



مذكرة قانونية

تشريعات الاتحادات ونقابات العمال

حزيران، 2009

ما هي الممارسات الدولية في مجال الفصل بين قوانين نقابات العمال وقوانين الاتحادات ؟

الخلاصة

ان اغلب الدول التي تمت دراستها تعترف بحرية التأسيس في دساتيرها . بعض الدساتير تنص على تش كيل النقابات العمالية والبعض الاخر ينص على تشكيل " الاتحادات المهنية او الاتحادات العمالية" بالاسم . المهم من كل ذلك ان قوانين الدول التي تنص على حرية العمال في الإنخراط في تنظيم منصوص عليه في القانون و ليس بموجب كونها جزء من الدستور . إن دولا مثل الولايات المتحدة الامريكية ، المانيا و الاردن تميز بوضوح في قوانينها بين اتحادات و نقابات العمال . ففي تلك الاختصاصات يُعطى الحق غالباً في المفاوضات الجماعية إلى نقابات العمال وليس إلى الاتحادات . لكن دول اخرى مثل استراليا فأنها تذهب بأعطاء ذلك الحق في المباحثات الى كل من النقابات والاتحادات العمالية.

ان هذه المذكرة مكرسة لتعطي نظرة مختصرة عن الفرق بين التشريعات المخ صصة للنقابات مقابل التشريعات المخصصة للاتحادات . ان منتسبي المعهد الدولي للقانون و حقوق الانسان سيكونوا موجودين دائماً للاجاب عن اي استفسارات قد تتبادر الى الاذهان وسيوفرون معلومات اضافية في حينها.

المقدمة

ان هذه المقدمة تبحث في مختلف الطرق التي تميز من خلالها النظم القانونية بين النقابات العمالية والاتحادات . ولأغراض العمل بهذه المذكرة فمن الممكن ان نُعرّف الاتحاد أو المؤسسة التخصصية بأنها مؤسسه من المتخصصين او من العمال تشكلت لأجل تطوير منفعة عامة مع انها غير مشكلة لغرض المباحثات مع ارباب

العمل¹. وعلى العكس من ذلك فإن النقابة تُعرّف على أنها منظمة مشكّلة اساساً لغرض التباحث مع ارباب العمل حول المواضيع المتعلقة بالعمل². "اتفاقيات المفاوضات العامة " من الممكن ان تُعرّف على انها " المباحثات بين رب العمل و بين ممثلي الموظفين في المنظمة لغرض معرفة ظروف العمل ، على سبيل المثال اجور العمل، ساعات العمل، الانضباط، والمميزات الإضافية "³. ان اغلب الدول تحدد فروق واضحة بين تلك الصلاحيات. عدد قليل جداً من تلك الدول لا يفرق بوضوح بينها ويذهب بصلاحيات المفاوضات العامة الى اي منظمة بغض النظر عن ما اذا كانت مؤسسة اساساً لغرض التباحث مع ارباب العمل بالنيابة عن العمال من عدمه.

الولايات المتحدة الامريكية

إن الولايات المتحدة الامريكية تتعامل مع المؤسسات التخصصية و النقابات العمالي بشكل منفصل . فقد أقرت المحكمة العليا في الولايات المتحدة الا مريكية حرية التأسيس بظل الدستور الامريكي⁴. إن التشريع الامريكي يتعامل بشكل خاص مع حق تشكيل النقابات العمالي و المفاوضات الجماعية ، و يتعامل بشكل منفصل مع المؤسسات التخصصية التي لا تنطبق عليها صفة النقابات العمالية .

إن قانون علاقات العمل الوطني⁵ (NLRA) يحدد اطار حقوق العاملين وفق نظام معين وباجراء المفاوضات الجماعية. إن القانون يسمح " للمنظمات العمالية " بالمباحثات نيابةً عن عموم منتسبيها من العاملين . إن القانون يُعرّف "المنظمة العمالية" على إنها "اي منظمة من اي نوع ، او اي مؤسسة او اي لجنة أو خطة تمثلي عمالية . . . التي تشكلت كلياً أو جزئياً لغرض التعامل مع ارباب العمل بخصوص الشكاوى ، خلافات العمال ، الرواتب ، نسب الاجور ، ساعات العمل ، او ظروف العمل"⁶. في حين ان التعريف يشمل المنظمات الهي التي لا تعتني من الناحية التقنية نقابات عمالية. ان عبارة " التي تشكلت كلياً أو جزئياً لغرض التعامل مع ارباب العمل " تصف بالحقيقة وظائف ما يطلق عليه اغلب الدول اسم النقابة العمالية . لذا فإن الاتحادات التي لا تتشكل حتى ولو جزئياً لأغراض المفاوضات العمومية لن تكون خاضعة لقانون علاقات العمل الوطني (NLRA) .

المانيا

يحتوي الدستور الالماني على عبارات عامة عن حرية التشكيل والتي تشمل لُغى من الاتحادات والنقابات العمالية. المادة (9) تضمن " حرية تشكيل المؤسسات لضمان العمل والظروف الاقتصادية"⁷. ان غالبية قانون العمل الالماني مبني على التشريع . وفقاً لمنظمة العمل الدولية في ألمانيا لا يوجد قانون خاص بنقابة العمال ؛ لكن مع ذلك فإن قانون الاتفاقيات الجماعية للعاملين ينظم المفاوضات الجماعية⁸. إن القانون يمنح

¹ للحصول على تعريف مشابه انظر الى معجم بلاك القانوني (الطبعة الرابعة 2004)

² المرجع نفسه

³ المرجع نفسه

⁴ Nat`l Ass`n لتطوير الافراد من مختلف الجنسيات مع الايما 357 USA 449.446 (1985)

⁵ U.S.C 29 الفصل 151-169

⁶ المرجع نفسه الفصل 157

⁷ دستور كرونكسبيتر [GG] المادة 9 (F.R.G.)

صلاحيات المفاوضات الجماعية فقط الى النقابات العمالية والمؤسسات الاخرى التي تنص في تعليماتها الاساسية على هدف حماية مصالح منتسبيها⁹. لكن مع ذلك و كما هو الحال في امريكا فأن القانون الألماني لا يعطي حق المفاوضات الجماعية الى "المؤسسات التخصصية" غير المشكلة حتى و لو جزئياً لأغراض المفاوضات الجماعية.

الاردن

ان دستور الاردن لا يعترف بالاتحادات ، لكن المادة (23) من الدستور تضمن ان "النقابات العمالية الحرة من الممكن ان تؤسس وفق القانون رقم 10". إن القانون الاردني الاساسي يُعرّف كل من الاتحادات والنقابات على حدة و يتعامل معهما كل على حدة.

ان غالبية العلاقات بالعمل مبنية على اساس قانون العمل الاردني لعام 1996. ان قانون العمل لعام 1996 يُعرّف النقابة العمالية ببساطة على انها " منظمة من العاملين في مجال العمل مؤسّسة وفق تعليمات هذا القانون¹¹". ان القانون يضع التفاصيل من خلال تحديد عمل النقابات العمالية للعمل من الاختصاصات التالية : " حمايه حقوق العاملين في مجال العمل و الدفاع عن حقوقهم ضمن اطار هذا القانون " ، " تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للاعضاء وانشاء العيادات الطبية ، منظمات الخدمة الاجتماعية ، ومؤسسات المستهلكين لمنفعتهم " ، وكذلك " رفع المستوى الفني ، و الاقتصادي والثقافي للعاملين¹²". لذلك فأن القانون يوضح وبدقة ان المنظمة يجب ان يكون لها هدف النقاش او المفاوضات لمصلحة العاملين فيها مع ارباب العمل ليتمكن اعتبارها نقابة عمالية ، وبذلك تمنع الاتحادات من المشاركة في المفاوضات الجماعية. ان القانون الاردني الاساسي يخاطب المؤسسات التخصصية و " الاتحادات " كل على حدة . ان اعضاء المؤسسات التخصصية ليس مسموح لهم ان يُنظّموا الى المنظمات العمالية¹³.

ان المؤسسات التخصصية بإمكانها القيام ببعض المهام الاستشارية لكن القانون يحدد صلاحياتها بالمفاوضات الجماعية¹⁴. كمثال على مثل تلك الم هام الاستشارية فأن المؤسسات التخصصية في الاردن قد نظمت تظاهرات معارضة للحرب على العراق¹⁵.

استراليا

ان القانون الاسترالي لا يفرّق ببل الفرق بين النقابات والاتحادات العمالية . المادة 51 من الدستور تعطي للحكومة الفدرالية الحق في إصدار القوانين فيما يتعلق " بالمصالحة والتحكيم لغرض منع النزاعات الصناعية التي تمتد

⁸ المانيا – نظام قانون العمل الوطني <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>

⁹ امكانية اكمال المفاوضات الجماعية

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/CAPACITYTOCONCLUDECOLLECTIVEAGREEMENTS-DE.htm>

¹⁰ دستور المملكة الاردنية الهاشمية 1952 المادة 23

¹¹ نص قانون العمل رقم 8 و 2 (1996) (الاردن)

¹² نص قانون العمل رقم 8 و 99 (1996) (الاردن)

¹³ مكتب التنسيق، السعي وراء حقوق العمال في الاردن ،1، 15-16 (2005)

¹⁴ المرجع نفسه

¹⁵ المرجع نفسه

الى ما وراء اي ولايه واحده والتوصل الى الحلول المناسبة لها¹⁶. " لكن مع ذلك فإن القانون الاساسي الاسترالي هو الذي ينظم معظم علاقات العمل .

ان استراليا لا تميز بوضوح بين النقابات العمالية والمؤسسات التخصصية. ان تعريف عبارة " النقابة العمالية " يشمل معنى " منظمة للعاملين " وتُعرّف في مكان اخر كأتحاد وكذلك " مؤسسة من العاملين من ضمن اهدافها الاساسية حماية وتطوير مصالح العاملين فيها وبما يتعلق بتوظيفهم ¹⁷. لذلك فإن "الاتحاد " ولاغراض هذه المذكورة قد يمكن ان يعتبر نقابة عمالية في استراليا.

ان القانون الاسترالي لا يحصر المفاوضات الجماعية بالنقابات العمالية. ان تشريع العمل الاول هو قانون العمل لسنة 1996 . ان القانون يسمح لمنظمة ذات موظفين بالدخول في مباحثات جماعية طالما كان لتلك المنظمة " على الاقل عامل واحد يعمل في عمل معين ويكون خاضعا للاتفاقية " وكذلك " لديه الحق في تمثيل المصالح الصناعية للعضو الذي لديه علاقة بالعمل الذي سيكون خاضع لتلك الاتفاقية ¹⁸. لذلك لا يطلب القانون الاسترالي ان تتأسس منظمة من ذوي الاختصاص " لأغراض التباحث مع ارباب العمل حول القضايا المتعلقة بالعمل " ولكي تتخذ دورها في المباحثات الجماعية.

جمهورية التشيك

ان المادة (3) من دستور جمهورية التشيك يضمن حرية ال تأسيس وحق تأسيس النقابات العمالية¹⁹. كما وان قانون العمل يذهب الى ابعد من ذلك وذلك بأن يفرق بين النقابات العمالية والاشكال الاخرى من الاتحادات المعروفة بأسم " مجالس العمل ²⁰ .

مما يدعوا الى الغرابة ان قانون العمل لا يُحدّد بشكل دقيق ماذا يعني بع بارة " النقابة العمالية " لكن مع ذلك وبالاستناد الى قانون العمل ، " فان الحق باجراء اتفاقيات (مباحثات) جماعية نيابة عن العمال يكون فقط من اختصاص النقابات العمالية (ذات العلاقة) التنظيمية²¹. " وعلى هذا الاساس فإن النقابات العمالية هي فقط المخولة بالتباحث نيابة عن العمال مع ارباب العمل . تحت الفصل 320 من قانون العمل فإن النقابات العمالية تتمتع كذلك بسلطات استشارية بما يتعلق بوسم التشريعات المتعلقة بقضايا العمل : " اللوائح و (كتابة مشاريع القوانين) للقضايا الاخرى المقدمة ذات الاهتمام بالنسبة للعاملين . . . سيتم التباحث بها مع اجهزة ودوائر النقابة ذات الاختصاص ومؤسسات العاملين ذات العلاقة " .

ان قانون العمل لا يتضمن ادراج الاتحادات ، لكن مع ذلك ففي العام 2001 قديم قانون العمل " مجالس العمل " كنمط جديد من تمثيل العاملين بالمنظمات والهيئات ممن لا ينتمون الى نقابة عمالية. ومع ان قانون العمل لا يُحدّد بدقة ما هية مجالس العمل لكنه يلخص فعاليتها بما يلي : " لغرض ضمان حق المع لومات والاستشارة فإن العاملين ضمن مؤسسة لا يوجد لها نقابة عمالية فانهم من حقهم انتخاب مجلس للعمل او ممثل لهم او (ممثلين) مسؤولين عن السلامة المهنية وحماية الصحة . . . ²². " لذا فان " مجالس العمل " مقيدة بتقديم المعلومات الى

¹⁶ الدستور الاسترالي ch.V. art. xxxv

¹⁷ قانون علاقات موقع العمل 1996 # 4 (استراليا 1)

¹⁸ قانون علاقات موقع العمل 1996 # 328 (استراليا 1)

¹⁹ دستور جمهورية التشيك المادة 3

²⁰ قانون العمل الوطني - لجمهورية التشيك <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/cz.htm>

²¹ Zákon c. 262/2006 Sb. zákonik práce (قانون العمل) متوفر <http://www.mvcr.cz/sbirka/2006/sb084-06.pdf>

²² المرجع نفسه

العمال الذين يمثلونهم والتشاور مع الحكومة فيما يتعلق بمواضيع الصحة والسلامة . ان قانون العمل لا يعطي الحق للمجالس العمالية في المباحثات الجماعية نيابة عن العمال او طلب القيام بالاضرابات ، لذلك في حين ان قانون العمل في جمهورية التشيك يبقى صامتاً فيما يتعلق " بالاتحادات " ، لكنه يقيد سلطات التباحث لأي مؤسسة ليست نقابة عمالية.

الخلاصة

ان اغلب الاطر القانونية الدولية التي تم استعراضها في هذه المذكرة تميز بين النقابات العمالية و الاتحادات اما من خلال تحديد صلاحيات التباحث بصورة جماعية بالنقابات العمالية او من خلال تحديد المباحثات الجماعية لمؤسسات مشكلة " للدفاع اساساً عن حقوق ومصالح العمال". هناك القليل من الإختصاصات التي تضع تمييز هذا القبيل.