

تقرير بحثي
2023



العمل اللائق في الأردن 2023

إعداد:
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن
7 تشرين أول 2023

هذا التقرير من إصدار مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. 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.

تنوية:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية غير مسؤول عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.

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.



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 سعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.





يحتفل العالم سنوياً باليوم العالمي للعمل اللائق، الذي يُصادف السابع من تشرين أول من كل عام، ليكرس أهمية احترام معايير العمل الدولية وتوفيرها لجميع العاملين والعاملات (محلين ومهاجرين).

وفي إطار الجهود التي تبذلها مختلف المنظمات الدولية ذات العلاقة، وبخاصة منظمة العمل الدولية، لتحسين شروط العمل في جميع أنحاء العالم، برز مفهوم "العمل اللائق" كتعبير مقتضب يُلخص مجمل مبادئ ومعايير العمل الواجب احترامها وتوفيرها لجميع العاملين، ويُمكن تلخيص هذا المفهوم بعبارة قصيرة تتمثل في أن "من حق أي إنسان في العالم توفير وظيفة له تُمكنه من العيش بكرامة".

ووفقاً لمنظمة العمل الدولية²، يشمل العمل اللائق عدة معايير، هي:

1. توفير فرص عمل مُنتجة وتُحقق دخلاً عادلاً وكافياً لتلبية الاحتياجات الأساسية.
2. الأمان والاستقرار في مكان العمل.
3. توفير الحماية الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي.
4. فرص التطور الوظيفي بحيث يتم تطوير المهارات والتقدم المهني للعاملين والعاملات.
5. حرية العاملين في التعبير عن همومهم ومشاكلهم في العمل من خلال الحرية في تأسيس نقابات خاصة بهم والانتساب إليها.
6. توفير أدوات حوار اجتماعي فعالة بين المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل والحكومة، بما يُمكن هذه الأطراف من المساهمة الفعالة في تطوير سياسات اقتصادية وطنية توافقية تعمل على حماية مصالح الجميع.
7. عدم التمييز في الفرص والأجور والمعاملة بناءً على الجنس أو العرق أو الديانة أو أي سمة شخصية أخرى.
8. ظروف عمل آمنة، بحيث يتم توفير بيئة عمل تضمن سلامة وصحة العاملين.
9. حماية حقوق العاملين والعاملات من حيث ساعات العمل المعقولة والإجازات (المرضية والسنوية)، للحفاظ على صحة العامل وتوازن حياته الشخصية.

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>



وبالرغم من أن الأردن وقّع ثلاثة برامج للعمل اللائق مع منظمة العمل الدولية وصادق على 26 اتفاقية من اتفاقياتها، إلا أن شروط العمل اللائق وفق المعايير الواردة أعلاه وفي قانوني العمل والضمان الاجتماعي ما تزال في تراجع مستمر في العديد من القطاعات والأنشطة الاقتصادية، وما يزال سوق العمل الأردني يُعاني من مشكلات واختلالات عديدة في مختلف مكوناته.

وكان هذا التراجع على مستويات عديدة، مثل قدرة الاقتصاد الوطني على توليد واستحداث فرص عمل كافية للداخلين الجدد إلى سوق العمل من مختلف الخريجين، ومستويات الأجور، ومنظومة الحماية الاجتماعية المتمثلة بشكل أساس بالضمان الاجتماعي، وحرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، إضافة إلى السلامة والصحة المهنية، ومدى إنفاذ التشريعات العمالية وبخاصة قانوني العمل والضمان الاجتماعي.

وما تزال الحكومات المتعاقبة، بما فيها الحالية، تعتمد سياسة إضعاف شروط العمل بحجة دفع عملية الاقتصاد وتحفيز الاستثمار، وتتخلى عما تم إنجازه من مكتسبات في مسار تعزيز بيئة العمل اللائق.

ويهدف التقرير إلى إبراز مدى تطبيق معايير العمل اللائق في الأردن على مستويات السياسات والتشريعات والممارسات في سوق العمل، والوقوف على واقع علاقات العمل وتقييمها وتأثيرها على العمال بمختلف المستويات الاقتصادية، وطرح سياسات بديلة لصنّاع القرار لتحسين شروط العمل.

واعتمد إعداد هذا التقرير على مراجعة وقراءة وتحليل السياسات والتشريعات والممارسات المتعلقة بسوق العمل الأردني والتغييرات التي طرأت عليه، إضافة إلى تحليل البيانات الإحصائية الرسمية في هذا المجال.

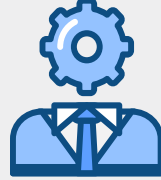
**واعتماداً على معايير العمل اللائق المذكورة
آنفاً جاء التقرير على النحو التالي:**

إذ أن العديد من المؤشرات وبخاصة الرصد الذي يقوم به "المرصد العمالي الأردني" تُظهر بوضوح أن غالبية العاملين والعاملات بأجر يُعانون من ظروف عمل غير لائق، أكان من حيث قلة توافر فرص عمل أساساً أو مستويات الأجور المتدنية أو اتساع أعداد العاملين غير المنظمين (غير المشمولين بالضمان الاجتماعي) أو غياب الأمان والاستقرار الوظيفي، إضافة إلى اتساع رقعة الانتهاكات والاعتداءات على حقوقهم العمالية والإنسانية المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية.

معايير العمل اللائق



مستويات الأجور



برامج التشغيل



تعديل قانون العمل



الحماية الاجتماعية



الصحة والسلامة
المهنية



النقابات العمالية

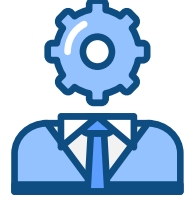


انفاذ القانون



التطبيقات الذكية

أولاً: برامج التشغيل



(21.9 بالمئة)، وبين الشباب في الفئة العمرية 15-24 سنة (46.1 بالمئة) (42.1 بالمئة للذكور مقابل 64.1 بالمئة للإناث) ³.

مستويات البطالة العالية هذه والتراجع في عدد الوظائف المستحدثة هما دليان واضحان على أن برامج التشغيل التي طبقتها الحكومات المتعاقبة بما فيها الحالية خلال السنوات الماضية غير كافية، وتغافلت الأسباب الحقيقية وراء ارتفاع معدلات البطالة.

ويعود ذلك بشكل أساس إلى أن تصميم برامج التشغيل هذه تقوم على فرضيات غير مكتملة: 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. إذ تركّزت 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.

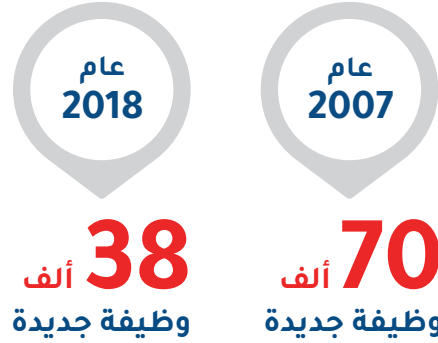
ولا يمكننا نُكران أن معظم خريجي النظام التعليمي في الأردن غير مؤهلين للانخراط في سوق العمل بسبب ضعف منظومة التعليم والتدريب، ولكن الأسباب الأساسية التي تقف خلف الارتفاعات الكبيرة في معدلات البطالة، وعدم رغبة الشباب والشابات بالانخراط في سوق العمل في القطاع الخاص مختلفة كلياً.

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

شهدت السنوات القليلة الماضية تراجعاً ملموساً في عدد الوظائف التي يستحدثها الاقتصاد الأردني،

إذ تراجعت 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.

ومنذ أربع سنوات لم تصدر إحصائيات رسمية حول فرص العمل المستحدثة على الرغم من أن مدير دائرة الإحصاءات العامة صرّح في أيلول الماضي أن الأردن يُنتج سنوياً من 70 إلى 90 ألف فرصة عمل ².



وعلى الرغم من هذه الأرقام، إلا أن معدلات البطالة لم تنخفض وبقيت عند 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 الأول من العام الحالي

¹ <https://bit.ly/3LPJhgv>

² دائرة الإحصاءات العامة: 2023_q1_unemp_q1_2023: https://dosweb.dos.gov.jo/ar/unemp_q1_2023

ثانياً: مستويات الأجور



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، التي 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".



في 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.

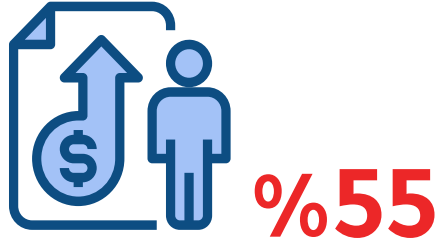
أثار هذا القرار استهجان منظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية حينها ودفعها للمطالبة بضرورة إنفاذه، خصوصاً وأن القرار التي اتخذته اللجنة قبل ثلاث سنوات يعد ملزماً للحكومة، وأن نسب التضخم ترتفع باضطراد، ما أثر ويؤثر سلباً على العمال.

والمجتمع بالضرائب غير المباشرة (الضريبة العامة على المبيعات والضرائب الخاصة (المقطوعة) والرسوم الجمركية)، ما أضعف قدرات الاقتصاد على النمو الشمولي الكافي.

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 تسيّر 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 "المرن"، خضوعاً لفرصيات 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 إرجاع ذلك إلى أنّ وزارة العمل خاضت في أمور خارج نطاق عملها وتناست دورها الرئيس في تنظيم سوق العمل وزيادة منظومة التفيتيش 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.



55%

**من العاملين المشتركين في الضمان
الاجتماعي تبلغ أجورهم الشهرية**

500 دينار فما دون

ويُعرّف خط الفقر المطلق بأنه 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، إذ بلغت نحو (14) بالمئة لصالح الرجال في القطاع الخاص، و(12.5) في القطاع العام، وفقاً لأحدث الإحصائيات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة عام 2020⁴، على رغم من 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.

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 دينارا شهريا، 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 للعمال وحدهم، وتعارضها مع ركائز رؤية التحديث الاقتصادي التي أعلنتها 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 أجورا شهرية تقل عن الحد الأدنى المعمول به في قانون العمل، إضافة إلى الأجور المتدنية التي يحصلها غالبية العاملين في الاقتصاد غير المنظم.

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) دينار فما دون، وهذا المستوى من الأجور منخفض جدا 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) دينارا للفرد سنويا، في حين أن خط الفقر للأسرة المعيارية يقارب الـ(480) دينار شهريا. ويتوقع أن يكون قد ارتفع في ضوء ارتفاع مستويات التضخم خلال السنوات الخمس الماضية.

⁴ دائرة الإحصاءات العامة، مؤشرات جندرية، فجوة في الأجور: https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/GenderStatistics/GenderStatistics_Gen-der-Indicators_Gender_%20Pay%20Gap/Gender_01.px

ثالثاً: الحماية الاجتماعية



وعلى الرغم من ذلك، ما يزال نحو نصف القوى العاملة في الأردن غير مشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي، ووصلت نسبتهم إلى 59 بالمئة وفقاً لتقرير البنك الدولي⁶ وتصريحات المدير العام لمؤسسة الضمان⁷ في تموز الماضي. ومعظم هؤلاء من ذوي الدخل المحدود وبحاجة ماسة للحماية الاجتماعية، ناهيك عن أن هناك العديد من العاملين والعاملات في القطاعات المنظمة غير مشمولين بالضمان الاجتماعي، وتبلغ نسبتهم نحو 17 بالمئة وفقاً لدراسات سابقة لمؤسسة الضمان الاجتماعي⁸.

وحاولت مؤسسة الضمان عقب جائحة كورونا شمول قطاعات عديدة من العمالة غير المنظمة مثل سائقي المركبات العمومية من خلال برامج خاصة متعلقة بنظام الشمول بالتأمينات التي توفرها المؤسسة مثل برنامج "استدامة++"، إلا أن ذلك لم ينعكس بشكل إيجابي على واقع العمالة غير المنظمة في الأردن.

وخاض المجتمع المدني وبخاصة خلال العامين الماضي والحالي، صراعاً طويلاً ضد التعديلات التي اقترحتها الحكومة على نصوص قانون الضمان الاجتماعي، التي 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 عام 1952، وصادق عليها الأردن قبل عدة سنوات، إضافة إلى السرعة العالمية لحقوق الإنسان، إلى جانب الأخذ بالاعتبار أهداف ومقاصد أجندة التنمية المستدامة 2030، والاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية للأعوام 2019 - 2025.

على مدار العقود الماضية توسّع عمل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي باتجاه شمول أكبر عدد ممكن من العاملين تحت مظلتها من خلال برامج ومبادرات لرفع الوعي بأهمية الاشتراك في الضمان الاجتماعي، وكذلك إجراء تعديلات مستمرة على قانونها إلى أن أصبح يُلزم جميع المنشآت بالضمان الاجتماعي. إذ وصل عدد المؤمن عليهم المشمولين بمظلة الضمان إلى مليون و497 ألف مشترك فعّال، من بينهم نحو 91 ألف مشترك اختياري، وفقاً لآخر البيانات الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي⁵.



59%

من القوى العاملة في الأردن غير مشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي

⁵ بيان صادر عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بمناسبة عيد العمّال العالمي 2023 - [https://www.ssc.gov.jo/%D9%85%D9%8F%D9%87-%D9%86%D8%A6%D8%A9%D9%8B-%D8%A8%D8%B9%D9%8A%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%8F%D9%85%D9%91%D8%A7%D9%84](https://www.ssc.gov.jo/%D9%85%D9%8F%D9%87-%D9%86%D8%A6%D8%A9%D9%8B-%D8%A8%D8%B9%D9%8A%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%8F%D9%85%D9%91%D8%A7%D9%84/D9%86%D8%A6%D8%A9%D9%8B-%D8%A8%D8%B9%D9%8A%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%8F%D9%85%D9%91%D8%A7%D9%84)
⁶ تقرير للبنك الدولي: وظائف لم تتحقق «إعادة تشكيل دور الحكومات تجاه الأسواق والعمالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/80b8be4a-2cd2-5326-9af7-22f949654cc4/content>
⁷ تصريحات مدير عام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي <https://royanews.tv/news/303288>
⁸ دراسات أجرتها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، أعلن عن نتائجها بعض كبار موظفي المؤسسة.



الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين إصابات العمل بمعدل النمو الاقتصادي المُسجل في المملكة لسنة سابقة.

إذ 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.

يُمكن التأكيد أن التعديلات التي طرأت على المادة (59) سيكون لها آثار سلبية على الحماية المقدمة للشباب لجهة انخفاض رواتبهم التقاعدية مستقبلاً، وسيحول دون تشجيعهم للانخراط في سوق العمل، وسيشجع مؤسسات القطاع الخاص التي لديها عاملون فوق سن الـ30 على الاستغناء عنهم واستبدالهم بعاملين أدنى من ذلك السن، بهدف التوفير من قيمة الاشتراكات التي يدفعونها إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي، ناهيك عن أن هذه التعديلات تعتبر حرماناً واضحاً وصريحاً من حق أساسي للشباب، وهذا الأمر ينطبق أيضاً على عمال الزراعة، الذين سمحت فقرة جديدة جاءت ضمن التعديلات، بإشراكهم بتأمين إصابات العمل والأمومة فقط.

وبالنسبة إلى تعديلات المادة (72)، فيمكن الجزم أنها ستؤدي إلى الإضرار بالملاءة المالية لصندوق الضمان الاجتماعي، وستؤثر سلباً على استدامته، وستعزّضه للخطر في المستقبل إذا ما استمرت معدلات النمو الاقتصادي أقل من 5 بالمئة.

وبالنسبة إلى التعديلات الأخيرة التي طرأت على قانون الضمان الاجتماعي في نيسان الماضي، فإن العديد منها كان تراجعياً وتمس الحماية الاجتماعية للمشاركين، وجاءت من دون النظر للحاجة إلى توسيع مظلة الشمول وتوسيع التأمينات التي ستساهم بدورها في تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية في الأردن.

إذ جرى تعديل المادة (59) من القانون الأصلي بإضافة فقرة تُتيح 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 على أن يصدر نظام لهذه الغاية، على أن يتم شمولهم بتلك التأمينات بشكل كامل اعتباراً من تاريخ إكمالهم سن الثلاثين.

وجرى أيضاً 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

رابعاً: تعديلات قانون العمل



إذ لاحظ المرصد العقالي في تقرير نشره في هذا الخصوص العام الماضي، أن هذه الشركات تُمارس انتهاكات عديدة بحق العاملين فيها، من حيث انخفاض الأجور وجودة التأمين الصحي والحمايات الاجتماعية المُقدمة والأمان الوظيفي وغياب النقابات العقالية عن ظروف عملهم.

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 يمثله 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.

لم تقصر التعديلات على قانون الضمان الاجتماعي فقط، بل على قانون العمل أيضاً، إذ صدر في الجريدة الرسمية في نيسان الماضي أيضاً القانون المعدل لقانون العمل رقم (10) لسنة 2023، وتضمن تعديلات بعضها تراجمية وبعضها 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 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 الوساطة 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 بشركات التعاقد Outsourcing أو "تطوير الأعمال" أو "المساندة"، بهدف تخفيض النفقات وحرمان العاملين لديها من الحمايات 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.

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.

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 لمساءلات قانونية.



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.

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) التي 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 يؤديون عملاً ليلاً لخلق بيئة عمل آمنة.

خامساً: النقابات العمالية



باتت حقوق العمال الأساسية في العديد من مؤسسات القطاع الخاص عرضة للتهديد والمساومة، 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. ونتيجة لذلك، أصبح العمال يواجهون الحكومة وأصحاب العمل وحدهم من أجل المطالبة بحقوقهم عن طريق الاحتجاج بطرق مختلفة مثل الاعتصامات والإضرابات التي لا تؤتي ثمارها دائماً. وهذه السياسات تأتي في سياق استمرار الحكومات

سادسا: السلامة والصحة المهنية



ونظام العناية الطبية والوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات، ونظام تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات، وقد صدرت بمقتضى الفقرات (أ، ب، ج) من المادة (85) من قانون العمل.

ويهدف النظام الأول إلى تقييم المخاطر المهنية في بيئة العمل ووضع سياسة لها واتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل مع الحالات المفاجئة، في حين يهدف النظام الثاني إلى توفير الرعاية والعناية الطبية الوقائية والعلاجية للعاملين والعاملات من خلال الفحص الطبي الدوري لهم وتوفير وحدات طبية في المؤسسات للحفاظ على صحة ولياقة العمال، أما النظام الثالث فيهدف إلى الإشراف على تطبيق شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية في المؤسسات لحماية العاملين فيها.

هذه الأنظمة مهمة جدا لحماية العمال أثناء عملهم وبخاصة الذين يعملون في مهن خطيرة وفي ظل كثرة إصابات العمل التي تقع كل عام في الأردن، إذ وفق أحدث إحصائية صادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في عام 2021، فقد بلغ عدد الحوادث التي اعتُمدت كإصابة عمل (15403) إصابات، فيما بلغ عدد الوفيات الإصابية (196) وفاة من إجمالي الإصابات المعتمدة .

لكن عند تحليل هذه الأنظمة من حيث مدى مواءمتها للمعايير الدولية، تبين لـ"المرصد العمالي الأردني" بعد إجراء جلسة نقاش موسعة مع خبراء وخبيرات في مجال السلامة والصحة المهنية، أن هذه الأنظمة بحاجة الى مراجعة وإضافة العديد من المواد لتعزيز تدابير الوقاية والالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية، خصوصا وأن وزارة العمل لم تُجر أي مشاورات وحوارات مع مؤسسات المجتمع المدني والنقابات العمالية والمهنية عند صياغة هذه الأنظمة، ما يدل على غياب مبدأ التشاركية.

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 فعّالة في منشآت الأعمال المتوسطة والصغيرة.

كما أن هناك ضعفا 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.

أخيرا، أصدرت وزارة العمل ثلاثة أنظمة للسلامة والصحة المهنية، ونُشرت في الجريدة الرسمية في حزيران الماضي، وهي: نظام السلامة والصحة المهنية والوقاية من الأخطار في المؤسسات،



فمن أبرز الاختلالات التي وردت في الأنظمة ما يلي:

1. عدم تبني وإلزام المنشآت بتطبيق المواصفة القياسية الأردنية رقم 2247 (أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، المتطلبات ودليل الاستخدام)، وبدلاً من ذلك جرى تضمينها من مهام مشرف السلامة الاختصاصي.
2. المبالغة وعدم التوازن في عدد الكادر المطلوب بالسلامة والصحة المهنية في المنشآت ذات الفروع المتعددة، فعلى سبيل المثال، بنك (من الأنشطة الأقل خطورة) يعمل فيه 1000 عامل وله 40 فرعاً، فإنه يُطلب منه تعيين 40 مشرف فني سلامة وصحة مهنية، في حين منشأة صناعية بموقع عمل واحد (من الأنشطة الأكثر خطورة) لديها 1000 عامل مطلوب منها تعيين خمسة مشرفين فقط.
3. عدم دقة معايير تصنيف المنشآت من حيث الخطورة، حيث جرى وضع معظم الأنشطة الاقتصادية في فئة الأكثر خطورة.
4. عدم اعتماد التعريفات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وفقاً للمعايير الدولية والأكاديمية والتشريعية وأهمها نظام إدارة السلامة والصحة المهنية الصادر من منظمة العمل الدولية.
5. وجود تناقض فيما يتعلق بفترة التبليغ عن حوادث وإصابات العمل للوزارة والجهات المعنية، إذ ورد في الأنظمة أن التبليغ يتم خلال 48 ساعة، في حين أن قانون الضمان الاجتماعي يتم الإبلاغ خلال 14 يوم عمل.



6. عدم توضيح العلاقة التنظيمية (الأدوار والمسؤوليات) بين الكوادر الطبية ومشرفي ولجان السلامة والإدارة العليا في المنشأة، ما يؤدي إلى التخط في المهام.
7. تقليل عدد اجتماعات لجنة السلامة المهنية المطلوبة (مره على الأقل كل ثلاثة شهور، وفق الأنظمة)، والتشدد باجتماعها خلال مدة لا تتجاوز 48 ساعة من لحظة وقوع حادث عمل أو إصابة العمل.
8. عدم تحديد شروط ومعايير ومتطلبات تأهيل الكوادر العاملة في نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وفق مهامها الواردة في الأنظمة.
9. تركيز نظام العناية الطبية على الجانب العلاجي من حيث ضرورة تعيين ممرضين أو مسعفين، وعدم إعطاء الدور الوقائي الأهمية المستحقة، إلى جانب أنه تم اغفال الاعتلالات الصحية في هذا النظام.
10. وأغفلت الأنظمة أيضا العديد من المواضيع الحديثة ومنها: التغير المناخي وأثره على السلامة والصحة المهنية، ومخاطر العمل من المنزل، إضافة إلى عدم الأخذ بالمخاطر النفسية في بيئة العمل.
11. إذا لا 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 لفظيا، 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 والاكئاب 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.

سابعاً: التطبيقات الذكية

المزيد من التشغيل لكن على حساب ظروف العمل



في الوقت الذي ساهمت فيه أشكال العمل الجديدة عبر التطبيقات الذكية المختلفة من تشغيل عشرات الآلاف من الأردنيين، فإن الغالبية الكبيرة من العاملين فيها لا يتمتعون بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، ناهيك عن معايير العمل غير العادلة والمنصفة الأخرى.

إذ كشف تقرير أعده مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، العام الجاري، ممارسات يتعرض لها العاملون على تطبيقات النقل الذكية في الأردن أثرت على أوضاعهم نتيجةً للثغرات التنظيمية والوتيرة السريعة لنمو اقتصاد المنصات في الأردن.

وبينت نتائج التقرير الممارسات التي تتعارض مع مبادئ العمل العادل واللائق في قطاع تطبيقات النقل الذكية، مثل مُطالبة العاملين بدفع عمولتهم قبل أن يحققوا أي دخل من عملهم، واختلاف ساعات العمل والدخل فيما بينهم، وغياب سياسات أو آليات أساسية لضمان الحد الأدنى للأجور، ما وُجد ضغوطاً مالية ونفسية لديهم.

كما أبرز التقرير شعور العديد من العاملين في المنصات بعدم الأمان أثناء العمل نتيجة لعوامل مختلفة مثل السرقات والخوف والإساءة اللفظية والعنف الجسدي من قبل بعض العملاء.

ووفقاً للنتائج أيضاً، فإن شروط العقود القانونية كانت معقدة وغير واضحة بالنسبة للعديد للعاملين على هذه التطبيقات، كما أن بعض هذه الوثائق أُتيحت باللغة الإنجليزية فقط.

ثامناً: إنفاذ القانون



لا مناص من القول أن معظم الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون والعاملات، أكانت تتعلق بالأجور أو الحميات الاجتماعية أو الإجازات السنوية والمرضية أو ساعات العمل أو تلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، تكون نتيجة ضعف إنفاذ التشريعات العمالية وبخاصة قانوني العمل والضمان الاجتماعي والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبهما.

فهناك قطاعات واسعة من العاملين بأجر يحصلون على أجوراً شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور المعمول به وبالبالغ (260) ديناراً، كما أن أعداداً كبيرة من العاملين يستلمون أجورهم الشهرية في فترات زمنية متأخرة تُجاوز اليوم السابع من الشهر الذي يلي الشهر المستحق كما حددها قانون العمل في الفقرة (أ) من المادة (46).

وبالنسبة للحميات الاجتماعية، ما يزال عشرات الآلاف من العاملين والعاملات في قطاع الزراعة يعانون من عدم إشراكهم في مظلة الضمان الاجتماعي على الرغم من صدور نظام عمال الزراعة بعد سنوات طويلة من الانتظار.

هذا النظام الذي صدر في منتصف عام 2021 بمقتضى قانون العمل، نصّ على شمول عمال الزراعة بأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي، إلا أنه ما إن أُقر حتى اصطدم بعوائق حالت دون تطبيقه بالشكل الصحيح، إذ مارس أصحاب العمل في القطاع الزراعي ضغوطات على الحكومة لتعديله بما يتناسب مع مصالحهم أو إلغائه وبخاصة ما يتعلق بجزئية الشمول بالضمان الاجتماعي.

وتتمثل الانتهاكات العمالية التي يتعرض لها المعلمون والمعلمات في القطاع الخاص بعدم الحصول على نسخة من عقد العمل، والحرمان من الإجازات السنوية والمرضية، والأجور المتدنية وتسليم الرواتب باليد بدلا من تحويلها عبر البنوك، وعدم تجديد العقود في العطلة بين الفصول الدراسية.

وطرأت أخيرا تعديلات جديدة على بنود العقد الموحد لمعالجة تلك الانتهاكات، ومن أبرزها: زيادة مدة أول عقد للعاملين في مؤسسات التعليم الخاص من 10 إلى 12 شهرا، وتُلزم المؤسسات بتحويل أجور العاملين فيها إلى البنوك المعتمدة أو للمحافظ الإلكترونية للعاملين في القطاع بعد أن كانت برغبة المعلم، وألغت المصادقة على عقود العمل الموحدة التي كانت مُلزمةً لهذه المؤسسات لدى نقابتي العاملين في التعليم الخاص وأصحاب المدارس الخاصة.

ويرى الخبراء والمختصون أن معظم التعديلات جاءت لصالح المعلمين والمعلمات "حال طبقت على أرض الواقع"¹⁰.

إذ ألزم النظام صاحب العمل الزراعي بإشراك عمال الزراعة لديه بالتأمينات المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، واستثنى من ذلك صاحب العمل الذي يستخدم ثلاثة عمال فأقل.

ونتيجة لتلك الضغوطات، صدر البلاغ رقم (41) بعد شهرين من إقرار النظام، ليتيح لأصحاب الحيازات الزراعية شمول العاملين بتأمين إصابات العمل فقط، على أن يتم شمولهم بباقي التأمينات اعتبارا من 1 كانون الثاني 2023. لكن ذلك لم يُنفذ على أرض الواقع.

وصدر هذا البلاغ بموجب أمر الدفاع رقم (24) لسنة 2022 الصادر بالاستناد إلى قانون الدفاع الذي فرضته الحكومة خلال جائحة كورونا.

وينطبق هذا الأمر على المعلمين والمعلمات في القطاع الخاص، إذ أن العقد الموحد الذي يُنظم العلاقة بين المعلم وصاحب العمل (صاحب المدرسة) ويعطي الطرفين حقوقهما لا يُطبق على أرض الواقع، ويلتف العديد من أصحاب المدارس وبخاصة المتوسطة والصغيرة على بنود هذا العقد للنحيل على حقوق المعلمين والمعلمات.

¹⁰ تقرير صادر عن المرصد العمالي الأردني: <http://labor-watch.net/ar/read-news/153878>

التوصيات

في ضوء ما عُرض، بات من الضرورة على الحكومة ومختلف أجهزة الدولة الأردنية، الأخذ بالاعتبار 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 الذين ليس لديهم أصحاب عمل ويعملون لحسابهم الخاص، بحيث يتم توسيع نطاق الشمول.
6. إجراء تعديلات شاملة على النصوص القانونية المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية، استناداً إلى المعايير الدولية ذات العلاقة.
7. إصدار قانون خاص لتنظيم العمل النقابي يشمل العاملين في القطاعين الخاص والعام، ويقوم على مبادئ حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.
8. ضرورة الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية في جميع أماكن العمل والقطاعات التي تدرج 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 لائق.



المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

CONTACT US:

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

المرصد العمالي الأردني
JORDAN LABOR WATCH

www.labor-watch.net



@LaborWatchJo

