

تقرير

# التحديات التي تواجه سوق العمل الأردني

تقرير بمناسبة الأول من أيار (يوم العمال العالمي)

إعداد:

المركز العمالي الأردني  
مركز الفيزيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
بالتعاون مع مؤسسة فريدرش ايبرت

أيار ، 2011

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وابحث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يسعى المركز للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني إقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وتشريعياً، والعمل على بناء الأردن الديمقراطي القائم على أسس الحرية والعدل والمساواة، وضمان الحقوق الانسانية الأساسية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والمدنية لجميع الأردنيين، وذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير واستطلاعات الرأي، وبناء قواعد بيانات تغطي مختلف مجالات التنمية التي تسهم في تحقيق رسالة المركز.

مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية، تأسست في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للإصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الإجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والإقتصادية.

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الاردن ، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الاطراف 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 ساعيا لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

#### تنويه:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريك إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

تقرير

# التحديات التي تواجه سوق العمل الأردني

تقرير بمناسبة الأول من أيار (يوم العمال العالمي)

إعداد:

المرصد العمالي الأردني  
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت

أيار، ٢٠١١





## المحتويات

٧	المقدمة
٩	الإطار الاقتصادي
١٠	التحديات التي يواجهها سوق العمل
١٠	معدلات الأجور وحدها الأدنى
١١	معدلات البطالة
١١	العمالة الوافدة
١١	ضعف المشاركة الاقتصادية ومشاركة المرأة
١٢	القطاع غير المنظم (غير الرسمي)
١٣	عدم موائمة مخرجات النظام التعليمي وحاجات سوق العمل
١٣	الفئات المستضعفة/ المهمشة
١٤	الأشخاص ذوي الإعاقات
١٤	عمالة الأطفال
١٥	غياب التنسيق بين المؤسسات الرسمية
١٥	التجاوزات والانتهاكات
١٦	التشريعات العمالية
١٦	قانون العمل
١٧	قانون الضمان الاجتماعي
١٩	التوصيات



## مقدمة

يأتي هذا التقرير متزامنا مع الأول من أيار يوم العمال العالمي، وهو اليوم الذي يجسد ذكرى النضالات العمالية في كافة أنحاء العالم، ويجسد روح العمل الإنساني والعمالي الجماعي للدفاع عن حقوق جميع العمال على اختلاف مهنهم وتخصصاتهم وأماكن عملهم، للحفاظ على مكتسباتهم التي حقوقها بدمهم وعرقهم، ولتحسين شروط العمل بشكل مستمر.

وعلى الرغم من مرور ما يزيد عن مائة وعشرين عاما على بدء الاحتفال بيوم العمال العالمي، إلا أن ملايين العمال في مختلف أنحاء العالم ما زالوا يتعرضون لمختلف أشكال الانتهاكات والاعتداءات على حقوقهم الأساسية سواء كان ذلك في الأجور أو ساعات العمل أو شروط الصحة والسلامة المهنية وغيرها من ظروف العمل الصعبة.

ونحن في الأردن، وبالرغم من كل الانجازات التي تم تحقيقها والجهود التي بذلت لتحسين تشريعات وظروف العمل، إلا أن هنالك العديد من المؤشرات تظهر وبوضوح أن قطاعات واسعة من العاملين في الأردن تعاني من ظروف عمل صعبة سواء من حيث انخفاض معدلات الأجور والحد الأدنى لها، وانتشار ظاهرة العمالة الفقيرة، ومعدلات بطالة عالية خاصة لدى فئة الشباب، وغياب الأمان الوظيفي، وانتشار الانتهاكات والاعتداءات الملموسة على حقوقهم العمالية والإنسانية الأساسية المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية والدولية.

وفي هذا التقرير سيتم استعراض أبرز الإختلالات التي يعاني منها سوق العمل الأردني، وأبرز الانتهاكات التي تتعرض لها قطاعات واسعة من العاملين في الأردن، إلى جانب التحديات التي يواجهها الاقتصاد الأردني.





## الإطار الاقتصادي

يمكن القول أن الاختلالات التي تفرض بحد ذاتها جملة من التحديات، جاءت نتيجة لجملة من السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي وضعتها ونفذتها الحكومات الأردنية المتعاقبة، وجانب منها جاء نتيجة لغياب سياسات عمل واضحة ومحددة، حيث غابت الرؤية الواضحة لطبيعة الاختلالات التي يعاني من سوق العمل الأردني، والتحديات التي يواجهها، الأمر الذي أدى الى تباين الاجراءات المتعلقة بسوق العمل بين الحكومات الأردنية المتعاقبة، خاصة وأن ذلك ترافق مع ظاهرة قصر عمر الحكومات، واعتماد المسؤولين تحميل الأزمات الاقتصادية العالمية والظروف الخارجية المسؤولية في المشكلات التي نعاني منها.

ويجدر الإشارة هنا أن الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية لم تكن هي السبب الأساسي في تراجع ظروف العمل في الأردن، بل أن النموذج الاقتصادي الأردني لا يساعد في خلق الكثير من فرص العمل للأردنيين، وبالتالي فإن تأثيراتها على سوق العمل الأردني كانت محدودة، واقتصرت تأثيرات هذه الأزمة على تعميق مشكلات القوى العاملة.

وتعود هذه المشكلات بشكل أساسي للسياسات الاقتصادية التي قامت بتنفيذها الحكومات الأردنية المتعاقبة في بيئة سياسية محلية مواتية، بسبب تعثر مشروع الإصلاح السياسي والاقتصادي التي أطلقه الأردن منذ عام ١٩٨٩. حيث غياب المسائلة والمحاسبة والرقابة الحقيقية، ووجود برلمانات ضعيفة غير قادرة على مراقبة أداء الحكومات، إلى جانب القيود الكبيرة المفروضة على تنظيم المجتمع لنفسه وخاصة العمال، ليجد الأردن نفسه يعاني من ذات المشكلات الاقتصادية التي كان يعاني منها عند تفجر الأزمة الاقتصادية الكبرى التي واجهها الأردن في الأعوام ١٩٨٨ و ١٩٨٩. فال مؤشرات الاقتصادية الأساسية تشير بوضوح إلى

أن حالنا يشبه ما كان عليه في ذلك الوقت، فمعدلات العجز في الموازنة العامة قبل المنح والمساعدات ارتفعت من ٦,٨٧٪ من الناتج المحلي الإجمالي عام ٢٠٠٦ ليصل إلى ما يقارب ١٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي في عام ٢٠١٠، وذلك نتيجة استمرار الحكومات الأردنية المتعاقبة في تنفيذ سياسات اتفاقيه توسعية غير مبررة وغير مرتبطة بالإيرادات، وسجلت معدلات التضخم في الأعوام الثلاث الماضية ٢٠٠٦-٢٠١٠ معدل ٥,٨٪ سنويا، وارتفع الدين العام خلال السنوات الخمس الأخيرة ٦ مليار دولار، فقد سجل في نهاية عام ٢٠١٠ ما يقارب ١٦ مليار دولار، في حين كان في نهاية عام ٢٠٠٦ ما يقارب ١٠ مليار دولار. واتسعت رقعة الفقراء وزادت جيوب الفقر من ٢٢ جيب فقر عام ٢٠٠٦ إلى ٣٢ جيب في عام ٢٠٠٨.

وجاءت هذه النتائج بسبب تطبيق جملة من السياسات الاقتصادية اتسمت بالانتقائية نذكر منها: تحرير الأسعار الأمر الذي أدى إلى ارتفاع كبير في أسعار السلع والخدمات. وتنفيذ سياسات ضريبية غير عادلة، حيث فرضت الضريبة العامة على المبيعات بنسب عالية يتراوح ما بين ١٦٪ و ٢٠٪، في حين لا تزيد حصيله ضريبية الدخل عن ٤٪ من الناتج المحلي الإجمالي بسبب ضعف أساليب التحصيل والتهرب الضريبي، إلى جانب أنها تقوم على أسس غير تصاعدية. الأمر الذي أدى إلى زيادة العبء الضريبي ليصل إلى مستويات مرتفعة تصل إلى ٢١٪ في عام ٢٠١٠.

واتسم النموذج الاقتصادي الى عدم وجود علاقة كبيرة بين معدلات النمو الاقتصادي وبين تشغيل الأردنيين، وفي الوقت الذي حقق فيه الاقتصاد الأردني معدلات نمو جيدة وفقا لمؤشر الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة بمتوسط بلغ (٧,١٢٪)، واستحدث وظائف جديدة بمعدل ٦١ الف وظيفة سنويا خلال السنوات (٢٠٠٦-٢٠٠٩)، إلا أنه لم يتمكن من تخفيض معدلات البطالة المذكورة أعلاه، مع أن تقديرات مخرجات

## معدلات الأجور وحدها الأدنى

ومن التحديات الهامة التي تواجه الاقتصاد الأردني وسوق العمل، الانخفاض الملموس والكبير في معدلات الأجور للغالبية الساحقة من العاملين بأجر، إذا أخذ بعين الاعتبار مستويات الأسعار لمختلف السلع والخدمات. الأمر الذي أدى الى اتساع رقعة العمالة الفقيرة. فأرقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام ٢٠٠٩ (وهي أحدث أرقام توفرها المؤسسة) تشير أن متوسط الأجر الشهري للعاملين المنتسبين لها يبلغ (٣٧٩) ديناراً شهرياً، وهو في القطاع العام أقل من القطاع الخاص إذ يبلغ (٣٢٤) ديناراً، بينما هي في القطاع الخاص (٤٠١) ديناراً.

وتتوضح الأمور بشكل أكبر عند النظر إلى شرائح الأجور التفصيلية، وخاصة عندما نعلم أن (٢٧) بالمائة منهم تبلغ أجورهم الشهرية ٢٠٠ ديناراً فأقل، و (٥٦) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (٣٠٠) ديناراً فأقل، وكذلك (٧٨) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (٤٠٠) ديناراً فأقل. وهذه الأرقام تأخذ دلالة أكبر عندما نعلم أن خط الفقر المطلق (الغذائي وغير الغذائي) للأسرة المعيارية البالغة في الأردن (٦) أفراد يبلغ (٣٢٣) ديناراً، بمعنى أن الأسرة التي لا تستطيع أن تنفق هذا المبلغ تكون مصنفة ضمن الفقراء في الأردن. ويزداد الأمر قتامة، إذا ما علمنا أن الحد الأدنى للأجور المعتمد في الأردن يبلغ (١٥٠) ديناراً شهرياً، وهو يقل عن خط الفقر المطلق بشكل كبير وملفت.

والى جانب ذلك تشير العديد من الدراسات والتقارير أن أعداداً كبيرة من العاملين في الأردن يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور المنخفض أصلاً، الأمر الذي يشير بوضوح أن غالبية العاملين بأجر في الأردن يصنفون ضمن العمالة الفقيرة.

وفي موضوع الأجور تواجه المرأة العاملة تمييزاً واضحاً فيما يتعلق بمستوى الأجور مقارنة مع الرجل، فقد

النظام التعليمي والمهني أقل من الفرصة المستحدثة في الأعوام المذكورة، إذ بلغت ما يقارب (٤٠-٥٠) ألف باحث جديد عن العمل. وحافظت معدلات البطالة على مستوياتها المرتفعة خلال السنوات الخمس الماضية، إذ تراوحت بين (١٢-١٤)٪. والمفارقة أن معدلات البطالة انخفضت في العامين الأخيرين ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ وهي السنوات التي تراجعت فيها معدلات النمو الاقتصادي بشكل ملموس حوالي ٣,٠٪. وهذا التفاوت يكشف عن حالة من البطالة الهيكلية التي يعاني منها سوق العمل الأردني، إذ تذهب فرص العمل المستحدثة إلى العمالة الوافدة (المهاجرة).

يضاف إلى ذلك عمليات الخصخصة غير المدروسة والتي أدت إلى تسريح آلاف العمال من أعمالهم، وتنامي وانتشار ظاهرة عقود العمل المؤقتة والمياومة، إلى جانب تدمير العديد من القطاعات الصناعية الهامة بسبب تحرير التجارة الخارجية دون ضوابط مثل قطاعات الخبز والأحذية والديباغة والألبسة والاسمنت والصناعات الغذائية والزراعية وغيرها.

## التحديات التي يواجهها سوق العمل

هنالك جملة التحديات التي يواجهها سوق العمل الأردني تشمل انخفاض مستويات الأجور وحدها الأدنى، وارتفاع معدلات البطالة وعدم تنظيم العمالة الوافدة (المهاجرة)، وضعف المشاركة الاقتصادية وعلى وجه الخصوص مشاركة المرأة، واتساع القطاع غير المنظم، وعدم موائمة مخرجات النظام التعليمي (الأكاديمي والمهني) وحاجات سوق العمل، واستمرار معاناة الفئات المستضعفة/ المهمشة المثل الأشخاص ذوي الإعاقات والأطفال، بالإضافة إلى ضعف التنسيق بين المؤسسات الرسمية، وفيما يأتي عرض لهذه التحديات:

التنظيم عن هذا السوق، فقد بلغت في نهاية عام ٢٠١٠ ما يقارب (٣٠٠) ألف عامل، هذا إلى جانب ما يقارب (٣٠٠) ألف عامل وافد آخر غير مسجلين في وزارة العمل حسب تقديرات رسمية، يعملون بدون تصاريح عمل، ويتركز عمل غالبيتهم في القطاعات الاقتصادية غير النظامية أو يعانون من البطالة المؤقتة ويبحثون عن فرص عمل. ويعاني قطاع العمالة الوافدة من غياب التنظيم، فإلى جانب وجود أعداد كبيرة منهم بدون الحصول على تصاريح عمل، فإن قطاعات واسعة منهم يعملون في قطاعات غير القطاعات التي منحوا بموجبها تصاريح العمل، ويبرز هذا بشكل ملموس للعمالة التي تحمل تصاريح للعمل في قطاع الزراعة.

### ضعف المشاركة الاقتصادية ومشاركة المرأة

يعد انخفاض المشاركة الاقتصادية للمواطنين الأردنيين من أبرز التحديات التي تواجه الاقتصادي الأردني من جانب وسوق العمل من جانب آخر، فهي تدل على انخفاض الفئات المنتجة في المجتمع، وقد بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح (قوة العمل إلى السكان ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر) حوالي (٣٩,٤٪)، منها (٦٣,٣٪) للذكور و(١٤,٧٪) للإناث.. وإذا ما علمنا أن الدول المحيطة تتراوح فيها معدلات المشاركة الاقتصادية لكلا الجنسين ما بين (٥٥-٧٠٪) يتضح بشكل ملموس حجم هذا التحدي.

ومن العوامل التي تساعد وبشكل كبير على انخفاض مؤشر المشاركة الاقتصادية المذكور الانخفاض الشديد والملموس في معدلات تشغيل المرأة، فكما ورد سابقاً، فإن معدل مشاركتها الاقتصادية المنقح بلغت (١٤,٧٪)، هذا إلى جانب انخفاض نسبتها إلى إجمالي أعداد العاملين في القطاعين العام والخاص والتي بلغت (٢٣٪) من القوى العاملة. وهذه النسب من أكثر النسب انخفاضاً في العالم. والأردن يأتي في الترتيب الأخير بين ١٣٩

بلغت الفجوة بين الجنسين لصالح الذكور ما مقداره (٥٧) ديناراً شهرياً في القطاع العام. وتتفاقم هذه الفجوة في القطاع الخاص، إذ بلغت الفجوة لصالح الذكور (٩٣) ديناراً شهرياً.

### معدلات البطالة

حافظت معدلات البطالة على مستوياتها المرتفعة خلال السنوات الخمس الماضية، إذ تراوحت بين (١٢,٧-١٤٪) ولم يتمكن الاقتصاد الأردني خلال الفترة المذكورة، والتي حقق فيها معدلات نمو جيدة في الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة بمتوسط بلغ (٧,١٢٪)، واستحدث وظائف جديدة بمعدل ٦١ ألف وظيفة سنوياً خلال السنوات (٢٠٠٦-٢٠٠٩)، من تخفيض معدلات البطالة المذكورة أعلاه، مع أن تقديرات مخرجات النظام التعليمي والمهني أقل من الفرصة المستحدثة في الأعوام المذكورة، إذ بلغت ما يقارب (٤٠-٥٠) ألف باحث جديد عن العمل.

وحسب أرقام دائرة الإحصاءات العامة للربع الأول من عام ٢٠١١، فإن معدل البطالة بلغ (١٣,١٪)، يتركز غالبيتهم في الفئات الشبابية وخاصة بين الفئتين العمريتين ١٥-١٩ سنة و٢٠-٢٤ سنة، حيث بلغ ٣٦,٥٪ و٢٨,١٪ لكل منهما على التوالي. كذلك أشارت الأرقام أن معدلات البطالة عند الإناث تزيد عن ضعف الذكور، ففي الوقت الذي بلغ فيه معدل البطالة عند الذكور (١٠,٨٪) بلغ عند الإناث (٢٢,٨٪). هذا وتباينت نسبة المتعطلين حسب المستوى التعليمي والجنس، حيث بلغت نسبة المتعطلين الذكور من حملة البكالوريوس فأعلى ٢٠,٩٪ مقابل ٦١,٥٪ للإناث.

### العمالة الوافدة

ومن التحديات الأخرى التي يعاني منها سوق العمل الأردني ارتفاع أعداد العمالة الوافدة (المهاجرة) وغياب

العمل على توظيف النساء. كذلك يشكل العامل الثقلي والاجتماعي السائد في مجتمعنا في دفع وتشجيع المرأة في البقاء في المنزل لرعاية الأسرة وعدم التحاقها في سوق العمل.

يأتي ذلك في الوقت الذي تؤكد فيه مختلف الاحصائيات المتعلقة بالتعليم أن النساء هن الأكثر انتظاماً في التعليم الأساسي والجامعي ويشكلن ما نسبة (٥١٪) من الطلبة على مقاعد الدراسة الجامعية. ومن الجدير بالذكر أن ضعف دور المرأة في الحياة الاقتصادية الأردنية يعد أحد المشكلات الأساسية التي يواجهها الاقتصاد الوطني، فهي من جانب تحرم طاقات إنتاجية كبيرة من المساهمة في بناء وتطوير الاقتصاد الوطني، ومن جانب آخر تزيد من نسبة الإعاقة في المجتمع الأردني، حيث يعيل كل مواطن أربعة آخرين، وهذه النسبة تعد أيضاً من أعلى النسب في العالم.

### القطاع غير المنظم (غير الرسمي)؛

شكل التوسع المتواصل للقطاع غير المنظم (غير الرسمي) تحدياً آخر لسوق العمل الأردني، ويقصد بالقطاع غير المنظم مختلف الأعمال الزراعية المنزلية، والصيانة، والخدمات المختلفة مثل النقل والوساطات التجارية والعقارية، والتجارة غير المنظمة مثل البيع على الأرصفة والباعة المتجولون، والتعليم الخصوصي، وكذلك أفراد العائلة من العاملين بدون أجر، والبرمجة وتصميم المواقع الالكترونية وصيانة أجهزة الحاسوب والتصوير وأجهزة الستلايت وغيرها التي لا تتم من خلال وحدات اقتصادية (مؤسسات) مسجلة لدى الجهات الحكومية الرسمية. وهذا النوع من النشاطات الاقتصادية مهم جداً خاصة في قدرته العالية على التشغيل، وهو متواجد في جميع الاقتصادات على اختلاف أنواعها ومستوياتها. وهنا في الأردن تتفاوت تقديرات مساهمة هذا القطاع في الناتج

دولة حسب تقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠١٠. وهناك جملة من العوامل تساهم في تخفيض معدلات مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، منها أن المرأة تواجه تحديات غير متكافئة مقارنة مع الرجال في سوق العمل، الأمر الذي يؤثر سلباً على دخولهن إلى سوق العمل، بالإضافة الى عدم توفر بيئة عمل لائقة وخاصة في غالبية مؤسسات القطاع الخاص المتوسطة والصغيرة، إذ أن هنالك تمييز واضح في الأجور بين الرجال والنساء كما سنلاحظه عندما سنتناول مستويات الأجور، وفي تقلد المناصب العليا والترقية وفي الحصول على فرص التدريب داخل وخارج الأردن، الى جانب تعرض جانب غير قليل منهن لانتهاكات وتجاوزات تساعد في إحصاء المرأة على الالتحاق بسوق العمل. لذلك نجد أن ثلث العاملين في القطاع العام من النساء، بينما نجد أن أقل من خمس العاملين في القطاع الخاص (١٨٪) من النساء فقط، حيث ظروف عمل أفضل مقارنة مع القطاع الخاص.

ومن الجدير بالذكر أن معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن تتأثر بالحالة الاجتماعية وعدد وأعمار الأطفال لديها ومدى توفر الخدمات المتعلقة بالمرأة العاملة، وبالذات دور الحضانه، كما أن حجم قوة العمل النسائية يتأثر إلى حد كبير بعمر المرأة وزواجها، وإن الانسحاب من سوق العمل بالنسبة للمرأة يزداد طردياً مع ازدياد عدد المتزوجات العاملات ومع ازدياد الإنجاب للمرأة العاملة. هذا إلى جانب ارتفاع كلفة تشغيلها خاصة بعد زواجها، التي يتحمل صاحب العمل لوحدة كلفة إجازات الأمومة والرضاعة، وكونه صاحب القرار بالتوظيف، فإنه يحجم عن توظيفها. ومن المتوقع في هذا الشأن أن تساهم التعديلات التي تم إجراؤها مؤخراً على قانون الضمان الاجتماعي والمتعلقة بإنشاء صندوق لتمويل تكاليف اجازة الأمومة والمزمع تطبيقه خلال العام الجاري ٢٠١١، في المساعدة في تشجيع أصحاب

في سوق العمل، فجزء منها لا يوجد له فرصة عمل يمكن أن يعمل فيها، هذا من جانب، ومن جانب آخر بعضهم يرفض الالتحاق بالأعمال البسيطة إما لأسباب اجتماعية أو لأسباب تتعلق بالأجور المتدنية وظروف العمل الصعبة وغير اللائقة التي توفرها غالبية هذه الأنواع من الوظائف.

أما النوع الثاني فهم الذين حصلوا على تدريب مهني أو فني في أحد مراكز التدريب المهني أو الورش، فبعضهم يحصلون على فرص عمل ويقبلون بشروطها كبداية للعمل، وبعضهم الآخر لا يستطيعون الحصول على فرص عمل إما بسبب ضعف مهاراتهم أو رفضهم لشروط العمل الصعبة التي توفرها غالبية هذه الأنواع من الوظائف، ويرفضون الالتحاق بالأعمال البسيطة لأسباب اجتماعية، الأمر الذي يجعل هذا النوع من الوظائف الأولية جاذبا للعمالة الوافدة.

وبشكل عام يعاني سوق العمل الأردني من ضعف المستوى المهني لغالبية خريجي المعاهد المهنية المنتشرة في المملكة، الأمر الذي يحول دون إدماجهم في سوق العمل بسهولة. أما فئة حملة البكالوريوس فأعلى والتي تشكل (١٦,٣%) من العاطلين عن العمل، فغالبيتهم من حملة التخصصات الأكاديمية والآداب وغيرها من التخصصات الشبيهة، فإن فرص التحاقهم بسوق العمل محدودة، وعمليات تحولهم إلى وظائف أخرى يحتاجها سوق العمل صعبة، وتحتاج إلى عمليات إعادة تأهيل لاكتساب مهارات توظف مؤهلاتهم العلمية لاكتساب مهارات تؤهلهم للحصول على وظائف يحتاجها سوق العمل.

### الفئات المستضعفة / المهمشة

تعاني بعض الفئات الاجتماعية المستضعفة من عمليات تهميش في سوق العمل لأسباب عديدة، وبعضها الآخر لعمليات استغلال، وسنتحدث في هذا المجال عن الأشخاص ذوي الإعاقات والأطفال:

المحلي الإجمالي، فالبعض يشير إلى أنه يتراوح ما بين ٢٠ إلى ٢٥٪، والبعض الآخر يشير إلى أنه يقارب ٣٥٪. ومشكلة هذا القطاع في الأردن أن غالبية العاملين فيه يفتقرون إلى الحدود الدنيا من الحقوق العمالية الأساسية، ويصنفون ضمن الفئات الأشد فقرا بين العاملين بأجر. ويلاحظ الاتساع الدائم لهذا النوع من الأعمال بسبب انتشار واتساع الفقر في الأردن وتزايد معدلات النمو السكاني، البالغة (٢,٢٪)، إلى جانب ضعف مستوى التدريب والتأهيل للعاملين (العمالة غير الماهرة) وضعف مستوى التنمية في المناطق الريفية الأردنية، والتطورات التقنية المتسارعة التي تمكن العاملين من العمل من منازلهم.

### عدم مواءمة مخرجات النظام التعليمي (الأكاديمي والمهني) وحاجات سوق العمل؛

يعد هذا الخلل من أبرز المشكلات والتحديات التي تواجه سوق العمل الأردني، ففي الوقت الذي يفوق فيه عدد فرص العمل المستحدثة عدد الداخلين الجدد لسوق العمل الأردني ما يقارب (٦١) ألف فرصة سنوياً خلال السنوات الأربع الماضية مقابل ما يقارب (٤٠-٥٠) ألف داخل جديد إلى سوق العمل، إلا أن معدلات البطالة حافظت على ذات مستوياتها في الفترة ذاتها.

فحاجات سوق العمل والفرص المستحدثة تختلف كثيراً عن المهارات التي يحملها ويمتلكها الداخلين الجدد إلى سوق العمل، ففي الوقت الذي احتاج فيه الاقتصاد الوطني في عام ٢٠٠٩ (٢٢) ألف وظيفة للمهن الأولية أي ما يقارب (٣٢٪) من مجمل فرص العمل المستحدثة في ذات العام، فإن (٤٦,١٪) من العاطلين عن العمل لذات العام بواقع (٨٣) ألف عاطل عن العمل كانوا من الفئات التي يقل تحصيلها عن الثانوية العامة.

وهذه الفئة من غير المؤهلين نوعان، النوع الأول ممن لم يحصلوا على أي تدريب مهني أو فني للالتحاق



## الأشخاص ذوي الإعاقات

على الرغم من الجهود العديدة التي بذلت من قبل الجهات الرسمية وغير الرسمية لتأهيل ودمج المعوقين في المجتمع، إلا أن مستويات تشغيلهم في القطاع العام والخاص متدنية جداً، وإن كانت معدلات تشغيل الأشخاص المعوقين في القطاع الحكومي أعلى منها في القطاع الخاص، إذ تقارب نسبة تشغيلهم في القطاع العام سواء كانت وزارات أو مؤسسات مستقلة أو بلديات أو جامعات رسمية ما نسبة ١ بالمائة في أحسن الأحوال، أما في القطاع الخاص فمستوى تشغيل الأشخاص المعوقين يكاد لا يذكر، وهي أقل بكثير مما نصت عليه القوانين الأردنية. ويواجه الأشخاص المعوقين العديد من المشكلات والمعوقات للالتحاق بسوق العمل.

إن تشغيل الأشخاص المعوقين مرتبط بشكل كبير بمستوى تعليمهم وتأهيلهم أكاديمياً ومهنياً، إذ أن نسبة الأشخاص المعوقين ممن هم دون الثانوية العامة تصل إلى (٧٨) بالمائة من مجمل العدد الكلي للمعوقين، الأمر الذي يعيق إخضاعهم لبرامج التدريب والتأهيل، ورغم الجهود التي تبذلها الأطراف ذات العلاقة والمتمثلة في وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في مجال تقديم وتطوير برامج تدريبية لتأهيل الأشخاص المعوقين على مهن تتلاءم وإعاقاتهم إلا أن هذه الخطوات ما زالت في بداياتها وبحاجة إلى جهود مكثفة سواء من حيث أنواع برامج التدريب أو انتشارها في مختلف أنحاء المملكة وخاصة في المناطق الريفية والنائية أو في مجال تأهيل مدربين متخصصين في تدريب المعوقين أو في مجال تشجيع المعوقين أنفسهم للالتحاق ببرامج التدريب والتأهيل.

كذلك فإن المشتغلين من الأشخاص المعوقين يعانون من عدم حصولهم على وظائف تتلاءم وطبيعة إعاقاتهم ومنها طول ساعات العمل وانخفاض الأجور التي

يتقاضونها بحجة انخفاض إنتاجيتهم وعدم توفر التسهيلات البيئية التي تتلاءم وظروف حركتهم مثل الطرق ودورات المياه الخاصة وغيرها في أماكن العمل. وإلى جانب ذلك يعاني العديد منهم من عدم الاعتراف بقدراتهم المهنية والاتجاهات السلبية لدى العديد من أصحاب العمل نحو تشغيل الأشخاص المعوقين والتخوف من الأعباء المالية لمتطلبات البيئة المناسبة لعملهم.

وفي هذا الإطار فقد صادق الأردن على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي تكفل حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، كذلك صادق الأردن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين. إذ نص قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لعام ٢٠٠٧ على ضرورة تشغيل المعوقين بنسبة لا تقل عن ٤ بالمائة من مجمل العاملين للمؤسسات التي يعمل فيها ٥٠ موظف فأكثر، ونصت التعديلات الأخيرة على قانون العمل رقم (٨) لعام ١٩٩٦ على تشغيل ذات النسبة.

## عمالة الأطفال

إن أي قراءة متأنية وموضوعية لمكونات سوق العمل الأردني كافية لوضع علامة استفهام كبيرة بخصوص الأرقام المتداولة حول حجم عمالة الأطفال في الأردن. فلم يعد الرقم الرسمي المتداول والناجم عن دراسة مسحية تم تطبيقها قبل أكثر من ثلاثة أعوام والذي يشير إلى أن عدد الأطفال العاملين في الأردن يبلغ (٣٣) ألف طفل، يعكس واقع الانتشار الكبير للأطفال العاملين في مختلف مواقع ومكونات سوق العمل.

ويتعرض الأطفال العاملون للعديد من المخاطر أثناء عملهم وأبرزها الضرر من الآلات الثقيلة والأصوات العالية والإضاءة الضعيفة والتعرض للمواد الكيميائية، ولإصابات عمل بحكم عدم مواءمة قدراتهم الجسمية

وكذلك المشاريع التي تعمل في إطار اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة QIZ فما زالت معدلات توظيف الأردنيين فيها تقارب (٢٩٪)، والباقي من العمالة الوافدة (المهاجرة)، ويحجم الأردنيون عن العمل فيها بسبب تدني الأجور التي يمكن أن يحصلوا عليها ونتيجة ظروف العمل الصعبة التي يعاني منها العاملين فيها. وهناك عشرات الأمثلة على غياب التنسيق بين الجهات الرسمية في القضايا والمشاريع ذات البعد التشغيلي، الأمر الذي يبين غياب استراتيجيات واضحة للتشغيل للحكومات الأردنية المتعاقبة.

كذلك هنالك غياب واضح لوزارة العمل في مجال التشغيل، واستدركت هذه الوزارة هذا الأمر قبل سنوات محدودة، وأنشأت مديرية خاصة للتشغيل، وتوسعت فيها بشكل سريع نسبياً، ونفذت وما زالت تنفذ العديد من المبادرات التي تشجع الأردنيين وتجسير الفجوة بين حاجات سوق العمل والباحثين عن عمل، كان أبرزها مبادرة دعم وتشغيل الأردنيين المتعطلين عن العمل، ومبادرة دعم وتشغيل عمال الزراعة الأردنيين.

### التجاوزات والانتهاكات

لعل من أبرز التحديات التي يواجهها سوق العمل الأردني، اتساع رقعة الانتهاكات التي يتعرض لها قطاع واسع من العاملين بأجر في الأردن، والتجاوزات على القوانين ذات العلاقة بالعمل وعلى وجه الخصوص قانون العمل الأردني، إذ ما زالت عمليات التفتيش التي تقوم بها وزارة العمل غير قادرة على وضع حد للتجاوزات والمخالفات التي تقوم بها فئات كبيرة من أرباب العمل وخاصة في المؤسسات المتوسطة والصغيرة، وكذلك العاملين في القطاع غير النظامي (غير الرسمي). ويمكن تلخيص هذه الانتهاكات والتجاوزات في أن قطاعات واسعة من العاملين بأجر في الأردن (عمالة وطنية ووافدة) يحصلون على أجور شهرية تقل عن

وطبيعة الأعمال التي يقومون بها. هذا بالإضافة إلى أن غالبيتهم يعملون بأجور متدنية جداً، يبلغ متوسطها ما بين (٥٠ و ٨٠) ديناراً شهرياً، وبساعات عمل طويلة تتراوح بين (١٠ و ١٢) ساعة يومياً، ناهيك عن سوء المعاملة والاهانات النفسية والجسدية التي يتعرضون لها أثناء عملهم.

يأتي هذا في الوقت الذي تتواءم فيه نصوص قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ والتعديلات التي أجريت عليه مع المعايير الدولية ذات العلاقة، إذ يحظر تشغيل الأطفال والأحداث الذين لم يكملوا السادسة عشرة من عمرهم بأي صورة من الصور، وحظر تشغيل الأحداث الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من عمرهم في الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة. وعلى المستوى العملي أوجدت وزارة العمل وحدة إدارية خاصة لتابعة عمالة الأطفال، في إطار الإستراتيجية الوطنية للحد من عمالة الأطفال التي أقرت في عام ٢٠٠٦.

### غياب التنسيق بين المؤسسات الرسمية

ومن التحديات التي يواجهها سوق العمل الأردني غياب التنسيق بين المؤسسات الرسمية (الحكومية) المختلفة أثناء إعداد برامجها واتخاذ قراراتها ورسم سياساتها التي تحمل بعداً تشغيلياً، وهذا التحدي لا يقل أهمية عن غيره من التحديات الأخرى التي سبق عرضها.

فالكثير من المشاريع الضخمة التي تم العمل عليها خلال السنوات القليلة الماضية لم يتم الأخذ بعين الاعتبار البعد التشغيلي عند بدء التخطيط لها أو المباشرة في تنفيذها. فعشرات المشاريع العقارية التي تم تنفيذها وما زال يتم العمل فيها لم يتم تشغيل إلا أعداد قليلة من الأردنيين فيها، أما لغياب العامل الأردني الماهر القادر على العمل فيها، وإما لانخفاض كلفة العامل الوافد والذي يحصل على أولوية للعمل فيها نتيجة لذلك.

الواردة في التشريعات العمالية من جهة، والانتهاكات التي يتعرضون لها بسبب تجاوز الكثير من أرباب العمل للحقوق الأساسية الواردة في التشريعات العمالية الأردنية، سواء أكانت في إطار قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي أو أي من الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها.

وفيما يأتي أبرز الإشكاليات والتي نضفها في باب التحديات التي يواجهها سوق العمل الأردني من زاوية التشريعات العمالية:

### قانون العمل

ما زالت المواد القانونية المتعلقة بعملية انتهاء عقد العمل وتسريح العاملين والفصل التعسفي تعاني من الكثير من القصور، فقد عانت قطاعات واسعة من العمال الأردنيين من التسهيلات التي يقدمها القانون في إطار المواد (٢٥ و ٢٦ و ٢٨ و ٣١) لعمليات إنهاء خدمات العاملين، ولم يرق المشرع بسد هذه الثغرة في قانون العمل. فقد قامت العديد من المؤسسات بالاستغناء عن آلاف العمال خلال عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ وعلى وجه الخصوص عام ٢٠١٠، مستغلة الثغرات القانونية الواردة في القانون والتي تسمح لأي مؤسسة ترغب بإعادة هيكلة ذاتها بالتقدم الى وزارة العمل وتسريح جزء غير محدد من العاملين لديها دون أن يترتب عليها أية التزامات تبعاً لذلك، وقد قامت غالبية المؤسسات التي سرحت مستخدميها بتجاوز النصوص القانونية التي توجب عليها التقدم الى وزارة العمل بهذا الخصوص، وقامت بتسريح أعداد كبيرة من العاملين لديها بطريقة أو أخرى بحجة تداعيات الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية.

وذاً الأمر فيما يتعلق بالفصل التعسفي، إذ أن التعويضات التي يحصل عليها العمال المسرحين من أعمالهم في حال ثبات حالة الفصل التعسفي بحقهم

الحد الأدنى للأجور البالغ (١٥٠) ديناراً، وأعداد كبيرة يستلمون أجورهم الشهرية في فترات زمنية متأخرة تتجاوز اليوم السابع من الشهر الذي يليه (استحقاق الراتب) التي حددها قانون العمل، كذلك هنالك قطاعات واسعة من العاملين لا يحصلون على حقوقهم في الإجازات السنوية والمرضية والرسمية أو حتى الإجازات الطارئة.

وهنالك أيضاً انتهاكات كبيرة فيما يتعلق بساعات العمل، إذ أن هنالك العديد من القطاعات العمالية يعمل فيها العاملون ساعات تتجاوز الساعات الثمانية التي حددها قانون العمل الأردني دون الحصول على بدل عمل إضافي. كذلك تغيب شروط السلامة والصحة المهنية عن قطاعات واسعة من العاملين في المؤسسات المتوسطة والصغيرة والعاملين في القطاع غير النظامي. هذا بالإضافة إلى غياب الاستقرار الوظيفي عن عشرات الآلاف العاملين بحيث يستطيع صاحب العمل الاستغناء عنهم بدون أسباب مقنعة.

كذلك هنالك قطاعات واسعة من العاملين في مؤسسات مشمولة في قانون الضمان الاجتماعي إلا أن مؤسساتهم لا تشركهم في الضمان الاجتماعي، وهنالك مؤسسات تشرك جزء من العاملين، والعديد من المؤسسات تشرك العاملين لديها أو جزء منهم برواتب تقل عن رواتبهم الحقيقية وذلك بهدف تخفيف الاقتطاع المترتب عليها.

### التشريعات العمالية

بالرغم من التحسينات المستمرة التي تم إجراؤها على التشريعات العمالية الأردنية خلال السنوات القليلة الماضية باتجاه الاستجابة لحاجات ومتطلبات خلق توازنات اجتماعية في علاقات العمل، وتوفير الحد الأدنى من الحماية للعاملين، وبشكل يتواءم مع معايير العمل الدولية، إلا أن قطاعات واسعة من العاملين في الأردن ما زالوا يعانون من ضعف بعض المواد القانونية



إطار النقابات الرسمية ونفذت ما يقارب ٤٠٠ احتجاج عمالي خلال الأشهر الستة الماضية فقط. وهناك خلل آخر يتعلق بالمفاوضة الجماعية والذي طالما أشتكى منه ممثلي العمال ونقاباتهم، والمتمثل في عدم سلاسة واستقلالية آليات المفاوضة الجماعية، ويعطي القانون الحق للحكومة بالتدخل في أي مرحلة من مراحل التفاوض، الأمر الذي يضعف دور النقابيين ويجردهم من أدواتهم الضاغطة والتي يعد الاضراب اهمها. ولذلك فإن جميع الاضرابات العمالية التي تم تنفيذها في الأردن خلال السنوات العشر الأخيرة تم تصنيفها بأنها اضرابات غير قانونية حسب نصوص قانون العمل.

كذلك شكل التعديل الأخير على قانون العمل الأردني تراجعاً عن حقوق مكتسبة للعاملين في الأردن وخاصة تلك الفئات التي لا تتمتع بتنظيم نقابي، أو لديها تمثيل نقابي ضعيف لا يلبي طموحها، وذلك في الجانب المتعلق بحق المفاوضة الجماعية، فقد حظر عليها القانون القيام بأية مفاوضات جماعية مع أصحاب العمل. إلى جانب ذلك سجل التعديل الأخير على قانون العمل اعتداءً آخر على استقلالية عمل النقابات عندما منحت 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.

### قانون الضمان الاجتماعي

احتل موضوع الضمان الاجتماعي ومشكلاته في الأردن حيزاً كبيراً في الجدل الوطني خاصة خلال الفترة التي سبقت إصدار قانون الضمان الاجتماعي المؤقت قبل ما يقارب السنة، والذي تضمن تعديلات جوهرية شملت العناصر الأساسية التي تشكل إلى جانب عناصر أخرى جل التحديات التي تواجه أي منظومة ضمانات

متواضعة حتى في التعديلات الأخيرة التي تمنح العامل أجور نصف شهر عن كل سنة خدمة. إن بقاء هذه الثغرات في قانون العمل الأردني ستبقي الباب مفتوحاً أمام العديد من التجاوزات والانتهاكات ضد العاملين بأجر، وستبقى تهدد الاستقرار والأمن الوظيفي الى جانب العوامل المهددة الاخرى.

وهناك ثغرة أخرى تضعف من مستويات الحماية الاجتماعية للعاملين وممثليهم النقابيين، وتتمثل في أن قانون العمل الأردني ما زال يتعامل مع تشكيل نقابات عمالية جديدة بمنظور أمني، يتعارض مع الحقوق 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)، ولم يزد عددها منذ أكثر من ثلاثة عقود. على الرغم من النص الواضح الوارد في قانون العمل الذي يقول "للعامل في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية"، وما زال موضوع التعددية النقابية غائباً عن الساحة الأردنية.

الأمر الذي جعل مساحة الحراك العمالي والنقابي الرسمي ضيقاً قياساً بمساحة الحراك العمالي والمطلبي لفئات المجتمع الأردني، والذي دفع قطاعات واسعة من العاملين المحرومين من التنظيم النقابي الى تنظيم أنفسهم في تجمعات وهيئات خارج إطار الهيئات النقابية المعترف بها رسمياً حسب القوانين المعمول بها، فعندما يضيق الإطار القانوني على الحراك المجتمعي فإن المجتمع يخلق قوانينه الخاصة به، وهذا ما فعله عشرات الآلاف من العاملين بتنظيم أنفسهم في أطر نقابية خارج

يبلغ عدد المؤمن عليهم الفعالين (على رأس عملهم) ما يقارب (٩٠٠) ألف منتفع، وحتى لو أضفنا لهم الأعداد المحدودة للعاملين المشمولين بأنظمة تقاعدية وتأمينية أخرى (مدنية وعسكرية) تبقى هنالك قطاعات عمالية كبيرة غير مشمولة بأي نظام تأميني.

وفيما يتعلق بكفاية المنافع التأمينية، فقد شكلت التعديلات الأخيرة التي قامت الحكومة بإجرائها على قانون الضمان الاجتماعي هذا العام ٢٠١٠ نقلة إلى الأمام فيما يتعلق بأنواع التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الضمان الاجتماعي في الأردن، إلا أن هذه التعديلات ما زالت قاصرة عن تحقيق المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٢) في الوقت الراهن، فالقانون يغطي منافع تأمين إصابات العمل وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، وربط تطبيق التأمينات الاجتماعية الأخرى المتمثلة بتأمين الأمومة وتأمين التعطل عن العمل والتأمين الصحي بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس إدارة الضمان الاجتماعي، لذلك ما زالت العديد من التأمينات الاجتماعية غير مطبقة حتى الآن تتمثل في تأمين الأمومة وتأمين التعطل عن العمل والتأمين الصحي.

اجتماعية في العالم على الرغم من اختلاف درجة تقدم المجتمعات، واختلاف طبيعة وتنوع التأمينات الاجتماعية فيها.

ومن المفيد قبل الشروع في موضوع التحديات التي تواجه الضمان الاجتماعي، الإشارة إلى أن هنالك جملة من المعايير الدولية المنبثقة عن منظمة العمل الدولية تتناول مختلف قضايا التأمينات الاجتماعية وتتمثل في خمس اتفاقيات لم يصادق الأردن على أي منها حتى الآن هي: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢ لعام ١٩٥٢ والمتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢١ لعام ١٩٦٤ والمتعلقة بإعانات إصابات العمل، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٨ لعام ١٩٦٧ والمتعلقة بإعانات العجز والشيخوخة والورثة، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٠ لعام ١٩٦٩ والمتعلقة بالرعاية الطبية وإعانات المرض، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ والمتعلقة بحماية الأمومة.

وتعد الاتفاقية رقم ١٠٢ المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي أهم هذه الاتفاقيات، فهي تتحدث عن ضرورة توفير مجموعة من التأمينات الاجتماعية تتمثل في الرعاية الطبية سواء في تغطية إصابات العمل أو التأمين الصحي، وإعانة البطالة والشيخوخة والأمومة والعجز والورثة عند الوفاة. أما الاتفاقيات الأخرى فتحدثت عن مستويات متقدمة من التأمينات الاجتماعية.

وفي هذا السياق، يمكننا القول أنه وبالرغم من التعديلات المتلاحقة على نصوص قانون الضمان الاجتماعي والتي كانت بمجملها تعديلات ذات صبغة إصلاحية، بحيث تشمل جميع القوى العاملة في الأردن قانونياً، ولا تفرق بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة (المهاجرة)، فإن نسبة المشمولين في الضمان الاجتماعي مازالت قليلة، فهم يشكلون في أحسن الأحوال ثلثي القوى العاملة، إذ

## التوصيات

٨. تشجيع القطاعين العام والخاص لاحترام النصوص التشريعية ذات العلاقة بتشغيل المعوقين.
٩. تشديد الرقابة على المؤسسات للحد من تشغيل الأطفال دون سن ١٦ سنة، وتوفير بيئة عمل ملائمة للأحداث ما بين سن ١٦ و ١٨ سنة، وضبط عملية تسرب طلبة المرحلة الأساسية من المدارس قبل إنهاءهم مرحلة التعليم الأساسي.
١٠. إعادة النظر في المواد القانونية في قانون العمل والتي تيسر عمليات الفصل التعسفي للعاملين، وزيادة التعويضات للعاملين الذين يفصلون من أعمالهم بشكل تعسفي، وتحسين آليات المفاوضة الجماعية ومنح النقابات العمالية المزيد من الاستقلالية والحد من تدخل الحكومة فيها، وإلغاء المادة القانونية التي تمنع حدوث مفاوضات جماعية بين العمال الذين ليس لهم تمثيل نقابي مع أصحاب العمل. وإلغاء النص القانوني الذي يعطي وزير العمل صلاحية حل النقابة العمالية قبل اللجوء إلى القضاء.
١١. زيادة التنسيق بين المؤسسات الرسمية والأهلية ذات العلاقة بالتشغيل.
١٢. المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وفتح المجال أمام العمال لتشكيل نقاباتهم، والانفتاح على موضوع التعددية النقابية.
١٣. الإسراع في توسيع أنواع التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الضمان الاجتماعي في الأردن لتشمل تأمين الأمومة وتأمين التعطل عن العمل والتأمين الصحي، وتوسيع قاعدة المشمولين بالضمان الاجتماعي.
١. رفع مستويات الأجور لتصبح أكثر مواءمة مع المستويات المرتفعة لأسعار السلع والخدمات الأساسية، وربطها بمؤشر التضخم.
١. رفع مستوى الحد الأدنى للأجور ليأخذ بعين الاعتبار مستوى خط الفقر المطلق (الغذائي وغير الغذائي) المعتمد في الأردن والبالغ (٣٢٣) ديناراً للأسرة المعيارية (٥,٧ فرداً، وربطة بمؤشر التضخم بشكل سنوي.
٢. زيادة فاعلية أنظمة التفتيش المتبعة في وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والمؤسسات ذات العلاقة لضمان تطبيق الحدود الدنيا من الحقوق العمالية التي توفرها تشريعات العمل الأردنية.
٣. تنظيم العمالة الوافدة (المهاجرة) من حيث المهن التي يعملون فيها.
٤. تنشيط سوق العمل الأردني من خلال التركيز على المشاريع المشغلة للعمالة لاستيعاب أيدي عاملة جديدة وزيادة معدلات المشاركة الاقتصادية للمواطنين.
٥. العمل على تطوير بيئة عمل لائقة للعاملين في سوق العمل لتشجيع الأردنيين للالتحاق به من جانب ولتشجيع النساء للالتحاق والاستمرار فيه.
٦. العمل على دراسة وتنظيم القطاع غير المنظم (غير الرسمي) بشكل موسع ودقيق.
٧. إعادة النظر بمحتويات البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة التدريب المهني وزيادة مخصصاته المالية، وإعادة تأهيل خريجي الجامعات من حملة الشهادة الجامعية الأولى لاكتساب مهارات توظف مؤهلاتهم العلمية وتؤهلهم للحصول على وظائف يحتاجها سوق العمل.