

تقرير

أثر وباء كورونا على العمل اللائق في الأردن

إعداد: المرصد العمالي الأردني
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدرش إيبيرت الألمانية



تشرين الأول 2020

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

Phenix
الفينيق

للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

مقدمة

دخلت جائحة كورونا على سوق العمل

الأردني وهو يعاني من العديد من المشكلات والاختلالات في مختلف مكوناته، فمن جانب تراجع قدرات الاقتصاد الوطني على توليد فرص عمل كافية للداخلين الجدد إلى سوق العمل من خريجي النظام التعليمي بمختلف أنواعها، ومن جانب آخر تراجع في شروط العمل اللائق وفق المعايير الأردنية الواردة في قانوني العمل والضمان الاجتماعي والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبهما. وشهد عام 2019 تعديلات على قانوني العمل والضمان الاجتماعي العديد منها شكلت تراجعاً عن ما استقر عالمياً ومحلياً باعتبارها معايير تتواءم نسبياً مع معايير العمل اللائق، وعليه فإن هذه التعديلات أضعفت بشكل ملموس شروط العمل اللائق.

ورغم ان الأردن كان أول دولة عربية يوقع اتفاقية مع منظمة العمل الدولية في عام 2006، لتنفيذ برنامج وطني للعمل اللائق استمر العمل به حتى عام 2009، واتبه ببرنامج آخر شكل مرحلة ثانية للبرنامج الأول، تحت عنوان «البرنامج الوطني للعمل اللائق» في عام 2012، الذي انتهى العمل به في نهاية عام 2015، ثم تم التوقيع على برنامج ثالث جديد في نهاية العام الماضي 2018، إلا أن شروط العمل في المملكة ما زالت تعاني من ضعف كبير، لا بل تتراجع في العديد من القطاعات الاقتصادية خاصة مع استمرار تأثيرات جائحة كورونا وانعكاسها على معايير العمل اللائق.

فمن جانب ما زالت العديد من سياسات العمل غير قادرة على الخروج من دائرة الرغبات والشعارات، إذ أن المقومات الأساسية اللازمة لتطوير سياسات عمل عادلة وفاعلة وأدوات تنفيذها تعتبر من المساحات «المحظورة العمل فيها»، فمن غير المنطقي تحقيق أي تقدم في مجال تحسين ظروف العمل، من دون وجود آليات حوار اجتماعي فعالة بين مختلف أصحاب المصالح في سوق العمل، يتمتع فيها كل طرف (الحكومة وأصحاب العمل والعمال)

بالاستقلالية والقوة القانونية والاجتماعية.

وكما هو معروف فإن الطرف الأساسي ذو المصلحة في عملية تطوير سياسات عمل لائقة والمساهمة في تطبيقها يتمثل في العمال ومنظماتهم النقابية، وغالبية النقابات في الأردن لا تتمتع بالاستقلالية والقوة التي تمكنها من المساهمة الفعالة في تحقيق تقدم في مجال شروط العمل، حيث ما زالت تشريعات العمل قيد حق غالبية العاملين بأجر في تأسيس منظمات نقابية. والموجود منها، لا يقوى على الدفاع عن مصالح من يمثلهم لأسباب متعددة، تتمثل في محدودية تمثيله للعاملين، وغياب رؤية عمالية واضحة عن توجهاته، حيث تتماهى مواقفه نحو سياسات العمل والسياسات الاقتصادية ذات العلاقة مع رؤى الحكومة وأصحاب الأعمال، هذا إلى جانب غياب آليات العمل الديمقراطي داخل البنى النقابية القائمة ذاتها.

وتضمنت التعديلات التي أجريت على قانون العمل خلال السنوات القليلة الماضية إضعافاً لقدرة المنظمات النقابية على التأثير والمفاوضة الجماعية، كذلك أضعفت التعديلات الأخيرة على قانون الضمان الاجتماعي الحميات الاجتماعية لفئة الشباب، ما سيؤثر سلباً على تمتع العاملين والعاملات بمعايير العمل اللائق.

يتضمن هذا التقرير المقتضب استعراضاً لظروف العمل اللائق في الأردن على مستوى التشريعات والسياسات والممارسات على أرض الواقع استناداً إلى معايير العمل اللائق المتعارف عليها عالمياً، والتمثلة في توفير فرص عمل، وضمان حرية التنظيم النقابي والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، وتوفير الحميات الاجتماعية، وضمان الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، وسيتم تقديم هذه القراءة التقييمية قبل تأثيرات جائحة كورونا وبعدها، ويمكن إجمالها بما يلي:

أولاً: توفير فرص العمل

تعد قدرة الاقتصاد والدولة على توفير فرص العمل لأبنائها أحد أهم معايير العمل اللائق، وفي الوقت الذي أدت فيه جائحة كورونا خلال الأشهر الماضية إلى خسارة عشرات الاف فرص العمل التي كانت قائمة، فإن السنوات العشر الماضية شهدت تراجعاً ملموساً في عدد الوظائف التي يستحدثها الاقتصاد الأردني، حيث تراجع من 70 ألف وظيفة جديدة في عام 2007، إلى ما يقارب 37 ألف فرصة عمل مستحدثة في عام 2018 .



وفي هذا السياق من المفيد الإشارة إلى أن سياسات العمل المتعلقة بالتشغيل في الأردن لم تتغير منذ سنوات طويلة رغم تعدد الحكومات، ورغم صدور الاستراتيجية الوطنية للتنمية للتعويض، والاستراتيجية الوطنية للعمل تعتمد الأساليب التقليدية غير الفعالة في مواجهة مشكلة البطالة مثل إقامة المعارض التشغيلية والتي أثبتت السنوات الماضية عدم فاعليتها، إضافة إلى تطبيق برامج تشغيل شبيهة ببرامج التشغيل السابقة يعتمد على إعادة تدريب الشباب والشابات على مهن يحتاجها سوق العمل الأردني مثل برنامج «خدمة وطن» سرعان ما توقف مع دخول جائحة كورونا في بداية العام الجاري 2020، وفي شهر أيلول الماضي 2020 أعلنت الحكومة عن برنامج تشغيل جديد من خلال إعادة تفعيل خدمة العمل، وبقرارة سريعة لهذا البرنامج، وبعيدا عن الشق العسكري منه، فإن الشق المدني لا يختلف عن ما سبقه من برامج، إلا أنه يهدف لممارسات عمل جبري ممنهجة، لأنه سيفرض على الشباب العمل في القطاع الخاص بأجور منخفضة لا تزيد عن 100 دينار شهريا، وقد أعلنت الحكومة تأجيل تطبيقه إلى أشعار آخر بعد إطلاقه بأسابيع.

وهذا التراجع في عدد فرص العمل المستحدثة يعود إلى عدة أسباب، من أبرزها: تراجع قدرات الاقتصاد الأردني والذي ساهم ارتفاع أسعار الطاقة والأعباء الضريبية بشكل أساسي في إضعافه، رافقه سياسات مالية أدت إلى ارتفاع كلف الإنتاج، حيث التوسع في فرض الضرائب غير المباشرة (المبيعات والخاصة) وارتفاع اقتطاعات الضمان الاجتماعي، إضافة إلى وجود اختلالات هيكلية في سوق العمل، إلى جانب وجود فجوة واسعة بين حاجات سوق العمل ومخرجات التعليم الجامعي والفني والمهني، فحاجات سوق العمل لا تتواءم مع المعارف والمهارات التي يحملها الداخلون الجدد إليه من حيث نوع التخصصات ومستوى إتقان مهارات الخريجين في مجالات تخصصاتهم، فلا تزال هناك تخصصات يطلبها سوق العمل ولا توفرها مؤسسات التعليم الجامعي أو المهني، وفاقمها في السنوات الأخيرة، ارتفاع وتيرة التوترات والاضطرابات السياسية والأمنية في العديد من دول المنطقة.

لذلك استمرت معدلات البطالة بالارتفاع إذ بلغ معدل البطالة خلال الربع الأول من عام 2020، وقبل بدء تأثيرات جائحة كورونا، 19.3 بالمئة، سرعان ما ارتفع خلال الربع الثاني من عام 2020 إلى 23.0 بالمئة بمقدار 3.8 نقطة مئوية عن الربع الثاني من عام 2019 . ويتوقع أن تزداد النسب خلال الربعين الثالث والرابع مع تعمق حالة الانكماش الاقتصادي التي تشير التوقعات إلى أنها ستصل إلى 5 بالمئة، حيث سيفقد سوق العمل المزيد من فرص العمل إلى جانب عدم قدرته على تشغيل «الداخلون الجدد» إلى سوق العمل.



كما فرضت جائحة كورونا تحديات وأعباء إضافية على المرأة الأردنية، إذ أن الآثار الاقتصادية العميقة للأزمة تمس اليوم معظم نساء الأردن بغض النظر عن وضعهن الاقتصادي، فحجم العبء الرعايي زاد بشكل مطرد ومفاجئ بسبب الجائحة. ومما زاد من معاناتهن غياب التشريعات والقوانين والسياسات التي تراعي احتياجاتهن في ظل الجائحة، إذ لم تؤخذ بعين الاعتبار ضمان ظروف عملهن مع ازدياد الأعمال الرعايية غير مدفوعة الأجر التي تتحملها النساء، والتي تشكل عبئاً مضاعفاً تكبل من قدرتها على المشاركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

وبحسب آخر أرقام البنك الدولي في تقرير حول مشاركة المرأة الاقتصادية في الأردن ولبنان والعراق في آذار 2020، أكد أن مستوى مشاركة المرأة في القوى العاملة في بلدان المشرق لا يزال من أدنى المستويات في العالم، وأنها وصلت في الأردن إلى 15.1 بالمئة، ومن المحتمل أن تتراجع هذه الأرقام بسبب جائحة كورونا، لافتاً إلى أنه بإمكان الأردن زيادة الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 10 بالمئة إذا انضمت 25 بالمئة من النساء إلى القوى العاملة، في حين وصلت النسب الفعلية في الأردن لعام 2019 إلى 14 بالمئة بحسب دائرة الإحصاءات العامة.

ثانياً: حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

كذلك فإن النقابات العمالية الحالية لا تمثل سوى أعداد محدودة جداً من العاملين في الأردن لا تزيد عن 5 بالمائة من مجمل القوى العاملة.

إن تمكين العاملين بأجر من تنظيم أنفسهم يشكل المدخل الأساسي لعقد تسويات اجتماعية عبر المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي الفعال ليقوم على توازنات اجتماعية، وخلاف ذلك لن تتمكن أي حكومة من بناء استقرار اجتماعي مستدام يقوم على شروط عمل لائقة، بل سيبقى الاستقرار الاجتماعي هشاً وغير مستدام، لذا هنالك ضرورة لضمان أدوات للحوار الاجتماعي وفض نزاعات العمل بين العاملين وأصحاب العمل لتفادي أحداث توترات في علاقات العمل، ولضمان علاقات عمل عادلة ومستقرة تضمن مصالح الطرفين.

أبرز التحديات التي تواجه تطبيق معايير العمل اللائق في الأردن تتمثل في ضعف التمثيل النقابي، حيث يتضمن قانون العمل العديد من القيود على حق العاملين بأجر من تشكيل نقاباتهم وفق المعايير الدولية ذات العلاقة، وقامت الحكومة بإجراء تعديلات على قانون العمل في عام 2019 تضمنت المزيد من القيود على حرية التنظيم النقابي، إذ تم نقل صلاحية الموافقة على تشكيل النقابات من اللجنة الثلاثية إلى وزير العمل من خلال منحه سلطة أعداد التصنيف المهني، وكذلك تم منح وزير العمل صلاحية حل النقابات العمالية بعد أن كانت بيد القضاء. وبدلاً من تحسين قانون العمل باتجاه تمكين العمال من تشكيل منظمات نقابية وفقاً للدستور الأردني ومعايير العمل الدولية ومعايير العمل اللائق، قامت الحكومة والبرلمان بتشديد القيود على النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية.

في العديد من المنشآت بسبب غياب صوت العمال والمدافعين عنهم من نقابات وجهات ممثلة.

من جانب آخر، فإن مجمل التحولات الاجتماعية والاقتصادية خلال العقود القليلة الماضية دفعت باتجاه مزيد من الاختناقات في علاقات العمل، والتي لعب غياب التنظيم النقابي العمالي دوراً أساسياً في الوصول إليها، ففي الوقت الذي سمحت فيه القوانين الأردنية والقرارات الحكومية بتأسيس منظمات لأصحاب العمل بكامل الحرية، حرمت العاملين من ممارسة هذا الحق، لذلك يوجد في الأردن في الوقت الحالي 17 نقابة عمالية فقط ولم تزد منذ اربعة عقود، و15 نقابة مستقلة، بينما يوجد ما يقارب 51 نقابة أصحاب أعمال، بالإضافة إلى العديد من منظمات أصحاب الأعمال ومنها غرف تجارية وصناعية وجمعيات أصحاب عمل.

ولم تكثف الحكومات المتعاقبة بما فيها الحالية بعدم تعديل التشريعات الناظمة للعمل النقابي باتجاه احترام الدستور الأردني وخاصة المادة (2/16) منه والتي تضمن الحق في تكوين الجمعيات والنقابات، وقرار المحكمة الدستورية رقم 6 لعام 2013، والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة والتي صادق عليها الأردن مثل العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (98) المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية التي صادق عليها الأردن منذ أكثر من نصف قرن، لا بل يتم ملاحقة النشطاء النقابيين الجدد والذين يعملون على تأسيس نقابات عمالية جديدة ومستقلة، فالعديد منهم تم فصلهم من أعمالهم، والبعض الآخر تم نقلهم إلى أماكن عمل بعيدة عن أماكن سكنهم، إضافة إلى المضايقات الأخرى التي فرضتها أوامر الدفاع من منع الاحتجاجات، والاعتصامات، والمطالبات العمالية، وعدم التعامل معها رسمياً، مما انعكس على تحقيق شروط العمل اللائق



ثالثاً: الحماية الاجتماعية

تطبيقها منذ بداية عام 2014. كما أن هذه الزيادات ساهمت بارتفاع معدلات التهرب التأميني بأشكاله المختلفة، وعدم تسديد الاشتراكات التي أصبحت نسبتها مرتفعة، وأثقلت الحمل على المشمولين بالضمان وعلى أصحاب العمل وبالتالي أرهقت الاقتصاد الأردني وزادت من الضغوط التي يعاني منها في هذه الأوقات الحرجة؛ حيث يعاني اقتصادنا من حالة تباطؤ مستمر منذ سنوات عدة.

وأسهمت أيضاً في زيادة معدلات البطالة، بسبب إجماع آلاف المنشآت في القطاع الخاص عن تشغيل مزيد من العاملين بسبب ارتفاع اقتطاعات الضمان الاجتماعي، كما أكدت دراسات دولية أن زيادة 1 بالمئة من العبء الضريبي أو عبء التأمينات الاجتماعية، تتسبب بخفض النمو الاقتصادي بنسبة تتراوح ما بين 0.5 و1.0 بالمئة، وشكلت غالبية التعديلات الأخيرة على قانون الضمان الاجتماعي تراجعاً عن معايير العمل اللائق، حيث تم حرمان الشباب دون سن 28 عاماً من تأمين الشيخوخة في الشركات الناشئة.

وحسب الأرقام الرسمية الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام 2018، فإن ما نسبته 44.6 بالمئة من العاملين لم تتجاوز أجورهم الشهرية الـ 400 دينار، في حين أن ما نسبته 66.1 بالمئة لا تزيد رواتبهم الشهرية عن 500 دينار. ويعد هذا المستوى للأجور منخفض جداً، إذا ما قورن بمستويات خط الفقر المطلق في الأردن، فالأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة التي تتناول مستويات الفقر في الأردن، تشير أن قيمة خط الفقر المطلق تبلغ 1200 دينار للفرد سنوياً، كما بلغ خط الفقر للأسرة المعيارية (4.8 فرد) بلغ 400.8 دينار شهرياً أي حوالي 4809 دينار سنوياً.

كذلك الحال بالنسبة للحد الأدنى للأجور، الذي يبلغ (220) ديناراً شهرياً والذي يقارب نصف خط الفقر للأسرة، إضافة إلى أن هناك قطاعات واسعة من العاملين بأجر يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور، ويشكل انخفاض الأجور السبب الأساسي لغالبية الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها خلال الأعوام الماضية.

ما زال ما يقارب 48 بالمئة من القوى العاملة في الأردن، غير مغطيين بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، إذ يبلغ عدد المؤمن عليهم الفعاليين ما يقارب (1.330) مليون عامل حسب أرقام 2018، وخاصة العاملين في الاقتصاد غير المنظم، ووفق أسس غير منظمة. والذي يتسع يوماً بعد يوم، خاصة بعد تأثيرات جائحة كورونا. وما زال قانون الضمان الاجتماعي قاصر عن تحقيق المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (102)، والتي تشمل: إعانات المرض والشيخوخة والعجز والبطالة وإصابات العمل وإعانات الأمومة والإعانات العائلية وإعانات الورثة- فالقانون ما زال يربط شمول المشتركين بالتأمين الصحي بقرار مجلس الوزراء الذي لم يصدر حتى الآن. وتم الحديث عن مشاورات لشمول مشتركين الضمان الاجتماعي بالتأمين الصحي، إلا أن الكلفة التي تقترحها مؤسسة الضمان الاجتماعي أعلى من أن يتحملها العاملين وأصحاب الأعمال، خاصة بعد الزيادة على اشتراكات الضمان الاجتماعي التي تم

رابعاً: مستويات الأجور

من أبرز التحديات التي يواجهها العاملون في سوق العمل الأردني، انخفاض مستويات الأجور، إذا ما أخذ بعين الاعتبار مستويات المعيشة المرتفعة في الأردن، ما أدى إلى زيادة معدلات الفقر واتساع شرائحه، وأدى كذلك إلى تعميق الاختلالات والتفاوتات الاجتماعية. وقد عمقت السياسات والإجراءات الحكومية في بعض أوامر الدفاع هذا التحدي بعد سماحها لمنشآت العمال في القطاع الخاص من خصم 30 بالمئة من أجور العاملين الذي استمروا على رأس عملهم، ثم تم تخفيضه إلى 20 بالمئة في القطاعات الأكثر تضرراً، وسمحت كذلك بتخفيض 50 بالمئة من أجور العاملين الذي توقفت مؤسساتهم عن العمل، وعطلت الحكومة العمل بمواد قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بالتعطل عن العمل، الذي يمنح العاملين المتعطلين منافع أكثر.

ويمكن القول أن غالبية العاملين بأجر في الأردن لا يحصلون على أجور توفر لهم الحياة الكريمة مقابل أعمالهم الأساسية،

خامساً: ضعف تطبيق قانوني العمل والضمان الاجتماعي

تتجاوز الساعات الثماني أو 48 ساعة أسبوعياً التي حددها قانون العمل الأردني، من دون الحصول على بدل عمل إضافي. إضافة إلى ذلك، تغيب معايير السلامة والصحة المهنية عن قطاعات واسعة من منشآت الأعمال لاسيما الصغيرة والمتوسطة منها، خاصة في الاقتصاد غير المنظم، الأمر الذي يتسبب سنوياً في وقوع آلاف الحوادث المهنية، التي ينتج عنها وفيات وإصابات في صفوف العمال. وحسب أرقام دائرة الإحصاءات العامة، فإن العام الماضي 2019 سجل وقوع 143 وفاة لعمال نتيجة حوادث العمل، يضاف لها العديد من الحالات التي لم يكن فيها المتوفين مشتركين في الضمان الاجتماعي، وبالتالي لا يتم توثيقها.

ومن الجدير بالذكر ضرورة مراقبة الالتزام بتفعيل المادة 72 من قانون العمل الأردني المعدل لعام 2019، والتي تذهب إلى إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عدد من العمال ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً ولا تزيد أعمارهم على خمس سنوات، تأمين حضانة أطفال للعمالين لديه، وذلك لضمان بقاء النساء في سوق العمل وتشجيعهن على الانخراط فيه.

خاصة وأن جائحة كورونا فرضت تحديات وأعباء إضافية على المرأة الأردنية، ومن أهم مسبباتها تضاعف عبء العمل الرعائني الأسري غير مدفوع الأجر، وغياب سياسات العمل المرنة وسبل الدعم المادي والاجتماعي، وتحويل الدراسة عن بعد.

ومن التحديات التي تواجه تطبيق معايير العمل اللائق في الأردن، ضعف إنفاذ القانون والذي أدى وما زال يؤدي إلى اتساع رقعة الانتهاكات التي تتعرض لها قطاعات واسعة من العاملين بأجر، والتجاوزات على القوانين ذات العلاقة بالعمل، إذ أن قطاعات واسعة من العاملين بأجر يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور البالغ (220) ديناراً، وأعداداً كبيرة من العاملين يستلمون أجورهم الشهرية في فترات زمنية متأخرة تتجاوز اليوم السابع من الشهر الذي يلي (استحقاق الراتب)، كما حددت في الفقرة (أ) من المادة 46 من قانون العمل، وكذلك حرمان قطاعات كبيرة من حقوقهم في الإجازات السنوية والمرضية والرسمية.

كما يجب متابعة التقيد والالتزام بالمادة 137 من قانون العمل الأردني، والتي تؤكد أن الفصل في القضايا العمالية يتم خلال 3 أشهر ويتم استئنافها خلال شهر؛ إذ أن الواقع يشير إلى عدم الالتزام بالمدة المنصوص عليها في قانون العمل، للفصل في القضايا التي تأخذ في بعض الأحيان سنوات، مما يضر في مصلحة العمال ويجعلهم يتراجعون عن التبليغ عن الانتهاكات الواقعة في حقهم في حال حدوثها.

كما أن هنالك العديد من القطاعات الاقتصادية يعمل فيها العاملون ساعات

التوصيات

• إعادة النظر بالسياسات الضريبية التي توسعت في فرض الضرائب غير المباشرة، وأرهقت القوى الشرائية للمواطنين والقطاعات الإنتاجية، وضغطت على الطلب الكلي، وساهمت في تعميق تباطؤ النمو الاقتصادي، والاتجاه نحو تخفيض الضريبة العامة على المبيعات.

• التركيز الفعلي على التدريب والتعليم المهني، من خلال زيادة موازنة مؤسسة التدريب والتعليم المهني والتقني، وإعادة النظر بالتخصصات الجامعية لجعلها مواكبة لمتطلبات سوق العمل.

في ضوء ما تم استعراضه، بات من الضروري على الحكومة ومختلف أجهزة الدولة الأردنية، عند رسمها وتنفيذها للسياسات المختلفة وخاصة السياسات الاقتصادية الأخذ بعين الاعتبار هذه التحديات التي تواجه العاملين، لتصب بمجملها في تحسين شروط العمل في الأردن بالاستناد إلى معايير العمل اللائق، وذلك من خلال:

• التركيز على تأسيس المشاريع الإنتاجية التي تعمل على توليد فرص عمل حقيقية في صفوف العاطلين عن العمل لاسيما الشباب.

- تأسيس نظام يسمح باستخدام المرافق التدريبية في الجامعات الرسمية والخاصة وكليات المجتمع والشركات الإنتاجية والخدمات للتطبيقات العملية الميدانية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.
- إلغاء المادة 98 من قانون العمل الأردني والتي تتضمن قيود على حق العاملين بأجر في تشكيل نقابات وإعطاء الحق كاملاً للعاملين في تأسيس نقاباتهم.
- تعديل المادة 116 من قانون العمل الأردني بحيث يتم إلغاء صلاحية الوزير بحل النقابات وإحالة ذلك للسلطة القضائية.
- إصدار قانون خاص لتنظيم العمل النقابي في المملكة يشمل العاملين في القطاع الخاص والعام يقوم على مبادئ حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.
- إعادة النظر بسياسات الأجور المتبعة وإعطائها بعداً قيمياً اجتماعياً، باعتبارها أحد أدوات إعادة توزيع الدخل وعدم الاكتفاء بالنظر إليها باعتبارها كلفة فقط، والعمل على مراجعة الحد الأدنى للأجور باتجاه زيادته.
- اجراء تعديلات على قانون الضمان الاجتماعي باتجاه توسيع شمول العاملين من خلال تطوير أدوات تأمينية تيسر على العاملين بشكل غير منظم الاشتراك في الضمان الاجتماعي.
- تعديل قانون الضمان الاجتماعي بحيث يتم تخفيض قيمة الاقتطاعات التي يتم تقاضيها من المنشآت المسجلة بالضمان الاجتماعي، ومن الأشخاص الذين
- يرغبون بالتسجيل الاختياري في الضمان الاجتماعي.
- تطوير نظم إنفاذ التشريعات العمالية لوضع حد للتجاوزات التي تجري عليها، لتمكين العاملين من التمتع بظروف عمل لائقة.
- الالتزام بالمادة 137 من قانون العمل الأردني، والتي تؤكد على أن الفصل في القضايا العمالية يتم خلال 3 أشهر ويتم استئنافها خلال شهر، وذلك لتشجيع العمال على المطالبة بحقوقهم.
- تأسيس صندوق خاص بدعم الفئات العاملة غير المشمولة بالضمان الاجتماعي وغير المستفيدة من صندوق المعونة الوطنية.
- تطوير آليات تبليغ عن انتهاكات حقوق العمال تضمن معايير العمل اللائق كافة ومن ضمنها الانتهاكات العمالية وتحديدًا في مناطق الأرياف والبادية.
- ضمان دعم الأم العاملة التي لديها أطفال في سن المدرسة والروضة والحضانة من خلال تطوير وتطبيق مبادئ العمل اللائق ومنها سياسات العمل المرن وضمان الحماية في الأجر والشمول في مظلة الضمان الاجتماعي.
- تفعيل المادة 72 من قانون العمل الأردني المعدل لعام 2019، لإلزام صاحب العمل الذي يستخدم عدد من العمّال ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً ولا تزيد أعمارهم على خمس سنوات؛ تأمين حضانة أطفال للعاملين لديه.

www.labor-watch.net

@LaborWatchJo

@laborwatch_Jo



الإتحاد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

الأردن - عمّان - شارع الملكة رانيا العبد الله

-عمارة العمري (رقم 12) - الطابق الرابع

www.penixcenter.net

@PhenixCenter

@phenixcenter



Phenix
الفينيق
الدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

هاتف: +962 6 5164491

فاكس: +962 6 5164492

info@phenixcenter.net

www.penixcenter.net