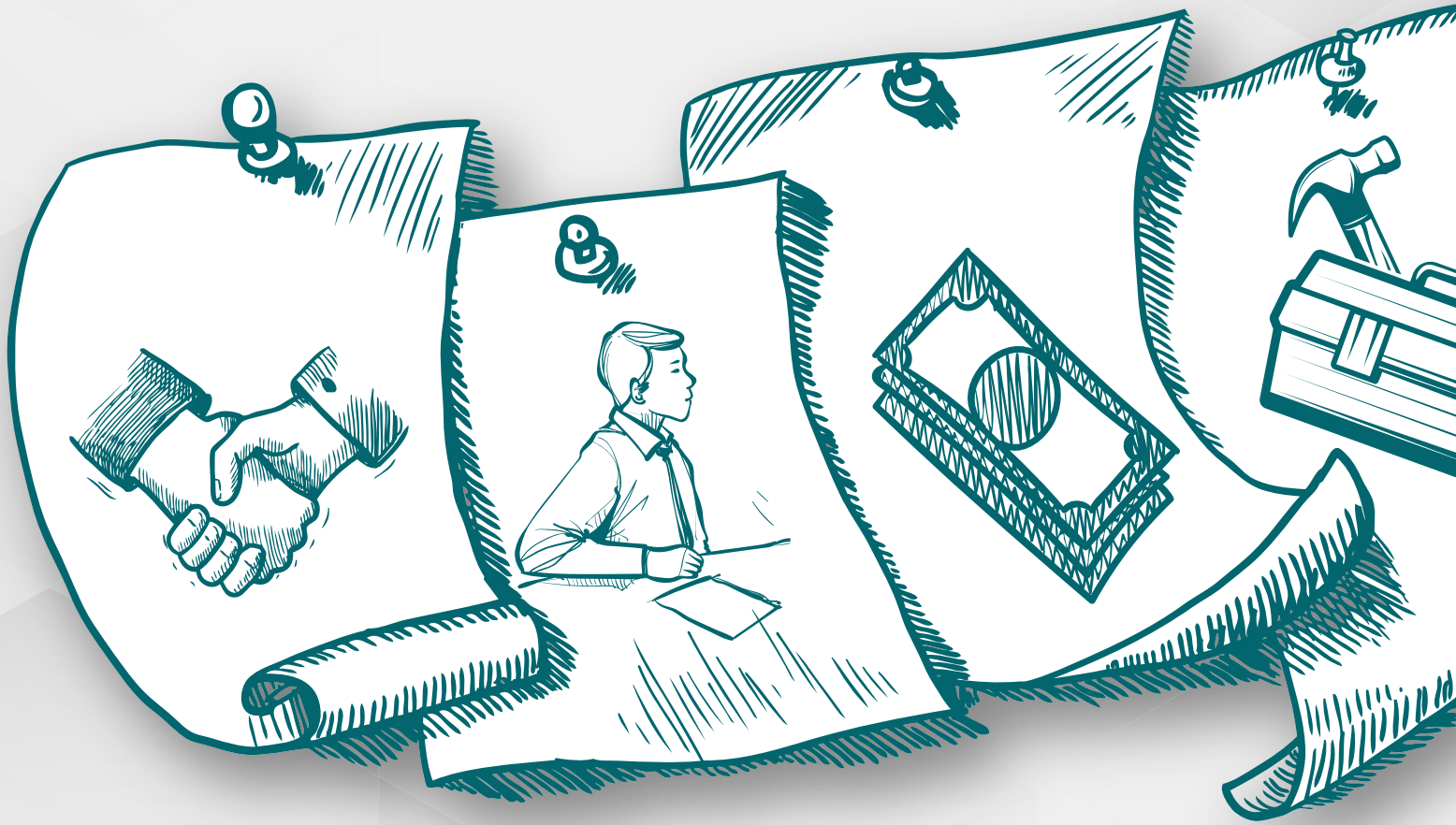


حماية أجور العمال المهاجرين في الأردن





Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embassy of Switzerland
Swiss Cooperation Office in Jordan

تم إنتاج هذا التقرير بدعم من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون ولا يعكس بالضرورة موقف أو رأي الوكالة
السويسرية للتنمية والتعاون.

الفهرس

0	مقدمة
٦	الحق في العمل وحماية الأجور في الاتفاقيات الدولية
٨	الحق في العمل وحماية الأجور في التشريعات الأردنية
٨	الدستور الأردني
٨	قانون العمل
٨	نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩ وتعديلاته
٩	نظام الزراعة رقم ١٩ لسنة ٢٠٢١
٩	المذكرات الثنائية
١٣	الحد الأدنى للأجور وفقاً للتشريعات ذات العلاقة
١٦	على أرض الواقع
١٦	حالة ١
١٦	حالة ٢
١٧	المطالبات العمالية
١٨	حالة (١)
٢٠	حالة (٢)
٢١	النتائج الذي توصل إليها التقرير :
٢٢	التوصيات

تُساهم حماية الأجور للعمال خاصة المهاجرين منهم في استقرار علاقات العمل، وتوفير بيئة عمل آمنة، كونها تكفل الحماية لحق العمال في الحصول على أجور عادلة دون تأخير، ما يعني تحسين مستوى معيشتهم ودعم أسرهم، حيث إن العديد من الأسر تعيش على حوالات الأفراد الذين يعملون في الخارج.

إن حماية أجور العمال هي جزء مهم لتحقيق نظام عمل عادل وآمن ومستدام، وتأتي حماية الأجور على شكل مجموعة من التشريعات التي تسهم في تحقيق هذا الهدف، وتوفر وظائف آمنة للعمال من حيث الأجور العادلة وظروف العمل اللائقة، وتحميهم من الاستغلال الاقتصادي والعمل الجبري.

على الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومات لتطوير تشريعات لحماية حقوق العمال بما فيها الأجور، لا يزال التأخر في دفع الأجور أو دفع أقل من الحد الأدنى لها أو عدم دفعها أساسًا من أبرز التحديات التي يواجهها العمال لا سيما العمال المهاجرين.

يرمي هذا التقرير إلى الحديث عن حماية أجور العمال المهاجرين وأهم التشريعات التي تناولت هذا الموضوع، وعرض المذكرات الثنائية التي وقعها الأردن مع دول استقدام العمال المهاجرين وكيف غطت موضوع الأجور، إلى جانب ذلك الحديث عن الحد الأدنى للأجور للعمال المهاجرين، وتسهيل الضوء على الشكاوى التي وردت إلى تمكين للمساعدة القانونية المتعلقة بالأجور، وتناول الطرق التي يستطيع العمال استخدامها للمطالبة بأجورهم .

الحق في العمل وحماية الأجور في الاتفاقيات الدولية

انضم الأردن للعديد من المواثيق والاتفاقيات الدولية، بدءًا من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي جاء في المادة (٢٣) منه: «لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة»، وجاء فيه أيضًا: «لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي»، و«لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة وقرضية تكفل له ولأسرته عيشةً لائقةً بالكرامة البشرية، وتُستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية»، إضافة إلى أن الكل سواسية أمام القانون ولهم الحق في التمتع بحماية متكافئة دون أية تفرقة».

وأورد **العهد الخاص بالحقوق المدنية الحقوق** المرتبطة بالعمل بالمادة الثامنة منه وجاء فيها: ١. لا يجوز استرقاق أحد، ويحظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما، ٢. لا يجوز إخضاع أحد للعبودية، ٣. (أ) لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي.

أما **العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية**، أكد على اعتراف الدول الأعضاء بالحق بالعمل ويشمل الحق في أن تتاح للعامل إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، كما يجب على الدول الأطراف في هذا العهد أن تضمن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية كحد أدنى أجرًا منصفًا، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصًا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرًا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل، وضمان عيشًا كريمًا لهم ولأسرهم طبقًا لأحكام هذا العهد، وضمان الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، كذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية^٢.

انضم الأردن إلى الاتفاقية الدولية لمكافحة الجريمة عبر الوطنية لسنة ٢٠٠٠ والبروتوكولات الملحقة بها، ومنها البروتوكول المتعلق بمنع وحظر الاتجار بالبشر خاصة النساء والأطفال، التي اعتبرت أن عدم دفع الأجور كليًا أو جزئيًا قد يشكل مؤثرًا على العمل الجبري الذي هو من أشكال الاتجار بالبشر.

كما صادق الأردن منذ انضمامه إلى منظمة العمل الدولية عام ١٩٥٦ على (٢٦) اتفاقية من اتفاقيات العمل الدولية، منها سبع اتفاقيات من الاتفاقيات الأساسية الثماني، والاتفاقية الوحيدة التي لم يصادق عليها هي الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، **ومن الاتفاقيات المهمة التي صادق عليها:** الاتفاقية رقم ٩٨ بشأن المفاوضة الجماعية وحق التنظيم، والاتفاقية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري، والاتفاقية رقم ١٠٥ بشأن تحريم العمل الجبري، والاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، والاتفاقية رقم ١٨٢ بشأن القضاء على

١ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة ٢٣ <https://bit.ly/٢٣ORCfW>

٢ المادة ٧

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: (أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

١: «أجرًا منصفًا، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصًا تمتعها بشروط عمل

لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرًا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل،

٢: «عيشًا كريمًا لهم ولأسرهم طبقًا لأحكام هذا العهد، (ب) ظروف عمل تكفل المساواة والصفة، (ج) تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة، (د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

أسوأ أشكال عمل الأطفال، والاتفاقية رقم ١٠٠ بشأن تساوي الأجور عند تساوي قيمة العمل، والاتفاقية ١١١ بشأن عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

وعند الحديث عن الأجور من المهم الحديث عن حماية الأجور من المهم تناول اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٥٩) لعام ١٩٤٩ بشأن حماية الأجور، فهي تهدف بوجه خاص إلى ضمان دفع الأجور بشكل منتظم إلى العامل رأسًا دون استقطاع غير مشروع، وحرية العامل في التصرف في أجره دون قيد أو شرط، كما أنها تضع قواعد تحمي أجور العمال في حالة عجز صاحب العمل عن دفعها، هذه الاتفاقية لم يُصادق عليها الأردن رغم أن المصادقة عليها خطوة مهمة تمثل التزامًا بحماية الموارد المعيشة للعمال، إلى جانب ذلك الاتفاقية هنالك توصية بشأن حماية الأجور رقم (٥٨) لسنة ١٩٤٩ التي تهدف إلى ضمان وحماية حقوق العمال في احترام أجورهم.

كذلك لم يوقع الأردن على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠ التي دخلت حيز النفاذ في الأول من تموز ٢٠٠٣، ما يفقد الإطار القانوني لحماية العمال المهاجرين واحدة من أهم دعائمهم.

إنّ الحماية المقررة والواردة في اتفاقيات حقوق الإنسان المختلفة المذكورة أعلاه، **تشكل حدًا أدنى من الحماية** ولا يجوز للدول الأطراف فيها أن تتنازل عنه أو تنقص منه سواء في تشريعاتها الوطنية أو في ممارساتها التنفيذية والإدارية والقضائية، ويجب على الدولة اتخاذ التدابير المناسبة لحماية حقوق الإنسان.

من المهم الإشارة إلى أن الأردن يلتزم بالاتفاقيات التي تم الانضمام إليها، وتنطبق على جميع قاطني إقليم الدولة بما فيهم غير المواطنين.

الحق في العمل وحماية الأجور في التشريعات الأردنية

الدستور الأردني

نصت المادة ١٣ من دستور المملكة الأردنية الهاشمية أن لا يفرض التشغيل الإلزامي على أحد، ونصت المادة ٢٣ منه على أن تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية العمل وكيفيته، وتحديد ساعات العمل وأيام الراحة الأسبوعية و السنوية^٣.

قانون العمل

عرف قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته **الأجر** بأنه «كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدًا أو عينًا مضافًا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيًا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي»^٤.

كما نصت المادة رقم ٤٦ / أ من القانون نفسه على أن «يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يجيزها القانون».

وأكدت المادة الثالثة من القانون نفسه، على أن تحدد الأحكام التي يخضع إليها عمال الزراعة والعمالون في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم.

نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩ وتعديلاته

نص نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩ وتعديلاته في مادته الرابعة فقرة (ب) على أن يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر الشهري للعامل خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملات الأجنبية بالوسائل والطرق التي يحددها الوزير لهذه الغاية على أن يحتفظ صاحب المنزل والعامل بمستند يثبت دفع الأجر الشهري له.

٣ المادة رقم ٢٣

١. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة ان توفره للاردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

٢. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية :

أ- إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية و سنوية مع الاجر.

ج- تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي احوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.

د- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والاحداث.

هـ- خضوع المعامل للقواعد الصحية.

و- تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

٤ قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته المادة ٢

عرف نظام الزراعة رقم ١٩ لسنة ٢٠٢١ الأجر بأنه «كل ما يستحقه عامل الزراعة لقاء عمله الزراعي نقدًا أو عينًا مضاف إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي»^٥.

كما نص النظام على أنه لا يجوز أن يقل أجر العامل الزراعي عن الحد الأدنى للأجور المحدد وفقا للقانون، ويستحق عامل الزراعة أجره خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل الزراعي حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يجيزها القانون.^٦

المذكرات الثنائية

وقعت المملكة الأردنية الهاشمية مذكرات تفاهم مع مجموعة من الدول التي يتم استقدام الأيدي العاملة منها، تتضمن هذه المذكرات أسس الاستقدام، وظروف العمل، والأجر المستحق،

من أوائل الدول التي وقعت مذكرات تفاهم مع الأردن لإرسال عاملات المنازل كانت كل من سريلانكا وإندونيسيا والفلبين، ف جاء توقيع هذه المذكرات مع الدول على التوالي؛ حزيران/٢٠٠٦، وحزيران/٢٠٠٩، وأيار/٢٠١٠،^٧ حيث تهدف هذه المذكرات لضبط العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل لحفظ جميع حقوق الأطراف، إضافة إلى توضيح أدوار كل من الحكومات ومكاتب الاستقدام في هذه العملية، ووفق الموقع الرسمي لوزارة العمل، وقّعت الأردن **ثمان مذكرات تفاهم** مع دول مرسلات لعاملات المنازل^٨ وهذه الدول هي الفلبين وسريلانكا وبنغلادش وإندونيسيا وإثيوبيا ونيبال وأوغندا وغانا، وتضمنت كل من هذه المذكرات الأسس المتعلقة باستقدام العمال من هذه الدول.

بتاريخ ٢٠١٨/٩/٦ تم التوقيع على آخر إطار تعاون في مجال توظيف العمالة المنزلية بين حكومة جمهورية **الفلبين** وحكومة المملكة الأردنية الهاشمية^٩، وتضمنت مذكرة التفاهم توظيف العمال **بموجب عقد عمل** بين صاحب العمل والعامل ووكالة التوظيف الفلبينية ومكاتب الاستقدام الأردنية وفقًا للتشريعات والقوانين النازمة في كلا البلدين، وأن يحدد وينظم عقد العمل **الأجر، وظروف العمل ونشر إلى أن المذكرة حددت أجر العاملات في المنازل من الجنسية الفلبينية بأن لا يقل عن ٤٠٠ دولارًا شهريًا.**

٥ نظام الزراعة رقم ١٩ لسنة ٢٠٢١ المادة ٢

٦ نظام الزراعة رقم ١٩ لسنة ٢٠٢١ المادة ٨

٧ <https://www.hrw.org/ar/report/٢٠٢٣/١/١٠> اخر مشاهدة ١٤٦٨#٢٥٦٢٥٠/٢٧/٩/٢٠١١

٨ الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الثنائية - وزارة العمل الاردنية (mol.gov.jo) اخر مشاهدة ٢٠٢٣/١/١٠

٩ إطار تعاون في مجال توظيف العمالة المنزلية بين حكومة جمهورية الفلبين وحكومة المملكة الأردنية الهاشمية (mol.gov.jo) Scanned Document اخر مشاهدة ٢٠٢٣/١/١٠

أما مذكرة التفاهم في مجال القوى العاملة بين الأردن وجمهورية سريلانكا لسنة ٢٠٠٦^{١٠} هدفت إلى تطوير وسائل وطرق إيجاد حلول لمشاكل العمال، من خلال وضع أسس واضحة تتعلق بعقد العمل بحيث يتم استقدام وتوظيف العامل وفقاً لعقد يوقع بين صاحب العمل والعامل على أن تكون صيغة العقد متوافقة مع التشريعات الوطنية في كلا البلدين، وأن يتضمن العقد شروط العمل والتزامات وواجبات العامل، ولم يتم تحديد كيفية دفع الأجر أو الحد الأدنى له.

مذكرة التفاهم بين الأردن وإندونيسيا حول تنظيم استقدام عاملات المنازل الإندونيسيات لسنة ٢٠٠٩ ^{١١} وُقعت بتاريخ ٢٠٠٩\١٢\٢٦ بهدف اتخاذ التدابير اللازمة لضمان عمل عاملات المنازل الإندونيسيات اللواتي تم الاتفاق معهن للعمل في الأردن، حيث يتم الحرص على حماية حقوقهن من خلال توضيح مسؤوليات الأطراف، ويلتزم صاحب العمل بفتح حساب مصرفي باسم عاملة المنزل الإندونيسية حيث يودع فيه أجرها الشهري اعتباراً من الشهر الأول من بدء عملها وخلال مهلة أقصاها سبعة أيام من تاريخ استحقاق الأجر، ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة من قسيمة الإيداع المصرفي وإثبات دفع الأجور.

ووقعت حكومة المملكة الأردنية الهاشمية مذكرة تفاهم في مجال القوى العاملة مع حكومة جمهورية بنغلادش ^{١٢} بتاريخ ٢٠١٢/٤/٢٦ بهدف تنمية التعاون في مجال العمل وتنظيم خدمات استقدام واستخدام العمال وتبادل المعلومات والدراسات المستمرة ونشاطات التعاون في مجال تنمية الموارد البشرية والفنية التي يمكن الاتفاق المتبادل عليها، حيث يتعهد كلا الطرفين بالمحافظة على حقوق العمال وأصحاب العمل حسب تشريعاتهما وقوانينهما وبما يتلاءم مع المعايير والمعاهدات الدولية، ويتم استقدام واستخدام العمال بموجب عقود عمل رسمية وموثقة من قبل السلطات المختصة في كلا الطرفين التي ستكون ملزمة لأصحاب العمل والعمال ويجب أن تنص على الأجر ومدّة العقد، والسكن، والغذاء، والتأمين، والرعاية الطبية، والإجازات وتذكرة السفر، وشروط العمل وإعادة العامل إلى وطنه عند انتهاء مدة العقد، وفي حال وافق طرفا عقد العمل على تجديد هذا العقد يتم توقيع عقد عمل جديد من قبل طرفي عقد العمل.

كما تم توقيع مذكرة تفاهم بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية إثيوبيا الفدرالية الديمقراطية ^{١٣} بتاريخ ٢٠١٢\٨\١٥، بهدف بناء وتطوير إجراءات فرص العمل والتوظيف للعمال خاصة لعاملات المنازل، حسب القوانين والتشريعات المعمول بها في كلا البلدين، بالنسبة إلى عقد العمل، يتعهد الطرفان ضمان أن يتم توظيف العمال الإثيوبيين بموجب عقد رسمي، تتم المصادقة عليه من قبل السلطات المختصة في كل من الدولتين وأن يكون ملزماً للعمال وأصحاب العمل ووكالات التوظيف، ويحدد عقد العمل الشروط بما في ذلك الأجور، وساعات العمل، ووجبات الطعام اليومية، والسكن والتأمين، والعلاج الطبي، والإجازات، ومدّة العقد، وتذاكر السفر، وعلى صاحب العمل أن يفتح حساب مصرفي باسم العامل لإيداع الرواتب

١٠ مذكرة التفاهم في مجال القوى العاملة بين الأردن وجمهورية سريلانكا لسنة ٢٠٠٦ (mol.gov.jo Scanned Document) اخر مشاهدة: ٢٠٢٣/١/١٠

١١ مذكرة تفاهم بين الأردن وإندونيسيا حول تنظيم استقدام عاملات المنازل الإندونيسيات لسنة ٢٠٠٩ (mol.gov.jo DocuWare Generated PDF) اخر مشاهدة: ٢٠٢٣/١/١٠

١٢ مذكرة تفاهم في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية بنغلادش (mol.gov.jo DocuWare Generated PDF) اخر مشاهدة: ٢٠٢٣/١/١٠

١٣ مذكرة تفاهم بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية إثيوبيا الفدرالية الديمقراطية (mol.gov.jo DocuWare Generated PDF) اخر مشاهدة: ٢٠٢٣/١/١٠

الشهرية اعتبارًا من الشهر الأول من بداية العقد، وإعطاء نسخة من قسيمة الإيداع للعامل.

وتم توقيع اتفاقية تعاون بشأن توظيف العمال بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية نيبال^٤ بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١٨، تمثلت أهدافها بتعزيز التعاون بشأن مسائل العمل من خلال توفير إطار قانوني لتوظيف الأيدي العاملة من أجل حماية حقوق العمال وتعزيزها، ووضع آلية لمناقشة وتبادل وجهات النظر حول المشاكل المتعلقة بالعمل، وتعزيز التعاون المتبادل بين الحكومتين لحماية حقوق جميع العمال، واتفق البلدان أن يكون أجر العامل كما هو منصوص عليه في عقد العمل وأن يقوم صاحب العمل بتسهيل فتح حساب مصرفي باسم العامل لإيداع راتبه الشهري وتقديم قسيمة الإيداع للعامل ونسخة منه إلى سلطة تفتيش العمل المختصة والبعثة الدبلوماسية النيبالية إذا طلب ذلك، ويحق لكل عامل تحويل مستحقاته (راتب أو مدخرات أو مكافآت) إلى نيبال أو أي بلد آخر بأي عملة تعترف بها الحكومة الأردنية وفق القوانين والتشريعات الأردنية.

ووقعت حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية أوغندا اتفاقية حول استخدام وتوظيف العمالة الأوغندية^٥ بتاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٤ بهدف إنشاء وسائل تبادل قوى عاملة وتعزيز التعاون والتنسيق في مجال التوظيف، فيما يتعلق بالأجر على صاحب العمل القيام بفتح حساب بنكي للعامل في أحد البنوك التجارية والقيام بأخر يوم في كل شهر بإيداع أجور العمل في هذا الحساب، والقيام بتزويد العامل بإشعار الإيداع وكشف للحساب بشكل شهري.

فيما وُقعت اتفاقية تعاون في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية غانا^٦ بتاريخ ٢٠١٥/١١/٢٧ بهدف التعاون بين الدولتين بالمسائل المتعلقة بالعمل والأطر القانونية لاستخدام وتوظيف العمال الغانيين في الأردن، ووجوب أن يتضمن عقد العمل بشكل واضح ظروف العمل، بما في ذلك الأجر وساعات العمل ووجبات الطعام، وإقامة العمال، إضافة إلى إشراكهم في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، وتذاكر السفر لرحلة القدوم إلى الأردن والعودة إلى غانا، ويجب على صاحب العمل فتح حساب بنكي للعامل باسمه لإيداع الأجر الشهري للعامل وإعطاء العامل نسخة عن إيصال الإيداع.

بالتمعن بالمذكرات الثنائية المشار إليها، نجد أنها نصت على حماية أجور العمال، ونصت كل من مذكرات التفاهم الموقعة بين الأردن وكل من إندونيسيا وإثيوبيا وغانا وأوغندا ونيبال على التزام صاحب العمل بفتح حساب بنكي لعامل المنزل لديه وإعطاء نسخة من قسيمة الإيداع للعامل إلا أن هذا غير مطبق على أرض الواقع ولا يتم التفتيش عليه من قبل وزارة العمل، وفيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور فباستثناء المذكرة الموقعة مع جمهورية الفلبين التي حددت الحد الأدنى للأجور لعمالها، لم تحدد أي مذكرة تفاهم أخرى ذلك.

١٤ اتفاقية تعاون بشأن توظيف العمال بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية نيبال (mol.gov.jo) Scanned Document اخر مشاهدة ٢٠٢٣/١١/١٠

١٥ اتفاقية بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية أوغندا حول استخدام وتوظيف العمالة الأوغندية (mol.gov.jo) DocuWare Generated PDF اخر مشاهدة ٢٠٢٣/١٠/١٠

١٦ pdf.AV%DA%٨٦%٩ D%AV%BA%DA%DA%_A9%AA%DA%D9%AF%D9%AV%DA%A1%AA%D9%DA%AV%Root_Storage/AR/EB_List_Page%/%DV/http://www.mol.gov.jo/EBVE%٢٠٢٣/١١/١٠ اخر مشاهدة ٢٠٢٣/١١/١٠

يُضاف إلى ذلك توقيع الأردن مذكرات تفاهم من أجل استقدام العمال للعمل في قطاعات أخرى، أهمها الزراعة والانشاءات والصناعة، كانت أبرز هذه المذكرات مع جمهورية مصر العربية وجمهورية الهند الشعبية وجمهورية باكستان الإسلامية، كما هو موضح أدناه:

مذكرة تفاهم بين وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية ووزارة القوى العاملة والهجرة في جمهورية مصر العربية بشأن تنظيم انتقال العمال المصريين للعمل في المملكة الأردنية الهاشمية لسنة ٢٠٠٧ وملحقيها، حيث تم التوقيع عليها بتاريخ ٢٩/٣/٢٠٠٧، لتنظيم دخول العمال المصريين للعمل في الأردن، بناء على طلب وزارة العمل الأردنية ووفقاً لاحتياجات سوق العمل الأردني من حيث الأعداد المطلوبة، والقطاعات التي يستقطب العمال للعمل فيها، على أن يلتزم الجانب المصري بإصدار نشرات توعية وإرشاد للعمال القادمين إلى الأردن.

مذكرة تفاهم في مجال القوى العاملة بين الأردن والهند لسنة ١٩٨٦، وُقعت بتاريخ ١-٣-٢٠١٨، بهدف زيادة التعاون في تعزيز الممارسات الفضلى في إدارة دورة العمل التعاقدية من خلال توضيح مسؤوليات الأطراف ومنها، ممارسات التوظيف العادلة والخاصة للمساءلة وشفافية في نطاق ولايتها وفقاً للوائحها، وضمان أن تكون عملية تعيين العمال الهنود للعمل في الأردن تبعاً للقوانين والأنظمة، واعتماد عقد عمل معياري للعمال يحتوي على بنود قانونية يتم الاتفاق عليها من قبل الطرفين التي ستكون ملزمة لأطراف العقد، وفيما يتعلق بعقد العمل أوضحت المذكرة على شمول العقود شروط وأحكام التوظيف **بما في ذلك الأجور**، والبدلات، والاستحقاقات الأخرى وساعات العمل.

أما عن بروتوكول التعاون في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية الهند حول موازنة نظام تسجيل العقود الإلكترونية والتحقق منها وُقعت بتاريخ ١-٣-٢٠١٨، جاء ذلك تماشياً مع رغبة وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية بتحديث وتحسين عمليات التحكم بإصدار تصاريح العمل للعمال الأجانب عن طريق نشر نظامها للتحقق من صحة العقود الإلكترونية، وتم الاتفاق على التعاون لموازنة ودمج الأنظمة الإلكترونية الخاصة بكل منهما من أجل تمكين الطرفين من تنفيذ قوانينهما وأنظمتهم، كل فيما يخصه، على نحو يضمن ذلك الشفافية الكاملة لبنود عقد العمل وطبيعة العمل، وأن يكون نفس عقد العمل المقدم للعامل الهندي والمعلن عنه من قبل وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية، والإفصاح عن هذه الشروط للعامل المحتمل وضمان الموافقة الواعية للعامل على الشروط قبل مغادرته إلى الأردن.

▪ مذكرة التفاهم مع جمهورية باكستان الإسلامية وُقعت بتاريخ ٢٩/٤/١٩٧٨ رغبة في تطوير التعاون والتنمية في مجال التدريب المهني والعمل بين البلدين، حيث حددت مسؤوليات الأطراف بأن يتم تقديم فرص العمل المتوفرة في أي من البلدين إلى البلد الآخر للاستجابة لهذه الفرص ضمن الاحتمالات المتوفرة، وتشمل عروض العمل نوع المؤهلات والخبرات المطلوبة مع شروط العمل المحتملة **وتفاصيل عقد العمل وظروفه وأحوال المعيشة والحد الأدنى للأجور**.

الحد الأدنى للأجور وفقاً للتشريعات ذات العلاقة

بموجب المادة ٥٢ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته، يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب من وزير العمل لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل، ويعين المجلس رئيساً له من بين أعضائها، حيث تتولى هذه اللجنة التي تسمى باللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور، ويؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنشر قرارات هذه اللجنة في الجريدة الرسمية.

صدر قرار من اللجنة الثلاثية بتاريخ ٢٠١٦\٤\٣٠ المنشور في الجريدة الرسمية رقم ٤٧١٥، بتحديد الحد الأدنى للأجور لجميع العاملين في المملكة بمبلغ مئة وعشرة دنانير شهرياً، وبتاريخ ٢٠١٤\١٠\٢٠ أصدرت اللجنة قراراً آخر بتحديد الحد الأدنى للأجور في المملكة بمبلغ ١٥٠ ديناراً شهرياً وقد استثنى القرار العاملين في قطاع الملابس وعمال المنازل وطهاثها ومن في حكمهم، على أن يطبق الحد الأدنى السابق لهم لحين إعادة النظر بهذا الاستثناء من قبل اللجنة، وبتاريخ ٢٠١٢\٢\٢١ أصدرت اللجنة الثلاثية قراراً آخر برفع الحد الأدنى للأجور إلى ١٩٠ ديناراً شهرياً واستثنت العمال غير الأردنيين منه، وبتاريخ ٢٠١٧\٢\٢٥ قررت اللجنة الثلاثية رفع الحد الأدنى للأجور إلى ٢٢٠ ديناراً شهرياً على أن يطبق هذا القرار على العمال الأردنيين فقط، وبتاريخ ٢٠٢٠\٢\٢٤ قررت اللجنة رفع الحد الأدنى للأجور العمال غير الأردنيين اعتباراً من تاريخ ٢٠٢١\١\١ إلى ٢٣٠ ديناراً على أن يتم زيادة الحد الأدنى للأجور لهم على مدى سنتين ابتداءً من ٢٠٢٢\١\١ ليتساوى مع أجور العمال الأردنيين ٢٦٠ ديناراً شهرياً خلال عامي ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وقد استثنت أيضاً العمال في قطاع الألبسة والعاملين في المنازل والعاملين في التجميل والتنزيل.

وعلى أثر ذلك يكون الحد الأدنى للأجور عاملات المنازل في الأردن ١١٠ ديناراً شهرياً، إلا أن هنالك اتفاقية ثنائية بين الأردن وجمهورية الفلبين تحكم الحد الأدنى لأجور **عاملات المنزل الفلبينيات** بـ (٤٠٠) دولاراً، ولم تطرق هذه الاتفاقية للعاملات في قطاع التجميل من الفلبينيات واكتفت بعاملات المنازل.

يضاف لذلك أنه خلال عمل تمكين وخبرتها في متابعة القضايا المتعلقة بالعمال المهاجرين عمومًا وعاملات المنازل بشكل خاص، لوحظ وجود اختلاف بين أجور عاملات المنازل حسب الجنسية، وهو الأمر الذي يعد تمييزًا بينهم، ويبين الجدول أدناه الحد الأدنى لأجور عاملات المنازل وفق جنسياتهم المختلفة:

الجنسية	الأجر بالدينار الأردني
الفليين	280
سريلانكا	180
أوغندا	180
غانا	180
كينيا	180
إثيوبيا	220
نيبال	220
اندونيسيا	250
بنغلادش	180

ألزم نظام العاملين في المنازل وطهاثها وبستانيها ومن في حكمهم رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩ وتعديلاته **صاحب العمل بدفع الأجر الشهري للعامل خلال مدة لا تزيد على سبع أيام من تاريخ استحقاقه بالدينار الأردني** أو ما يعادله بالعملة الأجنبية بالوسائل والطرق التي يحددها الوزير لهذه الغاية على أن يحتفظ صاحب المنزل والعامل بمستند يثبت دفع الأجر الشهري له، إلا أن غالبية أصحاب العمل لا يتقيدون بذلك، بل عند عدم دفع الأجرة ومساءلته يتم التذرع بأن العاملة هي من طالبت منه بجميع أجورها، أو إنها استلمتهم يدويًا دون تحويلات أو مستندات، وهناك أصحاب عمل يحتفظون بالتحويلات، ومنهم من يقوم بإجراء تحويل وإلغاءه والاحتفاظ بنسخة التحويل أيضًا، رغم أن عقد العمل الموحد الخاص بالعاملين بالمنازل ذكر بطياته على أن دفع الأجور لجهة غير العاملة لا يعتبر ابراء ذمة لصاحب العمل من الأجور **إلا إذا حصل على موافقة العاملة في كتاب خطي تسمح له بدفع الاجر إلى جهة أخرى.**^{١٧}

ونؤكد على عدم تطبيق المذكرات الثنائية الموقعة بين الأردن والدول التي يتم استقدام العمال منها سالف الذكر، التي ألزمت قيام صاحب العمل بإنشاء حساب بنكي للعاملة وإيداع أجورها بشكل شهري وإعطائها نسخة عنه .

أما فيما يتعلق بالعاملين في قطاع الألبسة واستثناءهم من الحد الأدنى للأجور، فقد قررت اللجنة الثلاثية دعوة كل من ممثلي العمال وأصحاب العمل في مهنة صناعة الملابس للتفاوض،

وعليه تم توقيع مجموعة اتفاقيات جماعية^{١٨} كان هدفها تحسين أوضاع العاملين في هذا القطاع، **الاتفاقية الجماعية الأولى** لعام ٢٠١٢ وملحقاتها تم بموجبها منح العمال المهاجرين في هذا القطاع الزيادات التالية:

الأجر	١١٠ دنانير
الزيادة التي يستحقها العامل بعد العمل لمدة ٤ سنوات	٢٠ دينار

أما **الاتفاقية الجماعية الثانية** لعام ٢٠١٣ فحملت في طياتها زيادة سنوية للعاملين بقيمة ٥ دنانير .

أما عن **ملحق عقد العمل الجماعي** لسنة ٢٠١٤ عدّ أنه وفقاً لقانون العمل فإن تعريف الأجر كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدًا أو عينًا بالتالي فإن أجر العامل النقدي هو (١١٠) دنانير، أما العيني فهو السكن والطعام، وتم تقدير الأجر العيني بقيمة ٨٠ دينارًا ليصبح المجموع ١٩٠ دينارًا، ولا نعلم ماهي الميزات الفعلية التي تم منحها للعمال بهذه الاتفاقية .

أما **الاتفاقية الجماعية** لعام ٢٠١٥ أضافت زيادة سنوية مقدارها ٧ دنانير للعامل بعد انتهاء عمله لمدة ٧ سنوات منذ تعيينه ما دام على رأس عمله .

أما **الاتفاقية الجماعية** لعام ٢٠١٧ وبسبب قرار مجلس الوزراء برفع الحد الأدنى للعمال الأردنيين العاملين في قطاع النسيج لـ ٢٢٠ دينارًا دون العمال المهاجرين، وعليه تمت هذه الاتفاقية التي فرقت بين تاريخ تعيين العمال فمن تم تعيينه قبل ٢٠١٧٨٣١ يكون المجموع الكلي لأجره ٢٠٧ دينارًا (١١٠ أجر نقدي والباقي عيني)، ومن تم تعيينه بعد تاريخ ٢٠١٨٣١ يكون مجموع أجره الكلي ٢٢٠ دينارًا (١١٠ أجر نقدي والباقي عيني (سكن وطعام) .

ونلاحظ مما سبق أن الاتفاقيات السابقة لم تمنح العمال أي ميزات بل حاولت أن تقنن قرار اللجنة الثلاثية بتمييزها للحد الأدنى للأجور ويكون الحد الأدنى لأجورهم ١١٠ دنانير شهريًا تُسلم نقدًا.

أما العاملين في القطاعات الأخرى المتبقية يكون الحد الأدنى لهم حسب آخر قرار عن اللجنة الثلاثية بتاريخ ٢٠٢٠/٢/٢٤، ٢٣٠ دينارًا على أن يزيد خلال العامين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ إلى ٢٦٠ دينارًا، وعليه فإن الحد الأدنى لأجور العمال غير الأردنيين في جميع القطاعات باستثناء العاملين في المنازل و قطاع الألبسة والتحميل و التزليل في عام ٢٠٢٢ يساوي ٢٤٥ دينار، و في العام ٢٠٢٣ أصبح ٢٦٠ دينارًا شهريًا.

١٨ قانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ (قانون العمل لسنة ١٩٩٦) وتعديلاته

المادة (٢) "عقد العمل الجماعي : اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو الجمعية من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى".

المادة (١٤٢ب) "ب- يكون عقد العمل الجماعي ملزمًا لكل من:-

١- أصحاب العمل المشمولين بأحكامه والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والأشخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور.

٢- العمال المشمولين بأحكامه.

٣- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة.

٤- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي.

ج- يعتبر باطلًا كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال .

حسب إحصائية جمعية تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان للعام ٢٠٢٢، فإن عدد العمال المهاجرين الذين تعرضوا لحجز الأجور من قبل أصحاب العمل بلغ (١٥٠) حالة من أصل (٢٨٧) شكوى تتعلق بالأجور بشكل عام، بنسبة بلغت (٥٢٪)، ما يُعد مؤشر خطير على أن هنالك ممارسات ممنهجة من قبل بعض أصحاب العمل يتم خلالها حجز أجور العاملين لديهم في مخالفة واضحة وصريحة لقانون العمل.

ومن المهم بمكان الإشارة إلى أن هنالك أصحاب عمل حرموا (٧) عاملات منازل من استلام أجورهن لفترات اختلفت من عاملة إلى أخرى، وتفاوتت هذه الفترات بين عامين إلى ١٦ عامًا.

تُظهر الشكاوى المُقدمة إلى تمكين أن بعض أصحاب العمل كثيرًا ما يؤخرون أجور العمال والعاملات، أو يحجزونها، أو يخصمون منها دون وجه حق، ولا يتم محاسبتهم في غالبية الأحيان إما بسبب عدم تقديم العمال لشكاوى أو لطول أمد التقاضي ورغبة العاملين بالعودة إلى بلادهم دون استكمال الشكوى.

إن حرمان العمال المهاجرين من أجورهم يحد من توفير متطلباتهم المعيشية الأساسية، ويؤثر على حياتهم وحياة عائلاتهم الذين ينتظرون الحوالات المالية لتحسين ظروفهم المعيشية، لذلك، يجب على جميع الأطراف المعنية العمل على حماية حقوق العمال المهاجرين خاصة ما يتعلق بأجورهم.

حالة ١ :

س.ن عاملة منزل أوغندية تم استقدامها عام ٢٠١٧ ولم تتسلم أي أجر لمدة خمس سنوات، كما لم تكن تتمتع بإجازاتها السنوية أو الأسبوعية، إضافة إلى عملها لساعات طويلة

تم تكييف الوقائع أعلاه، بمخالفة عدم دفع الأجور .

حالة ٢ :

م.ر عاملة سيريلانكية تم استقدامها إلى الأردن في شهر أذار عام ٢٠١١ للعمل بمهنة عاملة منزل لدى صاحب عمل عملت لديه لمدة ٩ سنوات دون استلام أية أجور، كما لم يقم صاحب العمل بتجديد تصريح عملها وإقامتها طوال مدة عملها لديه، مما رتب عليها غرامات تجاوز الإقامة، كانت العاملة تريد السفر إلا أن صاحب العمل لما يسمح لها بالعودة إلى بلدها، ثم عملت لدى أشقاؤه مدة ٣ سنوات بأجر ١٥٠ دولارًا شهريًا .

تم تكيف الوقائع أعلاه ، بمخالفة عدم دفع الأجور .

إن عدم دفع الأجور يُعد مؤشراً لجريمة الاتجار بالبشر، إلا أن بعض قرارات المدعي العام اعتبرتها مخالفة عدم دفع الأجور فقط، وفقاً لقانون العمل وليس جريمة إتجار بالبشر.

ونشير إلى أن قانون العمل رتب على صاحب العمل مخالفة عدم دفع الأجر للعامل بغرامة (لا تقل عن (٣٠٠) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (٥٠٠) خمسمائة دينار، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى أو الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية)، وتتضاعف هذه الغرامات في حالة التكرار،^{١٩} أي أنه في حال ثبت إدانة صاحب العمل بمخالفة عدم دفع الأجور يُغرم مبلغ لا يقل ٣٠٠ ديناراً و لا يزيد عن ٥٠٠ ديناراً.

المطالبات العمالية

في حال تعرض العامل المهاجر للحرمان من حقوقه العمالية يستطيع المطالبة فيها بطرق عدة منها: اللجوء إلى سلطة الأجور وهي سلطة فعينة من قبل وزارة العمل، تتولى هذه السلطة مهمة النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور، بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور في العمل ذي القيمة المتساوية، وتقوم هذه السلطة بالفصل في هذه الدعاوى، بشرط أن يقوم العامل بإقامة الدعوى وهو على رأس عمله أو خلال ستة شهور من تاريخ تركه للعمل، كما تتولى سلطة الأجور مهمة إجراء الوساطة بين العامل وبين صاحب العمل بداية ويشترط في ذلك أن تجري هذه الوساطة خلال مدة ست أشهر من تاريخ انتهاء العمل، وإذا تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فسلطة الأجور أن تفرض عليه غرامة مقدارها (٥٠) ديناراً ثم تستكمل اجراءات الدعوى،^{٢٠} وتكمن المشكلة هنا أن العمال المهاجرين لا يتكلمون اللغة العربية ولا يعلمون موقع سلطة الأجور، لذلك لا يستطيعون الذهاب واقامة الدعوى هناك، كما أنه في حال أراد العامل تبليغ صاحب العمل بلائحة الدعوى عليه أن يذهب إلى أقرب محكمة لغايات التبليغ، حيث لا يوجد داخل السلطة أي مكتب لأي من شركات التبليغ.

إضافة إلى سلطة الأجور يستطيع العامل المطالبة بحقوقه العمالية عن طريق اللجوء إلى محاكم صلح الحقوق حسب الاختصاص المكاني التابع له مكان العمل، من خلال المطالبات العمالية المُغفأة من الرسوم بموجب المادة ١٣٧ من قانون العمل.^{٢١} إلا أنه يجب دفع رسوم تبليغ لشركات التبليغ في حال لم يُبلغ صاحب العمل عبر المحضرين، كما على العامل دفع نفقات الخبرة و توكيل محام للمطالبة بأجوره إن زادت قيمة المطالبة عن ١٠٠٠ ديناراً أردنياً، هذا ما نصت عليه المادة (٤١) من قانون نقابة المحامين الأردنيين رقم ١١ لسنة ١٩٧٢، فيما نجد أن هذا متعارض مع قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته الذي نص في مادته (١٣٧) على أنه يحق للعامل أن يتقدم بنفسه لتسجيل دعواه دون تحديد قيمة لمطالبته.

١٩ قانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ (قانون العمل لسنة ١٩٩٦) وتعديلاته المادة ٧٧

٢٠ قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته ، المادة ٥٤

٢١ المادة رقم ١٣٧ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته: د-١- تعفى الدعاوى التي تقدم الى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها.

وقد نص قانون العمل في مادته ١٣٨ على أن لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافي بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور، ويتضح من النص السابق أنه في حال لم يطالب العامل بحقوقه خلال مدة السنتين يسقط حقه بالمطالبة بها، هذا ما يعاني منه العمال المهاجرين، حيث يبقى منتظرًا حقوقه من صاحب العمل الذي يتعمد تأجيله إلى حين سقوط حقه بالمطالبة.

ويمكن تلخيص المعوقات التي يعانيها العمال المهاجرين عند لجوئهم للمطالبة بأجورهم عن طريق القضاء بما يلي :

الزامية توكيل محام في حال زادت المطالبة عن ١٠٠٠ دينارًا أردنيًا، حيث لا يستطيع العامل المثول أمام المحكمة دون محامي.

١. إجراءات التبليغ، حيث يتم الزام العامل تبليغ صاحب العمل عن طريق شركات التبليغ في حال تعذر التبليغ عن طريق المحضرين في المحكمة، وتكون رسوم التبليغ عن طريق شركة ارامكس ما يقارب ٦,٥ دينارًا أردنيًا، في حال لم يتبلغ صاحب العمل عن طريق شركة ارامكس يتم التبليغ عن طريق النشر بالجريدة الرسمية بما يقارب ٦٠ دينارًا أردنيًا .

٢. أمد التقاضي : نتيجة لكثرة القضايا في بعض المحاكم، أحيانا يلجأ القضاة إلى إعطاء فترات كبيرة بين الجلسة والأخرى التي قد تصل حسب القانون ١٤ يومًا، لكن قد تصل إلى أكثر من ذلك، مما قد يترتب عليه من أضرار بالعمال المهاجر منها عدم وجود وضع قانوني له في الأردن مما يترتب عليه غرامات تجاوز الإقامة، وعلى العكس أيضا هنالك سرعة كبيرة بالفصل بسبب زيادة عدد المدور لدى القضاة مما قد يحرم بعض العمال من تقديم كامل بيناتهم .

٣. دائرة التنفيذ : يعاني العمال المهاجرون عند تنفيذ قضاياهم بعدم امكانية اجراءات التنفيذ في حال زاد المبلغ المحكوم به عن ٣٠٠٠ دينارًا أردنيًا دون وجود محامي، إضافة إلى أنه يطلب منهم ارفاق رقم IBAN ولا يستطيعون التنفيذ دون وجود حساب خاص لهم .

حالة (١)

سنة عمال من الجنسية المصرية تم استقدامهم للعمل في قطاع الزراعة، عملوا لمدة سنتين دون تقاضي أجورًا أساسية أو بدل عمل إضافي عن فترة عملهم، رغم العمل لساعات طويلة وفي الإجازات الرسمية والأسبوعية.

تحولت الوقائع أعلاه إلى المدعي العام الذي قرر تكييفها عدم دفع الأجور وأحالها إلى محكمة صلح الجراء ذلك بتاريخ ٢٠٢٢/٦/٣٠،^{٢٢} واستمعت محكمة صلح الجراء للعمال الستة ولصاحب العمل الذي لم ينكر أن بذمته أجور للعمال، وصدر قرار كما يلي :

”لذا وسنداً لما تقدم تقرر المحكمة عملاً بالمادة ١٧٧ من قانون اصول المحاكمات الجزائية اذانة المشتكى عليه بجرم الامتناع عن دفع اجر العامل بحدود المادة ٤٦ من قانون العمل وبدلالة المادة ١٣٩ من القانون ذاته والحكم عليه بالغرامة ٥٠ دينار والرسوم. بتاريخ ٢٠٢٢/٧/١٧“ .

نتيجة للقرار السابق قام العمال برفع دعاوى عمالية على صاحب العمل للمطالبة بأجورهم، فقام صاحب العمل بالاعتراض على القرار السابق كونه يعتبر بينة للعمال في هذه الدعوى، وقام بإحضار الشهود وهم عمال لا زالوا على رأس عملهم بالمرزعة وكانت أقوالهم متناقضة إلى حد ما، و صدر قرار ما بعد الاعتراض بما يلي^{٢٣} ”تقرر المحكمة

١. عملاً بالمادة ٤/١٥ من قانون محاكم الصلح قبول الاعتراض موضوعاً وعملاً بأحكام المادة ١٧٨ من قانون اصول المحاكمات الجزائية إعلان براءة المشتكى عليه (المعترض) عن جرم الامتناع عن دفع اجر العامل بحدود المادة ٤٦ / أ من قانون العمل لعدم الثبوت.“ بتاريخ ٢٠٢٢/١٢/٢٨.

قام العمال ومن خلال المحامي بتقديم استئناف للمدعي العام، و بالفعل قام المدعي العام باستئناف القرار السابق كونه مجحفاً بحق العمال، وقد صدر قرار التالي^{٢٤} :

» لهذا وتأسيساً على ما تقدم نقرر: وعملاً بأحكام المادة (١٤) من قانون محاكم الصلح والمادة (٢٦٧) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رد الاستئناف موضوعاً وتأييد القرار المستأنف وإعادة الأوراق لمصدرها.“ بتاريخ ٢٠٢٣/ ٣/١٤.

ملاحظات على الحالة السابقة :

١. نجد أن قرار محكمة الدرجة الأولى كان تغريم صاحب العمل ٥٠ ديناراً أردنياً، نصت المادة رقم ١٣٩ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ و تعديلاته على :
» كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن (٥٠٠) دينار ولا تزيد على (١٠٠٠) دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون وتجمع العقوبات المحكوم بها إذا تعددت المخالفات.»

٢. اعتراف صاحب العمل أن في ذمته أجور للعمال .

٣. قبول اعتراض صاحب العمل على قرار محكمة الدرجة الاولى عدم علمه بالمطالبات العمالية للعمال رغم تغييبه دون عذر مشروع .

محكمة صلح جزاء الجيزة القضية ذات الرقم ٢٠٢٢/١٦٧

٢٣

محكمة بداية عمان بصفتها الاستئنافية - سجل جنوب عمان ٢٠٢٣/٦٥٦

٢٤

حالة (٢)

أ.د عاملة إثيوبية حضرت إلى الأردن للعمل بمهنة عاملة منزل، وعملت لمدة سنة و ٤ أشهر، لم تحصل على أية اجازات خلال فترة عملها، ولم تستلم أجورها لمدة ٦ أشهر، وكانت تعمل ٥ ساعات اضافية يوميًا، وجواز سفرها محجوز مع صاحبة العمل»

تم تسجيل دعوى عمالية للعاملة^{٢٠} وتمت المطالبة لها بما يلي :

١. بدل أجور .
٢. بدل عطل دينية ورسمية .
٣. بدل اجازة أسبوعية .
٤. بدل ٥ ساعات عمل اضافية يوميًا .
٥. بدل مكافأة نهاية الخدمة .

القرار :

١-المطالبة ببدل الرواتب : «تجد المحكمة أن عبء إثبات تقاضي العامل لكامل اجوره عن كامل فترة عمله لدى رب العمل يقع على عاتق رب العمل وحيث انه ثابت للمحكمة ان المدعي قد عمل من تاريخ ٢٠٢٠/٣/٦ و لغاية تاريخ ٢٠٢١/٧/٦ وعليه فان المدعية تستحق اجرها عن عملها مبلغ ٢٢٥٧ دينار»

٢- فيما يتعلق بالمطالبة ببدل ساعات العمل الاضافي : «تجد المحكمة انه من المتفق عليه بين طرفي الدعوى ان طبيعة عمل المدعية (عاملة منزل) فان طبيعة عملها هذه يصعب معها حصر عدد ساعات عملها اليومية و الاسبوعية كما حدد القانون اذف الى ذلك ان طبيعة عمل المدعية هي الاشراف على الاعمال المنزلية ومتابعتها الامر الذي يجعل من المدعية من العمال المستثنين من العمل الاضافي بحكم طبيعة عملهم مما يستوجب رد هذه المطالبة.»

٣- مطالبة المدعية ببدل عمل أيام عطلة دينية ورسمية : «تجد المحكمة بأن طبيعة عمل المدعية كعاملة منزل تحدد الاحكام التي تخضع اليها بمقتضى نظام العاملين في المنازل وطهارتها ومن في حكمهم رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٦ و برجوع المحكمة الى هذا النظام لم يحدد بأن العاملين في المنازل يستحقون بدل عطلة دينية ورسمية ذلك ان طبيعة عملهم تقتضي تواجدهم الدائم لدى رب العمل ، الامر الذي ينبغي معه القول بوجوب رد الدعوى عن هذا الشق لعدم الاستحقاق.»

نلاحظ على القرار السابق أن المحكمة حكمت للعاملة بأجورها، و استندت إلى أن عبء اثبات تقاضي العاملة لكامل أجورها عن كامل فترة عملها يقع على عاتق صاحب العمل، وحيث ثبت للمحكمة أن العاملة قد عملت من تاريخ ٢٠٢٠/٣/٦ و لغاية تاريخ ٢٠٢١/٧/٦ وعليه فإن العاملة تستحق أجرها عن عملها مبلغ ٢٢٥٧ دينارًا أردنيًا.

النتائج الذي توصل إليها التقرير :

١. فيما يتعلق بعاملات المنازل، نص نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩ وتعديلاته في مادته الرابعة فقرة ب على أن يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر الشهري للعامل خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملات الأجنبية بالوسائل والطرق التي يحددها الوزير لهذه الغاية على أن يحتفظ صاحب المنزل والعامل بمستند يثبت دفع الأجر الشهري له، ولم يصدر أي قرار عن الوزير لتحديد هذه الطرق .
٢. فيما يتعلق بعاملات المنازل، نصت كل من مذكرات التفاهم الموقعة بين الأردن و إثيوبيا و غانا و أوغندا و نيبال على التزام صاحب العمل بفتح حساب بنكي لعامل المنزل لديه وإعطاء نسخة من قسيمة الإيداع للعامل إلا أن هذا غير مطبق.
٣. فيما يتعلق بعاملات المنازل، يكون الحد الأدنى للأجور وفق آخر قرار من اللجنة الثلاثية ١١٠ دنانير، وهناك قائمة بوزارة العمل لتحديد الأجر حسب الجنسية .
٤. فيما يتعلق بعاملات المنازل ، لم تصدر تعليمات أو قرارات من قبل وزير العمل تحدد طرق دفع الأجر.
٥. فيما يتعلق بالذاكرة الثنائية بين جمهورية الفلبين و المملكة الاردنية الهاشمية، نجد أنها حددت الحد الأدنى لأجور العاملات في المنازل الفلبينيات ب ٤٠٠ دولار ولم تشير إلى العاملات في قطاع التجميل .
٦. فيما يتعلق بالعمال في المصانع ، نجد أن الحد الأدنى للأجر النقدي لهم ١١٠ دنانير .
٧. فيما يتعلق بعمال الزراعة من المهاجرين، نص نظام الزراعة رقم ١٩ لسنة ٢٠٢١ بأنه لا يجوز أن يقل أجر العامل الزراعي عن الحد الأدنى للأجور المحدد وفقاً للقانون.
٨. فيما يتعلق بالعمال المهاجرين في مختلف القطاعات، فإن الحد الأدنى للأجور لهم وفق آخر قرار من اللجنة الثلاثية ٢٦٠ ديناراً أردنياً أي أنه يساوي الحد الأدنى لأجور العمال الأردنيين .
٩. يستطيع العمال المهاجرين المطالبة بأجورهم عن طريق سلطة الأجور ، إلا أنه لا يتوفر مترجم هناك، كما لا يوجد شركات لتبليغ أصحاب العمل بلائحة الدعوى، و يجب أن يراجعوا المحكمة لغايات التبليغ و دفع رسوم التبليغ في حال لم يتبلغ صاحب العمل .
١٠. يستطيع العمال المهاجرين المطالبة بأجورهم عن طريق محاكم صلح الحقوق، إذا كانت قيمة المطالبة تقل عن ١٠٠٠ ديناراً أردنياً وفي حال زادت عن ذلك يجب توكيل محام.
- ١١- عندما اشترط سابقاً أن يكون هنالك حساب بنكي لعاملات المنازل ، كان أصحاب العمل يقومون بفتح هذه الحسابات لغايات استصدار تصريح العمل، هذا الأمر ليس هو المطلوب، ويتمثل المطلوب بتمكين وزارة العمل من مراقبة هذه الحسابات للتأكد من دفع الأجور بانتظام .

التوصيات:

١. تفعيل مذكرات التفاهم الموقعة بين الأردن وإثيوبيا وغانا وأوغندا ونيبال، التي نصت على التزام صاحب العمل بفتح حساب بنكي لعامل المنزل لديه وإعطاء نسخة من قسيمة الإيداع للعامل.
٢. الطلب من صاحب العمل أن يُقدم كفالة بنكية لوزارة العمل قبل توقيع عقد العمل مع أي عامل مهاجر، وعندما يقوم صاحب العمل بالاخلال بدفع الأجور يمكن تسييلها ومنح العمال حقوقهم من خلال وزارة العمل .
٣. البت السريع في القضايا العمالية، ذلك من خلال قيام المحاكم بالتعجيل بإصدار قراراتها في القضايا العمالية والالتزام بما هو موجود في القانون على أن تفصل خلال مدة أقصاها ٤ أشهر.
٤. تعزيز التفتيش النوعي والفعال على أوضاع العمال المهاجرين وحماية أجورهم ، من خلال التفتيش على معايير العمل اللائق للعمال، والابتعاد عن الطريقة التقليدية للتفتيش، وابتكار طرق جديدة مثل الربط الإلكتروني وتخصيص المفتشين وفقاً لاختصاصات متعددة مثل مفتشين على الأجور أو على الصحة والسلامة المهنية ، إلى جانب تغيير أماكنهم باستمرار .
٥. توفير مترجم وشركة تبليغ في سلطة الأجور لتمكين العمال من المطالبة بأجورهم بكل سهولة ويسر ..

