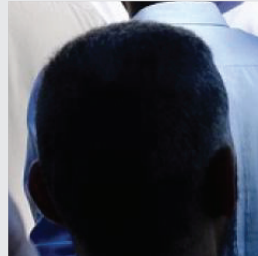


تقرير

20
23



تقرير

الاحتجاجات العمالية لعام 2022

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

برنامج المرصد العمالي الأردني

بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبرت

عمان، الأردن

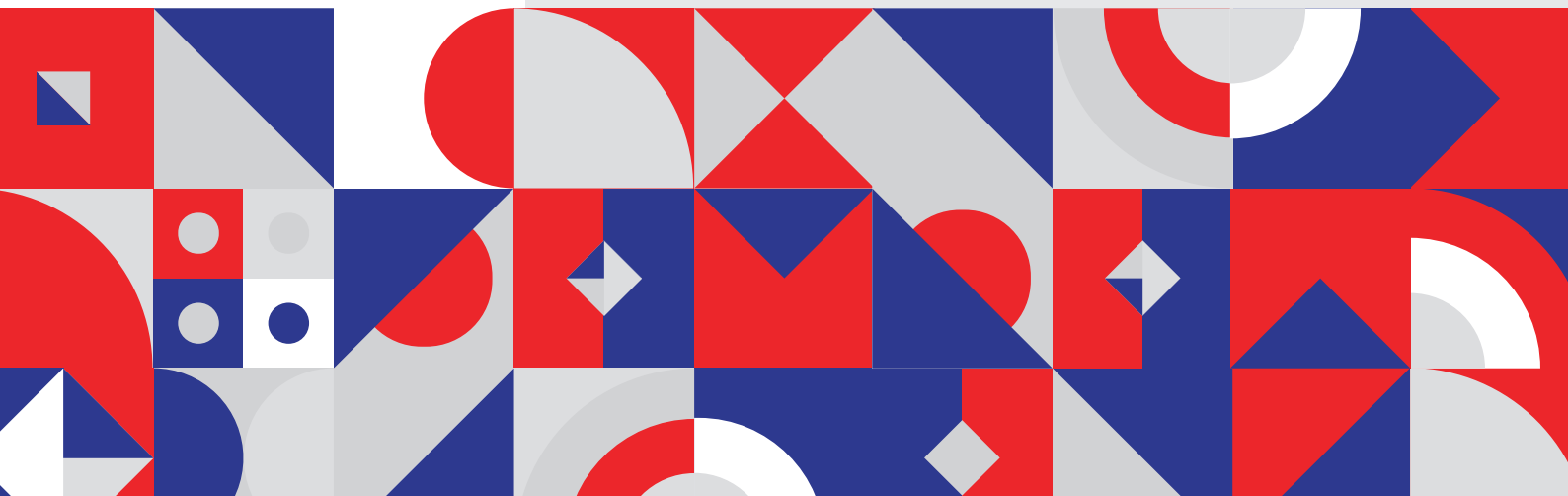
آيار 2023

www.phenixcenter.net

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

Phenix
الفينيق
لدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



هذا التقرير من إصدار مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت، مكتب عمان. جميع الحقوق محفوظة، لا يسمح بإعادة إصدار هذا التقرير أو أي جزء منه أو تخزينه أو استنساخه أو نقله، كلياً أو جزئياً، بأي شكل وبأية وسيلة، سواء بطريقة الكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي، أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، دون الحصول على إذن خطي مسبق من مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت.

تنويه:

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

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 إبيرت (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

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 يسهم 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.



قائمة المحتويات

05	تمهيد
05	هدف التقرير
06	المقدمة والسياق
09	المصطلحات والمفاهيم
10	المؤشرات الرقمية
11	أسباب الاحتجاجات العمالية
13	أنواع الاحتجاجات العمالية
14	الاحتجاجات العمالية وفقا لقطاع العمل
16	منفذو الاحتجاجات العمالية
18	الاحتجاجات العمالية وفقا للقطاع الاقتصادي
19	التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية
20	التوزيع الشهري للاحتجاجات العمالية
21	عدد أيام الاحتجاجات العمالية
22	عدد المشاركين في الاحتجاجات العمالية
23	تحقيق المطالب العمالية
24	الخلاصة والتوصيات

تمهيد

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 التحوّلات والجِراكات العمالية التي تحصل على أرض الواقع، ومن بين التقارير التي يقوم فريق المرصد العمالي على إعدادها، التقرير السنوي للاحتجاجات العمالية في الأردن.

هدف التقرير

جانب تحليل التغطيات الصحفية التي أجرتها وسائل الإعلام الأردنية، ويندرج ضمن الاحتجاجات العمالية التي يتم رصدها في إطار هذا التقرير جميع الإجراءات الاحتجاجية العمالية أيّاً كان شكلها وحجمها، بما في ذلك التهديد بالإضراب، أو الاعتصام أو المسيرة أو غيرها.

يهدف التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية اقتصادية واجتماعية، لجميع الاحتجاجات العمالية التي جرت في الأردن خلال العام 2022، إذ تم رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية التي حدثت خلال هذه السنة، وجرت عملية الرصد والتوثيق من خلال التواصل المباشر مع منفذي هذه الاحتجاجات للوقوف على تفاصيلها، إلى



المقدمة والسياق

ارتفعت معدلات البطالة
أكثر من عشر درجات
خلال العقد الماضي



ما يزال العاملون والعاملات في الأردن يواجهون تحديات عديدة في سوق العمل، حيث معدلات البطالة المرتفعة التي ازدادت بأكثر من عشر درجات خلال العقد الماضي، إذ بلغت في عام 2013 ما يقارب (12.6) بالمئة، ووصلت في الربع الأول من العام الحالي إلى (21.9) بالمئة، ومعدلات الفقر التي وصلت، وفق آخر الأرقام، خلال الربع الأول من العام الماضي إلى (24.1) بالمئة، هذا إلى جانب تراجع شروط العمل لغالبية القوى العاملة.

والعديد من المؤشرات، منها في هذا التقرير، تُظهر بوضوح أن غالبية العاملين والعاملات في الأردن أكانوا في القطاعات المنظمة أو غير المنظمة يعانون من ظروف عمل صعبة وغير لائقة، أكان ذلك من حيث عدم توفر فرص عمل أساساً أو انخفاض مستويات الأجور وغياب الأمن والاستقرار الوظيفي وغياب الحماية الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، واتساع رقعة الانتهاكات والاعتداءات على حقوقهم العمالية والإنسانية.

%12.6

معدل البطالة عام 2013

%21.9

معدل البطالة في الربع
الأول من عام 2023



أما فيما يتعلق بقانون العمل، فكانت أبرز التعديلات التي جرت عليه أخيراً تعديل المادة (10) من القانون الأصلي، إذ أصبحت تسمح لوزارة العمل، بدلا من الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لتشغيل الأردنيين، بالتعاقد مع أي جهة داخل أو خارج المملكة لهذه الغاية، أو ترخيص شركات متخصصة في نشاط معين تستخدم العمال الأردنيين العاملين لديها وتقوم بالتعاقد مع أصحاب العمل لتزويدهم بهؤلاء العمال، وشركات غاياتها الواسطة لتشغيل الأردنيين داخل المملكة وخارجها.

يمكن الجزم أن هذا التعديل سيخلق تراجعا في شروط العمل، إذ أن هناك شركات كبرى عديدة أصبحت تعتمد في الآونة الأخيرة على شركات تُسمى بـ«تطوير الأعمال» أو «المساندة»، بهدف تخفيض النفقات وحرمان العاملين لديهم من الحماية الاجتماعية والحوافز والميزات الإضافية والأجور التي تؤمن لهم حياة كريمة، إضافة إلى أن ذلك سيفتح الباب على مصراعيه للانتهاكات والممارسات غير القانونية في العديد من القطاعات.



ويمكن القول من خلال مؤشرات البطالة والفقر إلى جانب المؤشرات التي توصل إليها هذا التقرير، إن جوهر أزمة الاحتجاجات العمالية هو تعبير عن أزمة اقتصادية واجتماعية وسياسية يعيشها الأردن، حيث أن مجمل السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي طورتها ونفذتها الحكومات المتعاقبة، من حيث سياسات العمل وعلى وجه الخصوص سياسات الأجور والسياسات الضريبية وسياسات الحماية الاجتماعية، وغيرها أدت إلى تعميق التفاوت الاجتماعي واللامساواة الاقتصادية.

وكان واضحا من خلال طبيعة هذه السياسات انحيازها ضد مصالح العاملين في الأردن، وهو ما يفسر التقييدات التشريعية الكبيرة التي تعاني منها الحركة العمالية والنقابية في الأردن. كما تظهر هذه السياسات تخلي الحكومة التدريجي عن مسؤوليتها الاجتماعية.

واستنادا إلى برنامج الأولويات الاقتصادية الذي أعلنته الحكومة الحالية في نهاية عام 2021، فإن منطلقات هذه السياسة كانت واضحة وباتجاه تعزيز النمو الاقتصادي على حساب الحماية الاجتماعية، إضافة إلى تشجيع الاستثمار من خلال إضعاف سياسات وشروط العمل. لذلك جاءت التعديلات الأخيرة على قانون الضمان الاجتماعي، إذ جرى تعديل المادة (59) من القانون، حيث أضيفت فقرة تتيح للقطاع الخاص تخفيض نسبة الاشتراكات الشهرية لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بنسبة أقصاها 50 بالمئة عن المؤمن عليهم الأردنيين الذين لم يكملوا سن 30 عاما، ولم يسبق لهم الاشتراك بالضمان الاجتماعي وفق نظام يصدر لهذه الغاية، على أن يتم شمولهم بتلك التأمينات بشكل كامل اعتبارا من تاريخ إكمال سن الثلاثين.

وجرى أيضا إضافة فقرة أخرى إلى المادة نفسها تشمل العاملين في الحيازات الزراعية بتأمين إصابات العمل والأمومة إلى حين صدور قرار من مجلس الوزراء بشمولهم بكافة التأمينات بناء على تنسيب المجلس على أن يحدد في هذا القرار تاريخ البدء في تطبيقه، ولم يتم شمولهم بكافة الحماية.

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 العمالي» 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.

ولم يقصر الأمر عند هذا الحد، بل ذهب باتجاه الضغط على النقابات العمالية للتراجع عن قرار سابق للجنة الثلاثية لشؤون العمل برفع الحد الأدنى للأجور تلقائياً وفق معدلات التضخم المعلنة من قبل دائرة الإحصاءات العامة.

لذلك، تدفع هذه الاختلالات والتحديات العاملين في معظم الأحيان إلى تنفيذ إجراءات احتجاجية مثل الاعتصامات والإضرابات وغيرها في محاولة منهم لإيصال صوتهم وتحصيل حقوقهم العمالية والإنسانية التي نصت عليها تشريعات العمل الأردنية، فالحركات العمالية والاجتماعية في الأردن يتطلب فهم اتجاهها 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 في جهود جماعية تستهدف إقامة نظام جديد للحياة وتستند إلى إحساس بعدم الرضا عن النمط السائد والرغبة في إقامة نمط جديد.

المصطلحات والمفاهيم ضمن سياق التقرير

الاحتجاج العمالي:

هو أسلوب تتبعه فئة عمالية (منظمة أو غير منظمة) أو نقابة عمالية أو عامل واحد فقط، للاعتراض على حالة راهنة تضر بمصالحهم أو للمطالبة بحقوق لا يتمتعون بها، وعادة ما يكون الاحتجاج العمالي على شكل اعتصام أو إضراب أو تهديد أو مسيرة.

الاعتصام:

هو مظهر أو نوع من أنواع الاحتجاج ضد سياسة معينة أو قرارات أو إجراءات تضر بمصالح منفعلي الاعتصام، عن طريق وقوفهم في محيط الجهة التي تُمارس تلك السياسة، وعادة ما يتم رفع الشعارات خلال الاعتصامات للفت الأنظار والإعلام إليهم.

الإضراب:

هو أيضا نوع من أنواع الاحتجاج، ويُقصد به التوقف الجماعي للعمال عن العمل بهدف الضغط على صاحب العمل لتحسين شروط العمل أو لتلبية مطالب معينة تتعلق بحقوقهم العمالية.

المسيرة:

هي قيام مجموعة من العمال بالمشي على الأقدام من نقطة تجمع إلى وجهة محددة، وعادة ما تُطلق خلالها الهتافات والشعارات المنادية بمطالبهم.

التهديد بالاحتجاج:

هو مظهر احتجاجي يتمثل بقيام مجموعة من العمال بالتهديد بتنفيذ اعتصام أو إضراب أو مسيرة ويتم تحديد موعد التنفيذ، للضغط على صاحب العمل أو الجهة المسؤولة لتلبية مطالبهم، وعادة ما يكون التهديد على شكل بيان صحفي موجه لصاحب العمل والإعلام.

التهديد بإيذاء النفس:

يُعتبر من مظاهر الاحتجاج، وهو قيام الشخص بالتهديد بإيذاء نفسه جسديا، بهدف لفت الأنظار إليه والضغط على الجهة المسؤولة لتلبية مطالبه.

العاصفة الإلكترونية:

تُعد نوع من أنواع الاحتجاج الحديثة نوعا ما، ويُقصد بها، في سياق التقرير، اتفاق فئة عمالية أو نقابية أو منظمات مجتمع مدني على إطلاق شعارات وهاشتاغات ذات صلة بمطالبهم عبر منصات التواصل الاجتماعي بشكل جماعي وفي وقت محدد، بهدف إيصال مطالبهم وقضيتهم إلى أكبر عدد ممكن من الناس.

المؤشرات الرقمية

الحكومية وفضّها العديد من الاحتجاجات وبخاصة احتجاجات المعلمين والمتعطلين عن العمل.

وتأتي هذه الاحتجاجات للتعبير عن عمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها الأردن، واستمرار مستويات الأجور على حالها مقابل الارتفاعات المتتالية على أسعار معظم السلع والخدمات، ما أدى إلى تراجع الأحوال الاقتصادية للمواطنين.

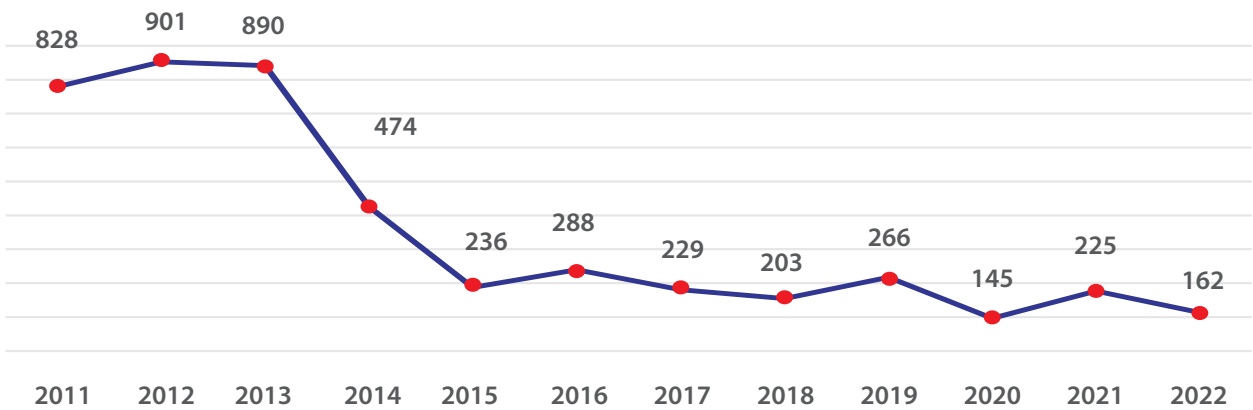
كما أن هناك عوامل أخرى، تمثلت بتراجع شروط العمل لغالبية العاملين والعاملات، من حيث الانخفاض الملموس في معدلات الأجور والحد الأدنى لها، وتوقف رواتب العديد من الموظفين والموظفات أو تأخير صرفها، وعدم تمتع قطاعات واسعة منهم بالحقوق العمالية الأساسية التي نصت عليها تشريعات العمل الأردنية، ومنها تحديد ساعات 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 الشكل رقم (1) أعداد الاحتجاجات العمالية من الأعوام 2011 إلى 2022.

شهد العام 2022 انخفاضا في عدد الاحتجاجات العمالية بنسبة (28) بالمئة عن عام 2021، إذ بلغ عددها 162 احتجاجا في عام 2022 مقابل 225 احتجاجا في عام 2021. وعلى الرغم من هذا الانخفاض الملحوظ في عدد الاحتجاجات، إلى جانب تراجع أعدادها أصلا خلال السنوات السابقة، إلا أن ظاهرة الاحتجاجات العمالية التي تعتبر أحد مظاهر الاحتجاجات الاجتماعية ما تزال واضحة للعيان.

ويمكن تفسير استمرار انخفاض عدد الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام العشر الماضية (2013 - 2022) لأسباب عديدة، أبرزها: عدم جدية الحكومة وغالبية أصحاب العمل في تلبية مطالب العاملين، إذ جرى تنفيذ مطالب 18 احتجاجا من مجموع الاحتجاجات العمالية، وهذا دفع العديد من العاملين إلى عدم تنفيذ إي احتجاجات لشعورهم بعدم تلبية مطالبهم، إلى جانب الخوف من الفصل من العمل.

يُضاف إلى ذلك الضغط على بعض العاملين المحتجين وإغرائهم عن طريق وعود بتلبية مطالبهم، لدفعهم للانسحاب من الاحتجاج العمالي، والضغطات

الشكل رقم (1): توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام 2011 إلى 2022



أسباب الاحتجاجات العمالية

تمثلت أسباب الاحتجاجات سائقي تطبيق «كريم» بعدم التزام الشركة بالتسعيرة المقررة من قبل هيئة تنظيم النقل البري والبالغة 20 بالمئة زيادة على عداد التكري الأصفى، إذ قررت الشركة تخفيض أسعار رحلات السائقين بنسبة 20 بالمئة، مقابل تجاهل تام وعدم تحرك فعلي من قبل الهيئة لضبط هذه التجاوزات.

تلا ذلك المطالبات بتوفير فرص عمل بواقع (27) احتجاجا وبنسبة (16.7) بالمئة، معظمها كانت لمتعطلين عن العمل، فيما احتلت المطالبات بزيادة الأجور والعلاوات أو صرفها المرتبة الثالثة بواقع (26) احتجاجا وبنسبة (16) بالمئة، توزعت بين موظفي الشركة الأردنية السورية للنقل البري احتجاجا على تأخير صرف رواتبهم منذ أكثر من 40 شهرا، وسائقون النقل العام في العاصمة عمان احتجاجا على عدم صرف دعم المحروقات لهم، وكوادر التمريض (المشارك والمساعد) العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية التابعة لوزارة الصحة احتجاجا على عدم رفع العلاوة الفنية إلى (135) بالمئة أسوة بالمرضى القانونيين والقابلات.

أما في المرتبة الرابعة، فقد احتلتها الاحتجاجات متعددة المطالب (أكثر من هدف للاحتجاج الواحد) بواقع (14) احتجاجا مُشكّلة ما نسبته (8.6) بالمئة، معظمها كانت لسائقي تطبيقات النقل الذكي احتجاجا على إجراءات وسياسات شركات التطبيقات (الشركات المشكّلة) وهيئة تنظيم النقل البري ووزارة النقل، إذ أن شركات التطبيقات تقتطع من السائقين (الكباتن) نسبة عالية من إجمالي الرحلة الواحدة تصل إلى نحو (30) بالمئة، إضافة إلى مطالب السائقين بزيادة العمر التشغيلي إلى 10 سنوات بدلا من 7، ليتسنى لهم تسديد القروض المترتبة عليهم، تلاها في المرتبة الخامسة المطالبات بالتثبيت في العمل بواقع (7) احتجاجات وبنسبة (4.3) بالمئة من مجمل الاحتجاجات.

فيما سجّلت الاحتجاجات على الفصل من العمل (5) احتجاجات بنسبة (3.1) بالمئة محتلة بذلك المرتبة السادسة، في حين سجّلت المطالبات بإصلاح النقابات الحالية أو تأسيسها احتجاجا واحدا فقط وبنسبة (0.6) بالمئة محتلة بذلك المرتبة الأخيرة، وكانت لتحالف مناهضة العنف والتحرش (تحالف منظمات المجتمع المدني ونقابات عمالية)، للمطالبة بالسماح بحرية تشكيل النقابات العمالية، والجدول رقم (1) 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 أنظمة وقوانين إلى جانب قرارات وإجراءات سببت أضرارا للعاملين، إذ احتلت المرتبة الأولى بواقع (71) احتجاجا وبنسبة (43.8) بالمئة من مجمل الاحتجاجات، معظمها كانت لمتقاعدي شركة مناجم الفوسفات الأردنية احتجاجا على إجراءات شركة التأمين بإضعاف تأمينهم الصحي، إذ ألغت اعتماد العديد من العلاجات في الصيدليات مثل علاجات الأمراض المزمنة، واعتماد الكثير من الأطباء، ووضع العراقيل أمام حصول المتقاعدين على الموافقات عند مراجعة المستشفيات أو المختبرات الطبية، ومعلمين احتجاجا على قرارات الإحالات على الاستبعاد والتقاعد المبكر التي طاولت 120 معلما ومعلمة ووقفهم عن العمل والنقل «التعسفي» الذي طاول العشرات من المعلمين في المحافظات واستمرار إغلاق نقاباتهم على الرغم من مضي ستة أشهر على انتهاء قرار وقف عمل النقابة الذي صدر عن مدعي عام عمان عام 2020، واستمر لمدة عامين، كذلك سائقين في قطاع النقل العام توزعوا بين (سائقي التكري الأصفى، سائقي السرفيس، سائقي حافلات النقل العام، وسائقي تطبيق «كريم»).

وتمثلت معظم أسباب احتجاجات سائقي النقل العام بقرار الحكومة، في نهاية تشرين الثاني الماضي، القاضي برفع سعر الديزل (السولار) بمقدار 35 فلسا، ورفع أسعار مادة البنزين (أوكتان 90) بمقدار 10 فلسات والبنزين (أوكتان 95) بمقدار 15 فلسا، وتغول مركبات النقل الخصوصية على عمل قطاع النقل العام، في حين

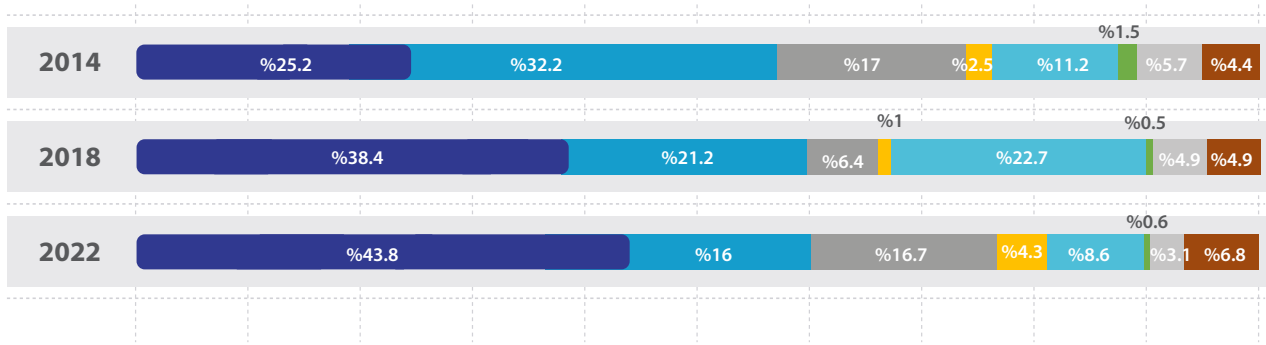


الجدول رقم (1): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً لأسباب الاحتجاج

2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	أسباب الاحتجاج
%43.8	%24.4	%24.8	%30.5	%38.4	%53.2	%25.0	%33.1	%25.2	الاحتجاج على الأنظمة والقوانين
%16	%16.4	%23.4	%19.2	%21.2	%12.7	%11.0	%22.0	%32.2	الأجور
%16.7	%14.7	%11.0	%28.9	%6.4	%9.2	%13.0	%12.7	%17.0	المطالبة بتوفير فرص عمل
%4.3	%7.6	%0.0	%1.5	%1.0	%1.7	%1.0	%3.0	%2.5	المطالبة بالثبوت في العمل
%8.6	%7.1	%2.8	%12.8	%22.7	%14.0	%30.0	%14.4	11.2.%	مجموعة من المطالب (المنافع)
%0.6	%4.0	--	--	%0.5	--	--	%1.3	%1.5	المطالبة بإصلاح النقابات الحالية أو تأسيس النقابات
%3.1	%2.2	%4.8	%6.4	%4.9	%9.2	%10.0	%7.2	%5.7	الاحتجاج على الفصل من العمل
%6.8	%23.6	%4.1	%0.8	%4.9	%0.0	%10.0	%6.4	%4.4	أخرى*

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

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



الأنظمة والقوانين مجموعة من المطالب (المنافع) توفير فرص عمل الأجر

الثبوت في العمل إصلاح النقابات الحالية أو تأسيس النقابات الفصل من العمل أخرى

أنواع الاحتجاجات العمالية

توزعت معظمها بين سائقي النقل العام وتطبيقات النقل الذكي والمعلمين، وفي المرتبة الرابعة جاءت المسيرات الاحتجاجية بنسبة (6.2) بالمئة بواقع (10) مسيرات، معظمها كانت لمتعطلين عن العمل، في حين جاءت في المرتبة الخامسة العواصف الإلكترونية (الاحتجاجية) بنسبة (2.5) بالمئة بواقع (4) عواصف، توزعت بين حملة «قم مع المعلم» وتحالف مناهضة العنف والتحرش ونقابة المعلمين.

أما في المرتبة الأخيرة، فجاءت التهديدات بإيذاء النفس بنسبة (1.9) بالمئة بواقع (3) تهديدات، اثنتين لمتعطلين عن العمل في محافظتي مأدبا ومعان، وواحدة لموظفي الشركة الأردنية السورية للنقل البري، والجدول رقم (2) 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 وأخيراً عواصف إلكترونية، لأنها تعتبر إحدى أنواع أو وسائل الاحتجاج.

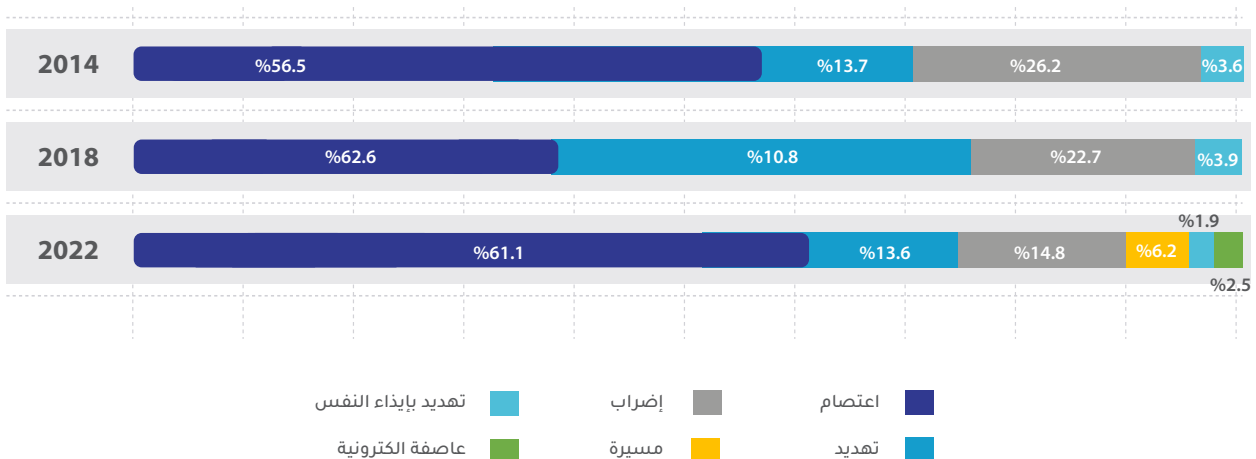
إذ بلغت نسبة الاعتصامات في العام 2022 (61.1) بالمئة بواقع (99) اعتصاماً عمالياً، معظمهم توزعوا بين متقاعدي شركة الفوسفات وسائقي تطبيقات النقل الذكي والمعلمين والمتعطلين عن العمل، تلاها في المرتبة الثانية الإضرابات بنسبة (14.8) بالمئة بواقع (24) إضراباً، معظمها كانت لسائقي النقل العام وتطبيقات النقل الذكي.

وجاءت في المرتبة الثالثة التهديدات بالإجراءات الاحتجاجية بنسبة (13.6) بالمئة بواقع (22) احتجاجاً،

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

نوع الاحتجاج	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
اعتصام	56.5%	54.2%	56.0%	66.4%	62.6%	69.2%	62.1%	54.2%	61.1%
تهديد	13.7%	9.7%	14.0%	9.2%	10.8%	14.7%	11.7%	23.6%	13.6%
إضراب	26.2%	26.7%	25.0%	19.2%	22.7%	9.8%	7.6%	16.0%	14.8%
مسيرة	--	--	--	--	--	--	15.9%	4.4%	6.2%
تهديد بإيذاء النفس	3.6%	9.3%	5.0%	5.2%	3.9%	5.3%	2.8%	1.8%	1.9%
عاصفة إلكترونية	--	--	--	--	--	--	--	--	2.5%

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



الاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل

رافق ذلك أيضاً انخفاضاً في نسبة الاحتجاجات العمالية في القطاع الخاص مقارنة مع السنوات الماضية، وهذا سببه ليس تحسن شروط العمل، بل هي في تراجع مستمر، وإنما سببه خوف العاملين والعاملات في العديد من القطاعات من الفصل من العمل حال نفذوا أي احتجاجات، والضغط على بعض العاملين المحتجين وإغرائهم عن طريق وعود بتلبية مطالبهم، لدفعهم للانسحاب من الاحتجاج العمالي، والضغطات الحكومية وفصّلها العديد من الاحتجاجات.

ولا يفوتنا أن ننوه إلى أن شروط العمل المختلفة في القطاع الخاص في تراجع مستمر وبخاصة بقاء الأجور عند مستويات منخفضة مقابل الارتفاعات المتتالية على أسعار معظم السلع والخدمات، واستمرار ضعف منظومة الحماية الاجتماعية للعاملين والعاملات، إلى جانب استمرار عدم تمكين جميع العاملين من ممارسة حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، إذ نصت الفقرة (د) من المادة (98) من قانون العمل على أن «لوزير 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 ارتفاع طفيف في نسبة الاحتجاجات العمالية التي ينفذها المتعطلون عن العمل مقارنة مع العاملين الماضيين، ويمكن تفسير هذا الارتفاع ببقاء معدلات البطالة عند مستويات مرتفعة مقارنة بمعدلات البطالة التاريخية في الأردن ومعدلاتها في غالبية دول العالم، وهذا يدل على عدم جدية الحكومة في التعامل مع الأسباب الحقيقية وراء ارتفاع معدلات البطالة وإيجاد حلول لها، أبرزها: السياسات الحكومية التي شوهدت منظومة التعليم ما بعد الأساسي والثانوي، إذ أصبح هرم التعليم مقلوباً خلافاً لغالبية دول العالم حيث التوسع في التعليم الجامعي على حساب التعليم المتوسط والتقني والمهني، إلى جانب استمرار تراجع شروط العمل في القطاع الخاص وبخاصة مستويات الأجور.

كما برزت، خلال العام 2022، احتجاجات نفذها متقاعدون، معظمهم من شركة مناجم الفوسفات، احتجاجاً على إضعاف تأمينهم الصحي، والجدول رقم (3) يوضح هذه المؤشرات.

نفذ العاملون في القطاع العام خلال العام 2022 ما مجموعه (40) احتجاجاً عمالياً بنسبة (24.7) بالمئة من مجموع الاحتجاجات، في حين نفذ العاملون في القطاع الخاص (63) احتجاجاً بنسبة (38.9) بالمئة، و(28) احتجاجاً نفذه المتعطلون عن العمل بنسبة (17.3) بالمئة، بالإضافة إلى تنفيذ (5) احتجاجات عمالية مشتركة بين القطاعين العام والخاص بنسبة (3.1) بالمئة، و(25) احتجاجاً نفذها المتقاعدون بنسبة (15.4) بالمئة، أما العاملون في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ أونروا، فنفذوا احتجاجاً واحداً بنسبة (0.6) بالمئة.

ويلاحظ استمرار انخفاض نسبة الاحتجاجات العمالية في القطاع العام خلال السنوات القليلة الماضية، حيث بلغت في عام 2020 ما نسبته (44.1) بالمئة وفي عام 2021 ما نسبته (25.8) بالمئة ووصلت في عام 2022 (24.7) بالمئة، ويمكن تفسير ذلك لأسباب عدة، منها: تراجع زخم الاحتجاجات العمالية سنوياً، وبيئة العمل الملائمة «نوعاً ما» في القطاع العام من حيث توفير الحماية الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي لكافة الموظفين المثبتين وعدم التعدي على بقية الحقوق العمالية مثل الإجازات وساعات العمل والأجور وغيرها.

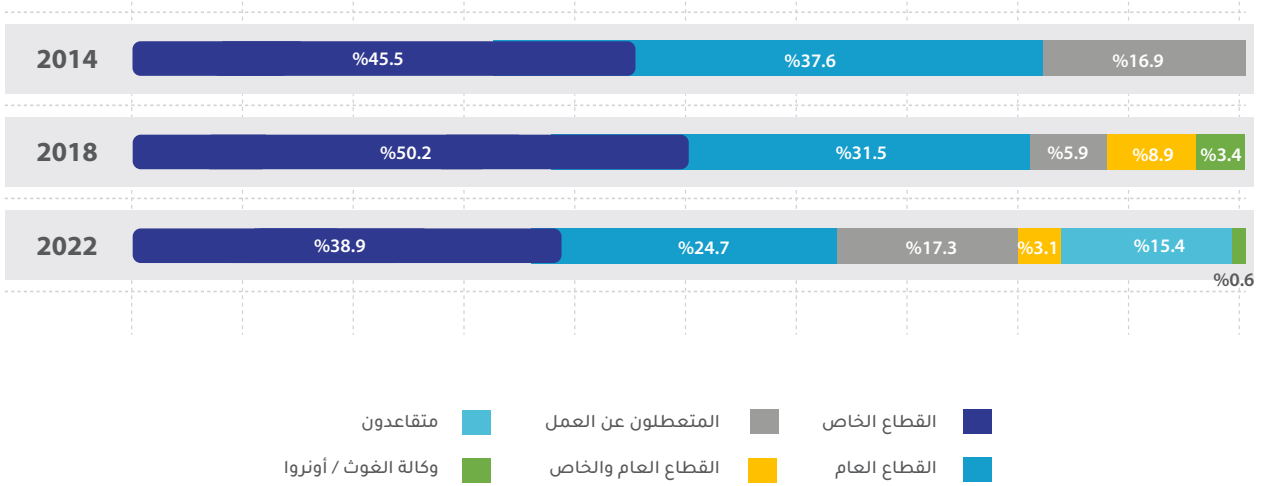
وتوزعت معظم مطالب المحتجين في القطاع العام بين صرف الرواتب والعلاوات وزيادتها والتثبيت في العمل والاحتجاج على الفصل من العمل، إضافة إلى الاحتجاج على الإجراءات التي اتخذت بحق العديد من المعلمين وبخاصة في المحافظات بنقلهم تعسفاً إلى مدارس أخرى، بسبب نشاطهم النقابي.



الجدول رقم (3): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل

2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	قطاع العمل
%38.9	%53.3	%43.4	%33.5	%50.2	%56.3	%64.0	%47.9	%45.5	القطاع الخاص
%24.7	%25.8	%44.1	%36.1	%31.5	%34.5	%23.0	%41.1	%37.6	القطاع العام
%17.3	%12.9	%12.4	%28.2	%5.9	%9.2	%13.0	%11.0	%16.9	المتعطلون عن العمل
%3.1	%4.0	--	--	%8.9	--	--	--	--	القطاع العام والخاص
%15.4	--	--	--	--	--	--	--	--	متقاعدون
%0.6	%4.0	--	--	%3.4	--	--	--	--	وكالة الغوث / أونروا

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



منفذو الاحتجاجات العمالية

وعلى الرغم من ذلك، ظلت غالبية الاحتجاجات العمالية وللعام الثاني عشر على التوالي تنفذ من قبل فئات عمالية لا تتوفر لديها إطار نقابي ينظمها، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي نفذها المتعطلون عن العمل في العام 2022 ما نسبته (17.3) بالمئة من مجمل الاحتجاجات العمالية بواقع (28) احتجاجاً، تلتها بنفس النسبة الاحتجاجات التي نفذتها النقابات العمالية ولجانها (الرسمية، والمستقلة)، والنقابات المهنية، إذ بلغت (11.7) بالمئة بواقع (19) احتجاجاً لكلا الفئتين، وتلاها الاحتجاجات التي نفذها المتقاعدون بنسبة (15.4) بالمئة بواقع (25) احتجاجاً، وأخيراً الاحتجاجات التي نفذها العاملون في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ أونروا، ونسبتها (0.6) بالمئة بواقع احتجاجاً واحداً، والجدول رقم (4) يوضح هذه المؤشرات.

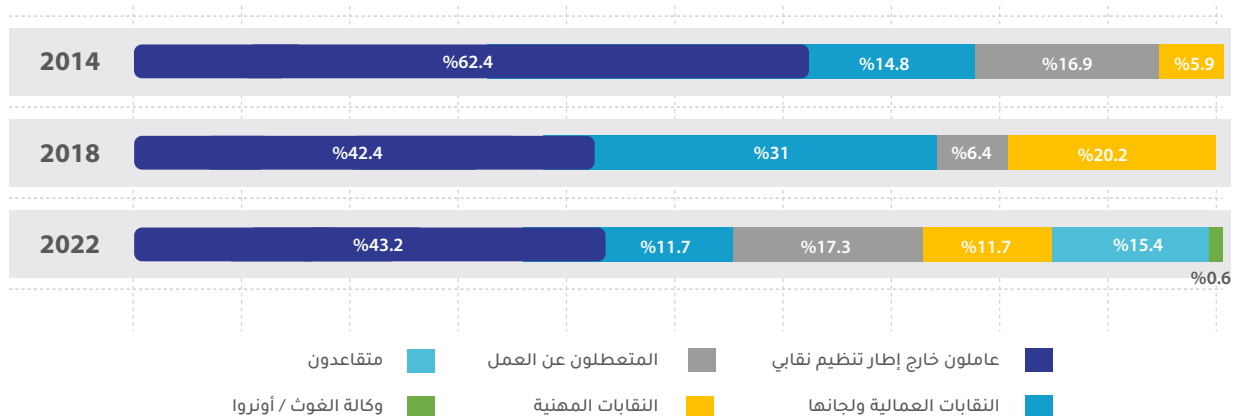
ما تزال نسبة الاحتجاجات التي تنفذها شرائح وجهات عمالية غير مؤطرة نقابياً منخفضة للمرة الثانية على التوالي، إذ وصلت نسبتها في العام 2022 إلى (43.2) بالمئة من مجمل الاحتجاجات بواقع (70) احتجاجاً عمالياً، وفي العام 2021 الماضي وصلت نسبتها إلى (40) بالمئة، بينما كانت في عام 2020 مرتفعة، إذ بلغت (59.3) بالمئة وفي عام 2019 بلغت (89) بالمئة، وكذلك في بقية السنوات الماضية.

ويعود ذلك لأسباب عديدة، أبرزها أن العديد من هذه الفئات العمالية باتوا أكثر خوفاً على فقدان وظائفهم خصوصاً وأن معدلات البطالة مرتفعة جداً، ما يعني صعوبة الحصول على وظائف بديلة، إضافة إلى الارتفاعات المتتالية على أسعار السلع والخدمات وبالتالي أصبحوا أكثر حرصاً على التمسك بوظائفهم وعدم اللجوء إلى تنفيذ الاحتجاجات.

الجدول رقم (4): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً للجهة التي نفذت الاحتجاج

الفئة التي قامت بالاحتجاج	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
عاملون خارج أي إطار تنظيم نقابي	43.2%	40.0%	59.3%	50.8%	42.4%	72.5%	60.0%	62.3%	62.4%
النقابات العمالية ولجانها	11.7%	32.9%	3.4%	6.1%	31.0%	10.5%	22.0%	17.4%	14.8%
المتعطلون عن العمل	17.3%	13.3%	11.0%	28.2%	6.4%	9.2%	13.0%	12.7%	16.9%
النقابات المهنية	11.7%	9.8%	23.4%	14.9%	20.2%	6.5%	5.0%	7.6%	5.9%
متقاعدون	15.4%	--	--	--	--	--	--	--	--
أونروا	0.6%	4.0%	--	--	--	--	--	--	--

الشكل رقم (5): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً للجهة التي نفذت الاحتجاج



العاملون فيها بحقهم بالتنظيم النقابي، ولا يذهبون باتجاه تنفيذ الاحتجاجات العمالية، والسبب أن لديهم من قنوات الحوار والمفاوضة والخبرة ما يمكنهم من تحقيق مطالبهم 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 الانتساب 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

الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

السادسة قطاع الصناعة بنسبة (3.7) بالمئة بواقع (6) احتجاجات، تلاه قطاع الإعلام بنسبة (2.5) بالمئة بواقع (4) احتجاجات، وتساوى في المرتبة الثامنة كل من قطاعي التجارة والطاقة بنسبة (1.9) بالمئة بواقع (3) احتجاجات لكل منهما، تلاهما في المرتبة التاسعة قطاعات الزراعة والسياحة والمياه الذين تساوا في نسبة الاحتجاجات، إذ بلغت (1.2) بالمئة بواقع احتجاجين لكل منهم.

في حين جاء في المرتبة الأخيرة قطاع وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ أونروا بنسبة (0.6) بالمئة بواقع احتجاجاً واحداً، والجدول رقم (5) يوضح هذه المؤشرات.

توزعت الاحتجاجات العمالية التي جرت في العام 2022 على عدد من القطاعات الاقتصادية بدرجات متفاوتة، إذ شكّلت احتجاجات العاملين في قطاع النقل ما نسبته (27.8) بالمئة بواقع (45) احتجاجاً عمالياً، وتبوأ المرتبة الأولى من مجمل الاحتجاجات، تلاه قطاع «المتعطلون عن العمل» بنسبة (17.3) بالمئة بواقع (28) احتجاجاً، وتساوى في المرتبة الثالثة كل من قطاعي التعليم والمتقاعدون بنسبة (15.4) بالمئة بواقع (25) احتجاجاً لكل منهما، تلاهما في المرتبة الرابعة قطاع الخدمات بنسبة (5.6) بالمئة بواقع (9) احتجاجات.

وفي المرتبة الخامسة جاء القطاع الصحي بنسبة (4.3) بواقع (7) احتجاجات، في حين جاء في المرتبة

الجدول رقم (5): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

النسبة المئوية	القطاع الاقتصادي
27.8%	قطاع النقل
17.3%	المتعطلون عن العمل
15.4%	قطاع التعليم
15.4%	المتقاعدون
5.6%	قطاع الخدمات
4.3%	قطاع الصحة
3.7%	قطاع الصناعة
2.5%	قطاع الإعلام
1.9%	قطاع الطاقة
1.9%	قطاع التجارة
1.2%	قطاع الزراعة
1.2%	قطاع السياحة
1.2%	قطاع المياه
0.6%	أونروا

التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية

وفي المرتبة الخامسة جاءت محافظة مأدبا بواقع (9) احتجاجات وبنسبة (5.6) بالمئة، تلتها محافظة الكرك بواقع (7) احتجاجات وبنسبة (4.3) بالمئة، في حين احتلت محافظة العقبة المرتبة السابعة بواقع (6) احتجاجات وبنسبة (3.7) بالمئة، تلتها في المرتبة الثامنة محافظتي جرش وإربد بواقع (4) احتجاجات لكل منهما وبنسبة (2.5) بالمئة، أما في المرتبة الأخيرة، فجاءت محافظة المفرق بواقع احتجاجين فقط وبنسبة (1.2) بالمئة، والجدول رقم (6) يوضح هذه المؤشرات.

احتلت العاصمة عمان المرتبة الأولى في عدد الاحتجاجات العمالية التي نُفذت في العام 2022 بواقع (80) احتجاجاً عمالياً وبنسبة (49.4) بالمئة من مجمل الاحتجاجات، تلتها الاحتجاجات التي نُفذت في أكثر من محافظة (عابرة المحافظات) بواقع (25) احتجاجاً وبنسبة (15.4) بالمئة، وفي المرتبة الثالثة جاءت الاحتجاجات التي نُفذت في محافظة معان بواقع (13) احتجاجاً وبنسبة (8.0) بالمئة، في حين جاءت في المرتبة الرابعة محافظة الطفيلة بواقع (12) احتجاجاً وبنسبة (7.4) بالمئة.

الجدول رقم (6): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً للمحافظة

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	المحافظة
49.4%	80	عمان
15.4%	25	أكثر من محافظة
8.0%	13	معان
7.4%	12	الطفيلة
5.6%	9	مأدبا
4.3%	7	الكرك
3.7%	6	العقبة
2.5%	4	إربد
2.5%	4	جرش
1.2%	2	المفرق
100.0%	162	المجموع

التوزيع الشهري للاحتجاجات العمالية

احتجاجا وبنسبة (7.4) بالمئة، في حين جاء في المرتبة السادسة شهر أيار بواقع (9) احتجاجات وبنسبة (5.6) بالمئة، تلاه شهر كانون الثاني بواقع (8) احتجاجات وبنسبة (4.9) بالمئة.

في حين جاء في المرتبة الثامنة شهر نيسان بواقع (7) احتجاجات وبنسبة (4.3) بالمئة، وفي المرتبة الأخيرة جاء شهر آذار بواقع (6) احتجاجات وبنسبة (3.7) بالمئة، والجدول رقم (7) يوضح هذه المؤشرات.

أما بالنسبة لتوزيع الاحتجاجات وفقاً للأشهر، فقد احتل شهر حزيران المرتبة الأولى بواقع (28) احتجاجاً عمالياً وبنسبة (17.3) بالمئة من مجمل الاحتجاجات، معظمها كانت لأعضاء نقابة المعلمين الأردنيين ومتعطلين عن العمل، تلاه شهرا شباط وأيلول بواقع (18) احتجاجاً وبنسبة (11.1) بالمئة لكل منهما، وفي المرتبة الثالثة جاء شهرا تشرين أول وكانون أول بواقع (17) احتجاجاً وبنسبة (10.5) بالمئة لكل منهما.

وفي المرتبة الرابعة جاء شهر تشرين الثاني بواقع (15) احتجاجاً وبنسبة (9.3) بالمئة، تلاه شهر آب بواقع (12)

الجدول رقم (7): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً للأشهر

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الشهر
4.9%	8	كانون الثاني
11.1%	18	شباط
3.7%	6	آذار
4.3%	7	نيسان
5.6%	9	أيار
17.3%	28	حزيران
4.3%	7	تموز
7.4%	12	آب
11.1%	18	أيلول
10.5%	17	تشرين أول
9.3%	15	تشرين الثاني
10.5%	17	كانون أول
100.0%	162	المجموع

عدد أيام الاحتجاجات العمالية

لنقل البري احتجاجا على عدم صرف رواتبهم منذ أكثر من 40 شهرا.

وقد جرى وقف غالبية الاحتجاجات التي استمرت ليوم واحد لعدة أسباب، منها إعطاء فرصة لأصحاب الأعمال والإدارات الحكومية لدراسة مطالب العاملين المحتجين، يضاف إلى ذلك أن غالبية الاحتجاجات العمالية كانت تجري دون تخطيط مسبق، وتأتي بشكل فجائي احتجاجا على إجراء معين.

وبلغت نسبة الاحتجاجات التي استمرت ليوم واحد فقط (63.6) بالمئة بواقع (103) احتجاجات، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي استمرت من يومين إلى ثلاثة أيام بنسبة (4.9) بالمئة بواقع (8) احتجاجات، وبنسبة (3.1) بالمئة للاحتجاجات التي استمرت من أربعة إلى خمسة أيام بواقع (5) احتجاجات، بينما بلغت نسبة الاحتجاجات التي استمرت من ستة إلى خمسة عشر يوما (4.3) بالمئة بواقع (7) احتجاجات. أما الاحتجاجات التي استمرت من ستة عشر إلى 25 يوما، فبلغت نسبتها (1.9) بالمئة بواقع (3) احتجاجات، وأخيرا بلغت نسبة الاحتجاجات التي استمرت لأكثر من 25 يوما (6.8) بالمئة بواقع (11) احتجاجا، والجدول رقم (8) يوضح هذه المؤشرات.

تفاوتت مدد الاحتجاجات العمالية التي نُفذت في العام 2022 وفقاً للقائمين عليها ومطالبهم وآلية التعامل معها، وراوحت أيام الاحتجاجات العمالية بين يوم واحد وأكثر من 25 يوما، فكانت أطول اعتصامات في هذا العام لصالح المتعطلين عن العمل، إذ وصل اعتصام المتعطلين في محافظة الطفيلة إلى 190 يوما على التوالي، تلاه اعتصام المتعطلين في بلدة الجفر بمحافظة معان الذي وصل إلى 144 يوما على التوالي، ثم اعتصام المتعطلين في بلدة ذيبان بمأدبا الذي وصل إلى 116 يوما على التوالي، في حين تلاه اعتصام المتعطلين في لواء فقوع بالكرك الذي وصل إلى 94 يوما، ثم اعتصام المتعطلين في مدينة مأدبا الذي وصل إلى 80 يوما، وأخيرا اعتصام المتعطلين في حي الطفيلة بالعاصمة عَمّان الذي وصل إلى 71 يوما على التوالي.

كما أن هناك احتجاجات لفئات عمالية أخرى امتدت لأكثر من 25 يوما مثل موظفي الأمانة العامة في المركز الوطني لحقوق الإنسان، إذا وصل إضرابهم إلى 77 يوما على التوالي، احتجاجا على قرارات التنقلات التي أصدرها رئيس مجلس أمناء المركز واعترض عليها الموظفون ووصفوها بـ«المخالفة للتشريعات الناظمة لعمل المركز»، واعتصام موظفي الشركة الأردنية السورية

الجدول رقم (8): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لعدد أيام الاحتجاج

عدد أيام الاحتجاج	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
يوم واحد	103	63.6%
يوم 2 - 3	8	4.9%
يوم 4 - 5	5	3.1%
يوم 6 - 15	7	4.3%
يوم 16 - 25	3	1.9%
أكثر من 25 يوم	11	6.8%
تهديد	25	15.4%
المجموع	162	100.0%

عدد المشاركين في الاحتجاجات العمالية

كذلك، بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها من (1000-501) (1.2) بالمئة بواقع احتجاجين فقط، بينما بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها أكثر من (1000) مشارك (10.5) بالمئة بواقع (17) احتجاجاً، ويمكن تفسير مشاركة هذه الأعداد الكبيرة بأن معظم هذه الاحتجاجات نُفذت بأكثر من محافظة (عابرة للمحافظات) في الوقت ذاته لكل احتجاج، والجدول رقم (9) 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 (64.8) بالمئة بواقع (105) احتجاجات، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها من (101-500) (23.5) بالمئة بواقع (38) احتجاجاً.

الجدول رقم (9): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لعدد المحتجين

عدد المحتجين	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
1 - 100	105	64.8%
101 - 500	38	23.5%
501 - 1000	2	1.2%
أكثر من 1000	17	10.5%
المجموع	162	100.0%



تحقيق المطالب العمالية

احتجاجات فقط، وهم لعمال شركة الكهرباء، والعمالون في شركة العقبة لإدارة وتشغيل الموانئ، والموظفون من درجة الفئة الثالثة في وزارة التربية والتعليم، وأدلاء سياحيون، وتبقى من ذلك (4) احتجاجات وبنسبة (2.5) بالمئة لم تتوافر بخصوصها معلومات لدى فريق «المرصد العمالي الأردني» تشير أو تؤكد تحقيق مطالب منفذها كلياً أو جزئياً أو حتى عدم تحقيقها، والجدول رقم (10) يوضح هذه المؤشرات.

تشير الأرقام إلى أن معظم الاحتجاجات العمالية في العام 2022 لم تُنفذ مطالب منفذها، حيث لم تستجب إدارات الشركات والإدارات الحكومية لمطالب (84.0) بالمئة من مجمل الاحتجاجات العمالية، بواقع (136) احتجاجاً، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي تحققت مطالب منفذها كافة (11.1) بالمئة بواقع (18) احتجاجاً فقط.

أما الاحتجاجات التي تحققت فيها جزء من مطالب منفذها، فقد بلغت نسبتها (2.5) بالمئة بواقع (4)

الجدول رقم (10): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً لتلبية المطالب من عدمها

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	تلبية المطالب من عدمها
84.0%	136	لم تتم تلبية المطالب
11.1%	18	تمت تلبية المطالب
2.5%	4	لا تتوفر معلومات
2.5%	4	تمت تلبية المطالب بشكل جزئي
100.0%	162	المجموع

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 للعمالين والعاملات في الأردن.

ويعود ضعف دور النقابات العمالية وعدم لجوء غالبية العاملين والعاملات إليها، إلى القيود المفروضة في قانون العمل، من حيث حق المفاوضة الجماعية،

الخلاصة والتوصيات

3. 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: تراجع مؤشرات العمل اللائق، واستمرار انخفاض مستويات الأجور وتفاوتها، والضغط التي تواجهها العديد من القطاعات الاقتصادية والعمالين فيها، التي نجمت عن تطبيق سياسات اقتصادية غير عادلة.
4. 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 للعمالين وعدم تمكين جميع العمال من ممارسة حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي حول السياسات التي تمس مصالح مختلف أطراف الإنتاج.
5. 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.
6. 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، وليس الذهاب وراء فكرة إلغاء الوزارة، لأن ذلك سيعمق الانتهاكات ضد حقوق العمال، وستكون لهذا تبعات كارثية على أطراف الإنتاج في سوق العمل أكان العمال أو أصحاب العمل أو النقابات.
7. تطوير نظم إنفاذ التشريعات العقابية، لوضع حد للتجاوزات التي تجري عليها، وتمكين العمال والعاملات من التمتع بظروف عمل لائقة.
8. التركيز على تأسيس المشاريع الإنتاجية التي تولد فرص عمل حقيقية في صفوف العاطلين عن العمل وبخاصة الشباب.

وبناءً على ما سبق، يوصي التقرير بما يلي:

1. ضرورة تطبيق مبادئ ومعايير العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بمختلف عناصرها على جميع العمالين بأجر في الأردن.
2. ضرورة تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بتشكيل النقابات العمالية والسماح لجميع العمالين 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.



الفينيقا 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



@LaborWatchJo
www.labor-watch.net