

ورقة بحثية
2024



ورقة بحثية

بمناسبة يوم العمال العالمي
1 أيار 2024

اختلالات في سوق العمل الأردني
وتفاقم تحديات العمال

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن
أيار 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.





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

في الأردن، على الرغم من الجهود التي بُذلت وما تزال تُبذل في سبيل تحسين شروط العمل على مستوى التشريعات والسياسات والممارسات، إلا أن سوق العمل الأردني ما يزال يعاني من اختلالات عديدة أدت إلى تراجع شروط العمل، وبالتالي حرمان قطاعات واسعة من العمّال من التمتع بحقوقهم والتغول عليها، إلى جانب ضعف مشاركتهم الاقتصادية الفعّالة، بسبب التباطؤ الاقتصادي ومعدلات البطالة العالية واستمرار ارتفاع معدلات التضخم مقابل بقاء مستويات الأجور على حالها، ما عمّق من التحديات التي يواجهها العمّال في الأردن.

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.

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 تُنظّم 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.

وتهدف الورقة إلى الوقوف على واقع سياسات العمل وتقييمها وتأثيرها على العمّال بمختلف المستويات الاقتصادية أكان من حيث سياسات

ويمكن تفسير استمرار بقاء معدلات البطالة عند مستويات عالية بأن برامج التشغيل التي تعتمد عليها الحكومة منذ سنوات في تخفيض معدلات البطالة لم تنجح ولم تحقق هدفها، لأنها تغافلت عن الأسباب الحقيقية وراء ارتفاع معدلات البطالة، وذهبت إلى 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 المستفيدين من تلك البرامج للتخفيف عن أصحاب العمل، ولم تستهدف الأسباب الحقيقية وراء ارتفاعات معدلات البطالة والمتمثلة 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.

كما أن سياسات التعليم 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.

وبمناسبة يوم العمّال 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:

أولاً: البطالة وسياسات التشغيل



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 العام 2022،¹ إذ بلغت نحو 46 ألف وظيفة جديدة.

وعلى الرغم من الانخفاض الذي طرأ على معدل البطالة في الربع الرابع للعام 2023، إذ بلغ (21.4) بالمئة، بينما بلغ في الفترة ذاتها من العام 2022 (22.3) بالمئة، أي بانخفاض مقداره نقطة مئوية واحدة، إلا أن هذا الانخفاض لا يعكس تغييراً كبيراً على واقع البطالة في الأردن، فهي ما تزال عالية مقارنة مع معدلات البطالة التاريخية في الأردن، ومعدلاتها في غالبية دول العالم، إذ كانت قبل جائحة كورونا (19.2) بالمئة.

¹ دائرة الإحصاءات العامة 1_ jobs/ar/jobs_1 /https://dosweb.dos.gov.jo/

لم تزد منذ نحو 10 سنوات، على الرغم من استمرار ارتفاع معدلات التضخم (أسعار السلع والخدمات) إذ سجّلت أخيراً ارتفاعاً في عام 2023 بنسبة 2.08 بالمائة مقارنة مع عام 2022.

ويفترض في ضوء ارتفاع معدلات التضخم إعادة النظر في مستويات الأجور ورفعها، بما يُمكن المواطنين من استيعاب آثار تلك الارتفاعات وتخفيف الأعباء عنهم، إذ نصت الفقرة (ب) من المادة 52 من قانون العمل على الأخذ بالاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تُصدرها الجهات الرسمية المختصة عند تحديد الحد الأدنى للأجور من قبل اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، إلا أن ذلك لم يُطبّق.

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

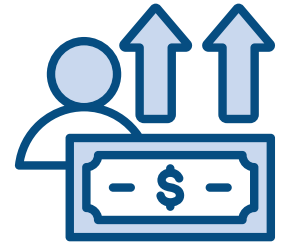
وعلى الرغم من مصادقة الأردن على الاتفاقية العربية رقم (15) بشأن تحديد وحماية الأجور بعد 40 عاماً على إقرارها، والتي قوبلت بالترحيب من قبل منظمات المجتمع المدني، إلا أن الاكتفاء بالمصادقة بدون رفع مستويات الأجور وتطبيقها بعدالة سيؤدي إلى عرقلة تطبيق بنود الاتفاقية.

إذ ألزمت الاتفاقية اللجنة المعنية بتحديد الحد الأدنى للأجور في كل دولة من الدول الأعضاء لمراجعتها دورياً لفترات لا تزيد عن سنة، لمواجهة المستوى المعيشي، إلا أن الحد الأدنى للأجور في الأردن البالغ (260 ديناراً) ما يزال على حاله منذ عام 2021، وجرى تأجيل رفعه حتى عام 2025.

كذلك لم تستهدف برامج التشغيل 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 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.

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 بالمائة.

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، إذ

ويُضعف فرص تمتع المواطنين بحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية، ويهدد الاستقرار الوطني بأبعاده المختلفة.

ثالثاً: الحماية الاجتماعية



ما يزال ما يقارب نصف القوى العاملة في الأردن غير مشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي، إلى جانب ما نسبته 59 بالمئة من العاملين في القطاع الخاص غير مشمولين وفقاً لتصريحات مدير عام مؤسسة الضمان في تموز الماضي² وتقارير البنك الدولي³، ومعظمهم 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 الاجتماعي⁴.

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.

كما عرّفت الاتفاقية الحد الأدنى للأجور على أنه "المستوى المُقدّر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق"، في حين لا يتواءم الحد الأدنى للأجور في الأردن مع المستوى المعيشي ومعدلات التضخم التي سجّلت أخيراً ارتفاعاً في عام 2023 بنسبة 2.08 بالمئة مقارنة مع عام 2022.

إن سياسات الحكومة تجاه عدم رفع مستويات الأجور 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.

ومما لا شك فيه أن مستويات الأجور المنخفضة 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.

إن عدم رفع مستويات الأجور يُشكّل تكريسا لسلسلة من السياسات المنحازة ضد مصالح العاملين الفقراء، وتعبيراً عن خيارات اقتصادية غير اجتماعية تخدم مصالح فئة محدودة من المجتمع، ومن شأنه أن يوسّع من قاعدة الفقر ويعمق التفاوت الاجتماعي واللامساواة الاقتصادية.

² تصريحات مدير عام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي <https://royanews.tv/news/303288>

³ تقرير للبنك الدولي: وظائف لم تتحقق "إعادة تشكيل دور الحكومات تجاه الأسواق والعمالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - <https://openk->

knowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/80b8be4a-2cd2-5326-9af7-22f949654cc4/content

⁴ دراسات أجرتها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، أعلن عن نتائجها بعض كبار موظفي المؤسسة.



واستبدالهم بعاملين أدنى من ذلك السن، بهدف التوفير 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.

ولم تقصر التعديلات على قانون الضمان الاجتماعي فقط، بل على قانون العمل الذي طرأت عليه تعديلات تراجعية أيضا العام الماضي. إذ جرى تعديل المادة (10) من القانون الأصلي وأصبحت 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 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.

إن الجهود التي تبذلها الحكومة في سبيل توسيع نطاق الشمول بالضمان الاجتماعي تتعارض مع سياساتها في إضعاف الحماية الاجتماعية، وبخاصة بعد التعديلات التراجعية التي أجرتها على قانون الضمان الاجتماعي العام الماضي، والتي تمس 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 وفق نظام يصدر لهذه الغاية، على أن يتم شمولهم بتلك التأمينات بشكل كامل اعتباراً من تاريخ إكماله 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.

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

رابعاً: حرية التنظيم النقابي



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.

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 عاملاً فأكثر، وبذلك حرمت هذه الفقرة الغالبية الكبرى من العاملين في الأردن من حقهم في إجراء مفاوضات جماعية مع أصحاب

ما تزال المواد المتعلقة بحرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية في قانون العمل على حالها وبدون أي إصلاحات، 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.

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

المؤشرات الإحصائية أعلاه تُشير وبوضوح إلى أن أوضاع السلامة والصحة المهنية في الأردن ليست بالمستوى المنشود، إضافة إلى أنها لا تعكس واقع حوادث وإصابات العمل الحقيقية التي تحدث، إذ أن العديد من مؤسسات الأعمال في القطاع الخاص لا تقوم بالإبلاغ عن كافة إصابات العمل لديها، وتقوم بتعويض المصابين بطرق خارج إطار آليات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وذلك تفادياً لزيادة أعداد حوادث وإصابات العمل لديها، الأمر الذي يترتب عليها زيادة في اشتراكات الضمان الاجتماعي، ومن جانب آخر لتلبية متطلبات شركائها الدوليين الذي يشترطون نسب متدنية من حوادث واصابات العمل، أو لتلبية متطلبات الحصول على جوائز في هذا المجال.

كما لا تتوفر قاعدة بيانات إحصائية شاملة ودقيقة حول حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية المختلفة التي تحدث في الأردن، باستثناء الإحصائيات الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، التي تُغطي الحوادث والإصابات التي تحدث في المؤسسات التي تسجل العاملين والعاملات لديها في مظلة الضمان الاجتماعي ويتم التبليغ عنها فقط، وهم يشكّلون أقل من نصف القوى العاملة في المملكة، في حين يبقى العمّال غير المسجلين في الضمان الاجتماعي ويعملون بشكل غير منظم وتبلغ نسبتهم (59) بالمئة من مجمل العاملين في الأردن، وفق تقرير صادر عن البنك الدولي في تموز الماضي⁶.

ومن المعروف أن هنالك مئات الحوادث وإصابات العمل تحدث للعاملين وفق أسس غير منظمة وغير مسجلين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وبالتالي فإن المؤشرات الرقمية التي توفرها مؤسسة الضمان لا تعكس الأرقام الحقيقية للحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية التي تحدث على أرض الواقع.

خامساً: السلامة والصحة المهنية



ما تزال منظومة السلامة والصحة المهنية في الأردن ضعيفة على الرغم من انسجام تشريعات السلامة والصحة المهنية بشكل جيد مع المعايير الدولية ذات العلاقة. ويعود ذلك بسبب ضعف إنفاذ التشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وهو ما فاقم وفيات وإصابات العمل.

إذ ارتفعت نسبة إصابات العمل المعتمدة لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي لعام 2022 بنسبة (13.1) بالمئة عن العام 2021، إضافة إلى أن معدلات وقوع الإصابة ما تزال مرتفعة نسبياً من حيث الشدة، إذ سجّلت المؤسسة إصابة عمل كل (30) دقيقة في جميع القطاعات.

كما ارتفع عدد الحوادث المسجلة لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي إلى (23070) حادثاً في مختلف القطاعات، اعتمد منها (17746) كإصابة عمل بما نسبته (77) بالمئة من مجمل الحوادث المسجلة في عام 2022، فيما بلغ عدد الوفيات الإصابية (200) وفاة إصابية من مجمل الإصابات المعتمدة.

كذلك، بلغ المعدل العام لوقوع الإصابات لعام 2022 (12.8) إصابة عمل لكل (1000) مؤمن عليه، في حين بلغ معدل وقوع إصابات العمل في القطاعات الاقتصادية الخاصة (19.3) إصابة لكل (1000) مؤمن

² تقرير إصابات العمل 2022

<https://www.facebook.com/JordanSSC/posts/pfbid02kxZPuW6CCQQCvmmjCrC6hPY1GECQ8ZBgxtrP7FFYSV6M3A5yHaRS4sy8Jen82Zvl>

⁶ <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/80b8be4a-2cd2-5326-9af7-22f949654cc4/content>

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. 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 تندرج تحت قائمة المهن الخطرة، لحماية العاملين من أي مخاطر قد يتعرضون لها.
10. التركيز على تأسيس المشاريع الإنتاجية التي تولد 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.



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

