

تقرير

حرية التنظيم النقابي في الأردن

إعداد
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
 بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية

كانون الأول 2018

تقرير

حرية التنظيم النقابي في الأردن

إعداد
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
 بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية

كانون الأول 2018

المحتويات

5	مدخل
6	نشأة الحركات و النقابات العمالية الجديدة
12	الاطار القانوني للعمل النقابي العمالي في الاردن
15	الخلاصة و التوصيات
17	المراجع

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي في الأردن قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ وإزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي وتعزيز سياسات الحماية، الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.

مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES) 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 للاصلاح 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 الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

المرصد العمالي الأردني برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الأردن، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الأطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يساهم 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 و المعلوماتية و مؤسسة فريدريش إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

بالرغم من مرور أكثر من عشر سنوات على بداية الحركات العمالية الجديدة في الأردن، ما زال الإطار التشريعي الناظم للنقابات العمالية في الأردن دون تغيير. إذ ما زالت القيود غير الدستورية هي السمة الغالبة في الفصل الحادي عشر من قانون العمل الأردني، والذي ينظم نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل والفصل الثاني عشر الذي ينظم تسوية النزاعات العمالية الجماعية على ما هي عليه دون تغيير، إضافة الى أن نظام الخدمة المدنية لم يتم تعديله باتجاه قونة التنظيم النقابي، رغم قيام الحكومة بتعديله مرتين في عام 2017 و2018، إلا أنه ما زال يتجاهل موضوع حق العاملين في القطاع العام في تشكيل نقابات عمالية.

وشهد الأردن منذ عام 2006 حركات عمالية مكثفة عبرت عن نفسها باحتجاجات عمالية متنوعة. وبدأ هذا التحول النوعي في الاحتجاجات المتتالية لعمال المياومة¹ وخاصة في قطاع الزراعة في عام 2006، حيث نفذوا عشرات الاحتجاجات، ولغاية إدارة جهودهم آنذاك والتي كانت تستهدف تثبيتهم في أعمالهم ووظائفهم وتحسين شروط عملهم وزيادة أجورهم، قاموا بتشكيل تنظيم نقابي بسيط تحت مسمى "لجنة عمال المياومة"، واستمر حراكهم حتى تحققت غالبية اهدافهم. رافق احتجاجات عمال المياومة الإضراب الكبير الذي نفذه عمال ميناء العقبة (قطاع عام) في صيف عام 2008 والذي استمر لعدة أيام وكان يستهدف تحسين شروط العمل وعلى وجه الخصوص زيادة الأجور، وكانت تقوده لجنة نقابية ذات هيكلية بسيطة أيضاً تحت اسم "لجنة عمال مؤسسة الموانئ" والتي كانت تعمل خارج إطار النقابة العامة للعاملين في الموانئ والتخليص.

واستمرت بعد ذلك الحركات العمالية وتوسعت بشكل كبير في قطاعات أخرى مثل الجمارك والبلديات والمحاكم وسكك الحديد وغالبيتها تركزت في القطاع العام، (إذ أن نظام الخدمة المدنية يتجاهل حق العاملين في تشكيل نقابات عمالية) وتعمقت الفجوة بين غالبية العاملين في الأردن وبين النقابات العمالية المعترف بها وفق قانون العمل بسبب تقييده لحق التنظيم النقابي وحصره في 17 نقابة عمالية فقط، وغياب آليات العمل الديمقراطي عن غالبية هذه النقابات، لا بل تم حرمان الهيئات العامة للنقابات العمالية من حق وضع انظمتها الداخلية، وأصبحت صلاحية وضع هذه الأنظمة من حق المؤتمر العام للنقابات العمالية المكون من أعضاء الهيئات الادارية للنقابات والمهيمن عليها من قبل عدد محدود جدا من الأشخاص. وبذلك أصبحت النقابات العمالية تعمل وفق نظام اساسي موحد غير ديمقراطي يسمح بسيطرة فئة محدودة على النقابات ولفترات زمنية طويلة، الأمر الذي عزل النقابات العمالية عن قواعدها وأصبح اتحادها العام مؤسسة شبه حكومية، إذ يتم تمويله بالكامل من قبل وزارة المالية.

مجمل هذه المعطيات دفعت العمال المتضررين من غياب تنظيم نقابي مستقل وفعال، الى البحث عن مخارج لهذا الواقع الصعب، فاتجهوا نحو تنظيم أنفسهم وفرض منظماتهم النقابية كأمر واقع، وبالتالي بدأت القوى الاجتماعية العمالية الناشئة

للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم²، إلا أن ذات القانون فرّغ هذا النص من مضمونه في المادة التي تلتها عندما منح صلاحية تصنيف المهن التي لها الحق في تأسيس نقابات الى وزارة العمل دون غيرها، ثم انتقلت هذه الصلاحية في التعديلات التي جرت على قانون العمل في عام 2010 الى اللجنة الثلاثية المكونة من وزارة العمل وغرف الصناعة والتجارة والاتحاد العام لنقابات العمال³. ومؤخرا قامت لجنة العمل والتنمية والسكان باقتراح إعادة هذه الصلاحية لوزير العمل، ومنذ أواسط السبعينات لم يسمح قانون العمل والقرارات الصادرة بموجبه بتأسيس أية نقابات عمالية جديدة، إذ تم رفض جميع محاولات تأسيس نقابات عمالية جديدة. مجمل هذه القيود لم تمنع العاملين بأجر في الأردن من التحرك للدفاع عن مصالحهم أو تحسين ظروف عملهم. ولم يتمكن القانون والقرارات الصادرة بموجبه من منع التحولات في القوى والحركات الاجتماعية من التعبير عن نفسها والدفاع عن مصالحها، خاصة بعد استمرار الحكومات الأردنية المتعاقبة بتنفيذ نماذج تنموية وسياسات اقتصادية لم تأخذ بعين الاعتبار مصالح هذه الفئات الواسعة من العاملين بأجر في الأردن، سواء كانوا يعملون في القطاع الخاص أم في القطاع العام، بما رافقها من عمليات خصخصة عشوائية لمختلف مؤسسات الدولة وشملت تلك المؤسسات التي تقدم خدمات عامة للمواطنين مثل الكهرباء والمياه والاتصالات .. الخ. ونتيجة غياب الشفافية وضعف مستوى رقابة البرلمان وغيره من

بتشكيل منظماتها خارج إطار قانون العمل المعمول به والمقيد لممارسة هذا الحق (خلافًا لنصوص الدستور الأردني وخلافًا للاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن وتتقدم في اولوية التطبيق على القانون الأردني)، وبالتالي خارج إطار الاتحاد العام ونقاباته.

وقد تم اعداد هذ التقرير من خلال قراءات تحليلية للواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للتحولات التي يشهدها الأردن منذ ما يقارب عشر سنوات واثرت على ظروف العمل والمستويات المعيشية للعمال، الى جانب قراءات تحليلية للنصوص التشريعية العمالية الأردنية المتعلقة بحق التنظيم النقابي في ضوء المعاهدات الدولية المتعلقة بالتنظيم النقابي، والمندرجة في اطار الشريعة الدولية لحقوق الانسان مثل الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية واتفاقيات منظمة العمل الدولية واعلاناتها والمتعلقة بحق التنظيم النقابي.

نشأة الحركات والنقابات العمالية الجديدة

شهد الأردن خلال العقود الماضية موجة من التحولات في علاقات العمل، أدت الى بروز قوى وحركات عمالية جديدة خارج إطار القوى والمنظمات النقابية التقليدية والعاملة وفق قانون العمل ساري المفعول، والذي سمح

بالاعتبار مصالح مختلف الأطراف من أصحاب المصالح المختلفين من أصحاب أعمال وعاملين وغيرهم، وقلص فرص تطوير وتطبيق سياسات اقتصادية واجتماعية قائمة على تسويات اجتماعية، واتساع نفوذ الحكومة بمختلف مؤسساتها على حساب المؤسسات الدستورية الأخرى، وأصبحت الحكومة صاحبة القول الفصل والنهائي في عملية تطوير التشريعات والسياسات المختلفة وخاصة الاقتصادية، ما أدى الى اضعاف سيادة القانون والمسائلة. ومن العوامل التي فاقمت حدة الأزمة الاقتصادية والاجتماعية والتفاوت الاجتماعي، التثوهات الأساسية التي تعاني منها السياسات الضريبية، اذ أن العبء الضريبي (مجملة الإيرادات الضريبية كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي) مرتفع ووصل الى مستويات (26.5%)⁵، ومستويات التهرب والتجنب الضريبي ما زالت مرتفعة جدا والتي قدرتها الحكومة بحوالي 700 مليون دينار سنويا، الى جانب أن عائدات ضريبة الدخل لا تزيد عن 4% من الناتج المحلي الاجمالي. كذلك أدى التوسع في فرض الضرائب غير المباشرة (الضريبة العامة على المبيعات والضرائب الخاصة والرسوم بمختلف أنواعها) والتي بلغت (76%) من مجمل الإيرادات الضريبية⁶، الى تعميق التثوهات الاجتماعية وتوسيع رقعة الفقراء، ودفعت مزيد من الضغوط على الفقراء وشرائح من الطبقة الوسطى.

يضاف إلى ذلك عمليات الخصخصة العشوائية وغير المدروسة، وإضعاف العديد من القطاعات الصناعية بسبب تحرير التجارة الخارجية من دون ضوابط وتوقيع

المؤسسات الرقابية الأخرى، وانخفاض مستوى الحريات الديمقراطية، فقد رافق عمليات الخصخصة المذكورة شبهاً فساداً، انتشرت تفاصيلها في العديد من التقارير الرسمية والبرلمانية والصحفية. الأمر الذي انعكس سلباً على آلاف العمال سواء من حيث تسريحهم من أعمالهم أو إحالتهم على الاستيداع أو التقاعد المبكر، وفي جميع الحالات كان العمال على اختلاف فئاتهم هم من دفعوا الثمن الأعلى بسبب تطبيق هذه السياسات.

رافق ذلك اعتماد خيارات سياسية واقتصادية واجتماعية محددة من قبل الحكومات الأردنية المتعاقبة، بتنسيق كامل مع المؤسسات المالية الدولية وعلى وجه الخصوص صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، أدت في جانب منها الى زيادة اعتمادية الاقتصاد الأردني على المساعدات الدولية سواء في جانب المنح المختلفة، أو في جانب القروض، حيث تشكل المساعدات الخارجية ما بين (10 - 15%) من مجمل الانفاق العام في الموازنة العامة للدولة⁴، بعضها يأتي على شكل منح مالية الى جانب العينية والفنية وبعضها الآخر على شكل قروض من جهات مختلفة.

ومن جانب آخر أدت الخيارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية منذ عام 1989 وحتى الآن الى اضعاف المؤسسات السياسية التشريعية والرقابية، واضعاف أدوار مؤسسات المجتمع المدني والمنظمات النقابية في التأثير على السياسات العامة، ما أدى الى تقليص فرص اجراء حوار اجتماعي فعال، وتطوير وتطبيق سياسات اقتصادية واجتماعية تقوم على تسويات اجتماعية تأخذ

أحدث التصريحات الرسمية حول اعداد العمال الأجانب في الأردن في عام 2018 أنها تبلغ مليون عامل⁹، من أصل ما يقارب 2.5 مليون مجمل القوى العاملة في الأردن. ويعاني سوق العمالة المهاجرة في الأردن من حالة فوضى كبيرة، إذ أن 68% من العمال المهاجرين يعملون بشكل غير نظامي ولا يحملون تصاريح عمل رسمية.¹⁰ وهذا الواقع ينعكس سلبياً وبأكثر من اتجاه على عملية تنظيم سوق العمل، وتفاقم معدلات البطالة وضعف شروط العمل عند الأردنيين والمهاجرين واللاجئين السوريين على حد سواء. لأن غالبية العمال المهاجرين واللاجئين غير النظاميين (لا يحملون تصاريح عمل) يعملون في قطاعات اقتصادية لا يسمح للعمال الاجانب العمل فيها، ويخلقون حالة من المنافسة غير العادلة مع نظرائهم الأردنيين، وهذا يؤدي الى اضطراب بعض القطاعات الاقتصادية.

وفي ذات السياق تنامت خلال السنوات الأخيرة ظاهرة العمل غير المنظم في الأردن والاقتصاد غير المنظم¹¹، وأصبح السمة الغالبة للشغل في الأردن، ويعمل في الاقتصاد غير المنظم فئات متنوعة، وغالبية العاملين بهذه الطريقة هم من العمالة المهاجرة واللاجئين السوريين. وفي غالب الأحيان فإن العمل غير المنظم لا يضمن للعاملين والعاملات فيه الحقوق العمالية الأساسية، أي لا يتمتعون بشروط عمل لائقة تكفل لهم كرامتهم الانسانية، حيث العمل لأكثر من ثمان ساعات يوميا، والعمل بشكل يومي «مياومة»، وعدم استلام

العديد من اتفاقيات التجارة الحرة غير العادلة، وقد تضررت بشكل كبير صناعات الخزف والبلاط والأحذية والدباغة والألبسة والاسمنت والحديد والصناعات الغذائية والزراعية وغيرها. مجمل ذلك قاد إلى ضعف المشاركة الاقتصادية بشكل عام، حيث بلغت معدلات المشاركة الاقتصادية المنقحة⁷ في الأردن ما يقارب 36.5% وبين النساء 15.2%، وبين الذكور 57.4%⁸. المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية الأساسية الحالية تشير بوضوح إلى استمرار صعوبة الأوضاع الاقتصادية، إذ إن معدل النمو الاقتصادي بلغ 2.0% في عام 2017، ومعدل العجز في الموازنة العامة قبل المنح والمساعدات ما زال مرتفعاً في نهاية 2017، وارتفع الدين العام إلى مستويات قياسية قاربت 28 مليار دينار، ليصل الى ما يقارب 96% من الناتج المحلي الاجمالي، وهو مؤشر كبير وخطير جدا. رافق تطبيق السياسات الاقتصادية المذكورة أعلاه، تطبيق سياسات عمل أكثر صعوبة، إذ أن ضعف سوق العمل في الأردن نتيجة حتمية لجملة سياسات اقتصادية واجتماعية وضعتها ونفذتها الحكومات الأردنية المتعاقبة، حيث لم تساعد هذه الخيارات الاقتصادية والسياسات المنبثقة عنها على خلق فرص عمل كافية لطالبيها من خريجي النظام التعليمي، وأدت الى تعميق مشكلات القوى العاملة الأردنية وتعزيز اختلالات سوق العمل. يمكن الإشارة كذلك الى أن نسبة العمالة الأجنبية سواء كانوا عمالا مهاجرين أم لاجئين سوريين مرتفعة في الأردن حيث تقارب 40% من مجمل القوى العاملة، وتفيد

وفي الوقت الذي تزايدت فيه أعداد طالبي الوظائف من خريجي نظام التعليم الأردني المائة ألف سنوياً¹³، شهدت السنوات القليلة الماضية تراجعاً ملموساً في أعداد فرص العمل المستحدثة في الاقتصاد الأردني، حيث بلغت في عام 2007 نحو 70 ألف فرصة لتتخفض في عام 2008 إلى 69 ألف فرصة عمل، وهو يشكل عدد الوظائف ذاتها التي وفرها الاقتصاد الأردني في عام 2009، ليتراجع عدد الوظائف إلى 66 ألف وظيفة عام 2010، ويواصل الانخفاض في عام 2011 إلى 55 ألف فرصة عمل، وفي عام 2012 بلغ 50 ألف فرصة، فيما تراوحت الوظائف التي أنتجها الاقتصاد خلال عامي 2013 و2014 حوالي 45 ألف فرصة عمل سنوياً، وسجلت في عام 2015 ما يقارب 48 ألف وظيفة، وخلال عام 2016 فقد بلغت 51 ألف وظيفة جديدة¹⁴. أدى مجمل ذلك إلى ارتفاع كبير في معدلات البطالة ووصلت إلى مستويات عالية جداً حيث بلغت (18.6%)، يتركز غالبيتهم في الفئات الشبابية وخاصة بين الفئتين العمريتين 16 - 19 سنة و20 - 24 سنة، حيث بلغت 47% و38% لكل منهما على التوالي.¹⁵

وفي مجال الحماية الاجتماعية، فإن نسبة العاملين المشمولين في منظومة الضمان الاجتماعي مازالت قليلة، فهم يشكلون ما يقارب (50%) من مجمل القوى العاملة (مشتغلين وغير مشتغلين)، إذ يبلغ عدد المؤمن عليهم الفعالين (على رأس عملهم) في نهاية عام 2017 ما يقارب 1.28 مليون.¹⁶ وحتى لو أضفنا لهم أعداد

الأجر بمواعيده المحددة، وعدم التمتع بشروط الصحة والسلامة المهنية المطلوبة، وعدم حصولهم على اجازات سنوية ومرضية ورسمية، إلى جانب عدم تسجيلهم في منظومة الضمان الاجتماعي. فقد توسع الاقتصاد والعمل غير المنظم في الأردن خلال العقد الماضي بشكل كبير، وبلغت نسبة العاملين غير المنظمين في الأردن ما نسبته 44% من مجمل العاملين، حسب ارقام عام 2012، وبلغ حجم الاقتصاد غير المنظم كنسبة من مجمل الاقتصاد الوطني ما يقارب 20 - 24%، وفق ارقام 2012.¹²

وهذه المؤشرات وإن كانت مرتفعة، فهي لا تعكس واقع الاقتصاد والعمل غير المنظم في الأردن، فمنذ عام 2012 وحتى وقت إعداد هذا التقرير، جرت العديد من المتغيرات في الاقتصاد الأردني وسوق العمل الأردني، حيث تراجعت قدرات الاقتصاد الأردني على النمو وخلق فرص العمل كما أشرنا سابقاً، وارتفاع معدلات البطالة بشكل غير مسبوع منذ ما يقارب ربع قرن، واستقبال الأردن ما يقارب 1.3 مليون سوري نصفهم تقريباً مسجلين كلاجئين، جزء كبير منهم في سن العمل، وتشير التقديرات الرسمية الصادرة عن وزارة العمل أن أعداد المنخرطين السوريين في سوق العمل ما بين 150 - 200 ألف عامل سوري، غالبيتهم يعملون بشكل غير منظم. وبالرغم من إجراء تعداد سكاني في الأردن في نهاية عام 2015، إلا أنه لا يتوفر مؤشرات احصائية حديثة حول الاقتصاد غير المنظم والعاملين فيه.

وحسب التقارير التحليلية التي تناولت الاحتجاجات العمالية في السنوات الأخيرة، فإن الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها ما بين 2010 - 2017 تزايدت بشكل ملفت وبلغت ما يقارب 4000 احتجاج عمالي.¹⁸ الأمر الذي يؤشر الى حجم التراجع في أوضاع العاملين، هذا الى جانب تنامي حالة عدم التوازن في العلاقة ما بين أطراف علاقات الإنتاج المتمثلة في وزارة العمل والنقابات العمالية المعترف بها وأصحاب العمل في القطاع الخاص، إذ أن ممثلي العمال من النقابات العمالية كانوا الطرف الأضعف، وانعكس ذلك بشكل سلبي على حقوق العاملين بأجر، وعلى اتساع ظاهرة الانتهاكات والاعتداءات على الحقوق الأساسية في العمل، ولم تتمكن وزارة العمل من ضمان تمتع جميع العاملين وخاصة في القطاع الخاص بالحقوق العمالية الأساسية المنصوص عليها في قانون العمل.

ان مجمل التحولات الاجتماعية والاقتصادية هذه دفعت باتجاه مزيد من الاختناقات في بنية علاقات العمل، والتي لعب غياب التنظيم النقابي العمالي المستقل والديمقراطي والفعال دورا أساسيا في الوصول إليها، ففي الوقت الذي سمحت فيه القوانين الأردنية والقرارات الحكومية بتأسيس منظمات لأصحاب العمل بكامل الحرية، حرمت العاملين من ممارسة هذه الحق، لذلك يوجد في الأردن في الوقت الحالي 17 نقابة عمالية فقط ولم تزد منذ اربعة عقود، بينما يوجد ما يقارب 100 منظمة أصحاب أعمال، منها غرف تجارية وصناعية ونقابات وجمعيات أصحاب

العاملين المشمولين بأنظمة تقاعدية وتأمينية أخرى (مدنية وعسكري) تبقى الأرقام دون المأمول. هذا الى جانب أن منظومة التأمينات الاجتماعية التي توفرها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لا زالت غير شاملة، فالتأمين الصحي ما زال خارج هذه المنظومة، والتأمين ضد البطالة ينتابه القصور، وتم استبداله بالتأمين ضد التعطل عن العمل، وكما هو معروف فإن منظومة التأمينات الاجتماعية وفق المعايير الدولية يجب أن تغطي هذين التأمينين.

ورافق ذلك انخفاض واضح في معدلات الأجور لغالبية العاملين بأجر في الأردن، خاصة إذا ما أخذ بعين الاعتبار مستويات الأسعار المرتفعة جدا لمختلف السلع والخدمات، الأمر الذي ادى الى اتساع رقعة العمالة الفقيرة، إذ يشير تقرير المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (68.4) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (500) دينار فأقل، وأن (47) بالمائة من المشتركين تبلغ أجورهم الشهرية (400) دينار فما دون.¹⁷ وبأخذ المستوى المنخفض جدا للحد الأدنى للأجور والذي يبلغ 220 ديناراً شهريا، وقبل عام 2017 بلغت 190 ديناراً وقبل عام 2012 كان يبلغ 150 ديناراً شهريا، نجد أن مستويات الأجور المنخفضة في القطاعين العام والخاص لعبت دورا جوهريا في زيادة الحركات العمالية خلال السنوات الماضية.

وهكذا كانت القوى العاملة الأردنية هي الأكثر حساسية والأكثر معاناة من هذه الأوضاع الاقتصادية، سواء اولئك العاملين في القطاع العام أو العاملين في القطاع الخاص،

ذلك وقعت العديد من الاتفاقيات الجماعية (تحت اسم ممثلي العمال) خاصة في قطاع الفوسفات والصناعات الكيماوية والبلديات، وساهمت كذلك في تنشيط بعض النقابات العامة وتهيئة الظروف لتوقيع اتفاقيات عمل جماعية أدت الى تحسين شروط العمل، مثال العاملين في شركة الكهرباء الأردنية، كذلك تبذل جهودا في مقاومة العديد من السياسات التي من شأنها التأثير سلبا على شروط العمل في بعض القطاعات الاقتصادية، كان أهمها قطاع النقل والبلديات وغيرها. الى جانب ذلك يلعب اتحاد النقابات العمالية المستقلة الأردني دورا في تقديم تعديلات على قانون العمل وفق معايير العمل الدولية، وشارك في العديد من الجلسات الخاصة بمناقشة القانون في مجلس النواب.

وكان للدور الذي لعبه اتحاد النقابات العمالية المستقلة الأردني في مسار الحركة العمالية الأردني خلال السنوات الماضية، أن دفع العديد من الحركات العمالية العربية والعالمية للتضامن معه، حيث يجري في الوقت الراهن إجراءات قبول عضوية الاتحاد في الاتحاد العربي للنقابات عضو الاتحاد الدولي للنقابات، خاصة بعد مشاركة وفد من الاتحاد في المؤتمر الرابع للاتحاد الدولي للنقابات الذي عقد في العاصمة الدنماركية كوبنهاجن خلال شهر تشرين الثاني 2018.

عمل،¹⁹ وتتزايد اعداد هذه المنظمات سنويا. الأمر الذي كان يستدعي استجابة من قبل الحكومات المتعاقبة، سواء كان ذلك بإعادة النظر بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية لإعطائها بعدا اجتماعياً، أو باتجاه التخفيف من حدة الاختلالات التي يعاني منها سوق العمل، والعمل على إعادة التوازن اليه، الا أن صانعي ومنفذي هذه السياسات لم يلتفتوا الى كل ذلك، ولا الى النتائج الكارثية لسياساتهم الاقتصادية والاجتماعية.

مجمال ذلك دفع العاملين بأجر في القطاعين العام والخاص خلال السنوات الماضية الى تأسيس منظمات نقابية وفق أسس جديدة، غالبيتها أطلقت على نفسها "نقابات مستقلة" لتمييز نفسها عن النقابات العامة المنضوية في إطار الاتحاد العام لنقابات العمال. حيث أصبح في الأردن في الوقت الراهن ما يقارب 20 نقابة جديدة ومستقلة موزعة على القطاعين العام والخاص. غالبيتها أسست اتحادا لها في عام 2011 تحت اسم "اتحاد النقابات العمالية المستقلة الأردني"، حيث يبلغ عدد اعضائه 16 نقابة جديدة.

وبالرغم من عدم اعتراف الحكومة والعديد من المؤسسات الرسمية بهذه النقابات الجديدة واتحادها، الا أنها تبذل جهودا في تحسين شروط عمل أعضائها، وهي تعمل في بيئة صعبة، حيث عمليات التضييق من أصحاب الأعمال والحكومة والنقابات الرسمية، ورغم

الإطار القانوني للعمل النقابي العمالي في الأردن

النقابي، اذ اشارت المادة (16) والتي تتناول حقوق الأردنيين جميعا ومن ضمنها حق تأليف النقابات، والمادة (23) التي تناولت حقوق العمال الأردنيين بما فيها حقهم في تنظيم نقابي حر، إلى جانب نص المادة (1/128) والتي تشير إلى أنه لا يجوز أن تؤثر القوانين التي تصدر بموجب هذا الدستور لتنظيم الحقوق والحريات على جوهر هذه الحقوق أو تمس أساسياتها.²²

كذلك اصدرت المحكمة الدستورية في شهر تموز 2013 قراراً تفسيرا للدستور أجاز فيه لجميع العاملين في القطاع العام تأسيس نقابات لهم، وذلك على خلفية توجيه مجلس الأعيان سؤال للمحكمة بخصوص تأسيس نقابة للآئمة والعاملين في المساجد بعد سلسلة من الاحتجاجات التي نفذها الآئمة والوعاظ.²³

ولم تأخذ الحكومات الأردنية المتعاقبة ولا المشرع الأردني بعين الاعتبار مضامين العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي صادق عليهما الأردن في عام 1976 ونشرهما بالجريدة الرسمية عام 2006،²⁴ واللذان أصبحا جزءا من المنظومة التشريعية الأردنية منذ ذلك الوقت.

وهذان العهدان يكفلان حق العمال وبدون اي شروط بتأسيس نقابات عمالية، اذ جاء في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية أن "لكل فرد الحق في تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".²⁵ وكان العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

هنالك جملة من القواعد القانونية العالمية ذات العلاقة بالحق في التنظيم النقابي، والتي تكفل لجميع البشر حق انشاء النقابات بكامل الحرية، والتي كان لإهمالها من قبل الحكومات الأردنية المتعاقبة والمشرعين الأردنيين أثر كبير في تراجع سياسات العمل وظروف العمل في الأردن، إذ لا تتواءم التشريعات العمالية الأردنية النازمة للعمل النقابي العمالي مع المعايير الدولية ذات العلاقة بالنقابات العمالية وعلى وجه الخصوص الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الى جانب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

ففي الوقت الذي سمحت المادة (97) من قانون العمل للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم²⁰، تم تفرغ هذا النص من مضمونه في المادة (98) التي تلتها عندما منح صلاحية تصنيف المهن التي لها الحق في تأسيس نقابات دون غيرها الى جانب المهن التي لا يحق للعاملين فيها تأسيس نقابات الى اللجنة الثلاثية المكونة من الحكومة ونقابات العمال ونقابات اصحاب العمل²¹. وقد كان قانون العمل السابق يمنح هذه الصلاحية الى وزير العمل، وكما اشير سابقا، هنالك توصية للجنة العمل والتنمية والسكان النيابية لإعادة هذه الصلاحية الى وزير العمل. ومنذ أواسط السبعينات لم تسمح وزارة العمل واللجنة الثلاثية بتأسيس أية نقابة عمالية جديدة. وقد أكدت نصوص الدستور الأردني على الحق في التنظيم

والاتفاقيات الدولية على القوانين المحلية وينص على «تسمو المعاهدات والاتفاقيات الدولية مرتبة على القوانين المحلية ولها أولوية التطبيق عند تعارضها معها ولا يجوز الاحتجاج بأي قانون محلي أمام الاتفاقية»³⁰. هذا وقد استقر الاجتهاد القضائي في الأردن على أنه «في حالة مصادقة الأردن على أية اتفاقيات دولية، فإن تلك الاتفاقيات تكتسب قوة القانون الداخلي، وإذا وجد هنالك تعارض بين النصوص في الاتفاقيات الدولية والنصوص الواردة في التشريعات الوطنية، فإن الأولوية في التطبيق هي للاتفاقيات الدولية»³¹. أما على مستوى مواءمة التشريعات العمالية الأردنية المتمثلة بقانون العمل والقرارات الصادرة بموجبه، مع معايير العمل الدولية الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية، فإن نصوص التشريعات الأردنية لا تتواءم أيضاً مع مضمين هذه الاتفاقيات، وخاصة اتفاقية (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية (98) بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. وباستعراض المضمين الجوهرية لهاتين الاتفاقيتين، فإن الاتفاقية (87) تنص على أن «للعامل وأصحاب العمل دون تمييز الحق وبدون ترخيص مسبق في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها» وتكفل «لمنظمات العمل وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وفي انتخاب ممثلها بحرية كاملة»، وتنص كذلك على «تمتتع السلطات العامة (الحكومية) عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق

أكثر وضوحاً في تفصيل حق التنظيم النقابي حيث اشار الى «أن لكل فرد الحق في تشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختار منها، وأنه لا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق»، بالإضافة الى «أن للنقابات الحق في تشكيل اتحادات وطنية»، ولها «الحق في العمل بحرية دون أن تخضع لأية قيود»²⁶. وفي مجال التزامات الأردن بمضمين المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها، فهناك اجماع بين فقهاء القانون الدولي على أن هذه الاتفاقيات تسمو في التطبيق على القوانين الوطنية إذا كانت تتعارض معها، وقد أكدت اتفاقية «فيينا لقانون المعاهدات» على ذلك ونصت على أنه «لا يجوز لطرف في معاهدة أن يحتج بنصوص قانونه الداخلي كمبرر لإخفاقه في تنفيذ المعاهدة»²⁷. هذا وقد صدرت في الأردن العديد من القرارات عن محكمة التمييز في أكثر من قضية تتحدث عن سمو المعاهدات والاتفاقيات الدولية المصادق عليها على القانون الأردني حال حدوث تعارض معه، حيث جاء في أحد القرارات «ان الدولة تنفذ المعاهدات التي تعقدها مع الدول الأخرى على اعتبار أن المعاهدات أقوى من القانون العادي الداخلي»²⁸. وفي قرار آخر أيضاً جاء «ان الاتفاقيات الثنائية أو الدولية واجبة الإلزام ويجب العمل بها، وهي أعلى مرتبة من القانون الداخلي في حال تعارضهما»²⁹. وهنالك قرار صدر عن محكمة التمييز في أحد القضايا يشير وبشكل واضح الى سمو المعاهدات

الاتفاقيات ذات العلاقة، ملزمة بحكم انتمائها وعضويتها في المنظمة باحترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية وتعزيزها وتطبيقها بحسن نية وطبقاً للدستور (دستور منظمة العمل الدولية)³⁴. وعليه ولأن الأردن عضو في منظمة العمل الدولية فهو ملزم بموجب ذلك باحترام الحق في حرية التنظيم كما جاءت في نصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87.

والى جانب الاتفاقية أعلاه، كان الأردن قد صادق في عام 1966 على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وهي الاتفاقية الثانية الضامنة للحق والمبدأ الأول في اعلان المبادئ المذكورة، وتتخلص مضامين هذه الاتفاقية على «توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية»، وحظرت الاتفاقية «جعل استخدام العامل مرهوناً بشرط ألا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية» وحظرت أيضاً «فصل العامل أو الإحجاز به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية» هذا الى جانب نصها على «توفر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلا من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها»³⁵. وهذه الاتفاقية تضمن في جانب منها حق التنظيم النقابي، بتأكيدا على حظر تعرض العمال لأي اشكال عقابية ايّا كان نوعها بسبب

وأن يعوّق ممارسته المشروعة»، الى جانب تأكيدها على أنه «لا يجوز للسلطة الإدارية (الحكومة) حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها»، وتؤكد الاتفاقية على أن «لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها، ولأي من هذه المنظمات أو الاتحادات أو الاتحادات العامة الحق في الانضمام إلى منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل»، وبيّنت الاتفاقية على ضرورة «أن يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم قانون البلد التي تعمل فيه»، واشترطت لذلك «أن لا ينطوي (هذا) القانون على مساس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات»³².

وبالرغم من أن الأردن لم يصادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) المذكورة أعلاه، الا أنه ملزم بتطبيقها وأخذ مضامينها بعين الاعتبار عند وضع التشريعات الوطنية وفق ما جاء في نصوص «إعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل»³³ والذي تشكل حرية التنظيم والاعتراف الفعلي بالحق بالمفاوضة الجماعية اولى هذه الحقوق والمبادئ، ولضمان هذا الحق أشار الاعلان الى الاتفاقيتين، اتفاقية 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. إذ جاء في مقدمة هذا الاعلان «تعلن المنظمة (منظمة العمل الدولية) أن الدول الأعضاء حتى ولو لم تصادق على

تشكل جزءاً أساسياً من هذا المجتمع، ما أدى إلى اختلال التوازنات الاجتماعية ومنها توازنات سياسات العمل، إلى جانب عدم تطوير وتعديل التشريعات العمالية الأردنية بما ينسجم مع الدستور الأردني الجديد لعام 2011، والتزامات الأردن مع المعاهدات والمواثيق الدولية والشرعة الدولية لحقوق الإنسان وعلى وجه الخصوص العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات العلاقة، وما تبعه من اعلان منظمة العمل الدولية الخاص بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل.

وفي الوقت الذي لم تستطع فيه مختلف القيود القانونية الأردنية من منع القوى الاجتماعية والعمالية الناشئة من التحرك للدفاع عن مصالحها وتنظيم نفسها، قامت هذه القوى العمالية بصياغة قانونها الخاص بما يحقق هذه المصالح، وأعطت التعديلات الدستورية لعام 2011، ومبدأ سمو المعاهدات والمواثيق الدولية المصادق عليها على التشريعات المحلية، هذه القوى والحركات دفعة قوية لتنظيم نفسها بشكل ديمقراطي ولتبنى منظمات نقابية فعالة وفق أسس ديمقراطية.

وعليه فإن هذه المنظمات والحركات النقابية الجديدة تؤسس لمسار جديد للحركة النقابية تقوم على خياراتها الطوعية والديمقراطية لإعادة صياغة علاقات عمل متوازنة تأخذ بعين الاعتبار مصالح مختلف أطراف العملية الإنتاجية بعين الاعتبار، وانتهاء مرحلة الدور

انتماءاتهم ونشاطاتهم النقابية. وفي ضوء الحقائق المذكورة أعلاه فإن نصوص قانون العمل الأردني المعمول به، تقيد بشكل كبير حق ممارسة حرية التنظيم النقابي، مخالفة بذلك مضامين الدستور الأردني والعهدين الدوليين المتعلقين بالحقوق المدنية والسياسية وبالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مع أنهما جزء من المنظومة القانونية الأردنية منذ عام 2006، إلى جانب مخالفتها لاتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات العلاقة، وعلان منظمة العمل الدولية للحقوق والمبادئ الأساسية بالعمل، لذلك وجد الآلاف من عمال الأردن أنفسهم مدفوعين إلى إنشاء نقابات عمالية جديدة استناداً إلى نصوص الدستور الأردني وقاعدة سمو المعاهدات والاتفاقيات الدولية المصادق عليها على التشريعات المحلية، بغض النظر عن درجة تخلف هذه التشريعات عن مواكبة التزامات الدولة الأردنية الدولية تجاه القانون الإنساني الدولي، والحاجات الملحة للمجتمع الأردني.

الخلاصة والتوصيات:

يتضح مما سبق ذكره أن طبيعة التحولات التي عاشها المجتمع الأردني خلال العقود الماضية وعلى وجه الخصوص الحركات والقوى العمالية الأردنية، بسبب نتائج تطبيق السياسات الاقتصادية التي تم تنفيذها في الأردن على المجتمع الأردني، وعدم تطوير التشريعات العمالية بما يتوافق مع متطلبات وحاجات قطاعات عمالية واسعة

عمل او نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي او تفسيره او يتعلق بظروف العمل وشروطه»، وذلك لتمكين كافة العاملين من الاستفادة من أدوات فض نزاعات العمل المتمثلة بتعيين مندوب توفيق ومجلس توفيق ومحكمة عمالية، وعدم اقتصرها على العمال الذين لديهم نقابات عمالية.

* تعديل الفقرة (ب) من المادة (44) بحيث تكون «على صاحب العمل وممثلي العمال في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة لتنظيم وتحسين ظروف العمل وإنتاجية العمال والتفاوض على أي أمور متعلقة بذلك»، وإلغاء التعديل الذي حذف «مجموعة من العمال»، وذلك لتمكين كافة العاملين من الاستفادة من الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، وعدم اقتصرها على العمال الذين لديهم نقابات عمالية.

* الغاء المادة (98) من قانون العمل والتي تتضمن قيوداً على حق العاملين بأجر في تشكيل نقابات، وإعطاء الحق كاملاً للعاملين في تأسيس نقاباتهم.

* تعديل المادة (100) من قانون العمل والتي تعطي الحق للاتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظام داخلي موحد للنقابات الأعضاء، وإعادة هذا الحق لأعضاء الهيئات العامة للنقابات.

* تعديل المادة (116) من قانون العمل بحيث يتم الغاء صلاحية الوزير بحل النقابات، واحالة ذلك للسلطة القضائية.

الغائب والضعيف للحركة النقابية العمالية في عمليات رسم مختلف السياسات الاقتصادية والتي تؤثر على مصالح العاملين بأجر في القطاعين العام والخاص.

واستناداً الى ذلك، فإن التقرير يوصي بما يلي:

- 1- على المستوى الاستراتيجي، هنالك ضرورة لإصدار قانون خاص لتنظيم العمل النقابي في المملكة يشمل العاملين في القطاعين الخاص والعام انفاذاً لنصوص الدستور الأردني الجديد لعام 2011، وقرار المحكمة الدستورية التفسيري رقم 6 لعام 2003، واستناداً الى نصوص المعاهدات الدولية التي صادق عليها الأردن وخاصة العهدين الدوليين للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
 - 2- على المستوى الآني والقصير، وبما أن قانون العمل منظور حالياً أمام البرلمان، مطلوب تعديل كافة المواد ذات العلاقة بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية في قانون العمل استناداً الى نصوص الدستور الأردني الجديد لعام 2011، وقرار المحكمة الدستورية التفسيري رقم 6 لعام 2003، واستناداً الى نصوص المعاهدات الدولية التي صادق عليها الأردن وخاصة العهدين الدوليين للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وعلى وجه الخصوص المواد التالية:
- * تعديل تعريف النزاع العمالي الجماعي الوارد في المادة (2) من القانون الأصلي بحيث يكون «كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب

- 1 هم العمال الذين يعملون في القطاع العام والمؤسسات المستقلة وتحسب أجورهم على اسس يومية.
- 2 قانون العمل الأردني رقم (8) لعام 1996 وتعديلاته، المادة (97) الفقرة (أ).
- 3 قانون العمل الأردني رقم (8) لعام 1996 وتعديلاته، المادة (98) الفقرة (د/أ).
- 4 وزارة المالية، نشرة المالية العامة الشهرية لسنوات متعددة (2013 - 2018).
- 5 <https://www.alghad.com/articles/2428122-%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9-%D8%AD%D9%83%D9%88%D9%85%D9%8A%D9%91%D8%A9-26-5-%D9%86%D8%B3%D8%A8%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A8%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%B6%D8%B1%D9%8A%D8%A8%D9%8A-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86>
- 6 المرجع السابق.
- 7 يقصد بالمشاركة الاقتصادية المنقحة قوة العمل منسوبة إلى السكان 15 سنة فأكثر.
- 8 دائرة الإحصاءات العامة، تقرير العمالة والبطالة للربع الأول 2018.
- 9 تصريح لوزير العمل الأردني سمير مراد، صحيفة الغد الأردنية، بتاريخ 25 تموز 2018.
- 10 <http://www.alghad.com/articles/2370022-300-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86%D9%8A-%D8%B9%D8%A7%D8%B7%D9%84-%D8%B9%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D9%8-8%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%86-%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84-%D9%88%D8%A7%D9%81%D8%AF-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86>
- 10 المرجع السابق.
- 11 يقصد بالاقتصاد غير المنظم حسب منظمة العمل الدولية "جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية الذين لا تشملهم كل أو بعض الترتيبات النظامية في القانون أو في الممارسة».

- 12 وزارة التخطيط والتعاون الدولي، الاقتصاد غير المنظم في الأردن، عمان، الأردن، 2012.
- 13 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التقرير الاحصائي السنوي 2015-2016. <http://www.mohe.gov.jo/ar/pages/Statistics.aspx>
- 14 دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الاحصائي السنوي لعام 2017.
- 15 دائرة الاحصاءات العامة، تقرير العمالة والبطالة للربع الثالث من عام 2018.
- 16 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، التقرير السنوي لعام 2017.
- 17 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، التقرير السنوي لعام 2017.
- 18 مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، برنامج المرصد العمالي الأردني، تقارير الاحتجاجات العمالية في عام 2010 و2017.
- 19 مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، برنامج المجتمع المدني الأردني، موسوعة منظمات المجتمع المدني الأردني، موقع الكتروني: www.civilsociety-jo.net
- 20 قانون العمل الأردني رقم (8) لعام 1996 وتعديلاته، المادة (97) الفقرة (أ).
- 21 قانون العمل الأردني رقم (8) لعام 1996 وتعديلاته، المادة (98) الفقرة (د/أ).
- 22 الدستور الأردني لعام 2011.
- 23 قرار المحكمة الدستورية التفسيري رقم (6) لعام 2013.
- 24 نشرت في الجريدة الرسمية بتاريخ 15 حزيران 2006، العدد (4764).
- 25 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 22، الفقرة 1.
- 26 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 8.
- 27 اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات، المادة 27، وقد اعتمدت من قبل مؤتمر الأمم المتحدة بشأن قانون المعاهدات الذي عقد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2166 المؤرخ في 5 كانون الأول/ديسمبر 1966، ورقم 2287 المؤرخ في 6 كانون الأول/ديسمبر 1967، وقد عقد المؤتمر في دورتين في فيينا خلال الفترة من 26 آذار/مارس إلى 24 أيار/مايو 1968 وخلال الفترة من 9 نيسان/ابريل إلى 22 أيار/مايو 1969، واعتمدت الاتفاقية في ختام أعماله في 22 أيار/مايو 1969، وعرضت للتوقيع في 23 أيار/مايو 1969، ودخلت حيز النفاذ في 27 كانون الثاني/يناير 1980.
- 28 تمييز جزاء، رقم القرار: 163 / 1977 مجلة نقابة المحامين لسنة 1977: صفحة 1315
- 29 تمييز حقوق: القرار: 2426 / 1999 مجلة نقابة المحامين لسنة 2002 صفحة 1788

- 30 محكمة التمييز: القرار رقم 818/2003 الصادر بتاريخ 9 حزيران 2003
- 31 د. محمد الطراونه (قاضي)، "العلاقة بين الاتفاقيات الدولية والقانون الداخلي-التجربة الأردنية"، مجلة الرسالة، المركز الوطني لحقوق الانسان، السنة الثالثة، العدد السابع، ايلول 2006.
- 32 ILO convention 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, articles: 2- 8. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087>
- 33 إعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل اصدرته منظمة العمل الدولية في شهر حزيران من عام 1998، يتضمن اربعة حقوق ومبادئ اساسية للعمل تشمل: حرية التنظيم والاعتراف الفعلي بالمفاوضة الجماعية والقضاء على جميع اشكال العمل بالسخرة او الاكراه والقضاء الفعلي على عمل الاطفال والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالعمالة والوظيفة.
- 34 ILO Declaration on fundamental principles and rights at work, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=2&chapter=26&query=%28%23docno%3D261998%29+@ref&highlight=&querytype=bool&context=0>
- 35 ILO convention 98 on Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, Articles: 1 and 2. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>