

تعزير العمل اللائق في الأردن



الفهرس

٤	مقدمة
٦	الإطار الدولي والوطني للعمل اللائق
٦	الإطار الدولي
٦	أ - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
٦	ب - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
٧	ج - منظمة العمل الدولية
١٢	الإطار الوطني
١٢	أ - الدستور الأردني
١٣	ب - قانون العمل الأردني
١٥	ج - قانون الضمان الاجتماعي لسنة ٢٠١٤
١٧	العمل اللائق على أرض الواقع
١٧	معدلات البطالة وفرص العمل
١٨	الحد الأدنى للأجور
٢٠	خاتمة وتوصيات

الحق في العمل والعمل اللائق يعتبران من القضايا الأساسية التي تهم جميع المجتمعات، من خلال توفير فرص متساوية للجميع لكسب رزقهم والحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم. ما يعني أنّ على الدولة توفير بيئة ملائمة تُعزز فرص العمل اللائقة وتضمن الحياة الكريمة للجميع. ويعد مفهوم «العمل اللائق» من أهم المفاهيم التي تسعى منظمات حقوق الإنسان والمؤسسات الدولية خاصة منظمة العمل إلى تعزيزها وتحقيقها في جميع أنحاء العالم. وتُعتبر مبادئ ومعايير العمل اللائق جزءًا لا يتجزأ من حقوق الإنسان، حيث يجب أن يكون لكل فرد فرصة الحصول على وظيفة تمكنه من العيش بكرامة.

يشمل العمل اللائق إتاحة الفرص للأفراد دون تمييز، وضمان حقوقهم وكرامتهم، مع معالجة توازن الحقوق والمسؤوليات بين أصحاب العمل والموظفين وهي تمكن الأفراد من التعبير عن مخاوفهم والتنظيم والمشاركة في عمليات صنع القرار التي تؤثر على حياتهم، بالتالي ضمان تكافؤ الفرص والمعاملة للجميع. ويشير «العمل اللائق» إلى مهنة مرضية ومستقرة توفر بيئات عمل آمنة وتعويض عادل وحماية اجتماعية للعمال وأسرههم، وقد صاغ مصطلح «العمل اللائق» في البداية المدير العام السابق لمنظمة العمل الدولية، خوان سومايا، خلال مؤتمر العمل الدولي لعام ١٩٩٩. وفي وقت لاحق، تبنته الأمم المتحدة كمقياس لتقييم التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية^١. ومنذ عام ٢٠٠٥، كان «العمل اللائق» بمثابة مؤشر وهدف إنمائي رئيسي. يتضمن العمل اللائق فرص العمل التي تضمن حماية العمال والضمان الاجتماعي والأجور العادلة وظروف العمل المواتية. من الضروري أن يكون العمل اللائق متاحًا لجميع الأفراد دون تمييز، مما يمثل تحديًا كبيرًا في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم^٢.

وينبني العمل اللائق على أربعة أهداف استراتيجية:

١. المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
٢. معايير العمل.
٣. فرص العمل والأجور.
٤. الحماية والضمان الاجتماعي.

ويعتبر العمل اللائق ركيزة أساسية لبناء مجتمعات قوية وازدهار اقتصادي، وهو جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية. فإن تحقيقه يتطلب جهودًا مشتركة من جميع أطراف المجتمع، بما في ذلك الحكومات وأصحاب العمل والنقابات والمجتمع المدني، من أجل إيجاد بيئة عمل تشجع على الابتكار والإنتاجية، وتضمن حقوق العاملين وتحقيق التنمية المستدامة.

ولأهمية توفير العمل اللائق للجميع ارتأت تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان أن تتناول العمل اللائق من خلال أهمية تعزيز الضمان الاجتماعي الشامل، ورفع الحد الأدنى للأجور. حيث يعتبران جانبين أساسيين في بناء مجتمع مستقر ومزدهر. فالضمان الاجتماعي يوفر الحماية للأفراد والعائلات في مواجهة المخاطر الاقتصادية والاجتماعية مثل البطالة والمرض والشيخوخة، في حين تضمن الأجور توفير فرص عمل كريمة ومناسبة تحترم كرامة الإنسان وتوفر مستوى معيشي لائق للعاملين. أُعدت الورقة وفقاً للمنهج النوعي من خلال مراجعة للأطر التشريعية التي تتعامل مع العمل اللائق، كما تمت عملية مراجعة للوثائق الدولية ذات العلاقة والتقارير الصادرة عن الجهات الحكومية وغير الحكومية، وإجراء مراجعة للسياسات والدراسات.

الإطار الدولي

أ - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

تؤكد مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أهمية ضمان حصول الأفراد على فرص عمل لائقة، وظروف عمل عادلة وملاءمة، وأنظمة الدعم اللازمة لتمكينهم من عيش حياة منتجة ومرضية وكريمة. وتشمل أهم مواد الإعلان ما يلي³:

- المواد (٢٣) و(٢٤) تنص على حقوق فردية مثل الحق في العمل والحق في الراحة. وتؤكد على حق شامل في مستوى معيشي لائق.
 - المادة (٢٥) تتناول الحق في مستوى معيشي لائق يضمن الصحة والرفاهية، بما في ذلك الغذاء والملبس والسكن والرعاية الطبية والخدمات الاجتماعية. وتؤكد على أهمية اتخاذ التدابير الاقتصادية والاجتماعية لضمان مستوى معيشي لائق لجميع الأفراد.
 - المادة (26) تعترف بالحق في التعليم، وتؤكد على أهمية التعليم في تعزيز التنمية الشخصية والتقدم الاجتماعي وتحقيق حق وق الإنسان.
 - المادة (٢٧) تؤكد على الحق في المشاركة بحرية في الحياة الثقافية للمجتمع، بما في ذلك الحق في الاستمتاع بالفنون والمشاركة في التقدم العلمي والاستفادة من فوائده
- على الرغم من أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يوفر إطارًا شاملاً لحماية الحقوق الأساسية للإنسان، بما في ذلك تلك المتعلقة بالعمل والتوظيف، إلا أن تطبيقه في قطاعات العمل على اختلافها لا يزال غير مكتمل.

ب - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على مبدأ المساواة وعدم التمييز، مشددًا على أن لكل فرد الحق في العمل، وحرية اختيار مهنته، وظروف العمل العادلة والمناسبة، والحماية من البطالة. إضافة إلى ذلك، تم تحديد مفهوم العمل اللائق في المادة (٧) منه، التي تنص على أن جميع الأفراد يحق لهم «التمتع بظروف عمل عادلة وملائمة».

هناك عدة مواد أساسية أخرى في العهد الدولي تسهم في تعزيز العمل اللائق، ومنها: المواد (٦)، (٨)، (٩) و(١٠) التي تؤكد على الحق في العمل، والحق في الضمان الاجتماعي، وحق تكوين والانضمام إلى النقابات العمالية، وحق إجازة الأمومة.

وعلى الرغم من وجود هذه الحقوق ضمن العهد، إلا أنها لا تُنفذ دائمًا بفعالية في جميع قطاعات سوق العمل. حيث تشير حالات الانتهاكات إلى أن العمال قد لا يكون لهم وصول متساوٍ إلى هذه الحقوق، مما يبرز الحاجة إلى جهود مستمرة لتطبيق معايير العمل وحماية جميع العمال.

ج - منظمة العمل الدولية

حسب تعريف منظمة العمل الدولية (ILO)، يُعرّف العمل اللائق بأنه العمل المنتج للنساء والرجال الذي يتم في ظروف من الحرية والإنصاف والأمان والكرامة الإنسانية.

صدّق الأردن منذ انضمامه إلى منظمة العمل الدولية عام ١٩٥٦ على (٢٦) اتفاقية من اتفاقيات العمل الدولية، منها سبع اتفاقيات من الاتفاقيات الأساسية الثماني، والاتفاقية الوحيدة التي لم يصادق عليها هي الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.^٤

ترتبط اتفاقيات عدّة لمنظمة العمل الدولية بمفهوم «العمل اللائق»، وتساهم هذه الاتفاقيات مجتمعة في تعزيز العمل اللائق من خلال وضع معايير ومبادئ دولية لحقوق العمال وظروف العمل والحماية الاجتماعية. وعلى الرغم من أن الأردن صدّق على العديد من هذه الاتفاقيات، إلا أن البعض الآخر لم يتم التصديق عليه بعد.

وفيما يتعلق بالاتفاقيات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والحد الأدنى للأجور صدّق الأردن على الاتفاقية رقم 102 بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) لعام 1952، لكنه لم يصادق بعد على الاتفاقية رقم 131 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور لعام 1970.

وتعتبر الاتفاقية (102) التي تحدد المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي بمثابة النص المرجع للحقوق والواجبات المرتبطة بمجالات الحماية الاجتماعية التسعة وهي:

الخدمات العلاجية، والبطالة، ومنافع المتبقين على قيد الحياة، ومنح العجز، ومنافع الأمومة، والمنافع العائلية، والتغطية ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية، ومنافع الشيخوخة، ومنح المرض.

وقد نصت توصية (202) الصادرة عن منظمة العمل الدولية بأن أرضية الحماية الاجتماعية تتضمن مجموعة من السياسات المتداخلة والمتكاملة فيما بينها، التي تضمن حماية شاملة للأفراد والجماعات من المخاطر الاقتصادية والاجتماعية التي من الممكن أن تهدد حقهم بالعيش الكريم، ذلك من خلال ضمان حد أدنى من الدخل والخدمات بما يمكنهم من تأمين حاجاتهم الغذائية وغير الغذائية الأساسية.

تفصيليًا تتضمن التوصية (٢٠٢) ما يلي:

- ✓ تأمين الحصول على الخدمات الأساسية التي تشكل الرعاية الصحية الأساسية، بما في ذلك رعاية الأمومة.
- ✓ توفير الرعاية الخاصة بالأطفال من حيث توفير الغذاء والتعليم والرعاية الأساسية.
- ✓ تأمين حد أدنى من الدخل للأفراد المتعطلين عن العمل، وتحديدًا في فترات الأمومة والبطالة وحالات الإعاقة.
- ✓ تأمين رعاية المسنين من خلال توفير حد أدنى من الدخل.

وفي مجال التشريعات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية لم يصادق الأردن حتى الآن على خمس اتفاقيات دولية تتناول مختلف قضايا التأمينات الاجتماعية، وهم:

أولًا: اتفاقية رقم (١٢١) لعام ١٩٦٤ والمتعلقة بإعانات إصابات العمل: أرسى القواعد التشريعية الأساس في حالات حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية، مثل: التعدين وقطع الأحجار؛ الصناعة التحويلية؛ البناء؛ مرافق الكهرباء والغاز والمياه والإصحاح؛ النقل والتخزين والاتصالات سواء في القطاع العام أو الخاص. تتمتع الدول المصادقة على هذه الاتفاقية بحرية إدراج التشريعات المتعلقة بإصابات العمل، كذلك بوضع قائمة بالأمراض التي تعتبر أمراضًا مهنية واعتماد الشروط الخاصة بكل دولة على أن تتضمن على الأقل الأمراض المذكورة في مرفق الاتفاقية ومنها على سبيل المثال لا الحصر: الأمراض القصبية والتنفسية ومن ضمنها الربو، والأمراض الناجمة من التعرض لبعض الغازات والمواد النفطية والمواد الخائقة، كما حددت شكل الإعانات حسب حالة العجز أو المرض المهني فمثلًا تكون شكل الإعانة نقدية في كل من حالات العجز المؤقت أو نقص القدرة على الكسب.

ثانيًا: اتفاقية رقم (١٢٨) لعام ١٩٦٧ المتعلقة بإعانات العجز الشيخوخة والورثة: حددت الفئات المشمولة في هذه الاتفاقية وهم: الورثة ويدخل في هذا النطاق الزوجة والطفل من كانوا يُعالوا قبل وفاة الزوج/ الأب، ومن هم في سن الشيخوخة، والمستخدمين بمن فيهم التلميذ الصناعيون، وفئات مقررّة من النشطين اقتصاديًا، وفئات أخرى ممن يكون وصولهم للموارد محدودًا أثناء الحالات الطارئة وقد حددت أيضًا الحالات الطارئة بموجب هذه الاتفاقية. أما عن شكل الإعانة فتكون على شكل إعانات مدفوعة دورية.

ثالثاً: اتفاقية رقم (١٣٠) لعام ١٩٦٩ المتعلقة بالرعاية الطبية وإعانات المرض: أشير فيها إلى مفهوم الرعاية الطبية التي تقدّم للمحميين بموجب هذه الاتفاقية بغية الحفاظ على صحتهم وقدرتهم على العمل ورعاية شؤونهم الشخصية أو استعادتها أو تحسينها. كما وتحدد الاتفاقية الأشخاص المحميين وهم:

أ- المستخدمين، بمن فيهم التلميذ الصناعيون وزوجاتهم وأطفالهم

ب- فئات مقررة من السكان النشطين اقتصادياً تشكل ما لا يقل عن ٧٥ في المئة من مجموع السكان النشطين اقتصادياً وزوجات وأطفال مستخدمي هذه الفئات

ج- فئات مقررة من المقيمين تشكل ما لا يقل عن ٧٥ في المئة من كل المقيمين.

كما وحددت الحالات الطارئة بحالتين اثنتين:

الأولى: الحاجة إلى رعاية طبية علاجية، وإلى رعاية طبية وقائية وفقاً لشروط أقرتها الاتفاقية أيضاً

والثانية: العجز عن العمل نتيجة المرض الذي ينطوي على وقف الكسب وفقاً لما يحدده التشريع الوطني.

أما الرعاية الطبية بموجب هذه الاتفاقية فتشمل في حدها الأدنى:

أ. الرعاية الطبية وفيها الزيارة المنزلية؛

ب. رعاية الأخصائي على أساس العلاج داخل المستشفى أو في عيادة خارجية ورعاية مثل هؤلاء الأخصائيين من خارج المستشفيات؛

ج. المستحضرات الصيدلانية اللازمة بناء على وصفة الممارس الطبي أو غيره من الممارسين المؤهلين؛

د. الإيداع في المستشفى عند الضرورة؛

هـ. علاج الأسنان وفقاً للقواعد المقررة؛ و. إعادة التأهيل الطبي بما فيه توفير وصيانة وتجديد الأطراف الصناعية أو أجهزة تقويم العظام وفقاً للقواعد المقررة.

رابعاً: اتفاقية رقم (١٨٣) لعام ٢٠٠٠ المتعلقة بحماية الأمومة: بيّنت الاتفاقية الفئات المشمولة وهم جميع النساء المستخدمات في العمل، وقد حددت لهم إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً أو حسب التشريع المحلي. إضافة إلى تخصيص فترات يومية بقصد إرضاع الأطفال مدفوعة الأجر وتقديم إعانات نقدية للنساء المتغيبات عن عملهن في إجازة الأمومة.

خامسًا: اتفاقية رقم (٨٧) الخاصة بحرية التنظيم: تضمن للعاملين بأجر من الدفاع عن مصالحهم وحمايتهم وتحسينها، وتعد من معايير أرضيات الحماية الاجتماعية. وفي التفاصيل فقد نصت الاتفاقية على حق تكوين منظمات للعمال ولأصحاب العمل كذلك الحق في الانضمام إليها ووضع دساتيرها وانتخاب ممثليها بحرية تامة دون تدخل السلطة العامة بما يقيد هذا الحق على أن يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم قانون البلد في ممارسة حقوقهم في هذه الاتفاقية.

بالرغم من أن الدستور الأردني يضمن الحق في الحصول على كافة خدمات الحماية الاجتماعية، مع ذلك لا يوجد أنظمة شاملة للحماية الاجتماعية، حيث تناولت التشريعات الأردنية عناصر الحماية الاجتماعية بإطار قانوني ضم مجموعة واسعة من القوانين والأنظمة والتعليمات، إلا أن معظم التشريعات المحلية لا تزال تعاني القصور وعدم ملائمتها للمعايير الدولية ذات العلاقة، ويبقى الاعتماد على البرامج المضمنة في خطط أخرى، حيث تتراوح هذه البرامج بين الإعانات، والتحويلات النقدية، والإعفاءات الضريبية والخدمات الاجتماعية، إلا أنها تحتاج إلى تطوير أكثر.

أما الاتفاقية رقم ١٣١، التي اعتمدت في عام ١٩٧٠، تُحدد مبادئ الحد الأدنى للأجور لضمان التعويض العادل للعمال. وتُشدد على الحاجة إلى أنظمة الحد الأدنى للأجور التي تأخذ في الاعتبار احتياجات العمال وأسرهم، والعوامل الاقتصادية، ومزايا الضمان الاجتماعي، واتفاقيات المفاوضة الجماعية، تهدف الاتفاقية إلى حماية العمال من الاستغلال والفقر وممارسات العمل غير العادلة من خلال وضع حد أدنى للأجور يوفر مستوى معيشي لائق.

وفيما يتعلق باتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ تنص في المادة الأولى منها على وجوب حماية العمال من التمييز بسبب انضمامهم إلى نقابة، ولا سيما شروط عدم انضمام أصحاب العمل إلى نقابة، أو الفصل من العمل أو أي تحيز آخر بسبب العضوية النقابية أو الانخراط في الأنشطة النقابية.

ولأغراض اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ بشأن المساواة في الأجور واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في العمالة والمهنة) رقم ١١١ عام ١٩٥٨، شددت على ضرورة معاملة الرجل والمرأة على قدم المساواة عندما يتعلق الأمر بالتمتع بحقوقهما الأساسية، التي تقوم على المساواة ورفض التمييز. لا يخضع هؤلاء الموظفون للتمييز من أي نوع، بما في ذلك التمييز أو الاستثناءات أو التفضيلات على أساس الجنس. وتنص الاتفاقيات كذلك على أنه ينبغي اتخاذ جميع الإجراءات لإنهاء أي سلوك يضعف أو يلغي تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في العمالة أو المهنة.

وتوفر اتفاقيات منظمة العمل الدولية (اتفاقية الحد الأدنى للسنة رقم ١٣٨ واتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم ١٨٢) إطارا للقانون الوطني لفرض سن دنيا للقبول في التوظيف أو العمل يجب ألا تقل عن سن إتمام التعليم الإلزامي، وعلى أي حال لا تقل عن ١٥ سنة وينبغي أن تأخذ على وجه السرعة، اتخاذ إجراءات حاسمة لضمان الحظر التام وإلغاء أسوأ أنواع عمالة الأطفال في أقرب وقت ممكن.

الاتفاقية رقم (١٥٠) بشأن إدارة العمل أكدت أن إدارة العمل تشمل جميع هيئات الإدارة العامة المسؤولة عن إدارة العمل و/أو المشاركة فيها - سواء كانت إدارات وزارية أو أقساما عامة، بما في ذلك الوكالات شبه الحكومية والإقليمية والمحلية أو أي شكل آخر من أشكال الإدارة اللامركزية - وأي إطار مؤسسي لتأمين أنشطة هذه الأجهزة والتشاور مع أصحاب العمل، العمال، ومنظماتهم ومشاركتهم. كما دعت الدول الأعضاء إلى تعزيز توسيع وظائف نظام إدارة العمل، على مراحل تدريجية إذا لزم الأمر، لتشمل الأنشطة التي لم تكن مشمولة من قبل. أما فيما يتعلق باتفاقية تفتيش العمل لعام ١٩٤٧ رقم ٨١، فقد شملت تفتيش العمل على المنشآت العاملة في التجارة أو الصناعة.

الإطار الوطني أ - الدستور الأردني

يضمن الدستور الأردني الحق في العمل لجميع المواطنين، بالتالي فإن على البلاد توجيه الاقتصاد لتوفير وتعزيز فرص العمل، وتطوير وتنفيذ القوانين التي تحمي حقوق العمال في الحصول على أجور تتناسب مع وظائفهم، وتحديد ساعات العمل والإجازات، إضافة إلى وضع شروط العمل للنساء والأحداث.

ينص الدستور الأردني في المادة الثالثة عشرة منه على أنه: «لا يُفرض التشغيل الإلزامي على أحد غير أنه يجوز بمقتضى القانون فرض شغل أو خدمة على أي شخص»، كما نصت المادة السابعة منه على أن «الحرية الشخصية مصونة وكل اعتداء على الحقوق والحريات العامة أو حرمة الحياة الخاصة للأردنيين جريمة يعاقب عليها القانون.»

كما كفل الدستور الأردني في المادة (٢٣) معايير العمل اللائق بنصها «تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ التالية:

أ- إعطاء العامل أجرًا يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.

ج- تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.

د- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.

يتماشى ذلك كله مع مبادئ الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١ من خلال النص الصريح على مسألة التمييز، معترفاً بأن الأردنيين متساوون أمام القانون في المادة ٦. ووفقاً للاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) والاتفاقية ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، أكد الدستور الأردني الحاجة إلى شروط خاصة عند تعيين الأطفال أو النساء في المادة ٢٣، وتوافق الدستور الأردني بشكل أساسي مع الاتفاقية رقم (٢٩) كما هو منصوص عليه في المادة ١٣ بشأن حظر العمل القسري والتأكيد على حماية الحرية الشخصية.

ب - قانون العمل الأردني

على الرغم من التحسينات المستمرة في التشريعات العمالية الأردنية، إلا أن العديد من العاملين يتعرضون للانتهاكات، بسبب عدم التزام بعض أصحاب العمل بالحقوق المنصوص عليها في قانون العمل الذي جاء أساساً بهدف تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل. يُعد الهدف الرئيسي لهذا القانون هو حماية حقوق العمال وتحديد واجباتهم في عقود العمل، إضافة إلى ضمان التزامهم بالأنظمة والقوانين النافذة وتحديد العقوبات في حالة التقصير أو المخالفة.

وحدد القانون أسس العلاقة التعاقدية ما بين العمال وأصحاب العمل، التي بنيت على أساس المساواة في الحقوق والواجبات، وعرّف القانون في المادة (٢) منه العامل «بأنه هو كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت امرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.»

حيث لم يفرق قانون العمل ما بين الذكر والانثى أو بين العامل الأردني وغير الأردني، فالعمال أمام القانون سوا في جميع الحقوق والواجبات إذ ان قانون العمل بجميع بنوده يطبق على العمال ودون ادنى تمييز بينهم.

كما الزمت التشريعات النافذة صاحب العمل على توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال وبغض النظر عن جنسياتهم من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل مع توفير بينه أمانه ونظيفة وسليمة وخالية من المخاطر مع الزام صاحب العمل بالتقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية بموجب قانون العمل والانظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه حيث افرد قانون العمل فصلاً كاملاً للصحة والسلامة المهنية.

رغم تطور قانون العمل إلا أنّ هناك ضعف في إنفاذ القانون الذي أدى إلى زيادة الانتهاكات التي يتعرض لها عدد كبير من العاملين بأجر، والتجاوزات على القوانين ذات العلاقة بالعمل،

على سبيل المثال لا الحصر عالج قانون العمل قضية الإنصاف في الأجور عبر الاعتراف بها، وحدد العقوبات لأصحاب العمل في حال ارتكابهم مخالفات، إلا أن التنفيذ لا يزال يعاني من القصور والضعف، ومن المهم الإشارة هنا إلى المادة (٥٣) من القانون التي نصت على:

يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن ٥٠٠ دينار ولا تزيد على ١,٠٠٠ دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عاملٍ أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية وذلك إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة.

كذلك تعاني المواد القانونية المتعلقة بانتهاء عقود العمل وتسريح العاملين من القصور، مما يؤدي إلى استغلال بعض أصحاب العمل لهذه الثغرات. يمكن أن يتم تسريح العمال دون الالتزام بالإجراءات القانونية المطلوبة، ذلك بحجة إعادة الهيكلة.

وذات الأمر فيما يتعلق بالفصل التعسفي، إذ أن تعتبر التعويضات المتاحة للعمال المسرحين في حالة الفصل التعسفي من أعمالهم متواضعة للغاية، حيث يحصل العامل على أجور نصف شهر عن كل سنة خدمة. هذا الأمر قد يؤدي إلى تفاقم التجاوزات والانتهاكات ضد العمال، ويشكل تهديدًا للاستقرار والأمن الوظيفي.

ولا يزال القانون الأردني يحظر تأسيس نقابات عمالية جديدة خارج إطار النقابات العمالية الرسمية، في تعارض واضح للحقوق الأساسية التي كفلتها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي تم إقرارها من قبل منظمة العمل الدولية في عام ١٩٩٨، وشرعة حقوق الإنسان وخاصة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم. إذ ما زالت الحكومة تحظر تأسيس نقابات عمالية جديدة خارج إطار النقابات العمالية الرسمية ال (١٧)، هذا الأمر دفع العاملين المحرومين من التنظيم النقابي إلى تنظيم أنفسهم في تجمعات وهيئات خارج إطار الهيئات النقابية المعترف بها رسمياً. بالتالي، فإن هذه الثغرة تقلل من مستويات الحماية الاجتماعية للعاملين وتقلص من حقوقهم في التنظيم والتفاوض الجماعي.

هنالك خلل آخر يتعلق بالمفاوضة الجماعية حيث إنَّ هنالك عدم سلاسة واستقلالية في آليات المفاوضة الجماعية، مما يؤثر على دور ممثلي العمال ونقاباتهم. حيث يمنح القانون الحكومة حق التدخل في أي مرحلة من مراحل عملية المفاوضات، مما يقلل من فعالية النقابات وبقيدتها عن استخدام أدوات ضغطها مثل الإضراب. بسبب ذلك، قد تُصنف جميع الإضرابات العمالية بأنها غير قانونية وفقاً للقانون.

إضافة إلى ذلك، يحرم قانون العمل العمال خارج إطار التنظيم النقابي من حق المفاوضة مع أصحاب العمل، مما يجعلهم غير قادرين على الدفاع عن حقوقهم والحصول على مكتسبات عمالية جديدة.

كذلك منح القانون وزير العمل الحق في حل النقابة، إذا رأى الوزير أن النقابة ارتكبت مخالفة لأحكام القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه أو إذا تضمن النظام الداخلي مخالفة للتشريعات النافذة.

خلاصة الأمر إنَّ وجود ثغرات في قانون العمل تعد عائقاً كبيراً أمام توفير بيئة عمل لائقة وحماية حقوق العمال، فعندما يكون هناك ثغرات في القانون، يمكن لبعض أصحاب العمل تجاوز القوانين وحرمان العمال من حقوقهم، مما يحد من الحصول على فرص عمل في بيئة عمل آمنة ولائقة.

ج - قانون الضمان الإجتماعي لسنة ٢٠١٤

رغم أهمية الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، إلا أنّ هناك العديد من التحديات تواجه قانون الضمان الاجتماعي. ومن المهم قبل تناولها الإشارة إلى المعايير الدولية المنبثقة عن منظمة العمل الدولية التي تتناول مختلف قضايا التأمينات الاجتماعية. وتتمثل في خمس اتفاقيات تشمل: اتفاقية رقم ١٠٢ لعام ١٩٥٢ والمتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، واتفاقية رقم ١٢١ لعام ١٩٦٤ والمتعلقة بإعانات إصابات العمل، واتفاقية رقم ١٢٨ لعام ١٩٦٧ والمتعلقة بإعانات العجز الشيخوخة والورثة، واتفاقية رقم ١٣٠ لعام ١٩٦٩ والمتعلقة بالرعاية الطبية وإعانات المرض، واتفاقية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ والمتعلقة بحماية الأمومة.

في الأردن هناك ضعف في برامج الضمان الاجتماعي فهي لا تشمل جميع شرائح المجتمع، حيث يبلغ عدد المشتركين الفعاليين ١,٥٣١,٨٨٦ مشترك ومشتركة^٥، ويوجد حوالي ٤٥٪ من العمال غير مشمولين بالضمان الاجتماعي، وهم عمال في القطاع غير المنظم، وعمال المياومة، والعاملين في المشاريع المنزلية، وفي قطاعات الانشاءات والزراعة. على الرغم من وجود تشريعات تلزم بتغطية العمال بالضمان الاجتماعي، إلا أنّ هناك فجوات في تطبيق هذه التشريعات بين العمال الأردنيين وغير الأردنيين ما يحرمهم من الشمول بالضمان الاجتماعي والاستفادة من الحماية المقدمة للعاملين.

ولزيادة نسبة المشتركين في الضمان الاجتماعي للوصول إلى التغطية الشاملة، ينبغي أن تكون برامج الضمان قادرة على تقديم الحماية الكافية للأفراد في مختلف مراحل حياتهم، سواء كانوا في سن الشباب أو في سن الشيخوخة. لضمان حصول العاملين وأفراد أسرهم على الحماية الاجتماعية الشاملة، مما يساهم في بناء مجتمع أكثر عدالة واستقرارًا اجتماعيًا. أما بالنسبة للعمل اللائق، يجب أن يكون هناك ركيزة قانونية تحمي حقوق العاملين وتضمن لهم فرص عمل لائقة وكريمة. وتشمل هذه الحقوق حق الحصول على أجور ملائمة وظروف عمل آمنة وصحية، إضافة إلى حق المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بشؤونهم المهنية.

وعليه يساهم كلا من الضمان الاجتماعي والعمل اللائق في تحقيق حياة كريمة ومستقرة للعاملين وأفراد أسرهم. ويعتبر الضمان الاجتماعي مهمًا لأنه يوفر الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم، بينما يعتبر العمل اللائق أساسيًا لتوفير فرص عمل ملائمة ومناسبة للجميع، ويعتبر العمل اللائق من أهم الأهداف التي تسعى الدول إلى تحقيقها، حيث يساهم في تحسين جودة حياة الأفراد وتحقيق التنمية المستدامة. ومن أبرز الجوانب التي تساهم في تحقيق العمل اللائق هي زيادة تغطية الضمان الاجتماعي الشامل، وتعتبر زيادة تغطية الضمان الاجتماعي الشامل أمرًا ضروريًا لضمان حماية الفئات الضعيفة وتوفير الحماية الاجتماعية للجميع. وتشمل تغطية الضمان الاجتماعي الشامل جميع الفئات من العمال والموظفين وأصحاب الأعمال والعمال غير المنتظمين، مما يضمن حقوقهم ويحافظ على كرامتهم، ولتحقيق زيادة تغطية الضمان

الاجتماعي الشامل بتجاه تحقيق بيئة عمل لائق للجميع هناك حاجة ماسة إلى توسيع نطاق هذا الضمان ليشمل فئات أوسع وأكثر تنوعًا.

إن أهم ما في العمل اللائق هو توفير مظلة حماية اجتماعية شاملة من خلال التأمينات الاجتماعية للضمان الاجتماعي، بالتالي، يجب العمل على تعزيز سياسات الضمان الاجتماعي وضمان العمل اللائق، من خلال تطوير التشريعات والسياسات التي تضمن حقوق العمال وتسهم في تحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية. فالضمان الاجتماعي والعمل اللائق هما ركيزتان أساسيتان في بناء مجتمعات مستقرة ومزدهرة. لأن تحسين بيئة العمل وتوفير الضمان الاجتماعي الشامل للجميع وضمان الأمن الوظيفي يعتبر أمرًا مهمًا للحفاظ على استقرار العمال وتشجيعهم على البقاء في وظائفهم دون اللجوء إلى التقاعد المبكر.

العمل اللائق على أرض الواقع

على الرغم من أن الأردن وقع ثلاث برامج عمل لائق مع منظمة العمل الدولية وصدّق على ٢٦ من اتفاقياتها، فإن ظروف العمل اللائق لا تزال ضعيفة في العديد من القطاعات والأنشطة الاقتصادية، إلى جانب إرتفاع نسب البطالة وتدني الأجور، وغيرها من الظروف التي تدفع إلى حرمان العاملين من حقوقهم الأساسية.

معدلات البطالة وفرص العمل

على الرغم من أن الأردن وقّع ثلاث برامج للعمل اللائق مع منظمة العمل الدولية وصدّق ٢٦ اتفاقية من اتفاقياتها، إلا أن سوق العمل لا يزال يعاني من نقص في الفرص الوظيفية وزيادة معدلات البطالة والفقير.

ورغم أن توفير فرص العمل من أهم معايير العمل اللائق، إلا أنّ معدل البطالة في سوق العمل الأردنية استقر عند ٢١,٤٪ خلال الربع الأول من ٢٠٢٤، دون تغيير عن الأرقام المسجلة في الربع الأخير ٢٠٢٣، ومقارنة مع ٢١,٩٥ سجلها في الربع الأول من عام ٢٠٢٣، وبلغ معدل البطالة للذكور ١٧,٤٪ بانخفاض نسبته ٢,٢٪ على أساس سنوي، فيما بلغ معدل البطالة بين الإناث ٣٤,٧٪ بارتفاع نسبته ٤٪ مقارنة بالربع الأول من عام ٢٠٢٣، وعلى أساس فصلي، انخفض معدل البطالة للذكور بنسبة ١,٥٪، وارتفع معدل البطالة للإناث بمقدار ٤,٩٪، كذلك فإن ٢٥,٨٪ من حملة الشهادة الجامعة متعطلين عن العمل مقارنة بمستويات التعليم الأخرى، و٦١,٥٪ من إجمالي المتعطلين عن العمل هم من حملة الشهادة الثانوية فأعلى و٣٧,٩٪ مؤهلاتهم التعليمية أقل من ذلك^١.

بإيجاز، في ظل ارتفاع النسبة الاجمالية للبطالة والبالغة، ووجود معدلات بطالة قياسية بين الشباب، سواءً ممن لم يتجاوزوا التعليم الثانوي، أو ممن حصلوا على تعليم جامعي، تبقى البطالة هي التحدي الأكبر الذي يواجه القطاعين العام والخاص، إضافة إلى الأعداد المرتفعة من العاطلين عن العمل، يوجد في سوق العمل نسبة مرتفعة من العاملين في القطاع غير الرسمي. وفي الوقت الذي يساهم فيه هؤلاء العاملون في الانتاج وخلق فرص العمل وتوليد الدخل، إلا أنه ليس لديهم أي نوع من أنواع الحماية الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعي، ومعرضين لظروف عمل غير لائق، ويعانون من تدني الدخل عمومًا.

وعليه يواجه سوق تحديات مستمرة، تتعلق بمحدودية فرص العمل وارتفاع معدلات البطالة والفقر، علاوة على ذلك، تظل المشاركة الاقتصادية في سوق العمل منخفضة بنسبة ٣٤,٧٪، خاصة بين الناس حيث تبلغ ١٤٪ فقط من القوة العاملة.^٧

خلاصة الأمر على الرغم من أن فرص العمل تلعب دورًا هامًا في تقليل معدلات البطالة، إلا أنها لن تكون كافية من دون توفير معايير العمل اللائق وضمان الأمان والاستقرار الوظيفي والحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي.

الحد الأدنى للأجور

تؤثر الأجور بشكل كبير على رفاهية العمال، حيث تعتبر أساسًا لضمان حياة كريمة ومستقرة للعاملين. وفي الأردن، ما تزال مستويات الأجور تحتاج إلى مراجعة وتحسين بشكل مستمر لتناسب مع التكاليف المعيشية وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال، ما يعني وجوب تحسين الأجور وتطوير آليات رفعها بشكل مناسب وعادل يتحقق من خلاله العمل اللائق للجميع.

وعند الحديث عن الأجور والعمل اللائق في الأردن من المهم الإشارة إلى أنّ الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص، يبلغ ٢٦٠ دينارًا^٨، وهو مبلغ لا يمكن اعتباره كافيًا لتلبية احتياجات العمال، خاصة في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة والأسعار. بالتالي، فإن رفع مستوى الأجور في هذا القطاع يعد ضرورة ملحة لضمان حياة كريمة للعمال وعائلاتهم.^٩

أما فيما يتعلق بالأجور بشكل عام في الأردن، فإن هناك حاجة ماسة إلى إجراءات لزيادة مستويات الرواتب والأجور، وضمان توافقها مع التكاليف المعيشية والظروف الاقتصادية الصعبة لتتوافق مع تكاليف المعيشة. ويجب أن تعكس الأجور قيمة عمل العمال وتساهم في تحسين جودة حياتهم، حيث يشعر الكثيرون منهم بأن قيمة العمل لا تتناسب مع قيمة الأجر، فهم يعملون لساعات طويلة، وأحيانًا دون الحصول على عطل مقابل مردود مادي ضئيل لا يزيد عن الحد الأدنى للأجور.

إنّ الحدّ الأدنى للأجور لا يكفي للاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته، ولا يزال يقلّ عن خطّ الفقر المطلق للأسرة المعياريّة (حجم الأسرة المعياريّة ٤,٨ فرد) في الأردنّ البالغ وفق الأرقام الرسميّة ٤٨٠ دينارًا شهريًا، كما أنّ خطّ الفقر العامّ المطلق (الغذائيّ وغير الغذائيّ) بلغ ٨١٣,٧ دينار للفرد سنويًا (أي ٦٨ دينارًا للفرد شهريًا)، أمّا خطّ الفقر المدقع للفرد (أي الفقر الغذائيّ) فقد بلغ ٣٣٦ دينارًا للفرد سنويًا، أي ما يعادل ٢٨,٠ دينارًا للفرد شهريًا، كذلك يقلّ الحدّ الأدنى للأجور عن معدّلات الإعالة البالغة، حيث يعيل كلّ شخص ثلاثة آخرين، بمعنى ٤٠٠ دينار شهريًا، فيما يبلغ عدد المشتركين في الضمان الاجتماعيّ الفعّالين ضمن راتب الحد الأدنى للأجور إن عدد الأردنيين ضمن الحد الأدنى

٧ خور صحفي دائرة الإحصاءات <https://bit.ly/3UwXVxT>

٨ قرار الحد الأدنى للأجور <https://mol.gov.jo/ar/NewsDetails>

٩ الشكاوى الواردة إلى تمكين

للأجور بلغ ١٥٠ ألف مشتركًا، فيما بلغ عدد المشتركين غير الأردنيين ٨٤٣٧ مشتركًا إلزاميًا من خلال عملهم لدى منشآت داخل المملكة. ويشكل هؤلاء العاملون وفق الحد الأدنى للأجور ١٠,٥ بالمئة من عدد المشتركين الفعالين¹⁰.

وعليه يُعتبر الحد الأدنى للأجور ضروري لتعزيز العمل اللائق، والحد من الفقر، وضمان أن يتمتع العمال بالوسائل لدعم أنفسهم وعائلاتهم. وإن تحسين الأجور وحدها الأدنى أحد العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق العمل اللائق، حيث يعتبر الحصول على أجور مناسبة وملائمة للعمل المقدم هامًا لضمان كرامة العاملين وتحقيق استقرارهم المالي. فالأجور المناسبة تشجع على زيادة الإنتاجية وتحفز العاملين على تقديم أفضل أدائهم في مجال عملهم. إضافة إلى ذلك، يساهم تحسين الأجور في توفير الفرص للعمل اللائق، حيث يعتبر الحصول على دخل مناسب ومستقر أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في توفير فرص عمل لائقة ومستدامة للأفراد. بالتالي، يمكن أن يؤدي تحسين الأجور إلى تقليل معدلات البطالة وتحسين ظروف العمل للكثير من الأشخاص. كذلك إن تحسين الأجور يساهم في تعزيز المساواة بين الأفراد وتقليل الفوارق الاجتماعية، حيث يساهم في توفير فرص متساوية للجميع لكسب دخل مناسب وتحقيق التوازن والعدالة في المجتمع.

عمومًا يمكن القول بأن تحسين الأجور يعتبر أحد الأدوات الفعالة التي يمكن استخدامها لتحقيق العمل اللائق، ويجب أن تكون سياسات تحسين الأجور جزءاً أساسياً من استراتيجيات التنمية والتخطيط الاقتصادي لضمان تحقيق التنمية المستدامة والشاملة في المجتمع.

خاتمة و توصيات

تعزيز العمل اللائق يعتبر أمرًا ضروريًا للعاملين، ذلك من خلال رفع الحد الأدنى للأجور وتحسين ظروف العمل وتوفير الحماية الاجتماعية وتعزيز تغطية الضمان الاجتماعي الشاملة، كل ذلك يدفع باتجاه توفير بيئة عمل لائقة لجميع العمال، وضمان وصولهم إلى حقوقهم بشكل كامل.

لتعزيز بيئة عمل لائقة، هناك عدة إجراءات رئيسية ضرورية:

1. دمج المبادرات في الاستراتيجية الرامية إلى توسيع برامج تغطية الضمان الاجتماعي الشاملة. يجب أن تعطي هذه الجهود الأولوية لزيادة الوعي بأهمية الضمان الاجتماعي والاستحقاقات التي يوفرها للمستفيدين من خلال حملات إعلامية وتثقيفية موجهة.
2. وضع وتنفيذ سياسات موجهة نحو الحد من الفقر، والتخفيف من حدة البطالة، وخلق فرص العمل بشكل مستمر، وينبغي أن تعالج هذه السياسات القضايا المنهجية التي تسهم في عدم الاستقرار الاقتصادي وأن تسعى جاهدة إلى تعزيز آفاق العمالة المستدامة للجميع.
3. مراجعة وتعديل سياسات الأجور لضمان مواكبتها للتضخم وارتفاع تكاليف المعيشة. ويستلزم ذلك تنفيذ آليات لتقييم معدلات الأجور وتحديثها بانتظام بما يتماشى مع المؤشرات الاقتصادية والاحتياجات المجتمعية.
4. وضع برامج وآليات شاملة للضمان الاجتماعي توسع نطاق التغطية لتشمل جميع العمال، بمن فيهم العاملون في القطاع غير الرسمي. من خلال ضمان الوصول العادل إلى مزايا الضمان الاجتماعي، بغض النظر عن الوضع الوظيفي، يمكن ضمان رفاهية وأمن جميع العمال.
5. يتعين على وزارة العمل وضع نموذج امثال للعمل في الاقتصاد يضمن الالتزام بمعايير العمل الدولية عندما يتعلق الأمر بحماية الأجور وظروف السلامة والصحة المهنية بالإضافة إلى المعايير الأخرى ذات الصلة.
6. تتطلب التشريعات الوطنية المتعلقة بحقوق العمل مزيدًا من الصقل والتعديل لضمان حماية شاملة للعمال. بسبب وجود ثغرات لا تحمي بشكل كافٍ مختلف جوانب حقوق العمل.
7. تصميم استراتيجية توظيف سليمة وقابلة للإدارة (والسياسات والبرامج ذات الصلة). هناك حاجة إلى استراتيجية وطنية جديدة للتشغيل، مع الأخذ بعين الاعتبار تطور سوق العمل الأردني، وقد تعتمد هذه الاستراتيجية منهجية شاملة كما في الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للفترة 2011-2020، مع التركيز على التقسيم الواضح للمسؤوليات والمبادئ التوجيهية للتنسيق بين أصحاب المصلحة.

