



DECENT WORK CHECK
JORDAN 2025

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

Acknowledgements

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Jordan. Those who contributed to the development of the tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which has been working on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

Bibliographical information

WageIndicator Foundation, February 2025. *Jordan Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

For an updated version in the national language, please refer to <https://rawateb.org/jordan>

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2025

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

جدول المحتويات

1.....	المقدمة
2.....	التشريع الرئيسي للتوظيف والعمال
3.....	01/13 العمل والأجور
6.....	02/13 التعويضات
9.....	03/13 الإجازة السنوية و العطلات
12.....	04 /13 الأمن الوظيفي
17.....	05/13 مسؤوليات الأسرة
20.....	06/13 الأمومة والعمل
23.....	07/13 الصحة والسلامة المهنية
26.....	08/13 استحقاقات الإجازة المرضية وإصابات العمل
29.....	09/13 الضمان الاجتماعي
33.....	10/13 المعاملة العادلة
36.....	11/13 القصر والشباب
38.....	12/13 العمالة القسرية
41.....	13/13 النقابات المهنية
44.....	الاستبيان

المقدمة

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work”. The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards.

The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their workplace rights while enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, or labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysis of the impact of regulatory regimes

!

التشريع الرئيسي للتوظيف والعمال

1. دستور الأردن الصادر عام 1952
2. قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته
الصادرة عامي 2010 و 2019
3. قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014
4. المفاوضة الجماعية سنة 2019
5. قانون التعليم رقم (3) لسنة 1994
6. نظام لائحة العمل المرن رقم (22) لسنة 2017

01/13 العمل والأجور

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للأجور: اتفاقية 131 (1970)
الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و 117 (1962)

صادق الأردن على الاتفاقية رقم 117 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يغطى الحد الأدنى للأجور مصاريف معيشة الموظف وأسرته. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الأدنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الإجتماعية الأخرى.

يجب أن تدفع الأجور بشكل دورى.

اللوائح المنظمة بالعمل والأجور:

- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

الحد الأدنى للأجور

الأجور المنتظمة

يُعرف قانون العمل الأجر بأنه كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي. وعند الوصول إلى تاريخ استحقاق الأجر، يجب أن يقوم صاحب العمل بدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه. ولم ينص قانون العمل على مواعيد محدده لاستحقاق الأجور. ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يجيزها القانون. ويجوز حسم مبالغ من أجر العامل في الحالات التالية: استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل (بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على 10% من مقدار الأجر)، استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه، اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل، - اشتراكات العامل في صندوق الادخار، الحسميات الخاصة بتسهيلات الاسكان التي يقدمها صاحب العمل، كل دين يستوفي تنفيذا لحكم قضائي والمبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلّفه من المواد أو الأدوات بسبب إهماله أو أخطائه (على أن لا تزيد قيمة الحسم عن 5 أيام شهريا من الأجر المقدّر).

إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على ايصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني أسقاط حقه في

يتم تحديد الحد الأدنى للأجور ويتم تنظيم اللوائح المتعلقة به من خلال قانون العمل الأردني لسنة 2003 حيث يتم تحديد قيمة الحد الأدنى للأجور من خلال اللجنة الثلاثية لشؤون العمل. وكانت وزارة العمل قد شكلت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وتضم عضوية ممثلين عن الحكومة (وزارة العمل) ومجموعات العمال وجمعيات اصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم. وتترأس وزارة العمل أعضاء هذه اللجنة الثلاثية. وتتولى اللجنة تحديد الحد الأدنى للأجور بصفة عامة، او بالنسبة لمنطقة معينة ، او مهنة معينة او لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة. يتم تحديد مقدار الأجر والإشارة إليه في عقد العمل. وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدّر لعمل من نفس النوع أن وجد وإلا قدر طبقا للعرف في المدينة ذات الصلة فإذا لم يوجد العرف أيضا فتتولى المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعا عماليا على الأجر.

طبقا إلى قانون العمل الأردني، لا يجوز لصاحب العمل أن يدفع إلى عامل أجراً يقل عن مقدار الحد الأدنى للأجور أو أن يقوم بأي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية حيث يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا

أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد.

المصدر: المادة 2 و المواد من 46 إلى 49 من قانون العمل
الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و
2019

02/13 التعويضات

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)

عمل الليالي: إتفاقية 171 (1990)

لم يصادق الأردن على كلا الاتفاقيتين.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يتم تجنب الوقت الإضافي . كلما كان هناك وقت إضافي يجب أن هناك تعويض إضافي - الحد الأدنى للأجور بالإضافة إلى مزايا إضافية يحق لك الحصول عليها. طبقاً لإتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1 يجب ألا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد وربع من الوقت العادي (1,25%)

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية / دينية أو اجازة الراحة الأسبوعية، يحق لك التعويض. ولكن ليس المفروض التعويض في نفس الأسبوع ، شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.

إذا طلب منك العمل خلال أيام اجازة نهاية الأسبوع ، يجب أن تحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الأيام. ليس من الضروري أن يكون هذا التعويض في نهاية الأسبوع ولكن على الأقل في خلال السبوع التالي. وبالمثل إذا كان من الضروري أن تعمل في الاجازة الرسمية ، يجب أن تحصل على اجازة تعويضية. ارتفاع معدل الدفع في العمل في الاجازات الرسمية واجازات نهاية الأسبوع لا يسحب منك الحق في أخذ يوم اجازة.

للوائح الخاصة بالتعويضات:

- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

تعويض/ بدل العمل الإضافي

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع بشكل عام في الأردن، ولكن يجوز توزيع الحد الاعلى لساعات العمل الاسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على عشر ساعات في اليوم الواحد.

في حالة تشغيل العامل ساعات إضافية، يمكن أن تصل ساعات العمل اليومية إلى 10 ساعات على أن تضم ساعات العمل الإضافية (8 ساعات عمل يومية + ساعتين إضافيتين).

تبلغ عدد أيام العمل الأسبوعية 6 أيام وبالتالي فالحد الأقصى لساعات العمل الإضافية هو 12 ساعة أسبوعيا. بالتالي تبلغ ساعات العمل الأسبوعية بما في ذلك ساعات العمل الإضافية 60 ساعة . ويحظر تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد. على ان يعطى فترة للراحة لا تقل عن 60 دقيقة بعد عمل أربع ساعات متصل طبقا إلى القانون.

على كل صاحب عمل يستخدم 10 عمال فأكثر أن يضع نظاما داخليا لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها. ويجوز لصاحب العمل أن يطلب تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية.

يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية او الأسبوعية، على أن يتقاضى العامل في كلا الحالتين عن كل ساعة عمل اضافية أجرا لا يقل عن 125 % من أجره المعتاد. وإذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجرا اضافيا لا يقل عن 150 % من أجره المعتاد.

وبالرغم من ذلك، لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام على المؤسسة او ادارتها وكذلك على العاملين الذين تتطلب طبيعة أعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة أو خارجها.

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية طبقا إلى القانون بحد اقصى 30 يوما في كل حالة (إجمالي 60 يوما):

- من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل في أو من أجل تسلم مواد معينه أو تسليمها.
- القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة

المصدر: المواد من 55 إلى 59 والمادة 75 بند (أ) من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

تعويض/ بدل العمل الليلي

لا يوجد في القانون أي أحكام تنص على قواعد محدده

للعمل الليلي أو بدلات محدده للعمل اثناء ساعات الليل.

بدل العطلات/ ايام الراحة

لا ينص قانون العمل على منح العمال أي يوم عطل/ يوم راحة بديل في حالة عملهم اثناء أيام راحتهم الأسبوعية أو العطلات الرسمية. ولكن اقر القانون أن في هذه الحالة يتم سداد مقابل ساعات العمل الإضافية للعاملين.

تعويض/ بدل عطلة نهاية الأسبوع / أيام العطل الرسمية

يجوز تشغيل العامل اثناء أيام عطلته الأسبوعية أو العطل الرسمية. وفي هذه الحالة إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو العطل العامة (الأعياد الدينية أو العطل الرسمية) يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجرا اضافيا لا يقل عن 150 % من أجره المعتاد. لا ينص قانون العمل على أيام إجازات بديلة إذا اشتغل العامل ساعات عمل إضافية أو خلال الإجازات الرسمية.

المصدر: المادة 59 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

03/13 الإجازة السنوية والعطلات

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 132 (1970) عن الأجازات واتفاقيات الدفع
اتفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) عن الأجازة الأسبوعية. بالإضافة إلى ذلك، لعدة
صناعات ، تطبيق اتفاقيات مختلفة

صدق الأردن على الاتفاقية 106 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعامل على الأقل 21 يوم من أجازة سنوية مدفوعة الأجر . لا تتخلل هذه الأجازة الأجازات الرسمية
والدينية. يجب ان توفر الإتفاقيات الجماعية يوم على الأقل من الأجازات السنوية بأجر كامل لكل 17 يوم
يعملهم الموظف.

ينبغي أن يكون للعامل الحق في أجازة مدفوعة خلال العطلات القومية والمعترف بها رسمياً.

يجب أن يتمتع العاملين بفترة راحة تكون على الأقل 24 ساعة بعد 7 أيام من العمل أى أسبوع.

اللوائح الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية:

- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

الإجازة المدفوعة / الإجازة السنوية

يجوز لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل. إذا لم تؤخذ الاجازة السنوية دفعة واحدة فيسمح القانون للعامل بتقسيم إجازاته على أن لا يقل الجزء منها عن يومين في أي مرة.

يحق للعامل إذا انتهت خدمته لأي سبب من الأسباب قبل ان يستعمل اجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الاجازة. ولا توجد أحكام محدده في القانون تتعلق بالإجازات السنوية للعمال الأطفال. وبالرغم من ذلك، يمكن التوقع ان مدة الإجازة السنوية للأطفال العاملين بالمؤسسات هي 14 يوما.

المصدر: المواد 61، 62 و 63 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

سداد الأجور في أيام العطل الرسمية

يحق للعمال الحصول على إجازات مدفوعة الأجر خلال العطلات العامة (الرسمية والدينية). ويشمل ذلك العطلات التذكارية العامة والأعياد الدينية (ذات الطابع الإسلامي). وعادة ما يبلغ إجمالي عدد أيام العطل الرسمية في الأردن 16 يوما.

وتتضمن العطلات الرسمية في الأردن ما يلي: ليلة رأس السنة الميلادية (1 يناير)، ذكرى تأسيس أول حكومة أردنية في شرق الأردن (11 نيسان/ أبريل)، عيد العمال (1 أيار/ مايو)، عيد الفطر المبارك/ نهاية شهر رمضان المبارك (4 أيام)، عيد الاستقلال (25 أيار/ مايو)، عيد الأضحى المبارك/ عيد التضحية (5 أيام)، رأس السنة الهجرية (1 محرم)، ذكرى المولد النبوي الشريف (ذكرى مولد النبي محمد صلى الله عليه وسلم 12 ربيع الأول)، عيد الميلاد

طبقا إلى قانون العمل الأردني لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة. ولا تحسب أيام العطلة الأسبوعية أيام العطل العامة (العطل الرسمية والأعياد الدينية) من الاجازة السنوية. وتكون مدة الاجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة. وإذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على اجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة. وإذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على اجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة نفسها.

كما يجوز تأجيل اجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة. وللعمال الحق في طلب الحصول على الإجازات التي تم ترحيلها في العام الذي تم ترحيلهم إليه. ويسقط حق العامل في الاجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليه ولم يطلب العامل استعمالها خلال تلك السنة. ويسمح تعديل قانون العمل الصادر في عام 2019 للعامل الاستفادة من تعويض مالي للإجازات في حالة عدم موافقة صاحب العمل على حصول العامل على الإجازة السنوية لمدة عامين متتاليين. كما يتم أيضا فرض غرامة مالية قدرها 100 دينار على صاحب العمل في حالة قيامه بحرمان العمال من إجازتهم السنوية لمدة عامين متتاليين.

المجيد (25 كانون الأول/ ديسمبر)

يختلف موعد تلك الاعياد الدينية أو الإسلامية طبقاً إلى رؤية القمر وبالتالي يتغير موعدها كل عام.

المصدر: الموقع الرسمي لمركز إيداع الأوراق المالية

أيام الراحة الأسبوعية

يستحق العامل عطلة أسبوعية لمدة 24 ساعة إذا عمل ستة أيام عمل متصلة. وتكون الإجازة الأسبوعية بأجر كامل. وبشكل عام يكون يوم الجمعة من كل أسبوع هو يوم العطلة الأسبوعية للعامل إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك. كما يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر واحد.

يحق للعمال الحصول على يوم عطلة أسبوعية بأجر كامل إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي. وفي كلتا الحالتين يستحق العامل 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.

المصدر: المادة 60 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

04 /13 الأمن الوظيفي

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 158 (1982) عن إنهاء العمل

لم يصدق الأردن على الاتفاقية رقم 158.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الأسئلة الواردة تحت هذا الباب تقيس الأمن أو المرونة أو عدم استقرار علاقة العمل. على الرغم من أنه لم يتم الإشارة إلى ذلك بوضوح في اتفاقية واحدة (يتم توفير مكافأة نهاية الخدمة ومتطلبات الإشعار في اتفاقية رقم 158 الخاصة بإنهاء العمل) إلا أنه أفضل الممارسات في المجال تتطلب أن يتوفر للعامل عقد مكتوب، ألا يتم تعيين العاملين بعقود محددة للقيام بمهام دائمة ، أنه يجب تحديد فترة الاختبار (أقل من أو تساوي 6 شهور) وقد تتبع بفترة تقييم مدى ملائمة الموظف ، يجب أن تحدد مدة الإشعار في عقد العمل قبل قطع علاقة العمل ، يجب دفع العاملين بدل مكافأة عن إنهاء علاقة العمل .

عقد التوظيف قد يكون شفوي أو مكتوب على الرغم من أنه يجب توفير بيان مكتوب عن العمالة عند بداية التوظيف.

العاملون بعقود محددة المدة لا ينبغي تعيينهم لأداء مهام دائمة حيث يؤدي ذلك إلى عمالة غير مستقرة يجب توفير فترة اختبار للعامل لكي يتعلم مهارات جديدة. العامل الذي تم تعيينه حديثاً قد يتم رفضه بدون أي عواقب سلبية .

أن يتم إعطاء فترة محددة يتم تحديدها بناء على مدة العمل الخاصة بالموظف.

قد يتطلب من صاحب العمل أن يدفع مكافأة لإنهاء عمل لأي سبب ما عدا عدم القدرة أو سوء السلوك.

اللوائح الخاصة بالأمن الوظيفي:

- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

عقد العمل المكتوب

طبقا إلى قانون العمل يُنظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ، ويجوز للعمال إثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة.

إذا كان العامل لا يحمل جنسية عربية فيراعى تنظيم نسخة أخرى من العقد بلغة أجنبية معتمدة وفق تعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية ولا يمكن تعيين العمال الأجانب داخل مملكة الأردن بدون الحصول على تصريح عمل والذي عادة ما يتم إصداره لمدة عام واحد.

وفيما يتعلق بتشغيل العمال غير الأردنيين، يجوز كتابة عقد عمل منفصل. وفي حالة إبرام هذا العقد، يجب تقديم نسخة من العقد إلى وزارة العمل لإصدار تصريح العمل اللازم. ويحتفظ العامل وصاحب العمل بنسخة من هذا العقد. ويجب أن يتضمن العقد التفاصيل التالية:

- مدة العقد والتي يتم تحديدها طبقا إلى تصريح العمل الصادر،
- التوصيف الوظيفي ومكان العمل،
- الترتيبات المرتبطة بالعمل والسفر،
- الأجر وساعات العمل،
- العمل الإضافي والعلاوات ذات الصلة،
- الإجازات،
- الضمان الاجتماعي،
- الرعاية الطبية،

- منع صاحب العمل من حجب وثائق هوية العامل الأجنبي،
- التزام صاحب العمل بتوفير تصاريح العمل والإقامة اللازمة طوال مدة عقد العمل،
- عدم التمييز في العمل،
- حق العامل في الانضمام إلى النقابات العمالية،
- التزام صاحب العمل بتقديم معلومات عن العامل لسفارة بلده،
- شروط إنهاء عقد العمل،
- تسوية النزاعات
- تسوية إنهاء عقد العمل/ مكافأة نهاية الخدمة،
- بدل تسوية إنهاء الخدمة/إنهاء الخدمة.

ومن الجدير بالذكر أن معظم الأحكام الواردة في عقود العمال الأجانب يجب أن تتوافق مع القواعد المنصوص عليها في قانون العمل الأردني.

المصدر: المادة 15 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019 و العقد النموذجي الموحد للعمال غير الأردنيين العاملين في صناعات الملابس والنسيج

عقود العمل محددة المدة

ينص قانون العمل على شروط محدده لعقود العمل المبرمة لمدة محدودة ولمدة غير محدودة. ولا يجوز أن تتجاوز مدة عقد العمل خمس سنوات فإذا عقد لمدة أطول ردت إلى خمس. إذا تم تنفيذ عقد العمل بعد خمس سنوات يتحول عقد العمل لعقد غير محدد المدة. بينما ينتهي عقد العمل محدد المدة عند انقضاء مدته. وإذا كان عقد العمل لمدة معينة انتهى من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك

المصدر: المادة 15 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

شرط الإخطار

يجوز إنهاء عقد العمل في الحالات التالية: إذا تم الاتفاق بين الطرفين على إنهاء عقد العمل، انقضاء مدة العقد محدد المدة، الوفاة، إذا أصيب العامل إصابة أو مرض نتج عنهم عجز يمنعه من أداء عمله (على أن يتم إثبات ذلك من خلال تقرير طبي صادر عن مرجع طبي) أو عند بلوغ العامل سن التقاعد.

إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطيا برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل طبقا إلى شروط قانون العمل. ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين. ويبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة.

إذا كان إشعار إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال طبقا إلى القانون.

وإذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجرا عن فترة تركه العمل وأيضا عليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنه.

ولصاحب العمل الحق في فصل العامل دون إشعار وذلك إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج باخر أو التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود

تجديدا له لمدة غير معينة. يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة أنه عامل لمدة غير محدودة. وطبقا إلى القانون المدني لا يجوز أن تتجاوز مدة عقد العمل محدد المدة عن خمس سنوات.

يتم احتساب مدة العقد من خلال تاريخ بداية تنفيذه المحدد في العقد نفسه. إذا كان عقد العمل لمدة معينة انتهى من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديدا له لمدة غير معينة.

المصدر: المادة 15 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019 والمواد من 806 إلى 809 من القانون المدني الأردني لسنة 1976

فترة الاختبار

طبقا إلى قانون العمل لصاحب العمل الحق في استخدام أي عامل قيد التجربة لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ويجب ألا يقل أجر العامل قيد التجربة عن مقدار الحد الأدنى المقرر للأجور. لم ينص قانون العمل على تجديد مدة الاختبار وأيضا لم ينص على تحديد مدة اختبار معينة لكل وظيفة محدده. ويحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة.

إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة بناء على طلب صاحب العمل اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل.

عمل غير محدودة المدة او تعليقها كلها او بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززا بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص.

أيضاً لصاحب العمل الحق في فصل العامل دون اشعار وذلك إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره، إذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل، إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل (بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه)، إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال (شرط أن يتم انذاره كتابة مرتين)، إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي، إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل، إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحه ماسه بالشرف والأخلاق العامة، إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل، إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

وطبقاً إلى قانون العامل يحق أيضاً للعامل ترك العمل دون سابق إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك إذا استخدمه صاحب العمل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل إلا إذا كان ذلك ضرورياً من أجل تجنب وقوع حوادث مهنية أو ما شابه ذلك،

استخدام بصورة تدعو إلى تغيير محل اقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك، نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه في، تخفيض أجره إلا في حالة وقوع إصابة عمل نتج عنها عجز جزئي، إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته، إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي.

ويسمح القانون للعاملين بالحصول على تعويض يعادل أجر/راتب شهرين بدلاً من فترة الإشعار أو إعادة العامل إلى نفس وظيفته في حالة فصله من الخدمة بسبب إبراء الذمة التعسفي وإذا كان ضد الأحكام القانونية.

المصدر: المواد 14، 17، 23، 25، 28، 29 و 31 (البنود أ، و) من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

مكافأة نهاية الخدمة

ينظم قانون العمل الأردني الحصول على مكافأة نهاية الخدمة. ويحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي والذي تنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية. ويجب أن تحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته. وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا يزيد أي منها

على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة وذلك في الحالات التي لم تصل فيها مدة خدمة العامل للحد الأدنى الزمني المطلوب وهو عام واحد.

المصدر: المادة 23 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

05/13 مسؤوليات الأسرة

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 156: اتفاقية العاملون ولديهم مسؤوليات أسرية (1981)

توصيات 165 : العاملون ولديهم مسؤوليات أسرية (1981)

لم يصدق الأردن على الاتفاقيات رقم 156.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

وتكون للآباء الجدد وتكون في وقت قريب من ولادة الطفل وعادة ما تكون مدة قصيرة.

التوصية المرفقة (رقم 165) لاتفاقية منظمة العمل الدولية عن مسؤوليات الأسرة توفر أجازة عائلية كإختيار متاح لأحد الوالدين لأخذ أجازة طويلة (سواء مدفوعة أو غير مدفوعة) بدون الإستقالة من العمل. تؤخذ الأجازة العائلية بمجرد استنفاد أجازة الوضع أو أجازة الأبوة. بالنسبة للعائلة التي تعمل ، قد يصف يحدد القانون جزء من الأجازة العائلية التي يجب أن تؤخذ إجبارياً من قبل الآباء و الأمهات. توصية 165 تنادى للبحث حول مقاييس لتحسين ظروف العمل العامة من خلال ترتيبات العمل المرنة.

اللائحة الخاصة بمسؤوليات الأسرة:

- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019
- قانون العمل الأردني لسنة 2019 (المعدل)
- نظام لائحة العمل المرن رقم (22) لسنة 2017
- المفاوضة الجماعية 2019

إجازة الأبوة

يمنح قانون العمل الأردني الحق للعامل بالحصول على إجازة أبوة عند حصوله على مولود جديد. وطبقا إلى قانون العمل يحق للعامل الحصول على ثلاثة أيام مدفوعة الأجر عندما يُرزق بمولود.

المصدر: المادة 66 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

إجازة الوالدين

طبقا إلى قانون العمل يحق للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازته دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها ، ويحق لها الرجوع الى عملها بعد انتهاء هذه الاجازة ، على أن تفقد هذا الحق اذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك مدة الإجازة.

المصدر: المادة 67 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

خيار العمل المرن للوالدين / التوازن بين العمل والحياة

طبقا إلى قانون العمل الأردني، يحق للعامل الذي لديه مسؤوليات عائلية ويشمل المرأة العاملة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض الحصول على عقود عمل مرنة. ومع ذلك، يمكن تنفيذ عقود العمل المرن بعد النظر في طبيعة العمل والحصول على موافقة إلزامية من صاحب العمل. وفي سياق متصل، يمكن أن يتخذ عقد العمل المرن العمل بدوام جزئي حيث يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك.

يمكن أيضا أن يتم العمل ضمن بنظام الساعات المرنة ويكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعات العمل المحددة يوميا على أن لا يقل مجموع عدد ساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل.

ويعتبر أسبوع العمل المكثف أيضا أحد اشكال العمل المرن حيث يكون للعامل فيه الحق بتوزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المعتادة بالمنشأة على ان لا تتجاوز عشر ساعات في اليوم.

أما بالنسبة إلى السنة المرنة فيحق للعامل توزيع أيام العمل السنوي على أشهر محددة من السنة على ان لا تتجاوز الأحكام الواردة في قانون العمل. ويوضح القانون أيضا بعض الأحكام الخاصة بالعمل عن بعد يتم فيه انجاز العمل عن بعد دون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل.

وبموجب المفاوضة الجماعية، يلتزم صاحب العمل الذي

يستخدم عددا من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلا لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة. إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب يجب توفير بديل لذلك.

المصدر: المادتان 3 و 4 من نظام لائحة العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 والمادة 8 من المفاوضة الجماعية لسنة 2019

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية سابقة (103 من سنة 1952) قررت أن يكون هناك 12 أسبوع اجازة وضع على الأقل، 6 أسابيع قبل و 6 أسابيع بعد. ومع ذلك ، اتفاقية سابقة (رقم 183 من سنة 2000) تتطلب أن تكون أجازة الوضع على الأقل 14 اسبوع منها فترة 6 أسابيع يجب أن تكون بعد ولادة الطفل

لم يصدق الأردن على الاتفاقية رقم 103.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

خلال الحمل وأجازة الوضع ، يجب أن يحق لك رعاية طبية دون أى اعباء إضافية.

خلال فترة الحمل والرضاعة ، يجب إعفاءك من العمل الذى قد يسبب الأذى لك ولطفلك.

يجب أن تستمر أجازة الوضع على الأقل 14 أسبوع .

خلال أجازة الوضع ، دخلك يجب أن ألا يقل عن ثلثى راتبك السابق.

خلال فترة الحمل وفترة اجازة الوضع، يجب أن يتم حمايتك من الفصل أو أى شكل معاملة تمييزى.

العاملات لديهن الحق فى العودة إلى نفس المنصب أو منصب مساوى بعد الإستفادة من إجازة الوضع.

بعد ولادة الطفل و العودة مرة أخرى لمنظمتك، يجب أن يسمح لك بفترة راحة لرضاعة طفلك.

اللوائح الخاصة بالأمومة والعمل:

- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019
- المفاوضة الاجتماعية لسنة 2019
- قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

اختبارات الحمل/ التحقق قبل التعيين

لم يتضمن قانون العمل أي نصوص أو أحكام بشأن حظر اختبار الحمل أو التحقق من حمل العاملة المحتمل تعيينها اثناء إتخاذ قرار التوظيف. ومع ذلك، فإن الاتفاقية الجماعية للعاملين في قطاع المنسوجات الصادرة عام 2019 تحظر قرارات التوظيف التي تضع نتيجة اختبار الحمل شرطاً للتعيين. وبالإضافة إلى ذلك، يحظر القانون اختبارات الحمل كشرط للتوظيف، ولا سيما بالنسبة للعاملات المهاجرات – غير الاردنيات - قبل توظيفهن في الأردن (ما لم يكن ذلك مطلوباً بموجب القوانين الوطنية لهن).

المصدر: المادة 8 من المفاوضة الجماعية لسنة 2019

الرعاية الطبية المجانية

لا يتضمن قانون العمل أي أحكام أو نصوص بشأن الرعاية الطبية المجانية.

عمل بلا ضرر/ مخاطر

لا يوجد في قانون العمل الأردني أي مواد أو أحكام بشأن حظر تشغيل المرأة في الاعمال الضارة والخطرة اثناء فترة الحمل أو بعد ولادة طفلها من أجل حماية الام والطفل من المخاطر المحتملة.

إجازة الولادة/ الوضع

ينص قانون العامل الأردني وينظم إجازة الأمومة للمرأة العاملة التي تُرْزَق بمولود. للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع ، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر القانون تشغيل المرأة قبل انقضاء تلك المدة.

المصدر: المادة 70 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

الدخل

طبقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، للمرأة العاملة المؤمن عليها الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل وبموجب قانون العمل تبلغ مجموع مدة الإجازة عشرة أسابيع. وفي هذه الحالة يطبق تأمين الأمومة على جميع المؤمن عليهم المشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

يتم تمويل تأمين الأمومة من خلال نظام التأمين الاجتماعي حيث تمثل الاشتراكات الشهرية التي تؤدّيها المنشأة بنسبة 0.75% من أجور المؤمن عليهم

للعاملة المؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة شريطة أن تكون قامت بسداد الاشتراكات المستحقة خلال الأشهر الستة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة.

وفي سياق متصل، يوقف صرف بدل إجازة الأمومة في حال التحاق العاملة المؤمن عليها بعمل خلال هذه إجازة الأمومة.

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم 20 عاملة على الأقل بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعاية الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 4 سنوات شريطة أن لا يقل عددهم عن 10 أطفال.

المصدر: المادتان 71 و 72 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

المصدر: المادة 70 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019 والمواد من 42 إلى 47 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

الحماية من الفصل

طبقا إلى قانون العمل لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل أو إنذارها بالفصل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو في خلال مدة اجازة الأمومة

المصدر: المادة 27 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

حق الرجوع للعمل في نفس الوظيفة

لا يوجد في القانون أي أحكام أو نصوص تلزم صاحب العمل بعودة العاملة إلى نفس منصبها بعد انتهاء إجازة الوضع الخاصة بها. وبالرغم من ذلك، تشير المادة 27 من قانون العمل إلى عدم جواز إنهاء عقد المرأة العاملة اثناء الحمل أو خلال إجازة الأمومة وبالتالي يضمن ذلك حق عودة العاملة إلى نفس المنصب.

المصدر: المادة 27 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

فترات الراحة للرضاعة الطبيعية

للمرأة العاملة بعد انتهاء اجازة الامومة الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة مدفوعة الأجر بقصد ارضاع مولودها الجديد لا تزيد على الساعة في اليوم الواحد.

07/13 الصحة والسلامة المهنية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تتعامل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية مع مخاطر مهنية محددة للغاية مثل مثل مادة الاسبست والكيماويات. معاهدة رقم 155 (لعام 1981) هي الاكثر ملائمة لذلك. اتفاقية التفتيش: 81 (1947)

صدق الأردن على الاتفاقية رقم 81 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتأكد صاحب العمل الخاص بك أن عملية العمل آمنة.

ينبغي لصاحب العمل تنفيذ ملابس واقية واحتياطات أمنية مجانية.

يجب أن تأخذ أنت وزملاءك تدريب في كل جوانب الصحة والأمن و يجب أن تعرفوا مخارج الطوارئ.

من أجل ضمان السلامة والصحة في مكان العمل، يجب أن يكون هناك نظام تفتيش عمل فعال.

اللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية:

- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019
- المفاوضة الجماعية لسنة 2019

اهتمام جهات عمل بالعاملين

يلزم قانون العمل اصحاب الاعمال بتوفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه. لذلك يتوجب على صاحب العمل، قبل تشغيل اي عامل، أن يقوم بإجراء الفحص الطبي عليه للتأكد من لياقته الصحية وضمان سلامته للقيام بذلك العمل الذي سيقوم به.

يجب على صاحب العمل احاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر مهنته وإلزامه باتخاذ سبل الوقاية الشخصية الواجب عليه اتخاذها. كما يجب أيضا أن يقوم صاحب العمل بتوفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقا للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير واتخاذ الاحتياطات والتدابير التي يجب توفيرها لحماية العمال من اخطار العمل وامراض المهنة.

كما يجب على العمل استخدام معدات الوقاية المهنية الأساسية والتعهد بالمحافظة عليها والتقيد بالأحكام والتعليمات الصادرة لحماية صحتهم وتجنب إصابات العمل، أيضا يجب أن يمتنعوا عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية او الحاق الضرر بها او اتلافها.

يلتزم صاحب العمل بضمان بيئة خالية من التلوث بجميع اشكاله والوقاية من كل ما يضر بصحة العامل مثل اخطار الحريق والانفجارات او تخزين المواد الخطرة

القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والاجهزة الفنية الكافية وذلك وفقا لتعليمات السلطات الرسمية المختصة، كما لا يجوز لصاحب أن يسمح بإدخال اي نوع من المؤثرات العقلية الى اماكن العمل.

طبقا إلى المفاوضة الجماعية، يلتزم كل صاحب عمل بإنشاء لجنة مشتركة لإدارة العمل في كل مصنع وذلك طبقا إلى قانون العمل الأردني.

يمكن للعمال أن يصبحوا أعضاء في اللجنة إما من خلال الانتخابات أو عن طريق اختيارهم من قبل عمال المنشأة ذات الصلة على أن يتم ذلك تحت إشراف النقابة. بالإضافة إلى ذلك، يجب على أصحاب العمل توفير مياه شرب نظيفة ومساحة كافية للراحة وتناول الطعام وخزائن حائط أو أماكن تخزين، ودورات مياه نظيفة ومنفصلة لكلا الجنسين.

المصدر: المواد من 78 إلى 83 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019 والمادة 10 من المفاوضة الجماعية لسنة 2019

الحماية المجانية

يلزم قانون العمل صاحب العمل بتوفير وسائل الحماية الشخصية (وسائل الوقاية) للعاملين من اخطار العمل. كما يجب على صاحب العمل تدريب العمال والموظفين بشكل جيد على الوظيفة والمهام واحاطتهم قبل اشتغالهم بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها كالملابس والنظارات والقفازات والاحذية وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها. ويجب على صاحب العمل أيضا أن يقوم بتوفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقا للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع اراء

الجهات الرسمية المختصة.

وتشمل جميع التفاصيل الخاصة بالموظفين. يمكن لمفتشي العمل استخدام هذه المعلومات أثناء تنفيذ عملية التفتيش. وبالإضافة إلى ذلك، يتمتع مفتشو العمل بسلطات الشرطة القضائية حيث يجوز لمفتش العمل أن يوصي بإلغاء انتهاك قانون العمل في غضون سبعة أيام. ويجوز لوزارة العمل أن تبت في إغلاق المؤسسة إلى حين إلغاء المخالفة أو إصدار المحكمة قراراً بشأنها.

لا يجوز لصاحب العمل تحميل العمال أي نفقات تترتب على تنفيذ أو توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية. كما يجب على العمال اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية أنفسهم من الأضرار الصحية ومخاطر العمل أثناء العمل. المصدر: المادة 78 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

التدريب

طبقاً إلى المادة 85 بند (أ) من قانون العمل، قامت وزارة العمل بإصدار اللائحة الخاصة بتشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين. حيث تنص تلك اللائحة على تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وتحديد اختصاص تلك اللجان والمشرفين وواجباتها.

يلتزم صاحب العمل بإحاطة العامل بالاحتياطات والتدابير اللازمة لحمايته من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل قبل بداية عمله.

على كل مؤسسة تقوم بتشغيل ما بين 20 إلى 50 عامل أن تقوم بتعيين أخصائي فني بدوام كامل في مجال السلامة والصحة المهنية. وعلى كل مؤسسة تضم ما بين 200 إلى 500 عامل أن تقوم بتعيين مشرف متخصص، 2 أخصائيين فنيين بالإضافة إلى لجنة متخصصة.

المصدر: المادة 87 (البند 2) من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

نظام التفتيش على العمل

المصدر: المادة 85 (البند أ) من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019 والمواد من 1 إلى 10 من نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية لسنة 1998

ينص قانون العمل الأردني على نظام ومهام التفتيش على الاعمال تتولى وزارة العمل القيام بإجراء مهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون. يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحاً مشفوعاً بالقسم بأن يؤدي عمله بأمانة واخلاص وأن لا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله. ويجب على صاحب العمل أن يحتفظ في مؤسسته بالسجلات الخاصة بالعمال من أجل تقديمها لمن يقوم بالتفتيش أثناء قيامه بوظيفته. ويجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجلات العاملين في أماكن العمل حيث يمكن أن يتم تقديمها قبل البدء في تنفيذ التفتيش على العمل أو أثناءه. كما يُطلب أيضاً من أصحاب العمل إرسال بيانات شهرية إلى وزارة العمل

08/13 استحقاقات الإجازة المرضية

وإصابات العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 102 (1952) و اتفاقيات رقم 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إعانات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

صدق الأردن على الاتفاقية رقم 102 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوقك في العمل والدخل خلال فترات المرض. يمكن أن ينص قانون العمل القومي على أن لا يتم دفع إعانة المرض خلال أول ثلاثة أيام من غيابك.

يجب أن تحصل على دخلك على الأقل خلال الستة أشهر الأولى من المرض. وينبغي أن يمثل هذا الدخل ما لا يقل عن 45% من الحد الأدنى للأجور. (تتمتع الدول بالحرية في اختيار النظام الذي يضمن 60 % اجر الستة أشهر الأولى من المرض و حتى خلال السنة الأولى). ينبغي أن يكون لك الحق في الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر.

لا يمكن أن يتم فصلك من العمل خلال الستة أشهر الأولى من مرضك.

عندما تحدث لك إعاقة نتيجة لمرض او حادث ، يجب أن تحصل على أعلى تعويض. في حالة الإعاقة او عدم القدرة المؤقتة، يجب ان يوفر للعامل على الأقل 50% من متوسط أجره بينما في حالة الجرح الضخم.

اللوائح المتعلقة باستحقاقات الإجازات المرضية وإصابات العمل:

- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و2019
- المفاوضة الجماعية لسنة 2019

الدخل

لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة وذلك طبقاً إلى احكام قانون العمل. كما يجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل اذا كان نزول أحد المستشفيات بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة. أما بالنسبة إلى العمال الذين قضوا خمس سنوات لدى نفس صاحب العمل فيحق لهم الحصول على إجازة بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً ويجوز تمديدها لأسبوع آخر لتصبح 21 يوماً.

يلتزم صاحب العمل بسداد قيمة إعانات المرض للعاملين في مؤسسات القطاع الخاص.

المصدر: الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) في الأردن لسنة 2018 والمادة 65 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و2019

الرعاية الطبية

تنص المفاوضة الجماعية على التزام صاحب العمل بضرورة توفير عيادة طبية في مكان العمل الذي توافق عليه الوزارة. كما يجب أن تكون العيادة مجهزة بطاقم طبي ويجب أن يضم هذا الطاقم الطبي طبيب ممارس عام

وممرضة على الأقل. ويجب أن تكون العيادة مفتوحة طوال جميع ساعات العمل. ويلتزم أصحاب الاعمال بالاحتفاظ بالسجلات الطبية للعاملين. وينبغي إحالة العاملين دون تأخير إلى طبيب متخصص في حالات الطوارئ ويتحمل صاحب العمل النفقات في هذه الحالة. ومع ذلك، لا يمكن تحديد الأحكام المتعلقة بالرعاية الطبية المجانية للعاملين المصابين بأمراض.

المصدر: المادة 11 من المفاوضة الجماعية لسنة 2019

التأمين الوظيفي

لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوماً بأجر كامل اذا كان نزول أحد المستشفيات طبقاً إلى قانون العمل ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوماً أخرى. وبالرغم من ذلك، لا يوجد في قانون العمل نص متعلق بالحماية من الفصل اثناء فترات مرض العامل.

المصدر: المادة 65 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و2019

إعانة العجز/إصابات الشغل

طبقاً إلى قانون الضمان الاجتماعي، في حالة حدوث إصابة عمل للعامل سواء أدت إلى الوفاة أو إذا أصبح العامل المصاب غير قادر على العمل بسبب ضرر جسماني، على المنشأة أن تقوم بنقل المؤمن عليه المصاب اثر وقوع إصابة العمل إلى المستشفى أو المركز الطبي وإبلاغ أقرب مركز أمني عن الإصابات التي يقرر المجلس ضرورة الإبلاغ عنها خلال ثمان وأربعين ساعة من حدوثها وفقاً للأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون.

ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى أو المركز الطبي وتكاليف معالجته. ويعاقب صاحب العمل في حالة مخالفته بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة يقوم بها صاحب العمل أو مدير المؤسسة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار. ولا يحق للعامل المصاب مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات الا إذا كانت الاصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل.

وفي سياق متصل، إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة المصاب فيستحق راتب تقاعد الوفاة الناشئة عن إصابة العمل بنسبة 75% من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة ويوزع على المستحقين عنه. أما إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كلي أصابي دائم فيستحق المصاب راتب اعتلال شهري (يعادل 75% من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته) بتاريخ وقوع الإصابة ويزداد هذا الراتب بنسبة 25% منه إذا كان المصاب بحاجة لمن يعينه على القيام بأعباء حياته اليومية شريطة أن لا تتجاوز هذه الزيادة الحد الأدنى للأجور المعتمد.

إذا نشأ عن إصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل 75% من معدل أجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وإذا كانت معالجته خارج المستشفى يخفض ذلك البديل إلى 65% من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة.

إذا نتج عن إصابة العمل عجز جزئي دائم، فيدفع للعامل تعويض يتم تحديد قيمته على أساس نسبة ذلك العجز الى التعويض المقرر للعجز الكلي. إذا تم تقدير نسبة العجز الجزئي الدائم ما بين 30 إلى 74%، فيستحق المصاب راتب اعتلال شهري يعادل 75% من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة ويتم ضربه في نسبة ذلك العجز المقدرة. أما إذا نشأ عن إصابة

العمل عجز جزئي دائم تقل نسبته عن 30% فيستحق المصاب تعويض الدفعة الواحدة الذي يعادل 75% من معدل الأجر الشهري للعامل المؤمن عليه مضروباً في ستة وثلاثين شهراً. يلتزم صاحب العمل بسداد الأجر إلى العامل خلال ثلاثة بحد أقصى من تاريخ الإصابة.

وإذا نتج عن إصابة العمل أكثر من عجز جسماني واحد، يحق للعامل المصاب الحصول على تعويض عن كل عجز يعاني منه، شريطة ألا يتجاوز المبلغ الإجمالي المبلغ المستحق للدفع.

تنظر المؤسسة في إصابات العمل للمؤمن عليه العسكري في حالة قيام العامل بالإبلاغ عن الإصابة خلال سنتين من تاريخ وقوعها.

يسقط حق العامل المصاب في التعويضات إذا كانت الإصابة ناتجة عن التسمم أو الإصابة بسبب أفعال متعمده أو إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن تعليمات الصحة والسلامة المهنية.

المصدر: المواد 24، 25، 29، 30 و 31 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014 والمواد 87، 89، 90 و 93 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 والرابطة الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) في الأردن لسنة 2018

09/13 الضمان الاجتماعي

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الأمن الإجتماعي (الحد الأدنى للمعايير) : اتفاقية 102 (1952). للحصول على المميزات المختلفة ذات المعايير العالية.

تعويضات اصابة العمل: معاهدة 121(1964)

العجز، كبر السن، وحقوق المعالين: معاهدة 128 (1976)- الرعاية الصحية وتعويض المرض معاهدة 130 (1969) - إعانة البطالة: معاهدة 168

صدق الأردن على الاتفاقية رقم 102 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في الظروف العادية، لا يجوز تعيين سن التقاعد أعلى من 65 سنة. إذا تم تحديد سن التقاعد فوق 65 سنة، يجب أن يعطي "طبقاً لقدرة عمل المسنين" و "المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، التي يجب أن يتم توضيحها إحصائياً". يجب أن يتم تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر الذي يتم الحصول عليه.

عندما يموت المعيل، يحق للزوج/الزوجة والأطفال الحصول على معاش، يتم احتسابه كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور، أو نسبة مئوية من الأجر الذي يحصل الشخص المعيل. هذا يجب أن يكون على الأقل 40٪ من الأجر الذي المحدد.

يكون للعاطل عن العمل الحق في الحصول على إعانة بطالة لفترة زمنية محددة ويتم احتسابها لتصبح نسبة من الحد الأدنى للأجر المحدد أو من الأجر الذي يتم الحصول عليه .

يجب أن يكون للموظفين وأفراد أسرهم الحد الأدنى من الرعاية الطبية اللازمة بتكلفة معقولة.

يتم توفير تعويضات العجز عند يصبح الشخص غير قادر على الانخراط في العمل المأجور، قبل سن التقاعد وعندما يرجع ذلك إلى حالة مزمنة تتسبب في مرض أو إصابة أو إعاقة. يجب أن يكون هذا التعويض على الأقل 40٪ من الأجر المحدد.

اللوائح المتعلقة بالضمان الاجتماعي:

- قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

حقوق التقاعد

طبقا إلى قانون الضمان الاجتماعي، يبلغ سن التقاعد عند إكمال المؤمن عليه الذكر سن الستين بينما يبلغ سن المعاش للمؤمن عليها الأنثى سن الخامسة والخمسين شريطة أن تكون اشتراكاته في هذا التأمين 180 اشتراكا في التأمينات على الأقل، بما في ذلك 84 شهراً على الأقل من الاشتراكات الفعلية المدفوعة. ويتم تمويل معاش الشيخوخة من خلال التأمين الاجتماعي القائم على نظام الاشتراكات حيث يقوم صاحب العمل باقتطاع قيمة الاشتراكات الشهرية بنسبة 5.5% من الأجر الشهري للعامل المؤمن عليه على أن تزداد هذه الاشتراكات بنسبة 0.25% في شهر يناير/ كانون الثاني من كل عام لتصل هذه النسبة بحد أقصاه 6.5%. ويساهم صاحب العمل بنسبة 11% من كشوف الرواتب الخاصة بالعاملين لسداد استحقاقات الضمان الاجتماعي (راتب تقاعد الشيخوخة، معاش الوراثة والمعالين واستحقاقات العجز). أما بالنسبة إلى العاملين لحسابهم الخاص فيمكن لهم المشاركة في التأمينات طوعاً بنسبة 14.5% من أجرهم على أن تزداد هذه الاشتراكات بنسبة 0.75% في شهر يناير/ كانون الثاني من كل عام لتصل هذه النسبة بحد أقصاه 17.5%.

يجوز للشخص المؤمن عليه الذي أكمل المدة الموجبة من الاشتراكات الشهرية لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة الاستمرار في الشمول حتى الوصول إلى سن الخامسة والستين (للذكور) وسن الستين (للإناث) لغايات قيمة زيادة راتب تقاعد الشيخوخة. أما بالنسبة إلى المعاش المبكر، يجوز تخصيص راتب تقاعد مبكر للعامل شريطة أن يكون قد أكمل سن الخمسين على الأقل وان تكون

اشتراكاته في هذا التأمين قد بلغت على الأقل 252 اشتراكا فعلياً (بالنسبة للذكور) و 228 اشتراكا فعلياً (بالنسبة للإناث). كما يجوز للمؤمن عليه الذي يعمل بإحدى المهن الخطرة الحصول على راتب تقاعد مبكر شريطة أن يكون قد أكمل سن الخامسة والأربعين على الأقل وأن تبلغ اشتراكاته في هذا التأمين 300 اشتراكا فعلياً (بالنسبة للذكور) و 180 اشتراكا فعلياً (بالنسبة للإناث) على أن يكون قد أكمل 10 سنوات من العمل في الاعمال الخطر. ويتك دفع راتب تقاعد الشيخوخة لبعض الفئات الأخرى من المؤمن عليهم قبل سن الخمسين وذلك بناء على عدة عوامل مثل السن، النوع الاجتماعي وعدد الاشتراكات المدفوعة.

يحسب الراتب الشهري لتقاعد الشيخوخة عن كل سنة من سنوات الاشتراك بواقع 2.5% لأول ألف وخمسمائة دينار من متوسط الأجر الشهري الذي أتخذ أساساً لتسديد اشتراك المؤمن عليه، وبواقع 2% من باقي هذا المتوسط الذي يزيد على مبلغ ألف وخمسمائة دينار. ويعتمد متوسط الدخل الشهري على الأجر الشهري للعامل المؤمن عليه خلال الستة والثلاثين اشتراكا الأخيرة.

وينص القانون على إمكانية تسوية الراتب الشهري لتقاعد الشيخوخة في حالة عدم استيفاء الشخص المؤمن عليه لشروط الحصول على معاش الشيخوخة حيث يتم سداد مبلغ مقتطع بقيمة 10% من متوسط الدخل السنوي للعامل المؤمن عليه عن كل سنة اشتراك بالنسبة إلى عدد الاشتراكات التي تقل عن 10 سنوات و 12% من متوسط الدخل السنوي للعامل المؤمن عليه السنوية وذلك بالنسبة إلى الاشتراكات التي تتراوح ما بين 10 سنوات و 18 سنة و 15% من متوسط الدخل السنوي للعامل المؤمن عليه في حالة سداد أكثر من 18 عامًا من الاشتراكات.

المصدر: الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) في

الأردن لسنة 2018 والمواد 59، 60 و 64 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

اثناء فترة عمله، يحق للورثة الحصول على المعاش ذي القيمة الأكبر من الثلاث أنواع المشار إليهم.

إعانة المعالين/الورثة

ينص قانون الضمان الاجتماعي على معاشات ورواتب تقاعد الورثة ويتم تمويل ذلك من خلال نفس مصادر تمويل معاشات الشيخوخة وتمويل إصابات العجز.

طبقا إلى قانون الضمان الاجتماعي يستحق ورثة العامل المؤمن عليه راتب تقاعد الوفاة الطبيعية للعامل المؤمن عليه إذا وقعت الوفاة خلال خدمته المشمولة بأحكام هذا القانون شريطة أن يكون قد سدد ما لا يقل عن (24) اشتراكا فعلياً منها ستة اشتراكات متصلة.

يحسب راتب تقاعد الوفاة الطبيعية على النحو التالي:

- 1) على أساس اشتراك المؤمن عليه خلال الاثني عشر اشتراكا الأخيرة، بنسبة 50 % من متوسط الأجر الشهري.
- 2) يزداد الراتب المشار إليه في البند السابق من هذه الفقرة بنسبة نصف بالمائة (0.5%) عن كل سنة من سنوات اشتراك المؤمن عليه إذا بلغ عدد اشتراكاته (60) اشتراكا فأكثر على أن تزداد هذه النسبة إلى واحد بالمائة (1%) إذا بلغ عدد اشتراكاته (120) اشتراكا فأكثر.

يتم زيادة قيمة معاش الشيخوخة بنسبة 10% للوريث الأول للعامل المؤمن عليه بنسبة 5% للوريث الثاني والوريث الثالث وذلك طبقا إلى شروط ومتطلبات تحديد هؤلاء الورثة.

في حالة وفاة الشخص المؤمن عليه بعد أن يستوفي شروط استحقاق معاش الشيخوخة أو معاش التقاعد المبكر

ويشمل ورثة الشخص المؤمن عليه المتوفي والذين يحق لهم الحصول على المعاش: الأرملة/ الأرمل في حالة عدم وجود دخل له/ لها، الأبناء الذكور حتى سن 23 عام (لا يوجد حد أقصى للسن في حالة كون الابن من متحدي الإعاقة)، البنات غير العاملات والمعاللات غير المتزوجات أو الأرامل أو المطلقات، الأخوة الذكور المعالين والذين تقل أعمارهم عن 18 عاما، الاخوات المعاللات والأب والام. وينتهي حق الابنة أو الأخت الأرملة في الحصول على المعاش في حالة زواجها ويحق لها استعادة الحصول عليه في حالة طلاقها أو إذا أصبحت أرملة.

ويجوز تسوية المعاش للورثة في حالة وفاة العامل قبل أن يستوفي عدد الاشتراكات اللازمة للحصول على معاش الشيخوخة، أو راتب العجز عند حدوث الوفاة. على سبيل المثال، إذا كان العامل لديه عامين فقط من المساهمة في الاشتراكات، في هذه الحالة يتم سداد إلى ورثة المتوفي مبلغ مقتطع قدره 15% من المتوسط الشهري لأجر العامل المتوفي خلال آخر عامين قبل حدوث الوفاة مضروباً في 24 شهر وذلك إذا كانت اشتراكات العامل اقل من سنتين أي يتم سداد مبلغ مقتطع قدره 15% من متوسط الأجر الشهري للعامل المؤمن عليه مضروباً في إجمالي عدد الاشتراكات الشهرية المدفوعة للعامل.

المصدر: الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) في الأردن لسنة 2018 والمادة 66 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

إعانات البطالة

يشترط لاستحقاق العامل المؤمن عليه بدل التعطل عن

إصابة عمل. إذا أصبح العامل المصاب المؤمن عليه بحاجة لمن يعينه على القيام بأعباء حياته اليومية فيتم زيادة راتب اعتلال العجز الكلي الأصابي الدائم. ويتم تحديد درجة العجز بناء على قرار من اللجنة المركزية الطبية.

طبقاً إلى القانون إذا نشأ عن إصابة غير متعلقة بالعمل عجز كلي أو جزئي أدى إلى عدم القدرة على العمل وإذا كان العامل غير مستوفي لشروط الحصول على معاش الشيخوخة من حيث عدد الاشتراكات المطلوبة، يحق للعامل المؤمن عليه الذي لديه على الأقل عامين من الاشتراكات، الحصول على نسبة قدرها 15% من متوسط الأجر الشهري للعامل المؤمن عليه خلال آخر عامين قبل وقوع الإصابة مضروباً في 24 شهراً. أي إذا كانت اشتراكات العامل أقل من سنتين يحق للعامل الحصول على مبلغ مقتطع قدره 15% من متوسط الأجر الشهري للعامل المؤمن عليه مضروباً في إجمالي عدد الاشتراكات الشهرية المدفوعة للعامل ويمثل هذا المبلغ استحقاقاً للإصابة

المصدر: الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) في الأردن لسنة 2018 والمواد 59، 67 و 70 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

العمل أن لا يكون قد بلغ سن معاش التقاعد (60 سنة للذكر و 55 سنة للأنثى) شريطة أن لا يقل عدد اشتراكاته عن 36 اشتراكاً لمعاش التقاعد قبل تاريخ استحقاقه لبدل التعطل عن العمل وأن يكون له اشتراك واحد على الأقل في تأمين التعطل عن العمل. تقتطع المنشأة الاشتراكات الشهرية بنسبة واحد بالمائة من أجور العاملين المؤمن عليهم. كما يساهم صاحب العمل بسداد نسبة 0.5% (نصف بالمائة) من الأجور الإجمالية الشهرية للمؤمن عليهم. طبقاً إلى قانون الضمان الاجتماعي، يحسب بدل التعطل عن العمل للمؤمن عليه خلال مدة التعطل على أساس 75% من أجر العامل المؤمن عليه للشهر الأول من التعطل ثم 65% للشهر الثاني، 55% للشهر الثالث، 45% للشهر الرابع والخامس والسادس على التوالي. يُصرف للمؤمن عليه بدل التعطل عن العمل وذلك بحد أقصى ثلاثة أشهر إذا كان عدد اشتراكاته أقل من 180 اشتراكاً وبحد أقصى ستة أشهر إذا كان عدد اشتراكاته 180 اشتراكاً فأكثر.

المصدر: الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) في الأردن لسنة 2018 والمواد 48 ، 50 و 52 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

استحقاقات العجز

يتم دفع قيمة راتب اعتلال العجز على أساس نسبة العجز المقدرة إذا كانت الإعاقة غير مرتبطة بالعمل. ومع ذلك، يجب أن يكون للعامل 60 شهراً على الأقل من الاشتراكات، بما في ذلك الاشتراكات المتتالية لمدة 24 شهراً، وأن يتقدم في غضون ستة أشهر من التوقف عن العمل.

في حالة العجز الجزئي، يتم سداد راتب مخفض إذا فقد العامل قدرته على العمل جزئياً بسبب عجز غير ناتج عن

10/13 المعاملة العادلة

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

معاهدة 111 (1958) توضح اشكال التمييز الممنوعة.
اتفاقية 100 (1952) حول المساواة في الاجر للاعمال ذات القيمة المتساوية

صادق الأردن على الاتفاقيتين 111 و 100 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في أماكن العمل الأجر المتساوي للرجال والنساء عن العمل ذات القيمة المتساوية أمر لا بد منه، بغض النظر عن الحالة الاجتماعية. عدم المساواة في الأجور على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الآراء السياسية، مكان الولادة أو الأصل الاجتماعي. وينبغي أن يكون نظام الأجور شفاف ومطابق للأجور المحددة مما يساعد على منع التمييز في الأجور.

يجرم القانون الجنائي المصري جميع اشكال التحرش الجنسي. طبقا الى هذا القانون، يعاقب أي شخص يقوم بالتعدي الجنسي والتعرض للغير في مكان عام سواء كان هذا التعرض لفظيا أو من خلال التصرفات أو الإيحاءات بالحبس لمدة لا تقل عن 6 اشهر ويقوم بدفع غرامه من 3000 الى 5000 جنيه. وتكون العقوبة واجبة التنفيذ حتى إذا حدث ذلك عبر الهاتف أو أي وسيلة اتصال أخرى. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن 5000 جنيه ولا تزيد على 10000 جنهما إذا تكرر الفعل من الجاني من خلال الملاحقة والتتبع للمجني عليه.

إذا كان التحرش بقصد حصول الجاني من المجني عليه على منفعة ذات طبيعة جنسية، يعاقب الجاني بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن 10000 جنيه ولا تزيد على 20000 جنيه.

علاوة على ذلك، إذا قام الجاني بممارسة الضغط على المجني عليه من أجل الحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية، تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تتجاوز خمس سنين والغرامة لا تقل عن 20000 جنيه ولا تزيد على 50000 جنيه.

لا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بالتمييز ضدك على أي جانب من جوانب التوظيف (التعيين والترقية والتدريب والنقل) على أساس العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية، تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية حالة أو المسؤوليات الأسرية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي أو الأصل أو الغياب المؤقت بسبب المرض أو السن أو الانتماء النقابي أو الإعاقة أو فيروس نقص المناعة البشرية الإيدز أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الوضع. (المعاهدات 111 و 156 و 159 و 183).

الناس جميعا لديهم الحق في العمل، ويجب لا يكون هناك تمييز مهني على أساس النوع الاجتماعي.

اللوائح المتعلقة بالمعاملة العادلة:

- الدستور الأردني الصادر عام 1952 وتعديلاته المقررة في عام 2011
- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019
- المفاوضة الجماعية الصادرة عام 2019

المساواة في الأجر

يحظر قانون العمل أي شكل من أشكال التمييز بالأجر بين الجنسين حيث لا يجوز التمييز بين الرجال والنساء في المعاملة والعمل والأجر للعمل ذي القيمة المتساوية. ويعاقب صاحب العمل، طبقاً إلى أحكام القانون، بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية.

وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة .

المصدر: المادة 53 من قانون العمل الأردني الصادر عام 1996

التحرش الجنسي

لم ينص قانون العمل بشكل صريح على تجريم التحرش الجنسي في أماكن العمل، ولكن يتم تجريم التحرش الجنسي بشكل عام من خلال اتفاقية المفاوضة الجماعية. طبقاً إلى القانون، يجب على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة واعتماد سياسات تهدف إلى تعزيز بيئة عمل للعاملين خالية من العنف والمضايقات والتمييز. وتشمل أشكال العنف والتحرش والتمييز

المحظورة جميع اشكال المضايقات الجسدية والفسولوجية والخاصة بالعمل بما في ذلك الاعتداءات والإساءة اللفظية وتهديد العمال لأي سبب من الأسباب والأفعال التي ينتج عنها أذى وجميع اشكال التحرش الجنسي. وتضع السياسة تدابير لمنع العنف البدني والنفسي والاقتصادي وتحدد الإجراءات الخاصة بتقديم الشكاوى في حالة تعرض أي عامل لمثل هذه الأفعال. يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل بأي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي.

لصاحب العمل الحق في فصل العامل دون اشعار وذلك في حالة قيام العامل بالاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل آخر و على أي شخص آخر أثناء العمل وذلك بالضرب أو التحقير. وينص قانون العقوبات الأردني (القانون رقم 16 لسنة 1960) على عقوبة السجن في حالة جرائم «الاعتداء الجنسي» و «المغازلة أو السلوك غير اللائق» و «السلوك غير الأخلاقي» و «السلوك غير الأخلاقي في الأماكن العامة». ومع ذلك، فإن القانون لا ينص على تعريف واضح ومحدد للتحرش الجنسي.

المصدر: المادة رقم 8 من المفاوضة الجماعية الصادرة عام 2019 والمادة رقم 29 أ (البند 6) من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019 والمواد من 296 إلى 299 من قانون العقوبات الجنائية في الأردن الصادر عام 1960

عدم التمييز

طبقاً إلى الدستور الأردني، تكفل الدولة تكافؤ فرص العمل والتعليم إلى جميع المواطنين الأردنيين دون أي شكل من أشكال التمييز. ويؤكد الدستور أيضاً على أن الأردنيون

سواء أمام القانون لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وان اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين.

وتحظر الاتفاقية الجماعية أيضا جميع اشكال التمييز ضد أي عامل وتؤكد على تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمل وعدم التمييز على أساس العرق، اللون، الدين، الآراء السياسية، الأصل الوطني أو العرقي، الإعاقة أو العضوية في الاتحاد أو المشاركة في الأنشطة المختلفة للنقابة. وبالإضافة إلى ذلك، تحدد الاتفاقية الجماعية التشريعات اللازمة لدعم وتشجيع دور المرأة من خلال توفير بيئة تمكينية، وضمان تكافؤ الفرص والحق في التقدم والأمن الوظيفي.

المصدر: المادة 23 من الدستور الأردني الصادر عام 1952 والمادة رقم 8 من المفاوضة الجماعية الصادرة عام 2019

المساواة في اختيار المهنة

بموجب الدستور الأردني، العمل هو حق لجميع المواطنين الأردنيين. ولكن يحدد القانون شروط خاصة ومحددة بشأن عمل وتشغيل النساء والأحداث. وفي السياق نفسه، يحدد قانون العمل الصناعات والأعمال المحددة التي يحظر تشغيل النساء فيها والافوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها وذلك يتم تحديده بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة.

المصدر: المادة 23 من الدستور الأردني الصادر عام 1952 والمادة 69 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى معاهدة 138 (1973)

أسوأ أشكال أعمال الأطفال معاهدة 182 (1999)

صادق الأردن على الاتفاقيتين 138 و 182.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في أماكن العمل، قد لا يضطر الأطفال لأداء أعمال يمكن أن تضر بصحتهم وتعيق نموهم البدني والعقلي. يجب أن تستطيع جميع الأطفال الذهاب إلى المدرسة. لا يوجد أي اعتراض ضد الأطفال الذي تتراوح أعمارهم بين 12 و 14 أن يؤدوا وظائف خفيفة غير مرهقة. أما الحد الأدنى العام هو 15 سنة بالرغم من أن الحد الأدنى في البلدان النامية هو 14 عاما. الحد الأدنى لسن العاملين في الأعمال الخطرة وهو العمل الذي يحتمل أن يعرض للخطر هو 18 عاما. ويمكن أيضا أن يكون أقل من 16 عاما في ظل ظروف معينة. ينبغي ألا يستخدم الأطفال في العمل الذي من المرجح أن يضر بصحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال. وهو يعتبر أحد أسوأ أشكال عمالة الأطفال. الحد الأدنى لسن مثل هذه الأعمال الخطرة هو 18 عاما.

الوائح المتعلقة بالقصر والشباب:

- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و2019
- قانون التعليم رقم (3) وتعديلاته المقررة

الحد الأدنى لسن مزاولة الاعمال الخطرة

طبقا إلى قانون العمل الأردني، لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره في الاعمال الخطرة. ويحظر القانون تشغيل العمال القصر في الاعمال الخطرة، المرهقة والمضرة بالصحة.

يحظر تشغيل العامل القصر أثناء أيام الراحة الأسبوعية، ايام الاعياد الدينية والعطل الرسمية. بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز تشغيل العمال الأحداث أثناء ساعات الليل (أي ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً). يتم تحديد الاعمال الخطرة التي لا يجوز تشغيل الحدث بها من خلال قرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة ذات الصلة. يحدد الأمر الوزاري لسنة 2011 أنواع الأعمال الخطرة التي لا يجوز أن يعمل بها الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره. ويتضمن المرسوم قائمة بالمخاطر متبوعة بالمهن والوظائف التي تنطوي على مثل هذه المخاطر. وتشمل هذه المخاطر الأخطار المادية، المخاطر النفسية والاجتماعية، المخاطر المعنوية، المخاطر الكيميائية والمخاطر العضلية.

المصدر: المادتان 74 و75 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019 والقرار الوزاري الصادر عام 2011 بشأن الأعمال الخطرة والمرهقة والضارة لصحة الشباب

الحد الأدنى لسن العمل

لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور حيث يسمح القانون للأطفال من عمر 16 عاما بالعمل كمتدربين. ويحدد قانون العمل الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة وهو 18 عاما. حيث طبقا إلى قانون العمل لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره في الاعمال الخطرة او المرهقة او المضرة بالصحة. ويلزم قانون العمل صاحب العمل بعدم تشغيل العامل الحدث (أي الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره) أكثر من 6 ساعات يوميا على ان يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل اربع ساعات متصلة. كما يُحظر تشغيل العامل ساعات عمل إضافية أو أثناء أيام راحته الأسبوعية أو في ايام الاعياد الدينية والعطل الرسمية. بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز تشغيل العامل الحدث أثناء ساعات العمل الليلية (أي ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً).

على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث ان يطلب من ولي أمره تقديم صورة مصدقة عن شهادة الميلاد، شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب، موافقة ولي امر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة.

يبلغ سن التعليم الإلزامي 16 سنة بموجب قانون التعليم. **المصدر:** المادتان 74 و75 من قانون العمل الأردني لسنة

12/13 العمالة القسرية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمالة القسرية: اتفاقيات 29 لعام (1930) إلغاء العمل القسري: اتفاقيات 105 لعام (1957)
العمل القسري هو العمل الذى يقدم تحت تهديد أو عقاب : مصادرة الأجور، الفصل ، التحرش أو حتى العنف جسدى. العمالة القسرية تعنى انتهاكاً لحقوق الإنسان .

صادق الأردن على الاتفاقيتين 29 و 105.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

فيما عدا بعض الإستثناءات ، العمل القسري أم الإلزامى (يفرض تحت تهديد العقاب أو الذى لم يعرض طوعاً) يتم حظره.

يجب أن يسمح لك صاحب العمل على البحث عن العمل فى مكان آخر. وإذا قمت بذلك يجب لا يتم التقييد على الأجور أو التهديد بالفصل. (وعكس هذه الحالات ، يعتبر ذلك القانون الدولى عمل قسري)

اللوائح المتعلقة العمل القسري:

- الدستور الأردني الصادر عام 1952 وتعديلاته الصادرة عام 2011
- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019
- المفاوضة الجماعية لسنة 2019

حظر العمل القسري والإجباري

طبقا إلى الدستور الأردني، يُحظر التشغيل الإلزامي على أحد غير أنه يجوز فرض شغل أو خدمة على أي شخص، ولكن في الحالات التالية:

- (1) في الحالات الاضطرارية مثل حالة الحرب، أو عند وقوع خطر عام، أو حريق، أو طوفان، أو مجاعة، أو زلزال، أو مرض وبائي شديد للإنسان أو للحيوان، أو الأمراض، أو في أية ظروف أخرى قد تشكل خطر أو تهدد سلامة السكان.
- (2) نتيجة حكم المحكمة على العامل على أن يؤدي عمل أو خدمة معينة تحت اشراف سلطة رسمية وان لا يؤجر الشخص المحكوم عليه الى اشخاص، او شركات، او جمعيات، او أية هيئة عامة او يوضع تحت تصرفها.

لا يوجد في قانون العمل أي قواعد أو أحكام بشأن العمالة القسرية والجبرية.

يُجرم قانون منع الاتجار بالبشر الصادر عام 2009 الاستغلال الجنسي والاتجار بالعمال. وطبقا إلى أحكام القانون يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار أو بكلاهما، كل من ارتكب جرائم الاتجار تجاه شخص بالغ. وينص القانون على معاقبة مرتكبي جريمة

الاتجار بالبشر بالسجن لمدة لا تقل عن 10 سنوات وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف دينار ولا تزيد على عشرين ألف دينار إذا كانت الضحية طفل أي شخصا لم يكمل الثامنة عشرة من العمر. وطبقا إلى قانون جوازات السفر الأردني يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على ثلاث سنوات كل صاحب عمل قام بحجب جوازات السفر الخاصة بالعمال.

المصدر: المادة 13 من الدستور الأردني الصادر عام 1952 وتعديلاته الصادرة عام 2011 وقانون منع الاتجار بالبشر الصادر عام 2009

حرية تغيير الوظيفة والحق في الاستقالة

للعامل الحق في تغيير وظيفته وإنهاء عقد العمل بعد تقديم الإشعار اللازم إلى صاحب العمل. وتبلغ مدة الإشعار المطلوبة 30 يوما من تاريخ تقديم الإشعار. لمزيد من المعلومات عن شروط ومتطلبات إنهاء العمل والإشعارات ذات الصلة برجاء مراجعة الجزء الخاص بالضمان الوظيفي.

المصدر: المادة 23 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

ظروف العمل غير الإنسانية

يجوز زيادة ساعات العمل للعامل أكثر من ثماني ساعات يوميا ومن ثمان واربعين ساعة في الأسبوع الواحد. ولكن لا يجب أن يزيد مجموع ساعات العمل الإضافية على عشر (10) ساعات يوميا أي أن لا تزيد عدد ساعات العمل الأسبوعية في مجموعها عن 60 ساعة في الأسبوع الواحد.

لمزيد من المعلومات عن ساعات العمل الإضافية برجاء الرجوع إلى الجزء الخاص ببدايات ساعات العمل الإضافية.

المصدر: المادة 65 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

النقابات المهنية 13/13

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: معاهدة رقم 87(1948)
الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية: معاهدة رقم 98(1949)

صدق الأردن على الاتفاقية رقم 98 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يحق لنقابات العمال التفاوض مع أصحاب الأعمال على العمل دون عائق. حرية النقابات في التفاوض مع أصحاب الأعمال في محاولة لإبرام الاتفاقات الجماعية. (منظمة العمل الدولية إجراءات خاصة لمعالجة الشكاوى من النقابات حول انتهاك هذا المبدأ).

حرية تكوين الجمعيات تعني حرية الانضمام إلى النقابات العمالية. وهذا هو جزء من حقوق الإنسان الأساسية. لا يجوز وضع الموظفين في وضع غير مؤات عندما يكون لهم أنشطة في النقابة خارج ساعات العمل.

يكون للعمال الحق في الإضراب من أجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية. فطبقاً للحق في التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية 87.

الوائح المتعلقة بالنقابات المهنية:

- الدستور الأردني الصادر عام 1952 وتعديلاته الصادرة عام 2011
- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

حرية الانضمام إلى جمعيات وتشكيلها

يمنح الدستور الأردني الحق للمواطنين الأردنيين في إقامة وعقد الاجتماعات ضمن حدود القانون. حيث للأردنيين الحق في تأسيس الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور. أيضا طبقا إلى الدستور، تنظم القوانين طريقة تأسيس الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية وتقوم بمراقبة مواردها.

للعامل في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق الأحكام الواردة في قانون العمل، ولكن شريطة أن تؤسس النقابة من عدد من العاملين لا يقل عن خمسين عامل في نفس مكان العمل أو المهن أو الأنشطة ذات الصلة والمتماثلة أو المرتبطة ببعضها. وإذا توافرت في العامل شروط العضوية يحق له الانتساب إلى النقابة الخاصة بتلك المهنة. بالإضافة إلى ذلك طبقا إلى القانون يُحظر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعا لشروط عدم انتسابه إلى نقابة عمال أو التنازل عن عضويته فيها أو أن يعمل على فصله من أي نقابة أو الإحجاف بأي حق بحقوقه لانتسابه إلى عضويتها أو المساهمة في نشاطها خارج أوقات العمل الرسمية. كما يُحظر أيضا على نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل القيام بأي أعمال تنطوي على تدخل من أي منها في شؤون الآخرين، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، فيما يتعلق بتكوينها أو إدارتها أو كيفية تسيير أعمالها

يمنح القانون الحق في تكوين وتأسيس والانضمام إلى النقابات للعاملين في القطاع الخاص. وفي سياق ذات صلة، يُستثنى من أحكام هذا القانون الموظفين العاملين وموظفي البلديات. أي لا يعطي القانون الحق للعاملين في القطاع العام بتكوين وتأسيس النقابات أو الانضمام إليها. وطبقا إلى قانون العمل، يجب أن يكون مؤسس النقابة أردني الجنسية ويجب أن لا يقل عمره عن 21 عاما.

المصدر: المادة 14 من الدستور الأردني الصادر عام 1952 وتعديلاته الصادرة عام 2011 و المواد من 3، 97 و 98 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

حرية المفاوضة الجماعية

يسمح قانون العمل للعمال بتنفيذ عقود/ اتفاقيات العمل الجماعي. طبقا إلى القانون، يتم تنظيم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص، ويكون عقد العمل الجماعي ملزما من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في وزارة العمل. ويصدر الوزير التعليمات المتعلقة بكيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والانضمام إليها وأي أمور تنظيمية متعلقة بها، على أن يتم نشر هذه العقود في الجريدة الرسمية وإعلانها على لوحة خاصة في مكان العمل.

يجب أن يتضمن عقد العمل الجماعي على الأمور المتفق عليها بين أطرافه بما في ذلك شروط العمل وظروفه وتنظيم علاقات العمل والأمور المتعلقة بالعمال. وللعاملين في القطاع الخاص الحق في إبرام العقود الجماعية ويمنح الحق في المفاوضة باستثناء الموظفين العاملين وموظفي البلديات من أحكام قانون العمل.

وتشكل وزارة العمل لجنة تسمى اللجنة الثلاثية لشؤون العمل ويقوم برئاسة هذه اللجنة السيد الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال واصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم. تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكولة اليها في هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه اضافة الى المهام الاستشارية التالية :

- 1) ابداء الراي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه
- 2) دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية
- 3) اجراء الدراسة حول مدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية
- 4) مناقشة النزاعات العمالية

المصدر: المواد 3، 39، 42 (بند 2) و 43 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

الحق في الإضراب

يتم تنظيم الإضراب والإغلاق من خلال أحكام ونصوص قانون العمل الأردني. طبقا إلى القانون، لا يجوز لأي عامل ان يضرب او لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته إذا كان النزاع محالا على مندوب التوفيق او مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية أو خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذه المفعول أو أي قرار معمول به وكان الاضراب او الاغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار. ولا يسمح القانون للعامل ان يقوم بالإضراب دون

اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للإضراب. ويتم مضاعفة هذه المدة إذا كان العمل متعلقا بإحدى خدمات المصالح العامة. وبشكل عام يحظر القانون على صاحب العمل أن يقوم بإغلاق مؤسسته دون ان يعطي اشعارا للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقا بإحدى خدمات المصالح العامة.

إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين دينارا عن اليوم الأول وخمسة دنائير عن كل يستمر فيه الاضراب بعد ذلك، بالإضافة إلى ذلك يحرم من اجره عن الأيام التي يضرب فيها. أما بالنسبة إلى صاحب العمل، إذا أقدم على اغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون دينارا عن كل يوم يستمر فيه الاغلاق بعد ذلك، كما يلزم أيضا بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيه.

يعطي القانون الحق في تنظيم الإضراب للعاملين في القطاع الخاص بينما يُستثنى من أحكام قانون العمل موظفي البلديات والموظفين العمامين وبالتالي لا يحق للعاملين في القطاع العام القيام بأي إضراب أو إغلاق.

المصدر: المواد 3، 134، 135 و 136 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته الصادرة عامي 2010 و 2019

الاستبيان

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Jordan in Arabic, please refer to: <https://rawateb.org/jordan>



لا نعم تنظيم قانوني

01/13 العمل والأجور

1. أكسب على الأقل الحد الأدنى للأجور الذي أعلنته الحكومة ☐ ☐
2. أحصل على راتبي بشكل شهري ☐ ☐
(أساس يومي، أسبوعي، نصف شهري، شهري)

02/13 التعويض

3. كلما عملت عمل إضافي أحصل على تعويض ☐ ☐
(يتم تثبيت معدل العمل الإضافي على معدل أعلى إذا عملت أكثر من 48 ساعة في الأسبوع)
4. كلما عملت ليلاً، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً. ☐ ☐
5. أحصل على تعويض عن الأجازة إذا كنت مضطراً إلى العمل في أجازة رسمية أو في يوم الراحة الأسبوعية. ☐ ☐
6. كلما عملت في يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك. ☐ ☐

03/13 الإجازة السنوية والعمل في الإجازات الرسمية والأسبوعية

7. كم عدد أسابيع الإجازة لسنوية المدفوعة التي تحصل عليها؟ ☐ 1 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 4+
21 يوم مدفوعة الأجر عند الإنتهاء من 12 شهر من العمل المستمر
8. أحصل على راتبي خلال الإجازات الرسمية (القومية والدينية) ☐ ☐
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24 ساعة) في الأسبوع ☐ ☐

04/13 أمن الوظيفي

10. لقد قدمت بيان مكتوب ع في بداية توظيفي. ☐ ☐
11. صاحب العمل الذي أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين بعقود ثابتة للمهام الدائمة من فضلك ضع علامة لا إذا كان صاحب عملك يقوم بتعيين عمال بعقود دائمة ☐ ☐
12. فترة اختباري كانت 3 شهور فقط. ☐ ☐
13. صاحب عملي يعطى إنذار قبل إنهاء عقد العمل الخاص بي. ☐ ☐
14. صاحب العمل يقدم مكافأة في حالة إنتهاء العمل. ☐ ☐
تقدم المكافأة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته

05/13 مسئوليات الأسرة

15. صاحب عملي يقدم أجازة مدفوعة للأبوة. ☐ ☐
هذه الأجازة تقدم للأباء الجدد/الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل
16. صاحب العمل الذي أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر). ☐ ☐
تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع أو أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالي

لا	نعم	تنظيم قانوني	
☐	☐		17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية. من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن

06/13 أجازة الوضع والعمل

☐	☐		18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة.
☐	☐		19. أثناء فترة حملى (أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة.
☐	☐		20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً.
☐	☐		21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى.
☐	☐		22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى.
			لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة
☐	☐		23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع.
☐	☐		24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بقترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل.

07/13 الصحة والأمن في العمل

☐	☐		25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى.
☐	☐		26. يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة .
☐	☐		27. صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارئ المختلفة فى حالة حدوث حادث.
☐	☐		28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .

08/13 العمل والمرض

☐	☐		29. يقدم صاحب العمل الذى أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبى خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضى
☐	☐		30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل
☐	☐		31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى
☐	☐		32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة

09/13 التأمين الإجتماعي

☐	☐		33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين (نفس الشيء للسيدات)
☐	☐		34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش
☐	☐		35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى
☐	☐		36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث

10/13 المساواة في العمل

☐	☐		37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة (العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.
--------------------------	--------------------------	--	---

لا	نعم	تنظيم قانوني	
☐	☐		38. يأخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسي في مكان العمل .
☐	☐		39. أنا أتعامل على قدم المساواة في فرص عمل (تعيين، ترقية، تدريب، نقل) دون أى تمييز على أساس*:
☐	☐		(i) الجنس / النوع الإجتماعى
☐	☐		(ii) العرقية
☐	☐		(iii) اللون
☐	☐		(iv) الدين
☐	☐		(v) الرأى السياسى
☐	☐		(vi) الجنسية / مكان الميلاد
☐	☐		(vii) الأصل الإجتماعى / الطبقي
☐	☐		(viii) المسئولية الأسرية / الحالة الأسرية
☐	☐		(ix) السن
☐	☐		(x) ذوى الإحتياجات الخاصة / الأيدز
☐	☐		(xi) العضوية في اتحاد النقابات والأنشطة ذات الصلة
☐	☐		(xii) لغة
☐	☐		(xiii) التوجه الجنسي (مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية)
☐	☐		(xiv) الحالة الاجتماعية
☐	☐		(xv) مظهر جسماني
☐	☐		(xvi) الحمل / الأمومة
☐	☐		40. أنا كإمرأة أستطيع ان أعمل في نفس الصناعات التى يعمل بها الرجل بدون أى قوالب نمطية على أساس النوع الإجتماعى

11/13 عمالة الأطفال

☐	☐		41. في مكان عملى يحظر عمل الأطفال أقل من 15 سنة. الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة
☐	☐		42. في مكان عملى يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل في أعمال خطيرة الحد الأدنى للعمل في الأعمال الخطرة هو 18 سنة

12/13 العمالة القسرية

☐	☐		43. لدى الحق في إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.
☐	☐		44. صاحب عملى يحتفظ بمكان عملى خالى من العمل القسرى.
☐	☐		45. عندما اعمل العمل الإضافي ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافي خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.

13/13 حقوق النقابات العمالية

☐	☐		46. أنا لدى اتحاد عمال في مكان عملى.
☐	☐		47. انا لدى الحق في الانضمام إلى اتحادات العمال.
☐	☐		48. صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية.
☐	☐		49. أنا وزملائي في العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أي خوف من التمييز.

تخبر نتيجتك الشخصية بأن كم صاحب عملك ترقى إلى المعايير القانونية الوطنية بشأن العمل. للقيام بالحساب لتحقيق العمل اللائق الخاص بك، يجب أن تتراكم نقطة واحدة لكل إجابة نعم ملحوظ. ثم مقارنتها مع القيم الموجودة في الجدول أدناه.

هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

.....

عشرات الأردن 37 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق معايير العمل الدولية.

إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ تسأل عن حقوقك. إذا كان هناك اتحاد نشط في شركتك أو فرع من فروع الصناعة، والانضمام إليها وطلب المساعدة.

إذا كانت النتيجة بين 19-38

كما ترون، هناك مجالا واسعا للتحسين. ولكن من فضلك لا معالجة كل هذه القضايا في وقت واحد. نبدأ من حيث أنه يضر أكثر من غيرها. وفي هذه الأثناء، واخطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى www.rawateb.org/home/contact-us الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكاواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضا. أيضا، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسميا إلى رمز يعرف باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا فعلوا ذلك، ينبغي لها أن ترقى إلى ما لا يقل عن معايير منظمة العمل الدولية. إذا كانوا لا يلتزمون هذه المدونة حتى الآن، وينبغي لها. العديد من الشركات تفعل الآن. قد كنت أحمل هذا الأمر.

إذا كانت النتيجة بين 39 – 50

كنت الى حد كبير للخروج من منطقة الخطر. صاحب عملك تلتزم معظم القوانين وأنظمة العمل القائمة. ولكن هناك دائما مجالا للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.