



بمناسبة اليوم العالمي للمهاجرين
العمالة المهاجرة في الأردن:
بين الاستغلال وغياب الحماية

إعداد:
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
و برنامج المرصد العمالي الاردني

عمان، الأردن
كانون الأول 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.

تنويه:

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





يُعَدّ التنقل البشري داخل الدول وخارجها حقاً أساسياً أقرّه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث يضمن للفرد حرية التنقل واختيار محل إقامته داخل حدود بلده، إضافة إلى حقه في مغادرة أي دولة، بما في ذلك وطنه، والعودة إليه.

وتتنوع أسباب الهجرة البشرية بين قرارات فردية يسعى من خلالها الشخص لتحقيق مصالحه وتحديد مسار حياته، وبين دوافع جماعية تتمثل في البحث عن سبل معيشة أفضل، أو الفرار من ويلات الحروب والموت، أو نتيجة للاحتلالات التي تؤدي إلى تهجير الشعوب من أوطانها وأراضيها.

وشهدت ظاهرة الهجرة تنامياً ملحوظاً في العقود الأخيرة، حيث أصبحت وسيلة لمواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية، مثل اختلال أسواق العمل، وتفاقم التفاوت الاجتماعي، وعدم المساواة سواء داخل الدول أو بينها. وتشير الإحصائيات إلى أن معظم الهجرات العالمية تهدف إلى البحث عن فرص عمل.

ووفقاً لتقرير الهجرة العالمي لعام 2024 الصادر عن وكالة الأمم المتحدة للهجرة، بلغ عدد المهاجرين في العالم نحو 281 مليون مهاجراً¹، منهم نحو 169 مليون عاملاً مهاجراً². في حين بلغ عدد العمال المهاجرين في الدول العربية ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ نحو 24 مليون عاملاً مهاجراً في عام 2019، وهو ما يشكل 14 بالمئة من مجموع العمال المهاجرين في العالم.

العجز في موازين المدفوعات، بالإضافة إلى تقليل الأزمات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن البطالة. وعلى الجانب الآخر، تستفيد الدول المستقبلية للعمالة المهاجرة من خلال سد الفجوات في قطاعات اقتصادية تعاني نقصاً في العمالة المحلية، مما يساعد على معالجة اختلالات أسواق العمل في كلا الجانبين.

ومع ذلك، يواجه العمال المهاجرون تحديات كبيرة تتعلق بظروف العمل. وتشير تقارير دولية إلى أنهم الأكثر عرضة للانتهاكات التي تمس حقوقهم الإنسانية الأساسية، بما في ذلك أشكال استغلال تصل إلى حد الاتجار بالبشر، الذي يُعَدّ من أخطر صور العبودية الحديثة.

ولدى المنطقة العربية أعلى حصة عالمية من العمال المهاجرين كنسبة من إجمالي القوى العاملة، حيث بلغت 41.4 بالمئة في عام 2019 مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 5 في المائة فقط. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن ما يقرب من 83 في المائة من جميع العمال المهاجرين في الدول العربية هم من الرجال. وتشكل النساء 17 بالمئة فقط من العمال المهاجرين في المنطقة³.

ويُعرف العامل المهاجر بأنه الشخص الذي يعمل أو سبق له العمل أو يعتزم العمل بأجر في دولة ليس من مواطنيها. وللعمالة المهاجرة فوائد متعددة على الدول الأصلية للمهاجرين، حيث تساهم التحويلات المالية في دعم جهود التنمية، وتخفيف

أهداف الورقة والمنهجية

تهدف الورقة إلى تسليط الضوء على واقع العمالة المهاجرة في الأردن من خلال تقييم المعايير الدولية والتشريعات الأردنية ذات الصلة، فضلاً عن تسليط الضوء على ظروف عملهم الحالية. كما يتضمن التقرير مقترحات لسياسات بديلة لصانعي القرار بهدف تحسين بيئة عمل العمال المهاجرين بما يتوافق مع معايير العمل اللائق.

اعتمد التقرير على منهجية تتضمن مراجعة التقارير والدراسات العالمية والمحلية، بالإضافة إلى تحليل معايير العمل الدولية والتشريعات الأردنية ذات الصلة. كما تم إجراء تحليل للمسوحات والمقابلات التي أجراها فريق المرصد العمالي الأردني خلال الأشهر والسنة الماضية بشأن هذا القطاع.

أولاً: المعايير الدولية

إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية كالاتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958، واتفاقية العمل الجبري رقم (29)، إلا أن الأردن لم يصادق على هذه الاتفاقية الدولية.

كما لم يُصادق الأردن على العديد من الاتفاقيات الأخرى المتعلقة بحماية العمال المهاجرين، مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (97) الخاصة بالعمال المهاجرين، والاتفاقية التكميلية رقم (143) بشأن العمال المهاجرين، واتفاقية رقم (189) المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين. هذا يُبرز فجوة في التصديق على التشريعات الدولية التي تعزز حقوق العمال المهاجرين في ظل التزامات الأردن بالاتفاقيات الإنسانية الأخرى.

تزايدت الجهود الدولية لتحديد معايير تحمي العمال المهاجرين في مواجهة الاستغلال والانتهاكات التي يتعرضون لها، مما دفع إلى تطوير رؤية شاملة تهدف إلى حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. وتُوجت هذه الجهود عام 1990 بإقرار "الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم"، والتي أصبحت جزءاً من الشريعة الدولية لحقوق الإنسان.

ورغم شمولية هذه الاتفاقية لمبادئ مستخلصة من إعلانات ومعااهدات إنسانية دولية صادقة عليها الأردن، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدين الدوليين للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، إضافة

ثانياً: واقع العمالة المهاجرة في الأردن (مؤشرات وإحصائيات)

مع تغيير النظام السياسي في سوريا أخيراً، حيث تم فتح أبواب عودة اللاجئين السوريين في جميع أنحاء العالم إلى وطنهم سوريا، وبدأوا يرسمون طريق عودتهم إلى مدنها وبلداتهم التي هُجروا منها لسنوات طويلة.

إذ وفقاً لتقرير حديث صادر عن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية⁷، أبدى لاجئون سوريون في مخيمي الزعتري والأزرق شمالي الأردن وأيضاً في بعض المناطق الحضرية استعدادهم ورسم مخططاتهم للعودة إلى بلدهم، وبخاصة بعد الأمل الذي تجدد لديهم في استعادة حياتهم الطبيعية في بلدهم سوريا.

ومع ذلك، سيبقى الأردن مستقطباً للعمالة المهاجرة لعقود قادمة على أقل تقدير، بسبب عدم المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، وضعف منظومة التدريب المهني من حيث الخدمات والتوجيه والإرشاد المهني، وتمتع العمالة المهاجرة بمهارات ومؤهلات وظروف تتلاءم مع بيئة العمل في القطاعات التي يعزف الأردنيون عن العمل فيها.

وتتركز معظم العمالة المهاجرة في الأردن في القطاعات التي يعزف الأردنيون عن العمل فيها مثل قطاعات الزراعة والإنشاءات والصناعات التحويلية إضافة إلى مصانع الألبسة، ويعود ذلك لعدة أسباب، أبرزها ضعف شروط العمل في هذه القطاعات، وبخاصة ضعف أو ربما غياب الحميات الاجتماعية فيها.

في الوقت الذي يُعد الأردن من الدول المستقبلية للعمالة المهاجرة وعددهم بمئات الآلاف ويعملون بقطاعات اقتصادية مختلفة، هناك أيضاً مئات الآلاف من الأردنيين يعملون خارج الأردن وبخاصة في دول الخليج العربي، وبالتالي فإن الأردن من الدول المستقبلية والمُصدرة للعمالة.

ويصل عدد السكان غير الأردنيين (مهاجرين ولاجئين) في الأردن نحو 3.6 مليون، وفقاً لأرقام دائرة الإحصاءات العامة لعام 2023⁴، ما يعني أن ثلث سكان الأردن هم مهاجرون. وعلى الرغم من عدم توفر أرقام دقيقة حول أعداد العمال المهاجرين من مجمل المهاجرين في الأردن، إلا أن أعدادهم في سوق العمل تُقدر بأكثر من مليون عاملاً وعاملة، والبيانات الوحيدة التي يُمكن الارتكاز إليها هي بيانات العمالة المهاجرة هي الحاصلة على تصاريح عمل، إذ يصل عدد العمال المهاجرين في الأردن الحاصلين على تصاريح عمل إلى (333,283) عامل وعاملة وفق آخر إحصائيات وزارة العمل لعام 2021⁵، ما يعني أن معظم العمال المهاجرين في الأردن غير حاصلين على تصاريح عمل ويعملون بشكل غير منظم.

وتُشكل العمالة المصرية النسبة الأعلى من العمالة المهاجرة الحاصلة على تصاريح عمل بنسبة (54.1) بالمئة، تليها العمالة البنغالية بنسبة (12.9) بالمئة، ومن ثم العمالة السورية بنسبة (8.5) بالمئة، والبقية موزعون بين عمالة هندية وفلبينية وسريلانكية⁶.

وتشير التوقعات إلى أن أعداد العمالة غير الأردنية من الجنسية السورية (اللاجئين السوريين) في الأردن قد تنخفض خلال السنوات القليلة المقبلة، وبخاصة

ثالثاً: الواقع التشريعي الحالي للعمالة المهاجرة في الأردن

عملهم بأنظمة خاصة تصدر بمقتضاه مثل نظام عمال المنازل ونظام عمال الزراعة. ومن المعروف أن أكثر من نصف العاملين في هذين القطاعين هم عمالة مهاجرة.

كما اشترط قانون العمل على مؤسس أي نقابة عمالية أو نقابة أصحاب عمل أن تكون جنسيته أردنية، ومنح الاتحاد العام لنقابات العمال صلاحية وضع شروط وإجراءات انتساب العمال للنقابات العمالية والترشح لانتخاباتها، وصلاحيه وضع نظام داخلي موحد لجميع النقابات العمالية، واشترط هذا النظام على من يترشح لعضوية الهيئة الإدارية للنقابة العمالية أن يكون أردني الجنسية، رغم أن قانون العمل لم ينص صراحة على هذا الشرط.

كما لا تزال قرارات الحد الأدنى للأجور تُطبق على العمال الأردنيين فقط، وتستثني العمال المهاجرين أو القطاعات الرئيسية التي يعملون بها.

وبخصوص الحماية الاجتماعية، استثنى قانون الضمان الاجتماعي من الشمول بأحكامه العمال الذين يعملون أقل من 16 يوماً في الشهر الواحد. وتُفيد المقابلات التي أجراها فريق "المرصد العمالي" بأن مئات العمال المهاجرين في قطاعي الزراعة والإنشاءات يعملون أقل من 16 يوماً في الشهر الواحد، وبالتالي لا يستطيعون الاشتراك في الضمان الاجتماعي على الرغم من خطورة بيئة عملهم في هذين القطاعين.

واستثنى القانون أيضاً عمال المنازل من الشمول بأحكامه لسنوات، وربط شمولهم بقرار من مجلس الوزراء، على الرغم من أن معظم العاملين في هذا القطاع هم عمال مهاجرون.

أما فيما يتعلق بإجراءات التفتيش على ظروف عمل العمالة المهاجرة، فهي ضعيفة وما تزال قاصرة عن كشف الانتهاكات التي يتعرض لها هؤلاء العمال.

على الرغم من عدم مصادقة الأردن على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990، إلا أن المنظومة التشريعية في الأردن تتضمن عدداً من القوانين والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة بأوضاع العمالة المهاجرة مثل القانون المدني وقانوني العمل والضمان الاجتماعي وقانون منع الاتجار بالبشر وقانون الإقامة وشؤون الأجانب وقانون إبطال الرق.

وهناك عدد من الأنظمة التي ترتبط بصورة أو بأخرى بأوضاع العمال المهاجرين مثل نظام العاملين في المنازل ونظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل ونظام عمال الزراعة الذي صدر عام 2021 بعد أكثر من 10 سنوات من الانتظار والمطالبات، ونظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين.

إلى جانب تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين وتعليمات شروط وإجراءات استخدام واستخدام غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة. وكذلك القرارات المتعلقة بالحد الأدنى للأجور والمهن المغلقة للعمال المهاجرين (أي غير المسموح لهم بالعمل فيها).

وبمراجعة تحليلية لهذه المنظومة، يتضح أنها تفتقر إلى إطار قانوني شامل يُقر المساواة الكاملة بين العمال الوطنيين (الأردنيين) والمهاجرين فيما يتعلق بالحقوق العمالية، فهناك العديد من الاستثناءات الواردة في بعض القوانين والأنظمة والقرارات التي توجد تمييزاً ضد العمال المهاجرين، وبالتالي تُشكل أرضية ومدخلاً لاتساع رقعة الانتهاكات ضدهم.

فعلى سبيل المثال، استثنى قانون العمل (بطريقة غير مباشرة) العمال المهاجرين من بعض الحقوق، على الرغم من أنه لم يُميز في تعريف العامل بين الأردني وغير الأردني في الحقوق والحمايات. إذ استثنى عمال المنازل والزراعة من أحكامه، وربط تنظيم

(أماكن أصحاب العمل)، لكنها مقيدة باشتراط وجود شكوى عمالية بحق صاحب المنزل أو موافقته أو الحصول على إذن خاص من الجهات القضائية، على الرغم من أن عمال المنازل وبخاصة العاملات المهاجرات في هذا القطاع يُعانين من انتهاكات عديدة مثل حرمانهن من استلام أجورهن بشكل منتظم، وحرمانهن من إجازة نهاية الأسبوع والإجازات السنوية، فضلاً عن تعرض العديد منهن لبعض أشكال العنف أكان اللفظي أو الجسدي.

فمثلاً؛ ما يزال آلاف العمال المهاجرين في قطاع الزراعة غير مشمولين بالضمان الاجتماعي، رغم أن نظام عمال الزراعة ألزم أصحاب الحيازات الزراعية (ممن لديهم أكثر من 3 عمال) بشمول العاملين لديهم، وصدر بمقتضى النظام كذلك تعليمات إجراءات التفتيش على النشاط الزراعي لسنة 2021.

كما أن نظام عمال المنازل منح مفتشي العمل صلاحية التفتيش على سكن العمال المنزليين

رابعاً: إجراءات حكومية لتنظيم العمالة المهاجرة في الأردن

إعطائه فرصة لتسوية هذه الحقوق، قبل اتخاذ قرار بتسفيره أم لا.

أما بخصوص قانون الضمان الاجتماعي، فتضمنت التعديلات المقترحة السماح لغير الأردنيين وأبناء الأردنيات بالاشتراك الاختياري بقانون الضمان الاجتماعي، ضمن شروط محددة، منها أن يكون لديهم 120 اشتراكاً إلزامياً على الأقل، وأن يكونوا مقيمين داخل الأردن.

يعتبر هذا التعديل خطوة إيجابية نحو القضاء على التمييز في الحماية الاجتماعية بين الأردنيين وغير الأردنيين، ولكن كان الأجدى تخفيض نسبة الاشتراك الاختياري لضمان شمول غير الأردنيين بمظلة الضمان الاجتماعي، حيث أن الاشتراك الاختياري ما تزال كلفته عالية وبخاصة بالنسبة إلى ذوي الدخل المحدود.

إذ تُشير آخر أرقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أن عدد المشتركين اختياريًا الفقّالين وصل إلى 100 ألف مشتركاً فقط⁸. وهذا العدد قليل جداً مقارنة مع مضي سنوات عديدة على فتح باب الاشتراك الاختياري في قانون الضمان.

وتُشير دراسات وتقارير سابقة أعدها "المرصد العمالي" أن غالبية العاملين في القطاعات غير المنظمة الذين لا ينطبق عليهم الشمول الإلزامي لا يرغبون في الاشتراك الاختياري نظراً لكلفته العالية، وأنه ليس من ضمن أولوياتهم.

أعلنت الحكومة الأردنية مؤخراً عن جملة من التعديلات المقترحة على قانوني العمل والضمان. ومن بين أهداف الحكومة لإجراء تلك التعديلات، تنظيم العمالة الوافدة (المهاجرة) في سوق العمل، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لهم.

وفي هذا المجال، تضمنت التعديلات المقترحة على قانون العمل في المادة (12) تكريس لصلاحيات وزير العمل بتسفير أي عامل غير أردني يعمل دون تصريح عمل وفقاً للتشريعات النافذة، دون اللجوء إلى السلطة القضائية.

إنّ قرار التسفير يجب أن تصدره جهة قضائية وليس من الوزير مباشرة باعتباره سلطة تنفيذية، لأنّ القضاء هو صاحب السلطة في الحكم وإصدار القرار، والأقدر على اتخاذ قرارٍ يحقّل مسؤولية عدم توفر تصريح عمل لمرتكبيه، سواء العامل أم صاحب العمل، ويضمن عدم تعرض العامل للظلم.

إن العديد من العمال الوافدين (المهاجرين) لا تجد تصاريحهم بسبب أصحاب عملهم الذين لا يجدونها تهرباً من دفع الرسوم المترتبة على ذلك، ما يضع العامل وحده عرضة لخطر التسفير بدون الحصول على محاكمة عادلة تتقصى فيها الجهات القضائية حيال قيامه بالمخالفة أو غيرها، ما يتطلب ضرورة اتخاذ إجراءات عادلة قبل اتخاذ قرار التسفير بحقه من عدمه.

كذلك، ربما يكون للعامل الوافد حقوق على الآخرين، أو يوجد عليه التزامات للآخرين، وعليه يفترض

خامساً: ظروف العمل والانتهاكات

كذلك فإنّ العامل المهاجر يبقى حائراً وخائفاً من اللجوء إلى وزارة العمل أو التعميم عليه من قبل أصحاب العمل الكفلاء الذين يتخذ بعضهم إجراءً يعتبرونه احترازياً حال ترك العامل المنشأة بدون إبلاغه، ويتمثل هذا الإجراء بالتبليغ عن فرار العمال رغم تواجدهم داخل المنشآت، لضمان عدم توجه العمال إلى وزارة العمل للتبليغ عن الانتهاكات.

إن ربط كل شيء بإرادة وموافقة الكفيل (صاحب العمل) يؤدي إلى تقييد حقوق العامل المهاجر وعدم احترام حريته، لذلك يجب أن يكون العامل طرفاً رئيساً في عملية التعاقد بينه وبين صاحب العمل، ويمتلك إرادة في إلغاء عقد العمل حين يريد.

لذلك، يلجأ العديد من العمال المهاجرين إلى البحث عن كفيلٍ شكلي، وهو ما يعرف بالكفيل الوهمي، للهرب من تلك الانتهاكات والتحرك بحرية، إذ يذهب هذا الكفيل الوهمي إلى وزارة العمل ويسجل العامل المهاجر على أنه يعمل لديه ويحصل على كفالة للعمل، مقابل مبلغ مالي لا يقل عن 500 دينار كل سنة، ليكون وضع العامل قانونياً أمام الجهات الرسمية.

ويرى خبراء متخصصون بسوق العمل أن الحل الأمثل لضمان حقوق جميع الأطراف هو "استحداث نظام بديل لهذا النظام وتعقيده، يضمن حقوق العمال المهاجرين ضمن المعايير الدولية، ويكون للعامل حرية السفر والتنقل والعمل واختيار صاحب العمل".

يعاني العمال المهاجرون في الأردن من انتهاكات عديدة ومضاعفة، ويعود ذلك لأسباب تشريعية كما ذكرنا أعلاه، لكن ربما يُعتبر نظام الكفالة بالنسبة لهم أكبر مشكلة يواجهونها، فهو نظام أشبه بـ"العبودية والاستغلال" وفق وصف العمال المهاجرين.

والكفالة هي "نظام تتطلبه إجراءات إصدار تصريح العمل للعامل المهاجر بحيث يصبح صاحب العمل كفيلاً لهذا العامل ومسؤولاً عن أفعاله وإقامته وحقوقه وأي تحرك له". وبموجب هذه الكفالة يدفع صاحب العمل رسوماً تختلف حسب القطاع الذي يعمل فيه العامل. وعلى الرغم من أن هذا النظام لم يُذكر بشكل صريح في التشريعات الأردنية، إلا أن مفهوم الكفالة موجود في المملكة والعديد من دول العالم.

وتكمن المشكلة في هذا النظام بأنّ مصائر العمال المهاجرين وجميع معاملاتهم مُعلقة بشرط وجود صاحب العمل (الكفيل)، ما يعني أن حريتهم في التنقل والسفر واختيار جهة العمل إضافة إلى الأجور والإجازات وعدد ساعات العمل تكون مُقيدة بمزاج الكفيل، ناهيك عن أنهم يتعرضون للضغط والتهديد من قبل الكفلاء بالتبليغ عنهم لتسفيرهم أو وقف الكفالة حال لم يقوموا بالعمل المطلوب منهم، وفق ما أفاد به العديد من العمال المهاجرين الذين قابلهم "المرصد العمالي الأردني".

كما يتعرضون أحياناً إلى شكل من "أشكال العبودية"، وفق وصفهم، وهو تنازل الكفلاء عنهم من شخص لآخر "كأي سلعة تشتري من الأسواق".

التوصيات

في ضوء ما تم عرضه، بات لزاما على الحكومة ومختلف أجهزة الدولة الأردنية، مراجعة هذه التحديات التي تواجه العمال المهاجرين من خلال ما يلي:

1. إعادة النظر بالمنظومة التشريعية المتعلقة بالعمال المهاجرين، من خلال تطوير سياسات وطنية توفر إطارا معياريا شاملا لهؤلاء العمال في الأردن بالاستناد إلى نهج حقوق الإنسان ومعايير العمل اللائق، بهدف المساواة بين العمال الأردنيين والمهاجرين.
2. ضرورة إجراء تعديلات على قانوني العمل والضمان الاجتماعي بإلغاء استثناءات عمال الزراعة والمنازل من الشمول بأحكامهما.
3. ضرورة مساواة العمال المهاجرين بالأردنيين بقرارات الحد الأدنى للأجور.
4. تطوير قاعدة بيانات دقيقة وشاملة بخصوص العمالة المهاجرة في الأردن.
5. إعادة النظر بالتعديلات المقترحة على قانون العمل وبخاصة المتعلقة بالعمالة المهاجرة في المادة (12) من القانون.
6. تطبيق وتطوير آليات التفتيش على مواقع عمل العمالة المهاجرة، وبخاصة عاملات المنازل، للحد من الانتهاكات التي يتعرضن لها.
7. ضرورة تنظيم وضبط سوق العمل في الأردن لوضع حد للفوضى الكبيرة التي يعاني منها، حيث اتساع رقعة العمالة المهاجرة غير النظامية (غير الحاصلة على تصاريح عمل)، إذ تضر بمصالح العمال الأردنيين من جهة وتفتح الباب أمام وقوع العديد من الانتهاكات بحقهم من جهة أخرى.
8. استحداث نظام بديل لنظام الكفالة وتعقيده، يضمن للعمال المهاجرين حقوقهم ضمن المعايير الدولية، ويكون للعامل المهاجر حرية السفر والتنقل والعمل واختيار صاحب العمل، ويكون طرفا رئيسا في عملية التعاقد بينه وبين الكفيل، ويمتلك إرادة في إلغاء عقد العمل حين يريد ضمن شروط معينة.
9. ضرورة مصادقة الأردن على جميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمالة المهاجرة.

- ¹ وكالة الأمم المتحدة للهجرة، تقرير الهجرة العالمية لعام 2024: <https://mena.iom.int/ar/news/tqrry-alhjrt-alalmyt-lam-2024-ybrz-akhr-altwjhat-walthdyat-alkhast-baltnql-albshry>
- ² منظمة العمل الدولية.
- ³ المرجع السابق.
- ⁴ دائرة الإحصاءات العامة.
- ⁵ وزارة العمل الأردنية، التقرير السنوي لعام 2022.
- ⁶ المرجع السابق.
- ⁷ مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، تقرير بعنوان "اللاجئون السوريون في الأردن يتحضرون للعودة إلى وطنهم": <http://labor-watch.net/ar/read-news/154145>
- ⁸ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، خبر صحفي صادر عنها، <https://www.facebook.com/share/p/18FABbAjT5>

- دائرة الإحصاءات العامة، المشتغلون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي والجنسية (توزيع نسبي)، الجولة الثالثة - 2024.
- دائرة الإحصاءات العامة، مؤشرات الناتج المحلي الإجمالي من عام 2024.
- دراسة ظروف سوق العمل واحتياجات العاملين في القطاع الزراعي الأردني - خارطة طريق، مركز الفينيق للدراسات، 2023.
- دراسة منشورة على موقع وزارة العمل بعنوان "الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الزراعة"، هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية، 2022.
- قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته.
- قانون العمل رقم (8) لسنة 1998 وتعديلاته.
- قرار رقم (45) لسنة 2022 والصادر بموجب قانون العمل.
- موجز سياسات حول قضايا العمالة المصرية في الأردن، مركز المعلومات والبحوث، 2023.
- نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021
- نظام معدل لنظام عمال الزراعة لسنة 2024، المنشور على موقع ديوان التشريع والرأي
- ورقة سياسات نحو زيادة فاعلية تفتيش العمل في الأردن، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، 2021.
- تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لعام 2012.



المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

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

