تقرير

الاحتجاجات العمالية في الأردن 2017

إعداد
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية

آذار 2018

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Phenix الفينيق
للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

تقرير

الاحتجاجات العمالية في الأردن 2017

إعداد
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية

آذار 2018

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Phenix الفينيق
للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

المحتويات

المقدمة	5
مؤشرات رقمية	6
التوزيع القطاعي للاحتجاجات	7
أنواع الاحتجاجات	8
أسباب الاحتجاجات	9
منفذو الاحتجاجات	10
توزيع الاحتجاجات العمالية على القطاعات الاقتصادية	11
التوزيع الجغرافي للاحتجاجات	12
التوزيع الزمني للاحتجاجات العمالية	14
التعامل مع الاحتجاجات العمالية	15
الخلاصة والتوصيات	17

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي في الأردن قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ وإزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي وتعزيز سياسات الحماية، الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.

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 للاصلاح 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 الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش ايبرت - الأردن، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الأطراف 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 و المعلوماتية و مؤسسة فريدرش ايبرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

المقدمة

يقوم مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، وفي إطار عمل برنامج المرصد العمالي الأردني، الذي جرى اطلاقه في النصف الثاني من العام 2009 بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية، على رصد ومتابعة أحداث وفعاليات سوق العمل الأردني على مستوى السياسات، والتحولات والحراكات 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 إيذائها (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، وتعبر 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 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 2017، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي في ذلك، إذ جرى رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية التي حدثت في الأردن خلال العام 2017، وجرت عملية الرصد والتوثيق بأسلوبين، الأول: التواصل المباشر مع منفذي هذه الاحتجاجات، والوقوف على تفاصيلها، والأسلوب الثاني: تمثل في تحليل التغطيات الصحفية التي قامت بها وسائل الإعلام الأردنية المتنوعة، وصنفت جميع الإجراءات الاحتجاجية العمالية أياً 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 الادارات 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 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 وتقوقعها 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 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 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 او ايذائها (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، وهنالك 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
اضرابات	% 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/ ايذائها (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 بالتثبيت 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 اذ احتلت المرتبة الاولى لأول مرة منذ سبع سنوات، بواقع 122 احتجاجا، بما نسبته 53.2 % من مجمل الاحتجاجات، تلا ذلك الاحتجاجات متعددة الأهداف بواقع 32 احتجاجا مشكّلة ما نسبته 14 % من مجمل الاحتجاجات، فيما احتلت المطالبات بزيادة الأجور والعلاوات المرتبة الثالثة بواقع 29 احتجاجا وبنسبة 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 بالتثبيت في العمل بنسبة 1.7 %، والجدول رقم (4) يوضح هذه المؤشرات.

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

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

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 احتجاجا، فيما نفذت النقابات العمالية ولجانها (الرسمية، المستقلة) 24 احتجاجا بنسبة 10.5 %، أما النقابات المهنية نفذت ما نسبته 6.5 % من الاحتجاجات بواقع 15 احتجاجا، أما المتعطلون عن العمل نفذوا ما نسبته 9.2 % بواقع 21 احتجاجا 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 أطر 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 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، اذ 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 امكانية الاشتراك فيها.

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

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

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 احتجاجا، أما قطاع التعليم فقد جاء في المرتبة الثالثة مشكلاً ما نسبته 16.6 % من مجمل الاحتجاجات بواقع 38 احتجاجا عماليا، 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 احتجاجا، 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 احتجاجا بنسبة 46.7 %، تلاها إربد بالمرتبة الثانية بواقع 31 احتجاجا 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 احتجاجا وبنسبة 6.6 %، وهذه التوزيعات لا تختلف كثيرا 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
اربد	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 الاحتجاجات العمالية

أما بالنسبة لتوزيع الاحتجاجات وفقاً للأشهر، فقد احتل شهر كانون الثاني المرتبة الاولى 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 احتجاجا 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

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

التعامل مع الاحتجاجات العمالية

سجل المشهد الاحتجاجي في العام 2017 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 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 المصنع 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

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

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 احتجاجا وبنسبة 97.8 %، أما الاحتجاجات التي تم تحقيق كافة مطالب منفذيها 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 منفذيها

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

الخلاصة والتوصيات

يتضح من التقرير أنه رغم استمرار الاحتجاجات العمالية عند مستويات أقل من ما كانت عليه في أعوام 2011- 2013 ، الا 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 الايرادات 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 والمبادىء 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 سلبا على استقرار الأردن بشكل عام.

ويوصي التقرير بما يلي

1. ضرورة تطبيق مبادئ ومعايير العمل اللائق والمبادىء 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 جدا 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 بحرمانهم 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 تغيباً 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.