موجز حالة

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في ضوء الاستعراض الدوري الشامل (الرابع) للأردن

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

السياق

تشكل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية جزءًا أساسيًا من حقوق الإنسان، حيث تعزز من قدرة الأفراد على تحقيق حياة كريمة وتضمن لهم الاستفادة من الموارد والفرص الاقتصادية بشكل عادل. في الأردن، تم تسليط الضوء على مجموعة من التحديات الاقتصادية التي تؤثر على مختلف شرائح المجتمع، وذلك خلال الدورة الرابعة للاستعراض الدوري الشامل (UPR) في كانون الثاني/ يناير 2024.

يواجه الأردن تحديات اقتصادية كبيرة ناتجة عن عدة عوامل، منها ارتفاع معدلات الفقر والبطالة، التفاوت في الدخل، وعدم تكافؤ الفرص الاقتصادية. على الرغم من الجهود الحكومية لتحسين الوضع الاقتصادي من خلال الإصلاحات المختلفة، إلا أن هناك فئات كبيرة من المجتمع، بما في ذلك النساء والشباب، لا تزال تعاني من قيود كبيرة تحول دون مشاركتها الفعالة في الحياة الاقتصادية.

تتجه الحكومة في الوقت الحالي، إلى إجراء تعديلات على قانون العمل الأردني، حيث قرر مجلس الوزراء الأسباب الموجبة لمشروع قانون معدّل لقانون العمل لسنة 2024. يهدف مشروع القانون، إلى تمكين وزارة العمل من القيام بمهامها ومسؤوليَّاتها في تنظيم سوق العمل، وتحقيق التَّوازن ما بين مصلحة العاملين وأصحاب العمل في القطاع الخاص، والمواءمة ما بين قانون العمل والتشريعات الوطنية النافذة، بما في ذلك قانون الضَّمان الاجتماعي، ونظام الخدمة المدنيَّة ونظام دور الحضانة؛ بما يتوافق مع المعايير الفُضلى والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة.

كما يهدف مشروع القانون إلى تنظيم العمالة الوافدة في سوق العمل، وتعزيز دخول المرأة إلى سوق العمل من خلال زيادة فترة إجازة الأمومة وحظر إنهاء خدمات المرأة الحامل، ومواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل وغيرها من الأحكام الأخرى.

وعلى الرغم من أن آخر تعديلات طرأت على القانون كانت العام الماضي، وكان العديد من تلك التعديلات سلبية وخلقت تراجعا في سوق العمل، إلا أن مضامين التعديلات الجديدة المقترحة على القانون التي أعلنت عنها الحكومة الكثير منها إيجابية، مثل زيادة فترة إجازة الأمومة إلى 90 يوما كما في القطاع العام، حظر فصل المرأة الحامل ولو كانت بالشهر الأول، منح العامل أو العاملة في القطاع الخاص إجازة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أيام في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى.[1]

وقد تمت أيضا الموافقة مؤخرا، على الأسباب الموجبة لمشروع قانون معدِّل لقانون الضَّمان الاجتماعي لسنة 2024، الذي يعد العامود الفقري لمنظومة الحماية الاجتماعيةيأتي مشروع القانون لغايات التّعديل على الأحكام الخاصَّة بآليَّات شمول جميع أنماط العمل وذلك لمواكبة التَّعديلات والتَّغيُّرات التي تمَّت على أنماط العمل الجديدة، وبما يضمن توسيع مظلَّة الشَّمول بأحكام القانون والحفاظ على حقوق العمَّال.كما يهدف إلى توسيع مظلَّة الحماية الاجتماعيَّة للمؤمَّن عليهم، من خلال السَّماح لغير الأردنيين، بما في ذلك أبناء الأردنيَّات بالانتساب الاختياري، وذلك ضمن ضوابط وأحكام تحدِّدها الأنظمة الصَّادرة بموجب أحكام القانون.

وسيتم إلغاء المادة التي تتحدث عن الفئات غير الخاضعة لأحكام قانون الضمان مثل العمال الذي يعملون أقل من 16 يوما في الشهر الواحد، واستبدالها بنظام يصدر لهذه الغاية يحدد آلية شمول العاملين الذين تكون علاقة العمل بينهم وبين صاحب العمل غير منتظمة. الا أنه يجب أن يكون النظام يحتوي على أدوات تأمينية ملائمة وفعّالة تضمن شمول جميع العاملين في القطاعات غير المنظمة.

وسيتمُّ بموجب التَّعديلات المقترحة إعادة تنظيم وصياغة الفصل الخاص بتأمين التعطُّل عن العمل، بما يضمن ديمومة الصندوق واستمراريَّته، وبما ينسجم مع تحقيق الهدف الأساس الذي أُوجِد الصَّندوق من أجله، وهو تقديم الدَّعم المالي للمتعطِّل عن العمل أثناء فترة تعطُّله عن العمل وفقاً للضَّوابط والأحكام الواردة في ذلك الفصل، وكان الأجدى أن يكون التعديل تحويل تأمين بدل التعطل عن العمل إلى تأمين بطالة.

يستعرض هذا الموجز الحقوق الاقتصادية في الأردن في ضوء التوصيات التي قُدمت خلال الاستعراض الدوري الشامل لحقوق الانسان، وما المطلوب عمله للمضي قدما في تنفيذ هذه التوصيات. من الضروي الإشارة، ان تم شمول الحقوق الاقتصادية للفئات الأكثر هشاشة مثل المهاجرين، النساء، الأشخاص ذوي الإعاقة، والأطفال.

[1] مركز الفينيق، ورقة موقف حول التعديلات المقترحة على قانون العمل الأردني، آب 2024

توصيات الاستعراض الدوري الشامل (الرابع) ذات الصلة بالحقوق الاقتصادية

يظهر من التوصيات التي قبلها الأردن في الجدول رقم (1)، ان هناك تركيز واضح على تحسين بيئة العمل وضمان حقوق العمال من خلال تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة، وضمان تطبيق قوانين العمل بشكل فعّال. التوصيات تدعو أيضًا إلى تضييق الفجوة في الأجور بين الجنسين، وزيادة زيارات التفتيش لضمان حماية العمال، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية.

التوصيات المتعلقة بتمكين المرأة في سوق العمل تشمل اتخاذ تدابير لتحسين بيئة العمل للنساء، بما في ذلك توفير مرونة في ساعات العمل والإجازة الوالدية المدفوعة الأجر. كما تدعو التوصيات إلى رفع وعي المرأة بحقوقها في سوق العمل وإعادة دراسة التشريعات لتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية.

تدعو التوصيات التي تم قبولها أيضا إلى توسيع مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل الفئات الأكثر هشاشة، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة. كما تشدد على أهمية تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. وتعكس التوصيات المتعلقة بالعمال المهاجرين التزامًا بتحسين حقوق وظروف العمل للعمال المهاجرين في الأردن، بما في ذلك منع التمييز والاستغلال، وتوفير سبل الوصول إلى العدالة.

التوصيات التي أحاط الأردن علماً بها تشير إلى وجود تحفظات تجاه الالتزام الكامل ببعض المعايير الدولية والممارسات التي تعزز حقوق الإنسان في مجال العمل. مثل التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم توصية (137–7)، الانضمام إلى الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم توصية (137–8)، والتصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش لعام 2019 (رقم 190) توصية (16–137) .

إحاطة الأردن علماً بهذه التوصيات يشير إلى تحفظات تجاه الالتزام بالمعايير الدولية التي تتطلب تغييرات تشريعية وسياسية جوهرية. التردد في التصديق على هذه الاتفاقيات قد يعكس مخاوف من التداعيات القانونية أو الاجتماعية التي قد تترتب على تبني هذه المعايير الدولية.

ان إحاطة الأردن بالتوصية ذات الصلة بتوسيع نطاق تطبيق أحكام قانون العمل الأردني ليشمل العمال المنزليين من أجل تمكينهم من الحصول على تصاريح عمل. يشير إلى وجود مقاومة لتغيير الوضع الراهن الذي قد يكون ناتجًا عن اعتبارات اجتماعية أو اقتصادية، أو ربما بسبب نقص في الموارد اللازمة لتنفيذ هذا التوسع في نطاق القانون. وما يؤكد ذلك، التحفظ أيضا على التوصية التي تدعو إلى مواصلة ضمان الوصول الفعال للعمال المنزليين المهاجرين إلى العدالة، بما في ذلك عن طريق الانضمام إلى الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

إحاطة الأردن علماً بتوصية " وضع سياسات لمنع العنف والتحرش في مكان العمل، لا سيما العنف والتحرش ضد النساء والفتيات" ، يعد خطوة تراجعية نحو تبني سياسات شاملة تتطلب تغييرات في ثقافة العمل والسياسات المؤسسية. هذا قد يعكس مخاوف من تأثير هذه السياسات على الأعمال التجارية، أو ربما يعود إلى نقص في الوعي المجتمعي حول أهمية مكافحة العنف والتحرش في أماكن العمل.

جدول رقم (1) توصيات الاستعراض الدوري الشامل (الرابع) ذات الصلة بالحقوق الاقتصادية

رقم التوصية	التوصية	الحالة
136- 4	ضمان حصول العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، على جميع حقوقهم العمالية بتمكينهم من الوصول إلى السلطات المختصة لتقديم أي شكاوى وتظلمات ضد أرباب العمل	تم قبولها
136- 73	مواصلة تنفيذ السياسات الوطنية الرامية إلى تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال العمالة والمهن في جميع أنحاء المملكة	تم قبولها
136- 74	تعزيز العمالة على صعيد اقتصاد التنمية المستدامة	تم قبولها
136- 75	مواصلة انشاء مشاريع ترمي إلى التخفيف من البطالة بين الشباب	تم قبولها
136- 76	مواصلة انشاء مشاريع تهدف إلى التخفيف من البطالة بين الشباب	تم قبولها
136- 77	مضاعفة الجهود لضمان إتاحة الفرصة الكاملة لجميع العمال للدفاع عن حقوقهم	تم قبولها
136- 78	تعزيز التنفيذ الفعال لتعديلات قانون العمل وحظر جميع أشكال التمييز القائم على نوع الجنس ضد العمال	تم قبولها
136- 79	ضمان حصول العمال على جميع حقوقهم العمالية بتمكينهم من الوصول إلى الجهات المختصة لتقديم أي شكاوى أو تظلمات بحق أصحاب العمل	تم قبولها
136- 80	مواصلة ضمان حقوق العمل، بما في ذلك عن طريق تعزيز لجوء العمال إلى السلطات المختصة لتقديم أي شكاوى أو تظلمات ضد أصحاب العمل	تم قبولها
136- 81	مواصلة إحراز تقدم في مجال حماية حقوق العمال، بما في ذلك ما يتعلق بالاتصال بالسلطات المختصة لتقديم شكاوى أو مطالبات في هذا المجال	تم قبولها
136- 82	تضييق الفجوة في الأجور بين الجنسين، فضلا عن فجوة عدم المساواة بين الجنسين في وظائف القطاع العام، ومكافحة أسبابهما الجذرية	تم قبولها
136- 83	زيادة زيارات التفتيش لضمان حماية العمال وحصولهم على حقوقهم	تم قبولها
136- 84	مواصلة الجهود الرامية إلى تعزيز إتاحة بيئة عمل آمنة وصحية في مكان العمل	تم قبولها
136- 85	زيادة زيارات التفتيش لضمان حماية العمال وحصولهم على حقوقهم	تم قبولها
136- 86	اتخاذ المزيد من التدابير لإتاحة بيئة عمل تمكينية للمرأة، فيما يتعلق بظروف العمل وثقافته، ومرونة ساعات العمل، والإجازة الوالدية المدفوعة الأجر بالكامل، وسياسات الرعاية الوطنية	تم قبولها
136- 87	مواصلة الجهود الرامية إلى توعية المرأة العاملة بحقوقها في سوق العمل	تم قبولها
136- 88	مواصلة الجهود الرامية إلى رفع وعي المرأة العاملة بحقوقها في سوق العمل، وإعادة دراسة التشريعات لتعزيز إتاحة بيئة عمل آمنة وصحية في مكان العمل	تم قبولها
136- 89	تعزيز الإجراءات الرامية إلى حماية العاملين في القطاع الصحي، وضمان سلامتهم وحقوقهم، وإتاحة بيئة عمل آمنة وصحية، مع توفير وسائل التدريب والتجهيزات اللازمة لهم	تم قبولها
136- 90	ضمان بيئة عمل آمنة للنساء والعمال ذوي الإعاقة	تم قبولها
136- 91	مواصلة الأردن جهوده الرامية إلى توسيع مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل الفئات الأكثر هشاشة	تم قبولها
136- 92	مواصلة تنفيذ رؤية التحديث الاقتصادي ورؤية تحديث القطاع العام من أجل تعزيز الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للسكان وحماية الفئات الضعيفة من المواطنين	تم قبولها
136- 126	مواصلة الجهود الرامية إلى تنفيذ رؤية التحديث الاقتصادي	تم قبولها
136- 162	مواصلة اتخاذ تدابير لحماية الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال	تم قبولها
136- 186	مواصلة تحسين فرص وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى التعليم الجيد والرعاية الصحية في جميع مناطق البلد	تم قبولها

136– 187	مواصلة الجهود الرامية إلى تعزيز مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم في سوق العمل	تم قبولها
136 –192	تعزيز الجهود الرامية إلى القضاء على العنف والتمييز ضد العمال المهاجرين وضمان وصولهم إلى العدالة، بما في ذلك عن طريق توفير التسهيلات القضائية والدعم لمساعدتهم على تجاوز الحواجز اللغوية التي قد يوجهونها	تم قبولها
136 –193	تعزيز حماية العمال المهاجرين بالتركيز على تحسين حقوق العمل وظروفه ومنع الاستغلال والتجاوزات	تم قبولها
136 –194	تعزيز إنفاذ اللوائح المتعلقة بالاستخدام العادل والأخلاقي للعمال الأجانب وبإتاحة وصولهم إلى سبل الانتصاف الفعالة	تم قبولها
136 –195	إنشاء الآليات اللازمة لضمان تحسين الوصول إلى سوق العمل وتعزيز حق العمال المهاجرين في المفاوضة الجماعية	تم قبولها
136 –196	تجريم التمييز من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون والموظفين العموميين ضد المهاجرين واللاجئين	تم قبولها
137–7	التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم	تم الإحاطة علما بها
137 –8	مواصلة ضمان الوصول الفعال للعمال المنزليين المهاجرين إلى العدالة، بما في ذلك عن طريق الانضمام إلى الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم	تم الإحاطة علما بها
137 –16	التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش لعام 2019 (رقم 190)، ووضع سياسات لمنع العنف والتحرش في مكان العمل، لا سيما العنف والتحرش ضد النساء والفتيات	تم الإحاطة علما بها
137–50	توسيع نطاق تطبيق أحكام قانون العمل الأردني ليشمل العمال المنزليين من أجل تمكينهم من الحصول على تصاريح عمل	تم الإحاطة علما بها

التوصيات

إن تحقيق الحقوق الاقتصادية في الأردن يتطلب جهودًا متكاملة من جميع الجهات المعنية، بما في ذلك الحكومة والمجتمع المدني والمجتمع الدولي. تتعلق هذه الحقوق بشكل وثيق بتوفير بيئة عمل عادلة وآمنة، وضمان تكافؤ الفرص لجميع المواطنين بغض النظر عن جنسهم أو وضعهم الاجتماعي أو العرقي. تماشياً مع التوصيات التي قُدمت خلال الدورة الرابعة للاستعراض الدوري الشامل(UPR) ، من الضروري اتخاذ خطوات جادة وحازمة لتحسين التشريعات الحالية وتعزيز تنفيذ السياسات الاقتصادية والاجتماعية. وتأتي هذه التوصيات كجزء من الجهود المبذولة لتحقيق هذه الأهداف، مع التركيز على التعديلات التشريعية والإجراءات التنفيذية الضرورية لضمان تنفيذها بشكل فعّال، وتحقيق تحسينات ملموسة في حياة المواطنين الأردنيين، ولا سيما الفئات الأكثر هشاشة.

الحكومة:

- الإسراع في تنفيذ الإصلاحات القانونية التي تم قبولها خلال الاستعراض الدوري الشامل، بما في ذلك تحسين قانون العمل لضمان بيئة عمل آمنة وعادلة. يجب أن تشمل هذه الإصلاحات تعزيز حماية العمال، تقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين، وتحسين ظروف العمل بشكل عام.
- تعديل قانون العمل لإدراج بنود تحظر التمييز على أساس الجنس وتدريب مفتشي العمل على اكتشاف ومعالجة حالات التمييز.
- انشاء منصات إلكترونية لتقديم الشكاوى العمالية، وتطوير آلية متابعة لحل الشكاوى بشكل فعال.

- وضع قوانين لضمان الشفافية في الأجور وتنفيذ مراجعات دورية للأجور لضمان المساواة بين الجنسين.
- تعديل قانون العمل ليشمل جميع العمال المهاجرين ويوفر لهم حماية قانونية كاملة، وتنظيم حملات توعية موجهة للعمال المهاجرين حول حقوقهم.
- رصد تنفيذ التوصيات المقبولة وتوثيق أي انتهاكات للحقوق الاقتصادية. يجب على المجتمع المدني تقديم تقارير دورية إلى الجهات الدولية والمحلية للضغط من أجل تحسين التنفيذ وضمان حماية حقوق العمال.
- تعزيز الحوار الاجتماعي بين الحكومة، أصحاب العمل، والنقابات العمالية لضمان تنفيذ التوصيات بشكل فعّال. يجب أن يهدف هذا الحوار إلى إيجاد توازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وضمان استدامة التغييرات الاقتصادية والاجتماعية.
- النظر بجدية في التصديق على الاتفاقيات الدولية التي تم الإحاطة علماً بها، خاصة فيما يتعلق بحماية حقوق العمال المهاجرين ومكافحة العنف والتحرش في مكان العمل. يجب أن يترافق ذلك مع تطوير السياسات الوطنية لضمان توافقها مع المعايير الدولية.

المجتمع الدولي:

- دعم الجهود الوطنية من خلال تقديم المساعدة التقنية والمالية لتطوير وتنفيذ التشريعات والسياسات التي تعزز تكافؤ الفرص.
- توفير الدعم الفني وتبادل الخبرات في تعزيز الاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة.
- دعم الأردن في مراجعة التشريعات المحلية بما يتماشى مع الاتفاقيات الدولية، وتقديم الدعم الفني للمساعدة في التصديق وتنفيذ الاتفاقيات.

المجتمع المدني:

- تنظيم ورش عمل وبرامج تدريبية للشباب لتمكينهم من الاستفادة من المشاريع الوطنية للتخفيف من البطالة.
- تنظيم حملات توعية لتسليط الضوء الفجوات الاقتصادية في قوانين العمل، وقانون الضمان الاجتماعي.
- تعزيز مشاركة المجتمع المدني في عملية صياغة السياسات المتعلقة بالعمل والحقوق الاقتصادية. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم اقتراحات تشريعية وتنظيمية تساهم في تحسين بيئة العمل وضمان تكافؤ الفرص.

المؤلفون: أحمد عوض وهديل القضاة