

تقرير

# الاحتجاجات العمالية في الأردن 2018

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:  
المرصد العمالي الأردني  
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية و المعلوماتية

آذار 2019

# الاحتجاجات العمالية في الأردن 2018

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:  
المرصد العمالي الأردني  
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

آذار 2019

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يسعى المركز للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني اقتصادياً وتشريعياً، والعمل على بناء الأردن الديمقراطي القائم على أسس الحرية والعدل والمساواة وضمان الحقوق الانسانية الأساسية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمدنية لجميع الأردنيين، وذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير واستطلاعات الرأي، وبناء قواعد بيانات تغطي مختلف مجالات التنمية التي تساهم 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 الاقتصادي والاجتماعي 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 الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

المرصد العمالي الأردني 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 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 الاقتصادية و المعلوماتية و مؤسسة فريدريش إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

# المحتويات

---

4	مقدمة
5	مؤشرات رقمية
5	التوزيع القطاعي للاحتجاجات
6	أنواع الاحتجاجات
7	أسباب الاحتجاجات
8	منفذو الاحتجاجات
9	توزيع الاحتجاجات وفقاً للقطاع الاقتصادي
10	التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية
10	التوزيع الزمني للاحتجاجات العمالية
11	تحقيق المطالب العمالية
11	عدد أيام الاحتجاجات العمالية
11	عدد المشاركين في الاحتجاجات العمالية
12	الخلاصة
12	التوصيات

## مقدمة

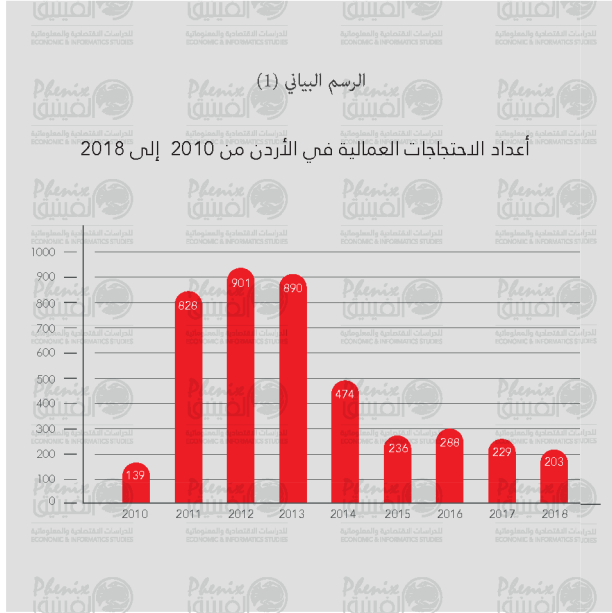
يقوم مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، وفي إطار عمل برنامج المرصد العمالي الأردني، الذي جرى اطلاقه في النصف الثاني من العام، على رصد ومتابعة أحداث وفعاليات سوق العمل الأردني على مستوى السياسات والممارسات، الى جانب التحولات والحراكات العمالية التي تحصل على أرض الواقع، ومن بين التقارير التي 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، خاصة 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 2018، إذ جرى رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية التي حدثت في الأردن خلال العام 2018، وجرت عملية الرصد والتوثيق التي يقوم بها فريق المرصد العمالي الأردني من خلال التواصل المباشر مع منفذي هذه الاحتجاجات للوقوف على تفاصيلها، الى جانب تحليل التغطيات الصحفية التي قامت بها وسائل الإعلام الأردنية المختلفة، ويندرج بالاحتجاجات العمالية التي يتم رصدها في اطار هذا التقرير جميع الإجراءات الاحتجاجية العمالية أياً 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 والوعي والتغيير. وتختلف الأسباب والظروف التي تؤدي للجوء إلى الاحتجاج، لكن الاحتجاجات عادة 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



### التوزيع القطاعي للاحتجاجات

خلال العام 2018 نفذ العاملون في القطاع الخاص ما مجموعه 102 احتجاجاً عمالياً بنسبة (50.2%) من مجموع الاحتجاجات، فيما نفذ العاملون في القطاع العام ما نسبته (31.5%) من مجمل الاحتجاجات بواقع 64 احتجاجاً عمالياً، هذا بالإضافة الى تنفيذ 18 احتجاجاً عمالياً مشتركاً ما بين القطاعين العام والخاص وبنسبة 8.9%. فيما نفذ المتعطلون عن العمل 12 احتجاجاً بنسبة (5.9%) من مجموع الاحتجاجات العمالية، ونفذ العاملون في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ الأورنوا 7 احتجاجات عمالية مشكلة ما نسبته 3.4% من مجمل الاحتجاجات.

ويلاحظ استمرار انخفاض الاحتجاجات العمالية في القطاع العام خلال السنوات القليلة الماضية، حيث بلغت في عام 2011 ما نسبته (58.5%)، ووصلت الى (31.5%) في عام 2018، ويمكن تفسير ذلك لأسباب عدة منها: تراجع زخم الاحتجاجات بشكل عام، والتغيرات الهيكلية التي جرت على رواتب وموظفي القطاع العام التي أدت إلى زيادة أجور قطاعات واسعة منهم، هذا إلى جانب إيقاع العديد من العقوبات بحق العديد من النشطاء النقابيين العاملين في القطاع العام وتشديد عمليات التضييق عليهم. رافق ذلك زيادة نسبة الاحتجاجات

بالرغم من التراجع الملموس في عدد الاحتجاجات العمالية خلال عام 2018، إلا أن ظاهرة الاحتجاجات العمالية كأحد مظاهر الاحتجاجات الاجتماعية، مازالت واضحة للعيان بالرغم من تراجع أعدادها مقارنة مع السنوات السابقة. فقد انخفضت الاحتجاجات العمالية لسنة 2018 ما نسبته 11% عما كانت عليه في عام 2017، حيث بلغ عددها في العام الفائت 203 احتجاجاً مقارنة مع 229 احتجاجاً خلال العام 2017.

ويمكن تفسير استمرار انخفاض الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام (2014-2018) لأسباب عدة أهمها: عدم جدية الحكومة وغالبية أصحاب الأعمال في تلبية مطالب العاملين، حيث جرى تنفيذ مطالب 25 احتجاجاً عمالياً بشكل كامل وتنفيذ مطالب 13 احتجاجاً عمالياً بشكل جزئي من مجموع الاحتجاجات العمالية التي نفذت خلال عام 2018، وتعلق ما تبقى والبالغ عددها 165 احتجاجاً عمالياً بناء على وعود بتلبيتها، يضاف إلى ذلك التدخل والضغوط المباشرة وغير المباشرة من قبل الإدارات العليا في مؤسسات الأعمال أو من قبل الحكومة بمؤسساتها المختلفة.

يضاف الى ذلك استمرار حرمان غالبية العاملين بأجر في الأردن من الحق في تشكيل نقابات تدافع عن مصالحهم، إما بسبب التشريعات العمالية التي تحرم قطاعات واسعة منهم من حق التنظيم النقابي لأسباب مرتبطة بنظام التصنيف المهني المعمول به، والذي حدد المهنة المسموح لها تشكيل نقابات، وحدد عدد النقابات بسبعة عشرة نقابة عمالية، لم يتم قبول تأسيس أية نقابات عمالية جديدة منذ أكثر من أربعة عقود، وإما بسبب ضعف غالبية النقابات العمالية الأردنية القائمة وانعزالها عن القاعدة العمالية، وعدم اكرائها بالمشكلات الحقيقية التي يعاني منها العاملون في الأردن.

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، وتوفر وسائل الصحة والسلامة المهنية، والاستفادة من التأمينات الاجتماعية التي توفرها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وغياب التأمينات الصحية، وغيرها من شروط العمل اللائق، والرسم البياني رقم (1) يوضح أعداد الاحتجاجات العمالية التي جرى تنفيذها في الأردن خلال السنوات التسعة الماضية.

## أنواع الاحتجاجات العمالية

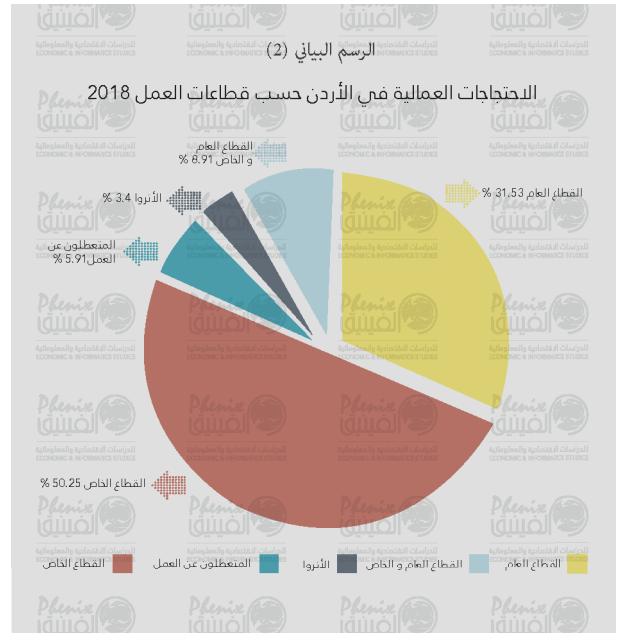
وفيما يتعلق بأنواع الاحتجاجات العمالية، فقد جرى تقسيمها لغايات هذا التقرير إلى إضرابات واعتصامات وتهديدات بهذه الإجراءات، والتهديد بإيذاء النفس (الانتحار). ففي عام 2018 بلغ عدد الاعتصامات العمالية 127 اعتصاماً بنسبة (62.6%)، أما الإضرابات العمالية فكان عددها 46 إضراباً، بنسبة (22.7%)، وبلغ عدد التهديدات بإجراءات احتجاجية 22 تهديداً، بنسبة (10.8%)، أما التهديد بإيذاء النفس أو إيذائها (الانتحار) فقد بلغ عددها ثمانية احتجاجات بنسبة (3.9%).

العمالية في القطاع الخاص، التي يمكن تفسيرها باستمرار تراجع شروط العمل المختلفة التي سيجري استعراضها في جزء آخر من هذا التقرير، خاصة في جانب الأجور واستمرار بقائها عند مستويات منخفضة، أما المتعطلون عن العمل فقد استمر ارتفاع نسبة الاحتجاجات لديهم ويعود في جانب كبير منه إلى ارتفاع معدلات البطالة خلال السنوات الأخيرة، حيث سجلت في الربع الرابع من العام 2018 (18.7%)، وهي نسبة غير مسبوقة من ما يقارب عشرين عاماً، وبرز خلال عام 2018 ارتفاع عدد الاحتجاجات العمالية في وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين-الأونروا، حيث قاموا بتنفيذ سبعة احتجاجات بواقع (3.4%) من الاحتجاجات العمالية.

الجدول رقم (2) التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية حسب قطاع العمل

قطاع العمل	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
القطاع العام	58.5%	49.8%	54.2%	37.6%	41.1%	23%	34.5%	31.5%
القطاع الخاص	37.3%	42.7%	40.3%	45.5%	47.9%	64.0%	56.3%	50.2%
المتعطلون عن العمل	4.2%	7.5%	5.5%	16.9%	11%	13%	9.2%	5.9%
وكالة الغوث / الأونروا	-	-	-	-	-	-	-	3.4%
القطاع العام والخاص	-	-	-	-	-	-	-	8.9%

وفيما يتعلق بحالات إيذاء النفس أو إيذائها (الانتحار)، وبالرغم من أن فريق المرصد العمالي رصد ثماني حالات تتعلق بالعمل بشكل مباشر، إذ تم الإعلان عنها كذلك، وحسب المعلومات المتوفرة لفريق المرصد العمالي فإن أربع محاولات انتحار نفذتها عاملات منازل نتج عنها وفاة عاملة منزل بنغالية الجنسية، بالإضافة إلى وفاة عامل في قسم البيئية في بلدية إربد الكبرى أقدم على حرق نفسه أثناء الدوام الرسمي، إلى جانب ثلاث محاولات انتحار تتعلق بالاحتجاج على إزالة (بسطة) أو المطالبة بدفع رواتب متأخرة أو المطالبة بالعودة للعمل. وبحسب إحصائيات المعلومات الجنائية في مديرية الأمن العام فقد سجل الأردن خلال الأشهر التسعة الأولى من عام 2018 91 حالة انتحار، تركزت بين الفئة العمرية 18-27 عاماً، جزء غير قليل منها كان لأسباب اقتصادية، مرتبطة بشكل غير مباشر بالعمل، ويعزو مختصون محاولة إيذاء النفس (الانتحار) لأسباب اقتصادية إلى ضغط الحياة الرائد، وضعف الخصائص الشخصية مثل القدرة على التعامل الإيجابي مع الضغوط وإدارتها والقدرة على حل المشكلات، وإجبار الأشخاص المعنيين والضغط عليهم للحصول على مطالب معينة، وهناك من يعتبر محاولة إيذاء النفس (الانتحار) صرخة للحصول على المساعدة، والجدول رقم (3) يوضح هذه المؤشرات.

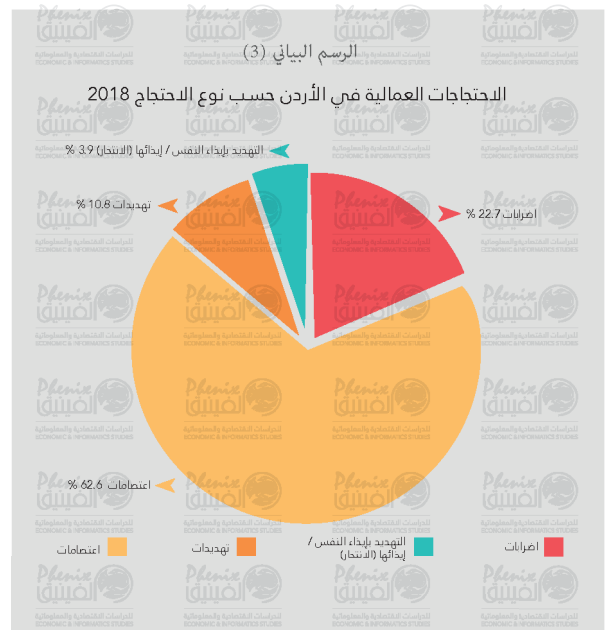


الجدول رقم (3): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية حسب نوع الاحتجاج

نوع الاحتجاج	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
إضرابات	35%	45%	53.9%	26.2%	26.7%	25%	19.2%	22.7%
اعتصامات	52.8%	37%	31.7%	56.5%	54.2%	56%	66.4%	62.6%
تهديد بالاضراب	12%	16%	11.9%	13.7%	9.7%	14%	9.2%	10.8%
التهديد بإيذاء النفس / إيذائها (الانتحار)	-	2%	2.5%	3.6%	9.3%	5%	5.2%	3.9%

## أسباب الاحتجاجات

تعددت الأسباب التي نفذت لأجلها الاحتجاجات العمالية لتشمل المطالبة بزيادة الأجور والعلاوات وتحسين المنافع والحوافز للعاملين الى جانب الاعتراض على الفصل من العمل والمطالبة بالتثبيت 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 78 احتجاجاً، بما نسبته 38.4% من مجمل الاحتجاجات، تلا ذلك الاحتجاجات متعددة الأهداف (أكثر من هدف لذات الاحتجاج) بواقع 46 احتجاجاً مشكّلة ما نسبته 22.7% من مجمل الاحتجاجات، فيما احتلت المطالبات بزيادة الأجور والعلاوات المرتبة الثالثة بواقع 43 احتجاجاً ونسبة 21.2% من مجمل الاحتجاجات، فيما سجلت الاحتجاجات المطالبة بتوفير فرص عمل 13 احتجاجاً مشكلة ما نسبته 6.4% من مجمل الاحتجاجات، وسجلت الاحتجاجات على الفصل من العمل عشرة احتجاجات مشكلة ما نسبته 4.9% من مجمل الاحتجاجات، فيما جرى تنفيذ احتجاجين للمطالبة بالتثبيت في العمل، والجدول رقم (4) يوضح هذه المؤشرات.



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

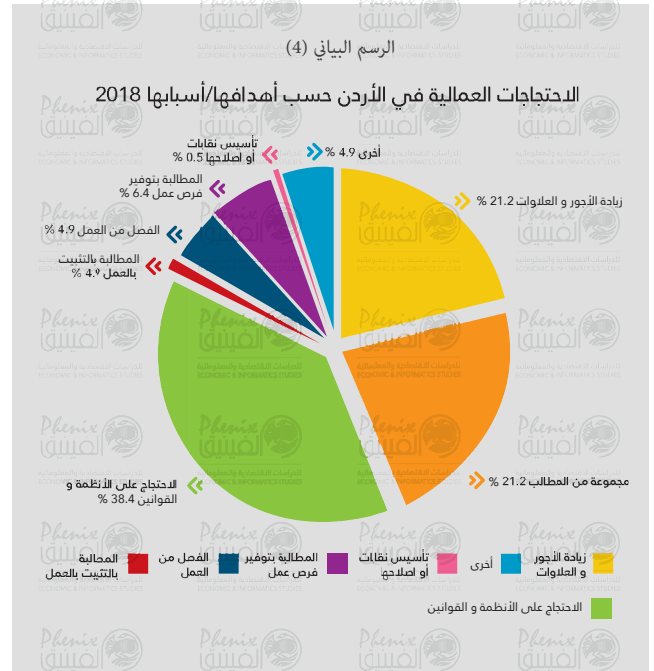
أسباب الاحتجاجات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
زيادة الأجور و العلاوات	46%	42.7%	49.7%	32.2%	22%	11%	12.7%	21.2%
مجموعة من المطالب "المنافع"	30%	16.8%	9.3%	11.2%	14.4%	30%	14%	22.7%
الاحتجاج على الأنظمة والقوانين	11%	11.1%	21.5%	25.2%	33.1%	25%	53.2%	38.4%
المطالبة بالتثبيت في العمل	10%	7.2%	3%	2.5%	3%	1%	1.7%	1%
الاحتجاج على الفصل من العمل	6%	5.8%	9.8%	5.7%	7.2%	10%	9.2%	4.9%
المطالبة بتوفير فرص عمل	5%	7.4%	5.5%	17%	12.7%	13%	9.2%	6.4%
تأسيس نقابات أو اصلاحها	5%	1.1%	0.9%	1.5%	1.3%	-	-	0.5%
أخرى	3%	7.9%	-	4.4%	6.4%	10%	-	4.9%



المستقلة) 63 احتجاجا بنسبة 31% من مجمل الاحتجاجات العمالية، أما النقابات المهنية فقد نفذت 41 احتجاجا بما نسبته 20.2% من مجمل الاحتجاجات، ونفذ المتعطلون عن العمل ما نسبته 6.4% بواقع 13 احتجاجا من مجموع الاحتجاجات، والجدول رقم (5) يوضح هذه المؤشرات.

والملفت هنا الإشارة إلى أن الاحتجاجات العمالية في غالبيتها نفذت من قبل شرائح وفئات عمالية لا يوجد لها 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، والادارات 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، إذ أن القطاعات العمالية التي تتمتع بشروط عمل لائقة في الأردن هي القطاعات التي يتمتع العاملون فيها بحقوقهم بالتنظيم النقابي.

ومما يذكر في هذا الإطار أن الغالبية الكبيرة من العاملين بأجر لا يتمتعون بحقوقهم 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 امكانية الاشتراك فيها.



## منفذو الاحتجاجات العمالية

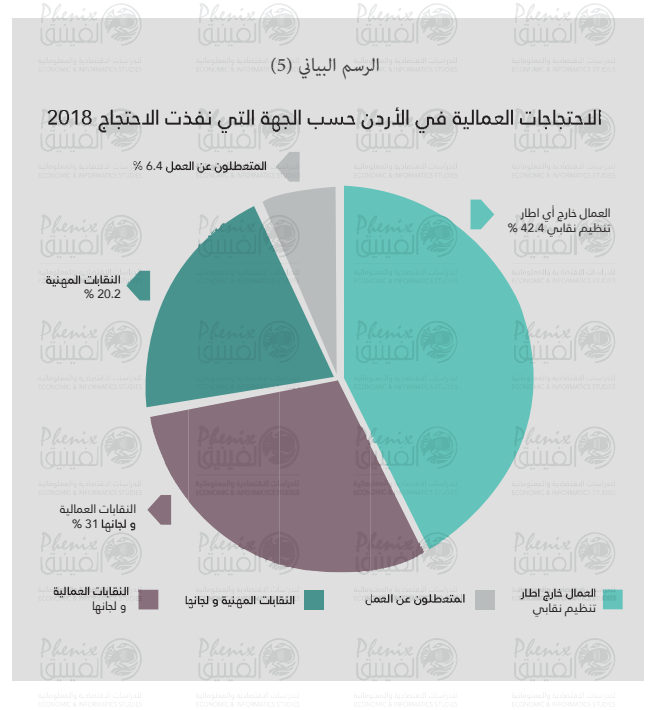
نفذت غالبية الاحتجاجات العمالية وللعام الثامن على التوالي من قبل فئات عمالية لا يتوفر لديها إطار نقابي ينظمها، حيث بلغت نسبة الاحتجاجات التي نفذها عاملون خارج إطار نقابي عمالي 86 احتجاجا عماليا بواقع 42.4% من مجمل الاحتجاجات العمالية، فيما نفذت النقابات العمالية ولجانها (الرسمية،

الجدول رقم (5): التوزيع النسبي للاحتجاجات حسب الجهة التي نفذت الاحتجاج

2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	الفئة العمالية التي نفذت الاحتجاجات
42.4%	72.5%	60%	62.3%	62.4%	89%	85.2%	98%	العاملون خارج إطار تنظيم نقابي
31%	10.5%	22%	17.4%	14.8%	5.5%	7.3%	2%	النقابات العمالية و لجانها
20.2%	6.5%	5%	7.6%	5.9%				النقابات المهنية
6.4%	9.2%	13%	12.7%	16.9%	5.5%	7.4%	-	المتعطلون عن العمل

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

قطاع العمل	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
قطاع النقل	48	23.6 %
قطاع التعليم	33	16.3 %
قطاع الخدمات	16	7.9 %
المتعطّلون عن العمل	16	7.9 %
قطاع البلديات	14	6.9 %
قطاع الصحة	12	5.9 %
قطاع الزراعة	11	5.4 %
قطاع الغزل والنسيج	10	4.9 %
قطاع الصناعة	10	4.9 %
قطاع التجارة	9	4.4 %
قطاع السياحة	6	3 %
قطاع الانشاءات	4	2 %
قطاع الإعلام	3	1.5 %
قطاع القضاء	3	1.5 %
قطاع الكهرباء	2	1 %
عدة قطاعات (مجتمعة)	6	3 %
المجموع	203	100 %



## توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

توزعت الاحتجاجات العمالية التي جرت في العام 2018 على عدد من القطاعات الاقتصادية بدرجات متفاوتة، إذ شكلت احتجاجات العاملين في قطاع النقل ما نسبته 23.6 % بواقع 48 احتجاجاً، وتبوأ المرتبة الأولى، تلاه قطاع التعليم مُشكلاً ما نسبته 16.3 % من مجمل الاحتجاجات بواقع 33 احتجاجاً، في حين تساوى كل من قطاعي الخدمات والمتعطّلون عن العمل بما نسبته 7.9 % بواقع 16 احتجاجاً لكل منهما، أما قطاع البلديات فقد جاء في المرتبة الخامسة مشكلاً ما نسبته 6.9 % من مجمل الاحتجاجات بواقع 14 احتجاجاً عمالياً، تلاه قطاع الرعاية الصحية بنسبة 5.9 % من مجمل الاحتجاجات بواقع 12 احتجاجاً عمالياً، أما قطاع الزراعة فقد سجل ما نسبته 5.4 % من مجمل الاحتجاجات بواقع 11 احتجاجاً، تلاه كل من قطاعي الغزل والنسيج والصناعة بنسبة 5.0 % من مجمل الاحتجاجات بواقع 10 احتجاجات لكل منهما، فيما جاء في المرتبة العاشرة قطاع التجارة بما نسبته 4.4 % بواقع 9 احتجاجات، تلاه قطاع السياحة بما نسبته 3 % بواقع 6 احتجاجات، فيما احتل كل من قطاع الانشاءات والاعلام والقضاء والكهرباء المراتب الأخيرة في سلم القطاعات التي جرى فيها احتجاجات بمطالب عمالية، والجدول رقم (6) يوضح هذه المؤشرات.

## التوزيع الزمني للاحتجاجات العمالية

أما بالنسبة لتوزيع الاحتجاجات وفقاً للأشهر، فقد احتل شهر نيسان المرتبة الأولى بواقع 25 احتجاجاً عمالياً بنسبة 12.3 %، تلاه شهر كانون الثاني بواقع 24 احتجاجاً بنسبة 11.8 %، فيما احتل كل من شهري آب وتشيرين الأول المرتبة الثالثة بواقع 19 احتجاجاً عمالياً لكل منهما بنسبة 9.4 %، بينما كان شهر حزيران هو الأقل بنسبة 3.9 % من مجمل الاحتجاجات ويعود هذا الانخفاض الى حلول شهر رمضان خلال هذا الشهر، والجدول رقم (8) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (8): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للأشهر

الشهر	عدد الاحتجاجات	النسبة التئوية
كانون الثاني	24	11.8 %
شباط	17	8.4 %
آذار	17	8.4 %
نيسان	25	12.3 %
أيار	18	8.9 %
حزيران	8	3.9 %
تموز	10	4.9 %
آب	19	9.4 %
أيلول	16	7.9 %
تشرين الأول	19	9.4 %
تشرين الثاني	17	8.4 %
كانون الأول	13	6.4 %
المجموع	203	100 %

## التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية

احتلت العاصمة عمان المرتبة الأولى في عدد الاحتجاجات العمالية التي جرى تنفيذها خلال العام 2018، بواقع 94 احتجاجاً بنسبة 46.7 %، تلاها محافظة إربد في المرتبة الثانية بواقع 27 احتجاجاً بنسبة 13.3 %، فيما احتلت الاحتجاجات التي نفذت في أكثر من محافظة المرتبة الثالثة بنسبة 9.9 % وبواقع 20 احتجاجاً عمالياً، وحلت المفرق بالمرتبة الرابعة إذ نفذ فيها 12 احتجاجاً بنسبة 5.9 %، تلاها محافظة العقبة بواقع 11 احتجاجاً بنسبة 5.4 %، وهذه التوزيعات لا تختلف كثيراً عن توزيعات الاحتجاجات العمالية خلال العام 2017، حيث يتركز قطاع الأعمال في العاصمة عمان، والجدول رقم (7) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (7): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للمحافظة

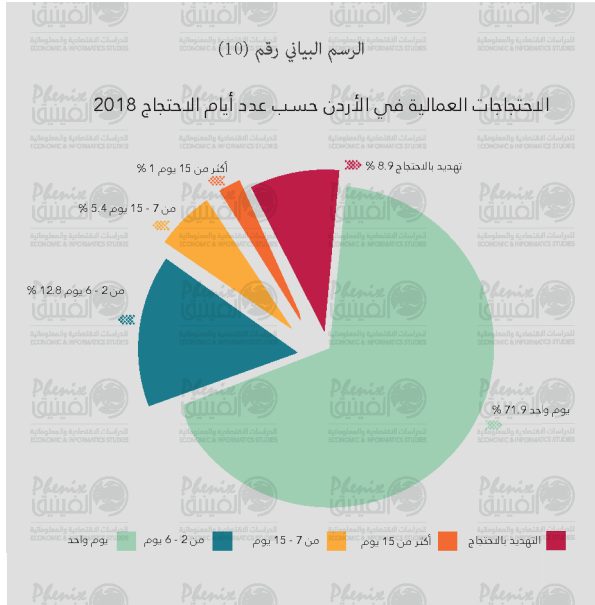
المحافظة	عدد الاحتجاجات	النسبة التئوية
عمان	94	23.6 %
إربد	27	16.3 %
أكثر من محافظة	20	7.9 %
المفرق	12	7.9 %
العقبة	11	6.9 %
الزرقاء	8	5.9 %
معان	6	5.4 %
الكرك	6	4.9 %
مادبا	6	4.9 %
الطفيلة	5	4.4 %
البلقاء	3	3 %
عجلون	3	2 %
جرش	2	1.5 %
المجموع	203	100 %

الجدول رقم (10): الاحتجاجات العمالية حسب عدد أيام الاحتجاج

الشهر	عدد الاحتجاجات	النسبة التئوية
يوم واحد	24	11.8 %
2-6 يوم	17	8.4 %
7-15 يوم	17	8.4 %
أكثر من 15 يوم	25	12.3 %
تهديد بالاحتجاج	18	8.9 %
المجموع	203	100 %

## تحقيق المطالب العمالية:

تشير الأرقام أن غالبية الاحتجاجات العمالية لم يتم تنفيذ مطالبها، حيث لم تستجيب إدارات الشركات والإدارات الحكومية لمطالب (81.3%) من مجمل الاحتجاجات العمالية، بواقع 165 احتجاجاً، أما الاحتجاجات التي تم تحقيق كافة مطالب منفذها فقد بلغت 25 احتجاجاً وبنسبة 12.3%، أما الاحتجاجات التي جرى تحقيق جزء من مطالبها فبلغت 13 احتجاجاً مشكلة ما نسبته 6.4% من مجمل الاحتجاجات، والجدول رقم (9) يوضح هذه المؤشرات. ويعود السبب الرئيسي للمستوى العالي لعدم تلبية مطالب المحتجين إلى الموقف الواضع للحكومة والقطاع الخاص بعدم الاستجابة لمطالب الاحتجاجات العمالية منعاً لتوسعها، كذلك يعود ذلك إلى عدم وجود خبرة كافية لغالبية العمال المحتجين على مهارات تنفيذ الاحتجاجات العمالية وآليات وأدوات المفاوضة الجماعية، بسبب ضعف النقابات العمالية وضعف فاعليتها.



الجدول رقم (9): توزيع الاحتجاجات العمالية حسب تحقيق مطالب منفذها

تحقيق المطالب منها	عدد الاحتجاجات	النسبة التئوية
تحقيق المطالب	94	23.6 %
تحقيق جزء من المطالب	27	16.3 %
لم يتم تنفيذ المطالب	20	7.9 %
المجموع	203	100 %

## عدد أيام الاحتجاجات العمالية

تفاوتت مدد الاحتجاجات العمالية وفقاً للقائمين عليها ومطالبهم وآلية التعامل معها، وتراوحت أيام الاحتجاجات العمالية ما بين يوم واحد و31 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 71.9% من مجمل الاحتجاجات بواقع 146 احتجاجاً، تلاه وبنسبة 12.8% الاحتجاجات التي استمرت من يومين إلى ستة أيام، فيما شكلت الاحتجاجات التي استمرت من 7-15 يوماً 5.4% من الاحتجاجات بواقع 11 احتجاجاً عمالياً، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات العمالية التي استمرت أكثر من 15 يوماً 1% من مجمل الاحتجاجات، والجدول رقم (10) يوضح هذه المؤشرات.

## عدد المشاركين في الاحتجاجات العمالية

تفاوتت أعداد المشاركين في الاحتجاجات العمالية وفقاً لنوعية الاحتجاج والقائمين عليه، فقد احتلت الاحتجاجات العمالية التي شارك فيها من (1-100) مشارك ما نسبته 60.1% من مجمل الاحتجاجات وبواقع 122 احتجاجاً، في حين شكلت الاحتجاجات التي شارك فيها ما بين (500-101) 29.6% من مجمل الاحتجاجات وبواقع 60 احتجاجاً، فيما بلغت الاحتجاجات التي شارك فيها ما بين (501-1000) 4.9% بواقع 10 احتجاجات، أما الاحتجاجات التي شارك بها أكثر من 1000 فشكلت ما نسبته 5.4% بواقع 11 احتجاجاً عمالياً.

## التوصيات

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 إعادة النظر في سياسات الأجور في القطاعين العام والخاص باتجاه زيادتها لأن مستوياتها منخفضة جداً ولا تتلاءم مع مستويات الأسعار التي يشهدها الأردن، والتي تعتبر الأعلى في المنطقة العربية، وفق العديد من التقارير الدولية المتخصصة.
3. ضرورة وضع حد أعلى للأجور، إذ أنه وفي ذات الوقت الذي تقل فيه رواتب ما يقارب ثلثي العاملين بأجر في الأردن عن 500 دينار شهرياً فإن هنالك العديد من كبار الموظفين يعملون في ذات المؤسسات في القطاعين العام والخاص يحصلون على رواتب مرتفعة جداً، الأمر الذي يزيد من مستويات التفاوت الاجتماعي والتوترات الاجتماعية.
4. ضرورة تعديل نص المادة 31 من قانون العمل الأردني والمتعلقة بإعادة هيكلية المؤسسات والتي تسمح بعمليات الفصل الجماعي من العمل.
5. ضرورة تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بتشكيل النقابات العمالية والسماح لجميع العاملين بأجر في الأردن بتشكيل نقاباتهم بحرية، والغاء احتكار تمثيل العمال من النقابات العمالية القائمة التي تفتقر لأبسط قواعد العمل الديمقراطي، ولا تسمح بتجديد قياداتها، ولتصبح نصوص القانون متواءمة 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 الاسراع بالمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، فالقيود المفروضة على العاملين في الأردن بحرمانهم من تشكيل نقابات عمالية لم تمنعهم من تشكيل هذه النقابات والمطلوب اجراء تعديلات على القانون تعترف بالأمر الواقع.
6. ضرورة تعديل نصوص نظام الخدمة المدنية ليسمح للعاملين في القطاع العام من تأسيس نقاباتهم بحرية وبما يضمن حقوقهم المنصوص عليها في التعديلات الدستورية التي جرت في عام 2011 وقرار المحكمة الدستورية التفسير رقم 6 لعام 2013، والذي ضمن للعاملين في القطاع العام حق تشكيل نقابات خاصة بهم، ولتنسجم مع نصوص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن ونشره

الجدول رقم (11): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لأعداد المشاركين فيها

عدد المشاركين	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
100-1	122	60.1%
500-101	60	29.6%
1000-501	10	4.9%
أكثر من 1000	11	5.4%
المجموع	203	100%

## الخلاصة

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، ونتيجة لمجمل هذه العوامل وغيرها، نفذ الاف العاملين عشرات الاحتجاجات التي وصلت خلال العام 2018 الى 203 احتجاجاً.

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، وشعب 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 الانكار والاهمال للفجوات الحقيقية التي يعاني منها سوق العمل في الأردن أن يعمق الاختلالات الاجتماعية، والتي ستؤدي بالضرورة الى عدم الاستقرار على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، مما يؤثر سلباً على استقرار الأردن بشكل عام.

- في الجريدة الرسمية. وبما يسمح بوجود مفاوضة جماعية بين الادارات الحكومية والعمالين، لأنه من غير المعقول أن يتم التعامل مع الاحتجاجات العمالية في القطاع العام باعتبارها تغييباً عن العمل يستحق العقوبة.
7. ضرورة تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بمفهوم النزاع العمالي وآليات تسوية النزاعات العمالية، والتي أثبتت فشلها الذريع في إيجاد حلول عادلة للنزاعات العمالية المتفاقمة، وبات مطلوباً استخدام آليات وتقنيات جديدة لتسوية النزاعات العمالية، وبما ينسجم مع نصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
8. ضرورة الغاء المادة (58) من قانون العمل والتي تشرعن العمل الجبري، حيث تسمح باستثناء العاملين في الوظائف الاشرافية ومن 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.