

التقرير السنوي

الاحتجاجات العمالية في الأردن 2017

إعداد

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

برنامج المرصد العمالي الأردني

بالتعاون مع

مؤسسة فريدريش إيبيرت

آذار 2018

التقرير السنوي الاحتجاجات العمالية خلال العام 2017

المقدمة

يقوم مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، وفي إطار عمل برنامج المرصد العمالي الأردني، الذي جرى إطلاقه في النصف الثاني من العام 2009 بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبيرت الألمانية، على رصد ومتابعة أحداث وفعاليات سوق العمل الأردني على مستوى السياسات، والتحولات 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 أو إيذاءها (الانتحار).

وتأتي أهمية إعداد هذا التقرير لإيمان 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 فريدريش ايبيرت، 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 2017، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي في ذلك، إذ جرى رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية التي حدثت في الأردن خلال العام 2017، وجرى 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 أيّ 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 الاحتجاجات عادة ما يجري اللجوء لها إثر فشل أو تعثر التفاوض الجماعي كوسيلة ضغط على أصحاب العمل، أو لعدم توفر قنوات للحوار والتفاوض مع الإدارات وأصحاب الأعمال.

مؤشرات رقمية

بالرغم من التراجع الملموس في عدد الاحتجاجات العمالية خلال عام 2017، إلا أن ظاهرة الاحتجاجات العمالية كأحد مظاهر الاحتجاجات الاجتماعية، مازالت واضحة للعيان بالرغم من تراجع أعدادها مقارنة مع السنوات السابقة. فقد انخفضت الاحتجاجات العمالية لسنة 2017 ما نسبته 20.4% عما كانت عليه في عام 2016، حيث بلغ عددها في العام الفائت 229 احتجاجاً مقارنة مع 288 احتجاجاً خلال العام 2016.

ويمكن تفسير استمرار انخفاض الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام (2014-2017) لأسباب عدة أهمها: عدم جدية الحكومة وغالبية أصحاب الأعمال في تلبية مطالب العاملين، حيث جرى تنفيذ مطالب 4 احتجاجات عمالية، من مجموع الاحتجاجات العمالية، وتعليق ما تبقى والبالغ عددها 215 احتجاجاً عمالياً بناء على وعود بتبليتها، 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 وتفوقها 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، وتوفر وسائل الصحة والسلامة المهنية، والاستفادة من التأمينات الاجتماعية التي توفرها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وغياب التأمينات الصحية، وغيرها من شروط العمل اللائق، والجدول رقم (1) يوضح أعداد الاحتجاجات العمالية التي جرى تنفيذها في الأردن خلال السنوات الثمانية الماضية.

الجدول رقم (1): توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام 2010 إلى 2017

السنة	عدد الاحتجاجات
2010	139
2011	828
2012	901
2013	890
2014	474
2015	236
2016	288
2017	229

التوزيع القطاعي للاحتجاجات

خلال العام 2017 نفذ العاملون في القطاع الخاص ما مجموعه 129 احتجاجاً عمالياً بنسبة (56.3%) من مجموع الاحتجاجات، فيما نفذ العاملون في القطاع العام ما نسبته (34.5%) من مجمل الاحتجاجات بواقع 79 احتجاجاً عمالياً، فيما نفذ المتعطلون عن العمل 21 احتجاجاً بنسبة (9.2%) من مجموع الاحتجاجات العمالية.

ويلاحظ التراجع الملموس للاحتجاجات العمالية في القطاع العام بنسبة كبيرة، حيث بلغت في عام 2011 ما نسبته (58.5%)، 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 إيقاف 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 الأخيرة، حيث سجلت في الربع الرابع من العام 2017 (15.8%)، وهي نسبة غير مسبوقة من ما يقارب عشر سنوات، والجدول رقم (2) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (2): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل

قطاع العمل	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
القطاع العام	58.5%	49.8%	54.2%	37.6%	41.1%	23.0%	34.5%
القطاع الخاص	37.3%	42.7%	40.3%	45.5%	47.9%	64.0%	56.3%
المتعطلون عن العمل	4.2%	7.5%	5.5%	16.9%	11.0%	13.0%	9.2%

أنواع الاحتجاجات

وفيما يتعلق بأنواع الاحتجاجات العمالية، فقد جرى تقسيمها لغايات هذا التقرير إلى إضرابات، واعتصامات، وتهديدات بهذه الإجراءات، والتهديد بإيذاء النفس أو إيذائها (الانتحار)، حيث اختلف ترتيبها خلال السنوات السابقة، ففي العام 2017 بلغ عدد الاعتصامات العمالية 152 اعتصاماً عمالياً، بنسبة (66.4%)، أما الإضرابات العمالية فكان عددها 44 إضراباً عمالياً، بنسبة (19.2%)، وبلغ عدد التهديدات بإجراءات احتجاجية 21 تهديداً، بنسبة (9.2%)، أما التهديد بإيذاء النفس أو إيذائها (الانتحار) فقد بلغ عددها 12 احتجاجاً بنسبة (5.2%).

وفيما يتعلق بحالات إيذاء النفس (الانتحار)، وبالرغم من أن فريق المرصد العمالي رصد 12 حالة تتعلق بالعمل بشكل مباشر، إلا أن الأردن خلال الأشهر التسعة الأولى من عام 2017 سجل حدوث 104 حالات انتحار، فيما سجلت محاولات الانتحار 388 محاولة، بحسب إحصائيات المعلومات الجنائية في مديرية الأمن العام. تركزت حالات الانتحار بين الفئة العمرية 18-27 عاماً، 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 (3) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول (3): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية حسب نوع الاحتجاج

نوع الاحتجاج	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
إضرابات	35.0%	45.0%	53.9%	26.2%	26.7%	25.0%	19.2%
اعتصامات	52.8%	37.0%	31.7%	56.5%	54.2%	56.0%	66.4%
تهديدات	12.2%	16.0%	11.9%	13.7%	9.7%	14.0%	9.2%
التهديد بإيذاء النفس/ أيذائها (الانتحار)	-	2.0%	2.5%	3.6%	9.3%	5.0%	5.2%

أسباب الاحتجاجات

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 الاحتجاج على تطبيق تعليمات وأنظمة جديدة سببت أضراراً للعاملين إذ احتلت المرتبة الأولى لأول مرة منذ سبع سنوات، بواقع 122 احتجاجاً، بما نسبته 53.2% من مجمل الاحتجاجات، تلا ذلك الاحتجاجات متعددة الأهداف بواقع 32 احتجاجاً مشكّلة ما نسبته 14% من مجمل الاحتجاجات، فيما احتلت المطالبات بزيادة الأجور والعلاوات المرتبة الثالثة بواقع 29 احتجاجاً ونسبة 12.7% من مجمل الاحتجاجات، فيما تساوت عدد الاحتجاجات على الفصل من العمل والاحتجاجات للمطالبة بتوفير فرص عمل بواقع 21 احتجاجاً لكل منهما بنسبة 9.2%، فيما جرى تنفيذ 4 احتجاجات للمطالبة بالثبوت في العمل بنسبة 1.7%، والجدول رقم (4) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (4): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً لأسباب الاحتجاجات

2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	أسباب الاحتجاجات
12.7%	11.0%	22.0%	32.2%	49.7%	42.7%	46.0%	زيادة الأجور والعلاوات
14.0%	30.0%	14.4%	11.2%	9.3%	16.8%	30.0%	مجموعة من المطالب "المنافع"
53.2%	25.0%	33.1%	25.2%	21.5%	11.1%	11.0%	الاحتجاج على الأنظمة والقوانين
1.7%	1.0%	3.0%	2.5%	3.0%	7.2%	10.0%	المطالبة بالثبوت في العمل
9.2%	10.0%	7.2%	5.7%	9.8%	5.8%	6.0%	الاحتجاج على الفصل من العمل
9.2%	13.0%	12.7%	17.0%	5.5%	7.4%	5.0%	المطالبة بتوفير فرص عمل
0.0%	-	1.3%	1.5%	0.9%	1.1%	5.0%	تأسيس نقابات أو اصلاحها
0.0%	10.0%	6.4%	4.4%	-	7.9%	3.0%	أخرى (1)

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

منفذو الاحتجاجات العمالية

نُفذت غالبية الاحتجاجات العمالية وللعام السابع على التوالي من قبل فئات عمالية لا يتوفر لديها إطار نقابي ينظمها، حيث بلغت نسبة الاحتجاجات التي نفذها عاملون خارج إطار تنظيماتهم العمالية 72.5% بواقع 166 احتجاجاً، فيما نفذت النقابات العمالية ولجانها (الرسمية، المستقلة) 24 احتجاجاً بنسبة 10.5%، أما النقابات المهنية نفذت ما نسبته 6.5% من الاحتجاجات بواقع 15 احتجاجاً، أما المتعطلون عن العمل نفذوا ما نسبته 9.2% بواقع 21 احتجاجاً من مجموع الاحتجاجات، والجدول رقم (5) يوضح هذه المؤشرات.

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

الجدول رقم (5): التوزيع النسبي للاحتجاجات وفقاً للفئة التي قامت بالاحتجاج

2017	2016	2014	2014	2013	2012	2011	الفئة العمالية التي نفذت الاحتجاجات
72.5%	60.0%	62.3%	62.4%	89.0%	85.2%	98.0%	العمال خارج إطار تنظيم نقابي
10.5%	22.0%	17.4%	14.8%	5.5%	7.3%	2.0%	النقابات العمالية ولجانها
6.5%	5.0%	7.6%	5.9%	-	-	-	النقابات المهنية
9.2%	13.0%	12.7%	16.9%	5.5%	7.4%	-	المتعطلون عن العمل
1.3%	-	-	-	-	-	-	المتقاعدون

توزيع الاحتجاجات العمالية على القطاعات الاقتصادية

توزعت الاحتجاجات العمالية التي جرت في العام 2017 على عدد من القطاعات الاقتصادية بدرجات متفاوتة، إذ شكلت احتجاجات العاملين في قطاع النقل ما نسبته 27.1% بواقع 62 احتجاجاً، حيث تبوأ المرتبة الأولى، تلاه قطاع الصناعة مُشكلاً ما نسبته 19.2% من مجمل الاحتجاجات بواقع 44 احتجاجاً، أما قطاع التعليم فقد جاء في المرتبة الثالثة مشكلاً ما نسبته 16.6% من مجمل الاحتجاجات بواقع 38 احتجاجاً عمالياً، تلاه قطاع الخدمات بنسبة 13.1% من مجمل الاحتجاجات بواقع 30 احتجاجاً عمالياً، أما المتعطلون عن العمل نفذوا ما نسبته 9.2% من مجمل الاحتجاجات بواقع 21 احتجاجاً، تلاه قطاع الصحة بنسبة 7% من مجمل الاحتجاجات بواقع 16 احتجاجاً عمالياً، فيما احتل كل من قطاعي الزراعة والبلديات المرتبة الأخيرة بنسبة 3.9% بواقع 9 احتجاجات لكل منهما، والجدول رقم (6) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (6) توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

قطاع العمل	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
قطاع النقل	62	27.1%
قطاع الصناعة	44	19.2%
قطاع التعليم	38	16.6%
قطاع الخدمات	30	13.1%
قطاع العاطلون عن العمل	21	9.2%
قطاع الصحة	16	7.0%
قطاع الزراعة	9	3.9%
قطاع البلديات	9	3.9%
المجموع	229	100%

التوزيع الجغرافي للاحتجاجات:

احتلت العاصمة عمان المرتبة الأولى في عدد الاحتجاجات العمالية التي جرى تنفيذها خلال العام 2017، بواقع 107 احتجاجاً بنسبة 46.7%، تلاها إربد بالمرتبة الثانية بواقع 31 احتجاجاً بنسبة 13.5%، فيما احتلت الاحتجاجات التي نفذت في أكثر من محافظة المرتبة الثالثة بنسبة 8.3% وبواقع 19 احتجاجاً عمالياً، وحلت معان بالمرتبة الرابعة إذ نفذ فيها 15 احتجاجاً بنسبة 6.6%، وهذه التوزيعات لا تختلف كثيراً عن توزيعات الاحتجاجات العمالية خلال العام 2016، حيث يتركز قطاع الأعمال في العاصمة عمان، والجدول رقم (7) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (7): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للمحافظة

المحافظة	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
عمان	107	%46.7
اريد	31	%13.5
معان	15	%6.6
الكرك	8	%3.5
العقبة	5	%2.2
مأدبا	7	%3.1
الزرقاء	10	%4.4
الطفيلة	10	%4.4
أكثر من محافظة	19	%8.3
المفرق	9	%3.9
عجلون	4	%1.7
جرش	4	%1.7
المجموع	229	%100.0

التوزيع الزمني للاحتجاجات العمالية

أما بالنسبة لتوزيع الاحتجاجات وفقاً للأشهر، فقد احتل شهر كانون الثاني المرتبة الأولى بواقع 33 احتجاجاً عمالياً بنسبة 22.5%، تلاه شهر تشرين الأول بواقع 31 احتجاجاً بنسبة 13.5%، فيما احتل شهر آذار المرتبة الثالثة بواقع 28 احتجاجاً عمالياً بنسبة 12.3%، بينما كان شهر تموز هو الأقل بنسبة 3.1% من مجمل الاحتجاجات ويعود هذا الانخفاض الى حلول شهر رمضان خلال هذا الشهر، والجدول رقم (8) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (8): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للأشهر

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الشهر
14.4%	33	كانون الثاني
7.4%	17	شباط
12.3%	28	آذار
11.4%	26	نيسان
7.4%	17	أيار
3.9%	9	حزيران
3.1%	7	تموز
6.1%	14	آب
3.9%	9	أيلول
13.5%	31	تشرين الأول
7.4%	17	تشرين الثاني
9.2%	21	كانون الأول
100%	229	المجموع

التعامل مع الاحتجاجات العمالية

سجل المشهد الاحتجاجي في العام 2017 استمراراً في التعامل السلمي من قبل أصحاب الأعمال والحكومة مع الاحتجاجات العمالية سواء في عدم الاستجابة لمطالب المحتجين أو منع بعض العاملين من الاحتجاج، أو إيقاع العقوبات الادارية بحق النشطاء النقابيين، أو في توقيفهم من قبل الحكام الاداريين، إلى جانب وقف بعض الاحتجاجات العمالية بالقوة. حيث جرى اعتقال 14 سائقاً من سائقي شاحنات نقل النفط الخام من ميناء العقبة الى المصفاة، كما جرى اعتقال 4 من عمال بلدية جرش الكبرى الذين اعتصموا على خلفية إيقاف عدد من عمال المياومة عن عملهم، وجرى كذلك استبدال العاملين بعمال آخرين كما حصل مع موظفي الساحة الجمركية الجديدة في العقبة والمعروفة بساحة رقم (4)، كذلك جرى هدم خيمة حملة الشهادات العليا المتعطلين عن العمل في بلدة مؤاب، كما جرى اغلاق مصنع لافارج في الرشادية بمحافظة الطفيلة بالسلاسل ومنع العمال من دخول مصنع على خلفية اعتصامهم امام بوابة المصنع للمطالبة بتحسين أوضاعهم، كذلك جرى منع العمال من دخول مصنع "جيفكو" للأسمدة واستدعاء الامن للعمال وتهديدهم بالفصل على خلفية مطالبتهم بوقف عمليات فصل العمال، كما جرى منع سائقي العمومي (التكسي الأصفر) من الوصول الى الدوار الرابع للتجمع احتجاجاً على التطبيقات الذكية، والجدول رقم (9) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (9) الاحتجاجات العمالية وفقاً للتعامل معها

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	كيفية التعامل مع الاحتجاج
4.8%	11	فض الاحتجاج بالقوة من قبل الامن
1.7%	4	فض الاحتجاج بالقوة من قبل أصحاب العمل
93.5%	214	لم يفض الاحتجاج
100%	229	المجموع

وفي ظل غياب حوار اجتماعي حقيقي بين الدولة وأطراف الإنتاج، وضعف مؤسسات الدولة، وغياب واضح لغالبية النقابات التي تمثل العمال، ومحدودية تجربة العاملين في فنون التفاوض والحوار، لم يتم تنفيذ غالبية مطالب العاملين الذين لجأوا للاحتجاج لتحقيقها حيث بلغ عدد الاحتجاجات التي لم يتم تحقيق مطالبها 224 احتجاجاً ونسبة 97.8%، أما الاحتجاجات التي تم تحقيق كافة مطالب منفذها بشكل كامل أو بشكل جزئي فبلغت 4 احتجاجات مشكلة ما نسبته 1.8% من مجمل الاحتجاجات، والجدول رقم (10) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (10) الاحتجاجات العمالية وفقاً لتلبية مطالب تنفيذها

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	تحقيق المطالب من عدمها
%1.8	4	تحقيق المطالب
%97.8	224	لم يتم تحقيق المطالب
%0.4	1	وفاة
%100	229	المجموع

الخلاصة والتوصيات

يتضح من التقرير أنه رغم استمرار الاحتجاجات العمالية عند مستويات أقل من ما كانت عليه في أعوام 2011-2013، 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 2017 الى 229 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 حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي حول كافة السياسات التي تمس مصالح مختلف اطراف 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 والسياسة، مما يؤثر سلباً على استقرار الأردن بشكل عام.

ويوصي التقرير بما يلي:

1. ضرورة تطبيق مبادئ ومعايير العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بمختلف عناصرها على جميع العاملين بأجر في الأردن.
2. ضرورة إعادة النظر في سياسات الأجور في القطاعين العام والخاص باتجاه زيادتها لأن مستوياتها منخفضة جداً ولا تتلاءم مع مستويات الأسعار التي يشهدها الأردن، والتي تعتبر الأعلى في المنطقة العربية، وفق العديد من التقارير الدولية المتخصصة.
3. ضرورة وضع حد أعلى للأجور، إذ أنه وفي ذات الوقت الذي تقل فيه رواتب ما يقارب ثلثي العاملين بأجر في الأردن عن 500 دينار شهرياً فإن هنالك العديد من كبار الموظفين يعملون في ذات المؤسسات في القطاعين العام والخاص يحصلون على رواتب مرتفعة جداً، الأمر الذي يزيد من مستويات التفاوت الاجتماعي.
4. ضرورة تعديل نص المادة 31 من قانون العمل الأردني والمتعلقة بإعادة هيكلة المؤسسات والتي تسمح بعمليات الفصل الجماعي من العمل.

5. 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 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، فالقيود المفروضة على العاملين في الأردن بحرماتهم من تشكيل نقابات عمالية لم تمنعهم من تشكيل هذه النقابات والمطلوب اجراء تعديلات على القانون تعترف بالأمر الواقع.
6. 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 2011 وقرار المحكمة الدستورية التفسير رقم 6 لعام 2013، 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 تغييباً عن العمل يستحق العقوبة.
7. 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 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
8. ضرورة الغاء المادة (58) من قانون العمل والتي تشرعن العمل الجبري، حيث تسمح باستثناء العاملين في الوظائف الاشرافية ومن تقضي مهامهم التنقل والسفر من الأجر بدل الاضافي.
9. 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.