



غرفة صناعة الأردن  
Jordan Chamber of Industry

## المحور الثالث؛ الشراكة والحوار الاجتماعي

المؤتمر الاقليمي الرابع للمنشآت الصغيرة والمتوسطة  
« الحوار بين أصحاب العمل والعَمال: نحو سياسات سوق عمل فعّالة »

SME 4th Regional Conference

**“Employers-Employees Dialogue (EED): Towards Achieve Active Labor Market Policies”**

تعتبر الشراكة والحوار الاجتماعي آليتان أساسيتان في تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي وضمان سياسات عمل فاعلة، وكلتا الآليتين ملائمة لأي جهود تهدف إلى تأسيس منشآت وقطاعات أكثر إنتاجية وفعالية، ووسيلة لتعزيز الأجور وظروف وشروط العمل، واستدامة فرص العمل، وتحقيق التوازن المطلوب نحو سوق عمل فاعل ومستقر.

فلكل من أطراف الإنتاج، العمال وأصحاب الأعمال والحكومات دور رئيسي في الحوار الاجتماعي، حيث أن قيامه يتطلب أن يكون وجودهم قوياً ومستقلاً وفعالاً، وأن يتمتع كل منهم بالاستقلالية بنفس القدر، والالتقاء في نقاط توافقية تضمن قيام الحوار الاجتماعي الفعال.

وعلى الرغم من الجهود التي يبذلها أطراف الإنتاج إلا أن التحديات التي تواجه سوق العمل كبيرة، وتعمقت ما بعد جائحة كورونا نتيجة التحديات التي يفرضها الواقع الاقتصادي، الأمر الذي يتطلب تضافر الجهود والعمل بشكل أكبر ما بين أطراف الإنتاج الثلاثة بطرق مبتكرة لدعم القطاعات الإنتاجية لتوفير فرص عمل لائقة ومستدامة، وفرض التوازن في كافة أركان سوق العمل.

وبما أن فكرة المؤتمر<sup>1</sup> بشكل عام تقوم أساساً على الحوار الاجتماعي، من خلال حوار بناء وشامل بين طرفي الإنتاج المعنيين بجانب العرض والطلب (أصحاب العمل والعمال) في سوق العمل، وتسليط الضوء على السياسات الناظمة لسوق العمل والتي تؤثر على النهوض بالقطاعات الاقتصادية وخاصة الصناعي في الأردن والتأثير بها، بالإضافة إلى الوصول إلى توافقات وتقريب وجهات النظر -التي تتصف بالاختلاف والتعارض أحياناً- حول القضايا ذات الأولوية، وبشكل يخدم الضغط على الحكومة لتبني سياسات سوق عمل فاعلة وقادرة على معالجة الاختلالات في سوق العمل وبالتعاون مع الشركاء.

لذا، تتناول هذه الورقة موضوع الحوار الاجتماعي والشراكة في الأردن، وتسليط الضوء على الجهات والمؤسسات المنوطة بإدارة هذه العملية والمكنات القانونية لها، كما تحدد نقاط الضعف والخلل فيها، كما تتضمن مخرجات آليات العمل والتوصيات التي تم التوصل إليها من قبل المشاركين في جلسات وورش عمل الحوار والتي تم التنسيق لها من قبل غرفة صناعة الأردن وبحضور ممثل عن العمال وأصحاب العمل، والتي يمكن لها أن تبني خارطة طريق واضحة لحوار شامل وشراكة حقيقية.

<sup>1</sup> يأتي تنظيم غرفة صناعة الأردن للمؤتمر الاقليمي الرابع، إنطلاقاً من دورها الذي تبنته منذ العام 2014 في رسم دور أكثر تطوراً لمنظمات أصحاب العمل في المنطقة العربية في التنمية وتعزيز مساهمتها ومساهمة أعضائها في تحقيق التنمية المستدامة، وجاء ذلك الدور من خلال ماقدته غرفة صناعة الأردن خلال مؤتمراتها الاقليمية الثلاث للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

## أولاً: ما هو الحوار الاجتماعي وأهميته:-

تنظم القوانين الخاصة بسوق العمل (قوانين العمل والضمان الاجتماعي على سبيل المثال)، العلاقات بين الأطراف المختلفة ذات المصالح المشتركة والمتضاربة (وبتعبير آخر أطراف الإنتاج الثلاثة) وعملياً فإن هذه القوانين تعكس في مرحلة من المراحل توازن القوى بين هذه الأطراف، لكنها لا تعكس بالضرورة مدى التطبيق الفعلي لهذه العملية على أرض الواقع، والممارسات العملية لها.

ليس هنالك مفهوم دقيق متفق عليه للحوار الاجتماعي حيث ينظر البعض إلى هذا الحوار نظرة شاملة تعكس اي مفاوضة أو مشاوره من أي نوع داخل المجتمع تقوم بها جميع فئاته أو بعضها من أجل صياغة قرارات تحقق مصلحة المجتمع المعني، كما تعرف بشكل دقيق حول الحوار في سوق العمل بأنها "جميع أنواع تبادل المعلومات والتشاور والتفاوض بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك والصلة المباشرة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية".

وتكمن أهمية الحوار الاجتماعي في إيجاد أرضية لضمان استمرار العملية الانتاجية والاقتصادية وحل الاشكاليات بين أطرافها الثلاث (الحكومة، وأصحاب العمل، والعمال)، وبما يضمن تحقيق مكتسبات عديدة تؤسس لبيئة عمل ملائمة وأكثر تمكيناً، من خلال النقاط التالية:

I. حوكمة وتهيئة بيئة اعمال ملائمة.

II. تعزيز وتقوية عملية صنع السياسات من خلال مشاركة القطاع الخاص، وضمان استمرار تطوير التشريعات والقوانين المؤثرة بشكل أساسي على تعزيز بيئة الاعمال وتنافسية الاقتصاد.

III. تعزيز التشابك بين اجهزة الدولة والقطاع الخاص واصدار المبادرات المشتركة من قبل الطرفين.

في ضوء ذلك، ونتيجة الاختلالات الحاصلة في سوق العمل، والتحديات الكبيرة التي تعمقت من خلال جائحة كورونا، ومعدلات البطالة غير المسبوقة، أصبحت الحاجة أكثر إلحاحاً لتبني آليات الحوار وتفعيلها، لخلق أسواق عمل مبنية على توازن طرفي الانتاج العمال وأصحاب العمل، ولا يأتي ذلك الا من خلال قوننة وتأطير حوار وشراكة اجتماعية حقيقية فاعلة، والبحث عن وسائل جديدة تستطيع من خلالها تحقيق مصالح الأطراف جميعها وتمكين سوق العمل من خلال سياسات فاعلة وشاملة، وبما يخدم بالمحصلة المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة، والحد من مشكلتي الفقر والبطالة.

## ثانياً: دور منظمات أصحاب العمل والعمال في عملية الحوار الاجتماعي:-

تعتبر غرفة صناعة الأردن الممثل الشرعي والقانوني لأصحاب العمل من القطاع الصناعي في المملكة، ويقابلها الاتحاد العام لنقابات العمال والذي يعتبر الممثل الشرعي للعمال في كافة أنحاء المملكة، وتالياً استعراض لكل منهما وأدوارهما في عملية الحوار والشراكة الاجتماعية:

### 1- منظمات أصحاب العمل ا غرفة صناعة الأردن:

تلعب منظمات أصحاب العمل دوراً رئيسياً في المشاركة في وضع الشروط اللازمة لتحقيق أهداف الاستخدام ومستويات المعيشة، لأنها تعبر عن احتياجات مؤسسات أصحاب العمل التي تمثلها، وتقدم منظمات أصحاب العمل بصفقتها شريكا في الحوار الاجتماعي مساهمة كبيرة في نجاح الحوار، وتعنى بمناقشة الأمور التي تحافظ من خلالها على مصالحها الاقتصادية.

تأسست **غرفة صناعة الأردن** بموجب قانون غرف الصناعة رقم 10 لسنة 2005، ونشأت كشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري، وتقوم غرفة صناعة الأردن بالعمل كهيئة وطنية تضم تحت مظلتها جميع الغرف الصناعية في الأردن، حيث تسعى الغرفة إلى تمثيل مصالح هذه الغرف وتعزيز التعاون والتنسيق التام بينها، وتضم غرفة صناعة عمان التي تأسست عام 1962، وغرفة صناعة الزرقاء التي تأسست عام 1998 وغرفة صناعة إربد التي تأسست عام 1999 .

وتعتبر غرفة صناعة الأردن الممثل الشرعي للقطاع الصناعي في الأردن، من خلال المشاركة في رسم السياسات العامة، ورعاية مصالح المنشآت الصناعية والحرفية، وتمثيل القطاع الصناعي في مختلف المحافل المحلية والدولية، للنهوض بالصناعة الوطنية وتحسين مزاياها النسبية والتنافسية، من خلال سعيها لتحقيق أهدافها ومهامها التالية:

1. المشاركة في رسم السياسة العامة للصناعة وفي وضع الاستراتيجية والخطط اللازمة لتنفيذها.
2. المشاركة في تنمية الصناعة الوطنية وتطويرها.
3. رعاية مصالح جميع المؤسسات الصناعية والمؤسسات الحرفية.
4. تعزيز التعاون بين الغرف الصناعية وبينها وبين الاتحادات وغرف الصناعة العربية والأجنبية.
5. تمثيل القطاع الصناعي محلياً ودولياً
6. العمل على تعزيز قدرات الغرف الصناعية وتنسيق جهودها.

من هذا المنطلق، ولتحقيق النجاح للمهام الموكلة الى الغرفة فإنها تعمل دوماً على تفعيل أساليب الحوار الإجماعي بكافة أدواتها ومستوياتها وبما يمكنها من دعم وتمكين القطاع الصناعي وبما يساعده في التغلب على التحديات التي تعترضه، حيث ان تدليل تلك التحديات يستدعي ضرورة وجود بيئة اعمال محفزة من خلال التفعيل الحقيقي للشراكة بين القطاعين العام والخاص القائمة على الحوار الاجتماعي الممنهج بينهم، حيث أن جوهر هذا الحوار قائم على التوافق بالسياسات الحكومية العامة من تشريعات وقوانين تنظم بيئة العمل في الأردن.

وسعت غرفة صناعة الاردن على مدار السنوات الماضية إلى تضمين الممارسات العالمية للحوار الاجتماعي والمساهمة بتطبيقها على المستوى الوطني والقطاعي، حيث تكمن ابرز مبادرات الغرفة على النحو التالي:

✓ إعداد وثيقة "تأطير الحوار بين القطاعين العام والخاص لتعزيز التنمية الاقتصادية" كأحد مخرجات المؤتمر الاقليمي الثاني للمنشآت الصغيرة والمتوسطة خلال العام 2016، لتشكل من خلالها ارضية مشتركة للتوافق مع القطاع العام حيث أعدت تحت رعاية عدد من الجهات الدولية، وتم توزيعها على كل الجهات الحكومية ومجلسي الاعيان والنواب والغرف المحلية والرديفة.

✓ الدعوات المستمرة للقطاع الحكومي والقطاع الخاص للتباحث حول جملة من القضايا والتحديات التي تخص القطاع الصناعي، فضلاً عن المشاركة في صياغة التشريعات والأنظمة الاقتصادية ذات العلاقة ببيئة عمل القطاع الصناعي من خلال تقديم المقترحات وابداء الملاحظات.

✓ إطلاق عدد من المبادرات المشتركة مع الحكومة والنقابات العمالية منها ما يتعلق بتدريب العمالة، الطاقة المتجددة، تعزيز الصادرات، وتمكين المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

✓ القطاع الصناعي ممثلاً بغرفة صناعة الاردن ملتزم بكافة الاتفاقيات العمالية الدولية وأطر العمل اللائق، وتحرص على الحقوق العمالية بكافة اشكالها.

✓ رئاسة مجالس المهارات القطاعية، والتي تعتبر أرضاً خصبة لعمليات الحوار ما بين ممثلي أصحاب العمال والعمال، بهدف الوصول الى احتياجات القطاع الخاص من العمالة وبشكل يضمن المعايير المطلوبة.

## 2- النقابات العمالية | الاتحاد العام للنقابات العمالية في الأردن:

تعرف النقابات العمالية على أنها تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام القانون<sup>1</sup>، كما أن إنشاء النقابة يخضع لأحكام إضافية، فهو يتطلب على الأقل 50 عضواً مؤسساً من المهنة نفسها، كما أن شرط الجنسية لتأسيس نقابة هو شرط إشكالي، نظراً إلى وجود نسبة كبيرة من القوى العاملة ليسوا أردنيين.

ولا يمكن تصور أي حوار اجتماعي حقيقي سواء على مستوى مؤسسة أو قطاع اقتصادي ما، أو على مستوى الدولة بدون مشاركة رئيسية من العمال ونقاباتهم، ويعتبر الاتحاد العام لنقابات العمال، الممثل الشرعي لكافة العمالة في المملكة، والمظلة لمختلف النقابات العمالية القطاعية، فهو الذي يضع نظامها الأساسي وعددًا من الأحكام الإلزامية فيما يتعلق بالحوكمة الداخلية، مثل الأسماء والغرض وفروع الاتحاد وحقوق الأعضاء، وغيرها.

تأسس الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن في عام 1954 كمنظمة غير ربحية لتمثيل العمال في الأردن في 17 قطاعاً اقتصادياً. ويمثل الاتحاد 1,200,000 عامل أردني بعضوية ثابتة تبلغ 150,000 عامل.

ويضم الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن تحت مظلته 17 نقابة عامة تغطي جميع القطاعات الاقتصادية الـ 17 المحددة بموجب قانون العمل الحالي. وباعتباره الجهة القانونية الوحيدة المعنية بالدفاع عن حقوق العمال في الأردن، يمثل الاتحاد عمال الأردن في المنظمات المحلية والدولية. ومن هذا المنطلق يأتي دور الاتحاد في الحوار الاجتماعي من خلال العضوية في لجنة العمل الثلاثية التابعة للحكومة الأردنية، ومجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وصندوق استثمار أموال الضمان الاجتماعي.

كما استطاعت النقابات العامة التابعة للاتحاد خلال السنوات الخمس الماضية، توقيع أكثر من 350 اتفاقية مفاوضة جماعية وحصلت على مزايا بلغت قيمتها أكثر من 1.3 مليار دينار أردني، وهذا يؤكد على دور الاتحاد في المفاوضة والحوار مع أصحاب العمل والتي تتجلى في عدة صور أبرزها الاتفاقيات الجماعية.

<sup>1</sup> المادة 2 من قانون العمل الأردني.

كما يحافظ الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن على مشاركة نشطة في المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني، ومنظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للنقابات، والاتحاد العربي للنقابات، ومنظمة العمل العربية.

وتتركز استراتيجية الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن على ستة مفاهيم رئيسية هي: **تعزيز الحوار الاجتماعي**، وضمان ظروف العمل اللائق، والحفاظ على التنمية المستدامة، وإضفاء التنظيم على القطاع غير المنظم، والحفاظ على التمثيل العادل للعمال، والمشاركة في إغاثة اللاجئين.

ويهدف الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن إلى خلق بيئة اقتصادية مزدهرة وبيئة عمل عادلة تساهم بشكل كبير في تحسين وضع العمال في الأردن، ويعتبر الحوار الاجتماعي أساس وجزء لا يتجزأ من أنشطة وعمل الاتحاد، والتي تعزز ظروف العمل اللائق بين أماكن العمل المختلفة، وتعزز التمثيل العادل للعمال، مما يحدث تأثيراً إيجابياً على الإنتاجية في مختلف القطاعات.

### ثالثاً: أشكال وآليات تعزيز عملية الحوار الاجتماعي:

تلعب الحكومات دوراً رئيسياً في الحوار الاجتماعي، سواء كان الحوار ثلاثياً بتدخل حكومي مباشر فيه كطرف، أو في الحوار الثنائي بتدخل حكومي غير مباشر فيه، بغرض تشجيع الحوار بين العمال وأصحاب العمل، كما تتولى دوراً في التعزيز والترويج لمعايير العمل الدولية التي ألزمت الحكومات من خلال إدارتها المختصة بالعمل على تعزيز وترويج التشاور مع الشركاء الاجتماعيين العمال وأصحاب العمال، كما تتولى دور المناصرة والدعم من خلال توفير وسائل وإرشادات لتشجيع الحوار بين الشركاء الاجتماعيين.

ويمكن حصر أبرز الآليات القانونية والمؤسسية التي تمثل اشكال الشراكة والحوار الاجتماعي بين أطراف الانتاج فيما يلي:

## 1. وزارة العمل | اللجنة الثلاثية لشؤون العمل:

تم إنشاء وزارة العمل كوزارة مستقلة عام 1976، بموجب نظام تنظيمها رقم (40) لسنة 1976، وتتولى الوزارة منذ إنشائها مسؤولية تحقيق الأهداف العامة لشؤون العمل والعمال في المملكة، وكانت تعمل بموجب نظام التنظيم الإداري رقم (38) لسنة 1994 وتعديلاته إلى أن صدر النظام الجديد رقم (174) لسنة 2016، وتنفذ المهام الموكلة لها بموجب قانون العمل، وفي سبيل ذلك تعمل على تحقيق عدد من الأهداف من أهمها الرقابة على حسن تطبيق قانون العمل وشروط وظروف وبيئة العمل، وتوفير خدمات التشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها، وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، والإشراف على شؤون العمل والعمال والعمل النقابي والمفاوضة الجماعية وحل النزاعات العمالية، وتنظيم سوق العمل وشؤون العمالة الوافدة، وتطوير الأداء المؤسسي لأجهزتها.

وتعد وزارة العمل وما يتبع لها من مديريات، وأشكال قانونية كاللجنة الثلاثية، المكان الأكثر اتصالاً بالحوار والشراكة الاجتماعية ما بين أطراف الانتاج وخاصة بسياسات سوق العمل، وتطويرها، والخروج بتوافقاتها عليها.

### اللجنة الثلاثية لشؤون العمل:

نص قانون العمل في المادة (43) على تشكيل اللجنة الثلاثية لشؤون العمل برئاسة وزير العمل وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل بالتساوي، كما صدر بموجب هذه المادة النظام الخاص باللجنة الثلاثية رقم (21) لسنة 2011. وبموجبها تم تحديد المهام الموكلة للجنة وآليات الاجتماعات، والمتمثلة في إبداء الرأي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه، ودراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية، وإجراء الدراسة حول مدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية، وإجراء تقييم دوري لذلك في مجالات التشغيل والحد من البطالة وتفتيش العمل والتفاوض الجماعي والنزاعات العمالية والأجور والتدريب المهني، ومناقشة النزاعات العمالية، والتوصية بتوسيع نطاق عقود العمل الجماعية، إضافة إلى وضع الحد الأدنى للأجور، ووضع الأسس والمعايير اللازمة لتمكين ممثلي نقابات العمال من القيام بمهامهم بما في ذلك شروط تخفيض ساعات العمل أو تفرغهم للعمل النقابي.



هذا بالإضافة الى المهام المتعلقة بمعايير العمل الدولية والعربية ودراساتها والتتسيب بشأنها إلى الجهات المعنية، والاطلاع على التقرير السنوي المتضمن ردود أصحاب العمل على ملاحظات لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية المتعلقة بمتابعة الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن أي منهما وتطبيقها، والاطلاع على تقرير كل من الوزارة والعمال وأصحاب العمل بخصوص تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها وغير المصادق عليها والردود المتعلقة بها.

يشير الوضع الراهن الى أن اجتماعات اللجنة منذ تأسيسها كانت محدوده جداً ولم تصل مهامها وأدوارها الى مستوى المأمول منها والمتوقع بموجب القانون والنظام، حيث أن الدور الوحيد الذي تمارسه بشكل شبه منتظم يكمن في تحديد الحد الأدنى للأجور والقرارات ذات الصلة به، إضافة إلى مناقشة بعض المواضيع المحدودة جداً، وبذلك يتضح بأن اللجنة لا تؤدي مهامها الحقيقية وأدوارها المختلفة وفق ما تنص عليه التشريعات، كما أنها لا تجتمع بشكل دوري وإنما كل سنة أو سنتين في بعض الاحيان.

بالتالي فإن أحد أهم الأدوات الفاعلة لعملية الحوار الاجتماعي والشراكة بين أطراف الانتاج الثلاث، غير مفعلة بالشكل المطلوب، رغم تأطيرها قانونياً وتشريعياً، الا أن الممارسة العملية لا ترقى الى مستوى الطموح والمأمول منها، ولا بد من اعادة النظر وتفعيل دور هذه اللجنة الهام للارتقاء بالحوار الاجتماعي.

## 2. المجلس الاقتصادي والاجتماعي:

صدرت الارادة الملكية بتشكيل المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الثالث والعشرين من شهر تشرين الأول عام 2007، وتأسس في السابع من تموز عام 2009، بهدف العمل كهيئة استشارية تقدم للحكومة الأردنية استشارات حول القضايا والسياسات الاقتصادية والاجتماعية.

وينفذ المجلس الاقتصادي والاجتماعي مهامه عند الطلب من الحكومة أو بمبادرته الذاتية، وتقديم المشورة الى الحكومة حول السياسات الاجتماعية والاقتصادية، ويتألف المجلس من خبراء

وأكاديميين وممثلين عن اصحاب العمل والعمال من القطاعات الصناعية والتجارية، ليتمكن من البناء على الخبرات العميقة في شتى المجالات. ويعمل المجلس الاجتماعي الاقتصادي على تعزيز الحوار الاجتماعي حول مسائل تهم المواطنين الأردنيين، على سبيل المثال لا الحصر الاقتصادية والاجتماعية، توزيع الدخل، البطالة والفقر، والتعليم.

وبموجب نظام المجلس رقم (29 لسنة 2021 نظام معدل لنظام المجلس الاقتصادي والاجتماعي)، المادة رقم 8، فإن المجلس يتألف من خمس مجموعات كل مجموعة تضم 9 أشخاص، وعلى النحو التالي:

1. المجموعة الأولى: وتتكون من المختصين ممن يمثلون الوزارات والمؤسسات والهيئات الرسمية ذات العلاقة بمهام المجلس، واعضاء من ذوي الخبرة والكفاءة في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية.
2. المجموعة الثانية: وتتكون من ممثلين عن اصحاب العمل.
3. المجموعة الثالثة: وتتكون من ممثلين عن العمال.
4. المجموعة الرابعة: وتتكون من ممثلين عن مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة بمهام المجلس.
5. المجموعة الخامسة: وتتكون من اكاديميون وممثلين عن الشباب الرواد.

ويتضح من تركيبة المجلس ومهامه، بأنه أحد الأدوات الرئيسية لتعزيز الحوار بين مختلف مكونات المجتمع الأردني، وطرح وجهات نظر أصحاب العمل والعمال، وتأطيرها ضمن مواقف موائمة، وتقديم الاستشارات والتوصيات الى الجهات الحكومية وصناع القرار.

الا أن الممارسات العملية ورصد أدوار المجلس على أرض الواقع، يظهر عند تفعيل هذه المجموعات بشكل عملي، كما أن توصيات واستشارات المجلس المقدمة للحكومة ومؤسساتها ولمجلس الامة غير ملزمة بأي شكل من الأشكال، حيث كانت فكرت التأسيس قائمة على أن تلتزم الحكومة والسلطات الأخرى باستشارته في السياسات والتشريعات.وبذلك خرج المجلس عن الدور الذي كان مأمولا منه وأصبح دوره يركز على تقديم الدراسات والتقارير عن القطاعات الاقتصادية والاجتماعية في المملكة.

### 3. مجلس إدارة الضمان الاجتماعي:

حدد قانون الضمان الاجتماعي النافذ<sup>1</sup>، تشكيل مجلس إدارة المؤسسة من خمسة عشر شخص، برئاسة وزير العمل وعضوية كل من مدير عام المؤسسة، رئيس صندوق الاستثمار، نائب محافظ البنك المركزي المختص بالاستثمار، ممثل عن القوات المسلحة والأجهزة الأمنية يسميه مجلس الوزراء، ممثلان للنقابات المهنية يسميهما رؤساء النقابات المهنية، على أن يكون أحدهما من أصحاب العمل، والآخر من المهنيين، أربعة ممثلين للعمال ويسميهم الاتحاد العام لنقابات العمال، أربعة ممثلين لأصحاب العمل، اثنان منهم تختارهما غرفة صناعة الأردن، والاثنان الآخران تختارهما غرفة تجارة الأردن.

كما حدد مهام وصلاحيات مجلس الإدارة، بتوليه الاشراف على شؤون المؤسسة وأعمالها وتناط به لهذا الغرض جميع الصلاحيات، والمهام اللازمة من أبرزها:

1. إقرار السياسات العامة التأمينية للمؤسسة.
2. إقرار السياسات العامة الاستثمارية للمؤسسة؛ لتعزيز القيمة السوقية للاصول ووضع أهداف استثمارية وتحديد معايير وآليات ومحددات الاستثمارات.
3. مراقبة العملية الاستثمارية لتعزيز المحفظة والتحوط والتتبع وتحقيق أهداف السياسة الاستثمارية.
4. إقرار الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة.
5. تعيين خبراء تأمين وخبراء اكتواريين لفحص المركز المالي للمؤسسة وإعداده.
6. إقرار الموازنة السنوية للمؤسسة مع بيان أوجه الصرف المختلفة والمبالغ المخصصة لكل منها.
7. اقرار التقرير السنوي والبيانات المالية الختامية للمؤسسة.
8. اقتراح مشروعات الأنظمة الخاصة بالمؤسسة.
9. رفع تقارير ربع سنوية لمجلس الوزراء ولمجلسي الأعيان والنواب.
10. اقتراح مشروعات القوانين والأنظمة الخاصة بالمؤسسة.

1: المادة 11 من القانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014.

وهناك ثلاث لجان منبثقة عن مجلس ادارة المؤسسة وهي: لجنة المراقبة، ولجنة الحاكمة الرشيدة، ولجنة إدارة المخاطر الكلية. ولكل لجنة من هذه اللجان مهامها المختلفة المحددة بموجب احكام قانون الضمان الاجتماعي النافذ وقرارات مجلس الادارة بهذا الخصوص. وتقوم هذه اللجان بالمراقبة على اعمال المؤسسة وأعمال الصندوق.

كما يعقد المجلس اجتماعاته بدعوة من رئيسه مرة على الأقل كل شهر وله أن يعقد اجتماعات غير عادية إذا رأى رئيس المجلس ضرورة لذلك أو بناء على طلب مقدم من أربعة أعضاء على الأقل، يبين فيه أسباب الدعوة للاجتماع والأمور التي ستبحث فيه، ويكون اجتماع المجلس قانونياً إذا حضره ما لا يقل عن ثلثي أعضائه على أن يكون من بينهم الرئيس أو نائبه في حال غيابه وتتخذ القرارات بأكثرية أصوات الحاضرين على الأقل وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع. كما يجوز للمجلس أن يدعو خبيراً أو أكثر من المختصين لحضور الاجتماع لغايات الاستئناس برأيه.

ويتضح الدور الكبير لمجلس إدارة الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بعملية الحوار الاجتماعي، لا سيما موضوع الحماية الاجتماعية وذلك ما بين العمال وأصحاب العمل وتتمثل هذه الصلاحيات من خلال التكوين الثلاثي للمجلس، الأمر الذي يمكن البناء عليه لتعزيز عملية الحوار الاجتماعي ضمن الصلاحيات الممنوحة للمجلس في القانون.

كما أنه وفقاً للاطلاع على الممارسات العملية للمجلس، يتضح اجتماعه بشكل دوري وتطبيقه آليات الحوار الاجتماعي بشكل فاعل، مع بعض الملاحظات على آليات الوصول الى مقترحات الأنظمة والتشريعات المختلفة.

#### 4. مجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني:

أنشأت مؤسسة التدريب المهني بموجب القانون المؤقت رقم (35) لسنة (1976) كأحد المشاريع التنموية في الخطة الخمسية (1976 - 1980) بهدف التوسع في إعداد القوى العاملة المدربة، وتنظيم سوق العمل، حيث باشرت أعمالها عام 1977. وتعمل المؤسسة حالياً بموجب القانون الدائم قانون مؤسسة التدريب المهني رقم (11) لسنة (1985) وتعديلاته لسنة 2001.

يُعدُّ التدريب المهني ضرورةً ملحةً لسد حاجة سوق العمل من الفنيين والمهنيين، وقد حظي تعليم الإنسان وتدريبه الإهتمام الكافي من الدولة الأردنية منذ نشأتها، وهو ما ظهر جلياً في كتب التكليف للحكومات المتعاقبة وفي خطاب العرش وفي الأوراق النقاشية لجلالة الملك.

وتعمل مؤسسة التدريب المهني ومن خلال خطتها الاستراتيجية على تأهيل وتنمية قدرات الشباب والشابات وتمكينهم للدخول إلى سوق العمل المحلي والاقليمي، وينطلق عملها من تدريب مهني جاذب لتوفير عمالة مهنية ماهرة من خلال رسالتها التي تقوم على اعداد وتأهيل عمال ماهرين حسب متطلبات سوق العمل من خلال تطوير وتنفيذ منظومة خدمات تدريب مهني نوعي متميز تواكب الحداثة والتكنولوجيا بالشراكة مع القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني المحلية والدولية.

وتقدم المؤسسة خدماتها لكافة المواطنين بكافة مستوياتهم التعليمية من مبدأ التعليم المستمر مدى الحياة، سواء كان ذلك برامج الاعداد المهني بمستوياتها المختلفة، أو برامج رفع الكفاءة للعمال الممارسين في سوق العمل، كما تقوم المؤسسة بتقديم خدمات التدريب والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية للحد من الحوادث في مواقع العمل، وتدريب المدربين والمشرفين في النواحي المسلكية والادارية، وتطوير عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### مجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني:

نص قانون مؤسسة التدريب المهني<sup>1</sup> على أنه يتألف مجلس الادارة من: الوزير رئيساً، المدير العام نائباً للرئيس، ممثل عن وزارة العمل عضواً، ممثل عن وزارة التربية والتعليم عضواً، ممثل عن وزارة الاشغال العامة عضواً، ممثل عن وزارة التخطيط عضواً، ممثل عن نقابة المهندسين عضواً، ممثل عن غرفة صناعة عمان عضواً، ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال عضواً، ممثلين اثنين ينسبهما الوزير من القطاع الخاص عضواً.

أما فيما يتعلق بصلاحيات ومهام المجلس فقد نص القانون<sup>2</sup> على أن تتناط بالمجلس الصلاحيات والمهام التالية:

<sup>1</sup> المادة 6 من قانون مؤسسة التدريب المهني رقم 11 لسنة 1985

<sup>2</sup> المادة 7 من قانون مؤسسة التدريب المهني رقم 11 لسنة 1985

- أ. وضع السياسة العامة للمؤسسة.
- ب. اعداد الخطط والبرامج للتدريب المهني.
- ج. دراسة الحاجة للتدريب المهني في مختلف المؤسسات.
- د. اقرار الاسس العامة لمستويات التدريب المهني والتعليمات اللازمة لتنفيذ مهام المؤسسة.
- هـ. اعداد مشاريع الانظمة اللازمة.
- و. الموافقة على مشروع الموازنة السنوية ورفعها لمجلس الوزراء للتصديق عليه.

ويتعد المجلس اجتماعاته بدعوة من الرئيس أو نائبه في حالة غيابه مرة واحدة كل ثلاثة أشهر على الأقل أو كلما دعت الحاجة لذلك ويكون الاجتماع قانونياً إذا حضره ثمانية اعضاء على الأقل بمن فيهم الرئيس أو نائبه، كما ويصدر المجلس قراراته بالاجماع أو بالأكثرية وعند تساوي الاصوات يرجح الجانب الذي يؤيده الرئيس<sup>1</sup>.

ان المتمعن في تشكيل المجلس والصلاحيات الممنوحة له يجد ان قد تم منح صلاحيات قد تصلح أساسا للبناء في عملية الحوار الاجتماعي وذلك من خلال الشراكة مع القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني المحلية والدولية، من خلال التمكين والإدارة والتشغيل والتعاون بشفافية مع القطاع الخاص.

وبالتالي، فإن تشكيل المجلس يقوم على مبدأ الحوار والتشاركية الا انه وعلى أرض الواقع فإن هذا الأمر يحتاج الى مزيد من العمل والتفعيل اشراك الاطراف في هذه العملية لتحقيق مهام المجلس من خلال:

1. تطوير التشريعات والأنظمة والتعليمات.
2. إعادة هيكلة المؤسسة، وتعزيز دور المؤسسة بالتشارك مع القطاع الخاص وتعزيز آلية صنع واتخاذ القرارات.
3. اشراك القطاع الخاص في عملية ادارة المراكز واعداد الخطط والبرامج للتدريب المهني بهدف إيجاد تغيير ملموس في الصورة الذهنية والنمطية للتدريب المهني.

---

<sup>1</sup> المادة 8 من قانون مؤسسة التدريب المهني رقم 11 لسنة 1985.

## رابعاً: التوصيات والحلول لتعزيز عملية الحوار الاجتماعي:

بناء على تحليل آليات وأشكال الحوار الاجتماعي القانونية والمؤسسية سالفة الذكر، وما أظهرته من ضعف في تفعيل هذه الآليات بشكل يخدم عملية الحوار بين أطراف الانتاج الثلاث. هذا بالإضافة الى جلسات الحوار وورش العمل المركزة التحضيرية للمؤتمر، والتي تم عقدها ما بين ممثلي أصحاب العمل من جانب وممثل عن العمال من جانب، بهدف مناقشة محور الشراكة والحوار الاجتماعي واستعراض واقع الحال، والخروج بتوصيات توافقية تخدم تنشيط سياسات سوق العمل بشكل يخدم مصالح كافة الأطراف، ويقلل من التحديات التي تواجه سوق العمل.

فقد تم التوصل الى التوصيات التوافقية التالية لتفعيل عملية الحوار والشراكة الاجتماعية:

### 1. استقرار التشريعات.

في ظل كثرة التشريعات الخاصة بسوق العمل وتغييراتها الكثيرة وتشنتها، وعدم تفعيل عمليات الحوار الاجتماعي بين أطراف الانتاج الثلاث بالشكل المطلوب لتعزيز العملية التشريعية والقانونية، بالتالي لا بد وأن يكون أي تغيير للتشريعات والأنظمة وسياسات سوق العمل، مبني على مراجعة ودراسة شاملة، وتشاور مكثف واستباقي مع كافة أطراف الانتاج، وبما يضمن استقرار التشريعات.

### 2. دور اللجنة الثلاثية.

لكونها إحدى أبرز ادوات الحوار الاجتماعي بين أطراف الانتاج الثلاث، وما تملكه من أدوات قانونية تمكنها من إجراء الحوار المأمول الذي يخدم سياسات سوق العمل، فلا بد من؛

✓ تفعيل دور اللجنة الثلاثية وصلاحياتها المنوطة بها، سواء ما ورد في المادة رقم 43 من قانون العمل، والمادة رقم 6 من نظام اللجنة الثلاثية رقم (21) لسنة 2011. من أبرزها:

- ابداء الرأي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه.
- دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية.
- إجراء تقييم دوري لمدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومعايير العمل الدولية والعربية.
- مناقشة النزاعات العمالية.

✓ تفعيل عقد اجتماعات اللجنة 3 مرات سنوياً على الأقل، بموجب نظام اللجنة رقم (21) لسنة 2011 المادة رقم 7.

### 3. دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

✓ تفعيل دور المجلس كهيئة استشارية ملزمة تقدم للحكومة الأردنية ومجلس الامة استشارات حول القضايا والسياسات الاقتصادية والاجتماعية.

✓ تفعيل فرق عمل المجلس وعقد اجتماعاتها، والهدف المطلوب منها، والتي تتألف من خمس مجموعات، تمثل خبراء وأكاديميين وممثلين عن أصحاب العمل والعمال من القطاعات الصناعية والتجارية.