

تقرير

الاحتجاجات العمالية في الأردن

٢٠١٤

تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

المرصد العمالي الأردني

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

أذار، 2015

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 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 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 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.

المرصد العمالي الأردني Jordan Labor Watch

المرصد العمالي الأردني

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبرت - 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 إيبرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير



المحتويات

٧	مقدمة
٩	مدخل
١٠	الاحتجاجات العمالية: مؤشرات رقمية
١٢	أنواع الاحتجاجات العمالية
١٣	بين القطاعين العام والخاص
١٤	الاحتجاجات العمالية: أسباب وأهداف
١٦	التوزيع على القطاعات الاقتصادية
١٧	أدوار النقابات في الاحتجاجات العمالية
١٩	التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية
٢٠	التوزيع الزمني للاحتجاجات العمالية
٢٢	المدد الزمنية للاحتجاجات العمالية
٢٣	استخدام العنف مع الاحتجاجات العمالية
٢٥	الخلاصة والتوصيات

مقدمة

يعمل مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، وفي إطار برنامج المرصد العمالي الأردني، الذي جرى اطلاقه في النصف الثاني من عام 2009، على رصد ومتابعة كافة سياسات العمل في الأردن، الى جانب الانتهاكات التي تمارس في سوق العمل الأردني، بالإضافة الى رصد ومتابعة التحولات والحركات العمالية والتي تعبر عن نفسها على شكل احتجاجات.

ويعمل المركز منذ عام 2010 على اعداد واطلاق تقرير سنوي يرصد من خلاله الاحتجاجات العمالية التي تجري في الأردن، وذلك بعد تنامي اعدادها بشكل ملفت خلال الفترة الزمنية السابقة. وهذا هو التقرير السنوي الخامس ضمن سلسلة التقارير السنوية التي ترصد مختلف أنواع الاحتجاجات العمالية سواء اضرابات أو اعتصامات أو تهديد بها وبغض النظر عن أعداد المشاركين في هذه الاحتجاجات.

وتأتي أهمية إعداد هذا التقرير استنادا الى فرضية يتبناها فريق المركز تتمثل في أن الاحتجاجات العمالية أياً كان شكلها أو حجمها هي تعبير عن اختلالات اجتماعية في علاقات العمل بين طرفيها العاملين من جهة وأصحاب العمل والادارات العليا في القطاعين العام والخاص من جهة أخرى، وأنها أحد أبرز أشكال الاحتجاجات الاجتماعية، التي ووفقا لمختلف نظريات التغيير الاجتماعي تعتبر المحرك الأساسي لعمليات التغيير والتحول الاجتماعي.

ويأمل المركز من اعداد هذ التقرير بشكل دوري أن يوفر معلومات دقيقة لكافة اصحاب المصالح من باحثين وسياسيين وأحزاب سياسية وبرلمانيين واعلاميين عن واقع الحركات الاحتجاجية للعاملين في الأردن وخصائصها وسياقاتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، الأمر الذي يساعد في فهم المحركات الحقيقية لعمليات التحول الاجتماعي التي يشهدها الأردن، وكذلك يساعد على تطوير تشريعات وسياسات تسهم في تخفيف حدة التوترات والاختلالات الاجتماعية.

أحمد عوض

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

المدير العام

مدخل

تنوعت ما بين صحف ورقية، وإلكترونية ومرئية ومسموعة.

والاحتجاج وفقاً لأدبيات علم الاجتماع، يتمثل في ذلك الجهد الجماعي والمنظم الرامي إلى تغيير في العلاقات الاجتماعية المستقرة في مجتمع معين، من خلال اجراء تغيير في القواعد الناظمة لهذه البنى. والاحتجاج العمالي وفق هذا المفهوم هو الجهد الجماعي الذي يقوم به مجموعة من العاملين في منشأة أو قطاع اقتصادي معين بهدف تحسين شروط العمل من خلال تعديل التشريعات والسياسات والقواعد الناظمة لهذه العلاقات، أو بهدف انفاذ تشريعات وسياسات تحمي حقوق العاملين.

ومن المعروف ان حق العاملين بالإضراب هو حق مصان ومضمون وفق العديد من معايير العمل الدولية الواردة في الشريعة العالمية لحقوق الانسان وعلى وجه الخصوص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الى جانب بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية وخاصة اتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وعلان منظمة العمل الدولية للحقوق والمبادئ الأساسية في العمل.

وفي الأردن، وعلى الرغم من التراجع الملموس في حدة الاحتجاجات بشكل عام خلال عام 2014، إلا أن ظاهرة الاحتجاجات العمالية كأحد مظاهر الاحتجاجات الاجتماعية ما زالت واضحة للعيان بالرغم من تراجع أعدادها مقارنة مع سنوات الذروة خلال الأعوام الثلاثة الماضية.

تعد الاحتجاجات العمالية من أهم مظاهر الاحتجاجات الاجتماعية، التي تعتبر المحرك الأساسي لعمليات التغيير الاجتماعي والاقتصادي. ويمكن الإشارة هنا الى أن عمليات التغيير الاجتماعي تسير وفق أسس وقواعد خاصة بالمجتمعات وطبيعة البنى الاجتماعية المكونة لها. وهذه البنى عادة ما تتحدد وفق سمات العلاقات بين مكونات هذه المجتمعات. ولعل المكونات الاجتماعية الأساسية لمختلف المجتمعات يتمثل في العاملين في مختلف أنواعهم من جهة، وأصحاب الأعمال والادارات العليا في القطاعين العام والخاص من جهة ثانية. وفي هذا السياق يأتي اهتمام مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية في اصدار هذا التقرير بشكل دوري.

يهدف هذا التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية اقتصادية واجتماعية وسياسية، لمختلف الاحتجاجات العمالية التي جرت في الأردن خلال عام 2014. وقد استخدم فريق المرصد العمالي الأردني المنهج الوصفي التحليلي في اعداده، إذ جرت عملية رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية من حيث نوعها والقطاع الاقتصادي الذي جرت فيه الى جانب الأسباب التي دفعت العاملين ومنظماتهم النقابية على اختلاف درجة نضوجها الى الاحتجاج وأهداف هذه الاحتجاجات، ودور المنظمات النقابية في تنفيذها والمدد الزمنية التي استغرقتها وتوزيعها جغرافياً وزمناً.

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 التي

الاحتجاجات العمالية.. مؤشرات رقمية

انخفضت الاحتجاجات العمالية المنفذة في العام 2014 بشكل ملحوظ، حيث بلغ عددها (474) احتجاجاً، مقارنة مع أعدادها خلال السنوات الثلاث الماضية.

ولعل هذا التراجع في أعداد الاحتجاجات العمالية خلال عام 2014 والذي بلغ عددها (474) احتجاجاً، لا يعود بشكل أساسي الى تراجع حدة الاختلالات في علاقات العمل كشكل من أشكال العلاقات الاجتماعية. واما جاء استجابة لتأثير مجموعة من العوامل المرتبطة بطبيعة التحولات التي شهدتها المنطقة، وارتفاع مستوى التوترات السياسية والأمنية في العديد من الدول المجاورة، الى جانب الموقف المعلن من الحكومة بعدم الاستجابة لأية مطالب ذات طابع عمالي للعاملين في القطاع العام، رافقه تدخلات من قبلها لدى القطاع الخاص بعدم الاستجابة لمطالب العاملين في اطار الاحتجاجات العمالية، وكذلك موقف الاتحاد العام لنقابات العمال المناوئ لفكرة ممارسة العاملين لحقهم في الاضراب، والذي أعلن ومورس أكثر من مرة. بالإضافة الى تدخلات العديد من الأجهزة الرسمية لمنع حدوث الاحتجاجات العمالية، واستخدام القوة في فض العديد منها، وهذا لا ينفي ضعف قدرات الحركات العمالية الناشئة في استخدام أدوات المفاوضة الجماعية بسبب حرمانهم منذ عقود من حق التنظيم النقابي، وبالتالي عدم توفر الحدود الدنيا من القدرات المعرفية والمهاراتية لكيفية التعامل من الادارات العليا واصحاب العمل، الأمر الذي أفضل غالبية الاحتجاجات

العمالية التي تم تنفيذها خلال السنوات القليلة الماضية، ودفع بالعديد من هذه الحركات العمالية ونشاطها النقابيين للإحساس بالإحباط من جدوى تنفيذ الاحتجاجات. الأمر الذي سيؤدي بالضرورة الى تعميق الاختلالات الاجتماعية وتأجيل انفجارها.

إضافة إلى ذلك تراجعت الاحتجاجات العمالية بسبب العنف الممارس من قبل بعض أصحاب العمل والادارات العليا في القطاعين العام والخاص، حيث تعرض العديد من العاملين إلى اجراءات عقابية من قبلهم تشمل الفصل من العمل أو التهديد به، كذلك ايقاع عقوبات ادارية تشمل تغيير طبيعة العمل، والنقل من مكان عمل إلى آخر، والخصم من الرواتب، مثل ما حدث مع العاملين في شركة الأبييض للأسمدة والكيماويات، حيث أقدمت الشركة على فصل 7 من العاملين فيها على إثر المطالبة بتحسين شروط العمل.

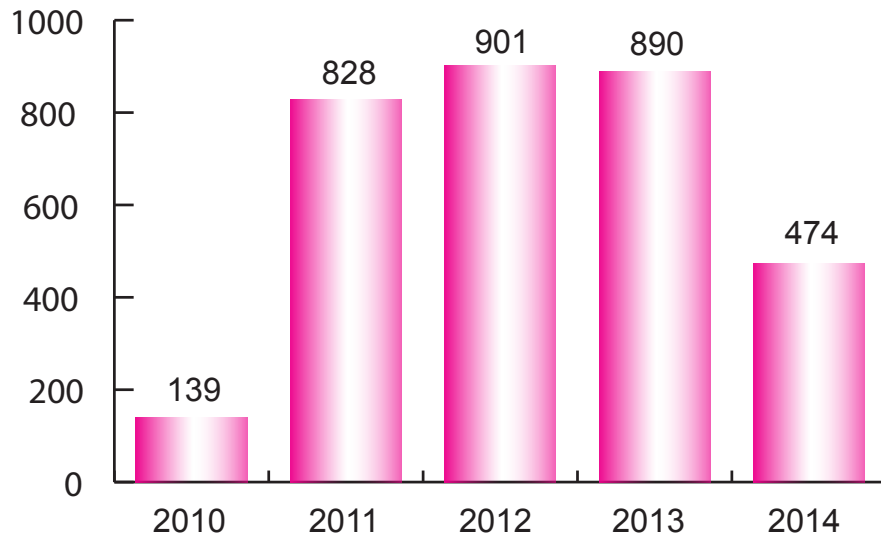
يضاف إلى ذلك التدخل المباشر عن طريق الضغط، أو الاغراء لبعض العاملين المحتجين لدفعهم للانسحاب من الاحتجاج العمالي، ومكافأة العاملين الذين عارضوا الاحتجاج على حساب زملاءهم المحتجين، إلى جانب ذلك الضغوطات الأمنية وفض عدد من الاحتجاجات باستخدام القوة.

ويجدر الإشارة أن عدد العاملين الذين شاركوا في تنفيذ الاحتجاجات العمالية قدرت أعدادهم ب (250) الف عامل وعاملة، شاركوا في 349 احتجاجاً عمالياً من أصل المجموع الكلي للاحتجاجات البالغ 474 احتجاجاً.

الجدول رقم (1) توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام (2010-2014)

عدد الاحتجاجات	السنة
139	2010
828	2011
901	2012
890	2013
474	2014
3232	المجموع

توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام (2010 - 2014)



أنواع الاحتجاجات العمالية

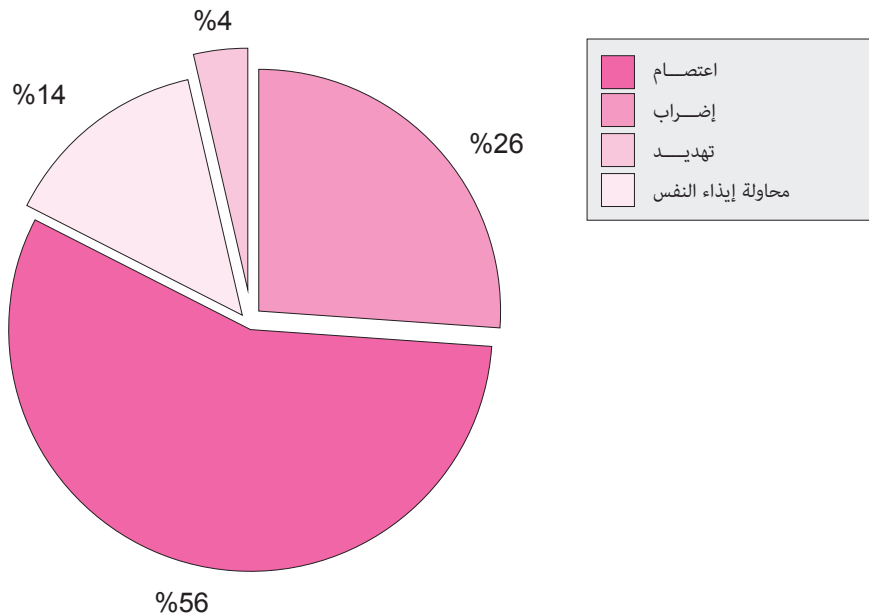
عمالياً، فيما بلغ عدد التهديدات بإجراءات احتجاجية 65 تهديداً بواقع 13.7%، أما التهديد بإيذاء النفس أو الانتحار فقد بلغ عددها 17 احتجاجاً بواقع 3.6%، منها ما كان مطالباً بتوفير فرص عمل، أو للمطالبة بحقوق مالية جراء إنهاء الخدمات من العمل، أو احتجاجاً على إنهاء الخدمات من العمل.

توزعت الاحتجاجات العمالية على أربعة أنواع، تمثلت في الاضرابات والاعتصامات، والتهديدات بهذه الإجراءات، وإيذاء النفس. وتصدرت الاعتصامات هذه الاحتجاجات بنسبة 56.5% من مجمل الاحتجاجات بواقع 168 احتجاجاً، تلاه الاضرابات حيث بلغ عددها بنسبة 26.2% من مجمل الاحتجاجات بواقع 124 إضراباً

الجدول رقم (2): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لنوع الاحتجاج

نوع الاحتجاجات	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
اضراب	124	26.2%
اعتصام	268	56.5%
تهديد بالاضراب	65	13.7%
محاولة إيذاء النفس	17	3.6%
المجموع	474	100%

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لنوع الاحتجاج



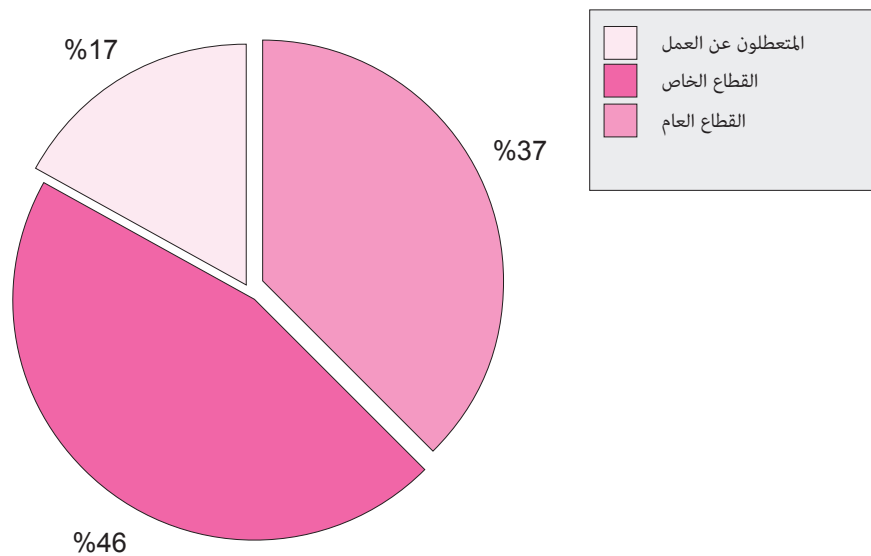
والتعديلات التي أُجريت على نظام الخدمة المدنية، وتشديد العقوبات على العاملين وفقاً لهذا النظام، حيث سجل القطاع العام 178 احتجاجاً بنسبة 37.6% من إجمالي الاحتجاجات في العام 2014، إلى جانب 16.9% من الاحتجاجات نفذها متعطلون عن العمل، طالبوا بالحصول على فرص عمل بواقع 80 احتجاجاً، وتركزت احتجاجاتهم في محافظات معان، والطفيلة، والكرك، والعقبة.

بين القطاعين الخاص والعام
سُجلت النسبة الأكبر من الاحتجاجات العمالية لعام 2014 في القطاع الخاص، إذ بلغت نسبتها 45.5% من إجمالي الاحتجاجات بواقع 216 احتجاجاً، وهذا يخالف ما كان عليه الواقع خلال السنوات الثلاث الماضية حيث كان الاحتجاجات العمالية في القطاع العام هي النسبة الأعلى. يعود هذا التراجع للعديد من الأسباب أهمها العقوبات التي لحقت عدد من العاملين في القطاع،

الجدول رقم (3) الاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل

قطاع العمل	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
القطاع العام	178	37.6%
القطاع الخاص	216	45.5%
المتعطلون عن العمل	80	16.9%
المجموع	474	100%

الاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل



الاحتجاجات العمالية: أسباب وأهداف

تعددت الأسباب التي نفذت لأجلها الاحتجاجات العمالية لتشمل المطالبة بزيادة الأجور، وتحسين المنافع والحوافز للعاملين، والاعتراض على الفصل من العمل، والمطالبة بالتثبيت في العمل، إلى جانب أسباب أخرى سيتم استعراضها في هذا الجانب من التقرير.

وللعام الخامس على التوالي ورغم تغير أولويات العاملين من حيث ترتيب مطالبهم وأهميتها، احتلت الاحتجاجات التي تهدف إلى زيادة الأجور أو زيادة العلاوات أو المطالبة برواتب إضافية مثل الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر والسادس عشر مقدمة الاحتجاجات العمالية خلال العام 2014، إذ جرى تنفيذ 153 احتجاجاً لهذه الغاية مشكّلة ما نسبته 32.2% من مجمل الاحتجاجات. ويشار هنا أن الاحتجاجات المطالبة برفع وتحسين معدلات الأجور جاءت في ظل ارتفاع نسبة الفقر حيث بلغ خط الفقر المطلق (الغذائي وغير الغذائي) عام 2010 (813.7) ديناراً للفرد سنوياً، وللأسرة المعيارية المكونة من 5.4 فرد فإنه يبلغ 366 ديناراً شهرياً، هذا ويبلغ خط الفقر في الأردن للأسرة المعيارية ما يقارب 400 دينار شهرياً، وتشير الأرقام الرسمية أن 62% من العاملين ومشتري الضمان الاجتماعي يحصلون على رواتب شهرية تبلغ 400 دينار فما دون، ومعدل الأجور في الأردن يبلغ 412 ديناراً، وتؤكد الأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة نهاية عام 2013 هذا الواقع الصعب، عندما أشارت أن 42% من المشتغلين الأردنيين تقل رواتبهم الشهرية عن 300 دينار، وأن 90% من المشتغلين تقل رواتبهم عن 500 دينار شهرياً، بمعنى أن غالبية الأسر لا تستطيع أن تغطي حاجاتها الأساسية

الغذائية وغير الغذائية. وقراءة متفحصة لهذه الأرقام كافية لتفسير كثافة الاحتجاجات العمالية الهادفة إلى تحسين الأجور وأنها ستسير باتجاهات تصاعدية في المستقبل، بسبب السياسات التقشفية التي تمارسها الحكومة وخاصة على الأجور، يضاف لذلك استمرار الحد الأدنى للأجور في الأردن عند مستويات منخفضة والتي تبلغ 190 ديناراً شهرياً والذي يقل عن نصف خط الفقر المطلق.

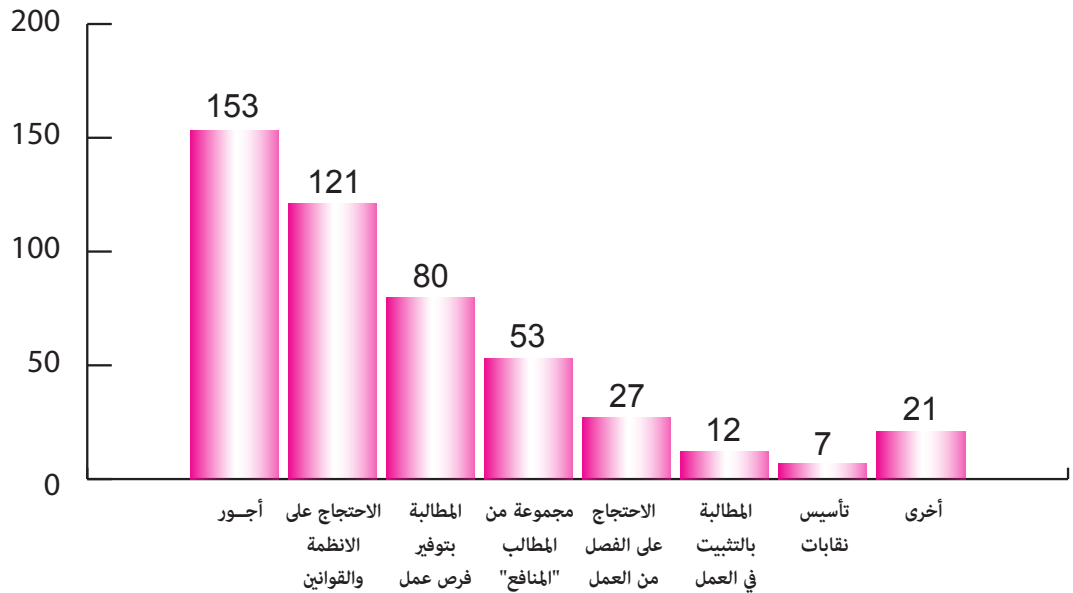
تلا ذلك الاحتجاج على تطبيق تعليمات وأنظمة جديدة سببت أضراراً للعاملين بواقع 121 احتجاجاً مشكّلة ما نسبته 25.5% من مجمل الاحتجاجات، فيما احتلت المطالبات بالحصول على فرص عمل نفذها المتعطلون عن العمل المركز الثالث بنسبة 17% وبواقع 80 احتجاجاً. تلاها المطالبة بمجموعة من المنافع بشكل مشترك، إذ جرى تنفيذ 53 احتجاجاً، مشكّلة ما نسبته 11.2% من مجمل الاحتجاجات، وسجلت الاحتجاجات العمالية ضد عمليات الفصل من العمل بنسبة 5.7% وبواقع 27 احتجاجاً، ونتيجة لغياب الاستقرار والأمن الوظيفي للعاملين في مواقع عملهم، بما يعنيه ذلك من غياب لأسس العدالة، نفذ العاملون 12 احتجاجاً بنسبة 2.5% للمطالبة بالتثبيت في العمل، أما الاحتجاجات المطالبة بتأسيس نقابات عمالية جديدة بلغت نسبتها 1.5% وبواقع 7 احتجاجات، أما الاحتجاجات التي طالبت بتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في العمل، والاحتجاج على اعتقال عدد من العاملين، وتوفير التأمين الصحي، إلى جانب المطالبة بالإجازات فبلغت نسبتها 4.4% وبواقع 21 احتجاجاً عمالياً.

الجدول رقم (4) توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لأسباب الاحتجاج

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	أسباب الاحتجاج
32.2%	153	أجور
25.5%	121	الاحتجاج على الأنظمة والقوانين
17%	80	المطالبة بتوفير فرص عمل
11.2%	53	مجموعة من المطالب «المنافع»
5.7%	27	الاحتجاج على الفصل من العمل
2.5%	12	المطالبة بالتثبيت في العمل
1.5%	7	تأسيس نقابات
4.4%	21	أخرى ⁽¹⁾
100%	474	المجموع

(1) صحة وسلامة مهنية، اجازات، تضامن مع عمال مضرين، تأمين صحي، المطالبة بالإفراج عن المعتقلين

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لأسباب الاحتجاج



فقد نفذوا ما نسبته 17% من مجمل الاحتجاجات بواقع 80 احتجاجاً، أما قطاع التعليم نفذ العاملون فيه 64 احتجاجاً عمالياً، بنسبة 13.4%، أما قطاع النقل شكلت الاحتجاجات فيه ما نسبته 10.7% بواقع 52 احتجاجاً، والجدول المرفق يبين توزيع الاحتجاجات على القطاعات الاقتصادية.

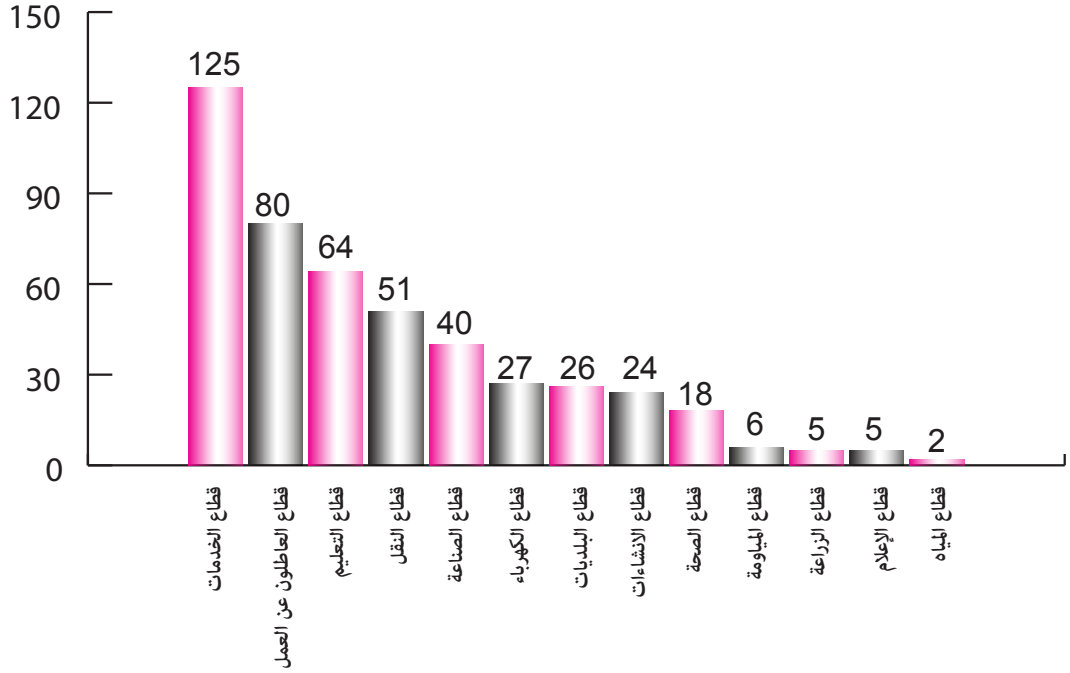
التوزيع على القطاعات الاقتصادية

توزعت الاحتجاجات العمالية التي جرت في عام 2014 على عدد من القطاعات الاقتصادية بدرجات متفاوتة، إذ شكلت احتجاجات العاملين في قطاع الخدمات النسبة الأعلى والتي قاربت ربع الاحتجاجات، وشكلت ما نسبته 26.3% بواقع 125 احتجاجاً، أما المتعطلون عن العمل

الجدول رقم (5) توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	القطاع الاقتصادي
26.3%	125	قطاع الخدمات
17.0%	80	قطاع العاطلون عن العمل
13.4%	64	قطاع التعليم
10.7%	51	قطاع النقل
8.4%	40	قطاع الصناعة
5.5%	26	قطاع البلديات
5.1%	24	قطاع الانشاءات
3.8%	18	قطاع الصحة
1.3%	6	قطاع المياومة
1.1%	5	قطاع الزراعة
1.1%	5	قطاع الإعلام
0.4%	2	قطاع المياه
0.2%	1	قطاع الغزل والنسيج
5.7%	27	قطاع الكهرباء
100%	474	المجموع

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي



انفسهم في منظمات نقابية، عادة لا يمتلكون القدرة على اجراء مفاوضة جماعية ناجحة، وغير قادرين على تنظيم احتجاجاتهم بشكل يمكنها من تحقيق أهدافها. ولعل حرمان غالبية العاملين في الأردن وفي القطاعين العام والخاص من تنظيم أنفسهم نقابيا يفسر كثرة الاحتجاجات العمالية بشكل عام واستمرار بقائها عند معدلات مرتفعة، رغم تراجعها عن السنوات الثلاث الماضية، اذ أن المنظمات النقابية الفعالة والديمقراطية والمستقلة عادة ما تكون اكثر رشدا في تطوير خطابها النقابي وتطوير مطالبها لتكون أكثر عقلانية واكثر قابلية للتطبيق، وهي التي تكون تحركاتها لتحقيق مطالبها اكثر كفاءة، وينعكس ذلك على التخفيف من كثرة الاحتجاجات العمالية من جهة، بسبب امتلاكها لأدوات أخرى لممارسة المفاوضة الجماعية، وتحقيق مطالبها من جهة أخرى.

أدوار النقابات في الاحتجاجات العمالية

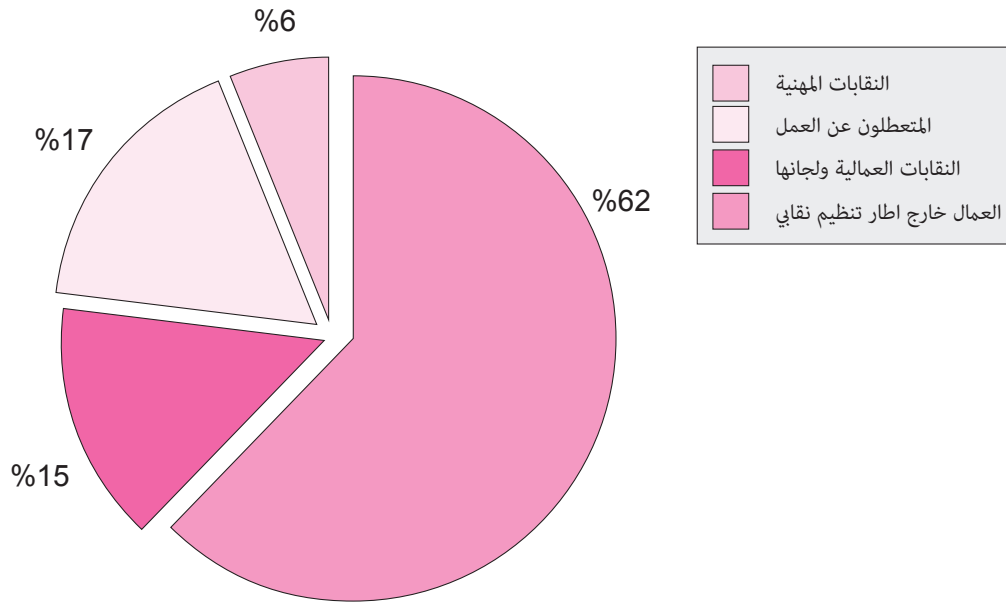
نُفذت غالبية الاحتجاجات العمالية وللعام الخامس على التوالي من قبل مجموعات عمالية لا يوجد لها أطر نقابية تنظمها، اذ بلغت نسبة الاحتجاجات التي تم تنفيذها من قبل هذه المجموعات 62.4% بواقع 296 احتجاجا، فيما نفذت النقابات العمالية ولجانها (الرسمية، والمستقلة) 70 احتجاجا بنسبة 14.8% من مجمل الاحتجاجات، أما النقابات المهنية فقد نفذت ما نسبته 5.9% من الاحتجاجات بواقع 28 احتجاجا، أما المتعطلون عن العمل، فقد نفذوا ما نسبته 16.9% بواقع 80 احتجاجا من مجمل الاحتجاجات.

وهذا يساعد ايضا في تفسير ان غالبية الاحتجاجات العمالية لم تحقق أهدافها الى جانب العوامل الأخرى التي سبق تناولها، لأن العاملين الذين لا يسمح لهم بتنظيم

الجدول رقم (6) توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للفئة التي قامت بالاحتجاج

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الفئة التي قامت بالاحتجاج
62.4%	296	العمال خارج إطار تنظيم نقابي
14.8%	70	النقابات العمالية ولجانها
16.9%	80	المتعطلون عن العمل
5.9%	28	النقابات المهنية
100%	474	المجموع

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للفئة التي قامت بالاحتجاج



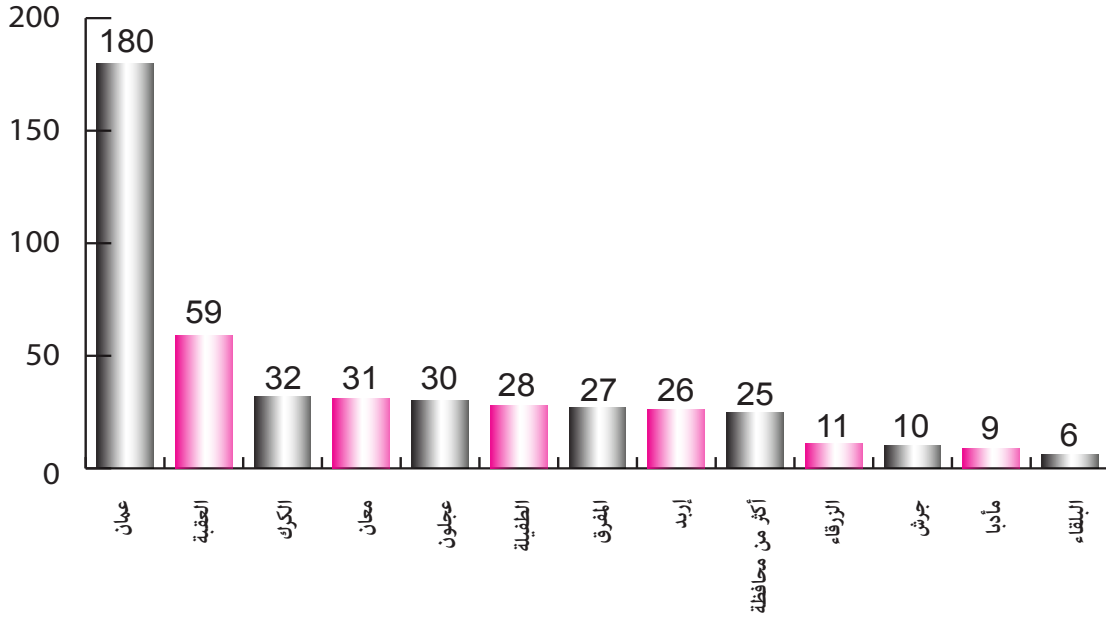
العقبة بالمرتبة الثانية بواقع 59 احتجاجاً بنسبة 12.4%، والعقبة كما هو معروف تزداد أهميتها الاقتصادية في الأردن عاماً بعد عام، وقد تركزت الاحتجاجات في قطاع الموانئ، سواء الميناء الرسمي أو ميناء الحاويات وغيرها من المؤسسات. وحلت الكرك ثالثاً إذ نفذ فيها 32 احتجاجاً وبنسبة 6.8%، غالبيتها الكبيرة للعاملين في القطاع العام. والجدول المرفق يبين توزيع الاحتجاجات على المحافظات.

التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية
احتلت العاصمة عمان المرتبة الأولى في عدد الاحتجاجات بواقع 180 احتجاجاً وبنسبة 38% من مجمل الاحتجاجات، وذلك يعود الى تركز غالبية قطاعات الأعمال في القطاع الخاص ومؤسسات القطاع العام في العاصمة عمان، وبالتالي فإن غالبية العاملين يعملون في عمان، والنسبة الأكبر من السكان يقيمون في عمان، وانعكس ذلك على تركز الاحتجاجات في عمان. تلاها

الجدول رقم (7) توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للمحافظة

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الفئة التي قامت بالاحتجاج
38.0%	180	عمان
12.4%	59	العقبة
6.8%	32	الكرك
6.5%	31	معان
6.3%	30	عجلون
5.9%	28	الطفيلة
5.7%	27	المفرق
5.5%	26	إربد
5.3%	25	أكثر من محافظة
2.3%	11	الزرقاء
2.1%	10	جرش
1.9%	9	مأدبا
1.3%	6	البلقاء
100%	474	المجموع

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للمحافظة



الصادرة عن المنشآت التي يعملون فيها، هذا في القطاع الخاص، أما في القطاع العام، فإن العاملين يسعون من وراء تنفيذ احتجاجاتهم في بداية العام إلى الحصول على مخصصات في موازنة الدولة بشقيها (الحكومة المركزية والمؤسسات المستقلة)، أو للاعتراض على عدم اعتماد مخصصات إضافية لهم.

من جانب آخر انخفض عدد الاحتجاجات العمالية في شهر تموز وبلغت 18 احتجاجاً بنسبة 3.8%، وهذا يعود بشكل رئيسي إلى أن هذا الشهر كان يصادف شهر رمضان، والذي عادة ما تتراجع فيه النشاطات العامة. والجدول المرفق يبين توزيع الاحتجاجات على الأشهر.

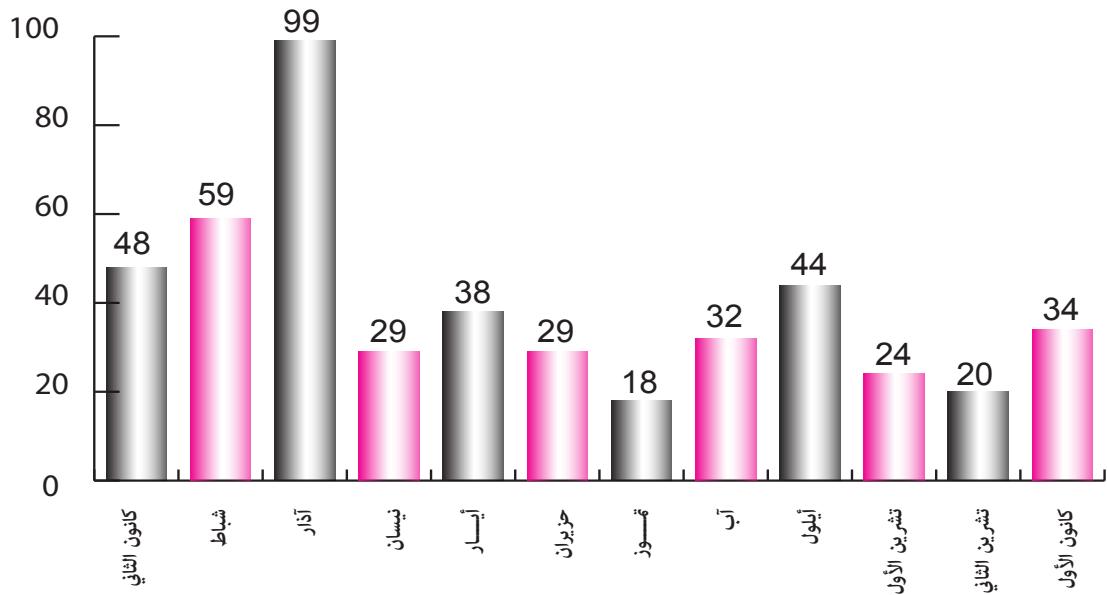
التوزيع الزمني للاحتجاجات العمالية

أما بالنسبة لتوزيع الاحتجاجات وفقاً للأشهر، فقد تركزت الاحتجاجات خلال الأشهر من عام 2014، إذ بلغت نسبة الاحتجاجات في الربع الأول من عام 2014 (43.4%). وقد احتل شهر آذار المرتبة الأولى بواقع 99 احتجاجاً بنسبة 20.9، تلاه شهر شباط بواقع 59 احتجاجاً بنسبة 12.4%، فيما احتل شهر كانون الثاني المرتبة الثالثة بواقع 48 احتجاجاً بنسبة 10.1%، وهذا يعود بشكل رئيسي إلى أن توقعات العاملين تكون عالية بالحصول على منافع إضافية وخاصة في مجال الأجور والعلاوات في بدايات السنة المالية وإطلاعهم على التقارير المالية

الجدول رقم (8) توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للأشهر

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الشهر
10.1%	48	كانون الثاني
12.4%	59	شباط
20.9%	99	آذار
6.1%	29	نيسان
8.0%	38	أيار
6.1%	29	حزيران
3.8%	18	تموز
6.8%	32	آب
9.3%	44	أيلول
5.1%	24	تشرين الأول
4.2%	20	تشرين الثاني
7.2%	34	كانون الأول
100%	474	المجموع

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للأشهر



المدد الزمنية للاحتجاجات العمالية

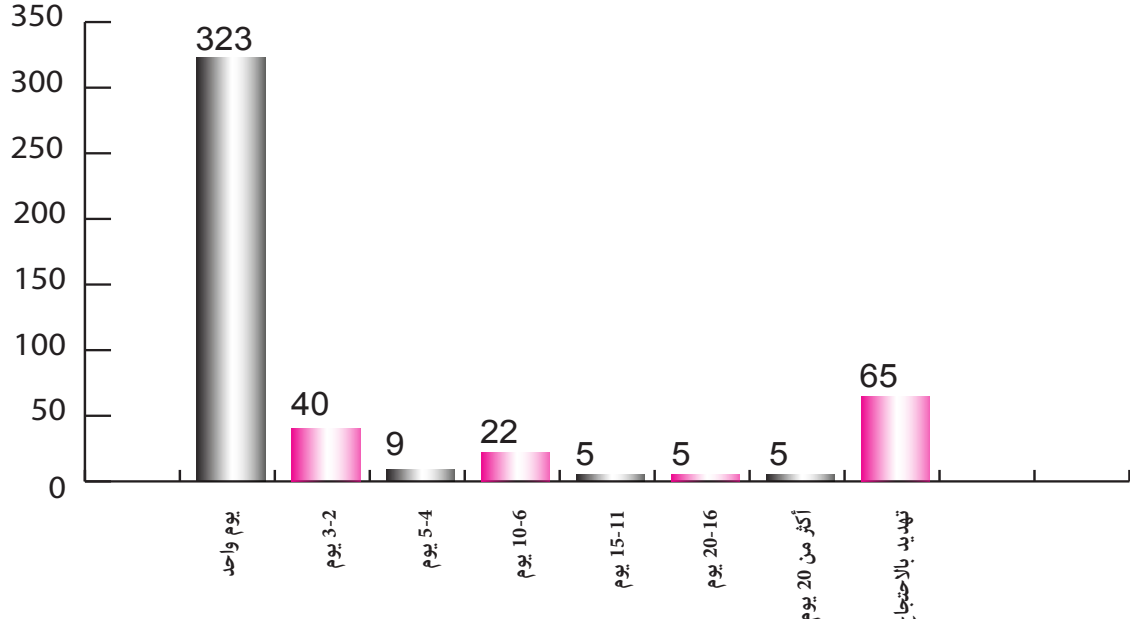
غالبية هذه الاحتجاجات في تحقيق أهدافها، إذ أن غالبيتها تتم بدون تخطيط مسبق بارتجالية عالية. تلا ذلك الاحتجاجات التي استمرت مدد زمنية تتراوح ما بين يومان وثلاثة أيام، 40 احتجاجاً بنسبة (8.4%) من مجمل الاحتجاجات، وتوزعت الاحتجاجات الأخرى على مدد زمنية مختلفة.

الملفت في تحليل المدد الزمنية للاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها في الأردن خلال عام 2014 ان ثلثها استمر ليوم واحد فقط، وهذا يدل على أن غالبية الاحتجاجات كانت تستهدف إيصال رسائل الى أصحاب الأعمال أو الادارات العليا فقط. وهذا يفسر أيضا فشل

الجدول رقم (9) توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للمدة الزمنية للاحتجاجات

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	عدد أيام الاحتجاج
68.1%	323	يوم واحد
8.4%	40	2-3 يوم
1.9%	9	4-5 يوم
4.6%	22	6-10 يوم
1.1%	5	11-15 يوم
1.1%	5	16-20 يوم
1.1%	5	أكثر من 20 يوم
13.7%	65	تهديد بالاحتجاج
100%	474	المجموع

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للمدة الزمنية للاحتجاجات



من قبل الأجهزة الأمنية لوقفها بالقوة، وبلغ عددها ما يقارب 29 احتجاجاً، لا بل أن بعض الاحتجاجات تم فيها اعتقال الممثلين النقابيين مدد زمنية متفاوتة لقيامهم بتنفيذ إضراباتهم. وهناك أشكال أخرى من التدخلات الحكومية وأجهزتها الأمنية تمثلت في التهديدات المسبقة للعاملين الذين يهددون بالاحتجاج، أو تهديدهم أثناء تنفيذ الاحتجاج. وبرز أمثلة ذلك ما حدث مع العاملين في شركة ميناء الحاويات واعتقال 29 عاملاً وناشطاً نقابياً، من العاملين في الشركة، إلى جانب اعتقال 3 من أعضاء النقابة العامة للعاملين في الموانئ والتخليص.

استخدام العنف مع الاحتجاجات العمالية

سجل المشهد الاحتجاجي في عام 2014 تغيراً في طرق تعامل الحكومة وأجهزتها المختلفة مع الاحتجاجات العمالية، وأصبح الموقف الحكومي أكثر انحيازاً لمواقف أصحاب العمل، وتشجيعها على عدم تلبية مطالب العاملين المحتجين، وعدم استجابة الحكومة لمطالب المحتجين العاملين في القطاع العام الذين نفذوا ما يقارب ثلث الاحتجاجات، هذا إلى جانب دفعها أي الحكومة لبعض الأجهزة الأمنية للتدخل لوقف بعض الاحتجاجات العمالية بالقوة. وشهدت العديد من الاحتجاجات العمالية تدخلاً مباشراً

الخلاصة والتوصيات

يتضح من التقرير أن هنالك تراجعاً ملموساً في أعداد الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها في عام 2014 مقارنة مع أعدادها خلال الأعوام الثلاثة الماضية. وقدرت أعداد المشاركين في هذه الاحتجاجات بـ (250) الف عامل. غالبية الاحتجاجات اتخذت شكل الاعتصام، وعدد الاحتجاجات العمالية في القطاع الخاص كان أكبر من القطاع العام، ثلث الاحتجاجات العمالي تقريبا تركز على المطالبة بتحسين الأجور والعلاوات، وربع الاحتجاجات العمالية تركزت في قطاع الخدمات، وغالبيتها تم تنفيذها من مجموعات عمالية محرومين من حق التنظيم النقابي، وأكثر من ثلث الاحتجاجات بقليل نفذت في العاصمة عمان، واقلها في محافظة البلقاء، هذا الى جانب أن 43.4% من الاحتجاجات تم تنفيذها خلال الربع الأول من العام، بالإضافة الى أن ثلثي الاحتجاجات استغرق تنفيذها يوم واحد فقط.

ويوصي التقرير بما يلي:

1. ضرورة تطبيق مبادئ ومعايير العمل اللائق بمختلف عناصره على جميع العاملين بأجر في الأردن.
2. ضرورة اعادة النظر في مستويات الأجور في القطاعين العام والخاص باتجاه زيادتها لأن مستوياتها منخفضة.
3. ضرورة اعادة النظر بشكل ملموس بالحد الأدنى للأجور، إذ أن مستواه يقل عن نصف خط الفقر المطلق، وضرورة ربطه بمعدلات التضخم.
4. ضرورة وضع حد أعلى للأجور، إذ أنه وفي ذات الوقت الذي تقل فيه رواتب ما يقارب ثلثي العاملين بأجر في الأردن عن 400 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.
5. ضرورة توسيع مظلة الضمان الاجتماعي لتشمل جميع العاملين في الأردن، إذ أن ما يقارب نصف العاملين في الأردن لا يتمتعون بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، كذلك هنالك ضرورة لشمول جميع مشرطي 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.
 6. ضرورة تعديل نص المادة 31 من قانون العمل الأردني والمتعلقة بإعادة هيكلة المؤسسات والتي تسمح بعمليات الفصل الجماعي من العمل.
 7. 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 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

8. 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 تغييباً عن العمل يستحق العقوبة.
9. ضرورة تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بمفهوم النزاع العمالي وآليات تسوية النزاعات العمالية، والتي اثبتت فشلها الذريع في ايجاد 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.
10. 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.