

دليل

العمل اللائق للنقابيين الشباب في التشريعات الأردنية

الفهرس

4	المقدمة
7	ما هو الحق في العمل؟
9	ماذا يعني العمل اللائق؟
11	ما هي عناصر العمل اللائق؟
12	أولاً: فرص العمل
17	ثانياً: العمل غير المقبول
19	ثالثاً: الدخل الملائم والعمل المنتج
23	رابعاً: ساعات العمل المناسبة
25	خامساً: الاستقرار في العمل
29	سادساً: التوازن بين العمل والحياة الشخصية
34	سابعاً: المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في العمل
36	ثامناً: ظروف العمل
41	تاسعاً: الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والعلاقات في مكان العمل
53	مختصر حقوق العمال
64	أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق
70	المصادر

المقدمة

يهدف هذا الدليل المبسط المقدم للنقابيين الشباب لتعريفهم على مفهوم ومعايير العمل اللائق استناداً للمعايير الدولية لحقوق الانسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية وقانون العمل الاردني وقانون الضمان الاجتماعي الاردني.

فهناك بين المواطنين عموماً وبين الشباب خصوصاً بل والنقابيين أيضاً، نقصاً في معرفة الحقوق الطبيعية والمكتسبة ذات الصلة بحقوقهم بالعمل اللائق في الأردن مما ينجم عنه العديد من الانتهاكات وضياع للحقوق نتيجة لنقص المعرفة.

إن ضمانات العمل اللائق أمر مهم لكل عامل أو مقدم على العمل، فهو تلخيص لتطلعات الناس في العمل، وتطلعاتهم في الحصول على فرص العمل والأجور العادلة والتمتع بكل الحقوق والامتيازات، وحرية التعبير، والتمتع بالاستقرار الأسري والتنمية الشخصية



والعدالة والمساواة بين الجنسين. وهذه الأبعاد المختلفة للعمل اللائق هي أسس السلام في المجموعات الصغيرة والمجتمع.

كما أن ضمان العمل اللائق للمواطنين عموماً وللشباب خصوصاً يوفر مناخاً خصباً للتنمية والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، فهو يساعد في تحقيق تقدم اقتصادي وتنمية مستدامة عبر إشراك طاقات النقيبين الشباب بما يملكونه من طاقات وقوى خلاقة في عجلة التنمية وتعزيز الابتكار، وهو أيضاً يوفر قناة سلمية للتفاعل بين مجتمع العمال وخاصة العمال الشباب ومنهم النقيبين في إيصال شواغلهم ورغباتهم مع السلطات العامة للدولة، وذلك من خلال خلق سبل عملية للحوار مع السلطات بعيداً عن التهميش والاحتقان والاحباط.

وقد أظهرت بيانات دائرة الإحصاءات للربع الرابع من عام 2017 أن معدل البطالة بلغ (18.5%)، (27.5% بين الإناث) و(16.1% بين الذكور)، وبلغ معدل البطالة بين الشباب في الفئة العمرية (20-24) (38.2%) وبين الشباب في الفئة العمرية (25-29) (26.1%)، وتعتبر هذه معدلات خطيرة وتنعكس على مستوى التنمية البشرية وكذلك مستويات الفقر في الأردن، وتشير مؤشرات تقرير التنمية البشرية لعام 2016.

الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، إلى أن ترتيب الأردن في التنمية البشرية تراجع ليصبح (86) كما أشار التقرير أن ترتيب الأردن في مؤشر الفقر على المستوى العالمي هو (111).

من ناحية أخرى فإن البطالة ترتبط بشكل كبير ومتبادل بمدى تحقيق ضمانات للحماية الاجتماعية وشروط العمل اللائق، فالشباب في ظل عدم وجود فرص عمل يلجئون إلى العمل غير المنظم وبالتالي تنعدم فرصهم في الحصول على شروط عمل لائق من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن عدم توفر فرص عمل لائق في العمل يزيد من خروج الشباب من سوق العمل وخاصة الفتيات مما ينعكس على معدلات البطالة والفقر وهجرة الكفاءات وخاصة الشابة. وهذا يستوجب إيلاء العمل اللائق الأهمية اللازمة في السياسات والممارسات الحكومية.

ومما ذكر سابقاً تأتي أهمية الدليل لتعزيز وعي الشباب وخاصة النقابيين منهم بحقوقهم في العمل اللائق والمكفولة قانوناً في القانون الأردني أولاً كما الاتفاقيات والمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان.



ما هو الحق في العمل؟

هو حق أساسي للإنسان يقضي بعدم إقصاء أي شخص عن المساهمة في الحياة الاقتصادية، وتمكينه من ممارسة الحق بالمشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني والانتفاع بالفوائد العائدة جرّاء هذه الأنشطة المشتركة، بما يكفل للإنسان مستوى معيشياً لائقاً.

وتأتي أهمية الاعتراف بالحق في العمل، نظراً لدوره في تمكين الفرد من تحقيق احتياجاته الاقتصادية والاجتماعية الحيوية.



قدمت لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها العام رقم 18 إرشادات مفصلة للدول بشأن التزاماتها باحترام الحق في العمل وحمايته والوفاء به. وأشارت اللجنة إلى أن هذا الحق يتضمن السمات المترابطة والأساسية التالية:

● التوافر: يتعين على الدول أن تكفل توافر الخدمات المتخصصة لمساعدة الأفراد في تحديد فرص العمل وإيجاد الوظائف .

● إمكانية الوصول: تنطوي إمكانية الوصول إلى العمل على ثلاثة عناصر أساسية هي: عدم التمييز والوصول المادي والوصول إلى المعلومات. وتحظر ممارسة أي تمييز في إمكانية الحصول على عمل والاستمرار فيه. وينبغي للدول أن تكفل الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تسهل الوصول المادي إلى أماكن العمل لا سيما وصول الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية. كذلك يحق لكل فرد التماس المعلومات المتعلقة بفرص العمل والحصول عليها ونقلها.

● المقبولية والجودة: يبتألف الحق في العمل من عدة مقومات مترابطة، منها الحق في اختيار العمل والقبول به بحرية، والحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومواتية، لا سيما شروط العمل التي تكفل السلامة، والحق في تكوين النقابات .

ماذا يعني العمل اللائق؟

تبنّت منظمة العمل الدولية والتي تمثل مختلف أطراف الانتاج في العالم (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) تعريفاً شاملاً لمفهوم العمل اللائق يتمثل في "إيجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الانسانية، توفر الأمان للعاملين في مكان العمل وتوفر الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم، وتوفر فرصاً جيدة للتنمية الشخصية والمهنية وتشجع على الاندماج الاجتماعي، وتعطي البشر الحرية في التعبير عن همومهم ومخاوفهم وتنظيم أنفسهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع".



ووفقا لتقارير الأمم المتحدة، إن توفير أفضل فرص للشباب للانتقال إلى وظيفة لائقة وأمنة يتطلب الاستثمار في التعليم والتدريب بأعلى مستويات الجودة الممكنة، وتزويد الشباب بالمهارات التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل، وإتاحة الفرصة لهم للوصول إلى الحماية الإجتماعية والخدمات الأساسية بغض النظر عن نوع التعاقد معهم، فضلا عن تهيئة فرص متكافئة للجميع بحيث يتسنى لجميع الطامحين منهم الوصول إلى العمالة المنتجة بغض النظر عن نوع الجنس أو مستوى الدخل أو الخلفية الإجتماعية والإقتصادية.

ما هي عناصر العمل اللائق؟

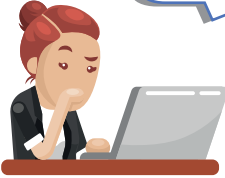
يتكون العمل اللائق من عدة عناصر وهي:

- فرص العمل
- العمل غير المقبول
- الدخل الملائم والعمل المنتج
- ساعات العمل المناسبة
- الاستقرار في العمل
- التوازن بين العمل والحياة الشخصية
- المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في العمل
- ظروف عمل آمنة
- حماية اجتماعية، حوار اجتماعي، وعلاقات في مكان العمل



أولاً: فرص العمل

هل في القوانين الأردنية ما يكفل حق توفير فرص العمل؟



كفل الدستور الأردني الحق في العمل لكل الأردنيين كما ورد في (المادة 6):

تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين. وأيضاً ما جاء في (المادة 23) منه: 1. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

وحسب قانون العمل الأردني تتولى الحكومة مسؤولية توفير فرص العمل للباحثين عنها، حيث تتولى وزارة العمل بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها إنشاء مكاتب لتشغيل الأردنيين أو الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لهذه الغاية.

ولوزير العمل السماح للنقابات ونقابات أصحاب العمل والنقابات المهنية والجامعات والبلديات والغرف الصناعية والتجارية وأي هيئات عامة أخرى للقيام بأعمال الوساطة لتشغيل الأردنيين شريطة عدم تقاضي أي بديل مقابل ذلك.

فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

فرض قانون العمل الأردني على صاحب العمل أن يشغل من العمال ذوي الإعاقات النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ ووفق الشروط الواردة فيه، وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها الأشخاص ذوي الإعاقة وأجر كل منهم. (المادة 13)

وجاء قانون رقم (20) لسنة 2017 (قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) ليفرض على صاحب العمل بعض الشروط التي تضمن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وعدم التمييز ضدهم، ومنها:

- لا تحول الإعاقة بذاتها دون اعتبار الشخص لائقاً صحياً للعمل والتعلم والتأهيل وممارسة جميع الحقوق والحريات المقررة، بمقتضى أحكام هذا القانون أو أي تشريع آخر متى كان مستوفياً للشروط اللازمة. (مادة 5 -ب)

- لا يجوز استبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها، ولا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما. (مادة 25 - أ)

- لا يجوز أن تنطوي الإعلانات عن عمل أو وظيفة أو النماذج الخاصة بالتقدم لهما أو شغلها اشتراط الخلو من الإعاقة. (مادة 25 - ب)

- على وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني كل حسب اختصاصه بالتنسيق مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعاقين، تضمين سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج ذات الصلة، تدابير تكفل استيعابها للأشخاص ذوي الإعاقة، وتحقيق استفادتهم منها على أساس من المساواة مع الآخرين. (مادة 25 - ج)



- على جهات العمل الحكومية وغير الحكومية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل والاستمرار والترافع فيهما. (مادة 25 - د)

- مع عدم الإخلال بما يتطلبه العمل أو الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية، تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية، التي لا يقل عدد العاملين والموظفين في أي منها عن (25) ولا يزيد على (50) عاملاً وموظفاً، بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شواغرها، وإذا زاد عدد العاملين والموظفين في أي منها على (50) عاملاً وموظفاً تخصص نسبة تصل إلى (4%) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل. (مادة 25 - هـ)

- على جهات العمل غير الحكومية إرسال بيانات دورية إلى وزارة العمل تتعلق بعدد العاملين والموظفين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة، وطبيعة الأعمال والوظائف التي يشغلونها والأجور التي يحصلون عليها والترتيبات التيسيرية المعقولة المقدمة لهم. (مادة 25 - و)



حرية العمل وتعريف العمل

كل انسان حر في أن يختار العمل الذي يرغبه بناءً على كفاءته وخبرته ودون أي تمييز، وبالتالي فهو يتمتع باستقلالية وحرية مما يكسبه حقاً قانونياً وطبيعياً بإبرام عقود العمل مع صاحب العمل، وينبغي إدراك تعريفات كل من العامل والعمل وعقد العمل والأجر حسب قانون العمل الأردني.

بعض التعريفات في (المادة 2) من قانون العمل:

العامل: كل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.

العمل: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواءً كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي.

عقد العمل: اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين.

الأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي .



ثانياً: العمل غير المقبول

ما الذي يشمل العمل غير المقبول في القانون الأردني؟



حظر عمل المرأة في بعض المجالات:

لا يجوز عمل المرأة في الصناعات والأعمال التي يقرّها الوزير والأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء بها.

ويحظر عمل المرأة في المناجم والمحاجر واستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض وصهر المعادن وتخفيض المرايا بواسطة الزئبق وصناعة المواد المتفجرة والمفرقعات ولحام المعادن والعمليات الصناعية التي يدخل فيها الرصاص وصناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية وتنظيف الورش وصناعة الاسفلت والكاوتشوك والشحن والتفريغ والتخزين للبضائع في الموانئ وصيانة السفن.

كما ويحظر عمل المرأة الحامل والمرضعة في الأعمال التي تشمل التعرّض للإشعاعات النووية والذرية وأشعة إكس، أو الأدخنة والأبخرة من مشتقات النفط، أو لمواد ماسخة للأجنة، أو للإيثيلين وثاني كبريتيد الكربون والسيليفون والمواد الهيدروكربونية والزنّيق والفسفور والنيتر وبنزول والمنجنيز والكالسيوم والبيريلىوم.

ويحظر عمل المرأة بين الساعة العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً إلا بالأعمال التالية وبعد موافقتها، وهي: العمل في الفنادق والملاهي والمطاعم والمقاهي والمسارح ودور السينما والمولات والمطارات والشركات السياحية والطيران والمستشفيات والعيادات الصحية والنقل وقطاع تكنولوجيا المعلومات وخدمات المناسبات الاجتماعية ومشاريع العائلة وأعمال الجرد والحسابات والميزانيات، بشرط ألا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة ولا تزيد عن عشر ساعات يومياً، كما القيام بأي عمل لتلافي الخسارة أو التلف أو المخاطر بشرط ألا تتجاوز عشرين يوماً في السنة. وبشرط التمتع باستراحة بين يومي العمل بما لا يقل عن عشر ساعات. (المادة 69)

ثالثاً: الدخل الملائم والعمل المنتج



ما هي الحقوق التي ضمنها
القانون الأردني في الدخل الملائم
والعمل المنتج؟

حق العامل بالملكية الفكرية

ضمن قانون العمل الأردني للعامل حق الملكية الفكرية له ولصاحب العمل حسب الاتفاق بينهما، وبالتالي فإن للعامل حق حماية ملكيته الفكرية عند إبرام عقد العمل. (المادة 20)

مقدار الأجر للعامل

حمى قانون العمل مقدار الأجر للعامل بناءً على الاتفاق بين صاحب العمل والعامل، مع تحديد حد أدنى للأجور بمقدار 220 ديناراً شهرياً، حسب قرار مجلس الوزراء بتاريخ 8/2/2017.

الأجور (المساءلة)

إن أي ممارسة تخالف الحد الأدنى للأجور، توقع عقوبات على صاحب العمل والإلزام بدفع الأجور حسب مقدار الحد الأدنى للأجور (مادة 53). كما يحق للعامل اللجوء إلى سلطة الأجور المشكّلة من قبل مجلس الوزراء للنظر في أية مخالفات يرفعها العامل أو نقابة العمال المعنية وتتعلق باستحقاق العامل لأجره حسب القانون. (المادة 54 اختصاص سلطة الأجور))

الأجور (موعد الاستحقاق)

حدد قانون العمل موعد استحقاق الأجر للعامل خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز خصم أي جزء منه خلافا للقانون، مثل السلف وبما لا يتجاوز 10% منها واشتراكات الضمان الاجتماعي وصندوق الادخار والاسكان إن وجدت. كما والدين على العامل بناءً على قرار قضائي ومبالغ المخالفات التي نص عليها القانون.

الأجور (المخالفات التأديبية)

في (المادة 48) حصر قانون العمل المخالفات التأديبية وفرض الغرامات على العامل بناءً على المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل وزير العمل، والمتوجب ورودها في النظام الداخلي للمنشأة والمصادق عليها من وزير العمل (مادة 55)، وبشرط ألا تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد، مع ضمان حقه في الدفاع عن نفسه والاعتراض على القرارات التأديبية. وألا تتخذ بعد انقضاء خمسة عشر يوماً من المخالفة مع توثيق لكامل الإجراءات المتخذة.



وأما في حالة إلحاق العامل ضرراً أو إتلفاً للمواد فيجب ألا تزيد مدة حسم الأجر عن خمسة أيام من العمل في الشهر مع ضمان حق صاحب العمل في اللجوء إلى القضاء للمطالبة بتعويض الضرر.

الأجور (التوقف عن العمل)

في حالة اضطرار صاحب العمل للتوقف عن العمل بصورة مؤقتة ولا يستطيع دفع الأجور، فيستحق العامل أجر عشرة أيام عن الشهر الأول ونصف الأجر عن بقية الشهور بحيث لا يزيد مجموع التعطل الكلي عن ستين يوماً. (مادة 50)

وحددت (المادة 31) من قانون العمل مزيد من حالات التوقف عن العمل الخاصة بظروف صاحب العمل وكيفية التعامل معها.

الأجور (وفاة العامل أو تصفية المؤسسة)

كفل القانون حق الورثة في حالة وفاة العامل، الحصول على الأجور والمبالغ المستحقة حق امتياز، أي أن تخصم فوراً لصالح الورثة، وكذلك الأمر في حال تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل، فتستحق الأجور للعامل كامتياز قبل أي مستحقات أخرى على المؤسسة. وذلك بما يعادل أجر شهر واحد من المبالغ.

رابعاً: ساعات العمل المناسب

ما الذي تناوله قانون العمل
حول ساعات العمل المناسب؟



مرجعية تنظيم علاقة العمل

تنظم العلاقة بين العامل وصاحب
العامل ضمن نظام داخلي يخضع
لمصادقة وزير العمل يشمل كل
العناصر التنظيمية من أوقات الدوام
والراحة اليومية والأسبوعية والمخالفات والعقوبات
وإجراءات الفصل من العمل وغيرها. (ماد 55)

ساعات العمل

الحد الأعلى لساعات العمل ثماني ساعات يومياً أو ثمان
وأربعين ساعه في الأسبوع دون حساب ساعة الراحة
والطعام. مع جواز توزيع ساعات العمل والراحة على
مدار أيام الأسبوع بحيث لا تزيد عن إحدى عشرة ساعة
في اليوم.

العمل الإضافي

حدّد القانون شروط العمل الإضافي للعامل من غير الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام على المؤسسة أو إدارتها وكذلك على العاملين الذين تتطلب طبيعة أعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة أو خارجها وذلك بالعمل بأكثر من ساعات العمل اليومية والأسبوعية بحالات الجرد السنوي وإعداد الميزانية والبيع بأثمان مخفضة بحيث لا تزيد عن ثلاثين يوماً في السنة وعن عشرة ساعات في اليوم، وأيضاً من أجل تلافي حصول خسارة في البضاعة، على أن يتقاضى العامل أجراً إضافياً مقداره 125% عن أجره المعتاد عن ساعة العمل الإضافية، و150% عن أيام العطل الرسمية والدينية والاسبوعية من أجره المعتاد.

مثال توضيحي:

بافتراض أن ساعة العمل = (5 دينار/ساعة)

ساعة العمل الإضافية في الأيام العادية =

$$5 \text{ دينار} \times 1.25 = 6.25 \text{ (سبعة دنانير وربع الدينار)}$$

ساعات العمل الإضافية في أيام العطل الرسمية والدينية والأسبوعية

$$5 \text{ دينار} \times 1.50 = 7.5 \text{ (سبعة دنانير ونصف الدينار)}$$

خامساً: الاستقرار في العمل



كيف ضمن قانون العمل الأردني
الاستقرار في العمل؟

ضمانات إبرام عقود العمل

للعامل الحق في إبرام العقد بحرية سواء كان
مكتوباً أو شفهيّاً وله الحق في الاحتفاظ بنسخة
عن العقد المكتوب وبلغة يفهمها.

حرية إبرام
عقود العمل

كفلت (المادة 15) مدة سريان لعقود العمل غير
المحدّدة بزمّن إلى انتهائها وفق شروط محدّدة
بالقانون، وهي تسري أيضاً على العمال الذين
يعملون على نظام القطعة بانتظام، أي لا يجوز
إنهاء عمل العامل تعسفاً، في حين تنتهي
صلاحية عقود العمل المحدّدة بزمّن بفترة
انتهاء تلك المدة المنصوص عليها في العقد.

عقود العمل
محدّدة المدة

وكفل القانون في (المادة 15) للعمال العاملون
بنظام المقاولّة، حق الحصول على حقوقهم
بالامتياز، أي يستحق العامل حقه فور الانتهاء
من عمله وبغض النظر عن مدى استحقاق
صاحب المشروع لحقوقه.

العمل بالمقاولّة

تغيير صاحب العمل	كفل القانون استمرار عقد العمل بغض النظر عن تغيير صاحب العمل
تغيير العمل	كفل القانون حق العامل بعدم تغيير عمله الا بإرادته، مع وضع شروط استثنائية لتغيير العمل حتى لا يكون هنالك إكراهاً أو تعسفاً لحق العامل.
تغيير العمل بسبب الإصابة	كفلت (المادة 14) من قانون العمل حق العامل الذي يتعرض لإصابة عمل ونتج عنها عجز جزئي، أن يعمل بعمل آخر في ذات المؤسسة تتناسب وحالته مع ضمان كافة حقوقه، مما يشكل ضماناً أخرى لحرية العمل له.
الظروف الاستثنائية لتغيير العمل	قيّد القانون في (المادة 17) إمكانية تغيير طبيعة العمل للعامل، إلا لظروف استثنائية ومحددة بنص القانون.

عقد العمل الجماعي

كفلت المواد (39 و40 و41 و42) من قانون العمل الأردني أسس عقود العمل الجماعية بحيث تحميها من الاستغلال، وذلك بأن تحفظ نسخة لكل من صاحب العمل والعامل ووزارة العمل، وأيضاً تحدّد بنوده بموجب تعليمات تحددها وزارة العمل، وتتضمن بنود العقد ألا تزيد مدة العقد عن السنتين مع قابليته للتجديد بموافقة الطرفين.

العمل قيد التجربة

العمل قيد التجربة، هو قيام رب العمل باستخدام العامل /ة لفترة محدّدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر، للتأكد من كفاءته وقدراته للقيام بالعمل المطلوب.

وقد كفلت (المادة 35) من قانون العمل للعامل قيد التجربة ألا تزيد مدة التجربة عن ثلاثة أشهر، وإلا اعتبر بعد هذه المدة عقد غير محدد المدة. ويجب أن يكون أجر العامل مدة التجربة بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.



مع الإشارة إلى ضرورة أن يكون العمل قيد التجربة منصوص عليه بالعقد.

ضمانات عقد التدريب المهني وإنهاؤه

كفلت (المواد 36 و37) من قانون العمل شروطاً تحمي حقوق العامل ضمن عقد التدريب المهني، بأن يكون العقد خطياً تحدد شروطه مؤسسة التدريب المهني ويشمل مدته ومراحله والأجور المستحقة للمتدرب بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور والمماثلة لزملائه في العمل في المرحلة الأخيرة من التدريب، وللمتدرب حق التعاقد بنفسه أو من ينوبه إن كان سنه تحت 18 سنة، وأن يكون المدرب كفؤاً.

وكفلت (المادة 38) من القانون شروطاً لإنهاء عقد التدريب للعامل بحيث لا تكون تعسفية.

حيث يجوز إنهاء عقد التدريب بناء على طلب أحد الفريقين في أي من الحالات التالية:

أ. إذا ارتكب أحدهما أي مخالفة لأحكام هذا القانون أو الانظمة الصادرة بموجبه.

ب. إذا لم يقم أحدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.

ج. إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الفريقين.

د. إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد الى مكان آخر، يشكّل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب أو يضر بمصلحته. ولا يجوز للمتدرب أن يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد.

هـ. إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة.

سادساً: التوازن بين العمل والحياة الشخصية

كيف كفلت القوانين الأردنية للعمال حقه في التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟



العمل ومكان الإقامة

ضمن قانون العمل في (المادة 18) للعامل حقه في العمل بمكان إقامته وألا يتم ذلك إلا بموافقته وبموجب عقد العمل.

العطلة الأسبوعية

للعامل الحق في يوم عطلة أسبوعية وقد جرى العرف في الأردن على اعتبار يوم الجمعة هو يوم العطلة الأسبوعية (إلا إذا كان الاتفاق مع صاحب العمل غير ذلك).

الإجازة السنوية

للعامل عطلة سنوية مدفوعة الأجر بما لا يقل عن أربعة عشر يوماً، ويجوز أن تكون أكثر حسب الاتفاق بين العامل وصاحب العمل، وفي حال كان العامل قد أمضى خمس سنوات متصلة لدى صاحب العمل فله واحداً وعشرين يوماً. ولا تحتسب أيام العطل الرسمية من العطلة السنوية، وهي حق للعامل ولا يقبل أي اتفاق غير الحصول على هذا الحق.

وتقدّر نسبة العطلة السنوية في حالة انتهاء خدمة العمل قبل السنة حسب النسبة التي عمل بها العامل، وإذا انتهت خدمة العامل ولم يحصل على إجازته فله أن يحصل على أجرها. ويجوز تأجيل الإجازة السنوية إلى السنة التي تليها وذلك بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل. كما ينبغي على صاحب العمل تحديد موعد تمتع العامل بإجازته السنوية خلال العام، وذلك في الشهر الأول من السنة حسب مصلحة العامل والعمل. ويجوز أن تؤخذ الإجازة دفعة واحدة أو متقطعة بما لا يقل عن يومين.



الإجازة المرضية

للعامل الحق في إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها أربعة عشر يوماً في السنة، ويجوز تجديدها في حال كان نزيلاً في أحد المستشفيات أو بناءً على تقرير طبي معتمد.



إجازات أخرى

للعامل الحق في إجازات لمدة أربعة عشر يوماً في حال التحاقه بدورة عمالية معتمدة أو الحج، ولمرة واحدة بعد انقضاء خمسة سنوات من العمل لدى صاحب العمل، ولمدة أربعة شهور دون أجر في حال التحاقه بمؤسسة تعليمية معتمدة. وللزوجين العاملين الحصول على إجازة دون أجر ولمرة واحدة لمدة سنتين لمرافقة الزوج/ة إذا انتقل عمله إلى مكان آخر خارج المحافظة التي يعمل فيها العامل.

كما يناقش في البرلمان الأردني إمكانية إعطاء الزوج إجازة "أبوة" عند ولادة زوجته لمولود جديد، تبلغ نحو ثلاثة أيام.

"العمل المرن" هو أيضاً عنصر من عناصر
ضمان التوازن بين العمل والحياة الشخصية

فقد كفلت التعليمات "العمل المرن" وعرفته في سبيل تحقيق
ضمانات حقوق العامل بكل الأحوال، حيث نص على
تعريف العمل المرن بأنه:

كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد
أشكال عقد العمل المرن المحددة في نظام رقم 22 لسنة
2017. ويعرّف على أنه اتفاق كتابي يتعهد العامل في عقد
العمل المرن أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه
وإدارته مقابل أجر ويكون العقد محدّد المدّة أو غير محدّد
المدّة أو لعمل معين أو غير معين وفقاً لأشكال العمل المرن،
ولا يكون ذلك إلا بموافقة الطرفين مع ضمان كافة
المستحقات والأجور والإجازات للعامل.

ويستفيد منه كل من العامل الذي أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة، والعامل الذي لديه مسؤوليات عائلية ويشمل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولّى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض، والعامل المنتظم بدراسة جامعية، والعامل ذو الإعاقة. ويتخذ شكل العمل بعض الوقت والعمل ضمن ساعات مرنة، وأسبوع العمل المكثف، و السنة المرنة، والعمل عن بعد.

نظام رقم 22 لسنة 2017 نظام
العمل المرن صادر بمقتضى
المادة (140) من قانون العمل
الاردني لسنة 1966



سابعاً: المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في العمل

تنطبق جميع حقوق العمال على الرجل والمرأة على مستوى النصوص القانونية، مع وجود فجوات على مستوى التطبيق الفعلي.



الحصول على إجازة لتربية الاطفال

للمرأة العاملة حقوقاً مكفولة بالحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد عن سنة للتفرغ لتربية أطفالها وتحفظ بحقها بالعودة للعمل بعد تلك الإجازة.

إجازة الأمومة

كفل القانون للمرأة الحامل حق إجازة أمومة مدتها عشرة أسابيع على أن لا تقل المدّة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع.

ساعة الرضاعة

يحق للمرأة العاملة الحصول على ساعة رضاعة للطفل يومياً مدفوعة الأجر للعام الذي يلي الولادة.

رعاية أطفال المرأة العاملة

يوجب القانون على صاحب العمل الذي تعمل لديه ما لا يقل عن عشرين امرأة، توفير حضانة للأطفال في عهدة مربية بشرط ألا يقل عدد الأطفال عن عشرة وأن يقل عمرهم عن أربعة سنوات، وتكون على نفقة صاحب العمل، وأن تتوفر فيها كافة شروط السلامة والبيئة الصحية المناسبة، بناءً على تعليمات ترخيص الحضانات المؤسسية في القطاع العام والخاص والتطوعي رقم 1 لسنة 2014 الصادرة عن وزارة التنمية الاجتماعية.



ثامناً: ظروف عمل آمنة



ماهي ظروف العمل الآمنة التي
ضمنها قانون العمل الأردني للعامل؟

تنظيم انتهاء عقود العمل وضمن بعدم الفصل التعسفي

حدد القانون انتهاء عقد العمل بين العامل
وصاحب العمل باتفاق الطرفين على انهاءه،
وبانتهاء مدة العقد وفي حالة الوفاة أو المرض
والعجز الذي يقعه وبلوغ سن الشيخوخة، ولا
ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، وبالتالي
فهذه الحالات تقيد إمكانية فصل العامل تعسفاً.

شروط إنهاء العمل
دون تعسف

وضمن القانون للعامل وصاحب العمل حقه في
إنهاء عقد العمل في العقود غير محدّدة المدة
بإشعار الطرف الآخر برغبته قبل شهر واحد
على الأقل ويحتسب الإشعار من مدة الخدمة،
وربط سحب الإشعار بموافقة الطرفين حفاظاً
على حقوق طرفي العقد.

إنهاء عقد العمل
غير محدّدة المدة
دون تعسف

كفل القانون للعامل عدم تعرضه للفصل أو
اتخاذ إجراء تأديبي بحقه حفاظاً على حقه في
تقديم الشكاوى والتظلم.

حماية العامل من
الفصل بسبب
الشكاوى العمالية

وكفل القانون حق العامل في العودة لعمله أو بدفع التعويض في حال كان القرار تعسفياً بقرار يصدر عن المحكمة.

حق العامل في
التظلم لقرار
الفصل التعسفي

وكفلت (المادة 26 والمادة 29) من قانون العمل، للعامل بعقود محدّدة المدّة والذي تعرّض فيه العامل لسلوك يعد انتهاكاً لحقوقه وتم إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل أو اقدم العامل على ترك العمل، فمن حقّه الحصول على جميع حقوقه في العقد، وبشرط ألا يكون العامل اقدم على أعمال مسيئة ومضرة للعمل وصاحب العمل كما جاءت في (المادة 28).

حماية حق العامل
في الحصول على
حقوقه بعد ترك
العملاء لشكاوى
العملية

يحق للعامل إنهاء عمله وحسب رغبته بحرية في العقود محدّدة المدّة، فقد كفلت (المادة 26) له هذا الحق على أن يدفع لصاحب العمل ما يترتب من عطل وضرر، بما لا يتجاوز نصف أجر عن الشهور المتبقية للعقد.

حق العامل في
إنهاء عقد العمل
باختياره للعقود
محدّدة المدّة مع
دفع التعويض

حمى القانون العامل من الفصل تعسفا في حالة حمل المرأة أو الذي كلّف بخدمة العلم أو أثناء إجازته.

حماية المرأة من
الفصل بسبب
الحمل أو العامل
المكلّف بخدمة
العلم

كفل القانون حق العامل في الحصول على شهادة الخبرة مفصلة، شاملة الحصول على الشهادات التي أودعها لدى صاحب العمل.

الحصول على
شهادة الخبرة

كفل قانون العمل عدم فصل العامل قبل موافقة وزير العمل على قبول إشعار صاحب العمل برغبته في إنهاء عقود العمل للعمال لأسباب تتعلق بظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية أو تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل، مع ضمان حق العمال بالتقاضي نتيجة الضرر اللاحق بالعامل نتيجة قرار موافقة الوزير، وضمن إمكانية العودة للعمل خلال سنة في حال عاد العمل الى طبيعته.

الفصل لأسباب
تتعلق بظروف
صاحب العمل

الجزاء المترتبة على الفصل التعسفي



بينت (المادة 25) من قانون العمل، أنه إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و (33) من هذا القانون، على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر، ولا يزيد على ستة أشهر، ويحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل.

السلامة والصحة المهنية

يوجب قانون العمل توفير كل سبل الحماية والوقاية للعاملين من جميع الأخطار والأمراض المهنية الناتجة عن العمل، مما يستوجب توفير الأدوات اللازمة لذلك وتوجيه العاملين، وتوفير ما يلزم للإسعافات الأولية في مكان العمل، ويحدّد وزير العمل الاحتياطات اللازمة التي ينبغي على مؤسسة العمل توفيرها لسلامة العامل من كل ضرر صحي ومتطلبات السلامة اللازمة من الحرائق وغيرها.

حماية ووقاية العمال

وتقع المسؤولية على صاحب العمل في منع بيئة العمل من إدخال أية مواد مسكرة أو مخدرة أو المؤثرات العقلية، كما وتقع المسؤولية على العامل في الالتزام بكل التعليمات والاجراءات لضمان السلامة المهنية بما فيها إخضاعه للفحوصات الطبية ذات الصلة بالصحة ومن أجل ضمان سلامته قبل العمل.

وتخضع أية مخالفات من قبل صاحب المؤسسة للرقابة والمساءلة تحت طائلة المسؤولية وإيقاع العقوبات اللازمة من غرامات والتي قد تصل إلى إغلاق مؤسسة العمل.

ينظم قانون العمل المسائل المتصلة بإصابات العمل لغير الخاضعين للضمان الاجتماعي، فيما ينظم قانون الضمان الاجتماعي موضوع إصابات العمل للخاضعين له.

إصابات العمل وأضرار المهنة

ويستوجب على صاحب العمل وعلى نفقته نقل العامل المصاب أثناء العمل أو ما أدى إلى وفاته أو إلحاق الضرر الجسماني إلى المستشفى وتبليغ الجهات الأمنية ووزارة العمل بذلك، وذلك تحت طائلة المسؤولية في حال تخلف صاحب العمل عن ذلك.

يتحمل صاحب العمل دفع التعويض للعامل المصاب بأمراض المهنة بناءً على تقرير طبي معتمد حسب قانون العمل، أما إن كانت الإصابة ناتجة عن خطأ صاحب العمل فيحق للعامل المطالبة بالتعويض إضافة إلى تلك ما



ورد بقانون العمل، مع حفظ حق العامل في الحصول على حقوقه المتعلقة بنهاية الخدمة، ويحمي القانون

قيمة التعويض المقررة للعامل من استحقاق أي دين، إلا استحقاق النفقة بما لا يزيد عن ثلثها.

التعويض عن أضرار المهنة

تاسعاً: الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والعلاقات في مكان العمل



ما هو ضمان الحماية الاجتماعية
للعامل في القوانين الأردنية؟

الضمان الاجتماعي

حمى القانون جميع أصناف العمل الخاضعة لقانون العمل والعاملون لحسابهم والعاملون بالمياومة وبالقطعة بشرط أن يعملوا 16 يوماً في الشهر ودون تمييز وبغض النظر عن الجنسية، وكذلك الأردنيون العاملون بالبعثات الدبلوماسية والمنظمات الدولية. واستثنى منه الخاضعون لنظام التقاعد المدني والعسكري وعمال القطعة والمياومة العاملون لمدة أقل من 16 يوماً في الشهر.

الشمول بالضمان الاجتماعي

يعطي قانون الضمان الحق للعامل في الحصول على راتب تقاعدي وفق الشروط التالية:

- إكمال سن (60) بالنسبة للذكور، وسن (55) للإناث.
- أن لا تقل مدة الاشتراك للذكر والأنثى عن (180) اشتراكاً منها (84) اشتراكاً فعلياً.

راتب تقاعد الشيخوخة

كما يعطي القانون الحق للعامل بالحصول على راتب تقاعد مبكر وفق الشروط التالية:

- انتهاء الخدمة لأي سبب كان.
- التقدم بطلب تخصيص راتب المبكر
- إكمال سن الخمسين وله اشتراكات لا تقل عن (252) اشتراكاً فعلياً (للذكر) و (228) اشتراكاً فعلياً (للأنثى).
- أو أن تبلغ اشتراكات المؤمن عليه (300) اشتراكاً فعلياً شريطة أن لا يقل سنه عن (45) سنة.

راتب التقاعد
المبكر

ويخصص اعتباراً من أول الشهر الذي تقدم به المؤمن عليه بطلب تخصيص الراتب شريطة أن يقدم طلبه بعد انتهاء الشهر الذي انتهت فيه خدمته.

ويعطي القانون أيضاً للعامل حق في راتب اعتلال العجز الطبيعى الدائم وفق الشروط التالية:

- انتهاء خدمة المؤمن عليه.
- التقدم بطلب تخصيص راتب الاعتلال خلال مدة لا تتجاوز (6) أشهر من تاريخ انتهاء الخدمة.
- أن لا تقل اشتراكاته الفعلية عن (5 سنوات) (60) اشتراكاً، منها (سنتين) (24) اشتراكاً متصلاً
- ثبوت حالة العجز بقرار من المرجع الطبي.

راتب اعتلال
العجز الطبيعى
الدائم

راتب تقاعد الوفاة الطبيعية

- ويعطي القانون الحق لورثة العامل براتب تقاعد الوفاة الطبيعية وفقاً للشروط التالية:
- حدوث الوفاة خلال الخدمة المشمولة بالضمان.
 - إكمال (24) اشتراكاً فعلياً
 - منها (6) اشتراكات متصلة.



ضمن القانون حق الأم في الاستمرار فيوظيفتها واستمرار راتبها أثناء إجازة الأمومة. حيث بدأ تطبيق هذا التأمين اعتباراً من 1/9/2011 على جميع المؤمن عليهم المشمولين بأحكام القانون من خلال المنشآت التي يعملون فيها بغض النظر عن جنسهم وجنسياتهم وعددهم في هذه المنشآت. باستثناء المنتسبين اختياريًا وموظفي الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامة. شروط الاستحقاق:

تأمين الأمومة

- أن تكون المؤمن عليها المستحقة مشمولة بتأمين الأمومة خلال الأشهر الستة الأخيرة التي تسبق إجازة الأمومة.
- أن تثبت الولادة بشهادة ولادة رسمية أو شهادة وفاة صادرة من دائرة الأحوال المدنية والجوازات (في حال كانت الولادة داخل المملكة) أو شهادة ولادة رسمية مصدقة من السفارة الأردنية ووزارة خارجية الدولة التي حدثت فيها الولادة (في حال كانت الولادة خارج المملكة).

وَقَرَّ القانون أيضا للعامل فرصة الحصول على راتب كتأمين تعطل عن العمل، ويشمل كافة المؤمن عليهم المشمولين بأحكام القانون باستثناء:

- المؤمن عليهم المنتسبون انتساباً اختيارياً.
 - موظفي الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامّة.
- أما شروط استحقاق تأمين التعطل عن العمل:
- أن لا يقل عدد اشتراكات المؤمن وفقاً لأحكام قانون الضمان عن (36) اشتراكاً قبل تاريخ استحقاقه لبذل التعطل عن العمل.
 - أن يكون له اشتراك واحد على الأقل في تأمين التعطل عن العمل.

- أن لا يكون قد بلغ عمره (60) سنة للذكر و(55) للأنثى.
- أن يكون متعطلاً عن العمل عند صرف دفعات بدل التعطل عن العمل.

تأمين التعطل عن العمل

* آلية صرف بدل التعطل عن العمل:

يصرف للمؤمن عليه بدل التعطل عن العمل وفقاً للمدد التالية:

- (3) أشهر إذا كان عدد اشتراكاته بأحكام قانون الضمان أقل من (180) اشتراكاً.
- (6) أشهر إذا كان عدد اشتراكاته بأحكام قانون الضمان (180) اشتراكاً فأكثر.

ويحسب بدل التعطل عن العمل للمؤمن عليه خلال مدة التعطل على أساس النسب المبينة تالياً من آخر أجر خاضع للاقتطاع:

- (75%) للشهر الأول. (65%) للشهر الثاني.
- (55%) للشهر الثالث. (45%) لكل من الأشهر الرابع والخامس والسادس.

يكون الحد الأعلى لصافي بدل التعطل عن العمل (500) دينار شهرياً ويتم ربط هذا الحد سنوياً بمعدل التضخم.



وماذا عن غير المسجلين في
الضمان الاجتماعي؟

في حال كان العامل غير مسجل في الضمان الاجتماعي فإنه يتمتع بحقوق تأمينات اجتماعية مثل حقه في مكافأة نهاية الخدمة، وتقدر بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية وتحسب بناء على آخر أجر تقاضاه، أو يحتسب لحالات العمل بالقطعة على المتوسط الشهري خلال آخر سنة عمل بها، كما يحق له أية مكنتسات أخرى كصناديق الادخار أو التوفير أو التقاعد وغيرها حسب القانون.

وفي حال إجازة استثمار أموال الصناديق التي للعمال، فينبغي أن تكون الهيئة العامة للصندوق من العمال وينتخبوا ممثليهم فيها لإدارة تلك الاستثمارات. وتؤول أموال الصناديق وكافة حقوقه إلى ورثة العامل في حال وفاة العامل.



كيف ضمن القانون الأردني حماية العامل من خلال "الحوار الاجتماعي"؟

حق العامل في التنظيم النقابي

لقد رسخت الأعراف والقوانين الدولية الحق في حرية العمل النقابي، كقيمة إنسانية تحافظ على بقاء الإنسان واستمراريته، باعتبار التنظيم النقابي الإطار الموجه، والمنظم للعمل النقابي الذي يهدف إلى تحسين أوضاع العمال المادية والمعنوية وحماية كرامتهم، ويعد أحد الحقوق الأساسية للإنسان، التي تنص على حقه في التجمع والاشتراك مع الآخرين بالدفاع عن المصالح المشتركة، سواء بالتعبير أو النشر أو الضغط والمناصرة، وهذه الحقوق ينص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948، حيث أكدت (المادة 23) صراحة في فقرتها الثانية أنه: "لكل شخص الحق في أن يُنشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته"، كما أكد العقد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المؤرخ في 16 ديسمبر 1961، الذي يشمل تعهد الدول الأعضاء بأن تكفل الحق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختاره منها، ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق، سوى ما ينص عليه القانون مما يكون ضرورياً في المجتمع الديمقراطي، كما

تضمن إعلان التقدم والتنمية الذي أجازته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 11 ديسمبر 1969 في الفقرة (أ) من (المادة 20): "النص على كل الحريات الديمقراطية للنقابات وحرية التجمع لكل العمال".

لقد مثّل الاهتمام بالعمل الركيزة الأساسية التي قامت عليها أحد أهم المنظمات التابعة للأمم المتحدة، وهي منظمة العمل الدولية ILO، والتي تمثل الشراكة الحقيقية لأطراف الانتاج على قاعدة التعاون الدولي، باعتبار العمل رابط يساهم في توحيد الجهد العالمي باعتباره مجرد من كل النزعات العصبية والطائفية والدينية والعرقية؛ يتحد فيه الجميع على الرغم من اختلافاتهم.

وقد أولت المنظمة اهتماماتها بالسعي لحماية الحقوق والحريات النقابية والنهوض بها في مجتمع العمل سواء للعمال أو أصحاب العمل، من خلال ما يصدر عنها من معايير واتفاقيات دولية تهدف لتجسيد العدالة الاجتماعية، وتحسين واقع التنظيم النقابي للقيام بمهامه ودوره لحماية أعضائه.

حيث أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقيات عمل وتوصيات لحماية التنظيم النقابي، ومن أبرزها كانت اتفاقيتا 87 و98 لحرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، وتعد الاتفاقية رقم 98 الصادرة سنة 1949 مكملة للاتفاقية رقم 87 لسنة 1948، والتي تعالج بشكل أوسع مسائل تتعلق بالعلاقة بين العامل وصاحب العمل، إذ تحمي العاملين من ممارسات التمييز في التوظيف المغايرة للوائح النقابات؛ وتقضي بشكل خاص أن من حق التنظيمات العمالية التمتع بحماية كافية ضد تدخل أصحاب العمل، كما وتعتبر الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية حول حرية التجمع والتنظيم من الاتفاقيات الأساسية التي تكفل هذا الحق للبشر، وأبرز ما تنص عليه اتفاقيتي 87-98 حول حرية التنظيم النقابي ما يلي:

نقابة

● تمتع العمال بحقهم في إنشاء منظمات نقابية يختارونها وفي الانضمام إليها وبالمثل بالنسبة لأرباب العمل.

● ضرورة أن تبذل الأطراف المعنية، بما فيها الحكومة، الجهود لخلق المناخ وتوفير الظروف التي تسمح بتشجيع المفاوضة الجماعية.

● تمتع العمال بحماية ضد أعمال التمييز المناهض للنقابات، ومن ذلك الحماية ضد رفض الاستخدام بسبب العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية.

● حماية منظمات العمال من سيطرة أصحاب الأعمال أو منظماتهم وتدخل الحكومة في الشؤون الداخلية لها.

أما على صعيد المعايير العربية التي تنص على حرية التنظيم النقابي، فقد أصدرت منظمة العمل العربية الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية وأبرز ما جاء فيها:

● لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أياً كان القطاع الذي يعملون فيه، أن يكونوا دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات نقابية أو ينضموا إليها لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم.

● تمارس منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال نشاطها بمجرد إيداع أوراق تكوينها.

● يضع كل من العمال وأصحاب الأعمال المؤسسين للمنظمة نظامها الأساسي الذي يتضمن على وجه الخصوص أهدافها، ووسائل تحقيقها، وكذلك أجهزتها وطرق تمويلها وإدارتها دون تدخل أو تأثير من أي جهة كانت.

لكل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في أن تشكل فيما بينها وفي مجال عملها نقابات عامة أو اتحادات نوعية أو فرعية، ولها الحق في تكوين اتحاد عام واحد.

أما القوانين الأردنية فقد ضمنت حماية العامل من خلال الحوار الاجتماعي المتمثل بحرية إنشاء النقابات العمالية واستقلاليتهما من خلال العديد من المواد من (المادة 98 لغاية المادة 119) وأبرز محاورها:



● إنشاء النقابة

كفل القانون الدولي حق إنشاء نقابة للعمال بحرية تامة دون تدخل السلطات، ورغم أن القوانين الاردنية كفلت هذا المبدأ أيضاً، إلا أنها اشترطت موافقة السلطات (وزارة العمل) على موافقة إنشاء النقابة، وهذا يعدّ أمراً مقيداً لهذا الحق.

● شمول مختلف العمال بالنقابة وتمكينهم

ينبغي أن يتمتع جميع العمال بكل أصنافهم دونما تمييز في الحريات النقابية بسبب عائد إلى نوع المهنة، الجنس، اللون، العرق، المعتقد، الجنسية أو الرأي السياسي، الخ ..، ولا يشمل ذلك عمال القطاع الاقتصادي فحسب،

إنما أيضاً الموظفين المدنيين والعاملين في الخدمة العامة على وجه العموم. وفيما صدر قرار تفسير رقم (6) لسنة 2013 للمحكمة الدستورية الأردنية: "...وتأسيساً على ما تقدم، تقرر المحكمة الدستورية "أنه يجوز للموظفين في أية وزارة أو دائرة أو هيئة أو مؤسسة حكومية أن ينشئوا نقابة خاصة لهم حتى وإن كانوا من الموظفين التابعين لنظام الخدمة المدنية، ويغض النظر عما إذا كان لهم مثيل في القطاع الخاص خارج إطار الحكومة أم لا على أن يتم ذلك بموجب تشريع أو تشريعات تصدر لهذه الغاية وفقاً لما تراه السلطة التشريعية صاحبة الاختصاص الأصيل في التشريع". إلا أن قانون العمل يضع قيوداً على إنشاء النقابات للأردنيين فيما سمحت لغير الأردنيين في العضوية فقط. كما أنه لا يوجد نقابات لبعض الفئات العمالية، والموظفين العموميين ليس لهم نقابات خاصة بهم.

● الحق في الإضراب

كفل القانون الدولي الحق في الإضراب للعمال دفاعاً عن مصالحهم وتحقيقاً لمطالبهم العمالية بشكل سلمي، وحصرت المعايير الدولية المرافق الحيوية التي لا يجوز الإضراب بها بخمسة قطاعات فقط وهي:
قطاع المستشفيات - الخدمات الكهربائية - خدمات تأمين المياه- الخدمات الهاتفية - التحكم بالملاحة الجوية.

كما لا يمكن الموافقة على حظر الإضرابات إلا إذا كان الأمر يتعلق بموظفي القطاع العام الذين يمارسون السلطة باسم الدولة، أو المستخدمين في قطاع الخدمات الأساسية بكل ما تعنيه هذه الكلمة، حيث يقصد بالخدمات المذكورة أي نوع منها يمكن أن يؤدي توقيفه إلى تهديد حياة الناس أو سلامتهم الشخصية أو صحتهم وتعريض جميعهم أو قسم منهم للخطر.

إلا أن التشريعات الوطنية رغم كفالتها لحق الإضراب، إلا أنها وضعت شروطاً قيّدت منه، بحيث منعت عن الموظفين العموميين وتوسّعت في تعريف الخدمات العامة التي لا يجوز الاضراب بها.



مختصر حقوق العمال

هذا مختصر لحقوق العمال أنفة الذكر:

● يجب أن يبرم العقد بحرية كاملة من قبل كل من العامل وصاحب العمل.

● تنشأ الالتزامات الناشئة عن التعاقد بين العامل وصاحب العمل سواء كان مكتوباً أم شفهيّاً وبغض النظر عن تغير صاحب العمل.

● ينبغي تحديد المسمى الوظيفي للعامل والوصف الوظيفي في العقد أو في أنظمة وتعليمات المؤسسة وكذلك الراتب المحدد والمكافآت وأية التزامات على العامل وصاحب العمل، شرط عدم مخالفتها لقانون العمل، ولا يجوز تغيير المسمى الوظيفي وطبيعة العمل ومكان العمل إلا باتفاق الطرفين.



● لا يجوز أن توضع أية شروط أو تعليمات في عقد العمل مخالفة لقانون العمل، ويكفل قانون العمل الحد الأدنى من الحقوق المكفولة للعامل، ويجوز وضع تعليمات في العقد أفضل للعامل عمّا ورد في قانون العمل.

● الحد الأدنى للأجور يُحدّد حسب الآلية المحدّدة في قانون العمل، والحد الأدنى للأجور حالياً (2017) هو 220 دينار، وتدفع بحد اقصى أسبوع بعد الشهر، وتخضع أيّة مخالفة للمساءلة ويحق للعامل التقدم بشكوى لدى سلطة الأجور في وزارة العمل.

● يعتبر عقد العمل غير محدّد المدّة ساري المفعول طوال مدّة العقد ولا ينتهي الا بشروط محدّدة بالقانون، وللعامل وصاحب العمل حقّه في إنهاء عقد العمل في العقود غير محدّدة المدّة بإشعار الطرف الآخر برغبته قبل شهر واحد على الأقل، ويحتسب الإشعار من مدّة الخدمة، وربط سحب الإشعار بموافقة الطرفين حفاظاً على حقوق طرفي العقد.

● عقود العمل محدّدة المدّة تنتهي بانتهاء العقد ويجدد باتفاق الطرفين، وفي حالة الوفاة أو المرض والعجز الذي يقعد العامل وبلوغ سن الشيخوخة، ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، وبالتالي فهذه الحالات تقيد إمكانية فصل العامل تعسّفاً. وإذا تعرّض العامل لسلوك يعدّ انتهاكاً لحقوقه وتم إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل أو أقدم العامل على ترك العمل، فمن حقه الحصول على جميع حقوقه في العقد، وبشرط ألا يكون العامل أقدم على أعمال مسيئة ومضرة للعمل وصاحب العمل.

ويحق للعامل إنهاء عمله وحسب رغبته بحرية في العقود محدّدة المدّة، على أن يدفع لصاحب العمل ما يترتب من عطل وضرر بما لا يتجاوز نصف أجر عن الشهور المتبقية للعقد.

● كُفّل للعامل قيد التجربة ألاّ تزيد مدة التجربة عن ثلاثة أشهر وإلا صار بعد هذه المدّة من حق العامل الحصول على عقد غير محدّد المدّة وأن يكون أجره مدة التجربة ما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

● العمل المرن حدّد بتعليمات وبالاتفاق مع صاحب العمل ويترتب عليه كافة الحقوق المكفولة للعامل ويستفيد منه كل من العامل الذي أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة، والعامل الذي لديه مسؤوليات عائلية ويشمل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض، والعامل المنتظم بدراسة جامعية، والعامل ذو الإعاقة.



● للعامل حق الملكية الفكرية له ولصاحب العمل حسب الاتفاق بينهما، وبالتالي فإن للعامل حق حماية ملكيته الفكرية عند إبرام عقد العمل.

● على العامل أن يلتزم بشروط العقد من طبيعة العمل المقررة بالعقد وبالتعليمات وبإشراف صاحب العمل وإدارته، ولا يستطيع صاحب العمل إلزامه بالقيام بأعمال تخالف التشريعات الوطنية أو الآداب العامة.

● للعامل ضمن عقد التدريب المهني حقوق بأن يكون العقد خطياً تحدّد شروطه مؤسسة التدريب المهني ويشمل مدته ومراحله والأجور المستحقة للمتدرب بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المماثلة لزملائه في العمل في المرحلة الأخيرة من التدريب، وللمتدرب حق التعاقد بنفسه أو من ينوبه إن كان سنه تحت 18 سنة، وأن يكون المدرب كفوؤاً.

● لا يجوز إيقاع عقوبات تأديبية من قبل صاحب العمل بحق العامل مخالفة لقانون العمل.

● الحد الأعلى لساعات العمل ثمان ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع دون حساب ساعة الراحة والطعام. مع جواز توزيع ساعات العمل والراحة على مدار أيام الأسبوع بحيث لا تزيد عن إحدى عشرة ساعة في اليوم.

● يتقاضى العامل أجراً إضافياً عن العمل الإضافي مقداره 125% عن أجره المعتاد عن ساعة العمل الإضافية، و 150% عن أيام العطل الرسمية والدينية والأسبوعية من أجره المعتاد.

● يحق للعامل عطلة أسبوعية تكون يوم الجمعة إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك، فيعطى للعامل يوماً بديلاً عنه وتكون مدفوعة الأجر كاملاً.



● للعامل عطلة سنوية مدفوعة الأجر بما لا يقل عن أربعة عشر يوماً، ويجوز أن تكون أكثر حسب الاتفاق بين العمل وصاحب العمل، وفي حال كان العامل قد أمضى خمس سنوات متصلة لدى صاحب العمل فله واحداً وعشرين يوماً، ولا تحتسب أيام العطل الرسمية من العطلة السنوية، وهي حق للعامل ولا يقبل أي اتفاق غير الحصول على هذا الحق.

● للعامل الحق في إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها أربعة عشر يوماً في السنة، ويجوز تجديدها في حال كان نزيلاً في أحد المستشفيات أو بناءً على تقرير طبي معتمد.

● للعامل الحق في إجازات لمدة أربعة عشر يوماً في حال التحاقه بدورة عمالية معتمدة أو الحج ولمرة واحدة بعد انقضاء خمس سنوات من العمل لدى صاحب العمل، ولمدة أربعة شهور دون أجر في حال التحاقه بمؤسسة تعليمية معتمدة. وللزوجين العاملين الحصول على إجازة دون أجر ولمرة واحدة لمدة سنتين لمرافقة الزوج إذا انتقل عمله إلى مكان آخر خارج المحافظة التي يعمل فيها العامل.

● لا يجوز عمل المرأة في الصناعات والأعمال التي يقررها الوزير والأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء بها. ويحظر عمل المرأة بين الساعة العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً إلا في استثناءات يحددها الوزير.

● للمرأة العاملة حقوقاً مكفولة بالحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد عن سنة للتفرغ لتربية أطفالها وتحفظ بحقها بالعودة للعمل بعدها.

● وتتمتع المرأة الحامل بحق إجازة أمومة مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع.

● يحق للمرأة العاملة الحصول على ساعة رخصة للطفل يوميا مدفوعة الأجر للعام الذي يلي الولادة.

● يستوجب على صاحب العمل الذي تعمل لديه ما لا يقل عن عشرين امرأة توفير حضانة للأطفال وفي عهدة مربية، بشرط ألا يقل عدد الاطفال عن عشرة وأن يقل عمرهم عن أربع سنوات وتكون على نفقة صاحب العمل.

● حمى القانون العامل من الفصل تعسفا في حالة حمل المرأة أو الذي كُلف بخدمة العلم أو أثناء إجازته .

● لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ إجراء تأديبي بحقه بسبب تقديمه لتظلم أو شكاوى عمالية.

● للعامل الحق في الحصول على شهادة الخدمة/ الخبرة مفصلة وشاملة الحصول على الشهادات التي أودعها لدى صاحب العمل.



● لا يجوز فصل العامل قبل موافقة وزير العمل على قبول إشعار صاحب العمل برغبته في إنهاء عقود العمل للعمال لأسباب تتعلق بظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية أو تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائيا عن العمل، مع ضمان حق العمال بالتقاضي نتيجة الضرر اللاحق بالعامل نتيجة قرار موافقة الوزير، وضمن إمكانية العودة للعمل خلال سنة في حال عاد العمل إلى طبيعته.

● يوجب القانون توفير كل سبل الحماية والوقاية للعاملين من جميع الأخطار والأمراض المهنية الناتجة عن العمل، مما يستوجب توفير الأدوات اللازمة لذلك وتوجيه العاملين، وتوفير ما يلزم للإسعافات الأولية في مكان العمل، ويحدد وزير العمل الاحتياطات اللازمة التي ينبغي على مؤسسة العمل توفيرها لسلامة العامل من كل ضرر صحي ومتطلبات السلامة اللازمة من الحرائق وغيرها.

● يستوجب على صاحب العمل وعلى نفقته نقل العامل المصاب أثناء العمل وأدى إلى وفاته أو إلحاق الضرر الجسماني، إلى المستشفى وتبليغ الجهات الأمنية ووزارة العمل بذلك، وذلك تحت طائلة المسؤولية في حال تخلف صاحب العمل عن ذلك.

● يتحمل صاحب العمل دفع التعويض للعامل المصاب بأمراض المهنة، بناءً على تقرير طبي معتمد حسب قانون العمل.

● يحق لكل العاملين الخاضعين لقانون العمل والعاملين لحسابهم والعاملون بالمياومة وبالقطعة، أن يكونوا مؤمنين في الضمان الاجتماعي، بشرط أن يعملوا 16 يوماً في الشهر ودون تمييز وبغض النظر عن الجنسية، والاردنيون العاملون بالبعثات الدبلوماسية والمنظمات الدولية. واستثنى منه الخاضعون لنظام التقاعد المدني والعسكري وعمّال القطعة والمياومة العاملون لمدة أقل من 16 يوماً في الشهر، ولهم حقوق راتب تقاعد الشيخوخة، وراتب التقاعد المبكر، وراتب اعتلال العجز الطبيعى الدائم، وراتب الوفاة الطبيعية، وتأمين الأمومة، وتأمين التعطّل عن العمل.



● في حال كان العامل غير مسجّل في الضمان الاجتماعي فإنه يتمتع بحقوق تضمن له تأمينات اجتماعية مثل حقّه في مكافأة نهاية الخدمة، وتقدير بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية وتحتسب بناءً على آخر أجر تقاضاه، أو يحتسب لحالات العمل بالقطعة على المتوسط الشهري خلال آخر سنة عمل بها، كما يحق له أية مكتسبات أخرى كصناديق الادخار أو التوفير أو التقاعد وغيرها حسب القانون، وفي حال إجازة استثمار أموال الصناديق التي للعمال فينبغي أن تكون الهيئة العامة للصندوق من العمال وينتخبوا ممثلهم فيها لإدارة تلك الاستثمارات. وتؤول أموال الصناديق بالإضافة إلى كافة حقوقه إلى ورثة العامل في حال وفاة العامل.

● وحسب المعاهدات الدولية التي صادق عليها الأردن، يحق لكل عامل إنشاء نقابة بحريّة والانتساب إليها لجميع المهن ودونما أي تمييز وبغض النظر عن الجنسية، ووضع أنظمتها بحريّة دونما أي تدخل وأي موافقة من أيّة سلطة، ولها العمل بحرية مع الاحتفاظ بالتعددية النقابية لذات المهنة.

● وحسب المعاهدات الدولية المصادق عليها الأردن أيضاً، يحق للعمال الإضراب لمطالب عمالية أو تحقيق إصلاحات اقتصادية واجتماعية، ولا يجوز تقييد هذا الحق إلا في قطاعات محدّدة بشرط تقديم خدمات الحد الأدنى فيها، وهي: قطاعات المستشفيات والمياه والكهرباء والهاتف والملاحة الجوية، والا يكونوا بقطاع يمثلون سلطة باسم الدولة مثل السلطة القضائية، ويجوز تقييد ذلك على العاملين في الأجهزة الأمنية.

إجمالي
اصلاح
اقتصادي
حقوق
خدمات

أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق

أهداف التنمية المستدامة (SDGs)، والمعروفة كذلك باسم الأهداف العالمية، هي دعوة عالمية للعمل من أجل القضاء على الفقر وحماية كوكب الأرض وضمان تمتع جميع الناس بالسلام والازدهار.

وتستند هذه الأهداف السبعة عشر إلى ما تم احرازه من نجاحات في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية (2000-2015)، كما تشمل كذلك مجالات جديدة مثل تغير المناخ، وعدم المساواة الاقتصادية، وتعزيز الابتكار، والاستهلاك المستدام، والسلام، والعدالة، ضمن أولويات أخرى.

تمثل أهداف التنمية المستدامة جدول أعمال شامل. وهي تعالج الأسباب الجذرية للفقر وتوحدنا معا لإحداث تغيير إيجابي لكل من البشر والكوكب.



أحد هذه الأهداف الرئيسية الهدف الثامن وهو بعنوان
(العمل اللائق ونمو الاقتصاد)

الهدف 8 – تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل
للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل
اللائق للجميع.



ولضمان تحقيق هذا الهدف ، فقد تم تحديد عدد من الأهداف
الفرعية ومؤشرات لتلك الأهداف لغايات قياس مدى تحققها
على مستوى كل دولة. وهي كالتالي:

المؤشرات	الهدف
8.1.1 معدل النمو السنوي لنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي.	الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقا للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 7 في المائة على الأقل سنويا في أقل البلدان نموا.
8.2.1 معدل النمو السنوي لنصيب الفرد العامل من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي.	تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات الكثيفة العمالة.
8.3.1 حصة العمالة غير الرسمية في غير العمالة الزراعية، بحسب نوع الجنس.	تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.



تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تدريجياً، حتى عام 2030، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقاً للإطار العشري للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان المتقدمة النمو بدور الريادة.

8.5.1 تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030.

8.5.2 معدل البطالة، بحسب نوع الجنس، والفئة العمرية، والأشخاص ذوي الإعاقة. تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030.

8.6.1 الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020. (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة) خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب.



8.7.1 النسبة المئوية
للأطفال الذين تتراوح
أعمارهم بين 5 و17
سنة والمنخرطين في
سوق عمل الأطفال
وعدهم، بحسب نوع
الجنس والفئة العمرية.

اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء
على السخرة وإنهاء الرق المعاصر
 والاتجار بالبشر لضمان حظر
واستئصال أسوأ أشكال عمل
الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم
واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل
الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام
2025.

8.8.1 التواتر في معدلات
إصابات العمل المميّنة وغير
التميّنة، بحسب نوع جنس
المهاجرين ووضعهم.

حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة
عمل سالمة وأمنة لجميع العمال،
بمن فيهم العمال المهاجرون،
وبخاصة المهاجرات، والعاملون في
الوظائف غير المستقرة.

Increase in national 8.8.2
compliance of labour
rights (freedom of associa-
tion and collective bargain-
ing) based on International
Labour Organization
(ILO) textual sources and
national legislation, by sex
and migrant status

حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة
عمل سالمة وأمنة لجميع العمال،
بمن فيهم العمال المهاجرون،
وبخاصة المهاجرات، والعاملون في
الوظائف غير المستقرة.

8.9.1 Tourism direct GDP as a proportion of total GDP and in growth rate 8.9.2 Number of jobs in tourism industries as a proportion of total jobs and growth rate of jobs, by sex	وضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030. وضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030.
8.10.1 عدد فروع المصارف التجارية وأجهزة الصرف الآلي لكل 100000 نسمة من البالغين. 8.10.2 النسبة المئوية من البالغين (15 سنة فأكثر) الذين لهم حساب مصرفي أو حساب في مؤسسة مالية أخرى أو لدى مقدم خدمات مالية متنقلة.	تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، وتوسيع نطاقها. تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، وتوسيع نطاقها.
a.1.8 المعونة من أجل الالتزامات والمدفوعات المتصلة بالتجارة.	زيادة دعم المعونة من أجل التجارة للبلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نمواً، بما في ذلك من خلال الإطار المتكامل المعزز للمساعدة التقنية المتصلة بالتجارة إلى أقل البلدان نمواً.
b.1.8 مجموع الإنفاق الحكومي في الحماية الاجتماعية وبرامج التوظيف كنسبة مئوية من الميزانيات الوطنية والنتائج المحلي الإجمالي.	وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية بحلول عام 2020.

المصادر

- العمل اللائق أهميته ومؤثراته، صبيح صالح، 2013.
http://www.gfitu.org/2013/09/blog-post_21.html
- دليل العمل اللائق للشباب، رياض الصبح، مركز الشرق والغرب للتنمية المستدامة، 2017.
<https://drive.google.com/file/d/1c1Fz8JAspK-yp7uDT47V9IkzkKIJBztGa/view?usp=sharing>
- دليل حقوق الإنسان لأهداف التنمية المستدامة، المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان
<http://sdg.humanrights.dk/ar/goals-and-targets?page=1>
- قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، موقع وزارة العمل الإلكتروني
<https://goo.gl/dsq6uv>

- قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014، موقع
المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

<https://goo.gl/hfdFNS>

- قانون رقم (20) لسنة 2017، قانون حقوق الأشخاص
ذوي الإعاقة، موقع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي
الإعاقة

<http://www.hcd.gov.jo/sites/default-files/New%20law.pdf>

مركز الشرق والغرب للتنمية المستدامة (WE Center) - الأردن

تأسس مركز الشرق والغرب للتنمية المستدامة عام 2008 كمنظمة غير حكومية ولا تهدف للربح تحت مسمى (مركز الشرق والغرب لتنمية الموارد البشرية) وفي عام 2016 تم تغيير اسم المركز ليتلاءم مع أهداف التنمية المستدامة، وليعمل من أجلها .

يعمل مركز الشرق والغرب على بناء قدرات المؤسسات والأفراد وتمكينهم من أجل إحداث التغيير الإيجابي في مجتمعاتهم وتحسين واقعهم الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والصحي، اعتماداً على قيم احترام الإنسان والشاركة والتكامل بين الأفراد والمجتمعات.

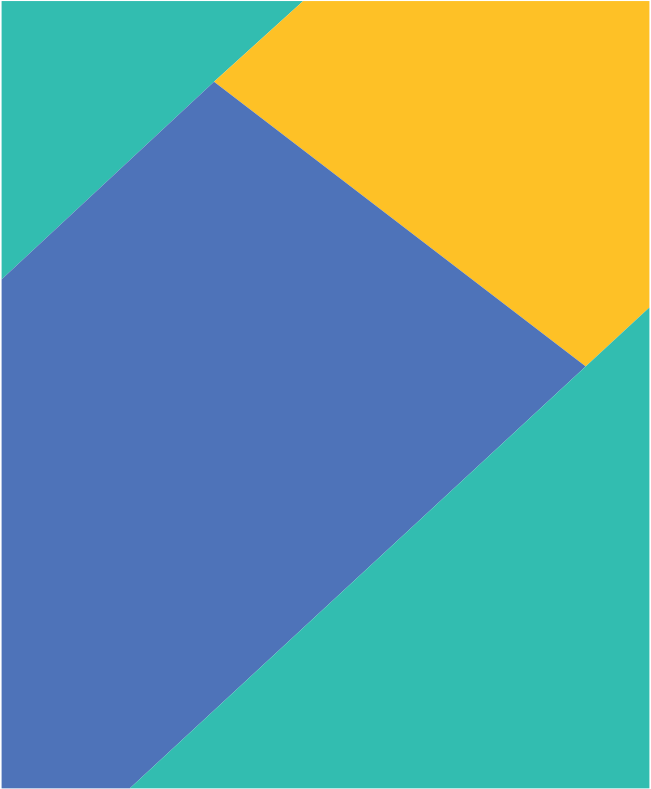
يستهدف المركز فئة الشباب/الشابات في الفئة العمرية (15-35) باعتبار هذه الفئة هي الفئة الأكبر في المجتمع وهي الفئة الأكثر حاجة للتنمية والتمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي. وقد نفذ المركز خلال السنوات العشر السابقة العديد من المشاريع مع الشباب وخاصة في مجالات الحوار والمشاركة السياسية والتطوع ونشر ثقافة حقوق الإنسان، إضافة إلى إشراك الشباب الأردني في العديد من ورش تبادل الخبرات والمعارف مع شباب آخرين من دول عربية وأوروبية.

مؤسسة فريدريش ايبرت (FES) - مكتب عمان

تعتبر مؤسسة فريدريش ايبرت منظمة غير ربحية ملتزمة بقيم الديمقراطية الاجتماعية. كما تعتبر اقدم مؤسسة سياسية المانية حيث تأسست عام 1925 كإرث سياسي لأول رئيس الماني منتخب ديمقراطياً (فريدريش ايبرت). في الأردن افتتحت المؤسسة أبوابها عام 1986 من خلال الشراكة طويلة الأمد مع الجمعية العلمية الملكية.

تهدف أنشطة مؤسسة فريدريش ايبرت في عمان إلى تعزيز/تشجيع الديمقراطية والمشاركة السياسية، دعم التقدم نحو العدالة الاجتماعية ومساواة النوع الاجتماعي. فضلاً عن المساهمة في الاستدامة البيئية والسلام والأمن في المنطقة. إضافة إلى ذلك يدعم مكتب فريدريش ايبرت/عمان بناء وتقوية المجتمع المدني والمؤسسات العامة في الأردن والعراق. كما تعمل مؤسسة فريدريش ايبرت/عمان من خلال شراكة واسعة النطاق مع مؤسسات المجتمع المدني وأطراف سياسية مختلفة لإنشاء منابر للحوار الديمقراطي، تنظيم المؤتمرات، عقد ورش العمل، وإصدار اوراق سياسات عن أسئلة السياسة الحالية.

2018



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

 **مركز**
الشرق والغرب للتنمية المستدامة