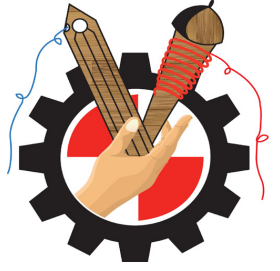


العدد الثاني 2023/8/1

تصدر نشرة صوت العمال عن النقابة العامة
للعمالين في صناعة الغزل والنسيج واللبسة
في الأردن كل ثلاثة شهور باللغات العربية،
الإنجليزية، البنغالية، الهندية والسريلانكية

مجلة صوت العمال



2023/8/1

العدد الثاني (2)

تصدر مجلة صوت العمال عن النقابة العامة للعمالين بالغزل والنسيج والألبسة



دور النقابة في حماية ممثلي العمال



تعديلات قانون العمل الأردني الأخيرة



أنواع التحرش في
بيئة العمال
واشكاله



لجنة العمال
النقابية

تقرؤون في هذا العدد...

- دور النقابة في حماية ممثلي العمال
- انتهاك حقوق منظم النقابة
- لجنة العمال النقابية
- أنواع التحرش في بيئة العمال وأشكاله
- العمال في العالم أكثر عرضة للتحرش بين فئات المجتمع والعاملات المهاجرات الأكثر
- سياسات منع التحرش في مكان العمل
- تعديلات قانون العمل الأخيرة

اتصل بنا

النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

البريد الإلكتروني

faomrani@yahoo.com

الهاتف الأرضي

[+96264649962](tel:+96264649962)

فاكس

[+96264632469](tel:+96264632469)

العنوان

15 شارع أحمد دار عامر، الجرن، عمان، الاردن

مكتب التجمعات الصناعية / سحاب

هاتف: [064024559](tel:064024559) / فاكس: [064024558](tel:064024558)

مكتب الظليل

تيلفاكس: [053825333](tel:053825333)

مكتب مدينة الحسن الصناعية

هاتف: [027391650](tel:027391650) / فاكس: [027391651](tel:027391651)



مجلة

صوت العمال

في اطار تعزيز التواصل بين العمال والنقابة وبعد الانطباع الايجابي الذي لمسناه في العدد الأول من نشرة (صوت العمال) وضمن جهود النقابة الدائمة للتواصل مع العمال في مواقعهم كافة، وفي إطار مذكرة التفاهم التي وقعها النقابة مع شركتنا الاستراتيجية مشروع عمل أفضل / الأردن التابع لمنظمة العمل الدولية، وتنفيذا للخطة الإعلامية والتثقيفية التي تعمل عليها النقابة، فإننا في كل عدد من اعداد (صوت العمال) سنعمل على فتح مجالات حوار ومعرفة أوسع، نطل من خلالها على مشاكل تعترض العاملين في القطاع على وجه الخصوص والعمال بشكل عام، ونترك مساحات أوسع لوضع حلول لكل المشاكل التي تظهر.

ولان النقابة هي بيت العمال الثاني، وتسعى على الدوام لتعزيز التواصل معهم والوصول اليهم في مواقعهم، ولأنها تمثل العاملين في القطاع من الجنسيات كافة، فإننا سنعمل دوما على ترجمة النشرة الى اللغات الأساسية التي يتحدث بها عمال القطاع، وكلنا امل ورغبة ان يتم التواصل مع النقابة على الدوام وان تكون النشرة أداة معرفة وتواصل معنا.

دور النقابة في حماية ممثلي العمال

للنقابات دور مهم في تمثيل مصالح العمال وتعزيز العلاقات الجيدة في بيئات العمل، ووفقاً للمادة (٩٩) من قانون العمل، فإن أهداف النقابة تشمل المفاوضة الجماعية والدخول في اتفاقيات عمل جماعية. في ضوء ذلك، تتحمل النقابة المسؤولية الأساسية لمراقبة الامتثال لأحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية (CBA) نيابة عن جميع العاملين في قطاع الغزل والنسيج واللبسة.

يتعلق بأهداف النقابة والمشاركة في أنشطتها، ورعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل، والعمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه، وإجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية والمساهمة في تفادي النزاعات الجماعية والفردية والسعي لحلها، وتمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية والاقتصادية والاجتماعية، والعمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية لمنسوبيها، واستخدام لوحات الإعلانات في أماكن العمل، والتواصل المستمر مع العمال وحمائهم من جميع أشكال التمييز والإكراه في بيئة العمل.

وبناء عليه، قامت النقابة وبالتعاون مع مشروع عمل أفضل بإعداد دليل يهدف إلى تقديم إرشادات للممثلين النقابيين في قطاع الملابس في الأردن حول حقوقهم ومسؤولياتهم وفقاً لمعايير العمل الدولية والقوانين الوطنية، كما يهدف أيضاً إلى تعزيز الحوار الاجتماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية التي تحمي حقوق العمال وتعزز العدل والمساواة في بيئة العمل بالإضافة إلى توفير إرشادات واضحة وشاملة للممثلين النقابيين في قطاع الملابس في الأردن حول حقوقهم ومسؤولياتهم وفقاً لمعايير العمل الدولية والقوانين واللوائح الوطنية، ويهدف إلى دعم الممثلين النقابيين في أداء واجباتهم بشكل فعال ومثالي، ولتعزيز العلاقات الجيدة بين النقابة وأرباب العمل في قطاع الملابس.

توضح المادة (٩٩) من قانون العمل الأردني ما



SIDNEY APPARELS



ماذا لو انتهكت حقوق المنظم النقابي

على الممثل النقابي إذا شعر أن حقوقه قد انتهكت، ابلاغ نقابته فيما حصل

من المهم ملاحظة أن الممثلين النقابيين لهم الحق في الحماية من الانتقام أو التمييز بسبب ممارسة حقوقهم، على النحو المبين في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم 87)، وهذا يشمل الحق في عدم التعرض لأعمال انتقامية مثل الفصل أو خفض الرتبة أو غير ذلك من أشكال التمييز على أساس أنشطتهم النقابية.

ويجب أن يكون منظمو النقابات العمالية على دراية بهذا الحق، ويجب عليهم طلب المشورة القانونية وأشكال الدعم الأخرى إذا كانوا يعتقدون أن حقوقهم قد انتهكت



أنواع التحرش في بيئة العمال وأشكاله

يتعرض أكثر من واحد من كل خمسة عمال وموظفين في العالم - أي ما يقرب من ٢٣٪ - للعنف والتحرش في مكان العمل، سواء كان جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، وفقاً لأول تحليل مشترك لبيانات من جميع أنحاء العالم أجرته منظمة العمل الدولية، ومؤسسة لويدز رجيستر (Lloyd's Register) الخيرية العالمية المستقلة، وشركة غالوب (Gallup) للتحليلات والاستطلاعات، وفي هذا المقال سنعمل على وضعكم بأنواع التحرش الجنسي وأشكاله:

أولاً: الاستغلال الجنسي: هو إساءة استغلال أو محاولة استغلال لحالة ضعف شخص ما من خلال تقديم المال أو غير ذلك من المزايا الاجتماعية أو الاقتصادية، أو الوعد بالتشغيل أو التهديد بالتسريح، وهو سلوك غير مرحب به ويتسبب بالإساءة والإهانة للآخرين، ويؤثر على سير العمل، ويتسبب في نشوء بيئة عمل عدائية ومسيئة، وقد يحدث الاستغلال الجنسي في مكان العمل أو في سياق يتصل بالعمل.

ثانياً: الانتهاك الجنسي: يعني الاعتداء الجسدي والفعلي أو التهديد بالاعتداء الجسدي الذي يحمل طابعاً جنسياً، سواء باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية، ويشمل ذلك الاستعباد الجنسي والمواد الإباحية وإساءة المعاملة والاعتداء، وعندما يشعر العامل بان احدهم يقوم باي من تلك التصرفات عليه الإبلاغ عن ذلك فوراً وتقديم شكوى بحقه.

ثالثاً: التحرش الجنسي : وهو شكل ثالث من السلوك الجنسي، ويأخذ صيغاً متعددة - من النظرات إلى الكلام والاتصال الجسدي ذي الطبيعة الجنسية، وتشمل الأمثلة على التحرش الجنسي، من جملة أمور أخرى: ارتكاب أو محاولة الاعتداء الجنسي - بما في ذلك الاغتصاب، أو تبادل أو عرض الصور أو مقاطع الفيديو ذات الطبيعة الجنسية غير اللائقة - بأي صيغة كانت، أو إرسال الرسائل الموحية جنسياً - بأي صيغة كانت، أو تبادل الدعابات أو القصص الجنسية أو البذيئة، أو القيام بإيماءات جنسية غير ملائمة - مثل تحريك الخصر أو اللمس غير المرحب به كالقرص أو التريبب أو الفك، أو الاحتكاك البدني المقصود مع شخص آخر، أو التحديق بصورة موحية جنسياً، أو إبداء تعليقات جنسية حول المظهر أو اللباس أو أعضاء الجسم.



لجنة العمال النقابية

بموجب اتفاقية العمل الجماعية يترتب على كل مصنع وبالتعاون مع النقابة انتخاب لجنة نقابية للعمال، وبما يضمن التمثيل النسبي للجنسيات المختلفة، حيث تقوم النقابة باتباع الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية ووفقاً للقوانين واللوائح والأنظمة الداخلية المعمول بها، وقد يشمل ذلك ترشيح العمال المهتمين بالترشح لانتخابات اللجنة العمالية النقابية، وإجراء انتخابات لاختيار أعضاء اللجنة العمالية النقابية، وتوفير التدريب والدعم اللازم لأعضاء اللجنة لضمان مقدرتهم على الدفاع بشكل فعال عن حقوق زملائهم العمال.

إن النقابة مسؤولة عن تنظيم جميع الأمور المتعلقة بتشكيل لجنة العمال النقابية ومهامها، بما في ذلك آلية إجراء الانتخابات، وعدد أعضاء اللجنة، والتصويت، والنصاب القانوني، وآلية اتخاذ القرار، وتوثيق محاضر الاجتماعات، كما تحدد النقابة موعد انتخابات اللجنة العمالية النقابية بالتنسيق مع صاحب العمل

إن إدراكك لحقوقك وأحكام الاتفاقية الجماعية يمكن أن يساعدك في الدفاع بشكل فعال عن حقوق زملائك العاملين وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة في مؤسستك.

العمال في العالم أكثر عرضة للتحرش بين فئات المجتمع والعاملات المهاجرات الأكثر

حسب البيانات الأمامية فإن الشباب، والعمال المهاجرين، والعمال الذين يتقاضون رواتب قليلة، هم الفئة الأكثر تعرضاً للعنف، وفيما يتعلق بالعنف والتحرش الجنسيين، فقد كانت العاملات أكثر عرضة من العمال بمقدار الضعفين، وكذلك بالنسبة للمهاجرات بالمقارنة مع أقرانهن من غير المهاجرات.

وفي هذا الصدد جاءت اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعنف والتحرش التي تحمل رقم ١٩٠ لعام ٢٠١٩ والتوصية رقم ٢٠٦، معايير العمل الدولية الأولى التي توفر إطاراً مشتركاً لمنع العنف والتحرش في عالم العمل ومعالجته والقضاء عليه، بما في ذلك العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، ولأول مرة في القانون الدولي، تتضمن الاتفاقية الاعتراف المحدد بحق كل فرد في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، وتحدد التزامات الموقعين لتحقيق هذه الغاية.

تلزم الاتفاقية الحكومات ضمان وجود قوانين وطنية شاملة ضد التحرش والعنف في العمل، منها تدابير الوقاية، وآليات الشكاوى، والمراقبة، والإنفاذ، ودعم الضحايا؛ والقوانين التي تلزم أصحاب العمل باعتماد سياسات في مكان العمل ضد العنف والتحرش، والاتفاقية شاملة وتغطي: العمال والعاملات، والمتدربين والمتدربات، والباحثين عن عمل والمتقدمين للوظائف، كما أنها تشمل القطاعات الرسمية وغير الرسمية، والاتفاقية أداة قوية في الكفاح من أجل القضاء على العنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل، وتعزز جهود تخفيف آثار العنف الأسري في عالم العمل.

سياسات منع التحرش في مكان العمل

- حماية سرية العاملين الذين يبلغون عن التحرش وأيضاً المشاركين في تحقيق مضايقه ما.
- مطالبة كافة المديرين والإداريين والمسؤولين عن الموارد البشرية بضرورة الاستجابة إلى البلاغات بشكل مناسب ولائق.
- إجراء تحقيق سريع ونزيه حول شكاوى التحرش دون أي تحيز.
- تضمين سياسة الشركة العقوبات الخاصة بانتهاك سياسة مكافحة التحرش واتخاذ إجراءات تصحيحية عند الضرورة.
- طمأنة العمال بأنهم لن يعاقبوا على طرح الأسئلة أو حتى مشاركة مخاوفهم.
- التأكد من أن المديرين يفهمون مسؤوليتهم تجاه مواجهة المضايقات ومعالجتها أو منعها.
- خلق سياسة لمكافحة التحرش داخل بيئة العمل من خلال أن تنص سياسة الشركة على عدم سماحها لحدوث أي نوع من أنواع المضايقات.
- وضع عقوبات لمن ينتهك تلك السياسة.
- وضع برنامجاً تثقيفياً خاصاً بها لتبدأ في عملية التثقيف عند تعيين العامل لأول مرة.
- وضع أكثر من طريقة للإبلاغ وذلك حسب الطبيعة الحساسة لكل عامل، كما يجب وجود اثنين من الموظفين على الأقل مسؤولين عن البلاغات حيث يمكن أن يكون الموظف المسؤول عن البلاغات هو نفسه المتحرش.
- التحرش أو المضايقات تحدث بأشكال متعددة كالتخويف أو التنمر أو النميمة أو الإهانات والإيذاء، كما توجد العديد من المضايقات التي يتم تصنيفها على أنها إحدى صور التحرش ومن أبرزها تخریب عمل العامل عن عمد، نشر إشاعات حول الحياة الشخصية لأي عامل، ازدراء المعتقدات الدينية أو التراث العرقي للعامل، السخرية من العامل أو توكيله بمهام لا تتعلق بوظيفته، التمييز بين العمال على أساس العرق أو الدين أو الجنس.
- ولحماية العاملين بالشركة أو المصنع من التحرش بمختلف أنواعه وإعطائهم إرشادات للإبلاغ عن أي حوادث أو مضايقات قد يتعرضون لها في مكان العمل على أصحاب العمل الانتباه إلى ذلك تجنباً لتسويبه سمعة المؤسسة.
- لا بد من إنشاء استراتيجيات فعالة تكافح التحرش ومنع المواقف التي تنتهك كرامة العمال، ومن أبرز تلك السياسات التي يمكن أن تضعها الشركة أو المصنع لمكافحة التحرش.
- الإعلان عن التزامها بسياسة مكافحة التحرش في مكان العمل، بكافة أشكاله وأنواعه من خلال وضع سياسة تحافظ على بيئة العمل داخل المؤسسة لتصبح خالية من أي مضايقات قد يتعرض لها العاملون.
- خلق مكان عمل يشعر فيه العاملون بالأمان، مما يمنح الشركة مزايا متقدمة عن غيرها.
- الشرح للعمال عن آليات الإبلاغ عن أي مواقف قد يتعرضون لها داخل بيئة العمل.
- السماح لهم بإبلاغ أي مدير عن أي مضايقات.



تعديلات قانون العمل الأخيرة



أقر مجلس الأمة (النواب والأعيان) مشروع قانون معدّل لقانون العمل لسنة ٢٠٢٣، حيث تم نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ودخل حيز النفاذ بتاريخ ١٥/٦/٢٠٢٣، ومن أبرز التعديلات على قانون العمل ما يلي:

١- تعديل المادة (٢٩) من القانون والتي أعطت للعامل الحق بأن يترك العمل دون إشعار صاحب العمل شريطة أن يقوم بتبليغ وزارة العمل خلال أسبوعين من تاريخ ترك العمل وبالطرق التي تحددها الوزارة مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في حالة استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك، وفي حالة نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه، وفي حالة تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (١٤) من هذا القانون، وإذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته، وفي حالة إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو باي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول أو إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام .

كما منح التعديل الجديد للمادة (٢٩) الحق لوزير العمل في حال وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه فيعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثله بغرامه لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار وتضاعف الغرامة في حال التكرار وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول.

ومن التعديلات الأخرى المهمة التعديل على المادة (٣٠) من قانون العمل والخاصة بشهادة الخبرة حيث اشترط التعديل الجديد أن تتم مصادقة شهادة الخبرة من وزارة العمل وفقاً للأسس التي يصدرها الوزير لهذه الغاية.

أيضاً من التعديلات المهمة تعديل المادة (٤٦) من قانون العمل والتي ألزمت صاحب العمل بدفع الأجر للعامل وبدل العمل الإضافي خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يجيزها القانون.

كما ألغت التعديلات الجديدة وبموجب المادة (٦٩) قرار وزير العمل السابق والخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها وأضافت أنه يحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص بالإضافة الى منح الوزير اصدار التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والمرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلياً لخلق بيئة عمل آمنة.





يحيى عبد الجرابعة ... الإعاقة الحركية لا تعيق العمل والعطاء

المصنع.
حرص الجرابعة على خلق بيئة عمل في قسم التطريز وبما يتلاءم وضعه الصحي، ويحرص على خلق روح إيجابية بين العمال وهو محبوب لديهم.
كان الجرابعة أحد أبطال فقرة فارس الحلقة في برنامج يسعد صباحك الذي يبثه التلفزيون الأردني، يقول يحيى: ان الإعاقة الحركية لا تعني التوقف عن العمل والعطاء وإنما كانت بالنسبة له دافعا لإثبات نفسه ونجاحه في ساحة العمل، ويشجع الشباب للبحث عن فرص عمل وتحدي الظروف والصعوبات حتى يكون معيلا لنفسه وأهله على حد سواء

يعمل العامل يحيى عبد الجرابعة في شركة كلاسيك للأزياء التقليدية فرع الطفيلة وهو من ذوي الإعاقة الحركية التي لم تعيقه من التميز والعطاء.
درس الجرابعة حتى التوجيهي ويحتفظ بموهبة يعمل دوما على تطويرها وهي المطالعة وقراءة الكتب، حيث حصل على جوائز أوائل المطالعة في المملكة لمدة ٣ مرات أثناء دراسته المدرسية.
التحق بطلنا بالعمل في شركة كلاسيك فرع الطفيلة في الأول من كانون أول من عام ٢٠١٤، وهناك بدأ عمله في التشبيك، ثم انتقل الى قسم التغليف، وبقي فيه الى أن تمت التوسعة في

لا يفوتكم التواصل معنا في كافة المواقع!

قامت النقابة وبهدف زيادة التواصل مع العاملين في قطاع الغزل والنسيج واللابسة بتعيين عدد من الممثلين النقابيين الجدد وذلك لتغطية كافة المناطق الصناعية في المملكة، حيث تم تعيين ممثل نقابي في منطقة العقبة، الطفيلة، الكرك، الشمال للفروع الانتاجية، مدينة التجمعات الصناعية في سحاب، مدينة الضليل الصناعية ومدينة الحسن الصناعية.

في حال رغبت بالتواصل مع أحد الممثلين النقابيين الجدد، يمكنك الدخول الى موقع النقابة عبر الرابط التالي:

<https://www.jtgcu.org/Default/Ar>

كما لاتنسى متابعة صفحة النقابة عبر الفيس بوك لمعرفة آخر أخبار النقابة والقطاع وذلك عبر الرابط التالي:

<https://www.facebook.com/jtgcu>