

مواءمة التشريعات الأردنية مع اتفاقية منظمة العمل الدولية
بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات 2026
"خارطة طريق تشريعية لتعزيز حقوق العاملين
عبر المنصات الرقمية 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 ساعيا لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.



مقدمة

شهدت السنوات الأخيرة توسعا متسارعا في اقتصاد المنصات الرقمية على المستويين العالمي والوطني، حيث أصبحت تطبيقات النقل الذكي والتوصيل والمنصات الرقمية الأخرى مصدرا متزايدا للأهمية لفرص العمل والدخل. وفي الأردن، برز هذا النمط من العمل بشكل ملحوظ خلال العقد الأخير، مدفوعا بالتحول الرقمي وتغير أنماط الاستهلاك والخدمات، إلى جانب محدودية فرص العمل التقليدية وارتفاع معدلات البطالة، الأمر الذي دفع أعدادا متزايدة من العاملين إلى الاعتماد على المنصات الرقمية كمصدر رئيسي أو إضافي للدخل.

ورغم ما وفره هذا النمط من العمل من فرص اقتصادية جديدة، إلا أنه أوجد في الوقت ذاته تحديات قانونية واجتماعية وعمالية متعددة، ترتبط بطبيعة العلاقة بين العامل والمنصة، ومستويات الحماية الاجتماعية، وظروف العمل، وآليات تحديد الأجور، واستخدام الخوارزميات والذكاء الاصطناعي في إدارة العمل، إضافة إلى محدودية آليات التظلم والإنصاف المتاحة للعاملين.

وفي هذا السياق، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في حزيران 2026 اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات، لتصبح أول اتفاقية دولية ملزمة تضع إطارا معياريا شاملا لتنظيم العمل عبر المنصات الرقمية وتعزيز حقوق العاملين فيها. وتتناول الاتفاقية مجموعة واسعة من القضايا، تشمل تصنيف العاملين، والحماية الاجتماعية، والأجور، والسلامة والصحة المهنية، والحقوق الجماعية، وحوكمة الخوارزميات، وحماية البيانات الشخصية، وآليات تسوية النزاعات، وغيرها من القضايا المرتبطة بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات الرقمية. وبناء على ذلك، تهدف هذه الورقة إلى تقييم مدى مواءمة الإطار التشريعي الأردني الناظم للعمل مع الأحكام الواردة في اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات (2026)، وتحديد أبرز الفجوات التشريعية والتنظيمية القائمة، واقتراح مجموعة من الإصلاحات القانونية والسياساتية التي من شأنها تعزيز حماية العاملين عبر المنصات الرقمية في الأردن، بما ينسجم مع المعايير الدولية للعمل اللائق وبوأكب التحولات الجارية في سوق العمل.

وتعتمد الورقة على مراجعة تحليلية لأحكام اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات (2026)، ومقارنتها بالتشريعات والسياسات الأردنية ذات الصلة، وبخاصة قانون العمل الأردني، وقانون الضمان الاجتماعي، والتشريعات الناضمة لقطاع النقل بواسطة التطبيقات الذكية، إضافة إلى الاستفادة من الدراسات والأوراق البحثية التي أعدها المرصد العمالي الأردني ومركز الفينيق حول أوضاع العاملين عبر المنصات الرقمية في الأردن، وما وثقته من تحديات تتعلق بالحماية الاجتماعية، والأجور، والسلامة المهنية، وآليات إدارة العمل عبر التطبيقات الرقمية.

وتنطلق الورقة من منهجية تحليل الفجوات التشريعية، من خلال ربط كل محور من محاور الاتفاقية بالوضع التشريعي القائم في الأردن، وتحديد أوجه القصور أو الغياب التشريعي، واقتراح التدخلات القانونية والتنظيمية اللازمة لمعالجتها.

تصنيف العاملين عبر المنصات وعلاقة العمل (استناداً إلى المادة 9 من الاتفاقية)

1

الفجوة التشريعية:

لا يتضمن قانون العمل الأردني أحكاماً واضحة تحدد كيفية تصنيف العاملين عبر المنصات الرقمية، ما يتيح للمنصات اعتبارهم متعاقدين مستقلين أو مقدمي خدمات حتى في الحالات التي تمارس فيها المنصات مستويات مرتفعة من الرقابة والإشراف والتحكم على العمل. ويؤدي غياب معايير قانونية واضحة لتحديد وجود علاقة العمل إلى حرمان أعداد كبيرة من العاملين عبر المنصات من الحماية التي يوفرها قانون العمل، بما في ذلك الحماية المتعلقة بالأجور وساعات العمل والإجازات والضمان الاجتماعي والسلامة المهنية. كما يخلق هذا الغموض حالة من عدم اليقين القانوني لكل من العاملين والمنصات والجهات الرقابية، ويحد من قدرة العاملين على المطالبة بحقوقهم أو إنفاذها أمام الجهات المختصة.

المطلوب:

1. إدراج تعريف قانوني للعمل عبر المنصات الرقمية والعاملين فيها ضمن قانون العمل الأردني.
2. استحداث قرينة/ قاعدة قانونية على وجود علاقة عمل عندما تمارس المنصة أشكالاً جوهرية من الرقابة أو التحكم في عمل العامل، مثل تحديد الأسعار أو مراقبة الأداء أو فرض العقوبات أو التحكم في الوصول إلى فرص العمل.
3. اعتماد مبدأ أولوية الوقائع الفعلية للعلاقة على التوصيف الوارد في العقد عند تحديد الوضع القانوني للعامل.
4. تمكين المحاكم ومفتشي العمل من فحص طبيعة العلاقة الفعلية بين العامل والمنصة وعدم الاكتفاء بالوصف التعاقدية الذي تضعه المنصة.



الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية (استناداً إلى المادة 21 من الاتفاقية)

2

الفجوة التشريعية:

أظهرت تقارير ودراسات المرصد العمالي الأردني ومركز الفينيق أن نسبة كبيرة من العاملين عبر التطبيقات الرقمية غير مشمولين فعلياً بمظلة الضمان الاجتماعي أو يضطرون لتحمل كامل الاشتراكات بشكل فردي من خلال الاشتراك الاختياري. ويترتب على ذلك حرمان العديد منهم من الحماية الاجتماعية في حالات إصابات العمل أو التعطل أو الشيخوخة، رغم اعتماد عدد كبير منهم على هذا العمل كمصدر رئيسي للدخل. كما أن طبيعة العمل المتقطعة أو العمل عبر أكثر من منصة في الوقت ذاته تجعل آليات الحماية التقليدية أقل قدرة على استيعاب هذه الفئة من العاملين.

المطلوب:

1. تعديل قانون الضمان الاجتماعي أو إصدار نظام خاص يضمن شمول العاملين عبر المنصات الرقمية بمظلة أحكام قانون الضمان الاجتماعي.
2. إلزام المنصات بالمساهمة في اشتراكات الضمان الاجتماعي للعاملين الذين يعتمدون على المنصات كمصدر دخل رئيسي أو الذين تتوافر بشأنهم مؤشرات علاقة العمل.
3. تطوير آليات اشتراك مرنة تتناسب مع طبيعة العمل الرقمي والعمل متعدد المنصات.
4. شمول العاملين عبر المنصات بالحماية المتعلقة بإصابات العمل والتأمينات الاجتماعية الأخرى على قدم المساواة مع العاملين في القطاعات الأخرى.



الأجور والمستحقات المالية (استناداً إلى المادتين 01 و11 من الاتفاقية)

3

الفجوة التشريعية:

كشفت دراسات وتقارير المرصد العقالي ومركز الفينيق عن غياب ضمانات تشريعية واضحة تكفل الحد الأدنى للأجور للعاملين عبر المنصات الرقمية أو تضمن الشفافية في احتساب الأجور والعمولات والاقطاعات المختلفة. كما أن العاملين غالباً لا يمتلكون معلومات كافية حول آليات احتساب الدخل أو أسباب التغييرات التي تطرأ على العمولات أو الحوافز، الأمر الذي يحد من قدرتهم على التحقق من استحقاقاتهم المالية أو الاعتراض على أي اقتطاعات غير مبررة. ويزداد أثر هذه الفجوة في ظل اعتماد العديد من العاملين على المنصات كمصدر أساسي للدخل.

المطلوب:

1. ضمان ألا يقل دخل العامل المرتبط بعلاقة عمل عن الحد الأدنى للأجور المقرر قانوناً.
2. إلزام المنصات بالإفصاح الكامل والواضح عن آليات احتساب الأجور والعمولات والحوافز والاقطاعات.
3. تنظيم الخصومات والاقطاعات التي تفرضها المنصات وحظر أي اقتطاعات غير مبررة أو غير معلنة مسبقاً.
4. إلزام المنصات بتعويض العاملين عن النفقات المرتبطة بالعمل، مثل الوقود والصيانة والاتصالات، عندما تقتضي طبيعة العلاقة ذلك.



الفجوة التشريعية:

تشير دراسات وتقارير المرصد العقالي ومركز الفينيق إلى تعرض العديد من العاملين عبر المنصات، وبخاصة سائقي تطبيقات النقل الذكية وعمال التوصيل، لمخاطر مرتفعة ترتبط بحوادث السير والعمل لساعات طويلة والتعرض للظروف الجوية القاسية وضغوط العمل المرتبطة بتحقيق مستويات أداء محددة. ورغم ذلك، لا تزال الحماية القانونية المخصصة لهذه الفئة غير واضحة أو غير كافية، كما أن العديد من العاملين لا يتمتعون بتغطية فعالة ضد إصابات العمل أو المخاطر المهنية المرتبطة بطبيعة عملهم.

المطلوب:

1. شمول العاملين عبر المنصات بأحكام ونصوص التشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية بصورة صريحة وواضحة.
2. اعتبار الإصابات المرتبطة بالعمل عبر المنصات إصابات عمل مشمولة بالحماية والتعويضات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي.
3. إلزام المنصات باتخاذ تدابير وقائية للحد من المخاطر المهنية المرتبطة بطبيعة العمل.
4. ضمان حق العامل في رفض المهام التي تنطوي على مخاطر جسيمة على سلامته أو صحته دون التعرض للعقوبات أو خفض التقييم أو فقدان فرص العمل.
5. تطوير آليات لرصد وتوثيق الحوادث والإصابات المرتبطة بالعمل عبر المنصات والاستفادة منها في تحسين إجراءات الوقاية والحماية.



تنظيم الخوارزميات والذكاء الاصطناعي والقرارات المؤتمتة (استناداً إلى المواد 31 و41 و51 من الاتفاقية)

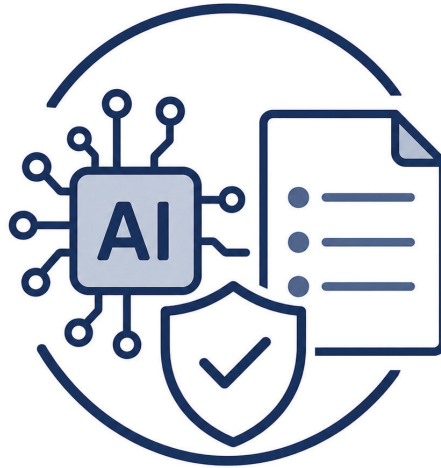
5

الفجوة التشريعية:

أصبحت الخوارزميات وأنظمة الذكاء الاصطناعي جزءاً أساسياً من إدارة العمل عبر المنصات الرقمية، إذ تؤثر بصورة مباشرة في توزيع الطلبات، وتقييم الأداء، وتحديد الأولويات، واحتساب الحوافز والمكافآت، بل وقد تمتد إلى اتخاذ قرارات تتعلق بتقييد الحسابات أو تعليقها أو إنهاء التعاقد. ورغم هذا الدور المتزايد، لا يتضمن الإطار التشريعي الأردني أي أحكام تنظم استخدام هذه الأنظمة أو تلزم المنصات بالشفافية بشأن كيفية عملها وتأثيرها على العاملين. ويترتب على ذلك غياب القدرة لدى العاملين على فهم أسباب بعض القرارات المؤثرة على دخلهم أو فرص عملهم، أو الاعتراض عليها بصورة فعالة، الأمر الذي يخلق اختلالاً واضحاً في موازين القوة بين المنصة والعامل.

المطلوب:

1. إلزام المنصات بالإفصاح للعاملين عن استخدام الأنظمة المؤتمتة والخوارزميات في إدارة العمل وتقييم الأداء وتوزيع الطلبات.
2. تمكين العاملين من الحصول على معلومات واضحة ومبسطة حول المعايير الأساسية التي تؤثر على توزيع الطلبات والتقييمات والحوافز وفرص العمل.
3. منح العاملين حق طلب تفسير مكتوب للقرارات المؤتمتة التي تؤثر بشكل جوهري على دخلهم أو تقييمهم أو استمرار عملهم.
4. حظر اتخاذ القرارات الجوهرية، مثل تعليق الحسابات أو إنهاء التعاقد أو حجب المستحقات المالية، استناداً إلى أنظمة مؤتمتة فقط دون مراجعة بشرية فعلية.
5. تمكين وزارة العمل أو أي جهة رقابية مختصة من التحقق من امتثال أنظمة إدارة العمل الرقمية لمبادئ الشفافية وعدم التمييز.



تعليق أو تعطيل الحسابات وإنهاء التعاقد (استناداً إلى المادة 71 من الاتفاقية)

6

الفجوة التشريعية:

تشير شهادات عاملين وثقتها دراسات المرصد العمالي ومركز الفينيق إلى إمكانية إغلاق الحسابات أو تعليقها بشكل مفاجئ ودون إشعار مسبق أو توضيح كافٍ للأسباب. وبالنظر إلى أن الحساب الإلكتروني يمثل الأداة الأساسية للوصول إلى العمل والدخل، فإن تعطيله قد يؤدي عملياً إلى حرمان العامل من مصدر رزقه بشكل فوري. كما أن التشريعات الأردنية الحالية لا توفر إجراءات واضحة تكفل حق العامل في معرفة أسباب القرار أو الطعن فيه أمام جهة مستقلة.

المطلوب:

1. حظر تعطيل الحسابات أو إنهاء التعاقد لأسباب تعسفية أو تمييزية أو غير مبررة.
2. إلزام المنصات بإبلاغ العامل خطياً بأسباب القرار والأدلة التي استندت إليها قبل دخوله حيز التنفيذ، باستثناء الحالات الطارئة المرتبطة بالسلامة أو الأمن.
3. منح العامل حق الاعتراض والطعن خلال مدة زمنية معقولة قبل تثبيت القرار بصورة نهائية.
4. إنشاء آلية مستقلة أو محايدة للنظر في النزاعات المتعلقة بتعليق الحسابات أو إنهاء التعاقد، سواء من خلال وزارة العمل أو هيئة مختصة.
5. ضمان حق العامل في استعادة حسابه أو الحصول على تعويض مناسب إذا ثبت عدم مشروعية القرار.



شروط وأحكام التوظيف والتعاقد (استناداً إلى المادتين 81 و91 من الاتفاقية)

7

الفجوة التشريعية:

تعتمد العديد من المنصات الرقمية على عقود إلكترونية نمطية تُعد بصورة أحادية من قبل المنصة، ولا تتيح للعاملين فرصة حقيقية للتفاوض بشأن شروطها. كما تتضمن بعض العقود بنوداً تمنح المنصة صلاحيات واسعة لتعديل شروط العمل أو نسب العمولات أو سياسات التشغيل بصورة منفردة. ويؤدي غياب تنظيم قانوني واضح لهذه العقود إلى إضعاف الحماية القانونية للعاملين ويحد من قدرتهم على معرفة حقوقهم والتزاماتهم بصورة واضحة.

المطلوب:

1. إلزام المنصات بتقديم عقود عمل أو تعاقد واضحة ومفهومة باللغة العربية، تتضمن جميع الحقوق والالتزامات الأساسية الواردة في قانون العمل.
2. ضمان أن تتضمن العقود معلومات واضحة بشأن الأجر أو آليات احتسابها، وساعات العمل المتوقعة، وآليات التقييم، وأسباب تعليق الحسابات أو إنهاء التعاقد.
3. حظر البنود المجحفة التي تسمح للمنصة بتعديل شروط العمل أو الأجر بصورة منفردة ودون إشعار مسبق.
4. إلزام المنصات بإخطار العاملين مسبقاً بأي تعديلات جوهرية على شروط التعاقد ومنحهم حق الاعتراض أو إنهاء العلاقة التعاقدية دون عقوبات.
5. تنظيم مسألة القانون الواجب التطبيق والجهة القضائية المختصة بالنظر في النزاعات الناشئة عن العقود العابرة للحدود بما يحفظ حقوق العاملين الأردنيين.



الحقوق الجماعية وتسوية النزاعات والانتصاف (استناداً إلى المواد 3 و12 و22 من الاتفاقية)

8

الفجوة التشريعية:

ما تزال قدرة العاملين عبر المنصات على التنظيم الجماعي والدفاع عن مصالحهم محدودة للغاية، خاصة في ظل الطبيعة الفردية للعمل عبر التطبيقات الرقمية وعدم وجود إطار قانوني واضح يضمن تمثيلهم الجماعي. كما أن العاملين يواجهون صعوبات في الوصول إلى آليات فعالة ومنخفضة الكلفة لحل النزاعات المتعلقة بالأجور أو تعليق الحسابات أو شروط العمل، الأمر الذي يضعف قدرتهم على المطالبة بحقوقهم أو إنفاذها.

المطلوب:

1. ضمان حق العاملين عبر المنصات في التنظيم النقابي أو تأسيس أشكال تمثيل جماعي مناسبة لطبيعة عملهم.
2. تمكين ممثلي العاملين من الحوار والتفاوض مع المنصات بشأن شروط العمل والأجور والسياسات التشغيلية.
3. إنشاء آليات متخصصة وسريعة ومنخفضة الكلفة لتسوية النزاعات الناشئة عن العمل عبر المنصات الرقمية.
4. تعزيز صلاحيات مفتشي العمل لمراقبة التزام المنصات بالتشريعات العمالية والتحقق من الشكاوى المقدمة من العاملين.
5. فرض عقوبات رادعة على المنصات التي تمتنع عن تنفيذ القرارات أو التسويات الصادرة عن الجهات المختصة.



الفجوة التشريعية:

تشير شهادات عاملين وثقتها دراسات وتقارير المرصد العمالي ومركز الفينيق إلى تعرض بعض العاملين عبر المنصات لأشكال مختلفة من الاعتداءات اللفظية والجسدية، وحوادث السرقة والاحتيال، فضلاً عن حالات التحرش والعنف المرتبطة بالتعامل المباشر مع العملاء أو أثناء تنفيذ المهام. ورغم ذلك، لا توجد التزامات قانونية واضحة تفرض على المنصات اتخاذ تدابير وقائية أو توفير آليات استجابة فعالة للتعامل مع هذه الحالات.

المطلوب:

1. إلزام المنصات بوضع سياسات واضحة ومعلنة لمكافحة العنف والتحرش بجميع أشكاله أثناء العمل.
2. إنشاء قنوات آمنة وسرية وسهلة الوصول للإبلاغ عن حالات العنف والتحرش والاعتداء.
3. إلزام المنصات بالتحقيق في الشكاوى خلال مدد زمنية محددة واتخاذ إجراءات فورية لحماية العاملين المتضررين.
4. توفير الدعم القانوني أو النفسي أو الإداري للضحايا عند الحاجة.
5. اعتماد عقوبات واضحة بحق العملاء أو المستخدمين الذين يثبت تورطهم في الاعتداء أو التحرش، بما في ذلك تعليق أو إغلاق حساباتهم.



الخاتمة

تُظهر المقارنة بين أحكام اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات والتشريعات الأردنية الحالية وجود فجوات تنظيمية وتشريعية ملموسة تستدعي تدخلاً تشريعياً شاملاً. وتمثل الاتفاقية فرصة مهمة للأردن لتطوير إطار قانوني حديث يحقق التوازن بين تشجيع الاقتصاد الرقمي وحماية حقوق العاملين فيه، بما ينسجم مع المعايير الدولية للعمل اللائق

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

