



المحور الثاني؛ تعزيز الحماية الاجتماعية في بيئة العمل

المؤتمر الاقليمي الرابع للمنشآت الصغيرة والمتوسطة

« الحوار بين أصحاب العمل والعمّال: نحو سياسات سوق عمل فعّالة »

SME 4th Regional Conference

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

التعريف الشامل لمفهوم الحماية الاجتماعية يشير الى انها تضم كافة البرامج والمبادرات والحملات العامة والخاصة التي تهدف إلى توفير بيئة داعمة للفقراء والمهمشين، خاصة في الازمات مثل المرض، الشيخوخة، وعدم القدرة على العمل وغيرها من الحالات.

ويتم النظر الى الحماية الاجتماعية على أنها أداة لتحقيق العدالة للجميع بغض النظر عن العمر، العرق أو الدين أو الجنسية من خلال توفير عدد من الخدمات الأساسية التي من شأنها تحقيق الحياة الكريمة بعيداً عن الفقر والاستغلال، ووفقاً لمنظمة العمل الدولية فإن "الحماية الاجتماعية، أو الضمان الاجتماعي، يعتبر حقاً من حقوق الإنسان، ويتم تعريفها على أنها مجموعة من السياسات والبرامج المصممة للحد من الفقر والوقاية منه".¹

ورغم اختلاف التفاصيل في برامج الحماية الاجتماعية في البلدان الراجع في الدرجة الاولى الى مكانتها الاقتصادية وتفاوت قدرات البلدان على توفير مستوى معيشي ملائم للمقيمين على اراضيها، إلا أن غالبية برامج الحماية الاجتماعية تتشابه في شمولها وبشكل متوزاي، مع نموذجين من شبكات الامان، أولهما يركز على تبني تدابير وبرامج تخفف من حدة الفقر وتقدم الدعم للفقراء والمعوزين في محاولات لكسر حلقة الفقر، والنموذج الثاني يركز على توفير برامج الضمان الاجتماعي ومنها التأمينات الاجتماعية وبرامج الخدمات الاجتماعية المرتبطة بسوق العمل وهو ما سيتم التركيز عليه في هذه الورقة.

يقوم مبدأ الحماية الاجتماعية على توفير دخل مالي أو عيني لبعض الفئات في المجتمع لمحاولة حمايتها من الوقوع في براثن الفقر والعوز، مما سينعكس على الوضع الاقتصادي بشكل ايجابي لهذه الفئات، مما يعني انه سيسهم ايضاً في تقليل نسب الفقر وبذلك تحقيق هدف رئيسي لأي مجتمع يتمثل في القضاء على الفقر.

في المقابل، يعتبر توفير فرص عمل لائقة لكافة القادرين على العمل، أحد المقومات الأساسية والرئيسية لضمان تمتع الأفراد والأسر بظروف معيشية جيدة، وعادة ما يضمن العمل اللائق عدم انزلاق الافراد الى العوز خاصة في حال تعرضهم لظروف صعبة مثل المرض، اصابات العمل، الوفاة، التقدم في السن وغيرها من الحالات.

¹ <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/amman/18233.pdf>

ومن هنا، مما لا شك فيه ان توفير عناصر الحماية الاجتماعية في بيئة العمل وأساسها توفير شروط عمل لائق، سيكون مفيداً لكافة أطراف عملية الانتاج من اصحاب عمل وعمال، لان العامل عندما يشعر انه مؤمن ضد أي مخاطر أو أزمات قد تلحق به، سيعطي بشكل افضل في مكان عمله.

الحماية الاجتماعية في الاتفاقيات الدولية

تنظر المنظومة التشريعية الدولية الى الحماية الاجتماعية باعتبارها عنصراً مهماً و اساساً يجب أن يتم الاهتمام بتوفيره للأفراد والأسر في كل المجتمعات، وهذا ما بدا جلياً في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. الذي تنص المادة 22 منه؛ "لكل شخص بصفته عضواً في المجتمع الحق بالضمانات الاجتماعية، وفي أن تحقق بواسطة الجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق ونظم كل دولة ومواردها الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتربوية التي لا غنى عنها لكرامته وللنمو الحر لشخصيته"²

اما المادة 23 من الإعلان ذاته فقالت: "لكل فرد يقوم بعمل، الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، وتضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية".³

وأشار العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة 9 منه على حق كل إنسان بالضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمينات الاجتماعية، حيث نصت على؛ "يتطلب من الأطراف تقديم شكل من أشكال نظام التأمين الاجتماعي لحماية الناس من مخاطر المرض والعجز والأمومة وإصابات العمل والبطالة والشيخوخة لتوفيرها للناجين والأيتام وأولئك الذين لا يستطيعون تحمل تكاليف الرعاية الصحية وضمان أن الأسر معتمدة على نحو كاف، كما يجب أن تكون الفوائد من هذا المخطط كافية ومتاحة للجميع ومتوفرة دون تمييز".⁴

كذلك، تحدثت المواد الثلاثة اللاحقة للمادة 9 من العهد عن الحق في الحماية الاجتماعية ايضاً بتأكيدا على الحق بالعمل اللائق والرعاية الصحية للبالغين والاطفال، حيث نصت المادة 10 على؛ "يجب على الأطراف أن توفر أيضاً إجازة مدفوعة الأجر أو الضمان

² <https://2u.pw/VVIVw>

³ المصدر السابق

⁴ <https://2u.pw/ChWnx>

الاجتماعي الكافي للأمهات قبل وبعد الولادة، واتخاذ "تدابير خاصة" لحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي أو الاجتماعي بما في ذلك وضع حد أدنى لسن العمل ومنع الأطفال من المهن الخطرة والضارة"، في حين أن المادة 11 شددت على ضرورة تمتع كل شخص في مستوى معيشي لائق، وهذا يشمل ولكن ليس على سبيل الحصر الحق في الغذاء الكافي والملبس والسكن وفي تحسين متواصل لظروفه المعيشية. وتعترف المادة 12 من العهد بحق كل شخص في "التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية".⁵

إلى جانب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تطرقت العديد من الاتفاقيات الدولية للحق في الحماية الاجتماعية حيث أفردت كل من؛ إتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، إتفاقية حقوق الطفل، الإتفاقية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الإتفاقية الدولية للاجئين، الإتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين، بالإضافة إلى مواد خاصة تتحدث عن هذا الحق وتشير الى ضرورة إلزام الأطراف الموقعة أو المصادقة على الإتفاقية بضمان توفيره لمواطنيها أو المقيمين على أرضها.

وتتوجت جهود المنظومة الدولية في مجال الحماية الاجتماعية عام 2001 عندما صدر الإجماع الدولي حول الضمان الاجتماعي، الذي إعتبر الضمان الإجتماعي حق أساسي من حقوق الإنسان، لتأتي بعده إتفاقية منظمة العمل الدولية 102 التي حددت الحقوق والواجبات المرتبطة بمجالات الحماية الاجتماعية التسعة وهي؛ الرعاية الصحية، المرض، الشيخوخة، البطالة، إصابات العمل، دعم الأسرة والطفل، الأمومة، العجز والناجون والايتام.

ثم جاءت توصية منظمة العمل الدولية رقم 202 التي شرحت أن أرضيات الحماية الاجتماعية تضم تحت مظلتها مجموعة من السياسات والبرامج المتوازية والتي تكمل بعضها، والتي تهدف في نهاية المطاف إلى توفير منظومة حماية شاملة للأفراد والأسر وتساعدهم على الصمود، خاصة في اوقات الأزمات، مفصلة التوصية 202 مجموعة من الخدمات والتأمينات التي يجب ان تتوفر للأفراد ألا وهي؛ "تأمين الحصول على الخدمات الأساسية التي تشكل الرعاية الصحية الأساسية، بما في ذلك رعاية الأمومة، توفير الرعاية الخاصة بالأطفال من حيث توفير الغذاء والتعليم والرعاية الأساسية، تأمين حد أدنى من الدخل للأفراد المتعطلين عن

⁵ <https://2u.pw/ChWnx>

العمل، وتحديدًا في فترات الأمانة والبطالة وحالات الإعاقة، وتأمين رعاية المسنين من خلال توفير حد أدنى من الدخل".⁶

وفي سياق متابعة الجهود لتعزيز نظم الحماية الاجتماعية، كشفت منظمة العمل الدولية عام 2008 عن؛ "إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة"⁷ الذي ضم أربعة أهداف أحدها يركز على الحماية الاجتماعية. وبعدها بعام أعلنت منظمة العمل الدولية عن إطار السياسات الوطنية والدولية والذي حمل شعار "حماية اجتماعية كافية للجميع".

🇯🇴 الحماية الاجتماعية في الاردن

أول ملامح اهتمام الأردن بتبني منظومة للحماية الاجتماعية بدأت في بداية القرن العشرين، بتشكيل عدد من الجمعيات الخيرية التي تم تنظيمها خلال العام 1936 بصور قانون الجمعيات الأردني، وفي عام 1944 عندما تم إقرار قانون جمع الزكاة، وفي عام 1948 وبعد النكبة الفلسطينية، استحدثت الدولة الأردنية دائرة الشؤون الاجتماعية لمعالجة المشاكل الاجتماعية للمهاجرين التي أصبحت لاحقاً تابعة لوزارة الصحة، حتى عام 1951 الذي صدر فيه قانون التقاعد العام الذي وضع أسس حصول الموظفين في القطاع العام على رواتب تقاعدية.

وفي عام 1956 صدر أول قانون لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 14 لسنة 1956، حيث نصت المادة الثالثة منه على تأسيس أول وزارة للشؤون الاجتماعية والعمل هدفها؛ "توفير الضمان الاجتماعي الشامل والكفاية الإنتاجية، وتنسيق الخدمات الاجتماعية لجميع المواطنين في جميع مراحل العمر، وتنظيم استثمارهم".⁸ وفي عام 1979 انفصلت الوزارة عن وزارة العمل لتصبح وزارة التنمية الاجتماعية.

والجدير بالذكر أنه وفي إطار عمل الاردن على توفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية بدأت عام 1960 ببرنامح دعم السلع مثل القمح والسكر، ومن جهة ثانية وكخطوة لاحقة لتوفير منظومة حماية اجتماعية للعاملين في القطاع الخاص، تأسيس أول وزارة للعمل عام

⁶ <https://2u.pw/ViQJV>

⁷ <https://2u.pw/VXMzM>

⁸ <https://2u.pw/bRLOC>

1976 رافقه إقرار أول قانون للعمل. وفي عام 1977 صدرت الاردة الملكية بإنشاء مؤسسة الضمان الاجتماعي وبعدها بعام صدر أول قانون للضمان الاجتماعي الذي تم من خلاله تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، وتأمين إصابات العمل حيث كان مقتصرًا على المنشآت التي تضم 50 عاملاً فأكثر ليتوسع لاحقاً ليشمل في يومنا هذا كل العاملين بأجر وكذلك اصحاب العمل والعاملين أنفسهم، كما تم التوسع في تقديم خدمات التعليم والصحة والإسكان للمواطنين.

وفي ضوء تراكم الخبرة الأردنية في مجال تعزيز الحماية الاجتماعية، لجأت الحكومات الى إصدار خطط واستراتيجيات تهدف الى توحيد الجهود في هذا المجال، لتصدر الحكومة الأردنية الإستراتيجية الوطنية للحد من الفقر للأعوام 2013-2020 التي تعتبر تنفيذ لبرنامج الأجندة الوطنية بتركيزها على عدة محاور أساسية مثل؛ الرعاية الاجتماعية، التشغيل وريادة الأعمال للفقراء، والتعليم والخدمات الصحية الشاملة، والزراعة، والبيئة الداعمة والنقل والإسكان للفقراء، ومع حلول عام 2019 تبنت الحكومة الإستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2019-2025 لتضم ثلاثة محاور أساسية هي؛ محور العمل والفرص الاقتصادية والضمن الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية)، محور المساعدات الاجتماعية، ومحور الخدمات الاجتماعية.

🇬🇩 الحماية الاجتماعية في بيئة العمل في الاردن

في الوقت الذي تقوم عليه منظومة الحماية الاجتماعية الفعالة في أي بلد على أربعة عناصر اساسية ألا وهي؛ الخدمات الاجتماعية، والرعاية الاجتماعية، والتأمينات الاجتماعية، وبرامج سوق العمل، والتي من المفترض ان تقوم مجتمعة بأداء أربع أدوار تكمل بعضها البعض أولها الحماية والتخفيف من الحرمان من خلال؛ توفير مزايا الدخل والمعاشات، والدور الوقائي القائم على مبدأ تجنب الحرمان والفقر، والدور التشجيعي؛ من خلال تعزيز الدخل كإستخدام صناديق الادخار، والدور الاخير التمكيني؛ من خلال ضمان الحقوق مثل؛ حقوق التقاعد في قوانين العمل والضمان. حاول الأردن الجمع بين كل هذه العناصر والأدوار من خلال أذرع وبرامج واستراتيجيات مختلفة، وفي هذه الورقة سيتم التركيز على الدور الذي يلعبه سوق العمل في تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية في الاردن.

عادة ما يتم ربط دور سوق العمل في تعزيز الحماية الاجتماعية من خلال؛ توفير شروط عمل لائقة للعمال، حيث تُعرّف منظمة العمل الدولية العمل اللائق بأنه ضمان تمتع العامل بمجموعة من الحقوق تبدأ بحقه في ايجاد فرصة عمل تدعم حقه في العيش بكرامة، حيث أدرجت منظمة العمل الدولية تعريفاً شاملاً للعمل اللائق بقوله انه؛ "ايجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الانسانية، يوفر الأمان للعاملين في مكان العمل ويوفر الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم، ويوفر فرصاً جيدة للتنمية الشخصية والمهنية ويشجع على الاندماج الاجتماعي، ويعطي البشر الحرية في التعبير عن همومهم ومخاوفهم وتنظيم انفسهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع"⁹.

بحال توفرت هذه المبادئ والمعايير للعمال في سوق العمل، فهذا يعني أن سوق العمل لعب دوراً هاماً ومحورياً في تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية لافراد المجتمع، وهذا ما دفع الاردن بحكم انضمامه وتوقيعه ومصادقته على العديد من الاتفاقيات الدولية على تحقيق هذه المبادئ، الى محاولة رسم خطوط هامة في مجال تعزيز الحماية الاجتماعية في بيئة العمل عكستها مجموعة من التشريعات مثل قانوني العمل والضمان، والمبادرات والخطط التي تتبناها جهات عامة ومدنية لتعزيز العمل اللائق.

وقبل تحليل برامج الحماية الاجتماعية في الاردن الخاصة ببيئة العمل، من المفيد التنويه أن اشكال برامج الحماية الاجتماعية تتراوح ما بين برامج سوق العمل الخاصة بالتشغيل وتوفير التأمينات الاجتماعية، وبرامج الخدمات الاجتماعية وبرامج المساعدات الاجتماعية التي عادةً ما تختص بها وزارة التنمية الاجتماعية بأذرعها المختلفة سواء من خلال صندوق المعونة الوطنية أو من خلال الجمعيات الخيرية حيث تقدم هذه المساعدات على شكل تحويلات نقدية، أو عينية أو إعفاءات من الرسوم والضرائب وتقتصر في الاردن على الاشخاص المصنفين ضمن الفقراء والفئات المهمشة، وبشكل عام هذه البرامج مقسمة الى؛ البرامج غير القائمة على الإشتراكات، سياسات القطاع الاجتماعي والوصول إلى الرعاية الصحية، والبرامج القائمة على الإشتراكات. في مجال برامج الحماية الاجتماعية الخاصة ببيئة العمل، في الاردن تنقسم الى قسمين هما؛

- برامج تركز على توفير فرص عمل لائقة.
- منظومة الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية.

⁹ <https://2u.pw/2f6ml>

أولاً : برامج توفير فرص العمل:

يشير المحور الأول للإستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2019 - 2025 والذي حمل اسم "فرصة" والذي يهدف الى تعزيز ضمان وصول الافراد الى سوق عمل منصف وعادل يركز على القطاع الخاص ويعتمد على ظروف العمل اللائقة والتأمين الاجتماعي اللازم لتمكين الاسر الاردنية من الإكتفاء الذاتي اقتصادياً¹⁰ إلى أن غالبية الفقراء في الأردن وبنسبة 68% قادرين على العمل، وفي المقابل تشير أرقام دائرة الاحصاءات العامة الى ان معدل البطالة بلغ خلال الربع الأول من عام 2022 نحو 22.8%، بانخفاض مقداره 2.2 نقطة مئوية عن الربع الأول من عام 2021، وبانخفاض مقداره 0.5 نقطة مئوية عن الربع الرابع من عام 2021، وبانخفاض مقداره 0.5 نقطة مئوية عن الربع الرابع من عام 2021.¹¹ ورغم هذا الانخفاض الطفيف على معدل البطالة الا أنها تبقى مرتفعة جداً ما يستدعي ايجاد برامج حقيقية فعالة لمواجهة البطالة.

ورغم لجوء الحكومات المتعاقبة لتنفيذ عدة برامج وحملات لها علاقة بمحاولة زيادة فرص العمل، الا ان الواقع يؤكد عدم فعالية هذا البرامج، خاصة في ظل تحدث ارقام غير رسمية عن وصول نسب العاملين في القطاع غير المنظم الى 44%¹²، في حين ان ارقام مؤسسة الضمان الاجتماعي تشير الى ان عدد المشتركين الفعالين في الضمان الاجتماعي مليون و444 الف عامل وبنسبة تصل الى 56% فقط.

خلال العشر سنوات الاخيرة، نفذت وزارة العمل ثلاثة برامج تهدف الى تشغيل الباحثين عن عمل، بشكل يسهم في تخفيض نسب البطالة، اخر هذه البرامج اطلقتها بشكل رسمي قبل شهرين، ورغم انه من المبكر الحكم على مدى نجاح هذا البرنامج، الا أن مجموعة من الاسئلة يضعها خبراء على طاولة اصحاب القرار بخصوص مدى فاعلية هذه البرامج، أولها التساؤل فيما اذا تم تقييم نتائج الحملتين السابقتين ومدى نجاحهما في تحقيق الهدف المراد منهما خاصة ان ارقام البطالة في ارتفاع مستمر ووصلت إلى أرقام غير مسبوقة.

اللافت ان الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية أوصت في الجزء المتعلق بتوفير فرص العمل للاردنيين بضرورة مراجعة البرامج الخاصة بالتشغيل لقياس مدى فعاليتها، حيث ان تزايد معدلات البطالة قد يكون مؤشراً حول عدم فعالية برامج التشغيل التي تتبعها وزارة العمل. فعند

¹⁰ <https://2u.pw/irdoF>

¹¹ <https://2u.pw/BKkcT>

¹² <https://2u.pw/cNIOx>

رصد كافة التفاصيل التي احتوتها البرامج الثلاث بما فيها البرنامج الاخير، يتبين ان الرؤية الأساسية التي تقوم عليها هي ربط الباحثين عن العمل باصحاب العمل، عن طريق فتح منصات تستقبل طلبات من الجهتين صاحب العمل باعلانه عن الشواغر المتوفرة لديه، والباحث عن عمل.

وتواجه المصانع معضلة كبيرة في توظيف العمال الأردنيين، ففي الوقت الذي تشترط فيه وزارة العمل على أن لا تقل نسبة العاملين الأردنيين في المصانع عن 25% للسماح لهم باستقدام عمالة غير أردنية، تعد تجربة المصانع الموثقة في هذا المجال والتي تؤكد أن اقبال الأردنيين على العمل في المصانع شبه معدوم وإن عملوا فإنهم يتركون العمل خلال مدد زمنية قصيرة، وهذا الأمر تؤكدته تقارير تم ارسالها من إدارة المصانع الى وزارة العمل تؤكد انهم يواجهون تحدي في الوصول الى النسبة التي تشترطها الوزارة مما دفع بالوزارة الى تخفيض نسبة العاملين الاردنيين في المصانع إلى 20 % من إجمالي العاملين لديها، ومع ذلك لا زال هذا الامر يشكل تحدياً أمام المصانع الوطنية.

وفي السياق ذاته، لجأت وزارة العمل الى اطلاق تجربة الفروع الانتاجية للمصانع في المناطق النائية، حيث بدأت وزارة العمل بتنفيذ مبادرة الفروع الإنتاجية في مطلع عام 2008 وجاء ذلك بناءً على توجيهات ملكية سامية كأحد برامج التشغيل المدعومة، بهدف تشجيع المصانع القائمة في المناطق الصناعية بشكل خاص على فتح فروع انتاجية لها في المناطق النائية والفقيرة لتوفير فرص تدريب وتشغيل للأردنيين المتعطلين عن العمل وبخاصة الإناث منهم، حيث يساهم الديوان الملكي بتقديم الدعم المالي والتسهيلات اللازمة لإنجاح هذه المبادرة، بالإضافة إلى التمويل الذي يقدمه صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ووزارة التخطيط والتعاون الدولي.

وتقدم المبادرة "تجربة الفروع الانتاجية للمصانع في المناطق النائية"، لصاحب العمل عدداً من الحوافز منها؛

✓ توفير المبنى المجاني لمدة (5) سنوات، وفي حال عدم توفره في المنطقة المستهدفة، تقوم المبادرة بإنشاء المبنى وفق المواصفات اللازمة، وبعد انقضاء الخمس سنوات الأولى من المشروع تتحمل الشركة دفع إيجار سنوي يعادل (75%) من الإيجار السائد.

✓ كما تتحمل المبادرة (30%) من رواتب العاملين لمدة 18 شهر أو 24 شهر، إضافة إلى بدل مواصلات، واشتراقات العامل في الضمان الاجتماعي عن نفس الفترة.

وقد بلغ عدد الفروع الإنتاجية التي تم إنشائها لغاية الآن 23 فرعاً في مختلف المناطق وأطراف المحافظات التي لا تتوفر فيها استثمارات وفرص عمل كافية وتزيد فيها معدلات البطالة خاصة بين الإناث، بكلفة تمويلية مقدارها 22 مليون دينار، ويعمل حالياً في هذه الفروع نحو 6.3 ألف عامل معظمهم من الإناث، وذلك من أصل 8 آلاف فرصة عمل مستهدفة فيها. وهناك 8 فروع إنتاجية جديدة تحت الإنشاء حالياً، ستوفر ما يقارب 3 آلاف فرصة عمل بكلفة 15 مليون دينار، كما تستهدف المبادرة أيضاً إنشاء 9 فروع أخرى في المرحلة القادمة.

وتمثل المبادرة نهجاً متميزاً لوزارة العمل في توفير فرص العمل للأردنيين في المناطق البعيدة والنائية في ظل عدم توفر إستثمارات في هذه المناطق أو قربها، والذي يعتبر أمر توفيرها عادةً من مهام الوزارات والمؤسسات الاقتصادية الأخرى، كما تأتي هذه المبادرة للحد من الهجرة إلى العاصمة ومراكز المدن الرئيسية بهدف العمل وتوفير حياة كريمة، وذلك للتغلب على بعد المسافات على الباحثين عن العمل خاصة الإناث منهم في الوصول إلى أماكن توفر فرص العمل وارتفاع كلف المواصلات أو عدم توفرها بصورة منتظمة ولاتقنة، ومراعاةً للمسؤوليات العائلية المترتبة عليهن خاصة وأن العديد من هذه الفروع قد وفرت أماكن لرعاية أطفال العاملين فيها وفق متطلبات القانون واشتراطات وزارة العمل، إضافة إلى أن المبادرة تتضمن عمليات تدريب وتأهيل على المهن المطلوبة في الفروع الإنتاجية أثناء ممارسة العمل (التدريب أثناء العمل) وهو أمر يوفر على العاملين شهور من التدريب من المعتاد أن يقضيها دون أجر.

وتعطي المبادرة الأولوية في تنفيذ مشاريعها للشركات النموذجية المدرجة ضمن القائمة الذهبية، على أن تخضع ظروف العمل فيها لقانون العمل الأردني ونظام القائمة الذهبية، واحترام مختلف متطلبات العمل اللائق، ومعظم الفروع التي تم إنشائها هي في قطاع صناعة الألبسة نظراً لقدرتها الإستيعابية العالية للعماله ولملائمة برامج التدريب لاحتياجات فئات الباحثين عن عمل ومؤهلاتهم.

وعلى صعيد البرنامج القطري للعمل اللائق في الأردن (2018-2022)¹³ الذي تنفذه منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الحكومة الأردنية ومنظمات العمال وأصحاب العمل ومنظمة العمل الدولية، الذي يهدف إلى تعزيز مبادئ العمل اللائق والعدالة الاجتماعية والمساواة. وهو ثالث

¹³ <https://cutt.ly/SKx0jyC>

إطار برامج إستراتيجي تتبناه منظمة العمل الدولية ومكوناتها في الأردن. وله ثلاث اولويات هي؛

- ✓ توفير فرص العمل يسهم في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.
- ✓ توفير ظروف العمل اللائق للجميع يضمن فرصاً متكافئة للأردنيين واللاجئين والمهاجرين، رجالاً ونساءً.
- ✓ تعزيز مساهمة الشركاء الاجتماعيين في توفير العمل اللائق .

تتعلق أولويات البرنامج القطري للعمل اللائق من الأولويات الوطنية، فضلاً عن دراسة مقارنة لميزات وإنجازات البرامج القطرية المطبقة سابقاً في الأردن، والدروس المستخلصة منها. وهي منسجمة مع الرؤية الوطنية الموضحة في "رؤية الأردن 2025"، و"خطة تحفيز النمو الاقتصادي الأردني 2018-2020"، و"الاستراتيجية الوطنية للتشغيل" و"الاستراتيجية الوطنية لتطوير الموارد البشرية 2016-2025"، وتتماشى أيضاً مع "إطار عمل الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2018-2022"، و"برنامج التنمية المستدامة 2030"، و"نتائج برنامج وموازنة منظمة العمل الدولية للفترة 2018-2019"، وتتطلع جميعها إلى تعزيز النمو الشامل، وتوفير فرص العمل وظروف العمل اللائق.

ثانياً: منظومة الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية:

توفّر منظومة الضمان الاجتماعي في الاردن نظاماً يضمن الحدود الدنيا من المنافع والمزايا التي يجب ان تتوفر في أي منظومة للضمان الاجتماعي، لكن السؤال الذي يطرح نفسه يتمثل في مدى فعالية هذه المنظومة؟

للإجابة على هذا السؤال من المفيد الإشارة الى ان الحكم على مدى فعالية أي منظومة للضمان الاجتماعي تستند الى مدى توفيرها لدخل كاف ومناسب، ليس فقط للمشاركين ضمن مظلة الضمان الاجتماعي، وغالبيتهم العاملين بأجر، بل لكافة افراد المجتمع، وهذا ما تنص عليه المعايير الدولية، وكذلك تستند الى حماية صحة الافراد من خلال توفير تأمين صحي كفؤ.

تستند منظومة الضمان الاجتماعي في الأردن بوجودها القانوني الى قانون الضمان الاجتماعي، من المفيد تتبع التعديلات التي حصلت على النسخ المختلفة لقانون الضمان الاجتماعي منذ اول نسخة له عام 1978 الى النسخة الاخيرة من القانون التي اعلنت مؤسسة

الضمان الاجتماعي نيتها اجراء تعديلات جديدة عليها تتناول على وجه الخصوص (إلغاء التقاعد المبكر)، حيث دعت هذه التعديلات التركيز على زيادة الاقطاعات على المشتركين وقابل ذلك تقليل المنافع والمزايا للمستفيدين من منظومة الضمان الاجتماعي، فضلاً عن التأجيل المستمر لتفعيل التأمين الصحي الذي لم تفعله مؤسسة الضمان الاجتماعي حتى لحظة كتابة هذا التحقيق.

🚩 تسلسل تطورات قانون الضمان الاجتماعي في الأردن:

صدر اول قانون للضمان الاجتماعي في الأردن عام 1978 (قانون مؤقت رقم 30 لسنة 1978)، ثم صدر القانون رقم (19) لسنة 2001، وبعده صدر القانون المؤقت المعدل رقم (26) لسنة 2009، والقانون المؤقت رقم 7 لسنة 2010، وأخيراً القانون رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته الذي أصبح نافذاً في 3/1/2014 ومن ثم قانون معدل لقانون الضمان الاجتماعي رقم 24 لسنة 2019 وهو القانون المعمول به حالياً.

حيث صدر اول قانون للضمان الاجتماعي في الأردن إستناداً إلى قانون العمل الذي نصت احدى مواده على حق العاملين بأجر في الاشتراك في الضمان الاجتماعي، واحتوى على 77 مادة غطت ستة تأمينيات هي؛

1. التأمين ضد اصابات العمل وامراض المهنة.
2. التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة.
3. التأمين ضد العجز المؤقت بسبب المرض والامومة.
4. التأمين الصحي للعامل والمستحقين.
5. المنح العائلية.
6. والتأمين ضد البطالة.

ابرز ملامح هذا القانون كانت اشتماله على ستة تأمينيات منها البطالة والتأمين الصحي، واستثنى من احكامه الموظفين العاملين في الدولة غير الخاضعين لقوانين التقاعد الحكومية، العمال المستخدمون في الاعمال الزراعية واعمال الرعي، البحارة، خدم المنازل، العاملون لحسابهم الخاص، افراد اسرة صاحب العمل الذين يعملون عنده ويعيشون في كنفه.

التعديلات على قانون الضمان الإجتماعي في الأردن:

- تعديل قانون الضمان عام 1979.

بإعادة تسمية الموظفين الحكوميين، حيث كانت الفقرة ب من المادة 3 تضم عبارة (موظفي الدولة غير الخاضعين لقوانين التقاعد الحكومية) وأصبحت هذه الفقرة بمقتضى التعديل (الموظفين العامين غير التابعين للتقاعد بموجب احكام قانون التقاعدي المدني)، وتعديل المادة 4 من القانون بإلغاء نص البند أ من الفقرة ب منها والاستعاضة عنه بالنص التالي: " أ) الموظفين العامين التابعين للتقاعد بموجب احكام قوانين التقاعد المعمول بها)

- تعديل قانون الضمان بتاريخ 2009/10/6

جرى تعديل على القانون بإضافة الفقرة ه الى المادة 17 من القانون، كما تم تعديل المادة 43 من القانون الاصيلي بإلغاء الفقرة ه التي كانت تنص على "يستثنى من احكام الفقرة د من هذه المادة المؤمن عليهم الذين يعملون لدى القطاع العام او الشركات المساهمة العامة، او الذين تحدد رواتبهم بموجب اتفاقيات جماعية صادرة وفقا لقانون العمل الساري المفعول"

كذلك، تم تعديل المادة 44 من القانون الاصيلي بإضافة الفقرة و التي تنص على " لا تسري احكام هذه المادة على المؤمن عليه الذي يتم شموله باحكام هذا القانون للمرة الاولى بعد تاريخ 2009/10/6 ."

- تعديل قانون الضمان عام 2010.

تم وضع قانون ضمان اجتماعي جديد يحوي 110 مواد بدلا من 77 مادة، ولتركز التعديلات على عدة محاور مثل ربط رواتب التقاعد ورواتب الاعتلال بالتضخم، توسعة الشمول بمظلة الضمان، تطبيق تأمينات جديدة (الامومة والتعطل)، معالجة مواطن الخلل القائمة فيما يتعلق بإصابات العمل، إضافة منافع جديدة لرواتب التقاعد ورواتب الاعتلال، وإضافة منافع جديدة للمستحقين.

- المشروع المعدل لقانون الضمان الاجتماعي لسنة 2019

كانت أبرز التعديلات عليه على النحو التالي:

- طلب السحب من الرصيد المتراكم.

- رفع سن التقاعد المبكر للمشاركين الجدد
- راتب تقاعد الوفاة الطبيعية: اتاح المشروع لورثة المؤمن عليه الأردني طلب تخصيص راتب تقاعد الوفاة الطبيعية.
- الشمول بتأمين الشيخوخة في المنشآت.
- شمول أعضاء مجلسي الأعيان والنواب بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
- منح ورثة الشهيد العسكري راتباً يعادل 100 بالمئة من أجره الخاضع.
- تخفيض عدد الاشتراكات المتصلة من بين الاشتراكات المطلوبة لاستحقاق راتب اعتلال العجز الطبيعي لتصبح 60 اشتراكاً منها 24 اشتراكاً متصلاً، وتخفيض عدد الاشتراكات المتصلة من بين الاشتراكات المطلوبة لاستحقاق راتب تقاعد الوفاة الطبيعية لتصبح 24 اشتراكاً منها 6 اشتراكات متصلة.
- النسبة الاجمالية لاشتراكات العسكريين 28 بالمئة.

- تعديلات قانون الضمان الاجتماعي عام 2020.

بينت مؤسسة الضمان الاجتماعي أن التعديلات لن تشمل من تجاوزت خدمته (10) سنوات أي 120 اشتراكاً في 2022/1/1، كذلك حددت المؤسسة 4 حزم ستشملها التعديلات تتمثل بـ:

- **حزمة الاستدامة**، التي تهدف الحد من ظاهرة التقاعد المبكر والتعامل مع التغيرات الديموغرافية.
- **حزمة التحفيز**، وتهدف إلى خفض تكاليف اشتراكات الضمان الاجتماعي على الفئات الشابة من العمال وعلى المنضوين الجدد إلى سوق العمل.
- **حزمة الاستجابة**، تشكل نهجاً جديداً للتعامل مع متغيرات الدورة الاقتصادية والاستجابة إلى الظروف والاعتبارات المرتبطة بتباطؤ النمو الاقتصادي وحالات الانكماش.
- **حزمة الحماية الاجتماعية**، وتهدف إلى تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية للمتقاعدين والمشاركين.

ويأتي الحديث عن التعديل وإلغاء التقاعد المبكر من قانون الضمان الاجتماعي من دون إجراء إصلاحات جذرية تضمن وجود فرص عمل للأفراد بعمر متقدم خاصة أن نسب البطالة في الأردن مرتفعة وفرص العمل ضئيلة، وإن المساس بحق العاملين بالتقاعد المبكر من دون وجود حماية تشريعية لهم يعتبر انتهاكاً لحقوق العاملين الذين يعتبرون الحلقة الأضعف في هذه المعادلة.

ويعد توجه المؤسسة صوب رفع سن التقاعد لما يشكله التقاعد المبكر من استنفاد لصناديق المؤسسة ما يشكل خطراً على ديمومة المؤسسة للأجيال القادمة وهو مبرر مشروع للمؤسسة.

🇯🇴 ملاحظات على منظومة الضمان الاجتماعي في الاردن:

(1) قيمة الاقتطاعات مرتفعة جداً على العامل وصاحب العمل؛

الاقتطاعات:

2% إصابات العمل (تدفعها المنشأة)
0.75% أمومة (تدفعها المنشأة)
0.5% تعطل (تدفعها المنشأة)
1% تعطل (يدفعها المؤمن عليهم)
9% شيخوخة وعجز ووفاة (تدفعها المنشأة)
5.5% شيخوخة وعجز ووفاة (يدفعها المؤمن عليه)

(2) التأمين الصحي غير مفعّل حتى اليوم، وتصريحات صادرة عن مؤسسة الضمان تشير الى ان المؤسسة تعمل على مسودة النظام الصحي التي ستزيد نسبة الاقتطاعات، المرتفعة اصلاً، بحيث سيضاف 5% للمؤمنين غير المؤمنين صحياً. حيث سترتفع الاقتطاعات من 21.75 إلى 25.15 لغير المؤمنين صحياً، الى جانب 1% التي سترفع على كل مشترك الضمان.

(3) إن العامل الذي يطلب الحصول على راتب التعطل سوف يسحب راتبه هذا من رصيده في الصندوق الذي يفترض أن يستوفيه عند تقاعده، وهذا ما يدفع العديد من العمال الذين يفقدون وظائفهم إلى تجنب طلب راتب التعطل حفاظاً على رصيدهم في الصندوق، كما سمح تعديل قانون الضمان الاجتماعي الذي تم عام 2019 للمشارك بالسحب من مدخرات صندوق التعطل لغايات التعليم والصحة، وهذا ليس من مهام الصندوق او من اهدافه.

4) تأمين الامومة، أضاف أمر الدفاع رقم 1 تدخلاً آخر سمح بصرف نصف إيرادات اشتراكات صندوق الامومة لتقديم دعم نقدي وعيني لكبار السن والمرضى، وهي فئات ليست من أشخاص قانون الضمان الاجتماعي والمقصدون بأحكامه، ودعمهم ليس من مهام صناديقه بل هو من مهام صناديق ومؤسسات أخرى مختصة بذلك، يضاف إلى ذلك ما كان قد نص عليه تعديل 2019 بتخصيص نسبة من إيرادات الصندوق لصالح دعم برامج مرتبطة بالأمومة.

5) السلامة والصحة المهنية، ينحصر دور التشريعات والجهات الحكومية القائمة على تنفيذها في الاردن على التفتيش والمخالفة للمؤسسات غير الملتزمة، لكن لا يتم مساعدة المؤسسات على تفعيل شروط السلامة والصحة المهنية.

المطلوب:

الاستقرار التشريعي؛ فقد أعلنت مؤسسة الضمان الاجتماعي نيتها اجراء تعديلات على قانون الضمان الاجتماعي، رغم انه لم يمر عامين على آخر تعديل صدر عام 2019 ولم تظهر آثار اخر تعديل حتى الآن، حيث أن تعزيز بيئة الاستثمار يتطلب استقراراً تشريعياً، و يعتبر هذا أهم عامل لتعزيز الاستثمار ودفع العجلة الاقتصادية لأن المستثمر يهمله بشكل رئيسي الاستقرار التشريعي.

رؤية التحديث الاقتصادي ودور غرفة صناعة الاردن والنقابات العمالية

تقوم رؤية التحديث الاقتصادي على ركيزتين استراتيجيتين هما؛

1. النمو المتسارع من خلال إطلاق كامل الإمكانيات الاقتصادية من خلال قفزات نوعية في النمو الاقتصادي لاستحداث فرص عمل خلال العقد المقبل، مع النمو المستمر لصافي دخل الأفراد.
2. الارتقاء بنوعية الحياة لجميع المواطنين.

وتنفذ رؤية التحديث الاقتصادي، من خلال 8 محركات لنمو الاقتصاد، حيث تغطي 35 من القطاعات الرئيسية والفرعية التي تتضمن أكثر من 366 مبادرة.

أين وردت الحماية الاجتماعية في رؤية التحديث الاقتصادي ؟

في محور الاستدامة جاء في الرؤية أن الاستدامة ستساعد في تعزيز النمو الاقتصادي بينما تستقبل المملكة حُقبه جديدة من النمو من خلال؛ دعم الاستثمارات في المشاريع الأكثر حفاظاً على البيئة (التقنيات، والبنية التحتية، والمنتجات)، وإطلاق حلول ريادية ومبتكرة، وتعزيز القدرة التنافسية التصديرية للأردن، كما تهدف المملكة إلى أن تصبح دولة منخفضة الانبعاثات الكربونية، فعالة في استغلال الموارد، شاملة اجتماعياً، وأن تصبح مركزاً إقليمياً لريادة الأعمال الصديقة للبيئة والابتكار.

🏆 ركيزة جودة الحياة الاستراتيجية المستقبلية المتصلة بـ"جودة الحياة"

تمثل الركيزة الثانية للرؤية في النهوض بنوعية الحياة وتطوير مستوى مرتفع ومستدام لجودة الحياة للجميع، أجري مسح وطني شمل عينة تتكون من 2500 مواطن لقياس رضا المواطنين عن مستوى حياتهم بشكل عام، وعن بعض العناصر الفرعية المحددة. وكشفت نتائج المسح أن نسبة الرضا تبلغ 40% وأن الهدف الرئيسي لركيزة "جودة الحياة" سيضاعف هذه النسبة لتصل إلى 80% بحلول عام 2033 .

يبدأ تحسين جودة الحياة باستحداث الوظائف وفرص العمل ذات الدخل المرتفع في جميع المحافظات، وإعداد منظومة تدعم تأسيس معايير لمستوى المعيشة وخيارات لنمط الحياة تتسم بالشمولية، وتحفيز المشاركة النشطة للمواطنين في المجتمع، وتستند ركيزة "جودة الحياة" إلى ست أسس هي؛

1. الميزة التنافسية
2. السعادة.
3. مستوى الرضا.
4. مجتمعات محلية حيوية.
5. مدن المستقبل.
6. المدن الذكية.

في جانب تحسين جودة الحياة جاء في الرؤية أنه سيكون إدراج (جودة الحياة) ضمن التنمية الحضرية للمجتمعات المحلية بمثابة عنصر رئيس للتنمية المستقبلية في أرجاء المملكة، إذ تؤدي (جودة الحياة) إلى ما يلي:

1. تعزيز صحة السكان والقوى العاملة المنتجة، القدرة على المساهمة في تحقيق أهداف الرؤية الوطنية.

2. تحويل المجتمعات المحلية إلى مجتمعات أكثر جاذبية للأعمال والاستثمارات
3. تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تحسين رفاهية المواطنين، والشمول الاجتماعي، والنقل، والأمن، والسلامة العامة، والاستدامة البيئية.
4. إتاحة تدابير تصنع رؤية واضحة للتقدم المجتمعي وللأثار غير المباشرة التي توفر فرصاً اقتصادية.
5. تعزيز عملية صنع واتخاذ القرارات ورسم السياسات من قبل الحكومات ليصبح الأردن أكثر قدرة على المنافسة إقليمياً وعالمياً.

🚩 في جانب محرك الخدمات المستقبلية:

- الرعاية الصحية؛ من خلال 10 مبادرات، تشمل وضع إطار لحوكمة وتمويل القطاع الصحي، وتطبيق واعتماد مفهوم "صحة الأسرة"، ووضع برنامج لتحسين الإدارة والقيادة للمؤسسات الصحية (عبر الرعاية المستمرة)، وإطلاق التحول الرقمي لنظام الرعاية الصحية.
- النقل؛ من خلال 6 مبادرات، تشمل تحسين البنية التحتية للنقل وخدماته، ووضع خطة استراتيجية للنقل العام في جميع أنحاء المملكة، وإنجاز المرحلة الثانية من مشروع الباص السريع، ورفع كفاءة إدارة الطرق باستخدام التكنولوجيا، ورفع مستوى السلامة العامة على الطرق، وتعزيز السياسات والأنظمة البيئية المتصلة بتقل الأشخاص، ورفع جودة الطرق الرئيسية وتمويل ذلك بتبني رسوم استخدام الطريق

يشار الى أن **غرفة صناعة الاردن والنقابات العمالية** شاركتا في إعداد الرؤية، وبذلك لهما دور هام ممكن ان يلعباه خاصة في محرك (الصناعات عالية القيمة) الذي يهدف الى تطوير الاردن ليكون مركزا للصناعة في المنطقة من خلال رفق الصادرات سريعة النمو بالمنتجات المتميزة وذات القيمة العالية.

بالنسبة لمحرك الصناعات عالية القيمة والذي يضم تسعة قطاعات تتدرج تحتها 104 مبادرات، وتشمل هذه القطاعات؛ (الصناعة التحويلية، والصناعات الغذائية لتحسين مستوى الأمن الغذائي، والصناعات الدوائية، وصناعة المحيكات، والصناعات الكيماوية، والتعدين، بالإضافة إلى الزراعة والأمن الغذائي، والخدمات اللوجستية).

وتتقاطع رؤية التحديث الاقتصادي مع عمل غرفة صناعة الاردن ضمن محرك الصناعات عالية القيمة من خلال رعايتها وحمايتها لمصالح عشرة قطاعات صناعية، ستة منها ورد

ذكرها ضمن التسع القطاعات المذكورة في الرؤية، وهي؛ (قطاع التعدين، قطاع المحيكتات، الصناعات الكيماوية ومستحضرات التجميل، الصناعات الغذائية والتموينية والزراعية والحيوانية، الصناعات العلاجية والدوائية، الصناعات الهندسية والكهربائية).

في المقابل تملك غرفة صناعة الاردن دراسات قطاعية مفصلة حول كل قطاع تحت مظلتها، وبما ان رؤية التحديث حددت فقط ملامح التحديات التي تواجه هذه القطاعات وتعيق تقدمها، من الممكن أن تقوم غرفة الصناعة بدور هام في رسم ملامح مفصلة لتنفيذ اهداف الرؤية من خلال؛ اعداد استراتيجيات مفصلة تعكس رؤية الغرفة ودورها في تحقيق اهداف الرؤية، واعداد ورقة تضم التوصيات التي وردت في الدراسات القطاعية المنشورة على الموقع الالكتروني لغرفة صناعة الاردن وتزويد الجهات القائمة على متابعة وتقييم تنفيذ اهداف الرؤية وهم وحدة متابعة الاداء الحكومي والانجاز التابعة لرئاسة الوزراء والديوان الملكي الهاشمي بهذه التوصيات لربطها مع المبادرات الواردة في الرؤية.

لماذا من مصلحة اصحاب الصناعات توفير الحماية الاجتماعية ؟

- الحماية الاجتماعية تعمل على تحسين ظروف العمل وزيادة الإنتاجية.
- تخفف من حالات ترك العمل، وجذب المواهب والاحتفاظ بها وتحسين صورة المنشأة.
- تستند أنظمة الحماية الاجتماعية على تقاسم المخاطر والتضامن.
- تحمي أنظمة الحماية الاجتماعية المؤسسات أثناء الأزمات.

الخطوات الممكن ان يتبناها اصحاب العمل لتعزيز الحمائيات الاجتماعية في بيئة العمل؟

- اعداد دراسة أو بحث يتناول العلاقة بين توفر الحماية الاجتماعية ومدى تحسن الإنتاجية والقدرة التنافسية للشركات والتغيب وولاء العمال للشركات التي يعملون بها.
- التفكير في اعداد خارطة طريق ترسم سبل تعزيز الحماية الاجتماعية في بيئة العمل، وتحدد المعوقات التي تواجه القطاع الخاص في هذا المجال.
- اجراء تحليل لكافة التشريعات مثل قانوني العمل والضمان وما يتبعهما من تعليمات وانظمة لقياس مدى اعاقه بعض التشريعات لعمل القطاع الخاص.

الدور الممكن للنقابات العمالية لتعزيز الحمائيات الاجتماعية؟

- المزيد من ادماج مطالب تعزيز الحماية الاجتماعية في مواجهة الجهات المعنية.
- تعزيز الحماية الاجتماعية في المفاوضات الجماعية والاتفاقيات الجماعية.

- ايجاد آليات فعالة لتقييم مدى تمكين العمال من الحصول على الحماية الاجتماعية.

التوصيات:

- المطالبة بتأمين صحي شامل لجميع العاملين، مع التأكيد على أن تكون بشروط وكلف مقبولة ومعقولة لصاحب العمل والعمال.
- دراسة معمقة لتخفيض اشتراكات الضمان الاجتماعي مع عدم التأثير على نوع الخدمات، خاصة في ظل وجود الفوائض في عدد من الصناديق.
- إيجاد بيئة تشريعية مستقرة خاصة فيما يتعلق بقانوني العمل والضمان.
- إعادة النظر بالنسب الخاصة بالتقاعد المبكر.
- تفعيل دور اللجنة الثلاثية لشؤون العمل في مختلف المهام التي أسندت إليها من خلال قانون العمل والنظام الخاص بها.
- تحسين منظومة النقل العام وذلك بتوفير نظام نقل عام متكاملة ولأئقة، مع التأكيد على ضرورة توفير وسائل نقل عام لتجمعات الأعمال وعلى وجه الخصوص التجمعات الصناعية نظراً لوجودها في أماكن بعيدة عن التجمعات السكانية.
- دعم النقل الخاص بالشركات وأصحاب العمل، حيث يتكبد أصحاب العمل وعلى وجه الخصوص في القطاع الصناعي تكاليف نقل مرتفعة لنقل العاملين وذلك مع إرتفاع أسعار المشتقات النفطية خلال الفترة الأخيرة.
- مراجعة أنظمة السلامة والصحة المهنية وتحديثها وتحديد معايير واضحة لها بحيث أن تكون متخصصة لكل قطاع بذاته وذلك لخصوصية الصحة والسلامة المطلوبة لكل قطاع ومتطلبات الحماية والوقاية الخاصة به حيث ان الأنظمة صدرت عام 1997 ولم يتم مراجعتها منذ ذلك الوقت.
- تخفيض الضرائب والرسوم، حيث تعد الضرائب والرسوم معضلة كبرى تقف أمام تطوير وتنمية العديد من القطاعات الاقتصادية.
- العمل على تنفيذ الإطار الوطني للانتقال من القطاع غير المنظم الى المنظم، وذلك للحفاظ على حقوق العاملين داخل القطاع غير المنظم وتحقيق العدالة بين أصحاب العمل في كلا القطاعين المنظم وغير المنظم، حيث لا يرتبط أصحاب العمل في القطاع غير المنظم بأية التزامات كدفع الرسوم أو الضرائب، حيث تصل أعداد العاملين فيه إلى أكثر من 44% من إجمالي العاملين.