

بيان صادر عن

مركز الفينيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية

حول التعديلات الحكومية المقترحة على قانون العمل

التاريخ: 1 كانون الأول 2019

في الوقت الذي كنا ننتظر فيه اجراء تعديلات على قانون العمل تأخذ بعين الاعتبار الممارسات الفضلى في العالم، والمعايير الدولية للعمل، بالإضافة الى الشريعة العالمية لحقوق الانسان، وتصويب المخالفات التي تم اجرائها على القانون قبل عدة أشهر خالفت فيها أبسط المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كانت تشكل التزاما للحكومة أمام منظمة العمل الدولية، فوجئنا بمقترحات لإجراء تعديلات جها خارج نطاق المواد الخلافية الذي طالبت مؤسسات المجتمع المدني والمنظمات النقابية والخبراء بإعادة النظر فيها، وفي هذا السياق نرى في مركز الفينيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية أن المجال ما زال قائما لإجراء تعديلات جوهرية على نصوص قانون العمل، مع الاخذ بعين الاعتبار أن غالبية التعديلات التي تم الإعلان عنها مؤخرا ذهبت باتجاه زيادة صلاحيات وزير العمل ممثلا عن الحكومية في العديد من القضايا، وخاصة في صلاحياته بتفسير العمال غير الأردنيين، والتي يفترض أن تنتقل الى السلطة القضائية، وليس بقرار اداري يصدره الوزير، لأن القضاء هو القادر على حسم هذه القضايا، إضافة الى أن التعديلات الجديدة على قانون العمل تتضمن مبالغاة كبيرة في العقوبات على تنفيذ العديد من المخالفات.

وفيما يلي قائمة بالتعديلات التي نرى أنها ذات أولوية ملحة على قانون العمل الأردني:

1. تعديل تعريف النزاع العمالي الجماعي الوارد في المادة (2) من القانون الأصلي بحيث والتي تحرم "مجموعة من العمال" من حق الاستفادة من أدوات فض نزاعات العمل الجماعية التي يقرها القانون، واقتصر ذلك على النقابات العمالية.
2. تعديل المادة (40) والمتعلقة بمدة العقد الجماعي بحيث تصبح سنتين بدل ثلاث سنوات، إذ أن في ذلك اجحاف بحق العاملين، حيث أن ثلاث سنوات مدة طويلة، يتغير فيها الكثير من ظروف العمل، الى جانب أن في ذلك تقييد للحق في المفاوضة الجماعية للنقابات.
3. تعديل الفقرة (ب) من المادة (44) التي تحرم "مجموعة من العمال" من اجراء مفاوضات جماعية مع أصحاب الأعمال في المؤسسات التي يعمل فيها (25) عاملا فأكثر، مرتين على الأقل سنويا. وبذلك تم حرمان الغالبية الكبرى من العاملين في الأردن من حق المفاوضة الجماعية والاستفادة من أدوات فض نزاعات العمل الجماعية، لأن الغالبية الكبرى من العاملين في القطاع الخاص غير منضوين في نقابات عمالية بسبب القيود المفروضة في الفقرة (د) من المادة (98) من القانون ذاته.
4. تعديل المادة (58) من القانون والتي فتحت المجال أمام حدوث انتهاكات عمالية كبيرة على قطاعات واسعة من العاملين تصل الى مستوى العمل الجبري، حيث حرمت العاملين في مهن اشرافية أو الذين تتطلب أعمالهم التنقل من بدل العمل الإضافي في حال زادت ساعات عملهم عن ما نص عليه القانون.
5. تعديل الفقرة (د) من المادة (98) من القانون والتي تتضمن قيودا على حق العاملين في تشكيل نقابات، وتعطي الحق لوزير العمل بوضع تصنيف للصناعات والأنشطة الاقتصادية التي يجوز فيها تشكيل نقابات عمالية، مخالفة بذلك أبسط معايير الحق في التنظيم النقابي المتعارف عليها دوليا، ومخالفة للعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن منذ 12 عاما، وهو جزء من المنظومة التشريعية الأردنية، والذي ينص في المادة الثامنة منه على (تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، بقصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها)، وهي تخالف ايضا نصوص الدستور الأردني، إذ تقر المادة (2/16) منه على الحق في تكوين الجمعيات والنقابات على النحو الآتي (للأردنيين حق تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور)، كما تقر المادة (23/2/و) بالحق في (التنظيم النقابي الحر للعمال). وتنص المادة 128 من الدستور كذلك على أنه (لا يجوز أن تؤثر القوانين التي تصدر بموجب هذا الدستور لتنظيم الحقوق والحريات على جوهر هذه الحقوق أو تمس أساسياته). وفي هذا المجال نقترح وضع نص بديل للفقرة (د) يسمح للعاملين في مختلف المؤسسات و/أو القطاعات الاقتصادية المختلفة بتشكيل نقابات عمالية،

وإلغاء فكرة التصنيف المهني، بحيث يحدد القانون حد أدنى من العاملين الذين يسمح لهم تشكيل نقابات على مؤسسة و/أو قطاع اقتصادي، ونقترح بهذا الشأن أن يكون العدد (25) عاملاً ليتواءم مع نص المادة (44) التي تفرض إجراء مفاوضة جماعية على منشآت العمال التي يعمل فيها (25) عاملاً فأكثر. والممارسات الفضلى في العالم التي لا تتعارض مع جوهر الحق في حرية التنظيم النقابي، تتمثل في تضمين القانون حوافز لتشجيع النقابات على التنسيق مع بعضها البعض وأن تتوحد مع بعضها البعض بإرادتها الذاتية، وهذه الحوافز تمنح للنقابات الأكثر تمثيلاً للعمال، سواء بالمشاركة في اللجنة الثلاثية أو في المجلس الاقتصادي الاجتماعي أو أي هيئات وطنية للحوار الاجتماعي إضافة إلى المفاوضات الجماعية.

6. تعديل الفقرة (هـ) من المادة (98) والتي تشترط أن يكون مؤسسي النقابة أردنيين، الأمر الذي يعتبر تمييزاً ضد العمال المهاجرين وفق معايير العمل الدولية، والممارسات الفضلى بهذا الخصوص التي لا تتعارض مع معايير العمل الدولية تشير إلى اعتماد المرونة فيما يتعلق بشرط الجنسية بحيث يكون للعمال الأجانب حق المشاركة في تأسيس النقابات وتسييرها على الأقل بعد فترة معقولة من إقامتهم في البلاد مثلاً، أو اعتماد نسبة معينة للأجانب من بين المؤسسين.

7. تعديل المادة (100) التي تسمح للاتحاد العام للنقابات بوضع نظام داخلي موحد للنقابات يتعارض مع معايير العمل الدولية، لأن وضع الأنظمة الداخلية من صلاحية الهيئات العامة للنقابات منفردة فقط.

8. تعديل الفقرة (ب) من المادة (103) التي فرضت على الاتحاد والنقابات العمالية المصادقة على أية تعديلات على أنظمتها من قبل مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل في الوزارة، وهذا يتعارض جوهرياً مع معايير العمل الدولية ويمس استقلالية النقابات.

9. تعديل الفقرة (هـ) من المادة (110) التي فرضت على النقابات العمالية والاتحاد تصديق الأنظمة التي تنظم شؤونها من مسجل النقابات في وزارة العمل، وهذا أيضاً يتعارض مع معايير العمل الدولية ومبادئ حرية التنظيم النقابي ويمس استقلالية النقابات وحريتها في وضع أنظمتها الداخلية. ونقترح هنا تعديل هذه المواد بما يعطي الهيئات العامة للنقابات حق وضع أنظمتها الداخلية وتعديلها وفق معايير تنظيمية محددة تراعي مبادئ الحوكمة الرشيدة ومصالح العاملين أعضاء النقابة وليست تقييدية.

10. تعديل المادة (116) التي منحت وزير العمل صلاحية حل الهيئة الإدارية للنقابة وتعيين هيئة إدارية مؤقتة، وإعادة الصلاحية للسلطة القضائية، وهي تخالف أبسط قواعد حرية التنظيم النقابي ومعايير العمل الدولية.

انتهت