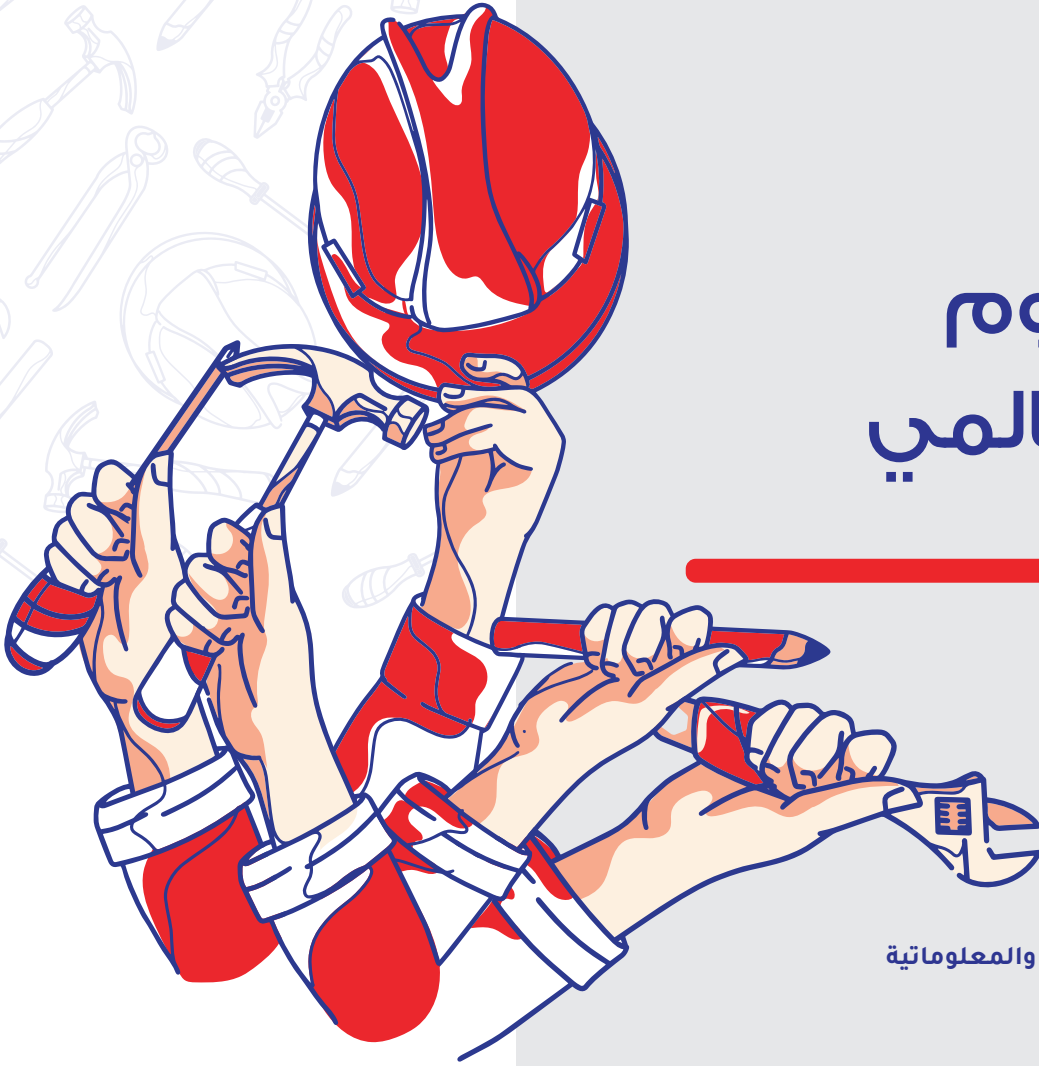


ورقة
بحثية

20
23

ورقة بحثية بمناسبة يوم العمال العالمي




www.phenixcenter.net

إعداد:
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن
1 أيار 2023





هذا التقرير من إصدار مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت، مكتب عمان. جميع الحقوق محفوظة، لا يسمح بإعادة إصدار هذا التقرير أو أي جزء منه أو تخزينه أو استنساخه أو نقله، كلياً أو جزئياً، بأي شكل وبأية وسيلة، سواء بطريقة الكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي، أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، دون الحصول على إذن خطي مسبق من مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت.

تنوية:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.



للدراستات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

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 قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ، إزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي، تعزيز 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 إبيرت (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

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 يسهم 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.



المقدمة

رغم الجهود التي بُذلت
لتحسين التشريعات
والسياسات الناظمة لعلاقات
العمل، إلا أن العديد من
العاملين والعاملات يواجهون
تحديات عديدة في سوق
العمل تمنعهم من المشاركة
الاقتصادية الفعالة.



يُجسّد يوم العمّال العالمي ذكرى النضالات العمالية في مختلف أنحاء العالم، وروح العمل الإنساني الجماعي دفاعاً عن حقوق العمّال على اختلاف مهنتهم وتخصصاتهم وأماكن عملهم، للحفاظ على مكتسباتهم وتحسين شروط العمل باستمرار وتحقيقها بطرق مُرضية وعادلة تدفع باتجاه تعزيز معايير العدالة الاجتماعية والتخفيف من التفاوت الاجتماعي.

وعلى الرغم من مرور نحو مئة وخمسة وعشرين عاماً على بدء الاحتفال بيوم العمّال العالمي، إلا أن ملايين العمّال في شتى أنحاء العالم وبخاصة في العالم العربي ما يزالون يتعرضون لمختلف أشكال الانتهاكات والاعتداءات على حقوقهم الأساسية، أكان لجهة الأجور أو ساعات العمل أو الحماية الاجتماعية أو شروط السلامة والصحة المهنية وغيرها من ظروف العمل الصعبة وغير اللائقة.

في الأردن، على رغم الجهود التي بُذلت لتحسين التشريعات والسياسات الناظمة لعلاقات العمل، إلا أن العديد من العاملين والعاملات يواجهون تحديات عديدة في سوق العمل تمنعهم من المشاركة الاقتصادية الفعالة، حيث التباطؤ الاقتصادي ومعدلات البطالة المرتفعة جداً التي ازدادت إلى نحو عشر درجات خلال العقد الماضي، إذ بلغت في عام 2013 ما يقارب الـ 12.6 بالمئة ووصلت في الربع الرابع من العام الماضي 22.9 بالمئة، إلى جانب تراجع شروط العمل لمعظم القوى العاملة.

وتهدف الورقة إلى الوقوف على واقع سياسات العمل وعلاقتها وتقييمها وتأثيرها على العقال بمختلف المستويات الاقتصادية أكان من حيث سياسات التشغيل أو مستويات الأجور أو الحماية الاجتماعية أو التشريعات القانونية ذات العلاقة أو التنظيم النقابي، وطرح سياسات بديلة لصنّاع القرار من أجل تحسين شروط العمل في الأردن بالاستناد إلى معايير العمل اللائق.

واعتمد إعداد هذه الورقة على مراجعة وقراءة وتحليل السياسات والممارسات والتشريعات المتعلقة بسوق العمل الأردني والتغييرات التي طرأت عليها، إضافة إلى تحليل البيانات الإحصائية الرسمية في هذا المجال. وتأتي هذه الورقة ضمن سلسلة الأوراق والتقارير البحثية التي يُصدرها المرصد العمالي الأردني التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبيرت الألمانية.

وبمناسبة يوم العقال العالمي الذي يُصادف الأول من أيار من كل عام، والذي يأتي فرصة لنستذكر جهود العاملين والعاملات ودورهم في بناء الاقتصاد الوطني، يعرض المرصد العمالي ما يلي:

وتُظهر العديد من المؤشرات بوضوح أن معظم العاملين والعاملات بأجر في الأردن يعانون من ظروف عمل غير لائقة، أكان من حيث عدم توفير فرص عمل أساساً أو ثبات مستويات الأجور مقابل الارتفاعات المتتالية على أسعار السلع والخدمات الأساسية أو اتساع ظاهرة العمل غير المنظم أو غياب الأمن والاستقرار الوظيفي أو اتساع رقعة الانتهاكات والاعتداءات على حقوقهم العمالية والإنسانية المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية.

ولا بد من الإشارة إلى أن الأردن صادق على 26 اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، لكن ذلك لم ينعكس بشكل كلي على القوانين والسياسات التي تُنظم شؤون العمل في الأردن، بل على العكس، ما تزال الحكومات المتعاقبة، بما فيها الحالية، تعتمد سياسة إضعاف شروط العمل بحجة دفع عملية الاقتصاد وتحفيز الاستثمار، وتتخلى عما أنجز من مكتسبات في مسار تعزيز بيئة العمل اللائق، التي تتمثل مكوناتها بتعزيز الوظائف وضمان الحقوق الأساسية في العمل، وتوفير الحماية الاجتماعية وتشجيع الحوار الاجتماعي.



أولاً: سياسات التشغيل.. لا جديد

مما لا شك فيه أن أي جهود رسمية أو غير رسمية تبذل في مسار تعزيز التشغيل للتخفيف من معدلات البطالة المرتفعة جدا في الأردن، ستسهم بطريقة أو أخرى بزيادة التشغيل.

لكن هل ستسهم هذه الجهود، وبخاصة الرسمية منها، المتمثلة في برامج التشغيل، في تقليص معدلات البطالة التي وصلت إلى مستويات عالية مقارنة مع معدلات البطالة التاريخية في الأردن، ومعدلاتها في غالبية دول العالم، إذ كانت قبل جائحة كورونا (19.2) بالمئة ووصلت خلال الربع الرابع من العام الماضي (22.9) بالمئة، وبين الشباب في الفئة العمرية 15-24 سنة (47.2) بالمئة (43.7 بالمئة للذكور مقابل 61.9 بالمئة للإناث).



شهدت السنوات القليلة الماضية تراجعاً ملموساً في عدد الوظائف التي يستحدثها الاقتصاد الأردني، إذ تراجع من 70 ألف وظيفة جديدة في عام 2007 إلى 38 ألفاً في عام 2018، وتراجعت بشكل ملموس خلال عامي 2020 و2021 نتيجة تداعيات جائحة كورونا، إلى جانب استمرار تطبيق السياسات الاقتصادية ذاتها منذ سنوات.

مستويات البطالة العالية هذه والتراجع في عدد الوظائف المستحدثة هما دليلان واضحان على أن برامج التشغيل التي طبقتها الحكومات المتعاقبة بما فيها الحالية خلال السنوات الماضية لم تُفلح في الوصول إلى هدفها، ما يؤشر إلى عدم فاعليتها.

ويعود ذلك بشكل أساسي إلى أن تصميم برامج التشغيل هذه تقوم على فرضيات غير دقيقة؛ تتمثل في أن الباحثين عن عمل لا يعرفون كيفية الوصول إلى فرص العمل المتوافرة في سوق العمل، وأن المشغّلين في القطاع الخاص لا يستطيعون الوصول إلى طالبي الوظائف من الشباب والشابات.

لذلك، تركزت هذه البرامج على التجسير بين المشغّلين في القطاع الخاص والباحثين عن الوظائف، وتمكين الشباب والشابات من المهارات التي يحتاجها سوق العمل في القطاع الخاص، ودعم أجور العاملين في القطاع الخاص، للتخفيف عليه.

ولا يمكننا نُكران أن معظم خريجي النظام التعليمي في الأردن غير مؤهلين للانخراط في سوق العمل بسبب ضعف منظومة التعليم والتدريب، ولكن الأسباب الأساسية التي تقف خلف الارتفاعات الكبيرة في معدلات البطالة، وعدم رغبة الشباب والشابات بالانخراط في سوق العمل في القطاع الخاص مختلفة كلياً.

فهناك العديد من الحلقات المفقودة في برامج التشغيل الحكومية، أولها: أنها لم تستهدف السبب الأساسي في ارتفاع معدلات البطالة، الذي يتمثل في تراجع قدرة الاقتصاد الوطني على توليد فرص عمل كافية لطالبيها، وهذا يعود إلى اختلالات في السياسات الاقتصادية التي أرهقت الاقتصاد والمجتمع بالضرائب غير المباشرة (الضريبة العامة على المبيعات والضرائب الخاصة (المقطوعة) والرسوم الجمركية)، ما أضعف قدرات الاقتصاد على النمو الشمولي الكافي.

ثانياً: مستويات الأجور.. على حالها مقابل ارتفاع التضخم

ما تزال مستويات الأجور في الأردن على حالها، أكان بالنسبة للحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص (البالغ 260 ديناراً) أو حتى الأجور في القطاع العام وبخاصة علاوة غلاء المعيشة الشهرية البالغة 135 ديناراً، إذ لم تزد منذ نحو 10 سنوات، على الرغم من ارتفاع معدلات التضخم في الأردن خلال العقد الأخير، لتبلغ نحو (31) بالمئة، عن طريق حاسبة بسيطة أجراها فريق «المرصد العمالي الأردني».



ففي كانون الثاني الماضي تراجعت الحكومة عن تطبيق قرار اللجنة الثلاثية لشؤون العمل برفع الحد الأدنى للأجور تلقائياً وفق معدلات التضخم المعلنة من قبل دائرة الإحصاءات العامة، وقررت عدم رفعه حتى عام 2025.

أثار هذا القرار استهجان منظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية حينها ودفعتها للمطالبة بضرورة إنفاذه، خصوصاً وأن القرار الذي اتخذته اللجنة قبل ثلاث سنوات يعد ملزماً للحكومة، وأن نسب التضخم ترتفع باضطراد، ما أثر ويؤثر سلباً على العمال.

كذلك، هنالك حلقة مفقودة أخرى في هذه البرامج تتمثل في عدم مراجعة سياسات التعليم، التي أسهمت بشكل ملموس في زيادة معدلات البطالة، حيث التوسع في التعليم الجامعي الأكاديمي على حساب التعليم المتوسط والتقني والمهني، بينما حاجات سوق العمل كانت تتجه نحو الوظائف الفنية والمهنية والمتوسطة، وما تزال الحكومات تسير بالنهج ذاته، ولم تستهدف معالجتها في أي من برامج التشغيل.

كما تفتقر برامج التشغيل إلى حلقة أساسية أخرى تتمثل في عدم استهداف الضعف الكبير في شروط العمل في معظم فروع القطاع الخاص، وعلى وجه الخصوص مستويات الأجور المنخفضة، من خلال تطبيق ما يطلق عليه سياسات العمل «المرنة»، خضوعاً لفرضيات خاطئة تقول إن الأجور المنخفضة وشروط العمل الضعيفة تسهم في تشجيع الاستثمار المحلي على التوسع وجذب الاستثمارات الخارجية، وأن هذه الاستثمارات ستؤدي إلى توليد مزيد من فرص العمل، إلا أن النتائج التي نراها في الوقت الراهن تؤكد العكس.

ويمكن تلخيص ذلك في سبب صغير؛ وهو أنّ وزارة العمل خاضت في أمور خارج نطاق عملها وتناست دورها الرئيس في تنظيم سوق العمل وزيادة منظومة التفتيش وتطويرها، ما أدى إلى تراجع شروط العمل اللائق لارتياح الكثير من أصحاب العمل مع غياب الوزارة عن دورها الرئيس، وعملت على برامج التشغيل التي تعد مسؤولية اقتصادية وتنموية تعتمد على خطط الحكومة ككل وتعنى فيها وزارة التخطيط والتعاون الدولي.



ويُعرّف خط الفقر المطلق أنه مستوى الدخل أو الإنفاق اللازم للأسرة أو الفرد لتأمين الحاجات الغذائية وغير الغذائية الأساسية، والحاجات غير الغذائية الأساسية هي التي تتعلق بالسكن والملبس والتعليم والصحة والمواصلات.

وفي نفس الصدد، هناك فجوة في الأجور بين الذكور والإناث في سوق العمل ما تزال واضحة، رغم تشابه متطلبات العمل وطبيعته والمسميات الوظيفية، فمستويات أجور النساء منخفضة مقابل أجور الرجال في العديد من القطاعات وبخاصة في قطاعي الزراعة والتعليم الخاص اللذين ترتفع فيهما أعداد النساء العاملات مقارنة مع القطاعات الأخرى، بالرغم من أن قانون العمل يمنع التمييز في الأجور على أساس النوع الاجتماعي، إضافة إلى أن الأردن وقع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور بين الجنسين.

ثالثاً: الحماية الاجتماعية.. عدالة غائبة

خاض المجتمع المدني وبخاصة خلال العامين الماضيين والحالي، صراعاً طويلاً ضد التعديلات التي اقترحتها الحكومة على نصوص قانون الضمان الاجتماعي، والتي كان بعضها تعديلات تراجعية تمس تأمينات اجتماعية أساسية تُشكل حدوداً دنياً للضمان الاجتماعي وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي التي صدرت في عام 1952، وصادق عليها الأردن قبل عدة سنوات، إضافة إلى الشريعة العالمية لحقوق الإنسان، إلى جانب الأخذ بالاعتبار أهداف ومقاصد أجندة التنمية المستدامة 2030، والاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية للأعوام 2019 - 2025.



ولا بد من التنبيه هنا إلى أن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، المكونة من اتحاد نقابات العمال وغرف الصناعة والتجارة والحكومة، قررت في الشهر الأول من عام 2020 رفع الحد الأدنى للأجور من 220 إلى 260 ديناراً شهرياً، وأن يتم تنفيذه بعد عام، أي في بداية 2021، على أن يتم رفعه بشكل تلقائي وفق معدلات التضخم من بداية عام 2022، وأجلت اللجنة الثلاثية تطبيقه إلى بداية 2023 والسنوات الثلاث التي تليها.

هذه السياسات إن دلت على شيء فإنما تدل على أحد مواقف الحكومة في التخلي عن مسؤوليتها الاجتماعية في تخفيف الأعباء عن كاهل أصحاب العمل وتحميل ارتفاع كلف السلع والخدمات على العمال وحدهم، وتعارضها مع ركائز رؤية التحديث الاقتصادي التي أعلنت عنها العام الماضي، وبخاصة ركيزة تحسين جودة الحياة التي تتضمن توفير العناصر الضرورية لحياة كريمة.

ولا مناص من القول بأن انخفاض مستويات الأجور يُعد من أبرز التحديات التي يواجهها العاملون في سوق العمل الأردني، إذ أن هناك قطاعات واسعة من العاملين يتقاضون أجوراً شهرية تقل عن الحد الأدنى المعمول به في قانون العمل، إضافة إلى الأجور المتدنية التي يحصلها غالبية العاملين في الاقتصاد غير المنظم الذين وصلت نسبتهم وفق آخر تقرير صادر عن البنك الدولي في نهاية تموز الماضي إلى 59 بالمئة من مجمل القوى العاملة في الأردن.

ووفق التصريحات الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام 2021، فإن ما نسبته 55 بالمئة من العاملين المشتركين في الضمان الاجتماعي تبلغ أجورهم الشهرية (500) ديناراً فما دون، وهذا المستوى من الأجور منخفض جداً إذا ما قورن بمستويات خط الفقر في الأردن، فالأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة لعامي 2017 و2018 تُشير إلى أن قيمة خط الفقر المطلق تبلغ (1200) ديناراً للفرد سنوياً، في حين أن خط الفقر للأسرة المعيارية يقارب الـ(480) ديناراً شهرياً. ويتوقع أن يكون قدر ارتفاع في ضوء ارتفاع مستويات التضخم خلال السنوات الخمس الماضية.

توسعة الشمول وبكافة التأمينات، فضلا عن أن هذا النص يحمل تمييزا ضد الشباب. وهذا الأمر ينطبق أيضا على أصحاب الحيازات الزراعية، التي سمحت فقرة جديدة جاءت ضمن التعديلات، بإشراكهم بتأمين إصابات العمل والأمومة فقط.

كما أن ربط نسبة الاشتراكات التي تدفعها القوات المسلحة والأجهزة الأمنية عن المؤمن عليهم العسكريين لقاء تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين إصابات العمل بمعدل النمو الاقتصادي المُسجل في المملكة لسنة سابقة، سيؤدي إلى الإضرار بالملاءة المالية لصندوق الضمان الاجتماعي، وسيؤثر سلبا على استدامته، وسيعرضه للخطر في المستقبل إذا ما استمرت معدلات النمو الاقتصادي أقل من 5 بالمئة.

رابعا: قانون العمل.. تعديلات تراجعية وإصلاحية

لم تقصر التعديلات على قانون الضمان الاجتماعي فقط، بل على قانون العمل أيضا، إذ صدر في الجريدة الرسمية في نيسان الماضي أيضا القانون المعدل لقانون العمل رقم (10) لسنة 2023، وتضمن تعديلات بعضها تراجعية والبعض الآخر إصلاحية.

وكانت أبرز التعديلات التي تضمنها معدل القانون تعديل المادة (10) من القانون الأصلي، إذ أصبحت تسمح لوزارة العمل، بدلا من الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة



القانون المعدل لقانون الضمان الاجتماعي رقم (11) لسنة 2023 والذي يحتوي على التعديلات التراجعية المقترحة من قبل الحكومة، وصدر في الجريدة الرسمية في نيسان الماضي، من دون النظر للحاجة إلى توسيع مظلة الشمول وتوسيع التأمينات التي ستساهم بدورها في تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية في الأردن. من أبرز التعديلات التي تضمنها معدل قانون الضمان تعديل المادة (59) من القانون، التي تعنى بتأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة، إذ أضيفت فقرة تتيح للقطاع الخاص تخفيض نسبة الاشتراكات الشهرية لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بنسبة أقصاها 50 بالمئة عن المؤمن عليهم الأردنيين الذين لم يكملوا سن الـ30 ولم يسبق لهم الاشتراك بالضمان الاجتماعي وفق نظام يصدر لهذه الغاية، على أن يتم شمولهم بتلك التأمينات بشكل كامل اعتبارا من تاريخ إكمال سن الثلاثين.

وجرى أيضا إضافة فقرة أخرى إلى المادة نفسها تشمل العاملين في الحيازات الزراعية بتأمين إصابات العمل والأمومة إلى حين صدور قرار من مجلس الوزراء بشمولهم بكافة التأمينات بناء على تنسيب المجلس على أن يحدد في هذا القرار تاريخ البدء في تطبيقه. كذلك جرى تعديل المادة (72) من القانون الأصلي باستبدال أحد بنودها ببند آخر يربط نسبة الاشتراكات التي تدفعها القوات المسلحة والأجهزة الأمنية عن المؤمن عليهم العسكريين لقاء تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين إصابات العمل بمعدل النمو الاقتصادي المُسجل في المملكة لسنة سابقة، أي ما يعني أنه في حال كان معدل النمو الحقيقي لسنة سابقة أقل من (5) بالمئة، فسيتم تخفيض الاشتراكات التي تدفعها الحكومة عن المؤمن عليهم العسكريين إلى (17) بالمئة.

كان الأجدى بالتعديلات الجديدة على قانون الضمان الاجتماعي إلغاء استثناء العاملين الشباب من الاشتراك في تأمين الشيخوخة وإلزام منشآت الأعمال بإشراكهم في هذا التأمين الهام، وليس فقط السماح بإشراكهم في الضمان الاجتماعي، لأن استثنائهم يتعارض مع جوهر عمل المؤسسة التي تهدف إلى

أما بالنسبة للتعديلات الإصلاحية، فجرى تعديل الفقرة (أ) من المادة (46) من القانون الأصلي بإضافة عبارة (وبدل العمل الإضافي) بعد عبارة (يُدفع الأجر) الواردة فيها لتصبح كالآتي: «يُدفع الأجر وبدل العمل الإضافي خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يُجيزها القانون».

كما جرى إزالة القيود التي كانت موجودة في المادة (69) والتي تحظر عمل النساء في بعض الأنشطة الاقتصادية وفي فترات المساء، وأصبحت تحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص، وأتاحت للوزير إصدار التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والمرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلاً لخلق بيئة عمل آمنة.

خامساً: دور النقابات العمالية.. تراجع مستمر

نتيجة للغياب اللافت لأدوار معظم النقابات العمالية بالأردن في الدفاع عن شروط العمل وعن لعب دور أساسي في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب العمل؛ باتت حقوق العمال الأساسية في العديد من مؤسسات القطاع الخاص عرضة للتهديد والمساومة.

ونتيجة لذلك، أصبح العمال يواجهون الحكومة وأصحاب العمل وحدهم من أجل المطالبة بحقوقهم عن طريق الاحتجاج بطرق مختلفة مثل الاعتصامات والإضرابات التي تؤت ثمارها دائماً. وهذه السياسات تأتي في سياق استمرار الحكومات المتعاقبة بما فيها الحالية في عزل الحركة النقابية وتهميش دورها وتعزيز سيطرة الممارسات غير الديمقراطية وغير النقابية على أعمالها خلال العقود الماضية من خلال بعض النصوص في قانون العمل التي ساهمت في إضعافها وتقييد أنشطتها.

لتشغيل الأردنيين، بالتعاقد مع أي جهة داخل أو خارج المملكة لهذه الغاية، أو ترخيص شركات متخصصة في نشاط معين تستخدم العمال الأردنيين العاملين لديها وتقوم بالتعاقد مع أصحاب العمل لتزويدهم بهؤلاء العمال، وشركات غاياتها الواسطة لتشغيل الأردنيين داخل المملكة وخارجها.

يمكن التأكيد أن هذا التعديل سيخلق تراجعاً في شروط العمل، إذ أن هناك شركات كبرى عديدة أصبحت تعتمد في الآونة الأخيرة على شركات تُسمى بـ«تطوير الأعمال» أو «المساندة»، بهدف تخفيض النفقات وحرمان العاملين لديهم من الحماية الاجتماعية والحوافز والميزات الإضافية والأجور التي تؤمن لهم حياة كريمة، إضافة إلى أن ذلك سيفتح الباب على مصراعيه للانتهاكات والممارسات غير القانونية في العديد من القطاعات.

كما تضمنت التعديلات تضمين عبارة (أو التحرش الجنسي) بعد عبارة (الاعتداء الجنسي) الواردة في البند السادس من الفقرة (أ) من المادة (29)، حيث كان البند ينص على أنه «إذا اعتدى صاحب العمل أو من يُمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول».

وجرت أيضاً تعديلات أخرى على المادة (29)، إذ أصبحت الفقرة (ب) منها تفرض على صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يُمثله غرامة لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار في حال تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يُمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، بعدما كانت الفقرة تسمح للوزير بإغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة بدلا من الغرامة.

لا بد من الإشارة إلى أن هذا التعديل عالج جزءاً من قضايا التحرش في بيئة العمل، إلا أنه تبقى معالجة الجزء الآخر من المشكلة وهو أن هذا التعديل اقتصر فقط على صاحب العمل أو من يُمثله فقط، بينما من الممكن أن يقع التحرش الجنسي من الزملاء أو المراجعين.

كما أن هناك ضعف في درجة وعي العاملين والعاملات في أهمية الالتزام بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، بمن فيهم العاملون في منشآت الأعمال التي توفر المستلزمات المادية للحفاظ على سلامتهم أثناء العمل، كما لا يتلقى العديد من العاملين تدريبات كافية ومستمرة على استخدام أدوات السلامة والصحة المهنية وأهميتها.

ولا تقصر الأضرار على الصحة البدنية للعمال، بل تشمل الصحة النفسية، فهناك العديد من العاملين والعاملات يتعرضون لعنف نفسي من قبل أصحاب العمل من خلال تعنيفهم لفظياً، بسبب افتقار بيئات العمل في الأردن في مختلف القطاعات إلى الفحص النفسي الدوري أو مراعاة الجانب النفسي من أجل الحفاظ على صحة العمال النفسية، فأصحاب العمل لا يُعطون الصحة النفسية أهمية على الرغم من أن العديد من الدراسات كشفت أن أمراض الصحة النفسية والاكتئاب تأتي من ضغط العمل، مثل العمل لساعات طويلة وعدم التوازن بين الجهد والأجر، وعدم التقدير والرضا الوظيفي، والتمييز بين العاملين والعلاقات السيئة في بيئة العمل وغيرها.



فعلى سبيل المثال، حصرت المادة (44) من قانون العمل الأردني حق المفاوضة الجماعية بالنقابات العمالية، وترفض زيادة أعداد النقابات والإبقاء على 17 نقابة فقط تنضوي تحت الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، ما يُضعف شروط العمل ويمنع العاملين والعاملات من المطالبة بتحسين بيئة العمل بمختلف جوانبها ويعرّضهم لمسائلات قانونية.

كما يستمر حرمان معظم العاملين والعاملات الأردنيين من حقهم في المفاوضة الجماعية والتشكيل النقابي، لعدم مصادقة الأردن على اتفاقية رقم (87) المعنية بالحرية النقابية وحق التنظيم، في حين أنها صادقت على اتفاقية رقم (98) المعنية بتطبيق مبادئ حق المفاوضة الجماعية.

سادسا: السلامة والصحة المهنية.. بحاجة إلى تعزيز

على الرغم من النصوص التي تحتويها التشريعات الأردنية التي تتعلق بالسلامة والصحة المهنية وانسجامها بشكل جيد مع المعايير الدولية ذات العلاقة إلا أن التفاوت في مستويات تطبيقها ما يزال واضحا وبخاصة في التشريعات والسياسات ذات العلاقة في منشآت الأعمال.

إذ أن مستويات تطبيقها متدنية في المنشآت الصغيرة، بينما هي متوسطة في معظم المنشآت المتوسطة والكبيرة، إضافة إلى أنه لا يجري التعامل مع العاملين في مجال السلامة والصحة المهنية بشكل مهني، والتعامل مع متطلباتها يجري بشكل جزئي (انتقائي)، وليس بمنظور شمولي، وهذا يعود إلى أن عمليات الرقابة الرسمية تكاد تكون غير فعالة في منشآت الأعمال المتوسطة والصغيرة.

التوصيات

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

1. التركيز على تأسيس المشاريع الإنتاجية التي تولد فرص عمل حقيقية في صفوف العاطلين عن العمل وبخاصة الشباب.
2. إعادة النظر بالسياسات الضريبية التي توسعت في فرض الضرائب غير المباشرة، وأرهقت القوة الشرائية للمواطنين والقطاعات الإنتاجية، وضغطت على الطلب الكلي، وأدت إلى تباطؤ في النمو الاقتصادي، والاتجاه نحو تخفيض الضريبة العامة على المبيعات.
3. التركيز الفعلي على التدريب المهني من خلال زيادة موازنة مؤسسة التدريب والتعليم المهني والتقني، وإعادة النظر بالتخصصات الجامعية لجعلها تواكب متطلبات سوق العمل.
4. إعادة النظر بسياسات الأجور باتجاه رفعها بما يتناسب مع المستوى المعيشي في الأردن، لأنه من غير المعقول بقاء الأجور على حالها رغم الارتفاعات التي تطرأ على الأسعار.
5. تطوير أدوات تأمينية ملائمة ومنخفضة التكلفة لجميع العاملين والعاملات والذين ليس لديهم أصحاب عمل ويعملون لحسابهم الخاص، بحيث يتم توسيع نطاق الشمول.
6. إجراء تعديلات شاملة على كافة النصوص القانونية المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية، استناداً إلى المعايير الدولية ذات العلاقة.
7. إصدار قانون خاص لتنظيم العمل النقابي يشمل مبادئ حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.
8. ضرورة الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية في جميع أماكن العمل والقطاعات التي تندرج تحت قائمة المهن الخطرة، لحماية العاملين من أي مخاطر قد يتعرضون لها.
9. تطوير آليات التبليغ عن انتهاكات حقوق العمال، تضمن معايير العمل اللائق وبخاصة في الأرياف والبادية.
10. تطوير نظم إنفاذ التشريعات العمالية، لوضع حد للتجاوزات التي تجري عليها، وتمكين العاملين والعاملات من التمتع بظروف عمل لائقة.



الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية PHENIX FOR ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



Tel. +962 6 516 44 91
Fax: +962 6 516 44 92
P.O.Box: 304 Amman 11941 Jordan
E-Mail: info@phenixcenter.net
www.phenixcenter.net



PhenixCenter



@LaborWatchJo
www.labor-watch.net