

تقرير
2026

شركات التعهيد "المساندة" في الأردن:

إعادة إنتاج العمل الهش وتقليص النفقات
على حساب حقوق العمال



إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
و برنامج المرصد العمالي الاردني

عمان، الأردن
أيار 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

تشهد أسواق العمل حول العالم خلال العقود الأخيرة تحولات عميقة في طبيعة علاقات العمل وأنماط التشغيل، ترافقت مع صعود سياسات الخصخصة والبحث المتزايد من قبل الشركات الكبرى عن تقليل النفقات ورفع مستويات الربحية. ومن أبرز مظاهر هذه التحولات توسع الاعتماد على ما يعرف بـ"شركات التعهيد" أو "الشركات المساندة"، وهي شركات تقوم بتشغيل العمال لصالح شركات ومؤسسات كبرى، بينما تبقى العلاقة التعاقدية الرسمية بين العامل والشركة الوسيطة، وليس مع الجهة التي يعمل لديها فعلياً.

هذا النموذج لم يعد يقتصر على الأعمال المؤقتة أو الخدمات الثانوية، بل امتد ليشمل أعمالاً تشغيلية وفنية أساسية داخل قطاعات استراتيجية كالكهرباء والطاقة والخدمات الصحية والنقل والخدمات البلدية والتعدين والاتصالات وغيرها. وفي كثير من الحالات، يؤدي العاملون عبر شركات التعهيد المهام ذاتها التي يؤديها الموظفون المثبتون في الشركات الكبرى، ويعملون في المواقع نفسها وتحت الإشراف الإداري ذاته، لكن بأجور أقل، وحمايات اجتماعية أضعف، ومستويات متدنية من الأمان الوظيفي.

ورغم أن الشركات تبرر التوسع في هذا النموذج بالحاجة إلى "رفع الكفاءة" و"تخفيض النفقات التشغيلية" و"تعزيز المرونة"، إلا أن التجارب العملية في العديد من الدول أظهرت أن جزءاً كبيراً من أرباح هذا النموذج يتحقق من خلال تقليص حقوق العاملين وإضعاف استقرارهم الوظيفي، وإعادة تشكيل سوق العمل باتجاه أنماط أكثر هشاشة وأقل حماية. وفي الأردن، أخذت الشركات المساندة بالتوسع بصورة متسارعة خلال السنوات الأخيرة، خصوصاً في القطاعات التي تعتمد على أعداد كبيرة من العاملين أو تحتاج إلى خدمات تشغيلية مستمرة. وقد انعكس هذا التوسع على أوضاع آلاف العمال الذين باتوا يعملون ضمن ظروف تتسم بانخفاض الأجور، وضعف الحماية الاجتماعية، وسهولة الفصل من العمل، وغياب التمثيل النقابي الفاعل، في وقت تؤدي فيه هذه العمالة وظائف أساسية لا تقل أهمية أو خطورة عن وظائف العاملين المثبتين في الشركات الكبرى.

ويحاول هذا التقرير قراءة ظاهرة الشركات المساندة ضمن سياقها العالمي، وربطها بالتحولات التي يشهدها سوق العمل الأردني، مع التركيز على آثارها على الأجور والحماية الاجتماعية والأمان الوظيفي، وصولاً إلى تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها الحد من الانتهاكات وضمان عدالة أكبر في علاقات العمل.

عالمياً: شركات التعهيد وإعادة تشكيل علاقات العمل في الاقتصاد العالمي

ويعكس هذا التحول تغيراً عميقاً في فلسفة إدارة العمل داخل الشركات الكبرى. ففي النموذج التقليدي، كانت الشركة تتحمل مسؤولية مباشرة عن العامل، من حيث الأجر، والحماية الاجتماعية، والتأمين الصحي، والاستقرار الوظيفي، والتدريب والتطوير المهني، وغيرها من الحقوق المتعارف عليها. أما في نموذج التعهيد، فقد باتت الشركات تفصل بصورة متزايدة بين "الاستفادة من العمل" و"المسؤولية عن العامل"، بحيث تستفيد من الخدمة أو الإنتاج، بينما تنقل المسؤوليات القانونية والاجتماعية والمالية إلى شركة وسيطة.

وفي جوهره، يعكس هذا النموذج تحولاً في توزيع المخاطر داخل سوق العمل، فبدلاً من أن تتحمل الشركات الكبرى مخاطر تباطؤ السوق، أو تكاليف الحماية الاجتماعية، أو النزاعات العمالية، أو التعويضات طويلة الأمد، يتم تحويل جزء كبير من هذه المخاطر إلى العمال أنفسهم عبر عقود عمل قصيرة أو غير مستقرة، إضعاف الحقوق العمالية، تقليص الحماية الاجتماعية، سهولة إنهاء الخدمات، وإضعاف القدرة على التفاوض الجماعي.

لم يعد التوسع في شركات "التعهيد" أو "الشركات المساندة" مجرد تحول إداري محدود داخل الشركات الكبرى، بل أصبح خلال العقود الأخيرة أحد أبرز ملامح إعادة هيكلة سوق العمل العالمي. فمع تسارع العولمة الاقتصادية، أي زيادة ترابط الأسواق والشركات عبر الحدود التي عززت انتقال الاستثمارات والخدمات ورؤوس الأموال بين الدول، إضافة إلى وصاعد المنافسة بين الشركات، واتساع سياسات الخصخصة والتحرر الاقتصادي، اتجهت الشركات الكبرى بصورة متزايدة إلى تقليص العمالة الدائمة واستبدالها بأنماط تشغيل أكثر مرونة وأقل كلفة، تقوم على نقل جزء كبير من الوظائف والخدمات إلى شركات وسيطة تتولى تشغيل العمال وإدارتهم.

وتشير بيانات تقرير عالمي نشرته منظمة Atara Management xis إلى أن نحو (70%) من الشركات العالمية تعتمد على التعهيد كجزء من استراتيجيتها التشغيلية، فيما تؤكد البيانات أن خفض النفقات التشغيلية يمثل الدافع الأساسي لهذا التوجه، إذ تلجأ غالبية الشركات إلى التعهيد بهدف تقليل كلف الأجور، والتأمينات، والبنية الإدارية، والالتزامات طويلة الأمد تجاه العاملين.

كما يبين التقرير أن سوق التعهيد العالمي بات يقدر بمئات مليارات الدولارات، مع توقعات باستمرار نموه خلال السنوات المقبلة، مدفوعاً بالتحول نحو الاقتصاد الرقمي والعمل المرن والتوسع في الخدمات العابرة للحدود. ولم يعد التعهيد يقتصر على الأعمال البسيطة أو الموسمية، بل توسع ليشمل قطاعات متقدمة وحساسة مثل التكنولوجيا، والخدمات المالية، والطاقة، والرعاية الصحية، وخدمات الاتصالات، والخدمات اللوجستية، وحتى بعض الوظائف الفنية المتخصصة.¹



في العلاقة العمالية ويضعف قدرة العمال على المطالبة بحقوقهم أو التفاوض الجماعي بشأن شروط العمل.

وتبرز هذه المشكلة بصورة أكبر في القطاعات التي تعتمد على أعداد كبيرة من العمال أو تنطوي على مخاطر مهنية مرتفعة، مثل الطاقة، والخدمات الصحية، والتنظيف، والنقل، والتعدين، والخدمات اللوجستية. ففي هذه القطاعات تحديداً، تصبح كلفة العمالة والحمايات الاجتماعية جزءاً كبيراً من النفقات التشغيلية، ما يدفع الشركات إلى البحث عن صيغ تشغيل تقلل هذه الكلف، حتى لو جاء ذلك على حساب جودة العمل أو استقرار العاملين.

كما أن التوسع في التعاقد ارتبط عالمياً بصعود مفهوم "العمل المرن"، الذي يُقدّم غالباً بوصفه نموذجاً حديثاً وأكثر كفاءة، لكنه في كثير من الحالات يعني عملياً تقليص الاستقرار الوظيفي وتحويل العامل إلى مورد يمكن الاستغناء عنه بسهولة وفق متطلبات السوق وتقلبات الربحية. وقد تسارع هذا الاتجاه بصورة أكبر بعد الأزمات الاقتصادية العالمية، وخاصة بعد الأزمة المالية العالمية عام 2008، ثم بعد جائحة كورونا، حيث اتجهت أعداد كبيرة من الشركات إلى إعادة هيكلة أنظمة التشغيل وتقليل الالتزامات طويلة الأمد، بما في ذلك التوسع في التعاقد الخارجي والعمل المؤقت والعمل عبر المنصات الرقمية.

وفي هذا السياق، لم يعد التعاقد مجرد أداة إدارية، بل أصبح جزءاً من نموذج اقتصادي عالمي يعيد تشكيل العلاقة بين رأس المال والعمل، من خلال نقل جزء متزايد من المخاطر إلى العمال، وتقليص التكاليف الاجتماعية المرتبطة بالتوظيف الدائم، وإعادة تعريف مفهوم "الوظيفة" نفسها، من كونها علاقة مستقرة نسبياً إلى علاقة مرنة وقابلة للاستبدال باستمرار.

ولهذا، فإن جزءاً مهماً من "الكفاءة" التي تحققها الشركات عبر التعاقد لا ينتج بالضرورة عن تطوير التكنولوجيا أو رفع الإنتاجية، وإنما عن تقليل كلفة العمل وإضعاف الالتزامات تجاه العاملين. وتشير تقارير منظمة العمل الدولية² إلى أن التوسع في أنماط العمل غير المباشر والعمل المرن أسهم في اتساع ما يعرف بـ"العمل الهش"، أي الوظائف التي تفتقر إلى الاستقرار الوظيفي أو الحماية الاجتماعية الكافية أو الأجور العادلة. كما ارتبطت هذه التحولات بتراجع نموذج "الوظيفة المستقرة طويلة الأمد" الذي كان سائداً في العديد من الاقتصادات الصناعية خلال النصف الثاني من القرن العشرين.

وفي العديد من الدول، أدى التوسع في التعاقد إلى نشوء ما يمكن وصفه بـ"سوق العمل المزدوج" داخل المؤسسة الواحدة. فهناك فئة من العاملين المثبتين الذين يتمتعون بالأجور المرتفعة والضمانات والاستقرار والترقيات والتمثيل النقابي، مقابل فئة أخرى من العمالة غير المباشرة تؤدي العمل ذاته أو جزءاً كبيراً منه، لكن بأجور أقل وحمايات اجتماعية أضعف وفرص محدودة للتطور المهني.

ولا تقتصر آثار هذا الانقسام على الجوانب الاقتصادية فقط، بل تمتد إلى بنية علاقات العمل نفسها، إذ يؤدي وجود فئات متعددة من العمال داخل المؤسسة الواحدة بشروط متفاوتة إلى خلق بيئات عمل غير متكافئة، تتراجع فيها مفاهيم العدالة المهنية والانتماء المؤسسي، ويزداد فيها الشعور بالتمييز وعدم الاستقرار.

كما ارتبط توسع التعاقد عالمياً بتراجع معدلات التنظيم النقابي في العديد من الدول، لأن العمالة غير المباشرة تكون غالباً أكثر هشاشة وأقل قدرة على التنظيم الجماعي. فالعامل في شركة التعاقد يعمل فعلياً لصالح شركة كبرى، لكنه يتبع قانونياً وإدارياً لشركة أخرى، ما يخلق حالة من التشتت

المستوى المحلي: الشركات المساندة وإعادة إنتاج العمل الهش في الأردن

أعمالاً ميدانية وفنية مشابهة لتلك التي يؤديها موظفو الشركات الكبرى أنفسهم، بما في ذلك التعامل مع الشبكات الكهربائية والأعطال الفنية والأعمال ذات الخطورة المرتفعة.

كما توسع الاعتماد على الشركات المساندة في قطاع الخدمات الصحية، وبخاصة في خدمات النظافة والتعقيم والخدمات التشغيلية داخل المستشفيات الحكومية، حيث باتت هذه الخدمات تُدار في كثير من الحالات من خلال شركات خاصة تتولى تشغيل العمال بعقود وأجور تختلف عن تلك التي كانت سائدة سابقاً ضمن أنماط التشغيل المباشر. كذلك شهدت بعض المؤسسات الخدمة العامة توجهاً نحو التعاقد مع شركات خاصة لنقل العاملين إليها وهو يُعرف بـ"الخصخصة"، إذ جرى مؤخراً نقل عمال الوطن "عمال النظافة" في أمانة

لا يمكن فهم التوسع في الشركات المساندة في الأردن باعتباره مجرد توسع في قطاع خدماتي أو نمط إداري جديد، بل ينبغي قراءته ضمن التحولات الأوسع التي شهدها الاقتصاد الأردني وسوق العمل خلال العقود الأخيرة، وخاصة مع تسارع الخصخصة، وإعادة هيكلة المؤسسات العامة، وتراجع التوظيف الدائم، وارتفاع الضغوط المتعلقة بخفض النفقات التشغيلية.

فخلال السنوات الماضية، اتجهت العديد من الشركات الكبرى والمؤسسات الخدمية والقطاعات شبه الحكومية إلى تقليل الاعتماد على التوظيف المباشر، والتوسع في التعاقد مع شركات وسيطة لتوفير العمالة، ولم يعد هذا النموذج مقتصرًا على الأعمال الثانوية أو الموسمية، بل أصبح يشمل أعمالاً تشغيلية وفنية أساسية في قطاعات استراتيجية مثل الكهرباء والطاقة والخدمات الصحية والخدمات البلدية والتعدين والخدمات اللوجستية.

وتشير تقارير سابقة للمرصد العمالي الأردني³ إلى أن جوهر هذا التحول يقوم على إعادة إنتاج الوظائف نفسها لكن ضمن شروط أدنى. فالعامل الذي كان يمكن أن يُعيّن مباشرة داخل الشركة الكبرى، مع ما يرافق ذلك من استقرار وظيفي وامتيازات وحمايات، أصبح يُستبدل بعامل يتبع لشركة مساندة، يؤدي العمل ذاته لكن بأجر أقل وحقوق أضعف.

وتتمثل هذه التحولات بصورة واضحة في عدد من القطاعات والمنشآت الكبرى في الأردن، التي اتجهت خلال السنوات الأخيرة إلى التوسع في الاعتماد على الشركات المساندة لتوفير العمالة، خصوصاً في الأعمال التشغيلية والفنية والخدمية. فقد برز هذا النموذج بشكل لافت في قطاع الكهرباء والطاقة، حيث يعمل مئات الفنيين والعمال لصالح شركات الكهرباء عبر شركات وسيطة، رغم أنهم يؤديون



إلى شراء الخدمات من شركات وسيطة بدلاً من التوظيف المباشر، باعتبار ذلك خياراً أقل كلفة وأكثر "مرونة" من الناحية الإدارية والمالية. إلا أن هذا التحول ساهم عملياً في نقل جزء من الوظائف المستقرة نسبياً إلى أنماط تشغيل أكثر هشاشة، تقوم على العقود المؤقتة، وتدني الأجور، وضعف الحماية الاجتماعية. كما أدى ذلك إلى خلق فجوة متزايدة بين العاملين ضمن الهياكل الوظيفية التقليدية والعاملين عبر الشركات المساندة، حتى داخل المؤسسات والقطاعات نفسها.

وفي هذا السياق، أصبحت الشركات المساندة أداة لإعادة تشكيل علاقة العمل داخل السوق الأردني، بحيث لم تعد الوظيفة ترتبط بالضرورة بالاستقرار أو الحماية أو التطور المهني، وإنما باتت أقرب إلى "خدمة تشغيل" قابلة للاستبدال المستمر وفق اعتبارات الكلفة والمرونة.

عمّان الكبرى إلى شركة خاصة في إطار البحث عن تقليل الكلف التشغيلية وإعادة هيكلة الإنفاق، وهو ما أثار مخاوف تتعلق بتراجع حقوق عمال الوطن واستقرارهم الوظيفي ومستويات أجورهم مقارنة بالنظام السابق، خصوصاً وأن نقل عمال الوطن إلى شركات خاصة غالباً ما يعني انتقالهم من أنظمة وظيفية أكثر استقراراً إلى أنماط تشغيل تقوم على العقود المحددة المدة، ومرونة أكبر في إنهاء الخدمات.

ولم يأت توسع الشركات المساندة في الأردن نتيجة تحولات القطاع الخاص فقط، بل ارتبط أيضاً بصورة غير مباشرة بالسياسات الحكومية المتعلقة بالخصخصة، وإعادة الهيكلة، والتوسع في التعاقد الخارجي داخل عدد من المؤسسات والقطاعات العامة وشبه الحكومية. فمع تراجع التوظيف الدائم، وارتفاع الضغوط المالية على المؤسسات العامة، اتجهت العديد من الجهات

أولاً: إعادة هيكلة الأجور وخلق عمالة منخفضة الكلفة

والامتيازات نفسها. ويؤدي ذلك عملياً إلى خلق طبقة واسعة من "العمالة منخفضة الكلفة" داخل قطاعات كانت تاريخياً توفر مستويات أفضل نسبياً من الأجور والاستقرار، خصوصاً المهن الفنية والتقنية المرتبطة بالكهرباء والطاقة والخدمات التشغيلية.

كما أن هذا النموذج يساهم في توسيع ظاهرة "العمال الفقراء"، أي العاملين الذين يمتلكون وظائف، لكن أجورهم لا تكفي لتأمين حياة كريمة لهم ولأسرهم، خصوصاً في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة وتآكل القدرة الشرائية للأجور في الأردن. والأخطر أن هذا التحول ينعكس أيضاً على مستقبل التعليم المهني والتقني. ففي الوقت الذي تروّج فيه السياسات الرسمية للتوسع في التعليم المهني باعتباره مساراً يوفر فرص عمل جيدة، يعيد سوق العمل نفسه إنتاج المهن الفنية ضمن شروط منخفضة الأجر وضعيفة الحماية، ما يقلل جاذبية هذه المسارات ويضعف قدرتها على تحقيق الاستقرار الاقتصادي للعاملين فيها.

أحد أهم الأبعاد المرتبطة بالتوسع في الشركات المساندة يتمثل في إعادة تشكيل بنية الأجور داخل سوق العمل الأردني. فالشركات الكبرى لم تعد مضطرة إلى توظيف العمال بشروطها التقليدية، وإنما أصبحت قادرة على الحصول على العمالة نفسها بكلفة أقل عبر الشركات الوسيطة. وهنا لا يتعلق الأمر فقط بتدني الأجور بالمطلق، بل بإعادة إنتاج التفاوت داخل مكان العمل الواحد، إذ أصبح من الممكن وجود عاملين يؤديان المهمة نفسها، ويعملان في الموقع ذاته وتحت الإدارة نفسها، لكن ضمن مستويات مختلفة جذرياً من الأجر والحوافز والتأمينات.

وهذا التحول يعكس انتقالاً من مفهوم "الأجر المرتبط بالوظيفة" إلى "الأجر المرتبط بشكل التعاقد". فالقيمة الفعلية للعمل لم تعد هي المحدد الأساسي للأجر، بل موقع العامل داخل الهيكل التعاقدية. وكلما ابتعد العامل عن التوظيف المباشر واقترب من العمل عبر وسيط، تراجع قدرته على الوصول إلى الأجور

ثانياً: تقليص الحماية الاجتماعية ونقل المخاطر إلى العمال

أو على محدودية العلاوات والامتيازات المرتبطة بطبيعة العمل.

وتبرز هذه الإشكاليات بصورة أوضح في القطاعات التي تنطوي على مخاطر مهنية مرتفعة، مثل الكهرباء والخدمات الفنية والميدانية، حيث يؤدي العاملون أعمالاً ذات خطورة عالية، بينما تبقى الحماية المرتبطة بالمهنة أو بإصابات العمل أقل من تلك التي يحصل عليها العاملون المثبتون في المؤسسات نفسها. كما أن تسجيل العمال بأجور منخفضة نسبياً في بعض الحالات ينعكس مستقبلاً على الرواتب التقاعدية وتعويزات إصابات العمل، ما يساهم في إنتاج أشكال ممتدة من الهشاشة الاقتصادية والاجتماعية.

وبذلك، لا تتمثل الإشكالية فقط في وجود أو غياب الحماية الاجتماعية، وإنما في التفاوت في مستويات هذه الحماية بين العاملين الذين يؤدون أعمالاً متشابهة داخل القطاعات نفسها، الأمر الذي يعيد إنتاج فجوات واضحة في الأمان الاقتصادي والاجتماعي داخل سوق العمل الأردني.

لا تقتصر وظيفة الشركات المساندة على خفض الأجور، بل تمتد أيضاً إلى إعادة تشكيل طبيعة الحماية الاجتماعية المرتبطة بالعمل. فبينما يخضع جزء كبير من العاملين في الشركات المساندة للضمان الاجتماعي، إلا أن العديد منهم يواجهون مستويات حماية أدنى مقارنة بالعاملين المثبتين في الشركات الكبرى، سواء من حيث تدني أجورهم الخاضعة للضمان الاجتماعي والتي تؤثر سلباً على رواتبهم التقاعدية مستقبلاً، أو جودة التأمين الصحي، أو طبيعة التعويضات والامتيازات المرتبطة بالعمل.

وفي الواقع، فإن نموذج الشركات المساندة يعيد توزيع جزء من المخاطر داخل علاقة العمل. فبدلاً من أن تتحمل المؤسسة الكبرى بصورة مباشرة كلفة الاستقرار الوظيفي والحماية الاجتماعية للعاملين، يتم نقل جانب من هذه المسؤوليات إلى الشركات الوسيطة، التي تسعى بدورها إلى تقليل النفقات التشغيلية ضمن هامش الربح المتاح لها. وينعكس ذلك في بعض الحالات على مستويات الأجور المسجلة في الضمان الاجتماعي، أو على جودة التغطية الصحية.

ثالثاً: إضعاف الأمان الوظيفي والقدرة على التنظيم الجماعي

كما يسهم هذا النموذج في إضعاف التنظيم النقابي والقدرة على التفاوض الجماعي. فالعامل في الشركة المساندة غالباً لا يمتلك مرجعية نقابية واضحة، كما أن هشاشة وضعه الوظيفي تجعله أكثر تردداً في الانخراط في أي نشاط جماعي خوفاً من الفصل أو عدم تجديد العقد. وهنا لا يقتصر أثر الشركات المساندة على الجانب الاقتصادي فقط، بل يمتد إلى إعادة تشكيل موازين القوة داخل سوق العمل نفسه، من خلال تقليص قدرة العمال على التنظيم والتفاوض، مقابل تعزيز مرونة الشركات وقدرتها على التحكم بالعمالة وتقليل التزاماتها طويلة الأمد.

يرتبط التوسع في الشركات المساندة أيضاً بإعادة إنتاج علاقات عمل أكثر هشاشة وأقل استقراراً. فالعامل في هذا النموذج يبقى دائماً في موقع قابل للاستبدال، سواء عبر العقود قصيرة الأمد، أو سهولة إنهاء الخدمات، أو غياب المسارات الواضحة للتطور الوظيفي.

وفي كثير من الحالات، يصبح العامل خاضعاً فعلياً لسلطتين في الوقت نفسه: الشركة المساندة التي تدفع الأجر، والشركة الكبرى التي تدير العمل فعلياً. وهذا التداخل يخلق حالة من الضبابية في المسؤولية القانونية والإدارية، ويضعف قدرة العامل على المطالبة بحقوقه أو تحديد الجهة المسؤولة عن الانتهاكات الواقعة عليه.

التوصيات

أمام التوسع المتزايد للشركات المساندة في الأردن، تبرز الحاجة إلى مراجعة شاملة للإطار القانوني والتنظيمي الناظم لهذا النوع من التشغيل، بما يضمن عدم تحوله إلى أداة لتقليص حقوق العاملين وتعميق هشاشة سوق العمل. وفي هذا السياق، يوصي التقرير بما يلي:

1. تنظيم عمل شركات التعهيد والشركات المساندة من خلال تشريعات واضحة تضمن عدم استخدام هذا النموذج للالتفاف على حقوق العمال أو تخفيض أجورهم وامتيازاتهم.
2. اعتماد مبدأ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي"، بحيث يحصل العاملون في الشركات المساندة على أجور وامتيازات مماثلة للعاملين المثبتين عندما يؤديون الوظائف والمهام نفسها.
3. تحميل الشركات الكبرى مسؤولية تضامنية عن حقوق العاملين الذين يعملون لصالحها عبر شركات وسيطة، خصوصاً فيما يتعلق بالأجور والضمان الاجتماعي.
4. تعزيز الرقابة الحكومية على عقود العمل والأجور والحماية الاجتماعية داخل الشركات المساندة، وضمان التزامها الكامل بقانون العمل.
5. وقف استخدام العقود المؤقتة المتكررة كوسيلة لمنع التثبيت الوظيفي أو حرمان العمال من حقوقهم.
6. توسيع الحريات النقابية والسماح بتمثيل فعلي للعاملين في الشركات المساندة، بما يضمن قدرتهم على الدفاع عن حقوقهم والمفاوضة الجماعية.
7. إعادة النظر في سياسات الخصخصة والتعاقد الخارجي التي تؤدي إلى إحلال العمالة الهشة محل الوظائف المستقرة.
8. ربط العطاءات الحكومية والخدمات المتعاقد عليها بمعايير واضحة للعمل اللائق، تشمل الأجور العادلة والحماية الاجتماعية والأمان الوظيفي.

إن استمرار التوسع في الشركات المساندة دون تنظيم فعال سيؤدي إلى تعميق الفجوات داخل سوق العمل الأردني، وتوسيع دائرة العمالة الهشة والفقيرة، وتقويض مفاهيم العدالة والاستقرار في بيئة العمل. وفي المقابل، فإن بناء نموذج اقتصادي أكثر عدالة يتطلب إعادة الاعتبار لقيمة العمل اللائق، وضمان ألا تتحول سياسات خفض النفقات إلى مبرر دائم لتقليص حقوق العاملين وإضعاف أمنهم الاجتماعي والاقتصادي.

¹ Ataraxis Management. (2026). Report: 100+ Outsourcing Statistics 2026. <https://ataraxismgmt.com/outsourcing-statistics/>

² ILO. (2025). Report: World employment and social outlook: Trends 2025. https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/World-employment-and-social-outlook-Trends/995632443102676?utm_source=chatgpt.com

³ المرصد العمالي الأردني. (2022). تقرير بعنوان: الشركات المساندة.. طريق المنشآت الكبرى لتخفيض النفقات على حساب العاملين <http://labor-watch.net/ar/paper/20481.2022>

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

