

تقرير

# الاحتجاجات العمالية في الأردن

2015

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

آذار، 2016

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وابحث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يسعى المركز للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني إقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وتشريعياً، والعمل على بناء الأردن الديمقراطي القائم على أسس الحرية والعدل والمساواة، وضمان الحقوق الانسانية الأساسية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والمدنية لجميع الأردنيين، وذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير واستطلاعات الرأي، وبناء قواعد بيانات تغطي مختلف مجالات التنمية التي تسهم في تحقيق رسالة المركز.

مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية، تأسست في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للإصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الإجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والإقتصادية.

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الاردن ، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الاطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يسهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة ساعيا لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

#### تنويه:

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

تقرير

# الاحتجاجات العمالية في الأردن 2015

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

آذار، 2016



## المحتويات

٤	تقديم
٥	مدخل
٦	الاحتجاجات العمالية.. مؤشرات رقمية
٨	أنواع الاحتجاجات العمالية
١٠	بين القطاعين الخاص والعام
١١	الاحتجاجات العمالية: أسباب وأهداف
١٣	التوزيع على القطاعات الاقتصادية
١٤	أدوار النقابات في الاحتجاجات العمالية
١٥	التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية
١٧	التوزيع الزمني للاحتجاجات العمالية
١٨	المدد الزمنية للاحتجاجات العمالية
٢٠	استخدام العنف مع الاحتجاجات العمالية
٢١	الخلاصة والتوصيات

## تقديم

يعمل مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، وفي إطار برنامج المرصد العمالي الأردني، الذي جرى إطلاقه في عام ٢٠٠٩، على رصد ومتابعة كافة سياسات العمل في الأردن، إلى جانب رصد ومتابعة التحولات والحركات العمالية والتي تعبر عن نفسها على شكل احتجاجات، بالإضافة الى توثيق الانتهاكات التي تقع على العاملين بمختلف أنواعها، سواء في حقهم في شروط عمل مرضية وعادلة أو في حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية والتجمع السلمي.

ويعمل المركز منذ عام ٢٠١٠ على إعداد وإطلاق تقرير سنوي يرصد من خلاله الاحتجاجات العمالية التي تجري في الأردن، واتجاهاتها وأنواعها وأهدافها. وهذا هو التقرير السنوي السادس ضمن سلسلة التقارير السنوية التي ترصد مختلف أنواع الاحتجاجات العمالية سواء اضرابات أو اعتصامات أو تهديد بها.

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

ويأمل المركز من إعداد هذا التقرير بشكل دوري أن يوفر معلومات دقيقة لكافة أصحاب المصالح من باحثين وسياسيين وأحزاب سياسية وبرلمانيين وإعلاميين عن واقع الحركات الاحتجاجية للعاملين في الأردن وخصائصها وسياقاتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، الأمر الذي يساعد في فهم المحركات الحقيقية لعمليات التغيير الاجتماعي والاقتصادي والسياسي التي يشهدها الأردن، وكذلك يساعد على تطوير تشريعات وسياسات تساهم في تخفيف حدة التوترات والاختلالات الاجتماعية.

أحمد عوض

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

المدير العام

## مدخل:

وجرت عملية الرصد والتوثيق بأسلوبين، الأول التواصل المباشر مع منفذي هذه الاحتجاجات والوقوف على تفاصيلها، والأسلوب الثاني تمثل في تحليل التغطيات الصحفية الاعلامية التي قامت بها وسائل الإعلام الأردنية المختلفة لهذه الاحتجاجات.

والاحتجاج وفقاً لأدبيات علم الاجتماع، يتمثل في ذلك الجهد الجماعي والمنظم الرامي إلى تغيير في العلاقات الاجتماعية المستقرة في مجتمع معين، من خلال إجراء 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 أن حق العاملين بالإضراب هو حق مضان ومضمون وفق العديد من معايير العمل الدولية الواردة في الشريعة العالمية لحقوق الانسان وعلى وجه الخصوص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إلى جانب بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية وخاصة اتفاقية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وإعلان منظمة العمل الدولية للحقوق والمبادئ الأساسية في العمل.

وفي الأردن، وعلى الرغم من التراجع الملموس في حدة

تعد الاحتجاجات العمالية من أهم مظاهر الاحتجاجات الاجتماعية، والتي تعتبر المحرك الأساسي لعمليات التغيير الاجتماعي والاقتصادي. ويمكن الإشارة هنا إلى أن عمليات التغيير الاجتماعي تسيير وفق أسس وقواعد خاصة بالمجتمعات وطبيعة البنى الاجتماعية المكونة لها. وهذه البنى عادة ما تتحدد وفق طبيعة العلاقات بين مختلف مكونات هذه المجتمعات. ولعل المكونين الاجتماعيين الأساسيين لمختلف المجتمعات يتمثل في العاملين بمختلف أنواعهم من جهة، وأصحاب الأعمال والإدارات العليا في القطاعين العام والخاص من جهة ثانية. وفي هذا السياق يأتي اهتمام مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية في إصدار هذا التقرير بشكل دوري.

يهدف هذا التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية اقتصادية واجتماعية وسياسية، لمختلف الاحتجاجات العمالية التي جرت في الأردن خلال عام ٢٠١٥. وقد استخدم فريق المرصد العمالي الأردني المنهج الوصفي التحليلي في إعدادة، إذ جرت عملية رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية من حيث نوعها والقطاع الاقتصادي الذي جرت فيه، إلى جانب الأسباب التي دفعت العاملين ومنظماتهم النقابية على اختلاف أنواعها ومستوى تطورها إلى الاحتجاج، وأهداف هذه الاحتجاجات، ودور المنظمات النقابية في تنفيذها والمدد الزمنية التي استغرقتها وتوزيعها جغرافياً وزمناً.

## الاحتجاجات العمالية .. مؤشرات رقمية

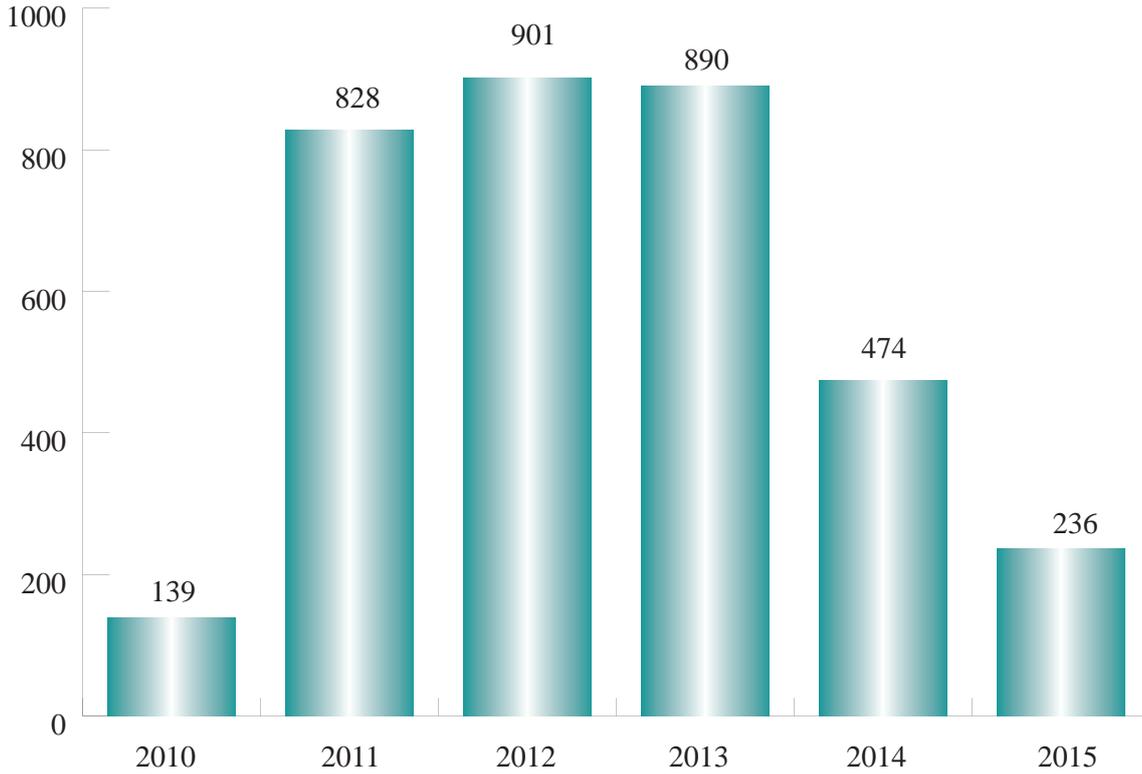
انخفضت الاحتجاجات العمالية المنفذة في العام ٢٠١٥ بشكل ملحوظ، حيث بلغ عددها (٢٣٦) احتجاجاً، مقارنة مع أعدادها خلال السنوات القليلة الماضية. حيث بلغت (٤٧٤) احتجاجاً في عام ٢٠١٤، و (٨٩٠) احتجاجاً في عام ٢٠١٣. والجدول رقم (١) يوضح أعداد هذه الاحتجاجات خلال الأعوام (٢٠١٠ - ٢٠١٥).

الاحتجاجات بشكل عام خلال عام ٢٠١٥، إلا أن ظاهرة الاحتجاجات العمالية كأحد مظاهر الاحتجاجات الاجتماعية، ما زالت واضحة للعيان بالرغم من تراجع أعدادها مقارنة مع سنوات الذروة خلال الأعوام القليلة الماضية.

### الجدول رقم (١)

توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام (٢٠١٥-٢٠١٠)

عدد الاحتجاجات	السنة
139	2010
828	2011
901	2012
890	2013
474	2014
236	2015
<b>3468</b>	<b>المجموع</b>



العام لنقابات العمال المناوئ لفكرة ممارسة العاملين لحقهم في الإضراب، والذي أعلن ومورس أكثر من مرة. بالإضافة إلى تدخلات العديد من الأجهزة الرسمية لمنع حدوث الاحتجاجات العمالية، واستخدام القوة في فض العديد منها، إلى جانب العنف الممارس من قبل بعض أصحاب العمل والإدارات العليا في القطاعين العام والخاص، حيث تعرض العديد من العاملين إلى إجراءات عقابية من قبلهم تشمل الفصل أو التهديد به، كذلك إيقاع عقوبات إدارية تشمل تغيير طبيعة العمل، والنقل من مكان عمل إلى آخر، والخصم من الرواتب.

ولعل هذا التراجع في أعداد الاحتجاجات العمالية خلال عام ٢٠١٥، لا يعود بشكل أساسي إلى تراجع حدة الاختلالات في علاقات العمل كشكل من أشكال العلاقات الاجتماعية. وإنما جاء استجابة لتأثير مجموعة من العوامل المرتبطة بطبيعة التحولات التي شهدتها المنطقة، وارتفاع مستوى التوترات السياسية والأمنية في العديد من الدول المجاورة، إلى 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 إطار الاحتجاجات العمالية، وكذلك موقف الاتحاد

## أنواع الاحتجاجات العمالية

توزعت الاحتجاجات العمالية على أربعة أنواع، تمثلت في الاضرابات والاعتصامات، والتهديد بهذه الإجراءات، وإيذاء النفس. وتصدرت الاعتصامات هذه الاحتجاجات بنسبة ٥٤,٢% من مجمل الاحتجاجات بواقع (١٢٨) احتجاجاً، تلاه الاضرابات حيث بلغ عددها ٦٣ اضرباً عمالياً بنسبة ٢٦,٧% من مجمل الاحتجاجات، فيما بلغ عدد التهديدات بإجراءات احتجاجية (٢٣) تهديداً بواقع ٩,٧%، أما التهديد بإيذاء النفس أو الانتحار فقد بلغ عددها (٢٢) حالة بواقع ٩,٣%، منها ما كان مطالباً بتوفير فرص عمل، أو للمطالبة بحقوق مالية جراء إنهاء الخدمات من العمل، أو احتجاجاً على إنهاء الخدمات من العمل. وفي هذا المجال فقد انتحر ثلاثة أشخاص خلال عام ٢٠١٥، أحدهم شاب ثلاثيني في محافظة الطفيلة قام بحرق نفسه احتجاجاً على عدم توفر فرصة عمل له، فيما أقدمت عاملة منزل على الانتحار في منطقة ضاحية النخيل/ عمان، عن طريق شق نفسها بواسطة حبل علقته في غرفتها بالمنزل الذي تعمل فيه، كذلك أقدمت عاملة تحمل الجنسية الكينية على الانتحار في منطقة الجامعة الأردنية/ عمان، عن طريق القاء نفسها من الطابق الثاني لاحدى البنايات. فيما جرت العديد من محاولات الانتحار لم تؤدي الى الوفاة أو التهديد بالانتحار، حيث اقدم شخص على اشعال النار بنفسه للمطالبة بتوفير فرص عمل في العاصمة عمان، وحاول شاب عشريني الانتحار مطالباً بتوفير فرصة عمل له، من برج للاتصالات في غور الصافي بلواء الأغوار الجنوبية/ الكرك، وآخر

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

يضاف الى ذلك ضعف قدرات الحركات العمالية التنظيمية، خاصة في مجال استخدام أدوات المفاوضة الجماعية بسبب حرمانهم منذ عقود من حق التنظيم النقابي، وبالتالي عدم توفر الحدود الدنيا من القدرات المعرفية والمهاراتية لكيفية التعامل مع الإدارات العليا وأصحاب العمل، الأمر الذي أفضل غالبية الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها خلال السنوات الماضية، ودفع بالعديد من هذه الحركات العمالية ونشطاءها النقابيين للإحساس بالإحباط من جدوى تنفيذ الاحتجاجات. ومجمل ذلك سيؤدي بالضرورة إلى تعميق الاختلالات الاجتماعية وتأجيل انفجارها.

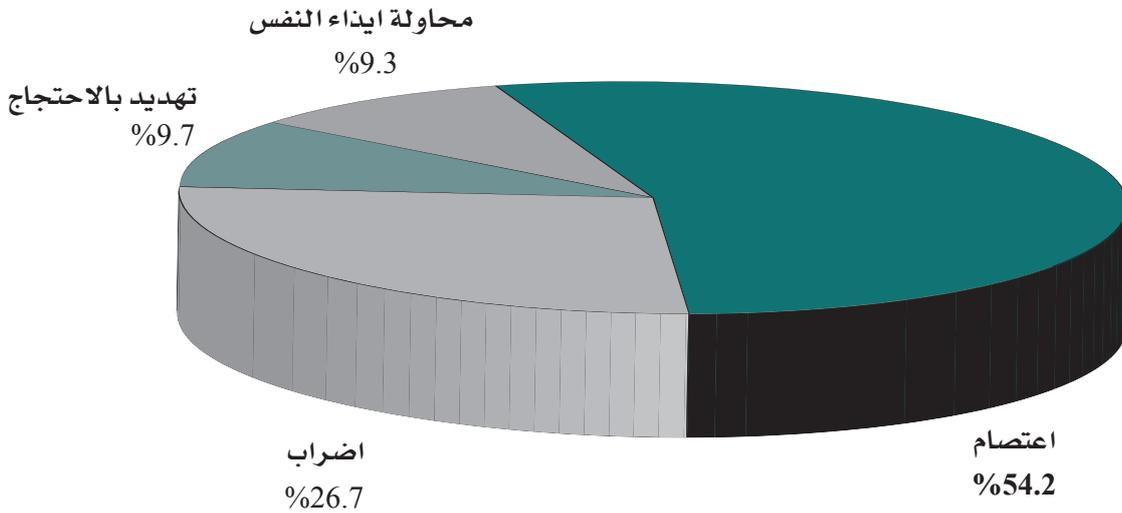
ويجدر الإشارة أن عدد العاملين الذين شاركوا في تنفيذ الاحتجاجات العمالية قدرت أعدادهم بـ (١٨٠) ألف عامل وعاملة، شاركوا في (٩٥%) من الاحتجاجات، بواقع ٢٢٥ احتجاجاً عمالياً من أصل المجموع الكلي للاحتجاجات البالغ ٢٣٦ احتجاجاً.

هدد بالانتحار في جبل القلعة / عمان لذات الأسباب، فيما هدد شابين بالانتحار من فوق مبنى سلطة العقبة الاقتصادية الخاصة / العقبة، وآخر هدد بالانتحار من على برج للاتصالات في بلدة مليح / لواء ذيبان- مادبا، فيما هدد مواطن في الكرك بحرق نفسه وحرق طفله البالغة من العمر عام ونصف، ما لم يتم إعادته إلى عمله الذي تم فصله منه، كذلك حاولت عاملة منزل بنغالية الانتحار من اعلى عامود كهرباء ضغط عالي في منطقة العكومية في خريبة السوق / عمان، كذلك حاولت سيدة خمسينية الانتحار في عمان بعد فصلها من العمل، وغيرها من محاولات الانتحار وايداء النفس لأسباب تتعلق بالعمل.

## الجدول رقم (٢)

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لنوع الاحتجاج

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	نوع الاحتجاج
54.2%	128	اعتصام
26.7%	63	اضراب
9.7%	23	تهديد بالاحتجاج
9.3%	22	محاولة ايداء النفس
100%	236	المجموع



### بين القطاعين الخاص والعام:

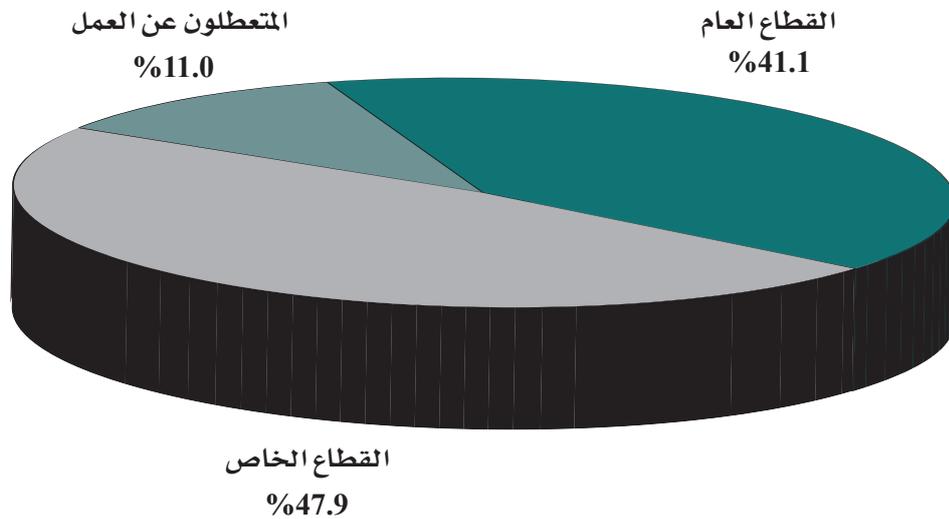
العقوبات التي لحقت بعدد من العاملين في القطاع العام، والتعديلات التي أُجريت على نظام الخدمة المدنية، وتشديد العقوبات على العاملين وفقاً لهذا النظام، حيث نفذ العاملون في القطاع العام ٩٧ احتجاجاً بنسبة ٤١,١% من إجمالي الاحتجاجات في العام ٢٠١٥، إلى جانب ١١% من الاحتجاجات نفذها متعطّلون عن العمل، طالبوا بالحصول على فرص عمل بواقع ٢٦ احتجاجاً.

سُجّلت النسبة الأكبر من الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٥ في القطاع الخاص، إذ بلغت نسبتها ٤٧,٩% من إجمالي الاحتجاجات بواقع ١١٣ احتجاجاً، وهذا يخالف ما كان عليه الواقع خلال السنوات الماضية حيث كانت الاحتجاجات العمالية في القطاع العام هي النسبة الأعلى. ويعود هذا التراجع للعديد من الأسباب أهمها

### الجدول رقم (٣)

الاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	قطاع العمل
41.1%	97	القطاع العام
47.9%	113	القطاع الخاص
11.0%	26	المتعطّلون عن العمل
100%	236	المجموع



## الاحتجاجات العمالية: أسباب وأهداف

شهرية تبلغ ٤٠٠ دينار فما دون. يضاف لذلك استمرار الحد الأدنى للأجور في الأردن عند مستويات منخفضة جداً والتي تبلغ ١٩٠ ديناراً شهرياً والذي يقل عن نصف خط الفقر المطلق.

وجاءت الاحتجاجات المطالبة بمجموعة من المنافع بشكل مشترك في المرتبة الثالثة إذ جرى تنفيذ ٣٤ احتجاجاً، مشكّلة ما نسبته ١٤,٤٪ من مجمل الاحتجاجات. فيما احتلت المطالبات بالحصول على فرص عمل نفذها المتعطّلون عن العمل المركز الرابع بنسبة ١٢,٧٪ وبواقع ٣٠ احتجاجاً.

وسجلت الاحتجاجات العمالية ضد عمليات الفصل من العمل بنسبة ٧,٢٪ بواقع ١٧ احتجاجاً، وذلك نتيجة لغياب الاستقرار والأمن الوظيفي للعاملين في مواقع عملهم، بما يعنيه ذلك من غياب لمعايير شروط العمل المرضية والعادلة، ونفذ العاملون ٧ احتجاجات وبنسبة ٣٪ للمطالبة بتثبيتهم في العمل، أما الاحتجاجات المطالبة بتأسيس نقابات عمالية جديدة بلغت نسبتها ١,٣٪ بواقع ٣ احتجاجات، أما الاحتجاجات التي طالبت بتوفير الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل، والاحتجاج على اعتقال عدد من العاملين، وتوفير التأمين الصحي، إلى جانب المطالبة بالإجازات فبلغت نسبتها ٦,٤٪ بواقع ١٥ احتجاجاً عمالياً.

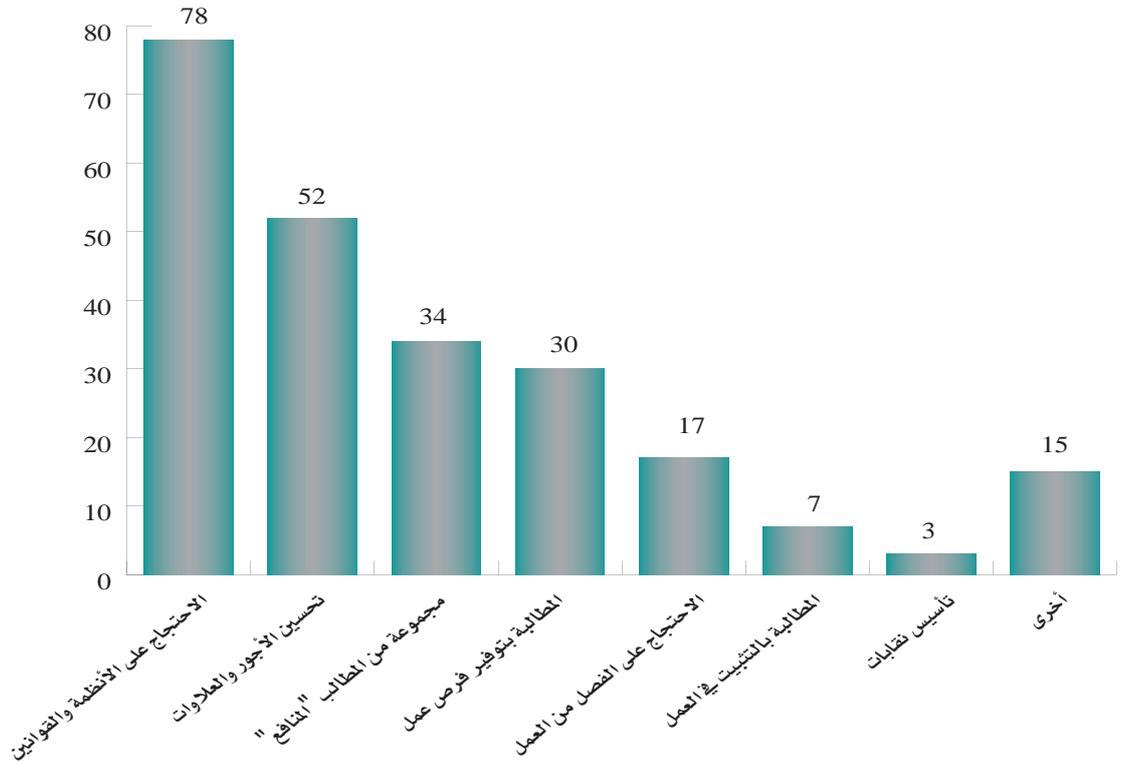
تعددت الأسباب التي نفذت لأجلها الاحتجاجات العمالية لتشمل المطالبة بزيادة الأجور، وتحسين المنافع والحوافز للعاملين، والاعتراض على الفصل من العمل، والمطالبة بالتثبيت في العمل، إلى جانب أسباب أخرى سيتم استعراضها في هذا الجانب من التقرير. فقد احتلت الاحتجاجات على تطبيق تعليمات وأنظمة جديدة سببت أضراراً للعاملين مقدمة الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٥ بواقع ٧٨ احتجاجاً عمالياً مشكّلة ما نسبته ٣٣,١٪ من مجمل الاحتجاجات، واحتلت الاحتجاجات التي تهدف إلى زيادة الأجور أو زيادة العلاوات أو المطالبة برواتب إضافية مثل الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر المرتبة الثانية في الاحتجاجات العمالية خلال العام ٢٠١٥، إذ جرى تنفيذ ٥٢ احتجاجاً لهذه الغاية مشكّلة ما نسبته ٢٢٪ 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 ٢٠١٢ (٨٦٠) ديناراً للفرد سنوياً، وللأسرة المعيارية المكونة من ٥,٣ فرد فإنه يبلغ ٣٨٠ ديناراً شهرياً، يضاف لها ١٠٪ معدلات التضخم خلال السنوات ٢٠١٢-٢٠١٥، ليصل خط الفقر الشهري للأسرة المعيارية (٤١٧) ديناراً شهرياً. وتشير الأرقام الرسمية أن ٦٢٪ من العاملين ومشاركي الضمان الاجتماعي يحصلون على رواتب

#### الجدول رقم (٤)

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لأسباب الاحتجاج

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	اسباب الاحتجاج
33.1%	78	الاحتجاج على الانظمة والقوانين
22.0%	52	تحسين الأجور والعلاوات
14.4%	34	مجموعة من المطالب (المنافع)
12.7%	30	المطالبة بتوفير فرص عمل
7.2%	17	الاحتجاج على الفصل من العمل
3.0%	7	المطالبة بالثبوت في العمل
1.3%	3	تأسيس نقابات
6.4%	15	أخرى <sup>(١)</sup>
100%	236	المجموع

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



## التوزيع على القطاعات الاقتصادية

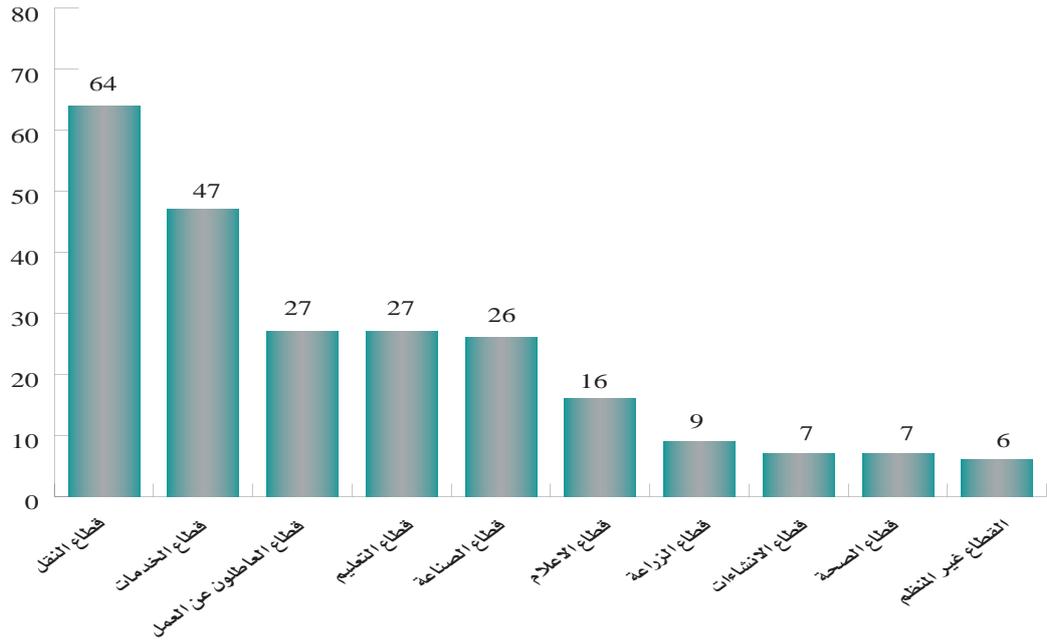
توزعت الاحتجاجات العمالية التي جرت في عام ٢٠١٥ على عدد من القطاعات الاقتصادية بدرجات متفاوتة، إذ شكلت احتجاجات العاملين في قطاع النقل النسبة الأعلى والتي زادت عن ربع الاحتجاجات، وشكلت ما نسبته ٢٧,١٪ بواقع ٦٤ احتجاجاً، أما قطاع الخدمات فقد جاء في المرتبة الثانية بواقع ٤٧ احتجاجاً وشكل ما نسبته ١٩,٩٪، أما المتعطلون عن العمل فقد نفذوا

ما نسبته ١١,٩٪ من مجمل الاحتجاجات بواقع ٢٧ احتجاجاً، وكذلك نفذ العاملون في قطاع التعليم (٢٧) احتجاجاً عمالياً، بنسبة ١١,٩٪، أما قطاع الصناعة شكلت الاحتجاجات فيه ما نسبته ١١٪ بواقع ٢٦ احتجاجاً، تلاه قطاع الاعلام بواقع ١٦ احتجاجاً عمالياً مشكلاً ما نسبته ٦,٨٪ من مجمل الاحتجاجات، والجدول المرفق يبين توزيع الاحتجاجات على القطاعات الاقتصادية.

### الجدول رقم (٥)

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الشهر
27.1%	64	قطاع النقل
19.9%	47	قطاع الخدمات
11.4%	27	قطاع العاطلون عن العمل
11.4%	27	قطاع التعليم
11.0%	26	قطاع الصناعة
3.8%	9	قطاع الزراعة
3.0%	7	قطاع الانشاءات
2.5%	6	القطاع غير المنظم
100%	236	المجموع



بتنظيم أنفسهم في منظمات نقابية، عادة لا يمتلكون القدرة على إجراء مفاوضات 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 نقابياً يفسر كثرة الاحتجاجات العمالية بشكل عام واستمرار بقائها عند معدلات أعلى مما كانت عليه قبل عام ٢٠١٠، رغم تراجعها عن السنوات الثلاث الماضية، إذ أن المنظمات النقابية الفعالة والديمقراطية والمستقلة عادة ما تكون أكثر رشداً في تطوير خطابها النقابي وتطوير مطالبها لتكون أكثر عقلانية وأكثر قابلية للتطبيق، وهي التي تكون تحركاتها لتحقيق مطالبها أكثر 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

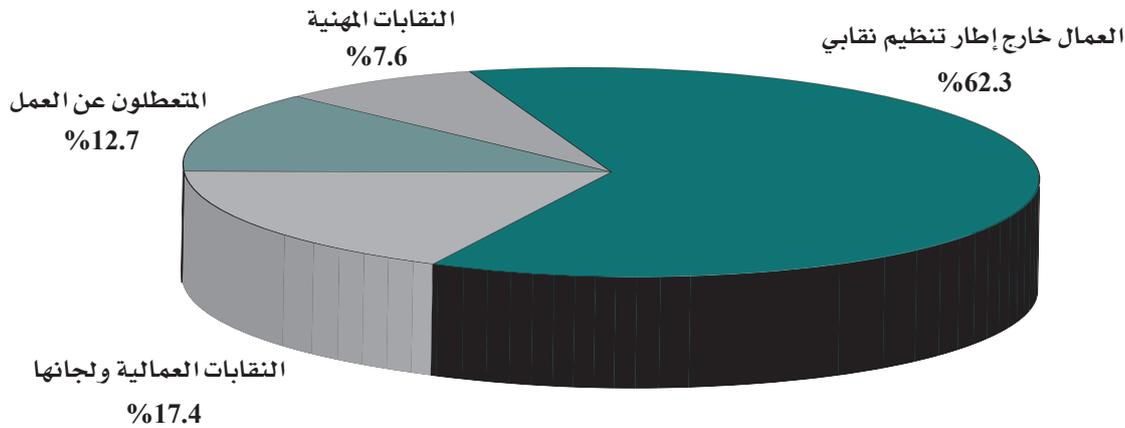
نُفذت غالبية الاحتجاجات العمالية وللعام السادس على التوالي من قبل مجموعات عمالية لا يوجد لها أطر نقابية تنظمها، إذ بلغت نسبة الاحتجاجات التي تم تنفيذها من قبل هذه المجموعات ٦٢,٣٪ بواقع ١٤٧ احتجاجاً، فيما نفذت النقابات العمالية ولجانها (الرسمية، والمستقلة) ٤١ احتجاجاً بنسبة ١٧,٤٪ من مجمل الاحتجاجات، أما المتعطلون عن العمل، فقد نفذوا ما نسبته ١٢,٧٪ بواقع ٣٠ احتجاجاً من مجمل الاحتجاجات، فيما نفذت النقابات المهنية ما نسبته ٧,٦٪ من الاحتجاجات بواقع ١٨ احتجاجاً.

وهذا يساعد أيضاً في تفسير أن غالبية الاحتجاجات العمالية لم تحقق أهدافها إلى جانب العوامل الأخرى التي سبق تناولها، لأن العاملين الذين لا يسمح لهم

### الجدول رقم (٦)

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للفئة التي قامت بالاحتجاج

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الفئة التي قامت بالاحتجاج
62.3%	147	العمال خارج إطار تنظيم نقابي
17.4%	41	النقابات العمالية ولجانها
12.7%	30	المتعطلون عن العمل
7.6%	18	النقابات المهنية
100%	236	المجموع



بالمرتبة الثانية بواقع ٢١ احتجاجاً بنسبة ٨,٩٪، تلاها العقبة بواقع ٢٠ احتجاجاً عمالية وما نسبته ٨,٥٪ 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، تلاها محافظة إربد بواقع ١٧ احتجاجاً عمالياً وما نسبته ٧,٢٪. والجدول المرفق يبين توزيع الاحتجاجات على المحافظات.

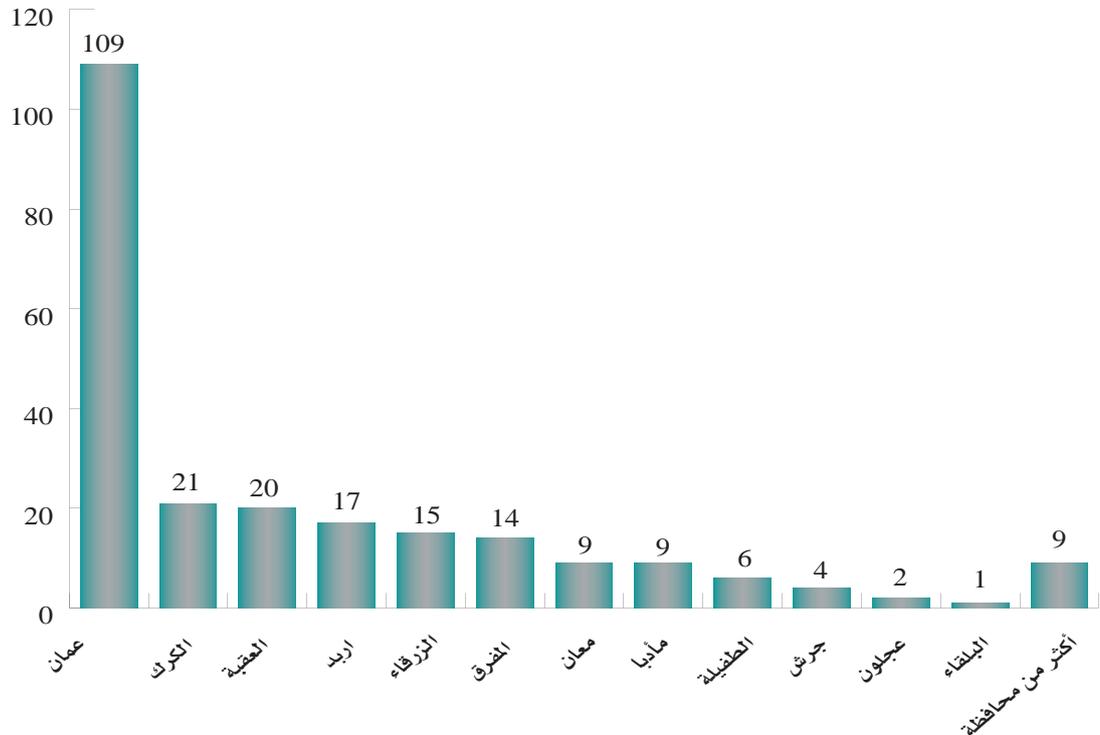
### التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية :

احتلت العاصمة عمان المرتبة الأولى في عدد الاحتجاجات بواقع ١٠٩ احتجاجاً وبنسبة ٤٦,٢٪ من مجمل الاحتجاجات، وذلك يعود الى تركيز غالبية قطاعات الأعمال في القطاع الخاص ومؤسساته في العاصمة عمان، وبالتالي فإن غالبية العاملين بأجر يتركزون في عمان، والنسبة الأكبر من السكان يقيمون في عمان، وانعكس ذلك على تركيز الاحتجاجات فيها. تلاها الكرك

### الجدول رقم (٧)

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للمحافظة

المحافظة	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
عمان	109	46.2%
الكرك	21	8.9%
العقبة	20	8.5%
اربد	17	7.2%
الزرقاء	15	6.4%
المفرق	14	5.9%
معان	9	3.8%
مأدبا	9	3.8%
الطفيلة	6	2.5%
جرش	4	1.7%
عجلون	2	0.8%
البلقاء	1	0.4%
أكثر من محافظة	9	3.8%
المجموع	236	100%



## التوزيع الزمني للاحتجاجات العمالية:

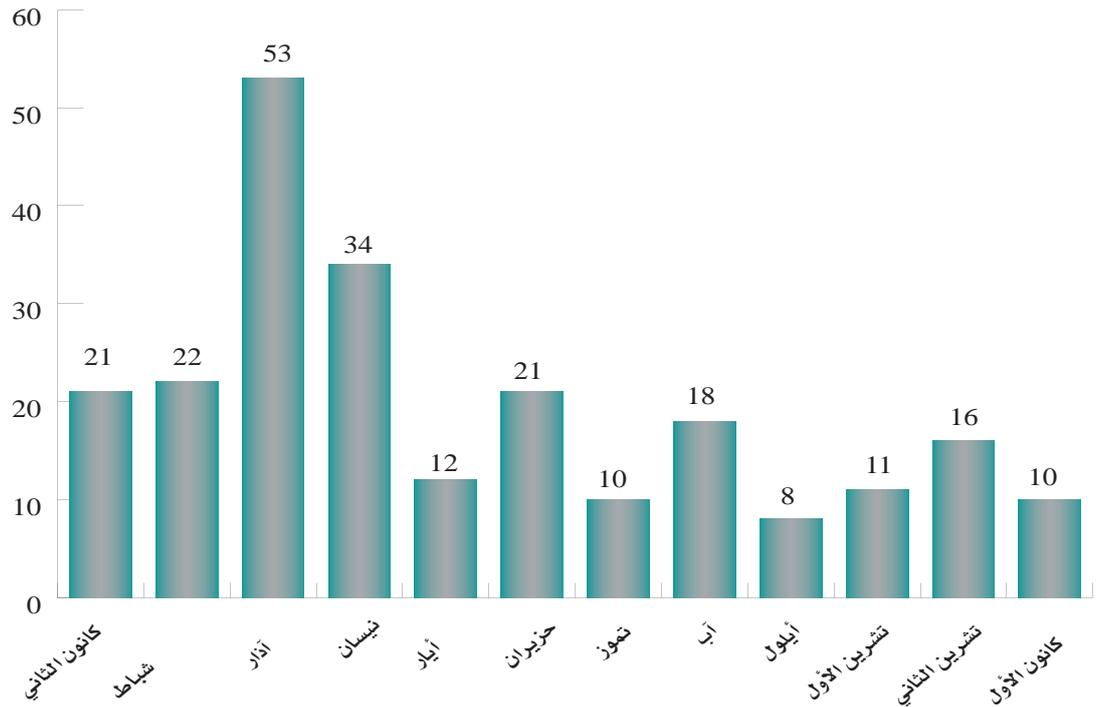
أما بالنسبة لتوزيع الاحتجاجات وفقاً للأشهر، فقد تركزت الاحتجاجات خلال الأشهر الأولى من عام ٢٠١٥، إذ بلغت نسبة الاحتجاجات في الربع الأول من عام ٢٠١٥ (٤٠,٥٪). وقد احتل شهر آذار المرتبة الأولى بواقع ٥٣ احتجاجاً بنسبة ٢٢,٥٪، تلاه شهر شباط بواقع ٢٢ احتجاجاً بنسبة ٩,٣٪، فيما احتل شهر كانون الثاني وحزيران المرتبة الثالثة بواقع ٢١ احتجاجاً لكل منهما بنسبة ٨,٩٪، 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 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. والجدول المرفق يبين توزيع الاحتجاجات على الأشهر.

### الجدول رقم (٨)

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للأشهر

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الشهر
8.9%	21	كانون الثاني
9.3%	22	شباط
22.5%	53	آذار
14.4%	34	نيسان
5.1%	12	أيار
8.9%	21	حزيران
4.2%	10	تموز
7.6%	18	آب
3.4%	8	أيلول
4.7%	11	تشرين الأول
6.8%	16	تشرين الثاني
4.2%	10	كانون الأول
100%	236	المجموع



غالبية هذه الاحتجاجات في تحقيق أهدافها، إذ أن غالبيتها تتم دون تخطيط مسبق وبارتجالية عالية. تلا ذلك الاحتجاجات التي استمرت لمدد زمنية تتراوح ما بين يومان وثلاثة أيام، ٢٧ احتجاجاً بنسبة (٤,١١٪) من مجمل الاحتجاجات، وتوزعت الاحتجاجات الأخرى على مدد زمنية مختلفة.

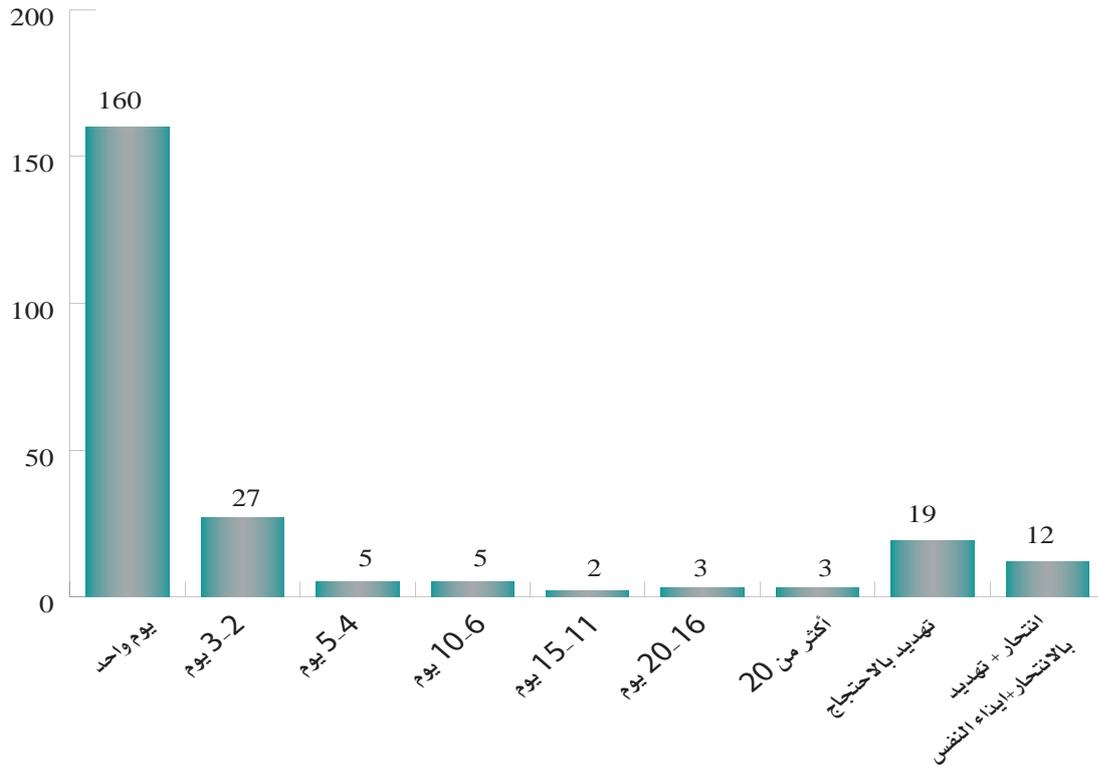
### المدد الزمنية للاحتجاجات العمالية:

الملفت في تحليل المدد الزمنية للاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها في الأردن خلال عام ٢٠١٥ أن ثلثها استمر ليوم واحد فقط، وهذا يدل على أن غالبية الاحتجاجات كانت تستهدف إيصال رسائل إلى أصحاب الأعمال أو الإدارات العليا فقط. وهذا يفسر أيضاً فشل

### الجدول رقم (٩)

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للمدة الزمنية للاحتجاجات

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	عدد أيام الاحتجاج
67.8%	160	يوم واحد
11.4%	27	2-3 يوم
2.1%	5	4-5 يوم
2.1%	5	6-10 يوم
0.8%	2	11-15 يوم
1.3%	3	16-20 يوم
8.1%	19	تهديد بالاحتجاج
5.1%	12	انتحار + تهديد بالانتحار + إيذاء النفس
100%	236	المجموع



العقبة، حيث تم توقيف واعتقال ٢٠ ناشطاً نقابياً منهم أعضاء في الهيئة الإدارية للنقابة العامة للعاملين في الموانئ والتخليص، استمر اعتقال بعضهم لمدة تسعة أيام، كذلك تم فض إضراب العاملين في المسالخ في عمان بالقوة، بالإضافة إلى فض احتجاجات لمجموعات من الشباب في حي الخالدية (البادية الشمالية) طالب المحتجون فيها بتوفير وظائف لهم، بالإضافة إلى فض اعتصام أصحاب البسطات (القطاع غير المنظم) بالقوة في كل من الوحدات والبقعة. هذا إلى جانب تهديد عشرات النشطاء النقابيين بالفصل من العمل في العديد من الاحتجاجات العمالية من قبل أصحاب العمل أو الإدارات الحكومية أو الحكومة.

## استخدام العنف مع الاحتجاجات العمالية

سجل المشهد الاحتجاجي في عام ٢٠١٥ 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 تدخل الحكومة لوقف بعض الاحتجاجات العمالية بالقوة، وتمثلت هذه الاحتجاجات في إضراب العاملين في مصنع الصافي للأبسطة في مادبا، واعتقال عدد من منظميه النقابيين، كذلك إضراب العاملين في شركة ميناء الحاويات في

## الخلاصة والتوصيات

٣. ضرورة إعادة النظر بشكل ملموس بالحد الأدنى للأجور، إذ إن 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 تعديل نص المادة ٣١ من قانون العمل الأردني والمتعلقة بإعادة هيكلة المؤسسات والتي تسمح بعمليات الفصل الجماعي من العمل.

٦. 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

يتضح من التقرير أن هنالك تراجعاً ملموساً في أعداد الاحتجاجات العمالية التي تم تنفيذها في عام ٢٠١٥ مقارنة مع أعدادها خلال الأعوام الأربعة الماضية. وقدرت أعداد المشاركين في هذه الاحتجاجات بـ (١٨٠) ألف عامل وعاملة. غالبية الاحتجاجات اتخذت شكل الاعتصام، وعدد الاحتجاجات العمالية في القطاع الخاص كان أكبر من القطاع العام، وثلت الاحتجاجات العمالية تقريباً تركز على الاحتجاج على الأنظمة والقوانين الخاصة بالعمل، وحوالي ٢٠٪ من الاحتجاجات العمالية تركزت في قطاع الخدمات، وغالبيتها تم تنفيذها من مجموعات عمالية محرومين من حق التنظيم النقابي، وأقل من نصف الاحتجاجات بقليل نفذت في العاصمة عمان، واكلها في محافظة البلقاء. هذا إلى جانب أن أكثر من ٤٠٪ من الاحتجاجات تم تنفيذها خلال الربع الأول من العام. بالإضافة الى أن ثلثي الاحتجاجات استغرق تنفيذها يوم واحد فقط.

ويوصي التقرير بما يلي:

١. ضرورة تطبيق مبادئ ومعايير العمل اللائق بمختلف عناصره على جميع العاملين بأجر في الأردن.

٢. ضرورة إعادة النظر في مستويات الأجور في القطاعين العام والخاص باتجاه زيادتها لأن مستوياتها منخفضة.

التعامل مع الاحتجاجات العمالية في القطاع العام باعتبارها تغيباً عن العمل يستحق العقوبة.

٨. 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 ٩٨ المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

٩. 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.

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.

٧. 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