

تقرير الاحتجاجات العمالية لعام 2021



تقرير





للدراستات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ، إزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي، تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.

مؤسسة 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 للاصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

المرصد العمالي الأردني

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

تنويه

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

1. تمهيد

يهدف التقرير إلى تقديم
قراءة تحليلية اقتصادية
 واجتماعية، لجميع
الاحتجاجات العمالية
التي جرت في الأردن خلال
العام 2021



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

ويهدف التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية اقتصادية واجتماعية، لجميع الاحتجاجات العمالية التي جرت في الأردن خلال العام 2021، إذ تم رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية التي حدثت خلال هذه السنة، وجرت عملية الرصد والتوثيق من خلال التواصل المباشر مع منفي هذه الاحتجاجات للوقوف على تفاصيلها، إلى جانب تحليل التغطيات الصحفية التي أجرتها وسائل الإعلام الأردنية، ويندرج ضمن الاحتجاجات العمالية التي يتم رصدها في إطار هذا التقرير جميع الإجراءات الاحتجاجية العمالية أياً كان شكلها وحجمها، بما في ذلك التهديد بالإضراب، أو الاعتصام أو المسيرة أو غيرها.

2. المقدمة والسياق

في جهود جماعية تستهدف إقامة نظام جديد للحياة وتُسند إلى إحساس بعدم الرضا عن النمط السائد والرغبة في إقامة نمط جديد، على أن تتضمن العناصر الأساسية لبقائها ونجاحها والمتمثلة في الاستمرار والتنظيم الواعي والتغيير. وتختلف الأسباب والظروف التي تؤدي للجوء إلى الاحتجاج، لكن الاحتجاجات عادةً ما يُلجأ إليها إثر فشل أو تعثر التفاوض الجماعي كوسيلة لتحقيق مطالب العاملين، أو لعدم توافر قنوات للحوار والتفاوض مع الإدارات و/أو أصحاب الأعمال.

كما أنه لا يمكن دراسة الحركات الاحتجاجية العمالية بعيداً عن الحركات الاجتماعية، إذ تعتبر الحركات الاحتجاجية العمالية جزءاً من الحركات الاجتماعية، وترى الكثير من مدارس الحركات الاجتماعية أن العامل الاقتصادي هو المحرك الأساسي لنشوء الحراك الاجتماعي، وتعاضم الحركات الاحتجاجية العمالية وازدياد حدتها، يفرز المزيد من الحركات الاجتماعية. وتأتي أهمية إعداد هذا التقرير لقناعة فريق المرصد أن الاحتجاجات العمالية هي أحد أهم المؤشرات على الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، وبخاصة في سوق العمل، وتعبّر بشكل دقيق عن طبيعة العلاقات السائدة بين مختلف أطراف علاقات العمل المتمثلة في العاملين وأصحاب العمل والحكومة.

شهد العالم حالة من عدم الاستقرار في نهاية عام 2019، نتيجة جائحة فيروس "كورونا المستجد". وأخذت تداعيات هذه الجائحة تتوسع لما هو أكثر بعداً من الجانب الصحي، لتتفشى في جميع أجزاء البناء الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للدول، فأصابها بحالة من الوهن والعجز، أدت إلى انهيارات كبرى في اقتصادها. ومع تسارع وتيرة انتشار الفيروس في عام 2020، تراجعت قدرة الفضاء المدني المتاح عالمياً، وتقلص دوره في التهيئة التمكينية لممارسات حقوق الإنسان عبر مختلف الوسائل.

في الأردن، حاولت الحكومة السيطرة على تفشي الوباء في بداية الجائحة، من خلال الاغلاقات الشاملة، إلا أن المقابل لذلك كان المزيد من الأعباء الاقتصادية على غالبية المواطنين، وتضييق المساحة الحرة للفضاء المدني، على الأفراد والجماعات. والفضاء المدني هو حجر الأساس لأي مجتمع مفتوح وديمقراطي. عندما يكون هذا الفضاء مفتوحاً، يكون الأفراد ومنظمات المجتمع المدني قادرين على التنظيم والمشاركة والتواصل دون عوائق، والمطالبة بحقوقهم والتأثير على الهياكل السياسية والاجتماعية من حولهم، ولا يمكن أن يحدث هذا إلا عندما تلتزم الدولة بواجبها في حماية مواطنيها وتحترم وتسهل حقوقهم الأساسية في تكوين الجمعيات والتجمع السلمي وحرية الرأي والتعبير.

يتطلب فهم أين تتجه الحركات الاجتماعية والعمالية في الأردن، نتيجة تداعيات جائحة كورونا، قراءة فاحصة للأطر التي تحكم عمل هذه الحركات، فهي التي تحدد اتساع أو ضيق مساحة العمل. والاحتجاج الاجتماعي، وفقاً لأدبيات العلوم الاجتماعية، يتمثل في الجهد الجماعي الرامي إلى تغيير طابع العلاقات الاجتماعية المستقرة في مجتمع معين، فالحركة الاجتماعية تتمثل

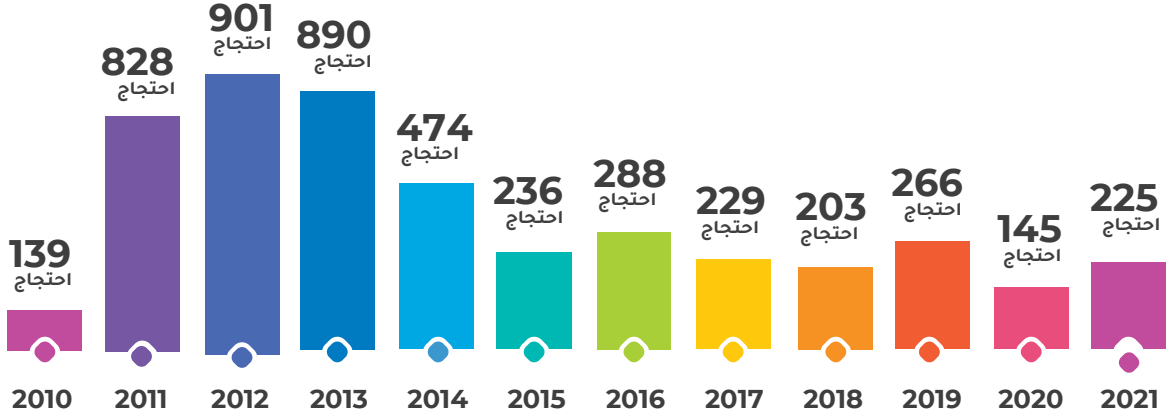


مؤشرات رقمية

يضاف إلى ذلك، عوامل أخرى؛ تمثلت بتراجع شروط العمل لغالبية العاملين والعمالات، من حيث الانخفاض الملموس في معدلات الأجور والحد الأدنى لها، وتوقف رواتب العديد من الموظفين والموظفات أو تأخير صرفها، وعدم تمتع قطاعات واسعة منهم بالحقوق العمالية الأساسية التي نصت عليها تشريعات العمل الأردنية. ومنها تحديد ساعات العمل، والإجازات السنوية، والمرضية، والعطلات الرسمية، وتوافر وسائل الصحة والسلامة المهنية، والاستفادة من التأمينات الاجتماعية التي توفرها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وضعف التأمينات الصحية وغيرها من شروط العمل اللائق. ويوضح الجدول رقم (1) أعداد الاحتجاجات العمالية من الأعوام 2010 إلى 2021.

شهد العام 2021 ارتفاعاً في عدد الاحتجاجات العمالية، التي تعتبر أحد مظاهر الاحتجاجات الاجتماعية، والتي ما تزال واضحة للعيان بالرغم من تراجع أعدادها خلال السنوات السابقة، فارتفعت عن العام 2020، بنسبة 55%، إذ بلغ عددها (225) احتجاجاً في العام 2021 مقابل (145) احتجاجاً في عام 2020.

وتأتي هذه الاحتجاجات للتعبير عن عمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها الأردن، واستمرار مستويات الأجور المتدنية، وتراجع الأحوال الاقتصادية للمواطنين، بسبب تداعيات جائحة كورونا وإجراءات الإغلاق الجزئي والكلي التي وضعت العاملين والعمالات في مواجهة قاسية مع محاولاتهم لتأمين المتطلبات الأساسية للحياة ومع أصحاب العمل، إذ سمحت أوامر الدفاع بالخصم من أجور العمال بنسب تتراوح بين الـ 50% و 30%.



الجدول رقم (1): توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام 2010 إلى 2021

السنة	عدد الأحتجاجات
2010	139
2011	828
2012	901
2013	890
2014	474
2015	236
2016	288
2017	229
2018	203
2019	266
2020	145
2021	225

أسباب الاحتجاجات

التطبيقات تقتطع من السائقين (الكباتن) أكثر من 30% من إجمالي الرحلة الواحدة.

وفي شهر أيلول، جددت وزارة النقل العقود التشغيلية لشركات النقل الذكي بنفس النسبة التي تقتطعها من السائقين لمدة عام ونصف. كذلك، خفّضت هيئة تنظيم قطاع النقل البري العمر التشغيلي لمركبات النقل الذكي من سبع سنوات إلى خمس. تلا ذلك المطالبات بزيادة الأجور والعلاوات أو صرفها بواقع (37) احتجاجاً وبنسبة (16.4%)، معظمها كانت لموظفين في الشركة "الأردنية السورية" للنقل البري، إذ أن رواتبهم متوقفة منذ نحو 30 شهراً، فيما احتلت المطالبات بتوفير فرص عمل المرتبة الثالثة بواقع (33) احتجاجاً وبنسبة (14.7%)، معظمها كانت لمتعطلين عن العمل.

أما في المرتبة الرابعة، فقد احتلتها المطالبات بالثبوت في العمل بواقع (17) احتجاجاً وبنسبة (7.6%)، معظمها كانت لعمال المياومة في شركة ميناء حاويات العقبة (ACT)، إذ طالبوا بثنيتهم على كادر الشركة، تلاها الاحتجاجات متعددة المطالب (أكثر من هدف للاحتجاج الواحد) بواقع (16) احتجاجاً مُشكّلةً ما نسبته (7.1%) من مجمل الاحتجاجات.

فيما سجلت المطالبات بإصلاح النقابات الحالية أو تأسيسها (9) احتجاجات وبنسبة (4%) محتلةً بذلك المرتبة الخامسة، معظمها كانت للجان نقابية منحلة من النقابة العامة للعاملين في الكهرباء، ومرشحين من نقابة المناجم والتعدين الأردنية، في حين سجّلت الاحتجاجات على الفصل من العمل (5) احتجاجات بنسبة (2.2%) محتلةً بذلك المرتبة الأخيرة، والجدول رقم (2) يوضح هذه المؤشرات.

تعددت أسباب الاحتجاجات العمالية لتشمل المطالبة بزيادة الأجور والعلاوات أو صرفها، وتحسين الحوافز والمنافع للعاملين، والاحتجاج على الأنظمة والقوانين، والمطالبة بتوفير فرص عمل، والاحتجاج على الفصل من العمل، وغيرها من الأسباب التي دفعت العمال إلى تنفيذ الاحتجاجات للمطالبة بحقوقهم العمالية.

وتُشير الأرقام إلى أن أولويات العاملين بأجر في الأردن تركزت في الاحتجاج على تعليمات وأنظمة وقوانين سببت أضراراً للعاملين، إذ احتلت المرتبة الأولى بواقع (55) احتجاجاً وبنسبة (24.4%) من مجمل الاحتجاجات، معظمها كانت لمعلمين احتجاجاً على قرارات الإحالات على الاستيداع والتقاعد المبكر التي طاولت 120 معلماً ومعلمة ووقفهم عن العمل وإغلاق نقاباتهم، ولجان نقابية منحلة من النقابة العامة للعاملين في الكهرباء، رفضاً للتعدلات على النظام الموحد لنقابات العمال التي منعت جامعي عضوية نقابتين من الترشح والانتخاب، وسائقين في قطاع النقل العام توزعوا بين (سائقي التاكسي الأصفر، سائقي السرفيس، سائقي حافلات النقل العام، وسائقي تطبيقات النقل الذكي). وتمثلت معظم أسباب احتجاجات سائقي النقل العام بقرار الحكومة القاضي بتخفيض السعة المقعدية لوسائط النقل العام بنسبة 50% للحد من تفشي فيروس كورونا في شهر آذار، وقرارات أمانة عمان بنقل مواقف سائقي السرفيس إلى أماكن أخرى بعيدة عن الشارع الرئيسي، وتغول مركبات النقل الخصوصية على عمل قطاع النقل العام.

أما بالنسبة لسائقي تطبيقات النقل الذكي، فقد احتجوا بسبب سياسات وإجراءات شركات التطبيقات ووزارة النقل وهيئة تنظيم قطاع النقل البري، إذ أن شركات

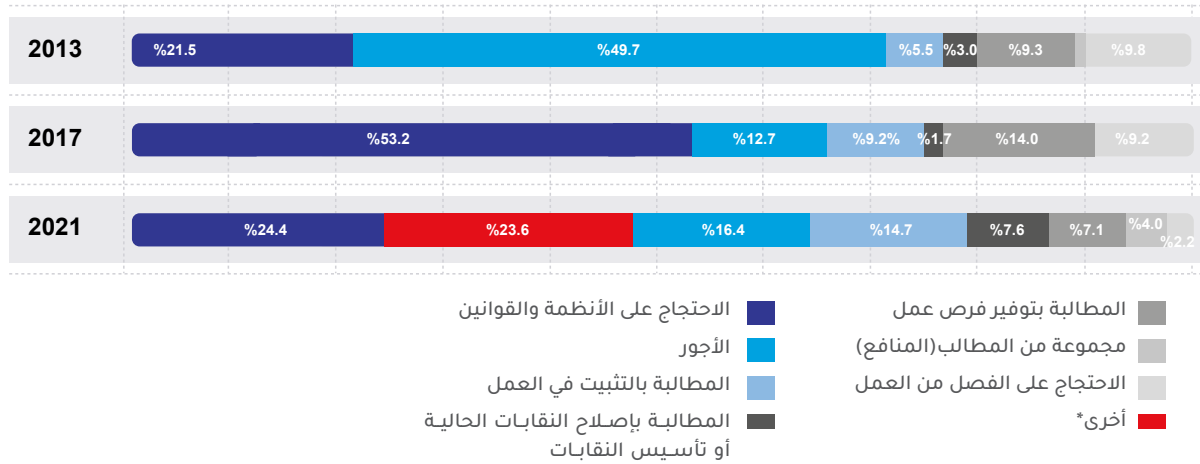


الجدول رقم (2): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً لأسباب الاحتجاج

2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	أسباب الاحتجاج
%24.4	%24.8	%30.5	%38.4	%53.2	%25.0	%33.1	%25.2	%21.5	الاحتجاج على الأنظمة والقوانين
%23.6	%4.1	%0.8	%4.9	%0.0	%10.0	%6.4	%4.4	--	أخرى*
%16.4	%23.4	%19.2	%21.2	%12.7	%11.0	%22.0	%32.2	%49.7	الأجور
%14.7	%11.0	%28.9	%6.4	%9.2	%13.0	%12.7	%17.0	%5.5	المطالبة بتوفير فرص عمل
%7.6	%0.0	%1.5	%1.0	%1.7	%1.0	%3.0	%2.5	%3.0	المطالبة بالتثبيت في العمل
%7.1	%2.8	%12.8	%22.7	%14.0	%30.0	%14.4	%11.2	%9.3	مجموعة من المطالب (المنافع)
%4.0	--	--	%0.5	--	--	%1.3	%1.5	%0.9	المطالبة بإصلاح النقابات الحالية أو تأسيس النقابات
%2.2	%4.8	%6.4	%4.9	%9.2	%10.0	%7.2	%5.7	%9.8	الاحتجاج على الفصل من العمل

* (أخرى): شملت توفير التأمين الصحي، وشروط الصحة والسلامة المهنية، وتوفير بيئة عمل ملائمة، وتعارض مصالح العاملين مع جهات أخرى.... الخ

الشكل رقم (2): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً لأسباب الاحتجاج



التوزيع القطاعي للاحتجاجات

وجاءت في المرتبة الثالثة الإضرابات بنسبة (16%) بواقع (36) إضراباً، معظمهم كان لوسائل النقل العام، وفي المرتبة الرابعة جاءت المسيرات الاحتجاجية بنسبة (4.4%) بواقع (10) مسيرات، أغلبها كانت للمعلمين احتجاجاً على قرارات الإحالات على الاستبعاد والتقاعد المبكر التي طاولت نحو 120 معلماً ومعلمة، ووقفهم عن العمل، وإغلاق نقاباتهم.

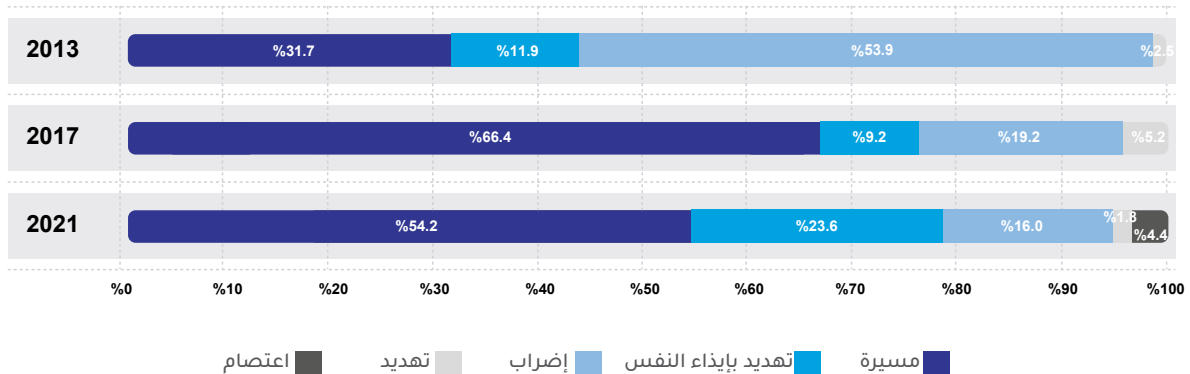
أما المرتبة الأخيرة، فقد جاءت التهديدات بإيذاء النفس بنسبة (1.8%) بواقع (4) تهديدات، ثلاثة منها لمتعطلين عن العمل في معان ومأدبا وقرية ذيبان، وواحدة لعامل في الشركة الأردنية لخدمة الصيانة الهندسية وصيانة الطائرات "جورامكو" بعَمّان، والجدول رقم (3) يوضح هذه المؤشرات.

فيما يتعلق بأنواع الاحتجاجات العمالية، فقد جرى تقسيمها، لغايات هذا التقرير، إلى اعتصامات وإضرابات عن العمل وتهديدات بالإجراءات الاحتجاجية، والتهديد بإيذاء النفس، ومسيرات احتجاجية، فقد بلغت نسبة الاعتصامات في العام 2021 (54.2%) بواقع (122) اعتصاماً عمالياً، معظمهم توزعوا بين المتعطلين عن العمل ووسائل النقل العام والمعلمين، تلاها في المرتبة الثانية التهديدات بالإجراءات الاحتجاجية بنسبة (23.6%) بواقع (53) تهديداً من مجمل الاحتجاجات، معظمهم توزعوا بين وسائل النقل العام والعاملين في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين "أنروا" والعاملين في المهن الطبية المساندة.

الجدول رقم (3): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً لنوع الاحتجاج

نوع الاحتجاج	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
اعتصام	31.7%	56.5%	54.2%	56.0%	66.4%	62.6%	69.2%	62.1%	54.2%
تهديد	11.9%	13.7%	9.7%	14.0%	9.2%	10.8%	14.7%	11.7%	23.6%
إضراب	53.9%	26.2%	26.7%	25.0%	19.2%	22.7%	9.8%	7.6%	16.0%
مسيرة	--	--	--	--	--	--	--	15.9%	4.4%
تهديد بإيذاء النفس	2.5%	3.6%	9.3%	5.0%	5.2%	3.9%	5.3%	2.8%	1.8%

الشكل رقم (3): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً لنوع الاحتجاج



التوزيع القطاعي للاحتجاجات

في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، إذ نصت الفقرة (د) من المادة (98) من قانون العمل على أن "للوزير ومن خلال مسجل النقابات تصنيف القطاعات والأنشطة الاقتصادية التي يجوز فيها تأسيس نقابات، بحيث لا يكون لأي صناعة أو نشاط اقتصادي أكثر من نقابة واحدة تمثلهم".

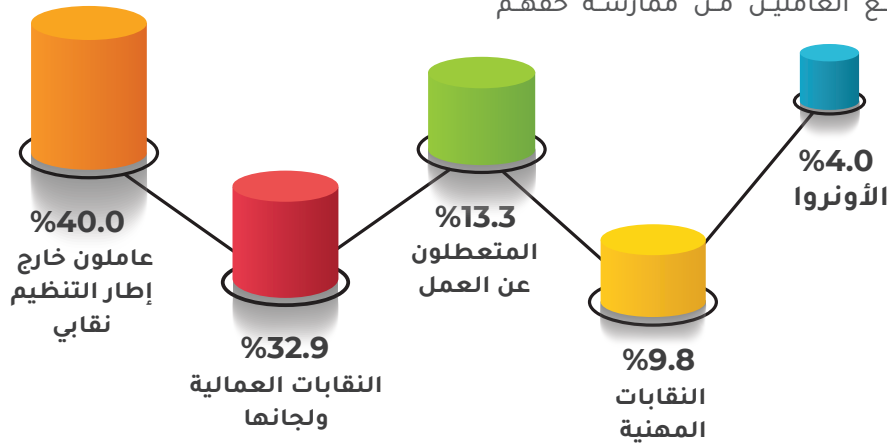
كذلك، يلاحظ استمرار انخفاض نسبة الاحتجاجات العمالية التي ينفذها المتعطلون عن العمل، بالرغم من استمرار ارتفاع معدل البطالة، إذ بلغ (23.3%) خلال الربع الرابع من العام 2021، ويمكن تفسير ذلك باستمرار القيود الحكومية التي منعت التجمعات لمكافحة انتشار فيروس كورونا حتى شهر أيلول 2021.

كما برز خلال العام 2021 ارتفاع طفيف في عدد الاحتجاجات العمالية في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ أونروا، حيث نفذوا (9) احتجاجات بنسبة (4%) مقارنة مع (3.4%) في عام 2018، وكان من أبرز الأسباب التي دفعت العاملين والعاملات في الوكالة إلى تنفيذ الاحتجاجات هي التوجهات الإدارية التي قامت بها الوكالة والمتمثلة بإعلان إجازة استثنائية غير مدفوعة الأجر لجميع العاملين والعاملات تصل 4 أشهر في سبيل تخفيف الأعباء الاقتصادية على الوكالة، والجدول رقم (4) يوضح هذه المؤشرات.

نفذ العاملون في القطاع العام خلال العام 2021 ما مجموعه (58) احتجاجاً عمالياً بنسبة (25.8%) من مجموع الاحتجاجات، في حين نفذ العاملون في القطاع الخاص (120) احتجاجاً بنسبة (53.3%)، و(29) احتجاجاً نفذه المتعطلون عن العمل بنسبة (12.9%)، بالإضافة إلى تنفيذ (9) احتجاجات عمالية مشتركة بين القطاعين العام والخاص بنسبة (4%)، أما العاملون في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ أونروا، فنفذوا (9) احتجاجات بنسبة (4%).

ويلاحظ استمرار انخفاض نسبة الاحتجاجات العمالية في القطاع العام خلال السنوات القليلة الماضية، حيث بلغت في عام 2020 ما نسبته (44.1%) ووصلت إلى (25.8%) في العام 2021، ويمكن تفسير ذلك لأسباب عدة، منها: تراجع زخم الاحتجاجات العمالية سنوياً، والتغييرات الهيكلية التي جرت على رواتب موظفي القطاع العام التي أدت إلى زيادة أجور العاملين في العديد من المؤسسات.

رافق ذلك زيادة في نسبة الاحتجاجات العمالية في القطاع الخاص مقارنةً مع السنوات الماضية، التي يمكن تفسيرها باستمرار تراجع شروط العمل المختلفة ومنها بقاء الأجور عند مستويات منخفضة، وضعف منظومة الحماية الاجتماعية للعاملين والعاملات، وعدم تمكين جميع العاملين من ممارسة حقهم



الجدول رقم (4): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل

قطاع العمل	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
القطاع الخاص	40.3%	45.5%	47.9%	64.0%	56.3%	50.2%	33.5%	43.4%	53.3%
القطاع العام	54.2%	37.6%	41.1%	23.0%	34.5%	31.5%	36.1%	44.1%	25.8%
المتعطلون عن العمل	5.5%	16.9%	11.0%	13.0%	9.2%	5.9%	28.2%	12.4%	12.9%
القطاع العام والخاص	--	--	--	--	--	8.9%	--	--	4.0%
وكالة الغوث/ أونروا	--	--	--	--	--	3.4%	--	--	4.0%

منفذو الاحتجاجات العمالية

وعلى الرغم من ذلك، ظلت غالبية الاحتجاجات العمالية وللعام الحادي عشر على التوالي تنفذ من قبل فئات عمالية لا يتوفر لديها إطار نقابي ينظمها، حيث بلغت نسبة الاحتجاجات التي نفذتها النقابات العمالية ولجانها (الرسمية، والمستقلة) ما نسبته (32.9%) بالمئة من مجمل الاحتجاجات العمالية بواقع (74) احتجاجاً، تلتها الاحتجاجات التي نفذها المتعطلون عن العمل بنسبة (13.3%) بواقع (30) احتجاجاً، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي نفذتها النقابات المهنية (9.8%) بواقع (22) احتجاجاً، وأخيراً الاحتجاجات التي نفذها العاملون في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/أونروا، ونسبتها (4%) بواقع (9) احتجاجات، والجدول رقم (5) يوضح هذه المؤشرات.

أول مرة منذ عشرة أعوام، تنخفض نسبة الاحتجاجات التي تنفذها شرائح وفئات عمالية غير مؤطرة نقابياً، إذ انخفضت نسبتها إلى (40%) من مجمل الاحتجاجات في العام 2021 بواقع (90) احتجاجاً عمالياً، بينما وصلت في العام 2020 إلى (59.3%) وفي عام 2019 بلغت (89%).

ويعود ذلك لأسباب عديدة مثل القيود التي فرضتها جائحة كورونا، بالإضافة إلى أن العديد من هذه الفئات العمالية باتوا أكثر خوفاً على فقدان وظائفهم في ظل الجائحة، كما أن شروط العمل اللائق تراجعت عند العديد من القطاعات، وبالتالي أصبح تقبل الانتهاكات العمالية وارداً أكثر بالنسبة للعمال بحجة الجائحة وتداعياتها.

الجدول رقم (5): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً للفئة التي قامت بالاحتجاج

2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	الفئة التي قامت بالاحتجاج
%40.0	%59.3	%50.8	%42.4	%72.5	%60.0	%62.3	%62.4	%89.0	عاملون خارج إطار تنظيم نقابي
%32.9	%3.4	%6.1	%31.0	%10.5	%22.0	%17.4	%14.8	%5.5	النقابات العمالية ولجانها
%13.3	%11.0	%28.2	%6.4	%9.2	%13.0	%12.7	%16.9	%5.5	المتعطلون عن العمل
%9.8	%23.4	%14.9	%20.2	%6.5	%5.0	%7.6	%5.9	--	النقابات المهنية
%4.0	--	--	--	--	--	--	--	--	أونروا

فيها بحقهم بالتنظيم النقابي، ولا يذهبون باتجاه تنفيذ الاحتجاجات العمالية، والسبب أن لديهم من قنوات الحوار والمفاوضة والخبرة ما يمكنهم من تحقيق مطلبهم وتحسين شروط عملهم دون اللجوء إلى تنفيذ الاحتجاجات.

وبطبيعة الحال، فإن الغالبية الكبرى من العاملين بأجر لا يتمتعون بحقهم في التنظيم النقابي، إذ أن مجمل العاملين الذين لديهم منظمات نقابية لا يجاوز (5 بالمئة)، ومن 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 الكبرى من النقابات العمالية المعترف بها، التي تحرم مئات الآلاف من العاملين من إمكانية الاشتراك فيها، وكذلك ضعف الإقبال على الانسحاب للنقابات العمالية لدى أعداد من العاملين.

ومن الملفت هنا أن غالبية الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام السابقة، نُفذت من قبل شرائح وفئات عمالية لا يوجد لها أطر نقابية تنظمها، أو من قبل شرائح وفئات عمالية تجاوزت أطرها النقابية واستبدلتها بهيئات تنظيم ذاتية، تدافع عن مصالحها ومطالبها.

ويؤشر ذلك إلى ضعف وغياب قنوات الحوار والتفاوض بين العاملين بمختلف فئاتهم من جهة، والإدارات وأصحاب الأعمال من جهة أخرى، ما يؤدي إلى زيادة أعداد الاحتجاجات العمالية.

وهذا يدفعنا لاستمرار التفكير في التأثير الكبير لغياب المنظمات النقابية العمالية الفاعلة في إضعاف شروط العمل في الأردن، وفي إضعاف أساليب الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، ما يدفع قطاعات عمالية واسعة إلى الاحتجاج.

كذلك، فإن القطاعات العمالية التي تتمتع بشروط عمل لائق في الأردن هي القطاعات التي يتمتع العاملون

توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

احتجاجات قطاع الصحة للعاملين في المهن الطبية المساندة.

أما احتجاجات العاملين في كالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ أونروا، فجاءت في المرتبة السابعة بنسبة (4%) بواقع (9) احتجاجات، تلاه قطاعا الإنشاءات والطاقة، اللذان تساويا في نسبة الاحتجاجات، إذ بلغت (3.1%) بواقع (7) احتجاجات لكل منها، إذ أن معظم احتجاجات قطاع الإنشاءات كانت لعمال شركة مصانع الإسمنت الأردنية (لافارج)، في حين قطاع الطاقة كانت لمقاولين من نقابة مقاولي الإنشاءات الأردنيين.

في حين تساوى في المرتبة الأخيرة كل من قطاعي الزراعة و"المتقاعدون" بنسبة (1.3%) بواقع (3) احتجاجات لكل منهما، والجدول رقم (6) يوضح هذه المؤشرات.

توزعت الاحتجاجات العمالية التي جرت في العام 2021 على عدد من القطاعات الاقتصادية بدرجات متفاوتة، إذ شكلت احتجاجات العاملين في قطاع النقل ما نسبته (36%) بواقع (81) احتجاجاً عمالياً، وتبوأ المرتبة الأولى من مجمل الاحتجاجات، تلاه قطاع التعليم بنسبة (13.3%) بواقع (30) احتجاجاً، معظمهم لمعلمين للمطالبة بإعادة المعلمين المحالين على التقاعد المبكر والاستيلاء، وجاء في المرتبة الثالثة قطاع "المتعطلون عن العمل" بنسبة (12.9%) بواقع (29) احتجاجاً، تلاه قطاع الخدمات في المرتبة الرابعة بنسبة (8.6%) بواقع (19) احتجاجاً.

وفي المرتبة الخامسة جاء قطاع الصناعة بنسبة (7.6%) بواقع (17) احتجاجاً، في حين تساوى في المرتبة السادسة كل من قطاعي التجارة والصحة بنسبة (4.4%) بواقع (10) احتجاجات لكل منهما، وكانت معظم

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

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	القطاع الاقتصادي
36.0%	81	قطاع النقل
8.6%	19	قطاع الخدمات
13.3%	30	قطاع التعليم
12.9%	29	المتعطلون عن العمل
7.6%	17	قطاع الصناعة
4.4%	10	قطاع التجارة
4.4%	10	قطاع الصحة
4.0%	9	أونروا
3.1%	7	قطاع الإنشاءات
3.1%	7	قطاع الطاقة
1.3%	3	قطاع الزراعة
1.3%	3	متقاعدون
100.0%	225	المجموع



التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية

(4.4%)، وتلتها إربد بواقع (9) احتجاجات وبنسبة (4%)، وفي المرتبة السابعة جاءت محافظتا الزرقاء والطفيلة بواقع (6) احتجاجات وبنسبة (2.7%) لكل منهما.

وجاءت في المرتبة الثامنة محافظة جرش بواقع (4) احتجاجات وبنسبة (1.8%)، وفي المرتبة التاسعة جاءت محافظة البلقاء بواقع (3) احتجاجات وبنسبة (1.3%)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت محافظتا المفرق وعجلون بواقع احتجاج واحد لكل منهما وبنسبة (0.4%)، والجدول رقم (7) يوضح هذه المؤشرات.

احتلت العاصمة عمان المرتبة الأولى في عدد الاحتجاجات العمالية التي نُفذت في العام 2021، بواقع (102) احتجاجاً عمالياً وبنسبة (45.3%) من مجمل الاحتجاجات، تلتها الاحتجاجات التي نُفذت في أكثر من محافظة (عابرة المحافظات) بواقع (36) احتجاجاً وبنسبة (16%)، وفي المرتبة الثالثة جاءت الاحتجاجات التي نُفذت محافظتي الكرك والعقبة بواقع (16) احتجاجاً وبنسبة (7.1%) لكل منهما.

أما المرتبة الرابعة، فجاءت محافظة معان بواقع (15) احتجاجاً وبنسبة (6.7%)، في حين احتلت محافظة مادبا المرتبة الخامسة بواقع (10) احتجاجات وبنسبة

الجدول رقم (7): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للمحافظة

المحافظة	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
عمان	102	45.3%
أكثر من محافظة	36	16.0%
الكرك	16	7.1%
العقبة	16	7.1%
معان	15	6.7%
مادبا	10	4.4%
إربد	9	4.0%
الزرقاء	6	2.7%
الطفيلة	6	2.7%
جرش	4	1.8%
الבלقاء	3	1.3%
عجلون	1	0.4%
المفرق	1	0.4%
المجموع	225	100.0%

التوزيع الشهري للاحتجاجات العمالية

في حين جاء في المرتبة الرابعة شهر أيلول بواقع (23) احتجاجاً وبنسبة (10.2%) ، تلاه شهر آب بواقع (22) احتجاجاً وبنسبة (9.8%) ، وفي المرتبة السادسة جاء شهر كانون أول بواقع (19) احتجاجاً وبنسبة (8.4%) ، وجاء في المرتبة السابعة شهراً آذار وحزيران بواقع (17) احتجاجاً وبنسبة (7.6%) لكل منهما، بينما في المرتبة الثامنة جاء شهر تموز بواقع (15) احتجاجاً وبنسبة (6.7%) .

وفي المرتبة التاسعة جاء شهر كانون الثاني بواقع (13) احتجاجاً وبنسبة (5.8%) ، تلاه في المرتبة العاشرة شهر نيسان بواقع (11) احتجاجاً وبنسبة (4.9%) ، وفي المرتبة الأخيرة جاء شهر أيار بواقع (9) احتجاجات وبنسبة (4%) ، والجدول رقم (8) يوضح هذه المؤشرات.

أما بالنسبة لتوزيع الاحتجاجات وفقاً للشهر، فقد احتل شهر تشرين الثاني المرتبة الأولى بواقع (28) احتجاجاً عمالياً وبنسبة (12.4%) من مجمل الاحتجاجات، ويعود ذلك لسببين رئيسيين، السبب الأول هو أن معظم الاحتجاجات التي نُفذت في هذا الشهر كانت من قبل العاملين والعاملات في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ أونروا، أما السبب الثاني فهو تخفيف القيود الحكومية لمنع انتشار فيروس كورونا، التي بدأت في شهر أيلول والمتمثلة بإلغاء كافة أشكال الحظر وفتح جميع القطاعات والسماح بالتجمعات.

تلاه شهر شباط بواقع (26) احتجاجاً وبنسبة (11.6%) ، معظمها كانت لأعضاء نقابة المعلمين الأردنيين، وفي المرتبة الثالثة جاء شهر تشرين أول بواقع (25) احتجاجاً وبنسبة (11.1%) .

الجدول رقم (8): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للشهر

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الشهر
5.8%	13	كانون الثاني
11.6%	26	شباط
7.6%	17	آذار
4.9%	11	نيسان
4.0%	9	أيار
7.6%	17	حزيران
6.7%	15	تموز
9.8%	22	آب
10.2%	23	أيلول
11.1%	25	تشرين أول
12.4%	28	تشرين الثاني
8.4%	19	كانون أول
100.0%	225	المجموع

عدد أيام الاحتجاجات العمالية

وبلغت نسبة الاحتجاجات التي استمرت ليوم واحد فقط 60.4% (بواقع 136 احتجاجاً من مجمل الاحتجاجات العمالية، تلتها ونسبة 5.8% الاحتجاجات التي استمرت من يومين إلى ثلاثة أيام بواقع 13 احتجاجاً، فيما بلغت نسبة الاحتجاجات التي استمرت من أربعة إلى خمسة أيام 1.8% بواقع 4 احتجاجات، وتلتها بنفس النسبة الاحتجاجات التي استمرت من ستة إلى خمسة عشر يوماً.

أما الاحتجاجات التي استمرت من ستة عشر إلى 25 يوماً، فقد بلغت نسبتها 1.3% (بواقع ثلاثة احتجاجات، وأخيراً بلغت نسبة الاحتجاجات التي استمرت لأكثر من 25 يوماً 5.3% بواقع 12 احتجاجاً، والجدول رقم (9) يوضح هذه المؤشرات.

تفاوتت مدد الاحتجاجات العمالية التي نُفذت في العام 2021 وفقاً للقائمين عليها ومطالبهم وآلية التعامل معها، وراوحت أيام الاحتجاجات العمالية بين يوم واحد وأكثر من 25 يوماً، إذ وصل الإضراب الذي نفذه عاملو مصنع الرشادية في الشركة الأردنية لصناعة الإسمنت (للافارج) إلى اليوم الـ96 في العام 2021 واستمر لأكثر من ذلك حتى مطلع كانون الثاني من العام 2022.

وقد جرى وقف غالبية الاحتجاجات التي استمرت ليوم واحد لعدة أسباب، منها القيود التي فرضتها الحكومة خلال جائحة كورونا التي منعت التجمعات، وإعطاء فرصة لأصحاب الأعمال والإدارات الحكومية لدراسة مطالب العاملين المحتجين، يضاف إلى ذلك أن غالبية الاحتجاجات العمالية كانت تجري دون تخطيط مسبق، وتأتي بشكل فجائي احتجاجاً على إجراء معين.

الجدول رقم (9): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لعدد أيام الاحتجاج

عدد أيام الاحتجاج	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
يوم واحد	136	60.4%
2 - 3 يوم	13	5.8%
4 - 5 يوم	4	1.8%
6 - 15 يوم	4	1.8%
16 - 25 يوم	3	1.3%
أكثر من 25 يوم	12	5.3%
تهديد	53	23.6%
المجموع	225	100.0%

عدد المشاركين في الاحتجاجات العمالية

كذلك، بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها من (501-1000) (3.6%) بواقع (8) احتجاجات، بينما بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها أكثر من (1000) مشارك (14.7%) بواقع (33) احتجاجاً، ويمكن تفسير مشاركة هذه الأعداد الكبيرة بأن معظم هذه الاحتجاجات نُفذت بأكثر من محافظة (عابرة للمحافظات) في الوقت ذاته لكل احتجاج، والجدول رقم (10) يوضح هذه المؤشرات.

تفاوتت أعداد المشاركين في الاحتجاجات العمالية وفقاً لنوعية الاحتجاج والقائمين عليه، فقد بلغت الاحتجاجات العمالية التي شارك فيها من (1-100) مشارك ما نسبته (67.6%) بواقع (152) احتجاجاً من مجمل الاحتجاجات العمالية في العام 2021، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها من (101-500) بواقع (14.2%) (32) احتجاجاً.

الجدول رقم (10): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لعدد المحتجين

عدد المحتجين	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
100 - 1	152	67.6%
500 - 101	32	14.2%
1000 - 501	8	3.6%
أكثر من 1000	33	14.7%
المجموع	225	100.0%



تحقيق المطالب العمالية

اثنين فقط، وهما لسائقي ومالكي حافلات خطوط نقل داخلية وخارجية في محافظة الكرك، وسائقي تطبيقات النقل الذكي، وتبقى من ذلك (10) احتجاجات وبنسبة (4.4%) لم تتوافر بخصوصها معلومات لدى فريق "المرصد العمالي الأردني" تشير أو تؤكد تحقيق مطالب منفذها كلياً أو جزئياً أو حتى عدم تحقيقها، والجدول رقم (11) يوضح هذه المؤشرات.

تشير الأرقام إلى أن معظم الاحتجاجات العمالية في العام 2021 لم تُنفذ مطالب منفذها، حيث لم تستجب إدارات الشركات والإدارات الحكومية لمطالب (90.2%) من مجمل الاحتجاجات العمالية، بواقع (203) احتجاجات، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي تحققت مطالب منفذها كافة (4.4%) بواقع (10) احتجاجات.

أما الاحتجاجات التي تحقق فيها جزء من مطالب منفذها، فقد بلغت نسبتها (0.9%) بواقع احتجاجين

الجدول رقم (11): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لتلبية المطالب من عدمها

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	تلبية المطالب من عدمها
90.2%	203	لم تتم تلبية المطالب
4.4%	10	تمت تلبية المطالب
4.4%	10	لا تتوفر معلومات
0.9%	2	تمت تلبية المطالب بشكل جزئي
100.0%	225	المجموع

قانون العمل، من حيث حق المفاوضة الجماعية، والصلاحيات الممنوحة لوزير العمل بحل أي نقابة عمالية ترتكب مخالفة، وتصنيف المهن التي يحق لعمالها تشكيل النقابات، إضافة إلى منع التعددية النقابية.

إذ ما تزال العديد من الفئات العاملة في الأردن تعاني من إشكاليات واضحة بتشكيل النقابات وتنظيمها في الأردن وبخاصة مع عدم مصادقة المملكة حتى الآن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المعنية بتشكيل النقابات وحرية التنظيم، فضلاً عن صلاحية وزير العمل المطلقة بتصنيف الأعمال والمهن التي يحق لعمالها تشكيل النقابات وتنظيمها وفقاً للمادة 98 من قانون العمل الأردني.

ويعود السبب الرئيسي للنسبة المرتفعة لعدم تلبية مطالب المحتجين إلى الموقف الواضح للحكومة والقطاع الخاص بعدم الاستجابة لمطالب الاحتجاجات العمالية منعا لتوسعها، كذلك إلى عدم وجود خبرة كافية لغالبية العمال المحتجين في مهارات تنفيذ الاحتجاجات العمالية وآليات وأدوات المفاوضة الجماعية، بسبب ضعف النقابات العمالية وضعف فاعليتها وضعف مهارات التنظيم المجتمعي للعاملين والعمال في الأردن.

ويعود ضعف دور النقابات العمالية وعدم لجوء غالبية العاملين والعمال إليها، إلى القيود المفروضة في

التوصيات

يتضح من التقرير أنه بالرغم من استمرار الاحتجاجات العمالية عند مستويات أقل مما كانت عليه في الأعوام العشرة الماضية، إلا أن أعدادها تعكس اختلالات جوهرية في علاقات العمل، وبالتالي تعكس توترات في سوق العمل الأردني.

وهذه الاحتجاجات تعبر عن عمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي يمر فيها الأردن من حيث: جائحة كورونا التي أثرت على المملكة لنحو سنتين متتاليتين، وتراجع مؤشرات العمل اللائق، واستمرار انخفاض مستويات الأجور وتفاوتها، والضغوط التي تواجهها العديد من القطاعات الاقتصادية والعاملين فيها، التي نجمت عن تطبيق سياسات اقتصادية غير عادلة.

ما يزال سوق العمل في الأردن يعاني من فجوات كبيرة في تطبيق معايير العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بمختلف أبعادها ومؤشراتها، من حيث التشريعات والسياسات والممارسات، ويظهر ذلك جلياً في عدم قدرة الاقتصاد الوطني على توفير فرص عمل لائق كافية، وضعف منظومة الحماية الاجتماعية للعاملين وعدم تمكين جميع العاملين من ممارسة حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي حول السياسات التي تمس مصالح مختلف أطراف الإنتاج.

ويوصي التقرير بما يلي:

والثقافية الذي صادق عليه الأردن ونشره في الجريدة الرسمية. وبما يسمح بوجود مفاوضة جماعية بين الإدارات الحكومية والعاملين، لأنه من غير المعقول أن يتم التعامل مع الاحتجاجات العمالية في القطاع العام باعتبارها تغييباً عن العمل يستحق العقوبة.

5. ضرورة وضع حد أعلى للأجور، إذ أنه وفي الوقت الذي تقل فيه رواتب ما يقارب 70% من 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.

6. ضرورة تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بمفهوم النزاع العمالي وآليات تسوية النزاعات العمالية، التي 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.

7. 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.

1. ضرورة تطبيق مبادئ ومعايير العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بمختلف عناصرها على جميع العاملين بأجر في الأردن.

2. ضرورة تعديل نص المادة 31 من قانون العمل الأردني والمتعلقة بإعادة هيكلة المؤسسات، التي تسمح بعمليات الفصل الجماعي من العمل.

3. ضرورة تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بتشكيل النقابات العمالية والسماح لجميع العاملين بأجر في الأردن بتشكيل نقاباتهم بحرية، وإلغاء احتكار تمثيل العمال من النقابات العمالية القائمة التي تفتقر لأبسط قواعد العمل الديمقراطي، ولا تسمح بتجديد قياداتها، ولتصبح نصوص القانون متوائمة مع نصوص الدستور الأردني، ولتنسجم عملية تأسيس النقابات العمالية مع نصوص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن ونشره في الجريدة الرسمية.

4. ضرورة تعديل نصوص نظام الخدمة المدنية ليمسح للعاملين في القطاع العام بتأسيس نقاباتهم بحرية وبما يضمن حقوقهم المنصوص عليها في التعديلات الدستورية التي جرت في عام 2011 وقرار المحكمة الدستورية التفسير رقم 6 لعام 2013، الذي ضمن للعاملين في القطاع العام حق تشكيل نقابات خاصة بهم، ولتنسجم مع نصوص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية



الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
PHENIX FOR ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



Tel. +962 6 516 44 91
Fax: +962 6 516 44 92
P.O.Box: 304 Amman 11941 Jordan
E-Mail: info@phenixcenter.net
www.phenixcenter.net



PhenixCenter

المركز العمالي الأردني
Jordan Labor Watch



@LaborWatchJo
www.labor-watch.net