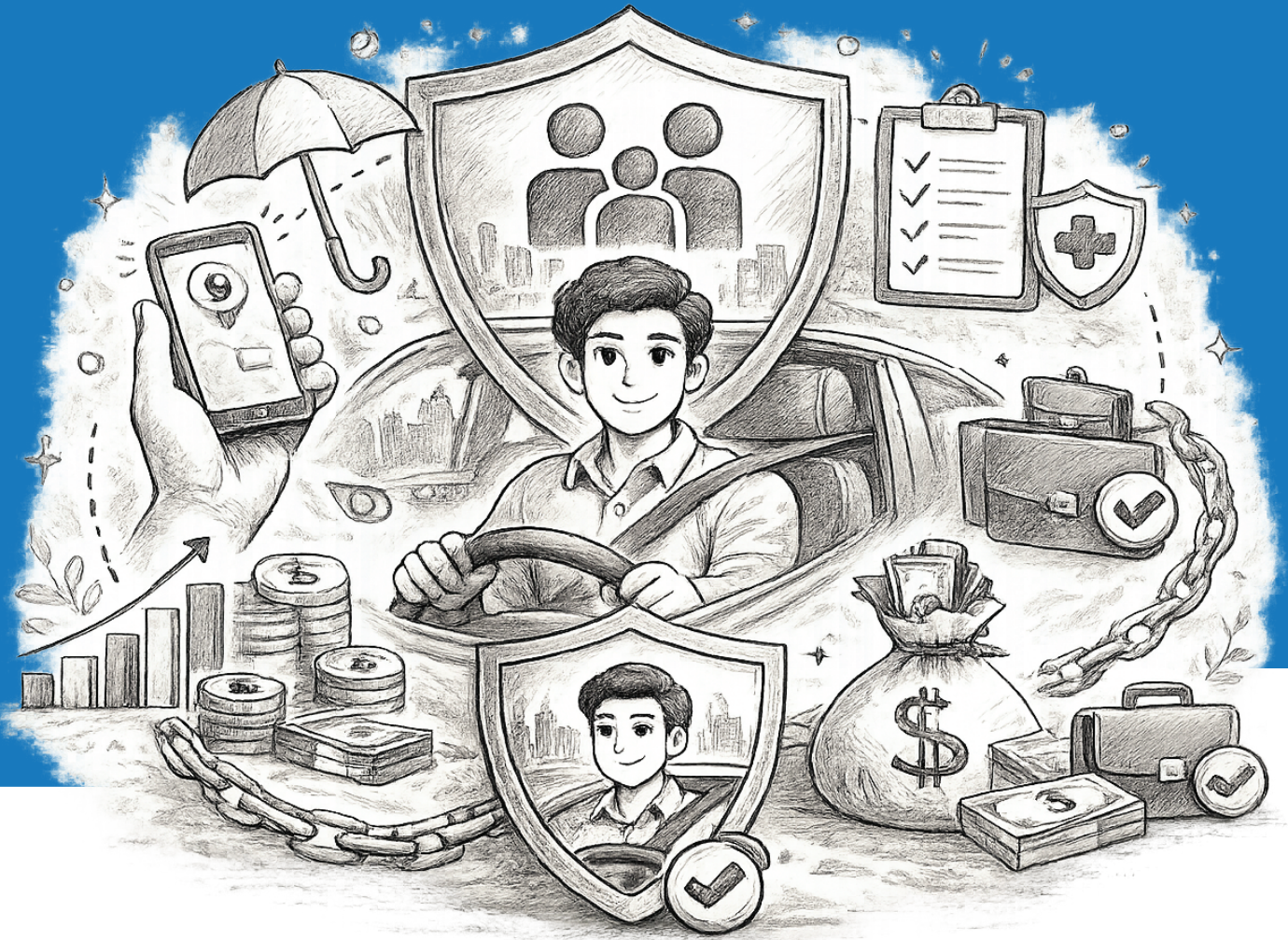


تقرير
2026

نحو تعزيز الحماية الاجتماعية والعدالة للسائقين عبر تطبيقات النقل الذكية في الأردن



إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
و برنامج المرصد العمالي الاردني

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



مقدمة

شهد الأردن خلال السنوات القليلة الماضية توسعا ملحوظا في قطاع النقل عبر التطبيقات الذكية، ليصبح أحد أبرز أشكال العمل المرتبطة بالاقتصاد الرقمي والمنصات الإلكترونية. وقد وفر هذا القطاع فرص عمل لآلاف الأردنيين، وبخاصة في ظل بقاء معدلات البطالة عند مستويات مرتفعة والتي بلغت (21.1%) خلال الربع الأول من العام،¹ وتراجع فرص العمل التقليدية. إلا أن النمو السريع لهذا النمط من العمل لم يرافقه تطوير كافٍ للأطر التشريعية والسياساتية التي تضمن حقوق العاملين فيه وبخاصة ما يتعلق بالحماية الاجتماعية، حيث أن العاملين في هذا القطاع وبخاصة الذين يعتمدون عليه كمصدر دخل رئيسي غير مشمولين في مظلة الضمان الاجتماعي، ما يحرمهم من الحقوق التأمينية المتعارف عليها مثل تقاعد الشيخوخة وإصابات العمل والتعطل.

كما يواجه العاملون في هذا القطاع تحديات متزايدة تتعلق بمستويات الدخل، وغياب الاستقرار الوظيفي، وعدم وضوح العلاقة التعاقدية بينهم وبين الشركات المشغلة للتطبيقات. وتنبع هذه التحديات من الطبيعة الخاصة للعمل عبر المنصات الرقمية، التي تقوم على علاقات عمل غير تقليدية لا تزال خارج نطاق العديد من التشريعات العمالية السارية. الأمر الذي أدى إلى اتساع الفجوة بين الواقع العملي الذي يعيشه العاملون في هذا القطاع وبين مستوى الحماية القانونية والاجتماعية المتاحة لهم. وفي ظل اعتماد أعداد متزايدة من السائقين على هذا العمل كمصدر دخل رئيسي، تبرز الحاجة إلى تطوير سياسات وتشريعات أكثر قدرة على تحقيق التوازن بين متطلبات نمو الاقتصاد الرقمي وضمان حقوق العاملين فيه.

وفي هذا السياق، يسعى التقرير إلى تسليط الضوء على أبرز التحديات التي تواجه العاملين في تطبيقات النقل الذكية في الأردن، من خلال ثلاثة محاور رئيسية تتمثل في الحماية الاجتماعية، والدخل والأجور، والأمان الوظيفي، وصولاً إلى مجموعة من التوصيات السياساتية القابلة للتطبيق لتحسين ظروف العاملين في هذا القطاع وتعزيز استدامته.

خارطة العاملين عبر تطبيقات النقل الذكية وأعدادهم



أما فيما يتعلق بأعداد العاملين في هذا القطاع، تُظهر المعطيات المتاحة أن قطاع تطبيقات النقل الذكي في الأردن يشهد توسعاً سريعاً يفوق قدرة الأطر التنظيمية والإحصائية الرسمية على مواكبته بصورة دقيقة ومنتظمة. فوفقاً لآخر الإحصاءات الصادرة عن هيئة تنظيم النقل البري، يبلغ عدد السائقين العاملين عبر تطبيقات نقل الركاب المرخصين والحاصلين على تصاريح رسمية (13,823) سائقاً.² وفي المقابل، تشير تقديرات الهيئة إلى أن عدد السائقين الذين يعملون عبر هذه التطبيقات دون ترخيص رسمي يصل إلى نحو 50 ألف سائق، وهو ما يعكس اتساع فجوة التنظيم والرقابة، ويؤثر إلى حجم الاقتصاد غير المنظم داخل هذا القطاع الرقمي المتنامي.

أما فيما يتعلق بتطبيقات توصيل الطعام، فلا تتوافر حتى الآن بيانات رسمية منشورة حول أعداد السائقين العاملين فيها، الأمر الذي يحد من القدرة على التخطيط القطاعي القائم على الأدلة. غير أن تقديرات وزارة الاقتصاد الرقمي لعام 2023 تشير إلى أن أعدادهم تتجاوز 25 ألف سائق،³ بما يجعل هذا القطاع أحد أكبر مجالات التشغيل الرقمي غير المنظم في المملكة، ويؤكد الحاجة إلى تطوير أنظمة رصد إحصائي متخصصة باقتصاد المنصات.

تُظهر هذا الشكل أن القوى العاملة في هذا القطاع تتكوّن من ثلاث فئات رئيسية. تضم الفئة الأولى سائقين يعتمدون على تطبيقات النقل الذكية كمصدر دخل أساسي ووحيد، ويُعدّون الأكثر تعرضاً لمخاطر تقلب الدخل وغياب الحماية الاجتماعية. وتشمل الفئة الثانية موظفين في القطاعين العام والخاص يلجؤون إلى العمل عبر التطبيقات بعد انتهاء دوامهم الرسمي بهدف تعويض تدني الأجور وتحسين مستوياتهم المعيشية. أما الفئة الثالثة فتتكوّن من المتقاعدين مبكراً سواء من القطاعين العام أو الخاص، اضطروا إلى الانخراط في هذا النمط من العمل بسبب انخفاض رواتبهم التقاعدية وعدم كفايتها لتغطية متطلبات الحياة الأساسية.

وتعكس هذه الخارطة تركيبة اجتماعية-اقتصادية مركبة للقوى العاملة في قطاع التطبيقات الذكية، وتبرز الدور المتزايد لهذا القطاع بوصفه صمام أمان اقتصادي ولكنه هش بالوقت ذاته لفئات واسعة من الشباب، في ظل محدودية فرص العمل النظامي وضعف شبكات الحماية الاجتماعية. وبالنسبة إلى أعداد شركات تطبيقات النقل الذكية في الأردن، فيصل عددها إلى خمس تطبيقات مرخصة لنقل الركاب، ونحو 7 تطبيقات لتوصيل الطعام.

أولاً: الحماية الاجتماعية.. قطاع يعمل خارج مظلة الضمان

الدولية الحديثة إلى اتساع الاعتراف بأن العاملين عبر المنصات الإلكترونية، مثل تطبيقات النقل والتوصيل، لا يمكن التعامل معهم باعتبارهم "مقاولين مستقلين" بالمعنى التقليدي، لأن طبيعة عملهم تخضع بدرجات متفاوتة لسيطرة المنصات الرقمية من خلال تحديد الأجور، توزيع الطلبات، تقييم الأداء، فرض العقوبات، وتعطيل الحسابات. وبذلك أصبح جوهر النقاش العالمي لا يقتصر على توصيف العلاقة التعاقدية، بل على مدى أحقية هؤلاء العاملين بالحماية العمالية الكاملة أو الأساسية.

وتبرز التجربة الأوروبية كأحد أهم الاتجاهات الداعمة لهذا التحول، حيث أقر الاتحاد الأوروبي توجيهاً جديداً يفترض وجود علاقة عمل عندما تتوفر مؤشرات الرقابة والتوجيه من المنصة، وينقل عبء الإثبات إلى الشركات بدلاً من العامل. كما ذهبت إسبانيا إلى نموذج أكثر تقدماً من خلال قانون "الراكبين"، الذي اعترف بعمال توصيل الطعام كعمال أجراء، بينما أقرت بريطانيا بحقوق أساسية لسائقي أوبر ضمن فئة "العامل"، بما يشمل الحد الأدنى للأجر والإجازات المدفوعة وفترات الراحة.



على الرغم من مرور سنوات على بدء عمل تطبيقات النقل الذكية في الأردن، ما يزال العاملون فيها، وبخاصة الذين يعتمدون عليها كمصدر رئيسي للدخل، خارج مظلة الحماية الاجتماعية التي يوفرها الضمان الاجتماعي. وتبرز هذه المشكلة بوصفها إحدى أهم التحديات التي تواجه القطاع، نظراً لطبيعة العلاقة غير التقليدية بين السائقين والشركات المشغلة، وهو يترتب عليها من غياب الحماية التأمينية للسائقين وأسرههم في حالات الشبخوخة أو العجز أو الوفاة أو إصابات العمل.

ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى أن التشريعات العمالية وعلى رأسها قانون العمل ما يزال لا يعترف بهؤلاء السائقين كعمال تقليديين، ما يحرمهم من أدنى الحقوق العمالية المنصوص عليها في القانون، وأبرزها الشمول بمظلة الضمان الاجتماعي.

وبناءً عليه، لا تُلزم الشركات المشغلة للتطبيقات بتسجيل السائقين لديها في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بخلاف العاملين بدوام كامل وبأجر ثابت. كما أن التشريعات النازمة لهذا القطاع الصادرة عن هيئة تنظيم النقل البري بالنسبة إلى تطبيقات نقل الركاب أو الصادرة عن هيئة تنظيم قطاع الاتصالات بالنسبة إلى تطبيقات توصيل الطعام، فهي لا تعترف أيضاً بالسائقين كعمال، وإنما تصنفهم باعتبارهم "مقدمي خدمات" وليسوا عاملين لدى الشركات المشغلة، الأمر الذي يؤدي عملياً إلى استبعادهم من أنظمة الحماية الاجتماعية المعمول بها في سوق العمل التقليدي.

إلا أن استمرار تصنيف سائقي التطبيقات الذكية كمقدمي خدمات وليس كعمال لا يُعد خياراً وحيداً أو حتمياً، إذ تشير التطورات التشريعية والقضائية

وفي أستراليا وكندا وأميركا اللاتينية والهند، تتجه السياسات العامة إلى توسيع الحماية الاجتماعية والعمالية للعاملين في المنصات، حتى في الحالات التي لا يتم فيها الاعتراف الكامل بهم كأجراء. وتشمل هذه الحماية الحد الأدنى للدخل، الضمان الاجتماعي، التأمين ضد إصابات العمل، الحماية من تعطيل الحساب التعسفي، وتنظيم الخوارزميات التي تتحكم في شروط العمل. كما أن منظمة العمل الدولية بدأت مساراً لوضع معايير دولية خاصة بالعمل عبر المنصات، بما يعكس إدراكاً عالمياً متزايداً بأن هذا النمط من العمل لم يعد هامشياً أو مؤقتاً، بل أصبح جزءاً بنوياً من أسواق العمل الحديثة.

وتدعم هذه التجارب الحجة العمالية القائلة إن العاملين في المنصات يجب أن يتمتعوا بحقوق عمالية متكاملة، لأن العلاقة الفعلية بينهم وبين الشركات تقوم غالباً على التبعية الاقتصادية والتنظيمية. فالمنصة لا تكتفي بدور الوسيط التقني، بل تتحكم في شروط العمل الأساسية، من الأجر وساعات العمل الفعلية إلى الوصول إلى الفرص والاستمرار في العمل. لذلك، فإن حرمان هؤلاء العاملين من حقوق مثل الحد الأدنى للأجر، الضمان الاجتماعي، التأمين الصحي، الإجازات، التعويض عن إصابات العمل، والحق في التنظيم النقابي، يمثل شكلاً من أشكال تفريغ علاقة العمل من مضمونها وإعادة إنتاج الهشاشة تحت غطاء التكنولوجيا.

وعليه، فإن الاتجاه الدولي العام يؤكد ضرورة الانتقال من منطلق "العمل المستقل الزائف" إلى منطلق الحماية العمالية القائمة على واقع العلاقة لا على الاسم الوارد في العقد. وكلما مارست المنصة سيطرة فعلية على العامل، وجب الاعتراف له بحقوق عمالية كاملة، بما يضمن العدالة، الأمن الاقتصادي، والكرامة في العمل.

ومن هذا المنطلق، فإن مراجعة التشريعات العمالية في الأردن بما يضمن الاعتراف بالسائقين كعمال، أو على الأقل كفئة تستحق الحد الأدنى من الحماية العمالية والاجتماعية، باتت ضرورة ملحة لمواكبة التحولات التي يشهدها سوق العمل. وتتطلب معالجة هذه الإشكالية أولاً تعديل قانون العمل ليصبح يعترف بشكل صريح بالعلاقة العمالية التي تنشأ بين السائقين والشركات المشغلة، ومن ثم إلزام الشركات بتسجيلهم بمظلة الضمان الاجتماعي من خلال إعادة صياغة العقود المبرمة بينها وبين السائقين، بما يضمن الحد الأدنى من الحقوق والحمايات الأساسية للعاملين.

إن إدماج العاملين في تطبيقات النقل الذكية ضمن مظلة الحماية الاجتماعية لا يمثل فقط استحقاقاً حقوقياً، بل يشكل أيضاً استثماراً طويل الأمد في استقرار سوق العمل والحد من هشاشة العمالة في الاقتصاد الرقمي.

ثانيًا: الدخل والأجور.. بين ارتفاع العمولات وضعف التنظيم

ويتحمل تكاليفها التشغيلية بشكل يومي، قد تمتد فترات تحويل مستحقاته عدة أيام أو أكثر. وتتعارض هذه الممارسات مع طبيعة العمل عبر التطبيقات، الذي يقوم أساسا على مفهوم الدخل اليومي وليس الراتب الشهري. فالسائق يحتاج إلى سيولة يومية لتغطية مصاريف الوقود والصيانة والالتزامات المالية الأخرى، وأي تأخير في صرف المستحقات ينعكس مباشرة على أمنه الاقتصادي وقدرته على الاستمرار في العمل.

إلى جانب ذلك، فإن محدودية عدد الشركات المرخصة لنقل الركاب في السوق تحد من الخيارات المتاحة أمام السائقين وتضعف قدرتهم على التفاوض وتحسين شروط عملهم. لذلك فإن فتح المجال أمام دخول شركات جديدة إلى السوق، ضمن ضوابط تنظيمية واضحة، يمكن أن يساهم في تعزيز المنافسة وتحسين المزايا المقدمة للسائقين، سواء من حيث نسب العمولات أو سرعة تحويل المستحقات أو الحوافز التشغيلية المختلفة. وكانت هيئة تنظيم النقل البري أعلنت مؤخرا أن نحو 20 شركة لنقل الركاب تقدمت بطلبات للحصول على الترخيص وحصلت على موافقات أولية، وهو ما يمثل خطوة إيجابية نحو تعزيز التنافسية بين الشركات ويعود بالنفع على السائقين.



يشكل مستوى الدخل أحد أبرز التحديات التي تواجه العاملين في تطبيقات النقل الذكية، خصوصا في ظل تزايد التكاليف التشغيلية التي يتحملها السائقون بشكل كامل تقريبا، بما في ذلك أقساط المركبات والوقود والصيانة والتأمين والترخيص. ومن أبرز العوامل المؤثرة على دخل السائقين ارتفاع نسب العمولات التي تقتطعها بعض الشركات المشغلة من قيمة الرحلات والتي تصل إلى نحو 30%. فالنسب الحالية تختلف من شركة إلى أخرى، وتترك للشركات حرية تحديدها، الأمر الذي يخلق تفاوتًا كبيرًا في العائد الفعلي الذي يحصل عليه السائقون.

وتؤدي هذه العمولات المرتفعة إلى تقليص حصة السائق من الإيرادات، خاصة في ظل ارتفاع كلف التشغيل وتراجع القدرة الشرائية. لذلك تبرز الحاجة إلى وضع إطار تنظيمي يحدد سقفًا واضحًا وموحدًا للعمولات المقتطعة من السائقين، بما يضمن تحقيق توازن عادل بين مصالح الشركات وحقوق العاملين.

كما يواجه السائقون تحديًا آخر يتمثل في عدم التزام بعض الشركات بالتسعيرة المعتمدة من قبل الجهات الرسمية المعنية من خلال تقديم خصومات وعروض ترويجية تتحمل آثارها المالية دخول السائقين بصورة مباشرة أو غير مباشرة. ويؤدي ذلك إلى تقليص قيمة الرحلات وإضعاف قدرة السائقين على تحقيق دخل مستقر، خصوصا عندما تصبح المنافسة بين الشركات قائمة على خفض الأسعار بدلا من تحسين جودة الخدمة.

ومن القضايا المتزايدة كذلك، وبخاصة بالنسبة للسائقين العاملين عبر تطبيقات نقل الركاب، تأخر تحويل مستحقات السائقين الناتجة عن الرحلات المدفوعة عبر البطاقات البنكية. ففي الوقت الذي يقوم فيه السائق بتقديم الخدمة بشكل فوري

ثالثاً: الأمان الوظيفي.. هشاشة مستمرة تهدد استدامة العمل



ارتفاع معدلات البطالة وقلّة فرص العمل، ما يحد من قدرة السائقين على الاعتراض أو المطالبة بحقوقهم، ويجعل الشركات أقلّ اكتراثاً بتبعات حظر السائقين أو إيقافهم عن العمل، لوجود أعداد كبيرة من الباحثين عن فرصة للعمل عبر هذه التطبيقات.

ونتيجة لذلك، قد يتعرض السائق للإيقاف المؤقت أو الدائم وفقدان مصدر دخله الرئيسي دون وجود ضمانات كافية للمراجعة أو الاعتراض أو التظلم أمام جهة مستقلة.

وفي هذا السياق، تبرز أهمية تطبيق النصوص الواردة في النظام الجديد لتنظيم نقل الركاب من خلال استخدام التطبيقات الذكية لسنة 2025 والمتعلقة بتركيب كاميرات مراقبة داخل المركبات تعمل أثناء الرحلات فقط، فمن شأن هذه الكاميرات أن توفر وسيلة موضوعية لتوثيق الوقائع والحد من النزاعات والشكاوى الكيدية، وأن تضمن حماية السائق والراكب في الوقت نفسه. كما ينبغي أن تتحمل الشركات تكاليف هذه الكاميرات باعتبارها جزءاً من متطلبات التشغيل والسلامة في القطاع.

يواجه العاملون في تطبيقات النقل الذكية تحديات متزايدة تتعلق بالأمان الوظيفي والاستقرار المهني، وهي تحديات ترتبط بطبيعة التنظيم الحالي للقطاع.

وتتمثل إحدى أبرز هذه القضايا في العمر التشغيلي للمركبات العاملة عبر تطبيقات نقل الركاب، والذي يبلغ حالياً سبع سنوات من سنة صنع المركبة. ورغم أهمية الحفاظ على جودة المركبات والخدمة المقدمة للركاب، إلا أن هذا الشرط يفرض أعباء كبيرة على السائقين، خصوصاً وأن نسبة كبيرة منهم قامت بشراء مركباتها من خلال قروض مصرفية طويلة الأجل.

ويعني ذلك عملياً أن عدداً كبيراً من السائقين قد يجدون أنفسهم خارج سوق العمل قبل الانتهاء من سداد أقساط مركباتهم، الأمر الذي يرفع احتمالات التعثر المالي ويهدد مصادر دخل آلاف الأسر ويزيد من معدلات البطالة العالية أصلاً، وهو ما يتعارض مع السياسات الحكومية المعلنة لتخفيض معدلات البطالة. ومن هذا المنطلق، تبدو مراجعة العمر التشغيلي الحالي ورفعها إلى عشر سنوات خياراً أكثر توازناً، إذ يحقق استمرارية العمل للسائقين دون الإخلال بمتطلبات السلامة الفنية للمركبات، خاصة إذا اقترن ذلك بفحوصات فنية دورية صارمة تضمن جاهزية المركبة بغض النظر عن عمرها.

كما يواجه السائقون العاملون عبر تطبيقات النقل الذكية حالة من انعدام الاستقرار الوظيفي نتيجة امتلاك الشركات صلاحيات واسعة في حظر أو إيقاف حساباتهم استناداً إلى شكاوى العملاء، دون وجود إجراءات واضحة وشفافة للتحقق من هذه الشكاوى أو ضمان حق السائق في الدفاع عن نفسه وتقديم روايته للأحداث. وفي كثير من الحالات، تميل الشركات إلى إعطاء أولوية لرواية العميل حفاظاً على سمعتها التجارية ومستوى رضا المستخدمين، في حين يجد السائق نفسه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية. وتتفاقم هذه المشكلة في ظل

الخلاصة والتوصيات

استناداً إلى التحديات المطروحة في هذا التقرير، يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات السياساتية القابلة للتطبيق لتحسين ظروف العمل في قطاع التطبيقات الذكية وضمان استدامته:

1. تعديل قانون العمل بحيث يصبح يعترف بشكل صريح بالعلاقة العمالية التي تنشأ بين السائقين والشركات المشغلة لتطبيقات النقل الذكية.
2. إلزام الشركات المشغلة بتسجيل السائقين لديها بمظلة الضمان الاجتماعي من خلال إعادة صياغة العقود المبرمة بينها وبين السائقين، بما يضمن الحد الأدنى من الحقوق والحمايات الأساسية للعاملين.
3. تحديد سقف موحد وعادل للعمولات التي تقتطعها الشركات من السائقين ومنع التفاوت الكبير بينها.
4. إلزام الشركات بالتقيد الكامل بالتسعيرة المعتمدة من الجهات الرسمية المعنية وتعزيز الرقابة على الممارسات التي تؤثر سلباً على دخول السائقين.
5. إقرار إطار زمني ملزم لتحويل مستحقات السائقين الناتجة عن المدفوعات الإلكترونية بما لا يتجاوز 24 ساعة أو فترة زمنية محددة بوضوح.
6. فتح المجال أمام ترخيص شركات جديدة لنقل الركاب ضمن شروط تنظيمية واضحة لتعزيز المنافسة وتحسين شروط العمل والدخل للسائقين.
7. رفع العمر التشغيلي للمركبات العاملة عبر تطبيقات نقل الركاب من 7 إلى 10 سنوات، ليتسنى للسائقين سداد كامل أقساط مركباتهم قبل خروجهم عن الخدمة، مع الإبقاء على متطلبات الفحص الفني الدوري للمركبات.
8. منع الحظر أو الإيقاف التعسفي للسائقين من خلال اشتراط مراجعة الجهات الرسمية المعنية للحالات الخلافية الجسيمة قبل اتخاذ قرارات الحظر الدائم.



أصبح العمل عبر تطبيقات النقل الذكية جزءاً أصيلاً من سوق العمل الأردني، ولم يعد من الممكن التعامل معه باعتباره نشاطاً هامشياً أو مؤقتاً. فآلاف العاملين يعتمدون عليه كمصدر دخل رئيسي، الأمر الذي يفرض ضرورة تطوير سياسات وتشريعات قادرة على تحقيق التوازن بين تشجيع الابتكار والاستثمار في الاقتصاد الرقمي من جهة، وضمان حقوق العاملين وحمايتهم من جهة أخرى.

لذلك، فإن تعزيز الحماية الاجتماعية، وتحسين مستويات الدخل، وتوفير ضمانات أكبر للأمان الوظيفي، تمثل ركائز أساسية لبناء قطاع نقل ذكي أكثر استدامة وعدالة، بما يضمن استمرار نموه الاقتصادي دون أن يكون ذلك على حساب حقوق العاملين فيه.

¹ دائرة الإحصاءات العامة. (2026). تقرير البطالة في الأردن للربع الأول من عام 2026.² دائرة الإحصاءات العامة. (2025). تقرير البطالة في الأردن للربع الثالث من عام 2025.

² دائرة هيئة تنظيم النقل البري. (2026). تقرير الربع الأول للعام 2026 (ركّاب وبضائع): https://www.ltrc.gov.jo/ebv4.0/root_stora-ge/ar/eb_list_page/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A8%D8%B9-%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%88%D9%84_%D8%B1%D9%83%D8%A7%D8%A8__%D9%88_%D8%A8%D8%B6%D8%A7-%D8%A6%D8%B92026__.pdf

³ تقديرات وزارة الاقتصاد الرقمي. 2023: [/https://akhbarhayat.com/874023](https://akhbarhayat.com/874023)

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

