

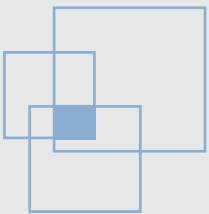


منظمة
العمل
الدولية



تصاريح عمل اللاجئين السوريين وتشغيلهم في الأردن

نحو تنظيم عمل اللاجئين السوريين



منظمة العمل الدولية
المكتب الاقليمي للدول العربية

تصاريح عمل الالائين السوريين وتشغيلهم في الأردن

نحو تنظيم عمل الالائين السوريين

منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب المطبوعات في منظمة العمل الدولية (الحقوق والأذونات/التراخيص)، مكتب العمل الدولي، CH-1211 Geneva 22، سويسرا، عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org والمكتب يرحب بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

تصاريح عمل اللاجئين السوريين و تشغيلهم في الأردن: نحو تنظيم عمل اللاجئين السوريين / منظمة العمل الدولية - بيروت: منظمة العمل الدولية، 2017

ISBN 9789226312395(web pdf)

منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على المطبوعات والمنتجات الرقمية الصادرة عن مكتب العمل الدولي من خلال زيارة موقعنا على العنوان:

www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي: www.ilo.org/arabstates

طبع في (الأردن)

ملاحظة: لأغراض هذه الدراسة، يشمل مصطلح "العمال السوريين" الأشخاص السوريين الذين تُعنى بهم المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (ويُشار إليها هنا فيما بعد باسم "المفوضية") والمُسجلين لديها، بالإضافة إلى السوريين الآخرين المُتواجدين في الأردن. ويُشير مُصطلح "لاجئ" إلى جميع فئات السوريين في الأردن. وقد أُجريت المقابلات مع المشاركين بصرف النظر عن وضعهم سواء كانوا مُسجلين لدى المفوضية أو الحكومة الأردنية.

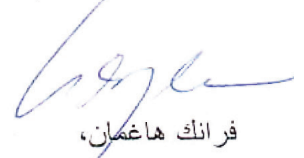
5.....	مقدمة
6.....	ملخص تنفيذي
7.....	الاتجاهات الرئيسية
10.....	تأكيد الفرضيات
13.....	مجال تركيز الدراسة وأهدافها:
16.....	أخذ العينات
17.....	معلومات أساسية حول الموضوع
18.....	اللوائح الناظمة لتصاريح عمل السوريين
	الحالة الراهنة: النتائج المُتمخضة عن دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو
21.....	للدراستات التطبيقية الدولية سنة 2015 مقابل الوضع الراهن
27.....	النتائج الرئيسية النتيجة رقم (1)
30.....	النتيجة رقم (2)
32.....	النتيجة رقم (3)
34.....	النتيجة رقم (4)
37.....	النتيجة رقم (5)
38.....	النتيجة رقم (6)
39.....	النتيجة رقم (7)
40.....	النتيجة رقم (8)
42.....	النتيجة رقم (9)
44.....	النتيجة رقم (10)
45.....	النتيجة رقم (11)
48.....	النتيجة رقم (12)
50.....	النتيجة رقم (13)
52.....	الاستنتاجات والتوصيات
53.....	توصيات بشأن السياسات والبرامج
55.....	مجالات البحوث المستقبلية
56.....	الملحق رقم (1): التعاريف واللوائح والتشريعات ذات الصلة
59.....	الملحق رقم (2): ملخص حول التقارير ذات الصلة بالمفوضية
62.....	الملحق رقم (3): الاستبيان الخاص بالعامل السوري فيما يتعلق بتصريح العمل
66.....	الملحق رقم (4): استبيان جلسة النقاش في مجموعات التركيز لأصحاب العمل
68.....	الملحق رقم (5): استبيان جلسة النقاش في مجموعات التركيز للسوريات العاملات في قطاع الزراعة (محافظة المفرق)

تصدّرت تصاريح العمل أولويات المناقشات المتعلقة بالسياسات حول أزمة اللاجئين السوريين في الأردن، وذلك بعد التزام الحكومة الأردنية والمجتمع الدولي بتوحيد جهودهم من أجل خلق فرص عمل للاجئين السوريين والأردنيين على حدّ السواء.

يمكن استخدام تصاريح العمل كمؤشّر مفيد لقياس مدى نجاح الجهود المبذولة لإدخال مزيد من العمال السوريين في سوق العمل. وإن حقيقة منح (45.000) تصريح عمل للعمال السوريين حتى الآن هو إنجاز هام في حدّ ذاته.

وعلى الرغم من ذلك، يمكن أن تكون تصاريح العمل مؤشّراً مُضللاً كذلك لأنها لا تقيس بالضرورة فرص العمل المتوفرة فعلياً بل تضع إطاراً قانونياً للعمل. ففي واقع الأمر، تم منح الغالبية العظمى من تصاريح العمل للاجئين السوريين يعملون بالأصل. ومن ثم فإن الحصول على تصريح عمل ليس سوى الخطوة الأولى على الطريق المؤدّي إلى تنظيم عمل اللاجئين السوريين، ولا يعدّ تصريح العمل ضماناً لتحقيق عمل لائق.

وفي هذا السياق، يناقش صانعو السياسات والشركاء الدوليّين أمر تكاليف وفوائد الإصلاحات الجارية على نظام تصاريح العمل، ويبحثون في الوقت نفسه البدائل الممكنة التي يمكن أن تكون بمثابة مؤشّرات وتوفر الضمانات الضرورية للعمل اللائق. ونأمل أن يكون هذا البحث مفيداً لأغراض هذا الحوار.



فرانك هاغمان،

نائب المدير الإقليمي ومدير فريق الدعم التقني للعمل اللائق للدول العربية، منظمة العمل الدولية.

في سنة 2015، أجرت منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع مؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية ومقرها أوسلو دراسة لتقييم أثر تدفق اللاجئين السوريين على سوق العمل الأردني. وقدمت الدراسة فهماً أفضل لملف عمل اللاجئين السوريين في الأردن.

وفي الوقت الذي أجريت فيه الدراسة، لم يكن اللاجئين السوريون يملكون الحق ليعملوا في الأردن، غير أن (10 بالمئة) من السوريين العاملين في الأردن على تصاريح عمل رسمية لأسباب استثنائية، بينما قبع باقي العمال اللاجئين السوريين يعملون في اقتصاد غير منظم تتسع رقعته بشكل متزايد، والذي اُتسم بأجوره المنخفضة بشكل مستمر، وساعات عمل طويلة، وظروف عمل سيئة، بما في ذلك عدم إبرام عقود عمل. لم يكن ذلك غير مواتٍ للعمال السوريين فحسب، بل كان غير موات كذلك بالنسبة للعمال الأردنيين الذين عانوا من النقص الموجود مسبقاً في توفر فرص العمل اللائق والذي تفاقم بسبب المنافسة المتزايدة على فرص العمل مع اللاجئين السوريين في سوق تقتصر إلى التنظيم.

ومنذ تقييم الأثر لسنة 2015، تم إجراء عدد من الإصلاحات السياسية والتشريعية فيما يتعلق بتشغيل السوريين والأردنيين. وفي 4 فبراير/شباط سنة 2016، قامت المملكة المتحدة وألمانيا والكويت والنرويج والأمم المتحدة بتنظيم مؤتمر المانحين من أجل سوريا في لندن، حيث اجتمع أعضاء المجتمع الدولي وتعهدوا بدعمهم لسوريا والمنطقة. ومن خلال مؤتمر لندن للمانحين، حصل الأردن على تعهدات بمبلغ (1.7) مليار دولار كمنح وآلية التمويل الميسر لدعم خطة الاستجابة الأردنية للاجئين السوريين، كما حصل على تعهدات لتبسيط قواعد المنشأ¹ للتصدير إلى السوق الأوروبية².

وقد وضعت الخطة المعروفة باسم "ميثاق الأردن" توفير فرص عمل للاجئين السوريين وأفراد المجتمعات الأردنية المضيفة في صميم رؤيتها. ويرتكز ميثاق الأردن كذلك على أجندة النمو في الأردن ويهدف إلى تحويل أزمة اللاجئين السوريين إلى فرصة للتنمية. وعلى الرغم من ذلك، كان من الواضح أن الـ (200) ألف وظيفة التي يجب توفيرها للاجئين السوريين بموجب ميثاق الأردن سيتم توفيرها من خلال تنظيم الوظائف الحالية والتقليل من الاعتماد على العمالة الوافدة.

وتمشياً مع التعهدات التي تم قطعها في مؤتمر لندن للمانحين، تم التوقيع على اتفاقية تجارية جديدة بين الأردن والاتحاد الأوروبي، مما يسمح بتبسيط قواعد المنشأ³. ويتوجب على الشركات الأردنية تشغيل نسبة عمالة محددة من السوريين بما لا يقل عن (15 بالمئة) من إجمالي حجم كادر المصنع الواحد الذي يستفيد من شروط التجارة الجديدة بموجب هذه الاتفاقية⁴. وفي الوقت نفسه، يجب على الشركات أن تمتثل للوائح الوطنية القائمة التي تهدف إلى "إضفاء الطابع الأردني على سوق العمل"، والتي تشمل إغلاق قطاعات ومهن أمام العمال غير الأردنيين وتخصيص حصص للعمال الأردنيين في قطاعات محددة، وإصدار الحد الأعلى لعدد تصاريح العمل المسموح بها لكل شركة⁵.

¹ وفقاً لمنظمة التجارة العالمية: قواعد المنشأ هي المعايير اللازمة لتحديد المصدر الوطني للمنتج، وتستمد أهميتها من حقيقة أن الواجبات والقيود في العديد من الحالات تعتمد على مصدر الواردات.

https://www.wto.org/english/tratop_e/roi_e/roi_info_e.htm

² للحصول على مزيد من المعلومات حول تبسيط قواعد المنشأ، يرجى الاطلاع على التقرير الذي أعده منتدى الإستراتيجيات الأردني على الرابط التالي:

<http://jsf.org/sites/default/files/Relaxing%20the%20Rules%20of%20Origin%20for%20Jordanian%20Industries.pdf>

³ سيتم تطبيق هذه الخطة على (52) مجموعة من المنتجات لفترة قابلة للتجديد مدتها عشر سنوات، وتغطي مجموعة واسعة من المنتجات المصنعة التي يتم إنتاجها في (18) منطقة اقتصادية خاصة.

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-en.htm_2570

⁴ سيتم تطبيق هذه النسبة في السنة الأولى والثانية للاتفاقية التجارية، حيث ستزيد الحصص المخصصة لتشغيل العمال السوريين إلى (25 بالمئة) في السنة الثالثة. الاتفاقية تشمل الـ (18) منطقة الاقتصادية الخاصة فقط، وستصبح متاحة لجميع مناطق المملكة إذا تم توفير (200.000) فرصة عمل بدوام كامل.

⁵ قبل صدور هذا التقرير البحثي، وقعت وزارة العمل مذكرة تفاهم مع نقابة مقاولي الإنشاءات الأردنيين، والتي ألغت فيها جميع الحصص المخصصة لتشغيل الأردنيين في هذا القطاع.

وللمساعدة على الوفاء بالتزاماتها بتوفير المزيد من فرص العمل للأردنيين واللاجئين السوريين⁶، قامت الحكومة الأردنية بإدخال تعديلات على الإجراءات واللوائح الخاصة بتصاريح العمل، ووافقت على إصدار تصاريح للاجئين السوريين بدون رسوم لفترة زمنية محدّدة⁷. ونتيجة لهذه الإجراءات وتدابير أخرى، ارتفع عدد السوريين الذين يحملون تصاريح عمل بين ديسمبر/كانون الأول سنة 2015 وديسمبر/كانون الأول سنة 2016 من حوالي (4) آلاف سوري إلى (40) ألف سوري.

وعلى الرغم من ذلك، في حين أن الزيادة في تصاريح العمل كانت نجاحاً باهراً، من المهم كذلك فهم: (أ) ما حجم الإقبال المحتمل على تقديم طلبات للحصول على تصاريح عمل في المستقبل القريب، (ب) هل هناك أي فائدة يجنيها العامل السوري من حصوله على تصريح العمل، (ج) ما هي السياسات والبرامج التي يجب تعديلها من أجل دعم نظام تصاريح العمل الذي يعود بالفائدة على العمال السوريين والأردنيين على حدٍ سواء.

إن هذه الأسئلة وأسئلة أخرى مهمة ستكون محور تركيز دراسة تقييم الأثر هذه. تقوم هذه الدراسة باختبار خمس فرضيات أساسية تتعلق بتصاريح العمل، وهي:

1. الصعوبات الإجرائية المتعلقة بالحصول على تصريح عمل للاجئين السوريين يحدّ من إقبال العمال وأصحاب عملهم على التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل.
2. تصريح العمل يُشكّل عائقاً أمام انتقال العامل إلى صاحب عمل آخر في القطاعات التي يرتبط فيها العامل بصاحب عمل واحد.
3. تصريح العمل يزيد من خطر استغلال العامل في الحالات التي يرتبط فيها العامل بصاحب عمل واحد.
4. تصريح العمل يُحسّن تغطية الحماية الاجتماعية للعامل السوري. و
5. تصريح العمل يقترن بتحسين ظروف العمل لأنه يعني أن العامل قد حصل على عمل مُنظّم تحت رقابة مفتشي العمل.

يتم اختبار هذه الفرضيات الأساسية من خلال البيانات النوعية والكمية التي تم الحصول عليها من (450) استبانة تم توزيعها على عمال سوريين في ثلاثة قطاعات مختلفة (الخدمات⁸ والزراعة والإنشاءات) في محافظات (إربد والمفرق وعمّان والزرقاء). كما تم عقد جلستي نقاش في مجموعات التركيز مع عاملات سوريات في قطاع الزراعة لفهم التحديات التي تواجههنّ والفرص المتاحة لهنّ. وفيما يلي تحليل الأساليب المُختلطة لبيانات الدراسة الاستقصائية وجلسات النقاش في مجموعات التركيز، والتي تهدف إلى الإجابة على السؤال البحثي الرئيسي وهو: كيف أثرت الإصلاحات المتعلقة بتصاريح العمل على تشغيل العمال السوريين في الأردن؟ وتقدم الدراسة توصيات حول الإصلاحات الأخرى الضرورية لتلبية هدف الأردن المُتمثّل في تشغيل (200) ألف عامل سوري، وفي الوقت نفسه تعزيز فرص العمل اللائق للعمال السوريين والعمال الأردنيين على حدٍ سواء.

الاتجاهات الرئيسية

قدم الأردن اللجوء لما يقارب (1.266) مليون سوري،⁹ منهم (656.913) مسجلين كلاجئين لدى المفوضية في الأردن،¹⁰ ويُشكّل الأشخاص في سن العمل ما نسبته (49 بالمئة) ممن تتراوح أعمارهم بين (18) و(60) عاماً.¹¹ وهذا يعني أن هناك ما يقرب من (322.587) سوري في سنّ العمل في الأردن، ولكن التأخير الكبير في تسجيلهم لدى المفوضية تعني أن هناك على الأرجح عدد أكبر من الأشخاص غير المُسجلين. واعتباراً من يناير/كانون الثاني 2017، بلغ إجمالي عدد السوريين العاملين في الأردن ممن يحملون تصاريح عمل (44.900) عامل. وحسب أرقام رسمية، فإن ما يقرب من (282.871) سوري إما أنهم لا يعملون أو يعملون دون تصريح عمل.

⁶ يشمل هذا التزام الأردن الدولي بتشغيل (200.000) عامل سوري بحلول نهاية عام 2018.

⁷ اختزلت هذه الفترة بالأصل في ثلاثة أشهر، ولكن تم تمديدتها باستمرار لفترات مدة كل فترة ثلاثة أشهر منذ ديسمبر/كانون الأول عام 2016.

⁸ يجمع هذا التقييم بين الخدمات الغذائية والخدمات العامة الأخرى، مثل تجارة التجزئة.

⁹ خطة الاستجابة الأردنية 2017-2019.

¹⁰ أنظر <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=107>

¹¹ هذه الفئة العمرية حسب المفوضية، ولكن تستخدم هذه الدراسة الفئة العمرية من (15) إلى (60) عاماً في معلومات سيرة الحياة في الاستبيان، على الرغم من أن بيانات الاستبيان والدراسة الاستقصائية تم جمعها فقط من العمال فوق سن العمل القانوني.

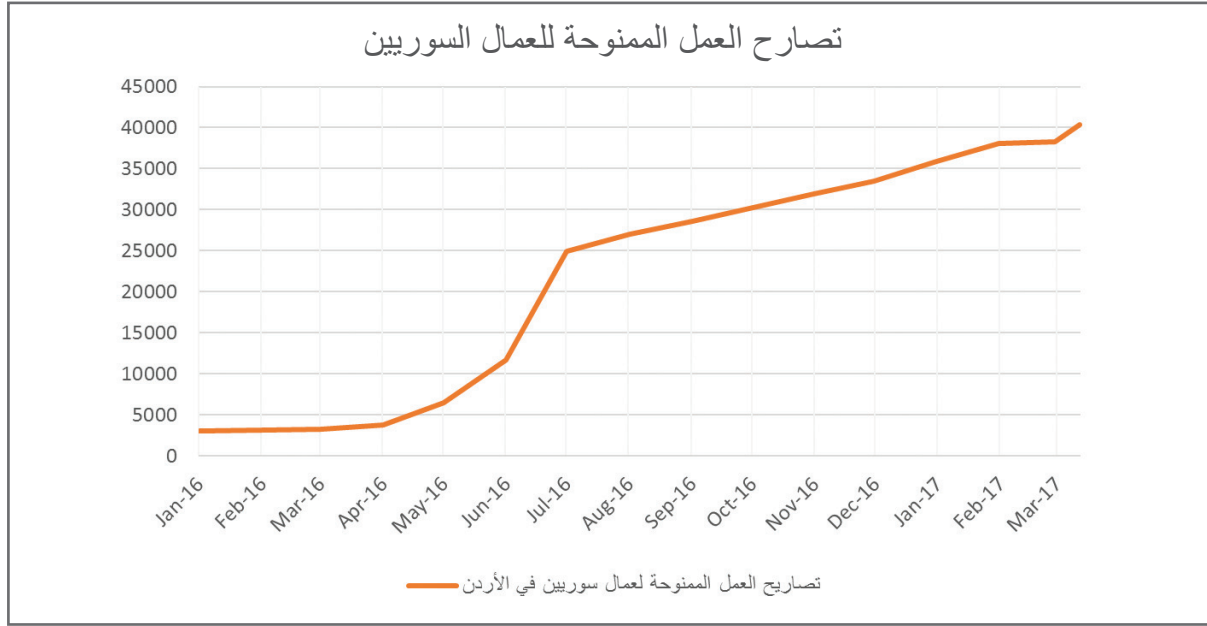
وتظهر بيانات وزارة العمل بشأن إصدار تصاريح عمل شهرياً للسوريين أن أكبر زيادة شهرية حدثت مباشرة بعد إلغاء رسوم تصريح العمل في أبريل/نيسان عام 2016. وبين شهري أبريل/نيسان ومايو/أيار عام 2016، ارتفع عدد تصاريح العمل الممنوحة للعمال السوريين بواقع (2.668). وقبل هذه الفترة، ارتفع عدد تصاريح العمل التي تصدر إلى حوالي (50) إلى (150) تصريحاً شهرياً. وقد لوحظت زيادة كبيرة أخرى في عدد تصاريح العمل عقب صدور قرار في يونيو/حزيران 2016 بإعفاء أصحاب العمل من متطلب تقديم إثبات تسجيل عمالهم في الضمان الاجتماعي حين يقدمون طلبات استصدار تصاريح العمل. وفي الفترة الواقعة ما بين يونيو/حزيران وحتى يوليو/تموز 2016، ارتفع عدد تصاريح العمل بواقع (13.195). وكانت هذه أعلى زيادة يتم تسجيلها حتى ذلك الوقت، حيث بلغ متوسط الزيادات الشهرية منذ أبريل/نيسان ما بين (2.000) و(5.000) تصريح عمل.

وجاء الارتفاع الكبير الأخير في عدد تصاريح العمل الممنوحة عقب القرار الصادر في سبتمبر/أيلول 2016 والقاضي بإعفاء العمال السوريين من متطلبات الفحص الطبي لغايات إصدار تصريح العمل. فبدلاً من دفع رسوم الفحص الطبي الإضافي كشهادة الخلو من الأمراض من وزارة الصحة، سمحت وزارة العمل للسوريين استخدام الفحص الطبي الذي خضعوا له سابقاً للحصول على البطاقة الخاصة بالجنسية السورية.¹² وفي الفترة بين سبتمبر/أيلول وأكتوبر/تشرين الأول، ارتفع عدد تصاريح العمل بواقع (3.321) تصريح، حيث شهدت الأشهر السابقة زيادات تتراوح بين (1.000) و(2.000) تصريح عمل.

ومنذ سبتمبر/أيلول، أخذت الزيادات الشهرية بالانحسار، إذ لم تتجاوز (2.400) تصريح عمل، وكانت تنخفض عن ذلك في بعض الحالات، ويعزى ذلك على الأرجح إلى عوامل خارجية تُسهم في التأثير على الطلب على اليد العاملة، مثل انخفاض النشاط الزراعي الموسمي. ومن الواضح كذلك أن عدد تصاريح العمل الجديدة يزداد في الشهر الأخير من كل فترة إعفاء، حيث يُسارع العمال للاستفادة من الإعفاء المؤقت من رسوم إصدار تصريح العمل. وعبر العمال في هذه الدراسة عن مخاوفهم المتعلقة بإجبارهم على دفع رسوم مرتفعة في المستقبل إذا ما حصلوا على تصريح عمل خلال فترة الإعفاء، كما حصل في نهاية شهر يونيو/حزيران 2016 وسبتمبر/أيلول 2016 وديسمبر/كانون الأول 2016 ومارس/آذار 2017.

وتؤكد هذه الاتجاهات على أهمية الإعفاء من الرسوم والمتطلبات من أجل أن يعمل نظام تصاريح العمل على جذب العمال السوريين وأصحاب العمل. وكان هذا أمراً يدعو للقلق لأن الزيادة في عدد التصاريح ترتبط ارتباطاً مباشراً بالآتي: (أ) إعفاء مؤقت من الرسوم (بدلاً من أن يكون الإعفاء من الرسوم غير مُحدّد المدة)؛ (ب) عدم وجود متطلبات للحماية الاجتماعية - وهو أحد العوامل الرئيسية المُحدّدة للعمل اللائق. وعلى المدى المتوسط إلى الطويل، يمكن أن يؤدي البند (ب) إلى تدني مستوى ظروف العمل في القطاعات التي يتم تشغيل السوريين فيها، كما يمكن أن يؤدي إلى عزوف العمال الأردنيين في نهاية المطاف عن الانخراط فيه.

¹² في ديسمبر/كانون الأول عام 2014، صرفت الحكومة الأردنية لكافة السوريين، سواء كانوا مسجلين كلاجئين أم لا، بطاقة خاصة لتحديد السوريين المتواجدين في الأردن والاحتفاظ بسجلات لهم.

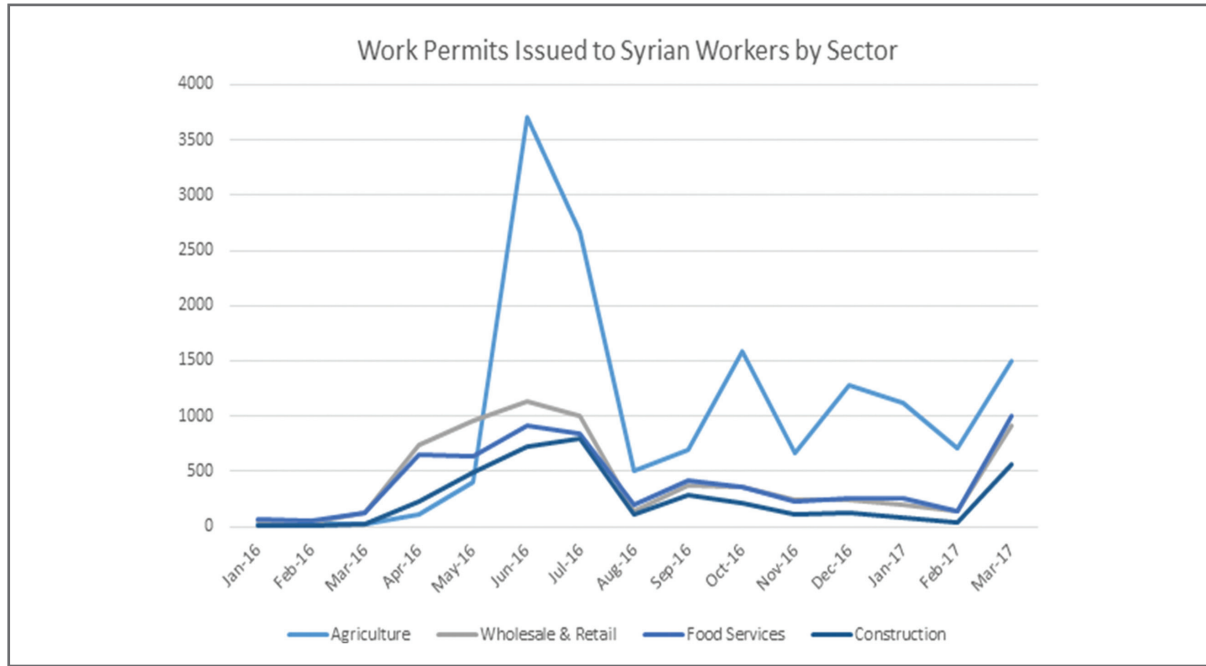


الشكل رقم (1)

يستجيب أصحاب العمل والعمال بشكل واضح للتغييرات التي تطرأ على تكاليف الحصول على تصريح عمل، وإن لم يكن ذلك يصبُّ دائماً في صالح العامل أو صالح القطاع. وتُظهر البيانات أن أصحاب العمل والعمال يستجيبون كذلك للتدخلات الخاصة بقطاعات محدّدة. وفي مايو/أيار 2016، صدر قرار يسمح للجمعيات التعاونية بتقديم طلبات لاستصدار تصاريح عمل بالنيابة عن اللاجئين السوريين العاملين في قطاع الزراعة. وقد ألغى هذا القرار المتطلب الذي يربط تصريح العمل بصاحب عمل واحد، وذلك ليستطيع العامل الانتقال بين أصحاب العمل حسب الطلب الموسمي على العمال في قطاع الزراعة. وفي قطاع الزراعة، ارتفع عدد التصاريح الممنوحة منذ مايو/أيار وحتى يونيو/حزيران 2016 بواقع (3.706) تصريح، حيث لم يصدر في الأشهر السابقة سوى (400) تصريح عمل جديد.

وتجدر الإشارة إلى أن تصاريح قطاع الزراعة لا تتطلب تسجيل العامل في الضمان الاجتماعي، وكان لهذا آثار واضحة على ظروف العمل في القطاع، كما أنه يؤثر على نظام الضمان الاجتماعي في الأردن، حيث لا يساهم آلاف العمال فيه. ومن أجل دعم تنظيم الوظائف في قطاع الزراعة، يجب أن تراعي القرارات الحكومية المُرتقبة فيما يتعلق بقطاع الزراعة المُقاربات اللازمة لشمول العاملين في قطاع الزراعة في الضمان الاجتماعي.

إن فهم كيفية تأثير العمال السوريين باللوائح والإجراءات الخاصة بتصاريح العمل أمر بالغ الأهمية من أجل إحداث التدخلات التي تحقق أفضل استفادة من موارد الأردن، كما أنه يعتبر مهم جداً لوضع استراتيجيات استشرافية تُراعي احتياجات سوق العمل الأردني متوسطة وطويلة الأجل.



الشكل رقم (2)

تأكيد الفرضيات

يتم جمع البيانات الواردة في هذا البحث من استبيانات أجريت مع (450) عامل سوري، وكذلك من جلسات نقاش في مجموعات التركيز مع أصحاب عمل أردنيين وسوريين. وقد جُمعت بيانات الاستبيانات لمجموعتين من العمال السوريين، وتتمثل المجموعة الأولى بالعمال السوريين الذين يحملون تصاريح عمل وتتمثل المجموعة الثانية بالعمال السوريين الذين لا يحملون تصاريح عمل، وذلك في إطار الجهود المبذولة للبحث في الاختلافات في التكاليف والمنافع المتصورة لتصاريح العمل وأثرها المترتب على توفير عمل لائق للعامل السوري.

وتقوم المنهجية النوعية المطبقة على أسلوب العينة الصغيرة للعمال وبالتالي فإن نتائجها لا تُمثّل مجتمع العمال السوريين في الأردن بأكملهم. وبشكل محدد، يمكن أن تُعزى نتائج العمل اللائق للاجئين السوريين الذين يحملون تصاريح عمل إلى الموقف الإيجابي العام لصاحب عملهم الذي وافق على التقديم لتصريح عمل للعمال وقام بتوفير ظروف عمل لائقة، ولا تُعزى إلى تأثير تصاريح العمل على الأجور وظروف العمل. وعلى الرغم من ذلك، تسمح تصاريح العمل بأن يكون العمل خاضعاً لرقابة مفتشي العمل بسهولة أكبر، وتوفر وسيلة هامة لتحسين ظروف العمل. وعموماً، فإن النتائج الرئيسية المعروضة هنا تؤكد تصوّرات مثيرة للاهتمام، ولكن يجب إخضاعها لمزيد من البحث والتمحيص من خلال دراسة استقصائية كمية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هو أن غالبية السوريين الذين يحملون تصريح عمل، والذين شملهم هذا البحث، صرحوا بأنهم ينوون تجديد تصاريح عملهم، في حين أعرب ما نسبته حوالي (92 بالمئة) من السوريين الذين يعملون دون تصريح عمل عن نيتهم لتقديم طلب للحصول على تصريح. وأشار عدد قليل من السوريين الذين يحملون تصاريح عمل إلى أنهم لم يخططوا لتجديد تصاريحهم بعد انتهاء صلاحيتها، ويعزى ذلك بشكل كبير لاعتقادهم بعدم ارتباط تصاريح العمل بأية فوائد.

وفي هذا التقرير، تستخدم البيانات لاختبار خمس فرضيات أساسية. وبالاستناد إلى هذه الفرضيات، يقوم التقرير بتقديم توصياته بشأن الإصلاحات على السياسات ومقاربات البرامج المطلوبة لمعالجة بعض نقاط الضعف المرتبطة بنظام تصاريح العمل.

الفرضية الأساسية (1): الصعوبات الإجرائية المتعلقة بالحصول على تصريح عمل اللاجئين السوريين يحدُّ من إقبال العمال وأصحاب عملهم على التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل.

خلال جلسات النقاش في مجموعات التركيز، كان العمال السوريون وأصحاب عملهم يُفَرِّقون بشكل واضح بين إجراءات تصريح العمل ومتطلبات تصريح العمل. إذ أن متطلبات تصريح العمل هي عبارة عن مجموعة من النصوص التي يجب على العامل أو صاحب العمل الالتزام بها قبل أن يتمكنوا من التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل، مثل تسجيل العامل في الضمان الاجتماعي والحُصص المُخصَّصة لتشغيل العمال الأردنيين والمهن المُغلقة أمام العمال غير الأردنيين وكذلك التكاليف ذات الصلة. وبالمجمل، قام ما نسبته (44 بالمئة) من السوريين الذين يحملون تصاريح عمل بتحديد درجة التقييم (5) فيما يتعلق بمدى سهولة عملية الحصول على تصريح عمل (على مقياس من (1) إلى (5) حيث أن الدرجة (5) هي الأسهل)، في حين وجد أكثر من خمسم (ما نسبته (22 بالمئة)) أنها عملية صعبة (قاموا بتحديد درجة التقييم (1)). وفي بعض الحالات، تم تحميل العامل¹³ التكاليف المالية لتلبية المتطلبات، مثل تسجيل العمال الجُدد في الضمان الاجتماعي.

الفرضية الأساسية (2): تصريح العمل يُشكِّل عائقاً أمام انتقال العامل في القطاعات التي يرتبط فيها العامل بصاحب عمل واحد.

كما تشير الاتجاهات أعلاه، فإن التدخُّلات الخاصة بقطاعات مُحدَّدة والتي تساعد على تلبية خصائص الطلب على العمالة، كالطابع الموسمي للعمل، ترتبط بزيادة في عدد تصاريح العمل الممنوحة. وفي بعض القطاعات، مثل الإنشاءات والزراعة، من غير المفيد للعامل أن يرتبط بصاحب عمل واحد. أفاد ما نسبته (14 بالمئة) من العمال السوريين الذين يحملون تصاريح عمل أن التصريح يحدُّ من حركتهم، ويعمل معظم هؤلاء العمال في قطاع الإنشاءات (50 بالمئة). وقد أفاد كذلك ما نسبته (11 بالمئة) من السوريين ممن لا يحملون تصاريح عمل بأن التصريح يحدُّ من حركتهم. ومن بين ثلث العمال السوريين الذين أفادوا بأن تصريح العمل يترتب عليه التزام معين، أشار (38 بالمئة) منهم إلى أن هذا الالتزام يتمثل في الحدِّ من حركتهم. وفي جلسات النقاش في مجموعات التركيز، لم يعتبر السوريون بشكل واسع أن ارتباطهم بصاحب عمل واحد يزيد من مخاطر استغلالهم، ولكنهم رأوا أنه يُقلِّل من فرص عملهم ولاسيما في قطاع الإنشاءات.

الفرضية الأساسية (3): تصريح العمل يزيد من خطر استغلال العامل في الحالات التي يرتبط فيها العامل بصاحب عمل واحد.

أشار غالبية السوريين المشاركين في الدراسة (93 بالمئة) إلى أنه تربطهم علاقات "جيدة"¹⁴ بأصحاب عملهم، وينسحب ذلك على السوريين الذين يحملون والذين لا يحملون تصاريح عمل، حيث أفاد السوريون الذين يحملون تصاريح عمل بوجود "علاقات جيدة" في (93 بالمئة) من الحالات، وحدد أولئك الذين لا يحملون تصاريح عمل نفس الإجابة في (92 بالمئة) من الحالات.

يبدو أن البيانات تشير كذلك إلى أن العمال الذين يحملون تصاريح عمل من المحتمل أكثر أن يعملوا لساعات أطول، على الرغم من أن احتمالية دفع أجورهم تكون أكبر، وعندما يتقاضون أجورهم، فإنهم يحصلون عموماً على أجور أعلى. وأفاد السوريون العاملون في قطاع الزراعة بأنهم يعملون لساعات طويلة جداً، إذ أن هذا هو القطاع الوحيد الذي لا يرتبط فيه السوريون بصاحب عمل واحد، ولكن الأنشطة فيه موسمية، ولذلك قد يرغب السوريون بالعمل لساعات أطول من أجل ادخار بعض الدنانير الإضافية للأشهر التي لا يتوفر فيها عمل لهم بعد انتهاء الموسم.

¹³ باستثناء حالة قطاع الزراعة، حيث لا يُشترط تسجيل العامل في الضمان الاجتماعي.

¹⁴ لم يتم تقديم تفسير نوعي لوصف "العلاقات الجيدة" للمشاركين في البحث، لذلك كانت تصوراتهم لهذا الوصف ذاتية. وفي مناقشات المتابعة، بدا أن وصف "العلاقات الجيدة" تعني عدم التصرُّف بشكل عدواني مع العامل وليس معاملته بلطف أو كرم شديدين. كما قد تأتي "العلاقات الجيدة" من توقعات منخفضة في ظل سياق عام لا يعرف فيه معظم العمال حقوقهم.

تم الإبلاغ عن حالات عدم دفع الأجور أو دفع أجور مُتدنية جداً (تحت الحد الأدنى المحدد للأجور) في (10 بالمئة) من استبيانات لعمال سوريين يحملون تصاريح عمل. وأفاد ما نسبته (2 بالمئة) فقط بعدم دفع أجورهم، وأفاد الباقي بتقاضي أجور تقل عن (150) ديناراً أردنياً (حوالي 211 دولاراً أمريكياً)¹⁵ في الشهر الماضي. وأفاد خمس (20 بالمئة) من السوريين الذين لا يعملون دون تصاريح عمل عن عدم دفع أجورهم (7 بالمئة) أو دفع أجور تقل عن (150) ديناراً أردنياً.¹⁶

الفرضية الأساسية (4): تصريح العمل يُحسِّن تغطية الحماية الاجتماعية للعمال السوريين.

في يونيو/حزيران عام 2016، أصدرت وزارة العمل مذكرة إيضاحية والتي تقضي بإعفاء أصحاب العمل من تقديم أدلة تثبت تسجيل موظفيهم في الضمان الاجتماعي عندما يقدموا طلبات الحصول على تصاريح العمل. وعلى الرغم من ذلك، لا يزال أمام أصحاب العمل التزام قانوني بتسجيل جميع موظفيهم في الضمان الاجتماعي فور إصدار تصاريح عمل لهم. ولدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي سلطة منع تسجيل صاحب العمل في الضمان الاجتماعي إذا ما ثبت أنه مخالف لذلك. وعلى الرغم من آلية الإنفاذ هذه، فإن (20 بالمئة) فقط من العمال السوريين الذين يحملون تصاريح أفادوا بأنهم مشمولون بالضمان الاجتماعي، مقابل (3 بالمئة) فقط من بين هؤلاء غير الحاصلين على تصاريح عمل.¹⁷

ومن الجدير بالذكر أن ما نسبته (13 بالمئة) من السوريين الذين يحملون تصاريح لم يكونوا يعرفوا ما إذا كانوا مشمولين بالضمان الاجتماعي أم لا، ولم يكن (7 بالمئة) من السوريين ممن لا يحملون تصاريح متأكدين من ذلك أيضاً. وفي حين يبدو أن الحصول على تصريح عمل مرتبط بزيادة احتمال شمول الموظف بالضمان الاجتماعي، فإن ذلك لا يزال غير مضمون، ويبدو أن العمال السوريين وأصحاب عملهم على حد سواء لا يفهمون بشكل عام استحقاقات ومزايا الضمان الاجتماعي.

الفرضية الأساسية (5): تصريح العمل يقترن بتحسين ظروف العمل بسبب حملات التفتيش المُحتملة على العمل.

بصفة عامة، أفاد السوريون الذين يحملون تصاريح عمل فقط عن احتمال يزداد بشكل كبير في أن يحصلوا على عقود كتابية. ويبدو أن هنالك مؤشرات أخرى متشابهة نوعاً ما بين المجموعتين فيما يتعلق بظروف العمل المواتية، كالأجور التي تُحتسب بالساعة والنصوص المتعلقة بالسلامة والعلاقات مع صاحب العمل.

ويبدو أن الحصول على تصريح عمل يزيد بشكل ضئيل فقط من احتمال التفتيش على مكان العمل، ربما لأن مفتشي العمل يعتمدون على قاعدة بيانات تسجيل الشركات وأساليب أخرى (وليس قاعدة بيانات تصاريح العمل) لتحديد مجال تركيز حملاتهم التفتيشية. وأفاد غالبية (80 بالمئة) السوريين أن مفتشي العمل زاروا مكان عملهم لمرة واحدة على الأقل. وأفاد ما نسبته (51 بالمئة) من العمال السوريين أن مفتشي العمل زاروا مكان عملهم مرة في كل شهر تقريباً. وأفاد ما نسبته (42 بالمئة) من العمال الذين لا يحملون تصاريح عمل أن مفتشي العمل لم يزوروا مكان عملهم قط. وفي الوقت نفسه، كان مفتشو العمل يزورون أصحاب العمل الذين وجد أنهم يخالفون لوائح العمل (بما في ذلك عدم وجود سجلات للعمال السوريين) لمرات كثيرة.

ومن خلال جلسات النقاش في مجموعات التركيز مع أصحاب العمل والعمال، أضحى من الواضح أن حملات التفتيش على العمل كان الهدف الأساسي منها هو التفتيش على تصاريح عمل السوريين، وليس تفقُّد ظروفهم في العمل أو الأجور التي يتقاضونها. وتدعم الأدلة الكمية هذا القول، إذ لم يُبلغ سوى (8 بالمئة) من العمال السوريين الذين يحملون تصاريح عمل و(5 بالمئة) من العمال السوريين الذين لا يحملون تصاريح بأن تصاريح العمل وظروف العمل قد تم تفقُّدها والتفتيش عليها من قبل مديريات التفتيش والعمال لدى زيارتهم التفتيشية لمواقع عملهم.

¹⁵ الحد الأدنى الحالي لأجور العمال الوافدين.

¹⁶ يجب ملاحظة أن هذا الرقم قد يشير كذلك إلى حالات العمالة الناقصة (العمل بدوام جزئي).

¹⁷ مع الإشارة إلى حقيقة أن حوالي (20 بالمئة) من المشاركين في الدراسة كانوا يعملون في قطاع الزراعة حيث لا يشترط تغطية الضمان الاجتماعي.

مجال تركيز الدراسة وأهدافها:

إن الهدف العام من دراسة التقييم هذه هو الحصول على فهم أفضل لآثار تصاريح العمل المترتبة على تشغيل العمال السوريين في الأردن. وتستخدم هذه الدراسة البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات وجلسات النقاش في مجموعات التركيز مع العمال السوريين الذين يحملون أو لا يحملون تصاريح عمل، وذلك من أجل فهم التحديات التي يواجهونها والفرص المتاحة لهم فهماً أفضل.

وفي الحالات التي يتقدم فيها السوريون وأصحاب العمل بطلب للحصول على تصريح عمل، فإن هذه الدراسة تحاول الكشف عن الأسباب التي تدفعهم إلى تقديم الطلبات وإعادة تقديم الطلبات. كما تبحث الدراسة في الصعوبات الإجرائية التي يواجهها العمال السوريون والفرص المتاحة لهم، وتبحث كذلك في تكاليف الحصول على تصريح عمل والفوائد المترتبة عليها. وفي الحالات المتعلقة بالعمال السوريين الذين لا يحملون تصاريح عمل، فإن الدراسة تحاول فهم العوائق المؤسسية والاقتصادية والشخصية التي تمنعهم من تقديم طلب للحصول على تصريح عمل أو رفض الطلب. وبالإضافة إلى ذلك، تعمل هذه الدراسة على تقييم احتمالية الإقبال على التقديم للحصول على تصاريح العمل للسنة الثانية.

وتختتم الدراسة بالنظر في إصلاحات السياسات ومقاربات البرامج المطلوبة لزيادة تعزيز الإقبال على تقديم طلبات للحصول على تصاريح عمل، وضمان اقترانها بتحقيق عمل لائق.

وعلاوة على ذلك، فإن الدراسة ستسمح لمنظمة العمل الدولية والمفوضية بتعديل مقاربات برامجها من أجل تقديم دعم أفضل للسياسات الحكومية التي تصب في مصلحة السوريين والأردنيين على حدٍ سواء. كما تقدم الدراسة تقييماً عالي المستوى للتغيرات التي طرأت على النتائج المترتبة على تشغيل السوريين منذ عام 2015، وذلك من أجل إجراء تقييم متابعة مُتعمق في المستقبل لدراسة تقييم الأثر التي أجرتها منظمة العمل الدولية بالتشارك مع مؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية، والتي قامت بدراسة الأثر المترتب على تدفق اللاجئين السوريين على سوق العمل الأردني.

وتستجيب البحوث والبيانات المُجمّعة في هذه الدراسة للفرضيات الخمس الأساسية التالية. واسترشد البحث بهذه الفرضيات ووضع الأسئلة بما يتفق معها بحيث يمكن مقارنة البيانات مع بيانات الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية بالتشارك مع مؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015.

وتشتمل الفرضيات الأساسية الخمس على ما يلي:

- **الفرضية الأساسية (1):** الصعوبات الإجرائية المتعلقة بالحصول على تصريح عمل للاجئين السوريين يحدّ من إقبال العمال وأصحاب عملهم على التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل.
- **الفرضية الأساسية (2):** تصريح العمل يُشكّل عائقاً أمام انتقال العامل إلى صاحب عمل آخر في القطاعات التي يرتبط فيها العامل بصاحب عمل واحد.
- **الفرضية الأساسية (3):** تصريح العمل يزيد من خطر استغلال العامل في الحالات التي يرتبط فيها العامل بصاحب عمل واحد.
- **الفرضية الأساسية (4):** تصريح العمل يُحسّن تغطية الحماية الاجتماعية للعامل السوري.
- **الفرضية الأساسية (5):** تصريح العمل يقترن بتحسين ظروف العمل بسبب حملات التفتيش المحتملة على العمل.

ولا يمكن استقراء نتائج البحث هذا لجميع العمال السوريين اللاجئين في الأردن، حيث أن حجم العينة كان متواضعاً، وتم ضغط الإطار الزمني في أسبوع واحد لجمع البيانات. كما لم تكن عينة البحث ممثلة لمجتمع البحث، حيث كانت تفتقر إلى تمثيل النوع الاجتماعي (الجنس) والتمثيل في القطاعات والمحافظات المختلفة. كما أن الاختلافات المؤقتة في تحقيق العمل اللائق بين اللاجئين الذين يملكون أو لا يملكون تصاريح عمل يمكن أن تعزى إلى الموقف العام لصاحب العمل الذي يرغب (أو لا يرغب) بتوفير تصاريح عمل وظروف عمل لائق لعماله السوريين، وليس نتيجة لتصاريح العمل بحد ذاتها. وعلى الرغم من ذلك، فإن هذا البحث يقدم نتائج عالية المستوى ومفيدة حول وضع عمل السوريين الذين يحملون أو لا يحملون تصاريح عمل والتي تحتاج إلى مزيد من التمحيص والبحث من خلال طرق كمية.

استهلّ هذا التقرير بمراجعة الأدبيّات العامة حول اللوائح النازمة لإصدار تصاريح عمل للعمال السوريين في الأردن، ويهدف إلى النظر في إجراءات ومتطلبات الحصول على تصريح عمل قبل وبعد التغييرات التي طرأت على اللوائح في أبريل/نيسان سنة 2016. وقد سمحت مراجعة اللوائح والوثائق الحكومية وتقارير أخرى بتحديد أهداف هذا التقرير قصيرة وطويلة الأجل، كما ساعدت في إعداد المنهجية التالية للمضي قدماً في جمع البيانات وتحليلها.

ويستند التقييم إلى بيانات كميّة تم جمعها من خلال (450) استبانة و(11) جلسة نقاش في مجموعات التركيز مع عمال سوريين وأصحاب عملهم في أربع محافظات (عمّان وإربد والمفرق والزرقاء). كما تم تضمين معلومات سيرة الحياة للمشاركين في الاستبيان، وتم تقديم معلومات حول أعمار العمال السوريين ونوعهم الاجتماعي (الجنس) والمحافظة التي يتبعون لها وقطاع عملهم (الزراعة والإنشاءات والخدمات) ومكان إقامتهم ومديريات العمل التي أصدرت تصاريح عملهم (إن وجدت).

تم توزيع الاستبيانات على عيّنتين من العمال السوريين وهي: العمال السوريون الذين يحملون تصاريح عمل (225 استبانة) وأولئك الذين لا يحملون تصاريح عمل (225 استبانة). وتقدم عيّنة العمال الذين يحملون تصاريح عمل واقعاً معاكساً لعيّنة العمال الذين لا يحملون تصاريح عمل، وتتيح إمكانية إجراء تقييم نوعي للفروق بين العيّنتين من حيث ظروف العمل والأجور والاستحقاقات المتعلقة بالعمل في كل قطاع من القطاعات الثلاثة (الإنشاءات والزراعة والخدمات).

وكان من الممكن كذلك مقارنة تصوّرات العيّنتين حول الإجراءات واللوائح المتعلقة بتصاريح العمل، والتأكد من احتمال قيام كل مجموعة بالتقدم بطلب للحصول على تصريح عمل جديد أو تجديد تصاريح العمل التي بحوزتهم في المستقبل. وقد تم إعداد أسئلة الدراسة الاستقصائية بالاستناد إلى الفرضيات الأساسية الخمس والنتائج الرئيسية المُتمخضة عن دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015 على سبيل المقارنة. كما تم عقد جلسات نقاش في مجموعات تركيز للحصول على وجهات نظر وآراء أصحاب العمل السوريين والأردنيين بشأن تصاريح العمل.

وطوال عملية البحث، تم بذل جهود لجمع الاستبيانات من المشاركات، لكن الباحثين وجدوا صعوبة في جمع ولو عيّنة واحدة مكونة من رجال ونساء. وتم عقد جلستي نقاش إضافيتين في مجموعات تركيز مع عاملات في قطاع الزراعة في محافظة المفرق ومحافظة إربد لفهم الأوضاع الخاصة بعملهنّ فهماً أفضل والتركيز على التحدّيات المُحدّدة التي يواجهنها.

وقبل توزيع الاستبيانات، تم عقد جلسة نقاش في مجموعة تركيز في عمّان مع سوريين يعملون في قطاع الإنشاءات للتحقق من صحّة أدوات البحث وضمان اتساق معانيها وصلتها بالموضوع. وقام الباحث الرئيسي بالتحقق من صحّة الاستبيان النهائي واستكمالها، وشارك بعد ذلك خمسة باحثين في تدريب لمدة يوم واحد في عمّان لضمان جمع البيانات وتسجيلها وتحليلها بطريقة مُوحّدة وبما يتفق مع الممارسات الأخلاقية لجمع البيانات.

وقام ثلاثة باحثين بتنفيذ الدراسة الاستقصائية في عمّان والمفرق وإربد والزرقاء، ووزع كل من الباحثين الثلاثة استبيانات على العمال في القطاعات الثلاثة (الإنشاءات والزراعة والخدمات). وكان هناك باحثان إضافيان والباحث الرئيسي في عمّان مسؤولين عن البيانات النوعيّة من خلال جلسات النقاش في مجموعات التركيز مع أصحاب العمل في إربد والزرقاء والمفرق وعمّان.

وأشرف الباحث الرئيسي في عمّان على تجميع البيانات من كل محافظة من المحافظات الأربع. وقد أجرى مُحلّل بيانات تحليلًا كميّاً لجميع الاستبيانات وبيانات الدراسة الاستقصائية. وقد قدم التحليل مقارنات على مستوى عالي بين إجابات السوريين الذين يحملون والذين لا يحملون تصاريح عمل، وأظهر الفروق في الإجابات بين المجموعتين وبين القطاعات المُختلفة.

¹⁵ كانت جميع النساء اللواتي شاركن في جلسة النقاش في مجموعات التركيز يعملن في قطاع الزراعة. كان عدد المشاركات في الدراسة الاستقصائية قليل جداً من العاملات في قطاع الزراعة والخدمات.

تم استخدام تقنيات أخذ العينات غير العشوائية/غير الاحتمالية لتحديد العمال وأصحاب العمل في الفترة القصيرة جداً التي كانت متاحة لجمع البيانات. وقد تم اختيار القطاعات بشكل مُسبق في كل محافظة من المحافظات الأربع بالاعتماد على انتشار العمال السوريين والعمل السابق لمنظمة العمل الدولية. وتم استخدام سجلات منظمة العمل الدولية، بما في ذلك شبكات العمال وأصحاب العمل والجمعيات التعاونية، وذلك لتحديد المشاركين في البحث والتواصل معهم. وقد يؤدي استخدام شبكات منظمة العمل الدولية إلى بعض التحيز في الإجابات. وقد تم بذل الجهود للحد من الإرباك في مواعيد العمل وضمان عدم الكشف عن هوية أصحاب العمل والعمال المشاركين. تم جمع (450) استبانة، والتي شملت معلومات سيرة حياة المشاركين كجزء من الاستبيان، وكان هناك عيّنتين من العمال السوريين هما: العمال السوريون الذين يحملون تصاريح عمل والعمال السوريين الذين لا يحملون تصاريح عمل. وقد تم توزيع شرائح العيّنتين بناءً على حالة تصاريح عملهم. ويبين الجدول رقم (1) توزيع العينتين في كل قطاع ومحافظة.

جدول جمع البيانات الكمية (الدراسات الاستقصائية)

المحافظة	القطاعات	عمال سوريون يحملون تصريح عمل	عمال سوريون لا يحملون تصريح عمل	المجموع
عمّان	الإنشاءات	25	25	50
	الخدمات	25	25	50
إربد	الإنشاءات	25	25	50
	الزراعة	25	25	50
	الخدمات	25	25	50
المفرق	الزراعة	25	25	50
	الخدمات	25	25	50
الزرقاء	الإنشاءات	25	25	50
	الخدمات	25	25	50
المجموع		225	225	450

جدول جمع البيانات النوعية (مجموعات التركيز)

المحافظة	القطاعات	الفئة المستهدفة
عمّان	الإنشاءات	أصحاب العمل السوريين والأردنيين
	الإنشاءات	عمال ومقاولون سوريون
	الخدمات	أصحاب العمل السوريين والأردنيين
إربد	الإنشاءات	أصحاب العمل السوريين والأردنيين
	الزراعة	أصحاب العمل السوريين والأردنيين
	الخدمات	أصحاب العمل السوريين والأردنيين
	الزراعة	عاملات في قطاع الزراعة
المفرق	الزراعة	أصحاب العمل السوريين والأردنيين
	الخدمات	أصحاب العمل السوريين والأردنيين
	الزراعة	عاملات في قطاع الزراعة
	الإنشاءات	أصحاب العمل السوريين والأردنيين
الزرقاء	الخدمات	أصحاب العمل السوريين والأردنيين
	الخدمات	أصحاب العمل السوريين والأردنيين

معلومات أساسية حول الموضوع

وفقاً للتعداد السكاني الذي أجرته الحكومة الأردنية سنة 2016، يعيش (1.3) مليون لاجئ سوري في الأردن، من بينهم (656.913) لاجئاً مسجلين لدى المفوضية.¹⁹ ويعيش حوالي 515.923 (80 بالمئة) لاجئ خارج مخيمات اللاجئين حيث أنهم يستأجرون شقق ويحصلون على وظائف والخدمات الأساسية جنباً إلى جنب مع مضيفيهم الأردنيين.²⁰ وتستهدف المساعدة أكثر اللاجئين ضعفاً. ويضع العدد الكبير للاجئين السوريين خارج المخيمات ضغوطاً إضافية على الموارد الشحيحة أصلاً في الأردن، بما في ذلك المدارس والخدمات الصحية. وقد كافح سوق العمل تحديداً لتوفير وظائف كافية في القطاع المنظم لاستيعاب العدد الكبير من اللاجئين السوريين والأردنيين العاطلين عن العمل.

وفي عام 2013، عمل الاقتصاد الأردني على توفير (48.571) فرصة عمل جديدة،²¹ وكان معظمها (61 بالمئة) وظائف بدون مهارة/وظائف لمحددي المهارة. ويتناقض ذلك مع تزايد أعداد خريجي الجامعات الأردنية ذوي المهارة العالية الذين يكافحون من أجل إيجاد عمل مناسب بعد تخرجهم من الجامعة. ووفقاً لدائرة الإحصاءات العامة، ارتفع معدل البطالة في الأردن من (14 بالمئة) في الربع الثالث من عام 2015 إلى (16 بالمئة) في الربع الثالث من عام 2016.²² وأدت أزمة اللاجئين السوريين إلى تفاقم مؤشرات سوق العمل الضعيفة، بما في ذلك النمو غير المصحوب بزيادة فرص العمل، والتقسيم القوي²³ الحاصل بين القطاعين العام والخاص والرجال والنساء والمواطنين الأردنيين والأجانب والاقتصاد المنظم وغير المنظم.

¹⁹ أنظر <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/regional.php>

²⁰ المرجع نفسه.

²¹ كانت هذه الوظائف في تجارة الجملة وتجارة التجزئة (20.4 بالمئة)، والقطاع العام (14.7 بالمئة)، والصناعات التحويلية (12.3 بالمئة)، والتعليم (11.4 بالمئة).

²² تم تسجيل معدل العاطلين عن العمل بواقع (13.8 بالمئة) للرجال و(25.2 بالمئة) للنساء.

²³ هذا التقسيم ليس فقط بسبب خيارات العمال والشركات، ولكن منصوص عليه كذلك في التشريعات واللوائح (مثل الحد الأدنى للأجور والخصص). ويضيف ميثاق الأردن واتفاقية الشراكة الأردنية الأوروبية حصصاً إلى سوق عمل مُقسّم بالأصل.

إن وجود السوريين في الاقتصاد غير المنظم يوفر إمدادات جديدة من العمالة التي يمكن استغلالها بسهولة ويُقال إنها تُغذي "السباق نحو القاع" الذي لا يؤثر على أجور وظروف عمل السوريين فحسب، بل يؤثر كذلك على العمال الأردنيين. إن تنظيم عمل السوريين هو عنصر بالغ الأهمية في خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية. ومن شأن إدخال العمال السوريين في الاقتصاد المنظم أن يُحسّن ظروف العمل من خلال إخضاع عملهم لتفتيش العمل. إذ إن حملات التفتيش الدورية والمُدارة بشكل جيد تعمل على تقليل حالات ظروف العمل دون المعايير المطلوبة والمنافسة غير العادلة بين الشركات.²⁴

إن تصاريح العمل هي الآلية الرئيسية التي تقوم من خلالها الحكومة الأردنية بمراقبة والتحكم بدخول العمال الأجانب إلى سوق العمل. وإن العمليات واللوائح النازمة لإصدار هذه التصاريح تُحدّد التكاليف الفعلية وغير المباشرة المرتبطة بالحصول عليها. وقد تشمل هذه التكاليف الوقت والاستثمارات المالية للعمال وأصحاب العمل.

إن فهم الآثار المترتبة على اللوائح النازمة لتصاريح العمل هو أمر بالغ الأهمية لاستحداث نظام تفوق فيه فوائد الحصول على تصريح عمل التكاليف التي يتكبدها كافة الأطراف المعنية، ويؤدي هذا في نهاية المطاف إلى تحفيز أصحاب العمل والعمال على التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل.

اللوائح النازمة لتصاريح عمل السوريين

استناداً إلى الطلب على العمالة الأردنية المؤهلة وتوافرها، تُحدد وزارة العمل المهن المفتوحة أمام العمال الأجانب. واعتباراً من يناير/كانون الثاني عام 2017، كانت هناك (17) مهنة مغلقة أمام العمال الأجانب في الأردن، بما فيها المهن الإدارية والمحاسبية والمهن الكتابية (أعمال الطباعة والسكرتارية) وأعمال المقاسم والهواتف والتوصيلات وأعمال البيع ومعظم المهن الفنية، بما في ذلك مهن الميكانيك وتصليح السيارات والمهن الهندسية والمهن التعليمية وبعض المهن في قطاع الضيافة. ولا تستند الحكومة إلى معايير مُحدّدة لوضع تعريف مُحدّد لهذه المهن المغلقة.

ويتم فرض غرامة مالية على صاحب العمل تتراوح ما بين (200 500-) ديناراً أردنياً (حوالي 280-700 دولاراً أمريكياً) عن كل عامل أجنبي يقوم باستقدامه أو تشغيله في مهنة مغلقة، ويتم تفسير العامل الأجنبي خارج البلاد على حساب صاحب العمل، وقد يُمنع من العمل في الأردن لمدة ثلاث سنوات إذا تم ضبطه في مخالفة مُتكررة. ولا تنطبق هذه العقوبة في حالة العمال السوريين، بالنظر إلى النزاع الحاصل في سوريا، وتم استبدالها في السابق بإرسال العامل المخالف إلى المخيمات. وعلى الرغم من ذلك، فإن العديد من السوريين الذين شاركوا في البحث لا يزالوا يشيرون إلى شعورهم بالخوف من أن يتم تفسيرهم خارج البلاد إذا ما تم ضبطهم في مخالفة لقوانين العمل.²⁵

غالبية المهن المفتوحة أمام العمال الأجانب (بما في ذلك السوريين) هي مهن بدون مهارة/مهن لمُحددي المهارة/مهن فنية، وتتركز هذه المهن في قطاعات الزراعة والإنشاءات والصناعات التحويلية والخدمات. وفي عام 2016، أُجرت المفوضية تقييماً سريعاً وجد أن السبب الرئيسي وراء عدم حصول السوريين على تصريح عمل في وظائفهم هو أن الوظيفة لم تكن مؤهلة ليتم تنظيمها وفق قائمة المهن المغلقة. وتحديداً، أفاد (24) بالمئة) بأنهم يعملون "لحسابهم الخاص" وأفاد (9 بالمئة) بأنهم يفضلون العمل بوظائف قصيرة المدى/مياومة/عمل موسميواعتقد (13 بالمئة) أن التصاريح لم تكن متاحة لمهنتهم (المهن المغلقة أو العمل للحساب الخاص أو الوظائف قصيرة المدى).²⁶

²⁴ أنظر

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_141403.pdf

²⁶ ارتفع عدد حالات الإعادة القسرية للسوريين في الأشهر القليلة الماضية، ولكن من غير الواضح ما إذا كان ذلك بسبب تصاريح العمل أم لأسباب أخرى.

²⁷ في نوفمبر/تشرين الثاني عام 2016، أُجرت المفوضية تقييماً سريعاً باستخدام خط المساعدة الخاص بالمفوضية من أجل تحسين فهم عملية الحصول على تصريح عمل والتصورات المتصلة بها بين اللاجئين السوريين الذين يعيشون في الأردن.

وفي حين تتطلب قطاعات مُعيّنة عمالة أجنبية إضافية لتلبية الطلب على المهن بدون مهارة/مهن لمحددي المهارة، أشار المشاركون في تقييم الأثر هذا لعام 2017 إلى أنه ليس من غير المألوف أن يعمل العمال السوريون في مهن مُغلقة في قطاعات مختلفة. وقد تشير تصاريح عملهم إلى أنهم يعملون بمهنة زراعي، ولكنهم يعملون في الواقع في قطاع آخر. وهذا يشير إلى عدم كفاءة النظام المُعَدّ للوائح العقابية لتعزيز هدف سياسة إضفاء الطابع الأردني على سوق العمل الذي يفترض أن يخدمه.

للحصول على تصريح عمل، يجب أن يكون صاحب عمل اللاجئ السوري راغباً بتقديم المعاملة بالنيابة عنه لمهنة مفتوحة للعمال الأجانب. ويتقدم العامل السوري وصاحب العمل بطلب للحصول على تصريح عمل لمدة عام لدى مديرية العمل التي يتبع لها صاحب العمل.

وقد سمحت وزارة العمل مؤخراً بإصدار تصاريح العمل لمدة تقل عن ستة أشهر. ويبدو أن ردود الفعل الأولية لأصحاب العمل والعمال السوريين تشير إلى أن عدداً قليلاً منهم على استعداد لاستثمار الوقت والموارد اللازمة لأي شيء يغطي أقل من سنة واحدة.²⁷ ويجب ضمان أن تستند القرارات المتعلقة باللوائح التنظيمية إلى أدلة دقيقة ومفاوضات ثلاثية، ويتم إجراؤها على نطاق صغير، ويتم الإعلان عنها عن طريق حملات مُستهدفة وتزيد نطاقها (ربما مع فترة الإمهال، عند الاقتضاء).

ويطلب من أصحاب العمل عادة دفع رسوم لكل عامل أجنبي يستخدمونه بموجب تصريح عمل، ولكن في حالة اللاجئين السوريين، تم إلغاء هذا الرسم لفترة محددة من الوقت.²⁸ عند تقديم الطلب، يجب على العمال السوريين وأصحاب العمل تقديم صورة عن البطاقة الخاصة بالجنسية السورية.²⁹ وبالإضافة إلى وثائق العامل، يجب تقديم نسختين من العقود الكتابية الموقعة من قبل كل من صاحب العمل والموظف واستمارة الطلب. ويتم دفع (10) دنانير أردني (حوالي 14 دولاراً أمريكياً) رسوم تدقيق المعاملة التي يفترض أن يدفعها صاحب العمل.

وهناك استثناءات لهذه اللوائح بالنسبة لقطاعات معينة. فعلى سبيل المثال، في قطاع الزراعة، يسمح للتعاونيات بتقديم طلبات لاستصدار تصاريح عمل بالنيابة عن العمال السوريين،³⁰ وبالتالي تلغي متطلب ربط العامل بصاحب عمل واحد. وقد تم وضع هذا النص لتلبية الطلب على العمالة الذي يعتمد على الموسم في قطاع الزراعة، حيث يستطيع العامل تحقيق أعلى دخل إذا كان بإمكانه الانتقال من صاحب عمل لآخر تبعاً لذروة مواسم قطف المحاصيل المختلفة. وفي قطاع الإنشاءات، يسمح للعامل السوري الانتقال من صاحب عمل لآخر بعد الحصول على إذن من وزارة العمل. ويلبي هذا طلب القطاع على العمالة لأجل قصير لإنجاز المهام في مشاريع تستمر لأقل من سنة، مثل المشاريع السكنية الصغيرة. وإذا تم إكمال المشروع الذي تم بموجبه تشغيل العامل السوري في الأصل قبل انتهاء مفعول سريان تصريحه الممتد لعام، فإنه يسمح له بالعمل لدى صاحب عمل آخر إلى أن ينتهي سريان مفعول تصريحه الممتد لعام.

كما ينبغي إدراك أن أي نصوص جديدة تتطلب نشر معلومات واضحة ومُحدّثة بشكل فعال وإيصالها إلى العمال السوريين وأصحاب عملهم، من أجل توضيح الإلتزامات والإستحقاقات، وكذلك من أجل إدارة التوقعات. وأفاد العمال السوريون وأصحاب عملهم أن النصوص المختلفة في كل قطاع تسببت بالتباس الأمر عليهم، بل وأثبطت بشكل فعلي بعض أصحاب العمل والعمال السوريين عن التقدم بطلب للحصول على تصريح في المقام الأول.

²⁷ كان الهدف الرئيسي لإصدار هذا القرار هو تغطية الاستشاريين الأجانب الذين ينجزون مهمة مُحددة ولوقت مُحدّد.

²⁸ صدر القرار في أبريل/نيسان عام 2016 بإعفاء من الرسوم لمدة ثلاثة أشهر. وقد تم تجديد فترة الإمهال هذه التي تمتد لثلاثة أشهر أربع مرات منذ ذلك الحين، وسيتم تمديدتها مجدداً لمدة ثلاثة أشهر أخرى في أبريل/نيسان عام 2017.

²⁹ للحصول على البطاقة الخاصة بالجنسية السورية، يطلب من العامل أن يخضع لفحص طبي. تم إعفاء العمال السوريين من شرط الحصول على شهادة فحص طبي إضافية في سبتمبر عام 2016.

³⁰ تعميم رسمي صادر عن وزير العمل رقم: (6751/أ/ع) بتاريخ 2016/5/22.

إجراءات ومتطلبات تصاريح العمل لما قبل سنة 2016

أ: الإجراءات المطلوبة من صاحب العمل:

1. يقوم صاحب العمل أو المندوب (أنظر أدناه) بمراجعة مديرية العمل في الإقليم التابع له لاستكمال الإجراءات القانونية
2. يقوم صاحب العمل بدفع رسوم وقدرها (10 دنانير) بدل تدقيق المعاملة.
3. يقوم صاحب العمل بدفع رسوم قدرها (180-350 دينار) لإصدار تصريح العمل.

ب: الإجراءات المطلوبة من صاحب العمل:

1. رخصة مهنة
2. سجل تجاري للمنشأة
3. نسختين من عقد العمل الكتابي، والذي يجب أن يكون موقعا من قبل الطرفين (العامل وصاحب العمل)
4. استمارة طلب الحصول على تصريح عمل
5. كشف صادر عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
6. كفالة بنكية

أ: المتطلبات من العامل السوري:

1. يجب أن يخضع العامل لفحص طبي للحصول على شهادة خلو من الأمراض من وزارة الصحة
2. يجب أن يقوم العامل بتحديد صاحب عمل أو مندوب (أنظر أدناه) يرغب بتقديم طلب بالنيابة عنه

أ: المتطلبات من العامل السوري:

1. شهادة الفحص الطبي الصادرة عن وزارة الصحة
2. جواز سفر
3. صورة شخصية

إجراءات ومتطلبات تصاريح العمل لما بعد سنة 2016

أ: الإجراءات المطلوبة من صاحب العمل:

1. يقوم صاحب العمل أو المندوب (أنظر أدناه) بمراجعة مديرية العمل في الإقليم التابع له لاستكمال الإجراءات القانونية
2. يقوم صاحب العمل أو المؤسسة الممثلة (أنظر أدناه) بدفع رسوم وقدرها (10 دنانير) بدل تدقيق المعاملة.

ب: الإجراءات المطلوبة من صاحب العمل:

1. رخصة مهنة
2. سجل تجاري للمنشأة
3. نسختين من عقد العمل الكتابي، والذي يجب أن يكون موقعا من قبل الطرفين (العامل وصاحب العمل)
4. استمارة طلب الحصول على تصريح عمل

أ: المتطلبات من العامل السوري:

1. يجب أن يقوم العامل بتحديد صاحب عمل أو مندوب (أنظر أدناه) يرغب بتقديم طلب بالنيابة عنه

أ: المتطلبات من العامل السوري:

1. جواز سفر أو البطاقة الخاصة بالجنسية السورية
2. صورة شخصية

الحالة الراهنة: النتائج المُتمخضة عن دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015 مقابل الوضع الراهن³¹

البطالة ومشاركة القوى العاملة

في الوقت الذي تم فيه إجراء دراسة تقييم الأثر المشتركة بين مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015، بلغت نسبة البطالة بين اللاجئين السوريين (60 بالمئة).³² ومن بين اللاجئين السوريين عاطلين عن العمل، أشار (65 بالمئة) منهم إلى أن "عدم حصولهم على تصريح عمل" هو السبب الرئيسي لكونهم عاطلين عن العمل. ومنذ سنة 2015، تم منح العمال السوريين فرصة للدخول إلى سوق العمل واتخذت تدابير مختلفة لتسهيل عملية إصدار التصاريح. وقد ساعدت بعض هذه التدابير على التخفيف من العبء المالي الواقع على أصحاب العمل والعمال السوريين، وهو ما أشار إليه (64 بالمئة) من المشاركين السوريين في دراسة تقييم الأثر المُشار إليها باعتباره أحد أسباب عدم تقديمهم طلباً للحصول على تصريح. ووفقاً لبيانات وزارة العمل، ارتفع عدد التصاريح الممنوحة للسوريين ارتفاعاً كبيراً من (4.000) تصريح إلى حوالي (40.000) تصريح بعد إصدار قرار الإعفاء من الرسوم، على الرغم من أن الرسم البياني (الشكل رقم 1)) يوضح أن معدل الإصدار قد أصابته حالة من الركود. ويؤكد هذا مُجدداً حجم اعتماد تقديم العمال السوريين وأصحاب العمل لاستصدار تصاريح العمل على الإعفاء من الرسوم. وتُشير النتائج المتمخضة عن الاستبيان إلى أن السوريين الذين يحملون تصاريح عمل ينوون تجديد تصاريحهم في (93 بالمئة) من الحالات، ولكن أشار (42 بالمئة) من هؤلاء المشاركين إلى أنهم لن يقدموا طلبات للحصول على تصريح عمل إلا إذا استمر العمل بقرار الإعفاء من الرسوم.

تصاريح العمل

وفقاً للدراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015، أفاد حوالي (18 بالمئة) من اللاجئين السوريين³³ بأنهم تقدموا بطلبات للحصول على تصريح عمل، ولكن لم يتم منح تصاريح عمل سوى لما نسبته (40 بالمئة) منهم. ومنذ عام 2015، اتخذت تدابير مختلفة لتيسير دخول اللاجئين السوريين إلى سوق العمل من خلال إصدار تصاريح عمل لهم، وكانت النتيجة أن عدد قليل من السوريين المشاركين في هذا البحث أفادوا بعدم نجاح محاولتهم لتقديم طلب للحصول على تصريح عمل. ومن بين العدد القليل منهم ممن حصلوا على تصريح عمل، أشار ما يقرب من (70 بالمئة) إلى أن "الوظائف المغلقة" هي من بين الأسباب التي منعتهم من الحصول على تصريح عمل.³⁴ وفي بعض الحالات، يمكن الحصول على استثناء من قاعدة "المهن المغلقة" إذا استطاع صاحب العمل أن يُقدّم دليلاً على عدم توفر البديل الأردني المؤهل والراغب بشغل الوظيفة. غير أن الأدلة المستمدة من جلسات النقاش في مجموعات التركيز تشير إلى أن السوريين يشغلون وظائف مُغلقة بغض النظر عن توفر بدلاء أردنيين لشغل هذه الوظائف أم لا، ولكن يكون ذلك لقاء أجور أقل.

ظروف العمل

ساعات العمل

كشفت دراسة تقييم الأثر المشتركة بين مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015 أن العمال السوريين اللاجئين يتم تشغيلهم على أساس اتفاق شفهي أو يتم تشغيلهم بدون عقود في حالات كثيرة جداً إذا ما تمت مقارنة مقارنتهم بنظرائهم الأردنيين. وفي هذا التقييم الحالي سنة 2017، لم يتم الإبلاغ عن توقيع عقود كتابية إلا بنسبة (33 بالمئة) من العمال

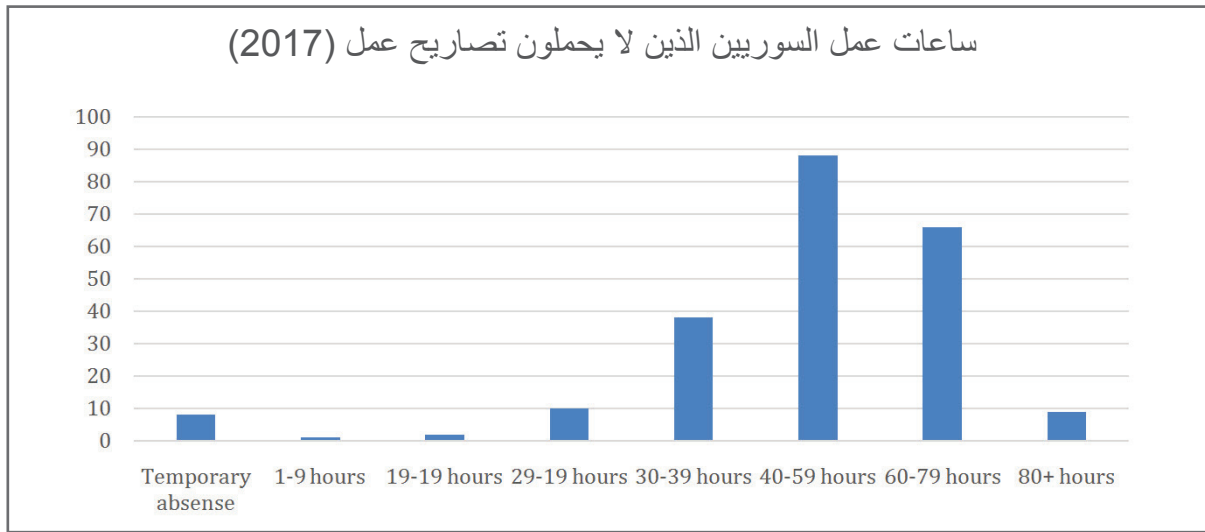
³¹ لا يفترض القسم السابق ولا القسم اللاحق أن سبب إجراء التغييرات المحتملة يُعزى إلى الإطار التنظيمي الجديد بشأن تصاريح العمل.

³² تنطبق هذه النسبة على اللاجئين السوريين خارج المخيم فقط.

³³ ينطبق هذا العدد على اللاجئين السوريين خارج المخيمات وقت إجراء الدراسة.

السوريين الذين يحملون تصاريح عمل، على الرغم من أن العقود الكتابية مطلوبة لإصدار تصاريح العمل (إلا إذا كان تقديم الطلب من خلال جمعية تعاونية). أفاد ما نسبته (6 بالمئة) فقط من بين العمال السوريين الذين لا يحملون تصاريح بأنهم يملكون عقداً كتابياً.

ويبدو أن هناك مؤشرات أخرى لظروف العمل لا تزال متسقة مع النتائج المتمخضة عن دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015. وقد عمل ما نسبته (36 بالمئة) من العمال السوريين (40-59) ساعة أسبوعياً في دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015، في حين عمل (30 بالمئة) منهم (60) ساعة أو أكثر، بما فيهم (16 بالمئة) ممن عملوا 80 ساعة أو أكثر. وفي التقييم الحالي الذي أُجرى سنة 2017، عمل (44 بالمئة) من العمال الذين يحملون تصاريح عمل (40-59) ساعة أسبوعياً، في حين عمل (35 بالمئة) ما بين (60-79) ساعة أسبوعياً، وعمل (5 بالمئة) أكثر من (80) ساعة. وعمل (40 بالمئة) من بين الذين لا يحملون تصريح عمل (40-59) ساعة وعمل (30 بالمئة) من (60-79) ساعة وعمل (4 بالمئة) فقط أكثر من (80) ساعة أسبوعياً.



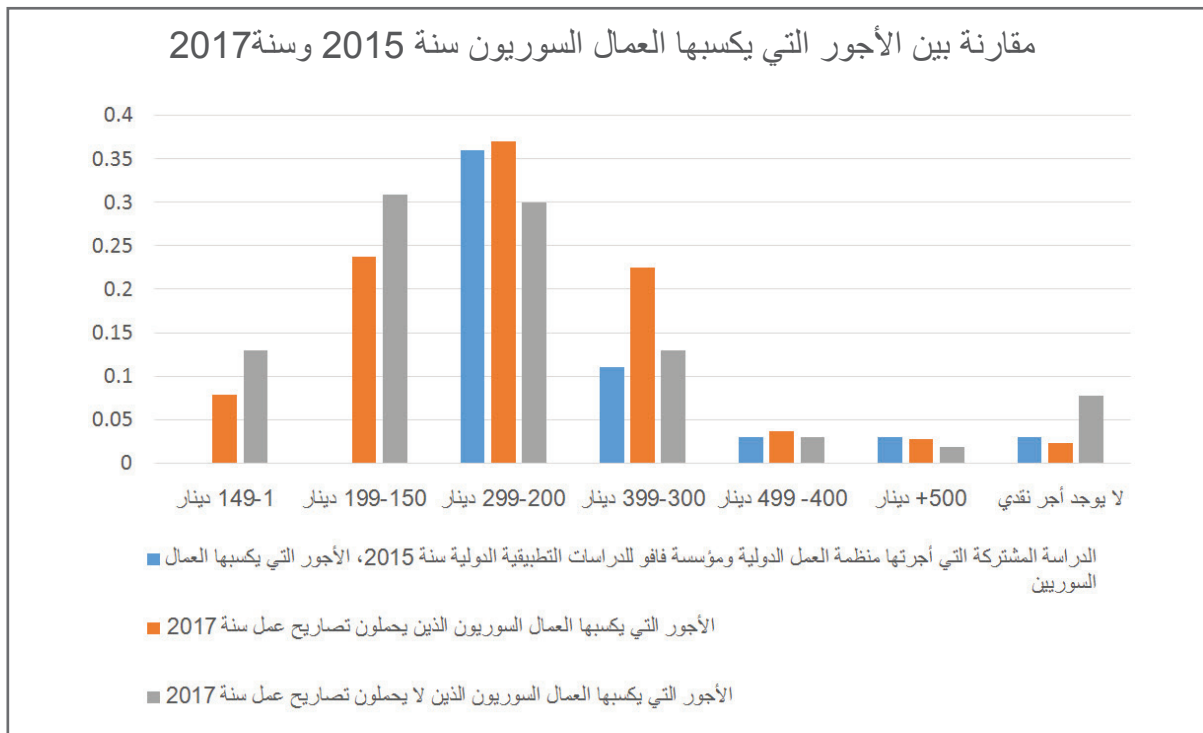
الشكل رقم (3)

وفي حين استهدفت دراسة التقييم الاستقصائية الحالية التي أجريت سنة 2017 عدداً قليلاً من العمال، لا تزال النتائج تشير إلى أن العمال الذين يحملون تصاريح عمل يعملون لساعات أطول. ويمكن أن يكون ذلك مرتبطاً بحقيقة أن السوريين الذين يحملون تصاريح عمل من المرجح أكثر أن يتقاضوا أجورهم، وأنهم يكسبون أجراً أكبر عموماً عندما يحصلون على أجورهم. وفي هذا البحث، على الرغم من أن (10 بالمئة) فقط من العمال السوريين الذين يحملون تصريحاً أفادوا بأنهم يحصلون على أجر العمل الإضافي، حيث يكون هناك احتمال بأن يتم دفع أجورهم بالقطعة. ويمكن تأكيد ذلك كذلك بالافتقار المُبلغ عنه إلى عمليات تفتيش العمل التي من شأنها أن تتحقق من الالتزام بالحد الأعلى لساعات العمل أسبوعياً. وأشار (95 بالمئة) من العمال السوريين إلى أن مفتشي العمل لم يقوموا سوى بالتفتيش على تصاريح العمال لا على ظروفهم في العمل.

الأجور

إن الحد الأدنى للأجور الشهرية لجميع العمال الأجانب في الأردن هو (150) ديناراً أردنياً (حوالي 211 دولاراً أمريكياً). أفاد (50 بالمئة) من بين العمال السوريين اللاجئين المشاركين في دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015 أنهم يتقاضون ما بين (200) و(399) ديناراً أردنياً (ما يعادل 280-562 دولاراً أمريكياً) في الشهر السابق للدراسة، بينما كسب (44 بالمئة) أقل من (200) ديناراً أردنياً، وكسب أقل من (10 بالمئة) (400) ديناراً أردنياً (حوالي 564 دولاراً أمريكياً) أو أكثر.

وفي دراسة التقييم الحالية لسنة 2017، تشير البيانات إلى أن ما يقرب من (60 بالمئة) من المشاركين السوريين الذين يحملون تصريح عمل كسبوا ما بين (200-399) ديناراً أردنياً، وهو رقم أعلى بكثير من الحد الأدنى للأجور. وأفاد (43 بالمئة) ممن لا يحملون تصاريح عمل أنهم يتقاضون أجوراً تتراوح بين (200-399) ديناراً أردنياً. على الأرجح أن الفرق في أجور السوريين الذين يحملون تصريح عمل والذين لا يحملونه ناشئ عن الموقف الإيجابي العام لأصحاب العمل لا تأثير تصاريح العمل بحد ذاتها. ويمكن ملاحظة المزيد من الفروق في الرسم البياني أدناه، حيث يتم عقد مقارنة بين النتائج المتمخضة عن دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها منظمّة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015 والنتائج المتمخضة عن العينتين المستخدمتين في دراسة التقييم التي أجريت سنة 2017. وبسبب الفروق في الإبلاغ عن البيانات، فإن عقد مقارنة مع الفئات التي يقدّمها عن (199) ديناراً أردنياً غير ممكن، رغم أن دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها منظمّة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015 أظهرت أن أقل من (44 بالمئة) من العمال السوريين كانوا يكسبون أقل من (200) ديناراً أردنياً.



الشكل رقم (4)

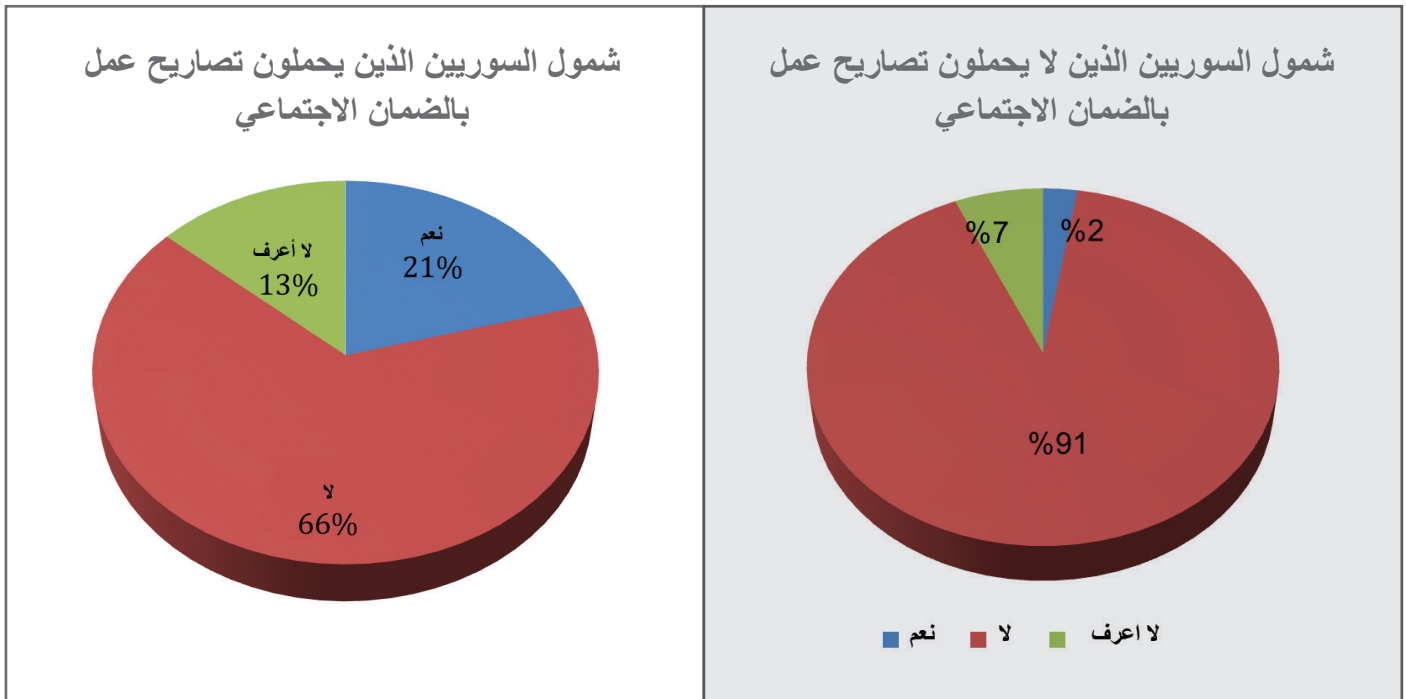
عدد الوظائف

خلافًا للوضع في بلدان أخرى حيث يعمل اللاجئون في العديد من الوظائف الصغيرة لتلبية احتياجاتهم،³⁵ حددت دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها منظمّة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015 أقل من نصف بالمئة من العمال السوريين اللاجئين الذين أفادوا بأنهم يعملون في أكثر من وظيفة واحدة. وفي دراسة التقييم الحالية هذه، صرّح نسبة ضئيلة من المشاركين عن العمل في أكثر من وظيفة واحدة، حيث أفاد (3 بالمئة) من السوريين الذين يحملون تصاريح عمل وأفاد (1 بالمئة) من الذين لا يحملون تصاريح عمل أنهم يعملون في أكثر من وظيفة. ومن بين أولئك الذين أفادوا أنهم يعملون في أكثر من وظيفة، أفادوا بأنهم كانوا يعملون في تنظيف المنازل وبيع العسل والحراسة والعمل في المطاعم.

³⁵ بيّس (2016) اقتصاديات اللاجئين: إعادة النظر في الفرضيات الشائعة.

في سنة 2015، لم يتم الاشتغال على (96 بالمئة) من العمال السوريين في الضمان الاجتماعي³⁶ المنصوص عليه في عقدهم أو اتفاقهم. وفي دراسة التقييم الحالية لسنة 2017، تشير النتائج إلى أن هذا الرقم قد تغير بشكل كبير، ولا سيما بين العمال السوريين الذين يحملون تصاريح عمل. وكما ذكر سابقاً، يكون أصحاب العمل ملزمين بتسجيل جميع العاملين لديهم في الضمان الاجتماعي. وأصدرت وزارة العمل مؤخراً مذكرة لتوضيح أن الأدلة المتعلقة بتغطية الضمان الاجتماعي لم تكن مطلوبة عند تقديم طلب الحصول على تصريح عمل، على الرغم من وجوب أن يقوم صاحب العمل بتسجيل عماله الجدد فور صدور تصاريح عملهم.

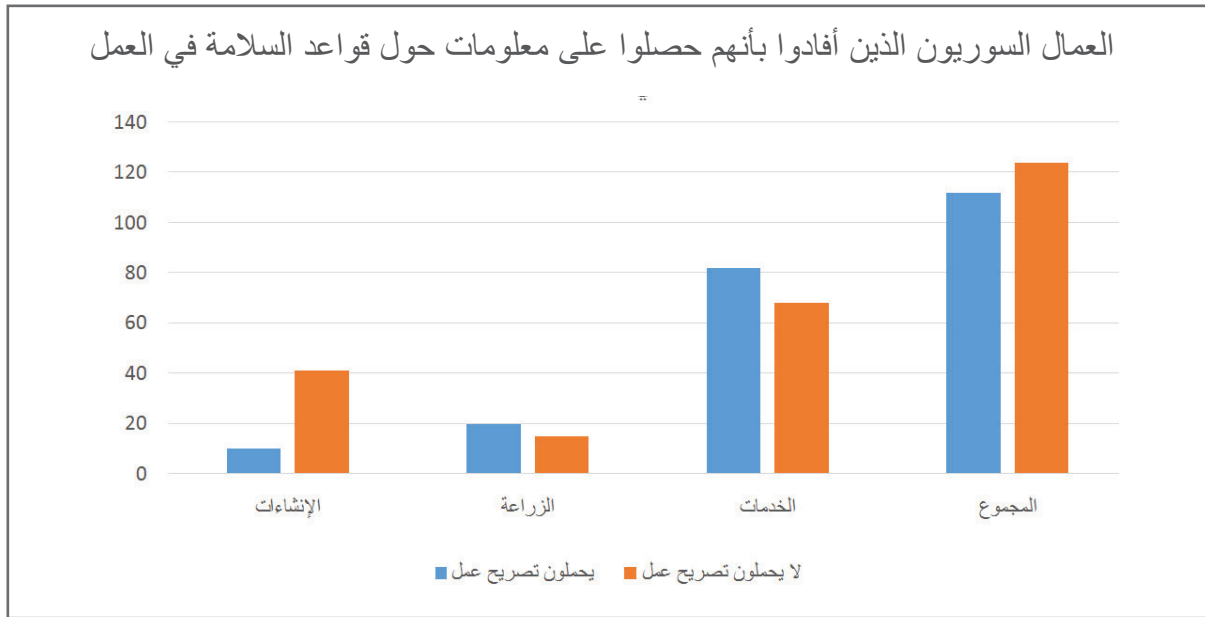
وعلى الرغم من اشتراط الحكومة أن يكون جميع العمال العاملين في القطاع المنظم مسجلين في الضمان الاجتماعي،³⁷ فإن (20 بالمئة) فقط من العمال السوريين الذين يحملون تصاريح أفادوا بأنهم مشمولين بالضمان الاجتماعي مقارنة بما نسبته (3 بالمئة) فقط ممن لا يحملون تصاريح عمل. ومنذ دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها منظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015، ازداد عدد السوريين الذين تم شمولهم في الضمان الاجتماعي بنسبة (16 بالمئة)، في حين يبدو أن هناك انخفاضاً طفيفاً في شمول العمال الذين لا يحملون تصاريح. وفي حين أن (16 بالمئة) هي زيادة ملحوظة، فمن المثير للقلق أن عدد قليل جداً من العمال أفادوا بأنهم استفادوا من الضمان الاجتماعي، على الرغم من أن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تملك السلطة لإيقاف المعاملات التجارية لصاحب العمل إذا لم يتم تسجيل العمال. ومن الجدير بالذكر كذلك أن (13 بالمئة) من السوريين الذين يحملون تصاريح لم يكونوا يعرفوا ما إذا كانوا مشمولين بتغطية الضمان الاجتماعي أم لا ولم يكونوا يعرفوا ما هي المزايا التي يقدمها الضمان الاجتماعي لهم.



الشكل رقم (5) والشكل رقم (6)

³⁶ يرجى الرجوع إلى المرفق رقم (1) للإطلاع على قانون الضمان الاجتماعي.
³⁷ باستثناء القطاع الزراعي حيث لا ينطبق هذا المتطلب.

وفقاً لدراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015، أفاد حوالي (30 بالمئة) من العمال اللاجئين السوريين بأن أصحاب العمل يزودهم بمعلومات حول الأخطار المتعلقة بالعمل واحتياطات السلامة الضرورية. وتشير دراسة التقييم الحالية هذه إلى أن عدد أكبر بكثير من السوريين يصرحون الآن عن تزويدهم بمعلومات حول احتياطات السلامة. ومن الواضح أن عدداً أكبر من العمال السوريين المشاركين في تقرير تقييم سنة 2017 يفيدون بحصولهم على معلومات حول السلامة في العمل من العمال المشاركين في دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015، ولكن كانت الزيادة ملحوظة أكثر ما يكون في قطاع الخدمات، وهو أكثر القطاعات التي تكون مرئية للجميع، بمن فيهم المسؤولين الحكوميين ومفتشي العمل.

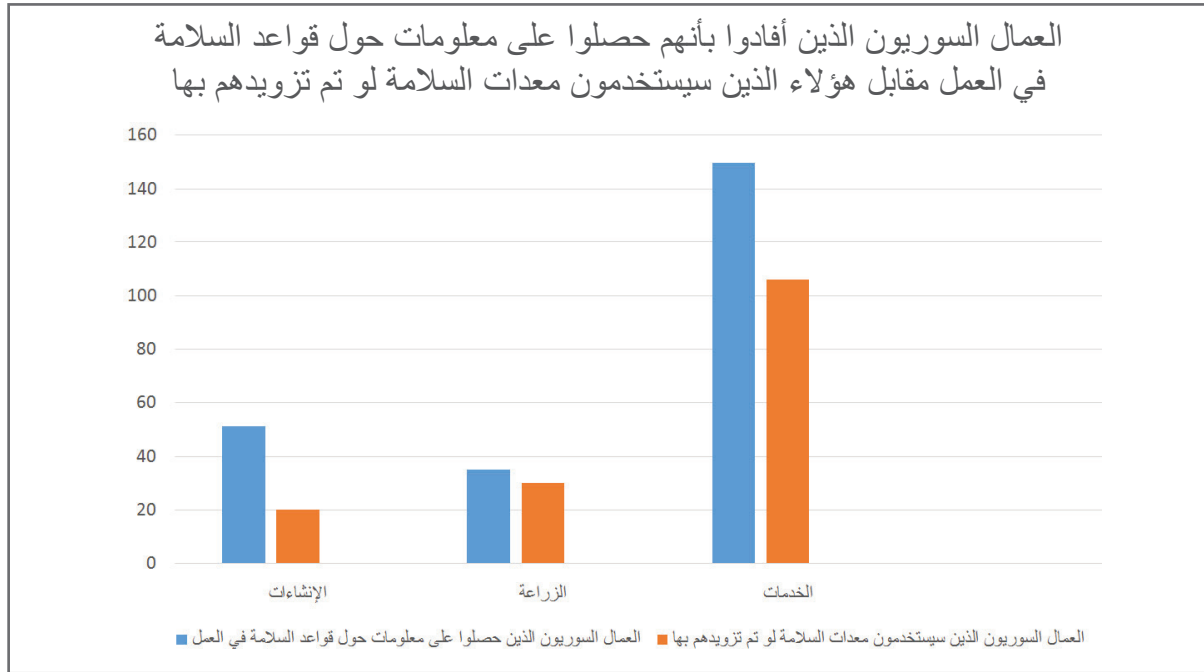


الشكل رقم (7)

وتعتمد الأرقام المذكورة أعلاه على فهم العمال السوريين لما يُعتبر أنه معلومات حول السلامة في العمل، وليس ما يُعتبر معلومات كافية حول السلامة بموجب نصوص قواعد السلامة والصحة المهنية.³⁸

وسأل الباحثون المشاركون السوريين عما إذا كانوا قد استلموا معدات السلامة من أصحاب عملهم. ثم تمت مقارنة هذا بتوصيات السلامة الخاصة بكل قطاع على حدة الصادرة عن مُنظمة العمل الدولية.³⁹ وقد أفاد (64 بالمئة) من العمال السوريين عن توفير معدات سلامة مناسبة لهم. وفي الوقت نفسه، أفاد حوالي (63 بالمئة) من العمال السوريين أنهم لن يستخدموا معدات السلامة حتى لو تم توفيرها إليهم. وكان غالبية العمال السوريين الذين أفادوا أنهم سيستخدمون معدات السلامة إذا تم توفيرها لهم يعملون في قطاع الخدمات، وكان غالبية العمال الذين أفادوا بأنهم لن يستخدموها يعملون في قطاع الإنشاءات.

وقد أظهرت دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015 أنه لم يكن يوجد أي عامل في قطاع الإنشاءات في مواقع العمل التي تمت زيارتها خلال العمل الميداني، بغض النظر عن جنسيته، يرتدي معدات السلامة أو معدات الحماية، ولذلك يبدو أنه لم يطرأ سوى تغير طفيف منذ عام 2015. وقد أظهرت جلسات النقاش في مجموعات التركيز مع عمال الإنشاءات السوريين أن هناك افتقار إلى آليات الإنفاذ والعقوبات فيما يتعلق بمخالفات إجراءات السلامة.



الشكل رقم (8)

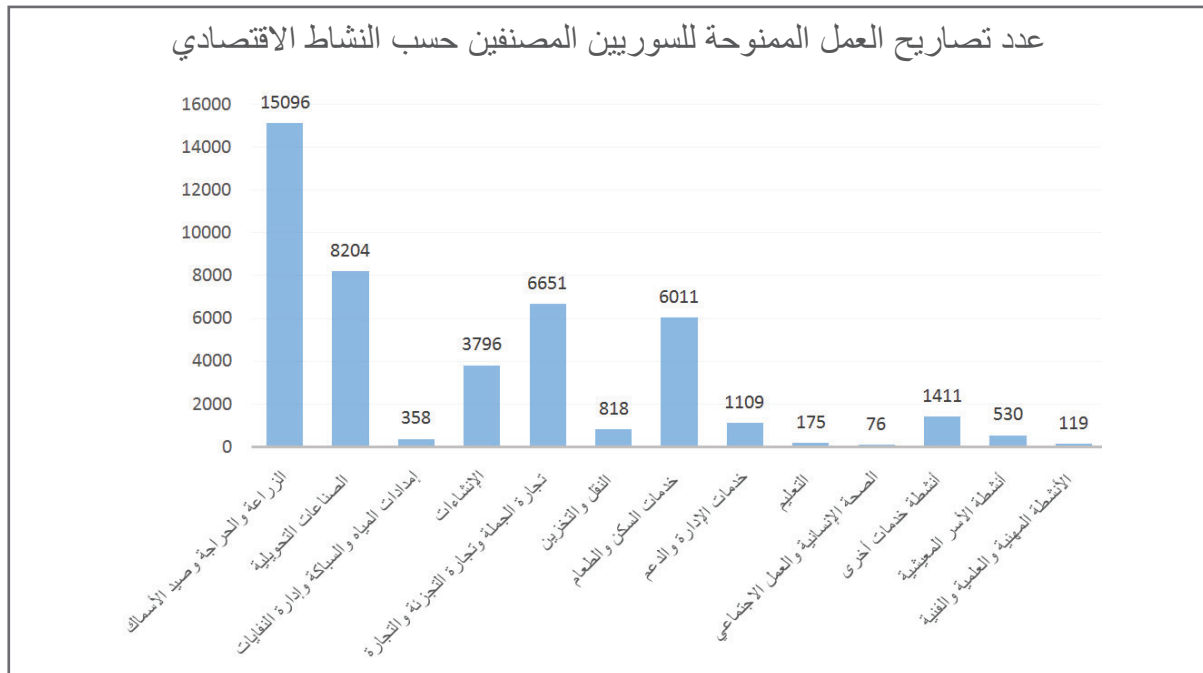
³⁸ OSH: السلامة والصحة المهنية.

³⁹ يرجى الرجوع إلى الملحق رقم (1) للإطلاع على إجراءات ومعدات السلامة حسب القطاع على الرابط:

<http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>

لا يزال هناك مجال لإحراز تقدّم في اتجاه تنظيم عمل اللاجئين السوريين في الأردن. ويُقدّر عدد اللاجئين السوريين الذين يعملون حالياً بـ(85.000) لاجئ، حصل (45.000) منهم على تصاريح عمل، وهذا يعني أنه يمكن إضافة (40.000) آخرين إلى عدد اللاجئين السوريين الذين يحملون تصاريح، وذلك من خلال تقديم حوافز خاصة بكل قطاع من قطاعات العمل.

من بين اللاجئين المُسجلين لدى المفوضية، هناك (292.000) سوري في سنّ العمل (18-59) عاماً،⁴⁰ وهناك حوالي (350.000) ممن يعملون في الأردن تزيد أعمارهم عن (16) عاماً.⁴¹ واستناداً إلى النتائج المتمخضة عن دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015، فإن معدل مشاركة القوى العاملة بين الرجال السوريين في الأردن بلغت حوالي (51 بالمئة).⁴² وتُقدّر الدراسة كذلك معدل مشاركة القوى العاملة حسب القطاع. وإذا تم تطبيق تقديرات مشاركة القوى العاملة المأخوذة من دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015 على البيانات الحالية المتوفرة حول عدد تصاريح العمل الممنوحة في كل قطاع، يمكن تقدير عدد العمال السوريين الذين يعملون بتصريح عمل أو بدونه بشكل تقريبي. وهذه التقديرات ليست سوى مجرد تخمين مدروس للاتجاهات العامة في الإقبال على التقديم لتصاريح العمل، والتي يجب أن تؤكد الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة التي ستجريها دائرة الإحصاءات العامة في المستقبل.



الشكل رقم (9)

⁴⁰ أنظر: <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=107>

⁴¹ في حين أن سن العمل القانوني في الأردن هو (16) عاماً، استخدمت دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015 الفئة العمرية (12-60) عاماً لحساب سن العمل نظراً للعدد الكبير من السوريين الذين يعملون في الأردن ممن تقل أعمارهم عن سن العمل القانوني. ولأغراض الاتساق، ستستخدم هذه الدراسة نفس الفئة العمرية، على الرغم من جمع بيانات الاستبيان وبيانات الدراسة الاستقصائية من عمال فوق سن العمل القانونية.

⁴² تم الحصول على القدر الأكبر من بيانات الاستبيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة من عمال ذكور ((93 بالمئة) من مجتمع عيّنة الاستبيان)، لذلك تنطبق النسبة البالغة (51 بالمئة) للرجال على إجمالي عدد السوريين العاملين في كل قطاع من القطاعات المختلفة تقريباً.

وفي قطاع الزراعة، لم تكن التقديرات متوفرة، على الرغم من أن دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015 قدّرت أن حوالي (7 بالمئة) من السوريين في الأردن كانوا من العمال ذوي المهارة في قطاع الزراعة.⁴³ ويدعم هذا التقدير ويؤكد صحة بيانات المفوضية بشأن الخلفية المهنية في سوريا والتي تُسجل (31.000) لاجئاً سورياً كانوا يعملون في مهن متعلقة بالزراعة. ولذا يمكن تقدير أن حوالي (14.000) سورياً يعملون في القطاع غير المُنظم. ولكن هناك (14.126) عاملاً سورياً يحملون تصاريح عمل. إن سهولة الحصول على تصاريح عمل في قطاع الزراعة يجتذب العديد من العمال السوريين الذين قد يكونوا يعملون في القطاع غير المُنظم أو يعملون في قطاعات أخرى. وفي جلسات النقاش في مجموعات التركيز، أشار السوريون إلى أنهم تقدموا بطلب للحصول على تصاريح عمل في قطاع الزراعة نظراً لقلة متطلباته، ولكن كانوا يعملون في قطاعات أخرى على أرض الواقع.

ووفقاً لدراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015، فإن ما نسبته (40 بالمئة) من العمال السوريين كانوا يعملون في السابق في قطاع الإنشاءات. وإذا كان حوالي (201.042) سورياً نشطين في القوى العاملة، و(84.000) سورياً (42 بالمئة) يعملون، فإن هذا يعني أن (33.600) سورياً يعملون في قطاع الإنشاءات، (3.000) عامل منهم مسجلين رسمي لدى وزارة العمل بأنهم يحملون تصاريح عمل. وهذا يعني كذلك أن ما يقرب من (30.600) سوري أو ما نسبته (91 بالمئة) من السوريين يعملون في قطاع الإنشاءات دون حصولهم على تصاريح عمل. ويشمل قطاع الإنشاءات أكبر مجموعة من العمال السوريين الذين لا يحملون تصاريح عمل، ولذا وجب القيام بتدخلات مُحَدَّدة خاصة بهذا القطاع.

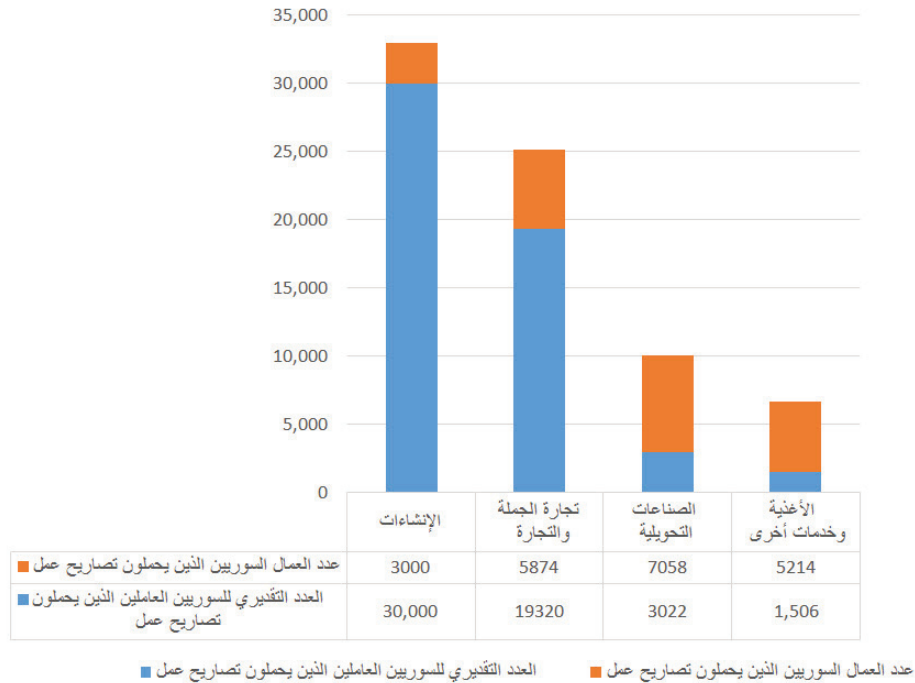
وقبيل صدور هذا التقرير، وقعت وزارة العمل مُذكرة تفاهم مع نقابة مقاولي الإنشاءات الأردنيين حيث تم إلغاء العمل بالحصص المُخصَّصة لتشغيل العمالة الأردنية في القطاع. وتنص مذكرة التفاهم كذلك على أن الموظفين السوريين يستطيعون الانتقال بحرية بين أصحاب العمل في قطاع الإنشاءات، وذلك بعد حصولهم على إذن من الوزارة وصاحب عملهم القديم وصاحب العمل الجديد. ويتم إصدار تصريح العمل من خلال نقابة مقاولي الإنشاءات الأردنيين (على غرار تصاريح العمل التي تصدر في قطاع الزراعة من قبل الجمعيات التعاونية). وفي حين أنه من السابق لأوانه التوصل إلى استنتاجات، فإن إصدار (500) تصريح عمل جديد في الأيام العشرة التالية لتوقيع مُذكرة التفاهم يشير إلى أن هذا يمكن أن يكون حلاً قابلاً للتطبيق لعدد أكبر من العاملين في قطاع الإنشاءات وكذلك العمال في القطاعات الأخرى. ويبدو أن المعلومات المتولدة عن هذا البحث تشير إلى أن القطاعات التي تبنّت تدخلات خاصة بقطاعات مُحَدَّدة لها أعلى معدلات للتشغيل، وإن كان لا يزال هناك مجال لإدخال مزيد من الإصلاحات.

وتشير التقديرات إلى أن ما يقرب من (12 بالمئة) من السوريين العاملين يعملون في قطاع الصناعات التحويلية. ويشير هذا الرقم إلى أن ما يقرب من (10.080) سوري يعملون في هذا القطاع، ويحمل (7.058) منهم تصاريح عمل، وأن هناك ما نسبته (30 بالمئة) من العمال الذين يعملون في الاقتصاد غير المُنظم.

أظهرت دراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية أن حوالي (23 بالمئة) من السوريين يعملون في قطاع تجارة الجملة والتجارة. وهذا يعني أن ما يقرب من (19.320) سوري يعملون في هذا القطاع، وأن (5.874) منهم يحملون تصاريح عمل. وهذا يدل أن هناك نقص في عدد تصاريح العمل بما يقارب (13.446) تصريح، وهو ما يعني أن ما يقرب من (70 بالمئة) من العمال يعملون دون تصريح. وقد أظهرت هذه الدراسة كذلك أن ما نسبته (8 بالمئة) من السوريين المتواجدين في الأردن يعملون في قطاع الخدمات الغذائية. وإذا تم تطبيق ذلك على القوى العاملة السورية الحالية المُقدَّرة، فإن حوالي (6.720) سورياً يعملون في هذا القطاع، ويحمل (5.214) منهم تصاريح عمل.

⁴³ وفقاً للمفوضية، فإن البيانات المتعلقة بالمهن والمبلغ عنها ذاتياً تُظهر أن ما يزيد عن (31.000) لاجئاً كانوا يعملون في الأنشطة المتصلة بالزراعة عندما كانوا في سوريا.

الأعداد التقديرية للعمال السوريين الذين يحملون أو لا يحملون تصاريح عمل حسب القطاع



الشكل رقم (10)

يبين الرسم البياني أعلاه القطاع الذي لا يعمل فيه حوالي (85.000) عامل سوري حالياً دون تصاريح عمل. ومن أجل زيادة الإقبال على التقديم للحصول على تصاريح عمل في هذه القطاعات، يجب مواصلة توسيع نطاق التدخلات الخاصة بقطاعات مُحدَّدة، والتي تنسم بتكلفتها المنخفضة وتراعي مبادئ العمل اللائق، بما في ذلك الضمان الاجتماعي. وبعيدا عن هذه التدخلات، يجب زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وذلك من خلال إيجاد فرص عمل من المرجح أن تجدها جذابة (ساعات عمل مرنة/المشاريع المنزلية)، وكذلك من خلال اتخاذ تدابير هادفة تأخذ في اعتبارها احتياجات المرأة (توفير مراكز الرعاية النهارية والمواصلات وكذلك دورات التدريب التعريفية والتوجيهية المُركَّزة).

معظم المشاركين الذين يحملون تصاريح عمل يريدون تجديدها، ومعظم المشاركين الذين لا يحملون تصاريح عمل ينوون التقديم للحصول على تصريح عمل.

أفاد (93 بالمئة) من السوريين الذين يحملون تصاريح عمل ممن تم الاشتغال عليهم في هذا البحث أنهم ينوون تجديد تصاريح عملهم، في حين أعرب حوالي (92 بالمئة) من السوريين الذين يعملون بدون تصريح عمل عن نيّتهم في الحصول على تصريح إذا كان صاحب عملهم راغباً بإنجاز المعاملة. وأشار عدد قليل من السوريين الذين يحملون تصاريح (8 بالمئة) إلى أنهم لم يخطوا لتجديد تصاريحهم بعد انتهاء سريان مفعولها، ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى اعتقادهم بأن تصاريح العمل لم يكن يترتب عليها أية فوائد لهم.

وتم ذكر أن الفوائد المُتصورة للحصول على تصريح عمل تتمثل بشكل رئيسي في الجوانب المتعلقة بالسلامة والأمن. ومن بين (450) مشاركاً، أفاد (75 بالمئة) أن هذه الجوانب كانت من أحد الفوائد الرئيسية. وهذا يؤكد ما وجدته المفوضية خلال تقييمها التشاركي السنوي عام 2016، حيث كان يُتصور أن تصاريح العمل ترتبط بحرية انتقال العامل بين أصحاب العمل والشعور بأنه عضو مُنتج في المجتمع. وتجدر الإشارة كذلك إلى أن (20 بالمئة) فقط من العمال السوريين الذين شاركوا في تقييم الأثر لعام 2017 قالوا بأن تصاريح العمل قد وفرت المزيد من فرص العمل.

وبالمجمل، فإن غالبية العمال السوريين يخططون لتقديم طلبات للحصول على تصاريح عمل أو تجديدها. ولم تكن النية في التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل أو تجديده مرتبطة بالصعوبات المُشار إليها عند تقديم طلب للحصول على تصريح عمل في كل قطاع من قطاعات العمل. وعلى الرغم من تقييم العمال السوريين لقطاع الإنشاءات على أنه أصعب قطاع يمكن الحصول فيه على تصريح، فإن (98 بالمئة) من السوريين العاملين في هذا القطاع دون تصريح عمل أشاروا إلى أنهم يخططون التقديم للحصول على تصريح. ويأتي بعدهم السوريين العاملين في قطاع الخدمات بنسبة (90 بالمئة) ممن صرحوا بنيّتهم للتقدم بطلب للحصول على تصريح، يليهم (58 بالمئة) من السوريين العاملين في قطاع الزراعة الذين صرحوا بنيّتهم للتقدم بطلب للحصول على تصريح.

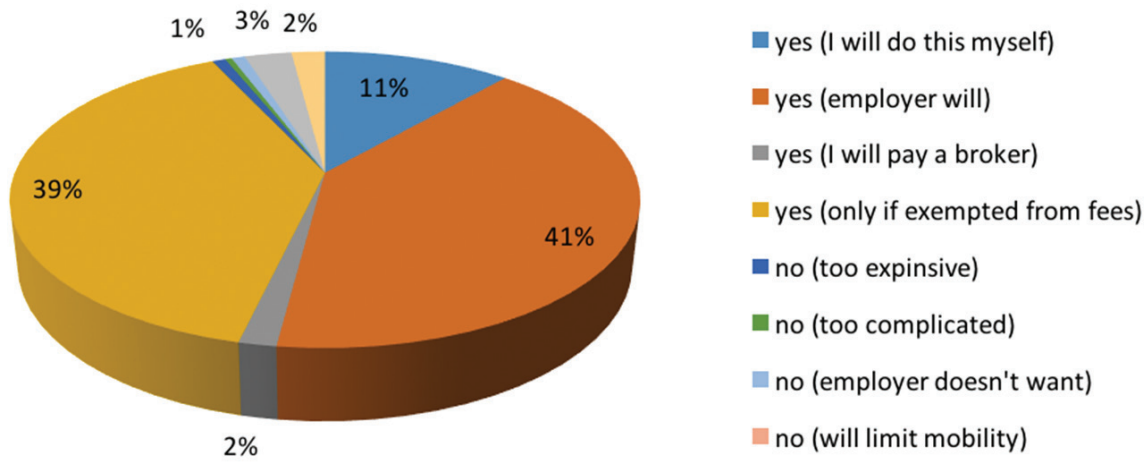
أحد الأسباب الأخرى التي تم الإفادة بأنها تحول دون تجديد العمال السوريين لتصاريح العمل هو عدم اليقين المتعلق بفترة الإمهال للإعفاء من رسوم تصريح العمل. وتشير البيانات المتعلقة بإصدار تصاريح العمل إلى أن هناك زيادة كبيرة في عدد الطلبات المقدمة في الشهر الأخير من كل فترة إمهال، حيث يُسارع بعض العمال السوريين إلى الحصول على تصريح خشية ارتفاع تكاليف إصداره إذا لم يتم تمديد فترة الإعفاء. وأبلغ عمال آخرون في هذه الدراسة عن تخوّفهم من الاضطرار إلى دفع رسوم عالية في المستقبل إذا حصلوا على تصريح خلال فترة الإمهال. وفي هذا البحث، أفاد (3) عمال فقط من أصل (450) عاملاً سورياً بعدم وجود نية لديهم لتقديم طلب للحصول على تصريح نظراً لتكاليفه الباهظة، ولكن أفاد (72 بالمئة) (حوالي 170 عاملاً) بأنهم لن يتقدموا بطلب للحصول على تصريح أو يعيدوا تقديم الطلب إلا إذا تم إعفائهم من الرسوم.

⁴⁴ أجري التقييم التشاركي للمفوضية في الأردن (استناداً إلى مبادرة المفوضية بشأن دمج اعتبارات السن والنوع الاجتماعي (الجندر) والتنوع (AGDM)) في نهاية عام 2016. انظر المرفق رقم (2).

⁴⁵ قامت وزارة العمل بتمديد فترة الإمهال لمدة ثلاثة أشهر منذ أبريل/نيسان 2016، مما خلق قدراً من عدم اليقين والتخوّف بين السوريين. ودُكر بأن هذا التمديد لفترة الإمهال يخضع لقوى السوق.

وقد قدم بعض أصحاب العمل في جلسات النقاش في مجموعات التركيز أسباباً أكثر تفصيلاً لسبب اعتقادهم بأن عمالهم السوريين لن يطلبوا تجديد تصاريحهم. ومن هذه الأسباب أن السوريين يريدون الانتقال إلى قطاع عمل مختلف، أو تكون قد سحبت لهم فرصة للهجرة، أو لتخوُّفهم من عدم الاستمرار في إعفائهم من رسوم التصريح (إما لأنها تزيد من الأعباء المالية المترتبة على تصريح العمل أو لأنها تنثني أصحاب العمل عن تشغيل السوريين) أو لتخوُّفهم من أن يتم خفض المساعدات والدعم الطبي المقدمة إليهم. وهذا على الرغم من قيام الحكومة الأردنية، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والمفوضية، بتنظيم حملات توعويّة مختلفة لنشر معلومات موثوقة حول أن أهلية الحصول على المساعدات والإعانات لا تعتمد على ما إذا كانوا يعملون أو عاطلين عن العمل. وهذا يقترح ضرورة إيجاد طرق جديدة للتواصل.

Do you plan to renew your permits



الشكل رقم (11)

كان يُتصور أن تصاريح العمل تتصل بالشعور بالأمان والاستقرار (لا بفوائد ملموسة)، وأنها لا تتصل بأي مساوئ تقريباً.

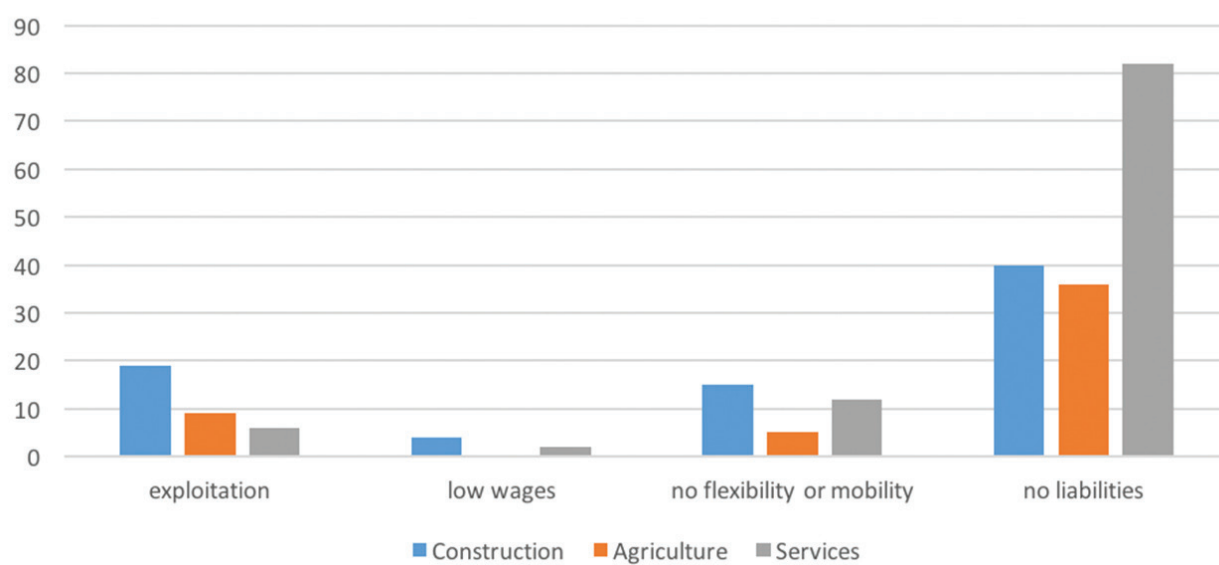
أشار (48 بالمئة) من جميع العمال السوريين المشاركين في الدراسة عندما سئلوا عن الفوائد التي قدمها لهم تصريح العمل إلى أنهم يعتقدون بأن أحد هذه الفوائد كانت تتمثل في جانب السلامة والأمن (من حيث تفقدهم من قبل المفتشين أو عند نقاط التفتيش)، في حين أفاد (19 بالمئة) أن تصاريح العمل عملت على حماية حقوقهم العمالية، على الرغم من أنه لم يكن من الواضح ما إذا كان المشاركون يفهمون ما هي هذه الحقوق. كما أفاد (16 بالمئة) منهم أن التصريح أعطاهم نوعاً من الاستقرار الوظيفي (من حيث إيجاد وظيفة مناسبة والحفاظ عليها)، واعتقد (13 بالمئة) منهم أن التصريح قد وفّر لهم المزيد من فرص العمل. ويعتقد عدد قليل جداً من المشاركين بعدم وجود أي فائدة ترجى من تصريح العمل على الإطلاق.

ومن خلال جلسات النقاش في مجموعات التركيز، بدا أن تصاريح العمل تعطي للسوريين في المقام الأول إحساساً بالاستقرار والأمن بغض النظر عن وضعهم الوظيفي. إذ يعمل تصريح العمل على إضفاء الشرعية على وجودهم في الأردن ومن المحتمل أن يحميهم من خطر تسفيرهم خارج البلاد. وحتى في الحالات التي لم يكن يعمل فيها العمال السوريون في القطاع المسجل على تصريح عملهم، فإنهم أفادوا بأن الحصول على تصريح عمل أفضل من ألا يكون بحوزتهم تصريح على الإطلاق.

وأفاد العمال السوريون عموماً عن وجود فوائد أكثر من الالتزامات المترتبة على تصاريح عملهم. ومن بين جميع العمال السوريين الذين كانوا يعتقدون أن هناك التزامات مترتبة على تصريح العمل، أشار (48 بالمئة) إلى أن أحد الالتزامات يتمثل في احتمال أن يتم استغلالهم من قبل صاحب العمل. وكان (44 بالمئة) من السوريين الذين يحملون تصريح عمل و(32 بالمئة) ممن لا يحملون تصريح عمل يعتقدوا بأن تصريح العمل لم يمنحهم أي مرونة وقيد حركتهم، في حين أن (8 بالمئة) من السوريين الذين يحملون تصريح و(19 بالمئة) ممن لا يحملون تصريح عمل كانوا يعتقدون أن تصريح العمل كان سبباً في انخفاض أجورهم. وعلى الرغم من ذلك، اعتقد أغلبية ((70 بالمئة) السوريين الذين يحملون تصريح و(74 بالمئة) ممن لا يحملون تصريح) أنه لا توجد أية التزامات على الإطلاق مُترتبة على الحصول على تصريح عمل.

وأشار عدد قليل جداً من العمال إلى أن تصاريح العمل تزيد من مستوى حمايتهم من حيث حقوق العمل، في حين أن الأدلة النوعية للمفوضية والمقابلات الهاتفية تبين أن تصاريح العمل توفر حماية أكبر عموماً من حيث حرية الانتقال وتقليل خوف العامل من تسفيره خارج البلاد أو إرساله إلى المخيمات. وقد أفاد جميع العمال السوريين تقريباً في هذه الدراسة الاستقصائية بأنه لم يتم التفتيش سوى على تصاريح العمل أثناء حملات التفتيش، في حين أفاد عدد قليل جداً بأن تصاريح العمل وظروف العمل قد تم التفتيش عليها وتفقدتها أثناء حملات التفتيش.

What are the Liabilities of having a Work Permit



الشكل رقم (12)

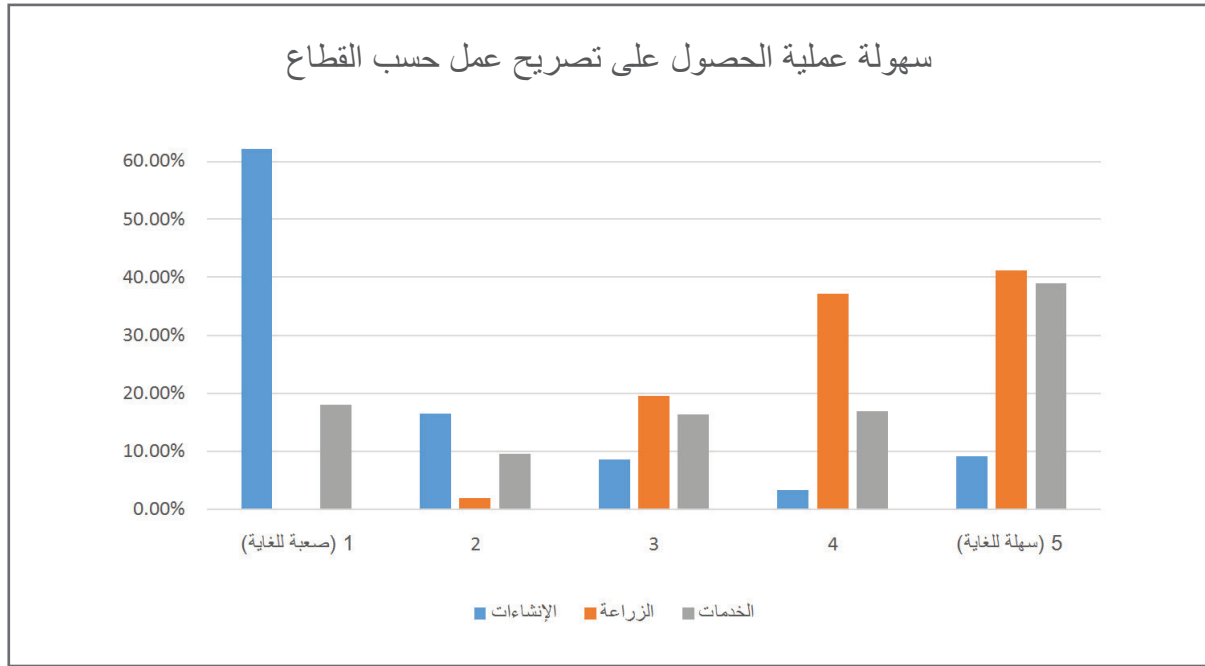
العقبات التي تحول دون الحصول على تصاريح العمل تم تحديدها من قبل المشاركين بشكل رئيسي فيما يتعلق بصعوبة الالتزام بما يلي: (أ) الحصول على رخصة مهن (فيما يتعلق بصاحب العمل)، و(ب) الامتثال لحُصص العمل والمهن المغلقة/أنظمة القطاعات، و(ج) عدم الحصول على البطاقة الخاصة بالجالية السورية.

أظهر المشاركون في البحث فرقا مهماً بين إجراءات الحصول على تصريح عمل ومتطلباته، حيث أفادوا بأن متطلبات الحصول على تصريح عمل تتطوي على صعوبات أكثر من الصعوبات المتصلة بإجراءات الحصول عليه. أفاد أصحاب العمل الأردنيون والسوريون الذين يشغلون عمال سوريين لديهم بأن إجراءات الحصول على تصريح عمل بسيطة إلى حد ما ولم يطرأ عليها أي تغيير يُذكر منذ "ميثاق الأردن". وعلى الرغم من ذلك، فقد طرأت بعض التغييرات على متطلبات الحصول على تصريح عمل. ويمكن فهم متطلبات تصريح العمل على أنها نصوص محددة يجب على العامل أو صاحب العمل الالتزام بها قبل أن يتمكن من بدء عملية تقديم طلب للحصول على تصريح عمل. وتشمل هذه المتطلبات حالياً الحصول على رخصة مهن (فيما يتعلق بصاحب العمل)، والبطاقة الخاصة بالجالية السورية (فيما يتعلق بالموظف السوري)⁴⁶، وأن يمثل صاحب العمل للوائح والأنظمة الأخرى المتعلقة بالعمالة الوافدة (الحُصص/القطاعات المغلقة/المهن المغلقة/الحد الأعلى لعدد تصاريح العمل). وعند استيفاء هذه المتطلبات، يستطيع صاحب العمل والعامل السوري حينها تقديم استمارة الطلب والوثائق الأخرى وفقاً للإجراءات المحددة. ومنذ ميثاق الأردن، حاولت التغييرات التي طرأت على المتطلبات تيسير عملية الحصول على تصريح عمل.

عند سؤالهم عن تقييم مدى سهولة عملية الحصول على تصريح عمل على مقياس من (1-5)، حيث تشير درجة التقييم (1) إلى صعوبة للغاية ودرجة التقييم (5) إلى سهولة للغاية، قام (29 بالمئة) من جميع العمال السوريين بتقييم العملية بأنها سهلة للغاية، في حين قام (30 بالمئة) منهم بتقييم العملية بأنها صعبة للغاية. وكان (80 بالمئة) من أولئك الذين قيّموا العملية بأنها سهلة للغاية يحملون تصاريح عمل، في حين أن (60 بالمئة) من الذين قيموا العملية بأنها صعبة للغاية لم يكونوا يحملون تصاريح.

وبوجه عام، يبدو أن هناك تبايناً يختلف من قطاع لآخر فيما يتعلق بمدى سهولة عملية الحصول على تصريح عمل. إذ أشار (56 بالمئة) من العمال السوريين الذين يحملون تصاريح والذين أجريت معهم مقابلات إلى أن عملية الحصول على تصريح عمل في قطاع الخدمات كانت سهلة، في حين أن غالبية (80 بالمئة) الذين وجدوا صعوبة في الحصول على تصريح عمل كانوا يعملون في قطاع الإنشاءات. وكان يُنظر عموماً إلى قطاع الزراعة على أنه من أسهل القطاعات التي يمكن حصول العامل فيها على تصريح عمل، حيث قام غالبية المشاركين بتقييم مستوى سهولة العملية بالدرجة (4) أو الدرجة (5).

⁴⁶ يحمل أكثر من (400.000) سوري في الأردن البطاقة الخاصة بالجالية السورية.



الشكل رقم (13)

لوحظت اتجاهات مماثلة بين العمال السوريين الذين لا يحملون تصاريح عمل.⁴⁷ كان (71 بالمئة) من الذين اعتبروا أن الحصول على تصريح صعب للغاية (درجة التقييم (1)) كانوا يعملون في قطاع الإنشاءات، بينما كان أكبر تركيز للعمال الذين اعتبروا أن الحصول على تصريح سهل إلى حد ما كانوا يعملون في قطاع الزراعة. لم يحدد أي عامل في قطاع الزراعة الصعوبة المتصورة للحصول على تصريح عند درجة التقييم (1) (صعبة للغاية).

وعند طلب تقديم المزيد من التفاصيل حول التحديات التي تواجه المشاركين في تلبية متطلبات الحصول على تصريح، أشار المشاركون إلى أن المتطلبات الثلاثة التي شكّلت أكثر التحديات صعوبة اشتملت على دفع رسوم الفحص الطبي البالغة (30) ديناراً أردنياً (حوالي 42 دولاراً أمريكياً) ورسوم تدقيق المعاملة البالغة (10) ديناراً أردنياً (حوالي 14 دولاراً أمريكياً) ورسم اشتراك الضمان الاجتماعي (بنسبة 8 بالمئة من الأجور الشهرية). وعلى الرغم من ذلك، تجدر الإشارة إلى أن السوريين لم يعد مطلوباً منهم الحصول على شهادة طبية من وزارة الصحة، على الرغم من أن بعض المشاركين لم يكونوا على دراية بالتغيير وأفادوا أنهم لا يزالون يجبرون على دفع الرسوم. وكما لوحظ من قبل، فإنه لم يعد مطلوباً من أصحاب العمل تقديم أدلة على تسجيل العمال في الضمان الاجتماعي عند تقديم طلب تصريح العمل، على الرغم من مطالبتهم بتسجيل العامل في الضمان الاجتماعي بعد وقت قصير من إصدار تصريح العمل له. وتجدر الإشارة كذلك إلى أن أصحاب العمل مسؤولون عن دفع رسوم تدقيق المعاملة البالغة (10) ديناراً أردنياً، على الرغم من أن بعض العمال السوريين أبلغوا عن دفع تلك الرسوم.

⁴⁷ بالنسبة للاستبيانات التي تم توزيعها على سوريين لا يحملون تصاريح، استند هذا السؤال إلى خبرتهم أو تصوّرهم لمدى صعوبة الحصول على تصريح عمل في كل قطاع.

وعند السؤال عن الشخص أو الجهة التي قامت بتقديم طلب تصريح العمل، أشار (76 بالمئة) من السوريين الذين يحملون تصريح عمل إلى أن أصحاب العمل هم من أنجز المعاملة، في حين أن (20 بالمئة) من السوريين قد تقدموا بطلب من خلال جمعية تعاونية. ومن بين باقي الأشخاص الذين تمت مقابلتهم، لم يقدّم سوى (2 بالمئة) منهم بالتقديم بأنفسهم، وقام (1 بالمئة) منهم بالتقديم من خلال طرف ثالث. ووفقاً للإجراءات المُحددة، يجب على العمال السوريين في جميع القطاعات، باستثناء قطاع الزراعة، أن يحددوا صاحب العمل الذي يرغب بتقديم طلب للحصول على تصريح بالنيابة عنهم. ورأى المشاركون في البحث أن عملية تقديم طلبات الحصول على تصريح عمل هي عملية مشتركة، وإن كان صاحب العمل هو المسؤول بموجب القانون عن إنجازها. وفي قطاع الزراعة، يسمح للجمعيات التعاونية تقديم الطلب بالنيابة عن العامل السوري، مما يسمح للعمال بالانتقال في القطاع بناءً على الطلب الموسمي على العمل.

وأشار أصحاب العمل في قطاع الخدمات إلى أنهم في معظم الحالات هم الذين يقدمون الطلبات لاستصدار تصاريح عمل بالنيابة عن عمالهم السوريين. ويتفق ذلك مع ما أفاد به عمال سوريون أثناء الدراسة الاستقصائية، حيث أفاد (76 بالمئة) من جميع العمال السوريين بأن صاحب العمل هو من قدّم المعاملة لهم.

الإطار التنظيمي المُعقّد أدى إلى انبثاق سلوكيات "ساعية إلى الربح" لا تفيد أصحاب العمل الأردنيين ولا اللاجئين السوريين.

من النتائج الأولية الأخرى لهذا البحث أن القيود واللوائح الصارمة تخلق أسواقاً غير مرغوب فيها يستفيد منها السماسرة الساعون إلى الربح. وتشمل هذه السلوكيات قيام أصحاب العمل أو العمال أنفسهم باستخدام سماسرة لإنجاز إجراءات تصريح العمل، أو تشغيل المزيد من الأردنيين "غير المرئيين" من أجل تلبية الحُصص المطلوبة وتشغيل عمال سوريين. وقد أدت هذه السلوكيات بشكل عام إلى زيادة "الأسعار" أو تصاريح العمل، وأثرت سلباً على إقبال أصحاب العمل والعمال على تقديم طلبات للحصول على تصريح عمل.

إن تشغيل نسبة معينة من الحُصص المُخصّصة للأردنيين ضمن قطاع مُحدّد في الشركات هو متطلب قانوني. إذ يجب على الشركات التي ترغب في تشغيل لاجئين سوريين، ولكن ليس لديهم العدد المطلوب من العمال الأردنيين، تشغيل المزيد من الأردنيين لكي يتمكنوا من تشغيل السوريين، حتى لو كان هذا يُسجّل "على الورق" ولا يساهم الأردنيين في عملية الإنتاج. يتحمل صاحب العمل أو العمال السوريون أو كليهما جزءاً من رواتب العمال الأردنيين ومنافعهم وتكاليف ضمانهم الاجتماعي.

وعلاوة على ذلك، هناك عدّة حالات أبلغ فيها أصحاب العمل أو العمال عن استخدام طرف ثالث أو "سمسار" بصورة غير قانونية لإنجاز عملية تسجيل تصاريح العمل. وأوضح الطرفان أن السماسرة يسهلون أو يُسرّعون العملية. وأفيد بأن السماسرة لديهم خبرة أكبر في عملية تقديم الطلبات وأن لديهم معارف وعلاقات من شأنها أن تساعد على التغاضي عن بعض المتطلبات أو تسريع الإجراءات. وقد أفيد بأن السماسرة يتقاضون أتعاباً تتراوح ما بين (100-400) ديناراً أردنياً (حوالي 140-563 دولاراً أمريكياً)، وتغطي كافة تكاليف المعاملة بدءاً من مصروف المواصلات إلى "رسوم إنجاز المعاملة" المُبهمّة.

أفاد أصحاب العمل بأن استخدامهم للسمسار كان لغرض توفير بعض الوقت الذي تتطلبه عملية تشغيل عامل سوري، بينما صرح العمال السوريون بأنهم كانوا يلجأون إلى السمسار أحياناً باعتباره الطريقة الوحيدة للحصول على تصريح عمل عندما لا يكون أصحاب العمل راغبين بتقديم المعاملة. وفي قطاع الإنشاءات، يبدو أن هناك حالات أكثر لاستخدام السماسرة، حيث يُفضل العمال في هذا القطاع العمل لحسابهم الخاص، ولا يريدون أن يكونوا مربوطين بصاحب عمل واحد. وفي مثل هذه الحالات، قد يرغب السماسرة بالعمل بصفتهم "صاحب العمل" على الورق، ولكن يكون ذلك مقابل الأتعاب التي يتقاضوها.

ثالث المشاركين السوريين فقط ممن يحملون تصاريح عمل يملكون عقد عمل كتابي، ولا يزال وضعهم أفضل بكثير من هؤلاء الذين لا يملكون عقد عمل كتابي.

على الرغم من أنه يجب على صاحب العمل تقديم نسخة من عقد كتابي في الوقت الذي يقدم فيه طلباً للحصول على تصريح عمل، فإن (33 بالمئة) فقط من السوريين ممن يحملون تصاريح أفادوا بأنهم يملكون عقود كتابية. ومن بين هؤلاء العمال، لم يكن (57 بالمئة) يعرفوا مدة عملهم مع صاحب العمل. وأشار بعض أصحاب العمل إلى أن العامل السوري يخضع لفترة تجريبية لمدة شهر للتأكد من قدرته على أداء عمله قبل المباشرة في إجراءات استصدار تصريح عمل له. وقد تُفسّر الفترة التجريبية هذه سبب عدم معرفة الكثير من العمال مدة عملهم في وظائفهم الحالية.

ولو أن ذلك ليس مستغرباً، كانت العقود الكتابية أقل شيوعاً بين السوريين الذين لا يحملون تصريح عمل، حيث أفاد (5 بالمئة) فقط بأنهم يملكون عقداً كتابياً، وكان هؤلاء العمال في جميع الحالات يعملون في قطاع الخدمات.

وفي قطاع الزراعة، يُسمح للعامل بالانتقال بين أصحاب العمل المختلفين على حسب الموسم، على الرغم من أنهم يعملون بصفة عامة بموجب تصاريح عمل لمدة سنة. فعلى سبيل المثال، في منطقة شفا في محافظة إربد، يظل العامل يعمل عند صاحب عمل واحد لفترة أطول لأن مواسم المحاصيل لديهم تكون أطول. وهم يعملون عادة لمدة تسعة أشهر يقطفون الخيار والبندورة والبطاطا والزعر. وأما في محافظة المفرق، أشار أصحاب العمل إلى أن ما يقرب من (60-70 بالمئة) من العمال يواصلون العمل عند نفس صاحب العمل ما دام موسم قطف الثمار مستمراً. ويتكيف العديد من العمال مع الطلب في سوق العمل ويسكنون في خيام قريبة من المزارع حتى يتمكنوا من مواصلة العمل في نفس المنطقة عند نفس صاحب العمل طالما أن هناك عمل متوفر لهم. وفضّل ما يقرب من (30-40 بالمئة) من العمال السوريين في قطاع الزراعة الانتقال من مكان إلى آخر أو من صاحب عمل إلى آخر بحثاً عن عمل مُستمر أو أجور أفضل. وفي المتوسط، يستمر هؤلاء العمال بالعمل في وظائفهم لمدة أربعة أشهر تقريباً، وهو موسم نمطي للخضروات. وأفاد أقل من (25 بالمئة) من عمال الزراعة بأنهم عملوا في موقع واحد لعام بأكمله، وكان يُسند إلى معظم هؤلاء العمال أعمال كالحراسة أو صيانة أنظمة الري.

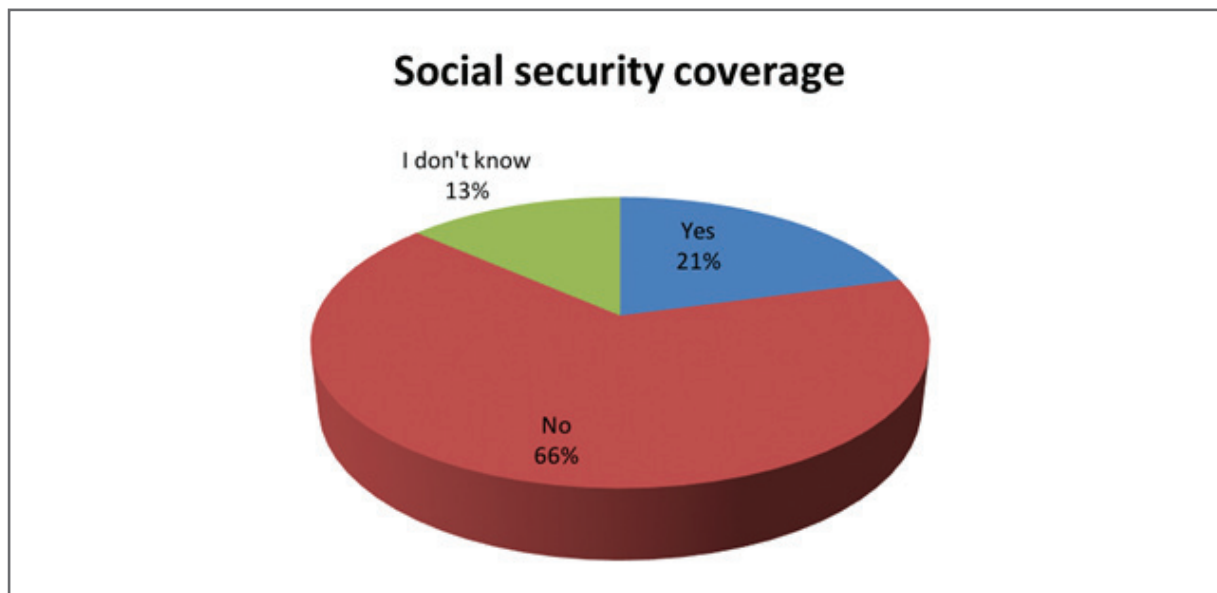
يمتاز قطاع الإنشاءات بخصائص مختلفة جداً عن قطاعي الخدمات والزراعة. ففي قطاع الإنشاءات، يعتمد توفر الوظائف على مدة المشروع. ونظراً لطبيعة العمل القائمة على المشاريع، فإن حالات توقيع عقود كتابية مع صاحب عمل واحد لفترة زمنية طويلة تكون قليلة جداً، حيث يقوم أصحاب العمل عادة باستخدام عدد كبير من العمال في وقت واحد، وينتهي العمل عند اكتمال المشروع.

غالبية المشاركين السوريين الذين يحملون تصاريح عمل غير مشمولين في الضمان الاجتماعي.

أصدرت وزارة العمل في تموز/يوليو عام 2016 مذكرة إيضاحية تفيد بأن أصحاب العمل يمكن أن ينتظروا حتى يحصل عمالهم على تصاريح عمل قبل تسجيلهم في الضمان الاجتماعي. وعلى الرغم من توضيح هذه النقطة، فإن المشاركين في البحث لا يزالون يفيدون أن هذا المتطلب مُلتبس عليهم وأنهم لا يفهمونه بشكل صحيح. ويبدو أن العديد من أصحاب العمل في قطاعي الإنشاءات والخدمات كانوا يعتقدون أن تسجيل عمالهم السوريين في الضمان الاجتماعي ليس من بين المتطلبات الواجبة (بينما أن حقيقة الأمر لا يطلب تسجيل العمال في قطاع الزراعة فقط في الضمان الاجتماعي).

وفي الوقت الذي أجريت فيه هذه الدراسة، بلغ إجمالي اشتراكات الضمان الاجتماعي الشهرية ما نسبته (22 بالمئة) من أجور الموظفين الشهرية (الإجمالية)، وكان صاحب العمل يتحمل ما نسبته (14 بالمئة) ويتحمل العامل النسبة المتبقية (8 بالمئة). ويصرح معظم أصحاب العمل بأن الحد الأدنى لأجور العمال السوريين هو (150) ديناراً أردنياً (حوالي 211 دولاراً أمريكياً)، مما يتطلب من صاحب العمل أن يدفع اشتراك قدره حوالي (21) ديناراً أردنياً (حوالي 29 دولاراً أمريكياً)، وأن يدفع العامل السوري حوالي (11) ديناراً أردنياً (حوالي 15 دولاراً أمريكياً). وعادة ما يتم خصم هذا المبلغ من أجور العمال.

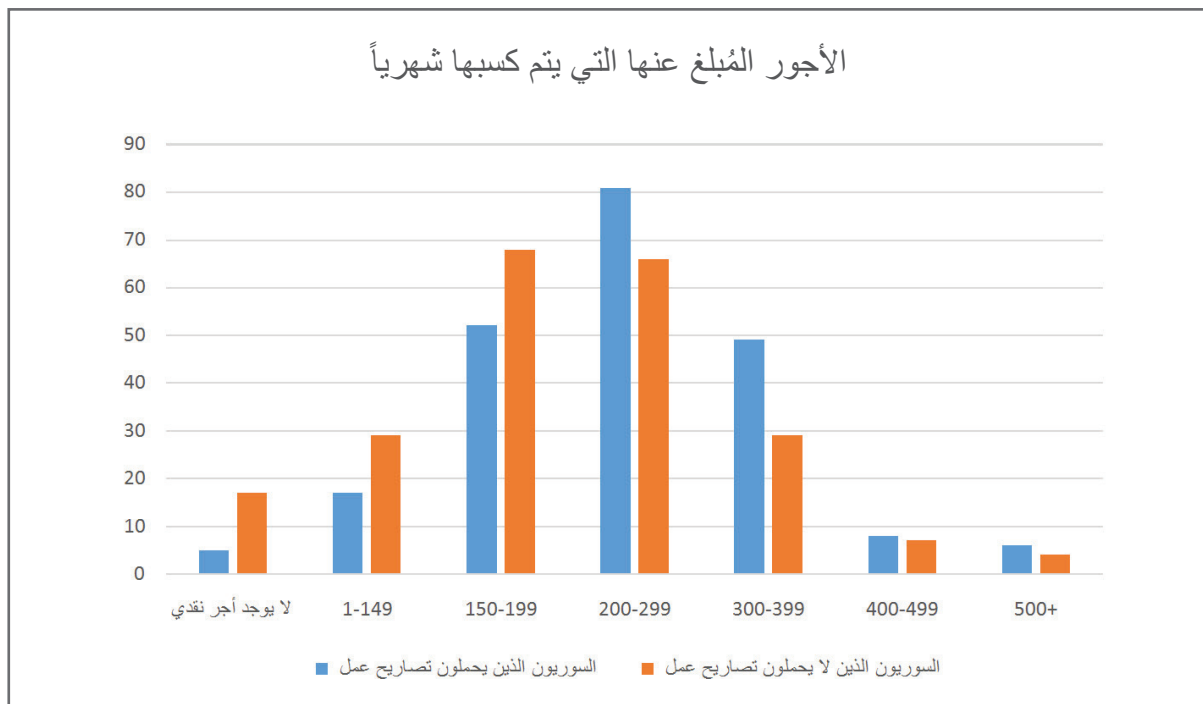
أشار (21 بالمئة) فقط من السوريين الذين يحملون تصاريح عمل إلى أنهم مسجلون في الضمان الاجتماعي، في حين أفاد نسبة ضئيلة جداً (3 بالمئة) من الذين لا يحملون تصاريح عمل أنهم مسجلون في الضمان الاجتماعي. وأفاد (66 بالمئة) من السوريين الذين يحملون تصاريح عمل أنهم غير مسجلين في الضمان الاجتماعي، في حين أن ما نسبته (14 بالمئة) منهم لم يكونوا متأكدين مما إذا كانوا مسجلين أم لا. وفي حين أن الحصول على تصريح عمل يبدو أنه يزيد من احتمالية تغطية الضمان الاجتماعي، فإنه لا يزال لا يعتبر ضماناً لحصول ذلك، ويلتبس الأمر كثيراً على كل من العمال وأصحاب العمل السوريين فيما يتعلق باستحقاقات الضمان الاجتماعي والإجراءات المتصلة به.



الشكل رقم (14)

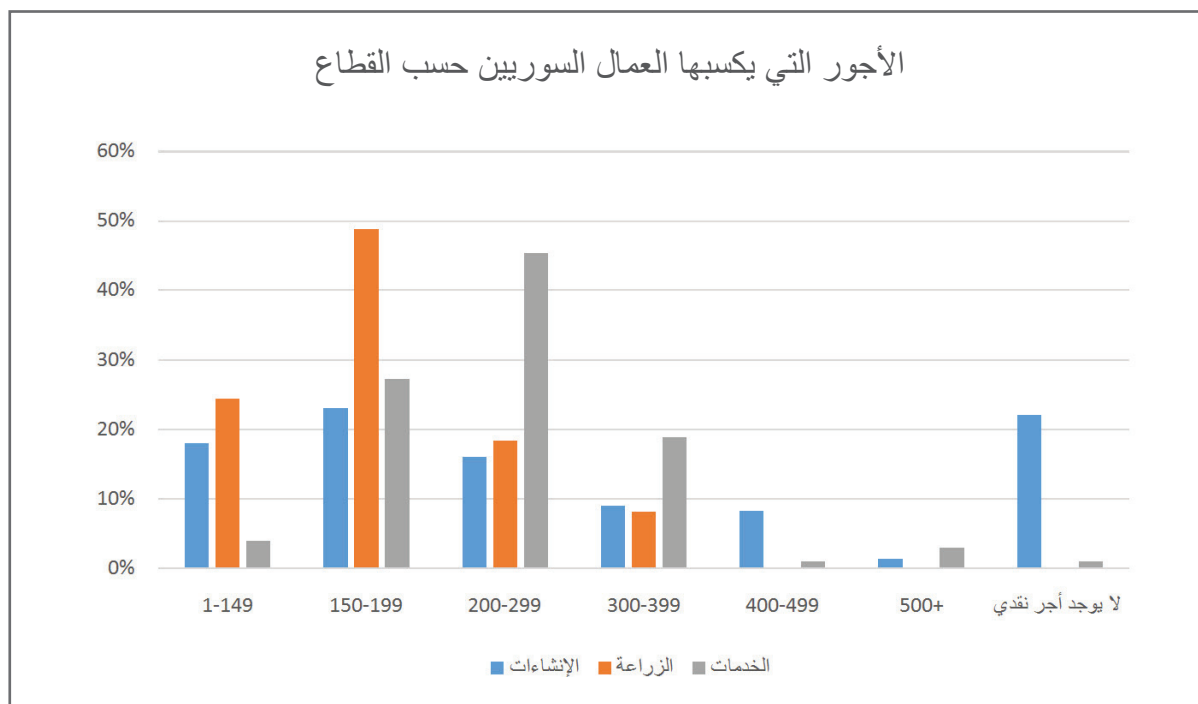
المشاركون السوريون الذين يحملون تصاريح كسبوا أجوراً أعلى من المشاركين الذين لم يكونوا يحملون تصريح عمل، ولكن لم يكن ذلك بالضرورة بسبب تصريح العمل.

الحد الأدنى لأجور العمال السوريين في الأردن هو (150) ديناراً أردنياً، وهو الحد الأدنى لجميع العمال الأجانب. وعلى الرغم من أن هذا الحد منصوص عليه في لوائح وزارة العمل، فإن (20 بالمئة) فقط من العمال السوريين الذين يحملون تصاريح كانوا يعرفون الحد الأدنى الصحيح للأجور وقت إجراء هذه الدراسة. ومن بين السوريين الذين حصلوا على تصاريح، أفاد (23 بالمئة) أنهم كسبوا ما بين (150-199) ديناراً أردنياً في الشهر السابق للبحث، وكان يعمل معظمهم في قطاع الزراعة. وكان (58 بالمئة) من المشاركين في الدراسة يكسبون أكثر من (199) ديناراً أردنياً، وكان غالبيتهم يكسب ما بين (200-299) ديناراً أردنياً. ومن بين الذين لم يكونوا يحملون تصريح عمل، أفاد الأغلبية أنهم يتقاضون ما بين (150-199) ديناراً أردنياً، يليهم مباشرة الذين يتقاضون (200-299) ديناراً أردنياً. وعلى الرغم من عدم وجود سوى عدد قليل من العمال السوريين الذين أشاروا إلى أنهم لم يتقاضوا أجراً نقدياً مقابل العمل الذي قاموا به في الشهر السابق، فإن (77 بالمئة) من الحالات لم يكن لديهم تصاريح عمل، وكان يعمل معظمهم في قطاع الإنشاءات. ومن المهم كذلك أن نلاحظ أن بعض العمال كان يعملون بالقطعة، وخاصة في قطاع الإنشاءات، حيث أن العمل بالقطعة هو المتعارف عليه في السوق و ليكسبوا على الأقل المعدل الأدنى للأجور.



الشكل رقم (15)

وعلى مستوى القطاع، كان أكثر العمال الذين أفادوا بأنهم يكسبون أجراً يتراوح ما بين (200-399) ديناراً أردنياً (حوالي 280-562 دولاراً أمريكياً) يعملون في قطاع الخدمات، في حين أفاد عدد كبير من العمال في القطاعات الأخرى أنهم يكسبون أجراً يقل عن (149) ديناراً أردنياً. وكان هناك استثناء في قطاع الإنشاءات حيث أفاد العديد من العمال الذين يحملون تصاريح بأنهم يكسبون أجراً يتراوح ما بين (400-499) ديناراً أردنياً (حوالي 563-703 دولاراً أمريكياً).

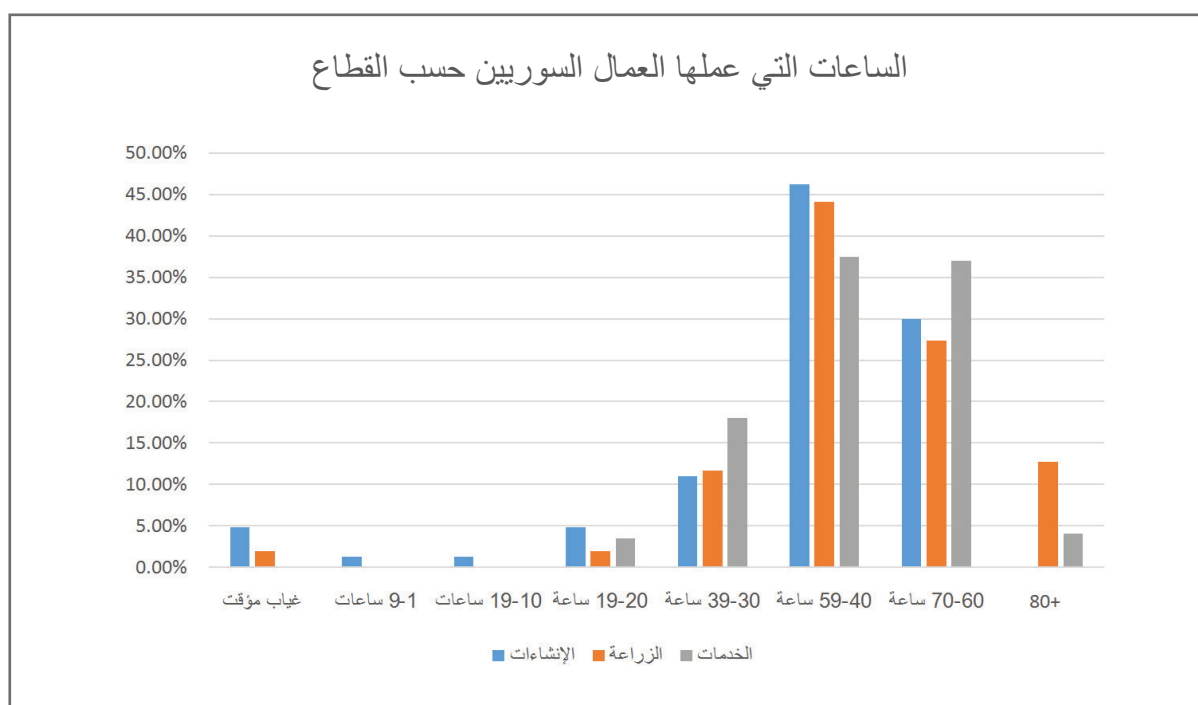


الشكل رقم (16)

معظم المشاركين السوريين عملوا لساعات طويلة جداً، وتم دفع أجر ساعات العمل الإضافي لمعظمهم.

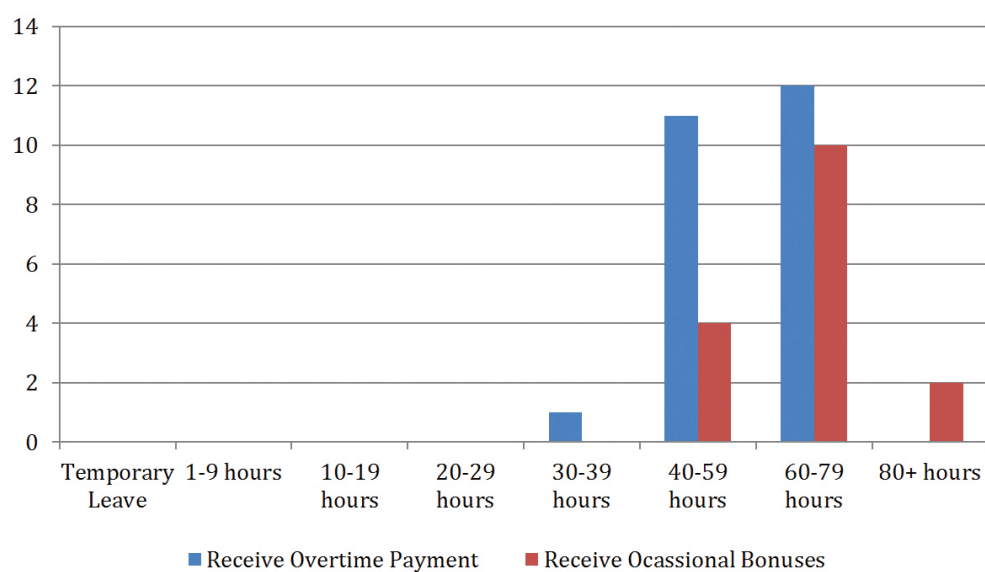
وفقاً لقانون العمل الأردني، لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل في الأسبوع (40) ساعة، إلا إذا كانت ساعات العمل الإضافي مدفوعة الأجر. وعلى الرغم من ذلك، فإن ما يحصل في واقع الأمر أن معظم الأعمال في العديد من القطاعات، كقطاع الإنشاءات، تكون بالقطعة. ومن بين العمال السوريين الذين شاركوا في هذا البحث، أفاد الأغلبية بأنهم يعملون لأكثر من (40) ساعة، وأفاد الأغلبية في جميع القطاعات بأنهم يعملون ما بين (40) إلى (59) ساعة أسبوعياً. وأفاد (10 بالمئة) فقط من بين العمال السوريين الذين يحملون تصريح بأنهم تقاضوا أجر ساعات العمل الإضافي.

وعلى الرغم من أنه من القانون ينص على وجوب تعويض العمال السوريين عن ساعات العمل الإضافي هذه، إلا أن العمال السوريين الذين يحملون تصاريح أفادوا بأنهم عملوا لساعات إضافية أكثر بشكل عام، حيث أفاد عمال يحملون تصريح عن عملهم لساعات تتراوح بين (60-79) ساعة أسبوعياً بشكل أكبر من العمال الذين لا يحملون تصاريح. وكان هذا الأمر سائداً أكثر في قطاع الزراعة، حيث يعمل ما يقرب من (61 بالمئة) من العمال السوريين الذين يحملون تصاريح أكثر من (60) ساعة أسبوعياً، ويعمل (18 بالمئة) أكثر من (80) ساعة أسبوعياً. ويقارن ذلك بما نسبته (21 بالمئة) من العمال السوريين الذين لا يحملون تصاريح في قطاع الزراعة ممن يعملون لأكثر من (60) ساعة. وتظهر الأرقام في الشكل (18) أن غالبية الذين يتقاضون أجوراً إضافية هم الذين يعملون لساعات أطول.



الشكل رقم (17)

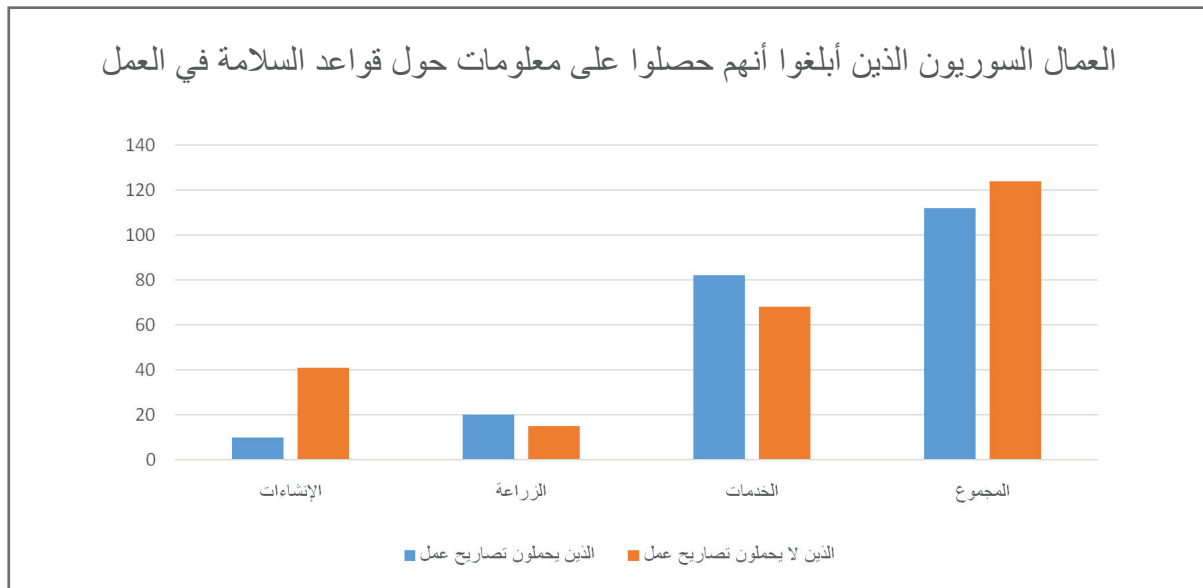
العمال السوريون الذين عملوا لساعات طويلة وتم تعويضهم



الشكل رقم (18)

إجراءات السلامة والصحة المهنية لم يتم تطبيقها في معظم أماكن عمل المشاركين من اللاجئين السوريين، وذلك بغض النظر عما إذا كانوا يحملون تصريح عمل أم لا.

فيما يتعلق بقيام أصحاب العمل بتزويد العمال السوريين بمعلومات حول إجراءات السلامة في العمل، أشار (52 بالمئة) من العمال السوريين الذين يحملون تصريح عمل إلى أنهم قد حصلوا على هذه المعلومات، في حين أشار (61 بالمئة) من الذين لا يحملون تصريح عمل إلى الشيء نفسه. ومن بين جميع العمال، فإن غالبية الذين أفادوا بأنهم حصلوا على معلومات حول قواعد السلامة (64 بالمئة) يعملون في قطاع الخدمات. وأفاد (35 بالمئة) فقط من العمال في قطاع الزراعة و(34 بالمئة) من العمال في قطاع الإنشاءات بأنهم حصلوا على معلومات كافية. وقد تم تسليم ما نسبته (64 بالمئة) من جميع العمال معدات سلامة غير ملائمة. ومجدداً، فإن أغلبية العمال الذين أفادوا أنهم استلموا معدات ملائمة (67 بالمئة) كانوا يعملون في قطاع الخدمات. أفاد ما نسبته (13 بالمئة) من العمال في قطاع الإنشاءات فقط أنه تم تزويدهم بمعدات سلامة ملائمة. وتجدر الإشارة إلى أن (64 بالمئة) من السوريين أفادوا أنهم لن يرتدوا معدات السلامة حتى لو تم توفيرها لهم.



الشكل رقم (19)

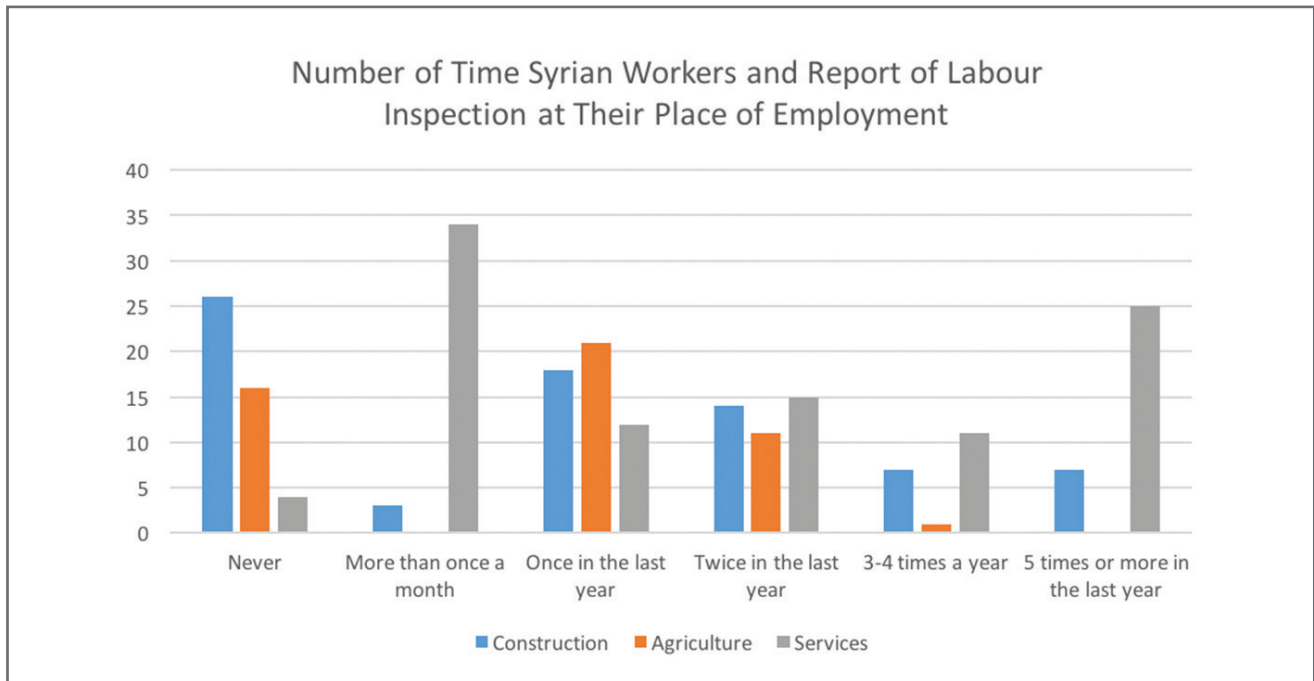
في جلسات النقاش في مجموعات التركيز، كان العمال السوريون يفتقرون للوعي العام فيما يتعلق بإجراءات سلامة العمل. ويعتقد بعض العمال السوريين، ولاسيما في قطاع الإنشاءات، أن معدات السلامة (كالخوذة) ستعيقهم عن القيام بعملهم. وعلاوة على ذلك، أشار العمال السوريون إلى أنه لا يوجد ما يدفعهم إلى استخدام المعدات المزودة إليهم، إذ لم يتم مفتشو العمل بتفقد الأمور المتعلقة بالسلامة في العمل ولم يفرضوا أي غرامات في حالة ارتكاب أي مخالفة بهذا الصدد. ويتفق ذلك مع نتيجة الإجابات على أسئلة الاستبيان والتي تفيد بأن عدد قليل فقط من العمال السوريين (4 بالمئة) أفادوا أن ظروف العمل قد تم تفقدها أثناء الحملات التفتيشية على العمل.

الحملات التفتيشية تُركز على تصاريح العمل لا على ظروف العمل.

أفاد غالبية (80 بالمئة) السوريين بقيام مفتشي العمل بزيارة مكان عملهم مرة واحدة على الأقل. ومن بين هؤلاء، كانت الإجابات التي تتعلق بتكرار الحملات التفتيشية تتفاوت بين زيارة واحدة في العام الماضي (26 بالمئة) إلى أكثر من زيارة في الشهر (20 بالمئة). ومن المعلومات التي جُمعت خلال جلسات النقاش في مجموعات التركيز، يبدو أن عدد حملات التفتيش كان أكبر في القطاعات التي يكون فيها العمل ظاهر بشكل أكثر، حيث كان معظم العمال الذين أفادوا بأن مفتشي العمل قاموا بحملات مُكثَّفة يعملون في قطاع الخدمات. وفي قطاع الزراعة، كان يبدو أن عدد حملات التفتيش أقل، إذ أشار أصحاب العمل إلى أن متوسط عدد الزيارات في السنة الماضية لم يتجاوز زيارتين إلى خمس زيارات. ومن الممكن كذلك أن يكون العاملون في قطاع الخدمات أكثر وعياً بحملات التفتيش لأنهم يعملون في مساحات صغيرة لفترات طويلة، في حين أن العاملين في قطاعي الزراعة والإنشاءات يتحرَّكون في مساحات كبيرة من الحقول أو مواقع العمل وربما تقل احتمالية تواجدهم أثناء حدوث حملات التفتيش.

وأشار المشاركون في مجموعات التركيز في قطاع الخدمات إلى أن مُتوسِّط عدد المرات التي زار فيها مفتشو العمل شركاتهم كان حوالي ثلاث مرات أو أكثر في السنة، وكانت جميعها تقريباً زيارات مُفاجئة. وذكر أحد المشاركين أن متجره لم يزره أي مُفتش لأكثر من ستة أشهر، وبعد ذلك زاره مفتش عدَّة مرات خلال أسبوع واحد. وأوضح المشاركون أن عدد حملات التفتيش يعتمد على سجل مخالفات صاحب العمل. فإذا تم ضبط مخالفة في أحد الشركات، فإن عدد حملات التفتيش على تلك الشركة يزداد. وعلى الرغم من أن هذه المعلومات قد تم تقديمها من قبل العمال السوريين وأصحاب عملهم، إلا أن بيانات الاستبيان لا تظهر أي علاقة تربط ما بين زيادة عدد حملات التفتيش المُبلغ عنها والحالات التي يحدث فيها مخالفات عمالية، حيث كان عدم حمل تصاريح عمل من قبل العمال هو المخالفة الأكثر شيوعاً، إن لم تكن المخالفة الوحيدة، التي يتم تحريرها من قبل المفتشين.

وفي قطاع الإنشاءات، أشار المشاركون في مجموعات التركيز إلى أن الحملات التفتيشية قد حدثت مرة أسبوعياً تقريباً. وبينما يتم إجراء حملات التفتيش بشكل دوري، أشار العمال السوريون إلى أن بعض حملات التفتيش قد أجريت في حالات قدم فيها أحد العمال شكوى. ويعتقد العمال السوريون أن قطاع الإنشاءات يخضع لعدد أكبر من الحملات التفتيشية بالمقارنة مع القطاعات الأخرى، وذلك لسهولة الكشف عن المخالفات فيه. غير أن ذلك يعتمد على مكان موقع الإنشاءات ومدى سهولة وصول المفتشين إليه. ومن المهم كذلك ملاحظة عدم ذكر تفُقد ظروف العمل أثناء الحملات التفتيشية من قبل أي عامل سوري في قطاع الإنشاءات، ولكن تم التفتيش على تصاريح العمل والأوراق الثبوتية فقط.

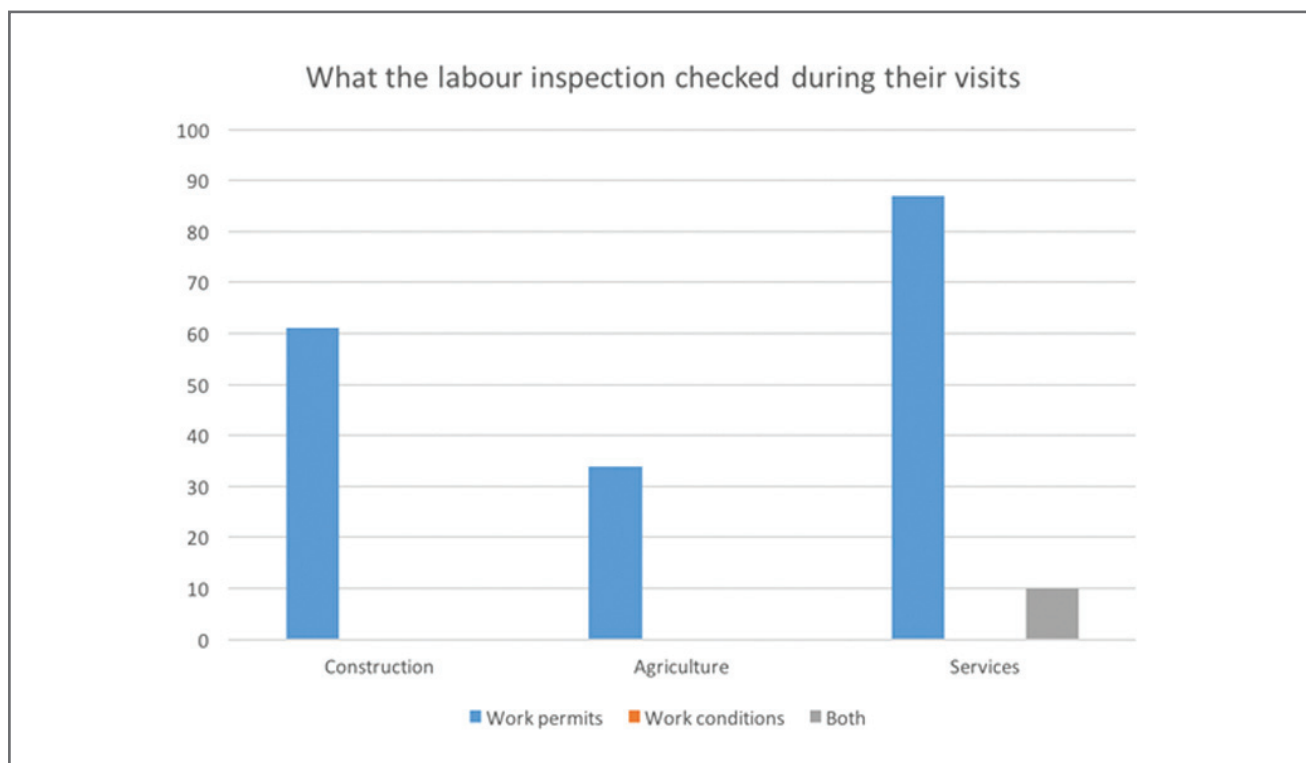


الشكل رقم (20)

وقدم أصحاب العمل في أحد مجموعات التركيز روايات تفصيلية حول عملية التفتيش التي حضروها، وتؤكد هذه الروايات النتيجة القائلة بأن الحملات التفتيشية تُركّز بشكل أساسي على التحقق من وثائق وهويات العمال السوريين. ووفقاً لأصحاب العمل، قام المفتشون أولاً بالتحقق من هويات العمال، وعندما يكون هناك أي سوريين بينهم، فإنهم يقوموا بعد ذلك بالتحقق من تصاريح عملهم. وسيتحققوا كذلك مما إذا كانت الوظيفة التي كانوا يؤدونها مطابقة للوظيفة المُثبتة على التصريح أم لا. ونادراً ما ذُكر أن المفتشين قاموا بالتحقق من أي أمور أخرى.

واستناداً إلى مشاهدات أصحاب العمل، تمت الإفادة بأن مفتشي العمل تحدثوا إلى العمال إما بشكل فردي أو بشكل جماعي، وكانوا يتحدثون إلى أصحاب العمل على انفراد، ولعل هذا قد يكون السبب في عدم إبلاغ غالبية المشاركين في الدراسة الاستقصائية (وكان جميعهم عمالاً سوريين) عن تحقق مفتشي العمل من تصاريح العمل وظروف العمل.

وعلاوة على ذلك، أفاد أصحاب العمل بعدم الاتساق في إنفاذ قوانين العمل، مشيرين إلى ضرورة تحسين نظام إدارة الحالات. إذ لم يقدم سوى بعض المفتشين التوجيه والإرشاد إذا ضبطوا أي مخالفة. وقد يكون ذلك أحد الأسباب التي تساهم في تدني مستوى الوعي بنصوص القوانين وتطبيقها في مكان العمل.



الشكل رقم (21)

إن نقص تمثيل المرأة السورية في صفوف العمال الحاصلين على تصاريح عمل ينبع من انخفاض مشاركتها أصلاً في القوى العاملة، وعدم وجود تدابير تستهدف المرأة وعدم كفاية التواصل الذي يستهدفها.

في الدول العربية، لم يترجم التقدم الملحوظ من حيث التحصيل التعليمي للمرأة إلى تحسين مشاركتها في القوى العاملة، إذ تُسجل مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة حالياً أدنى المعدلات على مستوى العالم، حيث تبلغ نسبة مشاركة المرأة حوالي (18 بالمئة) في البلدان غير الخليجية.⁴⁸ ويرجع ذلك إلى انخفاض إجمالي مُعدّل فرص العمل المتاحة، ناهيك عن قيم اجتماعية مُتأصلة تُقرّر الأسر المعيشية بموجبها أن يقوم الرجل أولاً بالعمل بصرف النظر عن إمكاناته في سوق العمل. وتظهر بيانات المفوضية أن اللاجئين السوريين في الأردن يحظون بمستويات تعليم أدنى من النساء في المنطقة الأوسع ويواجهنّ عوائق إضافية كبيرة تحول دون دخولهن إلى سوق العمل، ومن هذه العوائق تفرّق شمل الأسر والصدمات النفسية أثناء النزوح.

وفي حين أن هناك زيادة كبيرة في عدد تصاريح العمل الممنوحة للاجئين السوريين بعد الإعفاء من الرسوم وتدخلات أخرى خاصة بقطاعات مُحدّدة، فإن عدد التصاريح الممنوحة للنساء قد كانت أقل بكثير من التصاريح الممنوحة للعمال الذكور. وتم تنفيذ عدة مبادرات تستهدف المرأة:

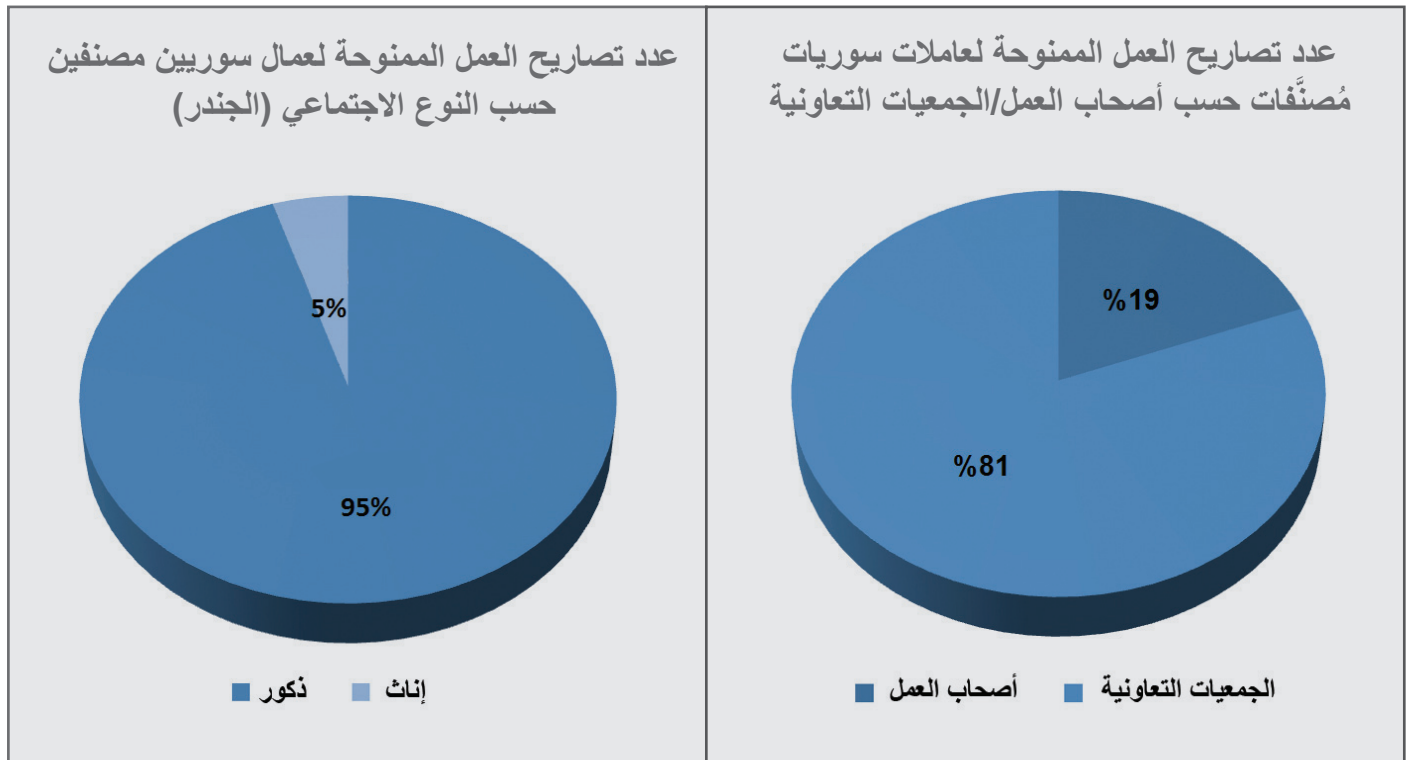
- قامت وزارة العمل والمفوضية بتنظيم معارض عمل تستهدف العاملات السوريات لتشجيع إدماجهنّ في سوق العمل. إن مسؤولياتهنّ الأسرية، وغياب رعاية أطفالهن، منعهن من الاستفادة من فرص العمل المقدمة مما أدى إلى الخروج بنتائج محدودة.
- في أكتوبر/تشرين الأول عام 2016، أطلقت مُنظمة العمل الدولية بالتعاون مع الجمعيات التعاونية الزراعية في محافظتي إربد والمفرق حملة توعوية تستهدف العاملات السوريات في قطاع الزراعة تحديداً. واستهدفت الحملة حواراً من أجل فهم عزوف العاملات عن تقديم طلبات للحصول على تصاريح عمل فهماً أفضل، وتم في الوقت نفسه إيضاح أهمية حصولهن على تصريح عمل. وعقب الحملة التوعوية، قامت (1.577) امرأة سورية بالتقدم بطلب للحصول على تصريح عمل في قطاع الزراعة.

وتشير هذه التجارب إلى أن الحملات الإعلامية المُستهدفة يمكن أن تكون فعالة، ولكن الوصول إلى اللاجئة السورية مباشرة (لا عن طريق زوجها/أخاها/ابنها) هو أمر صعب. كما يجب بناء الثقة أولاً مع المجتمعات المحلية، وفهم الحواجز الهيكلية التي تحول دون مشاركة المرأة.

وكما لوحظ سابقاً، لم يمكن تحديد سوى عدد قليل من العاملات السوريات للمشاركة في الاستبيان الخاص بهذه الدراسة البحثية. ومن أجل إثراء نتائج البحث ببيانات ثراعي النوع الاجتماعي (الجنس)، تم تنظيم جلستي نقاش في مجموعات التركيز، جلسة في محافظة المفرق وجلسة في محافظة إربد، وذلك لمعرفة المزيد حول التحدّيات التي تواجه العاملات السوريات والفرص المتاحة لها فيما يتعلق بالحصول على تصاريح عمل وتجديدها.

وقد أكدت جلسات النقاش في مجموعات التركيز التي أجريت مع العاملات في قطاع الزراعة في هذا البحث أن العاملات السوريات لا يملكن المعلومات الكافية بشأن تصاريح العمل. كما كشفت هذه الجلسات عن التحديات المختلفة التي تواجهها العاملات السوريات حسب تكوينهنّ الأسري وخبراتهنّ العملية.

⁴⁸ أنظر <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>



الشكل رقم (22) والشكل رقم (23)

وأبرزت جلستي النقاش التحديات المختلفة التي تواجهها العاملات السوريات. وفي محافظة المفرق، كانت جميع المشاركات باستثناء مشاركة واحدة إما لا يعملن أو عاطلات عن العمل⁴⁹ وقت إجراء المناقشة، وكان لدى بعضهن خبرة عمل سابقة محدودة. وعلى النقيض من ذلك، فإن جميع المشاركات من محافظة إربد قد وجدن عملاً في قطاع الزراعة، وكان معظمهن يعملن في هذا القطاع لبعض الوقت. وكانت المشاركات من محافظة إربد هنّ المعيلات الوحيديات تقريباً لأسرهنّ المعيشية ومسؤولات عن توفير الدخل لها، في حين أن المشاركات من محافظة المفرق كنّ يعتمدن، في معظم الحالات، على دخل أفراد الأسرة من الذكور.

⁴⁹ كانت المشاركة في إجازة مؤقتة بسبب انتهاء موسم قطف المحاصيل.

غالبية العاملين في قطاعي الإنشاءات والزراعة دفعوا الرسوم الإدارية المرتبطة بتصاريح عملهم بأنفسهم.

من المفترض أن يقوم أصحاب العمل من حيث المبدأ بدفع الرسوم الإدارية المرتبطة بتصاريح العمل، بما في ذلك تأدية اشتراكات الضمان الاجتماعي، على الرغم من أن العمال السوريين يفيدون بأنهم يضطرون لدفع جزء من الرسوم إن لم يكن كلها. وقد أشار (60 بالمئة) من السوريين الذين يحملون تصاريح عمل إلى أنهم اضطروا لدفع الرسوم الإدارية لتصاريح العمل بأنفسهم (10) دنائير أردني، في حين أشار (38 بالمئة) إلى قيام أصحاب عملهم بدفع تلك الرسوم. وأشار أصحاب العمل إلى أنهم يقومون أحياناً باقتطاع هذه الرسوم من راتب العامل. وفي حالات أخرى، يتم تقسيم تكاليف إصدار تصريح العمل بين صاحب العمل والعامل.

وكان معظم أصحاب العمل الذين أفادوا أنهم قاموا بدفع الرسوم من قطاع الخدمات، ويبدو أنهم ينظرون إلى الرسوم على أنها استثمار ووسيلة يمكن من خلالها إقامة علاقة أكثر إيجابية مع عمالهم السوريين. كما أفاد نفس أصحاب العمل من قطاع الخدمات الذين اعتبروا الرسوم استثماراً أنهم وقعوا عقوداً كتابية بينهم وبين عمالهم السوريين. كما سجل قطاع الخدمات أعلى نسبة (77 بالمئة) فيما يتعلق بإفادة العمال السوريين أن أصحاب عملهم قد دفعوا رسوم تصاريح عملهم.

وفي قطاع الإنشاءات، أفاد معظم أصحاب العمل بأن عمالهم السوريين يسددون الرسوم الإدارية المرتبطة بتصاريحهم، وهذا ما أكده العاملون في هذا القطاع كذلك، حيث أفاد حوالي (90 بالمئة) من جميع العمال الذين يحملون تصاريح في قطاع الإنشاءات بأنهم يدفعون رسوم تصاريح عملهم. وكما ذكر سابقاً، يُفضّل العاملون السوريون في قطاع الإنشاءات العمل لحسابهم الخاص، والانتقال من مشروع لآخر حسب الطلب على عملهم. وخلال التقييم التشاركي سنة 2016، وقفت المفوضية على أدلة داعمة للقول بأن اللاجئين السوريين في الأردن أعربوا عن إحباطهم بسبب عدم قدرتهم الحصول سوى على كفيل أو صاحب عمل واحد، مما حدّ من فرص تنويع مصادر كسبهم.⁵⁰

لا يضمن أصحاب العمل في قطاع الإنشاءات استمرار العامل في عمل واحد. وفي مثل هذه الحالات، فإن التكاليف المالية والوقتية المرتبطة بالحصول على تصريح عمل تفوق الفوائد المترتبة على إصداره. وأفاد بعض أصحاب العمل عن إبرام اتفاقيات غير رسمية مع عمالهم حيث يعتبروا صاحب عملهم على الورق، ولكن لا يعمل العامل لديهم في الواقع إلا لفترة قصيرة، أو ربما أنه لا يعمل لديهم أصلاً. وفي مثل هذه الحالات، يوافق العامل على تأدية رسوم التصريح. وقد يكون ذلك أحد الأسباب التي تجعل الإقبال على تصريح العمل في قطاع الإنشاءات مُنخفضاً، أو قد يفسر هذا الاعتقاد بأن عملية إصدار تصريح عملية صعبة جداً. ولا يستطيع العمال عموماً تحمل تكاليف الرسوم كاملة (الرسوم المطلوبة والرسوم الإضافية التي تدفع للسمسار)، في حين لا يوجد أي حافز لأصحاب العمل لدفع هذه الرسوم عنهم.

وفي حين أنه أصبح من الممكن الآن الحصول على تصاريح عمل لمدة تقل عن (6) أشهر، أشارت النتائج المتمخضة عن جلسات النقاش في مجموعات التركيز إلى أن أصحاب العمل والعمال لا يرغبون عموماً بتقديم معاملة لإصدار تصريح عمل إذا كان سيغطي فترة قصيرة فقط. ويترتب على ذلك آثار هامة على الاستثمارات في البرامج الاستثمارية كثيفة العمالة،⁵¹ والتي تكون عموماً فرص عمل قصيرة المدى. ويجب أن يتم تعزيز فرص العمل قصيرة المدى ضمن إطار يسهل التعامل معه بحيث يضمن تحقيق مبادئ العمل اللائق.

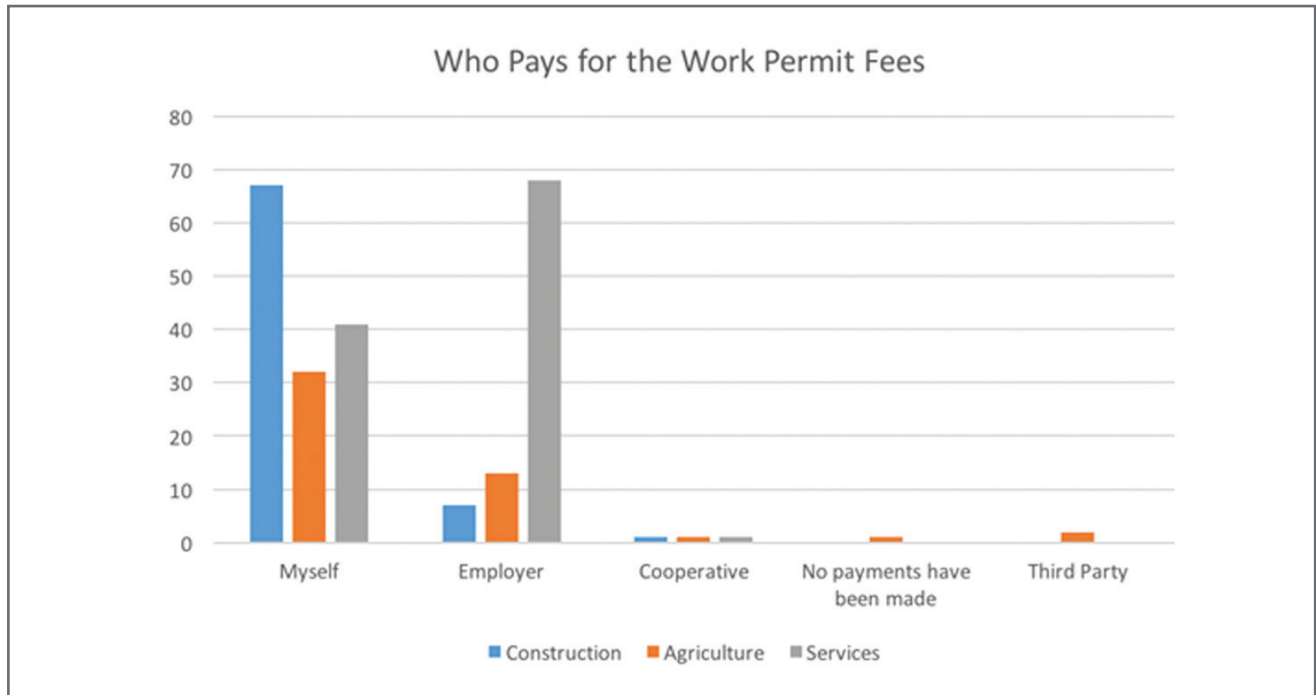
⁵⁰ أجري التقييم التشاركي للمفوضية في الأردن (استناداً إلى مبادرة المفوضية بشأن دمج اعتبارات السن والنوع الاجتماعي (الجندر) والتنوع (AGDM)) في نهاية عام 2016. أنظر المرفق رقم (2).

⁵¹ يجري حالياً تنفيذ برامج الهياكل الأساسية ذات العمالة الكثيفة في الأردن في وزارات مختلفة لإيجاد فرص عمل فورية.

وقبل إصدار هذا التقرير مباشرة، تم التوقيع على مذكرة تفاهم بين وزارة العمل ونقابة مقاولي الإنشاءات الأردنيين في مارس/آذار عام 2017. ومن بين النقاط الأخرى، وضعت هذه المذكرة إطاراً لتنظيم القرار الذي يسمح بانتقال العمال بين أصحاب العمل في قطاع الإنشاءات إذا كان لديهم إذن من وزارة العمل وصاحب عملهم الأول وصاحب عملهم الجديد. ومن السابق لأوانه إجراء أي تقييم لتأثير ذلك على تصاريح العمل.

وفي الحالات التي أبلغ عن استخدام سماسرة فيها، أفاد العمال وأصحاب العمل بأنهم يدفعون بدل الأتعاب، على الرغم من أن تقسيم التكاليف يبدو متفاوتاً. وأوضح العاملون السوريون في قطاع الإنشاءات أن أي طرف يكون بحاجة إلى تصريح العمل أكثر، سواء من حيث تشغيل العامل أو مدخلات العمل بالنسبة لصاحب العمل، عادة ما يكون هو الطرف الذي يدفع التكاليف.

وفي قطاع الزراعة، أشار أصحاب العمل إلى أنهم يدفعون الرسوم الإدارية لتصريح العمل. ولكن هذا لم ينعكس في نتائج الدراسة الاستقصائية، حيث يظهر الرسم البياني نتائج مختلفة حول من يقوم بدفع رسوم استصدار تصريح العمل لكل عامل. وبالإضافة إلى ذلك، في الحالات التي يقدم فيها العامل السوري طلباً للحصول على تصريح عمل من خلال جمعية تعاونية،⁵² فإن العامل هو من يدفع الرسوم الإدارية. ويطبق استثناء على العملات السورية في قطاع الزراعة في محافظة المفرق، حيث تدفع مُنظمة العمل الدولية رسوماً استصدار تصاريح عمل لهنّ بشكل مؤقت.



الشكل رقم (24)

⁵² لا تتحمل الجمعيات التعاونية المعتمدة البالغ عددها (22) جمعية المسؤولية القانونية بوصفها صاحب العمل. وبدلاً من ذلك، يتم ذكر القطاع الزراعي على البطاقة بدلاً من ذكر صاحب العمل، والجمعية التعاونية هي منشأة مُيسرة.

تمثل تصاريح العمل البالغ عددها (45.000) تصريح تم إصدارها إلى اللاجئين السوريين حتى الآن إنجازاً هاماً ضمن إطار خطة الاستجابة الأردنية، وكان الغرض من هذه الدراسة الاستقصائية النوعية هو البحث في تأثير هذه التصاريح على وضع العمل اللائق للاجئين السوريين. ولا يسمح الجانب النوعي للدراسة الاستقصائية بالتحقق من وجود علاقة سببية، ولكنه يشير إلى بعض الاختلافات المثيرة للاهتمام بالنسبة للسوريين الذين يحملون والذين لا يحملون تصاريح عمل والتي يمكن أن تكون البناء عليها لإجراء مزيد من البحوث في المستقبل.

ومن الناحية الإيجابية، أراد معظم المشاركين من اللاجئين السوريين في هذه الدراسة الاستقصائية تجديد تصاريح عملهم أو كانوا ينوون الحصول على تصريح إذا لم يكن لديهم تصريح عمل بالأصل. وينظر إلى تصاريح العمل على أنها ترتبط بالشعور بالأمان والاستقرار ولا مساوئ لها في اعتقاد غالبية المشاركين تقريباً. ولوحظ كذلك أن المشاركين السوريين الذين يحملون تصاريح عمل كانوا يكسبون أجراً أكبر من الأجر الذي كان يتقاضاه العمال السوريون الذين لا يحملون تصاريح عمل، ولكن أخذ عينات الدراسة لم يسمح بتأكيد أن هذا كان بسبب تصاريح العمل.

وباستثناء هذا الشعور بالأمان، فإن تصاريح العمل لم تحقق مزايا كبيرة: (أ) لم يكن هناك سوى ثلث السوريين المشاركين ممن يحملون تصاريح عمل يملكون عقداً كتابياً؛ (ب) لم يكن أغلبية السوريين الذين يحملون تصاريح عمل مسؤولين بالضمان الاجتماعي؛ (ج) عمل معظم المشاركين السوريين لساعات طويلة جداً، ولم يحصل سوى القليل منهم على أجر إضافي لقاء ساعات العمل الإضافي؛ (د) لم يتم تطبيق متطلبات السلامة والصحة المهنية في معظم أماكن عمل المشاركين من اللاجئين السوريين، بصرف النظر عما إذا كانوا يحملون تصريح عمل أم لا. وتمت الإفادة بأن حملات التفتيش على العمل تركز على التفتيش على تصاريح العمال لا على ظروفهم في العمل. وقد قام المشاركون بتحديد العقبات الرئيسية التي تحول دون حصولهم على تصاريح عمل فيما يتعلق بصعوبة الالتزام بما يلي: (أ) الحصول على رخصة مهنة (صاحب العمل)، و(ب) الامتثال لأنظمة حصص العمل والمهن المغلقة/القطاعات المغلقة، و(ج) عدم الحصول على البطاقة الخاصة بالجنسية السورية.

إن ضعف تمثيل المرأة السورية في صفوف العمال الحاصلين على تصاريح عمل منشؤه هو انخفاض مشاركتها الأصلية في القوى العاملة، وعدم وجود تدابير أو آليات إبلاغ تستهدفها.

وأظهرت هذه الدراسة الاستقصائية النوعية أن تصاريح العمل ليست سوى خطوة واحدة نحو توفير فرص عمل لائقة للاجئين في القطاع المنظم. ولا يزال يجب إجراء المزيد من هذه الدراسات من أجل تحسين ظروفهم في العمل، وكذلك لضمان استمرار إقبالهم على تقديم طلبات للحصول على تصاريح عمل. وما لم يكن هناك فرق من حيث الأجور وظروف العمل بين أولئك الذين يحملون تصريح عمل وأولئك الذين لا يحملون تصريح عمل، فإن الحوافز التي تدفع العمال إلى تجديد تصاريح عملهم ستقل مع مرور الوقت.

وهناك حد لإنفاذ تصاريح العمل من خلال حملات التفتيش والطرق العقابية. ويجب إعادة التفكير بشكل شامل في تصاريح العمل (أو بدائلها) ليس من أجل الوفاء بالتزام الحكومة تجاه المجتمع الدولي فحسب، بل لضمان حصول اللاجئين على وظائف لائقة كذلك.

وأخيراً، فإن النظام المُعَدَّ للخصص والمهن المغلقة لم يوف بوعوده المتمثلة بتعزيز فرص العمل للأردنيين، وقد أدى تنفيذ هذا النظام إلى انبثاق سلوكيات ساعية إلى الربح، والتي لا تعود بالنفع على الأردنيين ولا السوريين. كما يجب إعادة التفكير في تنفيذ النظام، والعمل بدلاً من ذلك، كلما كان ذلك ممكناً من الناحية الاقتصادية، على تحسين ظروف العمل، لكي تكون الوظائف أكثر إغراءً للأردنيين والسوريين على السواء.

(1) الشروع في وضع لوائح خاصة بتصاريح العمل تقوم على خصائص الطلب على العمل في كل قطاع على حدة، وضمان في الوقت نفسه وضع آليات رقابية مناسبة لتعزيز ظروف العمل اللائق والالتزام بمعايير العمل.

في قطاع الزراعة، ثبت أن إصدار تصاريح العمل من خلال الجمعيات التعاونية هو إجراء فعّال لزيادة عدد التصاريح التي يتم إصدارها للسوريين. كما أن رد الفعل الأولي على اللوائح الجديدة في قطاع الإنشاءات كان إيجابياً جداً كذلك. وفي الوقت نفسه، يشير هذا البحث إلى أن تصريح العمل ليس ضماناً كافياً لتحقيق ركائز العمل اللائق. وينبغي وضع آليات أخرى خاصة بالقطاعات تلبي احتياجات العمل المُحدّدة في كل قطاع، ولكن يجب أن تكون هذه الآليات مصحوبة بإطار شامل لضمان حصول العمال السوريين على فرص العمل اللائقة. إن عدم القيام بذلك يُنذر بانخفاض الأجور وتدني مستوى ظروف العمل، ويسهم كذلك في زيادة استبعاد الأردنيين من هذا القطاع.

(2) التأكد من تسجيل جميع العمال لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي من خلال: (أ) تحديد سبل تغطية العمال في قطاع الزراعة من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي، (ب) رفع مستوى الوعي بمزايا مؤسسة الضمان الاجتماعي بين السوريين، (ج) الاشتغال على تسجيل العمال لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي كأحد الأمور التي تركز عليها الحملات التفتيشية.

تشير الأدلة في هذا التقرير إلى أن غالبية العمال السوريين الذين يحملون تصاريح غير مُسجلين في برامج الضمان الاجتماعي من قبل أصحاب عملهم. ويعمل التسجيل الإلزامي في الضمان الاجتماعي على تغطية العمال في حالة الإصابة والمرض والتقاعد والعجز والوفاة. وتظهر الأدلة في هذا التقرير كذلك أن العمال السوريين وأصحاب عملهم لا يملكون معرفة وفهم كافيين حول إجراءات الضمان الاجتماعي ومزاياه. وفيما يتعلق بالعمال، يجب مشاركة معلومات واضحة حول مزايا التغطية بالضمان الاجتماعي فضلاً عن استحقاقاته. وفيما يتعلق بأصحاب العمل، يمكن مشاركة معلومات متعلقة بنظام الضمان الاجتماعي ككل واعتماده على اشتراكات العاملين فيه، وذلك للتأكيد على دورهم الهام ومسؤوليتهم في ضمان ديمومته.

(3) مراجعة أثر الإطار التنظيمي الحالي (المهن والقطاعات المغلقة/الحصص/الحد الأعلى لعدد تصاريح العمل لكل شركة) على إضفاء الطابع الأردني على سوق العمل، وحيثما كان ذلك ممكناً من الناحية الإقتصادية، يجب النظر في البدائل الممكنة، بما في ذلك تحسين الأجور وظروف العمل من خلال المفاوضة الجماعية، بحيث تصبح الوظائف المُحسّنة أكثر جاذبية لكل من الأردنيين والسوريين.

تحدد الاستراتيجية الوطنية للعمالة الهدف المتمثل في وجود قوى عاملة متكاملة تتألف من عمال وافدين وأردنيين، والاعتراف بأن نموذج الأعمال في بعض القطاعات، ولاسيما تلك التي تتعلق بالتجارة، يتطلب عمالة وافدة. وفي الوقت نفسه، تعتبر مستويات الأجور وظروف العمل من المُحدّدت الهامة لمدى ملائمة المهن للأردنيين. وفي السياق الذي: (أ) لم تسمح فيه التدابير العقابية الحالية المرتبطة بسياسة إضفاء الطابع الأردني على سوق العمل بتخفيض مُعدّل البطالة؛ (ب) تفرز فيه هذه التدابير سلوكيات ساعية إلى الربح لا تعود بالنفع على المجتمع الأردني، فمن المُستحسن هنا إجراء مراجعة كاملة للإطار التنظيمي المتعلق بالحصص والمهن/القطاعات المغلقة، وتقييم التدابير التكميلية أو البديلة التي تُركّز على الأجور وظروف العمل التي يمكن تنفيذها.

(4) تمشياً مع الدراسة الاستقصائية العامة لمؤتمر العمل الدولي لعام 2016 بشأن تعزيز الهجرة العادلة،⁵³ والتي تنطبق أيضاً على اللاجئين:

(أ) مراجعة سياسات وإجراءات تفتيش العمل لضمان أن حملات التفتيش تركز على الأجور والضمان الاجتماعي وظروف العمل؛

⁵³ أنظر http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_453898/lang--en/index.htm

(ب) إنشاء جدران حماية بين حملات التفتيش على العمل ووكالات إنفاذ القوانين الأخرى فيما يتعلق بالهجرة بحيث لا تتأثر حالة حماية العمال السوريين عند ضبطهم يعملون دون تصاريح عمل؛

وتشير نتائج البحوث إلى أن غالبية حملات التفتيش التي تجري في الشركات التي تستخدم عمالاً سوريين تركز على التفتيش على تصاريح العمل فقط ولا تهتم بأمر الأجور أو ظروف العمل. ومن أجل دعم مبادئ العمل اللائق ودعم هدف التنمية في الأردن من أجل زيادة فرص العمل اللائق، تتمثل بعض المهام الموكلة إلى مديريات التفتيش والعمال في التفتيش على معايير السلامة والصحة المهنية والعقود والأجور والضمان الاجتماعي. ويجب كذلك أن تكون على استعداد لتقديم التوصيات المناسبة لمساعدة أصحاب العمل على الامتثال للوائح والمعايير ذات الصلة.

وفي الوقت نفسه، يتحمل صاحب العمل المسؤولية الرئيسية عن تنفيذ ظروف عمل لائقة لكل من العمال الأردنيين والسوريين، ويجب عدم معاقبة العمال السوريين غير النظاميين بسبب تشغيلهم في ظل ظروف عمل غير عادلة. وبناءً على ذلك، ينبغي إنشاء جدران حماية بين أجهزة تفتيش العمل ووكالات إنفاذ القوانين المتعلقة بالهجرة لتجنب توقيع التدابير العقابية على العمال السوريين.

5) اتخاذ خطوات استباقية لزيادة إقبال المرأة على تقديم طلبات للحصول على تصاريح عمل، بما في ذلك عن طريق ما يلي:
(أ) إصدار لوائح خاصة بترتيبات العمل المرنة والمشاريع المنزلية؛ (ب) إعداد حملة تستهدف النساء لتشجيعهن وتشجيع أصحاب عملهن على تقديم طلبات للحصول على تصاريح عمل، (ج) وضع وتنفيذ برنامج تدريبي لتعريف وتوجيه النساء اللاتي يدخلن حديثاً إلى سوق العمل؛ (د) التسجيل في الضمان الاجتماعي وتسديد اشتراكاته.

يشير هذا البحث إلى أن الإعفاء من الرسوم وتبسيط اللوائح لن يكون كافياً لزيادة مشاركة العاملات السوريات في سوق العمل. إذ تحول المسؤوليات العائلية الكبيرة الملقاة على عاتق الكثير من النساء دون دخولهن إلى سوق العمل المنظم، ويبدو أن هناك تفضيل لفرص العمل القريبة من المنزل أو المشاريع المنزلية. ومن الأهمية بمكان تمكين المرأة السورية من العمل من المنزل مع حصولها على تصاريح عمل، ومن المهم كذلك توفير ساعات عمل مرنة لها. وتفترض بعض النساء اللواتي تمت مقابلاتهن أن تصاريح العمل تمنح للرجال فقط. ويجب تكثيف الحملات التي تستهدف المرأة فيما يتعلق بتصاريح العمل. كما أن العديد من اللاجئات لم يعملن في بيئة عمل منظمّة قط. من المهم تطوير حزمة تمكين تعريفية ومرافقة هذا التحول إلى العمل، وذلك بهدف زيادة مستوى الاحتفاظ بالعاملات.

6) زيادة تعزيز نشر المعلومات بين الهيئات الحكومية على المستويين المركزي والمحلي، ولاسيما فيما بين أصحاب العمل بالتنسيق مع الوكالات الدولية لضمان الإبلاغ عن إجراءات تصاريح العمل بشكل فعال ومتسق.

في حين أن المفوضية بذلت جهداً كبيراً في نشر المعلومات، فإن وكالات مختلفة تنشر معلومات حول الإجراءات بمستويات متفاوتة من الدقة. وبالإضافة إلى ذلك، تتغير اللوائح الخاصة بالقطاعات بشكل متكرر، مما يجعل من الصعب إيصال المعلومات الجديدة بشكل فعال إلى جميع الفئات. وأشار العمال السوريون في الدراسة إلى أهمية التواصل غير الرسمي الذي يمكن تعريفه بأنه "كلام مُتناقل" في فهم تصاريح العمل. وتشير البحوث والمشاورات التي أجرتها المفوضية إلى أن التواصل الأكثر فعالية يتم عن طريق الرسائل النصية القصيرة. ويمكن أن يؤدي توليد معلومات موحدة من خلال استراتيجية مُنسقة لنشر المعلومات، والتي تستهدف كذلك فئات مُحَدَّدة (ولا سيّما النساء) إلى تحقيق نتائج هامة من حيث عدد تصاريح العمل الممنوحة. ويمكن لوزارة العمل، من خلال مشاركتها مع الفريق العامل المعني بسبل كسب العيش، بقيادة المفوضية، أن تقيم حملة تواصل مُنسقة وتُشرف عليها وأن تضطلع بدور هام في نشر المعلومات.

يلقي هذا البحث نظرة فاحصة أولية على نظام تصاريح العمل المُعقّد وسريع التطوّر في الأردن، والنتائج المترتبة على تنفيذه على كل من أصحاب العمل والعمال. ويلزم إجراء مزيد من التحقيقات للتأكد من استنتاجاته وتوصياته، وذلك باستخدام حجم عيّنة مُمثّلة من حيث النوع الاجتماعي (الجنس) والعمر والقطاعات.

ويمكن تنفيذ ذلك من خلال تحديث شامل لدراسة تقييم الأثر المشتركة التي أجرتها مُنظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية سنة 2015، وذلك بسبب التغييرات الهامة المتعلقة بعمل السوريين في الأردن منذ التقييم الأولي.

ويتم حالياً إجراء دراسة حول الهجرة المُختلطة في الأردن بدعم من الوكالة السويسرية للتنمية، ويمكن أن توفر مزيد من المعلومات المُتعمّقة حول الأثر الأطول أجلاً لتصاريح العمل والمترتب على ظروف العمل في كل قطاع.⁵⁴

وعلاوة على ذلك، يجب إجراء مزيد من الدراسات المُوجّهة نحو النوع الاجتماعي (الجنس) حول مشاركة المرأة السورية في سوق العمل الأردنية.

كما سيكون من المفيد إجراء المزيد من البحوث المُتعمّقة حول أثر تسجيل العمال السوريين في الضمان الاجتماعي، فضلاً عن إمكانية نقل مزايا الضمان الاجتماعي بين الأردن وسوريا (وأماكن إعادة التوطين المُحتملة للاجئين السوريين).

⁵⁴ مبادرة مُنظمة العمل الدولية للبحوث والمناصرة لاستراتيجيات الهجرة المُختلطة في الأردن. (2016-2017) http://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_518978/lang--en/index.htm

تعريف مفيدة

العمالة: يُعرّف الأفراد بأنهم مستخدمين إذا أفادوا بأنهم عملوا لمدة ساعة واحدة على الأقل (مقابل أجر أو عملوا لحسابهم الخاص أو في مشاريع عائلية)، أو كان لديهم عمل أو مهنة كانوا غائبين عنها مؤقتاً خلال الفترة المرجعية خلال الأيام السبعة التي تسبق المقابلة.⁵⁵

التعطّل عن العمل/البطالة: يُعرّف الفرد بأنه عاطل عن العمل إذا لم يكن مستخدماً وقد استوفى المعايير الثلاثة التالية: (1) القدرة على العمل، و(2) جاهز لمباشرة العمل، و(3) يبحث عن عمل بشكل مستمر أو يحاول بدء مشروع تجاري.⁵⁶

القوى العاملة: يعتبر العاملون والعاطلون عن العمل الذين تزيد أعمارهم عن (15) سنة جزءاً من القوى العاملة.⁵⁷

العمالة غير المنظمة: تُعرّف العمالة غير المنظمة وفقاً للمبادئ التوجيهية للمؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل بشأن تعريف إحصائي للعمالة غير المنظمة (ICLS 2003) والقرار المتعلق بالإحصاءات العمالية في القطاع غير المنظم (ICLS 1993). ووفقاً للفقرة (2) من المادة (3) من المبادئ التوجيهية، تعتبر الأنواع التالية من الوظائف مشمولة ضمن تعريف العمالة غير المنظمة:

1. العاملون لحسابهم الخاص في منشأتهم الخاصة التابعة للقطاع غير المنظم.
2. العاملون المساهمون في الأسرة، بصرف النظر عما إذا كانوا يعملون في منشآت القطاع المنظم أو غير المنظم. ويجري تشغيل هذا العمل كعمال غير مدفوعي الأجر يعملون في الشركات العائلية.
3. المستخدمون في الوظائف غير المنظمة في منشآت القطاع المنظم أو منشآت القطاع غير المنظم، أو إذا لم تكن علاقة استخدامهم خاضعة للتشريع الوطني المتعلق بالعمل أو للضريبة على الدخل، أو كانوا لا يتمتعون بالحماية الاجتماعية أو بالحقوق في بعض مزايا العمل، أو الوظائف التي لا تطبق فيها لوائح العمل. ويتم تحديد المعايير العملية لتعريف الوظائف غير المنظمة للمستخدمين وفقاً للظروف الوطنية ولتوافر البيانات، لتشمل ما يلي:
(أ) العمال الذين لا يملكون عقداً كتابياً أو شفهيّاً.
(ب) العمال غير المشمولين بنظام الضمان الاجتماعي في وظيفتهم الرئيسية.
(ت) العمال دون الحد الأدنى لسن العمل البالغ (16) عاماً.
(ث) العمال غير الأردنيين الذين يعملون بدون الحصول على تصريح العمل المطلوب بموجب القانون.
(ج) العمال الذين يتقاضون أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجور، الذي يحدده المرسوم التنفيذي بـ (190) ديناراً أردنياً شهرياً للمواطنين الأردنيين و(150) ديناراً أردنياً شهرياً للعمال غير الأردنيين.⁵⁸

الوظائف المأجورة هي الوظائف التي يملك فيها شاغلو الوظائف عقود عمل صريحة (كتابية أو شفوية) تمنحهم أجوراً أساسية. ولا يعتمد ذلك مباشرة على إيرادات المؤسسة التي يعملون فيها. وعادة ما يتقاضى العاملون في هذه الوظائف أجورهم ورواتبهم، ولكن يجوز دفع أجورهم على شكل عمولات على المبيعات أو بالقطعة أو علاوات أو مدفوعات عينية.⁵⁹

⁵⁵ أنظر http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_364162.pdf

⁵⁶ المرجع نفسه.

⁵⁷ المرجع نفسه.

⁵⁸ المرجع نفسه.

⁵⁹ أنظر

قطاع الخدمات (صناعة الخدمات): الشركات العاملة في مجال تجارة التجزئة والنقل والتوزيع والخدمات الغذائية وتجارة الجملة والصالونات، بالإضافة إلى الشركات الأخرى التي تعتمد على الخدمات. ومن الصناعات المنتجة للسلع هي الزراعة والتعدين⁶⁰ والصناعات التحويلية⁶¹ والإنشاءات؛ ويخلق كل منها نوعاً من الهدف الملموس. وتعمل قطاعات الخدمات على تقديم الخدمات.

ظروف العمل: تغطي ظروف العمل مجموعة واسعة من المواضيع والقضايا، بدءاً من وقت العمل (ساعات العمل وفترات الراحة وجدول العمل) وصولاً إلى المكافآت، بالإضافة إلى الظروف المادية والمطالب النفسية التي يجب توفرها في مكان العمل.⁶²

إجراءات ومعدات السلامة حسب القطاع

الإنشاءات: قد تختلف بعض معدات الحماية حسب المهمة. وتشمل العناصر الأساسية: خوذة السلامة التي تلبس طوال التواجد في الموقع، وأحذية السلامة (نعل مقاوم للاختراق ومُدعّمة من المقدمة بقطعة معدنية لحماية أصابع القدمين)، ومعدات حماية العين (نظارات واقية أو نظارات أو دروع الوقاية والسلامة وما إلى ذلك)، أقنعة الوجه، وأحزمة السلامة، ومعدات حماية السمع.

الزراعة: قد تختلف معدات الحماية المحددة حسب المهام الموكلة إلى العامل. وتشمل العناصر الأساسية الخوذات (إذا كان العامل معرضاً لخطر إصابة الرأس، مثل قطف ثمار شجرة طويلة)، المعدات الواقية للوجه والعين والقفايات الواقية وأحذية السلامة والمعدات الواقية للركبة ومعدات حماية التنفس وحماية السمع.

الخدمات: استناداً إلى العناصر المذكورة أعلاه، يجب استخدام أفضل تقدير وفقاً لقطاع الخدمات المحدد الذي تعمل فيه. وإذا لم تكن متأكداً، قم بتسجيل المعدات التي تم توفيرها ويمكن تقييم هذا من قبل الباحث الرئيسي في وقت لاحق.

الوائح والأنظمة

الأنظمة المتعلقة بساعات العمل والرواتب والمهام وإنهاء الخدمات

الفصل الثاني من الدستور الأردني⁶³

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً، ولكن يمكن قبول أن تكون ساعات العمل إحدى عشرة ساعة في اليوم طالما أن ساعات العمل العادية لا تتجاوز (48) ساعة أسبوعياً (المادة 56).

وللعامل الحصول على يوم راحة واحد على الأقل أسبوعياً، والذي عادة ما يكون يوم الجمعة، المادة رقم (60).

ويمكن احتساب الأجور بالساعة أو اليوم أو بالقطعة، ويمكن أن تُدفع نقداً أو عيناً.

يجب ألا يقل الأجر الشهري للعمال الأردنيين عن (220) ديناراً أردنياً وألا يقل الأجر الشهري للعمال غير الأردنيين عن (150) ديناراً أردنياً.

⁶⁰ أنظر <https://www.britannica.com/technology/mining>

⁶¹ أنظر <https://www.britannica.com/technology/manufacturing>

⁶² أنظر <http://ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--en/index.htm>

⁶³ أنظر http://www.kinghussein.gov.jo/constitution_jo.html%27

قانون الضمان الاجتماعي

يخضع لنصوص هذا القانون كافة العمال الذين أكملوا ست عشرة سنة فما فوق دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها. وتنطبق نصوص هذا القانون على العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشأتهم، كما يشمل الأشخاص الأردنيون العاملون لدى البعثات الإقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والمُلققيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها.

لا يخضع لنصوص هذا القانون الموظفين الحكوميين الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق نصوص قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري. وفيما يتعلق بهذه الفئات، والتي تشمل الموظفين المدنيين الذين تم تعيينهم قبل عام 1995 والعسكريين الذين تم تعيينهم قبل عام 2002، يتم تطبيق خطط منفصلة لتغطية المعاشات التقاعدية للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة. ولا يخضع لنصوص هذا القانون الأشخاص غير الأردنيين العاملين لدى البعثات الإقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والمُلققيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها، كما لا يشتمل هذا القانون على العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة.

التأمين ضد إصابات العمل

يدفع صاحب العمل اشتراكات شهرية بنسبة (2 بالمئة) من أجور العمال للتأمين عليهم ضد إصابات العمل. وهذا التأمين إلزامي ويشمل جميع العمال المشمولين بقانون العمل (المادة 4، 24).

التأمين ضد التعطّل عن العمل

يساهم صاحب العمل والموظف والدولة في التأمين ضد التعطّل عن العمل. ويؤدي صاحب العمل اشتراكات شهرية بنسبة (0.5 بالمئة) من أجور الموظفين المؤمن عليهم ويقتطع اشتراكات شهرية بنسبة (1 بالمئة) من أجور الموظفين المؤمن عليهم. كما يتم الاشتغال على أي اشتراك يُدفع من خزانة الدولة لتمويل هذا التأمين. ويكون هذا التأمين إلزامياً ويشمل جميع العمال المشمولين بنصوص قانون الضمان الاجتماعي (المواد 48، 49).

الإجازة مدفوعة الأجر

يجب أن يتقاضى العمال أجر يوم عطلتهم الأسبوعي (عادة ما تكون يوم الجمعة) وأجر أيام العطل الرسمية (المادة 59، 60).

ولكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة 14 يوماً على الأقل عن كل سنة خدمة (المواد 61-64).

وللمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل مدتها عشرة أسابيع، وإجازة أمومة غير مدفوعة الأجر لا تزيد على سنة، بغض النظر عما إذا كان لديها تأمين أمومة أم لا. ويجب أن تسمح المؤسسة التي تستخدم (10) عمال أو أكثر للمرأة العاملة أن تأخذ بالإضافة إلى ذلك إجازة دون أجر بعد الوضع (المواد 67، 70).

⁶⁴ قانون الضمان الاجتماعي رقم (2014/1).

النتائج الرئيسية للتقييم التشاركي للمفوضية في الأردن (استناداً إلى مبادرة المفوضية بشأن دمج اعتبارات السن ونوع النوع الاجتماعي (الجنس) والتنوع (AGDM))، الذي أُجري في نهاية عام 2016.

التقييم التشاركي هو عملية تقودها المفوضية سنوياً. ويتكوّن من جلسات نقاش في مجموعات التركيز مع اللاجئين من مختلف الجنسيات والأعمار والخلفيات (دمج اعتبارات السن ونوع النوع الاجتماعي (الجنس)) ويتكون كذلك من مقابلات تُجرى مع أشخاص رئيسيين كمصادر للمعلومات.

وكان التقييم التشاركي لهذا العام هو الأول بعد توسيع نطاق حق اللاجئين السوريين في الحصول على فرص عمل بعد "الميثاق". وشملت بعض القضايا التي أثارها لاجئون سوريون من النساء والرجال الذين يعيشون في الأردن ما يلي: ذكر كثير من الرجال السوريين البالغين أن المسؤولية، من الناحية العملية، عن دفع رسوم تصاريح العمل والرسوم الأخرى قد أُلقيت على عاتقهم، مما أدى إلى تقليص مواردهم المالية المحدودة. ويُنظر إلى فوائد الحصول على تصريح عمل على أنها مرتبطة بحرية انتقال العامل والشعور بأنه عضو منتج في المجتمع، مما يسهم بدوره في زيادة ثقته بنفسه.

وعلى الرغم من ذلك، وكما ورد في المناقشات في مجموعات التركيز، فإن بعض الرجال البالغين لا يعتقدون بأن فوائد الحصول على تصريح عمل والجهود التي يبذلونها للتفاوض مع صاحب العمل لإقناعه بإصداره وأحياناً حقيقة أن يطلب منهم دفع تكاليف إصداره تفوق الفوائد المترتبة على حمله، ولذلك لا يبادرون بطلب الحصول على تصريح عمل.

ومن أجل دعم أنفسهم وأفراد أسرهم، يعمل معظم اللاجئين بصورة غير مُنظمة في قطاع الزراعة أو قطاع البناء دون حصولهم على وثائق قانونية أو ضمان اجتماعي. إن الخوف من إعادة التوطين القسري في المخيمات أو الحبس أو الترحيل إذا تم القبض عليهم وهم يعملون بشكل غير قانوني هي سبب المخاوف اليومية بين المُخبرين. وبما أن فرص العمل المتاحة للاجئين غالباً ما تكون يومية أو موسمية، فإن العديد منهم يعانون من الإحباط من كونهم غير قادرين على الارتباط سوى بكفيل أو صاحب عمل واحد، مما يحدّ من فرصهم في تنويع مصادر كسبهم. وللحفاظ على سبل عيش مستدامة، ينظر إلى المساعدات النقدية على أنها ضرورة بالنسبة لمعظمهم، إلى جانب عملهم قانونياً كان أم غير قانوني. وتتنوّع أهمية دور المرأة في تحسين مستوى متوسط لمعيشة الأسر. وتساهم بعضهنّ في دخل الأسرة من خلال المشاريع المنزلية غير المنظمة مثل صنع أطباق من المأكولات السورية الشعبية.

نظمت المفوضية في عمّان مشاورات مع قادة اللاجئين وأعضاء نشطين في لجان الدعم المجتمعي في فبراير/شباط عام 2017 لمناقشة موضوع التثقيف وسبل العيش خلال العام الماضي، والأولويات في ميثاق الأردن. وقد شارك أكثر من (80) لاجئاً من (12) محافظة في المناقشات مع ممثل المفوضية، وأخصائيي القطاعات في المفوضية في الخدمات المجتمعية وسبل العيش والإعلام، بالإضافة إلى عدد من الموظفين الميدانيين.

وفيما يلي بعض النتائج المُتمخّضة عن المناقشات:

رداً على السؤال المتعلق بسبب استمرار عمل الكثير من السوريين في القطاع غير المُنظّم، أجاب المشاركون بأن نظام المِهْن المُعلّقة أمام الأجانب لا يسمح لهم بأن يمارسوا ما قد يعملوه حقاً في وضع أفضل بالاعتماد على مهاراتهم وقدراتهم وخلفياتهم. فلا يملك أصحاب العمل أنفسهم الأوراق المطلوبة للمنشأة، وقد يكون عليهم ضرائب غير مُسددة أو أن رخصهم مُنتهية الصلاحية، وبالتالي فإنهم لا يريدون زيارة وزارة العمل. لا يشعر السوريون العاملون بأنهم قادرون على الإنكار على صاحب العمل الذي يطلب منهم المال لإصدار تصريح عمل لهم، كما أنهم لا يستطيعون الإنكار على صاحب العمل الذي لا يدفع أجر ساعات العمل الإضافي أو لا يقدم أي مزايا أخرى لهم. هناك نقص في المعرفة حول الحقوق التي يجب الوفاء بها للعمال. وبالإضافة إلى ذلك، فإن عدم اكتمال الوثائق المطلوبة يحول دون الحصول على تصريح العمل، فاللاجئين الذين غادروا المخيم دون كفالة بنكية لا يمكنهم العمل إلا في القطاع غير المُنظّم. وفي بعض الأحيان، قد يكون أفراد العائلات التي تعيش في خيام ولا عنوان ثابت لا يحملون البطاقة الخاصة بالجنسية السورية.

وناقشت المجموعات المِهْن التي يتقنها اللاجئون السوريون من حيث المهارات والخلفيات، والتي يمكنهم أن يكسبوا عيشهم من خلالها بسهولة أكبر وأن يكونوا أفراد منتجين في المجتمع الأردني. وتشتمل هذه المِهْن على ما يلي: العمل في الفنادق والطهي والعمل في المطاعم وتأسيس مشاريع صغيرة والعمل في الديكور والتبليط والبناء والعمل كفنيين كهربائيين وفي أعمال الصيانة والإلكترونيات (تقنية المعلومات والاتصالات) والزراعة والقيادة والتدريس وتصفيف الشعر والتجميل والعمل في المِهْن التي كانوا يزاولونها من قبل بما فيها المِهْن في مجال القانون والصحة.

طالب المشاركون بإيجاد حلول مرنة من شأنها أن توفر المزيد من فرص العمل لا أن تحدّ من فرص العمل المُنظّم، سواء من حيث أنواع المِهْن وكذلك من حيث السماح لهم بالعمل لحسابهم الخاص. وينبغي ألا تكون تصاريح العمل مرتبطة بصاحب عمل واحد بل بالشخص، استناداً إلى مهارات يمكن الاعتماد عليها.

في نوفمبر/تشرين الثاني عام 2016، أجرت المفوضية تقييماً سريعاً باستخدام خط المساعدة الخاص بالمفوضية من أجل فهم أفضل لعملية الحصول على تصاريح العمل وما يتصوره اللاجئون السوريون الذين يعيشون في الأردن بشأنها. وتم الوصول إلى (530) شخصاً وإجراء مقابلات هاتفية معهم، وكانوا (260) امرأة و(272) رجلاً. ومن بين هؤلاء، أفاد (182) لاجئاً بأنهم "يعملون". ولم يكن يحمل تصريح عمل سوى (53) شخصاً منهم.

وأكد التقييم السريع أن اللاجئين السوريين يحصلون على تصاريح عمل، إلا أن اللاجئين الذين تم التواصل معهم هاتفياً ممن يحملون تصاريح كانوا من الرجال ولم تكن بينهم حتى امرأة واحدة. ويعكس ذلك الأرقام التي تقدمها وزارة العمل بشكل دوري، ويؤكد ضرورة التصدي لقضية انخراط المرأة في القوى العاملة المنظمة وعمل المرأة بوجه عام، سواء كان ذلك من خلال الاستثمار في البيئات التي يمكن للمرأة أن تعمل فيها أو إنشاء/وضع نماذج مُنظمة للعمل لحسابهنّ الخاص، بما في ذلك المشاريع المنزلية.

عند طرح السؤال "لماذا لا تمتلك تصريح عمل؟"، كانت الإجابات التالية هي الأكثر تكراراً:

- لأنني أعمل لحسابي الخاص، فليس لدي صاحب عمل ثابت.
 - لا تمنح تصاريح العمل في مجال مهنتي.
 - لأنني لا أريد الحصول على تصريح عمل.
 - لأنني أفضّل العمل بشكل يومي/أسبوعي.
 - لا أعرف كيف أحصل على تصريح العمل.
 - طلبت من صاحب العمل، لكنه طلب مني دفع الرسوم.
 - اعتقد آخرون أنهم بحاجة إلى كفيل وأوراق وشروط مُعقّدة، وأن استصدار تصريح العمل مكلف جداً.
- أوضح عدد قليل منهم أن أصحاب عملهم لا يملكون الأوراق المطلوبة لتقديم طلبات للحصول على تصاريح عمل بالنيابة عن عمالهم.

الأسباب الرئيسية التي تم تقديمها لعدم الحصول على تصاريح عمل هي أن وظيفتهم غير مؤهلة لتخضع للتنظيم. وعلى وجه التحديد، أفاد ما نسبته (24%) أنهم يعلمون "لحسابهم الخاص"، وأفاد ما نسبته (9%) أنهم يفضلون الوظائف قصيرة المدى/المياومة/العمل الموسمي، ويعتقد ما نسبته (13%) أن التصاريح لم تكن تُمنح لبعض المهن (المهن المُغلقة أو العمل لحسابهم الخاص أو الوظائف قصيرة المدى). ومن الأسئلة الهامة التي يتعين متابعتها بمزيد من الأدلة ما يلي: هل يرغب العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص والعمال في وظائف قصيرة المدى في الحصول على تصاريح عمل، سواء كان ذلك من خلال التعاونيات الزراعية أو نقابات المقاولين؟ والأهم من ذلك، إلى أي مدى يُفضّل العمال العمل لحسابهم الخاص والعمل في وظائف قصيرة المدى، وإلى أي مدى يعكس هذا النمط ببساطة الوظائف المتاحة؟ هناك مجموعة كبيرة نسبياً من اللاجئين الذين يبدو أنهم يُفضّلون وظائف لا تربطهم بصاحب عمل واحد، ولكن ومرة أخرى، يمكن أن يكون ذلك بسبب سهولة الحصول نسبياً على أعمال هشة.

يشعر اللاجئون السوريون بأن تصريح العمل يمنحهم الحماية

يشير (45%) ممن يحملون تصاريح عمل إلى أنهم يشعرون بأنهم أفضل حالاً لأنهم لن يرسلوا إلى المخيم ولأن أسرهم محمية بشكل أفضل. هذه النتيجة هامة، بيد أن سياسة الحكومة الحالية لا تعاقب السوريين الذين يضبطوا وهم لا يحملون تصاريح عمل، إلا أن السوريين لا يزالون قلقين بشأن شعورهم بالأمن وهم مُتحمسون للحصول على تصريح عمل ليحظوا بالحماية التي يرون أنه يوفرها.

الملحق رقم (3): الاستبيان الخاص بالعامل السوري فيما يتعلق بتصريح العمل

1. معلومات سيرة الحياة

النوع الاجتماعي (الجنس):

ذكر/أنثى

الفئة العمرية:

24-15 عاماً 34-25 عاماً 44-35 عاماً 54-45 عاماً 55 عاماً فما فوق

مكان الإقامة:

المحافظة التي تعمل فيها:

عمّان إربد المفرق الزرقاء

القطاع الذي تمارس فيه مهنتك الأساسية:

- ☐ الإنشاءات
- ☐ الزراعة
- ☐ الخدمات
- ☐ لا شيء مما ذكر

تصريح العمل:

- ☐ نعم (قم بتحديد ذلك)
- ☐ لا (إذا كانت إجابتك "لا"، لا تقم بالإجابة عن الأسئلة من 5 إلى 7)

مديرية العمل (على مستوى المحافظة) التي استلمت منها تصريح عملك:

عمّان إربد المفرق الزرقاء

2. استبيان

1. هل تملك عقداً كتابياً؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

2. كم مدة عقدك (كتابياً أم غير كتابي)؟

شهر	شهران	3 شهور	4 شهور	5 شهور	6 شهور
7 شهور	8 شهور	9 شهور	10 شهور	11 شهراً	12 شهراً
لا أعرف					

3. هل تقوم بأنشطة اقتصادية إضافية أخرى إلى جانب وظيفتك الرئيسية؟

- ☐ نعم، يرجى التحديد
- ☐ لا

4. ما تقييمك لسهولة الحصول على تصريح عمل؟ (1 هو صعب للغاية و5 هو سهل للغاية)

1 2 3 4 5

5. من قام بتقديم الطلب للحصول على تصريح عملك؟

- ☐ قمت بذلك بنفسي
- ☐ صاحب العمل
- ☐ جمعية تعاونية
- ☐ طرف ثالث آخر

6. من قام بدفع رسوم تصريح عملك؟

- ☐ قمت بذلك بنفسي
- ☐ صاحب العمل
- ☐ جمعية تعاونية
- ☐ لم يتم دفع أية رسوم
- ☐ طرف ثالث آخر

7. هل تم دفع أية رسوم إضافية (غير الرسوم المُقرَّرة لإصدار تصريح العمل)؟

- ☐ لا
- ☐ نعم (قم بتحديد ذلك):
- ☐ مواصلات
- ☐ فحص طبي
- ☐ غير واضح
- ☐ أخرى، يرجى التحديد

8. هل تُخَطِّط تقديم طلب للحصول على تصريح عمل أو تجديد تصريح عملك عندما ينتهي سريان مفعوله؟

- ☐ نعم، (قم بتحديد جميع الإجابات التي تنطبق)
- ☐ سأفعل ذلك بنفسي
- ☐ سوف يقوم صاحب العمل بذلك
- ☐ سوف أدفع لسمسار ليقوم بذلك
- ☐ لن أفعل ذلك إلا إذا تم إعفائي من الرسوم
- ☐ لا، (قم بتحديد جميع الإجابات التي تنطبق)
- ☐ الرسوم مرتفعة جداً
- ☐ الإجراءات مُعقَّدة جداً
- ☐ لا يريد صاحب العمل إصدار تصريح عمل لي
- ☐ لا يوجد فوائد كافية لتصريح العمل
- ☐ أخرى، يرجى التحديد

9. برأيك، ما هي الفوائد التي تجنيها من الحصول على تصريح عمل (قم بتحديد جميع الإجابات التي تنطبق)؟

- ☐ الحصول على مزيد من فرص العمل
- ☐ التمتع بحقوق العمال
- ☐ الشعور بالاستقرار الوظيفي
- ☐ السلامة والأمن (لا يتم إيقافني من قبل الشرطة)
- ☐ لا توجد أية فوائد

10. ما هي في اعتقادك الالتزامات المترتبة على تصاريح العمل (قم بتحديد جميع الإجابات التي تنطبق)؟

- ☐ الاستغلال من أصحاب العمل
- ☐ انخفاض الأجر
- ☐ مرونة أقل وتقييد حركة الانتقال
- ☐ لا توجد أية التزامات

11. هل سبق وأن قدمت طلباً للحصول على تصريح عمل في الأردن ولم تكن العملية ناجحة؟

- ☐ لا
- ☐ نعم، لماذا؟ (قم بتحديد جميع الإجابات التي تنطبق)
- ☐ عدم الاشتراك في الضمان الاجتماعي
- ☐ لا أملك البطاقة الخاصة بالجنسية السورية
- ☐ لا أريد دفع الرسوم البالغة 10 دنانير أردني
- ☐ لم يقوم صاحب العمل بإنجاز العملية
- ☐ لم يتم تسجيل صاحب العمل رسمياً
- ☐ تم إغلاق العمل الشاغر
- ☐ لم يتم تقديم أي سبب
- ☐ أخرى، يرجى تحديد ذلك

12. هل لديك علاقات جيدة لدى صاحب العمل الذي تعمل عنده؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

13. هل أنت مشمول في الضمان الاجتماعي في عملك الحالي (إذا كنت تعمل في قطاع الزراعة، قم بتجاهل هذا السؤال)؟

- ☐ نعم
- ☐ لا
- ☐ لا أعرف

14. ما هو الحد الأدنى للأجور في الأردن؟

- ☐ 190 ديناراً أردنياً
- ☐ 150 ديناراً أردنياً
- ☐ 220 ديناراً أردنياً
- ☐ أخرى
- ☐ لا أعرف

15. كم كسبت تقريباً في الشهر الماضي في وظيفتك الرئيسية؟

- | | | |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| لم أكسب شيئاً | 1-149 ديناراً أردنياً | 150-199 ديناراً أردنياً |
| 200-299 ديناراً أردنياً | 300-399 ديناراً أردنياً | 400-499 ديناراً أردنياً |
| 500 دينار أردني فأكثر | | |

16. هل تقبض دفعات إضافية في وظيفتك الرئيسية؟

☐ لا

☐ نعم، (قم بتحديد جميع الإجابات التي تنطبق):

☐ ساعات عمل إضافي

☐ عمولة

☐ مكافآت يتم دفعها بانتظام

☐ أخرى، يرجى تحديد ذلك

17. هل تحصل على منافع دون مقابل في وظيفتك الرئيسية؟

☐ لا

☐ نعم: سكن مجاني أو مدعوم ملابس أو أحذية الطاقة

مواصلات مجانية أو مدعومة

18. كم عدد الساعات التي عملتها تقريباً في الأسبوع الماضي في وظيفتك الرئيسية؟

أنا غائب عن العمل مؤقتاً 1-9 ساعات 20-29 ساعة 30-39 ساعة
59-40 ساعة 60-79 ساعة 80 ساعة فأكثر

19. هل زودك صاحب العمل بمعلومات حول إجراءات السلامة في العمل؟

☐ نعم

☐ لا

20. ما هي معدات السلامة التي وفرها لك صاحب العمل؟

☐ يشير الرد إلى توفير معدات كافية

☐ يشير الرد إلى عدم توفير معدات كافية

21. إذا كانت معدات السلامة متوفرة/سيتم توفيرها لك، فهل قمت/سنقوم باستخدامها؟

☐ نعم

☐ لا

22. هل قام مفتشو العمل بزيارة مكان عملك في العام الماضي (2016)؟ كم مرة؟

☐ ولا مرة

☐ أكثر من مرة في الشهر

☐ مرة واحدة في العام الماضي

☐ مرتين في العام الماضي

☐ 3 إلى 4 مرات في العام الماضي

☐ 5 مرات فأكثر في العام الماضي

23. هل قام مفتشو العمل بالتحقق مما يلي؟

☐ تصاريح العمل

☐ ظروف العمل

☐ كلاهما

☐ أخرى، يرجى التحديد:

المُلحق رقم (4): استبيان جلسة النقاش في مجموعات التركيز لأصحاب العمل

معلومات سيرة الحياة لكل مشارك

المحافظة:

عمّان إربد المفرق الزرقاء

القطاع

الإنشاءات الزراعة الخدمات

مديرية العمل التي أصدرت تصريح عملك؟

عمّان إربد المفرق الزرقاء

الجنسية: سوري/أردني

الأسئلة

1. كيف تقيم سهولة الحصول على تصريح عمل للعامل السوري؟ (1 هو صعب للغاية و5 هو سهل للغاية)

1 2 3 4 5

2. هل تعتقد أن عملية تشغيل عمال سوريين في شركتك أصبحت أسهل الآن مما كانت عليه قبل عام 2016؟

أكثر صعوبة أسهل إلى حد ما أسهل بكثير لا تغيير

3. هل من الصعب أو السهل العثور على عمال سوريين راغبين في قبول منحهم تصاريح العمل؟

☐ سهل

☐ صعب، لماذا؟

أجور منخفضة جداً

ساعات عمل طويلة جداً

عدم توفر معلومات كافية حول إجراءات إصدار تصريح عمل

السوق غير المنظم يتيح حرية أكبر

العمل ليس ممتع

أخرى:

4. من يقوم بإنجاز إجراءات إصدار تصريح العمل لعمالك؟

☐ أقوم بذلك بنفسي

☐ العامل السوري

☐ جمعية تعاونية

☐ طرف ثالث

☐ لم يتم تقديم طلبات للحصول على تصريح عمل

☐ أخرى

5. من الذي يدفع رسوم إصدار تصريح عمل لعمالك السوريين؟

- ☐ أقوم بذلك بنفسي
- ☐ العامل السوري
- ☐ جمعية تعاونية
- ☐ طرف ثالث
- ☐ لا رسوم مدفوعة
- ☐ أخرى

6. في المتوسط، ما طول المدة التي يعمل فيها العاملون السوريون في شركتك؟

شهر أو أقل	شهر واحد	3 شهور	4 شهور	5 شهور	6 شهور
7 شهور	8 شهور	9 شهور	10 شهور	11 شهراً	12 شهراً

7. هل طلب غالبية العمال منك تجديد تصاريح عملهم؟

- ☐ نعم، غالبيتهم
- ☐ لا، بعضهم، ولكن أقل من غالبيتهم
- ☐ لم يطلب أحدهم ذلك مني

8. كم مرة زار مفتشو العمل شركتك في العام الماضي (2016)؟

- ☐ ولا مرة
- ☐ مرة واحدة في العام الماضي
- ☐ مرتين في العام الماضي
- ☐ 3 إلى 4 مرات في العام الماضي
- ☐ 5 مرات فأكثر في العام الماضي

9. هل قام مفتشو العمل بالتحقق مما يلي:

- ☐ تصاريح العمل
- ☐ ظروف العمل
- ☐ كلاهما
- ☐ أخرى، يرجى التحديد:

10. بشكل عام، كيف ترى وجود القوى العاملة السورية في منشأتك من حيث الأداء والأصول والمعارف والقدرة على الاندماج مع بقية العمال؟

الملحق رقم (5): استبيان جلسة النقاش في مجموعات التركيز للسوريات العاملات في قطاع الزراعة (محافظة المفرق)

- 1) بصفتك امرأة، ما هي التحديات التي تواجهينها كعاملة في قطاع الزراعة الذي تعتقدين بأنه مختلف بسبب نوعك الاجتماعي (الجنس)؟
- 2) هل أنت من يعيل أسرتك، أم هل تعملين جنباً إلى جنب مع زوجك؟
- 3) من يعتني بأطفالك أثناء عملك؟
- 4) ما هي بعض الخصائص/المزايا التي تأملين توفرها في صاحب العمل؟
- 5) لماذا تعتقدين أنه من المهم الحصول على تصريح عمل، ما هي الفوائد التي يمكن جنيها؟
- 6) هل من الأسهل أن تجدي وظيفة مستدامة إذا كنت تحملين تصريح عمل، كيف ذلك؟
- 7) كيف وجدت عملية تقديم طلب للحصول على تصريح عمل؟ هل كانت الإجراءات واضحة أم غير واضحة وهل كانت سهلة أم صعبة بالنسبة لك؟
- 8) قومي بوصف علاقتك بصاحب العمل.
- 9) كيف أثر حصولك على تصريح عمل في الأجر الذي تكسبينه شهرياً؟
- 10) هل تعتقدين أن ظروف العمل والبيئة تحسّنت مع حصولك على تصريح عمل، كيف ذلك؟
- 11) ما هي إجراءات السلامة التي يتم مراعاتها في عملك؟
- 12) كم منكّن شهدنّ حضور مفتشي العمل إلى مكان عملكن، وكيف جرت الأمور؟
- 13) ما حجم العمل الذي تنجزنه في إجراءات الحصول على تصريح عمل مقابل الحجم الذي يُنجزه صاحب العمل؟
- 14) كيف تسمعين عن التعديلات التي تجري على اللوائح والإجراءات المتعلقة بتصاريح العمل؟
- 15) ما هي بعض الأسباب التي قد تمنعك من تقديم طلب للحصول على تصريح عمل لك أو تجديد تصريح العمل الذي بحوزتك؟
- 16) كم عدد العاملات اللواتي يعشنّ خارج المحافظة أو بعيداً عن مكان عملكن؟ ما الوسيلة التي تستخدمونها للذهاب إلى العمل؟

شكر خاص للفاضل باتريك دارو، مُنَسِّق مكتب مُنظَّمة العمل الدولية في الأردن، والفاضلة مها قطّاع، مُنَسِّقة الاستجابة للأزمات.



منظمة
العمل
الدولية

شكر خاص للفاضلة لاورا بافوني، من المفوضية في الأردن، والشكر موصول كذلك لأعضاء آخرين من فريق العمل المعني بسبل كسب العيش في الأردن.



كما تود مُنظَّمة العمل الدولية أن تشكر المشاركين التاليين الذين ساهموا في إنجاز هذا التقرير: الفاضلة ميريديث بيرن، والفاضلة ميسم الأحمد، والفاضلة رعدة الفاعوري، والفاضلة آمال بني عواد.



منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

أريسكو سنتر - شارع جوستنيان - القنطاري

ص.ب. 4088 - 11 رياض الصلح 1107-2150 بيروت - لبنان

هاتف: +961 (1) 752400

فاكس: +961 (1) 752405

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

شبكة انترنت: www.ilo.org/arabstates

تابع منظمة العمل الدولية في الدول العربية على تويتر: [@iloarabstates](https://twitter.com/iloarabstates)