

إنهاء الإستخدام بمبادرة من صاحب العمل

دراسة تحليلية للواقع التشريعي والتطبيق العملي

حماده أبو نجمة

2010

كان موضوع الفصل من العمل وما زال منذ النشأة الأولى لعلاقات العمل يشكل عنصرا هاما ورئيسيا من عناصر التوتر في العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، حيث تزداد أهمية وخطورة هذا العنصر في الدول التي لم تضع حولا بديلة لمعالجة آثار الفصل من العمل في تشريعاتها أو في سياساتها وبرامجها، سواء في مجال التشغيل وتوفير فرص العمل البديلة والتأهيل المهني وإعادة التأهيل لتمكين العمال الذين يفقدون أعمالهم للعودة بالسرعة الممكنة إلى سوق العمل، أو في مجال تشجيع المشاريع القادرة على استيعاب العمالة ومنها المشاريع الصغيرة والمتوسطة، أو من خلال تفعيل صناديق التأمينات والإعانات الإجتماعية خاصة التأمين ضد البطالة.

شهدت السنوات الأخيرة تطورات هامة على تشريع العمل الأردني خاصة في التعديلات التي تمت أعوام 2004 و2008 و2010، وهي تطورات كان لها أثر كبير في تعزيز حمايات التشريعية للعمل، إلا أن هذا التطور لم يواكبه تطور ملحوظ في السياسات والبرامج، أو في إجراءات الحماية البديلة للإجراءات القضائية، أو في توعية العمال وأصحاب العمل، أو في تفعيل التأمينات الإجتماعية. وفي المقابل شهدت هذه السنوات دعوات من البعض لتحقيق ما أسموه بمرونة سوق العمل ويقصد به تخفيف القيود على صاحب العمل في سبيل التحلل من الإلتزام التعاقدى مع العمال، وهي دعوات كان من الممكن مناقشتها لو رافقها تحقيق هذه الحماية والتأمينات والسياسات والبرامج، أما غيرها فسيكون ما يسمى بالإستقرار الوظيفي أو الأمن الوظيفي في خطر.

في هذه الدراسة تم تسليط الضوء على الجوانب التشريعية لموضوع الفصل من العمل وحدود صلاحيات صاحب العمل، وعلى الواقع التطبيقي سواء من حيث العلاقة بين طرفي العمل وتطوراتها أو من حيث الوسائل الرقابية والإجراءات والإجتهادات القضائية، مع الأخذ بعين الإعتبار حجم سوق العمل والقطاعات الأكثر تأثرا، وتحليل الإحصائيات والأرقام المتوفرة ومدلولاتها، ومدى فعالية الإجراءات ذات الصلة التي تتخذها الجهات المعنية خاصة في مجال التفقيش والتشغيل ومكافحة البطالة والنظر في النزاعات العمالية.

قائمة المحتويات

3	مقدمة
7	1. خلفية عامة
7	1.1 الخصائص السكانية
7	1.2 القوى العاملة
8	1.3 حالات انتهاء الخدمة
9	2. نطاق تطبيق قانون العمل
9	2.1 الفئات المستثناة من قانون العمل
10	2.2 نطاق التطبيق من حيث نوع التعاقد
11	2.3 نطاق التطبيق من حيث المؤسسة وصفة العمل
12	3. الأحكام القانونية ذات العلاقة
12	3.1 عقد العمل محدود المدة
14	3.2 عقد العمل غير محدد المدة
15	3.3 إشعار إنهاء عقد العمل
15	3.4 حق صاحب العمل في إنهاء العقد لأسباب مشروعة
20	3.5 حق العامل في إنهاء العقد لأسباب مشروعة
21	3.6 إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل لأسباب غير مشروعة
23	3.7 الآثار المترتبة على الفصل غير المشروع
26	4. التطبيق العملي لأحكام تشريعات العمل
26	4.1 الدعوى العمالية
28	4.2 دور مفتش العمل
30	4.3 المرأة العاملة
31	4.4 العاملون في التعليم في القطاع الخاص
32	4.5 الأشخاص المعوقين
33	5. الحماية التكميلية للعمل
33	5.1 الضمان الاجتماعي

34	5.2 خدمات التشغيل والتدريب
38	6- الملاحق
38	6.1 الأحكام المتعلقة بموضوع إنهاء الخدمة في قانون العمل الأردني.
42	6.2 معايير العمل الدولية:
42	- الاتفاقية رقم 158/ اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.
48	- التوصية رقم 166/ توصية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

1. خلفية عامة:

1.1 الخصائص السكانية: يبلغ عدد سكان المملكة حسب التقديرات السكانية لعام 2009 حوالي 5.980.000 نسمة يعيش 38.7% منهم في العاصمة عمان ، وتبلغ نسبة النمو السكاني 2.2% وهي نسبة مرتفعة نسبيا على المستوى العالمي ومتوسطة على مستوى دول العالم الثالث، ويعود ذلك إلى زيادة معدلات العمر المتوقع الذي يصل إلى 71.6 عام للذكور و 74.4 عام للإناث وانخفاض معدل وفيات الأطفال الرضع، وتحسن مستوى الخدمات الصحية. ويتميز المجتمع الأردني بأنه مجتمع فتي يشكل فيه من هم دون سن الخامسة عشر 37.3% من السكان، بينما تشكل فئة السكان ضمن سن العمل (15-64 عاما) 59.5% من السكان، ويبلغ معدل الأمية 7.2% ممن تزيد أعمارهم على 15 عام ونسبة الجامعيين 12.98% بينما تبلغ نسبة الحاصلين على الشهادة الثانوية العامة فأقل النسبة الأكبر حيث تبلغ حوالي 71.4%.

1.2 القوى العاملة: تبلغ نسبة السكان الناشطون اقتصاديا 40.1% من السكان (حسب مصادر المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية لعام 2009) أي حوالي (1.400.805) شخص، منهم (1220521) مشغول و(180284) متعطل، حيث تبلغ نسبة البطالة 12.9%، بينما تتراوح معدلات المشاركة الاقتصادية في الدول المحيطة لكلا الجنسين ما بين (55- 70 %). ويعزى انخفاض نسبة السكان الناشطين اقتصاديا إلى عدة أسباب أهمها ارتفاع نسبة السكان دون سن الخامسة عشره ، وارتفاع نسبة الملتحقين بالتعليم ، وتدني نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ، حيث أن 85.1% من إجمالي النساء يعتبرن غير نشيطات اقتصاديا ، بينما تبلغ نسبة النشيطين اقتصاديا بين الذكور 64.8%، وبناء على ذلك فإن نسبة المشتغلين الأردنيين من السكان قد بلغت عام 2009 (35%)، حيث يلاحظ اتساع الفجوة بين نسبة تشغيل الذكور والإناث فتبلغ بين الذكور 58.1% وبين الإناث 11.3% فقط وهي نسب مستقرة نسبيا منذ عام 2002. وتتركز معظم العمالة في الفئات العمرية (25-29)، (30-39)، (40-49) حيث يتوزع المشتغلين على هذه الفئات بالنسب التالية من إجمالي المشتغلين على التوالي (7،18%)، (2،31)،

(19,8%)، ويعتبر القطاع الخدمي القطاع الأكثر جذبا للعمالة حيث يعمل فيه ما نسبته 60,5% من المشتغلين بينما يستوعب القطاع التجاري 16,4% والصناعي 12,8% والإنشاءات 6,7% والزراعة 2,8%. وتشكل البطالة بين الذكور في الفئة العمرية 15-24 سنة النسبة الأكبر حيث تبلغ 50,7% من المتعطلين الذكور، بينما تتركز البطالة بين الإناث في الفئة العمرية 25-39 سنة وتبلغ 50,4% من الإناث المتعطلات.

1.3 حالات انتهاء الخدمة: لا تتوفر أي بيانات حول حالات الفصل من العمل سوى الأرقام التي توفرها وزارة العمل بخصوص إنهاء الخدمات الجماعي لأسباب اقتصادية أو فنية كما سيتم بيانه لاحقا، الأمر الذي يتطلب ضرورة بناء قاعدة بيانات شاملة في هذا الشأن لدى وزارة العمل، وتشير أرقام دائرة الإحصاءات العامة حول أسباب ترك العمل لعام 2009 "يشمل الأردنيين فقط" أن عدد الذين انتهت خدماتهم قد بلغ 85277 في كافة القطاعات، وذلك في زيادة واضحة عن العامين 2008 و2007 (حيث بلغ عددهم 47434 و55871 على التوالي)، منهم 81% في القطاع الخاص "المنظم وغير المنظم"، ولا تبين أرقام دائرة الإحصاءات العامة هذه نسبة الفصل بقرار من صاحب العمل سواء لأسباب مشروعة أو غير مشروعة، حيث تشير فقط إلى ما أسمنته بالأسباب المتعلقة بظروف العمل وطبيعته والتي شكلت عام 2009 نسبة 33,1% من حالات إنتهاء الخدمة، بينما كانت تشكل 26,4% و 25,1% عامي 2008 و2007، وتشمل هذه الأسباب حالات ترك العمل بسبب طول ساعات العمل وعدم وجود أوقات راحة كافية وبعد مكان العمل (تشكل قضية عدم وجود شبكة مواصلات عامة ملائمة عائقا رئيسيا أمام الباحثين عن عمل وأمام استقرار العاملين في عملهم)، أما الأسباب الاقتصادية المتعلقة بإغلاق المؤسسة أو انتهاء العمل الموسمي أو تأسيس عمل خاص بالعامل فقد شكلت نسبة 25%، والأسباب المتعلقة بالحوافز نسبة 9,4%، أما الأسباب الأخرى فقد توزعت بين اجتماعية وشخصية وصحية وزواج وتقاعد مجموع نسبتها 32,5%.

ويلاحظ على هذه الأرقام الزيادة الواضحة في مجموع حالات انتهاء العمل وارتفاع نسبة الحالات المتعلقة بظروف العمل وطبيعته، وإذا ما استمر الارتفاع هذا العام 2010، فسوف يعتبر ذلك مؤشراً على وجود مشكلة حقيقية بهذا الشأن، وتفاقماً لمشكلة عدم وجود خطط وبرامج خاصة لضمان توفير فرص عمل للعاطلين عن العمل وعدم تطبيق تأمين البطالة، خاصة إذا ما علمنا أن هناك ارتفاع ملحوظ أيضاً على نسبة التعطل طويلة الأمد (سنة فأكثر) والتي بلغت 34,9% من مجموع المتعطلين لعام 2009، بينما كانت تبلغ في العام 2008 فقط 19,5%.

2. نطاق تطبيق قانون العمل:

يشمل قانون العمل بأحكامه كل من يعمل بأجر لدى صاحب عمل وتحت إشرافه وإدارته، وقد كان قانون العمل حتى عام 2008 يستثني من أحكامه عمال الزراعة باستثناء من يقرر مجلس الوزراء شمولهم بنظام خاص والعمال المنزليين، إلى أن تم شمولهم بالقانون بموجب القانون المعدل رقم (48) لسنة 2008، ويمثل العمال غير الأردنيين في هذين القطاعين النسبة العظمى، ففي حين لا يعمل من الأردنيين في قطاع الزراعة إلا ما نسبته 2.8% من مجموع العمال الأردنيين، فإن ما نسبته 26.74% من العمال غير الأردنيين يعملون في الزراعة (بلغ مجموع العمال غير الأردنيين في المملكة عام 2009 (335708) عامل وعاملة يمثلون 23.9% من حجم العمال في المملكة)، أما في قطاع العمل المنزلي فإن العمال الآسيويين (من أندونيسيا والفلبين وسريلانكا) يشكلون حسب أرقام وزارة العمل الغالبية العظمى، حيث يبلغ عددهم حوالي (51.689) عامل منهم (50.043) من الإناث، بينما لا يقبل الأردنيون على هذه المهنة.

2.1 الفئات المستثناة من قانون العمل: بناءً على التعديل المُشار إليه أعلاه فإن الفئات

التي بقيت غير مشمولة بأحكام قانون العمل هي فئة العاملين في القطاع العام الذين يخضعون لتشريعات أخرى ومنهم موظفي الخدمة المدنية الذين يخضعون لنظام الخدمة المدنية الذي يتضمن شروطاً أفضل من حيث الاستقرار في العمل وعدم إنهاء خدمة الموظف إلا في حالات ضيقة أهمها بلوغ سن التقاعد. ويبلغ عدد العاملين في القطاع العام (462896) شخص بنسبة 37.9% من حجم القوى العاملة المشتغلة في المملكة. ويشمل هذا الرقم العاملين في كافة الجهات الحكومية

وشبه الحكومية والعاملين في القوات المسلحة والأمن العام من مدنيين وغير مدنيين، منهم (163566) موظف خاضع لأحكام نظام الخدمة المدنية.

ورغم أن نظام الخدمة المدنية قد سمح بإنهاء خدمات الموظف لأسباب أخرى غير بلوغه سن التقاعد مثل الغياب غير المبرر أو صدور قرار حكم بحقه في جنائية أو جنة مخلة بالشرف والأخلاق أو بسبب إعادة هيكلة المؤسسة التي يعمل بها، إلا أن استخدام هذه الصلاحيات لا يتم إلا في أضيق الحدود، وهذا ما يشكل أحد الأسباب التي تؤدي إلى تفضيل كثير من الأردنيين العمل في القطاع العام حتى لو كانت الأجور والامتيازات فيه محدودة أو تقل أحيانا عما يمكن أن يحصل عليه العامل في القطاع الخاص، ورغم انخفاض نسبة انتهاء الخدمة في الوظائف الحكومية إلا أن نسبة انتهاء الخدمة قد حصل عليها تغيير نسبي خلال السنوات الماضية حيث ارتفعت من نسبة 1.76% من عدد الموظفين في عام 1995 إلى 3.75% في عام 2009، وربما يعود ذلك إلى التوجهات الحكومية في تخفيض نسبة الاستخدام في القطاع الحكومي وتوجيه الباحثين عن عمل إلى فرص العمل التي يخلقها القطاع الخاص، حيث منحت الحكومة في إحدى السنوات حوافزاً مجزية لمن يوافق على إنهاء خدمته في حالات معينة. وتتركز أسباب انتهاء الخدمة في هذا القطاع حسبما تشير إليه أرقام ديوان الخدمة المدنية في بلوغ سن التقاعد القانوني الذي يشكل أكثر من نصف حالات نهاية الخدمة، فقد انتهت خدمات 8343 موظف خلال عام 2008 منهم 52% لبلوغ سن التقاعد في زيادة واضحة عن العام 2007 الذي بلغت فيه حالات التقاعد 44% من مجموع من انتهت خدماتهم، أما الأسباب الأخرى فتمثلت بشكل خاص في الاستقالة أو فقدان الوظيفة للغياب أو التوقف عن العمل.

2.2 نطاق التطبيق من حيث نوع التعاقد: يشمل قانون العمل علاقات العمل التي يؤدي

فيها العامل عمله مقابل أجر، سواء كانت هذه العلاقة منظمة بموجب عقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو موسمي أو بأي شكل آخر من العقود، أما إذا كان العمل بدون أجر كالمتطوع أو من يعمل في إطار الأسرة دون أجر فلا تخضع علاقة عمله هذه لقانون العمل، وقد تضمن القانون قواعد مختلفة فيما يتعلق بإنهاء الخدمة بين عقود العمل محدودة المدة وعقود العمل غير محدودة المدة كما سيتم بيانه

لاحقاً، حيث يتمتع العامل بعقد محدود المدة بحمايات أقل من العامل بعقد غير محدود المدة فيما يتعلق بالإستقرار في العمل، ولم يتضمن القانون أي نص يمنع أو يحد من التعاقد بموجب عقود محدودة المدة، ورغم عدم توفر أي أرقام أو إحصائيات حول عدد العاملين بموجب عقود محدودة المدة فإنه يمكن تحديد المجموعات الأكبر التي تعمل بموجب هذا النوع من التعاقد بالفئات التالية:

1- فئة العمال غير الأردنيين، والبالغ عددهم (335708) عامل والذين يمثلون 23,9% من حجم العمالة في المملكة، حيث يشترط القانون أن يتم استخدام العمال غير الأردنيين بعد الحصول على موافقة وزارة العمل بموجب تصريح عمل لمدة سنة قابلة للتجديد بعد الحصول على موافقة جديدة من وزارة العمل، مما يعني حكماً أن العامل غير الأردني يجب أن يعمل بموجب عقد عمل محدد المدة، وقد وضعت وزارة العمل نموذجاً للعقد اعتبرته جزءاً لا يتجزأ من الوثائق المشتركة لتقديمها لقبول طلب منح تصريح العمل أو تجديده.

2- فئة العاملين في التعليم الخاص، حيث يشترط أصحاب المدارس الخاصة توقيع عقود محدودة المدة مع العاملين لديهم الذين يبلغون حوالي (50) ألف شخص، وهي عقود تم وضع نموذج موحد لها بالاتفاق ما بين وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ونقابة أصحاب المدارس الخاصة ونقابة العاملين في التعليم الخاص.

2.3 نطاق التطبيق من حيث المؤسسة وصفة العمل:

يشمل قانون العمل بأحكامه كافة المؤسسات في القطاع الخاص وأصحاب العمل والعمال بغض النظر عن حجم المؤسسة سواء كانت صغيرة أو كبيرة وسواء كانت مسجلة رسمياً أو غير مسجلة منتظمة أو غير منتظمة ما دامت تستخدم عمالاً، ورغم شمول هذه الفئات بالقانون إلا أن هناك صعوبات كبيرة في الرقابة على المؤسسات غير المسجلة أو غير المنتظمة بشكل خاص حول مدى انسجام ظروف العمل فيها مع أحكام قانون العمل وضمن حصولهم على حقوقهم، خاصة في ظل تناقص أعداد مفتشي العمل وعدم وجود نظام معلومات محوسب لأعمال التفتيش.

وتفيد أرقام دائرة الإحصاءات العامة لعام 2009 إلى أن عدد العاملين دون أجر يبلغ (1538) شخص يمثلون 0.1% من مجموع المشتغلين وعدد العاملين لدى الأسرة دون أجر (6335) شخص يمثلون 0.5% من مجموع المشتغلون، بينما يشكل العاملون بأجر 83.4% من حجم المشتغلين، منهم 6% في القطاع غير المنظم، أما من يعملون لحسابهم الخاص فتبلغ نسبتهم 9.1%، ولا يشمل قانون العمل بأحكامه أي من هذه الفئات سوى فئة العاملين بأجر في القطاع المنظم والقطاع غير المنظم.

ويشير البعض إلى أن الأعمال التي من الممكن تصنيفها ضمن القطاع غير المنظم تشكل نسبة تفوق أرقام دائرة الإحصاءات العامة وأن مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي يتراوح ما بين 20 إلى 25% وأن غالبية العاملين فيه يفتقرون الى الحدود الدنيا من الحقوق العمالية الأساسية الى جانب ضعف مستوى التدريب والتأهيل للعاملين (العمالة غير الماهرة)، ويشمل ذلك مختلف الأعمال المنزلية، والصيانة، والخدمات المختلفة مثل النقل والوساطات التجارية والعقارية، والتجارة غير المنظمة مثل البيع على الأرصفة والباعة المتجولون، والتعليم الخصوصي، وكذلك أفراد العائلة من العاملين بدون أجر، وغيرها من الأعمال التي لا تتم من خلال وحدات اقتصادية غير مسجلة لدى الجهات الرسمية "مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية - أيلول 2010".

3. الأحكام القانونية ذات العلاقة:

3.1 عقد العمل محدد المدة:

وهو العقد الذي يتم تحديده إما بفترة زمنية معينة أو بأداء عمل معين، بحيث ينتهي بتمام مدته في الحالة الأولى وفي الحالة الثانية بانتهاء العمل الذي تم التعاقد من أجله، وذلك كالاتفاق على العمل في مجال إنجاز بناء معين فينتهي العقد بإتمام البناء (قرار محكمة التمييز رقم 108/64)، وتشمل العقود المحددة كل من العقد الموسمي للعمل في موسم معين مثل مواسم الصيف أو الشتاء أو مواسم السياحة أو قطف الثمار، وقد اشترطت المادة 806 من القانون المدني أن لا تزيد مدة العقد المحدد على خمس سنوات، فإذا تم التعاقد لمدة أطول يعتبر العقد تلقائياً محدد بمدة خمس سنوات فقط، و لم يرد في القانون

ما يمنع من اللجوء إلى عقود عمل محددة أو يحد من اللجوء إليها فهو يترك للطرفين حرية اختيار الشكل الذي يروونه مناسباً للعقد سواء محدد المدة أو غير محدد المدة.

ويمكن تجديد العقد لمدد تالية باتفاق الطرفين، ولا يشترط القانون شكلاً معيناً للتجديد، فقد يتم التجديد باتفاق جديد بين الطرفين خطياً أو شفهيّاً أو بالاتفاق المسبق بينهما بأن يتجدد تلقائياً بمجرد انتهاء مدته (قرار محكمة التمييز رقم 461/88)، أما في حالة عدم وجود مثل هذا الشرط واستمر الطرفان في تنفيذ العقد رغم انتهاء مدته فيتحول حكماً إلى عقد غير محدد المدة (المادة 809 من القانون المدني والمادة 15 من قانون العمل). وقد قررت محكمة التمييز في حكمها رقم 200/674 بأن : (تجديد عقد العمل المحدد المدة بعقد خطي آخر لا يجعل العقد غير محدد المدة، ولكن إذا استمر طرفا العقد في تنفيذه بعد انتهاء مدته فتصبح علاقة العمل غير محددة المدة).

ويلاحظ في الواقع العملي أن كثيراً من العقود المحددة يتم تجديدها لعدة مرات ولمدد متتالية قد تصل في مجموعها عشرات السنوات، ورغم ذلك تبقى تحمل صفة العقود محددة المدة من الناحية القانونية "لا تتوفر أرقام بهذا الخصوص"، حيث يلجأ بعض أصحاب العمل إلى ذلك لسببين، الأول يتمثل في حرص صاحب العمل على أن تكون لديه الفرصة في أي وقت بعدم تجديد العقد وإنهاء العلاقة مع العامل، والثاني يتمثل في التهرب من الالتزام بدفع مكافأة نهاية الخدمة التي يلزم القانون أصحاب العمل بدفعها للعمال الذين يعملون بعقود عمل غير محدودة المدة وغير مشمولين بقانون الضمان الاجتماعي عند انتهاء خدماتهم بواقع أجر شهر واحد عن كل سنة خدمة مهما كان سبب انتهاء الخدمة ، ولغايات الحد من ذلك تم تعديل المادة (32) من قانون العمل في القانون المعدل رقم (26) النافذ اعتباراً من 2010/7/15، وبموجبه أصبحت عقود العمل محددة المدة مشمولة بحق تقاضي مكافأة نهاية الخدمة مهما بلغت مدة العمل بشرط أن لا تزيد مدة الانقطاع الفعلي بين تاريخ إنتهاء العقد وتجديده على ستين يوماً، هذا بالإضافة إلى أن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي قد بدأت بتنفيذ مشروع لشمول العمال في المؤسسات التي تستخدم أقل من خمسة عمال يتوقع أن يشمل كافة مناطق المملكة في نهاية عام 2011 (لا يشمل قانون الضمان الاجتماعي العمال في المؤسسات التي يقل عدد العاملين فيها عن خمسة عمال).

كما يسعى بعض أصحاب العمل إلى إلزام العمال بالموافقة على تغيير عقودهم من عقود غير محددة إلى عقود محددة المدة ، وهنا تتدخل وزارة العمل ومفتشي العمل في حالة شكوى العمال لمنع ذلك باعتبار أن تغيير شروط التعاقد يجب أن يتم بالإرادة الحرة للعمال وليس تحت التهديد بالمضايقات أو بإنهاء الخدمة، غير أنه في حالة خضوع العامل للضغوطات وتوقيع له عقد محدد المدة فإن أمر إثبات حصول الإكراه وإبطال التعاقد الجديد يجب أن يتم أمام المحاكم النظامية وهو أمر غاية في الصعوبة.

3.2 عقد العمل غير محدد المدة:

إذا لم يتضمن عقد العمل تحديداً لمدته بفترة معينة أو لإتمام عمل معين فيعتبر العقد غير محدد المدة، وفي هذه الحالة فإنه لا ينتهي إلا بوفاة العامل أو عجزه عن أداء العمل بموجب تقرير طبي صادر عن مرجع طبي يعتمده وزير العمل (المادة 21 من قانون العمل)، حيث تم اعتماد اللجان الطبية التابعة لوزارة الصحة ولجان المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لهذه الغاية.

كما أضيف سبب جديد لانتهاء العقد غير محدد المدة وذلك بموجب القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010، وهو بلوغ العامل سن تقاعد الشيخوخة بموجب قانون الضمان الاجتماعي، (60) عاماً للرجل و(55) عاماً للأنثى، إلا إذا اتفق الطرفان في العقد على عدم سريان هذا السبب على علاقتهما (المادة 21/د من قانون العمل)، وفي جميع هذه الحالات يستحق العامل كامل حقوقه العمالية عن انتهاء خدمته المتمثلة في مكافأة نهاية الخدمة للعامل غير المشمول بالضمان الاجتماعي بواقع أجر شهر على الأقل عن كل سنة خدمة، وبدل المدة المترصدة له من إجازاته السنوية وأي أجور أو أجور عمل إضافي ترصدت له خلال خدمته.

3.3 إشعار إنهاء عقد العمل :

أوجبت المادة (23) من قانون العمل على كل من صاحب العمل والعمال في حالة رغبة أي منهما إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من طرفه أن يشعر الطرف الآخر خطياً بذلك قبل مدة لا تقل عن شهر ، وتعتبر مدة الإشعار هذه مدة خدمة فعلية للعامل تطبق عليها كافة الشروط القانونية للعمل ، وإذا كان الإشعار موجهاً من العامل فيتوجب عليه أن

يُداوم كامل الشهر، أما إذا كان الإشعار صادراً عن صاحب العمل فيعفى العامل من الدوام في الأيام السبعة الأخيرة منه، ولصاحب العمل أن يعفي العامل من الدوام كامل الشهر، غير أنه وفي جميع الأحوال فإن العامل يستحق أجوره كاملة عن كامل الشهر وإذا تم إنهاء خدمة العامل دون توجيه إشعار له فيتوجب تعويضه عن ذلك بدفع أجر شهر له بدل الإشعار.

وهنا يجب ملاحظة أن شرط الإشعار هذا يطبق فقط في حالة عقود العمل غير محددة المدة، ولا يشمل عقود العمل محددة المدة كونها بطبيعتها لا تنتهي إلا بانتهاء مدتها. كما أنه يلاحظ أن مجرد توجيه الإشعار من صاحب العمل إلى العامل لا يعني أن إجراءات صاحب العمل بإنهاء خدمته هي إجراءات صحيحة ما لم تكن مستندة إلى أسباب قانونية أجاز القانون إنهاء خدمة العامل بسببها وهي محددة في القانون على سبيل الحصر كما سنرى لاحقاً.

3.4 حق صاحب العمل في إنهاء العقد لأسباب مشروعة:

إنهاء العقد خلال فترة التجربة:

أجازت المادة (35) من قانون العمل لصاحب العمل أن يستخدم العامل لفترة لا تزيد على ثلاثة شهور قيد التجربة للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب منه، حيث يحق لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل خلال هذه المدة دون إشعار أو مكافأة، غير أنه إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء هذه المدة فيعتبر العقد عقد عمل لمدة غير محدودة، ولا يجوز بأي حال من الأحوال تمديد مدة فترة التجربة أو تجديدها لأي مدة أخرى مهما كانت الأسباب، وتحتسب فترة التجربة من ضمن مدة خدمة العامل ويتقاضى خلالها كافة الحقوق العمالية المعتادة. ولا يشمل الاستخدام قيد التجربة العقود محددة المدة حيث قد قضت محكمة التمييز في القرار رقم 2002/2732 بأن: - (إنهاء الاستخدام خلال فترة التجربة ينطبق على عقد العمل غير المحدد المدة فقط ولا ينطبق على عقد العمل المحدد المدة حتى لو ورد شرط التجربة فيه).

إنهاء العقد لأسباب تتعلق بممارسات العامل:

حددت المادة 28 من قانون العمل على سبيل الحصر حالات يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل بسببها فوراً ودون إشعار وهي الحالات التالية:

أ- إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره.

ب- إذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه ، ولم يتضمن القانون مدة محددة يتوجب على صاحب العمل اتخاذ إجراءاته بفصل العمل خلالها إلا أن هذا الأمر يشكل أحد المواضيع الذي تتولى المحكمة تقديره في حالة التنازع حوله.

د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين، حيث يشترط القانون أن يكون النظام الداخلي مصدقا من وزارة العمل، وقد اعتبرت محكمة التمييز في قرارها رقم 98/1947 بأنه (إذا لم يتقيد صاحب العمل بشرط الإنذار الكتابي المسبق مرتين قبل الفصل فإن قيامه بإنهاء خدمة العامل لسوء سلوكه وعدم تقيده بالتعليمات الإدارية يعتبر مخالفا للقانون)، وسندا لأحكام المادة 48 من القانون فإنه يجب أن يتيح صاحب العمل للعامل فرصة سماع أقواله في المخالفات المسندة له، ولا يجوز إيقاع أي عقوبة على العامل بعد مضي أكثر من 15 يوم على ارتكابها، كما يجوز للعامل أن يعترض على العقوبة المقررة بحقه لدى مفتش العمل خلال أسبوع من تاريخ تبلغه بالعقوبة.

هـ- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً مقطوعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة ، أما إذا كان سبب الغياب قاهرا ليس للعامل يد فيه كالمرض أو الإعتقال أو الظروف الجوية فلا

يجوز لصاحب العمل فصله حيث تعتبر المعذرة المشروعة للغياب مسألة قانونية تخضع لرقابة المحكمة المختصة.

و- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

ز- إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسه بالشرف والأخلاق العامة.

ح- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل.

ط- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

وتشمل هذه الحالات جميع أنواع العقود سواء كانت محدودة المدة أو غير محدودة المدة، وفي هذه الحالات لا يترتب على صاحب العمل تعويض العامل بأي صورة من الصور عن فصله من العمل، غير أن حق العامل في تقاضي حقوقه العمالية الأخرى عن انتهاء يبقى قائماً.

إنهاء العقد أو تعليقه لأسباب اقتصادية أو فنية:

أجازت المادة (31) من قانون العمل لصاحب العمل إنهاء عقود عمل العاملين لديه جميعها أو بعضها أو تعليقها مؤقتاً لظروف اقتصادية أو فنية، مثل تقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج بأخر شريطة إشعار وزير العمل بذلك معززاً إشعاره هذا بالأسباب المبررة، حيث تتولى النظر في هذا الطلب لجنة ثلاثية يشكلها وزير العمل بالتساوي من ممثلين عن أصحاب العمل والعمال والحكومة للتحقق من سلامة الإجراءات تقدم توصياتها إلى الوزير خلال 15 يوماً، وعلى ضوء ذلك يصدر الوزير قراره خلال سبعة أيام بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها، ويكون قرار الوزير هذا قابلاً للطعن أمام محكمة الاستئناف من قبل المتضرر سواء العمال أو صاحب العمل وذلك خلال مدة لا تتجاوز (10) أيام، وعلى محكمة الاستئناف البت في الطعن خلال

مدة لا تتجاوز الشهر. وفي حالة عودة العمل إلى طبيعته لدى صاحب العمل خلال مدة سنة يكون للعمال المقرر إنهاء عقود عملهم الأولوية في العودة إلى العمل، كما أنه يحق للعمال الذي تم تعليق عقده أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء خدمته.

ولم يميز القانون في هذه الإجراءات بين المؤسسات الكبيرة أو الصغيرة أو بين حالات إنهاء خدمات أعداد كبيرة من العمال أو أعداد قليلة بل أوجب القانون إتباع الإجراءات المشار إليها أعلاه نفسها في جميع حالات إنهاء الخدمة لأسباب اقتصادية أو فنية. وبموجب القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010 فقد أصبح لزاما على صاحب العمل أن يقوم بالتبليغ قبل اتخاذ أي إجراءات بحق العمال، أي أنه يفهم من ذلك أن على صاحب العمل انتظار نتائج أعمال اللجنة وقرار الوزير قبل اتخاذ الإجراء بإنهاء خدمات العمال أو تعليق عقودهم.

وتتشكل اللجنة من ممثل عن غرفة الصناعة وممثل عن اتحاد العمال وممثل عن وزارة العمل، وتحاول قدر الإمكان التقليل من الأضرار الناجمة في حالة ثبوت وجود أسباب مبررة لإنهاء خدمة العمال، ومن ذلك الاتفاق وديا مع صاحب العمل على دفع مبالغ إضافية للعمال الذين سيتم إنهاء خدماتهم تعادل أجر شهر وأحيانا عدة شهور رغم عدم وجود نص بذلك في القانون، وتتراوح أعداد الشركات التي تطلب إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية أو فنية بين ارتفاع وانخفاض من سنة لأخرى ولكن بشكل محدود كما تشير إليه أرقام وزارة العمل التالية:

السنة	عدد الشركات	عدد العمال الذين تمت الموافقة على إنهاء خدماتهم
2004	32	877
2005	17	1078
2007	11	300
2008	20	489
2009	32	1052
2010 حتى نهاية آب	28	546

إلا أن جهات أخرى غير رسمية تشير إلى أن هناك أعداد أخرى من العمال تم إنهاء خدماتهم خارج إطار الإجراءات المشار إليها أعلاه بلغ عددها خلال عام 2009 ما يقارب 2250 عامل أردني و6900 عامل غير أردني معظمهم في قطاع صناعة الملابس في المناطق الصناعية المؤهلة QIZ (تقرير المرصد العمالي الأردني- شباط 2010). ويعتقد بعض الخبراء وجود صلة بين بعض حالات الإنهاء هذه والأزمة المالية العالمية، خاصة في قطاع صناعة الملابس وقطاع الإنشاءات، وهم يعتقدون أن القراءة الأولية لواقع قطاعات العمل تشير إلى أن غالبية القطاعات ستراجع فيها عمليات تسريح العمال بسبب توقعات النمو الإيجابي فيها.

أما فيما يتعلق بتنفيذ البند الوارد في نص المادة 31 المتعلق بضمان أولوية عودة العمال المقرر إنهاء خدماتهم إلى العمل في حالة عودة العمل إلى طبيعته خلال مدة سنة من تاريخ إنهاء خدماتهم، فليس هناك حتى الآن آلية لمتابعة هذا الأمر من قبل وزارة العمل ومفتشي العمل أو أي جهة أخرى كالتقابات العمالية، إلا في حالات مطالبة العمال أنفسهم بإعادتهم إلى العمل بدعوى أن الشركة التي أنهت خدماتهم قد عادت لتعيين آخرين، وهي حالات لا يتم توثيقها حاسوبياً أو في سجلات خاصة لدى وزارة العمل حتى يمكن العودة إليها بالأرقام.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن أحكام المادة (31) هذه لا تشمل سوى العاملين بموجب عقود عمل غير محددة المدة، مما يعني أنه لا يجوز لصاحب العمل الاستناد إلى وجود ظروف اقتصادية أو فنية لإنهاء أو تعليق عقود عمل محددة المدة بل يتوجب عليه الالتزام بمدة العقد المحددة إلى نهايتها، وفي حالة قيامه بإنهاء العقد قبل أوانه فيتوجب عليه دفع كامل أجور العامل عن المدة المتبقية من العقد، وذلك لأن الفقرة (أ) من المادة (26) لم تجيز لصاحب العمل إنهاء العقد المحدد قبل أوانه إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة 28 التي تم الإشارة إليها سابقاً وهي حالات تتعلق بممارسات وتصرفات مخالفة صدرت عن العامل، وما يترتب على ذلك أيضاً هو أن العمال غير الأردنيين ونظراً لكونهم يعملون بعقود محددة المدة فإن أحكام هذه المادة لا تشملهم، وبناءً على ذلك ففي حالة حصول أزمة اقتصادية أو فنية لدى أي مؤسسة تستخدم عمالاً غير أردنيين فإن وزارة العمل تتدخل بإجراءات أخرى غير أحكام المادة (31) وذلك لإلزام صاحب العمل إما باستكمال الالتزام بعقود العمل إلى نهايتها أو بدفع أجور المدة المتبقية منها ونفقات سفر العمال إلى دولهم.

كما تتولى الوزارة في حالات إنهاء أعداد كبيرة من العمال الاتفاق مع شركات أخرى على استيعابهم وخاصة في حالات العمال غير الأردنيين وتوفير أماكن سكن ملائمة خلال فترة الانقطاع عن العمل والطعام المجاني ومساعدة من يرغب منهم في العودة إلى بلاده بتوفير نفقات سفره ، ويتم تمويل هذه الإجراءات من خلال صندوق خاص لمثل هذه الحالات تساهم فيه الحكومة وأصحاب العمل، فعلى سبيل المثال قامت الوزارة خلال عام 2009 بتوفير عمل بديل لما مجموعه 814 عامل غير أردني في مؤسسات غير التي كانوا يعملون فيها وذلك لظروف تتعلق بتعثر تلك المؤسسات وتوقفها عن العمل، بالإضافة إلى تأمين وتسهيل سفر 1690 عاملاً اختاروا العودة لبلادهم.

3.5 حق العامل في إنهاء العقد لأسباب مشروعّة:

الأصل في قانون العمل أن العامل يستطيع أن ينهي عقد العمل غير محدد المدة من طرفه في أي وقت يراه، دون إبداء الأسباب ودون انتظار موافقة صاحب العمل على ذلك، فلم يضع القانون أي قيود على العامل في حالة رغبته بإنهاء العمل من طرفه باستثناء شرط توجيه إشعار بذلك إلى صاحب العمل قبل شهر واحد على الأقل أو دفع بدل الإشعار إلى صاحب العمل في حالة عدم توجيه الإشعار. أما في العقود محدودة المدة فيلتزم العامل بالاستمرار في العمل إلى نهاية العقد ، وفي حالة ترك العمل لسبب غير مبرر قبل نهاية مدة العقد فلصاحب العمل إقامة الدعوى ضده أمام المحاكم النظامية لمطالبته بالتعويض عن العطل والضرر الذي أصابه نتيجة ذلك إن كان قد سبب له ذلك أي عُطل أو ضرر وعلى أن لا تتجاوز قيمة التعويض نصف أجور المدة المتبقية من عقد العمل.

ويجوز للعامل في حالات محددة في المادة 29 من قانون العمل على سبيل الحصر أن يترك العمل دون إشعار وأن يطالب صاحب العمل بتعويض عن العطل والضرر الذي أصابه نتيجة ذلك، وهذه الحالات هي:

1. استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل.
2. استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

3. نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.
4. تخفيض أجره.
5. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.
6. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول، وإذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه ، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة
7. إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام قانون العمل أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

3.6 إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل لأسباب غير مشروعة:

حالات حظر فيها القانون فصل العامل:

بناءً على ما ورد في المواد 21 و 28 و 31 المشار إليها سابقاً فإن إنهاء خدمة العامل لأي سبب غير ما ورد فيها يُعتبر فصلاً تعسفاً يستوجب التعويض أو إعادة العامل إلى عمله، وقد أضافت المادة 27 أسباباً أخرى منعت فيها صاحب العمل من فصل العامل وتوجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته وهي:

- 1- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة.
- 2- العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة.

3- العامل في أثناء اجازته السنوية أو المرضية أو الاجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها.

وعليه فإن فصل العامل أو توجيه إشعار له لإنهاء خدمته في أي من هذه الحالات يعتبر تصرفاً غير قانوني حتى لو كان مستنداً في ذلك لأي من الأسباب التي يُجيز فيها القانون في الأحوال الاعتيادية إنهاء خدمة العامل ومنها الأسباب الواردة في المادة 28 ، غير أن المنع من الفصل في هذه الحالات لا يسري إذا كان الفصل للأسباب الاقتصادية أو الفنية سنداً لأحكام المادة (31).

تغير صاحب العمل: اعتبرت المادة 16 من القانون أن العقد يبقى مستمراً ومعمولاً به بنفس الشروط في حالة تغير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله لأي سبب آخر إلى صاحب عمل آخر، أي أن تغير صاحب العمل لا يشكل سبباً لإنهاء خدمة أي من العاملين في المؤسسة.

العجز الجزئي بسبب إصابة العمل: إذا أصيب العامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به فقد أوجبت المادة (14) من القانون على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد هذا العمل وبالأجر المخصص للعمل الجديد، مما يعني أنه لا يجوز فصل العامل في هذه الحالة إذا توفر له عمل آخر مناسب.

ممارسة النشاط النقابي: منعت المادة (108) أن يتم فصل أي ممثل للنقابات العمالية أو اتخاذ أي إجراء ضده بسبب ممارسته النشاط النقابي، وذلك تحت طائلة البطلان. وهذا النص أضيف حديثاً بموجب القانون المعدل الذي بدأ نفاذه في 2010/7/15.

خلال النظر في النزاع العمالي الجماعي: منعت المادة 132 فصل أي عامل خلال النظر في النزاع العمالي الجماعي دون الحصول على إذن كتابي من الجهة التي تسعى لحل النزاع (مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية).

العامل الذي يسعى للحصول على صفة ممثل نقابي: لم يرد في القانون حماية خاصة لمن يسعى للحصول على صفة ممثل للعمال، كما هو الحال بالنسبة للشخص الذي يحمل فعلياً صفة ممثل للنقابات إلا أن الفصل بسبب سعي العامل للحصول على صفة ممثل للعمال يشكل فصلاً تعسفاً كونه ليس من الحالات التي نص عليها القانون حصراً لفصل العامل، وكذلك الحال إذا كان سبب الفصل يتعلق بالعنصر أو اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو العمل أو الدين أو الرأي السياسي أو النسب القومي أو الأصل الاجتماعي.

الأسباب المتعلقة بتقديم شكوى أو مطالبة: منع المشرع في المادة 24 صاحب العمل من فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء تأديبي ضده لأسباب تتصل بالشكاوى والمطالبات التي يتقدم بها إلى الجهات المختصة فيها يتعلق بتطبيق قانون العمل.

3.7 النتائج المترتبة على الفصل غير المشروع:

لقد أعطى القانون في المادة (25) صلاحية النظر في دعاوى العمال المتعلقة بالفصل التعسفي للمحاكم النظامية فقط ، حيث يتوجب أن يتم النظر في الدعوى وفق الإجراءات القضائية المتعارف عليها في المملكة باستثناء اعتبار القضايا العمالية قضايا مستعجلة تتطلب إتباع وسائل تسرع البت فيها وفقاً لمتطلبات المادة 137 من قانون العمل التي أوجبت أن يتم البت في القضايا العمالية خلال (3) أشهر، وتعتبر الدعاوى العمالية التي تقام أمام هذه المحاكم معفاة من الرسوم القضائية ومن ذلك رسوم تنفيذ قرارات الحكم الصادرة عنها.

ورغم أن المادة 138/ب من نفس القانون قد أجازت سماع الدعوى للمطالبة بالحقوق العمالية إذا أقيمت خلال مدة لا تتجاوز السنتين من تاريخ نشوء الحق المطالب به، إلا أن المادة (25) الخاصة بدعوى الفصل التعسفي قد اشترطت أن تقام الدعوى خلال (60) يوماً من تاريخ الفصل، إلا أن توجه محكمة التمييز قد استقر على غير ذلك حيث قررت في حكمها رقم 98/793 تاريخ 1999/6/8 وحكمها رقم 97/2113 تاريخ 1997/12/29، أن المشرع عندما قيد سماع دعوى الفصل التعسفي بفترة ستين يوماً إنما يقصد بذلك أنه يجوز للمحكمة إعادة العامل إلى عمله الأصلي في حالة إقامته دعواه

خلال سنتين يوماً من تاريخ فصله، وأنه إذا تراخى عن هذه المدة فليس للمحكمة إعادته لعمله، وإنما تستمر في رؤية دعواه إذا كانت قد قدمت قبل مرور سنتين على تاريخ الفصل سناً لأحكام المادة 138/ب للبت فيما إذا كان الفصل تعسفياً والحكم له بالتعويض القانوني عن ذلك.

ورغم أن قانون العمل لم يحدد الجهة التي يقع عليها عبء إثبات حصول التعسف في الفصل من العمل، إلا أن القضاء الأردني قد حسم الأمر من خلال اجتهاداته المتكررة بأن هذا العبء يقع على صاحب العمل ومن ذلك قرار محكمة التمييز رقم 99/1067 الذي جاء فيه (وإن كان من يدعي حصول التعسف ملزم بإثباته من حيث الأصل إلا أن المدعى عليه صاحب العمل الذي يدعي بأن الفصل كان قانونياً ولا تعسف فيه يقع عليه إثبات مشروعية الفصل وفق الأحكام القانونية...) أنظر أيضاً قرار محكمة التمييز رقم 98/2034، وفي جميع الأحوال فإن على المحكمة التي تنظر الدعوى أن تتخذ ما يلزم للوصول إلى الحقيقة وفق الآليات المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية، وذلك لأن نص المادة (25) من قانون العمل قد حدد دور المحكمة في دعوى الفصل التعسفي بأن تحكم للعامل بالتعويض أو بإعادته إلى عمله في حال تبين لها أن الفصل كان تعسفياً. ويشكل تطبيق صلاحية المحكمة بأن تقرر إعادة العامل إلى عمله حالات نادرة الحدوث نظراً لاقتناع المحاكم بأن إعادته إلى العمل سيؤدي ربما إلى تكرار فصله أو حصول توتر في علاقة العمل بين الطرفين بما يتعارض مع مصالح كل منهما.

أما بالنسبة للتعويض فقد حصل على مقداره تغيير جذري مؤخراً بموجب القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010، وبموجبه أصبح حساب التعويض عن الفصل التعسفي يتم على أساس مدة الخدمة وبما مقداره أجر نصف شهر عن كل سنة خدمة وبعد أدنى أجر شهرين وعلى أن يحسب التعويض على أساس قيمة آخر أجر تقاضاه العامل، وقبل هذا التعديل كانت المحكمة مخولة بالحكم بما يعادل أجور (3) أشهر إلى (6) أشهر دون أن تكون مقيدة بألية أو ضوابط معينة لتحديد قيمة التعويض، ومن المتوقع أن يقلل هذا التعديل من أعداد الدعاوى التي تقام أمام المحاكم للمطالبة بتعويض الفصل التعسفي، وذلك لأن نسبة لا بأس بها من هذه الدعاوى كانت تقام بسبب عدم توصل الطرفين إلى اتفاق حول مقدار التعويض الذي يستحقه العامل المفصول وليس حول واقعة الفصل نفسها من حيث أنها تشكل تعسفاً أم لا، وقد لوحظ مؤخراً أن العديد من حالات الفصل تم

التفاهم المباشر بخصوصها بين العامل وصاحب العمل على دفع التعويض عنها للعامل بالقيمة التي وردت في القانون وذلك لعدم وجود داع للتوجه للمحاكم ، غير أن هذا الأمر من جانب آخر قد يشجع أصحاب العمل على التمادي في حالات الفصل مقابل منح العامل المفصول التعويض القانوني وبذلك يكون صاحب العمل قد أوفى بالتزاماته دون أن يضطر للدخول في نزاعات قضائية مع العامل.

وسواء كان فصل العامل تعسفيا أم غير تعسفي فإنه يستحق كافة الحقوق الأخرى المترتبة له عن انتهاء خدمته ومن ذلك بدل الإشعار إذا كان إنهاء خدمته قد تم دون توجيه إشعار له إلا في الحالات التي أعى فيها القانون صاحب العمل من توجيه الإشعار (الحالات التي وردت في المادة 28) ، ومكافأة نهاية الخدمة لغير المشمولين بالضمان الاجتماعي أو استحقاقات تعويض الشيخوخة أو العجز للمشمولين بأحكام الضمان الاجتماعي ، بالإضافة إلى شهادة خدمة يصدرها صاحب العمل للعامل تتضمن فقط بيانات حددتها المادة (30) من قانون العمل وهي اسم العامل وتاريخ بداية عمله ونهاية عمله والعمل الذي كان يؤديه. وهنا تجدر الإشارة إلى أن نص المادة 25 المشار إليها أعلاه يشمل فقط العاملين بموجب عقود غير محددة المدة ، أما العقود المحددة المدة فيستحق العامل في حالة إنهاء عمله بشكل غير مبرر قبل انتهاء مدة العقد كامل أجوره عن المدة المتبقية من عقد العمل.

أما إذا كان العامل ممثلا للنقابات العمالية فقد اعتبرت المادة 108 ان إجراء فصله بسبب ممارسته للنشاط النقابي يعتبر إجراء باطلا ، وأنه في حالة حصوله فعلى مفتش العمل توجيه إنذار لصاحب العمل لإزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام وفي حالة عدم الإستجابة يحيل الأمر للمحكمة المختصة لمعاقبة صاحب العمل عن مخالفته لأحكام القانون بالعقوبة المنصوص عليها في المادة 139 وذلك بالغرامة ما بين (50- 100 دينار) وهي عقوبة غير رادعة من حيث مقدارها ، وللعامل في نفس الوقت المطالبة بالتعويض عن العطل والضرر الذي أصابه ، وللمحكمة أيضا إصدار القرار بإعادته إلى عمله والحكم له بأجور فترة الانقطاع عن العمل كاملة ، أما إذا لم يتمكن العامل من العودة للعمل لأسباب تتعلق بصاحب العمل فتحكم له المحكمة بتعويض إضافي يعادل مقداره أجور 6-12 شهر إضافة إلى تعويض الفصل التعسفي الذي يستحقه بموجب أحكام المادة (25) من القانون.

4. التطبيق العملي لأحكام تشريعات العمل:

لقد حدد قانون العمل وسيلتين للإشراف على تطبيق أحكامه الأولى رقابية من خلال مفتشي العمل، والثانية قضائية للنظر في المنازعات الفردية بين العمال وأصحاب العمل، وفيما يتعلق بموضوع الفصل من العمل والحقوق المترتبة على ذلك فقد أعطت المادة (25) من القانون صلاحية النظر فيما إذا كان الفصل تعسفياً أم لا إلى المحاكم النظامية ولم تمنح أي جهة أخرى صلاحية النظر في هذا الموضوع، ومن ذلك مفتش العمل الذي لا يملك في حالة حصول نزاع حول موضوع الفصل من العمل إلا أن يتولى توجيه الطرفين لعرض نزاعهما أمام المحكمة المختصة.

4.1 الدعوى العمالية:

ورغم نص القانون في المادة 137 منه على أن الدعاوى العمالية تعتبر معفاة من الرسوم في كافة مراحلها وأن البت فيها يجب أن يتم بشكل مستعجل وخلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، إلا أنه في الواقع العملي فإن كثيراً من الدعاوى تستغرق وقتاً أكثر من ذلك بسبب طبيعة النزاع والبيانات المطلوبة فيها لحسم الدعوى، الأمر الذي يؤدي إلى أن يتجنب العمال قدر الإمكان إقامة الدعوى أمام المحاكم لعدة أسباب أهمها:

1. طول إجراءات النظر في الدعوى، فرغم أن وزارة العدل قد اتخذت مؤخراً إجراءات عديدة للإسراع في البت في الدعاوى وتخصيص قضاة متخصصين لنظر الدعاوى العمالية إلا أن البت في الدعوى ما زال يستغرق في الغالب وقتاً طويلاً يصل أحياناً من عدة شهور إلى أكثر من سنة، إضافة إلى مراحل الاستئناف الطويلة، ولا توفر وزارة العدل أرقاماً واضحة حول ذلك إلا أن طول الإجراءات ما زال يشكل بالنسبة للعمال والمحامين حقيقة ثابتة.

2. أن قانون محاكم الصلح في المادة (9) منه يشترط في الدعاوى التي تزيد قيمتها على (1000) دينار توكيل محام ويشمل ذلك الدعاوى العمالية أي أنه لا يجوز للعامل أن يتابع قضيته بنفسه في حالة كانت قيمتها تزيد على هذا المبلغ، مما يكبده التزامات مالية قد لا يكون قادراً على الوفاء بها، ومن جانب آخر وحتى لو كانت

قيمة الدعوى تقل عن هذا المبلغ فإن متابعة دعوى الفصل التعسفي تتطلب أحيانا خبرة ومعرفة قانونية خاصة لا تتوفر لدى العامل.

3. أن المادة 137 من قانون العمل التي تنص على إعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم قد تم تعديلها بموجب القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010 الذي بدأ نفاذه في 2010/7/15 وبموجب هذا التعديل يتوجب على العامل الذي يتم إسقاط دعواه لأكثر من مرة بسبب الغياب مثلاً أن يدفع رسوم الدعوى كاملة لغايات تجديدها.

بناء على ذلك نجد أن العامل الذي يضطر للتوجه إلى القضاء لا يتمتع بأي دعم من أي جهة سواء من الناحية المادية أو القانونية أو في أقل تقدير في إمكانية الحصول على المشورة اللازمة خلال تعرضه لأجواء نزاع ربما يواجهها لأول مرة في مواجهة صاحب عمل تتوفر له في الغالب الإمكانيات اللازمة.

وهنا تجدر الإشارة إلى قانون الوساطة لحل النزاعات رقم (12) لسنة 2006 والذي من خلاله يمكن إحالة أي نزاع معروض أمام محاكم الصلح إلى إجراءات الوساطة بقرار من القاضي بناء على اتفاق الطرفين وذلك بهدف الإسراع بإنهاء النزاع وإيجاد حل مرض للطرفين من خلال إجراءات مرنة تحافظ على العلاقات بين الخصوم، ومن الناحية القانونية فإن هذا القانون وهذه الإجراءات تشمل الدعاوى العمالية ومنها دعاوى الفصل التعسفي، غير أن العمال ومحاميهم يفضلون عدم اللجوء إلى هذه الوسيلة لحل النزاع وذلك لأسباب عدة من أهمها أن الوساطة وبما أنها تهدف إلى تحقيق حل يرضي طرفي النزاع فهي تعني أن هناك تنازلات سيقدمها كل منهم لتحقيق ذلك وهو أمر يتناقض مع طبيعة المطالبات بالحقوق العمالية التي يتوجب فيها عدم وضع العامل تحت أي ضغوط للتنازل عنها أو أي جزء منها حتى لو كان ذلك بوسائل ودية، إضافة إلى أن عدم نجاح الوساطة والعودة إلى الإجراءات القضائية يعني أن النزاع قد استغرق وقتاً مضاعفاً دون جدوى.

وحسب ما تشير إليه أرقام وزارة العدل فقد بلغ عدد الدعاوى العمالية التي تم إصدار الحكم فيها خلال عام 2008 (8837) دعوى من أصل (13492) دعوى نظرتها المحاكم خلال ذلك العام منها (7960) دعوى أقيمت خلال ذلك العام و(5532) دعوى

كانت قد أقيمت قبل عام 2008 واستمر النظر فيها خلال عام 2008، وفي عام 2009 بلغ عدد الدعاوى التي تم إصدار الحكم فيها (7993) دعوى من أصل (12934) دعوى نظرتها المحاكم، منها (8279) دعوى أقيمت خلال ذلك العام و(4655) دعوى أقيمت قبل عام 2009، ولا تتضمن أرقام وزارة العدل بياناً لمتوسط مدة النظر في الدعوى العمالية، إلا أنه من الواضح من الأرقام أعلاه أن هناك الكثير من الدعاوى يستمر النظر فيها لفترات طويلة، كما لا تتضمن الإحصائيات أنواع الدعاوى العمالية ونسبة الدعاوى المتعلقة بالفصل من العمل وأسباب الفصل، إلا أن عدد من القضاة المختصون في نظر الدعاوى العمالية قد بينوا بأن دعاوى الفصل من العمل تمثل معظم الدعاوى العمالية وبما يقارب 90% منها، ولا تتوفر لدى وزارة العدل أي أرقام حول نسبة الدعاوى التي يحكم فيها لصالح العامل أو التي يتم ردها. أما الدعاوى التي يتم نظرها بطريقة الوساطة وفق ما تم بيانه أعلاه فهي قليلة جداً لم يتجاوز عددها 297 دعوى خلال عام 2009.

4.2 دور مفتش العمل:

رغم أن صلاحيات مفتش العمل محدودة فيما يتعلق بموضوع الفصل التعسفي إلا أنه يملك صلاحيات أخرى تتعلق بشروط وظروف العمل والتأكد من مدى التزام صاحب العمل بالوفاء بالحقوق العمالية والتأكد من حسن تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة ولأئحة الجزاءات التأديبية بموجب أحكام المادتين (55) و(48) من القانون، وهي جميعها لها اتصال وثيق بموضوع إنهاء الخدمة، إلا أن هناك العديد من العقبات تقف أمام تفعيل دوره هذا ومن ذلك:

أ- رغم شمول العمال المنزليين وعمال الزراعة بقانون العمل منذ عام 2008 إلا أنه لم تتخذ حتى الآن أي إجراءات فعالة على الأرض لتفعيل دور التفتيش في هذه القطاعات أو تدريب وتأهيل مفتشين متخصصين نظراً لخصوصية ظروف العمل فيها.

ب- عدم توفر البيانات الكافية والمحسوبة لأعمال التفتيش مما يعيق دور المفتش في القيام بزيارات منظمة للمؤسسات القائمة التي تزيد على 170 ألف مؤسسة والإعداد المسبق لهذه الزيارات من حيث المعلومات والبيانات الخاصة بالمؤسسة التي ينوي

زيارتها وتوثيق الزيارات ونتائجها حاسوبياً للعودة إليها بسهولة ولبناء قاعدة بيانات خاصة بالتفتيش ومن ذلك قاعدة بيانات خاصة بالقطاع غير المنظم.

ت- عدم وجود ربط معلوماتي سواء الكترونياً أو بأي وسيلة أخرى بين مفتشي العمل والمؤسسات الرسمية الأخرى ذات العلاقة خاصة وزارة الصناعة والتجارة وأمانة عمان الكبرى والبلديات ووزارة الصحة وذلك للاستفادة من البيانات المتوفرة لديها.

ث- قلة عدد مفتشي العمل البالغ حوالي 125 مفتش ومفتشة فقط رغم المحاولات العديدة التي بذلتها الحكومة لزيادة العدد بشكل يتناسب مع حجم سوق العمل.

ولغايات تطوير أعمال التفتيش وتفعيلها تم استحداث خدمة الخط الساخن الذي يتلقى الشكاوى على مدار الساعة وينقن العاملين فيه لغات العمال المختلفة، وقد بلغت أعداد الشكاوى من خلاله عام 2009 (1019) شكوى تم حل 85% منها، وبلغ عدد الزيارات التفتيشية التي قام بها المفتشون خلال نفس العام (48640) زيارة وتلقى المفتشين (3504) شكوى وقاموا بتحرير (15192) ضبط مخالفة تم إحالتها إلى المحاكم، ووجهوا (1794) إنذار، ويلاحظ أن الجزء الأكبر من المخالفات يتعلق بالأجور ونقص الأجور والتأخر في دفعها والحد الأدنى للأجور وبما مجموعه أكثر من ثلثي المخالفات، ولا تحظى الشؤون المتعلقة بالفصل من العمل إلا بحصة ضئيلة جداً من مهام وجهود مفتشي العمل.

ويتولى مفتشو العمل خلال الزيارات الميدانية التي يقوموا بها إلى مواقع العمل توعية أصحاب العمل بأحكام قانون العمل بهدف ضمان إلتزامهم بتطبيقها والتقليل من المخالفات المرتكبة، إلا أن توعية العمال خلال هذه الزيارات لا يتم إلا في أضيق الحدود وذلك نظراً لطبيعة الزيارة وتواجد صاحب العمل أو ممثليه، ولا يتوفر حتى الآن بديل آخر لتوعية العمال بحقوقهم وخاصة فيما يتعلق بالفصل من العمل إلا بشكل فردي للعامل الذي يتوجه إلى وزارة العمل بنفسه لطلب المشورة، ولا تنفذ إلا نادراً حملات التوعية سواء من خلال وسائل الإعلام أو اللقاءات الجماعية مع العمال بعيداً عن أصحاب العمل سواء بتنظيم من الحكومة أو النقابات العمالية.

4.3 المرأة العاملة:

يلاحظ أن حجم قوة العمل النسائية يتأثر إلى حد كبير بعمر المرأة وزواجها، وإن الانسحاب من سوق العمل بالنسبة للنساء يزداد طردياً مع ازدياد عدد المتزوجات العاملات ومع ازدياد الإنجاب للمرأة العاملة رغم أن النساء هن الأكثر انتظاماً في التعليم الأساسي والجامعي ويشكلن ما نسبته (51%) من الطلبة على مقاعد الدراسة الجامعية، حيث تتركز البطالة بين الإناث في الفئة العمرية 25-39 سنة وتبلغ 50,4% من الإناث المتعطلات. ويرى كثيرون أن ارتفاع البطالة بين الإناث في هذا السن يعود إلى المسؤوليات الاجتماعية التي تقع على عاتق المرأة نتيجة الزواج والإنجاب واضطرارها لتترك العمل والسعي دون جدوى للحصول على عمل يلاءم ظروفها هذه، وبشكل خاص من حيث عدد ساعات العمل وتوفر حضانة أطفال في موقع العمل أو قربه من مكان إقامتها، أو العمل من خلال المنزل.

وتعد التشريعات الأردنية المتعلقة بعمل المرأة من التشريعات المتقدمة على مستوى المنطقة، إذ يعطي قانون العمل للحق للمرأة في إجازة أمومة مدتها 10 أسابيع مدفوعة الأجر بالكامل وساعة لإرضاع الطفل يومياً ابتداءً من يوم الولادة، ويلزم القانون صاحب العمل الذي يستخدم عدداً يزيد على 20 عاملة متزوجة أن يهيئ مكاناً مناسباً لأطفال العاملات، كما ينص على عدم جواز فصل المرأة الحامل ابتداءً من الشهر السادس أو أثناء إجازة الأمومة، وعدم تكليف المرأة العاملة بأعمال خطيرة ومضرة بصحتها، ويتعامل قانون العمل مع العاملين دون تمييز بين الرجال والنساء في كافة الأحكام القانونية الأخرى، إلا أنه من ناحية أخرى لا يتضمن أي نص يحظر التمييز بين الذكر والأنثى أو يعاقب عليه، حيث تشير بعض الدراسات إلى وجود تمييز بين الرجال والنساء في العديد من الجوانب خاصة في التعيين وتفضيل أصحاب العمل تعيين الذكور أو الإناث غير المتزوجات وكذلك في الأجور والإمكانيات وفي فرص الترقى الوظيفي، بالإضافة إلى حالات فصل العاملة لأسباب تتعلق بالتزاماتها العائلية والإنجاب، كما أن معظم أصحاب العمل لا يلتزمون بتهيئة مكان خاص لرعاية أطفال العاملات، ولا تتخذ ضدهم إجراءات رادعة.

وسيساهم تفعيل قانون الضمان الاجتماعي بإنشاء صندوق خاص لتغطية تكاليف إجازات الأمومة والرضاعة الذي لم يتم حتى الآن رغم ورود نص بخصوصه في القانون، وعدم

تحميل هذه التكاليف لصاحب العمل لوحده، في زيادة فرص تشغيل النساء وتحسين ظروف عملهن، وتقليل حالات الفصل من العمل.

4.4 العاملون في التعليم في القطاع الخاص:

تشير أرقام وزارة التربية والتعليم إلى أن أعداد العاملين في مؤسسات التعليم الخاصة (المدارس ورياض الأطفال) يبلغ عددهم (26791) عاملاً وعاملة، منهم (23484) معلماً ومعلمة، 87% منهم من الإناث، وعدد المؤسسات التي تستخدمهم 1068 مؤسسة، إلا أن نقابة أصحاب المدارس الخاصة تشير إلى أن العدد هو أكثر من ذلك بحيث يقرب من (35) ألف معلم ومعلمة و(21) ألف من الإداريين والسائقين والحراس، وعدد المؤسسات التي تستخدمهم 1700 مؤسسة.

ويعاني العاملون في هذا القطاع من عدد من المشاكل المتعلقة بحقوقهم العمالية إضافة إلى عدم الاستقرار الوظيفي بسبب العمل بموجب عقد عمل محدد المدة يسمى بالعقد الموحد وهو نموذج لعقد تم الاتفاق عليه منذ سنوات بين كل من وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ونقابة أصحاب المدارس الخاصة والنقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص تحدد فيه مدة العمل بعشرة شهور، وفي حالة تجديده لمدة تالية يصبح لمدة 12 شهر شاملاً فترة العطلة الصيفية السابقة للتجديد وبناء على ذلك تقوم عدد من المدارس بعدم تجديد العقود لسنة تالية لتجنب دفع الأجور عن فترة العطلة الصيفية، وفي حالة رغبة المدرسة باستخدام المعلم فيتم التعاقد معه لفترة جديدة في بداية العام الدراسي التالي بعقد جديد وكأنه تعاقد لأول مرة. ونظراً لتوجهات الإناث بشكل خاص نحو العمل في قطاع التعليم وخاصة الجامعيات منهن لعدم وجود خيارات أخرى كافية فإنهن يقبلن بهذه الظروف.

4.5 الأشخاص المعوقين:

يشير آخر تعداد للسكان والمساكن شمل المعوقين وهو التعداد الذي تم عام 2004 إلى أن عدد المعوقين الإجمالي هو 62988 معوق بنسبة 1.2% من السكان، يتوزعون على عدد من الإعاقات وهي الحركية 28%، السمع والنطق 16.4%، العقلية 16.1%، البصرية 9.3%، الشلل الدماغي 8.4% إضافة إلى إعاقات أخرى مختلفة 13.4%. ويبلغ

عدد المعوقين الذين يزيد عمرهم على (15) عام (42683) شخص، منهم (26497) ذكور و(16186) إناث، وتبلغ قوة العمل لهذه الفئة (8319) شخص منهم (4973) مشغول و(3346) متعطل، ورغم أن هذه الأرقام تعتبر قديمة نسبياً إلا أنها تعكس واقع ضعف نسب التشغيل للمعوقين نتيجة العديد من العقبات التي تعترض تشغيلهم، ورغم أن كل من قانون العمل في المادة 13 منه وقانون حقوق الأشخاص المعوقين في المادة 4 منه قد ألزما صاحب العمل الذي يبلغ عدد العاملين لديه ما بين 25-50 عامل بتشغيل عامل واحد من المعوقين وإذا بلغ عدد العاملين أكثر من (50) عاملاً أن يشغل ما نسبته 4% من عدد العاملين لديه شريطة أن تسمح طبيعة العمل في مؤسسته بذلك.

إلا أننا نجد أن إلزام أصحاب العمل بهذه النصوص ضعيف جداً خاصة في ظل عدم التشدد في الرقابة على الإلتزام بها، وأن هناك عزوف من العمال المعوقين عن القبول بفرص العمل أو الإضطرار للتخلي عن فرص العمل التي يشغلونها وذلك لأسباب عديدة من أهمها صعوبة تنقل العامل المعوق من وإلى مواقع العمل نتيجة عدم تهيئة الطرق العامة بشكل يناسب إحتياجاتهم وعدم توفر خدمات النقل العامة المناسبة، والتجهيزات اللازمة للمعوقين في مواقع العمل وعدم تلاؤم بيئة العمل مع طبيعة إعاقتهم، كما أن هناك شعور لديهم بأن أصحاب العمل لا يرغبون في تشغيلهم وأنهم يتعرضون للتمييز في الأجر والترقي الوظيفي والامتيازات وكذلك في التعيين وأن الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص منعدم بالنسبة لهم، وبناء على ذلك فإن الكثير منهم يتوجه للبحث عن فرص عمل في وظائف حكومية، كونها توفر لهم الاستقرار الوظيفي وعدم التمييز وفرص العمل المناسبة، إلا أن الفرص المتوفرة في القطاع العام لا تكفي لاستيعابهم وعلى هذا الأساس فإنه لا غنى عن تأمين فرص العمل المناسبة للجزء الأكبر منهم في القطاع الخاص.

5. الحماية التكميلية للعمل:

5.1 الضمان الاجتماعي:

ما زالت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تستثني من أحكام قانون الضمان الاجتماعي العاملين في المؤسسات التي تستخدم أقل من خمسة عمال في معظم مناطق

المملكة وذلك بموجب الصلاحيات التي أعطيت لها في القانون بالتنسيب إلى مجلس الوزراء بخصوص الفئات التي يشملها القانون. إلا أن المؤسسة بدأت منذ عام 2008 مشروعاَ لشمول هذه الفئة يتوقع أن يطبق على كافة مناطق المملكة في نهاية عام 2011، وأن يشمل 150 ألف مؤسسة جديدة تشغل حوالي 340 ألف عامل، إضافة إلى شمول العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل وريبات البيوت. ورغم أن المادة (4) من قانون الضمان الاجتماعي قد نصت على شمول جميع العمال الخاضعين لقانون العمل بأحكام الضمان الاجتماعي إلا أنه في نفس الوقت ربط أمر شمول العمال المنزليين بقرار يصدره مجلس الوزراء وهو أمر لم يتم لغاية الآن.

ويبلغ عدد المشتركين في الضمان الإجتماعي حالياً (835110) مشترك يمثلون 49.9% فقط من المشتغلين، كما تمثل المؤسسات المشمولة 40% من المؤسسات القائمة. ورغم أن قانون الضمان الاجتماعي تضمن خمس أنواع من التأمينات هي:- (تأمين إصابات العمل، تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، تأمين الأمومة، تأمين التعطل عن العمل، التأمين الصحي) إلا أنه حصر تفعيل التأمينات بنوعين فقط وهما تأمين إصابات العمل وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وترك لمجلس الوزراء صلاحية تفعيل باقي التأمينات في الوقت الذي يراه مناسباً، حيث لم يتم حتى الآن تفعيل أي منها.

وسيشكل تفعيل تأمين البطالة وتأمين الأمومة دفعة كبيرة في مجال حماية العمال من أخطار نهاية الخدمة وتشجيع النساء على الدخول إلى سوق العمل والمساعدة في تشجيع أصحاب العمل على توظيف النساء، وزيادة إمكانيات ربط الباحثين عن عمل ومن فقدوا وظائفهم بالفرص المتوفرة بفعالية أكثر وفي وقت أقصر، وبالتالي تقليل مدة البقاء في صفوف العاطلين عن العمل، كما أنه من المعروف أن النظام المرتبط بتأمين البطالة يوفر للجهات المختصة عادة قاعدة بيانات دقيقة حول حركة سوق العمل وتطوراتها وكافة البيانات المتعلقة بالقوى العاملة، وقد شهدت المملكة خلال السنتين الأخيرتين مناقشات وطنية حول هذين التأمينين شمل قطاعات واسعة تمثل شرائح المجتمع المختلفة تم الإتفاق من خلالها على ضرورة تفعيلهما، كما تم التعاون مع منظمة العمل الدولية بهذا الخصوص وتكليف خبراء لإجراء الدراسات اللازمة لذلك.

5.2 خدمات التشغيل والتدريب:

تتولى وزارة العمل بالتعاون مع الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص مهام تنظيم سوق العمل والشؤون المتعلقة بالتشغيل، وللوزارة مديريات تابعة لها في مناطق المملكة المختلفة تقدم خدمات التشغيل وربط الباحثين بفرض العمل المتاحة حيث تم خلال النصف الأول من هذا العام 2010 تشغيل 7075 باحث، وتتولى مؤسسة التدريب المهني من خلال مراكز التدريب المنتشرة في كافة المناطق، التدريب على مهن متنوعة تلبية لحاجة السوق والباحثين عن عمل، حيث بلغ عدد خريجي المؤسسة (7460) خلال عام 2009. وهناك عدد من المشاريع التي تعمل على تدريب وتشغيل الباحثين عن عمل في مهن محددة وبشكل خاص التدريب في مواقع العمل نفسها (ON JOB TRAINING) لغايات العمل فيها بعد انتهاء مدة التدريب ومنها مشروع التدريب والتشغيل الوطني التابع لوزارة العمل والذي يتحمل كلفة التدريب و 30% من راتب المتدرب الذي يدفعه صاحب العمل خلال فترة التدريب وكلفة النقل من وإلى مكان العمل واشتراكات الضمان الاجتماعي، حيث قام المشروع بتدريب وتشغيل (6550) باحث عن عمل في مجالات صناعة الملابس والتمريض وتكنولوجيا المعلومات.

ويتولى هذا المشروع أيضاً تنفيذ ما يسمى بمشروع الفروع الإنتاجية بهدف إنشاء (7) فروع لمصانع في مناطق تواجد القوى العاملة النائية بهدف تشغيل (3340) باحث عن عمل وخاصة من الإناث، حيث يقدم المشروع المبنى مجاناً للمصنع لمدة خمس سنوات ويدفع 30% من راتب العامل لمدة 18 شهراً وكلفة المواصلات واشتراكات الضمان الاجتماعي. كما تم بالتعاون بين وزارة العمل والقوات المسلحة الأردنية والقطاع الخاص إنشاء الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب وذلك للتدريب والتشغيل في قطاع الإنشاءات حيث بلغ حتى الآن عدد المستفيدين منها (6781) باحث عن عمل. ويتولى صندوق دعم التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني دعم مشاريع التدريب والتشغيل المختلفة ويتم تمويله من أصحاب العمل وقد شملت المشاريع التي قام بتمويلها 35 ألف متدرب من ضمنهم المستفيدين من المشاريع المشار إليها أعلاه. كما يتولى صندوق التنمية والتشغيل تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة للفقراء والعاطلين عن العمل، لتعزيز العمل الحر والتشغيل الذاتي بشكل خاص في الحرف والصناعات الخفيفة حيث بلغت عدد المشاريع الممولة للنصف الأول من عام 2010 (5689) مشروعاً وفرت (6126) فرصة عمل.

ويلاحظ على هذه المشاريع والنشاطات بأنه لا يجمعها إطار واحد أو سياسة منهجية تحدد الأهداف بشكل شمولي ضمن الرؤيا المستقبلية لسوق العمل وطبيعته وهيكله، ولا يربطها إطار معلوماتي موحد ودقيق خاصة فيما يتعلق بالداخلين الجدد إلى سوق العمل أو الذين فقدوا وظائفهم، أو فيما يتعلق بحركة العمالة الداخلة والخارجة من سوق العمل وقياس احتياجات السوق المستقبلية، كما يلاحظ أن أعداد المستفيدين من هذه المشاريع تعتبر متواضعة بالمقارنة مع أعداد الباحثين عن عمل، إضافة إلى عدم استقرار المشتغلين في فرص العمل، حيث بينت دراسة أجرتها وزارة العمل أن نسبة من انتهى عمله خلال الشهر الأول من العمل قد بلغ 48% من الذين تم تشغيلهم من خلال مديريات التشغيل التابعة لوزارة العمل خلال عام 2009، وأن من استقر منهم في العمل أكثر من 6 شهور بلغ فقط 12 %، وأن أسباب ذلك تتركز في الراتب المتدني وساعات العمل الطويلة وبعد موقع العمل، وهي تقريبا نفس أسباب ترك العمل التي أشارت إليها أرقام دائرة الإحصاءات العامة حول أسباب ترك العمل، مما يشير إلى عدم تلائم فرص العمل وظروفها مع احتياجات الباحثين عن عمل، وعدم اهتمام أصحاب العمل بتوفير بيئة عمل مناسبة تشجع العمال على القبول بها والإستقرار فيها، وربما يعود ذلك إلى الصعوبات التي تواجهها بعض القطاعات التي تستهدفها هذه المشاريع، ومنها على سبيل المثال قطاع صناعة الملابس الذي يتعرض لمنافسة خارجية قوية تقلل من فرص تسويق منتجاته رغم الحوافز والإعفاءات التي وفرتها الحكومة له، وقطاع الزراعة الذي يتسم بصغر حجم ملكية مشاريعه وعدم قدرته على مواجهة مصاعب المواسم الزراعية وارتفاع كلفة الإنتاج مما يضطره لاستخدام العمالة الوافدة التي تقبل بظروف العمل الصعبة وأجور أقل من العمالة الأردنية.

ويعاني سوق العمل من عدد من التشوهات من أهمها عدم تلاؤم فرص العمل المتوفرة مع مخرجات التعليم ومخرجات التدريب المهني، ففي حين يشكل الجامعيون 31% من مجموع المتعطلين (وترتفع هذه النسبة بين الإناث بشكل كبير لتصل إلى 53,8% من الإناث المتعطلات)، فإن 32% من الفرص المستحدثة لعام 2009 مثلا كانت في المهن الأولية، كما زادت بشكل كبير نسب التوجه نحو مهن الخدمات والباعة، بينما ما زالت أعداد الخريجين الجامعيين في زيادة مضطردة خاصة مع إزدياد أعداد الجامعات الرسمية والخاصة وانتشارها، كما يشهد سوق العمل تراجعاً حاداً في فرص العمل

المستحدثة في الحرف على الرغم من المساعي الحثيثة لزيادة وتشجيع المشاريع الصغيرة والأسرية التي تقوم في الغالب على مهارات حرفية خاصة.

وترتفع نسب البطالة بين الشباب لتصل إلى 48,8% من مجموع العاطلين عن عمل للفئة العمرية 15-24 سنة، وتبلغ نسبة من لم يسبق لهم العمل من مجموع العاطلين 43%، الأمر الذي يدل على عدم فعالية خدمات الإرشاد والتوجيه المهني، ويوجب السعي لزيادة نسب التعليم المهني وربط الداخلين الجدد إلى سوق العمل ببرامج تأهيل ومتابعة يتم التحضير لها بالتعاون مع القطاع الخاص تضمن إعداد قوى العمل الجديدة إعداداً يتلائم مع حاجة السوق الفعلية، وتضمن تحسين شروط وظروف العمل بحيث تكون مقبولة وجاذبة للعمالة وتساعد على الإستقرار في العمل.

ما زالت هذه القضايا وغيرها تراوح مكانها دون حلول جذرية مدروسة على المستوى الشامل لكافة قطاعات العمل رغم المحاولات التي تمت بهذا الخصوص ومن ذلك إعداد السياسة الوطنية للتشغيل بمشاركة الجهات المعنية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. وقبل ذلك وتحديداً في عام 2008 صدور قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الذي يهدف إلى إيجاد مظلة تعمل تحتها كافة الجهات المعنية بالتشغيل والتدريب المهني والتقني وفق إستراتيجية وطنية محددة ومنهجية عمل واضحة، وهي جهود لم تأت حتى الآن بنتائج ذات أثر في سوق العمل.

ملحق رقم 1

الأحكام المتعلقة بإنهاء الخدمة في قانون العمل الأردني

المادة 21

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :

أ . إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

ب. إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.

ج. إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.

د. إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك.

المادة 23

أ . إذا رغب احد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين.

ب. يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة.

ج. إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال.

د . إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجرا عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.

المادة 24

مع مراعاة ما ورد في المادة (31) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل او اتخاذ اي اجراء تأديبي بحقه لاسباب تتصل بالشكاوى والمطالبات التي تقدم بها العامل الى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق احكام هذا القانون عليه.

المادة 25

إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره اجر نصف الشهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لا يقل عن اجر

شهرين بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون على ان يحتسب التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل.

المادة 26

أ . إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون.

ب. إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل اجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.

المادة 27

أ . مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل انهاء خدمة العامل او توجيه اشعار اليه لانهاء خدمته في اي من الحالات التالية :

1. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها او خلال اجازة الامومة.

2. العامل المكلف بخدمة العلم او الخدمة الاحتياطية في اثناء قيامه بتلك الخدمة.

3. العامل في اثناء اجازته السنوية او المرضية او الاجازة الممنوحة له لاغراض الثقافة العمالية او الحج او في اثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي او للالتحاق بمعهد او كلية او جامعة معترف بها.

ب. يصبح صاحب العمل في حل من احكام الفقرة (أ) من هذه المادة اذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال اي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة.

المادة 28

لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية:

أ . إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره.

ب. إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

ج. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.

د. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين.

هـ. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

و. إذا أفضى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

ز. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.

ح. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل.

ط. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو احد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

المادة 29

أ. يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية :

1. استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون.

2. استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

3. نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.

4. تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون.

5. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.

6. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول .

7. إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة ان يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

ب. إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل او من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه ، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول .

المادة 31

أ . إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطياً معززا بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص .

ب. يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ .

ج. يصدر الوزير قراره بشأن التوصية ، خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها .

د. لأي متضرر من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة أن يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تدقيقاً وتصدر قرارها فيه في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة .

هـ. يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ ، ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل.

و. يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة ان يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة.

المادة 32

يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل اجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر اجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا يزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة.

المادة 35

أ . لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وان لا يقل اجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور.

ب. يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة.

ج. إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل.

المادة 137

أ. تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة ، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون ، على ان يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .

ب. يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها.

ج. 1. تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها.

2. لا تسري أحكام البند (1) من هذه الفقرة في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد إسقاطها أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها.

المادة 138

أ. لا تسمع أي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافاً لأحكام هذا القانون أو أي نظام أو تعليمات صادرة بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه.

ب. لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها او منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور.

ملحق رقم 2

معايير العمل الدولية

الاتفاقية رقم 158/ اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل

ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والستين في 2 حزيران/ يونيه 1982

و إذ يشير إلى المعايير الدولية القائمة الواردة في توصية إنهاء الاستخدام، 1963

وإذ يشير الى أنه حدثت تطورات هامة منذ اعتماد توصية إنهاء الاستخدام، 1963، في قوانين وممارسات كثير من الدول الأعضاء فيما يتعلق بالمسائل التي تناولتها تلك التوصية، وإذ يرى أن هذه التطورات جعلت من المناسب اعتماد معايير دولية جديدة بشأن هذا الموضوع، وخاصة بالنظر الى المشاكل الخطيرة التي ظهرت في هذا المجال نتيجة للصعوبات الاقتصادية والتحويلات التكنولوجية التي طرأت هذه السنوات الأخيرة في بلدان عديدة.

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بانتهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة.

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/ يونيه عام اثنين وثمانين وتسعمائة وألف، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية إنهاء الاستخدام 1982

الجزء الأول – طرائق التنفيذ والنطاق والتعاريف

المادة 1

تنفذ أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية، وذلك ما لم تنفذ عن طريق اتفاقات جماعية، أو قرارات حكومية، أو أحكام قضائية، أو عن أي طريق آخر يتفق مع الممارسات الوطنية.

المادة 2

- 1- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع الأشخاص المستخدمين.
- 2- يجوز للدولة العضو أن تستثني من انطباق كل أحكام هذه الاتفاقية أو بعضها الفئات التالية من المستخدمين:

(أ) العمال الذين يستخدمون بموجب عقود عمل لمدة محددة أو لمهمة محددة.

(ب) العمال الذين يقضون مدة اختبار أو مدة مؤهلة للاستخدام، على أن تكون هذه المدة محددة مقدماً ومعقولة

(ج) العمال الذين يستخدمون على أساس عرضي لمدة قصيرة.

3- توفر ضمانات كافية ضد اللجوء الى عقود ذات أجل محدد يكون الغرض منها تجنب الحماية الناشئة عن هذه الاتفاقية.

4- يجوز عند الاقتضاء أن تتخذ السلطة المختصة أو الجهاز المختص في البلد، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، ان وجدت تدابير تستثنى بها من انطباق هذه الاتفاقية أو من بعض أحكامها فئات من العمال المستخدمين تخضع أحكام وشروط استخدامها لترتيبات خاصة تؤمن لهم، في مجموعها حماية معادلة على الأقل لتلك التي تكفلها هذه الاتفاقية.

5- يجوز عند الاقتضاء أن تتخذ السلطة المختصة أو الجهاز المختص في البلد بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، ان وجدت، تدابير تستثنى بها من انطباق هذه الاتفاقية، أو من بعض أحكامها فئات محدودة أخرى من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصة هامة، مع مراعاة الشروط الخاصة لاستخدام العمال المعنيين أو حجم المؤسسة التي تستخدمهم أو طبيعتها.

6- تحدد كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق هذه الاتفاقية الذي تلتزم بتقديمه بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، الفئات التي قد تستثنى وفقاً للفقرتين 4 و 5 من هذه المادة مع بيان أسباب هذا الاستثناء وتبين في التقارير اللاحقة وضع قانونها وممارستها تجاه الفئات المستنناة، ومدى ما وصل اليه تنفيذها أو ما تعترضه من تنفيذ للاتفاقية فيما يتعلق بهذه الفئات.

المادة 3

في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبيراً "التسريح" و "انتهاء الاستخدام" انتهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

الجزء الثاني – معايير عامة الانطباق

القسم ألف- تبرير انتهاء الاستخدام

المادة 4

لا ينهى استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الانهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه، أو يستند الى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق.

المادة 5

لا تشكل الأسباب التالية أسباباً صحيحة للتسريح، وخاصة :

- أ- الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل.
- ب- السعي إلى الحصول على صفة ممثل للعمال أو ممارسة هذه الصفة أو سبق ممارستها.
- ج- رفع الشكوى أو المشاركة في إقامة دعوى ضد صاحب عمل، تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح، أو تقديم طعن إلى السلطات الإدارية المختصة.
- د- العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو النسب القومي، أو الأصل الاجتماعي.
- هـ- التغيب عن العمل أثناء إجازة الوضع.

المادة 6

- 1- لا يشكل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو حادث سبباً صحيحاً لإنهاء الاستخدام.
- 2- يحدد تعريف ما يشكل تغيباً عن العمل ومدى استلزام شهادة طبية والقيود الممكنة على تطبيق أحكام الفقرة 1 من هذه المادة، وفقاً لطرائق التنفيذ المذكورة في المادة 1 من هذه الاتفاقية.

القسم باء - الإجراءات الواجب إتباعها قبل أو وقت التسريح

المادة 7

لا ينهى استخدام عامل لأسباب ترتبط بسلوكه أو أدائه قبل أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه ضد الادعاءات الموجهة إليه، ما لم يكن معقولاً أن ينتظر من صاحب العمل إتاحة هذه الفرصة للعامل.

القسم جيم - إجراء الطعن في التسريح

المادة 8

- 1- يحق لأي عامل يرى أن استخدامه قد أنهى دون مبرر أن يطعن في هذا الإنهاء أمام هيئة محايدة، كأن تكون جهة قضائية، أو محكمة عمالية، أو لجنة تحكيم أو محكم.
- 2- يجوز عندما يتم إنهاء الاستخدام بترخيص من السلطة المختصة أن يغير انطباق الفقرة 1 من هذه المادة بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.
- 3- يجوز اعتبار العامل متنازلاً عن استعمال حقه في الطعن ضد التسريح ما لم يفعل ذلك في غضون مهلة معقولة بعد إنهاء استخدامه.

المادة 9

- 1- تخول الهيئات المذكورة في المادة 8 من هذه الاتفاقية سلطة النظر في الأسباب المقدمة لتبرير التسريح وفي الظروف الأخرى الملايصة للحالة، وتقرير ما إذا كان هناك ما يبرر إنهاء الاستخدام .
- 2- حتى لا يتحمل العامل وحده مسؤولية إثبات عدم وجود سبب صحيح لإنهاء الاستخدام، ينبغي أن تنص طرائق التنفيذ المذكورة في المادة 1 من هذه الاتفاقية على إحدى الإمكانيتين أو على كليهما:
 - أ- أن تقع مسؤولية إثبات وجود سبب صحيح لإنهاء الاستخدام وفقاً لتعريفه في المادة 4 على صاحب العمل.
 - ب- أن تخول الهيئات المذكورة في المادة 8 من هذه الاتفاقية سلطة الوصول إلى نتيجة بشأن سبب الإنهاء بناء على أدلة يقدمها الطرفان وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في القوانين والممارسات الوطنية.
- 3- في حالة التسريح الذي تعزى أسبابه إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق، تخول الهيئات المذكورة في المادة 8 من هذه الاتفاقية سلطة تقرير ما إذا كان التسريح قد حدث حقيقة لهذه الأسباب، على أن يكون تحديد مدى ما تخوله هذه الهيئات من سلطة تقرير ما إذا كانت هذه الأسباب كافية لتبرير ذلك التسريح بطرائق التنفيذ المذكورة في المادة 1 من هذه الاتفاقية.

المادة 10

إذا خلصت الهيئات المذكورة في المادة 8 من هذه الاتفاقية إلى أن التسريح قد وقع دون مبرر، وإذا لم تكن مفوضة، أو إذا وجدت أن إعلان بطلان التسريح و/ أو الأمر أو الاقتراح بإعادة العامل إلى عمله غير ممكن وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، فإنها تخول سلطة الأمر بدفع تعويض مناسب أو أي شكل آخر من المساعدة يعتبر مناسباً.

القسم دال – مدة الأخطار

المادة 11

يكون للعامل الذي سينهى استخدامه الحق في فترة إخطار معقولة أو في تعويض بدلاً عنها، ما لم يثبت ارتكابه خطأ جسيماً، أي خطأ لا يكون من المعقول معه أن يطلب من صاحب العمل الاستمرار في استخدام هذا العامل خلال فترة الإخطار.

القسم هاء- تعويض إنهاء الاستخدام والأشكال الأخرى لحماية الدخل

المادة 12

- 1- يكون لأي عامل مسرّح، ووفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، الحق :

أ- في تعويض عن إنهاء الاستخدام أو إعانات أخرى مثيلة يحدد مقدارها، بين أمور أخرى، على أساس طول مدة الخدمة ومستوى الأجر، ويدفعها مباشرة صاحب العمل أو صندوق تمويله اشتراكات أصحاب العمل.

ب- أو في إعانات من التأمين ضد البطالة أو مساعدات العاطلين أو الأشكال الأخرى للضمان الاجتماعي، مثل إعانات الشيخوخة أو العجز، على أن تستوفي الشروط المعتادة التي تعطي الحق في هذه الإعانات.

ج- أو قيمة مركبة من هذه التعويضات والإعانات.

2- لا يكون للعامل الذي لم يستوف الشروط المطلوبة للإفادة من التأمين ضد البطالة أو من مساعدات العاطلين في ظل نظام عام النطاق الحق في التعويضات أو في الإعانات المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة 1 من هذه المادة لمجرد أنه لا يتلقى إعانة بطالة بموجب الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة 1.

3- يجوز أن تنص طرائق التنفيذ المشار إليها في المادة 1 من هذه الاتفاقية على سقوط الحق في التعويضات أو الإعانات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة 1 من هذه المادة، في حالة حدوث إنهاء للاستخدام بسبب خطأ جسيم.

الجزء الثالث- أحكام تكميلية تتعلق بإنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثيلة

القسم ألف - استشارة ممثلي العمال

المادة 13

1- على صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات إنهاء استخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل:

أ- أن يزود ممثلي العمال المعنيين في الوقت المناسب بالمعلومات المتصلة بذلك، وخاصة عن أسباب إنهاء الاستخدام الذي سيجري، وعدد وفئات العمال الذين يرجح أن ينهى استخدامهم، والفترة التي سيجري أثناءها ذلك.

ب- أن يتيح لممثلي العمال، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية وبأسرع ما يمكن فرصة لاستشارتهم بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيض حالات التسريح إلى أدنى حد ممكن، والتدابير اللازمة لتخفيف الآثار الضارة لأي تسريح على العمال المعنيين، وخاصة إيجاد أعمال بديلة لهم.

2- يمكن لطرائق التنفيذ المذكورة في المادة 1 من هذه الاتفاقية أن تقصر انطباق الفقرة 1 من هذه المادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين يعتزم إنهاء استخدامهم عدداً محدداً أو نسبة مئوية محددة من القوة العاملة على الأقل.

3- في مفهوم هذه المادة، يعني تعبير " ممثلي العمال المعنيين " ممثلي العمال المعترف لهم بهذه الصفة في القوانين أو الممارسات الوطنية، وفقاً للاتفاقية المتعلقة بممثلي العمال، 1971

المادة 14

- 1- يقوم صاحب العمل الذي يفكر في إنهاء استخدام عمال لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، بإخطار السلطة المختصة بذلك بأسرع ما يمكن، مع إعطائها جميع المعلومات اللازمة، بما في ذلك بيان كتابي بأسباب التسريحات، وأعداد وفئات العمال التي ستعرض لها، والمدة التي يزعم تنفيذ إنهاء الاستخدام خلالها.
- 2- يجوز أن تقصر القوانين أو اللوائح الوطنية انطباق الفقرة 1 من هذه المادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين يزعم إنهاء استخدامهم عدداً محدداً أو نسبة محددة من القوة العاملة على الأقل.
- 3- يخطر صاحب العمل السلطة المختصة بحالات التسريح المشار إليها في الفقرة 1 من هذه المادة قبل تنفيذ إنهاء الاستخدام بمدة لها حد أدنى تقررته القوانين أو اللوائح الوطنية.

التوصية رقم 166/ توصية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والستين في 2 حزيران/يونيه 1982

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة.

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل 1982..

يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/يونيه عام اثنين وثمانين وتسعمائة وألف، التوصية التالية التي ستسمى توصية إنهاء الاستخدام 1982

أولاً - طرائق التنفيذ والنطاق والتعاريف

1- يجوز تطبيق أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاقات الجماعية، أو لوائح المؤسسات، أو قرارات التحكيم، أو الأحكام القضائية، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية، وتكون ملائمة للظروف الوطنية.

2- (1) تنطبق هذه التوصية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع الأشخاص المستخدمين.

(2) يجوز للدولة العضو أن تستثني من نطاق انطباق كل أحكام هذه التوصية أو بعضها الفئات التالية من المستخدمين:

أ- العمال الذين يستخدمون بموجب عقود عمل لمدة محددة أو لمهمة محددة.

ب- العمال الذين يقضون مدة اختبار أو مدة مؤهلة للاستخدام، على أن تكون هذه المدة محددة مسبقاً وأن تكون معقولة.

ج- العمال الذين يستخدمون على أساس عرضي لمدة قصيرة.

(3) يجوز عند الاقتضاء أن تتخذ السلطة المختصة أو من خلال الجهاز المختص في البلد وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، إن وجدت، تدابير تستثني بها من انطباق هذه التوصية أو من بعض أحكامها فئات من المستخدمين تخضع أحكام وشروط استخدامها لترتيبات خاصة تؤمن لها، في مجموعها حماية معادلة على الأقل لتلك التي تكفلها هذه التوصية.

(4) يجوز عند الاقتضاء أن تتخذ السلطة المختصة أو الجهاز المختص في البلد بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، إن وجدت تدابير تستثني بها من انطباق هذه التوصية أو من

بعض أحكامها فئات أخرى محدودة من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصة هامة، مع مراعاة الشروط الخاصة لاستخدام العمال المعنيين أو حجم المؤسسة التي تستخدمهم أو طبيعتها.

3- (1) ينبغي توفير ضمانات كافية ضد اللجوء إلى عقود عمل ذات أجل محدد يكون الغرض منها تجنب الحماية الناشئة عن اتفاقية إنهاء الاستخدام 1982 وعن هذه التوصية.

(2) لهذا الغرض يجوز النص مثلاً على واحدة أو أكثر من الضمانات التالية:

(أ) قصر اللجوء إلى عقود ذات أجل محدد على الحالات التي يتعذر فيها الاستخدام لأجل غير محدد بسبب طبيعة العمل المطلوب انجازه أو بسبب الظروف التي يجب انجاز هذا العمل فيها، أو لأسباب تتعلق بمصلحة العامل.

(ب) اعتبار العقود لأجل محدد في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) بمثابة عقود عمل غير محددة الأجل.

(ج) اعتبار العقود لأجل محدد، حينما تجدد مرة أو عدة مرات في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) بمثابة عقود عمل غير محددة الأجل.

4- في مفهوم هذه التوصية، يعني تعبيراً " التسريح " و " إنهاء الاستخدام " إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

ثانياً – معايير عامة الانطباق

تبرير إنهاء الاستخدام

5- فضلاً عن الحالات المنصوص عليها في المادة 5 من اتفاقية إنهاء الاستخدام 1982 ينبغي ألا تمثل الأسباب التالية أسباباً صحيحة لإنهاء الاستخدام:

(أ) السن، مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية فيما يتعلق بالتقاعد.

(ب) التغيب عن العمل بسبب الخدمة العسكرية الإجبارية أو بسبب التزامات مدنية أخرى وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

6- (1) لا يمثل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو إصابة سبباً صحيحاً لإنهاء العقد.

(2) ينبغي أن يحدد تعريف ما يشكل تغيباً مؤقتاً عن العمل ومدى استلزام شهادة طبية والقيود الممكنة على تطبيق أحكام الفقرة الفرعية (1) من هذه الفقرة، وفقاً لطرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة 1 من هذه التوصية.

الإجراءات الواجب إتباعها قبل أو وقت التسريح

- 7- ينبغي عدم إنهاء استخدام أي عامل بسبب خطأ لا يبرر التسريح بموجب القوانين أو الممارسات الوطنية، إلا إذا تكرر هذا الخطأ مرة أو عدة مرات، ما لم يكن صاحب العمل قد وجه إليه إنذاراً كتابياً بهذا الشأن.
- 8- ينبغي عدم إنهاء استخدام أي عامل بسبب أداء غير مرضٍ لعمله، ما لم يكن صاحب العمل قد أعطاه التعليمات اللازمة وإنذاراً كتابياً وما لم يكن العامل مستمراً في أداء واجباته بصورة غير مرضية بعد انقضاء مهلة معقولة يفترض تحسّن أدائه خلالها.
- 9- ينبغي أن يكون لأي عامل الحق في أن يعاونه شخص آخر عند الدفاع عن نفسه، وفقاً لما تنص عليه المادة 7 من اتفاقية إنهاء الاستخدام 1982 ضد ادعاءات خاصة بسلوكه أو بأدائه مما يمكن أن يؤدي إلى إنهاء استخدامه ويجوز أن تحدد طرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة 1 من هذه التوصية هذا الحق.
- 10- ينبغي أن يعد صاحب العمال متناً لآ عن حقه في إنهاء استخدام عامل بسبب خطأ ارتكبه العامل إذا لم يفعل ذلك خلال مهلة معقولة تعقب معرفته بهذا الخطأ.
- 11- يجوز لصاحب العمل أن يستشير ممثلي العمال قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن حالات التسريح الفردية.
- 12- ينبغي لصاحب العمل أن يخطر العامل كتابة بقرار إنهاء استخدامه.
- 13- (1) ينبغي أن يكون للعامل الذي أخطر بتسريحه أو الذي تم تسريحه الحق في تسليمه بناء على طلبه، شهادة كتابية من صاحب العمل توضح سبب أو أسباب تسريحه.
- (2) يجوز عدم تطبيق حكم الفقرة الفرعية (1) من هذه الفقرة في حالة التسريح الجماعي للأسباب المذكورة في المادتين 13 و14 من اتفاقية إنهاء الاستخدام 1982 إذا ما اتبعت الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة.

إجراء الطعن في التسريح

- 14- يجوز النص على اللجوء إلى إجراء المصالحة قبل إجراء الطعن في إنهاء الاستخدام أو أثناءه.
- 15- ينبغي أن تبتذل السلطات العامة وممثلو العمال ومنظمات العمال جهوداً لضمان أن يكون العمال على علم تام بإمكانات الطعن المتاحة لهم.

الانقطاع عن العمل خلال فترة الإخطار

- 16- ينبغي أن يكون للعامل خلال فترة الإخطار المشار إليها في المادة 11 من اتفاقية إنهاء الاستخدام 1985 الحق في فترات معقولة من الانقطاع عن العمل دون اقتطاع من أجره، حتى يستطيع البحث عن عمل آخر، وذلك في أوقات تناسب الطرفين.

شهادة الخدمة

17- ينبغي أن يكون للعامل المسرح الحق في تسليمه، بناء على طلبه شهادة من صاحب العمل لا يوضح فيها سوى تاريخ التحاقه بعمله وتاريخ تركه له، وكذلك نوع أو أنواع العمل التي كان مكلفاً بها، على أنه يجوز أن تتضمن هذه الشهادة نفسها أو شهادة أخرى مستقلة بناء على طلب العامل تقييماً لسلوكه وأدائه.

تعويض إنهاء الاستخدام ووسائل حماية الدخل الأخرى

18- (1) ينبغي أن يكون للعامل الذي أنهى استخدامه، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، الحق في:

أ- تعويض إنهاء الاستخدام أو في إعانات أخرى مماثلة يحدد مقدارها بين عوامل أخرى على أساس مدة الخدمة ومستوى الأجر، ويدفعها له مباشرة صاحب العمل أو صندوق تمويله اشتراكات أصحاب العمل.

ب- أو في إعانات التأمين ضد البطالة أو مساعدات العاطلين، أو في أشكال أخرى للضمان الاجتماعي، مثل إعانات الشيخوخة أو العجز، شريطة أن تكون الشروط المعتادة التي تعطي الحق في هذه الإعانات مستوفاة.

ج- أو في قيمة مركبة من هذه التعويضات والإعانات.

(2) لا يجوز أن يكون للعامل الذي لم يستوف الشروط المطلوبة للإفادة من التأمين ضد البطالة أو من مساعدات العاطلين في ظل نظام عام النطاق الحق في أي من التعويضات أو الإعانات المذكورة في الفقرة الفرعية 1 (أ) من هذه الفقرة لمجرد أنه لا يتلقى إعانة بطالة بموجب النقطة (ب) من الفقرة الفرعية (1).

(3) يجوز أن تنص طرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة 1 من هذه التوصية على سقوط الحق في التعويض أو في الإعانات المذكورة في الفقرة الفرعية 1 (أ) من هذه الفقرة في حالة إنهاء الاستخدام بسبب خطأ جسيم.

ثالثاً – أحكام تكميلية تتعلق بإنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثيلة

19- (1) ينبغي أن تسعى كافة الأطراف المعنية إلى تجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام التي تحدث لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو هيكلية أو مثيلة، ما أمكن ذلك، دون إضرار بكفاءة تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة، وإلى تخفيف الآثار السلبية على العامل أو على العمال المعنيين نتيجة لهذه الأسباب.

(2) ينبغي للسلطة المختصة أن تساعد الأطراف، عند الاقتضاء، في البحث عن حلول للمشاكل التي تنشأ عن إنهاء الاستخدام.

المشاورات بشأن تغييرات هامة في المؤسسة

20- (1) ينبغي لصاحب العمل الذي يعتزم إجراء تغييرات هامة في الإنتاج، أو البرنامج، أو التنظيم أو الهيكل، أو التكنولوجيا، يرجح أن تترتب عليها عمليات إنهاء استخدام، أن يستشير ممثلي العمال المعنيين بأسرع ما

يمكن، وخاصة بشأن إجراء هذه التغييرات، والآثار التي يرجح أن تسفر عنها، والتدابير التي يمكن معها تجنب أو تخفيف الآثار الضارة لمثل هذه التغييرات.

(2) لكي يتمكن ممثلو العمال المعنيين من المشاركة بصورة فعالة في المشاورات المذكورة في الفقرة الفرعية 1 من هذه الفقرة، ينبغي لصاحب العمل أن يمددهم في الوقت المناسب بجميع المعلومات اللازمة عن التغييرات الرئيسية التي يعتزم إجراؤها وعن الآثار التي يحتمل أن تترتب على هذه التغييرات.

(3) في مفهوم هذه الفقرة، يعني تعبير "ممثلّي العمال المعنيين" ممثلي العمال الذين تعترف لهم القوانين أو الممارسات الوطنية بهذه الصفة، وفقاً لاتفاقية ممثلي العمال، 1971.

تدابير لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام

21- يجوز أن تشمل التدابير التي ينبغي النظر فيها لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، بين أمور أخرى، تقييد التوظيف، وتدرّج تخفيض أعداد العاملين على مدى فترة معينة حتى يتم ذلك بصورة طبيعية، والتنقلات الداخلية، والتدريب وإعادة التدريب، والتقاعد الاختياري المبكر مع حماية ملائمة للدخل، والحد من الساعات الإضافية، وإنفاص مدة العمل العادية.

22- ينبغي إذا تراءى أن إنفاص مدة العمل العادية بصورة مؤقتة من شأنه أن يؤدي إلى تجنب أو تخفيض حالات التسريح الناشئة عن صعوبات اقتصادية مؤقتة، أن ينظر في إمكانية منح تعويض جزئي مقابل فقد الأجر عن ساعات العمل العادية غير المؤداة، على أن يمول ذلك بطرائق مناسبة تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.

معايير الاختيار لإنهاء الاستخدام

23- (1) ينبغي أن يقوم اختيار صاحب العمل للعمال الذين يعتزم إنهاء استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل على أساس معايير موضوعة مسبقاً بقدر الإمكان، وتراعى بصورة كافية مصالح المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة كما تراعى مصالح العمال.

(2) ينبغي وضع هذه المعايير وترتيب أولويتها، وما لها من أهمية نسبية، بطرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة 1 من هذه التوصية.

أولوية إعادة التوظيف

24- (1) ينبغي أن يكون للعمال الذين ينهي استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل بأولوية معينة في إعادة التعيين إذا ما استخدم صاحب العمل من جديد عمالاً ذوي مؤهلات وظيفية مماثلة، شريطة أن يبدي هؤلاء العمال رغبتهم في إعادة التعيين في غضون مهلة محددة اعتباراً من تاريخ إنهاء استخدامهم.

(2) يجوز قصر أولوية إعادة التعيين على فترة زمنية محددة.

(3) ينبغي تحديد معايير أولوية إعادة التعيين، ومسألة الحفاظ على الحقوق، وخاصة حقوق أقدمية الخدمة في حالة إعادة التعيين وكذلك الأحكام الناطمة لأجور العمال المعاد تعيينهم، وفقاً لطرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة 1 من هذه التوصية.

تخفيف آثار إنهاء الاستخدام

25- (1) ينبغي في حالة إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل أن يشجع تعيين العمال المتضررين في أعمال بديلة ملائمة بأسرع ما يمكن، مع تدريبهم وإعادة تدريبهم عند الاقتضاء، وذلك بتدابير تناسب الظروف الوطنية وتتخذها السلطة المختصة بالتعاون بقدر الإمكان مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال المعنيين.

(2) ينبغي لصاحب العمل أن يساعد العمال المتضررين، بقدر الإمكان على البحث عن وظائف أخرى ملائمة، وليكن ذلك مثلاً عن طريق اتصالات مباشرة مع أصحاب عمل آخرين.

(3) يجوز عند تقرير المساعدة التي تقدم إلى العمال المتضررين لكي يحصلوا على وظيفة أخرى ملائمة أو على تدريب أو إعادة تدريب أن تؤخذ في الاعتبار اتفاقية وتوصية تنمية الموارد البشرية، 1975.

26- (1) ينبغي من أجل تخفيف الآثار السيئة لإنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، أن يراعى توفير حماية للدخل أثناء أي دورة تدريب أو إعادة تدريب، وتسديد بعض أو كل النفقات التي يقتضيها التدريب أو إعادة التدريب، أو التي يتكلفتها البحث عن عمل أو شغل وظيفة تتطلب تغيير محل الإقامة.

(2) ينبغي للسلطة المختصة أن تضع في اعتبارها ضرورة تأمين موارد مالية لدعم التدابير المذكورة في الفقرة الفرعية 1 من هذه الفقرة، كلياً أو جزئياً وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

رابعاً - الأثر على التوصية السابقة

27- تحل هذه التوصية واتفاقية إنهاء الاستخدام 1982 محل توصية إنهاء الاستخدام 1963.