

"القضايا العمالية في الأردن"

دراسة قانونية من إعداد

منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية-العون القانوني
(أرض-العون القانوني)

2012



Arab Renaissance for Democracy and Development



LEGAL AID

العون القانوني



Ambassade van het

Koninkrijk der Nederlanden

Veleposlaništvo Kraljevine Nizozemske

مشروع ممول من السفارة الهولندية

القضايا العمالية في الأردن

❖ مقدمة:

على مر التاريخ، ناضل العمال من أجل تأمين مصالحهم المستندة إلى حقوقهم، فمنذ القدم والشعوب تمارس الأعمال على اختلافها حتى تؤمن قوتها وقوت عائلاتها، وكما لا يخفى على الجميع أن معظم الديات والتشريعات قد حثت على العمل ذلك أن العمل هو الذي يرقى بالمجتمع ويطوره وهذا إذا دل على شيء فإنه يدل على أهمية العمل للشعوب.

ويمكن تعريف الحقوق العمالية بأنها مجموعة من الحقوق القانونية التي تتصل بالعلاقات التي تحكم العمال بأصحاب العمل وهي الحقوق التي تترتب لكلا طرفي العلاقة العمالية سواء أكانت لصاحب العمل أم للعامل بموجب القوانين التي تحكم العلاقة العمالية. لذلك نجد الحق في العمل احد الحقوق المقدسة للفرد والتي لا بد من حمايتها وفي الوقت ذاته الحفاظ على الحقوق المترتبة عن العمل.

و لأهمية قوانين العمل في ضمان بيئة عمل آمنة وعادلة لأصحاب العمل والموظفين على حد سواء تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على واقع حقوق العمال في المملكة الاردنية الهاشمية من خلال الاطار النظري و الواقع التطبيقي للتشريعات المختلفة ذات العلاقة على المستويين المحلي و الدولي.

❖ منهجية البحث:

سيقوم البحث بالاعتماد على منهجية بحث دراسة حالة وضع حقوق العمال في المملكة الاردنية الهاشمية. سيتم الاعتماد بالوصول الى نتائج البحث على دراسات سابقة بالاضافة الى التقارير و الاحصاءات المختلفة في هذا المجال. سيتم ايضا التطرق الى المعاهدات الدولية و القوانين المحلية ذات العلاقة لبحث تأثيرها و حيثيات تطبيقها على ارض الواقع. ما سيثري طريقة البحث هو سرد عدد من التجارب الخاصة للمنتفعين من خدمات مؤسسة ارض-العون القانوني ممن تعرضوا لانتهاكات وتجاوزات لحقوقهم كعمال في القطاعات المختلفة.

❖ السياق التاريخي:

يمكن تتبع تاريخ قوانين العمل الى الماضي البعيد حيث يذكر بعض الباحثين الى ان وضع بعض المعايير للعمل قد يرجع الى قوانين حمورابي. لكن قانون العمل كما يعرف اليوم جاء نتيجة للثورات الصناعية في العصور الحديثة المتعاقبة ابتداء من القرن الثامن عشر حين اصبح من الضروري وضع عدد من القيود و المعايير لتحديد طبيعة العلاقة بين العمال و اصحاب العمل خاصة في دول اوروبا الغربية.

و تعد المملكة المتحدة رائدة في هذا المجال من خلال القانون الخاص بالعمال المتدربين سنة 1802 و من بعدها فرنسا من خلال اصدار قانون يتعلق بالعمال الشباب في عام 1841. من ناحية اخرى فإن القوانين و الوزارات الخاصة بالعمل في شكلها الحالي فقد تم العمل بها أول مرة في فرنسا في بدايات القرن الماضي.¹

اما عن الوطن العربي فإن اصدار قوانين خاصة بالعمل و العمال يعد امرا حديثا نسبيا ذلك لأن المجتمعات قديما كان يغلب عليها الطابع الريفي او القبلي حيث يحكم علاقات العمل العادات و الممارسات الخاصة بهذه المجتمعات. في عهد الاستعمار حين تنامت ظاهرة التجارة و الصناعة كان للارث الاستعماري اثر بالغ في تطوير النظم القانونية المختلفة في دول الوطن العربي حيث تأثرت هذه الدول بتشريعات النظام الفرنسي و البريطاني في اغلب المجالات. اما في عهد الاستقلال حاولت الدول العربية تطبيق قوانين جديدة خصوصا مع ظهور حركات التحرر و النقابات العمالية. وفي وقت لاحق التزمت معظم هذه الدول بالقوانين الدولية النازمة لحقوق العمال و قامت بالانضمام الى المنظمات الدولية الخاصة.²

في المملكة الأردنية تضمن الدستور الاردني لعام 1952 بعض المواد الخاصة بالعمل والعمال والتي تم التأكيد عليها لاحقا من خلال اصدار القانون الخاص بعمل النقابات رقم 35 لعام 1953 الذي يحدد الشروط الخاصة بتنظيم عمل النقابات والتي وصل عددها الى 36 نقابة في عام 1955 مما نتج عنها تأسيس اتحاد النقابات الاردنية عام 1954.

¹ فكرة قانون العمل، جي دافيدوف وبريان نيجل- مطبعة جامعة اكسفورد: 2011

² ورقة عمل الدراسة المقارنة لقانون العمل في الدول العربية. نورا مزيد- منتدى يوروميد النقابية / معهد الاتحاد الاوروبي للتجارة 2004.

لقد كان لاتحاد النقابات الاردنية دور كبير في تعزيز عدد من التشريعات التقدمية و الشاملة للعمل و العمال في المملكة و كان مشاركا بارزا و مؤسسا لاتحاد نقابات العمال العرب عام 1956. من ناحية اخرى شهد عام 1960 صدور اول قانون خاص بالعمل في المملكة الذي استمر العمل به حتى عام 1996 حين صدر ثاني قانون عمل اردني و الذي يتم العمل به الى يومنا هذا.³

❖ الإطار النظري:

منذ القدم قامت الحضارات على مبدأ العمل و الذي ايضا اصبح جزءا لا يتجزأ من هوية المرء التي تؤمن له العيش و تحقيق الذات و تحدد له طريق الوصول الى الكرامة الاجتماعية. و انطلاقا من هذا المنظور جاءت الحاجة الى سن القوانين التي تحفظ كرامة العامل و تضمن حقوقه المشروعة. و قد جاء اعلان حقوق الانسان عام 1948 تأكيدا على هذه المبادئ من خلال المادتين 23 و 24 حين أكد على الحق في العمل و على العديد من الأمور المتعلقة بالحقوق العمالية. حيث نصت المادة 23 :

((1) لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.

(2) لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل.

(3) لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

(4) لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته)).

ونصت المادة 24 على ما يلي :

((لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر)).

وبالإضافة إلى العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل وحقوق العمال وأصحاب العمل نجد أن أغلب الدساتير للدول قد كفلت الحق في العمل و ضمان الحقوق العمالية ومن هذه الدساتير الدستور الأردني

³ الحركة العمالية الأردنية: التاريخ والبناء والتحديات / هاني الحوراني - [النسخة الإلكترونية إد] - بون، 2001

الذي كفل في المادة 2/6⁴ العمل بكل صراحة ووضوح ، كما نصت المادة 23 من الدستور وبشكل صريح على الحقوق الجوهرية للعامل حيث جاء فيها :

((1- العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

2- تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:أ- إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.

ج - تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.

د- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والإحداث.

هـ- خضوع المعامل للقواعد الصحية.

و- تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.)) .

ومما ورد أعلاه نجد أن الدول على يقين بأهمية العمل والحقوق العمالية وأهمية تنظيمها ولكن ومع وجود مثل هذه القوانين والداستاتير إلا أنه ما يزال تظهر الحقوق العمالية والإشكالات بين العمال وأصحاب العمل سواءً أكانت إشكالات فردية أو جماعية وفي كافة القطاعات الخاصة أو الحكومية أو غيرها .

⁴ المادة 2/6 من الدستور الأردني : تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين.

❖ الانتهاكات لحقوق العمال في الأردن : دراسة حالة

تزخر التشريعات الأردنية وبخاصة قانون العمل بالعديد من الحقوق والمزايا التي حرص المشرع على إدراجها ضمن تشريعات ملزمة بما يصون كرامة الإنسان العامل ويحافظ على مكانته في المجتمع، وبما يوفر له الحياة الكريمة والمعيشة اللائقة وبيئة العمل المناسبة، لكي يُنتج بكفاءة وبجودة وتعتبر التشريعات الأردنية من أفضل التشريعات في المنطقة مقارنة بالدول المجاورة .

ولكن المشكلة التي نواجهها ولا بد من الاعتراف بها، أن هناك تعديلات على هذه الحقوق، على العامل وفي كثير من الأحيان هضما لحقوقه بصورة تتجاوز القانون والعرف والإنسانية، وتترك آثاراً سلبية كبيرة على العامل وأسرته وبالتالي على المجتمع، لذا وبالرغم من أن التشريع قد جاء شاملاً إلى حد كبير مع وجود بعض التحفظات التي سنتطرق لها لاحقاً نجد أن هنالك العديد من الانتهاكات لحقوق العمال من قبل أصحاب العمل وهذه الانتهاكات تنصب على صلب الحقوق الأصيلة التي نص عليها القانون صراحة والتي تؤثر على العامل تأثيراً كبيراً .

ونلاحظ أن الانتهاكات موجودة سواءً كانت انتهاكات جماعية من قبل أصحاب العمل على فئة كبيرة من العمال أو انتهاكات فردية من قبل أصحاب العمل على أحد العمال، ومن الأمثلة على الانتهاكات نجد أن هنالك العديد من المؤسسات والشركات تمتنع عن إعطاء العمال الأجور العادلة لهم بحيث تقوم بتشغيل العمال مقابل أجور تقل عن الحد الأدنى للأجور الذي فرضته الدولة كحد أدنى لأي عمل وهو 190 دينار وفقاً لآخر التعديلات⁵، حيث يقوم العديد من أصحاب العمل بتوقيع العاملين لديهم على وصولات رواتب بقيمة الحد الأدنى للأجور بالوقت الذي يتم دفع أجر العامل أقل من الحد الأدنى الذي نص عليه القانون، فعلا سبيل المثال لا الحصر فإننا وجدنا نتيجة طبيعة عملنا واحتكاكنا بعدد كبير من طالبي المساعدة القانونية أن هنالك فئة كبيرة من العاملات في المدارس الخاصة و دور رعاية الأطفال (الحضانات) يتعرضن لهذا الانتهاك بحيث يتم الاتفاق مع العاملة أو المعلمة على أجر 140 دينار شريطة أن توقع لهم وصل استلام بقيمة 190 دينار .

⁵ قرار الحد الأدنى لأجور العمل لسنة 2011 الصادر عن اللجنة الثلاثية .

كما وأننا نجد أن أصحاب العمل يرغبون العمال بالعمل لساعات عمل طويلة تفوق ما نص عليه القانون، حيث أن القانون قد نص على أن ساعات العمل في الأسبوع هي 48⁶ ساعة ويتخللها يوم راحة إلا في الحالات التي نص عليها القانون والتي أجاز بها أن يقوم صاحب العمل بتشغيل العامل لساعات عمل أكثر مما ذكر سابقاً⁷، وان ما زاد عن ذلك يعتبر ساعات عمل إضافي يؤجر عليها العامل وفقاً لما هو منصوص عليه بالقانون⁸ ، إلا أن أصحاب العمل يجبرون العامل للعمل لفترات تزيد عن عدد ساعات العمل القانونية وبشكل دائم ودون أن يتم إعطائهم أجور ساعات العمل الإضافي ، والأمر سيان فيما يتعلق بالعمل في أيام الجمع والعطل الرسمية والدينية حيث أن أصحاب العمل أيضاً يجبرون العمال على العمل في هذه الأيام وباعتبار أن هذه الأيام جزء من أيام الشهر أو مقابل أجر اليوم العادي وهو أمر يعد انتهاكاً لحق العامل الذي أعطاه إياه القانون.

ومن الأمثلة على الانتهاكات لحقوق العمال لفئة كبيرة ما يتعلق في مجال الخدمات الصحية المساندة سواء أكانوا من العاملين في صناعة التعديّة أو أعمال النظافة في المستشفيات المستخدمين من شركات الخدمات، فلا يزال واقع ظروف هذه الفئة وأوضاعها على حالها دون تغيير ، حيث يعاني أكثر من 80 ألف عامل وعاملة حسب أرقام النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية من بيئة عمل قاسية تتمثل في امتداد ساعات العمل لفترات طويلة، ومن تदन الأجور التي تقل عن الحد الأدنى وتأخر استلامها، ومن حسومات كبيرة من الأجور⁹.

⁶ مادة 56 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

⁷ وفقاً لنص المادة 57 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والتي جاء فيها :

((يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وذلك في أي من الحالات التالية على ان يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون :

أ . القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة واعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط ان لا يزيد عدد الايام التي تنطبق عليها احكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وان لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها.

ب. من اجل تلافي وقوع خسارة في البضائع او اي مادة اخرى تتعرض للتلف او لتجنب مخاطر عمل فني او من اجل تسلم مواد معينة او تسليمها او نقلها بشرط ان لا يزيد عدد الايام التي تنطبق عليها احكام هذه الفقرة على عشرين يوماً في السنة الواحدة .)) .

⁸ وفقاً لنص المادة 59 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والت جاء فيها :

((أ . يجوز تشغيل العامل بموافقتة اكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على ان يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية اجراً لا يقل عن 125% من اجره المعتاد.

ب. اذا اشتغل العامل في يوم عطلته الاسبوعية او ايام الاعياد الدينية او العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم اجرا اضافياً لا يقل عن (150%) من اجره المعتاد.)) .

⁹ التقرير السنوي السابع للمركز الوطني لحقوق الإنسان، صفحة 62 ، البند 114 .

ومن التعديلات الأخرى حرمان العامل من الإجازات التي نص عليها قانون العمل سواء الإجازة السنوية حيث نصت المادة 61¹⁰ من قانون العمل أو الإجازة المرضية أو إجازة الأمومة بالنسبة للمرأة العاملة، وتكون هذه الإجازات مدفوعة الأجر وكلها حقوق أصيلة من حقوق العمال، ولا يجوز حرمانهم من هذه الحقوق، بالوقت الذي نجد فيه إذا ما اضطر عامل ما إلى التغيب يوماً عن عمله، حُسمت منه أجرة ذلك اليوم .

أما ما يتعلق ببيئة العمل المناسبة، فإن هنالك تجاوزات مذهلة وغياب كبير لبيئة عمل تحافظ على سلامة العاملين وصحتهم الجسدية والنفسية، في الوقت الذي نقرأ فيه بالتشريعات ضرورة قيام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل ملائمة تتضمن كافة الاحتياطات والتدابير الضامنة لحماية الأيدي العاملة لديه من مخاطر العمل بما في ذلك تدريب العامل على العمل وتعريفه بمخاطر طبيعة المهنة التي يمارسها وإجراء الفحوصات الطبية الدورية وغيرها، إلا أننا نجد أن ذلك يكاد يكون منعماً لدى الكثير من المؤسسات والشركات.

وهنالك العديد من الأمثلة على الانتهاكات كذلك التي تتعلق بالاستغلال البشع للعامل وتشغيله فوق طاقته، واستغلال المرأة العاملة وتشغيلها في أعمال وأوقات حظرها القانون، وأحياناً إنهاء خدماتها خلال الأشهر الأخيرة من الحمل أو خلال تمتعها بإجازة الأمومة، أو خلال الإجازة المرضية، وقد رأينا حالات مؤلمة أنهيت فيها خدمات عمال أثناء فترات إقامتهم في المستشفى لتلقي العلاج، ثم توفوا ففقدوا الكثير من حقوقهم الأساسية، كما رأينا حالات اضطرت فيها بعض النساء إلى العودة إلى العمل بعد (14) يوماً من إنجابهن تحت ضغط الحاجة ووقف أجورهن في حال استمرارهن في إجازة الأمومة غير المدفوع.

¹⁰ المادة 61 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 :

((أ) لكل عامل الحق بإجازة سنوية باجر كامل لمدة اربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة الا اذا تم الاتفاق على اكثر من ذلك على ان تصبح مدة الاجازة السنوية احدى وعشرين يوماً اذا امضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ، ولا تحسب ايام العطل الرسمية والاعياد الدينية وايام العطل الاسبوعية من الاجازة السنوية.
ب. اذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على اجازة باجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة.
ج. يجوز تأجيل اجازة العامل عن اي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل الى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الاجازة المؤجلة على هذا الوجه اذا انقضت السنة التي اجلت اليها ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على اجازته.
د. لصاحب العمل ان يحدد خلال الشهر الاول من السنة تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على ان يراعى في ذلك مصلحة العامل.)) .

وبالإضافة لذلك غياب الاستقرار الوظيفي عن عشرات آلاف العاملين بحيث يستطيع صاحب العمل الاستغناء عنهم بدون أسباب مقنعة ، إذ أن القوانين المتعلقة بما يتعلق بالفصل التعسفي تعاني من الكثير من القصور، فقد عانت قطاعات واسعة من العمال الأردنيين من التسهيلات التي يقدمها القانون في إطار المواد (25،26،28،31) لعمليات إنهاء خدمات العاملين¹¹.

ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل الأردني يحكم جميع العاملين في الأردن بغض النظر عن جنسيتهم سواءً أكانوا مواطنين أو أجانب، ومن هنا نجد أن هنالك انتهاك واضح لحقوق العمال الأجانب في بعض القطاعات بحيث تم استثنائهم من التعديل الأخير للحد الأدنى للأجور الصادر عن اللجنة الثلاثية، فقد نص القرار بالفقرة ثالثاً على :

((لا يطبق الحد الأدنى المشار إليه أعلاه على العامل غير الأردني حيث يطبق عليه الحد الأدنى للأجور المقرر في القرار السابق تاريخ 2008/11/16)).

والقرار السابق المشار إليه قد جعل الحد الأدنى للأجور هو 150 دينار وهذا يدل على أن الحد الأدنى للأجور للعامل الأجنبي هو 150 بينما المواطن الأردني 190 دينار وهذا يعد وفقاً للمعايير الدولية انتهاكاً لحقوق الإنسان.

كما وان من أحد أهم الانتهاكات التي تقع من قبل أصحاب العمل مسألة عمالة الأحداث، حيث أن القانون قد وضع ضوابط محدد لعمالة الأحداث، حيث أن قانون العمل في المواد من 73 وحتى 77 قد حدد هذه الضوابط إلا أنه ما زال هنالك انتهاك في عمالة الحدث الذي يتم تشغيله، وأفادت دراسة مسحية تم تطبيقها قبل عدة أعوام والتي تشير لعدد الأطفال العاملين هو 33 ألف طفل كما ويتعرض الأطفال العاملون للعديد من المخاطر أثناء عملهم وأبرزها الضرر من الآلات الثقيلة والأصوات العالية والإضاءة الضعيفة والتعرض للمواد الكيميائية، بالإضافة إلى أن أغلبهم يعملون بأجور متدنية جداً يبلغ متوسطها (50-80) دينار شهرياً، وبساعات عملٍ طويلة تتراوح بين (10-12) ساعة يومية¹²، كما أن هنالك أحداث تقل أعمالهم عن 12 عاماً يتم تشغيلهم في الوقت الذي نص القانون على أن الحد الأدنى للعمر هو 16 عاماً هذا بالإضافة إلى الإهانات النفسية والجسدية وسوء المعاملة التي تعرضون لها .

¹¹ حسب ما جاء في تقرير العمل اللائق في الأردن الصادر عن مركز الفتيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية، صفحة 14 .

¹² حسب ما جاء في تقرير العمل اللائق في الأردن الصادر عن مركز الفتيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية، صفحة 13 .

وقد جاء التقرير السنوي السابع للمركز الوطني لحقوق الإنسان وأوضح الانتهاكات الواقعة في عمالة الأحداث من زاوية حقوق الإنسان حيث جاء فيه :

- ((أ- أن جميع الأطفال العاملين يعملون في أعمال خطيرة تضر بصحتهم نتيجة استنشاق غازات وأبخرة و/أو التعرض لمخاطر العمل مثل السقوط عن السقالات أو التعرض لحوادث السير .
- ب- أفاد الأطفال بأنهم يتعرضون للضرب والشتم في بيئة العمل.
- ج- تعرض عدد من الأطفال العاملين لممارسات جنسية ولا أخلاقية مورست بحقهم أثناء العمل .
- د- رصد المركز حالي اتجار بالأطفال أدت إلى وفاة فتاتين استقدمتا من إحدى الدول المجاورة للعمل في مزارع نائية وظروف قاسية.
- هـ- طول ساعات العمل، وتدني الأجور بحيث لا تصل إلى الحد الأدنى للأجور.
- و- بقاء هؤلاء الأطفال خارج الحماية القانونية والإطار التشريعي لقانون العمل والضمان الاجتماعي. وجدير بالذكر أن هذه الانتهاكات تمس حقوق الطفل في الحياة والتعليم والرعاية الأسرية وحمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو ضاراً بصحته أو نموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي، علاوة على انتهاك حق الطفل في الراحة ومزاولة الأنشطة والألعاب المناسبة لسنه وحقه بتأمين ظروف المعيشة اللازمة لنموه.))¹³.

إن الانتهاكات الواقعة على العمال لا بد لها من أسباب دفعت أصحاب العمل لتغلغل في انتقاص حقوق العمال وانتهاكها، حيث أنه وبالرغم من أننا ذكرنا أعلاه بأن القوانين الأردنية من أفضل القوانين تشريعاً لحماية حقوق العمال إلا أنه قد يكون هنالك نقاط الضعف التي لا بد من تعديلها بشكل يحقق مصلحة العامل ورب العمل ولا يجور أحدهما على الآخر ، ولكن لا تقف المسألة عند تعديل القوانين، حيث أن هنالك عوامل وأسباب أخرى وراء وقوع مثل هذه الانتهاكات من قبل أصحاب العمل على العمال منها أيضاً قلة الوعي القانوني لدى كلا طرفي العلاقة العمالية وغيرها من الأسباب التي سنتناولها.

¹³ التقرير السنوي السابع للمركز الوطني لحقوق الإنسان، صفحة 62، البند 119 .

من الأسباب التي أدت إلى الانتهاكات لحقوق العمال :

1. العيوب التشريعية:

إن العيوب التشريعي لها تأثير كبير في انتهاك حقوق العمال ذلك أن الرادع لدى أي فرد هو القانوني لذا فإن أصحاب العمل وحتى العمال أيضاً عندما يشعرون أن القوانين ليست الرادع من وراء انتهاك الحقوق فإنهم سيقومون بتلك الانتهاكات .

ويندرج تحت مسمى العيب التشريعي العديد من الأمور عيب الإجراءات الكفيلة بحماية الحقوق العمالية العقوبات الرادعة ، لذا فإن أصحاب العمل ونتيجة أن قانون العمل لم يضح الحدود الرادعة الفعالة عند قيام صاحب العمل بالانتهاك فإن ذلك جعل منه شخص مستخف بالقانون والتشريع.

لذا فإنه لا بد من إعادة النظر في القوانين بشكل يحمي الحقوق العمالية بصورة أكبر ويمنع وقوع أي انتهاك .

2. عدم تفعيل النصوص القانونية :

إن عد فعالية النصوص القانونية أو عدم تفعيلها أدى إلى أن تحفيز لأصحاب العمل لكي يقوموا بانتهاك حقوق العمال، حيث نجد أن القانون أوجب التفتيش المستمر لأماكن العمل ومراقبة فيما إذا كان هنالك أخطاء لدى أصحاب العمل أو انتهاكات لذا فإن غياب التفتيش والرقابة نتيجة عدم تفعيل النص الواضح في التشريع أدى إلى راحة أصحاب العمل حيث أنهم لن يتم الوصول إليهم وكشف انتهاكاتهم .

بالإضافة إلى أن صاحب العمل نتيجة علمه بأن إجراءات المطالبة بالحقوق العمالية طويلة الأمد ذلك أن التقاضي أصبح يأخذ سنوات للبت في الدعاوى المنظورة أمامه وهذا نتيجة عدم تفعيل النص التشريعي الذي أوجب أن تكون إجراءات التقاضي في الأمور العملية سريعة، لذا فإن العامل ونتيجة ضعفه المادي وحاجته للمال بأسرع وقت قد لا يقدم على المطالبة عن طريق القانون بحقوقه والتنازل عن جزء لكي يحصل على الباقي بسرعة .

3. قلة الوعي:

إن مسألة قلة الوعي تعتبرها من الأمور الغاية في الأهمية وأنها هي أولى بداية حل المشاكل كافة، ذلك أن الوعي يمنع أصحاب العمل من التجاوز للحقوق العمالية وحيث أن أغلب العمل لا يعلمون ما هي حقوقهم العمالية سوف لن يطالبوا بها.

فإن العامل الواعي لحقوقه لن يقبل بأية انتهاكات يتعرض لها ويستطيع الرد عليها بصورة قانونية تجعل من صاحب العامل يرضخ للعامل لأن العامل هو صاحب الحق هنا . كما أن العامل المثقف يستطيع الطلب من الدولة نفسها تنظيم أموره بصورة تكفل حقوقه.

4. عدم المصادقة على الاتفاقيات الدولية:

قد يكون عدم المصادقة على الاتفاقيات الدولية التي تنظم أمور العمل أحد الأسباب كون أن هذه الاتفاقيات قد وضعت لتجعل العمال في مكانة واحدة كافلة لحقوق العمل جميعا، لذا فإن عدم التوقيع عليها قد يجعل من القوانين الموضوعة تتعارض مع ما جاء فيها وعلى سبيل المثال نذكر أن المصادقة على اتفاقية العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم قد أجبرت العديد من الدول على تعديل قوانينها الداخلية بشكل يفتح المجال أما العمال لكافة لفتح نقابات تكون حماية لهم وداعم أساسي له عند وقوع انتهاء.

5. ارتفاع أعداد العاطلين عن العمل:

ارتفاع أعداد العاطلين عن العمل هو من الأسباب التي تؤثر في انتهاك الحقوق العمالية، حيث أن العلاقة طردية بينهما فكلما ازداد عدد العاطلين عن العمل ازداد انتهاك الحقوق العمالية ، ذلك أن الحاجة للعمل يؤثر في العامل مما يدفعه للقبول بأدنى الأجور وبضغوطات عمل غير قانونية دون اعتراض كونه يعلم بأن هنالك منافسة على العمل وأنه في حال ترك العمل سوف يبقى دون عمل لفترة طويلة .

❖ الخلاصة:

لقد قدم هذا البحث دراسة لوضع حقوق العمال في الاردن من خلال تحليل لعدد من القضايا السلبية الابرز في هذا المجال. فعلى الرغم من تقدم التشريعات التي تخص العمل و العمال في المملكة الا انه لا يزال هناك العديد من التجاوزات في تطبيق هذه التشريعات. وضحت الدراسة ايضا بشكل مفصل اشكال هذه التجاوزات و مخالفتها للمواد القانونية ذات العلاقة. كذلك حاولت الدراسة تسليط الضوء على اسباب هذه التجاوزات.

لذلك يخلص البحث الى اهمية تفعيل مبادرات المجتمع المدني و العاملين في مجال حقوق العمال لضمان حفظ هذه الحقوق بما يتماشى مع كل من القوانين المحلية و المعاهدات الدولية. فعن طريق تفعيل هذه المبادرات يمكن احداث تغيير نوعي يحقق العدالة الاجتماعية للعمال و يصون كرامتهم.