

مراجعة قانونية لنظام العمل المرن لعام 2017

يصدر عن

مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب

بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الالمانية

تموز / يوليو 2018



قلعة الكرك للاستشارات والتدريب



مراجعة قانونية لنظام العمل المرن لعام 2017

يصدر عن
مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب
تموز / يوليو 2018

فريق إعداد التقرير
المحامية إسراء محادين
مديرة مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب

محمد الخصاونة أ.مي قطاونة م. عبده النوايسة

إعداد البحث الميداني
محمد الخصاونة

تصميم وإخراج فني
كمال قاسم

المحتويات

العنوان	الصفحة
تقديم	7
خلفية المشروع	8
مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب	9
مؤسسة فريدريش إيبتر - مكتب عمان	11
هدف المشروع	12
مراحل المشروع	12
منهجية الدراسة	13
نتائج الدراسة	16
المرحلة الثانية من المشروع : عقد جلسة تشاورية مع اصحاب العلاقة والمختصين	22
مقترح تعديل نظام العمل المرن وتعليماته	26
التوصيات	31

تقديم

يعرف نظام العمل المرن على أنه العمل ضمن جدول زمني متغير، وهو النقيض لترتيبات العمل التقليدية التي تفرض على الموظفين العمل على مدار يوم عمل قياسي يمتد بين ساعات محددة. وفي إطار ساعات العمل المرنة، يختار الموظفون أوقات عملهم، شريطة الوصول إلى إجمالي عدد الساعات اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية المطلوبة التي يتوقعها صاحب العمل، وتنفيذ جميع مهام العمل. وتسمح سياسة ساعات العمل المرنة للموظفين بتحديد الوقت الذي يعملون فيه، في حين تسمح سياسة أماكن العمل المرنة لهم باختيار مكان عملهم حسب شكل نظام العمل المرن الذي يطبقونه.

تاريخياً، بدأ العمل بنظام العمل المرن عالمياً في المملكة المتحدة في عام 1971، وفي الأردن صدر نظام العمل المرن رقم (22) لعام 2017 في الجريدة الرسمية عدد (5450) لسنة 2017 في الصفحة (1924) بتاريخ 2017-3-16، حيث بررت الحكومة أن الهدف من النظام هو تعزيز المشاركة الاقتصادية للعديد من فئات المجتمع وعلى رأسها المرأة العاملة، كذلك يهدف هذا النظام إلى جعل بيئة العمل أكثر انفتاحاً على فرص جديدة وريادية (كما ورد في موجبات النظام)، وبناءً على المادة (13) من النظام المذكور، أصدر وزير العمل تعليمات نظام العمل المرن والتي صدرت في الجريدة الرسمية عدد (5509) لسنة 2018 في الصفحة (1982) بتاريخ 2018-04-01.

خلفية المشروع

لم يرق إصدار نظام والعمل المرن عليّماته لطموحات المعنيين بهذا النظام، والذي لم يقدم الكثير عملياً؛ حيث أتت فكرة هذا المشروع لدراسة هذا النظام وتعليّماته وتقديم التوصيات اللازمة لتعديله بناءً على دراسة ميدانية لتقييم فهم ومعرفة واستفادة الفئة المستهدفة منه والخروج بدراسة معمقة له من قبل الخبراء والمختصين تتضمن تعديلات تلي الطموح وتحقيق الهدف المرجو من النظام.

وهنا يتقدم مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب بالشكر لمؤسسة فردريش ايبيرت - عمان على دعمها لهذا المشروع، كذلك يود شكر جميع الخبراء والمختصين الذي قدموا خبراتهم لإنجاح هذا المشروع بالإضافة إلى الجهات الحكومية التي شاركت في الورشة الخاصة بمناقشة النظام من قطاع حكومي وخاص ومجتمع مدني ومحامين ومختصين.

مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب

مؤسسة وطنية أنشأت عام 2008 في محافظة الكرك جنوب العاصمة عمان، تهدف إلى بناء وتعزيز قدرات المرأة والشباب بما يساهم في تمكينهم اقتصادياً وسياسياً وقانونياً والارتقاء بمهاراتهم وتوفير فرص المشاركة المتكافئة الفعالة في تنمية المجتمع ضمن إطار يحترم مبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان وسيادة القانون.

الرؤية

الوصول إلى مجتمع يسوده تكافؤ الفرص، وتكريس العدالة وترسيخ نهج التشاركية وفق أفضل الممارسات الدولية، وبما ينسجم مع الإطار القانوني والمصلحة الوطنية، وذلك من خلال أدوات نوعية يمكن بناؤها وفقاً لمتطلبات تطبيق البرامج وسبل إنجاحها.

الرسالة

تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني بما يساهم في تعزيز وإدماج كافة شرائح المجتمع في عملية صنع القرار، وخصوصاً فتى المرأة والشباب، وذلك من خلال العمل على بناء قدراتهم وتثقيفهم وزيادة وعيهم بمفاهيم ومتطلبات التنمية المجتمعية الشاملة والمستدامة.

خطة المركز المستقبلية

يسعى المركز لتوسيع نطاق عمله من حيث الفئات المستهدفة والبرامج المنفذة، والانتشار جغرافياً في جنوب ووسط وشمال المملكة سعياً لتعزيز فرص الوصول لمختلف فئات المجتمع في اكتساب الخبرات والمهارات التي يقدمها المركز.

الأهداف

- تعزيز مبدأ سيادة القانون واحترام حقوق الإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

- رفع الوعي المجتمعي بمفاهيم الحاكمية الرشيدة والمواطنة الفاعلة.
- رفع الوعي لدى فئة الشباب حول مفاهيم الديمقراطية والمواطنة الصالحة بما يساهم في تعزيز مشاركتهم الفاعلة في مختلف المجالات.
- بناء وتعزيز قدرات المرأة في المجتمعات المحلية وإكسابها المهارات والمعارف اللازمة بما يساهم في تعزيز وصولها لمواقع صنع القرار.
- رفع الوعي المجتمعي بمفاهيم وآليات المشاركة في عملية صنع القرار ضمن الأطر القانونية النافذة.
- تعزيز مساهمة المرأة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
- تحقيق التشاركية في عملية صنع القرار.
- تعزيز دور المرأة الأردنية في عملية صنع القرار.
- زيادة التمثيل النسوي في جميع مواقع الدولة الأردنية.
- إكساب المرأة مهارات وقدرات تعمل على زيادة معرفتها ووعمها وقدراتها.
- تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص لجميع الفئات والطبقات الاجتماعية.
- تعزيز العمل بمبدأ سيادة القانون.
- شرح مفاهيم حقوق الإنسان وآليات العمل بها.
- التعريف بمفاهيم النوع الاجتماعي وكل ما يتعلق بدراسات المرأة.
- التشبيك مع مؤسسات المجتمع المدني.

آليات العمل

- تقديم الاستشارات والدراسات والأبحاث.
- عقد المؤتمرات وورش العمل المحلية والدولية.
- تنظيم الدورات التدريبية وحملات التوعية.
- تنظيم مبادرات المناصرة وكسب التأييد وتقديم التوصيات وإعداد أوراق السياسات العامة.
- عقد لقاءات مع المهتمين بأهداف المركز وصياغة التغذية الراجعة معهم للتوعية العامة.
- تعزيز فكرة الحوار من خلال ورشات العمل.

مؤسسة فريدريش إيبيرت – مكتب عمان

تعتبر مؤسسة فريدريش إيبيرت منظمة غير ربحية ملتزمة بقيم الديمقراطية الاجتماعية، كما تعتبر أقدم مؤسسة سياسية ألمانية حيث تأسست عام 1925 كإرث سياسي لأول رئيس ألماني منتخب ديمقراطياً (فريدريش إيبيرت).

وفي الأردن افتتحت المؤسسة أبوابها عام 1986، من خلال الشراكة طويلة الأمد مع الجمعية العلمية الملكية.

تهدف أنشطة مؤسسة فريدريش إيبيرت في عمان إلى تعزيز/تشجيع الديمقراطية والمشاركة السياسية، ودعم التقدم نحو العدالة الاجتماعية ومساواة النوع الاجتماعي. فضلاً عن المساهمة في الاستدامة البيئية والسلام والأمن في المنطقة. إضافة إلى ذلك يدعم مكتب فريدريش إيبيرت/ عمان بناء وتقوية المجتمع المدني والمؤسسات العامة في الأردن والعراق. كما تعمل مؤسسة فريدريش إيبيرت/ عمان من خلال شراكة واسعة النطاق مع مؤسسات المجتمع المدني وأطراف سياسية مختلفة لإنشاء منابر للحوار الديمقراطي، وتنظيم المؤتمرات، وعقد ورش العمل، وإصدار أوراق سياسات عن أسئلة السياسة الحالية.

هدف المشروع

يهدف مشروع المراجعة القانونية لنظام العمل المرن رقم (22) لعام 2017 إلى قياس فعالية نظام العمل المرن الحالي الصادر بتاريخ 16 آذار من عام 2017، والذي دخل حيز التنفيذ على الفور اعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، وإجراء مراجعة الإطار القانوني لنظام العمل المرن ونشر ورقة سياسات تتضمن تقييماً للنظام الحالي وتقديم مقترحات للتعديل تعد من قبل مختصين من المحامين ومنظمات المجتمع المدني وأصحاب العمل ووزارة العمل وأصحاب العلاقة المعنيين بتنفيذ محتوى هذا النظام من مؤسسات حكومية ومستقلة.

وقد تلقى هذا النظام ردود فعل إيجابية ملحوظة من دوائر الصناعة المختلفة وهي خطوة جديرة بالترحيب في اتجاه تلبية احتياجات القوى العاملة التي تستوعب ظروف عائلية مختلفة، ولا سيما بوجه عام إمكانية الحد من حركة المرور وتجنب الإجهاد من التنقل خلال ساعات الذروة، ومع ذلك تبقى الحاجة إلى مناقشة بعض الأمور الأخرى فيما يتعلق بهذا النظام، بما في ذلك ضرورة تعديل قانوني العمل والضمان الاجتماعي لمواءمتهما مع أحكام هذا النظام.

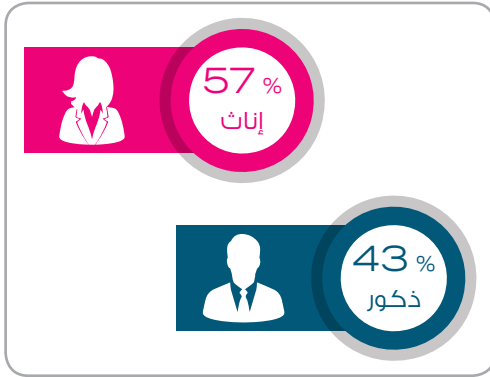
مراحل المشروع

1. تنفيذ مسح ميداني لقياس مدى معرفة العاملين وأصحاب العمل بنظام العمل المرن، وقياس مدى رضى كل من أصحاب العمل والعاملين على فعالية نظام العمل المرن وتسجيل اقتراحاتهم بما يتعلق بالنظام.
2. عقد ورشة عمل متخصصة تضم: وزارة العمل، محامين، منظمات مجتمع مدني، أصحاب عمل، ومؤسسات ذات علاقة، لمراجعة نظام العمل المرن كل من وجهة نظره، والخروج بتوصيات فيما يتعلق بالنظام.
3. إيجاد منصة إلكترونية للتفاعل لفتح باب النقاش حول نظام العمل المرن.
4. إطلاق تقرير متكامل يضم نتائج المسح الميداني ومخرجات ورشة العمل والتوصيات الناتجة عنها.
5. تقديم التقرير والتوصيات للوزارات والمؤسسات صاحبة القرار، فيما يتعلق بتعديل النظام.

منهجية الدراسة

عمل مشروع مراجعة نظام العمل المرن في البداية على تنفيذ دراسة ميدانية لقياس مدى معرفة العاملين وأصحاب العمل بنظام العمل المرن، وقياس مدى رضى كل من أصحاب العمل والعاملين على فعالية نظام العمل المرن وتسجيل اقتراحاتهم بما يتعلق بالنظام.

وهدفت الدراسة إلى قياس مدى اطلاع ومعرفة الشركات والمؤسسات الخاصة والموظفين بنظام العمل المرن الحالي، وقياس مدى تطبيق النظام الجديد في مختلف الشركات والمؤسسات، بالإضافة إلى التعرف على آليات تطوير نظام العمل المرن من وجهة نظر الشركات والمؤسسات الخاصة وكذلك الموظفين، وكذلك قياس مدى تأثير تطبيق مثل هذه النظام على الشركات والمؤسسات الخاصة.



ويجمع هذا التقرير ويحلل البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها خلال المقابلات التي أجريت مع 28 مشاركاً، يمثلون 14 مؤسسة، 57% منهم نساء كما يُبين الشكل التالي، علماً بأن جميع المشاركين هم مواطنون أردنيون يديرون أو يعملون في القطاع الخاص، وأجريت المقابلات خلال شهري نيسان وأيار 2018.

تم تقسيم المستجيبين إلى مجموعتين:

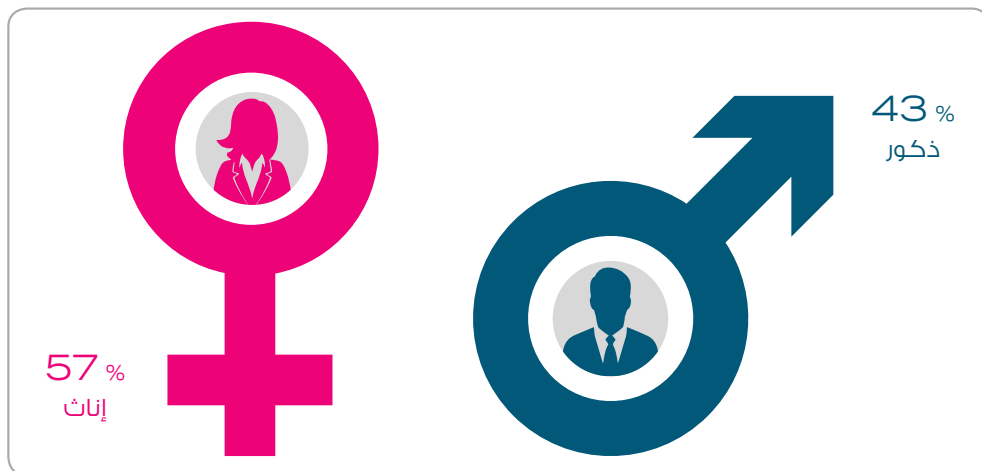
1. إدارات الشركات والمؤسسات الخاصة، ممثلة بمندراء هذه الشركات أو أقسام الموارد البشرية فيها والمسؤولة عن تطبيق مثل هذا النظام.
2. موظفات وموظفو شركات ومؤسسات خاصة، ممثلة بفئة من الموظفين التي من الممكن أن ينطبق عليهم هذا النظام.

شكّلت نسبة المؤسسات التي كان نطاق عملها في العاصمة عمان ما نسبته 43%، بينما كان باقي نطاق عمل المؤسسات هو وطني أي ما نسبته 53%. تم اختيار هذه المؤسسات عشوائياً من قبل الباحثين الميدانيين استناداً إلى المعلومات المتوفرة عنهم، حيث كان توزيع طبيعة عمل المؤسسات كما يُبين الشكل التالي:

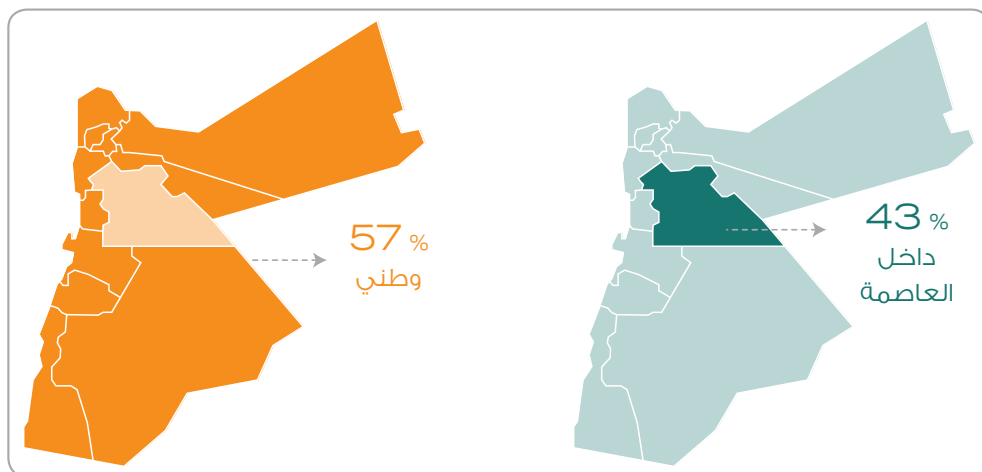


قام فريق البحث بتصميم أدوات البحث بالشراكة مع إدارة مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب، والتي شملت تصميم نوعين من الاستمارات تستهدف الاستثمار الأولى إدارات الشركات والمؤسسات الخاصة، وتهدف الاستثمار الثانية موظفات وموظفين في هذه الشركات من الممكن أن ينطبق عليها هذا النظام.

أجريت المقابلات مع المستجيبين من خلال المقابلة الشخصية أو من خلال المقابلات عبر الهاتف، حيث تراوح معدل مدة المقابلة بين 45 دقيقة إلى ساعة. حيث شكلت الإناث في هذه المقابلات ما نسبته 57% من مجموع المقابلات كما يُبين الشكل التالي:



وكان نطاق عمل الشركات والمؤسسات المستهدفة في الدراسة كما يُبين الشكل التالي:



نتائج الدراسة

عمل فريق البحث على تحليل المقابلات التي تم إجراؤها والخروج بالنتائج التالية التي عرضت بشكلها الأولي على مجموعة من المختصين في الجلسة التي عقدت بتاريخ 13 - 14 أيار 2018 في فندق حرير بالاس/عمان. وبناءً على هذه النتائج تضمن هذا التقرير بنداً خاصاً بالتوصيات التي تم إعدادها لتحسين وتطوير النظام الحالي.

وبين نتائج تحليل المقابلات ما يلي:

الخلط في فكرة العمل المرن

بينت نتائج الدراسة أن هناك خلطاً لدى أصحاب العمل ومسؤولي الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات الخاصة بين السماح للموظفين بالعمل خارج مكاتب المؤسسات أو العمل ضمن ساعات متغيرة وبين فكرة العمل المرن التي طرحها النظام من تغيير في عقد العمل بين المؤسسة والموظف لهذه الغاية.

والفقرة (أ) من المادة (5) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017، نصت على أن: للفتات المنصوص عليها في المادة (3) من هذا النظام طلب تحويل عقد العمل إلى عقد مرن بما يتفق مع طبيعة العمل.

حيث أن هناك شركات ومؤسسات تسمح للموظفين بالعمل خارج مكاتب المؤسسة أو العمل ضمن ساعات متغيرة وذلك ضمن اتفاقات بين الموظفين ومسؤولي المؤسسات تتغير بشكل مستمر وهي غير دائمة.

كذلك يعتقد العديد من أصحاب العمل والموظفين بأن مؤسساتهم تطبق للعمل المرن المنصوص عليه في النظام رقم (22) لسنة 2017، ولكن لا يوجد أي تغيير على النظام الداخلي لهذه المؤسسات أو تغيير على عقود العمل الخاصة بالموظفين. علماً بأن المادة (12) وفقرتها (أ) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017، نصت على أن: يلتزم صاحب العمل في المؤسسات التي تتبع نظام العمل المرن بما يلي:

(أ) تعديل النظام الداخلي للمؤسسة بما يتفق وأحكام هذا النظام والتعليمات الصادرة بمقتضاه.

كما بينت الدراسة أن هناك تخوفاً من قبل بعض مستجبي إدارات المؤسسات من تعديل الأنظمة الداخلية للمؤسسات بما يتماشى مع نظام العمل المرن، حيث برر العديد منهم هذا الأمر بالتعقيدات البيروقراطية لهذا الموضوع إضافة إلى عدم المعرفة الكاملة بإيجابيات وسلبيات تطبيق هذا النظام على المؤسسات.

تطبيق النظام وأهميته

جميع المستجيبين من فئة أصحاب العمل يعتقدون بأن نظام العمل المرن ينطبق على نسبة من موظفي مؤسساتهم، وقد عبروا عن ذلك بعد قيام فريق البحث بتقديم تفاصيل نظام العمل المرن للمستجيبين.

وقد حددت المادة (3) والمادة (4) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 الفئات التي يمكن أن تخضع لنظام العمل المرن وأشكال عقد العمل المرن، ونصت المادة (3) على ما يلي:

تخضع لأحكام هذا النظام الفئات التالية:

- (أ) العامل الذي أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة.
- (ب) العامل الذي لديه مسؤوليات عائلية ويشمل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض.
- (ج) العامل المنظم بالدراسة الجامعية.
- (د) العامل ذو الإعاقة.

ونصت المادة (4) على ما يلي:

يتخذ عقد العمل المرن أحد الأشكال التالية:

- (أ) العمل بعض الوقت: يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك.

- (ب) العمل ضمن ساعات مرنة: يكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعات العمل المحددة يومياً وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل على أن لا يقل مجموع ساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل.
- (ج) أسبوع العمل المكثف: ويكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المعتادة بالمنشأة على أن لا يتجاوز إحدى عشرة ساعة في اليوم.
- (د) السنة المرنة: يحق للعامل وبعد الاتفاق مع صاحب العمل توزيع أيام العمل السنوي على أشهر محددة من السنة على أن لا تتجاوز أحكام القانون.
- (هـ) العمل عن بعد: يتم فيه انجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل.

كذلك بينت نتائج الدراسة أن المستجيبين (أصحاب عمل وموظفين) يرون بأن نظام العمل المرن يخفف الأعباء على الموظفين ويساعد في مراعاة مسؤولياتهم خارج المؤسسات، حيث أن النظام يطبق بشكل أساسي حسب نص المادة (4) من النظام على العامل الذي لديه مسؤوليات عائلية ويشمل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض، كذلك العامل المنظم بالدراسة الجامعية.

وقد بينت الدراسة أن المستجيبين يعتقدون بأهمية نظام العمل المرن حيث:

- يسمح تطبيق نظام العمل المرن بزيادة كفاءة الموظفين من خلال المرونة في ساعات العمل.
- يساعد النظام في عمل المؤسسات التي تحتاج للعمل خارج أوقات العمل المعتادة.
- تطبيق نظام العمل المرن بشكل أوسع سيعمل على مساعدة المؤسسات على النمو من خلال زيادة أعداد الموظفين مع تقليل الكلف التشغيلية للمؤسسات.

ولهذه النقاط أهمية كبيرة في تحسين الوضع الاقتصادي للمؤسسات والأفراد بشكل عام، وهذه الاستجابة تعني بأن هناك أهمية لمثل هذا النظام في حال تطبيقه بشكل أوسع، وهذا يتماشى مع الدراسات العالمية التي تمت حول هذا الموضوع، حيث بين هذه الدراسات أن من مزايا ساعات العمل

المرنة أنها تساعد الموظفين على تحسين التوازن بين حياتهم العملية والشخصية، وساعدت على انخفاض معدل التردد على العمل، وانخفاض معدلات المرض. أما المزايا التي تعود على المؤسسات فتشمل زيادة الدافع للعمل لدى الموظفين، ورفع كفاءة العمليات وفعاليتها، وانخفاض عدد الأخطاء. هذا فضلاً عن تمكن أصحاب العمل من جعل الموظفين يعملون ساعات عمل إضافية دون دفع أجر إضافي على ذلك، وانخفاض عدد المرافق اللازمة وتقليل التكاليف الرأس مالية.

سلبيات نظام العمل المرن

بينت نتائج الدراسة أن هناك تخوف لدى أصحاب العمل ومسؤولي المؤسسات أنه عند تطبيق النظام سيرافقه تأخر في إنجاز الأعمال المطلوبة بالإضافة إلى التخوف من عدم التزام الموظفين بإنهاء المهام المطلوبة منهم في حال تطبيق نظام العمل المرن، الأمر الذي يمكن أن يعالج بوضع آليات متابعة محددة.

كذلك أن تطبيق نظام العمل المرن يزيد من الأعباء المفروضة على إدارات المؤسسات لمتابعة عمل الموظفين خارج نطاق المؤسسات.

وحيث أنه في حال عمل الموظفين والمستخدمين في الشركات والمؤسسات الخاصة بنظام العمل المرن بحسب أحد الأشكال التي نصت عليها المادة (4) من النظام وهي العمل بعض الوقت، العمل ضمن ساعات مرنة، أسبوع العمل المكثف، السنة المرنة، العمل عن بعد سيزيد العبئ على إدارات المؤسسات وذلك للتأكد من إنجاز الأعمال المطلوبة وإنهاءها بالمقارنة مع وجود الموظفين تحت الإشراف المباشر لإدارات المؤسسات، وهذا التخوف مبرر بسبب تدني معرفة أصحاب العمل وإطلاعهم على مزايا العمل المرن، كذلك عدم وجود دراسات علمية تبين أفضلية وأهمية عمل الموظفين ضمن نظام العمل المرن، بالإضافة إلى الخوف من انخفاض الراتب المشمول بالضمان الاجتماعي في حال تطبيق بعض أشكال نظام العمل المرن حسب ما ورد في النظام، الأمر الذي سيتم شرحه لاحقاً.

لماذا يجب تطبيق النظام؟

يرى المستجيبين من إدارات المؤسسات بأن نظام العمل المرن الحالي لا يقدم أي امتيازات تساعد على تطبيق النظام في مؤسساتهم، حيث لم يقدم النظام الكثير من التغييرات على أرض الواقع، فالكثير من المؤسسات تقوم بتطبيق بعض أشكال العمل المرن داخلياً بالاتفاق بين مسؤولي المؤسسات وموظفيهم حسب حاجة العمل دون الدخول بالإجراءات البيروقراطية لتطبيق هذا النظام.

النظام الحالي لم يقدم أي امتيازات تحفز المؤسسات التي يمكن أن تطبقه ولو في بداية الأمر لحين جعل هكذا نظام مطبق على مستوى واسع لبيان الفائدة من تطبيق مثل هذا النظام، والذي يساعد في كثير من الأحيان على تخفيض النفقات الرأسمالية للمؤسسات بالمقارنة مع وجود جميع الموظفين في مكان واحد خلال ساعات محددة.

العلاقة بين المؤسسات ووزارة العمل

يعتقد مستجيبين بأن تطبيق النظام الحالي للعمل المرن سيزيد من الإجراءات البيروقراطية المفروضة على المؤسسات بسبب آليات التقارير الخاصة بالنظام. بالإضافة إلى التغييرات التي يجب أن تحدث على النظام الداخلي للمؤسسات وعقود العمل للموظفين. وهذا الأمر يرتبط كذلك بالنقطة السابقة التي تتعلق بالامتيازات التي ستحصل عليها المؤسسات لتطبيق نظام العمل المرن بالمقارنة مع عبء إدارات المؤسسات.

حيث نص نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 على ما يلي:

المادة (11): تتولى اللجنة الثلاثية لشؤون العمل المشكلة بموجب القانون المهام التالية:

(أ) دراسة التقارير المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة (12) من هذا النظام ورفع التوصيات اللازمة بشأنها للوزير.

(ب) تشكيل لجنة فنية لمتابعة توصياتها.

- المادة (12) يلتزم صاحب العمل في المؤسسات التي تتبع نظام العمل المرن بما يلي:
- (أ) تعديل النظام الداخلي للمؤسسة بما يتفق وأحكام هذا النظام والتعليمات الصادرة بمقتضاه.
- (ب) تقديم تقارير دورية للجنة الثلاثية لشؤون العمل يبين فيها ما يلي:
- (1) تاريخ بدء العمل بنظام العمل المرن.
 - (2) أشكال العمل المرن المتبع لديه.
 - (3) عدد العاملين الدائمين في المنشأة.
 - (4) عدد العاملين الخاضعين لنظام العمل المرن.
 - (5) الإجراءات المتبعة في تحويل عقد العمل إلى عقد عمل مرن.

التوعية بالنظام

لم يلحظ أي من المستجيبين وجود توعية كافية حول نظام العمل المرن من قبل أي جهة حكومية باستثناء ما نشر في وسائل الإعلام حول صدور النظام وتعليماته، حيث سأل بعض المستجيبين الباحثين أن يشرحوا لهم /لهن نبذة عن نظام العمل المرن وأشكاله.

المرحلة الثانية من المشروع : عقد جلسة تشاورية مع اصحاب العلاقة والمختصين

مخرجات جلسة المختصين

على مدار يومي عمل خلال الفترة 13 - 14 أيار 2018، عقد مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب جلسة عمل لمجموعة من الخبراء لمناقشة نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وتعليماته التي صدرت خلال عام 2018.

حضر اللقاء الذي تم تحت رعاية المنسق الحكومي لحقوق الإنسان السيد باسل الطراونة وبمشاركة ممثلين عن مختلف المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني والضممان الاجتماعي ونقابات العمال المستقلة ومحامين ونقابيين.

وتم خلال الجلسة استعراض أبرز النتائج الأولية للدراسة الميدانية ومناقشة تفاصيل مواد نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وتعليماته، وكانت أبرز نتائج هذه الجلسة كما يلي:

- يجمع المشاركون/ات على ضرورة أن يكون هناك امتيازات وحوافز لصاحب العمل ليقوم بتطبيق النظام (نظام العمل المرن).
- يساعد تطبيق نظام العمل المرن في الحد من مشكلة الازدحام المروري وبالتالي الضغط الكبير على شبكة النقل العام أو حتى الخاص، ذلك أن اختلاف ساعات حضور ومغادرة العاملين والعاملات تجعل الحمل موزعاً على ساعات مختلفة من النهار.
- يجب على جميع المعنيين البحث بالآثار الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن تطبيق نظام العمل المرن، ولا يمكن الوصول للتطبيق المثالي بإشراك المرأة إلا من خلال إرفاق نشاطات تحفز النشاط الاقتصادي و دعم تطبيق نظام العمل المرن.
- إن تطبيق نظام العمل المرن يرفع نسبة طلاب الجامعات الذين يعملون بشكل جزئي أو غير منظم في سوق العمل مما يسهم في تخفيف نسبة البطالة وبالتالي تحسين الأوضاع الاقتصادية.



- من أهم مخرجات النقاشات أثناء الجلسة، هي التطرق لخطورة ربط العامل بأحد أشكال نظام العمل المرن بخروجه من مظلة الضمان الاجتماعي لفترات أو تخفيض راتبه الخاضع للضمان الاجتماعي

عند اختزال ساعات العمل في مدة أقصر وراتب أقل، مما يستوجب حل هذه المعضلة القانونية وهذه المخاطر من ناحية الضمان الاجتماعي، بالتحديد أكثر هي:

- هناك مخاطر جراء تطبيق نظام العمل المرن وذلك من خلال:

1. ظروف الحماية الاجتماعية (التوسع في العمل المرن) له مخاطر من خلال عدم الحماية للقطاعات غير المرخصة ويضعف المؤسسات الاجتماعية في حماية العامل؛ وتوضيح ذلك من خلال وجود مؤسسات وقطاعات غير



مرخصة وإذا ما طبقت نظام العمل المرن دون ترخيص ذلك يضعف حماية العامل سواء بالعقد أو بطبيعة العمل.

2. قد تختزل ساعات العمل في أسبوع ويخرج من نظام العمل الاجتماعي؛ توضيح قد ينهي العامل ساعات العمل التي يجب تطبيقها في مدة معينة أقل من ذلك، وذلك يخرجه من مظلة الضمان الاجتماعي.

3. العمل في مكان غير آمن /عدم توفير بيئة عمل آمنة خالية من الاصابات والحوادث.

4. إعطاء أجور متدنية واستغلال العاملين تحت الضغط.

5. صعوبة أو ضرورة وضع معايير رقابه محدده لضمان ان يقوم العامل بعمله على اكمل وجه مع ضرورة تعزيز الرقابة الذاتية وشعور الانتماء لدى العامل.



• إعادة النظر وتعديل المادة رقم (4) من قانون الضمان الاجتماعي وذلك لضمان إشترك الموظفين بالضمان حتى لو عمل لساعة واحدة خلال الأسبوع.

• اتفق المشاركون على أن شرط مرور ثلاث سنوات على العامل حتى يمكنه طلب التحويل إلى



نظام العمل المرن هو مقياس لا يراعي الكفاءة ولا يراعي العدالة، وخاصة وأن النظام سمح للموظف الجديد أن يعمل بنظام العمل المرن.

• يعتقد المشاركون بوجود حاجة لعمل دراسة موسعة

من قبل وزارة العمل مع مختلف الأطراف لتعديل النظام بما يجعل تطبيقه بشكل أوسع عن الوضع الحالي، وخصوصاً بما يضمن حق الموظفين وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي.

• يعتقد المشاركون بأن نص النظام المتعلق باشتراط موافقة صاحب العمل على تحويل العقد من ثابت إلى مرن والعكس ستجعل العامل هو الطرف الأضعف في هذه المعادلة.

• هناك أهمية كبيرة للتوعية بالنظام الحالي وتعليماته حتى تتعرف المؤسسة على أهمية هذا النظام وكيفية تطبيقه بشكل أوسع.

- عمل دراسة لتطبيق نظام العمل المرن مع الشركات دون استثناء وذلك لمناقشتها مع أصحاب الشركات والمصانع.
- يجب أخذ مصالح الطرفين العامل وصاحب العمل في عين الاعتبار في حال تمت إعادة النظر في النظام الحالي وتعليماته لأن هناك العديد من التحديات والضغوطات التي تواجه الطرفين.
- لا بد من إيجاد علاقة شراكة حقيقية واستشارة للعامل في القضايا التي تخصه عند سن القوانين والتشريعات وعدم اعتباره متلقي فقط بل هو صاحب مصلحة. وعليه، يجب علينا موائمة ظروف العامل وصاحب العمل والتنسيق للحصول على موافقة كل الأطراف وتوضيح أن الاتفاق بين العامل ورب العمل هو الأهم في نظام العمل المرن لضمان جودة الإنتاج.
- ضرورة إرسال الأنظمة ومسودات القوانين مثل نظام العمل المرن إلى الشركات قبل إقرارها بوقت مناسب وإعطائهم الوقت الكافي لدراسته ومراجعته وتقديم ملاحظات عليها؛ حيث اشتكى بعض أعضاء غرفة صناعة وتجارة عمان من أن الأنظمة لا تصلهم في وقت مناسب وإنما ترسل إليهم ويطلب منهم إعطاء الرأي فيها بشكل شكلي فقط.

مقترح تعديل نظام العمل المرن وتعليماته

نظام رقم (22) لسنة 2017

نظام العمل المرن

صادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.

الجدول رقم (1): نظام العمل المرن والذي صدر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.

المبررات	مقترح التعديل	المادة الأصلية
ليتماشى مع التعليمات، ولحماية العامل وحتى لا يكون الحلقة الأضعف.	العامل في عقد العمل المرن: كل شخص ذكراً كان أو أثنى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحددة في هذا النظام على أن يكون محدد المدة ويجدد برضا الطرفين.	المادة 2: يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك: القانون: قانون العمل. الوزير: وزير العمل. العمل المرن: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحددة في هذا النظام.
إن اشتراط أن يكون العقد كتابي يحرم فئة العمال الأميين من فهم محتوى العقد وخصوصاً وأن عقد العمل قابل للإثبات بكافة طرق الإثبات.	عقد العمل: اتفاق كتابي أو شفهي يتعهد العامل في عقد العمل المرن بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر ويكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لعمل معين أو غير معين وفقاً لأشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام على أن يتعهد صاحب العمل بأن لا يقوم باستبدال العامل بأخر بعد سريان العقد المرن.	صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر. العامل عقد العمل المرن: كل شخص ذكراً كان أو أثنى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحددة في هذا النظام. عقد العمل: اتفاق كتابي يتعهد العامل في عقد العمل المرن بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر ويكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لعمل معين أو غير معين وفقاً لأشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام. الأجر: كل ما يستحقه العامل في عقد العمل المرن لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيما كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي.

المبررات	مقترح التعديل	المادة الأصلية
سمحت التعليمات لصاحب العمل التعاقد مع الموظفين الجدد لأول مرة بنظام العمل المرن.	إلغاء مدة الثلاث سنوات وجعلها بعد انتهاء مدة التجربة للعامل. ج. العامل المنتظم بالدراسة الجامعية أو بأي تحصيل مهني أو تدريبي.	المادة 3: تخضع لأحكام هذا النظام الفئات التالية: أ. العامل الذي أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة. ب. العامل الذي لديه مسؤوليات عائلية ويشمل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض. ج. العامل المنتظم بالدراسة الجامعية. د. العامل ذو الإعاقة.
حتى يتم تأمين حماية كافية للعامل (وخصوصاً من لا يعرف انعكاس تحويل عقده من عقد ثابت إلى عقد مرن) ومخاطر خروجه من مظلة الضمان الاجتماعي أو انخفاض الراتب الخاضع للضمان الاجتماعي.	أ. العمل بعض الوقت: يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك. على أن لا يؤثر ذلك على الحماية الاجتماعية للعامل وبأن لا يخرج من مظلة الضمان الاجتماعي. ب. العمل ضمن ساعات مرنة: يكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعات العمل المحددة يومياً وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل على أن لا يقل عن مجموع عدد الساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل. ج. أسبوع العمل المكثف: ويكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام المعتادة بالمنشأة على أن لا تتجاوز إحدى عشرة ساعة في اليوم. د. السنة المرنة: يحق للعامل وبعد الاتفاق مع صاحب العمل توزيع أيام العمل السنوي على أشهر محددة من السنة على أن لا تتجاوز أحكام القانون. هـ. العمل عن بعد: يتم فيه إنجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل.	المادة 4: يتخذ عقد العمل المرن أحد الأشكال التالية: أ. العمل بعض الوقت: يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك. ب. العمل ضمن ساعات مرنة: يكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعات العمل المحددة يومياً وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل على أن لا يقل عن مجموع عدد الساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل. ج. أسبوع العمل المكثف: ويكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام المعتادة بالمنشأة على أن لا تتجاوز إحدى عشرة ساعة في اليوم. د. السنة المرنة: يحق للعامل وبعد الاتفاق مع صاحب العمل توزيع أيام العمل السنوي على أشهر محددة من السنة على أن لا تتجاوز أحكام القانون. هـ. العمل عن بعد: يتم فيه إنجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل.
د. السنة المرنة: يجب تعريف السنة المرنة ابتداءً مع مراعاة أهمية عدم انقطاع العامل عن الشمول بالضمان الاجتماعي والراتب الخاضع للضمان الاجتماعي.		

المبررات	مقترح التعديل	المادة الأصلية
	ب. لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض على العامل تحويل صفة عقد العمل من ثابت إلى مرن وتحت طائلة إبطال أي إجراء ممكن أن ينقص من حقوق العامل المنصوص عليها في القانون.	المادة 5: أ. للفئات المنصوص عليها في المادة (3) من هذا النظام طلب تحويل عقد العمل إلى عقد عمل مرن بما يتفق مع طبيعة العمل. ب. لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض على العامل تحويل صفة عقد العمل وتحت طائلة إبطال أي إجراء ممكن أن ينقص من حقوق العامل المنصوص عليها في القانون.
الأصل أن يقوم العامل بكامل عمله بساعات مرنة وبالتالي فلا ينتقص من أجره.	المادة 6: يحدد الأجر المستحق للعامل في عقد العمل المرن بما يتناسب مع مقدار الوقت أو العمل المؤدى خلال الشهر الواحد على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، وبما لا يؤثر على الراتب التقاعدي للضمان الاجتماعي.	المادة 6: يحدد الأجر المستحق للعامل في عقد العمل المرن بما يتناسب مع مقدار الوقت أو العمل المؤدى خلال الشهر الواحد على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.
يجب أن توضح آلية الإجازات.		المادة 7: تحدد أحقية العامل في عقد العمل المرن للإجازات السنوية والمرضية وأي إجازات أخرى على أساس النسبة المئوية من ساعات العمل التي ينجزها.
	المادة 8: يجوز للعامل الذي حول عقد عمله من عقد عمل ثابت إلى عقد عمل مرن العودة إلى نظام العمل غير المرن - بناء على طلب يقدمه لصاحب العمل وبموافقة الطرفين. ولا يجوز لصاحب العمل رفض التحويل من دون أسباب مبررة وقانونية.	المادة 8: يجوز للعامل الذي حول عقد عمله من عقد عمل إلى عقد عمل مرن العودة إلى نظام العمل الثابت بناء على طلب يقدمه لصاحب العمل وبموافقة الطرفين.

المبررات	مقترح التعديل	المادة الأصلية
		المادة 12: يلتزم صاحب العمل في المؤسسات التي تتبع نظام العمل المرن بما يلي: أ. تعديل النظام الداخلي للمؤسسة بما يتفق وأحكام هذا النظام والتعليمات الصادرة بمقتضاه. ب. تقديم تقارير دورية للجنة الثلاثية لشؤون العمل يبين فيها ما يلي: 1. تاريخ بدء العمل بنظام العمل المرن. 2. أشكال العمل المرن المتبع لديه. 3. عدد العاملين الدائمين / الثابتين في المنشأة. 4. عدد العاملين الخاضعين لنظام العمل المرن. 5. الإجراءات المتبعة في تحويل عقد العمل إلى عقد عمل مرن.
	3. عدد العاملين الثابتين في المنشأة.	

تعليمات العمل المرن

صادرة بموجب المادة (13) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017.

الجدول رقم (2): تعليمات العمل المرن والذي صدر بموجب المادة (13) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017.

المادة الأصلية	مقترح التعديل	المبررات
المادة (3): على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال أو أكثر ويطبق نظام العمل المرن أن يعدل النظام الداخلي لتنظيم العمل في مؤسسته ليتضمن ما يلي: 1. أشكال العمل المرن المطبقة في المؤسسة. 2. فئات العمال التي يطبق عليها العمل المرن في المؤسسة. 3. أيام الراحة الأسبوعية بما يتوافق مع عقد العمل المرن الخاص بالعامل. 4. الإجازات السنوية بما يتوافق مع عقد العمل المرن الخاص بالعامل. 5. تعديل لائحة الجزاءات بحيث تتوافق مع العمل المرن. 6. إجراءات تحويل صفة عقد العمل من دائم إلى مرن أو العكس، على أن تتضمن ما يلي: - تحديد مواعيد تقديم طلبات تحويل العقود. - تقديم الطلب خطياً من العامل الذي يرغب بتحويل صفة العقد من دائم إلى مرن أو العكس وفقاً للنموذج المعتمد من قبل صاحب العمل. - الفترة أو الفترات التي يطلب بها العامل تحويل عقده إلى مرن متضمناً تاريخ بداية عقد العمل المرن وتاريخ نهايته. - الأسباب الاستثنائية لقبول تحويل العقود خارج المواعيد المحددة. - مدة البت في طلب تحويل العقد وإشعار العامل بتغيير صفة عقده من دائم إلى مرن أو العكس أو رفض الطلب على أن لا تتجاوز المدة بعدها الأقصى أسبوع من تاريخ تقديم الطلب. - أسباب قبول إعادة عقد العمل المرن إلى دائم قبل التاريخ المتفق عليه لهذه الغاية. - إجراءات الاعتراض على قرار الإدارة برفض تحويل صفة العقد وجهة الاعتراض.	إلغاء اشتراط عشرة عمال.	حتى لو كان القانون اشترط وجود عشرة عمال لوضع نظام داخلي، فيجب أن يعدل القانون لضمان حقوق العمال وهذه من التعديلات الهامة التي يجب إدخالها على قانون العمل. - مدة البت في طلب تحويل العقد وإشعار العامل بتغيير صفة عقده من دائم إلى مرن أو العكس أو رفض الطلب على أن لا تتجاوز المدة بعدها الأقصى أسبوع من تاريخ تقديم الطلب، مع ذكر المبررات القانونية.

التوصيات

- يوصي مركز قلعة الكرك للإستشارات والتدريب بناءً على البحث الميداني الذي تم إجراؤه بالإضافة إلى جلسة الخبراء بتعديل نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وتعليماته بما يلي:
- لا بد من شمول نظام العمل المرن على ميزات وحوافز للشركات والمؤسسات التي تعمل على تطبيقه ولو للفترة الأولى من تطبيق هذا النظام، حتى يتم زيادة عدد المؤسسات التي تقوم بتطبيقه.
 - إن تطبيق نظام العمل المرن بشكل أوسع يفتح المجال لطلاب الجامعات والنساء للمشاركة في سوق العمل حسب ظروفهم الدراسية أو العائلية الأمر الذي يحفز الاقتصاد الوطني ويقلل من نسبة الفقر والبطالة.
 - ضرورة إدراج نظام العمل المرن بشكل واضح في قانون العمل وعدم الاكتفاء بالتعريف به فقط، وذلك لإضفاء صفة الإلزامية في التطبيق.
 - لا بد من مراجعة النصوص القانونية لنظام العمل المرن وتعليماته وذلك لتوحيد المصطلحات المستخدمة فيهما، فعلى سبيل المثال هناك خلط مستمر بين مصطلحي العمل الدائم والعمل الثابت.
 - عمل جلسات توعية للمؤسسات والعاملين فيها للتعريف بنظام العمل المرن وميزاته وفوائده بالنسبة لصاحب العمل مع التركيز على وسائل التواصل الاجتماعي.
 - عقد حلقات نقاشية مع أصحاب العمل للتعرف على العقبات التي تمنعهم من تطبيق النظام.
 - الحصول على تغذية راجعة من الجهات التي طبقت النظام والاستفادة من خبراتهم في هذا المجال.
 - تطبيق النظام بشكل تجريبي تحت إشراف وزارة العمل على عدد من المؤسسات وقياس الأثر قبل وبعد لمعرفة سلبياته وإيجابياته التي لن تظهر إلا بالممارسة.
 - تفعيل التواصل ما بين وزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي لدراسة تأثير بنود نظام العمل المرن على حق العامل بالضمان الاجتماعي بحيث تحسب الساعات والأيام والأجر بشكل لا يؤثر على حق العامل وانقطاعه عن الضمان الاجتماعي مما يفقده حقه في الحماية الاجتماعية الأمر الذي يتطلب تعديلات في قانون الضمان الاجتماعي.

- لا بد من مراجعة شاملة لقوانين العمل والضمان الاجتماعي بما يتعلق بتطبيق نظام العمل المرن وحل كافة الإشكاليات القانونية التي تتعارض وتطبيق هذا النظام، وأيضاً لإدماج نظام العمل المرن ضمن المواد المختلفة في قانون العمله وغيره من القوانين التي تمس مصلحة صاحب العمل والموظف.
- تعديل نظام العمل المرن بإلغاء شرط إتمام ثلاث سنوات في المؤسسة قبل طلب التحويل للعمل بنظام العمل المرن، فهذا المقياس لا يراعي العدالة بين الموظفين.
- وضع نظام إلكتروني واضح ومحدد لتبسيط الإجراءات والعلاقة بين المؤسسات التي تطبق نظام العمل المرن ووزارة العمل، وذلك لتخفيف الإجراءات البيروقراطية في مثل هذه الحالات.

مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب

مؤسسة وطنية أنشأت عام 2008 في محافظة الكرك جنوب العاصمة عمان، تهدف إلى بناء وتعزيز قدرات المرأة والشباب بما يسهم في تمكينهم اقتصادياً وسياسياً وقانونياً والارتقاء بمهاراتهم وتوفير فرص المشاركة المتكافئة الفعالة في تنمية المجتمع ضمن إطار يحترم مبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان وسيادة القانون.