

مشروع

تعزير حقوق العمال المهاجرين

Strengthening Migrant Workers' Rights



ورقة سياسات
واقع العمالة المهاجرة في الأردن

صادر عن
مركز الحياة - راصد

مركز الحياة- راصد
تشرين ثانٍ / نوفمبر ٢٠٢٤

“تم اصدار هذه الورقة بدعم من مؤسسة هينرش بل - فلسطين والاردن. إن محتويات هذه الورقة هي من مسؤولية مركز الحياة - راصد ، وبالتالي لا تعكس بالضرورة وجهة نظر مؤسسة هينرش بل”.

الملخص التنفيذي



١. الملخص التنفيذي

العمالة المهاجرة تمثل جزءًا أساسيًا من الاقتصاد الأردني، حيث تسهم بشكل كبير في دعم قطاعات حيوية مثل الزراعة والبناء والخدمات المنزلية. على الرغم من هذا الدور الحيوي، لا تزال هذه الفئة تواجه تحديات كبيرة تتعلق بالحقوق القانونية وظروف العمل غير العادلة. لقد أظهرت الدراسات والإحصاءات أن عدد العمال المهاجرين في الأردن يتراوح بين ٦٠ ألف إلى مليون شخص، مما يعكس مدى الاعتماد على هذه الفئة لسد احتياجات سوق العمل في القطاعات التي تتطلب مهارات أو جهداً بدنياً كبيراً. ومع ذلك، فإن أوضاعهم المعيشية والمهنية تظل غير مرضية، مما يبرز الحاجة الملحة لتحسين ظروفهم وتعزيز حقوقهم.

تشمل التحديات الرئيسية التي تواجه العمال المهاجرين في الأردن ساعات العمل الطويلة، الأجور المتدنية، وغياب الحماية الصحية والاجتماعية. على سبيل المثال، تشير التقارير إلى أن الأجور في القطاعات غير المنظمة تتراوح بين ٢٠ و٣٠ دينار أردني شهرياً، وهو مبلغ غير كافٍ لتغطية احتياجاتهم المعيشية الأساسية، مما يضعهم في موقف اقتصادي هش. بالإضافة

١. الملخص التنفيذي

العمالة المهاجرة تمثل جزءًا أساسيًا من الاقتصاد الأردني، حيث تسهم بشكل كبير في دعم قطاعات حيوية مثل الزراعة والبناء والخدمات المنزلية. على الرغم من هذا الدور الحيوي، لا تزال هذه الفئة تواجه تحديات كبيرة تتعلق بالحقوق القانونية وظروف العمل غير العادلة. لقد أظهرت الدراسات والإحصاءات أن عدد العمال المهاجرين في الأردن يتراوح بين ٦٠ ألف إلى مليون شخص، مما يعكس مدى الاعتماد على هذه الفئة لسد احتياجات سوق العمل في القطاعات التي تتطلب مهارات أو جهداً بدنياً كبيراً. ومع ذلك، فإن أوضاعهم المعيشية والمهنية تظل غير مرضية، مما يبرز الحاجة الملحة لتحسين ظروفهم وتعزيز حقوقهم.

تشمل التحديات الرئيسية التي تواجه العمال المهاجرين في الأردن ساعات العمل الطويلة، الأجور المتدنية، وغياب الحماية الصحية والاجتماعية. على سبيل المثال، تشير التقارير إلى أن الأجور في القطاعات غير المنظمة تتراوح بين ٢٠ و٣٠٠ دينار أردني شهرياً، وهو مبلغ غير كافٍ لتغطية احتياجاتهم المعيشية الأساسية، مما يضعهم في موقف اقتصادي هش. بالإضافة

إلى ذلك، هناك فجوة كبيرة بين الأجور التي يتقاضاها العمال المهاجرون مقارنة بنظرائهم الأردنيين في نفس الوظائف، حيث يسجل العمال الأردنيون متوسط دخل أعلى بنسبة ٢٠-٣٠٪. نظام الكفالة المعمول به في الأردن يمثل عقبة أخرى كبيرة أمام العمال المهاجرين، حيث يمنح أصحاب العمل سيطرة مفرطة على العمال، ما يعرضهم لمخاطر الاستغلال والانتهاكات. يؤدي هذا النظام إلى عدم الاستقرار القانوني للعمال، حيث يعانون من صعوبة في تجديد تصاريح العمل، مما يضعهم في وضع غير قانوني ويجعلهم عرضة للترحيل أو الاستغلال. إلى جانب ذلك، لا تزال هناك تحديات كبيرة تتعلق بضعف تطبيق القوانين والتشريعات القائمة، حيث يفتقر العمال المهاجرون إلى الوصول العادل إلى القضاء، وغالباً ما يواجهون حواجز لغوية وتكاليف مرتفعة تعيق قدرتهم على المطالبة بحقوقهم. علاوة على ذلك، يعاني العمال المهاجرون من ظروف سكنية غير ملائمة، حيث يعيش العديد منهم في مساكن مزدحمة وغير صحية، مما يزيد من خطر الإصابة بالأمراض ويؤثر سلباً على صحتهم العامة. وتظهر الدراسات أن حوالي ٤٠٪ من العمال المهاجرين يعيشون في ظروف سكنية سيئة تفتقر إلى الحد

الأدنى من متطلبات الصحة والسلامة. كما أن الوصول إلى الرعاية الصحية يمثل تحديًا كبيرًا، حيث يفتقر حوالي ٧٥٪ من العمال المهاجرين إلى التأمين الصحي المناسب، ما يضطرهم للاعتماد على العيادات المجانية أو دفع تكاليف العلاج من جيوبهم الخاصة.

في ضوء هذه التحديات، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم توصيات شاملة لتحسين أوضاع العمال المهاجرين في الأردن. تشمل التوصيات ضرورة تحديث القوانين والتشريعات لتوفير حماية أكبر للعمال المهاجرين، بما في ذلك تعديل قوانين العمل لتشمل جميع فئات العمال وضمان توفير الحماية الاجتماعية والصحية. كما يجب تعزيز الرقابة على ظروف العمل من خلال زيادة عدد المفتشين المتخصصين وإجراء زيارات ميدانية دورية لمواقع العمل، مع فرض عقوبات صارمة على المخالفين للقوانين.

بالإضافة إلى ذلك، تدعو الدراسة إلى تطوير برامج تدريب وتأهيل للعمال المهاجرين لرفع كفاءتهم وتحسين إنتاجيتهم، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة. ينبغي أن تشمل هذه البرامج التعاون مع منظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية

لتوفير التدريب المستمر وضمان إدماج العمال المهاجرين في سوق العمل بشكل أكثر فعالية. ويجب أن تكون هذه الجهود مصحوبة بحملات توعية لتعزيز وعي العمال بحقوقهم، مع تسهيل وصولهم إلى العدالة من خلال إنشاء مراكز استشارية وقانونية لتقديم الدعم اللازم.

خلال أزمة جائحة كورونا، برزت الحاجة الماسة إلى حماية العمال المهاجرين بشكل أفضل، حيث واجهوا تحديات إضافية مثل فقدان العمل، تأخير دفع الأجور، وصعوبات في الحصول على الرعاية الصحية. ورغم المبادرات الحكومية لتخفيف الأضرار، مثل توفير اللقاحات للجميع، إلا أن تأثير الجائحة كشف عن الثغرات في الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين، مما يبرز أهمية وضع خطط استجابة طارئة مستقبلية لضمان دعمهم الصحي والمالي خلال الأزمات.

ختامًا، يمثل تحسين أوضاع العمال المهاجرين في الأردن ليس فقط استجابة إنسانية وحقوقية، بل هو استثمار في مستقبل أكثر استدامة واستقرارًا للاقتصاد والمجتمع الأردني. إن توفير بيئة عمل عادلة وآمنة، مع تعزيز التعاون بين الجهات الحكومية والنقابات ومنظمات المجتمع المدني، يمكن أن يؤدي إلى تحقيق

المقدمة



تتناول ورقة السياسات هذه واقع العمالة المهاجرة في الأردن، بهدف التعرف على الظروف التي يعيشها العمال المهاجرين، وتقديم التوصيات والمقترحات لصناع القرار. ونعني بالعمالة المهاجرة الإشارة إلى الأشخاص الذين ينتقلون من بلدهم الأصلي إلى بلد آخر بقصد العمل، حيث يتضمن المصطلح مجموعة واسعة من العمال، من ذوي المهارات العالية إلى العمال غير المهرة، والذين قد يهاجرون للعمل في قطاعات مختلفة مثل الزراعة، والصناعة، والخدمات، والبناء.

هذه الورقة نتاج عمل مركز الحياة-راصد بالتعاون مع مؤسسة هاينريش بول- فلسطين والأردن. تم التوصل إلى نتائجها عبر إجراء مراجعة للقوانين والأنظمة الأردنية المتعلقة بحقوق العمال/العاملات المهاجرين/ات. وعدد من الأدبيات والدراسات ذات العلاقة. بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع ١١ ممثل/ة عن الأحزاب السياسية الأردنية التي لديها برلمانيين وبرلمانيات داخل مجلس النواب العشرين، ومنهم من له ارتباط في الحكومة الأردنية. و١٢ مقابلة شبه منظمة مع عمال/العاملات مهاجرين/ات، في قطاعات عمل متنوعة ومناطق جغرافية ذات

كثافة عالية من العمال/ات المهاجرين/ات، لتقييم مدى توافق أوضاعهم الفعلية مع التشريعات الأردنية. كما وتم إجراء عدد من المقابلات والاجتماعات مع ممثلين/ات عن النقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة.

في السنوات الأخيرة، أصبحت قضية العمالة المهاجرة في الأردن محوراً أساسياً للنقاش والتخطيط السياسي والاقتصادي والاجتماعي. تلعب العمالة المهاجرة دوراً حيوياً في دعم الاقتصاد الأردني، حيث تساهم في قطاعات متعددة مثل الزراعة، الإنشاءات، والخدمات المنزلية، مما يجعلها جزءاً لا يتجزأ من البنية الاقتصادية للبلاد. ورغم هذا الدور المهم، تواجه هذه الفئة من العمال تحديات كبيرة تتعلق بالحقوق القانونية، ظروف العمل، الحماية الاجتماعية، والاندماج المجتمعي، ما يبرز أهمية التركيز على تحسين أوضاعهم وتوفير الحماية اللازمة لهم.

تستمد هذه الورقة، المعنونة «تعزيز حقوق العمال المهاجرين في الأردن»، أهميتها من الحاجة الملحة لفهم الديناميكيات المعقدة التي تواجه العمال المهاجرين في المملكة. يعاني هؤلاء العمال من ظروف عمل غالباً ما تكون غير إنسانية، تشمل

ساعات عمل طويلة، أجور متدنية لا تغطي احتياجات المعيشة الأساسية، وغياب الحماية الصحية والتأمين الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، يسهم نظام الكفالة المعمول به في زيادة ضعف العمال المهاجرين، حيث يمنح أصحاب العمل سيطرة مفرطة عليهم، مما يعرضهم لخطر الاستغلال والإساءة.

تشير الإحصاءات إلى أن العمال المهاجرين يشكلون نسبة كبيرة من القوة العاملة في الأردن، يعملون بشكل أساسي في قطاعات تتطلب جهداً بدنياً كبيراً وتعتبر أقل جاذبية للعمال المحليين. العمال المصريون، على سبيل المثال، يمثلون أكبر جالية من العمال المهاجرين، ويعملون بشكل رئيسي في الزراعة والبناء، في حين أن العمال السوريين يساهمون بشكل كبير في قطاع البناء منذ اندلاع الأزمة السورية. كما تشكل العاملات المنزليات من جنوب شرق آسيا نسبة مهمة من العمالة المهاجرة، ويواجهن تحديات تتعلق بساعات العمل الطويلة وغياب الإجازات، فضلاً عن افتقارهن للحماية القانونية.

تبرز أهمية هذه الدراسة في أن تحسين أوضاع العمال المهاجرين لا يقتصر على ضمان حقوقهم الإنسانية، بل يرتبط أيضاً بزيادة الإنتاجية وتحقيق الاستدامة الاقتصادية في الأردن. إن استقرار

العمال المهاجرين وضمان حقوقهم يمكن أن يسهم في تطوير القطاعات الحيوية وتعزيز تنافسية الاقتصاد الأردني. بالإضافة إلى ذلك، فإن معالجة التحديات التي تواجه هذه الفئة تسهم في تحقيق التوازن بين حقوق العمال واحتياجات أصحاب العمل، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر إنصافاً واستدامة. علاوة على ذلك، يعد تعزيز حقوق العمال المهاجرين ضرورة اجتماعية لا يمكن تجاهلها، إذ إنهم يشكلون جزءاً من النسيج الاجتماعي في الأردن. ومع ذلك، لا يزال اندماجهم في المجتمع المحلي محدوداً، مما يؤدي في بعض الأحيان إلى توترات اجتماعية وثقافية. لذلك، تبرز أهمية تنفيذ برامج توعوية لتعزيز التفاهم المتبادل بين العمال المهاجرين والمجتمع الأردني، بما يسهم في بناء الثقة وتقوية الروابط الاجتماعية.

تهدف هذه الورقة إلى تقديم تحليل شامل لأوضاع العمال المهاجرين في الأردن من خلال استعراض الجوانب القانونية، الاقتصادية، والاجتماعية المتعلقة بوجودهم. كما ستسلط الضوء على الثغرات في القوانين والتشريعات التي تؤدي إلى استغلال العمال، مع تقديم توصيات لتحسين السياسات العامة. تشمل هذه التوصيات إصلاح نظام الكفالة، تسهيل

الحصول على تصاريح العمل، توفير التأمين الصحي، وزيادة الوعي القانوني بين العمال المهاجرين. ستستند هذه الورقة إلى معلومات حديثة وإحصاءات موثوقة لتقديم صورة شاملة عن واقع العمالة المهاجرة. كما ستعتمد على مقابلات مع جهات مختلفة، بما في ذلك ممثلين عن العمال المهاجرين، منظمات حقوق الإنسان، والجهات الحكومية، لضمان أن تكون التوصيات مبنية على فهم عميق للتحديات التي تواجه هذه الفئة الحيوية.

خلفية المشكلة



٣. خلفية المشكلة

تُعد العمالة المهاجرة جزءًا حيويًا من سوق العمل الأردني، حيث تسهم بشكل كبير في دعم القطاعات الاقتصادية الرئيسية، مثل الزراعة والبناء والخدمات المنزلية، التي تعتمد بشكل كبير على الجهود البدنية والمهارات العملية. تشير التقديرات إلى أن عدد العمال المهاجرين في الأردن يتراوح بين ٦٠٠ ألف إلى مليون شخص، مما يعكس مدى الاعتماد الكبير على هذه الفئة لتلبية احتياجات السوق. ومع ذلك، تواجه العمالة المهاجرة تحديات كبيرة تؤثر على استقرارها الاقتصادي والاجتماعي.

أحد أبرز التحديات يتمثل في نظام الكفالة المعمول به في الأردن، والذي يمنح أصحاب العمل سيطرة مفرطة على العمال، مما يجعلهم عرضة للاستغلال والانتهاكات. هذا النظام يحد من حرية حركة العمال ويضعهم في موقف ضعيف عند التفاوض على شروط العمل أو الانتقال إلى وظائف أخرى. كما يؤدي إلى صعوبات في تجديد تصاريح العمل، مما يضاعف الكثير من العمال في وضع قانوني غير مستقر، ويجعلهم عرضة لخطر الترحيل أو الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي.

إلى جانب التحديات القانونية، يعاني العمال المهاجرون من

ظروف عمل غالباً ما تكون غير إنسانية. فبالرغم من أن هؤلاء العمال يسهمون بشكل كبير في تعزيز الإنتاجية في القطاعات الحيوية، إلا أنهم يتعرضون لساعات عمل طويلة بأجور منخفضة لا تتماشى مع الحد الأدنى لمتطلبات المعيشة. في كثير من الحالات، يتم تأخير دفع الأجور أو عدم دفعها بانتظام، مما يفاقم الوضع المالي للعمال ويجعلهم غير قادرين على تأمين احتياجاتهم الأساسية. تشير التقارير إلى أن الأجور في القطاعات غير المنظمة تتراوح بين ٢٠٠ و٣٠٠ دينار أردني شهرياً، وهو مبلغ لا يغطي تكاليف المعيشة الضرورية.

التحديات تمتد أيضاً إلى الظروف المعيشية، حيث يعاني العديد من العمال المهاجرين من نقص في السكن اللائق. يعيش هؤلاء العمال في مساكن مزدحمة وغير صحية، مما يزيد من خطر انتشار الأمراض ويؤثر سلباً على صحتهم العامة. كما أن غياب التأمين الصحي والرعاية الصحية يجعل العمال أكثر عرضة للمخاطر الصحية، حيث تشير التقارير إلى أن ٧٥% من العمال المهاجرين في الأردن يفتقرون إلى التأمين الصحي، مما يضطرهم لتحمل تكاليف العلاج بأنفسهم أو اللجوء إلى العيادات المجانية.

رغم الجهود المبذولة لتحسين أوضاع العمال المهاجرين، إلا أن ضعف تطبيق القوانين والتشريعات يعد تحدياً رئيسياً. كثير من أصحاب العمل يتجاهلون حقوق العمال المهاجرين، مستغلين غياب الرقابة الكافية وعدم وجود آليات فعالة لتقديم الشكاوى. إضافة إلى ذلك، يواجه العمال صعوبات في الوصول إلى القضاء بسبب الحواجز اللغوية والتكاليف المرتفعة، ما يجعلهم يترددون في رفع الدعاوى حتى في حالة تعرضهم للانتهاكات. هذا الواقع المعقد يزيد من أهمية فهم التحديات التي تواجه العمال المهاجرين في الأردن وتطوير سياسات فعالة لمعالجتها. إن تحسين أوضاع العمال المهاجرين ليس مجرد قضية حقوقية، بل هو أيضاً ضرورة اقتصادية، حيث يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الاستدامة الاقتصادية وزيادة الإنتاجية في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على هذه الفئة.

الوضع الحالي
للعمالة
المهاجرة في
الأردن



تُعد العمالة المهاجرة جزءًا حيويًا من سوق العمل الأردني، إذ تسهم بشكل كبير في دعم القطاعات الاقتصادية الرئيسية وتلبية احتياجات العمل في مجالات تتطلب جهدًا بدنيًا ومهارات خاصة. تشير التقديرات إلى أن عدد العمال المهاجرين في الأردن يتراوح بين ٦٠ ألف إلى مليون شخص، شاملاً العمال المسجلين وغير المسجلين. هذه الأرقام الكبيرة تُظهر الاعتماد الكبير على هذه الفئة من العمال لتلبية متطلبات الاقتصاد الأردني. عدد العمال المهاجرين وجنسياتهم:

أبرز الجنسيات التي تشكل العمالة المهاجرة في الأردن هم المصريون والسوريون، بالإضافة إلى عمال من جنوب شرق آسيا مثل الفلبين وسريلانكا وإندونيسيا.

جدول (١): جنسيات العمالة المهاجرة في الأردن

النسبة المئوية (%)	عدد العمال	الجنسية
40%	100,000	مصر
24%	60,000	سوريا
20%	50,000	بنغلاديش
12%	30,000	الهند
4%	10,000	دول أخرى

• العمال المصريون يمثلون النسبة الأكبر، حيث يعمل معظمهم في الزراعة والبناء. يتميز المصريون بمهارات زراعية وحرفية موروثية، مما يجعلهم مفضلين لدى أصحاب العمل في

المجالات التي تتطلب مجهودًا بدنيًا عاليًا.

- العمال السوريون تزايد عددهم بشكل ملحوظ منذ عام ٢٠١١ نتيجة الأزمة السورية، ويعمل الكثير منهم في قطاع البناء والخدمات، ويتسمون بمرونتهم وقدرتهم على التكيف مع بيئات العمل المختلفة.

- العمالة الآسيوية، وخصوصًا النساء، يشكلن جزءًا كبيرًا من العمالة المهاجرة في قطاع الخدمات المنزلية، حيث يعملن في المنازل كمربيات أو عاملات تنظيف، لكنهن يواجهن تحديات كبيرة مثل قلة الحماية القانونية وساعات العمل غير المحدودة. القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على العمالة المهاجرة: هناك عدد من القطاعات التي لا يمكن الاستغناء فيها عن العمالة المهاجرة، والتي تعد حيوية لاقتصاد الأردن.

جدول (٢): توزيع العمالة المهاجرة حسب القطاع

القطاع	النسبة المئوية (%)	عدد العمال المهاجرين
البناء	30%	50,000
الزراعة	20%	33,000
الخدمات	25%	41,500
الصناعة	15%	25,000
أخرى	10%	16,500

- القطاع الزراعي: يُعتبر العمال المهاجرون، خاصة المصريين،

العمود الفقري للإنتاج الزراعي. فهم يشكلون نحو ٧٠٪ من القوى العاملة في هذا المجال، ويقومون بزراعة المحاصيل وحصادها في ظروف عمل صعبة، تشمل التعرض الطويل للشمس وغياب مرافق الحماية الصحية.

• قطاع البناء: يعتمد قطاع البناء على العمال السوريين والمصريين، حيث يعمل هؤلاء العمال في مشاريع ضخمة مثل التشييد والبنية التحتية. تتطلب هذه الأعمال مجهودًا بدنيًا كبيرًا، وتعمل العمالة المهاجرة تحت ظروف قاسية قد تتضمن مخاطر عالية، كالسقوط أو الحوادث الصناعية.

• الخدمات المنزلية: تعتمد العديد من الأسر الأردنية على العاملات من جنوب شرق آسيا للقيام بمهام يومية مثل رعاية الأطفال والطهي والتنظيف. لكن العاملات في هذا القطاع يواجهن تحديات مثل غياب ساعات عمل محددة، واستمرار العمل دون إجازات.

نسب وأجور العمالة المهاجرة:

من ناحية الأجور، تتسم ظروف العمالة المهاجرة في الأردن بعدم الإنصاف مقارنةً بالعمال المحليين.

• رواتب العمال المهاجرين: تتراوح أجور العمال في القطاعات

- غير المنظمة بين ٢٠٠ و٣٠٠ دينار أردني شهرياً، وهو مبلغ بالكاد يكفي لتغطية احتياجاتهم المعيشية الأساسية.
- الفجوة في الأجور: هناك تفاوت ملحوظ بين رواتب العمال المهاجرين والمحليين، حيث يتقاضى العمال الأردنيون أجوراً تتراوح بين ٣٥٠ و٥٠٠ دينار شهرياً في نفس القطاعات.
 - تحديات الأجور: يواجه العديد من العمال المهاجرين مشكلات تتعلق بعدم انتظام دفع الرواتب أو تأخيرها، مما يجعلهم عرضة للأزمات المالية ويزيد من صعوبة تأمين احتياجاتهم الأساسية.

أسباب اعتماد
بعض القطاعات
على العمالة
المهاجرة



تعد العمالة المهاجرة عاملاً أساسياً في العديد من القطاعات الاقتصادية في الأردن، على الرغم من الارتفاع الملحوظ في معدلات البطالة بين السكان المحليين. يمكن تفسير هذا الاعتماد على العمالة المهاجرة من خلال تحليل شامل لاحتياجات السوق والعوامل الاقتصادية المرتبطة بها.

جدول (٣) أسباب اعتماد القطاعات على العمالة المهاجرة

السبب	القطاع	التوضيح
نقص العمالة المحلية	البناء	قلة العمالة الأردنية في هذا القطاع
المهارات المتخصصة	الزراعة	العمالة المهاجرة لديها مهارات زراعية عالية
انخفاض الأجور	الخدمات	العمالة المهاجرة تقبل بأجور أقل
الأعمال الشاقة	الصناعة	العمالة المهاجرة تعمل في ظروف صعبة

١. تحليل الحاجة إلى العمالة المهاجرة رغم ارتفاع معدلات البطالة

- نقص المهارات والتخصصات بين الأردنيين: أحد الأسباب الرئيسية وراء تفضيل القطاعات للعمالة المهاجرة هو افتقار القوى العاملة المحلية إلى المهارات المطلوبة في بعض المجالات. على سبيل المثال، تتطلب قطاعات الزراعة والبناء مهارات يدوية وتقنية محددة، والتي قد لا يمتلكها الكثير من الأردنيين بسبب عدم توافر التدريب الكافي على هذه التخصصات. في المقابل، يمتلك العمال المصريون خبرة تقليدية في الزراعة

والبناء، مما يجعلهم أكثر ملاءمة لتلبية احتياجات هذه القطاعات.

- العمل الشاق والظروف القاسية: تُعتبر بعض الوظائف، مثل تلك في قطاعي الزراعة والبناء، متطلبة جسديًا وتُجرى في بيئات عمل صعبة، مما يجعلها غير مرغوبة لدى الكثير من الأردنيين. يتطلب العمل في هذه القطاعات تحمل العمل لساعات طويلة في ظروف مناخية قاسية، مثل العمل تحت أشعة الشمس المباشرة في الحقول أو في مواقع البناء الخطرة. على النقيض من ذلك، يكون العمال المهاجرون أكثر استعدادًا لقبول هذه التحديات، حتى في ظل غياب الحماية الصحية أو التأمين.

- الرواتب المنخفضة: نظرًا لأن العمال المهاجرين غالبًا ما يكونون على استعداد للعمل بأجور أقل من العمال المحليين، يصبح توظيفهم أكثر جاذبية لأصحاب العمل. فعلى سبيل المثال، في حين أن العديد من الأردنيين يطالبون بأجور تتماشى مع مستويات المعيشة المتزايدة، يقبل العمال المهاجرون أجورًا أقل، مما يساعد الشركات على تقليل التكاليف وزيادة ربحيتها. هذا يشكل حافزًا قويًا لأصحاب العمل للاستمرار في الاعتماد على العمالة المهاجرة.

٢. دور العمالة المهاجرة في تعزيز الاستثمار وخفض تكاليف

الإنتاج

- تعزيز الإنتاجية: تلعب العمالة المهاجرة دورًا مهمًا في تحسين الإنتاجية في قطاعات مثل الزراعة والصناعة. على سبيل المثال، في قطاع الزراعة، يعتمد المزارعون بشكل كبير على العمال المصريين لزراعة المحاصيل وحصادها بكفاءة، مما يضمن توفر المنتجات الزراعية في الأسواق. دون وجود هذه العمالة، قد تتعرض عمليات الإنتاج للاضطراب، مما سيؤثر سلبيًا على إمدادات السوق وارتفاع أسعار المنتجات.
- تخفيض تكاليف الإنتاج: توظيف العمال المهاجرين بأجور أقل يساهم في تقليل تكاليف الإنتاج، وهو أمر بالغ الأهمية خاصة في القطاعات التي تعاني من هوامش ربح منخفضة. خفض التكاليف يمكّن الشركات من تقديم منتجات وخدمات بأسعار تنافسية، مما يعزز من قدرتها على التوسع في الأسواق المحلية والإقليمية. على سبيل المثال، قطاع الملابس يعتمد بشكل كبير على العاملات المهاجرات اللاتي يعملن لساعات طويلة مقابل أجور أقل، مما يجعل المنتجات الأردنية أكثر تنافسية في الأسواق العالمية.

• دعم الاستثمارات الأجنبية: وجود عمالة متاحة وبأسعار معقولة يشجع الشركات الأجنبية على الاستثمار في الأردن، خاصة في قطاعات تتطلب عمالة كثيفة. تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف يعززان بيئة استثمارية مواتية، حيث تنجذب الشركات إلى بلد يمكن أن يوفر لها اليد العاملة الماهرة والملتزمة بأسعار منخفضة نسبيًا، مما يزيد من فرص النمو الاقتصادي.

بالتالي، على الرغم من وجود تحديات اقتصادية واجتماعية تتعلق بالاعتماد على العمالة المهاجرة، فإنها تبقى ضرورية لتلبية احتياجات السوق الأردني وتعزيز الاستثمارات. من هنا تأتي الحاجة إلى توازن مدروس بين تحسين مهارات القوى العاملة المحلية وتنظيم استقدام العمالة المهاجرة لضمان تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي.

ظروف العمل
والتحديات اليومية
للعمال المهاجرين
في الأردن



٤. ظروف العمل والتحديات اليومية للعمال المهاجرين في

الأردن

يواجه العمال المهاجرون في الأردن تحديات كبيرة على الصعيدين التشريعي والسياسي، على الرغم من وجود قوانين تهدف إلى حماية حقوقهم. يتضمن الإطار القانوني الحالي قوانين العمل التي تفرض معايير عامة تتعلق بساعات العمل، الأجور، وظروف العمل. ومع ذلك، فإن تطبيق هذه القوانين غالباً ما يكون غير كافٍ، مما يؤدي إلى استمرار انتهاكات حقوق العمال المهاجرين. نظام الكفالة هو أحد الجوانب الأكثر إثارة للجدل في الوضع التشريعي للعمالة المهاجرة. هذا النظام يمنح أصحاب العمل سيطرة كبيرة على العمال المهاجرين، مما يقيد حريتهم في تغيير وظائفهم أو مغادرة البلاد دون إذن صاحب العمل. هذا الوضع يجعل العمال المهاجرين عرضة للاستغلال والإساءة، ويضعف قدرتهم على التفاوض على ظروف عمل أفضل. ينتقد نشطاء حقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني نظام الكفالة، مطالبين بإصلاحات جذرية أو استبداله بنظام يوفر للعمال مزيداً من الاستقلالية والحرية.

بالإضافة إلى ذلك، يعاني العمال المهاجرون من صعوبات في الوصول إلى العدالة بسبب الحواجز اللغوية والتكاليف المرتفعة

للإجراءات القانونية. على الرغم من وجود مؤسسات حكومية تهدف إلى حماية حقوق العمال، مثل وزارة العمل، إلا أن هناك نقصًا في آليات فعالة لمعالجة شكاوى العمال المهاجرين بسرعة وكفاءة. في كثير من الحالات، يتم تجاهل الانتهاكات أو عدم التحقيق فيها بشكل جدي، مما يترك العمال بلا حماية فعلية.

النقابات العمالية في الأردن تلعب دورًا محدودًا في الدفاع عن حقوق العمال المهاجرين. بالرغم من أن التشريعات تسمح بإنشاء نقابات عمالية، فإن العمال المهاجرين غالباً ما يكونون غير ممثلين بشكل كافٍ في هذه النقابات. ويرجع ذلك إلى عدة عوامل، منها التمييز وعدم الاهتمام بقضايا العمال المهاجرين، بالإضافة إلى القيود المفروضة على تشكيل النقابات الخاصة بهم. وهذا النقص في التمثيل النقابي يجعل من الصعب الدفاع عن حقوقهم أو التفاوض على شروط عمل أفضل.

على المستوى السياسي، تختلف مواقف الأحزاب السياسية الأردنية بشأن تنظيم العمالة المهاجرة. بعض الأحزاب تدعو إلى تنظيم العمالة المهاجرة وتحسين حقوقهم، معتبرةً ذلك ضروريًا لضمان بيئة عمل عادلة ومستدامة. في المقابل، هناك أحزاب أخرى ترى ضرورة تقليص الاعتماد على العمالة المهاجرة

لصالح توفير فرص عمل للأردنيين، مع التأكيد على ضرورة إعادة تأهيل القوى العاملة المحلية لتلبية احتياجات السوق. منظمات المجتمع المدني تلعب دوراً حيوياً في تسليط الضوء على قضايا العمال المهاجرين والدفاع عن حقوقهم. تعمل هذه المنظمات على تقديم الدعم القانوني والنفسي للعمال، وتنظيم حملات توعية تهدف إلى تعزيز وعيهم بحقوقهم. كما تقوم ببناء جسور بين العمال المهاجرين وأصحاب العمل لتحسين الفهم المتبادل وتعزيز بيئة عمل أكثر إيجابية. ومع ذلك، فإن تأثير هذه المنظمات لا يزال محدوداً بسبب القيود المفروضة على عملها والتحديات المتعلقة بالتمويل والاستدامة.

بشكل عام، يمكن القول إن الواقع التشريعي والسياسي للعمال المهاجرين في الأردن يعاني من ثغرات كبيرة تحتاج إلى إصلاحات شاملة. يتطلب الأمر تعزيز الرقابة على تطبيق القوانين، تحسين آليات تقديم الشكاوى والوصول إلى العدالة، وتوفير تمثيل نقابي فعال للعمال المهاجرين. كما أن هناك حاجة ماسة إلى حوار وطني شامل يضم جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك العمال المهاجرين، أصحاب العمل، النقابات، والحكومة، من أجل تحقيق التوازن بين حقوق العمال واحتياجات السوق.

الأولويات
الوطنية الأردنية
المتعلقة
بالعمالة



الأولويات الوطنية الأردنية المتعلقة بالعمالة

• موازنة احتياجات سوق العمل مع العمالة المهاجرة

الأردن يواجه تحديات هيكلية تتعلق بتوازن سوق العمل، حيث يُعتمد بشكل كبير على العمالة المهاجرة لسد الفجوات في قطاعات رئيسية. يُعتبر هذا الاعتماد ضروريًا لضمان استمرار عمليات الإنتاج والخدمات في مختلف الصناعات، مثل الزراعة، الإنشاءات، والصناعة التحويلية. لا شك أن سوق العمل الأردني يعاني من تحديات، منها البطالة العالية بين الشباب، مما يضع ضغوطًا إضافية على السياسات الحكومية لتوفير فرص عمل محلية مع الاستمرار في تلبية احتياجات القطاعات الاقتصادية التي تعتمد على العمالة المهاجرة.

• الدراسات الميدانية واحتياجات سوق العمل

الدراسات الحديثة تشير إلى اعتماد القطاعات الزراعية والإنشائية والصناعية بشكل كبير على العمالة المهاجرة. في تقرير صدر عن منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٤، أُشير إلى أن ٧٠٪ من القوى العاملة في القطاع الزراعي تتكون من العمال المهاجرين. هذه النسبة تؤكد أهمية هذه الفئة في تحقيق الأمن الغذائي الوطني وضمان استمرارية الإنتاج الزراعي.

تدعم هذه الفرضية أيضًا بيانات صادرة عن وزارة العمل الأردنية،

حيث تشير الإحصائيات إلى أن العمالة المهاجرة تساهم بنسبة كبيرة في الناتج المحلي الإجمالي. ووفقًا لتقرير الوزارة، يعتمد قطاع الإنشاءات بنسبة ٦٠٪ على العمالة المهاجرة، بسبب نقص العمالة المحلية المؤهلة والراغبة في العمل في هذه الظروف الصعبة. كما أوضح مسؤول نقابي في قطاع الإنشاءات، خلال مقابلة أجريت في عام ٢٠٢٤: «العمالة المحلية ترفض العمل في القطاعات التي تتطلب جهدًا بدنيًا عاليًا، مما يجعل العمالة المهاجرة ركيزة أساسية لا يمكن الاستغناء عنها».

• رؤية النقابات العمالية

النقابات العمالية تلعب دورًا محوريًا في تحسين ظروف العمالة المهاجرة والدفاع عن حقوقهم. في مقابلة مع رئيس اتحاد النقابات العمالية، أشار إلى: «نحن ندعم وجود العمالة المهاجرة، لكن بشرط تحسين بيئة العمل بما يتوافق مع المعايير الدولية». النقابات تسعى إلى تعديل قوانين العمل لتوفير حماية أكبر لهذه الفئة من العمال، وضمان حصولهم على أجور عادلة وتأمين صحي وسكن ملائم.

وتطالب النقابات أيضًا بتعزيز الرقابة على أماكن العمل لضمان التزام أصحاب العمل بالقوانين. وأكدت دراسة صادرة عن منظمة العمل الأردنية في عام ٢٠٢٣ أن تحسين ظروف العمل

يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل النزاعات العمالية. يعتقد المسؤولون النقابيون أن التعاون مع الحكومة وأصحاب العمل يمكن أن يحقق بيئة عمل صحية ومأمونة لجميع العاملين، بغض النظر عن جنسيتهم.

• وجهة نظر الأحزاب السياسية

الأحزاب السياسية الأردنية لديها رؤى متنوعة بشأن العمالة المهاجرة وتنظيم سوق العمل. بعض الأحزاب تدعو إلى تنظيم العمالة المهاجرة وتطوير سياسات تهدف إلى حماية حقوقهم وتعزيز دورهم الاقتصادي. في مقابلة مع عضو في حزب سياسي بارز، أوضح: «نحن ندعم العمالة المهاجرة، ولكننا نطالب بوضع سياسات صارمة تضمن حقوقهم وتحد من أي استغلال».

من ناحية أخرى، ترى بعض الأحزاب أنه يجب إعطاء الأولوية للعمالة المحلية. ومع ذلك، تعترف هذه الأحزاب بأهمية العمالة المهاجرة في بعض القطاعات. في اجتماع سياسي نُظم في ٢٠٢٣، تمت الإشارة إلى أن تقليل الاعتماد على العمالة المهاجرة يتطلب إعادة تأهيل القوى العاملة المحلية وتدريبها للعمل في القطاعات التي تعتمد بشكل أساسي على العمال المهاجرين.

• منظمات المجتمع المدني ودورها

منظمات المجتمع المدني تلعب دورًا رئيسيًا في حماية حقوق

العمال المهاجرين. في مقابلة مع مديرة منظمة مجتمع مدني تُعنى بحقوق العمالة المهاجرة، قالت: «نحن نوفر الدعم القانوني والنفسي للعمال المهاجرين ونعمل على رفع وعيهم بحقوقهم». تقوم هذه المنظمات بتنظيم حملات توعية تهدف إلى تثقيف العمال المهاجرين بشأن حقوقهم والعمل على تقديم الدعم لهم في حالة تعرضهم للانتهاكات.

أحد التقارير الصادرة عن منظمة محلية في ٢٠٢٣ أشار إلى أن العمالة المهاجرة تواجه تحديات كبيرة، بما في ذلك عدم المساواة في الأجور وسوء ظروف العمل. تقترح منظمات المجتمع المدني وضع برامج تدريب مهني للعمال المهاجرين، مما يمكن أن يعزز من مهاراتهم ويساهم في تحسين ظروفهم المعيشية والمهنية. بالإضافة إلى ذلك، تعمل المنظمات على بناء جسور بين العمال المهاجرين وأصحاب العمل لتحسين الفهم المتبادل وتعزيز بيئة عمل أكثر إيجابية.

النتائج



النتائج

تحليل الوضع الراهن للعمالة المهاجرة في الأردن يوضح العديد من التحديات الحرجة التي تواجه هذه الفئة، ما يستدعي تنفيذ إصلاحات فورية على المستويين التشريعي والاجتماعي. فيما يلي أهم النتائج المستخلصة من الدراسة

1. نقص الشمولية في قانون العمل الأردني

لا يغطي قانون العمل الأردني جميع فئات العمال المهاجرين، بما في ذلك عاملات المنازل والعمال الزراعيين والذين هم بحاجة لوجود بنود قانونية بشكل موسع سواء في قانون العمل أو التشريعات ذات الصلة، هذا الضعف يترك هؤلاء العمال دون حماية قانونية أساسية، مثل الحق في الإجازات المدفوعة أو تعويضات العمل، إن ضعف شمول هذه الفئات يعني تعرضها لظروف عمل قاسية دون أية ضمانات قانونية، ويجعلهم أكثر عرضة للاستغلال دون أية حماية قانونية يمكن اللجوء إليها.

«العديد من العمال الزراعيين والعمالة المنزلية يعانون من غياب الحماية القانونية، مما يتركهم عرضة

للظروف القاسية والاستغلال» - تصريح من عامل زراعي مصري خلال مقابلة (مقابلة ٢٠٢٤).

«نحن بحاجة لتوسيع نطاق التشريعات لتشمل الجميع، بما في ذلك الفئات الأكثر عرضة للانتهاكات» -

تصريح لمحامي حقوقي يعمل على قضايا العمال المهاجرين (مقابلة ٢٠٢٤).

٢. التشريعات الحالية غير كافية لحماية حقوق العمال

المهاجرين

رغم وجود قوانين تنظم عمل العمالة المهاجرة، فإن التطبيق غير الفعال وضعف الرقابة يعززان استمرار الانتهاكات بحقهم. يتضح أن نظام الكفالة يعد أحد أكبر التحديات، حيث يقيد حرية العمال المهاجرين في التنقل بين الوظائف أو مغادرة البلاد، ويجعلهم عرضة للاستغلال والإساءة من قبل أصحاب العمل. «رغم القوانين الموجودة، فإن عدم التطبيق والرقابة يترك العمال بلا حماية فعلية» - تصريح لممثل نقابة عمالية (مقابلة ٢٠٢٤).

«نظام الكفالة يضع العمال في موقف ضعف، خاصة عندما يكونون مجبرين على البقاء مع نفس صاحب العمل دون خيار للتغيير» - تصريح من عاملة منزلية فلبينية (مقابلة ٢٠٢٤).

٣. تقييد حرية التنقل وتغيير جهة العمل (نظام الكفالة)

يلزم نظام الكفالة العمال المهاجرين بالبقاء مع صاحب العمل المسجل، ويمنعهم من الانتقال إلى صاحب عمل آخر دون إذنه، هذا النظام يضع العمال في وضعية ضعف، حيث يمكن لأصحاب العمل استغلال هذه السلطة عبر التهديد بالإبعاد أو الإبلاغ عن العامل كمتغيب في حال رفض العامل الشروط المفروضة، هذا التقييد يحد من قدرة العمال على تحسين

أوضاعهم أو العمل في بيئة صحية وآمنة.

«لقد تعرضت للتهديد بالإبعاد إذا لم أقبل شروط العمل الجديدة» - عامل بنفالي يصف استغلال

صاحب العمل (مقابلة ٢٠٢٤).

«نظام الكفالة يجعلنا أسرى لصاحب العمل، وهذا يخالف بيننا مخوفة بالإساءة والإذلال» - تصريح من

عامل في قطاع البناء (مقابلة ٢٠٢٤).

٤. غياب آليات كافية للشكاوى والتظلم

يواجه العمال المهاجرون صعوبة في الوصول إلى آليات الشكاوى

الفعالة بسبب نقص التوعية أو التعقيدات في الإجراءات، حتى

عندما تتوفر بعض الآليات، فإنها غالبًا غير ملائمة للاستخدام من

قبل العمال غير الناطقين بالعربية أو الذين يفتقرون للمعرفة

القانونية. غياب هذه الآليات يؤدي إلى إفلات أصحاب العمل

من المحاسبة، ويجعل من الصعب على العمال الحصول على

حقوقهم أو المطالبة بالتعويض.

«من الصعب تقديم شكوى أو متابعة قضيتنا لأننا لا نفهم الإجراءات القانونية أو اللغة العربية» - تصريح

عامل نيبالي يعمل في مجال البناء (مقابلة ٢٠٢٤).

«عندما حاولت تقديم شكوى، واجهت صعوبات كثيرة ولم أجد الدعم الكافي» - عاملة منزلية فلسطينية

(مقابلة ٢٠٢٤).

٥. ضعف العقوبات المطبقة على الانتهاكات

بالرغم من وجود قوانين تمنع بعض الانتهاكات، إلا أن العقوبات المطبقة في حالة ارتكابها غالباً ما تكون غير كافية لتكون رادعة، مما يجعل بعض أصحاب العمل غير ملتزمين بتوفير بيئة عمل آمنة ومحترمة. ضعف هذه العقوبات يسمح باستمرار الانتهاكات، مما يؤثر سلباً على العمال المهاجرين ويزيد من استغلالهم.

«حتى إذا تم القبض على أصحاب العمل الذين ينتهكون حقوق العمال، تكون العقوبات غير رادعة بما يكفي» - تصريح من ناشط حقوقي (مقابلة ٢٠٢٤).

«عدم وجود عقوبات صارمة يسمح لأصحاب العمل بمواصلة الانتهاكات دون خوف من العواقب» - عامل في قطاع الزراعة (مقابلة ٢٠٢٤).

٦. الافتقار إلى الحماية الاجتماعية

يواجه العمال المهاجرون تحديات كبيرة في الحصول على تأمين صحي وخدمات اجتماعية أساسية في الأردن. في حال تعرضهم للإصابة أو المرض، يجد العمال أنفسهم أمام أعباء مالية كبيرة دون الحصول على دعم. هذا النقص في الحماية الاجتماعية يضعهم في مواقف هشة، ويجعلهم عرضة للأزمات الصحية والاقتصادية دون حماية أو دعم.

«إذا مرضنا، يجب أن ندفع من جيبنا، حتى لو كنا بالكاد نحصل على رواتبنا» - عامل سوري يعمل في قطاع البناء (مقابلة ٢٠٢٤).

«لا نحصل على تأمين صحي أو خدمات اجتماعية، وهذا يجعلنا معرضين للمخاطر» - عامل زراعي مصري (مقابلة ٢٠٢٤).

٧. ضعف التوعية بحقوق العمال المهاجرين

نقص الحملات التوعوية يعرض العمال المهاجرين لخطر الاستغلال، إذ يجهل العديد منهم حقوقهم القانونية وكيفية الدفاع عنها. في غياب هذه المعرفة، يصبح العمال أكثر عرضة لقبول ظروف غير قانونية، مثل العمل لساعات طويلة دون أجر إضافي أو احتجاز جوازات سفرهم. عدم التوعية الكافية يجعل من الصعب على العمال المهاجرين الاستفادة من الحقوق التي تضمنها لهم القوانين.

«لم نخبرنا أبدًا بحقوقنا عندما جئنا إلى الأردن، ولم أكن أعرف أنه يمكنني رفض العمل لساعات إضافية بدون أجر» - تصريح عامل من بنغلاديش (مقابلة ٢٠٢٤).

«نحتاج إلى حملات توعوية لتعريفنا بحقوقنا والقوانين التي تحميها» - تصريح من عاملة منزلية فلسطينية (مقابلة ٢٠٢٤).

٨. الفجوة الكبيرة في الأجور وظروف العمل:

تشير البيانات إلى أن العمال المهاجرين يتقاضون أجورًا أقل من العمال الأردنيين في نفس القطاعات، وغالبًا ما يعملون في ظروف غير إنسانية. تتراوح أجورهم في القطاعات غير المنظمة بين ٢٠٠ و ٣٠٠ دينار شهريًا، وهي مبالغ غير كافية لتغطية احتياجاتهم المعيشية الأساسية. إلى جانب ذلك، يعاني العديد من العمال من تأخر أو عدم انتظام دفع الرواتب، مما يزيد من هشاشتهم الاقتصادية.

«لا يكفي راتبى لتغطية احتياجاتي الأساسية، ورائعًا ما يكون هناك تأخير في دفع الرواتب» - عامل في قطاع البناء (مقابلة ٢٠٢٤).

٩. صعوبات في الوصول إلى العدالة

يواجه العمال تحديات كبيرة في التفاعل مع النظام القضائي الأردني بسبب العوائق اللغوية والثقافية ونقص الموارد المالية. علاوة على ذلك، يفتقر العديد منهم إلى الدعم القانوني الذي يمكنهم من تقديم شكاوى أو متابعة قضاياهم بفعالية. هذا يضعف قدرتهم على استرداد حقوقهم أو الحصول على تعويض في حال تعرضهم للانتهاكات.

«أحتاج إلى مترجم لفهم الإجراءات في المحكمة، لكن غالبًا ما يكون غير متاح» - تصريح عامل من الفلبين (مقابلة ٢٠٢٤).

«ليس لدي المال لتوكيل محام، وهذا يجعلني عاجزاً عن الدفاع عن نفسي في القضايا القانونية» - عامل في قطاع الزراعة (مقابلة ٢٠٢٤).

١٠ حجز جوازات السفر

تعتبر ممارسة حجز جوازات السفر شائعة بين أصحاب العمل لضمان بقاء العمال تحت سيطرتهم. يعتبر هذا الإجراء غير قانوني، لكنه شائع ويجعل العمال غير قادرين على التنقل أو تغيير مكان العمل، مما يضعهم في وضعية تبعية قسرية. هذا الإجراء يحد من حرية التنقل ويشكل ضغطاً نفسياً كبيراً على العمال.

«حجز جواز سفري جعلني أشعر وكأنني أسير، ولا أستطيع حتى العودة إلى بلدي إذا أردت» - تصريح عامل نيبالي (مقابلة ٢٠٢٤).

«صاحب العمل يهدد بحجز جوازات السفر إذا لم نقبل شروط العمل» - عاملة منزلية فلبينية (مقابلة ٢٠٢٤).

١١ غياب إجراءات التفتيش الكافية لضمان تطبيق القوانين

نقص عدد المفتشين وضعف التدريبات تجعل من الصعب مراقبة الالتزام بالقوانين في أماكن العمل التي توظف العمال المهاجرين. في العديد من الحالات، يستمر أصحاب العمل في انتهاك حقوق العمال دون خوف من العقاب بسبب ضعف

الرقابة والتفتيش. هذا يفتح المجال لاستمرار ممارسات غير قانونية دون رادع فعال.

«ناراً ما يأتي المفتشون إلى مواقع العمل، وحتى إذا جاؤوا، لا يسألون عن ظروفنا الحقيقية» - تصريح عامل سوري في قطاع البناء (مقابلة ٢٠٢٤).

«عدم وجود زيارات تفتيشية منتظمة يجعل الانتهاكات مستمرة دون عواقب لأصحاب العمل» - عامل مصري في الزراعة (مقابلة ٢٠٢٤).

١٢. التعرض للتمييز والإساءة اللفظية والجسدية

يعاني بعض العمال المهاجرين من تمييز على أساس الجنسية أو اللون أو الجنس، وقد يشمل ذلك إساءات لفظية وجسدية. غياب قوانين صارمة تحمي العمال من التمييز يجعل من الصعب عليهم العمل في بيئة آمنة ومحترمة، ويؤثر على معنوياتهم وصحتهم النفسية.

«أعرض للتمييز في مكان العمل فقط لأنني لست أردنياً، وغالباً ما يتم توجيه ألفاظ مسيئة لي» - تصريح عامل فلبيني في الخدمة المنزلية (مقابلة ٢٠٢٤).

«نشعر بالتهديد والإهانة يومياً، ولا يوجد قانون يحمي كرامتنا بشكل حقيقي» - عامل من بنغلاديش في قطاع الصناعة (مقابلة ٢٠٢٤).

١٣. ضعف الإشراف على وكالات استقدام العمالة

غالبًا ما تبدأ مشاكل العمال المهاجرين منذ مرحلة التوظيف في بلدانهم الأصلية، حيث تتعاون بعض الوكالات غير المرخصة أو غير المنظمة مع أصحاب العمل بفرض رسوم باهظة أو تقديم وعود غير واقعية. هذا الأمر يؤدي إلى دخول العمال الأردن وهم مثقلون بالديون أو توقعات غير واقعية حول ظروف العمل.

١٤. ضعف الحماية الاجتماعية والصحية:

يُظهر التحليل أن ٧٥٪ من العمال المهاجرين يفتقرون إلى التأمين الصحي، مما يجعلهم أكثر عرضة للمخاطر الصحية. غالبًا ما يضطرون لدفع تكاليف الرعاية الصحية من جيوبهم أو الاعتماد على العيادات المجانية، التي قد لا تلبى احتياجاتهم الطبية بشكل كافٍ. كما أن ظروف السكن غير الملائمة، مثل المساكن المزدحمة وغير الصحية، تزيد من التحديات الصحية والاجتماعية التي يواجهونها.

«لقد رفعت مبالغ ضخمة للوكالة قبل وصولي إلى الأردن، ولكن عندما وصلت، كانت الظروف مختلفة

تمامًا عما أعدت به» - عامل نيبالي في قطاع البناء (مقابلة ٢٠٢٤).

١٥. فجوات في الإجراءات القضائية المتعلقة بالعمال

المهاجرين

تفتقر المحاكم والإجراءات القانونية للتسهيلات اللازمة لاستقبال العمال المهاجرين ومعالجة قضاياهم. هذا يشمل نقص خدمات الترجمة وعدم وجود إجراءات ميسرة للعمال غير القادرين على تحمل التكاليف القانونية، مما يحد من قدرتهم على الوصول إلى العدالة.

«عندما حاولت تقديم شكوى، لم يكن هناك مترجم، وكان عليّ انتظار أسبوع حتى أتمكن من التواصل مع المحامي» - عامل فلبيني في القطاع الخدمي (مقابلة ٢٠٢٤).

«العملية القانونية بطيئة ومعقدة، وأنا لا أملك المال لتغطية التكاليف اللازمة للدفاع عن حقوقي» - عامل بنغالي في الصناعة (مقابلة ٢٠٢٤).

١٦. عدم كفاية الجهود الحكومية لمكافحة العمل الجبري

واللاتجار بالبشر

لا تزال هناك حالات من العمل الجبري والاتجار بالبشر في الأردن، ومعظمها مرتبط بالعمال المهاجرين. ضعف الرقابة وغياب الجهود الحكومية الكافية لمكافحة هذه الظواهر يجعل العمال عرضة للاستغلال في بيئات قسرية وظروف عمل مجحفة.

١٧. انعدام الدعم النفسي والاجتماعي

يعيش العمال المهاجرون في بيئة معزولة عن أسرهم وأصدقائهم، ويواجهون ضغوطات نفسية كبيرة دون توفر دعم اجتماعي أو نفسي مناسب. هذا يؤثر على حالتهم النفسية ويزيد من التوتر، خاصةً في ظل غياب شبكات الدعم الاجتماعي.

١٨. التفاوت في الأجور والتعويضات بين العمال المهاجرين والأردنيين

العمال المهاجرون غالباً ما يحصلون على أجور أقل من نظرائهم الأردنيين، حتى إذا كانوا يؤديون نفس العمل. هذا التفاوت يعكس تمييزاً اقتصادياً ضد العمال المهاجرين ويؤثر على قدرتهم على توفير متطلبات الحياة الأساسية.

«حتى لو قمنا بنفس العمل، فإن أجورنا أقل بكثير من أجور العمال الأردنيين» - عامل سوري في قطاع الإنشاءات (مقابلة ٢٠٢٤).

«لا يمكنني أن أوفر لعائلتي حاجاتهم الأساسية مع الراتب الذي أتقاضاه» - عامل مصري في قطاع الزراعة (مقابلة ٢٠٢٤).

١٩. عدم وجود برامج تدريبية كافية لتطوير مهارات العمال

المهاجرين

تفتقر القطاعات التي يعمل فيها العمال المهاجرون إلى برامج تدريبية تساعد على تحسين كفاءاتهم ومهاراتهم، مما يجعلهم في مواقع مهنية محدودة ويقلل من فرصهم للتقدم أو تحسين وضعهم المالي.

٢٠. الافتقار إلى خدمات الترجمة في النظام القانوني

يواجه العمال المهاجرون عوائق لغوية أثناء تقديم شكاوى أو متابعة قضاياهم في المحاكم، مما يضعف قدرتهم على الدفاع عن حقوقهم أو فهم الإجراءات القانونية.

٢١. عدم التمثيل النقابي الفعال:

يتبين أن العمال المهاجرين يفتقرون إلى تمثيل نقابي مناسب، ما يقلل من قدرتهم على الدفاع عن حقوقهم أو التفاوض مع أصحاب العمل. النقابات العمالية الموجودة في الأردن تركز بشكل أكبر على دعم العمال الأردنيين، بينما تهتمش قضايا العمال المهاجرين. هذا النقص في التمثيل يجعل العمال المهاجرين أكثر عرضة للاستغلال ويحد من قدرتهم على تحسين ظروف عملهم.

«ليس لدينا نقابة تهتم بشؤوننا، وهذا يجعلنا بلا حماية في مواجهة أصحاب العمل» - عامل مصري في الزراعة (مقابلة ٢٠٢٤).

«النقابات تهتم فقط بالعمال الأردنيين، ونحن المهاجرون لا نحصل على أي دعم» - عامل سوري في قطاع البناء (مقابلة ٢٠٢٤).

٢٢. عدم كفاية جهود منظمات المجتمع المدني:

تلعب منظمات المجتمع المدني دورًا محوريًا في تقديم الدعم القانوني والنفسي للعمال المهاجرين وتنظيم حملات توعوية لتعزيز وعيهم بحقوقهم. ومع ذلك، فإن تأثير هذه المنظمات يظل محدودًا بسبب التحديات المتعلقة بالتمويل، والقيود المفروضة على عملها، وضعف التعاون مع الجهات الحكومية. «نحن نحاول تقديم الدعم القانوني والنفسي للعمال المهاجرين، لكن مواردنا محدودة» - مديرة منظمة مجتمع مدني تُعنى بحقوق العمال (مقابلة ٢٠٢٤).

«نحتاج إلى المزيد من التعاون مع الحكومة لتوسيع نطاق عملنا وتقديم الدعم الأفضل للعمال» - ناشط حقوقي (مقابلة ٢٠٢٤).

التوصيات
اللازمة لتعزيز
حقوق العمال
المهاجرين



التوصيات اللازمة لتعزيز حقوق العمال المهاجرين

استنادًا إلى التحديات التي تواجه العمالة المهاجرة في الأردن والنتائج المستخلصة من الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات لتحسين أوضاع العمال المهاجرين وتعزيز حقوقهم، بما يضمن بيئة عمل لائقة ومستدامة ويعزز من الاستقرار

الاقتصادي والاجتماعي في المملكة

١. توسيع شمولية القوانين العمالية

- تعديل قانون العمل الأردني ليشمل جميع فئات العمال المهاجرين، بما في ذلك عاملات المنازل والعمال الزراعيين، وضمان حصولهم على الحماية القانونية الكاملة فيما يتعلق بالإجازات المدفوعة، تعويضات العمل، وبيئة عمل آمنة.
- إدراج بنود محددة في التشريعات الحالية لتغطية الحقوق الأساسية للعمال الزراعية والمنزلية، والتأكد من توفير حماية قانونية تمنع الاستغلال وتضمن تطبيقها.

٢. تحسين تطبيق التشريعات والرقابة

- تعزيز الرقابة الحكومية من خلال زيادة عدد المفتشين الميدانيين وتدريبهم على مراقبة ظروف العمل في جميع القطاعات، خاصة تلك التي تعتمد بشكل كبير على العمالة المهاجرة.

- إنشاء وحدات رقابة مستقلة لضمان الالتزام بمعايير العمل، وتفعيل آليات المحاسبة والعقوبات ضد أصحاب العمل الذين ينتهكون حقوق العمال المهاجرين.

٣. إصلاح نظام الكفالة

- تعديل نظام الكفالة لتمكين العمال المهاجرين من تغيير جهة عملهم دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل، وتوفير آليات حماية تمنع استغلال السلطة من قبل أصحاب العمل.
- وضع قوانين صارمة تمنع حجز جوازات السفر وتفرض عقوبات مشددة على المخالفين.

٤. تعزيز آليات تقديم الشكاوى

- تطوير نظام شكاوى فعال يكون متاحًا بلغات متعددة، ويشمل دعمًا قانونيًا مجانيًا للعمال المهاجرين لتسهيل تقديم الشكاوى ومتابعتها.

- إنشاء مراكز دعم قانوني في المناطق التي يتواجد فيها العمال المهاجرون بكثافة، مع تقديم خدمات الترجمة وتسهيل الوصول إلى العدالة.

٥. فرض عقوبات صارمة ورادعة

- تشديد العقوبات على أصحاب العمل الذين يخالفون القوانين المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين، وضمان أن تكون

العقوبات كافية لردع الانتهاكات.

- تنفيذ حملات تفتيش دورية لضمان التزام أصحاب العمل بمعايير العمل العادلة، وتقييم مدى فعالية القوانين المطبقة.

6. توفير حماية اجتماعية وصحية شاملة

- توسيع نطاق التأمين الصحي ليشمل جميع العمال المهاجرين، مع ضمان توفير خدمات صحية ميسرة وملائمة.
- تحسين ظروف السكن للعمال المهاجرين من خلال وضع معايير محددة للسكن الآمن والصحي، وضمان التزام أصحاب العمل بتوفيرها.

7. إطلاق برامج توعوية وتعليمية

- تنظيم حملات توعية لتعريف العمال المهاجرين بحقوقهم القانونية وآليات الحماية المتاحة، مع التركيز على الفئات الأكثر عرضة للانتهاكات.

- تقديم برامج تدريبية للعمال المهاجرين لتحسين مهاراتهم وزيادة فرصهم في سوق العمل، وضمان تطوير قدراتهم المهنية.

8. تحسين الوصول إلى العدالة

- تسهيل الإجراءات القضائية للعمال المهاجرين من خلال توفير خدمات الترجمة والتوجيه القانوني، وضمان أن تكون

الإجراءات سريعة وفعالة.

- إنشاء مكاتب مساعدة قانونية تدعم العمال المهاجرين في رفع قضاياهم وتقديم شكاوى ضد الانتهاكات.

٩. تنظيم وكالات استقدام العمالة

- تفعيل الرقابة على وكالات التوظيف والتأكد من التزامها بمعايير التوظيف العادلة، ومنع فرض رسوم غير قانونية على العمال المهاجرين.

- إنشاء سجل وطني لوكالات الاستقدام لضمان الشفافية في عمليات التوظيف وتطبيق معايير صارمة لحماية حقوق العمال.

١٠. تعزيز دور منظمات المجتمع المدني والنقابات

- دعم النقابات العمالية لتشمل العمال المهاجرين في برامجها وأنشطتها، وتوفير تمثيل نقابي فعال يدافع عن حقوقهم.

- تعزيز التعاون بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني لتنظيم حملات توعية وتقديم الدعم القانوني والاجتماعي للعمال المهاجرين.

١١. وضع سياسات حمائية خلال الأزمات

- تطوير استراتيجيات استجابة للأزمات مثل جائحة كورونا، تشمل تقديم الدعم المالي والصحي للعمال المهاجرين، وضمان حصولهم على اللقاحات والرعاية الطبية دون خوف من الترحيل.

١٢. تطوير برامج تدريب وتأهيل

- إطلاق مبادرات تدريب مهني تهدف إلى رفع كفاءة العمال المهاجرين وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتحسين أوضاعهم الوظيفية، مع إشراك أصحاب العمل في دعم هذه البرامج.

١٣. تقليل الفجوة في الأجور

- فرض سياسات عادلة للأجور تضمن دفع رواتب متساوية للعمال المهاجرين والمحليين عند أداء نفس العمل، مع تحسين آليات دفع الرواتب وضمان انتظامها.

١٤. تعزيز الاندماج المجتمعي والدعم النفسي

- توفير خدمات دعم نفسي واجتماعي للعمال المهاجرين، خاصة في ضوء التحديات النفسية التي يواجهونها بعيدًا عن أسرهم.

- تشجيع التفاعل المجتمعي بين العمال المهاجرين والمجتمع الأردني من خلال مبادرات تهدف إلى تعزيز التفاهم المتبادل والاحترام.

المصادر والمراجع



المصادر والمراجع:

١. تقرير منظمة العمل الدولية «مراجعة لسياسات العمل في الأردن» (ILO, ٢٠٢١).
٢. تقرير منظمة هيومن رايتس ووتش «التكاليف الخفية: انتهاكات حقوق العمال المهاجرين في الأردن» (HRW, ٢٠٢٠).
٣. تقرير البنك الدولي «إصلاحات سوق العمل في الأردن» (World Bank, ٢٠١٩).
٤. دراسة منظمة العفو الدولية حول «نظام الكفالة وأثره على العمال المهاجرين في الأردن» (Amnesty International, ٢٠٢٠).
٥. تقرير منظمة العمل الدولية «التحديات الصحية للعمال المهاجرين في الأردن» (ILO, ٢٠١٩).
٦. دراسة المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان «التوعية القانونية للعمال المهاجرين في الشرق الأوسط» (UNHCR, ٢٠٢١).
٧. تقرير منظمة العمل الدولية «الوصول إلى العدالة للعمال المهاجرين» (ILO, ٢٠٢٠).
٨. تقرير هيومن رايتس ووتش «حجز جوازات السفر وأثره على العمال المهاجرين في الشرق الأوسط» (HRW, ٢٠١٩).
٩. تقرير «التفتيش العمالي في الأردن» من منظمة العمل الدولية (ILO, ٢٠٢١).

١٠. دراسة هيومن رايتس ووتش بعنوان «الإساءة العنصرية والتمييز في الشرق الأوسط» (HRW, ٢٠٢٠).
١١. تقرير منظمة العمل الدولية «إصلاحات في نظام توظيف العمالة الأجنبية» (ILO, ٢٠٢١).
١٢. تقرير المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان حول «الوصول إلى العدالة للعمال المهاجرين» (UNHCR, ٢٠١٩).
١٣. تقرير وزارة الخارجية الأمريكية حول «الاتجار بالبشر ٢٠٢٠».
١٤. دراسة «الصحة النفسية للعمال المهاجرين» من منظمة الصحة العالمية (WHO, ٢٠٢١).
١٥. تقرير البنك الدولي «سياسات الأجور للعمال الأجانب في الأردن» (World Bank, ٢٠١٩).
١٦. تقرير منظمة العمل الدولية حول «تطوير مهارات العمال المهاجرين في الشرق الأوسط» (ILO, ٢٠٢٠).
١٧. دراسة «الترجمة كحق للعمال المهاجرين» من قبل منظمة الهجرة الدولية (IOM, ٢٠٢١).
١٨. مقابلات الأحزاب السياسية خلال تنفيذ الدراسة
١٩. مقابلات مؤسسات المجتمع المدني خلال تنفيذ الدراسة
٢٠. مقابلات العمال الوافدين خلال تنفيذ الدراسة
٢١. مقابلات النقابات العمالية خلال تنفيذ الدراسة

