

تقرير



# الاحتجاجات العمالية في الأردن 2020

أيار 2021

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

Phenix  
الفينيقا  
للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

المركز العمالي الأردني  
Jordan Labor Watch

## مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية



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

### مؤسسة فريدريش إبيرت (FES)



مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية، تأسست في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للإصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

### المرصد العمالي الأردني



برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إبيرت - الأردن ، 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. تنويه: إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش إبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.

تنويه: إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش إبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

## مقدمة

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

وتأتي أهمية إعداد هذا التقرير لإيمان فريق المرصد العمالي الأردني أن الاحتجاجات العمالية هي أحد أهم المؤشرات على الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في سوق العمل، وتعتبر بشكل دقيق عن طبيعة علاقات العمل السائدة التي تتسم بعدم التوازن بين مختلف أطراف علاقات العمل المتمثلة في العاملين وأصحاب العمل والحكومة.

ويهدف هذا التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية اقتصادية واجتماعية، لجميع الاحتجاجات العمالية التي جرت في الأردن خلال عام 2020 إذ تم رصد وتوثيق جميع الاحتجاجات العمالية التي حدثت في الأردن خلال هذا العام، وجرت عملية الرصد والتوثيق التي يقوم بها فريق المرصد العمالي الأردني من خلال التواصل المباشر مع منفذي هذه الاحتجاجات للوقوف على تفاصيلها، إلى جانب تحليل التغطيات الصحفية التي قامت بها وسائل الإعلام الأردنية المختلفة، ويندرج بالاحتجاجات العمالية التي يتم رصدها في إطار هذا التقرير جميع الإجراءات الاحتجاجية العمالية أياً كان شكلها وحجمها، بما في ذلك التهديد بالإضراب، أو الاعتصام.

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 والمتمثلة في الاستمرار والتنظيم الواعي والتغيير. وتختلف الأسباب والظروف التي تؤدي للجوء إلى الاحتجاج، لكن الاحتجاجات عادةً ما يجري اللجوء لها إثر فشل أو تعثر التفاوض الجماعي كوسيلة لتحقيق مطالب العاملين، أو لعدم توفر قنوات للحوار والتفاوض مع الإدارات و/أو أصحاب الأعمال.

## مؤشرات رقمية

شهد عام 2020 انخفاضا ملحوظا في عدد الاحتجاجات العمالية، وتعتبر ظاهرة الاحتجاجات العمالية كأحد مظاهر الاحتجاجات الاجتماعية، التي ما زالت واضحة للعيان بالرغم من تراجع أعدادها خلال السنوات السابقة. فانخفضت عام 2020 بنسبة 45 بالمئة عن عام 2019 بسبب تأثيرات جائحة كورونا، حيث بلغ عددها في عام 2020 (145) احتجاجاً مقارنة مع 266 احتجاجاً عام 2019.

وتأتي هذه الاحتجاجات العمالية للتعبير عن عمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها الأردن وانخفاض مستويات الأجور وتراجع الأحوال الاقتصادية للمواطنين وبسبب إجراءات الإغلاق الجزئي والكلبي التي لم تنفك تضع العاملين والعاملات في مواجهة قاسية مع محاولات تأمين المتطلبات الأساسية للحياة. بالإضافة إلى عوامل أخرى تمثلت بتراجع شروط العمل لغالبية العاملين والعاملات، من حيث الانخفاض الملموس في معدلات الأجور والحد الأدنى لها، وتوقف رواتب العديد من الموظفين وخاصة العاملين بالمياومة، وعدم تمتع قطاعات واسعة منهم بالحقوق العمالية الأساسية التي نصت عليها تشريعات العمل الأردنية وتشمل ساعات العمل، والإجازات السنوية، والمرضية، والرسمية، وتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية، والاستفادة من التأمينات الاجتماعية التي توفرها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وضعف التأمينات الصحية وغيرها من شروط العمل اللائق، والجدول رقم (1) يوضح أعداد الاحتجاجات العمالية التي جرى تنفيذها في الأردن خلال السنوات الأحد عشر الماضية.

الجدول رقم (1): توزيع الاحتجاجات العمالية خلال الأعوام 2010 إلى 2020

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

## توزيع الاحتجاجات على قطاع الأعمال

خلال العام 2020 نفذ العاملون في القطاع العام ما مجموعه 64 احتجاجاً عمالياً بنسبة (44.1 بالمائة) من مجموع الاحتجاجات، فيما نفذ العاملون في القطاع الخاص ما نسبته (43.4 بالمائة) من مجمل الاحتجاجات بواقع 63 احتجاجاً عمالياً، فيما نفذ المتعطلون عن العمل 18 احتجاجاً بنسبة (12.8 بالمائة) من مجموع الاحتجاجات العمالية.

ويلاحظ الانخفاض الكبير في نسبة الاحتجاجات العمالية لدى المتعطلين عن العمل، حيث نفذوا 18 احتجاجاً عمالياً بواقع (12.8 بالمائة) من مجمل الاحتجاجات العمالية، وذلك على الرغم من الارتفاع الملحوظ على نسب البطالة في عام 2020 التي قفزت من (19.3 بالمائة) في الربع الأول من العام إلى (24.7 بالمائة) في الربع الرابع وبزيادة (5.4 بالمائة) خلال عام واحد، ويعود هذا الانخفاض إلى القيود الحكومية على التجمعات في إطار أوامر الدفاع لمكافحة انتشار جائحة كورونا والجدول رقم (2) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (2): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية حسب قطاع العمل (نسبة مئوية)

قطاع العمل	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
القطاع العام	49.8	54.2	37.6	41.1	23.0	34.5	31.5	36.1	44.1
القطاع الخاص	42.7	40.3	45.5	47.9	64.0	56.3	50.2	33.5	43.4
المتعطلون عن العمل	7.5	5.5	16.9	11.0	13.0	9.2	5.9	28.2	12.4

## أنواع الاحتجاجات

وفيما يتعلق بأنواع الاحتجاجات العمالية، فقد جرى تقسيمها لغايات هذا التقرير إلى إضرابات واعتصامات وتهديدات بهذه الإجراءات، والتهديد بإيذاء النفس أو إيذائها (الانتحار). ففي عام 2020 بلغ عدد الاعتصامات العمالية 90 اعتصاماً بنسبة (62.1 بالمائة) أما الإضرابات العمالية فكان عددها 11 إضراباً، بنسبة (7.6 بالمائة)، وبلغ عدد التهديدات بإجراءات احتجاجية 17 تهديداً بنسبة (11.7 بالمائة)، أما التهديد بإيذاء النفس أو إيذائها (الانتحار) فقد بلغ عددها 4 تهديدات بنسبة (2.8 بالمائة)، كما بلغ عدد المسيرات والمظاهرات 23 مسيرة بنسبة (15.9 بالمائة) من مجمل الاحتجاجات.

الجدول رقم (3): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية حسب نوع الاحتجاج (نسبة مئوية)

نوع الاحتجاج	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
إضرابات	45.0	53.9	26.2	26.7	25.0	19.2	22.7	9.8	7.6
اعتصامات	37.0	31.7	56.5	54.2	56.0	66.4	62.6	69.2	62.1
تحديد بالإضراب	16.0	11.9	13.7	9.7	14.0	9.2	10.8	14.7	11.7
التهديد بإيذاء النفس أو إيذائها (الانتحار)	2.0	2.5	3.6	9.3	5.0	5.2	3.9	5.3	2.8
المسيرات والمظاهرات	-	-	-	-	-	-	-	-	15.9

## أسباب الاحتجاجات

تعددت الأسباب التي نفذت لأجلها الاحتجاجات العمالية لتشمل المطالبة بزيادة الأجور والعلاوات وتحسين المنافع والحوافز للعاملين إلى جانب الاعتراض على الفصل من العمل وأسباب أخرى متعددة كان أبرزها في عام 2020 احتجاج على الإجراءات المتعلقة بإغلاقات كورونا بنسبة 13.1 بالمائة من الاحتجاجات، وتشير الأرقام أن أولويات العاملين بأجر في الأردن تركزت في الاحتجاج على تطبيق تعليمات وأنظمة جديدة سببت أضراراً للعاملين إذ احتلت المرتبة الأولى بواقع 24.8 بالمائة من مجمل الاحتجاجات، مثل الاعتراض على قرار وزارة النقل بتخفيض العمر التشغيلي للباصات من 20 عاماً إلى 15 عاماً، والاعتراض على نظام الإجازات السنوية، وغيرها. تلا ذلك الاحتجاجات المطالبة بزيادة الأجور والعلاوات وبنسبة 23.4 بالمائة. وذلك بسبب تخفيض أجور العاملين في القطاعات المتضررة من جائحة كورونا إلى ما نسبته 25 بالمائة و50 بالمائة في القطاعات الأكثر تضرراً وغير المصرح لها بالعمل.

وتبعها الاحتجاجات على إغلاق نقابة المعلمين واعتقال مجلس النقابة بنسبة 15.9 بالمائة من مجمل الاحتجاجات والجدول رقم (4) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (4): التوزيع النسبي للاحتجاجات العمالية وفقاً لأسباب الاحتجاجات (نسبة مئوية)

2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	أسباب الاحتجاجات
23.4	19.2	21.2	12.7	11.0	22.0	32.2	49.7	42.7	زيادة الأجور والعلاوات
2.8	12.8	22.7	14.0	30.0	14.4	11.2	9.3	16.8	مجموعة من المطالب "المنافع"
24.8	30.5	38.4	53.2	25.0	33.1	25.2	21.5	11.1	الاحتجاج على الأنظمة والقوانين
0.0	1.5	1.0	1.7	1.0	3.0	2.5	3.0	7.2	المطالبة بالثبوت في العمل
4.8	6.4	4.9	9.2	10.0	7.2	5.7	9.8	5.8	الاحتجاج على الفصل من العمل
11.0	28.9	6.4	9.2	13.0	12.7	17.0	5.5	7.4	المطالبة بتوفير فرص عمل
4.1	0.8	4.9	0.0	10.0	6.4	4.4	-	7.9	أخرى
13.1	-	-	-	-	-	-	-	-	احتجاجا على الإجراءات المتعلقة بإغلاقات كورونا
15.9	-	-	-	-	-	-	-	-	احتجاجا على إغلاق نقابة المعلمين واعتقال مجلس النقابة

## منفذو الاحتجاجات العمالية

نُفذت غالبية الاحتجاجات العمالية وللعام العاشر على التوالي من قبل فئات عمالية لا تتوفر لديها إطار نقابي ينظمها، حيث بلغت نسبة الاحتجاجات التي نفذها عاملون خارج إطار نقابي عمالي 59 بالمئة من مجمل الاحتجاجات العمالية، فيما نفذت النقابات العمالية ولجانها (الرسمية، والمستقلة) ما نسبته 3.4 بالمئة من مجمل الاحتجاجات العمالية، أما نقابة المعلمين وأعضائها فقد نفذت ما نسبته 23.9 بالمئة تشكل غالبيتها احتجاجات تم تنفيذها كردة فعل على كف يد أعضاء مجلس نقابة المعلمين عن العمل وإغلاق مقراتها في كافة محافظات المملكة لمدة سنتين، كما ونفذ المتعطلون عن العمل ما نسبته 11.2 بالمئة من مجمل الاحتجاجات العمالية، والجدول رقم (5) يوضح هذه المؤشرات.

والملفت هنا الإشارة إلى أن الاحتجاجات العمالية في غالبيتها نفذت من قبل شرائح وفئات عمالية لا يوجد لها أطر نقابية تنظمها، أو من شرائح وفئات عمالية تجاوزت أطرها النقابية واستبدلتها بهيئات تنظيم ذاتية، تدافع عن مصالحها ومطالبها، الأمر الذي يشير إلى ضعف وغياب قنوات الحوار والتفاوض بين العاملين بمختلف فئاتهم من جهة، الإدارات 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 لائقة في الأردن فهي القطاعات التي يتمتع العاملون فيها بحقوقهم بالتنظيم النقابي، ولا يذهبون باتجاه تنفيذ العديد من الاحتجاجات العمالية، فلديهم من قنوات الحوار والمفاوضة والخبرة ما يمكنهم من تحسين شروط عملهم دون اللجوء إلى تنفيذ احتجاجات.

ومما يذكر في هذا الإطار أن الغالبية الكبيرة من العاملين بأجر لا يتمتعون بحقوقهم في التنظيم النقابي، إذ أن مجمل العاملين الذين لديهم منظمات نقابية لا يتجاوز (5 بالمئة)، وما 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 الكبيرة من النقابات العمالية المعترف بها، التي تحرم مئات الآف العاملين من إمكانية الاشتراك فيها.

الجدول رقم (5): التوزيع النسبي للاحتجاجات حسب الجهة التي نفذت الاحتجاج (نسبة مئوية)

2020	2019	2018	2017	2016	2014	2014	2013	2012	الفئة العمالية التي نفذت الاحتجاجات
59.3	50.8	42.4	72.5	60.0	62.3	62.4	89.0	85.2	عاملون خارج إطار أي تنظيم نقابي
3.4	6.1	31.0	10.5	22.0	17.4	14.8	5.5	7.3	النقابات العمالية ولجانها
23.4	14.9	20.2	6.5	5.0	7.6	5.9	-	-	النقابات المهنية
11.0	28.2	6.4	9.2	13.0	12.7	16.9	5.5	7.4	المتعطلون عن العمل
2.8	5.3	-	-	-	-	-	-	-	الاحتجاجات الفردية



## التوزيع الجغرافي للاحتجاجات

احتلت العاصمة عمان المرتبة الأولى في عدد الاحتجاجات العمالية التي جرى تنفيذها خلال العام 2020، بواقع 65 احتجاجاً وبنسبة 44.8 بالمائة تلتها الاحتجاجات التي نفذت في أكثر من محافظة بعدد 31 احتجاجاً ونسبة 21.4 بالمائة، مما يدل أن الأسباب التي احتج الناس من أجلها كانت مشتركة في عام 2020، خاصة فيما يتعلق بتعامل الحكومة مع أزمة كورونا، وذلك مقارنة مع 21 احتجاجاً مشترك عام 2019 وبنسبة 7.9 بالمائة فقط.

كما أتت في المرتبة الثالثة محافظة الزرقاء بواقع 14 احتجاجاً وبنسبة 9.7 بالمائة، فيما احتلت الاحتجاجات التي نفذت بالكرك المرتبة الرابعة وبنسبة 5.5 بالمائة وبواقع 8 احتجاجات عمالية، كما حلت العقبة واربد بالمرتبة الخامسة إذ نفذ 5 احتجاجات عمالية بنسبة 3.4 بالمائة لكل محافظة منفردة. تلتها محافظة المفرق بواقع 4 احتجاجات وبنسبة 2.8 بالمائة، وهذه التوزيعات لا تختلف كثيراً عن توزيعات الاحتجاجات العمالية خلال العام 2019، حيث يتركز قطاع الأعمال في العاصمة عمان، والجدول رقم (6) يوضح هذه المؤشرات.

الجدول رقم (6): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للمحافظة (نسبة مئوية)

المحافظة	عدد الاحتجاجات	النسبة المئوية
عمان	65	44.8
أكثر من محافظة	31	21.4
الزرقاء	14	9.7
الكرك	8	5.5
اربد	5	3.4
العقبة	5	3.4
المفرق	4	2.8
الطفيلة	3	2.1
مأدبا	3	2.1
جرش	3	2.1
عجلون	2	1.4
البلقاء	1	0.7
معان	1	0.7
المجموع	145	100.0

## التوزيع الزمني للاحتجاجات العمالية

أما بالنسبة لتوزيع الاحتجاجات وفقاً للأشهر، فقد احتل شهر شباط المرتبة الأولى بواقع 32 احتجاجاً عمالياً بنسبة 22.1 بالمائة، تلاه شهر كانون الثاني بواقع 25 احتجاجاً وبنسبة 17.2 بالمائة، ويلحظ أن هذه النسب سجلت في أعلى أرقامها قبل إعلان تفعيل قانون الدفاع واتخاذ قرار الحظر العام الذي شل حرية التنقل والحركة في كل أنحاء البلاد لتبقى حركة الاحتجاجات هادئة وتتراوح بين شهر آذار ونيسان وأيار بين 3-4 احتجاجات كل شهر، حتى بدأت بالارتفاع في شهر حزيران وتموز بنسبة 7.6 بالمائة و 20.6 بالمائة على التوالي. ومما يفسر عودة ارتفاعها هو إعلان الحكومة إجراءات جديدة لتخفيف حظر التجول في الأردن، وانخفاض أعداد الإصابات بشكل ملحوظ، بالإضافة إلى القرار المفاجئ بكف يد مجلس نقابة المعلمين عن العمل وإغلاق مقراتها لمدة سنتين. لتستمر وتيرة الاحتجاجات بعدها بالانخفاض، خاصة بعد قرار منع النشر في قضية نقابة المعلمين، إذ سجلت المملكة في شهر آب 12 احتجاجاً وبنسبة 8.3 بالمائة يليه 4 احتجاجات بنسبة 2.8 بالمائة في شهر أيلول و 3 احتجاجات بنسبة 2.1 بالمائة في شهر تشرين الأول، و 10 احتجاجات بنسبة 6.9 بالمائة و 5 احتجاجات بنسبة 3.4 بالمائة لشهري تشرين الثاني وكانون الأول على التوالي.

الجدول رقم (7): توزيع الاحتجاجات العمالية وفقاً للأشهر (نسبة مئوية)

النسبة المئوية	عدد الاحتجاجات	الشهر
17.2	25	كانون الثاني
22.1	32	شباط
6.2	9	آذار
0.7	1	نيسان
2.8	4	أيار
7.6	11	حزيران
20.0	29	تموز
8.3	12	آب
2.8	4	أيلول
2.1	3	تشرين الأول
6.9	10	تشرين الثاني
3.4	5	كانون الأول
100	145	المجموع

## الخلاصة والتوصيات

يتضح من التقرير أنه بالرغم من استمرار الاحتجاجات العمالية عند مستويات أقل من ما كانت عليه في الأعوام العشرة الماضية، إلا أن أعدادها تعكس اختلالات جوهرية في علاقات العمل، بالتالي تعكس توترات في سوق العمل الأردني، وهذه الاحتجاجات تعبر عن عمق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها الأردن من حيث استمرار تراجع مؤشرات العمل اللائق، واستمرار انخفاض مستويات الأجور وتفاوتها، والضغط التي تواجهها العديد من القطاعات الاقتصادية والعاملين فيها، والذي نجم بشكل أساسي عن تطبيق سياسات اقتصادية غير عادلة، ونتيجةً لمجمل هذه العوامل وغيرها، نفذ آلاف العاملين عشرات الاحتجاجات التي وصلت خلال العام 2020 الى 145 احتجاجاً.

ومن المتوقع أن تزداد أعداد الاحتجاجات العمالية خلال السنوات القليلة القادمة بسبب التراجع الكبير في مختلف مؤشرات سوق العمل وفي معايير العمل اللائق بسبب تأثيرات فيروس "كورونا المستجد"، حيث من المتوقع أن تزداد معدلات البطالة بشكل ملموس، إلى جانب التخفيضات التي جرت على مستويات الأجور، حيث سمح أمر الدفاع رقم 6 وبلاغته وما تلاه من أوامر وبلاغات تخفيض أجور العاملين في القطاع الخاص في منشآت الأعمال المتضررة وغير المصرح لها بالعمل. فخصص للعامل في المنشآت غير المصرح لها بالعمل (50 بالمئة) من أجره المعتمد لدى المؤسسة بحد أدنى (220) دينار شهرياً و بحد أعلى (500) دينار، أما العاملين في القطاعات الأكثر تضرراً بالجائحة فخصص لهم (75 بالمئة) من أجورهم المعتمدة لدى المؤسسة.

وتحدد هذا القطاعات بناء على قائمة شهرية تصدر عن الحكومة حول القطاعات المتضررة وغير المصرح لها بالعمل، ومما يزيد من قلقنا باستمرار توسع هذا القائمة تدريجياً، إذ شملت قائمة شهر نيسان 52 قطاع منهم 37 قطاع من الأكثر تضرراً و15 قطاع من غير مصرح لهم بالعمل.

ويرى التقرير أن سوق العمل في الأردن ما زال يعاني من فجوات كبيرة في تطبيق معايير العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بمختلف أبعادها ومؤشراتها، من حيث التشريعات والسياسات والممارسات، ويظهر ذلك بشكل واضح في عدم قدرة الاقتصاد الوطني على توفير فرص عمل كافية ولائقة، وضعف منظومة الحماية الاجتماعية للعاملين وتمكين كافة العاملين من ممارسة حقوقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي حول كافة السياسات التي تمس مصالح مختلف أطراف الإنتاج. ويرى التقرير أن من شأن استمرار حالة الإنكار والاهمال للفجوات الحقيقية التي يعاني منها سوق العمل في الأردن أن يعمق الاختلالات الاجتماعية، والتي ستؤدي بالضرورة إلى عدم الاستقرار على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، مما يؤثر سلباً على استقرار الأردن بشكل عام.

## ويوصي 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 وضع حد أعلى للأجور، إذ أنه وفي ذات الوقت الذي تقل فيه رواتب ما يقارب ثلثي العاملين بأجر في الأردن عن 500 دينار شهرياً فإن هنالك العديد من كبار الموظفين يعملون في ذات المؤسسات في القطاعين العام والخاص يحصلون على رواتب مرتفعة جداً، الأمر الذي يزيد من مستويات التفاوت الاجتماعي والتوترات الاجتماعية.

3. ضرورة تعديل نص المادة 31 من قانون العمل الأردني والمتعلقة بإعادة هيكلة المؤسسات والتي تسمح بعمليات الفصل الجماعي من العمل.

4. 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، مع ضرورة الإسراع بالمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، فالقيود المفروضة على العاملين في الأردن بحرمانهم من تشكيل نقابات عمالية لم تمنعهم من تشكيل هذه النقابات والمطلوب اجراء تعديلات على القانون تعترف بالأمر الواقع.

5. ضرورة تعديل نصوص نظام الخدمة المدنية ليسمح للعاملين في القطاع العام من تأسيس نقاباتهم بحرية وبما يضمن حقوقهم المنصوص عليها في التعديلات الدستورية التي جرت في عام 2011 وقرار المحكمة الدستورية التفسير رقم 6 لعام 2013، والذي 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 مفاوضات جماعية بين الإدارات الحكومية والعاملين، لأنه من غير المعقول أن يتم التعامل مع الاحتجاجات العمالية في القطاع العام باعتبارها تغييباً عن العمل يستحق العقوبة.

6. ضرورة تعديل نصوص قانون العمل المتعلقة بمفهوم النزاع العمالي وآليات تسوية النزاعات العمالية، والتي 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 إلغاء المادة (58) من قانون العمل والتي تشرعن العمل الجبري، حيث تسمح باستثناء العاملين في الوظائف الاشرافية ومن تقتضي مهامهم التنقل والسفر من الأجر بدل الاضافي.

8. 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.

9. وقف العمل بأوامر الدفاع التي أضعفت معايير العمل في القطاع الخاص ووقف خصم أجزاء من أجور العاملين والعاملات في القطاعات الأكثر تضرراً من جائحة كورونا، وعلى الحكومة توفير الدعم لمنشآت الأعمال التي تضررت من جائحة كورونا وما زالت تتضرر من سياسة الاغلاقات دون المساس بحقوق العاملين والعاملات فيها، وإعادة النظر بمنهجية تصنيف الأنشطة الاقتصادية الأكثر تضرراً، لتصبح أكثر عدالة.



للداسات الاقتصادية والهلوهاتية  
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

### للمزيد من المعلومات

شارع الملكة رانيا العبدالله - عمارة العمري - رقم 12 - الطابق الرابع

عمان - الأردن

فاكس: 0096265164492

هاتف: 009625164491

المركز العمالي الأردني  
Jordan Labor Watch

Phenix  
الفينيقا  
للداسات الاقتصادية والهلوهاتية  
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



[www.labor-watch.net](http://www.labor-watch.net)



@LaborWatchJo



@laborwatch\_Jo



[www.phenixcenter.net](http://www.phenixcenter.net)



@phenixcenter



@phenixcenter