

المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"

تموز 2025 | نسخة محدثة: آب 2026

العمل على المنصات الرقمية في الأردن

ورقة سياسات



WORKERS' HOUSE

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

2025–2026

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
15.....	ثانياً: الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية للعمل على المنصات
18.....	ثالثاً: مشاركة النساء في العمل على المنصات الرقمية
20.....	رابعاً: الإطار القانوني والفجوات التشريعية
26.....	خامساً: العلاقة القانونية بين العامل والمنصة
31.....	سادساً: معايير العمل الدولية والعربية
36.....	سابعاً: التجارب الدولية في توصيف العلاقة وحماية العمال
36.....	ثامناً: شمول العاملين عبر المنصات بالضمان الاجتماعي
45.....	التوصيات
47.....	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 عرفته 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

تشير أحدث تقديرات منظمة العمل الدولية الصادرة عام 2026 إلى وجود ما لا يقل عن 653 منصة عمل رقمية نشطة حول العالم حتى تشرين الأول 2025 ضمن القطاعات التي شملها الرصد¹.

ولا تتوافر حتى الآن تقديرات عالمية دقيقة لعدد العاملين عبر جميع أنواع المنصات بسبب غياب الإفصاح واختلاف التعريفات وطرق القياس، وفي المقابل قدر البنك الدولي عام 2023 عدد العاملين في العمل الحر عبر الإنترنت وحده بما يتراوح بين 154 و435 مليون شخص، أي ما بين 4.4% و12.5% من قوة العمل العالمية، مع ملاحظة أن الحد الأعلى يشمل من يمارسونه بصورة ثانوية أو عرضية، ويواجه كثير من هؤلاء العاملين تذبذب الدخل وضعف أو غياب التغطية بالحماية الاجتماعية وعدم وضوح مركزهم القانوني إلى جانب مخاطر الإدارة الخوارزمية بما فيها تعليق الحساب أو إنهاء الوصول إلى العمل دون شفافية كافية أو ضمانات فعالة للتظلم².

ويعاني هؤلاء العاملون بحسب تقارير منظمة العمل الدولية من تذبذب الدخل وغياب التغطية الاجتماعية وتعرضهم للفصل التعسفي من قبل المنصات عبر الخوارزميات دون أي ضمانات.

وقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة عشرة بعد المائة بتاريخ 12 حزيران 2026 اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم (193)، وهي أول اتفاقية دولية مخصصة لهذا النمط من العمل، وتشمل الاتفاقية جميع منصات العمل الرقمية وجميع العاملين من خلالها بصرف النظر عن تصنيفهم القانوني، وتتناول التصنيف الصحيح والحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية والأجر أو المقابل وإدارة العمل بالخوارزميات والبيانات الشخصية وتسوية النزاعات وتحديد مسؤوليات المنصات والوسطاء، وتصبح أحكامها ملزمة للدولة بمجرد التصديق عليها ودخولها حيز النفاذ بالنسبة إليها³.

¹ Digital labour platforms: number of platforms and workers, ILO brief. Research brief, ILO 2026

² Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work, World Bank 2026

³ منظمة العمل الدولية، اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم (193)، اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في 12 حزيران 2026: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:NO:4496059

على مستوى المنطقة العربية

ما تزال غالبية الدول العربية تقتصر إلى أطر قانونية واضحة تنظم العلاقة بين العاملين والمنصات الرقمية، رغم حصول بعض التقدم بهذا الشأن في بعض الدول، 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)⁴ و (GIZ)⁵ لعام 2023 أن الغالبية الساحقة من العاملين في اقتصاد المنصات بمصر لا يتم تسجيلهم ضمن التأمينات الاجتماعية ولا حتى ضمن الإحصاءات الرسمية، مما يجعلهم عرضة للهشاشة والاستبعاد من أي مميزات حماية.

أما في تونس التي تتميز تاريخياً بنظام حماية اجتماعية أكثر تطوراً مقارنة بكثير من دول المنطقة، ورغم وجود مبادرات على الورق لتسجيلهم كعمال مستقلين لكنها تواجه ضعف التطبيق والالتزام الفعلي، فقد أظهرت تقارير ETF⁶ 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.

وفي المقابل تصدر 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

⁴ المنتدى الاقتصادي للبحوث، مؤسسة إقليمية مستقلة مقرها القاهرة، متخصصة في دعم البحوث والسياسات الاقتصادية في العالم العربي وإيران وتركيا (Economic Research Forum)

⁵ 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)

⁶ 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)

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

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 الحدا 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 الدول العربية، 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 نقل الركاب عبر التطبيقات الذكية شهد القطاع تغيرات تنظيمية مهمة عقب صدور نظام تنظيم نقل الركاب من خلال استخدام التطبيقات الذكية لسنة 2025، ووفق أحدث تصريحات مدير عام هيئة تنظيم قطاع النقل البري بلغ عدد الشركات المرخصة حتى نهاية حزيران 2026 سبع شركات بعد تصويب أوضاع ثلاث شركات كانت تعمل سابقاً بصورة غير مرخصة، كما ارتفع عدد السائقين المرخصين والمصرح لهم من نحو 11 ألفاً إلى 16,500 سائق، وفي المقابل تشير تقديرات الهيئة إلى وجود نحو 30 ألف سائق يعملون في تطبيقات النقل الذكي عند احتساب النشاط المرخص وغير المرخص، وهو ما يكشف استمرار فجوة بين حجم النشاط الفعلي ونطاق التنظيم الرسمي⁷.

ولا يعتبر العاملون عبر هذه التطبيقات أجراً أو مستقلين حكماً بمجرد الوصف الذي تضعه المنصة في العقد؛ إذ يتوقف مركزهم القانوني على حقيقة العلاقة ومدى ما تمارسه المنصة من توجيه ورقابة وتحكم في الأجر وتوزيع الرحلات والتقييم وتعليق الحساب، ومع ذلك ما تزال

⁷ https://www.altaj.news/article/568360?utm_source=chatgpt.com

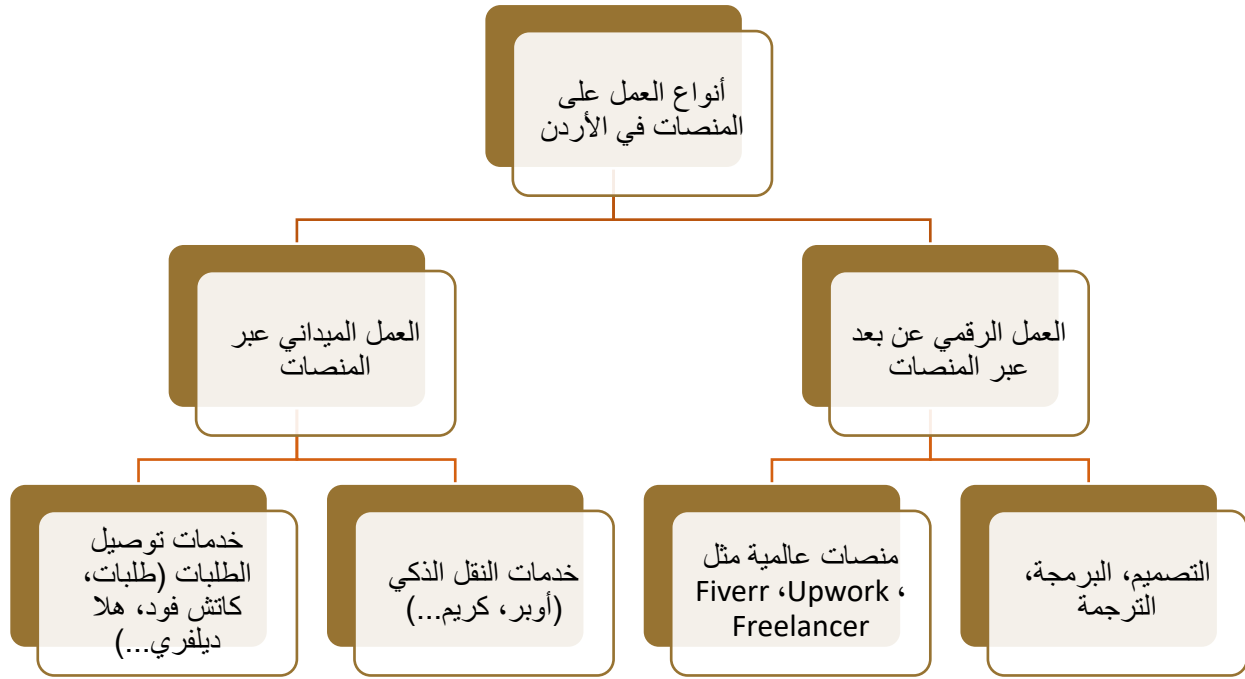
الممارسة السائدة تقوم على معاملتهم باعتبارهم مقدمي خدمات مستقلين، مما يحرم كثيراً منهم فعلياً من الحقوق المرتبطة بعلاقة العمل ومن الشمول الإلزامي بالضمان الاجتماعي.

وفي قطاع البريد والتوصيل تظهر بيانات هيئة تنظيم قطاع الاتصالات عن عام 2025 وجود 194 مشغلاً مرخصاً للخدمات البريدية الخاصة، منهم 180 مشغلاً محلياً و14 مشغلاً دولياً إضافة إلى مشغل البريد العام، وبلغ عدد العاملين في القطاع نحو 40 ألف عامل وفق بيانات عام 2024، ووصل عدد السيارات والدراجات المستخدمة فيه إلى نحو 37 ألفاً، غير أن هذه الأرقام تشمل مختلف الخدمات البريدية واللوجستية ولا تمثل حصراً للعاملين في تطبيقات توصيل الطعام والطلبات، أما عدد العاملين في التوصيل عبر المنصات الرقمية تحديداً فما يزال يقدر بأكثر من 25 ألف عامل في ظل عدم نشر قاعدة بيانات رسمية حديثة تحدد عدد السائقين النشطين وتتجنب تكرار احتساب من يعملون عبر أكثر من منصة⁸.

أما العمل الرقمي عن بعد فيمثل قطاعاً ناشئاً ومتنامياً في الأردن، ويعمل من خلاله أردنيون في مجالات البرمجة والتصميم والترجمة والتسويق والخدمات المهنية عبر منصات مثل Upwork، Fiverr، Freelancer، ومع ذلك لا تتوافر حتى الآن قاعدة بيانات وطنية أو إحصاءات رسمية حديثة تسمح بتحديد عددهم بدقة؛ وتشير بعض التقديرات إلى أن عددهم يبلغ ما بين 10 آلاف و15 ألف عامل، ويتميز هذا النمط بمرونة الوصول إلى أسواق العمل الدولية لكنه يرتبط بتذبذب الدخل، والمنافسة العابرة للحدود ورسوم المنصات والتحويلات المالية وضعف التغطية بالحماية الاجتماعية وعدم وضوح المركز القانوني للعامل ومسؤوليات المنصة⁹.

⁸ هيئة تنظيم قطاع الاتصالات – إنجازات 2025

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 و15,000 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 واسعاً 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.

اتجاهات النمو عالمياً وإقليمياً

تشير المؤشرات المتاحة إلى أن العمل عبر المنصات الرقمية مرشح لمواصلة التوسع خلال السنوات المقبلة مدفوعاً بتزايد الاعتماد على الخدمات الرقمية وانتشار وسائل الدفع الإلكتروني وتوسع التجارة الإلكترونية وخدمات النقل والتوصيل، إلى جانب اتجاه المؤسسات إلى الاستعانة بالعمل عن بعد والخدمات المستقلة العابرة للحدود، ويعزز هذا الاتجاه دخول فئات جديدة إلى سوق العمل عبر المنصات ولا سيما الشباب والنساء والباحثين عن فرص عمل مرنة أو مصادر دخل إضافية.

ويظهر اتجاه النمو بصورة أوضح في العمل الحر عبر الإنترنت؛ إذ ارتفع الطلب المسجل عبر عدد من كبرى المنصات بنحو 41% بين عام 2016 والربع الأول من عام 2023، ومع ذلك لا تسمح البيانات المتاحة باعتماد معدل نمو سنوي عالمي موحد أو إعداد توقعات دقيقة لأعداد العاملين مستقبلاً نظراً لاختلاف أنواع المنصات وتعدد أنماط ممارسة العمل من خلالها وضعف الإفصاح عن أعداد العاملين النشطين¹⁰.

¹⁰ البنك الدولي، 2023 Demand for Online Gig Work Rapidly Rising in Developing Countries

وعلى المستوى الإقليمي تبدو منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مؤهلة لتحقيق توسع إضافي في هذا المجال في ضوء ارتفاع نسبة الشباب وانتشار استخدام الإنترنت والهواتف الذكية وتنامي التجارة الإلكترونية وخدمات النقل والتوصيل والحاجة إلى إيجاد فرص عمل جديدة تتجاوز قدرة القطاعات التقليدية على الاستيعاب، غير أن المنطقة لا تزال توفر نحو 4% فقط من العرض العالمي للعمل الحر عبر الإنترنت بما يشير إلى وجود مجال واسع للنمو دون أن يشكل ذلك بحد ذاته توقعاً كمياً لمعدل النمو المستقبلي¹¹.

ويتوقف تحقق هذا النمو وتحوله إلى فرص عمل لائقة على تطوير البنية الرقمية ورفع المهارات وتسهيل المدفوعات العابرة للحدود وتنظيم العلاقة بين المنصات والعاملين وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، فالنمو العددي وحده لا يضمن تحسين أوضاع العاملين وقد يؤدي في غياب التنظيم إلى اتساع العمل غير المنظم وانتقال مخاطره وتكاليفه إلى العامل وحده.

الأردن خلال السنوات الخمس المقبلة

الأردن حتى عام 2030

بالاستناد إلى المؤشرات المحدثة يتوزع العمل عبر المنصات الرقمية في الأردن بصورة رئيسية على ثلاثة مجالات: تطبيقات توصيل الطعام والسلع والطرود، وتطبيقات النقل الذكي، والعمل الرقمي عن بعد، ومع ذلك لا تتوافر حتى الآن قاعدة بيانات وطنية موحدة تحدد أعداد العاملين في هذه المجالات أو تميز بدقة بين العمل المنتظم والعمل العرضي، كما يحتمل أن يعمل الشخص نفسه عبر أكثر من منصة أو في أكثر من نشاط.

وتشير بيانات هيئة تنظيم قطاع الاتصالات إلى أن عدد العاملين لدى مشغلي البريد والتوصيل بلغ نحو 40 ألف عامل عام 2024، ويشمل هذا الرقم نطاقاً واسعاً من الأنشطة يمتد من البريد التقليدي والبريد السريع والطرود إلى خدمات توصيل التجارة الإلكترونية والطعام والسلع، وضمن هذا القطاع الأوسع يقدر عدد العاملين

¹¹ البنك الدولي – التنمية البشرية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا 2025

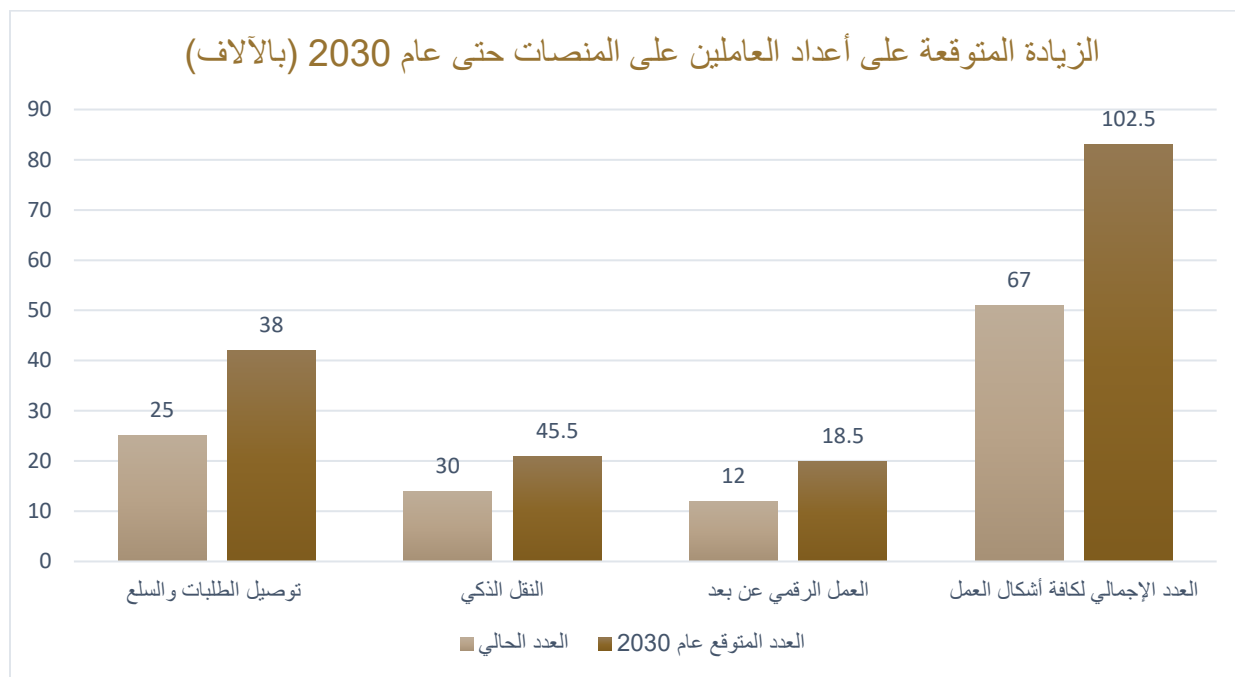
تحديداً عبر تطبيقات توصيل الطعام والسلع بنحو 25 ألف عامل، ولذلك لا يجوز جمع الرقمين لأن الفئة الثانية تتداخل بدرجة كبيرة مع الأولى خاصة وأن البيانات المنشورة لا تحدد مقدار هذا التداخل.

أما في قطاع النقل الذكي فتشير التقديرات المحدثّة إلى وجود نحو 30 ألف سائق عند احتساب النشاط المرخص وغير المرخص بينهم نحو 16,500 سائق مرخص ومصرح له بالعمل، وفي مجال العمل الرقمي عن بعد لا توجد بيانات وطنية رسمية شاملة، غير أن التقديرات المتاحة تضع عدد العاملين في حدود 10-15 ألف عامل مع تفاوت كبير في انتظام العمل ومستوى الدخل وعدد الساعات التي يمارس فيها العامل هذا النشاط.

ونظراً لعدم توافر سلسلة زمنية وطنية تسمح بقياس معدل النمو الفعلي لا يمكن اعتماد توقعات كمية مؤكدة لأعداد العاملين حتى عام 2030، ومع ذلك ولأغراض بناء سيناريو حسابي تقريبي يمكن افتراض استمرار نمو هذه الأنشطة بمعدل سنوي يتراوح بين 10% و12% خلال الفترة من 2026 إلى 2030، وبناءً على هذا الافتراض قد يرتفع عدد العاملين عبر تطبيقات توصيل الطعام والطرود والسلع من نحو 25 ألف عامل إلى ما يقارب 37-39 ألفاً، ويرتفع عدد العاملين في النقل الذكي من نحو 30 ألف سائق إلى نحو 44-47 ألفاً، بينما قد يرتفع عدد العاملين في الخدمات الرقمية عن بعد من نحو 10-15 ألف عامل إلى ما يقارب 15-24 ألفاً.

وبذلك قد يتراوح المجموع الحسابي للعاملين في هذه الأنماط الثلاثة بين نحو 95 ألفاً و110 آلاف عامل بحلول عام 2030 مقارنة بنحو 65-70 ألفاً وفق التقديرات الحالية.

وفي جميع الأحوال فإن أهمية هذا النمو ترتبط بنوعية هذه الفرص ومدى تمتع العاملين من خلالها بالحقوق والحماية الاجتماعية، فإذا استمر التوسع دون إطار تشريعي وتنظيمي ملائم فقد يؤدي إلى زيادة العمل غير المنظم واستمرار غموض العلاقة بين العامل والمنصة وتحميل العامل وحده مخاطر العمل وتكاليفه، أما إذا اقترن بتنظيم واضح وتوسيع مظلة الضمان الاجتماعي وضمان شفافية الإدارة الخوارزمية وتوفير آليات فعالة للشكوى والتظلم فيمكن أن يشكل مصدراً مهماً لفرص العمل والدخل خلال السنوات المقبلة.



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 متنافسا مهماً 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 حالياً بين 65-70 ألفاً، ومن المرجح أن يصل عددهم إلى نحو 95 ألفاً و110 آلاف 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 متواترة¹²، ومع التوسع المتوقع في عدد العاملين على المنصات إلى أكثر من مئة ألف، 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.¹³

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

¹² بيانات وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة وتقارير منشورة إعلامياً، إضافة إلى موسوعة «Science and Technology in Jordan» (حزيران 2025).

¹³ 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 حدها بحسب نوع القطاع والدولة، فوفقاً لمؤشرات منظمة العمل الدولية 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،¹⁴ 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.

¹⁴ 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.¹⁵

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

¹⁵ 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 الأسبوعية¹⁶.

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 يستبعد قانون الضمان الاجتماعي الأردني العاملين عبر المنصات بنص صريح؛ فجميع العمال الخاضعين لقانون العمل مشمولون إلزاميا مهما كانت مدة العقد أو شكله وطبيعة الأجر أو طريقة احتسابه، كما يشمل القانون العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل ومن في حكمهم، ويتيح

¹⁶ صدر نظام العمل المرن رقم 44 لسنة 2024 ونشر في عدد الجريدة الرسمية رقم 3793 بتاريخ 1/ 8 / 2024

نظام الشمول مسارا إلزاميا لبعض العاملين لحسابهم الخاص في مهن من بينها النقل، إلا أن هذه المداخل لا تتحول تلقائيا إلى تغطية فعلية لعمال المنصات بسبب استمرار الخلاف حول صفتهم القانونية وعدم قيام المنصات أو الوسطاء بالتسجيل والتوريد وارتباط شمول العامل لحسابه الخاص في بعض الحالات بالتسجيل أو الترخيص فضلا عن عدم ملائمة وعاء الاشتراك الشهري والعمل على أساس منشأة مستقلة لطبيعة الدخل المتقطع ومتعدد المنصات.¹⁷

وعليه فالمشكلة تكمن في غياب قواعد خاصة تحدد من يعد عاملا لدى المنصة ومن يعد مستقلا فعلا، وتوزع مسؤولية الاشتراك على نحو عادل، وتسمح بالاقطاع من الدخل الفعلي عند تحققه وتجميعه من عدة منصات، كما أن إخضاع المستقل للنظام القائم مع تحميله كامل الاشتراكات لا يعالج الفجوة، لأن المنصة تبقى خارج تمويل الحماية رغم دورها في تنظيم العمل وانتفاعها الاقتصادي منه.

الرقابة على الخوارزميات

تعد قضية الشفافية في نظم التشغيل الرقمية إحدى أكبر الثغرات التنظيمية في الأردن، فالمنصات لا تلزم قانونا بالإفصاح للعاملين عن أسس تحديد الأسعار، ولا كيف توزع الخوارزميات الطلبات بين السائقين أو المندوبين، ولا حتى كيف تقيم أداؤهم 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

¹⁷ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته، ونظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي؛ ولا سيما أحكام شمول العمال الخاضعين لقانون العمل والعاملين لحسابهم الخاص والمادة (46) من نظام الشمول.

إسبانيا التي ألزم قانونها (Riders Law) المنصات بالكشف للنقابات عن آليات عمل الخوارزميات تمثل خطوة متقدمة تبرز الفجوة الكبيرة في التشريع الوطني.¹⁸

التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

تكفل المادة (16) من الدستور الأردني حرية تكوين الجمعيات، وينظم قانون العمل في بابها 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

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

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.

باتت تشكل نسبة متزايدة من سوق العمل، وأن المؤشرات تؤكد وجود تحول تدريجي عالمي نحو هذه الصيغ بسبب المرونة العالية والتطور التكنولوجي.

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.

الفجوة العملية في الشمول بالضمان الاجتماعي

يتيح قانون الضمان الاجتماعي من حيث الأصل شمول العاملين عبر المنصات من أحد مدخليين: باعتبارهم عمالا خاضعين لقانون العمل متى أثبت واقع العلاقة وجود الإدارة أو الإشراف، أو باعتبارهم عاملين لحسابهم الخاص إذا كانوا مستقلين فعلا وتوافرت شروط الشمول المقررة لهذه الفئة، غير أن التطبيق الحالي لا يحسم التصنيف ولا يلزم المنصة بالإفصاح عن العاملين ودخولهم أو باقتراع الاشتراكات وتوريدها، كما أن مسار العامل لحسابه الخاص يحمله كامل الكلفة ويقوم على وعاء شهري لا يستجيب بصورة كافية لتذبذب الدخل وتعدد المنصات، لذلك تبقى التغطية الفعلية محدودة، ولا سيما في إصابات العمل والشيخوخة والعجز والوفاة، بينما لا يشكل الاشتراك الاختياري بديلا كافيا لأنه لا يفرض أي مساهمة من المنصة ويحمل العامل عبء دفع كامل قيمة الاشتراك.²¹

²¹ قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته، ونظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي؛ ولا سيما أحكام شمول العمال الخاضعين لقانون العمل والعاملين لحسابهم الخاص والمادة (46) من نظام الشمول.

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 على أساس واقع العمل لا التسميات الشكلية مثل "مستقل" أو "شريك"، وقد أكدت اتفاقية العمل الدولية رقم (193) هذا الاتجاه بإلزام الدول باتخاذ تدابير لضمان التصنيف الصحيح استنادا أساسا إلى وقائع أداء العمل وطريقة دفع المقابل، كما تقدم توصية منظمة العمل الدولية رقم (198) واتفاقية العمل العربية رقم (20) وتوصيتها رقم (10) مرجعيات مكملة لتحديد مؤشرات علاقة العمل ومد نطاق الحماية إلى الأنماط الجديدة.^{22 23 24}

وهذا ما يقتضي تطوير تعريف موسع للعامل يشمل من يؤدي عملا لقاء أجر تحت رقابة تنظيمية أو خوارزمية تؤثر فعليا في استقلاله الاقتصادي، وإدراج العاملين على المنصات ضمن الضمان الاجتماعي بشكل إلزامي، فضلا عن استحداث آليات لفض النزاعات ومراجعة قرارات التعليق الرقمي وحماية حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، مثل هذا الإطار سيعيد التوازن

²² منظمة العمل الدولية، النص النهائي لاتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم (193)، 2026:

<https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-CNP-D4-Final%20text-EN.pdf>

²³ منظمة العمل العربية، اتفاقية العمل العربية رقم (20) لسنة 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل: https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_20.pdf

²⁴ منظمة العمل العربية، التوصية رقم (10) لسنة 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل: https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Recommendation_10.pdf

لعلاقة العمل ويمنح هذه الفئة من العمال الحد الأدنى من الحماية الذي تتطلبه مبادئ العدالة الاجتماعية ومفهوم العمل اللائق.

سادسا: معايير العمل الدولية والعربية

شهد الإطار المعياري تحولا أساسيا بعد صدور النسخة الأولى لهذه الورقة في عام 2025؛ فإلى جانب توصية منظمة العمل الدولية رقم (198) بشأن علاقة العمل، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في 12 حزيران 2026 اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم (193)، وبذلك لم يعد تنظيم العمل عبر المنصات موضوع قيد التفاوض إنما أصبح له معيار دولي خاص يمكن أن يستند إليه الأردن في مراجعة قوانين العمل والضمان الاجتماعي وتنظيم المنصات الرقمية.²⁵

توصية منظمة العمل الدولية رقم 198

تظل توصية منظمة العمل الدولية رقم (198) لعام 2006 بشأن علاقة العمل مرجعا أساسيا لمواجهة التصنيف الخاطئ، فهي تدعو إلى تحديد وجود علاقة العمل بالاستناد أساسا إلى الوقائع المتعلقة بأداء العمل وأجر العامل بصرف النظر عن وصف العلاقة في العقد أو الاتفاق، وإلى وضع مؤشرات واضحة يمكن أن تشمل خضوع العمل لتعليمات ورقابة جهة أخرى واندماج العامل في تنظيمها واستمرارية العمل وأداء العمل شخصيا ودفع المقابل بصورة دورية وتوفير الأدوات أو تحمل المخاطر.²⁶

ولا تقرر التوصية انتقال عبء الإثبات بصورة آلية في جميع الدول والحالات، لكنها تدعو إلى تسهيل إثبات علاقة العمل، ومن الوسائل التي تجيزها وضع قرينة قانونية بقيام العلاقة عند توافر مؤشر أو أكثر تحدده التشريعات الوطنية، وهذا يتيح للأردن اعتماد قرينة قابلة لإثبات العكس عندما تحدد المنصة الأسعار أو توزع المهام أو تراقب الأداء أو توقع الجزاءات أو تعلق الحساب.

اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم 193

²⁵ منظمة العمل الدولية، اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم (193)، اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في 12 حزيران 2026: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:NO:4496059

²⁶ منظمة العمل الدولية، التوصية رقم (198) بشأن علاقة العمل، 2006.

تطبق الاتفاقية على جميع منصات العمل الرقمية وجميع العاملين من خلالها سواء نفذ العمل عبر الإنترنت أو في موقع جغرافي محدد، وسواء كان العامل مصنفاً أجيرواً أو مستقلاً، وفي الاقتصاد المنظم أو غير المنظم، وهي لا تقتصر أن جميع العاملين أجرواً وإنما تلزم الدول بضمان التصنيف الصحيح استناداً أساساً إلى وقائع أداء العمل وطريقة دفع الأجر أو المقابل، مع مراعاة خصوصية العمل عبر المنصات.²⁷

أهم الأحكام ذات الصلة بالحماية الاجتماعية في الاتفاقية 193

تنص المادة (12) على تمكين العاملين عبر المنصات من الحماية الاجتماعية بشروط لا تقل ملائمة عن الشروط المطبقة على غيرهم ممن يحملون التصنيف القانوني نفسه، ويتكامل ذلك مع المادة (8) بشأن تيسير الانتقال إلى الاقتصاد المنظم بما في ذلك تسجيل المستقلين، والمادتين (4) و(5) بشأن الوقاية من إصابات العمل والمخاطر المهنية وتحديد مسؤوليات السلطات والمنصات والعاملين، والمادة (23) التي تمنع منح عمال المنصات حماية أقل من غيرهم لمجرد أن العمل ينفذ رقمياً.

وتعالج الاتفاقية عناصر أخرى تؤثر مباشرة في بناء نظام الضمان؛ فالمقابل عن نفقات العمل لا يعد جزءاً من الأجر أو المقابل، وهو ما يسمح بتمييز الدخل الحقيقي عن كلفة المركبة والوقود والصيانة، كما تلزم المنصات بتقديم معلومات مفهومة عن المقابل والحسميات وتنظم الشفافية والمراجعة البشرية للقرارات الخوارزمية المؤثرة في الدخل أو الوصول إلى العمل أو تعليق الحساب، وتوجب تحديد مسؤوليات المنصة والوسطاء عندما تستخدم سلاسل التعاقد من الباطن.²⁸

دلالات الاتفاقية بالنسبة للأردن

تدفع الاتفاقية باتجاه نموذج وطني لا يساوي تلقائياً بين جميع العاملين، لكنه لا يسمح بأن تتحول تسمية «مستقل» إلى وسيلة لإخراجهم من الحماية، فإذا كشفت الوقائع عن علاقة عمل وجب

²⁷ اتفاقية العمل الدولية رقم (193)، ولا سيما المادتان (2) و(9) بشأن النطاق والتصنيف الصحيح.

²⁸ منظمة العمل الدولية، النص النهائي لاتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم (193)، 2026:

<https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-CNP-D4-Final%20text-EN.pdf>

تطبيق قانون العمل والاشتراك الإلزامي وتحميل المنصة التزامات صاحب العمل، وإذا ثبت الاستقلال الحقيقي وجب توفير حماية لا تقل عن حماية بقية العاملين لحسابهم الخاص مع إمكان تقرير مسؤولية خاصة للمنصة في التمويل والتحصيل بالنظر إلى دورها التنظيمي وانتفاعها المباشر من العمل.

ومن المهم أن يباشر الأردن مراجعة ثلاثية للاتفاقية تمهيدا لعرضها على السلطات المختصة والنظر في التصديق عليها، بالتوازي مع إجراءات وطنية يمكن اتخاذها قبل التصديق، ولا سيما ضبط التصنيف وربط الترخيص بالإفصاح والتسجيل وتطوير وعاء اشتراك يتلاءم مع الدخل المتقطع والمتعدد المصادر.

اتفاقية العمل العربية رقم 20 والتوصية رقم 10

اعتمد مؤتمر العمل العربي عام 2024 اتفاقية العمل العربية رقم (20) بشأن الأنماط الجديدة للعمل، والتوصية رقم (10) التابعة لها، وتعد الاتفاقية العمل عبر المنصات الرقمية أحد الأنماط الجديدة إلى جانب العمل لبعض الوقت والعمل وفق أوقات مرنة والعمل عن بعد والعمل الحر ضمن نطاق علاقات العمل التي يؤدي فيها العمل مقابل أجر لصالح صاحب عمل وتحت إشرافه.

تلزم الاتفاقية الدول بوضع سياسة وطنية لرصد الأنماط الجديدة وتحديد المؤشرات التي تقرر وجود علاقة العمل، وإضافة تعريفات وأحكام خاصة بها في التشريعات وضمان مستوى من الحماية وظروف العمل مماثل لما يتمتع به العاملون في الأنماط التقليدية دون تمييز، وتقرر مادتها الرابعة تكييف التشريعات لضمان الحماية الاجتماعية القانونية المماثلة وشمول العاملين بالتأمين الصحي والرعاية الصحية ونظم الضمان الاجتماعي بما يتناسب مع طبيعة العمل.²⁹

وتفصل التوصية رقم (10) مؤشرات علاقة العمل ومنها أداء العمل لحساب الغير وتحت تعليماته وإشرافه، والاندماج في تنظيم المنشأة وتحديد وقت أو مكان العمل والاستمرارية وتوفير الأدوات ودورية الأجر والاتفاق على حقوق مثل الراحة والإجازات، كما تدعو إلى منع إخفاء الوضع

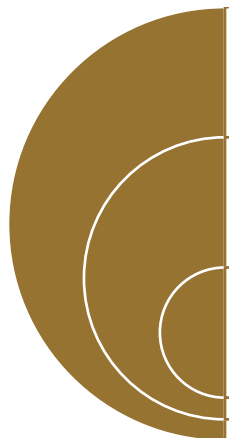
²⁹ منظمة العمل العربية، اتفاقية العمل العربية رقم (20) لسنة 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل: https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_20.pdf

القانوني الحقيقي للعلاقة وتوفير آليات إدارية وقضائية فعالة وسريعة وغير مكلفة لحسم النزاعات حول التصنيف.

وفي مجال الحماية الاجتماعية تقدم التوصية توجيهها عمليا شديد الصلة بالعمل المتقطع؛ إذ تجيز بناء التغطية على نسبة ساعات العمل أو الاشتراكات أو الكسب أو أي طريقة أخرى تتفق مع القانون الوطني، وتسمح بالتنفيذ التدريجي ضمن خطة زمنية محددة، وبمد الحماية إلى حالات توقف الكسب أو نقصه بسبب التوقف المؤقت عن العمل، وهذا يوفر أساسا عربيا واضحا لاعتماد اشتراك مرن يحتسب عند تحقق الدخل بدلا من افتراض شهر عمل كامل.³⁰

التكامل بين المرجعيتين الدولية والعربية

تتميز الاتفاقية الدولية رقم (193) بأنها تشمل العاملين عبر المنصات بصرف النظر عن تصنيفهم وتضع قواعد تفصيلية للتصنيف والخوارزميات والبيانات والوسطاء، بينما تنطلق الاتفاقية العربية رقم (20) أساسا من علاقات العمل التي يتوافر فيها الأجر وإشراف صاحب العمل، ومع ذلك تلتقي المرجعيتان في وجوب تحديد الصفة على أساس مؤشرات موضوعية، وعدم التمييز في الحماية وتكييف نظم الضمان مع طبيعة العمل الجديد.

	توصية العمل الدولية رقم (198) بشأن علاقة العمل
	اتفاقية العمل الدولية رقم 193 بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات
	اتفاقية العمل العربية رقم (20) بشأن الأنماط الجديدة للعمل وتوصيتها رقم (10) لعام 2024

ما الذي تعنيه هذه المعايير للأردن؟

³⁰ منظمة العمل العربية، التوصية رقم (10) لسنة 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل: https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Recommendation_10.pdf

تعني هذه المعايير أن الإصلاح الأردني ينبغي أن يبدأ من مسارين متكاملين، أولهما تطبيق الاشتراك الإلزامي باعتبار المنصة صاحب عمل عندما تكشف الوقائع عن علاقة عمل، وثانيهما إنشاء قواعد خاصة للمستقل الحقيقي تضمن التسجيل والاقتطاع عند تحقق الدخل ومساهمة المنصة في التمويل، كما تدعم المعايير اعتماد التدرج وتجميع الدخل من عدة منصات واعتبار إصابات العمل حداً أدنى يبدأ منذ تنفيذ المهمة.

وبذلك تصبح اتفاقية العمل الدولية رقم (193) والاتفاقية العربية رقم (20) وتوصيتها رقم (10) أساساً لمراجعة قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وأنظمة الترخيص والربط الإلكتروني.

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،³¹ 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

³¹ إسبانيا، القانون الملكي رقم 2021/9 بشأن عمال المنصات (Riders Law).

خوارزمية،³² 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.³³

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،³⁴ 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،³⁵ والحكم بمنحهم حقا في الحد الأدنى للأجر وإجازة سنوية مدفوعة تصل إلى 28 يوما والانتفاع بأنظمة المعاشات التقاعدية، كما فتح الباب لآلاف الدعاوى الأخرى.

³² بلجيكا، Labour Deal Act الصادر في نوفمبر 2022، منشورات الجريدة الرسمية البلجيكية.

³³ تشيلي، Ley 21.431 الفصل المدرج ضمن قانون العمل لعام 2022.

³⁴ حكم محكمة النقض الفرنسية، 4 مارس 2020، القضية رقم 19-13.316.

³⁵ 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،³⁶ وقد استند الحكم إلى المادة 7:610 من القانون المدني الهولندي، مع التركيز على خضوع العاملين لجداول 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،³⁷ 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 العالم³⁸، وجمعية سائقي الدراجات وعمال التوصيل السريع ASIMM³⁹ التي تضم سائقي الدراجات وعمال التوصيل السريع⁴⁰، هاتان النقابتان نظمتا عدد من الفعاليات، ودفعتا باتجاه مفاوضات مباشرة مع المنصات لتحسين شروط العمل والأجور، كما قادتاً دعاوى قضائية جماعية أدت إلى أن تقوم المنصات في العديد من الحالات على مراجعة سياساتها.

³⁶ حكم المحكمة العليا الهولندية في Deliveroo، 24 مارس 2023.

³⁷ القانون الإيطالي رقم 2019/128 وأحكام محاكم بولونيا وميلانو بشأن إعادة التصنيف.

³⁸ APP = Asociación de Personal de Plataformas

³⁹ ASIMM = Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios

⁴⁰ 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.

ثامنا: شمول العاملين عبر المنصات بالضمان الاجتماعي

لا تكفي معالجة الصفة القانونية وحدها لتحقيق الشمول الفعلي؛ فحتى العامل الذي يعترف به مستقلا قد يبقى خارج الحماية إذا تحمل كامل الاشتراكات، أو طلب منه دفع مبلغ شهري ثابت رغم تقطع العمل، أو اضطر إلى التسجيل من خلال منشأة فردية لا تتلاءم مع واقعه، ولهذا تجمع النماذج الأكثر فاعلية بين كل من، تحديد صفة العامل، وتقاسم التمويل بين العامل والجهة المشغلة، والاقتطاع التلقائي واحتساب الاشتراك على الدخل الحقيقي.

ما الذي تقرر المعايير الدولية والعربية؟

تضع اتفاقية العمل الدولية رقم (193) قاعدة المساواة في الحماية مع من يحملون التصنيف القانوني نفسه، وتلزم بالتصنيف الصحيح وتيسير تسجيل المستقلين وتحديد مسؤوليات المنصة والوسطاء، وفي المقابل تقرر الاتفاقية العربية رقم (20) الحماية الاجتماعية المماثلة للعاملين في الأنماط الجديدة بينما تتيح توصيتها رقم (10) احتساب التغطية بحسب ساعات العمل أو الاشتراكات أو الكسب واعتماد التدرج الزمني، ويعني ذلك أن المعايير لا تفرض طريقة حساب واحدة لكنها ترفض استخدام مرونة العمل أو تقطعه مبررا للاستبعاد.^{41 42 43}

أبرز النماذج المقارنة

نموذج الأجير: حيث تتعامل إسبانيا مع عمال توصيل الطلبات عبر المنصات على أساس قرينة قانونية لوجود علاقة العمل، فتطبق عليهم التأمينات الاجتماعية العادية وتحمل المنصة حصة

⁴¹ منظمة العمل الدولية، النص النهائي لاتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات رقم (193)، 2026:

<https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-CNP-D4-Final%20text-EN.pdf>

⁴² منظمة العمل العربية، اتفاقية العمل العربية رقم (20) لسنة 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل: https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_20.pdf

⁴³ منظمة العمل العربية، التوصية رقم (10) لسنة 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل: https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Recommendation_10.pdf

صاحب العمل، ويثبت هذا النموذج أن عدم وجود دوام ثابت لا يمنع الاشتراك ما دام المقابل الفعلي يمكن تحديده والإبلاغ عنه.⁴⁴

نموذج عامل المنصة بفئة خاصة: أنشأت سنغافورة إطارا قانونيا خاصا لعمال النقل والتوصيل عبر المنصات، ومنذ مطلع 2025 تقتطع المنصة حصة العامل عند تحقق الدخل وتوردها شهريا مع حصتها، وتحسب الاشتراكات على صافي الكسب بعد تنزيل مقدار معياري لنفقات التشغيل، مع رفع نسب الاشتراك تدريجيا حتى تقترب من نسب العمال وأصحاب العمل في النظام العام، ويجمع هذا النموذج بين استبقاء مركز قانوني خاص وتحميل المنصة مسؤولية التمويل والتحويل.⁴⁵

نموذج المتعاون: يتيح النظام الإيطالي للمتعاونين المسجلين في نظام Gestione Separata تقاسم الاشتراك بحيث يتحمل طالب العمل أو الجهة المشغلة ثلثيه ويتحمل المتعاون الثلث، وتتولى الجهة المشغلة الاقتطاع والتوريد، كما يقرر القانون حماية من إصابات العمل لبعض عمال التوصيل المستقلين على نفقة المنصة، وتكمن أهمية هذا النموذج في إمكان احتساب الاشتراك على المقابل المدفوع فعلا دون افتراض أجر شهري ثابت.⁴⁶

نموذج المسؤولية المحدودة للمستقل: تبقي فرنسا عامل المنصة مستقلا من حيث الأصل ما لم تثبت علاقة التبعية، لكنها تلزم المنصة عند توافر الشروط القانونية بتحمل كلفة التأمين الاختياري

⁴⁴ إسبانيا، القانون الملكي رقم 2021/9 بشأن عمال المنصات (Riders Law).

⁴⁵ وزارة القوى العاملة وصندوق الادخار المركزي في سنغافورة، اشتراكات عمال المنصات، مطبق منذ 1 كانون الثاني 2025: <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/platform-workers-act/cpf-contributions-for-platform-workers>

⁴⁶ المعهد الوطني الإيطالي للضمان الاجتماعي (INPS)، اشتراكات المتعاونين والفئات المماثلة في Gestione Separata؛ ثلث على المتعاون وثلثان على الجهة المشغلة: <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.50016.contributi-per-collaboratori-e-figure-assimilate.html>

ضد إصابات العمل والأمراض المهنية أو توفير عقد جماعي معادل، ويوفر ذلك حداً أدنى مهماً لكنه لا يصل إلى تحميل المنصة حصة كاملة في جميع التأمينات الاجتماعية للمستقل.⁴⁷

الدروس المستخلصة

تكشف هذه التجارب أن العمل المتقطع لا يمنع الشمول لأن وحدة الاحتساب يمكن أن تكون الدخل الفعلي أو صافي الكسب أو المقابل عن المهمة، كما تبين أن التسجيل الاختياري مع تحميل العامل كامل الكلفة هو النموذج الأضعف، وأن الاقتطاع التلقائي ومساهمة المنصة وتجميع الدخول من عدة تطبيقات هي الأدوات الأقدر على رفع التغطية الفعلية، وتظل إصابات العمل الحد الأدنى الذي ينبغي أن يبدأ منذ لحظة الارتباط بالمهمة بصرف النظر عن مقدار الدخل الشهري.

النموذج الأردني المقترح

يقوم النموذج المقترح على التمييز بين وضعين، مع منع المنطقة الرمادية التي تبقى العامل بلا حماية:

1. **العامل الخاضع فعلياً لإدارة المنصة:** إذا كانت المنصة تحدد السعر أو المقابل وتوزع المهام وتراقب الأداء وتفرض الجزاءات أو تتحكم في تعليق الحساب والوصول إلى العمل، تقوم قرينة على وجود علاقة العمل، وعندئذ تسجل المنصة أو الوسيط العامل إلزامياً وتتحمّل حصة صاحب العمل ويؤدي العامل حصته وفق قانون الضمان.

2. **المستقل الحقيقي:** إذا كان الشخص يحدد سعره وينظم عمله ويتعامل مباشرة مع عملائه ويتحمل مخاطر نشاطه بصورة مستقلة، يسجل في فئة خاصة للعاملين المستقلين عبر المنصات،

⁴⁷ قانون العمل الفرنسي، المواد L7342-1 إلى L7342-4 بشأن المسؤولية الاجتماعية للمنصات، ولا سيما تحمل كلفة تغطية إصابات العمل بشروطها القانونية:

[/https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013020](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013020)

ويحتسب الاشتراك على صافي الدخل الفعلي المتحقق مع مساهمة إلزامية من المنصة بنسبة من الدخل الذي تحقق من خلالها بدلا من تحميل العامل كامل الاشتراكات.

آليات الاحتساب والتحصيل

يحتسب الوعاء شهريا على مجموع المقابل الذي حققه العامل بعد تنزيل عمولة المنصة ومقدار معياري للنفقات المباشرة، مثل الوقود والصيانة والاتصالات، ويحدد حسب نوع النشاط ويراجع دوريا، وفي حالة العامل الأجير يراعى حد أدنى نسبي يرتبط بساعات أو أيام العمل الفعلية، أما المستقل الحقيقي فتطبق عليه شرائح مرنة مع حماية أكبر لأصحاب الدخل المنخفضة.

تقتطع كل منصة حصة العامل عند دفع مستحقاته وتضيف حصتها وتورد المبلغ إلكترونيا إلى حساب ضمان موحد، وإذا عمل الشخص لدى عدة منصات تجمع دخول الشهر في الحساب نفسه وتحمل كل منصة حصتها بنسبة الدخل المتحقق من خلالها، ولا يستحق اشتراك عن شهر لم يتحقق فيه دخل دون أن يؤدي ذلك إلى إلغاء التسجيل أو فقدان المدد السابقة.

يطبق تأمين إصابات العمل منذ بدء المهمة بما يشمل الانتقال المرتبط مباشرة بتنفيذها وتنفيذ الخدمة والعودة المتصلة بها وتحمل المنصة كامل اشتراك هذا التأمين سواء كان العامل أجيرا أو مستقلا لأن الخطر ينشأ عن النشاط الذي تنظمه وتتفنع منه، ويمكن تطبيق بقية التأمينات تدريجيا مع تقديم دعم حكومي انتقالي وموجه لأصحاب الدخل المنخفضة.

الربط بين الترخيص والضمان

يشترط لترخيص المنصة وتجديد ترخيصها التسجيل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي والإفصاح دوريا عن هوية العاملين والوسطاء وعدد المهام والدخل والعمولات والنفقات المعيارية والاشتراكات المقطوعة، ويربط نظام المؤسسة إلكترونيا بمنصات النقل والتوصيل وجهات الترخيص والدفع مع حظر استخدام الوسطاء لنقل المسؤولية أو إخفاء علاقة العمل، وتوزيع المسؤولية بين المنصة والوسيط بنص واضح.

المسار التشريعي والتنفيذي

يمكن البدء فوراً بتطبيق أحكام الشمول الحالية على من تثبت علاقتهم كعمال وتفعيل الشمول القائم للعاملين لحسابهم الخاص في قطاع النقل وإلزام المنصات بتقديم البيانات ضمن شروط الترخيص، لكن إنشاء مساهمة إلزامية على المنصة عن المستقل الحقيقي واعتماد الدخل الفعلي المتعدد المصادر كوحدة للاقتطاع وتحديد مسؤولية الوسطاء يحتاج إلى نصوص صريحة في قانون الضمان الاجتماعي والأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه.⁴⁸

ومن المناسب تنفيذ النموذج على مرحلتين؛ تجربة أولى في النقل الذكي وتوصيل الطلبات مثلاً، لسهولة تتبع الرحلات والمدفوعات، ثم توسيعه إلى المنصات الرقمية عن بعد بعد تقييم النتائج، ويجب أن تسبق التنفيذ دراسة اكتوارية وحوار ثلاثي يحددان نسب المساهمة والحزمة التأمينية والنفقات المعيارية وآليات حماية البيانات.

⁴⁸ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته، ونظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي؛ ولا سيما أحكام شمول العمال الخاضعين لقانون العمل والعاملين لحسابهم الخاص والمادة (46) من نظام الشمول.

التوصيات

أولاً: إصلاح التشريعات وتوسيع مفهوم العامل

ينبغي تعديل قانون العمل بما يقرر أن توصيف العلاقة يقوم على واقع أداء العمل لا على التسمية العقدية، عند توافر مظاهر تحكم المنصة مثل تحديد المقابل وتوزيع المهام ومراقبة الأداء والجزاءات وتعليق الحساب، ويستكمل ذلك بفصل خاص يضمن الأجر وساعات العمل والراحة والشفافية الخوارزمية وتسوية النزاعات.

ثانياً: اعتماد نظام متعدد المسارات للشمول بالضمان

يعامل من تثبت علاقة عمله كعامل مشمول إلزامياً وتتحمل المنصة حصة صاحب العمل، بينما ينشأ للمستقل الحقيقي نظام مرن يحتسب الاشتراك على صافي دخله الفعلي مع مساهمة إلزامية من المنصة، وتتولى المنصة الاقتطاع والتوريد وتجمع دخول العامل من مختلف التطبيقات في حساب واحد ويطبق تأمين إصابات العمل منذ بدء المهمة وعلى نفقة المنصة مع تدرج مدروس في بقية التأمينات ودعم موجه لأصحاب الدخل المنخفضة.

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 تمكنهم 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 موحد للعاملين في اقتصاد المنصات وربط مؤسسة الضمان إلكترونيا بجهات الترخيص ومنصات النقل والتوصيل والدفع بحيث تلتزم كل منصة بالإفصاح عن العاملين والوسطاء والمهام والدخل والعمولات والاشتراكات، ويستخدم السجل لأغراض الشمول والرقابة والإحصاء مع ضمان حماية البيانات الشخصية.

سادسا: مواءمة التشريعات مع المعايير الدولية والعربية

ينبغي إجراء مراجعة بمشاركة أطراف العمل الثلاثة لاتفاقية العمل الدولية رقم (193) تمهيدا لعرضها على السلطات المختصة والنظر في التصديق عليها، وبحث التصديق على اتفاقية العمل العربية رقم (20)، والاستفادة من توصيتها رقم (10) في تصميم وعاء اشتراك مرن قائم على ساعات العمل أو الكسب والتنفيذ التدريجي. وتترجم هذه المعايير في خطة وطنية محددة المراحل والمسؤوليات لقطاع المنصات.



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 المعياري أصبحت اتفاقية العمل الدولية رقم (193) لعام 2026 أول معيار دولي خاص بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات، وانضمت إلى توصية منظمة العمل الدولية رقم (198) واتفاقية العمل العربية رقم (20) وتوصيتها رقم (10)، وتؤكد هذه المرجعيات مجتمعة التصنيف الصحيح والمساواة في الحماية الاجتماعية وتحديد مسؤوليات المنصات والوسطاء وإمكان تكييف الاشتراكات مع ساعات العمل أو الكسب وطبيعة العمل المتقطع.

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.

يقف الأردن اليوم أمام فرصة لبناء نموذج عملي لا يكتفي بدعوة العامل إلى الاشتراك الاختياري ولا يفترض أن جميع العاملين أجراء، ويقوم هذا النموذج على اعتبار المنصة صاحب عمل عندما تثبت السيطرة الفعلية، وإنشاء مسار ممول بصورة مشتركة للمستقل الحقيقي، واحتساب الاشتراك عند تحقق الدخل، وتجميعه من عدة منصات، وتغطية إصابات العمل منذ بدء المهمة، وربط الترخيص بالإفصاح والتسجيل والتوريد، ومن شأن هذا المسار أن يحول قطاع المنصات من مساحة للعمل غير المرئي والهش إلى جزء من سوق عمل منظم يوازن بين المرونة والحماية والعدالة الاجتماعية.

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

