

تقرير

## الاحتجاجات العمالية في الأردن في النصف الأول من عام 2013

إعداد

المركز العمالي الأردني / مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت

عمان - الأردن

الأثنين، 8 تموز 2013

# الاحتجاجات العمالية في الأردن في النصف الأول من عام 2013

## مقدمة

يقوم مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية وفي اطار عمل برنامج "المرصد العمالي الأردني" الذي انطلق في النصف الثاني من عام 2009، على رصد ومتابعة كافة التفاصيل المتعلقة بسوق العمل الأردني، على مستوى السياسات والتحويلات والحركات العمالية التي تجري على أرض الواقع، وانطلاقاً من ذلك رأى فريق "المرصد العمالي الأردني" ان يصدر تقريراً يستعرض فيه الاحتجاجات العمالية التي حدثت في الأردن خلال النصف الأول من عام 2013، وكان المركز قد اصدر سابقاً عدة تقارير تناولت الاحتجاجات العمالية في الأعوام 2010 – 2012.

وقد شهد الأردن منذ عام 2009 انطلاقة سريعة للاحتجاجات العمالية إذ تنامت بشكل مضطرد منذ ذلك الوقت ووصلت إلى مستويات غير مسبوقة في الآونة الأخيرة عبرت عن ضيق قبول العاملين بمختلف قطاعاتهم ومهنتهم بظروف العمل الصعبة التي يعملون في إطارها، وبالمستويات المعيشية الصعبة الذي يواجهونها.

وبالرغم من أن العاملين في الأردن نفذوا نحو 2470 احتجاجاً عمالياً منذ بداية عام 2010 وحتى نهاية حزيران ( يونيو) من عام 2013، إلا أن ذلك لم يدفع الرسميين في الأردن إلى الالتفات إلى الأسباب الحقيقية التي تقف خلف هذه الاحتجاجات العمالية بكافة أشكالها، واستمرت تتعامل معها بطريقة مجزأة وكل احتجاج على حداً، كذلك ورغم شرعنه الحق في الإضراب كأحد أهم أشكال الاحتجاجات العمالية في القوانين والمواثيق الدولية، باعتبارها من أهم الأليات التي يستخدمها العمال للدفاع عن مصالحهم والمطالبة بحقوقهم وتحسين شروط عملهم، إلا أن التشريعات الأردنية ذات العلاقة ما زالت قاصرة عن تقنين هذا الحق بشكل ينظم ممارسته، فما زال قانون العمل الأردني والنظام الصادر بموجبه يضع العراقيل أمام ممارسة العاملين لحقهم في الإضراب، وما زال نظام الخدمة المدنية لا يعترف للعاملين في القطاع العام بحقهم بممارسة الإضراب، مع أن غالبية الاحتجاجات العمالية يتم تنفيذها في القطاع العام. لذلك جاءت مواقف وزارة العمل تجاه الاحتجاجات العمالية سلبية على اعتبار ان هذه الاحتجاجات غير قانونية.

وسيتضمن هذه التقرير استعراضاً لجميع الاحتجاجات العمالية وتوزيعها على القطاعات الاقتصادية والمهنية وأنواعها وكيفية التعامل معها من قبل أصحاب العمل أو الحكومة ومدى تحقيقها لأهدافها إلى جانب توزيعها على المحافظات والأشهر.

## تنامي متواصل للاحتجاجات العمالية

سجلت الاحتجاجات العمالية في النصف الأول من عام 2013 رقما قياسيا جديدا، إذ بلغت (601) احتجاجا، مقارنة مع عددها في النصف الأول من عام 2012 والتي بلغت آنذاك (560) احتجاجا، أي بزيادة قدرها 7.5 بالمائة مقارنة مع النصف الأول من عام 2012.

الجدول رقم (1): عدد الاحتجاجات العمالية خلال النصف الأول من الأعوام (2011-2013)

| السنة | عدد الاحتجاجات |
|-------|----------------|
| 2011  | 484            |
| 2012  | 560            |
| 2013  | 601            |

## توزيع الاحتجاجات العمالية حسب نوعها

توزعت الاحتجاجات العمالية على عدة أنواع تمثلت في الإضرابات والاعتصامات والتهديد بها وإيذاء النفس، وأظهرت النتائج أن الإضرابات عن العمل احتلت المرتبة الأولى من بين أشكال الاحتجاجات العمالية وبلغ عددها 364 إضراباً خلال النصف الأول من العام الحالي وبنسبة بلغت 57.6%، الأمر الذي يظهر أن الإضراب كان أكثر الأشكال التي يلجأ إليها العمال لتحقيق مطالبهم، تلاها الاعتصامات بنسبة 30 بالمائة، ثم التهديد بالإضراب أو الاعتصام بما نسبته 11.1 بالمائة، وأخيرا عمليات إيذاء النفس وقتلها أو التهديد بها بنسبة 1.3 بالمائة بواقع 8 حالات.

الجدول رقم (2) توزيع الاحتجاجات في النصف الأول من عام 2013 وفقا لنوع الاحتجاج

| نوع الاحتجاج                  | عدد الاحتجاجات | النسبة المئوية |
|-------------------------------|----------------|----------------|
| إضراب                         | 364            | 57.6           |
| اعتصام                        | 180            | 30.0           |
| تهديد بالاحتجاج               | 67             | 11.1           |
| قتل النفس (الانتحار)          | 2              | 0.3            |
| التهديد بقتل النفس أو إيذاءها | 6              | 1.0            |
| المجموع                       | 601            | 100            |

توزيع الاحتجاجات العمالية حسب قطاع التشغيل (القطاعين الخاص والعام)

تركزت غالبية الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها خلال النصف الأول من عام 2013 في القطاع العام، إذ بلغت نسبتها (60.7%) بواقع (365) احتجاجا، ويعود ذلك إلى عدة أسباب أهمها إحساس قطاعات واسعة من العاملين في القطاع العام أن رواتبهم منخفضة ولا تكفي لتغطية حاجاتهم وحاجات أسرهم ليعيشوا حياة كريمة في ضوء الارتفاعات المستمرة للأسعار والثبات النسبي لمستويات أجورهم، وبالتالي حرمانهم من العيش بمستوى معيشي لائق، إلى جانب أن العاملين في القطاع العام أكثر جرأة من العاملين في القطاع الخاص في التعبير عن انفسهم من خلال الاحتجاج.

مقابل ذلك بلغت نسبة الاحتجاجات العمالية التي نفذها عاملون في القطاع الخاص (34.9%) بواقع (210) احتجاجا، أما المتعطلون عن العمل فقد بلغت نسبة احتجاجاتهم (4.3%) بواقع (26) احتجاجا من مجمل الاحتجاجات العمالية وكان المحتجون يطالبون بالحصول على فرص عمل.

### الجدول رقم (3): توزيع الاحتجاجات العمالية في النصف الأول من عام 2013 وفقا لقطاع العمل

| نوع الاحتجاج       | عدد الاحتجاجات | النسبة المئوية |
|--------------------|----------------|----------------|
| القطاع العام       | 365            | 60.7           |
| القطاع الخاص       | 210            | 34.9           |
| المتعطلون عن العمل | 26             | 4.3            |
| المجموع            | 601            | 100            |

#### أسباب الاحتجاجات العمالية

تعددت الأسباب التي نفذت من أجلها الاحتجاجات العمالية خلال النصف الأول من عام 2013، وقراءة سريعة للأرقام الواردة في الجدول (رقم 4) يتضح ان موضوع المطالبة بزيادة الأجور إحتل المرتبة الأولى كأكثر الأسباب التي دفعت العاملين إلى تنفيذ احتجاجاتهم، إذ أن (44.1%) من الاحتجاجات العمالية كانت تطالب بزيادة الأجور والعلاوات، إلى جانب نسبة كبيرة من الاحتجاجات التي تطالب بمجموعة من المنافع كانت تتضمن زيادة الأجور والعلاوات، ويعود إلى أن أحد أهم التحديات والاختلالات التي يعاني منها سوق العمل في الأردن هو انخفاض معدلات الأجور، إذ أن ما يقارب ثلاثة أرباع أجور العاملين في الأردن تقع تحت خطر الفقر المطلق (الغذائي وغير الغذائي) حسب الأرقام الرسمية، فقد بلغ خط الفقر المطلق (الغذائي وغير الغذائي) في الأردن في عام 2010 (813.7) دينار للفرد سنويا، وللأسرة المعيارية المكونة من 5.4 فرد فانه يبلغ 366 دينار شهريا. وإذا ما اخذ بعين الاعتبار معدلات التضخم خلال العامين الماضيين 2011 و 2012 والتي كانت (4.4%) و (4.8%) على التوالي، فان خط الفقر في الأردن للأسرة المعيارية يبلغ (400) دينار شهريا. والأرقام الرسمية تفيد ان (72%) من العاملين ومشاركين في الضمان الاجتماعي يحصلون على رواتب شهرية تبلغ 400 دينار فما دون. ومعدل الأجور في الأردن يبلغ 412 دينار. وتؤكد الأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة مؤخرا هذا الواقع الصعب عندما أشارت إلى أن 44.6% من المشتغلين الأردنيين تقل رواتبهم الشهرية عن 300 دينار. وان نسبة من تقل رواتبهم عن 500 دينار يشكلون ما نسبته 89.4% من المشتغلين الأردنيين فيما تبلغ نسبة من تزيد رواتبهم على 500 دينار 10.6%، بمعنى أن غالبية الأسر الأردنية لا تستطيع أن تغطي حاجاتها الأساسية الغذائية وغير الغذائية. وقراءة متفحصه لهذه الأرقام كافية لتفسير كثافة الاحتجاجات العمالية الهادفة إلى تحسين الأجور، يضاف لذلك انخفاض الحد الأدنى للأجور في الأردن البالغ 190 ديناراً شهرياً والذي يقل عن نصف خط الفقر المطلق.

وتلا ذلك الاحتجاجات على بعض القوانين والأنظمة والقرارات ذات العلاقة بالعمل، والتي بلغت نسبتها 23 بالمائة بواقع 138 احتجاجا، وشملت ذلك القوانين والأنظمة والقرارات المتعلقة بتنظيم آليات العمل والتي اعتبرها العاملون أنها تشكل اعتداءات على حقوقهم وقرارات إعادة الهيكلة والاحتجاج على قانون الضمان الاجتماعي المؤقت.

ثم الاحتجاجات المطالبة بمجموعة من المنافع مجتمعة شملت إلى جانب زيادة الأجور والعلاوات تحديد ساعات العمل وتنظيمها والتثبيت في العمل، وصرف علاوة نهاية الخدمة، وتغيير المسميات الوظيفية للعاملين في بعض القطاعات، والاحتجاج على غياب الأمن الوظيفي، والاحتجاج على التأخر في صرف الرواتب والمستحقات المالية وبلغت نسبة هذه الاحتجاجات 12 بالمائة بواقع 72 احتجاجا عماليا.

ثم جاءت الاحتجاجات العمالية على عمليات الفصل الجماعي من العمل، والتي بلغت نسبتها 11.1 بالمائة بواقع 67 احتجاجا. وتلاها الاحتجاجات العمالية المطالبة بفرص عمل نفذها متعطلون عن العمل وبلغت نسبتها 4.3 بالمائة بواقع 26 احتجاجا. وبذات النسبة كانت الاحتجاجات العمالية المطالبة بالتثبيت بالعمل (تغيير صيغة التعاقد الخاص بالعمل) فقد بلغت نسبتها 4.3 بالمائة بواقع 26 احتجاجا.

أما الاحتجاجات العمالية التي طالبت بتأسيس نقابات جديدة فقد بلغت 7 احتجاجات، مشكلة ما نسبته 1.2 بالمائة، ومن المعروف ان غالبية العاملين في الأردن محرومين من حق التنظيم النقابي، بسبب التشريعات العمالية التي تحرم قطاعات واسعة منهم من ممارسة هذا الحق لأسباب مرتبطة بالتشريعات العمالية، فقانون العمل ونظام التصنيف المهني الصادر بموجبه، حدد المهن المسموح لها تأسيس نقابات والانتساب إليها والتي اقتصرت على سبعة عشرة نقابة، ونظام الخدمة المدنية لا يمنح العاملين في القطاع العام حق تشكيل نقابات خاصة بهم.

الجدول رقم (4): توزيع الاحتجاجات العمالية خلال النصف الأول من عام 2013 وفقا لأسباب الاحتجاج

| النسبة المئوية | عدد الاحتجاجات | أسباب الاحتجاج   |
|----------------|----------------|--|
| 44.1           | 265            | الأجور   |
| 23.0           | 138            | الاحتجاج على قوانين وأنظمة وقرارات ذات علاقة بالعمل    |
| 12.0           | 72             | مجموعة من المطالب "المنافع" <sup>1</sup>               |
| 11.1           | 67             | الاحتجاج على الفصل من العمل                            |
| 4.3            | 26             | المطالبة بتوفير فرص عمل                                |
| 4.3            | 26             | المطالبة بالثبوت في مكان العمل                         |
| 1.2            | 7              | المطالبة بإصلاح النقابات الحالية أو تأسيس نقابات جديدة |
| 100            | 601            | المجموع  |

### دور النقابات العمالية

للمرة الرابعة على التوالي تظهر نتائج عملية رصد الاحتجاجات العمالية أن دور النقابات بشكل عام والنقابات العمالية بشكل خاص كان متواضعا جدا في تنفيذ وإدارة الاحتجاجات العمالية. فقد بلغت نسبة الاحتجاجات العمالية التي نفذتها نقابات عمالية في الأردن خلال النصف الأول من هذا العام 2 بالمائة بواقع 12 احتجاجا عماليا، يضاف لها 8 احتجاجات عمالية نفذتها النقابات المهنية بنسبة 1.3 بالمائة و 8 احتجاجات عمالية نفذتها النقابات العمالية المستقلة ولجانها التحضيرية بنسبة 1.3 بالمائة. وبالتالي فإن الغالبية الكبرى من الاحتجاجات العمالية التي نفذت في الأردن خلال النصف الأول من العام الجاري 2013 والبالغ عددها 547 احتجاجا بنسبة 91.1 بالمائة نفذتها مجموعات عمالية خارج الأطر النقابية الموجودة، في حين نفذ 26 احتجاجا عماليا بنسبة 4.3 بالمائة.

<sup>1</sup> وتشمل توفير شروط الصحة والسلامة المهنية والتأمين الصحي توفير بيئة عمل ملائمة تعرض زملاء للاعتداء وتعارض مصالح العاملين مع جهات أخرى والعدالة في الترقيات، الاحتجاج على قانون الضمان الاجتماعي، المطالبة بزيادة الأجور والعلاوات.... الخ

وهذا الأمر يؤكد الأهمية القصوى لتمكين العاملين في الأردن على اختلاف مهنتهم وأماكن عملهم من تنظيم أنفسهم في منظمات نقابية، لأن من شأن ذلك أن يخلق توازن في علاقات العمل بين العاملين وأصحاب العمل سواء كانوا قطاع عام أو قطاع خاص، ومن شأنه أيضاً تطوير ثقافة نقابية قادرة على المفاوضة الجماعية بمختلف تقنياتها، وترشيد الحراك العمالي والمطلي وفق أسس ومعايير واقعية تأخذ بعين الاعتبار قدراتهم التفاوضية، وتمكنهم من تحقيق أهدافهم من تنفيذ الاحتجاجات، إذ أن نسبة الاحتجاجات العمالية التي حققت أهدافها كانت متواضعة جداً وبلغت 4.2 بالمائة، تركزت في الاحتجاجات التي نفذتها النقابات على اختلاف أنواعها. بالإضافة إلى الضعف الشديد في الآليات المستخدمة بالأردن في تسوية النزاعات العمالية.

الجدول رقم (5): توزيع الاحتجاجات العمالية خلال النصف الأول من عام 2013 وفقاً للفئة التي قامت بالاحتجاج

| النسبة المئوية | عدد الاحتجاجات | الفئة التي قامت بالاحتجاج   |
|----------------|----------------|---|
| 91.1           | 547            | العمال خارج إطار أي تنظيم نقابي                                     |
| 4.3            | 26             | المتعطلون عن العمل  |
| 2.0            | 12             | النقابات العمالية الرسمية   |
| 1.3            | 8              | النقابات العمالية المستقلة واللجان التحضيرية لبعض النقابات المستقلة |
| 1.3            | 8              | النقابات المهنية  |
| 100            | 601            | المجموع   |

#### المدد الزمنية للاحتجاجات العمالية

وفيما يتعلق بالمدد الزمنية للاحتجاجات العمالية فقد استغرقت غالبيتها يوم واحد، ونسبة بلغت 62.9 بالمائة، تلاها الاحتجاجات التي استغرقت من 4-10 أيام، بنسبة 18.8 بالمائة، بينما الإضرابات التي استغرقت 20 يوماً فأكثر بلغ عددها 6 احتجاجات بنسبة (1%).

الجدول رقم (6) توزيع الاحتجاجات العمالية في النصف الأول من عام 2013 وفقا لعدد أيام الإجراء

| عدد أيام الاحتجاج | عدد الاحتجاجات | النسبة المئوية |
|-------------------|----------------|----------------|
| يوم واحد          | 378            | 62.9           |
| 4-10 يوم          | 113            | 18.8           |
| 2-3 يوم           | 88             | 14.6           |
| 16-20 يوم         | 9              | 1.5            |
| 11-15 يوم         | 7              | 1.2            |
| أكثر من 20 يوم    | 6              | 1.0            |
| المجموع           | 601            | 100            |

التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية

توزعت الاحتجاجات العمالية على جميع محافظات المملكة، وتكررت في المحافظات ذات الكثافة السكانية العالية والتي تتكشف فيها القطاعات الاقتصادية والمؤسسات الحكومية، حيث جاءت العاصمة عمان بالمرتبة الأولى بعدد احتجاجات بلغ 228 احتجاجا، وبنسبة 37.9 بالمائة يليها محافظة إربد وبعدد 89 احتجاجا بنسبة 14.8 بالمائة، وفي المرتبة الثالثة جاءت محافظة الكرك بعدد احتجاجات بلغ 36 احتجاجا وبنسبة 6 بالمائة، وكان توزيعها على الشكل التالي:

الجدول رقم (7): توزيع الاحتجاجات العمالية في النصف الأول من عام 2013 حسب المحافظة

| النسبة المئوية | عدد الاحتجاجات | المحافظة       |
|----------------|----------------|----------------|
| 37.9           | 228            | عمان           |
| 14.8           | 89             | اريد           |
| 7.7            | 46             | معان           |
| 6.0            | 36             | الكرك          |
| 4.7            | 28             | البلقاء        |
| 4.3            | 26             | الطفيلة        |
| 4.3            | 26             | الزرقاء        |
| 4.0            | 24             | العقبة         |
| 3.3            | 20             | المفرق         |
| 2.8            | 17             | مأدبا          |
| 1.7            | 10             | عجلون          |
| 1.5            | 9              | جرش            |
| 7.0            | 42             | أكثر من محافظة |
| 100            | 601            | المجموع        |

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقا للأشهر

أما فيما يتعلق بتوزيع الاحتجاجات العمالية حسب الأشهر، فقد تكثفت الاحتجاجات خلال شهر شباط ( فبراير) من النصف الأول من عام 2013، بينما كان شهر كانون الثاني (يناير) هو الأقل، والجدول أدناه يوضح توزيع الاحتجاجات العمالية حسب أشهر السنة.

الجدول رقم (8): توزيع الاحتجاجات العمالية في النصف الأول من عام 2013 وفقا للأشهر

| النسبة المئوية | عدد الاحتجاجات | الشهر        |
|----------------|----------------|--------------|
| 10.1           | 61             | كانون الثاني |
| 23.1           | 139            | شباط         |
| 19.5           | 117            | أذار         |
| 15.3           | 92             | نيسان        |
| 14.5           | 87             | أيار         |
| 17.5           | 105            | حزيران       |
| 100            | 601            | المجموع      |

آليات التعامل مع مطالبات الاحتجاجات العمالية

شهدت الاحتجاجات العمالية خلال النصف الأول من العام الجاري 2013 تغيرا واضحا في طريقة تعامل بعض أصحاب العمل في القطاع الخاص والإدارات العليا في القطاع العام، ففي الوقت الذي واجه بعض أصحاب العمل والإدارات الحكومية العليات عقوبات متفاوتة في شدتها للنشطاء العماليين والنقائبيين الذين نظموا الاحتجاجات، وصل بعضها إلى الفصل من العمل. قامت بعض الأجهزة الحكومية بوقف بعض الاحتجاجات باستخدام القوة وكان الحدث الأبرز دخول قوات الدرك إلى قصر العدل يوم 19 أيار 2013 لوقف الإضراب الذي كان ينفذه العاملون في المحاكم، إلى جانب وقف العديد من اعتصامات متضرري خصخصة شركة الاتصالات الأردنية "أورانج" من قبل قوات الدرك، وبعض اعتصامات المتعطلين عن العمل في كل من الزرقاء واربد ومعان. كذلك قامت إدارات كل من وزارة التنمية الاجتماعية في حزيران الماضي، بتوقيع العديد من المضربين على تعهدات بعدم المشاركة في إضرابات مستقبلية، إلى جانب تهديدات إدارة مستشفى الجامعة الأردنية للمرضين المضربين عن العمل بالفصل من العمل في شباط 2013، وقامت كذلك إدارة فندق "الموفنيك" في البحر الميت بفصل 47 عاملا من منظمي الإضراب والعمال المضربين في نهاية شهر حزيران الماضي.

## الخلاصة والتوصيات

في نهاية هذا التقرير يمكن أجمال ما توصل اليه في أن الاحتجاجات العمالية مستمرة في مسارها التصاعدي منذ أكثر من ثلاث سنوات، حيث سجلت في النصف الأول من هذا العام 2013 ارتفاعا غير مسبوق وسجلت 601 احتجاجا عمالياً، بزيادة قدرها 7.5 بالمائة عن النصف الأول من عام 2012، اذا بلغ عدد الاحتجاجات في تلك الفترة 560 احتجاجا.

ان الزيادات المستمرة لهذه الاحتجاجات يؤشر بشكل واضح على استمرار تعمق الاختلالات الاجتماعية وغياب التوازنات عن سوق العمل، بحيث يجد العاملون انفسهم مضطرين للخروج إلى الشارع والتوقف عن العمل، للمطالبة ولأكثر من مرة بضرورة إيجاد حلول جديدة لصعوبة ظروف عملهم وتراجع المستويات المعيشية التي يعانون منها جراء انخفاض مستويات أجورهم وتراجع قيمتها الشرائية أم مستويات التضخم المتسارعة التي لا تمكنهم من تلبية حاجياتهم وحاجيات أسرهم الأساسية. ويؤشر كذلك إلى أن الاختلالات في علاقات العمل ما زالت عميقة وتزايدت، وهذه الاختلالات موجودة في غالبية القطاعات الاقتصادية وفي كلا القطاعين العام والخاص، وفي مختلف المحافظات.

وأمام غياب أية سياسات حكومية واضحة لإعادة النظر في سياسات الأجور تأخذ بعين الاعتبار زيادة مستويات الأجور بشكل متواز مع ارتفاعات معدلات التضخم، وفي القطاعين العام والخاص، وأمام سياسة دفن الرؤوس في الرمال بعدم الالتفات إلى كثافة هذه الاحتجاجات ومسارها التصاعدي، فمن المتوقع أن تستمر موجات الاحتجاجات العمالية في اتجاهات تصاعدية، الأمر الذي ينبئ بتفاقم هذه الاحتجاجات وخروجها عن السيطرة، خاصة وأن الحكومة والقطاع الخاص يتعاملان مع هذه الاحتجاجات بانسجام وتوافق تام، من خلال عدم التجاوب مع مطالب العاملين المحتجين، وإيقاع العقوبات المختلفة على النشطاء النقابيين والعاملين المنظمين لهذه الاحتجاجات، وتأتي هذه السياسة استنادا إلى وهم لديهم يتمثل في أن (هذه الاحتجاجات ما هي إلا حالة مؤقتة ستتوقف بعد انتهاء الموجة (الموضوعة) مما اطلق عليه بالربيع العربي)، الأمر الذي أدى إلى أن الغالبية الساحقة من الاحتجاجات العمالية 95.8 بالمائة لم تحقق أهدافها.

الآن هذا لم يمنع العاملين من الاستمرار بتنفيذ احتجاجاتهم بأساليب مختلفة، إذ أن أعداد الاحتجاجات العمالية في تزايد مستمر، الأمر الذي يشير إلى عدم جدوى الاستمرار في سياسية إدارة الظهور لمطالب العاملين المحتجين، ونرى في

المركز ان استمرار تطبيق هذه السياسة من شأنه أن يفاقم الإحساس بالظلم وغياب العدالة الاجتماعية، وبالتالي تهدد الأمن والسلم الاجتماعي في الأردن.

كذلك تشير نتائج عملية الرصد إلى الضعف الشديد في آليات تسوية النزاعات العمالية المعمول بها في الأردن سواء تلك المتبعة في علاقات العمل في القطاع الخاص ووفق نصوص قانون العمل المعمول به، والقطاع العام إذ أن نظام الخدمة المدنية لا يتضمن أية آليات لتسوية نزاعات العمل، لا بل أنه لا يعترف بها من حيث المبدأ، وهذا الضعف والغياب لآليات متوازنة لتسوية نزاعات العمل لم تفلح في تخفيف حدة الاحتجاجات العمالية، وهي لا تتعامل إلا مع النزاعات العمالية التي تحدث بين النقابات العمالية القائمة والمعترف بها وأصحاب العمل في القطاع الخاص، الأمر الذي يشير أن تعريف نزاع العمل في قانون العمل قاصر عن استيعاب التحولات الاجتماعية التي حدثت في الأردن، وان نظام الخدمة المدنية خارج الزمن في هذا المجال.

وعليه فإننا نتقدم بجملة من التوصيات التي نعتقد من شأن الأخذ بها التخفيف من حدة الاختلالات الاجتماعية بشكل عام وفي علاقات العمل على وجه الخصوص، وتتمثل فيما يأتي:

1. إعادة النظر بالسياسات الاقتصادية التي تقوم الحكومات المتعاقبة وتعتمد سياسات السوق الحرة في مختلف مفاصل الحياة الاقتصادية، بحيث يتم تطوير وتطبيق سياسات اقتصادية قائمة على نهج حقوق الإنسان وبما يكفل تمكين المواطنين من التمتع بحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية وخاصة الحق في العمل والمستوى المعيشي اللائق وشروط عمل عادلة وحقوقهم في الصحة والتعليم وغيرها من الحقوق الإنسانية الأساسية.

2. إعادة النظر في سياسات الأجور المطبقة في الأردن في الوقت الراهن في القطاعين الخاص والعام، وتطوير سياسة أجور عادلة تأخذ بالاعتبار الارتفاعات المتتالية في التضخم ومستويات الفقر المطلق، بحيث يوفر مستوى معيشي لائق للعاملين بأجر، على أن يتم ذلك من خلال توافقات اجتماعية بين مختلف الأطراف من حكومة ونقابات عمالية ومهنية ومنظمات أصحاب عمل ومنظمات المجتمع المدني ذات العلاقة، ومن خلال عمل اتفاقيات جماعية على مستوى القطاعات الاقتصادية.

3. إعادة النظر بشكل جذري في الفصلين الحادي عشر والثاني عشر من قانون العمل الأردني ونظام الخدمة المدنية بحيث يتم إدماج مبادئ حرية التنظيم النقابي وآليات تسوية نزاعات العمل بشكل يأخذ بعين الاعتبار التطورات التي حدثت في علاقات العمل وييسر تطوير حركة نقابية عمالية قوية ومستقلة قادرة على إعادة التوازن في علاقات العمل المختلفة لصالح منظمات أصحاب العمل والإدارات الحكومية العليا.

4. إعادة النظر بنصوص المواد (26، 27، 28، 31) من قانون العمل الأردني بحيث تصبح أكثر توازناً وتخفف من حجم عمليات الفصل والفصل الجماعي التي تتم بكثافة.
5. زيادة فاعلية دور وزارة العمل من خلال زيادة موازنتها الضعيفة لتمكينها من تحقيق أهدافها الكبرى المتمثلة في تنظيم سوق العمل، إذ أن سوق العمالة الوافدة (المهاجرة) يشهد فوضى كبيرة، وضمان وحماية حقوق العمال من خلال زيادة أعداد مفتشي العمل وزيادة فاعليتهم، والموائمة في العرض والطلب في سوق العمل الأردني من خلال التدخل لربط سياسات التعليم بمختلف مستوياته مع حاجات سوق العمل الأردني من الأيدي العاملة.
6. العمل على توسيع منظومة الحماية الاجتماعية بما فيها الضمان الاجتماعي لتشمل كافة المواطنين والعاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية لتمكين العاملين في القطاع غير المنظم، وكذلك شمولهم بكافة أنواع الحماية بما فيها التأمين الصحي لكافة المشتركين في الضمان الاجتماعي.
7. إدماج الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ومعايير العمل الأساسية (باعتبارها الحدود الدنيا الواجب توفيرها للمواطنين) في التشريعات المتعلقة بالعمل وخاصة قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي ونظام الخدمة المدنية، والعمل على المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وتفعيل تطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.
8. التعامل بجديّة وشفافية مع مطالبات العاملين الذين ينفذون الاحتجاجات العمالية، باعتبارها حاجات أساسية وضرورية لهم، وعدم إهمال هذه المطالب والاستخفاف بها ومحاوله وقفها بالقوة.