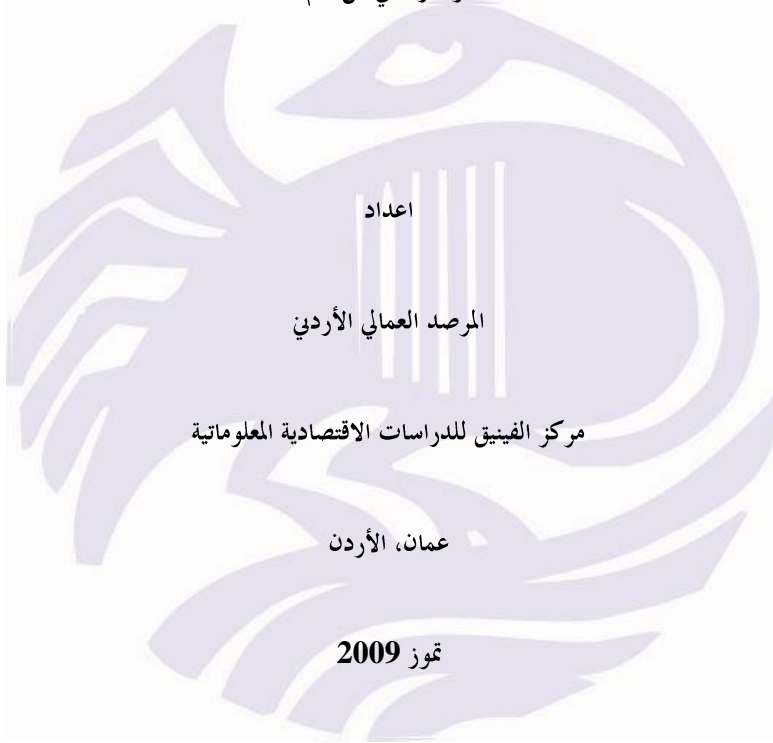


تقرير الحركة العمالية الأردنية

الثلث الأول والثاني من عام 2009



تقديم:

هذا التقرير جزء من مشروع "المركز العمالي" الذي يتم تنفيذه بالتعاون بين مركز الفينيقي للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريس ايبيرت الألمانية. ويعمل هذا المشروع على تعزيز مكانة الحركة العمالية والنقابية الأردنية داخل المجتمع الأردني، وتعميق دورها في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين بأحر في الأردن اقتصادياً واجتماعياً، إلى جانب تطوير التشريعات العمالية الأردنية وفق معايير العمل الدولية.

ويمارس "المركز العمالي" عمله من خلال متابعة أنشطة النقابات العمالية الأردنية وجهودها في الدفاع عن حقوق العمال الذين تمثلهم، ونشر الأخبار والمعلومات التي تعكس واقع الحركة العمالية النقابية الأردن ودورها في حماية مكتسبات الطبقة العاملة وتحسين شروط عملها الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، وإعداد التقارير التي تعكس الواقع الاجتماعي والاقتصادي والقانوني للحركة العمالية الأردنية في مختلف القطاعات الاقتصادية الرسمية وغير الرسمية.

ويقوم "المركز العمالي" كذلك بمتابعة الصعوبات والتحديات التي تواجه الحركة العمالية الأردنية في إطار دفاعها عن حقوق العمال الأردنيين، ومتابعة مدى التزام مختلف الأطراف ذات العلاقة بمعايير العمل الدولية، إلى جانب العمل على تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

ويتضمن هذا التقرير العديد من الموضوعات ذات العلاقة بواقع الحركة العمالية الأردنية والإنجازات التي حققتها خلال الأشهر الثمانية الأولى من العام الجاري 2009 (الثلثين الأول والثاني)، فتم استعراض أوضاع الاقتصاد الأردني وسنمات سوق العمل والأجور، والتأمينات الصحية وساعات العمل والاحازات وظروف السلامة والصحة المهنية وعمالة الاطفال ووضع المرأة في سوق العمل والعمالة الوافدة، كذلك تم استعراض ابرز التعديلات المقترحة على قانوني العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، إضافة الى ذلك تم التطرق الى اتفاقيات العمل الدولية التي صادق عليها الأردن. من جانب آخر تم استعراض النقابات العمالية الأردنية واتحادها العام، من حيث هيكلتها وعضويتها وآليات الانتخاب فيها، وتمويلها وأبرز منجزاتها خلال الفترة التي يغطيها التقرير.

وسيتبع هذا التقرير العديد من التقارير المتنوعة، سواء تلك التي تغطي فترات زمنية معينة، أم قطاعات عمالية محددة.

أحمد عوض

مدير مركز الفينيقي للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
مشرف عام المركز العمالي الأردني

الفهرست

الموضوع	الصفحة
تقديم	3
الفهرست	5
ملخص تنفيذي	7
مدخل:	12
سمات سوق العمل الأردني:	14
الأحور:	15
التأمين الصحي:	15
ساعات العمل والإجازات:	16
السلامة والصحة المهنية:	18
عمالة الأطفال:	18
المرأة في سوق العمل:	20
العمالة الوافدة:	22
قانون العمل:	24
قانون الضمان الاجتماعي:	26
اتفاقيات العمل الدولية التي صادق عليها الأردن:	29
الحركة النقابية العمالية الأردنية:	33
الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن:	33
النقابات العمالية الأردنية:	36
قاعدة العضوية والانتخابات الداخلية:	39
تأسيس النقابات العمالية والتعددية النقابية:	41
تمويل النقابات العمالية والاتحاد العام للنقابات:	43
التحركات العمالية:	45
المراجع:	52

ملخص تنفيذي

يواجه الاقتصاد الأردني في الوقت الراهن العديد من المشكلات الاقتصادية على الرغم من تحقيقه لمعدلات نمو جيدة خلال السنوات الخمس الأخيرة، ويعد عجز الموازنة العامة للدولة من أهم هذه المشكلات، والذي يتوقع أن يزيد في نهاية العام الجاري 2009 عن (10%) من الناتج المحلي الإجمالي. هذا بالإضافة إلى عجز كبير في ميزان المدفوعات الناجم بشكل رئيسي عن عجز كبير ومتنامي في الميزان التجاري. وقد أدى هذا إلى تنامي اعتماد الاقتصاد الأردني على المساعدات الخارجية العربية والدولية من جهة، وارتفاع المديونية العامة الداخلية والخارجية بالأرقام المطلقة من جهة أخرى، إذ بلغ حجم الدين العام في نهاية عام 2008 (9394) مليون ديناراً أردنياً، مشكلاً ما نسبته (62.4%) من الناتج المحلي الإجمالي، ويعتد الاقتصاد الأردني من الاقتصاديات الخدمية، إذ يشكل قطاع الخدمات المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي. أما من حيث دخل الفرد كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، فإن الأردن يعد من الدول ذات الدخل المتدني، حيث بلغ متوسط حصة دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2008 (3400) دولار سنوياً.

ويعاني الاقتصاد الأردني أيضاً من انخفاض معدل المشاركة المنقحة في النشاط الاقتصادي بين الأردنيين فهي تبلغ (39.5%) من مجموع السكان، ويبلغ حجم القوى العاملة الأردنية يبلغ (1343) ألف مواطن، وما زال الأردن يعاني من

معدلات بطالة مرتفعة بلغت (12.7%) في عام 2008، وتجاوزت (13.0%) في النصف الأول من العام الجاري 2009. ويتوقع أن تتزايد بسبب تداعيات الأزمة الاقتصادية. وفيما يتعلق بالأجور، فإن معدلها بشكل عام منخفضة إذ يحصل ما يقارب من 90% من الأيدي العاملة الأردنية على رواتب شهرية تقل عن (300) دينار (ما يعادل 422 دولار). ويبلغ الحد الأدنى للأجور (150) ديناراً شهرياً.

كذلك فإن غالبية القوى العاملة الأردنية في القطاع الخاص لا تستفيد من أي شكل من أشكال التأمينات الصحية. الى جانب ذلك فإن نسبة كبيرة من العاملين في القطاع الخاص يعملون ساعات عمل يومية تزيد عن ما هو منصوص عليه في قانون العمل الأردني الذي حددها ب (48) ساعة اسبوعياً. كذلك فإن غالبية العاملين في المؤسسات الصغيرة والقطاع غير الرسمي (غير المنظم) لا يحصلون على أية إجازات سنوية ناهيك عن الإجازات المرضية.

أما بخصوص شروط السلامة والصحة المهنية، فقد تزايدت في السنوات الأخيرة وبشكل مضطرب أصابات العمل، وخاصة في المؤسسات الصغيرة والقطاع غير الرسمي حيث لا يتوفر للعمال بيئة عمل ملائمة وأمنة. كذلك تزايدت بشكل ملموس أعداد الأطفال العاملين في سوق العمل الأردني خلال السنوات الأخيرة، بالرغم من كل الجهود الرسمية وغير الرسمية التي كرسست لمكافحة هذا النوع من

العمالة، وتبلغ أعداد الأطفال العاملين في سوق العمل ما يقارب (33) الف طفل، حسب أرقام وزارة العمل.

أما بخصوص مشاركة المرأة الأردنية في النشاط الاقتصادي فهي ضعيفة جداً، ويعتبر المستوى الفعلي لمشاركة المرأة في قوة العمل في الأردن من أخفض الدول في المنطقة. إذ تقارب (14%) من مجمل القوى العاملة الأردنية. يتركز غالبيتها في قطاعات التعليم والصحة والعمل الاجتماعي، وتواجه النساء في سوق العمل الأردني تحديات غير متكافئة مقارنة مع الرجال في مكان العمل بالنظر إلى تحصيلهن العلمي، وهذا يؤثر في قرارهن المتعلق بدخولهن إلى سوق العمل، كذلك تتعرض النساء العاملات في الأردن لعدة أشكال من التمييز وخاصة في القطاع الخاص، من حيث الحصول على فرص العمل والأجور وفرص الترقية. هذا إلى جانب أن المرأة تعاني من مستويات بطالة عالية تبلغ حسب تقرير وزارة العمل السنوي لعام 2008 (24.4%) في حين تبلغ عند الذكور (10.1%) للعام ذاته. ويمكن الإشارة إلى أن الزيادة الملحوظة في مشاركة النساء في الهيئات الإدارية لبعض النقابات العمالية لا يعكس درجة المساهمة الفعلية لها في إدارة وقيادة العمل النقابي، فوجود بعض النساء في بعض الهيئات الإدارية لبعض النقابات شكلي، جاء على أثر مطالبات العديد من المنظمات النقابية الدولية لضرورة وجود نساء في الهيئات الإدارية.

وتزايدت أعداد العمالة الوافدة في الأردن خلال السنوات الأخيرة وبلغت (303) ألف عامل يحملون تصاريح عمل رسمية من وزارة العمل. غالبيتهم من الذكور، بنسبة (88%)، مقابل (12%) من الإناث، وغالبية العمالة الوافدة من المصريين، إذ يشكلون (68%) من مجمل العمالة الوافدة المسجلة في وزارة العمل. ولا تعكس هذه الأرقام واقع العمالة الوافدة في الأردن. إذ تشير بعض الأرقام والمؤشرات الصادرة عن العديد من الجهات الرسمية وغير الرسمية إلى وجود عشرات الآلاف من العمالة الوافدة غير المسجلة لدى وزارة العمل، تصل إلى (100) ألف عامل وافد.

وبخصوص التشريعات العمالية، فإن الحركة العمالية ما زالت تطالب بإجراء تعديلات ملموسة على قانون العمل ليتلائم مع معايير العمل الدولية، من خلال وضع أسس واضحة لعملية المفاوضات الجماعية وزيادة تعويض بدل الفصل التعسفي، وحرية تشكيل النقابات وغيرها من التعديلات. وكذلك يجري حوار واسع حل التعديلات المنوي اجرائها على قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي التي يبلغ عدد المشتركين فيها في نهاية عام 2008 (662) ألف مشترك، وهناك ما يقارب (40%) من القوى العاملة في الأردن غير مشتركين بأي شكل من أشكال التقاعد والضمان. ويعتبر الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن أن مشروع قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي يعد نقلة نوعية إيجابية لصالح الطبقة العاملة في الأردن، مع وجود بعض التحفظات على بعض هذه التعديلات.

وفيما يتعلق باتفاقيات العمل الدولية، فقد صادقت الحكومات الأردنية المتعاقبة على (24) اتفاقية من مجموع الاتفاقيات التي أقرتها منظمة العمل الدولية، وحتى الآن لم يصادق الأردن على الاتفاقية (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

ويوجد في الأردن (17) سبعة عشر نقابة عمالية، تمثل شريحة واسعة من الطبقة العاملة الأردنية وليس جميعها، إذ يحظر القانون على العاملين في القطاع العام (الحكومي) تشكيل نقابات تمثلهم، وتضم في عضويتها ما يقارب (11%) من مجمل القوى العاملة. ويتضمن قانون العمل عقبات أمام تأسيس نقابات جديدة، وذلك عندما منح الحق لوزير العمل بتصنيف المهن التي يحق لها تأسيس نقابات، ولم تشكل في الأردن أية نقابات عمالية جديدة منذ ما يزيد عن ثلاثة عقود. ويتم تمويل الاتحاد العام لنقابات العمال بالكامل من قبل الحكومة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

ولقد شهد الأشهر الثمانية الأولى من العام الحالي عدة اعتصامات واحتجاجات عمالية، وتم توقيع العديد من الاتفاقيات الجماعية التي أحرزت للعمال العديد من المكاسب ذات العلاقة بزيادات في الرواتب والعلاوات وتحسين شروط التأمين الصحي ورواتب الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر.

مدخل:

يعاني الاقتصاد الأردني في الوقت الراهن من العديد من المشكلات الاقتصادية التي لازمتها منذ عقود، على الرغم من تحقيقه لمعدلات نمو جيدة خلال السنوات الخمس الأخيرة (2004-2008) بلغ معدلها (8.3%) بالأسعار الثابتة. ويعد عجز الموازنة العامة للدولة من أهم هذه المشكلات، والذي بلغت قيمته كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي خلال السنوات الخمس الماضية (2004-2008) 9.64% من الناتج المحلي الإجمالي قبل المساعدات (4.4%) بعد المساعدات.⁽¹⁾

وهذا العجز ناجم بشكل أساسي عن سياسات الانفاق التوسعية للحكومة التي لا تتلاءم مع الإيرادات المحلية للدولة، ويأتي هذا إلى جانب عجز آخر في ميزان المدفوعات والناجم بشكل رئيسي عن عجز كبير في الميزان التجاري يزداد بشكل مضطرب سنة بعد أخرى، فقد بلغ هذا العجز كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في نهاية عام 2008 (49.5%) في الوقت الذي كان يبلغ (24.1%) في نهاية عام 2002⁽²⁾. وقد أدى هذا إلى تنامي اعتماد الاقتصاد الأردني على المساعدات الخارجية العربية والدولية من جهة، وارتفاع المديونية العامة بالأرقام المطلقة من جهة أخرى، إذ بلغ حجم الدين العام في نهاية عام 2008 (9394) مليون ديناراً أردنياً، في حين كان يبلغ في نهاية عام 2004 (7430) مليون ديناراً، ورغم تراجع رصيد الدين العام كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي من (92%) نهاية عام

2004 إلى (62.4%) في عام نهاية عام 2008، والذي يعود بشكل رئيسي إلى ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي خلال السنوات المذكورة.

ويواجه الاقتصاد الأردني تحديات إضافية هذا العام ناجمة عن الأزمة الاقتصادية التي آلت بمختلف دول العالم، إذ تراجعت خلال النصف الأول للعام الجاري الإيرادات العامة بمعدل (4.2%) مقارنة مع ما كانت عليه في منتصف عام 2008. في الوقت الذي سجلت فيه الموازنة العامة عجزاً كبيراً بلغ (626 مليون ديناراً، مقابل (38) مليون دينار في منتصف عام 2008. وتشير التوقعات إلى أنه سيتجاوز مليار دينار في نهاية عام 2009 الجاري. رافق ذلك ارتفاع في حجم الدين العام بنسبة (5.5%) عن ما كان عليه في نهاية عام 2008. ولقد رافق معدلات النمو الاقتصادي التي سبق الإشارة إليها في السنوات الأخيرة ارتفاعات كبيرة وملموسة في معدلات التضخم، وبمعدل سنوي (7%) للأعوام الخمسة الماضية. كذلك فإن القطاع غير الرسمي يحتل مساحة كبيرة تقارب 20% من الاقتصاد الأردني. ويعد الاقتصاد الأردني من الاقتصاديات الخدمية، إذ يشكل قطاع الخدمات المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي⁽³⁾. أما من حيث دخل الفرد كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، فتبلغ (3400) دولار حسب أرقام 2008. والأردن يعد من الدول ذات الدخل المتدني. وحسب مؤشرات التنمية البشرية المعتمدة من قبل البنك الدولي فإن الأردن يصنف في إطار الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة بمستوى (0.753).

سمات سوق العمل الأردني:

يعتبر معدل المشاركة المنقحة في النشاط الاقتصادي بين الأردنيين (أي قوة العمل منسوبة إلى السكان الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر) متدنية بالمقارنة مع غالبية الدول، فهي تبلغ (39.5%) من مجموع السكان، وتوزعت هذه المشاركة بين الذكور بنسبة (64%) مقابل (14.2%) بين الإناث. ⁽⁴⁾ وبمقارنة معدل النشاط الاقتصادي في الأردن نجد أنها أقل من دول الاقتصاديات الناشئة التي يبلغ معدل (47%)⁽⁵⁾. ويعد القطاع الخاص أكبر القطاعات الاقتصادية تشغيلاً للقوى العاملة الأردنية، إذ يشغل (45.5%) من القوى العاملة، يليه القطاع الحكومي (القطاع العام) إذ يشغل (36.4%) من مجمل القوى العاملة الأردنية، أما المشتغلون الآخرون فيتوزعون على عدة فئات منهم من يعمل لحسابه الخاص أو صاحب عمل أو يعمل لدى أسرته أو يعمل دون أجر.

وكما يشير التقرير السنوي لوزارة العمل 2008، فإن حجم القوى العاملة الأردنية يبلغ (1343) ألف مواطن، المشتغلون منهم (1173) مواطن، بمعنى معدل بطالة يبلغ (12.7%)، متراجفاً بنسب بسيطة عن العوام 2007 و 2006. وبشكل عام تعد البطالة من أهم التحديات التي تواجه الاقتصاد الأردني، إذ تشير مخرجات لجنة الأجندة الوطنية⁽⁶⁾ إلى أن الأردن يعاني من بطالة هيكلية، ولا يستطيع الاقتصاد الأردني أن يستوعب التدفق السنوي للدخالين الجدد إلى سوق العمل.

الأجور:

وفيما يتعلق بالأجور، فإن معدلها بشكل عام منخفضة إذ يحصل ما يقارب من 90% من الأيدي العاملة الأردنية على رواتب شهرية تقل عن (300) دينار (ما يعادل 422 دولار). وقد تم رفع مستوى الحد الأدنى للأجور خلال عام 2008 إلى (150) دينار (ما يعادل 212 دولار). وعلى الرغم من ارتفاع مستوى الحد الأدنى للأجور خلال السنوات القليلة الماضية لأكثر من مرة، حيث كان يبلغ عند إقراره لأول مرة (80) ديناراً في عام 2000، ثم جرى زيادته عاماً بعد آخر إلى أن وصل في الوقت الراهن إلى (150) دينار، إلا أن مستوى الحد الأدنى للأجور هذا ما زال متدنياً، خاصة إذا ما أخذ بعين الاعتبار الارتفاعات الكبيرة والمتتالية لأسعار السلع والخدمات الأساسية. وفي السياق ذاته، كانت الحركة النقابية العمالية تطالب بين الفينة والأخرى بربط الأجور بمعدلات التضخم، إلا أن هذا المطلب لم يتم التعامل معه مجدية خلال السنوات الماضية، ولم تتعامل معه الحركة العمالية كأحد أولوياتها.

التأمين الصحي:

إذا ما استثنينا العاملين في القطاع الحكومي، فإن غالبية القوى العاملة الأردنية في القطاع الخاص لا تستفيد من أي شكل من أشكال التأمينات الصحية. وتشير بعض الأرقام أن ما يقارب (80%) من العاملين في القطاع الخاص ليس لديهم تأمينات صحية.⁽⁷⁾ وهذا يعود إلى أن غالبية القوى العاملة الأردنية يعملون في

مؤسسات صغيرة والقطاع غير المنظم (غير الرسمي). والعاملين في الحكومة يتلقون تأمينات صحية في المستشفيات والمؤسسات التابعة لوزارة الصحة. أما بخصوص العاملين في القطاع الخاص فان التأمينات الصحية التي تقدم لهم بشكل متفاوت من حيث التغطيات، فهناك تغطيات صحية شاملة وهناك تغطيات صحية جزئية. إلا أن القطاعات الواسعة من العاملين في المشاريع الصغرى والمتوسطة والعديد من المشاريع الكبرى بالإضافة إلى آلاف ورش العمل الصغيرة والمتنقلة لا يحصلون على أي من أنواع التأمينات الصحية سواء كانت جزئية أم شاملة، وحيث أن غالبية العمالة الوافدة (المهاجرة) يعملون في هذه القطاعات، فإنهم يعانون من عدم حصولهم على أي من التأمينات الصحية الملائمة، وكذلك فهم لا يستفيدون من الخدمات الصحية التي تقدمها وزارة الصحة الأردنية لجميع الأردنيين بأسعار معتدلة مقارنة مع أسعار الخدمات الصحية المقدمة في القطاع الخاص، فيضطرون عند حاجتهم لأي من الخدمات الصحية إلى دفع تكاليف أعلى من التكاليف التي يدفعها العاملون الوطنيون، أو يضطرون لتلقي الخدمات العلاجية في القطاع الخاص المرتفعة جداً في الأردن.

ساعات العمل والإجازات:

إن ما يقارب (30%) من القوى العاملة الأردنية تعمل (51) ساعة فأكثر في الأسبوع.⁽⁸⁾ وهي نسبة عالية جداً، ومخالفة لنصوص قانون العمل الأردني المعمول به والذي حدد ساعات العمل الأسبوعي (48) ساعة عمل، بمعدل (8) ساعات

عمل يومياً على مدار ستة أيام . وفيما يتعلق بالعمال في القطاع العام (الحكومي) فإنهم يعملون (40) ساعة أسبوعياً، بمعدل (8) ساعات يومياً على مدار خمسة أيام أسبوعياً، وهناك بعض الفئات في القطاع الخاص يعملون (40) ساعة أسبوعياً بواقع ثماني ساعات يومياً على مدار خمسة أيام أسبوعياً، خاصة العاملون في المصارف وبعض الشركات الكبرى. أما في القطاعات الاقتصادية غير الرسمية فإن غالبيتهم يعملون أكثر من (60) ساعة أسبوعياً.

وبخصوص الإجازات السنوية والمرضية فإن هنالك تفاوتاً في حصول العاملين في الأردن على حقوقهم، فالعمال في القطاع الحكومي إلى جانب العاملين في القطاع الخاص الرسمي (المنظم) يحصلون على إجازاتهم كاملة حسب نظام الخدمة المدنية، بالإضافة إلى الأعياد الرسمية، فالعمال في القطاع الحكومي يحصلون على إجازات سنوية متفاوتة حسب الدرجة وطبيعة العمل، والعمال لمصنفي الدرجة السادسة فما فوق يحصلون على (30) يوماً، والذين تقل درجاتهم عن سادسة يحصلون على (20) يوماً، أما العاملين بالمياومة من غير المصنفيين (تحتسب أجورهم بشكل يومي) فيحصلون على (14) يوماً⁽⁹⁾. أما العمال في القطاع الخاص فيحصلون بموجب نصوص قانون العمل الأردني على إجازة سنوية قدرها أيضاً (14) يوماً خلال السنوات الخمس الأولى من العمل، و (20) يوماً في السنوات التي تلي ذلك⁽¹⁰⁾. ويحصلون كذلك على عدد أيام بنفس القدر كإجازات مرضية. أما فيما يتعلق بالعمال في المؤسسات الصغيرة والقطاع غير الرسمي (غير المنظم)

فإن غالبيتهم لا يحصلون على أية إجازات سنوية ناهيك عن الإجازات المرضية، باستثناء إجازات عيد الأضحى وعيد الفطر، إذ يحصل عليها الغالبية الساحقة من العاملين إن لم يكن جميعهم.

السلامة والصحة المهنية:

وفيما يخص استخدام أساليب السلامة والصحة المهنية فباستثناء الشركات والمؤسسات الكبرى التي تلتزم بنصوص قانون العمل الأردني⁽¹¹⁾ وأنظمة وتعليمات الدفاع المدني المطالبة بضرورة توفير مختلف أساليب السلامة والصحة المهنية فإن غالبية العاملين في المؤسسات الصغيرة والقطاع غير الرسمي لا يتوفر لهم بيئة عمل ملائمة من حيث توفير أساليب الصحة والسلامة المهنية. الأمر الذي أدى إلى ارتفاع معدلات إصابات العمل في المؤسسات الأردنية، وهي مرتفعة نسبياً مقارنة العديد من الدول⁽¹²⁾، وتؤكد ذلك وزارة العمل في إشارتها إلى وجود ارتفاع ملحوظ في إصابات العمل التي يتعرض لها العاملين في الأردن بشكل عام⁽¹³⁾. وتشير أرقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي إلى ارتفاع إصابات العمل في عام 2007 عن ما كانت عليه في عام 2006 بنسبة 6.2%. وفي تقرير صدر عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أفاد أن عدد إصابات العمل التي تعامل معها في عام 2008 بلغت 17487 حالة.

عمالة الأطفال:

تزايدت أعداد الأطفال العاملين في سوق العمل الأردني خلال السنوات الأخيرة، على الرغم من أن قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 والتعديلات التي أجريت عليه، قد حظر تشغيل الأطفال والأحداث، فقد نصت المادة (73)، على منع تشغيل الأحداث (الأطفال) الذين لم يكملوا السادسة عشرة من عمرهم⁽¹⁴⁾ وحظرت المادة (75) منه تشغيل الأحداث الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من عمرهم في الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة والتي تم تعديلها في عام 2000 بحيث أصبحت "يحظر تشغيل الحدث قبل بلوغه الثامنة عشرة⁽¹⁵⁾. وذلك انسجاماً مع مضمين اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) لعام 1973، المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام، التي صادق الأردن عليها في عام 1997، والاتفاقية رقم (182) لعام 1999 المتعلقة بالقضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال، والتي صادق عليها الأردن في عام 2000 واتفاقية العمل العربية رقم (18) لعام 1966 بشأن عمل الأحداث.

في واقع الحال لا يوجد رقم محدد ومعتمد حول أعداد الأطفال المنخرطين في سوق العمل الأردني، إلا أن هناك بعض التقديرات التي تشير إلى أن أعدادهم في تزايد مستمر، فيشير التقرير السنوي لوزارة العمل لعام 2008 أن أعدادهم تقارب (33) ألف طفل، وبعض تقارير المركز الوطني لحقوق الإنسان تشير إلى أن أعدادهم تصل إلى (50) ألف طفل. ويعود هذا الارتفاع في أعداد الأطفال

المنخرطين في سوق العمل إلى تراجع مستويات المعيشة لقطاعات واسعة من الأردنيين خلال السنوات الأخيرة، الناجم عن الارتفاعات المتتالية في الأسعار (التضخم) وثبات الأجور. الأمر الذي يدفع الأسر إلى إخراج أبنائهم من المدارس، بهدف المساهمة في توفير مداخيل تساعد الأسرة على تلبية حاجاتها الأساسية. وتشير العديد من الدراسات والتقديرات إلى تركيز هذا النوع من العمالة في أعمال الميكانيك وورش الحدادة والتجارة والقطاعات غير الرسمية الأخرى. علماً بأن ما يقارب نصف أعداد هذه العمالة تتركز في مدينة عمان.⁽¹⁶⁾ ويتقاضى هؤلاء دخولاً ثقل كثيراً عن الحد الأدنى للأجور، ويعملون لساعات طويلة، الأمر الذي يؤدي إلى تعرضهم للعديد من الإصابات الجسدية والنفسية، بسبب تعرضهم للعديد من المخاطر في أماكن عملهم وعدم توفر أساليب السلامة والوقاية وخاصة المهن الصعبة التي يعملون فيها.⁽¹⁷⁾

المرأة في سوق العمل:

تعد مشاركة المرأة الأردنية في النشاط الاقتصادي ضعيفة جداً، ويعتبر المستوى الفعلي لمشاركة المرأة في قوة العمل في الأردن من أخفض الدول في المنطقة.⁽¹⁸⁾ إذ تقارب (14%) من مجمل القوى العاملة الأردنية. ويلاحظ من التقارير الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة أن قطاعات التعليم والصحة والعمل الاجتماعي ذات كثافة عمالية عالية من قبل النساء، إذ تمثل تقارب العاملات في هذه القطاعات الثلاثة (80%) من مجمل الأيدي العاملة في هذه القطاعات. وتواجه النساء في

سوق العمل الأردني تحديات غير متكافئة مقارنة مع الرجال في مكان العمل بالنظر إلى تحصيلهن العلمي، وهذا يؤثر في قرارهن المتعلق بدخولهن إلى سوق العمل وأن موضوع توظيف الإناث أو بقائهن خارج سوق العمل لم يكن أبداً مستهدفاً من قبل سياسات الحكومات الأردنية.⁽¹⁹⁾ كذلك تتعرض النساء العاملات في الأردن لعدة أشكال من التمييز وخاصة في القطاع الخاص من حيث الحصول على فرص العمل والأجور وفرص الترقية. هذا إلى جانب أن المرأة تعاني من مستويات بطالة عالية تبلغ حسب تقرير وزارة العمل السنوي لعام 2008 (24.4%) في حين تبلغ عند الذكور (10.1%) للعام ذاته.

وفيما يتعلق بدرجة انتساب النساء إلى النقابات العمالية، فهي متفاوتة من نقابة إلى أخرى تبعاً لكثافة توظيف النساء في القطاعات الاقتصادية المختلفة، إذ يلاحظ أن نسبة عضويتها في الهيئات العامة للنقابات عالية في نقابات العاملين في التعليم الخاص والخدمات الصحية والغزل والنسيج التي تتجاوز فيها نسبة 50 بالمائة، بينما تنخفض هذه النسبة بشكل كبير في النقابات الأخرى الممثلة للعاملين في قطاعات اقتصادية أخرى مثل السكك الحديدية والنقل البري والبتترول والكيمواويات والمناجم والبناء. إلا أن دورها في قيادة العمل النقابي كان متواضعاً جداً على مدار سنوات طويلة، باستثناء حالات فردية وصلت فيها امرأة إلى منصب رئيسة للنقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة في أواخر تسعينات (العقد الماضي)، وكانت بعض النساء أعضاء في بعض الهيئات الإدارية لبعض النقابات العمالية في بعض

الفترات. إلا أن درجة مشاركتها في الهيئات الإدارية للنقابات العمالية تزايدت خلال السنوات القليلة الماضية، حيث هناك وجود نسائي في قيادة عشر نقابات عمالية من أصل سبعة عشر نقابة. ويبلغ عدد السيدات في الهيئات الإدارية للنقابات العشرة (20) سيدة. وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن عدد أعضاء الهيئات الإدارية لمجمل النقابات السبعة عشر البالغ (171) عضواً، فإن نسبة مشاركة المرأة في الهيئات الإدارية يبلغ ما نسبته (11.7%)، وهذه النسبة ليست بعيدة عن نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة الأردنية التي سبق الإشارة إليها. وهناك عدد محدود من النساء عضوات في المجلس المركزي لاتحاد نقابات العمال، إلا أنه لا توجد أية امرأة في المكتب التنفيذي للاتحاد. ويمكن الإشارة إلى أن الزيادة الملحوظة في مشاركة النساء في الهيئات الإدارية لبعض النقابات العمالية لا يعكس درجة المساهمة الفعلية لها في إدارة وقيادة العمل النقابي، فوجود بعض هؤلاء النساء في بعض الهيئات الإدارية لبعض النقابات شكلي، جاء على أثر مطالبات العديد من المنظمات النقابية الدولية لضرورة وجود نساء في الهيئات الإدارية.

العمالة الوافدة :

تزايدت أعداد العمالة الوافدة في الأردن خلال السنوات الأخيرة وبلغت (303) ألف عامل يحملون تصاريح عمل رسمية من وزارة العمل.⁽²⁰⁾ غالبيتهم من الذكور، بنسبة (88%)، مقابل (12%) من الإناث، وتظهر الأرقام أن نسبة المعاملات الوافدة تقل بشكل بسيط عن نسبة النساء الأردنيات العاملات في

سوق العمل . ويلاحظ تضاعف أعداد العمالة الوافدة خلال السنوات 1 لقليلة الماضية كما تشير إليه أرقام وزارة العمل إذ بلغت في عام 2002 (127) ألف عامل، وقفزت إلى (303) ألف عامل في عام 2008.⁽²¹⁾ وتشكل الجنسيات العربية ما يقارب ثلاثة أرباع العمالة الوافدة (75%)، غالبيتهم من المصريين، إذ يشكلون (68%) من مجمل العمالة الوافدة المسجلة في وزارة العمل.

إلا أن هذه الأرقام لا تعكس واقع العمالة الوافدة في الأردن. إذ تشير بعض الأرقام والمؤشرات الصادرة عن العديد من الجهات الرسمية وغير الرسمية إلى وجود عشرات الآلاف من العمالة الوافدة غير المسجلة لدى وزارة العمل، تصل إلى (100) ألف عامل وافد يعملون بدون تصاريح عمل، وتنتشر هذه العمالة في القطاع الاقتصادي غير الرسمي أو ما زالت تبحث عن عمل. وفي الوقت الذي تعتبر فيه العمالة الوافدة منافسة للعمالة الأردنية في بعض القطاعات الاقتصادية، إلا أنها تعتبر عمالة مكتملة في بعضها الآخر. كذلك فإن جانباً كبيراً من هذه العمالة تعمل في ظل شروط عمل صعبة لا تقبل بها العمالة الأردنية، إذ يعمل غالبيتهم بأجور متدنية، وساعات عمل طويلة. الأمر الذي دفع العديد من المنظمات المحلية والإقليمية والدولية ذات العلاقة بحقوق الإنسان إلى توجيه انتقادات شديدة

للظروف التي تعمل في ظلها العمالة الوافدة في بعض القطاعات، وخاصة في المناطق الصناعية المؤهلة (QIZ). إذ أشارت التقارير الصادرة عن المركز الوطني لحقوق الإنسان في الأعوام الأخيرة أن ظروف العمل في المدن الصناعية المؤهلة بشكل عام

دون المستوى المقبول من حيث الخدمات الصحية والسلامة العمالية وبيئة العمل الاجتماعية والأجور العادلة. (22) وإضافة إلى ذلك أشارت العديد من التقارير الصادرة عن منظمات نقابية عالمية والتي أشارت إلى ظروف العمل الصعبة التي تتعرض العمالة الوافدة وخاصة تلك التي تعمل في المناطق الصناعية المؤهلة واعتبرتها مخالفة لمعايير العمل الدولية، هذا إلى جانب التقارير الصحفية المتعددة التي صدرت في الأردن حول ظروف العمل التي تتعرض لها العاملات في المنازل، من حيث الحرمان من الحد الأدنى للأجور وحرمان العاملات من التواصل مع أسرهن، أو الاختلاط مع أفراد أسرهم اللواتي يعملون في الأردن، وكذلك حرمانهم من الرعاية الطبية، ومما يذكر أن العديد منهم يتعرض إلى الاعتداءات اللفظية والجسدية والجنسية من قبل أرباب العمل أو مكاتب الاستخدام.

قانون العمل:

يعد قانون العمل من أهم القوانين التي تؤثر على العلاقات الصناعية وتنظم العلاقة بين أطراف الإنتاج الثلاثة المتمثلة في العمال وأصحاب العمل والحكومة. وتعرضت العديد من مواد هذا القانون وما زالت للعديد من الانتقادات من قبل العديد من أطراف الحركة النقابية العمالية خاصة تلك التي تتعارض مع نصوص اتفاقيات العمل الدولية وخاصة الاتفاقية رقم (87) لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية (98) لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والاتفاقية (151) لسنة 1978 المتعلقة بعلاقات العمل في

الخدمة العامة. وبالمجمل فإن جهود الحركة النقابية في إطار مشروع الحوار الاجتماعي الذي بدأ تنفيذه في عام 2005 قادت الى تبني جملة من التوصيات والاقتراحات لتعديل قانون العمل الأردني، وقد تركزت هذه التعديلات على ضرورة فصل الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الجماعية والتنظيم النقابي عن قانون العمل وإصدارها بموجب تشريعات خاصة بها. وحق العامل الذي يتم فصله من العمل تعسفاً في المطالبة بإعادته للعمل أو تعويضه أو بكليهما، وربط مدة التعويض عن الفصل بمدة خدمة العمل، وضرورة تشديد العقوبة على صاحب العمل الذي يفصل العامل بسبب ممارسته لأنشطة نقابية، وضرورة دراسة إمكانية إنشاء صندوق خاص على غرار صناديق التأمينات الاجتماعية يتولى تغطية تكاليف إجازات المرأة العاملة وخاصة إجازة الأمومة، وذلك بما يتوافق مع الاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص، وتحديد العطل الرسمية والدينية التي تشمل العاملين في القطاع الخاص بموجب نظام خاص يصدر لهذه الغاية، ووضع آلية لعمل لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور تضمن دورية انعقادها، واعتمادها على قراءات رسمية لمستوى المعيشة⁽²³⁾. وكذلك شملت التوصيات منح العمال وأصحاب العمل الحق دون تمييز أو ترخيص مسبق في تكوين منظمات يختارونها بأنفسهم والانضمام إليها، مع إعطائهم حرية وضع أنظمتها ولوائحها وانتخاب ممثليها وتنظيم إدارتها ونشاطاتها في إعداد برامج عملها. و منع أي تدخل للسلطات العامة، من شأنه أن يقيد تلك الحقوق أو يعيق ممارستها المشروعة. وتضمنين قانون العمل آليات واضحة لممارسة

العمال لحقوقهم في المفاوضة الجماعية وعلى كافة المستويات، وتوسيع مجال تطبيق قانون العمل ليشمل جميع العمال في القطاعين الخاص والعام، وتطوير دور مفتشي العمل ليشمل الاتفاقيات الدولية الخاصة بإدارة العمل ، وتنتظر إقرارها دستورياً من قبل مجلسي النواب والأعيان.

قد طالب الاتحاد العام لنقابات العمال خلال النصف الأول من العام الجاري

2009 بتعديل بعض المواد ذات العلاقة برفع القيود الحكومية عن النقابات

والمتمثلة بعمليات التفتيش التي تقوم فيها وزارة العمل على النقابات العمالية، بالإضافة إلى عدم إخضاع سجلات النقابات لمراقبة ديوان المحاسبة فذلك من شأنه التعدي على استقلالية النقابات والمهينات العامة التي من المفترض أن تقوم بمراقبة وتدقيق الحسابات وإقرار موازنات نقاباتها.

كما يطالب الاتحاد العام بوضع أسس واضحة لعملية المفاوضات الجماعية

وزيادة تعويض بدل الفصل التعسفي ليصبح شهراً عن كل سنة خدمة بدلاً من

نصف شهر، ومنع الفصل التعسفي لمن تجاوزت أعمارهم (40) سنة أو (10)

سنوات خدمة فأكثر في المؤسسة ذاتها بالإضافة إلى إلزام صاحب العمل بعودة

العامل وليس تعويضه في هذه الحالة.

قانون الضمان الاجتماعي:

يبلغ عدد المشتركين في الضمان الاجتماعي في نهاية عام 2008 فقد بلغ عددهم (662) ألف مشترك، يشكلون ما نسبته (50%) من القوى العاملة في الأردن. فإذا ما أضيف لهم ما نسبته (10%) من الخاضعين لنظام التقاعد المدني، فإن ما يقارب (40%) من القوى العاملة في الأردن غير مشتركة بأي شكل من أشكال التقاعد والضمان.

وعلى أرض الواقع فإن جميع العاملين في الشركات والمؤسسات والمصانع ومختلف المشاريع الكبرى والمتوسطة مشتركون في الضمان الاجتماعي بحكم القانون. مقابل ذلك فإن العاملين بمختلف أنواع المهن وفي ورشات العمل الصغيرة غير مشتركين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، إما لأن عدد العاملين عند صاحب العمل قليل ولا ينطبق عليه قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي كون عدد العاملين لديهم يقل عن خمسة عاملين، وإما تهرباً من دفع الالتزامات المالية المترتبة عليهم. بموجب القانون. ويوفر قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي فرصة الاشتراك الاختياري لأي مواطن عامل أو موظف في الأردن بحيث يتحمل هذا النوع من المشتركين مجمل الاشتراكات والبالغة (17%).

ومنذ إقرار قانون الضمان الاجتماعي رقم (119 لسنة 2001) والحركة النقابية توجه انتقادات الى بعض المواد في هذا القانون وخاصة تلك المتعلقة بزيادة شروط ومدد الاستحقاق لحالات الوفاة الطبيعية والعجز الطبيعي المؤهل

لاستحقاقات راتب تقاعد الوفاة أو راتب اعتلال العجز، والآثار المستقبلية المترتبة على تعديل معادلة تقاعد الشيخوخة واستمرار التقاعد المبكر في سن الخامسة والأربعين، هذا بالإضافة إلى الاستمرار بتعليق العمل بأربعة أنواع من التأمينات التي ذكرها القانون في المادة رقم (3) وهي: التأمين ضد العجز والموت بسبب المرض أو الأمومة، والتأمين الصحي للعامل والمستحقين، والمنح العائلية، والتأمين ضد البطالة، على الرغم من زيادة نسبة الاقتطاعات الشهرية إلى (1.5%) عما كانت عليه في القانون السابق.

وتطالب الحركة النقابية بضرورة شمول هذا القانون لجميع المؤسسات العاملة في الأردن وليس فقط تلك التي يبلغ فيها عدد العاملين خمسة أو يزيد، وتعتبر بعض القيادات العمالية أن إجراءات وبرامج المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي المتعلقة بإلزام المنشآت المتهربة من الانضمام لمظلتها غير فاعلة وبحاجة إلى إعادة نظر . وتطالب العديد من القيادات النقابية بضرورة إجراء تعديلات على قانون الضمان الاجتماعي تفرض عقوبات مشددة على المنشآت المتهربة من الانتساب لمؤسسة الضمان، وزيادة أعداد الفرق التفتيشية في المؤسسة، وإدخال برامج توعوية لكل من أصحاب العمل والعمال بأهمية الضمان الاجتماعي.

ويدور منذ بداية العام الحالي 2009 حوار واسع حول تعديلات جوهرية على نصوص هذا القانون، بحيث تناول هذه التعديلات تمديد سن التقاعد الطوعي ليصل إلى (50) سنة بدلاً من (45) سنة، وتعديل الحسبة التقاعدية وتوسيع سقف

التأمينات المشمولة. وهناك اختلافات في مواقف أطراف الحركة النقابية حول صيغ تعديل قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

وفي هذا الإطار يعتبر الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن أن مشروع قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي يعد نقلة نوعية إيجابية لصالح الطبقة العاملة في الأردن، إلا أن الاتحاد العام يطالب بعدم المساس بالحقوق المكتسبة للعمال المنتسبين للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي سابقاً، ويعترضون على رفع الاشتراكات ومطالبون بزيادة حد الانتفاع من (1500 – 2500) دينار لأن هناك فئات كبيرة من العاملين يحصلون على رواتب بهذا المستوى في ظل معدلات التضخم المستمرة منذ سنوات.

والى جانب ذلك تصدى لمناقشة التعديلات المقترحة على هذا القانون العديد من الهيئات مثل الحزاب السياسية والنقابات المهنية، إذ تركزت مواقفهم حول عدم المساس بالحقوق المكتسبة للعاملين وخاصة تلك المتعلقة بزيادة سن التقاعد وتغيير الحسبة التقاعدية.

اتفاقيات العمل الدولية التي صادق عليها الأردن :

صادقت الحكومات الأردنية المتعاقبة على (24) اتفاقية من مجموع الاتفاقيات التي أقرتها منظمة العمل الدولية، إلا أن الحكومات الأردنية المتعاقبة هذه لم تنشر جميع الاتفاقيات المصادق عليها في الجريدة الرسمية، حيث اكتفت بـ (17) اتفاقية فقط بهدف تأجيل تطبيق معايير العمل التي تتضمنها، لأن الاتفاقيات غير

المنشورة في الجريدة الرسمية غير ملزمة للحكومة حسب القوانين الأردنية. لذلك لا يتضمن قانون العمل الأردني العديد من التزامات ومضامين الاتفاقيات الدولية التي تمت الصادقة عليها، بل اكتفت بإيراد البعض منها دون الآخر وبطريقة انتقائية.

أما بخصوص الاتفاقيات الواردة في إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي أصدرته منظمة العمل الدولية في عام 1998 والذي أشار إلى ضرورة التزام جميع الدول الأعضاء في المنظمة بمضامين ثمان اتفاقيات اعتبرها الإعلان أساسية بغض النظر ان كانت الدول قد صادقت عليها أم لا ، وذلك لمواجهة تأثيرات التطورات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن العولمة وتحرير التجارة العالمية على العمل والعمال.

وفي هذا الإطار، صادق الأردن على سبع اتفاقيات من الاتفاقيات الثمانية الأساسية حيث مازالت الاتفاقية رقم (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم تنتظر التصديق، وهي اتفاقية تنظم آليات الحرية النقابية وتضع التزامات على الدول الأعضاء لحماية حق التنظيم النقابي. وقد تقدمت العديد من النقابات العمالية في العديد من المناسبات مطالبات للحكومات المتعاقبة بمهدف المصادقة على هذه الاتفاقية. كذلك طالب المركز الوطني لحقوق الإنسان في العديد من تقاريره الدورية بضرورة المصادقة على هذه الاتفاقية، إلا أن الحكومات الأردنية لم تستجيب حتى الآن لهذه المطالبات. وقامت ثلاث نقابات عمالية بالتعاون مع الاتحاد الدولي للخدمات (PSI) والمتمثلة في نقابات العاملين في الخدمات الصحية

والعاملين في الكهرباء والعمال في البترول والكيماويات تقوم بتنفيذ حملة للضغط على الحكومة الأردنية للمصادقة على جميع موائيق العمل الدولية. وقد طالب المكتب التنفيذي لاتحاد نقابات العمال في الأردن خلال شهر حزيران الماضي الحكومة بالتصديق على الاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

والجدول (1) المرفق يبين الاتفاقيات التي صادق عليها الأردن.



والجدول (1) المرفق بين الاتفاقيات التي صادق عليها الأردن.

جدول (1): اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من قبل المملكة الأردنية الهاشمية*

الرقم التسلسل	الاتفاقيات	سنة التصديق	تاريخ النشر في الجريدة الرسمية
1	الاتفاقية رقم 29 لعام 1930 بشأن السخرة أو العمل الجبري.	1964	2\12\1964
2	الاتفاقية رقم 81 لعام 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.	1963	2\2\1963
3	الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.	1963	16\6\1963
4	الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل.	1966	10\7\1966
5	الاتفاقية رقم 105 لعام 1957 بشأن تحريم العمل الجبري أو السخرة.	1958	لم تنشر
6	الاتفاقية رقم 106 لعام 1957 بشأن الراحة الأسبوعية بالتجارة والمكاتب.	1979	لم تنشر
7	الاتفاقية رقم 111 لعام 1958 بشأن التمييز فيما يخص الاستخدام في المهن.	1963	30\5\1963
8	الاتفاقية رقم 116 لعام 1961 بشأن المراجعة الجزائية للاتفاقيات التي بناها المؤتمر العام في دوراته السابقة بقصد توحيد النصوص الخاصة بإعداد مجلس الإدارة للتقارير عن سير الاتفاقيات.	1963	1\4\1963
9	الاتفاقية رقم 117 لعام 1962 بشأن الأهداف والمستويات الأساسية للسياسة الاجتماعية.	1963	لم تنشر
10	الاتفاقية رقم 118 لعام 1962 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في الضمان الاجتماعي.	1962	1\12\1962
11	الاتفاقية رقم 119 لعام 1963 بشأن الوقاية من الآلات.	1964	14\5\1964
12	الاتفاقية رقم 120 لعام 1963 بشأن الشروط الصحية في المنشآت التجارية والمكاتب.	1965	2\1\1965
13	الاتفاقية رقم 122 لعام 1964 بشأن سياسة الاستخدام.	1965	16\12\1965
14	الاتفاقية رقم 123 لعام 1965 بشأن السن الأدنى للقبول في العمل تحت الأرض بالمناجم.	1966	10\4\1966
15	الاتفاقية رقم 124 لعام 1965 بشأن الفحص الطبي الخاص بلياقة الأحداث للعمل تحت الأرض بالمناجم.	1966	10\4\1966
16	الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 بشأن حماية ممثلي العمال في المؤسسات والتسهيلات التي تعطى لهم.	1979	لم تنشر
17	الاتفاقية رقم 138 لعام 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.	1997	16\7\1997
18	الاتفاقية رقم 142 لعام 1975 بشأن دور وتوجيه التكوين المهني في الاستفادة من الثروات.	1979	لم تنشر
19	الاتفاقية رقم 182 لعام 1999 بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال.	2000	لم تنشر
20	الاتفاقية رقم 159 لعام 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين).	2003	-
21	الاتفاقية رقم 144 لعام 1976 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية.	2003	16\7\2003
22	الاتفاقية رقم 150 لعام 1978 بشأن إدارة العمل.	2003	16\7\2003
23	الاتفاقية رقم 147 بشأن المعايير الدنيا الواجب مراعاتها في السفن التجارية.	2004	16\2\2004
24	الاتفاقية رقم 185 لسنة 2003 بشأن وثائق هوية البحارة	2004	15\7\2004

* المصدر: وزارة العمل الأردنية: www.mol.gov.jo

الحركة النقابية العمالية الأردنية

تشكل الحركة النقابية الأردنية من مستويين أساسيين هما الاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات العمالية السبعة عشر المكونة له وفيما يلي عرض لهيكلية هذه الحركة:

الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن:

يتكون هذا الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن من (17) سبعة عشر نقابة عمالية، تمثل شريحة واسعة من شرائح الطبقة العاملة الأردنية وليس جميعها، إذ يحظر القانون على العاملين في القطاع العام (الحكومي)، والعاملين في الزراعة وخدم المنازل تشكيل نقابات تمثلهم.⁽²⁴⁾ وتستند مرجعية الاتحاد العام لنقابات العمال القانونية إلى نصوص قانون العمل الأردني في الفصل الحادي عشر منه، والذي يمنح الاتحاد العام للنقابات حق وضع نظام داخلي للاتحاد والنقابات مشروطاً بالاستئناس برأي الوزارة.⁽²⁵⁾ الأمر الذي يخالف مضامين اتفاقية العمل الدولية رقم (87) لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والتي لم يصادق عليها الأردن حتى الآن.

ويعمل الاتحاد العام لنقابات العمال حسب ما ورد في نظامه الداخلي على تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في تحقيق حياة أفضل للعمال و رفع مستوى معيشتهم، وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية ورفع الكفاءة الإنتاجية إلى جانب دعم

النهج الديمقراطي وحماية الحقوق والحريات النقابية هذا بالإضافة إلى حملة من الأهداف الفرعية، المتمثلة في المساهمة في تحويل المجتمع من النمط الاستهلاكي إلى مجتمع الإنتاج واستثمار خبرات الوطن من خلال المشاركة في صنع القرار السياسي والاقتصادي، والسعي لضمان حق العمل المجزي والمستقر وتهيئة الفرص المتكافئة للاستخدام، والعمل على إنهاء مشكلة الفقر والبطالة والقضاء عليها، ورفع الكفاءة الإنتاجية لعمال الوطن وتحسين وسائل الإنتاج وتطوير أساليب التدريب المهني ، وتوعية العمال وإنماء الوعي النقابي وإبراز دور العمال في خدمة المصلحة العامة وأهمية تحقيق العدالة الاجتماعية في بناء الوحدة الوطنية، والسعي لتطوير القوانين والتشريعات الاجتماعية بشكل مستمر ينسجم مع تطوير أساليب التدريب المهني ، إضافة إلى العمل على تحقيق التضامن بين النقابات المختلفة وبين النقابات وفروعها وبين النقابات والعمال وتنمية روح التعاون وحل الخلافات بالطريقة الودية ، وتعميق الوحدة الوطنية من خلال محاربة أي من مظاهر التمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو العقيدة، والحفاظ على وحدة الحركة العمالية الأردنية مع احترام حرية الرأي والفكر والتعبير من خلال إرساء الديمقراطية أسلوباً وممارسة ، وتنمية وصيانة الحريات والحقوق النقابية ودعمها بكل الوسائل المشروعة وحماية الحريات العامة وحقوق الإنسان، وتوطيد أواصر الإخوة والتعاون والوحدة بين عمال الوطن العربي وتنسيق وتعبئة جهودهم القومية والسياسية لخدمة قضايانا القومية ضمن

إطار الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ، و دعم حقوق الشعوب في تقرير مصيرها وعدم التدخل في شؤون الآخرين.⁽²⁶⁾

ويتكون الاتحاد العام لنقابات العمال من ثلاثة هيئات تتمثل في المؤتمر العام والمجلس المركزي والمكتب التنفيذي وفيما يأتي عرض سريع لهذه الهيئات:

1. المؤتمر العام:

يعد المؤتمر العام أعلى سلطة في الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن ، ويتشكل هذا المؤتمر الذي ينعقد بصورة دورية مرة كل خمس سنوات من أعضاء الهيئات الإدارية للنقابات العامة، على أن يتكون وفد كل نقابة للمؤتمر من (11) عضواً من هيئتها الإدارية كأعضاء أصليين، ويشترط أن يكون الأعضاء الممثلون في المجلس المركزي من بينهم، وبقية الأعضاء يشاركون بصفة مراقب.⁽²⁷⁾

وتتمثل اختصاصات المؤتمر في رسم السياسة العامة للاتحاد، واعتماد أعضاء المجلس المركزي بناء على تنسيب النقابات الأعضاء، والتصويت على قبول الأعضاء الجدد والفصل من عضوية الاتحاد ومناقشة تقرير نشاط المجلس المركزي فيما بين دورتي المؤتمر، واعتماد انتخاب رئيس الاتحاد ونائبه وأعضاء المكتب التنفيذي، وتعديل النظام الأساسي للاتحاد بعد التوصية من المجلس المركزي، وبحث ومناقشة أوراق العمل أو التقارير المقدمة من المسائل الواردة في جدول الأعمال.⁽²⁸⁾

2. المجلس المركزي:

يعد المجلس أعلى سلطة في الاتحاد في الفترة ما بين انعقاد دورات المؤتمر العام، إذ يمتلك مجموعة من الصلاحيات أهمها: دراسة التقارير المالية، والموافقة على إنشاء فروع للاتحاد، ومناقشة تقرير نشاط المكتب التنفيذي بين دورتي المجلس، وفض النزاعات النقابية.⁽²⁹⁾ وبشكل عام يتكون المجلس من ممثلين عن النقابات الأعضاء بواقع ستة أعضاء لكل نقابة بما فيهم أعضاء المكتب التنفيذي، ومدة العضوية في هذا المجلس خمس سنوات.⁽³⁰⁾ ويجتمع المجلس في دورة عادية مرة كل سنة، ويجوز لرئيس المجلس دعوته لدورة غير عادية بناءً على طلب ثلثي الأعضاء، ويجوز له أن ينعقد في دورة غير عادية بناءً على طلب المكتب التنفيذي⁽³¹⁾.

3. المكتب التنفيذي:

يعد المكتب التنفيذي لاتحاد نقابات العمال في الأردن السلطة التي تشرف على سير أعمال الاتحاد وتنفيذ السياسات التي يقرها المؤتمر والمجلس. ويتكون المكتب التنفيذي من رؤساء النقابات،⁽³²⁾ ومدة ولاية المكتب التنفيذي خمس سنوات. ويختص المكتب التنفيذي بتنفيذ السياسة العليا للاتحاد، وانتخاب الأمناء المساعدين من بين الأعضاء، والعمل على تسوية النزاعات العمالية، وانتخاب ممثلي الاتحاد للمؤتمرات وفي عضوية مجالس إدارة المؤسسات التي يشارك فيها الاتحاد، ومن أهم هذه المؤسسات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي التي تقوم بدورها بنسبيهم لعشرات الشركات المساهمة بما إلى جانب مؤسسة التدريب المهني.

النقابات العمالية الأردنية:

تتكون الحركة النقابية الأردنية من (17) سبعة عشرة نقابة، (وفي بداية عام 2009 توفي رئيس أحد النقابات العمالية (نقابة العاملين في البلديات) والتي كان يرأسها منذ ما يزيد عن 25 سنة، وتبين أن هنالك خلل كبير في بنية النقابة الداخلية وهيكلتها، وقام الاتحاد العام لنقابات العمال بتشكيل لجنة لادارتها منذ ذلك الوقت) ويشترط قانون العمل الأردني تأسيس النقابات العمالية الجديدة بموافقة وزارة العمل، وكذلك يحظر القانون على العاملين في القطاعات الحكومية تأسيس نقابات خاصة بهم، إلى جانب بعض المهن مثل العاملين في الزراعة والمنازل، الأمر الذي يخالف معايير العمل الدولية وخاصة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم (151) الخاصة بعلاقات العمل في الخدمة العامة لعام 1978. والأردن كما هو معروف لم يصادق على هاتين الاتفاقيتين حتى الآن.

جدول (2): النقابات العمالية الأردنية: تأسيسها وعضويتها وهيئاتها الإدارية وعدد النساء في الهيئات الإدارية وطريقة انتخابها

اسم النقابة	سنة التأسيس	عدد الأعضاء	عدد أعضاء الهيئة الإدارية	عدد النساء في الهيئات الإدارية	رئيس النقابة	طريقة الانتخاب
النقابة العامة للعاملين بالبترول والكيماويات	1963	8000	11	-	خالد الزبيد	انتخابات
النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة	1954	5000	11	1	د. حيدر رشيد	تزكية
النقابة العامة لعمال الكهرباء في الأردن	1960	9000	9	-	محمد الحراسيس	انتخابات
النقابة العامة للعاملين بالخدمات الصحية	1962	4700	9	2	محمد غانم	انتخابات
النقابة العامة للعاملين في الطباعة والتصوير والورق	1954	3000	9	1	محمد الزعبي	تزكية
النقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية	1946	850	10	-	ابراهيم ابو رحية	تزكية
النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة	1954	2000	9	4	خالد ابو مرجوب	تزكية
النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج	1954	5000	9	4	فتح الله العمراني	تزكية
النقابة العامة للعاملين في الموانئ البحرية والتخليص	1956	1000	9	1	محمود البطوش	تزكية
النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين	1970	8500	11	-	خالد زاهر	انتخابات
النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية	1976	3500	11	-	أحمد ابو خضرة	تزكية
النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة	1955	5800	9	1	بلال ملكاوي	تزكية
النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية	1976	850	9	-	محمود السراحنة	تزكية
النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك	1954	90000	11	-	محمود المعاينة	انتخابات
النقابة العامة للعاملين في البناء	1972	4000	16	-	محمود الحباري	انتخابات
النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص	1969	1500	9	5	مازن المعاينة/رئيس الاتحاد العام	تزكية
النقابة العامة للعاملين في البلديات	1954	320	9	1	لا يوجد	
المجموع		153020		20		

قاعدة العضوية والانتخابات الداخلية:

تعاني النقابات العمالية من ضعف شديد في عضويتها، إذ أن عضوية مجملها لا يزيد عن (11%) من مجمل القوى العاملة. فحسب ما أفصحت النقابات ذاتها عن عضويتها في شهر تموز من عام 2009، فإنها تقدر ب(150) ألف عاملاً ، في حين أن عدد العاملين في القطاع الخاص من غير العاملين في المنازل والزراعة والوافدين (المهاجرين) يقدر ب (800) ألف عامل⁽³³⁾. أما إذا أخذنا نسبة تمثيلها لمجمل العاملين بأجر في الأردن سواء أولئك الذين يسمح لهم القانون بالانتساب للنقابات العمالية أم لا، والذين يبلغ عددهم ما يقارب (1343)⁽³⁴⁾ فإن نسبة تمثيلها تقارب (11%) من مجمل القوى العاملة في الأردن. الأمر الذي يظهر وبوضوح التواضع الكبير في عضوية النقابات العمالية الأردنية ويفسر جانباً من الدور الضعيف لها في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

وتعزى هذه العضوية الضعيفة للنقابات إلى جملة من الأسباب منها أن قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، كما سبق الإشارة إليه يحظر على ما يقارب من نصف العاملين الأردنيين من تشكيل نقابات خاصة بهم، مثل العاملين في القطاع العام (الحكومة) والعاملين في الزراعة وخدم المنازل والعمالة الوافدة. كذلك فإن الانتساب إليها اختياري على خلاف النقابات المهنية، هذا إلى جانب التخوفات لدى العاملين من أن الانتساب للنقابات سيؤثر على علاقاتهم مع أصحاب العمل، وهي تخوفات صحيحة في الكثير من المؤسسات، إذ أن جزءاً كبيراً من المؤسسات

بمختلف القطاعات الاقتصادية تتخذ موقفاً سلبياً من العاملين لديهم إذا علموا أنهم أعضاء في نقابات عمالية أو ناشطين فيها، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى فصلهم من العمل أو مضايقتهم. إضافة إلى أن العديد من النقابات العمالية لا تبذل الجهود المطلوبة منها للتواصل مع شرائح عديدة من العاملين الذين تمثلهم، وبالتالي لا تقدم لهم أية خدمات، وخاصة تلك النقابات التي يتوزع عملها على مئات بل الآلاف من المؤسسات والشركات، وباستثناء بعض النقابات الكبرى والتي تركز عملاتها على عدد محدود من مؤسسات وشركات الأعمال الكبرى، مثل نقابة العاملين في الكهرباء والبتروول والكيمواويات والنقل الجوي، والبتوتاس والبناء، فإن هناك قطاعات واسعة تهيئت العاملين فيها على الآلاف من المؤسسات والشركات، الأمر الذي يخلق صعوبات أمام عمل هذه النقابات، ويضع صعوبات أمام العاملين للالتزام بنقاباتهم والعمل الجماعي في إطارها. هذا بالإضافة إلى أسباب تتعلق ببنية وتركيب الهيئات الإدارية للنقابات ذاتها، حيث لا يرغب غالبية القادة النقابيين في توسيع العضوية، خشية أن يؤدي ذلك إلى إجبارها على إجراء انتخابات أو فتح فروع، الأمر الذي يهدد استمرار قيادتها لنقاباتها، ويدفع العديد من قيادات هذه النقابات إلى الإحجام عن التوسع في العضوية للحفاظ على سيطرتها على قيادة النقابة، خاصة وأن النظام الأساسي للنقابات العمالية يسمح بالاستمرار في قيادة النقابة لنفس الشخص لأكثر من دورة انتخابية، ويلاحظ أن العديد من النقابات العمالية يرأسها شخصيات منذ عشرات السنين. وعادة ما تقوم الهيئات الإدارية

القائمة بضبط عضويتها كما سبق الإشارة إليه كي تضمن عدم وجود مرشحين لمنافستها في الانتخابات، أو بالضغط على الأشخاص الراغبين بالترشيح لعدم الترشح، إما بشكل مباشر من قبل إدارة النقابة أو بواسطة بعض الجهات الحكومية. ويقود هذا الضعف في التمثيل إلى محدودية النقابات التي تجري انتخابات داخلية لاختيار هيئاتها الإدارية، ففي الدورة الانتخابية الأخيرة (2006-2011) لم يتم إجراء انتخابات في (12) نقابة عمالية من أصل (17) نقابة، إذ تم اختيار هيئاتها الإدارية بالتركية.

تأسيس النقابات العمالية والتعددية النقابية:

بالرغم من أن قانون العمل الأردني ساري المفعول لا يمنع تأسيس نقابات عمالية جديدة⁽³⁵⁾، إلا أن القانون ذاته وضع عقبات كبيرة أمام تأسيس نقابات جديدة، وذلك عندما منح الحق لوزير العمل بتصنيف المهن التي يحق لها تأسيس نقابات⁽³⁶⁾. وقد قام وزير العمل بإصدار قرار بتصنيف هذه المهن حسب ما تم استعراضه سابقاً وتشكلت بموجبه (17) نقابة عمالية. وقد منح قانون العمل الأردني وزارة العمل ممثلة للحكومة حق منح ترخيص تأسيس أية نقابات عمالية جديدة، ولم يتم الموافقة على تأسيس أية نقابات عمالية منذ ما يقارب ثلاثة عقود، على الرغم من وجود مطالبات لتأسيس نقابات لبعض العاملين في بعض المهن التي لم يجر تصنيفها من قبل وزارة العمل، مثل الصناعات الدوائية وبعض الصناعات

التحويلية إلا أن وزارة العمل كانت ترفض ذلك وتعمل في معظم الأحيان على إدماجهم في تصنيفات مهنية قائمة، والتي في الغالب لا تتواءم مع ظروف وشروط عمل هذه المهن. وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار حرمان قانون العمل الأردني للعاملين في القطاع العام والزراعة وخدم المنازل عن تشكيل نقابات خاصة بهم، فإن ما يقارب نصف القوى العاملة الأردنية محرومة من التنظيم النقابي، وبالتالي من حق الدفاع عن حقوقهم وتطويرها، ويضعف دور الحركة النقابية العمالية من لعب دور ملموس في الحراك الاجتماعي والسياسي والاقتصادي الأردني.

ورغم هذا الحظر القانوني، إلا أن العديد من الشرائح العمالية المحظور عليها إنشاء نقابات اضطرت نتيجة تراجع مستويات شروط العمل إلى تنفيذ عدد من الإضرابات الاعتصامات، مثل عمال المياومة في العديد من مواقع العمل، وأشهر هذه الاحتجاجات الاعتصامات المتتالية التي نفذها العاملون في مؤسسة الموانئ في مدينة العقبة في النصف الأول من شهر آب 2009، ونجم عنه أصابات واعتقالات بعد تدخل الأجهزة الأمنية لانهاء الأمر الذي دفع رئيس الوزراء الى المطالبة بتشكيل نقابة خاصة لعمال مؤسسة الموانئ.

وفيما يتعلق بالتعددية النقابية، فإنه لا يوجد في الأردن تعددية في النقابات العمالية، فالنظام الخاص بتصنيف المهن الصادر عن الحكومة بموجب قانون العمل الأردني حدد سبعة عشر نقابة عمالية، ويعد ذلك مخالفة صريحة لمضامين اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لعام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم التي لم

يصادق عليها الأردن حتى الآن. وموضوع التعددية النقابية من الموضوعات التي لم يدر حولها نقاشاً معمقاً خلال مسيرة عمل الحركة النقابية الأردنية التي قاربت نصف قرن. وهناك قناعة عند الغالبية الساحقة من الناشطين النقابيين الأردنيين ومن مختلف تياراتهم بضرورة المحافظة على الوحدة النقابية، وهناك شبه إجماع على معارضة فكرة التعددية النقابية. بمعنى عدم تأسيس نقابات عمالية متعددة لذات المهنة، بينما هناك وجهات نظر متباينة حول السماح بتأسيس نقابات عمالية للمهن الجديدة التي لا يشملها نظام تصنيف المهن المعمول به منذ ما يزيد عن ثلاثة عقود.

تمويل النقابات العمالية والاتحاد العام للنقابات:

حدد النظام الأساسي الموحد للنقابات الموارد المالية لها في ثمانية مصادر رئيسية، تمثلت في رسوم الانتساب التي يدفعها العضو وقيمته دينار يدفع لمرة واحدة، بالإضافة إلى رسم الاشتراك الشهري للعضو البالغ حسب النظام الداخلي (500) فلس (نصف دينار)، ورسم الحصول على بطاقة العضوية وقيمتها (500) فلس (نصف دينار)، وريع الحفلات التي تقيمها النقابة والمطبوعات التي تصدرها، وأرباح استثمار أموالها في حدود القانون وإيرادات العقارات التي تملكها والأرباح الناتجة عن بيع أي أصل من أصولها والإعانات والهبات والتبرعات التي تقبلها الهيئة الإدارية ولا تتعارض مع أهدافها.⁽³⁷⁾ ونتيجة لضعف عضوية العديد من النقابات فإنها تعاني من شح مواردها. وفي هذا الجانب فإن مدى استقرار

الأوضاع المالية للنقابات تعتمد على طبيعة القطاع الاقتصادي الذي تمثله، فالنقابات التي يتركز عملها في شركات كبرى ويتم اقتطاع رسوم الانتساب مباشرة من الراتب ويودع في حسابات النقابة تتمتع بوضع مالي مستقر، مثل نقابة العاملين في البترول والكيمائيات والبناء والمصارف والتأمين والمحاسبة والنقل البري والميكانيك والمناجم والتعدين والكهرباء والسكك الحديدية. بينما النقابات التي تتوزع قاعدتها العمالية على مئات بل آلاف المؤسسات تعاني من مشكلات مالية كبيرة مثل نقابة العاملين في المحلات التجارية والخدمات العامة والخدمات الصحية وغيرها. وتتفاقم هذه المشكلات في هذا النوع من النقابات بسبب عدم قدرة النقابة على التواصل مع قواعدها الموزعة.

أما فيما يتعلق بمالية الاتحاد العام لنقابات العمال فإن موارده وحسب النظام الداخلي يجب أن تتأتى من رسوم الانضمام لعضوية الاتحاد بقيمة (5%) من مجمل إيرادات النقابات العامة وفروعها⁽³⁸⁾، وكذلك ريع استثمار أموال الاتحاد العام من عقارات أو منقولات، وريع أنشطة الاتحاد من مطبوعات ومعارض وحفلات، والهبات والتبرعات والإعانات غير المشروطة. ومن المعروف أن الاتحاد العام يتلقى معونات من الحكومة بقيمة (175) ألف دينار سنوياً و(45) ألف دينار سنوياً من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وأكد ذلك رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال⁽³⁹⁾. ويشير العديد من النقابيين إلى أن الدعم الحكومي للاتحاد العام للنقابات حق، وأن غالبية الاتحادات النقابية في مختلف أنحاء العالم تتلقى دعماً من

قبل الحكومات. ويطالب العديد من رؤساء النقابات أن يتم تحويل جزء من الدعم الحكومي لصناديق النقابات بهدف تطوير جهودها ونشاطاتها. إلا أن من الواضح أن الممول الرئيسي للاتحاد إن لم يكن الوحيد هو الحكومة من خلال وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. الأمر الذي يهدد استقلالية الاتحاد، خاصة وأن النقابات لا تلتزم بدفع نسبة (5%) التي ينص على النظام الداخلي للاتحاد. ويدور حالياً خلاف قانوني بين مجلس النواب والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والاتحاد العام لنقابات العمال حول قانونية الدعم الذي تقدمه المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي للاتحاد العام للنقابات وما زال الموضوع قيد بالبحث عند ديوان المحاسبة.

التحركات العمالية:

شهدت الأشهر الثمانية الأولى من العام الحالي عدة اعتصامات واحتجاجات عمالية، وتم التعامل مع مطالب العمال من قبل النقابات التي تمثلهم في بعض القطاعات. وفي قطاعات أخرى بقيت قضايا العمال عالقة إما بسبب عدم تدخل النقابة أو بسبب عدم وجود نقابلت تمثل العمال. وقد تم رصد مجمل التحركات والنشاطات العمالية منذ بداية العام الحالي وحتى نهاية شهر تموز، وقد كان أدائها متفاوتاً، فلنقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة قامت بتوقيع العديد من الاتفاقيات من أجل الالتزام بالحد الأدنى من الأجور، وتعاملت النقابة مع 488

قضية فردية تتعلق بصرف الرواتب والعمل الاضافي بالنسبة للعمال الوافدين كما تتعلق بحق العامل الوافد بالاحتفاظ بجواز سفره وحق تأمين العودة وتذاكر السفر لبلداتهم. أما بالنسبة للقضايا الجماعية فقد تعام لت النقابة مع 30 قضية جماعية تتعلق بالسكن الوظيفي والمأكل والمواصلات ودفع الأجور في موعدها المحدد، كما بلغ عدد الاضرابات التي قام بها عمال القطاع تسعة اضرابات شارك فيها 2036 عامل.

أما النقابة العامة للعاملين في الكهرباء فقد قامت بتعديل الكادر المتعلق بالزيادات السنوية في شركة الكهرباء الأردنية بحيث تم منح العاملين في الشركة زيادة على الراتب الأساسي، وقامت بتوقيع اتفاقية عمالية مع ادارة شركة كهرباء محافظة اربد لزيادة رواتب الموظفين بنسبة 19% من الراتب الأساسي. كما قامت النقابة بتوقيع اتفاقية جماعية مع شركة الكهرباء الوطنية لمنح علاوة غلاء معيشة مقدارها 30 دينار لكافة العمال بمن فيهم عمال المياومة، وقامت النقابة أيضاً بتوقيع اتفاق عمل جماعي مع شركة توزيع الكهرباء المساهمة العامة لزيادة رواتب العاملين فيها بالاضافة إلى انشاء مركز تدريب عمالي في مقر النقابة. وخلال شهري تموز وآب من العام الحالي هددت النقابة ادارة شركة الكهرباء الأردنية بالاضراب عن العمل بسبب رفض الشركة منحهم راتب ال 15 وتم تعليق الاضراب بعد أن التزمت ادارة الشركة للنقابة بمنح العاملين فيها راتب الخامس عشر.

وفيما يتعلق بالنقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية فقد قامت النقابة بحل معظم المشاكل العمالية التي واجهها العاملون في القطاع كما أكد رئيس النقابة، والتي كان أهمها تأخير صرف الرواتب للعمال كما تم اللجوء للقضاء في بعض المشاكل، وقام بعض عمال القطاع بتنفيذ ستة اعتصامات تمحورت مطالب العمال خلالها على الزام الشركات بالحد الأدنى للأجور وكانت الشركات تستجيب لهذه المطالب في حينه، ثم تعاود المخالفة بخصوص الحد الأدنى للأجور مرة أخرى.

أما النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية فقد قامت بتوقيع اتفاقية مع (شركة باتا) لزيادة رواتب العمال فيها عشرة دنانير شهرياً، كما تعاملت النقابة حسب رئيس النقابة مع ما يقارب 300 قضية عمالية تمحورت حول عدم صرف الرواتب وانهاء الخدمة وعدم تنسيب العمال الى الضمان الاجتماعي وعدد ساعات العمل الطويلة، ولم يلجأ عمال القطاع لأية إضرابات أو اعتصامات لحل مشاكلهم.

كذلك وقعت النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة ثمان اتفاقيات عمل جماعية لتحسين أجور العاملين والتأمين الصحي وتحسين شروط الصحة والسلامة المهنية، ولم يشهد القطاع إضرابات أو اعتصامات خلال النصف الأول من العام.

وبالنسبة للنقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية، فقد تمكنت النقابة حسب

رئيسها من تثبيت 320 عامل مياومة، بالإضافة إلى زيادة رواتب 150 في

يعملون في مجموعة السكك الحديدية.

من جانب آخر قامت النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية بتوقيع 17

اتفاقية اشتملت على اقرار رواتب الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر للعديد

من العاملين في الشركات بالإضافة إلى اقرار التأمين الصحي وصرف علاوة غلاء

المعيشة وصناديق الادخار كما اشتملت الاتفاقيات على تحسين رواتب العاملين.

وقد اضرب عمال ثلاث شركات في قطاع الصناعات الغذائية هي (الشركة

الوطنية للدواجن والاعذية المصنعة والصوامع والحبوب) للمطالبة بصرف راتب ال

14 عشر وتم تنفيذ هذه المطالب.

أما فيما يتعلق بالنقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص، فقد قامت بتوقيع

اتفاقية جماعية مع نقابة أصحاب المدارس الخاصة اشتملت على زيادة رواتب

الموظفين بواقع 20 ديناراً شهرياً، واعتماد زيادة مقدارها خمسة دنانير لكل سنة

خبرة ولم يشهد القطاع أية تحركات احتجاجية منذ بداية العام.

كذلك قامت النقابة العامة للعاملين في البناء بتوقيع خمس اتفاقيات تمحورت

حول زيادة الرواتب وتحسين شروط السلامة والصحة المهنية الى جانب تحسين

شروط بوليصة التأمين الصحي. وقام عمال القطاع بتنفيذ ثلاثة اعتصامات ،

اعتصامان نفذوا في (شركة آرال للألمنيوم واعتصام في مصنع الخير والطوب) وركزت مطالبهم خلالها على تحسين رواتبهم ووقف الاعتداء على مكتسباتهم العمالية.

وبالنسبة للنقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين، فقد وقعت اتفاقيتين اشتملت على زيادة علاوة الاماكن الخطرة إلى 20 دينارا بدلا من تسعة دنانير وستين فلسا، بالاضافة إلى تحسين أجور العاملين في (شركة مناجم الفوسفات الاردنية وشركة صناعة الحديد والصلب الأردنية). كذلك وقعت النقابة العامة للعاملين في البترول والكيماويات ثماني اتفاقيات اشتملت على تحسين رواتب الموظفين بالاضافة إلى تحديث أنظمة التأمينات الصحية والادخار، كما نفذ عمال القطاع ثلاثة اعتصامات حيث نفذ عمال (شركة الدباغة الأردنية) اضرابين مطالبين بتحسين رواتبهم، كما نفذ عمال (شركة البترول الأردنية) إضرابا مطالبين فيه أيضا بتحسين رواتبهم، وتمحورت مطالب العمال خلالها حول تحسين ظروفهم المعيشية، كذلك هدد عمال القطاع بالاعتصام ثلاث مرات ولم ينفذوا تلك الاعتصامات لقيام ادارتهم بالتفاوض معهم لبحث مطالبهم حيث هدد عمال (شركة مصفاة البترول الأردنية) بالاعتصام مرتين وهدد عمال (شركة الأدوية الأردنية) بالاعتصام مرة واحدة.

أما النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة، فحسب ما أشار رئيس النقابة، فقد تم توقيع عدة اتفاقيات تركزت حول زيادة رواتب عاملي القطاع بالإضافة إلى صرف راتب السادس عشر، ولم يقيم عمال القطاع بأية تحركات احتجاجية خلال العام الحالي.

وقامت النقابة العامة للعاملين في النقل البري الميكانيك، بتوقيع اتفاق بين النقابة ووزارة النقل وهيئة تنظيم قطاع النقل لجميع سائقي النقل تم من خلاله تغيير نمط التعاقد مع السائقين وأصحاب المركبات، بحيث تم تحديد راتب شهري للسائق بالإضافة إلى ضم السائقين إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي وتحديد ساعات العمل، بالنسبة للمركبات العمومية فقد اشتمل العقد على أن يعمل على المركبة أكثر من سائق. وقام السائقين بتنفيذ اضراب واحد طالبوا فيه بزيادة أجور النقل. وبالنسبة للنقابة العامة للعاملين في الطباعة والتصوير والورق، فقد قامت بتوقيع اتفاقيتين منذ بداية العام احدهما مع (شركة نقل) تتعلق بزيادة أجور العمال وأخرى مع (شركة فاين) تتعلق باقرار نظام الحوافز، ولم يقيم عمال القطاع بأية تحركات احتجاجية منذ بداية العام.

ونفذ عمال المياومة (وهم العاملون غير المصنفين في الدوائر الحكومية وعلى وجه الخصوص في وزارة الزراعة والأشغال العامة مؤسسة الموانئ وغيرها) عشرات الاعتصامات الاضرابات خلال الأشهر الثمانية الأولى من العام الحالي بهدف تثبيتهم كعاملين مصنفين واشراكهم في التأمين الصحي والضمان الاجتماعي

وحقهم في السكن وغيرها من المطالب وكان من أبرز هذه الاعتصامات اعتصام عمال مؤسسة الموانئ في العقبة الذي طالبوا فيه بمنحهم مبلغ 5000 دينار تعويض بدل سكن، بالإضافة إلى مبلغ 25 دينار بدل فاتورة كهرباء والمخصص من قبل الشركة للعمال المصنفين فقط، كما يطالب العمال بمبلغ 100 دينار شهريا بدل علاوة غبار الفوسفات، بالإضافة إلى مبلغ 50 دينار بدل علاوة خطورة عمل والتي تمنح أيضا للعمال المصنفين. وقد تعرض هذا الاعتصام لتدخل الأجهزة الأمنية، وتم تلبية جزء يسير من مطالب العاملين، وما زالت المفاوضات جارية لتلبية باقي المطالب، وتم تعليق الاعتصام الى الانتهاء من المفاوضات بين مؤسسة الموانئ وممثلي العمال.

المراجع:

- 1- البنك المركزي الأردني، التقرير السنوي لعام 2008.
- 2- البنك المركزي الأردني، التقرير السنوي لعام 2008
- 3- البنك المركزي الأردني، التقرير السنوي لعام 2008.
- 4- التقرير السنوي لوزارة العمل الأردنية 2008.
- 5- الأحدث الوطنية، مرجع سابق.
- 6- لجنة ملكية تشكلت في عام 2005 بهدف تقييم أوضاع الأردن الاقتصادية والاجتماعية وتحديد أولوياته، وضمت في صفوفها ممثلين عن الحكومة ومجلس الأمة (النواب والأعيان) ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص والإعلام.
- 7- تصريحات للعديد من رؤساء النقابات العمالية، صحيفة الرأي، 27-10-2007.
- 8- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة: 2008.
- 9- نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007.
- 10- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، المادة (60).
- 11- قانون العمل الأردني، رقم (8) لسنة 2006 وتعديلاته، المواد (78-85).
- 12- العديد من التصريحات الصحفية التي صدرت عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
- 13- وزارة العمل، تقرير خاص بإصابات العمل في الأردن، عمان، حزيران، 2007.
- 14- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته، المادة (73).
- 15- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته، المادة (75).
- 16- وزارة العمل الأردنية، الإستراتيجية الوطنية لحد من عمالة الأطفال، حزيران، 2006.
- 17 _ Ibrahim Saif, Rapid Assessment of the Worst Form of Child Labour in Jordan, ILO, Dec.2006.
- 18-البنك الدولي، التقدم الاقتصادي للمرأة في الأردن: تقييم النوع الاجتماعي، حزيران، 2005.
- 19- البنك الدولي، مرجع سابق.
- 20- وزارة العمل، التقرير السنوي لعام 2008.
- 21- وزارة العمل، التقارير السنوية للسنوات (2002) إلى (2008).
- 22- المركز الوطني لحقوق الإنسان، التقارير السنوية للعوام 2005، 2006، 2007 و 2008.

23- صحيفة العرب اليوم الأردنية، 2005/9/16.

24- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته، المادة (3).

25- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته، المواد 97-119.

26- النظام الداخلي لاتحاد العام لنقابات، المادة (5).

27- النظام الداخلي لاتحاد نقابات العمال، المواد 13 و14.

28- النظام الداخلي لاتحاد نقابات العمال، المادة 13.

29- النظام الداخلي لاتحاد نقابات العمال، المادة 18

30- النظام الداخلي لاتحاد نقابات العمال، المادة 17

31- النظام الداخلي لاتحاد نقابات العمال، المادة 19

32- النظام الداخلي لاتحاد نقابات العمال، المادة (20).

33- نتائج عملية حسابية قام بها فريق إعداد التقرير استناداً إلى الأرقام الحديثة الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة.

34- وزارة العمل الأردنية، التقرير السنوي لعام 2008.

35- قانون العمل الأردني، رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، المادة (97).

36- المرجع السابق، المادة (98).

37- النظام الداخلي الموحد لنقابات العمال، المادة (19).

38- النظام الداخلي لاتحاد نقابات العمال، المادة (9).

39- صحيفة الرأي الأردنية، 2006/4/15.