

تقرير

الاحتجاجات العمالية في الأردن

2016

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني
بالتعاون مع مؤسسة فريدرش ايبرت

أيار، 2017

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وابحث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يسعى المركز للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني إقتصادياً وإجتماعياً وسياسياً وتشريعياً، والعمل على بناء الأردن الديمقراطي القائم على أسس الحرية والعدل والمساواة، وضمان الحقوق الانسانية الأساسية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والمدنية لجميع الأردنيين، وذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير واستطلاعات الرأي، وبناء قواعد بيانات تغطي مختلف مجالات التنمية التي تسهم في تحقيق رسالة المركز.



مؤسسة فريدريش إيبرت (FES)

مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية، تأسست في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للإصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الإجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والإقتصادية.

المرصد العمالي الأردني Jordan Labor Watch

المرصد العمالي الأردني

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبرت - الاردن، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الاطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يسهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة ساعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

تنويه:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريك إيبرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير



تقرير

الاحتجاجات العمالية في الأردن 2016

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبرت

أيار، 2016

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Phenix
الفينيقا 
للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

المحتويات

٥	تقديم
٦	مؤشرات رقمية
٨	التوزيع القطاعي للاحتجاجات
٩	أنواع الاحتجاجات
١١	أسباب الاحتجاجات
١٢	منفذو الاحتجاجات العمالية
١٤	توزيع الاحتجاجات العمالية على القطاعات الاقتصادية
١٥	التوزيع الجغرافي للاحتجاجات
١٧	عدد أيام الاحتجاجات العمالية
١٨	التعامل مع الاحتجاجات العمالية
١٩	الخلاصة والتوصيات

تقديم

يقوم مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، وفي إطار عمل برنامج المرصد العمالي الأردني، الذي جرى اطلاقه في النصف الثاني من العام ٢٠٠٩ بالتعاون مع مؤسسة فريديريش ايبرت الألمانية، على رصد ومتابعة أحداث وفعاليات سوق العمل الأردني على مستوى السياسات، والتحوليات والحركات العمالية التي تحصل على أرض الواقع، ومن بين التقارير التي يقوم فريق المرصد العمالي على إعدادها، التقرير السنوي للاحتجاجات العمالية بمختلف أنواعها: إضرابات، واعتصامات، والتهديد بها، أو التهديد بإيذاء النفس (الانتحار).

وتأتي أهمية إعداد هذا التقرير لايمان فريق المرصد العمالي، أن الاحتجاجات العمالية هي أحد أهم المؤشرات على الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في سوق العمل، وتعبّر بشكل دقيق عن طبيعة علاقات العمل السائدة التي تتسم بعدم التوازن بين مختلف أطراف علاقات العمل المتمثلة في العاملين وأصحاب العمل والحكومة.

ويعد هذا التقرير الدوري، واحداً من سلسلة التقارير الدورية التي يصدرها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع مؤسسة فريديريش ايبرت، التي تغطي العديد من المجالات المتعلقة بسوق العمل، منها تقرير العمل اللائق في الأردن، والمشاركة الاقتصادية للمرأة، وتقرير تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، والعمال المهاجرون، وعمالة الأطفال، وغيرها.

ويهدف هذا التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية اقتصادية، واجتماعية، لجميع الاحتجاجات العمالية التي جرت في الأردن خلال العام ٢٠١٦، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي في ذلك، إذ جرى رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية التي حدثت في الأردن خلال العام ٢٠١٦، وجرت عملية الرصد والتوثيق بأسلوبين، الأول: التواصل المباشر مع منفذي هذه الاحتجاجات، والوقوف على تفاصيلها، والأسلوب الثاني: تمثّل في تحليل التغطيات الصحفية التي قامت بها وسائل الإعلام الأردنية المتنوعة، وصنفت جميع الإجراءات الاحتجاجية العمالية أيّاً كان شكلها بأنها احتجاجات، بما فيها عمليات التهديد بالإضراب، أو الاعتصام، إذ اعتبرت شكلاً من أشكال الاحتجاج.

والاحتجاج وفقاً لأدبيات العلوم الاجتماعية، هو الجهد الجماعي الرامي إلى تغيير طابع العلاقات الاجتماعية المستقرة في مجتمع معين، فالحركة الاجتماعية تتمثل في مشروعات وجهود جماعية تستهدف إقامة نظام جديد للحياة وتستند إلى إحساس بعدم الرضا عن النمط السائد والرغبة في إقامة نسق جديد، على أن تتضمن العناصر الأساسية لبقائها ونجاحها المتمثلة في الاستمرار، التنظيم، الوعي والتغيير. وتختلف الأسباب والظروف التي تؤدي للجوء إلى الاحتجاج، لكن الاحتجاج عادة ما يجري اللجوء له إثر فشل أو تعثر التفاوض الجماعي كوسيلة ضغط على أصحاب العمل، أو لعدم توفر قنوات للحوار والتفاوض مع الإدارات وأصحاب الأعمال.

أحمد عوض

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

المدير العام

مؤشرات رقمية

بالرغم من ارتفاع الاحتجاجات العمالية خلال العام ٢٠١٦ عن ما كانت عليه في العام ٢٠١٥، بنسبة (٢٢٪)، إلا أنها ما زالت عند مستويات منخفضة مقارنة مع الأعوام (٢٠١١-٢٠١٣)، إذ بلغ عددها خلال العام الفائت ٢٨٨ احتجاجاً، مقارنة مع ٢٣٦ احتجاجاً خلال العام ٢٠١٥.

ويمكن تفسير استمرار الانخفاض العام للاحتجاجات العمالية خلال الأعوام (٢٠١٤-٢٠١٦) لأسباب عدة أهمها: عدم جدية الحكومة وغالبية أصحاب الأعمال في تلبية مطالب العاملين، حيث جرى تنفيذ مطالب ٧٥ احتجاجاً عمالياً، من مجموع الاحتجاجات العمالية، وتعليق ما تبقى والبالغ عددها ٢١٣ احتجاجاً عمالياً بناءً على وعود بتلبيتها، يضاف إلى ذلك التدخل المباشر عن طريق الضغط، أو الإغراء لبعض العاملين المحتجين لدفعهم للانسحاب من الاحتجاج العمالي، إلى جانب ذلك الضغوطات الأمنية وفض عدد من الاحتجاجات بالقوة.

إضافة إلى استمرار حرمان غالبية العاملين بأجر في الأردن من حق التنظيم النقابي، إما بسبب التشريعات العمالية التي تحرم قطاعات واسعة منهم من حق التنظيم النقابي لأسباب مرتبطة بنظام التصنيف المهني الصادر عن وزير العمل، الذي حدد المهن المسموح لها تشكيل نقابات، وحدد عدد النقابات بسبعة عشرة نقابة

عمالية، لم يجري زيادتها منذ ما يقارب أربعة عقود، وإما بسبب ضعف غالبية النقابات العمالية الأردنية وتوقعها على ذاتها لتعيد إنتاج القيادات نفسها، وعدم اكتراثها بالمشكلات الحقيقية التي يعاني منها العاملون في الأردن، إلى جانب غياب زخم الربيع العربي الذي شجع قطاعات واسعة من العاملين للجوء إلى الاحتجاج على ظروف عملهم.

وتأتي هذه الاحتجاجات العمالية للتعبير عن عمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها الأردن وموجة ارتفاع الأسعار وفرض الضرائب في ظل انخفاض الأجور، ونتيجة لجملة من العوامل التي دفعت أعداداً كبيرة من العاملين للاحتجاج على ظروف عملهم الصعبة، ومن هذه العوامل: تراجع شروط العمل لغالبية العاملين، من حيث الانخفاض الملموس في معدلات الأجور والحد الأدنى لها، وعدم تمتع قطاعات واسعة منهم بالحقوق العمالية الأساسية التي نصت عليها تشريعات العمل الأردنية وتشمل: ساعات العمل اليومي، والإجازات السنوية، والمرضية، والرسمية، وتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية، والاستفادة من التأمينات الاجتماعية التي توفرها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وغياب التأمينات الصحية، وغيرها من شروط العمل اللائق، والجدول رقم (١) يوضح أعداد الاحتجاجات العمالية التي جرى تنفيذها في الأردن خلال السنوات السبع الماضية.

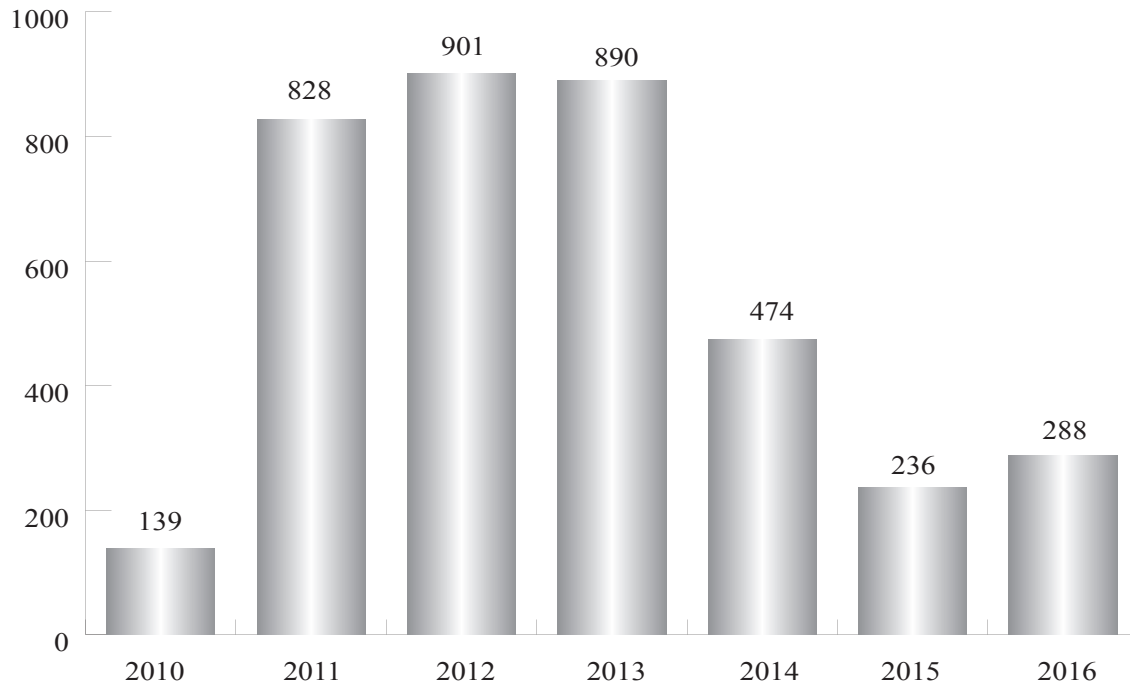
الجدول رقم (1)

توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام 2010 إلى 2016

السنة	عدد الاحتجاجات
2010	139
2011	828
2012	901
2013	890
2014	474
2015	236
2016	288

الشكل رقم (1)

أعداد الاحتجاجات العمالية خلال السنوات الماضية



التوزيع القطاعي للاحتجاجات

خلال العام ٢٠١٦ نفذ العاملون في القطاع الخاص ما مجموعه ١٨٥ احتجاجاً عمالياً بنسبة (٦٤%) من مجموع الاحتجاجات، فيما نفذ العاملون في القطاع العام ما نسبته (٢٣%) من مجمل الاحتجاجات بواقع ٦٧ احتجاجاً عمالياً، فيما نفذ المتعطلون عن العمل ٣٦ احتجاجاً بنسبة (١٣%) من مجموع الاحتجاجات العمالية.

ويلاحظ التراجع الملموس للاحتجاجات العمالية في القطاع العام بنسبة كبيرة، حيث بلغت في عام ٢٠١١ ما نسبته (٥٨,٥%)، ويمكن تفسير ذلك لأسباب عدة منها: تراجع زخم الاحتجاجات بشكل عام، والتغييرات الهيكلية التي جرت على رواتب وموظفي القطاع العام التي أدت إلى زيادة أجور قطاعات واسعة منهم، هذا

إلى جانب ايقاع العديد من العقوبات بحق العديد من النشطاء النقابيين العاملين في القطاع العام وتشديد عمليات التضييق عليهم، ويلاحظ كذلك زيادة نسبة الاحتجاجات العمالية في القطاع الخاص بشكل ملفت، التي يمكن تفسيرها باستمرار تراجع شروط العمل المختلفة التي سيجري استعراضها في جزء آخر من هذا التقرير، خاصة في جانب الأجور واستمرار بقائها عند مستويات منخفضة، أما المتعطلون عن العمل فقد استمر ارتفاع نسبة الاحتجاجات لديهم ويعود في جانب كبير منه إلى ارتفاع معدلات البطالة خلال السنوات الاخيرة، حيث سجلت في الربع الرابع من العام ٢٠١٦ (١٥,٨%)، وهي نسبة غير مسبوقه من ما يقارب عشر سنوات، والجدول رقم (٢) يوضح هذه المؤشرات.

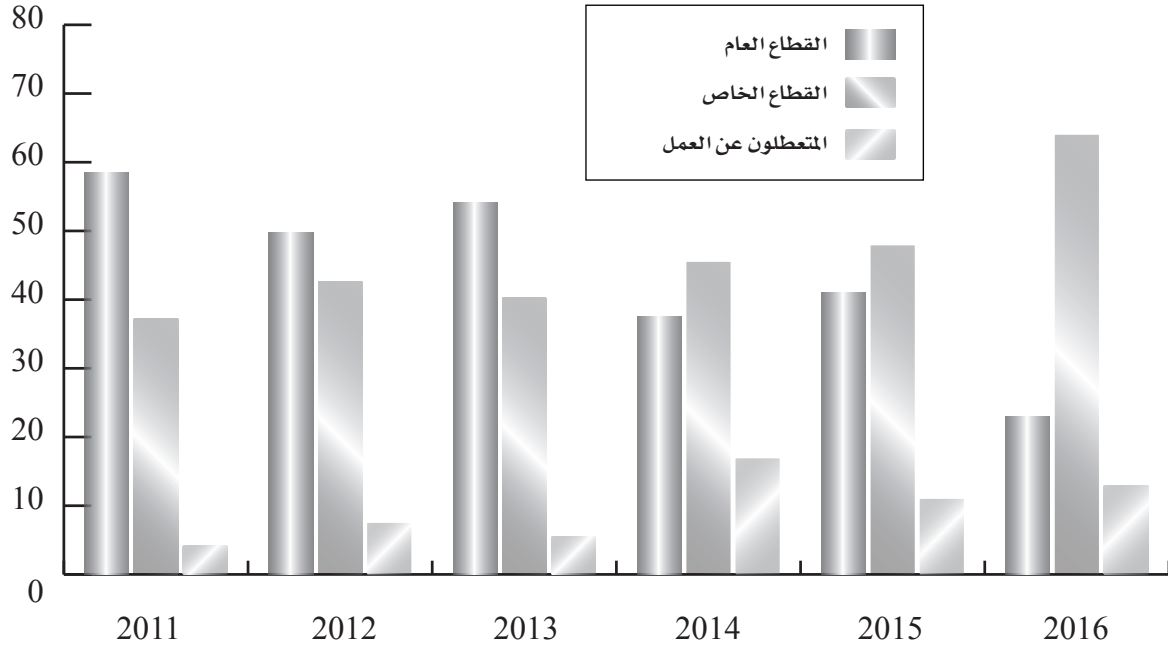
الجدول رقم (2)

التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل

قطاع العمل	2011	2012	2013	2014	2015	2016
القطاع العام	58.5%	49.8%	54.2%	37.6%	41.1%	23.0%
القطاع الخاص	37.3%	42.7%	40.3%	45.5%	47.9%	64.0%
المتعطلون عن العمل	4.2%	7.5%	5.5%	16.9%	11.0%	13.0%

الشكل رقم (2)

التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية في الأردن وفقاً لقطاع العمل



من أن فريق المرصد العمالي رصد ١٤ حالة تتعلق بالعمل بشكل مباشر، إلا أن الأردن خلال العام ٢٠١٦ شهد ١١٧ حالة انتحار، جزء غير قليل منها كان لأسباب اقتصادية، مرتبطة بشكل غير مباشر بالعمل، ويعزو مختصون محاولة إيذاء النفس (الانتحار) لأسباب اقتصادية إلى ضغط الحياة الزائد، وضعف الخصائص الشخصية مثل القدرة على التعامل الإيجابي مع الضغوط وإدارتها والقدرة على حل المشكلات، وإجبار الأشخاص المعنيين والضغط عليهم للحصول على مطالب معينة، وهناك من يعتبر محاولة إيذاء النفس (الانتحار) صرخة للحصول على المساعدة، والجدول رقم (٣) يوضح هذه المؤشرات.

أنواع الاحتجاجات

وفيما يتعلق بأنواع الاحتجاجات العمالية، فقد جرى تقسيمها لغايات هذا التقرير إلى إضرابات، واعتصامات، وتهديدات بهذه الإجراءات، والتهديد أو تنفيذ إيذاء النفس (الانتحار)، حيث اختلف ترتيبها خلال السنوات السابقة، ففي العام ٢٠١٦ بلغ عدد الاعتصامات العمالية ١٦٢ اعتصاماً عمالياً، بنسبة (٥٦,٠٪)، أما الإضرابات العمالية فكان عددها ٧١ إضراباً عمالياً، بنسبة (٢٥,٠٪)، وبلغ عدد التهديدات بإجراءات احتجاجية ٤١ تهديداً، بنسبة (١٤,٠٪)، أما التهديد بإيذاء النفس أو إيذاءها (الانتحار) فقد بلغ عددها ١٤ احتجاجاً بنسبة (٥,٠٪). وفيما يتعلق بحالات إيذاء النفس (الانتحار)، وبالرغم

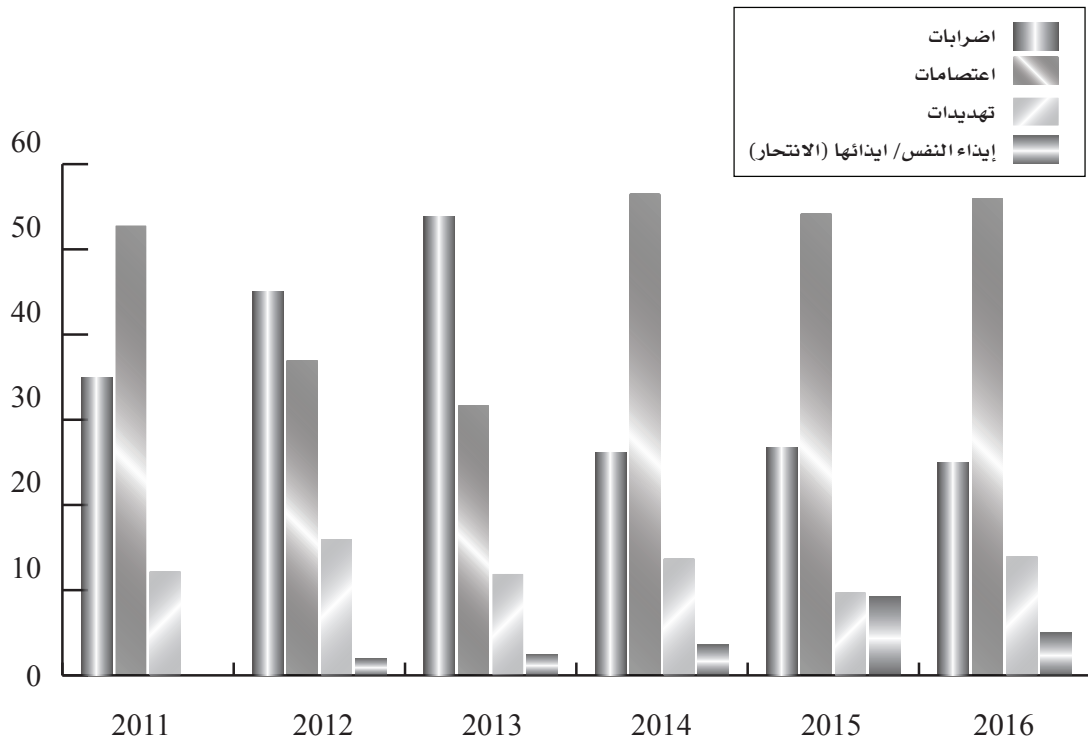
الجدول رقم (3)

توزيع الاحتجاجات العمالية حسب نوع الاحتجاج (%)

نوع الاحتجاج	2011	2012	2013	2014	2015	2016
اضرابات	%35.0	%45.0	%53.9	%26.2	%26.7	%25.0
اعتصامات	%52.8	%37.0	%31.7	%56.5	%54.2	%56.0
تهديدات	%12.2	%16.0	%11.9	%13.7	%9.7	%14.0
إيذاء النفس/ إيذائها (الانتحار)	-	%2.0	%2.5	%3.6	%9.3	%5.0

الشكل رقم (3)

توزيع الاحتجاجات العمالية حسب نوع الاحتجاج



أسباب الاحتجاجات

احتجاجاً وبنسبة ١٣٪ من مجمل الاحتجاجات، فيما تراجعت نسبة الاحتجاجات التي تهدف إلى زيادة الأجور إلى المرتبة الرابعة بواقع ٣٢ احتجاجاً بنسبة ١١٪، تلا ذلك الاحتجاجات على عمليات الفصل الجماعي من العمل، حيث جرى تنفيذ ٢٩ احتجاجاً، بنسبة ١٠٪ من مجمل الاحتجاجات، ونتيجة لغياب الاستقرار والأمن الوظيفي للعاملين في مواقع عملهم، فيما جرى تنفيذ ٣ احتجاجات بنسبة ١٪ للمطالبة بالثبوت في العمل، أما الاحتجاجات التي طالبت بتوفير الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل، والاحتجاج على اعتقال عدد من العاملين، وتوفير التأمين الصحي، إلى جانب المطالبة بالإجازات بلغت نسبتها ١٠٪ بواقع ٢٩ احتجاجاً عمالياً، والجدول رقم (٤) يوضح هذه المؤشرات.

تعددت الأسباب التي نفذت لأجلها الاحتجاجات العمالية لتشمل المطالبة بزيادة الأجور والعلاوات، وتحسين المنافع والحوافز للعاملين، والاعتراض على الفصل من العمل، والمطالبة بالثبوت في العمل، إلى جانب أسباب أخرى. وتشير الأرقام أن أولويات العاملين بأجر في الأردن تركزت في المطالب العمالية متعددة الأهداف إذ احتلت المرتبة الأولى لأول مرة منذ ست سنوات، بواقع ٨٦ احتجاجاً، بما نسبته ٣٠٪ من مجمل الاحتجاجات، تلا ذلك الاحتجاجات على تطبيق تعليمات وأنظمة جديدة سببت أضراراً للعاملين بواقع ٧٣ احتجاجاً مشكّلة ما نسبته ٢٥٪ من مجمل الاحتجاجات، فيما احتلت المطالبات بتوفير فرص عمل المرتبة الثالثة بواقع ٣٦

الجدول رقم (4)

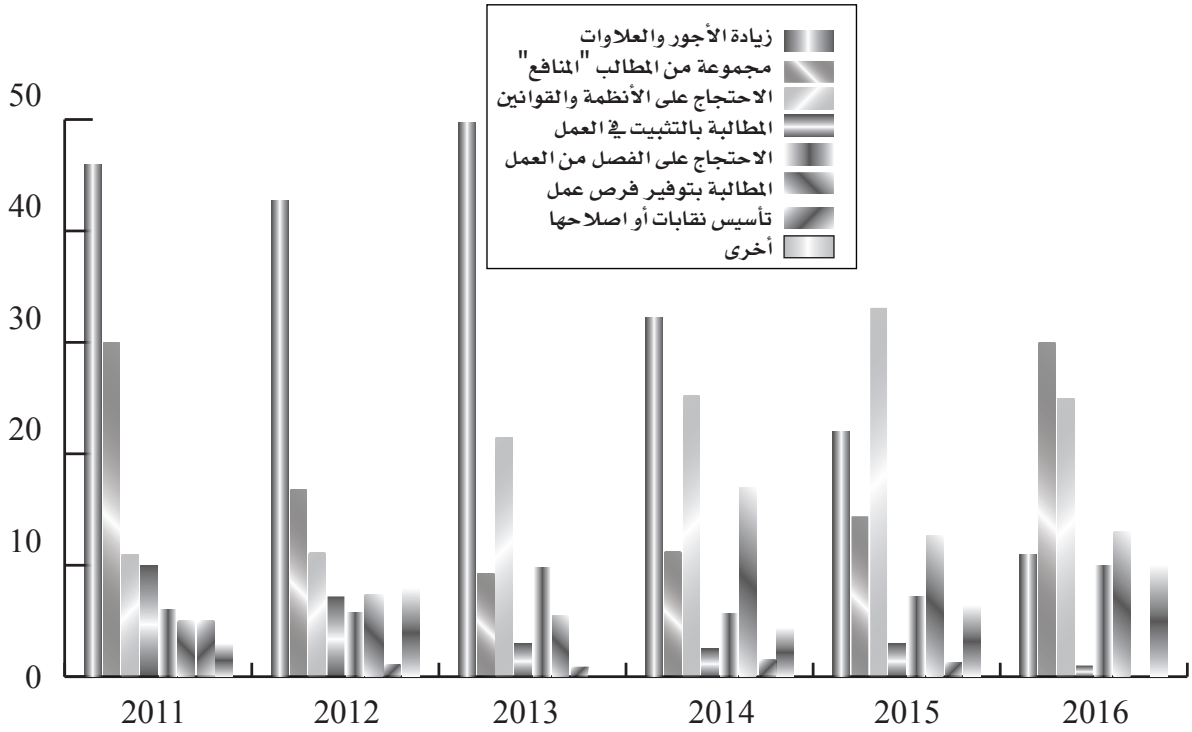
توزيع الاحتجاجات العمالية في العام ٢٠١٦ وفقاً لأسباب الاحتجاجات

2016	2015	2014	2013	2012	2011	أسباب الاحتجاجات
11.0%	22.0%	32.2%	49.7%	42.7%	46.0%	زيادة الأجور والعلاوات
30.0%	14.4%	11.2%	9.3%	16.8%	30.0%	مجموعة من المطالب «المنافع»
25.0%	33.1%	25.2%	21.5%	11.1%	11.0%	الاحتجاج على الأنظمة والقوانين
1.0%	3.0%	2.5%	3.0%	7.2%	10.0%	المطالبة بالثبوت في العمل
10.0%	7.2%	5.7%	9.8%	5.8%	6.0%	الاحتجاج على الفصل من العمل
13.0%	12.7%	17.0%	5.5%	7.4%	5.0%	المطالبة بتوفير فرص عمل
-	1.3%	1.5%	0.9%	1.1%	5.0%	تأسيس نقابات أو اصلاحها
10.0%	6.4%	4.4%	-	7.9%	3.0%	أخرى [١]

(١): صحة وسلامة مهنية، اجازات، تضامن مع عمال مضربين، تأمين صحي، المطالبة بالإفراج عن المعتقلين

الشكل رقم (4)

توزيع الاحتجاجات العمالية حسب نوع الاحتجاج



والملفت هنا الإشارة إلى أن الاحتجاجات العمالية في غالبيتها نفذت من قبل شرائح وفئات عمالية لا يوجد لها إطار نقابية تنظمها، أو من شرائح وفئات عمالية تجاوزت أطرها النقابية واستبدلتها بهيئات تنظيم ذاتية، تدافع عن مصالحها ومطالبها، الأمر الذي يشير إلى ضعف وغالباً غياب قنوات الحوار والتفاوض بين العاملين بمختلف فئاتهم من جهة، والادارات وأصحاب الأعمال من جهة أخرى، مما ينعكس على زيادة أعداد الاحتجاجات.

وهذا يدفعنا لاستمرار التفكير في التأثير الكبير لغياب المنظمات النقابية العمالية الفاعلة في إضعاف شروط

منفذو الاحتجاجات العمالية

نفذت غالبية الاحتجاجات العمالية وللعام السادس على التوالي من قبل فئات عمالية لا يتوفر لديها إطار نقابي ينظمها، حيث بلغت نسبة الاحتجاجات التي نفذها عاملون خارج إطار تنظيماتهم العمالية 60% بواقع 174 احتجاجاً، فيما نفذت النقابات العمالية ولجانها (الرسمية، المستقلة) 62 احتجاجاً بنسبة 22%، أما النقابات المهنية نفذت ما نسبته 5% من الاحتجاجات بواقع 16 احتجاجاً، أما المتعطلون عن العمل نفذوا ما نسبته 13% بواقع 36 احتجاجاً من مجموع الاحتجاجات، والجدول رقم (5) يوضح هذه المؤشرات.

تنظيم أنفسهم بنقابات مثل العاملين في القطاع العام، وغالبية العاملين في القطاع الخاص الذين تحرمهم التشريعات من حق تنظيم أنفسهم بنقابات، إضافة إلى غياب الممارسات الديمقراطية عن الغالبية الكبيرة من النقابات العمالية العامة، التي تحرم مئات الآف العاملين من امكانية الاشتراك فيها.

العمل في الأردن، إذ أن القطاعات العمالية التي تتمتع بشروط عمل لائقة في الأردن هي القطاعات التي يتمتع العاملون فيها بحقوقهم بالتنظيم النقابي الفعال. ومما يذكر في هذا الإطار أن الغالبية الكبيرة من العاملين بأجر لا يتمتعون بحقوقهم في التنظيم النقابي، إذ أن مجمل العاملين الذين لديهم منظمات نقابية لا يتجاوز (5%)، وما تبقى ليس لديهم الحق في

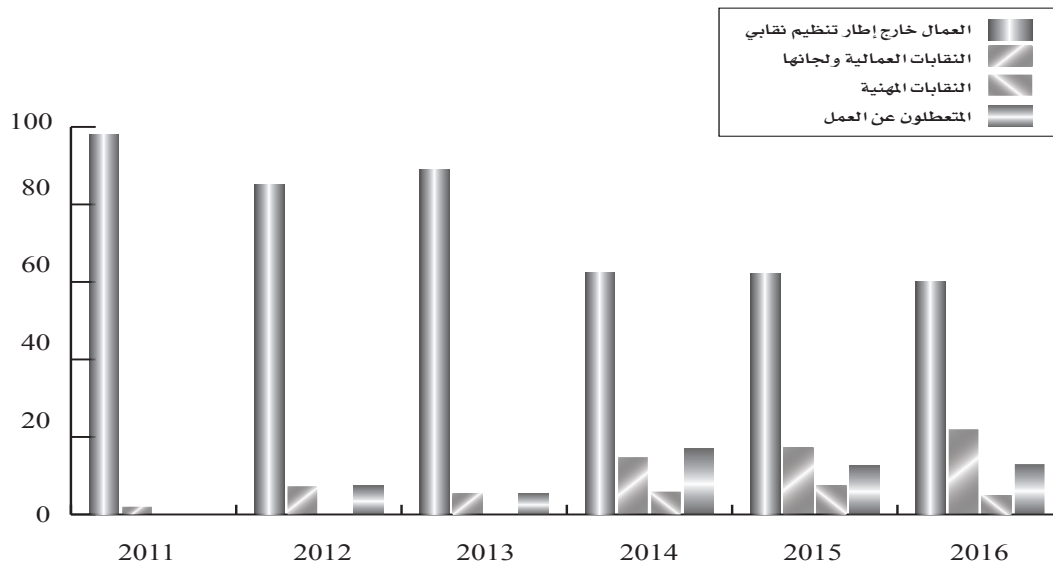
الجدول رقم (5)

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للفئة التي قامت بالاحتجاج

2016	2015	2014	2013	2012	2011	الفئة العمالية التي نفذت الاحتجاجات
60.0%	62.3%	62.4%	89.0%	85.2%	98.0%	العامل خارج إطار تنظيم نقابي
22.0%	17.4%	14.8%	5.5%	7.3%	2.0%	النقابات العمالية ولجانها
5.0%	7.6%	5.9%	-	-	-	النقابات المهنية
13.0%	12.7%	16.9%	5.5%	7.4%	-	المتعطلون عن العمل

الشكل رقم (5)

توزيع الاحتجاجات العمالية حسب الفئات العمالية التي نفذت الاحتجاجات (%)



توزيع الاحتجاجات العمالية على القطاعات الاقتصادية

توزعت الاحتجاجات العمالية التي جرت في العام ٢٠١٦ على عدد من القطاعات الاقتصادية بدرجات متفاوتة، إذ شكلت احتجاجات العاملين في قطاع النقل ما نسبته ١٨% بواقع ٥٣ احتجاجاً، حيث تبوأ المرتبة الأولى، تلاه قطاع الخدمات مُشكلاً ما نسبته ١٥% من مجمل الاحتجاجات

بواقع ٤٤ احتجاجاً، أما قطاع الغزل والنسيج نفذ العاملون فيه ما نسبته ١٤,٥% من مجمل الاحتجاجات بواقع ٤٢ احتجاجاً عمالياً، أما المتعطلون عن العمل نفذوا ما نسبته ١٢,٥% من مجمل الاحتجاجات بواقع ٣٦ احتجاجاً، تلاه قطاع الصناعة والزراعة والتجارة والتعليم والصحة والكهرباء والبلديات والمياه والانشاءات، والجدول رقم (٦) يوضح هذه المؤشرات.

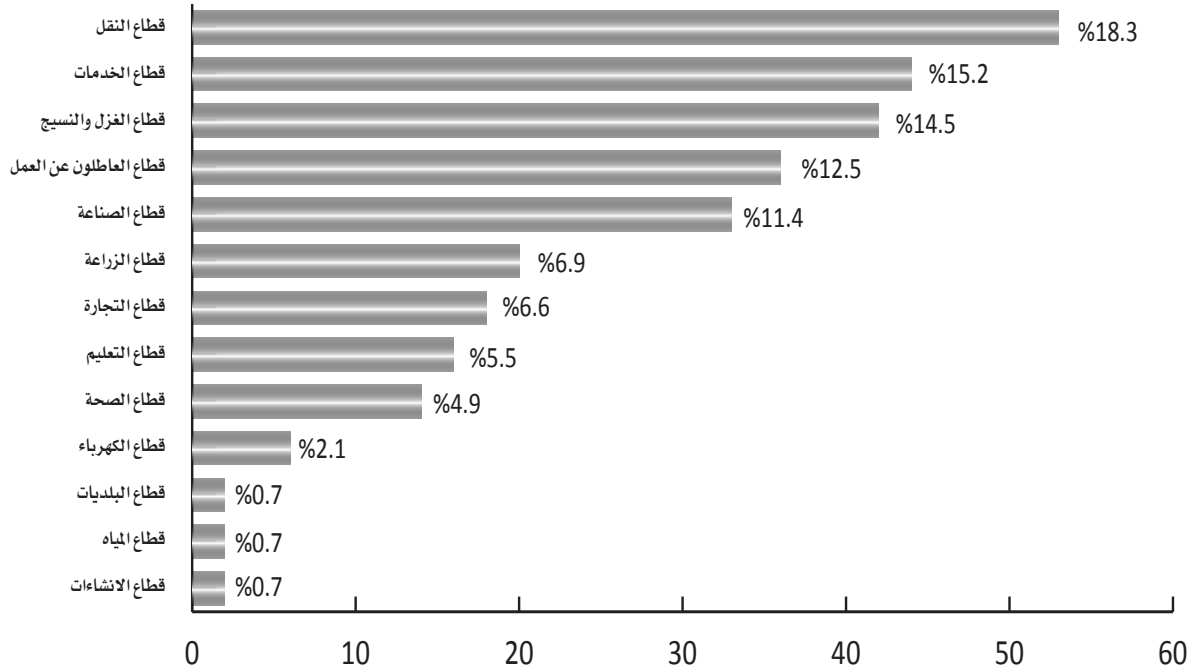
الجدول رقم (6)

توزيع الاحتجاجات العمالية في العام ٢٠١٦ وفقاً للقطاع الاقتصادي

قطاع العمل	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
قطاع النقل	53	18.3%
قطاع الخدمات	44	15.2%
قطاع الغزل والنسيج	42	14.5%
قطاع العاطلون عن العمل	36	12.5%
قطاع الصناعة	33	11.4%
قطاع الزراعة	20	6.9%
قطاع التجارة	18	6.6%
قطاع التعليم	16	5.5%
قطاع الصحة	14	4.9%
قطاع الكهرباء	6	2.1%
قطاع البلديات	2	0.7%
قطاع المياه	2	0.7%
قطاع الانشاءات	2	0.7%
المجموع	288	100.0%

الشكل رقم (6)

توزيع الاحتجاجات العمالية حسب قطاع العمل (%)



فيها ٢٦ احتجاجاً وبنسبة ٩٪، وهذه التوزيعات لا تختلف كثيراً عن توزيعات الاحتجاجات العمالية خلال العام ٢٠١٥، حيث يتركز قطاع الأعمال في العاصمة عمان، والجدول رقم (٧) يوضح هذه المؤشرات.

التوزيع الجغرافي للاحتجاجات

احتلت العاصمة عمان المرتبة الأولى في عدد الاحتجاجات العمالية التي جرى تنفيذها خلال العام ٢٠١٦، بواقع ١٠٥ احتجاجاً بنسبة ٣٥٪، تلاها إربد بالمرتبة الثانية بواقع ٦٤ احتجاجاً بنسبة ٢٢٪، وحلت معان ثالثاً إذ نفذ

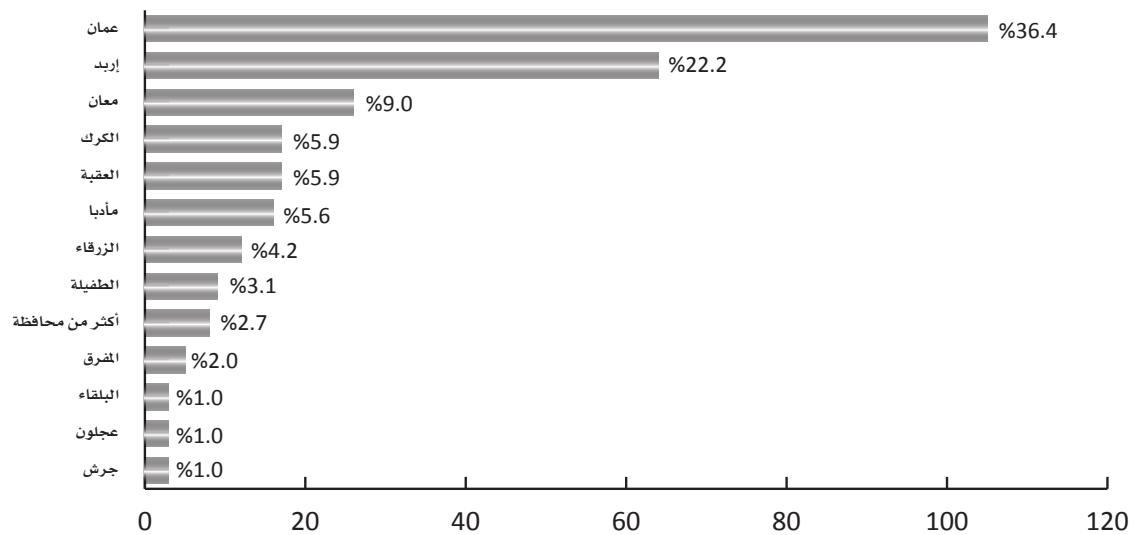
الجدول رقم (٧)

توزيع الاحتجاجات العمالية في العام ٢٠١٦ وفقاً للمحافظة

المحافظة	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
عمان	105	%36.4
إربد	64	%22.2
معان	26	%9.0
الكرك	17	%5.9
العقبة	17	%5.9
مأدبا	16	%5.6
الزرقاء	12	%4.2
الطفيلة	9	%3.1
أكثر من محافظة	8	%2.7
الفرق	5	%2.0
البلقاء	3	%1.0
عجلون	3	%1.0
جرش	3	%1.0
المجموع	288	%100.0

الشكل رقم (7)

توزيع الاحتجاجات العمالية حسب المحافظة (%)



عدد أيام الاحتجاجات العمالية

تفاوتت مدد الاحتجاجات العمالية وفقاً للقائمين عليها ومطالبهم وآلية التعامل معها، وتراوحت أيام الاحتجاجات العمالية ما بين يوم واحد و ٢٠ يوماً، جرى تعليق غالبيتها التي استمرت ليوم واحد لإعطاء فرصة لأصحاب القرار والجهات ذات العلاقة لإعادة

النظر بمطالبهم وإيجاد آلية لتلبيتها. حيث بلغت نسبة الاحتجاجات العمالية التي استمرت ليوم واحد ٧١٪ من مجمل الاحتجاجات بواقع ٢٠٥ احتجاجاً، تلاه وبنسبة ٩٪ الاحتجاجات التي استمرت يومان، والجدول رقم (٨) يوضح هذه المؤشرات.

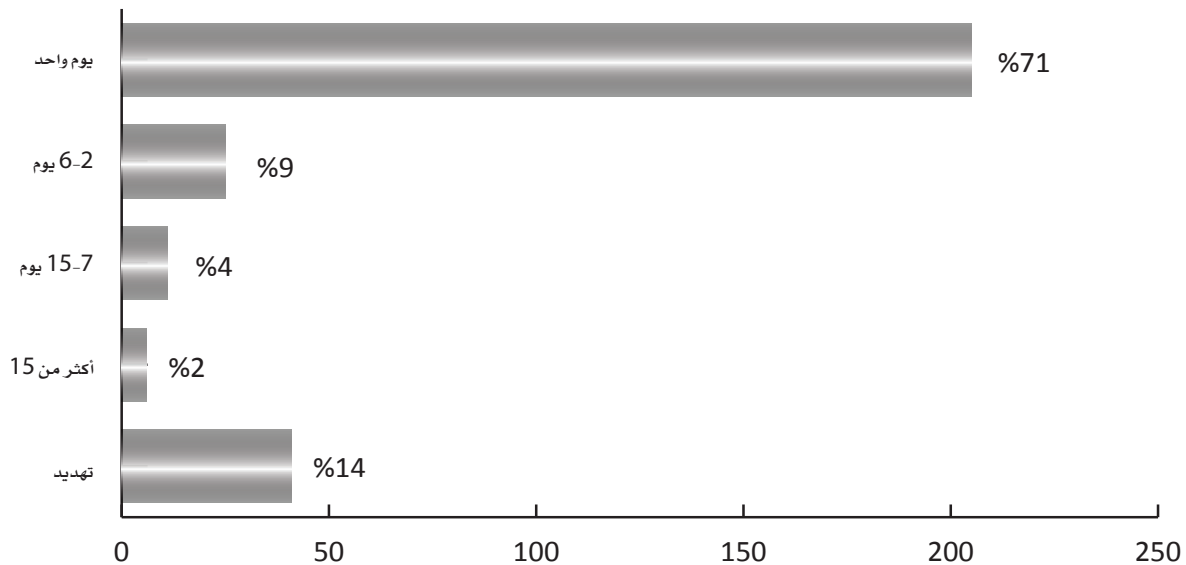
الجدول رقم (٨)

توزيع الاحتجاجات العمالية في العام ٢٠١٦ وفقاً لعدد أيام الاحتجاج

عدد ايام الاحتجاج	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
يوم واحد	21	8.9%
٢-٦ يوم	25	9%
٧-١٥ يوم	11	4%
أكثر من ١٥	6	2%
تهديد	41	14%
المجموع	288	100%

الشكل رقم (8)

توزيع الاحتجاجات العمالية في العام 2016 وفقاً لعدد أيام الاحتجاج



التعامل مع الاحتجاجات العمالية

سجل المشهد الاحتجاجي في العام ٢٠١٦ استمراراً في التعامل السلبي من قبل أصحاب الأعمال والحكومة مع الاحتجاجات العمالية سواء في عدم الاستجابة لمطالب المحتجين أو منع بعض العاملين من الاحتجاج، أو ايقاع العقوبات الادارية بحق النشطاء النقابيين، أو في توقيفهم من قبل الحكام الاداريين، إلى جانب وقف بعض الاحتجاجات العمالية بالقوة.

حيث جرى اعتقال ثمانية من المعتصمين العاملين وممثلي العمال في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية بسبب اعتصامهم، وجرت محاولات لفض الاحتجاج بالقوة أكثر من مرة، وجرى كذلك إغلاق ساحة اعتصام سائقي العمومي على دوار المشاغل في منطقة طبربور لمنعهم من الاحتجاج، كذلك فُض أكثر من

اعتصام للمتعطلين عن العمل في محافظة مادبا الذي جاء للمطالبة بتوفير فرص عمل، وجرى فض اعتصام سائقي سرافيس في محافظة اربد، كذلك فض اعتصام سائقو خط سفريات عمان السعودية الذي جرى تنفيذه بسبب منع السلطات السعودية للسيارات الأردنية العاملة على الخط، دون سنة صنع ٢٠١٠ من دخول أراضيها، فيما منعت قوات الأمن العاملين في شركة الأبييض للأسمدة والكيماويات من تنفيذ اعتصامهم أمام مجلس النواب، كذلك جرى فض احتجاج بحارة الرمثا من قبل قوات الأمن، وجاء الاحتجاج بسبب معارضة البحارة لتعامل بعض موظفي الجمارك معهم حيث وصفوه بالسيء، وجرى منع حملة شهادة الدكتوراة من ذوي الاعاقة الحركية من إقامة اعتصامهم أمام السفارة السويدية.

الخلاصة والتوصيات

مختلف أطراف الانتاج، والقضاء على كافة أشكال العمل الجبري المنتشر بشكل كبير في العديد من قطاعات العمل، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة وفق مختلف المعايير، وحماية كافة الفئات المهمشة في سوق العمل من أطفال ونساء وأشخاص ذوي اعاقة. ويرى التقرير أن من شأن استمرار حالة الانكار والاهمال للفجوات الحقيقية التي يعاني منها سوق العمل في الأردن أن يعمق الاختلالات الاجتماعية، والتي ستؤدي بالضرورة الى عدم استقرار على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، مما يؤثر سلباً على استقرار الأردن بشكل عام.

ويوصي التقرير بما يلي:

١. ضرورة تطبيق مبادئ ومعايير العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بمختلف عناصرها على جميع العاملين بأجر في الأردن.
٢. ضرورة إعادة النظر في سياسات الأجور في القطاعين العام والخاص باتجاه زيادتها لأن مستوياتها منخفضة جداً ولا تتلائم مع مستويات الأسعار التي يشهدها الأردن، والتي تعتبر الأعلى في المنطقة العربية، وفق العديد من التقارير الدولية المتخصصة.
٣. ضرورة وضع حد أعلى للأجور، إذ أنه وفي ذات الوقت الذي تقل فيه رواتب ما يقارب ثلثي العاملين بأجر في الأردن عن ٥٠٠ دينار شهرياً فإن هنالك العديد من كبار الموظفين يعملون في ذات المؤسسات في القطاعين العام والخاص يحصلون

يتضح من التقرير أنه رغم استمرار الاحتجاجات العمالية عند مستويات أقل من ما كانت عليه في أعوام ٢٠١١-٢٠١٣، إلا أن أعدادها ما زالت ملفتة، وتعكس اختلالات جوهرية في علاقات العمل، بالتالي تعكس توترات في سوق العمل الأردني، وهذه الاحتجاجات تعبر عن عمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها الأردن حيث استمرار تراجع مؤشرات العمل اللائق، واستمرار انخفاض مستويات الأجور وتفاوتها، واتساع رقعة التهرب التأميني، وارتفاع العبء الضريبي على المجتمع، والذي نجم بشكل أساسي عن تطبيق سياسات ضريبية غير عادلة، حيث التوسع في الإيرادات الضريبية غير المباشرة، الأمر الذي دفع مؤشرات الأسعار بشكل كبير للارتفاع. ونتيجة لمجمل هذه العوامل وغيرها، نفذ عشرات الاف العاملين عشرات الاحتجاجات التي وصلت خلال العام ٢٠١٦ الى ٢٨٨ احتجاجاً، بزيادة قدرها ٢٢٪ عن مستوى الاحتجاجات العمالية في عام ٢٠١٥، والتي بلغت فيها ٢٣٦ احتجاجاً.

ويرى التقرير أن سوق العمل في الأردن ما زال يعاني من فجوات كبيرة في تطبيق معايير العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بمختلف أبعادها ومؤشراتها، من حيث التشريعات والسياسات والممارسات، سواء من حيث توفير فرص العمل الكافية واللائقة، وتوفير كافة أشكال الحماية الاجتماعية للعاملين وتمكين كافة العاملين من ممارسة حقوقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي حول كافة السياسات التي تمس مصالح

٢٠١٣، والذي ضمن للعاملين في القطاع العام حق تشكيل نقابات خاصة بهم، ولتنسجم مع نصوص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن ونشره في الجريدة الرسمية. وبما يسمح بوجود مفاوضة جماعية بين الادارات الحكومية والعاملين، لأنه من غير المعقول أن يتم التعامل مع الاحتجاجات العمالية في القطاع العام باعتبارها تغيباً عن العمل يستحق العقوبة.

٧. ضرورة تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بمفهوم النزاع العمالي وآليات تسوية النزاعات العمالية، والتي أثبتت فشلها الذريع في إيجاد حلول عادلة للنزاعات العمالية المتفاقمة، وبات مطلوباً استخدام آليات وتقنيات جديدة لتسوية النزاعات العمالية، وبما ينسجم مع نصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

٨. ضرورة الغاء المادة (٥٨) من قانون العمل والتي تشرعن العمل الجبري، حيث تسمح باستثناء العاملين في الوظائف الاشرافية ومن تقضي مهامهم التنقل والسفر من الأجر بدل الاضاي.

٩. ضرورة زيادة فاعلية عمليات التفتيش التي تقوم بها وزارة العمل على سوق العمل لضمان تطبيق نصوص قانون العمل، وهذا يتطلب زيادة مخصصات وزارة العمل في الموازنة العامة، ليتسنى للوزارة زيادة أعداد المفتشين وتطوير قدراتهم التفتيشية.

على رواتب مرتفعة جداً، الأمر الذي يزيد من مستويات التفاوت الاجتماعي.

٤. ضرورة تعديل نص المادة ٣١ من قانون العمل الأردني والمتعلقة بإعادة هيكله المؤسسات والتي تسمح بعمليات الفصل الجماعي من العمل.

٥. ضرورة تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بتشكيل النقابات العمالية والسماح لجميع العاملين بأجر في الأردن بتشكيل نقاباتهم بحرية، والغاء احتكار تمثيل العمال من النقابات العمالية القائمة التي تفتقر لأبسط قواعد العمل الديمقراطي، ولا تسمح بتجديد قياداتها، ولتصبح نصوص القانون متوائمة مع التعديلات الدستورية التي جرت مؤخراً، ولتنسجم عملية تأسيس النقابات العمالية مع نصوص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن ونشره في الجريدة الرسمية، مع ضرورة الاسراع بالمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، فالقيود المفروضة على العاملين في الأردن بحرمانهم من تشكيل نقابات عمالية لم تمنعهم من تشكيل هذه النقابات والمطلوب اجراء تعديلات على القانون تعترف بالأمر الواقع.

٦. ضرورة تعديل نصوص نظام الخدمة المدنية ليسمح للعاملين في القطاع العام من تأسيس نقاباتهم بحرية وبما يضمن حقوقهم المنصوص عليها في التعديلات الدستورية التي جرت في عام ٢٠١١ وقرار المحكمة الدستورية التفسير رقم ٦ لعام