

ورقة تقدير موقف
2024

حول التعديلات المقترحة على قانون العمل الأردني 2024

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن
أيلول 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.





كانت قد أعلنت حكومة بشر الخصاونة السابقة عن مجموعة تعديلات على بعض نصوص قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، حيث أحالته قبل رحيلها إلى ديوان التشريع والرأي للتسير في إجراءات إصداره حسب الأصول الدستورية.

تهدف التعديلات وفقا لما أفصحت عنه الحكومة السابقة، إلى تمكين وزارة العمل من القيام بمهامها ومسؤولياتها في تنظيم سوق العمل، وتحقيق التوازن بين مصلحة العاملين وأصحاب العمل في القطاع الخاص، والمواءمة ما بين قانون العمل والتشريعات الوطنية التآفذة، بما في ذلك قانون الضمان الاجتماعي، ونظام الخدمة المدنية ونظام دور الحضانة؛ بما يتوافق مع المعايير الفضلى والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة. وأعلنت الحكومة السابقة أن التعديلات تهدف الى تنظيم العمالة الوافدة (المهاجرة) في سوق العمل، وتعزيز دخول المرأة إلى سوق العمل من خلال زيادة فترة إجازة الأمومة، وحظر إنهاء خدمات المرأة الحامل، ومواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل وغيرها من الأحكام الأخرى.

وفي هذا السياق تتجسد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في مجموعة اتفاقيات أساسية أصدرتها منظمة العمل الدولية، صادق الأردن على 7 منها، الا أنه ملزم بتطبيق جميع الاتفاقيات باعتباره عضوا في منظمة العمل الدولية، وتغطي هذه الاتفاقيات محاربة العمل الجبري والالزامي، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، والقضاء على عمل الأطفال، وضمان حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

الآن ومع تشكيل حكومة جديدة برئاسة الدكتور جعفر حسّان ومجلس نواب جديد تم انتخابه على أسس حزبية لأول مرة، فذلك يتطلب منهم دراسة تلك التعديلات وتأثيراتها على سوق العمل ومعايير العمل اللائق، حيث كما جرت العادة خلال السنوات العشر الماضية، فإنه يتم تمرير بعض التعديلات الايجابية على بعض المواد، يرافقتها مجموعة تعديلات تراجعية وفقا لمعايير العمل اللائق المتعارف عليها.

الاقتصادية أن هنالك ضرورة ملحة للتوقف عن اجراء تعديلات متجزأة، وإعادة صياغة قانون العمل بكيته، في ضوء المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والتوقف عن إجراء أي تعديلات جزئية على مواد هذا القانون الهام جدا، بما يساهم في تحقيق استقرار علاقات العمل، واحداث استقرار تشريعي، ويضمن استدامتها.

وتالياً، مجموعة من الملاحظات والمقترحات على بعض التعديلات المقترحة في مشروع القانون المعدل، التي يرى المرصد العمالي أنها ضرورية لضمان الوصول إلى قانون متوازن وعادل بين أصحاب الأعمال والعمالين، يأخذ بالاعتبار الحدود الدنيا لمعايير العمل اللائق الدولية والأولويات الوطنية. بالإضافة الى تضمين القانون أدوات فعالة لإنفاذه من خلال تعزيز قدرة أصحاب القرار والمصلحة على إنفاذه من عمال وأصحاب عمل. وفيما يلي عرض لهذه الملاحظات والمقترحات

وأجريت في الأردن العديد من التعديلات على قانون العمل خلال السنوات الماضية، آخرها كان خلال العام الماضي، القليل منها كان إصلاحيا باتجاه تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والعديد منها كان تراجعيا عن إنجازات كانت موجودة في قانون العمل، تحققت للعمالين خلال العقود الماضية، وخالفت المبادئ والحقوق الأساسية في العمل المذكورة أعلاه، ما أدى، إلى إحداث تشوهات على أحد أهم القوانين في المملكة، وبالتالي إضعاف شروط العمل، ومست المبادئ الأساسية للحماية الاجتماعية.

العديد من تلك التعديلات التي أجريت على القانون كانت مجتزاه وأضعفت درجة تمتع العمالين في القطاع الخاص وانتقصت منها، وخالفت أيضا التزامات الأردن الدولية الواردة في العديد من المعاهدات الدولية واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادق عليها سابقا. لذلك؛ يرى المرصد العمالي الأردني التابع لمركز الفينيق للدراسات



ملاحظات عامة:

أولاً: تضمنت التعديلات المقترحة على قانون العمل في المادة (21) تكريس لصلاحيات وزير العمل بتسفير أي عامل غير أردني يعمل دون تصريح عمل وفقاً للتشريعات النافذة، دون اللجوء إلى السلطة القضائية

العامل وحده عرضة لخطر التسفير بدون الحصول على محاكمة عادلة تتقصى فيها الجهات القضائية حيال قيامه بالمخالفة أو غيرها، ما يتطلب ضرورة اتخاذ إجراءات عادلة قبل اتخاذ قرار التسفير بحقه من عدمه.

كذلك، ربما يكون للعامل الوافد حقوق على الآخرين، أو يوجد عليه التزامات للآخرين، وعليه يفترض إعطائه فرصة لتسوية هذه الحقوق، قبل اتخاذ قرار بتسفيره أم لا.

وفي هذا المجال، يرى المرصد العمالي أنّ قرار التسفير يجب أن تصدره جهة قضائية وليس من الوزير مباشرة باعتباره سلطة تنفيذية، لأنّ القضاء هو صاحب السلطة في الحكم وإصدار القرار، والأقدر على اتخاذ قرارٍ يحقّل مسؤولية عدم توفر تصريح عمل لمرتكبيه، سواء العامل أم صاحب العمل، ويضمن عدم تعرض العامل للظلم.

إن العديد من العمال الوافدين (المهاجرين) لا تجدد تصاريحهم بسبب أصحاب عملهم الذين لا يجدونها تهرباً من دفع الرسوم المترتبة على ذلك، ما يضع

ثانياً: كما تضمنت التعديلات المقترحة على قانون العمل تكريس صلاحيات السلطة التنفيذية على حساب السلطة القضائية في قضايا الفصل التعسفي للعمال

التعسفي في يد السلطة التنفيذية قد يخضع كامل العملية لرغبات ومزاجية، ما والذي سيؤدي بالضرورة إلى التوسع في عمليات فصل العمال تعسفياً من أعمالهم، وبالتالي تفاقم معدلات البطالة، وهو ما يتعارض مع توجهات الدولة الأردنية حيال ضمان تخفيض معدلات البطالة.

كما ستطرأ تعديلات على الفقرة (هـ) من المادة (28) التي تحدد حالات فصل العامل دون إشعار، حيث سيتم تخفيض مدة تغيب العامل عن عمله دون سبب مشروع لعشرة أيام متصلة أو متقطعة خلال سنة واحدة، علماً أن القانون الحالي ينص على مدة 20 يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو 10 أيام متتالية، وهو ما سيوسع من عمليات فصل العمال، إذ أن هناك عمالاً قد تكون لديهم ظروف خاصة تضطرهم أحياناً إلى التغيب عن العمل دون سبب مشروع.

حيث سيتم إلغاء المادة (25) من القانون التي تحدد مدة زمنية للعامل لرفع دعوى قضائية لدى المحكمة المختصة عند انتهاء خدماته، والمحددة بـ 60 يوماً من انتهاء خدماته للاعتراض على إنهاء خدماته، وحينها تقرر المحكمة المختصة فيما إذا كان ذلك فصلاً تعسفياً أم لا، واستبدالها بنظام يصدر لهذه الغاية يُحدد الحالات التي يعتبر فيها الفصل تعسفياً، ويحدد أيضاً استحقاقاتهم وحقوقهم.

ويؤكد المرصد العمالي في هذا المجال أن إلغاء صلاحية السلطة القضائية في حسم هذه القضايا، واستبدالها بالسلطة التنفيذية لتكون هي صاحبة الصلاحية في تحديد حالات الفصل التعسفي، من شأنه أن يُخل بالتوازن بين مصالح طرفي العلاقة في سوق العمل، ويعتبر تعديلاً واضحاً على صلاحيات السلطة القضائية، حيث أن وضع قضايا الفصل

ثالثاً: ستسمح التعديلات المقترحة في المادة (13)، لصاحب العمل الذي تقتضي ظروفه الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل بـ"إنهاء عقود عمل ما لا يزيد عن 51 بالمئة من عدد العاملين لديه ولمرة واحد في السنة شريطة إبلاغ الوزارة بذلك.

يمكن التأكيد أن هذه التعديلات أيضاً ستفتح الباب أمام توسيع عمليات إنهاء عقود العمل للعاملين في القطاع الخاص، ما سيزيد من معدلات البطالة العالية أصلاً والتي وصلت خلال الربع الثاني من العام 2024 الجاري (21.4) بالمئة، لأن هؤلاء العمال سيكونوا في سن يسمح لهم بالعمل والإنتاج لفترة أطول، مما يزيد من المنافسة على الوظائف المتاحة في ظل قلة فرص العمل الجديدة. وفي هذا انتقاص من حقوق عمالية كانت مضمونة سابقاً، تحميهم من بعض الإجراءات التعسفية في ظل غياب التوازنات في علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال بسبب القيود التي يفرضها قانون العمل على حرية التنظيم النقابي.

وفي حال التكرار في نفس السنة عليه التقدم بطلب إلى لجنة يشكلها الوزير". كما يحق لصاحب العمل، وفق التعديلات المقترحة، إنهاء عقود ما يزيد عن 15 بالمئة من عدد العاملين لديه أو إنهاء عقود كافة العاملين شريطة تقديم طلب لذلك إلى لجنة يشكلها الوزير مكونة من أطراف الإنتاج الثلاثة. وستجري أيضاً تعديلات على تعويضات العمال في هذه المادة، حيث سيتم إلزام صاحب العمل بدفع تعويض للعاملين بما لا يزيد على أجر ثلاثة أشهر لكل منهم، بدلا من أن يكون للعمال الحق بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم للعمل إذا عاد العمل لطبيعته وأمكن استخدامهم مرة أخرى لدى صاحب العمل، كما هو منصوص في القانون الحالي.

رابعاً: تضمنت التعديلات المقترحة فرض قيود على العاملين والعاملات في القطاع الخاص فيما يتعلق بالإجازة المرضية في المادة (56) من القانون.

التي ستحددها المنشآت قد تكون بعيدة عن أماكن سكن العاملين والعاملات، ومن الممكن أن تكون في محافظة أخرى غير المحافظة التي يسكن فيها العامل، وبالتالي سيكون من الصعب على العمال الذهاب إليها، بدلا من أن يذهبوا إلى جهات طبية معتمدة من قبل المنشآت قد تكون قريبة من أماكن سكنهم.

بحيث سيصبح الطبيب مُحددا من قبل المنشأة بدلا من أن يكون مُعتمدا فقط من قبل المنشأة كما في القانون الحالي.

لا بد من التأكيد على أن إعطاء الصلاحية لأصحاب العمل في تحديد الأطباء المعتمدين سيفرض قيودا على العاملين والعاملات، وقد يُفقدون أحيانا من التمتع بالإجازات المرضية، لأن الجهات الطبية

خامساً: ستطال التعديلات المقترحة الفقرة (ج) من المادة (801)، حيث ستلغى صلاحيات المحكمة بالتدخل في حال تم فصل ممثل لنقابة عقالية عن العمل بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي، وسيتم اقتصار الفقرة بأحقية العامل في المطالبة بكل عطل أو ضرر لحقه نتيجة أي إجراء اتخذ بحقه.

العقالي في هذا المجال أن القضاء هو صاحب السلطة في الحكم وإصدار القرارات في مثل هذه القضايا، والأقدر على اتخاذ قرارٍ يحمّل الخطأ لمرتكبه ويضمن عدم تعرض العامل للظلم.

إن إلغاء صلاحية السلطة القضائية في حسم قضايا الفصل من العمل، سيوسع من حالات فصل العمال الممثلين لنقابات عقالية، وسيقلص من الدور النقابي (الضعيف أصلاً) في الدفاع عن حقوق ومصالح العاملين والعاملات. ويؤكد المرصد

سادساً: على الرغم من التعديلات التراجعية المقترحة على قانون العمل، إلا أن هناك تعديلات مقترحة أخرى تعتبر إيجابية وخطوة في الاتجاه الصحيح، وبخاصة باتجاه تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة.

- زيادة فترة إجازة الأمومة من 70 يوماً إلى 90 يوماً كما في القطاع العام، وهذا يقضي على التمييز الذي حصل بين العاملين في القطاع العام والخاص.
- حظر فصل المرأة الحامل ولو كانت بالشهر الأول، وليس كما في القانون الحالي الذي يحظر فصلها إذا كانت في الشهر السادس.
- منح العامل أو العاملة في القطاع الخاص إجازة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أيام في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى.

مقترحات لتحسين القانون الأصلي:

1. تعديل تعريف "النزاع العمالي الجماعي" الوارد في المادة (2) من القانون الأصلي التي تحرم "مجموعة من العمال" من حق الاستفادة من أدوات فض نزاعات العمل الجماعية التي يقرها القانون، وتحتصر ذلك بالنقابات العمالية فقط، إذ أن ذلك يحرم الغالبية الكبيرة من العاملين في الأردن من الاستفادة من أدوات فض نزاعات العمل المنصوص عليها في القانون، إذ أن نسبة العمال المنظمين في النقابات العمالية لا يزيد عن 5 بالمئة من مجمل العاملين، بسبب القيود المفروضة في الفقرة (د) من المادة (98) من القانون ذاته، ومن شأن ذلك زيادة النزاعات العمالية وإطالة أمدها بسبب عدم انطباق مفهوم النزاع العمالي عليها.

2. إلغاء المادة (10) من القانون والتي 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. لأن هذه المادة ستخلق تراجعا في شروط العمل، فهناك 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.

3. تعديل الفقرة (أ) من المادة (40) المتعلقة بمدة العقد الجماعي بحيث تصبح سنتين بدل ثلاث سنوات، لأن ذلك يعتبر إجحافا بحق العاملين، حيث إن ثلاث سنوات مدة طويلة، يتغير فيها الكثير من ظروف العمل، إلى جانب أن في ذلك تقييد للحق في المفاوضة الجماعية للنقابات، وهذا يسمح بإعادة النظر بشروط العمل بشكل أفضل في ضوء المتغيرات التي تستجد، ويقلل من عدد النزاعات والاحتجاجات العمالية، ويعزز من استقرار علاقات العمل، وبالتالي الاستقرار الاجتماعي

4. تعديل الفقرة (ب) من المادة (44) التي تحرم "مجموعة من العمال" من إجراء مفاوضات جماعية مرتين على الأقل سنويا مع أصحاب الأعمال في المؤسسات التي يعمل فيها (25) عاملا فأكثر. لأن استمرار العمل بها يحرم الغالبية الكبرى من العاملين في القطاع الخاص من حق المفاوضة الجماعية ويحرم غالبية العاملين من فرص تحسين شروط عملهم بواسطة أدوات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بين العاملين وممثليهم من جانب وأصحاب العمال من جهة أخرى، ويزيد من فرص حدوث احتجاجات عمالية.

5. تعديل المادة (58) من القانون التي فتحت المجال لحدوث انتهاكات كبيرة على قطاعات واسعة من العاملين تصل إلى درجة العمل الجبري، المحرم دولياً، ويعد أحد أشكال العبودية المعاصرة، حيث حرمت العاملين في مهنة إشرافية في المؤسسات أو الذين تتطلب أعمالهم التنقل من بدل العمل الإضافي في حال زادت ساعات عملهم عما نص عليه القانون.

6. تعديل الفقرة (د) من المادة (98) من القانون التي تتضمن قيوداً على حق العاملين في تشكيل نقابات، وتعطي وزير العمل الحق بوضع تصنيف للصناعات والأنشطة الاقتصادية التي يجوز فيها تشكيل نقابات عمالية، مخالفة بذلك أبسط معايير الحق في التنظيم النقابي المتعارف عليها دولياً، ومخالفة للعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن، وبات جزءاً من المنظومة التشريعية الأردنية، الذي ينص في المادة الثامنة منه على (تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد)، وهي تخالف أيضاً نصوص الدستور الأردني، إذ تضمن المادة (16/2) منه الحق في تكوين الجمعيات والنقابات على النحو الآتي (للأردنيين حق تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور)، كما تقرر المادة (23/2 و) من الدستور الحق في (التنظيم النقابي الحر للعمال). وتنص المادة 128 من الدستور كذلك على أنه (لا يجوز أن تؤثر القوانين التي تصدر بموجب هذا الدستور لتنظيم الحقوق والحريات على جوهر هذه الحقوق أو تمس أساسياتها). وبالتالي فإن هذه المادة غير دستورية.

7. وفي هذا المجال نقترح وضع نص بديل للفقرة (د) يسمح للعاملين في مختلف المؤسسات و/أو القطاعات الاقتصادية المختلفة بتشكيل نقابات عمالية، وإلغاء فكرة تصنيف الصناعات والأنشطة الاقتصادية، بحيث يحدد القانون حداً أدنى من العاملين الذين يسمح لهم بتشكيل نقابات على مؤسسة و/أو قطاع اقتصادي، ونقترح بهذا الشأن أن يكون العدد (25) عاملاً ليتلاءم مع نص المادة (44) في القانون السابق، والتي كانت تفرض إجراء مفاوضة جماعية على منشآت الأعمال التي يعمل فيها (25) عاملاً فأكثر. والممارسات الفضلى في العالم تتمثل في تضمين القانون حوافز لتشجيع النقابات على التنسيق مع بعضها بعضاً وأن تتوحد فيما بينها بإرادتها الذاتية، وهذه الحوافز تمنح للنقابات الأكثر تمثيلاً للعمال، أكان بالمشاركة في اللجنة الثلاثية أو في المجلس الاقتصادي الاجتماعي أو أي هيئات وطنية للحوار الاجتماعي إضافة إلى المفاوضات الجماعية.

8. تعديل الفقرة (هـ) من المادة (98) التي تشترط أن يكون مؤسسي النقابة أردنيين، الأمر الذي يعتبر تمييزاً ضد العمال غير الأردنيين وفق معايير العمل الدولية، والممارسات الفضلى بهذا الخصوص التي تشير إلى اعتماد المرونة فيما يتعلق بشرط الجنسية بحيث يكون للعمال الأجانب حق المشاركة في تأسيس النقابات وتسييرها على الأقل بعد فترة معقولة من إقامتهم في البلاد مثلاً، أو اعتماد نسبة معينة للعمال الأجانب من بين المؤسسين.

9. تعديل المادة (100) من القانون التي تسمح للاتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظام داخلي موحد للنقابات يتعارض مع معايير العمل الدولية ويضعف استقلالية النقابات، ويفرض سيطرة الاتحاد العام للنقابات على النقابات المكونة له، لأن وضع الأنظمة الداخلية من صلاحية الهيئات العامة للنقابات منفردة فقط.

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

11. تعديل الفقرة (هـ) من المادة (110) التي فرضت على النقابات العمالية والاتحاد تصديق الأنظمة التي تنظم شؤونها من مسجل النقابات في وزارة العمل، وهذا أيضاً يتعارض مع معايير العمل الدولية ومبادئ حرية التنظيم النقابي، ويمس استقلالية النقابات وحريتها في وضع أنظمتها الداخلية. ونقترح هنا تعديل هذه المواد بما يعطي الهيئات العامة للنقابات حق وضع أنظمتها الداخلية وتعديلها وفق معايير تنظيمية محددة تراعي مبادئ الحوكمة الرشيدة ومصالح العاملين أعضاء النقابة وليست تقييدية.

12. تعديل المادة (116) التي منحت وزير العمل صلاحية حل الهيئة الإدارية للنقابة وتعيين هيئة إدارية مؤقتة، وإعادة هذه الصلاحية للسلطة القضائية وهي تخالف أبسط قواعد حرية التنظيم النقابي ومعايير العمل الدولية.

في الختام، إن استمرار العمل بهذا القانون بشكله الحالي - وحتى بعد التعديلات المقترحة - أدى وسيؤدي إلى إضعاف شروط العمل في القطاع الخاص، ما سينشأ عنه تفاقم معدلات البطالة والفقر العالية أصلاً، وسيؤدي إلى استمرار دفع الشباب ذكورا وإناثاً للمطالبة بالعمل في القطاع العام الذي يوفر شروط عمل أفضل من القطاع الخاص، وجميعنا يعلم أن القطاع العام شبه مشبع بالعاملين، لذلك، مطلوب إجراء إصلاحات جوهريّة على قانون العمل من خلال تعديل كافة المواد غير العادلة، والتوقف عن إجراء تعديلات مجتزاه.



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

