

الفهرس

3.....	المقّمة
3.....	تعريف بالمدونة
3.....	أهداف بالمدونة
4.....	الفئة المستهدفة
	مبادئ مدونة السلوك:
4.....	1. سيادة القانون والمواثيق الدولية
5.....	2. الالتزام بأولويات التنمية
5.....	3. الاستقلالية
6.....	4. الديمقراطية
7.....	5. الفاعلية
8.....	6. النزاهة
8.....	7. الشفافية
11.....	8. منع تضارب المصالح
12.....	9. المساواة
13.....	10. المساواة والشمول
13.....	11. التوافق
13.....	12. الكفاءة
14.....	13. التضامن
14.....	14. الاستجابة
15.....	أحكام ختامية
16.....	الخاتمة
17.....	ملحق رقم 1
21.....	ملحق رقم 2
23.....	ملحق رقم 3

مدونة سلوك

المنظمات النقابية الفلسطينية

من أجل العدالة الاجتماعية

٧ تشرين أول ٢٠٠٩

إعداد

مجموعة من الخبراء والناشطين في العمل النقابي والأهلي

ضمن إطار مشروع

"التوعية والترويج لمدونة قواعد سلوك المنظمات النقابية الفلسطينية"

المقدمة:

- ترسيخ قيم ومبادئ حقوق الإنسان الخاصة بالحرية النقابية.
- وضع السلوك النقابي المثالي والمسؤول في إطاره العام والمحدد، وعدم تركه للاجتهاد الشخصي.
- تطوير واقع التنظيم النقابي في فلسطين.
- المساهمة في جعل بيئة العمل النقابي شفافة ومريحة وبناءة للأعضاء والعاملين.

الفئة المستهدفة:

تستهدف المدونة كافة المستويات التنظيمية والإدارية في المنظمات النقابية، بغض النظر عن المسمى الذي تتخذه حسب أنظمتها الداخلية سواء كانت لهيئات قيادية أو أفراد يحتلون مواقع مؤثرة.

مبادئ مدونة السلوك

يشكل الالتزام بالمبادئ التالية امتثالاً لعملية الحوكمة الرشيدة التي من خلالها تؤكد المنظمة النقابية فعالية عملها وجودتها وإدارتها وقدرتها على تجسيد الحريات والحقوق النقابية في الممارسة العملية لمبادئ ومعايير العدالة الاجتماعية وهو الهدف الرئيس للعمال ومبرر وجود منظماتهم النقابية.

(1) سيادة القانون والمواثيق الدولية:

- تلتزم المنظمات النقابية بجميع أحكام القوانين الفلسطينية التي تعزز احترام حقوق العاملين وسيادة القانون والعدالة الاجتماعية والأمن والسلم المنسجمة مع القانون الأساسي الفلسطيني (الدستور المؤقت) الصادر بتاريخ 2002/5/29.
- تلتزم المنظمات بمبادئ ومعايير الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية الملخصة في الملحق رقم 1، وحمايتها أسوة بغيرها من حقوق الإنسان الأساسية.
- تلتزم المنظمات بالمبادئ والمواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان لاسيما:-
 1. إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادرة سنة 1998.
 2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948.
 3. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عام 1966.
 4. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عام 1966.
 5. معايير العمل الدولية والعربية الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية.
 6. اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال الصادرة عام 1990.
 7. الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق العمال المهاجرين الصادرة عام 1990.

تتضمن هذه المدونة مبادئ وقواعد لأفضل الممارسات والسلوك المرغوب في العمل النقابي حيث تشكل في مضمونها معايير إلزامية للمنظمات النقابية الفلسطينية وتهدف إلى تعزيز قيم ومبادئ العدالة والمساواة والديمقراطية والنزاهة والشفافية والمساءلة، وما يتطلب من استعدادات وقدرات لتطبيق هذه القيم والمبادئ التي تقر فعلياً بحق العامل في الأمن والعمل اللائق والكرامة الإنسانية والوطنية على اعتبار ذلك مقياساً لمدى شرعية ومصداقية هذه المنظمات عند أعضائها بشكل خاص والمجتمع بشكل عام. ناهيك عن إضفاء الشرعية والمصداقية على المطالبة بإرساء هذه القيم والمبادئ وسيادة القانون في المجتمع الفلسطيني.

وتتطلب مبادئ هذه المدونة من ان الحريات النقابية هي حقوق دستورية في الدولة الديمقراطية، كون هذه الحقوق والحريات تشكل ركنا جوهريا من أركان حقوق الإنسان الأساسية، التي لا تقل في ضرورتها ووجوب حمايتها وتشجيعها عن حماية الحق في العمل والحق في التنمية، وارتباطها الحتمي بالحق في الحياة. بل كافلة للحق في الحياة أهم روافدها وهذا يعني ان الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية هو حق لصيق بشخص العامل وإنسانيته وحمايته يتمتع بضمانات كبرى في بناء النظام القانوني في مظاهره المختلفة المتمثلة في الحماية المدنية والجنائية والقضائية.

تعريف بالمدونة:

هي مجموعة من المعايير الأخلاقية التي تتضمن قواعد سلوكية وقيم ممارسة فعلية يجب مراعاتها وإتباعها أثناء تأدية المهام، حيث أن السلوك هنا مأخوذ بمفهومه الواسع الذي يشمل الموقف والقناعة إلى جانب الممارسة. وتتميز المدونة عن النصوص القانونية في أنها التزام أخلاقي طوعي من قبل الموقعين عليها أفراداً ومنظمات، بإعتبار الضمير الإنساني أداة رقابة داخلية فعالة للالتزام بقيم النزاهة ومبادئ الشفافية ونظم المساءلة في العمل النقابي على طريق تعزيز ثقافة مكافحة الفساد. ولا يتناقض هذا الإلتزام مع حق أي من المنظمات النقابية صياغة مبادئها وقواعدها السلوكية الخاصة بناء على ظروف وطبيعة عملها انطلاقاً من وبناء على المبادئ والقواعد الواردة في هذه المدونة وانسجاماً معها.

أهداف المدونة:

تهدف المدونة إلى مخاطبة مبادئ ومعايير قواعد السلوك الأخلاقية لأداء المنظمات من قيادات وأعضاء وموظفين ومتطوعين إستناداً إلى الممارسات الفضلى التي ينبغي إتباعها أثناء تأدية المهام سواء على الصعيد الداخلي أو على صعيد العلاقات بالشركاء، بما يشمل:

- رفع وعي الأطراف ذات العلاقة بأخلاقيات السلوك والمعايير التنظيمية المرغوبة والمتوقعة إتباعها من قبل المنظمات والعاملين فيها.

- تلتزم قيادة المنظمة بعدم تبني مواقف سياسية حزبية أو إقامة تحالف مع حزب أو أحزاب سياسية في إطار القانون لخدمة مصالح وأهداف المنظمة دون العودة إلى الهيئة العامة للمنظمة.
- تلتزم المنظمة بضمان حق المنظمات القاعدية والفرعية بإدارة شؤونها بحرية ودون تدخل من قبل المنظمات المركزية.

(4) الديمقراطية:

وهي آلية لتدبير الاختلاف وضمان حق المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات وتنفيذها، وفي توزيع الصلاحيات وتحمل المسؤوليات، وانتخاب أعضاء الهيئات القيادية وتحتيتهم، واحترام رأي الأقلية والتزام الأقلية برأي الأكثرية في جميع المستويات التنظيمية والمطلبية والبرامجية والنضالية، وفي العلاقة مع الجهات والمؤسسات الخارجية وتجسيدها لهذا المبدأ تعمل المنظمات من أجل:

1. الالتزام بتعديل وتطوير واستحداث وتطبيق الأنظمة واللوائح الداخلية، التي تكفل وجود هيكلية تنظيمية تعزز قدرة المنظمات على التنظيم والتمثيل الفعال، لجميع القطاعات والفئات من مختلف الأحجام والخصائص على المستوى الأفقي في مواقع العمل ومواقع السكن وعلى المستوى العامودي في الهيئات القيادية القاعدية والوسيطية والعلوية "الهيئات والمؤتمرات العامة" و"المجالس المركزية" و"الهيئات الإدارية" و"المجالس التنفيذية"، بالاستناد إلى واقع واتجاهات تطور البنية الاجتماعية والاقتصادية وتوزيعها والعاملين فيها قطاعياً ومهنياً وجغرافياً، والى الواقع التنظيمي لأصحاب العمل ومنظماتهم، وبما يتناسب مع واقع وأفاق تطور المنظمة .
2. الالتزام بنظام انتخابي ديمقراطي يصون حق أعضاء الهيئات الدنيا في إنتخاب أعضاء الهيئات العليا، بشكل دوري وبالاقتراع السري، وفق الشروط القانونية التي تكفل العدالة والنزاهة، وبما يضمن التمثيل النسبي الفعال لجميع المجموعات والمنظمات من مختلف الأحجام والخصائص و يحول دون الهيمنة أو الإقصاء ودون تدخل من أي جهة وبإشراف ومراقبة خارجية مستقلة، وحل أي خلافات أو اعتراضات قد تنشأ على نتائج الانتخابات بالطرق القانونية. كما يكفل تحديد مواعيد معلنة لفتح وإغلاق باب الانتساب والاشتراك والترشيح والدعاية الانتخابية، وتوفير أيسر الطرق وأقرب الأماكن التي تتم فيها هذه العمليات على أن يتم مراعاة توزيع أماكن عمل وسكن العاملين ومواعيد عملهم.
3. الالتزام بتسهيل وضمان ممارسة العمال لحقهم في الانضمام إلى المنظمة والانسحاب منها، واستخدام كل وسائل التعبير عن الرأي المتاحة في المنظمة، والوصول إلى المعلومات والسماح بتشكيل معارضة داخل المنظمة، وتمتع الأعضاء بكل الحقوق الدستورية المتصلة بالحريات والحقوق الأساسية.

8. الميثاق العالمي لحقوق المعاقين الصادر عام 1975.
9. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادرة عام 1965.
10. إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة الصادر عام 2008.
11. اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979.

(2) الالتزام بأولويات التنمية:

لما كان الإقرار بالحق بالمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي يشكل أحد أهم أركان عملية التنمية، فإن ذلك يقتضي وجود أطراف قوية ومستقلة وتمثيلية كمدخل رئيس للعملية التنموية وبناء خطة وطنية إستراتيجية للعمل اللائق ومكافحة الفساد وإرساء قواعد الحكم الصالح، وفي هذا السياق:

“تلتزم المنظمات بأن تكون خططها الإستراتيجية وسياساتها وأنشطتها منسجمة مع السياسة التنموية الفلسطينية المتسقة مع مبادئ ومعايير العدالة الاجتماعية، كما وتلتزم المنظمات برفض التطبيع والتمويل المشروط سياسياً الذي يفتقر من مشروعية حقوق الشعب الفلسطيني في الحرية وإقامة الدولة وعودة اللاجئين الفلسطينيين إلى ديارهم وفقاً لقرار الجمعية العمومية للأمم المتحدة رقم 194”.

(3) الإستقلالية:

وهي تعني اتخاذ القرارات بشكل مستقل ودون تبعية أو وصاية أو احتواء أو ذليله للحكومة أو أصحاب العمل أو المصالح الخاصة أو الأحزاب السياسية و جهات التمويل المحلية والخارجية، دون أن يعني ذلك الانعزالية والتفوق والنأي بالمنظمة عن مجمل الحركة السياسية والوطنية والاجتماعية والديمقراطية، وعملاً بذلك:

- تلتزم المنظمة بالحفاظ على استقلالها، حتى تكون في وضع يمكنها من أداء وظائفها الاقتصادية والاجتماعية بغض النظر عن التغييرات السياسية.
- تلتزم المنظمة بالحفاظ على استقلالية قراراتها عن أي فتوية، أو تعصب حرفي أو مهني أو قطاعي أو جغرافي أو حزبي أو ديني في كل نشاطاتها وبعدم إشغال العاملين في الأجهزة الأمنية لعضوية هيئاتها المرجعية أو وظائفها.
- تلتزم المنظمة بعدم تلقي أية مساعدات مالية تهدف إلى التأثير على سياسات وقرارات المنظمة وبشكل خاص من الحكومة وأصحاب العمل والأحزاب السياسية، وتحريم دفع إشتراكات الأعضاء من قبل أو بواسطة هذه الجهات أو غيرها.
- تلتزم المنظمة بتعزيز الاعتماد على الذات مالياً، وتحديد قيمة الاشتراك بناء على احتياجات النقابية وقدرة العمال الأقل أجراً ودخلاً على الالتزام بالتسديد الدوري.

(5) الفاعلية:

وتعني قدرة المنظمة على تحقيق الغايات والأهداف والنتائج المخطط لها، ومن أجل ذلك ترسم المنظمة خارطة تحركها بناء على خطتها الإستراتيجية والتنفيذية المستندة إلى قاعدة من معلومات دقيقة وموثوقة تحدد فيها الأهداف والأولويات القابلة للتحقيق والقياس وآليات وأشكال التحرك بشكل متسق ومنسجم مع مبادئ وقيم ورؤية ورسالة المنظمة المعلنة، وقدراتها الإدارية والتشغيلية (المتابعة والتنفيذ) التي تقوم على أساس الاتصال والتواصل المستمرين بين الهيئات الإدارية والقاعدية وفق مبدأ التمكين المستند إلى العمل مع العمال كشريك وليس كوكيل لإحداث التغيير المنشود ضمن:

1. التنظيم المستمر، والذي يستهدف تنظيم العمال كأفراد ومجموعات.
2. التعبئة والتوعية والتثقيف والتدريب والتعليم المستمر وبناء القدرات لجميع أعضاء هيئات المنظمة والعمال وفق الاحتياجات والأولويات.
3. قيادة وتنظيم التحركات والحملات العمالية الجماهيرية والإعلامية، وفي هذا السياق تلتزم المنظمة:

✓ بأولوية وأسبقية استخدام أسلوب ومنهجية المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي والمشاورات الثنائية والثلاثية كطريق لتعزيز حقوق ومصالح العاملين المادية والمعنوية بالاستناد إلى التحليل العلمي الذي يأخذ بعين الاعتبار واقع وأفاق الوضع المالي والتنافسي للطرف الآخر.

✓ الالتزام بمشاركة الأعضاء والعمال في التحديد الواضح لمضمون المطالب والتأكد من عدالتها.

4. تقوم الهيئة القيادية للمنظمة بتحديد وتشكيل اللجان الوظيفية والتخصصية والجمعيات والنوادي التي تساعد على تحقيق أهداف وخطة عمل المنظمة وتستوعب الحاجات والاهتمامات المختلفة للأعضاء وأسرها وتقديم الخدمات المستمرة لهم.

5. تلتزم المنظمة بانتخاب لجنة للرقابة الداخلية تمنح صلاحيات واسعة للقيام بالرقابة على أعمال المنظمة بالاستناد إلى مبادئ مدونة السلوك وملحقها رقم "2" الخاص بنظام الرقابة وتقديم التقارير إلى الهيئة القيادية والمؤتمر العام للمنظمة.

تلتزم المنظمة بإجراء التقييمات الدورية والمستمرة لنتائج أعمالها، وتأثير هذه النتائج على الواقع الداخلي والخارجي للمنظمة، ومراجعة أنظمتها ولوائحها الداخلية وسياساتها وأهدافها وخطتها الإستراتيجية والتنفيذية للتعرف على مكامن القوة والضعف الداخلية وفرص المنظمة، وذلك وفق نظام يشتمل على معايير واضحة للقياس ونتائج تحليل المعلومات والبيانات وتقارير لجنة الرقابة الداخلية، بغرض تحديد النجاحات والإخفاقات واستخلاص الدروس والعبر اللازمة من أجل التطوير المستمر لنقافة وعمل المنظمة وقيامها وسياساتها وتلتزم الهيئة القيادية للمنظمة بتعميم نتائج التقييم على الأعضاء والجهات المعنية.

(6) النزاهة:

تلتزم المنظمة بالتمسك بقيم الصدق والأمانة والإخلاص في العمل وإشاعتها كوسائل أساسية لتحقيق أهدافها النبيلة والإنسانية في علاقاتها الداخلية والخارجية من خلال:

1. تطبيق مدونة السلوك بما يعزز ويعمق قيم النزاهة في المنظمة.
2. إدراج برامج ونشاطات تهدف لتعزيز المعارف والسلوكيات بقيم النزاهة في حياة وحركة المنظمة النقابية.
3. تعميق الجانب التربوي الفردي والجماعي داخل المنظمة النقابية لتعزيز قيم النزاهة.
4. مكافحة مظاهر الشللية والمحاباة والمحسوبية والعصبوية العشائرية والجهوية.
5. التعامل بكل أمانة وصدق وإخلاص وشفافية وموضوعية مع إدارة المنشأة والمسؤولين والعمال والمستهلكين ومنتقلي الخدمات ومع كل الجهات ذات الصلة بعمل المنشأة بتجرد عن أية اعتبارات خاصة قد تخل بالعمل.
6. استثمار وقت العمل لمصلحة العمل والالتزام بمواعيد العمل الرسمية.
7. الالتزام برفع الكفاءة الإنتاجية وتطوير جودة الخدمات.
8. حماية الممتلكات والموارد البشرية والمالية والحفاظ عليها.
9. الحفاظ على سمعة المنشأة وأسرارها.
10. إبلاغ الجهات المعنية عن أي تجاوز يقع ينطوي عليه أي إخلال بالقوانين والأنظمة، ولا سيما تلك المتعلقة بالفساد المالي والإداري والغش والمس بالمبادئ والقيم العامة والإضرار بصحة وحقوق المستهلكين والمواطنين وبمصالح العمال.
11. العمل من أجل منع التجاوزات التي تصدر عن أي عامل/ة أو مجموعة من العمال واتخاذ الإجراءات المناسبة ضد المتجاوزين إذا ما اقتضى الأمر ذلك.

(7) الشفافية:

أ. الشفافية الإدارية والمالية:

1. تطوير وتطبيق أنظمة شفافة ومعلنة خاصة بقواعد عقد اجتماعات الهيئات واللجان المختلفة وإدارتها واليات النقاش والتصويت واتخاذ القرارات بحسب الأصول الديمقراطية.
2. الالتزام بتطبيق نظام مشتريات شفاف ومعلن.
3. الالتزام بتطبيق إجراءات توظيف شفافة ومعلنة مبنية على أساس المنافسة المفتوحة والمهنية.
4. تعزيز مبدأ الاجتماعات المفتوحة.
5. تحديد إجراءات شفافة ومعلنة للمشاركة في المؤتمرات الدولية والتمثيل والبعثات للخارج بما يضمن تحقيق أهدافها وتحسين الأداء فيها وترشيد نفقاتها.

6. إعداد وتطوير سياسات معلنة لتغطية مختلف مجالات عمل الهيئات القيادية ومسؤولياتها بشكل منتظم، وللتعامل مع المواقف والظروف الجديدة والمتوقع أن تنشأ في حياة المنظمة بالاستناد إلى الحقائق والمعلومات والقوانين واللوائح التي تعمل المنظمة بموجبها.
7. توضيح خطوط الاتصال بين الأجسام الحاكمة والموظفين والإعلان عنها.
8. تطوير نظامين إداري ومالي شفافين وتعيين مدقق حسابات قانوني.
9. تعزيز مفهوم القيادة بالمشاركة وتطوير شعور الموظفين والأعضاء بالملكية وتشجيع بروز قيادات جديدة مع تطوير قدرات القيادات الحالية .
10. تطوير نظام خاص لتقدير وتكريم الأعضاء والأصدقاء أفراداً ومنظمات بشكل لائق بمستوى الدور والخدمات المباشرة وغير المباشرة التي قدموها لصالح المنظمة والحركة النقابية بشكل عام.

ب. شفافية المعلومات:

تتمحور الشفافية في العمل النقابي حول وجود سياسات واضحة لإدارة ونشر المعلومات، والتي يجب أن تكون مقررّة ومعلنة من قبل الهيئة القيادية، ويعبر عنها بلائحة تصدر عنها، على أن يكون مضمونها مفيداً في مجال المساءلة، وتتضمن هذه السياسات إيضاح الجوانب الرئيسية التالية:

- ماهية المعلومات، شفوية كانت أو كتابية، والتي تأخذ شكل الوثائق المتوفرة بأشكال مختلفة، إضافة إلى اجتماعات المنظمة ونشاطاتها وفعاليتها.
- توعية الأعضاء والعمال بوجود المعلومات المتخصصة ومكان توفرها .
- تسهيل إجراءات الحصول على المعلومات.
- أوقات النشر التي تضمن تحقيق أهدافه.

كما وتلتزم المنظمات النقابية بمبدأ الحق في المعرفة فيما يتعلق بتوفير المعلومات الدقيقة الموثوقة التالية إلى كل أصحاب العلاقة بأقل تكلفة ممكنة حول النشاطات والإجراءات والقرارات والسياسات، وذلك ضمن إجراءات واضحة ومعلنة بالوسائل المرئية والمسموعة، والمطبوعة أو الالكترونية وفي الوقت المناسب:

- ✓ قيم ومبادئ ورؤية ورسالة المنظمة وأهدافها.
- ✓ الهيكل التنظيمي والإداري للمنظمة وإيضاح الأدوار والمسؤوليات المختلفة وعضويتها وعلاقتها سواء في اتحادات واتلافات أو التعاقدات والشراكات مع الجهات المختلفة في فلسطين وخارجها.
- ✓ التقارير الإدارية السنوية التي تلخص الإنجازات والنشاطات مقارنة مع الخطة.
- ✓ التقارير المالية السنوية والتي تشمل الميزانية والموارد المالية ونتائج التدقيق المالي والجهة التي قامت به.
- ✓ التقارير الإحصائية السنوية عن العمال الذين تمثلهم المنظمة.

- ✓ تقارير رصد انتهاكات حقوق العمال وحرّياتهم النقابية بشكل دوري.
- ✓ ملخص نتائج اجتماعات الهيئة القيادية والهيئة العامة للمنظمة ما عدا الأمور التي تتصف بأنها سرية.
- ✓ معايير وإجراءات اختيار المستفيدين من الخدمات والدورات والنشاطات التي تقدمها وتنظمها المنظمة في الداخل والخارج مكتوبة ومعلنة وشفافة.
- ✓ ملخصات التشريعات والتشريعات الثانوية واتفاقيات العمل الجماعية ذات الصلة المباشرة بالمنظمة وأعضائها.
- ✓ الأسباب وراء اتخاذ القرارات وعرض الحقائق دون أية اعتبارات خاصة أو إخفاء للمعلومات أو تحريض.

وفيما يتعلق بإدارة المعلومات يجب أن تتضمن سياسات المنظمة كيفية التعامل مع المعلومات من حفظ للسجلات والوثائق الصادرة عن الهيئات القيادية من اجتماعات للهيئة العامة والتعاملات المالية والإدارية، والبرامج والنشاطات. على أن تشمل الضمانات اللازمة في المجالات التالية:

- **حفظ الملفات:** تضمن حفظ وإدارة الملفات بطريقة جيدة والمحافظة عليها بشكل آمن وسليم.
- **توثيق القرارات:** ضمان المحافظة على توثيق كافة القرارات والإجراءات المؤثرة في السياسات والممارسات وينطوي على ذلك التأكد من إعداد محاضر اجتماعات الهيئات العامة والهيئات القيادية وإجراءات توثيق جميع القرارات والأحداث والتعاملات المتعلقة بالمستويات التنظيمية والإدارية والتنفيذية .
- **استخدام المعلومات السرية والموثوقة:** وهي المعلومات المتعلقة بخصوصية الأفراد الأعضاء والعمالين، أو المستفيدين من عمل المنظمة، وعلى السياسة المعتمدة في هذا المجال أن تضمن كون السجلات السرية مهياًة لإجراءات تعامل صحيحة، احترام المعلومات السرية والتعامل مع أية قيود منقذ عليها من قبل الهيئة القيادية مع الأخذ بعين الاعتبار ما ورد في الموائيق والمعاهدات الدولية المتعلقة بحق الإطلاع، وعدم إساءة استعمال المعلومات التي تم الحصول عليها أثناء تأدية أعضاء الهيئة القيادية مهامهم لمصلحة خاصة مباشرة أو غير مباشرة.
- **الحفاظ على أمن المعلومات:** تحديد الجهة المسؤولة عن تخزين وحفظ المعلومات والتعامل مع السجلات، بحيث تضمن السياسة مسؤولة جميع أعضاء الهيئة القيادية مسؤولة فردية عن أية وثيقة، أو شريط تسجيل، أو قرص الكتروني، أو أية سجلات في منظمتهن.
- **تعديل أو إتلاف السجلات:** يجب أن تضمن السياسة المعتمدة في هذا المجال وضع ضوابط لضمان عدم إتلاف أو تدمير أي من السجلات على سبيل الخطأ، وعدم وضع تواريخ خاطئة أو إزالة جزء من المعلومات المسجلة في الوثائق.

(8) منع تضارب المصالح:

يبرز تضارب المصالح عندما يصبح شخص في موقع قوة أو مسؤولية أو صلاحية من شأنها ان تخوله استغلال ذلك من اجل منفعته الشخصية أو منفعة عائلته أو أصدقائه أو حزبه أو مؤسسات أخرى له علاقة بها، وهنا على الهيئة القيادية التأكيد من وجود إجراءات صارمة للحيلولة دون ذلك، كما أن عليها وعلى الموظفين فيها إتباع سياسة الشفافية الكاملة في مثل تلك الحالات، وعليه:

1. يجب على جميع أعضاء الهيئة القيادية الإفصاح عن جميع المصالح المالية أو الشخصية عند مناقشة أي أمر له علاقة بذلك، كما يجب على كل منهم الإفصاح عن طبيعة تلك المصالح وان ينسحب من أي عملية اتخاذ قرار بهذا الشأن إلا في حال وجود استثناء خاص يمكنه من الاشتراك في عملية اتخاذ القرار. على أن لا يشارك في عملية التصويت.
2. الالتزام بعدم الجمع بين العمل في الجهة الإدارية المختصة (الحكومية) أو أي جهاز إداري حكومي يقوم بالإشراف أو المراقبة المباشرة أو غير المباشرة على المنظمات النفاية وبين أي عمل من أعمال الإدارة أو الاستشارة أو تقديم خدمات تدريبية أو بحثية بأجر أو بغير أجر في أي من هذه المنظمات أو لصالها.
3. الالتزام بعدم الاتصال بالإدارة لمناقشة قضايا عمالية أو نقابية بدون تكليف رسمي.
4. عدم جواز اكتساب أي امتيازات في الخدمات نتيجة عضوية الهيئة القيادية، بما في ذلك الأبحاث والدراسات والتدريب والاستشارات مدفوعة الأجر.
5. الالتزام بعدم ترشح من يملك سلطة توقيع الجزاء على العمال لعضوية الهيئة القيادية للمنظمة التي تمثلهم.
6. يلتزم كل عضواً هيئة قيادية وموظفاه بتعبئة نموذج "تصريح العلاقات".
7. الالتزام بعدم قبول أي هدية أو مكافأة أو منحة أو عمولة من أي عاملة أو صاحب عمل أو من جهات أو أشخاص مباشرة أو بالواسطة بغرض تقديم تسهيلات أو معلومات لتحقيق مصالح شخصية أو عائلية أو حزبية أو لمكاسب مادية.
8. يحظر على أعضاء الهيئة القيادية للمنظمة أو العاملين فيها الاستفادة من المعلومات الداخلية لمنظمتهم التي يعملون فيها بهدف تحقيق منفعة خاصة لهم أو لغيرهم بشكل مخالف للقانون ولوائح المنظمة.
9. يعد مرتشياً وينحى عن مهامه كل عضواً هيئة قيادية أو موظفاه في المنظمة طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ أو وعداً أو عطية أو هدية أو أية منفعة أخرى أيا كان اسمها أو نوعها وسواء كانت مادية أو غير مادية لأداء عمل أو الامتناع عنه أو الإخلال بواجبات عمله أو لمكافأته على ما وقع منه.

(9) المساءلة:

تعني المساءلة وجود آليات لتقديم التقارير حول استخدام موارد المنظمة وتحمل المسؤولية من قبل قيادتها عن الإخفاق في تحقيق الأهداف المحددة، وتعني في هذا السياق "تحمل مسؤولية الاختيارات والقرارات" وعليه فإن على الهيئة القيادية أن تقوم بما يلي:

- **الإدارة والاستعداد:** أن تبدي استعداداً للمساءلة العامة، المالية والإدارية من قبل الهيئة العامة والأطراف والهيئات النقابية ذات العلاقة، وأن تبدي التزامها بتحسين مضمون الوثائق التي يتم نشرها، بما يسمح بمساءلة جادة لقيادة المنظمة، والعاملين فيها، عن كافة تصرفاتها وقراراتها.
- **تحمل المسؤولية:** أن يتم تحمل المسؤولية الكاملة عن القضايا المتعلقة بالأداء المالي والإداري، من خلال وضع سياسة واضحة تبين نماذج ومتطلبات تقديم التقارير ودوريتها وأسس إعدادها ومتابعة ذلك.
- **إجراءات ضمان المساءلة وتسهيلها:** الالتزام بتوثيق كافة القرارات المؤثرة في السياسات والممارسات، وذلك من خلال إعداد محاضر اجتماعات الهيئة العامة، ومحاضر الهيئة القيادية، والاحتفاظ بها بشكل سليم وآمن. والتأكد من توثيق كافة القرارات والأحداث والمعاملات على المستويات التنفيذية وتلك المتعلقة بالهيئات القيادية.
- **إجراءات المساءلة المالية:** الالتزام بإيجاد نظام رقابة وتدقيق داخلي فاعل وتطبيقه، وفق المعايير المهنية الخاصة بالإجراءات والمراجعة المحاسبية، بحيث تتضمن إجراءات وقائية تشمل كافة أوجه الصرف المالي.
- **التقييمات والمساءلة المتبادلة:** التعهد بإجراء تقييمات منتظمة للمنظمة وإشراك الأعضاء، والشركاء والعاملين، بحيث يتضمن ذلك مراجعة لأهداف المنظمة، ونشاطاتها بصفة دورية، للتأكد من فاعليتها وكفاءتها وجدوى الاستمرار في البرامج أو تعديلها ومدى الحاجة لبرامج جديدة، على أن تكون عمليات التقييم منفتحة، وتجري بأمانة وبمشاركة الأطراف ذات الصلة بعمل المنظمة.
- **تسهيل المساءلة الجماهيرية والرقابة الذاتية:** الالتزام بالسعي للحصول بانتظام على تغذية راجعة من الأعضاء وبقية الأطراف ذات العلاقة، وتشجيع مساهمات الأعضاء، وذلك من خلال تسهيل مهمة إيداء الملاحظات والشكاوى المتعلقة بعملها.
- **تعزيز وتشجيع المساءلة خارجياً:** الأخذ بعين الاعتبار التزام الشركاء بمعايير الاستقامة والمساءلة عند التشبيك والتعامل وتكوين الاتحادات الائتلافات والشبكات والتحالفات.
- **على صعيد الشكاوى والطعون:** الالتزام بسياسة واضحة ومعلنة تجاه استقبال شكاوى وطعون وانتقادات الأعضاء والعمال والتعامل معها بجدية، وذلك من خلال إصدار قرارات، وإجراءات واضحة ومعلنة فيما يتعلق بالآليات التحقق والمعالجة والرد عليها في وقت محدد.

(10) المساواة والشمول:

- الالتزام بالتعامل مع العمال في النطاق المحدد لنشاط المنظمة والأعضاء أفراد ومنظمات ولجان على أنهم سواسية وتحت مظلة تكافؤ الفرص، ودون أي تمييز في الحقوق أو التمييز على أساس الدين أو المعتقد أو الإنتماء الجغرافي أو الجهوي أو الرأي السياسي أو الجنس أو الجنسية أو السكن أو الخصائص الجسمانية أو الفئة العمالية أو الخلفية الاجتماعية أو العمل أو مدة وطبيعة ونوع العمل.
- الالتزام بالوصول إلى كافة فئات وشرائح العمال، وتمكينهم من ممارسة حقوقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وبخاصة الفئات الأكثر تهميشاً واستبعاداً وفقراً والتي تواجه صعوبات وعراقيل قانونية أو عملية في التمثيل وتبني مطالبها.
- الالتزام بتطوير إجراءات مكتوبة واضحة ومعلنة وصارمة لمنع التمييز بكافة أشكاله وبما يكفل تكافؤ الفرص في التوظيف والترقية والتقييم والتدريب والمشاركة في النشاطات .
- الالتزام بتعزيز دور المرأة وتحديد حصة مضمونة لمشاركتها في كل مستويات الهيئات واللجان المتخصصة والوظيفية، وضمن البرامج والنشاطات النقابية مع مراعاة ظروفها ومسؤولياتها عند تحديد زمان ومكان ومدة الاجتماعات والنشاطات.
- الالتزام بتشكيل دوائر ولجان خاصة بالمرأة والشباب وذوي الإعاقة.
- الالتزام بإدراج السياسات والممارسات المعنية بالمساواة في مختلف جوانب عمل المنظمة.

(11) التوافق:

تلتزم قيادة المنظمة باعتماد أولوية وأسبقيّة اتخاذ القرارات عن طريق التوافق في كل مستويات التنظيم النقابي وأولية حل الخلافات الداخلية ومشاكل العمل والخلافات مع المنظمات النقابية الأخرى باللجوء إلى الوساطة والتحكيم.

(12) الكفاءة:

هي القدرة على الاستخدام الأمثل لموارد المنظمة سواء المالية أو المادية أو التقنية ومهاراتها ومعرفتها وخبراتها البشرية بشكل أمثل لتحقيق الأهداف وللحصول على النتائج المخطط لها، وفي سبيل ذلك تعمل المنظمة على:

- اعتماد أكثر من مورد للدخل.
- التأكد من توفر الموارد الكافية قبل الالتزام بأي عقود مالية .

- تطوير إستراتيجية لجمع رسوم العضوية، والتبرعات وطلبات المنح وفق الأساليب التي تراها مناسبة.
- التخطيط للاستثمار الأمثل لمقر المنظمة وموجوداتها وطاقات وإمكانات الأعضاء والمتطوعين.
- تطوير إستراتيجية استثمار لمدخراتها المالية بما يتلاءم مع احتياجاتها الآنية والمستقبلية.
- تطوير استخدام التقنيات الحديثة حيثما كان ذلك مناسباً.

(13) التضامن:

استناداً إلى عالمية حقوق العمال، أي تمتع جميع عمال دول العالم دون تمييز بحقوقهم وفق معايير العمل الدولية، ونظراً للتكامل والترابط بين الحقوق والحريات النقابية مع بقية حقوق العمال الأساسية واستراتيجيات العمل اللائق مع الحقوق المدنية والديمقراطية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، تعمل المنظمات من أجل:

- تعزيز مبدأ التضامن وروح العمل المشترك من خلال تقديم كل أشكال الدعم والمساندة والتحرك اللازم والمتبادل بين مختلف شرائح وفئات وقطاعات العاملين ومنظماتهم.
- تطوير أشكال التعاون والتنسيق والتشبيك مع الأحزاب السياسية والحركات الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني في إطار برنامج وطني يستهدف توحيد الجهود نحو تحقيق الأهداف المشتركة.
- المشاركة في فعاليات المنظمات النقابية العربية والعالمية وإدماج التحركات المحلية في إطار الحركة.
- إقامة صندوق خاص لتغطية نفقات واحتياجات أعمال ونشاطات التضامن الداخلي والخارجي ورصد الموازنات اللازمة لذلك.

(14) الاستجابة:

- تلتزم قيادة المنظمة بالرد الفعال والملائم واتخاذ الإجراءات والتدابير والقرارات اللازمة وفي إطار مهل زمنية محددة تجاه المطالب والاحتياجات الناشئة والطارئة للأعضاء والعمال أفراداً ومجموعات.
- تلتزم قيادة المنظمة بتطوير نظام للتعامل مع القضايا العمالية الفردية والجماعية والمطلبية والقانونية، بحيث يتم تحديد إجراءات النقاط واستقبال مثل هذه القضايا والتعامل معها على الصعيدين النقابي والقانوني والرد على الاستفسارات والاستشارات في إطار مهل زمنية محددة.

تلتزم المنظمات الموقعة على هذه المدونة بتشكيل لجنة تنسيق ومتابعة يوكل إليها إعداد نظام وخطة عمل يمكنها من القيام بالمهام التالية:

- ✓ تعمل على توزيع المدونة وتطوير وتعزيز وتوحيد العمل المشترك بين المنظمات على أساس مبادئ مدونة السلوك.
- ✓ التوسط لحل أي خلافات تقع بين المنظمات النقابية.
- ✓ تنظيم تبادل المعارف والخبرات والتجارب بين المنظمات وتقديم العون والمساعدة الممكنة لتطوير عمل المنظمات النقابية والتزامها بمبادئ المدونة.
- ✓ تنظيم لقاءات ومؤتمرات دورية بين ممثلي المنظمات لمتابعة تطور الالتزام بمبادئ المدونة وفحص مدى استمرار ملائمة أحكام مبادئها في الممارسة العملية.
- ✓ إعداد تقارير تحدد "خط الأساس" لواقع المنظمات النقابية وترصد مدى الالتزام بتطبيق مدونة السلوك وانتهاكات حقوق العمال وحررياتهم النقابية.

مستقبل الحركة العمالية

استكمالاً للدور التاريخي المتواصل الذي اضطلعت به الحركة العمالية منذ مطلع القرن الماضي في الكفاح الوطني والاجتماعي عبر كل المحطات والمراحل التاريخية حتى اليوم والذي تميز بحجم الأعباء والتضحيات والعطاء المتواصل في كافة المجالات.

وحفاظاً على المكتسبات الوطنية والاجتماعية المتحققة اليوم (على حالها) والتي ما كان لها أن تتحقق لولا ذلك العطاء المتواصل عبر الأجيال المتعاقبة، ووفاء لتلك التضحيات الهائلة، ومن أجل مواجهة تداعيات اتساع ظواهر البطالة والفقر والتهميش والاستبعاد الاجتماعي بين أوساط الشباب والنساء على وجه خاص، الناجمة عن استمرار السياسات العنصرية لحكومات دولة الاحتلال المتعاقبة، ومحدودية قدرات السلطة الوطنية، وضعف الإرادة السياسية للحكومات الفلسطينية المتتالية لجهة تطوير سياساتها الاجتماعية والانقسام الداخلي، واستمرار بيروقراطية وضعف العديد من المنظمات النقابية في ظل معمعة اقتصاد السوق وتحرير الأسعار والحد الأدنى للأجور، وضعف الرقابة على تطبيق قانوني العمل والخدمة المدنية ونظام العاملين في الهيئات المحلية، وضعف القضاء وغياب محاكم العمل المتخصصة، وغياب قانون الحقوق النقابية وتشريعات الحماية من البطالة والتأمينات الاجتماعية للعاملين في القطاع الخاص.

وانطلاقاً من الإيمان بان تاريخ الحركة العمالية يكمن في مستقبلها وان المستقبل مفتوح أمام القيادات النقابية الصادقة والمسكونة بحمية الإيمان بالقضية العمالية وحمية النضال في الدفاع عنها، باعتباره معدن علاقة والمسؤول النقابي مع العمال والحافز الأول على التطوع لحمل المسؤولية التي تكتسب صفة الميثاق والعهد ويجعل الاضطلاع بها من جنس الأمانة، تلك القيادات التي تتحلى بالنزاهة الأخلاقية وما تعنيه من الصدق والأمانة والإخلاص بالعمل ونظافة الأيدي وطهارة الطوية وعلو المقاصد والالتزام بمبادئ الشفافية ونظم المساءلة باعتبار هذه الصفات تشكل مكونات صك الجدارة والأهلية لحمل الأمانة القيادية، فقد اجتمعت اليوم الإرادة والعزيمة والاستعدادات العالية بين أوساط قيادية واسعة في الحركة النقابية في مختلف القطاعات على العمل المشترك من أجل النهوض بمسؤولياتها في تعزيز قدرات المنظمات النقابية والحركة العمالية ودورها في التأثير والمشاركة في صنع السياسات الاقتصادية والاجتماعية وبناء مؤسسات الدولة على أسس الديمقراطية والحرية والعدالة الاجتماعية.

ملحق رقم 1

مبادئ ومعايير الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية بما يشمل:

تلتزم المنظمات النقابية بمبادئ ومعايير الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية العربية والدولية والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية وبالعمل من أجل اتخاذ السلطة الإجراءات والتدابير اللازمة التي تكفل ضمان قدرة جميع العاملات والعمال بالتمتع بهذه الحقوق والحريات وحمايتها أسوة بغيرها من حقوق الإنسان الأساسية بما يشمل:

1. **الحق في التنظيم النقابي:** من حق أي مجموعة من جميع شرائح وفئات العمال والعاملات بإقامة و/أو الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارونها بأنفسهم بحرية تامة دون خوف من إرهاب أو قمع أو انتقام ودون إذن مسبق ودون أي تمييز.
2. **النظام الداخلي:** تصيغ المنظمات النقابية دساتيرها وقوانينها ولوائحها الداخلية وهياكلها التنظيمية بما فيها اللوائح والأنظمة الانتخابية والمالية والإدارية وتجري التعديلات عليها بحرية تامة ودون أي تدخل ولا سيما من أصحاب العمل والحكومة .

3. الانتخابات:

- يحظر أي تدخل قبل وأثناء وبعد العملية الانتخابية للمنظمة النقابية من قبل أصحاب العمل والحكومة.
- على صاحب العمل تقديم التسهيلات اللازمة لمشاركة العاملين لديه في الانتخابات الدورية.
- الاعتراض على العملية الانتخابية يتم عن طريق القضاء دون أن يؤثر ذلك على عمل المنظمة إلى حين البت في الدعوى.

4. العضوية: تقوم العضوية في المنظمة النقابية على أساس شروط نظامها الداخلي.

5. شروط تشكيل المنظمات والاتحادات النقابية:

- لجميع العمال دونما أي تمييز حق تشكيل منظمات نقابية على أساس الإيداع من الناحيتين القانونية والممارسة العملية وبدون عوائق.
- تكتسب المنظمة النقابية الشخصية الاعتبارية والقانونية فور إقرار مؤتمرها نظامها الداخلي وانتخاب هيئتها القيادية.
- تقتصر إجراءات تكوين المنظمة على إيداع أوراق تكوينها لدى الجهة المختصة.
- تمارس المنظمة نشاطها بمجرد إيداع أوراق تكوينها.
- يختص القضاء وحده بالفصل بالطعن دون أن يؤثر ذلك في قيام المنظمة أو مباشرة نشاطها، وذلك لحين الفصل نهائياً في هذا الطعن.

6. **المالية:** للمنظمة النقابية تملك الأموال المنقولة وغير المنقولة وإقامة الصناديق والجمعيات والمشاريع والنشاطات المدرة للدخل، وتلقي المساعدات والهيئات والمنح والقروض غير المشروطة.

7. التسهيلات اللازمة لممثلي العمال :

- تمنح التسهيلات اللازمة لأعضاء الهيئات القيادية في كافة مستويات التشكيل النقابي لممارسة مهامهم النقابية خلال مواعيد العمل سواء كان داخل المنشأة أو خارجها على حساب العمل.
- للقادة النقابيين حق التفرغ لنشاطهم النقابي في كافة مستويات التشكيل، والحق في أجرهم وكافة حقوقهم، بشرط أن يتم ذلك في حدود احتياجات المنظمة.
- يمنح ممثلي العمال فترة تغيب كافية لحضور الاجتماعات والدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات النقابية حتى يتولوا مهامهم على نحو فعال دون أي خسارة في الأجر أو المزايا والحقوق المكتسبة.
- لكل عامل الحق في إجازة ثقافية عماليه مدفوعة الأجر، مدتها لا تقل عن أسبوع في السنة الواحدة ، ويتم تسمية المستفيدين من هذه الإجازة من قبل المنظمة النقابية المعنية وتنظم مواعيدها مع إدارة المنشأة.
- بدون عراقيل يمنح ممثلي العمال الإذن بدخول أماكن العمل للاتصال والاجتماع مع العمال وتقديم الشكاوي والمطالب إلى صاحب العمل وعلى الأخير تقديم التسهيلات اللازمة من أجل ذلك.
- للمنظمة الحق في إلصاق وتعليق إعلانات في أماكن يستطيع العمال الوصول إليها بسهولة وتوزيع بيانات وإعلانات وإصدارات المنظمة على العمال.
- تلتزم إدارات المنشآت بالتعاون مع ممثلي العمال بوضع نظام لشكاوى العمال. تحدد فيه ضمانات وإجراءات تقديم الشكاوي لإدارة المنشأة وحق العمال في انتداب من يمثلهم في تقديم شكاوهم ، واحتساب ذلك من وقت العمل.
- يمنح ممثلي العمال الوقت الكافي لجمع الاشتراكات بانتظام من العمال.

8. **الوحدة والتعددية:** الوحدة والتعددية النقابية دائماً وفي كل المستويات حق حصري للعمال ومنظماتهم يمارسونه بحرية تامة.

9. التدخل في الشؤون الداخلية:

- يحظر تدخل الحكومة أو أصحاب العمل ومنظماتهم في الشؤون الداخلية للمنظمة النقابية، بما في ذلك إنشاء منظمات نقابية خاضعة أو إخضاع أو إضعاف المنظمات النقابية عن طريق الرشاوى والترقيات المصطنعة وتفضيل فريق على آخر.

- يحظر إجراء مفاوضات باسم العمال من قبل ممثلين يتم تعيينهم عن طريق الحكومة أو أصحاب العمل أو أن يكونوا تحت سيطرتهم.
- لا يجوز لعضو الحكومة أو موظف بدرجة عالية أن يتأسس بنفس الوقت منظمة أو اتحاد نقابي.

10. **التمييز والعقوبات على خلفية الانتماء والنشاط النقابي:** تحظر كافة أشكال وأعمال التمييز السلبي والايجابي واتخاذ أي إجراء بحق أي فرد بسبب مساهمته في تشكيل منظمة نقابية أو نشاطه النقابي بما في ذلك الفصل من العمل أو تغيير طبيعة العمل أو نقل مكان العمل أو تغيير شروط العمل أو الحرمان من زيادات الأجور والترقيات والعلاوات والامتيازات التي يتمتع بها العمال الآخرون.

11. **حق الإضراب:**

- للمنظمات النقابية حق الدعوة إلى، وتنظيم الإضرابات والمظاهرات والمسيرات والاعتصامات المتعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية ومستويات المعيشة وخفض الأسعار وتحديد الحد الأدنى للأجور وزيادتها واحتجاجاً على مضايقة النقابيين و/أو من أجل الإقرار الفعلي بحق المنظمات النقابية بالمفاوضة الجماعية.
- من حق العمال القيام بإضرابات التضامن مع العمال المضربين وفق الشروط القانونية.
- يجب توجيه إشعار كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب إلى الطرف الآخر.
- شروط الشروع في الإضراب يجب أن لا تشكل قيداً أو تعقيداً لممارسة هذا الحق.
- يتم تحديد الحد الأدنى من استمرار الخدمات في المرافق الحيوية عندما يشكل توقفها وجود خطر واضح ومحدد على حياة جزء من السكان أو جميعهم وعلى سلامتهم الشخصية وصحتهم باتفاق الأطراف المعنية، وفي حال الخلاف على ذلك يحال تحديد هذه الخدمات لهيئة مستقلة.

12. **حق المفاوضة الجماعية:**

- المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أي جهة كانت.
- ينظم التشريع الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضة.
- تجري المفاوضات الجماعية بحرية وحسن نية.
- لكل طرف من أطراف المفاوضة الجماعية تسمية ممثليه دون أن يكون لأي طرف آخر حق الاعتراض على هذا التمثيل.

- ولكل طرف أن يستعين بمن يشاء من المستشارين.

- على صاحب العمل والحكومة تقديم المعلومات والبيانات المالية اللازمة للمنظمة النقابية المعنية لتسهيل عملية التفاوض.

13. **اتفاقيات العمل الجماعية:** لا يجوز أن يترتب على إبرام أي اتفاقية عمل جماعية الانتقاص من أي حقوق أو مكاسب ينص عليها عقد العمل الفردي أو التشريع أو نظام المنشأة أو العرف أو الأحكام القضائية المعمول بها أو المطبقة

14. **تسوية نزاعات العمل الجماعية:**

- تتم تسوية نزاعات العمل الجماعية بواسطة التوفيق والوساطة والتحكيم عن طريق هيئات مستقلة تحظى بثقة الأطراف المعنية ويتم اللجوء إليها طوعاً.
- خلال النظر في النزاعات الجماعية لا يجوز لصاحب العمل إغلاق مكان أو تغيير شروط العمل السارية.

15. **حل المنظمة النقابية وهيئتها القيادية:**

- يحظر تجريد نشاط أو وقف عمل أو حل المنظمة النقابية أو هيئتها القيادية إلا:
 - بقرار من الهيئة العامة للمنظمة وأغلبية ثلثي الأعضاء على الأقل.
 - بقرار نهائي صادر من جهة قضائية مختصة يجوز تجريد نشاط أو وقف عمل أو حل الهيئة القيادية للمنظمة.
- وفي حالة حل المنظمة يتم التعامل مع موجودات المنظمة العينية وغير العينية بالاستناد إلى نظامها الداخلي أو ما تقرره اللجنة القضائية المختصة

16. **ردع المخالفات والانتهاكات:** تتخذ الإجراءات العقابية الرادعة بحق المخالفين للحقوق والحريات النقابية حسب نوع و حجم المخالفة و تكرارها ابتداء من الإنذار و الغرامة المالية و انتهاء بالحبس وإغلاق المنشأة ووقف موظف الجهة الإدارية عن العمل.

- فعالية أنظمة توليد ورفع التقارير والتدخل في الوقت المناسب لمعالجة أي انحراف عن الأهداف وأي خلل في الأداء.

نظام الرقابة الداخلية

أولاً: بيئة الرقابة الداخلية من حيث:

- الالتزام بقيم ومعايير النزاهة الأخلاقية في أداء العمل.
- الالتزام بمبدأ الكفاءة.
- فاعلية الهيئات القيادية واللجان التخصصية.
- فلسفة وأسلوب عمل هيئات المنظمة القيادية والإدارية.
- ملائمة الهيكل التنظيمي مع أهداف المنظمة.
- كفاءة عملية توزيع السلطات والصلاحيات والمهام والمسؤوليات.
- إدارة الموارد البشرية.

ثانياً: إدارة وتقييم المخاطر من حيث:

- الأهداف الرئيسية للمنظمة.
- الأهداف الرئيسية للنشاطات.
- تحديد المخاطر الداخلية والخارجية التي تحول دون تحقيق أهداف المنظمة وأهداف نشاطاتها الرئيسية.
- إدارة التغيرات المتوقعة وغير المتوقعة.

ثالثاً: آليات وكفاءة الرقابة المستخدمة من حيث:

- السياسات والإجراءات والممارسات الكافية والكفيلة بتحقيق أهداف المنظمة، وأهداف نظام الرقابة الداخلية في منع أو التخفيف من المخاطر الفعلية والمتوقعة.
- تطبيقها والالتزام بها.
- فعالية أنظمة الرقابة على الأداء الإلتزام بالسياسات والإجراءات والممارسات الموافق عليها رسمياً.

رابعاً: المعلومات والاتصالات من حيث:

- فعالية آليات التقارير عن المعلومات الداخلية والخارجية، وتوفير المعلومات الكافية والصحيحة والحديثة لهيئات المنظمة والعاملين فيها في الوقت المناسب، واتخاذ القرارات وتنفيذ النشاطات وتسيير الأعمال اليومية بكفاءة.
- توفر وفعالية وكفاءة أنظمة المعلومات اللازمة لعمل المنظمة.
- فعالية توصيل المعلومات والتوجيهات والقرارات.

خامساً: أنظمة الإشراف والمتابعة من حيث:

- المتابعة الميدانية الدائمة.
- التأكد من صحة المعلومات في التقارير المرفوعة عن طريق عمليات المقارنة والتحقق.

- معالجة تجاوزات الأنظمة والأهداف بشكل سريع وفعال.

- تنفيذ التوصيات ومعالجة الملاحظات الواردة في تقارير التدقيق.

- التقييم الدائم والمستمر لنظام الرقابة الداخلية للتأكد من فعاليته ودراسة فرص تطوير كفاءته.

22. أن يعمل بطريقة تعزز سمعة المنظمة وتحافظ عليها.

23. أن يعمل بحسن نية ومسؤولية ويقدم الرعاية والكفاءة والعبارة الواجبة دون أن يسمح بالتأثير على حكمه المستقل.

24. يسهم في تقديم اقتراحات إلى الهيئة القيادية حول سبل تحسين سياسات المنظمة ومقاييسها وممارساتها وأخلاقياتها.

25. يحافظ على سرية ما يجري داخل قاعة الاجتماع.

26. يجب أن يكون أعضاء الهيئة القيادية للمنظمة والعاملين فيها، متمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية وغير محكوم عليهم نهائياً بأية عقوبة سجن أو حبس نافذة بسبب إحدى الجرائم التالية: خيانة الأمانة، الزور والإدلاء به، تحريض قاصرين على الفساد، المساعدة على الفساد، الاتجار بالمخدرات أو استعمالها، وإساءة التصرف في أموال مشتركة.

27. يجرى من مهامه كل عضو هيئة قيادية أو موظف في المنظمة صدر بحقه حكم نهائي بسبب ارتكابه أحد الأفعال المشار إليها في البند 26.

28. الالتزام بالفصل بين السلطات والمهام والمسؤوليات القيادية والإدارية بما يحول دون جعل أعضاء الهيئات القيادية ولا سيما المتفرغين منهم إلى موظفين وإداريين فقط و/أو قيامهم بالمهام والمسؤوليات القيادية والإدارية بشكل مختلط في نفس الوقت وبما يحول دون ممارسة الموظفين والإداريين لسلطات ومسؤوليات أعضاء الهيئات القيادية.

29. الالتزام بعدم تفريغ غالبية أعضاء الهيئة القيادية للمنظمة للعمل النقابي في كل المستويات.

30. يتخذ قرار تفريغ أي عضو في الهيئة القيادية للعمل النقابي بأغلبية الأعضاء.

31. الالتزام بعدم تفرغ رئيس/ أمين عام المنظمة أو احد أعضاء هيئتها القيادية لأكثر من دورتين انتخابيتين متتاليتين.

32. التزام أعضاء الهيئة القيادية المتفرغين والموظفين بالمنظمة إبلاغ الهيئة القيادية وأخذ موافقتها على أي عمل آخر.

33. الالتزام بعدم الجمع بين عضوية الهيئة القيادية والعمل لصالح المنظمة كموظف بأجر أو بوظيفة مدير عام.

34. الالتزام بعدم توظيف أي شخص تربطه صلة قرابة من الدرجة الأولى والثانية بعضو/ة الهيئة القيادية المتفرغ/ة للعمل النقابي.

35. الالتزام بعدم توظيف أي من أقارب المدير/ة العام/ة والمدير/ة المالي/ة في الوظائف الرقابية، وان يكون احد المدراء مديراً مباشراً أو تحت الإدارة المباشرة من الأقارب أو الأصهار من الدرجتين الأولى والثانية أو الشركاء في أي عمل خاص.

36. الالتزام بعدم جباية أو تغطية أو تسهيل جباية رسوم انتساب أو اشتراك من العمال غير الأعضاء في المنظمة الذين لا يسمح لهم القانون بالاشتراك في عضوية المنظمة ومن العمال الذين لا يرغبون بالاشتراك

الشروط والاختصاصات والواجبات الخاصة بأعضاء الهيئات القيادية في المنظمة

1. الالتزام الواعي بالقانون الأساسي (الدستور المؤقت) وبالقوانين الفلسطينية المختلفة .
2. الاقتناع بقيم ومبادئ ورؤية المنظمة ورسالتها وأهدافها وإشاعتها بين أوساط العمال و المجتمع.
3. الالتزام بنظام ولوائح وسياسات المنظمة.
4. الالتزام بالإجراءات والممارسات الخاصة بحاكمية المنظمة.
5. أن يعمل بنزاهة وأمانة وصدق وإخلاص.
6. أن يضع مصلحة العمال والمنظمة فوق الاعتبارات والمصالح الخاصة.
7. أن يتعامل مع العمال والأعضاء باحترام وتواضع انطلاقاً من الثقة بقدرتهم على إحداث التغيير المنشود.
8. أن يعزز قيم ومبادئ وروح المبادرة والمثابرة والشجاعة والحكمة وطول النفس والعمل الجماعي.
9. الحرص على الاتصال والتواصل وإقامة العلاقات الدائمة والمستمرة مع أعضاء المنظمة والعمال وإشاعة روح الوحدة والتضامن فيما بينهم.
10. أن يطور المعارف والمهارات والمسلكيات المتصلة بعالم العمل والتركيز على محور أو أكثر من محاور العمل النقابي.
11. الاستعداد للعمل في إحدى اللجان أو الدوائر المتخصصة على الأقل.
12. أن يقبل نتيجة تصويت الأغلبية على موضوع ما باعتباره حاسماً ونهائياً.
13. حضور الاجتماعات الدورية للهيئة القيادية واللجنة التخصصية والاجتماعات العامة وان يقدم اعتذاراً مسبقاً ومسبقاً إذا تعذر الحضور.
14. الالتزام بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليه في الإشراف والتنفيذ وإعطاء الوقت والجهد اللازمين لذلك.
15. الإعداد المسبق والمشاركة الفاعلة في مناقشات ومداومات اجتماعات المنظمة وهيئتها.
16. أن يكون منفتحاً وبناء في التعليقات وأن يتبادل الأفكار والمعلومات بشكل فاعل.
17. يوفر المعلومات المناسبة ويتبادلها مع المعنيين لضمان السلوك اللائق والعمليات السليمة للمنظمة وهيئتها.
18. إقامة علاقات عمل ايجابية مع أعضاء الهيئة القيادية الآخرين وأعضاء اللجان التخصصية والعاملين في المنظمة.
19. أن لا يسئ استخدام موقعه كعضو هيئة قيادية أو لجنة تخصصية لصالح أو ضد عضو آخر أو احد العاملين في المنظمة.
20. توخي الحذر في قبول الهدايا حتى الرمزية منها، لكي لا يقع ضمن دائرة الرشاوى.
21. الامتناع والإفصاح عن أي تضارب مصالح قد ينشأ تجاه أي أمور تعرض على الهيئة القيادية.

في عضوية المنظمة، واعتبار ذلك انتهاكا لحقوق العمال وعملية سرقة لأموالهم تتطلب التصدي لها وملاحقة مقترفيها.

إعداد

مجموعة من الخبراء والناشطين في العمل النقابي والأهلي

ضمن إطار مشروع

"التوعية والترويج لمدونة قواعد سلوك المنظمات النقابية الفلسطينية"

الذي ينفذه مركز الديمقراطية وحقوق العاملين بالشراكة مع اتحاد النقابات المستقلة

وبدعم من الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة - أمان

