

تقرير

الاحتجاجات العمالية في الأردن 2019

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

برنامج المرصد العمالي الأردني

بالتعاون مع مؤسسة فريدريش أيبيرت

أيار 2020

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 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.

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - 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.

المقدمة

يقوم مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، وفي إطار عمل برنامج المرصد العمالي الأردني، الذي جرى إطلاقه في النصف الثاني من عام 2009، على رصد ومتابعة أحداث وفعاليات سوق العمل الأردني على مستوى السياسات والممارسات، إلى جانب التحولات والحركات العمالية التي تحصل على أرض الواقع، ومن بين التقارير التي يقوم فريق المرصد العمالي على إعدادها، التقرير السنوي للاحتجاجات العمالية المختلفة.

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

ويهدف هذا التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية اقتصادية واجتماعية، لجميع الاحتجاجات العمالية التي جرت في الأردن خلال عام 2019، إذ تم رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية التي حدثت في الأردن خلال العام 2019، وجرت عملية الرصد والتوثيق التي يقوم بها فريق المرصد العمالي الأردني من خلال التواصل المباشر مع منفي هذه الاحتجاجات للوقوف على تفاصيلها، إلى جانب تحليل التغطيات الصحفية التي قامت بها وسائل الإعلام الأردنية المختلفة، ويندرج بالاحتجاجات العمالية التي يتم رصدها في إطار هذا التقرير جميع الإجراءات الاحتجاجية العمالية أيًا كان شكلها وحجمها، بما في ذلك التهديد بالإضراب، أو الاعتصام.

والاحتجاج الاجتماعي وفقاً لأدبيات العلوم الاجتماعية، يتمثل في الجهد الجماعي الرامي إلى تغيير طابع العلاقات الاجتماعية المستقرة في مجتمع معين، فالحركة الاجتماعية تتمثل في جهود جماعية تستهدف إقامة نظام جديد للحياة وتستند إلى إحساس بعدم الرضا عن النمط السائد والرغبة في إقامة نمط جديد، على أن تتضمن العناصر الأساسية لبقائها ونجاحها والمتمثلة في الاستمرار والتنظيم الوعي والتغيير. وتختلف الأسباب والظروف التي تؤدي للجوء إلى الاحتجاج، لكن الاحتجاجات عادةً ما يجري اللجوء لها إثر فشل أو تعثر التفاوض الجماعي كوسيلة لتحقيق مطالب العاملين، أو لعدم توفر قنوات للحوار والتفاوض مع الإدارات و/أو أصحاب الأعمال.

مؤشرات رقمية

شهد عام 2019 ارتفاعاً في عدد الاحتجاجات العمالية، وتعتبر ظاهرة الاحتجاجات العمالية كأحد مظاهر الاحتجاجات الاجتماعية، مازالت واضحة للعيان بالرغم من تراجع أعدادها خلال السنوات السابقة. فقد ارتفعت الاحتجاجات العمالية لسنة 2019 ما نسبته (31 %) عما كانت عليه في عام 2018، حيث بلغ عددها في العام الفائت 266 احتجاجاً مقارنةً مع 203 احتجاجاً خلال العام 2018. وقد جرى تنفيذ مطالب ما يقارب 16 بالمئة من الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها خلال عام 2019 بشكل كلي وجزئي، أما الغالبية الكبرى من الاحتجاجات البالغ عددها 224 احتجاجاً، فقد علقت وتوقفت استناداً إلى وعود بتليبيتها.

“ ارتفعت الاحتجاجات

العمالية لسنة 2019 ما

نسبته 31 % عما كانت

عليه في عام 2018،

حيث بلغ عددها في

العام الفائت 266

احتجاجاً مقارنةً مع 203

احتجاجاً خلال العام

2018.”

وتأتي هذه الاحتجاجات العمالية للتعبير عن عمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها الأردن وموجة ارتفاع الأسعار وفرض الضرائب في ظل انخفاض مستويات 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 (1) يوضح أعداد الاحتجاجات العمالية التي جرى تنفيذها في الأردن خلال السنوات العشر الماضية.

الجدول رقم (1): توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام 2010-2019

السنة	عدد الاحتجاجات
2010	139
2011	828
2012	901
2013	890
2014	474
2015	236
2016	288
2017	229
2018	203
2019	266

أسباب الاحتجاجات العمالية

تعددت الأسباب التي نفذت لأجلها الاحتجاجات العمالية لتشمل المطالبة بزيادة الأجور والعلوات وتحسين المنافع والحوافز للعاملين إلى جانب الاعتراض على الفصل من العمل والمطالبة بالثبوت في العمل، إلى جانب أسباب أخرى متعددة. وتشير الأرقام أن أولويات العاملين بأجر في الأردن تركزت في الاحتجاج على تطبيق تعليمات وأنظمة جديدة سببت أضراراً للعاملين إذ احتلت المرتبة الأولى بواقع 81 احتجاجاً، بما نسبته (30.5%) من مجمل الاحتجاجات، تلا ذلك الاحتجاجات المطالبة بتوفير فرص عمل بواقع 77 احتجاجاً، بما نسبته (28.9%).

فيما احتلت المطالبات بزيادة الأجور والعلوات المرتبة الثالثة بواقع 51 احتجاجاً وبنسبة (19.2%) من مجمل الاحتجاجات، تلا ذلك الاحتجاجات متعددة الأهداف (أكثر من هدف لذات الاحتجاج) بواقع 34 احتجاجاً مشكّلة ما نسبته (12.8%) من مجمل الاحتجاجات، وأبرز هذه الاحتجاجات؛ اعتصام العاملين في سلطة وادي الأردن وذلك للمطالبة بصندوق ادخار، وعلوة العمل الإضافي، وبدل العدوى، وراتبي ثالث عشر ورابع عشر، وتوفير وحدات سكنية للموظفين، مثال آخر؛ اعتصام العاملين في الجامعة الهاشمية، حيث طالب المعتصمون حينها بتحسين نظام التأمين الصحي، وتفعيل المسميات الوظيفية، واحتساب فترة الخدمة لمن تمّ تثبيتهم على النظام المياومة (العمل اليومي). وسجلت الاحتجاجات على الفصل من العمل 17 احتجاجاً مشكّلة ما نسبته (6.4%) من مجمل الاحتجاجات، فيما جرى تنفيذ 4 احتجاجات للمطالبة بالثبوت في العمل، والجدول رقم (4) يوضح هذه المؤشرات.

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

2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	أسباب الاحتجاجات
19.2%	21.2%	12.7%	11.0%	22.0%	32.2%	49.7%	42.7%	زيادة الأجور والعلوات
12.8%	22.7%	14.0%	30.0%	14.4%	11.2%	9.3%	16.8%	مجموعة من المطالب "المنافع"
30.5%	38.4%	53.2%	25.0%	33.1%	25.2%	21.5%	11.1%	الاحتجاج على الأنظمة والقوانين
1.5%	1.0%	1.7%	1.0%	3.0%	2.5%	3.0%	7.2%	المطالبة بالثبوت في العمل
6.4%	4.9%	9.2%	10.0%	7.2%	5.7%	9.8%	5.8%	الاحتجاج على الفصل من العمل
28.9%	6.4%	9.2%	13.0%	12.7%	17.0%	5.5%	7.4%	المطالبة بتوفير فرص عمل
0.8%	4.9%	0.0%	10.0%	6.4%	4.4%	-	7.9%	أخرى ¹

منفذو الاحتجاجات العمالية

نُفذت غالبية الاحتجاجات العمالية وللعام التاسع على التوالي من قبل فئات عمالية لا يتوفر لديها إطار نقابي ينظمها، حيث بلغت نسبة الاحتجاجات التي نفذها عاملون خارج إطار نقابي عمالي 135 احتجاجاً عمالياً بواقع (50.8%) من مجمل الاحتجاجات العمالية، فيما نفذت النقابات العمالية ولجانها (الرسمية، والمستقلة) ما نسبته (6.1%) من مجمل الاحتجاجات العمالية، أما النقابات المهنية فقد نفذت ما نسبته (14.9%) من مجمل الاحتجاجات ومن الأمثلة على الإضرابات المهنية؛ إضراب المعلمين، والذي نفذ في شهر أيلول عام 2019، وذلك للمطالبة بالعلو (50 بالمئة)، أما الإضراب المهني الآخر فهو لمهندسي وزارة التربية والتعليم، حيث طالب مهندسو التربية بمساواتهم بالمهندسين في الوزارات الأخرى من حيث العلاوات والمكافآت، فيما نفذ الممرضون في مستشفى الجامعة الأردنية إضراباً عن العمل في شهر تموز للمطالبة بحقوقهم المالية والوظيفية و نفذ المتعطلون عن العمل ما نسبته (28.2%) من مجمل الاحتجاجات العمالية، والجدول رقم (5) يوضح هذه المؤشرات.

“الملفت هنا

الإشارة إلى أن

الاحتجاجات

العمالية في

غالبيتها نفذت من

قبل شرائح وفئات

عمالية لا يوجد لها

أطر نقابية

تنظمها”

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 وغياب قنوات الحوار والتفاوض بين العاملين بمختلف فئاتهم من جهة، والإدارات وأصحاب الأعمال من جهة أخرى، ما يؤدي إلى زيادة أعداد الاحتجاجات العمالية. وهذا يدفعنا لاستمرار التفكير في التأثير الكبير لغياب المنظمات النقابية العمالية الفاعلة في إضعاف شروط العمل في الأردن، وفي إضعاف أساليب الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، ما يدفع قطاعات عمالية واسعة إلى الاحتجاج، كذلك فإن القطاعات العمالية التي تتمتع بشروط عمل لائقة في الأردن فهي القطاعات التي يتمتع العاملون فيها بحقهم بالتنظيم النقابي، ولا يذهبون باتجاه تنفيذ العديد من الاحتجاجات العمالية، فليهم من قنوات الحوار والمفاوضة والخبرة ما يمكنهم من تحسين شروط عملهم دون اللجوء إلى تنفيذ احتجاجات.

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 المعترف بها، التي تحرم مئات الآف العاملين من إمكانية الاشتراك فيها.

الجدول رقم (5): التوزيع النسبي للاحتجاجات حسب الجهة المنفذة

2019	2018	2017	2016	2014	2014	2013	2012	الفئة العمالية التي نفذت الاحتجاجات
%50.8	%42.4	%72.5	%60.0	%62.3	%62.4	%89.0	%85.2	عاملون خارج إطار أي تنظيم نقابي
%6.1	%31.0	%10.5	%22.0	%17.4	%14.8	%5.5	%7.3	النقابات العمالية ولجانها
%14.9	%20.2	%6.5	%5.0	%7.6	%5.9	-	-	النقابات المهنية
%28.2	%6.4	%9.2	%13.0	%12.7	%16.9	%5.5	%7.4	المتعطّلون عن العمل
%5.3	-	-	-	-	-	-	-	الاحتجاجات الفردية

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

توزعت الاحتجاجات العمالية التي جرت في العام 2019 على عدد من القطاعات الاقتصادية بدرجات متفاوتة، إذ شكلت احتجاجات المتعطّلين عن العمل ما نسبته (28.2 %) بواقع 75 احتجاجاً، فيما نفذ العاملون في قطاع النقل ما نسبته (19.9%) بواقع 53 احتجاجاً، تلاه قطاع التعليم مُشكلًا ما نسبته (15.0%) من مجمل الاحتجاجات بواقع 40 احتجاجاً، في حين شكل قطاع الخدمات ما نسبته (11.3 %) بواقع 30 احتجاجاً، أما قطاع الصناعة فقد جاء في المرتبة الخامسة مُشكلًا ما نسبته (6.0 %) من مجمل الاحتجاجات بواقع 16 احتجاجاً عمالياً، فيما تساوى كل من قطاعي الزراعة والرعاية الصحية بما نسبته (4.1 %) من مجمل الاحتجاجات بواقع 11 احتجاجاً عمالياً لكل منهما، تلاه قطاع الاعلام بواقع 10 احتجاجات بما نسبته (3.8 %)، فيما جاء في المرتبة التاسعة قطاع التجارة بما نسبته (2.3 %) بواقع 6 احتجاجات، تلاه قطاع المتقاعدين بما نسبته (2.3%) بواقع 6 احتجاجات، فيما احتل كل من قطاع الإنشاءات والبلديات المراتب الأخيرة في سلم القطاعات التي جرى فيها احتجاجات بمطالب عمالية، والجدول رقم (6) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (6): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	قطاع العمل
28.2%	75	المتعطلون عن العمل
19.9%	53	قطاع النقل
15.0%	40	قطاع التعليم
11.3%	30	قطاع الخدمات
6.0%	16	قطاع الصناعة
4.1%	11	قطاع الزراعة
4.1%	11	قطاع الصحة
3.8%	10	قطاع الاعلام
2.3%	6	قطاع التجارة
2.3%	6	المتقاعدون
1.9%	5	قطاع الانشاءات
1.1%	3	قطاع البلديات
100%	266	المجموع

التوزيع الجغرافي للاحتجاجات

احتلت العاصمة عمان المرتبة الأولى في عدد الاحتجاجات العمالية التي جرى تنفيذها خلال العام 2019، بواقع 135 احتجاجاً بنسبة (50.8%)، تلتها محافظة إربد في المرتبة الثانية بواقع 32 احتجاجاً بنسبة (12%)، فيما احتلت الاحتجاجات التي نفذت في أكثر من محافظة المرتبة الثالثة بنسبة (7.9%) وبواقع 21 احتجاجاً عمالياً، وحلت العقبة بالمرتبة الرابعة إذ نفذ فيها 17 احتجاجاً وبنسبة (6.4%)، تلتها محافظة الكرك بواقع 15 احتجاجاً بنسبة (5.6%)، وهذه التوزيعات لا تختلف كثيراً عن توزيعات الاحتجاجات العمالية خلال العام 2018، 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	135	50.8%
اربد	32	12%
أكثر من محافظة	21	7.9%
العقبة	17	6.4%
الكرك	15	5.6%
الطفيلة	12	4.5%
الزرقاء	9	3.4%
المفرق	6	2.3%
معان	5	1.9%
مأدبا	5	1.9%
جرش	4	1.5%
عجلون	3	1.1%
البلقاء	2	0.8%
المجموع	266	100.0%

التوزيع الزمني للاحتجاجات العمالية

أما بالنسبة لتوزيع الاحتجاجات وفقاً للأشهر، فقد احتل شهر نيسان المرتبة الأولى بواقع 44 احتجاجاً عمالياً بنسبة (16.5%) تلاه شهر شباط بواقع 30 احتجاجاً بنسبة (11.3%)، فيما احتل شهر تموز المرتبة الثالثة بواقع 26 احتجاجاً عمالياً بنسبة (9.84%)، فيما جاء شهر كانون الثاني في المرتبة الرابعة بواقع 24 احتجاجاً بنسبة (9.0%) من مجمل الاحتجاجات، بينما كان شهر آب هو الأقل بنسبة (4.1%) من مجمل الاحتجاجات، والجدول رقم (8) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (8): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للأشهر

الشهر	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
كانون الثاني	24	9.0%
شباط	30	11.3%
آذار	23	8.6%
نيسان	44	16.5%
أيار	14	5.3%
حزيران	15	5.6%
تموز	26	9.8%
آب	11	4.1%
أيلول	16	6.0%
تشرين الأول	23	8.6%
تشرين الثاني	20	7.5%
كانون الأول	20	7.5%
المجموع	266	100%

عدد أيام الاحتجاجات العمالية

تفاوتت مدد الاحتجاجات العمالية وفقاً للقائمين عليها ومطالبهم وآلية التعامل معها، وتراوحت أيام الاحتجاجات العمالية ما بين يوم واحد و55 يوماً، وقد جرى وقف غالبية الاحتجاجات التي استمرت ليوم واحد لعدة أسباب، منها الضغوط التي تمارسها الحكومة وأصحاب الأعمال على العاملين المحتجين، ومنها إعطاء فرصة لأصحاب الأعمال والإدارات الحكومية لدراسة مطالب العاملين المحتجين، يضاف إلى ذلك أن غالبية الاحتجاجات العمالية تتم دون تخطيط مسبق، وتأتي بشكل فجائي احتجاجاً على إجراء معين.

حيث بلغت نسبة الاحتجاجات العمالية التي استمرت ليوم واحد (68.4%) من مجمل الاحتجاجات بواقع 182 احتجاجاً، تلتها ونسبة (8.6%) الاحتجاجات التي استمرت من يومين إلى ستة أيام، فيما شكلت الاحتجاجات التي استمرت من 7-15 يوماً (3.8%) من الاحتجاجات بواقع 10 احتجاجاً عمالياً، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات العمالية التي استمرت أكثر من 15 يوماً (4.5%) من مجمل الاحتجاجات، والجدول رقم (9) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (9): توزيع الاحتجاجات العمالية حسب عدد أيام الاحتجاج

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	عدد أيام الاحتجاجات
68.4%	182	يوم واحد
8.6%	23	2-6 يوم
3.8%	10	7-15 يوم
4.5%	12	أكثر من 15 يوم
14.7%	39	تهديد بالاحتجاج
100%	266	المجموع

الخلاصة والتوصيات

يتضح من التقرير أنه بالرغم من استمرار الاحتجاجات العمالية عند مستويات أقل من ما كانت عليه في أعوام 2011-2013، إلا أن أعدادها ما زالت كبيرة، 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، والذي نجم بشكل أساسي عن تطبيق سياسات اقتصادية غير عادلة، ونتيجةً لمجمل هذه العوامل وغيرها، نفذ آلاف العاملين عشرات الاحتجاجات التي وصلت خلال العام 2019 الى 266 احتجاجاً.

”ومن المتوقع أن

تزداد أعداد

الاحتجاجات العمالية

خلال السنوات

القليلة القادمة

بسبب التراجع الكبير

في مختلف

مؤشرات سوق

العمل وفي معايير

العمل اللائق بسبب

تأثيرات فيروس

”كورونا المستجد“

ومن المتوقع أن تزداد أعداد الاحتجاجات العمالية خلال السنوات القليلة القادمة بسبب التراجع الكبير في مختلف مؤشرات سوق العمل وفي معايير العمل اللائق بسبب تأثيرات فيروس "كورونا المستجد"، حيث من المتوقع أن تزداد معدلات البطالة بشكل ملموس، إلى جانب التخفيضات التي جرت على مستويات الأجور، حيث سمح أمر الدفاع رقم 6 بتخفيض أجور كافة العاملين في القطاع الخاص في منشآت الأعمال التي كانت وما زالت تمارس أنشطتها الاقتصادية بشكل كامل خلال لفترة حظر التجوال، بتخفيض أجور العاملين بنسبة 30 بالمئة. هذا إلى جانب سماحه لعدم دفع 50 بالمئة من أجور العاملين خلال فترة حظر التجوال التي امتدت ما يقارب ستة أسابيع، ووقف صرف كامل الأجر اذا تعطلت أعمال المؤسسات الاقتصادية.

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، ويظهر ذلك بشكل واضح في عدم قدرة الاقتصاد الوطني على توفير فرص عمل كافية ولائقة، وشعف منظومة الحماية الاجتماعية للعاملين وتمكين كافة العاملين من ممارسة حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي حول كافة السياسات التي تمس مصالح مختلف أطراف الإنتاج. ويرى التقرير أن من شأن استمرار حالة الإنكار والاهمال للفجوات الحقيقية التي يعاني منها سوق العمل في الأردن أن يعمق الاختلالات الاجتماعية، والتي ستؤدي بالضرورة إلى عدم الاستقرار على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، 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 إلغاء أمر الدفاع رقم 6، خاصةً وأن الغالبية الكبيرة من المؤسسات في القطاع الخاص سمح لها بممارسة أعماله بشكل كامل.
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 والتوترات الاجتماعية.
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، وإلغاء احتكار تمثيل العمال من النقابات العمالية القائمة التي تفتقر لأبسط قواعد العمل الديمقراطي، ولا تسمح بتجديد قياداتها، ولتصبح نصوص القانون متوائمة مع نصوص الدستور الأردني، ولتنسجم عملية تأسيس النقابات العمالية مع نصوص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن ونشره في الجريدة الرسمية، مع ضرورة الإسراع 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 إجراء تعديلات على القانون تعترف بالأمر الواقع.

” تعديل نصوص

قانون العمل المتعلقة

بتشكيل النقابات

العمالية والسماح

لجميع العاملين بأجر

في الأردن بتشكيل

نقاباتهم بحرية:

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 الإدارات الحكومية والعاملين، لأنه من غير المعقول أن يتم التعامل مع الاحتجاجات العمالية في القطاع العام باعتبارها تغييراً 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 إلغاء المادة (58) من قانون العمل والتي تشرعن العمل الجبري، حيث تسمح باستثناء العاملين في الوظائف الاشرافية ومن تقتضي 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.

”تعديل نصوص

قانون العمل

المتعلقة بمفهوم

النزاع العمالي وآليات

تسوية النزاعات

العمالية“



للمزيد من المعلومات:

شارع الملكة رانيا العبد لله - عمارة العمري - رقم 12 - الطابق الرابع
عمان - الأردن.

هاتف: 00962 6 516 44 91 فاكس: 00962 6 516 44 92

info@phenixcenter.net
phenixcenter@yahoo.com