

المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"  
تشرين أول 2025

# العمل اللائق في الأردن: واقع وتحديات

ورقة سياسات تحليلية



**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](http://www.workershous.org)**

## الفهرس

4.....	مقدمة
5.....	1- مفهوم العمل اللائق ومحاوره الأساسية
8.....	2- الإطار القانوني والمؤسسي للعمل اللائق
16.....	3- مؤشرات العمل اللائق في الأردن (2024)
20.....	4- البرامج والمبادرات الوطنية والدولية لتعزيز العمل اللائق
26.....	5- تقييم السياسات الوطنية للعمل اللائق في الأردن
29.....	6- الفجوات البنيوية والتحديات الرئيسة
31.....	7- التوصيات العملية لتعزيز العمل اللائق في الأردن

يحتفل العالم في السابع من تشرين الأول من كل عام باليوم العالمي للعمل اللائق وهي مبادرة أطلقتها منظمة العمل الدولية (ILO) منذ عام 2008 لتأكيد أهمية إتاحة فرص عمل منتجة تحفظ الكرامة الإنسانية وتضمن الأجر العادل والحماية الاجتماعية والحريات النقابية والحوار الاجتماعي الفعال، حيث يمثل هذا اليوم فرصة لمراجعة التقدم المحرز في كل دولة نحو تحقيق أهداف العمل اللائق وفق المعايير الدولية وأجندة التنمية المستدامة خصوصاً الهدف الثامن (SDG 8) الذي ينص على "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع".

وفي الأردن تزداد أهمية هذا اليوم بالنظر إلى التحديات البنيوية العميقة التي يواجهها سوق العمل، فرغم جهود الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي ما تزال البطالة مرتفعة؛ إذ بلغ معدل البطالة الكلي عام 2024 نحو 21.4% مقارنة بمعدل 22% في 2023، فيما وصلت بطالة الشباب (15-24 سنة) إلى 46.6% (42.6% بين الذكور و63.9% بين الإناث)، وبلغت بطالة النساء 32.9% مع استمرار انخفاض مشاركتهن الاقتصادية إلى نحو 14.9% مقابل أكثر من 53% للرجال<sup>1</sup>، على الرغم من تفوقهن في التعليم العالي.

كما أن شريحة واسعة من العمال ما تزال خارج أي حماية قانونية أو اجتماعية فعالة؛ إذ تشير التقديرات إلى أن أكثر من نصف المشتغلين يعملون في الاقتصاد غير المنظم، ما يعني غياب الحماية الاجتماعية عن أعداد كبيرة من القوة العاملة ويحد من قدرة سياسات الحماية الاجتماعية على تغطية هؤلاء العمال.

وعلى صعيد السياسات أطلقت الحكومة في السنوات الأخيرة مبادرات إصلاحية كبرى أبرزها رؤية التحديث الاقتصادي 2023-2033 التي تهدف إلى تحقيق نمو يولد مليون فرصة عمل خلال عقد من الزمن، غير أن هذه الرؤية لم تدمج بعد بشكل منهجي مؤشرات جودة الوظائف والعمل اللائق في متابعتها، كما تم اعتماد الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2025-2033 لتوسيع مظلة الضمان الاجتماعي ودعم الفئات الهشة لكن التنفيذ لا يزال في بداياته، كما أقرت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل رفع الحد الأدنى للأجور إلى 290 ديناراً

<sup>1</sup> دائرة الإحصاءات العامة 2024

شهريا ابتداء من مطلع 2025 وحتى نهاية 2027، وهي خطوة إيجابية لكنها ما تزال أقل من كلفة المعيشة ولا ترتبط بآلية مراجعة دورية.

كما شهدت السنوات الأخيرة برامج متخصصة لتعزيز ظروف العمل وتحسين الامتثال في بعض القطاعات مثل برنامج "عمل أفضل" Better Work Jordan في صناعة الألبسة، وبرنامج العمل اللائق للمرأة الذي تناول فجوة الأجور والعنف والتحرش في مكان العمل وتوفير خدمات رعاية الأطفال، إلا أن أثر هذه المبادرات ظل محدودا وقطاعيا ولم يحدث تحولا شاملا في نوعية الوظائف أو في شمول الفئات الأكثر هشاشة بالحماية.

تهدف هذه الورقة إلى تقديم قراءة تحليلية متكاملة لواقع العمل اللائق في الأردن لعام 2024 استنادا إلى أحدث الإحصاءات الوطنية والدولية، بما في ذلك بيانات دائرة الإحصاءات العامة ووزارة العمل ومنظمة العمل الدولية، وتعتمد الورقة منهجية منظمة العمل الدولية التي تقوم على أربعة أركان مترابطة: خلق فرص عمل منتجة والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، إضافة إلى قضايا أفقية تؤثر في جودة العمل مثل النوع الاجتماعي والشباب والعمالة المهاجرة والاقتصاد غير المنظم والتحول نحو الاقتصاد الأخضر.

كما تقدم تحليلا للسياسات والبرامج الوطنية والدولية القائمة، وتقيم فجوات التنفيذ والتنسيق وصولا إلى توصيات عملية قابلة للتطبيق لدعم صانعي القرار والباحثين والخبراء في تصميم سياسات متكاملة ترتقي بسوق العمل الأردني إلى مستويات تضمن العمل اللائق للجميع.

## 1- مفهوم العمل اللائق ومحاوره الأساسية

### 1.1 تعريف العمل اللائق وأبعاده

تعرف منظمة العمل الدولية العمل اللائق بأنه "العمل المنتج الذي يوفر دخلا عادلا وأمنا في مكان العمل، وحماية اجتماعية للعاملين وأسرهم وفرصا للتنمية الشخصية والاندماج الاجتماعي وحرية التعبير والتنظيم والمساواة في الفرص والمعاملة لجميع النساء والرجال".<sup>2</sup>

ويعتبر هذا المفهوم إطارا متكاملًا يدمج بين البعد الاقتصادي للعمل (فرص العمل والإنتاجية والدخل) والبعد الاجتماعي (العدالة والمساواة والحماية) والبعد الحقوقي (الحقوق النقابية والحريات الأساسية)، وقد تم إدراج العمل اللائق في أجندة التنمية المستدامة 2030 بوصفه محورا رئيسيا ضمن الهدف الثامن (SDG 8) الذي ينص على "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع"، مما جعل تحقيق العمل اللائق جزءا من التزامات الدول نحو التنمية الشاملة.

## 1.2 الأركان الأربعة للعمل اللائق

وضعت منظمة العمل الدولية إطارا تحليليا للعمل اللائق يقوم على أربعة أركان مترابطة<sup>3</sup>، تمثل الأساس لتقييم جودة الوظائف وأنظمة العمل في أي بلد:

أولا – خلق فرص عمل منتجة ومستدامة

يقصد به ضمان توافر وظائف كافية وذات قيمة اقتصادية عالية توفر دخلا يكفل حياة كريمة للعامل وتسهم في النمو الاقتصادي المستدام، ويشمل ذلك تحفيز الاستثمار المنتج ودعم ريادة الأعمال وتنمية القطاعات ذات القيمة المضافة مع الحد من البطالة والعمالة الناقصة.

ثانيا – الحقوق في العمل والمعايير الدولية

<sup>2</sup> International Labour Organization – Decent Work: Concept and Agenda, ILO Geneva, 1999–2022.

<sup>3</sup> International Labour Organization – Decent Work Indicators Manual: Framework for Measuring Decent Work, ILO Geneva, 2013.

يتمثل هذا الركن في الالتزام بالحقوق والحريات الأساسية في بيئة العمل مثل حرية تكوين النقابات والانضمام إليها والمفاوضة الجماعية والمساواة في المعاملة وعدم التمييز في التشغيل والأجور وحظر العمل الجبري وعمالة الأطفال، ويعتمد تقييمه على مدى تبني الدول لاتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية وتطبيقها الفعلي.

### ثالثا - الحماية الاجتماعية

وتشمل جميع آليات الأمان الاجتماعي التي تحمي العاملين وأسره من المخاطر الاقتصادية والاجتماعية مثل الشيخوخة والبطالة وإصابات العمل والأمومة والإعاقة، حيث تتطلب أنظمة الحماية الاجتماعية أن تكون شاملة ومستدامة ماليا وقادرة على حماية جميع فئات العاملين بما في ذلك الفئات غير التقليدية كالعمالة غير النظامية والمستقلة.

### رابعا - الحوار الاجتماعي

يرتكز على مشاركة فاعلة بين أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) في صياغة السياسات وتسوية النزاعات ووضع التشريعات ومعايير العمل، ويشمل ذلك اللجان الثلاثية والمفاوضة الجماعية واتفاقيات العمل الجماعية وآليات التشاور المؤسسية التي تعزز التوازن والاستقرار في سوق العمل.

## 1.3 القضايا المؤثرة في جودة العمل

إلى جانب هذه الأركان الأربعة برزت على المستوى الدولي مجموعة من القضايا المتقاطعة التي تحدد قدرة الدول على تحقيق تقدم حقيقي في العمل اللائق، أهمها:

- المساواة بين الجنسين: إذ يتطلب العمل اللائق إزالة التمييز في الأجور وتكافؤ الفرص في التوظيف والترقي وتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من العنف والتحرش.
- الشباب والانتقال إلى سوق العمل: وهو يتعلق بقدرة نظم التعليم والتدريب على تجهيز الشباب بمهارات مطلوبة وتسهيل حصولهم على أول فرصة عمل لائقة بما يقلل البطالة الطويلة الأمد.

- الاقتصاد غير المنظم: وهو يشكل تحدياً كبيراً لأن أغلب العاملين فيه محرومون من عقود رسمية وحماية اجتماعية ما يضعف جودة العمل ويزيد هشاشة الوظائف.
  - العمالة المهاجرة: وهي تعتبر مورداً مهماً للاقتصاد لكنها كثيراً ما تواجه الاستغلال وغياب آليات إنصاف فعالة ما يتطلب حماية قانونية ومؤسسية خاصة.
  - التحول نحو الاقتصاد الأخضر: مع تسارع السياسات المناخية يبرز تحدي ضمان انتقال عادل للعمال من القطاعات المهددة إلى وظائف جديدة لائقة في الاقتصاد منخفض الكربون.
- ويمثل هذا الإطار المرجعي العالمي قاعدة لتحليل أوضاع سوق العمل في أي دولة ويمكن من تقييم السياسات والتشريعات والبرامج وفق مدى استجابتها لهذه الأركان الأربعة وتلك القضايا العابرة للقطاعات.

## 2- الإطار القانوني والمؤسسي للعمل اللائق

### 2.1 التشريعات الوطنية ذات الصلة بالعمل اللائق

يشكل قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى عام 2023 الإطار التشريعي الرئيس المنظم لعلاقات العمل في المملكة وهو المرجعية الأساسية التي تحدد حقوق العمال وواجباتهم وتنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل، حيث يتناول القانون مسائل أساسية ترتبط مباشرة بمعايير العمل اللائق مثل التوظيف وعقود العمل والأجور وساعات العمل والإجازات والفصل وإنهاء الخدمة وآليات التفتيش والعقوبات على المخالفات، كما يشمل تنظيمًا للسلامة والصحة المهنية حيث ألزمت تشريعات السلامة والصحة المهنية التعديلات الحديثة التي تمت عليها عامي 2023 و2024 أصحاب العمل بتشكيل لجان سلامة وصحة مهنية داخل المؤسسات وإجراء تقييمات دورية لمخاطر بيئة العمل وتوفير معدات الحماية والخدمات الطبية الوقائية بما ينسجم مع متطلبات العمل الآمن.

ورغم الأهمية المحورية لهذا القانون ما تزال بعض أحكامه تواجه انتقادات لعدم انسجامها الكامل مع معايير العمل الدولية التي تقوم عليها أجندة العمل اللائق، ويبرز ذلك خصوصا في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ إذ يمنح القانون وزير العمل سلطات واسعة في الترخيص والإشراف على النقابات، ويقيد التعددية النقابية ويضع اشتراطات إجرائية معقدة لتأسيسها أو ممارسة حق الإضراب، وهذا الوضع يحد من فعالية الحوار الاجتماعي الذي يعد أحد الأركان الأساسية للعمل اللائق ويضعف قدرة العمال على الدفاع عن حقوقهم وتحسين شروط عملهم عبر آليات تفاوض جماعية مستقلة.

كما يواجه القانون تحديات في مجال منع العمل الجبري وحماية العمالة المهاجرة، فرغم النصوص الصريحة التي تحظر حجز جوازات السفر أو فرض العمل بالإكراه ورغم أن قانون العمل يجرم بعض الممارسات الاستغلالية إلا أن التطبيق العملي ما زال محدودا بسبب ضعف آليات التفتيش والرقابة وعدم كفاية قنوات التظلم والإنصاف، خصوصا للعمالة المهاجرة التي تعمل في ظروف هشة وتخشى فقدان إقامتها أو تعرضها للترحيل عند تقديم الشكاوى، حيث أن هذا القصور يضعف الالتزام بمبدأ العمل الحر وغير القسري الذي يعد شرطا محوريا لتحقيق العمل اللائق.

ومن بين الفئات التي تكشف عن ثغرات في الحماية القانونية العمال في القطاعات غير التقليدية مثل الزراعة والخدمات المنزلية، ورغم أن تعديلات أدخلت خلال العقد الماضي لتوسيع نطاق الحماية القانونية لهذه الفئات عبر أنظمة خاصة مثل نظام عمال الزراعة الذي صدر عام 2021 وتعديلاته وتعليمات التفتيش والسلامة والصحة المهنية في الزراعة، إلا أن مستوى الحماية لا يزال أدنى مقارنة بما يتمتع به العمال في القطاعات المنظمة الأخرى سواء من حيث شروط السلامة والصحة المهنية أو الأجور والإجازات أو سهولة الوصول إلى القضاء والإنصاف.

إلى جانب قانون العمل يبرز قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته باعتباره العمود الفقري للحماية الاجتماعية، حيث يوفر هذا القانون تغطية للتقاعد وإصابات العمل والأمومة والتأمين ضد التعطل عن العمل لفئات معينة، ومع ذلك يبقى نحو نصف القوى العاملة خارج المظلة التأمينية خصوصا العاملين في

الاقتصاد غير المنظم والمستقلين، وهو ما يحد من قدرة نظام الضمان على تعزيز الأمان الوظيفي والاستقرار الاجتماعي وهما عنصران أساسيان في بيئة العمل اللائق.

كما يشكل قانون منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009 وتعديلاته لعام 2021 ركيزة مهمة في تعزيز الحماية من العمل القسري والاستغلال، وقد وسع المشرع الأردني تعريف الاتجار بالبشر ليشمل صور الاستغلال في العمل بالتوازي مع تبني الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر (2024-2027) التي تسعى إلى تطوير آليات الوقاية والحماية والملاحقة القانونية للمتورطين في الاستغلال، إلا أن الفجوة تبقى في آليات التنفيذ العملية خاصة فيما يتعلق بتمكين العمال المهاجرين من الوصول إلى العدالة دون خوف من فقدان الإقامة أو الترحيل.

ورغم إدخال بعض التعديلات التشريعية لتعزيز المساواة بين الجنسين لا تزال النصوص القائمة بحاجة إلى تطوير أوسع لتتوافق مع التزامات الأردن الدولية في هذا المجال، فعلى سبيل المثال يفترض قانون العمل إلى قواعد ملزمة لأصحاب العمل بتوفير ترتيبات عمل مرنة، كما يفترض أيضاً إلى آليات عملية لضمان تنفيذ النصوص الخاصة بحظر التمييز في الأجور وعدم وجود نصوص حول تقييم الوظائف لهذه الغاية، إضافة إلى قصور الأحكام الخاصة بالعنف والتحرش في عالم العمل بما يتماشى مع اتفاقية العمل الدولية رقم (190)، وهذه كلها تعتبر من أبرز الفجوات التي تقوض هدف توفير بيئة عمل آمنة وكرامة للنساء.

يتضح من كل ذلك أن الإطار التشريعي الأردني يوفر قاعدة مهمة لتنظيم سوق العمل ويغطي العديد من عناصر العمل اللائق لكنه يظل بحاجة إلى مراجعة وتطوير عميقين ليواكب المعايير الدولية الأربعة للعمل اللائق المتمثلة في ضمان حقوق العمال وتحسين الحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي وتهيئة بيئة عمل آمنة ومنتجة للجميع، حيث يعتبر ربط هذه الإصلاحات بسياسات التشغيل والنمو الاقتصادي خطوة أساسية لتجاوز الواقع الحالي وتحقيق أثر حقيقي على جودة الوظائف في الأردن.

## 2.2 التصديق على اتفاقيات ومعايير العمل الدولية

يمثل التزام الأردن باتفاقيات العمل الدولية أحد الركائز الجوهرية لتطوير بيئة عمل لائقة تتماشى مع معايير العمل الدولية، فمنذ انضمام المملكة إلى منظمة العمل الدولية عام 1956 سعت الدولة إلى موازنة تشريعاتها مع الاتفاقيات الدولية الأساسية التي تشكل العمود الفقري لأجندة العمل اللائق، حيث صادق الأردن على سبع اتفاقيات أساسية من أصل عشر اتفاقيات عمل دولية تمثل الحقوق الأساسية في العمل، وهي:

- اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم 98 لسنة 1949)، وهي تؤسس لحق العمال في تشكيل النقابات والانضمام إليها والمشاركة في المفاوضة الجماعية، ورغم تصديق الأردن عليها إلا أن الأردن لم يصادق لغاية الآن على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم 87 لسنة 1948)، كما أبدت منظمة العمل الدولية ملاحظات متكررة بشأن القيود العملية المفروضة على تأسيس النقابات والتعددية النقابية وبشأن الصلاحيات الواسعة الممنوحة لوزير العمل في منح التراخيص وتدقيق الأنظمة الداخلية للنقابات وحل هيئاتها الإدارية والتي تتعارض مع جوهر حرية التنظيم النقابي.
- اتفاقية المساواة في الأجر (رقم 100 لسنة 1951) واتفاقية القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة (رقم 111 لسنة 1958)، اللتان تضعان الأساس لمبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة ومناهضة التمييز في التوظيف والترقية والتدريب، وعلى الرغم من إدخال بعض التعديلات التشريعية لتعزيز المساواة، ما تزال الفجوة في الأجر بين الجنسين قائمة (بحدود 14% في كل من القطاع الخاص والعام وفق بيانات 2024)، كما أن تقارير لجنة الخبراء تشير إلى الحاجة إلى آليات واضحة وملزمة لقياس الفجوة الأجرية وتطبيق معايير العمل على نحو عملي.
- اتفاقية حظر العمل الجبري (رقم 29 لسنة 1930) واتفاقية إلغاء العمل الجبري (رقم 105 لسنة 1957) اللتان تجرمان جميع أشكال العمل القسري والاستغلال، ورغم أن التشريعات الأردنية تحظر هذه الممارسات فلا تزال الملاحظات قائمة بشأن ضعف التطبيق العملي خصوصاً في القطاعات التي تعتمد على العمالة المهاجرة حيث ما تزال حالات حجز جوازات السفر والتهديد بالترحيل أو العمل لساعات طويلة دون أجر إضافي تسجل في شكاوى العمال.

• اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل (رقم 138 لسنة 1973) واتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم 182 لسنة 1999) اللتان تلزمان الدول بتحديد حد أدنى لسن الالتحاق بالعمل (16 عاما في الأردن مع استثناءات محدودة للعمل الخفيف لمن هم بين 15 و 16 عاما) وحظر الاستغلال الاقتصادي للأطفال في الأعمال الخطرة أو القسرية، وقد اتخذت الحكومة خطوات تشريعية ورقابية للحد من عمل الأطفال إلا أن الأرقام الرسمية لعام 2024 لا تزال تظهر وجود عشرات الآلاف من حالات عمل الأطفال مع تقديرات أعلى لعمل الأطفال في القطاع غير المنظم.

إلى جانب هذه الاتفاقيات الأساسية صادق الأردن على مجموعة من الاتفاقيات الفنية الداعمة لمفهوم العمل اللائق، منها اتفاقية تفتيش العمل رقم (81 لسنة 1947) التي تلزم بتأسيس جهاز تفتيش فعال يراقب شروط العمل والسلامة والصحة المهنية ويضمن امتثال أصحاب العمل للقوانين، ورغم إدخال تحسينات على جهاز التفتيش وإطلاق الاستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية (2023-2027) لا يزال الجهاز يعاني من ضعف الموارد البشرية والتقنية مقارنة بحجم سوق العمل، كما لم يصادق الأردن على اتفاقيتين هامتين في موضوع السلامة والصحة المهنية وتعتبران من الاتفاقيات الأساسية وهما الاتفاقية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين والاتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين.

وعلى الرغم من هذه المصادقات ما تزال لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية في تقاريرها تسجل ملاحظات رئيسية تتعلق بمدى التوافق الفعلي للتشريعات والممارسات مع هذه الاتفاقيات، ومن أبرز هذه الملاحظات استمرار القيود على الحرية النقابية والتعددية النقابية الفعلية؛ وضعف الآليات الرقابية لمنع العمل القسري وحماية العمال المهاجرين؛ وغياب إطار وطني ملزم وشفاف لتحقيق المساواة في الأجور وبيئة عمل خالية من التمييز والعنف والتحرش.

ويظهر هذا الواقع أن الأردن يلتزم رسمياً بالمعايير الدولية للعمل اللائق من خلال التصديق الجيد على الاتفاقيات الأساسية والفنية، لكنه يواجه تحدياً كبيراً في ترجمة هذه الالتزامات إلى ممارسات عملية قابلة للقياس، فغياب التعديلات التشريعية الكاملة وضعف آليات التنفيذ وتشتت السياسات يجعل الأثر الفعلي لهذه

المصادقات محدودة وهو ما ينعكس في استمرار فجوات حماية الحقوق خاصة للفئات الهشة مثل النساء والعمال المهاجرين والعاملين في الاقتصاد غير المنظم.

### 2.3 المؤسسات الوطنية المعنية بالعمل اللائق

يتقاطع تحقيق العمل اللائق في الأردن مع شبكة من المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية والاجتماعية التي تشكل منظومة السياسات العمالية، لكن تباين اختصاصاتها وغياب التنسيق فيما بينها وتداخل أدوارها أحيانا أدى إلى صعوبة بلورة رؤية وطنية متكاملة، وفيما يلي أبرز هذه الجهات ودورها الفعلي:

#### وزارة العمل

تمثل وزارة العمل الجهة المحورية المسؤولة عن رسم السياسات العمالية والإشراف على تنظيم سوق العمل، فهي الجهة المختصة بإصدار تصاريح العمل وضبط الامتثال للقوانين من خلال جهاز التفتيش وإعداد مشاريع التشريعات العمالية ووضع السياسات المتعلقة بالتشغيل والتدريب المهني، إلا أن دورها ظل في السنوات الأخيرة أقرب إلى إدارة الإجراءات اليومية أكثر منه قيادة استراتيجية طويلة الأمد للعمل اللائق، كما أن ضعف الموارد البشرية والمالية إضافة إلى غياب رؤية وطنية موحدة للتشغيل جعلوا الوزارة تعمل في أطر مجزأة دون قدرة كافية على قيادة أجندة إصلاح سوق العمل بصورة شاملة.

#### المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

يعتبر الضمان الاجتماعي الركيزة الأساسية للحماية الاجتماعية في الأردن إذ يغطي أنظمة التقاعد وإصابات العمل والأمومة والبطالة، وقد بلغ عدد المشتركين النشطين نحو 1.6 مليون عامل في عام 2024، أي أقل من نصف القوى العاملة وهو ما يكشف تحديا كبيرا في شمول العاملين في القطاع غير المنظم أو المستقلين، ورغم إطلاق الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2025-2033 فإن المؤسسة تواجه صعوبات في تطوير آليات مرنة لاستقطاب العمالة غير النظامية وأصحاب العمل لحسابهم الخاص خاصة في ظل الكلفة التأمينية

المرتفعة نسبيا وضعف الحوافز، كما أن نظام التأمين ضد البطالة ما يزال محدود الأثر ولا يغطي الفئات الأكثر هشاشة.

### اللجنة الثلاثية لشؤون العمل

تمثل اللجنة الثلاثية إطار الحوار الاجتماعي الرسمي إذ تضم ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والنقابات العمالية، وقد ركزت اللجنة على موضوع تحديد الحد الأدنى للأجور وبعض الملفات الجزئية دون تفعيل المهام الأخرى المتمثلة بشكل خاص في دراسة التشريعات والسياسات والبرامج المتعلقة بسوق العمل، وعليه فما زال دورها محدودا في الملفات الأوسع المرتبطة بمفهوم العمل اللائق، مثل السياسات النازمة للحماية الاجتماعية أو إصلاح سوق العمل أو متابعة قضايا النوع الاجتماعي والتفتيش، وهو أمر يحد من فاعلية اللجنة في ممارسة ضغط حقيقي أو بلورة توافقات طويلة المدى.

### المجلس الاقتصادي والاجتماعي

يعتبر المجلس منصة وطنية للحوار والسياسات إذ يقدم دراسات وتحليلات وتوصيات للحكومة في مختلف القضايا الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك سوق العمل والتشغيل، ورغم أهمية دوره الاستشاري إلا أن توصياته غير ملزمة وغالبا ما تبقى دون تنفيذ فعلي أو متابعة منهجية، وهذا يضعف الأثر العملي لتحليلاته في تطوير سياسات العمل اللائق رغم ما يتمتع به من خبرة فنية وشبكة واسعة من الشركاء.

### المجلس الوطني لشؤون الأسرة والمجلس الأعلى للسكان

تتعامل هذه المؤسسات مع القضايا السكانية والنوع الاجتماعي ذات الصلة المباشرة بسوق العمل مثل رعاية الأطفال إجازات الأمومة والأبوة التوازن بين العمل والأسرة ودمج النساء في التنمية الاقتصادية، إلا أن دورها في صياغة سياسات العمل محدود غالبا بالتوصيات والدراسات دون سلطة تشريعية أو قدرة تنفيذية كما أن التنسيق بينها وبين وزارة العمل أو الضمان الاجتماعي غير منتظم بما يكفي لإحداث أثر ملموس على مشاركة النساء وتحقيق المساواة.

## منظمات المجتمع المدني والمراكز البحثية

برزت في السنوات الأخيرة منظمات مدنية متخصصة في قضايا العمل وحقوق العمال التي تلعب دوراً استشارياً ورقابياً عبر إعداد دراسات وبيانات سياسات وتقديم ملاحظات على مشاريع القوانين ورصد الانتهاكات في سوق العمل بما في ذلك أوضاع العمالة المهاجرة والعمل غير المنظم، كما تسهم هذه المنظمات في رفع الوعي المجتمعي والمناصرة من أجل تحسين ظروف العمل وتبني السياسات المتوافقة مع معايير العمل الدولية، لكن رغم حيويتها يظل تأثيرها غير منتظم ويعتمد على المشاريع الممولة في ظل غياب آلية مؤسسية تضمن إشراك المجتمع المدني بصورة ممنهجة في رسم وتنفيذ سياسات العمل اللائق.

## التحدي العام في المنظومة المؤسسية

يظهر من هذا المشهد المؤسسي أن الأردن يمتلك أطراً قانونية ومؤسسات متخصصة تغطي أغلب عناصر العمل اللائق (التشغيل، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي، النوع الاجتماعي، رعاية الفئات الهشة)، لكن غياب التنسيق المركزي وضعف القيادة السياسية والفنية في ملف التشغيل والعمل اللائق وغياب خطة وطنية متكاملة تربط جهود هذه الجهات كلها عوامل تجعل الأثر المجمل لهذه المؤسسات متفرقا وغير قادر على معالجة التحديات البنوية لسوق العمل.

## 2.4 ارتباط الإطار القانوني بالرؤية الاقتصادية والاجتماعية

ما يزال ربط السياسات الاقتصادية الكبرى بالإطار القانوني للعمل اللائق أحد أضعف حلقات السياسة العامة في الأردن، فقد أطلقت الحكومة "رؤية التحديث الاقتصادي 2023-2033" بهدف تحفيز النمو وخلق مليون فرصة عمل خلال عشر سنوات، لكن هذه الوثيقة الاستراتيجية ركزت على الكم ولم تحدد مؤشرات لقياس جودة الوظائف أو مدى التزامها بمعايير العمل اللائق مثل الأجر العادل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين، كما لم يدمج مفهوم العمل اللائق في أدوات المتابعة والتقييم للرؤية ما يجعل قياس أثرها على ظروف العمل صعباً.

في المقابل، جاءت "الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2023-2025" كخطوة مهمة لتوسيع مظلة الضمان الاجتماعي وتحسين شبكات الأمان للفئات الهشة، لكنها ما تزال في مرحلة التخطيط ولم تتحول إلى إجراءات تنفيذية واضحة تتيح إدماج العمالة غير الرسمية تدريجياً عبر حوافز ضريبية وتأمينية أو نظم اشتراكات مرنة، كما أن التنسيق بين وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في تتبع القوى العاملة خارج المظلة ضعيف ما يقلل من قدرة النظام على التوسع الفعال.

إضافة إلى ذلك لم يتم حتى الآن بناء تكامل حقيقي بين القوانين العمالية وسياسات التشغيل والاستثمار، فرغم التعديلات المتكررة على قانون العمل لا توجد آليات واضحة تربط الحوافز الاستثمارية أو خطط التنمية الصناعية بخلق وظائف تراعي معايير العمل اللائق، كما أن التحولات الاقتصادية الجديدة خاصة في مجالات الاقتصاد الأخضر والتحول المناخي ما زالت تفتقر إلى سياسة انتقال عادل تضمن حماية العاملين في القطاعات المتأثرة وتوفير تدريب وفرص بديلة لهم.

هذه الفجوة بين الإطار القانوني من جهة والسياسات الاقتصادية والاجتماعية الكبرى من جهة أخرى تجعل تحقيق العمل اللائق رهناً بإصلاحات هيكلية تشمل مواءمة التشريعات مع خطط النمو وتبني مؤشرات جودة العمل ضمن السياسات الوطنية وتكامل الحماية الاجتماعية مع سياسات التشغيل.

## 3- مؤشرات العمل اللائق في الأردن (2024)

### 3.1 حجم القوة العاملة والمشاركة الاقتصادية

بلغ حجم القوة العاملة (15 سنة فأكثر) في عام 2024 نحو 2.9 مليون شخص، حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية الكلي 34.1% فقط، وتتضح الفجوة الكبيرة بين الجنسين إذ تصل المشاركة بين الرجال إلى 53.4% مقابل 14.9% فقط بين النساء وهي نسبة من بين الأدنى عالمياً وتعكس استمرار الحواجز الاجتماعية والاقتصادية مثل ضعف النقل العام وكلفة رعاية الأطفال وغياب ترتيبات العمل المرنة، ورغم تطبيق سياسات

لزيادة المشاركة مثل دعم الحضانات المؤسسية والعمل المرن إلا أن أثرها يظل محدودا ولم تحقق البرامج الوطنية للتشغيل نقلة نوعية في رفع مشاركة النساء والشباب.

### 3.2 البطالة واتجاهاتها

سجل معدل البطالة الكلي في الأردن عام 2024 نحو 21.4% منخفضا قليلا عن 22% في 2023، لكن هذا الانخفاض لم يكن هيكليا إذ بقيت البطالة طويلة الأمد مرتفعة (50% من المتعطلين بلغت مدة تعطيلهم 12 شهرا فأكثر) وترتفع النسبة إلى 63.4% بين النساء.

وتمثل بطالة الشباب أكبر تحدٍ لسياسات سوق العمل إذ وصلت بين الفئة العمرية 15-24 سنة إلى 46.6% (42.6% بين الذكور، 63.9% بين الإناث)، كما بلغت بطالة الجامعيين 22% وتجاوزت 35% بين الجامعيات ما يعكس فجوة واضحة بين التعليم واحتياجات السوق.

### 3.3 هيكل التشغيل والقطاعات الاقتصادية

رغم انخفاض حجم الوظائف التي يوفرها القطاع العام وخطط ترشيح الجهاز الحكومي فما زال القطاع العام يحظى بنسبة تقارب 40% من حجم العاملين، فيما بقيت نسب العاملين في قطاعات استراتيجية وحيوية محدودة ومن ذلك الصناعات التحويلية بنسبة 10%، والإنشاءات 4.6%، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات 2.1% فقط، والزراعة 1.8%، هذا التوزيع يبرز اعتماد الاقتصاد على قطاعات منخفضة الإنتاجية وضعف مساهمة القطاعات الحديثة عالية القيمة المضافة ويحد من نمو الوظائف النوعية.

### 3.4 الأجور وكلف المعيشة

على الرغم من رفع الحد الأدنى للأجور إلى 290 دينارا شهريا اعتبارا من كانون الثاني 2025 بقرار من اللجنة الثلاثية لشؤون العمل يبقى هذا المستوى أدنى بكثير من تقديرات كلفة المعيشة الفعلية للأسر الأردنية، التي تتجاوز في المتوسط 500 دينار شهريا وفق دراسات رسمية وغير رسمية، ويكشف هذا الفارق الكبير عن

ضعف القدرة الشرائية لشريحة واسعة من العاملين خاصة في ظل ارتفاع الأسعار وتكاليف الخدمات الأساسية مثل النقل والإسكان والتعليم.

تشير بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي إلى أن 55% من المؤمن عليهم يتقاضون أجورا تقل عن 500 دينار شهريا، وهذا يعكس اتساع قاعدة الأجور المنخفضة في الاقتصاد الأردني ويشير إلى أن جزءا كبيرا من الوظائف الجديدة أو الحالية لا يحقق مستوى المعيشة الكافي ولا يتماشى مع معايير العمل اللائق المتعلقة بالأجر العادل والكافي، كما أن عدم وجود آلية قانونية أو دورية لربط الحد الأدنى للأجور بكلف المعيشة يؤدي إلى تآكل القيمة الحقيقية للأجر مع مرور الوقت ويجعل العاملين عرضة لضعف القوة الشرائية.

أما الفجوة في الأجور بين الجنسين فما تزال قائمة بشكل واضح إذ تبلغ ما يقرب من 14% لصالح الرجال في القطاعين الخاص والعام وفق أحدث مسح الأجور، وتزداد هذه الفجوة بشكل أكبر في المناصب القيادية والإدارية العليا، في ظل غياب الآليات القانونية لتفعيل النصوص الخاصة بالمساواة في الأجور التي أقيمت إلى القانون مؤخرا، وهذه الفجوة تعكس استمرار التمييز غير المباشر وضعف تطبيق مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة المنصوص عليه في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

### 3.5 الحماية الاجتماعية

تعتبر الحماية الاجتماعية أحد الركائز الجوهرية للعمل اللائق إلا أن نظام الحماية الاجتماعية في الأردن ما يزال غير شامل بما يكفي، فتغطي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي نحو 1.6 مليون مشترك نشط (منهم 1.375 مليون أردني و225 ألف غير أردني)، أي أقل من نصف القوة العاملة الإجمالية التي تتجاوز 3 ملايين عامل، ويترك هذا الواقع شريحة واسعة من العمال دون حماية ضد مخاطر فقدان الدخل أو إصابات العمل أو الشيخوخة أو الأمومة.

ويظل العاملون في الاقتصاد غير المنظم وأصحاب العمل لحسابهم الخاص الأكثر تضررا؛ إذ إنهم غالبا ما يكونون خارج المظلة بسبب ارتفاع كلفة الاشتراكات وتعقيد الإجراءات وضعف الحوافز، ورغم إطلاق الحكومة الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية (2033-2025) بهدف توسيع الشمول وتحسين جودة الخدمات إلا

أن هذه الاستراتيجية ما تزال في مراحلها الأولى ولم تترجم إلى إجراءات عملية واضحة لدمج الفئات غير الرسمية، كما أن التأمين ضد البطالة محدود جدا من حيث الشمول والفئات المستفيدة إذ يغطي فقط المشتركين النظاميين الذين لديهم فترات اشتراك طويلة ويستثني معظم الفئات الهشة من العمال أو أصحاب العقود غير المستقرة، وهذا الوضع يقلل من قدرة نظام الحماية الاجتماعية على لعب دوره في تعزيز مرونة سوق العمل وتوفير شبكة أمان للعاملين وهو ما يعد شرطا أساسيا لتحقيق العمل اللائق.

### 3.6 الاقتصاد غير المنظم

يمثل الاقتصاد غير المنظم واحدا من أكبر التحديات الهيكلية أمام العمل اللائق في الأردن، إذ تشير التقديرات الرسمية إلى أن أكثر من 55% من المشتغلين يعملون خارج نطاق التشريعات وحماية الضمان الاجتماعي، ويشمل ذلك العمال لحسابهم الخاص وعمال المياومة والعاملين في مشاريع صغيرة غير مسجلة رسميا إضافة إلى العديد من العاملين في الزراعة والخدمات.

ورغم إقرار الإطار الوطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم عام 2015 كخطوة مهمة تهدف إلى تنظيم هذه الفئة ودمجها تدريجيا في الاقتصاد الرسمي، إلا أن هذا الإطار بقي بلا خطة تنفيذية عملية حتى 2024، كما لم توفر حوافز ضريبية وتأمينية فعالة لتشجيع المنشآت الصغيرة على التسجيل ولم تبسط الإجراءات الإدارية بما يكفي لدمج العاملين غير النظاميين، وهذا الجمود جعل شريحة كبيرة من القوى العاملة تبقى في أوضاع هشة بلا عقود رسمية أو حماية اجتماعية أو قانونية ما يحد من قدرتها على المطالبة بحقوقها أو تحسين ظروفها، وهذا الوضع يقوض قدرة الدولة على زيادة الإيرادات الضريبية وتوسيع مظلة الضمان الاجتماعي ويجعل تحسين جودة العمل مستحيلا دون إصلاحات هيكلية لدمج هذه الفئة تدريجيا.

### 3.7 التدريب المهني وتنمية المهارات

يعتبر ضعف مواءمة التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) مع احتياجات السوق من أبرز أسباب استمرار البطالة المرتفعة خصوصاً بين الشباب، ففي عام 2024 شكل حملة الشهادات الجامعية 45% من المتعطلين بينما تجاوزت بطالة الجامعيين 35% وهو ما يعكس فجوة واضحة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. وشهدت السنوات الأخيرة بعض التطورات الإيجابية مثل تأسيس 15 مجلس مهارات قطاعي لتحديد الاحتياجات المهنية وتحديث 107 معياراً مهنياً إضافة إلى التعاون مع اليونسكو لإدخال مؤهلات مهنية دولية مثل BTEC إلا أن هذه الجهود تتطلب أن تكون مرتبطة باستراتيجية وطنية شاملة للتشغيل ومنظومة وطنية للتنبؤ بالمهارات المستقبلية بناء على التحولات الاقتصادية والقطاعات الواعدة.

كما أن خدمات التوظيف العامة ضعيفة التأثير؛ إذ يعتمد 73% من الباحثين عن عمل على العلاقات الشخصية للوصول إلى الوظائف مقابل أقل من 30% يستخدمون القنوات الرسمية، وهذا يشير إلى ضعف قدرة مؤسسات التشغيل العامة على لعب دور فعال في الربط بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل أو في توجيه الشباب نحو المسارات المطلوبة، كما أن غياب هذا الربط بين التدريب المهني والسياسات الاقتصادية يجعل الجهود الحالية غير قادرة على معالجة البطالة الهيكلية أو ضمان أن فرص العمل الجديدة ستكون لائقة ومستدامة.

## 4- البرامج والمبادرات الوطنية والدولية لتعزيز العمل اللائق

### 4.1 خلفية عامة

رغم عدم تبني الأردن حتى الآن برنامجاً قطرياً شاملاً للعمل اللائق يغطي فترة 2023-2027 وفق النموذج الذي تطبقه منظمة العمل الدولية في عدد من الدول، شهدت السنوات والعقود الأخيرة سلسلة من البرامج الوطنية والدولية التي سعت إلى تحسين جوانب محددة من سوق العمل الأردني، فقد جرى التركيز على ملفات مثل

الأجور العادلة وربطها بتكلفة المعيشة وحماية العمالة المهاجرة من الاستغلال والاتجار بالبشر وتحسين معايير السلامة والصحة المهنية وتمكين النساء والشباب من الاندماج في سوق العمل.

وقد برزت مبادرات دولية رائدة مثل برنامج عمل أفضل (Better Work Jordan) في قطاع الألبسة، الذي قدم نموذجا مهما لتحسين الامتثال لمعايير العمل، إلى جانب برنامج العمل اللائق للمرأة الذي سعى لمعالجة الفجوة الأجرية والعنف والتحرش ودعم بيئة العمل الداعمة للنساء، وعلى المستوى الوطني أطلقت الحكومة استراتيجيات وسياسات مثل رفع الحد الأدنى للأجور للفترة 2025-2027 والاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2025-2033 وتطوير منظومة السلامة والصحة المهنية، إضافة إلى جهود تحديث التدريب المهني عبر تأسيس مجالس المهارات القطاعية وإصدار معايير مهنية جديدة.

مع ذلك اتسمت هذه البرامج والمبادرات بكونها قطاعية ومجزأة ولم تدمج ضمن إطار وطني موحد يربطها بأهداف التنمية الاقتصادية الشاملة أو يقيس أثرها بشكل منهجي على جودة الوظائف ومعايير العمل اللائق الأربعة (فرص العمل، الحقوق في العمل، الحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي)، وهذا الغياب لإطار جامع جعل أثر التدخلات متباينا ومحدودا رغم أهميتها في تحسين بعض القطاعات أو الفئات المستهدفة.

## 4.2 برنامج عمل أفضل – الأردن (Better Work Jordan)

منذ إنطلاقه عام 2008 بشراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية (IFC)، شكل برنامج عمل أفضل مبادرة محورية لتحسين ظروف العمل وتعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية في قطاع صناعة الألبسة الموجهة للتصدير، وهو القطاع الأكثر ارتباطا بالتجارة العالمية والأكثر توظيفاً للنساء والعمال المهاجرين في الأردن، وقد بدأ البرنامج بالتركيز على ضمان الامتثال لمتطلبات اتفاقية التجارة الحرة الأردنية – الأميركية، ثم تطور تدريجيا ليصبح أداة شاملة لدعم العمل اللائق وتحسين القدرة التنافسية للقطاع مع توسيع دور الأطراف الثلاثية (الحكومة، أصحاب العمل، النقابات) في الحوكمة وصياغة السياسات.

في مرحلته الرابعة (2022-2027) اعتمد البرنامج نهجا يقوم على توسيع أثره خارج المصانع الكبرى ليشمل سلاسل التوريد الثانوية والموردين المحليين مع إدماج قضايا نوعية مثل المساواة بين الجنسين وإدماج الأشخاص

ذوي الإعاقة الصحة النفسية في مكان العمل وتعزيز آليات الشكاوى وحماية الأجور وتحسين السلامة والصحة المهنية، كما ركز على بناء قدرة الأطراف الوطنية على متابعة الامتثال وضمان استدامة التحسينات.

من المبادرات البارزة التي أطلقها البرنامج مشروع الصحة النفسية في قطاع الألبسة الذي استهدف تعزيز الوعي لدى أصحاب العمل والمشرفين وتدريب فرق الموارد البشرية على التعامل مع الضغوط والإجهاد النفسي للعمال، خصوصاً المهاجرين، وشمل المشروع تطوير أدوات للكشف المبكر عن المشكلات النفسية تدريب مديري الخطوط الأمامية على تقديم الدعم وتوفير قنوات تواصل متعددة اللغات تسهل طلب المساعدة.

كما لعب البرنامج دوراً مهماً في تعزيز الحوار الاجتماعي داخل قطاع الألبسة من خلال اللجنة الاستشارية الثلاثية الموسعة التي تضم ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والنقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة، ساهم هذا الإطار في مناقشة قضايا محورية مثل الامتثال لساعات العمل وحماية الأجور والوقاية من التحرش وإدماج النساء في مواقع صنع القرار، وقد دعم البرنامج تحديث الهياكل الإدارية للنقابة العامة بما في ذلك إنشاء قاعدة بيانات رقمية تضم أكثر من 66,000 عضو نقابي وتطوير قدراتها في التفاوض الجماعي وحماية الفئات الأكثر هشاشة.

وعلى صعيد الامتثال الفني حقق البرنامج تقدماً واضحاً في تحسين الالتزام بدفع الأجور في وقتها وتعزيز بيئة العمل الآمنة وتحسين مساكن العمال المهاجرين والحد من ظاهرة حجز جوازات السفر، كما ساعد في إدخال ممارسات حديثة لإدارة الموارد البشرية وبناء ثقافة مؤسسية قائمة على البيانات وتحسين الشفافية، ومع ذلك ما تزال هناك تحديات بارزة في بعض المجالات مثل طول ساعات العمل وضعف حرية التنظيم النقابي في بعض المنشآت وصعوبة استدامة التحسينات خارج المصانع الكبيرة.

رغم النجاحات، واجه البرنامج تحديات سياسية وتمويلية في السنوات الأخيرة، أبرزها قرار وزارة العمل الأميركية في كانون الثاني/يناير 2025 إنهاء تمويل البرنامج وبعض أنشطته الرئيسية، ما فرض ضغوطاً على استدامة الدعم الفني والتحول نحو الملكية الوطنية الكاملة. ومع ذلك، أتاح هذا الواقع فرصة لاختبار قدرة الأطراف

الوطنية الثلاثية على الاستمرار في قيادة الإصلاحات وحماية مكتسبات البرنامج بعد أكثر من 15 عامًا من العمل.

من ناحية الحوكمة ساهم البرنامج في تعزيز ملكية وطنية تدريجية لإدارة قضايا الامتثال وظروف العمل وذلك من خلال رفع كفاءة أجهزة التفتيش وتمكين النقابات وتشجيع الشركات على الالتزام الذاتي بمعايير العمل الدولية، كما وفر أرضية عملية لتطوير الحوار الاجتماعي في واحد من أهم القطاعات التصديرية في الأردن وربط تحسين شروط العمل بالحفاظ على القدرة التنافسية في الأسواق العالمية.

وتبقى الحاجة قائمة لتعزيز استدامة أثر البرنامج على المستوى الوطني عبر دمج مخرجاته في السياسات العامة وتوسيع التجربة إلى قطاعات إنتاجية أخرى مثل الصناعات الخفيفة والخدمات لضمان أن التحسينات في ظروف العمل لا تبقى محصورة في صناعة الألبسة فقط.

### 4.3 برنامج العمل اللائق للمرأة في الأردن (2022-2023)

جاء إطلاق برنامج العمل اللائق للمرأة في الأردن (2022-2023) كاستجابة مباشرة للتحديات المزمنة التي تعيق مشاركة النساء في سوق العمل الأردني والتي ظلت من بين الأدنى عالمياً رغم ارتفاع مستويات التحصيل التعليمي للنساء، وقد نفذ البرنامج منظمة العمل الدولية بالتعاون مع وزارة العمل وعدد من الشركاء الوطنيين من مؤسسات حكومية ومنظمات مجتمع مدني وكان هدفه الأساسي إزالة الحواجز الهيكلية والثقافية والقانونية التي تحد من فرص النساء في العمل المنتج والحماية الاجتماعية.

وركز البرنامج على تطوير أدوات عملية تمكن المؤسسات من مواجهة التمييز في الأجور وتعزيز بيئة عمل آمنة وداعمة، فقد جرى تكييف أداة تحليل الفجوة في الأجور LOGIB لتتناسب مع السياق الأردني بعد أن أثبتت فعاليتها في عدة دول أوروبية وتم تدريب فرق الموارد البشرية في عدد من الشركات على كيفية استخدامها لرصد الفروق بين أجور النساء والرجال وتحليل أسبابها، وهذه الخطوة كانت الأولى من نوعها في الأردن إذ وضعت بين يدي أصحاب العمل أداة تقنية تعتمد البيانات بدل الانطباعات العامة، إلا أن غياب إلزام قانوني على تطبيقها ونشر نتائجها حد من قدرتها على إحداث تحول واسع.

كما عمل البرنامج على دعم تطبيق اتفاقية العمل الدولية رقم 190 الخاصة بمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل من خلال حملات توعية وتدريب مؤسسات على صياغة سياسات داخلية وآليات شكاوى تراعي السرية وتحمي المبلغات، وهذه الخطوة جاءت استجابة لواقع بيئة العمل الأردنية حيث تشير دراسات محلية إلى أن نسبة ملحوظة من النساء تتعرض لشكل من أشكال التحرش أو المعاملة التمييزية لكن غياب الأطر المؤسسية للتبليغ والحماية القانونية يضعف معالجة هذه الانتهاكات.

على صعيد تمكين النساء في مواقع صنع القرار دعم البرنامج مبادرة All on Board التي تهدف إلى رفع نسبة تمثيل النساء في مجالس الإدارة والمناصب العليا في الشركات عبر التدريب والاستشارات المباشرة لأصحاب القرار وتوفير بيانات مقارنة، لكن رغم أهميتها واجهت المبادرة تحديات في ظل استمرار غياب تشريعات تلزم الشركات بالإفصاح عن نسب تمثيل النساء أو اتخاذ إجراءات عملية لمعالجة الخلل في المناصب القيادية.

وفيما يتعلق بتهيئة بيئة العمل الداعمة للمرأة شجع البرنامج سياسات العمل المرن وأنظمة الدوام الجزئي إضافة إلى التوسع في دعم الحضانات المؤسسية بما يخفف أعباء الرعاية الأسرية التي تعد أحد أكبر أسباب انسحاب النساء من سوق العمل، ومع ذلك بقي هذا الدعم محدود الأثر بسبب غياب إطار وطني متكامل يلزم المؤسسات الكبرى بتوفير هذه الترتيبات أو يشجعها عليها عبر حوافز ضريبية وتمويلية.

ورغم النجاحات الملحوظة في إدخال أدوات جديدة وإثارة نقاش وطني أوسع حول الفجوة في الأجور والتحرش في أماكن العمل وغياب سياسات تمكين فعالة إلا أن أثر البرنامج ظل جزئياً وغير مستدام لعدة أسباب من أهمها غياب إلزام قانوني يفرض على القطاع الخاص تبني الأدوات والسياسات الموصى بها وضعف أنظمة المتابعة الوطنية لقياس التحسن في ممارسات الشركات، كما أن تركيز عمل البرنامج في القطاع الرسمي جعله أقل قدرة على التأثير في القطاعات غير المنظمة التي تشغل شريحة واسعة من النساء في ظروف عمل هشة ودون حماية اجتماعية.

مع ذلك يعتبر هذا البرنامج خطوة نوعية لأنه وضع أساساً فنياً ومعرفياً يمكن البناء عليه لتطوير سياسات وطنية ملزمة أكثر شمولاً، فقد أظهر أن معالجة التحديات التي تواجه المرأة في العمل تتطلب نهجاً متكاملًا يجمع بين الإصلاح التشريعي (خاصة ربط الأجر بالشفافية والمساواة) وتقديم الحوافز للقطاع الخاص لتوفير بيئات عمل داعمة وتفعيل الرقابة على التمييز والعنف في أماكن العمل، كما أكد على أن تحسين مشاركة النساء الاقتصادية لا ينفصل عن إصلاح أوسع لمنظومة العمل اللائق يشمل ضمان الأجور العادلة والحماية الاجتماعية وترتيبات العمل المرنة التي تسمح بالتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

#### 4.4 المبادرات الحكومية والتشريعية المرتبطة بالعمل اللائق

إلى جانب البرامج الدولية، اتخذت الحكومة الأردنية خلال السنوات الأخيرة خطوات متفرقة يمكن اعتبارها متصلة بمفهوم العمل اللائق وإن لم تصغ ضمن إطار وطني موحد أو تحت مسمى صريح، فقد شهدت منظومة سياسات الأجور والحماية الاجتماعية تطورات ملحوظة أبرزها رفع الحد الأدنى للأجور إلى 290 ديناراً شهرياً للفترة 2025-2027 بقرار اللجنة الثلاثية لشؤون العمل في محاولة لمواكبة ارتفاع تكاليف المعيشة وتحسين المستوى الأدنى للأجر العادل، إلا أن هذه الخطوة بقيت محدودة الأثر لغياب آلية قانونية تربط الأجور بكلفة المعيشة وتكفل مراجعتها الدورية بما يحافظ على قدرتها الشرائية، إضافة إلى استمرار وجود استثناءات لبعض القطاعات.

في موازاة ذلك تم إطلاق الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية (2033-2025) بهدف توسيع مظلة الضمان الاجتماعي وتحسين برامج الدعم للفئات الهشة مع التركيز على إدماج العمالة غير المشمولة بنظم الحماية، وتمثل هذه الاستراتيجية خطوة متقدمة لربط الحماية الاجتماعية بمنظومة العمل إلا أن تطبيقها لا يزال في بداياته ولم تتضح بعد خطط عملية لاستقطاب العاملين في القطاع غير المنظم أو تخفيف الكلف التي تحد من اشتراك المستقلين وأصحاب الأعمال الصغيرة.

كما شهدت منظومة السلامة والصحة المهنية تحديثاً تشريعياً مهماً في عامي 2023 و2024 عبر إصدار تعليمات جديدة تلزم المؤسسات بتشكيل لجان للسلامة والصحة المهنية وإجراء تقييمات دورية للمخاطر إلى

جانب إطلاق الاستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية 2023-2027، حيث تهدف هذه الجهود إلى الحد من إصابات العمل وتحسين ظروفه إلا أن ضعف الموارد الرقابية وبقاء جهاز التفتيش محدود الإمكانيات حال دون ترجمتها إلى نتائج ملموسة على نطاق واسع خاصة في القطاعات ذات المخاطر العالية والعمالة غير الرسمية.

وفي مجال حماية الفئات الهشة أطلقت الحكومة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر (2024 - 2027) لتعزيز الإطار القانوني وحماية العمال المهاجرين بما يشمل تطوير آليات الشكاوى وتحسين التنسيق بين الجهات المعنية، غير أن التحديات التنفيذية - خصوصاً محدودية الموارد وضعف وصول العمال المهاجرين إلى آليات التظلم الفعالة دون خوف من فقدان الإقامة أو الترحيل ما زالت تعيق تحقيق أهداف هذه الاستراتيجية. أما في جانب تنمية المهارات والتدريب المهني فقد دعمت الحكومة بدعم تقني من منظمات دولية مثل اليونسكو إنشاء خمسة عشر مجلس مهارات قطاعي وتحديث أكثر من مئة معيار مهني لتطوير برامج التدريب وربطها بسوق العمل، ورغم أهمية هذه الخطوات في تهيئة بنية تحتية للتخطيط القطاعي إلا أنها بقيت تقتصر إلى استراتيجية وطنية موحدة تضمن مواءمة التدريب مع الاحتياجات الاقتصادية الفعلية وتترجم هذه الجهود إلى وظائف لائقة ومستدامة.

ويمكن القول إن هذه المبادرات مجتمعة أوجدت تحسناً نسبياً في بعض جوانب منظومة العمل لكنها بقيت مجزأة وغير متصلة برؤية شاملة للعمل اللائق، فغياب إطار وطني يحدد مؤشرات واضحة لجودة الوظائف ويضمن التكامل بين السياسات يجعل أثر هذه الجهود متقطعاً ويحد من قدرتها على معالجة جذور البطالة والهشاشة وتحسين نوعية العمل على المدى الطويل، والحاجة أصبحت ملحة اليوم لانتقال هذه الخطوات من مبادرات متفرقة إلى سياسة وطنية متكاملة تقيس أثرها وتربطها بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

## 5- تقييم السياسات الوطنية للعمل اللائق في الأردن

### 5.1 السياسات العامة للتشغيل وربطها بمفهوم العمل اللائق

شهدت السياسات الحكومية في العقدين الماضيين محاولات متعددة لمعالجة البطالة وتحسين ظروف العمل، إلا أن هذه الجهود اتسمت بالتجزؤ وضعف الاتساق، فقد أطلقت الحكومة رؤية التحديث الاقتصادي 2023-2033 التي تهدف إلى خلق مليون فرصة عمل جديدة خلال عشر سنوات، لكن الرؤية ركزت بشكل أساسي على الكم ولم تتضمن مؤشرات واضحة لجودة الوظائف أو مدى التزامها بمعايير العمل اللائق. كما أن استراتيجية وطنية متكاملة للتشغيل لم يتم تبنيها أو تحديثها بشكل واضح حتى اليوم ما جعل المبادرات تتوزع بين وزارات ومؤسسات متعددة دون إطار موحد أو آليات تنسيق فعالة، ويظهر ذلك في محدودية دور مجالس المهارات القطاعية التي تأسست حديثاً لربط التدريب المهني بالقطاعات الاقتصادية، إذ لم تدمج بعد في سياسة وطنية للتشغيل تضع أهدافاً واضحة لخفض البطالة وتحسين جودة العمل.

## 5.2 سياسات الأجور والحماية الاجتماعية

اتخذت الحكومة خطوات لتحسين الأجور أبرزها قرار اللجنة الثلاثية لشؤون العمل برفع الحد الأدنى للأجور إلى 290 ديناراً شهرياً اعتباراً من بداية 2025 وحتى نهاية 2027، ورغم أهمية هذه الخطوة فإنها تظل أقل من كلفة المعيشة الحقيقية للأسر الأردنية ولا ترتبط بآلية قانونية لمراجعة الأجر دورياً وفق كلف المعيشة، كما أن بعض القطاعات مثل صناعة الألبسة التي تخضع لاتفاقيات جماعية خاصة ما تزال مستثناة من هذا الحد الأدنى ما يقلل من أثر القرار.

وعلى مستوى الحماية الاجتماعية يغطي الضمان الاجتماعي نحو 1.6 مليون مشترك نشط فقط أي أقل من نصف القوة العاملة الأردنية، مع غياب سياسات فعالة لإدماج العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، ورغم إطلاق الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2025-2033 لتوسيع الشمول فإن التنفيذ ما زال في بداياته ولم تتضح بعد الإجراءات العملية لاستقطاب الفئات غير المشمولة.

## 5.3 سياسات التدريب والتشغيل

تظل الفجوة كبيرة بين التعليم واحتياجات سوق العمل إذ إن نحو 45% من المتعطلين جامعيون وترتفع بطالة الجامعيات إلى أكثر من 35% في 2024، ورغم تأسيس 15 مجلس مهارات قطاعي وتطوير أكثر من 100 معيار مهني جديد فإن هذه الجهود تفقر إلى استراتيجية موحدة ترتبط بالنمو الاقتصادي وتوجه التدريب نحو القطاعات الأكثر قدرة على توليد وظائف منتجة، كما أن خدمات التوظيف العامة ضعيفة التأثير إذ يعتمد 73% من الباحثين عن عمل على العلاقات الشخصية بدل القنوات الرسمية ما يشير إلى غياب منظومة وطنية فعالة للإرشاد والتشغيل.

## 5.4 إنفاذ قوانين العمل والتفتيش

شهدت السنوات الأخيرة تحديثاً للإطار القانوني للتفتيش والسلامة والصحة المهنية من خلال تعليمات 2023 و2024 التي ألزمت المؤسسات بتشكيل لجان للسلامة المهنية وتقييم المخاطر وتوفير خدمات طبية وقائية، إضافة إلى إطلاق الاستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية 2023-2027، إلا أن جهاز التفتيش ما يزال يعاني ضعف الموارد والقدرة على تغطية سوق العمل الواسع؛ فقد نفذت في عام 2024 نحو 14,511 زيارة تفتيشية فقط في سوق عمل يزيد عن ثلاثة ملايين عامل وسجلت 5,024 مخالفة و7,095 إنذاراً، وتم التعامل مع 11,030 شكوى سويت منها 3,697 شكوى، وهذا الحجم المحدود يضعف تطبيق القوانين خصوصاً في القطاعات غير المنظمة والعمل المنزلي والزراعي.

## 5.5 المساواة بين الجنسين وبيئة العمل

ما تزال مشاركة النساء الاقتصادية منخفضة جداً (14.9% في 2024) مقابل أكثر من 53% للرجال، مع بطالة نسائية مرتفعة تبلغ 32.9%، كما تواجه النساء فجوة أجرية مستمرة بحدود 14% في القطاع الخاص وفي القطاع العام إضافة إلى ضعف تمثيلهن في المناصب الإدارية العليا رغم وجود مبادرات مهمة مثل برنامج العمل اللائق للمرأة (2022-2023) الذي ظل أثره محدوداً بسبب غياب إلزام قانوني لمتابعة النتائج وغياب خطط وطنية شاملة لمعالجة الفجوة.

## 5.6 حماية العمال المهاجرين

أحرزت الحكومة بعض التقدم من خلال الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر 2024-2027 وتحسين بعض تعليمات التفتيش الخاصة بالعمال المهاجرين، ومع ذلك ما تزال هذه السياسات تواجه تحديات كبيرة في التنفيذ إذ يفترق العديد من العمال المهاجرين إلى آليات شكوى آمنة وفعالة ولا يزالون عرضة للاستغلال والخوف من فقدان الإقامة أو الترحيل.

## 7.5 العمل اللائق والتحول نحو الاقتصاد الأخضر

على الرغم من إدراج البعد الاجتماعي للتحول المناخي في النقاشات الوطنية الأخيرة لا توجد حتى الآن سياسة واضحة للانتقال العادل للعمال في القطاعات المهددة بالتغيير (كالزراعة والطاقة والنقل)، حيث أن غياب هذه السياسات قد يؤدي إلى فقدان وظائف تقليدية أو نشوء وظائف منخفضة الجودة دون خطط لإعادة تدريب العمال أو توفير بدائل لائقة.

## 6- الفجوات البنيوية والتحديات الرئيسية

### 6.1 ضعف قدرة الاقتصاد على توليد وظائف منتجة ومستدامة

أحد أبرز التحديات البنيوية أمام العمل اللائق في الأردن هو محدودية قدرة الاقتصاد على خلق وظائف منتجة وذات قيمة مضافة عالية، فعلى الرغم من تحقيق نمو اقتصادي معتدل خلال السنوات الأخيرة بمعدل يتراوح بين 2-3% سنوياً إلا أن هذا النمو لم ينعكس على خلق فرص عمل كافية للداخلين الجدد إلى سوق العمل.

وتتركز الوظائف الجديدة في قطاعات منخفضة الإنتاجية والأجور مثل الخدمات البسيطة والصناعات الخفيفة بينما القطاعات القادرة على توليد وظائف نوعية مثل التكنولوجيا والصناعات المتقدمة ما تزال محدودة الاستيعاب، هذا الاختلال يفسر استمرار معدل البطالة عند 21.4% في 2024 وبطالة الشباب عند 46.6% وارتفاع البطالة بين النساء إلى 32.9%، إضافة إلى أن نصف المتعطلين تقريباً يعانون بطالة طويلة الأمد.

## 6.2 اتساع حجم الاقتصاد غير المنظم

يعمل أكثر من 55% من المشتغلين في أنشطة غير منظمة خارج أي حماية قانونية أو اجتماعية، ما يجعل شريحة كبيرة من العمال في أوضاع هشة دون عقود مكتوبة أو مظلة ضمان اجتماعي، ورغم اعتماد الحكومة الإطار الوطني للانتقال إلى القطاع المنظم منذ عام 2015 بهدف تشجيع تسجيل المنشآت وتوسيع الشمول لم يتم تفعيله بفعالية حتى عام 2024، فغياب الحوافز الضريبية والتأمينية وتعقيد الإجراءات الرسمية وغياب خطة تنفيذية واضحة يجعل الاقتصاد غير الرسمي أحد أخطر العقبات أمام تحقيق العمل اللائق.

## 6.3 فجوة النوع الاجتماعي وعوائق عمل النساء

لا تزال مشاركة النساء الاقتصادية منخفضة جدا عند 14.9% مقابل أكثر من 53% للرجال مع بطالة نسائية مرتفعة بلغت 32.9% وغالبية المتعطلات من الجامعيات، ورغم برامج مثل العمل اللائق للمرأة فإن غياب إلزام قانوني ومتابعة وطنية جعل أثر هذه المبادرات محدودا.

وتستمر الفجوة في الأجور عند حدود 14% لصالح الرجال في القطاع الخاص، وتزداد في المستويات الإدارية العليا في ظل ضعف البنية الداعمة لعمل النساء مثل النقل العام والحضانات وترتيبات العمل المرن.

## 6.4 قصور الحماية الاجتماعية وشمولها

يغطي الضمان الاجتماعي نحو 1.6 مليون مشترك نشط فقط من أصل قوة عاملة تقارب 3 ملايين ما يعني بقاء نصف العمال خارج مظلة الحماية، ويشكل تعقيد إجراءات الاشتراك والكلفة العالية نسبيا على المستقلين وغياب سياسات فعالة لدمج العاملين في القطاع غير الرسمي كلها تحد من توسع الشمول، كما أن نظام التأمين ضد البطالة محدود ويشمل شريحة ضيقة بينما أثر الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية (2025 - 2033) لم يظهر بعد بشكل ملموس.

## 6.5 ضعف إنفاذ القوانين والتفتيش

رغم تحديث التشريعات في 2023-2024 وإطلاق الاستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية 2023-2027 فإن جهاز التفتيش ما يزال محدود الموارد، هذا الضعف يسمح باستمرار مخالفات مثل العمل لساعات طويلة دون أجر إضافي، تشغيل الأطفال.

## 6.6 محدودية الحوار الاجتماعي والتمثيل النقابي

الإطار القانوني للحوار الاجتماعي قائم عبر اللجنة الثلاثية والنقابات العمالية لكن فعاليته ضعيفة، وتعاني النقابات من انخفاض العضوية وعدم تمثيل القطاعات الحديثة مثل الاقتصاد الرقمي والعمل عبر المنصات، بينما تبقى الاتفاقيات الجماعية محصورة في قطاعات تقليدية كالنسيج والتعليم والصحة، وهذا الضعف يقلل من قدرة العمال على تحسين ظروفهم أو التأثير في السياسات العامة.

## 6.7 غياب سياسات انتقال عادلة نحو الاقتصاد الأخضر

مع بدء إعداد المساهمات المحددة وطنيا الثالثة (NDC-3) للتغير المناخي لا توجد بعد خطة واضحة لضمان انتقال عادل للعمال في القطاعات المهددة بالتغير مثل الزراعة والطاقة والنقل، وغياب هذه السياسات يهدد بفقدان وظائف تقليدية أو خلق وظائف جديدة منخفضة الجودة دون بدائل أو برامج لإعادة تأهيل وتدريب العمال.

# 7- التوصيات العملية لتعزيز العمل اللائق في الأردن

## 7.1 تطوير إطار وطني متكامل للعمل اللائق

ينبغي للحكومة تبني استراتيجية وطنية شاملة للعمل اللائق تقودها وزارة العمل بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين (النقابات، أصحاب العمل، المجتمع المدني)، وبدعم فني من منظمة العمل الدولية، كما يجب أن تركز هذه الاستراتيجية على الأركان الأربعة للعمل اللائق (الوظائف المنتجة، الحقوق في العمل، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي) وتحدد أهدافا كمية لخفض البطالة (خصوصا بين الشباب والنساء) وزيادة الوظائف

المستدامة، وتحسين الأجور، وتوسيع التغطية الاجتماعية، كما يجب أن تتضمن مؤشرات متابعة سنوية شفافة والزامية.

## 7.2 توجيه النمو الاقتصادي نحو قطاعات قادرة على خلق وظائف منتجة

تحتاج السياسة الاقتصادية إلى ربط التحفيز الاستثماري بجودة الوظائف وليس فقط بعددها، حيث يتطلب الأمر توجيه الحوافز الضريبية والتمويلية إلى القطاعات عالية القيمة المضافة مثل التكنولوجيا والصناعات المتقدمة والطاقة المتجددة والزراعة الحديثة مع اشتراط خطط تشغيل محلية تراعي الأجر العادل والحماية الاجتماعية، كما يجب تضمين مؤشرات العمل اللائق في رؤية التحديث الاقتصادي 2023-2033 لتقييم نجاحها في تحسين جودة الوظائف وليس فقط حجمها.

## 7.3 إصلاح التعليم والتدريب المهني وربطه باحتياجات السوق

من الضروري إنشاء منظومة وطنية للتعلم بالمهارات تعتمد بيانات سوق العمل والتوجهات الاقتصادية وتوجه عمل مجالس المهارات القطاعية نحو القطاعات الواعدة، وتعزيز التدريب العملي والشراكات مع القطاع الخاص وتوسيع برامج الإرشاد المهني في المدارس والجامعات لمساعدة الشباب على اختيار تخصصات متوائمة مع احتياجات السوق، كما يجب ربط التمويل الحكومي لمؤسسات التدريب بأدائها في توظيف الخريجين وتحقيق معايير العمل اللائق.

## 7.4 دمج العمالة غير المنظمة في الاقتصاد الرسمي

لقد أصبح من الضروري تفعيل الإطار الوطني للانتقال إلى القطاع المنظم، ويتطلب ذلك خطة تنفيذية واضحة تتضمن تبسيط إجراءات تسجيل الأعمال الصغيرة وتقديم حوافز ضريبية وتأمينية لجذب أصحاب المشاريع والعاملين المستقلين وتوسيع مظلة الضمان الاجتماعي تدريجياً عبر أنظمة اشتراك مرنة وميسرة، كما يجب ربط هذا الجهد بتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية (2025-2033) لضمان وصول الدعم للفئات الهشة.

## 7.5 تعزيز سياسات الأجور وربط الحد الأدنى بكلفة المعيشة

يجب اعتماد آلية قانونية دورية لمراجعة الحد الأدنى للأجور وفق كلفة المعيشة الفعلية، وتوسيع تطبيق الحد الأدنى ليشمل جميع القطاعات بلا استثناء مع تشديد الرقابة على الالتزام ودعم التفتيش لمكافحة التحايل (كالعقود الجزئية أو غير الرسمية).

## 7.6 تقليص فجوة الأجور وتمكين النساء في سوق العمل

يتطلب الحد من الفجوة الأجرية تبني أدوات إلزامية، مثل إلزام المؤسسات بنشر تقارير الأجور حسب الجنس وإدراج بنود واضحة للمساواة في الاتفاقيات الجماعية، ودعم سياسات العمل المرن وتوفير الحضانات المؤسسية لتشجيع مشاركة النساء، كما يجب مراجعة القوانين لتعزيز حماية الأمومة وضمان تكافؤ الفرص في الترقية والمناصب القيادية.

## 7.7 تقوية جهاز التفتيش وإنفاذ قانون العمل

يجب زيادة عدد المفتشين وتدريبهم وتزويدهم بأدوات رقمية لرصد الانتهاكات بسرعة مع تحسين التنسيق بين وزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي لتبادل البيانات، وتسريع تطبيق كامل الاستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية 2023-2027 بما في ذلك إلزام المؤسسات بتقارير دورية عن إصابات العمل وخطط الوقاية، وتطوير آليات الشكاوى الرقمية متعددة اللغات سيعزز حماية العمال خصوصا المهاجرين.

## 7.8 حماية حقوق العمال المهاجرين

يجب تحويل الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر 2024-2027 إلى برامج عملية تشمل مراكز استقبال وشكاوى متعددة اللغات وتدريب مفتشي العمل على رصد العمل القسري، وتسهيل الوصول إلى العدالة دون خوف من فقدان الإقامة أو الترحيل، كما يجب مراجعة تشريعات الإقامة وتصاريح العمل لتقليل تبعية العامل لصاحب العمل ومنح حرية تنقل أوسع.

## 7.9 تفعيل الحوار الاجتماعي وتوسيع التمثيل النقابي

من المهم تعديل الإطار القانوني لتسهيل تسجيل نقابات جديدة في القطاعات الحديثة (مثل الاقتصاد الرقمي والعمل عبر المنصات)، وتوسيع وتفعيل دور اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وفق أحكام قانون العمل لتشمل متابعة سياسات الحماية الاجتماعية والتدريب المهني وليس الأجور فقط، وتعزيز قدرات النقابات على التفاوض الجماعي لتوقيع اتفاقيات عمل جماعية تشمل شروط العمل اللائق.

## 7.10 دمج العمل اللائق في سياسات التحول الأخضر

وضع خطة انتقال عادل تراعي حقوق العمال في القطاعات المهددة بالتغير المناخي خصوصا الزراعة والطاقة والنقل، ويشمل ذلك برامج لإعادة تأهيل وتدريب العمال وتقديم حوافز للوظائف الخضراء ذات الجودة العالية وإشراك النقابات والقطاع الخاص في تصميم هذه السياسات.

المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"

Jordanian Center for Labor  
Rights "Workers' House"

P.O. Box 911481-11191 Amman

[www.workershhouse.org](http://www.workershhouse.org)

[admin@workershouse.org](mailto:admin@workershouse.org)

