



تشريعات العمل شروط ومعايير مختلة ٣/٢

■ مقبل المومني

هذا وقد أشار التقرير إلى إن درجة تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية محدودة جدا حيث أن عمالة الأطفال منتشرة بشكل كبير وفي شروط عمل بالغة السوء إضافة إلى تعرضهم لكثير من الإهانات النفسية والجسدية، كما وان رقعة الانتهاكات التي يتعرض لها قطاع واسع من العاملين باجر يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور والبالغ ١٥٠ ديناراً حتى نهاية عام ٢٠١١ وان أعداد كبيرة يتسلمون أجورهم الشهرية في فترات زمنية متأخرة كما وان هناك قطاعات واسعة من العاملين لا يحصلون على حقوقهم في الإجازات السنوية والمرضية والعطل الرسمية، وان هناك انتهاكات كبيرة موجودة في سوق العمل حيث يتم إجبار العاملين على العمل أكثر من ٨ ساعات يوميا دون أن يحصلوا على بدل عمل إضافي هذا إضافة إلى غياب شروط السلامة الصحية المهنية عن كثير من القطاعات تترافق مع غياب الاستقرار الوظيفي عن قطاعات واسعة من العمال نظرا لوجود ثغرات وتقصيرات واضحة في قانون العمل المتعلق بإعطاء صاحب العمل الحق في إنهاء عقود العمل وتسريح العاملين والفصل التعسفي وإعادة الهيكلة والتنظيم وعليه فقط خُصص التقرير لعدد من التوصيات من أهمها في مجال العمل النقابي إصدار قانون خاص باسم قانون التنظيم النقابي العمالي وفي مجال الحماية وضع تعديلات جذرية على قانون العمل بما يكفل حماية العامل من الفصل والعزل والتسريح الكيفي وإعادة الهيكلة والتنظيم التي تتضمنها بنوده أما في مجال الاستقرار النفسي والوضعي فقد أوصى برفع الحد الأدنى للأجور خاصة ورفع مستويات الأجور عامة ليأخذ بعين الاعتبار مستوى خط الفقر المطلق المعتمد بالأردن والبالغ ٣٥٠ ديناراً للأسرة المعيارية المكونة من ٦ أفراد وربط الأجور بمؤشرات تضخم بشكل سنوي وفي ذات السياق دعا إلى زيادة فاعلية أنظمة التفتيش المتبعة في وزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي والمؤسسات ذات العلاقة وتنظيم سوق العمل وتصحيح العمالة الوافدة وإعادة النظر في برامج التدريب المهني وتحسين آلية المفاوضات الجماعية وتوسيع أنواع التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الضمان الاجتماعي لتشمل التامين الصحي وتصويب آليات العمل الخاصة بالتامين ضد البطالة والغاء التمييز في الحقوق بين المشتركين في القطاعين العام والخاص وتوسيع قاعدة الشمول في الضمان الاجتماعي.

ولما كان الهدف الذي اتخذته المرصد وأعد هذا التقرير من اجله يرمي إلى تحليل واقع تطبيق معايير العمل الدولية في فحص التشريعات العمالية (قانوني العمل والضمان الاجتماعي) مع واقع التطبيق الفعلي لمعايير العمل اللائق الذي يقصد فيه توفير الأمان والحماية الاجتماعية للعاملين وأسره في مكان العمل وتوفير فرص جيدة للتنمية الشخصية والمهنية وإيجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والعراقة الإنسانية والتشجيع على الاندماج الاجتماعي وإعطاء البشر الحرية في التعبير عن همومهم ومخاوفهم وتنظيم أنفسهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع وانه لم يجانب الصواب عندما أعلن عن وجود خلل كبير في حسابات التشغيل وارتفاع معدلات البطالة بشكل متنامي وان خطوة الحكومة في رفع أجور العاملين في القطاع العام غير كافية لتصحيح هذا الخلل إضافة إلى أنها لم تأخذ بعين الاعتبار أوضاع العاملين في القطاع الخاص الذين تتعدد مشكلاتهم ويعانون من انخفاض أجورهم وعدم مقاربتهم من خط الفقر وان الخلل الكامن في تشريعات العمل قد أدى إلى استمرار توسع رقعة الانتهاكات التي يتعرض لها قطاع واسع من العمال.

الاستقرار المعيشي يؤكد ضرورة ربط الأجور بمعدل التضخم



وصلنا إلى مرحلة التحذير من مخاطر تحديد حد أدنى جديد للأجور، معللا ذلك بأن الهدف من التصحيح أحداث زيادة حقيقية تؤمن للعامل المحافظة على القدرة الشرائية لدخله من خلال تصحيح الأجر وفق معدلات التضخم، أما الشق الآخر وهو زيادة الأجور فمرتبطة بزيادة الانتاجية باعتبارها الوسيلة الأضمن لتحقيق زيادة حقيقية في مستويات الأجور أو لتحديد حد أدنى مناسب لها، وهو ما يجب أن يكون المدخل الحقيقي لزيادة فعلية لأجور العمال.

استقرار لفترة قصيرة

وحول تحقيق استقرار معيشي للعمال جراء هذه الزيادة، بين الخبير الاقتصادي حسام عايش أن الحد الأدنى الجديد الذي بلغ ١٩٠ ديناراً قد يسهم إلى حد ما في الاستقرار المعيشي للعمال لفترة قصيرة، لكنه في الوقت ذاته قد يكون سلاحا ذا حدين نتيجة احتمالية لجوء بعض ارباب العمل لفصل العمال الاردنيين واللجوء الى العمالة الوافدة بأجراقل، وقد سبق لأرباب العمل القيام بذلك مما رفع عدد العمال الوافدين الى ٤٠٠ الفا ويزيد على حساب عمال الوطن.

التي ما زالت تترزح عند مستوى حد أدنى مقداره ١٥٠ ديناراً، في حين يعتبر بالنسبة للكثير منهم حداً أعلى من الصعب الوصول إليه؛ لأن بعض أصحاب المؤسسات الاقتصادية والتعليمية المختلفة تحاول التملص من الوفاء بالتزاماتها تجاه الطبقة العاملة من خلال التحايل على هذا الحد إما من خلال توظيف العامل لعدة أشهر واعتبارها فترة تجريبية ثم الاستغناء عنه، أو إجبار العامل على الإقرار بحصوله على أجر يزيد أو يساوي الحد الأدنى فيما الاتفاق الشفوي أو غير المكتوب يشير إلى أجر يقل حتى عن الحد الأدنى بكثير، أو بالتسريح وهو ما نشهده في قطاع المدارس الخاصة مثلا، أو أن يكون الأجر من دون ضمان اجتماعي.

معادلة بين طرفين

وأشار عايش إلى أهمية تناول معادلة رفع الحد الأدنى للأجور تناوياً علمياً من خلال التمييز بين تصحيح الأجور وبين زيادتها، مبيناً أن تصحيح الأجور مرتبط بمعدل التضخم وغياء المعيشة وهو الأمر الذي يفترض أن يتم سنوياً وفق آلية محددة بحيث يتم ربط الأجور بغياء المعيشة، مؤكداً أنه لو تم ذلك سابقا لما

اعتبر قرار رفع معدل الأجور من ١٥٠ إلى ١٩٠ خطوة في الاتجاه الصحيح نحو تحسين اوضاع العمال المعيشية في ظل اوضاع صعبة أظهرت الدراسات فيها ان الذي يملك دخلا ٥٠٠ ديناراً يعتبر تحت خط الفقر لهذا ان قرار زيادة الـ ٥٠ ديناراً ليست مستوى الطموحات في ظل الغلاء وتفاقم البطالة والفقر. وقد أكد ذلك اتحاد نقابات العمال واصفا ان ظروف الحياة أصبحت أشد ضيقاً وعتماً على الطبقة العاملة.

ثقافة العيب

وطالب نقيب تجار المواد الغذائية سامر جوايرة الحكومة بوضع آلية سنوية لعملية رفع الحد الأدنى للأجور والرواتب بالنسبة للعمال الاردنيين، وذلك بناء على المعطيات والظروف الاقتصادية، معتبراً خطوة الحكومة نحو رفع الحد الأدنى للأجور لغاية ١٩٠ ديناراً ضرورة ملحة لاسيما في ظل الازمة المعيشية الصعبة وغياء الأسعار، مبيناً أن أي زيادة في أجر العامل ستؤثر إيجاباً على القوة الشرائية في الأسواق وتزيد من الحركة التجارية، متمنياً في الوقت ذاته من الشباب الأردني التخلص من مفهوم ثقافة العيب وتجاوزها خصوصا مع شح الوظائف والتعيينات الحكومية من خلال البحث عن فرص العمل في الأسواق الأردنية بكافة قطاعاتها، واكتساب الخبرات: الأمر الذي يعود على صاحبه بالنفع المادي الجيد.

وعن آثار قرار استثناء العمال الوافدين من زيادة الـ ٤٠ ديناراً على الحد الأدنى للأجور بين جوايرة أن تمييز العمال الأردني بهذه الزيادة وتخصيصه بها دافع إيجابي له، مبيناً في الوقت ذاته أن العامل الوافد لا يعتمد بشكل رئيس على ما يطرأ من تعديلات وتحسينات على الحد الأدنى للأجور، معتبراً أن العامل الوافد مغترب عن بلده ويحتاج لدخول إضافية من خلال العمل لساعات طويلة خلال يومه بهدف تحويل ما يتقاضاه لبلده وتأمين أسرته.

زيادة الاجر مطلب دائم

ومن جهته قال الخبير الاقتصادي حسام عايش: إن زيادة الحد الأدنى للأجور مطلب دائم للطبقة العاملة

إضراب عمال صوامع العقبة يهدد امدادات الطحين



نفذ العديد من موظفي وعمال صوامع حبوب العقبة اعتصاماً لليوم الخامس على التوالي احتجاجاً على اهمالهم من قبل ادارة العمل. وقال المعتصمون إنهم ماضون باعتصامهم المفتوح لحين إعادة حقوقهم المهضومة، مشيرين إلى أن اعتصامهم سيتم اتباعه بإجراءات تصعيدية خلال الأيام القليلة المقبلة، ابتداء من الاعتصام عند مقر الإدارة العامة عند الدوار السابع في عمان ومن ثم مجلس النواب ومن ثم مجلس الوزراء.

وألقى المعتصمون مسؤولية تأخير قوت المواطن الأردني على الإدارة العامة، حيث بينوا أن مطالبهم عرضت على الإدارة منذ عام ٢٠٠٨، إلا أنها لم تنفذ، ومن أبرزها المطالبة بصعوبة العمل والتي تغطي لأشخاص محسوبين على الإدارة، فيما يحرم منها الفنيون والمشغلون الذين يعملون في المواقع الخطرة حسب تعبيرهم، بالإضافة إلى بدل الغيرة والارتفاعات العالية.

وتساءل العمال والموظفون الذين يصل عددهم إلى ٦٠ ويشكلون أكثر من نصف مجمع العقبة غالبيتهم من الكادر الفني عن أي روح عمل يتم الحديث عنها، في الوقت الذي يمنح السكن الوظيفي لثلاثين شخصا، فيما يحرم الباقون ويشكلون ٨٥٪ من السكن أو بدل السكن.

ويخشى المسؤولون من خطورة تأثير الاعتصام على تأمين مادة القمح إلى محافظات المملكة المختلفة، من ناحية تأخير البواخر وعدم تفرغها في الوقت المحدد، مما يسبب غرامات تأخير لبواخر على أرصفة الميناء، بالإضافة إلى الانتظار الكبير التي تنتظره البواخر الأخرى في منطقة المرسى، خاصة أن هناك بواخر أخرى قادمة لتفريغ مادت القمح والشعير، حيث من المتوقع أن تصل غدا باخرة أخرى. وقال المعتصمون إن الشركة تنتهج سياسة الماطلة والعتاد والتهديد، مشيرين إلى أن أبرز مطالبهم تتمثل في صرف بدل سكن أسوة بزملائهم وتعديل المسميات الوظيفية (مأمور خدمات)

المرضون يضربون عن العمل لساعتين

نفذ مئات المرضين العاملين في مستشفيات الحكومة والمراكز الصحية اضرابا عن العمل في محافظات متعددة منذ الساعة التاسعة صباح الاثنين. ويأتي الاضراب في اطار اجراءات تصعيدية اقرتها الهيئة العامة للمرضين العاملين في القطاع العام للمطالبة بتحقيق مطالبهم، في ظل ما اعتبروه ظلما لحق بهم في قرارات نظام هيكله الرواتب الجديد الذي بدأت الحكومة العمل به مطلع العام الحالي. وكانت النقابة لوحث بالاعتصام المفتوح للمرضين العاملين في القطاع العام، في حال لم تلب الحكومة مطالبها المتعلقة بمخرجات هيكله الرواتب، حيث اكد نقيب المرضين خالد أبو عزيزة سابقا أن النقابة شكلت لجانا للإشراف على تنفيذ التوقف، وستخصص غرفة عمليات لتابعة تنفيذ إجراءاتها، معتبرة نفسها في حال انعقاد دائم لمتابعة التطورات.

وأهملت النقابة وفق أبو عزيزة الحكومة حتى موعد التوقف الأول عن العمل للاستجابة لمطالب المرضين التي قالت إنها لا تجزأ. وتطالب النقابة بتغيير جميع المصطلحات والمسميات التي استخدمت في الهيكلة للدلالة على مستويات المرضين وخبراتهم واعتماد التسميات الرسمية للمرضين "ممرض قانوني وقابلة قانونية"، والتسمية الرسمية للفتة الأخرى "ممرض مشارك"، وإبقاء العلاوة الإضافية على ما هي عليه ١٢٠ في المائة ومعاملة شهادة البكالوريوس في التمريض كباقي الشهادات الصحية من حيث العلاوة وليس وفقا لمكان العمل.

كما تطالب بسحب مشروع التصنيف الفني الخاص بالمرضين القانونيين في وزارة الصحة، مؤكدة ضرورة إيجاد علاوات خاصة في نظام الهيكلة لتسجم مع مستويات تطور المرض من خلال حصوله على شهادات ومسميات فنية محددة في التصنيف الفني، أسوة بالأطباء وقد تمت تلبية طلبات المرضين بأثر رجعي