

تقرير

الإحتجاجات العمالية الأردنية خلال عام 2010

"صرخة لمن يريد أن يسمع"

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

شباط، 2011

عمان - الأردن



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 واجتماعياً 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 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.

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - 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 ساعيا لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

تنويه:

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

تقرير

الإحتجاجات العمالية الأردنية خلال عام ٢٠١٠

«صرخة لمن يريد أن يسمع»

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

شباط، ٢٠١١



المحتويات

٧	المقدمة
٩	منهجية التقرير
٩	قراءة في الأرقام
١٠	قراءة في الأسباب
١٢	تجاوز للأطر النقابية القائمة
١٣	الاحتجاجات والقطاعات الاقتصادية
١٤	كسر الخوف وتنامي ثقافة الاحتجاج
١٤	تغيير رد الفعل الحكومي
١٥	الخلاصة والتوصيات

مقدمة

تصاعدت في الأشهر الأخيرة الاحتجاجات العمالية في الأردن بشكل ملفت وغير مسبوق. وقد بلغ عددها خلال شهري كانون الثاني وشباط من العام الجاري ٢٠١١ ما يقارب ١٠٠ احتجاج عمالي. وإذا ما قارنا هذه الأعداد مع مجموع الاحتجاجات العمالية التي جرت في عام ٢٠١٠ الماضي والبالغ عددها ١٤٠ احتجاجا، نلاحظ تصاعدا كبيرا في أعدادها، رغم انه لم يمض على بدء العام الحالي سوى شهرين فقط.

وتأتي هذه الاحتجاجات العمالية كتعبير صريح عن عمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تعيشها البلاد، وكنتيجة لجملة من العوامل تضافرت مع بعضها البعض لتدفع أعدادا كبيرة من العاملين للاحتجاج على ظروف عملهم الصعبة. ومن هذه العوامل تراجع ظروف وشروط العمل لغالبية العاملين في الأردن 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.

هذا إلى جانب 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، والذي حدد المهن المسموح لها الانتساب لنقابات، وحدد عدد النقابات بسبعة عشرة نقابة عمالية لم يتم زيادتها منذ ما يقارب أربعة عقود، وإما بسبب ضعف غالبية النقابات العمالية الأردنية وتوقعها على ذاتها لتعيد إنتاج القيادات نفسها، إلى جانب عدم اكتراثها بالمشكلات الحقيقية التي يعاني منها العاملون في الأردن. وترافق ذلك مع زيادة وعي قطاعات واسعة من العاملين بأهمية اتخاذ زمام المبادرة للدفاع عن حقوقهم دون الأخذ بعين الاعتبار القيود القانونية التي تحظر تشكيل نقابات وتحظر التجمع دون إذن مسبق من وزارة الداخلية أو الجهات الرسمية ذات العلاقة، أو انتظار مساعدة من أية جهة أخرى سواء كانت الحكومة أو النقابات العمالية أو استجداء أصحاب العمل أو المسؤولين الحكوميين.

الأمر الذي يشير بوضوح إلى أن هذه القيود القانونية لم تعد تتلاءم وطبيعة التحولات والتغيرات التي يعيشها المجتمع الأردني وحاجاته. هذا بالإضافة إلى زيادة ثقة العاملين بأنفسهم وبقدرتهم على تغيير واقعهم الصعب والبائس خلال الأشهر الأخيرة بعد التحولات الجذرية التي حدثت في كل من تونس ومصر، والحراك الاجتماعي والسياسي غير المسبوق في المنطقة باتجاه تحقيق إصلاحات سياسية واجتماعية ملموسة.

منهجية التقرير :

يهدف هذا التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية اقتصادية واجتماعية وسياسية للاحتجاجات العمالية التي جرت في الأردن خلال عام ٢٠١٠ الماضي. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في ذلك، إذ تم رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية التي جرت في الأردن خلال عام ٢٠١٠، وتمت 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 التي تنوعت ما بين صحف ورقية وإلكترونية ومرئية ومسموعة. وتم تصنيف جميع الإجراءات الاحتجاجية أيّاً كان شكلها بأنها احتجاجات، بما فيها عمليات التهديد بالإضراب أو الاعتصام، إذ اعتبرت شكلاً من أشكال الاحتجاج.

والاحتجاج وفقاً لأدبيات علم الاجتماع، بالتمثيل 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 والتنظيم والوعي والتغيير.

قراءة في الأرقام :

شهد الأردن خلال العام ٢٠١٠ زيادة ملحوظة في عدد

الاحتجاجات العمالية التي بلغت في مجملها ١٤٠ احتجاجاً موزعة على القطاعين العام والخاص. إلا أن غالبيتها تركزت في القطاع الخاص، إذ بلغت نسبة الاحتجاجات العمالية للعاملين في القطاع الخاص ٧٥% من إجمالي الاحتجاجات بواقع ١٠٥ احتجاجاً، فيما قام بتنفيذ باقي الاحتجاجات البالغ عددها ٣٥ احتجاجاً بواقع ٢٥% من إجمالي الاحتجاجات للعاملين في القطاع العام.

والملفت هنا وجود احتجاجات عمالية في القطاع العام، وهو القطاع الذي يعد أكثر استقراراً من القطاع الخاص، إلا أن غالبية الاحتجاجات التي جرت في هذا القطاع قام بها عمال المياومة بسبب عملية التمييز التي يتعرضون لها مقارنة مع زملائهم الآخرين الذين يقومون بذات المهام، ويتركز هذا التمييز بانخفاض الأجر الشهري وغياب الأمن والاستقرار الوظيفي، وصعوبة ظروف العمل.

كذلك جاء جانب من الاحتجاجات العمالية في القطاع العام للمطالبة بتشكيل نقابة للمعلمين، وقد نفذوا ١٢ احتجاجاً.

وتعود أسباب الاحتجاجات الى القطاع الخاص في عام ٢٠١٠ بهذه الاغلبية إلى تفرس القطاع الخاص على العمل الاحتجاجي على مدار فترات زمنية طويلة وإن كان بوتيرة أقل، بالإضافة إلى تجاوزه للأطر النقابية القائمة واستحداث أطر تنظيمية بديلة، وحرمان شريحة كبيرة من العاملين من حقهم في التنظيم النقابي وحجم الانتهاكات الكبيرة التي تتعرض لها قطاعات واسعة من العاملين فيه فمشكلة عمال الأردن

العمل فصل العمال بشكل فردي أو جماعي في إطار ما اصطلح على تسميته بإعادة الهيكلة. ومن الجدير بالذكر أن عمليات الفصل من العمل التي استندت إلى قانون العمل لا تتجاوز ١٠ بالمائة من مجمل العمال المفصولين، إذ تم فصل مئات العاملين دون الرجوع إلى وزارة العمل، من خلال تسويات أغلبها جائر بحق العمال. وتركز هذا النوع من الاحتجاجات بشكل كبير في قطاع الخدمات بنسبة ٤٢ بالمائة وقطاع الزراعة بنسبة ٣٥ بالمائة ثم القطاع الصناعي بنسبة ٢١ بالمائة. تلا ذلك وبنسبة ٢٥ بالمائة من مجمل الاحتجاجات تلك المطالبة بجملة من المنافع في ذات الوقت، بواقع ٣٥ احتجاجا. وقد شملت المطالب زيادة الأجور وتحسين شروط الصحة والسلامة المهنية والتأمين الصحي وتحسين ظروف العمل والسكن بشكل عام. وتركزت هذه الاحتجاجات بشكل ملموس على قطاع الغزل والنسيج بنسبة ٨٦ بالمائة وكانت في المناطق الصناعية المؤهلة. كذلك احتلت الاحتجاجات العمالية المطالبة بزيادة الأجور الترتيب الثالث بنسبة ١٦,٤ بالمائة من مجمل الاحتجاجات وبواقع ٢٣ احتجاجا، سجلت غالبيتها في القطاع الخاص، لاسيما في المؤسسات التي لا تلتزم بالحد الأدنى للأجور أو تتحايل عليه، وشكلت إضرابات قطاع الغزل والنسيج النسبة الأعلى من هذا النوع من الاحتجاجات للمطالبة برفع الأجور خاصة من قبل العمالة الوافدة التي تم استثناءها بما فيها العمالة الوطنية من تطبيق الحد الأدنى للأجور البالغ (١٥٠) دينارا شهريا.

باتت مشكلة مركبة تتصل بقانون عمل قاصر وغياب التنظيم النقابي الديمقراطي، وتغول العديد من أصحاب العمل.

قراءة في الأسباب

تعددت الأسباب التي نفذت لأجلها الاحتجاجات العمالية لتشمل الاعتراض على الفصل من العمل والمطالبة بزيادة الأجور وتحسين المنافع والحوافز والمطالبة بتأسيس نقابات جديدة، إلى جانب أسباب أخرى. ويمكن توزيع الأسباب التي دفعت العاملين للاحتجاج على الشكل الآتي:

كان الفصل من العمل هو السبب الأكثر أهمية في حدوث الاحتجاجات العمالية في عام ٢٠١٠، إذ جرى تنفيذ ٤٣ احتجاجا مشكلا ما نسبته ٣٠,٦ بالمائة من مجمل الاحتجاجات، سجلت الغالبية العظمى منها في القطاع الخاص، كالاكتصامات المتكررة للمفصولين من المحطة التلفزيونية atv، وبنك دبي الإسلامي (بنك الإنماء الصناعي سابقا).

كما شملت الاحتجاجات بسبب الفصل من العمل فئات في القطاع العام وانحصرت بشكل رئيس في الاعتصامات المتكررة لعمال المياومة المفصولين من وزارة الزراعة. ويعكس ارتفاع نسبة الاحتجاجات بسبب الفصل من العمل، فقدان الإحساس بالأمان الوظيفي نتيجة للإجراءات التعسفية التي يتخذها العديد من أرباب العمل بحق العاملين، وهي إجراءات ييسرها قانون العمل الأردني في نص المادة (٣١) والتي تتيح لأرباب

وفي هذا الإطار تشير أرقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام ٢٠٠٩ أن متوسط الأجر الشهري للعاملين المنتسبين لها يبلغ (٣٧٩) ديناراً شهرياً، وهو في القطاع العام أقل من القطاع الخاص إذ يبلغ (٣٢٤) ديناراً، بينما هي في القطاع الخاص (٤٠١) ديناراً.

وتتوضح الأمور بشكل أكبر عند النظر إلى شرائح الأجور التفصيلية، وخاصة عندما نعلم أن (٢٧) بالمائة من العاملين تبلغ أجورهم الشهرية ٢٠٠ دينار فأقل، (٥٦) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (٣٠٠) دينار فأقل، وكذلك (٧٨) بالمائة تبلغ أجورهم الشهرية (٤٠٠) دينار فأقل.

وهذه الأرقام لها دلالة أكبر عندما نعلم أن خط الفقر المطلق (الغذائي وغير الغذائي) للأسرة المعيارية البالغة في الأردن (٦) أفراد يبلغ (٣٢٣) ديناراً، بمعنى أن الأسرة التي لا تستطيع أن تنفق هذا المبلغ في الشهر الواحد تصنف ضمن الفقراء في الأردن. ويزداد الأمر قتامة، إذا ما علمنا أن الحد الأدنى للأجور المعتمد في الأردن يبلغ (١٥٠) ديناراً شهرياً، وهو يقل عن خط الفقر المطلق بشكل كبير وملفت. وتشير العديد من الدراسات والتقارير أن أعداد كبيرة من العاملين في الأردن يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور المنخفض أصلاً، الأمر الذي يشير بوضوح أن غالبية العاملين بأجر في الأردن يصنفون ضمن العمالة الفقيرة.

أما بخصوص الاحتجاجات العمالية بسبب تطبيق أنظمة وتعليمات معينة، فقد بلغت نسبتها ١٠,٧ بالمائة من مجمل الاحتجاجات وبواقع ١٥ احتجاجاً، وقد

كما جاءت المطالبة بزيادة الأجور في سياق الاحتجاجات التي نفذها بعض العاملين في القطاع العام، حيث ورد مطلب زيادة الأجور في سياق جملة المطالب التي قدمها عمال المياومة والمعلمين، ما اقتضى عدم وضع احتجاجات عمال المياومة والمعلمين في خانة الاحتجاجات للمطالبة بزيادة الأجور على اعتبار أن المطلب كان جزءاً من مجموعة مطالب.

وتوزع هذا النوع من الاحتجاجات (المطالبة بزيادة الأجور) على عدد من القطاعات الاقتصادية كان أهمها قطاع الخدمات وقطاع الغزل والنسيج ثم قطاعات البناء والانشاءات والصناعة والنقل حسب النسب الآتية ٢٦ بالمائة و٢٢ بالمائة و١٧ بالمائة و١٧ بالمائة و١٣ بالمائة على التوالي.

وتؤشر الاحتجاجات العمالية المطالبة بزيادة الأجور، على صعوبة الأوضاع الاقتصادية التي تعاني منها قطاعات واسعة من العاملين في الأردن، في ظل الارتفاعات الكبيرة والمتواصلة في أسعار السلع والخدمات الأساسية والذي لم يواكبه ارتفاع الأجور والرواتب بذات المستوى. ويجدر الإشارة في هذا المجال، أن مؤشر البطالة الذي يتراوح منذ عشر سنوات ما بين ١٢ % إلى ١٤ %، لم يعد كافياً لتوضيح الاختلالات في سوق العمل الأردني، خاصة مع تنامي طبقة "العمال الفقراء"، الذين يحصلون على رواتب متدنية جداً. فهناك الانخفاض الملموس والكبير في معدلات الأجور للغالبية الكبيرة من العاملين بأجر، خاصة إذا ما أخذ بعين الاعتبار مستويات الأسعار لمختلف السلع والخدمات.

وتتبع مشروعية ما حدث من عجز أو امتناع العديد من الأطر النقابية القائمة عن القيام بدورها الطبيعي في الدفاع عن مصالح من تمثلهم وتوفير الحد الأدنى من الحماية القانونية لهم.

ويستوجب خروج الحركة العمالية على قياداتها النقابية، إعادة النظر في المشروعية التمثيلية للنقابات المعالية الخاصة، إذا ما أخذ في عين الاعتبار أن ١٥ نقابة عمالية من أصل ١٧ تنصب رؤسائها بالتركية وبدون إجراء انتخابات، و ١٣ نقابة عمالية من أصل ١٧ نقابة تنصب هيئاتها الإدارية بالتركية أيضا بدون انتخابات، الأمر الذي دفع غالبية النقابات العمالية للتفوق حول الأعداد المحدودة جدا من منتسبيها والابتعاد عن القطاعات العمالية الواسعة، مما دفع العمال إلى تجاوز نقاباتهم في حركاتهم الاحتجاجية.

وفي الوقت الذي تبلغ فيه القوى العاملة بحدها الأدنى مليون واربعمائة ألف عامل، فإن النقابات العمالية لا تمثل أكثر من ٨٪ منها الأمر الذي سهل تجاوز غالبية العمال لنقاباتهم والقوانين الكابحة لحركتهم. وهو الواقع الذي يفرض الوقوف عند التنامي الكبير في الحراك الاحتجاجي، استنادا إلى المنطلقات الاجتماعية والاقتصادية، والتوقف عن النظر إليها من الزاوية الأمنية وخرق القوانين.

ويشار هنا كذلك أن جميع الاحتجاجات العمالية جرى تنفيذها، رغم الموانع والمعوقات التي يحددها قانون العمل وقانون الاجتماعات العامة، ما يدل على أن الحراك الاجتماعي للعمال تمدد وتوسع رغم

تركزت بشكل ملفت في قطاع النقل بنسبة ٨٧ بالمائة. أما بخصوص الاحتجاجات العمالية المطالبة بتأسيس نقابة فقد بلغت نسبتها ٨,٦ بالمائة من مجمل الاحتجاجات وواقع ١٢ احتجاجا، ونفذها المعلمون في مختلف محافظات المملكة.

فيما توزعت باقي الإحتجاجات العمالية على المطالب بحوافز للعمل، والعودة إلى بلدانهم التي ظهرت خاصة في صفوف العاملات في المنازل والغزل والنسيج، إضافة للاحتجاج والنقل التعسفي والمطالبة بتحسين شروط السلامة الصحية والمهنية.

كما شهد العام ٢٠١٠ احتجاجا واحدا على اعتقال قيادات عمالية، وهو الاحتجاج الذي نفذه عمال المياومة في وزارة الزراعة للمطالبة بالإفراج عن رئيس لجنة عمال المياومة في المؤسسات الحكومية محمد السنيد الذي اعتقل عشرة أيام بسبب نشاطه العمالي.

تجاوز للأطر النقابية القائمة :

والملفت هنا الإشارة إلى أن الاحتجاجات العمالية في غالبيتها نفذت من قبل شرائح وفئات عمالية لا يوجد لها إطار نقابي ينظمها، ومن شرائح وفئات عمالية تجاوزت أطرها النقابية واستبدلتها بهيئات تنظيم ذاتية، تدافع عن مصالحها ومطالبها. وهذا الملمح في الحراك العمالي يعد "انقلابا" وتجاوزا على العديد من "القيادات العمالية الرسمية" نتيجة لفقدان الثقة بها، وابتعادها عن هموم ومشكلات العاملين في القطاعات الاقتصادية والعمالية التي يمثلونها.

إذ شكلت احتجاجات عمال الغزل والنسيج النسبة الأكبر من الاحتجاجات العمالية بلغت ٢٥,٦ بالمائة من مجمل الاحتجاجات العمالية وواقع ٣٦ احتجاجا، قام بتنفيذ غالبيتها العمالة الوافدة "المهاجرة" التي تعيش ظروف عمل صعبة وشائقة، وهي محرومة من حقوقها العمالية الأساسية. وواجهت ظروف العمل في هذا القطاع العديد من الانتقادات من قبل منظمات حقوقية محلية ودولية. وما زال العاملون في قطاع الغزل والنسيج (الأردنيون والوافدون) يتعرضون لتمييز فاضح فيما يتعلق بتطبيق الحد الأدنى للأجور، حيث تم استثناءهم من هذا القرار، وما زال يطبق عليهم الحد الأدنى للأجور القديم البالغ ١١٠ دنانير شهريا، في حين أن الحد الأدنى للأجور الذي يطبق على القطاعات الأخرى ١٥٠ ديناراً شهريا.

وجاء ترتيب قطاع الخدمات بالمرتبة الثانية بين الاحتجاجات العمالية فبلغت نسبتها ٢١,٤ بالمائة، بواقع ٣٠ احتجاجا، تركزت غالبيتها ٨٠ بالمائة ضد الفصل من العمل والمطالبة بزيادة الأجور. فيما بلغت النسبة المسجلة في قطاع النقل ١٣,٤ بالمائة، بواقع ١٩ احتجاجا جاء غالبيتها احتجاجا على تطبيق تعليمات معينة مثل منع وقوف سيارات النقل والشحن في أماكن محددة، ومنع مرور سيارات النقل أو الشحن من خطوط بعينها واحتجاج سائقي "تكسي المميز" على تغيير عقودهم وتخفيض منافعهم وهكذا. أما قطاعي الصناعة والزراعة فقد شكلا نسبة ١٢,٩ بالمائة و ١٢,١ بالمائة على التوالي من هذه الاحتجاجات إذ تركزت

القوانين المانعة وفرض نفسه كحقيقة واقعة، الأمر الذي يستوجب إعادة النظر في القوانين المعوقة للحراك الاحتجاجي السلمي. إذ أن قانون العمل الأردني وكما تشير المادة ١٣٥ في الفقرة (أ) منه، لا يجوز للعاملين أن يضربوا دون إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للإضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقا بإحدى خدمات المصالح العامة.

وأمام ضعف غالبية الأطر النقابية القائمة، ونجاح التنظيم الذاتي الذي أنشأه المحتجون في تحقيق العديد من المطالب والحصول على جملة من المكاسب، ودخولهم على الرغم من عدم "شرعيتهم القانونية" في مفاوضات مع الجهات الرسمية وأرباب العمل، نتيجة لفرص وجودهم على أرض الواقع، بات مطلوبا فتح المجال أمام جميع العاملين في الأردن لتشكيل نقاباتهم دون قيود. ويعكس تنامي الاحتجاجات في بعدها الاجتماعي انتقال الطبقة العاملة إلى مراحل متقدمة في الدفاع عن حقوقها، غير آبهة بالقوانين المقيدة لحرية التنظيم والتعبير، نتيجة لإحساسها بتآكل تلك الحقوق، بفعل غياب البعد الاجتماعي في غالبية مؤسسات وشركات القطاع الخاص الأردنية، وتركيزها على معادلات الربح والخسارة على حساب العاملين.

الاحتجاجات والقطاعات الاقتصادية :

توزعت الاحتجاجات العمالية التي جرت في عام ٢٠١٠ على عدد من القطاعات الاقتصادية بدرجات متفاوتة،

العامة الذي يشترط لترخيص عقد الاجتماعات أو تنظيم المسيرات تقديم طلب إلى الحاكم الإداري وفقا لشروط محددة، وتعتبر موافقة الحاكم الإداري شرطا أساسيا لعقد الاجتماع أو المسيرة، وفي حال مخالفة إجراءات القانون يعتبر العمل غير شرعي وتحت طائلة المسؤولية القانونية. الأمر الذي يدعو الى ضرورة تغيير هذه القوانين لتتسع للحراك الاجتماعي.

تغيير رد الفعل الحكومي:

وسجل المشهد الاحتجاجي في عام ٢٠١٠ تغيرا في طرق تعامل المؤسسات الحكومية مع الاحتجاجات العمالية، ففي حين كان تدخل الأجهزة الأمنية تدخلا عنيفا في التعامل مع الاحتجاجات عن طريق التهديد المسبق وصولا إلى فض الاحتجاجات بالقوة وشن حملات اعتقال في صفوف المحتجين، أصبح تدخل تدخلها ناعما في غالبية الأحيان ويتمثل في التعامل مع الاحتجاجات كأمر واقع، باستثناء ما حدث مع اعتصام عمال المياومة أمام وزارة الزراعة الذي تم انهائه بالقوة من قبل رجال الدرك وبالمجمل بعد أسلوب تعامل الحكومة مع الاحتجاجات العمالية، الأمر الذي يشكل خطوة للأمام في رؤية الحكومة كسلطة تنفيذية مع مظاهر الاحتجاج السلمي باتجاه القبول به كأحد مظاهر الحراك الاجتماعي.

هذه الاحتجاجات ضد الفصل من العمل والمطالبة بزيادة الأجور. فيما برزت احتجاجات العاملات في المنازل على الرغم من أنها لم تسجل سوى ٢,٩% من مجمل الاحتجاجات، بواقع ٤ احتجاجات فقط، إذ قامت بعض العاملات الفلبينيات بالاعتصام أمام وزارة العمل للمطالبة بالعودة إلى بلدانهم.

كسر الخوف وتنامي ثقافة الاحتجاج:

يعكس العدد الكبير للاحتجاجات العمالية في العام ٢٠١٠، تغيراً واضحاً في الثقافة الاجتماعية، عززها إحساس الطبقة العاملة بحجم الظلم الذي تتعرض له، إلى جانب إحساسها بالقدرة على التغيير، وكسر حاجز الخوف. وشكلت حركة عمال المياومة، الفئة الأقل ترتيباً في السلم الوظيفي في القطاع الحكومي، حافزاً كبيراً لمختلف الفئات العمالية على التحرك، خاصة بعد أن حقق عمال المياومة جملة من الانجازات على صعيد مطالبهم، واثبتوا حضورهم كقوة حقيقية على أرض الواقع، وقد وجدت احتضاناً شعبياً.

وتشكل الاحتجاجات دافعاً لتغيير القوانين الناظمة للحياة العامة، إذ خالفت الاحتجاجات العمالية قانون العمل الذي يشترط على العمال تقديم مطالبهم إلى أصحاب العمل من خلال النقابات، ويعتبر تقديمها عن طريق الاحتجاجات عملاً "غير قانوني"، إلى جانب أنها شكلت أطراً عمالية خارج إطار تعليمات قانون العمل الأردني ونظام تصنيف المهن الذي يحدد عدد النقابات العمالية، كما "خالفت" الاحتجاجات قانون الاجتماعات

الخلاصة والتوصيات:

إن الزيادة الكبيرة والمحوظة في ارتفاع وتيرة الاحتجاجات العمالية بمختلف أنواعها وشمولها مختلف الفئات العمالية، مؤشر رئيسي على تفاقم وتعمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في الأردن، والناجمة بشكل أساسي عن تطبيق جملة من السياسات والتشريعات العمالية التي تجاوزتها التغييرات والتطورات في المجتمع الأردني، ويات ملحا تغييرها لتأطير بيئة تشريعية عمالية ضاغطة على القطاع الخاص والعام لإعادة التوازن بين رواتب وأجور تأكلت بسبب ارتفاع مستويات المعيشة .

كما أن تكلس عدد كبير من النقابات وتسيّد قياداتها للمشهد العمالي لمدة تجاوزت أكثر من ربع قرن، أدى إلى نشوء بيئة عمل صعبة وغير قادرة على إيجاد قنوات تواصل ومنابر للدفاع عنها وتبني قضاياها، الأمر الذي أدى إلى أخذ العاملين زمام المبادرة بأيديهم والخروج إلى الشارع للمطالبة بحقوقهم، وإذا لم تأخذ السلطات التشريعية والتنفيذية هذا الأمر على محمل الجد، وأعدت النظر بالأسباب التي أدت إلى نشوء هذه الأزمة، وعملت على تجاوزها، فإن المجتمع الأردني مقبل على أزمات أعمق في هذا المجال، يمكن أن تؤدي إلى تهديد السلم الاجتماعي، بسبب اتساع دائرة المشاركين في الاحتجاجات.

وللمساهمة في تجاوز الأوضاع القائمة، يوصي التقرير بما يأتي:

١- إعادة النظر في بعض نصوص قانون العمل والتي تيسر عمليات الفصل التعسفي للعاملين، وزيادة التعويضات للعاملين الذين يفصلون من أعمالهم بشكل تعسفي، وإعادتهم الى العمل وتحسين

آليات المفاوضة الجماعية ومنح النقابات العمالية الاستقلالية والحد من تدخل الحكومة فيها، وإلغاء المادة القانونية التي تمنع حدوث مفاوضات جماعية بين العمال الذين ليس لهم تمثيل نقابي مع أصحاب العمل، وإلغاء النص القانوني الذي يعطي وزير العمل صلاحية حل النقابة العمالية قبل اللجوء إلى القضاء.

٢- المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وفتح المجال أم العمال لتشكيل نقاباتهم، والانفتاح على موضوع التعددية النقابية.

٣- إعادة النظر في العديد من السياسات الاقتصادية التي أثرت سلبيا وبشكل مباشر وغير مباشر على أوضاع غالبية العاملين في الأردن وأدت إلى وجود قطاع واسع من العاملين الفقراء، وأبرزها سياسات تحرير الأسعار والسياسات الضريبية.

٤- العمل على رفع معدلات الأجور لتصبح أكثر موائمة مع المستويات المرتفعة لأسعار السلع والخدمات الأساسية. ورفع مستوى الحد الأدنى للأجور ليأخذ بعين الاعتبار مستوى خط الفقر المطلق (الغذائي وغير الغذائي) المعتمد في الأردن والبالغ (٣٢٣) ديناراً للأسرة المعيارية (٦) أفراد، وربطه بمؤشر التضخم بشكل سنوي.

٥- زيادة فعالية أنظمة التفتيش المتبعة في وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والمؤسسات ذات العلاقة لضمان تطبيق الحدود الدنيا من الحقوق العمالية التي توفرها تشريعات العمل الأردنية.