

تقرير

العمل اللائق في الأردن 2011

فجوة بين المعايير الدولية والواقع الممارس في الأردن

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

المرصد العمالي الأردني
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدرش ايبرت

تشرين الثاني، 2011

عمان - الأردن

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وابحث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يسعى المركز للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني إقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وتشريعياً، والعمل على بناء الأردن الديمقراطي القائم على أسس الحرية والعدل والمساواة، وضمان الحقوق الانسانية الأساسية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والمدنية لجميع الأردنيين، وذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير واستطلاعات الرأي، وبناء قواعد بيانات تغطي مختلف مجالات التنمية التي تسهم في تحقيق رسالة المركز.

مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية، تأسست في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للإصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الإجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والإقتصادية.

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الاردن ، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الاطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يسهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة ساعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

تنويه:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريك إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

تقرير

العمل اللائق في الأردن ٢٠١١

فجوة بين المعايير الدولية والواقع الممارس في الأردن

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

المرصد العمالي الأردني
مركز الضيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت

تشرين الثاني، ٢٠١١

عمان - الأردن



المحتويات

٧	تقديم
٨	توفير فرص العمل
٩	الأجر اللائق
١٠	التأمينات الإجتماعية
١٣	تعزيز الحوار الاجتماعي بين المعلمين وأرباب العمل
١٥	تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
١٧	الخلاصة والتوصيات

تقديم

في اطار التطور المستمر لمعايير العمل في مختلف أنحاء العالم، وفي اطار الجهود التي تبذلها مختلف المنظمات الدولية ذات العلاقة بتحسين شروط العمل في جميع أنحاء العالم، برز مفهوم " العمل اللائق" كتعبير مقتضب يلخص مجمل مبادئ ومعايير العمل الواجب العمل على توفيرها لجميع العاملين في مختلف أنحاء العالم، ويمكن تلخيص هذا المفهوم في عبارات قصيرة تتمثل في أن من حق اي أنسان في العالم أن يكون قادرا على الحصول على وظيفة تمكنه من العيش بكرامة.

وتبنت منظمة العمل الدولية والتي تمثل مختلف اطراف الانتاج في العالم (الحكومات واصحاب العمل والعمال) تعريفا شاملا لهذا المفهوم (العمل اللائق) يتمثل في "ايجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الانسانية، يوفر الأمان للعاملين في مكان العمل ويوفر الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرههم، ويوفر فرصا جيدة للتنمية الشخصية والمهنية ويشجع على الاندماج الاجتماعي، ويعطي البشر الحرية في التعبير عن همومهم ومخاوفهم وتنظيم انفسهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع".

وترتب على ذلك من الحكومات أن تركز جل جهودها من اجل ايجاد فرص العمل توفر للعاملين العيش بكرامة. وأصبح لزاما على مختلف الحكومات العمل على تحقيق الاهداف التي من شأنها توفير العمل اللائق للعاملين فيها، وتمثلت هذه الاهداف في ايجاد المزيد من فرص العمل والدخل (الأجر) وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي بين العاملين وأرباب العمل وتطبيق المبادئ والحقوق الاساسية في العمل.

وفي هذا التقرير سيعمل فريق المرصد العمالي على تحليل واقع تطبيق معايير العمل اللائق في الأردن، وعلى مستويين، يتمثل المستوى الأول في فحص التشريعات العمالية الأردنية المتمثلة في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي وغيرها من الأنظمة والتعليمات والقرارات ذات العلاقة بالعمل، أما المستوى الثاني من التحليل فيتمثل في فحص واقع التطبيق الفعلي لمعايير العمل اللائق سواء كانت واردة في التشريعات الأردنية ذات العلاقة ام لا.

توفير فرص العمل

استادا الى هذا المعيار يمكننا القول ان هنالك فجوة بين متطلبات توفير فرص عمل للأردنيين وبين مستويات البطالة المرتفعة التي تعاني منها قوة العمل الأردنية، فبالرغم من أن عدد فرص العمل التي أوجدها الاقتصاد الأردني خلال السنوات الخمس الماضية كانت أعلى من أعداد خريجي المعاهد المهنية والفنية والجامعات، إلا ان معدلات البطالة خلال السنوات الخمس الماضية ما زالت تحلق عاليا بمعدلات تتراوح ما بين (12.5-14%) سنويا. فقد بلغت أعداد فرص المستحدثة التي أوجدها الاقتصاد الأردني خلال الأعوام الخمس الماضية ما يقارب 60 ألف وظيفة سنوياً، في ذات الوقت الذي خرجت فيه الجامعات والمعاهد ما يقارب 50 ألف سنويا.

وهذا الوضع ناجم عن خلل كبير في سياسات التشغيل المتبعة في الأردن منذ عقود، إذ يذهب جزءا كبيرا من فرص العمل المستحدثة الى العمالة الوافدة (المهاجرة)، والتي بلغت مستويات عالية خلال السنوات الماضية وتزايدت بشكل مطرد، حيث قاربت 500 ألف عامل وافد غالبيتهم من المصريين، ثلثيهم فقط يحملون تصاريح عمل رسمية ومن وزارة العمل، والثلث الآخر يعملون بدون تصاريح عمل. ويعاني قطاع العمالة الوافدة (المهاجرة) من غياب التنظيم، فإلى جانب وجود أعداد كبيرة منهم بدون حصولهم على تصاريح عمل، فإن أعداد كبيرة منهم يعملون في قطاعات اقتصادية ومهن غير القطاعات والمهن التي منحوا بموجبها تصاريح العمل، وبعضهم يعملون في النشاطات الاقتصادية غير النظامية أو يعانون من البطالة المؤقتة ويبحثون عن فرص عمل.

كذلك نشأ هذا الوضع عن غياب التنسيق والموائمة بين حاجات سوق العمل الأردني وسياسات التعليم المهني والفني والجامعي، وتراجع المستوى النوعي من خريجي معاهدنا المهنية والفنية وجامعاتنا، فحاجات سوق العمل وفرص العمل المستحدثة تختلف كثيرا عن المهارات التي يحملها ويمتلكها الداخلون الجدد الى سوق العمل من حيث النوع والمستوى، فمستوى غالبية خريجي هذه المعاهد والجامعات في تراجع مستمر. لذلك فإن معدلات البطالة بين فئة الشباب هي الأعلى، فحسب أرقام دائرة الإحصاءات العامة للربع الثالث من عام 2011، فإن معدل البطالة بلغ (13.1%)، يتركز غالبيتهم في الفئات الشبابية وخاصة بين الفئتين العمريتين 15-19 سنة و20-24 سنة، حيث بلغ 36.5% و28.1% لكل منهما على التوالي. كذلك أشارت الأرقام أن معدلات البطالة عند الإناث تزيد عن ضعف الذكور، ففي الوقت الذي بلغ فيه معدل البطالة عند الذكور (10.8%) بلغ عند الإناث (22.8%). هذا وتباينت نسبة المتعطلين حسب

المستوى التعليمي والجنس، حيث بلغت نسبة المتعطلين الذكور من حملة البكالوريوس فأعلى 20.9% مقابل 61.5% للإناث.

وفي هذا الاطار تعد خطوة الحكومة الأردنية في تطوير استراتيجية تشغيل شاملة خطوة بالاتجاه الصحيح، ولكن الخطوة التي لا تقل أهمية عن ذلك، هو تطبيق هذه الاستراتيجية، فالكثير من خطط وسياسات العمل التي تم تصميمها سابقا، لم نلمس لها أي أثر حقيقي وملموس على أرض الواقع.

الأجر اللائق

أما فيما يتعلق بمؤشر الأجر اللائق، والذي يعني ببساطة ان العاملين يجب ان يحصلوا على أجور لقاء عملهم الأساسي يوفر لهم الحياة الكريمة، فإن هنالك فجوة كبيرة بين معدلات الاجور التي يحصل عليها الغالبية الساحقة من الأردنيين وبين قدرة هذه الأجور على توفير حياة كريمة لهم.

فحسب الأرقام الرسمية الصادرة عن دائرة الاحصاءات العامة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، هنالك انخفاض واضح في معدلات الأجور لغالبية العاملين بأجر، خاصة إذا ما أخذ بعين الاعتبار مستويات الأسعار لمختلف السلع والخدمات، الأمر الذي ادى الى اتساع رقعة العمالة الفقيرة، فحسب ارقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بلغ متوسط الأجر الشهري في عام 2010 بلغ (393) ديناراً، العاملون منهم في القطاع العام يحصلون على أجور يبلغ متوسطها (337) ديناراً، والعاملون في القطاع الخاص يبلغ متوسط اجورهم (415) ديناراً شهرياً.

وعند مقارنة هذه الأرقام بمستويات الفقر في الأردن نلاحظ المستوى المتدني لمعدلات الأجور هذه، فالأرقام الأولية لدراسة الفقر للعام 2010 التي اجرتهما دائرة الاحصاءات العامة أشارت الى أن الأسرة المعيارية المكونة من ستة أفراد (5.7) يقترّب خط الفقر المطلق لها من (350) ديناراً شهرياً. وعند التعمق في شرائح الأجور التي يحصل عليها العاملون باجر في الأردن، نلاحظ الوضع الكارثي، إذ نجد أن (25) بالمائة منهم تبلغ أجورهم الشهرية 200 ديناراً فأقل، و (53) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (300)

ديناراً فأقل، وكذلك (77) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (400) ديناراً فأقل.

ويزداد الأمر قتامة عندما ننظر الى الحد الأدنى للأجور المعتمد في الأردن والذي يبلغ (150) ديناراً شهرياً، وهو يقل عن خط الفقر المطلق والصادر من قبل الجهات الرسمية ذات العلاقة بشكل كبير وملفت. الى جانب ذلك تشير العديد من الدراسات والتقارير أن أعداد كبيرة من العاملين في الأردن يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور المنخفض أصلاً، الأمر الذي يشير بوضوح أن غالبية العاملين بأجر في الأردن يصنفون ضمن العمالة الفقيرة.

وفي هذا السياق تعد خطوة الحكومة الأردنية لرفع مستويات اجور العاملين في القطاع العام خطوة هامة وفي الاتجاه الصحيح، ولكنها غير كافية لتصحيح خلل كبير ناجم عن انخفاض شديد في اجور العاملين في القطاع العام، فالمطلوب من الحكومة رفع مستويات اجور العاملين لديها بنسب تقربنا من مفهوم الأجر اللائق الذي يوفر حياة كريمة للعاملين. كذلك على الحكومة أن تتخذ جملة من القرارات لتشجيع و/أو اجبار القطاع الخاص على رفع اجور العاملين لديها.

التأمينات الاجتماعية

يحتل موضوع الضمان الاجتماعي للعاملين مكانة متقدمة في سلم اولويات المعايير الدولية للعمل واهتمام المنظمات الانسانية والعمالية في مختلف أنحاء العالم باعتبارها من الحقوق الانسانية الأساسية التي لا يجوز تجاوزها. لذلك فإن توفير الضمان الاجتماعي أحد معايير العمل اللائق موضوع هذا التقرير.

ونحن في الأردن وللأسف وحتى الآن لا يتوفر حق الضمان الاجتماعي لجميع العاملين في الأردن، فنسبة المشتركين في الضمان الاجتماعي في نهاية عام 2010 بلغت (57.4) بالمائة من القوى العاملة فقط، ومن المتوقع أن تصل الى ما يقارب (60) بالمائة في نهاية عام 2011 بسبب استمرار تطبيق برنامج توسعة الشمول الذي طبقتة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي خلال العوام الماضية، هذا من جانب.

ومن جانب آخر فإن منظومة التأمينات الاجتماعية التي توفرها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لا زالت غير شاملة وفق المعايير الدولية الواردة في الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة. فالتأمين الصحي ما زال خارج هذه المنظومة، والتأمين ضد البطالة يتناهب القصور.

ومن المفيد الإشارة في هذا السياق إلى أن هنالك جملة من المعايير الدولية المنبثقة عن منظمة العمل الدولية تتناولت مختلف قضايا التأمينات الاجتماعية وتتمثل في خمس اتفاقيات لم يصادق الأردن على أي منها حتى الآن هي:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 لعام 1952 والمتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 121 لعام 1964 والمتعلقة بإعانات إصابات العمل.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 128 لعام 1967 والمتعلقة بإعانات العجز الشيخوخة والورثة.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 130 لعام 1969 والمتعلقة بالرعاية الطبية وإعانات المرض.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 لعام 2000 والمتعلقة بحماية الأمومة

وتعد الاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي أهم هذه الاتفاقيات، فهي تتحدث عن ضرورة توفير مجموعة من التأمينات الاجتماعية تتمثل في الرعاية الطبية سواء في تغطية إصابات العمل أو التأمين الصحي، وإعانة البطالة وإعانة الشيخوخة وإعانة الأمومة وإعانة العجز وإعانة الورثة عند الوفاة. أما الاتفاقيات الأخرى فتحدث عن مستويات متقدمة من التأمينات الاجتماعية.

وفي هذا السياق تتفاوت مستويات تمتع العاملين بالتأمينات الاجتماعية، فهناك التأمينات الاجتماعية التي يوفرها نظام التقاعد المدني والعسكري للعاملين في القطاع العام، وهنالك أنظمة التقاعد الأخرى التي يتمتع بها المهنيين من خلال نقاباتهم المهنية. وتقدم هذه النظم جملة من التأمينات الاجتماعية وبشكل متفاوت بين نقابة مهنية وأخرى مثل إعانة الشيخوخة (الراتب التقاعدي) وإعانات الورثة والعجز والتأمين الصحي.

وقد شكلت التعديلات التي أجرت في عام 2010 على قانون الضمان الاجتماعي نقلة إلى الأمام فيما يتعلق بأنواع التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الضمان الاجتماعي في الأردن، إلا أن هذه التعديلات ما زالت قاصرة عن تحقيق المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (102) في الوقت الراهن، فالقانون يغطي منافع تأمين

إصابات العمل وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وتأمين الأمومة، إلا ان تأمين البطالة ما زال فيه قصور، وما زال التأمين الصحي خارج منظومة التأمينات الاجتماعية.

ومن المعروف وفق أقل التقديرات أن ما يقارب (350) ألف عامل في الأردن لا يتمتعون بأي شكل من أشكال التأمين الصحي، وإذا ما تم احتساب أسرهم، سنجد أن هنالك ما يقارب (1.4) مليون مواطن في الأردن لا يتمتعون بأي شكل من أشكال التأمين الصحي. ورغم التعديلات الإصلاحية التي أجريت على قانون الضمان الاجتماعي في العام الماضي من خلال القانون المؤقت الذي أقرته الحكومة، إلا أن هنالك بعض الجوانب التي ما زالت غير عادلة، إذ نجد أن قواعد التقاعد المبكر التي ألغيت مؤخراً تطبق على جزء من المشتركين في الضمان الاجتماعي وهم العاملون في القطاع الخاص، بينما لا تطبق على العاملين في القطاع العام (الجهازين العسكري والمدني).

أن توسيع قاعدة المشمولين في الضمان الاجتماعي لتشمل جميع القوى العاملة تحتاج لجهود كبيرة وبحاجة لإجراءات تتعلق بتنظيم سوق العمل الأردني، باتجاهين، يتمثل الأول بإلزام جميع المؤسسات مهما كان حجمها والعاملين في القطاع غير النظامي بإشراك العاملين لديهم وأنفسهم في الضمان الاجتماعي وتكثيف عمليات التفتيش في وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على المؤسسات ومواقع العمل المختلفة، والاتجاه الثاني يتمثل في السيطرة اشراك العاملين في القطاع غير المنظم، وتنظيم قطاع العمالة الوافدة غير المسجلة في وزارة العمل.

تعزيز الحوار الاجتماعي بين العاملين وأرباب العمل

ومن المعايير الأساسية للعمل اللائق تمكين العمال من حق التفاوض مع أرباب العمل من أجل الدفاع عن حقوقهم وتحسين شروط عملهم، الأمر الذي يتطلب تمكينهم قانونياً وعملياً من تنظيم أنفسهم في منظمات نقابية (نقابات عمالية) لضمان امكانية اجراء المفاوضات.

وفي هذا الاطار أيضا ما زال غالبية عمال الأردن غير قادرين على تنظيم أنفسهم، ومحرومين من حق التنظيم النقابي.

إذ ما زالت وزارة العمل ترفض تأسيس نقابات عمالية جديدة خارج إطار النقابات العمالية الرسمية ال (17) نقابة والتي يزيد عددها عن ذلك منذ أكثر من ثلاثة عقود. على الرغم من النص الواضح الوارد في المادة (97) فقرة (أ) من قانون العمل التي تقول "للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية"، وما زال موضوع التعددية النقابية غائبا عن الساحة الأردنية.

يأتي ذلك بالرغم من أن الأردن كان قد صادق على العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ونشره في الجريدة الرسمية في عام 2006، والذي ينص صراحة على حق جميع العمال في تأسيس نقابات دون أي تدخل من جهة، كذلك فإن الأردن ملزم بتطبيق نصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، بالرغم من عدم مصادقته عليها لأنها إحدى ثمان اتفاقيات مكونة لإعلان منظمة العمل الدولية للحقوق والمبادئ الأساسية للعمل الذي أقر في عام 1998، والزمته به جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والأردن واحدة منها.

وهذه القوانين جعلت مساحة الحراك العمالي والنقابي الرسمي ضيقاً قياساً بمساحة الحراك العمالي والمطلبي للفئات العاملة من المجتمع الأردني، الأمر الذي دفع مئات القطاعات العمالية المحرومين من التنظيم النقابي الى تنظيم أنفسهم في تجمعات وهيئات خارج إطار الهيئات النقابية المعترف بها رسمياً حسب القوانين المعمول بها، وظهرت لدينا في الأردن كذلك العديد من المجموعات التي نظمت نفسها في اطار النقابات العمالية المستقلة

للدفاع عن حقوقها وتحسين شروط عملها، وحققت هذه المجموعات النقابية مكاسب نتيجة نضالاتها واضراباتهما واعتصاماتها في مواقع عملها، ويوجد كذلك العديد من اللجان التحضيرية التي تقوم على تأسيس نقابات عمالية مستقلة، وتعمل حالياً على تشكيل اتحاد نقابي للنقابات العمالية المستقلة.

وهناك خلل آخر يتعلق بالمفاوضة الجماعية والذي طالما أشتكى منه ممثلي العمال ونقاباتهم، والتمثل في عدم سلاسة واستقلالية آليات المفاوضة الجماعية، ويعطي القانون الحق للحكومة بالتدخل في أي مرحلة من مراحل التفاوض، الأمر الذي يضعف دور النقابيين ويجردهم من أدواتهم الضاغطة والتي يعد الاضراب اهمها. ولذلك فإن الغالبية الساحقة من الاضرابات العمالية التي تم تنفيذها في الأردن خلال السنوات العشر الأخيرة تم تصنيفها بأنها اضرابات غير قانونية حسب نصوص قانون العمل.

كذلك شكلت التعديلات الأخيرة التي جرت على قانون العمل الأردني في عام 2010 تراجعاً عن حقوق مكتسبة للعاملين في الأردن وخاصة تلك الفئات التي لا تتمتع بتنظيم نقابي، أو لديها تمثيل نقابي ضعيف لا يلي طموحها، وذلك في الجانب المتعلق بحق المفاوضة الجماعية، فقد حظر عليها القانون القيام بأية مفاوضات جماعية مع أصحاب العمل. إلى جانب ذلك سجل التعديل الأخير على قانون العمل اعتداءً آخر على استقلالية عمل النقابات عندما منحت وزير العمل الحق في حل النقابة، إذا رأى الوزير أن النقابة ارتكبت مخالفة لأحكام القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه أو إذا تضمن النظام الداخلي مخالفة للتشريعات النافذة.

وقد بات مطلوباً وبشكل ملح تعديل جذري في قانون العمل الأردني في مجال التنظيم النقابي أو اصدار قانون خاص ينظم العمل النقابي بشكل يتواءم مع معايير العمل الدولية الجوهر الأساسي للعمل اللائق، بحيث يسمح لجميع العاملين في الأردن من تنظيم انفسهم بحرية تامة، دون اخذ موافقة من وزارة العمل، والاكتفاء بإعلام الجهات الرسمية بذلك. الى الاعتراف بالنقابات العمالية المستقلة التي تتشكل حالياً في مختلف مناطق المملكة. كذلك بات من الملح قيام الحكومة الأردنية بالمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

الى جانب ما تم استعراضه في اطار معايير العمل اللائق، يشكل تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الواردة في اعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل بعدا أساسيا من أبعاد العمل اللائق، وهي تتضمن معايير تم استعراضها في اقسام اخرى من هذا التقرير مثل حرية التجمع (الحرية النقابية) والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، الى جانب القضاء على جميع اشكال العمل الجبري او الالزامي، والقضاء الفعلي على عمالة الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

وبشكل مقتضب نلاحظ أن واقع التطبيق الفعلي للمبادئ والحقوق الأساسية المذكورة نجد أن درجة تطبيقها في الأردن محدودة جدا، فما زالت عمالة الطفل منتشرة بشكل كبير، ولا زالت هنالك علامة استفهام كبيرة بخصوص الأرقام المتداولة حول حجم عمالة الأطفال في الأردن. فلم يعد الرقم الرسمي المتداول والنتائج عن دراسة مسحية تم تطبيقها قبل عدة أعوام والذي يشير إلى أن عدد الأطفال العاملين في الأردن يبلغ (33) ألف طفل، يعكس واقع الانتشار الكبير للأطفال العاملين في مختلف مواقع ومكونات سوق العمل. ويتعرض الأطفال العاملون للعديد من المخاطر أثناء عملهم وأبرزها الضرر من الآلات الثقيلة والأصوات العالية والإضاءة الضعيفة والتعرض للمواد الكيميائية، وإصابات عمل بحكم عدم موائمة قدراتهم الجسمانية وطبيعة الأعمال التي يقومون بها. هذا بالإضافة إلى أن غالبيتهم يعملون بأجور متدنية جدا، يبلغ متوسطها ما بين (50 و 80) دينارا شهريا، وبساعات عمل طويلة تتراوح بين (10 و 12) ساعة يوميا، ناهيك عن سوء المعاملة والاهانات النفسية والجسدية التي يتعرضون لها أثناء عملهم.

هذا في الوقت الذي يتواءم فيه نصوص المواد (73) و (74) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 والتعديلات التي أجريت عليه مع المعايير الدولية ذات العلاقة، إذ يحظر تشغيل الأطفال والأحداث الذين لم يكملوا السادسة عشرة من عمرهم بأي صورة من الصور، وحظر تشغيل الأحداث الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من عمرهم في الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة.

وما زالت رقعة الانتهاكات التي تتعرض لها قطاعات واسعة من العاملين بأجر في الأردن تتسع، والتجاوزات على القوانين ذات العلاقة بالعمل تتزايد، إذ ما زالت عمليات التفتيش التي تقوم بها وزارة العمل غير قادرة على وضع حد للتجاوزات والمخالفات التي يقوم بها فئات كبيرة أرباب العمل وخاصة في المؤسسات المتوسطة والصغيرة، و العاملين في القطاع غير النظامي ويمكن اجمال الانتهاكات والتجاوزات في أن قطاعات واسعة من العاملين بأجر في الأردن (عمالة وطنية ووافدة) يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور البالغ (150) ديناراً، وأعداد كبيرة يستلمون أجورهم الشهرية في فترات زمنية متأخرة تتجاوز اليوم السابع من الشهر الذي يليه (استحقاق الراتب)، التي حددها قانون العمل في المادة (46) منه، كذلك هنالك قطاعات واسعة من العاملين لا يحصلون على حقوقهم في الإجازات السنوية والمرضية والرسمية أو حتى إجازات طارئة.

وهنالك أيضاً انتهاكات كبيرة فيما يتعلق بساعات العمل، فما زال العديد من القطاعات العمالية التي يعملون ساعات تتجاوز الساعات الثمانية التي حددها قانون العمل الأردني في المادة (56) منه، كذلك تغيب شروط السلامة والصحة المهنية عن قطاعات واسعة من العاملين في المؤسسات المتوسطة والصغيرة والعاملين في القطاع غير النظامي. هذا بالإضافة إلى غياب الاستقرار الوظيفي عن عشرات الآلاف العاملين بحيث يستطيع صاحب العمل الاستغناء عنهم بدون أسباب مقنعة. إذ ما زالت المواد القانونية المتعلقة بعملية انتهاء عقد العمل وتسريح العاملين والفصل التعسفي تعاني من الكثير من القصور، فقد عانت قطاعات واسعة من العمال الأردنيين من التسهيلات التي يقدمها القانون في اطار المواد (25 و 26 و 28 و 31) لعمليات إنهاء خدمات العاملين، ولم يرق المشرع بسد هذه الثغرة في قانون العمل والتي طالبت فيه مختلف منظمات المجتمع المدني ذات العلاقة وخاصة النقابات العمالية. ان بقاء هذه الثغرات في قانون العمل الأردني ستبقي الباب مفتوحاً أمام العديد من التجاوزات والانتهاكات ضد العاملين بأجر، وستبقى تهدد الاستقرار والأمن الوظيفي الى جانب العوامل المهددة الاخرى.

الخلاصة والتوصيات

وفي نهاية التقرير يمكن القول أن هنالك فجوة بين المعايير الدولية المكونة لمفهوم العمل اللائق وواقع وظروف العمل في الأردن، سواء كان ذلك في مجال موائمة التشريعات العمالية الأردنية مع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والمعايير الدولية للعمل، أو في مجال تطبيقها على أرض الواقع، فهناك العديد من النصوص القانونية التي تتطابق مع المعايير الدولية للعمل، إلا أن مستوى تطبيقها في الميدان متواضع. وعليه يوصي التقرير بما يأتي:

1. تنشيط سوق العمل الأردني من خلال التركيز على المشاريع المشغلة للعمالة لاستيعاب أيدي عاملة جديدة وزيادة معدلات المشاركة الاقتصادية للمواطنين.
2. العمل على تطوير بيئة عمل لائقة للعاملين في سوق العمل لتشجيع الأردنيين للالتحاق به من جانب ولتشجيع النساء للالتحاق والاستمرار فيه.
3. تعديل قانون العمل الأردني في مجال التنظيم النقابي أو اصدار قانون خاص ينظم العمل النقابي بشكل يتواءم مع معايير العمل الدولية . بحيث يسمح لجميع العاملين في الأردن من تنظيم انفسهم بحرية تامة، دون اخذ موافقات من وزارة العمل، والاكتفاء بإعلام الجهات الرسمية بذلك، ويقر مفهوم التعددية النقابية.
4. رفع مستويات الأجور لتصبح أكثر موائمة مع المستويات المرتفعة لأسعار السلع والخدمات الأساسية، وربطها بمؤشر التضخم.
5. رفع مستوى الحد الأدنى للأجور ليأخذ بعين الاعتبار مستوى خط الفقر المطلق المعتمد في الأردن والبالغ (350) ديناراً للأسرة المعيارية (5.7) فرداً، وربطه بمؤشر التضخم بشكل سنوي.
6. زيادة فاعلية أنظمة التفتيش المتبعة في وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والمؤسسات ذات العلاقة لضمان تطبيق الحدود الدنيا من الحقوق العمالية التي توفرها تشريعات العمل الأردنية.

7. تنظيم العمالة الوافدة (المهاجرة) من حيث المهن التي يعملون فيها.
8. إعادة النظر بمحتويات البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة التدريب المهني وزيادة مخصصاته المالية، وإعادة تأهيل خريجي الجامعات من حملة الشهادة الجامعية الأولى لاكتساب مهارات توظف مؤهلاتهم العلمية وتؤهلهم للحصول على وظائف يحتاجها سوق العمل.
9. إعادة النظر في المواد القانونية في قانون العمل والتي تيسر عمليات الفصل التعسفي للعاملين، وزيادة التعويضات للعاملين الذين يفصلون من أعمالهم بشكل تعسفي،
10. تحسين آليات المفاوضة الجماعية ومنح النقابات العمالية المزيد من الاستقلالية والحد من تدخل الحكومة فيها.
11. إلغاء المادة القانونية التي تمنع حدوث مفاوضات جماعية بين العمال الذين ليس لهم تمثيل نقابي مع أصحاب العمل. وإلغاء النص القانوني الذي يعطي وزير العمل صلاحية حل النقابة العمالية قبل اللجوء إلى القضاء.
12. المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وفتح المجال أمام العمال لتشكيل نقاباتهم، وقرار مبدأ التعددية النقابية.
13. المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والمتمثلة في الاتفاقيات رقم 102 لعام 1952 والمتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، و 121 لعام 1964 والمتعلقة بإعانات إصابات العمل، و رقم 128 لعام 1967 والمتعلقة بإعانات العجز الشيخوخة والورثة، و رقم 130 لعام 1969 والمتعلقة بالرعاية الطبية وإعانات المرض، و رقم 183 لعام 2000 والمتعلقة بحماية الأمومة.
14. توسيع أنواع التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الضمان الاجتماعي في الأردن لتشمل التأمين الصحي، وتصويب آلية العمل بالتأمين ضد البطالة والغاء التمييز في الحقوق بين المشتركين، (القطاع الخاص والعام) وتوسيع قاعدة المشمولين بالضمان الاجتماعي.