

Wages in Jordan's Textile and Garment Sector: An Analytical Study of Minimum Wage Decisions in the Light of International Standards

Abed Aljawad Alnatshah*^{id}, Ibrahim Al-Saraireh^{id}

Department of Private Law, Sheikh Nuh Al-Qudah College of Sharia and Law, The World Islamic Sciences and Education University, Jordan

Received: 25/7/2025
Revised: 15/9/2025
Accepted: 18/11/2025
Published: 24/12/2025

* Corresponding author:
abednatsha@yahoo.com

Citation: Alnatshah, A. A., & Al-Saraireh, I. (2025). Wages in Jordan's Textile and Garment Sector: An Analytical Study of Minimum Wage Decisions in the Light of International Standards. *Dirasat: Shari'a and Law Sciences*, 12619.
<https://doi.org/10.35516/Law.2025.12619>

Abstract

Objectives: This study aims to provide a precise and comprehensive legal analysis of the regulatory framework governing the wages of workers in the textile and garment sector in Jordan, including both the cash and in-kind components of wages, as well as the mechanisms for determining these wages and their annual increments within the sector.

Methods: The study adopts a descriptive and analytical methodology, supported by benchmarking against relevant international labor standards, particularly the International Labor Organization (ILO) Conventions No. 100, 111, and 131. This aims to assess the extent to which the wage policy applied in the sector aligns with the international obligations of the Hashemite Kingdom of Jordan.

Results: The findings reveal a clear gap between the legal provisions that grant the Tripartite Committee the authority to determine the minimum wage and the committee's actual practice, which has relied on issuing general decisions without effectively utilizing its authority to set a minimum wage for a specific region, occupation, or age group as permitted by legislation.

Conclusion: Workers in the textile and garment sector suffer from several forms of injustice, most notably their exclusion from the general minimum wage framework. Instead, they are subject to a sector-specific wage structure comprising both cash and in-kind components, with no clear standards for valuing the in-kind portion. This has adversely affected the fairness of wage practices in the sector.

Keywords: Textile and Garment Sector, In-Kind Wage, Minimum Wage, Collective Labor Agreements, International Labor Standards.

الأجور في قطاع الغزل والنسيج الأردني: دراسة تحليلية لقرارات الحد الأدنى للأجور في ضوء المعايير الدولية

عبد الجواد النتشة*، إبراهيم صالح الصرايرة

قسم القانون الخاص، كلية الشيخ نوح القضاة للشريعة والقانون، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن

ملخص

الأهداف: تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل قانوني دقيق وشامل للإطار القانوني الذي يحكم أجر العاملين في قطاع الغزل والنسيج في الأردن بشقيه النقدي والعيني، وكيفية تحديده والزيادات السنوية في هذا القطاع. **المنهجية:** تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي والوصفي، المدعوم بالمقارنة المرجعية مع معايير العمل الدولية ذات الصلة، ولا سيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم (100)، و(111)، و(131)، وذلك بغرض تقويم مدى انسجام السياسة الأجرية المعتمدة مع الالتزامات الدولية للمملكة الأردنية الهاشمية.

النتائج: وجود فجوة واضحة بين النص القانوني الذي يمنح اللجنة الثلاثية صلاحية تحديد الحد الأدنى للأجور، والممارسة الفعلية التي اتبعتها اللجنة، والتي استندت غالباً إلى قرارات عامة دون تفعيل حقيقي للصلاحية المنوطة بها بالنسبة لمنطقة أو مهنة معينة أو لفئة عمرية معينة الذي يتبعه النص.

الخلاصة: يعاني العاملون في قطاع الغزل والنسيج من العديد من أوجه الإجحاف، كان أبرزها استثنائهم من الحد الأدنى العام للأجور، واعتماد نظام أجر خاص يتكوّن من شق نقدي وآخر عيني، دون وجود معايير واضحة لتقدير قيمة الشق العيني، مما أثر سلباً على عدالة الأجور في هذا القطاع.

الكلمات الدالة: الغزل والنسيج، الأجر العيني، الحد الأدنى للأجور، عقود العمل الجماعية، معايير العمل الدولية



© 2026 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

المقدمة

يُعدّ الحد الأدنى للأجور أحد المرتكزات الأساسية في تنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، لما له من دور محوري في تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان الحياة الكريمة للعاملين. وتزداد أهمية هذا المبدأ في القطاعات ذات الكثافة العمالية والأجور المتدنية، ومن أبرزها قطاع الغزل والنسيج في الأردن، الذي يُعد من القطاعات الاقتصادية الحيوية، ويُشكل مصدر دخل لآلاف العاملين، لا سيّما في المناطق التنموية.

مبدأ الوفاء أو حسن النية يحكم علاقة صاحب العمل بالعامل، ويشمل احترام حقوق ومصالح الطرفين ينطبق هذا المبدأ على جميع مراحل العمل، من إنشاء العقد إلى إنهائه (أبو العون، الأشقر، 2025، ص313) وإن من متطلبات مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل، أن يُمنح العامل أجراً عادلاً، وأن تتحقق المساواة في الأجور بين جميع العمال دون تمييز، سواءً كان التمييز قائماً على الجنس أو الجنسية أو غيرها من الاعتبارات غير المشروعة، ويُعد الالتزام بأجر عادل ومتكافئ تعبيراً جوهرياً عن احترام الحقوق الأساسية للعامل، ويُكرّس هذا الالتزام ضمن إطار الشفافية، وعدم التمييز، والعدالة في التعامل، التي يفرضها مبدأ حسن النية، كما ينسجم مع مبادئ القانون والعمل اللائق، ويعزز بيئة عمل قائمة على الإنصاف والكرامة كما أن انتهاك الحقوق العمالية لأسباب انتقامية – كالتمييز في الأجر أو الحرمان من فرص العمل – يُعدّ عائقاً أمام حماية العامل وتعزيز العدالة الاجتماعية، وهو ما يستدعي ضرورة تطوير تشريعات تضمن عدم الانتقام من العامل نتيجة ممارسته لأي حق من حقوقه، بما في ذلك ضمان الأجر العادل وحمايته من أي إجراء تعسفي (ياروشنكو، جيثمان، كوستوهريز، بافليشينكو، ميكيتيوك، 2025، ص437)

ورغم أن قانون العمل الأردني أوكل للجنة الثلاثية لشؤون العمل صلاحية تحديد الحد الأدنى للأجور بموجب المادة (52/ب)، فقد صدرت عدة قرارات باستثناء العاملين في هذا القطاع من الخضوع لهذا الحد واستثناء العمال الوافدين منه في بعض الأحيان، والاعتماد بدلاً من ذلك على عقود العمل الجماعية كأداة لتحديد الأجور، الأمر الذي يثير إشكاليات قانونية تتعلق بمشروعية هذه الاستثناءات، وفعالية هذه القرارات وعقود العمل الجماعية في تحقيق الحماية القانونية للعاملين، ومدى انسجامها مع المعايير الدولية ذات الصلة، ولا سيما اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (100) لعام 1951 بشأن المساواة في الأجر، ورقم (131) لعام 1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور.

وانطلاقاً من أهمية هذا الموضوع، وما ينطوي عليه من أبعاد قانونية واقتصادية واجتماعية، يهدف هذا البحث إلى تحليل سياسة الحد الأدنى للأجور في قطاع الغزل والنسيج الأردني، من خلال تقييم الإطار التشريعي المنظم لها، واستعراض البدائل التعاقدية المطبقة، وبيان مدى توافق هذه الممارسات مع المعايير الدولية، بغية تقديم رؤية قانونية متكاملة تعزّز التوازن بين خصوصية القطاع وواجبات الدولة في حماية الأجر العادل.

نطاق الدراسة وحدودها المنهجية

تقتصر هذه الدراسة على تحليل الإطار القانوني الأردني الناظم للحد الأدنى للأجور في قطاع الغزل والنسيج، من خلال استقراء النصوص التشريعية الوطنية، وقرارات اللجنة الثلاثية، والاتفاقيات الجماعية المبرمة في هذا القطاع، دون مقارنة مع تشريعات أخرى. وتعتمد الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي، المدعوم بالمقارنة المرجعية مع معايير العمل الدولية ذات الصلة، ولا سيّما اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم (100)، و(111)، و(131)، وذلك بغرض تقويم مدى انسجام السياسة الأجرية المعتمدة مع الالتزامات الدولية للمملكة الأردنية الهاشمية. كما يقتصر الإطار الزمني للدراسة على الفترة من عام 2013 وحتى عام 2025، وهي الفترة التي شهدت صدور أبرز قرارات الحد الأدنى للأجور وتوقيع الاتفاقيات الجماعية ذات العلاقة.

أهمية البحث

تنبع أهمية هذه الدراسة من خصوصية المسألة التي تتناولها، والمتمثلة في الاستثناء التشريعي للعاملين في قطاع الغزل والنسيج من قرارات الحد الأدنى للأجور الصادرة عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل في الأردن، وما يترتب على ذلك من آثار قانونية واجتماعية تمس جوهر الحق في الأجر العادل. لا سيما أن هذا القطاع يُعد من القطاعات الحيوية للاقتصاد الأردني، ما يفرض ضرورة تحليل مدى مشروعية هذا الاستثناء، وتقييم فعالية البدائل المطبقة، وعلى رأسها عقود العمل الجماعية كأداة لتحديد الأجور.

● الأهمية النظرية: تكمن أهمية هذه الدراسة في بيان الإطار الناظم للحد الأدنى للأجور في هذا القطاع، وتبيان مدى التزام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل بالمادة (52/ب) من قانون العمل الأردني، وانسجام قرارات الحد الأدنى للأجور مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية، خصوصاً الاتفاقيتين رقم (100) و(111).

● الأهمية التطبيقية: تساعد هذه الدراسة في إعادة تقييم السياسات المعتمدة لتحديد الأجر في هذا القطاع، وتعزيز الحماية القانونية للعاملين فيه، بما ينسجم مع المعايير الدولية، ويُسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص في سوق العمل الأردني.

مشكلة البحث

تدور إشكالية هذه الدراسة حول مدى كفاية وفعالية الإطار القانوني الناظم للحد الأدنى للأجور في قطاع الغزل والنسيج في الأردن، خاصةً في ضوء استثناء العاملين في هذا القطاع من قرارات اللجنة الثلاثية لشؤون العمل الخاصة بالحد الأدنى للأجور، ومدى توافق هذا التنظيم مع معايير العمل الدولية، وتأثيره على حماية حقوق العمال، لا سيما الفئات الأكثر هشاشة بينهم. ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مدى قانونية استثناء قطاع الغزل والنسيج من قرارات الحد الأدنى للأجور الصادرة عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، ومدى التزام

2. هل تُشكل عقود العمل الجماعية الموقعة في هذا القطاع بديلاً مشروعاً ومكافئاً تشريعياً لقرارات الحد الأدنى للأجور، أم أنها تُخفي قصوراً في الحماية القانونية للأجر العادل؟
3. ما مدى توافق الإطار القانوني الأردني المنظم لأجور العاملين في قطاع الغزل والنسيج مع معايير العمل الدولية، ولا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (100) لعام 1951 بشأن المساواة في الأجر واتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؟

الدراسات السابقة

لم يقف الباحث - حتى تاريخ إعداد هذه الدراسة - على أي دراسة علمية منشورة باللغة العربية تناولت بشكل مباشر ومركّز مسألة الحد الأدنى للأجور في قطاع الغزل والنسيج في الأردن، لا سيما في ظل استثناء العاملين في هذا القطاع من قرارات اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، والاعتماد على عقود العمل الجماعية كأداة بديلة لتحديد الأجر، وقد اقتصرَت الدراسات السابقة ذات الصلة، بحسب اطلاع الباحث، على تناول موضوع الأجر بوجه عام، أو ضمن سياقات أوسع تتعلق بعلاقات العمل أو العدالة الاجتماعية أو التنظيم النقابي، دون أن تُفرد معالجة تفصيلية للإطار القانوني المنظم للأجر في هذا القطاع تحديداً أو تحليل مدى اتساقه مع المعايير الدولية ذات الصلة. وهو ما يبرز أهمية هذه الدراسة ويبرز ضرورتها في سدّ هذا الفراغ البحثي ضمن المكتبة القانونية الأردنية والعربية على حد سواء.

خطة الدراسة

وقد تم تقسيم هذا البحث إلى مبحثين رئيسيين:

المبحث الأول: الإطار التشريعي للحد الأدنى للأجور.

المبحث الثاني: آليات تنظيم الحد الأدنى للأجور في قطاع الغزل والنسيج.

المبحث الأول

الإطار التشريعي للحد الأدنى للأجور

لم يرتب قانون العمل الأردني على غياب الاتفاق على الأجر بطلان عقد العمل وانما أوجد ضابطاً احتياطياً لتحديدته وبالتالي لا يعد الأجر فقط مقابل ماديّاً للجهد المبذول من قبل العامل، بل يجسد جوهر العلاقة التعاقدية بين الطرفين، بما يحمله من أبعاد اجتماعية واقتصادية وحقوقية ترتبط بالكرامة الإنسانية والعمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

وقد أولى المشرع الأردني مسألة الأجر، ولا سيما الحد الأدنى له، اهتماماً خاصاً في صلب التشريعات العمالية والأنظمة ذات الصلة، انطلاقاً من دوره في تحقيق الحماية للعاملين، وضمان الحد الأدنى من مقومات العيش الكريم. كما أن مسألة الأجر تمثل أحد أبرز محاور التفاوض العمالي، وتُعدّ مثار نزاع دائم بين طرفي العلاقة، سواء في مرحلة التفاوض التمهيدي، أو خلال تنفيذ العقد، أو حتى بعد انتهاء العلاقة العمالية، خصوصاً عند تسوية الحقوق الناشئة عن هذا العقد. (الجباي، 2018، ص 150).

وفي ضوء الأهمية المحورية التي يحتلها عنصر الأجر في العلاقة التعاقدية العمالية، وانعكاساته القانونية والاجتماعية، يقتضي الأمر تناول الإطار التشريعي المنظم له، وتحليل الأسس القانونية لمفهوم الأجر، والسياسة التشريعية المعتمدة في تحديد الحد الأدنى له، بما يعكس أهداف المشرع في تحقيق العدالة الاجتماعية وصون كرامة العمل. ولتحقيق هذه الغاية، تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين، على النحو الآتي:

المطلب الأول: المفهوم القانوني للأجر.

المطلب الثاني: سياسة الحد الأدنى للأجور وأهدافها.

المطلب الأول

المفهوم القانوني للأجر

يعد الأجر التزاماً جوهرياً على صاحب العمل تأديته للعاملة في عقد العمل ويقابله التزام العامل بتأدية العمل المترتب عليه، ويعد التزام أحدهما نتيجة لالتزام الآخر بالإضافة لوجود العناصر الأساسية الأخرى لعقد العمل وهي عنصر العمل، وعنصر الإشراف والتبعية، هذا من جانب، ومن جانب آخر يساعد تحديد الأجر على حساب الحقوق العمالية للعامل في المستقبل ومنها مكافأة نهاية الخدمة فلا وجود لعقد العمل دون عنصر الأجر وإلا اعتبر العمل تطوعاً. (سلامة، دواس، قرعاوي، 2024، ص 678)

حيث الأجر الركيزة الأساسية في العلاقة العمالية، إذ يُمثل الغاية المباشرة للعامل من أدائه للعمل، كما يُجسّد من جهة أخرى الكلفة التي يتحملها صاحب العمل مقابل الاستفادة من عنصر العمل في العملية الإنتاجية. ونظراً لأهمية الأجر في تحقيق التوازن العقدي والاجتماعي بين طرفي علاقة العمل، فقد حظي باهتمام فقهي وتشريعي واسع، وتعددت المقاربات في تعريفه وتحديد عناصره، تبعاً لاختلاف الزاوية التي يُنظر من خلالها إليه، سواء من المنظور القانوني أو الاقتصادي (محمد، 2002، ص 48).

فمن الناحية القانونية، يُشكّل الأجر أحد العناصر الجوهرية التي لا يقوم عقد العمل دونها، وقد تناولته التشريعات المختلفة بتعريفات دقيقة، لبيان عناصره وأشكاله وحدوده، تنظيمياً لحقوق العامل والتزامات صاحب العمل، وضماناً للعدالة في سوق العمل. أما من الناحية الاقتصادية، فإن للأجر أبعاداً أوسع، إذ يُمثل أداة لتوزيع الدخل، ومحفزاً للإنتاج، ومؤشراً على كفاءة سوق العمل، ما يجعله محط اهتمام السياسات الاقتصادية

والاجتماعية للدولة. (الصمادي، 2018، ص34)

ولقد عالج المشرع الأردني مفهوم الأجر في الفصل السابع من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996)، وذلك ضمن المواد من (45) إلى (54)، حيث نص في المادة الثانية منه على أن:

"الأجر هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً، مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها، باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي". كما عرف القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976) الأجر في المادة (824/أ) منه بأنه: "ما يتقاضاه العامل بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت".

وعلى المستوى الدولي، أولت منظمة العمل الدولية اهتماماً بالغاً لمسألة الأجور، بوصفها أحد العناصر الأساسية في علاقة العمل، ومفتاحاً لتحقيق العدالة الاجتماعية، وضمان العمل اللائق، وقد ورد تعريف الأجر في المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم (95) لسنة 1949 بشأن حماية الأجور، على النحو التالي: "يقصد بكلمة الأجور في هذه الاتفاقية، بصرف النظر عن طريقة حسابها، ما يقدر نقداً من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة - مكتوب أو غير مكتوب - أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يُجرى لإنجازه أو نظير خدمات قُدمت أو يُجرى تقديمها".

وتجدر الإشارة إلى أن هناك خمس اتفاقيات دولية أساسية صادرة عن منظمة العمل الدولية تناولت موضوع الأجور بشكل مباشر، وهي: الاتفاقية رقم 26 لسنة 1928 بشأن وضع طرائق لتحديد الأجور الدنيا؛ الاتفاقية رقم 63 لسنة 1938 بشأن إحصاءات الأجور وساعات العمل؛ الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 بشأن حماية الأجور؛ والاتفاقية رقم 99 لسنة 1951 بشأن طرائق تحديد الحد الأدنى للأجور في الزراعة.

ومن خلال التعريفات السابقة، يتضح أن الأجر ينقسم إلى نوعين رئيسيين:

- الأجر النقدي: وهو ما يُدفع للعامل نقداً بصورة مباشرة.
- الأجر العيني: وهو ما يُمنح له على شكل منافع أو خدمات، كالسكن أو الطعام أو المواصلات.

وتكمن أهمية هذا التقسيم في أنه يؤثر على طريقة احتساب الأجر في حالات احتساب مستحقات العامل كالعمل الإضافي أو احتساب مستحقات العامل عند إنهاء العقد. ففي الحالات التي يكون فيها الأجر مركباً (نقدي + عيني)، وتثار تساؤلات فقهية وتطبيقية حول ما إذا كانت بعض المنافع - كبديل السكن أو الوجبات أو الملابس - تدخل ضمن مفهوم الأجر، وما المعيار القانوني المعتمد في تقديرها، لا سيما أن قانون العمل لم يُبين صراحةً كيفية احتساب القيمة المالية للأجر العيني. وقد أدى هذا الغموض إلى تباين في الممارسات التعاقدية، وأوجد الحاجة إلى تدخل قضائي أو تفسيري لتوضيح المقصود.

وللإجابة عن هذا التساؤل، أصدر الديوان الخاص بتفسير القوانين بتاريخ 2003/6/16، قراراً تفسيراً يتعلق بالمادة الثانية من كل من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، بناءً على طلب وزير العمل، لبيان ما إذا كانت بعض المكاسب العينية تدخل ضمن مفهوم الأجر لأغراض الاشتراك في الضمان. وقد مثل هذا التفسير مرجعاً مهماً في حسم بعض الجوانب الخلافية.

وعليه، تقتضي الضرورة قبل الخوض في الآثار القانونية المترتبة على تقسيم الأجر إلى نقدي وعيني، الوقوف على الإطار التشريعي الذي يحكم كل نوع، وتحليل الإشكالات القانونية التي تترتب على تحديد الأجر العيني، خاصة في ضوء غياب معايير واضحة في التشريع الأردني لتقديره وتطبيقه نظراً لما يحتله الأجر العيني من أهمية خاصة في قطاع الغزل والنسيج.

وبالرجوع إلى قانون العمل الأردني، لا يجد الباحث نصاً صريحاً يُعرّف "الأجر العيني" بصورة مستقلة، وإنما يكتفي المشرع باستخدام عبارة "نقداً أو عيناً" ضمن تعريفه العام للأجر الوارد في المادة الثانية. غير أن غياب هذا التعريف التفصيلي لا ينفي إمكانية استخلاص مفهوم الأجر العيني من خلال التفسير أو الاجتهاد، استناداً إلى القاعدة العامة التي تقضي بأن كل منفعة ذات قيمة مادية يمكن التعامل بها قانوناً، ويجوز حيازتها والانتفاع بها بصورة مشروعة، تُعدّ قابلة لأن تدخل ضمن مفهوم الأجر العيني، طالما أنها قابلة للتقويم بالنقد وذلك وفقاً للمادة (53) من القانون المدني الأردني التي تنص على أن: "المال هو كل عين أو حق له قيمة مادية في التعامل، كما نصت المادة (54) من نفس القانون على: كل شيء يمكن حيازته مادياً أو معنوياً والانتفاع به انتفاعاً مشروعاً ولا يخرج عن التعامل بطبيعتها، وبحكم القانون يصح أن يكون محلاً للحقوق المالية".

ومن أبرز الأمثلة على ذلك: بدل السكن العيني الذي يُمنح للعمال الوافدين في قطاع الغزل إلى جانب الأجر النقدي (تميز حقوق رقم 2024/4782)، وكذلك بدل الطعام العيني لهم (تميز حقوق رقم 2024/5808)، وغيرها من المنافع العينية التي تُقدّم متى نص عليها عقد العمل، أو وردت في النظام الداخلي للمؤسسة، أو جرى العرف على منحها للعاملين بشكل منتظم ومستقر. وتُعدّ هذه المنافع جزءاً من الأجر الإجمالي للعامل، متى ما توافرت الشروط القانونية التي أشار إليها قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين لعام 2003.

ولا يمكن اعتبار جميع الأداءات العينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل من قبيل الأجر بالمعنى القانوني، حيث يرى الفقه العمالي ضرورة توافر شرطين أساسيين حتى تُعدّ جزءاً من الأجر ويترتب عليها ما يترتب على الأجر من آثار قانونية.

الشرط الأول: أن تكون هذه الأداءات قد مُنحت للعامل باعتبارها حقاً ثابتاً له، وليس تبرعاً أو منحة اختيارية من صاحب العمل. ويُقصد بذلك أن تكون ملزمة لصاحب العمل بموجب نص في عقد العمل، أو اتفاقية جماعية، أو نظام داخلي، أو أن يكون قد استقر التعامل والعرف على منحها بشكل دائم ومتكرر، بحيث تولّد لدى العامل توقعاً مشروعاً بالحصول عليها، وهو ما أكده كل من الفقه والقضاء الأردني (حسن، 2021، ص205)، وقرار الديوان الخاص بتفسير القوانين لعام 2003 (ديوان التفسير والرأي، 2003)، وقرارات محكمة التمييز الأردنية التي تحدثت عن بدل السكن

(تمييز حقوق، 1997/1368)، وغيرها التي تحدثت عن العمولات التجارية (تمييز حقوق، 2002/1722).

الشرط الثاني: أن تُمنح هذه الأداءات للعامل باعتبارها مقابلًا للعمل، وليس بوصفها وسائل أو أدوات لازمة لأداء العمل. ويُقصد بذلك أن ما يُعطى للعامل كوسيلة تمكنه من أداء مهامه (كالمركبة، أو الهاتف، أو اللباس المهني الإلزامي) لا يُعدّ جزءًا من الأجر، لأنه لا يمثل فائدة شخصية للعامل بل يخدم مصلحة العمل مباشرة. (الطبيب، 2019، ص169)

ويضيف الباحث إلى الشرطين السابقين شرطًا ثالثًا يرى أنه ضروري لتكامل الأساس القانوني لاعتبار الأداء العيني جزءًا من الأجر، وهو: إمكانية تقدير هذا الأداء العيني بصورة عادلة ووفق أسس موضوعية، من قبل جهة محايدة، لا سيما إذا كان الأجر العيني يشكل جزءًا كبيرًا من الأجر الكلي، فعدم إمكانية تقييم هذه المنافع بشكل منصف يؤدي إلى غموض في تحديد حقوق العامل، ويُضعف إمكانية رقابة الجهات المختصة على مدى احترام الحد الأدنى للأجر المنصوص عليه قانونًا. (منظمة العمل الدولية، 2015، ص33)

ويُعزز ذلك، ما ورد في المادة (10) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وتعديلاته رقم 14 لسنة 2015، والذي نص على أهمية توفر معايير واضحة لتحديد ما يُعدّ جزءًا من الأجر، إذ تشترط هذه المادة أن تؤدي الاشتراكات عن جميع ما يتقاضاه المؤمن عليه من أجور إذا توافرت فيها شروط العمومية، والغبات، والاستمرارية، والاستحقاق، وهي شروط تعكس طبيعة الالتزام المستقر والمنظم من قبل المنشأة تجاه العامل. ويُستفاد من ذلك أن الأداء العيني الذي يتوافر فيه هذا الطابع المنتظم والعادل، ويُمنح على أسس موضوعية لا تخضع لتقدير صاحب العمل، يُعدّ بموجب النظام جزءًا من الأجر الفعلي، ويجب أن يُدرج ضمن أساس احتساب الاشتراكات. وبالتالي، فإن هذه المعايير تمثل أساسًا قانونيًا إضافيًا يُمكن الاستناد إليه لإخضاع الأجور العينية لمراقبة الجهات المختصة والتأكد من توافقها مع الحد الأدنى للأجر المنصوص عليه في التشريعات النافذة.

المطلب الثاني

سياسة الحد الأدنى للأجور وأهدافها

تُعد سياسة الحد الأدنى للأجور من أبرز أدوات التدخل الحكومي في سوق العمل، وتكمن أهميتها في حماية العمال ذوي الدخل المنخفض من الاستغلال، وضمان حصولهم على أجر يُغطي الحد الأدنى من متطلبات المعيشة الكريمة (منظمة العمل الدولية، 2020، ص7) ومع ذلك، فإن فعالية هذه السياسة في تحقيق أهدافها، وتجنب آثارها الجانبية، تعتمد إلى حد كبير على مستوى الأجر الذي يتم تحديده، ومدى الامتثال الفعلي له من قبل أصحاب العمل. (الغزالي، 2016، ص214)

ويُفرض الحد الأدنى للأجور عادةً في الحالات التي لا تعكس فيها الأجور السائدة – كما تحددها آلية العرض والطلب – المستوى الكافي لتأمين الحد الأدنى من تكاليف المعيشة، أو بهدف تعزيز الطلب الكلي في الاقتصاد من خلال زيادة القوة الشرائية للطبقة العاملة، أو للحد من قدرة المنشآت الاحتكارية على استغلال العمال.

وتأسيساً على ما تقدم، فإن سياسة الحد الأدنى للأجور، بوصفها أداة تنظيمية لحماية الفئات العمالية الهشة، اكتسبت بُعداً عملياً واضحاً في السياق الأردني، حيث تبنتها الدولة منذ أوائل التسعينيات كجزء من تدخلها لضبط سوق العمل وتعزيز الحماية الاجتماعية للعمال، وخصوصاً في ظل اتساع ظاهرة العمالة الوافدة والمنافسة في القطاعات كثيفة العمل. (منظمة العمل الدولية، 2019، ص4)

لذا، منح المشرع الأردني، ومن خلال قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، في المادة (52)، للجنة الثلاثية لشؤون العمل صلاحية تحديد الحد الأدنى للأجور، حيث نصت على ما يلي:

- أ- تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك بصورة عامة، أو بالنسبة لمنطقة، أو مهنة معينة، أو لفئة عمرية معينة، على أن يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتُنشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية.
- ب- تتخذ اللجنة الثلاثية قراراتها بشأن الأمور المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة بالإجماع، وبخلاف ذلك تحيل الأمر إلى الوزير لرفعه إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه.

وبتحليل هذا النص، يرى الباحث أن المشرع الأردني قد وسع من صلاحيات اللجنة الثلاثية، ومنحها مرونة في آليات تحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك من خلال أربع وسائل رئيسية:

1. على مستوى المملكة ككل (بصورة عامة دون قيد أو شرط)،
2. أو بالنسبة لمنطقة جغرافية معينة،
3. أو مهنة محددة،
4. أو فئة عمرية معينة.

مع شرط الأخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة.

إلا أن التتبع التاريخي لقرارات اللجنة الثلاثية يُظهر أن هذه الصلاحيات لم تُفعل بصورة متوازنة. فقد اقتضت اللجنة – في أغلب الأحيان – على إصدار قرارات عامة، ولم تُفعل خيار تحديد الأجور وفق المناطق أو الفئات العمرية، بينما استخدمت صلاحية التحديد بحسب المهنة للمرة الأولى، وذلك من خلال القرار الصادر بتاريخ 2006/4/30، الذي نص على تحديد الحد الأدنى للأجور بمقدار (110) ديناراً شهرياً، اعتباراً من 2006/6/1، مع استثناء العاملين في قطاع صناعة الملابس من التطبيق المباشر، حيث بدأ تطبيق القرار عليهم اعتباراً من 2007/1/1.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى نقطة ذات أهمية كبيرة يجب الإشارة إليها وهي أن اللجنة الثلاثية قد أوجدت نهجاً مغايراً لنطاق الصلاحيات المحددة في المادة (52/أ) من قانون العمل، وذلك من خلال استثناء فئات عمالية على أساس الجنسية – لا سيما العمالة الوافدة – من الخضوع

لقرارات الحد الأدنى للأجور، مقابل حصر تطبيقها على العمال الأردنيين وهو ما يؤثر تساؤلاً قانونياً جوهرياً حول مدى مشروعية هذا الاستثناء، ومدى توافقه مع النص القانوني وصلاحيات اللجنة الواردة في المادة (52/أ) من قانون العمل الأردني. ويرى الباحث أن اللجنة الثلاثية قد تجاوزت الحدود التي رسمها لها قانون العمل، حيث لم ينص القانون صراحةً أو ضمناً في المادة (52) على إمكانية التمييز بين العمال على أساس الجنسية في تحديد الحد الأدنى للأجور، سواء بتقييد تطبيقه أو استثناءه. وقد أدى هذا التمييز إلى توجيه انتقادات حقوقية واقتصادية للأردن، لا سيما من قبل الهيئات الدولية المعنية بالعمل، باعتباره مخالفاً للمعايير الدولية المتعلقة بالمساواة في الأجر وعدم التمييز في الاستخدام. ويُستدل على ذلك باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (100) لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجور بين الجنسين عن العمل المتساوي القيمة، واتفاقية رقم (111) لسنة 1958 بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. ثم توالى قرارات الحد الأدنى للأجور وصولاً إلى القرار الأخير في نهاية عام 2024، حيث أصدرت اللجنة الثلاثية قراراً ينص على رفع الحد الأدنى للأجور لجميع العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، ليصبح (290) ديناراً شهرياً، وذلك للفترة الممتدة من 2025/1/1 ولغاية 2027/12/31. وقد نص القرار على تطبيق الحد الأدنى بغض النظر عن طريقة دفع الأجر (شهري، أسبوعي، يومي، أو بالقطعة) اعتباراً من بداية عام 2025. ومع ذلك، أعاد هذا القرار التأكيد على الاستثناء الممنوح سابقاً لقطاع الألبسة، وبدلاً من شمولهم تم اعتماد عقد العمل الجماعي المبرم بتاريخ 2023/8/21، بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات، والنقابة العامة للعاملين في غزل المنسوجات ونسجها وإتمام تجهيزها (الصناعات الجلدية والمحيكتات)، كجزء لا يتجزأ من القرار، كما تم استثناء العاملون في المنازل من غير الأردنيين وطهايتهم وبستانيتهم ومن في حكمهم من القرار الجديد، انسجماً مع القرارات السابقة.

المبحث الثاني

تنظيم الأجر في قطاع الغزل والنسيج

بين قرارات اللجنة الثلاثية والاتفاقيات الجماعية

إن التطبيق العملي لقرارات اللجنة الثلاثية لشؤون العمل كشف عن عدد من التحديات والإشكاليات القانونية، لا سيما فيما يتعلق باستثناء قطاع الغزل والنسيج من الخضوع الكامل لهذه القرارات، أو تفويض مهمة تحديد الأجر في هذا القطاع لعقود العمل الجماعية. وهو ما يؤثر تساؤلات جدية حول مدى انسجام هذا النهج مع المقترضات القانونية الوطنية والالتزامات الدولية في مجال الحقوق العمالية. وفي هذا السياق، يُبرز هذا المبحث مسألتين مترابطتين: الأولى تتعلق بمشروعية استثناء قطاع الغزل والنسيج من قرارات الحد الأدنى للأجور، والتكييف القانوني لهذا الاستثناء في ضوء النصوص التشريعية والمعايير الدولية؛ والثانية بتحليل آلية تنظيم الأجر ضمن الاتفاقيات الجماعية القطاعية، وبيان مدى موضوعيتها وعدالتها التوزيعية، لا سيما في ما يتعلق بالأجر العيني وآليات تقديره، كما يهدف إلى تقييم مدى اتساق السياسات الأجرية المطبقة في هذا القطاع مع مبدأ المساواة في الأجر والشفافية التعاقدية، ومدى كفاية الإطار القانوني والتنظيمي المعتمد في حماية الحقوق المالية للعمال، سواء من خلال تدخلات اللجنة الثلاثية أو عبر أدوات التفاوض الجماعي.

ولهذه الغاية، تمّ تقسيم هذا المبحث إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول: مشروعية استثناء قطاع الغزل والنسيج من الحد الأدنى للأجور.

المطلب الثاني: التنظيم القانوني للأجر في عقود العمل الجماعية

المطلب الأول

مشروعية استثناء قطاع الغزل والنسيج من الحد الأدنى للأجور

من خلال تحليل المسار التطبيقي للمادة (52) من قانون العمل الأردني، يلاحظ الباحث وجود فجوة واضحة بين النص التشريعي والممارسة العملية للجنة الثلاثية لشؤون العمل، حيث أظهرت اللجنة ميلاً إلى استخدام نهج عام ومبسط في تحديد الحد الأدنى للأجور، مقتصرة على النطاق العام أو المهني، دون تفعيل الخيارات القانونية التي يتيحها النص، كالتحديد وفقاً للمنطقة الجغرافية أو الفئة العمرية أو المهنة معينة. ويُعد هذا القصور التنظيمي اختزالاً غير مبرر للصلاحيات التشريعية المخولة، ويفضي إلى تقليص مدى العدالة الواقعية التي تهدف إليها هذه المادة. ويرى الباحث أن عبارة "لمهنة معينة" الواردة في المادة (52/ب) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، تُشير إلى طبيعة العمل الذي يؤديه العامل ضمن مهنة محددة، مثل "الخياط"، أو "عامل التشغيل"، أو "فني الصيانة"، وذلك بصرف النظر عن القطاع الاقتصادي الذي تندرج ضمنه المنشأة. ولا يجوز، تبعاً لذلك، تفسير هذا النص على نحو يُوسّع نطاقه ليشمل قطاعاً كاملاً كقطاع الغزل والنسيج؛ لأن النص ذاته ميّز بين التحديد العام والتحديد المهني والقطاعي والجغرافي والفئوي، مما يدل على أن المقصود بـ "المهنة" هو النشاط المهني المحدد، لا القطاع الاقتصادي بوصفه وحدة متكاملة. وعليه، فإن الاتجاه الذي تبنته اللجنة الثلاثية باستثناء قطاع بأكمله من قرارات الحد الأدنى للأجور، استناداً إلى طبيعته التعاقدية الخاصة واعتماده على العمالة الوافدة، يُعد تأويلًا توسعياً غير مبرر.

ومن جهة أخرى، يُسجل الباحث تجاوزاً آخر من اللجنة الثلاثية لصلاحياتها، تمثل في استثناءها العمال غير الأردنيين من قرارات الحد الأدنى للأجور دون وجود نص تشريعي يُجيز لها ذلك، الأمر الذي يُثير تساؤلات حول مشروعية هذا الاستثناء ومدى اتفاهه مع مبدأ المساواة في الأجر، وبشكل تمييزاً على أساس الجنسية، في تعارضٍ صريح مع أحكام اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (100) لسنة 1951 و(111) لسنة 1958، المصادق عليهما من

قبل المملكة الأردنية الهاشمية. وهو ما يُفضي إلى تقويض الالتزام بالمعايير الدولية ذات الصلة بمبدأ العدالة وعدم التمييز في الاستخدام، ويُفرض النص من غاياته الاجتماعية والاقتصادية التي أرادها المشرع.

وقد أكدت اللجنة الثلاثية في قرارها الصادر بتاريخ 2023/10/1، أنها تعتبر عقود العمل الجماعية المبرمة بين أطراف الإنتاج في قطاع الألبسة جزءاً لا يتجزأ من قرار الحد الأدنى للأجور، دون أن تقدم مبرراً اقتصادياً موضوعياً يُجيز استثناء فئة واسعة من العمال على أساس الجنسية. ويرى الباحث أن هذا المنحى يُجافي متطلبات الشفافية التشريعية، ويؤسس لتمييز منظم يتعارض مع مرتكزات العدالة.

ويزداد هذا التناقض حدة في ضوء توجهات الدولة الأردنية، إذ أن رؤية التحديث الاقتصادي التي أطلقتها الحكومة الأردنية عام 2022، صنّفت قطاع صناعة الألبسة والمنسوجات من بين القطاعات ذات القيمة العالية، وأكدت على ضرورة تحسين بيئة العمل فيه وضمان استدامة شروط العمل اللائق، الأمر الذي يستدعي مراجعة شاملة للسياسات الأجرية المعتمدة، وإعادة مواءمتها مع متطلبات العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية الشاملة.

ويرى الباحث أن هذا الخلل لا يُعدّ مجرد تجاوز تنظيمي، بل يُعدّ إخلالاً بواجب أصيل منوط باللجنة بموجب المادة (6/ب) من نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، التي ألزمت اللجنة بدراسة اتفاقيات العمل الدولية والعربية، ومتابعة تقارير الخبراء الدوليين بشأن تطبيق تلك الاتفاقيات، والتنسيق بشأنها إلى الجهات المختصة. وبالتالي، فإن تجاهل اللجنة للالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات الدولية المصادق عليها، كالاتفاقيتين رقم (100) و(111)، لا يمكن تبريره بالاجتهاد التنظيمي، بل يُعدّ مخالفة مباشرة لاختصاصاتها المقررة بموجب النظام النافذ الذي يحكم أعمالها.

وفي ضوء استمرار استثناء العاملين في قطاع الغزل والنسيج من الحد الأدنى للأجور دون الأخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة كما تطلبها المادة 52 من قانون العمل أو على الأقل تبرير أو توضيح هذه المؤشرات، وما ترتب عليه من مطالبات متكررة من قبل العمال والمنظمات النقابية بتحقيق مساواة أجرية أسوة ببقية القطاعات، لجأ أطراف الإنتاج في هذا القطاع – وتحت ضغط المطالب العمالية – إلى توقيع ملحق لعقد العمل الجماعي بتاريخ 2025/2/2، نصّ صراحة على تحديد الحد الأدنى لأجر العاملين في القطاع بمبلغ (230) ديناراً شهرياً، دون تمييز على أساس الجنسية أو النوع الاجتماعي. ويُلاحظ الباحث أن توقيع ملحق عقد العمل الجماعي بتاريخ 2025/2/2، أي بعد سبعة عشر يوماً فقط من تاريخ توقيع الاتفاقية الجماعية الأصلية في 2025/1/16، يُظهر خللاً واضحاً في هذا السياق، ويدلّ على محدودية آليات التخطيط المسبق، خاصة في ظل غياب الأخذ بمؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة ودون تحليل مسبق لأثر استثناء فئة من العمال من الحد الأدنى للأجور. كما يشير توقيت هذا التعديل إلى أن الجهات المختصة قد لا تكون قد أجرت تقييماً كافياً لمدى توافق قراراتها السابقة مع المعايير الدولية ذات الصلة بعدم التمييز والمساواة، وهو ما يُبرز أهمية مراجعة السياسة الأجرية للقطاع بما يضمن بناءها على أسس مؤسسية أكثر عدالة واستقراراً.

المطلب الثاني

التنظيم القانوني للأجر في عقود العمل الجماعية

تضمن عقد العمل الجماعي المبرم في قطاع الغزل والنسيج لعام (2025) تعريفاً موسعاً للأجر، حيث جاء فيه: "الأجر: هو الأجر الثابت المقرر في عقد العمل للعامل، مضافاً إليه المبالغ والزيادات المنصوص عليها في هذا العقد، وأية مبالغ أخرى التي أجازت تعليمات صاحب العمل أو جرى العرف أو نص القانون على اعتبارها جزءاً من الأجر، بالإضافة إلى كل ما هو مشمول بمفهوم الأجر وفقاً للقرار رقم (5) لسنة 2003 الصادر عن ديوان تفسير القوانين".

وبعكس هذا التعريف الاتفاقي التوجه نحو الاعتراف بالمكونات العينية والمكتسبة للأجر ضمن حدود قابلة للتقدير والمحاسبة، مما يدعم توجه الباحث نحو اعتماد معيار التقدير العادل للأجر العيني كشرط مكمل.

كما نصت الفقرة (د) من المادة السادسة من عقد العمل الجماعي في قطاع الغزل والنسيج على ما يلي:

".....ولغايات احتساب الحد الأدنى لأجر العمال الوافدين في القطاع، فقد اتفق الطرفان على تقسيم الأجر الخاص بهم إلى أجر (نقدي) وأجر

(عيني) على النحو التالي:

- يكون الحد الأدنى للأجر النقدي للعمال الوافدين (130) ديناراً.
 - يكون الأجر العيني (100) دينار.
 - يُجمع الأجر (العيني) و(النقدي) معاً لغايات احتساب العمل الإضافي، والضمان الاجتماعي، وأية مستحقات أخرى تدخل في مفهوم الأجر....".
- وبناءً عليه، واستناداً إلى ما ورد في عقد العمل الجماعي المشار إليه، فإن الحد الأدنى للأجر المعتمد للعاملين في قطاع الغزل والنسيج، سواء للأردنيين أو الوافدين يبلغ (230) ديناراً شهرياً، يتكوّن من جزأين للوافدين: الأجر النقدي البالغ (130) ديناراً، والأجر العيني المقدر بمبلغ (100) دينار، وفقاً لما تم الاتفاق عليه بين النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج من جهة، جمعية مصدري الألبسة والمحيكات الأردنيين من جهة أخرى والمودع لدى وزارة العمل. ويُشكّل هذا التقسيم الأساس المعتمد حالياً لاحتساب الحد الأدنى للأجر في القطاع.

وُثّر تساؤل مشروع في هذا المقام يتعلق بالجهة المسؤولة عن تحديد قيمة الأجر العيني وكيفية تقديره بمبلغ (100) دينار، والأسس التي استند إليها أطراف العقد لاعتماد هذا الرقم في القطاع، خاصة في ظل غياب نص تشريعي يبين معايير التقدير العيني.

وللإجابة عن ذلك، يمكن القول بأن تحديد هذا الأجر العيني يفترض – بالإضافة إلى الشروط الموضوعية السابقة لاعتبار الأداء العيني جزءاً من الأجر – توافر شرط ثالث ضروري من وجهة نظر الباحث كما تم بيانه، يتمثل في إمكانية تقدير الأجر العيني وفق معايير عادلة وشفافة، ومن جهة

محايدة مستقلة. إذ لا يُعتمد قانوناً بقيمة عينية مفترضة إن لم تكن قابلةاً للتقدير العادل والمراجعة الموضوعية وإلا أصبحنا أمام نزاعاً عمالياً على الأجر (قانون العمل، المادة 45) وهذا ما لا يريده أصحاب المصلحة في القطاع. ولهذه الغاية، قام أطراف العقد الجماعي ممثلين بالجمعية الأردنية لمصدري الألبسة (JGATE)، بالتعاون مع النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة، بتكليف جهة محايدة ومتخصصة بتاريخ 6 آذار 2017، لإجراء دراسة ميدانية تستهدف تحليل واقع الأجور النقدية والعينية في المصانع العاملة في المناطق التنموية في قطاع الغزل والنسيج⁽¹⁾، واشتملت منهجية الدراسة المطلوبة على تحليل العقود الفردية المبرمة مع العمال، ومقارنتها بوصول الرواتب الصادرة عن الشركات، وقد تبين أن العامل الوافد يتقاضى أجراً نقدياً بمعدل (110) دينار، بينما تتحمل الشركة نفقات عينية تتعلق بالسكن والطعام والكهرباء والماء والتدفئة وغيرها، وهي مثبتة صراحةً في عقود العمل، وإن اختلفت التفاصيل بين مصنع وآخر. وقد خلصت الجهة المختصة في ذلك الوقت إلى أن متوسط قيمة الأجر العيني المقدم من أصحاب العمل في قطاع الغزل والنسيج يبلغ (90) ديناراً، موزعة على النحو المشار إليه أعلاه.

غير أن الباحث يرى أن هذه الدراسة – وعلى الرغم من أهميتها كمرجعية لتقدير القيمة الفعلية للأجر العيني – لا تخلو من إشكاليات عند مقارنتها بالمعايير المستخدمة لاحقاً. إذ لوحظ أن اتفاقية العمل الجماعية المبرمة عام 2025 (اتفاقية العمل الجماعية لقطاع الغزل والنسيج: 2025)، قد حددت قيمة الأجر العيني بـ (100) دينار، دون الإشارة إلى آلية مراجعة أو تحديث لتقديرات عام 2017، وهو ما يشير إلى تناقض ظاهر لا يتسق مع المنطق الاقتصادي الذي يفرض أن تكلفة المنافع العينية لا بد أن تكون قد ارتفعت بفعل التضخم وتغير الأسعار خلال فترة تقارب ثماني سنوات.

وبناءً عليه، يرى الباحث أن اعتماد مبلغ ثابت دون تحديث أو آلية مراجعة دورية، يُضعف من موضوعية الأساس الذي استندت إليه الاتفاقية، كما قد يُخل بمبدأ الشفافية في احتساب الأجر الحقيقي، خصوصاً في سياق الحماية الاجتماعية وتقدير الحقوق العمالية في عقود العمل الجماعية. وعلى إثر صدور قرار اللجنة الثلاثية لشؤون العمل برفع الحد الأدنى للأجور في المملكة إلى (290) ديناراً شهرياً اعتباراً من 2025/1/1، وفقاً لأحكام المادة (52) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، جاء ملحق اتفاقية العمل الجماعية لعام 2025 المبرم بتاريخ 2025/02/2، ليشكل استجابة تعاقدية مباشرة لهذا التعديل التشريعي، وبما ينسجم مع الضغط العمالي والنقابي المطالب بتوحيد الأجر في قطاع الغزل والنسيج ورفع الحماية المعيارية للعمال كما تم بيانه، وقد هدف هذا الملحق إلى مواءمة الاتفاقية الجماعية الأساسية مع الحد الأدنى الجديد للأجور، من خلال تعديل المادة السادسة من الاتفاقية الأصلية، ليُصبح الحد الأدنى للأجر في القطاع (230) ديناراً شاملاً للعمال الأردنيين والوافدين على حد سواء، مع تقسيم أجر العمال الوافدين إلى مكونين: أجر نقدي بقيمة (130) ديناراً وأجر عيني بقيمة (100) دينار يغطي السكن والغذاء، وهو ما أثار جدلاً حول مدى كفاية هذا الأجر النقدي بمؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة مقارنة بالأجر المحدد بالقرار (290) دينار الذي أقرته اللجنة الثلاثية. كما نص الملحق وفي البند "ثانياً" من الفقرة (د) على منح العمال الأردنيين زيادة استثنائية مقدارها عشرة دنانير، تُضاف إلى أجر العاملين الذين يتقاضون أجوراً تتراوح ما بين (230) و(400) ديناراً، شاملة الزيادة السنوية المستحقة لعام 2025، وذلك لمرة واحدة فقط خلال ذات العام، مما يعني أن هذا الملحق قد أعاد إنتاج فجوة التمييز بين العمال الأردنيين والعمال الوافدين، ومدى انسجام هذا التمييز في المزايا مع مبادئ المساواة وعدم التمييز التي كرستها الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل الأردن، وخصوصاً في ظل غياب مبرر موضوعي واضح يستند إلى اعتبارات مهنية أو اقتصادية.

وبالرغم من الأهمية الكبيرة التي تحتلها الاتفاقيات الجماعية التي تم إبرامها في قطاع الغزل والنسيج، ودورها الواضح في تنظيم عنصر الأجر وتفصيل مكوناته وآليات تطبيقه كما وجدنا، إلا أن الباحث يرى أن فعاليتها تظل محل تساؤل حقيقي في ضوء غياب إطار نقابي حقيقي وحر، وتمثيل فعلي ومستقل للعمال في مفاوضات التعاقد الجماعي. إذ إن المعايير الدولية، ولا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (98) لسنة 1949 بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، تؤكد على أن التفاوض الجماعي لا يُعد مشروعاً أو منتجاً للأثر القانوني العادل إلا إذا تم بين أطراف يتمتعون بالحرية والاستقلال في التمثيل النقابي (اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية: 1949) وفي السياق ذاته، أشارت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية في ملاحظاتها حول الأردن إلى ضرورة تعزيز حرية التنظيم النقابي، وضمان ألا تُستخدم الاتفاقيات الجماعية كأداة شكلية لتكريس تفاهات مفروضة من جهة صاحب العمل أو الجهات الرسمية (<https://www.ilo.org/dyn/normlex>). وعليه، فإن اتفاقيات الأجور – إن صح تسميتها بذلك – على الرغم من شكلها القانوني المنظم، قد لا تعبر في بعض حالاتها عن إرادة حقيقية متوازنة للعمال، وهو ما يُلقي بظلال من الشك حول مدى انسجامها مع الالتزامات الدولية للمملكة الأردنية الهاشمية في مجال العمل اللائق والمساواة التعاقدية.

ويستند الباحث على ضوء ما تم عرضه من تحليل لمضامين الاتفاقيات الجماعية المبرمة في قطاع الغزل والنسيج والتي تم تطويرها لتحديد الأجر، أن توقيع هذه الاتفاقيات جاء – في معظم الحالات – متزامناً مع صدور قرارات حكومية بشأن رفع الحد الأدنى للأجور، مما يعكس توظيفها كأداة لتطبيق تلك القرارات وتكريسها ضمن العلاقة التعاقدية الجماعية، أكثر من كونها وسيلة مستقلة لتحسين شروط العمل وظروفه، حيث تم توقيع الاتفاقية الأولى بتاريخ 2013/2/20 في أعقاب صدور قرار اللجنة الثلاثية برفع الحد الأدنى للأجر للعامل غير الأردني إلى (150) ديناراً شهرياً، ثم أُبرمت الاتفاقية الثانية بتاريخ 2019/3/24 بعد قرار رفع الحد الأدنى للأجر للعامل الأردني إلى (220) ديناراً، لتتبعها الاتفاقية الثالثة بتاريخ 2025/1/16،

(¹) أُجريت هذه الدراسة من قبل شركة غوشة – محاسبون قانونيون، بناءً على تكليف من الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة (JGATE) وبالتعاون مع النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة، وذلك بتاريخ 6 آذار 2017، ضمن إطار برنامج "عمل أفضل الأردن" (Better Work Jordan) وبدعم من منظمة العمل الدولية (ILO). وقد شملت الدراسة تقييم الأجور النقدية والمنافع العينية للعاملين الأردنيين والوافدين في المصانع الواقعة في مدينة التجمعات الصناعية (سحاب)، ومدينة الحسن الصناعية (إربد)، ومجمع الضليل الصناعي، وانتهت إلى تقدير متوسط الأجر العيني للعامل الوافد في القطاع بمبلغ (90) ديناراً شهرياً. دراسة غير منشورة، نسخة لدى الباحث يرجى الاطلاع على الملحق رقم (1).

وملحقها التي تمت الإشارة إليه بعد قرار الحد الأدنى الجديد بمقدار (290) ديناراً باستثناء العاملين في قطاع الغزل والنسيج. (اتفاقية العمل الجماعي لقطاع الغزل والنسيج: 2013).

وهو ما يؤكد أن هذه الاتفاقيات قد تم توظيفها بدرجة كبيرة كأداة قانونية لاستيعاب وتفعيل السياسات الحكومية للأجور، بدلاً من أن تكون ثمرة تفاوض جماعي هادف لتحسين بيئة العمل وشروطها رغم ما تتضمنه هذه الاتفاقيات من نصوص تنظيمية تتعلق بتشكيل اللجان النقابية، أو توفير السكن ووسائل النقل، إلا أن الدافع الرئيس لإبرامها ظل مرتبطاً بالمتغيرات الرسمية في سياسات الحد الأدنى للأجور. وهو ما يُشير إلى غلبة السياسة المتبعة على البُعد التفاوضي في هذه الاتفاقيات، الأمر الذي يُضعف من دورها كآلية ديناميكية لتحقيق شروط العمل اللائق، ويستدعي إعادة النظر في كيفية صياغتها وتفعيل أدوات الحوار الاجتماعي الحقيقي ضمن القطاع.

خاتمة البحث

بعد استعراض الجوانب القانونية والتنظيمية المرتبطة بالحد الأدنى للأجور في قطاع الغزل والنسيج، يتضح أن الإطار القانوني الأردني قد أُنيط باللجنة الثلاثية لشؤون العمل صلاحية مركزية في تحديد هذا الحد، وذلك استناداً إلى المادة (52) من قانون العمل، والتي تُلزم اللجنة بمراعاة كلفة المعيشة عند اتخاذ قراراتها. ومع ذلك، تكشف الدراسة عن أن قرارات هذه اللجنة، ورغم طابعها الرسمي، كثيراً ما تتأثر بالاعتبارات الاقتصادية الكلية والضغط الاجتماعي أكثر من التقديرات الفنية المرتبطة بمستوى المعيشة الفعلي، وهو ما يثير تساؤلات حول مدى كفايتها كأداة لحماية الأجر العادل.

من ناحية أخرى، برزت اتفاقيات العمل الجماعية، وخاصة تلك المبرمة في قطاع الغزل والنسيج كاتفاقية عام 2025 وملحقها، كوسيلة بديلة غير تقليدية لتحديد الحد الأدنى للأجور، بدلاً من أن تظل أداة لتحسين شروط وبيئة العمل كما هو مفترض في طبيعتها القانونية. ويؤشر هذا التحول إلى خلل بنيوي في منظومة تحديد الأجور، يتمثل في غياب آلية مستقلة وفعالة تضمن تفعيل مبدأ الأجر الكافي وفقاً لما نصت عليه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (131) لسنة 1970، وتوصيتها رقم (135)، حيث يتطلب احترام هذه المعايير أن يستند تحديد الحد الأدنى للأجر إلى عملية تشاركية وشفافة تضمن تمثيل العمال وأصحاب العمل بصورة متوازنة، وتُخضع قرارات اللجنة الثلاثية للمساءلة المجتمعية.

ويُلاحظ من خلال التجربة الأردنية أن استمرار استثناء العاملين في قطاع الغزل والنسيج من قرارات الحد الأدنى للأجور قد دفع بأصحاب المصلحة إلى اللجوء إلى المفاوضة الجماعية (عقود العمل الجماعية) لملء هذا الفراغ، مما أعاد تعريف وظيفة الاتفاقيات الجماعية من كونها أداة لتحسين ظروف العمل إلى وسيلة أساسية لحماية الأجر الأدنى. هذا الاستخدام غير التقليدي للاتفاقيات يطرح إشكالية قانونية تتعلق بمدى جواز تقييد الحق في الأجر العادل من خلال أدوات تعاقدية قد لا تعبر عن إرادة العاملين بصورة حقيقية، لا سيما في ظل غياب تمثيل نقابي حر ومستقل، وهو ما يتعارض مع مبادئ التفاوض الجماعي المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (98) لسنة 1949 بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

النتائج:

بعد تحليل الإطار التشريعي الأردني المنظم للحد الأدنى للأجور، وتقييم الممارسات التطبيقية في قطاع الغزل والنسيج، ومقارنتها بالمعايير الدولية ذات الصلة، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج التي تبيّن مدى التباين بين النصوص القانونية والتطبيق الفعلي، وتسلط الضوء على التحديات القانونية والتنظيمية التي تعيق تحقيق الحماية الفعالة للأجر العادل في هذا القطاع الحيوي. وتستعرض الفقرات الآتية أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، على المستويين الوطني والدولي.

1. كشفت الدراسة عن وجود فجوة واضحة بين النص القانوني الذي يمنح اللجنة الثلاثية صلاحية تحديد الحد الأدنى للأجور، والممارسة الفعلية التي اتبعتها اللجنة، والتي استندت غالباً إلى قرارات عامة دون تفعيل حقيقي للصلاحية المنوطة بها بالنسبة لمنطقة أو مهنة معينة أو لفئة عمرية معينة الذي يتيح النص، وهو ما أضعف من عدالة السياسة الأجرية المتبعة.

2. أظهر القرار الصادر عن اللجنة الثلاثية تناقضاً جوهرياً، تمثل في اعتماده مؤشرات كلفة المعيشة لتحديد الحد الأدنى للأجور بـ (290) ديناراً، ثم استثناء قطاع الغزل والنسيج من هذا الحد دون أي مبرر موضوعي أو اقتصادي يستند إلى ذات المؤشرات، بما يُعد إخلالاً بمبدأ المساواة، وتفرغاً للمادة (52/ب) من مضمونها.

3. أظهر تحليل قرارات اللجنة أن استثناء العمالة الوافدة من الحد الأدنى للأجور يُشكل تمييزاً على أساس الجنسية، وهو ما يتعارض مع أحكام اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (100) لسنة 1951 و(111) لسنة 1958، المصادق عليهما من قبل الأردن، مما يضع اللجنة الثلاثية أمام مسؤولية قانونية مزدوجة: تشريعية ودولية.

4. أظهرت الدراسة أن عقود العمل الجماعية في قطاع الغزل والنسيج، لا سيما اتفاقية 2025 وملحقها، لم تكن ثمرة مفاوضات جماعية حرة بقدر ما جاءت كاستجابة إجرائية لتجاوز الإشكال القانوني المترتب على استثناء القطاع من قرارات اللجنة، ما يطرح تساؤلات حول مدى تمثيلها الحقيقي لمصالح العمال.

5. بالرغم من اعتماد اتفاقيات القطاع على تقسيم الأجر إلى شقين (نقدي وعيني)، فإن تحديد قيمة الأجر العيني (100 دينار) استناداً إلى دراسة أجريت عام 2017 دون تحديث، ودون آلية مستقلة أو محايدة لضبط هذا التقدير وفقاً لمعايير التكلفة المعيشية لعام 2025، يُضعف من

موضوعية الأساس الذي تم اعتماده.

6. نصّ ملحق اتفاقية 2025 على منح العمال الأردنيين فقط زيادة استثنائية، وهو ما يعيد إنتاج التمييز التعاقدية داخل ذات القطاع على الرغم من المحاولات المبذولة للقضاء على التمييز والدفع بالمساواة، ما يعارض مبدأ تكافؤ الفرص الذي كرّسته المعايير الدولية للعمل اللائق.
7. بيّنت الدراسة أن عقود العمل الجماعية تم اعتمادها في السياق الأردني كوسيلة بديلة لتحديد الحد الأدنى للأجر وليس لتحسين ظروف العمل، ما يُفقدّها أحد أبرز مبرراتها القانونية ويُضعف من أثرها في تعزيز شروط العمل اللائق والعدالة التعاقدية.
8. خلّصت الدراسة إلى أن التحدي الأكبر الذي يواجه فعالية عقود العمل الجماعية في هذا القطاع هو غياب التمثيل النقابي الحر والمستقل للعمال، وهو ما يتعارض مع جوهر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (98) لسنة 1949 بشأن التفاوض الجماعي، ويجعل من الصعب اعتبار هذه الاتفاقيات معبّرة عن إرادة العاملين الحقيقية في القطاع.
9. غياب آلية وطنية لمراجعة وتقييم أثر قرارات الحد الأدنى للأجور على الفئات العمالية المختلفة، لا سيما في القطاعات المُستثناة مثل الغزل والنسيج، الأمر الذي أضعف من إمكانية تطوير سياسة أجريّة مستندة إلى العدالة التوزيعية وحماية الفئات الأضعف.

التوصيات

- في ضوء ما توصّلت إليه هذه الدراسة من نتائج علمية وتحليلية، يتبيّن وجود تحديات جوهرية في الإطار التطبيقي للحد الأدنى للأجور في قطاع الغزل والنسيج، لا سيّما فيما يتعلّق بمدى التزام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل بمقتضيات المادة (52) من قانون العمل الأردني، ومدى انسجام الممارسات المعتمدة مع المعايير الدولية ذات الصلة. وانطلاقاً من أهمية الدور الذي يضطلع به النظام القانوني في ضمان حماية الأجر العادل وتعزيز شروط العمل اللائق، تأتي هذه التوصيات كمحاولة لاقتراح معالجات تشريعية ومؤسسية تهدف إلى سدّ الفجوات القائمة، وتصويب أوجه القصور في السياسات الأجرية، بما يعزّز من اتساقها مع المبادئ الدستورية، والتزامات الدولة الأردنية بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ويضمن العدالة التوزيعية لجميع العاملين في هذا القطاع الحيوي وعلى النحو التالي:
1. يوصي الباحث بضرورة تعديل المادة (2) من قانون العمل الأردني بإضافة تعريف دقيق لمفهوم "الأجر العيني"، وبيان المعايير القانونية لتقديره نقدًا، بما ينسجم مع أحكام القانون المدني والضمان الاجتماعي، ويُسهّم في ضبط الممارسات التعاقدية، وضمان العدالة في احتساب الحقوق العمالية، لاسيما عند تقييم مدى الالتزام بالحد الأدنى للأجور.
 - التعديل المقترح إضافة نص تعرف جديد إلى المادة (2) كالتالي:
الأجر العيني: كل منفعة مادية تُقدّم للعامل لقاء عمله بصورة غير نقدية، مثل السكن أو الطعام أو النقل أو الخدمات، بشرط أن تكون منتظمة، ومُلزمة لصاحب العمل بموجب عقد أو عرف أو تعليمات، وقابلة للتقويم النقدي استناداً إلى القيمة السوقية العادلة، وتُحدّد أسس تقدير الأجر العيني ومعايير بوساطة تعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية.
 2. يوصي الباحث بإضافة فقرة جديدة إلى المادة (52) من قانون العمل الأردني تنص صراحةً على حظر التمييز في قرارات الحد الأدنى للأجور على أساس الجنسية أو الأصل القومي أو النوع الاجتماعي، وذلك لضمان تطبيق هذه القرارات على جميع فئات العمال بصورة عادلة ومنصفة، بما ينسجم مع أحكام المادة (6) من الدستور الأردني، ويعكس التزامات المملكة بموجب اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (100) لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجر، ورقم (111) لسنة 1958 بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.
 - المادة (52) – الفقرة (د) المضافة:
 - د - تلتزم اللجنة الثلاثية عند تحديد الحد الأدنى للأجور بمراعاة مبدأ المساواة وعدم التمييز، ويُحظر أن تتضمن قراراتها أي تمييز في الأجور على أساس الجنسية أو الأصل القومي أو النوع الاجتماعي.
 3. وأخيراً، يوصي الباحث بإعادة النظر في القرار الصادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل والمنشور في الجريدة الرسمية (العدد رقم 5971 بتاريخ 2024/12/31، الصفحة 7566)، والذي قضى باستثناء قطاع الغزل والنسيج من الحد الأدنى الوطني للأجور، واعتماد اتفاقية العمل الجماعية كأداة بديلة لتحديد الأجر في هذا القطاع، وذلك لما ينطوي عليه هذا الاستثناء من مخاطر قانونية ومعيارية تتعلق بمبدأ المساواة في الأجر وحظر التمييز، المنصوص عليه في المادة (52) من قانون العمل الأردني، وفي الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها المملكة، وعلى وجه الخصوص اتفاقيتي العمل الدولية رقم (100) لسنة 1951 و(111) لسنة 1958.

المصادر والمراجع

- أبو العون، أ. والأشقر، أ. (2025). آثار رقابة رب العمل الإلكترونية على حق العامل في الخصوصية في التشريع الفلسطيني "قراءة في ضوء اجتهادات القضاء الفرنسي". *مجلة جامعة النجاح للأبحاث – العلوم الإنسانية (ب)*، 39، 305-314.
- اتفاقية رقم (100) لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجور، اعتمدت في 29 حزيران 1951.
- اتفاقية رقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، اعتمدت في 25 حزيران 1958.
- اتفاقية العمل الجماعية لقطاع الغزل والنسيج لعام 2025، منشورة في الجريدة الرسمية، العدد رقم (5974)، بتاريخ 2 شباط 2025.
- اتفاقية العمل الجماعي لقطاع الغزل والنسيج، الموقعة بتاريخ 2013/2/20، والمنشورة في الجريدة الرسمية العدد 5219 بتاريخ 2013/3/3.
- اتفاقية العمل الجماعي لقطاع الغزل والنسيج، الموقعة بتاريخ 2019/3/24، والمنشورة في الجريدة الرسمية العدد 5572 بتاريخ 2019/4/1.
- اتفاقية العمل الجماعي لعام 2025، المودعة لدى وزارة العمل تحت الرقم (2025/4) بتاريخ 2025/1/16، والمنشورة في الجريدة الرسمية، العدد 5974، بتاريخ 2025/2/2.
- الجباي، س. (2018). *قانون العمل "دراسة مقارنة"*، دار الحامد، عمان.
- الصمادي، م. (2021). *ضمانات الأجر في قانون العمل الأردني مقارنة بالشريعة الإسلامية*، رسالة ماجستير. الجامعة الأردنية، كلية الحقوق.
- الطيب، ع. (2019). *الوجيز في قانون العمل*، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- الغزالي، ع. (2016). *المدخل إلى الفكر الاقتصادي الإسلامي والغربي*. دار الفكر.
- حسن، ع. (2021). *شرح قانون العمل الأردني*. دار الثقافة، عمان.
- سلامة، ن. ودواس، ر. وقرعاوي، ز. (2024). *الضوابط القانونية لحماية المرأة العاملة "دراسة مقارنة في ظل معايير العمل الدولية وقانون العمل الفلسطيني"*. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث – العلوم الإنسانية (ب)*، (38)، 672-708.
- محمد، ع. (2002). *الأجور العمالية والامتيازات المقررة لها في ضوء قانون العمل الأردني الجديد*. *مجلة إربد للبحوث والدراسات*، 4(2)، 45-89.
- محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 2024/4782 هيئة خماسية، تاريخ 2024/10/29، منشورات قسطاس.
- محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 2024/5808 هيئة خماسية، تاريخ 2024/12/03، منشورات قسطاس.
- محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 1997/1368 هيئة خماسية، تاريخ 1997/09/23، منشورات قسطاس.
- محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 2002/1722 هيئة ثلاثية، تاريخ 2002/07/08، منشورات قسطاس.
- منظمة العمل الدولية (ILO)، وبرنامج العمل الأفضل – الأردن (Better Work Jordan). (2024). *التقرير التجميعي الثامن عشر: تقييم الامتثال في مصانع الملابس الأردنية*. عمان، الأردن: منظمة العمل الدولية. منشور على الموقع الإلكتروني: <https://betterwork.org/where-we-work/jordan> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2025/6/26 الساعة 22:50.
- نظام رقم (14) لسنة 2015 (نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي).
- منظمة العمل الدولية. (2019). *تحليل سياسة الحد الأدنى للأجور في الأردن، مشروع العمل الأفضل*، عمان، (4-5).
- منظمة العمل الدولية (2020). *سياسات الأجور والحد الأدنى للأجر*، ILO، جنيف، (7-10).
- قانون رقم 43 لسنة 1976 (القانون المدني لسنة 1976).
- قانون رقم 8 لسنة 1996 (قانون العمل لسنة 1996).
- قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين، جلسة 2003/5/21، بناءً على طلب رئيس الوزراء رقم (ض.م/870/1)، تفسير المادة (2) من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.
- قرار اللجنة الثلاثية لتحديد الأجور الصادر بتاريخ 2025/1/4 والمنشور في الجريدة الرسمية، العدد (5967).
- قرار اللجنة الثلاثية لشؤون العمل الصادر بتاريخ 2012/2/22، منشور في الجريدة الرسمية، العدد رقم (5156)، بتاريخ 2012/5/1.
- قرار اللجنة الثلاثية لشؤون العمل الصادر بتاريخ 2012/1/31، منشور في الجريدة الرسمية، العدد رقم (5149)، تاريخ 2012/2/16.
- ياروشنكو، أ. وجيتمان، أ. وكوستوهرين، ي. بافليشينكو، ف. وميكيتيوك، و. (2025). *حماية حقوق العمل للمبلغين عن الفساد في العمل*. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث – العلوم الإنسانية (ب)*، (39)، 429-442.

REFERENCES

- Abu Al-Aoun, A., & Al-Ashqar, A. (2025). The impact of employer electronic surveillance on the privacy rights of workers in Palestinian legislation: A study in light of French judicial precedents. *An-Najah University Journal for Research – B (Humanities)*, 39, 305–314. <https://journals.najah.edu/journal/anujr-b/issue/anujr-b-v39-i5/article/2353/>
- Al-Ghazali, A. (2016). *Introduction to Islamic and Western economic thought*. Dar Al-Fikr.
- Al-Jabaai, S. (2018). *Labor law: A comparative study*. Dar Al-Hamed.

- Al-Samadi, M. (2021). *Wage guarantees in Jordanian labor law compared to Islamic Sharia* (Master's thesis). University of Jordan, Faculty of Law.
- Al-Tayyeb, A. (2019). *The brief in labor law*. Dar Al-Jami'a Al-Jadida.
- Better Work Jordan & International Labour Organization. (2024). *18th compliance synthesis report: Compliance assessment in Jordanian garment factories*. International Labour Organization. <https://betterwork.org/where-we-work/jordan>
- Civil Service Bureau. (2003). *Decision of the Special Bureau for Legal Interpretation* (Session of 21 May 2003), based on request No. (D.M/1/870) from the Prime Minister – Interpretation of Article (2) of the Labor Law and the Social Security Law.
- International Labour Organization. (1951). *Convention No. 100 concerning equal remuneration*.
- International Labour Organization. (1958). *Convention No. 111 concerning discrimination (employment and occupation)*.
- International Labour Organization. (2019). *Minimum wage policy analysis in Jordan* (pp. 4–5). Better Work Jordan.
- International Labour Organization. (2020). *Wage and minimum wage policies* (pp. 7–10). International Labour Organization.
- Jordanian Civil Code No. 43 of 1976.
- Jordanian Labor Law No. 8 of 1996.
- Jordan Social Security Corporation. (2015). *Coverage Regulation No. 14 of 2015*.
- Ministry of Labor. (2013). *Collective labor agreement for the textile and garment sector*. Official Gazette No. 5219 (03 March 2013).
- Ministry of Labor. (2019). *Collective labor agreement for the textile and garment sector*. Official Gazette No. 5572 (01 April 2019).
- Ministry of Labor. (2025). *Collective labor agreement for the textile and garment sector*. Official Gazette No. 5974 (02 February 2025).
- Ministry of Labor. (2025). *Collective labor agreement for the textile and garment sector* (Deposited under No. 4/2025 on 16 January 2025). Official Gazette No. 5974 (02 February 2025).
- Mohammad, A. (2002). Workers' wages and the privileges granted to them in light of the new Jordanian labor law. *Irbid Journal for Research and Studies*, 4(2), 45–89.
- Salameh, N., Dawas, R., & Qarawi, Z. (2024). Legal constraints to protect working women: A comparative study under international labor standards and the Palestinian labor law. *An-Najah University Journal for Research – B (Humanities)*, 38, 672–708. <https://journals.najah.edu/journal/anujr-b/issue/anujr-b-v38-i4/article/2181/>
- Supreme Court of Cassation (Jordan). (1997). *Civil Capacity Case No. 1368/1997* (Five-Judge Panel, 23 September 1997). Qistas Publications.
- Supreme Court of Cassation (Jordan). (2002). *Civil Capacity Case No. 1722/2002* (Three-Judge Panel, 08 July 2002). Qistas Publications.
- Supreme Court of Cassation (Jordan). (2024a). *Civil Capacity Case No. 4782/2024* (Five-Judge Panel, 29 October 2024). Qistas Publications.
- Supreme Court of Cassation (Jordan). (2024b). *Civil Capacity Case No. 5808/2024* (Five-Judge Panel, 03 December 2024). Qistas Publications.
- Tripartite Committee for Labor Affairs. (2012a). *Decision dated 31 January 2012*. Official Gazette No. 5149 (16 February 2012).
- Tripartite Committee for Labor Affairs. (2012b). *Decision dated 22 February 2012*. Official Gazette No. 5156 (01 May 2012).
- Tripartite Committee for Wages Determination. (2025). *Decision dated 04 January 2025*. Official Gazette No. 5967.
- Yaroshenko, O., Getman, A., Kostohryz, Y., Pavlichenko, V., & Mykytiuk, O. (2025). Protection of labor rights of whistleblowers of corruption. *An-Najah University Journal for Research – B (Humanities)*, 39, 429–442. <https://journals.najah.edu/journal/anujr-b/issue/anujr-b-v39-i6/article/2362/>