



تقرير جمعية تمكين السنوي  
أصوات العمال المهاجرين  
واللاجئين في الأردن  
مخاوف العمال غير الأردنيين والتحديات التي  
يواجهونها في سوق العمل 2023



# الفهرس

٤	جمعية تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان
٥	مقدمة
٧	لمحة عامة عن التشريعات العمالية
٩	مخاوف العمال غير الأردنيين والعمال اللاجئين في سوق العمل الأردني
١٦	الانتهاكات التي يتعرض لها العمال غير الأردنيين والعمال اللاجئين في سوق العمل الأردني وفقاً للشكاوى الواردة إلى تمكين خلال العام ٢٠٢٢
١٦	شكاوى العمال المهاجرين الواردة إلى تمكين خلال العام ٢٠٢٢
٢١	شكاوى العمال اللاجئين الواردة إلى تمكين خلال العام ٢٠٢٢
٢٣	الخلاصة والتوصيات

## جمعية تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان

تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان منظمة غير حكومية مستقلة محايدة، تأسست في ١٠ تشرين الأول من العام ٢٠٠٧، تهدف إلى تعزيز ضمانات ممارسة الحقوق والحريات الأساسية لكافة فئات المجتمع، خاصة المهمشة منها: الأطفال، والنساء، واللاجئين، والعمال، والأشخاص من ذوي الإعاقة، وغيرهم، وفقاً للتشريعات الوطنية والمواثيق الدولية.

تخصصت تمكين في العمل على تعزيز حماية العمال عمومًا والعمال المهاجرين بشكل خاص، ومكافحة الاتجار بالبشر وتعزيز الحماية الاجتماعية وسيادة القانون.

تسعى تمكين إلى تحقيق ذلك من خلال بناء القدرات للجهات الحكومية وغير الحكومية وتقديم الخِدْمَات، والاستشارات لمحتاجيها، وتمكينهم وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم، وتقديم برامج متخصصة في مجال حقوق الإنسان لمختلف فئات المجتمع، ذلك من خلال رفع الوعي العام حول الحقوق والواجبات لكل الأطراف ذات العلاقة، كما تعمل تمكين على إصدار تقارير ودراسات في المواضيع ذات العلاقة بتخصصه.

تعمل تمكين على تعزيز التعاون وتنسيق الجهود بين الجهات المعنية المختلفة مثل: الهيئات والمؤسسات الوطنية والجمعيات ومنظمات المجتمع المدني، إضافة إلى النشطاء والعاملين في مجال حماية حقوق الإنسان، كما تعمل تمكين على إقامة العلاقات والشراكات مع المنظمات في الدول الأخرى من أجل حماية حقوق العمال الأردنيين وغير الأردنيين.

تعمل تمكين على المساعدة في مكافحة الاتجار بالبشر وانتهاكات حقوق الإنسان من خلال تنفيذ نظام مكون من ثلاث خطوات هي: الوقاية والحماية والملاحقة القضائية، ويمكن تحقيق الوقاية عن طريق تثقيف العمال المهاجرين، والمسؤولين الحكوميين، والناس عامة حول انتهاكات محتملة لحقوق الإنسان في قطاع العمل، وتعمل «تمكين» على الحد من انتهاكات حقوق الإنسان من خلال المناصرة القانونية لإصلاح السياسات، وتثقيف العمال حول حقوقهم وواجباتهم من خلال البرامج التعليمية، وإطلاق منشورات تناشد عامة الناس.

حتى نتمكن من أداء عملنا، وضعنا أسسًا واضحة، وطورنا ذاتنا وأنظمتنا الداخلية، وعملنا على رفع كفاءة الموظفين وتأهيلهم ليتمكنوا من السير لتحقيق الأهداف وتقديم المساعدة بكافة أشكالها للعمال والعاملات الأردنيين والمهاجرين والمهاجرات واللاجئين واللاجئات، وضحايا الاتجار بالبشر، والعاملين في قطاعات الزراعة والإنشاءات والمحاجر وقطاع العمل غير المنظم.

## مقدمة

يُعدُّ مُصطلح سوق العمل من المصطلحات التي ظهرت أثناء الحرب العالمية الثانية، حيث استخدم هذا المصطلح من قبل اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال وعرفته هذه اللجنة بأنه: المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل، وهو المجال العام الذي توجد أنواع عديدة من ظروف العمل التي توفر وتوجه من خلاله العلاقات المختلفة للعمل مثل حالات عرض العمل والطلب عليه، والاختلافات المهنية في الأجور، وساعات العمل، وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال».

إن متطلبات سوق العمل والضغوطات الاقتصادية التي تُؤثر عليه جعلت من سوق العمل الأردني متنوعًا ومتغيرًا في الوقت نفسه، يوجد في الأردن قطاعات عدّة، بما في ذلك الصناعة، والخدمات، والزراعة، والتكنولوجيا، والسياحة، والتعليم، وغيرها، وتختلف فرص العمل ومتطلباتها من قطاع إلى آخر، نتيجة لذلك يرتبط وضع سوق العمل بالنسبة للأردنيين إلى حد كبير بوجود العمال المهاجرين واللاجئين السوريين وأوضاعهم، ثمة حوالي ١,٣٧١,٩٣٢ عامل وعاملة، إضافة إلى ٤٢٥ أف متعطل عن العمل، إلى جانب وجود ما يقارب مليون ونصف عامل غير أردني.

ويواجه الأردن تحديات عدة في سوق العمل، من بينها البطالة وعدم المساواة في فرص العمل بين الجنسين وبين العاصمة والمناطق الأخرى، إضافة إلى العديد من المشكلات الاقتصادية التي تعانيها البلاد.

ولا تقتصر تحديات سوق العمل على البطالة والتعطل، فانخفاض معدلات المشاركة والنشاط الاقتصادي يُعدُّ أمرًا مزمنًا وهيكلية، إلا أن الفرق واسع وكبير، فالناشطون اقتصاديًا هم قوة العمل في المجتمع بالنسبة إلى مجموع السكان ممن هم في سن العمل، وتشمل قوة العمل جميع الأفراد المشتغلين والمتعطلين الذين يبحثون عن عمل، أي إن المتعطل عن العمل يُعتبر ناشطًا اقتصاديًا، أما السكان غير الناشطين اقتصاديًا فيشير إلى من هم في سن العمل ولا يرغبون أو يبحثون عنه وفي العادة تشمل هذه الفئة الطلاب والعاجزين وربات المنازل وغيرهم، وقد يتحول المُتعطل عن العمل إلى غير ناشط اقتصاديًا إذا أُحبط وتوقف في البحث عن العمل، وعندها يخرج من تعداد قوة العمل ليصبح غير ناشط اقتصاديًا.

ويعتبر الأردن من الدول المستقبلية والمصدرة للعمال حيث بدأ سوق العمل الأردني باستقبال العمال المهاجرين منذ مطلع سبعينيات القرن الماضي ذلك لحاجة سوق الأردن للعمال المهاجرين ومهاراتهم لتعزيز سوق العمل إضافة إلى تغطية القطاعات التي لا يرغب الأردنيون العمل بها الزراعة والإنشاءات والقطاعات الخدمية وساهم العمال غير الأردنيين في التطور الاقتصادي والاجتماعي في المملكة خلال العقود.

إضافة لذلك تُعد الأردن ثاني أكبر دولة في العالم من حيث نسبة اللاجئين مقارنة مع عدد المواطنين بعد لبنان، حيث إن واحدًا من بين ٣ من سكان الأردن هو لاجئ، وخامس أكبر عدد من اللاجئين من حيث القيمة المطلقة وفق المفوضية السامية لشؤون اللاجئين، ويعيش في الأردن أكثر من ٣,٧٨٨ ملايين لاجئ يحملون أكثر من (٥٣) جنسية.

وبالعودة إلى سوق العمل نرى أن ظروف الوظائف وفرص العمل المتوافرة غالبًا سيئة وامتدنية الأجر وغير جاذبة لشريحة كبيرة من العمال الأردنيين، ما يعني أن غالبية هذه الوظائف يقبل عليها العمال المهاجرون عمومًا حيث يقبلون ظروف عمل أسوأ ذلك لأنهم تركوا بلادهم بحثًا عن عمل، حيث أنهم أتوا أساسًا للأردن بشكل مؤقت للعمل، أما اللاجئين وتحديدًا السوريون بدأوا العمل بشكل قانوني في العام ٢٠١٦، حيث أجبرتهم الحرب في سوريا على مغادرتها في العام ٢٠١١ أي إن وجودهم أيضًا مؤقت ولفترة مُرتبطة بانتهاء الأمانة في بلادهم.

يتعرض العمال المهاجرون واللاجئون بشكل خاص إلى انتهاكات عدة بسبب تواجدهم في بلد أجنبي مع دعم اجتماعي واقتصادي محدود، وفقا لذلك فمن المهم تنفيذ نظام يسعى لحماية حقوق العمال المهاجرين من خلال تزويدهم بالمساعدة الاجتماعية وخدمات الوساطة، وإذا فشلت طرق الوقاية والحماية فمن المهم أن يُحاكم أولئك الذين ينتهكون الحقوق الإنسانية للعمال.

في هذا السياق يأتي التقرير السنوي لتمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان ليرسل الضوء على أهم القضايا التي يواجهها العمال غير الأردنيين.

**وعليه ارتأت تمكين تقييم ومعرفة مخاوف العمال المهاجرين واللاجئين قبل وأثناء انخراطهم في سوق العمل الأردني، فيما يتعلق بإصدار تصاريح العمل، والنزاعات في بيئة العمل وآليات التسوية، وحصولهم على الحقوق العمالية، ولتحقيق ذلك تم تصميم استبانة وُزعت على ٥٨٩ عامل وعاملة منهم ٣٧٤ من العمال اللاجئين، و٢١٥ العمال المهاجرين، منهم ٤٦٦ من الذكور و١٢٣ من الإناث، إلى جانب ذلك سيتم تحليل الشكاوى التي وردت إلى تمكين من قبل العمال غير الأردنيين من حيث الجنسية وقطاع العمل والانتهاكات التي يتعرضون لها، والإجراءات المتبعة في معالجة هذه الشكاوى.**

## لمحة عامة عن التشريعات العمالية

تهدف التشريعات إلى حماية حقوق العمال وتحسين ظروف العمل في المجتمع، وتضمن حماية العمال من الاستغلال والإساءة والتمييز والإصابات المهنية والأمراض المتعلقة بالعمل، وتشمل التشريعات العمالية أيضًا الحد الأدنى للأجور والحماية الاجتماعية والحقوق المتعلقة بالإجازات السنوية والرسمية وإجازات الأمومة والأبوة وحقوق العمال في حالة الإفلاس والتسريح، وغير ذلك من الحقوق المتعلقة بالعمل.

وجاءت التشريعات العمالية لتنظيم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، حيث أُكِّدَت على أنّ الحقوق الممنوحة للعامل بموجب أحكام قانون العمل تُعتبر الحد الأدنى من الحقوق الواجبة للعامل، التي لا يجب التنازل عنها تحت أي ظرف أو أي مسمى.

وعليه يتضمن النظام التشريعي الأردني عددًا من القوانين والأنظمة والتعليمات، بدءًا من الدستور الذي رتب عددًا من الحقوق والحريات التي ينتفع منها العمال غير الأردنيين منها: المساواة وعدم التمييز، والحرية الشخصية، وحق التقاضي والوصول إلى المحاكم، ومرورًا بباقي التشريعات الأخرى.

ويمكن إيجاز أهم هذه التشريعات بكل من: القانون المدني، وقانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، وقانون العقوبات، وقانون منع الاتجار بالبشر، وقانون الإقامة وشؤون الأجانب وقانون إبطال الرق، إضافة إلى التشريعات الأخرى التي توفر حماية قطاعية أو جزئية للعمال المهاجرين في بعض المجالات.

تتضمن القوانين المذكورة عددًا من الأحكام القانونية المنطبقة على العمال غير الأردنيين على حد سواء، فقانون العمل الأردني يُعرف العامل بأنه: «كل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعًا لصاحب العمل وتحت إمرته»<sup>١</sup>، وفي مادته الثالثة يؤكد القانون على أن أحكامه تنطبق على سائر العمال، دون أن يربط ذلك بكون العامل أردنيًا أم لا، أو بالوضع القانوني للعامل، فأحكام قانون العمل الأردني وما يتضمنه من حقوق عمالية تسري على جميع العمال الأردنيين وغير الأردنيين، ونظمت المادة (١٢) من قانون العمل الأردني كل ما يتعلق بموضوع العمال المهاجرين.

كذلك ينص قانون العمل إلى الحد الأدنى للأجور الذي تحدده الأنظمة والتعليمات، وفرض غرامة على أصحاب العمل الذين يدفعون أقل من الحد للأجور، كذلك بنص على دفع الأجور بشكل فوري مع إعطاء مدة ٧ أيام من تاريخ الاستحقاق، ويسمح لصاحب العمل الخصم من الأجور في حالات محددة، كذلك حدد القانون ساعات العمل في اليوم عند ثماني ساعات أي ما يصل إلى ٤٨ ساعة في الأسبوع، وضمن القانون إجازة سنوية لأربعة عشر يومًا مدفوعة الأجر بالكامل إضافة إلى أربعة عشر يومًا إجازة مرضية مدفوعة في السنة.

وأرود قانون العمل أهم التدابير والاجراءات المتعلقة بالوقاية وحماية العاملين من إصابات العمل وأمراض المهنة، من خلال إصدار الأنظمة والتعليمات المتعلقة بتوفير الرعاية الطبية والوقائية والعلاجية للعمال.

ونص القانون على أن يتم شمول عمال المنازل وعمال الزراعة ضمن أنظمة خاصة بهم، وثمة أحكام خاصة بالنساء العاملات، أما الضمان الاجتماعي فنص عليه قانون العمل، أما الاقتطاعات والحمايات المقدمة نص عليها قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لعام ٢٠١٤ وتعديلاته.

إلى جانب النص على مجموعة من الحقوق العمالية الأخرى، حيث تساعد التشريعات العمالية على توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتحفز على توظيف العمال المؤهلين وتعزز الإنتاجية والنمو الاقتصادي، وتحقق أيضاً العدالة والمساواة في الفرص بين العمال وتحمي الفئات الضعيفة والمحرومة في المجتمع، عموقاً، تهدف التشريعات العمالية إلى إنشاء علاقة متوازنة ومستدامة بين صاحب العمل والعامل، وتعزز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع ككل.

## مخاوف العمال غير الأردنيين والعمال اللاجئيين في سوق العمل الأردني

يعتبر العمال المهاجرون واللاجئون جزء من المجتمع الأردني وتحديدًا من هم في سوق العمل، إذ يمثلون نسبة كبيرة من القوى العاملة في العديد من القطاعات الاقتصادية، فكما أشرنا هناك ما يقارب مليون ونصف عامل أردني يعملون حاليًا إلى جانب ما يقارب ٢١٠ آلاف عاطل عن العمل، مع وجود ما يقارب مليون ونصف عامل غير أردني، **وفيما يلي المخاوف التي تواجه العمال غير الأردنيين والعمال اللاجئيين في سوق العمل الأردني.**

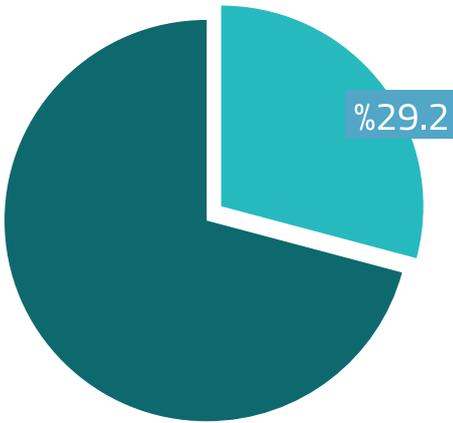
### مخاوف العمال غير الأردنيين<sup>٣</sup>

يواجه العمال المهاجرون واللاجئون في سوق العمل مخاوف عدة قبل انخراطهم في سوق العمل منها عدم حصولهم على فرص عمل ملائمة، والعمل لساعات طويلة دون الحصول على الأجر العادل، والتعرض للاستغلال، وعدم استصدار تصاريح عمل وغيرها من المخاوف التي قد تقف عائقًا أمامهم للمطالبة بحقوقهم العمالية، إلى جانب وجود مخاوف تواجههم خلال وجودهم في سوق العمل.

### أولاً: مخاوف متعلقة بإصدار تصريح عمل وإقامة

إن من أهم المخاوف التي يواجهها العمال غير الأردنيين تتمثل بداية بإصدار تصاريح عمل، في هذا السياق يبين العمال أن أصحاب العمل يطالبونهم بدفع رسوم التصاريح، وكان هنالك ٦٧,٩٪ من العمال غير الأردنيين أكدوا عدم قدرتهم على دفع رسوم إصدار تصريح عمل، ولفت التقرير أن أكثر العمال الذين يعانون هذه المشكلة هم العاملين في قطاعي الإنشاءات والزراعة.

وفي هذا الجانب كان هنالك ٢٩,٢٪ يتخوفون من إصدار تصاريح عمل بسبب وجود وسطاء غير قانونيين كما وصفوهم.



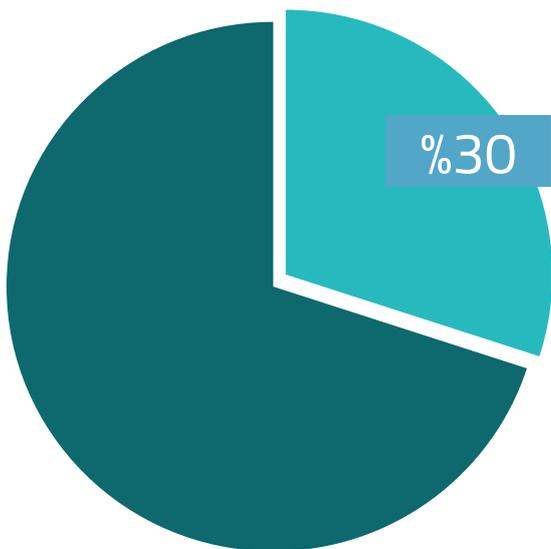
لديهم مخاوف

ووفقًا للتقرير تبين أن العمال يجهلون من هي الجهات التي تُصدر تصاريح العمل كما هو الحال من الجنسية الباكستانية في الكرك والأغوار الجنوبية، والعمال في المخيمات العشوائية الزراعية في كل من دير علا والأزرق والمفرق.

إلى جانب ذلك يتخوف العمال غير الأردنيين من عدم تجديد إقامتهم في الأردن، واللافت للانتباه أن كلاً من قانون الإقامة وشؤون الأجانب وقانون العمل يجعلان تباغاً مدة الإقامة ومدة تصريح العمل لسنة واحدة بالنسبة للعمال المهاجرين، واللافت للانتباه في هذا السياق أن أغلب عقود استخدام العمال المهاجرين خاصة عاملات المنازل تكون لمدة عامين، والعاملين في المناطق الصناعية المؤهلة تكون لمدة ثلاث سنوات، ما يعني من الناحية العملية أن استخدام العامل يكون لعامين بينما إقامته لعام، مما يفتح المجال بشكل واسع إلى تحوله إلى عامل مهاجر غير قانوني، خاصة إذا امتنع صاحب العمل عن تجديد إقامته لأن القوانين والتعليمات النافذة في الأردن تشترط أن يقوم صاحب العمل بتجديد كل من تصريح العمل والإقامة، ما يبرر تخوف العمال من أن يصبح وجودهم غير قانوني.

## ثانياً: مخاوف متعلقة بالضمان الاجتماعي

على الرغم من إلزامية إشراك العاملين في مظلة الضمان الاجتماعي، إلا أن العديد من العاملين لا يتم إشراكهم بالضمان، ما يعد مخالفة لنص الفقرة (ج) من المادة (٢٠) من قانون الضمان الاجتماعي، مع التأكيد أنه في حال عدم شمول العامل بالضمان فإنه يخسر كل المنافع التأمينية التي يوفرها الضمان للمؤمن عليهم، يجدر الإشارة هنا أنه لا يجوز قانوناً عدم إشراك العامل في الضمان الاجتماعي لأن ذلك يُعد مخالفة صريحة لأحكام قانون الضمان، ويترتب على صاحب العمل تأدية كامل الاشتراكات المستحقة عنهم، وبأثر رجعي من تاريخ التحاقهم بالعمل، إضافة إلى الفوائد المترتبة عليها ومقدارها (١٪) شهرياً، وغرامة مقدارها (٣٠٪) من قيمة الاشتراكات المستحقة، كما رتب قانون الضمان عقوبة على صاحب العمل مقدارها (٥٠٠) دينار عن كل عامل لم يتم بشموله بالضمان الاجتماعي.

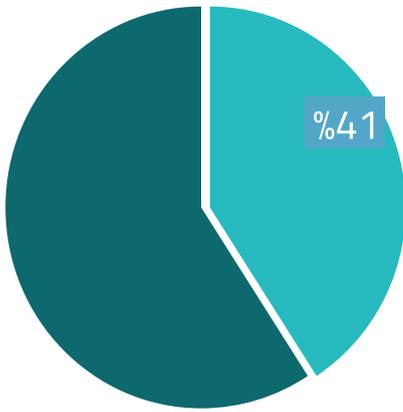


هذا ويطلب من عمال آخرين دفع اشتراكات الضمان، حيث تبين أن هنالك ٣٠٪ من أفراد العينة العاملين غير الأردنيين طلب منهم تسديد كامل الاشتراكات الشهرية للضمان الاجتماعي من قبل بعض أصحاب العمل، فيما كان هنالك ٧٧,٧٪ من العمال ليس لديهم القدرة المالية على دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

طلب منهم تسديد اشتراك الضمان الاجتماعي

## ثالثاً: مخاوف متعلقة بحجز الوثائق والإبعاد

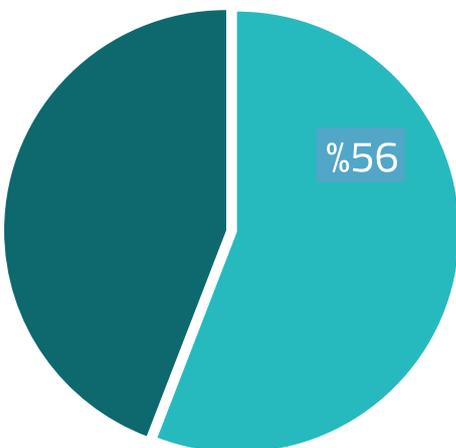
يُعد حجز وثائق إثبات الشخصية هو العامل المشترك بين جميع العمال غير الأردنيين، حيث تبين من خلال الاستبانة الموزعة أن غالبية العمال لا يحملون أية وثائق إثبات شخصية، سواء جواز سفر أو إذن إقامة أو تصريح عمل، وقد تكون هذه الوثائق بحوزة أصحاب العمل، في الوقت الذي لا ينكر فيه أصحاب العمل أنهم يصادرون وثائق العاملات بحجة أنه الضمان الوحيد لإبقاء العامل وعدم هروبه أو عودته إلى بلاده، مع العلم أن حجز هذه الوثائق لا يمنع العمال من الهرب من أماكن العمل، وفي كثير من الأحيان يجهل العمال مكان جواز سفرهم، ويعد حجز جواز السفر انتهاكاً صريحاً للمادة (١٢/٤) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، كما أنه يعد مخالفة لنص المادة (١٨) من قانون جوازات السفر رقم ٣ لسنة ٢٠٠٢، كما يعد مخالفة لنص المادة (٢٢٢) من قانون العقوبات الأردني، مما يشكل عائقاً أمام عودة العمال إلى بلادهم في غالبية الأحيان، كما يصعب اللجوء إلى القضاء لعدم حملها ما يثبت هويتها الشخصية.



كانوا متخوفين قبل انخراطهم في سوق العمل من قيام أصحاب العمل باحتجاز أوراقهم الثبوتية

ووفقاً لنتائج الاستبانة هنالك ٤١% من أفراد العينة كانوا متخوفين قبل انخراطهم في سوق العمل من قيام أصحاب العمل باحتجاز أوراقهم الثبوتية مثل جواز السفر أو تصريح العمل ذلك لتقييد حركة العمال ومنعهم من تغيير أعمالهم طيلة فترة العلاقة التعاقدية.

أما فيما يتعلق بالإبعاد أو التهديد به بين ٥٦% من أفراد العينة المستهدفة أن لديهم خوف مستمر من الاحتجاز والإبعاد من قبل السلطات أو من أصحاب العمل ما يعني فقدانهم العمل أو التعرض للاحتجاز الإداري قبل الإبعاد وما يرافق هذه المرحلة من خوف وإحساس بالقلق وحجز للحرية، خاصة أن نظام الاحتجاز الإداري المُنفذ من قبل السلطات يترك المهاجرين عرضة لعدد من التجاوزات وانتهاكات حقوق الإنسان.



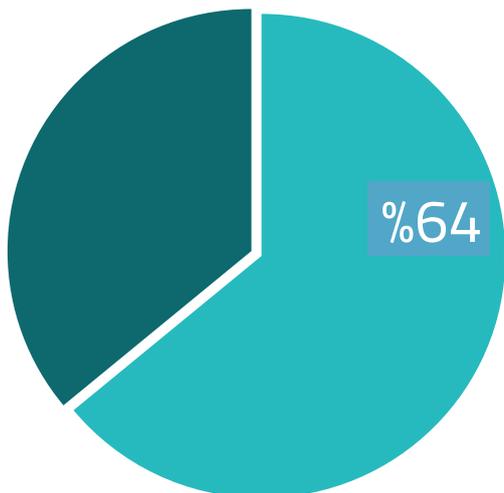
هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى احتجاز العمال غير الأردنيين، حيث يجري احتجاز العديد منهم نتيجة لتقديم أصحاب عملهم تميم هروب- بلاغ يقدم للمركز الأمني عند ترك العمال لأصحاب عملهم، وقد يصاحب هذا البلاغ تهمة سرقة، ورغم من ذلك فإنه لا يتم التحقق من صحة التهم الموجهة قبل أي احتجاز. وبمجرد تسجيل البلاغ، يتم احتجاز الشخص من قبل السلطات، وتبدأ بعد ذلك إجراءات الترحيل، التي قد تستمر لأيام وأشهر، وقد لا يتم الإفراج- عن الفرد لحين انتظار قرار الترحيل أو الإبعاد. وبذلك، يقضي الأفراد فترات طويلة من الزمن في السجون الأردنية بانتظار الإنتهاء من الإجراءات، دون وجود أي تواصل مع العائلة أو الأصدقاء.

إضافة إلى ذلك، لا يُرحل أي مهاجر قد تراكمت عليه رسوم استصدار الإقامة إلا حين دفع تلك الرسوم، على الرغم من أن تجديد تصريح العمل يقع على عاتق صاحب العمل، إلا أنه يجري في بعض الأحيان احتجاز العمال غير الأردنيين إدارياً نتيجة لإهمال أصحاب العمل، ونظراً لعدم توفر أي وسيلة لسداد غرامات تجاوز الإقامة المترتبة عليهم، يبقى العديد منهم في الاحتجاز إلى أجل غير مسمى.

ويمنح قانون منع الجرائم السلطات حرية التصرف الكاملة لتحديد الكفالة أو المكون النقدي للسند أو ضمانة، وتحدد السلطات في كثير من الأحيان كفالة مالية تفوق القدرة المالية لغير الأردنيين، إضافة إلى ذلك يمنح القانون السلطات الحق في رفض الطرف الثالث (الكفيل) لتحمل مسؤولية المدعى عليه، فيكون من الصعب لغير الأردنيين العثور على كفي، كون غالبيتهم لا يملكون الكثير من الأصدقاء أو العائلة أو أصحاب العمل الذين يمكنهم كفالتهم، دون وجود الطرف الثالث لتحمل المسؤولية للإمتثال أمام السلطات في المستقبل، لا يمكن الإفراج عن هؤلاء الأفراد من الاحتجاز.

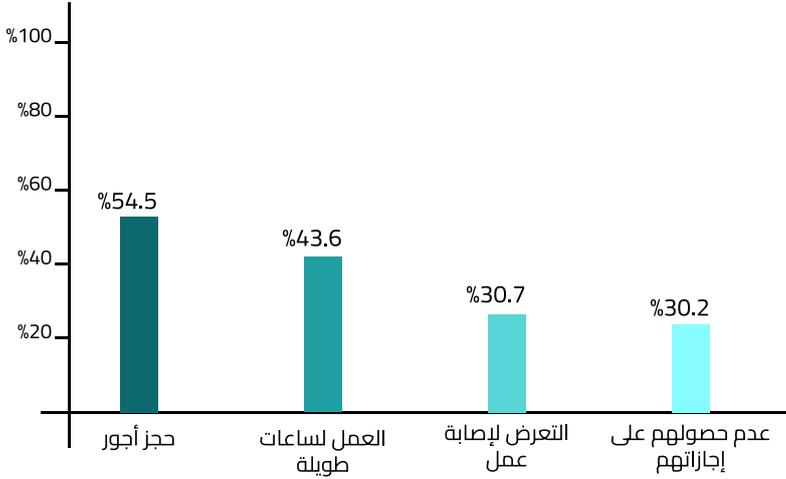
## رابغاً: مخاوف العامة

وفقاً للاستبانة أفاد عمال أنه كان لديهم مخاوف عدة قبل دخولهم سوق العمل متمثلة بممارسة العنف القائم على الجنسية مثل تعرضهم للعنف اللفظي والجسدي أو تعرضهم للمضايقات في بيئة العمل، أو التهديد بالإبعاد، أو حجز الوثائق الثبوتية، أو الحرمان من الحقوق العمالية وأبرزها الأجر والإجازات، إلى جانب ذلك بين التقرير أن هنالك مخاوف تتعلق بالتأقلم والاندماج في بيئة العمل.

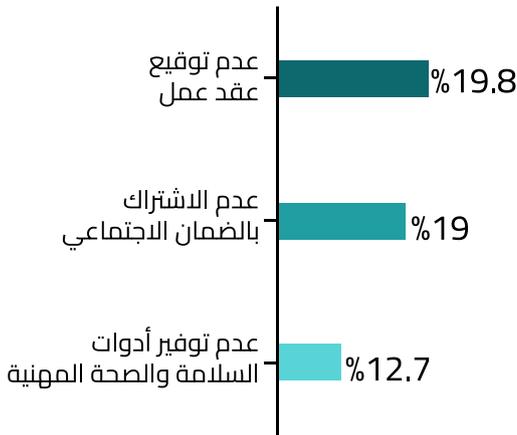


إضافة إلى ذلك أفاد 64% من العمال غير الأردنيين أنهم توقعوا قبل الانخراط في سوق العمل عدم حصولهم على حقوقهم العمالية مثل استلام الأجور، أو الالتزام بالأجر المتفق عليه في العقد أو أي من بنود العقد الأخرى مثل ساعات العمل والإجازات والاشتراك في الضمان الاجتماعي، وإصدار تصاريح العمل، أو حتى إجبار العامل على العمل ضمن مهام مغايرة للمتفق عليها في العقد،

وهناك مخاوف أخرى تتمثل بالعمل الجبري كأن يقضي العمال ساعات عمل طويلة دون أجور إضافية والعمل تحت التهديد، وعدم القدرة على تغيير صاحب العمل تبعًا لإصدار تصاريح عمل أي الخوف من عدم إبراء صاحب العمل لذمم العمال في حال النزاعات العمالية وإجبار العامل على العمل.



وفي تفاصيل خوف العمال من عدم الإلتزام بتطبيق قانون العمل، كان هناك تخوف من قبل 54,5% من أفراد العينة بقيام أصحاب العمل بحجز أجورهم، فيما تخوف 43,6% من أفراد العينة من العمل لساعات طويلة دون الحصول على بدل عمل إضافي، فيما تخوف 30,7% من أفراد العينة من التعرض لإصابة عمل، أما 30,2% من أفراد العينة فتخفوا من عدم حصولهم على إجازاتهم السنوية والمرضية.

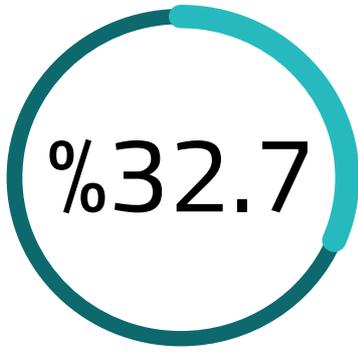


وأبدى 19,8% من أفراد العينة خوفهم من عدم توقيع عقد عمل، فيما تخوف 19% منهم من عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي، وكان هناك تخوف من قبل 12,7% من أفراد العينة أن لا يقوم صاحب العمل بتوفير أدوات السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل.



بالنسبة للنزاعات العمالية داخل بيئة العمل كان هناك تخوف من قبل 73,9% من أفراد العينة من حدوثها خوفًا من خسارة العمل، أو من الجهات الشرطية، أو لأن عملهم غير قانوني، أو لخوفهم من الترحيل والإبعاد.

تخوفوا من حدوث نزاعات داخل بيئة العمل



وفيما يتعلق بمكان العمل وتغييره كان هنالك مخاوف من قبل ٣٢,٧ % ذلك لأسباب تتعلق بالسكن، أو الخوف من حجز الحرية أو تحمل تكاليف وأعباء مالية أخرى.

أبدوا مخاوف تتعلق بالسكن



وفيما يتعلق بالأمن الوظيفي، بين ٨٣,٣ % من أفراد العينة أنهم لا يشعرون بالأمن والاستقرار الوظيفي، خاصة أن صاحب العمل يمكن أن يستغني عن خدماتهم في أي وقت، مع ندرة توفر فرص عمل أخرى، ونشير هنا إن من أهم عوامل تعزيز الإنتاجية لدى العاملين هو شعورهم بالأمن والاستقرار الوظيفي، وهما عاملان يؤثران بشكل كبير ليس على الفرد فقط، بل على منظومة العمل بأكملها، والتي تتأثر بالضرورة بتأثر الجانب النفسي لدى موظفيها.

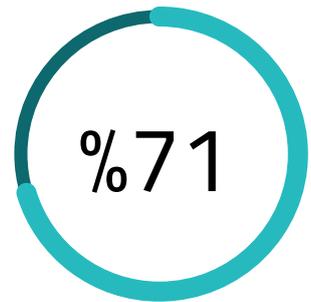
أبدو مخاوف فيما يتعلق بالأمان الوظيفي

وتخوف ٧١ % من أفراد العينة من العمل بمهون خطيرة، فيما كان هنالك ٤٢,٧ % من أفراد العينة يتخوفون من الانتقال من وإلى مكان العمل.

أبدوا مخاوف من الانتقال من وإلى العمل



أبدو مخاوف من العمل بمهون خطيرة



أما ٣٩,٦ % من العمال غير الأردنيين أبدوا تخوفهم من التعرض للعنف الجسدي أو اللفظي أو التحرش من قبل أصحاب العمل والزملاء في العمل.

أبدوا تخوفهم من التعرض للعنف في العمل

## خامسًا: مخاوف تتعلق بالمعيشة

يُعتبر غلاء المعيشة وتآكل الأجور واحدة من المخاوف الشائعة لدى العمال، فالارتفاع الكبير في أسعار السلع والخدمات الأساسية مثل الغذاء والسكن والطاقة يمكن أن يؤدي إلى تدهور الحياة المعيشية للعمال وتقليل قدرتهم على تلبية احتياجاتهم الأساسية.

ومن بين المخاوف الشائعة التي يشعر بها العمال نتيجة لارتفاع تكاليف المعيشة، عدم قدرتهم على تلبية احتياجاتهم الأساسية مثل الغذاء والإسكان والطاقة بسبب عدم وفرة الدخل، والحاجة إلى العمل لساعات أطول أو تقبل الوظائف ذات الأجور المنخفضة لتلبية احتياجاتهم المالية، وعدم القدرة على توفير مصادر دخل إضافية أو تقليل النفقات الزائدة، وتأثر الصحة النفسية والعائلية للعمال نتيجة للتوتر والقلق المستمر حيال الوضع المالي، وضعف القدرة على تحسين مستوى حياتهم في المستقبل مثل الاستثمار في تعليمهم أو شراء منازل أو توفير الرعاية الصحية لأنفسهم وعائلاتهم.

68.5% من حجم العينة

مخاوف كبيرة لديهم فيما يتعلق بتأمين  
المصاريف وتكاليف المعيشة

68.5% من حجم العينة

الأجور لا تتناسب والتكاليف المعيشية

في هذا السياق بين 71,0% من أفراد العينة وجود مخاوف كبيرة لديهم فيما يتعلق بتأمين المصاريف وتكاليف المعيشة، فيما بين 71,0% منهم أن الأجور لا تتناسب والتكاليف المعيشية من تنقل ومسكن ومأكل وتعليم وصحة وغيرها، مؤكدين أن غلاء المعيشة وارتفاع الأسعار والأجر المتدني كلها تساهم في عدم تحقيق متطلبات العيش الكريم.

فيما يتعلق بالسكن تحديداً عندما يتم توفيره من قبل صاحب العمل للعمال غير الأردنيين وفق الشكاوى غالبًا ما يكون السكن سيئًا إلى جانب عدم توفير أي نوع من المعقمات والمنظفات للحماية من الجائحة، فضلًا عن فيضان مياه الصرف الصحي في بعض الغرف التي لا نوافذ تهوية فيها.

تتعدد أسباب غلاء المعيشة من بلد إلى آخر، ومن بين الأسباب الشائعة هي تضخم الأسعار بسبب العرض والطلب، وتقلبات أسعار النفط والطاقة، وارتفاع أسعار المواد الغذائية والمشتقات الزراعية، وارتفاع تكاليف الإسكان والنقل، إلى جانب أن السياسات الحكومية المتعلقة بالضرائب والتجارة والتنظيم الاقتصادي أيضًا تعد عاملًا هامًا في تحديد مستوى تكاليف المعيشة.

## الانتهاكات التي يتعرض لها العمال غير الأردنيين والعمال اللاجئين في سوق العمل الأردني وفقاً للشكاوى الواردة إلى تمكين خلال العام ٢٠٢٢

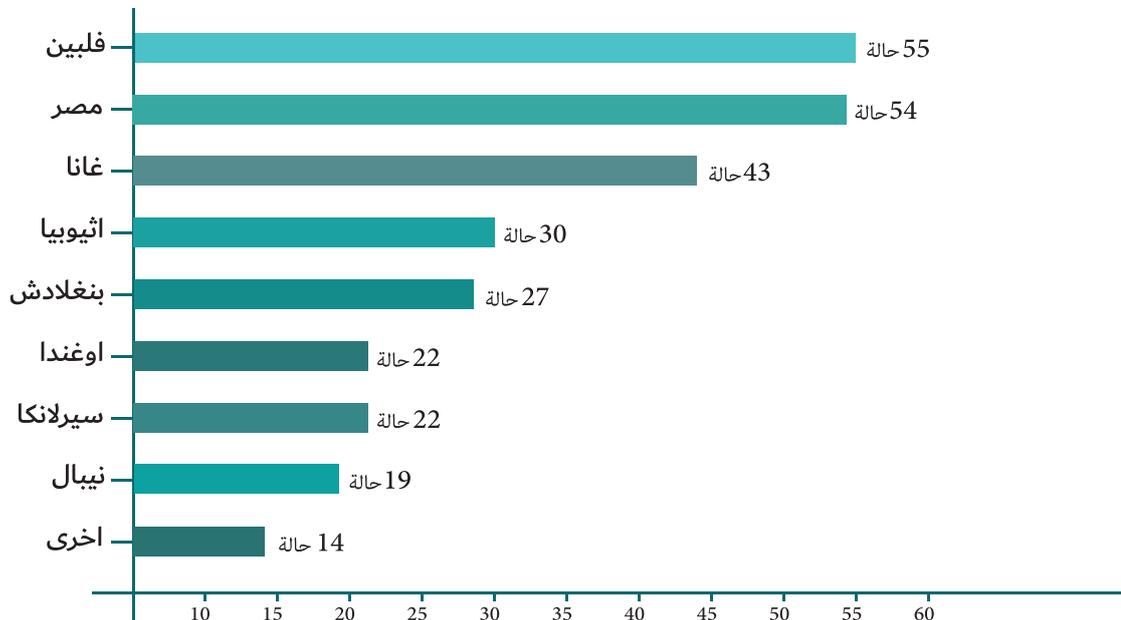
يتعرض العمال غير الأردنيين والعمال اللاجئين خلال عملهم للعديد من الانتهاكات، وتتمثل أهمها وفقاً للشكاوى المقدمة لتمكين، في حجز كلي أو جزئي للأجور، وحجز الحرية، وحجز جوازات السفر، وحرمانهم من الإجازات والعطل الرسمية، وحرمانهم من الطعام، ومنع العاملين من التواصل مع أهاليهم.

ومن هذه الانتهاكات أيضاً، تعرض هؤلاء العمال للضرب والشتم، وحرمانهم من الرعاية الصحية، والاحتيايل عليهم وابتزازهم، ومطالبتهم بمبالغ مالية مقابل تسليم جوازات سفرهم، إضافة إلى عدم تخصيص مكان للنوم، وطول ساعات العمل، وحرمانهم من بدل العمل الإضافي، ومطالبتهم بالعمل في أكثر من مكان.

### شكاوى العمال المهاجرين الواردة إلى تمكين خلال العام ٢٠٢٢<sup>٤</sup>

تلقت تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان خلال العام ٢٠٢٢ من عمال غير أردنيين (مهاجرين) ٢٨٦ شكوى عمالية، منها ٦٨ مقدمة من ذكور، و٢٣١ مقدمة من إناث.

وتوزعت الشكاوى وفقاً للجنسية كما يلي: ٥٥ شكوى لعمال من الجنسية الفلبينية، و٥٤ شكوى لعمال من الجنسية المصرية، و٤٣ شكوى من الجنسية الغانية، و٣٠ شكوى من الجنسية الإثيوبية، فيما توزعت الشكاوى الأخرى بين الجنسيات الكينية والنيبالية والأوغندية والنيجيرية والهندية والسيرلانكية والإندونيسية، والبنغلاديشية والتايلندية.



## قطاعات العمل



عامل مزارع  
20 شكوى



عاملة منزل  
189 شكوى



صالونات حلاقة  
17 شكوى



بناء وتشبيد  
15 شكوى

توزعت الشكاوى وفقاً لقطاعات ومجالات العمل كالتالي: (١٨٩) شكوى مقدمة من عاملات المنازل، تلاها قطاع الزراعة بعدد (٢٠) شكوى، أما قطاع البناء والتشييد كان فيه (١٥) شكوى، وفي صالونات التجميل (١٧) شكوى، فيما توزعت الشكاوى الأخرى وعددها على قطاعات الميكانيك والتحميل والتزليل والتجارة والنظافة والمصانع والنقل وقطاع المبيعات والمخابز، ونشير هنا أن الانتهاكات لا ترتبط بجنسية أو جنس أو قطاع عمل فظروف العاملين مهما كان قطاع العمل واحدة من حيث الانتهاكات التي يتعرضون لها مع وجود تفاوت في طبيعة الانتهاك الممارس على العاملين.

**أما الانتهاكات التي تعرض لها العمال المهاجرين وفقاً للشكاوى المقدمة كانت كما مبين أدناه:**

### أولاً: الأجور (حجز كلي أو جزئي للأجور)

على الرغم من نص المادة (٤٥) على إجراءات تحديد مقدار الأجور في حال لم ينص عقد العمل على قيمة الأجر، ونص المادة (٤٦) على أن يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه لضمان حصول العامل على أجره في مواعيد مواعيد دون تأخير من صاحب العمل، كذلك يشكل عدم دفع الأجور و/أو تأخيرها مخالفة لنص المادة (٧) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إلا أن العديد من العمال لا يتسلمونها كاملة أو يتم حجزها من قبل صاحب العمل.

وبلغ عدد الشكاوى المقدمة من العمال التي تتعلق بتأخير الأجور أو حجزها بشكل كلي أو جزئي ١٥٣ شكوى، وخلال عمل تمكين نرى أن انتهاك الأجور لا يزال مستمرا وهو الأعلى من حيث الشكاوى، ونرجع السبب في ذلك لأن القانون لم يقرر أي عقوبة عن التأخر في دفع الأجور، واكتفى بنص المادة (٥٣) بمعاقبة صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تتجاوز مائتي دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجرا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور، إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة.

## ثانيًا: حرمان من بدل العمل الإضافي

بلغ عدد الشكاوى التي ثُرم فيها العمال من بدل العمل الإضافي (١٠٧) شكاوى عمالية، حيث إن هنالك العديد من العمال يعملون لساعات تتجاوز الثماني ساعات التي حددها قانون العمل الأردني دون الحصول على بدل عمل إضافي، وفي هذا السياق يجدر الإشارة أن المادة (٥٧) من قانون العمل الأردني تنص على أنه يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية - ٨ ساعات- أو الأسبوعية - ٤٨ ساعة- ذلك في الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في القانون.

الحالة الأولى هي القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يومًا في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها، أما الحالة الثانية فهي من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها.

كما تنص المادة (٥٩) من القانون المادة (أ) بأنه يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجرًا لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد.

## ثالثًا: حجز جواز السفر

ورد إلى تمكين فيما يتعلق بحجز جواز السفر ١٢٩ شكاوى قدمها عمال وعاملات تعرضوا لحجز جوازات سفرهم وفقًا لشكواهم.

يُحتجز جواز السفر، بهدف المنع من مغادرة العامل لمكان عمله، ما يترتب على ذلك مقايضة مستحقات العمال المهاجرين على خاصة الأجور غير المسددة باستعمال مصادرة الجواز كأداة لإخضاع العمال المهاجرين للقبول بواقع الاستغلال، ورغم أن القانون الأردني يعاقب على حجز جواز السفر إلا أن هذا الانتهاك لا يزال ممارس وبشكل ملحوظ<sup>٥</sup>.

ويعد حجز جواز السفر انتهاكًا صريحًا للمادة (١٢/٤) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية؛ كما أنه يعد مخالفة لنص المادة (١٨) من قانون جوازات السفر رقم ٣ لسنة ٢٠٠٢، كما يعد مخالفة لنص المادة (٢٢٢) من قانون العقوبات الأردني، مما يشكل عائقًا أمام عودة العاملة إلى موطنها، كما يصعب اللجوء إلى القضاء لعدم حملها ما يثبت هويتها الشخصية.

## رابعًا: الحرمان من الإجازات السنوية والمرضية والعطل الرسمية

نصت المادة (٦٠) من قانون العمل على حق العامل في الحصول على إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر، ونصت المادة (٦١) على حق العامل في إجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يومًا عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك، على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحدًا وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطلة الأسبوعية من الإجازة السنوية ونصت المادة (٦٢) على أنه إذا لم تؤخذ الإجازة السنوية دفعة واحدة فلا يجوز أن يقل الجزء منها عن يومين في أي مرة، كما نصت المادة (٦٣) على حق العامل في تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل إجازته السنوية، كما أعطت المادة (٧) من نظام العاملين في المنازل الحق للعامل في إجازة أسبوعية وسنوية ومرضية على النحو التالي:

١. يحق للعامل يوم عطلة أسبوعية يتم الاتفاق عليها بينه وبين صاحب المنزل، وفي حال اضطر صاحب المنزل لتشغيل العامل يوم عطلته الأسبوعية فعليه أن يعوضه بيوم آخر يتم الاتفاق عليه بينهما.
  ٢. يحق للعامل إجازة سنوية مدتها أربعة عشر يومًا مدفوعة الأجر وفقاً لما يتم الاتفاق عليه مع صاحب المنزل، ويجوز الاتفاق على تأجيل هذه الإجازة لنهاية عقده.
  ٣. يحق للعامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها أربعة عشر يومًا خلال السنة.
- وألزم البند السابع من المادة (٤) من النظام على تأمين تذكرة سفر وعلى نفقته للعامل غير الأردني من بلده إلى المملكة، كذلك تذكرة سفر للعودة إلى بلده في حال مضى سنتين على عمله لديه.

على الرغم من هذه النصوص إلا أن هناك (٧٨) شكوى لعاملين جرى حرمانهم من أيام العطل مع عدم دفع مقابل مالي عنها.

وفيما يتعلق بالإجازات والعطل الرسمية، فإن غالبية العاملين لا يحصلون عليها، وهذا يعد مخالفة لنص الفقرة (أ) من المادة (٦١) من قانون العمل بواقع (١٤) يوم سنوياً، أو (٢١) يوماً للذين يعملون في ذات المؤسسة خمس سنوات فأكثر.

وفيما يتعلق بالإجازات المرضية، فإن غالبية العاملين يجري حرمانهم من حق الإجازة المرضية، التي تصل إلى (١٤) يوماً، سنوياً وفي ظروف مرضية خاصة تصل إلى (٢٨) يوماً، الأمر الذي يعد انتهاكاً صريحاً لنص المادة (٦٥) من قانون العمل الذي يشير إلى أن «لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزول أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة».

## خامسًا: الحرمان من الاشتراك بالضمان الاجتماعي

بلغ عدد العمال غير المسجلين في الضمان الاجتماعي (٨٠) من مجموع الشكاوى ما يمثل انتهاكًا آخر يرتكب بحق العمال والعاملات.

إلى جانب هذه الانتهاكات يتعرض العمال غير الأردنيين على وجه التحديد إلى عدم تجديد تصريح الإقامة والعمل وأحيانًا عدم استصدارهما، حيث بلغت الشكاوى الواردة إلى تمكين في هذا الجانب (٣٣) شكوى.

### أبرز الانتهاكات التي يتعرض لها العمال غير الأردنيين في سوق العمل



## شكاوى العمال اللاجئين الواردة إلى تمكين خلال العام ٢٠٢٢<sup>١</sup>

يوجد في الأردن العديد من اللاجئين منذ عشرات السنين، حيث شُحح لبعض الفئات منهم بالعمل في مهون معينة بصورة نظامية مثل اللاجئين السوريين الذين شُحح لهم بالعمل رسميًا في العام ٢٠١٦، إلا أن العديد من اللاجئين غير المصرح لهم بالعمل يعملون بصورة غير نظامية.

مثل غيرهم يتعرض العمال اللاجئين لانتهاكات عدة وفقًا للشكاوى التي وردت إلى تمكين خلال العام ٢٠٢٢، التي بلغ عددها ١٦٧ شكاوى قدمها عمال لاجئين منه ١٥٧ شكاوى قُدمت من



ذكور، و١٢ شكاوى قُدمت من إناث، فيما توزعت الشكاوى وفقًا للجنسية كما يلي: ١٤١ شكاوى مقدمة من لاجئين سوريين، و١١ شكاوى من لاجئين فلسطينيين، و٨ شكاوى من لاجئين يمينين، و٧ شكاوى من لاجئين سودانيين.



صالونات طلاقة  
شكاوى 18



بناء وتشبيد  
شكاوى 28

### قطاعات العمل

توزعت الشكاوى وفقًا لقطاعات ومجالات العمل كالتالي: (٢٨) شكاوى في قطاع المطاعم، تلاها قطاع الانشاءات والتشييد بعدد (١٨) شكاوى، فيما توزعت الشكاوى الأخرى على قطاعات صالونات التجميل والميكانيك والتحميل والتزليل والتجارة والنظافة والزراعة والنقل وقطاع المبيعات والحراسة.

ومن أهمها الانتهاكات التي تتعرض لها العمالة اللاجئة في الأردن تتمثل بـ:

### أولاً: الرواتب والأجور

من التحديات الهامة التي تواجه العمال اللاجئين في الأردن المستوى المتدني لمعدلات أجور غالبيتهم، وعلى الرغم من تفاوت الأجور تبعاً للمهارة، فإن غالبية العمال اللاجئين لا يحصلون على أجورهم، حيث كان هنالك ٩٠ شكاوى تتعلق بعدم دفع الأجور.

90  
شكاوى



## ثانياً: الاشتراك في الضمان الاجتماعي:

59  
شكوى



على الرغم من إلزامية العاملين في مظلة الضمان الاجتماعي، إلا أن العديد من العاملين لم يجري إشراكهم بالضمان حيث كان هنالك 59 شكوى.

## ثالثاً: الإجازات والعطل الرسمية :

وفيما يتعلق بالإجازات والعطل الرسمية، فإن غالبية العاملين لا يحصلون عليها حيث بلغ عدد الشكاوى في هذا الجانب 50 شكوى، وهذا يعد مخالفة لنص الفقرة (أ) من المادة (71) من قانون العمل بواقع (14) يوم سنوياً، أو (21) يوماً للذين يعملون في ذات المؤسسة خمس سنوات فأكثر.

إلى جانب ذلك يتعرض العمال اللاجئون للعديد من الانتهاكات إلى جانب ما ذكر ومنها: حرمانهم من بدل العمل الإضافي، وتعرضهم للانتهاكات اللفظية، وعدم استصدار تصاريح عمل وأذون إقامة لهم.

جدول يوضح نسبة الانتهاكات التي تعرض لها العمال اللاجئيين وفقاً للشكاوى الواردة إلى تمكين خلال العام 2022

عدد الشكاوى	الانتهاكات
90	عدم دفع الأجور
59	عدم التسجيل بالضمان الاجتماعي
50	الحرمان من العطل والإجازات
49	الحرمان من بدل العمل الإضافي
1	التعرض للضرب او الايذاء الجسدي
8	اصابة عمل
1	العمل في مهنة مغايرة
39	عدم استصدار تصريح عمل واقامة
2	حجز وثائق شخصية
37	فصل تعسفي
3	حرمان من الرعاية الصحية

## الخلاصة والتوصيات

يواجه العمال غير الأردنيين في سوق العمل مخاوف عدة نلخصها بعدم حصولهم على فرص عمل ملائمة، والتعرض للتمييز في سوق العمل، والعمل في ظروف غير آمنة وغير صحية، مما يعرضهم للإصابة بالأمراض والإصابات المهنية، والعمل لساعات طويلة دون الحصول على الأجر العادل، وعدم تلقيهم الحماية الكاملة فيما يتعلق بالأجور والحوافز، والقلق بشأن وضعهم القانوني والمستقبلي، العزلة الاجتماعية وعدم الاندماج في المجتمعات المضيفة، مما يزيد من مشاعر الضياع والاضطراب النفسي، والتعرض للاستغلال والإساءة من قبل بعض أصحاب العمل، الذين يستغلون ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية الصعبة لإجبارهم على العمل في ظروف سيئة وبأجور منخفضة.

### وللحد من المخاوف التي تواجه العمال غير الأردنيين نوصي بما يلي:

١. إعادة النظر بمجمل سياسات العمل المعمول بها والتي تستند إلى إضعاف شروط العمل من أجل تحفيز الاقتصاد.
٢. إيجاد تشريعات أو تعديل الموجود بتجاه توفير فرص عمل لائقة ومناسبة للعمال المهاجرين واللاجئين، وتحسين ظروف العمل والأجور والحماية القانونية لهم.
٣. يجب على الحكومة تبني سياسات وبرامج لتمكين العمال المهاجرين وحمايتهم من التعرض للاستغلال والتمييز، ذلك من خلال ضمان تطبيق التشريعات العمالية.
٤. العمل على رفع الوعي للعاملين حول حقوقهم والمخاطر المحتملة التي قد يتعرضون لها.
٥. العمل على توفير فرص التعليم والتدريب للجميع بغض النظر عن الجنسية.
٦. ضرورة احتفاظ وزارة العمل بالمعلومات التفصيلية عن صاحب العمل مثل عنوان السكن والعمل وأرقام الهواتف.
٧. تعزيز أرويات الحماية الاجتماعية لحماية العاملين من العمل بالسخرة.

