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

HEINRICH BÖLL STIFTUNG
فلسطين والأردن

الطريق الآمن:

الاستقدام والاستخدام اللائق

2021

أعدت هذه الورقة بدعم من مؤسسة هينرش بل - فلسطين والأردن, ولا يمكن اعتبار محتوياتها انعكاساً لموقف المؤسسة الداعمة, وترجع المسؤولية لما يرد فيها إلى تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان.

قائمة المحتويات

المقدمة.....1

الفصل الاول: المعايير الدولية حول الاستقدام اللائق.....4

أولا: المعاهدات الخاصة بالعمال المهاجرين.....4

ثانياً: الإتفاقيات المتعلقة بجريمة الإتجار بالبشر.....8

ثالثا: معايير منظمة العمل الدولية.....10

رابعا: الإتفاقيات الاقليمية حول الاستقدام.....14

الفصل الثاني: التشريعات الوطنية الأردنية المتعلقة بالاستقدام.....16

أولا: القوانين.....16

ثانيا: الأنظمة والتعليمات.....18

ثالثا: القرارات.....26

الفصل الثالث: الإجراءات الخاصة بالاستقدام في الأردن.....28

مذكرات التفاهم.....28

مذكرات التفاهم على أرض الواقع.....43

إجراءات عملية الإستقدام.....44

الفصل الرابع: مدى التطبيق العملي لمعايير أخلاقيات الاستقدام العادل في الأردن.....54

أولا: التناقض بين التشريعات.....54

ثانياً: الإتفاقيات ومذكرات التفاهم.....57

ثالثاً: توعية أصحاب العمل والعمال وتدريب العمال قبل استقدامهم.....59

رابعاً: المخالفات من قبل العاملين في مكاتب الاستقدام.....60

خامساً: وجود عقود للعمال المهاجرين واضحة وشفافة.....62

سادساً: اختلاف الأجر والمعاملة باختلاف الجنسية وتكلفة الاستقدام.....65

سابعاً: التفتيش لاكتشاف ومنع حدوث انتهاكات على العمال المهاجرين.....68

ثامناً: الحق في التنظيم النقابي.....71

توصيات الدراسة.....76

المقدمة

يعد استقدام العمّال المهاجرين جزءًا أساسيًا من تسهيل تنقل العمالة بين الدول. عندما يتم الاستقدام بشكل لائق وبشفافية, فإنه يساهم في هجرة آمنة للعمال التي تعود عليهم, وعلى بلادهم, ومشغليهم, ووكالات التوظيف التي تساهم في عملية التوظيف بالنفع.

بكلمات أخرى, إن الاستقدام اللائق يشمل تشغيل العمال القانوني بطرق عادلة وشفافة وتحترم وتحمي كرامتهم وتصون حقوق الإنسان[1].

تنحدر تعاريف الاستقدام «**اللائق**»، «**العادل**»، أو «**المسؤول**» من المعايير والاتفاقيات الدولية. على وجه الخصوص, اتفاقية منظمة العمل الدولية (C181) الخاصة بوكالات التوظيف الخاصة لعام 1997, التي كفلت الحماية بشكل واضح للباحثين عن عمل, لا سيما احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحظر فرض رسوم أو تكاليف على الباحثين عن عمل.

تم توضيح مبادئ الاستقدام اللائق من خلال المبادئ العامة والارشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 2016, التي تعزز الشفافية والإنصاف لصالح كل من العمال وأصحاب العمل. بعض المبادئ الأساسية للتجنيد الأخلاقي هي:

- لكل عامل الحق في حرية التنقل
- يجب ألا يدفع أي عامل لقاء وظيفته
- يجب ألا يكون العامل مدينًا, أو مجبرًا على العمل [2]

ولأهمية الاستقدام اللائق فقد تم إلقاء الضوء عليه في العديد من الصكوك الدولية, ما في ذلك أهداف التنمية المستدامة. حيث إنه مكرس في الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة - العمل اللائق والنمو الاقتصادي, وبشكل أكثر تحديدًا في الأهداف:

- **الهدف 8.7:** اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء العبودية الحديثة والإتجار بالبشر وتأمين حظر والقضاء على أسوأ أشكال عمل الطفل, بما في ذلك تجنيد الأطفال واستخدامهم كجنود, وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025.
- **الهدف 8.8:** حماية حقوق العمل وتعزيز بيئات عمل آمنة ومأمونة لجميع العمال, بمن فيهم العمال المهاجرون, ولا سيما المهاجرات, وأولئك الذين يعملون في وظائف غير مستقرة.[3]

1 ILO, Global Continental Policy Framework: Guiding Labour Migration and Labour Mobility, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmsp52%Fgroups%2Fpublic%2F---africa%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_673552.pdf&clen=1308322&chunk=true

2 منظمة العمل الدولية, المبادئ العامة والارشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل, 2019 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_614069.pdf

3 أهداف التنمية المستدامة: https://www.arabstates.undp.org/content/rbas/ar/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-

بالإضافة إلى ذلك، فإن الهدف العاشر لأهداف التنمية المستدامة وهو الحد من عدم المساواة يتناول الاستقدام الأخلاقي في الهدف 10.7 وهو تسهيل الهجرة وتنقل الأشخاص بشكل منظم وآمن ومنتظم ومسؤول، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والمدارة بشكل جيد؛ بالإضافة إلى الهدف 17، الشراكات من أجل الأهداف، وتحديداً:

- **17.17:** الترويج إلى الشراكات الفعالة بين المؤسسات العامة، والمؤسسات العامة-الخاصة، وشراكات المجتمع المدني، للبناء على الخبرات الخاصة بهم واستراتيجيات توفير الموارد للشراكات.

وكانت أحدث وثيقة قامت بتسليط الضوء على الاستقدام اللائق هي الميثاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية. على وجه الخصوص، الهدف السادس من GCM وهو «تسهيل الاستقدام اللائق والأخلاقي وحماية الظروف التي تضمن العمل اللائق[4].

لكن الحقيقة على أرض الواقع ترسم صورة مختلفة بسبب الاستقدام غير اللائق الذي يعد ظاهرة واسعة الانتشار في العديد من القطاعات الاقتصادية. وترتبط الممارسات المرتبطة بالاستقدام غير اللائق بتشغيل العمال ذوي المهارات المتدنية، حيث ترتكز الممارسات على نموذج العمل الذي ينص ان «العامل يدفع». إن استغلال هؤلاء العمال المهاجرين المستضعفين غالبًا ما يبدأ في مرحلة الاستقدام حيث يتم فرض رسوم اضافية عليهم أو يتم تضليلهم فيما يخص الوظيفة المعروضة.

بموجب هذه الترتيبات، يدفع العمال المهاجرون التكاليف والنفقات المرتبطة بالتوظيف والهجرة، ما يتركهم غالبًا مثقلين بالديون ويفاقم ضعفهم ويسهل استغلالهم. تعرف منظمة العمل الدولية تكاليف الاستقدام والتكاليف المترتبة عليه بأنها: «أي تكاليف ونفقات تكبدها العمال خلال عملية الاستقدام أو التنسيب، بغض النظر عن الطريقة والتوقيت أو مكان تحصيلها او جمعها»[5]

ويشمل هذا التكاليف المتعلقة بالسفر الدولي (مثل اصدار جواز السفر، والفيزا، وتذاكر العودة، ...الخ)، التكاليف الطبية وكلف التدريب، أو أي تكاليف ادارية أو عامة تتعلق بالتعيين في الوظيفة. وتشمل تكاليف التوظيف التي يتم دفعها بالممتلكات أو المال، والخصم من الأجور أو المزايا، أو الرشاوى، بالإضافة إلى الدفعات العينية مثل العمل بلا أجر.

عندما يتم جمع هذه النماذج مع أشكال أخرى من الإساءة مثل الوعد الكاذب عن الشروط واحكام العمل، محددات الحرية والتنقل، والإكراه أو عدم القدرة على الوصول للانتصاف، من الممكن أن تقود للاستغلال واشكال العمل الجبري.

ولأهمية الاستقدام اللائق وارتباطه بتنظيم سوق العمل الأردني فقد ارتأت تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الانسان لتسليط الضوء على الاستقدام العادل في هذه

and-economic-growth.html

4 الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية
https://www.unhcr.org/ar/5c45906a4.html

5 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf

الدراسة لتحليل التشريعات الوطنية المتعلقة بالاستقدام في الأردن ومدى موائمتها مع المعايير الدولية وتطبيقها على أرض الواقع من ناحية أخرى

أهداف الدراسة

تأتي هذه الدراسة بهدف تسليط الضوء على سير عملية الاستقدام للعمال المهاجرين في الاردن، وتناول إرشادات التوظيف التي ينص عليها القانون الأُرْدُنّيّ، والإطار الدُّوَليّ لإرشادات الاستقدام اللائق والتطبيق الفعلي لهما على أرض الواقع، والحديث عن أثر إجراءات الاستقدام والتوظيف على حياة العمال المهنية ومستواهم المعيشي.

منهجية الدراسة

تتطرق الدراسة لطرق الاستقدام ا اللائق , وشروطه, حيث تعتمد الدراسة على الأسلوب التحليلي حيث تم تحليل كل من المنظومة الدولية المقوننة للاستقدام العادل، إضافة إلى مجموعة القوانين والتعليمات والتشريعات على المستوى الوطني. بعد ذلك تم دراسة هذه التشريعات على أرض الواقع لمعرفة مدى تطبيقها ومواءمتها مع معايير منظمة العمل الدولية.

الدراسة اشتملت على أربعة فصول، الأول حول المعايير الدولية حول الاستقدام اللائق، والثاني يناقش التشريعات الوطنية الأردنية، أما الفصل الثالث تناول الإجراءات الخاصة بالاستقدام في الأردن، فيما تناول الفصل الرابع التطبيق العملي لمعايير أخلاقيات الاستقدام اللائق في الأردن.

الفصل الاول: المعايير الدولية حول الاستقدام اللائق

تشتمل أحكام الاستقدام اللائق على العديد من الوثائق الدولية الرئيسية, بما في ذلك المعاهدات القانونية والصكوك المعيارية. وتحدد المعاهدات الأساسية الملزمة قانونيا والمتعلقة بالتوظيف اللائق مسؤوليات الدول في ضمان التوظيف اللائق والاستفادة من الصلة بين موضوع التوظيف الشامل ومجالات القانون الدولي مثل العمل الجبري وحقوق العمال المهاجرين وسياسات التوظيف, فضلا عن الاتفاقيات التي تركز على قطاعات توظيف محددة.

يرد الإطار المعياري للاستقدام اللائق في العديد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية, ولا سيما الاتفاقيات التي تتناول خدمات الاستقدام والتوظيف, والعمل الجبري, والهجرة من أجل العمل, والاتفاقيات الخاصة بقطاعات معينة, مثل العمل المنزلي. المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية للإستخدام العادل (GPOG) وتعريف رسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة بها, وتكمل المعاهدات الملزمة قانونًا من خلال تفريغ الأدوار والمسؤوليات المحددة للجهات الفاعلة المختلفة المنخرطة في تعزيز التوظيف اللائق. يركز (GPOG) والتعريف على نهج أصحاب المصلحة المتعددين لتنفيذ عمليات التوظيف العادلة. تعد هذه الوثائق مكملة للمعاهدات الملزمة قانونًا من خلال تفريغ الأدوار والمسؤوليات المحددة للجهات الفاعلة المختلفة المتورطة في تعزيز التوظيف العادل. تستفيد أداة منظمة العمل الدولية لعام **2016** هذه من نهج أصحاب المصلحة المتعددين لتحقيق التوظيف العادل.[6]

أولا: المعاهدات الخاصة بالعمال المهاجرين

أدت الوتيرة المتزايدة للعولمة الاقتصادية إلى زيادة كبيرة في أعداد العمال المهاجرين. تدفع البطالة والفقر العديد من العمال في البلدان النامية إلى البحث عن عمل في مكان آخر, في حين أن البلدان المتقدمة تشهد طلبًا متزايدًا على الايادي العاملة, لا سيما العمالة غير المتخصصة. نتيجة لذلك, يسافر ملايين العمال وأسرهم إلى بلدان أخرى للعثور على عمل. ويساهم العمال المهاجرون في اقتصادات البلدان المضيفة لهم, وتساعد التحويلات التي يرسلونها إلى أوطانهم في تعزيز اقتصادات بلدانهم الأصلية.

ومع ذلك, في الوقت ذاته غالبًا ما يتمتع العمال المهاجرون بقدر ضئيل من الحماية الاجتماعية, ويواجهون التمييز في سوق العمل, وهم عرضة بشكل أكبر من غيرهم للاستغلال والإتجار بالبشر, بما في ذلك في عملية التوظيف وتسهم المعايير القانونية الدولية بشأن الهجرة في توفير أدوات للبلدان الأصلية والوجهة لإدارة تدفقات الهجرة وضمان الحماية الكافية لهذه الفئات الضعيفة من العمال. وتشمل:

6 منظمة العمل الدولية, المبادئ العامة والارشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل, 2019
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c097_ar.pdf

اتفاقية الهجرة من أجل العمل - C097[7]

دخلت حيز النفاذ: 22 من كانون الثاني لعام 1952

قدمت هذه الإتفاقية التعريف الأول للمهاجرين من أجل العمل, على أنهم الأفراد الذين يهاجرون من بلد إلى آخر بهدف توظيفهم في غير عملهم لحسابهم الخاص. يشمل هذا المصطلح أي شخص يتم قبوله بصفة منتظمة كمهاجر للعمل.

تنص الإتفاقية على أن كل دولة عضو يجب أن تضمن خدمات كافية لمساعدة المهاجرين على العمل. كما يجب أن تتخذ الخطوات المناسبة لتقديم معلومات دقيقة ومكافحة الاجندات المضللة فيما يتعلق بالهجرة الخارجية والهجرة. يجب أن تتخذ تدابير لتسهيل مغادرة المهاجرين وسفرهم واستقبالهم للعمل. علاوة على ذلك, يجب أن تكون الخدمات التي تقدمها وكالات التوظيف العامة للمهاجرين للتوظيف بلا كلفة على العمال.

كما يتوجب على سلطات الدول التي يكون توافد المهاجرين فيما بينها كبيرًا بما فيه الكفاية, ابرام اتفاقات لتنظيم المسائل المتعلقة بتطبيق الإتفاقية, كلما كان ذلك ضروريًا أو مرغوبًا فيه.

اتفاقية الهجرة من أجل العمل (أحكام تكميلية) - C143[8]

دخلت حيز النفاذ في: 9 كانون الأول 1978

الغرض من اتفاقية الهجرة من أجل العمل (أحكام تكميلية) ينضوي على شقين: فهي تهدف إلى مكافحة الهجرة في ظروف مسيئة, وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين. كلا الهدفين لهما صلة بإرساء عمليات توظيف لائقة, في ضوء تزايد خطر الإتجار بالبشر المرتبط بإساءات التجنيد.

بالتوقيع على المعاهدة, تتعهد الدولة العضو باحترام حقوق الإنسان الأساسية لجميع العمال المهاجرين. كما يجب أن تسعى بشكل منهجي إلى تحديد ما إذا كان هناك عمال مهاجرين يعملون بشكل غير قانوني على أراضيها, وما إذا كان أي مهاجر للعمل يغادر أو يمر عبر أو يصل إلى أراضيها يخضع لظروف تنتهك الصكوك الدولية أو القوانين واللوائح الوطنية. ويجب أن تتخذ التدابير اللازمة لمنع هذه الانتهاكات والقضاء عليها, بما في ذلك مقاضاة مرتكبي الإتجار بالأيدي العاملة, بغض النظر عن الدولة التي يعملون منها.

بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال, يجب على الدولة اعتماد أحكام قانونية وتنظيمية للكشف عن الإستخدام غير القانوني للعمال المهاجرين ومعاقبة الأشخاص الذين:

- يشغلون العمال المهاجرين بشكل غير قانوني
- ينظمون حركة العمال المهاجرين للعمل في بيئة عمل مسيئة
- تقديم العون عن علم لمثل هذه الحركات.

7 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c097_ar.pdf
8 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c143_ar.pdf

التوصية العامة بشأن العاملات المهاجرات - R026 (والتابعة لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) [9]

تم الموافقة عليه في 5 تشرين الثاني من عام 2008

تكمل التوصية العامة رقم 26 بشأن العاملات المهاجرات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من خلال معالجة نقاط الضعف المحددة للعاملات المهاجرات. وهي واحدة من سلسلة من التوصيات الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن القضايا التي تمس المرأة والتي تعتقد أنه ينبغي للدول الأطراف تكريس مزيد من الاهتمام لها.

يقتصر نطاق التوصية العامة على معالجة أوضاع العاملات المهاجرات, كعاملات في وظائف منخفضة الأجر, وقد يتعرضن لخطر كبير بسبب سوء المعاملة والتمييز, واللاتي قد لا يصبحن مؤهلات أبدًا للحصول على الإقامة الدائمة أو الجنسية في بلد العمل, على عكس العمال المهاجرين المحترفين.

تنطبق التوصية العامة على:

أ) العاملات المهاجرات اللاتي يهاجرن بشكل مستقل

ب) النساء المهاجرات بهدف الانضمام لأزواجهن, أو افراد أسرهن الذين يعملون أيضًا

ت) النساء المهاجرات بهدف الانضمام لأزواجهن, أو افراد أسرهن الذين يعملون أيضًا, وينخرطن في العمل بدورهم

ث) النساء المهاجرات بشكل غير موثق, ومن الممكن أن يقعن ضمن الفئات أعلاه

وإدراكًا لخطر تعرض العاملات المهاجرات لسوء المعاملة في جميع مراحل الهجرة, تنطبق التوصية العامة رقم 26 على بلدان الأصل والعبور والمقصد. ولذلك فهي تشجع التعاون الثنائي والإقليمي من خلال إبرام الاتفاقيات ومذكرات التفاهم. يهتم العديد من التدابير الموصى بها على وجه التحديد بإنشاء عمليات توظيف عادلة للمهاجرات.

كجزء من مسؤوليتها عن ضمان عمليات التوظيف العادلة, يجب على دول الأصل تقديم أو تسهيل المعلومات والتدريب قبل المغادرة لرفع وعي العمال المهاجرين المحتملين بالموضوعات التالية: المحتويات الموصى بها لعقود العمل, والحقوق والاستحقاقات القانونية في بلد التوظيف, وطرق الاستغلال المحتملة, وإجراءات الشكاوى. ويفضل أن تشارك وكالات التوظيف في مثل هذه الدورات التدريبية. بالإضافة إلى ذلك, يُتوقع من بلدان الأصل تنظيم ومراقبة وكالات التوظيف لضمان احترامها لحقوق جميع العاملات المهاجرات.

وتشمل مسؤوليات بلدان العبور أيضًا ضمان التوظيف العادل للمهاجرات, وتدريب ضباط شرطة الحدود والهجرة ورصدهم والإشراف عليهم فيما يتعلق بمراعاة الفوارق بين الجنسين والممارسات المناهضة للتمييز, فضلاً على حماية المهاجرات من الانتهاكات التي تحدث تحت إطار الاختصاص القضائي.

9 https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_2009_WP-1_R_7138_A.pdf

أخيـرًا, فـإن دول المقصـد مسـؤولة عـن ضمـان أن عقـود العمـل الخاصـة بالنسـاء سـارية قانونيـا, وأن العامـلات المهاجـرات يتمتعـن بإمكانيـة الوصـول إلـى سـبل الانتصـاف عنـد انتهـاك حقوقهـن.

اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة[10] - C181

دخلت حيز النفاذ: 10 أيار 2000

حـددت الإتفاقيـة وكالـة التوظيـف الخاصـة, علـى أنهـا أي شـخص طبيعـي أو اعتبـاري, مسـتقل عـن السـلطات العامـة, والتـي تقـدم واحـدة أو أكثـر مـن خدمـات سـوق العمـل التاليـة:

- خدمـات مطابقـة عـروض وطلبـات التوظيـف, دون أن تصبـح وكالـة التوظيـف الخاصـة طرفًـا فـي علاقـات العمـل التـي قـد تنشـأ عنهـا؛
- الخدمـات التـي تتكـون مـن توظيـف العمـال بهـدف إتاحتهـم لطـرف ثالـث قـد يكـون شـخصًا طبيعيًـا أو اعتباريًـا يتولـى تكليفـه بمهامـه والإشـراف علـى تنفيذهـا.
- الخدمـات الأخـرى المتعلقـة بالبحـث عـن عمـل, والتـي تحددهـا السـلطة المختصـة بعـد استشـارة المنظمـات الأكثـر تمثيـلاً لأصحـاب العمـل والعمـال, مثـل توفيـر المعلومـات, والتـي لا يتـم إعدادهـا لمطابقـة عـروض وطلبـات توظيـف محـددة.

تعتـرف الإتفاقيـة بالـدور الـذي تلعبـه وكالات التوظيـف الخاصـة فـي سـوق العمـل الـذي يعمـل بشـكل جيـد, وكذلـك الحاجـة إلـى حمايـة العمـال مـن مخاطـر سـوء المعاملـة. لذلـك, يجـب علـى كل دولـة طـرف فـي الإتفاقيـة أن تحـدد الشـروط التـي تحكـم عمـل وكالات الإسـتخدام الخاصـة. يجـب أن يضمـن أنهـم يعاملـون العمـال دون تمييـز فيمـا يتعلـق بالعـرق, أو اللـون, أو الجنـس, أو الديـن, أو الـرأي السياسـي, أو الأصـل القومـي, أو الأصـل الاجتماعـي. وعـلاوة علـى ذلـك, يجـب أن تتخـذ جميـع التدابيـر اللازمـة لتوفيـر الحمايـة الكافيـة ومنـع الإسـاءات للعمـال المهاجريـن الذيـن يتـم توظيفهـم أو وضعهـم علـى أراضيهـا مـن قبـل وكالات التوظيـف الخاصـة. كمـا يجـب أن تتخـذ تدابيـر لضمـان عـدم اسـتخدام أو توفيـر عمالـة الأطفـال مـن قبـل وكالات التوظيـف الخاصـة. أخيـرًا, يجـب علـى كل دولـة طـرف ضمـان وجـود إجـراءات مناسـبة لمعالجـة الشـكاوى والتجـاوزات المزعومـة والممارسـات الاحتياليـة التـي ترتكبهـا وكالات التوظيـف الخاصـة والتحقيـق فيهـا.

كمـا يجـب علـى وكالات التوظيـف الخاصـة بدورهـا, احتـرام خصوصيـة العمـال فيمـا يتعلـق بمعالجـة بياناتهـم, ويجـب ألا تفـرض أي رسـوم أو تكاليـف علـى العمـال, مـع مراعـاة بعـض الاسـتثناءات المحـدودة. عـلاوة علـى ذلـك, تنـص الإتفاقيـة علـى التعـاون بيـن خدمـات التوظيف الخاصـة والعامـة, وتحـدد المبـادئ العامـة لحمايـة الباحثيـن عـن عمـل مـن الممارسـات غيـر الأخلاقيـة أو غيـر الملائمـة, وتوفـر الحمايـة للعمـال المسـتخدمين بموجـب ترتيبـات التعاقـد, وكذلـك العمـال المعينيـن مـن الخـارج. وتنطبـق أحـكام هـذا الصـك أيضًـا علـى وكالات التوظيـف المؤقتـة.

10 http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c181.pdf

اتفاقية العمال المنزليين[11] - C189

دخلت حيز النفاذ: 5 أيلول 2013

يشكل العمال المنزليين جزءًا كبيرًا من الأيادي العاملة في القطاع غير المنظم عالميًا، ويعد هؤلاء العمال من الفئات الأكثر هشاشة بين مجموعات العمال. حيث يتسم عملهم بالتواجد في المنازل الخاصة بالأفراد غالبًا بلا أي شروط واضحة للعمل، وبلا أي تسجيل قانوني ما يستثنيهم من التشريعات الخاصة بالعمل والعمال.

أكد مؤتمر العمل الدولي من خلال تطبيق معاهدة رقم 189 والتوصية رقم 201 أن العمال المنزليين كغيرهم من العمال يملكون الحق في بيئة عمل وحياة لائقة. وبعد النظر في الظروف الخاصة لعمال المنازل حيث تكون بيئة العمل والمعيشة للعامل هي منزل صاحب العمل، كان من المستحسن أن يتم إكمال صكوك منظمة العمل الدولية الخاصة بعمال المنازل لتساعدهم على الحصول على حقوقهم بلا انتقاص.

أما في ما يخص استقدام وتشغيل عمال المنازل، تتطلب المعاهدة من الدول الأعضاء أن تتخذ القياسات التي تساعد على ضمان ابلاغ عمال المنازل بشروط وأحكام العمل الخاص بهم. كما توضح المعاهدة بعض المسائل التي يجب توفير المعلومات عنها على وجه الخصوص، مثل مكان العمل، والتعويضات، وساعات العمل، وأوقات الراحة اليومية والأسبوعية. كما يجب توفير هذه المعلومات لعمال المنازل بشكل لائق، وموثق، وسهل الفهم، ويفضل أن يتم هذا من خلال عقد مكتوب. أما في حال عمال المنازل المقيمين مع صاحب العمل، فإنه يجب على الدول الأعضاء أن تتخذ القياسات اللازمة لضمان قدرة العمال على الوصول لاتفاق مع صاحب العمل على الاقامة مع صاحب العمل أو عدمها بحرية.
تغطي المعاهدة جميع العمال المهاجرين، بما يشمل عاملات المنازل. ومع ذلك، فإنه بسبب هشاشة أوضاع العمال المهاجرين، فإنه يحتوي على أقسام تخص المشكلات التي يواجهونها والاحتياجات الخاصة بهم. على وجه الخصوص، يتم توفير حماية إضافية عبر مطالبة العمال المهاجرين بتلقي عرض عمل أو عقد مكتوب قبل عبور الحدود الوطنية. وتلتزم الدول الأعضاء بتنظيم أنشطة وكالات التوظيف الخاصة من خلال ضمان إتاحة آليات الشكاوى للعمال المنزليين واعتماد تدابير لحمايتهم بشكل مناسب من سوء المعاملة. كما تؤكد الإتفاقية على أنه يجب على الدول اتخاذ تدابير لضمان عدم خصم الرسوم التي تتقاضاها الوكالات من أجور العمال المنزليين.

ثانياً: الإتفاقيات المتعلقة بجريمة الإتجار بالبشر

بروتوكول عام 2014 الخاص بالعمل الجبري [12]

يهدف بروتوكول 2014 الملحق باتفاقية العمل الجبري، المدعوم بالتوصية رقم 203، إلى تعزيز تدابير الوقاية والحماية والتعويض، فضلاً عن تكثيف الجهود للقضاء على جميع أشكال العمل الجبري، بما في ذلك الإتجار بالبشر. والغرض منه هو معالجة الثغرات في تنفيذ اتفاقية العمل الجبري لعام 1930.

11 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ar.pdf
12 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_249723.pdf

يلاحظ البروتوكول أن عددًا متزايدًا من العمال يعملون في السخرة أو العمل الجبري في القطاع، وأن بعض قطاعات الاقتصاد معرضة للخطر بشكل خاص، وأن فئات معينة من العمال أكثر عرضة لخطر الوقوع ضحايا للعمل الجبري أو الإلزامي، لا سيما المهاجرين. وإدراكًا للصلة بين التشغيل بهدف الاستغلال والعمل الجبري، فإن المادة 2 من بروتوكول العمل الجبري توضح بالتفصيل التدابير التي يمكن اتخاذها للحد من العمل الجبري، والتي تشمل حماية الأشخاص من الممارسات التعسفية والاحتيالية أثناء عملية التوظيف والتشغيل.

لهذا، تنص المادة 2 على:

يجب أن تتضمن القياسات المتبعة للوقاية من العمل القسري أو الجبري ما يلي:

(أ) تثقيف الناس ونشر الوعي، ولا سيما أولئك الذين يعتبرون من الفئات الهشة بشكل خاص، من أجل منع وقوعهم ضحايا للعمل الجبري أو القسري؛

(ب) تثقيف وتعليم أصحاب العمل، من أجل منع تورطهم في ممارسات العمل الجبري أو القسري؛

(ج) بذل الجهد لضمان:

(i) تغطية وتطبيق جميع التشريعات ذات العلاقة بمنع العمل الجبري أو القسري، من ضمنها قانون العمل بما يتناسب، والتأكد من تطبيق هذه التشريعات على جميع العاملين في كل قطاعات الاقتصاد

(ii) تعزيز خدمات تفتيش العمل والخدمات الأخرى المسؤولة عن تنفيذ وتطبيق هذه التشريعات.

(د) حماية الأشخاص، ولا سيما العمال المهاجرين، من الممارسات التعسفية والاحتيالية المحتملة أثناء عملية التوظيف والتنسيب

(ه) دعم الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل كل من القطاعين العام والخاص لمنع مخاطر العمل الجبري أو الإلزامي والاستجابة لها

(و) معالجة الأسباب الجذرية والعوامل التي تزيد من مخاطر العمل الجبري أو الإلزامي

بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية[13]

بروتوكول الإتجار هو أول صك دولي يعرف الإتجار بطريقة شاملة. تُعرِّف المادة 3 الإتجار بأنه «تجنيد الأشخاص، أو نقلهم، أو إيوائهم، أو استقبالهم، عن طريق التهديد بالقوة أو استخدامها أو غير ذلك من أشكال الإكراه، أو الاختطاف، أو الاحتيال، أو الخداع، أو إساءة استخدام السلطة، أو الضعف، أو إعطاء أو تلقي مدفوعات أو مزايا لتحقيق موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر، لغرض الاستغلال. كما يجب أن يشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال بغاء الآخرين أو غير ذلك من أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة، أو الخدمات، أو العبودية، أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد، أو نزع الأعضاء».

13 http://hrlibrary.umn.edu/arab/P1orgCRIME.html

يعبر البروتوكول عن أول إجماع دولي حول تعريف الإتجار بالبشر، وهو الخطوة الأولى نحو جهد دولي منسق لمكافحة هذه الممارسة. من خلال إدراج التجنيد في نطاق الأعمال التي يمكن أن تشكل اتجارًا بالبشر، يقر البروتوكول بالطريقة التي يستغل بها المتاجرين التنقل والأزمات والعوائق الاقتصادية والاجتماعية في جذب ضحاياهم.

بروتوكول الإتجار بالبشر له ثلاثة أغراض رئيسية وهي: منع ومكافحة الإتجار بالبشر، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والأطفال؛ وحماية ومساعدة ضحايا الإتجار، مع الاحترام الكامل لحقوق الإنسان الخاصة بهم ؛ وتعزيز التعاون بين الدول في تحقيق تلك الأهداف.

بالإضافة إلى توفير تعريف موحد للاتجار بالبشر، يوفر البروتوكول تدابير شاملة لإنفاذ القانون لمكافحة الإتجار بالبشر. وهي تشمل الإلتزام بتجريم الإتجار ومحاولة الإتجار وما يرتبط بهما من أفعال أخرى. وتدعو الوثيقة إلى تدريب أفضل لموظفي إنفاذ القانون لتمكينهم من التعرف على ضحايا الإتجار المحتملين وأساليب الجريمة المنظمة المستخدمة في الإتجار بالأفراد.

كما يتطلب التعاون بين مسؤولي إنفاذ القانون وموظفي الهجرة في الدول الأطراف في رسم خرائط وتحديد طرق النقل والوثائق المزورة والمتاجرين المحتملين. عززت المادتان 11 و12 تدابير مراقبة الحدود، مثل فحص وثائق السفر، وركوب المركبات للتفتيش وتحسين جودة وثائق السفر للحد من الخداع.

ثالثا: معايير منظمة العمل الدولية

المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل وتعريف رسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة به [14]

تم تبني وتطبيق المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل الإستخدام العادل في عام 2016 من قبل اجتماع ثلاثي للخبراء. وكان الهدف من هذه المبادئ هو وضع أسس واضحة لمنظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى والهيئات التشريعية الوطنية والشركاء الاجتماعيين لتعزيز وضمان الاستقدام العادل.

وتهدف هذه المبادئ التوجيهية إلى تغطية سير عملية استقدام وتوظيف جميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، سواء بشكل مباشر من قبل أصحاب العمل أو من خلال وسطاء. وتنطبق على التوظيف داخل الحدود الوطنية أو خارجها، وكذلك على التوظيف من خلال وكالات التوظيف المؤقتة، وتغطي جميع قطاعات الاقتصاد. كما أنه من المقرر أن يتم تنفيذ هذه المبادئ التوجيهية على المستوى الوطني بعد التشاور بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة.

كما تساعد هذه المبادئ العامة والتعليمات التي وضعتها منظمة العمل الدولية للاستقدام العادل للتعريف بالعمل الحالي والمستقبلي لمنظمة العمل الدولية،

14 منظمة العمل الدولية، المبادئ العامة والارشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل، 2019
2Fgroups%2Fpublic%%chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmsp5
2F---arabstates%2F---ro-beirut%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_614069.pdf&clen=7502632&chunk=true

والمؤسسات, والهيئات التشريعية المحلية, والشركاء الاجتماعيين في الترويج والحرص عليه.

تم استمداد هذه المبادئ والتعليمات من العديد من المصادر, المصدر الرئيسي كان معايير العمل الدولية وصكوك منظمة العمل الدولية. ومصادر أخرى بالإضافة للممارسات الفضلى التي تم أخذها بعين الإعتبار. وتم إدراج جميع المصادر في ملحقات الوثيقة.

المبادئ العامة

1. ينبغي أن تجري عملية الإستخدام على نحو يحترم ويحمي ويستوفي حقوق الإنسان المعترف بها دولياً, بما فيها تلك المذكورة في معايير العمل الدولية, وبصورة خاصة الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ومنع العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز, والقضاء على هذه الظواهر في التوظيف والعمل.

2. ينبغي أن تستجيب عملية الإستخدام إلى الاحتياجات المحددة لسوق العمل, وألا تشكل وسيلة لاستبدال قوى عاملة موجودة أو تقليص عددها ولا لخفض معايير العمل أو الأجور أو ظروف العمل ولا لتقويض العمل اللائق بطرق أخرى.

3. ينبغي أن تطبق التشريعات والسياسات المناسبة بشأن التوظيف والإستخدام على جميع العمال وهيئات توظيف الأيدي العاملة وأصحاب العمل.

4. ينبغي أن يراعي الإستخدام سياسات وممارسات تعزز كفاءة وشفافية وحماية العمال في العملية, من قبيل الإقرار المتبادل بالمهارات والمؤهلات.

5. ينبغي أن يكون تنظيم أنشطة الإستخدام والتوظيف واضحاً وشفافاً ومنفّذاً بفعالية. وينبغي التركيز على دور هيئات التفتيش على العمل واعتماد نُظم موحّدة للتسجيل أو الترخيص أو إصدار الشهادات. كما ينبغي للسلطات المختصة أن تتخذ تدابير محددة لمكافحة أساليب الإستخدام الاستغلالية والاحتيالية, بما في ذلك الأساليب التي قد تؤدي إلى العمل الجبري أو الاتجار بالأشخاص.

6. ينبغي أن يحترم الإستخدام عبر الحدود الدولية القوانين والأنظمة وعقود العمل الوطنية النافذة والاتفاقيات الجماعية السارية في بلدان المنشأ والعبور والمقصد وحقوق الإنسان المعترف بها دولياً, بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة. وينبغي تنفيذ هذه القوانين والمعايير تنفيذاً فعالًا.

7. ينبغي ألا تفرض رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة به على العمال أو على الباحثين عن العمل, وينبغي ألّا يتحملوها بشكل من الأشكال.

8. ينبغي أن تكون شروط وظروف توظيف العامل محددة بأسلوب مناسب وقابلة للتحقق وسهلة الفهم, ويفضل أن تكون عن طريق عقود مكتوبة وفقاً للقوانين والأنظمة الوطنية وعقود العمل والاتفاقيات الجماعية السارية. كما ينبغي أن تكون كذلك واضحة وشفافة, بالإضافة إلى اطلاع العامل على موقع العمل وشروط ومهام الوظيفة التي يجري توظيفه من أجلها. وفي حالة العمال المهاجرين, ينبغي أن تكون العقود مكتوبة

بلغة يمكن للعامل فهمها، وينبغي أن توفر في وقت كافٍ قبل مغادرة العامل بلد المنشأ، كما ينبغي أن تكون خاضعة لتدابير تحول دون الاستعاضة عن العقد، وينبغي أن تكون قابلة للإنفاذ.

9. ينبغي أن تكون موافقة العمال على شروط وظروف الإستخدام والتوظيف طوعية، لا خداع فيها ولا إكراه.

10. ينبغي أن تتاح للعمال سبل الحصول على المعلومات المجانية والشاملة والصحيحة فيما يتعلق بحقوقهم وظروف توظيفهم واستخدامهم.

11. ينبغي احترام حرية العمال في التنقل داخل البلد أو مغادرته. كما ينبغي عدم مصادرة الوثائق الثبوتية للعمال ولا عقودهم أو إتلافها أو احتجازها.

12. ينبغي أن يكون للعمال الحرية في إنهاء توظيفهم، وفي حالة العمال المهاجرين، الحرية في العودة إلى بلدانهم. وينبغي ألّا يكون العامل المهاجر ملزماً بطلب الإذن من صاحب العمل أو هيئة التوظيف لتغيير صاحب العمل.

13. ينبغي أن يتاح للعمال، بصرف النظر عن وجودهم أو مركزهم القانوني في دولة من الدول، سبل الوصول مجاناً أو بتكلفة معقولة إلى آليات التظلم وغيرها من آليات تسوية النزاعات في حالات الادعاء بانتهاك حقوقهم في عملية الإستخدام، وينبغي توفير وسائل الانتصاف الفعالة والمناسبة حيثما وقع الانتهاك.[15]

أما فيما يتعلق بالتعليمات التشغيلية فقد حددت مسؤوليات الحكومات والشركات ومكاتب الاستقدام، بحيث حددت المسؤوليات الواقعة على عاتق الحكومات بصفتها التنظيمية، سواء كانت الحكومة صاحب العمل، أم الجهة المنظمة لعملية الاستقدام لتخفيف الانتهاكات الممارسة ضد العمال المحليين والمهاجرين خلال سير العملية وسد الفجوات القانونية والتشريعية، ومتابعة انفاذهم على الأرض.

كما ينبغي على الحكومات احترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان المعترف بها دوليا، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وغيرها من معايير العمل الدولية ذات الصلة في عملية الاستقدام. وهذا يشمل احترام وحماية الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، ومنع العمل الجبري والقضاء عليه، وعمالة الأطفال والتمييز فيما يتعلق بالتوظيف والمهن، بالإضافة لاتخاذها الخطوات الكافية لضمان أن تكون عقود العمل واضحة وشفافة وأن يتم احترام البنود الواردة فيها. وعلى الحكومة أيضًا أن تضمن التشريعات والأنظمة والتعليمات ذات الصلة جميع جوانب عملية الاستقدام وأن توفر الحمايات اللازمة للعمال، لا سيما أولئك الذين هم في حالة ضعف.

وفي حالات استقدام العمال المهاجرين يجب على الدول أن تأخذ بعين الإعتبار توفير تدريبات فيما يتعلق بحقوق العمال في العمل اللائق للمهاجرين المحتملين، والتأكد من توافق شمول الإتفاقيات الثنائية و/أو متعددة الاطراف المتعلقة بهجرة الأيدي العاملة

15 منظمة العمل الدولية، المبادئ العامة والارشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل، 2019
2Fgroups%2Fpublic%%chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmsp5
2F---arabstates%2F---ro-beirut%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_614069.pdf&clen=7502632&chunk=true

المتعلقة بتنظيم عملية الاستقدام مع حقوق الانسان المعترف بها دوليًا, بما في ذلك المبادئ والحقوق الاساسية في العمل, وغيره من معايير العمل الدولية ذات الصلة. ما بين بلدان المنشأ والعبور والمقصد بحسب اقتضاء الحاجة, وتنفيذها بفعالية. كما ينبغي أن تحتوي هذه الإتفاقيات على آليات محددة لضمان التنسيق والتعاون الدوليين, بما في ذلك التعاون القنصلي. وسد الثغرات التنظيمية والتنفيذية المتعلقة بالتوظيف عبر ممرات هجرة اليد العاملة المشتركة. وينبغي صياغة هذه الإتفاقات واعتمادها ومراجعتها وتنفيذها بمشاركة هادفة من جميع الشركاء, ويجب أن تشمل إنشاء آليات إشراف, مثل اللجان الثلاثية بموجب الإتفاقات الثنائية والمتعددة الأطراف كما يتوجب نشرها على الملأ وإبلاغ العمال المهاجرين بأحكامها.

أما فيما يتعلق بمسؤوليات مكاتب الاستقدام فقد أكدت التعليمات التشغيلية على أهمية دور هذه المكاتب في عملية الاستقدام وأهمية احترام هذه المكاتب لحقوق الانسان المعترف بها دوليًا أثناء عملية الاستقدام, بما في ذلك تلك المعبر عنها في معايير العمل الدولية, ولا سيما الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية, ومنع العمل الجبري والقضاء عليه, وعمل الأطفال والتمييز فيما يتعلق بالتوظيف والمهن خلال عملية التشغيل.

كما ينبغي أن تقوم هذه المكاتب التأكد من عدم تحميل العمال أو الباحثين عن عمل أي مصاريف ذات علاقة بالاستقدام, والتأكد من الإجراءات المعمول بها في المكاتب التي تتعاقد معها في دول الأصل بحيث تضمن عدم دفع العمال لأي تكاليف إضافية أو استغلالهم بوسائل خادعة أو كاذبة. وأكدت التعليمات على أن المكاتب عليها الا تحتفظ بجوازات السفر أو العقود أو غيرها من وثائق الهوية الخاصة بالعمال, وألا تقيد حركة العمال الذين هم تحت حمايتهم أو الإساءة إليهم أو السماح بإساءة معاملتهم. وينبغي على هذه المكاتب أيضًا ان يتخذوا خطوات لضمان أن تكون ظروف العمل والمعيشة التي يتم توظيف العمال فيها هي تلك التي وُعدوا بها, والتأكد من أن العمال المهاجرين لديهم علاقة عمل معترف بها قانونًا مع صاحب عمل شرعي ومحدد.

أما أصحاب العمل فعليهم مسؤوليات عدة أهمها ضمان توفير العقود المكتوبة بلغة يمكن للعامل فهمها والتحقق منها وفقًا للقوانين واللوائح الوطنية وعقود العمل والإتفاقيات الجماعية المعمول بها. يجب أن تكون واضحة وشفافة ويجب أن تبلغ العمال بموقع ومتطلبات ومهام الوظيفة التي يتم توظيفهم من أجلها. وعلى أصحاب العمل أيضًا توفير أو تسهيل الوصول الفعال إلى آليات التظلم وغيرها من آليات تسوية المنازعات في حالات الانتهاكات بحيث تكون متاحة لأولئك الذين عانوا من سوء المعاملة أثناء عملية الاستقدام, بالإضافة لاحترامهم للحقوق العمالية المنصوص عليها للعمال, بما في ذلك حق العمال في إنهاء عقد العمل والاستقالة والعودة لبلادهم, مع مراعاة أي إلتزامات تعاقدية قد تنطبق على ذلك.

رابعا: الإتفاقيات الاقليمية حول الاستقدام

عملية كولومبو

عملية كولومبو هي عملية استشارية إقليمية بشأن إدارة التوظيف في الخارج والعمل التعاقدي لبلدان الأصل في آسيا. وهو منتدى تقوده الدول الأعضاء وغير ملزم وغير رسمي لتسهيل الحوار والتعاون بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك والمرتبطة بتنقل اليد العاملة.

وتم تأسيس وبدء عملية كولومبو في عام 2003 كنوع من الاستجابة إلى نداءات العديد من الدول الأسيوية التي ترسل الأيدي العاملة إلى الدول التي ترتفع فيها الحاجة لتنظيم دخول العمال الوافدين. حيث ان حماية العمال الوافدين من الانتهاكات والممارسات الاستغلالية وتنظيم دخولهم لبلدان العمل تعود عليها وعلى العمال بالنفع.

تتكون العضوية الحالية في عملية كولومبو من 12 دولة عضو و 8 دول مراقبة. والدول الأعضاء هي أفغانستان، وبنغلاديش، وكمبوديا، والصين، والهند، وأندونيسيا، ونيبال، وباكستان، والفلبين، وسريلانكا، وتايلاند، وفيتنام.[16]
الهدف من عملية كولومبو هو خلق لجنة للدول الآسيوية المرسلة للعمالة من أجل:

- مشاركة التجارب، والدروس المستفادة، والممارسات الفضلى في التوظيف العابر للحدود.
- التشاور في المشكلات التي يواجهها العمال المهاجرون، والدول التي ترسل وتستقبل العمال، وعرض الحلول التطبيقية لتحسين رفاهية العمال المهاجرين.
- زيادة وتنمية فوائد دخول الايدي العاملة المنظمة خارج الحدود وتعزيز الحوار مع دول المقصد.
- مراجعة ومراقبة تطبيق التوصيات والتعرف على الخطوات القادمة لخطة العمل.

تمحورت عملية كولومبو منذ بدايتها حول المواضيع التالية:

- الحماية والمراقبة للخدمات المقدمة للعمال المهاجرين، على وجه الخصوص حماية العمال من الممارسات التي تتسبب باستغلالهم خلال سير عملية التوظيف والعمل، بالإضافة للتزويد بالخدمات التي يحتاجها العمال قبل المغادرة من بلد الاصل، مثل المعلومات قبل المغادرة، وجهة الوصول.
- زيادة فوائد تنظيم هجرة الأيدي العاملة، الذي يشمل تطوير اسواق عمل خارجية جديدة، زيادة تدفق التحويلات عبر القنوات الرسمية وتعزيز الآثار التنموية للحوالات.
- بناء القدرات، وجمع المعلومات، والتعاون بين الدول؛ ويشمل ذلك بناء القدرات المؤسسية، وتبادل المعلومات لمواجهة تحديات هجرة اليد العاملة، وزيادة التعاون مع دول المقصد من حيث حماية العمال المهاجرين والوصول إلى أسواق العمل، وتعزيز التعاون بين بلدان الأصل.

16 https://www.colomboprocess.org/about-the-colombo-process/members

حوار ابو ظبي

تأسس حوار أبو ظبي (ADD) في عام 2008 كلجنة للحوار والتعاون بين الدول الآسيوية من دول الأصل ودول وجهات العمل. ويتألف حوار أبو ظبي من اثنتي عشرة دولة عضو في عملية كولومبو (CP)، وهي أفغانستان، وبنغلاديش، والصين، والهند، وأندونيسيا، ونيبال، وباكستان، والفلبين، وسريلانكا، وتايلاند، وفيتنام. بالإضافة لست دول خليجية هي: البحرين، والكويت، وعمان، وقطر، والمملكة العربية السعودية، والإمارات العربية المتحدة، وكذلك ماليزيا. ومن بين المراقبين المنتظمين ممثلو المنظمة الدولية للهجرة، ومنظمة العمل الدولية، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني. وتمثل دولة الإمارات العربية المتحدة سكرتاريا اللجنة الدائمة، اما رئيس اللجنة الحالي فهو سريلانكا.

كعملية استشارية إقليمية تقودها الدولة، يهدف حوار أبو ظبي إلى تمكين هجرة العمال الآمنة والمنظمة في بعض أكبر ممرات هجرة العمالة المؤقتة في العالم. من خلال الحوار والتعاون متعدد الأطراف بشأن التطوير المشترك للبرمجة المتعلقة بتنقل اليد العاملة، والتنفيذ والإبلاغ، يساعد حوار أبو ظبي على ضمان قيام الدول الأعضاء بتطوير شراكات لتبني الممارسات الفضلى، وأن تكون الدول في وضع يمكنها من التعلم من تجارب بعضها البعض. كما تمت دعوة المجتمع المدني للمساهمة في الحوار وفي السنوات الأخيرة للمشاركة في تحقيق بعض مجالات البرنامج.

يركز حوار أبو ظبي على تطوير أربع شراكات رئيسية وعملية المنحى بين البلدان الأصل وبلدان المقصد من أجل التنمية حول موضوع العمل التعاقدي المؤقت، بناءً على فكرة الشراكة والمسؤولية المشتركة:

- تطوير وتبادل المعرفة حول اتجاهات سوق العمل، والمهارات المطلوبة، وسياسات وتدفقات العاملين، والتحويلات، وعلاقتها بالتنمية.
- بناء القدرات لزيادة فعالية التشبيك والعرض والطلب.
- الحد من التوظيف غير النظامي وتعزيز تدابير الرفاهية والحماية للعمال المتعاقدين.
- تطوير إطار شامل لمنهج إدارة الدورة الكاملة للعمل التعاقدي المؤقت الذي يعزز المصالح المشتركة لبلدان الأصل والمقصد. [17]

17 http://abudhabidialogue.org.ae/

الفصل الثاني: التشريعات الوطنية الأردنية المتعلقة بالاستقدام

أولا: القوانين

قانون العمل رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته[18]

يطبق قانون العمل الأردني على جميع العاملين على أرض المملكة باختلاف جنسياتهم, حيث لا يميز المشرّع بين العامل الأردني وغير الأردني في الحقوق والواجبات, ونظمت **المادة (12)** من قانون العمل الإجراءات التي يجب أن يتبعها صاحب العمل لدى استخدام أو استقدام عامل غير أردني, إلا أن المادة ذاتها أقرت بوجوب حصول العامل على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل الاستقدام, كما لا يجب أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد.

ويجدر الذكر بأن القانون يعاقب صاحب العمل عند استخدام عامل من غير حملة الجنسية الأردنية بصورة تخالف أحكام **المادة (12)** بالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار, ولا تزيد عن ألف دينار, كما تضاعف هذه الغرامة في حالات تكرار المخالفات ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى في أي حال من الأحوال, وتحت أي ظرف. ويعتبر صاحب العمل مخالفًا لأحكام **المادة (12)** من قانون العمل عند استخدامه عامل غير أردني بلا استصدار تصاريح العمل, وعند استخدام عامل غير مصرّح له بالعمل لديه واستخدامه في مهنة لا يسمح له بالعمل بها.

بالإضافة إلى ذلك, منحت **المادة (12)** وزير العمل صلاحية تسفير أي عامل يخالف أحكام هذه المادة خارج المملكة, في حال لم يمتلك تصريح عمل على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة التي يعمل بها, كما لا يجوز إعادة استقدام العامل قبل مضي ثلاثة سنوات على الأقل من تنفيذ قرار التسفير. ما يعني إلى أن العامل يعاقب في حال عدم استصدار التصاريح اللازمة له أو تجديدها من قبل صاحب العمل بالتسفير, ولا يسمح له بالعودة قبل مرور ثلاث سنوات على تسفيره. وعلى الصعيد الأخر, استقر القضاء الأردني بأن عدم امتلاك العامل لتصاريح العمل, لا يمنعه من المطالبة بحقوقه, حيث إن تصريح العمل يؤدي غرضًا تنظيميًا بين العامل وصاحب العمل فقط. وان عدم امتلاك العامل لتصاريح العمل, لا يمنعه من المطالبة بحقوقه.

وتتولى وزارة العمل بموجب المادة (10) من قانون العمل رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته, التنسيق والتعاون مع الجهات ذات الاختصاص, وتنظيم سوق العمل, وتوفير فرص العمل, ويملك الوزير الصلاحيات لترخيص أو انشاء مكاتب خاصة لتنظيم استخدام واستقدام للعمال غير الأردنيين في القطاعات التالية:

1. قطاع العاملين في المنازل وبستانيها وطهاتها ومن في حكمهم.

18 http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D982%%D8%A7%D986%%D988%%D986%_%D8%A7%D984%%D8%B9%D985%%D984%_%D8%B1%D982%%D98_85%_%D984%%D8%B3%D986%%D8%A9_1996_%D988%%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9-8%A%D984%%D8%A7%D8%AA%D987%.pdf

2. أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء, بما لا يتعارض مع أهداف الوزارة وسياستها في توفير فرص العمل وتشغيل الأردنيين.

على أن تحدد أحكام وشروط إنشاء المكاتب الخاصة المشار إليها, وأسس وشروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنويًا, وحالات إلغاء الترخيص, وكيفية إدارتها, وإشراف الوزارة عليها, وتحدد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى أنظمة تصدر لهذه الغاية, وهو نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 63 لعام 2020.

قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم 24 لعام 1973 وتعديلاته [19]

ينظم قانون الإقامة وشؤون الأجانب إجراءات دخول وخروج الأجانب من وإلى المملكة, فبحسب نص المادة (4), يسمح للأجنبي الدخول إلى المملكة إذا كان حائزا على وثيقة سفر سارية المفعول صادرة عن بلاده ومعتبرة لدى الحكومة الأردنية, كما يجب أن يكون حاصلًا على تأشيرة دخول أو خروج, كما تشترط المادة (16) من القانون نفسه الحصول على إذن إقامة في المملكة عند استخدام أجنبي, وتعبئة إقرار خاص في مركز الشرطة الذي يقع محل العمل خلال 48 ساعة من وقت الإلتحاق بالعمل.

واشترطت المادة (26) من قانون الإقامة أن يتم تقديم مبررات مقنعة للسلطات المختصة ليتم منح إذن الإقامة, كما يشترط على العامل الحصول على عقد عمل مع شركة أو محل تجاري مسجل أو مع صاحب أعمال معروف في المملكة, بشرط أن **لا يزاحم الأردنيين في أعمالهم** وأن يثبت ذلك بشهادة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل او من الجهات المختصة.

كما تعاقب المادة (35) على استخدام العامل غير الأردني بلا إذن إقامة بالغرامة على صاحب العمل بمبلغ لا يقل عن 50 دينار ولا يزيد عن 75 دينارعلى كل عامل مخالف لديه, كما يدفع العامل مبلغ خمسة وأربعين دينارًا عن كل شهر من أشهر التجاوز أو جزء من الشهر بواقع دينار ونصف عن كل يوم من ذلك الجزء في ذاك الوقت.

قانون معدل لقانون منع الإتجار بالبشر رقم 10 لعام 2021 [20]

جرم قانون منع الإتجار بالبشر في مادته الثالثة استقطاب الأشخاص, أو نقلهم, أو إيواءهم, أو استقبالهم, بغرض الاستغلال باستخدام التهديد بالقوة, أو الإجبار, أو القسر, أو الإختطاف, أو الخداع, أو استغلال السلطة, أو استغلال حالة الضعف, أو عبر إعطاء مبالغ مالية لنيل موافقة شخص ذو سيطرة على هؤلاء الأفراد, أو غير ذلك من الطرق.

19 http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D982%%D8%A7%D986%%D988%%D986%_%D8%B1%D982%%D924_85%_%D984%%D8%B3%D986%%D8%A9_1973_(%D982%%D8%A7%D986%%D988%%D986%_%D8%A7%D984%%D8%A7%D982%%D8%A7%D985%%D8%A9_%D988%%D8%B4%D8%A4%D988%%D986%_%D8%A7%D984%%D8%A7%D8%AC%D8%A7%D986%%D8%A8_%D984%%D8%B3%D986%%D8%A9_1973)_%D988%%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D98%A%D984%%D8%A7%D8%AA%D987%.pdf

20 https://doc.pm.gov.jo/DocuWare/PlatformRO/WebClient/Client/Document?did=56436&fc=7e6f119f-71f44-ed38023--b6a6db8bcb15&orgId=1&_auth=F02B5B319DE7BD16C891B2AFAA66676DD1051EC4F464615AFBB6BC897542D2B99C14A14175551B876FCFDA8CF888D3C7F955FE389852E7ACF0D6CB70D364154CFA525F32700CEBA4E859543CC84B9D047C43FC49C6C3DF0580298A1895B7A63C1877DE464225B1D20E4825FFEB1D717EA00F8D03AEDBE39FBE1A7BEAAB0FE6B72B4B52D9C5118F8457D64CD34F27AB3592AA5BE7F36EB1D48988D26A7E3C45BBB36C0D518B8FBF8006C9F00C2FB6BE6B1E5B7A8B90479FB3B45EC59062AD21C801BE214372A5DA09FCC9936C7CD2F9D18EF61F85B337207B5BB3B38E71FE73C372922CDED4DB9DC2947F49B35238157F

ثانيا: الأنظمة والتعليمات

نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 63 لعام 2020 [21]

عرف النظام «المكتب» بأنه المؤسسة المرخصة وفقًا لنظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل، حيث اشترط هذا النظام أن يكون المكتب مرخصًا للقيام بهذه الغاية، كما لا يجوز استقدام غير الأردنيين للعمل في المنازل إلا من خلال هذه المكاتب التي تتبع لنظام تنظيم مكاتب الاستقدام، كما يمكن لوزير العمل أن يسمح باستخدام أي عامل غير أردني للعمل في المنازل إذا كان متواجدًا في المملكة من قبل.

وعرف النظام صاحب المنزل بأنه «الشخص الطبيعي الذي يستقدم عاملًا في منزله». وعرف العامل بأنه «عامل المنزل، أو الطاهي، أو البستاني، أو مرافق المريض، أو من في حكمهم، الذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة. علاوة على ذلك، عرف العمل المنزلي بأن «العمل الذي يتعلق بالمهام المنزلية كأعمال التنظيف، والطبخ، وكي الملابس، وإعداد الطعام، ورعاية أفراد الأسرة، وشراء احتياجات المنزل، ومرافقة المرضى، والبستنة، ومن في حكمهم». وقد وسع النظام المعدل لعام 2020 مهام عامل المنزل، فأضيف إليه «مرافقة المرضى وذوي الإعاقة والبستنة»، ما يوسع من مهام العامل المنزلي بدلا من تحديدها بوضوح.

وقد اشترط النظام للترخيص أن تكون المؤسسة فردية او شركة أردنية مسجلة، وأن يتم تقديم كفالة بنكية لوزارة العمل مقدارها (60,000) دينار على أن تجدد سنوياً خلال الشهر الأخير من تاريخ انتهائها ويصبح مقدار الكفالة (80,000) دينار لترخيص المكتب الثاني إذا كان مالك المكتب أو زوجه أو أحد أقاربه من الدرجة الأولى مالكًا لمكتب آخر أو شريكا فيه.

كما يجب على صاحب المكتب الانتساب لنقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في الأردن، وأن يتم التوقيع على تعهد خاص يتضمن شروطًا لضمان حُسن الأداء، وأن يتم تزويد وزارة العمل بعنوان واضح للمكتب، وأن تنحصر غاياته في القيام بأعمال الوساطة لاستقدام العاملين غير الأردنيين في المنازل، وأن يكون لهذا المكتب مدير مسؤول ومندوب تتوافر فيهما الشروط المنصوص عليها في هذا النظام. ومن الشروط الواجب توفرها في المسؤول والشريك هي أن يكون من حملة الجنسية الأردنية، وألا يكون محكومًا عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة، وأن يقوم بإثبات هذا بموجب شهادة عدم محكومية صادرة في غضون أقل من 30 يومًا من تاريخ تقديم الطلب، بالإضافة إلى شهادة حسن سيرة وسلوك، على أن يتم تجديدهما سنويًا وألا يكون قد سبق له أن كان مالكًا أو شريكًا في مكتب تم إغلاقه ولا يزال مغلقًا أو تم إلغاء ترخيصه.

21 https://doc.pm.gov.jo/DocuWare/PlatformRO/WebClient/Client/Document?did=55568&fc=7e6f119f-71f44-ed38023--b6a6db8bcb15&orgId=1&_auth=C3C43ED3569167E3A96098C6152FBFE3E5EF9296E4EAAA0F7089787CCDE48297F7EF7B657348BB238A463E6D52A09FB6D93A46381BC4FE73FEE9155F37941CFDEC999FD091B1EBBE6C2F940D40A6787DADDD8AAC24A828AC6BE5E78B862237FAB9EE187AE8C4FD217BF56AF02CA7D35E0ED00B8814D77E918E9864E3147E89C93BC3C30D13184780178C0159B52AF364EAF8273BFBF5D90216EE8A0F9D72E07F89ACBEF40CB306446125F6DBE81035F3737BC2F4AD4BC3EBA4ADBBC66850829B1159E08AA7E6AC3417B7DBB5004D5B816F53697E919A2C2565F2F0358EECD3D42B1490D754837BB683E1CA8BBEDF5CAD

واشترط النظام تواجد مندوب معين بمراجعة الجهات المختصة ويشترط في تعيينه أن يكون أردني الجنسية, وأن لا يقل عمره عن 18 عام وأن لا يكون محكوما عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة وأن يثبت ذلك بشهادة عدم محكومية لم يمض على إصدارها أكثر من شهر واحد, على أن يتم تجديدها كل سنة, وأن يكون حاصلا على تفويض صادر من المكتب و معتمد من وزارة العمل, وأن يكون حاصلا على موافقة أمنية تسمح له بدخول المطارات فهو عادة من يستقبل العاملات عند وصولهم المطار, وأن يرتبط بعقد عمل مع المكتب, و يشترط أيضًا بالمندوب ألا يكون مندوبا سوى عن مكتب واحد فقط و لديه بطاقة اعتماد خاصة تجدد سنويًا, وقد اشترط النظام أيضًا أن يقوم المكتب بتعيين مترجمة للتفاهم مع العاملات.

هذا وقيّد النظام مكاتب الاستقدام في مادته الثامنة وحظر استخدام عمال إلا من خلال جهات مرخصة في دولة الأصل, كما أوجب عليهم أن يعقدوا اتفاقيات أو مذكرات تفاهم بينها وبين المملكة, وأن يقوموا بتوقيع اتفاقيات لتنظيم العلاقة بينهم وبين تلك الجهات, كما لا يسمح لأي مكتب موقوف عن العمل أو مغلق بممارسة أعمال استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل بأي صورة باسمه أو استخدام العمال في أعمال غير العمل في المنازل, وعدم استخدامهم للعمل بالمياومة أو العمل لدى غير صاحب المنزل المصرح للعامل بالعمل لديه. الأمر الذي نص عليه قانون العمل أيضًا, كما حظر ممارسة أي أعمال باسمه أو باسم مكتب آخر أو من خلال مقره بأي صورة في حال إيقافه عن العمل أو إغلاقه أو إلغاء ترخيصه باستثناء متابعة المعاملات التي تم تقديمها للوزارة قبل تاريخ الإغلاق وبموافقتها وحظر توقيع صاحب المنزل على أي اتفاقيات تتضمن فرض مبالغ مالية خلافًا لما تحدده وزارة العمل.

ويلتزم المكتب وفقا لهذا النظام بتوقيع عقد مع صاحب المنزل وفق النموذج الذي تعتمده الوزارة لهذه الغاية, ومتابعة استكمال الإجراءات الخاصة باستقدام العاملين لدى الجهات المختصة والإعلان في مكان ظاهر داخل المكتب وعلى الموقع الإلكتروني الخاص به عن تكلفة الإستقدام لعاملي المنازل أو انتقال العمال لكل جنسية على حدة وعن التزامات أصحاب المنازل تجاه العمال وإتاحة طلبات الإستقدام المتوافرة لديه متضمنة المعلومات المتعلقة بعامل المنزل وصورته الشخصية على موقعه الإلكتروني.

ويجب أن يقوم المكتب أيضًا بتوفير **قاعدة بيانات إلكترونية تتضمن** البيانات الخاصة بالعمال المستقدمين وجنسياتهم وأعدادهم وأسماء أصحاب المنازل. **كما يلتزم المكتب بالمحافظة على المعلومات الخاصة بالعمال وعدم افشاءها**. ويلتزم أيضًا بتأمين سكن خاص للعاملين في المنازل وايوائهم واستكمال إجراءات الفحص الطبي للعامل خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام عمل من دخوله المملكة وتسليمه لصاحب المنزل بشرط أن يكون العامل لائقًا صحيًا.

وقد نصت المادة 9 من النظام ذاته على أن يقوم وزير العمل بتحديد تكاليف استقدام العاملين من كل جنسية بشكل منفصل وواضح, وبدل الأتعاب الذي تتقاضاه المكاتب من بدل استقدام وبدل فحص طبي, بناءً على تنسيب من اللجنة. ويستوفي المكتب من صاحب المنزل تكاليف الاستقدام هذه عند تسليمه العامل, ويحظر على المكتب استيفاء

أي مبالغ من صاحب المنزل قبل تسليمه العامل باستثناء رسوم التصريح, كما يحظر على المكتب تقاضي أي مبلغ من العامل, أو اقتطاع جزء من أجره لتغطية نفقات الاستقدام, ولا يجوز التعاقد مع أي جهة تقوم باستيفاء أي مبالغ من العمال مقابل تشغيلهم في الأردن.

أما في المادة 12, فقد أعطيت الصلاحية للوزارة بإلغاء ترخيص المكتب المخالف بشكل نهائي إذا ثبت أن المخالفة تشكل انتهاكًا صريحًا لحقوق الإنسان أو القانون, ومن المخالفات هذه استقدام العامل بطرق غير قانونية أو بأوراق مزورة, أو استقدام عامل يقل عمره عن العمر المحدد في الإتفاقيات أو مذكرات التفاهم, أو في حال استغلال أي عامل أو تشغيله بالمياومة أو الإستيلاء على أجره, أو الإعتداء على العامل جسديًا أو جنسيًا أو إساءة معاملته أو انتهاك أي من حقوقه الأساسية ويجب أن يثبت ذلك بحكم قضائي قطعي, أو في حال نقل العامل بطرق غير قانونية إلى أي دولة أخرى.

ويجدر الذكر أيضًا بأن المادة 18 من هذا النظام أعطت الصلاحية لوزير العمل بأن يتخذ أي إجراء يراه مناسبا لضبط سوق العمل ووقف إصدار تراخيص مكاتب جديدة, أو فتح باب الإستقدام من الدول التي يراها مناسبة, أو منع أو إغلاق إستقدام العمال من بعض الدول على أن يتم منح المكتب مهلة لا تزيد على ثلاثة أشهر للإيفاء بالتزاماتها السابقة.

نظام مفتشي العمل وتعديلاته رقم 56 لعام 1996[22]

عرفت المادة 2 من النظام مفتش العمل بأنه «الشخص المفوض بالتفتيش على العمل», ومن أهداف التفتيش بحسب النظام التحقق من تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم و تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال وتشجيع التعاون بين أصحاب العمل وجمعياتهم من جهة, والعمال ونقاباتهم من جهة أخرى, وذلك في سبيل تحسين العلاقات الإنسانية والإسهام في تحقيق التنمية الإقتصادية والإهتمام بتأمين شروط السلامة والصحة المهنية في العمل, وجمع المعلومات الخاصة بتنظيم سوق العمل بما في ذلك عدد العمال وفئاتهم وحاجاتهم التدريبية وأي أمور أخرى تتعلق بشروط الإستقدام.

ويترتب على المفتش في سياق قيامه بواجباته المنصوص عليها في هذا النظام مراعاة التقيد بالسرية بشأن الشكاوى المقدمة إليه والتي تتعلق بمخالفة الأحكام القانونية, وعدم إفشاء أي معلومات تتعلق بعمليات صناعية أو تجارية أو تجهيزات خاصة بها يصل إليها عمله أو تقدم بحكم عمله حتى بعد انتهاء خدمته في الحكومة, وعدم القيام بالتفتيش على العمل في المؤسسات التي يكون له مصلحة فيها.

نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم 142 لعام 2019[23]

وضح نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين تكاليف استصدار تصاريح العمل في المادة الثانية منه حيث تستوفي وزارة العمل رسم إصدار تصريح العمل 400 دينار عن كل عامل

22 http://www.lawjo.net/vb/showthread.php?15189-%E4%D9%C7%E320%%E3%DD%CA%D4%ED%20%C7%E1%DA%E3%E120%%E1%D3%E4%E520%%201996%E620%%CA%DA%CF%ED%E1%C7%CA%E520%%E1%DA%C7%E3202003%

23 https://tamkeen-jo.org/upload/%D986%%D8%B8%D8%A7%D985%_%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%B1%D98%A%D8%AD_%D8%A7%D984%%D8%B9%D985%%D92019_84%.pdf

فـي كافـة القطاعـات والأنشـطة الاقتصاديـة باسـتثناء:

أ- (175) مئـة وخمسـة وسـبعون دينـارًا عـن كل عامـل لـدى المؤسسـات والشـركات العاملـة فـي قطـاع صناعـة الألبسـة والمحيـكات.

ب- (900) تسـعمائة دينـار عـن كل عامـل يزيـد علـى العامـل الأول فـي المنـزل أو مـن فـي حكمهـم كالبسـتانيين أو الطهـاة.

ت- (1000) ألف دينار عن كل عامل في:

1. محلات المساج المرخصة وفق التشريعات ذات العلاقة.
2. الملاهي الليلية والبارات والديسكو.

د- (2400) ألفـان وأربعمائـة دينـار عـن كل عامـل مـن ذوي المهـارات المتخصصـة زيـادةً علـى الأعـداد أو نسـب العمالـة الوافـدة المسـموح بها.

ذ- (600) سـتمائة دينـار عـن كل عامـل مـن عمـال المياومـة للتصريـح الحـر فـي القطـاع الزراعـي.

ر- (800) ثمانمائـة دينـار عـن كل عامـل مـن عمـال المياومـة للتصريـح الحـر فـي قطـاع الإنشـاءات أو التحميـل والتنزيـل.

كمـا تسـتوفى الرسـوم والمبلـغ الإضافـي المشـار إليهـا فـي هـذا النظـام اعتبـارا مـن أول تاريـخ دخـول للعامـل إلـى المملكـة دون إصـدار تصريـح عمـل، وانتهـاء آخـر تصريـح عمـل للعامـل وعـن كل سـنة مـن السـنوات التـي لـم يصـدر بهـا تصريـح عمـل.

تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاته [24]

عرفـت المـادة الثانيـة مـن النظـام العامـل المسـتقدم بأنـه «العامـل غيـر الأردنـي الـذي دخـل المملكـة بموجـب عقـد اسـتخدام بقصـد العمـل»، وأشـارت المـادة الثالثـة مـن النظـام إلـى انـه لوزيـر العمـل أن يقـوم بتشـكيل لجنـة مـن موظفـي الـوزارة تسـمى لجنـة الإسـتخدام حيـث تختـص هـذه اللجنـة فـي طلبـات اسـتخدام واسـتقدام العمّـال غيـر الأردنييـن مـن خـارج المملكة وتحـدد مهامهـا بموجـب قـرار تشـكيلها.

ويلتـزم المكتـب الـذي يرغـب باسـتقدام عامـل غيـر أردنـي بتعبئـة نمـوذج الاسـتقدام المعتمـد والموقـع بحسـب الأصـول ويتضمـن اسـم صاحـب العمـل أو المؤسسـة التـي ترغـب بالاسـتقدام وعنوانهـا وطبيعـة عملهـا واسـم العامـل بحسـب جـواز سـفره وتاريـخ ميـلاده وجنسـيته والمهنـة التـي سـيعمل بهـا.

ويجـب أن يرفـق بطلـب الاسـتقدام عقـد عمـل مـن نسـختين موقـع مـن الطرفيـن وإبـراز رخصـة مهـن سـارية للمؤسسـة وصـورة عـن جـواز سـفر العامـل سـاري المفعـول وكشـف صـادر عـن المؤسسـة العامـة للضمـان الاجتماعـي تبيـن اشـتراك المؤسسـة بالضمـان الاجتماعـي وصـورة

24 http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D8%AA%D8%B9%D984%%D98%A%D985%%D8%A7%D8%AA_%D8%B4%D8%B1%D988%%D8%B7_%D988%%D8%A7%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D8%A7%D985%_%D988%%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D982%%D8%AF%D8%A7%D985%_%D8%A7%D984%%D8%B9%D985%%D8%A7%D984%_%D8%BA%D98%A%D8%B1_%D8%A7%D984%%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D986%%D98%A%D98%A%D986%_%D984%%D8%B3%D986%%D8%A9_2012_%D988%%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D98%A%D984%%D8%A7%D8%AA%D987%%D8%A7.pdf

عـن المشـاريع والعطـاءات المحالـة علـى صاحـب المحـل مبينًـا فيهـا الجهـة التـي أحالـت إليـه هـذه العطـاءات وشـهادة فحـص طبـي للعامـل المسـتقدم سـارية المفعـول صـادرة عـن أحـد المراكـز الصحيـة المعتمـدة لـدى وزارة الصحـة ودفـع رسـوم تصاريـح العمـل مسـبقاً وبعـد الحصـول علـى الموافقـة علـى الطلـب.

وتعتبـر الموافقـة علـى طلـب الاسـتقدام سـارية المفعـول لمـدة شـهرين للعامليـن مـن الجنسـيات غيـر المقيـدة بقانـون الإقامـة مـن تاريـخ الحصـول عليهـا, وبمـدة أربـع أشـهر للعامليـن مـن الجنسـيات المقيـدة بقانـون الإقامـة مـن تاريـخ موافقـة لجنـة الإسـتخدام وعلـى صاحـب العمـل اسـتكمال إجـراء دخـول العامـل إلـى البـلاد خـلال تلـك الفتـرة واسـتكمال الإجـراءات المتعلقـة بالحصـول علـى تصريـح العمـل وتبـدأ مـدة سـريان تصريـح العمـل مـن تاريـخ دخـول العامـل البـلاد.

كمـا يتيـح النظـام لصاحـب العمـل فـي حالة تعثـر اسـتقدام أو عـدم دخول العمـال من الجنسـيات المقيـدة الموافـق علـى اسـتقدامهم إلـى البـلاد, التقـدم بطلـب أو أكثـر لاسـتبدالهم ضمـن مهلـة الأربـع أشـهر شـريطة إلغـاء تأشـيراتهم وإثبـات عـدم دخولهـم البـلاد علـى ألا يتكـرر الطلـب لأكثـر مـن مـرة واحـدة لنفـس العمـال المـراد اسـتبدالهم.

وقـد ورد فـي المـادة (9) مـن النظـام كيفيـة اسـتصدار تصاريـح العمـل للعمـال غيـر الأردنييـن لـدى اسـتقدامهم, حيـث يجـب أولًا الحصـول علـى موافقـة وزيـر العمـل أو مـن يفوضـه وفـق نمـوذج يتضمـن اسـم العامـل بحسـب جـواز سـفره, وتاريـخ ميـلاده, وجنسـيته, والمهنـة المصرح لـه بهـا, واسـم صاحـب العمـل الـذي سـيعمل لديـه, وتاريـخ بـدء تصريـح العمـل, وتاريـخ انتهائـه, ورقـم وصـل القبـض وتاريخـه, وختـم وتوقيـع مديـر مديريـة العمـل.

كمـا يجـب أن يتـم اسـتقدام العمّـال غيـر الأردنييـن وفقًـا لاحتياجـات قطاعـات سـوق العمـل, مـع الأخـذ بعيـن الاعتبـار قائمـة المهـن المغلقـة, ولـوزارة العمـل أن تحـدد نسـبة العمالـة غيـر الأردنيـة فـي أي مـن القطاعـات بمـا يخـدم سياسـة الإحـلال التدريجـي للعمالـة الأردنيـة حسـب مـا أوجبتـه المـادة (10) مـن النظـام.

إلا أنـه ورد فـي هـذه التعليمـات اسـتثناء بخصـوص العمـال مـن الجنسـيات غيـر المقيـدة (العمـال مـن الجنسـية المصريـة تحديـدًا) فـي المـادة (14) حيـث يجـب أن يكـون الاسـتقدام وفق الأسـس التاليـة:

1. طلب الاستقدام وتعبئة النموذج المعتمد من الوزارة.
2. إبـراز رخصـة مهـن سـارية المفعـول للمؤسسـة وإرفـاق صـورة عنهـا, أو إرفـاق كتـاب صـادر عـن مديريـة الزراعـة المختصـة فـي حالـة كـون العامـل المطلـوب اسـتقدامه سـيعمل فـي قطـاع الزراعـة أو تقديـم إذن أشـغال وسـند تسـجيل الأرض وعقـد الإيجـار (إذا كان مسـتأجراً) مصدقًـا حسـب الأصـول, وإرفـاق صـور عنهمـا فـي حالـة كـون العامـل يعمـل فـي عمـارة أو فيـلا علـى أن تكـون الموافقـة لعامـل واحـد فقـط للعمـارة أو الفيـلا.
3. للجنـة الإسـتخدام طلـب توصيـة صـادرة مـن النقابـة أو اتحـاد المزارعيـن أو الهيئـة التـي تمثـل قطـاع النشـاط الاقتصـادي الـذي يزاولـه صاحـب العمـل, يبيـن فيـه مـدى الحاجـة الفعليـه مـن العمـال لمقـدم الطلـب.

4. صورة عن المشاريع والعطاءات المحالة على صاحب العمل, مبيناً فيها الجهة التي أحالت هذه العطاءات.
5. كشف صادر عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي يبين اشتراك المؤسسة بالضمان الاجتماعي.

ويتم استكمال باقي الوثائق المطلوبة عند دخول العامل إلى أراضي المملكة.

تعليمات لسنة (2007) تعليمات وشروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2007 (وتعديلاتها) [25]

عرفت المادة الثانية من التعليمات المناطق الصناعية المؤهلة بأنها: «أي نشاط اقتصادي في قطاع النسيج والحياكة, وصناعة مدخلات الإنتاج المكملة للقطاع والمصانع التي تقوم ببعض أو كل العمليات التصنيعية, بموجب اتفاقية مع مصنع آخر على أن يكون المنتج النهائي لغايات التصدير للخارج شريطة أن يكون المصنع ضمن المناطق الصناعية المؤهلة.

وفيما يتعلق بكيفية استقدام عامل غير أردني للعمل في المناطق الصناعية المؤهلة وفقًا للمادة (4) من هذه التعليمات حيث يجب أن يتم تقديم طلب خطي إلى مفوض وزارة العمل يتضمن اسم المؤسسة واسم صاحبها وعنوانها وطبيعة عملها وفروعها, بالإضافة إلى اسم العامل حسب جواز سفره وتاريخ ميلاده وجنسيته والمهنة التي سوف يعمل بها, بالإضافة إلى شهادة مصدقة من وزارة العمل في بلد العامل تبين أن العامل سيتم استقدامه عن طريق وكالة تشغيل مرخصة في بلده وبأنه لن يدفع اية مبالغ مالية أو عينية لقاء استقدامه, وصورة مصدقة عن إعلان صادر عن الشركة المستقدمة في أحد الصحف في بلد العامل يوضح شروط العمل وظروفه والراتب وساعات العمل وأي امتيازات أخرى من سكن أو طعام أو تأمين صحي, وتؤكد في نفس الاعلان بأنه غير مطلوب من العامل. وتقديم شهادة من وزارة الصناعة والتجارة والتموين تفيد بأن المؤسسة تقوم بالتصدير للخارج بموجب الإتفاقية الدولية المبرمة مع المملكة الأردنية الهاشمية, بالإضافة إلى تقرير من مديرية التشغيل في الوزارة يبين ما قامت به تلك المؤسسة من إجراءات عملية لإحلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة بشكل تدريجي وحسب النسب التالية:

1. الحد الأدنى 10 % نسبة عمالة أردنية للسنة الأولى للمصانع التي هي تحت الإنشاء.

25 http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D8%AA%D8%B9%D984%%D98%A%D985%%D8%A7%D8%AA_%D8%B4%D8%B1%D988%%D8%B7_%D988%%D8%A7%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D8%A7%D985%_%D988%%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D982%%D8%AF%D8%A7%D985%_%D8%A7%D984%%D8%B9%D985%%D8%A7%D984%_%D8%BA%D98%A%D8%B1_%D8%A7%D984%%D8%A7%D8%B1%D8%AF%D986%%D98%A%D98%A%D986%_%D981%%D98%A_%D8%A7%D984%%D985%%D986%%D8%A7%D8%B7%D982%_%D8%A7%D984%%D8%B5%D986%%D8%A7%D8%B9%D98%A%D8%A9_%D8%A7%D984%%D985%%D8%A4%D987%%D984%%D8%A9_%D984%%D8%B3%D986%%D8%A9_2007.pdf

2. الحد الأدنى 20 % نسبة عمالة أردنية للمصانع العاملة وتبدأ من تاريخ نشر هذه التعليمات في الجريدة الرسمية.
3. الحد الأدنى 25 %نسبة عمالة أردنية للسنة الثانية وتبدأ من تاريخ نشر هذه التعليمات في الجريدة الرسمية.
4. الحد الأدنى 30 %نسبة عمالة أردنية للسنة الثالثة وتبدأ من تاريخ نشر هذه التعليمات في الجريدة الرسمية.
5. الفروع الإنتاجية: في حال قيام أي مصنع بفتح فرع إنتاجي في المحافظات وفي مناطق جيوب الفقر يتم منحه تخفيضاً من نسبة العمالة الأردنية بالمقدار الذي تراه وزارة العمل مناسبا على النسب المشار إليها أعلاه.

وبعد ذلك يقوم مفوض الوزارة لدى النافذة الاستثمارية بالنظر في الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعًا من تاريخ ورود الطلب إليه واتخاذ القرار اللازم بشأنه.

ويؤخذ بعين الاعتبار عند الموافقة على منح تصاريح العمل تقرير الكشف الصادر عن كل من مؤسسة تشجيع الاستثمار ومديرية شؤون العمال والتفتيش في الوزارة حول واقع الحال في المؤسسة والتقرير الصادر من مديرية التشغيل والتدريب في الوزارة حول ما قامت به المؤسسة من إجراءات عملية لإحلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة بشكل تدريجي والطاقة الإنتاجية للمؤسسة حسب عدد الماكينات التي تملكها وخطوط وحجم الانتاج.

كما نصت المادة السابعة من التعليمات على دفع رسوم تصاريح العمل مسبقًا بعد الحصول على الموافقة بالاستقدام من الوزارة والجهات الأخرى ذات العلاقة. وتبقى موافقة الوزارة سارية المفعول لمدة أربع أشهر ابتداء من تاريخ الموافقة, كما يجوز لصاحب العمل في حال عدم دخول العمّال الذين تم الموافقة على استقدامهم إلى البلاد التقدم بطلب أو أكثر ليتم استبدالهم وضمان المهلة المحددة وفق الأصول شرط إلغاء تأشيراتهم وإثبات عدم دخولهم للبلاد. على ألا يتكرر الطلب لأكثر من مرة واحدة لنفس العمّال المراد استبدالهم.

وبعد ذلك, يتم تدقيق الطلب, واستكمال إجراءات تصريح العمل. وعلى صاحب العمل أو مندوب المؤسسة مراجعة مديرية العمل المعنية بعد الحصول على الموافقة اللازمة لغايات تدقيق الطلب, واستكمال إجراءات الحصول على تصاريح العمل. كما يتوجب على صاحب العمل تقديم كفالة بنكية سنوية تجدد تلقائيًا ليتم التصرف بها بقرار من الوزير في حال أخلّ صاحب العمل بأي من الإلتزامات المترتبة عليه بموجب القانون والأنظمة والتعليمات, لضمان حقوق العاملين غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة, على أن تغطي هذه الكفالة أي حقوق تترتب للعامل بموجب أحكام قانون العمل الأردني وعقد العمل الموقع بين الطرفين. بالإضافة إلى تذاكر السفر لعودة العمال إلى بلادهم وغرامات تجاوز الإقامات التي من الممكن أن تترتب عليهم نتيجة لعدم قيام صاحب العمل باستصدار الإقامات في مواعيدها.

تعليمات لسنة 2020 (تعليمات المكاتب العاملة في استقدام العاملين غير الأردنيين في المنازل لعام (2020) [26]

عرّفت التعليمات صاحب المنزل بأنه «الشخص الطبيعي الذي يستخدم عاملاً في منزله «كما عرّفت العامل وفقا لهذه التعليمات بأنه «عامل المنزل, أو الطاهي, أو البستاني, أو مرافق المريض أو من في حكمهم الذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة».

أما عن إجراءات استقدام عامل منزل وفقًا لهذه التعليمات في المادة التاسعة, فإنه يجب على المكتب أن يقدم طلبًا لاستقدام العامل إلى المديرية وفق النموذج المعتمد من الوزارة ورقيًا أو الكترونيًا على أن يرفق به الوثائق التالية:

1. نسختان من عقد العمل موقعتان من صاحب المنزل, على أن يتم توقيعه من العامل عند حضوره للمملكة ومصادقة المكتب على التوقيع.
2. صورة عن جواز سفر العامل ساري المفعول لمدة سنتين على الأقل.
السيرة الذاتية للعامل المراد استقدامه تتضمن كامل البيانات الخاصة به وفق النموذج الذي تعتمده الوزارة وشهادة عدم المحكومية.
3. تفويض خطي من صاحب المنزل وفق الشروط الواردة في هذه التعليمات.
4. شهادة خلو أمراض للعامل صادرة عن جهة طبية تعتمدها الوزارة في الدولة المرسلة بالتنسيق مع وزارة الصحة الأردنية, ومختومة من النقابة.
5. تقديم إذن أشغال وسند تسجيل الأرض حديث مصدقًا بحسب الأصول في حال كون العامل يعمل في فيلا بمهنة عامل منزل/بستنجي أو عامل منزل, أو طاهي.
6. في حال رغبة صاحب المنزل باستخدام عامل ثالث يجب على صاحب المنزل تقديم إذن أشغال وسند تسجيل الأرض حديث مصدقًا حسب الأصول للفيلا أو كان متزوجًا ثلاث زوجات فأكثر.
7. تقديم كتاب توصية بالإعفاء من وزارة التنمية الاجتماعية على أن يكون تاريخه سنة على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب, مرفق به نتيجة فحص اللجان ساري المفعول ويستخدم لمرة واحدة ولعامل واحد فقط وذلك للراغبين في إعفائهم من رسوم تصريح العمل.
8. إثبات القدرة المالية لصاحب المنزل على الإلتزام بمستحقات العامل.
9. وثيقة تأمين العامل تغطي فترة سريان تصريح العمل كاملاً.
10. أي وثائق أخرى تطلبها المديرية.

ويلتزم المكتب في المادة السادسة عشر من هذه التعليمات **وعلى نفقته خلال 90 يوما من تاريخ دخول العامل البلاد,** أو 30 يوماً من تاريخ انتقال العامل إلى صاحب عمل آخر بما يلي:

1. تسفير العامل المصاب بمرض سار أو معد أو مرض لا يسمح للعامل القيام بعمله أو العاملة الحامل إلى بلده/ها خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام عمل من تاريخ صدور

26 http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D8%AA%D8%B9%D984%%D98%A%D985%%D8%A7%D8%AA_%D985%%D9%83%D8%A7%D8%AA%D8%A8_%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D982%%D8%AF%D8%A7%D985%_%D8%A7%D984%%D8%B9%D985%%D8%A7%D984%%D8%A9_%D8%A7%D984%%D985%%D986%%D8%B2%D984%%D98%A%D8%A9_2020.pdf

الفحـص الطبـي مـن وزارة الصحـة.

2. تأميـن تذكـرة سـفر للعامـل الـذي رفـض إكمـال مـدة عقـد العمـل ويرغـب بالعـودة إلـى بلـده.

كما يلتزم المكتب بتوفير سكن خاص للعاملين وإيوائهم ضمن الشروط الواردة:

أ- أن يخصص السكن لغايات النوم والجلوس والطعام واستخدام المرافق صحية.
ب- عدم استعمال السكن أو أي جزء منه لغير الغايات التي خصصت من أجلها.
ت- توفير لافتة أو لوحة باسم السكن مثبتة بشكل واضح عند مدخل السكن.
ث- تعيين مشرفة للسكن.
ج- أن يقع السكن في المنطقة التي يقع فيها المركز الرئيسي للمكتب.

وأعطـت المـادة التاسـعة عشـر الصلاحيـة لوزيـر العمـل أو مـن يفوضـه الموافقـة علـى طلـب اسـتقدام عامـل منـزل ذكـر فـي حـال كان صاحـب المنـزل او افـراد اسـرته الذكـور ممـن يحتـاج الرعايـة الصحيـة وبموجـب تقريـر طبـي مـن وزارة الصحـة أو أن يكـون صاحـب المنـزل فـي سـن الشـيخوخة أو أعزبًـا أو أرمـلًا.

ونشـير إلـى أن مكاتـب الاسـتقدام اعترضـت علـى هـذه التعليمـات التـي زادت مـن اختصاصهـم وطعنـت بهـذه التعليمـات أمـام المحكمـة الإداريـة.

ثالثا: القرارات

قرار رقم 58 بشأن المهن المسموحة للعمال غير الأردني لسنة 2020 [27]

سـندا لنـص المـادة (12) مـن قانـون العمـل رقـم (8) لسـنة 1996 وتعديلاتـه بالإضافـة للمـادة (17) مـن تعليمـات وشـروط وإجـراءات اسـتخدام واسـتقدام العمـال غيـر الأردنييـن لسـنة 2012, أصـدرت الحكومـة الأردنيـة قـرار رقـم 58 بشـأن المهـن المغلقـة والمسـموحة للعمـال غيـر الأردنييـن, وقـد شـملت المهـن المغلقـة أمـام غيـر الأردنييـن مـا يلـي:

1. المهـن المكتبيـة بمـا فـي ذلـك أعمـال الطباعـة والسـكرتارية وادخـال البيانـات والخدمـات الإداريـة
2. المهن المتعلقة بأعمال البيع بكافة فئاتها
3. المهن المتعلقة بأعمال البيع وتعبئة المحروقات في محطات داخل حدود أمانة عمان
4. المهن المتعلقة بأعمال تصميم وتنفيذ الديكورات الداخلية والخارجية
5. المهن المتعلقة بأعمال بتركيب و تشغيل المقاسم
6. المهن المتعلقة بأعمال التمديدات الكهربائية وصيانتها

27 http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D982%%D8%B1%D8%A7%D8%B1_%D8%A7%D984%%D985%%D987%%D9%86_%D8%A7%D984%%D985%%D8%BA%D984%%D982%%D8%A9_%D988%%D8%A7%D984%%D985%%D987%%D986%_%D8%A7%D984%%D98%5%D982%%D98%A%D8%AF%D8%A9_%D988%%D985%%D987%%D986%_%D8%A7%D984%%D8%B9%D985%%D8%A7%D984%_%D8%B0%D988%%D98%A_%D8%A7%D984%%D985%%D987%%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D984%%D985%%D8%AA%D8%AE%D8%B5%D8%B5%D8%A90-.pdf

7. المهن المتعلقة بأعمال صيانة واصلاح السيارات
8. مهن القص والعناية بالشعر
9. السائقون بكافة فئاتهم وأصنافهم ما لم يكن صاحب العمل احدى الشركات التي تكون الحكومة شريكا فيها
10. مهنة خدمة اصطفاف السيارات
11. مهنة الحراس
12. المراسلون في المكاتب والشركات والوزارات والمؤسسات
13. مهنة بيع أوراق اليانصيب
14. اي مهنة مغلقة أو غير مسموحة أمام العمال غير الأردنيين بموجب التشريعات النافذة.

بينما سمح للعمال غير الأردنيين للعمل بالمهن التالية لكن ضمن شروط محددة:

1. تحميل وتنزيل
2. عامل نظافة
3. عامل بلدية أو عامل وطن
4. عامل مشاريع اسكانية
5. عامل غسيل وكي
6. عامل بوفيه

كما سمح للعمال غير الاردنيين بالعمل في القطاعات التالية الا انه اشترط بالحصول على تصريح عمل كعامل من ذوي المهارات المتخصصة:

1. المهن في القطاع الهندسي
2. المهن في القطاع الطبي
3. المهن في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني
4. المهن في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
5. المهن في قطاع التعليم
6. المهن في قطاع البنوك والصرافة والتمويل
7. المهن في قطاع التأمين
8. المهن في قطاع مكاتب وكلاء السياحة والسفر والمرخصة من قبل وزارة السياحة والاثار
9. المهن في قطاع الأندية والمراكز الرياضية والشبابية
10. المهن في قطاع الطيران
11. المهن في الأنشطة والقطاعات الاقتصادية الأخرى.

الفصل الثالث: الإجراءات الخاصة بالاستقدام في الأردن

وفقا لوزارة العمل الأردنية, تتبع الأردن سياسة استقدام خاصة يتم تخصيصها بحسب قطاع العمل, وتشتمل هذه السياسات على مذكرات التفاهم التي وقعتها الحكومة الأردنية مع حكومات الدول التي يتم استقطاب أيادي العمل المهاجرة منها. وتعتبر هذه المذكرات ميزة ايجابية للأردن عند مقارنتها مع دول المنطقة, وتشمل هذه المذكرات التكاليف المتعلقة بعملية الإستقدام, لكل دولة من الدول وتشمل سعر الفحوص الطبية التي يتم اجراؤها في دولة الأصل, بالإضافة لسعر تذكرة السفر, وتكاليف التدريب الذي يخضع له العمال, ويفترض عقده لمدة 14 يومًا حيث من المفترض أن يساعد هذا التدريب في تحضير العمال قبل قدومهم إلى المملكة والرسوم التي يتوجب دفعها للدولة الأصل قبل المغادرة.[28]

مذكرات التفاهم

قامت المملكة الأردنية الهاشمية بتوقيع مذكرات تفاهم مع مجموعة من الدول التي تصدر الأيادي العاملة للأردن بشأن استقدام العمال المهاجرين حيث تتضمن أسس الاستقدام, وظروف العمل, والأجر المستحق. وكانت كل من سريلانكا وأندونيسيا والفلبين من أوائل الدول التي قامت بتوقيع مذكرات تفاهم مع الأردن. فجاء توقيع هذه المذكرات مع الدول على التوالي؛ حزيران/2006, وحزيران/2009, وأيار/2010[29], حيث تهدف هذه المذكرات لضبط العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل لحفظ جميع حقوق الأطراف بالإضافة لتوضيح أدوار كل من الحكومات ومكاتب الاستقدام في هذه العملية.

وفق الموقع الرسمي لوزارة العمل, وقّعت الأردن سبع مذكرات تفاهم مع دول مرسلة لعاملات المنازل[30]: وهذه الدول هي الفلبين وسريلانكا وبنغلاديش وأندونيسيا وأثيوبيا ونيبال وأوغندا. وتضمنت كل من هذه المذكرات الأسس المتعلقة باستقدام العمال من هذه الدول كما فصّل أدناه:

إطار تعاون في مجال توظيف العمالة المنزلية بين حكومة جمهورية الفلبين وحكومة المملكة الأردنية الهاشمية [31]

تاريخ التوقيع: 2018-09-06

تم توقيع هذا الإطار بين كل من الأردن والفلبين في مجال استقدام العمال لتنظيم الحقوق والواجبات التي تقع على كل من الطرفين, وأهمها:

---

28 مقابلة تم اجراؤها مع الأستاذ عبدالله جبور- مساعد الأمين عام في وزارة العمل

29 https://www.hrw.org/ar/report/20111468#256250/27/09/

30 http://www.mol.gov.jo/AR/List/%D8%A7%D984%%D8%A7%D8%AA%D981%%D8%A7%D982%%D98%A%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D984%%D8%AB%D986%%D8%A7%D8%A6%D98%A%D8%A9

31 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/%D985%%D8%B0%D983%%D8%B1%D8%A9_%D8%AA%D981%%D8%A7%D987%%D985%_%D985%%D8%B9_%D8%A7%D984%%D981%%D984%%D8%A8%D98%A%D986%_%D8%A7%D984%%D8%AA%D8%B9%D8%A7%D988%%D986%_%D8%A7%D984%%D8%B9%D985%%D8%A7%D984%%D98%A.pdf

أ- عقد العمل الموحد

يخضع استقدام واستخدام عاملات المنازل الفلبينيات لعقد عمل موحد يتم الإتفاق على صيغته ومحتواه بين الطرفين. يتم اعتماد عقد العمل الموحد لعاملات المنازل الفلبينيات على أن يتضمن الأمور التالية:

1. حقوق وواجبات صاحب العمل والعامل ووكالة التوظيف الفلبينية ومكاتب التوظيف الأردنية.
2. تأمين للعامل الذي يغطي التأمين على الحياة والحوادث وتأمين صحي وإعادته إلى الوطن والذي يتحمله صاحب العمل.
3. شروط وأحكام العمل مثل الراتب وظروف العمل.
4. إعادة العامل إلى وطنه عند اكتمال مدة العقد أو في حالات الطوارئ القهرية, أو إعادة رفات العامل وممتلكاته في حال وفاته يتم تحرير كافة العقود باللغتين الإنجليزية والعربية, وفي حال وجود أي اختلاف, يتم اعتماد العقد باللغة الإنجليزية.

ب- تجديد العقد وتغير صاحب العمل

بعد انتهاء عقد العمل الخاص بعاملة المنزل, يحق لها الاختيار ما بين تجديد العقد أو الانتقال للعمل لدى صاحب عمل جديد. أما في حال الانتقال من صاحب عمل إلى آخر قبل إكمال مدة العقد, وبموافقة صاحب العمل الحالي, يتم توقيع عقد عمل جديد ما بين عاملة المنزل وصاحب العمل الجديد على أن يتحقق مكتب العمل الفلبيني (POLO) من العقد, وأن يتم تحريره بأربع نسخ توزع كالتالي؛ نسخة للعاملة, ونسخة لصاحب العمل, ونسخة لمكتب العمل الخارجي الفلبيني, ونسخة لوزارة العمل الأردنية. على أن يتم عرض العاملة على مكتب العمل الخارجي الفلبيني للمقابلة, لضمان موافقة العاملة على الإنتقال لعمل جديد. كما يجب على صاحب العمل الجديد تقديم نسخة عن تصريح العمل صادرة باسمه.

أما فيما يتعلق بإطار التعاون, تم توقيع نسخة معدلة من مذكرة التفاهم لتنظم استقدام الأيدي العاملة ما بين البلدين, ولتطوير قاعدة بيانات مشتركة للأيدي العاملة وتختص قاعدة البيانات هذه بعرضها للمهارات والكفاءات, بالإضافة إلى ذلك أن يتم تبادل المعلومات والدراسات المستمرة في مجال العمل, وأن يتم العمل على تعزيز وحماية الرفاه الإجتماعي للعمّال, واتخاذ كافة التدابير اللازمة لزيادة الحماية القانونية والإجتماعية للعمال وفقًا للتشريعات والقوانين والأنظمة الخاصة بالطرفين. علاوة على ذلك, فإنه يتوجب على البلدين اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة بحق المكاتب والشركات ووكالات التوظيف وغيرهم من الجهات والأفراد المخالفين للأنظمة والقوانين سارية المفعول بما فيها جرائم الإتجار بالبشر.

وتضمنت مذكرة التفاهم الشروط التالية:

1. يتم توظيف العمال بموجب عقد عمل موحد ملزم, بحيث يكون بين صاحب العمل والعامل ووكالة التوظيف الفلبينية ومكاتب الإستقدام الأردنية وفقاً للتشريعات والقوانين الناظمة في كلا البلدين.

2. يحدد وينظم عقد العمل الأجر, وظروف العمل, وتكلفة جلب العامل من بلده وإرساله إلى بلد المنشأ عند اكتمال العقد, وينضوي تحته بند خاص للتغطية التأمينية للعامل وفقاً للقوانين والأنظمة السارية في البلد المتلقي. كما يجب تحرير كافة العقود باللغتين الإنجليزية والعربية.
3. يضمن الطرفان تنفيذ أحكام عقد العمل من قبل أطرافه ويعملان كوسيط لحل الخلافات بطرق ودية التي قد تنشأ بين أطراف العقد. وفي حال تعذر ذلك, يتم إحالة الأمر إلى السلطات المختصة وفقاً للتشريعات والقوانين المعمول بها داخل المملكة.
4. يتخذ كلا الطرفان الإجراءات القانونية اللازمة ويفرضان عقوبات وغرامات على أي صاحب عمل أو جهة تخالف عقد العمل, بما في ذلك مخالفة أي من أحكام مذكرة التفاهم هذه.
5. تتم تسوية أي خلاف ينشأ بين العامل وصاحب العمل عن تفسير وتنفيذ مذكرة التفاهم هذه ودياً فيما بينهما.

مذكرة تفاهم في مجال القوى العاملة بين الأردن وجمهورية سيريلانكا لسنة 2006 [32]

تاريخ التوقيع: 2006\2\7

هدفت هذه الإتفاقية لتطوير وسائل وطرق إيجاد حلول لمشاكل العمال, من خلال وضع أسس واضحة تتعلق بعقد العمل بحيث يتم استقدام وتوظيف العامل وفقًا لعقد يوقع بين صاحب العمل والعامل على أن تكون:

1. صيغة العقد متوافقة مع التشريعات الوطنية في كلا البلدين, وأن يتم توثيقه وتصديقه من قبل الممثل الدبلوماسي.
2. يتضمن العقد شروط العمل وإلتزامات وواجبات العامل, ويجب أن يلتزم صاحب العمل بدفع تكاليف سفر العامل من مكان إقامته في بلده إلى مكان عمله, كما يلتزم صاحب العمل بدفع هذه التكاليف عند انتهاء فترة العمل وإنهائه من قبله, ولا يتحمل صاحب العمل تكاليف العودة عند قيام العامل بترك العمل وإنهاء العقد قبل انقضاء مدته
3. يكون العقد باللغتين العربية والإنجليزية بمستوى واحد كمرجعية لحل أي نزاع.
4. وأتفق كلا البلدين على مراقبة كل من وزارة العمل الأردنية والمكتب السريلانكي للتوظيف الخارجي, والتأكد من تنفيذ نصوص عقد العمل وفق القوانين والأنظمة الخاصة بكلا البلدين, كما تقوم السلطات المذكورة أعلاه بالتصرف بصفتهم وسطاء لحل النزاعات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل بطريقة ودية, أما في حال تعذر التوصل إلى حل ودي يتم اللجوء إلى القضاء لحل هذه المشاكل.

32 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/%D985%%D8%B0%D983%%D8%B1%D8%A9_%D8%AA%D981%%D8%A7%D987%%D985%_%D985%%D8%B9_%D8%A7%D984%%D981%%D984%%D8%A8%D98%A%D986%_%D8%A7%D984%%D8%AA%D8%B9%D8%A7%D988%%D986%_%D8%A7%D984%%D8%B9%D985%%D8%A7%D984%%D98%A.pdf

مذكرة تفاهم بين الأردن وأندونيسيا حول تنظيم استقدام عاملات المنازل الأندونيسيات لسنة 2009[33]

تاريخ التوقيع: 2009\6\26

تهدف هذه المذكرة لاتخاذ التدابير اللازمة لضمان عمل عاملات المنازل الأندونيسيات اللواتي تم الاتفاق معهن للعمل في الأردن سوف يعملن في الأردن حصرًا ولن يتم استخدامهن في أي بلد آخر, بالإضافة إلى ذلك, سوف يتم الحرص على حماية حقوقهن من خلال توضيح مسؤوليات الأطراف التي تتضمن التالي:

1. يتوجب على أحد الطرفين أن يزود الآخر بقائمة معتمدة للمكاتب الأردنية والأندونيسية من خلال سفارة جمهورية أندونيسيا في عمان في غضون أسبوعين من تاريخ هذه المذكرة, وفي حال حصول أي تغيرات على القائمة المذكورة أعلاه, يجب أن يتم إعلام الطرفين بها في مدة لا تزيد عن اسبوعين من تاريخ وقوع التغيرات.
2. تزود كل من وزارة العمل الأردنية وسفارة جمهورية أندونيسيا في عمان الأخرى بعدد عاملات المنازل الأندونيسيات اللاتي يدخلن أو يغادرن من أندونيسيا إلى الأردن أو العكس كل ثلاثة أشهر, وينبغي أن يتعاون الطرفان في تحديد الرقم الدقيق لهذه العمالة.
3. تقوم وزارة القوى العاملة والهجرة الإندونيسية بتزويد وزارة العمل الأردنية من خلال سفارة جمهورية أندونيسيا في عمان بقائمة تشمل كافة عاملات المنازل الأندونيسيات اللاتي عملن في الأردن خلال السنوات الخمس الأخيرة قبل التوقيع على مذكرة التفاهم هذه بغض النظر عن مهنهن. ويتوجب على وزارة القوى العاملة والهجرة الأندونيسية أن تستمر بتزويد وزارة العمل الأردنية بقائمة عاملات المنازل الأندونيسيات في الأردن سنويًا.
4. تتعهد وزارة القوى العاملة والهجرة الاندونيسية أن تجري تدريبًا لعاملات المنازل الأندونيسيات قبل سفرهن للأردن, بهدف تحضيرهن للعمل في الأردن من ناحية اللغة والمحظورات الثقافية, ما سوف يعمل على الحد من الضرر الناجم عن الإختلافات الثقافية على العاملات.
5. تقوم السفارة الإندونيسية في عمان بالتعاون مع وزارة العمل الأردنية عند وصول الأيدي العاملة الأندونيسية إلى الأردن, عبر إعداد برنامج لتأهيل عاملات المنازل الأندونيسيات للتعرف على القوانين والأنظمة والإجراءات والثقافة الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية قبل التحاقهن بسوق العمل.

وأكدت المذكرة على أهمية التزام صاحب العمل (المنزل) باستصدار تصاريح العمل وإذن الإقامة لعاملة المنزل الإندونيسية على حسابه الخاص, وبعكس ذلك فإنه ملزمٌ بدفع الغرامات المنصوص عليها في التشريعات ذات الصلة ما لم تكن العاملة هي السبب بترتب هذه الغرامات وعلى النحو الذي حددته وزارة العمل. ويلتزم صاحب العمل أيضًا بفتح حساب مصرفي بإسم عاملة المنزل الأندونيسية, ليتم ايداع أجرها الشهري فيه اعتبارًا من الشهر الأول من بدء عملها, وخلال مهلة أقصاها سبعة أيام من تاريخ استحقاق الأجر كما يحتفظ كل من الطرفين بنسخة من قسيمة الإيداع المصرفي وإثبات دفع الأجور.

33 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/%D8%A7%D986%%D8%AF%D988%%D986%%D98%A%D8%B3%D98%A%D8%A7(2).pdf

أما فيما يتعلق بعقد العمل, فيتم الموافقة عليه وتصديقه من قبل سفارة جمهورية أندونيسيا في عمان, كما تلتزم المكاتب الأردنية بالاحتفاظ بسجل لجميع عاملات المنازل الأندونيسيات اللواتي استقدمن للعمل في الأردن والسفارة الاندونيسية في عمان, وللسفارة الحق في الحصول على نسخة من هذا السجل المشار اليه اعلاه من خلال وزارة العمل الأردنية. كما أوضحت المذكرة أن السن القانوني لاستقدام واستخدام عاملات المنازل الأندونيسيات هو بين 23-40 سنة.

وتضمنت المذكرة الية تسوية النزاعات والتي تشمل ما يلي:

1. يتخذ كلا الطرفين الإجراءات القانونية بما في ذلك العقوبات والغرامات ضد المكاتب الأردنية والأندونيسية في كلا البلدين, والتي تنتهك القوانين والأنظمة والتعليمات الصادرة عنه بالإضافة إلى انتهاك أحكام هذه المذكرة .
2. تتعهد السفارة الاندونيسية في عمان بإبلاغ وزارة العمل الأردنية عن عاملات المنازل اللاتي هربن من منازل مستخدميهم ولجأن إلى السفارة. وتقوم وزارة العمل بدورها بحل المشكلات والقضايا العالقة بين العاملات وأصحاب العمل والمكاتب الأردنية من خلال لجنة شكلت لهذا الغرض في وزارة العمل بالتعاون مع سفارة أندونيسيا في عمان.
3. حق اللجوء للقضاء والمحاكم مصان لكل الأطراف المطالبة بأي تعويض نتيجة الأضرار الناشئة عن انتهاك أي من القوانين والأنظمة والتعليمات الأردنية ذات الصلة.

مذكرة تفاهم في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية بنغلاديش [34]

تاريخ التوقيع: 2012/4/26

تهدف المذكرة لتنمية التعاون في مجال العمل وتنظيم خدمات استقدام واستخدام العمالة 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 يتلائم مع المعايير والمعاهدات الدولية بهذا الخصوص.

أما فيما يتعلق بعملية استقدام واستخدام العمال فتتم بموجب عقود عمل رسمية وموثقة من قبل السلطات المختصة لدى كلا الطرفين وتكون ملزمة لأصحاب العمل والعمال ويجب أن تنص على الأجر, ومدة العقد, والسكن, والغذاء, والتأمين, والرعاية الطبية, والإجازات, وتذكرة السفر, وشروط العمل, وإعادة العامل إلى وطنه عند إنتهاء مدة العقد. وفي حال وافق طرفا عقد العمل على تجديد هذا العقد يتم توقيع عقد عمل جديد من قبل طرفي عقد العمل.

وتحرر عقود العمل باللغتين العربية والإنجليزية ويصادق عليها من قبل وزارة العمل والسفارة البنغلادشية في عمان أو أي تمثيل قنصلي آخر للطرفين.

34 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/%D8%A8%D986%%D8%BA%D984%%D8%A7%D8%AF%D8%B4_(2).pdf

مذكرة تفاهم بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية أثيوبيا الفدرالية الديمقراطية [35]

تاريخ التوقيع: 15\8\2012

تهدف المذكرة لبناء وتطوير إجراءات فرص العمل والتوظيف للعمال وخاصة بالنسبة لعاملات المنازل ضمن إطار هذه الإتفاقية وحسب القوانين والتشريعات المعمول بها في كلا البلدين, أما فيما يتعلق بمسؤوليات الأطراف فهي تشمل مايلي:

1. ستقوم وزارة العمل في المملكة الأردنية بتزويد وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إثيوبيا بتفاصيل فرص العمل وقائمة بأصحاب العمل.
2. تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إثيوبيا بالمصادقة على عقود عمل العمال الذين تم استخدامهم من خلال وكالات التوظيف المرخصة.
3. يتم تحديد الشروط الأساسية للعمل وحقوق وواجبات كل من صاحب العمل والعامل في العقد المتفق عليه بصورة متبادلة والذي يجب أن يكون وفقا للقوانين والتشريعات ذات الصلة في كلا البلدين.
4. يكون توظيف العمال الإثيوبيين في المملكة الأردنية من خلال وكالات توظيف مرخصة قانونيًا ومشاركة في مثل هذه الأنشطة.
5. يتخذ الطرفان الإجراءات الإدارية اللازمة لمنع وكالات التوظيف أو وكالات القطاع العام أو هيئات معينة أخرى من القيام بالتوظيف بشكل يخالف القوانين والتشريعات في كلا البلدين.
6. يتعين على الطرفين التأكد من أن القوانين والأنظمة واللوائح والممارسات المطبقة بموجبها توفر للعاملين الحماية استنادا إلى معايير وحقوق العمل المقبولة عمومًا بما في ذلك القضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة كما توفر شروط عمل مقبولة فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور, وساعات العمل, والصحة والسلامة المهنية, وكذلك توفر للعمالة الإثيوبية الحماية القانونية ذاتها التي تتوفر للعمالة المحلية فيما يتعلق بظروف العمل.
7. اتفق الطرفان على مكافحة كافة أنشطة التوظيف غير القانوني والإتجار بالبشر في بلدانهم.
8. على الطرفين المشاركة وتبادل المعلومات بشأن نشاطات التوظيف غير القانونية.
9. على الطرفين اتخاذ الإجراءات القانونية ضد مرتكبي جريمة التوظيف غير القانوني والإتجار بالبشر.

أما بالنسبة لعقد العمل, فيتعهد الطرفان ضمان أن يتم توظيف العمال الإثيوبيين بموجب عقد رسمي, تتم المصادقة عليه من قبل السلطات المختصة في كل من الدولتين وأن يكون ملزمًا للعمال وأصحاب العمل ووكالات التوظيف, بينما تلتزم مكاتب الإستقدام في أثيوبيا باستقدام العاملات ممن لا تقل أعمارهم عن 18 عاما للعمل.

35 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/%D8%A7%D8%AA%D981%%D8%A7%D982%%D98%A%D8%A9_%D8%A7%D8%AB%D98%A%D988%%D8%A8%D98%A%D8%A7.pdf

ويحدد عقد العمل الشروط بما في ذلك الأجور, وساعات العمل, ووجبات الطعام اليومية, والسكن والتأمين, والعلاج الطبي, والاجازات, ومدة العقد, وتذاكر السفر. وعلى صاحب العمل أن يقوم بفتح حساب مصرفي باسم العامل لإيداع الرواتب الشهرية اعتبارا من الشهر الأول من بداية العقد, وإعطاء نسخة من قسيمة الإيداع للعامل, كما يحق للعامل الإثيوبي تحويل دخله إلى اثيوبيا وفقًا للقوانين والأنظمة المالية في كلا البلدين. ويتم تسوية أي نزاع ينشأ عن تفسير أو تنفيذ هذا الإتفاق وديًا عن طريق التشاور بين الأطراف.

<u>اتفاقية تعاون بشأن توظيف العمال بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية نيبال</u> [36]

تاريخ التوقيع على الإتفاقية: 2017/10/18

وقعت هذه الإتفاقية بين المملكة الأردنية الهاشمية/ وزارة العمل وجمهورية نيبال/ وزارة العمل والتوظيف. وتتمثل اهداف هذه الإتفاقية 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. مع إيلاء اعتبار خاص لأوجه الضعف المحددة للعاملات لإناث, بالإضافة لتبادل المعلومات بين الطرفين حول أفضل الممارسات المتعلقة بالعمالة المهاجرة لتحقيق المنفعة المتبادلة, وتعزيز معايير العمل الدولية المتعلقة بالحقوق الخاصة بالعمل, وتشجيع فرص العمل اللائق, وتعزيز الحماية الاجتماعية والحوار بشأن القضايا المتصلة بالعمل.

وفيما يتعلق بالالتزامات المشتركة بين كل من الأردن ودولة نيبال بموجب هذه الاتفاقية فهي :

1. مراقبة وتنظيم التكاليف المتعلقة بالتوظيف في كلا البلدين.
2. تبادل المعلومات المتعلقة المحدثة حول وكالات الاستقدام المرخصة والمسجلة والموضوعة على القائمة السوداء بين البلدين, واستقدام العمال من خلال وكالات مرخصة أو من خلال عملية الاستقدام أو التوظيف المباشر ومراقبة عملياتهم ومنح الأطراف التعاقدية حق اللجوء إلى السلطات المختصة في حالة النزاع في تنفيذ الأحكام التعاقدية وفقًا للقوانين السارية في البلدان المعنية.
3. اتخاذ تدابير قانونية ضد أصحاب العمل أو شركات الاستقدام أو الوكالات التي تقوم بانتهاك قوانين البلدين والتعاون من أجل مكافحة العمل الجبري والإتجار بالبشر بين البلدين, ويلتزم الطرفان بتبادل المعلومات بشأن هذه الأنشطة واتخاذ إجراءات قانونية ضد مرتكبيها كل في نطاق ولايته ووفقا لقوانين البلدين.

كما يقع على عاتق الأردن بموجب هذه الإتفاقية عدة مسؤوليات أهمها:

1. ضمان أن يكون توظيف وتعيين العمال بموجب هذه الإتفاقية وأن يكون وفقا للقوانين والتشريعات الأردنية.

36 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/%D986%%D98%A%D8%A8%D8%A7%D92017_84%.pdf

2. التأكد من أن التكاليف المتعلقة بالحصول على التأشيرة, ونفقات السفر والتأمين والنفقات الطبية وأي إجراءات أخرى متعلقة بالتوظيف داخل المملكة للعمال يتحملها صاحب العمل.
3. ضمان تعزيز وحماية حقوق العمال العاملين في الأردن وحمايتهم وفقًا للقوانين الأردنية المعمول بها.
4. التأكد من صحة عقد العمل الذي يوفر من بين أمور أخرى بحقوق وإلتزامات صاحب العمل والعمال والحد الأدنى لشروط وأحكام العمل وضمان تنفيذ وإنفاذ عقد العمل بين صاحب العمل والعمّال.
5. ضمان السماح للعاملين بالسفر إلى المنزل لزيارة الأسر كل سنتين على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف السفر ومنح العامل إذن بتغيير صاحب العمل إذ لم يتمكن صاحب العمل الأول من توفير العمل وفقا للعقد المبرم أو إذا أغلقت الشركة لأسباب مختلفة وضمان معاملة العامل معاملة لائقة ومحترمة من قبل صاحب العمل بموجب الأحكام القانونية والإدارية الأردنية بغض النظر عن خلفياتهم الشخصية والمهنية.
6. ضمان معاملة العمال النيباليين معاملة عادلة ومتساوية مع غيرهم من العمال وخضوعهم لذات الأحكام المطبقة على المواطنين والعمال الأجانب الآخرين فيما يخص احتساب العمل الإضافي, ظروف العمل, والوصول إلى السلطات القضائية وبما يتماشى مع القوانين والأنظمة النافذة في الأردن.
7. تبني تدابير فعالة لضمان صحة وسلامة العمال النيباليين مع إيلاء اهتمام خاص بالعاملات من الإناث وضمان شروط عمل عادلة وظروف عمل لائقة وظروف معيشية لائقة تحترم خصوصياتهم وضمان سلامة وأمن ورفاه العمال.
8. اتخاذ التدابير القانونية والإدارية اللازمة لحماية العمال من كافة أشكال التحرش, الإيذاء, العمل الجبري والإستغلال.
9. مكافحة الإتجار غير المشروع العمال النيباليين المهاجرين من الأردن إلى بلد ثالث.

بينما يقع على عاتق دولة نيبال المسؤوليات التالية:

1. اتخاذ التدابير اللازمة لتوفير العمال الذين يطلبهم الطرف الأول وفقا لوصف العمل المطلوب.
2. التأكد من أن العمال المحتملين لا يحملون سجلات جنائية والتأكد من أن العمال المحتملين قد تلقوا التوجيه المناسب حول الثقافة الأردنية والعادات والتقاليد فضلًا عن طبيعة الشروط والعقود.
3. التأكد من أن العمال على علم تام بشروط وأحكام عقدهم قبل المغادرة وأن عقود العمل لا تتعارض مع قوانين كلا البلدين والتأكد أن العمال قد استوفوا الشروط الصحية من خلال الفحوصات الطبية من المراكز الطبية المعتمدة من الحكومة والمرخصة من قبل السلطة المختصة في نيبال والمعتمدة في وزارة الصحة الأردنية.
4. التأكد ألا يتحمل العمال أي تكاليف مالية من قبل وكالات الإستقدام في نيبال عدا تلك المنصوص عليها من قبل حكومة نيبال.

5. توفير الدعم اللازم وآليات الإحالة للعمال من مواطنيها في البلد المضيف في حال لديهم شكاوى أو تظلمات أو حالات استثنائية وضمان أن تعمل وكالات الاستقدام بشكل مسؤول ضمن حدود القانون وأن تخضع للرقابة والإشراف من قبل الحكومة النيبالية.

أما بالنسبة لعقد العمل فتم الانفاق على نص محدد لعقد العمل الموحد والذي سيتوفر باللغات الإنجليزية والعربية والنيبالية, على أن يوقع صاحب العمل أو ممثله المفوض عقد العمل وفقا لأحكام عقد العمل الموحد, ويتم المصادقة على العقد على النحو التالي:

أ) تصادق عليه وزارة العمل في الأردن والبعثة الدبلوماسية النيبالية ويتم إرساله إلى نيبال.

ب) تصادق عليه وزارة العمل والتوظيف في نيبال.

ت) يقوم العامل بالتوقيع على النسخة الأصلية للعقد الذي عليه توقيع صاحب العمل وذلك قبل مغادرته نيبال.

وفيما يخص عاملات المنازل, فان عقد العمل يجب أن يتم توقيعه أيضًا من قبل وكالات الاستقدام في الأردن ونيبال, وفي حالة كان الاستقدام من خلال وكالات, فإن عليها ضمان الفهم الكامل من قبل العامل للعقد بما في ذلك الموافقة الحرة والمسبقة عليه وتوقيعه ويقدم العقد الذي يوقعه صاحب العمل والعامل إلى السلطات الأردنية كشرط مسبق للحصول على التأشيرة والموافقة الأولية للعمل في الأردن.

واتفق البلدان أن يكون أجر العامل كما هو منصوص عليه في عقد العمل ويقوم 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. كما يحق 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.

كما احتوت المذكرة على أسس تسوية المنازعات الخاصة بالعمال, ففي حالة وجود نزاع بين العامل وصاحب العمل، تقدم الشكاوى إلى وزارة العمل أو الجهة الحكومية المعنية بذلك التي ستبلغ البعثة الدبلوماسية النيبالية في الأردن.

وفي حال عدم حل النزاع من قبل السلطات المعنية في الخطوة الأولى, يكون للعامل الحق في اللجوء إلى آليات إنصاف أخرى فعّالة مثل الحق في الوصول إلى المحاكم, والحصول على المساعدة القانونية والتعويض, وذلك وفقاً لقوانين وأنظمة المملكة الأردنية الهاشمية. ويقوم الطرف الأول (الأردن) بتسهيل التسوية السريعة لحالات انتهاك عقود العمال وفقا للتشريعات المعمول بها.

اتفاقية بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية أوغندا حول استخدام وتوظيف العمالة الأوغندية [37]

تاريخ التوقيع: 2016\10\24

وتهدف هذه المذكرة لانشاء وسائل تبادل قوى عاملة وتعزيز التعاون والتنسيق في مجال التوظيف, وحددت مسؤوليات الأطراف كالتالي:

1. تقوم وزارة العمل في المملكة الأردنية بتزويد وزارة الشؤون الجنسانية والعمل والتنمية الاجتماعية في جمهورية أوغندا تفاصيل الطلب على اليد العاملة وقائمة بأرباب العمل.
2. تقوم وزارة العمل في المملكة الأردنية بتوفير معلومات الإتصال عن أرباب العمل لجميع العمال الأوغنديين العاملين في المملكة الأردنية لأغراض التنفيذ الفعال لهذه الإتفاقية.
3. يجب أن تحدد شروط وأحكام توظيف العاملين الأوغنديين في المملكة الأردنية في عقد العمل المصاغ وفقا لعقد العمل الموحد المعتمد لدى وزارة العمل في المملكة الأردنية ووزارة الشؤون الجنسانية والعمل والتنمية الاجتماعية في جمهورية أوغندا.
4. على الفريقين القيام باتخاذ الإجراءات الضرورية لضمان عدم استقدام العاملين الذين تقل أعمارهم عن عشرين عاما.
5. يتفق الفريقان على أن جميع المواطنين الأوغنديين الذين يعملون في المملكة الأردنية يستحقون التمتع بذات الحقوق والامتيازات والحماية والكرامة كما غيرهم من العمال الأجانب الذين يعملون بمهن مماثلة في المملكة .
6. على الحكومة الأردنية ضمان تمتع جميع العاملين الأوغنديين بما في ذلك العاملين في المنازل بالحقوق المعترف بها دوليًا للعمال المهاجرين على سبيل المثال لا الحصر فيما يتعلق ب:
7. التحرر من العمل القسري.
8. الحماية من الاحتجاز غير القانوني لجوازات السفر والقيود المفروضة على الحركة
9. الحق في الأجور الصحيحة وأن تدفع بشكل فوري.
10. التحرر من أي اعتداء بدني أو جنسي.

أما بالنسبة لعقد العمل فيجب أن يتم التوقيع عليه من قبل رب العمل وشركة التوظيف في الأردن والعامل وشركة التوظيف في أوغندا, ويتحمل رب العمل في الأردن وشركة التوظيف في أوغندا المسؤولية بالتضامن والتكافل حول الأمور المتعلقة بتوظيف وتوزيع العمال المهاجرين الأوغنديين بما في ذلك التنفيذ الكامل لعقد العمل, كما يجب أن يحدد عقد العمل بوضوح ما يلي:

1. أطراف العقد
2. فترة العقد

37 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.mol.gov.jo%2FEBV4.02%FRoot_Storage%2FAR%2FEB_List_Page%2F%25D825%A725%D825%AA%25D925%2581%D825%A725%D925%2582%D9258%A%25D825%A9_%25D925%2585%D825%B9_%25D825%A725%D925%2588%D825%BA%25D925%2586%D825%AF%25D825%A7.pdf&clen=478270&chunk=true

3. فترة التجربة
4. إجراءات إنهاء العقد
5. الأجور التي سيتم دفعها
6. مسؤولية رب العمل بدفع تكاليف تذكرة ذهاب واياب للعامل
7. تأمين سكن مناسب
8. رعاية صحية تقدم من خلال توفير تغطية صحية
9. إجراءات تسوية النزاع
10. صياغة الإتفاقية باللغتين العربية والإنجليزية

ويجب أن يصدر عقد العمل باللغتين العربية والإنجليزية وبأربع نسخ أصلية نسخة تسلم لرب العمل, ونسخة للعامل, ونسخة تودع لدى وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية, ونسخة لدى وزارة الشؤون الجنسانية والعمل والتنمية الاجتماعية في جمهورية أوغندا.

أما فيما يتعلق بالأجر فعلى صاحب العمل القيام بفتح حساب بنكي للعامل في أحد البنوك التجارية والقيام بآخر يوم في كل شهر بإيداع أجور العمل في هذا الحساب, والقيام بتزويد العامل بإشعار الإيداع وكشف للحساب بشكل شهري بناء على طلب العامل وإتاحة وقت معقول للعامل شهريا للحصول على كشف حسابه البنكي من البنك, وذلك بناء على طلب العامل, كما يحق للعاملين الأوغنديين تحويل أجورهم إلى جمهورية أوغندا وفقًا للقوانين المالية النافذة في كلا البلدين.

واتفق البلدان على أهمية حل أو تسوية جميع المنازعات أو أي منها والتي تنشأ بين الطرفين فيما يتعلق بتفسير أو تنفيذ هذه الإتفاقية أو أي اشتراطات للحقوق أو الإلتزامات الواردة فيه وديًا عن طريق التشاور بين الأطراف.

<u>اتفاقية تعاون في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية غانا</u> [38]

تاريخ التوقيع: 2015/11/27

تهدف هذه الإتفاقية لتعزيز سبل التعاون بين الدولتين فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بالعمل والأطر القانونية لاستخدام وتوظيف العمال الغانيين في الأردن.
وقد حددت الإتفاقية الشروط المتعلقة بالاستقدام وشروطه على النحو التالي:

1. تعمل وزارة العمل الأردنية على تزويد نظيرتها في غانا بمتطلبات السوق الأردنية من ناحية عدد العمال المطلوبة والشروط التي يجب توافرها بالعمال.
2. تقوم وزارة العمل الأردنية بإعطاء نظيرتها في غانا قائمة بأسماء أصحاب العمل في الأردن ممن سيقومون بتوظيف عمال غانيين لغايات التأكد من تطبيق البنود الواردة في المذكرة.
3. تقوم وزارة التوظيف وعلاقات العمل في غانا موافقتها بالتصديق والموافقة على

38 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/%D8%A7%D8%AA%D981%%D8%A7%D982%%D98%A%D8%A9_%D8%BA%D8%A7%D986%%D8%A7.pdf (متوفرة باللغة الإنجليزية)

العقـود الصـادرة للعمـال الغانيين مـن خـلال مكاتـب مرخصـة.

4. التأكـد مـن شـمول عقـود العمـل علـى شـروط العمـل، وواجبـات وحقـوق كل مـن صاحـب العمـل والعامـل بمـا يتوافـق مـع التشـريعات الوطنيـة فـي كلا البلديـن.
5. تشمل ظروف العمل ما يلي:
   أ. فترة عقد العمل، ونطاق العمل
   ب. السكن والوجبات وأوقات الاستراحة
   ت. دفع الأجور
   ث. الخصومات من الرواتب إذا طبقت
   ج. التأمين ضد إصابات وأمراض العمل، والموت
   ح. سجلات العمل ودفع الرواتب
   خ. إجراءات السفر واستقبال العامل
   د. واجبات صاحب العمل
   ذ. واجبات العامل.
6. اسـتقدام وتوظيـف العمـال الغانييـن فـي المملكـة الأردنيـة الهاشـمية سـيكون مـن خـلال مكاتـب رسـمية ومرخصـة مـن وزارة التوظيـف وعلاقـات العمـل الغانيـة.
7. يتخـذ الطرفـان جميـع الإجـراءات الإداريـة لمنـع أي مكاتـب اسـتقدام أو توظيـف غيـر مرخصـة مـن العمـل علـى اسـتقدام عمـال فـي طـرق مخالفـة للقوانيـن والإجـراءات المطبقـة فـي كلا البلديـن.

أمـا فيمـا يتعلـق بعقـود العمـل فيجـب أن تتضمـن وبشـكل واضـح ظـروف العمـل، بمـا فـي ذلـك الأجـر وسـاعات العمـل ووجبـات وإقامـة العمـال، بالإضافـة لاشـتراكاتهم فـي مؤسسـة الضمـان الاجتماعـي والتأميـن الصحـي وتذاكـر السـفر لرحلـة القـدوم إلـى الأردن والعـودة إلـى غانـا.

وتضمنـت المذكـرة مـادة خاصـة بتصاريـح العمـل للعمـال الغانييـن، وتنـص هـذه المـادة علـى أن تصاريـح العمـل يجـب أن تبقـى سـارية المفعـول منـذ لحظـة دخـول العامـل إلـى الأراضـي الأردنيـة. وأكـدت المذكـرة علـى تمتـع جميـع العمـال الغانييـن بنفـس الحقـوق والحمايـة والكرامـة كباقـي العمـال الأجانـب الآخريـن الموجوديـن فـي الأردن، والعامليـن بنفـس قطاعـات العمـل، بمـا فـي ذلـك حمايتهـم مـن التعـرض لأخطـار العمـل الجبـري، وعـدم احتجـاز جـوازات سـفرهم، أو حجـز حريتهـم، أو عـدم دفـع أجورهـم ،أو التهديـدات الجسـدية والجنسـية أو الاعتـداءات. وتضمنـت المذكـرة مـادة ركـزت علـى أهميـة التعـاون بيـن البلديـن لمحاربة أشـكال الاسـتقدام غيـر القانونيـة وجريمـة الإتجـار بالبشـر.

وفيمـا يتعلـق بالسـن القانونـي فنصـت المذكـرة علـى أن سـن العمـال الذيـن سـيتم اسـتقدامهم يجـب ألا يقـل عـن 20 عامـاً. كمـا نصـت الاتفاقيـة علـى مسـؤولية الحكوميـة الغانيـة بتوفيـر تدريبـات للعمـال قبـل قدومهـم إلـى الأردن.

أما فيما يتعلق بواجبات صاحب العمل فنصت المذكرة على ما يلي:

1. إلتـزام صاحـب العمـل بإصـدار تأميـن عـن الحيـاة والحـوادث للعامـل, بالإضافـة للتأميـن الصحـي, وإلتـزام صاحـب العمـل بإعـادة جثـة العامـل فـي حالـة وفاتـه أثنـاء فتـرة العقـد.
2. فتـح حسـاب بنكـي للعامـل باسـمه لإيـداع الأجـر الشـهري للعامـل وإعطـاء العامـل نسـخة عـن إيصـال الإيـداع.

كمـا وقعـت الأردن مذكـرات تفاهـم مـن أجـل اسـتقدام العمـال للعمـل فـي قطاعـات أخـرى, أهمهـا الزراعـة والانشـاءات والمناطـق الصناعيـة المؤهلـة, وكانـت أبـرز هـذه المذكـرات مـع جمهوريـة مصـر العربيـة وجمهوريـة الهنـد الشـعبية وجمهوريـة باكسـتان الاِسـلامية, كمـا هـو موضـح أدنـاه:

<u>مذكـرة تفاهـم بيـن وزارة العمـل فـي المملكـة الأردنيـة الهاشـمية ووزارة القـوى العاملـة والهجـرة فـي جمهوريـة مصـر العربيـة بشـأن تنظيـم إنتقـال العمـال المصريين للعمـل فـي المملكـة الأردنيـة الهاشـمية وملحقيهـا 1997</u> [39]

تاريخ التوقيع: 2007\3\29

نظـم دخـول العمـال المصريين للعمـل فـي الأردن, بنـاء علـى طلـب وزارة العمل الأردنيـة ووفق احتياجـات سـوق العمـل الأردنـي مـن حيـث الأعـداد المطلوبـة, والقطاعـات التـي يسـتقطب العمـال للعمـل بهـا, وبالشـروط التـي يحددهـا الجانـب الأردنـي كشـهادة عـدم محكوميـة, والفحـص الطبـي, والشـهادة المهنيـة بالتخصـص المطلـوب, ويتولـى تنفيـذ أحـكام هـذه المذكـرة مباشـرة كل مـن وزارة العمـل الأردنيـة ووزارة القـوى العاملـة والهجـرة المصريـة فقـط.

ووفقًـا للمذكـرة يقـوم الجانـب المصـري بإنشـاء قاعـدة بيانـات محوسـبة تتضمن أسـماء العمال الراغبيـن فـي العمـل بـالأردن وفـق احتياجـات الجانـب الأردنـي وعلـى أن تكـون متاحـة لاطـلاع الجانـب الأردنـي عليهـا حاسـوبيًا. ويـزود الجانـب الأردنـي الجانـب المصـري بأسـماء العمـال الذيـن يتـم اختيارهـم مـن قبـل أصحـاب العمـل بعـد دفـع رسـوم تصاريـح العمـل وبنسـخ مـن عقـود عملهـم لاسـتكمال توقيعهـا مـن العمـال وإعادتهـا إلـى الجانـب الأردنـي, علـى أن يبـدأ سـريان تصريـح العمـل مـن تاريـخ دخـول العامـل إلـى المملكـة والمثبـت علـى جـواز سـفره.

ومـن ثـم يقـوم الجانـب المصـري باسـتدعاء العمـال الذيـن تـم اختيارهـم بموجـب عقـود العمـل مـن ضمـن القوائـم ووضـع ختـم علـى جـواز سـفر كل منهـم متضمنـا اسـم وصاحـب العمـل والقطـاع الـذي سـيعمل بـه العامـل وأن يكـون دخـول العامـل مـن خـلال معبـر نويبـع, وعلـى أن يتخـذ الجانـب المصـري الإجـراءات اللازمـة لضمـان دخـول العامـل إلـى المملكـة خـلال مـدة (45) يومـا مـن تاريـخ توقيـع العامـل للعقـد.

ويلتـزم الجانـب المصـري بإصدار نشـرات توعية وإرشـاد للعمـال القادميـن إلـى الأردن, وتعريفهم بالإجـراءات التـي يجـب أن تتبـع حـال دخولهـم إلـى الأراضـي الأردنيـة ومـن ذلك عـدم جـواز العمل إلا لـدى صاحـب العمـل الـذي اسـتقدم للعمـل لديـه وعكـس ذلك يكـون تحـت طائلة التسـفير.

39 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/%D985%%D8%B0%D983%%D8%B1%D8%A9_%D988%%D8%A7%D984%%D985%%D984%%D8%AD%D91)2007-3-8229%).pdf

مذكرة تفاهم في مجال القوى العاملة بين الأردن والهند لسنة 1986[40]

تاريخ التوقيع: 2018-03-01

تهدف المذكرة لزيادة التعاون في تعزيز الممارسات الفضلى في إدارة دورة العمل التعاقدية من خلال توضيح مسؤوليات الأطراف والتي تشمل الآتي:

1. تنظيم وكالات التوظيف الخاصة بأسلوب يؤدي إلى ضمان إجراءات الإستخدام للعمال الهنود للعمل في الأردن وتتماشى مع القوانين والتشريعات الأردنية المعمول بها, وتنظيم وكالات التوظيف الخاصة على نحو يؤدي إلى ممارسات توظيف عادلة وخاضعة المساءلة وشفافة في نطاق ولايتها وفقا للوائحها, وضمان أن تكون عملية تعيين العمال الهنود للعمل في الأردن تبعًا للقوانين والأنظمة.
2. اعتماد عقد عمل معياري للعمال يحتوي على بنود قانونية يتم الإتفاق عليها من قبل الطرفين والتي ستكون ملزمة لأطراف العقد.
3. التعاون من أجل مواءمة ودمج الأنظمة الإلكترونية بحيث يتمكن كل طرف من التحقق من صحة المعلومات المطلوبة والمتعلقة بالعمل التعاقدي مثل التأشيرة أو خطاب الطلب أو التوكيل الخ... وذلك عبر الإنترنت.

وفيما يتعلق بعقد العمل فقد أوضحت المذكرة أن على العقود أن تشمل شروط وأحكام التوظيف بما في ذلك الأجور, والبدلات, والاستحقاقات الأخرى وساعات العمل, ويجب أن ينص العقد أيضًا على حقوق وإلتزامات كلا الطرفين وأن يتم تصديقه من وزارة العمل الأردنية والسفارة الهندية في الأردن.

ويجب أن يكون عقد العمل على ثلاث نسخ (العربية, والهندية, والإنجليزية) وأن يكون مصدقًا ومعترفًا به أمام وزارة العمل الأردنية ووزارة الشؤون الخارجية الهندية, وفي حال وجود أي خلاف أو نزاع فان النسخة الإنجليزية تسود وتطبق.

أما بالنسبة لتسوية النزاعات فنصت المذكرة على حل المشاكل العمالية عن طريق وزارة العمل وبالتعاون مع السفارة الهندية بالمملكة وفي حال عدم التوصل لحل ودي يتم إحالته إلى السلطة القضائية المختصة.

ونصت المذكرة على السماح للعامل الهندي بمغادرة الأردن من قبل السلطات الأردنية المختصة (إذا كانت مغادرة العامل اثناء سريان تصريح العمل ويخضع لتعليمات وإجراءات وزارة العمل الأردنية) دون الحاجة إلى أخذ موافقة صاحب العمل, إلا إذا كانت هناك تهم جنائية بحق العامل الهندي.

40 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/%D985%%D8%B0%D983%%D8%B1%D8%A9_%D8%AA%D981%%D8%A7%D987%%D985%._%D8%A7%D984%%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D986%_%D988%%D8%A7%D984%%D987%%D986%%D8%AF1986(1).pdf

بروتوكول بشأن التعاون في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية الهند حول موائمة نظام تسجيل العقود الإلكترونية والتحقق منها [41]

تاريخ التوقيع: 2018-03-01

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.
وتماشياً مع رغبة وزارة الخارجية في جمهورية الهند بتبسيط إجراءات منح الموافقة إلى الهنود الذين يتاح لهم العمل في الأردن عن طريق نشر نظام الهجرة.

وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية ووزارة الشؤون الخارجية في جمهورية الهند (المشار اليهما فيما بعد بـ»الطرفين») قد اتفقا على التعاون لموائمة ودمج الأنظمة الإلكترونية الخاصة بكل منهما من أجل تمكين الطرفين من تنفيذ قوانينيهما وأنظمتهما, كل فيما يخصه, على نحو يضمن ذلك:

أ- الشفافية الكاملة لبنود عقد العمل وطبيعة العمل.

ب- أن يكون نفس عقد العمل المقدم للعامل الهندي والمعلن عنه من قبل وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية.

ت- الإفصاح عن هذه الشروط للعامل المحتمل وضمان الموافقة الواعية للعامل على الشروط قبل مغادرته إلى الأردن.

ث- موافقة وكالات الحكومة المعنية من جمهورية الهند على شروط عقد العمل.

ج- عدم الاستبدال لأي من بنود عقد العمل, في وثيقة العقد النهائية والرسمية التي يوقعها العامل وصاحب العمل بعد وصول العامل إلى المملكة الأردنية الهاشمية.

ح- يجوز تعديل هذا البروتوكول بموافقة خطية متبادلة من الطرفين.

أماكن العمل: المصانع

مذكرة التفاهم مع جمهورية باكستان الإسلامية 1978 [42]

تاريخ التوقيع : 1978/4/29

وقعت هذه الاتفاقية رغبة في تطوير التعاون والتنمية في مجال التدريب المهني والعمل بين البلدين, حيث حددت مسؤوليات الأطراف على النحو التالي:

أ- يتم تقديم فرص العمل المتوفرة في أي من البلدين إلى البلد الآخر للاستجابة لهذه الفرص ضمن الاحتمالات المتوفرة.

41 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/%D985%%D8%B0%D983%%D8%B1%D8%A9_%D985%%D8%B9_%D8%A7%D984%%D987%%D986%%D8%AF_%D981%%D98%A_%D985%%D8%AC%D8%A7%D984%_%D8%A7%D984%%D982%%D988%%D989%_%D8%A7%D984%%D8%B9%D8%A7%D985%%D984%%D8%A9.pdf

42 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/%D8%A7%D8%AA%D981%%D8%A7%D982%%D98%A%D8%A9%D985%%D8%B9_%D8%A7%D984%%D8%A8%D8%A7%D983%%D8%B3%D8%AA%D8%A7%D986%.pdf

ب- تشمل عروض العمل نوع المؤهلات والخبرات المطلوبة مع شروط العمل المحتملة وتفاصيل عقد العمل وظروفه وأحوال المعيشة والحد الأدنى للأجور.

أما فيما يتعلق بعقد العمل فأوضحت المذكرة أن أربعة نسخ خطية يجب إبرامها بين صاحب العمل والعامل, ويوقع من قبلهما, ويحتفظ كل منهما بنسخة بينما تسلم نسخة للسلطات المختصة في كل بلد. ويكون هذا العقد ساري المفعول فقط بعد إصدار السلطات المختصة في البلد الذي سيعمل فيه العامل تصريح عمل له. ويحدد العقد شروط وظروف العمل وخصوصا اسم صاحب العمل وعنوانه واسم العامل وعنوانه ونوع ومكان العمل والراتب وغير ذلك من بنود العقد وشروط تجديده وإنهائه.

وفي حالة نشوب نزاع بين صاحب العمل والعامل, يتم تقديم شكوى للسلطات المختصة في الدولة التي يعمل فيها العامل وفقا للإجراءات القانونية للمساعدة في الوصول إلى تسوية ودية وإذا كان هذا غير ممكن, تحال القضية للسلطات القضائية.

مذكرات التفاهم على أرض الواقع

أولا يجدر الإشارة إلى انه تم استقدام عاملات في المنازل من دولة كينيا ولفترة ثمانية أشهر فقط على الرغم من عدم توقيع مذكرة تفاهم معها حول استقدام العاملات, كما لا يوجد تمثيل دبلوماسي لكينيا بالإضافة لكل من غانا وأوغندا ونيبال على الرغم من استقدام عاملات المنازل منهم مما يصعب تسوية بعض النزاعات التي ممكن أن تحصل مع العاملات, ومن أهمها المتعلقة باحتجاز جواز السفر, أو انتهاء صلاحيته أو ضياعه من صاحب العمل أو بعد إغلاق مكتب الاستقدام.

يضاف لذلك أن عدة دول أوقفت استقدام عمالها إلى المملكة الأردنية خلال السنوات الماضية, أبرزها أندونيسيا وأوغندا والفيليبين وكينيا. أما فيما يتعلق بأسباب الإيقاف فقال الأستاذ عبد الله جبور, الأمين العام في وزارة العمل أن أسباب الإيقاف اختلفت من بلدآخر.

فبالنسبة لأوغندا مثلا فإن السبب الرئيسي للتوقف هو دخول العديد من العاملات الأوغنديات للأردن من دول أخرى ليس بينها والأردن مذكرات تفاهم مثل تشاد ودول أفريقية أخرى, ونظرًا لعدم اتّباع هذه الدول الضوابط المعتادة فيما يتعلق بتنظيم عملية الاستقدام وانتشار الأسواق السوداء في بعض هذه الدول فتم إيقاف الاستقدام لحين تنظيم هذه العملية وتأكيد دخول العاملات الأوغنديات فقط من خلال مطار بلادهن بعد الخضوع للإجراءات المتبعة.

أما فيما يتعلق بالفلبين فهم من طلبوا إيقاف الاستقدام تبعا لمذكرة التفاهم الموقعة, وأضاف الأستاذ عبد الله أنه يعتقد أن السبب مرتبط بأجور العاملات وظروف العمل والشكاوى التي تقدمها العاملات حول شروط العمل. أما بالنسبة لأندونيسيات فقامت الحكومة الاندونيسية بإيقاف الاستقدام لدول المنطقة بما في ذلك الخليج. [43]

43 مقابلة مع الأستاذ عبدالله جبور- مساعد الأمين العام في وزارة العمل

وبحسب تقرير صادر عن نقيب مكاتب الاستقدام السابق فإن سبب توقف استقدام العاملات من أندونيسيا جاء احتجاجًا على انتهاكات تعرضت لها عاملات أندونيسيات في الأردن، ومطالبة بتحسين ظروف عملهن، ورفع رواتبهن إلى 200 دولار شهريا سواء لمن تملك خبرة أو لا تملك، مبينا أن رواتب العاملات الآن هي 175 دولار شهريا للعاملات اللاتي يمتلكن خبرة، و150 دولار لمن لا يمتلكن خبرة.[44]

أما بالنسبة لإيقاف استقدام العاملات من كينيا فقد كان بناء على طلب من القنصلية الكينية بعد أن طلبت تقاضيها رسوم قدرها 20 دينارًا مقابل ختم عقود الاستقدام دون تقديم أي خدمة للعاملة الكينية حال تعرضها لأي مشكلة أسوة بالسفارات الأخرى. كما طلبت القنصلية أيضًا دفع رواتب لموظفين موجودين أصلًا في القنصلية منذ فترة طويلة، وبعد رفض هذه الطلبات قررت القنصلية ايقاف معاملات الاستقدام من كينيا عبر كتاب وجهته إلى الوزارة. [45]

إجراءات عملية الإستقدام

أما فيما يتعلق بإجراءات عملية الإستقدام فهي تبدأ في مكاتب استقدام العمال في الأردن فهي تقوم بإبرام اتفاقيات مع مكاتب خاصة باستخدام العمال في البلدان المرسلة للعمالة من أجل وضع أسس عملية الاستقدام بين الطرفين.

بناءً على هذه الاتفاقيات التي تكون مبنية على طلبات أصحاب العمل، كل وفق احتياجاته والقطاع الذي يعمل به، تعد المكاتب الأردنية طلب تشغيل وتتقدم به للسفارة الأجنبية كي توافق عليه. بعد ذلك، تقوم المكاتب بإصدار عقود عمل فردية بناء على ملفات متقدمي الطلبات، وبعد مصادقة السفارة عليها، تُصدر الحكومة الأردنية تصاريح هجرة وعمل.

وتحاول كل من الحكومة الأردنية والدول المرسلة للعمال التأكد من اقتصار عملية الإستقدام على القنوات الرسمية، كي يتمكنوا من مراقبة العملية وتطبيق المعايير المتفق عليها في الإتفاقيات بين كل من الدول المرسلة والحكومة الأردنية. إلا أنه من حيث الممارسة، فقد لوحظ أن هذه العملية يمكن أن تتضمن العديد من الوسطاء والسماسرة في بعض الدول، حيث تقوم بعض المكاتب في الدول المرسلة بإرسال العقود إلى وسطاء فرعيين ممن يقومون بدفع مبالغ مالية لسماسرة للتواصل مع عمال محليين لجمع أكبر قدر ممكن من العمال في مناطقهم. ومن الممارسات الأخرى التي تم رصدها هو الاختلاف بين العقود التي تقوم بتصديقها السفارات والعقود المقدمة للعامل، حيث تتضمن العقود التي يوقع عليها العامل راتب أدنى أو شروط عمل مختلفة.

وتعد هذه الاجراءات مهمة جدا لضبط عملية الاستقدام المستمرة بين الأردن ومجموعة الدول المرسلة للعمال حيث استقدمت المملكة أكثر من 45,500 ألف عامل خلال الخمس سنوات بين 2015-2019 كما هو في الجدول التالي:

44 11\10\2021 (ammannet.net) أندونيسيا توقف استقدام عاملات المنازل إلى الأردن | موقع عمان نت
45 http://www.ammanxchange.com/art.php?id=a58f5dab2f1ebc801d81a0c99ffc9e155b2c6c74

عدد العمال غير الاردنيين المسجلين في وزارة العمل [46]

الجنسية	2015	2016	2017	2018	2019
مصر	194158	170065	174076	188962	172272
الباكستان	3541	3205	3170	3016	3419
الهند	11494	12502	15683	15404	19495
الفلبين	16915	17467	17971	17493	17848
سريلانكا	14881	12441	10710	9433	9874
اندونيسيا	1276	707	629	559	601
بنغلاديش	49331	50574	49717	42810	50001
الدول الافريقية غير العربية	4921	3908	8300	14611	13886

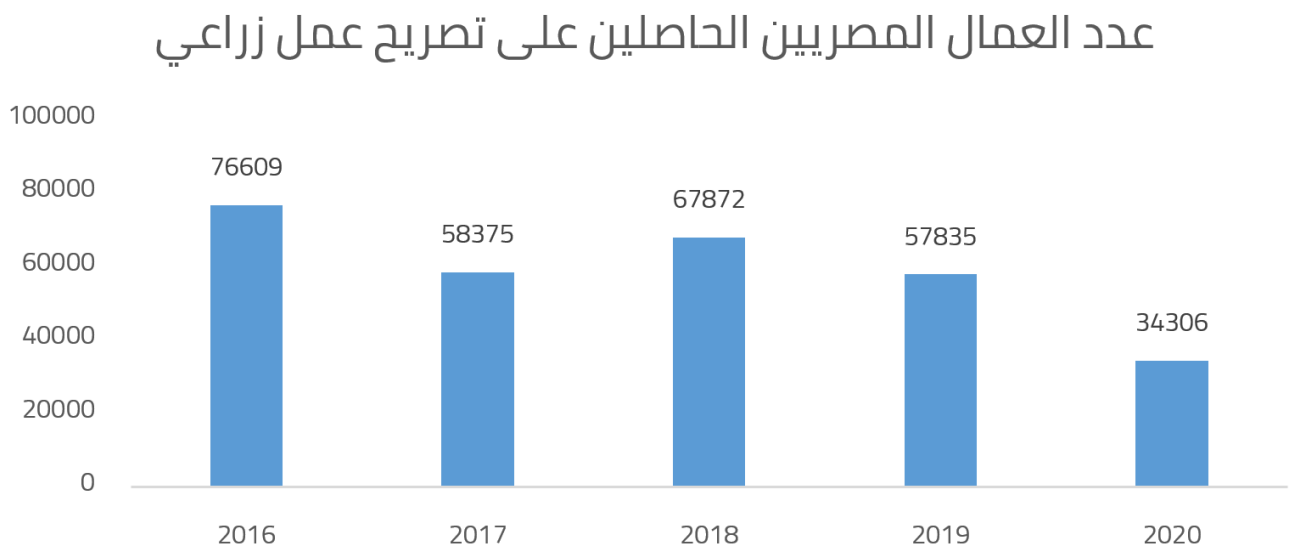
وفي التفاصيل وفقا للقطاعات المختلفة فقد بلغ عدد عاملات المنازل في الأردن لسنة 2020 كما هو مبين بالجدول بحسب الجنسية والجنس ما يقارب **27128** عامل/ة كما تظهر الإحصائيات أدناه بحسب الجنسية والجنس، إلا انه يجدر بالذكر أن هذه الارقام استثنت العمال الذين تم استقدامهم من كل من اوغندا ونيبال:[47]

الجنسية	ذكور	اناث	المجموع
الباكستان	15	1	16
الهند	30	18	48
تايلاند	3	2	5
الفلبين	66	10759	10825
سريلانكا	54	1427	1481
بنغلاديش	131	8331	8462
أندونيسيا	7	428	435
غانا	0	1122	1122
اثيوبيا	4	4556	4560
كينيا	1	173	174
المجموع	194	26817	27128

أما فيما يتعلق بالعمال الذين تم استقدامهم للعمل في المناطق الصناعية المؤهلة فتظهر اخر احصائية للنصف الاول لعام 2021 انه تم استقدام 46,249 عامل، منهم 31,414 من الاناث و14,7835 من الذكور.[48]

46 احصائيات وزارة العمل
47 احصائيات وزارة العمل
48 تقرير النصف الاول من عام 2021 للمناطق التنموية\وزارة العمل

وبحسب تقرير مؤشرات سوق العمل 2015-2019 الصادر من وزارة العمل فتم استقدام ما يقارب 295 ألف عامل مصري للعمل في قطاع الزراعة كما يوضحه الرسم البياني أدناه.[49]



كما أقرت وزارة العمل مجموعة من التشريعات الخاصة باستقدام العمال المهاجرين، كلٌ حسب قطاع عمله, اذ تم إقرار الأنظمة والتعليمات التالية المتعلقة بعاملات المنازل والمختصة بشكل رئيسي بتنظيم عمل مكاتب الإستقدام عاملين في المنازل والتي بلغ عددهم 184 مكتبًا في الأردن حسب القائمة المعلن عنها على موقع وزارة العمل والتي تحتوي على اسمائهم وأرقام هواتفهم[50] , وتشمل هذه التشريعات ما يلي:

- نظام رقم 63 لعام 2020 حول تنظيم المكاتب العاملة لاستقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل
- تعليمات المكاتب العاملة في استقدام العاملين غير الأردنيين في المنازل لسنة 2020

وبناء على هذه التشريعات أقرت الوزارة مجموعة من الإجراءات التي يجب على مكاتب الإستقدام المختلفة اتباعها قبل قدوم العامل للمملكة وبعد وصوله لها, فقامت بإقرار قائمة الوثائق المطلوبة والإجراءات التي على اتباعها قبل قدوم العامل الى المملكة وبعد وصوله اليها.

ويوضح الشكل أدناه كل من هذه الإجراءات والوثائق لكلا المرحلتين:

وثائق مرحلة ما قبل قدوم العامل إلى المملكة:

1. صورة عن جواز سفر العامل الوافد ساري لمدة سنة على الأقل.
2. تفويض بنكي أو وكالة عامة أو وكالة خاصة لمقدم الطلب في حالة عدم حضور صاحب العمل للسير في الإجراءات.
3. سند تسجيل حديث وإذن أشغال أو عقد إيجار مصدق.
4. كفالة بنكية أو عدلية بقيمة (300) دينار عن كل عامل.

49 تقرير مؤشرات سوق العمل 2015-2019 \وزارة العمل
50 مكاتب استخدام العاملين بالمنزل - وزارة العمل الأردنية (mol.gov.jo\20\9\2021)

أما فيما يتعلق بإجراءات ما قبل القدوم فهي:

مراجعة مديرية العمل المعنية/ قسم الإستخدام وتعبئة طلب الاستقدام مرفق بالوثائق المطلوبة.

1. تدقيق الطلب والوثائق من قبل الموظف المختص.
2. في حال اكتمال الوثائق يتم إدخال الطلب على النظام الإلكتروني لعرضه على لجنة الإستخدام المركزية.
3. التنسيب على النظام الإلكتروني من قبل مدير مديرية العمل بالموافقة أو عدم الموافقة بحسب طبيعة المعاملة.
4. تزويد المراجع ببطاقة مراجعة يحدد فيها رقم المعاملة وموعد المراجعة.
5. النظر في الطلبات من قبل لجنة الإستخدام المركزية.
6. في حال عدم الموافقة يتم تبليغ مقدم الطلب بأسباب عدم الموافقة على طلب الإستقدام وتوجيهه إلى البدائل من العمالة الأردنية.
7. في حال موافقة اللجنة على الإستقدام للعمالة الوافدة يتم تزويد طالب الخدمة بكتاب الموافقة على الإستقدام موجة إلى وزارة الداخلية لبيان الرأي (مبين فيه اسم المؤسسة واسم العامل والمهنة ورقم جواز السفر والجنسية).
8. تزويد مديرية العمل المعنية بالموافقة المبدئية على الاستقدام من وزارة الداخلية.
9. إدخال بيانات العامل/العمال على النظام الإلكتروني.
10. توقيع مدير المديرية بعدم الممانعة على المعاملة.
11. دفع الرسوم المقررة, وإعداد كتاب موجة إلى وزارة الداخلية بأنه تم استيفاء الرسوم.
12. الحصول على التأشيرة من وزارة الداخلية بالموافقة على دخول العامل/العمال.

الوثائق التي يجب تقديمها بعد قدوم العامل إلى المملكة:

1. إثبات تحديد السكن من المركز الأمني بحسب مكان إقامة العامل (ختم على جواز سفر العامل).
2. عقد عمل عدد (2) موقع من العامل وصاحب العمل.
3. شهادة خلو الأمراض من مركز صحي حكومي معتمد.
4. جواز سفر العامل وصورة عنه بما فيها ختم تاريخ دخول العامل إلى أراضي المملكة.
5. موافقة وزارة الداخلية على دخول العامل إلى المملكة.
6. نموذج الإقامة والحدود.

الإجراءات بعد قدوم العامل إلى المملكة:

1. مراجعة مديرية العمل المعنية/قسم الإستخدام وتقديم الوثائق المطلوبة.
2. توقيع نسختي العقد من قبل الطرفين أمام الموظف.
3. تحديث بيانات العامل على نظام العمالة الوافدة حسب تاريخ دخول العامل للبلاد.
4. طباعة تصريح العمل.
5. ختم جواز سفر العامل ببيانات تصريح العمل.
6. تزويد طالب الخدمة بتصريح العمل وجواز السفر ونسخة عن عقد العمل المصدق ونموذج الإقامة والحدود لغايات إصدار الإقامة.

أما فيما يتعلق بقطاع العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة فقد تم إقرار تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2007لتنظيم عملهم والتي تضمنت على اجراءات الاستقدام التالية:

1. تقديم طلب خطي الى مفوض الوزارة يتضمن اسم المؤسسة واسم صاحبها وعنوانها وطبيعة عملها وفروعها, واسم العامل حسب جواز سفره وتاريخ ميلاده وجنسيته والمهنة التي سيعمل بها.
2. شهادة مصدقة من وزارة العمل في بلد العامل تبين ان العامل سيتم إستقدامه عن طريق وكالة تشغيل مرخصة في بلده وبأنه لن يدفع اية مبالغ لقاء إستقدامه.
3. صورة مصدقة عن اعلان صادر عن الشركة المستقدمة في أحد الصحف في بلد العامل يوضح شروط العمل و ظروفه و الراتب و ساعات العمل واية امتيازات اخرى من سكن او طعام او تأمين صحي وتؤكد في نفس الاعلان بأنه غير مطلوب من العامل.
4. تقديم شهادة من وزارة الصناعة والتجارة والتموين تفيد بأن المؤسسة تقوم بالتصدير للخارج بموجب الاتفاقية الدولية المبرمة مع المملكة الأردنية الهاشمية, وبالإضافة الى تقرير من مديرية التشغيل في الوزارة يبين ما قامت به تلك المؤسسة من اجراءات عملية لإحلال العمالة الاردنية محل العمالة غير الأردنية.
5. يقوم مفوض الوزارة لدى النافذة الاستثمارية بالنظر في الطلب خلال مدة لا تتجاوز اسبوعاً من تاريخ ورود الطلب اليه واتخاذ القرار اللازم بشأنه.
6. دفع رسوم تصاريح العمل مسبقا بعد الحصول على الموافقة بالإستقدام من الوزارة والجهات الاخرى ذات العلاقة وتبقى موافقة الوزارة سارية المفعول لمدة اربعة أشهر ابتداء من تاريخ الموافقة كما يجوز لصاحب العمل في حال عدم دخول العمال الموافق على إستقدامهم الى البلاد التقدم بطلب, او أكثر, لاستبدالهم.
7. بعد ذلك يتم تدقيق الطلب واستكمال اجراءات تصريح العمل, وعلى صاحب العمل او مندوب المؤسسة وبعد الحصول على الموافقة اللازمة مراجعة مديرية العمل المعنية ولغايات تدقيق الطلب واستكمال اجراءات الحصول على تصريح العمل.
8. على صاحب العمل ان يقدم كفالة بنكية سنوية تجدد تلقائيا للتصرف بها بقرار من الوزير في حالة اخلال صاحب العمل بأي من الالتزامات المترتبة عليه بموجب القانون والانظمة وهذه التعليمات, وذلك لضمان حقوق العاملين غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة.

أما فيما يتعلق بالقطاع العاملين في **القطاعات الأخرى وتضم كل من الزراعة والانشاءات والتحميل وتنزيل، والبدكير والمناكير** فقد تم إقرار تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاته لتنظيم عملية استقدامهم وشروط وعملهم وتضمنت مجموعة من الإجراءات والتي قسمت لإجراءات قبل القدوم واجراءات بعد الوصول الى المملكة. ويجدر بالإشارة ان هذه الاجراءات احتوت على عدد من الاستثناءات المتعلقة باستقدام العمال من الجنسية المصرية نظرا ان الجنسية غير مقيدة وفقا لتعليمات وزارة الداخلية والتي تعرف الجنسيات المقيدة على انها تلك التي يشترط دخولها البلاد حصولها على تأشيرة, إما عن طريق البعثات الدبلوماسية بالخارج أو عن طريق وزارة الداخلية, وتكون تأشيرة مسبقة؛ أي قبل الدخول. اما الدول او الجنسيات غير المقيدة دخولها اراضي المملكة فتستطيع دخول اراضي المملكة عبر جميع وسائل النقل برا أو جوا, حيث انها ليست بحاجة إلى تأشيرة مسبقة, وتستطيع الحصول عليها مباشرة في المركز الحدودي لقاء الرسم المقرر وقدره 10 دنانير. [51]

وبناء على هذا الاختلاف فقد شملت إجراءات **ما قبل القدوم** على:

1. مراجعة مديرية العمل المعنية/ قسم الاستخدام وتعبئة طلب الاستقدام مرفق بالوثائق المطلوبة.
2. تدقيق الطلب والوثائق من قبل الموظف المختص.
3. في حال اكتمال الوثائق يتم إدخال الطلب على النظام الإلكتروني لعرضه على لجنة الاستخدام المركزية.
4. التنسيب على النظام الإلكتروني من قبل مدير مديرية العمل بالموافقة أو عدم الموافقة بحسب طبيعة المعاملة.
5. تزويد المراجع ببطاقة مراجعة يحدد فيها رقم المعاملة وموعد المراجعة.
6. النظر في الطلبات من قبل لجنة الإستخدام المركزية.
7. في حال عدم الموافقة يتم تبليغ مقدم الطلب بأسباب عدم الموافقة على طلب الاستقدام وتوجيهه إلى البدائل من العمالة الأردنية.
8. في حال موافقة اللجنة على الاستقدام للعمالة الوافدة يتم تزويد طالب الخدمة بكتاب الموافقة على الاستقدام موجة إلى وزارة الداخلية لبيان الرأي (مبين فيه اسم المؤسسة واسم العامل والمهنة ورقم جواز السفر والجنسية).
9. تزويد مديرية العمل المعنية بالموافقة المبدئية على الاستقدام من وزارة الداخلية.
10. إدخال بيانات العامل/العمال على النظام الإلكتروني.
11. توقيع مدير المديرية بعدم الممانعة على المعاملة.
12. دفع الرسوم المقررة, وإعداد كتاب موجة إلى وزارة الداخلية بأنه قد تم استيفاء الرسوم.
13. الحصول على التأشيرة من وزارة الداخلية بالموافقة على دخول العامل/العمال.

51 https://moi.gov.jo/Ar/Pages/%D8%A7%D984%%D8%AF%D988%%D984%_%D8%A7%D984%%D8%AC%D986%%D8%B3%D98%A%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D984%%D985%%D982%%D98%A%D8%AF%D8%A9_%D988%%D8%BA%D98%A%D8%B1_%D8%A7%D984%%D985%%D982%%D98%A%D8%AF%D8%A9

وتضمنت الاجراءات **بعد قدوم العامل إلى المملكة** ما يلي:

1. مراجعة مديرية العمل المعنية/ قسم الإستخدام وتقديم الوثائق المطلوبة.
2. توقيع نسختي العقد من قبل الطرفين أمام الموظف.
3. تحديث بيانات العامل على نظام العمالة الوافدة حسب تاريخ دخول العامل للبلاد.
4. طباعة تصريح العمل.
5. ختم جواز سفر العامل ببيانات تصريح العمل.
6. تزويد طالب الخدمة بتصريح العمل وجواز السفر ونسخة عن عقد العمل المصدق ونموذج الإقامة والحدود لغايات إصدار الإقامة.

بينما كانت الاجراءات المتعلقة بقدوم **العمال المصريين** على النحو التالي:

1. طلب الاستقدام وتعبئة النموذج المعتمد من الوزارة.
2. إبراز رخصة مهن سارية المفعول للمؤسسة وإرفاق صورة عنها أو إرفاق كتاب صادر عن مديرية الزراعة المختصة في حالة كون العامل المطلوب إستقدامه سيعمل في قطاع الزراعة او تقديم اذن أشغال وسند تسجيل الأرض وعقد الايجار (إذا كان مستأجراً) مصدق حسب الأصول وإرفاق صور عنهما في حالة كون العامل يعمل في عمارة او فيلا على ان تكون الموافقة لعامل واحد فقط للعمارة أو الفيلا.
3. للجنة الإستخدام طلب توصية صادرة من النقابة أو اتحاد المزارعين أو الهيئة التي تمثل قطاع النشاط الاقتصادي الذي يزاوله صاحب العمل يبين فيه المدى الحاجة الفعلية من العمال لمقدم الطلب.
4. صورة عن المشاريع والعطاءات المحالة على صاحب العمل، مبيناً فيها الجهة التي احالت هذه العطاءات.
5. كشف صادر عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي يبين اشتراك المؤسسة بالضمان الاجتماعي.

أما فيما يتعلق بالإجراءات بعد قدوم العامل المصري إلى المملكة فقد اقتصرت على حصول العامل على موافقة وزير العمل او من يفوضه وفق نموذج يتضمن اسم العامل بحسب جواز سفره وتاريخ ميلاده وجنسيته والمهنة المصرح له بها واسم صاحب العمل الذي سيعمل لديه وتاريخ بدأ تصريح العمل وتاريخ انتهاءه ورقم وصل القبض وتاريخه وختم وتوقيع مدير مديرية العمل.

وتضمنت الاجراءات ايضا قائمة **الوثائق المطلوبة من صاحب العمل قبل قدوم العامل** وهي:

1. صورة عن جواز سفر العامل الوافد ساري لمدة سنة على الأقل.
2. السجل التجاري الأصلي+ صورة عنه.
3. رخصة المهن الأصلية + صورة عنها (سارية المفعول).
4. تفويض بنكي لمقدم الطلب خاضع في الضمان الاجتماعي على المؤسسة في حالة عدم حضور صاحب العمل.

5. وكالة عامة أو وكالة خاصة لمقدم الطلب.
6. صور عن نسخ العطاءات حسب طبيعة عمل المؤسسة.
7. كتاب من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي يفيد باشتراك المؤسسة في الضمان الاجتماعي.
8. كفالة بنكية أو عدلية بقيمة (300) دينار عن كل عامل.
9. شهادة عدم محكومية.

أما قائمة الوثائق بعد قدوم العامل إلى المملكة شملت ما يلي:

1. إثبات تحديد السكن من المركز الأمني بحسب مكان إقامة العامل (ختم على جواز سفر العامل).
2. عقد عمل عدد (2) موقع من العامل وصاحب العمل.
3. شهادة خلو الأمراض من مركز صحي حكومي معتمد.
4. جواز سفر العامل وصورة عنه بما فيها ختم تاريخ دخول العامل إلى أراضي المملكة.
5. موافقة وزارة الداخلية على دخول العامل/العمال إلى المملكة.
6. نموذج الإقامة والحدود.
7. وفيما يتعلق باجراءات استقدام العمال من الجنسيات المقيدة للعمل في القطاع الزراعي فيوضحها الجدول أدناه:

الوثائق المطلوبة	وثائق المرحلة الأولى قبل قدوم العامل إلى المملكة:
	1. صورة عن جواز سفر العامل الوافد ساري لمدة سنة على الأقل. 2. تفويض بنكي أو وكالة عامة أو وكالة خاصة لمقدم الطلب في حالة عدم حضور صاحب العمل للسير في الإجراءات. 3. على صاحب العمل الراغب باستقدام عمالة وافدة تقديم كفالة عن كل مؤسسة او شركة وكما يلي: ▪ كفالة بنكية بقيمة (5000) دينار لكل مزرعة يتراوح عدد عمالها من (10-20) عامل. ▪ كفالة بنكية بقيمة (10000) دينار لكل مزرعة يتراوح عدد عمالها من (21-100) عامل. ▪ كفالة بنكية بقيمة (15000) دينار لكل مزرعة عدد عمالها من (101) عامل فأكثر. ▪ توصية من وزارة الزراعة/ بالبريد الرسمي. **وثائق المرحلة الثانية بعد قدوم العامل إلى المملكة:** 1. إثبات تحديد السكن من المركز الأمني بحسب مكان إقامة العامل (ختم على جواز سفر العامل). 2. عقد عمل عدد (2) موقع من العامل وصاحب العمل لمدة سنتين. 3. شهادة خلو الأمراض من مركز صحي حكومي معتمد. 4. جواز سفر العامل وصورة عنه بما فيها ختم تاريخ دخول العامل إلى أراضي المملكة. 5. موافقة وزارة الداخلية على دخول العامل/العمال إلى المملكة. 6. نموذج الإقامة والحدود.

إجراءات تقديم الخدمة	المرحلة الأولى قبل قدوم العامل إلى المملكة: 1. مراجعة مديرية العمل المعنية/ قسم الاستخدام وتعبئة طلب الاستقدام مرفق بالوثائق المطلوبة. 2. تدقيق الطلب والوثائق من قبل الموظف المختص. 3. في حال اكتمال الوثائق يتم إدخالها على النظام الإلكتروني للعمالة الوافدة للعرض على لجان الاستخدام المركزية. 4. تزويد المراجع ببطاقة مراجعة يحدد فيها رقم المعاملة وموعد المراجعة. 5. التنسيب على النظام الإلكتروني من قبل مدير مديرية العمل بالموافقة أو عدم الموافقة بحسب طبيعة المعاملة. 6. عرض الطلب على لجنة الإستخدام للقطاع الزراعي. 7. إدخال القرار على النظام الإلكتروني لـ اللجان من قبل اللجنة بالموافقة أو عدمها. 8. في حال عدم الموافقة يتم تبليغ مقدم الطلب بأسباب عدم الموافقة على طلب الإستقدام وتوجيهه إلى البدائل من العمالة الأردنية. 9. في حال موافقة اللجنة على الإستقدام للعمالة الوافدة يتم تزويد طالب الخدمة بكتاب الموافقة على الاستقدام موجة إلى وزارة الداخلية لبيان الرأي (مبين فيه اسم صاحب العمل واسم العامل والمهنة ورقم جواز السفر والجنسية). 10. تزويد مكتب العمل المعني بالموافقة المبدئية على الإستقدام من وزارة الداخلية. 11. إدخال بيانات المؤسسة والعامل على نظام العمالة الوافدة. 12. إجازة المعاملة من قبل الموظف ومدير مديرية العمل بعدم الممانعة. 13. دفع الرسوم المقررة. 14. إعداد كتاب موجه لوزارة الداخلية بأنه قد تم استيفاء الرسوم المقررة. 15. الحصول على التأشيرة من وزارة الداخلية بالموافقة على دخول العامل/ العمال. **المرحلة الثانية بعد قدوم العامل إلى المملكة:** 1. مراجعة مديرية العمل المعنية/ قسم الإستخدام وتقديم الوثائق المطلوبة. 2. توقيع نسختي العقد من قبل الطرفين أمام الموظف. 3. تحديث بيانات العامل على نظام العمالة الوافدة حسب تاريخ دخول العامل للبلاد. 4. طباعة تصريح العمل. ختم جواز سفر العامل. 5. تزويد طالب الخدمة بتصريح العمل وجواز السفر ونسخة عن عقد العمل المصدق ونموذج الإقامة والحدود لغايات إصدار الإقامة.

الفصل الرابع: مدى التطبيق العملي لمعايير أخلاقيات الاستقدام العادل في الأردن

حددت المبادئ العامة والمعايير التشغيلية للاستقدام العادل التي سنتها منظمة العمل الدولية أسسًا واضحة لتنظيم هذه العملية الرئيسية, وضمان عدم وقوع انتهاكات على العمال المهاجرين أثناء الاستقدام أو بعده خلال وجودهم في الدول المستقبلة وعملهم هناك. إلا أن تحليل مدى تطبيق هذه المعايير على أرض الواقع في الأردن كشف عن وجود العديد من المشاكل والثغرات التي يتوجب الوقوف عليها:

أولا: التناقض بين التشريعات

كما تم التوضيح في الفصل الثاني, يُطَبق **قانون العمل** على جميع العمال الموجودين على أرض المملكة, سواء كانوا أردنيين أو مهاجرين, إلا أن بعض الأنظمة والتعليمات تؤدي في العديد من الأحيان إلى استغلال العمال من قبل أصحاب العمل والمتاجرة بهم.

ومن الأمثلة على ذلك المادة (12) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1966 وتعديلاتها التي نظمت الإجراءات التي يجب أن يتبعها صاحب العمل لدى استخدام أو استقدام عامل غير أردني, حيث نصت على مخالفته بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار, إلا أن المادة ذاتها أقرت بوجوب حصول العامل على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل الاستقدام.

بالإضافة إلى ذلك, منحت المادة (12) الوزير صلاحية تسفير أي عامل يخالف أحكام هذه المادة خارج المملكة, في حال لم يمتلك تصريح عمل على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة التي يعمل بها, ومنع إعادة استقدام العامل قبل مضي ثلاثة سنوات على الأقل من تنفيذ قرار التسفير, ما يعني أن المادة سابقة الذكر تُعاقب العامل على عدم قيام صاحب العمل باستصدار تصاريح العمل اللازمة وتجديدها.

أما بالنسبة لقانون **الإقامة وشؤون الأجانب** رقم 24 لسنة 1973, فقد اشترطت المادة (26) حصول العامل على عقد عمل مع شركة أو محل تجاري مسجل أو مع صاحب أعمال معروف في المملكة, بشرط أن لا يزاحم الأردنيين في أعمالهم وأن يثبت ذلك بشهادة من وزارة العمل أو من الجهات المختصة لغاية منحه الاقامة, كما تعاقب المادة (35) على استخدام العامل غير الأردني بلا إذن إقامة بالغرامة على صاحب العمل بمبلغ لا يقل عن 50 دينار ولا يزيد عن 75 دينار على كل عامل مخالف لديه, كما يُعاقب العامل بدفع خمسة وأربعين دينارًا عن كل شهر من أشهر التجاوز أو جزء من الشهر بواقع دينار ونصف عن كل يوم من ذلك الجزء في ذاك الوقت.

ما يعني أن قانون الإقامة وشؤون الأجانب يعاقب العامل أيضًا في حال عدم إصدار صاحب العمل تصريح العمل والإقامة, على الرغم من أن قانون العمل نص صراحةً أن مسؤولية إصدار هذه الوثائق تلقى على صاحب العمل فقط.

بالإضافة إلى ذلك، تنظَم مجموعة من الأنظمة والتعليمات إلى جانب القوانين المشار إليها سابقا وفود العمال المهاجرين إلى سوق العمل الأردني، ويعد أهمها **تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012** وتعديلاتها التي تطبق على العمال المهاجرين في الأردن، ومنهم عاملات المنازل والعاملات في مهن البدكير والمناكير، والعمال المصريين في الزراعة، والإنشاءات، والتحميل والتنزيل، والقطاعات الأخرى، باستثناء العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة حيث ينظم عملهم تعليماتٌ صادرة خاصة بهم.

وقد نصت المادة (11) من هذه التعليمات على منح العامل غير الأردني عدم ممانعة بصرف مستحقاته من الضمان الاجتماعي بسبب رغبته في مغادرة البلاد خلال مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء تصريح عمله، إلا أن عدم الممانعة هذه وعلى أرض الواقع لا يتم منحها من مديرية العمل **إلاّ بعد الحصول على موافقة خطية من صاحب العمل.**

كما أوجبت المادة (11) من التعليمات على صاحب العمل أن يُبلّغ مديرية العمل فورًا بواقعة ترك العامل غير الأردني للعمل أو فراره خلال مدة سريان تصريح العمل، إلا في حال فرار العامل خلال الشهرين الأخيرين من مدة التصريح، حيث لا يوجد حاجة حينها للتبليغ، وبمجرد ذهاب صاحب العمل إلى مديرية العمل التابع لها وقيامه بتعبئة نموذج يسمى «تبليغ عن العمال الفارين» يتم التعميم على العامل وفي حال إلقاء القبض عليه تتم متابعة واستكمال إجراءات **تسفيره** دون السماع منه أو استيضاح الأسباب التي دفعته لترك العمل.

فضلًا على ذلك، ترفض تمكين تسمية العمال التاركين لعملهم «بالفارين» لأن العلاقة بين العامل و صاحب العمل هي علاقة تعاقدية بحتة، ويستطيع أي منهم فسخها بموجب قانون العمل، حيث يستخدم عادة مصطلح فرار للشخص الفار من العدالة ومرتكبي الجرائم، ما يتناقض أيضًا مع تعليمات الأمن العام التي تسمح لأي صاحب عمل لديه عامل مهاجر بأن يُبلغ عنه كمفقود في المركز الأمني حتى بعد انتهاء عقد عمله، وعندما يتم إلقاء القبض على عامل معمم عليه مفقود يقوم المركز الأمني إما بتسليم العامل لصاحب العمل الذي قام بالتعميم عليه أو يتم إبعاده عن أراضي المملكة عبر تسفيره.

كما اشترطت المادة (12) من التعليمات أن يكون انتقال العامل باتفاق العامل وصاحبي العمل الأصلي والجديد وبشرط موافقة الوزارة وإلغاء تصريح العمل الأصلي وإصدار تصريح عمل جديد وبرسوم جديدة لمدة سنة، عند ترك العامل عمله ورغبته بالعمل لدى صاحب عمل آخر إذا كان يعمل في قطاع الزراعة أو الإنشاءات، أما في حال عمله في قطاعات أخرى فلا يسمح له بالإنتقال من صاحب عمل لآخر إلا بعد مضي ستة أشهر من تصريح العمل لدى صاحب العمل بشرط موافقة الوزارة وصاحبي العمل الأصلي والجديد وإلغاء تصريح العمل وإصدار تصريح عمل جديد. كما يسمح بانتقال العامل المستخدم من داخل المملكة من صاحب عمل إلى آخر شريطة الحصول على إخلاء طرف من صاحب العمل الأصلي وإلغاء تصريح العمل وإصدار تصريح عمل جديد لمدة سنة وبرسوم جديدة، أما بعد انتهاء مدة تصريح العمل فيتم الانتقال دون شرط الحصول على إخلاء طرف من صاحب العمل الأصلي.

ويجعل هذا الأمر العامل عرضه للاستغلال من قبل أصحاب العمل، حيث إن بعض أصحاب العمل يرفضون الذهاب إلى مديرية العمل والتوقيع على نموذج إخلاء الطرف وبراءة الذمة ما يجبر العمال على دفع مبالغ مالية طائلة لأصحاب العمل أو أن يبقوا في مكان العمل ذاته حيث يصبحون عرضة للعمل الجبري.

وعمليا سواء أنهى العامل عقده أو استقال ولم ينه العقد فإن مديريات العمل تطلب براءة ذمة وإخلاء طرف من صاحب العمل الأصلي خلافًا لهذه التعليمات, ولا يستطيع أي عامل الانتقال لصاحب عمل آخر على الرغْم من انتهاء تصريح عمله وعقده وخصوصًا (العمال المصريين والعاملات في مجال البدكير والمناكير) إلا بعد حصوله على ذلك النموذج، الذي يحتوي على عدم ممانعة صاحب العمل من انتقال العامل لصاحب عمل آخر أو لا مانع للسفر إلى بلده الأصيل، وبالتالي يبقى العامل تحت رحمة صاحب العمل واستغلاله حتى يحصل على الورقة، وفي حال عدم حصوله عليها يبقى العامل يعمل بشكل غير نظامي، وأحيانا يطلب صاحب العمل مبلغًا ماليًا من العامل مقابل إعطاءه هذه الورقة التي تعتبر بمثابه تنازل عن العامل لصاحب عمل آخر.

ومن جهة أخرى فقد ألزم **نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 63 لعام 2020** مكاتب الاستقدام تأمين تذكرة السفر للعامل الذي يرفض إكمال مدة عقد العمل لدى صاحب المنزل ويرغب بالعودة إلى بلده **دون تحديد مدة معينة**, وفقا للمادة 15 منه.

إلا أن تعليمات المكاتب العاملة في استقدام العاملين في المنازل من غير حملة الجنسية الأردنية لعام 2020 فقد حددت هذه المدة **بتسعين يومًا**, حيث نصت المادة 16 على ما يلي :

«يلتزم المكتب على تأمين وعلى نفقته خلال 90 يوما من تاريخ دخول العامل البلاد, أو 30 يوماً من تاريخ انتقال العامل إلى صاحب عمل آخر بما يلي:

1. تسفير العامل المصاب بمرض سار أو معد أو مرض لا يسمح للعامل القيام بعمله أو العاملة الحامل إلى بلده/ها خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام عمل من تاريخ صدور الفحص الطبي من وزارة الصحة.
2. تأمين تذكرة سفر للعامل الذي رفض إكمال مدة عقد العمل ويرغب بالعودة إلى بلده.

كما يناقض نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 63 لعام 2019 نفسه في موضوع آخر, حيث نصت المادة 8 من النظام بأن تتيح المكاتب طلبات الاستقدام المتوفرة لديهم متضمنة المعلومات المتعلقة بعمال المنازل **وصورهم الشخصية على مواقعها الإلكترونية**, إلا أن المادة ذاتها تنص أيضًا على إلتزام على المكاتب بالمحافظة على المعلومات الخاصة بالعمال وعدم **إفشاءها**!

يضاف لذلك أننا نجد في تمكين أن نشر صور العاملات ومعلوماتهن عبر المواقع الإلكترونية هو خرق لخصوصية العاملة وتعدي على حياتها الخاصة.

أما في نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021 فقد استثنت المادة (15) منه تطبيق مواد ساعات العمل الإضافية والعطل الأسبوعية والإجازات السنوية على صاحب العمل

الـذي يسـتخدم ثلاثـة عمـال فأقـل، علـى أن يتـم تنظيـم سـاعات العمـل والعطـل بيـن صاحـب العمـل الزراعـي وعامـل الزراعـة وبمـا يتناسـب مـع طبيعـة العمـل الزراعـي، إلا أن هـذه المـادة تعـد انتهـاكا لحقـوق العديـد مـن العمـال الزراعييـن الذيـن يعملـون فـي أراضٍ زراعيـة صغيـرة.

وتخالـف مثـل هـذه التناقضـات الإرشـادات التشـغيلية التـي أصدرتهـا منظمـة العمـل الدوليـة للحكومـات وأهمهـا المـادة (3)؛ التـي تنـص علـى مسـؤولية الحكومـة باعتمـاد القوانيـن والأنظمـة الوطنيـة واسـتعراضها وتعزيزهـا حيثمـا اقتضـت الحاجـة، بالإضافـة لتحديـد الإلتزامـات والسياسـات الوطنيـة بشـأن الاسـتقدام العـادل علـى نحـو منتظـم بمشـاركة منظمـات أصحـاب العمـل ومنظمـات العمـال.

وتـؤدي هـذه التناقضـات لتعـرض العمـال المهاجريـن لعـدد مـن الانتهـاكات أهمهـا عـدم اسـتصدار تصاريـح عمـل وإقامـة للعمـال علـى الرغـم مـن إلـزام المـادة (12) مـن قانـون العمـل صاحـب العمـل بإصـدار تصريـح عمـل لـكل عامـل غيـر الأردنـي يتـم اسـتقدامه، تكـون مدتـه سـنة واحـدة قابلـة للتجديـد، ويجـري تحديـد رسـم التصريـح بموجـب نظـام صـادر عـن مجلـس الـوزراء علـى أن يجـري اسـتيفائه مـن صاحـب العمـل ويعتبـر إيـرادًا لخزينـة الدولـة. إلا أن العديـد مـن أصحـاب العمـل لا يقومـون باسـتصدار تصاريـح العمـل أو الإقامـات للعمـال المهاجريـن ممـا يجعـل العمـال فـي وضـع غير نظامي وهـش بسـبب مخـالفة للقـانون فيصبحون عرضـة للاحتجـاز الإداري ومـن ثـم للتسـفير أو الإبعـاد بسـبب مخالفتهـم لأحـكام المـادة (12) مـن قانون العمـل الأردنـي والمـادة (26) مـن قانـون الإقامـة وشـؤون الأجانـب.

التوصيات

- عنـد تعديـل تشـريع معيّـن يجـب الأخـذ بعيـن الاعتبـار بقيـة التشـريعات ذات العلاقـة لتفـادي وقـوع تنـازع بيـن التشـريعات.
- إلغـاء كافـة قواعـد ومظاهـر نظـام الكفالـة، بحيـث يمكـن للعامـل المهاجـر فـي حـال انتهاء عقـد العمـل تغييـر عملـه دون شـرط موافقـة صاحـب العمـل، وأن تتولـى وزارة العمـل التأكد مـن اسـتيفاء العامـل لحقوقـه عنـد إجـراء الإنتقـال، وأن يُتـاح للعامـل فتـرة إقامـة قانونيـة فـي الأردن لمـدة كافيـة يتـم خلالهـا الانتقـال إلـى صاحـب العمـل الجديـد.
- تعديـل الأنظمـة والتعليمـات وإلغـاء مـا يشـجع علـى اسـتغلال العمـال المهاجريـن وخاصـة نمـاذج بـراءة الذمـة وإخـلاء الطـرف.
- السـماح للعمـال المهاجريـن فـي القطاعـات كافـة، بالإنتقـال للعمـل لـدى أي صاحـب عمـل آخـر، بمجـرد انتهـاء عقودهـم
- تحقيـق المراكـز الأمنيـة فـي كل بـلاغ عـن عامـل تغيـب عـن المنـزل، أو مـكان العمـل، وفـي حـال ضبـط العامـل، تركـه وشـأنه بمـا أنـه لا يوجـد إبـلاغ يتعلـق بمخالفـة أو جريمـة.
- صرف مستحقات الضمان الإجتماعي دون الموافقة الخطية من صاحب العمل.

ثانياً: الإتفاقيات ومذكرات التفاهم:

علـى الرغـم مـن وجـود سياسـة واضحـة تتبعهـا الحكومـة فيمـا يتعلـق باسـتقدام العمـال المهاجريـن، التـي تنـص علـى وجـود مذكـرة تفاهـم بينهـا وبيـن أي دولـة مرسـلة للعمـل قبـل البـدء بعمليـة الاسـتقدام إلا أنـه لوحـظ فـي السـنوات الأخيـرة أن الأردن بـدأت باسـتقدام عمـال

من عدة دول لم توقع معها الحكومة اتفاقيات أو مذكرات تفاهم مثل دولة كينيا. يضاف لذلك استقدام الأردن لعمال من دول غير ممثلة دبلوماسيا في المملكة مثل كينيا, وغانا, وأوغندا, ونيبال.

ويؤثر عدم تمثيل هذه الدول دبلوماسيًا سلبًا على العمال, حيث لا يستطيعون اللجوء إلى سفاراتهم لطلب المساعدة, عند ضياع وثائق سفرهم أو تعرضهم لأي مشكلة يجب عليهم التواصل مع سفاراتهم في الدول المجاورة الأمر الذي يؤدي إلى ضياع الكثير من الوقت وأحيانا عدم الإستجابة.

كما توجد مسألة أخرى مرتبطة بمذكرات التفاهم, وهي تحديد السن القانوني حيث ذكرت كل دولة مرسلة في مذكرات التفاهم التي وقعت مع الحكومة الأردنية السن القانوني للعمال الذين يسمح باستقدامهم, إلا أنه لوحظ قيام بعض وكلاء التوظيف في الدول المرسلة باستغلال العاملات أو العمال ممن هم تحت السن القانوني للعمل من خلال تزوير سنهم في جوازات السفر حتى يتمكنوا من السفر والعمل في الدول التي تستقدم العمال, وهذا ما يحصل مع عاملات المنازل أو عمال المصانع عادة. وقد رصد تمكين خلال عمله عدة حالات, نذكر أحدها أدناه:

<u>حالة لعاملة منزل:</u>

أفادت العاملة أنها في عام 2011 وأثناء تواجدها في دولة الفلبين وبسبب الحياة المعيشية الصعبة التي كانت تعيشها هي وأفراد أسرتها كون والدها عاطل عن العمل, قامت بترك دراستها بعد أن أنهت المرحلة الابتدائية وقررت مساعدة والدها, وأخذت تبحث عن عمل, وكان عمرها حينها 14 عام, ولصغر سنها لم تجد عمل في الفلبين, وسمعت العاملة بوجود فتيات من الفلبين يتوجهن إلى دول أخرى للعمل, فتوجهت إلى مكتب خدمات توظيف يقوم بتأمين عمل للفتيات في الخارج, وطلبت منه أن يجد لها عملًا فأخبرها أنها صغيرة في السن وأنه سوف يقوم بتزوير جواز سفرها, وبالفعل قام باستصدار شهادة ميلاد جديدة لها وقام بتزوير سنها وجعله 22 عام, واستصدار جواز سفر مطابق لشهادة الميلاد, كما قام بتأمين عمل لها في الأردن , بمهنة عاملة منزل وبأجر شهري 200 دولار, وقام بتوقيعها على عقد عمل لم تستطع العاملة قراءته كونها لا تعرف ذلك, وحضرت بعدها إلى الأردن حيث قام باستقبالها في المطار مندوب مكتب الاستقدام, وأخذ منها جواز سفرها وسألها عن عمرها الحقيقي فأخبرته بقصتها فأجابها أنه لا توجد مشكلة في ذلك. بعد ذلك, قامت العاملة بالعمل لدى صاحب العمل لمدة سنتين لم تتقاض خلالها أي أجور عن فترة عملها وكان يقوم بضربها ثم قام بإرسالها إلى سفارتها وكان جسدها مليئًا بآثار الكدمات.

<u>وتعد مثل هذه الإنتهاكات مخالفة واضحة للتوجيهات التشغيلية من أجل الإستخدام العادل ومنها المادة (1) من مسؤوليات الحكومة والتي تنص على احترام الحكومات حقوق الإنسان المعترف بها دولياً وحمايتها واستيفائها خلال عملية الاستقدام بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية الأخرى ذات الصلة. ويشمل ذلك احترام وحماية الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ومنع العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز, والقضاء على هذه الظواهر في التوظيف والمهن.</u>

كما انها تخالف المادة 13 والتي تنص على أنه:

«ينبغي أن تستمد الإتفاقيات الثنائية و/ أو متعددة الأطراف جذورها من معايير العمل الدولية وغيرها من حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وغيرها من معايير العمل الدولية المعنية، وينبغي أن تتضمن هذه الإتفاقات آليات محددة لضمان التنسيق والتعاون على المستوى الدولي بما في ذلك بشأن الحماية القنصلية، ولسد الثغرات التنظيمية والتنفيذية المرتبطة بالاستخدام عبر الممرات المشتركة لهجرة الأيدي العاملة. وينبغي أن تُصاغ هذه الإتفاقات وتعتمد وتستعرض وتنفذ بمشاركة هادفة من جانب الشركاء الاجتماعيين، وأن تشمل إيجاد آليات الإشراف من قبل لجان ثلاثية بموجب اتفاقيات ثنائية ومتعددة الأطراف. وينبغي أن تنشر هذه الإتفاقيات على العموم وإطلاع العمال المهاجرين على أحكامها.»

التوصيات:

- عدم استقدام عمال من دول ليس لها تمثيل دبلوماسي في الأردن وليس هنالك اتفاقيات بينهم.
- استحداث تمثيل دبلوماسي للدول التي تم استقدام منها عمال.
- التوصل لاتفاقيات مع سفارات البلدان المرسلة للعمال تمكّن العمال من تفويض سفارات بلادهم، في حال اضطر العمال إلى مغادرة الأردن قبل انتهاء إجراءات حل النزاع العمالي، بتخويل السفارات بتحصيل أحكام المحكمة نيابة عن مواطنيها.
- التأكد من سن العامل المهاجر عند حضوره للأردن وفي حال الشك عرضه على خبير مختص لتقدير سنه الحقيقي.
- عند وجود عامل مهاجر تحت السن القانوني يجب فرض غرامات على مكتب استقدام الأردن وإبلاغ دولة العامل لفرض عقوبات على المكتب الوكيل.

ثالثاً: توعية أصحاب العمل والعمال وتدريب العمال قبل استقدامهم

تنص مذكرات التفاهم التي وقعتها الحكومة الأردنية مع حكومات الدول المرسلة للعمال المهاجرين على أهمية توعية العمال وتدريبهم حول حقوقهم وواجباتهم قبل استقدامهم، إلا أنه لا يتم تدريب العديد من العمال قبل استقدامهم على أرض الواقع كما حصل مع عاملات تم استقدامهم من كينيا حيث صدمت العاملات بعد حضورهن إلى الأردن بطبيعة العمل التي سوف يقمن به، خاصة أنّهن كنّ خريجات جامعيات ولم يتوقعن أنه تم استقدامهن للعمل كعاملات في المنازل.

وتخالف مثل هذه الإجراءات التوجيه التشغيلي للحكومات رقم 11 والذي نص على:

«ينبغي على الحكومات أن تبذل جهود التوعية من خلال التعليم والتدريب الموجهين إلى أصحاب العمل والعمال وهيئات التوظيف، بما في ذلك ما يتعلق بضرورة بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان والممارسات الجيدة من أجل تحديد الممارسات التعسفية والإحتيالية المتعلقة بالإستخدام، ومنعها والقضاء عليها. وتشمل بعض التدابير الممكنة بشأن التوعية ما يلي:

أ- إنشاء وإدارة مواقع حكومية على شبكة الإنترنت تتضمن معلومات مناسبة بشأن سياسات وتشريعات وأنظمة وإجراءات الاستخدام العادل؛

ب- صياغة أدلة "إرشادية" بشأن الاستخدام العادل وتوزيعها و/ أو نشرها على شبكة الإنترنت؛

ت- إعلانات الخدمة العامة على الإذاعة و/أو التلفزيون؛

ث- حلقات دراسية شبكية أو جهود أخرى من أجل التوعية؛

ج- تشجيع التوعية الموجهة للعمال من قبل أصحاب العمل ومنظمات العمال والهيئات الممتثلة للقانون في استخدام الأيدي العاملة ومجموعات المجتمع المدني؛

ح- التعاون مع منظمة العمل الدولية والمنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال من أجل توفيرالتعليم والتدريب و/ أو تنظيم حملات التوعية؛

خ- إتاحة معلومات سوق العمل للعموم بهدف تنوير عملية اتخاذ القرارات من قبل العمال وأصحابالعمل وهيئات توظيف الأيدي العاملة؛

د- تنظيم الجلسات التوجيهية قبل المغادرة وبعد الوصول.

التوصيات:

- التأكد من تدريب جميع العمال المهاجرين قبل استقدامهم إلى الأردن، وإكسابهم المعارف اللازمة حول حقوقهم وواجباتهم، وكذلك حول العادات والتقاليد والثقافة الأردنية، وإرشادهم إلى أماكن اللجوء في حال واجههم أي انتهاك.
- توعية أصحاب العمل من قبل مديريات العمل قبل استقدامهم اي عامل مهاجر بالحقوق والواجبات.
- تكثيف الجهود الرامية إلى تغيير عقلية أصحاب العمل بشأن الوضع النمطي عن العمال، وكذلك معاملتهم وفقا لمبادئ حقوق الإنسان.
- تعزيز دور وسائل الإعلام في نشر الوعي بين الجمهور حول حقوق العمال المهاجرين.
- يجب أن تعرّف البلدان المرسلة للعمالة العمال بحقوقهم وواجباتهم قبل وصولهم إلى الأردن، وكذلك التنسيق مع مكاتب التوظيف في بلد الأصل والحفاظ على معلومات كاملة عن مواطنيها.

رابعاً: المخالفات من قبل العاملين في مكاتب الاستقدام

يشترط نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 63 لسنة 2020 أن يكون مسؤول المكتب أو الشريك والمندوب المعين أردني الجنسية وألا يكون محكومًا عليهما بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة، وأن يثبت ذلك بموجب شهادة عدم محكومية لم يمض على صدورها أكثر من شهر واحد من تاريخ تقديم الطلب وشهادة حسن سيرة وسلوك على أن يتم تجديدهما سنويًا وألا يكون قد سبق له وإن كان مالكًا أو شريكًا في مكتب تم إغلاقه ولا يزال مغلقا أو تم إلغاء ترخيصه.

إلا أنه في التطبيق نجد بعض من العاملين في هذه المكاتب من أصحاب الأسبقيات والإتجار بالبشر, كما نجد الكثير من المكاتب غير المرخصة التي تستغل العمال المهاجرين غير النظاميين, وذلك بحجة تصويب أوضاعهم القانونية. كما ترتكب بعض من هذه المكاتب انتهاكات أخرى بحق العمال مثل احتجاز جوازات سفر العمال أو تشغيلهم لدى أكثر من صاحب عمل أو احتجازهم في المكاتب وإرغامهم على العمل في حال رفضوا العمل عند صاحب عمل معين.

وتعتبر هذه المخالفات انتهاكا واضحا للتوجيهات التشغيلية المتعلقة بعمل مكاتب الاستقدام والتوظيف ومنها المادة رقم (18) والتي تنص على عدم احتجاز مكاتب التوظيف لجوازات سفر العمال أو عقودهم أو غيرها من الوثائق الثبوتية, حيث يعتبر حجز وثائق إثبات الشخصية انتهاكاً مشتركاً ضد العمال المهاجرين, بغض النظر عن قطاع العمل الذي يعملون به, حيث يقوم إما أصحاب العمل أو مكاتب الاستقدام بحجز جوازات سفر العمال فور وصولهم الأردن أو فور بدء العمل لديهم. كما يقوم أصحاب العمل بحجز تصاريح عمل وإقامة العمال, مما يجعل هؤلاء العمال عرضة للاحتجاز من قبل الأجهزة الأمنية إذا تم ضبطهم من دون هذه الوثائق.

ولا ينكر أصحاب العمل أو مكاتب الاستقدام قيامهم باحتجاز هذه الوثائق بحجة أنه الضمان الوحيد لإبقاء العمال في أماكن عملهم وعدم مغادرتهم له, مع العلم أن الواقع أثبت مرارًا وتكرارًا أن حجز الوثائق لا يمنع العمال من المغادرة. كما أن أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام يرتكبون مخالفة لمعايير الاستقدام العادل بالإضافة لمخالفتهم لأحكام قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته في مادته (77) حيث نصت على:

«ب- إضافة إلى أي عقوبة ورد النص عليها في التشريعات النافذة يعاقب صاحب العمل عن أي مخالفة يرتكبها باستخدام أي عامل بصورة جبرية, أو تحت التهديد, أو بالاحتيال, أو بالإكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة دينار ولا تزيد على (1000) ألف دينار, ويعاقب بالعقوبة ذاتها الشريك والمحرض والمتدخل في هذا الاستخدام.

ج- تضاعف الغرامات المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة في حالة التكرار.»

كما نصت المادة (222) من قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 على:

« كل من أخفى أو أتلف قصدا وثيقة أو مستندًا أو أي شيء آخر مهما كان نوعه أو شوهه لدرجة تجعله غير مقروء أو تجعل معرفة حقيقته غير ممكنة, وهو يعلم أنه ضروري في أية أجراءات قضائية قاصدًا بعمله هذا أن يحول دون استعماله في معرض البينة, يعاقب بالحبس حتى سنة واحدة أو بالغرامة حتى خمسين دينارًا أو بكلتا العقوبتين»

أما المادة (23) من قانون جوازات السفر رقم 2 لسنة 1969 فقد نصت على:

«مع مراعاة أي عقوبة أشد ورد النص عليها في أي قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على ثلاث سنوات أو بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بكلتا هاتين العقوبتين كل من:
– وجد بحيازته جواز سفر أو وثيقة سفر بصورة غير مشروعة.»

التوصيات:

- العمل على تعديل نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل الصادر بمقتضى
- المادة 10 من قانون العمل لسنة 1996 وتعديلاته لعام 2020 المادة (4) منه لتشمل كل من يعمل في مكاتب الإستقدام دون إقتصارها فقط على صاحب مكتب الاستقدام والشريك والمندوب المسمى لدى وزارة العمل.
- تكثيف وزارة العمل التفتيش على مكاتب الاستقدام، للتأكد من عدم وجود أشخاص متاجرين، أغلقت مكاتبهم سابقا، ويعملون تحت اسم مكتب آخر، قد يكون لأحد أقاربهم، مع مخالفة وتغريم مكتب الاستقدام، إذا شّغل شخصا متاجرًا سابق.
- اتخاذ تدابير وإجراءات أكثر حسمًا من أجل تحديد مكاتب استقدام العاملات وسماسرة العمل غير النظاميين، الذين يفرضون على العمال رسوماً غير قانونية أو متورطين في ممارسات غير قانونية أو غير أخلاقية أخرى، والتحقيق معهم ومعاقبتهم.

خامساً: وجود عقود للعمال المهاجرين واضحة وشفافة

نصت المادة 15 من قانون العمل على أنه في حال كان العامل لا يحمل جنسية عربية فيراعى تنظيم نسخة أخرى من العقد بلغة أجنبية معتمدة وفق تعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية.

ونشير بهذا الصدد إلى وجود عقود موحدة لعاملات المنازل فقط في مديرية العاملين في المنازل/ وزارة العمل باللغة العربية والإنجليزية والأثيوبية فقط، كما لا يوجد لبقية العمال المهاجرين العاملين في قطاعات أخرى عقود موحدة، إلا أن هنالك عقد عمل زراعي منشور على موقع وزارة العمل في دليل النماذج.

ويخالف هذا المبادئ التشغيلية من أجل الإستخدام العادل التي تنص في المادة (7) على مسؤولية الحكومة باتخاذ خطوات لضمان أن تكون عقود العمل واضحة وشفافة وأن تحترم بنودها، بالإضافة لأن تكون مكتوبة بلغة العامل أو بلغة يمكن أن يفهمها العامل، وينبغي تقديم المعلومات الضرورية على نحو واضح وشامل حتى يتمكن العامل من التعبير عن موافقته الحرة والمستنيرة.

يُلاحَظ أيضا أن هناك عدداً كبيراً من العمال المهاجرين خاصة العمال المصريين، يتعرضون لنوع من أنواع الاتجار بالبشر، ذلك من خلال وقوعهم فريسة في أيدي بعض «سماسرة

تصاريح العمل»، الذين يجنون مبالغ مالية طائلة جراء استغلال ظروف العمال الراغبين بالحصول على عقود عمل خارج بلادهم لسوء الأوضاع الاقتصادية فيها وانتشار البطالة, فيتم استقطابهم بواسطة «السماسرة « الذي يمنحونهم تصاريح عمل زراعية وعقود عمل مغايرة للواقع الذي يجدونه بعد وصولهم الى الأردن, حيث تشمل الانتهاكات التي يتعرضون لها العمل في قطاع مغاير لما هو منصوص عليه في عقد وتصريح العمل كالعمل في القطاع الانشائي بدل قطاع الزراعة, أو استلام أجر اقل مما هو منصوص عليه في عقد العمل, بالإضافة لتعرضهم لخطر المطاردات شبه يومية من قبل فرق التفتيش في وزارة العمل لمخالفتهم المهنة المصرح لهم بها أو بسبب انتهاء سريان تصريح العمل, وحال ضبط أي منهم يجري توقيفه, واحتجازه إداريا ويمكن أن يتم تسفيره خارج البلاد لاحقاً.

أما بالنسبة للعمال المهاجرين من دول أخرى فتجبرهم الظروف القاسية وحاجتهم إلى العمل على دفع مبالغ مالية كبيرة لمكاتب الاستقدام في دولهم من أجل أن تؤمن لهم عملا في الخارج, وغالبا ما يلجأ العمال إلى الاستدانة من أجل استيفاء التكاليف فيضطرون إلى إعطاء ما يعادل شهرين أو ثلاثة من أجرهم إلى مكاتب الاستقدام لسداد ديونهم, <u>مما يخالف بشكل صريح المبادئ العامة من أجل الإستخدام العادل والتي أوضحت في المبدأ السابع على عدم فرض رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة به على العمال أو على الباحثين عن العمل, وينبغي ألا يتحملوها بأي شكل من الأشكال.</u>

يتعرض العمال المهاجرين لإنتهاكات متعددة بسبب عدم وضوح وشفافية عقود العمل, وتشمل هذه الانتهاكات:

1. حجز الحرية:

يعد حجز حرية العمال من أبرز الانتهاكات التي يتعرضون لها, بغض النظر عن قطاع عملهم, إلا أنه منتشر مع عاملات المنازل حيث لا يسمح للعاملة بمغادرة المنزل فتبقى رغمًا عن إرادتها في بيت صاحب العمل, الأمر الذي يجعل محاولتها للإبلاغ عن الانتهاكات الموجهة ضدها أمرًا معقدًا وصعبًا جداً. كما أن الاحتجاز الممارس إما من أصحاب العمل وأحيانا من مكاتب الاستقدام قد يؤدي لضياع حقوقها في حال تعرضت للإساءة الجسدية أو الجنسية لصعوبة إثبات هذه الجرائم بعد مضي فترة على وقوعها.

إن حجز حرية العمال المهاجرين مخالف لمعايير الاستقدام العادل بالإضافة لمخالفته للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي كفل حرية الافراد ونص على أنه:

«لكل فرد يوجد على نحو قانوني داخل إقليم دولة ما حق حرية التنقل فيه وحرية اختيار مكان إقامته ولكل فرد حرية مغادرة أي بلد, بما في ذلك بلده»

2. طول ساعات العمل:

يعاني العمال المهاجرين من طول ساعات العمل, حيث لاحظت تمكين من خلال مقابلاتها مع كل من أصحاب العمل والعمال أن أصحاب العمل يعتقدون أن العامل المهاجر غير خاضع لقانون العمل وعليه العمل طوال الوقت, بينما لا يمتلك العمال أية معلومات عن

طبيعة العمل المطلوب منهم, فمثلًا لا يتوفر لعاملة المنزل أي معلومات مسبقة عن العائلة التي ترغب باستقدامها, وخاصة أن مهام عاملة المنزل بحسب المفهوم الشائع يمكن أن يشمل التنظيف, ورعاية الأطفال والمسنين والمرضى وإعداد الطعام, والاهتمام بالحيوانات الأليفة, في حين يتفحص أصحاب العمل وكما ذُكر سابقًا العديد من الملفات التي تحتوي لصورة العاملة ومعلومات عامة عنها مثلًا العمر, والحالة الزوجية, وعدد الأطفال, والخبرات السابقة. ولذلك تجد بعض العاملات أنفسهن غير قادرات على القيام بالمهام الموكلة إليهن. أما بالنسبة لعمال الزراعة فيوكل إليهم بالإضافة لمهامهم المتعلقة بالعمل الزراعي أيضًا مهام الحراسة والبقاء بالأرض الزراعية, ويعمل العديد من عمال المصانع لساعات طويلة بسبب مكوثهم بسكنات قريبة من المصانع, مما يعزز معتقدات أصحاب العمل بعدم خضوع هؤلاء العمال لقانون العمل للمواد التي تنظم ساعات العمل, حيث حددت ساعات العمل بأن تكون 8 ساعات يومية فقط على ألا تزيد عن 48 ساعة أسبوعيًا, وقد نصت على ذلك المادة (56) من قانون العمل:

« لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميًا أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة».

3. الحرمان من العطل الأسبوعية والإجازات السنوية أو المرضية

على الرغم من نص المادة 60 من قانون العمل على:

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

ب - يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر.

ج - يكون يوم العطلة الأسبوعية للعامل بأجر كامل, إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين أجر يوم العطلة الأسبوعية إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة, ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الأسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر.»

والمادة 61 من قانون العمل على حق العامل بالحصول على اجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن مدة الاجازة السنوية واحدا وعشرين يومًا إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة, ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطلة الأسبوعية من الإجازة السنوية, إلا أن العمال المهاجرين في القطاعات المختلفة, ومنهم عاملات المنازل وعمال الزراعة والتحميل والتنزيل يتعرضون لانتهاكات فيما يتعلق بالعطل والإجازات.

<u>حالة لعمال زراعة:</u>

تم استقطاب 9 عمال مصريون الجنسية للعمل في الأردن بمهنة عمال زراعة وتم توقيع العمال على عقود لمدة سنة وبراتب 250 دينار, الا انه بالواقع يتم خصم مبلغ 50 دينار

بدل طعام و50 دينار بدل تصريح عمل على الرغم من انها التزامات صاحب العمل، ويستلم العمال 150 دينار فقط وبعد تأخير 12 يوم تقريبا.

وافاد العمال انه فور وصولها قام صاحب العمل بحجز جوازات سفرهم، كما انهم يعملون من الساعة 9 صباحا ولغاية الساعة 9 مساءا دون أية اجازات او راحة او بدل عمل اضافي كما انه يتم تهديدهم باتهامهم بالسرقة من قبل صاحب العمل ان غادروا المزرعة، كما يتم شتمهم باستمرار.

التوصيات:

إعداد نموذج موحد وشامل لعقد العمل وتوفيره بلغات العمال جميعها، تمثل أحكامه الحد الأدنى لما يفترض أن يتضمنه العقد من الحقوق القانونية الرئيسية للعامل بما ينسجم مع قانون العمل، مثل:

1. تحديد عدد ساعات العمل وأوقات المناوبات إن وجدت،
2. الإجازات المرضية والسنوية،
3. الأجور، والعمل الإضافي،
4. حق العامل بالتنقل بكل حرية، وحرية اختيار مكان إقامته، وحرية المغادرة إلى بلده وأي بلد آخر.

على أن يراعي هذا النموذج خصوصية الحمايات المطلوبة للعمال في بعض القطاعات، بما لا يقل عن تلك التي يتمتع بها غيرهم من العمال وبما يتفق مع المعاهدات الدولية، وتحدد فيه الأحكام والشروط ذات العلاقة كوجبات الطعام، والإقامة، والعودة إلى الوطن، وشروط وظروف العمل، وساعات العمل وفترات الراحة، والعطل الأسبوعية، وأجور العمل الإضافي.

سادساً: اختلاف الأجر والمعاملة باختلاف الجنسية وتكلفة الاستقدام

يتم تحديد الحد الأدنى للأجور في الأردن بموجب المادة (43) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1966 والتي نصت على تشكيل لجنة ثلاثية لشؤون العمل، وذلك برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم، وتتولى هذه اللجنة القيام بتحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة، أو بالنسبة لمنطقة، أو لمهنة معينة، أو لفئة عمرية معينة على أن يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية.

وعلى إثر ذلك فقد حددت هذه اللجنة الحد الأدنى للأجور الخاص بعاملات المنازل ب 110 دينار بتاريخ 30\4\2006 والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 4715، وبتاريخ 14\10\2008 أصدرت اللجنة قرارًا آخر بتحديد الحد الأدنى للأجور في المملكة بمبلغ 150 دينارًا شهريًا وقد استثنى القرار العاملين في قطاع الملابس وعمال المنازل وطهاتها ومن في حكمهم على أن يطبق الحد الأدنى السابق لهم لحين إعادة النظر بهذا الاستثناء من قبل اللجنة.

وبقي هذا الاستثناء قائما ليومنا هذا, حيث كان آخر قرار للجنة الثلاثية بتحديد الحد الأدنى للأجور للعمال الأردنيين بمبلغ 260 دينارًا, بينما يكون 230 دينارًا للعمال المهاجرين عدا الفئة المستثناة. ويعد هذا التمييز بالأجر مخالفة للاتفاقية رقم 111 لعام 1958 بشأن التمييز فيما يخص الاستخدام في المهن والمصادق عليها من قبل الأردن.

يضاف لذلك أن تمكين ومن خلال خبرتها بالعمل على القضايا المتعلقة بالعمال المهاجرين بشكل عام وعاملات المنازل بشكل خاص, لوحظ وجود اختلاف بين أجور عاملات المنازل بحسب الجنسية, وهو الأمر الذي يعد تمييزاً بينهم, ويبين الجدول أدناه الحد الأدنى لأجور عاملات المنازل وفق جنسياتهم المختلفة:

الجنسية	الأجر بالدينار الأردني
الفلبين	280
سريلانكا	180
أوغندا	180
غانا	180
كينيا	180
اثيوبيا	220
نيبال	220
اندونيسيا	250
بنغلاديش	180

وقد فسرت وزارة العمل هذا الاختلاف بقولها إن الحدود المختلفة لأجور العاملات تم وضعها وفقا لمذكرات التفاهم التي تم توقيعها مع حكومات الدول المرسلة إلا أنه وعند تحليل هذه المذكرات على حدا لوحظ أنها خلت من أي مادة تتطرق للحد الأدنى لأجور العاملات عدا مذكرة التفاهم الخاصة بالفلبين.

وبالرجوع إلى الحد الادنى للأجور بحسب ضريبة الدخل من خلال الاتفاقية الموقعة (إيراد استقدام العاملين غير الأردنيين) بتاريخ 2017\8\27 فنجد انها محددة كالتالي:

جنسية العاملين في المنازل	الحد الأدنى للأجر الشهري - الدينار الأردني
الفلبين	284
سريلانكا	180
بنغلاديش	125
كينيا\ أوغندا	160
غانا	180
اية اسواق أخرى	الأجر المعتمد من وزارة العمل

يضاف لذلك تعرض العديد من العمال المهاجرين لإنتهاكات متعلقة بتأخر أصحاب العمل بدفع الأجور أو عدم دفعها من الأساس على الرغم من نص المادة 46 من قانون العمل على دفع الأجر للعامل خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه.

وما يزيد من إمكانية تعرض العمال لهذا الانتهاك هو عدم وجود أي ربط إلكتروني للأجور، وفي العديد من الحالات عدم وجودحسابات بنكية للعمال للتأكد من دفع الأجر لهم، على الرغم من نص مذكرات التفاهم على ذلك، وقد أدى ذلك إلى مماطلة العديد من أصحاب العمل بدفع الأجر للعمال لديهم وحجز أجورهم لفترات طويلة جدًا، وبحسب جمعية تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان فعادة ما يصل إليهم العمال لم تدفع لهم أجورهم لمدد قد تزيد عن سنة أو سنتين وقد وصلت في إحدى الحالات لفترة 23 سنة.

<u>حالة لعاملة منزل:</u>

في عام 1996 تم استقدام عاملة من الجنسية السيرلانكية الى الأردن كان عمرها آنذاك 18 عاما، وذلك للعمل بمهنة عاملة منزل لدى أحد اصحاب العمل، باجر قدره (70) دولار شهريا، وفور وصول العاملة قام صاحب العمل بمصادرة جواز سفرها، حيث أوكل اليها مهام تنظيف المنزل ورعاية امرأةٍ كبيرةٍ في السن، وإضافةً للأعمال المنزليّة عليها ان تعمل في منزل ابنة صاحب العمل المتزوجة أيضا.

وبعد مرور ثلاثةُ سنواتٍ ومع انتهاء تصريح عملها وعدم تقاضيها أجرها، ارادت العاملة العودة الى بلادها الا أن صاحب العمل رفض ذلك، بل وحرمها من الاتصال بأسرتها وأخبرها ان جميع افراد اسرتها قد توفو في الحرب، ولم تملك العاملة سوى الاستمرار بالعمل.

ومن دونَ أن تدرك ان عمرها أصبح 40 عاما بعد عمل دام 23 عام دون اجور او إذنٍ بالخروج أو التنقل إلا لمنزل ابنة صاحب العمل الذي كانت تذهب إليه للعمل، وكانت تحرم ايضا من اجازاتها طيلة تلك الفترة.

وذات مرة صدفة جمعت العاملة بإحدى العاملات عام 2019 غيرت حياتها، إذ زارت المنزل برفقة أقارب صاحب العمل، لتلتقي العاملتان وتتجاذبا أطراف الحديث، وتخبرها العاملة بالألم الذي تعيشه، فتطلب منها العاملة التوجه لإحدى مراكز الدعم والمساندة القانونيّة علَّها تجدُ خلاصها، لتكتشف فيما بعد ان اسرتها لازالت على قيد الحياة وان صاحب العمل قد أخبر اسرتها انها توفيت في الأردن بعد ثلاثة سنوات من عملها.

التوصيات:

- شمول العمال المهاجرين ضمن قرارات الحد الأدنى للأجور.
- التأكد من الربط الإلكتروني لأجور العمال المهاجرين.

سابعاً: التفتيش لاكتشاف ومنع حدوث انتهاكات على العمال المهاجرين

أشارت المادة (9) من قانون العمل إلى مهام المفتشين حيث نصت على أن يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك, كما للمفتش الطلب من صاحب العمل إزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبلغه إنذارًا خطيا بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أو من يفوضه أن يقرر اغلاق المؤسسة لحين إزالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشأنها. وقد ذكرت أهداف التفتيش بحسب نظام مفتشي العمل وتعديلاته رقم 56 لسنة 1996 التحقق من تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم وتقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال وتشجيع التعاون بين أصحاب العمل وجمعياتهم من جهة والعمال ونقاباتهم من جهة أخرى وذلك في سبيل تحسين العلاقات الإنسانية والإسهام في تحقيق التنمية الإقتصادية والإهتمام بتأمين شروط السلامة والصحة المهنية في العمل وجمع المعلومات الخاصة بتنظيم سوق العمل بما في ذلك عدد العمال وفئاتهم وحاجاتهم التدريبية وأي أمور أخرى تتعلق بشروط الاستقدام, ويترتب على المفتش في سياق قيامه بواجباته المنصوص عليها في هذا النظام مراعاة ما يلي؛ التقيد بالسرية بشأن أي شكوى تقدم إليه وتتعلق بمخالفة الأحكام القانونية, وعدم إفشاء أي معلومات تتعلق بعمليات صناعية أو تجارية أو تجهيزات خاصة بها يصل إليها علمه أو تقدم بحكم عمله حتى بعد انتهاء خدمته في الحكومة, وعدم القيام بالتفتيش على العمل في المؤسسات التي يكون له مصلحة فيها.

إلا أن الأردن يعاني من قلة عدد المفتشين في وزارة العمل, وصعوبة تفتيش المنازل من حيث أخذ إذن المدعي العام للتفتيش, وعادة ما يخاف العمال المهاجرين من ذلك, كما ننوه إلى أن حملات التفتيش عادة تكون لضبط العمال المهاجرين وتسفيرهم وليس لمراقبة والتأكد من حصولهم على حقوقهم. وتظهر هذه الأولويات بشكل واضح من خلال الأرقام المعلن عنها من قبل قسم التفتيش والتي كشفت عن أنواع المخالفات التي سجلت ضد العمال غير الأردنيين, كما هي موضحة بالجدول أدناه:

مخالفات قسم التفتيش[52]

العمالة غير الأردنية المخالفة

البيان	العدد
العمال المضبوطين	1207
العمال الذين صدر بحقهم قرار تسفير	822
العمال الملغى تسفيرهم	31
عدد العمال المخلين سبيلهم والحاصلين على تكفيل	432
العمال الملغى تسفيرهم بدفع الغرامة	120
المؤسسات التى تم إغلاقها	1

52 تقرير انجازات تفتيش العمل والسالمة والصحة المهنية لعام 2020\وزارة العمل

قسم تفتيش العاملين في المنازل

البيان	العدد
عدد الشكاوى الواردة	439
عدد الشكاوى التي تم تسويتها	380
عدد المكاتب التي تم توجيه إنذار بحقها	38
عدد الشكاوى التي تم إحالتها لوحدة مكافحة الاتجار بالبشر	22
عدد التنسيب بالإغلاق	6

وتعد هذه المخالفات انتهاكا للمادة الخامسة من التوجيهات التشغيلية من أجل الإستخدام العادل والتي تنص على ضرورة عمل الحكومات على ضمان توفير هيئات تفتيش عمل فعّالة وذات موارد كافية، وأن تتمتع بالسلطة والتدريب الكافية للتحقيق والتدخل في جميع مراحل عملية الاستخدام بالنسبة لجميع العمال والمنشآت، وأن ترصد وتُقيّم عمليات جميع هيئات توظيف الأيدي العاملة.

ويؤدي ضعف فعّالية التفتيش لاستمرار تعرض العمال المهاجرين لإنتهاكات تتعلق بظروف عملهم ومعيشتهم ومن أبرزها:

1. الحرمان من الرعاية الصحية:

وفقا للأنظمة والتعليمات الصادرة بموجب قانون العمل، يلتزم أصحاب العمل بتوفير العناية الصحية اللازمة للعمال المهاجرين، كما تلتزم المصانع بتوفير الرعاية الصحية المجانية للعمال من خلال توفير الأجهزة والمراكز الطبية اللازمة، إضافة إلى العدد اللازم من الكادر الطبي المتخصص، وتلزم المادة (12) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الدول الأطراف بالإعتراف بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى يمكن بلوغه من الصحة الجسدية والعقلية، كما يلزم قانون العمل والأنظمة والتعليمات الصادرة بناء عليه بتوفير الرعاية الصحية للعمال.

إلا أن الواقع العملي يظهر قيام أصحاب العمل بخصم مصاريف الرعاية الصحية من الأجر الشهري لعاملات المنازل، وفي بعض الحالات يمتنع صاحب العمل من تقديم الرعاية الصحية المناسبة للعاملة، وإذا ما تبين لصاحب العمل أن حالة العاملة بحاجة إلى علاج مستمر فإنه يعيدها إلى مكتب الاستقدام والاستخدام، والذي يقوم في بعض الحالات باستغلال العاملة من خلال إجبارها على العمل بالمياومة لدفع تكاليف استقدامها أو أية مصاريف أخرى.

ولا يختلف الواقع كثيرًا بحالة العمال في المصانع أو في قطاع الزراعة حيث لا يسمح بعض أصحاب العمل للعمال بأخذ الإجازة المرضية المنصوص عليها في قانون العمل، وفي حالات أخرى يسمح بهذه الإجازات لكن بمقابل خصم أجر هذه الأيام من الأجر الشهري للعامل، كما لا يجري تأمين العديد من العمال صحيًا، أو في مؤسسة الضمان

الاجتماعي مما يعرضهم لمخاطر عديدة أو تكاليف مرتفعة بحال تعرضهم لإصابة عمل. ولوحظ أيضًا غياب الإلتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية في العديد من الأراضي الزراعية والمصانع حيث يضطر العمال للعمل لساعات طويلة في أجواء حارة صيفًا وباردة شتاءً. ولا توفر بعض المصانع التهوية والإنارة الكافيتين, وأفاد عمال في كلا القطاعين أنه لا يتم تزويدهم بكمامات لتفادي استنشاق الأتربة وغبار المنسوجات في المصانع أو المبيدات والمواد الكيميائية في المزارع, مما يجعلهم عرضة للإصابة بأمراض تصيب الجهاز التنفسي.

2. عدم وجود مكان مخصص للنوم:

يجب على أصحاب العمل توفير سكن ملائم للعمال لديهم, فقد نص نظام العاملين في المنازل في المادة (4) على أن صاحب العمل ملزم بـ "توفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه, وتأمين جميع احتياجاته من ملبس, ومأكل, ومشرب, وغرفة حسنة الإضاءة, والتهوية, ووسائل النوم, والراحة, والحق بالخصوصية»
ونص نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021 في مادته التاسعة على أن «يلتزم صاحب العمال الزراعي وعلى نفقته بتهيئة سكن مناسب لعمال الزراعة ومرافق مناسبة في حال اقتضت طبيعة العمل الزراعي ذلك, أو تضمن عقد العمل الزراعي هذا الشرط.»

وقد نص الدليل الإرشادي الخاص بتفتيش/ تقييم السكنات العمالية المشترك ما بين مشروع عمل أفضل الأردن التابع لمنظمة العمل الدولية ووزارة العمل ووزارة الصحة, وهو دليل خاص بسكنات المصانع على معايير السكن اللائق للعمال, ونصت على أنه «يجب أن لا تقل المساحة الأرضية عن (3.5) متر مربع لكل عامل (حيث تشمل هذه المساحة كل من المرافق والممرات والمساحة داخل الغرفة) و في حال استخدام أسرة بنظام الطابقين (Bunk Beds), أن تغطي المساحة الأرضية (3.5) متر مربع متطلبات العاملين في السرير السفلي والسرير العلوي, وعلى ألا تقل المسافة الرأسية بين الطابقين عن (70) سم, وعلى أن تتوفر شروط السلامة فيها. ويجب ألا يقل ارتفاع السرير عن (30) سم عن سطح الأرض, وأن تفصل الأسرة عن بعضها مسافة لا تقل عن 70 سم, وأن تحتوي الغرفة على سرير وخزانة مناسبين لكل عامل ويجب توفير مناخل شبكية على الشبابيك الخاصة بالغرف وأن تكون الغرفة مزودة بوسائل تهوية وإضاءة جيدتين».

حالة لعاملة منزل:

حضرت العاملة الى الاردن بتاريخ 2018/8/6 عن طريق مكتب استقدام له فرع بالفلبين وكانت ترغب بالحضور للعمل بمهنة بدكير ومناكير الا انها تفاجأت عندما حضرت الى الاردن بأنها ستعمل بمهنة عاملة منزل. وفور وصولها الى الاردن تم ارسالها للعمل عند صاحبة العمل, والتي كانت تجبرها على العمل في تنظيف المنزل وفي صالون تجميل ايضا, حيث كانت تبدأ العمل من الساعة 8 صباحا الى الساعة 9 ليلا في الصالون, وبعدها تعود للمنزل مع صاحبة العمل وتقوم بتنظيف المنزل للساعة 1 ليلا وتقوم بغسل الملابس وتنظيف الحديقة وتعتني بطفل صاحبة العمل. وأثناء جائحة كورونا تم تخفيض أجر العاملة ولم يخصص لها مكان للنوم, بل كانت تنام في غرفة المعيشة.

التوصيات:

تفعيل دور وكفاءة نظام التفتيش من خلال زيادة أعداد المفتشين وتأهيلهم وتزويدهم بالمعارف والأدوات التكنولوجية الحديثة, وإيجاد آليات مناسبة للتفتيش على أوضاع العمال المهاجرون, بالإضافة إلى ضمان مقابلة العامل عند توقيع العقد واستصدار تصريح العمل وتجديده, بمعزل عن صاحب العمل ومكتب الاستقدام..

ثامناً: الحق في التنظيم النقابي

بموجب قانون العمل رقم 8 لسنة 1966 في مادته ال (99) فإن أهداف النقابة تتمحور حول رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل وتحسين ظروف العمل وإجراء المفاوضات الجماعية وتمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية ورفع مستوى الوعي الاقتصادي والثقافي والاجتماعي والمهني للعمال.

إلا أن التطبيق العملي يظهر أن هذه الأهداف غير محققة وخاصة فيما يتعلق بحقوق العمال المهاجرين, فالعامل المهاجر لا يحق له تأسيس نقابة, بل الإنضمام اليها فقط دون حق التصويت, إلا أنه لا توجد نقابات تمثل القطاعات التي يعمل بها عدد كبير من العمال المهاجرين وأهمها قطاعي الزراعة والعمال في المنازل, مما يعني عدم انضمامهم لأي نقابة.

أما بحالة العمال في المناطق الصناعية المؤهلة فيتم إجبار العمال للانضمام إلى النقابة العامة للغزل والنسيج من قبل المصانع على الرغم من أن الانضمام يفترض أن يكون اختياريًا, حيث أن الانضمام لهذه النقابة منصوص عليه في المادة (13) من عقد العمل الموّحد للعمال غير الأردنيين في قطاع صناعة الألبسة والذي يشتمل على 21 مادة, والتي توضح أن رسوم العضوية في النقابة هي نصف دينار شهرياً (مجموع 6 دنانير سنوياً), ويقتطع هذا المبلغ من أجور العامل شهريا مباشرة. [53]

أما فيما يتعلق بدور هذه النقابة وأثرها على حياة العمال فقد وقعت النقابة على عقد عمل جماعي يجمعها باتحاد أصحاب المصانع وجمعية مصدري الألبسة فقط, ولا يطلع عليه العمال والذي حدد الحد الأدنى لأجور عمال المصانع ب 220 دينار للعامل المهاجر, إلا أن العامل يتقاضى منها فقط 125 دينار نقدًا بينما تعد القيمة المتبقية أجرًا عينيًا, والمتمثل بما يحتسب بـ 95 دينارًا, منها 56 دينارًا بدل سكن و39 دينارًا بدل طعام.

حالة لعمال مصانع:

بدأ حوالي 1300 عامل من العمال المهاجرين الذين يعملون في احد المصانع في مدينة الحسن الصناعية والذين تم استقدامهم للعمل في المصنع, بالإضراب و ذلك بتاريخ 2013\2\13 للمطالبة بعدة حقوق محرومين منها, و قبل ذلك و بتاريخ 2013\3\2 قام عدد من المشرفين الصينيين و عمال الصيانة الأردنيين بالدخول الى سكن العاملات وأمروهن

53 https://alghad.com/%D8%A7%D984%%D985%%D8%AF%D986-%%D8%A7%D984%%D8%B5%D986%%D8%A7%D8%B9%D98%A%D8%A9-%D8%AA%D8%B9%D8%B5%D981-%%D8%A8%D8%AD%D982%%D988%%D982-%%D8%A7%D984%%D8%B9%D985%%D8%A7%D984-%%D8%B5%D988%%D8%B1/

بالعودة الى العمل بأسلوب التهديد والصراخ وقام احد المشرفين بالاعتداء على 4 عاملات بالضرب, و توجهن العاملات الى المستشفى و حصلوا على تقارير طبية, ومن ثم الى المركز الأمني لتقديم شكاوى, وكذلك واثناء رصد جمعية تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الانسان للحالة فقد تبين لهم سوء بيئة السكن الذي يقطن به العمال وعدم توفر المرافق الصحية الملائمة والاكتظاظ الكبير في الغرف وعدم مراعاة خصوصية العمال والعاملات – والعاملات خصوصا كونهم يشكلن غالبية العاملين.

أسباب الاضراب تتمحور حول المطالبة بمساواة أجور العمال بالعمال الأردنيين والصينيين و المطالبة بتحسين ظروف السكن والمطالبة بالالتزام بعقد العمل فيما يتعلق بالإجازات المرضية والمطالبة بوقف سوء المعاملة التي يتلقونها من المشرفين والمطالبة بمعاقبة الأشخاص الذين اعتدوا على العاملات بالضرب بتاريخ 2\3\2013.

تم توجيه انذار عدلي الى المصنع لإنذار المصنع بالمخالفات التي قام بها ضد العمال ومنها: عدم الالتزام بشروط العقد بشأن السكن اللائق, سوء نوعية الطعام الذي يقدم للعمال, عدم الالتزام بأحكام التشريعات النافذة والاتفاقيات الدولية التي تعطي نفس الاجر لنفس العمل بغض النظر عن الجنس او اللون او العرق او الجنسية,الإساءة المتكررة للعمال من قبل المشرفين على العمل والاعتداء عليهم بعبارات مسيئة والصراخ عليهم وسوء المعاملة ,عدم إعطاء العمال نسخة من العقد, عدم تأمين الرعاية الصحية اللائقة حسب الاتفاق, وتم انذار إدارة المصنع بأن يلتزموا بالعقد والشروط بحسب الأصول.

تم تقديم طلب كشف مستعجل في محكمة صلح حقوق الرمثا المتضمن اجراء الكشف و الخبرة على العقار المقار في سكن المصنع الواقع في مدينة الحسن الصناعية, فقد انتقل القاضي وخبيرين منتخبين من قبل المحكمة الى مكان السكن موضوع طلب الكشف المستعجل, حيث افهم الخبيرين المهمة الموكولة اليهما وهي اثبات واقع حال السكن من حيث بيئته ومدى صلاحيته للعيش اللائق للبشر والكثافة السكانية داخل الغرف وكم شخص في الغرفة الواحدة ومساحة تلك الغرف, و طلب الخبيرين الامهال لحين تقديم كشف مفصل للمحكمة.

وبناء على قرار محكمة صلح بانتخاب الخبير في الطلب المستعجل وبرفقة هيئة المحكمة تم الكشف على العقار موضوع الدعوى فقد تبين للخبير وجود الملاحظات التالية:

1. «يسكن في كل غرفة ثمانية عمال على ثمانية اسرة طابقية كل سريرين فوق بعض ويتوفر 8 خزائن معدنية قياس 1*5.*5.م كما يوجد طاولات وكراسي بلاستيك ويوجد اكتظاظ في هذه الغرف والسكن مختلط ذكور وإناث على مستوى طوابق.
2. جميع الغرف من الداخل بحاجة الى صيانة مع طراشة ودهان حيث تبين وجود عفن وسواد شديد ورطوبة على الجدران والاسقف.
3. شبابيك الغرف الالمنيوم بحاجة الى صيانة ومعايرة وتفقد بالمعجون حول الحلوق ولا يوجد لها مناخل او شبك حماية.
4. تمديدات الكهرباء ضمن مواسير بلاستيكية خارجية مكشوفة ومعظم علب الاستراحة مكشوفة بدون اغطية.

5. عدم توفر عدد مراوح شفط كافية في الحمامات والمراحيض وما هو موجود بحاجة الى صيانة.
6. 7-8-9.....22 -ان بنية السكن الحالية وكما شاهدناها لحظة الكشف غير مناسبة للعيش اللائق بالبشر وان السكن بحاجة لصيانة وإعادة تأهيل.»

التوصية:

اعطاء الحق للعمال المهاجرين بالتصويت في النقابات التي ينضمون إليها
تعديل المادة 98 من قانون العمل بحيث يسمح للعمال المهاجرين بانشاء نقابات عمالية بإنشاء نقابات عمالية خلافا عن أردني الجنسية فقط [54]

تاسعاً: الوصول إلى العدالة

يتصف العمال المهاجرون, لا سيما أولئك ذوو المهارات المنخفضة و/أو الذين لا يحملون وثائق بقلة الوعي بالإجراءات والخدمات القانونية, سواء في دول الأصل أو دول الإقامة, إضافة إلى محدودية المعلومات لدى معظمهم عن وسائل الإنصاف بما فيها آليات تقديم الشكاوى أو الأماكن التي يجب أن يتوجهوا إليها في حال تعرضوا لمشكلة إدارية أو قانونية, كما يعاني معظم المهاجرين من خوف غريزي من الشرطة أو من أي دائرة حكومية بسبب نقص الدعم أو الانتماء الاجتماعي الذي يشعرون به في دولة الإقامة مما يؤدي لعدم ثقتهم بهم وتتفاقم هذه المشاعر في حالة كان الاتصال الأول بينهم وبين هذه الدوائر سيئاً أو يفتقر للاحترام والشعور بالطمأنينة, أما فيما يتعلق بمكاتب الاستقدام فتتفاوت مشاعر العمال المهاجرين اتجاه هذه المنشأة تبعاً لطريقة الاستقدام أو طريقة التعامل معهم عند وصولهم أو بعد الوصول.

في الأردن هناك عدة معيقات لوصول العمال المهاجرين إلى العدالة, نذكر أبرزها أدناه حيث إننا تطرقنا إليها بالتفصيل في دراسات سابقة [55]

1. نقص المعلومات المتوفرة عند العمال المهاجرين

عدم تذكر أو معرفة العامل/ة معلومات عن ظروف الاستقدام والعمل في الأردن مثل إسم المكتب أو صاحب العمل أو مكان السكن وينتج عنه عدم امكانية تسجيل دعوى على صاحب العمل أو عدم القدرة على متابعتها.

2. طول أمد التقاضي

إن طول أمد التقاضي واحدة من العوامل التي تدفع بالعمال المهاجرين إلى عدم اللجوء للقضاء, حيث قد تمتد فترة التقاضي إلى سنوات, مما يؤدي إلى إلحاق الضرر بالكثير من العمال المهاجرين, بل أدى هذا إلى استحالة وصولهم إلى العدالة وسفرهم دون

54 المادة رقم 98:

هـ- يشترط في المؤسس لأي نقابة أو نقابة أصحاب عمل ما يلي:-

-1 أن يكون اردنياً.

-2 أن لا يقل عمره عن (18) سنة.

-3 ان لا يكون محكوماً بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الامانة.

55 تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الانسان, الوصول إلى العدالة للعمال اللاجئين والمهاجرين, 2018

الحصول على حقوقهم. ويمكن تلخيص أسباب طول أمد التقاضي في المحاكم الأردنية بإجراءات إعلان وتبليغ الخصوم, وتباعد المدد بين الجلسات والتي قد تصل إلى شهر.

3. عدم القدرة المالية على توكيل محام

إن بعض التشريعات تمنع العمال من المثول أمام القضاء دون توكيل محامي في الدعوى العمالية للمطالبة بالأجور والمستحقات العمالية إذا كانت مطالبته بحقوقه العمالية تزيد عن 1000 دينار وهذا ما نصت عليه المادة (41) من قانون نقابة المحامين الأردنيين رقم 11 لسنة 1972, علمًا بأن العمال المهاجرين لا يملكون القدرة على دفع أتعاب المحامي أو نفقات ترجمة أو الخبرة أو غيرها, فيما نجد أن هذا متعارض على ما نص عليه قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته الذي نص على أنه يحق للعامل أن يتقدم بنفسه بتسجيل دعواه دون تحديد قيمة لمطالبته في مادته (137) إضافة إلى اعفاء القضايا العمالية من أية رسم.

4. الترجمة

أوجب القانون تعيين مترجم قانوني للأجنبي الذي لا يتكلم اللغة العربية تحت طائلة البطلان في القضايا الجزائية سواء اكان شاكيًا أو مشتكى عليه أو شاهدًا, حيث نصت المادة (72\4) من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم 9 لسنة 1961 على:

«إذا كان الشاهد أصم أو أبكم ولا يعرف الكتابة, أو إذا كان لا يحسن التكلم باللغة العربية فيعين له المدعي العام مترجماً».

ومن المشكلات التي تواجه العمال المهاجرين في الترجمة:

- عدم وجود مترجمين في المراكز الأمنية.
- لا يوجد مترجم متفرغ معيّن من قبل وزارة العدل مقيم بالمحكمة أو عند المدعي العام.
- تنتخب المحكمة مترجم ويتم تأجيل جلسات متكررة بسبب تغيبه ويسافر العامل قبل سماعه وأخذ إفادته.
- يحضر المترجم دون التأكد من تأهيله للترجمة القانونية أو امتلاكه لرخصة تؤهله لذلك.
- غالبا ما يتم تكليف العامل المهاجر بدفع نفقات الترجمة.

وتعد هذه المعيقات أمام الوصول إلى العدالة للعمال المهاجرين بمثابة انتهاك للمادة 8 من المبادئ العامةالتشغيلية من أجل الإستخدام العادل والتي تنص على:

« ينبغي على الحكومات أن تتخذ خطوات تضمن وصول العمال إلى آليات التظلم وغيرها من آليات تسوية النزاعات, وتتيح النظر في إدعاءات تتعلق بالانتهاكات والممارسات الإحتيالية في الاستخدام, دون الخوف من التعرض لتدابير انتقامية تشمل إدراجهم في قوائم سوداء أو احتجازهم أو ترحيلهم, بصرف النظر عن وجودهم أو عن

وضعهم القانوني في الدولة، وأن توفر سبل انتصاف ملائمة وفعالة حيثما ارتُكبت هذه الانتهاكات. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي على الحكومات أن تعزز السياسات الرامية إلى تحديد وإزالة الحواجز التي تحول دون الوصول الفعال إلى آليات التظلم أو غير ذلك من آليات تسوية النزاعات، مثل الإجراءات الإدارية المعقدة والتكاليف الباهظة والخوف من التمييز أو الانتقام والتسريح، والخوف من الاحتجاز أو الترحيل في حالة العمال المهاجرين»

التوصيات:

- إضفاء صفة الاستعجال على القضايا العمالية للعمال المهاجرين.
- إنشاء محكمة عمالية متخصصة بالقضايا العمالية لضمان التعامل مع القضايا بخبرة دون تأخير؛ وضمان توفر مترجمين كفؤين خلال فترتي الاستجواب والمحاكمة. مراجعة قانون مكافحة الإتجار بالبشر لكي يصبح متوافقًا مع المعايير الدولية من حيث تجريم الجريمة والأحكام الصادرة على المتاجرين المدانين وتحديد العمل الجبري بشكل واضح، بالإضافة إلى تخصيص مدعي عام للنظر في قضايا الاتجار بالبشر.
- حظر ترحيل العمال بموجب القانون إلا بقرارات قضائية توضح الأسباب الكامنة وراء مثل هذه القرارات.
- فرض غرامات مشددة على أصحاب العمل المخالفين في حالات (تأخير الأجور، استغلال العمال كتحميلهم نفقات إصدار أو تجديد تصاريح العمل والإقامة أو جزءاً منها، أو تحميلهم نسبة اشتراكهم بالضمان الاجتماعي كاملة، أو الامتناع عن صرف بدل العمل الإضافي، الخ).

حالة لعمال زراعة:

حضر العامل إلى الأردن بتاريخ 2018\11\15 للعمل بمهنة مزارع لدى صاحب العمل، بعد ان اتفق مع رجلان مصريان، أحدهما في الأردن والآخر بمصر على العمل في المملكة بمهنة مزارع، حيث يتم توقيع العامل وآخرين على شيكات قبل حضورهم الى الأردن وتوقيع عقود العمل الخاصة بهم في الأردن للعمل في مزرعة المذكور أعلاه بالإتفاق مع صاحب المزرعة.

وأفاد العامل أن هنالك عددًا كبيرًا من العمال قد أتوا للعمل في المزرعة حيث يقوم صاحب المزرعة بتوقيعهم على شيكات بقيمة 2000 دينار تقريبا فور وصولهم، ويجبرهم على العمل بلا أجر لمدة سنة، ثم يهددهم بالشيكات أو يقوم بتسفيرهم.

ويقوم صاحب العمل أيضًا بحجز جوازات سفر العمال وأوراقهم الثبوتية وحجز حريتهم، ويبدأ العمال عملهم في المزرعة من الساعة 6 صباحا ولغاية الساعة 7 مساءًا دون وقت للراحة.

توصيات الدراسة

بناء على مخرجات هذه الدراسة التي أجرتها تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان فإنها توصي بما يلي:

1. أن يكون الاستقدام مشروطًا بتوفر ممثل دبلوماسي للدولة في الأردن. والحرص على توفير ممثل دبلوماسي للدول التي تم استقدام عمال منها.
2. التأكد من صحة وثائق العمال المهاجرين الذين يتم استقدامهم والحرص على استقدام عمال بوثائق صحيحة وغير مزورة.
3. التأكد من بلوغ العمال الذين يتم استقدامهم للسن القانوني, وعرضهم على مختصين لتقدير العمر في حال الشك بعمر العامل.
4. فرض غرامات على مكاتب الاستقدام في الإردن وإبلاغ بلد الأصل لفرض غرامة على المكتب الوكيل في حال استقدام عمال مهاجرين ما دون السن القانوني.
5. السماح للعمال المهاجرين بتأسيس نقابات عمالية, أو الإنضمام للنقابات العمالية الموجودة بحسب الأصول واعطائهم حق التصويت.
6. العمل على تعديل نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل, الصادر بمقتضى المادة 10 من قانون العمل لسنة 1996 وتعديلاته لعام 2020 والمادة (4) منه ليشمل جميع العاملين في مكاتب الاستقدام, وأن لا يكون محصورًا بصاحب مكتب الاستقدام والشريك والمندوب المسمى لدى وزارة العمل.
7. تكثيف الجولات التفتيشية على مكاتب الاستقدام للتأكد من عدم وجود شبهة اتجار بالبشر, أو أشخاص أغلقت مكاتبهم على خلفية الإتجار بالبشر ويعملون حاليًا تحت اسم مكتب آخر, لأحد أقاربهم, بالإضافة للحرص على مخالفة وتغريم مكاتب الاستقدام التي تقوم بتشغيل متاجرين سابقين بالأشخاص.
8. يجب على المراكز الأمنية التحقق في كل بلاغ يقدم عن تغيب عامل عن مكان العمل أو المنزل, وفي حال ضبط العامل, يجب أن يتم تركه وشأنه في حال عدم وجود بلاغ عن مخالفة أو جريمة ضد هذا العامل.
9. تعديل الأنظمة والتعليمات, وإلغاء كل المواد التي من الممكن أن تسهل استغلال العمال المهاجرين, ونخص بالذكر نموذج براءة الذمة وإخلاء الطرف.
10. إلغاء نظام الكفالة, بكافة قواعده ومظاهره, بحيث يصبح بإمكان العامل المهاجر تغيير عمله بلا شرط موافقة صاحب العمل في حال انتهاء عقد العمل. كما يجب أن تتولى وزارة العمل مهمة التأكد من استيفاء العامل لحقوقه عند انتقاله من عمل لآخر وتوفير فترة إقامة قانونية في الأردن ليتمكن العامل من الإنتقال للعمل لدى صاحب عمل جديد بشكل قانوني.
11. أن يتم اعداد نموذج شامل وموحد لعقد العمل, وتوفيره بلغات مختلف الجنسيات التي يتم استقدامها للعمل في الأردن, كما يجب أن يحتوي عقد العمل هذا على

الحد الأدنى من الحقوق القانونية الرئيسية للعامل بما يتوائم مع قانون العمل. مثل أن يتم تحديد ساعات العمل, وأوقات المناوبات -إن وجدت-, وأيام الإجازات السنوية والمرضية, وأيام الراحة الأسبوعية, والأجور, وبدل العمل الإضافي. كما يجب أن ينص عقد العمل على حرية العامل بالتنقل, وحرية اختيار مكان اقامته, وحرية المغادرة إلى بلده أو أي بلد آخر, على أن يكون هذا النموذج مراعيًا لخصوصية العمل في بعض القطاعات, التي تتطلب إضافات أخرى مثل وجبات الطعام, والاقامة, والعودة إلى الوطن, وشروط وظروف العمل, وساعات العمل, وفترات الراحة, والعطل الأسبوعية, وأجر العامل الإضافي, بشكل لا يتنافى مع قانون العمل, ويراعي المعهدات الدولية.

12. فرض غرامات مشددة على أصحاب العمل المخالفين في حال (التأخر عن دفع الأجور, استغلال العمال بتحميلهم نفقة إصدار أو تجديد تصريح العمل أو الإقامة أو جزء منها, أو تحميل العامل نسبة اشتراك الضمان الاجتماعي كاملة, أو الامتناع عن صرف بدل العمل الإضافي, ... الخ)

13. تدريب جميع العمال المهاجرين قبل استقدامهم, وإكسابهم المعارف اللازمة فيما يخص الحقوق والواجبات, والعادات والتقاليد في الثقافة الاردنية, بالإضافة إلى إرشادهم لأماكن يتوجهون اليها في حال واجههم أي انتهاك.

14. رفع وعي أصحاب العمل فيما يخص حقوق وواجبات العامل من قبل مديريات العمل قبل استقدام أي عامل.

15. تكثيف الجهود التي ترمي إلى تغيير عقلية أصحاب العمل فيما يخص الوضع النمطي عن العمال, بالإضافة إلى معاملتهم وفقًا لمبادئ حقوق الانسان.

16. تعزيز دور وسائل الإعلام في رفع الوعي بين الجمهور حول حقوق العمال المهاجرين.

17. تعريف العمال قبل الاستقدام بحقوقهم وواجباتهم من قبل دولة الأصل, والتنسيق مع مكاتب التوظيف في بلدان الأصل للحصول على معلومات شاملة عن العمال المستقدمين.

18. عدم استثناء العمال المهاجرين من الحد الأدنى للأجور ومساواتهم بالعمال الأردنيين.

19. التوصل لإتفاقيات مع سفارات البلدان المرسلة للعمال لتمكين العمال من تفويض سفارات بلادهم, في حال اضطر العمال إلى مغادرة الأردن قبل انتهاء إجراءات حل النزاع العمالي, بتخويل السفارات بتحصيل أحكام المحكمة نيابة عن مواطنيهم.

20. في حالات تعديل التشريعات, يجب الأخذ بعين الاعتبار التشريعات الأخرى ذات العلاقة لتفادي اللبس والتضارب بين التشريعات.

بإمكانك إيجاد إصدارات تمكين حول الحق في الإستقالة عبر مسح الرمز أدناه

ورقة موقف

مجلة رسومات