

تقرير

# التحديات التي تواجه عمال الأردن

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

أيار، 2014



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 فريدريش إيبيرت (FES)

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.

## المرصد العمالي الأردني Jordan Labor Watch

المرصد العمالي الأردني

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 ساعياً 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 عمال الأردن

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

أيار، ٢٠١٤





## المحتويات

٧	مقدمة
٩	الإطار التنموي والاقتصادي
١٠	التحديات التي يواجهها العمال في الأردن
١٠	أولاً: ضعف فرص التشغيل واستمرار ارتفاع معدلات البطالة
١١	ثانياً: ضعف معدلات الأجور
١١	ثالثاً: تقييد حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية
١٣	رابعاً: ضعف الحماية الاجتماعية للعاملين
١٣	خامساً: التجاوزات والانتهاكات على الحقوق العمالية الأساسية



## مقدمة

يغتنم مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، في إطار عمل برنامج المرصد العمالي الأردني، فرصة حلول يوم العمال العالمي، الذي يصادف الأول من أيار من كل عام، لاستعراض أهم التحديات التي يواجهها عمال الأردن.

يجسد يوم العمال العالمي ذكرى النضالات العمالية في أنحاء العالم كافة، وروح العمل الإنساني والعمالي الجماعي دفاعاً عن حقوق العمال على اختلاف مهنتهم واختصاصاتهم وأماكن عملهم، للحفاظ على مكتسباتهم التي حققوها بدمهم وعرقهم، وتحسين شروط العمل بشكل مستمر. وعلى الرغم من مرور ما يزيد عن مائة وعشرين عاماً على بدء الاحتفال بهذا اليوم، إلا أن ملايين العمال، في شتى أنحاء العالم، ما زالوا يتعرضون لمختلف أشكال الانتهاكات والاعتداءات على حقوقهم الأساسية سواء ما يتعلق بالأجور أو ساعات العمل أو شروط الصحة والسلامة المهنية وغيرها من ظروف العمل الصعبة وغير اللائقة.

إنجازات عدّة تحققت في الأردن، وجهود بذلت لتحسين تشريعات وسياسات العمل، إلا أن هنالك العديد من المؤشرات التي تظهر وبوضوح أن قطاعات واسعة من العاملين تعاني من ظروف عمل صعبة وغير لائقة، سواء من حيث عدم توفر فرص العمل واستمرار ارتفاع معدلات البطالة عند مستويات عالية خاصة لدى فئة الشباب وانخفاض معدلات الأجور، واتساع ظاهرة العمالة الفقيرة، وعدم تنظيم العمالة الوافدة، وغياب الأمان الوظيفي، وانتشار الانتهاكات والاعتداءات على حقوقهم العمالية والإنسانية الأساسية المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية والدولية.





## الإطار التنموي والاقتصادي

إن الاختلالات التي تفرض بحد ذاتها جملة من التحديات، جاءت نتيجة سياسات اقتصادية واجتماعية متعددة وضعتها ونفذتها الحكومات المتعاقبة، وأخرى أتت نتيجة غياب سياسات عمل واضحة ومحددة، حيث غابت الرؤية الواضحة لطبيعة الاختلالات التي يعاني منها سوق العمل، والتحديات التي يواجهها، ما أدى إلى تباين الإجراءات المتعلقة بسوق العمل بين الحكومات المتعاقبة، خاصة وأن ذلك ترافق مع ظاهرة قصر عمر الحكومات، إذ اعتاد المسؤولون تحميل الأزمات الاقتصادية العالمية والظروف الخارجية مسؤولية المشكلات التي نعاني منها.

وتجدر الإشارة هنا أن الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية لم تكن السبب الأساسي في تراجع ظروف العمل في الأردن، بل إن النموذج الاقتصادي الذي جرى تطبيقه، وما انبثق عنه من سياسات اقتصادية لم يساعد في خلق الكثير من فرص العمل، لذا فإن تأثيراتها على سوق العمل كانت محدودة، واقتصرت تأثيرات هذه الأزمة على تعميق مشكلات القوى العاملة الأردنية .

وتعود هذه المشكلات بشكل أساسي للسياسات الاقتصادية التي قامت بتنفيذها الحكومات المتعاقبة في بيئة سياسية محلية مواتية، بسبب تعثر مشروع الإصلاح السياسي والاقتصادي منذ تطبيقه 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 نفسه، وخاصة العمال، ليجد الأردن نفسه يعاني من

المشكلات الاقتصادية ذاتها، التي كان يعاني منها عند تفجر الأزمة الاقتصادية الكبرى التي واجهها قبل ربع قرن، وأطاحت بالقيمة الشرائية للدينار الأردني بشكل ملموس.

تدل المؤشرات الأساسية بوضوح إلى استمرار صعوبة الأوضاع الاقتصادية، إذ أن معدل النمو الاقتصادي لم يتجاوز ٣٪ في عام ٢٠١٣، ومعدل العجز في الموازنة العامة قبل المنح والمساعدات ما زال مرتفعاً في نهاية ٢٠١٣، وسجل (٨,١٪) من الناتج المحلي الإجمالي، وسجل معدل التضخم (الأسعار) في العام ذاته معدل (٥,٦٪)، وارتفع الدين العام إلى مستويات قياسية بما يقارب ٢٠ مليار دينار، ليتجاوز بذلك ٨٠٪ من الناتج المحلي الاجمالي، وهو رقم كبير وخطير.

وجاءت هذه النتائج بسبب تطبيق جملة من السياسات الاقتصادية اتسمت بالانتقائية نذكر منها: تحرير الأسعار الذي أدى إلى ارتفاع كبير في أسعار السلع والخدمات، وتنفيذ سياسات ضريبية غير عادلة، إذ فرضت الضريبة العامة على المبيعات بنسب عالية تتراوح ما بين ١٦٪ و ٢٠٪، في حين لا تزيد حصيلتها ضريبة الدخل عن ٤٪ من الناتج المحلي الإجمالي بسبب ضعف أساليب التحصيل والتهرب الضريبي، إلى جانب أنها تقوم على أسس غير تصاعدية. ما دفع إلى زيادة العبء الضريبي ليصل مستويات مرتفعة تصل إلى ٢١٪. واتسمت بنية الاقتصاد بعدم وجود علاقة كبيرة بين معدلات النمو الاقتصادي وبين تشغيل الأردنيين. يضاف إلى ذلك عمليات الخصخصة العشوائية وغير المدروسة التي أدت إلى تسريح آلاف العمال من أعمالهم،

التي وفرها الاقتصاد الأردني في عام ٢٠٠٩، ليتراجع عدد الوظائف إلى ٦٦ ألف وظيفة عام ٢٠١٠، ويواصل الانخفاض في عام ٢٠١١ إلى ٥٥ ألف فرصة عمل، وفي عام ٢٠١٢ بلغ ٥٠ ألف فرصة، فيما لم يتجاوز عدد الوظائف التي أنتجها الاقتصاد في النصف الأول من عام ٢٠١٣ الـ ٢٥ ألف وظيفة. هذا التذبذب في عدد فرص العمل المستحدثة يعود إلى أسباب عدة، ومن أبرزها: تراجع حجم المشاريع الصناعية التي تعد المشغل الرئيسي للعمالة، إضافة إلى وجود اختلالات هيكلية في سوق العمل، سببه عدم وجود علاقة قوية بين معدلات النمو الاقتصادي وبين تشغيل الأردنيين، ووجود فجوة واسعة بين حاجات سوق العمل ومخرجات التعليم الجامعي والمهني، فحاجات سوق العمل لا تتواءم مع المعارف والمهارات التي يحملها الداخلون الجدد إليه. فلا تزال هناك تخصصات يطلبها سوق العمل ولا توفرها مؤسسات التعليم الجامعي أو المهني. ومن الجدير بالذكر أن جزءاً كبيراً من فرص العمل المستحدثة أعلاه يشغلها عمالة وافدة.

لذلك استمرت معدلات البطالة خلال السنوات الخمس الماضية عند مستويات مرتفعة، وتراوح ما بين (١١,٠-١٤,٠%)، ولدى الإناث ضعفها عند الذكور، وعند الشباب ما بين سن (١٦-٢٤) من غير الجالسين على مقاعد الدراسة ما بين (٩,٢٧-٣٦,٦%) وهذه أرقام مفرزة.

إلى جانب إضعاف العديد من القطاعات الصناعية الهامة بسبب تحرير التجارة الخارجية من دون ضوابط وتوقيع العديد من اتفاقيات التجارة غير العادلة، ومن أهم هذه القطاعات: صناعات الخزف والبلاط والأحذية والدباغة والألبسة والاسمنت، والصناعات الغذائية والزراعية وغيرها. مجمل ذلك قاد إلى ضعف المشاركة الاقتصادية، ومشاركة المرأة منها، على وجه الخصوص، وازدياد أعداد العاملين في القطاع غير المنظم.

### التحديات التي يواجهها العمال في الأردن

هنالك جملة تحديات يواجهها العمال في الأردن تشمل عدم توفر فرص للعمل، واستمرار ارتفاع معدلات البطالة عند مستويات عالية خاصة لدى فئة الشباب وانخفاض معدلات الأجور، واتساع ظاهرة العمالة الفقيرة، وغياب الأمان الوظيفي، وضعف تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، وانتشار الانتهاكات والاعتداءات على حقوقهم العمالية والإنسانية الأساسية المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية والدولية، وهي:

### أولاً: ضعف فرص التشغيل واستمرار ارتفاع معدلات البطالة

شهدت السنوات الخمس الماضية تذبذباً في عدد فرص العمل المستحدثة في الاقتصاد الأردني، فقد بلغ عددها عام ٢٠٠٧ نحو ٧٠ ألف فرصة لتتخفص في عام ٢٠٠٨ إلى ٦٩ ألف فرصة عمل، وهو يشكل عدد الوظائف ذاتها

## ثانياً: ضعف معدلات الأجور

من التحديات الهامة التي تواجه عمال الأردن، الانخفاض الملموس والكبير في معدلات الأجور للغالبية الساحقة من العاملين بأجر، إذا ما أخذ بعين الاعتبار مستويات الأسعار لمختلف السلع والخدمات، ما أدى إلى اتساع رقعة العمالة الفقيرة.

الغالبية الساحقة من العاملين بأجر لا يحصلون على أجور توفر لهم الحياة الكريمة لقاء عملهم الأساسي، وهناك فجوة كبيرة بين معدلات الأجور التي يحصل عليها الغالبية الساحقة وبين قدرة هذه الأجور على توفير حياة كريمة لهم. حسب الأرقام الرسمية الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، هنالك تدنياً واضحاً في معدلات الأجور لغالبية العاملين بأجر، وحسب أرقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بلغ متوسط الأجر الشهري للمشاركين في عام ٢٠١٢ حوالي ٤١٦ ديناراً، وتؤكد أرقام دائرة الإحصاءات العامة.

وعند مقارنة هذه الأرقام بمستويات الفقر في الأردن نلاحظ المستوى المتدني لمعدلات الأجور هذه، فالأرقام الأولية لدراسة الفقر للعام ٢٠١٠، التي أجرتها دائرة الإحصاءات العامة أشارت إلى أن الأسرة المعيارية المكونة من ستة أفراد (٥،٤) يقترب خط الفقر المطلق لها من (٣٥٠) ديناراً شهرياً. وهناك أرقاماً جديدة صادرة عن دائرة الإحصاءات العامة لم تنشر تفاصيلها بعد، وتشير إلى أن حد الفقر للفرد سنوياً يبلغ ٤٠٠ دينار، وبحسبة بسيطة يتبين أن خط الفقر للأسرة المعيارية يبلغ ٢٢٠

ديناراً شهرياً، وإذا أخذنا بعين الاعتبار معدلات التضخم خلال العامين الماضيين ٢٠١٢ و٢٠١٣، التي تقارب ١٠٪ نجد أن خط الفقر سيقترّب من ٤٤٠ ديناراً شهرياً للأسرة المعيارية. وعند التعمق في شرائح الأجور التي يحصل عليها العاملون بأجر، نلاحظ الوضع الكارثي، إذ أن (٢٢) بالمائة منهم تبلغ أجورهم الشهرية ٢٠٠ ديناراً فأقل، و(٤٦،١) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (٣٠٠) ديناراً فأقل، وكذلك (٧٢،١) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (٤٠٠) ديناراً فأقل. وكذلك الحال بالنسبة للحد الأدنى للأجور، الذي يبلغ (١٩٠) ديناراً شهرياً، وهو يقل عن نصف خط الفقر المطلق، الصادر عن قبل الجهات الرسمية ذات العلاقة، بشكل كبير ولافت. وهناك قطاعات واسعة من العاملين بأجر يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور، ويشكل انخفاض الأجور السبب الأساسي لغالبية الاحتجاجات العمالية التي جرى تنفيذها خلال الأعوام الماضية.

وإلى 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، ما يعني أن غالبية العاملين بأجر يصنفون ضمن العمالة الفقيرة.

## ثالثاً: تقييد حرية التنظيم النقابي والمفاوضة

### الجماعية

لعل من أهم التحديات التي يواجهها عمال الأردن هي القيود غير المبررة على حرية التنظيم النقابي. ويعد

لحقوق والمبادئ الأساسية للعمل الذي أقر في عام ١٩٩٨، وألزمت به الدول الأعضاء كافة في منظمة العمل الدولية، والأردن واحدة منها .

ولم تمنع مختلف هذه القيود من أن تقوم قطاعات واسعة من العاملين بتنظيم نفسها 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 إطار النقابات الرسمية المعترف بها، ومن منع عمال الأردن من تنفيذ ما يقارب ٢٥٠٠ احتجاجاً عمالياً خلال السنوات الثلاث الماضية.

وهناك خلل آخر يتعلق بالمفاوضة الجماعية، التي طالما اشتكى منها ممثلو العمال ونقاباتهم، والمتمثل في عدم سلاسة واستقلالية آليات المفاوضة الجماعية، واقتصارها على النقابات العمالية المعترف بها فقط، ويعطي القانون الحق للحكومة بالتدخل في أي مرحلة من مراحل التفاوض، الأمر الذي يضعف دور النقابيين ويجردهم من أدواتهم الضاغطة التي يعد الإضراب أهمها. ولذلك فإن غالبية الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها خلال السنوات الأخيرة جرى تصنيفها بأنها إضرابات غير قانونية حسب نصوص قانون العمل.

هذا سبباً أساسياً في اتساع رقعة الانتهاكات التي تتعرض لها قطاعات واسعة من العاملين. فعندما يغيب التنظيم النقابي العمالي المستقل والديمقراطي والفعال، لن يتمكن العاملون من الدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط عملهم، سواء كان ذلك على مستوى التشريعات أو السياسات أو الممارسات.

وفي هذا السياق، لا زالت الحكومات ترفض إجراء تعديلات ملموسة تفك فيه الحظر على تأسيس نقابات عمالية جديدة خارج إطار النقابات العمالية الرسمية الـ (١٧)، التي لم يزد عددها منذ ما يقارب أربعة عقود. على الرغم من النص الواضح الوارد في الدستور الأردني في المادة (١٦) منه التي تنص على "حق الأردنيين بتأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سلمية"، وقرار المحكمة الدستورية التفسيري، الذي صدر في تموز من عام ٢٠١٣ وأكد بشكل مباشر على حق العمال العاملين في القطاع العام بتنظيم أنفسهم في نقابات خاصة بهم، إلا أن غالبية العمال الأردنيين لا يزالون غير قادرين على ذلك، على الرغم من مصادقة الأردن على "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" الذي نشر في الجريدة الرسمية عام ٢٠٠٦، وينص صراحة على حق جميع العمال بتأسيس نقابات لهم من دون تدخل أي جهة. كما أن الأردن ملزم بتطبيق نصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، كونها واحدة من ثماني اتفاقيات مكونة لإعلان منظمة العمل الدولية

### رابعاً: ضعف الحماية الاجتماعية للعاملين

بالرغم من التعديلات المتلاحقة على نصوص قانون الضمان الاجتماعي، التي كانت بمجملها تعديلات ذات صبغة إصلاحية، تشمل جميع القوى العاملة في الأردن قانونياً، ولا تفرق بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة (المهاجرة)، فإن نسبة المشمولين في الضمان الاجتماعي ما زالت قليلة، فهم يشكلون في أحسن الأحوال ثلثا القوى العاملة، إذ يبلغ عدد المؤمن عليهم (الفعالين) على رأس عملهم) ما يزيد قليلاً عن مليون عامل، 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 أجريت على قانون الضمان الاجتماعي هذا العام، ٢٠١٤، نقلة إلى الأمام فيما يتعلق بأنواع التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الضمان الاجتماعي، 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 ما زال يربط شمول المشتركين بالتأمين الصحي بقرار مجلس الوزراء الذي لم يصدر حتى الآن.

وهنالك قطاعات واسعة من العاملين في مؤسسات مشمولة في قانون الضمان الاجتماعي إلا أن مؤسساتهم لا تشركهم في الضمان الاجتماعي، وهنالك مؤسسات

تشرك جزءاً من العاملين، والعديد من المؤسسات تشرك العاملين لديها أو جزءاً منهم برواتب تقل عن رواتبهم الحقيقية وذلك بهدف تخفيف الاقتطاع المترتب عليها.

### خامساً: التجاوزات والانتهاكات على الحقوق العمالية الأساسية

من أهم التحديات التي يواجهها عمال الأردن هو اتساع رقعة الانتهاكات التي تتعرض لها قطاعات واسعة من العاملين بأجر، والتجاوزات على القوانين ذات العلاقة بالعمل، وعلى وجه الخصوص، قانوني العمل الأردني والضمان الاجتماعي، 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).

وتلخص هذه الانتهاكات والتجاوزات بأن قطاعات واسعة من العاملين بأجر يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور البالغ (١٩٠) ديناراً، وأعداداً كبيرة يستلمون أجورهم الشهرية في فترات زمنية متأخرة تتجاوز اليوم السابع من الشهر الذي يلي استحقاق الراتب، كما حددها قانون العمل، وهنالك قطاعات واسعة من العاملين لا يحصلون على حقوقهم في الإجازات السنوية والمرضية والرسمية أو حتى الإجازات الطارئة.

وهنالك أيضاً انتهاكات كبيرة تتعلق بساعات العمل، إذ

الأردني تظهر بوضوح انتشار عمالة الأطفال بشكل كبير، ويتعرض الأطفال العاملون للعديد من المخاطر في أثناء عملهم، وأبرزها الضرر من الآلات الثقيلة والأصوات العالية والإضاءة الضعيفة والتعرض للمواد الكيميائية، وإصابات عمل بحكم عدم مواءمة قدراتهم الجسدية وطبيعة الأعمال التي يقومون بها. بالإضافة إلى أن غالبيتهم يعملون بأجور متدنية جداً، يبلغ متوسطها ما بين (٥٠ و٨٠) ديناراً شهرياً، وبساعات عمل طويلة تتراوح بين (١٠ و١٢) ساعة يومياً، ناهيك عن سوء المعاملة والإهانات 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 عشر من عمرهم بأي صورة من الصور، وحظر تشغيل الأحداث الذين لم يكملوا الثامنة عشر من عمرهم في الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة، وعلى المستوى العملي أوجدت وزارة العمل وحدة إدارية خاصة لمتابعة عمالة الأطفال، في إطار الإستراتيجية الوطنية للحد من عمالة الأطفال التي أقرت في عام ٢٠٠٦.

وعليه وفي ضوء ما جرى استعراضه، بات من الضروري على الحكومة ومختلف أجهزة الدولة الأردنية، الأخذ بعين الاعتبار هذه التحديات التي تواجه عمال الأردن عند رسمها وتنفيذها للسياسات المختلفة وخاصة السياسات الاقتصادية، لتصب بمجملها في زيادة فرص

أن هنالك العديد من القطاعات العمالية يعمل فيها العاملون ساعات تتجاوز الساعات الثماني، التي حددها قانون العمل الأردني، من دون الحصول على بدل عمل إضافي، كما تغيب شروط السلامة والصحة المهنية عن قطاعات واسعة من العاملين في المؤسسات المتوسطة والصغيرة والعاملين في القطاع غير النظامي. بالإضافة إلى غياب الاستقرار الوظيفي لعشرات آلاف العاملين، إذ يستطيع صاحب العمل الاستغناء عنهم من دون أسباب مقنعة.

وعلى الرغم من جهود عديدة بذلتها جهات رسمية وغير رسمية لتأهيل ودمج الأشخاص من ذوي الإعاقة في سوق العمل، إلا أن مستويات تشغيلهم في القطاعين 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 نسبته 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، هذا بالرغم من أن قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لعام ٢٠٠٧ نص على ضرورة تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة بنسبة لا تقل عن ٤ بالمائة من مجمل العاملين للمؤسسات التي يعمل فيها ٥٠ موظف فأكثر.

إلى جانب ذلك فإن نظرة سريعة على سوق العمل

لتشمل العاملين كافة، وتمكينهم من التمتع بحقوقهم الأساسي في التأمين الصحي، بالإضافة إلى تطوير نظم إنفاذ التشريعات العمالية لوضع حد للتجاوزات التي تجري عليها، لتمكين العاملين من التمتع بظروف عمل لائقة.

التشغيل اللائق، وإعادة النظر بسياسات الأجور المتبعة وإعطائها بعداً قيمياً اجتماعياً، وعدم الاكتفاء بالنظر إليها كونها كلفة، وإعادة النظر بنصوص قانون العمل المتعلق بالتنظيم النقابي لتمكين جميع العاملين من تنظيم أنفسهم في نقابات ديمقراطية وفعالة تحقق مصالحهم، وتوسيع منظومة الحماية الاجتماعية