

(الدليل الإرشادي)

المبادئ التوجيهية لممثلي نقابة العاملين في الغزل

والنسيج والألبسة / الاردن.

2023

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
3	المقدمة
4	الهدف من الدليل الخاص بممثلي نقابة العاملين في قطاع الملابس
5	المصطلحات والمفاهيم الأساسية المتعلقة بالدور الوظيفي لممثل النقابة
7	نطاق تطبيق المبادئ الإرشادية ذات الصلة بممثلي النقابات العمالية
8	المراجع القانونية
8	اتفاقية المفاوضات الجماعية (CBA) لسنة 2022
9	اللجنة العمالية النقابية
11	حقوق ممثلي النقابات العمالية
12	انتهاك حقوق ممثلي النقابة العمالية
14	مسؤوليات ممثلي النقابات العمالية
15	مسؤوليات أصحاب العمل تجاه الممثلين النقابيين
17	دور مفتشي وزارة العمل في حماية الممثلين النقابيين
18	أخلاقيات ممثلي النقابات العمالية
19	الخاتمة

المقدمة

يلعب قطاع الملابس دورًا حيويًا في دعم النظام الاقتصادي في الأردن، حيث يوفر فرص العمل والدخل لآلاف العمال، لا سيما في المناطق الحرة والمناطق الصناعية. إن العديد من العمال في قطاع الملابس هم عمال مهاجرون من دول أخرى، وقد يواجهون تحديات تتعلق بحواجز اللغة والاختلافات الثقافية والمعرفة المحدودة بحقوقهم واستحقاقاتهم.

للنقابات دور مهم في تمثيل مصالح هؤلاء العمال وتعزيز العلاقات الجيدة في بيئات العمل، ووفقًا للمادة (99) 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.

يهدف هذا الدليل إلى تقديم إرشادات للممثلين النقابيين في قطاع الملابس في الأردن حول حقوقهم ومسؤولياتهم وفقًا لمعايير العمل الدولية والقوانين الوطنية، كما يهدف أيضًا إلى تعزيز الحوار الاجتماعي و إبرام الاتفاقيات الجماعية التي تحمي حقوق العمال وتعزز العدل و المساواة في بيئة العمل.

توضح المادة (99) من قانون العمل الأردني ما يتعلق بأهداف النقابة والمشاركة في أنشطة النقابة لتحقيق أهدافها كإعانة مصالح العاملين في المهنة و الدفاع عن حقوقهم في العمل، والعمل على تحسين علاقات و ظروف العمل و شروطه و إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية والمساهمة في تفادي النزاعات الجماعية و الفردية والسعي لحلها، وتمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية و الاقتصادية و الاجتماعية ووفقًا للتشريعات النافذة، والعمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي و الاجتماعي و المهني و الثقافي للعمال و تعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم و تقديم الخدمات الصحية و الاجتماعية لمنسبها وأي تسهيلات لتلبية الاحتياجات الاستهلاكية، واستخدام لوحات الإعلانات في أماكن العمل، و التواصل المستمر مع العمال و حمايتهم من جميع أشكال التمييز و الإكراه في بيئة العمل.

يطبق هذا الدليل على جميع الممثلين النقابيين في قطاع الملابس في الأردن، بغض النظر عن جنسياتهم أو وضعهم الوظيفي بهدف توفير إطار عمل لممثلي النقابات العمالية بما يخدم مصالح النقابة وأعضائها، ولتعزيز العلاقات الجيدة بين النقابات وأرباب العمل في قطاع الملابس.

الهدف من كتيب الإرشادات التوجيهية لممثلي النقابات العمالية في قطاع الملابس:

الهدف من هذا الدليل هو توفير إرشادات واضحة وشاملة للممثلين النقابيين في قطاع الملابس في الأردن حول حقوقهم ومسؤولياتهم وفقاً لمعايير العمل الدولية والقوانين واللوائح الوطنية. و يهدف إلى دعم الممثلين النقابيين في أداء واجباتهم بشكل فعال و مثالي، ولتعزيز العلاقات الجيدة بين النقابات العمالية وأرباب العمل في قطاع الملابس.

يتضمن هذا الدليل مجموعة من القضايا المهمة بما في ذلك:

- حقوق ومسؤوليات الممثلين النقابيين كما حددتها معايير العمل الدولية والقوانين واللوائح الوطنية.
- دور النقابة في المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية وأهمية الحوار الاجتماعي.
- مهام لجنة العمال النقابية في كل مؤسسة في القطاع، بما في ذلك انتخابات اللجان العمالية، وآليات اتخاذ القرار، وتوثيق محاضر الاجتماعات.
- مسؤوليات أرباب العمل ومفتشي العمل وأصحاب المصلحة الآخرين لحماية حقوق الممثلين النقابيين وتعزيز العلاقات الجيدة.
- الاعتبارات القانونية والأخلاقية التي يجب على الممثلين النقابيين مراعاتها عند قيامهم بواجباتهم.
- توفير إطار عمل لممثلي النقابات العمالية بما يخدم المصالح الفضلى للنقابة وأعضائها، ولإحقاق العدل والمساواة في بيئة العمل ضمن قطاع الملابس في الأردن.

المصطلحات والمفاهيم الأساسية المتعلقة بالدور الوظيفي لمثل النقابة:

بصفتكم ممثلين نقابيين، من المهم أن يكون لديكم فهم واضح للمصطلحات والمفاهيم الأساسية المتعلقة بالدور الوظيفي الذي تقومون به. لهذا يقدم هذا القسم تعريفات لبعض المصطلحات الأساسية التي قد تكون مفيدة للممثل النقابي، تستند هذه التعريفات إلى معايير العمل الدولية (ILO)، كما حددتها منظمة العمل الدولية: وهي وكالة تابعة للأمم المتحدة تعمل على تعزيز الحقوق في العمل، وتشجيع فرص العمل اللائق. من المهم ملاحظة أن هذه التعريفات ليست شاملة، وأنه قد تكون هناك مصطلحات ومفاهيم إضافية ذات صلة بعملكم كممثل نقابي. و لهذا إذا لم تكن متأكدًا من معنى مصطلح أو مفهوم، فمن الأفضل دائماً البحث عن توضيحات ومعلومات إضافية من مصادر موثوقة.

النقابة العمالية: تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام قانون العمل تهدف إلى حماية وتعزيز حقوق ومصالح أعضائها وتشارك النقابات العمالية في مجموعة متنوعة من الأنشطة بما في ذلك التفاوض على اتفاقيات المفاوضة الجماعية والدعوة إلى تهيأت ظروف عمل عادلة ولائقة ، وتمثيل العمال في النزاعات مع أصحاب العمل.

ممثل النقابات العمالية: الممثل النقابي هو عضو في النقابة ومسؤول عن تنظيم وتمثيل مصالح العمال داخل النقابة، ويشارك ممثلو النقابات العمالية في مجموعة متنوعة من الأنشطة، بما في ذلك تنظيم انتخاب أعضاء نقابيون جدد، والدفاع عن حقوق العمال، والتفاوض بشأن اتفاقيات المفاوضة الجماعية.

معايير العمل الدولية: معايير العمل الدولية هي مجموعة من المبادئ والاتفاقيات التي تحدد حقوق العمال ومسؤوليات أصحاب العمل. تم تطوير هذه المعايير من قبل منظمة العمل الدولية (ILO)، وهي وكالة تابعة للأمم المتحدة تعمل على تعزيز الحقوق في العمل، وتشجيع فرص العمل اللائق. تشمل معايير العمل الدولية مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات التي تحدد الحقوق الأساسية للعمال بما في ذلك الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها، والحق في ظروف عمل عادلة ولائقة ، والحق في الحماية من التمييز والاستغلال.

الحوار الاجتماعي: يشير الحوار الاجتماعي إلى تبادل الآراء والتفاوض بشأن الاتفاقات بين أصحاب العمل والعمال وممثلهم. يمكن أن يتخذ الحوار الاجتماعي أشكالاً عديدة، بما في ذلك المفاوضات بين النقابات وأرباب العمل، والمشاورات بين العمال والإدارة، وأشكال أخرى من الحوار والتعاون. يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي أداة مهمة لحل النزاعات وتعزيز التعاون بين العمال وأرباب العمل، ويُعترف به كعنصر أساسي في العلاقات الجيدة في القطاع الصناعي.

المفاوضة الجماعية: تشير إلى التفاوض على شروط وأحكام التوظيف بين أصحاب العمل والعمال، وتجرى عادة من خلال المنظمات التي تمثلهم مثل النقابات. وتحدد اتفاقيات المفاوضة الجماعية حقوق ومسؤوليات كلا الطرفين، ويمكن أن تغطي مجموعة واسعة من القضايا مثل الأجور وساعات العمل والمزايا وظروف العمل الأخرى. وتعتبر اتفاقيات المفاوضة الجماعية أداة مهمة لتعزيز ظروف العمل العادلة واللائقة، وهي معترف بها كعنصر أساسي في العلاقات الجيدة في القطاع الصناعي.

اتفاقية المفاوضة الجماعية (CBA): هي عقد ملزم قانونًا بين صاحب العمل والنقابة التي تمثل العمال في مكان العمل. ويحدد ضمن اتفاقية المفاوضة الجماعية شروط وأحكام توظيف العمال المشمولين بالاتفاقية، بما في ذلك الأجور وساعات العمل والمزايا وظروف العمل الأخرى.

لجنة إدارة العمال: لجنة إدارة العمال هي مجموعة من العمال الذين يتم انتخابهم لتمثيل مصالح زملائهم العمال في المناقشات والمفاوضات مع الإدارة. ويمكن تشكيل لجان إدارة العمال في العديد من الأماكن، بما في ذلك النقابات أو أماكن العمل أو المنظمات على مستوى الصناعة. قد يختلف دور لجنة إدارة العمال اعتمادًا على السياق المحدد، ويشمل المشاركة في عمليات صنع القرار، وتمثيل آراء العمال للإدارة، والدعوة للحفاظ على حقوق العمال ومصالحهم. غالبًا ما يتم تنظيم إنشاء وعمل لجان إدارة العمال بموجب اتفاقيات العمل، ويمكن أن تسترشد بمعايير العمل الدولية وغيرها من مبادئ العلاقات الجيدة في قطاع الصناعة.

نطاق تطبيق الدليل الإرشادي على ممثلي النقابات العمالية:

يطبق هذا الدليل الإرشادي على جميع الممثلين النقابيين في قطاع الملابس في الأردن، بغض النظر عن جنسيتهم أو وضعهم الوظيفي. والغرض منها هو تقديم إرشادات حول حقوق ومسؤوليات الممثلين النقابيين وفقًا لمعايير العمل الدولية والقوانين واللوائح الوطنية، وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة بين النقابات العمالية وأرباب العمل في هذا القطاع.

تتضمن المبادئ التوجيهية مجموعة من القضايا ذات الصلة بممثلي النقابات العمالية، بما في ذلك:

- حقوق ومسؤوليات الممثلين النقابيين كما حددتها معايير العمل الدولية والقوانين واللوائح الوطنية.
- دور النقابة في المفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية وأهمية الحوار الاجتماعي.
- تشكيل ومهام اللجنة العمالية النقابية في كل مؤسسة في القطاع، بما في ذلك آليات الانتخابات، وآليات اتخاذ القرار، وتوثيق محاضر الاجتماعات.
- مسؤوليات أرباب العمل ومفتشي العمل وأصحاب المصلحة الآخرين لحماية حقوق الممثلين النقابيين وتعزيز العلاقات الجيدة في القطاع.
- الاعتبارات القانونية والأخلاقية التي يجب على الممثلين النقابيين مراعاتها عند قيامهم بواجباتهم.

يهدف هذا الدليل إلى توفير إطار عمل ممثلي النقابة للعمل بما يخدم المصالح الفضلى للنقابة وأعضائها، ولتعزيز ظروف العمل العادلة في قطاع الملابس في الأردن.

المراجع القانونية:

يهدف هذا الدليل إلى تزويد الممثلين النقابيين بالمعلومات والإرشادات حول حقوقهم ومسؤولياتهم، وكذلك مسؤوليات أصحاب العمل ومفتشي العمل، وفقاً لمعايير العمل الدولية وقانون العمل الأردني. وهذه المعايير هي اتفاقيات ملزمة قانوناً تم تبنيها من قبل منظمة العمل الدولية (ILO) وصدقت عليها الدول الأعضاء.

تشمل المراجع القانونية لهذا الدليل اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية وقانون العمل الأردني:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية لممثلي العمال، 1971 (رقم 135).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 15).
- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.
- اتفاقية المفاوضة الجماعية الجديدة (CBA)، 2022

اتفاقية المفاوضة الجماعية (CBA) لسنة 2022.

استناداً بالمادة (99) من قانون العمل، فإن أهداف النقابة تشمل المفاوضة الجماعية والدخول في اتفاقيات جماعية. في ضوء ذلك، يقر الطرفان (النقابة و (J-GATE) ويعترفان بحق النقابة في المفاوضة الجماعية والدخول في اتفاقيات جماعية نيابة عن العمال في القطاع في 1 نوفمبر 2022.

وفقاً لهذا الاتفاق، يحق للنقابة:

1. مراقبة الالتزام بأحكام الاتفاقية الجماعية .
2. إخطار أصحاب العمل من الممثلين المفوضين في الأمور المتعلقة بإنفاذ وتنفيذ الاتفاقية.
3. استخدام لوحات الإعلانات في أماكن العمل المشمولة بالاتفاقية، بالتنسيق مع إدارات أصحاب العمل.

4. زيارة أماكن العمل خلال ساعات العمل للتأكد من الالتزام بأحكام الاتفاقية بالتنسيق مع الإدارات.

وبالمجمل تتركز مسؤوليات ممثلي النقابات العمالية على تمثيل مصالح أعضائها والتأكد من اتباع أحكام الاتفاقية الجماعية. وهذا يشمل التفاوض والدخول في اتفاقيات جماعية، ومراقبة الامتثال للاتفاقية، والدفاع عن حقوق ومصالح أعضائها.

لجنة العمال النقابية:

بصفتك ممثلاً للنقابات، تقع على عاتقك مسؤولية إنشاء لجنة نقابية للعمال في كل مؤسسة في هذا القطاع. ويجب أن تتكون اللجنة من أعضاء منتخبين من العاملين في كل مصنع، وبما يضمن التمثيل النسبي للجنسيات المختلفة. ولتشكيل لجنة العمال النقابية، يجب عليك اتباع الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية ووفقاً للقوانين واللوائح والممارسات المعمول بها في البلد الذي تعمل فيه. قد 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.

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.

من المهم ملاحظة أن حقوق ومسؤوليات النقابة وأرباب العمل فيما يتعلق بلجنة العمال النقابية تخضع لقوانين ولوائح وممارسات الدولة التي تعمل فيها. ولهذا إذا كانت لديك أي أسئلة أو استفسارات بشأن لجنة العمال النقابية أو حقوق ومسؤوليات أعضاء اللجنة، فيجب عليك طلب التوجيه من نقابتك العمالية أو المستشار القانوني. إن إدراكك لحقوقك وأحكام هذه الاتفاقية يمكن أن يساعدك في الدفاع بشكل فعال عن حقوق زملائك العاملين وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة في مؤسستك.

خطوات تشكيل اللجان العمالية وآلية إجراء انتخابات اللجنة العمالية كمهام لمنظم النقابة:

1. تحديد العمال المهتمين بالترشح لانتخابات أعضاء لجنة العمال النقابية: قد يشمل ذلك الوصول إلى العاملين في مكان العمل لقياس مدى اهتمامهم بالترشح للانتخابات وشرح الغرض والمسؤوليات المنوطة باللجنة.
2. إجراء انتخابات اللجنة العمالية لاختيار أعضاء اللجنة: بمجرد تحديد العمال المعتمدين بالترشح، يمكنك إجراء انتخابات اختيار أعضاء اللجنة. ومن المهم التأكيد على نزاهة وشفافية الانتخابات، وأنها تتبع الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية ووفقًا لقوانين وأنظمة وممارسات البلد الذي تعمل فيه.
3. توفير التدريب والدعم المستمر لأعضاء لجنة العمال النقابية: بمجرد تشكيل لجنة العمال النقابية، من المهم توفير التدريب والدعم لأعضاء اللجنة لضمان مقدرتهم على الدفاع بشكل فعال عن حقوق زملائهم العاملين. وقد يشمل ذلك التدريب على أحكام الاتفاقية الجماعية، ومهارات الاتصال والتواصل، وغيرها من الموضوعات ذات الصلة.
4. التواصل مع صاحب العمل: بمجرد تشكيل لجنة العمال النقابية، من المهم التواصل مع صاحب العمل حول دور اللجنة ومسؤولياتها، والعمل مع صاحب العمل لضمان أن اللجنة قادرة على تمثيل مصالح العمال بشكل فعال.
5. مراقبة الامتثال للاتفاقية الجماعية: بصفتك ممثلًا للنقابة، تقع على عاتقك أيضًا مسؤولية مراقبة الامتثال لأحكام الاتفاقية الجماعية والدفاع عن حقوق زملائك العمال. قد يشمل ذلك العمل مع اللجنة العمالية النقابية لتحديد أي قضايا أو مخاوف تتعلق بقضايا عمالية والعمل مع صاحب العمل لمعالجتها.

يتطلب إنشاء لجنة العمال التخطيط الدقيق والتواصل والتعاون مع صاحب العمل. باتباع هذه الخطوات والعمل عن كثب مع أعضاء اللجنة العمالية النقابية، يمكن لممثلي النقابات العمالية المساعدة في ضمان أن اللجنة قادرة على التمثيل الفعال لمصالح العمال وتعزيز العلاقات الجيدة في مكان العمل.

حقوق ممثلي النقابات العمالية:

بصفتكم ممثلي نقابيين، من المهم أن تكونوا على معرفة بحقوقكم كعمال، وأن تكونوا قادرين على تأكيد هذه الحقوق والدفاع عنها. سيتم إلقاء نظرة عامة على حقوق الممثلين النقابيين، كما هو موضح في معايير العمل الدولية.

من المهم ملاحظة أن هذه الحقوق ليست مجرد مبادئ نظرية، ولكنها التزامات ملزمة قانونًا للدول التي صادقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. على هذا النحو، تقع على عاتق الحكومات مسؤولية حماية هذه الحقوق وتعزيزها، وضمان احترامها في الممارسة العملية.

يلعب المنظمون النقابيون دورًا في إنفاذ هذه الحقوق، وفي مساءلة الحكومات عن التزاماتها:

1. الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها: يحق لممثلي النقابات العمالية تشكيل النقابات والانضمام إليها، على النحو المبين في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم 87). وهذا يشمل الحق في تنظيم الأنشطة النقابية والمشاركة فيها، وأن تكون عضوًا في نقابة دون تدخل أو تمييز من أصحاب العمل أو السلطات الأخرى.
2. الحق في المشاركة في الأنشطة النقابية دون تدخل: يحق لممثلي النقابات المشاركة في الأنشطة النقابية دون تدخل أو تمييز من أصحاب العمل أو السلطات الأخرى، على النحو المبين في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم 87). وهذا يشمل الحق في المشاركة في اجتماعات النقابات، والأنشطة، والحملات، والتواصل مع أعضاء النقابة والقيادة دون خوف من أي تهديد.
3. الحق في الحماية من التهديد أو التمييز: يحق لممثلي النقابات العمالية الحماية من أي شكل من أشكال التهديد أو التمييز بسبب المشاركة في الأنشطة النقابية، 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.

4. الحق في ظروف عمل عادلة ولائقة: لممثلي النقابات الحق في العمل ضمن ظروف عمل عادلة ولائقة، بما في ذلك الحق في بيئة عمل آمنة وصحية، على النحو المبين في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وهذا يشمل الحق في الحصول على أجور عادلة وساعات عمل منتظمة، وظروف عمل مناسبة ، فضلاً عن الحق في الحماية من المضايقات وسوء المعاملة والتمييز في مكان العمل.

تنص المادة 111 من قانون العمل الأردني على ما يلي:
لا يجوز معاقبة أي موظف في أي نقابة، أو أي عضو فيها ، ولا يجوز اتخاذ أي إجراءات قانونية أو قضائية ضده ، بسبب اتفاق مبرم بين أعضاء الاتحاد فيما يتعلق بأي غرض من الأهداف المشروعة للأهداف. الاتحادات، بشرط ألا تتعارض الاتفاقية مع القوانين والأنظمة المعمول بها.

انتهاك حقوق منظم النقابة:

على المنظم النقابي إذا شعر أن حقوقه قد انتهكت، فعليه اتباع الخطوات التالية:

1. التماس المشورة القانونية: يجب على ممثلي النقابات العمالية طلب المشورة القانونية لفهم حقوقهم وخياراتهم في التماس اللجوء. قد يشمل ذلك استشارة محامٍ أو إدارة قانونية نقابية أو أي خبير قانوني آخر. في بعض الحالات، قد يكون من الضروري طلب التمثيل القانوني لتأكيد حقوقك والدفاع عنها.
2. تقديم شكوى: يجب على ممثلي النقابات العمالية النظر في تقديم شكوى إلى السلطات المختصة، مثل مفتشي وزارة العمل أو أي وكالة حكومية أخرى مسؤولة عن تطبيق معايير العمل. في بعض الحالات، قد يكون من الضروري تقديم شكوى إلى سلطات متعددة لضمان معالجة المشكلة بشكل صحيح.
3. تصعيد المشكلة: إذا لم يتم حل المشكلة على المستوى المحلي، يجب على الممثلين النقابيين التفكير في تصعيد القضية إلى الهيئات الوطنية أو الدولية ، مثل منظمة العمل الدولية أو غيرها من المنظمات الدولية لحقوق الإنسان. قد تكون هذه المنظمات قادرة على تقديم دعم إضافي ومساعدة في التماس اللجوء إليها بما يخص انتهاك الحقوق.

4. حماية أنفسهم: يجب على ممثلي النقابات العمالية اتخاذ خطوات لحماية أنفسهم وأسره من الأعمال الانتقامية أو غيرها من أشكال الانتقام بسبب التحدث علانية عن انتهاكات حقوقهم. قد يشمل ذلك السعي للحصول على دعم من ممثلين نقابيين آخرين أو جماعات حقوق الإنسان أو شركاء آخرين. في بعض الحالات، قد يكون من الضروري التماس الحماية من الأعمال الانتقامية أو غيرها من أشكال الانتقام قبل التحدث علانية، من أجل ضمان سلامة ورفاهية منظم النقابة وأسرتة.

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

مسؤوليات ممثلي النقابات العمالية:

بالإضافة إلى حقوقهم، يتحمل ممثلي النقابة أيضًا مسؤوليات معينة في دورهم كمدافعين عن حقوق العمال ومروجون لظروف عمل عادلة ولائقة.

يقدم القسم التالي نظرة عامة على مسؤوليات الممثلي النقابيين، بناءً على معايير العمل الدولية:

من المهم ملاحظة أن هذه المسؤوليات ليست مجرد مبادئ نظرية، ولكنها التزامات ملزمة قانونًا للبلدان التي صادقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. على هذا النحو، تقع على عاتق الممثلين النقابيين مسؤولية دعم هذه المعايير، وضمان احترامها في الممارسة العملية. يلعب الممثلين النقابيين دورًا في الدعوة إلى تطبيق هذه المعايير، وفي مساءلة الحكومات وأرباب العمل عن التزاماتهم.

1. احترام حقوق جميع العمال في تشكيل النقابات والانضمام إليها: على الممثلين النقابيين مسؤولية احترام حقوق جميع العمال في تشكيل النقابات والانضمام إليها، ودعم جهود العمال للقيام بذلك. وهذا يشمل

ضمان أن جميع العمال، بغض النظر عن عرقهم أو جنسهم أو دينهم أو توجههم الجنسي أو جنسيتهم، لديهم الفرصة للانضمام إلى النقابة والمشاركة في أنشطتها.

2. العمل مع قيادة النقابات والموظفين لتطوير وتنفيذ استراتيجيات لتوظيف وإشراك العمال: يتحمل ممثلي النقابات العمالية مسؤولية العمل مع القيادة النقابية والموظفين لتطوير وتنفيذ استراتيجيات لتوظيف وإشراك العمال، ضمن حملات العضوية النقابية ومعلومات الفعاليات المقترحة. وهذا يشمل عقد اجتماعات فردية مع الأعضاء المحتملين، وتنظيم الفعاليات النقابية والترجيع لها، وتوفير المعلومات والدعم للعمال المهتمين بالانضمام إلى النقابة.

3. لتوفير الدعم والتمثيل المستمر لأعضاء النقابات: يتحمل ممثلي النقابة مسؤولية توفير الدعم والتمثيل المستمر لأعضاء النقابات، بما في ذلك الإجابة على الأسئلة ومعالجة المخاوف، والعمل مع القيادة النقابية للتفاوض بشأن اتفاقيات المفاوضة الجماعية. وهذا يشمل توفير التوجيه والدعم لأعضاء النقابات بشأن القضايا المتعلقة بحقوقهم وظروف العمل، والدعوة إلى المعاملة العادلة وتحسين ظروف العمل نيابة عن أعضاء النقابة.

4. لتعزيز حقوق العمال والدعوة إلى المعاملة العادلة وتحسين ظروف العمل: الممثلين النقابيون مسؤولون عن تعزيز حقوق العمال والدعوة إلى المعاملة العادلة وتحسين ظروف العمل، وفقا لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في عمل. وهذا يشمل العمل مع القيادة النقابية لتحديد وترتيب أولويات القضايا التي تواجه عمال الملابس في الأردن، وتطوير وتنفيذ حملات وإجراءات لمعالجة هذه القضايا.

5. تشجيع العمال على المشاركة في الأنشطة النقابية وعمليات صنع القرار: يتحمل ممثلي النقابات العمالية مسؤولية تشجيع العمال على المشاركة في الأنشطة النقابية وعمليات صنع القرار، وضمان سماع أصواتهم وتلبية احتياجاتهم.

مسؤوليات أصحاب العمل تجاه الممثلين النقابيين:

وفقاً لمعايير العمل الدولية، يتحمل أصحاب العمل عددًا من المسؤوليات تجاه الممثلين النقابيين

وتشمل هذه المسؤوليات:

1. احترام الحق في حرية تشكيل النقابات: يتحمل أرباب العمل مسؤولية احترام حق العمال في تكوين النقابات والانضمام إليها، على النحو المبين في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم 87). وهذا يشمل الحق في عدم التعرض للتمييز أو الإكراه أو التدخل في الأنشطة النقابية. يجب على أصحاب العمل ألا يتخذوا أي إجراء من شأنه أن يثبط أو يمنع العمال من تكوين نقابة عمالية أو الانضمام إليها، ويجب ألا يميزوا ضد العمال على أساس عضويتهم النقابية أو أنشطتهم النقابية.

2. تعزيز العلاقات الجيدة في القطاع: يتحمل أرباب العمل مسؤولية تعزيز العلاقات الجيدة في القطاع، والتي تشير إلى العلاقات البناءة والتعاونية بين أصحاب العمل والعمال وممثلهم. أن العلاقات الجيدة مهمة لدعم الأداء الفعال لأي منظمة، ويمكن تعزيزها من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وأشكال التعاون والتفاوض الأخرى. ويجب أن يكون أصحاب العمل على استعداد للمشاركة الفاعلة في حوار مفتوح وبناء مع النقابات العمالية وممثلها، ويجب أن يعملوا على حل النزاعات والخلافات بطريقة مرضية للطرفين.

3. حماية الممثلين النقابيين من الأعمال الانتقامية: يتحمل أرباب العمل مسؤولية حماية ممثلي النقابات العمالية من الأعمال الانتقامية أو غيرها من أشكال الانتقام لممارستهم حقوقهم، بما في ذلك الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها. وهذا يشمل الحق في عدم التعرض للفصل أو خفض الرتبة أو أي شكل آخر من أشكال التمييز على أساس الأنشطة النقابية. و يجب على أصحاب العمل عدم اتخاذ أي إجراء من شأنه أن يثبط أو يمنع العمال من ممارسة حقوقهم، ويجب أن يضمنوا أن الممثلين النقابيين قادرين على القيام بعملهم المهم دون خوف من الانتقام.

4. توفير بيئة عمل آمنة وصحية: يتحمل أرباب العمل مسؤولية توفير بيئة عمل آمنة وصحية لجميع العمال، بمن فيهم المنظمون النقابيون. وهذا يشمل الالتزام بحماية العمال من المخاطر واتخاذ خطوات لمنع الحوادث والإصابات. يجب على أصحاب العمل تنفيذ تدابير السلامة المناسبة، وتوفير التدريب والمعلومات للعمال حول كيفية الحفاظ على سلامتهم في العمل، والاستجابة على الفور لأي مخاوف تتعلق بالسلامة يثيرها العمال أو ممثلوهم.

من المهم ملاحظة أن هذه المسؤوليات تنطبق على جميع أصحاب العمل، بغض النظر عن حجم أو طبيعة المنظمة. أرباب العمل ملزمون قانوناً باحترام حقوق العمال وتعزيز العلاقات الجيدة في القطاع وقد يؤدي عدم القيام بذلك إلى عواقب قانونية. ويجب أن يكون ممثلو النقابة العمالية على دراية بحقوقهم ومسؤوليات أصحاب العمل، ويجب عليهم طلب المشورة القانونية وأشكال الدعم الأخرى إذا اعتقدوا أن حقوقهم قد انتهكت.

دور مفتشي وزارة العمل في حماية الممثلين النقابيين:

يلعب مفتشو العمل دوراً حيوياً في تطبيق قوانين العمل وحماية حقوق العمال، بما في ذلك المنظمون النقابيون. ووفقاً لمعايير العمل الدولية، هناك عدة طرق يمكن من خلالها لمفتشي العمل حماية الممثلين النقابيين:

1. إنفاذ القوانين واللوائح: يمكن لمفتشي العمل حماية الممثلين النقابيين من خلال إنفاذ القوانين واللوائح التي تحمي حقوق العمال، بما في ذلك القوانين المتعلقة بحرية تشكيل النقابات، والعلاقات الجيدة في القطاع، وحماية العمال من الانتقام. وقد يشمل ذلك التحقيق في الشكاوى وإجراء عمليات التفتيش واتخاذ الإجراءات القانونية ضد أصحاب العمل الذين ينتهكون هذه القوانين.
2. توفير المعلومات والإرشادات: يمكن لمفتشي العمل حماية الممثلين النقابيين من خلال تزويدهم بالمعلومات والإرشادات حول حقوقهم ومسؤوليات أصحاب العمل. قد يشمل ذلك توفير معلومات حول كيفية الإبلاغ عن الانتهاكات، وكيفية التماس سبل الإنصاف القانونية، وكيفية الوصول إلى أشكال أخرى من الدعم والمساعدة.
3. الاستجابة للشكاوى: يمكن لمفتشي العمل حماية الممثلين النقابيين من خلال الاستجابة السريعة والفعالة لشكاوهم واتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة أي انتهاكات لحقوق العمال. قد يشمل ذلك إجراء تحقيقات أو التوسط في النزاعات أو إحالة القضايا إلى سلطات أخرى لاتخاذ مزيد من الإجراءات القانونية.
4. السرية: يمكن لمفتشي العمل حماية ممثلي النقابة العمالية من خلال الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية واتخاذ خطوات لضمان عدم تعرض العمال لأعمال انتقامية بسبب طلب المساعدة أو الإبلاغ عن الانتهاكات.

أخلاقيات ممثلي النقابة العمالية:

بصفتكم ممثلين للنقابات، فإنكم تتحملون مسؤولية التصرف بشكل أخلاقي والتمسك بمبادئ الحكم الرشيد. وهذا يشمل التصرف بنزاهة وصدق وشفافية خلال التعامل مع زملاء العمل ومع أصحاب المصلحة الآخرين.

يتجسد السلوك الأخلاقي للممثل نقابي بما يلي:

1. التمسك بمبادئ الديمقراطية والشفافية: يجب عليك التأكد من أن عمليات صنع القرار داخل نقابتك تجري ضمن مبادئ النزاهة و الشفافية و الحيادية ، وأن جميع الأعضاء لديهم فرصة بالمشاركة.
2. حماية سرية المعلومات الحساسة: يجب أن تضع في اعتبارك سرية المعلومات وخاصة المعلومات الحساسة: مثل البيانات الشخصية أو المعلومات المالية ، وأن تضمن عدم مشاركتها إلا مع من لديهم سبب مشروع لمعرفةها.
3. تجنب تضارب المصالح: يجب عليك تجنب المواقف التي قد تتعارض فيها مصالحك الشخصية مع مصالح زملائك العاملين أو نقابتك. إذا كنت تواجه تضارباً محتملاً في المصالح، فيجب عليك الإفصاح عنه وطلب التوجيه حول كيفية معالجته.
4. التصرف بنزاهة: يجب عليك دائماً التصرف بنزاهة وتجنب أي إجراءات قد تضر بسمعتك أو سمعة نقابتك.

من خلال التجسد بمبادئ السلوك الأخلاقي يمكنك المساعدة في ضمان ثقة واحترام زملائك العاملين وأصحاب المصلحة الآخرين لنقابتك، وأنها قادرة على الدفاع بشكل فعال عن حقوق أعضائها.

الخاتمة:

يلعب ممثلو النقابات العمالية دورًا حيويًا في الدفاع عن حقوق زملائهم العمال وتعزيز العلاقات الجيدة في القطاع ومنظماته. و باتباع هذه الإرشادات، يمكن للممثلين النقابيين التأكد من أنهم على دراية بحقوقهم ومسؤولياتهم ، وأنهم قادرون على الدفاع بشكل فعال عن حقوق زملائهم العمال.

تهدف المبادئ التوجيهية الواردة في هذه الوثيقة إلى تزويد الممثلين النقابيين بالمعلومات والإرشادات حول حقوقهم ومسؤولياتهم، وكذلك حقوق ومسؤوليات أصحاب العمل ومفتشي العمل ، وفقًا لمعايير العمل الدولية وقانون العمل الأردني. تستند هذه المبادئ التوجيهية إلى المراجع القانونية الواردة في الوثيقة، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية الأخرى التي تنطبق على الممثلين النقابيين.

باتباع هذه الإرشادات، يمكن لممثلي النقابات العمالية المساعدة في ضمان قدرتهم على الدفاع بفعالية عن حقوق زملائهم العمال وتعزيز العلاقات الجيدة في قطاع الملابس و منظماته. ويمكنهم أيضًا طلب المشورة القانونية وأشكال الدعم الأخرى في حالة انتهاك حقوقهم، وتجسد المبادئ الأخلاقية بنزاهة وشفافية في جميع تعاملاتهم مع زملائهم العاملين وأصحاب المصلحة الآخرين.