



THOMSON REUTERS
FOUNDATION

TrustLaw

المجلس النرويجي
للاجئين

NRC

دليل حقوق العمال في الأردن

تمكين
TAMKEEN
للمساعدة القانونية وحقوق الانسان
For legal aid and human rights

=
JUSTICE CENTER
FOR LEGAL AID





المجلس النرويجي للاجئين، مؤسسة طومسون رويترز، مؤسسة تراست لو.

شكر وتقدير: أعد المجلس النرويجي للاجئين الدليل القانوني مرفقاً ببحث قانوني إضافي من قبل الشركة القانونية الأمريكية متعددة الجنسيات لاثم أند واتكنز ومكتب علي شريف الزعبي - محامون ومستشارون قانونيون، بتيسير من مؤسسة تراست لو وخدمة مؤسسة طومسون رويترز العالمية المجانية. قام بتحرير هذا الدليل كلٌّ من مارتن كلاتربك ومايا دلول / المجلس النرويجي للاجئين. شكر خاص لمراد ياغان ويوسف الزعبي ونور بيلتو. المجلس النرويجي للاجئين الأردن. كانون الثاني 2023.

التصميم: [ExcelSoft](#)، الأردن.

جميع الصور: المجلس النرويجي للاجئين.

صورة الغلاف: قناة الملك عبدالله. (الصورة: تينا أبو حنا/المجلس النرويجي للاجئين)

صورة الغلاف الخلفية: الاء في ورشة خياطة. (الصورة: دانييل ويلر/المجلس النرويجي للاجئين)



دليل حقوق العمال في الأردن

المحتويات

5	الملخص واستخدام المعلومات	1
6	الإطار الدولي لحقوق الإنسان بشأن حقوق العمل	2
7	الإطار القانوني الوطني الأردني لحقوق العمل	3
9	حقوق العمل وشروطه وأحكامه	4
9	العلاقة بين العمال وأصحاب العمل	1-4
9	إجراءات الحماية ضد التمييز والتحرش الجنسي والعمل الجبري والممارسات الأخرى	2-4
9	حقوق العمل الأساسية	3-4
10	إلتزامات صاحب العمل والعامل	4-4
11	فئات معينة من العمال	5-4
11	العمال الزراعيين	1-5-4
12	العمال المهنيين وعمال المحلات	2-5-4
13	الموظفون والعمال العاملون بنظام الوقت الجزئي، والعرضي، والمؤقت	6-4
13	عقود العمل	7-4
13	الأجور	5
13	تعريف الأجور	1-5
13	الحد الأدنى للأجور	2-5
14	سلطة الأجور	3-5
15	الصحة والسلامة وظروف مكان العمل	6
16	الضمان الاجتماعي والصحي وتأمين مكان العمل	7
17	ساعات العمل	8
17	ساعات العمل	1-8
17	ساعة العمل الإضافية	2-8
18	الإجازات المستحقة	9
18	الإجازة السنوية	1-9
18	الإجازة المرضية	2-9
18	إجازة الأمومة والأبوة	3-9
19	الإجازة الشخصية الخاصة أو إجازة الدراسة	4-9
19	العطل الرسمية	5-9
19	الضريبة	10
20	الإجراءات التأديبية	11
21	الفصل من العمل وفسخ عقد العمل	12
21	أسس الفصل من العمل وفسخ عقد العمل	1-12
21	فسخ عقد العمل	1-1-12
22	الفصل من العمل	2-1-12
22	تقليص حجم نشاط العمل / وقف العمل	3-1-12
23	أوامر الدفاع الصادرة خلال جائحة فيروس كوفيد 19	2-12
23	الإجراءات	3-12
24	النزاعات في مكان العمل واستئناها	13



دليل عن حقوق العمل في الأردن

25	فئات خاصة من الموظفين والعمال ووسائل حمايتهم	14
25	الشباب/القاصرون	1-14
26	النساء	2-14
26	عمال المياومة، والمقاولون المستقلون والعمال المؤقتون	3-14
27	ترتيبات الشاويش	4-14
27	المتطوعون	5-14
28	التدريب المهني	15
29	النقابات والاتحادات العمالية	16
29	العمال الأجانب	17
29	تصاريح العمل لغير الأردنيين	1-17
30	تصاريح العمل للفلسطينيين في الأردن	2-17
31	تصاريح العمل للاجئين السوريين	3-17
31	تصريح العمل المرتبط بصاحب عمل محدد	1-3-17
31	تصريح العمل المؤقت	2-3-17
32	تصريح العمل المرن (غير مرتبط بصاحب عمل واحد)	3-3-17
32	1. إجراءات إصدار تصاريح العمل المرنة	
33	2. الاشتراك الإلزامي بنظام مؤسسة الضمان الاجتماعي	
33	3. قائمة المهن التي يُسمح بمزاومتها بموجب إصدار تصريح عمل مرن	
33	تصاريح العمل لغير السوريين	4-17
33	تصريح العمل الحر	1-4-17
34	تصاريح العمل لمزاولة العمل لدى صاحب عمل محدد	2-4-17
36	رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين التي تنطبق على الأجانب وغير السوريين	5-17
36	أبناء الأمهات الأردنيات	6-17
37	عمال المهن الأجانب ذوي المهارات المتخصصة	7-17
37	الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والإصابة في مكان العمل	8-17
37	قضايا إضافية ذات صلة بالعمال الأجانب	9-17
38	المعلومات والمراجع المتاحة	18
39	الملاحق	
39	ملحق (1) - القطاعات المفتوحة والمغلقة أمام العمالة غير الأردنية	
42	ملحق (2) - القطاعات المفتوحة الرئيسية لغير الأردنيين	



محل البسة في الزعتري (صورة: بيات سيمارود(المجلس النرويجي للاجئين)

1 | الملخص واستخدام المعلومات



يغطي هذا الدليل القانوني القوانين والأنظمة والإجراءات الحاكمة لحقوق العمال والموظفين في الأردن سواء لحملة الجنسية الأردنية أو الأجنبية بما في ذلك اللاجئين. يستهدف هذا الدليل بشكل أساسي اللاجئين السوريين في الأردن، إلا أنه يمكن الاستفادة منه عند تقديم الاستشارات إلى اللاجئين من الدول الأخرى، والعمال المغتربين أو الفلسطينيين في الأردن.

كما يعتبر هذا الدليل دليلاً مرجعياً للممارسين القانونيين، بما في ذلك الموظفين العاملين في برنامج المعلومات والاستشارات والمساعدة القانونية (ICLA) في المجلس النرويجي للاجئين (NRC)، إضافة إلى المنظمات والأفراد الآخرين العاملين في قضايا تتعلق بقانون العمل في الأردن.

طُور هذا الدليل لتقديم المعلومات فقط لا غير ولا يهدف إلى تقديم استشارات قانونية. لذلك، يُشجّع القراء للحصول على الاستشارات من مستشار قانوني مؤهل في ما يتعلق بظروفهم المحددة.

من المفترض أن تكون محتويات هذا الدليل صحيحة ومحدثة في وقت النشر، لكن لا يمكن ضمان دقة المعلومات واكتمالها، خاصة وأن الظروف قد تتبدل بعد النشر. لا يتحمل المجلس النرويجي للاجئين، والشركة القانونية الأمريكية متعددة الجنسيات لاثم أند واتكنز (Latham & Watkins) وهي شركة تضامنية محدودة المسؤولية، ومكتب علي شريف الزعبي - محامون ومستشارون قانونيون، ومؤسسة طومسون رويترز (Thomson Reuters Foundation) أي مسؤولية تجاه الإجراءات المتخذة أو غير المتخذة أو أي خسائر تنتج عن الاعتماد على هذا الدليل أو أي معلومات تفتقر للدقة واردة فيه.

قدمت شركة المحاماة الأمريكية لاثم أند واتكنز ومكتب علي شريف الزعبي للمحاماة والاستشارات القانونية بحثاً تطوعياً إضافياً إلى المجلس النرويجي للاجئين لغايات تحقيق المصلحة العامة. ومع ذلك، يجب عدم أخذ محتويات هذا الدليل بطريقة تعكس آراء شركة لاثم أند واتكينز ومكتب علي شريف الزعبي للمحاماة والاستشارات القانونية أو محامي المجلس النرويجي للاجئين الذين ساهموا في إعداد هذا التقرير.

على نحو مشابه، تعبر مؤسسة طومسون رويترز عن اعتزازها لدعم مؤسسة ترست لو (TrustLaw) عضونا المجلس النرويجي للاجئين على الجهد المبذول من قبلها في إعداد هذا الدليل عن طريق تسهيل الاتصال طواعية، ما جعل البحث القانوني ممكناً. ومع ذلك، ووفقاً لمبادئ الثقة الخاصة بمؤسسة طومسون رويترز الخاصة بالاستقلالية والتحرر من التحيز، لم يتخذ أي موقف بشأن محتويات هذا الدليل أو الآراء المذكورة فيه.





زراعة في بيوت بلاستيكية (صورة: حسان حجازي / المجلس النرويجي للاجئين)

2 | الإطار الدولي لحقوق الإنسان بشأن حقوق العمل

في حين لم توقع الأردن على اتفاقية اللاجئين إلا أنها وقعت على اتفاقيات ومعاهدات تتعلق بحماية حقوق العمل بموجب القانون الدولي. يندرج العديد من هذه الاتفاقيات والمعاهدات تحت إشراف منظمة العمل الدولية.

وتشمل الاتفاقيات والمعاهدات التي وقعتها الأردن ما يلي:

✓ اتفاقية العمل الجبري.

✓ اتفاقية إلغاء العمل الجبري.

✓ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز في العمالة والمهنة.

✓ اتفاقية المساواة في الأجور.

✓ اتفاقية تفتيش العمل.

✓ اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.

✓ اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام.

✓ اتفاقية أسوأ أشكال عمالة الأطفال.

✓ دستور منظمة العمل الدولية.

✓ اتفاقية حقوق الطفل.

✓ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.¹

✓ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.²

هناك معلومات متاحة عن الاتفاقيات الإضافية التي تم توقيعها والمصادقة عليها من قبل الأردن في صفحة الويب الخاصة بمكتب منظمة العمل الدولية في الأردن.³

1 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR)، انظر على سبيل المثال المواد التي تحمل الأرقام 8، 22.

2 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، انظر على سبيل المثال المواد التي تحمل الأرقام 6-9، 11: IJESCR.

3 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103201



سوق المكسرات في عمان (صورة: تينا ابو حنا/ المجلس النرويجي للاجئين)

3 | الإطار القانوني الوطني الأردني لحقوق العمل

يُعد الدستور الأردني الإطار التنظيمي الرئيسي في ما يتعلق بحقوق العمل إضافة إلى قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته «قانون العمل».

يُعتبر ما يلي أكثر القوانين والأنظمة الحاكمة ارتباطًا بحقوق التوظيف في الأردن:

✓ **قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته:** ينظم الحقوق والالتزامات والعلاقة بين صاحب العمل والعامل.

✓ **قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001:** يحكم الرواتب التقاعدية، والإعاقاة، والوفاء، والتكاليف العلاجية والإصابات والحالات المرضية المرتبطة بالعمل.

✓ **نظام عمال الزراعة لسنة 2021:** ينظم العلاقة بين العمال الزراعيين وصاحب العمل.

✓ **نظام فئات العمال الزراعيين لسنة 2003:** ينظم فئات محددة في قطاع العمل الزراعي (أي مهندسين زراعيين، وعمال زراعيين في القطاع العام وفئات أخرى).

✓ **قانون تنظيم العمل المهني رقم 11 لسنة 2019⁵ وتعديلاته:** ينظم المتطلبات والإجراءات الخاصة بالمهن والمحلات في الأردن.

✓ **نظام رسوم تصاريح العمل للعمال غير الأردنيين رقم 142 لسنة 2019 وتعديلاته في عام 2022⁶:** (نظام معدل لرسوم تصاريح العمل رقم 3 لسنة 2022) الذي ينظم رسوم تصاريح العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية.

✓ **تعليمات تتعلق بتوظيف غير الأردنيين لسنة 2017⁷ وتعديلاتها** التي تقدم تعليمات تتعلق بشروط وإجراءات توظيف العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة (QIZ).

✓ **تعميم رقم 290 لسنة 2019 الخاص بالمعايير الفنية والمهنية لإصدار تصاريح للعمال المهرة ذوي الخبرات المتخصصة من غير الأردنيين:** ينظم إصدار تصاريح العمل للعمال المهرة وخطوات إصداره والرسوم ذات الصلة.

✓ **نظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017:** يعرّف العمل المرن ويصفه ويحدد من يستطيع مزاولته.

4 قانون فئات العمال الزراعيين (2003). متاح عبر [الرابط الإلكتروني التالي](#)

5 تم نشره بتاريخ 1 أيار، 2019.

6 تم نشره بتاريخ 9 أيلول، 2019.

7 تعليمات تتعلق بتوظيف غير الأردنيين لسنة 2017. متاح عبر [الرابط الإلكتروني التالي](#)

✓ **تعليمات وشروط وإجراءات التوظيف الخاصة بحملة الجنسية السورية لعام 2020** ويشمل متطلبات تصاريح العمل، وتصاريح العمل المؤقتة وتصاريح العمل المرن للعمال السوريين.

✓ **الدليل الإجرائي لاستصدار تصاريح العمل المرن للسوريين لسنة 2021** ويوفر خطوات استصدار تصاريح العمل المرن.

✓ **قرار بشأن الحد الأدنى للأجور الصادر من قبل اللجنة الثلاثية لشؤون العمل لعام (2020) ومن ثم في عام (2022)** ويحدد الحد الأدنى للأجور للأردنيين وغير الأردنيين.

✓ **تعليمات شروط وإجراءات السلامة والصحة المهنية في مكان العمل في قطاع الزراعة لسنة 2021** وتحدد معايير وتدابير الصحة والسلامة في المزارع والمواقع الزراعية الأخرى.

✓ **نظام العاملين في المنازل ومن في حكمهم لسنة 2009** وتعديلاته وينظم حقوق ومتطلبات العاملين في المنازل والفئات المهنية المشابهة الأخرى.

من الجدير بالذكر أنه وبموجب هذه القوانين تم إصدار سلسلة من الأنظمة والمبادئ واللوائح والقرارات والتعاميم التي عادة ما تكون قرارات إدارية لتنفيذ التشريع الأساسي.

للحصول على مجموعة كاملة من التشريعات ذات الصلة، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني الخاص بمنظمة العمل الدولية في الأردن: **[تشريعات وأنظمة منظمة العمل الدولية / مكتب الأردن](#)**.

ما يلي الوزارات والوكالات والجهات الحكومية المسؤولة عن قضايا مكان العمل:

✓ وزارة العمل (مديرية العمل والضمان الاجتماعي).

✓ وزارة الزراعة.

✓ مديرية تفتيش العمل.

✓ سلطة الأجور.

تخضع أماكن العمل لتفتيش منتظم من قبل مكاتب مديريات تفتيش العمل تحت إشراف وزارة العمل.⁸



عمال (صورة: تينا ابو حنا / المجلس النرويجي للاجئين)

4 | حقوق العمل وشروطه وأحكامه



4 1 العلاقة بين العمال وأصحاب العمل

بموجب قانون العمل الأردني « صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصًا أو أكثر مقابل أجر» بينما «العامل» هو «كل شخص كان ذكراً أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل»⁹.

4 2 إجراءات الحماية ضد التمييز والتحرش الجنسي والعمل الجبري والممارسات الأخرى

تناول قانون العمل مفهوم «التمييز في الأجور» ويحظر مثل هذا التمييز على أساس الجنس. يُعرّف التمييز في الأجور بأنه «الأجر غير المتكافئ بين العمال لقاء عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز على أساس الجنس»¹⁰. يجب على أصحاب العمل الذين لديهم 20 إلى 50 عاملاً التأكد من أن 2% من عمالهم هم عمال ذوي احتياجات خاصة مدربون من خلال برامج التدريب المهني، شريطة أن تسمح طبيعة مكان العمل بذلك¹¹.

4 3 حقوق العمل الأساسية

تشمل الحقوق الأساسية للعمل في الأردن ما يلي:

- ✓ الحق في تقاضي الحد الأدنى للأجور والحصول عليها بشكل منتظم.
- ✓ التغطية في مظلة نظام الضمان الاجتماعي بما في ذلك مزايا تتعلق بإصابة العمل وتغطية العلاج الصحي، والأمومة ومزايا البطالة والتقاعد والمزايا الأخرى متى توافرت الشروط والمعايير المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، وفي حال عدم انطباقها يكون الحق العمالي هو مكافأة نهاية الخدمة.

9 المادة 2 من قانون العمل.
10 المادة 2 من قانون العمل.
11 المادة 13 من قانون العمل.

✓ ظروف عمل آمنة في ظل بيئة عمل صحية.

✓ ألا تزيد عدد ساعات العمل عن 48 ساعة في الأسبوع ما عدا استثناءات معينة وتخضع لنظام الدفع لقاء ساعات العمل الإضافية وفقاً لما هو منصوص عليه في قانون العمل.

✓ الحق في الحصول على الإجازات بما في ذلك العطل الرسمية، والإجازات الأسبوعية والسنوية والإجازات المرضية والأمومة وأنواع معينة أخرى من الإجازات.

✓ الحق في فسخ وإنهاء التوظيف فقط وفقاً للأسس المحددة في القانون.

✓ الحد الأدنى لسن توظيف العامل هو 16 سنة.

✓ إجراءات حماية خاصة بالقاصرين والنساء.

✓ الحق في تقديم مطالبات والاستئناف في أي قضايا ذات صلة بالعمل بما في ذلك دفع الأجور.

لا يلتزم العمال بالقيام بمهام تختلف اختلافاً كبيراً عن تلك المنصوص عليها في عقود عملهم، إلا في حال وقوع حادث أو في حال التعافي من الحادث أو في حالة قوة قاهرة أو في الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون العمل في حدود طاقة العامل.¹²

4 4 التزامات صاحب العمل والعامل

يُطبق قانون العمل على جميع العمال باستثناء العمال العاميين وموظفي البلديات، والعاملين في المنازل والزراعة وأفراد العائلة التي تعمل في أعمال عائلية.¹³ تعمل قوانين وأنظمة منفصلة على تنظيم عمل العاملين في الزراعة¹⁴ والعاملين في المنازل بما في ذلك الطهارة وعمال البستنة.¹⁵ على الرغم من ذلك تواصل الشروط والأحكام الأساسية لقانون العمل سريانها في سبيل تنظيم عقود عملهم وساعات عملهم وفترات استراحتهم وشروط توظيف أخرى معينة.¹⁶

على الموظفين والعمال الالتزام بما يلي:

◀ تأدية عملهم والالتزام بأوامر صاحب العمل وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضهم للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة.

◀ المحافظة على أسرار صاحب العمل حتى بعد انتهاء عقد العمل.

◀ الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة قبل الالتحاق بالعمل.¹⁷

يتعيّن على الموظفين والعمال تقديم إشعاراً خطياً قبل 14 يوماً من تاريخ إضراب مخطط له إلى أصحاب العمل مع إمكانية فرض غرامات عليهم في حالة عدم تقديم إشعار حسب ما هو منصوص عليه آنفاً، وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصلحة العامة.¹⁸

تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل، او معلوماته، او ادواته، او موادّه الاولية في التوصل الى هذا الابتكار ما لم يتفق عليه بخلاف ذلك خطياً.¹⁹

12 المادة 17 من قانون العمل.

13 المادة 3 من قانون العمل.

14 مثل نظام عمال الزراعة لسنة 2021 ونظام فئات العمال الزراعيين لسنة 2003.

15 مثل نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبساتينها ومن في حكمهم لسنة 2009.

16 المادة 3 (ب) من قانون العمل.

17 المادة 19 من قانون العمل.

18 المادة 135 من قانون العمل.

19 المادة 20 من قانون العمل.

على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء خدمته شهادة خدمة يذكر فيها نوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة.²⁰

يبقى عقد العمل نافذاً وملزماً لصاحب العمل الجديد الذي يتولى المشروع بسبب البيع أو الإرث أو دمج المؤسسة. يظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء عند تاريخ التغيير. بعد انقضاء تلك المدة، يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.²¹

على كل صاحب عمل يستخدم أكثر من عشرة عمال أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والالتزامات العمل بالإضافة إلى العقوبات والتدابير بما في ذلك الفصل من العمل في حال انتهاك أنظمة العمل الداخلية.²²

4 5 فئات معينة من العمال

1.5.4 العمال الزراعيين

يعمل نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021 على تنظيم العمل في قطاع الزراعة وظروف العمال الزراعيين باستثناء المهندسين الزراعيين، والأطباء البيطريين والعمال الزراعيين العاملين في الوحدات والمؤسسات الحكومية والعامّة.²³

يُعرف النظام **العمال الزراعي** على أنه أي شخص طبيعي يزاول عملاً زراعياً لقاء أجر والذي يكون تابعاً لصاحب العمل ويعمل تحت خدمته وإشرافه. يُشير العمل الزراعي إلى الجهود المبذولة من قبل العمال في مجال الإنتاج الزراعي والحيواني أو المنشآت التي تزاول الأعمال والأنشطة الزراعية سواء كان العمل فيها دائماً، مؤقتاً أو موسميّاً.

تنقسم عقود العمل الزراعي إلى قسمين: (1) **عقود عمل محددة المدة** (2) **وعقود عمل غير محددة المدة**.²⁴ يعتبر العقد من النوع الأول محدد المدة، إذا تم الاتفاق على مدة محددة وثابتة بين صاحب العمل وعامل الزراعة. يعتبر العمل الموسمي والعمل المؤقت عقوداً محددة المدة بسبب طبيعة العمل ومدته. خلافاً لذلك، يعتبر العقد غير محدد المدة.

تشمل المتطلبات المحددة بموجب نظام الزراعة لسنة 2021 للعمال الزراعيين ما يلي:

- ◀ لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع باستثناء مواسم الزراعة، وفترة الإنتاج الزراعي وفي الحالات الطارئة.²⁵
- ◀ يتعيّن على أصحاب العمل على نفقتهم توفير سكن مناسب للعمال الزراعيين الذين يعملون في المنشآت الزراعية إذا اقتضت طبيعة العمل الزراعي ذلك.²⁶
- ◀ على المنشآت الزراعية التي تستخدم ما لا يقل عن 20 عاملاً وضع أنظمة داخلية توضح أوقات العمل الأسبوعية واليومية وأوقات الراحة وكذلك المخالفات والعقوبات المقابلة. تخضع هذه اللوائح لموافقة صادرة من قبل وزارة العمل.²⁷
- ◀ على أصحاب العمل التقيد باحتياطات وتدابير السلامة والأمان التي يتم تحديدها من قبل وزارة العمل²⁸، ويلتزم أصحاب العمل بإشراك عمال الزراعة بالتأمينات المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي وفقاً لما يقتضيه القانون.²⁹
- ◀ يجب ألا يقل أجر عامل الزراعة عن الحد الأدنى للأجور المحدد بموجب القانون.³⁰

20 المادة 30 من قانون العمل.

21 المادة 16 من قانون العمل.

22 المادة 55 من قانون العمل.

23 نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021، نسخة من النظام متاحة بتنسيق (pdf) على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل <http://www.mol.gov.jo>

24 المادة 3 من نظام عمال الزراعة.

25 المادة 4 من قانون العمل.

26 المادة 9 من نظام عمال الزراعة.

27 المادة 10 من نظام عمال الزراعة.

28 المادة 11 من نظام عمال الزراعة.

29 المادة 12 من نظام عمال الزراعة.

30 المادة 8 من نظام عمال الزراعة.

◀ يجب أن يتقاضى عامل الزراعة أجره خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقه، ولا يجوز لصاحب العمل اقتطاع أي من أجور العمال إلا بشروط يحددها القانون. يجب على صاحب العمل أن يدفع أجوراً متساوية للعمال الزراعيين عن عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز على أساس الجنس.³¹

◀ يحق لعمال الزراعة الحصول على إجازة سنوية بأجر كامل لمدة 14 يوماً في السنة، ولا يجوز احتساب أيام العطل الرسمية والعطلات الدينية والعطلات الأسبوعية من الإجازة السنوية للعمال.³²

◀ يحق للعمال الزراعيين الحصول على إجازة أسبوعية حسب طبيعة العمل الزراعي³³، كما يجوز الاتفاق مع صاحب العمل على تجميع الإجازات وأخذها دفعة واحدة لمدة لا تزيد عن شهر.³⁴

◀ يحق للمرأة العاملة في الزراعة الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل وبعد الولادة بما مجموعه عشرة أسابيع. يجب ألا تقل مدة الإجازة ما بعد الولادة عن ستة أسابيع ويمنع تشغيلها قبل نهاية هذه المدة.³⁵

◀ يحق لعمال الزراعة الحصول على إجازة مرضية بأجر لمدة (14 يوماً خلال السنة وقابلة للتجديد لمدة 14 يوماً أخرى في حالة تلقيه العلاج في المستشفى).³⁶

◀ لا يمكن للقاصر تحت سن 16 عاماً العمل في الزراعة تحت أي ظرف من الظروف، ولا يُسمح للقاصر الذي يقل عمره عن 18 عاماً بالعمل في وظائف زراعية خطيرة أو مرهقة أو ضارة بصحته. وتحدد هذه الأنواع من الوظائف بقرار من وزير العمل.³⁷ لا يجوز تشغيل الحدث الذي يتراوح عمره بين 16 و18 عاماً:

(1) لأكثر من ست (6) ساعات يومياً،

(2) بين الثامنة (8) مساءً والسادسة (6) صباحاً،

(3) خلال الأعياد الدينية والعطلات الرسمية وعطلات نهاية الأسبوع.³⁸

أثناء عملهم اليومي، يجب منحهم فترة راحة لا تقل عن ساعة واحدة (1) بعد كل أربع (4) ساعات عمل متتالية.

◀ يعفي النظام أصحاب العمل الذين يستخدمون ثلاثة (3) عمال زراعيين أو أقل من أحكام المواد (4، 5، 7، 12) من النظام شريطة خضوع ساعات العمل والعقود والإجازات والعطلات لاتفاقية بين صاحب العمل الزراعي والعمال الزراعي تتناسب مع طبيعة العمل الزراعي.³⁹

2.5.4 العمال المهنيين وعمال المحلات

يحكم قانون تنظيم العمل المهني الجديد والمهنت والمهلات وتصنيف العمال المهنيين. يمنع مالكو المحلات من تشغيل عمال وموظفين لم يتم تصنيفهم أو ممن يقل تصنيفهم عن التصنيف الخاص بالعمل في محل معين. يعاقب أصحاب المحلات بغرامة لا تزيد عن 1000 دينار أردني في حالة استخدامهم مهنيين غير مصنّفين في محلاتهم أو من مستوى مهني يقل عن المستوى المطلوب.⁴⁰ إضافة إلى ذلك، يحق لوزير العمل إغلاق المحل لحين صدور قرار نهائي من قبل المحكمة المختصة بشأن أي تحدي للقانون.

المادة 8 من نظام عمال الزراعة.	31
المادة 7 من نظام عمال الزراعة.	32
المادة 5 من نظام عمال الزراعة.	33
المادة 5 من نظام عمال الزراعة.	34
المادة 7 (ج) من نظام عمال الزراعة.	35
المادة 7 (ب) من نظام عمال الزراعة.	36
المادة 6 (ب) من نظام عمال الزراعة.	37
المادة 6 (ج) من نظام عمال الزراعة.	38
المادة 15 من نظام عمال الزراعة.	39
المادة 9 (أ) (2) قانون تنظيم العمل المهني لسنة 2019 (رقم 11).	40

العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازها على ثلاثة أشهر.⁴¹

العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازها مدة محدودة.⁴²

العمل الموسمي: العمل في مواسم محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته عن ستة أشهر.⁴³

7 4 عقود العمل

قد تكون **عقود العمل شفوية أو كتابية** ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة، أو **لعمل محدد أو غير محدد**.⁴⁴ يجب أن يتم تنظيم عقد العمل باللغة العربية وبلغه العامل إذا كان من العمالة المهاجرة، ويحق للعامل الاحتفاظ بنسخة منه، ويجوز للموظفين والعمال إثبات حقوقهم بجميع طرق الإثبات القانونية في حالة عدم تحرير العقد كتابة.⁴⁵ يستمر الأشخاص الذين يتم تعيينهم لمدة غير محددة بعملهم. أما في الحالات التي يستخدم فيها العامل لمدة محدودة فيعتبر أنه مستمر في عمله حتى انتهاء تلك المدة. مع ذلك، إذا استمر العمل بعد انتهاء مدة العقد، يعتبر تجديد العقد مستمراً لمدة غير محدودة.⁴⁶ لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة لمدة لا تتجاوز مدة التجربة المنصوص عليها في القانون والتي لا تزيد ثلاثة أشهر في عقود العمل بشرط ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى المحدد للأجور. ويحق لأصحاب العمل إنهاء تشغيل العامل تحت التجربة دون إشعار خلال مدة التجربة.⁴⁷ ويتم تنظيم عقود العمل الجماعي كذلك التي يتم التفاوض بشأنها بين اتحاد العمال نيابة عن أعضائها وفقاً لما هو منصوص عليها في الفصل السادس من قانون العمل.



1 5 تعريف الأجور

تُعرف **الأجور** على نحو واسع على أنها تشمل كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي على ذلك.⁴⁸

2 5 الحد الأدنى للأجور

يحدّد مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور ويبلغ حالياً 260 ديناراً أردنياً شهرياً للأردنيين⁴⁹ و245 ديناراً شهرياً للعمال الأجانب.⁵⁰ إلا أنّ قرار مجلس الوزراء يستثني العمالة المنزلية والعاملين في قطاع التحميل/التنزيل، بالإضافة إلى العمالة الأردنية وغير الأردنية في مجال صناعة الملابس والمنسوجات.⁵¹

المادة 2 من قانون العمل.	41
المادة 2 من قانون العمل.	42
المادة 2 من قانون العمل.	43
المادة 2 من قانون العمل.	44
المادة 15 من قانون العمل.	45
المادة 15 من قانون العمل.	46
المادة 35 من قانون العمل.	47
المادة 2 من قانون العمل.	48
زاد الأجر من 220 دينار أردني بتاريخ 1 كانون الثاني، 2021.	49
زاد الأجر من 230 إلى 245 بتاريخ 1 كانون الثاني، 2022.	50
صحيفة جوردان تايمز، العدد الصادر بتاريخ 25 شباط، 2020.	51

يتم تغريم أصحاب العمل ما بين 500 - 1000 دينارًا أردنيًا في حالة عدم دفع الحد الأدنى للأجور ويتعيّن عليهم أيضًا تعويض فرق الأجور، وتشدّد العقوبات في حالة تكرار هذه المخالفات.⁵² بغرض تحديد الحد الأدنى للأجور، يشكّل مجلس الوزراء لجنة ثلاثية بتمثيل متساوي من قبل وزارة العمل وأصحاب العمل والموظفين⁵³، وتحدد اللجنة الحد الأدنى للأجور لمنطقة معينة استنادًا إلى طبيعة المهنة أو الفئة العمرية مع مراعاة مؤشرات تكلفة المعيشة الصادرة عن الجهات المختصة. وقرّرت اللجنة رفع الحد الأدنى للأجور لغير الأردنيين ليصل إلى 260 دينارًا أردنيًا في عام 2023.

يجب تحديد الأجور في العقد. أمّا في حال عدم تحديدها في العقد، فيحق للموظف الحصول على أجر تقديري لنفس نوع العمل أو بالرجوع إلى الممارسات المعتادة والمتعارف عليها. في حالة حدوث خلاف يتعلق بالأجور، حينئذٍ ستحدد المحكمة الأجر المعمول به.

يجب دفع الأجور في غضون سبعة (7) أيام من تاريخ استحقاقها للموظف، ولا يجوز إجراء أي اقتطاعات إلا بموجب ما نص عليه القانون.⁵⁴ تشمل الخصومات المسموح بها خصومات اشتراكات الضمان الاجتماعي، والإسكان المقدم لصاحب العمل على النحو المتفق عليه بين الأطراف، وتسديد أي مدفوعات مقدمة من قبل صاحب العمل للعامل، والغرامات لمخالفة أنظمة مكان العمل أو الأضرار التي لحقت بصاحب العمل نتيجة لتلف بالمعدات أو بسبب إهمال العامل، على النحو المسموح به قانونيًا، أو الخصم نتيجة لقرارات أو أوامر صادرة عن محكمة مختصة.⁵⁵

5 3 سلطة الأجور

سلطة الأجور هي هيئة خاصة تم إنشاؤها بموجب قانون العمل وتتمتع بالاختصاص القانوني للنظر في قضايا نزاعات الأجور بما في ذلك الأجور غير المدفوعة، والخصومات غير القانونية والمتأخرة، وأجور العمل الإضافي، أو قضايا التمييز المتعلقة بعدم المساواة في الأجور. تصدر السلطة قراراتها في أسرع وقت ممكن. كذلك، تستطيع سلطة الأجور التوسط بين العامل وصاحب العمل بناءً على طلب العامل. كما تتمتع السلطة بصلاحيّة فرض غرامة قدرها 50 دينارًا أردنيًا على أصحاب العمل في حالة تخلفهم أو من ينوب عنهم عن حضور جلسة الوساطة.

52	المادة 52 من قانون العمل.
53	المادة 52 من قانون العمل.
54	المادة 46 من قانون العمل.
55	المادة 47 من قانون العمل.





ورشة لحام (صورة: المجلس النرويجي للاجئين)

6 | الصحة والسلامة وظروف مكان العمل



يتوجب على صاحب العمل توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض في مكان العمل، ويتعين عليه أيضاً توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.⁵⁶ وهذا يشمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المعدات والمواد الخطرة القابلة للاشتعال.⁵⁷

يتعين على أصحاب العمل تقديم النصائح للعمال بشأن أي مخاطر في مكان العمل.⁵⁸ على العمال الالتزام بالارشادات المتعلقة بالصحة والسلامة التي يجب اتخاذها في مكان العمل.⁵⁹ يجب توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي في مكان العمل.

يتحمل أصحاب العمل المسؤولية تجاه التكاليف التي يتم تكبدها في مجال توفير تدابير الصحة والسلامة ومعدات الوقاية في مكان العمل.⁶⁰ يتعين على وزارة العمل إصدار وتعميم الاحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها في مكان العمل ومعدات الوقاية ومعايير الصحة والسلامة ذات الصلة بالمنشآت الصناعية.⁶¹

يحق للعمال المشمولين بقانون الضمان الاجتماعي الحصول على تأمين صحي وتعويض عن إصابات مكان العمل، ويتوجب على أصحاب العمل أيضاً تقديم الرعاية الطبية للعمال غير المشمولين بالتأمين والذين يتعرضون لحوادث العمل بالإضافة إلى تعويض العمال الذين يعانون من أمراض مهنية تتعلق بعملهم، بموجب ما يتم تأكيده من قبل جهة طبية.⁶² ومع ذلك، يتحمل أصحاب العمل المسؤولية فقط تجاه التعويض عن الإصابات التي يغطيها القانون أو الناشئة عن خطأ صاحب العمل.⁶³

ما يلي كيفية احتساب تعويض إصابات العمل:⁶⁴

التعويض المستحق الدفع

نوع الإصابة

نسبة (75%) من أجر العامل في تاريخ الوفاة. وتُدفع هذه النسبة إلى عائلة الشخص المتوفى اعتباراً من شهر الوفاة.

إصابة العمل التي ينتج عنها وفاة العامل.

56	المادة 78 من قانون العمل.
57	المادة 80 من قانون العمل.
58	المادة 78 من قانون العمل.
59	المادة 82 من قانون العمل.
60	المادة 78 من قانون العمل.
61	المادة 79 من قانون العمل.
62	المادة 88 من قانون العمل.
63	المادة 89 من قانون العمل.
64	المادة 30 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 وتعديلاته.

نسبة (75%) من أجره بتاريخ وقوع الإصابة. ويُدفع هذا المبلغ من تاريخ صدور القرار الطبي الذي يحدد حالة العامل الطبية ونوع الإصابة. ويضاف نسبة (25%) إلى المبلغ أعلاه في حال كان العامل بحاجة إلى رعاية خاصة ويومية. تُحتسب هذه النسبة المئوية استناداً إلى نسبة الأجر المحددة أعلاه (75%). على النسبة الإضافية (25%) ألا تتجاوز الحد الأدنى للأجور المعتمدة.

إصابة العمل التي ينتج عنها عجز كلي.

إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي دائم تقل نسبته عن (30%) فيستحق المصاب راتباً شهرياً بناءً على نوع الإعاقة، ويُحتسب استناداً إلى قانون الضمان الاجتماعي.

العجز الجزئي الدائم الذي تقل نسبته عن 30%

إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي دائم نسبته لا تقل عن (30%) فيستحق المصاب راتب اعتلال شهري يحسب على أساس نسبة ذلك العجز من راتب اعتلال العجز الكلي الاصابي الدائم المشار إليه في الفقرة (ب) من هذه المادة، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدد بقرار من المرجع الطبي.

العجز الجزئي الدائم الذي لا تقل نسبته عن 30%

إذا تعرّض أحد العمال لإصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضرراً جسدياً حال دون استمراره في العمل، فيجب نقله إلى مستشفى أو أي مركز طبي على نفقة صاحب العامل وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالحادثة وأن يرسل إشعاراً إلى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من وقوع الحادث.⁶⁵ إذا تعرّض أحد العامل لإصابة عمل نتج عنها عجز جزئي، فيجب توظيفه في عمل آخر يناسب حالته الصحية.⁶⁶

7 | الضمان الاجتماعي والصحي وتأمين مكان العمل



يغطي نظام الضمان الاجتماعي الأردني جميع العمال الذين يبلغون 16 عاماً وأكثر والمشمولين بقانون العمل. لا يشمل هذا النظام العاملين في القطاع العام. يطبق النظام على الموظفين العاملين الأردنيين وغير الأردنيين في القطاع الخاص، والعاملين لحسابهم الخاص وحملة الجنسية الأردنية العاملين في البعثات الدبلوماسية أو لدى المنظمات الدولية في الأردن. في عام 2021، أدرج العمال الزراعيين في نظام الضمان الاجتماعي بناءً على نظام عمال الزراعة لعام 2021. يحصل العمال المشمولون بنظام الضمان الاجتماعي على مزايا الشيخوخة والعجز ومعاش الورثة واستحقاقات الأمومة وإصابات العمل والتأمين ضد البطالة.⁶⁷ تدير مؤسسة الضمان الاجتماعي هذا النظام.

أصبحت الاشتراكات الشهرية الإجمالية (21.75%) من أجور العاملين؛ يتحمل صاحب العمل ما نسبته (14.25%) (ويشمل ذلك تقاعد الشيخوخة والمرض، والأمومة، وإصابات العمل والتعطل عن العمل) ويتم خصم (7.5%) من راتب العمال لتغطية تقاعد الشيخوخة والتعطل عن العمل.⁶⁸ يستطيع المواطنون الأردنيون غير المشمولين بأي نظام آخر، مثل العاملين لحسابهم الخاص أو ربات البيوت أو الأردنيين العاملين في الخارج أيضاً الاشتراك اختياريًا في نظام استحقاقات الشيخوخة والعجز والوفاء.

في حين أن جميع المشتركين في النظام مؤهلون للحصول على مزايا الأمومة، فإن موظفي القطاع الخاص والأردنيين فقط من مشتركين المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مؤهلون للحصول على إعانات البطالة. ولا يحق لموظفي القطاع العام، والعاملين لحسابهم الخاص، والعمل العرضي الحصول على إعانات البطالة. تُقدّم مزايا إصابات العمل لموظفي القطاع الخاص والمتدربين والأشخاص العاملين لحسابهم الخاص والمواطنين الأردنيين العاملين في البعثات الدبلوماسية أو المنظمات الدولية، في حين لا يتم تغطية العمال العرضيين.⁶⁹

65 المادة 87 من قانون العمل.

66 المادة 87 من قانون العمل.

67 البنك الدولي، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (SSC): نحو توسيع نطاق الشمول ونظام تقاعد أكثر كفايةً وعدالةً واستدامةً

68 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي | فيسبوك.

69 البنك الدولي، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (SSC): نحو توسيع نطاق الشمول ونظام تقاعد أكثر كفايةً وعدالةً واستدامةً، صفحة 9.



عامل إعادة تدوير (صورة: تينا ابو حنا / المجلس النرويجي للاجئين)

8 | ساعات العمل



1 8 ساعات العمل

حُددت ساعات العمل لتكون ثماني ساعات يوميًا أو ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع.⁷⁰ لا تنطبق حدود ساعات العمل على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف والإدارة وكذلك على العاملين الذين تتطلب طبيعة عملهم السفر والتنقل داخل المملكة وخارجها.⁷¹ في العام 2017، تم إقرار نظام العمل المرن⁷² الأردني الذي يسمح لفئات معينة من الموظفين اختيار ترتيبات العمل المرنة بموافقة صاحب العمل. يمكن أن تشمل هذه الترتيبات تخفيض عدد ساعات العمل، وساعات العمل المرنة أو العمل عن بعد. يشمل هذا النظام الموظفين المؤهلين الذين عملوا لدى صاحب العمل لثلاثة (3) سنوات متصلة، والموظف الذي يتولى القيام بمسؤوليات عائلية⁷³، والموظفون من طلبة الجامعات والعمال ذوي الإعاقة.⁷⁴

2 8 ساعة العمل الإضافية⁷⁵

يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجرًا لا يقل عن 125% من أجره المعتاد. إذا عمل العامل في الأعياد أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية، يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجرًا إضافيًا لا يقل عن (150%) من أجره المعتاد.

يجوز لصاحب العمل أن يطلب من الموظف العمل أكثر من ساعات العمل العادية في أي من الحالات التالية، بشرط أن يتقاضى الموظف أجر العمل الإضافي: (1) القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة، وإعداد الميزانية والحسابات، والتحضير للبيع بأسعار مخفضة. يجب ألا يتجاوز هذا العمل الإضافي 30 يومًا في السنة ويجب ألا تتجاوز ساعات العمل الفعلية 10 ساعات في اليوم. (2) تجنب ضياع البضائع أو أي ضرر أو مخاطر مادية أخرى واستلام أو نقل أو تسليم مواد معينة. يجب ألا يتجاوز العمل الإضافي 30 يومًا في السنة.⁷⁶

70 المادة 56 من قانون العمل. يمكن زيادة الساعات اليومية أو الأسبوعية. انظر المادة 57 من قانون العمل.

71 المادة 58 من قانون العمل.

72 نظام التوظيف المرن رقم 22 لسنة 2017.

73 هذا يشمل الموظفات الحوامل، من لديه مسؤوليات أبوية تجاه الطفل أو موظفين يتحملون مسؤوليات الرعاية لأفراد الأسرة من كبار السن أو المعاقين.

للحصول على تحليل قانوني مفصل أنظر هلا قطينة، مؤسسة التمهيدي للمحاماة «نظام توظيف جديد في الأردن: العمل ضمن اتفاقيات مرنة، نيسان، 2017».

74 أنظر أيضًا هلا قطينة، مؤسسة التمهيدي للمحاماة «نظام توظيف جديد في الأردن: العمل ضمن اتفاقيات مرنة، نيسان، 2017».

75 المادة 59 من قانون العمل - حاليًا تم تعليق هذه المادة تبعًا لصدور قانون الدفاع رقم 6 لسنة 2020.

76 المادة 59 من قانون العمل.



سوق مغلق (صورة: تينا ايه حنا / المجلس النرويجي للاجئين)

9 | الإجازات المستحقة



بموجب قانون العمل يتم تقديم الأنواع التالية من الإجازات:

9 1 | الإجازة السنوية

يحق للعمال والموظفين الحصول على **إجازة سنوية** لمدة أربعة عشر يوماً في السنة على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضي في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة. إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على إجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة.⁷⁷

9 2 | الإجازة المرضية

يحق لكل عامل الحصول على **إجازة مرضية** مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير طبي معتمد من قبل المؤسسة. بالنسبة لأماكن العمل التي توظف أقل من 20 موظفاً، يجوز تجديد تلك المدة إلى أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة. أما بالنسبة للمؤسسات التي توظف أكثر من 20 موظفاً، عندئذٍ يتطلب القانون الحصول على موافقة صادرة عن لجنة طبية خاصة.⁷⁸

9 3 | إجازة الأمومة والأبوة

يحق للمرأة العاملة الحصول على **إجازة أمومة** بأجر كامل مدتها عشرة (10) أسابيع، على ألا تقل المدة عن ستة (6) أسابيع بعد الإنجاب. يحظر تشغيل المرأة قبل انقضاء تلك المدة.⁷⁹ يحق للمرأة العاملة الحصول على ساعة واحدة في اليوم مدفوعة الأجر بغرض إرضاع مولودها الجديد خلال السنة الأولى من الولادة.⁸⁰

77 المادة 61 من قانون العمل.
78 المادة 65 من قانون العمل.
79 المادة 70 من قانون العمل.
80 المادة 71 من قانون العمل.

يحق للنساء اللواتي يعملن في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد عن سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع الى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.⁸¹ كما يحق للعامل الحصول على إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر.⁸²

9 4 الإجازة الشخصية الخاصة أو إجازة الدراسة

يحق للأشخاص الحصول على إجازة مدتها 14 يومًا مدفوعة الأجر بالكامل سنويًا في الحالات التالية:

◀ إذا التحق بدورة للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة بناء على ترشيح صاحب العمل.

◀ لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الإجازة أن يكون العامل قد عمل لمدة خمس سنوات متواصلة على الأقل لدى صاحب العمل، ولا تعطى هذه الإجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة.⁸³

يحق للعامل الحصول على إجازة مدتها أربعة أشهر من دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية.⁸⁴ لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة من دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجها/زوجته إذا انتقل/انتقلت الى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل/تعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها. يمكن الحصول على الإجازة لمرة فقط.⁸⁵

9 5 العطل الرسمية

يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.⁸⁶

10 | الضريبة



نسب ضريبة الدخل في الأردن تصاعديّة وتتراوح ما بين 5 - 30%.⁸⁷ تم توضيح النسب الضريبية في الجدول التالي:

الدخل	نسبة الضريبة
لغاية 5,000 دينار أردني.	5%
لغاية 10,000 دينار أردني.	يتم احتساب الضريبة على النحو الآتي: تطبق نسبة 5% على أول 5,000 دينار أردني و10% أخرى يتم احتسابها على الـ 5,000 دينار أردني الثانية.
لغاية 15,000 دينار أردني	يتم احتساب الضريبة على النحو الآتي: تطبق نسبة 5% على أول 5,000 دينار أردني و10% أخرى يتم احتسابها على الـ 5,000 دينار أردني الثانية ومن ثم يتم احتساب 15% على الـ 5,000 دينار أردني الثالثة.

81 المادة 67 من قانون العمل.

82 المادة 67 من قانون العمل.

83 المادة 66 من قانون العمل.

84 المادة 66 من قانون العمل.

85 المادة 68 من قانون العمل.

86 المادة 59 من قانون العمل.

87 شركة ديلويت إنترناشونال تاكس، الأردن، 2020

يتم احتساب الضريبة على النحو الآتي: تطبق نسبة 5% على أول 5,000 دينار أردني و10% أخرى يتم احتسابها على الـ 5,000 دينار أردني الثانية و15% على الـ 5,000 دينار أردني الثالثة ومن ثم يتم احتساب و20% على الـ 5,000 دينار أردني الرابعة.

لغاية 20,000 دينار أردني

يتم احتساب الضريبة على النحو الآتي: تطبق نسبة 5% على أول 5,000 دينار أردني و10% أخرى يتم احتسابها على الـ 5,000 دينار أردني الثانية و15% على الـ 5,000 دينار أردني الثالثة و20% على الـ 5,000 دينار أردني الرابعة ومن ثم يتم احتساب 25% وصولاً إلى 1,000,000 دينار أردني.

لغاية 1,000,000 دينار أردني

يتم احتساب الضريبة على النحو الآتي: تطبق نسبة 5% على أول 5,000 دينار أردني و10% أخرى يتم احتسابها على الـ 5,000 دينار أردني الثانية و15% على الـ 5,000 دينار أردني الثالثة و20% على الـ 5,000 دينار أردني الرابعة ومن ثم يتم احتساب 25% وصولاً إلى 1,000,000 دينار أردني ويتم احتساب 30% للدخل الذي يتجاوز مبلغ 1,000,000 دينار أردني.

أكثر 1,000,000 دينار أردني

11 | الإجراءات التأديبية



لا يجوز فرض الإجراءات التأديبية، بما في ذلك الغرامات، عن مخالفات خارج قائمة العقوبات الصادرة أو المصرح بها من قبل وزير العمل والمنصوص عليها في قائمة الجزاءات في النظام الداخلي ضمن للشركة /المؤسسة والمصادق عليه من قبل وزير العمل.

تكون الاعتبارات ذات الصلة الأخرى على النحو التالي:

- ◀ يحق للموظفين الاستماع إليهم والدفاع عن أنفسهم قبل أن يفرض عليهم صاحب العمل أي عقوبة، يمكنهم الطعن في أي من هذه العقوبات لمفتش العمل في غضون سبعة (7) أيام.
- ◀ لا يمكن فرض الإجراءات التأديبية، بما في ذلك العقوبات، بعد مضي أكثر من 15 يوماً من المخالفة المزعومة من قبل العامل/الموظف.
- ◀ لا يجوز فرض غرامة تزيد عن ثلاثة (3) أيام أجر شهرياً على الموظف.
- ◀ يتم تدوين الغرامات في سجل خاص يحتفظ به صاحب العمل.⁸⁸

في حال تسبب العامل في فقد أو إتلاف أدوات أو ماكينات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، يحق لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو المتلفة أو كلفة إصلاحها على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة (5) أيام في الشهر ويحق لصاحب العمل اللجوء إلى المحاكم للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها.⁸⁹

88 المادة 48 من قانون العمل.
89 المادة 49 من قانون العمل.





مشغل (صورة: لينا قاشو/ المجلس النرويجي للاجئين)

12 | الفصل من العمل وفسخ عقد العمل



12 | أسس الفصل من العمل وفسخ عقد العمل

1.1.12 فسخ عقد العمل

يتم فسخ عقد العمل في أي من الحالات التالية:

- ◀ إذا اتفق الطرفان على فسخه.
- ◀ إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.
- ◀ إذا توفي العامل أو عجز عن متابعة العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.⁹⁰

مع ذلك، لا يمكن إنهاء العقود في الحالات التالية:

- ◀ المرأة العاملة الحامل من الشهر السادس فما بعد وخلال إجازة الأمومة.
- ◀ العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية.
- ◀ العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو أنواع الإجازات الأخرى.⁹¹

إذا عمل الموظف لدى صاحب عمل آخر خلال مدة الإجازة أو التغيب عندئذٍ لا تنطبق الأحكام المذكورة أعلاه ويجوز إنهاء العقد.⁹²

90 المادة 20 من قانون العمل.
91 المادة 27 من قانون العمل.
92 المادة 27 من قانون العمل.

يحق لصاحب العمل فصل العامل **من دون إشعار** وذلك في أي من الحالات التالية:

- ◀ إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدّم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره.
- ◀ إذا لم يفِ العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.
- ◀ إذا ارتكب العامل خطأ نتج عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.⁹³
- ◀ إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره مرتين خطياً.
- ◀ إذا تغيب العامل من دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.
- ◀ إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.
- ◀ إذا أدين العامل بحكم قضائي بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة أو وُجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل.
- ◀ إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو على أي شخص آخر أثناء العمل.⁹⁴

يحق للعامل **ترك العمل من دون إشعار** في أي من الحالات التالية:

- ◀ إذا طُلب منه تأدية مهام تختلف في نوعها اختلافاً بيناً عن العمل الذي تم تحديده في عقد العمل.
- ◀ إذا طُلب منه العمل في مكان مختلف يدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم.
- ◀ إذا نُقل إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه أو تخفيض أجره، وإذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.⁹⁵
- ◀ إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول.⁹⁶

لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه لأسباب تتصل بالشكاوى والمطالبات التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون عليه.⁹⁷

3.1.12 تقليص حجم نشاط العمل / وقف العمل

إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم نشاط العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها، فعليه تبليغ وزير العمل خطياً معززاً بالأسباب المبررة لذلك. بعد دراسة المبررات، يصدر الوزير قراره إما بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو الطلب منه إعادة التفكير في إجراءاته. يحق للأطراف، سواء العمال أو صاحب العمل، المتأثرة بالقرار الصادر عن الوزير الطعن بقرار الوزير أمام محكمة الاستئناف خلال عشرة

93 شريطة إبلاغ الجهات المعنية بالخسارة في غضون خمسة (5) أيام. المادة 28 (ج) من قانون العمل.

94 المادة 27 من قانون العمل.

95 المادة 29 من قانون العمل.

96 شريطة قيام صاحب العمل بالإبلاغ عن الانتهاك من قبل إحدى الجهات المختصة. المادة 29 من قانون العمل.

97 المادة 24 من قانون العمل.

(10) أيام⁹⁸ إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه فيحق للعامل الحصول على أجر مقابل الفصل المؤقت المدفوع لمدة تصل إلى 60 يوماً في السنة.⁹⁹

12 2 أوامر الدفاع الصادرة خلال جائحة فيروس كوفيد 19

خلال جائحة كوفيد 19، اتخذت الحكومة الأردنية سلسلة إجراءات لموازنة مخاطر الصحة العامة مقابل النشاط الاقتصادي المستمر.¹⁰⁰ وشمل ذلك سلسلة من أوامر الدفاع التي قيدت الحركة العامة بالإضافة إلى فرض قيود على فتح المتاجر والشركات. تم استثناء قطاعات معينة من تشغيل أوامر الدفاع، مثل الزراعة والصحة والخدمات الأساسية وبعض القطاعات الأخرى.¹⁰¹ تظل أوامر الدفاع هذه سارية المفعول اعتباراً من تاريخ نشرها.¹⁰² يعتبر أمر الدفاع رقم 6 الأكثر أهمية بالنسبة للموظفين والعمال.¹⁰³ فهو يمنع أصحاب العمل في القطاع الخاص من إنهاء عقود توظيف العمال باستثناء شروط معينة كما هو محدد في قانون العمل.¹⁰⁴ تعكس أسباب الإنهاء العديد من الأسباب، ولكن ليس كلها، المنصوص عليها في المادتين 20 و28 من قانون العمل. يسمح أمر الدفاع أيضاً بتخفيض الرواتب بنسبة تصل إلى 30% في ظل شروط صارمة معينة، أي بموافقة العامل وشروط قيام الإدارة العليا بتخفيض رواتب متكافئ. في بعض الحالات الأخرى، يمكن تخفيض رواتب الموظفين غير العاملين بنسبة 50% بموجب تصريح صادر من قبل وزارة العمل. يُسمح لأصحاب العمل الذين لا يستطيعون تغطية الأجور بإغلاق أعمالهم مؤقتاً وتعليق عقود العمل، وفقاً لقرار مشترك من وزارة التجارة والعمل. كما يُحظر على أصحاب العمل ممارسة أي ضغط على الموظفين للاستقالة أو إنهاء عملهم¹⁰⁵. تطبق العقوبات على انتهاك هذه الأوامر، وتم وضع برامج الحماية الاقتصادية لتشجيع الشركات على الاستمرار في دفع أجور الموظفين.

12 3 الإجراءات

إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، يترتب عليه إشعار الطرف الآخر برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد.¹⁰⁶ لا يحق لأصحاب العمل مطالبة الموظفين بالعمل خلال آخر سبعة (7) أيام من فترة الإشعار، ويمكنهم أيضاً إعفاء العمال من العمل خلال فترة الإشعار بأكملها وفقاً لتقديرهم.¹⁰⁷ يجوز للمحكمة إصدار أمر بإعادة العمال إلى عملهم بشرط أن يتم إقامة الدعوى خلال ستين يوماً من تاريخ فصل العامل.¹⁰⁸ على أنه في جميع الأحوال، إذا كان العامل يرغب بتحصيل التعويض عن بدل الفصل التعسفي، فيمكنه إقامة الدعوى في أي وقت على أن لا تتجاوز المدة بين تاريخ الفصل وتاريخ إقامة الدعوى مدة السنتين وهي المدة المحددة في المادة 138 من قانون العمل لمرور الزمن المانع من سماع الحقوق العمالية.¹⁰⁹ يحق للأشخاص الذين تم إنهاء توظيفهم وغير مشمولين بقانون الضمان الاجتماعي الحصول على مكافأة نهاية الخدمة.¹¹⁰

98	المادة 31 من قانون العمل.
99	المادة 50 من قانون العمل.
100	تم إصدار أوامر الدفاع بموجب المواد 2 - 4 من قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 والذي يفوض رئيس الوزراء لإصدار مثل هذه الأوامر في حالات الطوارئ التي تهدد الأمن الوطني أو النظام العام للأردن بما في ذلك ما يتعلق بالأوبئة.
101	بغرض الحصول على تحليل مفصل لأوامر الدفاع وتأثيرها على العمال، أنظر الموقع الإلكتروني الخاص بمنظمة تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان للاطلاع على منشوراتها: https://tamkeen-jo.org/en/publications
102	مع ذلك من الممكن مراجعة أوامر الدفاع في شهر كانون الأول، 2022: https://jordantimes.com/news/local/defence-orders-be-reviewed-december-0
103	صدر أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 بموجب أحكام قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992.
104	تشمل الأسس المحددة للإلغاء ما يلي: إذا توفي الموظف أو غير قادر على العمل بسبب المرض أو الإعاقة، أو بلوغ الموظف سن التقاعد، أو إذا انتحل الموظف هوية شخص آخر أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد الحصول على منفعة ذاتية أو إيذاء الآخرين، إذا أدين الموظف بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة، إذا وجد أثناء عمله في حالة سكر أو تحت تأثير الكحول أو أي مادة أخرى وارتكب فعلاً يخالف النظام العام والأخلاق في مكان العمل، في حالة اعتداء الموظف جسدياً على صاحب العمل أو المدير المباشر ذي الصلة أو الرئيس أو أي موظف آخر أو أي شخص أثناء العمل أو بسببه، وإذا تغيب الموظف لمدة 20 يوماً متقطعاً أو عشرة أيام متواصلة دون سبب وجيه مع مراعاة الإجراءات التي يصدر بها قرار من وزير العمل. انظر التحليل القانوني الذي تم القيام به من قبل مجموعة السند محامون ومستشارون قانونيون بعنوان «أبقى على اتصال»: أمر الدفاع رقم 6 الذي ينص على حقوق العمال في الأردن (2020).
105	لمزيد من المعلومات
106	المادة 23 من قانون العمل.
107	المادة 23 من قانون العمل.
108	المادة 25 من قانون العمل.
109	إن اجتهاد محكمة التمييز قد جرى على أن مدة السنتين يوماً المبحوث عنها في صدر المادة (25) من قانون العمل اشتراطها المشرع كشرط صحة لقبول الدعوى في حال المطالبة بإعادة العامل إلى عمله فقط أما المطالبة ببدل التعويض عن الفصل التعسفي فلا يشملها حكم هذا النص وأن المشرع بصراحة نص المادة (25) قد أعطى خياراً للمحكمة ناظرة الدعوى: 1. أن تأمر بإعادة العامل إلى عمله إذا تقدم بالدعوى خلال ستين يوماً من تاريخ إنهاء عمله وأثبت العامل أن فصله كان تعسفياً. 2. أن تحكم للعامل بالتعويض عن الفصل التعسفي وأن الخيار هو للمحكمة وليس لرب العمل. قرار محكمة التمييز الموقرة بصفتها الحقوقية رقم 2022/6327 والصادر بتاريخ 2022/12/29 - منشورات موقع قراقرز
110	المادة 32 من قانون العمل.



مخبز (صورة: بيت سيمارود) (المجلس النرويجي للاجئين)

13 | النزاعات في مكان العمل واستئنافها



إن الهيئات ذات الصلة التي تتخذ قرارات بشأن نزاعات العمل هي **محكمة الصلح وسلطة الأجور**. في حين يقتصر دور سلطة الأجور على الاستماع للنزاعات المتعلقة بأجور العمال والموظفين الذين لا يزالون على رأس عملهم لدى صاحب العمل نفسه أو الذين تركوا أعمالهم في غضون الأشهر الستة (6) الماضية،¹¹¹ فإن محاكم الصلح تمتلك الصلاحية والاختصاص القانوني لجميع نزاعات العمل الفردية الأخرى.¹¹²

تختص محكمة الصلح بالنظر، بصفة مستعجلة، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية. يجب أن يتم استئناف قرار محاكم الصلح خلال عشرة أيام على أن يتم اتخاذ الحكم من قبل محكمة الاستئناف في غضون 30 يومًا. تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم.¹¹³ لا تسمع أي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه وذلك لإعطاء الأطراف الوقت للتفاوض، ويجب تقديم المطالبات في غضون عامين من الانتهاك المزعوم.¹¹⁴

أسست سلطة الأجور للاستماع إلى النزاعات التي تشمل النزاعات ذات الصلة بالأجور غير المدفوعة أو التي تقل عما هو متفق عليه بين صاحب العمل والعمال، والمبالغ المستحقة لقاء ساعات العمل الإضافية، والتأخر في دفع الأجور أو الاستقطاعات غير القانونية من الأجور.

سلطة الأجور هي هيئة إدارية وغير ملزمة بإجراءات المحاكم. ومع ذلك، تتمتع السلطة بصلاحيات استدعاء الشهود وطلب المستندات من الأطراف بشأن القضايا ذات الصلة بالنزاع.¹¹⁵ يتوجب على الموظف الذي يقدم الشكوى إرسال بيان مكتوب مفصل أو التماس يوضح فيه تفاصيل النزاع. على صاحب العمل الرد خطيًا في غضون عشرة (10) أيام مع أدلة على كل قضية أثارها الموظف إما لإثبات دفع الأجور أو أن الموظفين غير مستحقين لها.¹¹⁶

يجوز لسلطة الأجور أن تأمر صاحب العمل بدفع أي أجور مستحقة للموظفين خلال فترة محددة، كما يجوز لها أن تأمر صاحب العمل بدفع تعويض. إذا لم يحضر الموظف جلسة الاستماع، حينئذٍ يجوز لسلطة الأجور رفض القضية. إذا لم يحضر صاحب العمل جلسة الاستماع، يجوز للسلطة اتخاذ قرار ضد صاحب العمل. يمكن استئناف قرارات سلطة الأجور أمام محكمة الاستئناف في غضون عشرة (10) أيام.¹¹⁷

المادة 54 من قانون العمل.	111
المادة 137 من قانون العمل.	112
المادة 137 من قانون العمل.	113
المادة 138 من قانون العمل.	114
المادة 54 من قانون العمل.	115
المادة 54 من قانون العمل.	116
المادة 54 من قانون العمل.	117



شباب سوري، عامل لحام (صورة: تينا ابو حنا / المجلس النرويجي للاجئين)

14 | فئات خاصة من الموظفين والعمال ووسائل حمايتهم



الشباب/القاصرون

14 1



الحدث «كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة (7) من عمره ولم يتم الثامنة عشرة»¹¹⁸ مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني، لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي شكل من الأشكال.¹¹⁹

لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير.¹²⁰

يحظر تشغيل الأشخاص تحت سن الثامنة عشرة (18) «الأحداث» لأكثر من ست ساعات (6) في اليوم الواحد على أن يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة، ولا يجوز تشغيلهم ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً، ولا في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الأسبوعية.¹²¹

يجب على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه نسخة عن شهادة الميلاد، وشهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب، وموافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته.¹²²

تفرض غرامات في حالة عدم امتثال صاحب العمل أو مدير المؤسسة بهذه الشروط بمبالغ تتراوح ما بين 100 - 500 ديناراً أردنياً وتضاعف العقوبة حالة تكرار انتهاك هذه الشروط.¹²³

المادة 2 من قانون العمل.	118
المادة 73 من قانون العمل.	119
المادة 74 من قانون العمل.	120
المادة 75 من قانون العمل.	121
المادة 76 من قانون العمل.	122
المادة 77 من قانون العمل.	123



تحدد وزارة العمل والصناعات والأعمال التي يُحظر تشغيل النساء فيها، والأوقات التي لا يجوز تشغيلها أثناءها والحالات المستثناة منها.¹²⁴ يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل لمدة 10 أسابيع، على أن لا تقل المدة عن ستة أسابيع بعد الإنجاب، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.¹²⁵ يحق للمرأة العاملة الحصول على ساعة واحدة في اليوم مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد خلال السنة الأولى من الولادة.¹²⁶

يحق للمرأة العاملة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة (10) عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة لا تزيد عن سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع الى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مكان عمل آخر خلال تلك المدة.¹²⁷

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عددا من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلا لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما يجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.¹²⁸ ستتراوح الغرامة التي سيتم فرضها على صاحب العمل والناشئة عن انتهاكه وعدم امتثاله بهذه الشروط ما بين 100 إلى 500 دينارا أردنياً وتتضاعف هذه الغرامة في حالة تكرار المخالفات.¹²⁹

14 3 عمال المياومة، والمقاولون المستقلون والعمال المؤقتون

يمكن أن تكون حقوق ومستحقات العمل للأشخاص الذي يعملون بنظام المياومة، والمستقلين، والمقاولين أو العمال الذين يعملون الاقتصاد الحر¹³⁰ معقدة، يعتمد ذلك على كونهم موظفين أم لا على النحو المحدد في قانون العمل، أو ما إذا كان يمكن تصنيفهم كأشخاص مستقلين أو عاملين «لحسابهم الخاص». وفي هذه الحالة ينطبق القانون المدني. في حالة حدوث نزاع سيتم اتخاذ حكم بشأنه من قبل المحاكم المختصة.¹³¹

عمال المياومة: الأشخاص الذي يؤدون عملاً لصاحب عمل على أساس يومي ويخضعون لشروط قانون العمل. إذا عملوا أكثر من ستة عشرة (16) يوماً في الشهر، عندئذ سيخضعون لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.¹³²

المقاول: الشخص الذي يوافق على أداء عمل لقاء تعويض يتم تقديمه من قبل الطرف الآخر.¹³³ لا يخضع المقاول لتبعية وإشراف الطرف الآخر وهو ما يميزه عن العامل. يخضع العقد والمتعاقدون لأحكام القانون المدني. يتم تغطية الأحكام التعاقدية في المواد 780-804 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976. يستطيع المقاول الاشتراك بنظام الضمان الاجتماعي اختياريًا في حالة تسديد اشتراكاته المنفصلة المنصوص عليها بموجب هذا النظام.

بموجب قانون العمل، يحق لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقابلة رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم من قبل المقاول.¹³⁴

المادة 69 من قانون العمل.	124
المادة 70 من قانون العمل.	125
المادة 71 من قانون العمل.	126
المادة 67 من قانون العمل.	127
المادة 72 من قانون العمل.	128
المادة 77 من قانون العمل.	129
يشمل عمال الوظائف المؤقتة، المقاولين المستقلين، وعمال المنصات عبر الإنترنت، وعمال الشركات المتعاقدة، والعمال تحت الطلب أو العمال المؤقتين الذين يعملون على أساس تعاقد من الباطن أو حسب الحاجة. يمكن أن يشمل ذلك أشخاصًا مثل سائقي تطبيقات التوصيل كريم أو سائقي توصيل الطلبات أو الأشخاص العاملين في مراكز الاتصال أو عمال النقل المتعاقد معهم.	130
انظر على سبيل المثال قرار محكمة النقض رقم 396 لسنة 2022 الصادر بتاريخ 22 أيار، 2022 والذي يتضمن إصابة عمل تعرض لها عامل يومي قدم مطالبة بناءً على المسؤولية التقصيرية للقانون المدني التي تطلب تعويضًا الناشئ عن فقدان البصر. بعد عدة جلسات استماع واستئناف في محاكم مختلفة، قررت محكمة النقض أن القضية تندرج تحت قانون العمل.	131
تحقق من المادة (4/ب/3) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 1 لسنة 2014، والمادة (2) و (15) من قانون العمل.	132
انظر أيضًا المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 1 لسنة 2014.	133
المادة 15 من قانون العمل. تخضع هذه المادة لقيود استحقاقات المقاول من مالك المشروع.	134



يحق لعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي والمستحق على المقاول الأصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى.¹³⁵

14 4 ترتيبات الشاويش

تدار مجتمعات العمال الزراعيين الذين يعيشون في المخيمات غير الرسمية في الأردن من خلال هياكل إدارية تقليدية عادة من قبل **الشاويش**، وهو قائد مجتمعي يعمل كوسيط عمال غير رسمي بين المزارعين والعمال لقاء حصة من الراتب اليومي للعمال. يمكن أن يكون الشاويش ذكراً أو أنثى، من حملة الجنسية الأردنية أو السورية.

يتواصل المزارعون الذي يرغبون في التعاقد مع عمال مع الشاويش ويحددون عدد العمال ونوع المهارات المطلوبة على أساس يومي. يتحمل الشاويش المسؤولية تجاه تحديد من سيرشحه من أفراد مجتمع المخيمات غير الرسمية، ويتم دفع مستحقاتهم مباشرة من قبل المزارع ويتحمل المسؤولية تجاه الدفع للعمال.

يتولى الشاويش مسؤولية الإشراف على سير تقدم العمل ونقل العمال من وإلى المزرعة. تبقى وظيفة الشاويش غير منظمة ولا يتم ذكرها في أي إجراءات أو قرارات تصدر عن وزارة العمل. بدلا من ذلك، تم إيجاد هذا المنصب بسبب حاجة أصحاب المزارع التنسيق مع عمالهم والحصول على شخص يدير العمل الزراعي ويشرف عليه.¹³⁶

يتولى الشاويش مسؤولية توثيق ساعات عمل الموظفين وتعيين المهام ودفع أجورهم لاحقاً. في بعض الأحيان، يحل الشاويش أيضاً النزاعات بين العمال أنفسهم أو بين العمال وأصحاب العمل. وفي حالات أخرى، يتفاوض الشاويش مع بعض العائلات التي تعمل في القطاع مقابل السكن والمرافق في المزرعة ومقابل أجر محدد يدفعه صاحب العمل.¹³⁷

14 5 المتطوعون



لم يتم تنظيم **العمل التطوعي** بموجب التشريعات الأردنية. وفي حالة عدم وجود أحكام قانونية، فإن القرار بشأن ما إذا كان العمل التطوعي يخضع لقانون العمل يعتمد عادةً على تقدير القاضي. صدرت قرارات قضائية مختلفة في هذا الصدد، وفي بعض الحالات اختار القاضي معاملة المتطوع كموظف، وبالتالي طبق أحكام قانون العمل، وفي حالات أخرى تبين عدم خضوع التطوع لقانون العمل. وبالتالي يبقى معيار الإشراف والتبعية المحدد ضمن هذا القانون هو الفيصل في كون المتطوع عاملاً بالمعنى القانوني من عدمه.

في ما يتعلق بشمول المتطوعين في نظام الضمان الاجتماعي، ينص قانون الضمان الاجتماعي على أن عدم انتظام علاقة عمل العمال مع صاحب العمل لا يخضعهم لأحكام قانون الضمان الاجتماعي،¹³⁸ وتعد علاقة العمل منتظمة في الحالات التالية:

◀ عامل مياوم يعمل 16 يوماً فأكثر في أي شهر.

◀ عامل بالساعة أو قطعة أو شحنة يعمل 16 يوماً أو أكثر في أي شهر معين وبغض النظر عن عدد ساعات العمل أو القطع أو الشحنات في اليوم.

◀ العامل الذي يتقاضى أجرًا شهريًا وبصرف النظر عن عدد أيام العمل في الشهر، باستثناء شهر العمل الأول الذي ينطبق عليه مبدأ الـ 16 يوم عمل أو أكثر في الشهر.

إذا لم يندرج المتطوع في أي من هذه الفئات عندئذٍ فإن عمله يعتبر «غير منتظم» ولا يشمل نظام الضمان الاجتماعي.

135

المادة 15 من قانون العمل.

136 ورقة بحثية غير منشورة بشأن قطاع الزراعة - تمكين لحقوق الإنسان (2022).

137 ورقة بحثية غير منشورة بشأن قطاع الزراعة، صفحة 20.

138 المادة (4/3/ب) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 1 لسنة 2014.



عامل انشائي (صورة: لينا قاشو/ المجلس النرويجي للاجئين)

15 | التدريب المهني



تكون عقود **التدريب المهني** خطية ويجب أن يكون لدى المدرب المؤهلات والخبرات المطلوبة في المهنة أو الحرفة التي ينوي التدريب فيها. إضافة إلى ذلك، يجب أن تتوافر في المعاهد التدريبية الشروط المناسبة للتدريب.¹³⁹ يجب أن تكون نماذج وشروط التدريب المهني صادرة عن معهد التدريب وأن يتم نشرها في الجريدة الرسمية.¹⁴⁰

يجب أن يتم تمثيل المتدربين الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا من قبل ولي أمر في أي عقد تدريب، بينما يمكن للمتدربين الذين تزيد أعمارهم عن 18 عامًا إبرام مثل هذه العقود التدريبية بأنفسهم.¹⁴¹

يُحدد عقد التدريب مدة التدريب ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة للمتدرب في كل مرحلة.¹⁴² يجوز إنهاء العقد بناءً على طلب أي من الطرفين في الحالات التالية:

- ◀ إذا ارتكب أحدهما أي مخالفة لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه.
- ◀ إذا لم يرق أحدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.
- ◀ إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الفريقين.
- ◀ إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب الذي يصعب على المتدرب الوصول إليه.
- ◀ إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة.¹⁴³

المادة 36 من قانون العمل.	139
المادة 36 من قانون العمل.	140
المادة 36 من قانون العمل.	141
المادة 37 من قانون العمل.	142
المادة 38 من قانون العمل.	143



سوق خضار (صورة: تينا ابو حنا / المجلس النرويجي للاجئين)

16 | النقابات والاتحادات العمالية



يحق للموظفين والعمال الانتساب إلى النقابات العمالية¹⁴⁴ التي تدافع عن مصالحهم وتحمي حقوقهم، ويمكن أن تقدم لهم هذه النقابات والاتحادات العمالية الخدمات الصحية والاجتماعية للأعضاء وإنشاء مؤسسات للرعاية المجتمعية والرعاية الطبية والسلع الاستهلاكية.¹⁴⁵

17 | العمال الأجانب



يجب على جميع **العمال الأجانب** الحصول على تصريح عمل،¹⁴⁶ ويُعفى أبناء الأمهات الأردنيات اللواتي تزوجن من غير الأردنيين والذين يقيمون في الأردن من متطلبات الحصول على تصريح العمل.¹⁴⁷ تُمنح تصاريح العمل للعمال غير الأردنية فقط في حالة تطلب العمل خبرة وكفاءة لا يمتلكها العمال الأردنيون أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب.¹⁴⁸ هناك ثمانية وعشرون قطاعًا من قطاعات العمل تقتصر حالياً على المواطنين الأردنيين، في حين أن القطاعات الأخرى مفتوحة للعمال الأجانب.¹⁴⁹ راجع الملحق رقم (2) من هذا الدليل.

17 | 1 تصاريح العمل لغير الأردنيين

لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة. وفي مثل هذه الحالة، تعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب.¹⁵⁰ يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من قبل وزارة العمل أو من يفوضه قبل الدخول في ترتيبات استقدامه أو استخدامه

144 المادة 97 من قانون العمل.

145 المادة 99 من قانون العمل.

146 المادة 12 من قانون العمل.

147 بموجب التعديلات على قانون العمل السارية منذ الأول من نيسان، 2019.

148 المادة 12 من قانون العمل.

149 منظمة العمل الدولية (ILO)، تأثير تصاريح العمل للحصول على فرصة عمل لائق لحملة الجنسية السورية في الأردن، أيلول، 2021، صفحة 21 من التقرير

المتوفر عبر الرابط الإلكتروني

150 المادة 12 (1) من قانون العمل.

ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد.¹⁵¹ بغرض استصدار تصريح عمل، يحتاج صاحب العمل إلى تقديم طلب نيابة عن الموظف/العامل في القطاعات المفتوحة لغير الأردنيين. راجع الملحق رقم (2) من هذا الدليل. يستطيع الموظف وصاحب العمل التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل لمدة عام في مديرية العمل في منطقة إقامة صاحب العمل.

يجب إرفاق الوثائق التالية مع نموذج طلب تصريح العمل¹⁵²:

◀ عقد العمل من نسختين.

◀ الفحص الطبي في مديريات ومراكز الرعاية الصحية المعتمدة من قبل وزارة الصحة.

◀ نسخة من جواز السفر أو وثيقة السفر.

◀ صور شخصية بحجم صورة صاحب جواز السفر.

◀ السجل التجاري والرخصة المهنية (لأصحاب العمل).

17 2 تصاريح العمل للفلسطينيين في الأردن

هناك عدد من اللاجئين الفلسطينيين في الأردن بالإضافة إلى الفلسطينيين حاملي الجنسية الأردنية. من بين لاجئي فلسطين، يركز هذا القسم من الدليل حصرياً على لاجئي فلسطين من سوريا واللاجئين الفلسطينيين من غزة.

يعتمد حصول اللاجئين الفلسطينيين من سوريا على عمل في الأردن على الوثائق الخاصة التي يمتلكونها. عاش العديد من هؤلاء اللاجئين سابقاً في الأردن وغالباً ما يكون بحوزتهم وثائق أردنية صادرة، بما في ذلك جوازات السفر أو أرقام وطنية. من الناحية النظرية، يجب ألا يواجه اللاجئين الفلسطينيين من سوريا والذين يحملون جوازات سفر أردنية صالحة لمدة خمس سنوات أي عوائق للعمل في جميع القطاعات وجميع المهن. ومع ذلك، فمن الناحية العملية، فهم يواجهون مشاكل في الحصول على فرص عمل.

يُحرم اللاجئين الفلسطينيين من سوريا الذين تم سحب أرقامهم الوطنية الأردنية تلقائياً من حق الحصول على فرصة عمل في القطاع العام. علاوة على ذلك، نظراً لأنهم لا يعتبرون أردنيين، فهم غير مؤهلين للعمل في المناصب التي تكون عضوية النقابات المهنية فيها إلزامية، مثل نقابات المهندسين أو المحامين. في حين أن هذه المهن تسمح للأجانب بتولي مناصب في الأردن، فإن قدرتهم على القيام بذلك تعتمد على المعاملة بالمثل للنقابة المهنية في موطن الأجانب. كمواطنين أردنيين مجردين من الجنسية، لا يستطيع اللاجئين الفلسطينيين من سوريا الاستفادة من هذه المعاملة بالمثل.

بصفتهم غير أردنيين، يجب على اللاجئين الفلسطينيين من سوريا الذين تم إسقاط جنسيتهم التقدم بطلب للحصول على تصاريح عمل، والذي لن تتم الموافقة عليه إلا إذا كان صاحب العمل قادراً على إثبات عدم وجود أردنيين لديهم المهارات أو الخبرة لأداء الوظيفة، ويجب عليه أيضاً دفع الرسوم ذات الصلة.¹⁵³

حصل اللاجئين الفلسطينيين من غزة على جواز سفر مؤقت عند وصولهم إلى الأردن ويتم تجديد هذه الوثيقة حسب تقدير السلطات الأردنية، و يعتبر هذا الجواز المؤقت بمثابة تصريح إقامة. يمكن أن يكون لهذه العملية المستمرة المتمثلة في الاضطرار إلى تجديد جوازات سفرهم تأثير على قدرتهم على تقديم وثائق لطلب تصريح العمل، مما قد يجعل التوظيف طويل الأجل أمراً صعباً، خاصة مع وجود عقبات إضافية أمام عملية استصدار تصريح العمل.

بتاريخ 1 حزيران 2016، صدر قرار من مجلس الوزراء بإعفاء السكان الذين يحملون جوازات سفر مؤقتة بما في ذلك اللاجئين الفلسطينيين من غزة من دفع رسوم تصاريح العمل.¹⁵⁴ في وقت لاحق من عام 2016، اعتبر ديوان التشريع والرأي اللاجئين

151 المادة 12 (1) من قانون العمل.

152 المادة 4 من تعليمات شروط وإجراءات توظيف العمال غير الأردنيين لسنة (2012) وتعديلاته [الحصول على تصريح عمل \(jordan.gov.jo\)](http://jordan.gov.jo).

153 النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (ARDD): رسم مخطط للعقبات القانونية التي يواجهها الفلسطينيون في الأردن.

154 صوت الأردن على تمديد صلاحية جوازات السفر لأبناء غزة | البوابة.

الفلسطينيين من غزة غير أردنيين وقرر معاملتهم كعمال أجانب وفقاً لقانون العمل.¹⁵⁵ في عام 2019، وبعد تعديل قانون العمل، تعهدت وزارة العمل أمام مجلس الوزراء بإنشاء نظام لتنظيم عمل اللاجئين الفلسطينيين من غزة بموجب المادة 12(ح) من قانون العمل الأردني. ومع ذلك، فإن التعديلات اللاحقة على المادة 12 (ح) من قانون العمل لم تتضمن أي أحكام بشأن سكان غزة السابقين. وبناءً على ذلك، يحتاج العمال من أبناء قطاع غزة السابقين الحصول على تصاريح عمل بنفس الطريقة التي يحصل بها جميع الأجانب على هذه التصاريح.

17 3 تصاريح العمل للاجئين السوريين

منذ توقيع اتفاق الأردن بين الأردن والجهات المانحة الدولية في عام 2016، تم تقديم امتيازات مختلفة للسوريين للحصول على تصاريح عمل بسهولة أكبر في الأردن، حيث يتم إعفاؤهم من دفع رسوم تصريح العمل نتيجة الإعفاء الصادر في عام 2016 ويمكنهم تقديم طلب للحصول على تصاريح عمل في قطاعات الزراعة والبناء من دون الحاجة إلى كفالة صاحب العمل. تم تمديد الإعفاء لعام 2016 لتصاريح عمل اللاجئين السوريين ورسوم الشهادات الصحية حتى نهاية كانون الأول (ديسمبر) 2022 من خلال قرار مجلس الوزراء الصادر في عام 2021. هناك ثلاثة أنواع من **تصاريح العمل للسوريين**: (1) تصريح العمل المرتبط بصاحب عمل محدد، (2) تصريح عمل مؤقت و (3) تصريح عمل مرن.¹⁵⁶ تشمل متطلبات الحصول على تصريح عمل للسوريين ما يلي:

◀ بطاقة خدمة صادرة من قبل وزارة الداخلية.

◀ أن تدرج المهنة ضمن القطاعات المفتوحة لحملة الجنسيات غير الأردنية.¹⁵⁷

1.3.17 تصريح العمل المرتبط بصاحب عمل محدد

تصريح العمل هو وثيقة رسمية يستصدرها العامل من وزارة العمل وتسمح له / لها بالعمل لدى صاحب عمل معين وضمن إحدى المهن المسموح بها لغير الأردنيين. تكون مدة التصريح سنة واحدة قابلة للتجديد.¹⁵⁸ سمحت التعليمات الخاصة بشروط وإجراءات التوظيف المتعلقة بحملة الجنسية السورية لعام 2020 للعمال بالانتقال من صاحب عمل إلى آخر في نفس القطاع المفتوح، فقط بعد إنهاء أو انتهاء تصريح العمل السابق.¹⁵⁹ وتكون مدة تصريح العمل سنة واحدة قابلة للتجديد من تاريخ انتهاء التصريح السابق.¹⁶⁰

2.3.17 تصريح العمل المؤقت

تصريح العمل المؤقت هو وثيقة رسمية صادر عن وزارة العمل تتيح المجال أمام العامل بالعمل لدى أي صاحب عمل أو أي جهة تنفذ أنشطة أو مشاريع النقد مقابل العمل، أو العمل المكثف.¹⁶¹ يستطيع حاملو هذا النوع من تصاريح العمل الانتقال من صاحب عمل إلى آخر في إطار القطاعات الأخرى المسموح بها ودون الحاجة إلى تصريح من صاحب العمل السابق، شريطة انتهاء صلاحية تصريح العمل السابق.¹⁶² لا يمكن أن تتجاوز مدة تصريح العمل المؤقت ستة (6) أشهر قابلة للتجديد عند انتهاء تصريح العمل السابق.¹⁶³

المادة 12 من قانون العمل.	155
المادة 3 من تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال من حملة الجنسية السورية (2020).	156
المادة 3 من تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال من حملة الجنسية السورية (2020).	157
المادة 3 من تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال من حملة الجنسية السورية (2020).	158
المادة 5 (أ) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال من حملة الجنسية السورية (2020).	159
المادة 5 (أ) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال من حملة الجنسية السورية (2020).	160
المادة 2 من تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال من حملة الجنسية السورية (2020).	161
المادة 6 (أ) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال من حملة الجنسية السورية (2020).	162
المادة 6 (ب) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال من حملة الجنسية السورية (2020).	163

2. الاشتراك الإلزامي بنظام مؤسسة الضمان الاجتماعي

في عام 2021، طرأ تعديل على الدليل الإجرائي لتصاريح العمل المرنة للاجئين السوريين. يوفر التعديل للعاملين في قطاعي الزراعة والبناء بعض وسائل الحماية التي تم استبعادهم منها في البداية (على سبيل المثال، تغطية إصابات العمل والوفاة والإعاقات).¹⁶⁹ بموجب هذا التعديل، إن إصدار تصريح العمل المرن مشروط بالاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي المشمول بقانون الضمان الاجتماعي. بالتالي، يتطلب إصدار تصريح العمل المرن أو تجديده للعمال غير الأردنيين من الجنسية السورية مشاركتهم في الضمان الاجتماعي ودفع اشتراكاتهم في النظام.¹⁷⁰

3. قائمة المهن التي يُسمح بمزاومتها بموجب إصدار تصريح عمل مرن

يسمح للعمال غير الأردنيين من حملة الجنسية السورية إصدار تصريح مرن ضمن قائمة مجموعات الوظائف الخمسة المرفقة بالدليل الإجرائي لإصدار تصريح عمل مرن للاجئين السوريين.¹⁷¹

مجموعة المهن الأولى	البيع والخدمات
مجموعة المهن الثانية	الزراعة والصيد
مجموعة المهن الثالثة	الأعمال الحرفية
مجموعة المهن الرابعة	المصانع والماكينات
مجموعة المهن الخامسة	المهن الأساسية

يمكن الاطلاع على القائمة الكاملة للمهن التي تندرج ضمن كل مجموعة في الدليل الإجرائي لغايات استصدار تصريح عمل مرن لحملة الجنسية السورية.

17 4 تصاريح العمل لغير السوريين

يحق للاجئين غير اللاجئين السوريين تقديم طلب للحصول على تصاريح العمل في الأردن في حالة استيفاء الشروط والمعايير ذات الصلة. مع ذلك، يتعيّن على اللاجئين من غير السوريين الذين يحملون شهادة طلب اللجوء الصادرة عن مكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين الذين يرغبون في تقديم طلب للحصول على تصريح العمل التنازل عن شهادة طلب اللجوء لكي يتم منحه/منحها تصريح عمل.

تحدد أنظمة العمالة غير الأردنية الرسوم لقاء إصدار تصاريح العمل للعمال والموظفين غير الأردنيين وغير العمال السوريين.

1.4.17 تصريح العمل الحر

تُصدر وزارة العمل أيضًا تصريح العمل الحر لعمال المياومة لغير السوريين بغرض العمل في أي قطاعات أو أنشطة اقتصادية ضمن المهن التالية:¹⁷²

169	يتم احتساب رسوم الاشتراك في الضمان الاجتماعي اعتمادًا على الحد الأدنى للأجور وتغطي التأمين على الوفاة، الإعاقة وإصابات العمل والأمومة والبطالة والمعاشات التقاعدية. ستتغير الدفعة الشهرية المستحقة استنادًا إلى العديد من العوامل والتي تشمل: (1) إذا كان لدى العامل اشتراكات سابقة في نظام الضمان الاجتماعي، (2) عمر العامل في وقت الاشتراك بنظام الضمان الاجتماعي والذي يؤثر على نسبة التغطية لسن التقاعد.
170	الدليل الإجرائي لإصدار تصاريح العمل المرنة للاجئين السوريين (mol.gov.jo).
171	الدليل الإجرائي لإصدار تصاريح العمل المرنة للاجئين السوريين (mol.gov.jo).
172	تعميم رقم 291 لسنة 2019 المتعلق بإصدار تصاريح العمل لعمال المياومة لسنة 2019 الصادر بموجب أحكام المادة 7 من نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم 14 لسنة 2014.

◀ قطاع الزراعة

◀ قطاع الإنشاءات

◀ قطاع نشاط التحميل والتنزيل.

يسمح تصريح العمل الحر بالعمل لدى أي صاحب عمل في أي مكان في الأردن في القطاعات الثلاثة المذكورة أعلاه. لا يرتبط حامل هذا التصريح بصاحب عمل محدد ويمكنه/يمكنها إصدار تصريح بنفسه / بنفسها من وزارة العمل. يُحظر على العامل العمل في أحد القطاعات أو الأنشطة أو المهن التي لا يُصرح له بمزاوتها، ويُحظر العامل/العاملة من الانتقال من أي من هذه القطاعات أو الأنشطة الاقتصادية. بدءًا من تاريخ 1 تموز، 2021 أعلنت مؤسسة الضمان الاجتماعي الاشتراكي الإجباري لحملة تصاريح العمل الحر في نظام الضمان الاجتماعي.¹⁷³ يجب تسليم طلبات الحصول على تصاريح عمل لدى أي صاحب عمل¹⁷⁴ إلى وزارة العمل مرفقًا معها الوثائق التالية:

◀ نسخة من جواز السفر الساري المفعول للعامل غير الأردني.

◀ فحص طبي.¹⁷⁵

2.4.17 تصاريح العمل لمزاولة العمل لدى صاحب عمل محدد

يستطيع العمال غير السوريين تقديم طلب للحصول على تصريح عمل لدى صاحب عمل في القطاعات المفتوحة ووفقًا للإجراءات والتعليمات والشروط الخاصة بتوظيف غير الأردنيين الصادرة في عام 2012. يجب على كل صاحب عمل يرغب في تشغيل أو توظيف عمال غير أردنيين القيام بما يلي¹⁷⁶:

أ. تعبئة نموذج الاستخدام والاستقدام المعتمد وموقعاً حسب الأصول متضمناً ما يلي:

◀ اسم صاحب العمل أو المؤسسة واسم صاحبها أو مديرها المسؤول، وعنوانه، وطبيعة عملها، وفروعها إن وجدت.

◀ اسم العامل كما ورد في جواز سفره، وتاريخ ميلاده، وجنسيته، والمهنة التي سيعمل بها.

ب. يجب إرفاق الوثائق التالية بطلب العامل الموجود في الأردن:

◀ عقد عمل من نسختين موقعاً من قبل كلا الطرفين.

◀ إبراز رخصة مهنة سارية المفعول للمؤسسة وإرفاق صورة عنها، أو تقديم إذن أشغال وسند تسجيل الأرض وعقد الإيجار (إذا كان مستأجرًا) مصدقًا حسب الأصول وإرفاق صور عنهما في حال كان العامل المستخدم يعمل في عمارة أو فيلا على أن تكون الموافقة لعامل واحد فقط للعمارة أو الفيلا، أو إرفاق كتاب صادر عن مديرية الزراعة المختصة في حالة كون العامل عاملاً زراعيًا.

◀ نسخة من جواز سفر العامل على أن يكون ساري المفعول.

173 المادة 46 من نظام الشمول بتأمينات مؤسسة الضمان الاجتماعي رقم 14 لسنة 2015 وتعديلاته.
174 استنادًا إلى الممارسة الحالية يتم احتساب رسوم تصريح العمل الحر على النحو الآتي: رسوم 880 دأ + 50 دأ إضافة يتم اقتطاعها لهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية (TVSDC) + 205 دأ للضمان الاجتماعي عن أول شهرين يتم احتسابها استنادًا إلى الحد الأدنى للأجور: 245 دينارًا أردنيًا.
175 تعميم رقم 291 لسنة 2019 المتعلق بإصدار تصاريح العمل لعمال المياومة لسنة 2019 الصادر بموجب أحكام المادة 7 من نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم 14 لسنة 2014: [تعميم_192_تصريح_العمل_الحر_mol.gov.jo](https://mol.gov.jo/pdf/تعميم_192_تصريح_العمل_الحر_mol.gov.jo)
176 المادة 4 من تعليمات شروط وإجراءات تشغيل غير الأردنيين وتعديلاته لسنة (2012).

كشفت صادر عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تبين اشتراك المؤسسة بالضمان الاجتماعي.

صورة عن مشروعات صاحب العمل ومناقضاته

شهادة فحص طبي للعامل المتقدم أو المستخدم سارية المفعول صادرة عن أحد المراكز الصحية المعتمدة لدى وزارة الصحة.

ج. يجب إرفاق الوثائق التالية بطلب توظيف العامل الذي يعيش في الخارج:

إبراز رخصة مهنة سارية المفعول للمؤسسة وإرفاق صورة عنها، أو تقديم إذن أشغال وسند تسجيل الأرض وعقد الإيجار (إذا كان مستأجرًا) مصدقًا حسب الأصول وإرفاق صور عنهما في حالة كون العامل المستخدم يعمل في عمارة أو فيلا على أن تكون الموافقة لعامل واحد فقط للعمارة أو الفيلا، أو إرفاق كتاب صادر عن مديرية الزراعة المختصة في حالة كون العامل عاملاً زراعيًا.

صورة عن مشروعات صاحب العمل ومناقضاته.

نسخة من جواز سفر العامل على أن يكون ساري المفعول لسنة واحدة على الأقل.

عقد عمل على نسختين يتم تسليمهما عند صدور الموافقة على الطلب.

رسوم تصريح العمل.

ينهي العامل الوثائق المتعلقة بطلب العمل بموجب الفقرة ب أعلاه عند دخوله إلى الأردن. تُدفع رسوم تصريح العمل مسبقاً وبعد الحصول على الموافقة على الطلب. يتعين على صاحب العمل تقديم كفالة عدلية أو بنكية كما هو محدد أدناه. يحق للوزير تسييل هذا الكفالة المالية في حالة انتهاك صاحب العمل للحقوق أو الالتزامات المنصوص عليها بموجب القانون وأنظمة العمل. يتم احتساب الكفالة المالية على النحو الآتي:

كفالة بقيمة 300 دأ. عن العمال من الجنسيات المقيدة بقانون الإقامة عن كل عامل منوي استخدامه أو استخدامه.

كفالة عن العمال من الجنسيات غير المقيدة بقانون الإقامة بقيمة:

- 500 دأ. في حالة استخدام أو استخدام ما بين ثلاث وعشرة عمال.
- 1000 دأ. في حالة استخدام أو استخدام أكثر من عشرة عمال ولغاية عشرين عاملاً.
- 2500 دأ. في حالة استخدام أو استخدام أكثر من عشرين عاملاً ولغاية خمسين عاملاً.
- 5000 دأ. في حالة استخدام أو استخدام أكثر من 50 عاملاً ولغاية 100 عاملاً.
- 10000 دأ. في حالة استخدام أو استخدام أكثر من 100 عاملاً ولغاية 200 عاملاً.
- 15000 دأ. في حالة استخدام أو استخدام أكثر من 200 عاملاً ولغاية 300 عاملاً.
- 20000 دأ. في حالة استخدام أو استخدام أكثر من 300 عاملاً.¹⁷⁷

يتم إصدار تصريح العمل للعامل غير الأردني بعد الحصول على موافقة الوزير أو من يفوضه وفق نموذج يتضمن ما يلي:

اسم العامل كما ورد في جواز سفره، وتاريخ ميلاده، وجنسيته، ومهنته المخول لعملها حتى وإن كان مستقداً من خارج المملكة الأردنية الهاشمية أو مستخدماً من داخلها.

اسم صاحب العمل أو المؤسسة أو المزرعة.

◀ تاريخ بدء سريان تصريح العمل وتاريخ انتهائه.

◀ رقم وصل المقبوضات وتاريخه.

◀ خاتم وتوقيع مدير مديرية العمل المعنية.

تستوفي الوزارة من صاحب العمل عند دفع الرسوم مبلغ عشرة دنانير عن كل عامل كبديل تدقيق لطلب الاستخدام أو الاستقدام أو تجديد تصريح العمل.¹⁷⁸

17 5 رسوم تصريح العمل لغير الأردنيين التي تنطبق على الأجانب وغير السوريين

صدر في عام 2022 نظام رسوم تصريح العمل لغير الأردنيين رقم 3 لسنة 2022 معدلاً للنظام رقم 142 لسنة 2019¹⁷⁹ الذي اشتمل على ثلاث تغييرات رئيسية.

أولاً: خفض رسوم تصريح العمل، وتوحيد وخفض رسوم تصاريح العمل الحر في قطاعات الزراعة، والإنشاءات، والتحميل، والتنزيل. عمل النظام على تعديل رسوم إصدار تصريح العمل أو تجديده لسنة أو جزء من السنة والذي بلغ 350 ديناراً أردنياً لكل عامل في جميع القطاعات وفي كافة الأنشطة الاقتصادية. تشمل التغييرات الأخرى التي طرأت على النظام ما يلي:

◀ تم زيادة رسوم تصريح العمل لكل عامل للشركات العاملة في صناعة الألبسة والأقمشة إلى 225 ديناراً أردنياً (مئتان وخمسة وعشرون ديناراً) لكل عامل.

◀ تم خفض رسوم تصريح العمل الحر لعامل المياومة في قطاعات الزراعة والإنشاءات إضافة إلى قطاع التحميل والتنزيل إلى 800 ديناراً أردنياً.

◀ تم تحديد رسوم تصريح العمل للعامل من ذوي المهارات المتخصصة التي تزيد عن الأعداد أو نسب العمالة الوافدة المسموح بها بمبلغ 2150 ديناراً أردنياً لقاء إصدار تصريح لمدة سنة.

◀ يتم استيفاء مبلغ 1250 ديناراً أردنياً لقاء إصدار تصريح العمل الذي تكون مدة سريانه ستة أشهر.

◀ يتم استيفاء مبلغ 645 ديناراً أردنياً لقاء إصدار تصريح العمل الذي تكون مدة سريانه ثلاثة أشهر.

ثانياً: خفض المبلغ الإضافي المقتطع لهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية إلى 50 ديناراً أردنياً لقاء كل تصريح عمل.

ثالثاً: إعادة احتساب رسوم تصريح العمل: يُطبق ذلك على أولئك الذين بحوزتهم إقامة سنوية في الأردن والتي تصدر لغايات غير العمل والذي يقرر لاحقاً تقديم طلب للحصول على تصريح عمل في الأردن. منح النظام المعدل لهذه الفئة الحق في تقديم طلب للحصول على تصاريح عمل في حالات معينة.

17 6 أبناء الأمهات الأردنيات

يُعفى أبناء الأردنيات من آباء أجنبي والذي يحملون هويات شخصية خاصة صادرة من قبل دائرة الأحوال المدنية والجوازات من شرط الحصول على تصريح العمل.

178 المادة 9 من تعليمات شروط وإجراءات تشغيل غير الأردنيين وتعديلاته لسنة (2012).

179 نظام معدل لنظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم 3 لسنة 2022، مركز عدالة للمعلومات القانونية (adaleh.info).

أصدرت وزارة العمل المعايير الفنية والمهنية في تشرين الأول من عام 2019 لإصدار تصاريح عمل للعمال غير الأردنيين من ذوي المهارات المتخصصة والذي نتج عنه نظام تفويض عمل جديد لهذه الفئة من العمال. يستطيع العمال الأجانب تقديم طلب للحصول على تصريح عمل لأصحاب المهارات المتخصصة في حالة عدم توافر عمال أردنيين لديهم مثل هذه المهارات وبشكل خاص في السيناريوهات التالية:

◀ نقص في العمال الأردنيين الذين يتمتعون بمثل هذه المهارة (المهارات) المتخصصة.

◀ امتلاك العامل الأجنبي الذي يسعى للحصول على تصريح خبرات ومعرفة نادرة والتي يمكنه نقلها إلى سوق العمل الأردني.

◀ إسهام توظيف العمال الأجانب من ذوي المهارات المتخصصة في تطوير الاقتصاد وزيادة الاستثمارات التي تخلق فرص عمل للأردنيين.

تسري تصاريح العمل المقدمة للعمال بمهارات متخصصة لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد. في حين أن تكلفة رسوم تصاريح العمالة الأجنبية القياسية هي 320 ديناراً أردنياً (انظر أعلاه)، فإن تصريح العمل للعمالة «ذات المهارات المتخصصة» يكلف 2500 ديناراً أردنياً. إضافة إلى ذلك، أشارت وزارة العمل إلى أنها ستفرض غرامة قدرها 50% على أصحاب العمل الذين لا يجددون تصاريح العمل «للعمال بمهارات متخصصة» في غضون 90 يوماً من انتهاء صلاحيتها.

17 8 الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والإصابة في مكان العمل

الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي إلزامي لجميع العمال في الأردن، بما في ذلك حملة الجنسيات الأجنبية الذين لديهم تصاريح عمل. لا يتعين على العاملين لحسابهم الخاص، بمن فيهم السوريون الحاصلون على تصاريح في مجال قطاع الإنشاءات، الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي إلا أنهم ملزمون بالحصول على تأمين خاص.

17 9 قضايا إضافية ذات صلة بالعمال الأجانب

يتم فرض غرامة على صاحب العمل بمبلغ يتراوح ما بين 50 - 100 ديناراً أردنياً شهرياً في حالة استخدام عامل أجنبي بدون الحصول على تصريح عمل ساري المفعول. هذا يشمل توظيف عمال بدون الحصول على تصريح عمل، واستخدام عمال يعملون لدى أصحاب عمل آخرين المذكورين في تصاريح عملهم، أو توظيف عمال في مهنة تختلف عن تلك المدرجة والمحددة في تصريح العمل.¹⁸⁰ يخضع الأشخاص الذين يعملون بشكل مخالف لشروط تصاريح عملهم للترحيل من الأردن. ولكن وفقاً لتعهد الأردن بعدم إعادة/ترحيل اللاجئين، وكذلك حظر القانون العرفي الدولي على إعادة القسرية للاجئين، يجب ألا ينطبق هذا الإجراء على اللاجئين. يتم منع الأشخاص الذين يتم ترحيلهم بسبب انتهاك شروط تصاريح العمل الخاصة بهم من التقدم بطلب للحصول على تصاريح عمل مستقبلاً وسيتم منعهم من العودة إلى الأردن لمدة ثلاث (3) سنوات.¹⁸¹ لا يستطيع العمال من غير السوريين تحويل تصاريح عملهم إلى صاحب عمل جديد لكن يجب عليهم إنهاء تصريح عملهم الحالي وتقديم طلب للحصول على تصريح عمل جديد مع صاحب العمل الجديد. يجوز للعمال من حملة الجنسية السورية تحويل تصاريح عملهم إذا تم إنهاء أو إلغاء تصريح العمل من قبل صاحب العمل لكن يجب عليهم إنهاء تصاريحهم القديمة وتقديم طلب للحصول على تصريح عمل جديد إذا كان لديهم رغبة في تغيير أصحاب العمل.¹⁸² تُطبق أحكام التعليمات المتعلقة باستخدام غير الأردنيين لسنة 2012 حسب المادة 14 من التعليمات ذات الصلة بشروط وإجراءات استخدام السوريين لسنة 2018. تنص هذه التعليمات على أن أي مسألة لم يتم تنظيمها بموجب هذه الشروط والإجراءات سيتم تنظيمها طبقاً للتعليمات السابقة والتي تنص عموماً على وجوب تحويل صاحب العمل الأصلي عماله وموظفيه إلى صاحب عمل آخر.

180 المادة 12 من قانون العمل.

181 المادة 12 (ز) من قانون العمل.

182 المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR)، الأسئلة الأكثر تداولاً - تصاريح العمل للاجئين السوريين في الأردن في البيئة الحضرية في الأردن. متوافر عبر الرابط الإلكتروني التالي للمفوضية: <https://help.unhcr.org/jordan/en/frequently-asked-questions-unhcr/>



مراجع منظمة العمل الدولية

تعمل منظمة العمل الدولية على توفير معلومات شاملة ومحدثة عن قوانين ولوائح وإجراءات التوظيف في جميع أنحاء العالم من خلال أنظمة معلومات منظمة العمل الدولية (**NORMLEX**) الخاصة بمعايير العمل الدولية. وهذا يشمل التشريعات الوطنية ومعاهدات العمل الدولية التي صادق عليها العراق وروابط البحث في الدولة ذات الصلة. تشمل أنظمة معلومات منظمة العمل الدولية أيضاً معلومات بشأن التقارير والمعلومات التي قدمها العراق إلى هيئات مراقبة معايير العمل الدولية، مثل لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات (**CEACR**) وتقارير هذه الهيئات المتعلقة بالأردن.

الموقع الإلكتروني لمكتب منظمة العمل الدولية في الأردن

 https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.countrySubjects?p_lang=en&p_country=JOR

تمكين هي منظمة مجتمع مدنية متخصصة في قضايا العمالة، والهجرة، ومكافحة الاتجار بالبشر، ويغطي موقعهم الإلكتروني سلسلة كبيرة من المعلومات بشأن مسائل حقوق العمل في الأردن، بما في ذلك العمال اللاجئين والمغتربين، إضافة إلى روابط منشوراتها التي تشتمل على تشريعات، وتحليلات قانونية، وتقارير، وتحديثات.

 <https://tamkeen-jo.org/en/publications>

راجع الرابط الإلكتروني التالي:

ستيف، كيبدي، كاتا (*Stave, Kebede, Katta*)، منظمة العمل الدولية،

تأثير تصاريح العمل على العمل اللائق لحملة الجنسية السورية في الأردن، (أيلول، 2021).

 <https://reliefweb.int/report/jordan/impact-work-permits-decent-work-syrians-jordan-september-2021-enar>

منظمة العمل الدولية (ILO)،

المساواة القائمة على النوع الاجتماعي والعمل اللائق في الأردن، (2022).

 https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_843959/lang--en/index.htm

منظمة العمل الدولية (ILO)،

فرص توسعة نطاق تغطية الضمان الاجتماعي في الأردن، (2021).

 https://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/prospects/publications/WCMS_770085/lang--en/index.htm

المجلس النرويجي للاجئين (NRC)،

وضع تشريعات العمل: حقوق وظروف العمل للاجئين السوريين في الأردن، (2019).



ملحق 1 القطاعات المفتوحة والمغلقة أمام العمالة غير الأردنية

تم اتخاذ عدة قرارات من قبل وزير العمل تتعلق بالمهن في الأنشطة الاقتصادية المغلقة أمام العمالة غير الأردنية في الأعوام 2019، 2020 و2021¹⁸³. زاد القرار الأحدث من القطاعات التي تم تحديدها على أنها قطاع مهن مغلقة أمام العمالة غير الأردنية من 11 إلى 28 على النحو الآتي:

- 1 المهن المكتبية بما في ذلك الطباعة والسكرتارية وإدخال البيانات والخدمات الإدارية.
- 2 المهن المتعلقة بأعمال البيع بكافة فئاتها سواء البيع بالجملة أو التجزئة أو التوزيع.
- 3 المهن المتعلقة ببيع وتعبئة وتوزيع المحروقات في محطات الوقود داخل حدود أمانة عمان الكبرى.
- 4 المهن المتعلقة بأعمال تصميم وتنفيذ الديكورات الداخلية والخارجية.
- 5 المهن المتعلقة بتركيب المقاسم وتمديداتها وصيانتها بكافة فئاتها.
- 6 المهن المتعلقة بأعمال التمديدات الكهربائية وصيانتها.
- 7 المهن المتعلقة بأعمال صيانة المركبات إصلاحها وتنجيدها بكافة أنواعها.
- 8 مهن القص والعناية بالشعر وهي على النحو الآتي:
 - ▶ مهنة حلاق أو كوافير سيدات في منشآت صالونات الحلاقة والتجميل للسيدات.
 - ▶ مهنة حلاق رجال وأي مهنة صالونات رجال أخرى ومحلات الحلاقة الواقعة ضمن مناطق أمانة عمان الكبرى والبلديات المذكورة في نفس القرار المنشور في موقع الويب الخاص بوزارة العمل.
- 9 السائقون بكافة فئاتهم وتصنيفاتهم والاستثناء بالسماح للشركات التي تكون حكومة المملكة الأردنية الهاشمية شريكاً فيها أو للعامل غير الأردني زوج الأردنية والحاصل على تصريح عمل سابق بمهنة سائق بتجديد تصريح عمله بمهنة سائق.
- 10 مهنة خدمة اصطاف السيارات.
- 11 مهن الحراس (مهنة الحراسة للمنشآت والمواقع مهما كان نوعها أو طبيعتها).
- 12 المراسلون في المكاتب والشركات والوزارات والمؤسسات (لا يُقصد بذلك المراسلون الصحفيون).
- 13 مهنة بيع أوراق اليانصيب.
- 14 أي مهنة مغلقة أو غير مسموحة أمام العمال غير الأردنيين بموجب التشريعات النافذة أو قرارات تصدر عن جهة ذات اختصاص.
- 15 يقتصر العمل في مهنة عامل تحميل وتنزيل والشحن على العمالة الأردنية إلا في ظل شروط خاصة التي يُستثنى فيها العمال غير الأردنيين في هذه المهنة في المنشآت التالية:
 - ▶ مستودعات أو موزعي الغاز المنزلي وفقاً للنسب التي يتم تحديدها من قبل وزارة العمل.
 - ▶ منشآت توزيع الأسمت والحديد وفقاً للنسب التي يتم تحديدها من قبل وزارة العمل.

القرارات التي تحمل الأرقام التالية: (2021/19)، (2021/20)، (2021/26)، (2021/22)، (2021/21)، (2021/84)، (2021/68)، (2021/63)، (2021/55).

- ▶ المنشآت التي تمارس أنشطة اقتصادية في مجالات التجارة بالجملة أو التجزئة والتي تمتلك مخازن مرخصة وفقاً لرخصة المهن الصادرة للمنشأة ووفقاً للأعداد والنسب التي يتم تحديدها من قِبل وزارة العمل.
- ▶ المنشآت المرخصة التي تحمل في مجال تجارة الفواكه والخضار داخل أسواق الخضار والفواكه المركزية بعامل غير أردني واحد كحد أعلى.
- ▶ المنشآت التي تمارس أنشطة اقتصادية والغرض منها حسب رخصة المهنة هي مهن النقل و/ أو التحميل والتنزيل حسب الأعداد والنسب التي يتم تحديدها من قِبل الوزارة.
- ▶ تعبئة وتغليف الفواكه والخضار المرخصة وفقاً للأعداد والنسب التي يتم تحديدها من قِبل الوزارة
- ▶ متاجر ومخازن الأدوية بعامل غير أردني واحد كحد أعلى.
- ▶ المحلات والمعارض المرخصة لبيع البلاط والسيراميك والبورسلان بعامل غير أردني واحد كحد أعلى وفقاً لما تم تحديده في ضوء عدد الأردنيين المسجلين في الضمان الاجتماعي على ألا يقل العدد عن ثلاثة أردنيين.
- ▶ محلات ومعارض بيع الأثاث و/أو السجاد و/أو الأدوات الكهربائية يسمح لها بتوظيف عامل غير أردني واحد إذا كان حجم المحل/المعرض وفقاً لرخصة المهن يتجاوز 350 متر مربع وعاملين من غير الأردنيين يسمح لهم بالعمل في هذا المجال إذا تجاوزت مساحة المحل 900 متر مربع.

- تقتصر مهن عمال النظافة على العمالة الأردنية ويسمح للعمال غير الأردنيين بمزاولة هذه المهنة لدى المنشآت وأصحاب العمل على النحو الآتي:
- ▶ تمنح المجمعات التجارية المكونة من مخازن تجارية وطابق أول مكاتب على الأقل عامل غير أردني (1) فقط بمهنة (عامل نظافة) لغاية صدور إشعار آخر بهذا الشأن.
 - ▶ تمنح المباني السكنية المكونة من ستة شقق وأكثر أو ثلاثة طوابق (الطابق الأرضي وطابقين إضافيين) كشقق طابقية وأكثر عامل غير أردني واحد (1) فقط بمهنة عامل/عامّة نظافة شريطة موافقة (60%) من مالكي الشقق السكنية.
 - ▶ تمنح المباني السكنية المكونة من طابقين (طابق أرضي وطابق أول بحد أدنى) عامل غير أردني واحد (1) فقط بمهنة (عامل/عامل نظافة)، شريطة أن يملك الشقق السكنية المكونة منها أقارب من الدرجة الأولى والثانية وشريكة ألا تقل مساحة الأرض عن 750 متر مربع.
 - ▶ تمنح المنشأة المرخصة وغاياتها حسب رخصة المهن بيع السيارات لكل معرض الحصول على تصريح عمل لعامل غير أردني واحد (1) فقط بمهنة عامل/عامل نظافة لكل معرض.

- تقتصر مهن المخابز على العمالة الأردنية باستثناء العمال في المهن التالية ووفقاً للأعداد والنسب التي يتم تحديدها من قِبل وزارة العمل وهي على النحو الآتي:
- ▶ مخبز/حويص.
 - ▶ مخبز/عجان.
 - ▶ عامل مخبز.
 - ▶ عامل مخبز الذي يعمل في مهن التحميل والتنزيل.
 - ▶ عامل مخبز / عامل إنتاج.
 - ▶ عامل مخبز / عامل نظافة.
 - ▶ عامل مخبز / بشكار (عامل مد العجين).

باستثناء العمال في المنشآت المرخصة لهذه الغاية وبناء عليه يتم منح تصاريح العمل للعمال وفقاً للأعداد والنسب التي يتم تحديدها من قبل وزارة العمل

19 أئمة المساجد، والخطباء وخدم المساجد

باستثناء ما يوافق عليه وزير العمل أو من يفوضه شريط موافقة وزير الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية شخصياً.

20 الشؤون الإسلامية والأماكن المقدسة وجميع المهن في الكنائس.

باستثناء ما يوافق عليه وزير العمل أو من يفوضه بناءً على توصية الجهات ذات العلاقة.

21 المهن في المدارس والحضانات ورياض الأطفال بكافة تخصصاتها ومستوياتها

باستثناء المعلمين بعد موافقة وزير العمل أو من يفوضه بالتنسيق مع المعنيين في وزارة التربية والتعليم وديوان الخدمة المدنية.

22 الكتاب والمدونون والفنانون التشكيليون بكافة فئاتهم.

باستثناء ما يوافق عليه وزير العمل أو من يفوضه بالتنسيق مع وزارة الثقافة.

23 كافة المهن في قطاع الإعلام المرئي والمسموع والمطبوع

باستثناء ما يوافق عليه وزير العمل أو من يفوضه بالتنسيق مع هيئة الإعلام.

24 مهنة المضيف الجوي

باستثناء ما يوافق عليه وزير العمل أو من يفوضه بالتنسيق مع هيئة تنظيم الطيران المدني.

25 مهنة مطرب وعازف وفنان

باستثناء ما يوافق عليه وزير العمل أو من يفوضه بالتنسيق مع نقابة الفنانين الأردنيين.

26 كافة المهن في محلات المساج والتدليك المرخصة وفق نظام مهنة التدليك والمساج رقم (20) لسنة 2005 والتعليمات الصادرة بهذه الشأن.

باستثناء ما يوافق عليه وزير العمل أو من يفوضه بالتنسيق مع وزارة الصحة.

27 المهن الواردة في البند (2-ج) من المادة (2) من نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم (142) لسنة 2019 شريطة موافقة وزارة السياحة والآثار العامة ووفقاً للأعداد والنسب التي يتم تحديدها من قبل وزارة العمل.

28 تمنح المكاتب الخاصة العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل عامل واحد غير أردني بمهنة مترجم شريطة أن يكون ترخيص المكتب في وزارة العمل ساري المفعول وألا يقل عدد العمال الأردنيين في المكتب عن أربعة (4) عاملين مسجلين في مؤسسة الضمان الاجتماعي.

تزويد الطاقة الكهربائية، الغاز، البخار والتكييف

اسم المهنة في تصريح العمل	اسم المهنة
قطاع عمال الأبراج / تزويد الطاقة الكهربائية والغاز	عامل / عامل تركيب أبراج
عامل صيانة / قطاع تزويد الطاقة الكهربائية والغاز	عامل / عامل صيانة

تزويد المياه، أعمال الصرف الصحي وإدارة المخلفات

اسم المهنة في تصريح العمل	اسم المهنة
عامل تدوير نفايات / قطاع إدارة المخلفات	عامل / عامل تدوير نفايات
عامل حفر آبار / قطاع تزويد الطاقة الكهربائية والغاز	عامل / عامل حفر آبار

قطاع الإنشاءات

اسم المهنة في تصريح العمل	اسم المهنة
	عامل إنشاءات / عامل تحميل وتنزيل
	عامل إنشاءات / عامل إنشاءات
	عامل إنشاءات / عامل بناء حجر
	عامل إنشاءات / عامل تسليح حديد
	عامل إنشاءات / عامل حفريات
عامل / قطاع الإنشاءات	عامل إنشاءات / عامل طرق
	عامل إنشاءات / عامل طوبار
	عامل إنشاءات / عامل قذف رملي
	عامل إنشاءات / عامل باطون
	عامل إنشاءات / عامل تكحيل حجر
	عامل إنشاءات / عامل جلاية - تلميع بلاط

تجارة الجملة والتجزئة وتصليح ماتورات السيارات والدراجات النارية

اسم المهنة في تصريح العمل	اسم المهنة
عامل مشتل نباتات / أعمال مشاتل النباتات	عامل / عمل مشتل نباتات
عامل تجهيز وتسويق الدواجن / أعمال ذبح الدواجن وتجهيزها وتسويقها	عامل / عامل تجهيز وتسويق الدواجن
عامل تجهيز السمك / أعمال الاتجار بالأسماك	عامل / عامل تجهيز السمك
عامل خياط / أعمال الأزياء والحياسة	عامل / خياط
عامل / أعمال تنجيد المفروشات	عامل / عامل منجد فرش
خياط شوادير وخيام / أعمال خياطة الشوادير والخيام	عامل / خياط شوادير وخيام
عامل / خياطة ستائر "برادي" / أعمال تصنيع الستائر "برادي"	عامل / خياط ستائر "برادي"
عامل غسيل مركبات / أعمال غسيل المركبات والزيوت	عامل / عامل غسيل مركبات
عامل تغيير زيوت المركبات / أعمال تغيير زيوت المركبات	عامل / عامل تغيير زيوت مركبات
عامل بنشرجي / أعمال تصليح وتغيير إطارات المركبات	عامل / عامل بنشرجي
عامل جاروشة (مطحنة) / أعمال صناعية	عامل / عامل جاروشة (مطحنة)
عامل إصلاح ساعات / أعمال إصلاح الساعات	عامل / عامل إصلاح ساعات
عامل إصلاح أحذية / عمل إصلاح الأحذية	عامل / عامل إصلاح أحذية

خدمات الإقامة والطعام

اسم المهنة في تصريح العمل	اسم المهنة
عامل مطعم / سفيرجي (خدمة الطعام على الطاولة)	عامل مطعم / سفيرجي (خدمة الطعام على الطاولة)
عامل مطعم / طاهي	عامل مطعم / طاهي
عامل مطعم / عامل جلي	عامل مطعم / عامل جلي
عامل / قطاع المطاعم	عامل مطعم / عامل مطبخ
عامل مطعم / عامل معجنات	عامل مطعم / عامل معجنات
عامل مطعم / عامل تنظيف	عامل مطعم / عامل تنظيف
عامل مطعم / مساعد سفيرجي (يساعد العامل السفيرجي في تقديم الطعام وتجهيز الطاولات)	عامل مطعم / مساعد سفيرجي (يساعد العامل السفيرجي في تقديم الطعام وتجهيز الطاولات)
عامل مطعم / مساعد طاهي	عامل مطعم / مساعد طاهي

اسم المهنة في تصريح العمل

اسم المهنة

عامل مطعم / عامل

عامل فندق / عامل إدارة فنادق

عامل فندق / عامل جلي (غسيل أطباق وأواني)

عامل فندق / بستنجي

عامل فندق / عامل غسيل ملابس وكوي

عامل / قطاع الإقامة

عامل / جزار "قصاب"

جزار / أعمال محلات الجزارة

عامل / عامل كافيتريا

عامل كافيتريا / أعمال خدمات الطعام

عامل / عامل مقهى ومطعم وجبات خفيفة "كوفي شوب"

عامل / عامل مقهى

عامل مقهى / أعمال المقاهي

الفن والترفيه

اسم المهنة في تصريح العمل

اسم المهنة

عامل / عامل حديقة حيوان

عامل حديقة حيوان / أعمال إدارة الحدائق

عامل / عامل عناية بالقدمين واليدين

عامل عناية بالقدمين واليدين / أعمال خدمات التجميل

عامل / عامل حفر قبور

أعمال تجهيز الجناز / عامل حفر قبور

الزراعة، والحراة والصيد

اسم المهنة في تصريح العمل

اسم المهنة

عامل زراعي / زراعة المحاصيل الحقلية والحبوب

عامل زراعي / زراعة الأشجار المثمرة (أي شجرة تحمل فاكهة صالحة للأكل)

عامل زراعي / تربية خيول

عامل زراعي / تربية أبقار

عامل زراعي / راعي أغنام

عامل زراعي / راعي إبل

عامل زراعي / تربية دواجن

عامل زراعي / تربية طيور

عامل / قطاع الزراعة

اسم المهنة في تصريح العمل

اسم المهنة

عامل زراعي / عامل مشتل

عامل زراعي / تربية نحل

عامل زراعي / نباتات زينة

عامل زراعي / زراعة النخيل

عامل زراعي / تربية أسماك

عامل زراعي / زراعة الخضروات

عامل زراعي / عامل مزرعة خاصة

عامل زراعي / تربية مواشي

عامل / قطاع الزراعة

قطاع التعدين والمحاجر "مقالع الصخر"

اسم المهنة في تصريح العمل

اسم المهنة

عامل / عامل كسارة (محجر)

عامل / منشار حجر (قص أشكال من الصخور باستخدام منشار حجر)

عامل / كسارة (تكسير الحجز باستخدام كسارة الحجر)

عامل / قطاع التعدين والمحاجر "مقالع الصخر"

قطاع الصناعات التحويلية

اسم المهنة في تصريح العمل

اسم المهنة

عامل مخبز/ بشكار - عامل مد وتشكيل العجين

عامل مخبز/ العامل الذي يجمع الخبز بعد خبزه ويجهزه للبيع

عامل مخبز/ خباز (طاهي)

عامل مخبز/ عامل إنتاج - مخابز

عامل مخبز/ عجّان (الشخص الذي يجهز العجين)

عامل مخبز/ عامل نظافة

عامل مخبز/ عامل تحميل وتنزيل - مخابز

عامل مصنع / عامل مستودع

عامل مصنع / عامل مطبخ

عامل مصنع / عامل غسيل

عامل / قطاع الصناعات التحويلية

عامل مصنع / عامل صياغة وذهب ومجوهرات

عامل مصنع / عامل تكييف وتبريد

عامل مصنع / عامل خراطة معادن

عامل مصنع / عامل تركيب

عامل مصنع / عامل صناعة قوالب

عامل مصنع / عامل تشكيل معادن

عامل مصنع / عامل تصنيع أدوية

عامل مصنع / عامل نسيج

عامل مصنع / عامل صناعة جلود

عامل مصنع / عامل تصنيع حلويات

عامل مصنع / عامل تحميص

عامل مصنع / عامل تصنيع معجنات

عامل مصنع / عامل إنتاج معسل

عامل مصنع / عامل إنتاج تبغ وسجائر

عامل مصنع / عامل قص

عامل مصنع / عامل خياطة

عامل مصنع / عامل تطريز

عامل مصنع / عامل تنجيد أثاث

عامل مصنع / عامل تصنيع أحذية

عامل مصنع / عامل تشطيب ألبسة

عامل مصنع / عامل تلبيس قشرة

عامل مصنع / عامل نجارة

عامل مصنع / عامل لحام أكسجين

عامل مصنع / عامل صيانة

عامل / قطاع الصناعات التحويلية

عامل مصنع/ عامل حفر زخرفة

عامل مصنع / عامل زخرفة

عامل مصنع / عامل دهان

عامل مصنع / مشرف قص

عامل مصنع/ عامل قص

عامل مصنع / عامل صناعات بلاستيكية

عامل مصنع / عامل طباعة

عامل مصنع / عامل مكبس طوب

عامل مصنع / عامل مكبس بلاط

عامل مصنع/ عامل صناعات معدنية

عامل مصنع / عامل قص حجر ورخام

عامل مصنع / عامل إنتاج صناعي

عامل مصنع / عامل تعبئة وتغليف

عامل مصنع/مراقب الجودة

عامل مصنع / صانع عينات

عامل مصنع / عامل تنظيف

عامل مصنع / عامل مسلخ

عامل مصنع / عامل كوي

عامل مصنع / عامل إنتاج صناعي

عامل مصنع / عامل صيانة ماكينات

عامل مصنع / مشغل ماكينات

عامل مصنع / عامل درزة

عامل مصنع / عامل صناعات إسمنتية

عامل مصنع / فني صناعي

عامل / قطاع الصناعات التحويلية



THOMSON REUTERS
FOUNDATION

TrustLaw

المجلس النرويجي
للاجئين

NRC

دليل حقوق العمال في الأردن

تمكين
TAMKEEN
للمساعدة القانونية وحقوق الانسان
For legal aid and human rights

=
JUSTICE CENTER
FOR LEGAL AID

