

تقرير

# الاحتجاجات العمالية في الأردن عام 2013

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

أذار ٢٠١٤

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

*Phenix*  
الفينيقا   
للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

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 وإجتماعياً 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 فريدريش إيبيرت (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 للإصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الإقتصادي والإجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف إلى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الإجتماعي في الحياة السياسية والإجتماعية والإقتصادية.



المرصد العمالي الأردني

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 يساهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة ساعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

#### تنويه:

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

# المحتويات

المقدمة

المنهجية

الاحتجاجات العمالية حسب نوعها

أسباب الاحتجاجات العمالية

دور النقابات العمالية

التعامل مع الاحتجاجات العمالية

الاحتجاجات العمالية وفقاً للأشهر

الاحتجاجات العمالية وفقاً للمحافظة

الاحتجاجات العمالية وفقاً لمدة الاحتجاج الزمنية

الخلاصة والتوصيات



## مقدمة

يقوم مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية وفي إطار عمل برنامج "المرصد العمالي الأردني" الذي تم اطلاقه في النصف الثاني من عام ٢٠٠٩ بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية، على رصد ومتابعة كافة التفاصيل المتعلقة بسوق العمل الأردني سواء كان على مستوى السياسات أو التحولات والحركات العمالية التي تجري على أرض الواقع. ومن بين التقارير التي يقوم فريق "المرصد العمالي الأردني" على اعدادها، التقرير السنوي للاحتجاجات العمالية بمختلف انواعها: اضرابات واعتصامات والتهديد بها او ايداء النفس وقتلها. وهذا هو التقرير السنوي الرابع ضمن هذه السلسلة من التقارير والذي خصص لتقديم نتائج عمليات الرصد اليومي للاحتجاجات العمالية التي جرت في الأردن خلال عام ٢٠١٣.

وتأتي أهمية إعداد هذا التقرير لإيماننا كفريق يعمل في "المرصد العمالي الأردني" بأن الاحتجاجات العمالية هي تعبير حقيقي عن طبيعة وعمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها الأردن والتحديات والمشكلات التي يواجهها سوق العمل الأردني وطبيعة علاقات العمل السائدة، والتي تتسم بعدم التوازن بين اطراف الانتاج المختلفة وفي العديد من القطاعات الاقتصادية، الأمر الذي انعكس سلبا على عدالة علاقات العمل وتوازنها بين العاملين من جهة واصحاب العمل والادارات العليا الحكومية من جهة أخرى.

كذلك فإن هذا التقرير واحد من سلسلة التقارير شبه الدورية التي يصدرها المركز والتي تتناول موضوعات ذات علاقة بظروف التشغيل وسياسات سوق العمل على اختلاف مستوياتها، والتي نأمل ان تشكل قيمة مضافة للجهود المستقلة التي تبذل في الأردن لتحسين شروط العمل من خلال بناء علاقات عمل متوازنة وبين اطراف متوازنة.

**أحمد عوض**

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

مدير المركز



## المنهجية:

للعاملين بحقوقهم وقضاياهم ويخلق حافزاً للعمل على المطالبة بها وتحصيل حقوقهم الانسانية الأساسية المتمثلة بشروط عمل مرضية وعادلة، في ظل غياب ملموس لدور فاعل للنقابات العمالية لعقود مضت، حيث لعبت غالبية النقابات العمالية الرسمية دوراً هامشياً في تحسين شروط العمل في الأردن، وفي ظل المواقف المتشنجة التي اتخذتها الحكومات الأردنية المتعاقبة وما زالت تجاه كافة محاولات عمال الأردن لتشكيل نقابات جديدة تمثل مصالحهم بشكل حقيقي، اذ رفضت جميع محاولات تشكيل نقابات جديدة منذ عام ١٩٧٦. في ذات الوقت الذي لم تعبر فيه الحكومات الأردنية المتعاقبة موضوع تحسين شروط العمل الأهمية اللازمة واستمرت في تنفيذ ذات السياسات الاقتصادية التي ولدت الأزمات الاقتصادية التي واجهها الأردن لأكثر من مرة. فتحسين البيئة الاستثمارية غالباً ما كان يتم على حساب شروط العمل باتجاه اضعافها، الأمر الذي ادى الى تراجع ملموس لدى غالبية العاملين في الأردن وفي القطاعين العام والخاص.

كذلك فان أحد أسباب ارتفاع وتيرة الاحتجاجات العمالية في الأردن خلال السنوات الماضية زيادة ثقة العاملين في الأردن بأنفسهم وبقدرتهم على تغيير واقعهم الصعب بعد التحولات الجذرية التي حدثت في العديد من البلدان العربية، والحركات السياسية والاجتماعية غير المسبوقة التي شهدتها المنطقة مؤخراً والتي تطالب بإجراء إصلاحات شاملة وملموسة في دولها.

### الجدول رقم (١)

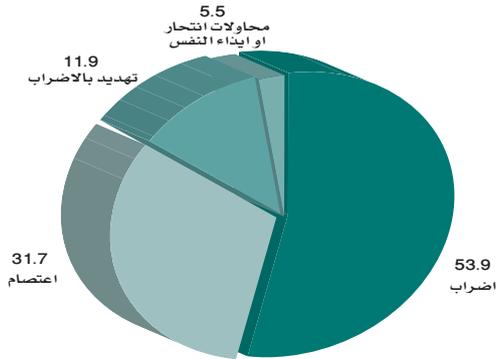
عدد الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام (٢٠١٠-٢٠١٣)

السنة	عدد الاحتجاجات العمالية
2010	139
2011	829
2012	901
2013	890

يهدف هذا التقرير إلى رصد كافة الاحتجاجات العمالية التي قام العاملون في الأردن بتنفيذها خلال عام ٢٠١٣، وكذلك تقديم قراءة تحليلية اقتصادية واجتماعية لهذه الاحتجاجات، وتمت عملية الرصد من خلال استخدام آليتين، الأولى من خلال التواصل المباشر مع منفذي هذه الاحتجاجات والوقوف على تفاصيلها، والثانية تتمثل في تحليل التغطيات الصحفية التي قامت بها وسائل الإعلام الأردنية ( صحف ورقية والكترونية ومحطات تلفزيونية واذاعية)، وتم تصنيف جميع الإجراءات الاحتجاجية أياً كان شكلها بأنها احتجاجات، وشملت الاضرابات والاعتصامات والوقفات الاحتجاجية وعمليات التهديد بالاضراب أو الاعتصام او ايداء النفس وقتلها (الانتحار). وهذا وقد تم معالجة البيانات التي تم رصدها باستخدام برنامج التحليل الاحصائي الخاص بالعلوم الاجتماعية SPSS. ويشمل التقرير عدد الاحتجاجات العمالية وتوزيعها حسب نوع الاحتجاج والقطاع الذي تم فيه الاحتجاج سواء كان قطاع عام أم قطاع خاص أو متعطلين عن العمل، والأسباب التي دفعت العاملين الى الاحتجاج ودور النقابات العمالية في هذه الاحتجاجات وآلية تعامل الحكومة وأصحاب العمل مع هذه الاحتجاجات ومدى تحقيقها لأهدافها ومددها الزمنية وتوزيعها حسب الأشهر والمحافظة.

عدد الاحتجاجات العمالية:

استمرت وتيرة الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها في الأردن في عام ٢٠١٣ بنفس المستوى الذي كانت عليه في عام ٢٠١٢، اذ بلغت (٨٩٠) احتجاجاً، بتراجع طفيف عن ما كانت عليه في عام ٢٠١٢، والتي بلغت آنذاك (٩٠١) احتجاجاً، الأمر الذي يعكس استمرار معاناة قطاعات واسعة من العاملين في القطاعين العام والخاص من تراجع مستويات العمل اللائق، وضعف تمتعهم بشروط عمل مرضية وعادلة، وهذا يعكس مدى استفادة العاملين من تحسن مستويات ممارسة حرية الرأي والتعبير والتجمع والتنظيم خلال السنوات الثلاث الماضية. حيث مكنتهم هذه الأجواء من التعبير عن معاناتهم بشكل صريح. ان استمرار هذه الاحتجاجات في المستويات ذاتها ونوعيتها ودخول العمال في إضرابات غير مسبوقة يعبر عن وعي اقتصادي اجتماعي



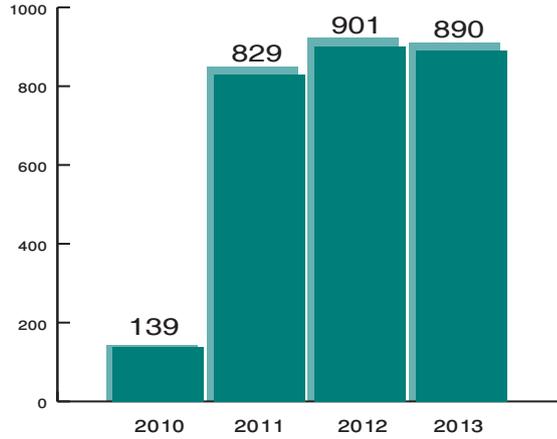
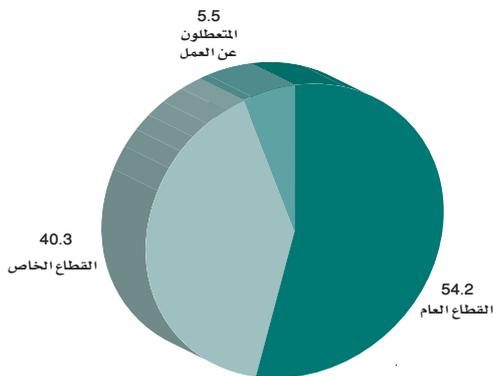
### الاحتجاجات العمالية حسب قطاع التشغيل:

تركزت أكثر من نصف الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها خلال عام ٢٠١٣ في القطاع العام، إذ بلغت نسبتها (٥٤,٢%) بواقع (٤٨٢) احتجاجاً، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات العمالية التي نفذها عاملون في القطاع الخاص (٤٠,٣%) وبواقع (٣٥٩) احتجاجاً، أما المتعطلون عن العمل فقد بلغت نسبة احتجاجاتهم (٥,٥%) وبواقع (٤٩) احتجاجاً من مجمل الاحتجاجات العمالية حيث كان المحتجون يطالبون فيها بالحصول على فرص عمل.

الجدول رقم (٣)

الاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل

قطاع العمل	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية (%)
القطاع العام	482	54.2
القطاع الخاص	359	40.3
المتعطلون عن العمل	49	5.50
المجموع	890	100



### الاحتجاجات العمالية حسب نوعها:

حسب المنهجية التي تم اعتمادها فقد تم التعامل مع كافة أشكال الاحتجاج المتبعة من قبل العاملين تجاه اصحاب العمل في منشآت القطاع الخاص أو اداراتهم العليا في القطاع العام باعتبارها احتجاجات عمالية، وقد شكلت الاضرابات العمالية ما نسبته (٥٣,٩%) من مجموع الاحتجاجات العمالية، وشكلت الاعتصامات ما نسبته (٣١,٧%) من مجمل الاحتجاجات. كذلك تم ادراج عمليات التهديد بتنفيذ اضرابات عمالية باعتبارها احتجاجات لتحقيق أهداف عمالية، وقد شكلت ما نسبته (١١,٩%) من الاحتجاجات، كما شملت الاحتجاجات العمالية بعض التحركات الفردية والتي تركزت في عمليات ايداء النفس وقتلها (الانتحار) لأغراض تندرج في اطار الاحتجاج على وضع عمالي معين وبلغت ما نسبته (٢,٥%) من مجمل الاحتجاجات. وعليه فإن توزيع الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٣ كان على النحو التالي:

الجدول رقم (٢)

الاحتجاجات العمالية وفقاً لنوع الاحتجاج

نوع الاحتجاج	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية (%)
اضراب	480	53.9
اعتصام	281	31.7
تهديد بالاضراب	106	11.9
محاولات انتحار او ايداء النفس	23	2.5
المجموع	890	100

## اسباب الاحتجاجات العمالية:

تشمل ساعات العمل اليومية 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، إذ أن (٤٤%) من العاملين بأجر في الأردن لا يتمتعون بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية.

تلا ذلك الاحتجاجات العمالية ضد بعض القوانين والأنظمة والتعليمات بنسبة (٢١,٨%)، وهي تشمل القرارات المتعلقة بتنظيم آليات العمل والتي اعتبرها العمال أنها تشكل اعتداءات على حقوقهم وكذلك قرارات إعادة الهيكلة. هذا إلى جانب عمليات الاحتجاج على عمليات الفصل الجماعي من العمل والتي بلغت نسبتها (٩,٨%) وبواقع (٨٧) احتجاجاً.

وتلا ذلك الاحتجاجات المطالبة بمجموعة من المنافع مجتمعة شملت إلى جانب زيادة الأجور والعلاوات تحديد ساعات العمل وتنظيمها والتثبيت في العمل، وصرف مكافأة نهاية الخدمة، وتغيير المسميات الوظيفية للعاملين في بعض القطاعات، والاحتجاج على غياب الأمن الوظيفي، والاحتجاج على التأخر في صرف الرواتب والمستحقات المالية بنسبة (٩,٣%)، أما الاحتجاجات العمالية المطالبة بفرص عمل وقام بتنفيذها متعطلون عن العمل فبلغت نسبتها (٥,٥%) بواقع (٤٩) احتجاجاً. ثم الاحتجاجات العمالية المطالبة بالتثبيت بالعمل (تغيير صيغة التعاقد الخاص بالعمل) فقد بلغت نسبتها (٣%) بواقع (٢٧) احتجاجاً. هذا وقد تراجعت نسبة الاحتجاجات العمالية التي تطالب بتأسيس نقابات جديدة وبإصلاح النقابات العمالية الحالية، إذ بلغت (٨) احتجاجات فقط، ويعود هذا التراجع إلى أن العاملين الراغبين بتشكيل نقابات جديدة يعملون على تشكيلها دون الحاجة لتنفيذ إضرابات. وفي هذا السياق يجدر الإشارة إلى أن غالبية العاملين في الأردن محرومين من حق ممارسة حقهم في تشكيل نقابات عمالية، بسبب التشريعات العمالية التي تحرم قطاعات واسعة منهم من حق التنظيم النقابي لأسباب مرتبطة بالتشريعات العمالية، فقانون العمل ونظام التصنيف المهني الصادر بموجبه حدد المهن المسموح لها تأسيس نقابات والانتساب إليها والتي اقتصر على سبعة عشر نقابة لم يتم زيادتها منذ ما يقارب أربعة عقود.

هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في ارتفاع وتيرة الاحتجاجات العمالية عام ٢٠١٣، ومن خلال قراءة سريعة للأرقام الواردة في الجدول رقم (٤) يتضح ان موضوع انخفاض الأجور والرواتب هو أكثر الأسباب التي دفعت العاملين الى تنفيذ احتجاجاتهم، حيث أن ما يقارب عن نصف الاحتجاجات العمالية كانت بسبب احتجاج العاملين على انخفاض اجورهم، فإلى جانب أن (٤٩,٧%) من الاحتجاجات كانت تطالب برفع الأجور والعلاوات، فإن ما يقارب نصف الاحتجاجات العمالية التي كانت تطالب بمجموعة من المنافع كان جزء منها له علاقة بالأجور والعلاوات.

ومن الطبيعي ان يحتل تحسين الوضع المعيشي المرتبه الأولى وذلك لأن أحد أهم التحديات والاختلالات التي يعاني منها سوق العمل في الأردن هو انخفاض معدلات الأجور، إذ أن ما يقارب ثلاثة ارباع أجور العاملين في الأردن تقع تحت خطر الفقر المطلق حسب الأرقام الرسمية الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، فقد بلغ خط الفقر المطلق (الغذائي وغير الغذائي) في الأردن في عام ٢٠١٠ (٨١٣,٧) دينار للفرد سنوياً، وللأسرة المعيارية المكونة من ٥,٤ فرد فانه يبلغ (٣٦٦) ديناراً شهرياً. هذا ويبلغ خط الفقر في الأردن للأسرة المعيارية ما يقارب (٤٠٠) دينار شهرياً. والأرقام الرسمية تفيد ان (٦٢%) من العاملين ومشتري الضمان الاجتماعي يحصلون على رواتب شهرية تبلغ (٤٠٠) دينار فما دون. ومعدل الأجور في الأردن يبلغ (٤١٢) ديناراً. وتؤكد الأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة نهاية عام ٢٠١٣ هذا الواقع الصعب، عندما أشارت أن (٤٢%) من المشتغلين الاردنيين تقل رواتبهم الشهرية عن (٣٠٠) دينار. وان (٩٠%) من المشتغلين في الأردن تقل رواتبهم عن (٥٠٠) دينار شهرياً. بمعنى أن غالبية الأسر الأردنية لا تستطيع أن تغطي حاجاتها الأساسية الغذائية وغير الغذائية. حيث ان قراءة متفحصه لهذه الأرقام كافية لتفسير كثافة الاحتجاجات العمالية الهادفة الى تحسين الأجور وانها ستسير باتجاهات تصاعدية في المستقبل. يضاف لذلك انخفاض الحد الأدنى للأجور في الأردن البالغ (١٩٠) ديناراً شهرياً والذي يقل عن نصف خط الفقر المطلق.

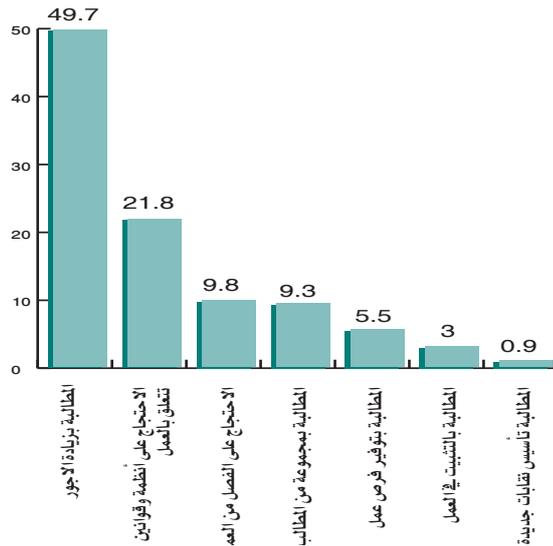
هذا الى جانب تراجع مستوى شروط العمل لغالبية العاملين في الأردن من حيث عدم تمتع قطاعات واسعة من العمال بالحقوق العمالية الأساسية التي نصت عليها تشريعات العمل الأردنية والتي

الجدول رقم ( ٤ )

الاحتجاجات العمالية وفقاً لأسباب الاحتجاج

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	أسباب الاحتجاج
49.7	442	المطالبة بزيادة الأجور
21.5	194	الاحتجاج على أنظمة وقوانين تتعلق بالعمل
9.8	87	الاحتجاج على الفصل من العمل
9.3	83	المطالبة بمجموعة من المطالب
5.5	49	المطالبة بتوفير فرص عمل
3	27	المطالبة بالتثبيت في العمل
0.9	8	المطالبة تأسيس نقابات جديدة
100	890	المجموع

× وتشمل المطالبة بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية والتأمين الصحي وتوفير بيئة عمل ملائمة والاحتجاج على تعرض زملاء للاعتداء وتعارض مصالح العاملين مع جهات أخرى والعدالة في الترقيات.... الخ.



دور النقابات العمالية:

نتيجة للضعف الملموس في أداء غالبية النقابات العمالية الرسمية (المعترف بها) وانعزالها عن غالبية العاملين بأجر في الأردن، ولأن قانون العمل يسمح للعاملين في القطاع الخاص فقط بالانتساب للنقابات العمالية السبعة عشر المعترف بها في إطار نظام التصنيف المهني، ونتيجة لانعدام فرص اصلاح هذه النقابات القائمة بسبب

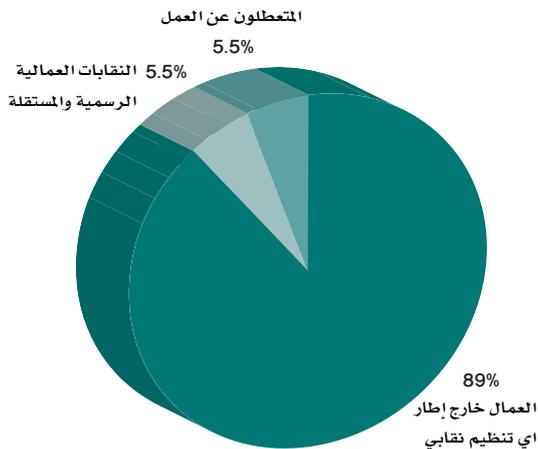
هيمنة فئات محدودة على قيادات هذه النقابات منذ عقود وغياب الديمقراطية عن نظامها الداخلي الموحد وعن ممارساتها الداخلية، وجد الآلاف من العاملين بأجر في القطاعين العام والخاص في الأردن انفسهم مضطرين بشكل تلقائي للدفاع عن حقوقهم دون الأخذ بعين الاعتبار القيود القانونية التي تحظر تشكيل نقابات عمالية والقيود المفروضة على تنفيذ الاضرابات العمالية، الأمر الذي يشير بوضوح إلى أن هذه القيود القانونية لم تعد تتلاءم وطبيعة التحولات والتغيرات التي يعيشها المجتمع الأردني وحاجاته.

لذلك فإن (٨٩%) من الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها في عام ٢٠١٣ كانت خارج اطار النقابات العمالية القائمة، وان نسبة الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها من قبل النقابات العمالية الرسمية والمستقلة ولجانها التحضيرية بلغت (٥,٥%) من مجمل الاحتجاجات العمالية. وباقي الاحتجاجات نفذتها مجموعات من المتعطلين عن العمل للمطالبة بفرص عمل ونسبة (٥,٥%).

الجدول رقم ( ٥ )

الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٣ وفقاً للفئة التي قامت بالاحتجاج

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الفئة التي قامت بالاحتجاج
89	792	العمال خارج اطار اي تنظيم نقابي
5.5	49	المتعطلون عن العمل
5.5	49	النقابات العمالية الرسمية والمستقلة
100	890	المجموع

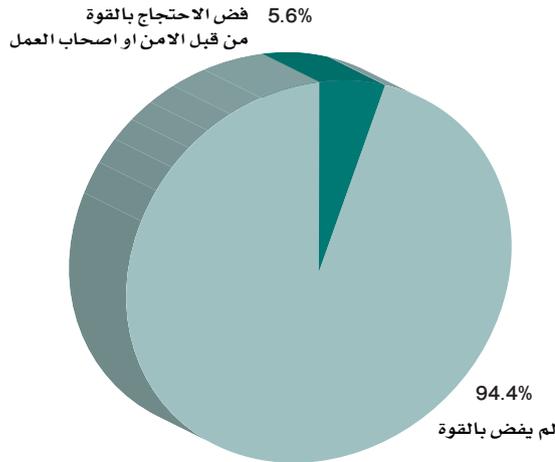


امتيازات العاملين المحتجين في حال استمروا باحتجاجهم، هذا الى جانب تسريب معلومات حول تحركات المحتجين لأصحاب العمل. وبلغ عدد الاحتجاجات التي تم وقفها بالقوة من قبل الحكومة واجهزتها (٥٠) احتجاجا وبنسبة (٥,٦ %) من مجموع الاحتجاجات.

### الجدول رقم (٦)

الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٣ وفقاً للتعامل معها

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	تحقيق المطالب من عدمها
89	792	فض الاحتجاج بالقوة من قبل الامن او اصحاب العمل
5.5	49	لم يفض بالقوة
100	890	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 (٨٣٩) احتجاجا وبنسبة (٩٤,٣%). أما الاحتجاجات التي تم تحقيق كافة مطالب منفذها بشكل كامل أو بشكل جزئي فبلغت (٥١) احتجاجا مشكلة ما نسبته (٥,٧ %) من مجمل الاحتجاجات.

### التعامل مع الاحتجاجات العمالية:

على خلاف السنوات الماضية وللسنة الثانية على التوالي، حدث تغيير في طريقة تعامل الحكومة وبعض أصحاب العمل مع بعض الاحتجاجات العمالية، إذ تم استخدام القوة لوقفها، فقد تدخلت قوات الدرك لكسراعتصامات العاطلين عن العمل في كل من الطفيلة ومعان، وتم استخدام الغاز المسيل للدموع لفض احتجاجاتهم، ويررت قوات الدرك استخدام القوة في هذه الاحتجاجات بسبب قيام المتعطلين عن العمل بإشعال الاطارات وإحداث تخريب بالممتلكات العامة، بالإضافة الى إنهاء اعتصام عمال الموانئ بالقوة واعتقال أعضاء اللجنة النقابية وعدد من العاملين، هذا الى جانب عمليات الفصل الجماعي التي قامت بها بعض ادارات منشآت القطاع الخاص ضد النشطاء النقابيين الذين يقودون الاحتجاجات العمالية، هذا بالإضافة الى العقوبات الادارية التي تعرض ولا زال يتعرض لها النشطاء والقادة النقابيين في القطاع العام مثل تغيير طبيعة العمل بشكل مفاجئ وتجميد الصلاحيات والتهميش والنقل من مكان عمل الى آخر، والحرمان من الترفيعات وايقاع عقوبات ادارية بحق العاملين المحتجين والنشطاء والنقابيين، بالإضافة الى الحرمان من فرص التدريب والتطوير الوظيفي، ومنع المحتجين من استخدام المرافق المخصصة لهم، مثل خدمات سكن الموظفين (حالة احتجاج العاملين في دائرة الجمارك).

كذلك يتعرض العاملين المحتجين الى ضغوطات معنوية كتشويه الاحتجاجات والتقليل من فاعليتها وتأثيرها، واتهام المحتجين بالإساءة للمنشآت العامة وتخريبها، واتهام المحتجين بتعطيل العمل وتقليل الانتاج، والتدخل المباشر في الاحتجاج عن طريق الضغط أو الإغراء لبعض العاملين المحتجين والذين غالبا ما يكونوا "قادة الاحتجاجات" لدفعهم للانسحاب من الاحتجاج العمالي، وتكريم الاشخاص الذين عارضوا الاحتجاجات على حساب زملائهم المحتجين، هذا الى جانب تهديد العاملين والاساءة اليهم لفظيا مثل استهداف العاملين بالسب والشتم اثناء الاحتجاج كتعبير عن الغضب من تنظيم الاحتجاج، وكذلك استجواب المحتجين من قبل اصحاب العمل والادارات الحكومية العليا واخضاعهم للتحقيق.

وبرزت بوضوح خلال عام ٢٠١٣ العديد من الضغوط الأمنية على العديد من نشطاء وقادة بعض الاحتجاجات العمالية للتحقيق والضغط عليهم وعلى افراد اسرهم لوقف الاحتجاج، وتدخل بعض الاجهزة الأمنية والحكومية لدى بعض أصحاب العمل بهدف ايقاف

الجدول رقم (٨)  
الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٣ وفقاً للأشهر

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الشهر
6.8	61	كانون الثاني
15.5	137	شباط
13.1	116	آذار
10.3	92	نيسان
9.7	87	أيار
11.7	104	حزيران
7.6	68	تموز
3.8	34	آب
4.5	40	أيلول
4.0	36	تشرين الأول
6.4	57	تشرين الثاني
6.5	58	كانون الأول
100	890	المجموع

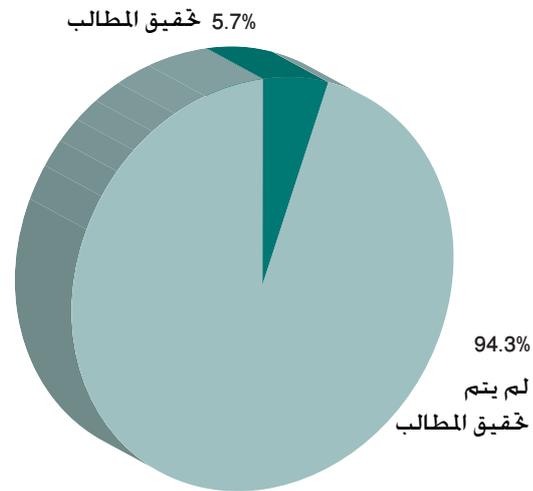
### الاحتجاجات العمالية وفقاً للمحافظة:

وفيما يتعلق بتوزيع الاحتجاجات العمالية على محافظات المملكة، فقد كان النصيب الأكبر في العاصمة عمان، حيث بلغت نسبة الاحتجاجات فيها ٤٠,٨٪ بواقع ٣٦٣ احتجاجاً، وهذا ينسجم مع نسبة السكان في العاصمة عمان التي تقارب ذات النسبة، وغالبية مؤسسات الأعمال والمؤسسات العاملة تتركز في العاصمة، يلي ذلك محافظة اربد بنسبة ١٤,٣٪، ثم معان والكرك والعقبة والطفيلة والمفرق والزرقاء والبلقاء ومأدبا وعجلون وجرش، وبلغت نسبة الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها في أكثر من محافظة في ذات الوقت ٧,١٪ بواقع ٦٣ احتجاجاً. والجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٧)

الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٣ وفقاً لتلبية مطالب تنفيذها

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	تحقيق المطالب من عدمها
5.7	51	تحقيق المطالب
94.3	839	لم يتم تحقيق المطالب
100	890	المجموع



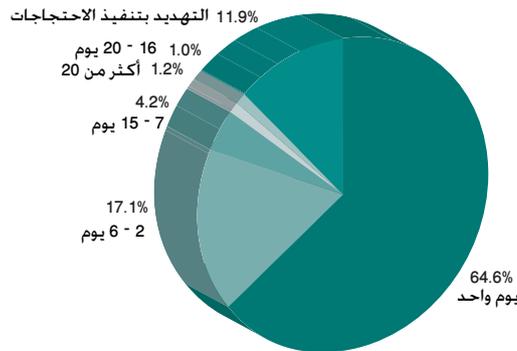
### الاحتجاجات العمالية وفقاً للأشهر:

أما فيما يتعلق بتوزيع الاحتجاجات العمالية حسب الأشهر، فقد ازدادت هذه الاحتجاجات خلال شهر شباط من عام ٢٠١٣ حيث بلغت ما نسبته (١٥,٥٪) من مجموع الاحتجاجات، بينما كان شهر آب هو الأقل بنسبة (٣,٨٪) من مجمل الاحتجاجات، والجدول رقم (٨) يوضح توزيع الاحتجاجات العمالية حسب الأشهر، ويعود هذا الانخفاض الى حلول شهر رمضان خلال هذا الشهر والذي يليه.

الجدول رقم (١٠)

الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٣ وفقاً للمدد الزمنية للاحتجاج

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	عدد أيام الاجراء
64.6	575	يوم واحد
17.1	152	٢-٦ ييوم
4.2	37	٧-١٥ يوم
1.2	11	أكثر من ٢٠ يوم
1.0	9	١٦-٢٠ يوم
11.9	1.6	التهديد بتنفيذ الاحتجاجات
100.0	890	المجموع



الجدول رقم (٩)

الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٣ حسب التوزيع الجغرافي

المحافظة	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
عمان	61	6.8
اربد	137	15.5
معان	116	13.1
الكرك	92	10.3
العقبة	87	9.7
الطفيلة	104	11.7
المفرق	68	7.6
الزرقاء	34	3.8
البلقاء	40	4.5
مأدبا	36	4.0
عجلون	57	6.4
جرش	58	6.5
أكثر من محافظة في ذات الوقت	63	7.1
المجموع	890	100

الاحتجاجات العمالية وفقاً لمدة الاحتجاج الزمنية:

وبخصوص المدد الزمنية للاحتجاجات العمالية، فقد استغرقت غالبية الاحتجاجات يوماً واحداً، إذ بلغت نسبتها ٦٤,٦% من مجمل الاحتجاجات بواقع ٥٧٥ احتجاجاً. تلاها الاحتجاجات التي استغرقت مدة زمنية تتراوح ما بين يومان الى ستة أيام بنسبة ١٧,١% بواقع ١٥٢ احتجاجاً، والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك.

## الخلاصة والتوصيات:

استنادا الى ما جاء في التقرير يمكن القول ان الاحتجاجات العمالية ما زالت في مستويات مرتفعة منذ ثلاث سنوات، الأمر الذي يؤشر الى أن الاختلالات في علاقات العمل ما زالت عميقة. وان هذه الاختلالات موجودة في كلا القطاعين العام والخاص، الى جانب ذلك يتبين أن جزءا كبيرا من هذه الاختلالات جاء نتيجة للعديد من سياسات العمل المتمثلة في حرمان غالبية العاملين من تنظيم انفسهم في نقابات عمالية تنظم العلاقة مع أصحاب العمل على اسس متوازنة، الأمر الذي يدفع غالبية العاملين الى تنفيذ احتجاجاتهم بشكل سريع بدون تحضير مسبق او اذار مسبق لأصحاب العمل في القطاع خاص، او الادارة العليا في القطاع العام، وهذا يعود بشكل رئيسي الى غياب الخبرة النقابية للغالبية الساحقة من العاملين بسبب حرمانهم من حق التنظيم النقابي، فنصوص قانون العمل المعمول به يقيد حق ممارسة حق العاملين في تشكيل نقابات عمالية، ونظام الخدمة لم يوضح آليات تشكيل نقابات عمالية للعاملين في القطاع العام، حتى بعد صدور قرار المحكمة الدستورية رقم ٦ لعام ٢٠١٣ الذي صدر في شهر تموز ٢٠١٣ والذي سمح وبشكل صريح للعاملين في القطاع العام بتأسيس نقابات خاصة بهم.

كذلك خلص التقرير الى أن الغالبية الكبيرة من الاحتجاجات العمالية ٨٩% قام بتنفيذها عاملون غير منظمين نقابيا، وهذا يدحض بعض المقولات التي نسمعها بين وقت وآخر من أن الاحتجاجات العمالية التي يشهدها الأردن تنفذها النقابات العمالية الجديدة والمستقلة، فالمشكلة تكمن في اختلال علاقات العمل وعدم توفر شروط عمل عادلة ومرضية وليس في توجه العاملين في القطاعين العام والخاص نحو تنظيم انفسهم في نقابات عمالية جديدة ومستقلة.

والى جانب ذلك، فإن آليات تسوية النزاعات العمالية المعمول بها في الأردن وفق نصوص قانون العمل لم تفلح في تخفيف حدة الاحتجاجات العمالية، وهي لا تتعامل الا مع النزاعات العمالية التي تحدث بين النقابات العمالية الرسمية المعترف بها واصحاب العمل في القطاع الخاص، الأمر الذي يشير أن تعريف قانون العمل للنزاع العمالي قاصر عن استيعاب التحولات الاجتماعية في سوق العمل، فهو لم يغطي سوى ٥,٥ بالمائة من مجمل النزاعات العمالية التي تم رصدها في هذا التقرير.

ومن الضروري الاشارة الى أن ظاهرة ايداء النفس والانتحار والتهديد بها لأسباب ذات علاقة بالعمل تنامت بشكل كبير خلال عام ٢٠١٣، إذ تم رصد ٢٣ حالة ومحاولة انتحار وإيداء للنفس لأسباب ذات علاقة بالعمل، نتج عنها وفاتين، واصابة البعض بإصابات بليغة، ومن النتائج الهامة أن ما يقارب نصف الاحتجاجات العمالية قام بتنفيذها عاملين في القطاع العام كتعبير عن تردّي أوضاعهم الوظيفية. وان غالبية الاحتجاجات العمالية كانت للمطالبة بزيادة الأجور والعلاوات. كذلك فإن غالبية الاحتجاجات العمالية استغرقت يوما واحدا، وتركزت في العاصمة عمان.

في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها فإن فريق المرصد العمالي يقدم التوصيات التالية:

١. ضرورة تطبيق مبادئ ومعايير العمل اللائق بمختلف عناصره على جميع العاملين في الأردن.
٢. ضرورة اعادة النظر في مستويات الأجور في القطاعين العام والخاص باتجاه زيادتها لأن مستوياتها منخفضة جدا اذا ما أخذ بعين الاعتبار خط الفقر المطلق المعلن عنه، وضرورة ربط الأجور بمعدلات التضخم.

٣. ضرورة إعادة النظر بشكل ملموس بالحد الأدنى للأجور، إذ أن مستواه يقل عن نصف خط الفقر المطلق، وضرورة ربطه بمعدلات التضخم.
٤. ضرورة وضع حد أعلى للأجور، إذ أنه وفي ذات الوقت الذي تقل فيه رواتب ما يقارب ثلثي العاملين بأجر في الأردن عن ٤٠٠ 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.
٥. ضرورة توسيع مظلة الضمان الاجتماعي لتشمل جميع العاملين في الأردن، إذ أن ٤٤% من العاملين في الأردن لا يتمتعون بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، كذلك هنالك ضرورة لشمول جميع مشركي الضمان الاجتماعي بمظلة التأمين الصحي، لأن ما يقارب نصف العاملين في الأردن لا يتمتعون بالتأمين الصحي، وما يقارب ثلث المواطنين لا يتمتعون بأي شكل من أشكال التأمين الصحي.
٦. ضرورة تعديل نص المادة ٣١ من قانون العمل الأردني والمتعلقة بإعادة هيكلة المؤسسات والتي تسمح بعمليات الفصل الجماعي من العمل.
٧. ضرورة تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بتشكيل النقابات العمالية والسماح لجميع العاملين بأجر في الأردن بتشكيل نقاباتهم بحرية، وتلغي 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 ٨٧ 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.
٨. 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 ٢٠١١ وقرار المحكمة الدستورية التفسير رقم ٦ لعام ٢٠١٣، 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.
٩. ضرورة تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بمفهوم النزاع العمالي وآليات تسوية النزاعات العمالية، والتي اثبتت فشلها الذريع في ايجاد حلول عادلة للنزاعات العمالية المتفاقمة، ويات مطلوباً استخدام آليات وتقنيات جديدة لتسوية النزاعات العمالية، وبما ينسجم مع نصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
١٠. 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 اعداد المفتشين وتطوير قدراتهم التفتيشية.

