

المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"

تموز 2025

العمل على المنصات الرقمية في الأردن

ورقة سياسات



حقوق النشر محفوظة © للمركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال" –
2025

يحظر استخدام أو إعادة نشر هذه الوثيقة أو أي جزء منها بأي شكل من الأشكال، سواء ورقيا أو إلكترونيا، كليا أو جزئيا، دون إذن خطي مسبق من المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"، ويشمل ذلك النسخ والتخزين في أنظمة إلكترونية والنقل والطباعة والترجمة والتوزيع عبر أي وسيلة كانت.

المركز الأردني لحقوق العمل - بيت العمال

مؤسسة مدنية أردنية مستقلة تعنى بشؤون العمل وسوق العمل وتعزيز العدالة في علاقات العمل، من خلال الرصد والبحث وتقديم المشورة القانونية ودعم الحوار الاجتماعي والعمل من أجل سياسات وتشريعات منصفة وشاملة تحمي جميع فئات العاملين.

www.workershous.org

الفهرس

4	مقدمة
8	أولاً: أشكال العمل على المنصات في الأردن
14	ثانياً: الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية للعمل على المنصات
17	ثالثاً: مشاركة النساء في العمل على المنصات الرقمية
19	رابعاً: الإطار القانوني والفجوات التشريعية
25	خامساً: العلاقة القانونية بين العامل والمنصة
29	سادساً: معايير العمل الدولية والعربية
34	سابعاً: التجارب الدولية في توصيف العلاقة وحماية العمال
38	التوصيات
40	الخاتمة

مقدمة

شهد العقد الأخير تطوراً متسارعاً في أنماط التشغيل بفعل التحولات التكنولوجية، حيث ظهر ما بات يعرف بالعمل على المنصات الرقمية (Platform Work)، وهو نمط عمل يؤدي من خلال تطبيق أو موقع إلكتروني يربط العامل مباشرة مع المستخدم أو الزبون دون وجود علاقة تقليدية مع صاحب عمل، ويشمل هذا النوع من العمل قطاعات متعددة مثل نقل الركاب (أوبر، كريم...)، توصيل الطلبات (طلبات، كاتش فود...)، الخدمات اللوجستية والوظائف الرقمية عن بعد (مثل التصميم، البرمجة، إدخال البيانات).

تصنف المنصات الرقمية عادة ضمن نموذج "اقتصاد المهام" أو (Gig Economy) والذي يتسم بالمرونة العالية لكنه في المقابل يفتقر في كثير من الأحيان إلى مقومات العمل اللائق كما عرفتته منظمة العمل الدولية من حيث الأجر العادل والحماية الاجتماعية والأمان الوظيفي والحق في التنظيم النقابي.

وعلى الرغم من أن هذا النموذج نشأ وتوسع في الاقتصادات المتقدمة إلا أن انتشاره في الاقتصادات النامية كان لافتاً خلال السنوات الأخيرة، حيث يمثل مساراً سريعاً للانخراط في سوق العمل، خاصة للفئات الشابة والعاطلين عن العمل، ومع ذلك فإن هشاشة هذا النموذج وتقريغه للعلاقة التعاقدية من التبعية القانونية يثير تحديات كبيرة في مجال تنظيمه وضمان الحد الأدنى من الحماية للعاملين ضمنه.

على المستوى الدولي

أشارت تقديرات منظمة العمل الدولية لعام 2021 إلى أن المنصات الرقمية النشطة حول العالم تضاعفت من 142 منصة في عام 2010 إلى أكثر من 777 منصة عام 2020، وأن عدد العاملين عبرها تجاوز 147 مليون عامل على الأقل معظمهم لا يتمتعون بأي شكل من أشكال الحماية القانونية التقليدية، ويعاني هؤلاء العاملون بحسب تقارير المنظمة من تذبذب الدخل وغياب

التغطية الاجتماعية وتعرضهم للفصل التعسفي من قبل المنصات عبر الخوارزميات دون أي ضمانات¹.

وقد دفع هذا التطور منظمة العمل الدولية إلى إدراج موضوع العمل على المنصات ضمن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لعامي 2023 و2024، حيث تم التوافق في الدورة 113 لمؤتمر العمل الدولي (جنيف 2025) على إصدار إعداد صك دولي جديد من المحتمل أن يكون اتفاقية ملزمة مصحوبة بتوصية لتنظيم هذا النوع من العمل، شملت مبادئ توجيهية تهدف إلى ضمان الاعتراف بالعلاقة التعاقدية حين تكون قائمة فعلياً وضمان الحماية الاجتماعية والحقوق النقابية للعاملين حتى في حالات عدم وضوح العلاقة التعاقدية.

على مستوى المنطقة العربية

ما تزال غالبية الدول العربية تفتقر إلى أطر قانونية واضحة تنظم العلاقة بين العاملين والمنصات الرقمية، إذ تركز معظم التشريعات القائمة على تنظيم تراخيص الشركات والمنصات ذاتها من منظور تجاري أو ضريبي أو مهني دون الالتفات إلى حقوق العاملين أو حمايتهم الاجتماعية والقانونية.

ففي مصر تضمن قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025 ولأول مرة إشارات عامة إلى أنماط العمل غير التقليدية بما في ذلك العمل عبر المنصات، لكنه بقي دون لوائح تنفيذية محددة ترسم حقوق والتزامات الطرفين، وأظهر تقرير مشترك صادر عن (ERF)² و(GIZ)³ لعام 2023 أن الغالبية الساحقة من العاملين في اقتصاد المنصات بمصر لا يتم تسجيلهم ضمن التأمينات

¹ «World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work» 2021، مكتب العمل الدولي، جنيف، <https://www.ilo.org/weso/2021>

² المنتدى الاقتصادي للبحوث، مؤسسة إقليمية مستقلة مقرها القاهرة، متخصصة في دعم البحوث والسياسات الاقتصادية في العالم العربي وإيران وتركيا (Economic Research Forum)

³ الوكالة الألمانية للتعاون الدولي، مؤسسة مملوكة للحكومة الألمانية تعمل على تنفيذ مشاريع التعاون الدولي في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH)

الاجتماعية ولا حتى ضمن الإحصاءات الرسمية، مما يجعلهم عرضة للهشاشة والاستبعاد من أي مظاهرات حماية.

أما في تونس، التي تتميز تاريخيا بنظام حماية اجتماعية أكثر تطورا مقارنة بكثير من دول المنطقة، فقد أظهرت تقارير ETF⁴ لعام 2023 أن العمل على المنصات الرقمية، خاصة في خدمات التوصيل، ظل خارج أي تنظيم فعلي، ويعامل هؤلاء العمال كأفراد مستقلين في أغلب الأحيان، دون تسجيلهم في نظم التأمينات الاجتماعية، رغم وجود مبادرات على الورق لتسجيلهم كعمال مستقلين لكنها تواجه ضعف التطبيق والالتزام الفعلي.

وفي المقابل تتصدر دول الخليج العربي المشهد من حيث الحجم الواسع للعمالة على المنصات لا سيما في خدمات النقل والتوصيل، إذ تحتضن الإمارات والسعودية آلاف العاملين ضمن هذا القطاع، إلا أن التركيز ظل منصبا على تنظيم تراخيص المركبات والمنصات مع غياب أي التزام من الشركات أو المنصات بتوفير عقود عمل أو حماية تأمينية أو تنظيم نقابي لهؤلاء العاملين الذين في الغالب هم من العمالة الوافدة ويجدون أنفسهم في موقع هش مضاعف.

يكشف هذا الواقع الإقليمي عن حقيقة مفادها أن العمل على المنصات الرقمية في الدول العربية لا يزال يدار من منظور استثماري أو تنظيمي بحت دون تطوير للأطر القانونية التي تعترف بالعلاقة التعاقدية الفعلية وتكفل الحقوق الأساسية للعاملين كالحدا الأدنى للأجر والتغطية الاجتماعية وضمان الحماية من الفصل التعسفي، وهي ثغرة قانونية وسياساتية واسعة تزداد اتساعا مع توسع هذا النوع من العمل وتقرض تحديا ملحا على الحكومات العربية ومنها الأردن لمواكبة المتغيرات العالمية ووضع منظومات تحمي كرامة العاملين في هذا القطاع.

الواقع الأردني

⁴ مؤسسة التدريب الأوروبية، وكالة تابعة للاتحاد الأوروبي تُعنى بدعم سياسات التعليم والتدريب وتنمية المهارات في دول الجوار الأوروبي ومن بينها دول جنوب المتوسط (European Training Foundation)

أسهمت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في الأردن خاصة في أعقاب جائحة كوفيد-19 في تسريع انتشار العمل عبر المنصات الرقمية لا سيما في مجالي النقل الذكي وتوصيل الطلبات، إلى جانب بروز قطاع العمل الرقمي عن بعد الذي يخدم أسواقا إقليمية ودولية، ويشير واقع هذا القطاع إلى أنه بات يستقطب آلاف الشباب الباحثين عن دخل سريع ومرن في ظل صعوبات سوق العمل التقليدي وارتفاع معدلات البطالة، إلا أن هذا التوسع جرى خارج أي إطار تشريعي أو تنظيمي يضبط العلاقة بين المنصة والعامل.

ففي غياب تعريف قانوني صريح لهذه العلاقة ضمن قانون العمل الأردني ظلت العلاقة التعاقدية فضفاضة تصنف العاملين غالبا كمتعاقدين مستقلين، أو حتى من دون أي صفة قانونية واضحة، ما حرّمهم فعليا من الحد الأدنى للأجر ومن الحماية الاجتماعية ومن أي حق في التنظيم أو الطعن في القرارات الخوارزمية التي تتحكم في تقييمهم وتوزيع أعمالهم، وقد أظهر ذلك بوضوح أن هشاشة العمل عبر المنصات في الأردن لا تختلف جوهريا عما تشهده العديد من دول المنطقة والعالم، مع افتقاد العاملين لأي ضمانات تقيهم مخاطر الانقطاع المفاجئ عن العمل أو تراجع الدخل.

أولاً: أشكال العمل على المنصات في الأردن

يأخذ العمل عبر المنصات الرقمية في الأردن أشكالاً متعددة يمكن تصنيفها إلى نوعين رئيسيين يختلفان في طبيعة المهام وطريقة تقديم الخدمة وكذلك في العلاقة القانونية مع الجهة المشغلة.

النوع الأول هو العمل الميداني الذي يتم في بيئة مادية محسوسة، ويشمل خدمات النقل الذكي وتوصيل الطلبات، وهو النمط الأكثر شيوعاً وانتشاراً في السوق الأردني، أما النوع الثاني، فهو العمل الرقمي الذي يتم عن بعد عبر شبكة الإنترنت، ويعتمد على تقديم خدمات فكرية أو تقنية مثل الترجمة والتصميم والبرمجة وإدارة الحملات الرقمية، وتستهدف فيه المنصات أسواقاً خارجية في المقام الأول.

في مجال النقل الذكي، بلغ عدد شركات التطبيقات المرخصة 4 شركات هي: كريم، اوبر، جيني، وبترا رايد، حيث يعمل آلاف السائقين عبرها يومياً، وتظهر البيانات الرسمية الصادرة عن هيئة تنظيم قطاع النقل أن العدد الإجمالي للسيارات المرخصة للعمل في هذا المجال لا يتجاوز 13,000 مركبة⁵، ضمن سقف تنظيمي يقيد الشركات بحد أقصى قدره 6,000 مركبة لكل منها⁶، إلا أن تقديرات إعلامية أخرى أشارت في بعض الفترات إلى تشغيل ما يصل إلى 30,000 مركبة، بعضها يعمل بشكل غير منظم خارج نطاق الترخيص⁷، في جميع الحالات لا يعترف بالعامل ضمن هذه التطبيقات كعامل أو موظف، بل يصنف غالباً كمتعاون مستقل، مما يسقط عنه الحقوق المرتبطة بعلاقات العمل كالأجر الأدنى وساعات العمل المحددة والحماية من الفصل التعسفي.

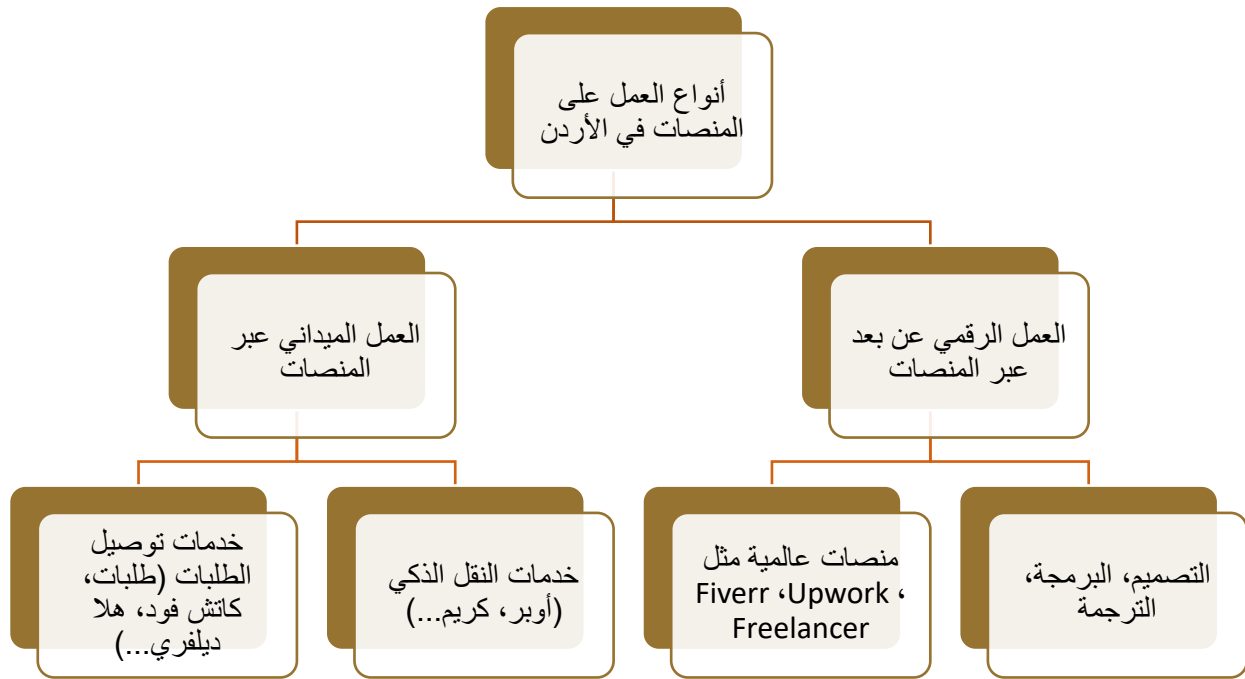
⁵ تصريحات هيئة تنظيم قطاع النقل البري الأردنية (نيسان 2025) والتي أكدت أن العدد الإجمالي للمركبات المرخصة يبلغ حوالي 13,000 مركبة.
⁶ تعليمات تنظيم نقل الركاب من خلال استخدام التطبيقات الذكية في البند 10 من المادة 2 ونصها: "يجب ألا يزيد عدد السيارات العاملة لدى المرخص له على 6 آلاف سيارة، على ألا يزيد المجموع الإجمالي للسيارات العاملة مع التطبيقات كافة، على 13 ألف سيارة".
⁷ تقديرات إعلامية لرئيس لجنة الخدمات العامة والنقل النيابية (كانون ثاني 2025) أشارت إلى أن عدد العاملين على تطبيقات النقل الذكي في الأردن يتراوح بين 30-40 ألف شخص منهم ما يقرب من 13 ألف يعملون بشكل قانوني ومرخص، في وقت صرح فيه وزير الاقتصاد الرقمي في اجتماع مع لجنة الخدمات والنقل النيابية في آذار 2024 بأن هناك ضرورة لزيادة أعداد المركبات المرخصة، وأن الحاجة الفعلية تتمثل بمضاعفة العدد الحالي البالغ 13 ألف مركبة تعمل بالتطبيقات.

وفي مجال التوصيل، أشارت هيئة تنظيم قطاع الاتصالات الأردنية إلى أن عدد الشركات المرخصة لمزاولة مهنة التوصيل بكافة أشكاله الرقمية وغير الرقمية بلغ حتى نهاية عام 2023 نحو 170 شركة، منها 13 شركة تقدم خدمات دولية و 157 شركة تعمل محلياً، ويعمل في القطاع أكثر من 43 ألف موظف، منهم 862 موظفاً في البريد العام المملوك للحكومة.

أما في قطاع التوصيل الرقمي، فقد توسعت التطبيقات التي تعمل في هذا المجال مثل "طلبات" و"كاش فود" و"هلا ديلفري" وغيرها بشكل لافت خلال السنوات الأخيرة، لا سيما بعد جائحة كوفيد-19 التي زادت الاعتماد على خدمات التوصيل، وتشير بعض التقديرات والتقارير القطاعية إلى أن من يعملون في هذا القطاع من خلال تطبيقات رقمية يبلغ ما يقرب من 25,000 شاب أردني⁸، يعمل معظمهم لحسابهم الخاص أو عبر وسطاء محليين، دون وجود عقود عمل واضحة أو حماية تأمينية، ويتحمل هؤلاء العاملون كامل الأعباء التشغيلية اليومية من تكاليف المركبة أو الدراجة، والوقود، والصيانة، إلى خدمات الاتصال والإنترنت والزي الموحد مقابل دخل متقلب خاضع لتقييمات المنصة ومعاييرها التقنية، التي قد تتغير دون سابق إنذار.

كما يمثل العمل الرقمي عن بعد قطاعاً ناشئاً لكنه واعد في الأردن، حيث يعمل آلاف الأردنيين من منازلهم أو من مراكز العمل المشترك عبر منصات مثل (Fiverr) و (Upwork) و (Freelancer) وتقدر بعض التصريحات الرسمية عدد الأردنيين المنخرطين في هذا النمط من العمل بما يتراوح بين 10,000 و 15,000 عامل⁹، رغم غياب قواعد بيانات وطنية دقيقة أو تسجيل رسمي يتيح التحقق من هذه الأرقام، ويتميز هذا القطاع بقدر أكبر من المرونة لكنه يفتقر لأي تبعية قانونية واضحة تضمن حقوق العامل إذ لا تربط معظم هؤلاء أي عقود دائمة مع المنصات ولا تشملهم أنظمة الضمان الاجتماعي أو الحماية القانونية الوطنية، مما يزيد هشاشة أوضاعهم ويضعهم فعلياً خارج إطار التنظيم.

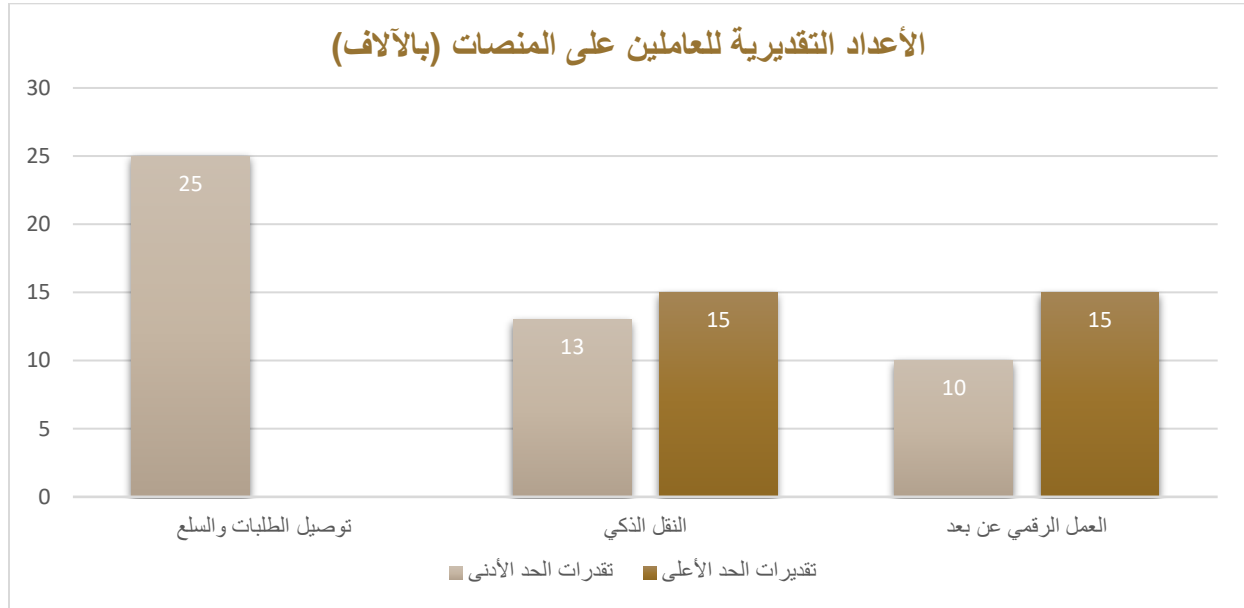
⁸ تقديرات من بيانات هيئة تنظيم قطاع الاتصالات وتقارير صحفية خلال 2020-2023، بما في ذلك بيانات الهيئة عن تضاعف حجم أعمال التوصيل بنسبة 100% أثناء الجائحة، وتصريحات لاحقة حول الحجم الإجمالي.
⁹ تصريحات مسؤولين في وزارة العمل وهيئة تنظيم قطاع الاتصالات لوسائل إعلام رسمية وخاصة خلال 2023-2024 تشير إلى أن تقديرات العاملين عبر المنصات الرقمية الدولية تتراوح بين 10,000 و 15,000 أردني.



غالبا ما تتجنب المنصات الرقمية أي التزامات مباشرة تجاه العاملين عبر تصنيفهم قانونيا كمزودي خدمة مستقلين أو شركاء تجاريين، أو بإحالة المهام إلى شركات وسيطة (outsourcing) تفصل العلاقة بين المنصة والعامل، مما يشنت المسؤولية القانونية ويحول دون مساءلة المنصة أو إلزامها بشروط العمل اللائق، وبذلك فإن الغالبية العظمى من العاملين على المنصات في الأردن يظلون محرومين من الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل ولا يسجلون في الضمان الاجتماعي ولا يمتلكون أي آلية فعالة للطعن في القرارات الخوارزمية التي قد تؤثر على دخولهم أو استمرارهم بالعمل.

من الناحية الديموغرافية يظهر أن فئة الشباب الذكور هي الشريحة الأكبر في قطاع النقل والتوصيل، بالنظر لطبيعة العمل التي تتطلب قيادة مركبات أو دراجات لساعات طويلة وفي ظروف متغيرة، بينما يسجل العمل الرقمي عن بعد مشاركة نسائية أكبر نسبيا، ما يعكس اتساع فرص الانخراط للنساء في الأعمال التقنية، لكنه يبرز كذلك استمرار الفجوة الجندرية في القطاعات الميدانية، وفي جميع الأحوال يظل معظم العاملين عبر هذه المنصات خارج نطاق الضمان

الاجتماعي أو التسجيل الرسمي ما يجعل هذا القطاع واسعا لكن غير مرئي في إحصاءات سوق العمل الوطنية.



هذا التعدد في أشكال العمل عبر المنصات وتباين طبيعتها القانونية والعملية يكشف الحاجة الماسة إلى إطار تنظيمي وطني حديث وشامل، يأخذ بعين الاعتبار هذا التنوع ويضمن الحد الأدنى من الحماية لجميع العاملين، سواء في الأنشطة الميدانية أو الرقمية، ويمنع استمرار هذا القطاع بكامله ضمن نطاق الاقتصاد غير الرسمي، بما يترتب على ذلك من مخاطر اجتماعية واقتصادية.

النمو المتوقع عالميا وإقليميا

تشير التقارير الدولية إلى أن قطاع العمل عبر المنصات يشهد نموا سنويا ملحوظا في معظم دول العالم، فقد قدرت منظمة العمل الدولية (ILO) في تقريرها لعام 2021 أن سوق العمل عبر المنصات الرقمية زاد بأكثر من 50% خلال ثلاث سنوات (2017 - 2020)، مع توقع استمرار هذا النمو بمعدل يتراوح بين 10% و20% سنويا حسب نوع الخدمة والمنطقة،¹⁰ كما أشار تقرير

¹⁰ «World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work» «International Labour Organization (ILO), 23 February 2021. <https://www.ilo.org>

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) لعام 2023 إلى أن العمل عبر المنصات قد يصل إلى تغطية 4-5% من إجمالي العمالة في بعض الدول الأوروبية بحلول 2030.¹¹

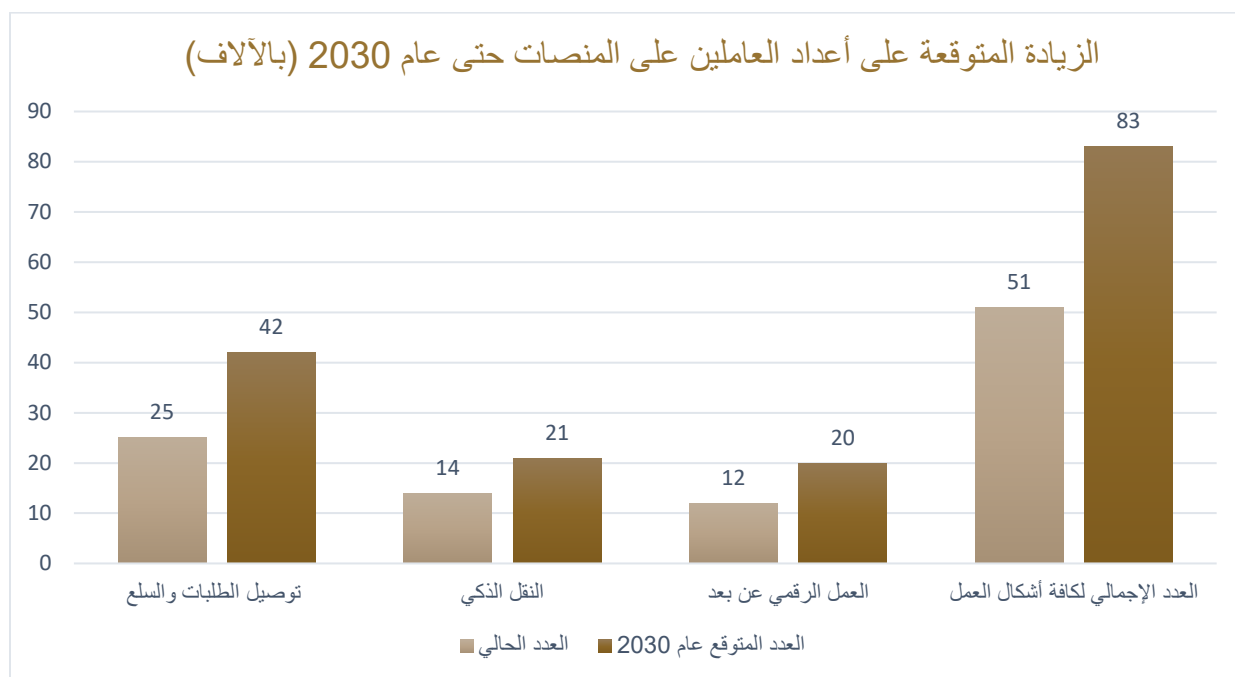
أما على مستوى المنطقة العربية، فقد ذكر تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF) حول الاقتصاد الرقمي في الشرق الأوسط لعام 2021 أن القطاع الرقمي ينمو بمعدل سنوي مركب يتجاوز 12%، ما يعكس فرصاً كبيرة لزيادة العمل على المنصات في السنوات المقبلة.¹²

الأردن خلال السنوات الخمس المقبلة

بالاستناد إلى هذه الاتجاهات، ومع افتراض معدل نمو سنوي متوسط لهذا القطاع في الأردن يراوح بين 10-12% وهو تقدير واقعي بالنظر إلى البيئة الرقمية المحلية واتساع استخدام التطبيقات، يمكن وضع إسقاطات تقريبية لأعداد العاملين على المنصات خلال السنوات الخمس المقبلة (2025-2030)، حيث يتوقع أن يرتفع عدد العاملين على المنصات في الأردن خلال السنوات الخمس المقبلة ليبلغ نحو 40,000 إلى 45,000 في قطاع توصيل الطلبات والسلع مقارنة بحوالي 25,000 حالياً، وأن يتجاوز عدد سائقي النقل الذكي 20,000 إلى 23,000 مقارنة بالعدد الحالي البالغ 13,000 إلى 15,000، أما في قطاع العمل الرقمي عن بعد فيرجح أن يتراوح بين 16,000 و 24,000 خلال نفس الفترة صعوداً من تقديرات حالية بنحو 10,000 إلى 15,000، ما يعني أن إجمالي العاملين في الاقتصاد القائم على المنصات قد يقترب من 90,000 بحلول عام 2030 في حال استمر هذا المنحى دون معوقات تشريعية أو اقتصادية كبيرة.

¹¹ «Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market», OECD, July 2023. <https://www.oecd.org>.

¹² «Future of the Digital Economy and Society in the Middle East and North Africa», World Economic Forum (WEF), June 2021. <https://www.weforum.org>



ملاحظة: الأرقام في الشكل تمثل المتوسط بين الحد الأدنى والحد الأعلى الحالي والمتوقع

ثانياً: الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية للعمل على المنصات

يشهد سوق العمل الأردني توسعا مضطربا في نمط العمل عبر المنصات الرقمية الذي بات يشكل متنفسا مهما أمام أعداد كبيرة من الشباب الباحثين عن فرص دخل بديلة في ظل محدودية التوظيف التقليدي وارتفاع معدلات البطالة، إذ تقدر هذه الورقة أن العاملين في هذا القطاع بكافة أنواعه يتراوح عددهم حاليا بين 50,000 إلى 55,000، ومن المرجح أن يتجاوزوا 90,000 في غضون السنوات الخمس المقبلة إذا استمرت معدلات النمو السنوية في نطاقها الإقليمي والعالمي البالغ 10% إلى 12%.

ويتركز الأثر الاقتصادي المباشر لهذا النمط في تخفيف الضغط عن سوق العمل النظامي، من خلال استيعاب آلاف الأفراد في أنشطة توصيل الطلبات والنقل الذكي والعمل الرقمي عن بعد، ويعد ذلك ذا دلالة خاصة في بلد مثل الأردن يعاني من بطالة هيكلية، وتحديدًا بين الشباب وخريجي الدبلوم المتوسط والجامعات ممن لم تتح لهم فرص عمل مستقرة في القطاعين العام أو الخاص.

غير أن هذا الأثر لا يخلو من تبعات اجتماعية معقدة، فنموذج التشغيل القائم على المنصات الرقمية يقوم في معظمه على تحميل العامل المسؤولية الكاملة لتكاليف العمل، مثل الوقود وصيانة المركبات وشراء الأجهزة وربط الإنترنت، دون أي التزامات مقابلة من المنصات تجاه ضمان استقرار دخله أو حمايته في حال المرض أو التعطل، وقد أدى ذلك إلى ظهور حالات كثيرة وجد فيها العاملون أنفسهم مضطرين لتحمل ديون أو بيع أصولهم الشخصية لمواصلة العمل، وهو ما يعمق هشاشتهم الاقتصادية ويجعلهم أكثر عرضة للصدمات.

وتبرز هذه المخاطر بوضوح عند الأزمات، ففي ذروة جائحة كوفيد-19 على سبيل المثال تعطلت خدمات النقل الذكي بشكل شبه كامل بفعل قرارات الإغلاق وتعليق تراخيص النقل دون أن يكون

لدى هؤلاء أي بدائل تعويضية أو حماية تأمينية، ما كشف عجز هذا النموذج عن توفير شبكة أمان حتى في الظروف الطارئة، وهو ما يطرح علامات استفهام حول قدرة هذه الأنشطة على تحقيق استدامة حقيقية في سوق العمل دون تدخل تنظيمي يعيد التوازن بين طرفي العلاقة.

أما على صعيد الناتج المحلي الإجمالي فلا تتوفر حتى الآن إحصاءات وطنية دقيقة تحدد نصيب هذا القطاع المستقل، إلا أن مساهمته تبدو مؤكدة بالنظر إلى موقعه ضمن الاقتصاد الرقمي الذي يسهم بحوالي 12% من الناتج المحلي الإجمالي الأردني ويغطي ما يزيد على 84,000 وظيفة وفق تقديرات رسمية وتقارير متواترة¹³، ومع التوسع المتوقع في عدد العاملين على المنصات إلى نحو 90,000، يمكن تقدير أن هذا القطاع الجديد — متى ما تم تنظيمه وإدماجه رسمياً — قد يضيف ما نسبته 1 إلى 3% إضافية للناتج المحلي الإجمالي، لاسيما عند احتساب التدفقات المالية المباشرة وغير المباشرة التي يولدها الإنفاق على خدمات النقل والتوصيل والصيانة والتقنيات المرتبطة بهذا النمط.

وتعزز هذه التقديرات المقارنة مع دول قريبة في التركيبة السكانية وسوق العمل مثل مصر والمغرب، حيث تشير تقارير دولية إلى أن مساهمة العمل عبر المنصات ضمن الاقتصاد الرقمي والخدمات الحديثة هناك تقدر بحوالي 1 إلى 2% من الناتج المحلي الإجمالي مع توقع تضاعفها خلال السنوات المقبلة نتيجة نفس العوامل المحفزة المتمثلة في البحث عن فرص دخل بديلة وتوسع الاقتصاد الرقمي.¹⁴

غير أن استمرار هذا النشاط خارج إطار التنظيم الرسمي يحد من قدرته على الإسهام الفعلي في بنية الاقتصاد الوطني ويحرم صناديق الضمان الاجتماعي وخزينة الدولة من إيرادات ضرورية لدعم شبكات الحماية، مما يعمق المفارقة بين الانتشار الواسع لهذا العمل وبين ضآلة مردوده

¹³ بيانات وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة وتقارير منشورة إعلامياً، إضافة إلى موسوعة «Science and Technology in Jordan» (حزيران 2025).

¹⁴ مستند إلى تقارير البنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول الاقتصاد الرقمي وغير المنظم في مصر والمغرب (2021-2022)، وكذلك دراسات منظمة العمل الدولية حول «Gig Economy» في إفريقيا جنوب الصحراء (2021).

المنظم على الاقتصاد الكلي، لذلك يصبح إدراج هذا القطاع ضمن حسابات الناتج الوطني ومراقبة أدائه وإيراداته خطوة أساسية لتأمين عدالة توزيع ثماره وتعزيز استدامته.

ثالثاً: مشاركة النساء في العمل على المنصات الرقمية

تشير البيانات والتقارير الدولية إلى أن مشاركة النساء في العمل على المنصات الرقمية تظل أقل بكثير من مشاركة الرجال مع تفاوت حدتها بحسب نوع القطاع والدولة، فوفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية لعام 2021 بشأن ظروف العمل على المنصات الرقمية لا تتجاوز نسبة النساء عالمياً في أعمال التوصيل والنقل عبر المنصات 15-20%، بينما ترتفع إلى حوالي 30-35% في الأعمال الرقمية الحرة مثل البرمجة والتصميم والترجمة التي يمكن تنفيذها عن بعد،¹⁵ وتعتبر هذه الفجوة ملمحاً متكرراً في معظم دول العالم إلا أنها تبدو أكثر وضوحاً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حيث تتراوح مشاركة النساء في هذا النوع من الاقتصاد بين 10-20% فقط بحسب تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية.

أما في الأردن فلا توجد حتى الآن إحصاءات وطنية دقيقة ترصد حجم مشاركة النساء في هذا القطاع بشكل خاص، لكن بالإمكان استنتاج الفجوة من واقع مشاركة المرأة الاقتصادية عموماً التي ما تزال في حدود 15% بحد أقصى، وهي من أدنى المعدلات في المنطقة، وتزداد التحديات أمام النساء في الانخراط بأعمال مثل النقل الذكي وتوصيل الطلبات بسبب اعتبارات تتعلق بسلامتهن الشخصية وقيود مجتمعية تقليدية تحد من قبول الأسر لعمل النساء في مهن تتطلب التنقل المستمر والتعامل المباشر مع العملاء.

في المقابل، يفتح العمل الرقمي الحر عن بعد الذي توفره المنصات العالمية نافذة أفضل أمام النساء الأردنيات، لكنه يظل محدوداً أيضاً بفعل تمركز نسبة كبيرة من الخريجات في تخصصات إنسانية واجتماعية لا تلبي متطلبات أسواق العمل الرقمية إلى جانب فجوة ملحوظة في المهارات التقنية الضرورية للمنافسة في هذا المجال.

¹⁵ منظمة العمل الدولية، تقرير «Working Conditions on Digital Labour Platforms»، 2021؛ ويوروفوند «Platform work in Europe»، 2021؛ وتقارير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (2021-2024).

ويكشف هذا الواقع عن تركيبة معقدة للعوامل التي تعيق النساء عن الاستفادة الكاملة من الفرص التي يتيحها الاقتصاد الرقمي عبر المنصات تتداخل فيها الأبعاد الاجتماعية والثقافية مع مخرجات التعليم والفجوة الرقمية بين الجنسين، وهو ما يتطلب مقاربة شاملة في السياسات الوطنية تتجاوز مجرد فتح المجال لهذا النمط من الأعمال، لتشمل كذلك حماية النساء من أي تمييز أو استغلال في بيئات العمل الرقمية، وتعزيز برامج التدريب الرقمي الموجه خصيصاً للفتيات والنساء بما ينسجم مع توصيات منظمة العمل الدولية وأهداف التنمية المستدامة الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص في سوق العمل الحديث.

رابعاً: الإطار القانوني والفجوات التشريعية

لا يتضمن قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته أي أحكام خاصة تتعلق بالعمل على المنصات الرقمية سواء في صورته الميدانية (كخدمات النقل والتوصيل) أو الرقمية (كالأعمال عن بعد عبر الإنترنت)، وقد نشأ هذا النقص نتيجة حداثة الظاهرة مقارنة بالقوانين الوطنية التي لم تراجع بعد لتستجيب لمتغيرات الاقتصاد الرقمي وأنماط التشغيل غير التقليدية.

تعتمد المنصات العاملة في الأردن على تجاوز الإطار القانوني لقانون العمل من خلال استخدام صيغ قانونية تجارية بحتة تصنف العاملين لديها كمزودي خدمة مستقلين أو شركاء وليسوا عمالاً بالمعنى القانوني، وينطبق هذا على سائقي النقل الذكي ومندوبي التوصيل والمبرمجين العاملين عن بعد، حيث لا يتم توقيع عقود عمل معهم بل عقود خدمات تجارية أو يتم التعامل معهم دون أي عقد على الإطلاق، وبذلك لا يخضعون لأي من الحقوق والواجبات المنصوص عليها في قانون العمل، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور وساعات العمل والإجازات وتعويض نهاية الخدمة والحماية من الفصل التعسفي.

وفي نفس الوقت لا تلزم الشركات المشغلة لتطبيقات التوصيل والنقل بتسجيل العاملين لديها ولا يفرض عليها أي مسؤولية تجاه ظروف العمل، إذ يتم تجاوز القانون بالكامل من خلال التعاقد مع شركات وسيطة (outsourcing) أو التعامل مع الأفراد مباشرة كمتعاقدين مستقلين، وهذا الترتيب يسمح للمنصات بالاستفادة من عمل الأفراد دون أن تتحمل أي التزامات اجتماعية أو مالية تجاههم.

تعريف العامل في قانون العمل

تنص المادة (2) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 على أن العامل هو:

"كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته..."

وتعرف ذات المادة عقد العمل بأنه:

"اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر..."

وهذه الصياغة، وإن لم تشترط «الإشراف المباشر» أو الرقابة المادية اليومية، إلا أن التطبيق العملي والفقه والقضاء العمالي في الأردن ظل يميل إلى تفسير «التبعية» بأنها غالباً تبعية شخصية مباشرة، ما جعل نمط العمل القائم على الرقابة التقنية أو التحكم الخوارزمي خارجاً عن إطار هذا الفهم التقليدي.

وهنا تكمن الإشكالية الجوهرية في عمل المنصات الرقمية، فهي تفرض نظاماً معقداً من الرقابة الخوارزمية عبر خوارزميات تحدد الأسعار وتوزع الطلبات وتراقب الأداء لحظة بلحظة دون أن يظهر صاحب العمل بصورته التقليدية، ومع ذلك فإن هذه الرقابة الرقمية لا تختلف في جوهرها عن الرقابة التقليدية التي نص عليها القانون، مما يوجب إعادة صياغة مفهوم «التبعية والإشراف» في ضوء التطورات التكنولوجية ووفق ما قرره توصية منظمة العمل الدولية رقم (198) من أن العبرة في قيام علاقة العمل هي لطبيعة العلاقة الفعلية وليس للتسميات العقدية أو لتقنيات الإشراف المستخدمة.¹⁶

وعليه فإن حصر تفسير المادة (2) في إطار الإشراف التقليدي يعني حرمان فئات واسعة من العاملين عبر المنصات من الحماية التي أنشئ قانون العمل لضمانها، على الرغم من تحقق جوهر العلاقة التعاقدية القائمة على تقديم العمل لقاء أجر وتحت رقابة فعلية ولو بأسلوب غير تقليدي.

وهذا يقتضي في ضوء التطورات التقنية والاقتصادية إعمال مبدأ غلبة الواقع على الشكل في توصيف علاقة العمل بحيث تفسر «الإدارة أو الإشراف» المنصوص عليها في القانون على نحو

¹⁶ توصية منظمة العمل الدولية رقم (198) لسنة 2006 بشأن علاقة العمل.

يستوعب الرقابة غير المباشرة والتوجيه الإلكتروني والخوارزمي باعتبارها مظهرا حديثا من مظاهر التبعية القانونية.

نظام العمل المرن

لقد شهد قانون العمل الأردني تطورا نوعيا عام 2017 حين أدخلت لأول مرة مفاهيم «العمل المرن» إلى الإطار التشريعي بإصدار نظام العمل المرن، والذي استبدل فيما بعد بنظام العمل المرن رقم (44) لسنة 2024، وقد جاء ليعزز الأشكال غير التقليدية من علاقة العمل، بما في ذلك العمل عن بعد، فضلا عن أنماط توزيع ساعات العمل أو الأيام الأسبوعية¹⁷.

ويمثل هذا التنظيم خروجاً عن الفهم الضيق الذي لازم تفسير علاقة العمل لعقود، والذي ربط عناصر التبعية والإشراف والإمرة غالبا بتواجد العامل فعليا في موقع العمل وخضوعه المباشر لصاحب العمل دون أي هامش من الاستقلالية، فقد أقر النظام الجديد بإمكانية وجود علاقة عمل رغم تنفيذ العمل عن بعد مع ما يصاحبها من درجة مرونة واستقلال نسبي في المكان وإن بقي العامل ملزما في كثير من الحالات بأوقات محددة وأوامر تتعلق بكيفية إنجاز العمل.

ومع ذلك، فإن هذا التوجه التشريعي على أهميته في تأكيد انفتاح قانون العمل الأردني على أشكال مرنة من علاقات العمل ظل قاصرا عن معالجة حالات العمل عبر المنصات الرقمية التي تقوم على رقابة خوارزمية غير شخصية لا يرتبط فيها العامل غالبا بعقد واضح أو حتى بأوقات عمل محددة بالمعنى التقليدي.

نطاق الضمان الاجتماعي والحماية التأمينية

لا يشمل قانون الضمان الاجتماعي الأردني هذه الفئة من العاملين، إذ إن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لا تعتبرهم «عاملين بأجر» وفق التعريف الوارد في قانون الضمان الاجتماعي الذي يرتبط بدوره بتعريف العامل الوارد في قانون العمل، وبشرط وجود علاقة تبعية

¹⁷ صدر نظام العمل المرن رقم 44 لسنة 2024 ونشر في عدد الجريدة الرسمية رقم 3793 بتاريخ 1/ 8 / 2024

واضحة بين العامل وصاحب العمل، ونتيجة لذلك لا يخضع العاملون عبر المنصات لأحكام الاشتراك الإلزامي، ما يؤدي إلى حرمانهم من التغطية التأمينية في حالات إصابات العمل أو المرض أو البطالة أو التقاعد، وبذلك فإن العلاقة القانونية الملتبسة التي لم يعترف بها قانون العمل على نحو صريح انعكست تلقائياً على نظام الحماية الاجتماعية لبقى العاملون في المنصات خارج مظلة الضمان الاجتماعي رغم مزاولتهم لنشاط مستمر وشبه يومي يحقق ربحاً للمنصات ويشكل بالنسبة لهم مصدر دخل رئيسي في كثير من الأحيان.

لذا فإن معالجة هذه الثغرة تتطلب إعادة النظر في تعريف «المشمولين بالاشتراك الإلزامي» ليأخذ بعين الاعتبار أشكال التبعية الجديدة، بما في ذلك الرقابة الخوارزمية والإشراف غير المباشر، بحيث لا يترك آلاف الأفراد الذين يعملون يومياً ويحققون عائداً ثابتاً للمنصات خارج نطاق الحماية التي يفترض أن يكفلها نظام التأمين الاجتماعي.

الرقابة على الخوارزميات

تعد قضية الشفافية في نظم التشغيل الرقمية إحدى أكبر الثغرات التنظيمية في الأردن، فالمنصات لا تلزم قانوناً بالإفصاح للعاملين عن أسس تحديد الأسعار، ولا كيف توزع الخوارزميات الطلبات بين السائقين أو المندوبين، ولا حتى كيف تقيم أدائهم أو على أي أساس تخفض تصنيفاتهم أو تعلق حساباتهم، ففي حالات كثيرة يتفاجأ العامل بإغلاق حسابه أو بحرمانه من أولوية استقبال الطلبات بناء على قرارات آلية غير مفهومة ودون مسار واضح للتظلم.

هذه الممارسات تجعل من الخوارزمية «صاحب العمل الفعلي» الذي يدير العمل ويوجهه، لكنها تقلت في الوقت ذاته من أي التزام بتسبيب القرارات أو إتاحة الطعن فيها، وتجارب دول مثل إسبانيا التي ألزم قانونها (Riders Law) المنصات بالكشف للنقابات عن آليات عمل الخوارزميات تمثل خطوة متقدمة تبرز الفجوة الكبيرة في التشريع الوطني.¹⁸

¹⁸ القانون الإسباني الملكي رقم (2021/9) الخاص بعمال المنصات (Riders Law).

التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

تكفل المادة (16) من الدستور الأردني حرية تكوين الجمعيات، وينظم قانون العمل في بابهِ التاسع حقوق العمال في تأسيس النقابات والانضمام إليها والدخول في اتفاقيات جماعية،¹⁹ إلا أن هذه النصوص بقيت محصورة في التطبيق العملي بالعلاقات العمالية التقليدية، فلم تنشأ حتى الآن أي وحدات نقابية أو جمعيات مهنية تمثل العاملين عبر المنصات، كما لم تبادر النقابات القائمة إلى استحداث لجان أو أقسام تستوعبهم. وهذا يعمق عزلتهم ويتركهم خارج مظلة التفاوض الجماعي، خلافا لتجارب دول مثل إيطاليا والأرجنتين حيث لعبت النقابات دورا مركزيا في تأطير العلاقة وحماية الحقوق.²⁰

التشريعات الأخرى

إضافة إلى ما سبق بخصوص قانوني العمل والضمان الاجتماعي فإن التشريعات الأخرى، مثل قانون السير، وتنظيم قطاع النقل، وقوانين تنظيم قطاع الاتصالات والخدمات البريدية، تتعامل مع المنصات باعتبارها كيانات تجارية تقنية أو شركات نقل، دون التطرق إلى وضعية العاملين فيها أو ضماناتهم، مما يعمق الفجوة القانونية، فحتى تعليمات ترخيص شركات التطبيقات الذكية التي صدرت عن هيئة تنظيم قطاع النقل لا تتضمن أي إشارة إلى حقوق أو التزامات تجاه العاملين ولا تشترط الحد الأدنى من التأمين أو الضمان.

ويظهر هذا الواقع القانوني أن التوجه القائم حتى الآن لا يعترف بالعاملين على المنصات كفئة تستحق الحماية القانونية أسوة بغيرهم من العاملين في القطاعات التقليدية، ولا توجد أي مبادرة تشريعية واضحة لتعديل القانون بما يوسع من نطاقه ليشمل هؤلاء، رغم أن أنماط التشغيل الحديثة باتت تشكل نسبة متزايدة من سوق العمل، وأن المؤشرات تؤكد وجود تحول تدريجي عالمي نحو هذه الصيغ بسبب المرونة العالية والتطور التكنولوجي.

¹⁹ المواد (97-108) من قانون العمل الأردني التي تنظم تشكيل النقابات والاتفاقيات الجماعية.

²⁰ تجارب جمعيتي APP و ASIMM في الأرجنتين المشار إليهما سابقا واتفاقيات النقابات في إيطاليا.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى إصلاح تشريعي يعيد تعريف العامل بشكل يعكس التحولات الجارية ويدخل مفاهيم مثل التبعية الاقتصادية والرقابة الخوارزمية والعمل عبر التطبيقات ضمن نطاق الحماية القانونية، كما أن إدماج هذا النوع من العمل ضمن مظلة الحماية الاجتماعية يتطلب تعديل قوانين الضمان الاجتماعي والأنظمة التنفيذية المرتبطة به ووضع أدوات رقابية جديدة تتماشى مع طبيعة المنصات الرقمية وآليات عملها غير التقليدية.

البيانات والإحصاءات	التمثيل النقابي	الشفافية والرقابة	الضمان الاجتماعي	تعريف العامل
لا توجد قاعدة بيانات وطنية للعاملين على المنصات	غياب وحدات نقابية أو جمعيات مهنية متخصصة	لا وجود لتنظيم الإفصاح عن الخوارزميات	لا يطبق عليهم الاشتراك الإلزامي	لا يشمل العمال عبر المنصات

خامساً: العلاقة القانونية بين العامل والمنصة

رغم انتشار أنماط العمل عبر المنصات الرقمية في الأردن على نطاق واسع خلال السنوات الأخيرة، ظل الإطار القانوني الوطني عاجزاً عن ملاحقتها، مما أفرز علاقة تعاقدية هشة لا يعترف بها قانون العمل الأردني أو أي تشريع مكمل آخر، فقد اكتفى قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 بتعريف العامل في المادة (2) بوصفه من يؤدي عملاً لقاء أجر تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل، وهو تصور يقتصر على العلاقة التقليدية التي يباشر فيها صاحب العمل رقابته مادياً وإدارياً.

إلا أن هذا الفهم التقليدي للإشراف والإدارة لم يعد قادراً على استيعاب الأشكال الجديدة للرقابة التي ظهرت في بيئة المنصات الرقمية، حيث تحل الخوارزميات وأنظمة الذكاء الاصطناعي محل المدير البشري فتقوم بتوزيع المهام وتحديد الأسعار ومراقبة الأداء وحتى توقيع العقوبات الرقمية، وهذه الرقابة الخوارزمية برغم كونها غير منظورة تحقق في الواقع تبعية اقتصادية وتنظيمية للعامل تجاه المنصة أشد في كثير من الأحيان من التبعية التقليدية لكنها لا تجد انعكاساً في نصوص القانون الأردني التي تظل مشدودة إلى مفهوم الإشراف المباشر.

النموذج التقليدي

تبعية مباشرة (إشراف فعلي لصاحب العمل)

موقع عمل محدد

ساعات عمل محددة بوضوح

صاحب عمل معلوم

نموذج المنصات

رقابة خوارزمية غير مرئية

موقع عمل غير محدد (عمل ميداني أو افتراضي)

مرونة مفترطة بساعات العمل دون ضمان

منصة رقمية تتحكم دون تحمل صاحب العمل مسؤولياته

إن غياب توصيف محدث في القانون الأردني لهذه العلاقة سمح للمنصات بالاستفادة من فراغ تنظيمي لتحسين نفسها ضد التزامات صاحب العمل، من خلال توقيع اتفاقيات إلكترونية أحادية التصور مع العامل، تصفه غالباً بأنه «مزود خدمة مستقل» أو «شريك»، مع منحه هامشاً ظاهرياً من الحرية في قبول الطلبات أو تحديد ساعات العمل، بينما يبقى تحت وطأة تقييمات خوارزمية تفرض عليه عملياً متى يعمل وكم يكسب، وهكذا يتراجع عنصر الاستقلال الفعلي لصالح شكل جديد من التبعية الاقتصادية والتنظيمية.

الوضع التعاقدى والأجر والدخل الأدنى

يبرز ضعف المركز القانوني للعامل في المنصات أيضاً في غياب العقود المنظمة بمعناها المتكامل، فعادة ما تفرض المنصة شروط الاستخدام عبر وثائق إلكترونية موحدة قابلة للتعديل من طرف واحد دون تفاوض أو إشراف من أي جهة رسمية، هذا الوضع ينتج عنه تغول واضح على حق العامل في المعرفة المسبقة بشروط أجره، إذ يمكن للمنصة تعديل نسب العمولة أو سعر الخدمة دون إنذار ما يحرم العامل من استقرار الدخل ومن أي أفق للتخطيط المالي.

ولا يضع القانون الأردني في وضعه الحالي أي حد أدنى مضمون للعاملين عبر المنصات، فلا تسري عليهم قواعد الحد الأدنى للأجور، ولا يوجد أي آلية لحماية دخولهم من تقلبات السوق أو مزاج الخوارزميات، يضاف إلى ذلك أن العامل غالباً ما يتحمل من جيبه كلفة الأدوات ووسائل التشغيل من مركبة وصيانة ووقود إلى إنترنت واتصالات دون أي تعويض من المنصة التي يعمل لصالحها.

ساعات العمل والراحة والإجازات

يتجسد أحد أكبر أوجه هشاشة هذه العلاقة في غياب أي قيود أو ضمانات تتعلق بساعات العمل وأوقات الراحة، فلا يلتزم مشغلو المنصات من الناحية العملية بتطبيق أحكام قانون العمل بشأن الحد الأقصى لساعات العمل اليومية أو الأسبوعية، أو منح العاملين إجازات سنوية أو مرضية أو أسبوعية مدفوعة، وفي كثير من الأحيان تلجأ الخوارزميات إلى تحفيز العاملين على الاستمرار في

العمل عبر مكافآت الأداء المرتبطة بعدد الطلبات أو فترات الذروة ما يقود إلى استنزافهم دون حماية لصحتهم الجسدية والنفسية.

الفصل التعسفي الرقمي وغياب آليات التظلم

يتعرض العاملون عبر المنصات لنوع فريد من الفصل التعسفي يتمثل في التعليق الفوري للحسابات أو خفض ترتيبها بناء على تقييمات آلية لا تسمح في الغالب بأي اعتراض حقيقي أو جلسة استماع، وبهذا تحرمهم المنصات من أي حماية كانت لتتحقق لو كان الفصل صادرا في علاقة عمل تقليدية كالإشعار المسبق أو مكافأة نهاية الخدمة أو حتى الحق في منازعة القرار أمام القضاء العمالي، ولا توجد في البيئة الأردنية حتى الآن مسارات إدارية أو قضائية خاصة تعالج نزاعات هذا النوع من العمل، ما يعمق الفجوة ويترك العامل بلا ملاذ.

غياب الشمول في الضمان الاجتماعي والتأمينات

يكرس قانون الضمان الاجتماعي الأردني هذه الهشاشة بعدم شموله العاملين في المنصات ضمن نظام الاشتراك الإلزامي، إذ يربط ذلك بوجود عقد عمل واضح يقوم على إشراف وإدارة من صاحب العمل، ونتيجة لذلك لا يتمتع هؤلاء العاملون بأي تغطية في حالات إصابات العمل أو المرض أو الشيخوخة أو حتى إعانات البطالة، ولا يعالج خيار الاشتراك الاختياري هذا الفراغ لأنه يلقي عبء الاشتراك كاملا على العامل دون أي مساهمة من المنصة ما يتناقض مع فلسفة التأمين الاجتماعي القائم على المسؤولية المشتركة.

الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

إضافة إلى الجوانب الاقتصادية والاجتماعية يظل العاملون على المنصات مستبعدين فعليا من إطار التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، فلا يوجد أي إطار قانوني يعترف بحق هؤلاء في تشكيل نقابات خاصة أو الانضمام إلى نقابات قائمة للتفاوض على شروط العمل مع المنصات، وهذا يفرغ حقا جوهرها من حقوق العمل اللائق ويترك العامل في مواجهة مفاوض غير متوازن

يتمثل في منصة تتحكم بكل عناصر العلاقة عبر تعليمات برمجية لا تفسح المجال للتفاوض البشري.

الحاجة إلى إطار قانوني حديث وشامل

كل هذه الثغرات تعزز الحاجة إلى إعادة توصيف العلاقة القانونية بين العامل والمنصة في التشريعات الأردنية، على نحو يواكب التحولات التكنولوجية ولا يسمح للمسميات الشكلية مثل "مستقل" أو "شريك" بحجب واقع التبعية والسيطرة، ويمكن الاستفادة هنا من المعايير الدولية مثل توصية منظمة العمل الدولية رقم 198 التي تؤكد أن العلاقة تستمد وصفها من واقعها العملي لا من ظاهرها التعاقدية، وكذلك من اتفاقية منظمة العمل العربية رقم 20 وتوصيتها رقم 10 لعام 2024 التي وسعت نطاق الحماية لتشمل أنماط العمل الحديثة.

وهذا ما يقتضي تطوير تعريف موسع للعامل يشمل من يؤدي عملاً لقاء أجر تحت رقابة تنظيمية أو خوارزمية تؤثر فعلياً في استقلاله الاقتصادي، وإدراج العاملين على المنصات ضمن الضمان الاجتماعي بشكل إلزامي، فضلاً عن استحداث آليات لفض النزاعات ومراجعة قرارات التعليق الرقمي وحماية حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، مثل هذا الإطار سيعيد التوازن لعلاقة العمل ويمنح هذه الفئة من العمال الحد الأدنى من الحماية الذي تتطلبه مبادئ العدالة الاجتماعية ومفهوم العمل اللائق.

سادسا: معايير العمل الدولية والعربية

فرضت التحولات العميقة في أنماط التوظيف التي أفرزها الاقتصاد الرقمي تحديات كبيرة أمام التشريعات العمالية وأنظمة الحماية الاجتماعية التقليدية، وهو ما دفع منظمة العمل الدولية إلى الانخراط في مسار متصاعد من النقاشات والمعالجات المعيارية لتدارك هذه الفجوة، ومع أن المنظمة لم تصدر حتى الآن اتفاقية أو توصية خاصة بالعمل على المنصات الرقمية، إلا أن أعمالها ومداولاتها ومجموعة مواقفها التفسيرية المستندة إلى توصيات واتفاقيات سابقة تمثل جميعها أرضية صلبة يمكن للدول الاستناد إليها في بناء أطر وطنية لحماية العاملين ضمن هذا القطاع بما يعزز فرص مواءمته مع مفهوم العمل اللائق الذي تسعى المنظمة إلى تكريسه دوليا.²¹

توصية منظمة العمل الدولية رقم 198

تعد توصية منظمة العمل الدولية رقم 198 لعام 2006 بشأن "علاقة العمل" أبرز المعايير القائمة حاليا والتي توفر مقاربة قانونية لتكييف العلاقات المستحدثة مثل تلك التي تنشأ في سياق العمل على المنصات الرقمية، إذ انطلقت هذه التوصية من قلق عالمي إزاء ظاهرة التهرب من الالتزامات القانونية من خلال إعادة توصيف العلاقة مع العاملين عبر تسميات مثل "مستقلين" أو "متعاقدين مؤقتين"، وهي ممارسات اتسع نطاقها كثيرا مع المنصات، وقد أكدت التوصية أن الفاصل في تحديد قيام علاقة العمل ليس الشكل الخارجي للعقد أو التسمية التي يمنحها صاحب العمل، وإنما طبيعة الواقع الموضوعي للعلاقة، بما في ذلك مدى وجود التبعية والرقابة وأداء العمل مقابل أجر منتظم.²²

كما وضعت التوصية قاعدة إجرائية مفادها أنه في حال قيام نزاع حول توصيف العلاقة فإن عبء إثبات عدم وجود علاقة العمل يقع على من يدعي ذلك لا على العامل، وهذا المبدأ يشكل درعا

²¹ مداولات وتقارير منظمة العمل الدولية ضمن أعمال مؤتمراتها السنوية، سيما تقارير المدير العام منذ 2019 حول مستقبل العمل.

²² توصية منظمة العمل الدولية رقم 198 بشأن علاقة العمل (2006).

أساسيا ضد أشكال "التحايل التوصيفي" الذي ينزع عن العاملين الحماية القانونية رغم استيفائهم الخصائص الجوهرية لعلاقة العمل.

المفاهيم الحديثة للتبعية في سياق العمل الرقمي

انطلاقاً من توصية 198 وأعمال لجنة خبراء منظمة العمل الدولية،²³ برز في السنوات الأخيرة تطور مهم في النظرة إلى مفهوم التبعية القانونية ليتجاوز مظاهر الرقابة التقليدية التي تشترطها كثير من التشريعات باتجاه الاعتراف بأنواع جديدة من السيطرة التي تمارسها المنصات عبر ما يسمى التحكم الخوارزمي، فهذه المنصات تستخدم خوارزميات لتوزيع المهام وتقييم الأداء وتحديد التسعيرة، بل وتطبيق جزاءات مثل حجب الحساب أو خفض الترتيب، مما يخلق حالة من الرقابة المستمرة وإن كانت في ظاهرها تقنية وغير مباشرة.

كما ظهر في الأدبيات العمالية الدولية مبدأ "التبعية الاقتصادية" الذي يعتمد لتوصيف العلاقة العمالية حتى في غياب إشراف مباشر عندما يعتمد العامل في دخله الأساسي على جهة واحدة تتحكم فعلياً بشروط عمله ودخله واستمراريته، وهو أمر يتكرر بوضوح في علاقات العاملين مع المنصات، إلى جانب ذلك تطرقت المنظمة في مداولاتها إلى فكرة "المرونة المنظمة" لتؤكد أن تمتع العامل بهامش لاختيار أوقات العمل لا ينفي بالضرورة صفة التبعية إذا كان خاضعاً لضوابط اقتصادية أو تنظيمية تقيد استقلاله الفعلي.

المسار الجديد نحو صك دولي خاص بالعمل على المنصات

بناء على هذه الحقائق شرعت منظمة العمل الدولية في إطار مؤتمر العمل الدولي بدورته 113 في حزيران 2025 في أول مناقشة رسمية لصك دولي جديد مخصص لتنظيم العمل عبر المنصات الرقمية،²⁴ وقد توصلت المناقشات الثلاثية التي جمعت الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى التوافق على إعداد صك مزدوج يتناول هذا النمط من العمل بشكل شامل؛ على شكل

²³ تقرير لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولا سيما تقرير 2021 بشأن أنماط العمل الحديثة.
²⁴ وثائق مؤتمر العمل الدولي، الدورة 113 (2025)، جدول الأعمال وبنود النقاش المتعلقة بالاقتصاد الرقمي والعمل على المنصات.

اتفاقية ملزمة وتوصية تفسيرية، ومن المقرر أن تستكمل المناقشة الثانية في حزيران 2026 والتي ستحسم طبيعة الصكوك القانونية التي ستعتمد في هذا المجال.

ومن بين الملامح التي يجري التفاوض حولها حالياً؛ وضع تعريف قانوني للعامل والمنصة الرقمية وضمان الحد الأدنى من الحقوق في الأجر وساعات العمل والتغطية الاجتماعية، إضافة إلى تنظيم عمل الخوارزميات بما يكفل الشفافية والحق في الاعتراض والطعن وحماية الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، وتكتسي هذه التطورات أهمية خاصة بالنظر إلى أنها تعكس اتجاهها عالمياً نحو إعادة تأطير العلاقة التعاقدية بما يضمن حماية أساسية للعاملين في الاقتصاد الرقمي.

ما الذي تعنيه هذه المرجعيات للأردن؟

يشكل هذا التوجه الدولي فرصة استراتيجية للأردن لإعادة مراجعة منظومته التشريعية، سواء على صعيد تعريف العامل في قانون العمل أو تعريف «المشمول بالاشتراك الإلزامي» في قانون الضمان الاجتماعي، على نحو ينسجم مع التطورات العالمية ومع توصية العمل الدولية رقم 198 التي تمنح معياراً عملياً لتحديد علاقة العمل استناداً إلى الواقع الفعلي بدلاً من التسميات الشكلية.

كما تسمح مفاهيم مثل الرقابة الخوارزمية والتبعية الاقتصادية التي أخذت حيزاً معتبراً في النقاشات الدولية، بإعادة توصيف العلاقة القانونية للعاملين على المنصات في الأردن بصورة أكثر إنصافاً، فلا يبقون خارج نطاق الحماية القانونية والاجتماعية، إلى جانب ذلك فإن المشاركة الفاعلة للأردن في مسار صياغة الصك الجديد ضمن منظمة العمل الدولية تتيح له المساهمة في بلورة معايير دولية تراعي خصوصيات سوقه واقتصاده الرقمي الناشئ، وتدعم في ذات الوقت بناء سياسة وطنية شاملة تكفل العدالة والإنصاف للعاملين في هذا القطاع.

اتفاقية وتوصية منظمة العمل العربية حول الأنماط الجديدة للعمل

فرضت التحولات المتسارعة في الاقتصاد الرقمي وظهور المنصات التي تعمل على تغيير طبيعة علاقات العمل تحديات عميقة أمام قوانين العمل وأنظمة الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية، ما استدعى تدخلاً تشريعياً جماعياً عبر منظمة العمل العربية، وفي هذا السياق أقر مؤتمر العمل

العربي في دورته لعام 2024 اتفاقية "أنماط العمل الجديدة" كأول صك عربي ملزم يعالج بشكل مباشر تداعيات هذه الأشكال المستحدثة للتوظيف.²⁵

جاءت هذه الاتفاقية لتؤكد التزام الدول العربية بتوسيع شمول الحماية القانونية والاجتماعية لتغطي أنماط العمل المستحدثة، بما فيها العمل عبر المنصات الرقمية والعمل المرن والجزئي والعمل عن بعد، فقد نصت على ضرورة تمكين جميع هؤلاء العاملين من حقوقهم الأساسية في الأجر العادل وساعات العمل المنصفة والإجازات والتأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية، فضلا عن إدماجهم في أنظمة التقاعد والضمان الصحي وبما يتفق مع مبادئ العدالة والمساواة وعدم التمييز.

إلى جانب هذه الاتفاقية أصدرت منظمة العمل العربية توصية مرافقة تعطي توجيهات عملية للدول الأعضاء حول كيفية وضع هذه الأحكام موضع التنفيذ ضمن تشريعاتها الوطنية، وقد أكدت التوصية على ضرورة تطوير تعريفات مرنة لمفهوم العامل وأشكال التبعية في قوانين العمل والضمان الاجتماعي، حتى تشمل العلاقات التي تنشأ بفعل الرقابة الإلكترونية أو التنظيم الخوارزمي، والتي تخضع العامل فعليا لإشراف وسيطرة اقتصادية رغم عدم ظهور ذلك في بنية العقد التقليدي.

كما حثت التوصية على إعطاء أولوية خاصة للحوارات الاجتماعية بمشاركة النقابات ومنظمات أصحاب العمل في صياغة التشريعات التفصيلية التي تترجم هذه الالتزامات، بما يضمن خصوصية كل سوق عمل ويعالج الفجوات المرحلية تدريجيا.²⁶

وتظهر نصوص الاتفاقية والتوصية العربية معا تطورا لافتا في الاعتراف بأن علاقة العمل في العصر الرقمي لم تعد تقاس فقط بمعايير الإشراف المادي المباشر أو الأوامر اليومية التقليدية، بل إن مظاهر الرقابة الحديثة كإدارة العمل من خلال لوغاريتمات توزيع المهام والتحكم بالأسعار وتقييم الأداء الرقمي والجزاءات الخوارزمية، كلها تعد أشكالاً من الرقابة والتوجيه ينبغي أن تدخل

²⁵ اتفاقية منظمة العمل العربية رقم (20) لسنة 2024 بشأن «أنماط العمل الجديدة»، المعتمدة من مؤتمر العمل العربي في دورته لعام 2024.
²⁶ توصية منظمة العمل العربية رقم (10) لسنة 2024 المكملة للاتفاقية، المعتمدة من مؤتمر العمل العربي كإطار تفسيري لدعم التشريعات الوطنية.

في صلب تقدير قيام علاقة العمل، وهذا الفهم ينسجم تماما مع ما كرسته توصية منظمة العمل الدولية رقم 198 بشأن علاقة العمل التي اعتبرت جوهر العلاقة مستمدا من الواقع لا من التوصيف الشكلي للعقد.

	توصية العمل الدولية رقم (198) بشأن علاقة العمل
	الصك الدولي الجديد المزمع إصداره حول العمل على المنصات
	اتفاقية العمل العربية رقم (20) بشأن الأنماط الجديدة للعمل وتوصيتها رقم (10) لعام 2024

ما الذي تعنيه الاتفاقية والتوصية للأردن؟

يشكل وجود اتفاقية عربية ملزمة وتوصية تفسيرية حول «أنماط العمل الجديدة» فرصة عملية للأردن لتحديث منظومته التشريعية بما يسمح بمعالجة واقع العاملين على المنصات الرقمية الذين ظلوا حتى الآن خارج نطاق الحماية، إذ يمكن لهذه الصكوك أن تكون مرجعا إقليميا مضافا إلى المعايير الدولية تستند إليه المملكة لإعادة صياغة تعريف العامل وعلاقات التبعية في قانون العمل، وكذلك لتوسيع مفهوم المشمولين بالاشتراك الإلزامي في قانون الضمان الاجتماعي ليضم هذه الفئات التي تخضع في حقيقتها لرقابة اقتصادية وتنظيمية واضحة وإن اختلفت في شكلها.

كما يعزز ذلك دور الأردن في المفاوضات الدولية الجارية ضمن منظمة العمل الدولية بشأن الصك العالمي الجديد للعمل عبر المنصات عبر الانطلاق من التزام عربي مشترك يعترف بضرورة إدخال هذه الأنماط في مظلة العدالة الاجتماعية.

سابعاً: التجارب الدولية في توصيف العلاقة وحماية العمال

شهدت السنوات الأخيرة تزايداً لافتاً في محاولات دول عديدة لإعادة تنظيم العلاقة القانونية بين العاملين والمنصات الرقمية من خلال قوانين صريحة أو اجتهادات قضائية أو اتفاقات جماعية أو مزيج بينها جميعاً، وقد تراوحت هذه النماذج بين أطر تشريعية تضع قرائن قانونية تفترض وجود علاقة عمل وتوجهات قضائية أعادت توصيف العاملين باعتبارهم موظفين رغم العقود الشكلية، فضلاً عن أدوار نشطة للنقابات في تأطير هذه العلاقة.

الأطر التشريعية

قدمت إسبانيا مثلاً بارزاً على تبني إطار قانوني مباشر حين أصدرت في عام 2021 القانون الملكي رقم 2021/9 (Riders Law) الذي وضع قرينة قانونية تقضي بأن سائقي توصيل الطعام عبر المنصات يعتبرون تلقائياً عاملين لديهم كامل حقوق العمل، بما في ذلك الحد الأدنى للأجر والتغطية الاجتماعية والحق في التنظيم النقابي، ما لم تثبت المنصة عكس ذلك،²⁷ كما ألزم القانون المنصات أيضاً بإطلاع ممثلي العمال والنقابات على خوارزميات توزيع الطلبات وتقييم الأداء، ما يعد تطوراً غير مسبوق في تعزيز الشفافية التقنية وضمان ألا تتحول الخوارزميات إلى أداة تعسف.

وسلكت بلجيكا مساراً مشابهاً حين أقرت في تشرين الثاني 2022 قانون Labour Deal الذي تبني أسلوباً أكثر مرونة عبر إنشاء قرينة قانونية تعتبر العامل في المنصات عاملاً متى ظهرت عناصر تحكم واضحة مثل تحديد السعر وتنظيم الجداول الزمنية أو مراقبة الأداء بواسطة تطبيقات

²⁷ إسبانيا، القانون الملكي رقم 2021/9 بشأن عمال المنصات (Riders Law).

خوارزمية،²⁸ وما يميز هذه القرينة أنها تقلب عبء الإثبات فتفرض على المنصة إثبات أن العلاقة لا تمثل علاقة عمل وهو ما يمنح حماية جوهرية للعاملين من التلاعب بالتوصيفات التعاقدية.

أما في تشيلي فقد أقر البرلمان في 2022 مشروع قانون (Ley 21.431) الذي أدرج فصلا جديدا ضمن قانون العمل يعنى بتنظيم العمل عبر المنصات، هذا التشريع لم يقتصر على الأجر والضمانات الصحية بل نص على أحقية العامل في الحصول على عقد مكتوب يوضح شروط العمل وألزم المنصات بتأمين تغطية ضد الحوادث المهنية وحالات الطوارئ، ما شكل سابقة في أمريكا اللاتينية من حيث صرامة حماية العاملين في هذا القطاع.²⁹

الأطر القضائية

في دول أخرى جاء التدخل من خلال القضاء الذي تجاوز الصيغ التعاقدية ليركز على طبيعة العلاقة الواقعية، فقد قضت محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في 4 مارس 2020 (القضية رقم 19-13.316) بأن العلاقة بين أحد سائقي (أوبر) والمنصة تنطوي على تبعية فعلية رغم العقد الظاهر بصفته مستقلا،³⁰ وقد استندت المحكمة في قرارها إلى عناصر جوهرية مثل إلزام المنصة للسائق بالتسعير الموحد ومراقبة تصرفاته ميدانيا ورقميا وإمكانية فصله دون أسباب موضوعية.

وفي المملكة المتحدة حكمت المحكمة العليا في القضية الشهيرة (Uber v Aslam [2021] UKSC 5) بأن سائقي "أوبر" يعتبرون عمالا لا متعاقدين مستقلين، وذلك وفق المفهوم الموسع لقانون العمل البريطاني،³¹ والحكم بمنحهم حقا في الحد الأدنى للأجر وإجازة سنوية مدفوعة تصل إلى 28 يوما والانتفاع بأنظمة المعاشات التقاعدية، كما فتح الباب لآلاف الدعاوى الأخرى.

²⁸ بلجيكا، Labour Deal Act الصادر في نوفمبر 2022، منشورات الجريدة الرسمية البلجيكية.

²⁹ تشيلي، Ley 21.431 الفصل المدرج ضمن قانون العمل لعام 2022.

³⁰ حكم محكمة النقض الفرنسية، 4 مارس 2020، القضية رقم 19-13.316.

³¹ حكم المحكمة العليا البريطانية في (Uber v Aslam [2021] UKSC 5).

وتكرر النهج ذاته في هولندا إذ قررت المحكمة العليا الهولندية في مارس 2023 إعادة توصيف العلاقة بين Deliveroo وعمالها على أساس مبدأ "جوهر العلاقة فوق الصيغة"، مؤكدة أن ما يحدد العلاقة هو الواقع العملي للتبعية وليس شكل العقد،³² وقد استند الحكم إلى المادة 7:610 من القانون المدني الهولندي، مع التركيز على خضوع العاملين لجدول وتقييمات المنصة كعناصر رقابة تساوي إشراف صاحب العمل التقليدي.

وفي إيطاليا تميز المشهد بمسارين متوازيين؛ فمن جهة سن البرلمان القانون رقم 2019/128 الذي وسع الحماية ليشمل عمال المنصات وضمن لهم حقوقاً في الصحة والسلامة والحد الأدنى للأجر، ومن جهة أخرى ظهرت موجة أحكام قضائية في بولونيا وميلانو أعادت توصيف عمال Deliveroo و Uber Eats كموظفين،³³ هذا التوجه القضائي عززته اتفاقات جماعية بين نقابات ومنصات بإشراف وزارة العمل الإيطالية، ما خلق نموذجاً «مختلطاً» يجمع بين التشريع والقضاء والتنظيم الجماعي.

دور التنظيم النقابي

في الأرجنتين حيث تباطأت الإصلاحات التشريعية تولت النقابات زمام المبادرة، حيث ظهرت في بوينس آيرس نقابتان متخصصتان، وهما جمعية العاملين في المنصات APP التي تعد أول نقابة مخصصة لعمال الشحن عبر التطبيقات في العالم³⁴، وجمعية سائقي الدراجات وعمال التوصيل السريع ASIMM³⁵ التي تضم سائقي الدراجات وعمال التوصيل السريع³⁶، هاتان النقابتان نظمتا عدد من الفعاليات، ودفعتا باتجاه مفاوضات مباشرة مع المنصات لتحسين شروط العمل والأجور، كما قادت دعاوى قضائية جماعية أدت إلى أن تقوم المنصات في العديد من الحالات على مراجعة سياساتها.

³² حكم المحكمة العليا الهولندية في Deliveroo، 24 مارس 2023.

³³ القانون الإيطالي رقم 2019/128 وأحكام محاكم بولونيا وميلانو بشأن إعادة التصنيف.

³⁴ APP = Asociación de Personal de Plataformas

³⁵ ASIMM = Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios

³⁶ تقارير APP و ASIMM في الأرجنتين، وتقارير منظمة Friedrich-Ebert-Stiftung حول التنظيم الذاتي لعمال المنصات.

خلاصة مقارنة

تظهر هذه التجارب أن مواجهة إشكالية علاقة العمل على المنصات اتخذت في الغالب أربعة مسارات؛ التشريع الذي يضع قرائن قانونية (كما في إسبانيا وبلجيكا وتشيلي)، والقضاء الذي يعيد توصيف العلاقة بناء على عناصر الرقابة والتبعية الواقعية (فرنسا والمملكة المتحدة وهولندا وإيطاليا)، والاتفاقات الجماعية التي تكمل الأطر القانونية (كما في إيطاليا)، وأخيرا التنظيم النقابي المبادر (الأرجنتين).

بالنسبة للأردن تقدم هذه النماذج دروسا عملية يمكن الاستفادة منها في صياغة إطار وطني يتضمن تعديل قانون العمل لتعريف "عامل المنصة" على أسس موضوعية تشمل الرقابة الخوارزمية والتبعية الاقتصادية؛ وإنشاء قرينة قانونية تفترض فيها علاقة العمل متى تحققت عناصر تحكم فعلي مثل التسعير أو توزيع المهام؛ وتطوير دور القضاء لإعادة توصيف العلاقات متى ظهرت العناصر الواقعية المخالفة للصيغة؛ وأخيرا تمكين التنظيم النقابي للعاملين في هذا القطاع ليكون لهم صوت في صياغة حقوقهم التعاقدية.

التوصيات

أولاً: إصلاح التشريعات وتوسيع مفهوم العامل

ينبغي تعديل تعريف العامل في قانون العمل الأردني ليشمل أي شخص يؤدي عملاً لحساب منصة رقمية ويتقاضى أجراً تحت إشراف تنظيمي أو اقتصادي حتى لو تمثل هذا الإشراف في الرقابة التقنية أو الخوارزمية، كما يستلزم الأمر إضافة فصل خاص ينظم العمل عبر المنصات يحدد الحقوق الأساسية كالأجر الأدنى والحد الأقصى لساعات العمل والإجازات وتعويض الفصل.

ثانياً: تنظيم الحماية الاجتماعية والزام الضمان

يتطلب الأمر تعديلاً في الأنظمة والتعليمات المرتبطة بالضمان الاجتماعي لتستوعب طبيعة العمل الجزئي أو متعدد المنصات مع فرض اشتراك إلزامي تسهم فيه المنصة بنصيب عادل إلى جانب العامل بما يعكس شراكتهما في تشغيله وانتفاعها من عمله.

ثالثاً: ضبط الخوارزميات وتعزيز الشفافية

ينبغي وضع تشريع خاص أو تعليمات صادرة عن هيئة تنظيم قطاع الاتصالات أو الاقتصاد الرقمي تلزم المنصات بالكشف عن أسس تسعير الخدمات وتوزيع الطلبات وتقييم الأداء وتوفير آليات إنصاف إدارية وقضائية تتيح للعامل الطعن في القرارات الآلية التي تؤثر على دخله أو استمرار عمله.

رابعاً: تمكين التنظيم النقابي والاتفاقيات الجماعية

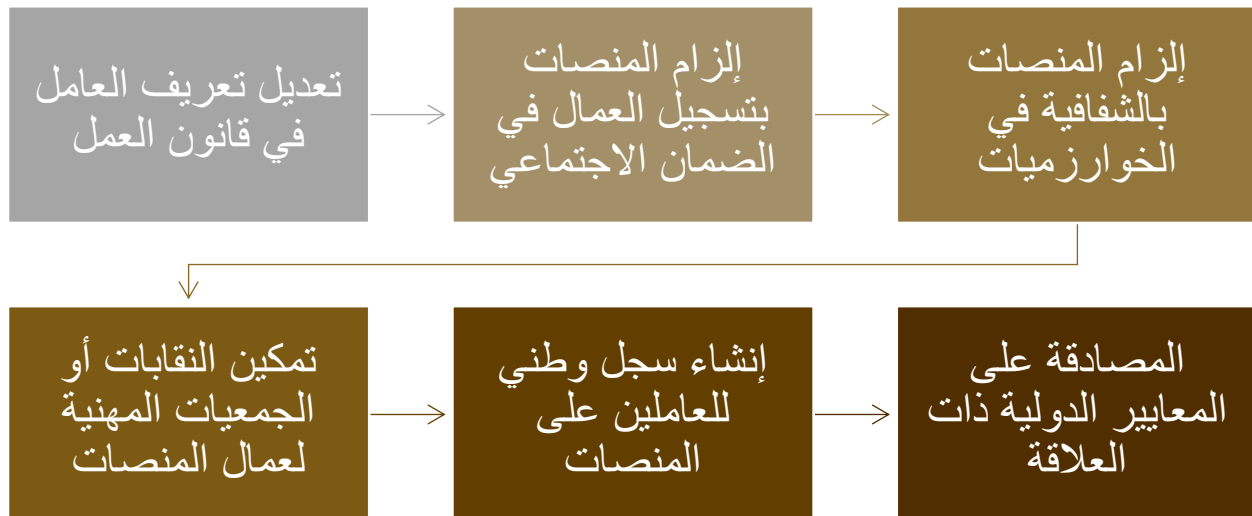
ينبغي تعديل أنظمة وزارة العمل والنقابات العمالية لتشجيع تأسيس جمعيات مهنية أو وحدات نقابية للعاملين عبر المنصات تمكّنهم من التفاوض الجماعي وإبرام اتفاقات نموذجية مع المنصات تحدد الواجبات والحقوق مستفيدين في ذلك من تجربة إيطاليا التي جمعت بين التنظيم النقابي والدعم الوزاري.

خامسا: إنشاء قاعدة بيانات وطنية وتطوير الرصد

يتطلب ذلك إنشاء سجل وطني للعاملين في الاقتصاد الرقمي بالتنسيق بين وزارة الاقتصاد الرقمي ووزارة العمل مع إجراء مسح دورية لإنتاج بيانات إحصائية دقيقة توجه السياسات العامة وبرامج التدريب والدعم.

سادسا: تعزيز الانخراط في تطوير المعايير الدولية

ينبغي للأردن أن يواصل مشاركته الفاعلة عبر اللجنة الثلاثية الوطنية في مناقشات الصك الدولي الجديد حول العمل عبر المنصات الذي تعكف منظمة العمل الدولية على صياغته والمصادقة على اتفاقية منظمة العمل العربية رقم (20) بشأن أنماط العمل الجديدة والاستفادة منها ومن توصيتها رقم (10) لعام 2024 لتكييف التشريعات الوطنية مع هذه المعايير مبكرا.



الخاتمة

تكشف هذه الورقة بوضوح عن التحول العميق الذي يشهده سوق العمل الأردني، مع تسارع أنماط التشغيل عبر المنصات الرقمية، سواء في خدمات النقل والتوصيل أو في الأنشطة التقنية عن بعد. وبينما يعكس هذا التحول استجابة طبيعية للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية، ويوفر متنفساً لآلاف من الشباب الباحثين عن فرص دخل سريع ومرن، إلا أنه كشف في ذات الوقت عن فجوات تشريعية وتنظيمية واسعة وضعت هؤلاء العاملين في موقع هش قانونياً واجتماعياً.

لقد بين هذا التحليل أن البيئة القانونية الأردنية بتعريفاتها التقليدية للتبعية والإشراف في قانون العمل وتعريفاتها الضيقة للمشمولين بالضمان الاجتماعي لا تستوعب طبيعة علاقة العمل الجديدة القائمة على الرقابة الخوارزمية والتبعية الاقتصادية مما حرم العاملين عبر المنصات من أبسط مقومات العمل اللائق التي نصت عليها المعايير الدولية والعربية على حد سواء، كما أظهرت الورقة كيف أن غياب الشفافية في آليات عمل المنصات وانعدام التنظيم النقابي وغياب بيانات دقيقة عن حجم هذا القطاع كلها عوامل ساهمت في تعميق هشاشة هذه الفئة من العاملين.

وعلى المستوى الدولي تتبلور حالياً اتجاهات متسارعة سواء من خلال توصية منظمة العمل الدولية رقم 198 أو عبر الصك الدولي الجديد قيد الإعداد أو من خلال اتفاقية منظمة العمل العربية رقم 20 نحو إعادة تعريف العلاقة العمالية لتشمل أنماط العمل التي تستند إلى الرقابة الرقمية وتحميل المنصات مسؤوليات واضحة تجاه العاملين وضمان الحقوق في الأجر العادل والتغطية الاجتماعية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

أما التجارب المقارنة التي استعرضتها هذه الورقة من إسبانيا وبلجيكا إلى الأرجنتين وتشيلي، فتقدم أمثلة عملية على كيف يمكن عبر التشريع والقضاء والتنظيم النقابي معاً إعادة توصيف العلاقة القانونية بين العامل والمنصة بما يضمن حمايته من الاستغلال ويوفر له أماناً اقتصادياً واجتماعياً لا غنى عنه لاستقرار المجتمعات.

إن الأردن يقف اليوم أمام فرصة استراتيجية لاغتنام هذا الزخم العالمي والإقليمي من خلال تطوير تعريف قانوني حديث للعامل يشمل التبعية الخوارزمية والاقتصادية وتوسيع نطاق الاشتراك الإلزامي في الضمان الاجتماعي وفرض شفافية تشغيلية على المنصات وتمكين النقابات أو الجمعيات المهنية من تمثيل هذه الفئة، فهذا المسار وحده كفيل بأن يحول قطاع المنصات الرقمية من مصدر هشاشة اجتماعية إلى محرك نمو مستدام يؤسس لعدالة اجتماعية رقمية حقيقية ويضمن كرامة الإنسان الأردني في زمن الاقتصاد الرقمي.

المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"
Jordanian Center for Labor Rights "Workers' House"
P.O. Box 911481 - 11191 Amman – Jordan
www.workershous.org admin@workershouse.org

