

تقرير
2026

الاحتجاجات العمالية في الأردن خلال عام 2025: قراءة في اختلالات سوق العمل بين الفقر والهشاشة وتراجع القدرة على الاحتجاج



إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
و برنامج المرصد العمالي الاردني

عمان، الأردن
نيسان 2026

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



خلفية

إلا أن التقرير ينطلق من فرضية أساسية مفادها أن هذا التراجع لا يعبر بالضرورة عن تحسن جوهري في أوضاع العمل أو عن تراجع أسباب السخط العمالي، بل يعكس في جانب مهم منه ارتفاع كلفة الاحتجاج، وتزايد هشاشة العاملين، وتراجع قدرتهم على تحويل مظالمهم إلى فعل جماعي منظم وفعال. وبذلك، فإن هدوء الساحة العمالية خلال عام 2025 لا يُقرأ بوصفه هدوءاً ناتجاً عن تسوية عادلة أو تحسن فعلي، بقدر ما يمكن فهمه باعتباره هدوءاً قسرياً فرضته البطالة المرتفعة، وضعف الأجور، وهشاشة الحماية الاجتماعية، وتراجع فعالية التنظيم النقابي، وانخفاض الثقة بجدوى الاحتجاج كأداة لتحقيق المطالب.

الجدول رقم (1): توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام 2011 إلى 2025

عدد الاحتجاجات	السنة
828	2011
901	2012
890	2013
474	2014
236	2015
288	2016
229	2017
203	2018
266	2019
145	2020
225	2021
162	2022
89	2023
51	2024
24	2025

يهدف هذا التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية للاحتجاجات العمالية التي شهدتها الأردن خلال عام 2025، بوصفها مؤشراً اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً يكشف عن طبيعة الاختلالات القائمة في سوق العمل، وحدود الحماية التي توفرها السياسات العامة والتشريعات الناظمة لعلاقات العمل. فالاحتجاجات العمالية لا تمثل مجرد أحداث مطلبية متفرقة أو ردود فعل مباشرة على نزاع حول الأجور أو التعيين أو ظروف العمل، بل تعكس علاقة أوسع بين الاقتصاد والسياسة والمجتمع، وتتصل بدرجة توافر العمل اللائق، ومستويات الأجور، واتساع الحماية الاجتماعية، وفعالية إنفاذ التشريعات، وقدرة العاملين على التنظيم والتفاوض الجماعي. ومن هنا تتبع أهمية هذا التقرير، إذ تتيح قراءة اتجاهات الاحتجاجات العمالية فهماً أعمق للعلاقة بين البنية الاقتصادية والاجتماعية من جهة، وبين أشكال التعبير العمالي عن المظالم والاختلالات من جهة أخرى.

ويستند التقرير إلى منهجية تقوم على الرصد اليومي للاحتجاجات العمالية خلال عام 2025، من خلال متابعة وسائل الإعلام المحلية والتغطيات الصحفية، والتواصل المباشر مع منفذي الاحتجاجات، والتحقق من مطالبها وأشكالها ونتائجها. وتنبع أهمية هذا النهج من أن كثيراً من الاحتجاجات العمالية في الأردن تكون محدودة التغطية أو قصيرة الأمد، ما يجعل الرصد المستمر أداة ضرورية لفهم اتجاهاتها الفعلية، وليس فقط حصرها رقمياً. كما يعتمد التقرير على الربط بين بيانات الاحتجاجات نفسها وبين مؤشرات البطالة، والمشاركة الاقتصادية، والأجور، والفقر، والهشاشة الاجتماعية، بهدف تفسير الاحتجاجات ضمن سياقها الاقتصادي والاجتماعي الأوسع، وربطها ببنية سوق العمل وشروطه الفعلية.

وفي هذا الإطار، سجل الأردن 24 احتجاجاً عمالياً خلال عام 2025، مقارنة بـ 51 احتجاجاً في عام 2024، أي بانخفاض نسبته 53 بالمئة خلال عام واحد. ورغم أن هذا الانخفاض يضع عام 2025 عند واحد من أدنى مستويات الاحتجاج العمالي المسجلة خلال السنوات الأخيرة،

اختلالات بنوية في سوق العمل

ومن هذه الزاوية، فإن انخفاض عدد الاحتجاجات لا يعني بالضرورة انخفاض المظالم. ففي كثير من الحالات، قد يكون العكس هو الصحيح: كلما ارتفعت البطالة، وضعفت الحماية الاجتماعية، وازدادت هشاشة الدخل، صار العامل أقل قدرة على الاحتجاج، حتى لو كان أكثر تضرراً. لذلك فإن هدوء الساحة العمالية في 2025 لا ينبغي قراءته باعتباره هدوءاً صحياً أو مستقراً، بل باعتباره في جانب مهم منه هدوءاً قسرياً نتج عن الخوف من خسارة الوظيفة، وضعف البدائل، وتراجع الثقة بجدوى الاحتجاجات ذاتها.

في التحليل الاجتماعي والاقتصادي، تمثل الاحتجاجات العمالية إحدى الأدوات الكاشفة لاختلال التوازن داخل سوق العمل. فهي تظهر حين تفشل آليات التفاوض التقليدية، أو حين تصبح القنوات المؤسسية غير كافية لمعالجة المظالم العمالية، أو حين لا يعود القانون وحده قادراً على ردع الانتهاكات التي يتعرض لها العمال. ولهذا، فإن عدد الاحتجاجات ليس وحده ما يستحق الانتباه، بل ما تكشفه من طبيعة الاختلال: هل يتعلق بالأجر؟ أم بالحماية من الفصل؟ أم بضعف التمثيل النقابي؟ أم بالاعتراض على قرارات وتشريعات تعيد تشكيل سوق العمل على نحو يضعف موقع العاملين؟

بيئة تضعف الفعل الاحتجاجي

في مثل هذه البيئة، تتحول البطالة من مجرد مشكلة اقتصادية إلى أداة انضباط غير مباشرة داخل سوق العمل. فالعامل الذي يدرك أن البديل نادر، وأن فرصة العمل التالية غير مضمونة، يصبح أكثر ميلاً إلى تحمل شروط عمل أدنى، أو تأخير المطالبة بحقوقه، أو الاكتفاء باحتجاج محدود لا يهدد استمرار العلاقة التعاقدية.

وهنا تضعف القدرة التفاوضية الجماعية للعمال، لأن فائض العرض في سوق العمل يمنح أصحاب العمل موقعاً أقوى في مواجهة المطالب، ويجعل من الاحتجاج مخاطرة معيشية حقيقية. وهذا يساعد في تفسير تراجع عدد الاحتجاجات في 2025، ليس بوصفه انعكاساً لتحسن السوق، بل بوصفه انعكاساً لتزايد الكلفة الاجتماعية والاقتصادية للاحتجاج نفسه.

تشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة الأردنية إلى أن معدل البطالة بين الأردنيين بلغ 21.2% خلال الربع الرابع من عام 2025، بواقع 18.2% للمذكور و32.9% للإناث، فيما بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للأردنيين 34.1% بالمئة فقط، منها 53.4% للمذكور و14.9% للإناث.¹ وهذه الأرقام لا تعكس فقط ضعف قدرة الاقتصاد على توليد فرص العمل، بل تعكس أيضاً ضيق قاعدة الداخلين أصلاً إلى سوق العمل، ولا سيما بين النساء، بما يضاعف قيمة الوظيفة المتاحة ويزيد الخوف من فقدانها.



القطاع الخاص مركز التوترات العمالية

احتمالات تحول المشكلات اليومية في أماكن العمل إلى بؤر توتر واحتجاج. وهذا ما تشير إليه بيانات عام 2025، إذ تكشف أن الجزء الأكبر من السخط العمالي يتولد في القطاع الذي يضم العدد الأكبر من العاملين، لكنه يوفر في الوقت نفسه مستويات أضعف من الأمان الوظيفي والقدرة التفاوضية.

ويعود ذلك إلى أن العاملين في القطاع الخاص يواجهون عادة ضغوطاً مركبة، فهم أكثر عرضة لتدني الأجور أو تأخرها، وأكثر هشاشة في مواجهة الفصل أو إنهاء الخدمة، وأقل تمتعاً بالحماية النقابية الفاعلة، كما أنهم يتأثرون بصورة مباشرة بأي تباطؤ اقتصادي أو ارتفاع في كلف الإنتاج والنقل والطاقة. وفي ظل هذه البيئة، تصبح علاقة العمل أكثر ميلاً للاختلال لمصلحة صاحب العمل، بينما تتراجع قدرة العامل على الدفاع عن شروط عمله إلا من خلال الاحتجاج. لذلك، فإن ارتفاع نسبة الاحتجاجات في القطاع الخاص لا يعكس فقط كثافة النزاعات فيه، بل يكشف أيضاً أن جوهر الأزمة العمالية في الأردن بات متركزاً في بنية علاقات العمل الخاصة نفسها، لا في حالات استثنائية أو نزاعات معزولة.

وبهذا المعنى، فإن ما يظهر في صورة احتجاجات متفرقة في منشآت أو قطاعات مختلفة هو، في حقيقته، تعبير عن خلل أوسع في تنظيم سوق العمل وفي ضعف التوازن بين متطلبات الاستثمار من جهة، وحقوق العاملين وحمائتهم من جهة أخرى. لذا فإن قراءة هذه المؤشرات لا ينبغي أن تقتصر على وصف أماكن الاحتجاج، بل يجب أن تُفهم باعتبارها مؤشراً على أن القطاع الخاص، رغم كونه المحرك الرئيسي للتشغيل، ما يزال المجال الأكثر إنتاجاً للهشاشة الاجتماعية وللتوترات العمالية الكامنة.

تركزت 70.8 بالمئة من الاحتجاجات العمالية المسجلة في الأردن خلال عام 2025 في القطاع الخاص، وهي نسبة مرتفعة تكتسب دلالة خاصة عند ربطها ببنية التشغيل في الاقتصاد الأردني؛ إذ تشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة إلى أن 46.3 بالمئة منهم يعملون في القطاع الخاص مقابل 35.6 بالمئة في القطاع العام.²



وتدل هذه المؤشرات مجتمعة على أن القطاع الخاص لا يشكل فقط المجال الأكبر لاستيعاب العمالة الأردنية، بل يمثل أيضاً الساحة الرئيسية التي تتحدد فيها شروط العمل الفعلية، من حيث الأجور، والاستقرار الوظيفي، والحماية الاجتماعية، وإمكانات التنظيم والمطالبة بالحقوق.

ومن هنا، فإن تمركز معظم الاحتجاجات العمالية في القطاع الخاص لا يبدو أمراً عارضاً، بل يعكس علاقة مباشرة بين ثقل هذا القطاع في التشغيل وبين مستوى الهشاشة الكامنة في علاقات العمل داخله. فكلما اتسع الاعتماد على العمل المأجور في القطاع الخاص، من دون أن يرافق ذلك توسع موازٍ في الحماية القانونية والنقابية وآليات الإنفاذ، ازدادت

اعتراض على النتائج وعلى القواعد معاً

يحتج العمال على قرارات أو أنظمة أو إجراءات، فإنهم يرسلون رسالة مفادها أن المشكلة لم تعد فقط في التنفيذ، بل في الطريقة التي تُصاغ بها السياسات وتُدار بها علاقات العمل، وفي الأثر الذي تتركه هذه المنظومة على الأجور والأمان الوظيفي والحماية الاجتماعية وإمكانات التفاوض.

ويتسق هذا المعنى مع الجدل المستمر في الأردن حول تعديلات قوانين العمل والضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية، ومع الانتقادات المتكررة لضعف إنفاذ التشريعات القائمة، وغياب قنوات مؤسسية فعالة وموثوقة لمعالجة النزاعات العمالية قبل تفاقمها. ففي البيانات التي تكون فيها القوانين واضحة وعادلة، وآليات الإنفاذ فعالة، والتفاوض الجماعي ممكناً، تتراجع الحاجة إلى الاحتجاج بوصفه أداة رئيسية للضغط. أما عندما يشعر العامل أن القانون لا يوفر له حماية كافية، وأن صاحب العمل يتمتع بقوة تفاوضية أكبر، وأن الدولة تميل إلى إدارة النزاعات عبر الاحتواء أو التأجيل أو الحل الجزئية بدلاً من المعالجة البنوية، فإن الاحتجاج يتحول إلى أحد أشكال التعبير المتاحة، حتى لو كانت فرص نجاحه محدودة.

وبذلك، لا تعود الاحتجاجات العمالية مجرد ردود فعل متفرقة على مشكلات آنية، بل تصبح مؤشراً على أزمة أعمق في حوكمة سوق العمل وفي طبيعة العلاقة بين الدولة وأصحاب العمل والعمال. فهي تكشف عن شعور متزايد لدى العاملين بأن الاختلال لا يكمن فقط في مستوى الأجر أو نوعية المنفعة، بل في البنية القانونية والإدارية التي تحدد من يملك القوة داخل سوق العمل، ومن يحدد شروطه، ومن يتحمل كلفة اختلاله. ولهذا، فإن قراءة أسباب الاحتجاجات في عام 2025 تقود إلى استنتاج أساسي، هو أن جانباً مهماً من الحراك العمالي بات يعبر عن اعتراض على آليات تنظيم العمل نفسها، لا فقط على نتائجها المباشرة.

تُظهر بيانات الاحتجاجات العمالية في الأردن خلال عام 2025 أن الاحتجاج على القوانين والأنظمة والإجراءات والقرارات جاء في المرتبة الأولى بين أسباب الاحتجاج بنسبة 29.2 بالمئة من إجمالي الاحتجاجات، تلاه الاحتجاج المرتبط بالأجور بنسبة 25 بالمئة، ثم توزعت النسب المتبقية على أسباب أخرى شملت قضايا التأمين الصحي، والصحة والسلامة المهنية، وبيئة العمل، إضافة إلى المطالبة بتوفير فرص عمل. وتكتسب هذه الخريطة دلالة تحليلية مهمة، لأنها تكشف أن جوهر التوترات العمالية في الأردن لم يعد محصوراً فقط في المطالب المعيشية المباشرة، رغم أهميتها، بل بات يرتبط أيضاً بالاعتراض على الإطار المؤسسي والتنظيمي الذي يحكم علاقات العمل نفسها.

فلو كانت الاحتجاجات متركزة فقط حول الأجور أو المنافع، لكان من الممكن تفسيرها باعتبارها انعكاساً مباشراً لضيق الأوضاع المعيشية أو لتدهور شروط العمل داخل المنشآت. غير أن تصدر الاحتجاجات المرتبطة بالقوانين والأنظمة والإجراءات والقرارات يعني أن جزءاً واسعاً من العاملين لم يعد يعبر فقط عن اعتراضه على نتائج السوق، بل على القواعد التي تنظم السوق ذاته. وهذا يشير إلى أن الاحتجاج لم يعد موجهاً فحسب ضد تدني الأجر أو ضعف المزايا، بل ضد السياسات والقرارات والترتيبات القانونية والإدارية التي يُنظر إليها باعتبارها تعيد تشكيل موازين القوة داخل علاقات العمل بصورة تُضعف موقع العاملين وتحد من قدرتهم على حماية حقوقهم.

ومن هذه الزاوية، فإن بنية أسباب الاحتجاج في عام 2025 تكشف أن الخلل، في نظر شريحة من العاملين، لم يعد مقتصرًا على ضعف التطبيق أو على تجاوزات فردية من بعض أصحاب العمل، بل امتد إلى الإطار الناظم نفسه، أي إلى المنظومة التي يفترض أن تؤمن التوازن والإنصاف بين أطراف العملية الإنتاجية. فحين

هشاشة واسعة في مستويات الأجور



وتكتسب مسألة الأجور أهمية خاصة في تفسير الاحتجاجات العمالية خلال عام 2025، إذ أظهرت بيانات الاحتجاجات أن الأجور شكّلت سبباً مباشراً لما نسبته 25 بالمئة من إجمالي الاحتجاجات العمالية، إلى جانب استمرار المطالب المرتبطة بالمنافع والتأمين الصحي وشروط العمل. وتدل هذه النسبة على أن الأجر ما يزال في صلب التوترات الاجتماعية داخل سوق العمل الأردني، لا بوصفه مطلباً مالياً مجرداً، بل باعتباره مؤشراً على مستوى الأمان الاقتصادي الذي يوفره العمل للعاملين وأسرهم.

ولا تقتصر أهمية هذه الأرقام على ما تعكسه داخل الاقتصاد المنظم فقط، بل تمتد أيضاً إلى ما توجي به بشأن أوضاع العاملين خارج هذا الإطار. فالعاملون في الاقتصاد غير المنظم، والعاملون غير المنظمون غير المشمولين في الضمان الاجتماعي، تكون أجورهم في العادة أدنى من هذه الشرائح، كما تكون أوضاعهم أكثر هشاشة من حيث انتظام الدخل، والاستقرار الوظيفي، والاستفادة من الحماية الاجتماعية. وبذلك، فإن شرائح الأجور المسجلة لدى الضمان الاجتماعي لا تعكس سوى الجزء المنظم من السوق، بينما يُرجّح أن تكون أوضاع الشرائح الأشد ضعفاً أكثر صعوبة وضغطاً مما تظهره هذه البيانات.

ومن هنا، يمكن فهم استمرار الأجور كأحد الأسباب الرئيسية للاحتجاجات العمالية. فالمسألة لا تتعلق فقط بانخفاض الأجر الاسمي، بل باتساع الفجوة بين الدخل المتاح وبين الكلفة الفعلية للمعيشة، وبعجز شريحة واسعة من العاملين عن بناء حد أدنى من الاستقرار الاقتصادي. لذلك، فإن النزاع على الأجر لم يعد مجرد خلاف مهني محدود داخل مكان العمل، بل أصبح، في كثير من الحالات، تعبيراً عن صراع أوسع على الحماية من التدهور المعيشي، وعلى قدرة العمل نفسه على توفير حياة كريمة وآمنة.

وتزداد دلالة هذا المؤشر عند النظر إلى شرائح الأجور بين المؤمن عليهم الأردنيين إلزامياً في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. فبحسب التقرير السنوي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام 2024، فإن 54 بالمئة من العاملين المسجلين لديها يتقاضون 500 ديناراً شهرياً أو أقل، وكان 21.5 بالمئة من المؤمن عليهم الأردنيين يتقاضون 300 ديناراً أو أقل شهرياً، فيما تركزت الشريحة الأكبر، بنسبة 47.3 بالمئة، ضمن فئة 300 إلى 600 دينار، في حين لم تتجاوز نسبة من تزيد أجورهم على 1000 دينار سوى 9.1 بالمئة فقط. وتكشف هذه التوزيعات أن الغالبية الواسعة من العاملين المشمولين بالضمان الاجتماعي تتركز في شرائح دخل منخفضة أو متوسطة منخفضة، وهي مستويات أجر تعكس قدرة محدودة على مواجهة تكاليف المعيشة المتزايدة، أو امتصاص الصدمات الاقتصادية والاجتماعية.

احتجاجات قصيرة ومحدودة الأثر

بوضوح محدودية الأثر الفعلي للاحتجاجات العمالية خلال عام 2025، وتوضح أن أغلب هذه التحركات لم تنجح في إحداث تغيير ملموس في أوضاع العاملين أو في انتزاع استجابة حقيقية من الجهات المعنية.

وهذا الواقع يساعد في تفسير جانب مهم من تراجع عدد الاحتجاجات نفسه. فالعامل حين يلاحظ أن الاحتجاج لا يؤدي في الغالب إلى نتائج واضحة، وأن كلفته قد تكون مرتفعة من حيث الوقت أو الدخل أو الاستقرار الوظيفي، يصبح أقل ميلاً إلى تكرار هذه الوسيلة أو التعويل عليها. وبذلك، فإن انخفاض عدد الاحتجاجات لا يرتبط فقط بالخوف من البطالة أو بتزايد الهشاشة الاقتصادية، بل يرتبط أيضاً بتراجع الثقة في فعالية الاحتجاج كأداة لتحقيق المطالب. أي أن جزءاً من الانخفاض في الاحتجاجات يعكس شعوراً متزايداً لدى العاملين بأن الاحتجاج، رغم ضرورته أحياناً، لم يعد يملك القدرة الكافية على فرض الاستجابة أو تعديل موازين القوة داخل سوق العمل.



تكشف بيانات الاحتجاجات العمالية خلال عام 2025 أن معظم هذه الاحتجاجات اتسمت بكونها قصيرة المدة، حذرة في أساليبها، وضعيفة من حيث قدرتها على تحقيق نتائج ملموسة. فقد شكّلت الاعتصامات 50 بالمئة من مجموع الاحتجاجات، فيما بلغ التهديد بالاحتجاج 37.5 بالمئة، بينما لم تتجاوز الإضرابات 12.5 بالمئة. كما تظهر البيانات أن نصف الاحتجاجات استمر يوماً واحداً فقط، في حين أن نسبة كبيرة منها بقيت في إطار التهديد أو التحذير ولم تتحول إلى تصعيد فعلي أو ممتد.

وتشير هذه المعطيات إلى أن العاملين باتوا يميلون بصورة أكبر إلى أشكال احتجاج محدودة ومنخفضة الكلفة وذات الطابع الرمزي، بدلاً من الانخراط في تحركات طويلة أو إضرابات مفتوحة قد تترتب عليها كلفة معيشية أو وظيفية مرتفعة. وهذا يعكس حالة من الحذر الواضح لدى كثير من العاملين، إذ إن الاحتجاج لم يعد بالنسبة لهم أداة ضغط مضمونة النتائج، بل أصبح في كثير من الأحيان خطوة محسوبة بدقة، تجري ضمن حدود لا تؤدي إلى فقدان الوظيفة أو الدخول في مواجهة يصعب تحمل تبعاتها. ولذلك، فإن قصر مدة الاحتجاجات وانخفاض مستوى تصعيدها لا يعنيان بالضرورة ضعف أسبابها، بل قد يعنيان أن العاملين باتوا أقل قدرة على تحمل كلفة الاحتجاج الطويل وأكثر ميلاً إلى التعبير الرمزي أو الجزئي عن مطالبهم.

ويزداد هذا المعنى وضوحاً عند النظر إلى نتائج هذه الاحتجاجات. حيث لم تتم تلبية مطالب 87.5 بالمئة من الاحتجاجات، ولم تُسجّل أي حالة جرى فيها تنفيذ المطالب بالكامل، بينما تحققت المطالب بشكل جزئي في حالة واحدة فقط. وهذه النتيجة تكشف

أزمة التمثيل النقابي

الماضية. ونتيجة لذلك، بقيت قطاعات واسعة من العاملين، ولا سيما في المهن الجديدة أو القطاعات الخدمية أو الأشكال المرنة وغير المستقرة من العمل، خارج أي تمثيل نقابي فعلي، الأمر الذي أضعف قدرة العمال على بناء أدوات جماعية للدفاع عن مصالحهم.

وفي ظل هذه القيود، لم يعد العامل في كثير من الأحيان يستند إلى قوة تنظيمية جماعية حقيقية تحميه أو تفاوض باسمه، بل أصبح يواجه صاحب العمل أو السياسات العامة بصورة فردية أو ضمن مجموعات احتجاجية محدودة، من دون سند مؤسسي قوي. وهذا يفسر لماذا تبدو كثير من الاحتجاجات قصيرة النفس وضعيفة النتائج، ولماذا يسهل احتواؤها أو تفكيكها أو تجاهل مطالبها. فضعف التنظيم النقابي لا يؤدي فقط إلى انخفاض عدد النقابات أو محدودية حضورها، بل يؤدي عملياً إلى تفكك القدرة الجماعية للعاملين على التعبير المنظم عن مصالحهم، وإلى انتقال جزء كبير من الصراع الاجتماعي من المجال المنظم إلى المجال العفوي والهش.

ومن هنا، فإن أزمة التمثيل النقابي في الأردن لا ينبغي النظر إليها بوصفها مسألة تخص النقابات وحدها، بل باعتبارها عنصراً بنوياً من عناصر اختلال سوق العمل نفسه. فحين تغيب الأطر التمثيلية القادرة على التفاوض والدفاع والمتابعة، تتراكم الانتهاكات والمظالم من دون قنوات فعالة لمعالجتها، ويصبح العامل أمام خيارين كلاهما صعب: إما الصمت والقبول بتدهور شروط العمل خوفاً من فقدان الوظيفة، أو اللجوء إلى احتجاج محدود ومكلف وغير مضمون النتائج. وهذا ما يفسر كيف يمكن أن تتسع الفجوة بين حجم المظالم في سوق العمل وبين مستوى التعبير العلني المنظم عنها، وكيف يمكن أن يتراجع عدد الاحتجاجات في الوقت الذي تستمر فيه أسبابها البنوية، بل وتعمق أحياناً.

تكشف بيانات الاحتجاجات العمالية لعام 2025 أن 75 بالمئة من الاحتجاجات نُفذت من قبل عاملين خارج أي إطار نقابي، وهي نسبة مرتفعة تعكس بوضوح حجم الضعف الذي تعانيه البنية التمثيلية للعمال في الأردن. ولا تقتصر دلالة هذا المؤشر على مجرد غياب النقابات عن عدد كبير من الاحتجاجات، بل تشير إلى مسألة أعمق تتعلق بأن غالبية العمال في الأردن تعمل أساساً خارج منظومة التنظيم النقابي الفاعل، سواء بسبب ضعف التغطية النقابية، أو محدودية القدرة على الوصول إلى النقابات القائمة، أو القيود القانونية والمؤسسية التي حالت، على مدى عقود طويلة، دون تطور حركة نقابية واسعة ومستقلة وقادرة على تمثيل مختلف فئات العاملين.

وعندما يجري الاحتجاج خارج الأطر النقابية المنظمة، فإنه يكون في الغالب أكثر عفوية وأقل تماسكاً، لأن العاملين يفتقرون إلى البنية التي تساعدهم على بلورة المطالب، وتنظيم صفوفهم، وتوزيع الأدوار، وإدارة التفاوض مع أصحاب العمل أو الجهات الرسمية. كما أن غياب المظلة النقابية يجعل الاحتجاجات أكثر هشاشة، وأقصر عمراً، وأضعف قدرة على التحول إلى ضغط مستدام. ولهذا، فإن كثيراً من الاحتجاجات التي ينفذها عمال غير منظمين نقابياً تبقى أقرب إلى ردود فعل موضعية ومؤقتة على مظالم مباشرة، بدلاً من أن تكون جزءاً من مسار تفاوضي منظم أو من حراك عمالي تراكمي قادر على إحداث تغيير فعلي في شروط العمل.

ولا يمكن فهم هذا الواقع بمعزل عن الإطار القانوني والمؤسسي الذي حكم العمل النقابي في الأردن لما يقارب نصف قرن. فمنذ سبعينيات القرن الماضي، خضع تشكيل النقابات العمالية لقيود مشددة حدت من التعددية النقابية، وضيقت نطاق تأسيس النقابات الجديدة، وربطت التنظيم النقابي ببنية مغلقة ومحدودة لا تستوعب التحولات الكبيرة التي طرأت على سوق العمل الأردني خلال العقود

الخلاصة والتوصيات

وفي هذا السياق، يوصي التقرير بما يلي:

1. رفع مستويات الأجور، من خلال مراجعة سياسات الأجور بصورة دورية، وعلى وجه الخصوص الحد الأدنى للأجور وربطه بمستويات المعيشة والتضخم، بما يحد من اتساع الفجوة بين الدخل وتكاليف الحياة، ويقلل من تحول الأجور إلى مصدر دائم للتوتر الاجتماعي.
2. توسيع الحماية الاجتماعية لتشمل الفئات العاملة خارج الاقتصاد المنظم، والعمال غير المشمولين بالضمان الاجتماعي، بما يخفف من هشاشة أوضاعهم ويحد من تعمق الفجوات بين العمالة المنظمة وغير المنظمة.
3. تعزيز إنفاذ تشريعات العمل وتطوير آليات الرقابة والتفتيش، بما يضمن حماية العاملين من الانتهاكات المتعلقة بالأجور وشروط العمل والسلامة المهنية، ويعزز الثقة بأن القانون يمكن أن يكون وسيلة فعالة للإنصاف قبل الوصول إلى الاحتجاج.
4. إعادة النظر في الإطار القانوني الناظم للتنظيم النقابي، بما يسمح بتوسيع التمثيل العمالي وتطوير نقابات أكثر قدرة على الوصول إلى مختلف القطاعات والمهن، وخاصة الفئات التي بقيت خارج التنظيم النقابي الفاعل لعقود طويلة.
5. تفعيل قنوات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بين الحكومة وأصحاب العمل والعمال، بحيث تصبح النزاعات العمالية قابلة للمعالجة المؤسسية المبكرة، بدلاً من تركها تتراكم ثم تنفجر في شكل احتجاجات غالباً ما تكون قصيرة وضعيفة النتائج.
6. التركيز على سياسات تشغيل منتجة ومستقرة، لا تقتصر على خلق فرص عمل عددية، بل تستهدف أيضاً تحسين نوعية العمل، وتقليل الهشاشة، ورفع مستويات الاستقرار الوظيفي، ولا سيما في القطاع الخاص الذي يتركز فيه معظم الاحتجاجات العمالية.

تُظهر نتائج التقرير أن تراجع الاحتجاجات العمالية في الأردن خلال عام 2025 لا ينبغي تفسيره بوصفه مؤشراً على استقرار سوق العمل أو تحسن شروطه، بل بوصفه انعكاساً لاختلالات أعمق حدّت من قدرة العاملين على الاحتجاج. فالمعطيات الواردة في التقرير تكشف أن البطالة المرتفعة، وضعف المشاركة الاقتصادية، وتمركز غالبية العمالة في القطاع الخاص، واتساع شرائح الأجور المنخفضة، كلها عوامل ساهمت في إضعاف القدرة التفاوضية للعاملين ودفعتهم نحو أشكال احتجاج قصيرة ومحدودة الأثر. كما أن تصدّر الاحتجاجات المرتبطة بالقوانين والأنظمة والإجراءات، إلى جانب الأجور، يدل على أن جزءاً مهماً من التوترات العمالية بات موجهاً ضد الإطار الناظم لعلاقات العمل نفسه، لا فقط ضد نتائجه المباشرة. ويعزز ذلك أن معظم الاحتجاجات كانت قصيرة وضعيفة النتائج، وأن الغالبية الساحقة منها لم تُلبّ مطالبها، في وقت نفذت فيه ثلاثة أرباع الاحتجاجات تقريباً خارج أي إطار نقابي، بما يعكس أزمة تمثيل عمالي بنيوية تراكمت عبر عقود من القيود على التنظيم النقابي.

وبناء على ذلك، يمكن القول إن الاحتجاجات العمالية في الأردن باتت تعكس مفارقة واضحة، فالمظالم العمالية ما تزال قائمة، بل وتعمق في بعض الجوانب، لكن القدرة على التعبير الجماعي عنها تراجعت. وهذا يعني أن انخفاض عدد الاحتجاجات لا يلغي أسبابها، بل قد يشير إلى تراكمها في بيئة يزداد فيها الصمت القسري والهشاشة الاجتماعية. ومن هنا، فإن معالجة هذه الاختلالات لا يمكن أن تقتصر على احتواء الاحتجاجات بعد وقوعها، بل تتطلب إصلاحاً أكثر عمقاً في سياسات العمل والأجور والحماية الاجتماعية والحريات النقابية، بما يعيد التوازن إلى سوق العمل ويعزز قنوات التعبير المؤسسي السلمي عن النزاعات.

- ¹ دائرة الإحصاءات العامة، تقرير العمالة والبطالة، الربع الرابع لعام 2025، نيسان 2026.
- ² دائرة الإحصاءات العامة الأردنية. الكتاب الإحصائي السنوي الأردني 2024: العمل والأجور. عمّان: دائرة الإحصاءات العامة، 2024.

CONTACT US:

الفينيق للدراسات 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

