

## مذكرة

# حول التعديلات الحكومية المقترحة على قانون العمل رقم (8) لسنة 1996

مقدمة الى لجنة العمل والتنمية الاجتماعية والسكان في مجلس النواب

مقدمة من

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية

التاريخ: 31 كانون الثاني 2021

سعادة رئيس لجنة العمل والتنمية الاجتماعية والسكان

مجلس النواب

النائب حسين الحراسيس الأكرم

تحية طيبة وبعد،

يسرنا في مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية أن نتقدم من سعادتك ومن أصحاب السعادة أعضاء اللجنة بخالص التهنية بانتخابكم أعضاء في مجلس النواب وفي لجنة العمل والتنمية الاجتماعية والسكان، ونتمنى لكم النجاح في مهماتكم الكبيرة.

ويسرنا كذلك أن نتقدم من سعادتك بمجموعة من المقترحات المتعلقة بالتعديلات التي تقدمت بها الحكومة السابقة في بداية عام 2020، وتتمثل هذه الملاحظات بما يأتي:

1. لقد جرى العديد من التعديلات على قانون العمل خلال السنوات القليلة الماضية، القليل منها كان اصلاحيا، والكثير منها كان تراجعيا عن إنجازات تم تحقيقها للعاملين في الأردن خلال العقود الماضية، ما أدى وسيؤدي الى احداث تشوهات على واحد من أهم القوانين في الأردن.
2. العديد من التعديلات التي جرت على القانون خلال السنوات القليلة الماضية كانت عشوائية ومستم وانتقصت من حقوق العاملين بأجر في الأردن، وخالفت أيضا التزامات الأردن الدولية الواردة في العديد من المعاهدات الدولية واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادق عليها الأردن سابقا.
3. لذلك نرى أن هنالك ضرورة ملحة لإجراء إصلاحات شاملة على قانون العمل، والتوقف عن اجراء أية تعديلات جزئية على مواد هذا القانون الهام جدا، بما يساهم في تحقيق استقرار تشريعي في مجال علاقات العمل، ويضمن الاستقرار فيها.

4. نرى كذلك أن من الضروري إعادة تطوير قانون العمل بشكل شمولي بحيث يوفر الحماية الاجتماعية الضرورية المتعارف عليها والتعامل معها باعتبارها حدودا دنيا من الحقوق والحمايات والالتزامات للعاملين وأصحاب الأعمال، وهذه الحماية طورتها منظومة منظمة العمل الدولية فيما يعرف بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل أو ما يطلق عليه بمعايير العمل اللائق. والتي نعتقد أنها تشكل أرضية صحيحة لتحقيق التوازنات في علاقات العمل بين العاملين وأصحاب الأعمال.

5. تتركز المعايير والحمايات على جملة من المبادئ التي تتمثل في توفير الحماية الاجتماعية المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، والقضاء على كافة أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري (القسري)، وتطوير وتعزيز آليات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وحماية الحق في التنظيم النقابي، الى جانب احترام معايير العمل الأساسية المتعلقة بساعات العمل والاجازات الأسبوعية والرسمية والسنوية والمرضية وشروط السلامة والصحة المهنية، بالإضافة الى تضمين القانون لأدوات فعالة لإنفاذه من خلال تعزيز قوة أصحاب المصلحة في انفاذه من عمال وأصحاب عمل.

6. ما زال قانون العمل الحالي وفي المادة رقم (3) منه يستثني عمال الزراعة من الحماية التي يوفرها القانون، رغم وجود عشرات الالاف من العاملين والعاملات في هذا القطاع والذين يعانون بشكل كبير من عمليات الحرمان والاستغلال بسبب عدم شمولهم في قانون العمل، وكانت الحكومات السابقة تعلن وبشكل دائم عن نيّتها اصدار نظام خاص ينظم شمول العاملين في الزراعة بأحكام القانون، الا أن انها تلكأت في ذلك حتى الآن.

7. ما زال قانون العمل يفتح المجال واسعا أمام ممارسة العمل الجبري (العمل القسري) على قطاعات واسعة من العاملين والعاملات في الأردن، اذ تستثني المادة (58) منه جميع العاملين بمهن الاشراف العام على المؤسسات وادارتها والعاملين الذين تتطلب أعمالهم التنقل داخل وخارج المملكة من الحصول على بدل العمل الإضافي، مهما بلغت ساعات عملهم.

8. كذلك يتضمن قانون العمل الحالي العديد من المواد غير العادلة مثل الحرمان من حق التنظيم النقابي للغالبية الكبيرة من العاملين في الأردن، اذ يتضمن القانون العديد من القيود الواضحة على هذا الحق، وكذلك حرمانهم من المفاوضة الجماعية لتحسين شروط عملهم مع إدارات المؤسسات وأصحاب الاعمال.

9. استمرار العمل بهذا القانون بشكله الحالي - وحتى بعد التعديلات المقترحة - أدى وسيؤدي الى اضعاف شروط العمل في القطاع الخاص، ما سينشأ عنه توسع مساحات الفقر والتهميش ليس فقط لغير العاملين، بل للعاملين أنفسهم بسبب ضعف شروط العمل، وسيستمر في دفع شبابنا ذكورا واناثا للمطالبة بالعمل في القطاع العام الذي يوفر شروط عمل أفضل بكثير من القطاع الخاص، وجميعنا يعلم أن القطاع العام شبه مشبع بالعاملين.

10. استنادا الى ذلك، فإننا نأمل من لجنة العمل والتنمية الاجتماعية والسكان في مجلس النواب رد التعديلات الأخيرة المقترحة من الحكومة والطلب من الحكومة فتح حوار شامل مع مختلف الأطراف ذات العلاقة من عمال وأصحاب عمل ومنظمات مجتمع مدني وبرلمانيين، لأجراء إصلاحات شاملة تأخذ بعين الاعتبار الحدود الدنيا من معايير العمل الدولية والأولويات الوطنية.

11. بالرغم من اقتراحنا برد التعديلات على قانون العمل، فإننا نتقدم من سعادتكم ومن أعضاء اللجنة بمجموعة من المقترحات التي تستوجب التعديل، وهي على الشكل التالي:

- تعديل تعريف النزاع العمالي الجماعي الوارد في المادة (2) من القانون الأصلي والتي تحرم "مجموعة من العمال" من حق الاستفادة من أدوات فض نزاعات العمل الجماعية التي يقرها القانون، واقتصر ذلك على النقابات العمالية.

- تعديل الفقرة (ح) من المادة (12) من القانون والتي تعطي صلاحية تفسير العامل غير الأردني في بعض الحالات، ونرى أن صلاحيات تفسير العمال غير الأردنيين المخالفين (لا يحملون تصاريح عمل سارية المفعول) يفترض أن تنتقل إلى السلطة القضائية، وليس بقرار اداري يصدره الوزير، لأن القضاء هو القادر على حسم هذه القضايا.
- تعديل الفقرة (أ) من المادة (40) والمتعلقة بمدد 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، إلى جانب أن ذلك تقييد للحق في المفاوضة الجماعية للنقابات.
- تعديل الفقرة (ب) من المادة (44) التي تحرم "مجموعة من العمال" من اجراء مفاوضات جماعية مع أصحاب الأعمال في المؤسسات التي يعمل فيها (25) عاملاً فأكثر، مرتين على الأقل سنوياً. لأن استمرار العمل بها يحرم 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.
- تعديل المادة (58) من القانون والتي فتحت المجال أمام حدوث انتهاكات عمالية كبيرة على قطاعات واسعة من العاملين تصل إلى مستوى العمل الجبري، حيث حرمت العاملين في مهن اشرافية في المؤسسات أو الذين تتطلب أعمالهم التنقل من بدل العمل الإضافي في حال زادت ساعات عملهم عن ما نص عليه القانون.
- الغاء المادة (69) من قانون العمل، واستبدالها بمنظومة حمايات اضافية للعاملات والعاملين في ظروف عمل خاصة مثل العمل بالليل والمهن الصعبة.
- تعديل الفقرة (د) من المادة (98) من القانون والتي تتضمن قيوداً 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 دولياً، ومخالفة للعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن منذ 12 عاماً، 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، وهي تخالف أيضاً نصوص الدستور الأردني، إذ تقرر 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 تقرر 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 تصنيف الصناعات والأنشطة الاقتصادية، 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 اجراء مفاوضة جماعية على منشآت العمال التي يعمل فيها (25) عاملاً فأكثر. والممارسات الفضلى في العالم 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.
- تعديل الفقرة (هـ) من المادة (98) والتي تشترط أن يكون مؤسسي النقابة أردنيين، الأمر الذي يعتبر تمييزاً ضد العمال غير الأردنيين وفق معايير العمل الدولية، والممارسات الفضلى بهذا الخصوص التي 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 للعمال الأجانب من بين المؤسسين.

- تعديل المادة (100) من القانون 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.
  - 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 جوهريا مع معايير العمل الدولية ويمس استقلالية النقابات.
  - تعديل الفقرة (هـ) من المادة (110) التي فرضت على النقابات العمالية والاتحاد تصديق الأنظمة التي تنظم شؤونها من مسجل النقابات في وزارة العمل، وهذا أيضا 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.
  - تعديل المادة (116) التي منحت وزير العمل صلاحية حل الهيئة الادارية للنقابة وتعيين هيئة إدارية مؤقتة، وإعادة الصلاحية للسلطة القضائية، وهي تخالف أبسط قواعد حرية التنظيم النقابي ومعايير العمل الدولية.
- وفي الختام كلنا أمل في أن تقوم لجنة العمل والتنمية الاجتماعية والسكان من اجراء إصلاحات جوهرية على قانون العمل من خلال تعديل كافة المواد غير العادلة أو من خلال مطالبة الحكومة بإعداد قانون جديد يأخذ بعين الاعتبار الحاجات والأولويات الوطنية والمعايير الدولية للعمل.

أحمد عوض

مدير مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية

ملاحظة: في حال وجود أية استفسارات حول تفاصيل المذكورة، يمكنك التواصل معنا على هاتف رقم 0795516593، أو ايميل [ahmad@phenixcenter.net](mailto:ahmad@phenixcenter.net)