

تقرير
2024



حالة العمال في الأردن 2023

"عام صعب على العمّال.. والحقوق في مهب الريح"

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن
شباط 2024

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.



قائمة المحتويات

6	المقدمة
8	أولاً: معدلات البطالة وسياسات التشغيل
10	ثانياً: التشريعات العمالية
10	• قانون العمل الأردني
12	• قانون الضمان الاجتماعي
13	• أنظمة السلامة والصحة المهنية الجديدة والتعليمات التابعة لها
14	• نظام العقد الموحد الجديد للمدارس الخاصة
15	• نظام مكاتب تشغيل الأردنيين
16	ثالثاً: الحد الأدنى للأجور
17	رابعاً: أبرز الانتهاكات
20	خامساً: أبرز الاحتجاجات العمالية
22	سادساً: العمالة غير المنظمة
23	سابعاً: العمالة المهاجرة
25	ثامناً: آثار العدوان الإسرائيلي على غزة
26	توصيات
27	الهوامش





على الرغم من أن عام 2023 كان كغيره (تقريباً) من السنوات السابقة، لجهة حرمان قطاعات واسعة من العمال من التمتع بحقوقهم والتغول عليها. كما لا تزال شروط العمل في الأردن في تراجع مستمر بدون أي بوادر حكومية لتحسينها حتى الآن، إلا أن هناك تغييرات طرأت على سوق العمل وعلى الاقتصاد الوطني في هذا العام.

وظهر هذا جلياً في التعديلات الأخيرة التي أُجريت على أهم تشريعات العمل الأردنية؛ وهما قانون العمل والضمان الاجتماعي. إذ جاءت معظم التعديلات تراجعية ولا تتواءم مع معايير العمل الدولية المتعارف عليها.

وما يزال سوق العمل في الأردن يعاني من فجوات كبيرة في تطبيق معايير العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بمختلف أبعادها ومؤشراتها، من حيث التشريعات والسياسات والممارسات. ويظهر ذلك بوضوح في عدم قدرة الاقتصاد الوطني على توفير فرص عمل كافية ولائقة، إلى جانب ضعف منظومة الحماية الاجتماعية والتي لا تغطي ما يقارب نصف القوى العاملة في الأردن، بحيث ما زال العمل غير المنظم عند مستويات مرتفعة. وعدم تمكين قطاعات واسعة من العاملين والعاملات من ممارسة حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي حول السياسات التي تمس مصالح مختلف أطراف الإنتاج.

إلى جانب تأثر الآلاف منهم من تراجع أداء الشركات الأجنبية وفروعها التي تم مقاطعتها شعبياً بسبب دعمها المباشر وغير المباشر للاحتلال الإسرائيلي وسياساته، لجعلها أداة ضاغطة لوقف العدوان على غزة.

وفي إطار تقييم مجمل أوضاع العمال خلال العام الماضي، يقدم المرصد العقالي الأردني عرضاً عاماً لأبرز القضايا العقالية التي رصدتها عن كثب والتغييرات التي طرأت على سوق العمل الأردني على مدار العام 2023 .

ومع مرور الوقت، وتحديدًا في تشرين أول من عام 2023، بدأ الاقتصاد الأردني بالتأثر تدريجياً جراء العدوان الشامل والمدمر الذي شنته الاحتلال الإسرائيلي على قطاع غزة، والمستمر حتى هذه اللحظة رداً على عملية "طوفان الأقصى" التي نفذتها المقاومة الفلسطينية في السابع من ذلك الشهر، وتكريساً لاحتلاله فلسطين وتشريد شعبها منذ أكثر من سبعة عقود.

انعكست هذه التأثيرات بشكل سلبي ومباشر على الاقتصاد الأردني بشكل عام، حيث تراجع الأداء الاقتصادي، ما زاد الضغوط على العمال في الأردن،



أولاً: معدلات البطالة وسياسات التشغيل

ويعود ذلك بشكل أساسي 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 نكران 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.



ما يزال الاقتصاد الأردني غير قادر على استحداث فرص عمل كافية لخفض معدلات البطالة، حيث شهدت السنوات الماضية تراجعاً ملموساً في عدد الوظائف المستحدثة، 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، لترتفع بشكل طفيف خلال النصف الثاني من العام¹ 2022، إذ بلغت نحو 46 ألف وظيفة جديدة.

لذلك لم تنخفض معدلات البطالة 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 الثالث من العام 2023² إلى (22.3 بالمئة)، وبين الشباب في الفئة العمرية 15 - 19 سنة و20-24 سنة (56.8 بالمئة و47.3 بالمئة) لكلٍ منهما على التوالي.

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 غير كافية، وتغافلت الأسباب الحقيقية وراء ارتفاع معدلات البطالة.



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.

وما تزال الحكومة تُطبّق هذه السياسات الاقتصادية "غير الناجعة" المعمول بها منذ عقود، إضافة إلى استمرارها في تطبيق السياسات المالية الانكماشية والسياسات الضريبية "غير العادلة" التي أضعفت قدرات الاقتصاد الأردني على توليد فرص عمل جديدة تستوعب الداخلين الجدد بالضرائب غير المباشرة (الضريبة العامة على المبيعات والضرائب المقطوعة والرسوم الجمركية)، ما أدى إلى تراجع معدلات النمو الاقتصادي الشمولي خلال السنوات الماضية، وبقيت عند مستويات تقل عن 3 بالمئة.

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 "المرن"، خضوعاً لفرصيات خاطئة تقول إن الأجور المنخفضة وشروط العمل الضعيفة تسهم في تشجيع

ثانياً: التشريعات العمالية

ترجع كل الانتهاكات العمالية التي نعرضها في هذا التقرير إلى المنظومة التشريعية التي تحكم بيئة العمل في الأردن، وضعف تنفيذها، والتي تتمثل في القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات النازمة لها. وعلى الرغم من أن تشريعات العمل الأردنية تعتبر جيدة ومتواءمة إلى حد ما مع معايير العمل الدولية المتعارف عليها، باستثناء المواد القانونية النازمة لحرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، إلا أن إنفاذها على أرض الواقع ضعيف، وهو ما يؤدي في معظم الأحيان إلى التغول على حقوق العاملين والعاملات في الأردن.

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.

إذ لاحظ المرصد العمالي، في تقرير نشره في هذا الخصوص، أن هذه الشركات تمارس انتهاكات عديدة بحق العاملين فيها، من حيث انخفاض الأجور وضعف الحماية الاجتماعية المقدمة لهم والأمان الوظيفي والحرمان من التنظيم النقابي⁴.

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 يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات نافذة المفعول".

وأجريت أيضاً تعديلات أخرى على المادة (29)، إذ أصبحت الفقرة (ب) منها تفرض على صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثله 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.

1. قانون العمل الأردني



شهد عام 2023 وتحديدًا في شهر نيسان تعديلات طرأت على قانون العمل ونُشرت في الجريدة الرسمية، بعد صراع طويل بين منظمات المجتمع المدني والحكومة من أجل الخروج بقانون عمل عصري ومتواءم بشكل تام مع معايير العمل الدولية. إلا أن التعديلات التي طرأت على القانون كان بعضها تراجعية وبعضها الآخر إصلاحية.

وكانت أبرز التعديلات³ التي تضمنها معدّل 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 المملكة أو خارجها 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 "التعهيد" أو "تطوير الأعمال" أو "المساندة"، بهدف خفض النفقات من خلال حرمان العاملين لديها

وبذلك، حرمت هذه الفقرة آلاف العمال الذين يعملون في منشآت اقتصادية صغيرة ومتناهية الصغر من تأسيس نقابات عمالية خاصة بهم. كذلك، أعطت الفقرة (د) من المادة ذاتها الصلاحية لوزير العمل بوضع تصنيف للصناعات والأنشطة الاقتصادية التي يجوز فيها تشكيل نقابات عمالية، ما يُبين التناقض بينها وبين المادة (97). كما خالفت هذه الفقرة أبسط معايير الحق في التنظيم النقابي المتعارف عليه دولياً، وخالفت العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن منذ 14 عاماً، وهو جزء من المنظومة التشريعية الأردنية الذي ينص في المادة الثامنة منه على تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الآخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد.

كما تُخالف هذه الفقرة نصوص الدستور الأردني، إذ تُقر المادة (16) على حق الأردنيين في تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور. كما تُقر المادة (23) على الحق في التنظيم النقابي الحر.

وسمحت المادة (100) للاتحاد العام للنقابات بوضع نظام داخلي موحد للنقابات، وهذا يتعارض مع معايير العمل الدولية، لأن وضع الأنظمة الداخلية من صلاحية الهيئات العامة للنقابات منفردة فقط.

كما فرضت الفقرة (ب) من المادة (103) على الاتحاد والنقابات العمالية المصادقة على أية تعديلات على أنظمتها من قبل مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل في الوزارة، وهذا يتعارض جوهرياً مع معايير العمل الدولية ويمس استقلالية النقابات.

أما المادة (116) فقد منحت وزير العمل صلاحية حل الهيئة الإدارية للنقابة وتعيين هيئة إدارة مؤقتة، وهذا يخالف أبسط قواعد حرية التنظيم النقابي ومعايير العمل الدولية، لأن حل الهيئات الإدارية للنقابات يجب أن يكون من صلاحية السلطة القضائية وليس وزير العمل.

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.

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 أُزيلت 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 يؤدون عملاً ليلياً لخلق بيئة عمل آمنة.

وكالعادة، لم تُجر الحكومة أي تعديلات إصلاحية على المواد المتعلقة بحرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية في قانون العمل، حيث ما تزال القيود غير الدستورية هي السمة الغالبة في الفصل الحادي عشر من القانون الذي يُنظم نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل، والفصل الثاني عشر الذي يُنظم تسوية النزاعات العمالية الجماعية.

فعلى الرغم من أن المادة (97) من قانون العمل سمحت للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم والانتساب إليها، إلا أن الفقرة (أ) من المادة (98) التي تليها اشترطت لتأسيس نقابة عمالية أن لا يقل عدد العاملين عن خمسين عاملاً في الصناعة أو النشاط الاقتصادي الواحد أو الصناعات والأنشطة الاقتصادية المتماثلة أو المرتبطة ببعضها في إنتاج واحد.

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 وفق نظام يصدر لهذه الغاية، على أن يتم شمولهم بتلك التأمينات بشكل كامل اعتبارا من تاريخ إكماله 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.

يُمكن التأكيد أن التعديلات التي طرأت على المادة (59) سيكون لها آثار سلبية على الحماية المقدمة للشباب لجهة انخفاض رواتبهم التقاعدية مستقبلا، 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 توفير من قيمة الاشتراكات التي يدفعونها إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي، ناهيك عن أن هذه التعديلات تعتبر حرمانا واضحا وصريحا من حق أساسي للعاملين الشباب. وهذا الأمر ينطبق أيضا على عمال الزراعة، الذين سمحت فقرة جديدة جاءت ضمن التعديلات، بإشراكهم بتأمين إصابات العمل والأمومة فقط.

كذلك جرى تعديل المادة (72) من القانون الأصلي باستبدال أحد بنودها بند 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.

أما بخصوص حق المفاوضة الجماعية، فقد اشترطت الفقرة (ب) من المادة (44) لإجراء مفاوضات جماعية مع أصحاب الأعمال في المؤسسات أن يكون عدد العاملين فيها 25 عاملا فأكثر، وبذلك حرمت هذه الفقرة الغالبية الكبرى من العاملين في الأردن من حقهم في إجراء مفاوضات جماعية مع أصحاب العمل.

2. قانون الضمان الاجتماعي



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

وشهد العام 2023 تعديلات جديدة طرأت على قانون الضمان الاجتماعي⁵ في نيسان الماضي أيضا، العديد منها كان تراجعيا وتمس الحماية الاجتماعية للمشتريين، وجاءت من دون النظر للحاجة إلى توسيع مظلة الشمول وتوسيع التأمينات التي ستساهم بدورها في تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية في الأردن.

الوقائية والعلاجية للعاملين والعاملات من خلال الفحص الطبي الدوري لهم وتوفير وحدات طبية في المؤسسات للحفاظ على صحة ولياقة العمال، أما النظام الأخير فيهدف إلى الإشراف على تطبيق شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية في المؤسسات لحماية العاملين فيها.

وعلى الرغم من أهمية هذه الأنظمة في حماية العمال أثناء عملهم وبخاصة الذين يعملون في مهن خطيرة وفي ظل كثرة إصابات العمل التي تقع كل عام في الأردن، إذ أعلنت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أخيراً أنها سجّلت 11499 إصابة عمل منذ بداية عام 2023 وحتى نهاية تشرين الثاني. إلا أن خبراء في مجال السلامة والصحة المهنية رأوا أن هذه الأنظمة بحاجة إلى مراجعة وإضافة العديد من المواد لتعزيز تدابير الوقاية والالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية، إلى جانب ضرورة تطبيقها على أرض الواقع وليس إبقاءها كملفات يعلوها الغبار.

وتمثلت أبرز الملاحظات التي أوردتها الخبراء⁷ بوجود العديد من الاختلالات وردت في هذه الأنظمة؛ مثل عدم تبني وإلزام المنشآت بتطبيق المواصفة القياسية الأردنية رقم 2247 (أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، المتطلبات ودليل الاستخدام)، إذا بدلا من ذلك جرى تضمينها من مهام مشرف السلامة الاختصاصي.

كما أن هناك مبالغة في عدد الكادر المطلوب بالسلامة والصحة المهنية في المنشآت ذات الفروع المتعددة، وعدم دقة معايير تصنيف المنشآت من حيث الخطورة، حيث جرى وضع معظم الأنشطة الاقتصادية في فئة الأكثر خطورة.

كذلك، عدم اعتماد التعريفات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وفقاً للمعايير الدولية والأكاديمية والتشريعية، وأهمها نظام إدارة السلامة والصحة المهنية الصادر من منظمة العمل الدولية.

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.

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

3. أنظمة السلامة والصحة المهنية الجديدة والتعليمات التابعة لها



في محاولة حكومية لتعزيز منظومة السلامة والصحة المهنية، صدر في الجريدة الرسمية في حزيران 2023 ثلاثة أنظمة جديدة تتعلق بالسلامة والصحة المهنية بموجب قانون العمل⁸.

وتمثلت عناوين الأنظمة بـ: نظام السلامة والصحة المهنية والوقاية من الأخطار في المؤسسات، ونظام العناية الطبية والوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات، ونظام تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات.

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

4. نظام العقد الموحد الجديد للمدارس الخاصة



في نهاية آب من العام 2023، طرأت تعديلات جديدة على بنود عقد العمل الموحد للعاملين في مؤسسات التعليم الخاص بهدف معالجة بعض الانتهاكات العقالية التي يتعرض لها المعلمون والمعلمات في المدارس الخاصة في ظل بنود العقد الموحد القديم التي لم تطبق بصورة جيدة⁸.

وتتمثل تلك الانتهاكات في حرمان العاملين من الحصول على نسخة من عقد العمل، والحرمان من الإجازات السنوية، وتسليم الرواتب باليد بدلا من تحويلها عبر البنوك، وعدم تجديد العقود في العجلة بين الفصول الدراسية.

النسخة الجديدة من العقد الموحد بعد إجراء التعديلات عليه، تضمن 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.

على الرغم من أن هذه التعديلات تُعتبر إيجابية وتصب في مصالح العاملين في المدارس الخاصة وتضمن حقوقهم، إلا أن النقطة الأهم تكمن في إنفاذ البنود الجديدة على أرض الواقع، لأن تعديل أو إصدار تشريعات جديدة ولكن بدون تطبيقها ومراقبة حسن تنفيذها والالتزام بها سيعيدنا إلى نقطة الصفر.

ورأوا أيضا أن هناك تناقضا فيما يتعلق بفترة التبليغ عن حوادث وإصابات العمل لوزارة العمل والجهات المعنية، إذ ورد في الأنظمة أن التبليغ يتم خلال 48 ساعة، في حين أنه في قانون الضمان الاجتماعي يتم الإبلاغ خلال 14 يوم عمل، إضافة إلى عدم توضيح العلاقة التنظيمية (الأدوار والمسؤوليات) بين الكوادر الطبية ومشرفي ولجان السلامة والإدارة العليا في المنشأة، ما يؤدي إلى التخبط في المهام.

وبخصوص نظام العناية الطبية، فقد ركز على الجانب العلاجي من حيث ضرورة تعيين ممرضين أو مسعفين، ولم تُعط الدور الوقائي الأهمية المستحقة، إلى جانب إغفال الاعتلالات الصحية في هذا النظام.

كما أغفلت الأنظمة العديد من الموضوعات الحديثة ومنها: التغير المناخي وأثره على السلامة والصحة المهنية، ومخاطر العمل من المنزل، إضافة إلى عدم الأخذ بالمخاطر النفسية في بيئة العمل.

وفي سياق متصل، أصدرت وزارة العمل تباعا أربع تعليمات هي (تعليمات تصنيف درجة خطورة النشاط الاقتصادي، وتعليمات تقييم مخاطر بيئة العمل، وتعليمات تحديد مصادر الأخطار المهنية، وتعليمات حماية الحامل والمرضة وذوي الإعاقة والعمل الليلي) ونُشرت في الجريدة الرسمية، وعلق عليها خبراء ومتخصصون في السلامة والصحة المهنية، ورأوا أن من شأنها أن تقلل إصابات العمل حال جرى تصويبها وتطبيقها بشكل جيد.

في حين أطلقت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أخيرا استراتيجية السلامة والصحة المهنية للوقاية والحد من حوادث وإصابات العمل للأعوام (2023-2027) وأعدتها بالتعاون مع عدة شركاء.

5. نظام مكاتب تشغيل الأردنيين



ولا بد من الإشارة إلى أن هناك فجوة أجور كبيرة بين العاملين في نفس الوظيفة والمهام في الشركات المساندة والشركات الكبرى، بالرغم من عملهم بذات المهام وفي ذات المنشأة، إضافة إلى حرمانهم من الحقوق والمنافع التي يتمتع بها زملاؤهم الذين يقومون بذات المهمات وفي ذات المنشآت، ما يفتح المجال واسعا أمام حدوث التمييز في شروط العمل في الأردن.

كما يغيب الاستقرار الوظيفي عن بيئة العمل في العديد من الشركات المُشغلة عبر المكاتب الوسيطة، حيث أنّ عمالها عرضة للفصل والعقوبة في أي وقت بدون وجود أنظمة داخلية يعتمد عليها. إن اعتماد خطة خفض النفقات من خلال خفض أجور العاملين وإلغاء الحميات الاجتماعية، لن ينتج إلا عمالا فقراء، ما سيزيد نسب الفقر والفجوة الاقتصادية بين فئات العاملين في ذات الوظيفة والمهمة.

ويعود إمعان الشركات المُشغلة عبر المكاتب الوسيطة في ممارسة هذه الانتهاكات جميعا إلى غياب المظلات النقابية التي ترعى حقوق العمال وتدافع عنهم، أو تؤدي دور المفاوضة الجماعية وإدارة الاحتجاجات السلمية للعمال.

في كانون أول من العام 2023، نشر موقع ديوان التشريع والرأي التابع لرئاسة الوزراء مسودة نظام المكاتب الخاصة لتشغيل الأردنيين داخل المملكة وخارجها لسنة 2023⁹.

وجاء هذا النظام بموجب المادة 10 من قانون العمل التي طرأ عليها تعديلات (كما ذكرنا سابقا) التي 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.

وبلا شك فإن إقرار هذا النظام سيخلق تراجعا في سوق العمل، وسيفتح الباب على مصراعيه للانتهاكات والممارسات غير القانونية في العديد من القطاعات التي سيجري توظيف العاملين فيها، لأن مسودة النظام لا تتضمن أي نص يضمن حقوق العاملين والعاملات عند توظيفهم داخل المملكة أو خارجها، لكن في المقابل تتضمن المبالغ (بدل الخدمات) التي يستوفىها صاحب مكتب التشغيل من العامل عند توظيفه.

ثالثاً: الحد الأدنى للأجور



تطبيقه إلى بداية 2023 والسنوات الثلاث التي تليها. هذه السياسات إن دلت على شيء فإنما تدل على مواقف الحكومة في التخلي عن مسؤوليتها الاجتماعية في تخفيف الأعباء عن كاهل أصحاب العمل وتحميل ارتفاع كلف السلع والخدمات للعمال وهدمهم، وتعازضها 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 أجوراً 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 2022، فإن 56 بالمئة من العاملين المشتركين في الضمان الاجتماعي تبلغ أجورهم الشهرية (500) دينار 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 قد ارتفع في ضوء ارتفاع مستويات التضخم خلال السنوات الخمس الماضية.

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 بالمسكن والملبس والتعليم والصحة والمواصلات.

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 أن معدلات التضخم سجّلت ارتفاعاً في عام 2023 بنسبة (2.08) بالمئة مقارنة مع عام 2022¹⁰.

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 تأجيل رفعه حتى عام 2025¹¹.

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

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

رابعاً: أبرز الانتهاكات

(الوافدون) في المصنع من أنهم يعانون ظروفًا صعبة، فهم بلا رواتب منذ خمسة أشهر وبلا تصاريح عمل، حيث انتهت تصاريح عمل بعضهم منذ أكثر من سنتين وبعضهم الآخر منذ أكثر من سنة.

ولا تقصّر معاناة العمال المهاجرين في المصنع، البالغ عددهم نحو 800 عامل وعاملة من جنسيات مختلفة، على عدم صرف رواتبهم فحسب، وإنما يشكون أيضاً من ظروف سكنهم الصعبة وغير الملائمة، حيث نقص المياه الشديد والانقطاع المتكرر للكهرباء لساعات طويلة، إلى جانب تقليل وجبات الطعام التي تقدم لهم.

والمثير في القضية أن المصنع يعاني منذ أشهر عديدة من أزمة مالية أدت إلى إغلاقه في نهاية المطاف، وغادر مالك المصنع الأردن تاركاً خلفه هذه الأزمة مطلع العام الحالي 2024.

ومن القضايا العقالية البارزة أيضاً التي رصدتها فريق "المرصد العمالي" خلال العام الماضي قضية 180 عاملاً بنظام "الشيكات" في شركة مياه اليرموك بمحافظة إربد¹⁶، إذ يعانون من ممارسات وانتهاكات عديدة، فهم يتقاضون أجوراً متدنية، ومحرومون من الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، ومن الإجازات السنوية والمرضية والعطلات الرسمية.

كما يعمل بعضهم لساعات طويلة جداً تزيد عن 12 ساعة يومياً، مع أن قانون العمل يحدد ساعات العمل اليومية بثمانية ساعات، بواقع 48 ساعة أسبوعياً، إضافة إلى عدم وجود عقود عمل بينهم وبين الشركة، ما يعني غياب الأمان الوظيفي لديهم. والقصة بدأت عندما أصدرت الشركة في عام 2018 إعلان توظيف، فتقدم للعمل لديها عشرات العمال، وأبلغتهم الشركة حينها أنهم سيعملون لديها لمدة ثلاثة أشهر كتجربة، ثم سيتم توظيفهم بعقود عمل رسمية، إلا أنهم تفاجأوا بعد إكمالهم مدة التجربة



شهد عام 2023 انتهاكات وتجاوزات متنوعة ضد حقوق العمال في القطاعين العام والخاص مثل تأخر صرف أجور العاملين والعاملات أو عدم صرفها من الأساس لأشهر طويلة، وعدم شمولهم بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، إضافة إلى عدم توفير أدنى متطلبات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل وغيرها من الانتهاكات.

ومن أبرز الانتهاكات التي رصدتها "المرصد العمالي" معاناة عشرات العمال في شركة لصناعة الحديد بمنطقة الموقر، إذ شكوا مراراً من تأخر رواتبهم الشهرية، رغم أن معظمهم معيل لأسر، وآخر راتب تسلموه حتى الآن هو راتب تشرين أول الماضي، وهو ما دفعهم للتحرك وتقديم الشكاوى لدى وزارة العمل¹². وكان من نتائج هذه الاحتجاجات فصل عدد من العمال تعسفاً¹³.

كما رصد "المرصد" تجاوزات في شركة لتوليد الكهرباء في منطقة الغباوي بمحافظة الزرقاء، إذ مارست إدارة الشركة عدة إجراءات وصفها العمال بـ"الاستفزازية" مثل إجبارهم على العمل في العطلات الرسمية وتكليفهم بمهام ليست ضمن اختصاصهم، ومعظمها مهام شاقة وخطرة على سلامتهم¹⁴.

وفي نهاية العام الماضي، طفت على السطح قضية عمالية في مصنع للألبسة بمنطقة سحاب الصناعية¹⁵، إذ شكوا العاملون وبخاصة المهاجرون

وبناء على ذلك، صعد هؤلاء العاملون إجراءاتهم الاحتجاجية في محاولة لإيصال صوتهم إلى متخذي القرار، فنفذوا عدة وقفات احتجاجية أمام أماكن عملهم خلال السنوات القليلة الماضية، إلى أن أصدر ديوان التشريع والرأي في تموز الماضي فتوى¹⁷ قانونية بخصوص استفسار ورد إليه من وزارة الصحة حول مدى قانونية تلك الاحتجاجات.

واستندت الفتوى، التي تلقى "المرصد العمالي الأردني" نسخة منها، على الفقرة (ج) من المادة (69) من نظام الخدمة المدنية التي تحظر على الموظف وتحت طائلة المسؤولية التأديبية القيام أو الاشتراك في أي مظاهرة أو إضراب أو اعتصام أو التحريض عليها.

وأكدت الفتوى أن دعوة الموظف العام أو مشاركته في الإضراب تستوجب الملاحقة القانونية والتأديبية سندا للمادة (142) من نظام الخدمة المدنية وإمكانية إيقاع أي عقوبة تأديبية بحق الموظف تبدأ من التنبيه والإبذار والحسم من الراتب وحجب الزيادة السنوية من سنة إلى خمس سنوات وتصل العقوبة إلى الاستغناء عن خدمات الموظف وصولاً لأشد عقوبة وهي العزل.

وعملت وزارة الصحة حينها مضمون الفتوى على مختلف المديریات والدوائر والمستشفيات والمراكز الصحية التابعة لها، وطلبت منهم الالتزام بتطبيقها تحت طائلة المساءلة القانونية.

العاملون في المهن الطبية المساندة وكوادر التمريض المشارك والمساعد من جهتهم اعتبروا هذه الفتوى مجحفة بحقهم، وأكدوا أن ذلك يعني إجبارهم على السكوت عن حقوقهم التي يطالبون بها منذ سنوات والمتعلقة بالعلاوات، وأن هذه القوانين تُسن وتُطبق على عمال لا حول لهم ولا قوة ولا توجد نقابات تدافع عنهم. ومنذ صدور الفتوى لم ينقذ هؤلاء الموظفين أي احتجاجات خشية تعرضهم لعقوبات تؤدي إلى إنهاء خدماتهم.

بعد إبرام أي عقود بينهم وبين الشركة، وجرى إدراجهم على نظام الشيكات.

ويتمثل هذا النظام بصرف رواتبهم عن طريق الشيكات فقط وليس عن طريق تحويلها بحساباتهم البنكية مثل الموظفين المُثبتين لديها.

أما بخصوص ظروف عملهم، فتبين بعد الرصد الذي أجراه "المرصد" أنهم يتعرضون للعديد من الانتهاكات والممارسات غير القانونية، فهم لا يتمتعون بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، وأجورهم التي يتقاضونها متدنية، إذ لا تُجاوز الـ300 دينار.

كما تتحايل الشركة على قانون الضمان الاجتماعي لعدم إشراكهم بمظلة الضمان، إذ تصرف رواتبهم عن طريق الشيكات كل 14 يوماً. ولجأت الشركة إلى هذا التحايل، للتهرب من الفقرة (ب) من المادة (4) من قانون الضمان التي ألزمت بشمول عمال المياومة بأحكام القانون حال عملوا 16 يوماً فأكثر في الشهر الواحد.

وقال العاملون حينها أن هذا التحايل يجرمهم من حق أساسي لهم وهو تمتعهم بالمنافع التأمينية التي توفرها مؤسسة الضمان الاجتماعي مثل تأمينات إصابات العمل والتعطل عن العمل والشيخوخة والعجز والوفاة.

ولا يزال القطاع الطبي في الأردن ينتقص من معايير العمل اللائق، حيث ما يزال موظفو وموظفات المهن الطبية المساندة وكوادر التمريض المشارك والمساعد في وزارة الصحة ينتظرون تلبية مطالبهم وبخاصة المتعلقة بالعلاوات منذ سنوات.

فمن جهة يطالب موظفو المهن الطبية المساندة بإقرار العلاوة الفنية على غرار الأطباء، ومن جهة أخرى تُطالب كوادر التمريض المشارك والمساعد برفع هذه العلاوة إلى 135 بالمئة واحتساب علاوة العمل الإضافي على الراتب الإجمالي وصرف علاوة التنقل والاقتناء (بدل المواصلات).

شهرية تُخصّصها الوزارة لهم وتبلغ 94 ديناراً فقط. وبالنسبة للمستشفيات الخاصة فبعضها تدفع أجوراً للأطباء المتدربين لديها، لكنها تكاد لا تُجاوز الـ200 دينار شهرياً، وبعضها الآخر لا يدفع أصلاً. أما الذين يعملون في الخدمات الطبية الملكية، فلا يتقاضون أي أجر مقابل عملهم.

كذلك، ما يزال الأطباء المقيمون العاملون على نظام الإقامة "غير مدفوع الأجر" وبخاصة في الخدمات الطبية يعانون من هضم حقوقهم العمالية رغم المطالبات العديدة بإنصافهم، إذ يعملون بدون أجر، كما أن ساعات العمل طويلة تُجاوز الـ100 ساعة أسبوعياً.²⁰

وكانت وزارة الصحة قررت في تموز 2021 رفع قيمة المكافأة الشهرية للأطباء المقيمين (من غير الموظفين) في المستشفيات التابعة للوزارة، إذ أصبحت مكافأة الطبيب البشري داخل برنامج الإقامة في وزارة الصحة 758 ديناراً، ومكافأة طبيب الأسنان المقيم 714 ديناراً. واشترطت الوزارة أيضاً بأن لا يقل عدد ساعات دوام الطبيب المقيم عن 45 ساعة أسبوعياً.

إلا أن هذا القرار لم يشمل المقيمين في المستشفيات الخاصة والجامعية والخدمات الطبية، رغم المطالبات العديدة بشمولهم وإنصافهم أسوة بالمقيمين في وزارة الصحة.

أما بخصوص متقاعدي شركة مناجم الفوسفات الأردنية، فما زالت مطالبهم وبخاصة ما يتعلق بالتأمين الصحي لم تُلبّى، على الرغم من الاعتصامات العديدة التي نفذوها أمام مبنى الشركة في السنوات السابقة.

وتتمثل مطالبهم بإعادة التأمين الصحي تحت مظلة الشركة كما كان في عام 2000، إذ أن شركة التأمين الحالية ما تزال تمارس عليهم "المنغصات" من خلال إلغاء اعتماد العديد من الأطباء والأدوية التي قالوا إنهم بحاجة إليها نظراً لأعمارهم، إضافة إلى الصعوبات التي وضعتها عند مراجعة المستشفيات والمختبرات الطبية.

كما رصد "المرصد العمالي" تجاوزات في إحدى المستشفيات الخاصة بعمّان¹⁸، حيث لم يتقاضى جميع موظفيه من ممرضين أو صيادلة أو فنيين أو إداريين أو محاسبين أو حتى رجال أمن وحماية أجورهم منذ نحو ثلاثة أعوام. وبعد التقصي الذي أجراه "المرصد" تبين أن المستشفى يعاني من أزمة مالية، إذ عليه التزامات مالية وديون متراكمة عليه لدى البنوك.

وضمن الحديث عن القطاع الطبي، لا بد من ذكر الأطباء المتدربين "الامتياز" الذين يعملون في وزارة الصحة والمستشفيات الخاصة والخدمات الطبية الملكية، فهم يعانون من ظروف عمل صعبة وبخاصة ما يتعلق بالأجور والحمايات الاجتماعية¹⁹.

تبين بعد الرصد الذي أجراه فريق "المرصد العمالي" خلال عام 2023 أن هؤلاء الأطباء يعملون إما بلا أجر أو بأجر أقل من الحد الأدنى للأجور المُحدد من الحكومة والبالغ 260 ديناراً، ولا يتم شمولهم بالضمان الاجتماعي وإنما فقط بالتأمين الصحي، بحجة أنهم أطباء متدربون وليسوا عاملين.

وتتنوع واجبات هؤلاء الأطباء، وفق تعليمات تدريب وتوزيع أطباء الامتياز الصادرة عن المجلس الطبي الأردني، بين واجبات فنية وإدارية وتعليمية، وتكون مدة تدريبهم، وفق التعليمات، 11 شهراً ليتم تأهيلهم بعد ذلك إلى الطب العام.

وتكمن المشكلة في عدم وجود أي تشريع يُلزم المستشفيات بإعطاء أجور لهؤلاء الأطباء بسبب اعتبارهم متدربين وليسوا موظفين مثبتين، على الرغم من أن عددهم ليس قليلاً. إذ يصل عددهم إلى نحو 5500 طبيباً وطبيبة يعملون في المستشفيات المعتمدة من قبل المجلس الطبي، وهي مستشفيات وزارة الصحة والخدمات الطبية الملكية ومستشفيات جامعيان ومركز الحسين للسرطان، إضافة إلى ستة مستشفيات خاصة.

وقال بعض الأطباء ممن قابلهم "المرصد العمالي" حينها إن الذين يعملون في وزارة الصحة لا يتقاضون أجوراً شهرية لقاء عملهم، وإنما مكافآت مالية

خامسا: أبرز الاحتجاجات العمالية

كما لا يتمتعون بأي نوع من الإجازات أكانت مرضية أو سنوية، ولا يُصرف لهم أي بدلات أو حوافز مادية، على الرغم من أن نحو 80 بالمئة من أعمال سلطة المياه تقع على عاتقهم.

وفي شهر تموز قررت لجنة شؤون مؤسسة الضمان الاجتماعي شمول 1222 عاملا على نظام شراء الخدمات بالضمان الاجتماعي وبأثر رجعي، منهم 931 عاملا من سلطة المياه و290 عاملا من شركة مياه الأردن "مياهنا" واليرموك والعقبة.

وبعد أيام من صدور هذا القرار ردت المحكمة الإدارية العليا الطعن المقدم من سلطة المياه وشركة مياهنا على قرار لجنة شؤون الضمان، ليصبح القرار قطعيا²².

ومن الاحتجاجات البارزة أيضا خلال عام 2023 اعتصام العشرات من أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعة اليرموك، إذ استمر لستة أيام متتاليات²³، احتجاجا على قرار مجلس الأمناء في الجامعة بتخفيض نسب مخصصاتهم من البرنامج الموازي.

ووفقا للمعتصمين حينها، فإن القرار سيضر بأكثر من 2000 موظف، حيث أن قيمة التخفيض على رواتبهم راوحت بين 20 إلى 120 ديناراً، كلاً حسب مرتبته العلمية.

كما نفذ عشرات العاملين في شركة لتوليد الكهرباء بمنطقة الغباوي بمحافظة الزرقاء في شهر حزيران اعتصاماً دام أربعة أيام متتاليات²⁴، احتجاجاً على الإجراءات التي تُمارسها إدارة الشركة عليهم، إذ تُجبرهم على العمل في العطلات الرسمية وتكليفهم بمهام ليست ضمن اختصاصهم، ومعظمها مهام شاقة وخطرة على سلامتهم.



على مدار عام 2023، وثق "المرصد العمالي الأردني" عشرات الاحتجاجات العمالية بمختلف أشكالها، أكانت اعتصاماً أو إضراباً أو مسيرة أو حتى التهديد بالاحتجاج. وتنوعت الفئات العمالية التي نفذت هذه الاحتجاجات بين عمال منتسبين لنقابات ولجان عمالية ونقابات مهنية وعاملين خارج أي إطار تنظيم نقابي ومتعطلين عن العمل ومتقاعدين.

وكان من أبرز هذه الاحتجاجات اعتصام عشرات الموظفين العاملين على نظام شراء الخدمات في إدارة المياه والصرف الصحي بمحافظة البلقاء، إذ استمر لسبعة أيام متتاليات في شهر شباط²¹.

وتمثلت مطالب هؤلاء الموظفين البالغ عددهم نحو 250 موظفاً وموظفة بتثبيتهم على كادر شركة "مياهنا"، حيث مضى على عملهم في سلطة المياه من 6 إلى 8 سنوات، وبات من الواجب تثبيتهم لينالوا حقوقهم العمالية أسوة ببقية الموظفين المثبتين. فهم يتقاضون رواتب لا تُجاوز الـ250 ديناراً، أي أقل من الحد الأدنى للأجور المحدد من الحكومة، إلى جانب عدم تمتعهم بأدنى حقوقهم مثل الأمان الوظيفي والشمول بالضمان الاجتماعي وتوفير التأمين الصحي.

أما فيما يتعلق باحتجاجات المتعطلين عن العمل، فلم يشهد عام 2023 إلا ثلاثة اعتصامات فقط، وهم لمتعطلين من مادبا والطفيلة وخريجي تخصص "معلم صف" المتعطلين، على عكس الأعوام الماضية التي كانت تشهد مئات الاحتجاجات لهم ومن مختلف المحافظات.

لذلك، تواصل "المرصد العمالي" مع متعطلين عن العمل في محافظات مختلفة وبخاصة من الذين نفذوا اعتصامات طويلة الأعوام الماضية، لمعرفة أسباب تراجع زخم احتجاجاتهم²⁶.

وأجمع المتعطلون حينها أن هناك سببين رئيسيين لتعليق اعتصاماتهم، السبب الأول: أنه لا توجد أي استجابة لمطالبهم، ما أدى إلى فقدان الأمل لديهم واقتناعهم بأن الاحتجاجات لا تُجدي نفعا، في حين يمثل السبب الثاني بالتضييق الأمني الذي كانوا يتعرضون إليه، إذ جرى توقيفهم في المراكز الأمنية مرات عديدة ومنعهم من إكمال احتجاجاتهم .

وبالمجمل، فإن الاحتجاجات التي جرت خلال عام 2023 حدث جُلّها إثر فشل أو تعثر التفاوض الجماعي لتحقيق مطالب العاملين والعاملات، أو لعدم توافر قنوات الحوار والتفاوض مع الإدارات و/أو أصحاب العمل.

ومثل كل عام، نقّذ السائقون العاملون على تطبيقات النقل الذكية اعتصامات عديدة أمام وزارة النقل وهيئة تنظيم النقل البري، احتجاجا على المعاناة اليومية التي يعيشونها نتيجة الممارسات التي يتعرضون لها من قبل الشركات المُشغلة.

وتتمثل تلك المعاناة بعدم وجود أمان وظيفي لهم نتيجة حظرهم من دخول التطبيقات بدون مبررات واضحة، والنسبة العالية التي تقتطعها بعض الشركات المُشغلة من رحلاتهم (الأرباح الصافية التي يحققونها) والبالغة نحو 30 بالمئة، وعدم التزام الشركات بالتسعيرة المحددة من قبل هيئة تنظيم النقل البري التي تزيد 20 بالمئة عن تسعيرة عداد التاكسي الأصفر، إضافة إلى العمر التشغيلي لمركباتهم الذي ما زالوا يطالبون برفعه إلى عشر سنوات بدلا من سبع.

ووفق المعلومات التي جمعها "المرصد العمالي" من خلال التواصل المباشر مع السائقين أنفسهم، فإن المشكلة في هذه القضية تكمن في عقود عمل هؤلاء السائقين الإلكترونية، إذ لا تتيح لهم إلا خيار الموافقة عليها، رغم أنها مصوغة لتصب في مصلحة الشركات أكثر من السائقين²⁵.

كذلك، غياب أدوار الجهات الرقابية المسؤولة عن هذا القطاع وعلى رأسها وزارة النقل وهيئة تنظيم النقل البري اللتان يقع على عاتقهما تنظيم العلاقة بين السائقين والشركات المُشغلة، إضافة إلى عدم وجود نقابة عمالية خاصة بهم ترعاهم وتدافع عن حقوقهم، وهو ما شجّع الشركات على الإمعان في التعدي على حقوق السائقين والتغول عليها.

سادسا: العمالة غير المنظمة

بحيث يدفع العامل أو العاملة 17.5 بالمئة من راتبه/للاشتراك في الضمان، وهذه النسبة مرتفعة وتحول دون الإقبال على الاشتراك، وهو ما ساهم في بقاء مئات الآلاف من العاملين والعاملات خارج منظومة الضمان الاجتماعي.

واستبعد القانون قطاعات عمالية واسعة من أحكام قانون الضمان الاجتماعي مثل عمال المنازل ومن يعملون أقل من 16 يوما في الشهر، ما ساهم بشكل كبير في توسع العمالة غير المنظمة في الأردن.

كذلك أدى التراخي الرسمي في مراقبة تطبيق معايير العمل اللائق في إطار تشجيع الاستثمار على حساب شروط العمل إضافة إلى ضعف إنفاذ التشريعات ذات العلاقة، إلى اتساع الانتهاكات العمالية والتعدي على حقوق العاملين والعاملات وبخاصة الحق في الضمان الاجتماعي.

كما دفعت الالتزامات الإدارية والمالية والضريبية التي تترتب على تسجيل منشآت الأعمال بما فيها الصغيرة، العديد من أصحاب العمل إلى عدم تسجيل مؤسساتهم لدى الجهات الرسمية، وعدم تسجيل العاملين والعاملات لديهم في مظلة الضمان الاجتماعي، وهو ما يُسمى بـ"التهرب التأميني".

وأيضاً سمح الغياب اللافت لأدوار معظم النقابات العمالية الأردنية في الدفاع عن شروط العمل وعن لعب دور أساسي في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب العمل؛ في التغول على حقوق العمل وبخاصة الشمول بالضمان الاجتماعي من قبل العديد من أصحاب العمل³².



رصد فريق "المرصد العمالي الأردني" على مدار عام 2023 واقع حال العديد من العاملين الذين يعملون في القطاع غير المنظم، مثل العاملين بمجال الخردة²⁷، والعاملين والعاملات في الزراعة²⁸، والذين يعملون بمهنة الجزارة²⁹، وموظفي شراء الخدمات³⁰، ومعلمات محو الأمية³¹، وغيرهم من الذين يعملون وفق أسس غير منظمة.

وتبين من خلال الرصد الذي أجراه "المرصد" أن هؤلاء العاملين يعانون من ظروف عمل أكثر صعوبة من غيرهم في القطاعات المنظمة، فهم لا يتمتعون بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية وبخاصة الضمان الاجتماعي، ناهيك عن أجورهم المنخفضة وعدم تمتعهم بشروط السلامة والصحة المهنية، وغيرها من معايير العمل اللائق.

وتكمن المشكلة بأن هناك مجموعة من السياسات ساهمت في اتساع العمل غير المنظم، ودفعت العديد من أصحاب العمل في القطاعات الاقتصادية إلى عدم شمول العاملين والعاملات لديهم بمظلة الضمان الاجتماعي.

فمثلاً؛ لا يتضمن قانون الضمان الاجتماعي آليات وأدوات تأمينية ملائمة لإشراك العاملين لحسابهم الخاص في منظومة الضمان الاجتماعي، على الرغم من تعديله مرات عديدة، والخيارات الوحيدة التي يُتيحها تقصر على ما يُسمى بـ"الاشتراك الاختياري".

سابعاً: العمالة المهاجرة

للنقابة العمالية أن يكون أردني الجنسية، رغم أن قانون العمل لم ينص صراحة على هذا الشرط. كما لا تزال قرارات الحد الأدنى للأجور تُطبق على العمال الأردنيين فقط، وتستثني العمال المهاجرين أو القطاعات الرئيسية التي يعملون بها.

وبخصوص الحماية الاجتماعية، استثنى قانون الضمان الاجتماعي من الشمول بأحكامه العمال الذين يعملون أقل من 16 يوماً في الشهر الواحد. وتُفيد المقابلات التي أجراها فريق "المرصد العمالي" بأن مئات العمال المهاجرين في قطاعي الزراعة والإنشاءات يعملون أقل من 16 يوماً في الشهر الواحد، وبالتالي لا يستطيعون الاشتراك في الضمان الاجتماعي على الرغم من خطورة بيئة عملهم في هذين القطاعين.

واستثنى القانون أيضاً عمال المنازل من الشمول بأحكامه لسنوات، وربط شمولهم بقرار من مجلس الوزراء، على الرغم من أن معظم العاملين في هذا القطاع هم عمال مهاجرون.

أما فيما يتعلق بإجراءات التفتيش على ظروف عمل العمالة المهاجرة، فهي ضعيفة وما تزال قاصرة عن كشف الانتهاكات التي يتعرض لها هؤلاء العمال.

فمثلاً: ما يزال آلاف العمال المهاجرين في قطاع الزراعة غير مشمولين بالضمان الاجتماعي، رغم أن نظام عمال الزراعة ألزم أصحاب الحيازات الزراعية (ممن لديهم أكثر من 3 عمال) بشمول العاملين لديهم، وصدر بمقتضى النظام كذلك تعليمات إجراءات التفتيش على النشاط الزراعي لسنة 2021.



ما يزال العمال المهاجرون في الأردن يعانون من انتهاكات عديدة ومضاعفة، ويعود ذلك لأسباب تتعلق بالمنظومة التشريعية لهم، حيث تفتقر إلى إطار قانوني شامل يُقر المساواة الكاملة بين العمال الوطنيين (الأردنيين) والمهاجرين فيما يتعلق بالحقوق العمالية، فهناك العديد من الاستثناءات الواردة في بعض القوانين والأنظمة والقرارات التي توجد تمييزاً ضد العمال المهاجرين، وبالتالي تُشكل أرضية ومدخلا لاتساع رقعة الانتهاكات ضدهم.

فعلى سبيل المثال، استثنى قانون العمل (بطريقة غير مباشرة) العمال المهاجرين من بعض الحقوق، على الرغم من أنه لم يُمَيِّز في تعريف العامل بين الأردني وغير الأردني في الحقوق والحمايات. إذ استثنى عمال المنازل والزراعة من أحكامه، وربط تنظيم عملهم بأنظمة خاصة تصدر بمقتضاه مثل نظام عمال المنازل ونظام عمال الزراعة. ومن المعروف أن أكثر من نصف العاملين في هذين القطاعين هم عمالة مهاجرة.

كما اشترط قانون العمل على مؤسس أي نقابة عمالية أو نقابة أصحاب عمل أن تكون جنسيته أردنية، ومنح الاتحاد العام لنقابات العمال صلاحية وضع شروط وإجراءات انتساب العمال للنقابات العمالية والترشح لانتخاباتها، وصلاحية وضع نظام داخلي موحد لجميع النقابات العمالية، واشترط هذا النظام على من يترشح لعضوية الهيئة الإدارية

كما أن نظام عمال المنازل منح مفتشي العمل صلاحية التفتيش على سكن العمال المنزليين (أماكن أصحاب العمل)، لكنها مقيدة باشتراط وجود شكوى عمالية بحق صاحب المنزل أو موافقته أو الحصول على إذن خاص من الجهات القضائية،

على الرغم من أن عمال المنازل وبخاصة العاملات المهاجرات في هذا القطاع يُعانين من انتهاكات عديدة مثل حرمانهن من استلام أجورهن بشكل منتظم، وحرمانهن من إجازة نهاية الأسبوع والإجازات السنوية، فضلاً عن تعرض العديد منهن لبعض أشكال العنف أكان اللفظي أو الجسدي.

لكن لربما يُعتبر نظام الكفالة بالنسبة لهم أكبر مشكلة يواجهونها، فهو نظام أشبه بـ"العبودية والاستغلال" وفق وصف العمال المهاجرين.

والكفالة هي "نظام تتطلبه إجراءات إصدار تصريح العمل للعامل المهاجر، بحيث يصبح صاحب العمل كفيلاً لهذا العامل ومسؤولاً عن أفعاله وإقامته وحقوقه وأي تحرك له". وبموجب هذه الكفالة يدفع صاحب العمل رسوماً تختلف حسب القطاع الذي يعمل فيه العامل. وعلى الرغم من أن هذا النظام لم يُذكر بشكل صريح في التشريعات الأردنية، إلا أن مفهوم الكفالة موجود في المملكة والعديد من دول العالم.

وتكمن المشكلة في هذا النظام بأنّ مصائر العمال المهاجرين وجميع معاملاتهم مُعلّقة بشروط وجود صاحب العمل (الكفيل)، ما يعني أن حريتهم في التنقل والسفر واختيار جهة العمل إضافة إلى الأجور والإجازات وعدد ساعات العمل تكون مُقيدة بمزاج الكفيل، ناهيك عن أنهم يتعرضون للضغط والتهديد من قبل الكفلاء بالتبليغ عنهم لتسفيرهم أو وقف الكفالة حال لم يقوموا بالعمل المطلوب منهم، وفق ما أفاد به العديد من العمال المهاجرين الذين قابلهم "المرصد العمالي الأردني".

كما يتعرضون أحياناً إلى شكل من "أشكال العبودية"، وفق وصفهم، وهو تنازل الكفلاء عنهم من شخص لآخر "كأي سلعة تشتري من الأسواق".

كذلك فإنّ العامل المهاجر يبقى حائراً وخائفاً من اللجوء إلى وزارة العمل أو التعميم عليه من قبل أصحاب العمل الكفلاء الذين يتخذ بعضهم إجراءً يعتبرونه احترازياً حال ترك العامل المنشأة بدون إبلاغه، ويتمثل هذا الإجراء بالتبليغ عن فرار العمال رغم تواجدهم داخل المنشآت، لضمان عدم توجه العمال إلى وزارة العمل للتبليغ عن الانتهاكات.

إن ربط كل شيء بإرادة وموافقة الكفيل (صاحب العمل) يؤدي إلى تقييد حقوق العامل المهاجر وعدم احترام حريته، لذلك يجب أن يكون العامل طرفاً رئيساً في عملية التعاقد بينه وبين صاحب العمل، ويمتلك إرادة في إلغاء عقد العمل حين يريد.

لذلك، يلجأ العديد من العمال المهاجرين إلى البحث عن كفيلٍ شكلي، وهو ما يعرف بالكفيل الوهمي، للهروب من تلك الانتهاكات والتحرك بحرية، إذ يذهب هذا الكفيل الوهمي إلى وزارة العمل ويسجل العامل المهاجر على أنه يعمل لديه ويحصل على كفالة للعمل، مقابل مبلغ مالي لا يقل عن 500 دينار كل سنة، ليكون وضع العامل قانونياً أمام الجهات الرسمية.

ويرى خبراء متخصصون بسوق العمل أن الحل الأمثل لضمان حقوق جميع الأطراف هو "استحداث نظام بديل لهذا النظام وتعقيده، يضمن حقوق العمال المهاجرين ضمن المعايير الدولية، ويكون للعامل حرية السفر والتنقل والعمل واختيار صاحب العمل"³³.

ثامنا: آثار العدوان الإسرائيلي على غزة

وركزت هذه الأصوات على أن هؤلاء العاملين لا ذنب لهم ويستنكرون مواقف الإدارات العليا لتلك الشركات الداعمة للاحتلال ويرفضونه ويؤيدون أي إجراءات تساهم في وقف العدوان الهجمي الصهيوني على قطاع غزة والفلسطينيين³⁴.

وتوقع خبراء أن يخسر الاقتصاد الأردني ما بين 15 إلى 20 ألف وظيفة على المدى القريب³⁵، جراء حملات المقاطعة هذه، ودعوا إلى ضرورة إيجاد حلول عملية للحد من هذه التأثيرات السلبية عليهم وتعويضهم بمختلف السبل مع عدم الإضرار بالمقاطعة.

وقالوا إن ديناميكية السوق العالمية تسهم في إيجاد حلول للتحديات التي تنشأ عن ذلك، فإن الأسواق ستدفع باتجاه ظهور شركات ومؤسسات بديلة، ما يضمن بقاء فرص العمل في حال تغير مستمر، ولن تؤدي إلى اختفاء الوظائف.

وطالبت العديد من الجهات الحكومية تحمل مسؤولياتها في توفير أدوات حماية للمتضررين من حملات المقاطعة لهذه الشركات - والتي تعتبر المقاطعة حق للمجتمع - أكانوا عاملين أم أصحاب أعمال.

كما تضررت قطاعات اقتصادية جزاء العدوان المستمر على قطاع غزة، وبخاصة قطاع السياحة وما يندرج تحته من فنادق ومطاعم سياحية³⁶.

إذ حذر البنك الدولي، في نهاية كانون أول الماضي، من أن العدوان الإسرائيلي على غزة يشكل "تهديدا" للنشاط السياحي في الأردن وإيراداته بخاصة في بداية أحد مواسم الذروة، وبعد التعافي القوي للقطاع السياحي من أزمة كورونا.

وتشير تقارير صادرة عن وكالات سياحية إلى انخفاض نسبة إشغال الفنادق والحجوزات بنسبة 50 إلى 75 بالمئة خلال الشهرين التاليين لبدء العدوان، وبخاصة في المواقع السياحية الأكثر شهرة. وهذا يُنذر بفقدان آلاف الوظائف في تلك الفنادق³⁷.



بعد أيام من بدء الاحتلال الإسرائيلي عدوانه الإجرامي على قطاع غزة في السابع من تشرين أول 2023 والمتواصل حتى هذه اللحظة، بدأت في العديد من البلدان العربية حملات شعبية واسعة تدعو مقاطعة للشركات الأجنبية الداعمة للاحتلال، لجعلها أداة ضاغطة لوقف العدوان على غزة التي تشد وتيرتها يوما بعد يوم.

في الأردن، استجابت شرائح واسعة من الشعب الأردني لتلك الدعوات في رد فعل على دعم هذه الشركات المجازر الوحشية ومحاولة منهم للضغط على سلطات الاحتلال من أجل وقف الإبادة الجماعية التي يتعرض لها المدنيون في قطاع غزة جراء القصف الصهيوني المتواصل عليهم.

وتركزت حملات المقاطعة في الأردن على سلاسل مطاعم ومقاهٍ أميركية الأصل التي لها عشرات الفروع في المملكة، إضافة إلى مقاطعة شركات أخرى داعمة للاحتلال الصهيوني تتنوع منتجاتها بين المشروبات الغازية ومستحضرات للتجميل والإلكترونيات وغيرها.

وعلى رغم التأييد الشعبي الواسع وتزايد الانخراط الفعلي في المقاطعة، إلا أن هناك من نبه إلى ضرورة التوعية ببعض الآثار السلبية لحملات المقاطعة هذه وتأثيراتها على آلاف العاملين الأردنيين في هذه الشركات.

التوصيات

في ضوء ما عُرض، بات من الضروري 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. تطوير نظم إنفاذ التشريعات العمالية، لوضع حد للتجاوزات التي تجري عليها، وتمكين العاملين والعاملات من التمتع بظروف العمل اللائق.
2. تطوير آليات التبليغ عن انتهاكات حقوق العمال، تضمن توفير معايير العمل اللائق وبخاصة في الأرياف والبادية.
3. ضرورة زيادة فاعلية عمليات التفتيش التي تنفذها وزارة العمل على سوق العمل لضمان تطبيق نصوص القانون، وهذا يتطلب زيادة مخصصات الوزارة في الموازنة العامة، ليتسنى للوزارة زيادة أعداد المفتشين وتطوير قدراتهم التفتيشية.
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. التوقف عن التمييز ضد عمال المنازل ومن يعملون أقل من 16 يوماً في الشهر الواحد، وشمولهم بأحكام قانون الضمان الاجتماعي كغيرهم من العاملين والعاملات.
7. إجراء تعديلات شاملة على النصوص القانونية المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية، استناداً إلى المعايير الدولية ذات العلاقة.
8. إصدار قانون خاص لتنظيم العمل النقابي يشمل العاملين في القطاعين الخاص والعام، ويقوم على مبادئ حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.
9. 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.
10. التركيز على تأسيس المشاريع الإنتاجية التي تولّد فرص عمل حقيقية في صفوف العاطلين عن العمل وبخاصة الشباب.
11. 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.
12. التركيز الفعلي على التدريب المهني من خلال زيادة موازنة مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، وإعادة النظر بالتخصصات الجامعية لجعلها تواكب متطلبات سوق العمل.
13. ضرورة إيجاد حلول عملية للحد من تأثيرات حملات المقاطعة والعدوان على قطاع غزة على العقال في الأردن، وتعويضهم بمختلف السبل مع عدم الإضرار بالمقاطعة.

الهوامش

- ¹ دائرة الإحصاءات العامة [/https://dosweb.dos.gov.jo/ar/jobs_1](https://dosweb.dos.gov.jo/ar/jobs_1)
- ² دائرة الإحصاءات العامة [/https://dosweb.dos.gov.jo/ar/unemp_q3_2023](https://dosweb.dos.gov.jo/ar/unemp_q3_2023)
- ³ "معدل العمل" يصدر في الجريدة الرسمية.. فما أبرز التعديلات التي جرت عليه؟ <http://labor-watch.net/ar/read-news/153679>
- ⁴ تقرير بحثي للمرصد: الشركات المساندة.. طريق المنشآت الكبرى لتخفيض النفقات على حساب العاملين <http://labor-watch.net/ar/paper/20481>
- ⁵ صدور قانون معدل لقانون الضمان الاجتماعي في الجريدة الرسمية <http://labor-watch.net/ar/read-news/153678>
- ⁶ <https://www.mol.gov.jo/AR/List/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9>
- ⁷ خبراء يطالبون بمعالجة الاختلالات التشريعية والتطبيقية بأنظمة السلامة والصحة المهنية الجديدة <http://labor-watch.net/ar/read-news/153881>
- ⁸ تقرير صحفي للمرصد: ماذا بعد تعديلات العقد الموحد؟ <http://labor-watch.net/ar/read-news/153878>
- ⁹ <https://bit.ly/3SdrTpy>
- ¹⁰ دائرة الإحصاءات العامة [/https://dosweb.dos.gov.jo/ar/2024/01/11/cpi_012024](https://dosweb.dos.gov.jo/ar/2024/01/11/cpi_012024)
- ¹¹ «المرصد العمالي» ينتقد بشدة تراجع الحكومة عن رفع الحد الأدنى للأجور <http://labor-watch.net/ar/read-news/153551>
- ¹² عمال بمصنع حديد بالموقر يشكون تأخر صرف رواتبهم <http://labor-watch.net/ar/read-news/153941>
- ¹³ شركة للحديد بالموقر تفصل رئيس وأعضاء اللجنة النقابية بدون مبررات <http://labor-watch.net/ar/read-news/153953>
- ¹⁴ عمال شركة لتوليد الكهرباء يعتصمون احتجاجاً على ظروف عملهم القاسية <http://labor-watch.net/ar/read-news/153749>
- ¹⁵ المرصد العمالي: عمال مهاجرون بمصنع للألبسة بسحاب بلا رواتب ويعانون ظروفًا صعبة <http://labor-watch.net/ar/read-news/153950>
- ¹⁶ عمال مياومة بمياه «اليرموك» بلا حقوق عمالية منذ سنوات <http://labor-watch.net/ar/read-news/153935>
- ¹⁷ عاملو «الصحة» يستهجنون الفتوى القانونية بحظر اعتصاماتهم <http://labor-watch.net/ar/read-news/153805>
- ¹⁸ المرصد العمالي: عاملون بمستشفى خاص بعقّان بلا رواتب منذ ثلاثة أعوام <http://labor-watch.net/ar/read-news/153931>
- ¹⁹ تقرير صحفي للمرصد: طباء «الامتياز» المتدربون.. عمل بلا أجر أو دون الحد الأدنى للأجور <http://labor-watch.net/ar/read-news/153775>
- ²⁰ أطباء الإقامة في الخدمات الطبية.. معاناة مستمرة ومحاولات لتحسينها <http://labor-watch.net/ar/read-news/153602>
- ²¹ موظفو شراء الخدمات به مياه البلقاء يواصلون اعتصامهم <http://labor-watch.net/ar/read-news/153616>
- ²² «الإدارية العليا» تؤيد قرار الضمان شمول 1222 عاملاً بقطاع المياه <http://labor-watch.net/ar/read-news/153795>
- ²³ عاملو ومدرسو «اليرموك» يواصلون اعتصامهم <http://labor-watch.net/ar/read-news/153577>
- ²⁴ عمال الكهرباء بالغباوي يعتصمون لليوم الرابع بعد فشل المفاوضات <http://labor-watch.net/ar/read-news/153756>
- ²⁵ تقرير بحثي للمرصد: ظروف العاملين عبر المنصات الذكية بالأردن 2023 <http://labor-watch.net/ar/paper/20499>
- ²⁶ تقرير صحفي للمرصد: لماذا توقفت اعتصامات المتعطلين عن العمل منذ بداية 2023؟ <http://labor-watch.net/ar/read-news/153728>
- ²⁷ تقرير صحفي للمرصد: ما هي ظروف العاملين بمهنة الخردة وكيف تساهم بالتشغيل؟ <http://labor-watch.net/ar/read-news/153526>
- ²⁸ تقرير صحفي للمرصد: عدم تفعيل نظام عمال الزراعة يزيد حجم الانتهاكات لحقوقهم <http://labor-watch.net/ar/read-news/15359>
- ²⁹ تقرير صحفي للمرصد: الجزيرة.. مهنة خطيرة وغير منظمة وبلا حمايات اجتماعية <http://labor-watch.net/ar/read-news/153714>
- ³⁰ تقرير صحفي للمرصد: شراء الخدمات مجدداً.. موظفون لصالح الحكومة أجورهم دون الـ150 ديناراً <http://labor-watch.net/ar/read-news/153592>
- ³¹ تقرير صحفي للمرصد: معلمات محو الأمية يتعرضن لانتهاكات عمالية منذ عقود <http://labor-watch.net/ar/read-news/153846>
- ³² تقرير بحثي للمرصد: العمالة غير المنظمة في الأردن حماية اجتماعية غائبة 2023 <http://labor-watch.net/ar/paper/20497>
- ³³ تقرير بحثي للمرصد: واقع العمالة المهاجرة بالأردن.. تحديات مضاعفة 2023 <http://labor-watch.net/ar/paper/20500>
- ³⁴ تقرير صحفي للمرصد: دعوات لاستيعاب العاملين الأردنيين المهنيين بفقد وظائفهم نتيجة مقاطعة الشركات الداعمة للعدوان الصهيوني <http://labor-watch.net/ar/read-news/153913>
- ³⁵ <https://www.arabianews24.net/a/1328726>
- ³⁶ الفينيق: قطاعات اقتصادية أردنية تضررت بالعدوان على غزة <http://labor-watch.net/ar/read-news/153919>
- ³⁷ <https://bit.ly/47tU8oA>



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

