

تقرير 2024



تقرير الاحتجاجات العمالية في الأردن لعام 2023

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن
أيار 2024

هذا التقرير من إصدار مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. 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.

تنوية:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية غير مسؤول 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.



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 سعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.



قائمة المحتويات

05	تقديم
05	هدف التقرير
05	السياق
07	المصطلحات والمفاهيم
08	المؤشرات الرقمية
10	أسباب الاحتجاجات العمالية
12	أنواع الاحتجاجات العمالية
13	الاحتجاجات العمالية وفقا لقطاع العمل
15	منفذو الاحتجاجات العمالية
17	الاحتجاجات العمالية وفقا للقطاع الاقتصادي
18	التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية
19	التوزيع الشهري للاحتجاجات العمالية
20	عدد أيام الاحتجاجات العمالية
21	عدد المشاركين في الاحتجاجات العمالية
22	تحقيق المطالب العمالية
23	الخلاصة والتوصيات



يقوم مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، وفي إطار عمل برنامجه «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 والجراكات العمالية التي تحصل على أرض الواقع، ومن بين التقارير التي يقوم فريق المرصد العمالي على إعدادها، التقرير السنوي للاحتجاجات العمالية في الأردن.

يهدف التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية اقتصادية واجتماعية، لجميع الاحتجاجات العمالية التي جرت في الأردن خلال العام 2023، إذ تم رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية التي حدثت خلال هذا العام، 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 الاعتصامات والإضرابات والتهديدات بالاحتجاج وغيرها.

السياق

يعانون من ظروف عمل صعبة وغير لائقة، أكان ذلك من حيث عدم توافر 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.

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

ما يزال العاملون والعاملات في الأردن يواجهون تحديات عديدة في سوق العمل، حيث معدلات البطالة المرتفعة التي ازدادت بنحو عشر درجات خلال العقد الماضي، إذ بلغت في عام 2013 ما يقارب (12.6) بالمئة، ووصلت خلال الربع الرابع من العام 2023 إلى (21.4) بالمئة، ومعدلات الفقر التي وصلت، وفق آخر الأرقام، خلال الربع الأول من العام 2022 إلى (24.1) بالمئة، 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،

كريمة، إضافة إلى أن ذلك سيفتح الباب على مصراعيه للانتهاكات والممارسات غير القانونية في العديد من القطاعات. 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 إلى جانب ضعف إنفاذ التشريعات العقابية العاملين في معظم الأحيان إلى تنفيذ إجراءات احتجاجية مثل الاعتصامات والإضرابات وغيرها في محاولة منهم لإيصال صوتهم وتحصيل حقوقهم العقابية والإنسانية التي نصت عليها تشريعات العمل الأردنية، فالجراعات العمالية والاجتماعية في الأردن يتطلب فهم اتجاهها قراءة فاحصة للأطر التي تحكم عمل هذه الجراعات، 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، على أن تتضمن العناصر الأساسية لبقيتها ونجاحها المتمثلة في الاستمرار والتنظيم الواعي والتغيير. وتختلف الأسباب والظروف التي تؤدي للجوء إلى الاحتجاج، لكن الاحتجاجات عادةً ما يلجأ 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 الجراعات الاحتجاجية العمالية بعيداً عن الحركات الاجتماعية، إذ تعتبر الجراعات الاحتجاجية العمالية جزءاً من الجراعات الاجتماعية، وترى الكثير من مدارس الجراعات الاجتماعية أن العامل الاقتصادي هو المحرك الأساسي لنشوء الحراك الاجتماعي، وتعاظم الجراعات الاحتجاجية العمالية وازدياد حدتها، يفرز المزيد من الجراعات الاجتماعية.

وتأتي أهمية إعداد هذا التقرير لقناعة فريق «المرصد العقابي» 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.

سياسات العمل وسياسات الأجور والسياسات الضريبية وسياسات الحماية الاجتماعية، وغيرها، أدت إلى تعميق التفاوت الاجتماعي واللامساواة الاقتصادية. وكان واضحاً 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.

واستناداً إلى برنامج الأولويات الاقتصادية الذي أعلنته الحكومة الحالية في نهاية عام 2021، فإن منطلقات هذه السياسة كانت واضحة وباتجاه تعزيز النمو الاقتصادي على حساب الحمایات 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 تُتيح للقطاع الخاص تخفيض نسبة الاشتراكات الشهرية لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء بنسبة أقصاها 50 بالمئة عن المؤمن عليهم الأردنيين الذين لم يكملوا سن 30 عاماً ولم يسبق لهم الاشتراك بالضمان الاجتماعي وفق نظام يصدر لهذه الغاية، على أن يتم شمولهم بتلك التأمينات بشكل كامل اعتباراً من تاريخ إكمال سن الثلاثين.

وجرى أيضاً 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 الحمایات.

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 تراجعاً 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 الحمایات الاجتماعية والحوافز والميزات الإضافية والأجور التي تؤمن لهم حياة

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 منفي 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



لكنّ هذا العدوان دفع في الوقت ذاته كافة أطراف الشعب الأردني (عمالاً وأصحاب عمل وأطفالاً ونساءً وكبار سن) إلى تنفيذ مئات الاحتجاجات، المستمرة حتى الآن، للمطالبة بوقف العدوان على غزة وتضامنا معهم.

وعلى الرغم من الانخفاض الملحوظ في عدد الاحتجاجات العقالية العام الماضي، إلى جانب تراجع أعدادها أصلاً خلال السنوات السابقة، إلا أن ظاهرة الاحتجاجات العقالية التي تعتبر أحد مظاهر الاحتجاجات الاجتماعية ما تزال واضحة للعيان. 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 للغالبية الكبرى للمواطنين.

كما أن هناك عوامل أخرى، تمثلت بتراجع شروط العمل لغالبية العاملين والعاملات، من حيث الانخفاض الملموس في القيمة الحقيقية للأجور والحد الأدنى لها، مقارنة مع ارتفاع معدلات التضخم (ارتفاع الأسعار) 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 2011 إلى 2023

شهد العام 2023 انخفاضا في عدد الاحتجاجات العقالية بنسبة (45) بالمئة عن عام 2022، إذ بلغ عددها 89 احتجاجا في عام 2023 مقابل 162 احتجاجا في عام 2022. ويُمكن إرجاع هذا الانخفاض إلى جانب انخفاض عدد الاحتجاجات العقالية أصلاً خلال الأعوام العشرة الماضية (2013 - 2023) لأسباب عديدة، أبرزها: عدم جدية الحكومة وغالبية أصحاب العمل في تلبية مطالب العاملين، إذ جرى تنفيذ مطالب 7 احتجاجات من مجموع الاحتجاجات العقالية خلال عام 2023، وهذا دفع العديد من العاملين إلى عدم تنفيذ أي احتجاجات لشعورهم بعدم تلبية مطالبهم، إلى جانب خوفهم من الفصل من العمل.

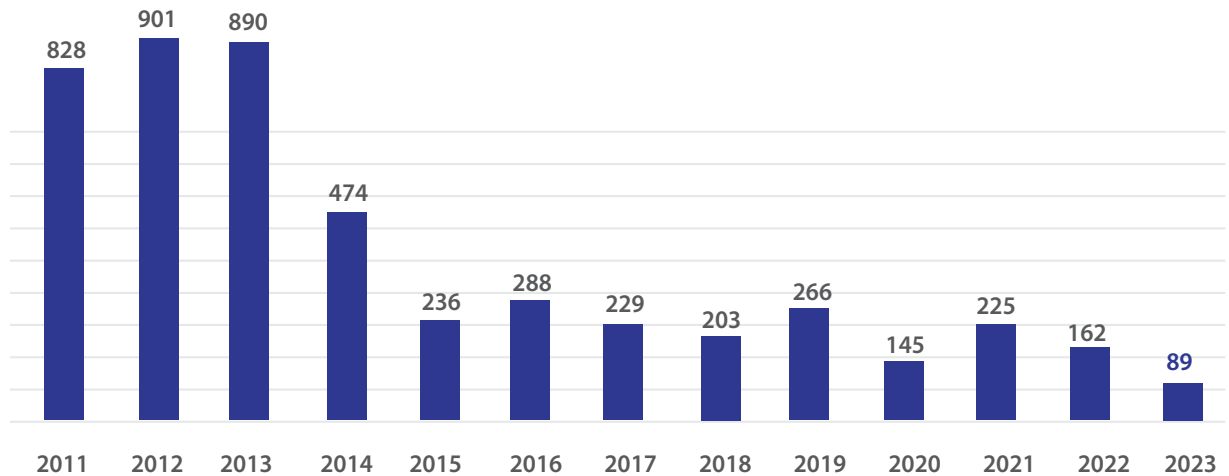
يُضاف إلى ذلك الضغط على بعض العاملين المحتجين وإغرائهم عن طريق وعودٍ بتلبية مطالبهم، لدفعهم للانسحاب من الاحتجاج العقالي، والضغطات الحكومية وفرضها العديد من الاحتجاجات وبخاصة احتجاجات المعلمين والمتعلمين عن العمل.

كما أن العدوان الإسرائيلي على قطاع غزة الذي بدأ في السابع من تشرين أول عام 2023 والمستمر حتى الآن، أدى إلى تراجع أعداد احتجاجات العمال المطالبين بحقوقهم، إذ أن قطاعات واسعة من العاملين الذين كانت لديهم احتجاجات عمالية شبه أسبوعية مثل المعلمين وسائقي النقل ومتقاعدي الفوسفات علّقوا جميع احتجاجاتهم كنتيجة للتحويلات في المزاج العام لدى الأردنيين نتيجة لحرب الإبادة الجماعية التي يواجهها الفلسطينيون في غزة.

الجدول رقم (1): توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام 2011 إلى 2023

السنة	عدد الاحتجاجات
2011	828
2012	901
2013	890
2014	474
2015	236
2016	288
2017	229
2018	203
2019	266
2020	145
2021	225
2022	162
2023	89

الشكل رقم (1): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية خلال الأعوام 2011 إلى 2023



أسباب الاحتجاجات العمالية

تلا ذلك المطالبة بتوفير فرص عمل والمطالبة بزيادة الأجور والعلاوات أو صرفها بواقع (21) احتجاجاً وبنسبة (23.6) بالمئة لكل منهما، حيث كانت معظم المطالبات بتوفير فرص عمل لمتعطلين عن العمل، في حين كانت معظم المطالبات بزيادة الأجور والعلاوات أو صرفها لموظفي المهن الطبية المساندة وكوادر التمريض المشارك والمساعد في وزارة الصحة للمطالبة برفع العلووة الفنية إلى (135) بالمئة أسوة بالمرضى القانونيين والقابلات، وسائقو نقل عام (عمومي) في العاصمة عمّان للمطالبة بصرف دعم المحروقات أسوة بنظرائهم في بقية المحافظات، إضافة إلى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعة اليرموك احتجاجاً على تخفيض نسب مخصصاتهم من البرنامج الموازي. وجاءت في المرتبة الثالثة الاحتجاجات التي نُفذت بسبب تعارض مصالح تنفيذها مع جهات أخرى والمطالبة بتوفير الحماية الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعية والتأمين الصحي وشروط السلامة والصحة المهنية وبيئة عمل ملائمة بواقع (6) احتجاجات وبنسبة (6.7) بالمئة من مجمل الاحتجاجات.

أما في المرتبة الرابعة، فقد احتلتها الاحتجاجات متعددة المطالب (أكثر من هدف للاحتجاج الواحد) بواقع ثلاثة احتجاجات مُشكّلة ما نسبته (3.4) بالمئة، وكانت لسائقي تطبيقات النقل الذكي احتجاجاً على إجراءات وسياسات شركات التطبيقات (الشركات المشغّلة) وهيئة تنظيم النقل البري ووزارة النقل، إذ أن بعض شركات التطبيقات لا تلتزم بالتسعيرة المقررة من قبل هيئة تنظيم النقل البري، وتقتطع من السائقين (الكباتن) نسبة عالية من إجمالي الرحلة الواحدة تصل إلى نحو (30) بالمئة، إضافة إلى مطالب السائقين بزيادة العمل التشغيلي إلى 10 سنوات بدلا من 7، ليتسنى لهم تسديد القروض المترتبة عليهم.



تعددت أسباب الاحتجاجات العمالية لتشمل المطالبة بزيادة الأجور والعلاوات أو صرفها، ومجموعة من المطالب أو المنافع (أكثر من هدف للاحتجاج الواحد)، 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 أضراراً للعاملين، إذ احتلت المرتبة الأولى بواقع (35) احتجاجاً وبنسبة (39.3) بالمئة من مجمل الاحتجاجات، معظمها كانت لمتقاعدي شركة مناجم الفوسفات الأردنية احتجاجاً 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 احتجاجاً على قرارات الإحالات على الاستبعاد والتقاعد المبكر التي طاولت 120 معلماً ومعلمة ووقفهم عن العمل والنقل "التعسفي" الذي طاول العشرات من المعلمين في المحافظات واستمرار إغلاق نقاباتهم على الرغم من مضي نحو عام ونصف العام على انتهاء قرار وقف عمل النقابة الذي صدر عن مدعي عام عمان عام 2020، واستمر لمدة عامين.

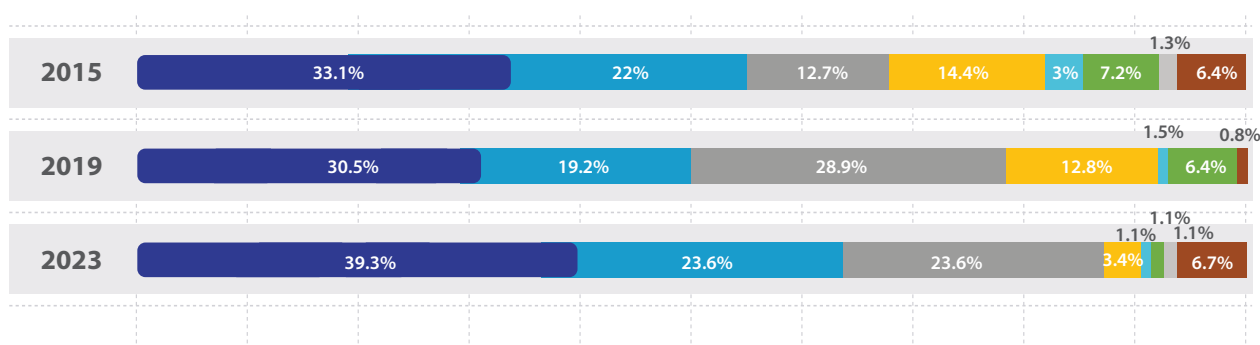
وتلاها في المرتبة الأخيرة المطالبة بالتثبيت في العمل والاحتجاج على الفصل من العمل والمطالبة بإصلاح النقابات الحالية أو تأسيس النقابات بواقع احتجاج واحد وبنسبة (1.1) بالمئة لكل منهم، والجدول رقم (2) يوضح هذه المؤشرات.

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

2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	أسباب الاحتجاج
%39.3	%43.8	%24.4	%24.8	%30.5	%38.4	%53.2	%25.0	%33.1	الاحتجاج على الأنظمة والقوانين
%23.6	%16	%16.4	%23.4	%19.2	%21.2	%12.7	%11.0	%22.0	الأجور
%23.6	%16.7	%14.7	%11.0	%28.9	%6.4	%9.2	%13.0	%12.7	المطالبة بتوفير فرص عمل
%1.1	%4.3	%7.6	%0.0	%1.5	%1.0	%1.7	%1.0	%3.0	المطالبة بالتثبيت في العمل
%3.4	%8.6	%7.1	%2.8	%12.8	%22.7	%14.0	%30.0	%14.4	مجموعة من المطالب (المنافع)
%1.1	%0.6	%4.0	--	--	%0.5	--	--	%1.3	المطالبة بإصلاح النقابات الحالية أو تأسيس النقابات
%1.1	%3.1	%2.2	%4.8	%6.4	%4.9	%9.2	%10.0	%7.2	الاحتجاج على الفصل من العمل
%6.7	%6.8	%23.6	%4.1	%0.8	%4.9	%0.0	%10.0	%6.4	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 العقالية وفقاً لأسباب الاحتجاج



الأنظمة والقوانين (Dark Blue) الأجور (Light Blue) التثبيت في العمل (Yellow) إصلاح النقابات الحالية أو تأسيس النقابات (Dark Green) مجموعة من المطالب (المنافع) (Light Green) الفصل من العمل (Grey) أخرى (Brown)

أنواع الاحتجاجات العمالية

لمتقاعدي شركة الفوسفات أيضا وموظفي المهن الطبية المساندة في وزارة الصحة وسائقي النقل العام وتطبيقات النقل الذكية.

وتساوى في المرتبة الثالثة كل من الإضرابات والعواصف الإلكترونية بنسبة (5.6) بالمئة بواقع (5) احتجاجات لكل منهما، توزعت معظمها بين عمال مصنع للحديد بالنسبة للإضرابات ومجلس نقابة المعلمين بالنسبة للعواصف الإلكترونية، أما في المرتبة الأخيرة فتساوى كل من المسيرات الاحتجاجية والتهديد بإيذاء النفس أو إيذائها بنسبة (2.2) بالمئة بواقع احتجاجين لكل منهما، والجدول رقم (3) يوضح هذه المؤشرات.

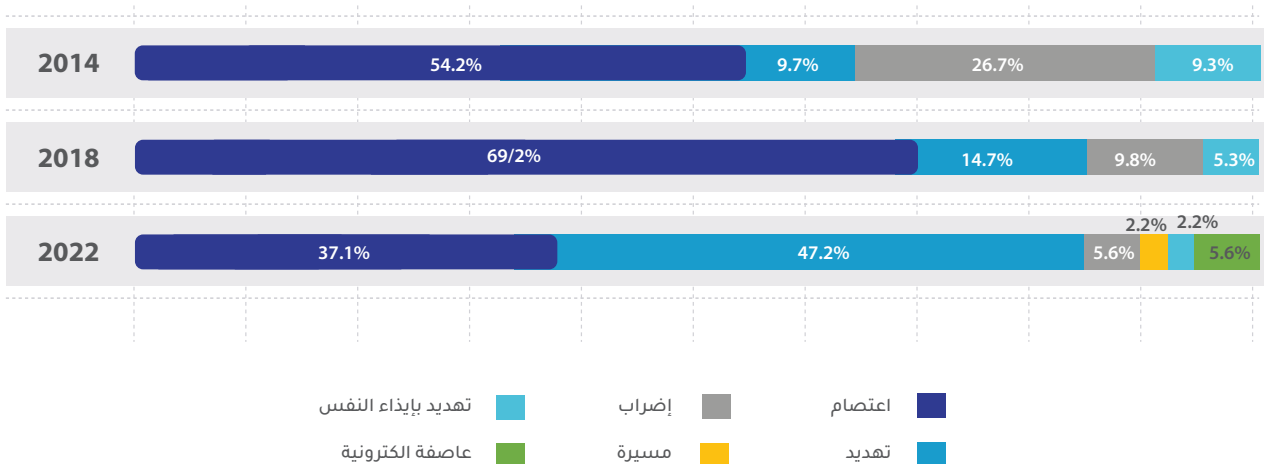
فيما يتعلق بأنواع الاحتجاجات العمالية، فقد جرى تقسيمها، لغايات هذا التقرير، إلى اعتصامات وإضرابات عن العمل وتهديدات بالإجراءات الاحتجاجية، وإيذاء النفس، والتهديد بإيذاء النفس، ومسيرات احتجاجية، وأخيرا عواصف إلكترونية، لأنها تعتبر إحدى أنواع الاحتجاج.

واحتلت المرتبة الأولى في العام 2023 التهديدات بالإجراءات الاحتجاجية بنسبة (47.2) بالمئة بواقع (42) تهديدا، معظمهم توزعوا بين متعطلين عن العمل ومتقاعدي شركة الفوسفات وسائقي النقل العام، تلاها في المرتبة الثانية الاعتصامات بنسبة (37.1) بالمئة وبواقع (33) اعتصاما، معظمها كانت

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

نوع الاحتجاج	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
اعتصام	54.2%	56.0%	66.4%	62.6%	69.2%	62.1%	54.2%	61.1%	37.1%
تهديد	9.7%	14.0%	9.2%	10.8%	14.7%	11.7%	23.6%	13.6%	47.2%
إضراب	26.7%	25.0%	19.2%	22.7%	9.8%	7.6%	16.0%	14.8%	5.6%
مسيرة	--	--	--	--	--	15.9%	4.4%	6.2%	2.2%
تهديد بإيذاء النفس	9.3%	5.0%	5.2%	3.9%	5.3%	2.8%	1.8%	1.9%	2.2%
عاصفة إلكترونية	--	--	--	--	--	--	--	2.5%	5.6%

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



الاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل

نفذ العاملون في القطاع العام خلال العام 2023 ما مجموعه (23) احتجاجاً عمالياً بنسبة (25.8) بالمئة من مجموع الاحتجاجات، في حين نفذ العاملون في القطاع الخاص (31) احتجاجاً بنسبة (34.8) بالمئة، و(20) احتجاجاً نفذته المتعطلون عن العمل بنسبة (22.5) بالمئة، إلى جانب (15) احتجاجاً نفذها المتقاعدون بنسبة (16.9) بالمئة. في حين لم يشهد عام 2023 أي احتجاجات مشتركة بين القطاعين العام والخاص أو احتجاجات للعاملين في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ أونروا.

ويلاحظ أن نسبة الاحتجاجات العمالية في القطاع العام ما تزال منخفضة خلال الأعوام 2021 و2022 و2023 مقارنة مع الأعوام التي سبقتها، 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 "في غالب الأحيان" على بقية الحقوق العمالية مثل الإجازات وساعات العمل والأجور وغيرها.

وتوزعت معظم مطالب المحتجين في القطاع العام في العام 2023 بين صرف الرواتب والعلوات أو زيادتها والاحتجاج على أنظمة وقوانين وقرارات وإجراءات سببت أضراراً.

رافق ذلك أيضاً انخفاض في نسبة الاحتجاجات العمالية في القطاع الخاص مقارنة مع السنوات الماضية، وهذا ليس لتحسن شروط العمل، التي هي في تراجع مستمر، وإنما يعود لخوف العاملين والعاملات في العديد من القطاعات من الفصل من العمل حال نفذوا أي احتجاجات، والضغط على بعض العاملين المحتجين وإغرائهم عن طريق وعودٍ بتلبية مطالبهم، لدفعهم للانسحاب من الاحتجاج العمالي.

كما أن عدوان الاحتلال الإسرائيلي المدمر على قطاع غزة حال دون تنفيذ المزيد من الاحتجاجات العمالية أكان في القطاع الخاص أو العام، إذ أن قطاعات عمالية واسعة (كما ذكرنا في بداية التقرير) علقت جميع احتجاجاتها تضامناً مع الشعب الفلسطيني في غزة خلال آخر ثلاثة أشهر من العام 2023.

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 للعديد من العاملين والعاملات، إلى جانب استمرار عدم تمكين جميع العاملين من ممارسة حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، بسبب القيود المفروضة في قانون العمل على حرية التنظيم النقابي.

كذلك، يلاحظ ارتفاع في نسبة الاحتجاجات العمالية التي ينفذها المتعطلون عن العمل مقارنة مع الأعوام 2020 و2021 و2022، ويمكن تفسير هذا الارتفاع ببقاء معدلات البطالة عند مستويات

الجمركية)، ما أضعف قدرات الاقتصاد الوطني على توليد فرص عمل كافية لطالبيها، والسياسات الحكومية التي شوهت منظومة التعليم ما بعد الأساسي والثانوي، إذ أصبح هرم التعليم مقلوبا خلافا 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.

وبالنسبة إلى احتجاجات المتقاعدين التي كانت معظمها لمتقاعدي شركة مناجم الفوسفات، فما تزال حاضرة كما في عام 2022، والجدول رقم (4) يوضح هذه المؤشرات.

مرتفعة مقارنة بمعدلات البطالة التاريخية في الأردن ومعدلاتها في غالبية دول العالم، إذ كانت قبل جائحة كورونا (19.2 بالمئة) ووصلت خلال الربع الثالث من العام 2023 إلى (22.3 بالمئة)، وبين الشباب في الفئة العمرية 15 - 19 سنة و20-24 سنة (56.8 بالمئة و47.3 بالمئة) لكلٍ منهما على التوالي.

وهذا يدل على عدم جدية الحكومة في التعامل مع الأسباب الحقيقية وراء ارتفاع معدلات البطالة وإيجاد حلول لها، أبرزها: الاختلالات في السياسات الاقتصادية التي أرهقت الاقتصاد والمجتمع بالضرائب غير المباشرة (الضريبة العامة على المبيعات والضرائب الخاصة (المقطوعة) والرسوم

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

قطاع العمل	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
القطاع الخاص	47.9%	64.0%	56.3%	50.2%	33.5%	43.4%	53.3%	38.9%	34.8%
القطاع العام	41.1%	23.0%	34.5%	31.5%	36.1%	44.1%	25.8%	24.7%	25.8%
المتعطلون عن العمل	11.0%	13.0%	9.2%	5.9%	28.2%	12.4%	12.9%	17.3%	22.5%
القطاع العام والخاص	--	--	--	8.9%	--	--	4.0%	3.1%	--
متقاعدون	--	--	--	--	--	--	--	15.4%	16.9%
وكالة الغوث/ أونروا	--	--	--	3.4%	--	--	4.0%	0.6%	--

منفذو الاحتجاجات العمالية

وعلى الرغم من ذلك، ظلّت غالبية الاحتجاجات العمالية وللعام الثالث عشر على التوالي تُنفذ من قبل فئات عمالية لا يتوافر لديها إطار نقابي ينظمها، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي نفذها المتعطّلون عن العمل في العام 2023 ما نسبته (22.5) بالمئة من مجمل الاحتجاجات العمالية بواقع (20) احتجاجاً محتلة بذلك المرتبة الثانية، تلتها في المرتبة الثالثة الاحتجاجات التي نفذها المتقاعدون بنسبة (16.9) بالمئة بواقع (15) احتجاجاً، وفي المرتبة الرابعة جاءت الاحتجاجات التي نفذتها النقابات المهنية بنسبة (14.6) بالمئة بواقع (13) احتجاجاً.

أما في المرتبة الأخيرة، فجاءت الاحتجاجات التي نفذتها النقابات العمالية ولجانها (الرسمية والمستقلة) بنسبة (12.4) بالمئة بواقع (11) احتجاجاً عمالياً، والجدول رقم (5) يوضح هذه المؤشرات.

ما تزال نسبة الاحتجاجات التي تُنفذها شرائح وفئات عمالية غير مؤطرة نقابياً منخفضة للمرة الثالثة على التوالي، إذ وصلت نسبتها في العام 2023 إلى (33.7) بالمئة بواقع (30) احتجاجاً عمالياً من مجمل الاحتجاجات، وفي العام 2022 وصلت نسبتها إلى (43.2) بالمئة، وفي العام 2021 وصلت إلى (40) بالمئة، بينما كانت في عام 2020 مرتفعة، إذ بلغت (59.3) بالمئة وفي عام 2019 بلغت (50.8) 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 (5): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً للفئة التي نفذت الاحتجاج

2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	الفئة التي قامت بالاحتجاج
%33.7	%43.2	%40.0	%59.3	%50.8	%42.4	%72.5	%60.0	%62.3	عاملون خارج أي إطار تنظيم نقابي
%12.4	%11.7	%32.9	%3.4	%6.1	%31.0	%10.5	%22.0	%17.4	النقابات العمالية ولجانها
%22.5	%17.3	%13.3	%11.0	%28.2	%6.4	%9.2	%13.0	%12.7	المتعطّلون عن العمل
%14.6	%11.7	%9.8	%23.4	%14.9	%20.2	%6.5	%5.0	%7.6	النقابات المهنية
%16.9	%15.4	--	--	--	--	--	--	--	متقاعدون
--	%0.6	%4.0	--	--	--	--	--	--	أونروا

يذهبون باتجاه تنفيذ الاحتجاجات العمالية، والسبب أن لديهم من قنوات الحوار والمفاوضة والخبرة ما يُمكنهم من تحقيق مطالبهم وتحسين شروط عملهم من 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 الانتماء للنقابات العمالية لدى العديد من العاملين، بسبب ضعفها في الدفاع عن مصالح رعاياها من المنتسبين.

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 فيها بحقهم بالتنظيم النقابي، ولا



الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

توزعت الاحتجاجات العمالية التي جرت في العام 2023 على عدد من القطاعات الاقتصادية بدرجات متفاوتة، إذ شكّلت الاحتجاجات في قطاع "المتعطّلون عن العمل" ما نسبته (22.5) بالمئة بواقع (20) احتجاجاً عمالياً وتبوّأ المرتبة الأولى من مجمل الاحتجاجات، تلاه قطاع "المتقاعدون" بنسبة (16.9) بالمئة بواقع (15) احتجاجاً، وتلاه في المرتبة الثالثة قطاع التعليم بنسبة (13.5) بالمئة بواقع (12) احتجاجاً، في حين جاء في المرتبة الرابعة قطاع الصحة بنسبة (12.4) بالمئة بواقع (11) احتجاجاً.

وفي المرتبة الخامسة جاء قطاع النقل بنسبة (11.2) بالمئة بواقع (10) احتجاجات، وجاء في المرتبة السادسة قطاع الخدمات بنسبة (6.7) بالمئة بواقع (6) احتجاجات، وتساوى في المرتبة السابعة كل من قطاعي الصناعة والطاقة بنسبة (4.5) بالمئة بواقع (4) احتجاجات لكل منهما، تلاهما في المرتبة الثامنة قطاع المياه بنسبة (3.4) بالمئة بواقع (3) احتجاجات، وفي المرتبة التاسعة جاء قطاع الزراعة بنسبة (2.2) بالمئة بواقع احتجاجين فقط.

أما في المرتبة الأخيرة، فتساوى كل من قطاعي التجارة والبلديات بنسبة (1.1) بالمئة بواقع احتجاج واحد فقط لكل منهما، والجدول رقم (6) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (6): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	القطاع الاقتصادي
22.5%	20	المتعطّلون عن العمل
16.9%	15	المتقاعدون
13.5%	12	قطاع التعليم
12.4%	11	قطاع الصحة
11.2%	10	قطاع النقل
6.7%	6	قطاع الخدمات
4.5%	4	قطاع الصناعة
4.5%	4	قطاع الطاقة
3.4%	3	قطاع المياه
2.2%	2	قطاع الزراعة
1.1%	1	قطاع التجارة
1.1%	1	قطاع البلديات
100.0%	89	المجموع

التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية

وفي المرتبة الخامسة جاءت محافظة معان بواقع (6) احتجاجات وبنسبة (6.7) بالمئة، تلتها في المرتبة السادسة محافظة الزرقاء بواقع (4) احتجاجات وبنسبة (4.5) بالمئة، في حين احتلت محافظة مادبا المرتبة السابعة بواقع (3) احتجاجات وبنسبة (3.4) بالمئة، تلتها في المرتبة الثامنة محافظات العقبة والمفرق والبلقاء بواقع احتجاج واحد فقط وبنسبة (1.1) بالمئة لكل منهم، في حين لم يتم رصد أي احتجاج عمالي في محافظات جرش وعجلون والكرك، والجدول رقم (7) يوضح هذه المؤشرات.

احتلت العاصمة عمّان المرتبة الأولى في عدد الاحتجاجات العمالية التي نُفذت في العام 2023 بواقع (45) احتجاجاً عماليا وبنسبة (50.6) بالمئة من مجمل الاحتجاجات، تلتها الاحتجاجات التي نُفذت في أكثر من محافظة (عابرة المحافظات) بواقع (12) احتجاجاً وبنسبة (13.5) بالمئة، وفي المرتبة الثالثة جاءت الاحتجاجات التي نُفذت في محافظة إربد بواقع (9) احتجاجات وبنسبة (10.1) بالمئة، في حين جاءت في المرتبة الرابعة محافظة الطفيلة بواقع (7) احتجاجات وبنسبة (7.9) بالمئة.

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

المحافظة	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
عمّان	45	%50.6
أكثر من محافظة	12	%13.5
إربد	9	%10.1
الطفيلة	7	%7.9
معان	6	%6.7
الزرقاء	4	%4.5
مادبا	3	%3.4
العقبة	1	%1.1
المفرق	1	%1.1
البلقاء	1	%1.1
المجموع	89	%100.0

التوزيع الشهري للاحتجاجات العمالية

الخامسة أشهر نيسان وأيار وأيلول بواقع (8) احتجاجات وبنسبة (9) بالمئة لكل منهم، في حين جاء في المرتبة السادسة شهر آب بواقع (6) احتجاجات وبنسبة (6.7) بالمئة، تلاه في المرتبة السابعة شهر تشرين الأول بواقع (3) احتجاجات وبنسبة (3.4) بالمئة.

في حين تساوى في المرتبة الأخيرة كل من شهري تشرين الثاني وكانون الأول بواقع احتجاج واحد فقط وبنسبة (1.1) بالمئة لكل منهما، والجدول رقم (8) يوضح هذه المؤشرات.

أما بالنسبة لتوزيع الاحتجاجات وفقاً للأشهر، فقد احتل شهر آذار المرتبة الأولى بواقع (13) احتجاجاً عمالياً وبنسبة (14.6) بالمئة من مجمل الاحتجاجات، توزعت بين متعطلين عن العمل ومتقاعدي شركة الفوسفات وموظفي المهن الطبية المساندة والتمريض المشارك والمساعد في وزارة الصحة، تلاه كل من شهري حزيران وتموز بواقع (11) احتجاجاً وبنسبة (12.4) بالمئة لكل منهما، وفي المرتبة الثالثة جاء شهر كانون الثاني بواقع (10) احتجاجات وبنسبة (11.2) بالمئة.

وفي المرتبة الرابعة جاء شهر شباط بواقع (9) احتجاجات وبنسبة (10.1) بالمئة، تلاه في المرتبة

الجدول رقم (8): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً للأشهر

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الشهر
11.2%	10	كانون الثاني
10.1%	9	شباط
14.6%	13	آذار
9%	8	نيسان
9%	8	أيار
12.4%	11	حزيران
12.4%	11	تموز
6.7%	6	آب
9%	8	أيلول
3.4%	3	تشرين أول
1.1%	1	تشرين الثاني
1.1%	1	كانون أول
100.0%	89	المجموع

ويعود الانخفاض الكبير في أعداد الاحتجاجات العمالية في الأشهر (تشرين الأول، تشرين الثاني، وكانون الأول) إلى تراجع قطاعات عمالية واسعة عن احتجاجاتها التي كانت تُنفذها بشكل شبه أسبوعي، تضامناً مع ما يتعرض له الشعب الفلسطيني في غزة من إبادة جماعية.

عدد أيام الاحتجاجات العمالية

وبلغت نسبة الاحتجاجات التي استمرت ليوم واحد فقط (40.4) بالمئة بواقع (36) احتجاجاً، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي استمرت من يومين إلى ثلاثة أيام (5.6) بالمئة بواقع (5) احتجاجات، وبنسبة (2.2) بالمئة للاحتجاجات التي استمرت من أربعة إلى خمسة أيام بواقع احتجاجين فقط، بينما بلغت نسبة الاحتجاجات التي استمرت من ستة إلى خمسة عشر يوماً (4.5) بالمئة بواقع (4) احتجاجات، والجدول رقم (9) يوضح هذه المؤشرات.

تفاوتت مدد الاحتجاجات العمالية التي نُفذت في العام 2023 وفقاً للقائمين عليها ومطالبهم وآلية التعامل معها، وراوحت أيام الاحتجاجات العمالية بين يوم واحد وسبعة أيام، فكانت أطول الاحتجاجات خلال العام الماضي لصالح موظفي شراء الخدمات في شركة "مياها"، إذ نفذوا اعتصاماً استمر لسبع أيام متتاليات، وسائقون عاملون على صهاريج للمياه العادمة، إذ نفذوا إضراباً استمر لسبع أيام متتاليات أيضاً، واعتصام أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعة اليرموك الذي استمر إلى ستة أيام متتاليات. كما نفذ متعطلون في محافظة الطفيلة وعاملون في شركة لتوليد الكهرباء اعتصاماً دام لأربعة أيام متتالياً لكل منهما.

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

عدد أيام الاحتجاج	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
يوم واحد	36	40.4%
يوم 2 - 3	5	5.6%
يوم 4 - 5	2	2.2%
يوم 6 - 15	4	4.5%
تهديد	42	47.2%
المجموع	89	100.0%

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 احتجاجاً على إجراء معين.

عدد المشاركين في الاحتجاجات العمالية

احتجاجات، بينما بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها أكثر من (1000) مشارك (15.7) بالمئة بواقع (14) 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 (52.8) بالمئة بواقع (47) احتجاجاً، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها من (101-500) مشارك (25.8) بالمئة بواقع (23) احتجاجاً.

كذلك، بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها من (501-1000) مشارك (5.6) بالمئة بواقع (5)

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

عدد المحتجين	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
1 - 100	47	52.8%
101 - 500	23	25.8%
501 - 1000	5	5.6%
أكثر من 1000	14	15.7%
المجموع	89	100.0%

تحقيق المطالب العمالية

أما الاحتجاجات التي تحقق فيها جزء من المطالب، فقد بلغت نسبتها (2.2) بالمئة بواقع احتجاجين فقط، وهما للموظفين العاملين على نظام شراء الخدمات في شركة "مياها"، وعاملون بمستشفى معان. وتبقى من ذلك احتجاجان أيضاً وبنسبة (2.2) بالمئة لم تتوافر بخصوصهما معلومات لدى فريق "المرصد العمالي الأردني" تُشير أو تؤكد تحقيق مطالب منفذيها كلياً أو جزئياً أو حتى عدم تحقيقها، والجدول رقم (11) يوضح هذه المؤشرات.

تشير الأرقام إلى أن معظم الاحتجاجات العمالية في العام 2023 لم تُنفذ مطالب منفذيها، حيث لم تستجب إدارات الشركات والإدارات الحكومية لمطالب (87.6) بالمئة من مجمل الاحتجاجات العمالية، بواقع (78) احتجاجاً، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي تحققت مطالب منفذيها كافة (7.9) بالمئة بواقع (7) احتجاجات فقط.

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

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	تلبية المطالب من عدمها
87.6%	78	لم تتم تلبية المطالب
7.9%	7	تمت تلبية المطالب
2.2%	2	لا تتوفر معلومات
2.2%	2	تمت تلبية المطالب بشكل جزئي
100.0%	89	المجموع

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 قطاعات عمالية واسعة في الأردن تعاني من إشكاليات واضحة بتشكيل النقابات وتنظيمها 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 الرئيس 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 والعاملات في الأردن.

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

الخلاصة و 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 بها الأردن من حيث: تراجع مؤشرات العمل اللائق، واستمرار انخفاض مستويات الأجور وتفاوتها مقابل استمرار ارتفاع أسعار مختلف السلع والخدمات الأساسية، إلى جانب الضغوط التي تواجهها العديد من القطاعات الاقتصادية والعمالين 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 للعمالين وعدم تمكين جميع العمال من ممارسة حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي حول السياسات التي تمس مصالح مختلف أطراف الإنتاج.

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.
3. ضرورة تعديل نصوص نظام الخدمة المدنية ليسمح للعمالين في القطاع العام بتأسيس نقاباتهم بحرية وبما يضمن حقوقهم المنصوص عليها في التعديلات الدستورية التي جرت في عام 2011 وقرار المحكمة الدستورية التفسيري رقم 6 لعام 2013، الذي ضمن للعمالين في القطاع العام حق تشكيل نقابات خاصة بهم، ولتنسجم مع نصوص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن ونشره في الجريدة الرسمية. وبما يسمح بوجود مفاوضة جماعية بين الإدارات الحكومية والعمالين، لأنه من غير المعقول أن يتم التعامل مع الاحتجاجات العمالية في القطاع العام باعتبارها تغييباً عن العمل يستحق العقوبة.

4. إعادة النظر بسياسات الأجور باتجاه رفعها بما يتناسب مع المستوى المعيشي في الأردن، لأنه من غير المعقول بقاء الأجور على حالها رغم الارتفاعات المتتالية في الأسعار.
5. تطوير أدوات تأمينية ملائمة ومنخفضة التكلفة لجميع العاملين والعاملات الذين ليس لديهم أصحاب عمل ويعملون لحسابهم الخاص، بحيث يتم توسيع نطاق الشمول.
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، ويات 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.
8. تطوير نظم إنفاذ التشريعات العمالية، لوضع حد للتجاوزات التي تجري عليها، وتمكين العاملين والعاملات من التمتع بظروف عمل لائق.
9. إعادة النظر بالسياسات الضريبية التي توسعت في فرض الضرائب غير المباشرة، وأرهقت القوة الشرائية للمواطنين والقطاعات الإنتاجية، وضغطت على الطلب الكلي، وأدت إلى تباطؤ في النمو الاقتصادي، والاتجاه نحو تخفيض الضريبة العامة على المبيعات.
10. التركيز الفعلي على التدريب المهني من خلال زيادة موازنة مؤسسات التدريب والتعليم الجامعية لجعلها تواكب متطلبات سوق العمل.
11. التركيز على إنشاء المشاريع الإنتاجية التي تولّد فرص عمل حقيقية في صفوف العاطلين عن العمل وبخاصة الشباب.



المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

CONTACT US:

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

المرصد العمالي الأردني
JORDAN LABOR WATCH

- www.labor-watch.net



@LaborWatchJo

