

التنظيم القانوني الذي يحكم العاملين في الاقتصاد غير المنظم في الأردن (العاملين في قطاع النقل وقطاع الزراعة - أنموذجاً)

عمر أحمد حسين العرايشي¹، فيصل طایل سلمان القضاة²، أوس طه سليم العضايلة³

[DOI:10.15849/ZUJLS.231130.01](https://doi.org/10.15849/ZUJLS.231130.01)

2023/07/31 تاريخ استلام البحث | ^{1,3} قسم القانون المقارن، كلية الشيخ نوح القضاة للشريعة والقانون، جامعة العلوم

2023/09/04 تاريخ قبول البحث | الإسلامية العالمية

² قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الزيتونة الأردنية

*للمراسلة: Omar.alaraishy@gmail.com

faisal.t86alqudah@gmail.com

awssadaileh@gmail.com

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد النظام القانوني الذي يحكم العاملين في الاقتصاد غير المنظم في الأردن ضمن قطاعي الزراعة والنقل، وقد اتبعت في دراسته المنهج الوصفي التحليلي بوصف وتحليل النصوص القانونية في التشريع الأردني المنظمة لموضوع البحث ومقارنتها بمعايير العمل الدولية (اتفاقيات منظمة العمل الدولية). وقسمت الدراسة إلى بحثين، الأول لدراسة ماهية الاقتصاد غير المنظم في الأردن بشكل عام، ومن ثم دراسة واقع القطاع الزراعي والنقل، والثاني الأحكام القانونية التي تنطبق على العاملين في القطاعين الزراعي والنقل. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها عدم معالجة نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021 لجميع أشكال علاقات العمل في قطاع الزراعة، وأن مفهوم التبعية القانونية التقليدي في العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل أخرجت العاملين في النقل عبر التطبيقات الذكية من الخضوع لقانون العمل. وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها ضرورة إيجاد تشريع جديد يحكم علاقات العمل في ظل أنماط العمل الجديدة، ومراجعة قانون الضمان الاجتماعي لتوفير التغطية الشاملة لجميع العاملين.

الكلمات الدالة: عقد العمل، الاقتصاد غير المنظم، النقل الذكي، العاملين في الزراعة.

The legal Regulation Governing Informal Economy Workers in Jordan (A Case Study of Workers in Transportation and Agricultural Sectors)

Omar Ahmad Hussien Alarayshi¹, Faisal Tayel Salman. Al-Qudah², Awss Taha Saleem Al-Adaileh³

¹Department of Comparative Law, Faculty of Sheikh Noah El-Qudha for Sharia and Law, The World Islamic Science & Education University , Jordan.

²Department of Privet Law, Faculty of Law, Al-Zaytoonah University of Jordan

* Crossponding author: Omar.alaraisy@gmail.com
faisal.t86alqudah@gmail.com
awssadaileh@gmail.com

Received: 31/07/2023.

Accepted: 04/09/2023.

Abstract

The Present study aims at establishing the legal framework for informal economy workers in Jordan's agricultural and transportation sectors. Using a descriptive-analytical approach, this research analyzes legal texts within Jordanian law related to the topic and compares them to international labor standards (ILO conventions). The study comprises two chapters. The first chapter examines Jordan's overall informal economy, followed by analyzing the situation in the agricultural and transportation sectors. The second chapter focuses on legal regulations concerning workers in these sectors. The research findings comprise Labor Law No. (19) of 2021 inadequate coverage of various employment relationships in agriculture. Moreover, the traditional legal concept of subordination has exempted transport workers—especially those using smart apps—from labor law. Recommendations of this study include drafting new legislation for evolving employment patterns and expanding social security coverage for all workers.

Keywords: Employment contract, Informal economy, Smart Transportation, Agricultural workers

المقدمة

تعاني كل أنواع الاقتصاديات في العالم من ظاهرة الاقتصاد غير المنظم ولكن بدرجات متفاوتة تختلف باختلاف درجة السيطرة عليها والطرق المتبعة لتنظيم عمل هذا القطاع ضمن نطاق الدولة، حيث يعتبر الاقتصاد غير المنظم ظاهرة متنامية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية مهمة.

وتعتبر أنشطة العاملين في الاقتصاد غير المنظم غير مدرجة في القانون، مما يعني أنهم يعملون خارج النطاق الرسمي للقانون أو أنهم غير مضمولين عملياً، بمعنى أنه رغم عملهم داخل الإطار الرسمي للقانون، إلا أن القانون لا يتم تطبيقه أو إعماله أو أن القانون لا يشجع على الالتزام لأنه غير ملائم أو مرهق أو يفرض تكاليف مفرطة. ودعت منظمة العمل الدولية في التوصية بشأن الانتقال من السمة غير المنظمة إلى السمة المنظمة رقم (204) لعام 2015⁽¹⁾ الدول الأعضاء إلى تصميم استراتيجيات متماسكة ومتكاملة لتسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم للتعامل مع مختلف المواقف إلى الاقتصاد المنظم، والاعتراف بالحاجة إلى منهجيات مصممة خصيصاً مع الظروف الوطنية الحالية، ويكون ذلك من خلال توفير المعلومات لتصميم وتطبيق القوانين واللوائح، وتحديد السياسات والعديد من الإجراءات الأخرى التي تهدف إلى تسهيل مرحلة الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، وعلاوة على ذلك تدعو هذه التوصية إلى تأسيس لعملية تشخيص للعوامل، والخصائص، وأسباب وظروف السمة غير المنظمة.

ويعدّ الأردن من الدول التي سعت إلى معالجة مشكلة الاقتصاد غير المنظم، حيث صادق في عام 2015 على الإطار الوطني الذي يحمل عنوان "نحو إطار وطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم في الأردن" عدد من الوزارات والمؤسسات التي تتمثل بوزارة العمل، والاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن، وغرفة صناعة الأردن، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بحيث يهدف الإطار إلى تعزيز منهجية متكاملة لإضفاء الطابع الرسمي على القطاع غير المنظم بما يضمن خلق فرص عملٍ لائقة، وتأمين ظروف معيشية كريمة، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتحسين الإنتاجية، وزيادة النمو الاقتصادي⁽²⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن الاقتصاد غير المنظم في الأردن يسهم بحوالي 26% من الناتج المحلي، ويشمل قطاعات عديدة مثل الزراعة والخدمات والبناء وغيرها التي لا تخضع لقواعد تنظيم العمل القانوني والاقتصادي، ولكنها تسهم في تحريك العجلة الاقتصادية وتشغيل العمالة⁽³⁾.

(1) - صدر في مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة بعد المائة في الأول من حزيران/يونيه 2015.

(2) - أطلق في اجتماع عقده منظمة العمل الدولية في عمان يوم الاثنين (27 نيسان/أبريل) إطاراً وطني جديد بهدف تنظيم الاقتصاد غير المنظم واسع النطاق في الأردن. وقد صادقت على الإطار الذي يحمل عنوان "نحو إطار وطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم في الأردن" وزارة العمل، والاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن، وغرفة صناعة الأردن، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. www.ilo.org

(3) - المجلس الاقتصادي والاجتماعي وآخرون (2012)، دراسة بانورامية على الاقتصاد غير الرسمي في الأردن، الأردن، ص9، ص20 الرابط الإلكتروني: <https://www.undp.org/ar/arab>

أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث من الناحيتين العملية والعلمية، إذ يعتبر التشريع الذي يحكم العاملين في الاقتصاد غير المنظم من أكثر المسائل التي لها إشكالية قانونية من الناحية العملية، ومنها عدم وجود تنظيم قانوني يوفر الحماية الاجتماعية للعاملين في الاقتصاد غير المنظم إذ يعتبر قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي من أكثر القوانين التي لا يمكن تطبيقها على هؤلاء العاملين، كما يعتبر ذا أهمية من الناحية العلمية لوجود عاملين في الاقتصاد غير المنظم يثير إشكالية اقتصادية للدول، ومنها وجود اختلالات في سوق العمل واقتصاد الدولة.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحديد النظام القانوني الذي يحكم العاملين في الاقتصاد غير المنظم في الأردن ضمن قطاعي الزراعة والنقل، والآثار القانونية التي تترتب على ذلك، لعل المشرع يهتدي به عند مراجعة النصوص القانونية المنظمة لموضوع البحث، بهدف توفير بيئة عمل لائقة وتعزيز الوصول إلى أفضل الممارسات ضمن الإطار التشريعي للانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

إشكالية البحث

تكمن مشكلة البحث في صعوبة ودقة تحديد النظام القانوني الذي يحكم العاملين في الاقتصاد غير المنظم في الأردن ضمن قطاعي الزراعة والنقل، إزاء اعتماد قانون العمل على مفهوم التبعية التقليدية في علاقات العمل، وصعوبة توفير الحماية الاجتماعية للعاملين في هذا الاقتصاد في ظل عجز قانون الضمان الاجتماعي عن إيجاد آليات تؤدي إلى توفير تأمينات الضمان الاجتماعي كما عليه الحال في العاملين لدى المنشآت، وبالتالي تثير إشكالية هذا البحث العديد من التساؤلات تتمثل بما يلي:-

1. ماهو واقع الاقتصاد غير المنظم في الأردن والقطاعات التي يتركز بها العاملون؟
2. ماهو القانون الذي يحكم العاملين في الاقتصاد غير المنظم (الزراعة والنقل)؟
3. كيف حاول قانونا العمل والضمان الاجتماعي توفير الإطار التشريعي لهؤلاء العاملين؟
4. ما هي الثغرات القانونية التي تحول دون تطبيق أحكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي على هؤلاء العاملين؟

منهجية البحث

لمعالجة إشكالية البحث والإجابة على الأسئلة التي تثيرها اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي بوصف وتحليل النصوص القانونية في التشريع الأردني المنظمة لموضوع البحث الواردة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، مشيراً إلى معايير العمل الدولية (اتفاقيات منظمة العمل الدولية) بقدر الضرورة لبيان قصور التشريع الأردني في الفقه القانوني والاجتهاد القضائي.

خطة البحث

سيتم معالجة موضوع البحث من خلال تقسيمه إلى ما يلي:-
المبحث الأول: ماهية الاقتصاد غير المنظم في الأردن.
المبحث الثاني: السياق القانوني الذي يطبق على العاملين في قطاع الزراعة وقطاع النقل.

المبحث الأول

ماهية الاقتصاد غير المنظم في الأردن

ابتداءً يطلق على الاقتصاد غير المنظم العديد من المسميات باختلاف الدول والمختصين الذين يستخدمون هذا المسمى، إذ تستخدم مصطلحات متنوعة مثل "الاقتصاد غير الرسمي" و"اقتصاد الظل" و"الاقتصاد الرمادي" و"الاقتصاد الخفي"، وكلها مسميات تحاول إيجاد وصف شامل لهذه الظاهرة، إذ لا تزال إشكالية المصطلح قائمة إلى الآن، بحيث يصعب إيجاد تعريف عام محدد لهذه الظاهرة، وبشكل عام يشمل مجموعة كبيرة من الأنشطة الاقتصادية المتنوعة التي تحدث خارج مجال المؤسسات الرسمية في ظل بيئة قانونية وتشريعية منظمة⁽¹⁾. وفي مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٢⁽²⁾، تم الاستعاضة عن المصطلح السابق "القطاع غير المنظم" بالمصطلح "الاقتصاد غير المنظم"، لتوصيف النطاق الكلي للظاهرة وتنوعه في جميع أنحاء العالم. وبدلاً من تقديم تعريف محدد، وفر الإطار المقدم في المؤتمر ضوابط لفهم الاقتصاد غير المنظم بأنه يشير إلى اعتباره "جميع الأنشطة التي لا تشملها الترتيبات النظامية أو لا تتطرق لها بما فيه الكفاية في القانون أو في الممارسة". وقد أفرزت الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي عانى منها الاقتصاد الأردني العديد من الآثار السلبية، التي أدت إلى توسيع دائرة الاقتصاد غير المنظم، الذي يعد أحد المكونات الأساسية للنسيج الاقتصادي الأردني، وينشأ هذا النوع من الاقتصاد على هامش الاقتصاد المنظم، وينمو كنتيجة طبيعية لسوء حالة الاقتصاد المنظم، فعجز الاقتصاد المنظم عن استيعاب احتياجات وطموحات الباحثين عن العمل من الداخلين إلى سوق العمل أو ممن فقدوا وظائفهم، يدفع بمن لم يعثروا على فرص عمل في القطاع المنظم إلى الهروب للعمل في القطاع غير المنظم

(1)- بدأ مصطلح القطاع غير المنظم عندما لاحظ عالم الأنثروبولوجيا الاقتصادية كيث حارت في أوائل السبعينات من خلال بحوث أجراها عن غانا، أن القطاع غير المنظم، لم يشهد استمراراً فحسب، بل توسع نطاقه. وقد حظي مصطلح الاقتصاد غير المنظم، بقبول واسع النطاق بعد أن استخدمته منظمة العمل الدولية لتحليل الأنشطة الاقتصادية في كينيا في إطار بعثة معنية بالعمالة تابعة لمنظمة العمل الدولية قام بها عدد من المتخصصين في عام ١٩٧٢. واضطلع فريق منظمة العمل الدولية بتحليل هذه الأنشطة تحليلاً منهجياً، وأشار إلى أنها لا تحظى بالاعتراف ولا تتمتع بالحماية وتفتقر إلى التنظيم. ولاحظ أعضاء الفريق أن القطاع غير المنظم يشمل طائفة من الأنشطة تتراوح بين الأعمال الهامشية المعيشية والمنشآت المربحة. المصدر: منظمة العمل الدولية (2010)، تقرير العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، جنيف، ص3، الرابط الإلكتروني: www.ilo.org

(2)- منظمة العمل الدولية (2002)، استنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، جنيف، www.ilo.org

متجاهلين بذلك سوء بيئة وظروف العمل في هذا القطاع، من أجل تأمين قوت يومهم وعائلاتهم في ظل الظروف الصعبة التي يعاني منها المجتمع، وفي ضوء ارتفاع مؤشرات الفقر والبطالة في المملكة⁽¹⁾. ويمثل ضعف مؤشرات كفاءة سوق العمل، وكفاءة أسواق المنتجات، وديناميكية الأعمال، وهو ما يؤكد وجود علاقة بين ضعف هذه المؤشرات وتوسع الاقتصاد غير المنظم بالأردن، فكلما زاد حجم الاقتصاد غير المنظم تراجع مستوى هذه المؤشرات، نتيجة التهرب الضريبي لهذا الاقتصاد وانخفاض تكلفة تأسيس الأعمال، والمرونة التي يتمتع بها في تنقل العمالة من نشاط اقتصادي إلى آخر وبأجور منخفضة، وتقديمه للبضائع والمنتجات التي تلبى احتياجات السوق بأسعار منخفضة بما يؤثر سلباً على الاقتصاد، ويؤدي إلى مزيد من التضليل في المؤشرات وقواعد البيانات بصورة لا تعكس حقيقة الإمكانات الاقتصادية للدولة، ويؤدي بالتالي إلى سوء توزيع الموارد الاقتصادية والنتائج القومي.

ويكمن إجمالي نسبة مشاركة القوى العاملة⁽²⁾ في سوق العمل الأردني لعام 2022 ما نسبته (33.7%) من عدد السكان⁽³⁾، ويبلغ عدد العاملين لحسابهم الخاص في عام 2019 (2.249.743)⁽⁴⁾، وبلغ عدد المؤمن عليهم من الأردنيين الفعاليين إلزامياً في عام 2021 (1,165,477) أما بالنسبة لغير الأردنيين المؤمن عليهم الفعاليين إلزامياً في عام 2021 (155.375) ألف⁽⁵⁾.

وأما ما يتعلق بالقطاعات الاقتصادية يلاحظ أن معظم العاملين في القطاع غير المنظم يعملون في قطاع الخدمات بنسبة (68.9%)، يليه قطاع التجارة وبنسبة (17.4%)، يليه قطاع الصناعة وبنسبة (11.1%)، يليه قطاع الزراعة وبنسبة (2.5%)⁽⁶⁾.

وأما بخصوص الأنشطة الاقتصادية يتركز حوالي ربع العاملين في القطاع غير المنظم في ممارسة نشاطات التشييد والبناء (أي ما نسبته 23.5%)، يليه الأنشطة التجارية بأجر يومي (البسطات) حوالي (19.8%) ثم يليه نشاط النقل بحوالي (15.1%)، وأما العاملين في الزراعة حوالي (2.6%)⁽⁷⁾.

وهذا يتطلب توضيح أسباب توسع الاقتصاد غير المنظم في الأردن ونتائجه ومزايا التحول إلى الاقتصاد المنظم من خلال المطلب الأول، وفي المطلب الثاني نعالج الاقتصاد غير المنظم للعاملين في قطاع الزراعة وقطاع النقل. **المطلب الأول: أسباب توسع الاقتصاد غير المنظم في الأردن ونتائجه ومزايا التحول إلى الاقتصاد المنظم**

(1) - بهذا المعنى: الدلابيح، حنان، رسالة ماجستير بعنوان (العمالة غير الرسمية في الأردن: حجمها ومحدداتها)، جامعة اليرموك، إربد-الأردن، 2019، ص2.

(2) - يقصد بالقوى العاملة: هي إجمالي عدد المشتغلين والمتعطلين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر.

(3) - دائرة الإحصاءات العامة (2022). الكتاب الإحصائي السنوي 2022، الأردن، الرابط الإلكتروني: <http://dosweb.dos.gov.jo/databank/yearbook/YearBook2022.pdf>

(4) - منتدى الاستراتيجيات الأردني (2020)، دراسة "القطاع غير الرسمي في الأردن: طبيعة العالمين فيه والتحديات"، الأردن، ص9، الرابط الإلكتروني: <https://jsf.org/uploads/2022/12/informal-sector-in-jordan-final-version-1-1.pdf>

(5) - المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (2021)، التقرير السنوي لعام 2021، الأردن، الرابط الإلكتروني: <https://www.ssc.gov.jo>

(6) - منتدى الاستراتيجيات الأردني (2020)، مرجع سابق، ص13.

(7) - منتدى الاستراتيجيات الأردني (2020)، مرجع سابق، ص13.

وهذا يتطلب توضيح أسباب توسع الاقتصاد غير المنظم في الأردن ونتائج من خلال الفرع الأول، وتوضيح مزايا التحول إلى الاقتصاد المنظم من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول: أسباب توسع الاقتصاد غير المنظم في الأردن ونتائجه

يرتبط الاقتصاد غير المنظم بالعديد من الأسباب والعوامل التي تتمثل بالمعوقات التي تعكسها السياسات العامة في قطاع الأعمال، ومن ذلك التعقيدات في التشريعات والإجراءات التي تتعلق بتسجيلهم في السجل التجاري وتنظيمهم ضمن الغرف الصناعية والتجارية وكذلك انضمامهم إلى الضمان الاجتماعي، وارتفاع كلف التسجيل لدى الجهات الرسمية والاشتراكات في الحماية الاجتماعية، وظهور أنماط عمل جديدة نتيجةً للتوسع في استخدام التكنولوجيا الحديثة، ولا توفر التشريعات التقليدية الغطاء القانوني لها، وانخفاض الأجور في القطاعين العام والخاص، ومحدودية فرص العمل المتاحة وازدياد معدلات البطالة.

ويترتب على العمل في الاقتصاد غير المنظم العديد من النتائج التي تتمثل بما يلي:-

أولاً: النتائج السلبية التي تتعلق بالدولة:

ينتج عن الاقتصاد غير الرسمي الكثير من النتائج السلبية ومن أبرزها:

1. تقليل الإيرادات الحكومية بسبب التهرب الضريبي، مما يقلل بدوره من جودة وكمية السلع والخدمات العامة التي تقدمها الحكومات.
2. يخلق الاقتصاد غير الرسمي عادة تشوهاً في المنافسة في السوق نتيجة لحالات الإنتاج غير المتكافئة بين المنتجين في الاقتصاد الرسمي مقارنةً بالمنتجين في الاقتصاد غير الرسمي، وبالتالي يؤثر بشكل مباشر على ربحية المشروعات في القطاع الرسمي إذ يتم ترويج منتجات تقل أسعارها كثيراً عن السلع المعروضة من المنتجات الرسمية داخل الاقتصاد غير الرسمي.
3. يسبب تشوهات كبيرة في المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية الرسمية، إذ لا يوفر الاقتصاد غير الرسمي المعلومات الكافية أو قاعدة البيانات الدقيقة اللازمة لإعداد الخطط والاستراتيجيات للدولة.

ثانياً: النتائج السلبية التي تتعلق بالعمال في الاقتصاد غير المنظم:-

- 1- انخفاض الدخل، وانعدام وجود دخل ثابت يلبي فيه العامل احتياجاته العائلية.
- 2- انعدام ظروف العمل (ويقصد بها شروط السلامة والصحة المهنية).
- 3- انعدام شروط العمل (ومنها: الأجور، الإجازات، عمالة الأطفال، وغيرها).
- 4- زيادة أعداد العاملين من الأطفال الأمر الذي سيؤدي إلى زيادة في انتهاكات حقوق الأطفال في هذا الاقتصاد.
- 5- عدم وجود تمثيل نقابي عمالي.
- 6- عدم توفر الأمان الوظيفي.
- 7- طول ساعات العمل.
- 8- انخفاض معدل الاشتراك بالضمان الاجتماعي أو عدمه.

- 9- عدم قدرة مفتشي العمل على بسط رقابتهم على تلك القطاعات.
- 10- عدم شمول العاملين في هذا الاقتصاد بالآليات التي تتعلق بتقديم الشكاوى سواء لدى وزارة العمل أو الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: المزايا التي يحققها الاقتصاد من التحول من غير المنظم إلى المنظم

إن تحول الأنشطة غير المنظمة التي لم تسجل في الحسابات القومية إلى أنشطة منظمة تدخل في الحسابات الحكومية لها عدد من الآثار الإيجابية، من أهمها :-

1. وسيلة لزيادة الموارد المالية للدولة، وبالتالي زيادة الإنفاق الحكومي الذي بدوره سيعتبر عليه زيادة الخدمات المقدمة إلى جميع القطاعات وجودتها.
2. إتاحة المزيد من الفرص التي من الممكن أن تستفيد منها المنشآت في ظل الاقتصاد الرسمي، مثل سهولة إجراءات الحصول على الائتمان، والحصول على خدمات البنية الأساسية التي توفرها الدولة للمنشآت الرسمية.
3. زيادة الناتج المحلي الإجمالي بالأرقام المطلقة، وذلك لأن جميع الأنشطة غير الرسمية سوف تدخل في حساب الناتج المحلي الإجمالي إلى جانب خفض معدلات الفقر، وذلك اعتماداً على وجود علاقة موجبة بين تطبيق القوانين والنمو الاقتصادي وكذلك بين النمو الاقتصادي وخفض معدلات الفقر.
4. تحقيق مزيد من الحماية للفئات المهمشة من العمال وأصحاب الأعمال نظراً لشمولهم في مظلة الضمان الاجتماعي والتأمين، وحماية حقوقهم من قبل وزارة العمل وغيرها من المؤسسات التي تكفل حماية العمال مثل النقابات العمالية التي توفر لمنتسبيها الأدوات القانونية للدفاع عن حقوقهم.
5. زيادة جودة البيانات والمؤشرات الاقتصادية، وبالتالي تحسين جودة الإجراءات والقرارات التي تبني علىها، وذلك في ضوء تحسين المؤشرات المنسوبة إلى الناتج المحلي الإجمالي مثل عجز الموازنة، الدين العام، الحساب الجاري وغيرها من المؤشرات.

المطلب الثاني: واقع الاقتصاد غير المنظم للعاملين في قطاع النقل وقطاع الزراعة

وهذا يتطلب توضيح واقع الاقتصاد غير المنظم في قطاع النقل من خلال الفرع الأول، وتوضيح واقع الاقتصاد غير المنظم في قطاع الزراعة من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول: واقع الاقتصاد غير المنظم في قطاع النقل

تبلغ نسبة إسهام قطاع النقل في الناتج المحلي الإجمالي (6.25%) حسب تقديرات عام 2021 ويشمل قطاع النقل ثلاثة أنواع رئيسية (النقل البري، والنقل الجوي، والنقل البحري) والذي يقوم كل منها بدوره في نقل الركاب والبضائع (1).

(1) - وزارة النقل (2021)، التقرير السنوي لوزارة النقل لعام 2021، الأردن، ص19، الرابط الإلكتروني:

https://www.mot.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page

وأما فيما يتعلق بالفئة المستهدفة من هذا البحث فتتمثل بـ (سائقي التطبيقات الذكية)، نجد بأن عدد شركات التطبيقات الذكية المرخصة من قبل الهيئة في عام 2022 تبلغ (7) شركات، ويبلغ عدد المركبات المسجلة للعمل على التطبيقات الذكية حتى نهاية عام 2022 يبلغ (11202) مركبة⁽¹⁾.

ويبلغ نسبة العاملين لحسابهم الخاص في قطاع النقل (16%)، في حين يبلغ الذين يفكرون إلى التغطية في الضمان الاجتماعي ما نسبته (75%) من إجمالي العاملين⁽²⁾.

ويمثل العاملون على النقل عبر التطبيقات الذكية إحدى ظواهر الاقتصاد غير المنظم من خلال عدم توفير الحماية القانونية سواء من خلال قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي -كما سيتم بيانه لاحقاً-، وتمثل إحدى الصور الحديثة في وسائل النقل المنتشرة في الأردن.

ويقوم هذا العمل على ارتباط مالك المركبة أو الذي يعمل عليها (وهذه المركبة تكون خصوصية وليست عمومية) بأن يتعاقد مع إحدى الشركات المشغلة للتطبيق التي تقوم بدور الوسيط بينه وبين الراكب أو الراغب في الخدمة. وقد أصدرت الحكومة نظام تنظيم نقل الركاب من خلال استخدام التطبيقات الذكية رقم 9 لسنة 2018 وتعديلاته الذي حدد الشروط الواجب توافرها في الشركة التي تقدم الخدمة وشروط سائقي المركبات وشروط خاصة بتلك المركبات، التي بموجبها تم ترخيص (7) شركات والتي يعمل بها أكثر من (11000) مركبة.

وتتمثل تحديات هذا القطاع في العديد من الأوجه منها:-

1- ارتباط هؤلاء العاملين بعقود تتيح للشركات الوسيطة (أوبر، كريم...الخ) بأن تقوم بدور إشرافي على العمال لكن بطريقة تختلف عن المفهوم التقليدي لتبعية العاملين -سيتم الإشارة إلى هذا الموضوع تفصيلاً لاحقاً- ، ولا تقبل هذه العقود أي نوع من التفاوض أو أن تكون إرادة مالك المركبة حرة فتكون شكل من أشكال "عقود الإذعان".

2- تقوم تلك الشركات باقتطاع نسبة من المبلغ الذي تقاضاه الناقل نتيجة خدمة النقل تتجاوز في بعض الأحيان نسبة 30% (هذا يتوقف على نوع الشركة الذي يرتبط بها الناقل)⁽³⁾.

3- تقوم تلك الشركات بمجازاة الناقلين بطرق لا ينظمها أي تشريع إنما تعتبر من الأحكام العقدية التي يرتبط بها الناقل مع الشركة، وذلك لخضوعهم لأحكام قانون العمل.

4- عدم وجود تنظيم نقابي يساعد العاملين عبر التطبيقات الذكية من الإسهام في توفير بيئة عمل لائق لهم.

(1) - هيئة تنظيم النقل البري (2022)، مؤشرات الأداء لسنة 2022، الأردن، الرابط الإلكتروني: https://ltrc.gov.jo/sites/default/files/ltqryr_lrbby_lrb_lmwsht_d_lnql_2022.pdf

(2) - المكتب الإقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية (2021)، دراسة (فرص توسعة نطاق تغطية الضمان الاجتماعي في الأردن)، بيروت- لبنان، الرابط الإلكتروني:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_785434.pdf

(3) - تختلف هذه النسبة من شركة لأخرى، حيث إن الشركات غير المرخصة تقطع ما نسبته (15%) من قيمة الرحلة بشكل أقل من النسبة التي تتقاضاها الشركات المرخصة.

5- تحمل الناقلين لكلف اقتصادية عالية تتمثل بأقساط المركبات التي يستخدموها في عملية النقل وكذلك أجور الترخيص من قبل الجهات الرسمية حتى يتم لهم السماح بالعمل، لكن الشركات لا تتحمل أي جزء من مسؤولياتها تجاه الخدمات التي يسهم فيها الناقل.

الفرع الثاني: واقع الاقتصاد غير المنظم في قطاع الزراعة

يعتبر القطاع الزراعي من القطاعات المهمة في الأردن، حيث تؤدي الزراعة دوراً هاماً في المنظومة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الريفية كما ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجهود المحافظة على البيئة الطبيعية واستمراريتها، وتبلغ إسهاماتها في الناتج المحلي الإجمالي 4.7% وبقيمة إنتاج (1688) مليون دينار وبصادرات وصلت إلى 720 مليون دينار وتشكل 15.4% من إجمالي الصادرات يشغل أكثر من 210 ألف عامل وعاملة يشكلون ما نسبته 4% من إجمالي القوى العاملة في الأردن⁽¹⁾.

ويحتوي القطاع الزراعي على أنماط عمل عديدة منها العمل الموسمي -الذي يرتبط فيه صاحب العمل والعامل بعمل لموسم معين، كموسم قطف الزيتون-، أو عمل يومي -بحيث يعمل العامل لدى صاحب العمل عند حاجته لخدماته التي لا تزيد في الشهر الواحد عن 16 يوم-، أو عمل مؤقت -بحيث يعمل العامل لمدة لا تزيد عن ستة أشهر-، أو عمل دائم -وهو قلة بحيث يعمل بشكل مستمر في المزرعة للمحافظة على المزرعة-.

وتتمثل تحديات هذا القطاع في العديد من الأوجه منها:-

- 1- ارتفاع التكاليف على صاحب العمل في حال الالتزام بالتشريعات التي تتعلق بالعمال في ظل الاقتصاد الزراعي الذي يعاني نتيجة ارتفاع تكاليف الإنتاج وقلة المردود الناتج عن ذلك (بالنسبة للمزارع).
- 2- ارتفاع كلفة الاشتراك في الضمان الاجتماعي سواء على العامل أو صاحب العمل الذي يشكل عبئاً إضافياً عليه مما يشجعه على عدم الالتزام بالاشتراك في الضمان الاجتماعي⁽²⁾.
- 3- غالبية العاملين في الزراعة ممن يستفيدون من صندوق المعونة الوطنية أو هم موظفون لدى جهات حكومية ولا يرغبون في الارتباط بالضمان الاجتماعي لدى أصحاب العمل حتى لا تتوقف مصادر الدخل الأخرى.
- 4- عدم قدرة إدارات التفتيش على إجراء التفتيش في هذا القطاع إما لعدم وجود الكوادر الفنية الكافية المدربة والمجهزة للتعامل مع هذا القطاع أو عدم وجود تغطية مالية⁽³⁾.

(1) - وزارة الزراعة (2020)، الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية 2020-2025، الأردن، الرابط الإلكتروني: https://moa.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/

(2) - استتنت المادة (15) من نظام عمال الزراعة من الاشتراك في الضمان الاجتماعي صاحب العمل الزراعي الذي يستخدم ثلاثة عمال زراعة فأقل.

(3) - صدرت (تعليمات إجراءات التفتيش على النشاط الزراعي لسنة 2021) لغايات تحديد آليات التفتيش على القطاع الزراعي لكن تبقى قلة الكوادر التفتيشية وعدم التدريب على هذه الأعمال من العوائق التي تحول دون تنفيذ التشريعات.

5- عدم وجود أدوات لحل النزاعات تراعي طبيعة العاملين في القطاع الزراعي وتسهل إجراءات تقاضي العاملين لحقوقهم.

المبحث الثاني

السياق القانوني الذي يطبق على العاملين في قطاع الزراعة وقطاع النقل

تكمن المشكلة الحقيقية فيما يتعلق بالاقتصاد غير المنظم بأنه لا يدخل بالكامل ضمن حسابات الناتج المحلي الإجمالي مما قد ينعكس سلباً على تقديرات حجم الاقتصاد المحلي وتظهره بأقل مما هو عليه بالواقع، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى صعوبة في تقدير بعض المؤشرات الاقتصادية المهمة، في حال تم التعبير عنها كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، يضاف إلى ذلك أن القطاع غير المنظم لا يخضع لرقابة أو حماية القانون والتشريعات للدولة، كما أن العمال غير النظاميين لا يتمتعون بأي حق من حقوق العمل والعمال التابعة للدولة. وهذا يتطلب معالجة التنظيم القانوني في قانون العمل من خلال المطلب الأول، ومعالجة التنظيم القانوني في قانون الضمان الاجتماعي من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول: التنظيم القانوني في قانون العمل

يعتبر التنظيم القانوني للعمال أمراً في غاية الأهمية وذلك لتوفير الحماية القانونية للعمال دون تعرضهم إلى مساوئ الاستغلال، وفقدان الأجور، وسوء بيئة العمل، وغياب الحماية من الأخطار المهنية التي يواجهها العمال أثناء العمل⁽¹⁾، وينتج عن ذلك أن الوظائف الاقتصادية والاجتماعية التي يؤديها قانون العمل تشكل الأهمية البالغة لوضع تنظيم قانوني لجميع العمال⁽²⁾.

حيث يعتبر جانب من الفقه بأنه يتطلب من المشرع تبني توجهات يستفيد منها العامل عند ارتباطه بالعلاقة مع صاحب العمل، فيثير أنه قد يعدّ إبرام الكثير من العمال لعقود العمل شفويّاً -من الناحية العملية- العديد من الأمور التي قد تكون مصطحبة لسوء نية من صاحب العمل للتدخل من التزاماته، أو قد يكون بدون سوء نية أي من الطرفين ولكن قد جرى العرف أو العادة على ذلك، وهذا ما يُعرف بالعمل غير الرسمي⁽³⁾.

وأما في مجال الاقتصاد غير المنظم فنجد بأن العمال لا يخضعون لأحكام قانون أو أن الغطاء القانوني الذي وفره قانون العمل غير مطبق على أرض الواقع، وهذا يتطلب معالجة التنظيم القانوني للعاملين في القطاع الزراعي من خلال الفرع الأول، ومعالجة التنظيم القانوني في قطاع النقل من خلال الفرع الثاني.

(1) - إلياس، يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، هيئة المعاهد الفنية، العراق، 1987، ص10.

(2) - المغربي، جعفر، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2022، ص20.

(3) - Angel Martinez-Sanchez and others: Telework adoption, change management, and firm performance. Journal of Organizational Management Vol.21, No. 1, 2008, PP.12

الفرع الأول: العاملين في القطاع الزراعي

إن المشرع الأردني استثنى العاملين في الزراعة من تطبيق أحكام قانون العمل، وذلك لعدة اعتبارات منها أن العلاقة بين عامل الزراعة وصاحب المزرعة تنظمها في الغالب الأعراف المستقرة في هذا القطاع، التي تحدد حقوق وواجبات الأطراف، وأن قانون العمل نشأ أصلاً ليحكم علاقات العمل في المؤسسات الصناعية والتجارية. إلا أنه في عام 2002 تم تعديل المادة (3) من قانون العمل بموجب القانون المعدل رقم (11) لسنة 2002⁽¹⁾ الذي خول بموجبه مجلس الوزراء بإصدار نظام يحدد فيه الفئات التي تخضع لأحكام قانون العمل، وقد صدر في عام 2003 نظام فئات عمال الزراعة الخاضعين لأحكام قانون العمل رقم (4) لسنة 2003⁽²⁾ ليحدد فيه الفئات التي تخضع لقانون العمل وتحديد الأحكام القانونية التي تنطبق عليهم بحيث استثنى أحكام الفصل الخامس (عقد التدريب المهني)، والفصل السادس (عقد العمل الجماعي)، والفصل الحادي عشر (نقابات العمال وأصحاب العمل)⁽³⁾. ونتيجة للتطور في القطاع الزراعي ودخول عدد كبير من العمال للعمل فيه، قام المشرع في عام 2008 بتعديل المادة (3) من قانون العمل بموجب القانون المعدل رقم (48) لسنة 2008⁽⁴⁾ إلى النص التالي: " يلغى نص المادة (3) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي: أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة، تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء الموظفين العمامين وموظفي البلديات. ب. تحدد الأحكام التي يخضع لها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والنقثيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم ". وذلك بهدف مواكبة التطورات التي لازمت القطاع الزراعي والتحاق عدد كبير من العمال للعمل بهذا القطاع، الأمر الذي تطلب إصدار تشريع خاص للعاملين في الزراعة يراعي طبيعة أعمالهم ويشمل تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والنقثيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم. وعلى الرغم من تعديل هذا النص إلى أن قضاء محكمة التمييز الأردنية استقر على أنه في ظل عدم صدور نظام لعمال الزراعة استناداً لأحكام المادة (3) من قانون العمل يبقى العامل مستثنى من تطبيق أحكام قانون العمل⁽⁵⁾. وبعد مرور أكثر من ثلاثة عشر سنة على تعديل قانون العمل قامت الحكومة في عام 2021 بإصدار تنظيم قانوني شامل وخاص بالقطاع الزراعي من خلال نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021 الأمر الذي بموجبه تم تحديد حقوق وواجبات أطراف العلاقة في العمل الزراعي⁽⁶⁾.

(1) - المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 4561 على الصفحة 4085 بتاريخ 28-08-2002.

(2) - المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 4581 على الصفحة 25 بتاريخ 16-1-2003.

(3) - المغربي، جعفر، مرجع سابق، ص 37.

(4) - المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 4924 على الصفحة 3487 بتاريخ 17-08-2008.

(5) - قرار محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 4144 لسنة 2021 الصادر بتاريخ 20-09-2021، منشورات قسطاس.

(6) - المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 5715 على الصفحة 1571 بتاريخ 02-05-2021.

حيث نظم النظام أحكام عقد العمل الزراعي⁽¹⁾، وأجور العمال⁽²⁾، وساعات العمل⁽³⁾، والإجازات والعطل التي يستحقها العامل⁽⁴⁾، وتوفير اشتراطات السلامة والصحة المهنية⁽⁵⁾، ومن ثم تضمين العمال ضمن أحكام قانون العمل في الحالات التي لم يرد بها نص في نظام عمال الزراعة⁽⁶⁾.

وعلى الرغم من محاولة هذا التشريع للمواءمة مع توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم رقم (204) لسنة 2015، إلا أنه لم يكن قادراً على معالجة أوضاع العاملين في القطاع الزراعي وإخراجهم إلى الاقتصاد المنظم، ويعود ذلك للعديد من الأسباب:-

أولاً: لا زال المفهوم التقليدي للتبعية⁽⁷⁾ أحد الأعباء التي تثقل كاهل العمال وذلك بتهرب أصحاب العمل من الالتزام بقانون العمل والتشريعات المنبثقة عنه، بحيث يشترط النظام في تعريفه للعامل الزراعي في المادة (2) منه⁽⁸⁾ على ضرورة توافر التبعية القانونية بينه وبين صاحب العمل الزراعي على غرار ما نص عليه قانون العمل في المادة (2) منه عند تعريفه للعامل، الأمر الذي يخرج من هذا التنظيم القانوني العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص بحيث يعملون بشكل يومي لكن دون توافر أحد عناصر التبعية أو الذين يعملون لدى أكثر من صاحب عمل في ذات القطاع.

حيث يعتبر جانب من الفقه بأن التمسك بتوافر كل السلطات والخضوع التام من قبل العامل لصاحب عمله، بكونه تجسيداً للقواعد التي أضحت تقليدية في عالم عمل متغير حيث خلقت التكنولوجيا الحديثة فرص عمل متباينة في الأداء أكثر من ذي قبل، وظهرت أشكال وظائف جديدة تطلبت لأدائها بعض الأفكار المختلفة عن تلك المنظمة، فأضحى التمسك بهذا العنصر بفكرته التقليدية، يستبعد شرائح عمالية لا يستهان بها، انخرطت في عالم العمل ولا تتوافر بصدها فكرة التبعية بمفهومها التقليدي⁽⁹⁾.

ثانياً: ارتفاع التكاليف على أصحاب المزارع في حال الالتزام بالتشريعات التي تتعلق بالعمال الزراعيين في ظل معاناتهم بارتفاع تكاليف الإنتاج وقلة المردود الناتج عن ذلك، حيث يعد ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج (إيجار، أجور العاملين، الماء والكهرباء والوقود، المواد الخام الأولية) أحد أهم العوامل التي تحد من التوسع في هذا القطاع. كما الظروف المناخية (الظروف الجوية وشح المياه) وارتفاع الضرائب كان من بين أهم الصعوبات التي تواجه

(1) - المادة (3) من نظام عمال الزراعة.

(2) - المادة (8) من نظام عمال الزراعة.

(3) - المادة (4) من نظام عمال الزراعة.

(4) - المادة (5) و المادة (7) من نظام عمال الزراعة.

(5) - المادة (11) من نظام عمال الزراعة.

(6) - المادة (16) من نظام عمال الزراعة.

(7) - ويقصد بذلك اشتراط توافر التبعية القانونية في العلاقة بين صاحب العمل والعامل، للمزيد انظر هامش الصفحة 14 من هذه الدراسة.

(8) - عرفت المادة (2) من نظام عمال الزراعة العامل الزراعي بأنه (كل شخص طبيعي يؤدي عملاً زراعياً لقاء أجر لصالح صاحب العمل

الزراعي ويكون تابعاً له).

(9) - Shiri Ahuja: DISTRIBUTED TEAMS IN E-WORK ORGANISATIONS: the new issues, Journal of Services Research, Volume 2, Number 2. October- March, 2003, pp.81-82

أصحاب العمل في القطاع الزراعي. وقد برزت عوامل أخرى أيضاً مثل الأمراض وعدم توافر الأدوية والمطاعيم، وضعف الترويج للاستثمارات، بالإضافة للقوانين والتشريعات النازمة للعمل⁽¹⁾.

ثالثاً: أجور العاملين في القطاع الزراعي لا يراعى فيها الزيادة السنوية أو تكاليف المعيشية للعامل وخاصة الأردنيين، على الرغم من شمولهم بالحد الأدنى للأجور الذي يتخذ من قبل اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وفقاً للمادة (8/أ) من نظام عمال الزراعة ونصها " لا يجوز أن يقل أجر العامل الزراعي عن الحد الأدنى للأجور المحدد وفقاً للقانون"، وقد أصدرت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل قرارها بتاريخ 2023/2/2⁽²⁾ بأن يكون الحد الأدنى للأجور للعامل المهاجرين (260) ديناراً شهرياً للأعوام (2023، 2024).

رابعاً: عدم قدرة إدارات التفتيش على إجراء التفتيش في هذا القطاع إما لعدم وجود الكوادر الفنية الكافية المدربة والمجهزة للتعامل مع هذا القطاع أو عدم وجود تغطية مالية للتعامل مع هذا القطاع⁽³⁾، حيث يبلغ عدد مفتشي العمل في الأردن حوالي (160) مفتش عمل، وهم موزعون على كافة مديريات العمل بالمملكة، مما يظهر جلياً بأن هذا العدد غير كافٍ للمهام المطلوبة منهم بالنسبة إلى حجم سوق العمل الأردني وتنفيذ معايير العمل الدولية التي تشترط ربط أعداد مفتشي العمل بحجم المهام المطلوبة منهم وفقاً للمادة (10) من اتفاقية العمل الدولية بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة رقم (81) لسنة 1947⁽⁴⁾، والمادة (14) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل في الزراعة رقم (129) لسنة 1969⁽⁵⁾.

خامساً: عدم وجود تنظيم نقابي مستقل يعالج خصوصية هذا القطاع ويكون منشأ من قبل العاملين فيه إلى جانب الاعتراف بتعدد النقابات لذات القطاع⁽⁶⁾، وذلك لمراعاة معايير العمل الدولية ومنها اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (87) لسنة 1947 التي أكدت في المادة (2) منه على حق أصحاب العمل والعمال دون أي تمييز أو ترخيص مسبق بتأسيس النقابات وحرية الانضمام إليها وتشكيلها⁽⁷⁾.

(1) - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (2022)، دراسة بعنوان (الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الزراعة)، الأردن، ص 16 للمزيد: <https://www.nchrd.gov.jo/assets/PDF/Studies/Sectoral/Agriculture.pdf>

(2) - القرار منشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (5855) بتاريخ 2023/5/1.

(3) - صدرت (تعليمات إجراءات التفتيش على النشاط الزراعي لسنة 2021) لغايات تحديد آليات التفتيش على القطاع الزراعي لكن تبقى قلة الكوادر التفتيشية وعدم التدريب على هذه الأعمال من العوائق التي تحول دون تنفيذ التشريعات.

(4) - تم إقرار هذه الاتفاقية بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثلاثين وذلك في 1947/7/11

(5) - تم إقرار هذه الاتفاقية في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثالثة والخمسين في 1969/6/4.

(6) - بموجب القرار الصادر عن وزير العمل بتصنيف الصناعات والأنشطة الاقتصادية التي يجوز للعاملين فيها تأسيس نقابات تمثلهم رقم 45 لسنة 2022 تم تضمين أعمال الزراعة ضمن (النقابة العامة للعاملين في المياه والزراعة والصناعات الغذائية).

(7) - إن هذه الاتفاقية ملزمة للدول بغض النظر عن المصادقة بحسب ما ورد في البند (2) من إعلان المبادئ والحقوق الأساسية لمنظمة العمل الدولية الصادر في عام 1998 والمعتمد من مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين بتاريخ 1998/6/18، حيث نصت على أنه (يُعلن أن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها لما ينص عليه الدستور، وهي: - الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛...).

الفرع الثاني: العاملين في قطاع النقل

على الرغم من تنظيم قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته علاقات العمل والعقود وظروف العمل واستحقاقات العمال في القطاع الخاص، إلا أن العلاقة القانونية بين صاحب العمل والعامل تنبني على أساس رابطة التبعية القانونية بين الطرفين⁽¹⁾.

وقد استقر الفقه⁽²⁾ والقضاء الأردني⁽³⁾ على أن ما يميز عقد العمل من عقد المقاولة هو علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل فإن كان لصاحب العمل حق توجيه ما يؤدي له من خدمات أو الإشراف فإنه يعتبر عقد عمل أما إذا أخذ العامل تحت مسؤوليته من غير أن تكون عليه أي رقابة فإنه يصبح مقاولاً.

بحيث يحق لصاحب العمل الإشراف على أداء العامل لعمله ضمن الشروط التي حددها وتوقيع الجزاءات التي نص عليها قانون العمل في حال مخالفته لها، وله كذلك التدخل في كيفية تنفيذ العامل للعمل⁽⁴⁾.

وعدم توافر مثل هذه العلاقة يرتب إخراج العامل من أحكام قانون العمل وخضوعه لأحكام القواعد العامة الواردة في القانون المدني الذي يخضع غالباً لأحكام (عقد المقاولة)، وذلك وفقاً لتعريف عقد العمل في المادة (2) من قانون العمل والمادتين (780) و(805) من القانون المدني.

ونجد أن هذا العمل يقوم على ارتباط مالك المركبة أو الذي يعمل عليها (وهذه المركبة تكون خصوصية وليس عمومية) بأن يتعاقد مع إحدى الشركات المشغلة للتطبيق التي تقوم بدور الوسيط بينه وبين الراكب أو الراغب في الخدمة، بحيث لا تتوافر في العلاقة ما بين الشركة المشغلة للتطبيق وبين السائق التبعية القانونية التي نص عليها المشرع الأردني في قانون العمل، مما يؤدي إلى إخراج هذه الفئة من تطبيق أحكام قانون العمل، وبالتالي فقدان هذه الفئات إلى الحماية التشريعية التي وفرها القانون للعمال.

ومن أبرز أسباب ضعف الحماية الاجتماعية للعمال في قطاع النقل، عدم ارتباطهم بعقود عمل؛ إذ لا تيرم المنصات عقود عمل بالمفهوم التقليدي لسببين أولهما: أنها تعتبر هؤلاء العمال عاملين لحسابهم الخاص، ومن ثم فإنهم بعيدون عن العمل بدوام كامل؛ وثانيهما: أن مفهوم النشاط بدوام كامل يتعارض مع النموذج الاقتصادي لهذه المنصات وفي المقابل، فإن العمال يقدمون على التعاقد مع المنصات التي تقدم الخدمات الإلكترونية من أجل

(1) -إن المقصود بالتبعية القانونية أن يؤدي العامل عمله تحت إشراف صاحب العمل أو بإدارته بحيث يكون له حق إصدار أوامر العمل وعلى العامل الالتزام بها تحت طائلة توقيع الجزاء عليه من قبل صاحب العمل في حال عدم الالتزام بها، والتبعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية وتكون على صورتين:

الصورة الأولى: تبعية فنية مثبته وتمثل بخضوع العامل لتوجيه وإشراف كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل في جوهر العمل بدقائقه وجزئياته وهي بالتالي تعتبر أشد أنواع التبعية.

الصورة الثانية: تبعية إدارية تنظيمية بحيث ينحصر خضوع العامل لصاحب العمل في شأن الظروف الخارجية التي تنحصر في ظل هذا التنفيذ كتحديد وقت العمل ومكانه، وأن عنصر الأجر هو ركن أساسي من أركان علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل بحيث لا يسري قانون العمل على العامل غير المأجور ويستوي أن يكون الأجر نقدياً أو عينياً وأياً كانت طريقة تحديده أي على أساس زمني أو على أساس الإنتاج وأياً كانت الجهة التي تدفع هذا الأجر. للمزيد: انظر أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان الأردن، 2010، ط2، ص85 ومابعده

(2) -المغربي، جعفر، مرجع سابق، ص29

(3) -قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 255 لسنة 2018 تاريخ 2018/1/18، منشورات قسطاس.

(4) -المغربي، جعفر، مرجع سابق، ص30.

الاحتفاظ بأي وظيفة تدر عليهم عائداً مالياً يتعيشون منه، ومن ثم يقبلون بهذه المخاطرة التي تجعلهم في علاقة شبه علاقة العمل وهي ليست كذلك بالمفهوم التقليدي⁽¹⁾.

ويرى الباحث ضرورة تطور قانون العمل ليواكب التطور في أنماط العمل الجديدة مما يوفر الحماية القانونية للعاملين في تلك الأنماط وإدخالهم ضمن منظومة الاقتصاد المنظم.

المطلب الثاني: التنظيم القانوني في قانون الضمان الاجتماعي

قد وفر قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته التغطية القانونية للعاملين دون أي تمييز من حيث الجنسية، وبغض النظر عن مدة العقد أو شكله، وبغض النظر عن عدد العاملين في المنشأة، حيث يوفر القانون العديد من التأمينات التي تتمثل بما يلي⁽²⁾:

- 1- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء (بما في ذلك معاش الشيخوخة المنتظم ومعاش الشيخوخة المبكر والمبلغ الإجمالي ومعاش العجز واستحقاقات الورثة).
- 2- تأمين إصابات العمل (المصروفات الطبية، بدل الإصابات، معاش العجز ومخصصات الوفاة).
- 3- تأمين الأمومة.
- 4- تأمين البطالة.

إلا أن القانون يستثني بعض الفئات من الخضوع لأحكامه كالموظفين المدنيين والعسكريين الذين تم تعيينهم قبل دمج برنامج الضمان الاجتماعي، وكذلك يعني العاملين الذين يعملون أقل من ستة عشر يوماً في أي شهر من الخضوع لأحكام القانون⁽³⁾، وكذلك يشترط قانون الضمان الاجتماعي توفير التأمينات لفئة العاملين في المنازل بعد إصدار قرار من مجلس الوزراء بذلك⁽⁴⁾ -الذي لم يصدر قراراً بهذا الخصوص حتى وقت إعداد هذه الدراسة- إلا أن هذه الفئة نظمت لها التأمينات الخاصة بالرعاية الصحية وما ينتج عن الحوادث بموجب تشريع خاص متمثل بتعليمات وثيقة التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل من غير الأردنيين لسنة 2021 الصادر بمقتضى نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين⁽⁵⁾.

(1) -عزام، علا، بحث بعنوان (عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التغطية: دراسة مقارنة في تطور فكرة التغطية مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقد الفرنسية في قضية أوبر 4 مارس 2020 م)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية (جامعة بني سويف)، مجلد 34، ع1، 2022، ص111.

(2) -المادة (3/أ) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 وتعديلاته تنص على أنواع التأمينات التي توفرها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تتمثل بـ 1. تأمين إصابات العمل. 2. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء. 3. تأمين الأمومة. 4. تأمين التعطل عن العمل. 5. التأمين الصحي) وهناك برنامج تأمين صحي، لكن هذا لم يتم تنفيذه بعد.

(3) -المادة (4) من قانون الضمان الاجتماعي.

(4) -المادة (4/ج) من قانون الضمان الاجتماعي نصت على أنه (مع مراعاة أحكام المادة (3) من هذا القانون، يجوز تطبيق التأمينات على خدم المنازل ومن في حكمهم بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس وتنظم جميع الأمور المتعلقة بشمولهم بهذه التأمينات بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون).

(5) -صدر في عدد الجريدة الرسمية (5696) بتاريخ 2021/2/1 تعليمات وثيقة التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل من غير الأردنيين لسنة 2021 الذي يغطي التأمينات التالية: 1- الوفاة الناجمة عن أي سبب. 2. الحوادث التي تلحق بالعامل أثناء العمل. 3. نقل الجثمان إلى مطار

ولسعي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي إلى توفير الحماية الاجتماعية لمن يعملون لحسابهم الخاص فقد مكن نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والعمال المسهمين في أسرهم الاشتراك للحصول على تغطية من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي إذا رغبوا في ذلك، من خلال (برنامج اختياري) إذا كانوا من الأردنيين، ويشمل البرنامج الاختياري معاش الشيخوخة والتأمين ضد العجز والوفاة.

وفي عام 2020 تم تعديل نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم (14) لسنة 2015⁽¹⁾ بأن جعلت التغطية إلزامية للعاملين لحسابهم الخاص في عدد من القطاعات التي تتمثل بـ(الزراعة، والإنشاءات، والنقل، والسياحة، والخدمة العامة، والصيانة، ومجال الفن والإنتاج الإعلامي)، وتطبق على الأردنيين وغير الأردنيين ومن بينهم العاملين من حملة تصاريح العمل المرنة أو الحرة⁽²⁾.
وعليه سيتم معالجة هذا الموضوع من خلال الفرعين التاليين، بحيث يتناول الفرع الأول فيه العاملين في قطاع النقل، وأما الفرع الثاني فيتناول العاملين في قطاع الزراعة.

الفرع الأول: العاملون في قطاع النقل

إن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لا تستطيع إلزام الشركات الوسيطة في الاشتراك بالضمان الاجتماعي لعدم انطباق وصف (المنشأة) الوارد في قانون الضمان الاجتماعي³ الأمر الذي لا يمكن إلزامها المشتركين لديها من السائقين بالاشتراك في الضمان الاجتماعي هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى لارتباط الكثير من سائقي تلك المركبات بالعمل لدى أكثر من شركة تطبيق ذكي واحد -أي يستطيع السائق العمل لدى أكثر من شركة تطبيق ذكي. وعلى الرغم مما نصت عليه المادة (46/أ) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بشمول العاملين لحسابهم الخاص في المهن والحرف بصفة إلزامية بأحكام القانون وبجميع التأمينات المطبقة بموجبه ومن ضمنها العاملون في النقل، إلا أنه لا زال هذا النص غير مطبق بسبب عدم القدرة على إلزام العاملين في الاشتراك بالأدوات التقليدية التي نص عليها قانون الضمان الاجتماعي هذا من جانب، ومن جانب آخر أنّ العمل عبر التطبيقات الذكية مرهون برغبة السائق في العمل إلى حين الحصول على فرصة عمل تناسبه أو الرغبة بعدم الاستمرار بشكل مستمر في العمل على النقل وإنما العمل بشكل متقطع، مما ينتج عنه الصعوبة عملياً من اقتطاع الاشتراك بشكل مباشر من قبل السائق.

الموطن الأصلي للعامل أو تكاليف دفن جثمان العامل داخل المملكة. 4. التأمين الطبي للعامل داخل المستشفى. 5. الخسائر المالية التي تلحق بصاحب المنزل أو المكتب والناجمة عن رفض العامل العمل أو هروبه أو تركه العمل لأي جهة.

(1) - تم تعديل المادة (46) من النظام الأصلي بموجب النظام المعدل لنظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 108 لسنة 2020، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 5679 بتاريخ 23/11/2020 على الصفحة 4442.

(2) - إن المقصود بتصريح العمل الحر (هو الذي يمنح لغير الأردنيين ضمن مهن التحميل والتنزيل، والإنشاءات، والزراعة، التي تصدر بموجب أسس إصدار تصاريح العمل الحر لغير الأردنيين لسنة 2019)، وأما تصريح العمل المرن (التي تصدر للعمال من الجنسية السورية استناداً لتعليمات شروط وإجراءات استخدام غير الأردنيين من حملة الجنسية السورية لسنة 2020).

³ - تعريف (المنشأة) في المادة (2/ب) من قانون الضمان الاجتماعي.

ويرى الباحث أن هذا الأمر الذي يتطلب أدوات جديدة يتم إشراك العاملين في الضمان الاجتماعي به، ومن تلك الأدوات إلزام الشركات المشغلة للتطبيقات بإشراك العاملين وتحمل نسب الاشتراك ضمن النسب المتفق عليها بينها وبين السائق لغايات توفير الحماية الاجتماعية والانتفاع من التأمينات الواردة في قانون الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: العاملون في قطاع الزراعة

بموجب المادة (12) من نظام عمال الزراعة يلتزم صاحب العمل الزراعي بإشراك العمال الزراعيين في الضمان الاجتماعي، ليؤكد المشرع من خلال هذا النص على ضرورة توفير الحماية الاجتماعية لفئة العاملين في الزراعة. إلا أنه استثنى من هذه الإلزامية ما نص عليه في المادة (15) من ذات النظام صاحب العمل الزراعي الذي يستخدم ثلاثة عمال زراعة فأقل، ويشكل هذا الاستثناء وسيلة من الوسائل التي تحدّ من توفير التأمينات التي يوفرها قانون الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى ترك المجال لأصحاب العمل الزراعيين في عدم تشغيل عمال بشكل مستمر أكثر من ثلاثة عمال.

ومن جانب آخر، في ظلّ عدم اعتراف الضمان الاجتماعي بالعمال الذين يعملون لأقل من ستة عشر يوماً لدى صاحب العمل أو العمل لدى أكثر من صاحب عمل زراعي في قطاع الزراعة يعتبر شكلاً من الأشكال التي تحول دون تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي على هؤلاء العمال، وعدم تمتعهم بالتأمينات الاجتماعية التي يوفرها القانون.

وتجدر الإشارة إلى أن أحد الأسباب التي تدعو أصحاب العمل الزراعيين إلى التهرب من الاشتراك في الضمان الاجتماعي يعود إلى نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي بحيث يتحمل صاحب العمل بتأدية ما نسبته (14.25%) من الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي، التي تتمثل بما نسبته (11%) من أجر المؤمن عليه لغايات الشيخوخة والعجز والوفاة⁽¹⁾، وتأدية ما نسبته (2%) من أجر المؤمن عليه لغايات إصابات العمل⁽²⁾، وتأدية ما نسبته (75%) من أجر المؤمن عليه لغايات تأمين الأمومة⁽³⁾، وتأدية ما نسبته (5%) من أجر المؤمن عليه لغايات بدل التعطل عن العمل⁽⁴⁾.

وأما العامل يلتزم صاحب العمل باقتطاع ما نسبته (7.5%) من أجره الخاضع للضمان الاجتماعي، التي تتمثل بما نسبته (6.5%) من أجره لغايات الشيخوخة والعجز والوفاة⁽⁵⁾، وما نسبته (1%) من أجره لغايات بدل التعطل عن العمل⁽⁶⁾.

(1) - المادة (1/59) من قانون الضمان الاجتماعي.

(2) - المادة (24) من قانون الضمان الاجتماعي.

(3) - المادة (42) من قانون الضمان الاجتماعي.

(4) - المادة (48/أ) من قانون الضمان الاجتماعي.

(5) - المادة (2/59) من قانون الضمان الاجتماعي.

(6) - المادة (48/ب) من قانون الضمان الاجتماعي.

ينتج عما سبق أن النسب التي يلتزم صاحب العمل بتأديتها للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تشكل عبئاً مالياً عليه مما يزيد من تكاليف الإنتاج الزراعي الأمر الذي سيؤدي إلى تقليل الإنتاج، ومن ناحية أخرى فإن النسبة التي سيتحملها العامل في ظل انخفاض الأجور في القطاع الزراعي ستؤدي إلى الوصول إلى اتفاقات بعدم إشراك العامل بالضمان الاجتماعي.

ولذلك نجد بأن (3%) من العاملين في القطاع الزراعي مغطون في الضمان الاجتماعي مقابل (97%) من هؤلاء العاملين غير مغطيين في ظل نسبة عدد العاملين في هذا القطاع تصل إلى (4%) من جميع العاملين في القطاعات الأخرى⁽¹⁾.

لذا يرى الباحث أن هذا الأمر يتطلب تخفيض النسب التي يتحملها صاحب العمل والعامل للاشتراك في الضمان الاجتماعي وإيجاد وسائل أخرى غير أجور العمل لغايات توفير التأمينات الاجتماعية لهم مثل: تحصيل الاشتراكات من المراحل الأخرى في سلسلة قيمة الإنتاج.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوعاً في غاية الأهمية يتمثل في العاملين في الاقتصاد غير المنظم والنظام القانوني الذي يخضع له، وقد تناول الباحث مفهوم الاقتصاد غير المنظم في الأردن وما يتمتع به من خصائص (إيجابيات وسلبيات)، والمزايا التي من شأنها أن تعزز من الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، وخصص الباحث معالجة لواقع الاقتصاد غير المنظم ضمن قطاعي الزراعة والنقل.

كما فرق الباحث بين الأنظمة القانونية التي تحكم الاقتصاد غير المنظم، منها ما يتعلق بقانون العمل، ومنها ما يتعلق بقانون الضمان الاجتماعي، في كل من القطاع الزراعي وقطاع النقل، وقد خلص هذا البحث إلى العديد من النتائج والتوصيات نذكر منها:-

أولاً: النتائج

- على الرغم من إصدار نظام عمال الزراعة لغايات توفير الحماية القانونية للعاملين في القطاع الزراعي، إلا أنه يبقى غير قابل للتطبيق على أرض الواقع لارتباط العمال بعلاقات مع أصحاب العمل الزراعي تخرج عن إطار تطبيق أحكام قانون العمل لانتهاء التبعية القانونية.
- في ظل بقاء مفهوم التبعية القانونية السائد لن يتمكن العاملون في النقل عبر التطبيقات الذكية من الخضوع لقانون العمل، وكذلك دخول أنماط العمل الجديدة إلى مظلة القانون.
- على الرغم من محاولات قانون الضمان الاجتماعي من شمول العاملين لحسابهم الخاص، ومنهم العاملون في النقل عبر التطبيقات الذكية والزراعة، إلا أن التكاليف المالية التي سيتحملها العمال والطريقة المباشرة في استيفاء رسوم الاشتراك ستبقى تشكل عائقاً أمام توفير التأمينات الاجتماعية للعمال.

(1) - دراسة (فرص توسعة نطاق تغطية الضمان الاجتماعي في الأردن)، مرجع سابق، ص22.

- إن الانتقال الى الاقتصاد المنظم ضمن منظومة تشريعية متكاملة ووسائل تحدّ من خروج العمال من تلك المنظومة ستؤدي إلى توفير حماية اجتماعية شاملة لجميع العمال بما ينعكس على اقتصاد الدولة والنتائج المحلي لها.

التوصيات

- على الرغم من توفير قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي للعديد من المعايير التي تمثل نواة للعمل اللائق، إلا أن العديد من الثغرات التشريعية لا تزال بحاجة إلى معالجتها وذلك على النحو التالي:-
- إيجاد تنظيم قانوني موحد لجميع العمال ليشمل العاملين لحسابهم الخاص والعاملين عبر التطبيقات الذكية وضمن معايير تتلائم مع أنماط العمل الجديدة مثل: قانون عمل جديد يشمل جميع الفئات بغض النظر عن الرابطة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل.
- شمول جميع العاملين في القطاع الزراعي دون استثناء أي فئة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي.
- مراجعة قانون الضمان الاجتماعي والتشريعات الصادرة بموجبه لتوفير تغطية إلزامية لجميع العاملين، بغض النظر عن عدد أيام العمل في غضون شهر، وكذلك العمال بدوام جزئي، ووضع آليات تساعد على معالجة انتقال العمال لأكثر من صاحب عمل ضمن القطاع والذين تكون مدة عملهم أقل من ستة عشر يوماً مثل: إيجاد منصة إلكترونية تسمح للعامل بتسجيل بياناته للاستفادة من التأمينات التي توفرها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ودون تحميله أي نفقات.
- إنشاء صندوق دعم من قبل الحكومة يهدف لمعالجة قيود القدرة على تحمل التكاليف التي تواجهها مجموعات معينة من العمال وأصحاب العمل، ولتشجيع العاملين أنفسهم على التسجيل وتحديد مكان عملهم من خلال تقديم حوافز تتيح لهم ذلك مثل: تقديم حوافز تشجيعية للاستفادة من الإعفاءات الضريبية أو من فوائد على قروض تطوير الأعمال.
- تعديل القرار الخاص بتصنيف القطاعات والأنشطة الاقتصادية التي تسمح بتشكيل النقابات العمالية، حيث يسمح القرار بتعدد النقابات العمالية في القطاعات ومنها قطاع الزراعة وكذلك أن تكون نقابة العاملين في الزراعة مستقلة عن الأنشطة الاقتصادية الأخرى، ولا تكون مدمجة مع نشاطات اقتصادية أخرى كما هو في واقع الحال.
- تفعيل النتائج والتوصيات التي تضمنها الإطار الوطني لتنظيم القطاع غير المنظم الذي صادق أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، وممثلو أصحاب العمل، وممثلو العمال) في عام 2015 خاصة ما يتعلق بتوسيع التنظيم النقابي وتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين في هذا الاقتصاد.
- إيجاد آليات لانضمام عمال المياومة والعاملين في الاقتصاد غير المنظم دون تحميل العمال لنفقات مالية أو إدارية تحول دون انضمامهم للضمان الاجتماعي.

- تحصيل الاشتراكات من المراحل الأخرى في سلسلة قيمة الإنتاج، وذلك في حال عدم القدرة على تسديد الاشتراكات، وخاصة لقطاع الزراعة⁽¹⁾ والنقل⁽²⁾، بحيث يمكن تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي من أي مكان على طول سلسلة القيمة؛ يدفع المستهلك التكلفة الكاملة للمنتج النهائي، بغض النظر عن مكان دفع التعويض على طول سلسلة القيمة.

المصادر والمراجع:-

الكتب

- أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل، ط2، دار الثقافة، عمان الأردن، 2010.
- المغربي، جعفر، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة، عمان، الاردن، 2022.
- إلياس، يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، هيئة المعاهد الفنية، العراق، 1987.

الرسائل الجامعية

- الدلابيح، حنان، رسالة ماجستير بعنوان (العمالة غير الرسمية في الأردن: حجمها ومحددتها)، جامعة اليرموك، إربد-الأردن، 2019.

الأبحاث

- عزام، علا، بحث بعنوان (عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية: دراسة مقارنة في تطور فكرة التبعية مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقد الفرنسية في قضية أوبر 4 مارس 2020 م)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية (جامعة بني سويف)، مجلد34، ع1، 2022

التقارير والدراسات

- المجلس الاقتصادي والاجتماعي وآخرون (2012)، دراسة بانورامية على الاقتصاد غير الرسمي في الأردن، الأردن، <https://www.undp.org/ar/arab>.
- منظمة العمل الدولية (2010)، تقرير العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، جنيف، www.ilo.org.
- منظمة العمل الدولية (2002)، استنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، جنيف، www.ilo.org.
- دائرة الإحصاءات العامة (2022). الكتاب الإحصائي السنوي 2022، الأردن، الرابط الإلكتروني: <http://dosweb.dos.gov.jo/databank/yearbook/YearBook2022.pdf>

(1) يمكن تحصيل الاشتراكات بشكل مفيد من خلال شركات التسويق الزراعي، بناء على كشوف المبيعات أو حجم المزرعة أو حجم المبيعات.
(2) ومثال على ذلك: تحصل التطبيقات الخاصة بالنقل عبر الهاتف الخليوي في إندونيسيا وأوروغواي تلقائياً رسوماً صغيرة من المستهلكين يتم تحويلها بعد ذلك إلى الضمان الاجتماعي للسائقين.

- منتدى الاستراتيجيات الأردني (2020)، دراسة "القطاع غير الرسمي في الأردن: طبيعة العاملين فيه والتحديات"، الأردن، الرابط الإلكتروني: <https://jsf.org/uploads/2022/12/informal-sector-in-jordan-final-version-1-1.pdf>
- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (2021)، التقرير السنوي لعام 2021، الأردن، الرابط الإلكتروني: <https://www.ssc.gov.jo/wp-content/uploads/2022/>
- وزارة النقل (2021)، التقرير السنوي لوزارة النقل لعام 2021، الأردن، الرابط الإلكتروني: https://www.mot.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/
- هيئة تنظيم النقل البري (2022)، مؤشرات الأداء لسنة 2022، الأردن، الرابط الإلكتروني: https://ltrc.gov.jo/sites/default/files/ltqryr_lrb_lrb_lmwsht_d_lnql_2022.pdf
- المكتب الإقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية (2021)، دراسة (فرص توسعة نطاق تغطية الضمان الاجتماعي في الأردن)، بيروت-لبنان، الرابط الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_785434.pdf
- وزارة الزراعة (2020)، الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية 2020-2025، الأردن، الرابط الإلكتروني: https://moa.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/
- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (2022)، دراسة بعنوان (الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الزراعة)، الأردن، للمزيد: <https://www.nchrd.gov.jo/assets/PDF/Studies/Sectoral/Agriculture.pdf>

المراجع باللغة الإنجليزية

- Angel Martinez-Sanchez and others: Telework adoption, change management, and firm performance. Journal of Organizational Management Vol.21, No. 1, 2008.
- Shiri Ahuja: DISTRIBUTED TEAMS IN E-WORK ORGANISATIONS: the new issues, Journal of Services Research, Volume 2, Number 2. October- March, 2003.