

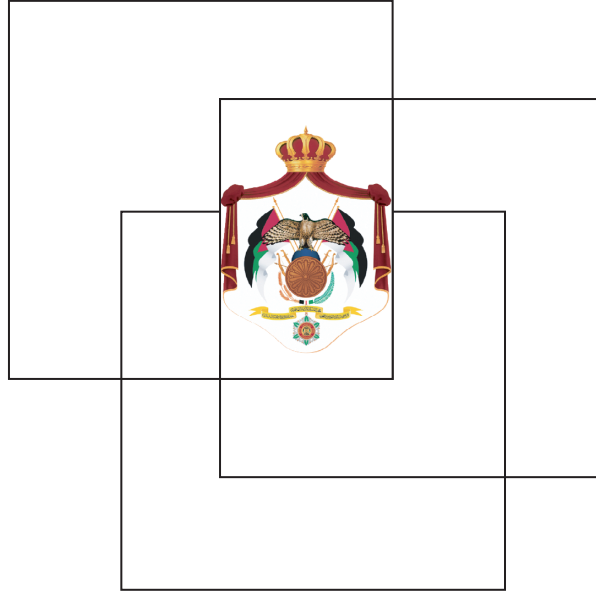


منظمة
العمل
الدولية



البرنامج الوطني للعمل اللائق ٢٠١٢ - ٢٠١٥

الأردن



البرنامج الوطني للعمل اللائق في
الأردن (٢٠١٢ - ٢٠١٥)
آذار/مارس ٢٠١٢



البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن (٢٠١٢ - ٢٠١٥)

المملكة الاردنية الهاشمية

منظمة العمل الدولية
المكتب الاقليمي للدول العربية

آذار / مارس ٢٠١٢

اعتبرت قضايا العدالة الاجتماعية، والعمل اللائق، واحترام الحقوق الأساسية في العمل في قلب الانتفاضات الشعبية التي أثرت على عدد من الدول العربية. واستمد الأردن الوحي والإلهام من احتجاجات إندلعت في كل من تونس ومصر، حيث شهدت شوارعها عدداً غير مسبوق من الإضرابات والاحتجاجات في العام ٢٠١١، وعليه، بادرت الحكومة إلى الإستجابة لموجة السخط والاستياء القائمة من خلال تسريع عجلة الإصلاح، بما في ذلك الإصلاح الدستوري والتشريعي وإصلاح السياسات الاجتماعية والإقتصادية، كما تمت المصادقة على إستراتيجية التشغيل الوطنية بشكل رسمي في أيار/مايو ٢٠١١، ما جعل قضية العمل اللائق للأردنيين في صدارة أولويات التنمية الثلاثية.

ومن خلال البرنامج الوطني الجديد للعمل اللائق، تعمل منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع الشركاء الثلاثة على الإرتقاء بأجندة التشغيل الوطنية، وتعزيز الوصول إلى فرص العمل اللائقة. إلى هذا، يحدّد البرنامج الوطني للعمل اللائق محاور إطار العمل الاستراتيجي لتدخلات منظمة العمل الدولية على الصعيد الوطني للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥. وهو يمثل الإلتزام المشترك بين الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل من جهة ومنظمة العمل الدولية من جهة أخرى بالتعاون المشترك من أجل بلوغ أهداف محدّدة في مجال تعزيز فرص العمل، والحقوق في العمل، والحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي، من خلال اعتماد مقاربة مبنية على النتائج. كما يهدف البرنامج الوطني للعمل اللائق إلى دعم المبادرات الوطنية الساعية إلى خفض العجز في نسبة العمل اللائق، وتعزيز القدرة الوطنية على تعميم العمل اللائق في السياسات الاجتماعية والاقتصادية.

وكان الأردن في مقدمة الدول العربية التي وقّعت على البرنامج الوطني للعمل اللائق في العام ٢٠٠٦. وقد تم إنجاز البرنامج الوطني السابق للعمل اللائق في الأردن للفترة (٢٠٠٦-٢٠٠٩) في نهاية العام ٢٠٠٩. وتمحور البرنامج حول ثلاث أولويات رئيسية هي: (١) تعزيز فرص التشغيل والتكامل الاقتصادي لصالح الشبان والشابات، (٢) تحسين الحوكمة والحوار الاجتماعي، (٣) تعزيز الحماية الاجتماعية، فيما خضع البرنامج الوطني الخاص بمنظمة العمل الدولية في الأردن للفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٧) إلى تقييم مستقل في العام ٢٠٠٨.

ومنذ ذلك الحين، جرى إختيار الأردن من بين الدول التسع عالمياً، والوحيد من منطقة الدول العربية، لاختبار الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي تم اعتماده خلال مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩، وقد تضمن مجموعة من السياسات الرامية إلى الترويج للوظائف وحماية الأفراد، وذلك استناداً إلى أجندة العمل اللائق.

إلى هذا، بادرت منظمة العمل الدولية إلى إجراء تقييم سريع لآثار الأزمة المالية العالمية في نيسان/أبريل ٢٠١٠، ثم إعداد تقرير المسح الوطني الأردني والأكثر تعمقاً بشأن الميثاق العالمي لفرص العمل، وذلك في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠. وتضمن المسح لمحة عامة عن تأثير الأزمة الاقتصادية والمالية على الأردن، وتوصيفاً مفصلاً عن الاستجابات السياسية من خلال استخدام محفظة الميثاق العالمي لفرص العمل كقائمة تدقيق، والإسترشاد بالتوصيات ذات الصلة بسبل مساهمة السياسات الوطنية في رسم ملامح عولة عادلة ومستدامة. وبهذه الطريقة، سعى الميثاق العالمي لفرص العمل إلى التوصل إلى إجماع ثلاثي الأطراف حول رزمة الإنعاش التي تتجاوز الأزمة لتشمل اعتبارات طويلة الأمد بهدف تحقيق نموّ تضميني وعادل.

واستناداً إلى نتائج ممارسات الميثاق العالمي لفرص العمل، أطلقت منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية مجموعة مشاورات بين أيار/مايو وأيلول/سبتمبر ٢٠١١ من أجل اعتماد برنامج وطني جديد للعمل اللائق في الأردن. وجرى تحديد أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق بناءً على نتائج هذه المشاورات الثلاثية الأطراف التي حصدت الإجماع حول ثلاث أولويات رئيسية. واعتمدت عملية إختيار الأولويات على تحليل شامل لقضايا العمل، والتي تتبثق بشكل أساسي عن نتائج المسح الوطني للميثاق العالمي للوظائف ومن الأولويات الوطنية، كما ورد في الأجندة الوطنية، والخطة التنفيذية الإنمائية، وفي إستراتيجية التشغيل الوطنية مؤخراً. وترتكز أيضاً أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق على الميزة المقارنة لمنظمة العمل الدولية، وعلى الإنجازات والدروس المستخلصة من أنشطة منظمة العمل الدولية السابقة في الأردن.

ويتطابق البرنامج الوطني للعمل اللائق للفترة (٢٠١٢-٢٠١٥) بشكل كامل مع أجندة الأردن الوطنية التي تمتد أيضاً حتى العام ٢٠١٥، وسيكون جزءاً لا يتجزأ من إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧. وسيتم تنفيذه بالتعاون والشراسة مع الشركاء الثلاثة، مع التركيز على الأولويات الثلاث التالية:

الأولوية الأولى:

توسيع فرص العمل اللائق لتشمل الشبان والشابات من خلال الترويج لظروف وشروط عمل أفضل، وعدم التمييز، والحقوق المتساوية في العمل.

الأولوية الثانية:

توسيع الحد الأدنى من الضمان الاجتماعي ليشمل المجموعات الأكثر هشاشة في المجتمع من خلال أرضية الحماية الاجتماعية، وذلك كجزء من نظام ضمان اجتماعي أكثر شمولية في الأردن.

الأولوية الثالثة:

تعزيز فرص التشغيل، مع التركيز على استخدام الشباب.

ومن المقرر إدماج المواضيع المتقاطعة التالية ضمن مجالات الأولويات الثلاث المذكورة أعلاه:

- الحوار الاجتماعي
- معايير العمل الدولية
- المساواة بين الجنسين

■ ■ ١ - السياق الوطني

مع تعيين رئيس جديد للحكومة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، أصبح «عون الخصاونة» رئيس الوزراء الثامن في غضون ١٢ سنة. وفي خطوة تهدف إلى تخفيف الإحتقان السياسي، وافق الملك على استقالة رئيس الحكومة معروف بخيت إثر رسالة موقعة من ٧٠ عضواً في مجلس النواب تدعو إلى تغيير الحكومة وأوكلت الحكومة الجديدة مهمة إطلاق الحوار الوطني «وتطبيق إصلاحات سياسية بمراحل واضحة لا بجدول زمني كفي»^١.

كذلك، برزت قضايا الحريات النقابية، والتشغيل، والعمل اللائق في موجة الاضطرابات الأخيرة التي اجتاحت البلاد، مع تنظيم أكثر من ٥٥٠ تظاهرة احتجاج وإضراب متعلقة بالعمل في الأردن منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. في المقابل، بادرت الحكومة إلى إدراج التشغيل والعمل اللائق للأردنيين في صلب استراتيجية الاستجابة التي اعتمدها، من خلال التصديق على استراتيجية التشغيل الوطنية في أيار/مايو ٢٠١١. وفي إطار الإستجابة المباشرة لاستراتيجية التشغيل الوطنية، وتماشياً مع الأولويات الثلاثية، سيكون التشغيل، والحريات النقابية، والحقوق في العمل في طليعة البرنامج الوطني الجديد للعمل اللائق في الأردن.

الوقائع الرئيسية والأرقام

عدد السكان	٦,٤ (٢٠١٠)
النمو الفعلي للناتج المحلي الإجمالي	٣,١٪ (٢٠١٠)
الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد (د.أ. في تكافؤ القدرة الشرائية)	٥,٢٥٥
نسبة التشغيل إلى عدد السكان	٣٥٪ (٢٠٠٩)
نسبة المشاركة الإجمالية	٤٠,١٪ (٢٠٠٩)
نسبة مشاركة الذكور	٦٤,٨٪ (٢٠٠٩)
نسبة مشاركة الإناث	١٤,٩٪ (٢٠٠٩)
نسبة السكان تحت معدل الفقر المطلق	١٣,٣٪ (٢٠٠٨)
المجموع الصافي للالتحاق بمرحلة التعليم الابتدائية	٩٧,٦٪ (٢٠٠٨-٩)
إجمالي نسبة الأمية لدى البالغين	٩٢٪ (٢٠٠٥-٨)

المصادر: وحدة المعلومات الاقتصادية - الوفاء بالوعد وتحقيق التطلعات: التقرير الوطني الثاني للأهداف الإنمائية للألفية في الأردن لعام ٢٠١٠

أ - السياق الاجتماعي والاقتصادي

جرى تصنيف الأردن حالياً كبلد متوسط إلى مرتفع الدخل بحسب مؤشر التنمية البشرية. ووضع تقرير التنمية البشرية للعام ٢٠١٠ الأردن في المرتبة ٨٢ من أصل ١٨٩ بلداً، وفي المرتبة الثامنة من أصل ١٧ بلداً عربياً قياساً إلى مؤشر التنمية البشرية.

فضلاً عن ذلك، إلزم الأردن ببلوغ الأهداف الإنمائية للألفية بحلول العام ٢٠١٥. وتجدر الإشارة إلى أن الأردن قد بلغ الهدف الثاني من الأهداف الإنمائية للألفية، وهو سائر باتجاه بلوغ الهدفين الخامس والسادس. ولكن، تدعو الحاجة إلى بذل المزيد من الجهود المنسقة

^(١) <http://www.jordantimes.com/?news=42390>

^(٢) <http://labor-watch.net/en/index.php/news/41-top-headlines/3291-labour-activists-announce-independent-tradeunions-federation->

لبلوغ الهدف الأول والثالث والرابع والسابع.

بالنسبة إلى الهدف ١ من الأهداف الإنمائية للألفية، إنخفضت نسبة السكان الذين يعيشون تحت مستوى الفقر المدقع بأكثر من النصف منذ العام ١٩٩٢، وبلغت أقل من ١٪ في العام ٢٠٠٨. ومن جهة أخرى، في العام ٢٠٠٨، ارتفعت نسبة السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر المطلق بشكل لا يُذكر، حيث ارتفعت من ١٣٪ في العام ٢٠٠٦ إلى ١٣،٣٪ في العام ٢٠٠٨. ولكن نسب البطالة بقيت ضمن هامش ١٢ إلى ١٣٪ بين العامين ٢٠٠٦ و٢٠١١. وبالتالي، من المستبعد أن يبلغ الأردن الهدف (١-ب) من الأهداف الإنمائية للألفية الذي ينص على ضمان الاستخدام الكامل والعمل اللائق للجميع، بما فيهم النساء والشباب.

ب - الوضع السائد في سوق العمل

على الرغم من ارتفاع النمو الاقتصادي قبل اندلاع الأزمة المالية العالمية (٧٪ كمتوسط بين العامين ٢٠٠٤ و٢٠٠٩)، تراوحت نسب البطالة بين ١٢ و١٣٪ (١٣،٢٪ في العام ٢٠٠٦ و١٢،٣٪ في العام ٢٠١١). وعليه، لم تسهم معدلات النمو الاقتصادي في استحداث عدد كافٍ من الوظائف النوعية، مخلفة حوالي ١٨٠،٢٨٤ عاطلاً عن العمل في العام ٢٠٠٩.

في المقابل، يبقى تأثير سياسات الاستثمار على التشغيل غير أكيد. كما أدى تحرير التجارة إلى زيادة الاعتماد في مناطق التصدير على العمال المهاجرين، ما ساهم بدوره في انخفاض أجور العمال غير الماهرين. وفي المقابل، تم استحداث الوظائف ذات المهارات المنخفضة، بدلاً من الوظائف ذات القيمة المضافة العالية والتي تتيح دفع الأجور المناسبة، وتلبي تطلعات الشباب الأردني. ونتيجة لذلك، يعمل حوالي ٦٠٠،٠٠٠ أردني في الخارج، أي نصف حجم القوة العاملة الأردنية الموجودة في الداخل، ويعملون بمعظمهم في وظائف تتطلب مهارات عالية جداً، فيما لا تزال المهارات المحلية المتاحة تفوق الطلب المحلي.

لذلك، يتعين على الأردن أن يخطط بعناية أكثر لسياساته الاقتصادية وتأثيرها على فرص العمل والدخل، بالإضافة إلى التنسيق بين سياساته الكلية والصناعية والتجارية، من أجل التحول بشكل تدريجي نحو إقتصاد يعتمد على المهارات العالية ويستند إلى المعرفة، بما يتناسب مع تطلعات الباحثين عن العمل المحتملين.^٣

وبالإضافة إلى البطالة الهيكلية، يواجه الأردن تحدياً آخر يتمثل بمعالجة النسبة العالية لانعدام نشاط السكان ممن هم في سن العمل. وتبقى نسب المشاركة الاقتصادية من أدنى النسب عالمياً، إذ تسجل نسبة الأشخاص الذين يبلغون أكثر من خمسة عشر عاماً والناشطين إقتصادياً ٤٠ في المئة فقط. في الواقع، يُعتبر الأردن من الإقتصاديات العشرة في العالم ذات النسب الأدنى للتشغيل مقارنة مع عدد السكان. كذلك، يسجل الأردن أحد أدنى المستويات في العالم لجهة مشاركة الإناث، حيث تبلغ نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة ١٤٪ تقريباً، مقابل ٦٥٪ من الرجال. وتفسر الهوة الساحقة القائمة بين الذكور والإناث تدني نسب التشغيل إلى عدد السكان.^٤

وعلى ضوء هذه الخلفية، واجه الإقتصاد الأردني التحدي الهائل المتمثل باستيعاب أعداد كبيرة من الشباب الوافدين إلى سوق العمل، مع وجود حوالي ٧٠٪ من السكان البالغين أقل من ٣٠ عاماً^٥. وتشكل نسبة الشباب البالغين ١٥-٢٤ عاماً ٢٢٪ من إجمالي عدد السكان، حيث يشكل طلاب المرحلة الثانوية والطلاب الجامعيون القسم الأكبر منهم. إلى هذا، تلقي البطالة بظلالها بشكل غير متكافئ على الشباب، في ضوء بلوغ البطالة نسبة ٢٧٪ في صفوفهم، أي أكثر من ضعف إجمالي نسبة البطالة في العام ٢٠٠٩.

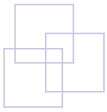
ويشكل التوسع السريع للقوى العاملة تحدياً جوهرياً للإقتصاد المحلي من ناحية استحداث وظائف كافية تستوعب أكثر من ٦٠،٠٠٠ وافد جديد، غالبيتهم من الشباب، إلى سوق العمل في كل عام، فيما تستطيع الحكومة استحداث ١٠،٠٠٠^٦ وظيفة لا غير. وحتى الآن، لا يزال

٣) منظمة العمل الدولية. ٢٠١١. المسح الوطني للميثاق العالمي لفرص العمل: الأردن (جنيف، منظمة العمل الدولية). متاح على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.ilo.org/jobspact/country/country-scans/lang--en/index.htm>

٤) المؤشر الرئيسي لسوق العمل ٢ الخاص بمنظمة العمل الدولية والمتعلق بنسبة الاستخدام مقارنة مع عدد السكان.

٥) أحمد، ب (٢٠١٠). «دلائل المستقبل للاستخدام حسب المهنة في الأردن». الوكالة الكندية للتنمية الدولية والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

٦) http://www.kingabdullah.gov.jo/news/details.php?kn__serial=1&lang__hmka1&v1=menu_id&v2=117



أكثر من ٣٠٪ من الأردنيين موظفين في القطاع العام^٧، الذي لا يزال يعتبره الكثيرون أكثر جاذبية من ناحية الأجور، والأمن الوظيفي، والمنافع الاجتماعية.

ونتيجة لذلك، تذهب الوظائف المستحدثة بالدرجة الأولى إلى العمّال المهاجرين. وخلال الفترة الممتدة من العام ٢٠٠٥ إلى العام ٢٠٠٩، شغل العمّال المهاجرون ٦٣٪ من الوظائف المستحدثة، في حين بقي حوالي ١٨٠,٠٠٠ أردني عاطلاً عن العمل. وبالتالي، تم الاتجاه في سياق نموذج التنمية المعتمد في الأردن نحو الإعتماد على العمّال الأجانب، الذين يشكلون اليوم نصف المستخدمين في القطاع الخاص تقريباً، في مقابل ٢٠٪ فقط منذ ١٠ سنوات^٨. وهكذا ارتفعت نسبة غير الأردنيين في مجموع الوظائف من ٢٣٪ في العام ٢٠٠٦ إلى ٢٧٪ في العام ٢٠١١، بحسب التوقعات.

وحالياً، يبلغ عدد العمّال المهاجرون المستخدمون بشكل رسمي في الأردن حوالي ٣٣٥,٠٠٠. وغالبية هؤلاء العمّال هم من أصحاب المهارات المتدنية، إذ بيّنت الإحصاءات في العام ٢٠٠٩ أن حوالي ٩٠٪ من العمال الأجانب المسجلين في الأردن هم في الحقيقة أميون. وتبلغ نسبة العمّال الأجانب الحائزين على شهادة البكالوريوس أو شهادة أعلى ٥,٣٪ فقط. ويعمل غالبية هؤلاء العمّال في قطاعات الإنتاج والزراعة والخدمات. وبالنسبة إلى الجنسيات، فغالبية السّاحقة من العمّال الأجانب هم مصريون (٧٠٪ في العام ٢٠٠٩)، يليهم الأندونيسيون، فالسريلاكيون والفلبينيون.

وفي العام ٢٠٠٩، كان حوالي ٩٦٪ من العمال المهاجرين يتقاضون أجراً يتراوح بين ١٠٠-١٩٩ ديناراً أردنياً. وفي الواقع، تتراجع الأجور الحقيقية مع مرور الوقت، ما يُعتبر مؤشراً رئيسياً إلى أن العمال الأجانب يدفعون للاقتصاد الأردني، الفائض أصلاً، نحو توازن قائم على المهارات والأجور المتدنية والإنتاجية المنخفضة.

على ضوء ما تقدّم، تسعى الحكومة إلى وضع قيود مشددة على استخدام العمّال المهاجرين، من خلال فرض كوتا على بعض المهن، وإغلاق أبواب مهن أخرى بشكل كامل في وجه العمّال الأجانب، وإعطاء الأولوية بشكل صريح لاستخدام العمال الأردنيين. وقد تم تثبيت هذا الاتجاه العام باعتباره أولوية للسياسة الوطنية، إلى جانب المصادقة على إستراتيجية التشغيل الوطنية.

ج- الحوار الاجتماعي

في السنوات الأخيرة، حقّق الأردن بعض الإنجازات الملموسة في مجال الإرتقاء بالحوار الاجتماعي. وتمثّلت معالم هذه الإنجازات في إنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي في العام ٢٠٠٩ لتسهيل الحوار حول السياسات الاقتصادية والاجتماعية، فالمصادقة الرسمية على لجنة العمل الوطنية الثلاثية في قانون العمل الأردني عام ٢٠١٠. ولكنّ منابر الحوار الاجتماعي الثلاثية تبقى ضعيفة وساكنة إلى حدّ كبير^٩.

وتبرز في مقدّمة المطالب الاقتصادية الشعبية مواضيع زيادة الرواتب، والحرية النقابية، والوظائف. وفي ظلّ الارتفاع المستمرّ في كلفة العيش، تصدّر الجدل الدائر حول الحد الأدنى للأجور المطالب العمالية. والجدير بالذكر أنّ المرسوم الرّسمي الأخير الصادر في العام ٢٠٠٩ حدّد الحد الأدنى للأجور بـ ١٥٠ ديناراً أردنياً في الشهر. ولكنّ الحد الأدنى للأجور لا ينطبق على مختلف شرائح القوى العاملة، بما فيهم العمّال في مجال الألبسة، والطهاة، والبستانيون، والعمال المنزليون، حيث لا يزال الحد الأدنى لأجر العمال المنزليين والعمال في المناطق الصناعية المؤهلة ١١٠ ديناراً أردنياً. وردّاً على دعوات الاتحاد العمّالي المتكرّرة إلى رفع الحد الأدنى للأجور من ١٥٠ ديناراً أردنياً إلى ٢٥٠ - ٣٠٠ ديناراً أردنياً في الشهر، بادر الملك إلى تكليف لجنة العمل الثلاثية في آب/أغسطس ٢٠١١ بإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور، وفقاً للمادة ٥٢ من قانون العمل^{١٠}. وسعيّاً إلى الاستجابة إلى المطالب الشعبية، جرى رفع الحد الأدنى للأجور إلى ١٩٠

(٧) منظمة العمل الدولية، المؤشر الرئيسي لسوق العمل، الطبعة السادسة.

(٨) منظمة العمل الدولية (٢٠١١)، المسح الوطني للميثاق العالمي لفرص العمل في الأردن.

(٩) التقرير الوطني عن الأهداف الإنمائية للألفية، ص. ٢٢.

(١٠) www.Almanar.jo

(١١) لم تجتمع قط لجنة العمل الثلاثية في العام ٢٠١٠

(١٢) <http://www.jordantimes.com/index.php?news=40203>

ديناراً أردنياً في شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. ولكن يستثني هذا القرار في رفع الأجور العمّال الغير الأردنيين الذين لم تخضع أجورهم لأيّ تعديل^{١٣}.

وعلى الرغم من التقدم المحرز في الآونة الأخيرة، لا تزال القيود القانونية الحقيقية قائمة على مستوى الحرية النقابية والحوار الاجتماعي في الأردن. من جهة أخرى، تُعتبر القيود المفروضة على الحرية النقابية في الأردن مكرّسة في القانون، بما فيه منع عمّال القطاع العام من الإنتظام في نقابات عمالية، وعدم قدرة غير الأردنيين على إنشاء نقابات مماثلة. وخلافاً لذلك، يمكن تأسيس نقابة عمالية واحدة لا غير في أي قطاع كان، ويكون الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن مسؤولاً عن وضع القانون الداخلي لها. ونتيجةً لذلك، عانى الحوار الاجتماعي في الأردن تاريخياً من ضعف في القدرة المؤسسية للشركاء الاجتماعيين، ومن ضعف منابر الحوار الاجتماعي.

وفي ما يتعلق باتفاقيات العمل الدولية حول الحرية النقابية والحوار الاجتماعي، لم يصادق الأردن حتى الآن على الإتفاقيات ٨٧ حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والإتفاقيات ١٥٤ حول المفاوضة الجماعية. ولكن في المقابل، صادق الأردن على الإتفاقيات ٩٨ حول حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والإتفاقيات ١٣٥ حول ممثلي العمّال، والإتفاقيات ١٤٤ حول المشاورات الثلاثية. واعترفت التعديلات الأخيرة التي طالت قانون العمل الأردني في العام ٢٠١٠ بحق المفاوضة الجماعية. والآن، بات القانون ينص صراحةً على ما يلي: «يجوز اجراء مفاوضة جماعية بين أصحاب العمل والعمّال ونقاباتهم بشأن أي قضايا ذات الصلة بتحسين شروط وظروف العمل وتعزيز إنتاجية العمال».

وعلى الرغم من التطور التشريعي الأخير، بقيت المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني ضعيفة تاريخياً في الأردن. وخلال الفترة ٢٠٠٦ - ٢٠١٠، سجّلت وزارة العمل ٢٧٤ إتفاقية جماعية لا غير، شاملةً بذلك ٢٣١،٤٧٣ مستفيداً. وأبرمت معظم هذه الاتفاقات على صعيد المؤسسات، فيما تم إبرام أقل من ١٪ من الاتفاقات الجماعية على الصعيد القطاعي (ومعظمها في قطاعي الملابس والصناعات الغذائية). ولكن، من المتوقع أن يساعد قرار وزير العمل القاضي بالترويج لنموذج المفاوضة الجماعية المعتمد على القطاع في العام ٢٠١٠ في تنظيم سوق العمل بما يتيح التفاوض بشأن الاتفاقيات الجماعية.

ولهذه الغاية، ستشكّل المفاوضة الجماعية وتطوير قدرات الشركاء الاجتماعيين ومنابر الحوار الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من البرنامج الوطني للعمل اللائق، حيث يتم إدماج الحوار الاجتماعي في البرنامج كأولوية شاملة.

ح- أطر التنمية الوطنية

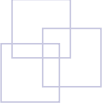
يتطابق البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن بشكل مباشر مع الأجندة الوطنية، والخطة التنفيذية الإنمائية في الأردن للفترة (٢٠١١ - ٢٠١٣) وإستراتيجية التشغيل الوطنية. وتعكس الأجندة الوطنية للفترة ٢٠٠٦ - ٢٠١٥ الأولويات التنموية للأردن في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية على مدى عشر سنوات، وهي تشكّل الإطار الحكومي الإنمائي المتوسط الأجل. وتحدّد هذه الأجندة ثمانية مواضيع ذات أهداف محدّدة والمبادرات اللازمة لتحقيق أهدافها. ويشكّل الدعم الوظيفي والتدريب المهني أحد المواضيع الثمانية للأجندة الوطنية ٢٠٠٦ - ٢٠١٥. وفي هذا الإطار، يسعى الأردن إلى زيادة قابلية تشغيل القوة العاملة، وتحسين إنتاجية سوق العمل، بما في ذلك اللجوء إلى إطلاق شبكات أمان، وزيادة حجم القوة العاملة من خلال ضمان فعالية التوظيف.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن الخطة التنفيذية الإنمائية في الأردن للفترة ٢٠١١ - ٢٠١٣، تعكس أهداف الأجندة الوطنية وتقوم على سبعة محاور رئيسية^{١٤}. ويساهم البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن في المحاور الأربعة الأولى، وهي: (أ) الرفاه الاجتماعي؛ (ب) دعم الاستخدام والتدريب المهني والتقني^{١٥}، (ت) التربية والتعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، (ج) تمكين البيئة الاستثمارية. وترتكز الخطة التنفيذية الإنمائية على مشاورات واسعة تشارك فيها جميع الوزارات والمؤسسات العامة المعنية، وهي الخطة التنفيذية الإنمائية الأولى التي ترتبط مباشرة بالموازنة.

(١٣) نُشر في الصفحة ٥٦١٦ من العدد رقم ٥١٣٤ من الجريدة الرسمية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر وصدرت تحت المادة ٥٢ من قانون العمل ١٩٩٦/٨ والتعديلات الخاصة به.

(١٤) <http://www.mop.gov.jo/uploads/Overview-Ex%20%20Development%20Program%2020112013--March%202011.pdf>

(١٥) الإنفاق المتوقع على المحور الرابع: دعم الاستخدام والتدريب المهني والتقني ٢٠١١-٢٠١٣، بلغ ١٥١،٠٩٣ ديناراً أردنياً وهذا بالكاد شكّل ٢٪ من مجموع المبلغ المخصّص للخطة التنفيذية الإنمائية.



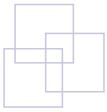
بالإضافة إلى الأجندة الوطنية والخطّة التنفيذية الإنمائية، يساهم البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن مباشرةً في إستراتيجية التشغيل الوطنية التي أقرّت رسمياً في أيار/مايو ٢٠١١. وتدعو هذه الإستراتيجية إلى تخفيض تدريجي في عدد العمّال المهاجرين والاستعاضة عنهم بعمّال أردنيين. وتحقيقاً لهذه الغاية، تسعى الإستراتيجية إلى معالجة التشغيل الهيكلي، داعيةً إلى بلورة سياسات وبرامج لزيادة إستحداث فرص العمل في المناطق الريفية والمحافظات، إلى جانب توسيع نطاق الحماية الاجتماعية للجميع. وتدعو الإستراتيجية أيضاً إلى مزيد من التركيز على تشغيل الشباب، وإشراك أصحاب الاحتياجات الخاصّة في القوة العاملة. كذلك تشدّد الإستراتيجية على الحاجة إلى رفع مستوى نظام التعليم التقني والتدريب المهني، وذلك لتكمين القوّة العاملة الأردنية المحليّة من تلبية متطلّبات سوق العمل واقتصاد المعرفة. وتؤيد الإستراتيجية بشكل خاص تطوير آليّات الحوار الاجتماعي وتعزيزها، وتعيين لجنة عمل ثلاثيّة لإدارة النزاعات في سوق العمل، وتعزيز الامتثال لمعايير العمل العربيّة والدوليّة، والنظر في الحد الأدنى للأجور.

وتتولّى وزارة العمل مهمّة تنفيذ خطّة إستراتيجية التشغيل الوطنية، وتنسيق الأدوار والمسؤوليات، ووضع آلية للمراقبة والتقييم بهدف رصد التقدم المحرز. وما أن يتم وضع إستراتيجية التشغيل الوطنية موضع التنفيذ، ستؤمّن هذه الأخيرة آليّة مؤسساتيّة للتنسيق بين سياسات سوق العمل وربطها بالسياسات التجاريّة والصناعيّة.

كما يتطابق البرنامج الوطني للعمل اللائق مع إطار عمل الأمم المتّحدة للمساعدة الإنمائيّة (٢٠١٣-٢٠١٧) الذي حدّد أربع أولويّات بما فيها تعزيز الإصلاحات المنهجية، وضمان العدالة الاجتماعيّة، والاستثمار في طاقات الشباب، والمحافظة على البيئة.

وفي هذا السياق، يُقدّم الجدول التالي لمحةً عامّةً عن وجوه التطابق بين البرنامج الوطني للعمل اللائق وأطر التنمية الوطنية:

أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق (٢٠١٢-٢٠١٥)	وجوه التطابق مع أطر التنمية الوطنية	وجوه التطابق مع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
الأولوية الأولى: توسيع فرص العمل اللائق لتشمل الشبان والشابات من خلال الترويج لظروف وشروط عمل أفضل، وعدم التمييز، والحقوق المتساوية في العمل.	خطة التنمية التنفيذية ٢٠١١-٢٠١٣: تحسين أسس وسبل ومنهجيات تحضير وسن القوانين لضمان استجابتها مع آخر التطورات في جميع المجالات إلى جانب تعزيز شموليتها وقدرتها على التوافق مع الاتفاقيات الدولية.	الأولوية الأولى لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية: تعزيز الإصلاحات المنهجية النتيجة ١٠٨: إن المؤسسات الوطنية مخولة أكثر من غيرها إدماج التزامات الأردن بمعاهدة حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية في الاستراتيجيات والسياسات المؤسسية في الأردن.
		الأولوية الثانية لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية: ضمان العدالة الاجتماعية النتيجة ٢٠١: تتمتع المؤسسات الوطنية بأطر قانونية محسنة وبأطر وخدمات حماية فعالة تغطي عمل الأطفال.
		النتيجة ٣٠٤: تتمتع المؤسسات الوطنية بالقدرات المتطورة اللازمة لتطبيق برامج الوقاية والرقابة والعناية من الأمراض المعدية بما فيها البرامج المعنية بالأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة المكتسب/الأيدز.
الأولوية الثانية: توسيع الحد الأدنى من الضمان الاجتماعي ليشمل المجموعات الأكثر هشاشة في المجتمع من خلال أرضية الحماية الاجتماعية، وذلك كجزء من نظام ضمان اجتماعي أكثر شمولية في الأردن.	الأجندة الوطنية ٢٠٠٦-٢٠١٥: - تعزيز مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة في الفرص برنامج التنمية التنفيذي: ٢٠١١-٢٠١٣: - توفير نظام أمن اجتماعي شامل وناجع للفقراء - توفير خدمات الرعاية الاجتماعية المتماشية مع أفضل الممارسات.	الأولوية الثانية في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية: ضمان العدالة الاجتماعية النتيجة ٢٠٥: زيادة قدرة المؤسسات الوطنية على تطبيق برامج الحماية الاجتماعية المعنية بالطفل والنوع الاجتماعي في الأردن.
الأولوية الثالثة: تعزيز فرص العمل، مع التركيز على تشغيل الشباب.	الأجندة الوطنية ٢٠٠٦-٢٠١٥: تطوير الموارد البشرية والإقتصادية والارتقاء بقاعدة الإنتاج وتوسيع منافع التنمية برنامج التنمية التنفيذي: ٢٠١١-٢٠١٣: - تزويد الطلاب بالمهارات والمعارف اللازمة في الإقتصاد القائم على المعرفة. - مطابقة مخرجات التعليم مع حاجات سوق العمل الأردني.	الأولوية الثالثة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية: الإستثمار في طاقات الشباب النتيجة ٤٠٤: زيادة قدرة المؤسسات الوطنية على صياغة وتطبيق البرامج الشاملة الخاصة بقدرة تشغيل الشباب لدعم وصول الشباب إلى فرص العمل اللائق.



٢ - الدروس المستخلصة من التعاون السابق

إصلاح الأمم المتحدة

يسترشد البرنامج الوطني للعمل اللائق بشكل كبير بالدروس المستخلصة من التقييم المستقل (٢٠٠٨) للبرنامج الوطني السابق الذي يغطي الفترة التي تمتد بين عامي ٢٠٠٢-٢٠٠٧. وقد أوصى التقييم بشكل أساسي منظمة العمل الدولية بتعزيز عملها، داعياً إيّاها إلى تحديد وكالات أهمية أخرى للعمل معها على تحقيق نتائج إيجابية ومتكاملة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وعليه، باشرت منظمة العمل الدولية تحديد مجالات التعاون المحتملة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، مثل منظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسف، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وذلك في المراحل الأولى من صياغة وثيقة البرنامج الوطني للعمل اللائق. ونتيجة لذلك، يتم حالياً بلورة عدد من الأفكار المرتبطة بالحماية الاجتماعية، وتشغيل الشباب، وتنمية الروح الريادية، مع وكالات الأمم المتحدة ذات الصلة. وفي الإطار نفسه، وحرصاً على ضمان إدراج التشغيل والعمل اللائق في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة (٢٠١٣-٢٠١٧)، بادرت منظمة العمل الدولية إلى الإسهام بشكل واسع في عملية التحليل الوطني/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، إلى جانب عدد آخر من وكالات الأمم المتحدة لتضمين النتائج المشتركة الخاصة بإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في أرضية الحماية الاجتماعية.

الإتساق على صعيد البرنامج

دعا التقييم أيضاً إلى مزيد من الإتساق بين مختلف مشاريع التعاون الفني وإلى وضع برنامج متكامل وأكثر شمولية تابع لمنظمة العمل الدولية في الأردن. وتحقيقاً لهذه الغاية، يعمل المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية على ضمان جودة أعلى لمقترحات المشاريع الجديدة في الأردن، من أجل ضمان تبادل المعارف، واتساق البرنامج وتطابقه مع أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن. وأوصى التقييم كذلك بجمع كافة مشاريع منظمة العمل الدولية في موقع واحد مشترك لتعزيز الرؤية.

التواصل والمناصرة

دعا كل من تقييم البرنامج الوطني للعمل اللائق وتقييم مشاريع التعاون الفني الأخرى في الأردن إلى تحسين الرقابة على ممارسات الرصد والتقييم على مستوى البرامج والمشاريع، من أجل تحديد نقاط الضعف ونقاط القوة وتحسين إدارة المخاطر. ونصح التقييم الوطني ببذل المزيد من جهود التواصل والمناصرة. في المقابل، شدد تقييم المشروع الخاص بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أهمية إشراك وسائل الإعلام في مشاريع من هذا النوع.

تطوير القدرات

لاحظ التقييم في مجال بناء القدرات أنّ المشاريع تحقق آثار مضاعفة وملحوظة في حال ركّزت أنشطة بناء القدرات على المؤسسات. وعليه، بادرت منظمة العمل الدولية إلى تكريس أنشطة تطوير القدرات في المؤسسات كمديرية تفتيش العمل ووحدة مكافحة عمل الأطفال لدى وزارة العمل، والوحدة المشتركة لمكافحة الاتجار بالبشر، والإتحاد العام لنقابات العمال في الأردن، وغرفة صناعة الأردن، والتعاون في مجال الأمن الاجتماعي.

■ ■ ٣ - أولويات البرنامج الوطني

بناءً على العمل الجاري، سيتم تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن مع الشركاء الثلاثة ومن خلالهم، وذلك مع التركيز على الأولويات الثلاث التالية:

الأولوية ١: توسيع فرص العمل اللائق للشباب والشابات الأردنيين من خلال الترويج لظروف وشروط عمل أفضل، وعدم التمييز، والحقوق المتساوية في العمل.

النتيجة ١،١: تطوير بيئة مواتية للقضاء على عمل الأطفال

النتيجة ١،٢: تعزيز شروط وظروف العمل واحترام مبادئ وحقوق العمل الأساسية بما فيها حقوق العمال المهاجرين والفئات الهشة من خلال تعزيز الامتثال بمعايير العمل الدولية.»

النتيجة ١،٣: تعزيز آليات المؤسسات وقدرتها على ضمان الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية ووضع السياسات

النتيجة ١،٤: تعزيز تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق الخاصة بعدم التمييز مع التركيز على المرأة والأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة المكتسب/ الأيدز في مكان العمل

الأولوية ٢: توسيع الحد الأدنى من الضمان الاجتماعي ليشمل المجموعات الأكثر هشاشة في المجتمع من خلال أرضية الحماية الاجتماعية، وذلك كجزء تغطية من نظام ضمان اجتماعي أكثر شمولية في الأردن

النتيجة ٢،١: تعزيز توفير الضمان الاجتماعي وتحسينه

النتيجة ٢،٢: تطوير أرضية الحماية الاجتماعية

الأولوية ٣: تعزيز فرص العمل، مع التركيز على تشغيل الشباب

النتيجة ٣،١: تعزيز استراتيجيات الترويج للتشغيل للشباب والشابات

النتيجة ٣،٢: زيادة تماسك سياسة التشغيل

وسيتم إدماج المواضيع المترابطة التالية ضمن مجالات الأولويات الثلاثة المذكورة أعلاه:

(أ) الحوار الاجتماعي

(ب) معايير العمل الدولية

(ج) المساواة بين الجنسين

وتشمل كل من هذه المجالات ذات الأولوية عددًا من الأنشطة على المستوى الكلي والقطاعي والجزئي، وتطال المشاريع المتعلقة بالبحث والمناصرة والتعاون الفني.

الأولوية ١: توسيع فرص العمل اللائق للشباب والشابات من خلال الترويج لظروف وشروط عمل أفضل، وعدم التمييز، والحقوق المتساوية في العمل.

من أبرز أولويات «الإستراتيجية الوطنية للتشغيل» لعام ٢٠١١ هي تعزيز فرص العمل للأردنيين، وذلك تحت شعار «أردني لكل فرصة عمل». ويتوقف تشغيل الأردنيين في حد ذاته على مدى توافر فرص العمل اللائق، وتأمين ظروف وشروط عمل أفضل في ظل عدم التمييز وتكافؤ الحقوق في العمل.

والجدير بالذكر أنه سيتم بذل جهود مكثفة لمكافحة عمل الأطفال، من خلال العمل على مستوى السياسات لدعم تنفيذ «الإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال» الذي أقر رسمياً في آب/أغسطس ٢٠١١، وإدماج عمل الأطفال في أطر التنمية الوطنية ذات الصلة. وستعمل منظمة العمل الدولية أيضاً على تطوير قدرات وحدة مكافحة عمل الأطفال لدى وزارة العمل، المسؤولة عن جهود كسب التأييد بشأن قضايا عمل الأطفال وتنسيق النشاطات مع الوكالات الوطنية والدولية ذات الصلة. وتحتاج الوحدة دعماً استشارياً على الصعيد الفني كما تحتاج إلى التدريب من أجل النجاح في أداء مهامها.

بالإضافة إلى ذلك، ستعمل منظمة العمل الدولية على تحسين الظروف والشروط السائدة في مكان العمل، وعلى الإرتقاء بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بما في ذلك ما يتعلق منها بالعمال المهاجرين والمجموعات المستضعفة من خلال تعزيز إدارة العمل والالتزام بمعايير العمل. وتعتبر هيئة تفتيش العمل الفعالة من أبرز مكونات الإدارة القوية في سوق العمل وشرطاً أساسياً لحكومة رشيدة في عالم العمل. وبعد الإضاءة الواسعة على ظروف وشروط العمل في المناطق الصناعية المؤهلة في عام ٢٠٠٦، التزمت الحكومة بتحديث تفتيش العمل وتقويته، واتخذت خطوات مهمة لتحسين عمليات هيئة تفتيش العمل وقدراتها. وبالتالي، خضعت هيئة تفتيش العمل لإعادة تنظيم جذرية، مع إتاحة التدريب وزيادة المسؤوليات واعتماد أدوات تفتيش جديدة عام ٢٠٠٨. وعبرت لجنة الخبراء في تقرير لها عام ٢٠١١ عن رضاها عن تعزيز الإجراءات القانونية بحق أصحاب العمل الذين ينتهكون الأحكام القانونية... وعن نشر اللوائح السوداء، وكذلك رفض إعطاء الضمانات المصرفية للمؤسسات المعنية، وعن إدراج المؤسسات التي تقدم ظروف وشروط عمل وخدمات أفضل لموظفيها في القائمة الذهبية، مما يساعدها على الحصول على ضمانات مصرفية^{١٦}.

على الرغم من تحسين قدرات التفتيش، يتعين بذل المزيد من الجهود بهدف تعزيز موارد هيئة تفتيش العمل وقدراتها. ولا تزال خدمات تفتيش العمل بحاجة إلى تحديث، وإنشاء أنشطة تفتيش آلية، وقاعدة بيانات إلكترونية لجميع المشاريع العاملة في البلاد، والمشمولة بقانون العمل، وتدريب الموظفين على النظام الجديد. كما تدعو الحاجة إلى بلورة خطوط توجيهية قطاعية من أجل تزويد مفتشي العمل بأدلة تفتيش عملية لمختلف القطاعات بما في ذلك العمل الجبري، وعمل الأطفال، والعمال المنزليين، والعمال الزراعيين، والسلامة

والصحة المهنيّتين والمفاوضة الجماعية. وبالتالي، ستعمل منظمة العمل الدوليّة بشكل مباشر مع مديريّة التفتيش لتحديث آليات تفتيش العمل بما يتماشى مع أولويات الحكومة.

وفي الوقت عينه، ستبذل منظمة العمل الدوليّة جهوداً متضافرة لتعزيز حقوق العمّال المهاجرين، مستهدفةً بذلك قطاعات محدّدة من ضمنها المناطق الصناعيّة المؤهّلة، وقطاعيّ الملبوسات والبناء. كذلك، سوف تستثمر منظمة العمل الدوليّة في بناء قدرات مديريّة شؤون الهجرة لدى وزارة العمل، والوحدة المشتركة لمكافحة الاتّجار بالبشر.

أمّا بالنسبة إلى العمّال المهاجرين في الأردن، فهم يفتقرون إلى النقابات والمؤسّسات والمنظّمات التي تمنحهم منبراً فعلياً للتباحث بمسائل تعنيهم مباشرةً، ولتطوير وتنفيذ السياسات ذات الصلة بعملهم. وفي خطوة تدرج ضمن المسار الصحيح، ألغت التعديلات التي أدخلت على قانون العمل في تموز/يوليو ٢٠١٠ كل عبارة تقوّض قدرة انضمام المواطنين الأردنيين إلى النقابات العمالية.

بالإضافة إلى ذلك، ساهم قرار الحكومة الأردنيّة القاضي باستثناء المزيد من العمّال في المناطق الصناعيّة المؤهّلة في العام ٢٠٠٨^{١٧} و٢٠١١ من الاستفادة من الحد الأدنى للأجور^{١٨} في مفاضة ظروف وشروط العمل. كما أدّت ظروف العمل القاسية إلى مشاركة أردنيّة ضعيفة في المناطق الصناعيّة المؤهّلة، حيث يعمل ٨,٠٠٠ أردني فقط (مقابل ١٧,٠٠٠ أردني عام ٢٠٠٦) من أصل ٣٦,٠٠٠ عامل يعملون في المناطق الصناعيّة المؤهّلة وغالبيتهم من بنغلادش وسريلانكا^{١٩}.

كانت المناطق الصناعيّة المؤهّلة مسرحاً لعدد متزايد من احتجاجات العمّال المهاجرين والتظاهرات الشعبيّة في عامي ٢٠١٠-٢٠١١ بسبب انتهاكات حقوق العمل والأجور وظروف عمل العمّال المهاجرين في قطاع الملبوسات. وسعيّاً إلى معالجة القصور في العمل اللائق في قطاع الملبوسات، يهدف برنامج عمل أفضل للأردن إلى عقد اتفاق بشأن المفاوضة الجماعية على المستوى القطاعي بين الاتحاد العام للعمال في قطاع الملابس الجاهزة وصناعة النسيج والألبسة من جهة والجمعية الأردنية لمصدري الأنسجة والملبوسات من جهة أخرى. ويرمي اتفاق المفاوضة الجماعية التالي إلى التفاوض على تحسين شروط وظروف العمل للعمال المهاجرين في المناطق الصناعيّة المؤهّلة. كما يعمل برنامج عمل أفضل للأردن على المستوى التشريعي من أجل تحديث توصيات منظمة العمل الدولية سعيّاً إلى ضمان إصلاح قانون العمل بما يتوافق مع معايير العمل الدولية.

وفي إطار السعي إلى تعزيز تحسين شروط وظروف العمل، تسعى منظمة العمل الدولية إلى تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين في مجالات متعدّدة منها مجال محو الأميّة الاجتماعيّة والاقتصاديّة للعمال، والمفاوضة الجماعية القطاعية، بالإضافة إلى القدرة على رفع التقارير حول الاتفاقيات الجديدة والمصادقة عليها.

صادق الأردن على ما مجموعه ٢٤ إتفاقيّة خاصة بمنظمة العمل الدوليّة، (٢٢ إتفاقيّة منها قيد التنفيذ) بما في ذلك سبع من الإتفاقيّات الأساسيّة الثماني، باستثناء الإتفاقيّة ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابيّة وحماية حق التنظيم. كما صادق الأردن على عدد من الاتفاقيات الدوليّة التي تؤكّد مبدأ الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية، بما في ذلك الإتفاقيّة ١٠٠ حول المساواة في الأجور (صادق عليها الأردن في العام ١٩٦٦)، والإتفاقيّة ١١١ حول التمييز (في الاستخدام والمهنة) (صادق عليها في العام ١٩٦٣)، وإتفاقيّة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

في المقابل، تلاحظ لجنة الخبراء المعنيّة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أنّ «الأحكام الواردة في الدستور وقانون العمل لا تكفي لضمان التطبيق الكامل لمبدأ الأجر المتساوي... للعمل المتساوي في القيمة وقد تعيق التقدّم في القضاء على التمييز في الأجور على أساس النوع الاجتماعي»^{٢٠}. ويبرز التفاوت بين الجنسين من حيث المشاركة في القوى العاملة في الأردن على نطاق واسع، مع مشاركة ١٤٪ من النساء

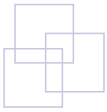
١٧) استقاد العمّال في المناطق الصناعيّة المؤهّلة من سياسة الحد الأدنى للأجور عام ٢٠٠٦، غير أنّهم حُرّموا من ذلك عام ٢٠٠٨. في العام ٢٠٠٦ تمّ رفع الحد الأدنى من ٩٥ ديناراً أردنيّاً إلى ١١٠ ديناراً أردنيّاً، وقد شمل هذا الجميع من دون استثناء.

١٨) لا يزال الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الملبوسات ١١٠ ديناراً أردنيّاً.

١٩) Labor Watch. April 2011.

http://www.labor-watch.net/en/files/2010/Statement_on_Strikes_in_QIZ_25_April_2011.pdf

٢٠) <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>



فقط يقابلها مشاركة ٦٥٪ للرجال^{٢١}. ويبلغ متوسط الأجر الشهري للنساء ٣١٤ ديناراً أردنياً (٤٤٣ دولار أمريكي) مقابل ٣٦٤ ديناراً أردنياً (٥١٤ دولار أمريكي) للرجال. ومع تعديل متوسط عدد الساعات، بات التفاوت في الأجور بين الجنسين يوازي ٧٪، مع بروز تفاوت أكبر في القطاع الخاص أكثر منه في القطاع العام.

يمثل كل من المساواة في الأجور، ومبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي في القيمة أولوية في كل من الإستراتيجية الوطنية للمرأة (٢٠١٢ - ٢٠١٥) والإستراتيجية الوطنية للتشغيل. وتحقيقاً لهذه الغاية، أطلقت وزارة العمل بدعم ومساعدة فنية من منظمة العمل الدولية «اللجنة الوطنية الثلاثية للمساواة في الأجور» في تموز/يوليو ٢٠١١. وتقضي مهمة اللجنة التي تتشارك وزارة العمل في رئاستها إلى جانب اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة، بوضع «إستراتيجية وطنية أردنية» وخطة عمل لتعزيز المساواة في الأجور، ومبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي في القيمة. وستعمل منظمة العمل الدولية على نحو وثيق مع اللجنة الثلاثية لمكافحة التمييز من حيث النوع الاجتماعي في العمل، وتطوير قدرات الشركاء الثلاثة لإجراء تقييم غير منحاز للنوع الاجتماعي.

وستعمل منظمة العمل الدولية أيضاً على مكافحة التمييز ضد الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الإيدز في مكان العمل، وذلك تماشياً مع القرار ٢٠٠ الخاص بمنظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الإيدز وعالم العمل. وفي هذا الإطار، تُسلط الخطة الإستراتيجية الوطنية الأردنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الإيدز للفترة ٢٠١٢ - ٢٠١٦ الضوء على دور وزارة العمل في التعاون مع الشركاء الاجتماعيين لوضع برامج خاصة بمكان العمل تراعي المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية، والوصول إلى المهاجرين والمراهقين الأكثر عرضة للخطر (من ضمنهم المتسربين من المدرسة والعاطلين عن العمل).

كما شارك الأردن في الدورة ٩٩ لمؤتمر العمل الدولي وبادر إلى دعم اعتماد التوصية رقم ٢٠٠ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الأيدز التي تدعو إلى اعتماد برامج وسياسات وطنية في مكان العمل خاصة بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسب والأيدز سعياً إلى تسهيل الوصول إلى خدمات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب والعلاج والعناية والدعم. ولكن، في الآونة الحالية، لا تزال القوانين التي تعاقب على صرف «المصابين بالأمراض المعدية والسارية» قائمةً فضلاً عن الممارسات الحالية في مكان العمل، حيث يعتبر اختبار فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب إلزامياً لاستخدام العمال المهاجرين والوطنيين في الوكالات الحكومية. وبحسب وزارة الصحة، إن غالبية الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية في الأردن هم عاطلون عن العمل، أو فقدوا وظائفهم جراء التمييز في مكان العمل. ومن المشتبه أن تكون هذه الممارسات التمييزية في مكان العمل السبب وراء ارتفاع معدل العمل الغير النظامي في صفوف الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب^{٢٢}.

وسعيًا إلى ضمان المزيد من الامتثال مع معايير العمل الدولية، تسعى منظمة العمل الدولية إلى إشراك البرلمانين في جهودها من خلال القيام بحملات توعية لهم بشأن ضرورة تطبيق معايير العمل الدولية خاصة المعايير المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفقاً لما ينص عليه إعلان مؤتمر العمل الدولي. من جهة أخرى، يلتزم الأردن بـ٢٣ اتفاقية عمل دولية صادرة عن منظمة العمل الدولية وهو يخوض حواراً دائماً مع الهيئات الرقابية التابعة للمنظمة لا سيما لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. وفي هذا السياق تهدف ملاحظات لجنة الخبراء وطلباتها المباشرة بشأن الأردن إلى توجيه عملية تطوير قانون العمل وممارسته في البلاد.

ولكن في المقابل، لم يأخذ الأردن بعين الاعتبار ملاحظات الهيئات الرقابية سوى بشكل جزئي ففرض عدداً من التعديلات على قانون العمل الأردني عام ٢٠١٠. ولكن بسبب التطورات الداخلية في البلاد لم يناقش البرلمان يوماً النص النهائي لهذه التعديلات. وبالتالي، تدعو الحاجة إلى توعية أعضاء البرلمان بشأن معايير العمل الدولية من خلال التدريب وغيره من النشاطات التي من شأنها أن تساعد على فهم الآليات والقضايا المطروحة عبر الترويج لإدراك أهمية الامتثال إلى معايير العمل الدولية.

(٢١) استشهد دائرة الإحصاءات الأردنية ٢٠١٠ في ملخص سياسة الأجر المنصف في الأردن الخاص بمنظمة العمل الدولية.

(٢٢) http://www.unaids.org/en/dataanalysis/monitoringcountryprogress/2010progressreportsubmittedbycountries/jordan_2010_country_progress_report_en.pdf

نتائج الأولوية ١

النتيجة ١،١ : تطوير بيئة مواتية للقضاء على عمل الأطفال

الإستراتيجية:

بناء على انجازات البرنامج الوطني للقضاء على عمل الأطفال في الأردن للفترة (٢٠٠٧-٢٠٠٢) الممول من وزارة العمل الأميركية، يساعد مشروع منظمة العمل الدولية للتوجه نحو الأردن خال من عمل الأطفال (٢٠١١-٢٠١٤) وزارة العمل في إنجاز الإطار الوطني لعمل الأطفال في الأردن^{٢٣}. وقد حصل المشروع على تمويل من وزارة العمل الأميركية بقيمة مليوني دولار أميركي لفترة تمتد على أربع سنوات كجزء من إجمالي مخصصات وزارة العمل الأميركية والبالغة ١٠ ملايين دولار أميركي للقضاء على عمل الأطفال في الأردن.

ويركّز المشروع على القيام بتدخلات على مستوى السياسات لتطوير بيئة داعمة من أجل الأردن خال من عمل الأطفال، ترمي بشكل أساسي إلى المساهمة في تنفيذ الإطار الوطني حول عمل الأطفال في الأردن، مع التركيز بشكل خاص على تطوير قدرات وحدة عمل الأطفال لدى وزارة العمل. ولهذه الغاية، يدعم المشروع تنمية آليات تنسيق تهدف إلى مكافحة عمل الأطفال على المستوى الوطني وصعيد المحافظات، بمساعدة أنظمة رصد عمل الأطفال على أمل ربط هذه الأنظمة مع الإطار الوطني لحماية الأسرة.

ويسعى المشروع أيضاً إلى توسيع قاعدة المعلومات القائمة التي تختص بعمل الأطفال في الأردن، بما في ذلك القطاع السياحي بالتركيز على ظروف العمل للعمال الصغار في الفنادق والمهن التجارية الأخرى، وسيضمن هذا التوجه شروط لائقة للسلامة والصحة المهنية وتشغيل الشباب، وذلك من أجل توجيه السياسات المستقبلية في هذا المجال.

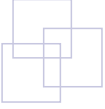
كما تعمل منظمة العمل الدولية عن قرب مع وحدة عمل الأطفال لدى وزارة العمل ومع الشركاء الاجتماعيين من أجل تنفيذ الإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال ويشارك في هذه المبادرة كل من «منظمة غوث الأطفال» ومؤسسة الإسكان التعاونية واليونيسيف والمجلس الوطني للشؤون العائلية وغيرهم من الجهات.

(٢٣) رُفِعَ إلى مجلس الوزراء في العام ٢٠١١.

المجالات الرئيسة لمؤشرات الأداء

- ◆ تعزيز القدرة على تنفيذ الإطار الوطني لعمل الأطفال من خلال تنمية قدرة المؤسسات على دعم وحدة عمل الأطفال في وزارة العمل
- ◆ زيادة المعرفة بشأن عمل الأطفال لإطلاع أصحاب القرار في الأردن من خلال القيام بعمليات المسح التقييمية السريعة والمسح الخاص بالانتقال من المدرسة إلى العمل وغيرهم من الدراسات القطاعية
- ◆ تحسين تنسيق الجهود لمعالجة عمل الأطفال في المجتمع وعلى صعيد المحافظات والمستوى الوطني من خلال مراقبة الآليات

النتائج	الشركاء
النتيجة ١,١,١ تعزيز قدرة الهيئات المكوّنة الثلاث في منظمة العمل الدولية على قيادة الإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال	الشركاء الثلاثي الأطراف بالتعاون الوثيق مع وحدة عمل الأطفال في وزارة العمل ومنظمة غوث الأطفال ومؤسسة الإسكان التعاونية واليونيسيف والمجلس الوطني للشؤون العائلية
النتيجة ١,١,٢ الارتقاء بالأبحاث والمعرفة المبنية على اتجاهات عمل الأطفال في الأردن لإرشاد العمل من حيث وضع السياسات	



النتيجة ١،٢ : تعزيز شروط وظروف العمل واحترام مبادئ وحقوق العمل الأساسية بما فيها حقوق العمال المهاجرين والفئات الهشة من خلال تعزيز الامتثال بمعايير العمل الدولية

الإستراتيجية:

في مجال تفتيش العمل، أفضى التزام وزارة العمل بتحسين قدرات هيئة تفتيش العمل إلى إحداث تغيير نوعي في عمليات تفتيش العمل منذ ٢٠٠٨. ومن خلال مشروع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التابع لمنظمة العمل الدولية (٢٠٠٧ - آب/أغسطس ٢٠١٠)، تمّ تدريب جميع مفتشي العمل لدى وزارة العمل على إجراءات تفتيش العمل الحديثة. ويتمتع مفتشو العمل حالياً بالقدرة على توسيع مضمون الاتفاقيات الجماعية من حيث شروط وظروف العمل، والاستخدام، والانتاجية، والصحة والسلامة في العمل. وبفضل الدعم التقني المتاح من منظمة العمل الدولية، أنشأت وزارة العمل أيضاً في العام ٢٠٠٧ مركز تدريب لهيئة تفتيش العمل لتعزيز التعليم المستمر.

وفي إطار تعزيز شراكة متينة مع مديرية التفتيش لدى وزارة العمل، تعمل منظمة العمل الدولية في المرحلة القادمة على مساعدة وزارة العمل في تحديث أنظمة تفتيش العمل وأتمتها؛^{٢٤} وسُجّري منظمة العمل الدولية تدقيقاً وطنياً لتفتيش العمل عام ٢٠١٢، وتطوّر القدرات لجهة إجراءات تفتيش العمل الحديثة والاتجار بالبشر على الصعيد الوطني. ولإطلاق العملية، بادرت منظمة العمل الدولية إلى تدريب ٦٤ مفتش عمل ومسؤول معني بإدارة الهجرة في وزارة العمل وفي إدارة المنطقة الاقتصادية الخاصة في العقبة في شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ على المقاربات الجديدة في مجال تفتيش العمل ومبادئ وحقوق العمل الأساسية.

وبناءً على جهود تنمية القدرات المذكورة أعلاه، تستمرّ منظمة العمل الدولية في العمل الوثيق مع وزارة العمل لتنظيم آليات تفتيش العمل من خلال إقرار إستراتيجية وطنية للتفتيش وتطوير دليل التفتيش الوطني ودعمه رسمياً (في غياب الدعم الرسمي حتى الساعة) وتطوير استراتيجيات تفتيش العمل القطاعية في المرحلة اللاحقة. وتشمل هذه الأنشطة مكونات إعلامية للتوعية العامة حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

وعلى صعيد العمل الجبري والاتجار بالبشر، أقرت الأردن قانونها الأول لمكافحة الاتجار بالبشر في العام ٢٠٠٩، مسجلة خطوة مهمة نحو تحقيق العمل اللائق في الأردن. ويمنع القانون كل أنواع الاتجار ويحدّد عقوبات تصل إلى ١٠ سنوات سجن للدعارة الجبرية والاتجار، بما فيه الاتجار بالأطفال. ويُعتبر القانون متماشياً مع بروتوكول باليرمو المتعلق بالاتجار. ووفقاً لأحكام القانون الجديد، تم تشكيل لجنة وطنية لمكافحة الاتجار برئاسة وزير العدل في أوائل العام ٢٠١٠.^{٢٥} وقد أطلقت اللجنة أول إستراتيجية وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر للفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٢) في آذار/مارس ٢٠١٠.

وقد طالب القانون الجديد، الذي ساهمت فيه منظمة العمل الدولية بشكل مباشر من خلال مشروع القضاء على العمل الجبري والاتجار الممول من الوكالة الكندية للتنمية الدولية، بإنشاء وحدة مشتركة ضد الاتجار تحت الوصاية المشتركة لكل من وزارة العمل ووزارة الداخلية ومديرية الأمن العام. وتتعامل هذه الوحدة مباشرة مع حالات الاتجار بالبشر، من خلال إجراء التحقيقات اللازمة وإحالة القضايا للمحاكمة وتزويد السلطات المختصة بتقارير شاملة. وطيلة فترة البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن، تلتزم منظمة العمل الدولية، بناءً على طلب مباشر من وزارة العمل، بتقديم الدعم الفني من أجل إنشاء وحدة مكافحة الاتجار، عند بدء تنفيذ الإستراتيجية

(٢٤) أوكلت منظمة العمل الدولية شركة سيفول عام ٢٠١١ العمل عن قرب مع وزارة العمل لأتمّة آليات تفتيش العمل ومن المتوقع أن تصبح عملية تفتيش العمل مؤتمنة بالكامل بحلول العام ٢٠١٢.

(٢٥) على الرغم من دعمه للجهود الوطنية لمكافحة الاتجار، إنّ الإتحاد العام للنقابات العمالية في الأردن ليس ممثلاً في لجنة مكافحة الاتجار ولم تتمّ مشاورته لصياغة الاستراتيجية.

(٢٦) <http://www.dol.gov/ilab/programs/ocft/FR20100224/Jordan/FLCLsubmission.pdf>

الوطنية لمكافحة الاتجار، التي تُعتبر إنجازاً ضخماً نتيجة التعاون بين منظمة العمل الدولية والوكالة الكندية للتنمية الدولية. ويشمل الدعم الفني لجهود التوعية والمناصرة التي تبذلها وحدة مكافحة الاتجار ضمن إطار الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار.

إلى هذا، ستبادر منظمة العمل الدولية إلى تنمية قدرات مديرية الهجرة لدى وزارة العمل وتوفير الدعم الفني في مجالي إدارة العمل والتفتيش، وتطوير إجراءات توظيف العمال المهاجرين (بما فيه مراقبة وكالات الاستخدام الخاصة)، ووضع عقد موحد للعمال المهاجرين وتحسين إحصاءات الهجرة.

وبموازاة ذلك، تعمل منظمة العمل الدولية مع سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة من أجل إعادة هيكلة آليات تفتيش العمل وعملية إدارة الهجرة. وبادرت منظمة العمل الدولية إلى إجراء تدقيق مشترك لتفتيش الهجرة والعمل لدى سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة في أيار/مايو ٢٠١١، والذي كشف عن وجود مستويات مختلفة من القصور بما فيها في مجال توظيف وتدريب مفتشي العمل، وخدمات تفتيش العمل، وإدارة الهجرة والتنسيق مع وزارة العمل. وفي إطار السعي إلى معالجة أوجه القصور المذكورة، تقدّم منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٢/٢٠١١ الدعم الفني إلى سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة من أجل تحديث الإجراءات الخاصة بتفتيش العمل والاتجار بالبشر، وإنشاء هيكلية إدارية لتنظيم دخول العمال المهاجرين وعملهم.

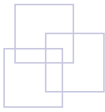
إلى هذا، تواصل منظمة العمل الدولية السعي من خلال برنامج عمل أفضل للأردن إلى ضمان الامتثال لمعايير العمل الدولية لصالح العمال المهاجرين في المناطق الصناعية المؤهلة في قطاع الملابس. وقد تم إطلاق مشروع عمل أفضل للأردن في شباط/فبراير ٢٠٠٨، في إطار الشراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. ويهدف البرنامج إلى تعزيز الامتثال لقانون العمل الأردني ومعايير العمل الدولية والإرتقاء بالأداء الاقتصادي على مستوى المنشأة. وبهذه الطريقة، يسعى مشروع عمل أفضل للأردن إلى المساهمة في توسيع فرص العمل اللائق في قطاع الملابس في الأردن.

ويتضمن مشروع عمل أفضل للأردن مجموعة من التقايم على مستوى الشركات ويوفّر خدمات إستشارية لمساعدة الشركات على تحديد الأسباب الأساسية الكامنة وراء القضايا التي تتطلب التحسين. ويسمح ذلك للشركات بتحسين أعمالهم في شكل منهجي والمحافظة على التجار الدوليين واستقطاب المزيد منهم. كما يُقدّم مشروع عمل أفضل للأردن خدمات تدريبية لتدريب أصحاب المصانع والعمال على طرق ناجعة من حيث الكلفة لتحسين الإمتثال الإنتاجي وطريقة عمل المصنع ما يضمن استدامة التحسين في المصانع.

وفي آذار/مارس ٢٠١٠، قرّرت وزارة العمل فرض مشروع عمل أفضل للأردن كبرنامج ملزم لجميع مصانع الملابس. ودخل هذا القرار حيز التنفيذ في حزيران/يونيو ٢٠١١. ومنذ ذلك الحين، يعمل برنامج عمل أفضل للأردن عن قرب مع وزارة العمل وجمعيات أصحاب العمل في قطاع الملابس من أجل تسجيل المعامل بهدف ضمان المشاركة الكاملة للمعامل بحلول نهاية العام ٢٠١١. وابتداءً من شباط/فبراير ٢٠١٢، انتسب ٥٣ من أصل ٨٠ مصنعاً للملبوسات إلى برنامج عمل أفضل، وتمثّل هذه المصانع الـ ٥٠ ما يقارب نسبة ٨٥٪ من الصادرات وتستخدم أكثر من ٨٥٪ من اليد العاملة في قطاع الملابس.

وحرصاً على مواصلة تعزيز الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين في الأردن، تطوّر منظمة العمل الدولية، من خلال مشروع حماية حقوق العمال المهاجرين، قدرة نقابات العمال ومن ضمنها الاتحاد العام لنقابات العمال والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة، وذلك من أجل التواصل مع العمال المهاجرين وتمكينهم. وتعمل أيضاً بشكل متواز مع أصحاب العمل بما فيهم مدراء المعامل وأصحاب العمل ووكالات الاستخدام من أجل تحسين ممارسات التوظيف والاستخدام، تماشياً مع معايير العمل الدولية. ومن خلال العمل مع منظمات العمال وأصحاب العمل في آن واحد، يهدف المشروع بدوره إلى تعزيز التعاون بين الإدارة والقوى العاملة من خلال تطوير ثنائي لقدرات الشركاء الاجتماعيين في مجال إبرام اتفاقيات المفاوضة الجماعية. وتولى أهمية خاصة لاتفاقيات المفاوضة الجماعية في المنطقة الصناعية المؤهلة وقطاعات البناء من خلال مشروع حماية حقوق العمال المهاجرين.^{٢٧}

(٢٧) مشروع حماية حقوق العمال المهاجرين هو مشروع يمتد على ٢٤ شهراً (٢٠١٢-٢٠١٤) وممول من وزارة الخارجية الأميركية. ولم يتم توقيع اتفاقية المانح حتى الساعة.



إلى جانب ذلك، تسعى منظمة العمل الدولية من خلال برنامجها عمل أفضل للأردن إلى تطوير مركز للعمّال وهو المركز الوحيد من نوعه في المناطق الصناعية المؤهلة. وسيتم تأسيس المركز بالتعاون مع وزارة العمل وشركة المدن الصناعية الأردنية والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات والاتحاد العام للعمال في قطاع الملابس الجاهزة وصناعة النسيج والألبسة. ويهدف المركز في شكل أساسي إلى تقديم الدعم القانوني والنفسي والمشورة إلى جميع العمّال بمن فيهم العمّال المهاجرين من خلال تأمين دخولهم إلى منشآت ترفيهية وتقديم الخدمات القانونية والنفسية والتعليمية لهم.

وفي هذا الإطار، من الممكن أن يحيل المركز العمّال إلى المراكز القانونية ومراكز الحماية المتوفرة لهم خارج المناطق كما يقدم المركز مجموعة من حصص التدريب للعمّال المهاجرين كي يحسنوا مهاراتهم في العمل وفي الحياة. إلى هذا، سيتم تشكيل مجموعة إستشارية واسعة النطاق في إطار هذه المبادرة تضم ممثلين عن المنظمات الغير الحكومية ومجموعات مختلفة من العمّال المهاجرين والشركات التجارية العالمية والجهات المانحة وغيرها من الأطراف المعنية المهمة. وسيتم اختبار أول نموذج لمركز العمّال في المنطقة الصناعية المؤهلة في الحسن مع إمكانية معاودة التجربة في الدليل والتجمعات.

المجالات الرئيسة لمؤشرات الأداء

- ◆ زيادة القدرة المؤسسية لدى وزارة العمل على حماية حقوق العمّال المهاجرين وعلى تحسين إدارة عملية الهجرة
- ◆ زيادة إجراءات تفتيش العمل وإدارة الهجرة في العقبة كنتيجة لتقرير تقييم تفتيش العمل والهجرة في العقبة الذي أنجز عام ٢٠١١ إلى جانب الدعم الفني اللاحق من جانب منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٢-٢٠١١
- ◆ تعزيز نجاعة وشفافية نظم تفتيش العمل من خلال الأوتمة الناجحة لجميع عمليات تفتيش العمل في وزارة العمل عام ٢٠١٢
- ◆ تعزيز تنظيم آليات تفتيش العمل وفقاً لما ينص عليه الدليل الوطني للتفتيش والاستراتيجية الوطنية للتفتيش التي ينبغي تطويرها في العام ٢٠١٢-٢٠١٣
- ◆ زيادة مشاركة المنشآت في مشروع عمل أفضل للأردن لتحقيق المشاركة الكاملة والكلية عام ٢٠١٢

الشركاء

النتائج

الشركاء الثلاثي الأطراف و سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ودائرة الأمن العام والنقابة العمالية العامة لعمّال منشآت النسيج والملبوسات وجمعيات أصحاب العمل في قطاع الملبوسات.	النتيجة ١،٢،١ تعزيز حقوق العمال المهاجرين في قطاعات محددة (الملبوسات والبناء) تماشياً مع معايير العمل الدولية
	النتيجة ١،٢،٢. ترشيد آليات تفتيش العمل من خلال تعزيز قدرة الشركاء الثلاثي الأطراف وغيرهم (وزارة العمل وسلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة والاتحاد العام للنقابات العمالية الأردنية وغرفة الصناعة الأردنية) على تطبيق إجراءات تفتيش العمل الحديثة تماشياً مع معاهدات منظمة العمل الدولية رقم ٨١ و١٢٩ و١٥٥.

النتيجة ١,٣: تعزيز آليات المؤسسات وقدرتها على ضمان الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية ووضع السياسات

الاستراتيجية:

تعمل منظمة العمل الدولية، من خلال مشروع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠٠٧ - ٢٠١٠)، على تعزيز الحوار الاجتماعي والمشاركة الفاعلة للشركاء الاجتماعيين في عملية صنع القرار في الأردن منذ العام ٢٠٠٢.^{٢٨} وقد أدى هذا العمل إلى بعض الإنجازات الملموسة على الأرض، بما فيها تأسيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي في العام ٢٠٠٩ من أجل تسهيل الحوار بشأن السياسات الاقتصادية والاجتماعية. وقد تم التصديق على لجنة العمل الوطنية الثلاثية في العام ٢٠٠٧ وتضمنتها في مندرجات قانون العمل في العام ٢٠١٠.

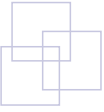
ولا تزال منظمة العمل الدولية ناشطة منذ العام ٢٠٠٩ في تعزيز قدرة الهيئات الثلاث على المفاوضة الجماعية، بما فيها مرفأ العقبة، والقطاعين البتروكيميائي والكهربائي. ويقدم مشروع عمل الأفضل للأردن التابع لمنظمة العمل الدولية أيضاً المساعدة الفنية للنقابة الأردنية للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة، الناشطة بشكل متزايد في تقصي الشكاوى والتفاوض بشأن الحلول وإبرام اتفاقيات المفاوضة الجماعية في قطاع الملابس.

وبناءً على نجاح منظمة العمل الدولية في عملية التفاوض في قطاع الكهرباء، تطوّر المنظمة، من خلال مشروع حماية حقوق العمال المهاجرين، على نحو مماثل، قدرات الشركاء الاجتماعيين في المفاوضة الجماعية في قطاعات البناء والمناطق الصناعية المؤهلة وقطاعات الملابس/الملبوسات.

وفي إطار المشروع الإقليمي بعنوان تعزيز منظمات العمال في الدول العربية من خلال محو الأمية الاجتماعية والاقتصادية والقانونية، تقوم منظمة العمل الدولية أيضاً بتسمية قدرات منظمات العمال في الأردن. وتتولى منظمة العمل الدولية إدارة برنامج التدريب على تطوير القدرات في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية من أجل تحسين قدرات منظمات العمال من الناحيتين التقنية والإستراتيجية لضمان المشاركة الفاعلة في مناقشة السياسة، والتأثير في السياسات العامة والدفاع عن حقوق العمال بصورة أفضل. وتستهدف جهود تنمية القدرات النقابيين فضلاً عن العمال غير المنظمين في الإقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين والعمال غير المسجلين رسمياً في النقابات. وإلى جانب أنشطة محو الأمية التقليدية، تشمل الجهود المبذولة التدريب على مختلف استعمالات وسائط الإعلام الاجتماعي لحشد الدعم والمناصرة وتبادل المعلومات.

وفي ضوء تأسيس لجنة العمل الثلاثية مؤخراً بموجب قانون العام ٢٠١٠، تأتي المساعدة الفنية لمنظمة العمل الدولية للشركاء الاجتماعيين، خصوصاً في مجال محو الأمية الاجتماعية والاقتصادية في الوقت المناسب. ويُعتبر هذا وثيق الصلة بالموضوع في ظل المهام المتوخاة، مع تعيين لجنة ثلاثية للنظر في الحد الأدنى للأجور، وسياسات العمل وتشريعاته والامتثال لمعايير العمل العربية والدولية.

٢٨) المشروع الممول من وزارة العمل الأميركية بعنوان تطوير قدرة الشركاء الاجتماعيين على تعزيز الحوار الاجتماعي في الأردن (٢٠٠٢ - ٢٠٠٦).



المجالات الرئيسة لمؤشرات الأداء

- ◆ إتمام ثلاثة إتفاقات قطاعية على الأقل في مجال المفاوضة الجماعية بنجاح في قطاع البناء والقماش والملبوسات على سبيل المثال كنتيجة مباشرة لمشاريع منظمة العمل الدولية
- ◆ تعزيز نوعية مشاركة النقابات العمالية في الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف
- ◆ تعزيز قدرة الأطراف الثلاثة إلى جانب قدرة النقابات العمالية الأردنية في قطاعات الملبوسات والأقمشة على دعم حقوق العمال المهاجرين

النتائج	الشركاء
النتيجة ١,٣,١ تطوير وتطبيق استراتيجية ثلاثية الأطراف لتعزيز حرية إنشاء الجمعيات والمفاوضة الجماعية (حتى على المستوى القطاعي)	الشركاء الثلاثي الأطراف ولجنة العمل الثلاثية الأطراف والمجلس الاجتماعي
النتيجة ١,٣,٢ تعزيز أرضيات الحوار الاجتماعي (ليشمل أيضاً المجلس الإقتصادي والاجتماعي واللجنة الثلاثية الأطراف المعنية بعلاقات العمل)	
النتيجة ١,٣,٣ تعزيز قدرة الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية على وضع التقارير والمصادقة على اتفاقيات جديدة	

النتيجة ١٤: تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق الخاصة بعدم التمييز مع التركيز على المرأة والأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز في مكان العمل

الإستراتيجية:

تعالج مبادرة المساواة في الأجور التابعة لمنظمة العمل الدولية مشكلة التمييز في مكان العمل من حيث الأجور على أساس النوع الاجتماعي. وهي ترمي إلى تطوير قدرة الهيئات الثلاث لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز المساواة في الأجور من خلال القيام بتقييمات حيادية من حيث النوع الاجتماعي من أجل سد الفجوة بين الجنسين.

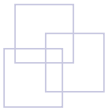
أطلقت لجنة التوجيه الوطنية الثلاثية للمساواة في الأجور، برئاسة كل من وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية للمرأة التي أنشئت في تموز/ يوليو ٢٠١١. وقد أنجزت اللجنة الاختصاصات الخاصة بها في آب/ أغسطس عام ٢٠١١، وأسست لجنتين فرعيتين: (أ) لجنة فرعية قانونية تركز على وضع توصيات لتعديلات تشريعية ترمي إلى تحقيق المساواة في الأجور، (ب) لجنة فرعية للأبحاث مكرسة لإجراء أبحاث معمقة بشأن التمييز على أساس الأجور. وتطور اللجنة، بدعم فني من منظمة العمل الدولية، إستراتيجية وطنية أردنية وخطة عمل من أجل تعزيز المساواة في الأجور.

وحرصاً على إتاحة المعلومات الضرورية بهذا الشأن، تُنظم منظمة العمل الدولية سلسلة من الدورات التدريبية لأعضاء لجنة التوجيه الوطنية للإنصاف في الأجور حول مبادئ المساواة في الأجور عن عمل ذي قيمة متساوية وتطبيقها. وتجري منظمة العمل الدولية حالياً مراجعة قانونية شاملة للسياسات حول التشريع الحالي وامثاله للاتفاقية ١٠٠ والاتفاقية ١١١. وستشكل وسائل الإعلام والاتصالات جزءاً لا يتجزأ من حملة المناصرة الرامية إلى تعزيز الإنصاف في الأجور في الأردن.

فضلاً عن ذلك، وفي سياق الجهود المبذولة بغية تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل، تقدم منظمة العمل الدولية الدعم الفني لوزارة العمل واللجنة الوطنية للحلول الخاصة برعاية الطفل في مكان العمل، لدعم الجهود الوطنية، وفقاً لأولويات إستراتيجية الإستخدام الوطنية.

كما ستعاون منظمة العمل الدولية مع اللجنة البرلمانية للعمل على تعزيز دور البرلمان في تطبيق معايير العمل الدولية لا سيما المعايير المتعلقة بمبادئ وحقوق العمل الأساسية وفقاً لما ينص عليه إعلان منظمة العمل الدولية. ومن خلال العمل الوثيق مع مركز التدريب الدولي في تورينو، ستبادر منظمة العمل الدولية، عام ٢٠١٢، إلى تدريب عدد محدود من البرلمانيين على كيفية دمج معايير العمل الدولية في التشريعات والقوانين الوطنية وعلى كيفية مساهمة الحوار الاجتماعي في تعزيز استدامة التشريعات وامثالها. وبالتالي، يهدف هذا النوع من التدريب إلى الارتقاء بالمعرفة والمهارات والسلوكيات لدى البرلمانيين خاصة فيما يتعلق بصياغة ومراجعة قوانين العمل لتتطابق مع معايير العمل الدولية.

وفي ما يتعلق بمرض نقص المناعة البشرية المكتسب/ الإيدز، ستقوم منظمة العمل الدولية ببناء قدرات الشركاء الاجتماعيين في مجال تطوير برامج وسياسات مكان عمل خاصة بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/ الإيدز و/أو تطبيقها بشكل فعال، بناءً على توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٠. ومن خلال توفير الدعم الفني من جانب منظمة العمل الدولية، تم تأسيس لجنة فنية ثلاثية الأطراف المعنية بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/ الإيدز وعالم العمل عام ٢٠١١. ويقع مقر اللجنة في مبنى وزارة العمل ويرأسها وزير العمل. ومن شأن هذه اللجنة أن تقود عملية صياغة السياسات الوطنية وتطبيقها ومراقبتها «من أجل تنمية السياسة الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/ الإيدز وعالم العمل».



كما ستعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز قدرة الهيئات المكوّنة للمنظمة من خلال اللجنة الثلاثية سعياً إلى مكافحة التمييز بحق الأشخاص المتعاضدين مع فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الإيدز في مكان العمل، ما سيسمح للأطراف الثلاث بصياغة السياسات والبرامج الملائمة وتطبيقها على مستوى الوطن وصعيد الشركات بما يتطابق مع التوصية رقم ٢٠٠. وستدعم منظمة العمل الدولية تطوير عملية صنع السياسات على المستوى الوطني وذلك من خلال الأبحاث وتحليل السياسات بشأن التأثير الاجتماعي والاقتصادي لفيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الإيدز وتأثيرهما على سوق العمل، والمناصرة لتشجيع الامتثال لمعايير العمل الدولية.

المجالات الرئيسة لمؤشرات الأداء

- ◆ تعزيز الإطار المؤسسي وقدرة الأطراف الثلاثة على الترويج للمساواة في الأجور من خلال تأسيس لجنة وطنية ثلاثية الأطراف معنية بالمساواة في الأجور وتنفيذ استراتيجيتها وخطة عملها لدعم المساواة في الأجور
- ◆ زيادة المعرفة بشأن الهوية في الأجور بين الجنسين في القطاع الواحد حيث تم اختبار منهجية تقييم العمل الغير القائمة على النوع الاجتماعي
- ◆ تعزيز تطابق التشريعات الوطنية مع معايير العمل الدولية واتفاقية الأجر المتساوي رقم ١٠٠ الصادرة عن منظمة العمل الدولية
- ◆ تعزيز قدرة الشركاء الثلاثي الأطراف على صياغة وتطبيق البرامج والسياسات الخاصة بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الأيدز
- ◆ زيادة معارف لجنة العمل البرلمانية في معايير العمل الدولية

النتائج

الشركاء

الشركاء الثلاثي الأطراف ولجنة التسيير البرلماني المعنية بالمساواة في الأجر واللجنة الأردنية الوطنية للمرأة والبرلمان وشركة الإستشارة الدولية ووزارة الصحة ومنظمة الصحة العالمية	النتيجة ١،٤،١ تعزيز الإطار المؤسسي والقدرة الوطنية على مكافحة التمييز القائم على النوع الاجتماعي من خلال العمل على الترويج للمساواة في الأجور وتعزيز الحلول لاحتياجات العناية بالأطفال في مكان العمل
	النتيجة ١،٤،٢ تعزيز قدرة هيئات منظمة العمل الدولية على دعم الاستجابة الوطنية إلى فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الأيدز وتعزيز تطوير سياسات فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/الأيدز في مكان العمل وفقاً لمبادئ التوصية رقم ٢٠٠

الأولوية ٢: توسيع الحد الأدنى من تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل المجموعات الأكثر هشاشة في المجتمع من خلال أرضية الحماية الاجتماعية، وذلك كجزء من نظام ضمان اجتماعي أكثر شمولية في الأردن

تحتاج المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حالياً إلى الدعم الاستشاري والفني من منظمة العمل الدولية في ما يتعلق بالتقنيات الأكتوارية وتوسيع خطط الحماية الاجتماعية (الأمومة، البطالة، رواتب تقاعدية للدرجة الثانية، التغطية الصحية) وذلك من خلال تطبيق أرضية الحماية الاجتماعية. وتسعى مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية إلى تعزيز إمكانية الوصول إلى الآتي: (i) السلع والخدمات الأساسية (الصحة، والمياه والصرف الصحي، والتعليم، والإسكان، والطعام والخدمات الأخرى) و(ii) التحويلات الاجتماعية، النقدية والعينية، لتأمين الحد الأدنى من الدخل وتأمين الأمن المعيشي. وتشمل التحويلات الاجتماعية أربع ضمانات أساسية وهي: (i) الرعاية الصحية الأساسية، (ii) مساعدة العاطلين عن العمل والفقراء، (iii) منافع الطفولة، و(iv) معاشات التقاعد الأساسية الشاملة (منافع الشيخوخة والعجز).

ويمكن اعتبار أرضية الحماية الاجتماعية أداة لضمان إتساق السياسات في البرامج وتوسيع الحماية الاجتماعية لتشمل الجهات المستثناة من التحويلات والخدمات الأساسية، بمن فيهم العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وفي الأردن، من الواضح أن رؤية الحماية الاجتماعية الشاملة للجميع تدرج في استراتيجية الإستخدام الوطنية. ويمكن تسهيل تطبيق هذه الأهداف من خلال اعتماد مقارنة أرضية الحماية الاجتماعية التي تساهم في الحد من تشرذم برامج الحماية الاجتماعية وفي زيادة الكفاءة من خلال الآليات الهادفة وتحقيق التآزر مع إستراتيجيات أخرى لتخفيف نقاط الضعف لدى الفقراء والعاملين في الاقتصاد غير المنظم.

إن الحق في التمتع بالضمان الاجتماعي معترف به في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اللذين صدق الأردن عليهما. وعليه، تُعتبر مبادرة أرضية الحماية الوطنية مبادرة مناسبة للأردن لا سيما وأنه في عداد الدول التسع التي تقوم حالياً بتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي يشير إلى هذه الأرضية بشكل صريح باعتبارها إستجابة من الاستجابات التسع للالتزامات. ويدعو الميثاق الدول بشكل خاص لدراسة إمكانية إنشاء «ضمان اجتماعي مناسب للجميع، بناء على أرضية الحماية الاجتماعية الأساسية بما في ذلك: الوصول إلى الرعاية الصحية، وضمان الدخل للمسنين والأشخاص ذوي الإعاقات، وإعانات الطفولة وضمان الدخل إلى جانب خطط ضمان الاستخدام العام للعاطلين عن العمل والفقراء الكادحين».

نتائج الأولوية ٢

النتيجة ٢،١: تعزيز توفير الضمان الاجتماعي وتحسينه

الاستراتيجية:

تُعتبر منظمة العمل الدولية شريكاً قديماً للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي من خلال تقديم المساعدة التقنية في تنفيذ التقييمات الأكتوارية وإصلاح نظام التقاعد والضمان الاجتماعي. في العام ٢٠١١-٢٠١٢، وكجزء من مشروع الصناديق الاستثمارية، ستقوم منظمة العمل الدولية بإجراء المراجعة الأكتوارية السابعة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، كما ستقوم بتدريب العاملين لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على التقنيات الأكتوارية. كما ستساعد منظمة العمل الدولية في رزمة من إصلاحات الضمان الاجتماعي بما في ذلك دراسات الجدوى بشأن توسيع تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل منافع التأمين الصحي وخطط المعاشات التقاعدية الطوعية من الدرجة الثانية.

وبموازاة ذلك، ستقوم منظمة العمل الدولية بتقييم قدرة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على تقديم الإعانات النقدية للأمومة والإعانات النقدية للبطالة المعتمدة في العام ٢٠١٠ والسارية المفعول ابتداء من أيلول/سبتمبر ٢٠١١. إضافة إلى ذلك، ستقوم منظمة العمل الدولية بإجراء تقييم قانوني لقانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم ٧ الصادر في العام ٢٠١٠، تماشياً مع مبادئ الضمان الاجتماعي الأساسية واتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الضمان الاجتماعي. وسيسمح ذلك بإدخال التعديلات الضرورية على مشروع القانون، وذلك قبل إقراره نهائياً من قبل مجلس النواب.

المجالات الرئيسية لمؤشرات الأداء

- ◆ تعزيز قدرة تعاونية الضمان الاجتماعي على أخذ القرارات المناسبة المبنية على الإدراك المتزايد لنجاعة مختلف خطط الضمان الاجتماعي وذلك من خلال الاستعراض التأميني السابع ودراسات الجدوى بشأن توسيع الأمن الاجتماعية ليطال منافع التأمين على الصحة والخطة الطوعية للمعاش التقاعدي من الدرجة الثانية التي تُستكمل عام ٢٠١٢
- ◆ تعزيز معارف وقدرة موظفي ومجلس تعاونية الضمان الاجتماعي على استخدام التقنيات التأمينية والقيام بمراجعات مبنية على الخبرة في مجال التأمين
- ◆ زيادة قدرة الأطراف الثلاثة على إصلاح قانون الضمان الاجتماعي القائم على التقييم القانوني التابع لمنظمة العمل الدولية بشأن قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم ٧/٢٠١٠ وتماشيه مع مبادئ الأمن الاجتماعي الأساسية ومع اتفاقيات الأمن الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية والذي سيُستكمل عام ٢٠١٢

الشركاء

النتائج

تعاونية الضمان الاجتماعي والشركاء الثلاثي الأطراف والبرلمان

النتيجة ٢،١،١ تعزيز دراية تعاونية الضمان الاجتماعي في مجال التأمين وقدرتها على مراجعة الخطط القائمة حالياً (المعاشات وتعويضات إصابة العمل والبطالة وتأمين الأمومة) إلى جانب تقديم منافع تأمين اجتماعية جديدة (معاش جديد طوعي من الدرجة الثانية والتأمين على الصحة)

النتيجة ٢،١،٢ زيادة امتثال قانون الضمان الاجتماعي الحالي إلى مبادئ الأمن الاجتماعي الأساسية واتفاقيات الأمن الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية

النتيجة ٢،٢: تطوير أرضية الحماية الاجتماعية

الاستراتيجية:

تنبثق مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية في الأردن من إقرار عالمي بأن الضمان الاجتماعي إنما هو حق من حقوق الإنسان كما أنه حاجة اجتماعية واقتصادية. أما الحاجة إلى تأمين الحماية الاجتماعية الشاملة من خلال اعتماد أرضية الحماية الاجتماعية فقد تم إقرارها في نيسان/أبريل ٢٠٠٩ من قبل مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، ثم تم التصديق عليها من قبل الميثاق العالمي لفرص العمل الخاص بمنظمة العمل الدولية ومن قبل وزراء العمل والاستخدام في دول مجموعة العشرين.

وفي سياق الجهود الرائدة على المستوى الوطني في المنطقة العربية، طلبت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي من منظمة العمل الدولية تقديم خبرتها الفنية لتقييم جدوى تطبيق أرضية الحماية الوطنية في الأردن. بناءً على طلب المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بادرت منظمة العمل الدولية إلى نشر مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية، وهي مبادرة مشتركة ما بين الوكالات يتم تطبيقها من خلال بذل جهود متسقة وواسعة النطاق من جانب الأمم المتحدة.

وعليه، باشرت منظمة العمل الدولية جهود التوعية بشأن المبادرة في الأردن في حزيران/يونيو ٢٠١١، بعد انعقاد مؤتمر العمل الدولي في جلسته المثوية والخلاصات التي توصل إليها بشأن الحماية الاجتماعية. وفي تموز/يوليو ٢٠١١، تم إنشاء فريق عمل مشترك بين وكالات الأمم المتحدة في الأردن بقيادة كل من منظمة العمل الدولية واليونيسيف ومنظمة الصحة الدولية، وبمشاركة منظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة العمل الدولية واليونيسيف.

وسوف تُعقد ورشة العمل الوطنية الأولى الخاصة بمبادرة أرضية الحماية الاجتماعية في الربع الأول من العام ٢٠١٢، بتنظيم من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ووزارة التنمية الاجتماعية، بهدف تحديد واقع الحماية الاجتماعية حاليًا في الأردن ومناقشة الخطط القائمة والثغرات في التغطية. وتشكل الورشة منصة لحوار اجتماعي وطني يهدف إلى مناقشة توسيع رقعة الضمان الاجتماعي من خلال تطبيق أرضية الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني. ومن المفترض أن تقضي الورشة إلى تشكيل لجنة وطنية لأرضية الحماية الاجتماعية.

وحرصاً على إرشاد صانعي السياسات والقرارات، سوف يوضع تقييم سريع لكلفة أرضية الحماية الاجتماعية بهدف تقييم كلفة الخيارات ذات الصلة بالسياسات والاستدامة المالية للأرضية على المدى الطويل. وفور التوصل إلى إجماع وطني حول إطار لأرضية الحماية الاجتماعية، تتولى منظمة العمل الدولية بناء القدرات الفنية الوطنية على مستوى إدارة عناصر الأرضية وتوجيهها وتطبيقها. إلى هذا، ستطور منظمة العمل الدولية مجموعة من منتجات الاتصال حول رزمة إصلاحات الضمان الاجتماعي للارتقاء بفهم أرضية الحماية الاجتماعية وتشجيع ملكية المبادرة على المستوى الوطني.

المجالات الرئيسة لمؤشرات الأداء

- ◆ تمكين صانعي القرار المعنيين من تقييم جدوى تطبيق أرضية للحماية الاجتماعية في الأردن من خلال توفير عدد أكبر من المعارف الخاصة بمختلف الخيارات والكلفة ذات الصلة عبر خطة التقييم السريع لكلفة أرضية الحماية الاجتماعية
- ◆ زيادة الملكية الوطنية في مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية من خلال المعلومات والاجتماع مرتين في السنة على الأقل في إطار اللجنة الوطنية الثلاثية الأطراف وأكثر المعنية بأرضية الحماية الاجتماعية

الشركاء

تعاونية الضمان الاجتماعي والشركاء الثلاثي الأطراف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف ومنظمة الصحة العالمية ووزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة المالية وغيرها من الوزارات الأساسية

النتائج

النتيجة ٢،٢،١ تمكين الشركاء الثلاثي الأطراف وزيادة معرفتهم في بلورة أرضية حماية اجتماعية

الأولوية ٣: تعزيز فرص العمل مع التركيز على تشغيل الشباب

تشكّل اليد العاملة المتسارعة النمو تحدياً أساسياً بالنسبة إلى الاقتصاد المحلي وقدرته على استحداث ما يكفي من الوظائف لاستيعاب العدد المتزايد من الوافدين الجدد إلى سوق العمل سنوياً، ومعظمهم من الشباب.^{٢٩}

واستلهاماً من الربيع العربي، كان الشباب في طليعة الاحتجاجات العارمة منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، مطالبين بالوظائف، والإصلاحات الدستورية والمزيد من الحريات. وسرعان ما استجابت الحكومة الأردنية لهذا التحدي، من خلال إعطاء الأولوية لتوفير الوظائف للشباب ضمن السياسات الوطنية الحديثة. كما وضعت الحكومة الخطة التنفيذية الإنمائية للفترة ٢٠١١ - ٢٠١٣ والإستراتيجية الوطنية للتشغيل التي اعتمدت رسمياً في أيار/مايو ٢٠١١، والأجندة الوطنية الأردنية للفترة ٢٠٠٦ - ٢٠١٥، وجميعها يعالج مشكلة البطالة الهيكلية في الأردن ويدعو إلى اعتماد سياسات وبرامج لتعزيز استحداث الوظائف مع التركيز على تشغيل الشباب وتحسين التغطية الاجتماعية للجميع. كما تنادي بتخفيض عدد العمال المهاجرين تدريجياً واستبدالهم بالعمال الأردنيين.

في المقابل، تكثر البرامج والمشاريع التي تتناول مشاركة الشباب وتشغيلهم، ومنها البرامج التي تعالج المهارات الفنية والمهارات اللينة، والتمويل المتناهي الصغر والروح الريادية، والمطابقة الوظيفية والتوظيف. صحيح أن كل هذه البرامج تعالج الحاجات القائمة، لكنها ترتبط في أغلبها بالعرض، فتركز بشكل أساسي على قابلية تشغيل الشباب. وتعمل بمعظمها أيضاً على نحو مستقل، في ظل محدودية التنسيق على المستوى الوطني والاتساق بين مختلف المشاريع، فيبقى التأثير المنشود على المستوى الوطني محدوداً.

وحرصاً على معالجة هذا التشرذم، سوف تعمل منظمة العمل الدولية على مستوى السياسات لتحسين الاتساق بين سياسات وبرامج التشغيل. لذلك تقدم منظمة العمل الدولية الدعم الفني المباشر إلى وزارة العمل في إطار تقييم برامج سوق العمل القائمة وتنفيذ الإستراتيجية الوطنية للإستخدام.

إلى هذا، تسعى منظمة العمل الدولية إلى تسخير الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، لا سيما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، لصالح تعزيز تشغيل الشباب.

نتائج الأولوية ٣

النتيجة ٣،١: تعزيز استراتيجيات الترويج للتشغيل للشباب والشابات

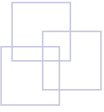
تصدّر موضوع تشغيل الشباب الأولويات والمطالب الوطنية، لا سيما على ضوء التحركات الشعبية الأخيرة وازدياد المطالبة بالحرية النقابية وبالوظائف. وحرصاً على معالجة هذه المشكلة، سيركّز البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن على بطالة الشباب، وبالتحديد على التباين ما بين العرض في قطاع التعليم والطلب في سوق العمل. ومن باب توجيه هذا المسعى، تنوي منظمة العمل الدولية إجراء مسح بشأن الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل لفهم سوق عمل الشباب والتحديات الماثلة على نحو أفضل. ويقوم هذا المسح برصد التحصيل العلمي للشباب وخبرتهم في مجال التدريب، ومدرّكاتهم وطموحاتهم المهنية، سبل تأثير ظروف العمل على خياراتهم. وسوف تستخدم هذه المعلومات في عملية وضع السياسات والبرامج المقبلة لتأمين مطابقة فضلى ما بين العرض والطلب في سوق العمل للشباب.

تلحظ الخطة التنفيذية الإنمائية الحكومية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ بالتحديد أهمية دور تطوير التعليم والمهارات في مواءمة رأس المال البشري الوطني مع حاجات سوق العمل. وتماشياً مع أولويات هذا البرنامج، تقيم منظمة العمل الدولية شراكة مع مركز تطوير الأعمال في الأردن وصندوق التنمية والتشغيل لاختبار وتنفيذ برنامج «تعرف الى عالم الأعمال (كاب)» في الأردن. ولقد جرت صياغة برنامج تعرّف إلى عالم الأعمال بطريقة تسمح بتعزيز الوعي بشأن الروح الريادية والعمل الحرّ كخيار مهنيّ إلى جانب تنمية دراية الشباب في مجال إطلاق شركة وإدارة أعمالها. إلى ذلك، يخوّل البرنامج الشباب تنمية مهارات ريادية من شأنها أن تلعب دوراً رئيساً عند تأسيس العمل الحرّ أو عندما يصبح الشباب أرباب عمل. ويخضع مشروع تعرّف إلى عالم الأعمال للاختبار في الشركة الوطنية للاستخدام والتدريب منذ أيار/مايو.

وفي مجال التدريب والتعليم المهني والفني، من المتوقع أن تقدّم منظمة العمل الدولية الدعم إلى المعهد الوطني للتصميم الحرفي والتسويق في مدينة السلط، وذلك بناءً على علاقة شراكة تاريخية تعود إلى التسعينيات، إلى لحظة تأسيس مركز السلط للتدريب على الحرف اليدوية. ويهدف دعم منظمة العمل الدولية المستقبليّ إلى تعزيز جودة وصلة صفوف التدريب المتوفرة من خلال تنمية المركز وتحويله إلى معهد وطني لتصميم الحرف والإنتاج والتسويق.

بالإضافة إلى ذلك، ستتقدّم منظمة العمل الدولية الدعم الفنيّ إلى وزارة العمل في مجال استحداث نظام متماسك وعادل لتقييم المهارات وإعطاء الشهادات في بعض القطاعات سعياً إلى تحسين نظام الإشارة إلى المهارات وتسهيل التدريب على تغيير العمل.

كما من المتوقع أن تعمل منظمة العمل الدولية مع منظمات أصحاب العمل على زيادة قدرة الشركات والمشاريع الصغرى والصغيرة الحجم على تحديد المهارات المطلوبة لزيادة الإنتاجية وذلك بهدف ضمان المزيد من حصص التصدير.



المجالات الرئيسة لمؤشرات الأداء

- ◆ زيادة عدد المدارس الثانوية والمجتمعات المدرسية التي تعتمد برنامج «تعرف إلى عالم الأعمال (كاب)» في مناهجها الدراسية
- ◆ زيادة عدد المعلمين في المدارس الثانوية والمجتمعات المدرسية القادرين بالفعل على تقديم تدريب «تعرف إلى عالم الأعمال (كاب)» بطريقة سهلة وناجحة
- ◆ تعزيز مشاركة هيئات الأمم المتحدة في استراتيجيات ومشاريع الاستخدام المشتركة

النتائج

الشركاء

النتيجة ٣،١،١ زيادة المعارف الخاصة بمرحلة الانتقال من المدرسة إلى المنزل من خلال إجراء مسح لهذا الانتقال بهدف تحديد الإجراءات المستقبلية في هذا المجال	الشركاء الثلاثي الأطراف ودائرة الإحصاءات وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي
النتيجة ٣،١،٢ تعزيز الوصول للشباب والشابات إلى فرص التعليم على الروح الريادية	الشركاء الثلاثي الأطراف ووزارة التعليم وصندوق التنمية والاستخدام والمؤسسة الأردنية لتطوير المنشآت ومركز تنمية الأعمال ومؤسسة التدريب المهني والمؤسسة الوطنية للاستخدام والتدريب

النتيجة ٣،٢: زيادة تماسك سياسة التشغيل

الإستراتيجية:

اعتمدت الحكومة الأردنية رسمياً الإستراتيجية الوطنية للتشغيل في أيار/مايو ٢٠١١، وحددت فيها بشكل واضح مكانم العجز على مستوى الأولويات الوطنية في مجال تعزيز فرص العمل وبلورة المهارات. ومنذ ذلك الحين، تم تكليف وزارة العمل مسؤولية تنسيق خطة تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتشغيل.

وتقدم منظمة العمل الدولية المشورة الفنية إلى وزارة العمل في إطار تنفيذ الإستراتيجية، لا سيما من خلال وضع الخطط ومراجعة وتقييم عدد من برامج سوق العمل الفاعلة. وتجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية استكملت عام ٢٠١١ رسم خرائط برامج سوق العمل الفاعلة مع وصف ميزاتها الأساسية بما فيها المدة والجهة المنفذة والكلفة ذات الصلة والمجموعات المستهدفة والجهات المستفيدة. واستناداً إلى هذا التخطيط، تسعى وزارة العمل، بدعم فني من جانب منظمة العمل الدولية، إلى القيام بتقييم مستقل لعدد من برامج سوق العمل الفاعلة بهدف توثيق الممارسات الفضلى والدروس المستخلصة. إلى ذلك، من شأن عملية التقييم هذه أن تشمل عنصراً مهماً لتنمية القدرات حيث من المتوقع أن يخضع مدراء برامج سوق العمل الفاعلة القائمة حالياً للتدريب على القيام بهذا النوع من التقييم.

وتساعد منظمة العمل الدولية وزارة العمل أيضاً في تصميم الآليات الرامية إلى تنفيذ الإستراتيجية ومراقبتها وتقييمها. وفي هذا السياق، وكجزء من الإطار الذي يضمن جودة برامج التدريب والتعليم المهني والفني، ستدعم منظمة العمل الدولية وزارة العمل في تطوير عملية تقييم المنهجية وتنظيم مراكز التقييم وتصميم أوراق الوقائع المهنية لتوفير الإرشاد المهني.

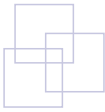
وتماشياً مع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل واللجنة الوطنية للحوار الاقتصادي التي أنشأتها مؤخراً الحكومة، يسعى برنامج عمل أفضل للأردن بدوره إلى دعم التنمية وتطبيق الاستراتيجية الوطنية لقطاع الملابس. وفي المرحلة الحالية، يشغل العمال المهاجرون ثلاثة أرباع الوظائف في قطاع صناعة الملابس على الرغم من ارتفاع مستويات البطالة في صفوف الأردنيين أصحاب التحصيل العلمي المتدني. وتهدف هذه الاستراتيجية الطويلة الأمد إلى زيادة مساهمة القطاع في الاقتصاد الوطني من خلال زيادة نسبة تشغيل الأردنيين وتعزيز الاستثمار في قطاع الملابس. كما تستهدف هذه الاستراتيجية النساء الفقيرات في المناطق الريفية اللواتي تم تصنيفهن في الاستراتيجية الوطنية للتشغيل كمجموعة هشة تعاني من ارتفاع معدلات البطالة.

ولقد شددت الخطة التنفيذية الإنمائية والإستراتيجية الوطنية للتشغيل على الحاجة إلى تحسين البيئة المعينة للمشاريع والاستثمارات، بهدف تعزيز تنافسية الاقتصاد واستحداث الوظائف على حد سواء. وتمثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة ٦٠٪ من إجمالي القطاع الخاص، وتتيح الوظائف أمام ٣٧٪ من إجمالي المستخدمين في الأردن. وتساهم هذه المنشآت مساهمةً لافتة في استحداث الوظائف حالياً ومن المتوقع أن تستمر في المستقبل، حيث ساهمت المنشآت الصغيرة الجديدة المساهمة الكبرى في استحداث الوظائف خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٧. وفي العام ٢٠٠٨، بلغ عدد المنشآت الصغيرة والمتوسطة ١٤٦،٧٠٧^{٢٠} في الأردن، وأتاحت الوظائف أمام ٤٣١،٦٠٩ شخصاً، منهم ١٤٪ فحسب من النساء^{٢١} لذلك يُعتبر الاستثمار في المشاريع المستدامة أساسياً لنمو الإستخدام.

وعلى ضوء هذا التراجع، سوف تعمل المنظمة عن قرب مع غرفة الصناعة في الأردن لتوسيع خدمات الدعم المتاحة أمام المنشآت الصغيرة والمتوسطة، من خلال وحدة المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي أنشئت مؤخراً في الغرفة. كما تقدم المنظمة تقييماً للبيئة المعينة لضمان استدامة المنشآت، فتتظر إلى الوصول إلى التمويل، والمنشآت الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي، والقيود الماثلة أمام توسع

٢٠ يؤكد ذلك على تفضيل النساء لوظائف القطاع العام حيث لا يزال القطاع العام في الأردن المصدر الرئيس للوظائف بالنسبة إلى النساء.

٢١ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية الأردني للعام ٢٠١١.



المنشآت الصغيرة والمتوسطة في السوق. وبناءً على نتائج هذا التقييم، تقدم المنظمة المعونة الفنية إلى الغرفة لقيادة جهود المناصرة الرامية إلى تحسين البيئة المعينة الضرورية لاستدامة المنشآت. ومن شأن هذا العمل أن يساهم في وضع استراتيجية وطنية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، بالتعاون مع المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية، لتحسين الإتساق بين السياسات الوطنية والتشريعات والأطر التي تؤثر على قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

المجالات الرئيسة لمؤشرات الأداء	
◆ تمكين وزارة العمل من مراقبة عملية تطبيق الإستراتيجية الوطنية للتشغيل عام ٢٠١٢ ◆ تعزيز الحوار الاجتماعي النوعي بشأن الحد الأدنى للأجور وفقاً لما يتمّ التوصل إليه خلال عدد من اجتماعات لجنة العمل الثلاثية الأطراف بشأن الحد الأدنى للأجور والقرارات ذات الصلة ◆ تطوير المسودة الأولى من الاستراتيجية الوطنية حول الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم ومشاركتها مع الأطراف الوطنية الثلاثية المعنية ◆ تمكين وحدة الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في الغرفة الأردنية للصناعة من لعب دور مخزون المعرفة وإيصال خدمات الدعم إلى جميع الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في الأردن ◆ تمكين الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية من دعم صناعة القرار على مستوى السياسات لتعزيز استخدام الشباب ◆ استراتيجية شاملة لزيادة فرص العمل للأردنيين في قطاع الملابس يتم تطويره ويتوافق عليه القطاع والشركاء الاجتماعيين وفق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل	
النتائج	الشركاء
النتيجة ٣،٢،١ تمكين الهيئات الثلاث من صياغة سياسة تشغيل وتطبيقها من خلال لعب دور ريادي في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل	الشركاء الثلاثي الأطراف ووزارة التخطيط والتعاون الدولي
النتيجة ٣،٢،٢ زيادة تماسك السياسة الخاصة بالشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم من خلال تطوير استراتيجية وطنية للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم	الشركاء الثلاثي الأطراف والمؤسسة الأردنية لتطوير المنشآت ووزارة الصناعة والتجارة ووزارة التعليم

٤ - تخطيط عملية التنفيذ وإدارتها وتقييمها

أ. ترتيبات التنفيذ ومراقبة الأداء والتقييم

يقدم البرنامج الوطني للعمل اللائق إطار شراكة محددة زمنياً مبنية على النتائج بين منظمة العمل الدولية والهيئات الثلاث لها، بهدف الارتقاء بأجندة التنمية الوطنية في الأردن. وفي هذا الإطار، ستستخدم ثلاث أدوات أساسية لمراقبة هذا البرنامج وتقييمه، لا سيما: (أ) خطة التنفيذ؛ و(ب) إطار النتائج؛ و(ج) خطة المراقبة والتقييم.

على المستوى الوطني، ستشكل لجنة ثلاثية للبرنامج الوطني للعمل اللائق، تضم ممثلين من منظمة العمل الدولية وكل من الشركاء الثلاثة، لمراقبة تنفيذ البرنامج الوطني وتوجيهه. وتكون لجنة البرنامج الوطني الثلاثية مسؤولة عن تصميم أدوات المراقبة والتقييم، والإشراف على خطة المراقبة والتقييم التي تحدد أدوار الشركاء المنفذين في إطار مراقبة البرنامج وتقييمه، من خلال استخدام الإدارة المبنية على النتائج.^{٣٢}

تعقد لجنة البرنامج الوطني للعمل اللائق ما لا يقل عن اجتماعين سنوياً لمراجعة التقدم المحرز مقارنةً بالمخرجات المحددة ومؤشرات النتائج، وتقديم التوجيه والدعم عند الحاجة. وبموازاة ذلك، تجري عملية مراقبة وتقييم مشتركة لأنشطة المشروع على أساس منتظم، كما يرد بالتفصيل في مشاريع التعاون الفني للأردن الخاصة بمنظمة العمل الدولية. وتستخدم الدروس المستخلصة من خلال عملية التقييم بهدف تصحيح عملية التنفيذ عند اللزوم، وتقديم المعلومات في إطار تخطيط وبرمجة الأنشطة المستقبلية.

من جانبه، يتولى المكتب الإقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية إدارة هذا البرنامج، مستفيداً من الدعم والتنسيق الوثيق بين مختلف الأقسام الفنية لدى المقر الرئيسي ومركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية في تورينو. وفي هذا الإطار، تسترشد المعونة التنموية المتاحة من خلال منظمة العمل الدولية بمبادئ ضمان فعالية التنمية المعتمدة من منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وهي الملكية والمواءمة والتنسيق والتركيز على النتائج والمساءلة المشتركة. ويقدم المسؤول الإقليمي عن المراقبة والتقييم لدى المكتب الإقليمي للدول العربية دعماً منتظماً على مستوى المراقبة والتقييم إلى البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن، ويعمل عن كثب على خطة المراقبة والتقييم وعملية تنفيذها، فيما يدعم المسؤول الإقليمي للتواصل والمناصرة جهود الإعلام العام للحفاظ على مستويات كافية لرؤية البرنامج الوطني للعمل اللائق والمساعدة في تنفيذه. ويخضع البرنامج لمراجعات سنوية (وهي عمليات تقييم ذاتية) وتقييم وطني مستقل، بالتعاون مع وحدة التقييم. وعلى ضوء نتائج المراجعة، يمكن إدخال التصحيحات اللازمة لعكس التغيرات، وتحسين البرنامج عند الضرورة، سعياً إلى ضمان إتساق البرنامج وارتباطه الدائم بالأولويات الوطنية.

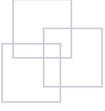
ب. دور الهيئات الثلاث لمنظمة العمل الدولية

تعتبر الهيئات الثلاث لمنظمة العمل الدولية الممثلة من قبل وزارة العمل وغرفة صناعة الأردن والاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن شريكة فاعلة في تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن.

وقد أظهرت الدروس المستفادة من البرامج الوطنية للعمل اللائق المنفذة سابقاً الحاجة إلى ضمان الشعور بالملكية الوطنية في خطوة ترمي إلى تعزيز المساءلة المشتركة لجهة تحقيق نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق. فقد شدد تقييم مشاريع التعاون الفني المنفذة سابقاً في الأردن على الحاجة إلى إشراك الشركاء في المشروع على نحو منتظم في مرحلتَي التخطيط والأنشطة المشتركة وتنفيذها من أجل الترويج للملكية الوطنية للمشروع وضمان استدامة النتائج. ويمكن تعزيز الملكية الوطنية والمساءلة من خلال التعاون المستمر مع وسائل الإعلام الوطنية والتواصل الهادف والمناصرة بالشراكة مع الهيئات الثلاث والجهات الفاعلة الأخرى.

وبالتالي، لا تعتبر الهيئات الثلاث لمنظمة العمل الدولية في إطار البرنامج الوطني للعمل اللائق قيد التنفيذ حالياً في الأردن مجرد أطراف مشاركة بل شركاء أساسيين في تحقيق النتائج. لذا تشارك الهيئات الثلاث في مختلف مراحل البرنامج الوطني للعمل اللائق بداية بوضع

(٣٢) تستفيد هذه العملية من نتائج تدريب هيئات منظمة العمل الدولية على الإدارة المبنية على النتائج، بالتعاون مع مركز التدريب الدولي في تورينو في تموز/يوليو ٢٠١١.



البرنامج وتصميمه مروراً بحشد الموارد وصولاً إلى التنفيذ والمراقبة والتقييم.

وحرصاً على ضمان الالتزام الثلاثي على أعلى المستويات، سلّط البرنامج الوطني السابق للعمل اللائق في الأردن الضوء على الحاجة إلى تعزيز قدرة الهيئات الثلاث لمنظمة العمل الدولية ومنحها فرصاً متساوية لتشارك بشكل فاعل في إدارة برامج المنظمة ومشاريعها المبنية على النتائج. لذا يُعتبر التدريب وأنشطة تنمية قدرات الهيئات الثلاث جزءاً لا يتجزأ من أنشطة منظمة العمل الدولية المستقبلية في الأردن.

من جهة أخرى، سيعمل الشركاء الثلاثة مع منظمة العمل الدولية لإدماج العمل اللائق في الأجندة الوطنية وأطر التنمية الوطنية والسياسات الأخرى ذات الصلة. فضلاً عن ذلك، يضطلع الشركاء الاجتماعيون بدور محدد، وعلى الأخص في عملية المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وفي تطبيق معايير العمل الدولية لتحقيق النتائج المرجوة من البرنامج الوطني للعمل اللائق.

وفي إطار تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق، يتيح الشركاء الاجتماعيون والحكومة أمام خبرائهم فرصة تسويق الجهود التي ستبذل في إطار مشاريع منظمة العمل الدولية وبرامجها. وسيقدمون المباني والدعم اللوجستي المطلوب عند الضرورة. كما يلتزم الشركاء الاجتماعيون بتنفيذ أنشطة المتابعة الضرورية لتحقيق النتائج المرجوة من البرنامج الوطني للعمل اللائق من خلال رفع التقارير عن التقدم المحرز وكيفية تخطي العقبات والتحديات أثناء اجتماعات اللجنة الثلاثية للبرنامج الوطني للعمل اللائق.

هـ الافتراضات والمخاطر

يشكّل البرنامج الوطني للعمل اللائق التزاماً ثلاثياً بتحقيق النتائج ضمن مهلة زمنية واضحة لزيادة فرص العمل اللائق في الأردن. لذا يعتمد تطبيق هذا البرنامج على الالتزام المستمر من قبل الهيئات الثلاث ومنظمة العمل الدولية والتعاون الوثيق في ما بينها. ويتطلب ذلك وجود منظمات عمل وأصحاب عمل قوية وتمثيلية كشركاء نشطين في عملية التنفيذ. ويستلزم ذلك أيضاً توافر إرادة سياسية قوية واستمرار تمثيل الهيئات الثلاث لمنظمة العمل الدولية والتعاون في ما بينها، بغض النظر عن التغير السياسي، وعلى الأخص في وزارة العمل حيث لا يمكن تطوير سياسة منظمة العمل الدولية بدون التزام قوي على أعلى المستويات.

يعتمد نجاح سياسات منظمة العمل الدولية في تطوير الأطر الوطنية (بما فيها إستراتيجية التشغيل الوطنية والإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال) وتعزيز الترابط في السياسات (بما فيها إستراتيجية التفتيش الوطنية وأرضية الحماية الاجتماعية والإستراتيجية الوطنية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة) على التعاون المستمر ما بين الأطراف الثلاثية لتحديد الأولويات في هذا المجال. ففي غياب الالتزام السياسي بتطوير أطر السياسات المذكورة، تبقى المساعدة الفنية التي تقدّمها منظمة العمل الدولية حبراً على ورق.

لذلك، يُفترض ضمناً أن يبادر نظراء منظمة العمل الدولية إلى مناصرة هذه البرامج على المستوى الوطني فيكونون هم أصحاب مبادرات محددة. على سبيل المثال، يعتمد نجاح مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية على الجهود الوطنية الرائدة التي تبذلها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي من أجل دعم هذه الأرضية وتوسيع الملكية الوطنية الأطراف المعنية بحيث تشمل الوزارات الأساسية ذات الصلة. في المقابل، يعتمد تقدّم الإستراتيجية الوطنية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة على الدعم الوطني الذي تقدّمه غرفة صناعة الأردن لتحقيق الترابط بين السياسات في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وتتولى مديرية تفتيش العمل إدارة إستراتيجية التفتيش الوطنية بينما تتسّق وحدة عمل الأطفال الجهود المبذولة لتطبيق الإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال.

أخيراً وليس آخراً، يُفترض أن تحشد منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الشركاء الثلاثة الموارد الكافية لتحقيق النتائج المرجوة من البرنامج الوطني للعمل اللائق^{٣٣}. ويعتمد تحقيق هذه النتائج في إطار البرنامج الوطني للعمل اللائق على نجاح عملية حشد الموارد. لهذا الغرض، سيقدم الشركاء الثلاثة الدعم لمنظمة العمل الدولية عند الضرورة لحشد الموارد. ويتم إجراء التكييفات اللازمة في البرنامج

(٣٣) إن مبادرات المانحين الجديدة التي أطلقت بعد انطلاق الربيع العربي تشكل مصدراً محتملاً لحشد الموارد. على سبيل المثال، قدم إعلان دوفيل لمجموعة الثمانية ٣٨ مليار دولار لدعم دول الشراكة في المنطقة، بما فيها الأردن، لتعزيز التماسك الاجتماعي ونمو أكثر إنصافاً.

الوطني للعمل اللائق تبعاً لإمكانية حشد موارد إضافية.

ح- التأزر والتنسيق

ستعتمد منظمة العمل الدولية في إطار عملها مقارنة متكاملة على مستوى البرامج. ومن أبرز الدروس الأساسية المستفادة من تنفيذ البرنامج الوطني السابق للعمل اللائق في الأردن أهمية العمل كفريق واحد وضمان التنسيق الوثيق والتأزر في ما بين المشاريع المختلفة. وبذلك، تبعد منظمة العمل الدولية عن المقاربة التدريبية وتعمل على تعزيز التأزر في ما بين مختلف المبادرات في الأردن.

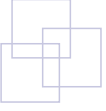
على سبيل المثال، ستسعى منظمة العمل الدولية إلى تعزيز مقارنة مترابطة على مستوى البرامج من أجل الترويج لشروط وظروف عمل أفضل، وعدم التمييز، وتكافؤ الحقوق في العمل بهدف تحقيق الأولوية الأولى في إطار البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن. وستعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز الجهود السابقة والاعتماد على الإنجازات التي تحققت عند تطبيق البرنامج الوطني السابق للعمل اللائق في هذا المجال. لذا أدى المشروع المشترك بين منظمة العمل الدولية والوكالة الكندية للتنمية الدولية، تحت عنوان «القضاء على العمل الجبري والاتجار (٢٠٠٩ - ٢٠١٠)» إلى تحقيق بعض الإنجازات الملموسة لدعم قانون مكافحة الاتجار وبدء تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار المصحوبة بخطة عمل وإنشاء وحدة مشتركة لمكافحة الاتجار. وعمل المشروع أيضاً على توعية الشركاء الاجتماعيين بشأن العمل الجبري والاتجار. وقدّم المشروع الدعم لبناء قدرات الاتحاد الوطني العام لنقابات العمال في الأردن، وعلى الأخص نقابة العاملين في صناعة الغزل والنسيج، وأصحاب العمل في المناطق الصناعية المؤهلة، من أجل التوعية على العمل الجبري. علاوة على ذلك، تم تنفيذ المشروع بالتعاون مع وزارة العمل كما تم إجراء أول ورشات تدريب متخصصة لمفتشي العمل حول العمل الجبري والاتجار.

في إطار البرنامج الوطني المقبل للعمل اللائق، عمل أفضل للأردن، سيساهم مشروع منظمة العمل الدولية ووزارة الخارجية الأميركية تحت عنوان «حماية حقوق العمال المهاجرين في الأردن» ونشاط منظمة العمل الدولية حول تفتيش العمل والهجرة في تعزيز جميع الإنجازات السابقة المذكورة أعلاه وحقوق العمال المهاجرين تماشياً مع معايير العمل الدولية.

فضلاً عن ذلك، ستركّز المبادرة النموذجية المنفذة مع منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة على العمل في مجالات إدارة الهجرة، وتفتيش العمل، وفيرس نقص المناعة البشرية المكتسب/الإيدز، والعمل الجبري والاتجار بالبشر. سيعمل كذلك مشروع محو الأمية لدى العمال في الأقاليم الفرعية ومشروع حماية العمال المهاجرين التابع لمنظمة العمل الدولية ووزارة الخارجية الأميركية ومشروع عمل أفضل للأردن مع النقابات العمالية من أجل تعزيز محو الأمية الاجتماعية والاقتصادية وبناء القدرات الرامية إلى دعم حقوق العمال المهاجرين.

إلى هذا، سيجري تنسيق المساعدة الفنية في مجال تفتيش العمل، وعلى الأخص تدريب مفتشي العمل، بين مشروع عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية ووزارة العمل الأميركية، ومشروع الهجرة التابع لوزارة الخارجية الأميركية، ومشروع عمل أفضل للأردن، والحساب التكميلي للميزانية العادية حول الهجرة وتفتيش العمل من أجل تعزيز التأزر وتضادي الإزدواجية. أما في مجال تعزيز الاستخدام، سيقوم مسح الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل الذي ستنفذه منظمة العمل الدولية في إطار مشروع عمل الأطفال بإرشاد وتوجيه سياسة منظمة العمل الدولية والأنشطة المخططة في مجال استخدام الشباب.

وفي إطار تعزيز هذا النوع من الترابط بين البرامج، وعلى الأخص على الصعيد اللوجستي، أعادت منظمة العمل الدولية هيكلة مكتبها في الأردن لدعم مقارنة البرنامج الوطني للعمل اللائق حيث تمّ جمع جميع مشاريع المنظمة ضمن المبنى نفسه (دخل حيّز التنفيذ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١). أما في ما يتعلق بحشد الموارد، فسيسعى المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية إلى حشد الموارد على أساس البرامج وليس على أساس المشاريع الفردية المخصصة.



وسيَعتمد البرنامج إستراتيجيةً متكاملةً للتوعية وكسب التأييد مبنيةً على الوسائط المتعدّدة من أجل الدعوة إلى مساندة أهداف العمل اللائق والثلاثية الأطراف والحوار الاجتماعي وذلك من خلال تعزيز تبادل المعلومات وعرض الإنجازات التي حققها البرنامج الوطني للعمل اللائق إلى جانب الدروس المستخلصة والممارسات الفضلى.

في هذا السياق، ستتولى الهيئات الثلاث لمنظمة العمل الدولية إدارة جهود المنظمة على مستوى السياسات. إذ سيتم تطوير جميع التدخلات السياسية وإرشادها من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي، بالتوازي مع الأولويات وأطر التنمية الوطنية. فضلاً عن ذلك، ستساهم مبادرات مختلفة في تعزيز الترابط بين السياسات على الصعيد الوطني بما في ذلك الإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال، والعمل على الحد الأدنى للأجور، وفيرس نقص المناعة البشرية المكتسب/الإيدز في مكان العمل، وأرضية الحماية الاجتماعية، والإستراتيجية الوطنية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، والإستراتيجية الوطنية لتفتيش العمل. ستسعى منظمة العمل أيضاً في كل جهودها المتعلقة بالسياسات إلى إشراك مجموعة واسعة من الأطراف المعنية عبر تعزيز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، والوزارات الأساسية المعنية، وغيرها من الشركاء في التنمية.





لمزيد من المعلومات، الاتصال:

منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية
شارع جوستينيان - القنطاري
ص.ب. ٤٠٨٨-١١ رياض الصلح بيروت ٢١٥٠-١١٠٧
بيروت - لبنان

شبكة الإنترنت : www.ilo.org/arabstates

البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن (٢٠١٢-٢٠١٥)
عمل اللائق في الأردن (٢٠١٢-٢٠١٥) البرنامج
برنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن (٢٠١٢-٢٠١٥)