والجدير بالذكر ان المعاهد التي تتولى مسؤولية التثقيف المتخصص هي :

- ١ - معهد التربية العمالية .
- ٢ - معهد اقتصاديات العمل .
- ٣ - معهد دراسات العمل .

وعلى سبيل المثال نورد فيما يلي اهم الموضوعات التي يمكن ان يتضمنها برنامج متخصص للمثقفين العماليين ، علما بانها تختلف من بلد لآخر حسب الهدف منها والغاية التي تخدمها وطبيعة البلد الموجودة به :

٤ - محو الامية :

بدأت مؤسسة الثقافة العمالية في العراق بإنشاء مراكز محو الامية اعتباراً من شهر كانون الاول لسنة ١٩٧٠ ، وتعتبر جهود المؤسسة في هذا المجال ، تجربة رائدة على مستوى الدول العربية ، وتؤمن المؤسسة بان وسيلتها في تقديم خدماتها الثقافية للعمال بصورة صحيحة لا يتم الا بعد القضاء على الامية ، خاصة وان نسبة الامية بين العمال عالية جداً الامر الذي يعوقهم من الاستفادة من النشرات والكتب والمجلات التي تصدرها المؤسسة وغيرها . هذا من ناحية ، اما من ناحية ثانية فان اهتمام العراق بمحو الامية ينبع من ايمانه بأن مشاركة العمال في التنمية الاقتصادية التي تمر بها البلاد بصورة واسعة يستدعي الاستفادة من جهود جميع العمال ، فلا بد اذا والحالة هذه من الاهتمام بالاميين والعمل على محو اميتهم وتعميق الوعي لديهم ونشر التعليم بين كل المواطنين .

ولا تقتصر برامج محو الامية على تعليم العمال مبادئ القراءة والكتابة ، بل تتعدى محو الامية الابجدية الى تزويد العمال بمعلومات عن النقابات والوطن العربي ومحو الامية ومعلومات اولية في الاقتصاد والسياسة والفكر العربي الثوري . وقد اعدت المؤسسة كتيبات خاصة في هذا المجال منها « كتاب العامل » ووزعته على العمال . وقد بلغ ما قامت المؤسسة بطبعه من هذه الكتب - كتب المتابعة - ما يزيد على اربعين كتاباً في موضوعات نقابية وقومية وقانونية وسياسية وفكرية وثقافية . وتشجيعاً للعمال وحثاً لهم للالتحاق بمراكز محو الامية . كانت اللجنة العليا لمحو الامية فيما مضى قد اصدرت قراراً يقضي بايقاف ترغيع العمال المستخدمين وحرمانهم من العلاوة الا بعد التحاقهم في فصول محو الامية . وقد كان لهذا القرار اثره الكبير في توسيع نطاق مراكز محو الامية ونشاطاتها باشراف مؤسسة الثقافة العمالية حيث ان محو الامية في صفوف العمال مرتبط ارتباطاً مباشراً بالمؤسسة ولهذا انشأت المؤسسة مديرية محو الامية في مركزها في بغداد واناطت بها مسؤولية محو الامية بين صفوف العمال . لان العامل المثقف العامل المتعلم اكثر قدرة على الانتاج والاستجابة للتطورات المحيطة بالمجتمع .

١ - الثقافة العمالية .

٢ - الوطن العربي .

٣ - الايديولوجية العربية الثورية .

٤ - الحركة النقابية العراقية والعربية والدولية .

٥ - اقتصاديات النفط .

٦ - الاصلاح الزراعي .

٧ - قانون العمل .

٨ - قانون تقاعد العمال .

٩ - سياستنا الخارجية .

١٠ - مبادئ الاقتصاد الاشتراكي .

١١ - تعليم الكبار .

١٢ - نشأة المؤسسة الثقافية العمالية وتطورها في العراق .

١٣ - التثقيف العمالي ووسائل الاتصال .

١٤ - قيادة الاجتماعات وتوجيه المناقشات .

١٥ - كيفية اعداد اعمال الجماعات وتنظيمها .

١٦ - تمثيل الادوار .

١٧ - منظمة العمل الدولية والعربية .

١٨ - كيفية اعداد المحاضرة والتأؤها .

١٩ - اسس التقويم - تقويم خطط الثقافة العمالية وكيفية انشاء مركز ثقافي واعداد دورة تثقيفية .

هذا بالاضافة الى المناقشات والحلقات النقاشية التي يختار لها احد او عدد من الموضوعات المذكورة ، والتطبيقات العملية لاعمال الجماعات حول عدد من الموضوعات السابقة . وبناء على الخطة المرسومة للدورة والاحتياجات التي يراد تغطيتها .

اجهزة المؤسسة

تتكون مؤسسة الثقافة العمالية من عدة اجهزة ، يمكن تصنيفها حسب المستويات التالية :

- ١ - الاجهزة الرئيسية الفنية .
- ٢ - الاجهزة المساعدة .
- ٣ - الاجهزة الملحقه .

اولا : الاجهزة الرئيسية الفنية : وهي الاجهزة الاساسية لنشاطات المؤسسة التثقيفية بمختلف مستوياتها ، وتتكون من المديرية والمراكز التالية :

١ - مديرية المعاهد :

تختص هذه المديرية بمهمة التثقيف القيادي والمتخصص ويتبعها اربعة معاهد قيادية مختصة هي :

- ١ - معهد التربية العمالية : مهمته عقد الدورات الخاصة باعداد المتقنين العماليين العاملين في مراكز الثقافة العمالية في النقابات العامة والاتحادات النقابية في المحافظات وفي اعداد معلمي محو الامية من العمال .

- ٢ - معهد دراسات العمل : ويختص هذا المعهد بعقد الدورات الخاصة بشرح قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، ومن بين الدورات التي يعقدها هذا المعهد دورات خاصة بممثلي العمال في محاكم العمل ولجان التفتيش ، وكل ما له علاقة بالامور القانونية في مجال العمل والعمال .

- ٣ - معهد الدراسات النقابية : ويقوم بمسؤولية عقد الدورات الخاصة بالتثقيف القيادي لاعضاء المكاتب في النقابات العامة والاتحادات النقابية في المحافظات ورؤساء اللجان النقابية .

- ٤ - معهد اقتصاديات العمل : ويتولى هذا المعهد عقد الدورات الخاصة بممثلي العمال في مجالس الادارة ولجان تنظيم العمل المشترك . ودورات خاصة لكل قطاع من القطاعات الصناعية لدراسة مشاكل الانتاج والاقتصاد وتطويره .

ثانيا - مديرية المراكز الثقافية :

وقد استحدثت هذه المديرية وفقا لخطة المؤسسة الهادفة الى نقل مهمة التثقيف العمالي العام الى النقابات العامة والاتحادات المحلية ، عن طريق فتح مركز للثقافة العمالية في كل نقابة عامة في بغداد وفي كل اتحاد محلي في المحافظات ، ويبلغ عدد هذه المراكز حوالي (٢٤) مركزا ثقافيا منها (١١) في بغداد و (١٣) في المحافظات علاوة على المراكز المتنقلة الموسمية التي تقام في مراكز الانتاج ، وفي الوقت الذي تقوم به هذه المراكز بنقل مهمة التثقيف العمالي الى النقابات العامة والاتحادات المحلية فانها في الوقت ذاته توفر وقتا كبيرا في اصال الثقافة الى عموم الطبقة العاملة ، وتشمل الدورات في المراكز الثقافية على الموضوعات الاساسية التالية :

- ١ - الايديولوجية العربية الثورية .
- ٢ - التنظيم النقابي والحركة النقابية .
- ٣ - الوطن العربي جغرافيا ، سياسيا ، تاريخيا .
- ٤ - مبادئ الاقتصاد الاشتراكي والاقتصاد الرأسمالي .
- ٥ - قانون العمل العراقي الجديد وتشريعات العمل العربية .
- ٦ - مادة تختار وفقا لطبيعة عمل كل نقابة .

ثالثا - مديرية التعليم المستمر :

ومن اولى مهامها الاشراف على مراكز التعليم المستمر - كما يتضح من اسمها - في المصانع والمؤسسات ، واماكن تجمعات العمال ، ومن مهامها كذلك اعداد الكتب والكراريس الخاصة بالعمال الاميين ، حيث اعتبر انشاء هذه المديرية امتدادا لمديرية محو الامية التي كانت قد انشئت في نهاية عام ١٩٦٩ ، واخذت على عاتقها مهمة محو الامية بين العمال ايمانا منها بان محو الامية بين العمال تعتبر من اول متطلبات الثقافة العمالية ، ويرتبط بمديرية التعليم المستمر هذه حوالي ٦٥٠ مركزا ، وهي آخذة بالازدياد حسب الحاجة الى مثل هذه المراكز .

رابعا - مركز البحوث والدراسات :

يتولى هذا المركز اعداد البحوث والدراسات الخاصة بالعمال والعمال واصدارها على هيئة كتب وكراريس ، وتدعى هذه الكتب « كتب المتابعة » ويعتبر هذا المركز بمثابة جهاز النشر والاعلام في المؤسسة والتعريف بنشاطاتها واهدافها واجهزتها وتتركز الابحاث والدراسات عادة حول الدراسات العمالية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية .

خامسا - ادارة الفروع :

يعتبر فرع المؤسسة ممثلا لها في المحافظة ولكن بصورة مصغرة ، وتشرف هذه الادارة على فروع المؤسسة في المحافظات . وللمؤسسة فرعان احدهما في محافظة البصرة ، والاخر في محافظة نينوى .

اما الاجهزة المساعدة والاجهزة الملحقة بالمؤسسة الثقافية العمالية فتتولى القيام بمسؤوليات معينة لتسهيل العملية التثقيفية وتبسيطها ، وتوفير مختلف الخدمات الضرورية للمؤسسة من خلال الاجهزة الرئيسية الفنية، وتعتبر مسؤولياتها متيمة للنشاط العام للمؤسسة وتتكون الاجهزة المساعدة من الاقسام التالية :

١ - مديرية الوسائل السمعية والبصرية : ومهمتها اعداد الوسائل التثقيفية من المصقات والخطوط البيانية والخرائط والافلام السينمائية .

٢ - مديرية النشر والترجمة والعلاقات : ومسؤوليتها تنظيم العلاقة بين المؤسسة والمنظمات الخارجية ، وتضم جهازا متخصصا في الاعلام والصحافة العمالية الذي يشرف على اصدار مجلة شهرية - العامل المعاصر - وفيها جهاز للترجمة ، يتولى الترجمة من الاجنبية الى العربية وبالعكس .

٣ - الوحدة الطباعة : وتضم هذه الوحدة مطابع حديثة - اوفست - وقد باشرت المطبعة عملها في اوائل شهر تشرين ثاني عام ١٩٧٤ وتعمل على توفير الكتب والكراريس الخاصة بالتثقيف العمالي وتعليم الكبار .

٤ - المكتبة والارشيف : ان توفير المراجع والمصادر تعتبر من الامور الاساسية للدراسة والتثقيف العمالي لهذا فقد انشأت المؤسسة مكتبة مركزية تضم عدة الاف من الكتب باللغتين العربية والانجليزية اما الارشيف فيضم معلومات سياسية ونقابية وجغرافية عن الحركات السياسية في العالم وعن المنظمات والهيئات الدولية والاقليمية وعن الحركة النقابية عموما ، يستعين بها الدارسون في ابحاثهم ودراساتهم ، بالاضافة الى المكتبات الموجودة في فروع المؤسسة ومراكز الثقافة العمالية .

اما الاجهزة الملحقة فهي :

١ - الادارة الذاتية .

٢ - الحسابات .

٣ - المخازن .

٤ - الخدمات العامة ، وهو مسؤول مباشرة عن خدمات الإقامة ، فقد انشأت المؤسسة قسما داخليا يضم ٢٦ غرفة ، كما ان جهاز الخدمات العامة مسؤول ايضا عن الخدمات الترفيهية والمتنزهات والملاعب الرياضية .

ادارة المؤسسة ومالياتها

لقد تضمن قانون مؤسسة الثقافة العمالية رقم ١٦٢ لسنة ١٩٦٤ وتعديلاته في اغلب مواد حديثا عن ادارة المؤسسة ومالياتها من حيث الجهاز الاداري المشرف وكيفية تشكيله والعضوية واجتماعاته والصفة الرسمية لقراراته ، ثم صلاحيات ومسؤوليات مدير عام المؤسسة وكيفية تعيينه والاعمال التي يقوم بها ، وكذلك بالنسبة للامور المالية فقد اوضح القانون المذكور المصادر التي تتكون منها مالية المؤسسة ، والسنة المالية لها ، وما يحق للمؤسسة ان تمتلكه ، وحقتها في الاستيراد وغير ذلك من النواحي والاحكام المالية ، وفيما يلي عرض للمواد الخاصة بالاحكام الادارية والمالية :

نصت المادة الخامسة « المعدلة » من قانون المؤسسة على ما يلي:
١ — تدار المؤسسة من قبل مجلس ادارة مستقل في شؤونه الادارية والمالية وفقا لاحكام هذا القانون .

٢ — يؤلف المجلس برئاسة المدير العام وعضوية احدى موظفي الوزارة يرشحه الوزير وعضو يمثل وزارة الصناعة ترشحه وزارة الصناعة ، وعضو يمثل وزارة المالية ترشحه وزارة المالية وعضوين يمثلان العمال يرشحهما الاتحاد العام لنقابات العمال من اعضاء النقابات القائمة وعضو يمثل الاتحاد الاشتراكي .

٣ — يشكل المجلس ببيان يصدره الوزير بعد موافقة مجلس الوزراء ، وينشره في الجريدة الرسمية .

٤ — مدة العضوية في المجلس ثلاث سنوات ، وللمجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير ان ينهي عضوية اي من الاعضاء قبل انتهاء مدة عضويته .

٥ — اذا شغرت العضوية في المجلس فيجبرى اشغالها وفقا للاسس الواردة في الفقرة الثانية من هذه المادة . وتعتبر شاغرة بالوفاة او

فقدان الاهلية او الاستقالة او التغيب لثلاث جلسات متواليات بدون عذر مشروع يقره المجلس .

٦ — ينعقد المجلس مرة واحدة في الشهر على الاقل ويجوز دعوته من قبل الرئيس كلما اقتضت الحاجة ويجب لصحة انعقاده حضور الرئيس او نائبه ، ونصف عدد الاعضاء على الاقل . والا أجل الاجتماع الى اليوم التالي ، ويكون النصاب صحيحا مهما كان عدد الحاضرين بشرط ان يكون بينهم ممثل واحد للعمال على الاقل ، وتصدر القرارات باغلبية اصوات الحاضرين ، فاذا تساوت الاراء رجح الجانب الذي فيه الرئيس .

٧ — رئيس مجلس الادارة او من يخوله المجلس من اعضائه يمثل المؤسسة في جميع امورها امام الدوائر الرسمية وشبه الرسمية والمحاكم والمجالس واللجان وغيرها .

اما المادة السادسة من القانون فتتضمن فقرتين تبينان صلاحيات المجلس في تشكيل لجان لدراسة الامور التي يحيلها اليها المجلس ، وحقه في تعيين سكرتير للاعداد للجلسات وتدوين محاضرها وتبليغها الى الجهات المختصة وذلك على النحو التالي :

١ — للمجلس ان يشكل من بين اعضائه لجانا يعهد اليها دراسة المسائل التي يحيلها اليها . وله دعوة من يراد للاستئناس برأيه من الخبراء في شؤون الثقافة العمالية دون ان يكون له حق التصويت .

٢ — يعين المجلس سكرتيرا يقوم باعداد مناهج جلساته وتنظيم مقرراته وتبليغها الى الجهات المختصة ، كما يقوم بتدوين محاضر الجلسات في سجل خاص يوقعه الرئيس والاعضاء ، كما يعين المجلس الموظفين والمستخدمين بقدر الحاجة .

وتبين المادة السابعة صفة قرارات المجلس والمراحل التي يمر بها في حالة الاعتراض عليها ، الى ان تأخذ صورتها النهائية . وتكون المادة السابعة من الفقرتين التاليتين :

١ - تكون قرارات المجلس نهائية ما لم يعترض عليها الوزير خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تسجيلها في ديوان الوزارة .

٢ - اذا اعترض الوزير على قرارات المجلس فيعيد المجلس النظر في القرار المعترض عليه . فان اصر على رأيه ولم يوافق الوزير على ذلك ، يعرض الامر على مجلس الوزراء خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ورود القرار الثاني للوزارة ويعتبر قرار مجلس الوزراء نهائيا .

يأتي في المرتبة الثانية بعد المجلس مدير عام المؤسسة : وقد حددت المادة الثامنة من القانون سالف الذكر طريقة تعيين المدير العام وصلاحياته والواجبات التي عليه ان يقوم بها لتسيير اعمال المؤسسة وقد جاء في المادة الثامنة ما يلي :

١ - يعين المدير العام للمؤسسة بترشيح من الوزير وقرار من مجلس الوزراء وبمرسوم جمهوري .

٢ - يكون المدير العام الموظف التنفيذي فيها ، ويمارس الاشراف الاداري والمالي والقانوني على دوائرها . وله سلطة رئيس الدائرة ، يمارسها حسب تخويل المجلس وترتبط به جميع دوائر المؤسسة وغروعا وعند غيابه يعين الوزير احد ممثلي الوزارة في المجلس .

٣ - يقوم المدير العام بما يلي :

١ - اصدار الاوامر الادارية اللازمة لضمان حسن سير العمل في المؤسسة .

٢ - اعداد تخمينات الميزانية والتقارير السنوي وتقديمها الى مجلس الادارة .

٣ - البت في كافة الامور الخاصة بملاك موظفي ومستخدمي المؤسسة حسب الصلاحيات المخولة له .

٤ - يحدد راتب المدير العام ومخصصاته بقرار من مجلس الوزراء .
ناتي الان الى الجانب المالي في المؤسسة خاصة بعد ان وضحت لنا طبيعة ادارتها وقد ورد في المادة العاشرة من قانون المؤسسة المصادر التي تتكون منها مالية المؤسسة وهي :

١ - المبلغ الذي يخصصه مجلس الوزراء من النسبة المشار اليها في الفقرة الثالثة من المادة الاولى من قانون تنظيم توزيع الارباح في الشركات رقم (١٠١) لسنة ١٩٦٤ .

٢ - ايرادات النشرات والمجلات والكتب وسائر المطبوعات الاخرى .

٣ - الهبات والتبرعات التي يقرر مجلس الادارة قبولها .

٤ - الارباح الناجمة عن اجور الخدمات الخاصة التي تقدمها المؤسسة

للشركات والمؤسسات والمنشآت الصناعية وارباب الصناعات .
٥ - المبالغ التي تساهم فيها المؤسسة الاقتصادية ، اتحاد الصناعات العراقي ، المؤسسات والمصالح ذات الصفة الصناعية او التجارية وفق النسب التي يقررها مجلس الوزراء سنويا بناء على اقتراح من وزارة المالية .

٦ - المبلغ الذي يساهم به اتحاد نقابات العمال .

٧ - المساعدات الخارجية التي لا تتعارض مع السياسة العامة للدولة وشروط موافقة مجلس الوزراء على قبولها .

وبالاضافة الى هذه المصادر النقدية ، هناك ايضا مصدر اخر من العتقارات حسب حاجتها اليها ، وقد نصت المادة الثالثة عشرة من قانون المؤسسة على ذلك بما يلي :

« لمجلس الوزراء ان يملك المؤسسة مجانا الاراضي والابنية الاميرية التي تحتاجها لاغراضها وللمؤسسة ان تستملك العقار وفق القانون » .

وقد نصت المادة السادسة عشرة على ما يلي :

للمؤسسة حق استيراد وشراء الآلات والادوات التي تحتاجها ،
وأجراء المناقصات والمزايدات والمسابقات وإبرام العقود التي لا تزيد
على خمسة آلاف دينار ، وفيما إذا زاد على ذلك فيطبق بشأنه احكام
قانون اصول المحاسبات العامة على ان يحل الوزير - وزير العمل
والشؤون الاجتماعية - محل وزير المالية لغرض تطبيق احكام هذا
القانون .

نشاطات المؤسسة المحلية والخارجية :

ان طموحات الثقافة العمالية في العراق والتي تتضح من اهداف
المؤسسة الثقافية العمالية على نحو ما رأينا عند حديثنا عن اهداف
المؤسسة ووسائل تحقيق تلك الاهداف ، هذه الطموحات ، جعلت من
اولى اهداف المؤسسة النهوض بمسؤوليات التربية الثقافية القومية
والنقابية للعمال ، كما جعلت من بين اهدافها الرئيسية كذلك اعداد قادة
نقابيين قادرين على القيام بمسؤولياتهم تجاه الحركة العمالية العربية
بصورة خاصة والاسيوية والافريقية بصورة عامة . ان هذا المنطلق
القومي ، وحرص المؤسسة على مسؤولياتها تجاه الحركة العمالية العربية
جعلها تؤمن ، وتضع باعتبارها ضرورة الدخول في اتفاقيات مع المؤسسات
والمصالح العربية والاجنبية وتبادل الخبرة والخدمات المتعلقة بالتوعية
والثقافة العمالية ، وفق السياسة القومية والتخطيط العام للدولة
والاتجاهات القومية العامة شريطة موافقة مجلس الوزراء على ذلك .
وقد تحقق ذلك من خلال نشاطات المؤسسة وجهودها الواسعة في مجال
الثقافة العمالية على المستويين العربي والدولي وتمثل هذا في دورات
تثقيفية واتفاقيات تعاون وتبادل الخبرات والمحاضرين والمطبوعات .
وفيما يلي بيان تلك النشاطات على المستويين العربي والدولي :

١ - نشاطات المؤسسة على المستوى العربي :

وقد تمثل ذلك فيما يلي :

١ - عقد دورات مشتركة مع مؤسسات الثقافة العمالية في بعض الاقطار
العربية حيث عقدت دورات مشتركة مع كل من مؤسسة الثقافة

العمالية في جمهورية مصر العربية ، والمعهد النقابي المركزي غسي
الجمهورية العربية السورية .

ب - عقد اتفاقات تعاون مشترك وتبادل خبرات مع اجهزة الثقافة
العمالية في الوطن العربي .

ج - عقد دورات باتفاقات ثنائية مع بعض الاتحادات النقابية القطرية ،
من هذه الاتحادات مثلا ، اتحاد عمال الكويت وعمال البحرين وعمال
اليمن الشمالي وعمال لبنان .

د - التعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب حيث عقدت دورة
خاصة للاتحاد عام ١٩٧٣ .

هـ - عقد دورات خاصة بالاتحادات المهنية العربية على النحو التالي :

١ - الاتحاد العربي لعمال البريد والبرق والهاتف .

٢ - الاتحاد العربي لعمال الصناعات الغذائية .

٣ - الاتحاد العربي لعمال التجارة .

٤ - الاتحاد العربي لعمال البناء والاخشاب .

٥ - اتحاد عمال الزراعة العرب .

هذه بالإضافة الى مساهمات المؤسسة في مختلف المؤتمرات
الخاصة بالثقافة العمالية التي تعقد في الوطن العربي ، وتعاونها مع
منظمة العمل العربية .

٢ - نشاطات المؤسسة على المستوى الدولي :

يوجد للمؤسسة عدة نشاطات على المستوى الدولي ، تدل على
وعي المؤسسة بضرورة انفتاحها ، وتلاقيها مع المؤسسات الثقافية
والعمالية الدولية ، بما يعود عليها وعلى الحركة العمالية العراقية خاصة
والعربية عامة بالخير والفائدة من خلال اكتساب واضافة خبرات جديدة

لتنمية تلك الثقافة وتطويرها بمختلف السبل والوسائل المناسبة . وقد حققت مؤسسة الثقافة العمالية عدة نشاطات على المستوى الدولي منها:

١ — عقدت المؤسسة اتفاق تعاون وتبادل خبرة وتجارب مع المدرسة النقابية العليا التابعة للمجلس المركزي لاتحاد النقابات الحرة في جمهورية المانيا الديمقراطية منذ عام ١٩٧١ ، وقد تضمن هذا الاتفاق تبادل محاضرين ومطبوعات وزيارات اطلاع ومشاهدة للمسؤولين .

ب — ساهمت المؤسسة مع الاتحاد العربي للصناعات الغذائية في ارسال محاضر الى دورة الاتحاد المذكور التي عقدت بمعهد جورج ديمتروف في جمهورية بلغاريا الشعبية .

ج — تبادل مطبوعات وبرامج مع بعض البلدان المتقدمة في مجال الثقافة العمالية خاصة البلدان الاشتراكية .

الفصل الخامس

الثقافة العمالية

في المملكة الاردنية الهاشمية

نشأتها وتطورها :

تعتبر الثقافة العمالية إحدى الخدمات الأساسية التي تسعى دائرة العمل جادة لتقديمها وتوفيرها للقطاع العمالي كجزء من خططها لخدمة الحركة العمالية الأردنية . ومساعدتها في مسيرتها لتحقيق أهدافها والأخذ بيدها لخدمة العمال من خلال جهودهم ومساهماتهم البناءة لأعمار بلدهم وتدعيم نهضته الاقتصادية .

وإذا كنا نعتقد بتعدد الخدمات العمالية وكثرتها، والتي منها الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية ، فإن الخدمات الثقافية بلا شك تعتبر في مقدمة هذه الخدمات ، بل إنها في حقيقتها منطلق لها ، وأصل كل خدمة عمالية . فالعامل المثقف هو الذي يعي مكانته ودوره في الحياة والمجتمع ، وهو الذي يدرك واجبه تجاه نفسه وحركته العمالية ومجتمعه في إطار متكامل من المسؤولية الواعية التي تحقق ولاء الإنسان لهذه المعطيات التي يستمد منها العامل سلوكه وفكره وتعين له طريقه واتجاهه مؤمنا برسالة بلده ، مستمدا منها تطلعاته وأمله ، وبأدلا كل ما في وسعه لأحلاله المكانة اللائقة به والمنزلة المشرفة له بين بلاد العالم .

لهذا كله ومنذ أن كان انشاء وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في تاريخ المملكة الأردنية الهاشمية عام ١٩٥١ (١) ، فقد جعلت من أولى واجباتها ، وأخذت على عاتقها الإشراف على شؤون العمال والعمال ، وتنظيم شؤون العمل المختلفة ، وتعزيز شؤون الرعاية الاجتماعية للعمال ومراقبة القوى العاملة ، وتنمية كفاية العمال وتنقيفهم وتعريفهم بواجباتهم وحقوقهم وضمان سبل تدريبهم ثقافيا وفنيا .

وإيماننا من دائرة العمل بجسامة الدور الملقى على عاتقها في مجال الخدمات الثقافية العمالية فقد رأت أن مثل هذه الخدمات الواسعة ، تستلزم وجود جهاز متخصص في هذا المجال تناط به مسؤولية تنقيف العمال والعمل على زيادة معارفهم، ورفع مستوياتهم الثقافية والاجتماعية فانشأت قسما خاصا بالثقافة العمالية لعام ١٩٦٣ مهمته الإشراف على أنشطة الثقافة العمالية في المملكة . واستقدمت لذلك الخبراء من منظمة العمل الدولية ، وكان ذلك عام ١٩٦٥ عندما حضر خير في شؤون الثقافة العمالية وقام بالاشتراك مع قسم الثقافة العمالية بعقد دورتين ثقافيتين:

(١) الفيت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وأحدث بدلا منها وزارة العمل في الثامن

من شباط ١٩٧٦ .

الاولى في عمان والثانية في القدس . وكان ذلك خلال الفترة من ٢٦ ايلول عام ١٩٦٥ الى ٣ كانون ثاني عام ١٩٦٦ ، وبناء على ما ظهر من نتائج ايجابية للدورتين المذكورتين واقبال العمال على هذا النشاط الثقافي الجديد ، وما كان له من اثر في نفوسهم واقتناعهم بضرورته وجدواه فقد اوصى الخبير السيد محمد صدقي البحري في تقرير تقدم به ، باثشاء معهد دائم للثقافة العمالية يتولى الاشراف على هذا النشاط . وكان ثمرة ذلك النجاح ظهور معهد الثقافة العمالية عمان الى حيز الوجود ، وصدر بشأنه النظام رقم « ٤ » لسنة ١٩٦٨ . وتجدر الاشارة هنا الى ان اهداف قسم التثقيف العمالي المشار اليه آنفا كانت كما يلي :

اولا : تزويد العمال بالمعلومات التي هم بحاجة لمعرفة بالنسبة للتشاريح العمالية وتنمية قدراتهم في شتى الحقول بصفة كونهم اعضاء في نقابات العمال او كمواطنين ومن اجل تمكينهم من التعرف بعمق الى مختلف الابحاث والدراسات والقوانين التي تتصل بطبيعة عملهم او التي تواكب مراحل حياتهم مثل اوضاع العمل وشروط الاتفاقيات الجماعية وانظمة الوقاية والسلامة ، كل ذلك يجب ان تتوفر له اساليب التثقيف ليكون العامل عنصرا متفاعلا في حركة تشمل سائر نواحي حياته .

ثانيا : مساعدة العمال على الاضطلاع بمسؤولياتهم الاجتماعية في تدعيم بناء وطنهم واقتصاده عن طريق شرح وتفسير احكام قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ ليتفهموا ما عليهم من واجبات وما لهم من حقوق حتى يقدر العمال ان يلعبوا دورهم كاملا .

ثالثا : اعداد قيادات عمالية نامية متجددة تسير بالحركة العمالية سيرا ثابتا قويا يحقق الغاية من وجودها كحركة لها اثرها في المجتمع وتقدمه .

وفي بداية هذه المرحلة الانتقالية اعيد طلب خبير من منظمة العمل الدولية مرة ثانية للاستفادة من خبراته وتجاربه في هذا المجال ، فاوغدت المنظمة هذه المرة الدكتور عبد الرؤوف ابو علم ، الذي قام بدوره بتقديم ملاحظاته وحضر انعقاد الدورة الثقافية الاولى للمعهد عام ١٩٦٨ . وتوالي

حضور الخبراء في هذا المجال الامر الذي ساعد على بلورة مفهوم الثقافة العمالية ووضع خطة العمل والبرامج المناسبة لذلك .

وجدير بالذكر ان الدورات الثقافية اول الامر كانت تعقد مساء ، وذلك لعدم وجود نص في قانون العمل يمنح العامل بموجبه اجازة ثقافية مدفوعة الاجر ، حتى ان نظام المعهد المعدل رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٩ لم يتعرض لهذا الامر . وبقي الامر كذلك حتى صدور نظام معاهد الثقافة العمالية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧٣ والتي تنص المادة ٢٠ منه على ما يلي : تكون الدراسة في المعهد بالتفرغ الكامل تنفيذا للاجازة الثقافية الممنوحة للعامل بموجب قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ وتعليلاته الذي ينص في الفقرة « ٧ » من المادة ٤٠ منه على انه « لكل عامل في مؤسسة منتظمة يشترك في دورة ثقافية عمالية اجازة مدتها عشرة ايام مدفوعة الاجر » وقد سنت هذه الاحكام لاول مرة بالقانون المؤقت المعدل لقانون العمل رقم ١٦ لسنة ١٩٧٠ واصبحت دائمة بهتتضى القانون الدائم المعدل لقانون العمل لسنة ١٩٧٢ . وكان سن هذه الاحكام ضروريا بسبب الاشكالات التي نشأت عن تأسيس معهد الثقافة العمالية في سنة ١٩٦٨ ، الامر الذي جعل ادارة المعهد تقوم بعقد دوراتها مسائيا لان صاحب العمل لم يكن ملزما قبل ذلك بدفع اجر العامل عن مدة غيابه في تلك الدورة . وعلى هذا الاساس فان القانون المؤقت رقم ١٦ لسنة ١٩٧٠ قد نظم مسائل عمالية جديدة لاول مرة تبناها تشريع العمل بصفة دائمة فيما بعد كان من اهمها « منح العامل عشرة ايام اجازة مدفوعة الاجر لتمكينه من الاشتراك في دورة ثقافية عمالية » مما مكن المعهد من تنظيم وعقد دوراته الثقافية في الفترة الصباحية منذ ذلك الوقت واعتبر ذلك بحق بداية مرحلة جديدة بل وانطلاقة ممتازة في مجال الثقافة العمالية .

معاهد اخرى :

نظرا لانتشار القوى العاملة في مختلف انحاء المملكة . ووجود اعداد كبيرة منها خارج العاصمة عمان بشكل يستدعي تثقيفها وتوعيتها لتساهم بفعالية في تنمية اقتصاد الاردن والمشاركة في خطته التنموية بايجابية تامة . واقتناعا من دائرة العمل بضرورة وجوب تعميم ونشر الثقافة العمالية في كافة انحاء المملكة ، وايصالها الى جميع العمال حيثما كانوا ، فقد وضعت ضمن خطتها في مجال العمل والعمال انشاء معاهد اخرى في المناطق التي

٨ — إبراز القيم العمالية وتحديدتها في المجتمع .

ادارة الثقافة العمالية :

مما يبعث الطمأنينة على امكان تحقيق هذه الاهداف وانجاح رسالة معاهد الثقافة العمالية الثقافية والاجتماعية ، تعاون جميع الاطراف المعنية بهذا النشاط وذات العلاقة،الحكومة واصحاب العمل والعمال واداء دورها كاملا للقيام بهذا الواجب الانساني خدمة للعمل والعمال ، وتحقيق المصلحة العامة لبناء الاردن الجديد . وعلاوة على ذلك فان هذه الاطراف جميعها تشارك في رسم معالم خطة الثقافة العمالية بجهد مشترك وتنسيق واضح من خلال تمثيلها في ادارة مجالس معاهد الثقافة العمالية على نحو من العمل الديمقراطي والمشاركة الواعية الهادفة لانجاح رسالة الثقافة العمالية ، الثقافية والاجتماعية والاقتصادية ، ويتكون مجلس ادارة الثقافة العمالية في الاردن بناء على ما ورد في المادة « ٥ » من النظام المذكور كما يلي :

- ١ — مدير عام دائرة العمل
- ٢ — مدير ادارة الثقافة العمالية
- ٣ — رئيس قسم تعليم الكبار ومحو الامية
- ٤ — ممثل عن الغرفة التجارية
- ٥ — ممثل عن الغرفة الصناعية
- ٦ — ممثلان عن نقابات العمال

وقد اوضحت المادة « ١١ » من النظام صلاحيات ومسؤوليات مجلس ادارة معاهد الثقافة العمالية وحددت بالامور التالية :

١ — اقرار الخطة العامة للثقافة العمالية .

ب — تحديد مكافآت ونفقات المحاضرين .

ج — تحديد مكافآت ونفقات العمال المشتركين في الدورات وكافة النشاطات الثقافية للمعاهد .

يوجد بها كثافة عمالية ، فكان ان انشئ المعهد الثاني في المملكة في مدينة الزرقاء عام ١٩٧٢ ، واعتقب ذلك انشاء معهد للثقافة العمالية في مدينة اربد عام ١٩٧٣ وتلاهما انشاء معهد الثقافة العمالية في العقبة عام ١٩٧٥ وراحت المعاهد تعمل جادة بغية تحقيق الاهداف التي رسمها نظام معاهد الثقافة العمالية كما جاءت في المادة « ٤ » من النظام رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧٣ على النحو التالي :

١ — تنمية الوعي الوطني والاجتماعي والاقتصادي بين العمال ورفع مستواهم الثقافي .

٢ — اعداد العناصر القيادية وتأهيلها لممارسة دورها في الاوساط العمالية بشكل ايجابي .

٣ — عقد دورات ثقافية للعمال على جميع المستويات وعقد ندوات مشتركة بينهم وبين اصحاب العمل والقيام باية نشاطات تساعد على تطوير العمل ورفع مستوى الكفاءة العلمية والفنية للعمال وتحقيق خطط التنمية في المملكة بالتعاون مع اصحاب العمل والنقابات .

٤ — اعداد واجراء دراسات وابحث في شؤون العمل والعمال ونشر الثقافة العمالية بين صفوفهم واصدار المجلات والنشرات وفقها للقوانين والانظمة .

٥ — تعريف العامل بمهنته وتمكينه من مواكبة التطورات التقنية التي استحدثت فيها للوصول الى اعلى مستويات الانتاج .

٦ — تعريف العمال باوضاع الحركات النقابية في العالم وبتجاهات الحركات النقابية الدولية وتشكيل الكوادر النقابية لخدمتهم في المجالات الاعلامية والتربوية والعلمية .

٧ — تنسيق العمل بين اجهزة محو الامية والثقافة العمالية في سبيل التعاون لربط مجال كل منهما بالآخر تحقيقا لخدمة الطبقة العاملة والمجتمع .

د - دعوة من يراه الخبراء للاستئناس برأيه في شؤون الثقافة العمالية .
هـ - طلب المشورة الفنية من الهيئات الرسمية والهيئات الممثلة للقطاع الخاص .

و - اعداد نظام مجلة الثقافة العمالية وتخصيص الاموال اللازمة لدعمها .
ز - اقرار التقرير السنوي لنجازات المعاهد .

وجدير بالذكر ان القرارات الصادرة عن المجلس فيما يتعلق بالامور السابقة التي نصت عليها المادة « ١١ » تخضع لموافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل (١) وفقا لما جاء في المادة « ١٢ » من النظام .

يلي مجلس ادارة معاهد الثقافة العمالية في مسؤولية ادارة الثقافة العمالية بموجب نظام معاهد الثقافة العمالية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧٣ مدير ادارة الثقافة العمالية (١) الذي ترتبط بادارته المعاهد المختلفة ويقوم على ادارتها مدراءها ومساعدوهم ، وقد اوضح النظام المذكور مسؤولية مدير ادارة الثقافة العمالية على النحو التالي :

١ - رئيس قسم الثقافة العمالية (٢) - حسب التسمية الاولى قبل احداث ادارة الثقافة العمالية .

وقد انيطت به وفقا لما جاء في المادة « ١٤ » من النظام الامور التالية:

- ١ - وضع الخطة العامة للثقافة العمالية وتوجيه نشاطاتها في المعاهد .
- ٢ - الاشراف والمراقبة العامة التي تكفل تنظيم الدورات او الندوات التي تعقدها المعاهد وفق تعليمات الدائرة لها .

(١) كان سابقا يسمى رئيس قسم الثقافة العمالية ، واصبح اعتبارا من ١٩٧٤/٨/٢١ يعرف بمدير ادارة الثقافة العمالية بناء على اعادة تنظيم دائرة العمل بموجب قرار معالي وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بكتاب رقم ٢٧٦٩/٤/٢ تاريخ ٢١-٨-١٩٧٥ الخاص بتشكيلات دائرة العمل .

(٢) تجرى الان دراسات لتعديل النظام رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧٣ بحيث يتلاءم مع تطورات الثقافة العمالية في الاردن .

٣ - تقديم المشورة الفنية في مجال الثقافة العمالية للجهات التي تطلبها .

٤ - تدريب الموظفين والنقابيين على ادارة وتنظيم برامج الثقافة العمالية في المعاهد وغيرها .

اما مدراء المعاهد فلم يرد في النظام المذكور توضيح لواجباتهم وصلاحياتهم ولا شك بان هذا يستدعي اخذه بعين الاعتبار عند استكمال دراسة النظام بهدف التعديل والتحديث . الا انه عند اجراء تشكيلات دائرة العمل وفقا لقرار معالي وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بكتاب رقم ٢٧٦٩/٤/٢ تاريخ ٢١/٨/١٩٧٥ غفدت انيطت بمدير المعهد الامور التالية ، باعتباره اعلى موظف في المعهد وهي :

- ١ - ادارة المعهد والاشراف على عمل موظفيه .
- ٢ - تنفيذ وظائف المعهد .
- ٣ - تطوير المعهد وزيادة فعاليته بالتنسيق مع المدير .
- ٤ - القيام باي عمل يكلفه به المدير .

مالية الثقافة العمالية :

عالج نظام معاهد الثقافة العمالية موضوع مالية المعهد . وحدد الابواب التي تتكون منها المالية وقد جاء في المادة « ١٨ » من النظام ما يلي:

تتكون مالية المعهد من :

- ١ - المخصصات المقررة في الموازنة العامة .
- ب - الهبات والتبرعات والاعانات والمنح .
- ج - المبالغ التي تساهم بها منظمات اصحاب العمل ونقابات العمال .
- د - ايرادات النشرات والمجلات وسائر المطبوعات الاخرى التي تصدرها المعاهد .

مستويات التدريب الثقافي

تعمل معاهد الثقافة العمالية في الاردن على تحقيق الاهداف سالفة الذكر والتي تتبناها المعاهد المذكورة من خلال ثلاثة مستويات للتدريب الثقافي .

١ - مستوى التدريب العام .

٢ - مستوى التدريب القيادي .

٣ - مستوى التدريب التخصصي .

اولا : مستوى التدريب العام : ويكون مجال الاشتراك في هذه النوع من التدريب الثقافي مفتوحا امام جميع العمال من القواعد النقابية او غير النقابيين . والهدف منه هو توعية العمال وتعريفهم بواجباتهم وحقوقهم وتنمية معارفهم وزيادة مهاراتهم الثقافية وتنمية الوعي الاجتماعي والاقتصادي بينهم ، وادراكهم للدور الملقى على عاتقهم في بناء مجتمعهم والمشاركة في خططه وبرامجه باعتبارهم ركنا اساسيا وهاما في كل خطة للتنمية اجتماعية كانت او اقتصادية . ويتضمن برنامج هذا المستوى من الدورات عادة الموضوعات التالية:

١ - الثقافة العمالية مفهومها ، اهدافها ، وسائلها وآثارها .

٢ - الثقافة العمالية في الاردن .

٣ - الثقافة العمالية في البلاد العربية والدول المتقدمة .

٤ - تشريعات العمل في الاردن .

٥ - علاقات العمل .

٦ - الحركة العمالية في الاردن .

٧ - الاتحادات العمالية الدولية وعلاقتها باتحاد العمال العرب .

٨ - منظمة العمل الدولية .

٩ - منظمة العمل العربية .

١٠ - التنظيم الداخلي للنقابة ومشاكل العضوية .

١١ - الثقافة السكانية مفهومها وخصائصها .

١٢ - العمال والمشكلة السكانية في الاردن .

١٣ - دائرة العمل ، نشأتها ، اجهزتها وخدماتها .

١٤ - اوضاع العمال العرب في الارض المحتلة .

١٥ - الهستدروت والصهيونية .

١٦ - المفاوضات الجماعية وتسوية النزاعات العمالية .

١٧ - تمثيل الادوار .

١٨ - الامن الصناعي والصحة والسلامة العمالية وكيفية استعمال الادوات الوقائية .

١٩ - مبادئ الاقتصاد .

٢٠ - التفقيش العمالي ودوره في تطبيق قانون العمل ... ندوة .

٢١ - المكافآت كما نص عليها قانون العمل .

٢٢ - حقوق العمال وواجباتهم .

٢٣ - التعاون وصلته بالعمل النقابي .

٢٤ - مشكلة الامة في الوطن العربي - او اي موضوع اخر يتعلق بمسألة الامة -

٢٥ - التدريب المهني .

٢٦ - الاستخدام وتخطيط القوى العاملة في الاردن .

٢٧ - التنمية مفهومها ، اهدافها ودور العمال فيها .

٢٨ - مشكلات تطبيق قانون العمل ... ندوة .

٢٩ - الضمان الاجتماعي .

- ٦ — اوضاع العمال العرب في ظل الاحتلال الاسرائيلي وموقف الهستدروت منها .
- ٧ — المجتمع الاردني ، تنظيمه ، وخصائصه الاجتماعية والاقتصادية .
- ٨ — القيادة النقابية ، مفهومها ، اهدافها .
- ٩ — الادارة النقابية .
- ١٠ — منظمة العمل الدولية .
- ١١ — منظمة العمل العربية .
- ١٢ — مناقشة التجربة النقابية في الاردن .
- ١٣ — الثقافة العمالية في البلاد العربية ، واقعها واحتياجاتها ومشكلاتها .
- ١٤ — علاقات العمل ... ندوة .
- ١٥ — الادارة الصناعية .
- ١٦ — خطة التنمية الثلاثية .
- ١٧ — الحالة النفسية للعمال واثرها على الانتاج .
- ١٨ — الخطة القومية للتدريب المهني .
- ١٩ — تشكيل اجهزة السلامة العمالية .
- ٢٠ — مشروع الضمان الاجتماعي المقترح في الاردن — مناقشة — .
- ٢١ — الحياة الدستورية في الاردن .
- ٢٢ — العمال والاجور — مناقشة — .
- ٢٣ — تشريعات العمل في الاردن — مع المناقشة — .
- ٢٤ — فن المفاوضة الجماعية ومكاسب العمل في ضوءها — مع المناقشة — مع دور عملي « تمثيل الادوار » .
- ٢٥ — التكامل الاقتصادي في الوطن العربي .
- ٢٦ — الحقوق النقابية في قانون العمل .

- ٣٠ — الزيارات الميدانية .
- ٣١ — اعمال الجماعات — نظري وعملي مع مناقشة لباحث الدارسين —
- ٣٢ — الانفلام العمالية .
- ٣٣ — النقابة مفهومها ، اهدافها ونشاطاتها .
- ٣٤ — الخدمة الاجتماعية العمالية .
- ٣٥ — تنظيم رفاهيية الاسرة .
- ٣٦ — منجزات الحركة العمالية في الاردن ... ندوة .
- ٣٧ — التثقيف بالاسئلة — مراجعة المعلومات —
- ٣٨ — الاجراءات القانونية لتسجيل النقابة العمالية .
- ٣٩ — الخدمات الواجب على النقابات ان تقدمها لعضائها .
- ٤٠ — تقويم الدورة .

ثانيا : مستوى التدريب القيادي : ويستهدف هذا النوع من التدريب الثقافي اعداد العمال النقابيين أعضاء الهيئات الادارية للنقابات العمالية للقيام بمسؤولياتهم النقابية كقادة نقابيين ، لما لهم من دور واثر فعال في الحركة النقابية والعمالية ، واتصالهم المباشر بالعمال وتحسيسهم لمشاكلهم بالاضافة الى المسؤوليات التي يقومون بها كقادة نقابيين في مجال العمل الاجتماعي وخدمة المجتمع وفيما يلي نموذج لبرنامج دورة قيادية :

- ١ — الثقافة العمالية في الاردن ، منجزاتها ودور العمال فيها .
- ٢ — الحركة العمالية الدولية .
- ٣ — الحركة العمالية العربية .
- ٤ — الحركة العمالية في الاردن .
- ٥ — كيفية اعداد البحوث ومناقشة عدد من ابحاث المشتركين .

- ٢٧ — مشكلات اجتماعية عمالية — مناقشة .
- ٢٨ — مشاكل تطبيق قانون العمل ... ندوة .
- ٢٩ — تخطيط القوى العاملة في الاردن .
- ٣٠ — مشكلة الامية في الوطن العربي .
- ٣١ — التعاونيات العمالية .
- ٣٢ — زيارات ميدانية .
- ٣٣ — افلام عمالية .
- ٣٤ — تقويم الدورة .

ثالثا : مستوى التدريب التخصصي : ويهدف هذا المستوى من التدريب

او الدورات الى اعداد القادة النقابيين للقيام بمسؤوليات نقابية معينة ، وتتضمن التخصص لرفع كفاءاتهم القيادية في جانب معين من جوانب حياتهم النقابية ، كعقد دورات خاصة للمثقفين العماليين او المحاسبين وامناء الصناديق ، او امناء سر النقابات العمالية او الادارة النقابية وما الى ذلك . وجدير بالذكر ان هذا النوع من التدريب يمكن ان يؤمن توفر نقابيين قادرين على تمثيل العمال في المؤسسات التي يعملون فيها ويمكنهم من القيام بمسؤولياتهم بمستوى مناسب ومعقول . ويفضل فيمن يحضر او يشترك في هذا المستوى من الدورات الثقافية ان يكون قد اشترك في دورة عامة او قيادية لانهما اساس لاي دراسة تخصصية وممهدان لها .

وغيا يلي نموذج لبرنامج دورة تخصصية للادارة النقابية :

- ١ — الادارة العامة والخاصة ، مفهومها ، اهدافها ، وخصائصها .
- ٢ — عناصر العملية الادارية .
- ٣ — الادارة العمالية في الاردن — مع المناقشة .
- ٤ — البحث العلمي وكيفية اعداد البحوث — مناقشة عدد من ابحاث المشتركين .

- ٥ — الادارة العمالية في البلاد العربية .
- ٦ — تشريعات العمل في الاردن .
- ٧ — الثقافة العمالية في الاردن ، منجزاتها ومشاكلها .
- ٨ — السكان والقوى العاملة .
- ٩ — القيادة الادارية .
- ١٠ — اعداد الرواد والمشرفين الاداريين .
- ١١ — دور القيادات النقابية والتفتيش العمالي في تطبيق تشريعات العمل ... ندوة .
- ١٢ — الاسس النفسية للجماعات .
- ١٣ — ادارة وتخطيط القوى العاملة .
- ١٤ — العلاقات العامة .
- ١٥ — علاقات العمل « العلاقات الصناعية » .
- ١٦ — تعاون القيادات النقابية وادارة الثقافة العمالية في تسيير الثقافة العمالية وتوسيع نطاقها .
- ١٧ — دور اصحاب العمل والعمال في تحديث وتطوير تشريعات العمل في الاردن ... ندوة .
- ١٨ — دور العمال في التنمية الاجتماعية والاقتصادية .
- ١٩ — دوافع العمل .
- ٢٠ — التجربة النقابية في الاردن .
- ٢١ — الاستخدام ومقدرته على توفير الخدمات المناسبة للعمال .
- ٢٢ — المفاوضة الجماعية وصلتها بالادارة النقابية .
- ٢٣ — الادارة النقابية ودورها في تحقيق الاهداف العمالية ... مناقشة .
- ٢٤ — القيادة النقابية .

التثقيف في اماكن العمل

لقد تضمن النظام المذكور نظرة مستقبلية تستحق الإشارة إليها ، وهي نقل الثقافة العمالية الى اماكن العمل بهدف تعميم هذه الثقافة على اكبر عدد ممكن من العمال وتوسيع نطاقها في اسرع وقت . لان دورات معاهد الثقافة العمالية لا يمكنها تغطية احتياجات العمال الثقافية في وقت قصير ، لذلك لا بد من البحث عن اساليب مساعدة للمعاهد ودوراتها لتساهم بايصال الثقافة العمالية الى جميع عمال المؤسسة الواحدة في وقت واحد فينال هؤلاء حظهم من هذه الثقافة الى ان تتاح لهم فرصة الاشتراك في احدى دورات المعاهد الثقافية وبهذا الشأن فقد نصت المادة « ٢١ » من نظام المعاهد الثقافية على ما يأتي :

« يجوز نقل الثقافة العمالية الى مواقع العمل في المؤسسات والمصانع بناء على موافقة مسبقة من قبل اصحاب العمل او مدراء المؤسسات التي يعمل بها العمال » .

وقد بدأت المعاهد القيام بهذا النشاط في النصف الثاني من عام ١٩٧٥ .

وفيما يلي اهم الموضوعات التي تلقى في اماكن العمل ضمن برنامج التثقيف المذكور والتي يتم اختيارها عادة من قبل اصحاب العمل الذين تعطى لهم حرية اختيار الموضوع المناسب لمؤسستهم وعمالهم على ضوء احتياجات المؤسسة وظروف عملها :

- ١ - الثقافة العمالية وآثارها على الانتاج والتنمية .
 - ٢ - علاقات العمل .
 - ٣ - المفاوضة الجماعية وتسوية النزاعات العمالية .
 - ٤ - تشريعات العمل .
 - ٥ - حقوق العمال وواجباتهم .
- بالاضافة الى اية موضوعات اخرى يقترحها صاحب العمل .

٢٥ - المجتمع الاردني .

٢٦ - دور القادة النقابيين في نجاح الادارة .

٢٧ - اتفاقيات العمل الدولية ودور الاردن في منظمتي العمل الدولية والعربية ... ندوة .

٢٨ - الحياة الدستورية في الاردن .

٢٩ - تنظيم ورفاهية الاسرة .

٣٠ - الصحة والسلامة العمالية وتشكيل لجان الامن الصناعي .

٣١ - الزيارات الميدانية .

٣٢ - الافلام العمالية .

٣٣ - تقويم الدورة .

بعد هذا الحديث عن المستويات الثلاثة للثقافة العمالية لا بد من ايراد بعض الاسس والملاحظات الهامة ، تتعلق بالمشاركين والدورات الثقافية . وقد وردت هذه الملاحظات في المادة « ١٩ » من النظام رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧٣ وهي :

١ - يجب ان يكون المتدرب في دورات المعهد الثقافية عاملا يجيد القراءة والكتابة .

٢ - يتم اشتراك العامل في الدورات بناء على ترشيح من النقابة او من مدير المؤسسة التي يعمل فيها .

٣ - على مدير المعهد ان يشعر النقابات ومدراء المؤسسات بموعد انعقاد الدورة الثقافية او اي نشاط اخر .

تعاون أجهزة الثقافة العمالية ومنظمات اصحاب العمل والعمال :

ان ما تجدر الاشارة اليه ببالغ الاهمية ، ذلك التعاون المستمر بين جميع الاطراف ذات العلاقة في مجال الثقافة العمالية ، واعني بذلك معاهد

الثقافة العمالية وغرف التجارة والصناعة واصحاب المؤسسات الصناعية والتجارية ، والاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات العمالية وذلك على النحو التالي :

١ — القبرع المادي لدورات المعاهد ومجلة الثقافة العمالية .

٢ — تعاون النقابات العمالية مع المعاهد الثقافية بترشيح العدد المطلوب منها من اعضائها للدورات الثقافية .

٣ — منح اصحاب العمل للعمال اجازات ثقافية مدفوعة الاجر مدة عشرة ايام وفقا لاحكام قانون العمل .

٤ — قيام اصحاب العمل والعمال بتقديم المحاضرات والاشتراك في الندوات العامة والمناقشات التي تعقدها معاهد الثقافة العمالية .

٥ — مشاركة مندوبين عن اصحاب العمل والعمال بتحرير مجلة الثقافة العمالية بصفتهم اعضاء هيئة تحرير مجلة الثقافة العمالية .

دور الاتحاد العام لنقابات العمال في الثقافة العمالية :

علاوة على ما تقدم ، فان للاتحاد العام لنقابات العمال نشاطا خاصا في مجال الثقافة العمالية . فقد قام بعقد عدد من الدورات الثقافية وذلك ايمانا منه بان الثقافة العمالية تنبع من الاوساط العمالية وتفاعلات الطبقة العاملة الحياتية بجميع جوانبها العمالية والاجتماعية والاقتصادية والوطنية وان الثقافة العمالية هي الوسيلة الفعالة لتوعية العامل واحلاله المكانة المناسبة به في المجتمع وتمكينه من القيام بدوره على افضل وجه ممكن ومشاركته الحق في التنمية الاجتماعية والاقتصادية لمجتمعه وتأكيد ذاته . من اجل ذلك فقد جعل الاتحاد من بين الوسائل التي يسعى بواسطتها لتحقيق اهدافه في مجالات التوعية والتنمية الاقتصادية والكفاية الانتاجية

والتنظيم النقابي والمجالات الاجتماعية والثقافية احداث مراكز ثقافية ومعاهد نقابية ومراكز لمكافحة الامية ومكتبات واندية رياضية واصدار صحيفة او مجلة ، كمجلة صوت العمال ونشرات عمالية ، وقد نصت على ذلك الفقرة « ن » من المادة السادسة من النظام الداخلي للاتحاد .

وضمنا لتمكين الاتحاد العام من اداء رسالته الثقافية هذه ، فقد حرص الاتحاد على ان يكون بين سكرتيري الاتحاد العديدين ، سكرتير للعلاقات الثقافية والاعلامية وتنتخبه الهيئة التنفيذية من بين اعضائها خلال اسبوع من انتخابها . وقد حددت صلاحياته حسبما وردت في المادة « ٣٧ » من النظام الداخلي للاتحاد بما يلي :

« يكون — سكرتير العلاقات الثقافية والاعلامية — مسؤولا عن الاشراف على كافة النشرات والمجلات والجرائد التي يصدرها الاتحاد العام والتي ترد اليه ، وتنسيق ارسال البعثات الثقافية والنقابية والمهنية والاتصال بكافة الجهات داخل الاردن من اجل التعاون الثقافي والاعلامي . وهو مسؤول للجنة الثقافية الاعلامية في مجلس الاتحاد ، وتوقع جميع مراسلاته من قبل الامين العام » .

وتنفيذا لذلك فقد قامت الامانة العامة لشؤون الثقافة والاعلام في الاتحاد العام لنقابات العمال بعقد دورتين ثقافيتين مسائيتين وذلك على النحو التالي :

١ — الدورة الاولى في الفترة من ١/٢٠ — ١٩٧٣/٢/٧ .

٢ — الدورة الثانية في الفترة من ٤/١ — ١٩٧٣/٤/٢٦ .

وقد اشترك في الدورتين عدد من اعضاء النقابات العمالية واشتمل برنامج الدورتين على الموضوعات التالية :

١ — الحركة العمالية منذ تأسيس المملكة .

٢ — التنظيم الداخلي للنقابة العمالية .

٣ — مشاكل العضوية في النقابات .

٤ — التشريعات العمالية في المملكة الاردنية الهاشمية .

٢٧ — المرأة العاملة ودورها في الاسرة .

٢٨ — الهستدروت .

٢٩ — ندوات يشترك فيها الاطراف الثلاثة دائرة العمل واصحاب العمل
والعمال حول قانون العمل الاردني . والتعاون العمالي ، والحركة
العملية في الاردن ، ودور النقابات والاتحاد في حل المشكلة
الاجتماعية .

٣٠ — افلام — عرض سينمائي — .

٣١ — تقييم الدورة .

٥ — منظمتا العمل العربية والدولية .

٦ — الاتحادات العمالية الدولية وعلاقتها باتحاد عمال الاردن .

٧ — الثقافة العمالية واثرها على العامل .

٨ — مالية النقابة العمالية ومواردها .

٩ — التدريب على اعمال الجماعات وتنمية المهارات الشخصية .

١٠ — التفرغ النقابي واثره على مسيرة الحركة العمالية .

١١ — دور مفتش العمل في تطبيق قانون العمل .

١٢ — الامن الصناعي واهميته للعمال والمصانع .

١٣ — التعاون في الاردن .

١٤ — دور العمال في خطة التنمية الثلاثية .

١٥ — مستوى الاجور ومقارنتها بغلاء المعيشة .

١٦ — الاعلام واثره في تنمية الوعي العمالي .

١٧ — المشروع الريادي لمحو الامية والثقافة العمالية « في الاردن » .

١٨ — الاتفاقيات الجماعية وتمثيل الادوار .

١٩ — الانار الاجتماعية للمشكلة السكانية .

٢٠ — اثر الخدمات الاجتماعية على مقدرة العامل الانتاجية .

٢١ — عمالنا في الخارج وهجرة الايدي العاملة .

٢٢ — الضمان الاجتماعي .

٢٣ — الصحة العمالية .

٢٤ — التدريب المهني العمالي .

٢٥ — الاردن في التاريخ .

٢٦ — قانون العمل كما يراه صاحب العمل .

مجلة الثقافة العمالية

تصدر عن ادارة الثقافة العمالية بدائرة العمل — لتحقيق الاهداف التالية وفقا لنظامها الاساسي :

١ — العمل على رفع مستوى المهارات المهنية والكفاية الانتاجية ومعاونة العامل على تثقيف نفسه ذاتيا .

٢ — تعريف القادة النقابيين بالقضايا العمالية العربية بالقدر الذي يمكنهم من شرح هذه القضايا في الاجتماعات العمالية الدولية وكسب تأييد الرأي العام العمالي الدولي لها . والمساهمة في تربية الكوادر النقابية

٣ — تنمية الوعي الوطني والاجتماعي والاقتصادي بين اطراف العمل واعداد قادة نقابيين قادرين على القيام بمسؤولياتهم النقابية على الوجه الصحيح .

٤ — نشر الثقافة العمالية ومواكبة النهضة العامة في الاردن والاهتمام بالقوى البشرية ونشر التجارب المتعلقة بتنمية العمل الواعي المتناسق مع عمل الآخرين .

٥ — توجيه جميع الجهود والقوى الى ما فيه الخير العام — وبناء مجتمع تسوده الرفاهية والعدالة الاجتماعية وينعم بحياة ديمقراطية سليمة .

٦ — متابعة التطورات الاقتصادية في البلاد المتقدمة ، وخاصة ما يتصل منها بتطبيق اساليب التقنية الحديثة في الانتاج .

٧ — ترسيخ قاعدة التعاون بين صاحب العمل والعمال واستقرار العلاقة بين الطرفين على اسس وطيدة .

٨ — تنمية الحركة النقابية ودعم ما تبذله من الجهود الاجتماعية والثقافية والمهنية التي ترتقي بمستوى العامل وترفع من كفايته الانتاجية .

وقد بدأ صدور المجلة منذ شهر تشرين ثاني عام ١٩٧١ وجدير بالذكر انها تصدر كل شهرين مرة فقط ، وتوزع المجلة على مختلف النقابات والمؤسسات الصناعية والتجارية والدوائر الحكومية المشتركة والمراكز الثقافية والمؤسسات العمالية في الخارج .

ان صدور مجلة الثقافة العمالية بحد ذاته يعتبر اثراء للثقافة العمالية لدى العاملين وزيادة معارفهم وتمييزها عن طريق ما تقدمه هذه المجلة لهم من موضوعات ثقافية واجتماعية واقتصادية وعمالية ونقابية مختلفة ؛ وبالإضافة الى كل ذلك فان المجلة ايضا تساهم في تنمية ميول العمال ومواهبهم الثقافية والادبية حيث انها تفتح صفحاتها امام جميع العمال الذين تتوفر لديهم القدرة والاستعداد للكتابة ، علاوة على انها تعتبر عوناً لهم في الاجابة على استفساراتهم واسئلتهم والمحاولة قدر الامكان المساهمة في حل مشكلاتهم العمالية وما يعترضهم من صعوبات وامور قانونية .

هيئة تحرير المجلة :

تتألف هيئة التحرير من :

- | | |
|---------------------------------|----------------------|
| ١ — مدير عام دائرة العمل | رئيسا للتحرير |
| ٢ — مدير ادارة الثقافة العمالية | نائبا للرئيس التحرير |
| ٣ — مدير معهد الثقافة العمالية | مديرا للتحرير |
| ٤ — ممثل عن منظمات اصحاب العمل | عضوا |
| ٥ — ممثل عن منظمات العمال | عضوا |

مالية المجلة :

تتكون مالية المجلة من الموارد التالية :

- ١ — الهبات والتبرعات .
- ٢ — ريع المجلة .
- ٣ — مساهمات منظمات اصحاب العمل والعمال .
- ٤ — الاشتراكات السنوية .

٥ - اجسور الاعلانات .

نشاطات ثقافية لدائرة العمل :

بالاضافة الى الدورات والندوات الثقافية المشار اليها آنفا فقد قامت دائرة العمل بالاعداد ، والاشراف على تنفيذ النشاطات الثقافية التالية :

١ - دورة تدريبية لمفتشي العمل في المملكة لتدريبهم على اسباب الصحة والسلامة العمالية « نيسان عام ١٩٧٣ » .

٢ - دورة تدريبية لمفتشي العمل في المملكة لتعريفهم بافضل اساليب التفتيش العمالي ، واهدافه « ٧/٦ - ١١/٧/١٩٧٤ » .

٣ - ندوة العلاقات العمالية الدولية بالتعاون فيما بين الاتحاد العام لنقابات العمال في الاردن ومنظمة العمل الاسيوية الاميركية « ٨/١٠ - ١٢/٨/١٩٧٤ » .

٤ - الحلقة الوطنية المشتركة بين دائرة العمل ومنظمة العمل الدولية عن العمال والقضايا السكانية ١٠/٢٦ - ٣١/١٠/١٩٧٤ . وقد اشتمل برنامجها على الموضوعات التالية :

١ - اهداف الحلقة ومفاهيمها .

٢ - الموقف السكاني في العالم - مع مناقشة - .

٣ - الموقف السكاني في الاردن - مع مناقشة - .

٤ - السكان والقوى العاملة - مع مناقشة - .

٥ - النمو السكاني واثره على الصحة والتغذية - مع مناقشة - .

٦ - النمو السكاني واثره على الاقتصاد والتنمية - مع مناقشة - .

٧ - النمو السكاني واثره في مجالات التعليم - مع مناقشة - .

٨ - النمو السكاني واثره في مجالات العمل :

أ - التنظيم النقابي

ب - الثقافة العمالية

٩ - نظرة في تخطيط ورعاية الاسرة بالنسبة للعامل في مجال التطبيق ... ندوة .

١٠ - تخطيط رفاهية الاسرة .

١١ - اعمال لجان - توصيات الحلقة - .

٥ - ندوة مفتشي العمل الاولى من ٢٥ - ٢٧/٣/١٩٧٥ باشراف ادارة القوى العاملة/بدائرة العمل .

٦ - ندوة مفتشي العمل الثانية (التفتيش العمالي والثقافة العمالية) من ٨/٥ - ٦/٨/١٩٧٥ باشراف ادارة الثقافة العمالية بدائرة العمل .

٧ - الحلقة الوطنية المشتركة بين دائرة العمل ومنظمة العمل الدولية عن اصحاب العمل والقضايا السكانية ١٠/٢٦ - ٣٠/١٠/١٩٧٥ ، وقد اشتمل برنامجها على الموضوعات التالية :

١ - اهداف الحلقة وغايتها .

٢ - الموقف السكاني في العالم اليوم والعالم العربي .

٣ - النمو السكاني واثره على اهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية

٤ - اثر النمو السكاني على الصحة والتغذية .

٥ - دور اصحاب العمل في معالجة اثر النمو السكاني على الصحة والتغذية ... ندوة .

٦ - اثر النمو السكاني على الاستخدام .

٧ - دور اصحاب العمل في معالجة اثر النمو السكاني على الاستخدام

٨ — السياسات السكانية (مفهومها ، ابعادها ، وسائلها) .

٩ — دور اطراف الانتاج في السياسات السكانية ... ندوة .

١٠ — اعمال اللجان — اعلان التوصيات — .

٨ — دورة خاصة لمشرفي الامن الصناعي في المؤسسات العامة والخاصة
بإشراف قسم الامن الصناعي بدائرة العمل من ١١/١ — ١٩٧٥/١١/١٠

٩ — حلقة دراسية عليا حول العلاقات الصناعية بالتعاون بين دائرة
العمل ومؤسسة فريدريش ايبرت الالمانية — بيروت ١١/٢٩ —

١٩٧٥/١٢/٤ وقد اشتمل برنامجها على الموضوعات التالية :

١ — اهداف الحلقة .

٢ — العلاقات الصناعية كما يجب ان تفهم من خلال اسس الادارة .

٣ — دور العلاقات الصناعية بالنسبة لمبادئ الادارة .

٤ — مسؤولية العامل في مؤسسته التي يعمل بها وعلاقته الشخصية
مع رئيسه ، ومساعديه وزملائه .

٥ — مسؤولية النقابات في العلاقات الصناعية .

٦ — الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية للعمال وتأثير ذلك
على العلاقات الصناعية .

٧ — العلاقات الانسانية في الصناعة .

٨ — الاتصال : الاتصال والانتاجية ، العوامل النفسية في الاتصال ،
عوائق الاتصال .

٩ — تسوية النزاعات العمالية حسب قانون العمل في الاردن .

١٠ — دور العلاقات الصناعية بالنسبة للصناعة في الاردن .

١١ — انعكاسات عن المشاكل والنظرة المستقبلية في العلاقات
الصناعية في الاردن .

١٢ — دور اطراف الانتاج في تنمية العلاقات الصناعية وتحسينها
... ندوة .

١٣ — تنفيذ برنامج تثقيف طلاب التلمذة الصناعية في مشاغل الميكانيك
في وزارة الاشغال العامة تحت اشراف وزارة التربية والتعليم
في الفترة من ٨/٥ — ١٩٧٤/٩/٤ .

١٤ — الدورة التدريبية المشتركة مع وزارة التربية والتعليم للمعلمين
والقادة النقابيين الذين سيقومون بالتدريس في المشروع
الريادي لمحو الامية والثقافة العمالية ٧/٢٢ — ١٩٧٢/٨/١٠ .

الفصل السادس
الثقافة العمالية
في جمهورية السودان

بدأت الثقافة العمالية في السودان مبكرة ، وكان ذلك في الثلاثينات منذ ان بدأ العمال بإنشاء انديبتهم الخاصة عام ١٩٣٤ ، وعلى الرغم من ان نشاطات العمال في هذا المجال — التثقيف العمالي — لم تتخذ اسلوب او شكل الدورات في البداية الا ان هذا النشاط يعتبر عظيمًا بحدد ذاته ، وانه تجسد في مسؤوليات كبيرة قام بها العمال من خلال هذه الاندية العمالية . وقد اخذت هذه النشاطات اشكالا مختلفة منها مثلا محو الامية بين صفوف العمال والندوات الثقافية والمحاضرات العامة ومجلات الحائط. وبقي الحال على هذه الصورة حتى ظهور التنظيمات النقابية عام ١٩٤٩ ، وقد اعقبها تأسيس الاتحاد العام للعمال عام ١٩٥١ ، وقد تابعت النقابات العمالية جهودها في مجال الثقافة العمالية ، وقامت بالإضافة الى ما قام به العمال آنفا من نشاطات ، باصدار النشرات والكتيبات بقصد التعريف بها . ومما ساعد على ذلك صدور قانون العمل عام ١٩٤٨ فبدأت بذلك الثقافة العمالية مرحلة جديدة في مجال التثقيف ، اذ علاوة على الندوات والمحاضرات التي كانت تعقدها النقابات ، بدى إرسال الكوادر العمالية الى الخارج عن طريق اتحاد العمال والنقابات مما ساعد على تثقيف العمال وتنمية معارفهم وخبراتهم الثقافية . ومما يجدر ذكره هنا انه حتى هذه الفترة كانت معظم الاجازات او الاوقات التي يقضيها العمال في الدورات الثقافية ، اجازة بدون اجر او يقوم الاتحاد او النقابة التي ينتمي اليها الدارس ، بتحمل الاجر او بعضه .

وفي عام ١٩٥٦ تم انشاء اتحاد تعليم العمال ، وكان ذلك بجهود مشتركة وتعاون مع خبير منظمة اليونسكو واتحاد النقابات ومعهد الدراسات الإضافية بجامعة الخرطوم ، وبدأ هذا المعهد منذ عام ١٩٥٧ بتقديم برامج الثقافية ، الا انه حل عام ١٩٥٩ في عهد الحكم العسكري ، كما حلت في الوقت نفسه التنظيمات النقابية ، وانتقل هذا النشاط الى قسم تعليم الكبار في وزارة التربية والتعليم .

وبالرغم من ذلك فان مصلحة العمل قامت بنشاط ملحوظ في مجال الثقافة العمالية واخذ هذا النشاط عدة اشكال منها تقديم المحاضرات للعمال وتقديم ركن العمال في الاذاعة ، واعداد الندوات بالإضافة الى الاتصال بمنظمة العمل الدولية ، وقد كان ذلك مصدرا للفائدة اذ زودت المنظمة مصلحة العمل بالمطبوعات الدورية والدراسات الخاصة بالثقافة

العمالية ، كما ان مصلحة العمل كانت تهدف من هذا الاتصال بالمنظمة الدولية استقدام احد خبرائها لتقديم تقارير عن الثقافة العمالية بالسودان .

من خلال هذا العرض لنشأة الثقافة العمالية في السودان نستطيع ان نتبين المراحل الاولى التي مرت بها الثقافة العمالية ، وقد مهد لكل ذلك زيادة حجم الطبقة العاملة واحتياجاتها الفعلية العمالية ، واستنادا الى التوصيات التي كانت تتضمنها التقارير والمذكرات التي ترفع الى مجلس الوزراء ، منها على سبيل المثال التقرير الذي اعده خبير منظمة العمل الدولية والمذكرة الاضافية التي ارفقت به الى مجلس الوزراء والخاص بالثقافة العمالية ، كل هذه البررات جعلت الثقافة العمالية تدخل عصرا ذهبيا جديدا ، اذ وافق المجلس على انشاء المؤسسة العامة للثقافة العمالية عام ١٩٧٠ ، وتكونت المؤسسة بموجب القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٠ . ومما يزيد الامر اهمية ان تأسيس هذه المؤسسة الثقافية جاء ضمن خطة التنمية الخمسية ، وهذا خير دليل على تأكيد اهمية الثقافة العمالية وارتباطها الوثيق بخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية . وانطلاقا من هذا المفهوم وبهدف تعميم هذه الثقافة على ابناء السودان وتمكينهم جميعا من اداء دورهم في التنمية الاقتصادية للبلاد فقد تم انشاء عدة مراكز ثقافية في كل من الخرطوم ، والخرطوم بحري وام درمان ومدني لتحقيق اهداف الثقافة العمالية المنشودة .

اهداف الثقافة العمالية في السودان :

ان القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٠ والذي تأسست بموجبه المؤسسة العامة للثقافة العمالية قد رسم معالم هذه الثقافة ووضح كافة الامور المتعلقة بها من حيث ادارة هذه المؤسسة ومالياتها ، وقد جاء في المادة « ٤ » من قانون المؤسسة بان اهدافها ما يلي : —

١ — تنمية الوعي القومي والاجتماعي والاقتصادي بين العمال ، باعتبارهم العنصر الاساسي في تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد .

ب — تمكين العمال من تفهم حقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم ، واهمية الدور الذي يقومون به في شتى ميادين العمل والانتاج .

ج — تبصير العمال بطبيعة العلاقات الاجتماعية وعلاقات الانتاج ووسائل النهوض بالمجتمع وتطويره لرفع مستوى معيشة الشعب .

د — تعريف العمال بالنقابة واهداف النقابات ودورها في الانتاج .

هـ — عقد دورات ثقافية للعمال على جميع المستويات لتحقيق هذه الاهداف .

و — تدريب القادة النقابيين الذين يمثلون نقاباتهم في الخارج على المستوى العربي والافريقي والمستوى الدولي .

ز — اصدار دراسات وابحاث في مجال العمل والعمال ، تساعد على تطوير الحركة النقابية لنواكب مسؤولياتها في ظل المجتمع الجديد .

ح — فتح مجال الالتحاق ببعض دورات المؤسسة للنقابيين من الدول العربية والدول الافريقية .

ادارة الثقافة العمالية :

لقد رسم قانون مؤسسة الثقافة العمالية كيفية تشكيل مجلس ادارتها ، وحدد الاطراف المشتركة فيه والمثلة للجهات المعنية بشؤون العمل والعمال والنشاطات الثقافية والتربوية والاقتصادية ، كما بين القانون المذكور اختصاصات مجلس الادارة وواجباته .

وذلك على النحو التالي : —

نصت المادة « ٥ » من قانون المؤسسة على ما يلي :

١ — يتولى الاشراف على المؤسسة مجلس ادارة وهو السلطة العليا للثقافة العمالية في البلاد ويتكون من خمسة وعشرين عضوا من الاتي :

رئيسا

١ — وزير العمل

عضوا

ب — ممثل عن وزارة العمل

ج - ممثل عن وزارة التربية والتعليم
(قسم تعليم الكبار)

د - ممثل عن وزارة التخطيط

هـ - ممثل عن وزارة الصناعة والثروة المعدنية

و - ممثل عن وزارة الشباب والرياضة

ز - ممثل عن وزارة الارشاد القومي

ح - ممثل عن وزارة التعاون والتنمية
الريفية « مصلحة التعاون »

ط - ممثل عن وزارة الحكومة المحلية
« قسم تنمية المجتمع »

ي - ممثل عن جامعة الخرطوم « معهد
الدراسات الاضافية »

ك - ممثل عن جامعة القاهرة « فرع الخرطوم »

ل - مدير المؤسسة

م - مدير معهد الدراسات العمالية

ن - ممثلين اثنين عن اصحاب الاعمال يعين
احدهم اتحاد الصناعات والاخر تعيينه
الغرفة التجارية السودانية .

س - عشرة ممثلين عن العمال يعينهم اتحاد
عمال السودان ويختار مجلس الادارة
واحدا من بينهم نائبا لرئيس المجلس .

٢ - يكون مدير المؤسسة سكرتيرا للمجلس .

من خلال استعراضنا لمثلي مجلس ادارة المؤسسة نلاحظ اتساع
دائرة اختصاصاتهم ، وتعدد مجالات عملهم وخبراتهم ، ولا شك بان

هذا يعود اصلا الى ادراك المسؤولين عن الثقافة العمالية في السودان
الى حقيقة اساسية وهي ان هذه الثقافة تعتبر من اهم الخدمات التي
يمكن ان تقدم للعمال ، ومن اغنى الوسائل فاعلية واثرا في حياة العمال
الاجتماعية والثقافية والاقتصادية فلا بد اذا من ان يستفاد من خبرات
جميع القطاعات المعنية والتي تتصل بشكل او باخر بهذا النشاط الحيوي
المهام ومما يصبغ على هذه الثقافة الصفة العمالية الحققة هو الاغلبية
الساحقة لمثلي العمال في المجلس عن غيرهم من القطاعات الاخرى ، بل
ان مما يزيد الامر تفاؤلا بدور العمال ان نائب رئيس مجلس المؤسسة يختار
من بين مثلي العمال في المجلس . وقد جاء في المادة « ٦ » من قانون
المؤسسة بعض الاحكام المتعلقة بأمور العضوية من مثل مدتها وانهاؤها
والاستقالة وذلك على النحو التالي :

المادة « ٦ » تكون مدة عضوية كل من اعضاء المؤسسة بموجب
الفقرة (ي) و (ك) و (ن) و (س) من البند « ١ » من المادة « ٥ »
سنتين ويجوز اعادة تعيينه .

٢ - يجوز للمؤسسة ان تنهي عضوية اي عضو اذا تبين لها عدم تعاون
ذلك العضو بأغلبية ثلثي اعضاء المجلس .

٣ - يجوز لاي عضو في اي وقت ان يتقدم باستقالة من العضوية بكتاب
موجه الى رئيس المجلس .

٤ - يعتبر اي عضو مستقيلا اذا تغيب عن حضور ثلاث جلسات متتالية
بدون عذر مقبول يوافق عليه المجلس .

ولم يغفل القانون امر اجتماعات المجلس وجلساته التي تتم فيها
عادة دراسة الامور المتعلقة بالمؤسسة ونشاطات الثقافة العمالية مي
البلاد والتوسعات او التطورات الواجب احداثها في هذا المجال من مراكز
ثقافية ومعاهد وغير ذلك من الامور المالية والادارية ، وقد اخصت
المادة « ٧ » من قانون المؤسسة بأسس عقد جلسات المجلس على
النحو التالي : -

المادة « ٧ » :

١ - ينعقد المجلس مرة كل ثلاثة اشهر على الاقل بناء على دعوة من رئيسه .

٢ - يجب لصحة انعقاد المجلس حضور الرئيس او نائبه واثنى عشر عضوا اخرين من بينهم ستة على الاقل من ممثلي العمال المعنيين بموجب الفقرة (س) من البند (١) من المادة (٥) .

٣ - تصدر قرارات المجلس بأغلبية اصوات الاعضاء الحاضرين . واذا تساوت الاصوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس او نائبه في حالة غياب الرئيس .

وقد اوضح القانون المذكور واجبات المجلس وسلطاته بما يكفل لها الواقع الوظيفي المناسب ويمكنها من تسيير اعمالها ونشاطاتها على نحو يحقق لها مستوى مناسباً من العمل المبرمج والتخطيط المدروس . وقد جاء في المادة « ٨ » من قانون المؤسسة ، ان واجبات المجلس وسلطاته كما يلي :

١ - تعيين مدير المؤسسة والعمالين بها في اية معاهد او مراكز تنشؤها المؤسسة .

٢ - الموافقة على انشاء اية معاهد مختصة ، او مراكز ثقافية فسي المديرية .

٣ - وضع السياسة للثقافة العمالية في البلاد وخطط العمل في المؤسسة وفي اي معاهد او مراكز تنشؤها .

٤ - وضع لوائح داخلية للمؤسسة والمعاهد والمراكز التي تنشؤها .

٥ - دراسة التقارير الدورية التي يقدمها مدير المؤسسة .

٦ - النظر في الميزانية العمومية والحسابات الختامية للمؤسسة للموافقة عليها .

كما بينت المادة « ٩ » مسؤولية مدير المؤسسة وواجباته على النحو التالي :

« يكون مدير المؤسسة الضابط التنفيذي للمؤسسة ويكون مسؤولاً عن تنفيذ سياسة المؤسسة وادارتها اليومية » .

وان اكثر ما يعنينا في هذا المجال على صعيد الاشتراك بدورات الثقافة العمالية او الالتحاق بها هو شروط الالتحاق اولا ثم كيفية اعتبار المدة التي يقضيها العامل في دورة ثقافية .

فقد اوجبت المادة « ١٠ » الفقرة الاولى من قانون المؤسسة ان يكون العامل الذي يلتحق بأي معهد او مركز عمالي عضواً في نقابة عمالية مسجلة . وذلك انطلاقاً من ان الثقافة العمالية ترتبط بالتنظيمات النقابية ارتباطاً مباشراً . كما جاء في المادة نفسها الفقرة الثالثة منها ما يلي :

« يعطى للعامل في القطاع العام والخاص الذي يلتحق بأي معهد او مركز عمالي او يحضر دورة ثقافية عمالية تعقدها المؤسسة او مراكزها اجازة دراسية باجر كامل ، وذلك بالإضافة لاية اجازة يستحقها بموجب اي قانون اخر او شروط خدمته وذلك لحضور الفترة الدراسية في المراكز او المعاهد لحضور الدورة الثقافية .

مالية المؤسسة :

ان الادارة المالية لاي مشروع على غاية من الاهمية . لان التمويل عصب التخطيط والتنفيذ الصحيح . لهذا فقد كفل قانون المؤسسة لها مصادر ثابتة تعتمد عليها في رسم ميزانيتها ، كما اننا نجد في قانون المؤسسة كذلك بياناً بالمصادر التي تعتمد عليها في ايراداتها المالية .

ففيما يتعلق بالمالية والحسابات فقد نصت المادة « ١١ » الفقرة الاولى منها على ما يلي : -

١ - تعتد الحكومة ضمن ميزانيتها العامة بناء على توصية من وزير العمل منحة سنوية لتمكن المؤسسة من الوفاء بالتزاماتها المالية .

مستويات التدريب الثقافي

تمارس مؤسسة الثقافة العمالية في السودان نشاطاتها في عدة مجالات بهدف توفير كافة احتياجات العمال الثقافية على مختلف المستويات العمالية في قواعدها العامة وقياداتها النقابية . بالإضافة الى نشاطاتها في مجال محو الامية وعقد الندوات التثقيفية والاستفادة من الوسائل الاعلامية مثلا واصدار النشرات ومجلة الثقافة العمالية .

ويمكن اجمال انواع الدورات التي تعقدها المؤسسة على النحو التالي :

مستوى التدريب العام : ويوجه هذا النوع من الدورات الثقافية الى العضوية النقابية لرفع مستوى العامل النقابي وتعريفه بحقوقه وواجباته كعنصر اساسي في الانتاج وادارته ، كما يهدف هذا النوع من الدورات الى خلق ارضية ثقافية لدى العمال النقابيين من خلال ما تتضمنه برامج الدورات العامة من معلومات ومواد اساسية في مجال العمل النقابي والاقتصاد والتشريعات العمالية والحركة المالية والثقافة العمالية وغير ذلك من النشاطات العملية كاعمال الجماعات وتمثيل الادوار ، بالإضافة الى العديد من الموضوعات التي يتضمنها برنامج مثل هذه الدورات في سبيل اعطاء العمال فكرة عامة عن الموضوعات التي تتصل بحياتهم العمالية والنقابية والاجتماعية والاقتصادية والوطنية .

ومن اجل اعطاء فكرة واضحة عن طبيعة البرنامج العام ، الذي يتلقاه العمال الدارسون في دورات المؤسسة العامة للثقافة العمالية . نورد فيها يلي برنامجا من مستوى التدريب العام ، وقد تم تنفيذه في الفترة من ٤/٢٦ — ١٠/٥/١٩٧٥ في مركز ام درمان بنادي العمال ومدته اسبوعان وكانت موضوعات البرنامج على النحو التالي :

- ١ - اجراءات القبول وعرض اللائحة .
- ٢ - افتتاح الدورة .
- ٣ - المؤسسة العامة للثقافة العمالية .

٢ - يعد المجلس قبل اليوم الثلاثين من شهر حزيران من كل سنة تقديرات سنوية بمصروفات المؤسسة وايراداتها ويعرضها على وزير العمل .

٣ - يجب ان تودع المؤسسة اموالها في حسابات جارية او مودعة في بنك السودان او بموافقة في اي بنك اخر . وان يكون التعامل بتلك الحسابات وفقا للنظم التي يقررها المجلس .

٤ - تنفيذا لاحكام هذا القانون يجوز للمؤسسة :

أ - ان تبرم من العقود ما يكون ابرامه لازما او مناسبا للقيام باعمالها .

ب - ان تملك من المنقولات او العقارات ما يكون من الضروري او المناسب تملكه للقيام باعمالها ويجوز لها ان تبيع او تؤجر او ترهن اي شيء من الممتلكات التي تملكها او ان تتصرف فيها باي وسيلة قانونية اخرى .

٥ - تعمل المؤسسة على حفظ حسابات صحيحة ومستوفاة لجميع اعمالها ويقوم المراجع العام بمراجعة حساباتها .

وقد ورد في المادة « ١٢ » من هذا القانون المصادر التي تتكون منها ايرادات المؤسسة بالإضافة الى المنحة السنوية التي تقدمها الحكومة ، هذه الموارد هي :

- ١ - الهبات التي يقرر المجلس قبولها .
- ب - التبرعات التي يقرر المجلس قبولها .
- ج - اثمان المجلات والكتب وسائر المطبوعات التي تصدرها المؤسسة .
- د - رسم دخول للعمال المشتركين يحدد قدره المجلس في لوائحه .
- هـ - المخدم المستفيد من خدمات المؤسسة ، يساهم بنسبة او قدر من المال يقرره الوزير بتوصية من المجلس .
- و - اي دخل اخر يوافق عليه المجلس .

- منظمات العمل الدولية .
- لوائح الاتحاد الاشتراكي وميثاق العمل .
- مراجعة عامة .
- تمثيل ادوار ودراسة حالات .
- تاريخ السودان .
- الحكم الشعبي المحلي .
- لقاء مفتوح مع مدير عام المؤسسة .
- تقويم الدورة .

هذا ويشترط بالعامل المشترك في دورات التثقيف العام ان يكون عضوا في نقابة عمالية مسجلة .

مستوى التدريب القيادي :

ويعقد هذا النوع من الدورات للقادة النقابيين لرفع كفاءاتهم القيادية وتمكينهم من القيام بمسؤولياتهم القيادية بالشكل الذي يمكن التنظيمات النقابية من تحقيق اهدافها انطلاقا من ان القيادة ليست فطرية لدى الانسان ، وهي وان كانت بعض صفاتها او خصائصها تنهيا في اناس دون اخرين فانها تعتمد اعتمادا كليا واساسيا على التدريب والاعداد والتوجيه . فلا بد اذا من ان يتلقى القادة النقابيون تدريبا من خلال برامج الثقافة العمالية يجعلهم عارفين وملمين بأسباب واساليب القيادة النقابية الحقيقية . ويهدف هذا النوع من الدورات الثقافية في السودان الى :

- ١ - اعداد قيادات نقابية تتصدى لممارسة مسؤولياتها القيادية في اطار تحالف قوى الشعب العاملة .
- ٢ - مساعدة القيادات النقابية على اثراء وتطوير الحركة النقابية ، حتى تتفهم دورها الاساسي في ميدان العمل والانتاج .

- تكوين اللجان .
- مفهوم الثقافة العمالية .
- قانون التأمينات الاجتماعية .
- قانون النقابات .
- قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين .
- اعمال الجعاعات .
- الامن الصناعي .
- مكاتب الاستخدام .
- ملامح نشأة الحركة النقابية .
- مبادئ الاقتصاد .
- قانون التعويضات .
- محو الامية .
- ادارة النقابة .
- قانون المنازعات .
- مبادئ التعاون .
- جغرافية السودان .
- مصلحة العمل .
- قانون الحد الأدنى للأجور .
- الكفاية الإنتاجية .
- التعاون الاستهلاكي .
- الصحة المهنية .
- التدريب المهني .
- تربية دينية .

٣ - تبصير القيادات النقابية بما يدور في المجتمع من علاقات اجتماعية واقتصادية حتى يتمكنوا من التصدي لمسؤولياتهم بوعي ليشاركوا في انجاز خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وليواكبوا كل جديد في مجتمعهم بفهم كامل للعلاقات المختلفة والمعقدة التي تطرأ في مرحلة الرسامي وجدير بالذكر ان مدة دورات مستوى التدريب القيادي شهر تقريبا ، وتقدم فيه نفس موضوعات التدريب العام الا انها تكون اكثر توسعا وتركيزا وشمولا بالاضافة الى العناية بالموضوعات والتطبيقات العملية واعداد الابحاث والدراسات العملية .

وفيما يلي عرض لاهم الموضوعات التي يتضمنها برنامج الدورة القيادية في السودان ، كما وردت في برنامج الدورة القيادية الاولى لعام ١٩٧٥/٧٤ ببركر الثقافة العمالية بالخرطوم وقد عقدت في الفترة من ٨/٢ - ١٩٧٤/٩/١٦ .

- ١ - الدستور النموذجي للنقابات .
- ٢ - المؤسسة العامة للثقافة العمالية .
- ٣ - الامية كمشكلة قومية .
- ٤ - ادارة النقابة .
- ٥ - الميزانية العامة .
- ٦ - تطبيقات عملية :

- ١ - المؤسسة
- ٢ - الدستور النموذجي للنقابات
- ٣ - الامية
- ٤ - ادارة النقابة .
- ٥ - التخطيط وخطة التنمية الاقتصادية .
- ٦ - العلاقات الانسانية .

العامل والكفاية الانتاجية .
الاعلام ومؤسساته .
تطبيقات عملية :

١ - شروط الخدمة

٢ - التخطيط

٣ - العلاقات الانسانية .

شروط الخدمة بالحكومة

التدريب المهني

ملاح الحركة النقابية العمالية

تطبيقات عملية « مناقشة جماعية ، اعمال جماعات »

القوى العاملة

المنظمات النقابية والجماعية وعلاقتها بالاتحاد الاشتراكي .

التعاون

الفصل من الخدمة

ملاح الاقتصاد السوداني

فوائد ما بعد الخدمة

تعليم الكبار

المساواة الجماعية وتمثيل الادوار

تطور التشريعات النقابية

القيادة

المنظمات الدولية العمالية

الاجور وتحديدها بالحكومة

الدين والعمل

الاشتراكية

التأمينات الاجتماعية

المكتبة

الامن الصناعي

الامراض المهنية والوقاية

الثقافة الصحية العمالية

قيادة الاجتماعات

الحركة النقابية في السودان

مهام الحركة النقابية في المرحلة الراهنة

الثقافة العمالية

عرض المشروعات والبحوث

مشاكل الاسرة الحديثة

الدستور

الاجور

تقويم الدورة

علاوة على الندوات التي تكون حول عدد من الموضوعات التي تقدم ذكرها وكذلك الزيارات الميدانية والترفيهية لعدد من المؤسسات ، كما ان بعض هذه الموضوعات تكون مكررة اكثر من مرة في البرنامج نظرا لاهميتها وضرورة التركيز عليها لما لها من علاقة وصلة بحياة العمال الاجتماعية والنقابية والاقتصادية والوطنية .

ويشترط بالعامل الذي يلتحق بالدورات القيادية ما يلي :

- ١ — ان يكون قد حضر دورة تثقيف عامة وحصل على تقدير جيد فما فوق .
- ٢ — ان يكون في موقع نقابي قيادي ولا زال يحتفظ بهذا الموقع .
- ٣ — موافقة النقابة على تسديد رسوم اشتراكه في الدورة .

٤ — الالتزام بلائحة الدارسين بهراكز الثقافة العمالية .

مستوى التدريب التخصصي :

وهو تدريب قيادي ، يوجه الى القيادات النقابية بقصد تدريبهم ورفع كفاءتهم القيادية والفنية والمتخصصة في مجال معين من مجالات نشاطاتهم النقابية والعمالية حسب الاحتياجات الفعلية للتنظيمات النقابية وطبيعي ان يشتمل برنامج هذا النوع من الدورات على موضوعات من الدورات القيادية العادية التي تحدثنا عنها في مستوى التدريب القيادي مع التركيز على الموضوعات التي تتعلق بموضوع او نوع الدورة التخصصية .

فعلى سبيل المثال هناك دورات تخصصية للمتقنين العماليين او امناء الصناديق او سكرتيري النقابات او الصحة والسلامة العمالية او المفاوضين العماليين وغير ذلك من الموضوعات التي يشعر اصحاب العلاقة او المسؤولون في القيادات النقابية ومراكز الثقافة العمالية انهم بحاجة اليها لرفع مستوى اداء قادتهم وتحسين كفاءتهم في اي مجال من المجالات العمالية والنقابية . وطبيعي ان يراعى عند وضع برنامج الدورة التخصصية ما يلي :

- ١ — هدف الدورة .
- ٢ — نوع الدورة وطبيعتها .
- ٣ — مدة الدورة .
- ٤ — نوعية المشتركين ومستوياتهم النقابية .
- ٥ — مستويات الدارسين الثقافية والتعليمية .

وهناك بالاضافة الى هذه الانواع الثلاثة الاساسية في مجال التدريب الثقافي في السودان نشاطات اخرى كالدورات التعاقدية والدورات النوعية .

١ — الدورات التعاقدية :

وهي الدورات التي تقدم للنقابات او الادارات، ويتفرغ لها الدارسون بترشيح من النقابة او الادارة ويحتوي برنامجها على المواد المدرجة في برنامج الدورات العامة بالإضافة الى الموضوعات المتعلقة بطبيعة العمل الذي يعمل فيه المشتركون والنقابة التي ينتمون اليها . وعلى سبيل المثال نورد الدورات التعاقدية التالية :

- ١ — دورة تعاقدية للنقابة العامة لعمال القطاع الزراعي .
- ٢ — دورة تعاقدية للنقابة العامة لعمال الصناعات الغذائية .
- ٣ — دورة تعاقدية للهيئة النقابية لعمال جامعة الخرطوم .
- ٤ — دورتان تعاقديتان لاعضاء اتحاد نقابات عمال السودان .

وكانت خطة عمل المؤسسة العامة للثقافة العمالية لعام ١٩٧٤ / ١٩٧٥ قد تضمنت عدة دورات تعاقدية للقطاعات التالية :

- ١ — عمال الاثغال .
- ٢ — مصنع النسيج السوداني .
- ٣ — وزارة الزراعة .

٢ — الدورات النوعية :

وهي دورات عامة تعقد لفئات معينة ، وانما تعرف بهذا باسم « الدورات النوعية » لاختصارها على عمال مهنة معينة ، فيقترب اسمها بنوع المهنة التي تنظم او تعقد لها الدورة . فموضوعات الدورات النوعية اذا هي نفس موضوعات التدريب العام بالإضافة الى موضوعات تتعلق بالادارة والاشراف والعلاقات الانسانية والسلامة والصحة المهنية وتعميشتات العمال . ومن الامثلة على الدورات النوعية الدورتان التاليتان :

١ — **دورة التلمذة الصناعية :** وتعتبر هذه الدورة هي الاولى التي ادخلت فيها الثقافة العمالية ضمن برنامج التدريب المهني ، وقد قدمت محاضرات الدورة خلال محاضرات التدريب النظري ، وقد تم تنفيذ الدورة في الفترة من ٢/٥ — ٧٤/٥/٢ بمعدل محاضرتين في الاسبوع ، وقد اشترك في الدورة (٧٧) طالبا مهنيا من طلاب السنة الثالثة .

٢ — **دورة مدرسة النقل الميكانيكي :** وعقدت الدورة بمدرسة النقل الميكانيكي في الفترة من ١/٢٣ — ١٦/٥/١٩٧٤ بمعدل يوم دراسي واحد في الاسبوع . وقد اشترك في هذه الدورة (٣٥) طالبا مهنيا من طلاب السنة النهائية في المدرسة .

٣ — **دورة لعمال القطاعين العام والخاص** من المجموعة الثالثة الى الخامسة بمركز التدريب المهني (لرفع المستويات) اشترك بها (١٤٣) عمالا .

ان هذه الدورات يمكن اعتبارها مثالا حيا لعلاقة التدريب المهني بالثقافة العمالية في السودان .

الفصل السابع
الثقافة العمالية
في الجمهورية العربية الليبية

أن الثقافة العمالية في ليبيا كغيرها من الثقافات العمالية في الدول العربية ، نشأت في ظل الحركة النقابية الذي يعود الى الثلاثينات من هذا القرن في عهد الاحتلال الإيطالي ، ففي تلك الفترة ظهرت محاولات لتكوين تنظيمات عمالية وربطها بالتنظيمات التي كانت قائمة في إيطاليا ، وكان العمال الليبيون قلة في هذه التنظيمات العمالية حيث انها بدأت بعمال إيطاليين فقط وسمح بعد ذلك للعمال الليبيين بالانضمام الى عضويتها . وهذا يجعلنا نتصور أن تأثير العمال الليبيين داخل هذه الحركة كان معدوماً .

وقد شهدت البلاد مرحلة ثانية بعد الحرب العالمية الثانية التي انتهت اثرها المحاولة السابقة في مجال التنظيمات النقابية ، حيث بدأ ظهور التنظيمات النقابية بجهود عمال ليبيا . ففي خلال عامي ١٩٤٥ و ١٩٤٧ أخذ العمال الليبيون ينظمون انفسهم في نقابات لتضمن حقوقهم وتدافع عن مصالحهم . وفي عام ١٩٤٧ تم الاعتراف القانوني بالنقابات ، وكان ذلك بصدر قانون العمل في ٥ كانون ثاني من العام نفسه ، الامر الذي شجع على تكوين عدد اخر من النقابات . وفي عام ١٩٦٩ كان في ليبيا الاتحادات العمالية العامة التالية :

- ١ — الاتحاد الوطني لنقابات العمال ، ويضم (١٣) نقابة ومقره مدينة طرابلس .
- ٢ — الاتحاد المهني للعمال ويضم (١٠) نقابات ، ومقره مدينة طرابلس .
- ٣ — اتحاد نقابات العمال في برقة ، ويضم (١٠) نقابات ، ومقره مدينة بنغازي .

وفي عام ١٩٦٣ ونتيجة لاندماج اتحاد نقابات العمال في برقة والاتحاد المهني للعمال تكون الاتحاد العام الليبي لنقابات العمال ، الا ان هذا الاتحاد الجديد لم يسجل رسمياً ، مما جعل الاتحادين المذكورين يزاولا نشاطهما . وقامت محاولات عديدة لتوحيد الحركة العمالية ، وفي عام ١٩٧٠ صدر قانون العمل رقم ٥٨ متضمناً الاسس الخاصة بهذا التكوين وفي العام نفسه اصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية تنفيذا للمادتين

« ١١٥ و ١١٦ » من القانون المذكور التصنيف المهني الذي يجب أن يتم على أساسه تكوين النقابات العمالية .

ومما يجدر ذكره هنا أن التنظيمات النقابية ، ومنذ بداية ظهورها راحت تهتم بالثقافة العمالية ، وقد تمثل هذا الاهتمام من النقابات العمالية بعقد عدد من الدورات للقواعد العمالية ثم القيادات النقابية ، كما قامت النقابات أيضا بإصدار نشرات ثقافية منها على سبيل المثال نشرة «العامل النقابي» التي أصدرتها نقابة البحارة في بنغازي عام ١٩٥٦ .

وكان للاتحادات العمالية مساهمة جيدة في مجال الثقافة العمالية ، إذ قامت بإرسال العديد من أعضائها لحضور دورات في بعض البلاد العربية وبشكل خاص في المعهد العربي للدراسات العمالية والاتحاد العربي لعمال البترول والاتحاد العربي لعمال النقل والاتحاد العربي لعمال الصناعات الغذائية . وكان ذلك في الفترة من عام ١٩٦٣ - ١٩٦٨ ، ومما يلاحظ في هذه الفترة بالذات قيام عدة اتصالات من مكتب العمل الدولي لاقناع المسؤولين آنذاك بأهمية الثقافة العمالية . وكان من نتيجة هذه الجهود والاتصالات أن رصدت الحكومة مبلغا من المال لمشروع الثقافة العمالية وجعل ذلك ضمن الخطة الخمسية للأعوام ٦٣ - ١٩٦٨ لتقوم بنشر الوعي بين كافة العمال بغية تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج ، للمساهمة في خطة التنمية ، ونجاح سياسة الاكتفاء الذاتي للبلاد .

وقد ترتب على ذلك كله قيام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وبناء على الحاح من الاتحادات العمالية بطلب حضور خبير متخصص في الثقافة العمالية من منظمة العمل الدولية وحضر الخبير إلى البلاد في شهر تشرين أول عام ١٩٦٥ وبقي حتى ١٨/٢/١٩٦٦ ، وقد قام الخبير أثناء فترة إقامته بدراسة الوضع العمالي ، وأجرى اتصالات واسعة مع المسؤولين في الدولة والقيادات النقابية بقصد التعرف على الاحتياجات الفعلية للثقافة العمالية ، وبالمقابل غانه وجد إجماعا على ضرورتها والاهتمام بها . ونتيجة لدراساته للواقع الذي أطلع عليه في ليبيا قدم خطة مبدئية للعمل تضمنت الأمور التالية :

١ - تعيين لجنة قومية تحضيرية من وزارة العمل والاتحادات العمالية ، لأعداد مشروع للثقافة العمالية يشمل كافة الأمور المتعلقة به من إنشاء المراكز وأعداد الكوادر الفنية .

٢ - إنشاء هيئة قومية تضم ممثلين عن الحكومة والنقابات العمالية والخبراء لتنمية وإدارة الثقافة العمالية .

٣ - ضرورة استخدام الوسائل السمعية والبصرية في مجال الثقافة العمالية .

٤ - تأمين الإجازة الثقافية مدفوعة الأجر .

٥ - أن تقوم الاتحادات العمالية بتكوين لجان لتمثيلهم والمساهمة برسم سياسة الثقافة العمالية وتنمية النشاط التعليمي .

٦ - التخطيط لدورة مركزية أو دورتين إقليميتين للقيادة النقابيين وموظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المسؤولين عن تنمية الثقافة العمالية .

والجدير بالذكر أن الخبير قام بالأعداد والإشراف على دورات تدريبية للقيادات النقابية وعدد من موظفي وزارة العمل في كل من طرابلس وبنغازي . أما فيما يتعلق بهذه التوصيات فإنه كما يذكر لم يقدر لها التنفيذ وبقي الأمر كذلك حتى عام ١٩٦٩ الذي شهدت فيه البلاد تاريخ الثورة الوطنية الليبية التي اهتمت بدورها بالعمال إيماناً منها بدورهم وأهميتهم في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وما يتطلبه ذلك من العناية التامة بتثقيف العامل ، ذلك أن الثقافة العمالية هي وسيلة العامل المثلى لزيادة الإنتاج ورفع مستواه الاجتماعي وتزويده بالمعلومات والمعارف التي تسير وفقها النظم الاقتصادية والاجتماعية والفكرية .

وبدافع من هذا كله طلبت حكومة الثورة الليبية من منظمة العمل الدولية تزويدها بخبير في مجال الثقافة العمالية والمشاركة بوضع أسس هذه الثقافة في الجمهورية العربية الليبية . واستجابت المنظمة للمرة الثانية وأوقدت أحد خبرائها وبدأت زيارته من ٢٢/١٠/١٩٧٠ إلى ٢٣/١٠/١٩٧٠ وقد قام هذا الخبير بدوره بأعداد توصياته بناء على دراساته وزيارته

التي قام بها للمحافظات المختلفة ، وجاءت توصياته على شكل خطة خمسية ، ومن أبرز ما تضمنته خطة الخبير المقترحة ما يلي :

١ — ان تكون مدة الخطة خمسة اعوام ، حتى تكون المدة كافية لاكتساب خبرات عملية .

٢ — ضرورة اصدار قانون للثقافة العمالية .

٣ — انشاء معهد للثقافة العمالية .

٤ — تدريب المشرفين على اجهزة الثقافة العمالية .

وكما يتضح من هذه التوصيات فانها خطوة عملية نحو مباشرة النشاط الفعلي للثقافة العمالية وممارستها واخراجها الى حيز الوجود ، فالثقافة العمالية تحتاج الى تخطيط كما تحتاج الى تشريع او قانون خاص بها يكفل الحق في ممارستها والاستفادة من نشاطاتها وهي ايضا تستلزم وجود مركز تنفذ فيه نشاطاتها من دورات وندوات ومحاضرات وغير ذلك كما انها فوق ذلك كله تحتاج الى جهاز فني يشرف على نشاطات الثقافة العمالية ويدير اعمالها ويتابع مسيرتها ليكفل لها الاستمرارية والتطور وتحقيق الاهداف .

كل هذه الامور التي تضمنتها الخطة المقترحة لخبير منظمة العمل الدولية بالاضافة الى حرص الحكومة الجديدة على تبني قضايا العمال ورعايتهم والعمل على توعيتهم واعادتهم الاعداد السليم والرغبة الصادقة في ايصالهم الى حقوقهم وتمكينهم من قيامهم بواجباتهم خير قيام ، كل ذلك ساعد في اظهار الثقافة العمالية الى حيز الوجود . ففي ٢٠ تشرين اول ١٩٧١ ميلادية اصدر مجلس قيادة الثورة بالجمهورية العربية الليبية القانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧١ الخاص بانشاء معهد للثقافة العمالية ، وبهذا دخلت الثقافة العمالية في ليبيا مرحلة جديدة وتعتبر في حقيقتها مرحلة العمل المنظم والمبرمج ، لان الثقافة اصبحت مشروعة بموجب هذا القانون الذي سيكفل لها استقلالية العمل والمضي قدما في اطار المسؤوليات والواجب . وبموجب هذا القانون وضحت اهداف الثقافة العمالية في البلاد وتعينت بل حددت الجهات المعنية المسؤولة عن ادارة هذا النشاط

الهام في حياة المجتمع . وضمانا لسير عمل المعهد فقد حددت ايضا الموارد المالية التي تتكون منها ميزانية المعهد والاهم من ذلك كله فقد جاء هذا القانون ضمانا لحق العامل في الاستفادة من نشاطات الثقافة العمالية بموجب اجازة مدفوعة الاجر ، كما الزم هذا القانون صاحب العمل بمنح العامل اجازة دراسية في الوقت الذي رتب عليه عقوبات في حالة امتناعه عن ارسال العامل الى دورات الثقافة العمالية .

وبما ان قانون الثقافة العمالية المذكور — قانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧١ — هو الاطار الذي تعمل الثقافة العمالية في حدوده وهو الذي ينظم نشاطاتها ومسؤولياتها على نحو ما ذكرنا يحسن بنا اذا ان تلقى ضوء عليه لتتعرف على ابعاد هذه الثقافة في الجمهورية العربية الليبية .

لقد كفل هذا القانون انشاء معهد للثقافة العمالية والشروع في تقديم الخدمات الثقافية للعمال الليبيين ، وقد نصت المادة الاولى من القانون على ما يأتي :

« ينشأ معهد للثقافة العمالية وتكون له شخصية اعتبارية عامة وميزانية مستقلة ويتبع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، ويكون مقر المعهد في مدينة طرابلس ، ويجوز بقرارات من مجلس ادارته انشاء معاهد متخصصة تابعة له ، او مراكز في المحافظات كلها دعت الحاجة » .

وجدير بالذكر بان المعهد انشئ في اول كانون ثاني عام ١٩٧٢ ، وبأشر نشاطه الثقافي اعتبارا من شهر آذار من العام نفسه .

ومما يجدر ذكره ايضا ان الخطة الثلاثية للتنمية في البلاد ١٩٧٣ — ١٩٧٥ حرصا منها على خلق كافة الظروف الملائمة لتوصيل الثقافة العمالية الى كافة مناطق البلاد تضمنت بالاضافة الى طرابلس ، انشاء مركزين للثقافة العمالية احدهما في بنغازي والثاني في محافظة الخليج .

مفهوم الثقافة العمالية :

يلفتني مفهوم الثقافة العمالية في ليبيا مع المفهوم السائد للثقافة العمالية لدى مختلف البلاد التي مارست هذا النشاط ، باعتبارها دعامة

اساسية من دعائم النهضة العمالية بصفة خاصة والنهضة الاجتماعية والاقتصادية بصفة عامة . وتعتبر الثقافة العمالية من هذا المنطلق وسيلة الى رفع كفاءة العامل من حيث الانتاجية والمواطنة على حد سواء . ومن هنا فان الثقافة العمالية في ليبيا تهدف اجمالا الى :

١ - تلبية الاحتياجات الفعلية للعمال .

٢ - تلبية احتياجات المجتمع في اطار خدمة خطط الدولة الاقتصادية والاجتماعية .

هذان الهدفان الرئيسيان للثقافة العمالية يمكن تحقيقهما من خلال اهداف المعهد التي رسمت له بموجب القانون . وطبقا لنص المادة الثانية من قانون الثقافة العمالية رقم ٨٢ لسنة ١٩٧١ فقد تحددت اهداف المعهد على النحو التالي :

١ - تنمية الوعي القومي والاقتصادي والاجتماعي بين العمال باعتبارهم عنصرا اساسيا في تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد .

٢ - تمكين العمال من فهم واجباتهم وحقوقهم طبقا لقوانين العمل واهمية الدور الذي يقومون به في ميادين العمل والانتاج .

٣ - فتح آفاق العمال على طبيعة العلاقات التي تربط بين افراد المجتمع ووسائل النهوض به وتطويره ورفع مستوى المعيشة .

٤ - تعريف العمال بالمبادئ النقابية ، واهداف النقابات وطرق ادارتها وتنظيمها ودورهم في الانتاج .

٥ - عقد دورات ثقافية للعمال على جميع المستويات لتحقيق الاهداف المشار اليها .

٦ - تدريب القادة النقابيين الذين يمثلون نقاباتهم على المستوى العربي والدولي .

٧ - اعداد بحوث ودراسات في مجال العمل واصدار مجلة للثقافة العمالية ونشرات مما يساعد على دفع عجلة التطور العمالي في البلاد .

٨ - فتح مجال الالتحاق ببعض دورات المعهد للنقابيين من الدول العربية والدول الافريقية .

ومن اجل الاطمئنان الى حسن سير عمل المعهد ، ونظرا الى ان الاهداف المذكورة آنفا والتي كان تاسيس هذا المعهد من اجل تحقيقها ، تعتبر عبئا جسيما ومسؤولية كبيرة تحتاج الى خبرات واسعة ، وتضافر جهود كافة الفئات والجهات المعنية التي يمكن عن طريق مشاركتها بادارة هذا المعهد اضافة خبرات ومعارف ، اذا ما اجتمعت مع بعضها اصبحت دعما للمعهد في تحقيق رسالته التي انشئ اصلا من اجلها . لهذا اقتضى الامر تشكيل مجلس ادارة خاص بالمعهد وقد نصت المادة ٧٣ من قانون المعهد على ان يشكل مجلس ادارته على النحو التالي :

١ - وكيل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رئيسا

٢ - مدير عام العمل بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية عضوا

٣ - ممثل عن وزارة التربية والارشاد القومي يختاره الوزير عضوا

٤ - ممثل عن وزارة الداخلية يختاره الوزير عضوا

٥ - ممثل عن الجامعة الليبية يختاره مدير الجامعة عضوا

٦ - ممثل عن اصحاب العمل عضوا

٧ - ثمانية ممثلين عن العمال يختارهم الاتحاد العام للعمال
اعضاء وينتخب المجلس احدهم نائبا للرئيس .

٨ - مدير المعهد عضوا

ويصدر بتشكيل المجلس قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ويتولى امانة المجلس موظف يختاره مدير المعهد من بين موظفيه .

ولمجلس ادارة المعهد بطبيعة الحال واجبات واختصاصات تحدد مهمته تجاه المعهد وقد نصت المادة « ٥٠ » من القانون ان مجلس الادارة يختص بما يأتي :

١ — تعيين مدير المعهد والموظفين والمستخدمين في المعهد واي مراكز ينشؤها في المستقبل .

٢ — انشاء معاهد متخصصة او مراكز ثقافية عمالية في المحافظات .

٣ — وضع السياسة العامة للثقافة العمالية في البلاد وخطط العمل في المعهد ، وفي المعاهد او المراكز التي تنشأ بالمحافظات .

٤ — وضع لائحة داخلية للمعهد والمعاهد والمراكز المذكورة .

٥ — النظر في التقارير التي يقدمها مدير المعهد .

٦ — النظر في ميزانية المعهد والحسابات الختامية .

وبمارس المجلس اختصاصات لجنة الخدمة المدنية بالنسبة لموظفي المعهد والمراكز التابعة له ، ويحدد من يعهد اليه بالاختصاصات المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية .

ومن الامور الهامة التي اشتملت عليها احكام قانون معهد الثقافة العمالية مسؤولية تنفيذ سياسة المعهد وادارته اليومية ، وقد ورد ذلك في المادة (٨) من قانون المعهد التي نصت على ما يلي :

يكون بالمعهد عدد كاف من الموظفين وتسري عليهم احكام قانون الخدمة المدنية واللوائح الصادرة بمقتضاه ، وتقع مسؤولية تنفيذ سياسة المعهد وادارته اليومية على مدير يمارس الاختصاصات التالية :

١ — ادارة المعهد والاشراف على موظفيه والاداريين وتوجيههم وفق السياسة التي يضعها مجلس الادارة .

٢ — تمثيل المعهد امام القضاء وفي صلاته بالغير وتوقيع العقود نيابة عنه .

٣ — تنفيذ قرارات المجلس .

٤ — اعداد مشروع الميزانية والحسابات الختامي وتقديمها الى الرئيس لعرضها على مجلس الادارة .

٥ — ادارة اموال المعهد في حدود الانظمة الحكومية السارية المفعول وقرارات المجلس وانفاق المبالغ المعتمدة في الميزانية .

٦ — اعداد تقرير سنوي عن نشاط المعهد وما يتبعه من معاهد متخصصة ومراكز لعرضه على مجلس الادارة ، وتقديم تقارير اخرى كلما دعت الحاجة ، وللمدير ان يفوض بعض اختصاصاته الى بعض موظفي المعهد .

مالية المعهد :

ان الامور المالية هامة جدا بالنسبة لقيام المعهد بالمشاريع الثقافية والخطط التي يرسمها ويسعى لتنفيذها . ولا شك بان الدورات الثقافية والندوات والمحاضرات والنشرات وغير ذلك كلها امور تحتاج الى نفقات مادية كبيرة الامر الذي يتطلب تأمين دخل ثابت للمعهد لضمان استمرار عمله ، ولتمكينه من الانفاق على مختلف اوجه الاعمال التي اسندت اليه بموجب احكام القانون الخاص به رقم ٨٢ لسنة ١٩٧١ ، وقد نص هذا القانون على الجهات المختلفة التي تتكون منها ايرادات المعهد ، على نحو ما نجده في المادة التاسعة من القانون المذكور وهي كالتالي :

المادة « ٩ »

تتكون ايرادات المعهد من :

١ — المبالغ التي تساهم بها الحكومة .

٢ — ايرادات النشرات والمجلات والكتب وسائر المطبوعات التي يصدرها المعهد .

٣ — الهبات والتبرعات التي يقبلها مجلس الادارة .

٤ - المبالغ التي تساهم بها منظمات اصحاب الاعمال والعمال واي ايراد اخر يقرر مجلس الادارة قبوله .

ووفقا لما جاء في المادة (١٠) من قانون المعهد ، فان ميزانيته وحسابه الختامي تعرض على مجلس الوزراء لاعتمادها وتسري بشأن ادارة اموال المعهد وحساباته ومراجعة هذه الحسابات القواعد والانظمة المطبقة في الحكومة . وتسرى احكام لائحة المناقصات والمزايدات الحكومية على العقود التي يكون المعهد طرفا فيها . ويمارس مجلس الادارة الاختصاصات المخولة في هذا الشأن للجنة العطاءات المركزية ، كما يمارس وزير العمل والشؤون الاجتماعية اختصاصات وزير الخزانة والوزير المختص المنصوص عليها في اللائحة المذكورة .

يبقى بعد ان تبينا هذه الوجة المختلفة من احكام قانون معهد الثقافة العمالية في ليبيا والتي تتعلق باهداف المعهد وادارته وماليته ، ان نلقي نظرة على اكثر اهم ما يعنينا في مجال الثقافة العمالية بالذات . ان الامور الادارية والمالية على نحو ما ذكرنا على غاية من الاهمية الا ان الاهداف مهما كانت عظيمة وبراقة لا تكفي . بل لا بد من ضمان او سند قانوني يحمي هذه الاهداف ويمكن المعهد او المعاهد والمراكز الثقافية من اداء رسالتها وتيسير سبل اشتراك العمال في نشاطات ثقافتهم والتزود من معين الثقافة التي هي سبيلهم للنهوض بمختلف اوجه حياتهم العمالية « النقبانية » والاجتماعية والاقتصادية والوطنية ولا شك بان هذا لا يأتي بصورة عفوية ، بل لا بد وان تنظم احكام القانون طبيعة الاشتراك بدورات المعهد وتنظيم هذه الدورات ، وحق العامل في الاجازة الثقافية مدفوعة الاجر ، وحكم هذه الاجازة بالنسبة للاجازات الاخرى التي يتمتع بها العامل طبقا لقانون العمل . وقد عالج قانون معهد الثقافة العمالية هذه الامور بشكل واضح يمكننا من خلاله اعتبار هذا القانون مكسبا للعمال ودعمنا للثقافة العمالية في ليبيا .

فلاجازة الثقافية بموجب احكام قانون الثقافة العمالية رقم ٨٢ لسنة ١٩٧١ حق للعمال وملزمة لصاحب العمل ، يتقاضى فيها العامل اجره كاملا ، بل واكثر من ذلك فان صاحب العمل ملزم بمنح العامل

الاجازة الدراسية بمجرد قبوله للالتحاق بدورة من دورات المعهد او احد المعاهد والمراكز التابعة له . وحرصا من هذا القانون على تنفيذ هذه الاجازة فقد نص على ان من يمتنع من اصحاب العمل عن ايفاد العامل للدورة التي قبل فيها يعاقب بغرامة مالية وكذلك تفرض العقوبة ذاتها في حالة عدم ادائه الاجر للعامل عن فترة اجازته الدراسية .

وقد نصت على هذه الاحكام المواد (١١) (١٢) (١٣) من القانون المذكور وذلك على النحو التالي :

المادة (١١)

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على اقتراح مجلس ادارة المعهد قرارا بقواعد تنظيم الدورات الثقافية بالمعهد او المعاهد المتخصصة والمراكز والمواد التي تدرس فيها وشروط الالتحاق بها .

المادة (١٢)

يتقاضى العامل الذي يحضر الدورة الثقافية بالمعهد او المعاهد المتخصصة او احد مراكز الثقافة العمالية اجره كاملا طوال مدة الدورة ، ويؤدي اليه الاجر صاحب العمل . على انه يجوز بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية واقتراح مجلس الادارة ان يتحمل المعهد كل او بعض اجور العمال خلال فترة الاجازة الدراسية وذلك بالشروط والاوزاع التي يحددها القرار المذكور .

المادة (١٣)

يلزم صاحب العمل بمنح العامل الذي يقبل للالتحاق بدورة المعهد او بأحد المعاهد والمراكز التابعة له اجازة دراسية طوال مدة الدورة اذا اقتضت الدراسة في الدورة تفرغ العامل ، وذلك في حدود القواعد التي يقررها وزير العمل والشؤون الاجتماعية ودون مساس بالاجازات الاخرى التي يتمتع بها العامل طبقا لقانون العمل . ولا يعفى صاحب العمل من الالتزامات سالفة الذكر الا اذا قدم اعذارا يقبلها مجلس ادارة المعهد .

مستويات الدورات الثقافية

تعتقد دورات الثقافة العمالية في ليبيا على ثلاثة مستويات وهي كما راينا في الدول العربية الاخرى كما يلي :

- ١ - الدورات العامة .
- ٢ - الدورات القيادية .
- ٣ - الدورات التخصصية .

ان هذه المستويات الثلاثة من التدريب الثقافي للعمال النقابيين ، كافية لسد احتياجات مختلف مراحل العمل النقابي ومسؤولياته ، سواء على المستوى العام للقواعد النقابية او مستوى القيادات النقابية التي تتولى مسؤولية قيادة الحركة العمالية عموما او على مستوى مسؤوليات محددة وخاصة للقيادات النقابية كتهيئة القيادات النقابية للقيام بمسؤوليات واعمال متخصصة في احد المجالات العمالية او النقابية كالنقائف العمالي، او امناء الصناديق او امناء سر النقابات وغير ذلك من مجالات الاختصاص.

من هذا المنطلق نتبين ان الثقافة العمالية شمولية ومتكاملة بمعنى انها تفي باحتياجات جميع المستويات العمالية والنقابية ، وانها لا تهتم بفئة دون اخرى بل تأخذ بعين الاعتبار وبنفس الاهمية مختلف مراتب التنظيمات النقابية وتسلسلها في المسؤولية والمراكز ، فهناك القواعد النقابية العامة والقيادات النقابية العادية والقيادات النقابية المتخصصة في مجال معين من المجالات ذات المسؤولية المحددة للتنظيم النقابي لذلك فانه لا بد وان تتعدد البرامج وتنوع الانشطة والاساليب في اطار خطة ترتبط ارتباطا وثيقا بتلك الاهداف . فلا بد اذا من تثقيف القواعد العمالية لتكون قاعدة ايجابية تتعاون عن فهم وادراك مع قياداتها العمالية لتنفيذ خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية . كما يتعين على الثقافة العمالية ان تعمل على اعداد القيادات العمالية المتخصصة للنهوض بتلك المسؤوليات المحددة ، لما يقع عليها من عبء في توجيه الحركة النقابية نحو تحقيق الاهداف التي تعمل النقابات العمالية جاهدة من اجل تحقيقها والوصول الى غاياتها واهدافها .

ويعاقب كل صاحب عمل يمتنع عن منح العامل الذي يقبل للالتحاق باحدى الدورات الثقافية بغرامة لا تتجاوز مائة دينار .

كما يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة كل صاحب عمل يمتنع بدون وجه حق عن اداء اجر العامل في فترة اجازته الدراسية.

ولا بد من القول بانه على الرغم من حداثة عمر الثقافة العمالية في ليبيا والتي بدأت تمارس عمليا منذ عام ١٩٧٢ بعد صدور قانون معهد الثقافة العمالية الا ان احكام هذا القانون الخاصة بمسألة الاجازة الثقافية والتشديد على الزاميتها ووجوب منحها للعامل تعتبر بحد ذاته قفزة للثقافة العمالية منذ البداية . وتجنيبها بعض العثرات التي قد تتعرض لها من مثل التحكم بها او عدم تعاون بعض اصحاب العمل معها ، مما يضعف دورات المعاهد الثقافية ويثير حولها المخاوف والعراقيل .

علاوة على ذلك فان القانون كما راينا لم يحدد مدة الاجازة الثقافية ، وانما ترك ذلك للمعهد بحيث يتم تحديدها بناء على نوع الدورة التثقيفية ، والجدير بالذكر انها تتعدى احيانا الثلاث سنوات خاصة اذا كانت خارجية ، وتكون على صاحب العمل ، وبالإضافة الى ان المدة التي يقضيها العامل في دورة ثقافية تعتبر اجازة مدفوعة الاجر ، فان المعهد يقوم بصرف اجرة سفر الدارس ذهابا وايابا مع منحه دينارين يوميا لمصروفاته اذا انتقل من مكان اقامته وعمله الى مكان الدراسة . ومن المزايا التي يتمتع بها العمال المشتركون في الثقافة العمالية ايضا انه تتاح للعامل المتدرب الذي يلتحق بالدورات الثقافية اسبقية الترقى في العمل قبل غيره من العمال .

بناء على احتياجات العمال الثقافية تنوعت وتعددت الدورات الثقافية على نحو ما رأينا ، وفيما يلي فكرة موجزة عن هذه المستويات الثلاثة كما هي في ليبيا مع اعطاء فكرة ايضا عن الموضوعات التي يتضمنها كل نوع من هذه الدورات .

١ - الدورات العامة :

وتختص هذه الدورات بالقواعد العمالية بهدف توعية العمال وتعريفهم بالتنظيمات النقابية واهدافها وتعريفهم ايضا بواجباتهم وحقوقهم ودورهم في العمل والانتاج والتنمية الاجتماعية والاقتصادية ، كما يهدف هذا المستوى من التدريب الثقافي الى اعداد وتكوين العمال عن طريق توعيتهم من القدرة على اختيار قادتهم وحسن تعاونهم مع تلك القيادات . ويتم ترشيح الدارسين عن طريق نقابات العمال او عن طريق الوزارات والمصالح الحكومية والمؤسسات العامة . والجدير بالذكر ان مدة الدورة العامة اسبوعان تقريبا . ويتضمن برنامجها موضوعات نقابية وعملية ، وموضوعات عربية واقتصادية ثم موضوعات قومية وموضوعات عامة ، وفيما يلي اهم الموضوعات التي يشتمل عليها برنامج الدورات العامة :

١ - الثقافة العمالية في الجمهورية العربية الليبية .

٢ - نشأة النقابة وتطورها .

٣ - الحركة النقابية وتطورها عبر التاريخ .

٤ - الحركة النقابية العربية .

٥ - الحركة النقابية في الجمهورية العربية الليبية .

٦ - منظمنا العمل الدولية والعربية .

٧ - قانون العمل في الجمهورية العربية الليبية .

٨ - الانتاجية ووسائل زيادة الانتاج .

٩ - اثر الامن الصناعي في رفع الكفاءة الانتاجية .

١٠ - المفاوضات الجماعية .

١١ - اشتراك العاملين في الادارة والارباح .

١٢ - التكامل الاقتصادي في الوطن العربي .

١٣ - التعاون .

١٤ - مكانة العمل والعامل في الاسلام .

١٥ - مفهوم القومية العربية ومقوماتها .

١٦ - اهمية الاسرة ودور العامل في تدعيمها .

١٧ - التاريخ الليبي .

١٨ - اوضاع العامل الليبي في مختلف العصور والازمان .

١٩ - محو الامية .

٢٠ - التدريب المهني .

بالاضافة الى عدد اخر من الموضوعات التي تتناسب مع طبيعة الدورة ومستوى الدارسين واحتياجاتهم الثقافية والمعرفية ، علاوة على الزيارات الميدانية والندوات .

٢ - الدورات القيادية :

يقوم معهد الثقافة العمالية بين الحين والآخر بعقد دورات قيادية للنقابات العمالية كما دعت الحاجة الى ذلك ، وخاصة عند تكوين نقابات جديدة او ترشيح اعضاء جدد لمجالس ادارة النقابات . ويبلغ عدد ايام الدورة القيادية اربعة اسابيع . والهدف من هذه الدورات رفع مستوى الكفاءة القيادية للنقابيين بالجمهورية العربية الليبية ، وتعميق المفاهيم الاشتراكية في مجالات العمل والنشاط النقابي على الصعيد القومي ، والاسهام في تطوير وسائل واساليب العمل النقابي .

ان الموضوعات التي يشتمل عليها برنامج الدورات القيادية تتضمن العديد من محاضرات الدورات العامة ، بالاضافة الى التركيز والاحاطة والشمول والتعمق والتفصيل في بعض موضوعات برنامج التدريب العام .

واعطاء اهمية خاصة للتطبيقات العملية والمناقشات ، ويمكن اجمال هذه الموضوعات على النحو التالي :

- ١ - دور القيادات النقابية في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- ٢ - دور القيادات النقابية في المؤسسة والمجتمع .
- ٣ - علاقة النقابات بالاتحاد الاشتراكي العربي والتنظيمات الشعبية .
- ٤ - اشتراك العمال في الادارة والارباح .
- ٥ - دور العامل في لجنة المؤسسة .
- ٦ - النقابات في افريقيا نشأة وتنظيمها .
- ٧ - تطور الحركة العمالية عبر التاريخ .
- ٨ - الحركة العمالية العربية .
- ٩ - منظمة العمل الدولية .
- ١٠ - تنظيم اعمال الجماعات .
- ١١ - تنظيم الحلقات النقابية .
- ١٢ - تنظيم المؤتمر العمالي .
- ١٣ - الجمعية العمومية للنقابة .
- ١٤ - كيفية اعداد التقارير وتلخيص الكتب .
- ١٥ - الثقافة العمالية في الوطن العربي .
- ١٦ - اوضاع العمال العرب في فلسطين .
- ١٧ - آثار التصنيع على المجتمع .
- ١٨ - الاجور ومشاكلها .
- ١٩ - التخطيط واهميته في التنمية .
- ٢٠ - الدراسات السكانية .

- ٢١ - الوحدة العربية .
- ٢٢ - التعاون العربي الافريقي .
- ٢٣ - منظمة الوحدة الافريقية .
- ٢٤ - صندوق الخدمات العمالية .
- ٢٥ - التأهيل المهني .
- ٢٦ - عقد العمل .
- ٢٧ - الزيارات الميدانية .
- ٢٨ - الندوات .

٣ - الدورات التخصصية :

مدة الدورة التخصصية شهر واحد ، وهي خاصة بالقيادات النقابية لتلبية احتياجاتها الفعلية في مجال من المجالات المتخصصة لاعداد قادة نقابيين اكفاء في مختلف مجالات العمل النقابي . ويتم الترشيح لهذه الدورات اما عن طريق النقابات او عن طريق المصالح والمؤسسات العامة . وتختلف موضوعات كل دورة تخصصية عن الاخرى حسب طبيعة الاختصاص ونوع الدورة ، وتعد الدورات التخصصية كلها دعت الحاجة الى ذلك تعميما للفائدة .

وقد عقدت دورات تخصصية في ليبيا منها على سبيل المثال .
الدورات التخصصية التالية :

- ١ - دورة امناء الصناديق .
- ٢ - دورة الامن الصناعي .
- ٣ - دورة الوسائل السمعية والبصرية للمثقفين العماليين .
- ٤ - دورة امناء سر النقابات العمالية .
- ٥ - دورات العلاقات العمالية الدولية .
- ٦ - دورة اشتراك العمال في الادارة والارباح .

٧ - دورة تخصصية للقادة النقابيين المشاركين في ادارة مديريات العمل .

ولاعطاء صورة اكثر وضوحا وتفصيلا عن برنامج لدورة تخصصية في ليبيا اخترنا لذلك مثالا الدورة التخصصية للعلاقات العمالية الدولية التي عقدت بهدف تمكين القيادات العمالية من تمثيل تنظيماتها في المؤتمرات الدولية .

ومن اهم الموضوعات التي اشتمل عليها برنامج الدورة ما يلي :

- ١ - الامم المتحدة ووكالاتها المتخصصة .
- ٢ - جامعة الدول العربية .
- ٣ - منظمتا العمل الدولية والعربية .
- ٤ - الحركة النقابية في افريقيا .
- ٥ - الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .
- ٦ - الاتحادات المهنية العربية .
- ٧ - الاتحادات العمالية الدولية .
- ٨ - وضع العمال العرب داخل الارض المحتلة .
- ٩ - علاقات افريقيا بالوطن العربي ودور الجمهورية العربية الليبية في داخل القارة .
- ١٠ - النظام المالي للدولة ودور المحاسبة فيه .
- ١١ - استثمار اموال النقابة .
- ١٢ - زيارات ميدانية .
- ١٣ - ندوات حول عدد من الموضوعات المذكورة .

ولا بأس من ان نورد مثالا اخر للدورات القيادية في ليبيا وبشكل

خاص دورة الامن الصناعي نظرا لما لهذا الموضوع من اهمية على حياة العمال واستقرارهم وطمأنينتهم وامنهم ، وما له من اثر على انتاجية العمال من حيث زيادته وتحسينه . وقد كان الهدف من عقد دورات الامن الصناعي المتخصصة ، العمل على العناية بالعنصر البشري وحماية الانسان من مخاطر الصناعة وتبصير الاطراف الثلاثة المعنية بأمر التصنيع ، العمال واصحاب العمل ومفتشو العمل والتأمينات الاجتماعية بدورها في هذا المجال الحيوي الهام ، وحتى تتضافر الجهود جميعا لتوفير احتياطات الامن اللازمة لمنع الحوادث والاصابات ، وما يترتب على ذلك من آثار واضحة في سلامة الفرد وسعادته وفي زيادة الانتاج كما ذكرنا .

وفيما يلي بيان اهم الموضوعات التي اشتمل عليها برنامج الدورة التخصصية المذكورة « الامن الصناعي » :

- ١ - اهمية الامن الصناعي .
- ٢ - اثر الامن الصناعي في رفع الكفاءة الانتاجية .
- ٣ - مسؤولية الادارة العليا والوسطى في الامن الصناعي .
- ٤ - مسؤولية وواجبات مشرف الامن الصناعي .
- ٥ - مسؤولية العمال في الامن الصناعي .
- ٦ - دور النقابات والاتحاد العام للعمال في مجال الامن الصناعي .
- ٧ - الاسباب العامة للحوادث والاصابات .
- ٨ - ديناميكية العوامل النفسية والاجتماعية للمجموعات العمالية داخل البيئة العمالية .
- ٩ - تلوث الهواء .
- ١٠ - اللياقة البدنية والصحية والفحص الدوري .
- ١١ - النظافة وترتيب اماكن العمل .

- ١٢- الحماية من الحريق .
- ١٣- طرق الوقاية من المخاطر الكيميائية .
- ١٤- وقاية المكينات .
- ١٥- مهمات الوقاية الشخصية .
- ١٦- التخطيط واهميته في منع الحوادث .
- ١٧- الصيانة والضياع .

المراجع

١ - مراجع الفصل الاول :

«الثقافة العمالية على المستوى العربي»

- ١ - منظمة العمل العربية ، نشأتها ، اختصاصاتها واجهزتها
حسن العقاد
- ٢ - دستور الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب
- ٣ - منظمة العمل العربية ، نشأتها ، اهدافها واجهزتها
« نشرة خاصة بالمنظمة »
- ٤ - موجز عن واقع الثقافة العمالية ومهام الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب
الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب
« ندوة الثقافة العمالية - الجزائر ١٩٧٤ »
- ٥ - تقرير المدير العام لكتب العمل العربي والتقارير الخامس عن المعاهد العربية للثقافة العمالية - الدورة الرابعة لؤتمر العمل العربي - طرابلس - ليبيا - آذار ١٩٧٥ .
- ٦ - المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل - الجزائر
نشرة خاصة - تعريف بالمعهد
- ٧ - مجلة العمل العربية المعدادان : الاول عام ١٩٧٣ والرابع عام ١٩٧٤ .
منظمة العمل العربية

٨ - منظمة العمل العربية ودورها في الثقافة
المالية

كمال جهيل داوود

٩ - جامعة الدول العربية ونشاطها في مجال
الثقافة المالية .

الدكتور عبدالرؤوف ابو علم

١٠ - منظمة العمل العربية - محاضرة -

ناجي عبد العزيز

ب - مراجع الفصل الثاني :

((جمهورية مصر العربية))

١ - الثقافة المالية والحركة النقابية المصرية .
مصطفى الزفتاوي ، محمد كمال
غنام ، عماد الدين حسن ابراهيم -
ندوة مسؤولي وخبراء الثقافة
المالية - الجزائر ١٩٧٤

٢ - المؤسسة الثقافية المالية
نشرة خاصة بالمؤسسة

٣ - الثقافة المالية بين حاضرها ومستقبلها
جمال البنا

٤ - تقرير المدير العام المقدم لمؤتمر الثقافة
المالية الثاني - اكتوبر عام ١٩٦٧ .
المؤسسة الثقافية المالية

٥ - الثقافة المالية في عيدها العاشر
المداوي الزير

٦ - الخدمات المالية بين التطبيق والتشريع
محمد نجيب توفيق

٧ - تطوير الثقافة المالية طريق العمال الى
الجامعة .
ملحق الاهرام الاقتصادي
كانون اول ١٩٧٤

٨ - برنامج الادارة النقابية .
معهد الدراسات النقابية

٩ - معهد اقتصاديات العمل
نشرة خاصة بالمعهد

١٠ - معهد التربية المالية
نشرة خاصة بالمعهد

١١ - معهد الدراسات النقابية
نشرة خاصة بالمعهد

١٢ - لائحة النظام الاساسي للمؤسسة الثقافية
المالية .

ج - مراجع الفصل الثالث :

((الجمهورية العربية السورية))

١ - الثقافة المالية في الجمهورية العربية السورية وجيه طه

٢ - النظام الداخلي للمعاهد النقابية .

٣ - الثقافة المالية في الجمهورية العربية
السورية .
المعهد النقابي المركزي - دمشق
ندوة مسؤولي وخبراء الثقافة
المالية - الجزائر ١٩٧٤

٤ - الثقافة المالية في الوطن العربي - محاضرة
الدكتور عبد الرؤوف ابو علم

٥ - القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧٢ « قانون
المعاهد النقابية » .

د - مراجع الفصل الرابع :

((الجمهورية العراقية))

١ - تخطيط برامج الثقافة المالية في العراق
محمد الزبيدي

٢ - الثقافة المالية .
محمد الزبيدي

٣ - الثقافة المالية في الجمهورية العراقية
عبد الجبار الكرخي

٤ - قانون مؤسسة الثقافة المالية رقم ١٦٢
لسنة ١٩٦٤ .

٥ - ملف ندوة مسؤولي وخبراء الثقافة المالية
الجزائر ١٩٧٤ .

هـ - مراجع الفصل الخامس :

((المملكة الاردنية الهاشمية))

١ - تقارير خبير منظمة العمل الدولية الدكتور
عبد الرؤوف ابو علم .
الاعوام ٧٠ ، ٧١ ، ٧٤

- ٢ - الثقافة العمالية في الاردن
- ٣ - شرح قانون العمل الاردني
- ٤ - نظام معاهد الثقافة العمالية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧٣
- ٥ - نظام مجلة الثقافة العمالية
- ٦ - تاريخ مختصر لتطوير وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - محاضرة بصري علاء الدين
- ٧ - النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات العمال في الاردن
- ٨ - الملف الخاص بالثقافة العمالية / الاتحاد العام لنقابات العمال في الاردن
- ٩ - تقرير معهد الثقافة العمالية / عمان - خاص بنشاطات المعهد عام ١٩٧٣
- ١٠ - الثقافة العمالية في الاردن - محاضرة - هانسي خضر

و - مراجع الفصل السادس :

((جمهورية السودان))

- ١ - المؤسسة العامة للثقافة العمالية
- ٢ - قانون المؤسسة العامة للثقافة العمالية رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٠ .
- ٣ - التقرير السنوي - المؤسسة العامة للثقافة العمالية لعامي ٧٢/٧٣ ، ٧٣/٧٤
- ٤ - البرنامج التنفيذي للدورة القيادية الاولى ١٩٧٥/٧٤ ببركر الثقافة العمالية بالخرطوم
- ٥ - البرنامج التنفيذي لدورة التثقيف العام - مركز ام درمان بنادي العمال - ام درمان

ز - مراجع الفصل السابع :

((الجمهورية الليبية))

- ١ - الثقافة العمالية في الجمهورية العربية الليبية - محاضرة معهد يوسف المزاني
- ٢ - حول مفهوم ومنهج الثقافة العمالية
- ٣ - الثقافة العمالية في ليبيا - محاضرة عبد الله عبود
- ٤ - قانون معهد الثقافة العمالية رقم ٧٢ لسنة ١٩٧١
- ٥ - الثقافة العمالية - كتاب المؤتمر الاول للثقافة العمالية / طرابلس - يوليو ١٩٧٤
- ٦ - من محاضرات برنامج التثقيف العام - الكتاب الاول ١٩٧٤
- ٧ - محاضرات برنامج الامن الصناعي - الكتاب الثاني - ١٩٧٤
- ٨ - مجلة الثقافة العمالية .

صدر للمؤلف :

- ١ - الثقافة العمالية - منشورات دار فيلادلفيا للنشر -
عمان ١٩٧٤ .
- ٢ - الاهداف النقابية - منشورات مؤسسة فريد ريش
ايبيرت الالمانية - بيروت ١٩٧٥ .

الكتاب القادم للمؤلف :

الثقافة العمالية في البلاد العربية - الجزء الثاني «مع دراسة مقارنة»

TABLE OF CONTENTS

	Page
Introduction	9
PART ONE	
The Organisation of Labour Education on the Arab Institutional Level	13
PART TWO	
The Organisation of Labour Education on the National Level	
1. Labour Education in EGYPT	57
2. Labour Education in SYRIA	99
3. Labour Education in IRAQ	129
4. Labour Education in JORDAN	153
5. Labour Education in SUDAN	181
6. Labour Education in LIBYA	201
BIBLIOGRAPHY	223

A47925

94780 FES10.09.76

**LABOUR EDUCATION
IN THE
ARAB WORLD**

BY
MAHMOUD FADEEL ET-TALL

