

تقرير
2025



تقرير الاحتجاجات العمالية في الأردن لعام 2024

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن
حزيران 2025

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



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.

تنويه:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية غير مسؤول عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.

قائمة المحتويات

04	تقديم
04	السياق
06	المصطلحات والمفاهيم
07	أولاً: المؤشرات الرقمية
09	ثانياً: أسباب الاحتجاجات العمالية
11	ثالثاً: أنواع الاحتجاجات العمالية
12	رابعاً: الاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل
13	خامساً: منفذو الاحتجاجات العمالية
14	سادساً: الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي
15	سابعاً: التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية
16	ثامناً: التوزيع الشهري للاحتجاجات العمالية
17	تاسعاً: عدد أيام الاحتجاجات العمالية
18	عاشراً: عدد المشاركين في الاحتجاجات العمالية
19	حادي عشر: تحقيق المطالب العمالية
20	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 منفذي 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 أيّاً كان شكلها وحجمها، بما في ذلك الاعتصامات والإضرابات والتهديدات بالاحتجاج وغيرها.

السياق

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 توصّل 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 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

ما يزال العاملون والعاملات في الأردن يواجهون تحديات عديدة في سوق العمل، حيث معدلات البطالة المرتفعة التي ازدادت بنحو ثمان درجات خلال العقد الماضي، إذ بلغت في عام 2013 ما يقارب (13) بالمئة، ووصلت خلال الربع الرابع من عام 2024 إلى (21.4) بالمئة، ومعدلات الفقر التي وصلت، وفق آخر الأرقام، خلال الربع الأول من العام 2022 إلى (24.1) بالمئة، إضافة إلى أن نحو نصف القوى العاملة في الأردن ما يزالون غير مشمولين بالضمان الاجتماعي، إلى جانب تراجع شروط العمل لقطاعات واسعة من العاملين والعاملات.

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 توافر فرص عمل أساساً أو

والنقابية في الأردن. كما تظهر هذه السياسات تخلي الحكومة التدريجي عن مسؤوليتها الاجتماعية. واستناداً إلى برنامج الأولويات الاقتصادية الذي أعلنته الحكومة 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، أجرت الحكومة العديد من التعديلات على قانون العمل خلال السنوات الماضية، القليل منها كان إصلاحياً باتجاه تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والعديد منها كان تراجعياً عن إنجازات كانت موجودة في قانون العمل، تحققت للعاملين خلال العقود الماضية، وخالفت المبادئ والحقوق الأساسية في العمل المذكورة أعلاه، ما أدى، إلى إحداث تشوهات على أحد أهم القوانين في المملكة، وبالتالي إضعاف شروط العمل، ومست المبادئ الأساسية للحماية الاجتماعية. والعديد من تلك التعديلات التي أجريت على القانون كانت مجتزأة وأضعفت درجة تمتع العاملين في القطاع الخاص وانتقصت منها، وخالفت أيضاً التزامات الأردن الدولية الواردة في العديد من المعاهدات الدولية واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادق عليها سابقاً.

وعاودت الحكومة العام الماضي بفتح قانوني العمل والضمان الاجتماعي للتعديل، حيث اقترحت عدة تعديلات عليهما. وعلى الرغم من أن بعض التعديلات المقترحة وبخاصة على قانون العمل كانت إيجابية واشتملت على تعزيز بعض الحمایات الاجتماعية مثل زيادة إجازة الأمومة إلى 90 يوماً واستحداث إجازة وفاة أحد الأقارب، فضلاً عن توسيع نطاق الحماية المقدمة للمرأة العاملة من خلال حظر فصلها أثناء الحمل، إلا أن بعض التعديلات المقترحة على القانون كانت سلبية، وإذا ما أُقرت ستشكل تراجعاً إضافياً في معايير العمل اللائق، حيث ستسمح التعديلات لصاحب العمل الذي تقتضي ظروفه الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل بإنهاء عقود عمل ما لا يزيد عن 15 بالمئة من عدد العاملين لديه ولمرة واحدة في السنة دون الرجوع إلى وزارة العمل، وهذا من شأنه أن يفتح الباب أمام توسيع عمليات إنهاء عقود العمل للعاملين في القطاع الخاص، ما سيزيد من معدلات البطالة العالية، إضافة إلى أن تعديل آخر سيلغي صلاحيات المحكمة

بالتدخل في حال تم فصل ممثل لنقابة عمالية عن العمل بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي، وسيتم اقتصار الأمر بأحقية العامل في المطالبة بكل عطل أو ضرر لحقه نتيجة أي إجراء اتخذ بحقه، وهذا سيقوّص من الدور النقابي (الضعيف أصلاً) في الدفاع عن حقوق ومصالح العاملين والعاملات. لذلك، تدفع هذه الاختلالات والتحديات إلى جانب ضعف إنفاذ التشريعات العمالية العاملين في معظم الأحيان إلى تنفيذ إجراءات احتجاجية مثل الاعتصامات والإضرابات وغيرها في محاولة منهم لإيصال صوتهم وتحصيل حقوقهم العمالية والإنسانية التي نصّت عليها تشريعات العمل الأردنية، فالجراكات العمالية والاجتماعية في الأردن يتطلب فهم اتجاهها قراءة فاحصة للأطر التي تحكم عمل هذه الجراكات، 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 لبقائها 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 الجراكات الاحتجاجية العمالية بعيداً عن الحركات الاجتماعية، إذ تعتبر الجراكات الاحتجاجية العمالية جزءاً من الجراكات الاجتماعية، وترى الكثير من مدارس الجراكات الاجتماعية أن العامل الاقتصادي هو المحرك الأساسي لنشوء الحراك الاجتماعي، وتعاظم الجراكات الاحتجاجية العمالية وازدياد حدتها، يفرز المزيد من الجراكات 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.

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 منفذي 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.

أولاً: المؤشرات الرقمية

احتجاجاتهم كنتيجة للتحويلات في المزاج العام لدى الأردنيين نتيجة لحرب الإبادة الجماعية التي يواجهها الفلسطينيون في غزة.

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، حيث تأتي هذه الاحتجاجات للتعبير عن عمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها الأردن، حيث تدني مستويات الأجور والحد الأدنى لها مقابل الارتفاعات المتتالية على أسعار معظم السلع والخدمات، ما أدى إلى تراجع الأحوال الاقتصادية للغالبية الكبرى للمواطنين، إضافة إلى توقف 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 2024.

شهد العام 2024 انخفاضاً في عدد الاحتجاجات العقالية بنسبة (42.6) بالمئة عن عام 2023، إذ بلغ عددها (51) احتجاجاً في عام 2024 مقابل (162) احتجاجاً في عام 2023. ويمكن إرجاع هذا الانخفاض إلى جانب انخفاض عدد الاحتجاجات العقالية أصلاً خلال العقد الأخير (2013 - 2024) لأسباب عديدة،

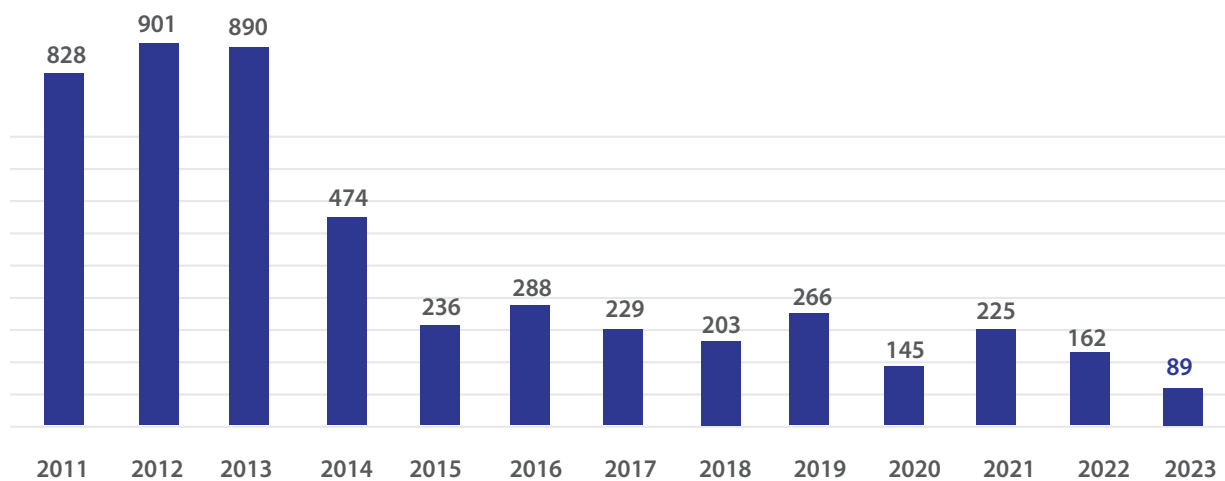
أبرزها: عدم جدية الحكومة وغالبية أصحاب العمل في تلبية معظم مطالب العاملين، إذ جرى تنفيذ مطالب 8 احتجاجات فقط من مجموع الاحتجاجات العقالية خلال عام 2024، وهذا دفع العديد من العاملين إلى عدم تنفيذ أي احتجاجات لشعورهم بعدم تلبية مطالبهم، إلى جانب خوفهم من الفصل من العمل.

يُضاف إلى ذلك الضغط على بعض العاملين المحتجين وإغرائهم عن طريق وعود بتلبية مطالبهم، لدفعهم للانسحاب من الاحتجاج العقالي، والضغطات الحكومية وفرضها العديد من الاحتجاجات وبخاصة احتجاجات المعلمين والمتعطلين 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 عقالية شبه أسبوعية مثل المعلمين وسائقي النقل ومتقاعدي الفوسفات علّقوا جميع

الجدول رقم (1): توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام 2011 إلى 2024

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
2024	51

الشكل رقم (1): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية خلال الأعوام 2011 إلى 2024



ثانياً: أسباب الاحتجاجات العمالية

معظمها كانت لعاملين في مجال قراءة عدادات الكهرباء وتسليم الفواتير للمشتريين احتجاجاً على إنهاء عقود عملهم بشكل مفاجئ، بسبب البدء بتطبيق مشروع العدادات الذكية الذي طرحته الحكومة سابقاً.

وفي المرتبة الرابعة جاءت الاحتجاجات متعددة المطالب (أكثر من مطلب للاحتجاج الواحد) بواقع (4) احتجاجات وبنسبة (7.8) بالمئة من مجمل الاحتجاجات، معظمها كانت لسائقي تطبيقات النقل الذكي للمطالبة برفع العمر التشغيلي للمركبات العاملة على تطبيقات النقل الذكي إلى 10 سنوات بدلا من سبع، وتحديد النسبة التي تقتطعها الشركات من السائقين بحد أعلى 15 بالمئة، بالإضافة إلى تطبيق قانون وتعليمات هيئة تنظيم النقل البري على شركات التطبيقات من حيث الالتزام بالتعرفة المقررة وأعداد التصاريح الممنوحة لهم.

وتلاها في المرتبة الخامسة الاحتجاجات التي نُفذت بسبب تعارض مصالح منفذها مع جهات أخرى والمطالبة بتوفير الحماية الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي وشروط السلامة والصحة المهنية وبيئة عمل ملائمة بواقع (3) احتجاجات وبنسبة (5.9) بالمئة من مجمل الاحتجاجات.

أما في المرتبة الأخيرة، فتساوى كل من المطالبة بتوفير فرص عمل والمطالبة بالتثبيت في العمل بواقع احتجاجين فقط وبنسبة (3.9) بالمئة لكل منهما، فيما لم يتم رصد أي احتجاجات عقلية خلال عام 2024 بسبب المطالبة بإصلاح النقابات الحالية أو تأسيس النقابات. والجدول رقم (2) يوضح هذه المؤشرات مقارنة مع الأعوام السابقة.

تعددت أسباب الاحتجاجات العمالية لتشمل المطالبة بصرف الأجور أو زيادتها، ومجموعة من المطالب أو المنافع (أكثر من مطلب للاحتجاج الواحد)، والاحتجاج على القوانين والأنظمة والإجراءات والقرارات، والمطالبة بتوفير فرص عمل، والاحتجاج على الفصل من العمل، وغيرها من الأسباب التي دفعت العمال إلى تنفيذ الاحتجاجات للمطالبة بحقوقهم العقلية.

وتشير الأرقام إلى أن أولويات العاملين بأجر في الأردن خلال العام 2024 تركزت في الاحتجاج للمطالبة بصرف الأجور أو زيادتها، إذ احتلت المرتبة الأولى بواقع (18) احتجاجاً عماليا وبنسبة (35.3) بالمئة من مجمل الاحتجاجات، توزعت معظمها بين موظفين بأمانة عمّان احتجاجاً على قرار الأمانة بفصل المكافآت والعلاوات عن الراتب الإجمالي، وخشية الموظفين من أن يؤثر القرار سلباً على واقعهم المعيشي ورواتبهم التقاعدية، وبين عاملين وعاملات بشركة خدمات مساندة احتجاجاً على تأخر صرف رواتبهم الشهرية، وأخيراً بين عاملين في جامعة الحسين بن طلال للمطالبة بصرف مستحقّاتهم من نهاية الخدمة.

تلا ذلك الاحتجاج على على أنظمة وقوانين إلى جانب قرارات وإجراءات سببت أضراراً للعاملين بواقع (15) احتجاجاً عماليا وبنسبة (29.4) بالمئة من مجمل الاحتجاجات، كانت معظمها 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.

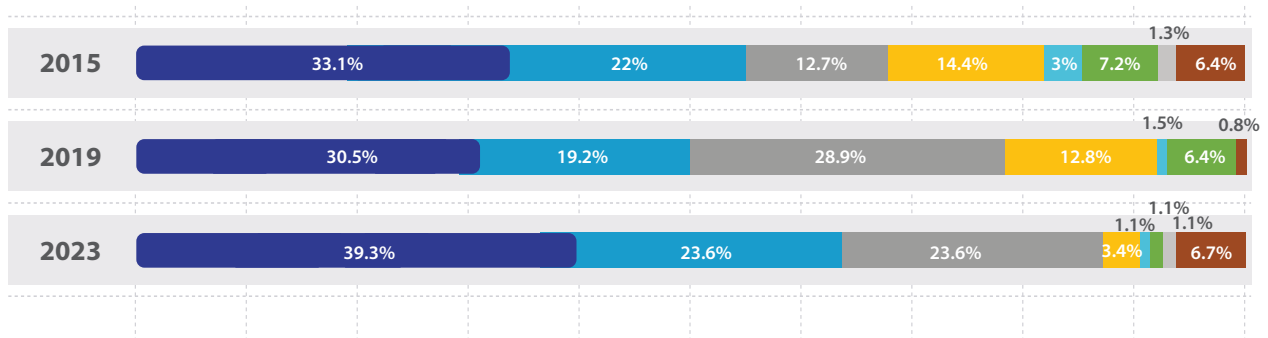
وجاء في المرتبة الثالثة الاحتجاج على الفصل من العمل بواقع (7) احتجاجات وبنسبة (13.7) بالمئة،

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

2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	أسباب الاحتجاج
%35.3	%39.3	%43.8	%24.4	%24.8	%30.5	%38.4	%53.2	%25.0	%33.1	الاحتجاج على الأنظمة والقوانين
%29.4	%23.6	%16	%16.4	%23.4	%19.2	%21.2	%12.7	%11.0	%22.0	الأجور
%13.7	%23.6	%16.7	%14.7	%11.0	%28.9	%6.4	%9.2	%13.0	%12.7	المطالبة بتوفير فرص عمل
%7.8	%1.1	%4.3	%7.6	%0.0	%1.5	%1.0	%1.7	%1.0	%3.0	المطالبة بالتثبيت في العمل
%3.9	%3.4	%8.6	%7.1	%2.8	%12.8	%22.7	%14.0	%30.0	%14.4	مجموعة من المطالب (المنافع)
%3.9	%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
%5.9	%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



الاحتجاج على القوانين والأنظمة والإجراءات والقرارات. المطالبة بتوفير فرص عمل.

الأجور مجموعة من المطالب (المنافع).

المطالبة بالتثبيت في العمل. المطالبة بإصلاح النقابات الحالية أو تأسيس النقابات.

الاحتجاج على الفصل من العمل. أخرى.

ثالثاً: أنواع الاحتجاجات العمالية

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، وأخيراً عواصف إلكترونية، لأنها تعتبر إحدى أنواع الاحتجاج.

واحتلت المرتبة الأولى في العام 2024 الاعتصامات بنسبة (47.1) بالمئة بواقع (24) احتجاجاً من مجمل الاحتجاجات العمالية، توزع معظمها بين عاملين في مجال قراءة عدادات الكهرباء وتسليم الفواتير للمستهلكين احتجاجاً على إنهاء عقود عملهم بشكل مفاجئ، وموظفين في أمانة عمان احتجاجاً على قرار الأمانة بفصل المكافآت والعلاوات عن الراتب الإجمالي، ومتقاعدو شركة مناجم الفوسفات احتجاجاً على إضعاف التأمين الصحي، وسائقو تطبيقات النقل الذكي.

تلاها في المرتبة الثانية التهديدات بالإجراءات الاحتجاجية بنسبة (37.3) بالمئة بواقع (19) احتجاجاً معظمها كانت لمتقاعدي "الفوسفات"، فيما جاءت في المرتبة الثالثة الإضرابات بنسبة (13.7) بالمئة بواقع (7) احتجاجات، معظمها كانت لعاملين وعاملات بشركة خدمات مساندة احتجاجاً على تأخر صرف رواتبهم الشهرية.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت التهديدات بإيذاء النفس (2.0) بالمئة بواقع احتجاج واحد فقط لموظف في بلدية إربد هدد بإيذاء نفسه احتجاجاً على نظام المكافآت الجديد، في حين لم يتم رصد أي مسيرات احتجاجية أو عواصف إلكترونية. والجدول رقم (3) يوضح هذه المؤشرات مقارنة مع الأعوام السابقة.

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

نوع الاحتجاج	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
اعتصام	54.2%	56.0%	66.4%	62.6%	69.2%	62.1%	54.2%	61.1%	37.1%	47.1%
تهديد	9.7%	14.0%	9.2%	10.8%	14.7%	11.7%	23.6%	13.6%	47.2%	37.3%
إضراب	26.7%	25.0%	19.2%	22.7%	9.8%	7.6%	16.0%	14.8%	5.6%	13.7%
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%	2.0%
عاصفة إلكترونية	--	--	--	--	--	--	--	2.5%	5.6%	--

رابعاً: الاحتجاجات العمالية وفقاً لقطاع العمل

نفذ العاملون في القطاع الخاص خلال العام 2024 ما مجموعه (20) احتجاجاً عمالياً بنسبة (39.2) بالمئة من مجموع الاحتجاجات، في حين نفّذ العاملون في القطاع العام (18) احتجاجاً بنسبة (35.3) بالمئة، و(11) احتجاجاً نفّذها المتقاعدون بنسبة (21.6) بالمئة، إلى جانب احتجاجين فقط نفّذهما متعطّلون عن العمل بنسبة (3.9) بالمئة. في حين لم يشهد عام 2024 أي احتجاجات مشتركة بين القطاعين العام والخاص أو احتجاجات للعاملين في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/أونروا.

ويلاحظ أن نسبة الاحتجاجات العمالية في القطاعين العام والخاص كانت منخفضة خلال العام 2024 مقارنة مع الأعوام السابقة، وهذا سببه ليس تحسّن شروط العمل، التي هي في تراجع مستمر، وإنما يعود السبب إلى خوف العاملين والعاملات في العديد من القطاعات من الفصل من العمل حال نفّذوا أي احتجاجات، والضغط على بعض العاملين المحتجين وإغرائهم عن طريق وعود بتلبية مطالبهم، لدفعهم للانسحاب من الاحتجاج العمالي، إضافة إلى ضعف دور النقابات العمالية في تنظيم احتجاجات عمالية قانونية لمنتسبيها.

كما أن عدوان الاحتلال الإسرائيلي المستمر على قطاع غزة حال دون تنفيذ المزيد من الاحتجاجات العمالية أكان في القطاع الخاص أو العام أو حتى المتعطّلين عن العمل، إذ أن قطاعات عمالية واسعة (كما ذكرنا في بداية التقرير) قلّلت من احتجاجاتها تضامناً مع الشعب الفلسطيني في غزة. والجدول رقم (4) يوضح هذه المؤشرات مقارنة مع الأعوام السابقة.

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

قطاع العمل	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
القطاع الخاص	47.9%	64.0%	56.3%	50.2%	33.5%	43.4%	53.3%	38.9%	34.8%	39.2%
القطاع العام	41.1%	23.0%	34.5%	31.5%	36.1%	44.1%	25.8%	24.7%	25.8%	35.3%
المتعطّلون عن العمل	11.0%	13.0%	9.2%	5.9%	28.2%	12.4%	12.9%	17.3%	22.5%	3.9%
القطاع العام والخاص	--	--	--	8.9%	--	--	4.0%	3.1%	--	--
متقاعدون	--	--	--	--	--	--	--	15.4%	16.9%	21.6%
وكالة الغوث/أونروا	--	--	--	3.4%	--	--	4.0%	0.6%	--	--

خامساً: منفذو الاحتجاجات العمالية

ظلت غالبية الاحتجاجات العمالية وللعام الرابع عشر على التوالي تُنفذ من قبل فئات عمالية لا يتوافر لديها إطار نقابي ينظمها، حيث بلغت نسبتها خلال العام 2024 (54.9) بالمئة بواقع (28) احتجاجاً من مجمل الاحتجاجات العمالية، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي نفذها المتقاعدون (21.6) بالمئة بواقع (11) احتجاجاً محتلة بذلك المرتبة الثانية، تلتها في المرتبة الثالثة الاحتجاجات التي نفذتها النقابات العمالية ولجانها (الرسمية والمستقلة) بنسبة (19.6) بالمئة بواقع (10) احتجاجات، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الاحتجاجات التي نفذها المتعطّلون عن العمل بنسبة (3.9) بالمئة بواقع احتجاجين فقط. فيما لم يتم رصد أي احتجاجات للنقابات المهنية أو احتجاجات للعاملين في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ أونروا خلال العام 2024. والجدول رقم (5) يوضح هذه المؤشرات مقارنة مع الأعوام السابقة.

الجدول رقم (5): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً للفئة التي نفذت الاحتجاج

2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	الفئة التي قامت بالاحتجاج
54.9%	33.7%	43.2%	40.0%	59.3%	50.8%	42.4%	72.5%	60.0%	62.3%	عاملون خارج أي إطار تنظيم نقابي
19.6%	12.4%	11.7%	32.9%	3.4%	6.1%	31.0%	10.5%	22.0%	17.4%	النقابات العمالية ولجانها
3.9%	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
21.6%	16.9%	15.4%	--	--	--	--	--	--	--	متقاعدون
--	--	0.6%	4.0%	--	--	--	--	--	--	أونروا

العاملون فيها بحقهم بالتنظيم النقابي، ولا 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 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 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

سادساً: الاحتجاجات العمالية وفقاً للقطاع الاقتصادي

توزعت الاحتجاجات العمالية التي جرت في العام 2024 على عدد من القطاعات الاقتصادية بدرجات متفاوتة، إذ شكّلت الاحتجاجات العمالية التي نفذها قطاع "المتقاعدون" ما نسبته (21.6) بالمئة بواقع (11) احتجاجاً عمالياً وتبوءاً المرتبة الأولى من مجمل الاحتجاجات، تلاه قطاع البلديات بنسبة (17.6) بالمئة بواقع (9) احتجاجات، وتلاه في المرتبة الثالثة قطاع الطاقة بنسبة (15.7) بالمئة بواقع (8) احتجاجات، في حين تساوى في المرتبة الرابعة كل من قطاعي النقل والخدمات بنسبة (13.7) بالمئة بواقع (7) احتجاجات لكلٍ منهما.

وفي المرتبة الخامسة جاء قطاع التعليم بنسبة (9.8) بالمئة بواقع (5) احتجاجات، وجاء في المرتبة السادسة قطاع "المتعطّلون عن العمل" بنسبة (3.9) بالمئة بواقع احتجاجين فقط، وفي المرتبة الأخيرة تساوى كل من قطاعي الصحة والصناعة بنسبة (2.0) بالمئة وبواقع احتجاج واحد فقط لكلٍ منهما. والجدول رقم (6) يوضح هذه المؤشرات.

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

القطاع الاقتصادي	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
المتقاعدون	11	%21.6
البلديات	9	%17.6
قطاع الطاقة	8	%15.7
قطاع النقل	7	%13.7
قطاع الخدمات	7	%13.7
قطاع التعليم	5	%9.8
قطاع المتعطّلون عن العمل	2	%3.9
قطاع الصحة	1	%2.0
قطاع الصناعة	1	%2.0
المجموع	51	%100.0

سابعاً: التوزيع الجغرافي للاحتجاجات العمالية

احتلت العاصمة عمّان المرتبة الأولى في عدد الاحتجاجات العمالية التي نُفذت في العام 2024 بواقع (35) احتجاجاً عمالياً وبنسبة (68.6) بالمئة من مجمل الاحتجاجات، تلتها الاحتجاجات التي نُفذت في محافظة إربد بواقع (6) احتجاجات وبنسبة (11.8) بالمئة، وفي المرتبة الثالثة جاءت الاحتجاجات التي نُفذت في محافظة البلقاء بواقع (3) احتجاجات وبنسبة (7.8) بالمئة، في حين جاءت في المرتبة الرابعة الاحتجاجات التي نُفذت في أكثر من محافظة (عابرة المحافظات) بواقع احتجاجين فقط وبنسبة (3.9) بالمئة.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت محافظات معان ومادبا والكرك وعجلون بواقع احتجاج واحد فقط وبنسبة (2.0) بالمئة لكلٍ منهم في حين لم يتم رصد أي احتجاجات عمالية في محافظات العقبة والطفيلة والزرقاء والمفرق وجرش. والجدول رقم (7) يوضح هذه المؤشرات.

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

المحافظة	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
عمّان	35	%68.6
إربد	6	%11.8
البلقاء	4	%7.8
أكثر من محافظة	2	%3.9
معان	1	%2.0
مادبا	1	%2.0
الكرك	1	%2.0
عجلون	1	%2.0
المجموع	51	%100.0
البلقاء	1	%1.1
المجموع	89	%100.0

ثامناً: التوزيع الشهري للاحتجاجات العقالية

أما بالنسبة لتوزيع الاحتجاجات وفقاً للأشهر، فقد احتل شهر تشرين أول المرتبة الأولى بواقع (12) احتجاجاً ونسبة (23.5) بالمئة من مجمل الاحتجاجات العقالية التي نُفذت خلال العام 2024، تلاه شهر شباط بواقع (10) احتجاجات ونسبة (19.6) بالمئة، وفي المرتبة الثالثة جاء شهر أيار بواقع (6) احتجاجات ونسبة (11.8) بالمئة.

وفي المرتبة الرابعة تساوى كل من شهري آذار وتشرين الثاني بواقع (5) احتجاجات ونسبة (9.8) بالمئة لكلٍ منهما، تلاه في المرتبة الخامسة شهر تموز بواقع (3) احتجاجات ونسبة (5.9) بالمئة، في حين تساوى في المرتبة السادسة كل من كانون الثاني ونيسان وآب بواقع احتجاجين فقط ونسبة (3.9) بالمئة لكلٍ منهم، وفي المرتبة الأخيرة جاء شهر حزيران بواقع احتجاج واحد فقط ونسبة (2.0) بالمئة، ولم يتم رصد أي احتجاجات عقالية في شهر أيلول. والجدول رقم (8) يوضح هذه المؤشرات.

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

الشهر	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
كانون الثاني	2	3.9%
شباط	10	19.6%
آذار	5	9.8%
نيسان	2	3.9%
أيار	6	11.8%
حزيران	1	2.0%
تموز	3	5.9%
آب	2	3.9%
أيلول	0	0.0%
تشرين أول	12	23.5%
تشرين الثاني	5	9.8%
كانون أول	3	5.9%
المجموع	51	100.0%

تاسعاً: عدد أيام الاحتجاجات العمالية

تفاوتت مدد الاحتجاجات العمالية التي نُفذت في العام 2024 وفقاً للقائمين عليها ومطالبهم وآلية التعامل معها، وراوحت أيام الاحتجاجات العمالية بين يوم واحد و42 يوماً، فكانت أطول الاحتجاجات خلال العام الماضي لصالح سائقي شاحنات نقل، إذ نفذوا اعتصاماً استمر لـ 42 يوماً على التوالي، احتجاجاً على منعهم من العمل بنقل الفوسفات من منطقة الحسا بالطفيلة والأبيض بالكرك إلى ميناء العقبة. تلاها احتجاجات لعمال بشركة خدمات مساندة، إذ نفذوا إضراباً عن العمل استمر لـ 14 يوماً على التوالي احتجاجاً على تأخر صرف رواتبهم الشهرية.

وبلغت نسبة الاحتجاجات التي استمرت ليوم واحد فقط (52.9) بالمئة بواقع (27) احتجاجاً، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات العمالية التي استمرت من يومين إلى ثلاثة أيام (5.9) بالمئة بواقع (3) احتجاجات، ونسبة (2.0) بالمئة لكل من الاحتجاجات التي استمرت من ست إلى خمسة عشر يوماً والاحتجاجات التي استمرت لأكثر من 25 يوماً، بواقع احتجاج واحد فقط لكلٍ منهما. والجدول رقم (9) يوضح هذه المؤشرات.

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

عدد أيام الاحتجاج	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
يوم واحد	27	52.9%
يوم 3 - 2	3	5.9%
يوم 5 - 4	0	0.0%
يوم 15 - 6	1	2.0%
يوم 25 - 16	0	0.0%
أكثر من 25 يوم	1	2.0%
تهديد	19	37.3%
المجموع	51	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.

عاشراً: عدد المشاركين في الاحتجاجات العمالية

تفاوتت أعداد المشاركين في الاحتجاجات العمالية وفقاً لنوعية الاحتجاج والقائمين عليه. فقد بلغت الاحتجاجات العمالية التي شارك فيها من (1-100) مشارك ما نسبته (27.5) بالمئة بواقع (14) احتجاجاً، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها من (101-500) مشاركا (45.1) بالمئة بواقع (23) احتجاجاً. كذلك، بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها من (501-1000) مشاركا (2.0) بالمئة بواقع احتجاج واحد فقط، بينما بلغت نسبة الاحتجاجات التي شارك فيها أكثر من (1000) مشاركا (25.5) بالمئة بواقع (13) احتجاجاً عمالياً. والجدول رقم (10) يوضح هذه المؤشرات.

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

عدد المحتجين	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
1 - 100	14	27.5%
101 - 500	23	45.1%
501 - 1000	1	2.0%
أكثر من 1000	13	25.5%
المجموع	51	100.0%

حادي عشرًا: تحقيق المطالب العمالية

تشير الأرقام إلى أن معظم الاحتجاجات العمالية في العام 2024 لم تُنفذ مطالب منفذها، حيث لم تستجب إدارات الشركات والإدارات الحكومية لمطالب (80.4) بالمئة من مجمل الاحتجاجات العمالية بواقع (41) احتجاجًا، في حين بلغت نسبة الاحتجاجات التي تحققت مطالب منفذها كافة (15.7) بالمئة بواقع (8) احتجاجات فقط.

أما الاحتجاجات التي تحقق فيها جزءاً من المطالب، فقد بلغت نسبتها (2.0) بالمئة بواقع احتجاج واحد فقط لموظفين في أمانة عمان. فيما بقي احتجاج واحد وبنسبة (2.0) بالمئة لم تتوافر بخصوصه معلومات لدى فريق "المرصد العمالي الأردني" تُشير أو تؤكد تحقيق مطالب منفذها كلياً أو جزئياً أو حتى عدم تحقيقها، والجدول رقم (11) يوضح هذه المؤشرات.

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

تلبية المطالب من عدمها	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
لم تتم تلبية المطالب	41	%80.4
تمت تلبية المطالب	8	%15.7
لا تتوفر معلومات	1	%2.0
تمت تلبية المطالب بشكل جزئي	1	%2.0
المجموع	89	%100.0

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 منعاً 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 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 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.

وبناءً على ما سبق، يوصي التقرير بما يلي:

1. ضرورة تطبيق مبادئ ومعايير العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بمختلف عناصرها على جميع العاملين بأجر في الأردن.
2. ضرورة 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.
3. ضرورة تعديل نصوص نظام الخدمة المدنية أو نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام ليسمح للعاملين 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 للعاملين في القطاع العام حق تشكيل نقابات خاصة بهم، ولتنسجم مع نصوص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادق عليه الأردن ونشره في الجريدة الرسمية. وبما يسمح بوجود مفاوضة جماعية بين الإدارات الحكومية والعاملين، لأنه من غير المعقول أن يتم التعامل مع الاحتجاجات العمالية في القطاع العام باعتبارها تغييباً عن العمل يستحق العقوبة.

4. ضرورة الاستمرار برفع مستويات الأجور بما يتناسب مع المستوى المعيشي في الأردن من خلال ربطها بمعدلات التضخم السنوية.
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، 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.
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 المهني والتقني، وإعادة النظر بالتخصصات 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 للدراستات الاقتصادية والمعلوماتية
PHENIX FOR ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

Tel. +962 6 56 838 54
Fax: +962 6 56 838 64
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

