

ملحق رقم (٢) نموذج تقرير التقييم المسبق "الأساسي"

 وزارة العمل	وزارة العمل	الدائرة الحكومية:
مشروع نظام ترخيص شركات ومكاتب استقدام واستخدام العمالة غير الأردنية (لغير العاملين في المنازل) لسنة ٢٠٢٦		عنوان المقترح التنظيمي:
0788261448 bodoor.aldowek@mof.gov.jo		تفاصيل الاتصال: البريد الإلكتروني، رقم الهاتف:
30/4/2026		التاريخ:
يلبي هذا التقرير المعايير والمتطلبات المحددة لإجراء التقييم المسبق الأساسي وبيان الآثار المحتملة للخيار التنظيمي.		
		توقيع المراجع المختص: مدير مديرية السياسات والدراسات/ لارا حسين
١. تحديد المشكلة (قم بتحديد المشكلة أو المسائل التي تبرر الإجراء / التدخل الحكومي).		
المشكلة الرئيسية تنامي ظاهرة الاستخدام غير الرسمي للعمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل، وما يترتب عليها من اتساع نطاق انتشغال غير الرسمي، وعدم القدرة على ضبط سوق العمل وحماية حقوق أطراف علاقة العمل. تحليل المشكلة عانى سوق استقدام العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل من ضعف الضوابط القانونية المنظمة لترخيص مكاتب العمالة، مما أدى لانتشار المكاتب غير المرخصة وضعف حماية حقوق أصحاب العمل والعمال إلى جانب صعوبة الرقابة وتشتت الصلاحيات وغياب قاعدة بيانات موحدة الأمر الذي يستدعي تدخلاً تشريعياً لتنظيم القطاع وحماية جميع الأطراف. مما يتطلب إيجاد بيئة تشريعية وتنظيمية متكاملة وفعالة تضمن ضبط عمل مكاتب استقدام وتشغيل للعمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل، وتحقيق التوازن بين حماية حقوق العمالة الوافدة وأصحاب العمل، ومنع الممارسات غير القانونية والاستغلال.		

إن آليات الاستخدام الحالية لا تزال بحاجة إلى إعادة تنظيم وتحديد واضح للمسؤوليات بما يضمن الشفافية في عمليات التوظيف ومنع الممارسات غير المشروعة ويعزز حماية العمال من الاستغلال خاصة في المراحل التي تسبق وصولهم إلى سوق العمل أو خلال انتقالهم بين جهات العمل المختلفة.

وفي هذا الشأن تبرز الحاجة إلى تطوير إطار تنظيمي متكامل يواكب تطور أنماط التشغيل ويضع تنظيمياً لدور المكاتب المرخصة ضمن ضوابط واضحة، ويوازن بين متطلبات المرونة في سوق العمل وضرورات الحماية القانونية للعمال، ويستند هذا الإطار إلى مبادئ تنظيمية حديثة مستمدة من المعايير الدولية والتجارب المقارنة مع مراعاة الخصوصية التشريعية والعملية في الأردن.

يُعد تنظيم استخدام للعمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل أحد التحديات الهيكلية الرئيسة في سوق العمل الأردني، في ظل تعدد أنماط التشغيل وتباين مستويات التنظيم بين القطاعات المختلفة. إذ تعتمد العديد من الأنشطة الاقتصادية—لا سيما تلك التي تنسم بالموسمية أو الكثافة التشغيلية أو محدودية الإقبال المحلي—على العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل بدرجات متفاوتة، الأمر الذي أفرز ممارسات تشغيلية غير مستقرة في بعض الحالات. وتتجلى هذه الممارسات في تعدد جهات العمل، وضعف وضوح العلاقة التعاقدية، ومحدودية الفترة على تتبع تنقل العمال بين أصحاب العمل.

وعلى الرغم من وجود إطار قانوني ينظم استخدام وتشغيل العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل ، خاصة من خلال أحكام قانون العمل الأردني، إلا أن هذا الإطار يركز بصورة أساسية على العلاقة الثنائية بين العامل وصاحب العمل، دون أن يغطي بشكل كافٍ الأنماط المستجدة في سوق العمل، مثل العمل قصير الأجل، أو الانتقال المتكرر بين أصحاب العمل، أو ما يُعرف بالعمل بالميأومة. وقد أدى ذلك إلى نشوء فجوة تنظيمية بين النصوص القانونية والتطبيق العملي، انعكست سلباً على كفاءة التنظيم ومستوى الامتثال في بعض القطاعات. كما أن آليات الاستخدام الحالية لا تزال بحاجة إلى إعادة هيكلة وتنظيم، مع ضرورة تحديد الأدوار والمسؤوليات بشكل واضح بين الجهات المعنية، بما يعزز الشفافية في عمليات التوظيف، ويحد من الممارسات غير المشروعة، ويكفل حماية العمال من الاستغلال، لا سيما في المراحل التي تسبق دخولهم إلى سوق العمل أو أثناء انتقالهم بين جهات العمل المختلفة. وفي ضوء ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه الإشكالية من خلال توحيد الجهة المنظمة لعمليات استخدام واستخدام العاملين غير الأردنيين من غير فئة العاملين في المنازل ، عبر استحداث إطار مؤسسي يمنح تراخيص لإنشاء مكاتب متخصصة تتولى مهام الاستخدام والتشغيل وفق ضوابط واضحة. ويهدف هذا التوجه إلى تقليل التجاوزات القائمة في سوق العمل، الناتجة عن الفجوة بين الإطار التشريعي والتطبيق الفعلي، خاصة في قطاعات مثل الزراعة والإنشاءات، إلى جانب تحقيق المواءمة مع أفضل الممارسات الدولية. كما يهدف هذا التوجه في رفع مستوى الامتثال لتشريعات وزارة العمل، وتعزيز الانتقال نحو الاقتصاد المنظم، من خلال تفعيل منظومة القوانين والأنظمة والتعليمات، وتطوير آليات الرقابة والمساءلة.

تشير البيانات إلى أن عدد العمالة غير الأردنية المستعملة خلال عام ٢٠٢٥ بلغ نحو (٧٣,١٦٥) عاملاً، مقارنةً بـ (٤٦,٧٥٠) عاملاً في عام ٢٠٢٤، مسجلاً بذلك زيادة مقدارها (٢٦,٤١٥) عاملاً. وفيما يتعلق بالاستخدام، فقد

بلغ عدد العمالة غير الأردنية المستخدمة خلال عام ٢٠٢٥ نحو (٢,١٨٥) عاملاً، مقابل (١,٩١٢) عاملاً في عام ٢٠٢٤، أي بزيادة قدرها (٢٧٣) عاملاً (المصدر: وزارة العمل). ويعكس هذا الارتفاع الملحوظ في كل من الاستقدام والاستخدام الحاجة المتزايدة إلى تنظيم هذه العمليات باعتبارها أولوية استراتيجية لضبط سوق العمل وتعزيز كفاءته. كما تُظهر إحصاءات منظمة العمل الدولية أن نسبة العاملين في القطاع غير الرسمي بلغت (٥٥,١%) في عام ٢٠٢٣، وهو ما يعزز أهمية تبني سياسات تنظيمية فعالة للحد من اتساع هذا القطاع.

<http://www.ilo.org/data-and-statistics>

وفي هذا السياق، تُبرز الأدبيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية مفهوم الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي ضمن إطار نظرية التغيير، بوصفه إطاراً عاماً يمكن الاسترشاد به عند تصميم تدخلات تستهدف قطاعات محددة أو فئات مهنية بعينها أو أنماط العمل غير الرسمي المختلفة. وعلى مستوى المؤسسات، يشير هذا الانتقال إلى عملية التأسيس الرسمي التي تقوم على إخضاع الأنشطة الاقتصادية لنوائح التنظيمية، وما يستتبعه ذلك من حقوق ومزايا من جهة، والتزامات قانونية من جهة أخرى. كما يشمل هذا الانتقال توسيع نطاق تطبيق التشريعات الضريبية والعمالية وأنظمة الحماية الاجتماعية، بما يضمن إدماج الأنشطة غير المنظمة في الاقتصاد الرسمي، وتعزيز كفاءته واستدامته، إلى جانب الاعتراف القانوني بهذه الأنشطة وتسجيلها، وضمان امتثالها للمتطلبات القانونية، بغض النظر عن حجمها أو قطاعها أو أي معايير أخرى.

أما بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص، فإنه يمكن اعتبار مؤسساتهم جزءاً من الاقتصاد الرسمي إذا توافرت الشروط التالية: اشتراك العاملين فيها في الضمان الاجتماعي، ووجود رخصة مزاولة المهنة للمنشأة، ووجود سجل تجاري، سجلات اقرار ضريبي للمنشأة. وبالنسبة للموظفين، يعني الانتقال إلى العمل الرسمي توفير الحماية الاجتماعية الكافية لهم.

<https://www.ilo.org/resource/brief/transition-informal-formal-economy-theory-change>

وفي العديد من البلدان، لا يزال العمل غير الرسمي هو المائد لجزء كبير من القوى العاملة. وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية للعاملين المستبعدين لم يعد مجرد سياسات طموحة، بل ضرورة لضمان العمل اللائق وتعزيز العدالة الاجتماعية، حيث أجرت الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي، بدعم من اللجنة الفنية لتحليل وبحوث سياسات الضمان الاجتماعي، ومنظمة العمل الدولية، مراجعة عالمية حول إعانات اشتراكات الضمان الاجتماعي. وقد أسفرت هذه المراجعة عن إعداد ملفات تعريفية مفصلة لـ ٢٦ دولة، بالإضافة إلى تقرير تحليلي شامل، حيث تواجه أنظمة الضمان الاجتماعي القائمة على المساهمات عوائق عديدة أمام المشاركة، لا سيما في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط. ومن أبرز هذه العوائق ضعف قدرة العمال والشركات الصغيرة على المساهمة بانتظام في أنظمة الضمان الاجتماعي. ومن الوسائل المتاحة لدعم المشاركة استخدام إعانات المساهمات لتخفيف هذا العائق المالي، وتُعدّ إعانات المساهمات آليات مالية تُخفّض تكلفة المساهمات الاجتماعية على العمال وأصحاب العمل،

لا سيما العاملين في القطاع غير الرسمي أو في ظروف عمل هشة، ويمكن أن تُشكل هذه الإعانات أداة سياسية هامة تُساعد في الانتقال من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي، مما يجعل الضمان الاجتماعي أكثر جاذبية ويسراً، مع الحرص على استدامة التغطية على المدى الطويل. وتتخذ هذه الإعانات أشكالاً متنوعة، منها المساهمات الثابتة، والتخفيضات النسبية في معدل المساهمة المُطبق، والخطط المُدمجة مع الضرائب، أو الحوافز المالية المُوجَّهة لفئات مُحددة من العمال أو المؤسسات، مثل العاملين لحسابهم الخاص، وذوي الدخل المنخفض، والمؤسسات الصغيرة، أو أصحاب العمل الذين يوظفون عمالاً من الفئات المهمشة.

<https://www.issa.int/tc-par/contribution-subsidies>

مفاهيم ومصطلحات ذات علاقة:

ينظم قانون العمل الأردني استخدام واستخدام العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل ضمن الإطار العام لتنظيم سوق العمل، وهو يتجلى بوضوح في المادة (١٠) التي أسندت إلى وزارة العمل بالتسيق والتعاون مع الجهات المختصة مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها، وتؤكد هذه الصياغة أن المشرع ينظر إلى موضوع تشغيل الأردنيين واستخدام واستخدام العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل باعتباره نشاطاً يجب أن يخضع لإطار تشريعي وتنظيمي بما ينسجم مع سياسات التشغيل في سوق العمل.

وقد فرق القانون بين تنظيم تشغيل الأردنيين وتنظيم استخدام واستخدام غير الأردنيين، إلا أنه في الحالتين اعتمد أداة الترخيص كمدخل تنظيمي، فالفقرة (أ) من المادة (١٠) نظمت تشغيل الأردنيين عبر شركات تستخدمهم أو تتوسط لتشغيلهم وأرست مبدأ مشروعية نشاط الوساطة متى كان مرخصاً وخاضعاً للرقابة، أما بالنسبة للعمالة غير الأردنية فقد نصت الفقرة (ب) من نفس المادة على جواز ترخيص مكاتب خاصة لتنظيم استخدام واستخدام العمال غير الأردنيين في قطاع العمل المنزلي مع فتح الباب صراحة في البند (٢) منها لتوسيع هذا التنظيم ليشمل أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء وبما لا يتعارض مع أهداف الوزارة وسياساتها في توفير فرص العمل وتشغيل الأردنيين.

وتكمن أهمية هذه الصياغة في أنها تشكل الأساس القانوني المباشر لتطوير نظام ترخيص مكاتب استخدام واستخدام العمالة غير الأردنية في غير قطاع العمل المنزلي، فربط التوسع القطاعي بقرار تنفيذي يصدر عن مجلس الوزراء يعني أن الإطار القانوني يتضمن إمكانية التفعيل متى توافرت الإرادة التنظيمية لذلك، وهو ما يتيح من الناحية العملية إدخال نماذج تنظيمية جديدة تتناسب مع احتياجات قطاعات سوق العمل المختلفة دون الحاجة إلى تعديل النص التشريعي ذاته طالما بقيت ضمن الحدود التي رسمها القانون.

كما عززت الفقرة (ج) من المادة (١٠) هذا التوجه بإحالتها جميع الشؤون المتعلقة بتشغيل العمال واستخدام أو استخدامهم، بما في ذلك شروط وإجراءات ورسوم الترخيص وتجديده وإلغائه وكيفية إدارة الشركات والمكاتب والإشراف عليها إلى أنظمة تنفيذية تصدر لهذه الغاية، ويفهم من هذه الإحالة أن القانون رسم الإطار العام وترك للسلطة التنفيذية تصميم النموذج التنظيمي الأمثل وفق احتياجات سوق العمل وتطوراتها ضمن الحدود التي رسمها

النص، وهو ما يمنح مرونة تنظيمية واسعة يمكن الاستفادة منها في تطوير أدوات تنظيم استخدام العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل بما يتلاءم مع طبيعة القطاعات المختلفة وأنماط الاستخدام فيها. وقررت المادة (١١) حصر نشاط التشغيل أو التوسط فيه بالجهات المرخصة، ومنعت أي جهة غير مديريات التشغيل في الوزارة أو المكاتب والجهات والشركات المرخصة من ممارسة هذا النشاط، وقرنت ذلك بعقوبات مالية جزائية وبصلاحية إغلاق المكان المخالف، وهو ما يعني أن المشرع اعتبر أن الوساطة أو التشغيل خارج الإطار المرخص يشكل خطراً على تنظيم السوق، وأن الأصل هو وجود قنوات لهذا النوع من النشاط مرخصة ومنظمة ضمن أطر قانونية محددة، بما يعزز من أهمية إدخال وتنظيم دور المكاتب المرخصة كأداة أساسية لضبط هذا النشاط والحد من الوسطاء غير النظاميين .

كما يشكل نص المادة (١٢) من قانون العمل العمود الفقري لتنظيم العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل في الأردن، إذ وضع المشرع من خلاله الإطار القانوني الحاكم لاستخدام غير الأردنيين وربطه بسياسات سوق العمل وأولوية تشغيل الأردنيين، بما يجعل تنظيم استخدام هذه العمالة جزءاً من أدوات إدارة سوق العمل وليس مجرد مسألة تعاقدية بين أطراف خاصة .

وتنص الفقرة (أ) من المادة (١٢) على أنه: (١ - لا يجوز استخدام أو استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوافرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوافر منهم لا يفي بالحاجة ويصدر الوزير التعليمات اللازمة لهذه الغاية). ويعكس هذا النص بوضوح الطبيعة الحمائية للتنظيم إذ يجعل استخدام العمالة غير الأردنية من غير العاملين في المنازل استثناء من الأصل العام وهو توفير فرص العمل للأردنيين، ويربطه بتقدير إداري يتعلق بواقع سوق العمل الوطني، وهو ما يمنح الوزارة سلطة تقديرية واسعة في تحديد حجم العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل وتوزيعها القطاعي بما يتوافق مع احتياجات السوق .

وتشترط الفقرة (ب) من المادة (١٢) حصول العامل غير الأردني على تصريح عمل قبل استخدامه أو استخدامه، وتحدد مدة التصريح بسنة أو جزء منها مع إمكانية تمديدتها إلى سنتين لبعض القطاعات بقرار من الوزير، ويترتب على ذلك أن الوضع القانوني للعامل غير الأردني في سوق العمل يظل مرتبطاً بقرار تصريح العمل وبهوية صاحب العمل المصرح له وليس فقط بعقد العمل، وهو ما يعكس الطبيعة الإدارية لتنظيم الاستخدام حيث يشكل تصريح العمل الأداة الأساسية لضبط وجود العامل في السوق.

ومن الناحية العملية يرتبط تصريح العمل بصاحب عمل محدد وبمهنة محددة ويعتبر استخدام العامل غير الأردني لدى صاحب عمل غير المصرح له مخالفة صريحة وفق الفقرة (ج) من المادة (١٢)، ما لم يكن حاصلًا على إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة، وهو نص يؤكد مبدأ الارتباط المباشر بين العامل وصاحب العمل المصرح له بالعمل لديه، ويجعل انتقال العامل إلى جهة أخرى ولو مؤقتاً خاضعاً لإجراءات وموافقات جديدة، وهو ما يحذ من مرونة الاستخدام في القطاعات التي تقسم بطبيعة عمل متغيرة أو موسمية.

(ج- تعتبر مخالفة لأحكام هذا القانون استخدام العامل غير الأردني في أي من الحالات التالية: -

- ١ - استخدامه دون الحصول على تصريح عمل أو بتصريح عمل منتهي المدة بما لا يزيد على تسعين يوماً.
 - ٢ - استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلًا على إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.
 - ٣ - استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له بالعمل بها).
- كما عززت الفقرات (هـ) و(ط) من المادة (١٢) الطابع الردعي للتنظيم الذي يعتمد بدرجة كبيرة على آليات الردع والعقوبة لمعالجة المخالفات بعد وقوعها، إذ فرضت غرامات مالية مرتفعة على صاحب العمل الذي يستخدم أو يتوسط باستخدام عامل غير أردني بصورة مخالفة مع مضاعفة العقوبة في حال التكرار، وأجازت تسفير العامل غير الأردني المخالف وتحميل صاحب العمل نفقات ذلك ومنع إعادة استقدامه لمدة لا تقل عن خمس سنوات، وهو ما يعكس تركيز التنظيم على ضبط المخالفات من خلال الجزاءات أكثر من معالجتها من خلال أدوات تنظيمية استباقية.
- وعليه فإن الإطار القائم سواء من الجانب التشريعي أو التنفيذي يحقق درجة معقولة من الضبط الإداري لاستخدام العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل في الأردن، من حيث اتعدد والمهنة والقطاع، ويمنح وزارة العمل قدرة واسعة على الرقابة والمساءلة، غير أنه في المقابل يترك عملية الاستقدام في القطاعات غير المنزلية دون إطار مؤسسي مرخص يتولى إدارتها بصورة منظمة، ويحمل صاحب العمل عبئًا إداريًا وقانونيًا كاملاً، في حين تظل الوزارة الطرف الرقابي الأساسي دون وجود وسيط مرخص يمكن مساءلته وتنظيم نشاطه ضمن شروط وضمانات محددة، وهو ما يبرز الحاجة إلى تطوير نموذج تنظيمي يتيح إدخال مكاتب مرخصة تتولى إدارة هذه العملية ضمن الإطار القانوني القائم مع الحفاظ على صلاحيات الوزارة في منح التصاريح والرقابة على الاستخدام.
- كما أن هذا التنظيم رغم ما يوفره من أدوات ضبط لا يمنع من تطوير آليات أكثر مرونة في إدارة استخدام العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل في الأردن، من خلال إعادة تنظيم العلاقة بين تصريح العمل وأنماط الاستخدام الفعلية، وبما يسمح باستيعاب حالات الانتقال المنظم أو الاستخدام المتغير ضمن ضوابط قانونية واضحة دون الخروج على الأحكام الأساسية.
- رغم أن المشرع قد وضع في المادتين (١٠) و(١٢) من قانون العمل إطاراً عاماً يجيز الترخيص لمكاتب خاصة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين، (إلا أن التطبيق الفعلي لهذا الترخيص ظل محصوراً في قطاع العمل المنزلي، بينما بقيت القطاعات غير المنزلية تعتمد بصورة أساسية على العلاقة المباشرة بين صاحب العمل ووزارة العمل في إجراءات الموافقة وإصدار تصريح العمل، حيث أجازت الفقرة (ب) من المادة (١٠) صراحة توسيع نطاق الترخيص ليشمل أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء، لكن هذا الخيار لم يفعل لغاية الآن.
- ويتربط على هذا الوضع أن صاحب العمل يتحمل كامل العبء الإجرائي والقانوني لعملية الاستقدام، ابتداءً من البحث عن العمال والتعاقد الأولي معهم مروراً بطلب الموافقة وإصدار التصريح وانتهاءً بتحمل المسؤولية الكاملة في حال المخالفة وفق الفقرتين (هـ) و(ط) من المادة (١٢) وفي المقابل تظل الوزارة هي الجهة الرقابية التي تمارس

سلطانها من خلال الموافقة المسبقة وإصدار التصاريح والرقابة اللاحقة والعقوبات، دون وجود جهة وسيطة مرخصة تتولى إدارة هذه العملية بصورة مهنية وتحمل جزءاً من المسؤولية التنظيمية عنه التي قررها القانون. هذا النموذج وإن كان يحقق درجة من الضبط الإداري إلا أنه لا يوفر إطاراً مؤسسياً متخصصاً يتولى إدارة عملية الاستخدام بصورة مهنية ومنظمة كما هو الحال في قطاع العمل المنزلي، كما أنه لا يوزع المسؤوليات بين أطراف متعددة يمكن مساءلتها وترخيصها وإخضاعها لرقابة دورية، بل يبقى العلاقة القانونية محصورة في نطاق ثنائي مباشر بين صاحب العمل والوزارة، وهو ما يحد من كفاءة التنظيم ويضعف القدرة على تتبع مراحل الاستخدام وإدارة المخاطر المرتبطة بها. كما أن هذا النموذج لا يتلاءم بشكل كاف مع طبيعة الاستخدام الفعلية للعمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل، في بعض القطاعات، خاصة تلك التي تنسم بطابع موسمي أو متغير، حيث يتطلب العمل انتقال العامل بين أكثر من صاحب عمل وهو ما لا يوفر له الإطار النقابي منظمة، الأمر الذي يساهم في توسع الاستخدام غير المنظم.

نقر اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم (١٨١) بشعبة نشاط الوكالات الخاصة شريطة إخضاع هذا النشاط لإطار تنظيمي مناسب يحدد شروط عملها ويكفل خضوعها للرقابة، وتؤكد التوصية رقم (١٨٨) المكمل لها ضرورة تحديد مسؤوليات الوكالات بوضوح وضمان جودة آليات إشراف فعالة، ويفهم من ذلك أن نشاط الاستخدام لا يعمل كنشاط تجاري حر بالكامل بل كنشاط منظم يمس حقوقاً أساسية ويستلزم تحديداً دقيقاً لحدوده ومسؤوليات القائمين عليه وهو ما ينسجم مع التوجه نحو إنشاء نظام ترخيص يحدد شروط عمل المكاتب والشركات المرخصة ويربط استمرار نشاطها بمستوى امتثالها.

تلتزم اتفاقية العمال المهاجرين رقم (٩٧) بتوفير معلومات دقيقة للعمال بشأن شروط العمل قبل مغادرتهم بلدهم كما يشدد الإطار متعدد الأطراف بشأن هجرة العمل على أهمية الشفافية في عملية التوظيف وضمان وضوح الشروط التعاقدية، وهذا يعني أن مرحلة ما قبل إبرام العقد تعتبر جزءاً من الحماية المقررة للعامل وأن دقة المعلومات ووضوحها تعتبر عنصراً أساسياً في ضمان حرية القرار ومنع التضليل، وهو ما يستدعي في أي إطار تنظيمي يمكن اقتراحه اشتراط مطابقة العقود الموقعة في بلد المنشأ للعقود المطبقة في داخل البلد المستقبل ومنع أي تعنيل جوهري عليه تون موافقة العامل.

بدعو الإطار متعدد الأطراف بشأن هجرة العمل والاتفاقية رقم (١٤٣) إلى تنظيم الوسيط عبر الحدود وتعزيز التعاون بين الدول لمكافحة الممارسات غير المشروعة في عمليات الاستخدام ويؤكد ذلك أن نشاط الاستخدام قد يتضمن أكثر من فاعل وأكثر من ولاية قانونية، وهو ما يستدعي وضع إطار يضمن وضوح المسؤولية ومنع التحايل عبر تعدد الحلقات، وبما يدعم تبني مبدأ مسؤولية المكتب المرخص عن كامل سلسلة الاستخدام وعدم جواز التنصل من هذه المسؤولية بحجة وجود أطراف خارجية (المصدر: دراسة غير منشورة بعنوان: الأطار التنظيمي لترخيص شركات ومكاتب استخدام واستخدام العمالة الوافدة في الأردن (لغير العاملين في المنازل)- شباط- ٢٠٢٦ بناءً على التشاور مع الخبير حمادة أبو نجمة).

وقد تم الرجوع الى عدة تجارب للحكومات في جميع أنحاء العالم حول الممارسات الفضلى لإستقدام العمالة الوافدة على سبيل المثال لا الحصر:

١- المملكة العربية السعودية:

تتبنى المملكة العربية السعودية نموذجاً قائماً على الترقيعة والحوكمة من خلال منصة 'مساند' التي تُعد بوابة موحدة لتنظيم عمليات استقدام العمالة الوافدة. يشترط النظام على مكاتب الاستقدام توفير رأس مال مرتفع لضمان الجنية والاستدامة، مع فرض عقود موحدة تحدد حقوق وواجبات جميع الأطراف. كما تضع الجهات المختصة سقوفاً لرسوم الاستقدام لبعض المين والجنسيات، وتخضع المكاتب لتقييم دوري يعتمد على جودة الخدمة وسرعة الإنجاز ومستوى الشكاوى، مما يعزز النزاهة ويرفع مستوى الشفافية في السوق.

رابط منصة مساند: <https://www.musaned.com.sa>

رابط وزارة الموارد البشرية: <https://www.hrsd.gov.sa>

٢- دولة الإمارات العربية المتحدة:

اعتمدت دولة الإمارات نموذجاً متقدماً من خلال إنشاء مراكز 'تدبير' التي تعمل بإشراف حكومي مباشر، حيث تم تقليص دور المكاتب التقليدية واستبدالها بكيانات منظمة تقدم خدمات متكاملة تشمل الاستقدام والتشغيل والتدريب. يتم توحيد العقود والرسوم بشكل واضح، وتطبق أنظمة صارمة لحماية حقوق العمال مثل نظام حماية الأجور، ما يحد من النزاعات ويعزز الثقة بين الأطراف، رغم أن هذا النموذج قد يرفع من كلفة التشغيل.

رابط مراكز تدبير: <https://www.tadbeer.ae>

رابط وزارة الموارد البشرية الإماراتية: <https://www.mohre.gov.ae>

٣- دولة قطر:

شهدت قطر إصلاحات تشريعية مهمة في تنظيم سوق العمالة الوافدة، تمثلت في تخفيف قيود نظام الكفالة والسماح بانتقال العامل بين أصحاب العمل وفق ضوابط محددة. تفرض الدولة على مكاتب الاستقدام ضمانات مالية وتحدد سقفاً لرسوم الاستقدام، إلى جانب تعزيز آليات الرقابة والتفتيش. يهدف هذا الإطار إلى تحقيق توازن بين احتياجات السوق وحماية حقوق العمال، مع استمرار التحدي في التطبيق العملي الكامل لهذه الإصلاحات.

وزارة العمل القطرية: <https://www.mol.gov.qa>

بوابة حكومة قطر: <https://www.gov.qa>

٤- الهند:

طورت الهند نظاماً إلكترونياً متكاملاً يعرف بـ "e-Migrate" لتنظيم عمليات هجرة العمالة، حيث يتم من خلاله ترخيص وكالات التوظيف ومراقبة أنشطتها بشكل رقمي. يحدد النظام رسوماً قصوى يمكن تحصيلها من العمال، ويصنف الدول المستقبلية وفق مستويات المخاطر لضمان حماية أفضل. يساهم هذا النموذج في تعزيز الشفافية والرقابة، رغم استمرار تحديات تتعلق بوجود قنوات غير رسمية خارج الإطار النظامي.

نظام e-Migrate

<https://emigrate.gov.in>

٥- الفلبين:

باعتبارها من أبرز الدول المصدرة للعمالة، تعتمد الفلبين نظاماً صارماً لإدارة التوظيف الخارجي من خلال هيئة متخصصة تسمى إدارة العمالة المهاجرة DMW، تفرض شروط ترخيص دقيقة على وكالات التوظيف، تشمل ضمانات مالية والتزاماً بعمود معتمدة. كما تفرض برامج تدريب إلزامية للعمال قبل السفر، وتتابع أوضاعهم في الخارج عبر السفارات، ما يوفر حماية متكاملة للعامل قبل وبعد التعاقد ويعزز من سمعة العمالة الفلبينية عالمياً.

إدارة العمالة المهاجرة: <https://dmw.gov.ph>

معلومات التوظيف الخارجي: <https://www.poea.gov.ph>

لماذا المشكلة مهمة / حساسة؟ لأنها تركز على تطوير التشريعات وتحديثها بما يتلاءم مع رؤية التحديث الاقتصادي وخارطة تحديث القطاع العام.

ما هي الآثار (التبعات السلبية) الرئيسية؟ (على سبيل المثال، مالية، أو اقتصادية، أو اجتماعية أو صحية، أو بيئية)

الأثر (١) / الآثار الاجتماعية:

أولاً/ الآثار على صاحب العمل:

- اللجوء إلى التعامل مع الوسطاء غير المرخصين: إن عدم وجود مكاتب استقدام مرخصة يدفع أصحاب العمل إلى اللجوء إلى الممارسة، مما يعرضهم للاستغلال المادي ودفع عمولات مرتفعة دون الحصول على أية ضمانات تعاقدية أو قانونية.

- تفاقم النزاعات العمالية: يؤدي غياب العقد الموحد والجهة المختصة بالتسوية السريعة إلى تحول الخلافات البسيطة بين صاحب العمل والعمال إلى نزاعات معقدة وشكاوى تستغرق وقتاً طويلاً.

ثانياً/ الآثار على العامل غير الأردني:

- انتشار ظاهرة العمالة غير الرسمية: يتم استقدام العديد من العمال على تصاريح لقطاعات محددة، ثم يعملون في قطاعات أخرى بصورة مخالفة. ويؤدي ذلك إلى بقاء العامل في وضع قانوني هش يجعله عرضة للتفسير في أي وقت.

- التعرض للاستغلال وانتهاك الحقوق: إن غياب جهة رقابية موحدة يسهل على بعض أصحاب العمل حجز الوثائق الثبوتية للعامل أو تأخير دفع الأجور، في ظل عدم معرفة العامل بالجهة التي يمكنه التظلم لديها.

- ضعف الحماية الاجتماعية: لا يتم تسجيل العامل غير الرسمي في مظلة الضمان الاجتماعي، ولا يكون له عنوان إقامة واضح وموثق، مما يقيه على هامش المجتمع ويحرمه من أشكال الحماية الاجتماعية.

- زيادة التوترات في سوق العمل: إن تشغيل العامل غير الأردني بأجور تقل عن الحد الأدنى وبظروف عمل غير لائقة، بسبب وضعه القانوني الهش، يولد شعوراً لدى المواطن الأردني بأن العمالة غير الأردنية تستحوذ على فرص العمل، مما يفضي التوترات الاجتماعية.

الأثر (٢): الآثار المالية:

أولاً/ الآثار المالية على الخزينة العامة والإيرادات الحكومية

- ضياع رسوم تصاريح العمل والغرامات: يؤدي انتشار العمالة غير الرسمية والمخالفة إلى حرمان الخزينة العامة من رسوم إصدار وتجديد تصاريح العمل، إضافة إلى الغرامات المترتبة على مخالفات قانون العمل.

- انخفاض إيرادات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي: إن عمل نسبة كبيرة من العمالة غير الأردنية خارج مظلة الضمان الاجتماعي يحرم المؤسسة من الاشتراكات الشهرية، مما يؤثر على ملاءتها المالية ويقلل من قدرتها على توسيع الحماية الاجتماعية.

- تراجع الإيرادات الضريبية غير المباشرة: يترافق العمل غير الرسمي مع التعامل النقدي وعدم إصدار الفواتير، مما يقلل من حصة ضريبة المبيعات وضريبة الدخل على المنشآت التي تستخدم هذه العمالة.

- زيادة الكلفة على الموازنة العامة: تتحمل الدولة كلفاً إضافية نتيجة حملات التفتيش والضبط والتصفير، إضافة إلى الكلف الصحية والأمنية الناجمة عن وجود عمالة غير رسمية ولا تخضع للفحص الطبي الدوري.

ثانياً: الآثار المالية على صاحب العمل

- تحمل كلف مالية غير منظورة: يضطر صاحب العمل إلى دفع عمولات مرتفعة للوسطاء غير المرخصين، فضلاً عن الغرامات المفاجئة عند ضبط عمال مخالفين نذبه.

- عدم استقرار الكلف التشغيلية: إن الاعتماد على عمالة غير رسمية يعرض المنشأة لمخاطر توقف العمل المفاجئ عند تنفيذ حملات تفتيشية، مما يكبدها خسائر تشغيلية مباشرة.

- فقدان الحوافز والمزايا الحكومية: لا تستطيع المنشآت التي تشغل عمالة مخالفة الاستفادة من برامج الدعم أو الحوافز التي تقدمها الحكومة للمنشآت الملتزمة، مثل برامج التشغيل أو التمويل الميسر.

ثالثاً: الآثار المالية على العامل غير الأردني

- ضعف الأجر الفعلي: رغم أن الأجر الاسمي قد يبدو مقبولاً، إلا أن العامل يتحمل كلفاً إضافية يدفعها للسماح بمقابل الاستقدام، إضافة إلى حرمانه من بدل الإجازات ومكافأة نهاية الخدمة والتأمين الصحي.

- انعدام الادخار والتحويلات المنظمة: يؤدي غياب العلاقة التعاقدية الرسمية إلى صعوبة تحويل الأجور عبر القنوات البنكية، مما يدفع العامل إلى اللجوء لوسائل غير آمنة ويقلل من حجم التحويلات الرسمية الداخلة للبنوك.

الأثر (٣): الآثار الاقتصادية :

-تشويه هيكل سوق العمل: إن انخفاض كلفة العمالة غير الرسمية يخلق منافسة سعرية غير عادلة مع المنشآت الملتزمة، ويقلل من جدوى الاستثمار وتحسين الإنتاجية.

-إضعاف القدرة على التخطيط الاقتصادي: إن عدم توفر بيانات دقيقة عن حجم وتوزيع العمالة غير الرسمية الفعلي يحول دون وضع سياسات اقتصادية وتشغيلية مبنية على أرقام واقعية، ويؤثر على تقدير حجم الناتج المحلي الإجمالي.

-الإضرار بمسعة المملكة في المحافل الدولية: ترصد التقارير الحقوقية الدولية حالات الاستغلال التي يتعرض لها بعض العمال نتيجة غياب التنظيم، مما يؤثر سلباً على صورة المملكة ومدى التزامها بالاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل.

-التأثير سلباً على بيئة الاستثمار: تشكل تعقيدات الإجراءات وتشتت المرجعيات عاملاً طارداً للاستثمار، حيث يرى المستثمر أن بيئة الأعمال تنقصر إلى الوضوح والحوكمة.

الأثر (٤): الآثار الصحية

أولاً: الآثار الصحية على العامل غير الأردني

-دخول العمالة دون فحص طبي موثق: يؤدي غياب المسار النظامي الموحد إلى ضعف الالتزام بإجراء الفحص الطبي قبل دخول العامل غير الأردني من غير فئة العاملين في المنازل، أو الاكتفاء بفحوصات صورية. ويترتب على ذلك احتمال دخول عمال مصابين بأمراض معدية كالكسل أو التهاب الكبد دون اكتشافها.

-الحظران من الرعاية الصحية والتأمين: إن عمل نسبة كبيرة من العمالة بصفة "غير رسمية" يحرمها من الاشتراك في التأمين الصحي أو الضمان الاجتماعي. وبالتالي يلجأ العامل إلى تأجيل العلاج أو إلى مراكز غير مرخصة، مما يفاقم حالته الصحية.

- التعرض لبيئة عمل غير آمنة: في ظل غياب جهة رقابية تتحقق من عقود العمل وظروفه، يعمل العديد من العمال في مواقع تنقصر إلى اشتراطات السلامة والصحة المهنية، مما يرفع أعداد إصابات العمل والأمراض المهنية كأمراض الجهاز التنفسي والجذدية.

- التكدس في مساكن غير صحية: يضطر العمال غير الرسميين إلى السكن في تجمعات مكتظة تنقصر إلى التهوية والصرف الصحي السليم، مما يشكل بيئة خصبة لانتشار الأمراض المعدية والجدلية.

ثانياً: الآثار الصحية على المجتمع الأردني

-زيادة مخاطر انتقال الأمراض السارية: إن عدم إخضاع جميع العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل للفحص الطبي الدوري والموثق يضعف المناعة المجتمعية، ويزيد من احتمالية انتقال الأمراض المعدية من العامل إلى زملائه في العمل أو إلى المجتمع المحيط.

- الضغط على النظام الصحي الحكومي: يلجأ العمال غير المؤمن عليهم إلى المستشفيات الحكومية للحصول على خدمات الطوارئ والعلاج، مما يشكل عبئاً مالياً إضافياً على موازنة وزارة الصحة، ويتم تقديم الخدمة دون استيفاء كلفها الحقيقية.

- صعوبة التردد الوبائي: في حالات الأوبئة أو الطوارئ الصحية، يؤدي عدم وجود قاعدة بيانات موحدة و دقيقة عن أماكن سكن وعمل العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل إلى إعاقة جهود التقصي الوبائي وعزل المخالطين، كما حدث خلال جائحة كوفيد-١٩.

ثالثاً: الآثار الصحية على بيئة العمل

- ارتفاع كلف الإصابات المهنية: إن عدم التزام بعض أصحاب العمل بتوفير معدات السلامة أو تدريب العمالة غير الرسمية يؤدي إلى زيادة حوادث العمل، وتحمل المنشأة والاقتصاد الوطني كلفة العلاج وتعويضات الإصابة.

- انتشار الممارسات الصحية الخاطئة: يؤدي غياب التوعية الصحية المنظمة عند الاستقدام إلى استمرار بعض السلوكيات الصحية الخاطئة في مواقع العمل، كالتعامل غير الآمن مع المواد الكيميائية أو مخلفات البناء.

وضع المبادئ المرتبطة بالتدخل الحكومي:

استراتيجية أو أهداف وطنية (الحكومة/ الوزارة):

١- على مستوى السياسات الوطنية، يتفق التدخل المقترح مع أحد المؤشرات الرئيسة للأثر ضمن البرنامج التنفيذي الثاني لرؤية التحديث الاقتصادي (٢٠٢٦-٢٠٢٩) وهو تعزيز الإنفغال من العمالة غير الرسمية إلى الرسمية.

٢- زيادة معدلات التشغيل للأردنيين والأردنيات، وتنظيم شؤون العمالة غير الأردنية بالشراكة مع القطاع الخاص وضمان أن تكون العمالة غير الأردنية مكتملة للعمالة الأردنية ضمن الهدف الأول للخطة الاستراتيجية لوزارة العمل (٢٠٢٦-٢٠٣٠).

٣- رفع مستوى الامتثال لتشريعات العمل ومعايير السلامة والصحة المهنية، بما يضمن بيئة عمل لائقة ويعزز إنتقال العمالة غير الأردنية إلى الاقتصاد الرسمي ضمن الهدف الثاني للخطة الاستراتيجية لوزارة العمل (٢٠٢٦-٢٠٣٠) ويتحقق ذلك من خلال:

- تطوير تشريعات العمل لمواكبة تطورات سوق العمل وأنماط التشغيل الجديدة.

- تقليل التجاوزات في سوق العمل عبر تنظيم شؤون العمالة، وتعزيز جهاز التفتيش والسلامة والصحة المهنية، وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية، وتنظيم علاقات العمل والعمل المهني.

- رفع جودة الخدمات المقدمة وأتمتها عبر ضمان تطبيق معايير الجودة، وتحسين الأداء المؤسسي، ودعم الإبداع والابتكار.

يهدف التدخل إلى تعزيز الامتثال لتشريعات العمل ومعايير السلامة والصحة المهنية، بما يضمن توفير بيئة عمل لائقة، ويدعم انتقال العمالة نحو الاقتصاد الرسمي. كما يركز على تحديث التشريعات العمالية لمواكبة التحولات المتسارعة في سوق العمل. ويرتبط ذلك بالحد من التجاوزات من خلال تنظيم شؤون العمالة غير الأردنية (بامتثناء العاملين في المنازل)، وتعزيز كفاءة جهاز التفتيش، وتطوير منظومة السلامة والصحة المهنية، وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية، إلى جانب تعزيز علاقات العمل وتنظيم العمل المهني. وعلى صعيد الأداء المؤسسي، يسعى التدخل إلى تحسين جودة الخدمات وأتمتها، عبر تطبيق معايير الجودة الشاملة، ورفع كفاءة الأداء، ودعم الابتكار وتبني الحلول الإبداعية.

*بالإضافة إلى تحقيق مكونات خارطة تحديث القطاع العام وهي:

أ- محور الهيكل التنظيمي والحوكمة:

- الوصول إلى بنية تنظيمية وهيكلية حكومية مرنة، وغير معقدة، ومتكاملة وذات كفاءة ومحورها المواطن.
- تحقيق النهج التشاركي والتعاوني بين الجهات الحكومية لتحقيق الأهداف الوطنية المشتركة ومتابعتها بحيث يتم التنسيق بين الوزارات حسب المهام لتحقيق إحتياجات المواطنين، والعمل على مؤمنة رسم السياسات وصنع القرارات.
- تطوير منظومة التشريعات والقوانين والانظمة الحالية وتعديلها.

ب- محور التشريعات:

- اطلاق مسار سريع لمراجعة التشريعات وتحديثها وموائمتها بما يضمن تنفيذ برنامج تحديث القطاع العام.
- تعزيز الامتثال بتفعيل القوانين والانظمة والتعليمات وأسس الرقابة والمساءلة.
- تم إعداد هذه الدراسة انسجاماً مع متطلبات تفعيل تقييم الأثر للتشريعات والسياسات لضمان وتحسين جودة ونوعية السياسات والتشريعات والتدخلات الحكومية ونتائجها وأثارها لإحداث عمليات إصلاح فعالة وشفافة وشاملة.

ملخص عن السياسات / التشريعات / الاتفاقيات ذات العلاقة بالموضوع، ولماذا لا تكفي لحل المشكلة؟

النوع	العنوان
قانون	١- قانون منع الاتجار بالبشر رقم (٩) لسنة ٢٠٠٩ وتعديلاته
	٢- قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته وملحقاته
	٣- قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته
	٤- قانون البيئة الاستثمارية رقم ٢١ لسنة ٢٠٢٢
نظام	١- نظام عمال الزراعة رقم ١٩ لسنة ٢٠٢١ وتعديلاته
	٢- نظام ترخيص شركات تزويد طالبي الخدمة بالعمال الأردنيين رقم (١١٢) لسنة ٢٠٢٤
	٣- نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم ١٤٢ لسنة ٢٠١٩ وتعديلاته
	٤- نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانيها رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠٩
	٥- نظام تنظيم المكاتب العاملة في استخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (٦٣) لسنة ٢٠٢٠.
	٦- نظام تنظيم البيئة الاستثمارية رقم ٧ لسنة ٢٠٢٣
تعليمات	١- تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة ٢٠١٢ وتعديلاتها
	٢- تعليمات تصنيف المؤسسات في قائمة غير الملزمين بإحكام قانون

		العمل لسنة ٢٠٠٩
		٣- التعليمات الخاصة بالزام فئات معينة من شركات إنتاج الملابس الجاهزة بالاشتراك في مشروع عمل أفضل (الأردن) التابع لمنظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية لسنة ٢٠١٠
		٤- تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاتها
		٥- تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية لسنة ٢٠٢٠ وتعديلاتها
		٦- تعليمات المكاتب العاملة في استخدام العاملين غير الأردنيين في المنازل لسنة ٢٠٢٤ وتعديلاته.
		٧- تعليمات وثيقة التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل من غير الأردنيين في المنازل لسنة ٢٠٢١.
٤	أخرى	١- أسس إصدار تصريح العمل الحر لعمال المياومة لسنة ٢٠٢٥
		٢- أسس إصدار تصريح عمل للعمال غير الأردنيين من ذوي المهارات المتخصصة لسنة ٢٠٢٤.
		٣- الدليل الشامل لأسس إصدار تصاريح العمل للعمال غير الأردنيين
		٤- دليل تصاريح العمل للعمال غير الأردنيين من ذوي المهارات المتخصصة
		٥- انليل الإجرائي لإصدار تصاريح العمل المرنة للعمال غير الأردنيين من الجنسية السورية .
		٦- قرار معالي وزير العمل رقم (٢٠٢٥/٥٥) تاريخ ٢٠٢٥/١٠/١٥ والمتضمن قائمة المهن والاعداد المسموحة للعمال غير الاردنيين حسب القطاع الاقتصادي وما يقابلها من عمال أردنيين

ولماذا لا تكفي هذه التشريعات لحل هذه المشكلة ؟ لأن الأنظمة المعمول بها حالياً لم تعد كافية لمواكبة التحولات التي يشهدها سوق العمل ولا التحديات المرتبطة بحماية حقوق أطراف العلاقة التعاقدية. وتزايد أعداد العاملين غير الأردنيين، وارتفاع مستوى الوعي الحقوقي، جميعها عوامل تفرض مراجعة الأنظمة الحالية لضمان اتساقها مع الواقع العملي وتطوراته.

وبعد تعزيز حماية حقوق العمالة غير الأردنية أحد الدوافع الرئيسة لهذا التحديث، حيث تهم الأنظمة الحديثة في توفير إطار قانوني أوضح يحدد الحقوق والواجبات، ويحد من ممارسات الإستغلال أو العمل القسري أو غياب

شروط العمل اللائق. كما ان تحديث الأنظمة يتيح وضع آليات أكثر فاعلية للرقابة والتفتيش وتسوية النزاعات، بما يعزز العدالة ويضمن كرامة العمل الإنساني، ويقلل من حالات الانتهاك التي غالباً ما ترتبط بضعف التنظيم وغموض الإجراءات.

ومن ناحية أخرى، فإن مواءمة أنظمة الاستقدام مع المعايير الدولية للعمل تشكل عاملاً مهماً في تحديثها، بما يعزز التزام الأردن بمبادئ حقوق الإنسان، ويحسن صورته على المستويين المحلي والإقليمي. كما أن تطوير هذه الأنظمة يساهم في تحقيق استقرار اجتماعي واقتصادي أوسع، من خلال ادماج العمالة غير الأردنية ضمن الإطار القانوني الرسمي وتخفيف الأعباء الاجتماعية والنزاعات، ودعم بيئة عمل أكثر توازناً وعدالة لجميع الأطراف.

ما هي مسببات المشكلة؟

المسبب (١): محدودية كفاءة الحوكمة التنظيمية ونشتت المرجعيات
محدودية كفاءة حوكمة المنظومة التنظيمية القائمة وعدم مواكبتها للتحويلات المتسارعة في سوق العمل المحلي، خاصة أنماط التشغيل الحديثة، إضافة إلى تشتت الأحكام الناعمة لاستخدام وتشغيل العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل وتوزعها بين قانون العمل، وقانون منع الاتجار بالبشر، وقانون الإقامة وشؤون الأجانب، والأنظمة والتعليمات الصادرة عن وزارة العمل، مما أدى إلى تضارب النصوص وصعوبة تطبيقها.

المسبب (٢): غياب مرجعية مؤسسية موحدة لتنظيم الاستقدام والتشغيل
غياب جهة مؤسسية موحدة تتولى تنظيم استخدام وتشغيل العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل وضبط الإجراءات المرتبطة بها، مما أسهم في تنامي العمالة غير المصرح بها واتساع نطاق التشغيل غير الرسمي وتعرش جهود الانتقال إلى الاقتصاد الرسمي.

المسبب (٣): محدودية التنسيق المؤسسي ومحدودية كفاءة الرقابة الميدانية
تعدد الجهات ذات الصلاحية في الترخيص والمتابعة دون وجود آلية تكامل مؤسسي فاعلة، حيث تنتزع الأدوار بين وزارة العمل ووزارة الداخلية وجهات أخرى، مع قصور في المتابعة الميدانية للأنشطة المرخصة وغير المرخصة، مما أوجد فراغاً رقابياً وأثر على كفاءة الضبط.

المسبب (٤): انتشار الممارسات غير الرسمية في سوق الاستقدام
شروع حالات استغلال العمال وأصحاب العمل نتيجة انتشار المكاتب الوهمية والكيانات غير المرخصة التي تمارس الاستقدام، وقيام بعضها باحتجاز الوثائق الثبوتية للعمال، في ظل ضعف وضوح الالتزامات التعاقدية بين الأطراف، وتنامي ظاهرة الوسطاء غير المرخصين.

٢. أهداف السياسة / التدخل الحكومي

قم بتحديد الأهداف الذكية (SMART) التي يسعى التدخل الحكومي المقترح لتحقيقها بشكل دقيق وتفصيلي (يتوجب أن تكون قابلة للقياس ومحددة بإطار زمني)

بناء على تعريف المشكلة أعلاه، قم بتحديد هدف استراتيجي واحد.
الهدف الرئيسي: خفض نسبة التشغيل غير الرسمي للعمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل، خلال مدة أربع سنوات من بدء التطبيق.

بناء على ما ورد في المسببات، قم بوضع أهداف تفصيلية (من ١ الى ٢) يؤدي تحقيقها الى الوصول الى الهدف الرئيسي.

الهدف التفصيلي (١): سد الثغرات التشريعية والتطبيقية التي يتم استغلالها حالياً في استخدام وتشغيل العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل، وضمان حوكمة إجراءات الاستخدام والتشغيل ومواءمتها مع متطلبات سوق العمل.

حيث يسعى هذا الهدف إلى معالجة الفراغات والنصوص غير الواضحة في الأنظمة والتعليمات الحالية التي يتم استغلالها للتحايل على القانون، مثل إصدار تصاريح عمل بغير مطابقة للواقع أو ضعف إلزام المكاتب بمتابعة العامل بعد دخوله، وذلك من خلال ضمان حوكمة كاملة لإجراءات الاستخدام والتشغيل بحيث تصبح كل خطوة في العملية واضحة وموثقة وخاضعة للمساءلة مع تحديد دقيق لمسؤوليات وزارة العمل والمكاتب وأصحاب العمل ووضع مسار إلكتروني موحد يمنع التجاوز، على أن تتم مواءمة هذه الإجراءات مع المتطلبات الفعلية لسوق العمل بحيث تراعي المهن التي تشهد نقصاً في العمالة الأردنية والكلف الاقتصادية على القطاعات الإنتاجية مع الحفاظ على التوازن بين حماية فرص العمل للأردنيين وضمان عدم تعطيل عمل المنشآت، مما يساهم مباشرة في خفض التشغيل غير الرسمي عبر إغلاق المنافذ التي تسمح به ورفع نسبة المكاتب الملتزمة من خلال توضيح القواعد وتثقيف الرقابة عليها.

الهدف التفصيلي (٢): تطوير وتفعيل آليات التفتيش والمتابعة على المكاتب والمنشآت المشغلة للعمالة غير الأردنية، لضمان الالتزام بمعايير الترخيص وشروط التشغيل وحماية الحقوق العمالية. من خلال التركيز على الجانب التنفيذي والميداني لضبط سوق العمل، ويقصد به الانتقال من التفتيش التقليدي القائم على رد الفعل إلى منظومة تفتيش استباقية ومؤتمتة تستهدف المكاتب والمنشآت التي تشغل العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل، وذلك عبر تطوير الأدوات والصلاحيات والإجراءات التي تمكن فرق التفتيش من التحقق الفعلي من التزام المكاتب بشروط الترخيص الممنوح لها والتزام المنشآت بشروط تشغيل العمالة المصرح لها بما في ذلك مطابقة المهنة الفعلية للمهنة في التصريح وظروف العمل والأجور والسكن، مع تفعيل آليات المتابعة اللاحقة لضمان عدم عودة المخالفات وربط نتائج التفتيش بقواعد بيانات الوزارة لاتخاذ قرارات فورية كالإنذار أو إيقاف الخدمات أو سحب الترخيص، مما يضمن حماية الحقوق العمالية للعامل غير الأردني ويحد من قدرة أصحاب العمل والمكاتب على تشغيل العمالة بشكل غير نظامي ويعزز الامتثال الطوعي نتيجة رفع كلفة المخالفة واحتمالية كشفها.

الهدف التفصيلي (٣): رفع مستوى الوعي والامتثال الطوعي لدى أصحاب العمل والمكاتب والعمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل بحقوق وواجبات أطراف علاقة العمل والإجراءات القانونية للاستخدام والتشغيل. حيث يسعى هذا الهدف إلى معالجة أحد الأسباب الجذرية لتنامي التشغيل غير الرسمي والمتمثل في ضعف المعرفة بالإطار القانوني الناظم لعلاقة العمل، وذلك عبر تنفيذ جهود منظمة لرفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل ومكاتب الاستخدام والعمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل بحقوق وواجبات كل طرف كما نص عليها قانون العمل والأنظمة والتعليمات النافذة، مع توضيح المسار القانوني الكامل لإجراءات الاستخدام والتشغيل والكلف والتمدد الزمنية والوثائق المطلوبة والعقوبات المترتبة على المخالفة، بهدف تعزيز الامتثال الطوعي وتقليل المخالفات الناتجة عن الجهل وليس عن طريق التحايل المتعمد، حيث إن إدراك أصحاب العمل للمخاطر القانونية والمالية للتشغيل غير الرسمي وإدراك العمالة لحقوقها وأليات التظلم المتاحة يخلق بيئة رقابية ذاتية تدعم جهود التفتيش الرسمي وتساهم في خفض نسب التشغيل غير الرسمي واستدامة التزام المكاتب المرخصة بمعايير الحماية والترخيص.

٣. الحلول / البدائل التنظيمية الأولية

قم بتحديد الحلول الأولية الممكن تطبيقها مع شرح مبسط ومختصر للأثار المتوقعة

الحل/الخيار (١): الإبقاء على الوضع القائم (بدون تدخل)

يقود الاستمرار في الوضع الراهن إلى بقاء الاختلالات التنظيمية في سوق العمل دون معالجة، مما يكرس انتشار الوساطة غير القانونية، ويؤدي إلى اتساع نطاق العمالة غير الرسمية. كما ينعكس ذلك في تفاقم الآثار الاجتماعية والاقتصادية السلبية، إلى جانب ارتفاع الكلفة المالية غير المباشرة على الدولة نتيجة ضعف الامتثال وتراجع كفاءة التحصيل والرقابة.

الحل/الخيار (٢): مراجعة وتعديل واستحداث التشريعات الناظمة لاستخدام واستخدام وتشغيل العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل.

يقوم هذا الخيار على تطوير الإطار التشريعي والتنظيمي الناظم لاستخدام واستخدام وتشغيل العاملين غير الأردنيين من غير فئة العاملين في المنازل، من خلال مراجعة القوانين والأنظمة القائمة وتحديثها، بما يضمن تنظيم إجراءات ترخيص مكاتب الاستخدام وفق معايير واضحة وشفافة.

كما يشمل رقمنة الإجراءات وتعزيز أنظمة الرقابة والتفتيش، بما يساهم في الحد من التجاوزات وتخفيض الشكاوى والخلافات، إلى جانب توحيد الجهة المرجعية المسؤولة عن ملف العمالة غير الأردنية، بما يعزز كفاءة التنسيق مع السفارات والجهات ذات العلاقة.

ويتضمن كذلك تطوير منظومة جمع البيانات وإصدار التقارير الدورية لدعم اتخاذ القرار، ووضع ضوابط لتحديد سقف الرسوم، وتعزيز الرقابة على التحويلات المالية المرتبطة بعمليات الاستخدام، ومنع تحميل العاملين أي تكاليف غير قانونية، بما ينسجم مع المعايير الدولية ويعزز بيئة عمل منظمة وعادلة، بما في ذلك ضبط مسميات

المهن، وتحديد مسؤولية المكتب بعد دخول العامل، والزامية متابعة عقده. كما يتضمن النص صراحة على الجزاءات المترتبة على المخالفات وترتيبها، بما يجعل القواعد واضحة وغير قابلة للتأويل، ويوفر أساساً قانونياً راسخاً لإجراءات التفتيش والضبط.

الحل/الخيار (٣): أتمتة منظومة التفتيش والربط الإلكتروني بين وزارة العمل والمكاتب والمنشآت. بالرغم من أن الوزارة قامت بتطوير منظومة التفتيش الإلكترونية والذي تتضمن عدداً من الخدمات الإلكترونية وهي: منصة (حماية) للشكاوى العمالية، نظام التفتيش الإلكتروني، بوابة خدمات التفتيش والسلامة والصحة المهنية لأصحاب العمل، غرفة التحكم والسيطرة الإلكترونية، بوابة تصاريح العمل والخدمات الإلكترونية للعمالة الوافدة. إلا إن هذا الحل يقوم على بناء نظم إلكتروني موحد يربط إصدار تصريح الاستقدام والعمل بحركة العامل الفعلية ونتاج التفتيش، مع تزويد المفتشين بأدوات رقمية تمكنهم من التحقق الميداني اللحظي من بيانات العامل والمنشأة ومطابقتها مع قاعدة البيانات. وينتج النظام تفعيل الرقابة الاستباقية عبر إطلاق تنبيهات تلقائية للمخالفات المحتملة وربط المخالفة بإجراء فوري كإيقاف الخدمات، مما يرفع كلفة التشغيل غير الرسمي واحتمالية كشفه ويعالج ضعف آليات المتابعة الحالية.

بالنتيجة توسيع أدوات الرقابة على الاقتصاد غير الرسمي مع اعتماد حلول رقمية لتتبع العمالة وتصنيفها ودمجها تدرجياً في الاقتصاد الرسمي. (المصدر: بالحقائق والأرقام : قراءة معمقة حول البطالة في الأردن - ٢٠٢٥ - دراسة منشورة على موقع منتدى الاستراتيجيات الأردني) ويتضمن هذا الخيار تحديد الأدوار والصلاحيات بين الجهات ذات العلاقة بشكل واضح، وإنشاء آلية تنسيق مشتركة تتيح تبادل البيانات والمعلومات بصورة فعالة، بما يسهم في الحد من التداخل والازدواجية في الإجراءات، ويميز كفاءة العمل المؤسسي وتكامل الأدوار بين الجهات المعنية.

الحل/الخيار (٤): إصدار أدلة ونشرات توعوية موجهة لأصحاب العمل والمكاتب والعمالة

على الرغم من أن وزارة العمل تعمل دورياً على نشر رسائل التوعية من خلال صفحاتها الرسمية ومن خلال منصات التواصل الاجتماعي حول حقوق العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنزل وواجباتها، إلا أن هذا الحل المقترح يتضمن إطلاق أدلة ونشرات توعوية بلغات متعددة توضح خطوات الاستقدام والاستخدام والتشغيل القانوني، وحقوق وواجبات كل طرف، والكلف والعقوبات المترتبة على التشغيل غير الرسمي، وقنوات النظم المتاحة ويتم نشر الأدلة التوعوية والإرشادية عبر القنوات الرسمية لموقع الوزارة، والمكاتب المرخصة، والمنافذ الحدودية، بهدف تعزيز الامتثال الطوعي، والحد من المخالفات الناتجة عن نقص المعرفة بالتشريعات، بما يسهم في ترسيخ الرقابة الذاتية ودعم جهود التفتيش، وضمان استدامة الأثر.

مستوى التدخل	الأداة	النتيجة
١. المستوى التشريعي	إصدار تشريع لترخيص شركات مكاتب استخدام واستخدام العاملين غير الأردنيين في القطاعات الاقتصادية	إيجاد سند قانوني لعمل القطاع الخاص المنظم
٢. المستوى الإجرائي	أتمتة دورة الاستقدام والاستخدام كاملة وربطها بقواعد بيانات الداخلية والصحة والضمان...	خفض زمن الإنجاز ومنع التزوير والازدواجية
٣. المستوى الرقابي	تفعيل التفتيش الذكي المبني على المخاطر.	ضمان الامتثال وسرعة تصويب المخالفات

على فريق العمل القيام بمناقشة الخيارات باستعمال التحليل المنطقي ومناقشة فيما إذا كانت الخيارات مناسبة ويمكن تطبيقها بشكل أولي من أجل تحديد الخيار التنظيمي الأفضل.

٤. وصف الخيار التنظيمي المقترح (خيار واحد فقط)

بناء على مخرجات النقاش لفريق العمل، قم بوصف التدخل الحكومي الأفضل، مع الأخذ بعين الاعتبار ما سيتمخض عنه عقب التنفيذ وإلى حين تحقيق الأهداف للموضوعة.

الخيار التنظيمي الأفضل الذي تم اختياره، ولماذا؟

تم اختيار الخيار رقم (٢): وهو مراجعة وتعديل واستحداث التشريعات النازمة لاستخدام واستخدام وتشغيل العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل للأسباب التالية:

أ. أثر مستدام وأوسع نطاقاً فالتفتيش أثره لحظي ومرتببط بعدد المفتشين ويتوقف عند انتهاء الحملة. والتوعية: أثرها يضعف مع الزمن وتحتاج تكرار. أما تعديل التشريع: أثره دائم وملزم للجميع.

ب. يمكن الحلول الأخرى حيث لا تستطيع أتمتة تفتيش فعال إذا كان التشريع الأصلي فيه ثغرة تسمح بالتحايل. ولا تستطيع التوعية بحقوق وواجبات إذا كانت النصوص نفسها غامضة. تعديل التشريع هو الأساس التشريعي الذي تبني عليه الأتمتة والعقوبات والتوعية. بدوره، الحلول الأخرى تكون ضعيفة أو قابلة للطعن.

ج. الأقل كلفة تشغيلية على المدى الطويل لأن كلفة تعديل التشريع مرة واحدة أقل بكثير من كلفة تعيين مفتشين جدد بشكل دائم أو إطلاق حملات توعية كل سنة، والعائد على الاستثمار فيه أعلى لأنك تغلق المنفذ بدل من ملاحقة كل من يخرج منه.

د. يساعد هذا الخيار على تبسيط الإجراءات وتوضيح القواعد، وإزالة التعقيدات غير الضرورية، مما يقلل من الأخطاء وسوء الفهم. كما يسهم في سد الثغرات، بحيث يتم منع المشكلات من الأساس، بدلاً من التعامل معها بعد حدوثها.

من هم أصحاب العلاقة الأكثر تأثراً من الخيار التنظيمي الأفضل:
بشكل مباشر:

- ١- وزارة العمل/ مديرية العمالة الوافدة ومديرية التفتيش
- ٢- أصحاب العمل / المنشآت المشغلة للعمالة غير الأردنية
- ٣- العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل
- ٤- وزارة الزراعة.
- ٥- وزارة الداخلية.
- ٦- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
- ٧- إدارة الإقامة والحدود.
- ٨- وحدة مكافحة الإتجار بالبشر.
- ٩- غرفة صناعة الأردن.
- ١٠- غرفة تجارة الأردن.
- ١١- وزارة الصناعة والتجارة والتموين.
- ١٢- دائرة مراقبة الشركات.
- ١٣- وزارة الصحة.
- ١٤- وزارة العدل.
- ١٥- وزارة المالية.
- ١٦- وزير الاقتصاد الرقمي والريادة
- ١٧- وزير الاستثمار

٥. منافع التدخل الحكومي (فقط للخيار التنظيمي الأفضل)

قم بشرح، من الناحية النوعية، المنافع المتوقعة من تنفيذ التدخل المقترح، بالمقارنة مع الوضع الحالي.

المنافع الاقتصادية المتوقعة (تحليل نوعي) مع تحديد الأئمة وكيف يستخدم أصحاب العلاقة.

- ١- زيادة الإيرادات الحكومية: يتوقع أن يسهم تطبيق التنظيم الموحد للعمالة غير الأردنية في رفع الإيرادات العامة من خلال زيادة حصيلة رسوم ترخيص مكاتب الاستقدام وتجديد تصاريح العمل، إلى جانب الحد من التهريب المرتبط بالعمالة غير الرسمية. كما يؤدي تعزيز الرقابة.
- ٢- تقليص حجم الاقتصاد غير الرسمي: من خلال اندماج العاملين ضمن الإطار الرسمي، تقليل نشاط الوسطاء غير المرخصين، رفع مستوى الامتثال الضريبي والتنظيمي.

٣- تحسين بيئة الاستثمار وسمعة الدولة: يُتوقع أن يساهم تنظيم سوق العمل في تعزيز صورة الأردن في التقارير والمؤشرات الدولية المتعلقة بالعمل والحوكمة وحقوق الإنسان، مع تقليل المخاطر المرتبطة بقضايا الاتجار بالبشر أو العمل القسري. كما يؤدي ذلك إلى تحسين جانبية الأردن للاستثمارات التي تعتمد على مؤشرات الامتثال والحوكمة.

المناافع الاجتماعية المتوقعة (تحليل نوعي) مع تحديد الأدلة وكيف يستخدم أصحاب العلاقة.

١- تعزيز الاستقرار المجتمعي وتقليل الممارسات غير النظامية:

يسهم تنظيم استخدام وتشغيل العاملين غير الأردنيين في الحد من انتشار العمالة غير الرسمية والحد من التواجد العشوائي في المناطق السكنية، مما يعزز الاستقرار الاجتماعي ويقلل من الممارسات الخارجة عن الإطار القانوني.

٢- تحسين الاندماج الاجتماعي وتنظيم العلاقة بين العمالة والمجتمع المحلي:

يؤدي وضوح الأطر التنظيمية إلى تحسين إدارة وجود العمالة غير الأردنية داخل المجتمع، بما يحد من الاحتكاكات الاجتماعية ويعزز الاندماج المنظم القائم على القوانين والضوابط المعتمد.

٣- تعزيز الأمن المجتمعي وحماية حقوق جميع الأطراف:

يسهم التنظيم الفعال في تعزيز الشعور بالأمن المجتمعي من خلال ضبط حركة العمالة وتوثيق علاقات العمل، بما يضمن حماية حقوق العاملين وأصحاب العمل ويحد من حالات الاستغلال أو الخلفات.

المناافع الصحية المتوقعة (تحليل نوعي) مع تحديد الأدلة وكيف يستخدم أصحاب العلاقة.

١- الحد من انتشار الأمراض المعدية والسارية: فاللتنظيم يلزم العامل بإجراء فحص طبي معتمد قبل دخول المملكة وعند تجديد التصريح. هذا يكشف مبكراً عن أمراض مثل المل و التهاب الكبد و HIV و يمنع دخول أو استمرار حالات غير مشخصة. كما أن ربط التصريح بنتيجة للفحص يمنع تحايل بعض المكاتب على هذا الشرط.

٢- تحسين ظروف السكن وتقليل الاكتظاظ: وهي من شروط التشغيل المنظم بتوفير سكن لائق ومطابق للمعايير الصحية من حيث التهوية والمساحة والمرافق. وضبط هذا الشرط يقلل تكديس العمالة في مساكن غير صحية، مما يخفض معدلات انتشار أمراض الجهاز التنفسي والأمراض الجلدية ويحد من بؤر العدوى.

٣- رفع مستوى السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل: فالتشريع المنظم يلزم صاحب العمل بتطبيق شروط السلامة المهنية وتوفير معدات الوقاية والتدريب، خاصة في قطاعات خطرة كالإنشاءات والزراعة. هذا يقلل إصابات العمل والأمراض المهنية بين العمالة غير الأردنية ويخفض الكلفة على نظام الصحة العامة والطوارئ.

المناافع البيئية المتوقعة (تحليل نوعي) مع تحديد الأدلة وكيف ستخدم أصحاب العلاقة.

١. ضبط السكن العشوائي ومخالفات البناء حيث أن جزء كبير من العمالة غير الرسمية يسكن في أبنية مخالفة أو سكن عشوائي داخل المزارع والمصانع أو على أطراف المدن. هذه المساكن غالباً تفتقر لشبكات صرف صحي سليمة ومرتبط بمنظم بالتفاريات. والزام صاحب العمل بتوفير سكن مرخص ومطابق لشروط التنظيم يقلل التعدي على الأراضي وانتشار المساكن العشوائية وما ينتج عنها من تلوث للتربة والمياه الجوفية.

٢. تحسين إدارة النفايات في مواقع العمل والسكن للمنشآت التي تشغل عمالة رسمية تخضع لرقابة البلديات ووزارة البيئة فيما يخص التخلص من النفايات الصلبة والسائلة. والتشغيل غير الرسمي يهرب من هذه الكلفة عبر رمي النفايات أو الصرف الصحي بطرق مخالفة. والضبط التشريعي يجبر المنشأة على الالتزام بعقود النفايات وأنظمة المعالجة، مما يقلل التلوث البصري والبيئي.

٣. خفض استنزاف الموارد بسبب الكثافة غير المخططة والعمالة غير الرسمية التي تتركز في مناطق محددة بشكل يفوق الطاقة الاستيعابية لشبكات المياه والكهرباء والصرف الصحي، مما يسبب ضغط على البنية التحتية وأعطال وتضريب. وإن تنظيم أماكن السكن والعمل وتوزيع العمالة حسب الحاجة الفعلية يسمح بتخطيط أفضل للموارد ويمنع الاستنزاف غير المحسوب.

٤. دعم خطط التحضر والتنظيم المكاني بوجود بيانات دقيقة عن أماكن سكن وعمل العمالة غير الأردنية من غير فئة العاملين في المنازل يساعد البلديات وأمانة عمان على التخطيط العمراني والبيئي السليم، وتقدير الاحمال على الشبكات، وتوزيع الخدمات البيئية مثل جمع النفايات. الفوضى الحالية تجعل هذه البيانات غير دقيقة وتضعف التخطيط.

٦. كلف التدخل الحكومي (فقط للخيار التنظيمي الأفضل)

قم بشرح، من الناحية النوعية، الكلف المتوقعة من تنفيذ التدخل المقترح، بالمقارنة مع الوضع الحالي.

الكلف الاقتصادية المتوقعة (تحليل نوعي) مع تحديد الأدلة وكيف ستؤثر على أصحاب العلاقة.

١. تزداد كلفة الامتثال على أصحاب العمل نتيجة ارتفاع تكاليف التشغيل، مثل رسوم تصاريح العمل، وتوفير سكن مناسب للعمال، والاشتراك في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، إضافة إلى التعاقد مع جهات مختصة لجمع النفايات والتخلص منها، وتكاليف تطبيق متطلبات السلامة المهنية.

٢. كلف الامتثال على مكاتب الاستقدام بسبب رسوم ترخيص أعلى، كفالات بنكية أكبر، إلزامية متابعة العامل بعد دخوله، تكاليف أنظمة إلكترونية للربط مع الوزارة، غرامات أشد عند المخالفة.

٣. كلف التطوير المؤسسي الحكومي لتحديث الأنظمة الإلكترونية للربط بين العمل والداخلية والضمان، تدريب المفتشين، تطوير نماذج التفتيش المؤتمت، حملات التوعية الأولية.

٤. كلف التفتيش والإنفاذ من خلال زيادة عدد الجولات التفتيشية الميدانية في البداية لضمان الانتقال للوضع الجديد، كلف الضبطيات وتحويل المخالفات للقضاء، تشغيل غرفة عمليات.

٥. كلف غير مباشرة على الاقتصاد من حيث احتمال انكماش مؤقت في قطاعات تعتمد على العمالة الرخيصة غير الرسمية مثل بعض المزارع والمصانع الصغيرة، وارتفاع أسعار بعض الخدمات للمستهلك النهائي بسبب نقل الكلفة.

٦. كلف للفرصة البديلة فبعض المنشآت قد تقلل توسعها أو ترحل مشاريع بسبب ارتفاع كلفة العمالة، وبعض العمالة غير الأردنية قد تغادر السوق الأردني.

إلا أن هذه الكلف يتوقع أن تكون تدريجية، ويقابلها منافع تتمثل في تقليل المخاطر القانونية وتحسين استقرار بيئة الأعمال.

الخيارات	الفعالية في حل المشكلة	الكلفة على الدولة	مرعة التنفيذ	الاستدامة
الوضع كما هو عليه (بدون تدخل)	ضعيفة جداً المشكلة تبقى وتتفاقم	لا يوجد	فورية	معدومة
مراجعة وتعديل التشريعات والتعليمات الناظمة لاستخدام واستخدام وتشغيل العمالة غير الأرنسية من غير العاملين في المنازل.	عالية جداً يعالج السبب الجذري ويسد الثغرات	متوسطة - كلفة تشريعية مرة واحدة	متوسطة ٣ - ٦ شهور	دائمة (أثر تشريعي ملزم)
أتمتة منظومة التفتيش والربط الإلكتروني بين وزارة العمل والمكاتب والمنشآت.	متوسطة يكشف المخالفة لكن لا يمنعها	عالية - أنظمة وبنية تحتية وتشغيل	بطيئة سنة +	متوسطة (يعتمد على تحديث النظام)
إصدار أنلصة ونشرات توعوية موجهة لأصحاب العمل والمكاتب والعمالة	متوسطة لكونها وقتية وتتطلب الاستمرارية	عالية - عند الاستمرارية	بطيئة سنة +	متوسطة (تعتمد على الاستدامة)

يعتمد الخيار ٢ "مراجعة وتعديل التشريعات" كخيار أساسي للأسباب التالية:

- الأعلى فعالية واستدامة لأنه يعالج الأساس المسبب للمشكلة.
- الأكثر جدوى لأنه كلفته تدفع مرة واحدة مقابل منافع دائمة، بعكس التفتيش والتوعية التي تكون كلفتهم متكررة.
- ممكن للخيارات الأخرى: لا يمكن أتمتة التفتيش أو التوعية بفعالية إذا بقي القانون فيه ثغرات.

الكلف الاجتماعية المتوقعة (تحليل نوعي) مع تحديد الأدلة وكيف ستؤثر على أصحاب العلاقة. يترتب على خيار تعديل التشريعات النازمة لاستخدام واستخدام وتشغيل العمالة غير الأرنية كلف اجتماعية وصحية انتقالية تظهر بشكل رئيسي في المدى القصير. اجتماعياً، قد يؤدي التشديد الرقابي إلى انتهاء خدمات مؤقتة لجزء من العمالة غير الرسمية التي تعمل بتصاريف مخالفة، مما يسبب فقدان دخل لها وضغط تشغيلي على المنشآت الصغيرة التي تعتمد عليها، خاصة في قطاعي الزراعة والإنشاءات. كما يتوقع ظهور مقاومة للتغيير من بعض الشركات والمنشآت المستفيدة من الثغرات انحائية.
الكلف الصحية المتوقعة (تحليل نوعي) مع تحديد الأدلة وكيف ستؤثر على أصحاب العلاقة. فبالإضافة الفحص الطبي لكل تصريح مستزيد الطلب على خدمات المختبرات المعتمدة وتسبب ضغطاً مؤقتاً على وزارة الصحة، إضافة إلى كلفة مالية مباشرة يتحملها صاحب العمل والعمال. كما أن التشديد سيكشف عن حالات مرضية كانت مخفية بين العمالة غير المنحوصة سابقاً، وهو ما سيحمل وزارة الصحة كلف علاج أنية. ويؤثر على العمالة غير الأرنية من غير فئة العاملين في المنازل بتحمل كلفة تصويب الأوضاع واحتمال فقدان العمل، ويتحمل أصحاب العمل كلفة الأجور والفحوصات الأعلى، بينما تتحمل وزارة العمل والصحة عبئاً تشغيلياً وإدارياً في المرحلة الأولى. مع ذلك، تعتبر هذه الكلف انتقالية ومحدودة زمنياً، وتقابلها منافع صحية واجتماعية دائمة على المدى المتوسط والطويل، ويمكن التخفيف منها عبر منح مهلة لتصويب الأوضاع وزيادة الطاقة الاستيعابية لمراكز الفحص الطبي.
الكلف البيئية المتوقعة (تحليل نوعي) مع تحديد الأدلة وكيف ستؤثر على أصحاب العلاقة. لا يتوقع أن يترتب على التدخل الحكومي المقترح كلف بيئية سلبية مباشرة، نظراً لطبيعته التنظيمية، بل على العكس، من المرجح أن يسهم في تحقيق بعض المنافع البيئية غير المباشرة، نتيجة التوسع في استخدام الأنظمة الإلكترونية وتقليل الاعتماد على المعاملات الورقية، بما يعزز كفاءة استخدام الموارد ويحد من الأثر البيئي للعمليات الإدارية التقليدية.
٧. الكلفة الاقتصادية للتدخل الحكومي (فقط للخيار التنظيمي الأفضل) بالنسبة لكلف الامتثال التي ستتحقق على قطاع الأعمال، وبالنسبة للكلف المالية المتوقعة على الموازنة العامة / خزينة الدولة، قم بإجراء تقييم كمي (الكلفة المالية) قدر الإمكان.
ما هي الكلف المباشرة التي ستتحقق من التدخل الحكومي على قطاع الأعمال؟ هي الكلف التي سيدفعها من يستقدم العمال غير الأرنينين من غير فئة العاملين في المنازل / صاحب العمل/ المنشأة بشكل مباشر ومحسوب نتيجة الالتزام بالتشريع الجديد، ولا يمكنه تجنبها إذا أراد التشغيل القانوني؟ يمكن حصر هذه الكلف في النقاط التالية: ١. كلف تصاريح العمل ورسوم إصدار/ تجديد تصريح العمل حسب المهنة والقطاع، والتي مستصحب إلزامية للجميع بدون استثناءات. ٢. غرامات تصويب الأوضاع عن الفترات السابقة للعمالة المخالفة التي يرغب صاحب العمل بالاحتفاظ بها.

٣. الكفالات البنكية التي قد تُفرض على بعض القطاعات أو عند استخدام أعداد كبيرة.
٤. كلف الامتثال لشروط السكن والسلامة المهنية وتوفير سكن مرخص ومطابق للمواصفات بدل السكن العشوائي الحالي: إيجار أو بناء وحدات سكنية، تأثيث، مياه، كهرباء، صرف صحي وتجهيزات السلامة المهنية: خوذة، أحذية، طفايات، لوحات إرشادية، تدريب سلامة، حسب اشتراطات وزارة العمل.
٥. كلف الاشتراكات والضمانات الاجتماعية والصحية منها اشتراك الضمان الاجتماعي عن والتأمين الصحي الإلزامي للعامل والفحص الطبي الأولي والدوري عند الإصدار والتجديد.
٦. كلف إدارية وتشغيلية للامتثال : رواتب موظف موارد بشرية/معتق لمتابعة التصاريح والربط الإلكتروني والتفتيش ورسم الأنظمة الإلكترونية إذا فرض اشتراك على بوابة الوزارة أو الربط مع المكاتب وكلف التدقيق الداخلي للتأكد من مطابقة الكشوف قبل زيارة المفتش.
٧. كلف المخالفة في حال عدم الالتزام وغرامات التفتيش عن كل عامل مخالف تُضبط بعد نفاذ التعليمات وإغلاق المنشأة أو وقف الاستخدام في حال تكرار المخالفة وترحيل العامل على نفقة صاحب العمل إذا كان تشغيله مخالف.

مثال تقريبي ضمن الحد الأدنى للرسوم / لكلفة للعامل الواحد في السنة للعامل		
البند	المبلغ	الكلفة على المنشأة:
رسم اصدار تصريح عمل أو تجديده بشكل عام في كافة القطاعات الاقتصادية دون التطرق للاستثناءات او المهارات المتخصصة	٣٥٠ دينار + ٥٠ دينار مبالغ اضافي	١ منشأة عندها ١٠ عمال = ٤٠٠ * ١٠ = ٤٠٠٠ دينار سنويا
ضمان اجتماعي	اقتطاع صاحب العمل (١٤,٢٥%) × ٢٩٠ = ١٤,٢٥% ٤١,٣٢٥ دينار أرنبني	منشأة عندها ١٠ عمال = ١٢ * ١٠ * ٢٩٠ = ٣٤٨٠ دينار سنويا
كلفة الفحص طبي	٨٥ دينار	٨٥ × ١٢ * ١٠ = ١٠٢٠٠ دينار سنويا
سكن	٢٠٠ دينار غرفة واحدة	٢٠٠ * ١٢ * ١٠ = ٢٤٠٠٠ دينار سنويا

٨٧١٥٩ دينار يتحملها قطاع الاعمال في حال تم تنظيم العمالة غير الاردنية من غير المنازل كحد أدنى	الإجمالي التقريبي
ملاحظة مهمة : هذه ليست كلفة صافية جديدة على الاقتصاد، بل كلفة امتثال كانت يجب أن تُدفع أصلاً. حالياً تتحملها الموازنة العامة بشكل غير مباشر: علاج مجاني، تفتيش متكرر، تلوث بيئي، فاقد مياه... الخ والتدخل الحكومي فقط يجبر المنشآت على أن تدفعوا بدلاً من أن تتحملها الدولة بشكل غير مباشر. كيفية تحديد الكلف: تم تحديد هذه الكلف من خلال مراجعة نصوص التشريعات الحالية وما يفترض أن ترتبه من الالتزامات على من يستخدم العمال غير الاردنيين من غير فئة العاملين في المنازل /صاحب العمل/ المنشآت والتي يتهربون من الالتزام بها (تم الرجوع لنظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم ١٤٢ لسنة ٢٠١٩ وتعديلاته وموقع وزارة الصحة وتم احتساب الحد الأدنى من الرسوم دون النظر للالتزامات الأخرى التي يمكن ان تترتب على صاحب العمل كتأمين صحي أو اشتراطات السلامة والصحة المهنية، الخ) .	
هل توجد فئات محددة من أصحاب المصلحة ستتأثر بشكل أكبر/غير متكافئ من التدخل الحكومي؟ لماذا؟ ١. المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر ستتأثر بشكل أعلى بسبب ضعف القدرة المالية واعتمادها التاريخي على المرونة غير المنظمة. ٢. الجهات غير المرخصة من خلال خسارة نموذج العمل المخالف التي كانت تربح من تأجير التصاريح واستقدام عمالة غير رسمية أو تشغيلها خلاف المهنة، بالإضافة إلى ظهور منافسة من جانب الجهات الملتزمة، وتحمل كلفة ضمانات وكفالات جديدة قد تُفرض لضبط الاستقدام. ٣. العمالة غير الأردنية من غير المنازل المخالفة فقدان الميزة التنافسية غير العادلة وكلفة تصويب الأوضاع وخضر الترحيل والبطالة المقنعة. ٤. المستهلك النهائي في قطاعات محددة منها الزراعة والإنشاءات الممكنية. أما الفئات الأقل تأثراً من التدخل الحكومي فهي: ١. الشركات الكبيرة والمتوسطة الملتزمة أصلاً وتدفع معظم الكلف. ٢. العمالة الأردنية حيث تقل المنافسة غير العادلة وترتفع فرصها بالأجور الحاتية. ٣. العمالة غير الأردنية الرسمية فهي سوف تستفيد بالحصول على بيئة عمل أفضل، سكن لائق، حماية اجتماعية. ٤. خزانة الدولة ستستفيد من إيرادات التصاريح وما يفرغ عنها من رسوم اضافية أخرى وأيضاً توفير كلف صحية وأمنية.	
ما هي الكلف المترتبة على خزانة الدولة / الموازنة الخاصة بالدائرة الحكومية المتعلقة بتطبيق الخيار التنظيمي الأفضل؟	

يترتب على تطبيق خيار تعديل التشريعات كلف مباشرة تتحملها الموازنة العامة، تنقسم إلى: كلف تأسيسية تدفع مرة واحدة وأخرى تشغيلية متكررة.

١. الكلف التأسيسية تشمل تطوير وتحديث الأنظمة الإلكترونية للربط مع الضمان والإقامة والصحة.
 ٢. الكلف التشغيلية السنوية فتمثل بزيادة كواثر التفتيش الميداني لتغطية الرقابة الموسعة، وصيانة الأنظمة الإلكترونية وتشغيلها، وتحمل كلف التفاضلي والمتابعة القانونية للمخالفات التي ستظهر أول فترة.
- كما ستتحمل وزارات أخرى كالصحة والداخلية والبلديات كلفاً غير مباشرة نتيجة ضغط الفحوصات الطبية وترحيل المخالفين وإدارة النفايات الناتجة عن الإزالات. مع ذلك، تعتبر هذه الكلف استثمارية وانتقالية تقابلها إيرادات جديدة من رسوم التصاريح وما يتفرع عنها من رسوم إضافية أخرى ووفورات كبيرة في الكلف الصحية والأمنية والبيئية التي كانت تتحملها الدولة سابقاً، مما يجعل صافي الأثر المالي على الخزينة إيجابياً بشكل كبير على المدى المتوسط والطويل.
- لذا فإن الكلف الإجمالية المتوقعة على وزارة العمل هي كلف تأسيسية مؤقتة ومستدامة التأثير المالي وضمن مخصصات الوزارة.

٨. الرصد والمتابعة

قم باختصار بشرح آلية التطبيق المقترحة، وتحديد مؤشرات الأداء المتوافرة لقياس الالتزام والتقدم المحرز في تحقيق الأهداف الموضوعية.

- بالقدر الممكن، قم بالإشارة إلى الجهة التي يتوجب عليها جمع ورصد ومتابعة البيانات والإبلاغ عنها، ومتى. قم باختصار بشرح آلية التطبيق المقترحة، وتحديد مؤشرات الأداء المتوافرة لقياس الالتزام والتقدم المحرز في تحقيق الأهداف الموضوعية.

أولاً: منهجية الرصد والمتابعة

سيتم تطبيق منظومة رصد ومتابعة متعددة المستويات لضمان التحقق من فعالية نظام تنظيم استخدام العاملين غير الأردنيين من غير فئة العاملين في المنازل وتحقيقه للأهداف المؤسسية والتنمية المنشودة. وتعتمد المنهجية على مبدأ "التحسين المستمر" من خلال جمع البيانات وتحليلها وإصدار تقارير دورية لتقييم التقدم المحقق، وتصحيح المسار عند الحاجة من خلال نظام المتابعة والتقييم الإلكتروني المعتمد في الوزارة.

ثانياً: مؤشرات الأداء

سيتم اعتماد مؤشرات كمية ونوعية لقياس التقدم على تنفيذ أحكام استخدام واستخدام العاملين غير الأردنيين من فئة غير العاملين في المنازل.

ثالثاً: مؤشرات الرصد والمتابعة يتضمن هذا البند

- ١- أدوات وآليات المتابعة من خلال نظام المتابعة والتقييم الإلكتروني.
- ٢- التقارير الدورية الداخلية التي تُرفع من الوحدة التنظيمية المعنية إلى الإدارة العليا في الوزارة.

ثانيا/ تحديد الجهة المسؤولة عن جمع البيانات والرصد والمتابعة والإبلاغ				
توقيت الإبلاغ	جهة الإبلاغ	جهة الرصد والمتابعة	الجهة المسؤولة عن جمع البيانات	المؤشر
تقرير سنوي	وزارة العمل	وزارة العمل وزارة الداخلية	وزارة العمل بالتنسيق مع وزارة الداخلية	عدد العاملين غير الأردنيين من غير العاملين في المنازل
تقرير سنوي	وزارة العمل	وزارة العمل	وزارة العمل	عدد شركات ومكاتب استقدام واسـ____تخدام العاملين غير الأردنيين من غير المنازل المرخصة
تقرير سنوي	وزارة العمل وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة	وزارة العمل وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة	وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة	نسبة أتمتة إجراءات استقدام واسـ____تخدام العاملين غير الأردنيين من غير المنازل
تقرير سنوي	وزارة العمل المؤسسة العامـة للضمان الاجتماعي	وزارة العمل المؤسسة العامـة للضمان الاجتماعي	وزارة العمل المؤسسة العامـة للضمان الاجتماعي	نسبة المنشآت الملتزمة بتشريعات العمل) إصدار التصاريح ودفع الرسوم واشـ____تراكات الضـ____مان الاجتماعي ، الخ عن العمال غير الأردنيين من

غير العاملين في المنازل				
----------------------------	--	--	--	--

٩. التشاور مع أصحاب المصلحة قم بوصف عمليات التشاور التي قمتم بإجرائها أو تخططون لإجرائها.

ما هي أساليب التشاور التي قمتم باستخدامها أو ستستخدمونها (على سبيل المثال، الكترونية، جلسة استماع عامة، مجموعات التركيز، وغيرها)؟

وصف عمليات التشاور: انسجاماً مع متطلبات نظام التنظيم الجيد وتقييم الأثر للتشريعات والسياسات رقم (١٦) لعام ٢٠٢٥ وتعليمات اعداد دراسات تقييم الأثر لعام ٢٠٢٥ والصادر بمقتضى المادة ١٣ من نظام التنظيم الجيد وتقييم الأثر، تم اعتماد نهج تشاوري تدريجي وشامل في إعداد التدخل الحكومي المقترح، بهدف ضمان إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين، واستيعاب آرائهم، وتقييم الآثار المحتملة للتشريع المقترح على مختلف الفئات. وقد شملت عمليات التشاور مراحل تم تنفيذها فعلياً، وأخرى مخططاً لتنفيذها خلال مراحل الدراسة ومراحل الإقرار والإنفاذ.

أولاً: تم فتح باب التشاور مع الجهات المعنية من خلال ورش العمل وجلسات العصف الذهني حيث تم دعوة الخبراء والاكاديميين والمختصين ، أصحاب العمل، العمال، النقابات العمالية لمناقشة المشكلات والحلول الممكنة واستمرت اللقاءات وجلسات التشاور في النصف الاخير من عام ٢٠٢٥ على النحو التالي:

أ- شاركت وزارة العمل في اجتماع مجموعة الخبراء " توسيع مظلة الضمان الاجتماعي للعاملين في قطاع الزراعة بالشرق الأوسط وشمال أفريقيا: نحو حاضنة للمبادرات"، والذي عُقد خلال الفترة ٢٤-٢٦ /٦/ ٢٠٢٥ والذي نظّمته منظمة العمل الدولية بالتعاون مع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة والتي حضرها المدير العام المساعد الممثل الاقليمي لمنظمة الاغذية والزراعة للشرق الادنى وشمال افريقيا والمدير العام المساعد لمنظمة العمل الدولية والمدير العام الاقليمي للدول العربية، وهدف الاجتماع إلى رعاية مجتمع من الممارسين للنهوض بالحماية الاجتماعية للعاملين في قطاع الزراعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وإعداد ملخص إقليمي يعكس الممارسات الواعدة والحلول المبتكرة، وكذلك تحديد الفرص لمواصلة دعم إصلاحات الضمان الاجتماعي لصالح العاملين في قطاع الزراعة، إضافة لنشر الوعي والمعرفة بأهمية الحماية الاجتماعية لعامل الزراعة والمزارع الذي يشكو دائماً من الأعباء المالية وارتفاع اسعار المواد الاولية والعوامل الجوية والقرارات الحكومية وعدم قدرته

على التفاوض، وبالتالي خسائر في الإنتاج، وعرضت رئيسة النقابة العامة للعاملين في المياد والزراعة والصناعات الغذائية، بشرى السلمان، تجربة الأردن في تنظيم عمال الزراعة خاصة بعد صدور نظام عمال الزراعة عام ٢٠٢١ والصعوبات والتحديات التي واجهتهم وتنظيمهم نقابيا، وتم عرض تجارب لدول حول توسيع نظام الضمان الاجتماعي في قطاع الزراعة للعاملين لحسابهم الخاص والعاملين بدون اجر في العراق (كردستان) والحديث عن الآلية لإزالة العوائق القانونية والمالية أمام تغطية الضمان الاجتماعي، وتم عرض تجربة سلطنة عمان وكيفية شمول عمال الزراعة بكافة التأمينات ووجود ربط حكومي إلكتروني لضم كافة العمال في الحماية الاجتماعية، إضافة لعرض تجارب من مصر ولبنان والمغرب وباكستان وماندوفا، وتم التباحث حول الآليات والوسائل لتبادل الخبرات والمعلومات بين الدول والتواصل للاستفادة من التجارب فيما بينهم للوصول لحلول وتسهيل ضم عمال الزراعة للحماية الاجتماعية علما ان هناك أكثر من ١٤ اتفاقية عمل دولية تتعلق بقطاع الزراعة في منظمة العمل الدولية.

وركزت الورشة الحديث عن توميع مظلة الضمان الاجتماعي في قطاع الزراعة حيث تنتشر العمالة غير المنظمة بأجر يومي او موسمي وحسب العوامل الجوية وذلك بسبب محدودية العمل في القطاعات المنظمة الرسمية وعزوف الشباب عن الانخراط في قطاع الزراعة.

ب- في الفترة من ٢٠٢٥/٩/١ إلى ٢٠٢٥/٩/٣، نظمت وزارة العمل ورشة عمل بعنوان "استراتيجيات الانتقال إلى الاقتصاد المنظم وتخفيف مخاطر الاقتصاد غير المنظم في الأردن"، وذلك تحت رعاية وزارة العمل وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية، وبمشاركة مؤسسات حكومية وشركاء اجتماعيين ومؤسسات مجتمع مدني، وبدعم من النرويج وهولندا والمملكة المتحدة ضمن مشروع "استدامة الهانف إلى تعزيز الشمول وتوميع نطاق الاقتصاد المنظم".

وخلصت الورشة إلى مجموعة من النتائج الرئيسية، تمثلت في توحيد الفهم لمفهوم الاقتصاد المنظم، ورصد أبرز التحديات التي تعيق الانتقال إليه، إضافة إلى بلورة تصور أولي لخارطة طريق وطنية تحدد أولويات التدخل والفئات المستهدفة. كما أكدت على أهمية تبسيط الإجراءات ورقمتها، وتقديم حوافز داعمة للامتثال، وتطوير أنظمة تفتيش قائمة على تقييم المخاطر، وتحسين منظومة البيانات والمعلومات، وتعزيز الشراكة مع مختلف الأطراف المعنية، بما ينسجم مع المعايير الدولية ذات الصلة.

ج- بتاريخ ٢٠٢٥/٩/١٥ تم عقد ورشة العمل الثلاثية للتخفيف من آثار التغيرات الإقليمية في الأردن والاعداد لعودة مستدامة للاجئين السوريين برعاية المدير الاقليمي لمنظمة العمل الدولية.

د- بتاريخ ٢٠٢٥/١٠/٢١ تم عقد اجتماع تشاوري فيما بين وزير العمل مع السفير المصري وذلك لبحث أوجه التعاون المشترك بين البلدين الشقيقين، خاصة في القضايا المتعلقة بشؤون العمل والعمالة المصرية في الأردن

وأكد الجانبان أهمية المنصة الإلكترونية لاستخدام العمالة المصرية في تنظيم استخدام هذه العمالة وحمايتها من الاستغلال.

هـ - بتاريخ ٢٠٢٥/١٢/١٧ عقدت منظمة العمل الدولية ورشة عمل جمعت بين فاعلين رئيسيين في قطاع الحماية الاجتماعية في الأردن، وممثلين عن الحكومة والمؤسسات الوطنية وخبراء مستقلين. قُدمت هذه الورشة نتائجها مستندة إلى تحليل التفاعل بين سياسات الحماية الاجتماعية وسياسات سوق العمل، من خلال دراسة هياكل سوق العمل وهياكل منافع الحماية الاجتماعية وخصائص الأسر التي تؤثر في قرارات العاملين بالانخراط في سوق العمل إلى جانب الأدوات والاستراتيجيات المتعلقة بالانتقال نحو العمل الرسمي.

ثانياً: أ- بتاريخ ٢٠٢٥/١١/٣٠ تم تشكيل فريق عمل بموجب كتاب معالي وزير العمل رقم (٤٣٠١٥/١) موارد) برئاسة مساعد الأمين العام للإدارة والدعم اللوجستي وعضوية كل من مدير العمالة الوافدة ومدير مديرية علاقات العمل والمفاوضات الجماعية وعضواً من مديرية الشؤون القانونية وعضواً من مكتب الأمين العام ومن مكتب مساعد الأمين العام للإدارة والدعم اللوجستي وذلك لغايات وضع مسودة (أنظمة/تعليمات) حول ترخيص شركات ومكاتب استخدام العمالة غير الأردنية لفئة غير العاملين في المنازل على أن تشمل الجوانب العملية والتنظيمية والحاكمية وآلية الترخيص وللفريق حق الاستعانة بأي أطراف أخرى من خبراء أو شركات استشارية لاداء المهام بما يخدم مصلحة العمل. وقد عقد فريق العمل ثلاث اجتماعات تشاورية بالتواريخ التالية ٢٠٢٦/١/٤، ٢٠٢٦/٢/٩، ٢٠٢٦/٤/٩

ب- تم التشاور مع رئاسة الوزراء بتاريخ ٢٠٢٥/١٠/٢٧ بشأن عرض تصور أولي لترخيص شركات ومكاتب استخدام العمالة الوافدة (غير العاملين في المنازل)، وذلك بموجب كتاب معالي وزير الدولة للشؤون الاقتصادية رقم (سري ومكتوم/١/١٧١٧٨). وقد تضمن الكتاب إطلاع دولة رئيس الوزراء على التصور المقترح، الذي يهدف إلى إرساء إطار تشريعي وتنظيمي في إدارة عمليات الاستخدام والتشغيل، وفق ضوابط وحوكمة واضحة، بما يضمن تطبيق معايير العمل اللائق، ويدعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

كما طلبت الوزارة التفضل بالموافقة على عرض التصور على لجنة التحديث الاقتصادي والتنمية لمناقشته، تمهيداً للمضي قدماً في استكمال الإجراءات التشريعية والتنفيذية اللازمة، استناداً إلى أحكام المادة (١٠/ب/٢) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.

ج- تم عقد اجتماعات دورية وجاهية مع مديرية العمالة الوافدة والاطلاع على آلية عملهم بهدف انسجام الدراسة مع متطلبات تحديث وأتمتة عمليات الاستخدام والرقابة، وفي جميع مراحل الدراسة، بهدف تعزيز تنظيم سوق العمل. وكان التشاور حول المراحل التالية:

١- مرحلة تحديد المشكلة ومسبباتها: حيث تم تشكيل لجان لدراسة إجراءات العمالة غير الأردنية (من غير العاملين في المنازل) ؛ وتم عمل (استبانات داخلية) لأخذ مقترحات الموظفين في الوزارة للتشاور حول ما هي المشاكل التي تواجه اجراءات تنفيذ الخدمات المتعلقة بالعمالة غير الاردنية من غير العاملين في المنازل من أجل تطوير الاجراءات والهدف منها هو تبسيط الإجراءات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمراجعين، وتسريع إنجاز معاملاتهم توفيراً لوقتهم وجهدهم، وتم التشاور مع المختصين من موظفي مديرية العمالة الوافدة من خلال الاجتماعات ومجموعات التركيز .

٢- مرحلة تحديد الأهداف: من خلال المشاورات التي تمت من خلال الاجتماعات الوجاهية التي تم عقدها مع مؤسسات حكومية والشركاء الاجتماعيين كما تم التشاور مع موظفي مديرية العمالة الوافدة من خلال الاجتماعات الوجاهية.

٣- مرحلة تحديد الخيارات والتشاور مع اصحاب المصلحة: جرى التنسيق مع مدير وموظفي مديرية العمالة الوافدة حول مسودة الدراسة في مرحلة تشخيص المشكلة وأسبابها، وذلك عبر اجتماعات وجاهية. وفي سياق تطوير الأداء، قامت المديرية بإعداد دليلين هما: "الدليل الشامل لأسس إصدار تصاريح العمل"، و"الدليل الشامل لإجراءات العمل الخاصة بالعمال غير الأردنيين"، بهدف رفع كفاءة الخدمات وتبسيط الإجراءات. كما تم تعميم الدليلين بموجب الكتاب الرسمي رقم (٨٧/٢٠٢٤) بتاريخ ٢٥/٦/٢٠٢٤ على مختلف المديريات والمكاتب التابعة للوزارة لغايات إبداء الرأي، حيث تم جمع الملاحظات والمقترحات ومناقشتها خلال الاجتماعات الوجاهية.

كما تم عقد اجتماعات تشاورية وجاهية مع المختصين من موظفي وزارة العمل بخصوص الأنظمة والمنصات الإلكترونية المتعلقة بتنفيذ الخدمات للمواطنين والرقابة على العملية التنفيذية .

٤- مرحلة تحديد الخيار الأفضل والكلف والمنافع والرصد والمتابعة : تم التشاور مع المديريات ذات العلاقة من خلال فريق اعداد دراسة تقييم الأثر المشكل بموجب قرار معالي الوزير بتشكيل لجنة اعداد دراسات تقييم الأثر لجان رقم (٥٢/٢٠٢٦) بموجب كتاب رقم (لجان/١/٩٤٨٦) تاريخ ١١/٣/٢٠٢٦.

ثالثاً: تم التشاور الإلكتروني من خلال البوابة الحكومية الموحدة للمشاركة الإلكترونية التابعة لوزارة الاقتصاد الرقمي والريادة "تواصل" في إطار التشاور الإلكتروني المفتوح للجمهور حيث تتيح للمواطنين تقديم ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول الدراسة على النحو التالي:

- تم نشر دراسة تقييم الأثر التشريعي بعنوان (توحيد الجهة المنظمة لاستخدام واستخدام العاملين غير الأردنيين/من غير العاملين في المنازل) على منصة تواصل " وهي البوابة الحكومية الموحدة للمشاركة الإلكترونية خلال الفترة من ٢٨/٤/٢٠٢٦ وحتى ١١/٥/٢٠٢٦ وتم استقبال الملاحظات من الجمهور وأخذ آراء المواطنين ولصاحب

المصلحة حول تطبيق الاقتراحات التي يمكن أن يتم تنفيذها في كافة مراحل الدراسة وإرفاقها بالتقرير لنتائج الاستشارة الإلكترونية على منصة تواصل/البوابة الحكومية الموحدة للمشاركة الإلكترونية.

- تم اعداد تقرير نتائج الاستشارة الإلكترونية بعنوان (توحيد الجهة المنظمة لاستخدام واستخدام العاملين غير الأردنيين/ من غير العاملين في المنازل) ونشرها بتاريخ ١٧/٥/٢٠٢٦ على منصة تواصل وهي البوابة الحكومية الموحدة للمشاركة الإلكترونية.

عمليات وأساليب التشاور التي سيتم استخدامها :

- ١) تعميم مشروع النظام على أصحاب المصلحة لإبداء الملاحظات الخطية.
- ٢) عقد جلسات تشاور موسعة مع أصحاب العمل والشركات والعاملين غير الأردنيين من غير العاملين في المنازل لأخذ رأيهم في كافة المسائل .
- ٣) إشراك أصحاب العمل والشركات والعاملين غير الأردنيين من غير العاملين في المنازل في مناقشة آليات التطبيق.
- ٤) عقد الاجتماعات الدورية الوجيهة أو عبر منصات التواصل الإلكتروني وإجراء المخاطبات الرسمية.
- ٥) المشاركة في جلسات تشاورية دورية من خلال الاجتماعات المباشرة وورش العمل مع الجهات ذات العلاقة.

متى تم التشاور أو متى سيتم فتح باب التشاور؟

تم التشاور على منصة تواصل (البوابة الحكومية الموحدة للمشاركة الإلكترونية) خلال الفترة من ٢٨/٤/٢٠٢٦ وحتى ١١/٥/٢٠٢٦ وفي كافة مراحل إعداد دراسة تقييم الأثر منها مرحلة تحديد المشكلة وتحديد الخيارات واختيار الخيار الأفضل وكلف التدخل الحكومي للخيار الأفضل ومرحلة الرصد والمتابعة.

من هي الجهات التي سيتم التشاور معها / فتم بالتشاور معها؟

تم وسيتم التشاور مع مجموعة واسعة من الجهات ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بهدف إشراك متخذي القرار، والإدارات التنفيذية، والمستفيدين من الخدمة في مختلف المستويات، وذلك لضمان أن يعكس النظام المقترح الواقع الفعلي للقطاع ومتطلبات التحديث المؤسسي.

من هي الجهات التي سيتم التشاور معها / فتم بالتشاور معها؟

- الجهات التي سيتم التشاور معها سواء في مرحلة الرصد والمتابعة أو مرحلة السير في الاجراءات الدستورية لقرار التشريع الجديد (استبيانات ، اجتماعات وجاهية أو عن بعد) :-

- ١- أصحاب العمل والمؤسسات والشركات.
- ٢- العاملون غير الأردنيون من غير العاملين في المنازل.
- ٣- المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي.
- ٤- إدارة الإقامة والحدود.

٥- وحدة مكافحة الإتجار بالبشر.

٦- غرفة صناعة الاردن.

٧- غرفة تجارة الاردن.

٨- وزارة الصناعة والتجارة والتموين.

٩- دائرة مراقبة الشركات.

١٠- وزارة الصحة.

١١- وزارة العدل.

١٢- وزارة المالية.

١٣- وزارة الزراعة.

١٤- وزير الاقتصاد الرقمي والريادة

١٥- وزير الاستثمار

وتم التشاور على النحو التالي:

-تم فتح باب التشاور مع الجهات المعنية من خلال ورش العمل وجلسات العصف الذهني حيث تم دعوة الخبراء والاكاديميين والمختصين ، أصحاب العمل، العمال، النقابات العمالية لمناقشة المشكلات والحلول الممكنة واستمرت اللقاءات وجلسات التشاور في النصف الاخير من عام ٢٠٢٥.

-- تم التشاور مع رئاسة الوزراء بتاريخ ٢٧/١٠/٢٠٢٥ بشأن عرض تصور أولي لترخيص شركات ومكاتب استخدام العمالة الوافدة (غير العاملين في المنازل)، وذلك بموجب كتاب معالي وزير الدولة للشؤون الاقتصادية رقم (سري ومكتوم/١٧١٧٨/١) ومن ثم تم تشكيل فريق لدراسة وإعداد مسودة مشروع النظام/ التعليمات المتعلقة بترخيص شركات ومكاتب استخدام العمالة الوافدة (غير العاملين في المنازل) على أن تشمل الجوانب العملية والتنظيمية والحاكمية وآلية الترخيص بما يتواءم مع التطورات الحاصلة والتحول الرقمي ورؤى التحديث في القطاع العام، وتبسيط الإجراءات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمراجعين، وتسريع إنجاز معاملاتهم توفيراً لوقتهم وجهدهم، وتم التشاور مع المختصين من موظفي مديرية العمالة الوافدة خلال الاجتماعات ومجموعات التركيز.

- تم النشر على المنصة الحكومية الموحدة للمشاركة الالكترونية (تواصل)، وتم استقبال الملاحظات من الجمهور.

- تم تشكيل لجنة اعداد دراسات تقييم الأثر بموجب كتاب معالي وزير العمل رقم (الجان/١/٩٤٨٦) تاريخ ٢٠٢٦/٣/١١ (مرفق ٢).

ما هي الأسئلة المحددة التي تم طرحها خلال عملية التشاور أو سيتم طرحها خلال عملية التشاور؟

١. ما مدى كفاية الإطار التشريعي المقترح في توحيد منظومة اليات استخدام واستقدام العاملين غير الأردنيين(من غير العاملين في المنازل).

٢. ما هو أثر مشروع النظام/ التعليمات على جودة الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين ؟

٣. ما هي التحديات المتوقعة من تطبيق مشروع النظام / التعليمات العاملين غير الأردنيين من غير العاملين في المنازل وأصحاب العمل ؟
 ٤. ما هي تكلف الإدارية والمالية المترتبة على السامرة الغير مرخصين وأصحاب العمل ، وما مدى ملاءمتها لهم ؟
 ٥. ما مدى جاهزية المؤسسات والكوادر البشرية للالتزام بألية التنظيم الجديدة ؟
 ٦. كيف سيتم تنظيم العمالة غير الاردنية غير الرسمية من غير العاملين في المنازل ؟ وهل سيتم التنظيم تدريجيا ؟
 ٧. ما هي القطاعات التي ستتأثر بشكل أكبر عند بدأ عملية التنظيم ؟
 ٨. هل ستجد مقاومة التغيير من بعض الافراد أو الجهات ؟
 ٩. هل هناك برامج دعم أو حوافز للملتزمين وغير الملتزمين لتشجيعهم على التأقلم ؟
- وتهدف هذه الأسئلة إلى ضمان شمولية التشاور، وتحقيق التوازن بين متطلبات استخدام واستخدام العاملين غير الأردنيين (من غير العاملين في المنازل) ، وترخيص المكاتب والشركات ، وأصحاب العمل، حيث تمت الاجابة على كافة هذه الاستفسارات من خلال المشاورات والاجتماعات والعصف الذهني ونشر الدراسة على منصة تواصل (البوابة الحكومية الموحدة للمشاركة الالكترونية) والأخذ بكافة الملاحظات وإدراجها ضمن محتويات الدراسة .
- [في حال تم عقد عملية التشاور] قم بتلخيص الملاحظات والردود الرئيسية المستلمة من الجمهور وأصحاب العلاقة
- حيث تم مناقشة واستطلاع أهم اسباب المشكلة وتحديد أهم الحلول المقترحة لحل المشكلة من خلال تعريف المشكلة وأهم المصطلحات وإيجابيات وسلبيات عدم التنظيم والتطوير وأهم المقترحات.
- ما هي النقاط التي تم الأخذ بها / ولماذا ؟ وما هي النقاط / الردود التي لم يتم الأخذ بها. مع تحديد لماذا لم يتم الأخذ بها ؟ حيث تم الأخذ بكافة الملاحظات وإدراجها ضمن محتويات الدراسة.
- *مرفق ببطيه اهم الاقتراحات والتشاورات مع المختصين من اصحاب العلاقة وما تم الاخذ به في صياغة مسودة دراسة تقييم الأثر (مرفق ٢).

المراجع	
1	دراسة غير منشورة بعنوان: الاطار التنظيمي لترخيص شركات ومكاتب استخدام العمالة الوافدة في الاردن (لغير العاملين في المنازل) - شباط - ٢٠٢٦ بناء على التشاور مع الخبير حمادة أبو نجمة.
2	البوابة الحكومية الموحدة للمشاركة الالكترونية - تواصل https://www.tawasal.gov.io/
3	الصفحة الرئيسية الرسمية لوزارة العمل https://mol.gov.jo/Default/Ar

4	صفحة الفيس بوك الرسمية لوزارة العمل https://www.facebook.com/MOL.gov.jo/?ref=stream
5	البرنامج التنفيذي الثاني لرؤية التحديث الاقتصادي (٢٠٢٦-٢٠٢٩).
6	خارطة تحديث القطاع العام .
7	وزارة العمل الأردنية - الادنة الارشادية الاخرى https://www.mol.gov.jo/AR/List/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AF%D9%84%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AE%D8%B1%D9%89
8	بوابة تصاريح العمل https://eservice.mol.gov.jo/eservices/faces/index#no-back-button
9	الخدمات الإلكترونية للعمالة الوافدة https://molservice.mol.gov.jo/services/home/index
10	بوابة المنشآت - وزارة العمل الأردنية https://inspection.hemayeh.jo/COMPANY
11	نظام التفتيش - وزارة العمل الأردنية https://inspection.hemayeh.jo/
12	منصة حماية الشكاوى العمالية https://complaint.hemayeh.jo:
13	بوابة خدمات التفتيش والسلامة والصحة المهنية https://inspection.hemayeh.jo/COMPANY
14	منظمة العمل الدولية https://www.ilo.org/data-and-statistics
15	Issa: Excellence in Social Security https://www.issa.int/tc-par/contribution-subsidies
16	منظمة العمل الدولية : الانتقال من الإقتصاد غير الرسمي إلى الإقتصاد الرسمي https://www.ilo.org/resource/brief/transition-informal-formal-economy-theory-change
17	مقالة /مختصون: توسع الشمول بالضمان الاجتماعي يعزز الاستدامة الاقتصادية https://www.addustour.com/articles/1540634-%D9%85%D8%AE%D8%AA%D8%B5%D9%88%D9%86-%D8%AA%D9%88%D8%B3%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D9%85%D9%88%D9%84-

%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86- %D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9% 8A-%D9%8A%D8%B9%D8%B2%D8%B2- %D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AF%D8%A7%D9%85%D8% A9- %D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9% 8A%D8%A9	
19 خبر منشور على موقع الغد بعنوان: ورشة عمل حول توسيع مظلة الضمان الاجتماعي للعاملين في قطاع الزراعة. https://alghad.com/Section-137/%D8%A3%D8%AE%D8%A8%D8%A7%D8%B1-%D9%85%D8%AD%D9%84%D9%8A%D8%A9/%D9%88%D8%B1%D8%B4%D8%A9-%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%AD%D9%88%D9%84-%D8%AA%D9%88%D8%B3%D9%8A%D8%B9-%D9%85%D8%B8%D9%84%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A-%D9%84%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%86-%D9%81%D9%8A-%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%B2%D8%B1%D8%A7%D8%B9%D8%A9-1748720	
20 المملكة العربية السعودية رابط منصة مساند: https://www.musaned.com.sa رابط وزارة الموارد البشرية: https://www.hrsd.gov.sa	
21 دولة الإمارات العربية المتحدة رابط مراكز تدبير https://www.tadbeer.ae رابط وزارة الموارد البشرية الإماراتية https://www.mohre.gov.ae	
22 دولة قطر وزارة العمل القطرية: https://www.mol.gov.qa بوابة حكومة قطر: https://www.gov.qa	
23 الهند e-Migrate https://emigrate.gov.in	
24 الفلبين إدارة العمالة المهاجرة: https://dmw.gov.ph معلومات التوظيف الخارجي: https://www.poea.gov.ph	

25	بالحقائق والارقام : قراءة معمقة حول البطالة في الاردن - تموز ٢٠٢٤ - منتدى الاستراتيجيات الأردني https://jsf.org/ar/latest-research
26	الاقتصاد غير المنظم في الاردن: فرصة كاملة لتحقيق المزد من الانتاجية والنموالاقتصادي - ايار - ٢٠٢٣ - منتدى الاستراتيجيات الأردني https://jsf.org/ar/latest-research?page=3&per-page=50
٢٧	دراسة العمل اللائق واجندة العام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة- منظمة العمل الدولية .
٢٨	قياس أثر القرار (٢٠٢٤/٣٦) على تنظيم سوق العمل.
٢٩	نشرة الاقتصاد غير المنظم ٢٠٢٥/٤/١٩.
٣٠	العلاقة بين تطور كميات الإنتاج الصناعي وأعداد العمالة المصروح بها للسبعة شهور الاولى لعامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥
قائمة التشريعات / السياسات / الامة / القرارات	

الرقم	النوع	العنوان
١	قانون	١- قانون منع الاتجار بالبشر رقم (٩) لسنة ٢٠٠٩ وتعديلاته
		٢- قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته وملحقته
		٣- قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته
		٤- قانون البيئة الاستثمارية رقم ٢١ لسنة ٢٠٢٢
٢	نظام	١- نظام عمال الزراعة رقم ١٩ لسنة ٢٠٢١ وتعديلاته
		٢- نظام ترخيص شركات تزويد طالبي الخدمة بالعمال الأردنيين رقم (١١٢) لسنة ٢٠٢٤
		٣- نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم ١٤٢ لسنة ٢٠١٩ وتعديلاته
		٤- نظام العاملين في المنازل وطهايتها ويستانيها رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠٩
		٥- نظام تنظيم المكاتب العاملة في استخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (٦٣) لسنة ٢٠٢٠.
		٦- نظام تنظيم البيئة الاستثمارية رقم ٧ لسنة ٢٠٢٣

٣	تعليمات	١- تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة ٢٠١٢ وتعديلاتها ٢- تعليمات تصنيف المؤسسات في قائمة غير الملتزمين بإحكام قانون العمل لسنة ٢٠٠٩ ٣- التعليمات الخاصة بإلزام فئات معينة من شركات إنتاج الملابس الجاهزة بالاشتراك في مشروع عمل أفضل (الأردن) التابع لمنظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية لسنة ٢٠١٠ ٤- تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاتها ٥- تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية لسنة ٢٠٢٠ وتعديلاتها ٦- تعليمات المكاتب العاملة في استخدام العاملين غير الأردنيين في المنازل لسنة ٢٠٢٤ وتعديلاته. ٧- تعليمات وثيقة التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل من غير الأردنيين في المنازل لسنة ٢٠٢١.
٤	أخرى	١- أسس إصدار تصريح العمل الحر لعمال المياومة لسنة ٢٠٢٥ ٢- أسس إصدار تصريح عمل للعمال غير الأردنيين من ذوي المهارات المتخصصة لسنة ٢٠٢٤. ٣- الدليل الشامل لأسس إصدار تصاريح العمل للعمال غير الأردنيين ٤- دليل تصاريح العمل للعمال غير الأردنيين من ذوي المهارات المتخصصة ٥- الدليل الإجرائي لإصدار تصاريح العمل المرنة للعمال غير الأردنيين من الجنسية السورية . ٦- قرار معالي وزير العمل رقم (٢٠٢٥/٥٥) تاريخ ٢٠٢٥/١٠/١٥ والمتضمن قائمة المهن والاعداد المسموحة للعمال غير الاردنيين حسب القطاع الاقتصادي وما يقابلها من عمال أردنيين

فريق إعداد والتشاور لدراسة تقييم الأثر المصنق الاجتماعي	
أولاً: فريق العمل المشكل بتاريخ ٢٠٢٥/١١/٣٠ بموجب كتاب معالي وزير العمل رقم (٤٣٠١٥/١) (موارد)	
برئاسة مساعد الأمين العام لشؤون العمليات ابراهيم السراكت	
ثانياً: اللجنة المشكلة لإعداد دراسات تقييم الأثر لجان رقم (٢٠٢٦/٥٢) بموجب كتاب رقم (لجان/١/٩٤٨٦) تاريخ ٢٠٢٦/٣/١١	
الاسم	الوصف الوظيفي
لارا حمين	مدير مديرية السياسات والدراسات
ميسون بزهومة	رئيس قسم الدراسات والاحصاءات
صهيب قشمر	رئيس قسم التطوير المؤسسي
سنانيني موسى	باحث إحصائي
رامي العلي	باحث رئيسي
ياسر سرور	قانوني مساعد
بدور الدونك	قانوني وضابط ارتباط تقييم الأثر للوحدة التنظيمية المعنية بأعداد دراسات تقييم الأثر للتشريعات والسياسات