

تقرير

أوضاع العاملين في قطاع المطابع انتهاكات واضحة وغياب للاستقرار الوظيفي

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

تموز، 2012

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

أوضاع العاملين في قطاع المطابع

«انتهاكات واضحة وغياب للاستقرار الوظيفي»

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

تموز، ٢٠١٢



مستويات التقرير

5	تقديم
5	خلفية احصائية
6	ظروف العمل
6	- الأجور
7	- ساعات العمل
7	- الاجازات والعطل الرسمية
7	- الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي
8	- الصحة والسلامة المهنية
8	- غياب الاستقرار الوظيفي
9	ضعف التمثيل النقابي
9	مشكلات أصحاب العمل
10	الخلاصة والتوصيات

أوضاع العاملين في قطاع المطابع

"انتهاكات واضحة وغياب للاستقرار الوظيفي"

تقديم

التي يعمل بها عشرة عاملون فأقل صنفت بالصغيرة أما التي يعمل بها 11 - 50 عاملاً صنفت على أنها مطابع متوسطة، في حين صنفت المطابع التي يزيد عدد العاملين فيها عن 50 بأنها كبيرة.

خلفية احصائية:

هنالك غياب واضح للإحصاءات الدقيقة المتعلقة بأعداد العاملين في قطاع المطابع أو أعداد المطابع ذاتها. وقد واجه فريق إعداد التقرير صعوبة كبيرة في الحصول على معلومات دقيقة حول أعداد العاملين في هذا القطاع وأعداد المنشآت التي تعمل في مجال الطباعة.

وأشارت أرقام النقابة العامة لأصحاب المطابع أن أعداد العاملين في هذا القطاع يقارب 15 ألف عامل وعاملة يعملون فيما يقارب 550 إلى 650 مطبعة، موزعة على مختلف محافظات المملكة، وغالبيتها تتركز في محافظة العاصمة إلى جانب محافظتي الزرقاء واربدة.

وأعداد العاملين في هذا القطاع تختلف عن أرقام النقابة العامة للعاملين في الطباعة والتصوير والنشر التي بدورها قدرت أعداد العاملين في هذا القطاع بحوالي 12 ألف عامل وعاملة، مع إقرارها بعدم وجود أي إحصاءات دقيقة حول العاملين في هذا القطاع. وتنخفض نسبة النساء العاملات في هذا القطاع بشكل كبير إذ تشير التقديرات إلى أن نسبتهن لا تزيد عن 5% فقط، ويتركز في الوظائف الإدارية والمكتبية وأقسام التجليد في المطابع المتوسطة والكبيرة، أما على مستوى المطابع الصغيرة فإن أعدادهم لا تكاد تذكر. أما فيما يتعلق بمساهمة العمالة الوافدة (المهاجرة) في هذا

جاء أعداد هذا التقرير بهدف عرض الظروف التي يعمل فيها العاملون في قطاع المطابع من حيث الأجور وساعات العمل وحصولهم على الاجازات السنوية والمرضية وتمتعهم بالتأمينات الاجتماعية في الضمان الاجتماعي وغيرها من الحقوق العمالية الأساسية التي نصت عليها التشريعات العمالية الأردنية الممثلة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي والأنظمة ذات العلاقة.

ويأتي هذا التقرير في إطار سلسلة التقارير الدورية التي يصدرها المرصد العمالي الأردني، أحد برامج مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية والتي تتناول ظروف العمل في العديد القطاعات الاقتصادية في إطار خطة لتغطية أكثر القطاعات التي يتعرض العاملون فيها للانتهاكات على حقوقهم العمالية والانسانية الأساسية.

وقد أعد هذا التقرير خلال أشهر نيسان وأيار وحزيران من عام 2012 واعتمد على بعض أدوات المنهج النوعي، إذ تم إجراء العديد من المقابلات الشخصية مع عشرات العاملين في هذا القطاع إلى جانب النقابات العمالية ونقابات أصحاب العمل ذات العلاقة، بالإضافة إلى زيارات ميدانية قام بها فريق إعداد التقرير إلى العديد من مواقع العمل.

ولكي تكون عملية التقييم التي ننفذها لقطاع المطابع دقيقة وموضوعية، ارتأينا تصنيف المنشآت التي تعمل في مجال الطباعة إلى مستويات، بحيث تعكس واقع الممارسة طبقاً لحجم المنشآت العاملة في هذا القطاع. إذ تم تصنيف المطابع العاملة في الأردن وتقسيمها إلى ثلاثة مستويات استناداً إلى أعداد العاملين في المنشأة "المطبعة"، فالمطابع

وهناك تفاوت واضح في أجور العاملين بين مطبعة وأخرى، إذ أن مستويات الأجور في مطابع الفئة الأولى (المطابع الكبيرة) أعلى منها في المطابع المتوسطة والصغيرة. وقد لوحظ أن هناك العديد من العاملين يحصلون على أجور تقل عن الحد الأدنى للأجور البالغ (190) ديناراً، وما زالت العديد من المطابع تتعامل مع الحد الأدنى للأجور السابق الذي يبلغ (150) ديناراً شهرياً. وأشار بعض العاملين الذين عملوا حديثاً في قطاع المطابع أنهم عينوا براتب شهري قدره 150 ديناراً شهرياً خلال فترة التجربة البالغة ثلاثة اشهر، ومن ثم تم رفع الأجر الى 190 ديناراً شهرياً.

والى جانب حجم المنشأة كمعيار للأجر، هناك عوامل أخرى تلعب دوراً في تحديد أجور العاملين في هذا القطاع تتمثل في كفاءة العامل أو الفني في مجال

هناك العديد من العاملين يحصلون على أجور تقل عن الحد الأدنى للأجور البالغ (190) ديناراً، وما زالت العديد من المطابع تتعامل مع الحد الأدنى للأجور السابق الذي يبلغ (150) ديناراً شهرياً

القطاع، فإن اعداد العاملين منهم في هذا القطاع محدودة، ويقتصر على بعض الفنيين الذين يتمتعون بقدرات ومهارات عالية. إذ يعد قطاع المطابع من القطاعات المغلقة أمام العمالة الوافدة (المهاجرة) ولا يسمح لها بالعمل فيه. الا أنه لوحظ وجود اعداد غير قليلة تعمل في العديد من المطابع المتوسطة والصغيرة بشكل مخالف للقانون ودون تصاريح عمل رسمية من وزارة العمل.

ظروف العمل

في هذا القسم من التقرير سيتم الوقوف على ظروف العمل التي يعمل بموجبها هذا القطاع العمالي الواسع، وسيتم

عرضها من خلال مجموعة من المعايير على الشكل الآتي:

الأجور

عمله والخبرات التي يحملها في مجال عمله ومنها قدرته على العمل على الآت الطباعة الحديثة. وأشار العديد من الفنيين والعاملين الى أن بعض الادارات تجبرهم على العمل على أكثر من آلة طباعة وذلك لتوفير الايدي العاملة، الأمر الذي يشكل عبئاً اضافياً على الفنيين والعاملين، وفي حال اعتراضهم يتعرضون للفصل وخسارة الوظيفة.

الى جانب ذلك، يعاني العديد من العاملين في المطابع من عدم حصولهم على زيادات سنوية بشكل منتظم، و تتعرض رواتب العديد منهم إلى خصومات بسبب بعض العقوبات التي يوقعها اصحاب المطابع عليهم، حيث تفرض ادارات بعض المنشآت في هذا المجال خصومات مالية من الرواتب على بعض المخالفات التي يمنع قانون العمل الأردني الخصم من الراتب بسببها مثل التأخر عن العمل، وهذا يعد مخالفة صريحة لقانون العمل الأردني، والتي تنص على الحالات التي يحق لصاحب العمل إيقاع الخصم على راتب الموظف والتي ليس من بينها التأخير عن الدوام³.

أسوأه بغالبية القطاعات العمالية في الأردن، يعاني العاملون في هذا القطاع من انخفاض ملموس في معدلات اجورهم، إذ تتراوح حول معدلات الأجور في القطاع الخاص بشكل عام، وتتراوح ما بين 200 – 400 ديناراً شهرياً، مع بعض الاستثناءات لعدد محدود من الفنيين ذوي الخبرات الطويلة والتي يمكن أن تصل اجورهم الى ما يقارب 1000 ديناراً شهرياً.

وتقترب هذه الأرقام التي تم تقديرها من قبل فريق اعداد التقرير مع الأرقام التي صدرت عن دائرة الإحصاءات العامة قبل أيام من اصدار هذا التقرير حول الأجور في الأردن والتي تشير أن معدل اجور العاملين في المهن الأولية ومشغلي الآلات والحرفيين والفنيين ومساعد الفنيين في القطاعين العام والخاص تتراوح ما بين (238 و 401)، ومتوسط اجور العاملين في هذه المهن في القطاع الخاص فيتراوح ما بين (197-312) ديناراً شهرياً¹.

أما وبخصوص الإجازات المرضية، فغالبية المطابع الصغيرة والعديد من المطابع المتوسطة تقوم بحرمان العاملين فيها من حق الإجازة المرضية، ويسمح قانون العمل الأردني للعمال بالحصول على (14) يوماً، سنوياً وفي ظروف مرضية خاصة تصل إلى (28) يوماً، الأمر الذي يعد انتهاكاً صريحاً لقانون العمل الذي يشير إلى أن "لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة".⁶ وإذا ما اضطر العامل

وقد لوحظ في العديد من المطابع الصغيرة أن العاملين لديها لا يحصلون على رواتبهم بشكل منتظم في نهاية كل شهر، وإنما تصرف متأخرة، وأشار العديد منهم إلى أنهم يحصلون على رواتبهم على شكل سلف متقطعة تعتمد على قدرة ورغبة صاحب العمل على دفعها لهم، الأمر الذي يخلق لهم صعوبات في تسيير شؤون حياتهم اليومية.

ساعات العمل

تعاني أعداد كبيرة من العاملين في قطاع المطابع خصوصاً العاملون في المنشآت المتوسطة والصغيرة من الدوام لساعات

للغياب لأسباب مرضية، تقوم إدارات أغلب المطابع باقتطاع أجور أيام الغياب من الرواتب الشهرية، وأحياناً تقوم بفصله من العمل حتى لو عززت

غالبية المطابع الصغيرة والعديد من المطابع المتوسطة تقوم بحرمان العاملين فيها من حق الإجازة المرضية وتقوم إدارات أغلب المطابع باقتطاع أجور أيام الغياب من الرواتب الشهرية

عمل تتجاوز 8 ساعات يومياً دون أن يحصلوا على بدل عمل إضافي، الأمر الذي يعد مخالفة صريحة لقانون العمل الأردني

الإجازة بتقرير طبي متخصص.

التي تنص على "يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على ان يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية اجرا لا يقل عن 125% من أجره المعتاد".⁴

الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي

بالرغم من التزام غالبية إدارات المطابع بإشراك العاملين لديها بالضمان الاجتماعي، إلا أن بعض إدارات المطابع وخاصة الصغيرة منها لا تقوم بتسجيل العاملين لديها في الضمان الاجتماعي من تاريخ التحاقهم بالعمل، بل تؤجل إشراكهم بالضمان الاجتماعي لغايات توفير المبلغ المقتطع من المنشأة والبالغ 12.25% من راتب العامل، وهذا يعد مخالفة لقانون الضمان الاجتماعي والتي تنص على "تلتزم المنشأة كامل الاشتراكات المستحقة عليها وعلى المؤمن عليه، وتكون مسؤولة عن دفعها من تاريخ التحاق المؤمن عليه بالعمل لديها وحتى تركه له شهراً بشهر ويعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً لغايات تطبيق احكام هذا القانون، كما يعتبر شهر الانذار جزءاً من الخدمة الفعلية المشمولة

الإجازات والعطل الرسمية

يعاني غالبية العاملين في قطاع المطابع من حرمانهم من الحصول على اجازاتهم السنوية والاجازات الرسمية الى جانب الاجازات المرضية. وهنا أيضاً تتفاوت درجات تمتع العاملين في هذا القطاع وفقاً لمستويات المطابع المشار إليها سابقاً، إذ تنتشر ظاهرة الاعتداء على حقوق العاملين في التمتع بهذه الحقوق في غالبية الكبيرة من المطابع الصغيرة وأعداد غير قليلة من المطابع المتوسطة. وهذا يعد مخالفة صريحة لقانون العمل بواقع (14) يوماً سنوياً، أو (21) يوماً للذين يعملون في ذات المؤسسة خمس سنوات فأكثر.⁵

4. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1998 وتعديلاته، المادة (59).

5. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1998 وتعديلاته، المادة (61).

6. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1998 وتعديلاته، المادة (65).

من انخفاض مستويات الأجور وتدني شروط الصحة والسلامة المهنية حيث تكثر اصابات العمل بين العاملين في هذا القطاع .

ويأمل العاملون في قطاع المطابع الذين تمت مقابلتهم في

سياق اعداد هذا التقرير أن تقوم النقابة الجديدة بدورها الطبيعي في الدفاع عن مصالح العاملين في هذا القطاع، وأن تمثل مصالحهم بما يعمل على

أصحاب عمل : عدم التزام أعداد كبيرة من العاملين الأردنيين في العمل حيث يكثر تأخيرهم وغيابهم بشكل مفاجئ، بالإضافة الى تركهم للعمل بشكل مفاجئ خاصة من فئة الشباب

ويضاف إلى ذلك المزاجية العالية التي تتم فيها إدارة غالبية المطابع تخلق حالة من القلق لدى العاملين، بأن مستقبل استمرارهم في العمل في هذه المطابع مرهون بدرجة ولائهم الشخصي لملاك ومديري المطابع. الأمر الذي يولد لدى

العاملين شعورا بالإحباط وعدم الولاء للمنشأة التي يعملون فيها، يضاف إلى ذلك انخفاض مستويات أجور العاملين في هذا القطاع والتي

تحسين شروط العمل ووقف الانتهاكات التي يتعرضون لها.

مشكلات أصحاب العمل

تتمثل غالبية مشاكل أصحاب العمل في قطاع المطابع من وجهة نظرهم في ضعف خبرات غالبية العاملين لديهم وخاصة الفنية منها، ويعود سبب ذلك من وجهة نظرهم الى ضعف خريجي معاهد التدريب التي تخرج المهنيين والفنيين، حيث أن خريجي مؤسسة التدريب المهني في هذا المجال يعانون من ضعف قدراتهم الفنية وضعف امكانيات تطوير قدراتهم بسبب ضعف تأهيلهم الأكاديمي في المرحلة الأساسية، إذ أشار العديد من مديري المطابع المتوسطة والكبيرة أن التقنيات الطباعة الحديثة والعمل على الآلات الحديثة يتطلب مستويات تعليمية جيدة لا يتمتع بها خريجو مؤسسة التدريب المهني. وبالتالي فإن مخرجات مؤسسة التدريب المهني لا تتماشى مع حاجات العمل في قطاع المطابع.

هذا الى جانب عدم التزام أعداد كبيرة من العاملين الأردنيين في العمل حيث يكثر تأخيرهم عن العمل وكذلك تكرار غيابهم بشكل مفاجئ، بالإضافة الى تركهم للعمل بشكل مفاجئ خاصة من فئة الشباب. واشتكى العديد من أصحاب المطابع الصغيرة والمتوسطة من أن التطورات التقنية السريعة في عالم الطباعة جعلت امكانية تطوير المطابع بحاجة الى رؤوس أموال كبيرة والغالبية غير قادرة

سبق الحديث عنها في هذا التقرير، إلى جانب ظروف العمل الصعبة الأخرى، مثل حرمانهم من الحقوق الأساسية التي نص عليها قانون العمل. ويضاف لتلك الانتهاكات احساس العامل بعدم الاستقرار لأنه يمكن أن يتم الاستغناء عنه بأي لحظة.

ضعف التمثيل النقابي

أشار العديد من العاملين في القطاع المطبعي إلى أن أحد أهم الأسباب التي أدت إلى تراجع المستوى المهني والاجتماعي والاقتصادي للعاملين في المطابع يعود إلى الضعف الشديد في التمثيل النقابي لهم، وأشار العديد منهم بعدم معرفتهم ان كان هنالك نقابة تمثلهم أم لا. والبعض الآخر اشار ان النقابة ليس لها اهتمام بقطاع المطابع، وتركز جل اهتمامها على الشركات الكبرى العاملة في مجال الكرتون، أما قطاع المطابع فلا يدخل في مجال اهتمامها، ووجه العديد من العاملين في هذا القطاع غياب النقابة العامة للعاملين في المطابع والنشر والكرتون عن الاهتمام بهذا القطاع الواسع. وفي هذا السياق قام مجموعة من العاملين في قطاع المطابع وخاصة العاملين في المطابع المتوسطة والصغيرة بتأسيس نقابة جديدة تحمل اسم "نقابة عمال المطابع المستقلة" وذلك بهدف الدفاع عن حقوقهم، وتحسين شروط عملهم.

وجاء في اعلان تأسيس النقابة الجديد إن هدف إنشاء هذه النقابة المستقلة الدفاع عن العمال ومصالحهم وتحسين شروط عملهم، حيث تعاني الغالبية الساحقة من العاملين

عليها، وهذا يرافقه أن قطاع الطباعة يتوسع بشكل يفوق حاجة الأردن، آخذين بعين الاعتبار سيطرة عدد قليل من المطابع الكبرى على حصة الأسد في السوق، الأمر الذي يدفع العديد من المطابع المتوسطة والصغيرة للاستغناء عن العاملين.

الخلاصة والتوصيات

خلاصة ما جاء في هذا التقرير أن أعدادا كبيرة من العاملين في قطاع المطابع محرومين من غالبية حقوقهم العمالية الأساسية المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية المختلفة، ومعايير العمل اللائق، حيث مستويات الرواتب المنخفضة والحرمان من الاجازات السنوية والمرضية والرسمية وضعف شروط الصحة والسلامة المهنية المطبقة في مواقع العمل، وغيرها من الحقوق العمالية الأساسية الى جانب غياب الاحساس بالاستقرار والأمان الوظيفي.

كذلك هنالك تفاوت ملموس في مستويات احترام معايير العمل الأساسية تبعا لحجم المطبعة، فكلما كبر حجم المطبعة كانت ظروف العاملين فيها أفضل، وكلما صغر حجم المطبعة كلما افتقر العاملون فيها للشروط الأساسية في العمل من حيث مستوى الرواتب والحماية الاجتماعية وساعات العمل والإجازات السنوية والمرضية الى جانب الاستقرار الوظيفي.

أما المطابع ذات الحجم المتوسط فيتمتع غالبية العاملين فيها بقدر متوسط من الحقوق العمالية الأساسية، إلا أن أعدادا كبيرة منهم يتعرضون للعديد من الانتهاكات المتمثلة بساعات عمل طويلة غير مدفوعة الأجر، ومعدلات أجور منخفضة وبعضهم يحصلون على رواتب شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور الذي أقرته اللجنة الثلاثية المكونة من ممثلين عن الحكومة ممثلة بوزارة العمل والنقابات العمالية ونقابات أصحاب العمل. والذي تم تحديده بـ 190 ديناراً اردنيا من بداية شهر شباط من العام الجاري 2012، إلى جانب حرمان بعض العاملين لديهم من الاشتراك بالضمان الاجتماعي، كما لا يتمتع العاملون في هذه المطابع من امتيازات تتمثل بالتأمين الصحي.

أما العاملون في المطابع الصغيرة التي يعمل فيها أقل من عشرة عمال فتبرز الانتهاكات بحقهم بشكل جلي وتتمثل بساعات عمل طويلة ومستويات أجور متدنية، إلى جانب عدم شمول أعداد كبيرة منهم بمظلة الضمان الاجتماعي، بالإضافة الى أن العديد منهم يعملون في وظائف ليست ذات علاقة بالوصف الوظيفي الذي تم تعيينهم بموجبه، إذ يعملون بأكثر من وظيفة داخل المطبعة، الأمر الذي يقلل من رغبتهم في الاستمرار بالعمل لدى هذه المطابع والبحث عن وظائف أخرى في ذات القطاع أو هجرة القطاع كله حسب تصريحات بعض العاملين الذين تمت مقابلاتهم لغايات إعداد هذا التقرير. ويعاني العاملون في هذا القطاع من ضعف وغياب التمثيل النقابي المدافع عن حقوقهم، وأن نقابة العاملين في الطباعة والنشر والكرتون تركز على شركات الكرتون الكبرى وتهمل قطاع الطباعة.

أما أصحاب العمل في قطاع المطابع فقد اشتكوا من ضعف خبرات غالبية العاملين لديهم وخاصة الفنية منها، وبنوا ان خريجي المعاهد ومراكز التدريب المهني في مجال الطباعة يعانون من ضعف قدراتهم الفنية وضعف امكانيات تطوير قدراتهم بسبب ضعف تأهيلهم الأكاديمي في المرحلة الأساسية. واشتكوا كذلك من عدم التزام أعداد كبيرة من العاملين الأردنيين في العمل سواء من حيث تأخيرهم عن العمل أو تكرار غيابهم بشكل مفاجئ أو تركهم للعمل بشكل مفاجئ خاصة من فئة الشباب.

في ختام هذا التقرير نتقدم ببعض التوصيات التي من شأن الأخذ بها التخفيف من الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في قطاع المطابع و تتمثل بما يلي:

1. تفعيل دور مفتشي وزارة العمل للكشف عن الانتهاكات التي يتعرض لها أعداد كبيرة من العاملين في قطاع الطباعة.
2. تفعيل دور مفتشي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لضمان اشتراك جميع العاملين في قطاع المطابع بالضمان الاجتماعي.

3. تمكين العاملين في هذا القطاع من حق ايجاد تمثيل نقابي يعمل على توفير الحماية الاجتماعية وحماية العاملين في القطاع من الانتهاكات التي يتعرضون لها.
4. تطوير المناهج الفنية والعملية في مؤسسة التدريب المهني في مجال الطباعة لتتلاءم مع حاجات المطابع الفنية الحديثة وشارك ادارات المطابع في وضع هذه المناهج.
5. تعزيز دور أصحاب العمل في قطاع المطابع في رفع كفاءة وقدرات طاقم العمل لديهم بتنسيبهم لبرامج تدريبية مهنية متقدمة بشكل دوري.