



سوا عك الرجنائة

العدد (١) أكتوبر ٢٠١٢م

من أهدافنا :-
(١) تمسك النقابة أعمالها وأنشطتها سعيًا لتنمية
أعضائها ورعايتهم والدفاع عن حقوقهم القانونية .
(٢) للمشاركة في صياغة التشريعات وإعداد
الوائح للتصديق والعمل والعمل .
(٣) العمل على نشر الوعي القانوني .
(٤) للمشاركة في الفعاليات التي تقامها
النقابات العمالية في إطار الدفاع عن حقوق
العمال وحل قضاياهم .

من نشاط النقابة خلال الفترة الماضية والرسائل الموجهة للجهات المعنية .

- الاجتماع مع الأخ / منير أحمد هائل وطرح له للطلاب العمالية .
- تشكيل للجلسة التنسيقية لنقابات القطاع الخاص .
- المشاركة في المنتدى النقابي الواسع لجميع النقابات في محافظة تمز وطرح للطلاب العمالية لنقابات عمال القطاع الخاص .
- لقاء مع مدير مكتب العمل فرع تمز وتسلمية للطلاب العمالية لمطالبة الجهات المعنية بتنفيذها .
- توجيه رسالة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بخصوص المادة (٥٠) من قانون النقابات .
- توجيه رسالة في ٨ / ١٠ / ٢٠١٢م إلى رئيس المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بطلب الرد على الطلاب السابغة للردود لهم في تاريخ ٢٠ / ١٠ / ٢٠١٢م والتي نصت على الآتي :
- سرعة تطبيق أصابة العمل والأمراض المهنية .
- إلغاء مادة احتساب الراتب التقاعدي على ما قبل ٥ سنوات أسوة بمتقاعدي القطاع العام .
- أن يحصل متقاعد القطاع الخاص على علاوة سنوية أسوة بمتقاعد القطاع العام .
- توحيد أحكام القوانين الخاصة بالتأمينات الاجتماعية أسوة بالقطاع العام تحت مبدأ المواطنة للتساوية .
- استمطع مجلس تنسيق نقابات عمال القطاع الخاص بفرض ممثل من المجلس في مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات وهو رئيس نقابة مصنع السمن والصابون ممثل عن العمال وهو حدث تاريخي ومنجز عظيم في تاريخ العمال والعمل النقابي .

إليه من صنعاء وإن طال السفر

- تم استدعاء ممثلين من النقابات العمالية في القطاع الخاص بخصوص عقد ندوة في مجلس النواب لتناقشة صناديق التأمينات والإجراءات التي يجب عملها للوقاية من مخاطر انهيارها .
- عقد لقاء مع رئيس القوى العاملة في مجلس النواب ومناقشة بعض القوانين وطرح للطلاب وللنقابات بما يخص قضايا العاملين في القطاع الخاص خاصة احتساب معاش التقاعد والإصابات والأمراض المهنية .
- عقد جلسة مع رئيس المؤسسة العامة للتأمينات بخصوص القضايا التي تم رفعها سابقاً بتاريخ ٢٠ / ١٠ / ٢٠١٢م .
- عقد جلسة مع وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل لتناقشة بعض المواد القانونية المتعلقة بقانون العمل وهي كالتالي :
- الحد الأدنى للأجور في المنشأة الصغيرة .
- الفصل التمهيلي للعمال ولخبر الفصل في قضايا العاملين أمام اللجنة التحكيمية في مكتب العمل .
- عقد العمل الجماعي .
- الخصم الأدنى للاشتراكات الشهرية للنقابة وعدم قبول للنشأة الصناعية بذلك .

الإفتتاحية

من مقتضى العقل أن نعي أن العمل النقابي
للمأول ما زال يواجه عقبات جديده وعلى صعد
مختلفة من محاولات السيطرة والمحاورة
وسلبه من للتعب والكوابح ، لكي لا يأخذ
مجراه القانوني الطبيعي ، على نحو يسمح لنا
بإدراك مدى صعوبة البيئة التي نشأ فيها
وبالمخاوف والهواجس الكامنه .
نحن نعلم أن أسهل شيء هو ابتكار الأعذار
وللمبررات لتعويض أي تقصير في أداء المهام
والتواجبات التي ينبغي علينا القيام بها ، ولكننا لم
نختَر ذلك ، بل اخترنا القيام بالشيء الصعب وهو
أن نمسك الشجاعة الكافية على الاعتراف
بالفشل أو العجز عن تحقيق النجاح للمأول
عندما لا نستطيع القيام بالأمانة التي تم تكليفنا
بها ونجتاز بها بر الأمان .
اليوم تنهمر الشائعات ممن فضلوا التوقع في
الظروف التي وجدوا فيها ورضوا بفتات العيش ،
وهذا الشائعات هي أشبه بالاستهتار واستخفافا
بالعقول وأهمل للحقوق ، عمل بالأس دون أدنى
من ضمير وإخلاص ممكنة في اللحظة الراهنة .
نحن نراهن أن الثورة الشبابية الشعبية السلمية
أخرجت أجمل ما في الشعب اليمني ، ووضعت
للحماك الأول في بنيان مستقبل اليمن الجديد
وأن يشق العقل طريقه لتوحيد الجهود
والطاقات الكامنة بدلاً من دفنها سواء كنا عمال
أو أرباب عمل وهي مسؤولية والتزام .

حقوقنا المأفكة : وحظر قادم بقانون

- تكلمنا في العدد السابق من الصحيفة عن بعض هيوب قانون التأمين الصحي الجديد للرد تطبقه في القريب العاجل وفي هذا
القال أحب اشير الى مخالفة قانونية في حال تطبيق هذا القانون وهذه المخالفة تتمثل في مخالفتها لنص صريح لنص المادة (٥٥)
من دستور الجمهورية اليمنية الذي هو مرجع جميع القوانين حيث لنص هذه المادة على أن (الرعاية الصحية حق لجميع
للوطنين ولكل الدولة هذا الحق بإنشاء للمستشفيات وللأسست الصحية والتوسع فيها وينظم القانون مهنة الطب والتوسع في
الخدمات الصحية للجانبة ونشر الوعي الصحي بين للوطنين)
وعلى الرغم من مخالفة هذا النص الدستوري فإن القانون يسمى بقانون التأمين الصحي رقم (٩)
سنة ٢٠١١م به مخالفات عدة أهمها
- لم يوضع هذا القانون مصير لللايين من أبناء هذا الوطن وحققهم بالملاج الصحي من غير العاملين .
- خالف هذا القانون ما هو حق ثابت للعاملين لدى المؤسسات والتي تكفل للعاملين لديها حق العلاج كما هو منصوص
عليه بالمادة (١١٩) بجميع فقراتها من قانون العمل .
- خالف هذا القانون ما هو ثابت بقانون التأمين الاجتماعي بنص المادة (٨) والتي تلزم صاحب العمل بتحمل التأمين من
العاملين لديها .



توعية قانونية :-

تنظيم الاجازات

مادة (٨٥) يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل اجازة مرضية مدفوعة الأجر لا
تزيد على عشرة أيام في العام .
مادة (٨٦) يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه اجازة بدون أجر
للسبب والظروف التي يقرها .
مادة (٨٧) : تستحق لراحة العاملة اجازة مدفوعة الأجر لمدة اربعين يوماً في حالة وفاة
الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ، ويجوز لها الحصول على اجازة بدون أجر لمدة لا
تزيد على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك .

الجزاءات

مادة (٩١) يجب على صاحب العمل في المنشأة التي تستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر
أن يضع لأحد بالجزاءات وظروف توقيها أو تطبقها ، على أن يملأها في مكان
ظاهر في المنشأة ويجب تنفيذ هذه اللائحة وما يفرأ عليها من تعديلات موافقة
اللجنة النقابية أو ممثل العمال واعتمادها من قبل الوزارة أو مكتبها خلال شهر من
تاريخ تقيدها فإذا لاقضت تلك الدوة دون موافقة الوزارة أو مكتبها أو الاعتراض عليها
كتأبها أصبحت نافذة .
مادة (٩٢) تصدر الوزارة لوائح بالقواعد التنفيذية لتطبيق العقوبات ليسترد
بها اصحاب الأعمال عند وضع القواعد الخاصة بهم .

دردشة :- دردشة :- دردشة :-

عامل : يصيح وهو يستلم راتبه الله ايش هذا ، هذا راتب ولا جماله ، ايش اسوي ، ايش يخارجنا يا مسلمين
عامل : مش قولتوا نشتي نقابة .
عامل : هذه نقصة جديد نسمعا هذه الايام ، تعطلت التلاجة حق القسم نسمعا من
بعض العمال كل السبب النقابة .
عامل : ليش مقمض على عيوبك من يوم ما تأسست النقابة وهي تشتد ان دخلنا من الباب الخشب
خرجنا الى باب حديد ، يا أخي العامل في بلاد الله على رأسه ريشه والعمال عندنا على رأسه بطحة .
عامل : يا أخواني لازم تفهموا حساسية موضوع النقابة وهي شيء جديد والمسألة
مسألة وقت حتى يفهم الجميع أن للصلاحة مشتركة وان النقابة كسافة من
حقوق العامل الذي هو رأس المال الحقيقي من قواين كم فرضها عليه ولا تصب
في مصلحته وأن معركتنا الحقيقية هي مع هذه القوانين أي الدولة ، والدولة
الآن على شاكلته عمياء تخضب مجنوله ولا هي فاضيه لنا الا اذا تحررنا بقوه
فهل انتم مستعدون .

من روائع العدل

انقضت سنة الله تعالى أن يكون هناك قوانين وانظمة تسير هذا الكون وتحفظ استقراره وتوازنه وهذه السنن الكونية إذا ما حدث فيها تغيير وانحراف بقضاه الله وقدره سببت الاضطراب والخراب والفزع وحرم الناس من الاطمئنان والسكينة كما قد يحدث في قضيتي التسوف والخسوف والزلازل والفيضانات وكل ما يتسلق به الامور الكونية وفي المقابل هناك سنن سريعة سنه الله تعالى وقدرها قسراً في حكمه الكريم وفي سنة الله محمد صلى الله عليه وسلم كما قال تعالى (وكل جعلنا منكم فرقة منهنجا) .

جمل لكم دين ومنهج حياة تسرون عليه وتسعون به . ومن هذه للنهج القوانين والنسب التي وضعت للعدل هذا الانسان وتسير هلون حيلته المنيوية سياسياً واقتصادياً واجتماعياً والتي يجب ان يكون العدل اساساً فيها لتستمر الحياة ويسعد الناس بها ولكن للأسف الشديد هناك بعض القوانين الجائرة التي وضعت دون معايير ووضعها اناس لا يدركون معنى (العدل) .

والعدالة في القوانين لها اربعة عناصر .

١- العدل في تطبيق القانون بالتساوي دون تمييز .

٢- العدالة الاجرائية وهي الاجراءات التي يتم من خلالها تطبيق القانون .

٣- حماية حقوق الانسان والحريات وفقاً للأظمة والمعايير الدولية .

٤- الوصول الى العدالة من خلال السماح للناس بحماية حقوقهم والظلم من انفسهم ضد الانتهاكات والمخالفات التي ترتكب ضدهم .

وهذا قال الشاعر

تحلى بالانصاف لعل حلت زينت بها الاطفال والكفان
وان ابي مجتمع من المجتمعات تحلى بالعدل والانصاف مهما كان
انصافه وولاه الله السيادة والريادة وما حكم للمسلمون المالم الا بالعدل
وما تسلط اليهود على المسلمين الا بظلمهم لبعضهم البعض وان ابي الله
حكم بالعدل يهد الله لها بالهدى وان كانت كعارة .
وما من امة تحكم بالظلم الا هزل الله بزواجرها وان كانت مسلمة .

(فاطمة ابابكر) [الهدى]

مروان لسان

اعمال

يعلن معهد الثورة للخدمة الأكاديمية عن فتح باب القبول والتسجيل ابتداء من يوم تأسيس نقابة العمال في التخصص (سنة ٢٠٢٠م) وعلى الراغبين بالالتحاق ان تتوفر لديهم الشروط التالية :

- عماله بلاد حدود .
- جيد التكلمة والتفكير والتمسك .
- ان تكون نفسه كبيرة لأن النفس الكبيرة لصاحبها .
- اجادة الدجل التخليط الخلع - والكم الفتن .
- ان يكون له صوت جهوري وان يملكه ان يقسم اليمين .
- قسمين يأخذ منها ما شاء كي يذل ويغوي المضور .
- ان يكون لوالديه عهذ هكور .
- علماً بان باب التسجيل مفتوح حتى لن يحمل .
- المستورهم للتجسس - بكاميرون وغيرها .
- مع العلم بأنه ليس في مهودا مصممة ثوب منها سوى مصممة النقابة .
- للاستفسار بكنتم التواصل على العنوان التالي (فح - ب - فقامت دوت كوم)



من ربح لذي القل لدهرا ... راي في الحرية خربا وشرا

فن القيادة و التعامل مع الآخرين ...

فن القيادة متعدد وله صور مختلفة تتناسب مع الفئة للقادة أو الجماعات في شتى مناحي الحياة العملية ولنا قدوة في رسولنا الكريم (صلى الله عليه وسلم) ان نلتهم كيفية فن القيادة لا طيات متعددة زرع فيها السود والحبية والتألف ، اكسبتهم قدرات ذاتية في إدارة الخلاف والتعامل مع الاختلاف . فالقيادة فن التواصل والتأثير في الآخرين وبناء علاقة ايجابية مبنية على التعاون والحوار الناجح لحل المشكلات وتقديم لبادرات واتخاذ القرار الفاعل في تحديد وصياغة الاهداف كفريق العمل لتكسب تأييدهم لإدارة العمل الطوعي وتطبيقها على أرض الواقع . يجب علينا ان نلتهم كيفية قيادة انفسنا وكيفية الاستجابة للقرار لإصعاد الشخصية للثورة القائمة على القيم الاخلاقية للوصول الى النجاح

• هبة الله اهد

عصبة اعطيت

اغضب فإن الله لم يخلق شوب تستكين
اغضب فإن الأرض تحني رأسها للفاضين
اغضب ستلقي الأرض بركاناً ويغدو صوتك النامي -
نشيد للمعين

اغضب فالأرض تحزن حين ترتجف النصور
ويحتويها الخوف والحزن الدفين

الأرض تحزن حين يسترخي الرجال مع النهاية عاجزين
اغضب فإن العار يسكننا ويسرق من عيون الناس - لون

الفرح يقتل في جوانحنا الحنين - لرفض زمان المهر
ولجند للنفس - تحت اقدام الطفلة للمعتدين

اغضب فإنك إن ركعت اليوم سوف تظل تركع بعد
الآلاف السنين .

هل نلتظر عصا موسى

مما لا جدال فيه ان ما جرى ويجري في بلدنا الحبيب هو ثورة اجتماعية شاملة غير مسبوقه شاركت فيها كل فئات الشعب بصرف النظر عما انتهت اليه ، اذا يجب الاصرار على الاستمرار في المسيرة الثورية حتى تحقيق كامل الاهداف ، وحيث ان النظام السابق الفاسد لم يستثنى احدا من لظالم سوى الشلة الفاسدة . وقد كان للعمال في القطاع الخاص النصيب الوافر ، حيث تم من القوانين الجائرة التي لا بد من تغييرها ولن يتحقق ذلك الا بالنضال حتى ذيل جميع حقوقنا كامله غير منقوصة مهما كلف الأمر بولن تفتي عزائم العمال ايه عراقيل او معوقات كبيرة او صغيره ومن اي جهة كان مصدرا .

اليس من حقنا ان نحيا الحياة الكريمة وحققنا حق أطفالنا في تعليم وصحة وسكن ، لذلك على العمال ان يمار دورهم القادم وأن يسألوا انفسهم ماذا حققنا هل نستطيع ان نكون اكثر شجاعة لأننا نحتاج لوظن وحقوق تحفظ لنا ماء وجوهنا وكرامتنا ويمطينا غيره حين نمنحه سنوات عمرنا ونمنا .

جيد

- نحرص على الولاء ، ولكن تصمد قرارات لعمل على استمرار تأكل الولاء ويغيب فيها الانسان .
- النقابة لا تطالب سوى لتطبيق القانون .
- كتابه للملاح فقط في ورقة لرضية من قبل البعض ، لقد اختلط الحابل بالنابل .
- التشخيص الطبي الخاطئ من يتحمله .
- الادوية للصرفه للمال لما هي من الدرجة الثالثة .
- الاجازات السنوية التي تم اخذها في ايام الحرب على تمز اليس من للفروض ان تكون طارقه .

تقرير حمادي السنوي

جرت محادثة بين عامل من الريف وزوجته في إحدى سفرياته وقد بدأ حمادي يروي لزوجته عن أسلوب العمل في الشركة واللائحة السوداء ؟؟؟ ويحكى عن الاجازات والاضلاع والرضية والبطارية وعن الزيادة السنوية التي تتوقف على التقرير السنوي والذي بدوره يتوقف على المواظبة (حضور وغياب) استغربت الزوجة وبينما هي تالمة بجانب زوجها تفكر كعم واضب زوجها عندها بالشهر يومين واحيانا ثلاث ايام جلست تحسب حضوره عندها طوال السنة تقريبا اربعون يوما لسي خمسون يوما مع اجازة العيدين ، والغياب بالسنة ثلاث مائة وعشر ايام . صاحت حمادي قوم لتفريرك عندي زي الزفت طول السنة غياب .

اهد رمضان

كيف نستغل وقتك بفعالية

- ١- حاول ان تستمتع بكل عمل تقوم به .
- ٢- تفادى وكن ايجابياً .
- ٣- لا تضع وقتك نذما على فشكل .
- ٤- حاول ايجاد طرق جديدة لتوفير وقتك كل يوم .
- ٥- نظم عائلتك القديمة واخل من ملو مضيع لوقتك .
- ٦- رتب نفسك وكل شيء من حولك .
- ٧- ضم مفكرة صغيرة وقلماً في جيبك وفقاً لتكون الاكثر . □ لقف هبده نظير

النقابة : لا تعني المواجهة لكنها حق قانوني للعمال

للتضامن والاتحاد الجماعي للمطالبة بحقوقه .

مصطلحات

النقابة : هي شكل من الممل الخلمي الطوعي بين اعضائها من اجل تحقيق اهداف محددة ، مثل : الحصول على اجور اعلى ، وشروط عمل افضل ، وساعات عمل اقل ، ومن حق العمال تنظيم انفسهم دون وصاية من اي جهة وكانت وتحديد شروط العضوية والاشتراكات وتحديد اهمية الضوابط تحت الاتحاد على اساس مهني وحقوق ، ومن الممكن ان يوجد داخل لنشأة الواحدة اكثر من لجنة نقابية والنقابة الأكثر جدية في موظفيها هي التي سيضم اليها عدد اكبر من العمال ويسدون اشتراكاتها ويحرصون على تطورها ، فالأصل في التنظيم النقابي مثلما اي تنظيم هو التمددية ، كوسيلة لبناء ديمقراطي يسهل إدارة الاختلافات وصيانة الحقوق والحريات .

رسالة لمرشد النقابة

مما لا جدال فيه ان ما جرى ويجري في بلدنا الحبيب هو ثورة اجتماعية شاملة غير مسبوقه شاركت فيها كل فئات الشعب بصرف النظر عما انتهت اليه ، اذا يجب الاصرار على الاستمرار في المسيرة الثورية حتى تحقيق كامل الاهداف ، وحيث ان النظام السابق الفاسد لم يستثنى احدا من لظالم سوى الشلة الفاسدة . وقد كان للعمال في القطاع الخاص النصيب الوافر ، حيث تم من القوانين الجائرة التي لا بد من تغييرها ولن يتحقق ذلك الا بالنضال حتى ذيل جميع حقوقنا كامله غير منقوصة مهما كلف الأمر بولن تفتي عزائم العمال ايه عراقيل او معوقات كبيرة او صغيره ومن اي جهة كان مصدرا .

اليس من حقنا ان نحيا الحياة الكريمة وحققنا حق أطفالنا في تعليم وصحة وسكن ، لذلك على العمال ان يمار دورهم القادم وأن يسألوا انفسهم ماذا حققنا هل نستطيع ان نكون اكثر شجاعة لأننا نحتاج لوظن وحقوق تحفظ لنا ماء وجوهنا وكرامتنا ويمطينا غيره حين نمنحه سنوات عمرنا ونمنا .

نصيحة

لحي النقابي والحي النقابية كلنا يعلم الوضع الصعب الذي لميشه والذي بلدنا لعائيه وتشر به خصوصاً من هذا الشهر ويعلم الله متى سينتهي ظلمنا ان لا نزيد في تفاقم وزيادة لعائنا علينا وعلى اسرنا لذلك يجب التخلص من العادات السيئة والقيام ببعض التدوير للتجديد حتى لو كانت بسيطة

- ١- الالتزام بالعمل وعدم الغياب .
- ٢- التخلص او التقليل من تناول القات مبدئياً حتى يتم التخلص منه نهائياً .
- ٣- استغلال الوقت خارج مقر العمل في تحسين الدخل ولو القيام ببعض الاعمال البسيطة .
- ٤- زيادة للمنتوى التعليمي لن لديه الفرصة لذلك لتحسين الوضع الوظيفي في العمل وخارجه .
- ٥- تعلم الحرف والمهارات ، اسكروا من الحرف تأمنوا من الفقر .

قال احد الحكماء من اراد النجاح في هذا المالم عليه ان يتغلب على اسس الفقر المست (التوم الترافسي الخوف الغضب الكسل للماملة) وعله لستمان

مختارات

- اذا اردت ان تعرف قيمة الشهر انظر الى راتبك .
- اذا انتظرت حتى تشعر بانك راغب في العمل فربما لن تعمل أبداً .
- لا احد يستطيع ان يركب ظهرك إلا إذا كنت متحنيا .
- الناس ليسوا كسالى وإنما لديهم اهداف لا تحتمل على شيء .
- الابتسام لا تكلف شيئاً ولكنها تعنى الكثير .

قال رسول الله صلى

الله عليه وسلم (ما

كسب الرجل

كسباً أطيب من

طعم يده)

صدق رسول الله

مجلة سواعد الجماعة

مجلة شهرية صادرة من نقابة عمال الشركة
المنهية للصناعة . والتجارة . لتواصل طامعي
محتلاتي في الياس يده . ولتس ١٢٨٢٢٢/٤

نهني الشعب اليمني وكافة عمال الشركة بمناسبة قدوم عيد الأضحى المبارك



سواء الرضا

العدد (٣) نوفمبر ٢٠١٢م

من أهدافنا ..

- ١) تمسك النقابية أعمالها وأنشطتها سعيًا لتنمية أعضائها ورعايتهم والدفاع عن حقوقهم القانونية .
- ٢) المشاركة في صياغة التشريعات وإعداد اللوائح المتصلة بالعمل والعمال .
- ٣) العمل على نشر الوعي القانوني .
- ٤) المشاركة في الفعاليات التي تقدمها النقابات العمالية في إطار الدفاع عن حقوق العمال وحل قضاياهم .

من نشاط النقابة ضمن الفعاليات والأنشطة التي قامت بها النقابة البرنامج التوعوي لأول لإعضاء النقابة لعام ٢٠١٢م .

ومن الشريحة والرائحة بدأتنا ..

ويهدف هذا البرنامج إلى الآتي ..

- تعريف العاملين بمدى أهمية توطيد العلاقة بين العاملين وأرباب العمل وألنا جميعاً أسرة واحدة وفريق واحد وأهمية دور العاملين في الحفاظ عليه .
- تعريف العمال بأهمية العمل النقابي .
- التركيز على أهمية الحفاظ على هذا المكتسب وتطويره .
- الصعوبات التي تواجهها النقابة حالياً وعدم تعاقد مؤسسات الدولة ومكاتب العمل والتأمينات مع الطلاب للوضع السيئ الذي يمر به البلاد .
- الوضع السياسي في البلاد وتأثيره في عدم الاستجابة للمطالب الحقوقية للعامل حالياً .



الإفتتاحية

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ثم أما بعد ، أيها العمال الكرام ها نحن نطرح عليكم من نافذة الألفة والمحبة لنوصلد علاقتنا معا ولنكون جميعاً شركاء في صنع النجاح ، وعلني أقف وقفة شكر وتقدير لأبائنا وإخواننا العاملين في منطقة الشريعة والراحة الذين هبوا كالأسود لحضور برنامجهم التوعوي الهادف إلى توطيد أواصر المحبة والثقة بين العاملين وأرباب العمل وإن ذلك الجمع الذي حضر قد أثلج صدورنا بحضوره وأقر عيوننا بتواجده ، وهذا التواجد يدل دلالة واضحة على شعورهم العميق بمدى رغبتهم للعمل النقابي وولائهم لهذه الشركة فلم منا أجمل تحية وأصدق تعبير وهذا ما يمكن لنا أن نقدمه لتقابل الجميل بالجميل والوفاء بالوفاء والذي أثار استيائنا إننا قابلنا مجموعة من العاملين المتفاعلين الذين هم من أوائل الذين عملوا في الشركة إلا أن حالتهم تترسب لها ، ونرجوا من إدارة الشركة الإهتمام بهم ومن أمثالهم الكثير ..

والله الموفق ، والهناجي إلى سواء السبيل .

عبد السلام فرحان

حردتة :- حردتة :- حردتة :-

حمادي عامل باقي له شهر ويتقاعد أصبح دالم التفكير مهموم ولم نعد نسمع ضحكته ومزاحه

حمادي : السلام عليكم

سعيد : وعليكم السلام ، مالك يا حمادي بدأت تنحل مع باقي من جسمك إلا الجمجمة

حمادي : خليها على الله ، حاسن إنه باقي لي دهفة بسيطة قدنا سع كبش العيد جاهز للذبح **سعيد :** أحمد الله باقي لك قليل وباترتاح ويكون تصحاً وتنام وتنام وتصحاً **حمادي :** بأعمل نفسي ماسمعتك وإيش بارتاح قل يحبب بالله عليك تدفع إلى آخر سنة ولما تتقاعد يرجعوك خمس سنين ريوس وحسبوا لك بيستين وخلوك تروح بيتك سع الاهل قدنا أشوف إلى قبلي قرحوا من الراحة .

سعيد : خلاص خلاص خليتنا أبكي أنت عصبي اليوم

حمادي : تصدق بالله يا سعيد حملت أمس حلم وكنت اشتي ما أقومش من النوم

سعيد : خير حملت بمطية عصيد .

حمادي : لا حملت إني طلعت صنعاء أنا والجهال وركزنا خيمه وعملنا اعتصام امام مجلس الوزراء وراهمين شعار (خمس سنين ريوس) ونصيح أنا والجهال فجاءة خرج علينا باسندوه سلم علينا وحلق بي تقول إلا صاحبه ، زاد باسنا بالراس وقال أوه إيش هذا كله الشحم إيش با تقلي على راسك بأجيه يمزج معي وضحكنا سوى ، إيش مطالبك ولا يهكم نحن بانسوي اللازم بس أنت إرجع إلى بيتك وفي بطنك حبيب .

سعيد : إحلم إحلم قبل ماتزيد الأسعار وما تعرفش تحلم كمان

حمادي : يا سعيد لازم نأخذ الموضوع بجدي والله حرام هذا البطش

سعيد : لو هذا القانون تغير باتكون هذه للمعزة الوحيدة في البلد .

حمادي : يا جماعة إيش رايمك نعمل اعتصام حتى يتغير القانون ، اللي يشوف نفسه موافق يرفع يده ما حد رفع

سعيد : ما دري مش قادر أركز وأنا جيعان .

حمادي : يا جماعة لو صرخت لحالي باتكون صرخه نمله لكن لو إجتمعنا كلنا باتكون صرخه أسد أكثر قوة وتأثير لازم ما نرضخ للظلم من شهر إلى آخر ومن سنة إلى أخرى نرضي بالجلد ولا نبدى إمتعاض .

فيا أهل الجواب ردوا علينا قبل إن يفيض الفضب ، ونحن ملك موم



توعية قانونية :-

مادة ٩٤

على صاحب العمل قبل توقيع أي عقوبة أن يراعي الآتي

- (١) تناسب العقوبة مع حجم المخالفة .
- (٢) الظروف المحيطة بالعمل ومدى إنتاجيته وسلوكه ومدى خدمته وحالته الاجتماعية والتدابير التي سبق أن اتخذت ضده ومدى تكرار ارتكابه مخالفات في العمل .

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع بحق العامل أي عقوبة في الحالات الآتية :-

- (١) بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على اكتشاف المخالفة .
 - (٢) إذا لم تثبت إدانة العامل من التهم المنسوبة إليه جنائياً أو إدارياً .
 - (٣) إذا لم تكن المخالفة واردة ضمن القواعد التفصيلية للعقوبات .
- لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٩٣) من هذا القانون من المخالفات الواحدة التي يرتكبها العامل .

مادة ٩٥

- (١) يعتبر توقيع العقوبات المنصوص عليها في البندين (١) و (٢) من المادة (٩٣) من هذا القانون لا غنياً بمد مخني عام من تاريخ توقيعها ولزم صاحب العمل بإزالتها من سجل العامل الشخصي متى تضمن سلوكه عملياً في نفس العام .
- (٢) لصاحب العمل أن يخفض أو يلغي أي من العقوبات الأخرى المطبقة بحق العامل متى تضمن سلوكه خلال العام .



سبيلك بصرى الجدار
إما فتحتنا
نصرة للحر
أو فتحتنا
مصر وجه الجدار

مصطلحات

• النقابة: هي شكل من العمل الخدمي الطوعي بين أعضائها من أجل تحقيق أهداف محددة، مثل: الحصول على أجور أعلى، وشروط عمل أفضل، وساعات عمل أقل، ومن حق العمال تنظيم أنفسهم دون وصاية من أي جهة كانت وتحديد شروط الصنوية والاشتراكات وتحديد أهمية انضوائهم تحت الحمار على أساس مهني وحقوقى، ومن الممكن أن يوجد داخل النقابة الواحدة أكثر من لجنة نقابية والنقابة الأكثر جديّة في مواضعها هي التي سيضم إليها عدد أكبر من العمال ويسودون اشتراكاتها ويحرصون على تطورها، فالأصل في التنظيم النقابي يتمثل أي تنظيم هو التعددية، كوسيلة لبناء ديمقراطي يسهل إدارة الاختلافات وصيانة الحقوق والحريات.

مطالب عمالية عاجلة

- نص المادة (١١) من قانون العمل والتي تنص على تشكيل مجلس عمل يجب أن تتمثل فيه النقابات ومن مهامه الأساسية تقديم التوصيات للحكومة لاتخاذ قراراتها بشأن شروط وظروف العمل ونظام الأجور والحوافز وأي مستحق في القطاع الخاص، وكذلك نص المادة (١٨) بشأن إصدار مجلس الوزراء النظام الخاص بالبدلات
- لائحة الجزمات تتطلب إعادة النظر بمشاركتها النقابات
- تأمين الإصابات التأمين الصحي، الرعاية الصحية، بحاجة إصدار اللوائح المنظمة لها وفقاً للقانون والزام المؤسسة العامة للتأمينات بتحمل مسؤولياتها التأمينية
- معاملة للتقاعد يجب أن تنتهي وبداية إلهالها زيادة أجر التقاعد وتوفير التأمين الصحي الشامل وعلاوة سنوية
- إعادة البحث في تصنيف وتقييم الوظائف بما يكفل (إطار معيشي صحي لائق للعاملين من مسكن ومأكل ومشرب ومنع علاوة إضافية للمخاطر المهنية للتأمين الصحي

أحمد رضوان

الاحترام

احترام إنسانية الإنسان وأدميته حق تكفله الشرع السماوي والأعراف والقوانين والإنسان خلق لعبادة الخالق والإعمار الأرض وينميها بمختلف الاتجاهات ولكي يكون فاعل في مجتمعه لا بد لنا من مراعاة حقه في العيش الكريم والحياة الحرة وفق الضوابط التي تقتضيها وحقه في ممارسة العمل الذي يرغب فيه وحقه في التعبير عن ذاته ورأيه وقد وجدت القوانين لتكفل له ذلك لا لتقيده وتضع العراقيل أمامه وتجهده مكانه.

وقد استخدم مبدأ المقاب وذلك لتهديب الإنسان وليس لظلمه ومنه من ممارسة حقه وجعله يرضخ وتجنّبه لذلك لرجو أن تراعى الدواعي الخلقية جميع الحقوق والصالح بين رواب العمل والعمال وفق مبدأ لا ضرر ولا ضرار.

مختارات

- ليست كل الأعمال تجلب السعادة ولكن لا سعادة على الإطلاق بدون عمل.
- لاتكن نقطة توقف عند أي مشكلة تواجهك.
- لا يجب أن تكون ذكياً- ولكن يجب عليك أن تعرف من تقلد.
- ضع نقطة سوداء في وسط ورقة بيضاء واسأل الناس ماذا ترون سيقولون لك نقطة سوداء هناك بعض الناس لا يرون إلا العسل.
- لا تعجب من عصفور يهرب وانت تقرب منه وفي يدك طماح له، فالطير عكس البشر تؤمن أن الحرية أغلى من رغيف الخبز.

شارك برأيك

هل تؤيد تشكيل فريق قانوني من محامين محترفين لرفع قضية ضد الحكومة بخصوص التأمين الاجتماعي في القطاع الخاص لانتزاع حقنا ولنا في جرحى الثورة عبره في انتزاع حكم لصالحهم في الزام الحكومة بمماثلتهم، يمكنك إعطاء رأيك في المنتدى التوعوي أو على موقع النقابة في الفيس بوك

<http://www.facebook.com/groups/1swed/members>

أول الخيف

استشعاراً للخطر القادم بقانون التأمين الصحي الجديد رقم (٩) لسنة ٢٠١١ م والذي تم تشكيل هيئة خاصة به مما يدل على أن أيادي النظام السابق ما تزال تعمل بقوة ولولا ذلك لما صدر هذا القرار بتشكيل هيئة التأمين الصحي وكما سبق في مقالاتنا السابقة فإن عيوب هذا القانون لا تحصى فبالإضافة إلى ما طرحناه سابقاً فإن هذا القانون لا توجد له البنية المناسبة لتطبيقه، فكلنا نعلم الوضع الصحي للمستشفيات في بلادنا ومستوى الخدمة المتدنية الذي تقدمه للمجهور.

والجانب الآخر الكادر الفني لجميع المستشفيات الحكومية والأهلية غير مؤهلة وغير كافية لتقديم خدمات هذا التأمين بحسب شروط القانون مما يجعل المؤمن ضحية لقانون جديد لاستنزاف الأموال ولا يقدم له خدمة طبية حقيقية بل دعاية فقط دون خدمة حقيقية لمصلحتها المجهور، لذلك نشاهد الجميع بالوقوف صف واحد ضد تنفيذ هذا القانون حتى يتم تصحيح جميع مساوئه وطرحه على ذوي الاختصاص لتقديم الملاحظات وإعماله العناية اللازمة للمنقشة والاستفادة من تجربة الأخوة الأشقاء في دول الجوار بعد ذلك لا ما مع من تطبيق القانون.



أعرج في أعمى

قانون العمل رقم (٥) لعام ٩٥ المنفذ حالياً قد صدر في مرحلة غياب التوازن السياسي عقب حرب ٩٤ فولد أعرجاً بقرار (جمهوري) أعمى كنتاج تحالف مربع المصالح بين السلطة والتجار، لأن مرحلة للتصحر واستبداد تحالفاته ولست بعد انتفاضة عمالية شعبية من أجل العدالة والمساواة فلا بد أن يفرض العمال ونقابتهم دورهم في للرحلة الجارية كطرف مستقل وليس تابع.

سنة التغيير ! فعمل صالح هادي

له في الكون نواويس وقوانين تحكم هذا الكون الفسيح من هذه السنن سنة التغيير والتغير نوعان إيجابي وسلبي . التغيير الإيجابي يبدأ من إصلاح الفرد لذاته وأسرته ثم مجتمعه وذلك بالانتقال من السلبية إلى الإيجابية ومن الكسل إلى العمل ومن الهزل إلى الجد ومن اليأس إلى الأمل والتفاؤل قال الله تعالى (إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم) فإذا عمدا إلى تغير الأنفس سفير الله حالنا إلى أحسن حال . التغيير السلبي فهو العكس يبدأ بفساد الأنفس أفراد وأسرته ومجتمع ثم تعم البلوى على للفرد والصلح إذا عم الفساد وكان المقاب، كما قال الله تعالى (واتقوا فتنة لا تصيب الذين ظلموا منكم خاصة وأعلموا أن الله شديد العقاب) فالعقاب جماعي (د لم تسارع ولبادر في إصلاح الأنفس والأفكار والتصورات والعمل على نشر ذلك بالحكمة والوعظ الحسنه حتى تآمن الهلاك قال تعالى (وذلك بأن الله لم يكن مهلك القري يظلم وأهلها مصلحون)) ولنعلم جميعاً أن الله تعالى قد قال في كتابه العزيز (ذلك بأن الله لم يكن مغير نعمته أنمها على قوم حتى يغيروا ما بأنفسهم) فواجبه النعم بالشكر والصبر نحو التغيير نحو الأفضل فهل من مشمر .

دبابيس

- هناك لائحة داخلية مع أنها تحتاج إلى مراجعة قانونية فلماذا لم يتم استخدامها عند الخطأ دون الحاجة إلى طرد عمال إذا كانوا الخطأ فلماذا في أنصاف الليالي.
- الإصرار الشديد على عدم الخصم الألي للاشتراكات من أعضاء النقابة والذي يكفله القانون بالرغم من المطالبات والمناشدات ... ما وراءه ؟

مقال في امثال

نهيبي عيده

حقيقة سواك الجنازة

صيفة شهرية صادرة من نقابة عمال الحركة

الهنية للصناعة والتجارة . لتواصل هنا على

مطقتنا في النهيبي . ولفيس ١١ ٢٨٣٧٧٧

بحسب قرار الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن وقرار رئيس الجمهورية تم ترشيح / مجيب عيده محمد القمسي رئيس نقابة المهن والصناعات ورئيس المجلس التنفيذي لنقابات عمال القطاع الخاص ممثلاً للعمال لدى مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات ، ويعتبر هذا القرار إنجاز كبير بحسب للعمال بعد تشكيل نقابته بعد أن غيب النظام السابق حق العمال في اختيار من يمثلهم في هذا المجلس منذ إنشاء المؤسسة حيث أن مجلس الإدارة يتكون من عدد من الممثلين من وزارة العمل ووزارة الخدمة، والمؤسسة، والعمال، وأرباب العمل، هذه الخدمة الأطراف من مهامها بحسب نص المادة (١١٢) من قانون التأمينات هي كالتالي :-

- إعداد للبرنامج التقديرية للمؤسسة وإقرارها .
- مناقشة قضايا المؤسسة وأهم طرف هم العمال وقضاياهم الشائكة .
- إدارة أموال المؤسسة وأوجه استثمارها .

ويعتبر وصول ممثل من العمال في هذا المجلس من ثمرات العمل النقابي في القطاع الخاص وهو الإنجاز الذي منتهه العمال من خلال دورتهم ويستطيع ممثل العمال أن يؤثر في تفعيل القوانين للمصلحة الخاصة بالتأمينات وكذلك طرق الاقتراحات على مجلس الإدارة وتحسين أنشطة المؤسسة في هذا الجانب لتمود على العامل المؤمن بالفائدة بإذن الله والوقوف مع قضايا المتقاعدين الذين فقدوا حقوقاً في هذه المؤسسة التأمينية ولرسم الانتماء في وجه العامل العباس منذ زمن وأشعاره أن هناك من ينطق باسمه ومتابع حقوقه ، حيث أن هناك كثير من أرباب العمل من تنكروا لعمالهم دون اعتبار لمستوى الخدمة التي قضاها وتركهم في مهبط الرياح لتجهز المؤسسة على ما بقي من عمره .

ونسال الله التوفيق .

رئيس نقابة المهن والصناعات

وممثل العمال في المؤسسة

الغيبات

عبد الحفيظ العامري

- لماذا لغيب من العمل ؟
عندي مشاكيل + معي ظروف + أستوي لي مرض + على للعامة للشايل + شقيت ولا ما شقيت ميهك هيه + مراقب الخطط طارحنا براسه + نعمل كالألات + العمل خربان وأصل + هرمانا - والخ
نعم نحن جميعاً نعلم علم اليقين أننا لا دخلوا من المشاكل والتب والواجب التي تحيط بنا وفيها ولكن هل نستسلم لها وهل سنحصل على الراحة والحلول لشاكلنا ومماياتنا بالغيب لا لا وأنف لا .
رجاءاً لا نغالب أنفسنا ونستمر بالأعداء والبررات الواهية، فالغيب هو من يزيد في تقاسم المصاعب والألام التي تعيشها بغض النظر عن أي أمور أخرى .
وأعلم أن سلاحك الأقوى هو الإرادة والعزيمة والإصرار في مواجهة مصاعب الحياة وإذا قررت أن تتخلي عن سلاحك والهروب إلى الغيب عن العمل فإنه هو من سيدمرك وستندم حينها لا ينفع الندم .
طريق الالتزام ليس مستحيل ولكنه صعب وهو طريق اختاره الغالبية من العمال .
إن طريق الغيب ليس مستحيل ، ولكنه سهل وهو طريق القلته من العمال ممن اختاروا المشي فيه ، من شب علي شيء شيب عليه .
وأعلم أن الصديق الحقيقي هو من ينصحك ولا يشجعك إذا رأى عيبك ، دون أن تطلب منه ذلك إنك ستبكي ذات يوم على سوء اختيارك .

إلى من يفهم الأمر -

من لهم دوما معرفة الأسباب الحقيقية لأي ظاهرة تؤثر على الأداء في أي منشأة صناعية سواء كان الغيب أو زيادة نسبة للمرضية أو زيادة الإصابات بين العاملين للحيلولة دون استمرارها ، فإذا أصبح الحضور إلى العمل هو اضطراب شديد دون وجود الحب والرغبة للعمل كما كان في الماضي القريب !
لماذا يشعر العامل أنه يتم استهلاكه دون أي فائدة له ملموسة، والقلق والشكوى أقل ما يعاينه سوما كان عامل أو مسؤول .

الأمثال خلاصة تجارب الشعوب وثقافتهم وسجلوا فيها الحكمة التي خرجوا بها ونقلوها بنا لنستفيد منها .
ولقد نحا البعض إلى اتخاذ مبدأ التمر والتشكيك في كل شيء فهم يستعملون التنازل دائماً ، ولقد قلت لمصاحبي (من أكر بالثمرة قبل أوانها عولب بحرمانها) رد على كلامي (يا بس بيدك ولا أخضر بيد الرياح) ، تراهم دائماً يتوقعون الأسوأ فالوضع مش سابر وكل سنة أسوأ من التي قبلها ، وكأنه قدر لنا أن نمود إلى الخلف ، ضيق في الأفق ومحدودية الرؤيا وواد التفاؤل . أو كأنه كتب علينا أن نقف حيث نحن (تغير الحال من الحال) وعزاً ذلك صاحبي (إلى دعوه أمه) الله لا غير عليك حال فهو على حاله قف من زمان ، لقد تناسا أنه من أمسى كالا من عمل بده أمسى فقروا له ، والساعي على نفسه ليكفها بالحلل له من الأجر كالجاهد (من شقى لقي) سبيل الله ، والتي طمحننا زيادة سألته ليش نقيب ؟ قال هيدك هيه شقيت ولا يا شقيت لا طيب شيء أهض من لا شيء (إشقي بالريال ولا تسلفه) (من شقى لقي) السراج للغمز ولا الغدرة) الخلاصة قد تكون بعض العوامل التي حدثت سابقاً وتحدث حالياً اجتماعياً اقتصادياً وتعليمياً مثلث ، وأحد لا يستهان به في بث التنازل واستحالة التفكير للأفضل والاعمال الشقة وسوء الظن أي درجة قتل الإتهام الوطني ولزم شعب بأكمله بغط واحد - تقول يا رجال (شعب) يتكلم وضمك - يا رجال (بلاد) ولكن التفاؤل يحو بنا إلى الأفضل (تفاءلوا بالخير تجدوه) والأمل فسحة من العيش وبيات إلى الطموح (ما اضيق العيش لولا فسحة من الأمل) .



سوا عك الصناعة

العدد (١) يناير ٢٠١٢م

نشرة شهرية صادرة عن نقابة عمال الشركة اليمنية للصناعة والتجارة

من أهدافنا -

- (١) تدارس النقابة أعمالها وأنشطتها سعياً لتنمية أعضائها ورعايتهم والدفاع عن حقوقهم القانونية .
- (٢) المشاركة في صياغة التشريعات وإعداد اللوائح المتصلة بالعمل والعمال .
- (٣) العمل على نشر الوعي القانوني .
- (٤) المشاركة في الفعاليات التي تقدمها النقابات العمالية في إطار الدفاع عن حقوق العمال وحل قضاياهم .

الإفتاحية

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،، وبعد

يقول الله في كتابه الكريم (ولنصبرن على ما آتيتونا) ، والقاتل صلوات الله وسلامه عليه (ما أعطى ابن آدم عطاه بأوسع من الصبر) وقال الإمام الغزالي رحمه الله (بالصبر واليقين نال الأمامة في الدين) وفي خضم هذه الأزمات التي تعيشها الأمة العربية والإسلامية كان القدر حليفاً لنا لنشازكم ونشاطكم همومهم وأحزانهم لننال نصيباً من الأجر والثواب في عمل للتأصب والمثاق والصبر عليها ، ففي الوقت الذي تعيشه بعض البلدان من الاعتداءات الفاشية عبر الصواريخ والقنابل المنقودية من أناس لا يرقبون في مؤمن إلا ولا ذمه وهذه سنة الله تعالى حتى قيام الساعة فالحق والباطل والخير والشر في صراع مدبر حتى يبرث الله الأرض ومن عليها ، ومع كل هذا الأساليب الثلاثية والتي تعامل بها بعض القادة والزعامة مع شعوبهم إلا أن هذه الأساليب تكتسب هوة وصلابة في الثبات على ما هم عليه والتصميم من أجل مبادئهم السامية .

والذي أثار دهشتي واستغرابي وجعلني أكتب هذه الكلمات هي المواقف الصلبة والمعددة العملة من العاملين في هذه المجموعة حيث رأيت أن من القرارات وحرمانهم من بعض الامتيازات إلا أن هذه القرارات قد اكتسبت قوة وصرامة في مطالباتهم بالحق النقابي والاصرار عليه وقد اتضح ذلك جلياً من خلال شغفهم بتعبئة استثماراتهم للخصم الأثني فلا يعني إلا أن تقدم اليهم بالشكر والتقدير عرفاناً من ومن الهيئة الإدارية للنقابة تجاه وعيهم وفهمهم لحقهم القانوني وتغليب مصلحتهم المستقبلية على بعض الفئات المنحصة والتي يعتبرونها في نضرهم مجاوزة للحد القانوني وكيف لا يكون كذلك ونحن نعيش في مجتمع قد صيغت فيه القوانين بحسب أهواء ومصالح أصحابها فلو كان هذا القانون عادلاً في وضع الامتيازات والحقوق لما كان هناك أي وجه للمقارنة فيما يقدم للعاملين أزاء حقوقهم القانونية ، والأهماء قدم أصحاب هؤلاء العاملون وماهي الثمرة التي جناها هؤلاء العاملون من أصحاب العمل ؟ ولسان الحال أكلونا لحم ورمونا عظم فأين العاملين وأين أرباب العمل ؟ وفي الأخير لا يسعني إلا أن أقول كما قال الله تعالى (أن في ذلك لذكرى لمن كان له قلب أو التي السمع وهو شهيد) .

توعية قانونية :-

لأمينات الخدمة

- مادة (١١٩) ، على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتضمن هذه الرعاية ما يلي:
- (١) إجراء الكشف الطبي للعامل قبل التوظيف .
- (٢) نقل العامل إلى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكناً .
- (٣) أن يوفر العمل للنساء العاملات ووفق توصيات الجهات الطبية المختصة حسب ظروف وإمكانات العمل وبموجب قانون التأمينات الاجتماعية إذا كان للرض ناجماً من المهنة أو كانت الإصابة ناجمة عن العمل أو بسببه .
- (٤) تحمل العلاج ومستلزماته للعامل مهما كان مدهم وفقاً لللائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة .
- (٥) تشغيل ممرض مؤهل في مواقع العمل أو منطقة إذا زاد عدد العمال لديه على خمسين عاملاً .
- (٦) أن يعهد إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج العمال لديه إذا زاد عددهم عن مائة عاملاً في مواقع العمل أو منطقة .

المسيرة العمالية هي رسالة لكل الأطراف للجانب الحكومي توضح أن مطالبنا خلفها آلاف العمال ينتظرون تنفيذها بأسرع وقت وإن الوعود المرفوعة لم تمتد لتفعل ، وهي رسالة لإرباب العمل أن عمالهم يتجرعون المأناة والألم وأنه يجب عليهم المبادرة في رفهم عنهم . مع العلم أن المسيرة هي تدشين وبدائية التصعيد العمالي بما يخص تنفيذ المطالب العمالية السابقة التي تم رفهم لأصحاب الشأن وهي كالتالي :-

- (١) تعديل قانون العمل الحالي الصادر بقرار جمهوري عام ١٩٩٥ من الرئيس الخلو لا نه قانون اذعان للطرف الضعيف .
- (٢) تطبيق فرع قانون الإصابات والأمراض المهنية .
- (٣) تعديل بعض مواد قانون التأمينات الاجتماعية بما يحسن وضع التقاعد في القطاع الخاص .
- (٤) تجميد المادة التي تنص على الفصل التمهني للعمال .
- (٥) تمثيل العمال في الحوار الوطني .



العمال يطالبون بمواطنة متساوية

عند ما يناهز العمال مواطنة متساوية ليس من فراغ وإنما من ورائها أسباب حقيقة وهي التمييز بينهم وبين العاملين في القطاع الحكومي حيث أننا ندفع ما سمين من واجبات تجاه الدولة مثل ما يدفعون وأكثر والنقاط الواردة أدناه تبين التمييز في المعاملة وهي أقل القليل مما هو موجود .



موظف القطاع الخاص	موظف القطاع الحكومي
- يدفع ٦ % من راتبه الأساسي خصم التأمينات . - إذا انتهت خدمته لأي سبب من الأسباب وفاء أو عجز مستديم أو إصابته يتم احتساب المعاش ١٠٠ % من الأجر الشامل من آخر مرتب مهما كانت مدة الخدمة . - إذا أصيب العامل عليه إبلاغ الجهات المختصة خلال فترة أقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ وقوع الإصابة أو معرفة المرض المهني . - يستحق معاش التقاعد إذا بلغ الرجل (٦٠) عاماً والمرأة (٥٥) عاماً . - الإجازة الطارئة لوفاة أحد الأقارب من الدرجة الأولى هي خمسة عشرة يوماً .	- يدفع ٦ % من راتبه الشامل خصم التأمينات . - يعاد إلى ما قبل خمس سنوات ولا يوجد تأمين إصابته عمل ولا ينظر إلى التقارير الطبية وإنما يتقاعده بقانون العجز والشيخوخة . - ترك تحديد الوقت مفتوح مما يسمح لصاحب العمل بتحديد الوقت كيفما شاء . - يتساوى الرجل والمرأة بفترة الخدمة . - الإجازة الطارئة لوفاة أحد الأقارب من الدرجة الأولى هي ثلاث أيام .

دراسة :- 😊 دردتة :- 😊 دردتة :-

حمادي عامل عنده إصابته منذ أسبوعين ومن يومه وهو يذوق الويل من المستشفى إلى الشركة سارح راجع وإلى الآن لم يتم اعتماد الإصابة .

حمادي : السلام عليكم ياسعيد
سعيد : وعليكم السلام ، الحمد لله على سلامه كيف صحتك ؟
حمادي : الحمد لله يهودي جرعوه مرق
سعيد : خير يا حمادي
حمادي : شوف يا سعيد الناس وصلوا للقمر وهو بعيد بملايين الأميال وأنا ما قدرتش أوقع ورقه الإصابة وبين وبين المسؤول متر .
سعيد : ليش أنت عايش فين ، مانتش داري أن الشركة ما تشتيش أي إصابة هذه السنة ، صاحبك مقبل ما توقعتش له الإصابة إلا بالكاشحة والمداخلة والمكراخه وبعد طلوع الروح توقعت .
حمادي : ليش فافكر من أن العمال جالسين إلا هات بالقاط إصابات هنا عمل وله مخاطر وحوادث وهذا قضاء وقدر .
سعيد : عاد في عمال حشروهم ما بش توقع إلا بعملية أو تقاعد وأصبح العامل مثل الذي يودع دجاجة بيت النعلب .
حمادي : يعني إيش أصبح المسؤول قرنفوف (قطمسة سلاح) يعني ما بش داعي لكتسب وصيكت لأنهم قد كتبوها وتروح لجهز لك كفن .
سعيد : في تعامل غريب نحو العامل للصواب كأنهم أفاعي وسوء الظن وتأخير وتباطؤ وأحياناً ما فيش اعتماد للإصابة إلا بعد عمل الإجراء التصحيحي ، طيب ويش دخل العامل للصواب بالإجراء التصحيحي .
حمادي : الله يخارجنا يا سعيد قلتي أن الشركة السنة هذه ما تشتيش إصابات ونحن معها أيضاً لكن عندي حل يعملوا لكل عامل قصص يشغل من داخله ، بس أول تتوقع ورقة الإصابة حتى يا مسلمين .

حفظ اللسان

في دهايز اللجنة التحكيمية لحل المنازعات
العمالية عمال يفتشون أوصفت اللجنة باسطين
آلامهم ومتابعهم على مقر اللجنة التحكيمية ..
يبحثون عن يأخذ بأيديهم في سبيل نيل حقوقهم
المسوبة .. يبحثون عن يرفع عن كواهلهم هذا
الجور الذي لحق بهم ، والغريب انه ما ان يصل
العامل الذي غلب على امره الى اللجنة حتى
يصطدم بالواقع المرير ويخرج منها بعد اعوام من
المتابعة بخضى حنين !!!



عربية وطن

أن تعيش في وطن غير وطنك فأنت تعيش
 غربه لغايه وهي توفير مبلغ من المال لتعود
 الى وطنك وتعمل مشروع وسكن اذا انت في
 غربه على أمل الراحة بعد التعب ، لكن ان
 تحسن أنك تعيش في غربه وانت في وطنك
 فكيف يكون شعورك ؟ عندما تبدأ بحساب
 الراتب قبل أن تستلمه وينتهي توزيعه قبل أن
يبدأ الشهر فأنت تحسن أنك تعيش غربه
 ولكن ، عندما تنظر الى لوحة القرارات عند
 دخولك الى القسم وما بها من الوعيد
 والتهديد تشعر أنك تعيش غربه وطن .
 عندما تجد أحد افراد اسرتك مريض وتعجز
 عن مساعفه بسبب الحالة المادية أو الخوف من
 عدم قطع اجازة فأنت تشعر أنك تعيش غربه
 وطن ، عندما تسكن شقة بالإيجار في وطنك
 وأنت تعمل حتى شاب شركك وضعفت
 صحتك دون استطاعتك بناء مسكن لك
 ولإسرتك فأنت تعيش غربه وطن ، عندما
 تظلم الى اعلى مسؤول في عملك ويرد
 تظلمك الى ظلمك تشعر أنك تعيش غربه
 وطن ، وعندما تضيق بالدينيا وتحتاج الى
 قرض من الشركه ويتم رفض طلبك او
 يتم تأجيله فأنت تعيش غربه وطن ، عندما
 تبحت عن نفسك فلا تجدوا وانت مجرد رقم
 لجسد لحياة لا يوجد فيها راحه ومتعة أو
 اطمئنان فأنت حقيقة تعيش غربه وطنه .

يعتبر اللسان نعمة عظيمة من نعم الله تعالى ولهذا يجب على الإنسان أن يحافظ على هذه النعمة فيسهرها فيما ينفعه لا فيما يضره ولقد قال النبي صلى الله عليه وسلم لغاذ بن جبيل (وهل يكب الناس على مناخرهم في النار إلا حصائد السنتهم) فالحديث يدل على شدة العقوبة على اللسان بسبب الجرائم التي ترتكبها من التفرقي بن الناس والتقول على الناس مالم يقولوا وهذا أمر أصبح شاك كثير من الناس اليوم حيث يطلقون العبارات والقلنون السيئة على الآخرين دون تثبت وهل هذا الكلام صحيح أم غير صحيح وهل هو حق أم باطل ، فنحن نعيش في زمن كثر فيها المتزلفون على حساب الآخرين فيسخرون كل ما في وسعهم في تحقيق مصالحهم على حساب الآخرين ، فنحن الماملون عبارة عن سلم يصعد عليه الآخرون لتحقيق مصالحهم وبعد أن تتحقق المصالح والأهداف التي يسمون من أجلها سرعان ما ينسون هذا العامل الذي ضحي بوقته وعمره بل أفنى حياته كسلوا في هذا العمل ، ليس من حق هذا العامل المسكين أن يجد لسان تذكره بخير بدلا من الكلمات الجارحة ، أننا كماملون في هذه الشركة من فترة طويلة نجب هذه الشركة ونجعلها في عبودتنا وحافظ عليها مثل ما نحافظ على أبنائنا ولا زلنا كذلك ونعتبرها هي الشركة الأم ولكن للأسف الآن لم تعد هذه الأم بتلك الأم التي عرفناها سابقا فأين حنان الأم وحرصها على أبنائها الآن ؟ لماذا غيرت الأم طباعها ؟

لماذا بدلت الرحمة بالقسوة ؟ لماذا بدلت الحب بالكراهية ؟

لماذا بدلت اللين بالهـ ١١٦١

مؤلف: محمد صالح المنجد

مواصفة احترام عامل

ينبغي ان تعلم ان ما نقدمه في منشأتنا من جهد وتفتيز
أوامر تسمى خدمة لها قيمة مادية نستحقها، الا وهو
الراتب الذي نتقاضاه نهاية الشهر وهو استحقاق شهري
لكل فرد يعمل بالشركة .
ويجب ان تعلم ايضا ان أي فرد يعمل في المنشأة
لا بد ان تكون كرامته مصونة وقدره محفوظ
طالما وهو يسعى لذلك .
الانسان العامل هو الذي يقرر أين يكون ، هل يكون في
وضع الاحترام ام يكون في وضع الامتهان ولكل وضع من
هذه الأوضاع مشوار كفاح يلزم بها حتى يتوصل الى
الوضع الذي يجه ويرضاه من حق العامل ان يكون محل
احترام وتقدير طالما اختار لنفسه وضعيية الاحترام
، واحترام نفسه فهو بذلك يجبر الآخرين على احترامه ،
لأنه بدل واجتهد واخضع نفسه لوصفات الاحترام ، وإذا
حدث غير ذلك فمعنى هذا ليس خطأ في الموصافة ولكن
الخطأ في الطرف الآخر الذي لم يقدر الموصافة وليس
معنى هذا ان تركها (الموصافة) بل ان يزيد تمسكنا بها
حتى نرتقي ونصان .

ولید مرشد

من المسئول المؤسسة أم أرباب العمل؟

عبدالسلام فرحان خالد الشريقي

نقلًا عن صحيفة الجمهورية



مطالعات

التنظيمية: هي شكل من العمل الجمعي الطوعي بين أعضائها من أجل تحقيق أهداف محددة، مثل: الحصول على أرباح أعلى، وفرض عمل أفضل، وساعات عمل أقل، ومن حق العمال تنظيم أنفسهم حول وصاية من أي جهة كانت وتوحيد شروط العضوية والاشتراكات وتحديد أهمية الضوابط تحت الحاد وتأسيس مهنتي وحقوقهم، ومن الممكن أن يوجد داخل المنشأة الواحدة أكثر من لجنته تنظيمية أساسية والقائبة أكثرية على هي مؤلفها هي قسم العمال أو أكبر قسم العمال ويسدون اشتراكاتها ويحرصون على تطويرها، فالأصل في التنظيم التنافسية مما ينظمه هو التمددية، كوسيلة لبناء ديمقراطي يسهل إدارة الاختلافات وصيانة الحقوق والحريات.

مقتطفات

زیادہ لو فیک

- من يترك نفسه أسير الماضي يفقد المستقبل .
 من تتعب خفيات العيوب حُرِمَ مودات القلوب .
 مكن جزءاً من الحل ولا تكن جزءاً من المشكلة .
 علي المرء أن يجعل حياته حلماً ثم يجعل هذا الحلم حقيقة .
 أبداً ما كان الصمت يعني النسيان فالأرض صامتة بس في
 جوفها بركان .
 ليس معنى المستحيل أنه لا يوجد حل بل الحل موجود وإنما
 لم نتوصل اليه بعد .

الأعمال الصالحة

الحمد لله القائل (وقل اعلموا فسيري الله علمكم ورسوله والمؤمنون) فالله مطلع علينا ومعنا أينما كنا ولا تخشى عليه خافيته في الأرض ولا في السماء وكل انسان واقف امام الله ذات يوم ليس بينه وبين الله حجاب قال تعالى: (وقضوهم انهم مسؤولون) فلنوت باب وكل انسان داخله قال تعالى: (كل نفس ذائقة الموت) وقال تعالى: (كل من عليها فان) ولا يعلم احدا متى ياتي الموت فقد يكون اليوم او غدا او بعد غدا لكن علينا ان نكون دائما مستعدون للموت في كل وقت، قال تعالى (وما تنري نفس ما ذا تكسب غدا، وما تدري نفس بأي ارض تموت) لذلك علينا ان نتذكر الموت، نتذكر ليلة صبيحتها يوم القيامة واذا دعنا فدرتنا من النيل من المخلوق نتذكر قدرة الله علينا، وعليان ان نساعد المحتاجين وننصر الضعفاء فالرسول صلى الله عليه وسلم ما نصر الا بالضعفاء. (والله في عون العبد ما دام العبد في عون اخيه) والحمد لله رب العالمين.

صحيفة سواعد الصناعة

صحيفة شهرية صادرة عن نقابة عمال الشركة اليمنية

للصناعة . والتجارة . للتواصل معنا على صفحتنا في

الفيس بوك ، وفاكس : (٢٥٨٧٧٤/٠٤)

<http://www.facebook.com/groups/lswed/members/>

تعتبر التأمينات الاجتماعية هي إحدى وسائل الضمان الاجتماعي وتسمى بنظام الحماية الاجتماعية في عام ١٩٨٧م ولد هذا القانون ليكون مرحلة جديدة تمر بها البلاد وبهذا اصحاب هذا التأمين بالحقبة الجديدة من خلال تحقيق مستوى معقول لحماية للأمن عليهم، وذلك في حالة فقدان القدرة على الكسب بصفه دائمة، أما سبب الإصابات والأمراض المهنية أو بسبب إهمال السخونة والمجازر والوقاية ويمكن تحقيق للتأمين العائلي وذلك بتوفير الرعاية الطبية للعائلات والمصابين ولد من هذا التأمين بعد مراحل عدم صدور القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٨٧م حتى صدور القانون رقم (١٣) لسنة ١٩٩١م الذي نص على تطبيق الحماية التأمينية للمصابين في القطاع الخاص برعاية المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية . إن نظام التأمينات الاجتماعية نظام إلزامي، ومزيج بين النظام العام ويعتمد على مبدأ التكافل الاجتماعي القائم على مبدأ المسؤولية الاجتماعية لإنشاء المجتمع وفق اطر واسس وقوانين لا يجوز مخالفتها ويجب معاقبة من يخالفها وهذا التفسير هذا النظام لتحقيق الحماية للمؤمن عليهم والتقليل على المخاطر للحادث بهم من خلال تطبيق الفروع التأمينية التالية :-تأمين إصابات العمل، تأمين السخونة والمجازر والوقاية . وأحد هناك فرع آخر للتأمينات لا نذكره هنا وإنما نستعملون به مصطلحين ولي يشرح الجدل والاستغراب إن الفرع الأول من قانون الإصابات والأمراض المهنية المذكور بصفه أولية كونه أحد خطواته من غيره، فروع هذا إلا أنه لم يطبق من قبل المؤسسة العامة للتأمينات منذ صدوره عام ١٩٩١م وحتى عام ٢٠١٢م ولا تدري ما هو الفرع والمير القانوني في عدم إلزام المؤسسة لأرباب العمل وإصحاب المنشآت بالانترام بدفع النسبة المقررة في قانون التأمينات والحدود بنسبة ٤% والتي يمكن تخفيضها إلى ٢% بحسب التوضيح المذكور في القانون (برج اليه) إن تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية الأكثر خطرا على المؤمن عليهم من بقية التأمينات والتي بعد ضحيتهما الكثير والكثير والى الآن لم تشهد أسرابا وأولجا من التأمين في القطاع الخاص يطرقون أبواب المؤسسة للتأمينات وهم يحملون إصاباتهم بالقتال في العراق أو في العمود الفقري أو بعد ما يحاولون إلى المؤسسة لطلب تعاقدهم تحت بند المجازر والسخونة والوقاية بخلاف ذلك هناك سؤال يطرح نفسه هل يجب إجابة عند القائمين على التأمينات العامة وأرباب العمل ،وهو من المسؤول عن عدم تطبيق فرع الإصابات والأمراض المهنية وما هو للسوق القانوني لعدم تطبيق هذا الفرع، وإذا كانت هناك مصالح مشتركة بين المؤسسة وأرباب العمل في تحفظهم وعدم رغبتهم في تطبيق ذلك فاعتقد أن الوقت الذي مر كافا للتهرب من ذلك ولا داعي من الاستمرار والكراهة في عدم تطبيق هذا الفرع لأن كل صاحب عمل وعاجز بسبب الإصابات يستعملون زورده ومن يقول من بعده وذلك بسبب الظلم الذي صب عليه جراء حرمانه من حقوقه القانونية من خلال عدم تطبيق هذا الفرع على ما إن امتناع من ذلك يعتبر مخالفة صريحة وجريمة يعاقب عليها القانون كونها تعد مخالفة لأحكام الدستور والقانون والالتزامات الدولية والعربية ذات الصلة وقد تسبب عدم تطبيق هذا الفرع بالإضرار بالعاملين وحرمانهم وإسره من حقوق الحماية المتصوص عليها في القوانين النافذة . إن هذا الخطأ للحق الذي ارتكبه المؤسسة في عدم تطبيق هذا الفرع على الإصابات والأمراض المهنية قد ترك له المجال لتدخل شرك التأمين الخاصة لتقيا به هذه المهمة لتجني من ورائها الخسائر من طريق الخصخصة وتحمل النتائج نتيجة المجازر ، وهو ليس عجزا وإنما إصابة له معاملة الخاصة بتأمين هذه التأمينات، وهذه التصرفات للتأمين تعتبر موارمة لتضييع جزء كبير من الأموال للولاية للمؤسسات والتي يمكن من خلالها تطوير التأمينات التأمينية وزيادة وتوسع خدماتها وهكذا التأمين للأمن عليهم هم الصحة والسلام حالتهم كما يدفع تأميناً بلا تأمين . ولو كانت المؤسسة صادقة في حرصها على هؤلاء العاملين لصلحت في تطبيقها لهذا الفرع بحسب القانون، ولكن للأسف بعد صورة مروضة وبالطمة لأن الواقع بخلافها وبعد ذلك أرباب العمل الذين يريدون في شعاراتهم بأن الولاء البيروني هي إحدى العوامل الأساسية للصناعة، وأنها الغلى ما يكون عدم الحيوية بعد صحة التأمين وذلك من خلال الضرر اللاحق بالعاملين ، والذي يؤسفنا كثيرا أن العامل في البلدان الأوربية له قيمته من الاحترام والتعديد بخلاف ما نحن عليه فذلك أمر ليس له أي وزن لدينا معاملة ونحن أمر نتملك ديناً ولا نمتلك معاملة.

أخي العامل : التغيير يبدأ بك ! لن تكون هناك قوانين عادلة للعمال دون مشاركتك ! إبدأ بالعمل الآن من أجل حقوقك .

من أهدافنا :-

- تمارس النقابة أعمالها وأنشطتها سعيًا لتنمية أعضائها ورعايتهم والدفاع عن حقوقهم القانونية .
- المشاركة في صياغة التشريعات وإعداد اللوائح المتصلة بالعمل والعمال .
- العمل على نشر الوعي القانوني .
- المشاركة في الفعاليات التي تقدمها النقابات العمالية في إطار الدفاع عن حقوق العمال وحل قضاياهم .



ARMS OF
INDUSTRY

الصناعة
الصناعة

العدد الخامس - مارس ٢٠١٣ م

نشرة شهرية صادرة عن نقابة عمال الشركة اليمنية للصناعة والتجارة

الافتتاحية

تأتي لحظة ليس على الإنسان وحده بل ربما الأوطان لحظة يدرك المرء أن تحديد اتجاه البوصلة يكون قدراً لا مفر منه، وأن على الناس وبالأدوات أصحاب الفعل، أن يجدوا موضعاً لإقدامهم يحددون الاتجاه وإلى أين المسير؟

وفي الأسابيع الأخيرة حدث حراك عمالي من قبل العمال بقيادة نقاباتهم والحركة العمالية ومجلس التنسيق لنقابات عمال القطاع الخاص لقناعة وصلت أن التغيير واسترداد الحقوق العمالية ورفع المظالم يجب أن يتم الآن وأنه لا يمكن أن يحدث أي تغيير إذا ظل العمال واقفين على كراسي الانتظار ولم ينتقلوا إلى دائرة الفعل والتغيير، والذي لا بد أن يأتي بتعب ومشاركة الجميع والذي لا زلنا نفتش عنهم حتى هذه اللحظة لم يعلنوا حضورهم مع العلم أننا بحاجة ماسة لهم لأنه الوقت المناسب الذي يستدعي اتخاذ مواقف صلبة واستعداد تام للذهاب إلى أقصى الوجود وأماكن الألم لأننا سنمنا وتعبنا فالشجرة لا يحركها إلا فرع منها والمياه الراكدة لا يحركها إلا الموج الهادر ولهذا لا بد على جميع العاملين أن يستشعروا المسؤولية، وأنهم هم الفرع لهذه الشجرة وأنهم هم الموج الهادر الذي يسحرك الأحداث ومجريات التاريخ مع إرناهم العميق أن النقابات والعمل النقابي إنما هو مفتاح وإن أي مفتاح لا قيمة له إلا بأسنانه التي تفتح وإن أي مفتاح بدون أسنان لا قيمة له وإن أسنان هذا المفتاح هو أنتم أيها العمال



نوعية قانونية

تنظيم عمل النساء

مادة (٤٢) تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه واجباته وعلاقاته دون أي تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية، ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.

مادة (٤٣) ١- تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حامل في شهرها السادس أو إذا كانت مرضع حتى نهاية الشهر السادس، ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناءً على تقرير طبي معتمد . ٢- يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لاتقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس .

مادة (٤٤) لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال السنة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع .

ضمن الفعاليات والأنشطة التي تقيمها النقابة البرنامج التوعوي الأول لأعضاء النقابة لعام ٢٠١٣م

- ويهدف هذا البرنامج إلى الآتي :
- تعريف العاملين بمدى أهمية توطيد العلاقة بين العاملين وأرباب العمل وأننا جميعاً أسرة واحدة وفريق واحد وأهمية دور العاملين في الحفاظ عليه.
 - تعريف العمال بأهمية العمل النقابي.
 - التركيز على أهمية الحفاظ على هذا المكتسب وتطويره.
 - الصعوبات التي تواجهها النقابة حالياً وعدم تفاعل مؤسسات الدولة ومكتب العمل والتأمينات مع المطالب للوضع المسمى الذي تمر به البلاد.
 - الوضع السياسي في البلاد وتأثيره في عدم الاستجابة للمطالب الحقوقية للعمال حالياً.

عند ما يطالب العمال بمواطنة متساوية ليس من فراغ وإنما من رايها اسباب حقيقة وهي التمييز بينهم وبين العاملين في القطاع الحكومي حيث أننا ندفع ما علينا من واجبات تجاه الدولة مثل ما يدفعون وأكثر والنقاط الواردة أدناه تبين التمييز في المعاملة وهي أقل القليل مما هو موجود .

العمال يطالبون بمواطنة متساوية

موظف القطاع الخاص	موظف قطاع الدولة
الإجازة شهر في السنة حتى المستين (التقاعد)	يستحق الموظف إجازة شهر عن كل سنة فإذا بلغ الخمسين استحق خمسة وأربعين يوماً في السنة.
تعمل المرأة الحامل خمس ساعات في اليوم من الشهر السادس.	تعمل المرأة الحامل أربع ساعات في اليوم من الشهر السادس.
يستحق العامل زيادة ١٥٪ من الأجر إذا عمل عشرة أيام في الشهر دوام ليلي	يستحق العامل زيادة ٢٠٪ من أجره الأساسي إذا عمل سبعة أيام في الشهر دوام ليلي.
أول شهر من مرضه براتب كامل وثالث ورابع شهر ٨٥٪ من راتبه وخامس وسدس شهر ٧٥٪ من راتبه وسابع وثمان شهر ٥٠٪ ثم بحال للتقاعد الإجمالي	يستحق الموظف إجازة مرضية ستون يوماً، فإذا طال مرضه يعطى إجازة مرضية ستون يوماً باجر كامل فإذا زاد عن ذلك يعطى راتب ٧٥٪ من راتبه لمدة ثمانية أشهر وإذا استمر يعطى ٥٠٪ من راتبه لمدة سنة كاملة.
لا يوجد مثل هذه الزيادة السنوية للمتقاعدين في القطاع الخاص .	يمنح المتقاعدين واسر المتوفيين ٥٠٪ من أي زيادة تطرأ على جدول المرتبات أو بدل غلاء المعيشة لعمال الحكومة.

رئيس القسم
أمدته إلى مكتبه

حريضة

حمادي، تقريره
المملوك، ممتاز

تشبني كذا ولا هي محاصصة وإلا ليش الشركة تربط أي طلب بتقدير العامل

رئيس القسم : أسمع يا حمادي في ناس اخترعوا بياص بالعرض ليش؟؟

حمادي : مادي .

رئيس القسم : لأن كلهم يشتتوا يربكوا قدام وأنتم العمال كلهم تشتتوا بتقدير ممتاز وهذا مش معقول .

حمادي : أنا ما ليش دعوه بغيري وأنت تعرفني شسوف البكري ممكن تطلع الدرج ولكن من المستحيل تنزل ونحن ما نشقتش بمخبره نحن نعمل بشركة محترمة وعلاقة .

رئيس القسم : يا حمادي لا تقايح من تصايح أسمعا وكن عامل شكور .

حمادي : بكفي ما تشبنيش أزعك وهذا جهد وشقاء منه بطير بشخطة قلم والله هذا قهر أحسن تلغوا التقارير وتسكبهونا الضجة والله كبريم .

حمادي : السلام عليكم يا مدير .

رئيس القسم : وعليكم السلام أجلس يا حمادي كيف حالك؟

حمادي : الحمد لله على كل حال .

رئيس القسم : شوف يا حمادي أكيد سمعت أن الشركة الآن طلبت مننا تعديل التقارير السنوية حسب نمب محددة .

حمادي : أيوه أيوه يا مدير .

رئيس القسم : لا تقاطعي يا حمادي وعلى هذا الأساس تم تعديل التقارير حق معظم العمال ومنهم أنت وتقريرك الآن جيد جداً .

حمادي : ها إيش إيش تقول !!!!

رئيس القسم : شسوف يا حمادي والله أننا حاولنا قدر المستطاع مع الإدارة ولكن ما باليد حيلة .

حمادي : أنت عارف أنه لا غيب عندي ومجتهد في عملي وملتمزم بالوائح ، والتقارير تتعلق بهذه الأمور فقط وما ليش علاقة الآن الإدارة



كيف تكسب عمالك

الأداة الوحيدة التي ينافس بها في سوق العمل والإنتاج وان وجد خلاف هو ليس بالضرورة وجود مشكلة لأن ظهور نوع من التوتر في العلاقات هو أمر صحي فمثال العمال وأرباب العمل مثال خيمة يقيمها أوتاد وأعمدة فلا بد من أن يوجد شد بين المحاور والأعمدة لتبقى الخيمة مستوية ولكن بشرط ألا يزيد الشد عن حده حتى لا تنتقع حبال التواصل والقليل من التراخي لا يعطى الخيمة قوامها الصحيح، ونقول لجميع الأطراف لا تفرعوا إن وجد بعض الخلاف لكن نوظفه كعلامة على الطريق للفت الانتباه إلى أن هناك شيء يحتاج إلى معالجة .

فالتوازن مطلوب وتحقيقه يحتاج إلى عمل الجانبين .

بقلم رئيس نقابة عمال الشركة البيمية لصناعة السمن والصابون / مجيب القدسي

إن ما يحتاجه العامل من المسئول أو رب العمل ليس سرراً مخفياً أو شيئاً باهظاً أو معقداً فلا يحتاج تذكرة سفر غالبية الثمن أو نسبة من الأرباح .

إنما يحتاج أن يتعامل معه بصدق ومحبة مصداقاً لقوله تعالى ((إنما المؤمنون أخوة)) فشعور العامل بهذا الشيء يلزم العامل بأن يثابر بعمله، ولكن من خلال ما يصلنا من الشكاوي فكان هناك صراع داخلي يجعل من العامل لا يشعر بالأمان الوظيفي وبالتالي يؤثر على أدائه فطالما أن جميع الأطراف يحسنون الحديث عن المشاكل - بالمقابل لماذا لا توجد شراكة في الحديث عن الحلول .

العمل النقابي في هذه القطاعات ليس الغرض منه توسيع الفجوة بين العمال وأرباب العمل إنما هو جزء من الحل لهذه المشاكل وتوسيع دائرة الشراكة الحقيقية ومن خلال هذا أتمنى أن يسعى أرباب العمل إلى كسب عمالهم لأنهم

النقابة : هي شكل من العمل الخدمي الطوعي بين أعضائها من أجل تحقيق أهداف محددة: مثل : الحصول على أجور أعلى، وشروط عمل أفضل، وساعات عمل أقل، ومن حق العمال تنظيم أنفسهم دون وصاية من أي جهة كانت وتحديد شروط العضوية والاشتراكات وتحديد أهمية انضوائهم تحت اتحاد على أساس مهني وحقوق، ومن الممكن أن يوجد داخل المنشأة الواحدة أكثر من لجنة نقابية والنقابة الأكثر جدية في مواقفها هي التي سينضم إليها عدد أكبر من العمال ويسددون اشتراكاتها ويحرصون على تطورها ، فالأصل في التنظيم النقابي مثلما أي تنظيم هو التعددية ، كوسيلة لبناء ديمقراطي يسهل إدارة الاختلافات وصيانة الحقوق والحريات.

التقارير والضمير الحي

٤- الضمير الحي وغيرها من الفضائل التي تجعلك ترقى إلى مستوى هدهد نبي الله سليمان .

وهذه الميزات نادر ما تتوفر في شخص معين .

• إن ذنوباً فتقارير تقيم الأداء هي جهد بشري ناقص خاضع أيضاً للأهواء والأمزجة والسلي التوسعات وغيرها (إلا من رحم الله) .

• وقد يكون هذا التقييم مطلوباً لأجل مصلحة العمل والعمال ولكن لا يجب ربطه بمصدر عيشه وهي الزيادة السنوية التي هي حق وجهد مسنة من العمل . وينصح أوبفضل أن تربط بأشياء أخرى تحفيزية (المكافأة السنوية) وغيرها بحيث لا يتضرر العامل الذي هو عنصر مهم في العملية الإنتاجية حتى تكون صادقاً في شعارنا أن مواردنا البشرية أغلى ما نملك .

وأخيراً الراحمون برحمتهم الرحمن أرحموا من في الأرض يرحمكم من في السماء .

هناك تقريران أثرا بشكل كبير في التاريخ الإنساني :-

تقرير هدهد نبي الله سليمان عليه السلام عن مملكة سبأ .

وتقرير كولن باول وزير الخارجية الأمريكي عن اسلحة الدمار الشامل في العراق .

نجد أن الهدد زود نبي الله سليمان عليه السلام بالمعلومات الحقيقية التي تهمة ولقد كان من نتائج هذا التقرير دخول ملكة سبأ (بلقيس) وأتباعها في دين الله حيث وأن هذا الهدد طائر لم يخضع للتعليمات أو التوجيهات أو الضغوط لذلك كان تقريره سليماً وصادقاً .

أما تقرير كولن باول تسبب في أزمة إنسانية كبيرة حيث اتخذت قرارات خاطئة ما زالت الإنمائية تدفع ثمنها حتى الآن حيث كان تقريره خاضع للضغوط والهيمنة الدولية .

من هنا نلاحظ أن التقارير هي المصدر الذي تبني عليه القرارات لتكون سليمة أو خاطئة .

إذ لو أردت أن تكتب تقريراً عن أي إنسان يجب عليك أن تتمتع بالاتي :-

- ١- تقوى الله .
- ٢- الحيادية .
- ٣- الشجاعة .



في كل بلدان العالم يستثمر المال من أجل الإنسان وفي بلدي يستثمر الإنسان من أجل المال . عندما أفكر بذلك أشعر أنني أعيش غربة وطن . عندما تعامل باستعلاء وبأسلوب غير إنساني تشعر أنك تعيش غربة وطن . عندما يتفكك مسنوك في إصدار اللوائح والنقوان السوداء ضدك تحس أنك مستهدف لغاية الاستهداف فقط وتشعر أنك تعيش غربة وطن .

عندما تحس بأن الشعارات والقيم ترفع من أجل التفاخر والإعلام وبدون تطبيق تشعر أنك تعيش غربة وطن . عندما ترى إصابات العمال وترى العراقي توضع أمامها تشعر أنك تعيش غربة وطن .

عندما تسمع بالتعويضات التي تصرف كتعويضات تشعر أن الإنسان رخيص في هذا الوطن . عندما ترى المكافآت في نهاية السنة في أيدي الصفوة المختارة ويد العامل الرقم الصعب في العملية الإنتاجية فاضيه تشعر أنك تعيش غربة وطن .

عندما ترى السخرية واللامبالاة بالعمال وهمومه ومشاكله تحس أنك تعيش غربة وطن . عندما ترى التحالفات تقوم على أساس المصالح وتضع حقوق العمال بقوانين ظالمة تحس أنك تعيش غربة وطن . عندما أقرأ (أنه ملعوناً في كل الأديان من يهدر حق الإنسان حتى لو صلياً أو زكي وعاش العمر مع القرآن) أقول كم أن الإنسان مهدورة حقوقه في هذا الوطن !!!

والإسلام قد كفل الحقوق لهذا الإنسان . أخي العامل الست معي بإجساسك بغربة وطن . أنا أسالك إلى متى تعيش الغربة في وطننا . هل تستمر ؟؟؟ أنا أسالك ؟؟؟

الصناعة

نشرة شهرية صادرة عن نقابة عمال الشركة اليمنية للصناعة والتجارة

للتواصل والاستفسار :
فصن : 04 258774 - صفحتنا على الفيس بوك :
<http://facebook.com/groups/lswe/members/>



مختارات

مصحح الجوبوي

إذا أردت أن تعرف حقيقة إنسان - أعطه ملاً وسنطة - الجوع يتحدث بأفصح لفظة - من أسرع في الجواب أخطأ في المصواب - جميل أن يموت الإنسان من أجل وطنه - والأجل أن يعيش لأجله - الجرس المكسور لا يصدر زنبناً - كل إنسان يصنع قبره ومصفره بنفسه - لكل ميدالية وجهها الآخر - ولكل وردة شوكها - أجمال ابتسمة هي تلك التي نراها من خلال النموع - على رامي السهام أن يتقي فلهم متى أنطلق لا يعود - الابتسمة - هي اللغة الوحيدة التي لا تحتاج إلى ترجمة - المحبة - شعاع ينبض من القلب البشري ليضيء من حوله - الوفاء - كلمة لو تمسك بها الناس لمعدوا في الحياة -



ديابيس

هناك تظاهرات لبعض العمال بخصوص الوجبة والراتب ويستمع للوجبة معهم ومنقشة التاليل ولكن لا تتم معالجة أوضاعهم بل أن غم من عدالة تنظيمهم .

زيادة نسبة الجزاءات على العمال من بداية السنة هل من ضمن خطة ٢٠١٣ م .

قبل الاعتراض على اعتماد الإصالة تذكر أنها قشاة وقد وضع نفسك معه .

نهني عمال الشركة بالذكرى السنوية الأولى لتأسيس نقابتهم

من أهدافنا :-

- تمارس النقابة أعمالها وأنشطتها سعياً لتتمية أعضائها ورعايتهم والدفاع عن حقوقهم القانونية .
- المشاركة في صياغة التشريعات وإعداد اللوائح المتصلة بالعمل والعمال .
- العمل على نشر الوعي القانوني .
- المشاركة في الفعاليات التي تقدمها النقابات العمالية في إطار الدفاع عن حقوق العمال وحل قضاياهم .

عدد خاص بمناسبة ذكرى التأسيس



العدد السادس
أبريل ٢٠١٣ م

ARMS OF
INDUSTRY

ساعات الصناعة

نشرة شهرية صادرة عن نقابة عمال الشركة اليمنية للصناعة والتجارة



أول الغيث قطرة إن صدقت النوايا

تجلبذ لجهنمكم الجبارة وسحبكم إلها في المطالبات بقطرة من حركاء صالي سواء من خلال المسيرات والنوادي أو من خلال المفكرات والزمان التي وجهت بمطالبكم في الأشهر الماضية والتي سبقتها السفر إلى صنعاء من كوكبه من النقابيين طرح القضايا المتعلقة بالعمالين فإن هذه الجهود قد توجت بنزول وفد من صنعاء لعقد ورشة عمل في قاعة فندق السعيد لمناقشة قانون التأمينات الاجتماعية وبعض القضايا المتعلقة بقانون العمل ..

وقد حضر هذا الوفد تلبية وتحقيقاً لتطلعاتكم من خلال الآراء والمقترحات والقضايا المطروحة وقد توج هذه الورقة بحضور:-
- وزير الخدمة المدنية الأستاذ / نبيل شمسان .
- محافظ المحافظة الأستاذ / شوقي أحمد هائل .
- رئيس القوى العاملة في مجلس النواب الأستاذ / عزام صالح .
- رئيس المؤسسة العامة للتأمينات الأستاذ / أحمد صالح سيف .
- مدير فرع المؤسسة العامة للتأمينات الأستاذ / عبدالربيع ناشر .
- مستشار المؤسسة العامة للتأمينات الأستاذ / ناشر العيسى .
- رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن الأستاذ / علي بالخير .
وكنك عضو مجلس نواب وآخرين ممن جاء معهم من مراء إدارات من محافظة صنعاء .
بالإضافة إلى حضور مراء الموارد البشرية للمجموعة ومدير الشؤون القانونية للمجموعة وغيرهم من المنظمات الشعبية والمشيخ والأعيان الذين حضروا هذه الندوة والتي تناولت المحاور الآتية:-
١. قانون التأمينات الاجتماعية وما هي القضايا المتعلقة بالقانون والتي تحتاج إلى تعديل وقد تم طرح الآراء والمقترحات والتوصيات المتعلقة بذلك من خلال المنظمات النقابية للعمالين وبعض مندوبي أصحاب الأعمال .
٢. مناقشة بعض المواد القانونية التي الحققت الأضرار البالغة بالعمالين والمتعلقة بقانون العمل سواء فيما يخص

الفصل التسعسي أو قضايا العمالين أو قضايا العمال المنظورة للجنة التحكيم كما تم المطالبة بإصدار قانون عمل جديد يتواءم مع متطلبات العمال وحياتهم المعيشية المطالبة بتطبيق فرع قانون إصابات العمل والأمراض المهنية الذي الحق الضرر البالغ بكثير من العمال لعدم تطبيقه .
المطالبة بأحقية العمال في المدينة السكنية اليمنية في الحويان الجند (مدينة الصالح) أو المدينة السكنية التي ستقام في المطار القديم لأن العمال شركاء في البناء والتنمية وأحد المصادر تمويل الصناديق التأمينية وهناك العديد من القضايا والمقررات التي طرحت وأخذت بعين الاعتبار ليتم تبنيها وعمل دراسة لها للخروج برؤية واضحة تلبي تطلعاتكم وطموحتكم إن شاء الله تعالى .
وإستناداً لما سبق طرحه إليكم نقابة على ثقة بصدقكم وتفهمكم لصعوبة المرحلة التي تمر بها البلاد ومع ذلك فإن ذلك الوفد قد لسانا منه كل تجاوب وتغيير لقضايا العمال وليس شيء أنل على ذلك أعظم من نزلهم ومجيبهم البناء لعقد هذه الورشة لمناقشة قضايا العمالين .
وفي الأخير لا يسعنا من مجلس تنسيق نقابات عمال القطاع الخاص والمهن الحرة إلا أن نتقدم بالشكر والعرافان لهذا الوفد الكريم ولجميع العمال ولكل من ساهم وشارك في تبني قضايا العمالين والمطالبة بحقوقهم هذا ما أحببنا نلقه إليكم نزلوا عند حقكم علينا في تبليغكم بما تم عمله .

الافتتاحية

تصر علينا الذكرى الأولى لتأسيس النقابة والتي ولدت بعد مخاض عسير في ظل أجواء ترهيبية وترغيبية للعدول عن إنسانيتها. لكن أمام إصرار العمال وعزيمتهم وتوفيق من الله سبحانه وتعالى كان ميلاد النقابة والتي تعتبر نقطة مضيئة في ظلام دامس قاتم في حياة اليمنيين عموماً والعمال خصوصاً. إن مطلب تأسيس النقابة من قبل العمال لم ينشأ من فراغ أو أهواء وإنما فرضتها عدة عوامل وأسباب موضوعية وحقوقية. أهمها هو شعورهم بالظلم الذي لحق بهم من قبل النظام الفاسد ومجاميع المتنفعين وفي ظل تجاهل وصمت أرباب العمل على هذا الظلم دون الالتفات إلى صرخات وأنين وأوجاع عمالهم من قوانين تم فيها إستباحة حقوقهم ولا يحصلون على العيش الكريم بعد أن أقفوا سنين أعوامهم دون وأزع من ضمير .
إن إصرار العمال لتأسيس كيان يجمعهم للوقوف صفاً واحداً لرفض هذا الواقع الأليم المفروض عليهم من قبل مربع المصالح التي تعامل مع الوطن ومعهم كقطاعية خاصة وإرسال رسالة قوية أن الطبقة العمالية قد إستغنت صبراً ما وترفض هذا التجاهل لحقوقها ومطالبها وطموحاتها وأن الوقت قد حان للقيام بالمواقف الجسورة والشجاعة وهذا تأسست النقابة .
الخبر يبقى ما زرعت بذوره والشر يرحل وهو غث طافح



نوعية قانونية

نظام العمل والجزاءات الفصل الأول - «الواجبات»

- مادة (٨٩) يلزم صاحب العمل من خلال إدارته بتحقيق ما يلي:-
١. توفير شروط وضمانات واحتياطات العمل المقررة في تشريعات العمل ونظمه وعقوده .
 ٢. توجيه وتوزيع العمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والمهنية وكفائتهم ويحقق مصلحة العمل، ولا يجوز تغيير مهنة أي عامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقة .
 ٣. وضع برامج لتدريب وإعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي .
 ٤. الامتناع عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته .
 ٥. وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشئون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة .
 ٦. إعلام العمال بكافة شروط العمل وشئونه وإبلاغها في مكان ظاهر عند صدورها .
 ٧. التقيد بأحكام هذا القانون والنظم المعمول بها عند النظر في الأمور المتعلقة بالعمال .
 ٨. التأكد من أن العامل المراد تشغيله قد أخلى طرفه بوثيقة قطع علاقة العمل من صاحب العمل السابق أو أنه لم يسبق له العمل .
 ٩. إشراك العمال في مناقشة المسائل التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الإنتاج وتعالج شئونهم من خلال الإجماعات التي يدعو إليها .

أخبار عاجلة

تم إستدعاء ممثل مجلس تنسيق نقابات القطاع الخاص لحضور إجتماع مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات بالعاصمة صنعاء لمناقشة تفعيل فرع قانون إصابات العمل والأمراض المهنية ومشروع قانون التأمينات الجديد المقدم من مجلس تنسيق نقابات عمال القطاع الخاص .
هناك مسودة مشروع قانون عمل جديد قد تم تجهيزه ومراجعتها من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل هذا القانون لا تعلم هل هو

أهم وأكبر شريحة في مجتمعنا اليمني هم العمال يتم تمثيلهم في مؤتمر الحوار بوضوئ من الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن لا يرقى حتى إلى مستوى العائلات المشاركة !!!



لصالح العمال أم ضده ؟
• حيث لم يتم إشراك ممثلي العمال من النقابات في صياغته ومناقشته .
• قام المسؤول الإجمالي في مجلس تنسيق نقابات عمال القطاع الخاص بالتواصل مع عدد من المستشفيات الخاصة والمعاهد والجامعات والعيادات الطبية التخصصية والتنسيق معها لإستقبال أعضاء النقابات وتخفيفات مشجعة وسيتم موافقتكم بالتفاصيل في لوحة الإعلانات .

حريته

يعني العمال مكاتبهم هم ذلك المودفين .
حمادي : شوف العمال حكايتهم زي الفنانة منى على الله يرحمها زفت العرسان كله وماتت وهي عزب والعمال يجمعوهم وقت الطلبة والانتخابات ووقت الحصاد مهلنيز .
سعيد : أح ح شبع فؤادي تبس، ولا في بلادي بلاد، لا مطمئن وسط داري وأموري كلها عجب .
حمادي : تدري أين المشكلة بالضبط .
سعيد : أبوه يا أبو العريف بلزبط .
حمادي : المشكلة هم العمال أنفسهم فكر بس أن حقوقهم ومطالبهم باتجى إلى لوفهم شبك ليك من على بابا والأربعين حرامى وهذا هم لازم يصعدو من نومهم ويكون عندهم يقين أن الحقوق لا تروى ولكن تنتزع .

حمادي : سمعت يا سعيد أن الجزارين والحلاقين خرجوا مظاهرة إلى بيت الرئيس علشان يدخلوا الحوار .
سعيد : هذا من حقهم ولكن أهم شيء هل العمال موجودين بالحوار .
حمادي : هذه المصيبة الكبرى أن العمال هم الشريحة الأكبر وهم الأغلبية والضحية المغلوبة وأن العصابة لو شافت الجو خالي تهف الضحية فحرف .
سعيد : ما خرجتاش طريق هل العمال موجودين بالحوار أم لا .
حمادي : لا لا لا غير موجودين ما زالوا خارج نطاق التغطية والذي زاد الطين بله أن القتل والفاستين حاضرين وعيني عنك ويعشرة ريال يا ر عوي .
سعيد : بالله عليك الذين خربوها ٣٣ سنة عاد باجي منهم خير ،

الذكرى الأولى لتأسيس نقابة عمال الشركة اليمنية للصناعة والتجارة

نقابة العمال



أفاعة البرناتج التووي الأول لأعضاء النقابة ومن
شجره، وإفراعه بدأت في ٢٠١٢
الإجماع مع الأخر من أمان مثل وجرح له مطلب
العالية ٢٠١٢
المشرك في تسوء مجلس النواب لمنقصة متعيق
التامينات والإجراءات التي يجب عليها التوفيق من
مخلف إفرهاها العالي ٢٠١٢
علاء مع ونس القوي العظمة في مجلس النواب
ومنقصة الضمان وجرح المطلب والمقررات
بسا يخص أعضاء البرلمان بإقطاع الخاص التوير
٢٠١٢
عند جلسه مع وزيرة الشؤون الإجتماعية ولعل
منقصة ضمان السوء للقانونية المنقصة بالثمن
٢٠١٢
٢٠١٢

توجه رسالة إلى رئيس المؤسسة لتعويض التعليمات
وتشاورون الإجابة على ٢٠١٢/١/٢٨ تعليمات
وبالرغم من الرقعة السلبية والسلب الواردة فيها.
توجه رسالة إلى رئيس القدمة والطلب والتعليمات
الإجابة على ٢٠١٢/١/٢٨ بخصوص تعليمات
بإتبات الفصل الرابع من المبنية
الإلتزام مع مستشفى القادمية على استنفاد
أعضاء الطلبة من خدمات المستشفى برفض
الطلبة بنسبة ٢٥ بتاريخ ٢٠١٢/١/٢٨
توجه رسالة إلى رئيس المؤسسة لتعويض التعليمات
الإجابة بتاريخ ٢٠١٢/١/٢٨ تعضياً على
المشكلات السلبية التي لم يتم تنفيذ طلب
إقامة القادمية التوعوي لطلبة منطقة (ق/ح/د)
بنتل / المبرع ٢٠١٢/١/٢٨
إقامة القادمية التوعوي لطلبة منطقة (ص/ب)
الابوس / ونيل الجبل ٢٠١٢/١/٢٨
إقامة القادمية التوعوي لطلبة منطقة (ع/ت/ع/س/ك)
الجميلة ٢٠١٢/١/٢٨
المشكلة القادمية في السور العالية في
٢٠١٢/١/٢٨ تعليمات بطريق
المشاركة في لقاء التنشوي الخاص بشروع نعل
لجنة التعليمات وتحضير وبتنفيذ ورشة
التميز ومخطط المحفظة ورش القوى لعملية في
محيط السور ورئيس المؤسسة لتعويض التعليمات
بتاريخ ٢٠١٢/٢/٢٨

من تكون نسبة العجز الصحي تضمنت في القطاع
شخصي، وذلك على ٢٩٠.
نوجه رسالة أخرى رقم ٢٠١٧/٢٢م إلى مدير
المدرسة لرفع تضمينات فرع تزكيات منطقة
السلمية
٢- نوجه رسالة إلى رئيس الوزراء بتاريخ
٢٠١٧/١١م بمطلب تعليمي
٣- نوجه رسالة إلى رئيس مجلس النواب بتاريخ
٢٠١٧/١١م بمطلب تعليمي
٤- نوجه رسالة إلى المحافظ بتاريخ ٢٠١٧/١١م بمطلبه
بالحقوق في قيد النسخ بمطلب تعليمي
٥- نوجه رسالة إلى رئيس الجمهورية بتاريخ
٢٠١٧/١٢م لتوجيهه بتوجيه احكام القوانين
الخاصة بتأجيلات وحجب الامتحانات تضمنت في
القطاع الخاص ولتأجيل احكام الدستور
٦- نوجه رسالة لمدير التفتيش بـعبد الله عديجلار
بتاريخ ٢٠١٧/١٢م بخصوص حضور ممثل عن
إدارة ٢٠١٧م لتوجيهه برفع الامور - ما

نصت عليه المسألة (٩٦) بأن قسّون العمل
إفشاء لعملة رصميتية بتاريخ ٢٠١٧/٨/١٠م تحت
توجيه رصميتان عرّض على
توجيه رسالة إلى إدارة أفضدة الإدارة الإقليمية
للموجهة على سعيه عدم التوجيه مع ٢٠١٧/٨/١٠م
بخصوص التسلل المالية.
تشكل المجلس التسلل القليلات والذي يضم ١٣
نائبين من شركاء القطاع الخاص والذين احره
إعداد مسودة لقسّون على بعض العمل وتلقيه
لمجلس التواب
إعداد مسودة قسّون التأمينات
الاستمرار مع القليلات المالية والمهنية بمحققة
تتمر بضاغة بين بعض بطونهم المحققة
٢٠١٧/٨/١٠م
توجيه رسالة إلى مدير مكتب الشؤون الاجتماعية
والعمل في ٢٠١٧/٨/١٠م بسبب عدم تجوب جهات
العمل في الشركات خلية التصوم القانونية
توجيه رسالة إلى مكتب المحققة راسية المجلس
المحلي في ٢٠١٧/٨/٢٧م بخصوص المطلب
العملية

مسیر عام

نحن على علم ان هناك كثير من التسولات عن عمل
الطالبة، وماذا فعلت خلال الفترة الماضية لما طرح عليكم
مسيرة - علم من إنشاء الطالبة حيث اتناهم لتترك بها إلا
طرقه على كل الوسائل المتاحة والممكنة وتنتشر في
مكونت حسن حكم
اعاد النظام الداخلي للجامعة التفتير المنع في اللاحه
الداخلية واللاحه عمليه التفتير منسيران الفصل
الخاص
توجه رسالة الى مدير الجامعة بخصوص الاتي -

إعادة النظر في قانون العمل.
إعادة النظر في رواتب المتقاعدين في القطاع الخاص.
تحسين لقوانين التأمين والمعاشات.
إعادة النظر في قانون ضرائب الجورن العمل.
توجيه رسالة للواء الفضل منبر الإدارة الصناعية بالجلسة لفسون القطاع.
عقد جلسة مع مدير الشؤون القانونية في مؤسسة التأمين بتاريخ ٢٠١١/١٢م وعرض عليه مجموعته من التطلعات من نواحي التأمينات وفوائد الخس سنوات، ومنح الصناديق زعماء سنوية.
توجيه رسالة إلى مدير المؤسسة العامة لتأمينات الضمانات فرع أريتر بتاريخ ٢٠١١/١٢م

فصل لقون أصبه فصل .
 لقواء لقون أصبه أجر المتقاعد في القواعد
 الخاض إلى ما قبل خمس سنوات .
 إن يحصل المتقاعد في القواعد الخاض على علاوة
 لشهية .
 إن يكون استحقاق المعاش للأعمال المتوفى بعد سنه
 أسوة بالقواعد المتع .



میں نے اپنے

فلم / مصطفى حميد

التكرى الأولى لتأسيس الشبيبة بعد مرور عام كامل على تأسيس نقابتنا الشريفة على قلب كل عامل نيل في يدنا بعد أن لا زال على إصراره الذين كلهم مسلمة تأسيس عمال في مشابكتهم وتوقيع عن قوقهم ومن ذلك قسم استهزم الفكرة وبنى الجبهة ينتظر الفرصة لتأسيس شبيبة نفعه على الجانب الجماعي بعضى في عهد التهام البلد الفسدة لا يزال باكر من جهة رغم ان تأسيس شبيبة ومن فكريه معروف على انه غير ان القانون قد قبل كل عامل يكون تكوين شبيبة الا ان هذا قبل كل جبرا على حتى وحى (تأسيس شبيبة تاريخ ١٩٧١/١٠/١٠) عند فكرت وحصل في التورب واستورا، هذه الشبيبة شبيبة وتسمى قلت في تأسيس شبيبة تطاح الفصص

فصل الجبهة لتأسيس شبيبة الشبيبة لخاصة المجموعات على العمالية من جميع الشبيبات وتعامت مع المجموعات على البدء وتأسيس شبيبات مهما قلت التمتع فنروا بهدم ومهجروا مناهلهم وربطوا في سلحت الحرية شبيبا ملقودا من علود

فقال الرب لنسبيته ولد واجه شبيب الهدم العفنة
من القابل من كل الجهات لتسبب الهدم وانقل
الناس الى روح الاسرار ليدل شبيب وروحه يسارد
هناؤه وكنت الدافع والعضى فماذا فعلتسهمها
ولدت وتخلت لنجد شبيب وهما التجان التحصيرة في
عصر شركات كبرى محظية زمان وكان اول مولود
منه في تاريخ ١١/١٢/١٩٠٦ حيث كانت ابناء عمه
في هذا الزمان المشهور فذلي لنسانه ما انا
سأروي لغيبته لاجلهم ليدل سببتي من هنا فقلت
لأبناء الشركة الوضعية لصناعة الإسفلج والبناسه في
التي انشجور الى تاريخ من الحديث وهما تحت
البيت القبايل واتى كل يوم جمعة عرض شبيب على
نعمي نعم الشبيب وعلى ذي مبرمة على شرب من
الاعراب لاجلهم فبعد الاعلان عن ذلك :
فقلت:

[illegible]

لاجتماع المجلس في حقة
 استقر وتوزع للتهام ونهجهز الأفت
 للقاء والتقسيم في صوتيت والإعلام
 ومكتب الشؤون الإجماعية وعدم إعدل
 أي التواص تعكر اليوم المنشود كل هذا
 الانتهاء منه في الليلة السابقة مع وجود
 تخوف من عدم اكتمال
 أعماله



جديدة وكثر
والذين ساء
نسى جميع
والفرق
مشكلات
انفسهم
أصحاب
مجلس
والتي
التحرك
أعضاء
وكتبت
في هذه
الرواية
والتي
أصحاب
نسى
الناس
التي
علاوة
الذي



٣. **مجلس خُصص** لِمَسْأَلَةِ **الْجُمْهُورِيَّةِ** وَ**الْمَوَاقِفِ** **الدَّوْلِيَّةِ** **الْمُعْتَمَدَةِ** **فِي** **الْإِسْلَامِ** **وَالَّتِي** **تَصَلَّتْ** **عَلَيْهَا** **الدَّوْلَةُ** **تَوَلَّى** **مُشَقِّقَاتُ** **مَسْأَلَتَيْنِ** **بِإِتِّفَاقٍ** **فِي** **الْطَّرَافِ** **الْخَاصِّ** **أَوْ** **الْعَامِّ**.

٤. **مَجْلِسُ** **الْهَيْلَةِ** **الْعَلَمَةِ** **لِلتَّائِيذَاتِ** **بِالْمَوْسَمَةِ** **الْعَلَمَةِ** **لِلتَّائِيذَاتِ** **وَتَحْصِينِ** **وَضْعِ** **الْمُتَقَابِلِينَ** **لِلدَّوْلَةِ** **بَيْنَ** **الْحَدِ** **الْوَاقِعِ** **وَالْمَسْأَلَةِ** **الْخَاصَّةِ** **بِالْطَّرَافِ** **الْخَاصِّ** **أَوْ** **الْعَامِّ**.



المشهد الأول

في الأيام التي سبقت اندلاع الجمعية العمومية لتأسيس النقابة كان أغلب الحاصل متحمسين لهذا اليوم وكل واحد منهم يوسى الآخر بالحضور ويخبره مع وجود أجواء مشحونة من توتر داخل الشركة والشاعات هنا وهناك وطربوا خالص بعض من تلك التي أبجلر والإستعاضة لغرض إبطاء التهم وتكثت هناك حركة محمومة وتوزيع أصصات ودعابة لآراء تدعى من قبل مع كل يوم وساعة ونقطة إقترب الفتحه المسمية.



التأمين الاجتماعي السقف التأميني

لقد كانت جميع القوانين الدولية والمطامير والحقن حكومي الإنساني والتأمينات العمل العربي حق العمل في التأمين الاجتماعي فمنا يرضي التأمين؟

إن التأمين الاجتماعي يعني أن يقوم أصحاب المنشآت الصناعية وأرباب العمل بالتأمين على العاملين لديهم لدى المؤسسة العامة للتأمين وهذا التأمين هو إلزامي على أصحاب المنشآت الصناعية وأرباب العمل وليس منحه منهم أو أي مخالفة لذلك فهناك عقوبات تنتظر كل مخالف فالمادة (٨) من قانون التأمينات الاجتماعية جعلت من التأمين إلزامي على أصحاب المنشآت الصناعية ولو كان عدد العمال خمسة عمال وعمل بعد ذلك إلى عامل وأكثر وهذا التأمين يشمل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين الإصابات في العمل وبناء على هذا التأمين لإصابة العمل تتحمل مؤسسه التأمين كافة علاج المصاب دون أي سقف تأميني محدد وفي حال التقاعد يكون على راتب آخر شهر .

ومما تجدر الإشارة إليه أنه لا يوجد أي قانون يقول أن على صاحب العمل أن يتخلص من العامل أثناء إصابته أو يحدد له سقف معين لعلاج بل إن القوانين تلزم أصحاب العمل بتقديم الرعاية الطبية للعمال لديها مهما كان عددهم ولا يوجد أي نص قانوني يحدد سقف تأميني لعلاج العامل أو تحميله أي تكاليف من العلاج بل أننا نجد أن الدستور للجمهورية اليمنية قد كفل حق الرعاية الطبية المجانية لكل مواطن يمني ، إلا أننا نجد أن كل هذه القوانين لا يعمل بها ويتم التحايل عليها بلوانح داخلية مخالفة لكل القوانين والديانات السماوية والأعراف القبلية .

فهذا هو التأمين الذي يعني الرعاية الطبية للعمال ولمن يعمل حتى الدرجة الرابعة فإين القامين على هذه القوانين طوال تلك السنين الغابرة . ومن أجل ذلك فنحن نسعى لإيجاد قانون تأمين اجتماعي حقيقي يكفل الرعاية الطبية لكل عامل .



دبوس

إخواني العمال إلى متى التزام الصمت إن لدينا الحيف قد أمرنا واستحب لنا الصمت في مواضع معينة ولكن من المؤسف له وبيع على الاستغراب أن نجد تصرفات لكثير من العمال وهي عدم المشاركة الفاعلة للتعاونات التوعوية والمسيرات الحقوقية التي تدعو إليها نقاباتهم للمطالبة بحقوقهم لدى الجهات المعنية والتي لا تفهم ولا تحترم إلا هذه الوسائل الضاغطة عليها ، فهل تعديل قانون التأمينات الاجتماعية (وإيقاف العمل بقانون العمل الحالي) (والغاء الفصل التصفي) وغيرها هي مطالبكم أم لا إذا كان الجواب نعم فلماذا الصمت واللامبالاة وعدم المشاركة لذا يمكن تقييم العمال إلى أنواع حسب التالي :-

١. (الأسود) وهم يشاركون بكل الفعاليات والمسيرات وطرح الآراء والنصائح لنقاباتهم . لأنهم يعلمون أن استرجاع الحقوق لن تأتي بالقوف . (خائلي حالي) لا يشاركون إلا أحيانا جداً وعلاقتهم طيبة مع النقابة وهم مستعدون أن يتحولوا إلى قنبلة نووية تفجر كل شيء للمطالبة بالدين عند زميله .
٢. (مهلنش) صاروخ عند الولائم والغزائم وعلاقتهم بالنقابة بنفع الاشتراك فقط ولا يشاركون نهائياً بالفعاليات النقابية .
٣. (عمالة الخطيب) لا يجيد سوى الانتقاد والجمعجة على من يشارك وهم قلة .
٤. (الأكفي صمنا) وروضنا خلال الفترة الماضية تحت مبررات لا جدوى منها .

النقابة : هي شكل من العمل الخدمي الطوعي بين أعضائها من أجل تحقيق أهداف محددة: مثل : الحصول على أجور أعلى، وشروط عمل أفضل، وساعات عمل أقل، ومن حق العمال تنظيم أنفسهم دون وصاية من أي جهة حكمت وتحديد شروط العضوية والاشتراكات وتحديد أهمية انضائهم تحت اتحاد على أساس مهني وحقوق، ومن الممكن أن يوجد داخل المنشأة الواحدة أكثر من لجنة نقابية والنقابة الأكثر جدية في مواظبتها هي التي سينضم إليها عدد أكبر من العمال ويسددون اشتراكاتها ويحرصون على تطورها ، فالأصل في التنظيم النقابي مثلاً أي تنظيم هو التعددية ، كوسيلة لبناء ديمقراطي يسهل إدارة الاختلافات وصيانة الحقوق والحريات .

إعداد/ هسان الحريقي استراحة

الفرق بين النوم ليلاً... ونهاراً
هناك فرق كبير بين النوم ليلاً والنوم نهاراً ، حيث تنال أعضاء الجسم بالليل من الراحة أعضاء ما تناله خلال النوم نهاراً لتكثر ما فيه من ضوء وضوضاء وصخب فجميعها مؤثرات شديدة على الجهاز العصبي ، وقد اكتشف العلماء حديثاً أن الغدد الصنوية في الدماغ تقوم بإفراز مادة تسمى الميلاتونين تؤثر تأثيراً بالغاً ومباشراً في عملية النوم ، وأن الظلام يزيد من إفراز هذه المادة بعكس الضوء وصدق الله العظيم القائل ، (وجعلنا الليل لباساً) ...

هل تعلم؟؟
• إذا أصابتك حكة أو دغدغة في الحنجرة لترك لنك ١ لماذا ؟
هناك لاصاب محفزة في الأذن وعند حك الأذن تقوم بعمل رد فعل في الحنجرة يمكن أن يسبب تشنج يخفف الحكمة المزعجة أو الدغدغة .

قفشات !!
• مجموعة من الأغبياء يلعبون في الطريق السريع ... تلقوا التي تصدم سيارة مرتين يخرج من اللعبة .
• واحد سوداني يريد بعمل عاكس لرق عياله بالزجاج .
• فريق كرة قدم للنمل معهم صرصور ليش؟؟؟ لاعب اجنبي .



- قانون احتساب أجر التقاعد الخاص على ما قبل خمس سنوات .
- قانون إصابة العمل .
- عدم حصول التقاعد في القطاع الخاص على علاوة سنوية أسوة بمتقاعدي القطاع العام . .
- عدم استحقاق المعاش للمتوفى في القطاع الخاص بعد سنة من الخدمة في المنشأة أسوة بالقطاع العام .
- الفصل التصفي .

ما حقوق تأتي برخصة

وماينفع الجرح ملامه بقلم / اشرف هائل

رسالة عاجلة
عائز بقلم / ابوعمار
لقد مررنا بعهد مظلم يشبه العتمة والظلام حتى شعرت بأن الليل صبيته يصرخنا إلى ما لا نهاية .. ولحسن الحظ اليوم أي استخدام للمودة التي التزم بها كلف الثمن فمشوارنا طويل وتاريخنا أما أن نصنع به شرف وأمانة وهذا خيار لا عودة فيه و أن نضل نحس ما زرعنا حتى يثمر وعليه فإتينا نأمل من جميع العمال في هذه اللحظات بلن يفكروا ولو قليلاً إلى أولئك الذين قدموا التضحيات من أجل العمل النقابي ومنهم من خسر وظيفته وعمله من أجلكم ومن أجل أن يستمر العمل النقابي بالشكل الذي يتمنون فمذا نحن صانعون أيها العمال يا أظهر الناس واشرف الناس وأطيب الناس ... يجب علينا أن نعمل كلنا بروح الجسد الواحد ولا نفرط بمشوارنا الحقوقية مهما صار وإن نوفي لأولئك الذين ضحوا بأغلى ما يمتلكون من أجلنا ... وإسأل الله من كل قبي أن يوفقنا جميعاً وأن نصنع الفجر المشرق الذي ينير للعمال الطريق للوصول إلى أبعد حد ممكن من الثقافة الحقوقية والاجتماعية وتقبلوا خالص التحية .

كن ما شئت ...
إضاعة
رئيساً .
ملكاً .
خائناً .
شيخاً .
دهقاناً .
كن إيا كان
من جنس الإنس أو الجان
لا إسبال عن شكل السلطان
هات العدل ..
وكن طرزان !

من أهدافنا :-

- تمارس النقابة أعمالها وأنشطتها سعيًا لتنمية أعضائها ورعايتهم والدفاع عن حقوقهم القانونية .
- المشاركة في صياغة التشريعات وإعداد اللوائح المتعلقة بالعمل والعمال .
- العمل على نشر الوعي القانوني .
- المشاركة في الفعاليات التي تقدمها النقابات العمالية في إطار الدفاع عن حقوق العمال وحل قضاياهم .



ARMS OF
INDUSTRY

سواعد
الصناعة

العدد السابع - نوفمبر ٢٠١٣ م

نشرة شهرية صادرة عن نقابة عمال الشركة اليمنية للصناعة والتجارة

أقوله على

مناقشات مشروع قانون التأمينات الجديد



المستقل القانوني :
مصطفى حبيب هادي

الإخوة العمال مع إطالة صحيفتنا من جديد نرحب بكم ونطرح بين أيديكم ما هو جديد وتطلعون جميعا

إننا منذ تأسيس النقابة قد بدأنا المتابعة الجادة لتحسين أوضاع العاملين وكانت البداية من قانون التأمينات الاجتماعية الذي قد أضر بكثير من العمال وخاصة أثناء التقاعد أو إصابة العمل وقد كانت بدايتها في شهر يونيو ٢٠١٢م واستمرت المتابعة وكان آخر ذلك هو إنداب وقد من أعضاء مجلس التنسيق إلى العاصمة صنعاء وعدد من أربعة أعضاء وهم :

- ١ - مصطفى حميد عبد الوهاب - المسئول القانوني للمجلس.
 - ٢ - محسن الشرمقي - رئيس المجلس.
 - ٣ - مجيب مقسم - ممثل العمال لدى المؤسسة - عضو المجلس.
 - ٤ - محمد شمس - مسئول العلاقات العامة بالمجلس.
- وقد تم عقد ورشة عمل مشتركة بين وفد المجلس وقيادة نقابة النفط والغاز وممثلوا رجال الأعمال في البنوك التجارية وشركات الاتصالات برعاية الغرفة التجارية بأمانة العاصمة والاتحاد العام لنقابات عمال اليمن وكان نتيجة انعقاد تلك الورشة المطالبة لرئيس الجمهورية من قبل نقابات القطاع الخاص ومن بينهم مجلس تنسيق نقابات عمال القطاع الخاص ونتيجة لتلك المطالبات فقد أحال الأخ رئيس الجمهورية القانون مرة أخرى إلى مجلس النواب لإعادة مناقشته والجلوس مع جميع الأطراف ذات العلاقة بالقانون وقد امتد أعمال الورشة من تاريخ ٩/١٦ - ٩/٢٣/٢٠١٣م تم مناقشة جميع نصوص القانون والاتفاق على جميع المواد التي تخدم مصلحة العمال وكذلك رفع توصيات من جميع المشاركين في الورشة على رفع الحد الأدنى للأجور بما يتناسب مع الوضع المعيشي للعاملين وخاصة العاملين في القطاع الخاص وهذه الرأيا القانونية هي ما توافق عليها جميع ممثلي العمال ولتحقيق هذا القانون ندعوا الجميع إلى التكتف وأن يكونوا صف واحد للدفاع عن حقوقهم إذا ما واجهتنا أي صعوبات أو عراقيل في تنفيذ هذه الرأيا القانونية وإليك أهم المواد التي تناولتها الورشة والموضحة في الجدول، والبقية في أعداد قادمة



نص المادة في مشروع القانون المعد من رئاسة الجمهورية إلى مجلس النواب لإعادة تداوله	نص المادة بعد التعديل
مادة (٣٦) أ- تشمل حقوق المصاحب في هذا التأمين ما يلي : ١- التعويض أو المعاش في حالة العجز المستديم . ٢- المعاش في حالة الوفاة . ب - يتولى صندوق التأمين الصحي علاج المصاحب ورعايته طبيا وصرف تعويض العجز المؤقت ومصاريف الانتقال إلى ان يشفي أو يثبت عجزه والمؤسسة الحق في ملاقة المصاحب حيثما يجري علاجه	مادة (٣٦) تشمل حقوق المصاحب في هذا التأمين ما يلي : ١- التعويض أو المعاش في حالة العجز المستديم . ٢- المعاش في حالة الوفاة . ٣- الرعاية الطبية للمصاحب . ٤- تعويض العجز المؤقت .
مادة (٥٦) يشترط لاستحقاق معاش الشيخوخة الآتي : أ- بلوغ المؤمن عليه أو المؤمن عليها من التقاعد على ألا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن (١٨٠) اشتراكا شهريا (١٥) سنة . ب- حدوث العجز غير المهني الكلي المستديم أو الوفاة بعد مرور أكثر من سنة من ترك الخدمة وقبل بلوغ سن التقاعد متى بلغت مدة اشتراك المؤمن عليه (١٨٠) اشتراكا شهريا شريطة ألا يكون قد صرف عنها تعويض الدفعة الواحدة . ج- طلب صرف المعاش قبل بلوغ سن التقاعد لغیر العجز أو الوفاة، إذا بلغت اشتراكات المؤمن عليه أو المؤمن عليها (٣٠٠) اشتراكا شهريا، أي (٢٥) سنة) وبلغ سن الـ ٥٠ عاما، ويخفض المعاش في هذه الحالة بالنسب الواردة بالجدول رقم (٥) المرفق بهذا القانون. ولا يستفيد من الحد الأدنى النسبي لمعاش الشيخوخة، وفقا للمادة (٥٧) من هذا القانون . د- يجوز للمؤمن عليه الاستمرار بالعمل حتى تبلغ اشتراكاته الحد المشار إليه في الفقرة (أ) من هذه المادة على ألا تزيد عن (٨٤) اشتراكا شهريا، أي (سبع سنوات) إذا كان ذلك سيعطيه الحق في الحصول على المعاش، كما يجوز له تسديد النقص في اشتراك التأمين، دفعة واحدة عن حصته، وحصة صاحب العمل، وفقا للإجراءات والضوابط التي تحددها اللائحة . هـ - بلوغ المؤمن عليه أو المؤمن عليها من التقاعد على ألا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن (١٨٠) اشتراكا شهريا (١٥) سنة . و- حدوث العجز غير المهني الكلي المستديم أو الوفاة بعد مرور أكثر من سنة من ترك الخدمة وقبل بلوغ سن التقاعد متى بلغت مدة اشتراك المؤمن عليه (١٨٠) اشتراكا شهريا شريطة ألا يكون قد صرف عنها تعويض الدفعة الواحدة . ز- طلب صرف المعاش قبل بلوغ سن التقاعد لغیر العجز أو الوفاة، إذا بلغت اشتراكات المؤمن عليه أو المؤمن عليها (٣٠٠) اشتراكا شهريا، أي (٢٥) سنة) وبلغ سن الـ ٥٠ عاما، ويخفض المعاش في هذه الحالة بالنسب الواردة بالجدول رقم (٥) المرفق بهذا القانون. ولا يستفيد من الحد الأدنى النسبي لمعاش الشيخوخة، وفقا للمادة (٥٧) من هذا القانون . ح- يجوز للمؤمن عليه الاستمرار بالعمل حتى تبلغ اشتراكاته الحد المشار إليه في الفقرة (أ) من هذه المادة على ألا تزيد عن (٨٤) اشتراكا شهريا، أي (سبع سنوات) إذا كان ذلك سيعطيه الحق في الحصول على المعاش، كما يجوز له تسديد النقص في اشتراك التأمين، دفعة واحدة عن حصته، وحصة صاحب العمل، وفقا للإجراءات والضوابط التي تحددها اللائحة .	مادة (٥١) في القانون النافذ بدلا من المادة (٥٦) يستحق معاش الشيخوخة في الأحوال الآتية: ١. بلوغ المؤمن عليه من الستين عاما. وبلغ المؤمن عليه من الخامسة والخمسين سنة، على ألا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن ١٨٠ اشتراكا شهريا، أي (١٥) عاما . ٢. بلوغ المؤمن عليه من الـ (٤٥) ويشترط ألا تقل مدة اشتراكه في التأمين عن ٢٤٠ اشتراكا شهريا، أي عشرين عاما. وأن يلتحق بعمل تسري عليه أحكام هذا القانون ويخفض المعاش في هذه الحالة، بالنسب الواردة في الجدول رقم (٢) المرفق بهذا القانون . ٣. إذا بلغت اشتراكات المؤمن عليه (٣٦٠) اشتراكا، شهريا، أي ثلاثين سنة اشتراكا ومؤمن عليها (٣٠٠) اشتراك. أي (٢٥) سنة، اشتراكا كل السن . ٤. إذا بلغت اشتراكات المؤمن عليه (٣٠٠) اشتراكا شهريا، أي (٢٥) سنة) بلغ عمره من الخمسين، وإذا بلغت اشتراكات المؤمن عليه (٢٤٠) اشتراكا شهريا، أي (٢٠) عاما) وبلغ عمرها من الـ (٤٦). ٥. يجوز للمؤمن عليه الاستمرار بالعمل حتى تبلغ اشتراكاته الحد المشار إليه في الفقرة (١)، من هذه المادة على أن لا تزيد عن (٦٠) اشتراكا، أي خمس سنوات، إذا كان ذلك سيعطيه الحق في الحصول على المعاش، كما يجوز له تسديد النقص في اشتراك التأمين دفعة واحدة عن حصة صاحب العمل . ٦. إذا بلغ المؤمن من (٤٥) سنة لمن يعمل في بيئة عمل خطرة التقاعد دون الخصم المقر في الجدول رقم (٢)
مادة (٥٧) تنص المادة على التالي: ١. بحسب معاش الشيخوخة بواقع (١ / ٤٢٠) من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساسا لتسديد اشتراكات المؤمن عليه، خلال السنتين الأخيرتين، وذلك على كل شهر من شهور الاشتراك، في هذا التأمين بما في ذلك مدت الخدمة السابقة التي سدد عنها مكافأة نهاية الخدمة، بحيث لا يتجاوز المعاش ٨٠٪ من متوسط الأجر المشار إليه . ٢. كل مؤمن عليه سددت عنه مكافأة نهاية الخدمة، بواقع أجر (١٤) يوما في السنة أوردت مستحقته عن الخدمة السابقة، بأحد الصناديق التأمينية ولم يتم تسديد الفارق، تسوى مستحقته عن مدة المكافأة أو الخدمة السابقة في المعاش بواقع (١٪) من متوسط الأجر المذكور أعلاه، عن كل سنة من سنوات الخدمة التي سدد عنها مكافأة أو مدة الخدمة. وتسوى مدة اشتراكاته الشهرية وفقا لنص الفقرة (١) من هذه المادة، ويحق للمؤمن عليه ضم اشتراكات المدة السابقة التي لم يؤمن عليها في نهاية الخدمة على الأجر الأخير وتحدد اللائحة الشروط والإجراءات اللازمة لذلك.	مادة (٥٧) تنص المادة على التالي: ١. بحسب معاش الشيخوخة بواقع (١ / ٤٢٠) من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساسا لتسديد اشتراكات المؤمن عليه، خلال السنتين الأخيرتين، وذلك على كل شهر من شهور الاشتراك، في هذا التأمين بما في ذلك مدت الخدمة السابقة التي سدد عنها مكافأة نهاية الخدمة، بحيث لا يتجاوز المعاش ٨٠٪ من متوسط الأجر المشار إليه . ٢. كل مؤمن عليه سددت عنه مكافأة نهاية الخدمة، بواقع أجر (١٤) يوما في السنة أوردت مستحقته عن الخدمة السابقة، بأحد الصناديق التأمينية ولم يتم تسديد الفارق، تسوى مستحقته عن مدة المكافأة أو الخدمة السابقة في المعاش بواقع (١٪) من متوسط الأجر المذكور أعلاه، عن كل سنة من سنوات الخدمة التي سدد عنها مكافأة أو مدة الخدمة. وتسوى مدة اشتراكاته الشهرية وفقا لنص الفقرة (١) من هذه المادة، ويحق للمؤمن عليه ضم اشتراكات المدة السابقة التي لم يؤمن عليها في نهاية الخدمة على الأجر الأخير وتحدد اللائحة الشروط والإجراءات اللازمة لذلك.



حمادي : راتب.. هذا راتب والا جعالة.. وعادوا صاحب البيت اجا باغتني مباحثة.

سعيد : خلاص خلاص .. خلتينا ابكي.

حمادي : اقولك شوف لنا غداء ب ٣٠٠ ريال.

سعيد : ٣٠٠ ريال ليش داخل تحلق دقك.

حمادي : اقولك هذا مش راتب.. بعد ما تدفع اللي عليك الباقي والله ميكيفيش نتنتين كسب لاسبوع.. الله يخرجننا من هذه العيشة وهذه البلاد قدنا اوسخ من الحمام العمومي.

سعيد : اليوم اكيد الغداء على حسابك.

حمادي : ها.. ايش.

سعيد : تعمل نفسك مسمعتاش.

حمادي : لا مش قادر اركز وانا جيعان.

سعيد : الغداء على حسابك. واي حاجة سمك.. صيد.. fish.

حمادي : لو معي بيستين باخليهم للديق.

سعيد : خاف الله عاذك امس استلمت الراتب.



في إطار سعي النقابة الحثيث للتواصل مع الإدارة العليا وطرح مشاكل العاملين وقضاياهم وخلق بيئة مناسبة للعمل تم الجلوس مع الأخ / نائب المدير العام للشئون الفنية أكرم راشد حيث قد تناول اللقاء القضايا التالية:-

١- قضية الفصل والاستغناء للعاملين وأن هذه الظاهرة قد زادت بشكل كبير جدا دون أن يكون هناك مبرر مقنع في ذلك وإنه لا بد من التدرج في تطبيق العقوبة على المخالفين وأن تكون العقوبة بقدر المخالفة ابتداء (جزاء - توقيف - تحويل - وأن يكون الفصل أو الاستغناء آخر قرار يتخذ بعد أخذ التدرج في العقوبة .

٢- إصدار كشف بأسماء المتماضرين وإن الكشف قد عم الجميع المتماضرين وأصحاب الإصابات دون تمييز فإذا كان هؤلاء متماضون فيجب محاسبة الجهة المانحة لهم الأجازات المرضيات والإصابات وقد تم إحالتها في ذلك الى الموارد البشرية وبعد الجلوس مع مدير الموارد البشرية أقاد بأنه كل من كان مصابا أو عليه عملية أن يرفع تظلم بذلك، كما تم مناقشة ذلك مع طبيب الشركة.

٣- كثرة الغياب من العاملين داخل الشركة وأن هذه الظاهرة قد زادت بشكل كبير جدا بسبب التضيق الحاصل والمعاملة وأن هذه المعاملة أفقدت الولاء لدى العاملين والرغبة في العمل وأنه لا بد من عمل دراسة حقيقية لمتابعة أسباب ذلك .

٤- نسبة تواجد بعض العاملين داخل الشركة وأن البعض قد يتواجد بنسبة ٤٠٪ أو ٥٠٪ وهذا لا يصلح للعمل وأن هذه شركة وليست جمعية خيرية وعليه فقد حملناهم المسؤولية الكاملة في متابعة أسباب هذا التواجد وبهذه النسبة وإن المسؤولية تقع على مراء الإنتاج والموارد البشرية لمعرفة الأسباب في ذلك فإن كانت أسباب حقيقية ومقتعة لظروف صحية (مرض - حالة نفسية - أصابه وعجز) فعلى الجهات المعنية التوجيه بما يلزم لعمل الحل المناسب لهذا العامل أما عن طريق تقرير طبي والإحالة الى التقاعد بالطرق المعروفة لديهم ولا يكون هذا العامل عرضة للضياع والاستبقاء عنه الى الشارع .

٥- ظاهرة التوتر والأجواء المشحونة بين المشرفين والعاملين وهذه النتيجة للضغط من قبلكم فأصبح العامل والمشرف لا يتقبل أحدهم الآخر بليل العنف والطمع الحاصل وبشكل غير معهود سابقا كما تم الإشارة الى العدالة في الحكم أثناء إصدار العقوبة على المخالفين بالإضافة الى المبالغ المالية التي منحت لمكافئة الحرس ضد المخالفين هذا الأمر الذي أفقد الحرس التوازن وحسن التعامل مع العاملين وغيب الجانب الإنساني واحترام إخوانهم العاملين وأنه لا بد أن يسود الحب والاحترام بين الجميع ومن يخالف تطبيق اللائحة عليه دون الإساءة والتعنيف على المخالف كما دعونا الأخ النائب الى الحكمة واللين في التعامل لأن الشركة هي ملكنا ونحن حريصين عليها أشد من حرصهم لما أفئتناه من عمر داخل هذه الشركة...

وفي الأخير أدعوا الإخوة العاملين الى الالتزام بالعمل واحترام اللوائح والأنظمة فإن العمل مسؤولية الجميع ..



من أنشطة النقابة

- في جانب التكافل الاجتماعي :-
- ١- المساعدات (الإعانات الإنسانية) للحالات الآتية :-
 - * الوفاة للعضو أو أحد أقاربه (أب - أم - أبناء).
 - * زواج العضو .
 - وعلى العضو النقابي تقديم الآتي :-
 - * صورة من بطاقة الضموية للنقابة .
 - * أن يكون مشترك في كشف الخصم الألي للنقابة .
 - * صورة من شهادة الوفاة أو عقد الزواج .
 - * ويتم تقديم هذه المرفقات الى أحد أعضاء الهيئة الإدارية .
 - ٢- إصدار نشرة سواعد الصناعة .
 - ٣- البرامج التوعوية للعاملين .
 - ٤- الحضور والمشاركة بالفعاليات والمنتديات التي يقيمها الاتحاد والجهات المعنية .
 - ٥- متابعة قضايا العاملين القانونية .
 - الخدمات الطبية وغيرها .
- موضحة في كتيب «أضواء على قانون العمل».



نشرة شهرية صادرة عن نقابة صال الصناعة اليمنية للصناعة والتجارة للتواصل والاستفسار :
فكس : 04 258774 - صفحتنا على الفيس بوك :
<http://facebook.com/groups/lswd/members/>

رسالة من الأخ رئيس النقابة إلى الإخوة العاملين

الرسالة التي أحب أن أوجهها لكل إخواني العاملين بكل أطيافهم أن الأمانة التي حملوها يوم الانتخاب وحملونا أمانتهم، عليهم المحافظة عليها والاستمرار بذلك الزخم البهيج، وكل شخص يحس أننا قصرنا بحقه فقلوبنا مفتوحة للمحاسبة، فنحن في الأخير بشر نخطأ ونصيب. ومنحترم أكثر كل من يوجه إلينا النقد البناء بهدف تصحيح الأخطاء التي تخدم العمل النقابي.

لقاء مع رئيس النقابة

لقاء مع رئيس النقابة الأخ **عبد السلام فرحان** وطرح عليه تساؤلات أعضاء النقابة وهمومهم وما يعانون ورأي النقابة بذلك .



أجرى اللقاء المسئول الإعلامي / **عبد اللطيف العامري**

كانت إحلال لعائلة مهملة لا تؤدي واجبها فهذا من حق أي مؤسسة فعل ذلك أما العامل المثالي المنتظم فإن أي شركة أو مؤسسة حريصة عليه أكثر من حرصها على توفير البديل مع العلم أن هذه العمالة سوف يطبق عليها القانون سواء كانت تتبع المقاول أو غيره، والأصل في ذلك أن ترفد هذه العمالة عبر مكتب العمل وبإشراف وزارة العمل بحسب القانون.

- ما سبب عدم تفاعل العمال بالفعاليات والنوآت التي تقوم بها النقابة ؟

سبب عدم تفاعل العمال بالفعاليات والنوآت التي تقوم بها النقابة هو عدم الفهم لحقوقهم لأن هذا العمل النقابي ما زال حديث عهد بالعمال فالعمال يحتاج الى توعية أكثر وصبر أكبر وهذا ما نحن بصددده وعليه فلا بد أن يعلم الجميع أن النقابة هي العمال وليس الهيئة الإدارية فقط فالنقابة بدون العمال لا تستطيع عمل شيء وإنما يجب رص الصفوف وكل عامل يأخذ بيد أخيه عند الطلب ولا يقول إذا لم أحضر سيحضر غيري وهكذا غيره والنتيجة عدم حضور الجميع.

- لماذا على شباب عضويته ؟

كان التعليق مفاجئا ولم يذكر أي سبب من الأسباب لذلك التعليق فقد كان آخر محضر حضرة مع الهيئة الإدارية في ٢٠١٣/٤/١٩م وعلق عضويته في ٢٠١٣/٥/٢٠م ولو كان التعليق له أسباب الحقيقة لطرح ودونت في المحاضر ليم مناقشتها ولكن للأسف جاء ذلك التعليق مخالفا لما نصت عليه المادة (٩) في الفقرة (٢) من اللائحة الداخلية للنقابة والتي نصت على وجوب ذكر الأسباب كتابيا ليم المناقشة وقبولها أو ردها.

- ما سبب جمود النقابة خلال هذه الفترة، كما هو شائع ؟

ليس هناك أي جمود وإنما النقابة تعمل ليلاً ونهاراً على قدم وساق لتحقيق مطالب العمال وعمل النقابة يتجه بشكل رئيسي الى العمل القانوني الذي هو جوهر المشكلة لدى العمال وهذا العمل لا يظهر أثره بشكل مباشر وإنما سيحني الجميع ثماره في القريب العاجل لذلك يشعر البعض ممن لا يتابع عمل النقابة أن هناك جمود وقصور على حد وصفه.

- هناك العديد من الشكاوي بخصوص الفصل التصلي أين دور النقابة ؟

دور النقابة موجود ولكن من يتعرضون للفصل لا يعرضون مشكلتهم على النقابة وهو حق شخصي لهم فلا يجوز أن نتدخل وصاحب الشأن لا يرغب بذلك ولكن إن تعرض أحد للفصل ولجأ الى النقابة فإن النقابة لن تتأخر عن الدفاع عن حقوقه وستبذل قصارى جهدها سواء عن طريق الحلول السلمية من خلال التفاهم مع إدارة الشركة أو اللجوء الى الطرق القانونية رغم سؤ القانون فإننا لن نخذل من لجأ إلينا خاصة إذا كانت قضيته عادلة وغير مبرر الفصل.

- ما رأي النقابة في عمل المقاول ؟ ولماذا يشعر العمال بالقلق ؟

رأي النقابة أن هؤلاء عمال لهم ظروفهم وحاجتهم الى العمل وأن المسألة ترتيب فقط فبدلاً من العشوائية تم التعاقد مع جهة معينة بالشروط المناسبة والمتفق عليها من الجهتين وهذه المسألة يجب أن لا تعطى أكبر من قدرها لأن المسألة هي أرزاق ولن تصورت نفس حتى تستوفي رزقها وأجلها أما ما يشاع أن العمالة جاءت لعملية الإحلال فأقول إذا



اللهم احفظ اليمن وأهله وجنبه اللهم الفتن ما ظهر منها وما بطن



من أهدافنا :-

- تمارس النقابة أعمالها وأنشطتها سعياً للتنمية أعضائها ورعايتهم والدفاع عن حقوقهم القانونية .
- المشاركة في صياغة التشريعات وإعداد اللوائح المتصلة بالعمل والعمال .
- العمل على نشر الوعي القانوني .
- المشاركة في الفعاليات التي تقدمها النقابات العمالية في إطار الدفاع عن حقوق العمال وحل قضاياهم .



ARMS OF
INDUSTRY

سواعد الصناعة

العدد الثامن - نوفمبر ٢٠١٤ م

نشرة دورية صادرة عن نقابة عمال الشركة اليمنية للصناعة والتجارة

ترشيح

تهنئ نقابة عمال الشركة اليمنية للصناعة والتجارة ممثلة بالهيئة الإدارية ولجنة الرقابة والتفتيش

الإدارة الجديدة للشركة ممثلة بالمدير العام

الأستاذ / هاني عبد الجبار هائل سعيد

ونائبه الأستاذ / بكيل أنعم

والأستاذ / عبدالقادر ردمان القبايطي

على نبيلهم الثقة من قبل الإدارة العليا للمجموعة

ونسأل الله لهم التوفيق والنجاح .

حول ما تم متابعته من قبل رئيس النقابة الأخ / عبدالسلام فرحان

قضايا ومتابعات

التقييم والأداء والعلوالة السنوية



تم عقد إجتماع في الإدارة العامة بتاريخ ٢ / ٢٠١٤م بين القيادات النقابية ورئيس قسم التقييم والأداء الأخ / فارس العيسى وتم المناقشة المستفيضة حول ذلك وطرح رؤيتنا حول ذلك ممثلة بالآتي :-

أ- عدم ربط غلاء المعيشة بالتقييم والأداء حيث والظروف المعيشية الصعبة يعاني منها الجميع . بوضع معايير عادله ومنصفه في التقييم والأداء للجميع لنشرها وتعليقها في لوحة الإعلانات ليتم معرفتها من قبل جميع العاملين.

إجتماع مع الأستاذ منير والقيادات النقابية في الإدارة العامة لمناقشة قضايا عمالية



ها هي نشرة سواعد الصناعة تصدر في عددها الجديد، كأحدى وسائل الاتصال والتواصل بين الهيئة الإدارية للنقابة والجمعية العمومية، وبينهم وبين محيطهم الداخلي في الشركة، والخارجي كالمؤسسات الرسمية ومنظمات المجتمع المدني ومن لهم علاقة بالقضايا العمالية لإطلاعهم بالأعمال والأنشطة التي تقوم بها النقابة ولعرض هموم وقضايا العمال وطموحاتهم وآمالهم للمستقبل المنشود .. الأخوة العمال: برغم الظروف العسيرة وبرغم الأزمات والمشاكل التي يمر بها الوطن الحبيب منذ سنوات ولكن نقابكم استطاعت ان تحقق الثبات والاستقرار والنمو خلال الفترة السابقة منذ تأسيسكم لها وحتى الآن واستطاعت ان توصل صوتكم ومطالبكم الى الجهات الرسمية كالمؤسسات الحقوقية والتنموية وذلك من خلال اشر اك عدد من الجهات والمنظمات في مطالبكم حتى يكون هنالك حشد في سبيل تحقيقها ومن تلك المطالب ما يخص القوانين التي تتعلق بعمل القطاع الخاص كقانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية واصابات العمل، ولقد تم اعداد مسودات بهذه القوانين وارسال مذكرات الى جهات الاختصاص، كما تم المشاركة في ندوات ومؤتمرات وحلقات نقاشية في سبيل تعديل هذه القوانين الى الافضل ونسال من الله ان تكلل هذه الجهود بالنجاح . وكذلك تقوم النقابة بمتابعة لجنة صياغة الدستور وذلك من اجل تضمين مطالبكم في الدستور وذلك من اجل ضمان ان تكون مواد الدستور محافظة على حقوق العامل التي كفلتها الشرائع السماوية والقوانين والاعراف والمواثيق الدولية وعلى ضوء مخرجات الحوار الوطني . وبخصوص التواصل مع ادارة الشركة وادارة المجموعة فان تواصل النقابة معهم مستمر ودائم منذ تأسيسها ولاقينا تجاوبا منهم في الكثير من المطالب وتم جولة عدد اخر من المطالب ويجري الان اجراء دراسات لإيجاد الحلول المناسبة لها، فلهم الشكر والتقدير. وننتهز هذه الفرصة لنقدم باسم جميع العمال بالتهنئة والتبريك لقيادة الشركة ممثلا بالمدير العام الأستاذ العزيز هاني عبد الجبار هائل، ونائبه المحترم الأستاذ عبد القادر ردمان، والأستاذ بكيل أنعم، بمناسبة نبيلهم ثقة الالباء في الادارة العليا للمجموعة واختيارهم لقيادة الشركة الام في المجموعة، والشركة الاكبر في مجال صناعة الحلويات والمخبوزات على المستوى المحلي والعربي وهم اهل لذلك ونتمنى لهم التوفيق والسداد في مهامهم، أيها الاخوة العمال : نود ان نذكر أنفسنا جميعا بأنه كما ان لنا حقوقاً يجب ان نحصل عليها بكل الطرق القانونية الممكنة، فكذلك علينا واجبات يجب ان نقوم بها . وعلينا جميعاً في كل مستويات الشركة ان نتقي الله في كل شؤوننا وأن نعمل، إدارة وعمال، على الارتقاء بهذا الصرح الصناعي العملاق . وفقكم الله وأعاننا وأعانكم في سبيل الخير والحق والعدل والإنصاف .

تم عقد إجتماع في الإدارة العامة مع الأستاذ منير أحمد هائل والقيادات النقابية في تاريخ ٢٠١٤/٢/٢٥م ومناقشة القضايا الآتية :-

- إصابات العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العاملون .
- معاملة مستشفى اليمن الدولي للمرضى العاملين .
- قضايا العمال المتقاعدين والتي تم تأخيرها من قبل المؤسسة ولجنة العجز وعدم صرف المعاش التقاعدي في حينه، وبعد المناقشة وطرح الآراء المختلفة فقد تم جدولة الأعمال المذكورة والتوجيه لـ / عبدالملك العبيدي من قبل الأستاذ منير أحمد هائل بأخذ القضايا بعين الاعتبار والبدء في حلها والرفع بما أشكل منها وبالفعل تم التعامل الجاد والنزول الميداني الى الشركة اليمنية للصناعة والتجارة وعقد جلسة بتاريخ ٢٠١٤/٣/٣م لمناقشة القضايا المتعلقة بالعاملين وبالأخص الإصابات وكان ذلك الاجتماع بحضور :-

- ١- الأخ / عبدالملك العبيدي - ممثل عن الإدارة العامة.
- ٢- صفوان السقاف - مدير الموارد البشرية .
- ٣- فاروق الزميعة - أخصائي التأمينات .
- ٤- عبدالسلام فرحان خالد - رئيس النقابة ممثل العمال.
- ٥- جميع العاملين الذين لديهم إصابات معلقة لم يتم الفصل فيها والتي تم الرفع بها إلينا من قبل العاملين مع جميع المرفقات ومن ثم تم المناقشة واستدعاء كل عامل على حده واستعراض قضيته والخروج بحلول يتوافق عليها الجميع وإحالة كل شخص إلى المختص.

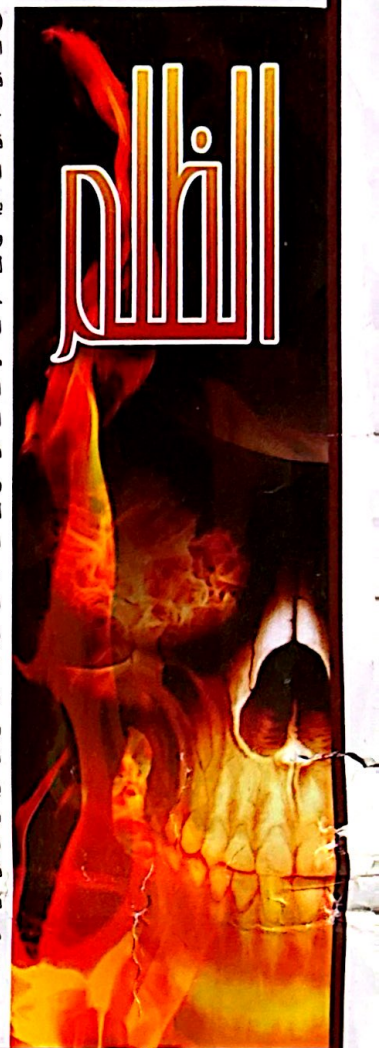
المسؤول القانوني للنقابة مصطفى حميد ولجنة صياغة الدستور

ايام متواصلة وتم إعداد الصيغة النهائية للروية وقدمناها للجنة صياغة الدستور وقد التقيت ببعض اعضاءها وتسلميه روية عمال القطاع الخاص فيما يخص الدستور القادم وحقوق العمال وقد وجدنا تجارب كبير من اعضاء اللجنة للوقوف مع المطالبات و الحقوق العمالية وهذه الخطوة تحتاج الى متابعة متواصلة وجادة دون إستثناء وخاصة من لديه معرفة بأي عضو من اعضاء لجنة صياغة الدستور التواصل معه ومطالبتة بالوقوف الي جانب مطالبنا العادلة و إستغلال كل وسيلة إعلامية وماكثرها هذه الايام لتوضيح وطرح مطالبنا العادلة وهنا احب التنويه إلى أننا قد سلمنا نسخ من رؤيتنا لجميع اعضاء اللجنة في مقر اقامتها بصنعاء بفندق موفيميك فهذه حقوقكم ايها العمال فكرونا على الموعد اذا تطلب الامر من أجل تنبئتهادستوريا وماضع حق وراءه مطالب.

الإخوة العمال منذ بدء مؤتمر الحوار الوطني لم يكن هناك أي وجود لممثل العمال في القطاع الخاص في هذا المؤتمر نتيجة المحاصصة السياسية لذلك انتظرنا الانتهاء من صياغة وثيقة الحوار الوطني وبعد حصولنا على مخرجات الحوار الوطني قمنا بفحص وتدقيق ماورد فيها من حقوق لعمال القطاع الخاص ومقارنتها مع المعاهدات والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق العمال وبعد تنفيذ كل تلك النصوص كان لابد من الاستفادة من خبرات اساتذة متخصصين هنا في تعز و الجلوس معهم لمزيد من الفائدة والخروج بصيغة تلبي طموحات العمال وفي هذه الاثناء كان هناك بعض القيادات النقابية تقوم بالعمل على نفس القضية لذلك فقدتم اخذكافة الرؤى لصياغتها بروية واحدة باسم مجلس التنسيق و تم الاتفاق على الاستعانة بمستشارين متخصصين في صنعاء وفي صنعاء تم اللقاء مع بعض المختصين على مدى ثلاثة

(الظلم ظلمات يوم القيامة) فإن الظلم من الكيانر التي حذرنا ديننا من ارتكابها بقوله سبحانه وتعالى في الحديث القدسي ((يا عبادي اني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرماً فلا تظالموا)) فلماذا يظلم الإنسان أخاه الإنسان وهو يعرف أن الحياة قصيرة؟؟ وما عند الله خير وأبقى لماذا لا يتراحم الناس فلو تراحم الناس ما كان فيهم جانيح ولا محروم ولا عاري ولا مظلوم . لماذا إذن يظلم العامل من مسئوله المباشر إذا حاول أن يأخذ حقه وقدم شكوى الى الإدارة وجد ان الإدارة تقف في صف المسئول وليس في صف العامل مهما كان السبب بل وترد المظلوم الى ظالمه لينزوقه الظلم بأنواعه، والرسول صلى الله عليه وسلم يقول (من أذل عند امرئ مسلم فلم ينصره وهو قادر على أن ينصره آذله الله عز وجل على رؤوس الخلائق يوم القيامة) . لماذا إذا نص القانون على شيء فيه مصلحة العامل لا يطبق ويتم تعديله وتحريره وإذا نص على شيء ضد العامل يعمل به من تاريخ صدوره لم نسمع قول الله تعالى ((ويل للمطففين الذين إذا اكتالوا على الناس يستوفون)) لماذا لا ينزلوا الناس منازلهم ويضعوا كل عامل في المكان الذي يستحقه ويدخلوا عند وضع درجات للعمال ولا يضعوها حسب رغبة المخرجين ويتقوا الله في ذلك فهذه أمانة أمام الله قال تعالى ((أن الله يامركم أن تؤدوا الأمانات الى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل)) فإذا أردنا تحقيق العدل فعليتنا فقط أن نستشعر أن الله ينظر إلينا بالإحسان أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك وقد ورد في القرآن (٢٩٠) أية تحذر من الظلم لعدم الوقوع فيه، وإن الله ليمد للدولة العادلة بالبقاء وإن كانت كافرة.

بقلم: توتة



تتمة حول ما تم متابعته من قبل رئيس النقابة الأخ / عبدالسلام قرحان



وصياغة القوانين واللوائح المتعلقة بذلك .
٢- ضرورة تفعيل فرع قانون إصابات العمل والأمراض المهنية والذي لم يطبق منذ صدور القانون عام ١٩٩١ م .
٣- عدم رفع أي نسب اشتراكات على العامل أو التعديل في بنود القانون النافذ إلا بعد تغليب مصلحة العاملين وإشراكهم في ذلك .
٤- ضرورة تخفيض ضريبة الدخل على العامل والاستفادة منها في صندوق الإخار لدى العامل .
أيها الإخوة العمال أيتها الأخوات العاملات وفي الأخير لا يسعني إلا أن أقدم بالشكر والتقدير لمواقفكم الجادة معنا كما أتوجه بالشكر والتقدير لإدارة المجموعة وإدارة الشركة بصفة خاصة ازاء تفاعلهم مع قضايا العاملين أميين التعاون الجاد والمستمر لما فيه مصلحتنا جميعاً .
كما لا أنسى أن أقدم بالشكر والتقدير للمشرفة الاجتماعية لدى شركتنا الأخت / سلوى طالب .

العامية في صنعاء بعد استكمال جميع الإجراءات في فرع تعز وعليه فقد تم توجيه رسالة بذلك الى صنعاء الى المؤسسة العامة للتأمينات بالتعاون مع إدارة المجموعة بضرورة استكمال المعاملة وصرف مستحقات المتقاعدين وتزامناً مع ذلك تم نزول رئيس المؤسسة الى تعز والوالد الأستاذ القدير أحمد صالح سيف والذي تم الجلوس معه في فندق السعيد (سوفيتيل) بحضور بعض قيادات الموارد البشرية وهم الأخ / صفوان السقايف والأخ / صادق الصلوي ورؤساء النقابات وبعض المعنيين لمناقشة أوضاع المتقاعدين بالإضافة الى مناقشة العديد من القضايا المتعلقة بقانون التأمينات وبعد أيام تم صدور قرار اللجنة الطبية رقم (١٢٦) لسنة ٢٠١٤م بشأن حالات العجز بتاريخ ٢٠١٤/٦/١٥م لعدد (٤٣) حالة بصرف مستحقاتهم كما تم التأكيد على ضرورة إصدار قرار بتشكيل لجنة طبية للعجز في تعز بدلاً من صنعاء.

عقد اجتماع في مركز الإعلام الاقتصادي في صنعاء

بتاريخ ٢١ - ٢٠١٤/٦/٢٣ م بخصوص واقع التأمينات الاجتماعية في ضوء مخرجات الحوار الوطني والذي تم مناقشة العديد من القضايا والأمور المتعلقة بالتأمينات وطرح رؤية مجلس تنسيق نقابات عمال القطاع الخاص وضرورة الأخذ بالاتي :-
١- وجوب إشراك النقابات العمالية في التشريعات

كما تم النزول الميداني إلى مستشفى اليمن الدولي والمتابعة من قبلنا وتوجيه رسالة بخصوص التعامل السيء من قبل الأطباء للعاملين المرفقين إليهم وحظر الإجراءات المرضية على العاملين بغض النظر عن يستحق أو لا يستحق وبعد المتابعة والجلوس مع المعنيين وتوجيه رسالة بذلك الخصوص فقد تم التفاهم حول ذلك والرد من قبل المستشفى بمذكرة رسمية بتاريخ ٢٠١٤/٤/٢٠م للنقابة بالتعامل الجاد مع المرضى ومنح من يستحق الاجازة المرضية من قبل المختص ولم يقف الأمر عند ذلك بل تم عقد اجتماعات أخرى في الإدارة العامة بحضور القيادات النقابية ومثراء الموارد البشرية لمناقشة العديد من القضايا .

متابعة قضايا العمال المتقاعدين نتيجة العجز

والذين تم عرقلة معاملتهم من قبل اللجنة في المؤسسة



لقطات من حفل الجمعية العمومية



مقارنات

بين الواقع ومطالبنا

مطالبنا	الواقع
قانون عمل ينصف العامل ويشرك في صياغته ممثلي العمال يحمي العامل بكل حقوقه ولا يتركه عرضة للاحتياز الانساني	قانون عمل لم يشارك في صياغته ممثلي العمال وكان من مخرجاته قانون ظالم لا يراعي حقوق العامل ويراعي حقوق رب العمل الطرف القوي
دستور يجرم الفصل التعسفي وهذا ما نسعى اليه ونطالب العمال الاستعداد للدفاع وللحصول على حقوقنا بكافة السبل المشروعة	دستور لم يراعي حقوق للعمال الا شذرا
انشاء محاكم قضائية متخصصة بقضايا العمال ولا تتركه لرحمة اللجان التحكيمية	لجنة تحكيم لا تعطي العامل حقه
راتب يحفظ كرامة العامل بقانون التعتل	فصل دون حقوق وبقانون ظالم
محاكمة مع راتب لمدة سنة على الاقل تمنح كسلفة للعامل مع بداية المحاكمة	محاكمة امام اللجنة التحكيمية دون راتب
ان تكون الزيادة بالرواتب وفق كادر منظم لا يظلم به عامل ودون مجاملة بين عامل واخر الا بموجب الخبرة والكفاءة والمؤهلات العلمية	زيادة المرتبات متروك لرحمة صاحب العمل
قانون تقاعد منصف على اخر سنة وراتب تقاعدي يحفظ للمتقاعد كرامته ردا للجميل وسنوات خدمته وايجاد قانون اصابة عمل يطبق على ارض الواقع يحمي العامل المصاب ويوفر له تغطية شاملة للرعاية الطبية	قانون تقاعد وراتب تقاعدي مهين ورعاية طبية هزيلة وعدم توفر الرعاية للمتقاعدين وقانون اصابة غير مطبق

كل هذه المطالب لا تطبق بين عشية وضحاها وانما بسواعد الشرفاء والعمل الجماعي تتحقق الامنيات وتصبح واقع ملموس خاصة في ظل الظروف التي تمر بها البلاد ومع ذلك فنحن ماضون لتحقيق الهدف مهما كلف الثمن فهل نحن مستعدون لمواصلة الكفاح ؟ فانتم من حقق وجود النقابات وانتم من سيحقق المطالب وكل ذلك يحتاج الى سند عمالي حقيقي وواعي بقضيته مهما تأخر الوصول الي المطالب فالحقوق لا توهب بل تنزع وكل ذلك سيحقق وفق خطة ستضعها النقابة للسير عليها وفق الية زمنية تعتمد على اهمية كل موضوع وذلك من خلال العمل مع كافة النقابات بالقطاع العام والخاص والاتحاد ومنظمات المجتمع المدني ومناضلي العمال الشرفاء ومناصريهم وبجهود وصمود العمال الشرفاء ومعركتنا الان مع صياغة الدستور ولنجعل من ايماننا القادمة خطة لمدة سنتين للتنفيذ فلنكن على الموعد.

توعية قانونية

الباب الرابع

تنظيم عمل النساء والأحداث
الفصل الأول: تنظيم عمل النساء

مادة (٤٢):

تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية، ولا يعتبر في حكم ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.

مادة (٤٥):

يحق للعاملة الحامل ان تحصل على إجازة وضع باجر كامل مدتها ستين يوما. ولا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع. تعطي العاملة الحامل عشرين يوما إضافية إلى الأيام المذكورة في الفقرة (١)، وذلك في الحالتين التاليتين:

(أ) إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي.

مادة (٤٦):

(أ) يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحيا واجتماعيا، ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقا لهذه الفقرة . (ب) لا يجوز تشغيل النساء ليلا إلا في شهر رمضان ، وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

مادة (٣٩):

يستحق العامل تعويضا خاصا عما لحقه من ضرر بسبب إنهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية ، أو إذا تم إنهاء العقد وفقا لأحكام الفقرة (ثانيا) من المادة (٣٥) ، وذلك بالإضافة إلى ما يستحقه من اجر مقرر عن فترة الإشعار وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له ، وفي جميع الأحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة ، وبما لا يتعدى اجر العامل لمدة ستة أشهر.

جرعة وراء جرعة



بقلم: اشرف الاغبري

لسان حال من يحكمنا دائما أن راتب الموظف والعامل كبير جدا !!! ما هذا التنذير ؟! .. كيف نترك للمواطن اليمني أن يحوز مبلغاً كبيراً و رهيباً و شنيئاً و فظيئاً كهذا في شهر واحد ؟! و أن هذا يُعدّ تنذيراً للمواطن مما قد يفسده ؟! و أنه حينما يتوفر لديه هذا المبلغ قد ينحرف و يفكر في تناول روتي مع البطاط والبسباس الحارق و غيرها من العادات السيئة التي تنتج عن الإسراف و البذخ ؟! ، و قد يتهور و يفكر في ركوب الموتور بدلاً من الذهاب إلى العمل سيرا على الأقدام مما قد يحرمه من رياضة المشي و يؤدي به إلى الاعتياد على الكسل و يؤدي في ذات الوقت إلى ازدياد المواصلات ، ثم كيف توفر للمواطن راتب محترم يكفيه هو و أسرته بينما هناك أولويات أخرى ينبغي أن نركز عليها مثل مصاريف تأمين حماية من يحكم الوطن ، و توفير الرواتب و المكافآت و الاعتمادات للوزراء والكلاء و للمستشارين و كبار المسؤولين الذين يملأون الوزارات و المصالح الحكومية ، صحيح أنهم لا يفعلون شيئاً ذات جدوى و لكن يكفي أنهم ضحوا و تنازلوا و أضاعوا أوقاتهم الثمينة و قبلوا بتلك المناصب من أجل سواد أعيننا و سواد أيامنا أيضاً ، و في ذات الوقت تحملوا نكتنا و السننتنا الطويلة التي تعكر صفو سيادتهم و تقض مضاجعهم الحريرية الناعمة المحشوة بريش النعام !!!

.... سؤال للحكومة أو أي مسؤول من فضلكم هل ممكن لو سمحتم أن تجربوا وتعيشوا براتب الموظف والعامل على سبيل التجربة ؟! .. مثل حمادي وسعيد وبجاش و مريم و خدوج الشقة الكادحين !!!! سيكون جوابكم حاشا وكلا لا يمكن طبيب الاثر حمون اين ضمانكم ... مش ناقص الاتقولو لنا اتفسو وادفعو لكن ربنا يعطيكم على قدر نيابكم و نوقوا من شكوى الناس وتحصوا بالشعب و تعرفوا أن قراركم لا شافت عدل ولا إحسان.



أعلان

تم عقد اتفاق مع مستشفى التعاون - المسيح على الآتي :-

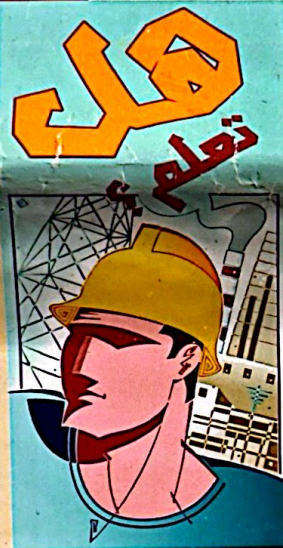
- 1- المعينة مجتاً .
- 2- خصم ٢٠٪ من رسوم العمليات .
- 3- خصم ٣٠٪ من بقية الخدمات .

وهذا التخفيض شامل لجميع العاملين الذين لديهم بطاقة العضوية للنقابة وإرسالية مرفقة بها

- هل تعلم انه يجب على المؤسسات الخاصة والعامّة المستخدمة لخمسین عاملة او اكثر ان تنشئ او تعهد الي دار للحضانة بایواء اطفال العاملات (نص المادة ٤٥) هذه - هل تعلم ان العامل اذا حضر للي مقر العمل في الوقت المحدد وكان مستعدا لمباشرة العمل وحال دون ذلك اسباب ترجع الي صاحب العمل اعتبر انه قد عملا فعایا مادة (٧٢) وعكس هذا يحدث دائما حيث يتم اعادة العامل ويخصم من رصيده السنوي

- هل تعلم ان العقل يستحق اجزة مرضية متصلة او متقطعة (اجزة مرضية بمر كامل بالشهرين الاول والثاني من المرض) ويحدث عكس ذلك مادة (١٨٠) هذه شذرات قنونية للتوعية اذا امكن نشرها بالصحيفة [١٠:٤٠ م ٢٠١٤/٨/٢٢]

- هل تعلم ان العامل الذي يصاب بمرض مهني او اصابة اثناء تأدية عمله او بسببه يستحق اجزة مرضية باجر كامل بناء علي توصية اللجنة الطبية المختصة حتي يبيت في حالته الصحية وفقا لقانون التامينات وهذا وفق نص المادة (٨٢) من قانون العمل وقانون التامينات يوجب العلاج للمريض المهني او اصابة العمل حتي يشفي بغض النظر عن المدة الزمنية او يثبت عجزه بقرار طبي بعدها يحال العامل للتقاعد علي اخر راتب وهذا الحق لا يحصل عليه العامل حتي الان رغم صدور القانون قبل عشرين عام والسؤال نطرحه علي المسؤولين عن العمال لماذا لا يعامل العامل وفق هذا القانون وانما يحال للتقاعد المبكر بعد مرور ثمانية اشهر وكنه مرض عادي وليس اصابة عمل او مرض مهني يضاف هذا للي ما سبق ان امكن.



نصائح من ذهب



- إذا سألت الجنة فلا تقل اللهم أني أسألك الجنة لأن هناك أناس يدخلون الجنة بعد دخولهم النار ولكن قل لهم (اللهم أني أسألك الجنة بغير حساب ولا سابق عذاب) .

- إذا كنت لا تعرف عنوان رزقك فلا تخف لأن رزقك يعرف عنوانك فإن لم تصل إليه فهو حتماً سيصل إليك .

- لا تحسد أحداً بنعمة فانت لا تعلم ماذا أخذ الله منه ... ولا تحزن بمصيبة فانه لا تعلم ماذا سيعطيك الله عليها ((إنما يوفي الصابرون أجورهم بغير حساب)) .

- تفكر بالموت وأنه قد يأتيك بأي لحظة فأحسن لقاء الله ولا تطل الأمل بالحياة فكم من قريب من الموت طال عمره وكم من بعيد عنه عاش قليلاً ..

غدر بنجي البشر

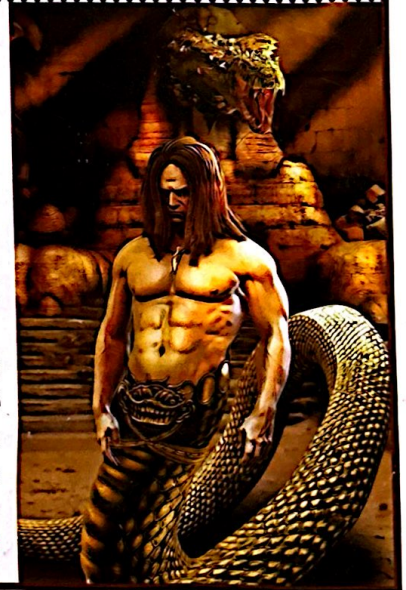
وقف رجل بجانب أفعى سامة، وقال لها :ما أغدرك تقتربين من الإنسان وتلدغينه بهدوء وتبيتين السم في جسده. فنظرت الأفعى بازدرأ إلى الرجل وقالت : اصمتوا يا بني البشر فانا الدغ ولكن لا الدغ أفعى مثلي يوماً.... أما أنتم فتلدغون بعضكم البعض كل يوم!!!

وكما قال الشافعي رحمة الله عليه:

نعيب زماننا والعيب فينا... وما لزماننا عيب سوانا ونهجو ذا الزمان بغير ذنب... ولو نطق الزمان لنا هجانا وليس الذنب يأكل لحم ذنب ... ويأكل بعضنا بعضا عيانا

بقلم: بشري الطيب

فهل من معتبر .



سواعد الصناعية

نشرة دورية صادرة عن نقابة عمال الشركة اليمنية للصناعة والتجارة

ندعو جميع الإخوة الأعضاء إلى تقديم أي مشاركات إلى الإخوة أعضاء الهيئة الإدارية

للتواصل والاستفسار :
فكس : 04 258774
صفحتنا على الفيس بوك :

<http://facebook.com/groups/lswed/members/>



نقابة عمال الشركة اليمنية للصناعة والتجارة LABOUR UNION YCIC

المركز الرئيسي : شارع جمال - جولة المسبح - جوار البنك الإسلامي
تلفاكس : 04 258774
سيار : 771000175 - 712266722 - 777267006
فيس بوك : <http://facebook.com/groups/iswed/members>

الخدمات الطبية وغيرها:

الخدمة	الاسم	النسبة
العيادات	طبيب أسنان د / عادل الأديمي ش. جمال - شركة النفط	خصم 25 % من جميع الخدمات
	طبيب أسنان د/ الجندي مفرق ماوية	خصم 30 % من جميع الخدمات
المراكز	مركز ابن الهيثم للبصريات والسماعات ش. جمال - العقبة - جولة القصر	15 % الإطارات 10 % السماعات اللاصق 10 % السماعات صيانة الإطارات مجتاً الفحص مجتاً
	معهد صروح الدولي حوض الأشرف	2500 ريال فقط للسجدة الواحدة في قسم الكمبيوتر واللغة الإنجليزية 8500 ريال لنظام دبلوم سكرتارية كمبيوتر
المعاهد	معهد تمكين الشباب القبة - أمام فرزة التربة	25 % دبلوم إنجليزي 30 % دورات كمبيوتر 20 % دورات في التنمية البشرية 25 % دورات أخرى
	جامعة الحكمة جوار ساحة الحرية	10 % من الرسوم الدراسية للأقسام العلمية 20 % الأقسام العلوم الإدارية
الجامعات	الجامعة الوطنية سوق الألبط	20 % من الرسوم الدراسية للأقسام الأدبية 10 % من الرسوم الدراسية للأقسام العلمية
	جامعة العلوم والتكنولوجيا جولة القصر	20 % التعليم المفتوح 10 % التعليم المنتظم
المدارس	مدارس الجزيرة الأهلية وقروعا ببر باشا	20 % من الرسوم الدراسية
	مدارس جبل الأمجاد الكمب - الأجنات - الحويان	10 % من قيمة الرسوم للأبن الأول والثاني في حالة زيادة الأبناء 40 % للابن الثالث 60 % للابن الرابع 80 % للابن الخامس 100 % للابن السادس (معي من الرسوم)
الخياطين	الإيطالي للخياطة التحرير - ش. الخياطين	خصم 15 % من الإجمالي
	التوفيق للخياطة	خصم 15 % من الإجمالي

الخدمة	الاسم	النسبة
المستشفيات	مستشفى الجبلي سوق الجملة	20 % من إجمالي الخدمات
	مستشفى طبية محطة الكهرباء - عصفرة	50 % من قيمة المعاينة 25 % من جميع الخدمات ما عدا الأدوية
	مستشفى الصفوة	25 % من المعاينة والفحوصات والأجهزة الأخرى
	مستشفى الروضة حي الروضة - الموشكي	50 % من رسوم المعاينة 20 % مختبرات + أجهزة + العمليات 30 % رقود + غليظة + حاضنات
	مستشفى الرفاعي خط الحويان - السوفتيل	مجانبة المعاينة 30 % من جميع الخدمات 10 % من الأدوية والمستلزمات
	مستشفى فلسطين المرور	50 % من رسوم المعاينة + الرقود 20 % من الفحوصات 30 % من الأجهزة والكشافات
	مستوصف الوحدة الطبي مفرق ماوية	50 % من رسوم المعاينة 30 % من الفحوصات 15 % من العمليات
	صيدلية أحباب الوهاب ش. جمال - شركة النفط	15 % من سعر الأدوية
	الصيدلية المركزية المقبة - المقربين	10 % من سعر الأدوية
	صيدلية الجمهورية جوار مستشفى الثورة	10 % من سعر الأدوية
المختبرات	صيدلية القاعة الروضة - جوار الكريمي	10 % من سعر الأدوية
	مخزن ابن رشد مفرق ماوية	10 % من سعر الأدوية 15 % من أدوية الأمراض المزمنة
	مختبرات الجندي أمام مستشفى الثورة	50 % من كل الفحوصات
	مختبرات عدنان القبة - ش. جمال - جولة القصر	20 % من جميع الفحوصات

من نحن :

نحن نقابة عمالية ذات شخصية اعتبارية مستقلة تساهم في الدفاع عن الحقوق العمالية ورصد الانتهاكات القانونية التي يتعرض لها العمال بالشراكة مع منظمات المجتمع المدني ذات العلاقة من خلال تطبيق القوانين بهدف خلق شراكة حقيقية بين العاملين وأرباب العمل .

رؤيتنا :

إعداد وخلق عنصر بشري إيجابي فعال يتمتع بحرية متزنة تابعة من دينه ومجتمعه لينال كافة حقوقه القانونية التي كفلتها الاتفاقيات والمعاهدات العربية والدولية ويؤدي كلما عليه من واجبات ليهنا يعيش كريم في مجتمعه الذي يعيش فيه تارك خلفه كل القيم والمبادئ الفاضلة التي جسدها في حياته وبين مجتمعه .

رسالتنا :

العمل الجماعي ونشر الوعي القانوني والنقابي بين العاملين وتعزيز قيم التعاون والتكافل والأخوة بين أعضاء النقابة ، وتعزيز وترسيخ مبدأ المصداقية والثقة في العلاقة بين العاملين وأرباب العمل ليعلم الجميع أن النقابات العمالية إنما وجدت لتنظيم العلاقة وتعزيز قيم التواصل والتعاون والتوازن وفقاً لقلوبه تعالى ((لا تظلمون ولا تظلمون)) والأخذ بيد المصيب ونصيحة المخطئ ورده عن خطأ بدأ واحدة .

نشاطنا :

- 1 تحقيق التكافل الاجتماعي للعاملين من خلال الإعانات الإقتصادية للأعضاء .
- 2 إنشاء برنامج توعوي للعاملين .
- 3 إصدار نشرة دورية لتوعية العاملين باسم سواعد الصناعة .
- 4 الحضور والمشاركة في الكثير من الفعاليات والدورات والمنتديات التي يقيمها الاتحاد العام للنقابات في الداخل والخارج والجهات المعنية الأخرى .
- 5 المشاركة في تقديم الروايات القانونية بما يخص تعديلات قانون التأمينات الاجتماعية وقانون العمل والتأمين الصحي .
- 6 التنسيق مع بعض المنظمات والصندوق الاجتماعي للتنمية بهدف إشراك النقابات في الدورات التدريبية لأعضائها .
- 7 إبرام عقود واتفاقيات لدى الكثير من المستشفيات والمختبرات والصناعات والجامعات والمدارس الخاصة باعتماد تخفيضات للعاملين الذين يحملون بطاقة نقابية لهم ولعائلاتهم .
- 8 إصدار كتيب أعضاء على قانون العمل .
- 9 متابعة قضايا العاملين مع الجهات المعنية .

أهدافنا :

- 1 تنمية قدرات الأعضاء العاملين والعمال ورعايتهم والدفاع عن حقوقهم .
- 2 تحسين مستوى معيشتهم وحمايتهم من الفصل التصفي والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة، والعمل على توفير الخدمات الصحية والاجتماعية والتعليمية .
- 3 الاهتمام بقضايا العاملين وخاصة المتقاعدين من خلال المشاركة في سن القوانين والتعديلات المتعلقة بالتأمينات وحشد الجهود والطاقت من المنظمات والمجتمعات المدنية للمشاركة في صياغة التشريعات وإعداد النواحي المتصلة بالعمل والعمال .
- 4 تعريف العاملين بوجوب التقيد بنظام وقواعد قانون العمل ولوائحه الداخلية واحترام مواعيد العمل والانضباط فيه .
- 5 السعي الحثيث والجاد للحصول على تأمين صحي شامل .
- 6 السعي الحثيث والجاد في سن تشريعات جديدة وصياغة بعض التعديلات المتعلقة بالعمل والعاملين وخاصة فيما يخص قانون التأمينات الاجتماعية وقانون العمل ، اللذان احرموا العامل من كثير من الحقوق والميزات التي يجب أن يتمتع بها العامل سواء اثنا عمله أو بعد تقاعده .
- 7 نشر الوعي النقابي والعمل على رفع الكفاءة المهنية والفكرية والمهنية للعاملين وفق سياسة هادفة من خلال وضع الخطط والبرامج التدريبية ووسائل النشر والإعلام .
- 8 توجيه أرباب العمل الى الحفاظ على الأيدي العاملة واحترامها وعدم الإساءة إليها باعتبارها حجر الزاوية الأولى وأنها عامل أساسي ورئيسي من عوامل قيام الصناعة .
- 9 حماية حقوق المرأة العاملة والعمل على توفير الظروف المناسبة التي تمكنها من الاستقرار في العمل وتأمين الرعاية الصحية وتوفير دور الحضنة والحماية القانونية وخاصة فيما يتعلق بحالة الوضع والرضاعة وإجازات الحمل والوضع .
- 10 تمثيل العاملين أمام الجهات الإدارية والروسية وجميع الجهات الأخرى .
- 11 تحقيق الوحدة الكفاحية للحركة النقابية العربية ضمن نطاق العمل الواحد وبنون هذه الوحدة النقابية يصعب بل يستحيل نيل مطالب العمال وكسب حقوقهم .

طموحنا :

- 1 إنشاء صندوق تكافل اجتماعي للنقابة مهمته مواجهة الكوارث والأزمات التي يمر بها أعضاء النقابة بالتنسيق مع المحافظة وبعض الجهات المتاحة .
- 2 إنشاء جيل يؤمن بالعمل النقابي وأنه حق كفله القانون والدستور .
- 3 أن نشترك في صنع القرارات وصياغة القوانين واللوائح المنظمة للعمل والعمال .

صعوبات تواجهنا :

- 1 تنامي الوعي النقابي لدى الكثير من العاملين .
- 2 تنامي الأوضاع السياسية والاقتصادية التي تمر بها البلاد .
- 3 عدم تقبل بعض الجهات المعنية للحركة النقابية ومحاولة عرقلتها وإجهاضها من خلال بث الشائعات والشبهات حول الحركة النقابية .
- 4 عدم وجود الفهم الحقيقي لدى العاملين لحقوقهم القانونية .

نجاحنا :

ليطم الجميع أن النجاح في أي عمل من الأعمال لا يكون إلا بتكاتف الجهود وتعاون الجميع وأن نكون جميعاً بذا واحدة وأصحاب إرادة واحدة .

خدماتنا :

- في جنب التكافل الاجتماعي :-
- 1 المساعدات (الإعانات الإقتصادية) للحالات الأتية :-
 - 1 - الوفاة للعضو أو أحد أقربائه من الدرجة الأولى (أب - أم - أبناء) .
 - 2 - زواج العضو .
 - 2 الخدمات الطبية وغيرها كما هو مبين بالجدول .

من نحن

رؤيتنا - رسالتنا

نشاطنا - أهدافنا

طموحنا - صعوبات تواجهنا

نجاحنا - خدماتنا