

تقرير

الحق في العمل في الأردن

في عام 2013

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

أيار، 2013

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 ساعيا 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

الحق في العمل في الأردن في عام ٢٠١٣

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

أيار، ٢٠١٣



المحتويات

٧	المقدمة
٩	السياسات العامة الناظمة للحق في العمل
١٠	توفر فرص العمل
١١	الأجور
١٢	الحماية الاجتماعية
١٣	حرية التنظيم النقابي
١٣	المفاوضة الجماعية
١٤	المرأة في سوق العمل
١٥	العمالة الوافدة (المهاجرة)
١٦	تشغيل الأشخاص من ذوي الاعاقة
١٧	عمالة الأطفال
١٨	الصحة والسلامة المهنية
١٨	معايير عمل أخرى
٢٠	التوصيات

مقدمة

يأتي هذا التقرير في سياق التقارير الشاملة والمقتضبة التي يصدرها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية وفي إطار برنامج المرصد العمالي الأردني، وهذا التقرير هو الرابع من نوعه والذي نقدم خلاله صورة بانورامية لحالة العمل في الأردن بمناسبة يوم العمال العالمي والذي يصادف في الأول من أيار من كل عام. وهذا اليوم العالمي للعمل يجسد ذكرى النضالات العمالية في كافة أنحاء العالم، ويمثل روح العمل الإنساني والعمالي الجماعي للدفاع عن حقوق العمال على اختلاف مهنتهم ووظائفهم وأجناسهم وجنسياتهم وأصولهم وأماكن عملهم. ويأتي كذلك إحياءً لذكرى الاحتجاجات العمالية التي طالبت بتحديد ساعات العمل بثمان ساعات في اليوم، فهو من جهة يشكل مناسبة عالمية للوقوف على الإنجازات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للحركة العمالية العالمية، ومن جهة أخرى للوقوف على التحديات التي تواجه العاملين بأجر في مختلف أنحاء العالم.

هنا في الأردن ورغم كل الجهود التي بذلت وما زالت تبذل لتحسين شروط العمل سواء كان ذلك على مستوى التشريعات والسياسات التي تنظم ظروف العمل، أو على مستوى تطبيق هذه التشريعات والسياسات، إلا أن هناك العديد من المؤشرات التي تظهر وبوضوح أن قطاعات واسعة من العاملين في الأردن ما زالوا يعانون من ظروف عمل صعبة من حيث تدني معدلات أجورهم، ومعدلات البطالة المرتفعة خاصة لدى فئة الشباب، وغياب الأمان والاستقرار الوظيفي، والعمل لساعات طويلة وغياب الحماية الاجتماعية وانتشار الانتهاكات التي تمس حقوقهم العمالية والإنسانية الأساسية المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية والدولية، ويعود ذلك إلى ضعف تشريعات وسياسات العمل الأردنية وعدم مواءمتها مع الحدود الدنيا من معايير العمل الدولية إلى جانب عدم تطبيق الكثير من هذه التشريعات والسياسات رغم ضعفها.

وفي هذه المرحلة الحرجة من تاريخ المنطقة والأردن يواجه العاملون في الأردن تحديات كبيرة ومضاعفة خاصة في ظل إغراق سوق العمل الأردني بمئات الآلاف من العمالة الوافدة (المهاجرة) الأمر الذي خلق حالة من المنافسة غير العادلة في سوق العمل، وشكل مؤشراً على ضعف الإدارة العامة الأردنية على ضبط سوق العمل وتنظيمه، هذا من جانب ومن جانب آخر تفتشي الممارسات غير القانونية في عمل العديد من المؤسسات الرسمية في هذا المجال، وتفاقم هذه المشكلة بعد دخول عشرات الآلاف من اللاجئين السوريين إلى سوق العمل لكسب رزقهم.

وفي هذا التقرير سيتم التوقف عند السياسات العامة الناظمة للحق في العمل في الأردن، وعند مستويين، الأول يتمثل في قراءة للحق في العمل في التشريعات الأردنية على اختلاف مستوياتها، أما الثاني فهو تقديم قراءة مقتضبة لواقع تمتع العاملين في الأردن بالحدود الدنيا لمعايير العمل الدولية باعتبارها جزءاً من المنظومة العالمية لحقوق الإنسان.

السياسات العامة النازمة للحق في العمل

يعد الحق في العمل من الحقوق الإنسانية الأساسية التي أقرها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويقضي ذلك التزام الدولة الأردنية باحترام وحماية وكفالة إمكانية قيام كل شخص بعمل لكسب الرزق، والالتزام بضمان حرية اختيار العمل أو قبوله، خاصة وأن الأردن ملزم أخلاقياً وقانونياً بتمكين الأردنيين من التمتع بهذا الحق لأنه صادق على العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية في عام ١٩٧٦ ونشره في الجريدة الرسمية عام ٢٠٠٦، وبذلك أصبح جزءاً من المنظومة التشريعية الأردنية ويسمو على التشريعات الوطنية التي تتعارض معه.

وفي هذا السياق وعلى مستوى التشريعات تضمن الدستور الأردني نصوصاً تكفل الحق في العمل لجميع المواطنين إلا أنه وللأسف ربط توفير هذا الحق بإمكانات الدولة، وهي الضجوة التي تتهرب من خلالها مختلف الحكومات على تمكين المواطنين من التمتع بهذا الحق، فقد أكد الدستور الأردني على أن العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به، وأن الدولة تحمي العمل وتضع له تشريعاً يقوم على مجموعة من المبادئ تتمثل في إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته وتحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر، وتعويض خاص للعمال المعيلين والعمال في أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل وتعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث وخضوع

المعامل للقواعد الصحية وتنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

وفي هذا السياق ما زالت التشريعات الأردنية وخاصة قانون العمل الأردني المعمول به حالياً، قاصرة عن إنفاذ العديد من الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، ولعل أبرزها غياب حق وحرية التنظيم النقابي للعاملين. فما زالت نصوص قانون العمل الأردني المتعلقة بحق وحرية التنظيم النقابي تتعارض مع الحقوق الأساسية التي كفلها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وإعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وما زالت الحكومة لم تصادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم. وانعكس ذلك بشكل رئيسي على منع العاملين بأجر في الأردن من تنظيم أنفسهم بنقابات بحرية، إذ تحظر الحكومة تأسيس نقابات عمالية جديدة خارج إطار النقابات العمالية الرسمية الـ (١٧)، والتي لم يزد عددها منذ ما يقارب أربعة عقود. الأمر الذي دفع عشرات الآلاف من العاملين بأجر في الأردن في القطاعين العام والخاص إلى تنظيم أنفسهم بنقابات مستقلة دون الحصول على موافقات من الحكومة، خاصة بعد أن تراجع وبشكل ملموس شروط عملهم، وفشل النقابات العمالية القائمة في الدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط عملهم.

ومن الجدير بالذكر أن الأردن ملزم بتطبيق نصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) المتعلقة بالحرية النقابية وبحمائية حق التنظيم، بالرغم من عدم مصادقته عليها، لأنها إحدى ثمان اتفاقيات مكونة

الإعلان منظمة العمل الدولية في إعلان منظمة العمل الدولية الأساسية الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي أصدرته منظمة العمل الدولية في عام ١٩٩٨.

وفي هذا السياق لم يصادق الأردن حتى الآن على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠، والتي دخلت حيز التنفيذ، على المستوى العالمي، في تموز ٢٠٠٣. ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل الأردني لا يفرق بين العمالة الوطنية والمهاجرة و(الوافدة) في غالبية الحقوق العمالية الأساسية، إلا أنه حرّمهم من حق تأسيس النقابات العمالية والترشح لإدارتها، وكذلك استثنائهم من تطبيق الحد الأدنى للأجور.

وقد انعكست مجمل السياسات الأردنية المتعلقة بالعمل على مستويات التمتع بمعايير الحق بالعمل. إذ يعد الأردن من أقل الدول في العالم من حيث المؤشرات الرئيسية لسوق العمل إذ أن معدل المشاركة الاقتصادية في عام ٢٠١٢ منخفض جداً ولا يتجاوز (٣٨٪) من مجمل السكان الذين تزيد أعمارهم عن (١٥) عاماً، فيما بلغ في ذات العام في الدول العربية بالمتوسط (٤٦٪)، وفي دول الاتحاد الأوروبي (٥٠٪). ويرافق ذلك انخفاض شديد في انفاق الدولة الأردنية على الحق في العمل إذ يبلغ بالمتوسط (٢٪) خلال السنوات (٢٠٠٠-٢٠١٠).

توفر فرص العمل

في مجال الحق في الحصول على عمل، ما زالت معدلات البطالة في الأردن مرتفعة، حيث تبلغ (١٢,٨٪)، في الربع الأول من العام الجاري ٢٠١٣، يتركز غالبيتهم في

إعلان منظمة العمل الدولية للحقوق والمبادئ الأساسية للعمل الذي أقر في عام ١٩٩٨، وألزمت به جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والأردن واحدة منها. وقد تم تقييد حق التنظيم النقابي بأحكام خاصة في القانون من خلال نصه على أن "للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب إليها إذا توافرت فيه وشروط العضوية". وتبعه نص آخر يقيد هذا الحق من خلال منح صلاحية تصنيف المهن التي يحق لها تأسيس نقابات دون غيرها إلى جانب المهن التي لا يحق لها تأسيس نقابات إلى لجنة ثلاثية مكونة من الحكومة ونقابات العمال ونقابات أصحاب العمل.

إلى جانب مصادقة الأردن على العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فقد صادق الأردن على (٢٤) اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، إلا أن الحكومات المتعاقبة لم تنشر جميع الاتفاقيات المصادق عليها في الجريدة الرسمية، حيث اكتفت بنشر (١٣) اتفاقية فقط من هذه الاتفاقيات بهدف تأجيل تطبيق معايير العمل التي تتضمنها، لأن الاتفاقيات غير المنشورة في الجريدة الرسمية غير ملزمة للحكومة حسب المنظومة التشريعية الأردنية. الأمر الذي انعكس على أحكام قانون العمل الأردني من حيث عدم تضمينه العديد من التزامات ومضامين الاتفاقيات الدولية التي تمت المصادقة عليها، بل اكتفت بإيراد البعض منها دون الآخر وبطريقة انتقائية. وفي هذا السياق صادق الأردن على ٧ اتفاقيات من أصل الاتفاقيات الثمانية

الفئات الشبابية وخاصة بين الفئتين العمريتين ١٦-١٩ سنة و٢٠-٢٤ سنة، حيث بلغت ٣٦,١% و٣٠,١% لكل منهما على التوالي. كذلك أشارت الأرقام أن معدلات البطالة عند الإناث تزيد عنها عند الذكور، ففي الوقت الذي بلغ فيه معدل البطالة عند الذكور (١١,١%) بلغ عند الإناث (٢٠,٥%). وغالبية المتعطلين عن العمل هم من الخريجين الجدد ومن الأشخاص الذين يقل تأهيلهم العلمي عن الثانوية العامة، وفي هذا الإطار تعد خطوة الحكومة الأردنية في تطوير وإطلاق استراتيجية تشغيل شاملة خطوة بالاتجاه الصحيح، ولكن الخطوة التي لا تقل أهمية عن ذلك، هي تطبيق هذه الاستراتيجية، فالكثير من خطط وسياسات العمل التي تم تطويرها سابقاً، لم نلمس لها أي أثر حقيقي على أرض الواقع. والخلاصة لم يتمكن الاقتصاد الأردني خلال العقدين الماضيين من توفير فرص عمل كافية للمواطنين، وما زال قاصراً عن توفير هذا الحق لهم. فقد قامت الحكومات المتعاقبة بتطبيق نموذج تنموي خلال تلك الفترة ركزت فيه على المشاريع الضخمة وخاصة العقارية والتي تولد فرص عمل مؤقتة وغير كثيفة وغالبيتها يذهب إلى العمالة المهاجرة، وعلى النمو دون النظر إلى تأثير ذلك على توفير فرص عمل لائقة. كذلك لم تتمكن الحكومات الأردنية المتعاقبة من الربط بين سياسات التعليم المهني والفني وبين حاجات ومتطلبات سوق العمل الأردني.

عند مقارنة هذه الأرقام بمستويات الفقر في الأردن نلاحظ المستوى المتدني لمعدلات الأجور هذه، فالأرقام الأولية لدراسة الفقر العام ٢٠١٠ التي أجرتها دائرة الإحصاءات العامة أشارت إلى أن الأسرة المعيارية المكونة من ستة أفراد (٥,٤) يقترب خط الفقر المطلق لها من (٣٥٠) ديناراً شهرياً. وهناك أرقام جديدة صادرة عن دائرة الإحصاءات العامة لم تنشر تفاصيلها بعد تشير إلى أن حد الفقر للفرد سنوياً يبلغ ٤٠٠ دينار، وبحسبة بسيطة يتبين أن خط الفقر للأسرة المعيارية شهرياً يبلغ ٣٨٠ ديناراً، وعند التعمق في شرائح الأجور التي يحصل عليها العاملون بأجر في الأردن، نلاحظ الوضع الكارثي، إذ نجد أن ٢٢ بالمائة منهم تبلغ أجورهم الشهرية ٢٠٠ دينار فأقل، و(٤٦,١) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (٣٠٠) دينار فأقل، وكذلك (٧٢,١) بالمائة تبلغ

الفئات الشبابية وخاصة بين الفئتين العمريتين ١٦-١٩ سنة و٢٠-٢٤ سنة، حيث بلغت ٣٦,١% و٣٠,١% لكل منهما على التوالي. كذلك أشارت الأرقام أن معدلات البطالة عند الإناث تزيد عنها عند الذكور، ففي الوقت الذي بلغ فيه معدل البطالة عند الذكور (١١,١%) بلغ عند الإناث (٢٠,٥%). وغالبية المتعطلين عن العمل هم من الخريجين الجدد ومن الأشخاص الذين يقل تأهيلهم العلمي عن الثانوية العامة، وفي هذا الإطار تعد خطوة الحكومة الأردنية في تطوير وإطلاق استراتيجية تشغيل شاملة خطوة بالاتجاه الصحيح، ولكن الخطوة التي لا تقل أهمية عن ذلك، هي تطبيق هذه الاستراتيجية، فالكثير من خطط وسياسات العمل التي تم تطويرها سابقاً، لم نلمس لها أي أثر حقيقي على أرض الواقع. والخلاصة لم يتمكن الاقتصاد الأردني خلال العقدين الماضيين من توفير فرص عمل كافية للمواطنين، وما زال قاصراً عن توفير هذا الحق لهم. فقد قامت الحكومات المتعاقبة بتطبيق نموذج تنموي خلال تلك الفترة ركزت فيه على المشاريع الضخمة وخاصة العقارية والتي تولد فرص عمل مؤقتة وغير كثيفة وغالبيتها يذهب إلى العمالة المهاجرة، وعلى النمو دون النظر إلى تأثير ذلك على توفير فرص عمل لائقة. كذلك لم تتمكن الحكومات الأردنية المتعاقبة من الربط بين سياسات التعليم المهني والفني وبين حاجات ومتطلبات سوق العمل الأردني.

الأجور

وفيما يتعلق بمستويات الأجور فإن الغالبية الكبيرة من

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 تم استبداله بالتأمين ضد التعطل عن العمل الذي ينتابه القصور. وما زالت آليات احتساب الرواتب التقاعدية غير عادلة ولا توفر مستويات معيشية لائقة لغالبية المتقاعدين.

وبالمجمل فإن قانون الضمان الاجتماعي لا يحقق المعايير الدولية الدنيا للحماية الاجتماعية المنبثقة عن منظمة العمل الدولية التي غطت مختلف التأمينات الاجتماعية وتمثلت في خمس اتفاقيات لم يصادق الأردن على أي منها حتى الآن. وما زال قانون الضمان الاجتماعي حتى الآن لا يقدم تسهيلات للعاملين في القطاع غير المنظم في الأردن للاشتراك في منظومة الضمان الاجتماعي، والمدخل الوحيد لتغطيتهم تكون في قواعد الاشتراك الاختياري التي يدفع فيها العامل حصته وحصّة صاحب العمل إلى صندوق الضمان. ويجري الآن مناقشة قانون الضمان الاجتماعي في مجلس النواب ومن المتوقع أن يتم الانتهاء من إقراره قبل نهاية هذا العام ٢٠١٣.

وفي هذا السياق تتفاوت مستويات تمتع العاملين بالتأمينات الاجتماعية، فهناك التأمينات الاجتماعية التي يوفرها نظام التقاعد المدني والعسكري للعاملين في القطاع العام، وهناك أنظمة التقاعد الأخرى التي يتمتع بها المهنيون من خلال نقاباتهم المهنية. وتقدم هذه النظم جملة من التأمينات الاجتماعية وبشكل متفاوت بين نقابة مهنية وأخرى مثل إعانة الشيخوخة

أجورهم الشهرية (٤٠٠) دينار فأقل. وكذلك الحال بالنسبة للحد الأدنى للأجور الذي يبلغ (١٩٠) ديناراً شهرياً، وهو يقل عن نصف خط الفقر المطلق والصادر من قبل الجهات الرسمية ذات العلاقة بشكل كبير وملفت. وهناك قطاعات واسعة من العاملين بأجر في الأردن (عمالة وطنية ووافدة) يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور، ويشكل انخفاض الأجور السبب الأساسي لغالبية الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها خلال الأعوام الماضية.

الحماية الاجتماعية

وفي جانب حق الحماية الاجتماعية، فإن قانون الضمان الاجتماعي الأردني يوفر مجموعة من التأمينات الاجتماعية تشمل إعانات تخص إصابات العمل والعجز والشيخوخة والورثة وحماية الأمومة والتعطل عن العمل، ولا يشمل التأمين الصحي والتأمين ضد البطالة. وعلى الرغم من التعديلات المتلاحقة على نصوص قانون الضمان الاجتماعي والتي كان غالبيتها تعديلات ذات صبغة إصلاحية، بحيث تشمل جميع القوى العاملة في الأردن قانونياً، ولا تفرق بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة (المهاجرة) باستثناء عاملات المنازل، فإن نسبة المشمولين في الضمان الاجتماعي ما زالت قليلة، فهم يشكلون (٥٦%) من مجمل القوى العاملة (مشتغلين وغير مشتغلين)، إذ يبلغ عدد المؤمن عليهم الفاعلين (على رأس عملهم) في نهاية عام ٢٠١٢ ما يقارب مليون منتفع. هذا إلى جانب أن منظومة التأمينات الاجتماعية التي توفرها المؤسسة العامة

عملهم، إلى أن انفجر الوضع مؤخراً وعبر عن نفسه بمئات الإضرابات العمالية خلال فترة قصيرة.

المفاوضة الجماعية

وفيما يتعلق بحق المفاوضة الجماعية، ورغم أن الأردن صادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٩٨) المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، إلا أن النصوص القانونية والتعليمات المتبعة في ذلك أوجدت حالة من 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 الإضراب أهمها. ولذلك فإن جميع الإضرابات العمالية التي تم تنفيذها في الأردن خلال السنوات العشر الأخيرة تم تصنيفها بأنها إضرابات غير قانونية حسب نصوص قانون العمل.

وفي هذا المجال يحرم قانون العمل الأردني العاملين الذين ليس لديهم تنظيم نقابي، أو لديهم تمثيل نقابي ضعيف من حق المفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل، واقتصرها على النقابات المعترف بها من قبل الحكومة، الأمر الذي انعكس سلباً على القطاعات العمالية غير المشمولة بالتنظيم النقابي بعدم قدرتها على التفاوض مع أصحاب العمل وتحسين شروط عملها إلى جانب ذلك فإن قانون العمل يحد من استقلالية النقابات العمالية من خلال منح وزير العمل الحق في حل النقابة إذا رأى الوزير أن النقابة ارتكبت مخالفة لأحكام القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه أو إذا تضمن النظام الداخلي

(الراتب التقاعدي) وإعانات الوراثة والعجز والتأمين الصحي. ووفق أقل التقديرات المتداولة في الأردن فإن ما يقارب (٣٥٠) ألف عامل في الأردن وأسره لا يتمتعون بأي شكل من أشكال التأمين الصحي سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام.

حرية التنظيم النقابي

وفيما يتعلق بالحق بحرية التنظيم النقابي، فإن العاملين في الأردن محرومون وفق نصوص القانون كما تم الإشارة إليه سابقاً من هذا الحق، واقتصر القانون على السماح بتأسيس نقابات عمالية محدودة يبلغ عددها (١٧) نقابة، والذي دفع قطاعات واسعة من العاملين المحرومين من التنظيم النقابي إلى تنظيم أنفسهم في تجمعات وهيئات خارج إطار الهيئات النقابية المعترف بها رسمياً. ولدينا في الأردن في الوقت الحالي (١٠) نقابات عمالية مستقلة، شكلت فيما بينها اتحاداً عمالياً مستقلاً، إلى جانب العديد من اللجان النقابية المستقلة في العديد من مواقع العمل وقطاعاته. وقد كان للسياسات الحكومية التمييزية ضد العاملين والتي سمحت لأصحاب العمل من ممارسة حقهم في تشكيل منظماتهم بكل حرية لدرجة أنه يوجد في الأردن حالياً ما يقارب ٨٥ منظمة أصحاب عمل، بينما حرمت العاملين بأجر من هذا الحق، الأمر الذي خلق حالة من الاختلال بين طرفي علاقات العمل، حيث أن هناك أصحاب عمل منظمين بشكل جيد يسمح لهم بتنظيم مصالحهم والدفاع عنها، وعاملين غير منظمين وغير قادرين على الدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط

١٥ سنة فأكثر) ما زال منخفضاً جداً ويبلغ حوالي ١٤,١ بالمائة مقارنة مع ٦٠,٦ بالمائة عند الذكور، وهذه النسبة تراوح مكانها منذ سنوات، لا بل تراجعت عن ما كانت عليه في عام ٢٠١٢، إذ كانت تبلغ ١٤,٩ بالمائة، وهي منخفضة جداً إذا ما قورنت هذه المؤشرات مع واقع حال الدول العربية ودول العالم الثالث الذي تقارب فيها نسبة مشاركة المرأة ٣٠ بالمائة، وفي معدل المشاركة الاقتصادية على المستوى العالمي الذي يبلغ ٥٠ بالمائة في عام ٢٠١٢، الأمر الذي يشير إلى عدم فعالية الجهود التي تبذل لزيادة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية. ومن المفيد الإشارة هنا إلى أن ترتيب الأردن في تقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٠ في مؤشر مشاركة المرأة الاقتصادي كان الأخير بين (١٣٩) دولة. ويعود ذلك بشكل أساسي إلى جملة من العوامل التي ساهمت في تخفيض معدلات مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، فمن جانب هناك ظروف العمل غير اللائقة التي يعاني منها سوق العمل الأردني بشكل عام، وخاصة في مؤسسات القطاع الخاص المتوسطة والصغيرة والقطاع غير المنظم، والتي تعتبر بيئة غير صديقة وطاردة للنساء الراغبات بالعمل، ولا تشجعهن على الالتحاق به أو الاستمرار فيه. بالإضافة إلى أن المرأة تواجه تحديات غير متكافئة مقارنة مع الرجال في سوق العمل، الأمر الذي يؤثر سلباً على دخولها إلى سوق العمل، كما أنها لا تأخذ فرصاً متساوية في تقلد المناصب العليا والترقية وفي الحصول على فرص التدريب داخل وخارج الأردن. من جانب آخر فإن أحدث الأرقام الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والمتعلقة بعام ٢٠١٢ تشير

مخالفة للتشريعات النافذة. وعلى الرغم من كل هذه القيود، فإن الأردن شهد خلال العامين ٢٠١١ و٢٠١٢ حراكاً عمالياً وثقافياً غير مسبوق عبر عن نفسه بأكثر من (٨٢٩) و(٩٠١) احتجاجاً عمالياً غالبيتها الساحقة تم تنفيذها من مجموعات عمالية مستقلة غير معترف بها رسمياً.

وتعددت الأسباب التي دفعت العاملين للاحتجاجات وشملت المطالبة بزيادة الأجور والاعتراض على الفصل من العمل والمطالبة بالثبوت بالعمل وتحسين المنافع والحوافز والمطالبة بتأسيس نقابات جديدة ومحاربة الفساد داخل اتحاد نقابات عمال الأردن، إلى جانب أسباب أخرى تتمثل بتحسين شروط العمل بشكل عام، وكان غالبية الاحتجاجات تركز على زيادة الأجور والمنافع التعويضية.

وتؤشر الاحتجاجات العمالية المطالبة بزيادة الأجور على صعوبة الأوضاع الاقتصادية التي تعاني منها قطاعات واسعة من العاملين في الأردن في ظل الارتفاعات الكبيرة والمتواصلة في أسعار السلع والخدمات الأساسية. والتي نجمت بشكل رئيسي عن سياسات التحرير الاقتصادي التي طبقتها الحكومات الأردنية المتعاقبة والتي أدت إلى ارتفاعات عالية في الأسعار وثبات نسبي في معدلات الأجور.

المرأة في سوق العمل

ما زالت الأرقام الرسمية تشير إلى أن معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة الأردنية في نهاية عام ٢٠١٢ (قوة العمل للإناث منسوبة إلى عدد السكان من الإناث)

بالمائة من طلبة البكالوريوس في مختلف الجامعات حسب أرقام ٢٠١٢، فإن ضعف دور المرأة في الحياة الاقتصادية الأردنية يعد أحد المشكلات الأساسية التي يواجهها الاقتصاد الوطني، فهي من جانب تحرم طاقات إنتاجية كبيرة من المساهمة في بناء وتطوير الاقتصاد الوطني، ومن جانب آخر تزيد من نسبة الإعاقة في المجتمع الأردني، حيث يعيل كل مواطن أربعة آخرين، وهذه النسبة تعد أيضاً من أعلى النسب في العالم. ويمكن القول أن عدم حدوث تقدم ملموس في دور المرأة اقتصادياً من خلال زيادة مشاركتها في جهود التنمية يعود بشكل أساسي إلى ظروف العمل الطاردة (غير الصديقة) التي يعاني منها سوق العمل الأردني ويعاني منها كل من الرجال والنساء على حد سواء.

العمالة الوافدة (المهاجرة)

يعاني سوق العمل الأردني ومنذ سنوات من حالة فوضى كبيرة في سوق العمالة الوافدة (المهاجرة)، حيث يتواجد فيه مئات الآلاف من العمالة الوافدة (المهاجرة) غير المسجلة لدى السلطات الحكومية. وتقدر الحكومة أعداد العمالة الوافدة غير المسجلة لديها بحوالي (٨٠٠) ألف عامل غالبيتهم الساحقة من المصريين، إلى جانب (٢٦٧) ألف عامل مسجلين. وفيما يتعلق بالعمالين السوريين الذين دخلوا سوق العمل الأردني كنتائج للظروف الأمنية الصعبة التي يواجهها بلدهم منذ عامين فلا يوجد إحصاء دقيق لعدددهم، إلا أن التقديرات تشير أن أعدادهم تتراوح ما بين (٤٠-٥٠) ألفاً، غالبيتهم يعملون في القطاعات غير المنظمة وفي

إلى أن نسبة النساء في المؤسسة تقارب ٢٥ بالمائة من مجمل المشتركين في المؤسسة. هذا وما زالت معدلات البطالة عند النساء الأردنيات أعلى منها عند الرجال، إذ بلغت ٢٠,٥ بالمائة مقابل ١١,١ بالمائة عند الرجال في الربع الأول من عام ٢٠١٣. وهي تزيد كثيراً عن معدل البطالة عند النساء على المستوى العالمي في عام ٢٠١٢ والتي تبلغ (٦,٤٪). وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن نسبة الإناث العاملات في القطاع العام (الحكومي) تقارب ثلث العاملين في هذا القطاع، وتشكل نصف القوى العاملة النسائية. فإن نسبة تشغيل النساء في القطاع الخاص تبدو متواضعة للغاية. وتتركز الغالبية الساحقة من النساء العاملات في الأردن في ثلاثة قطاعات اقتصادية من أصل (١٣) قطاعاً اقتصادياً، وهذه القطاعات الثلاثة تتمثل في الإدارة العامة والتعليم والصحة والعمل الاجتماعي، بنسبة (٩٥) بالمائة من النساء العاملات.

وتشير كذلك العديد من التقارير العمالية والحقوقية أن غالبية النساء العاملات في القطاع الخاص يتعرضن للعديد من الانتهاكات وتجاوزات مخالفة لنصوص قانون العمل الأردني، فأعداد كثيرة منهن يعملن لأكثر من ٨ من ساعات يومياً، ومحرومات من أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، كذلك هناك أعداد كبيرة منهن يحصلن على أجور تقل كثيراً عن الحد الأدنى للأجور ولا يتمتعن بالاستقرار الوظيفي وغيرها من شروط العمل اللائق، فما زالت فجوة الأجور لصالح الذكور مرتفعة وتبلغ (٦٣) ديناراً في القطاع العام و(٦٩) ديناراً شهرياً في القطاع الخاص. وإذا ما علمنا أن النساء في الأردن يشكلن ما نسبته ٥١

الماضية احتجاجاً على ظروف العمل الصعبة التي يعانون منها. كذلك فإن المتتبع لمسار تطور تجربة المناطق الصناعية المؤهلة في الأردن، يجد أن حجم الفائدة التي جناها الأردن متواضعة للغاية، لا بل فقد من رصيده المعنوي والإنساني الكثير، فقد تعرض خلال السنوات الماضية وما زال يتعرض للعديد من الانتقادات الشديدة من قبل مختلف منظمات حقوق الإنسان المحلية والدولية بسبب الانتهاكات التي يتعرض لها آلاف العاملين فيها أردنيين وأجانب. يقابل ذلك أن الشركات العاملة في هذا القطاع تتمتع بالعديد من الامتيازات والتسهيلات مثل الإعفاء من رسوم التصدير، وإعفاءات من ضريبة الدخل والخدمات الاجتماعية بنسبة ٧٥ بالمائة ولمدة ١٠ سنوات من تاريخ بدء إنتاج المصنع. كما تتمتع مشترياتها المحلية بالإعفاء من الضريبة العامة على المبيعات. هذا إلى جانب الإعفاءات من ضريبة الأبنية والأراضي (المسقطات)، وغيرها من الامتيازات المتعلقة بمساحة البناء المسموح به في هذه المناطق. وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن فرص العمل التي خلقتها هذه المصانع للأردنيين متواضعة للغاية، تقارب (٨٠٠٠) عامل يعملون في ظروف صعبة جداً، وأن مدخلات الإنتاج فيها ليست أردنية، نلاحظ حجم الضرر الذي جناه الأردن من هذه التجربة.

تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة

على الرغم من مصادقة الأردن على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي تكفل حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، إلى جانب اتفاقية

قطاعات الإنشاءات والزراعة والمطاعم، ويمكن الإشارة إلى أن العاملين المصريين كانوا المتضررين الأساسيين من دخول العمالة السورية إلى الأردن. إذ تشير التقديرات الأولية أن غالبية الوظائف التي حصلوا عليها كان يعمل فيها عمال وافدين آخرين وعلى وجه الخصوص من الجنسية المصرية.

وهذه الفوضى ناجمة عن ضعف الإدارة العامة الأردنية على ضبط سوق العمل الأردني وكذلك عدم قدرتها على تنظيمه أيضاً، ومن جانب آخر تفتي الممارسات غير القانونية في عمل العديد من المؤسسات الرسمية في هذا المجال. وتفاقم هذه المشكلة بعد دخول عشرات الآلاف من اللاجئين السوريين إلى سوق العمل لكسب رزقهم. وأدى ذلك إلى تفاقم حالات الانتهاكات التي يتعرض لها العاملين الأردنيين والوافدين على حد سواء، فمن جانب يواجه العامل الأردني حالة من المنافسة غير العادلة في سوق العمل من حيث الأجور، وبالتالي ضعف فرص حصول العاملين على وظائف بشروط عمل لائقة من حيث الأجور وغيرها من شروط العمل، وبالتالي القبول بشروط عمل غير لائقة عرضت العاملين الوافدين لحالات استغلال والقبول بشروط عمل غير إنسانية. هذا إلى جانب تعرض أعداد كبيرة من العمالة الآسيوية في المناطق الصناعية المؤهلة والعاملات في المنازل، للعديد من الانتهاكات منها الأجور المنخفضة وساعات العمل الطويلة والحرمان من الإجازات وغيرها.

نجد العاملون والعاملات في المناطق الصناعية المؤهلة عشرات الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام الثلاث

نحو تشغيل الأشخاص المعوقين والتخوف من الأعباء المالية لمتطلبات البيئة المناسبة لعملهم.

عمالة الأطفال

وفي مجال عمالة الأطفال فإن نصوص قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته تتواءم 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، وقد تم تطوير استراتيجية وطنية للحد من عمالة الأطفال في عام ٢٠٠٦، إلا أن أي قراءة متأنية وموضوعية لمكونات سوق العمل الأردني كافية لوضع علامة استفهام كبيرة بخصوص الأرقام المتداولة حول حجم عمالة الأطفال في الأردن. فلم يعد الرقم الوطني المتداول والناجم عن دراسة مسحية تم تطبيقها قبل أكثر من سبعة أعوام والذي يشير إلى أن عدد الأطفال العاملين في الأردن يبلغ (٣٣) ألف طفل، يعكس واقع الانتشار الكبير للأطفال العاملين في مختلف مواقع ومكونات سوق العمل. وتشير مختلف الدراسات والتقديرات إلى أن الرقم يتجاوز (٥٠) ألف طفل في سوق العمل، خاصة بعد تراجع مستويات المعيشة لغالبية الأردنيين خلال السنوات الماضية. ويعاني الأطفال العاملون نتيجة عملهم من مشاكل واضطرابات نفسية واجتماعية جسيمة. كذلك فإن العاملين منهم في المهن الصعبة يتعرضون للعديد من إصابات العمل التي يمكن أن تسبب لهم بعض الإعاقات. وغالباً ما تترك الأعمال

منظمة العمل الدولية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين. والتعديلات الإيجابية التي شهدتها التشريعات ذات العلاقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ نص قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٣١) لعام ٢٠٠٧ وقانون العمل الأردني رقم (٨) لعام ١٩٩٦ وتعديلاته على ضرورة تشغيل المعوقين بنسبة لا تقل عن ٤ بالمائة من مجمل العاملين للمؤسسات التي يعمل فيها ٥٠ موظف فأكثر. فمستويات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات في القطاعين العام والخاص متدنية جداً، وإن كانت معدلات تشغيل الأشخاص المعوقين في القطاع الحكومي أعلى منها في القطاع الخاص، إذ تقارب نسبة تشغيلهم في القطاع العام سواء كانت وزارات أو مؤسسات مستقلة أو بلديات أو جامعات رسمية ما نسبته ٦١ بالمائة في أحسن الأحوال، أما في القطاع الخاص فمستوى تشغيل الأشخاص المعوقين يكاد لا يذكر، وهي أقل بكثير مما نصت عليه القوانين الأردنية.

يواجه الأشخاص المعوقين العديد من المشكلات والمعوقات للالتحاق بسوق العمل. كذلك فإن المشتغلين من الأشخاص المعوقين يعانون من عدم حصولهم على وظائف تتلاءم وطبيعة إعاقاتهم ومنها طول ساعات العمل وانخفاض الأجور التي يتقاضونها بحجة انخفاض إنتاجيتهم وعدم توفر التسهيلات البيئية التي تتلاءم وظروف حركتهم مثل الطرق ودورات المياه الخاصة وغيرها في أماكن العمل، إلى جانب ذلك يعاني العديد منهم من عدم الاعتراف بقدراتهم المهنية والاتجاهات السلبية لدى العديد من أصحاب العمل

للسنوات الست الماضية أن مؤشر إصابات العمل لكل ألف عامل في تراجع مستمر، ففي الوقت الذي سجل فيه هذا المؤشر ٢,٥ بالألف عام ٢٠٠٥ فإنه تراجع إلى ١,٩ بالألف في عام ٢٠١٠، وكلا المؤشرين مرتفعين.

معايير عمل أخرى

إلى جانب ما تم استعراضه، وفي ضوء التقارير الصحفية والدورية التي يقوم باعدها فريق المرصد العمالي، هناك العديد من الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في العديد من قطاعات العمل، فهناك أعداد كبيرة يستلمون أجورهم الشهرية في فترات زمنية متأخرة تتجاوز اليوم السابع من الشهر الذي يليه (استحقاق الراتب)، التي حددها قانون العمل في المادة (٤٦) منه، كذلك هنالك قطاعات واسعة من العاملين لا يحصلون على حقوقهم في الإجازات السنوية والمرضية والرسمية أو حتى إجازات طارئة.

وهناك أيضاً انتهاكات كبيرة فيما يتعلق بساعات العمل، فما زال العديد من القطاعات العمالية يعملون ساعات تتجاوز الساعات الثمانية التي حددها قانون العمل الأردني في المادة (٥٦) منه. هذا بالإضافة إلى غياب الاستقرار الوظيفي عن عشرات الآلاف من العاملين بحيث يستطيع صاحب العمل الاستغناء عنهم دون 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 إطار المواد (٢٥، ٢٦، ٢٨، ٣١) لعمليات إنهاء خدمات

التي يمارس فيها سلوكيات استغلالية نفسية وجسدية إلى زرع الإحساس بالدونية والظلم، الأمر الذي يدفع العديد من الأطفال إلى الانحراف والتمرد على معايير وقيم المجتمع. هذا إلى جانب ارتفاع نسب العمالة غير الماهرة في سوق العمل بسبب عدم خضوعهم للتدريب المنهج، الأمر الذي يجعل إنتاجيتهم متدنية.

الصحة والسلامة المهنية

على الرغم من أن الأردن لم يصادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. فإنه يمكن القول أن معايير الصحة والسلامة المهنية الواردة في قانون العمل الأردني والأنظمة والتعليمات والقرارات ذات العلاقة تلبى وبشكل نسبي (جزئي) مضامين المعايير الدولية الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية. أما على أرض الواقع فإن مستويات تمتع العاملين في الأردن بشروط الصحة والسلامة المهنية ضعيفة وهناك غياب واضح لتطبيق معايير وشروط الصحة والسلامة المهنية في غالبية منشآت الأعمال في الأردن، وخاصة المنشآت المتوسطة والصغيرة. وتعارض الأرقام الرسمية التي تتناول إصابات العمل في الأردن، ففي الوقت الذي تشير فيه أرقام وزارة العمل إلى ازدياد إجمالي حوادث وإصابات العمل خلال العام ٢٠١٠ إلى ٢٠ ألف إصابة عمل و ١٠٠ حالة وفاة إلى جانب ١٥٠٠ حالة عجز كلي، تسببت في خسارة الاقتصاد الوطني ما يقارب ٨٠ مليون دينار أردني. تشير أرقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

المتعاقبة لهذا النوع من النشاطات الاقتصادية باعتباره قطاعاً لديه إمكانيات كبيرة على التشغيل. ومشكلة هذا القطاع في الأردن أن غالبية العاملين فيه يفتقرون إلى الحدود الدنيا من الحقوق العمالية الأساسية، ويصنفون ضمن الفئات الأشد فقراً بين العاملين بأجر. ويلاحظ الاتساع الدائم لهذا النوع من الأعمال بسبب انتشار واتساع الفقر في الأردن وتزايد معدلات النمو السكاني، البالغة (٢,٢٪)، إلى جانب ضعف مستوى التدريب والتأهيل للعاملين (العمالة غير الماهرة) وضعف مستوى التنمية في المناطق الريفية الأردنية، والتطورات التقنية المتسارعة التي تمكن العاملين من العمل من منازلهم.

العاملين، ولم يرق المشرعون الأردنيون بسد هذه الثغرة في قانون العمل والتي طالبت فيه مختلف منظمات المجتمع المدني ذات العلاقة وخاصة النقابات العمالية. إن بقاء هذه الثغرات في قانون العمل الأردني ستبقي الباب مفتوحاً أمام العديد من التجاوزات والانتهاكات ضد العاملين بأجر، وستبقى تهدد الاستقرار والأمن الوظيفي إلى جانب العوامل المهددة الأخرى.

لقد أدى تطبيق نموذج تنموي غير عادل إلى تراجع دور الدولة في الحياة الاقتصادية وإلى استمرار توسع القطاع غير المنظم (غير الرسمي)، مما أدى إلى تزايد أعداد العاملين في القطاع غير المنظم مؤخراً حيث بلغ ٤٤ بالمائة من مجمل العاملين. فقد تزايدت وتيرة توسع هذا القطاع بسبب تشجيع الحكومات الأردنية

التوصيات:

١. إعادة النظر بالسياسات الاقتصادية لتركز أكثر على بناء اقتصاد يولد فرص عمل ويحسن من شروط العمل، بحيث تعتمد على نموذج تنموي قائم على منهج حقوق الانسان يمكن المواطنين من التمتع بحقوقهم الإنسانية الأساسية بما فيها الحق بمستوى معيشي كاف ولائق وشروط عمل مرضية وعادلة.
٢. إجراء تعديل دستوري بحيث يتم إلغاء ربط كفاءة الدولة للحق بالعمل بإمكانياتها.
٣. إعادة النظر بمستويات الأجور وحدها الأدنى لتصبح أكثر مواءمة مع المستويات المرتفعة لأسعار السلع والخدمات الأساسية، وربطها بمؤشري الفقر والتضخم.
٤. وضع حد أعلى للأجور، لأنه في ذات الوقت الذي تتدنى فيه رواتب ما يقارب ثلثي العاملين بأجر في الأردن، فإن هناك مجموعة من كبار الموظفين يعملون في ذات المؤسسات في القطاعين العام والخاص يحصلون على رواتب مرتفعة جداً مقارنة مع بقية زملائهم في العمل، الأمر الذي يزيد من مستويات التوتر الاجتماعي.
٥. تعديل نظام الخدمة بحيث يفتح المجال لجميع العاملين في القطاع العام (المدني) بتشكيل نقاباتهم دون قيود ووفق مبادئ حرية التنظيم النقابي، وتمكينهم من ممارسة حق المفاوضة الجماعية مع الإدارات الحكومية.
٦. تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بمفهوم النزاع العمالي وآليات تسوية النزاعات العمالية، والتي أثبتت فشلها الذريع في إيجاد حلول عادلة للنزاعات العمالية المتفاقمة، وبات مطلوباً استخدام آليات وتقنيات جديدة لتسوية النزاعات العمالية، وبما
- ينسجم مع نصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
٧. المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
٨. زيادة فاعلية عمليات التفتيش التي تقوم بها وزارة العمل على سوق العمل لضمان تطبيق نصوص قانون العمل، وهذا يتطلب زيادة مخصصات وزارة العمل في الموازنة العامة، ليتسنى للوزارة زيادة أعداد المفتشين وتطوير قدراتهم التفتيشية.
٩. 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.
١٠. تشديد الرقابة على المؤسسات للحد من تشغيل الأطفال دون سن ١٦ عاماً، وتوفير بيئة عمل ملائمة للأحداث ما بين سن ١٦ و ١٨ عاماً، وضبط عملية تسرب طلبة المرحلة الأساسية من المدارس قبل إنهائهم مرحلة التعليم الأساسي.
١١. التوقف عند الفجوة الواضحة بين سياسات التعليم الفني والمهني والأكاديمي وبين حاجات سوق العمل، لتتم عملية الربط بينهما بشكل يساهم في تخفيض مستويات البطالة.
١٢. توسيع مظلة الضمان الاجتماعي لتشمل جميع العاملين في الأردن دون استثناء، كذلك هناك ضرورة لشمول جميع مشتركري الضمان الاجتماعي بمظلة التأمين الصحي.
١٣. تعديل نص المادة ٣١ من قانون العمل الأردني والمتعلقة بإعادة هيكلة المؤسسات والتي تسمح بعمليات الفصل الجماعي من العمل، بما يسمح بحماية حقوق العمال.