

الممثل النقابي

الممثل النقابي .. من هو؟

- عرفت المادة (3) من الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بالحماية والتسهيلات اللازمة توفيرها لممثلي العمال في المؤسسة، **ممثلي العمال** بالمعنى الواسع على أنهم: "الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب التشريع الوطني أو الممارسة الوطنية سواء كانوا:
- أ. ممثلين نقابيين أي ممثلين تعينهم أو تنتخبهم النقابات أو أعضاء النقابات.
- ب. ممثلين منتخبين أي ممثلين ينتخبهم عمال المؤسسة بحرية وفقا لأحكام التشريع الوطني أو الاتفاقيات الجماعية، ولا تتضمن مهامهم أنشطة تعتبر من اختصاص النقابات وحدها في البلد المعني.

ممثل العمال النقابي هو الوسيط المباشر والشرعي بين عمال المؤسسة المستخدمة والمستخدم.

- كرس الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق العمال في العمل النقابي والتمثيل والمشاركة العمالية في المادة 23 فقرة 4.
- كفلت الاتفاقية الدولية رقم 87 الصادرة سنة 1948 الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، حيث أقرت بحق العمال دون تمييز أيا كان جنسيتهم أو جنسهم أو النشاط الذي يمارسونه وسواء كانوا يعملون لحسابهم أو لحساب الغير في القطاع الخاص والعام في تكوين النقابات والانضمام.
- استهدفت الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 حماية الحرية النقابية وقضت بوجود تمتع العمال بالحماية المناسبة ضد أعمال التمييز التي ترمي إلى المساس بالحرية النقابية، سواء كانت الأعمال تستهدف جعل استخدام العامل رهنا لعضويته في نقابة أو تخليه عنها أو تهدف إلى تسريح العامل أو الإساءة إليه بوسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطتها في ساعات العمل أو خلالها بموافقة .
- كفلت الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 الحماية والتسهيلات اللازمة توفيرها لممثلي العمال أثناء ممارسة حق التمثيل وذلك ضد كافة التدابير التي من شأنها الإضرار بهم بما في ذلك التسريح بسبب عضويتهم في النقابة أو أنشطتهم متى كانت هذه الأنشطة تتم وفقا للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو غير ذلك من الترتيبات الاتفاقية.
- لتوصية 143 الضمانات والتسهيلات المقررة لممثلي العمال والمتمثلة في منح الوقت الكافي في ممارستهم لمهامهم وتوفير التسهيلات المادية اللازمة

الممثل النقابي معين أم منتخب؟

* الأصل في الممثلين النقابيين أن يكونوا معينين لا منتخبين، حيث يفترض تواجدهم المستمر في مكان العمل، في حين أنه يمكن للعمال انتخاب ممثلين عنهم بغرض تمثيلهم في اجتماعات مع صاحب العمل لتسوية النزاعات الجماعية خاصة في حالة عدم توافر منظمة نقابية تمثيلية أو هيكل نقابي داخل المؤسسة فإن تمثيل العامل لضرورة التفاوض الجماعي يكون من قبل ممثل منتخب.

* يكتسب المندوب النقابي صفته من التعيين أو الانتداب الذي تخصصه به المنظمة النقابية التي ينتمي إليها والتي يشترط فيه أن تكون تمثيلية ويكون لها هيكل على مستوى الهيئة المستخدمة، وتعلم بهذا التعيين مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

شروط الممثل النقابي

- شروط واجب توافرها في المنظمة النقابية
- شروط واجب توافرها في الممثل النقابي

شروط تتعلق بالمنظمة النقابية

- أن تكون المنظمة النقابية تمثيلية :
 - معيار المدة: ان تكون المنظمة النقابية منشأة منذ فترة لا تقل عن 6 شهور على الاقل.
 - معيار التمثيل العددي: أن تضم المنظمة النقابية ما لا يقل عن 20% من العدد الإجمالي للعمال.
 - معيار اشتراكات الأعضاء كأساس للتمثيل.
 - وجود مكتب نقابي ضمن الهيكل النقابي لمؤسسة العمل.

شروط تعيين المندوبين النقابيين

أولاً: الشروط الموضوعية

- شروط تتعلق بالمثل النقابي
- شروط تتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة

ثانياً: الشروط الشكلية

الشروط الموضوعية لاختيار الممثل النقابي

أولاً: الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة:

1- تعيين الهياكل النقابية الممثل أو الممثلين النقابيين المكلفين بالتمثيل في حدود ونسب محددة بموجب القانون. فعلى سبيل المثال:

يمثل كل 10 إلى 50 عامل ممثل نقابي واحد،

لكل 51 إلى 150 عامل ممثلان.

لكل 151 إلى 300 عامل ثلاثة ممثلين، وهكذا

الشروط الموضوعية لتعيين الممثل النقابي

ثانيا: الشروط المتعلقة بالممثل النقابي:

1- السن

تتشرط بعض النظم أن لا يقل سن الممثل النقابي عن 18 أو 21 سنة كاملة عند اختياره ممثلا نقابيا.

2- الأقدمية

ويقصد بذلك أن يكون الممثل قد عمل بالمنظمة النقابية مدة لا تقل عن سنة ويفضل القدم بين زملائه نظرا للخبرة والمعرفة

سؤال: هل تمنع صلة القرابة بين العامل وصاحب العمل تمتع العامل بصفة ممثل نقابي؟

سؤال: هل تشترط الاستمرارية في العمل لتحقيق الأقدمية؟ لا تشترط المهم اكمال المدة الكافية

سؤال: هل يمكن تعيين القائم بأعمال الإدارة ممثل نقابي؟ لا يوجد ما يمنع ذلك ما لم يقيدده تشريع

3- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية (الأهلية وحق الترشح والانتخاب)

4- التثبيت: ويقصد بها ترسيم العامل في منصب عمله بعد ثبوت قدرته على إنجاز الأعمال التي أو هي تثبيت العامل في المنصب.

الشروط الشكلية لاختيار الممثل النقابي

• إبلاغ مفتش العمل وصاحب العمل باسم الممثل النقابي

سؤال: هل هناك وقت أقصى للتبليغ؟ نعم يتطلب ذلك خلال فترة قصوى.

سؤال: هل ثمة وسيلة إعلام محددة للتبليغ؟ يترك للمنظمة النقابية اختيار وسيلة التبليغ مع مراعاة استلام إشعار التبليغ

سؤال: هل يشترط تبليغ العمال باسم الممثل؟ يجدر ذلك

صلاحيات الممثل النقابي

- التفاوض
- الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل
- تسوية النزاعات الجماعية

الحماية والتسهيلات المقررة لممثل العمال

- أوضحت المادة (2) من من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 35 بأن التسهيلات تمنح لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية، دون أن يؤثر ذلك على فعالية سير العمل في المؤسسة.
- وتقضي المادة (4) من ذات الاتفاقية بأنه يجوز ان تحدد القوانين او اللوائح الوطنية او الاتفاقيات الجماعية او القرارات التحكيمية او القضائية نوع او أنواع ممثلي العمال الذين تحقق لهم الحماية والتسهيلات الممكنة.

الالتزام بالحماية والتسهيلات المقررة لممثل العمال

- التزام صاحب العمل بتوفير الوسائل المادية لممارسة المهام التمثيلية
- الالتزام بتوفير المكان الملائم والمجاني لممارسة العمل النقابي من أجل الاجتماع بالعمال (المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 135)
- الالتزام بتوفير الوسائل الضرورية من أدوات مكتبية وأثاث ولوازم التي تسمح لممثل العمال النقابي بالقيام بمهامه التوعوية والإعلامية والرقابية المرتبطة بالمهمة التمثيلية.

تمويل الممثل النقابي

تمويل مهام الممثل النقابي من:

- موارد النقابات المتمثلة بالهبات واشتراكات أعضائها، المداخل المرتبطة بنشاطها.
- الإعانات المحتملة من الدولة.

تسهيلات ضمان ممارسة مهام ممثلي العمال

- حق التنقل بحرية داخل المؤسسة بما يضمن القيام بمهامهم ويضمن استقلاليتهم.
- حرية التحدث مع العمال داخل مناصب عملهم وبما لا يعيق العمل داخل المؤسسة.
- حرية الإعلام وعقد اجتماعات دورية بالعمال للاطلاع على أحوالهم وظروف عملهم.
- ساعات عمل مدفوعة الأجر: منحه مدة 10 ساعات كل شهر مدفوعة الأجر كمدة عمل فعلي للمندوب حق استخدامها سواء أثناء وقت العمل أو خارجه.

نظام الحماية لعمل الممثل النقابي

- مفهوم نظام حماية: لا يجوز ممارسة أي تمييز ضد الممثل النقابي بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية.
- الأساس القانوني للالتزام المستخدم بعدم التمييز جاء بناء على بطلان وانعدام اثر الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي بالتمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس، أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية و القناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.
- النصوص الدولية:
 - المادة (1) من الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
 - المادة (1) من الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة.
 - المادة (6) من التوصية رقم 143 التي تضمنت التدابير التي يمكن اتخاذها لضمان حماية فعالة لممثلي العمال.

الضمانات القانونية لحماية الممثل النقابي عند إنهاء علاقة العمل

- حظر اتخاذ أي عقوبة تأديبية تحديداً عقوبة الفصل بسبب نشاطات الممثل النقابية.
- استمرار الحماية المقررة للممثل النقابي إلى ما بعد انتهاء مدة المهمة النقابية (تركت المدة لتكون 12-6 شهرا بحسب التشريع الوطني) .

جزاء مخالفة نظام الحماية للممثل النقابي

- الجزاء المدني: بطلان وانعدام اثر التمييز
- الجزاء الجنائي: الغرامات وفي حالة العود يمكن تشديد العقوبة بالحبس
- المخالفة النقابية:
- اذا ارتكب الممثل النقابي أي خطأ ذا طابع نقابي محض فإن المنظمة النقابية التي عينته وحدها مختصة بتسليط العقوبة التي تقابل الخطأ المرتكب.
- التسريح التأديبي من قبل صاحب العمل كعقوبة في حال الخطأ الجسيم

الإجراءات التأديبية لإنهاء عمل الممثل النقابي

- إعلام المنظمة النقابية.
- رقابة مفتشية العمل على مشروعية وسلامة إجراء التسريح.
- سلطة رقابة القضاء على التسريح التعسفي.
- ضمان حقوق الدفاع وعدم الجمع بين الجزاءات التأديبية

الدور الوقائي الحمائي للممثل النقابي

- الدور الوقائي لمفتش العمل:
 - الإعلام والإرشاد للعمال بالنصوص التشريعية والتنظيمية.
 - مساعدة الممثل النقابي في أداء مهامه في عملية التفاوض.
 - مساعدة الممثلين النقابيين على تفادي الخلافات الفردية والجماعية والوقاية منها
- الدور الرقابي لمفتش العمل:
 - الدور القانوني: صلاحية الرقابة على تطبيق الأحكام المتضمنة في قانون العمل وكافة الأحكام القانونية المتضمنة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية واللوائح الداخلية
 - الدور الإداري الرقابي.

أين يمكنني الحصول على معلومات إضافية؟

- يمكن الاستفادة من:
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (35) على موقع:

Labour standards – ILO

<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

- <https://www.ituc-csi.org>