

تقرير

التحديات التي تواجه عمال الأردن

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

أيار، 2014



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

التحديات التي تواجه عمال الأردن

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

أيار، ٢٠١٤



المحتويات

٧	مقدمة
٩	الإطار التنموي والاقتصادي
١٠	التحديات التي يواجهها العمال في الأردن
١٠	أولاً: ضعف فرص التشغيل واستمرار ارتفاع معدلات البطالة
١١	ثانياً: ضعف معدلات الأجور
١٢	ثالثاً: تقييد حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية
١٣	رابعاً: ضعف الحماية الاجتماعية للعاملين
١٣	خامساً: التجاوزات والانتهاكات على الحقوق العمالية الأساسية

مقدمة

يغتنم مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، في إطار عمل برنامج المرصد العمالي الأردني، فرصة قدوم يوم العمال العالمي، الذي يصادف الأول من أيار من كل عام، لاستعراض أهم التحديات التي يواجهها عمال الأردن.

يجسد يوم العمال العالمي ذكرى النضالات العمالية في أنحاء العالم كافة، وروح العمل الإنساني والعمالي الجماعي للدفاع عن حقوق جميع العمال على اختلاف مهنتهم وتخصصاتهم وأماكن عملهم، للحفاظ على مكتسباتهم التي حقوقها بدمهم وعرقهم، ولتحسين شروط العمل بشكل مستمر. وعلى الرغم من مرور ما يزيد عن مائة وعشرين عاماً على بدء الاحتفال بيوم العمال العالمي، إلا أن ملايين العمال، في مختلف أنحاء العالم، ما زالوا يتعرضون لمختلف أشكال الانتهاكات والاعتداءات على حقوقهم الأساسية سواء ما يتعلق بالأجور أو ساعات العمل أو شروط الصحة والسلامة المهنية وغيرها من ظروف العمل الصعبة وغير اللائقة.

وبالرغم من كل الانجازات التي تم تحقيقها في الأردن، والجهود التي بذلت لتحسين تشريعات وسياسات العمل، إلا أن هنالك العديد من المؤشرات تظهر وبوضوح أن قطاعات واسعة من العاملين تعاني من ظروف عمل صعبة وغير لائقة، سواء من حيث عدم توفر فرص للعمل واستمرار ارتفاع معدلات البطالة عند مستويات عالية خاصة لدى فئة الشباب وانخفاض معدلات الأجور، واتساع ظاهرة العمالة الفقيرة، وعدم تنظيم العمالة الوافدة، وغياب الأمان الوظيفي، وانتشار الانتهاكات والاعتداءات الملموسة على حقوقهم العمالية والإنسانية الأساسية المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية والدولية.

الإطار التنموي والاقتصادي

يمكن القول أن الاختلالات التي تفرض بحد ذاتها جملة من التحديات، جاءت نتيجة لجملة سياسات اقتصادية واجتماعية وضعتها ونفذتها الحكومات الأردنية المتعاقبة، وجانب منها جاء نتيجة لغياب سياسات عمل واضحة ومحددة، حيث غابت الرؤية الواضحة لطبيعة الاختلالات التي يعاني من سوق العمل الأردني، والتحديات التي يواجهها، ما أدى الى تباين الإجراءات المتعلقة بسوق العمل بين الحكومات الأردنية المتعاقبة، خاصة وأن ذلك ترافق مع ظاهرة قصر عمر الحكومات، اذا اعتاد المسؤولون تحميل الأزمات الاقتصادية العالمية والظروف الخارجية المسؤولية في المشكلات التي نعاني منها.

ويجدر الإشارة هنا أن الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية لم تكن هي السبب الأساسي في تراجع ظروف العمل في الأردن، بل إن النموذج الاقتصادي الذي تم تطبيقه في الأردن، وما انبثق عنه من سياسات اقتصادية لم يساعد في خلق الكثير من فرص العمل للأردنيين، لذا فإن تأثيراتها على سوق العمل كانت محدودة، واقتصرت تأثيرات هذه الأزمة على تعميق مشكلات القوى العاملة الأردنية.

وتعود هذه المشكلات بشكل أساسي للسياسات الاقتصادية التي قامت بتنفيذها الحكومات الأردنية المتعاقبة في بيئة سياسية محلية مواتية، بسبب تعثر مشروع الإصلاح السياسي والاقتصادي الذي أطلقه الأردن منذ عام ١٩٨٩. حيث غياب المساءلة والمحاسبة والرقابة الحقيقية، ووجود برلمانات ضعيفة غير قادرة على مراقبة أداء الحكومات، إلى جانب القيود الكبيرة

المفروضة على تنظيم المجتمع لنفسه وخاصة العمال، ليجد الأردن نفسه يعاني من ذات المشكلات الاقتصادية التي كان يعاني منها عند تفجر الأزمة الاقتصادية الكبرى التي واجهها الأردني قبل ربع قرن وأطاحت بالقيمة الشرائية للدينار الأردني بشكل ملموس.

فالمؤشرات الاقتصادية الأساسية تشير بوضوح إلى استمرار صعوبة الأوضاع الاقتصادية، إذ أن معدل النمو الاقتصادي لم يتجاوز (٣,٠%) في عام ٢٠١٣، ومعدل العجز في الموازنة العامة قبل المنح والمساعدات ما زال مرتفعاً في نهاية ٢٠١٣ وسجل (٨,١%) من الناتج المحلي الإجمالي، وسجل معدل التضخم (الأسعار) في ذات العام معدل (٥,٦%)، وارتفع الدين العام الى مستويات قياسية بما يقارب (٢٠) مليار دينار، ليتجاوز بذلك (٨٠%) من الناتج المحلي الاجمالي، وهو رقم كبير وخطير.

وجاءت هذه النتائج بسبب تطبيق جملة من السياسات الاقتصادية اتسمت بالانتقائية نذكر منها: تحرير الأسعار الأمر الذي أدى إلى ارتفاع كبير في أسعار السلع والخدمات. وتنفيذ سياسات ضريبية غير عادلة، حيث فرضت الضريبة العامة على المبيعات بنسب عالية يتراوح ما بين ١٦% و ٢٠%، في حين لا تزيد حصيلتها ضريبة الدخل عن ٤% من الناتج المحلي الإجمالي بسبب ضعف أساليب التحصيل والتهرب الضريبي، إلى جانب أنها تقوم على أسس غير تصاعدية. الأمر الذي أدى إلى زيادة العبء الضريبي ليصل إلى مستويات مرتفعة تصل إلى ٢١%. واتسمت بنية الاقتصاد الأردني بعدم وجود علاقة كبيرة بين معدلات النمو الاقتصادي وبين تشغيل الأردنيين. يضاف إلى ذلك عمليات

فرص العمل المستحدثة عام ٢٠٠٧ نحو ٧٠ ألف فرصة لتتخفف في عام ٢٠٠٨ إلى ٦٩ ألف فرصة عمل، وهو ذات عدد الوظائف التي وفرها الاقتصاد في عام ٢٠٠٩، ليتراجع عدد الوظائف إلى ٦٦ ألف وظيفة عام ٢٠١٠ ويواصل الانخفاض في عام ٢٠١١ إلى ٥٥ ألف فرصة عمل، وفي عام ٢٠١٢ ليبلغ ٥٠ ألف فرصة، فيما بلغ عدد الوظائف التي أنتجها الاقتصاد الأردني في النصف الأول من عام ٢٠١٣ نحو ٢٥ ألف وظيفة. هذا التذبذب في عدد فرص العمل المستحدثة يعود لعدة أسباب أبرزها تراجع حجم المشاريع الصناعية التي تعتبر المشغل الرئيسي للعمالة، إضافة لوجود اختلالات هيكلية في سوق العمل، سببه عدم وجود علاقة قوية بين معدلات النمو الاقتصادي وبين تشغيل الأردنيين. إضافة لوجود فجوة واسعة بين حاجات سوق العمل ومخرجات التعليم الجامعي والمهني، فحاجات سوق العمل لا تتواءم مع المعارف والمهارات التي يحملها الداخلون الجدد لسوق العمل. فلا تزال هناك تخصصات يطلبها سوق العمل ولا توفرها مؤسسات التعليم الجامعي أو المهني. ومن الجدير بالذكر أن جزءاً كبيراً من فرص العمل المستحدثة أعلاه يشغلها عمالة وافدة.

لذلك استمرت معدلات البطالة خلال السنوات الخمس الماضية عند مستويات مرتفعة وتراوح ما بين (١١,٠ - ١٤,٠%) وعند الاناث ضعفها عند الذكور، وعند الشباب ما بين سن (١٦-٢٤) من غير الجالسين على مقاعد الدراسة ما بين (٢٧,٩-٣٦,٦%) وهذه أرقام مفرزة.

الخصخصة العشوائية وغير المدروسة التي أدت إلى تسريح آلاف العمال من أعمالهم، إلى جانب إضعاف العديد من القطاعات الصناعية الهامة بسبب تحرير التجارة الخارجية دون ضوابط وتوقيع العديد من اتفاقيات التجارة غير العادلة، ومن أهم هذه القطاعات صناعات الخزف والبلاط والأحذية والدباغة والألبسة والاسمنت والصناعات الغذائية والزراعية وغيرها. مجمل ذلك أدى إلى ضعف المشاركة الاقتصادية وعلى وجه الخصوص مشاركة المرأة، واتساع أعداد العاملين في القطاع غير المنظم.

التحديات التي يواجهها العمال في الأردن

هنالك جملة من التحديات التي يواجهها العمال في الأردن تشمل عدم توفر فرص للعمل واستمرار ارتفاع معدلات البطالة عند مستويات عالية خاصة لدى فئة الشباب وانخفاض معدلات الأجور، واتساع ظاهرة العمالة الفقيرة، وغياب الأمان الوظيفي، وضعف تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، وانتشار الانتهاكات والاعتداءات على حقوقهم العمالية والإنسانية الأساسية المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية والدولية، وهي:

أولاً: ضعف فرص التشغيل واستمرار ارتفاع معدلات البطالة

شهدت السنوات الخمس الماضية تذبذباً في عدد فرص العمل المستحدثة في الاقتصاد الأردني، فقد بلغ عدد

ثانياً: ضعف معدلات الأجور

ومن التحديات الهامة التي تواجه عمال الأردن، الانخفاض الملموس والكبير في معدلات الأجور للغالبية الساحقة من العاملين بأجر، إذا أخذ بعين الاعتبار مستويات الأسعار لمختلف السلع والخدمات. الأمر الذي أدى الى اتساع رقعة العمالة الفقيرة.

فالغالبية الكبيرة من العاملين بأجر في الأردن لا يحصلون على أجور توفر لهم الحياة الكريمة لقاء عملهم الأساسي، وهناك 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 الإحصاءات العامة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، هنالك تدنياً واضحاً في معدلات الأجور لغالبية العاملين بأجر، خاصة إذا ما أخذ بعين الاعتبار مستويات الأسعار لمختلف السلع والخدمات، ما أدى إلى اتساع رقعة العمالة الفقيرة، وحسب أرقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي فإن متوسط الأجر الشهري للمشاركين فيها في عام ٢٠١٢ بلغ (٤١٦) ديناراً، وتؤكد ذلك أرقام دائرة الإحصاءات العامة.

وعند مقارنة هذه الأرقام بمستويات الفقر في الأردن نلاحظ المستوى المتدني لمعدلات الأجور هذه، فالأرقام الأولية لدراسة الفقر للعام 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. وهنالك 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، وإذا أخذ بعين الاعتبار معدلات التضخم خلال العاملين الماضيين ٢٠١٢ و٢٠١٣ والتي تقارب (١٠٪) نجد أن خط الفقر سيقترب من ٤٤٠ ديناراً شهرياً للأسرة المعيارية. 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 ديناراً فأقل، و (٤٦،١) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (٣٠٠) ديناراً فأقل، وكذلك (٧٢،١) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (٤٠٠) ديناراً فأقل. وكذلك الحال بالنسبة للحد الأدنى للأجور الذي يبلغ (١٩٠) ديناراً شهرياً، وهو يقل عن نصف خط الفقر المطلق والصادر عن قبل الجهات الرسمية ذات العلاقة بشكل كبير ولافت. وهنالك قطاعات واسعة من العاملين بأجر في الأردن يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور، ويشكل انخفاض الأجور السبب الأساسي لغالبية الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها خلال الأعوام الماضية.

والى جانب ذلك تشير العديد من الدراسات والتقارير أن أعداداً كبيرة من العاملين في الأردن يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور المنخفض أصلاً، الأمر الذي يشير بوضوح أن غالبية العاملين بأجر يصنفون ضمن العمالة الفقيرة.

ثالثاً: تقييد حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

لعل من أهم التحديات التي يواجهها عمال الأردن، القيود غير المبررة على حرية التنظيم النقابي. وهذا هو السبب الأساسي في اتساع رقعة الانتهاكات التي تتعرض لها قطاعات واسعة من العاملين في الأردن. فعندما يغيب التنظيم النقابي العمالي المستقل والديمقراطي والفعال، لن يتمكن العاملون من الدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط عملهم، سواء كان ذلك على مستوى التشريعات أو السياسات أو الممارسات.

وفي هذا السياق لا زالت الحكومات ترفض إجراء تعديلات ملموسة تفك فيه الحظر على تأسيس نقابات عمالية جديدة خارج إطار النقابات العمالية الرسمية الـ (١٧)، ولم يزد عددها منذ ما يقارب أربعة عقود. على الرغم من النص الواضح الوارد في الدستور الأردني في المادة (١٦) منه والتي تنص على "حق الأردنيين بتأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سلمية"، وقرار المحكمة الدستورية التفسيري الذي صدر في شهر تموز من عام ٢٠١٣ والذي أكد وبشكل مباشر على حق العمال العاملين في القطاع العام بتنظيم أنفسهم في نقابات خاصة بهم، إلا أن غالبية العمال الأردنيين لا يزالون غير قادرين على تنظيم أنفسهم في نقابات، على الرغم من مصادقة الأردن على "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" الذي نشر في الجريدة الرسمية عام ٢٠٠٦، والذي ينص

صراحة على حق جميع العمال بتأسيس نقابات لهم من دون تدخل أي جهة. كما أن الأردن ملزم بتطبيق نصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، باعتبارها واحدة من ثماني اتفاقيات مكونة لإعلان منظمة العمل الدولية للحقوق والمبادئ الأساسية للعمل الذي أقر في عام ١٩٩٨، وألزمت به كافة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والأردن واحدة منها.

ولم تمنع مختلف هذه القيود من أن تقوم قطاعات واسعة من العاملين بتنظيم أنفسهم في تجمعات وهيئات خارج إطار الهيئات النقابية المعترف بها رسمياً حسب القوانين المعمول بها، فعندما يضيق الإطار القانوني على الحراك المجتمعي فإن المجتمع يخلق قوانينه الخاصة به، وهذا ما فعله عشرات الآلاف من العاملين بتنظيم أنفسهم في أطر نقابية خارج إطار النقابات الرسمية المعترف بها، ومن منع عمال الأردن من تنفيذ ما يقارب ٢٥٠٠ احتجاجاً عمالياً خلال السنوات الثلاث الماضية.

وهناك خلل آخر يتعلق بالمفاوضة الجماعية والذي طالما أشتكى منه ممثلي العمال ونقاباتهم، والمتمثل في عدم سلاسة واستقلالية آليات المفاوضة الجماعية، واقتصارها على النقابات العمالية المعترف بها فقط، 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 غالبية الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها في الأردن خلال السنوات الأخيرة تم

كذلك هنالك قطاعات واسعة من العاملين في مؤسسات مضمولة في قانون الضمان الاجتماعي إلا أن مؤسساتهم لا تشركهم في الضمان الاجتماعي، وهنالك مؤسسات تشرك جزء من العاملين، والعديد من المؤسسات تشرك العاملين لديها أو جزء منهم برواتب تقل عن رواتبهم الحقيقية وذلك بهدف تخفيف الاقتطاع المترتب عليها.

خامساً: التجاوزات والانتهاكات على الحقوق العمالية الأساسية

ومن أهم التحديات التي يواجهها عمال الأردن، اتساع رقعة الانتهاكات التي يتعرض لها قطاعات واسعة من العاملين بأجر في الأردن، والتجاوزات على القوانين ذات العلاقة بالعمل وعلى وجه الخصوص قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي، إذ ما زالت عمليات التفتيش التي تقوم بها وزارة العمل غير قادرة على وضع حد للتجاوزات والمخالفات التي تقوم بها فئات كبيرة من أرباب العمل وخاصة في المؤسسات المتوسطة والصغيرة، وكذلك العاملين في القطاع غير النظامي (غير الرسمي).

ويمكن تلخيص هذه الانتهاكات والتجاوزات في أن قطاعات واسعة من العاملين بأجر في الأردن يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور البالغ (١٩٠) ديناراً، وأعداد كبيرة يستلمون أجورهم الشهرية في فترات زمنية متأخرة تتجاوز اليوم السابع من الشهر الذي يليه (استحقاق الراتب) التي حددها قانون العمل، كذلك هنالك قطاعات واسعة من العاملين لا يحصلون

تصنيفها بأنها اضرابات غير قانونية حسب نصوص قانون العمل.

رابعاً: ضعف الحماية الاجتماعية للعاملين

وفي هذا السياق، يمكننا القول أنه وبالرغم من التعديلات المتلاحقة على نصوص قانون الضمان الاجتماعي والتي كانت بمجملها تعديلات ذات صبغة إصلاحية، بحيث تشمل جميع القوى العاملة في الأردن قانونياً، ولا تفرق بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة (المهاجرة)، فإن نسبة المشمولين في الضمان الاجتماعي ما زالت قليلة، فهم يشكلون في أحسن الأحوال ثلثي القوى العاملة، إذ يبلغ عدد المؤمن عليهم الفعاليين (على رأس عملهم) ما يزيد قليلاً عن مليون عامل، وحتى لو أضفنا لهم الأعداد المحدودة للعاملين المشمولين بأنظمة تقاعدية وتأمينية أخرى (مدنية وعسكري) تبقى هنالك قطاعات عمالية كبيرة غير مضمولة بأي نظام تأميني. وفيما يتعلق بكفاية المنافع التأمينية، فقد شكلت التعديلات الأخيرة التي تم إجراؤها على قانون الضمان الاجتماعي لهذا العام ٢٠١٤ نقلة إلى الأمام فيما يتعلق بأنواع التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الضمان الاجتماعي، إلا أن هذه التعديلات ما زالت قاصرة عن تحقيق المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٢) في الوقت الراهن، فالقانون ما زال يربط شمول المشتركين بالتأمين الصحي بقرار مجلس الوزراء الذي لم يصدر حتى الآن.

تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة بنسبة لا تقل عن ٤ بالمائة من مجمل العاملين للمؤسسات التي يعمل فيها ٥٠ موظف فأكثر.

إلى جانب ذلك فإن نظرة سريعة على سوق العمل الأردني تظهر وبوضوح انتشار عمالة الأطفال بشكل كبير، ويتعرض الأطفال العاملون للعديد من المخاطر أثناء عملهم وأبرزها الضرر من الآلات الثقيلة والأصوات العالية والإضاءة الضعيفة والتعرض للمواد الكيميائية، ولإصابات عمل بحكم عدم مواءمة قدراتهم الجسدية وطبيعة الأعمال التي يقومون بها. هذا بالإضافة إلى أن غالبيتهم يعملون بأجور متدنية جداً، يبلغ متوسطها ما بين (٥٠ و ٨٠) ديناراً شهرياً، وبساعات عمل طويلة تتراوح بين (١٠ و ١٢) ساعة يومياً، ناهيك عن سوء المعاملة والإهانات النفسية والجسدية التي يتعرضون لها أثناء عملهم. يأتي هذا في الوقت الذي تتواءم فيه نصوص قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ والتعديلات التي أجريت عليه مع المعايير الدولية ذات العلاقة، إذ يحظر تشغيل الأطفال والأحداث الذين لم يكملوا السادسة عشر من عمرهم بأي صورة من الصور، وحظر تشغيل الأحداث الذين لم يكملوا الثامنة عشر من عمرهم في الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة. وعلى المستوى العملي أوجدت وزارة العمل وحدة إدارية خاصة لمتابعة عمالة الأطفال، في إطار الإستراتيجية الوطنية للحد من عمالة الأطفال التي أقرت في عام ٢٠٠٦.

وعليه وفي ضوء ما تم استعراضه، فإنه بات من الضروري

على حقوقهم في الإجازات السنوية والمرضية والرسمية أو حتى الإجازات الطارئة.

وهناك أيضاً انتهاكات كبيرة تتعلق بساعات العمل، إذ أن هنالك العديد من القطاعات العمالية يعمل فيها العاملون ساعات تتجاوز الساعات الثماني التي حددها قانون العمل الأردني من دون الحصول على بدل عمل إضافي. 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 آلاف العاملين بحيث يستطيع صاحب العمل الاستغناء عنهم من دون أسباب مقنعة.

وعلى الرغم من الجهود العديدة التي بذلت من قبل الجهات الرسمية وغير الرسمية لتأهيل ودمج الأشخاص من ذوي الإعاقة في سوق العمل، إلا أن مستويات تشغيلهم 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 ١ بالمائة في أحسن الأحوال، أما في القطاع الخاص فمستوى تشغيل الأشخاص المعوقين يكاد لا يذكر، وهي أقل بكثير مما نصت عليه القوانين الأردنية. ويواجه الأشخاص المعوقين العديد من المشكلات والمعوقات للالتحاق بسوق العمل، هذا بالرغم من أن قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لعام ٢٠٠٧ نص على ضرورة

في الأردن من تنظيم أنفسهم في نقابات ديمقراطية وفعالة تحقق مصالحهم، وتوسيع منظومة الحماية الاجتماعية لتشمل كافة العاملين في الأردن، وتمكينهم من التمتع بحقوقهم الأساسي في التأمين الصحي، بالإضافة إلى تطوير نظم إنفاذ التشريعات العمالية لوضع حد للتجاوزات التي تجري عليها، لتمكين العاملين من التمتع بظروف عمل لائقة.

على الحكومة ومختلف أجهزة الدول الأردنية، الأخذ بعين الاعتبار هذه التحديات التي تواجه عمال الأردن عند رسمها وتنفيذها للسياسات المختلفة وخاصة السياسات الاقتصادية، لتصب بمجملها في زيادة فرص التشغيل اللائق، وإعادة النظر بسياسات الأجور المتبعة وإعطائها بعد قيمي اجتماعي وعدم الاكتفاء بالنظر إليها باعتبارها كلفة، وإعادة النظر بنصوص قانون العمل المتعلق بالتنظيم النقابي لتمكين جميع العاملين