

الموقف القانوني والحقوقى للمركز الوطني لحقوق الإنسان على مسودة

قانون تنظيم العمل المهني لسنة 2026

في ضوء المعايير الدولية لحقوق الإنسان والتزامات المملكة الأردنية الهاشمية

أولاً: الأساس القانوني لاختصاص المركز

يصدر هذا الموقف استناداً إلى الولاية القانونية المقررة لـ المركز الوطني لحقوق الإنسان بموجب قانون إنشائه رقم (51) لسنة 2006 وتعديلاته، والتي تخوّله متابعة مدى توافق التشريعات الوطنية مع أحكام الدستور الأردني والمعايير الدولية لحقوق الإنسان التي التزمت بها المملكة، وبخاصة تلك المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

ثانياً: الإطار العام لمسودة القانون

تستهدف مسودة قانون تنظيم العمل المهني لسنة 2026 وضع إطار تنظيمي لمزاولة المهن المهنية والتقنية، من خلال:

- إخضاع المهن المهنية لنظام ترخيص قائم على الكفاءة.
 - اشتراط الحصول على شهادة مزاولة مهنة بعد اجتياز اختبارات مهنية.
 - تنظيم وترخيص مزودي التدريب المهني والتقني.
 - إنشاء هيكل إدارية (مديرية تنظيم العمل المهني، لجنة توجيهية، نافذة موحدة).
 - ربط مخرجات التدريب المهني باحتياجات سوق العمل.
- ويرى المركز أن هذا التوجه يعكس تحولاً من التنظيم الجزئي إلى التنظيم الشمولي لسوق العمل المهني، وهو أمر إيجابي من حيث المبدأ.

ثالثاً: مدى توافق المسودة مع المعايير الدولية

1- الحق في العمل والتدريب المهني

تتسجم أهداف المشروع مع أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما: المادة (6): التي تؤكد على الحق في العمل وضرورة اتخاذ تدابير تشمل التوجيه والتدريب المهني. كما تتوافق مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 142 بشأن تنمية الموارد البشرية التي تلزم الدول بـ: وضع سياسات وطنية للتدريب المهني، وربط التدريب باحتياجات سوق العمل لضمان إتاحة التدريب لجميع الفئات.

2- معايير الجودة والاعتماد

يتماشى إخضاع مؤسسات التدريب للترخيص مع متطلبات الجودة المنصوص عليها في توصية منظمة العمل الدولية رقم 195 بشأن تنمية الموارد البشرية، التي تؤكد على: التعلم مدى الحياة، وتطوير نظم اعتماد شفافة، وإشراك القطاع الخاص.

3- السلامة والصحة المهنية والعمل اللائق

يتقاطع المشروع مع مفهوم العمل اللائق كما طورته منظمة العمل الدولية، والذي يقوم على: العمل المنتج، والحماية الاجتماعية، وظروف عمل آمنة.

رابعاً: التقييم الحقوقي للمسودة

1- الجوانب الإيجابية

يرى المركز أن المسودة تمثل خطوة تنظيمية مهمة من خلال:

رفع مستوى الكفاءة المهنية ومنع الممارسة غير المؤهلة وتعزيز مواءمة التعليم والتدريب مع سوق العمل من خلال إدخال أدوات رقابية مؤسسية على التدريب المهني وتعزيز جودة الخدمات المهنية بما ينعكس على الاقتصاد الوطني.

لكن هذه الإيجابيات، رغم أهميتها، لا تكفي بذاتها لضمان الامتثال للمعايير الحقوقية، وهو ما يقود إلى الملاحظات التالية.

2- الملاحظات الجوهرية

أ. غياب ضمانات العدالة الإجرائية

المسودة، بصيغتها الحالية، تُنشئ نظاماً ترخيصياً واسع الأثر دون أن تقرنه بضمانات واضحة لحقوق الأفراد، وبخاصة حق التنظيم وحق الطعن ومبدأ تسبب القرارات. وهذا يشكل نقصاً جوهرياً، لأن أي نظام ترخيصي دون ضمانات إجرائية يتحول عملياً إلى أداة تقييد للحق في العمل، خلافاً لما قرره العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. نقطة تحتاج مواجهة صريحة:

أنت تنظّم السوق، لكنك في الوقت نفسه قد تُغلقه أمام الناس إذا لم تضمن مساراً عادلاً للطعن. هذه ثغرة خطيرة، وليست تفصيلاً إجرائياً.

ب. خطر التقييد غير المتناسب للحق في العمل

اشتراط شهادة مزاولة المهنة، دون وضع استثناءات انتقالية، أو آليات مرنة للاعتراف بالخبرة قد يؤدي إلى إقصاء فئات واسعة تمارس المهن فعلياً، وهو ما قد يُعد تقييداً غير متناسب للحق في العمل.

ج. عدم وضوح معايير الترخيص والتقييم

رغم النص على معايير الجودة، إلا أن المسودة لم تحدد: معايير موضوعية واضحة للقبول أو الرفض وآليات رقابة مستقلة على قرارات الترخيص وهذا يفتح الباب أمام: التقدير الإداري الواسع واحتمالات التمييز أو المحاباة.

إشكالية معادلة الخبرات السابقة

لم تعالج المسودة بشكل صريح وضع الأشخاص الذين يمارسون المهن منذ سنوات، دون تأهيل رسمي. وهذا القصور قد يؤدي إلى فقدان مصادر دخل وإقصاء اقتصادي غير مبرر.

خامساً: توصيات المركز

1- تعزيز الضمانات الإجرائية

يقترح المركز إدراج نصوص صريحة تكفل:

حق التظلم الإداري خلال مدة محددة وحق الطعن القضائي أمام المحكمة الإدارية وتسبب القرارات الإدارية. (النصوص المقترحة التي أوردتها مناسبة من حيث الجوهر، لكنها تحتاج فقط ضبطاً لغوياً بسيطاً لتتلاءم مع الصياغة التشريعية الأردنية).

2- اعتماد نظام للاعتراف بالخبرة السابقة

يوصي المركز بالنص على:

“يجوز اعتماد الخبرة العملية السابقة، وفق أسس موضوعية، من خلال التقييم المهني أو الاختبارات، دون اشتراط المسار التدريبي الكامل”.

ويعتبر هذا ضرورة لتجنب انتهاك الحق في العمل.

3- تحديد معايير موضوعية وشفافة للترخيص

نشر معايير الترخيص والتقييم وإخضاعها لرقابة مستقلة وضمان تكافؤ الفرص.

4- اعتماد فترة انتقالية عادلة

تمكين العاملين حالياً من توفيق أوضاعهم خلال مدة زمنية كافية وتقديم دعم تدريبي لهم.

5- ضمان عدم التمييز

النص صراحة على حظر التمييز في منح التراخيص أو الشهادات، وإتاحة الوصول للفئات الأكثر هشاشة.

سادساً: الخلاصة

يرى المركز أن مسودة قانون تنظيم العمل المهني لسنة 2026 تمثل خطوة إصلاحية مهمة نحو تنظيم سوق العمل المهني في الأردن، إلا أن فعاليتها الحقوقية تظل مشروطة بإدماج ضمانات العدالة الإجرائية، ومنع التقييد غير المتناسب للحق في العمل، وضمان الشفافية في منظومة الترخيص.