

الفصل الثالث

دور الحكومة : تشريعات العمل

د. منصور العتوم

مقدمة:

تزداد أهمية الدور الحكومي في ميادين العمل من خلال سعيها إلى تحقيق معدلات عالية من التنمية الاقتصادية، وبطبيعة الحال فإن هذا الأمر يتطلب رفع الإنتاج والإنتاجية، وزيادة الدخل القومي، ومما لا شك فيه أن الوصول إلى ذلك يعتمد على مجموعة من العوامل، من أهمها: توفير التشريعات العمالية التي من شأنها تحقيق الاستقرار في العلاقات العمالية، ويتطلب ذلك قيام الحكومة بدور هام في مجال سن التشريعات العمالية وتطويرها. والواقع أن دور الحكومة في هذا المجال يتزايد باستمرار تبعاً للتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي يشهده الأردن، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الدور الذي تقوم به وزارة العمل والمؤسسات المرتبطة بها، وذلك في مجال تنظيم سوق العمل، والتوفيق بين مصالح العمل ومصالح أصحاب العمل، وتوفير الضمان الاجتماعي للعمال وأسرهم، ورفع الكفاءة الفنية للعمال الأردنيين من خلال التدريب.

ومن خلال هذه النظرة سوف نستعرض هذا الموضوع في ثلاثة بنود، هي:

- ١ - تطور قوانين العمل وتطبيقها في الأردن.
- ٢ - تطور الإدارات الحكومية المعنية بتطبيق قوانين العمل.
- ٣ - قانون العمل الحالي في ضوء التطبيق.

أولاً: تطور قوانين العمل وتطبيقها في الأردن:

في عهد الإمارة لم تكن هناك تشريعات عمالية نافذة المفعول سوى تشريعتين

عثمانيين سنًا في سنة ١٩٠٩، هما:

١ - قانون الجمعيات، الذي تُسجّل بموجبه نقابات العمال.

٢ - قانون الإضراب.

ورغم نفاذ هذين القانونين، إلا أنه لم تُسجّل أية جمعية أو نقابة عمال قبل ١٩٥٠، سوى نقابة عمال سكة الحديد عام ١٩٤٦، والتي كانت عبارةً عن فرع لجمعية العمال الفلسطينية، أما قانون الإضراب فلم يكن هناك مجال لتطبيقه، بسبب عدم وجود إضرابات عمالية حيث لم تكن هناك صناعات تُذكر^(١).

أما تنظيم عقْد العمل بين العامل وصاحب العمل في شرق الأردن، فقد كان يخضعُ لأحكام الكتاب الثاني من مجلة الأحكام العَدْلِيَّة العثمانية لسنة ١٩٠٧ المتعلقة بالإجارة^(٢).

وبقي الوضع على هذا الحال حتى عام ١٩٥٣، حيث بدأت مرحلة سَنّ التشريعات العمالية على النحو التالي:

١ - قانون نقابات العمال لسنة ١٩٥٣^(٣):

ولقد كان هذا التشريع منقولاً عن قانون نقابات العمال الفلسطينيين لسنة ١٩٤٧، ولقد ألغى القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٥٣ قانون نقابات العمال الفلسطيني المذكور، والذي كان لا يزال ساري المفعول في الضفة الغربية، كما ألغى قانوني الجمعيات والإضراب العثمانيين لسنة ١٩٠٩ اللذين كانا نافذين في الضفة الشرقية.

٢ - قانون تعويض العمال رقم ١٧ لسنة ١٩٥٥^(٤):

قبل صدور هذا القانون كان قانون تعويض العمال الفلسطيني لسنة ١٩٢٧ ساري المفعول في الضفة الغربية فقط، وبصدور القانون رقم ١٧ انتهى هذا

الوضع الشاذ، وأصبح قانون تعويض العمال الأردني مطبقاً في الضفتين، وقد تناولت أحكامه التعويض عن إصابات العمل، وأمراض المهنة، والتعويض عن إنهاء عقد العمل محدود المدة قبل انقضاء مدته، والتعويض عن إنهاء خدمة العامل المرتبط بعقد عمل غير محدود المدة، أو ما يُسمى بمكافأة نهاية الخدمة .

٣ - قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ (٢) :

صدر القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ كأول قانون موحد، وحلّ بذلك محل قانون نقابات العمال لسنة ١٩٥٣، وقانون تعويض العمال لسنة ١٩٥٥، ويُعتبر هذا القانون أول قانون عمل أردني يعالج عدداً كبيراً من المواضيع التي تحدد طبيعة العلاقة المتبادلة بين العمال وأصحاب العمل، وحقوق والتزامات كل فريق منهم تجاه الآخر.

ويمكن إيجاد المواضيع الجديدة التي نظمها لأول مرة كما يلي :

- ١ - عقود التدريب .
- ٢ - عقد العمل الفردي من حيث التعريف والشكل، وأحكام إنهاء الاستخدام والفصل دون إشعار أو مكافأة، وترك العمل دون إشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، والدعاوى الناشئة عن عقد العمل الفردي .
- ٣ - الاتفاقيات الجماعية، أو عقود العمل المشتركة .
- ٤ - كيفية تحديد الحد الأدنى للأجور .
- ٥ - حماية الأجور ودعاوى الأجور .
- ٦ - الصحة والسلامة العمالية .
- ٧ - ساعات العمل والإجازة السنوية .

- ٨ - يوم العطلة الأسبوعية .
- ٩ - استخدام النساء والأولاد .
- ١٠ - منحة الأمومة .
- ١١ - تسوية النزاعات العمالية .

أما الأنظمة التي صدرت بموجب هذا القانون، فهي :

- ١ - نظام تأليف المجلس الاستشاري للعمل^(١) الذي عُدل بالنظام رقم ٧٢ لسنة ١٩٦٣^(٢) .
- ٢ - نظام الإجراءات في قضايا العمال رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٢^(٣) الذي عُدل بالنظام رقم ٣ لسنة ١٩٦٣^(٤) .
- ٣ - نظام مكافآت السلطة ذات الاختصاص من دعاوى وأجور العمال رقم ٥٧ لسنة ١٩٦٢^(٥) .
- ٤ - نظام مفتشي العمل رقم (١) لسنة ١٩٦٣^(٦) .
- ٥ - نظام الإشعار بإصابات العمل رقم (٢) لسنة ١٩٦٣^(٧) .
- ٦ - نظام الميزانية العمومية السنوية لتقابات العمال وفروعها رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٣^(٨) .
- ٧ - نظام العمل الإضافي رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣^(٩) .
- ٨ - نظام تسوية النزاعات العمالية رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٣^(١٠) .
- ٩ - نظام الإجراءات المتعلقة بإشعارات الإضراب والإغلاق رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٣^(١١) .

١٠ - نظام السجلات والكشوفات المطلوبة من أصحاب العمل رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٣^(٤).

١١ - نظام الإشعار بالإصابات المميتة رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٣^(٥).

١٢ - نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكينات الصناعية رقم ٥٧ لسنة ١٩٦٣^(٦).

١٣ - نظام مكافآت أعضاء المحاكم الصناعية رقم ٥٧ لسنة ١٩٦٥^(٧).

١٤ - نظام معاهد الثقافة العمالية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧٣^(٨).

١٥ - نظام تشكيل أجهزة السلامة العمالية في المؤسسات الصناعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٤^(٩).

وتلافياً للثغرات التي ظهرت أثناء التطبيق، وانسجاماً مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الأردن، ولمعالجة الظواهر المستجدة في سوق العمل الأردني، فقد أجريت على قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ عدة تعديلات وإلغاءات وذلك منذ صدور هذا القانون في عام ١٩٦٠ وحتى الآن نُوردها فيما يلي :-

١ - قانون العمل المعدل رقم ٢ لسنة ١٩٦٥^(١):

وقد صدر هذا التعديل بعد مطالبات من العمال وأصحاب العمل بضرورة إجراء بعض التعديلات، فصدر القانون المعدل المذكور متضمناً تنظيم المسائل الجديدة التالية :-

- توسيع نطاق تطبيق قانون العمل ليشمل العمال بالقطعة، وكل من يبحث عن عمل.

- استحقاق مكافأة نهاية الخدمة بسبب الوفاة الطبيعية للعامل، أو بسبب استدعائه للخدمة العسكرية، أو بسبب زواج العاملة.

- استحقاق العامل الذي يتقاضى أجره على أساس غير شهري لأجر يوم العطلة الأسبوعية.

- السماح لاتحادات نقابات العمال بالانتساب إلى المنظمات العمالية الدولية المشروعة.

٢ - القانون المؤقت رقم ١٦ لسنة ١٩٧٠^(٢) (قانون معدل لقانون العمل):

وقد تضمن هذا القانون تنظيم عدة مسائل جديدة تبناها تشريع العمل بصفة دائمة فيما بعد، وقد ألغى هذا القانون بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٢ (سيأتي ذكره فيما بعد).

٣ - القانون المؤقت رقم ٥٤ لسنة ١٩٧١^(١) (قانون معدل لقانون العمل):

وقد تضمن هذا القانون إعطاء وزير الشؤون الاجتماعية والعمل صلاحية تحديد المهن والحرف والصناعات التي يحق لعمالها تكوين نقابات لهم، وتبني تشريع العمل هذا المبدأ بصفة دائمة فيما بعد، وقد ألغى هذا القانون بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٢.

٤ - القانون المؤقت رقم ٧٥ لسنة ١٩٧١^(٢) (قانون معدل لقانون العمل):

وقد نظم هذا القانون مسألة واحدة: هي عدم سماع الدعوى بأجور الساعات الإضافية، وبدل الإجازات والعطل الرسمية بعد مرور ثلاثة أشهر على نشوء الحق، وقد ألغى هذا القانون بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٢.

٥ - القانون المؤقت رقم ٦٧ لسنة ١٩٧١^(٣):

وقد جاء هذا القانون كمحاولة لإلغاء قانون العمل الأصلي رقم ٢١ لسنة

١٩٦٠ مع جميع تعديلاته، إلا أنه أُلغِيَ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٢ .

٦ - القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٢^(٤) والمُلغى لجميع القوانين المؤقتة المذكورة فيما

سبق :

فعندما عرضت هذه القوانين المؤقتة على مجلس الأمة في دورته المنعقدة في ربيع عام ١٩٧٢ ، رَدَّ المجلس جميع تلك القوانين ، واستقرَّ على الاحتفاظ بقانون العمل الأصلي رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ ، مع إجراء بعض التعديلات عليه ، وبالفعل صدر القانون المعدل رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٢ متضمناً تعديلات وُردَ معظمها في القانون المؤقت رقم ١٦ لسنة ١٩٧٠ ، والقانون المؤقت رقم ٥٤ لسنة ١٩٧١ ، أما التعديلات الجديدة التي أتى بها القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٢ فهي :-

أ - شمول عمال الزراعة الذين يعملون في الدوائر والمؤسسات الحكومية على آلات ميكانيكية ، أو في أعمال الري ، بأحكام قانون العمل .

ب - ضرورة فصل الدعاوى الناشئة عن عقود العمل الفردية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها ، دون التقييد بأحكام قانون أصول المحاكمات الحقوقية بخصوص تبادل اللوائح .

ج - عدم سماع البينة لإثبات أجور ساعات العمل الإضافية ، إلا إذا جرى التكاليف بها خطأً من قِبَل صاحب العمل ، أو من يُنيبه .

هـ - زيادة الحدَّين : الأدنى والأعلى ، لتعويض العجز الدائم الكلي للعامل بمئة دينار .

د - زيادة الحد الأدنى والأعلى لتعويض وفاة العامل بمئة دينار .

و - استثناء مستخدمِي وعمال الدولة والبلديات من حق تكوين النقابات .

ز - عدم جواز قيام تجمع نقابي إلا بقرار من مجلس الوزراء .

ح - إعطاء صلاحية حل النقابة، أو التجمع النقابي لمجلس الوزراء لأمر أمنية وللسلامة العامة، بالإضافة إلى صلاحية الوزير في طلب الحل القضائي للنقابة .

ط - تشديد عقوبة التحريض على الإضراب أو الإغلاق بإضافة عقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

٧ - القانون المؤقت رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٥^(١) (معدل لقانون العمل):

وقد تضمنَ عدم سماع أية دعوى للمطالبة بأجور ساعات العمل الإضافي، مهما كان مصدرها أو نشوؤها، أو بأية حقوق يُرتبها هذا القانون بعد مرور سنة واحدة على نشوء سبب المطالبة بتلك الأجور أو الحقوق .

٨ - القانون المؤقت رقم ٧ لسنة ١٩٧٦^(٢) (قانون معدل لقانون العمل):

ويتضمن إعطاء الصلاحية لوزير العمل أن يصدر من وقت لآخر قراراً بتصنيف المهن والحرف والصناعات التي يحق لعمالها تكوين نقابات، وله أن يحدد مجموعات المهن والحرف والصناعات التي لا يجوز تكوين أكثر من نقابة عامة واحدة لجميع العمال فيها، وذلك بحكم تماثلها أو ارتباطها ببعضها أو اشتراكها في إنتاج واحد متكامل، وله أن يجعل قراره بذلك ساري المفعول على النقابات القائمة .

٩ - القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٨٠^(٣) (قانون معدل لقانون العمل):

وقد تضمنَ هذا القانون نصاً يقضي باعتبار الأجور والمبالغ المستحقة (بموجب قانون العمل) للعامل أو لورثته أو لأفراد عائلته بعد وفاته ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تتقدم على ما عداها من سائر الديون في حالة إفلاس صاحب العمل .

١٠ - القانون المؤقت رقم ١٨ لسنة ١٩٨٤^(٣) (قانون معدل لقانون العمل):

ويتضمن هذا القانون تنظيم استقدام العمال العرب والأجانب، واستيفاء رسوم من هؤلاء العمال مقابل صرف تصريح العمل للعمال العربي أو الأجنبي، وهو عشرة دنانير للعمال العربي، وثلاثين ديناراً للعمال الأجنبي.

١١ - القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨٦ (قانون معدل لقانون العمل)^(٤):

ويتضمن نفس التعديل الوارد في القانون المؤقت رقم ٧ لسنة ١٩٧٦، والجديد في الأمر أنه حل محل القانون المؤقت المذكور بعد عرضه على مجلس الأمة.

١٢ - القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٦ (قانون معدل لقانون العمل)^(٥):

وقد حل هذا القانون المعدل محل القانون المؤقت رقم ١٨ لسنة ١٩٨٤، والذي يتضمن تنظيم استقدام واستخدام العمال العرب والأجانب، واستيفاء رسوم تصاريح العمل منهم والعقوبات المفروضة على أصحاب العمل والعمال المخالفين لأحكام القانون، وقد زاد هذا القانون رسوم تصريح العمل بحيث أصبحت ثلاثون ديناراً للعمال العربي باستثناء العامل في الزراعة فيستوفى منه رسماً مقداره عشرة دنانير، ومن خمسين إلى مئة وخمسين ديناراً للعمال غير العربي بفئات يحددها الوزير.

١٣ - القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٦ (قانون معدل لقانون العمل)^(٦):

ويتضمن تعديل نص المادة ١٢ من القانون الأصلي رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ ويتعلق بالزام صاحب العمل بتسهيل مهمة مفتش العمل، وتقديم تقرير سنوي للوزارة يتضمن مكان عمله وطبيعة وعدد العمال لديه وجنسياتهم وأجورهم وتاريخ مباشرتهم للعمل، كما تضمن فرض عقوبة على صاحب العمل أو من ينوب عنه في حالة مخالفته لأحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن مئة دينار

ولا تزيد عن ثلاث مئة دينار.

١٤ - القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٨٨ (قانون معدل لقانون العمل)^(٣) :

وقد تضمن هذا القانون زيادة رسوم تصاريح العمل للعمال الوافدين بحيث أصبحت على النحو التالي :

١ - مئة دينار من العامل العربي الذي يعمل في غير الزراعة .

٢ - مئة دينار من العامل العربي الذي يعمل في الزراعة .

٣ - ثلاث مئة دينار من العامل غير العربي الذي يعمل في غير الزراعة والتمريض .

٤ - خمسون ديناراً من العامل غير العربي الذي يعمل في الزراعة والتمريض .

وقد استهدف هذا القانون رفع كلفة استخدام العمالة الوافدة بقصد التقليل من قوة المنافسة بين العمالة الأردنية والعمالة الوافدة، وحفز أصحاب العمل على إحلال العمال الأردنيين محل العمال الوافدين .

هذا وقد تم إعداد مشروع قانون عمل يحل محل القانون الساري المفعول رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ عدة مرات خلال الستينات والسبعينات والثمانينات، ولكن هذه المحاولات كانت تتعثر بسبب الاختلاف في وجهات النظر بين أطراف الإنتاج الثلاث بالرغم من وجود القناعة لدى هذه الأطراف بضرورة إصدار قانون عمل جديد ينسجم مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي شهدتها الأردن بعد صدور القانون الحالي الصادر سنة ١٩٦٠، وليكون منسجماً مع اتفاقيات العمل العربية والدولية التي صادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية والتي سيأتي ذكرها فيما بعد .

ثانياً: تطور الإدارات الحكومية المعنية بتطبيق قوانين العمل:

لقد تطورت إدارات العمل المعنية بتطبيق تشريع العمل منذ ١٩٥٣ وحتى يومنا هذا على النحو التالي^(١):-

١ - قسم العمل في وزارة الشؤون الاجتماعية^(٢):

لقد أوكل إلى وزارة الشؤون الاجتماعية الإشراف على شؤون العمل والتنظيم النقابي في سنة ١٩٥٣، حيث أنشئ قسم العمل الذي بدأ على الفور بدراسة أوضاع القوى العاملة والحالة الصناعية في الأردن ومهد الطريق لصدور قانون نقابات العمال رقم ٣٥ لسنة ١٩٥٣، وقانون تعويض العمال رقم ١٧ لسنة ١٩٥٥ حيث استطاع في ذلك الوقت أن ينال موافقة مجلس الأمة عليها، وأخيراً قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ والذي ما زال ساري المفعول حتى يومنا هذا.

٢ - تأسيس دائرة العمل في وزارة الشؤون الاجتماعية:

لقد تأسست دائرة خاصة للعمل في وزارة الشؤون الاجتماعية لأول مرة بموجب أحكام قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠، وأصبحت الوزارة تسمى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وأنيط بهذه الدائرة مهمة تنفيذ أحكام قانون العمل، ومراقبة تطبيقه، وتنمية العلاقات الصناعية الحسنة بين العمال وأصحاب العمل، ونشر الثقافة العمالية، وتنظيم وتنمية العلاقات العمالية عربياً ودولياً، وغير ذلك من المهام المتعلقة بشؤون العمل والعمال. ولقد نمت هذه الدائرة بشؤون العمل معها وواكبت تطورات سوق العمل ومستجداته بنجاح وبالتالي فقد كان إنشاء دائرة العمل من أهم أسس الحركة العمالية في الأردن.

في عام ١٩٧٦ ويتوجيه من جلالة الملك الحسين بن طلال تأسست وزارة العمل، وبموجب النظام رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٦ (نظام تنظيم وإدارة وزارة العمل لسنة ١٩٧٦) أصبحت تقوم بالمهام التالية:-

- الإشراف على شؤون العمل والعمال وممارسة الصلاحيات والمسؤوليات المتعلقة بتلك الشؤون والمنصوص عليها في القوانين والأنظمة المرعية.
- تسجيل نقابات العمال وأصحاب العمل والإشراف عليها والعمل على دعمها وتنشيطها.
- تنظيم الأمور المتعلقة بمكافأة العمال والتعويض عليهم وبوقايتهم من الإصابات والأخطار الناجمة عن العمل وتوفير وسائل وشروط السلامة المهنية.
- نشر الثقافة العمالية والمشاركة في التدريب المهني والنقابي بما يكفل رفع كفاءة العامل الذاتية والإنتاجية وإقامة المعاهد والمراكز اللازمة لذلك والإشراف عليها.
- تعزيز الرعاية الاجتماعية للعمال، والمشاركة في تأهيل المعوقين وتوفير الضمان الاجتماعي.
- رعاية العمال الأردنيين في خارج المملكة.

- تنظيم الشؤون المتعلقة بالعمال الأجانب والإشراف عليهم وتحديد شروط عملهم في المملكة. واستناداً إلى النظام المذكور فقد تأسست في الوزارة تسعة دوائر هي: دائرة مكاتب العمل، ودائرة الاستخدام، ودائرة الثقافة العمالية، ودائرة العلاقات الخارجية، ودائرة العلاقات الصناعية، ودائرة الأبحاث، ودائرة الشؤون الإدارية والمالية، ودائرة السلامة والصحة المهنية، والدائرة القانونية. وفي عام ١٩٨٧ تأسست دائرة شؤون المغتربين وألغيت عام ١٩٩٠.

ويتبع الوزارة (١٧) مكتب عمل موزعة على مختلف المحافظات والألوية ومكاتبين للاستخدام في عمان، وأربعة معاهد ثقافة عمالية في كل من عمان والزرقاء وإربد والعقبة، وتجدر الإشارة إلى أن مكاتب العمل المذكورة تقوم بمختلف النشاطات ومنها: مكتب الاستخدام باستثناء مكتب عمل عمان بسبب وجود مكاتبين للاستخدام في عمان.

ثالثاً: قانون العمل في ضوء التطبيق :

سنتناول فيما يلي نطاق سريان القانون ومشاكل التطبيق .

نطاق سريان القانون :

يعتبر قانون العمل الساري المفعول رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ أول قانون عمل متكامل ينظم العلاقة بين أطراف الإنتاج ، حيث اشتمل هذا القانون على ستة عشر فصلاً ، كل فصل يعالج نوعاً معيناً .

ويطبق هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء (المادة الأولى فقرة ٢) :

– موظفي الحكومة والبلديات .

– الأشخاص المستخدمين في الأعمال الزراعية ما عدا الذين يعملون في الدوائر والمؤسسات الحكومية على آلات ميكانيكية أو في أعمال الري الدائم .

– خدم المنازل وبستانيين وطهاة المنازل ومن في حكمهم .

– أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع العائلة .

ولعل أهم المنح التي يقدمها قانون العمل الأردني تتعلق بما يلي :

أ- تحديد ساعات العمل (المادتان ٣٧ ، ٣٨) .

ب- الحق في الحصول على يوم عطلة أسبوعية مدفوعة الأجر (المادة ٤١) .

ج- الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة (المادة ١٩) .

د- الحق في الحصول على تعويض الفصل التعسفي (المادة ٢٠) .

هـ- الحق في الحصول على تعويض للوفاة أو العجز الدائم الكلي أو الجزئي

ونفقات المعالجة (المواد ٥٤-٦٥).

و- الإجازات السنوية والمرضية وأيام الأعياد والعطل الرسمية والدينية وإجازة الاشتراك في دورة ثقافة عمالية (المادة ٤٥).

ز- منحة الأمومة للمرأة المستخدمة لغايات الولادة (المادة ٥٠-٥٢) مدفوعة الأجر بالإضافة إلى الحقوق الأخرى الناجمة عن عقد العمل الفردي، وتحديد الحد الأدنى للأجر، والنص على الاتفاقيات الجماعية، وعلى حق العامل في تأسيس والاشتراك في النقابات، والقيود الواردة على استخدام النساء والأطفال، وأسلوب تسوية النزاعات العمالية من خلال مندوب التوفيق ومجلس التوفيق والمحاكم الصناعية. مع ملاحظة أن المنح الواردة سابقاً من ١-٥ تمنح للعامل - أي عامل - بينما يقتصر الحق في المنح المذكورة في البندين ٦، ٧ على العمال في المؤسسات المنتظمة فقط وهي المؤسسات التي يعرفها المشروع في المادة ٢ فقرة ٦ بأنها المؤسسة التي تستخدم خمسة عمال أو استخدمت عدداً معدله خمسة عمال خلال الاثني عشر شهراً السابقة.

وبالإضافة إلى ما سبق فقد نص القانون على تأسيس مكاتب استخدام لتقوم بتقديم خدمات التشغيل للعمال الباحثين عن عمل ولأصحاب العمل الذين يحتاجون إلى مثل هذه الخدمة، (المادة ١٣)، كما نص القانون على تنظيم استخدام واستخدام العمال الوافدين في سوق العمل الأردني وبما يكفل إعطاء الأولوية في الحصول على فرص العمل المتاحة للعمال الأردني أولاً، ثم للعمال العربي، ثم للعمال الأجنبي (المادة ١٣).

وفي مجال الصحة والسلامة العمالية فقد تضمن الفصل التاسع من القانون عدة فوائد تستهدف الحفاظ على صحة وسلامة العمال وخلق بيئة عمل نظيفة (المواد من ٢٩-٣٦).

وتقوم وزارة العمل بتطبيق أحكام قانون العمل المشار إليها من خلال أجهزتها المتخصصة والمتمثلة في دوائرها في مقر الوزارة ومكاتبها ومعاهدها في الميدان والمشار إليها فيما سبق .

٢ - مشاكل التطبيق واقتراحات لمعالجتها:

منذ صدور قانون العمل الساري المفعول في سنة ١٩٦٠ فقد طرأت عليه - كما تحدثنا سابقاً - عدة تعديلات، وكذلك صدرت عدة قرارات تفسيرية بخصوصه من ديوان تفسير القوانين بالإضافة إلى قرارات المحاكم ودوائر وزارة العمل . ساهمت جميعها في الحد من مشكلات التطبيق وساهمت في تطور الوعي العام لدى طرفي الإنتاج^(١)، وبالتالي في تحسين علاقات العمل وتحقيق المزيد من المكاسب العمالية في إطار الحفاظ على الإنتاج والإنتاجية، وبالرغم من ذلك فإن القانون ما زال مشوباً بالعديد من العيوب والثغرات يمكن إجمال أهمها فيما يلي :-

١ - في مجال الصياغة القانونية لمواد العمل :

إن العديد من مواد قانون العمل تفتقر إلى الصياغة القانونية التي تتضمن سلامة التطبيق وتقلص عدد القضايا المنظورة أمام المحاكم، وعلى سبيل المثال نشير إلى صياغة المواد ١٦، ١٧، ١٩، ٢٠، ٢٢، ٤٥، ٤٧، ٥٨ مع ملاحظة أن هذه المواد هي تقريباً المواد التي تكون من مدار البحث أمام المحاكم وهي المحك الرئيسي لعلاقة العامل مع صاحب العمل .

٢ - في مجال شمول القانون :

إن قانون العمل الساري المفعول يشير صراحة إلى استثناء بعض فئات العمال وخاصة العمال الزراعيين، ولا أعتقد بوجود أي سبب منطقي أو قانوني يدفعنا لاستثناء المستخدمين في الأعمال الزراعية وفق ما جاء في المادة ٢ فقرة ب من القانون .

٣ - في مجال الاستخدام:

لقد تضمن الفصل الثالث من قانون العمل نصوصاً تتعلق بتأسيس مكاتب الاستخدام من قبل وزارة العمل وبين واجبات هذه المكاتب في مجال تقديم خدمات التشغيل للأردنيين الباحثين عن عمل ولأصحاب العمل الذين يحتاجونهم (المادة ١٣ من القانون).

كما تضمن هذا الفصل تنظيم استخدام واستخدام العمال غير الأردنيين، وحدد أولويات التشغيل للأردني أولاً، فإذا لم يتوفر فعال عربي، ثم الأجنبي غير العربي.

أما من الناحية التطبيقية وبالرغم من صدور العديد من القرارات والتعليمات المستندة إلى النصوص المشار إليها والتي تستهدف تقديم أفضل الخدمات في مجال تشغيل الأردنيين وتنظيم استخدام العمالة الوافدة إلا أنه ما زلنا نعاني من وجود ثغرات في القانون يمكن تلخيصها بما يلي:

أ - في مجال تقديم خدمات التشغيل للأردنيين الباحثين عن عمل، فإن التبليغ عن فرص العمل من قبل أصحاب العمل مسألة اختيارية وليست إلزامية، أي لا يوجد نص قانوني ملزم بهذا الشأن، وغالباً ما يتم التبليغ عن الفرص الشاغرة في الوقت الحاضر بمناسبة تقدم أصحاب العمل بطلبات إلى مكاتب الاستخدام للحصول على أذونات عمل لعمال وافدين. يضاف إلى ذلك عدم تحديد الحد الأدنى للأجر مما قلل من أهمية مكاتب الاستخدام في مجال تشغيل وحماية العمال للأردنيين من منافسة العمالة الوافدة للأردن والتي تقبل العمل بأجور متدنية ولساعات عمل أطول.

٤ - عقود الاستخدام الفردية:

لقد تضمن الفصل الخامس من القانون: تعريف وتنظيم عقود الاستخدام

الفردية، وإنهاء الاستخدام، والفصل دون إشعار أو مكافأة، وترك العمل دون إشعار ومكافأة نهاية الخدمة، والدعاوى الناشئة عن عقد العمل الفردي (المواد ١٥-٢٠).

وفي التطبيق نجد الثغرات الواضحة التالية:

أ- الفصل التعسفي: حيث أعطت المادة ١٦ فقرة ب «الحق لصاحب العمل إنهاء عقد الاستخدام بسبب إعادة التنظيم في المؤسسة، أو بسبب زيادة عدد العمال، أو عدم ملائمتهم للعمل أو أي سبب آخر يراه...» وفي هذا النص مجال كبير لوقوع حالات الفصل التعسفي، الأمر الذي لا بد معه من وضع ضوابط على الأقل لاستعمالات هذه المادة تكفل عدم استعمالها تعسفياً.

ب- العامل المريض ومكافأة نهاية الخدمة: تضمنت المادة ١٩ نصاً مفاده: «أنه عندما ينهي صاحب العمل استخدام عامل بسبب المرض المدعوم بالتقارير الطبية الرسمية، فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة»، ومن خلال التطبيق تبين أن بعض أصحاب العمل يرفضون إنهاء استخدام العامل المريض مما يترتب عليه أن العامل يتقدم للتظلم لدى مكاتب العمل وتكون شكاواه مشفوعة بالتقارير الطبية التي تثبت عدم قدرته على الاستمرار في العمل، لتقوم هذه المكاتب ببذل جهودها التي قد تنجح وقد لا تنجح حيث يضطر العامل إلى ترك العمل دون مكافأة.

هـ - حماية الأجور (دعاوى الأجور):

لغايات حماية الأجور فقد نصت المادة ٢٦ من القانون على أنه: «يجوز لمجلس الوزراء بتنسيب من وزير العمل أن يعين من هو أهل لأن يتولى سلطة النظر في دعاوى الأجور في منطقة معينة أو في الادعاءات الناجمة عن حسميات في أجور أي عامل مستخدم في تلك المنطقة، أو عن نقص أجوره

أو تأخير دفعها ويبت فيها بصورة مستعجلة». ويشترط في ذلك أن يكون العامل حين الادعاء بإجراء مثل هذا الحسم أو النقص أو التأخير، ألا يزال مستخدماً لدى صاحب العمل، وفي حالة عدم توافر هذا الشرط يقدم العامل ادعائه إلى المحكمة المدنية.

وفي التطبيق يلاحظ أن كثيراً من الدعاوى المتعلقة بالأجور تنشأ بعد إنهاء خدمة العامل حيث لا يمكنه الاستفادة من ميزة النظر في الدعوى بصورة مستعجلة؛ لأنه لم يعد على رأس عمله وإنما يضطر إلى اللجوء إلى القضاء. ولمعالجة هذا الأمر لا بد من تعديل هذا النص بحيث يسمح بقبول هذا النوع من الدعاوى خلال مدة أقصاها ستة أشهر بعد انتهاء خدمة العامل.

٦ - الأمن الصناعي (الصحة والسلامة والرفاهية):

لقد تضمن الفصل التاسع من القانون (المواد ٢٩-٣٦) عدة نصوص تهتم بصحة العمال وسلامتهم وراحتهم إلا أنه من خلال التطبيق العمالي لهذه النصوص يلاحظ أن كثيراً من المؤسسات لا تلتزم بها: إما بسبب قلة الوعي، أو الإهمال، أو بسبب عدم التنسيق بين الجهات الرسمية المسؤولة التي تقوم بإصدار التراخيص اللازمة للمؤسسات دون علم وإشراك وزارة العمل، مما يصعب بعدها إحداث أي تغيير في وضع البناء والآلات بشكل ينسجم مع شروط الصحة والسلامة العمالية وفق أحكام القانون.

٧ - ساعات العمل:

تنص المادة (٣٧) من القانون على أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، ولكن يجوز تشغيله في فندق أو حانة أو مطعم أو مقهى أو دار سينما أو ما شابه ذلك من المؤسسات تسع ساعات في اليوم. ومن خلال التطبيق يلاحظ تقييد المؤسسات المنتظمة بذلك، وعدم تقييد

المؤسسات غير المنتظمة، وذلك بسبب كثرة عددها وصعوبة الرقابة عليها من قبل أجهزة التفتيش وضعف التنظيمات النقابية بين أوساط العاملين فيها، بالإضافة إلى الإحباط الموجود لدى العاملين في هذه المؤسسات نتيجة التفريق بين المؤسسات على أساس عدد العمال المستخدمين فيها (منتظمة وغير منتظمة).

٨ - الإجازة المرضية:

تنص المادة ٤٥ فقرة ٤ من القانون على أنه يستحق كل عامل في مؤسسة منتظمة إجازة مرضية بأجر مدتها أسبوعان خلال السنة الواحدة شريطة أن يكون قد أمضى ستة أشهر في المؤسسة، وبتقرير من الطبيب المعين من قبل المؤسسة على أن يكون اليوم الأول منها بدون أجر.

ومن خلال التطبيق ظهر رأيان:

الأول يقول: بخصم يوم واحد ولمرة واحدة في السنة، والثاني يقول: بخصم يوم من كل جزء من الإجازة المرضية، وقد ترتب على ذلك إثارة المشاكل بين العمال وأصحاب العمل بسبب عدم وضوح النص.

٩ - استخدام الأحداث:

تنص المادة ٤٨ من القانون على أنه لا يجوز لأي ولد أتم الثالثة عشر من عمره بالعمل في مؤسسة ما لم يكن قد حصل على شهادة من الطبيب المسؤول في إصدار الشهادات بأن صحته ملائمة لاستخدامه في العمل الذي سيستخدم فيه... ولا يجوز استخدام أي ولد أكثر من ست ساعات في اليوم، كما لا يجوز السماح له بالعمل في أية مؤسسة في أي يوم عمل خلاله في مؤسسة أخرى.

ومن خلال التطبيق نلاحظ وجود أعداد كبيرة من الأولاد يعملون في

المؤسسات دون تقييد أصحاب العمل بما ورد في القانون .

١٠ - العقوبات :

لعل من أهم الثغرات التي يتصف بها القانون الحالي والتي لها علاقة بالمخالفات والثغرات المذكورة سابقاً: هو أن العقوبات المنصوص عليها في القانون والتي تطبق في حالة مخالفة نصوصه هي : عقوبات بسيطة وغير رادعة ولا يتجاوز في معظم الحالات خمسة أو عشرة دنانير.

١١ - النقابات العمالية :

ظهرت النقابات العمالية في الأردن في أوائل الخمسينات، وكانت الحركة النقابية قد عاشت ظروف الاحتلال الإسرائيلي لفلسطين عام ١٩٤٨، وانتقلت في نشاطها إلى الضفتين الغربية والشرقية، ونشطت مع صدور أول قانون يسمح لها بممارسة العمل النقابي عام ١٩٥٣ .

أما في قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ الساري المفعول فنجد أن الفصل الثالث عشر منه قد نظم أمور النقابات العمالية ابتداءً بالتسجيل، وانتهاءً بالحل . ولكن ومن خلال التطبيق لاحظنا أن النقابات العمالية كانت وما تزال تسعى إلى تطوير قانون العمل بشكل عام، والفصل الخاص بالنقابات العمالية بشكل خاص، بهدف خلق تنظيم نقابي قوي يأخذ دوره الحقيقي في المساهمة ببناء الاقتصاد الأردني ودعم القوى العاملة الأردنية^(١).

وتتلخص مطالب النقابات العمالية: بأن يتضمن الفصل الخاص بالنقابات في قانون العمل ما يضمن الحريات النقابية وعدم التدخل في الشؤون الداخلية للعمل النقابي، وتعارض النقابات وجود بعض المواد في القانون والتي تحد من حرية العمل النقابي مثل المادة ٨٤ المعدلة والتي

بموجبها تم إلغاء بعض النقابات أو دمجها بنقابات أخرى والمادة ٨٦ التي تعطي الصلاحية لوزير العمل ولمجلس الوزراء حل النقابة في حالات معينة، بالإضافة إلى مطالبتهم المستمرة بإلغاء أو تعديل نص المادة ١٦ من القانون التي تمكن أصحاب العمل من فصل العامل النقابي أو أي عامل آخر لأي سبب يروه. كما يتحفظون على المواد التي تعطي سجل النقابات صلاحيات واسعة للتحكم بوجود النقابة أو عدمه (٧١م، ٧٢م).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن العضوية النقابية في نقابة العاملين في النقل البري والميكانيك دون سواها من النقابات وهي عضوية إجبارية وتستوفي رسوم العضوية بصورة إجبارية لدى الحصول على رخص سوق المركبات أو تجديدها (المادة ٤٥ من قانون النقل على الطرق) وهو أمر يتنافى مع حرية الانتساب إلى النقابات العمالية.

١٢ - نقابات أصحاب العمل :

في عام ١٩٧٠ تم تعديل قانون العمل بحيث أعطت المادة ٦٩ فقرة د منه الحق لأصحاب العمل بتأسيس نقابات لهم أسوةً بالنقابات العمالية، وأعتقد أنه لا داعي لوجود مثل هذه النقابات بسبب وجود منظمات أخرى قائمة تمثل أصحاب العمل ويمكن من خلالها قيام التعاون وتطوير العلاقات العمالية بين طرفي الإنتاج وهي غرف الصناعة والتجارة.

١٣ - اتفاقيات العمل العربية والدولية :

لقد صادقت الحكومة الأردنية على أربعة اتفاقيات عمل عربية، وسبعة عشرة اتفاقية دولية، ويلاحظ بشكل عام أن هذه الاتفاقيات لا تلقى مجاًلاً للتطبيق، ولا تنسجم أحكام قانون العمل الحالي معها وهو أمر لا بد من معالجته في أي مشروع قانون عمل جديد^(١).

١٤ - الإتفاقات الجماعية وتسوية النزاعات العمالية :

لقد عرفت المادة ٢١ من القانون الاتفاقي الجماعي بأنه اتفاق كتابي يتعلق بشروط الاستخدام وأحواله ويبرم بين :

منظمة واحدة من نقابات العمال أو أكثر رأوا الممثلين المفوضين حسب الأحوال من العمال ذوي الشأن في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمة وصاحب عمل واحد أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال .

ويمكن أن يتم هذا الاتفاق عن طريق المفاوضة المباشرة بين الطرفين دون تدخل وزارة العمل ، أما إذا لم يتم الاتفاق فيعتبر نزاعاً عمالياً تتم تسويته بموجب الفصل السادس عشر من القانون حيث يتدخل مندوب التوفيق لتسوية النزاع ، فإذا لم يتم الاتفاق يُرفع إلى مجلس التوفيق ، وإذا لم يتم الاتفاق فيحال إلى المحكمة الصناعية لتتخذ قراراً بهذا الشأن .

ودور وزارة العمل هنا هو دور توفيق من خلال محاولة التقريب بين وجهات نظر الطرفين آخذة بعين الاعتبار الظروف الاقتصادية بشكل عام وظروف أصحاب العمل المعنيين بشكل خاص وكذلك ظروف وشروط استخدام العمال المعنيين مع الحفاظ على استقرار علاقات العمل وتنميتها نحو الأفضل .

وتأتي أهمية الاتفاقات الجماعية في كونها تعالج الغموض وعدم الوضوح في كثير من مواد القانون ، وتستجيب مع التطورات والمستجدات في سوق العمل وخاصة التطورات التي تجعل من بعض النصوص القانونية نصوص متخلفة لم تعد تفي بالغرض^(١) .

أما من حيث تطبيق النصوص المتعلقة بتسوية النزاعات العمالية فيؤخذ عليها أن إجراءات التوفيق من مرحلة تدخل مندوب التوفيق إلى عرض النزاع

على المحكمة الصناعية، والبت في النزاع تأخذ وقتاً طويلاً، والمطلوب: هو تقصير مدة إجراءات التوفيق كما يؤخذ عليها عدم وجود قوة إلزام كافية لتنفيذ أحكام الاتفاقات الجماعية أو قرارات المحكمة الصناعية.

خلاصة:

نستخلص مما سبق أن قانون العمل وتعديلاته قد حقق تطوراً في مجال العمل والعمال إلا أنه لا يخلو من الغموض والإبهام وتسوية العديد من الثغرات، الأمر الذي دعا الجهات المسؤولة إلى التفكير بإصدار تشريع حديث يعالج الأمور المنوه عنها في هذا الفصل وذلك منذ سنوات طويلة إلا أن مشروع قانون العمل قد تعثر عدة مرات حيث تم إعداد أكثر من مشروع خلال السنوات الماضية ولم تظهر إلى حيز الوجود. نأمل الإسراع في دراسة مشروع قانون العمل الذي تم إعداده مؤخراً، ونأمل أن يأتي هذا المشروع متطوراً ومنسجماً مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يشهدها الأردن، وأن ينظم علاقات العمل في إطار الجوانب الإنسانية والأبعاد الاقتصادية والاجتماعية التي تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأردن وتسهم في بناء المجتمعات العربية في الوطن العربي الكبير.

الهوامش

- (١) د. منصور العتوم: العمل والعمال في الأردن، دراسة مقدمة إلى المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية (مؤسسة آل البيت)، ١٩٨٩، صفحة ٢٣ وما بعدها.
- (٢) د. هشام رفعت هاشم: شرح قانون العمل الأردني، ١٩٧٣، مكتبة المحتسب، عمان ص ٥.
- (٣) نشر هذا القانون في العدد رقم ١٣٤ من الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ ١٦/٢/١٩٥٣.
- (١) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٢٢٤ الصادر بتاريخ ١٦/٤/١٩٥٥.
- (٢) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٤٩١ الصادر بتاريخ ٢١/٥/١٩٦٠.
- (١) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٥٩٥ الصادر بتاريخ ١/٢/١٩٦٢، ص ١٥٥.
- (٢) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٧٠٤ الصادر بتاريخ ١٥/٨/١٩٦٣، ص ١٠٥٦.
- (٣) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦١٥ الصادر بتاريخ ٢٠/٥/١٩٦٢، ص ٥٤٩.
- (٤) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦٦٣ الصادر بتاريخ ١٦/١/١٩٦٣، ص ٥٢.
- (٥) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦٢٧ الصادر بتاريخ ١/٨/١٩٦٢، ص ٨١٥.
- (٦) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦٦٣ الصادر بتاريخ ١٦/١/١٩٦٣، ص ٤٩.
- (٧) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦٦٣ الصادر بتاريخ ١٦/١/١٩٦٣، ص ٥١.
- (٨) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦٨٣ الصادر بتاريخ ١٦/٥/١٩٦٣، ص ٥٢٧.
- (١) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦٨٣ الصادر بتاريخ ١٦/٥/١٩٦٣، ص ٥٣٠.
- (٢) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦٨٣ الصادر بتاريخ ١٦/٥/١٩٦٣، ص ٥٣١.
- (٣) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦٨٣ الصادر بتاريخ ١٦/٥/١٩٦٣، ص ٥٣٤.
- (٤) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦٨٣ الصادر بتاريخ ١٦/٥/١٩٦٣، ص ٥٣٥.
- (٥) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦٨٣ الصادر بتاريخ ١٦/٥/١٩٦٣، ص ٥٣٦.
- (٦) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٦٩٣ الصادر بتاريخ ٢٤/٦/١٩٦٣، ص ٧٢٠.
- (٧) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٨٤٤ الصادر بتاريخ ٥/٦/١٩٦٣، ص ٧٥٤.
- (٨) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٢٤٣٩ الصادر بتاريخ ١/٩/١٩٧٣، ص ١٧١١.
- (٩) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٢٥٠٤ الصادر بتاريخ ١/٨/١٩٧٤، ص ١٢٢٠.
- (١) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ١٨١٨ الصادر بتاريخ ١٦/١/١٩٦٥، ص ٥٢.
- (٢) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٢٢٥٨ الصادر بتاريخ ١/٩/١٩٧٠، ص ١٢٣٩.

- (١) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٢٣١٧ الصادر بتاريخ ٨/٨/١٩٧١، ص ١٢٧٧.
- (٢) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٢٣٣٣ الصادر بتاريخ ٢٥/١١/١٩٧١، ص ١٩٥.
- (٣) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٢٣٣٣ الصادر بتاريخ ٢٥/١١/١٩٧١، ص ١٨٠٢.
- (٤) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٢٣٥٧ الصادر بتاريخ ٦/٥/١٩٧٢، ص ٨٦٨.
- (١) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٢٥٩٤ الصادر بتاريخ ١٥/١١/١٩٧٥، ص ٢٣٤٣.
- (١) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٢٦٠١ الصادر بتاريخ ١٧/١/١٩٧٦، ص ١٠٩.
- (٢) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٢٩٧٤ الصادر بتاريخ ١٢/١١/١٩٨٠، ص ١٩٤٦.
- (٣) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٣٢٣٦ الصادر بتاريخ ٢/٥/١٩٨٤، ص ٩٢١.
- (٤) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٣٤٠٣ الصادر بتاريخ ٨/٥/١٩٨٦، ص ١٠٢٥.
- (١) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٣٤٠٣ الصادر بتاريخ ٨/٥/١٩٨٦، ص ١٠٢٧.
- (٢) نشر في عدد الجريدة الرسمية في العدد ٣٥٨٢ الصادر بتاريخ ٥/١١/١٩٨٨، ص ٢١٠٠.
- (١) د. منصور العتوم: المرجع السابق ص ٢٩ وما بعدها.
- (٢) انظر المُدِيرِيَّةُ العامَّةُ للمطبوعات والنشر الأردني ١٩٦٢ (معلومات رسمية عن المملكة الأردنية الهاشمية) كتاب منشور، عمان، ١٩٦٣، ص ١٩٣.
- (١) المحامي باسل بسطامي: نطاق سريان قانون العمل والموضوعات التي تغطيها، الحلقة الدراسية لتشريعات العمل في المملكة الأردنية الهاشمية، عمان ٢٠-٢٥ كانون الثاني، ١٩٧٩، مطبوعة ضمن كتاب صادر عن منظمة العمل العربية باسم الحلقة المذكورة عام ١٩٨٠، صفحة ٦٤.
- (١) د. محمد هيثم الحوراني: نظام العلاقات الصناعية في الأردن، ١٩٨٧، صفحة ١٦٢.
- (١) لمزيد من التفصيل انظر د. محمد يوسف علوان: اتفاقيات العمل العربية والدولية وكيفية تطبيقها من خلال القوانين الأردنية، لحلقة الدراسة لتشريعات العمل في المملكة الأردنية الهاشمية، مرجع سابق.

AL-AKEL. M.A: ManPower, Labour Market and wage development. The Case of Jordan, Ph. D thesis,

University of Sussex U.K. P. 141.

المراجع

— باللغة العربية :

أولاً: المؤلفات والدراسات :

- ١ - المحامي باسل البسطامي : نطاق سريان قانون العمل ودراسة مقدمة في الحلقة الدراسية لتشريعات العمل في المملكة الأردنية الهاشمية - عمان ٢٠-٢٥ كانون ثاني، ١٩٧٩، منشور في كتاب الحلقة المذكورة.
- ٢ - د. حسن كيره: أصول قانون العمل، طبعة الثالثة، ١٩٧٩، الإسكندرية، منشأة المعارف، إصدار مكتب العمل العربي، بغداد، ١٩٨٠.
- ٣ - د. محمد هيثم الحوراني : نظام العلاقات الصناعية في الأردن، طبعة ١٩٨٧.
- ٤ - د. محمد يوسف علوان : اتفاقيات العمل العربية والدولية وكيفية تطبيقها من خلال القوانين الأردنية، بحث مقدم في الحلقة الدراسية لتشريعات العمل في المملكة الأردنية الهاشمية - عمان - ٢٠-٢٥ كانون ثاني، ١٩٧٩ منشور في كتاب تحت عنوان الحلقة المذكورة، وإصدار مكتب العمل العربي، بغداد، ١٩٨٠.
- ٥ - د. منصور العتوم: العمل والعمال في الأردن دراسة مقدمة إلى المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية (مؤسسة آل البيت)، ١٩٨٩.
- ٦ - د. منصور العتوم: مكاتب الاستخدام ودورها في تنظيم سوق العمل، الطبعة الأولى، ١٩٨٩، عمان.
- ٧ - د. منصور العتوم: مكاتب الاستخدام ونظام معلومات القوى العاملة وحركة التشغيل في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسة مطبوعة على الآلة الكاتبة، تموز، ١٩٩٠.

٨ - د. هشام رفعت هاشم: شرح قانون العمل الأردني، طبعة ١٩٧٣، مكتبة المحتسب - عمان.

ثانياً: التشريعات والمنشورات:

٩ - الجريدة الرسمية في المملكة الأردنية الهاشمية.

١٠ - قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ والقوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل، إعداد المكتب الفني في نقابة المحامين، ١٩٨٥.

١١ - المديرية العامة للمطبوعات والنشر: معلومات رسمية عن المملكة الأردنية الهاشمية، كتاب منشور، ١٩٦٣، عمان.

- باللغة الإنجليزية:

- ١٢

AL-AKEL. M.A: ManPower, Labour Market and wage development. The Case of Jordan, Ph.

D thesis, University of Sussex U.K.