

ورقة تقدير موقف

أولويات تعديل قانون العمل المنظور حالياً أمام البرلمان

المُرصد العمالي الأردني
التابع لمركز الفينيق للتنمية المستدامة

عمان، الأحد 4 شباط 2018

تقديم:

يطالب المرصد العمالي الأردني بإجراء بعض التعديلات على المواد الخاضعة للتعديل في قانون العمل المنظور حالياً أمام لجنة العمل والتنمية الاجتماعية والسكان النيابية، بحيث يصبح أكثر تمكيناً للعمال من التمتع بحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية، فضلاً عن توفير ضمانات لاستقرار الاقتصاد الأردني ونموه بشكل مستدام.

أولويات تعديل القانون:

هناك مجموعة من الأولويات الواجب النظر فيها في القانون المؤقت رقم (26) لسنة 2010 قانون معدل لقانون العمل، والعمل على تعديلها ليصبح القانون أكثر اقتراباً من معايير العمل الدولية وشروط العمل اللائق، والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وليصبح أكثر انسجاماً مع نصوص وروح الدستور الأردني، وليلتقي مع الأهداف الواردة في الخطة الوطنية الشاملة لحقوق الانسان، وتوصيات الاستعراض الدوري الشامل لمجلس حقوق الانسان، الى جانب الاستجابة الى توصيات المركز الوطني لحقوق الانسان ومنظمات المجتمع المدني ذات العلاقة ومنها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية.

وبالدخول الى تفاصيل المواد التي جرى عليها التعديل، وفيما يخص المادة رقم (2) المتعلقة بمفهوم النزاع العمالي، والتي عمل القانون المؤقت على شطب جملة "مجموعة من العمال" من النص، الذي يقول "كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة أصحاب عمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه"، يؤكد المرصد انه يجب ان يبقى النص كما كان عليه سابقاً حتى يصبح منسجماً مع تعريف "عقد العمل الجماعي" الوارد في المادة ذاتها، كذلك يوفر إمكانية تقديم الحماية للعاملين وممثليهم الذين لديهم خلافات حول ظروف العمل مع أصحاب الأعمال، وليس لديهم نقابة، لأن الغالبية الكبرى من العاملين في الأردن محرومين من حق تشكيل نقابات عمالية.

اما المادة (25) المتعلقة بتعويض بدل الفصل التعسفي، يقترح المرصد العمالي أن يكون التعويض المالي بدل الفصل التعسفي شهراً واحداً عن كل سنة خدمة للعامل وبحد أدنى أجر أربعة أشهر يضاف لها بدل شهر الانذار، واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل، على ألا يكون هنالك سقف أعلى للتعويض، بحيث تكون سنوات الخدمة هي المحدد لذلك.

أما بالنسبة للمادة (31/أ) المتعلقة بإجراءات إعادة الهيكلة في منشآت الأعمال، يجب أن يتم ابلاغ وزارة العمل بذلك لأخذ الموافقة قبل اتخاذ إجراءات من قبل الإدارات لتسريح العاملين، وإضافة نص الى الفقرة (مع ضمان حقوق العمال باعتبار انهاء الخدمة فصلا تعسفيا ويتم تعويضهم وفق احكام المادة 25 من القانون).

وفيما يتعلق بالمادة (44/أ): المتعلقة بالتفاوض الجماعي الدوري بين العاملين وأصحاب الأعمال، بحيث يتم التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل والعمال و/أو ممثلي أي منهما بشأن أي امور متعلقة بتحسين شروط العمل وظروف العمل ونتاجية العمال وعلى ان يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل او العمال و/أو ممثلي اي منهما خلال مدة لا تزيد عن 21 يوما من تاريخ تبلغ الاشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في اجراء التفاوض الى الطرف الآخر، مؤكدا ان من شأن اقتصار التفاوض على النقابات العمالية فقط، حرمان غالبية العاملين في الأردن من المفاوضة الجماعية الهادفة لتحسين شروط عملهم، لأن غالبية العاملين ليس لديهم تمثيل نقابي.

وفيما يخص المادة (52): المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور من قبل اللجنة الثلاثية، اقترح المرصد إضافة فقرة يتم بموجبها الالتزام برفع الحد الأدنى للأجور سنويا وفقا لمؤشرات التضخم (ارتفاع الأسعار) التي تعلنه دائرة الإحصاءات العامة.

وبالنسبة للمادة (58): المتعلقة بحرمان العاملين الذين تتطلب أعمالهم مهام الإشراف العام على المؤسسة او ادارتها و/او السفر والتنقل داخل المملكة وخارجها من بدل العمل الإضافي، مؤكدا انها شكلت مدخلا لاستغلال آلاف العاملين ممن يتم منحهم مسمات إدارية تحمل معنى الاشراف والإدارة الى جانب الذين يعملون كسائقين كمدخل لإجبارهم على العمل أكثر من 48 ساعة أسبوعيا، وهذا يندرج ضمن ما يطلق عليه (العمل الجبري) دون حصولهم على بدل العمل الإضافي. مقترحا أن يتم ربط عدم دفع بدل العمل الإضافي في وظائف ومناصب الادارة العليا ومدراء الدوائر في المؤسسة، وفي المؤسسات الكبيرة التي لديها 100 عامل فأكثر، وإلغاء حرمان الأشخاص الذين تتطلب طبيعة أعمالهم التنقل من هذه المادة.

وفيما يخص المادة (72)، المتعلقة بتوفير حضانات لأبناء العاملات في منشآت الأعمال، يؤكد المرصد العمالي ضرورة تبني الصيغة التي طورتها حملة "صدافة" والتي تنص على الزام صاحب العمل الذي يستخدم عدد من العاملين في مكان واحد ولديهم على الأقل 15 أطفال لا تزيد أعمارهم عن أربع سنوات و8 أشهر تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.

وأصدر وزير العمل التعليمات اللازمة لتنفيذ ذلك على أن تتضمن الشروط والمواصفات لهذه الغاية، وفي حال وجود أقل من 15 طفلا على صاحب العمل أن يوفر حلول للعاملين والعاملات ضمن التعليمات المادة الصادرة من وزير العمل.

أما المادة (98) المتعلقة بتشكيل النقابات العمالية، تلغى صلاحيات اللجنة الثلاثية الواردة في الفقرة (د.1) في تصنيف المهن والصناعات التي يجوز فيها تأسيس نقابات وتحديد مجموعات المهن والصناعات التي لا يجوز للعمال أو لأصحاب العمل فيها تأسيس أكثر من نقابة واحدة وذلك بحكم تماثلها أو ارتباطها ببعضها أو اشتراكها في إنتاج واحد متكامل، مؤكدا أنها بشكلها الحالي تخالف أبسط معايير الحق في التنظيم النقابي، وهي تحمل مخالفة للعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن منذ 12 عاما، وهو جزء من القوانين الأردنية المعمول بها.

حيث ان المادة تخالف نصوص وروح الدستور الأردني. اذ تعترف المادة (2/16) من الدستور الأردني بالحق 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". وتنص الفقرة الثالثة من المادة ذاتها على أن "ينظم القانون طريقة تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية ومراقبة مواردها"، كما تقرر المادة (23 / 2 و) بالحق في التنظيم النقابي الحر للعمال.

ويتبين لدى قراءة المادتين المذكورتين أن الدستور الأردني يعترف صراحة بحق العمال في تكوين النقابات وبجربة التنظيم النقابي الحر، ولا يجوز أن تخضع ممارسة هذا الحق لأية قيود، طالما كانت غايات النقابات العمالية مشروعة، ووسائلها سلمية، وأن لا تخالف نظمها الدستور وما جاء فيه من مبادئ.

وبالنسبة للمادة (100) المتعلقة بصلاحيات الاتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظام داخلي موحد للنقابات العمالية الأعضاء فيه، مبينا انه يمكن للاتحاد أن يضع نظاما داخليا لنفسه، ولكن لا يحق له وضع نظاما داخليا موحدا للنقابات، لأن ذلك يتعارض مع مبادئ حرية التنظيم النقابي، واستقلالية العمل النقابي، ومن حق الهيئات العامة للنقابات وضع وتعديل أنظمتها الداخلية. ولافتا الى ان الاستئناس برأي وزارة العمل عند وضع النظام يمس جوهر حرية واستقلالية العمل النقابي.

اما المادة (102) المتعلقة بتسجيل النقابات، دعا المرصد أن يقتصر دور وزارة العمل على تسجيل النقابات وليس الموافقة على تأسيسها، (طالما استوفت شروط التسجيل التنظيمية) لأن منح الموافقة يتعارض مع مبادئ حرية التنظيم النقابي.