



BETTER WORK
Jordan



**دليل حول قانون العمل الأردني
لمصانع الملابس الجاهزة**

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية 2013

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى منظمة العمل الدولية، التي تنوب عن المنظمين: مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland، أو على البريد الإلكتروني التالي: pubdroit@ilo.org. ومنظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية تردّبان دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا الموقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

Better Work Jordan: Guide to Jordanian labour law for the garment industry / International Labour Office; International Finance Corporation. - Geneva: ILO, 2013

(print) ISSN 2227-9539
(online) ISSN 2227-9547

صناعة الملابس الجاهزة/ تشريعات العمل/ تعليقات/ السن الأدنى للعمل/ النقابة العمالية/ عقد العمل الجماعي/ النزاع العمالي/ التمييز الجنسي/ العمل الجبري/ الأجور/ عقد العمل/ التوظيف/ الصحة المهنية/ السلامة المهنية/ ساعات العمل/ الأردن

ILO Cataloguing in Publication Data

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية أو مؤسسة التمويل الدولية بشأن المركز القانوني لأيد بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية أو مؤسسة التمويل الدولية على الآراء الواردة فيها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية أو مؤسسة التمويل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية للمنظمة الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

ويمكن الحصول مجاناً على بيان مصوّر أو قائمة بالمنشورات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org

زوروا موقعنا: www.ilo.org/publns

التمويل

برنامج عمل أفضل (الأردن) هو عبارة عن شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. يتم تمويل برنامج الأردن من قبل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ووزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية.

شكر وتقدير

يود برنامج عمل أفضل (الأردن) أن يعرب عن شكره لوزارة العمل، وعلى بالأخص معالي الدكتور نضال القطامين، وزير العمل ووزير النقل؛ والسيد حمادة أبو النجمة، الأمين العام لوزارة العمل؛ والسيد عدنان ربابعة، رئيس مديرية التفتيش وشؤون العمل؛ و السيد إبراهيم السعودي، رئيس الدائرة القانونية؛ و السيد فايز الجبور، أيضا من الدائرة القانونية.

فريق الإعداد:

فيليب فيشمان، مدير برنامج عمل أفضل (الأردن)

طارق أبو قاعود، مسؤول فني، نائب مدير المشروع، عمل أفضل (الأردن)

آن زيبارث، مسؤولة فنية، برنامج عمل أفضل العالمي

إميلي هيلتون، خبيرة مستقلة

التصميم: Dabrix.com

برنامج عمل أفضل (الأردن)

صندوق بريد: ٨٣١٢٠١، عمان ١١١٨٣، الأردن

تلفون: ٥٧٧٨٥٩٢ ٦ (+٩٦٢)، فاكس: ٥٧٧٩٥٩٢ ٦ (+٩٦٢)

بريد إلكتروني: jordan@betterwork.org، الموقع الإلكتروني: www.betterwork.org/jordan



International
Labour
Office



IFC

International
Finance Corporation
World Bank Group

دليل حول قانون العمل الأردني لمصانع الملابس الجاهزة

برنامج عمل أفضل (الأردن) هو شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. بدأ البرنامج بتقديم خدمات التقييم والاستشارة في عام ٢٠٠٨، والهدف منه هو تعزيز القدرة التنافسية لصناعة الملابس الجاهزة في الأردن من خلال تعزيز الأداء الاقتصادي على مستوى المنشأة وتحسين الامتثال لقانون العمل الأردني والاتفاقيات الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. يحتوي البرنامج على لجنة استشارية للمشاورين تضم في عضويتها ممثلين عن الحكومة الأردنية وكذلك نقابات أصحاب العمل والعمال.

يقوم برنامج عمل أفضل ببناء آلية للحوار الاجتماعي والتعاون الفعال في مكان العمل كأساس لتحقيق التنمية المستدامة. ولتحقيق ذلك، يجب على أصحاب العمل والعمال أن يمتلكوا المعرفة الكاملة بحقوق ومسؤولياتهم كما ينظمها القانون. لذلك، فإن نشر المعلومات المتعلقة بتشريعات العمل للأطراف المعنية عملية لا غنى عنها.

قام برنامج عمل أفضل (الأردن) بإعداد هذا الدليل بهدف توفير معلومات أساسية بشأن قانون العمل الأردني بطريقة سهلة الفهم لمختلف القراء. نأمل أن تكون هذه المادة مساهمة فعالة في بناء توافق اجتماعي، وعلاقات عمل متناغمة، وبيئات عمل ودية، وتقديم فوائد للشركات والمجتمع في آن معاً.

نيسان / أبريل ٢٠١٣



وزير العمل ووزير النقل
معالي الدكتور نضال القطامين

أصدر برنامج العمل أفضل (الأردن) هذا الدليل بهدف مساعدة أصحاب العمل والعمال والمشتريين الدوليين وغيرهم من الأطراف المعنية على اكتساب فهم أفضل للواجبات والحقوق المنصوص عليها بموجب قانون العمل الأردني، وهو يدمج المصادر الرئيسية لقانون العمل الأردني في كتيب واحد سهل الاستخدام.

تم شرح العناصر الرئيسية للقانون لكل محور، لكن ليس بلغة قانونية فنية، وإنما بلغة واضحة يمكن فهمها بسهولة أكبر. كما تم إدراج مصادر القانون ذات الصلة بكل محور بحيث يمكن الرجوع للنصوص القانونية الفعلية لمن يرغبون في ذلك.

يغطي الدليل أهم الجوانب القانونية في قانون العمل الأردني وتعديلاته حتى عام ٢٠١٠، بالإضافة إلى الأنظمة والتعليمات والقرارات المتعلقة بقطاع الغزل والنسيج. كما يتناول الدليل بإيجاز القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي والدخل وضريبة المبيعات والتعليمات التي يتطلبها قانون الصحة العامة رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٨، والتي تنطبق على جميع العمال في قطاع الغزل والنسيج في الأردن.

يعكس هذا الدليل المعايير التي وضعها القانون الوطني. لكن فيما يتعلق بالحقوق الأساسية في العمل (حرية تشكيل النقابات والتفاوض الجماعي، والقضاء على العمل الجبري، وإلغاء عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في التوظيف)، فإن عمل أفضل (الأردن) يقيم الامتثال وفقاً لمعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية. وبالتالي، فإن معايير تقييم الحقوق الأساسية التي يتبناها البرنامج قد تختلف عن الدليل في الجوانب التي يختلف فيها القانون الوطني عن المعايير الدولية.

يسر عمل أفضل (الأردن) التعاون مع الحكومة الأردنية في إنتاج هذا الدليل. ونحن نرى فيه مساهمة مهمة في الحفاظ على معايير العمل وزيادة فرص العمل الجيد في البلاد.



فيليب فيشمان
مدير برنامج عمل أفضل (الأردن)

فهرس المحتويات

١٠	١ الحد الأدنى لسن العمل
١٠	١.١ عمالة الأطفال والأحداث
١٠	١.١.١ السن القانوني للعمل
١٠	١.١.٢ حماية الحدث العامل
١١	١.١.٣ الوثائق المطلوبة من الأحداث العاملين
١٢	٢ النقابات العمالية
١٢	٢.١ حرية تكوين نقابة أو الانضمام لنقابة
١٢	٢.٢ تسير عمل نقابات العمال وأصحاب العمل وإمكاناتها
١٢	٢.٣ حظر التدخل في شؤون نقابات العمال أو نقابات أصحاب العمل
١٣	٢.٤ حظر التمييز ضد النقابات
١٤	٣ عقود العمل الجماعية
١٤	٣.١ تعريف
١٤	٣.٢ محتوى عقد العمل الجماعي وتسجيله ونشره
١٤	٣.٣ تطبيق عقد العمل الجماعي
١٥	٣.٤ مدة عقد العمل الجماعي وتعديله وإنهاؤه
١٦	٤ النزاعات العمالية
١٦	٤.١ النزاعات العمالية الفردية
١٦	٤.٢ النزاعات العمالية الجماعية
١٦	٤.٢.١ خطوات حل النزاع العمالي الجماعي من قبل وزارة العمل
١٦	٤.٢.٢ خطوات حل النزاع العمالي الجماعي من قبل المحكمة العمالية
١٧	٤.٣ الإضرابات وإغلاق مكان العمل
١٧	٤.٣.١ إضراب العمال
١٧	٤.٣.٢ إغلاق مكان العمل من قبل أصحاب العمل
١٨	٥ التمييز
١٨	٥.١ تشغيل العمال المعوقين
١٩	٦ العمل الجبري
١٩	٦.١ العمل بالإكراه
٢٠	٧ العقود والموارد البشرية
٢٠	٧.١ التوظيف
٢٠	٧.١.١ الأولوية للعمالة الأردنية
٢٠	٧.١.٢ توظيف العمال غير الأردنيين
٢٠	٧.١.٣ الشروط والإجراءات لاستخدام العمال غير الأردنيين
٢١	٧.١.٤ رسوم تصاريح العمل
٢١	٧.٢ عقود العمل
٢١	٧.٢.١ عقود العمل الجماعية
٢٢	٧.٢.٢ عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة
٢٢	٧.٢.٣ التجربة للعامل
٢٢	٧.٢.٤ تدريب العاملين
٢٢	٧.٢.٤.١ تنظيم عقد التدريب
٢٢	٧.٢.٤.٢ مدة عقد التدريب
٢٣	٧.٢.٤.٣ إنهاء عقد التدريب
٢٣	٧.٢.٥ الأعمال المحددة بأوقات معينة
٢٣	٧.٢.٥.١ العمل العرضي
٢٣	٧.٢.٥.٢ العمل المؤقت
٢٣	٧.٣ الأنظمة الداخلية
٢٤	٧.٤ الإجراءات التأديبية
٢٤	٧.٥ إنهاء عقد العمل
٢٤	٧.٥.١ الفصل التعسفي وغير القانوني للعامل
٢٥	٧.٥.٢ الإشعار بإنهاء العمل
٢٦	٧.٥.٣ تعليق أو إنهاء عقود العمل لظروف اقتصادية أو فنية

٢٦	مستحقات إنهاء العمل	٧.٥.٤
----	---------------------	-------

٨ الأجور والمزايا ٢٧

٢٧	الحد الأدنى للأجور	٨.١
٢٨	مستحقات أخرى	٨.٢
٢٨	الحسم من أجر العامل	٨.٣
٢٨	الغرامات والتصرف بها	٨.٤
٢٩	الإقتطاعات من الأجور	٨.٥
٢٩	ضريبة الدخل	٨.٥.١
٢٩	العمل الإضافي	٨.٦
٢٩	العطل المدفوعة	٨.٧
٢٩	العطل الرسمية المدفوعة	٨.٧.١
٣٠	الإجازة السنوية المدفوعة	٨.٧.٢
٣٠	الإجازات الخاصة	٨.٧.٣
٣٠	الإجازات المرضية	٨.٧.٤
٣١	إجازة الأمومة	٨.٧.٥
٣١	الوقت المخصص للرضاعة	٨.٧.٦
٣١	الضمان الاجتماعي	٨.٨

٩ السلامة والصحة المهنية ٣٢

٣٢	أحكام عامة	٩.١
٣٢	لجان مشرفي السلامة والصحة	٩.١.١
٣٣	إصابات العمل	٩.٢
٣٣	واجبات صاحب العمل بعد وقوع حادث	٩.٢.١
٣٣	التعويض عن حوادث العمل	٩.٢.٢
٣٣	في حال وفاة العامل أو العجز الكلي	٩.٢.٢.١
٣٤	في حال إصابة العامل بعجز مؤقت	٩.٢.٢.٢
٣٤	في حال إصابة العامل بعجز جزئي دائم	٩.٢.٢.٣
٣٤	في حال إصابة العامل بأكثر من ضرر بجسمه	٩.٢.٢.٤
٣٥	الخدمات الطبية والإسعاف الأولي	٩.٣
٣٥	عدد الأطباء والممرضين	٩.٣.١
٣٥	الفحص الطبي	٩.٣.٢
٣٥	الإسعاف الطبي	٩.٣.٣
٣٥	غرفة الاستراحة وتناول الطعام والمغاسل	٩.٤
٣٦	رعاية الأطفال في العمل	٩.٤.١
٣٦	ضجيج الأصوات	٩.٥
٣٦	الإضاءة	٩.٦
٣٧	رفع الأوزان الثقيلة	٩.٧
٣٧	حماية النساء الحوامل والمرضعات	٩.٨
٣٧	معدات الحماية والوقاية الشخصية	٩.٩
٣٨	الوقاية من مخاطر الكهرباء	٩.١٠
٣٨	الوقاية من المخاطر الميكانيكية	٩.١١
٣٨	الوقاية من المخاطر الكيميائية والمواد السامة	٩.١٢
٣٩	الوحدات السكنية للتجمعات العمالية	٩.١٣

١٠ ساعات العمل وأوقات الراحة ٤٠

٤٠	ساعات العمل العادية	١٠.١
٤٠	يوم العطلة الأسبوعي	١٠.٢
٤٠	العمل الإضافي	١٠.٣
٤٠	العمل الإضافي الإلزامي والطوعي	١٠.٣.١
٤٠	الأوقات المسموحة لعمل النساء في الأردن	١٠.٤

١١ تعليمات إضافية متعلقة بصناعة الملابس الجاهزة ٤١

٤١	القائمة الذهبية	١١.١
٤١	عمل افضل (الأردن)	١٢.١

الحد الأدنى لسن العمل

١.١ عمالة الأطفال والأحداث

اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل رقم
١٣٨ لعام ١٩٧٣ (C١٣٨)

اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم
١٨٢ لعام ١٩٩٩ (C١٨٢)

صادق الأردن على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية المحوريتين حول عمالة الأطفال: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن العمل (C١٣٨) واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال (C١٨٢)

١.١.١ السن القانوني للعمل

قانون العمل المادة ٧٣

الحد الأدنى لسن العمل هو (١٦) سنة.

١.١.٢ حماية الحدث العامل

قانون العمل المواد ٧٤-٧٦

قرار خاص بالأعمال الخطرة أو
المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث
لسنة ٢٠١١

لا يجوز أن يعمل الحدث (العاملون دون سن ١٨ سنة) لمدة تزيد عن ٦ ساعات يومياً ويجب أن يحصل على ساعة واحدة للراحة بعد كل ٤ ساعات عمل. ويمنع عمل الأحداث من الساعة ٨ مساءً حتى الساعة ٦ صباحاً أو في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطل الأسبوعية.

من أجل حماية صحة الأحداث العاملين وسلامتهم وأخلاقيهم، يحظر على الأحداث العمل في عدد من الأعمال التالية، بما في ذلك بعض الأعمال التي قد تنشأ في إطار مصانع الملابس الجاهزة:

- العمل بمواد قابلة للاشتعال
- الأنشطة التي لا يمكن القيام بها دون ارتداء أجهزة الحماية والوقاية الشخصية لمنع الخطر الآني والمباشر.
- أعمال حراسة الأنفس والممتلكات.
- الأعمال التي تقتضي طبيعتها التعامل مع الماكينات ذات الأجزاء غير المحمية بواقايا خاصة
- الأعمال الخاصة بالمناولة والتي تستخدم الأشرطة الناقلة والونشات والآلات ذات الأجزاء الدوارة والحادة والنقالة والقاطعة والمسننات.
- الأعمال التي تتطلب تشغيل وإدارة الآلات المتحركة ذاتياً.
- الأعمال التي تقتضي طبيعتها التعرض لمخاطر المرور أو قيادة أي آلية أو حافلة أو ناقلة للبشر أو المعدات والمنتجات بغض النظر عن وسيلة النقل.
- الأعمال التي تتطلب تشغيل ونشآت في المصانع.
- العمل في الأماكن المحصورة.
- الأعمال التي تتطلب إجهاداً جسدياً شديداً مثل أعمال التحميل والتنزيل.
- الأعمال التي ينجم عنها التعرض للمخاطر الكهربائية مثل التعامل مع المولدات الكهربائية.
- الأعمال التي ينجم عنها التعرض للغبار والألياف والأبخرة والأدخنة.
- الأعمال التي ينجم عنها التعرض للأغبرة العضوية مثل القطن والكتان وصناعة المنسوجات.
- الأعمال التي يتعرض فيها الحدث لضجيج يزيد على ٨٥ ديسبل.
- الأعمال التي يتعرض فيها الحدث للارتجاجات والاهتزازات.
- الأعمال التي يتعرض فيها الحدث للحرارة المرتفعة أو تحت أشعة الشمس المباشرة.

١.١.٣ الوثائق المطلوبة من الأحداث العاملين

قانون العمل المادة ٧٦

قرار خاص بالسجلات الواجب على
صاحب العمل الاحتفاظ بها لسنة
٢٠٠٢ بتاريخ ١٦/١٠/٢٠٠٢

لدى توظيف عامل بين سن ١٦-١٨ سنة، يجب تقديم الوثائق التالية:

- نسخة مصدّقة عن شهادة ميلاد الحدث
- شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدّقة من وزارة الصحة
- موافقة ولي أمر الحدث الخطية

ويجب الاحتفاظ بهذه الوثائق في ملف توظيف العامل الحدث، بالإضافة إلى معلومات عن عنوان سكنه، وتاريخ التوظيف، والعمل الذي يقوم به، وأجره، وإجازاته.

قانون العمل المادة ٩٨-١٠٠

- يتم تشكيل النقابات لتحقيق الاهداف التالية:
- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل
 - العمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية و إبرام الاتفاقيات الجماعية
 - المساهمة في تفادي النزاعات الجماعية والفردية والسعي لحلها
 - تمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية والاقتصادية والاجتماعية وفقاً للتشريعات النافذة
 - العمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم
 - تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية لمنتسبيها واي تسهيلات لتلبية الاحتياجات
- لا يجوز تأسيس أي نقابة للعمال أو لأصحاب العمل يكون من غاياتها أو اهدافها القيام بأي أنشطة على اسس عرقية أو دينية أو مذهبية
- تتبع جميع النقابات العمالية في الأردن الاتحاد العام لنقابات العمال

٢.١ حرية تكوين نقابة أو الانضمام لنقابة

قانون العمل المادتان ٩٧ ، ٩٨

قرار بتصنيف المهن والصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابات لهم لسنة ١٩٩٩

- يحق للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة لمهنتهم والانضمام للنقابة المتعلقة بمهنتهم إذا توافرت شروط العضوية فيهم.
- يحظر على صاحب العمل منع العامل من الانضمام لنقابة عمالية.
- يحق للعمال الذين يعملون في القطاع صناعة الغزل والنسيج إنشاء نقابة تمثلهم على مستوى القطاع.
- بموجب القانون الأردني، ينبغي على خمسين من الأعضاء المؤسسين العاملين في المهنة الواحدة أو المهن المتماثلة تأسيس نقابة. ويشترط في المؤسس لأي نقابة أو نقابة اصحاب عمل ما يلي:
- ان يكون اردنياً
 - ان لا يقل عمره عن (٢١) سنة
 - ان لا يكون محكوماً بجنحة مخلة بالشرف أو الامانة أو بجنائية
 - يجب أن لا يقل عمر العامل المنتسب لاي نقابة عن (١٨) سنة

٢.٢ تسيير عمل نقابات العمال وأصحاب العمل وإمكاناتها

قانون العمل المادتان ١٠٧ ، ١٠٨

تضع اللجنة الثلاثية لشؤون العمل الاسس والمعايير اللازمة لتمكين ممثلي نقابات العمال من القيام بمهامهم بما في ذلك شروط تخفيض ساعات العمل أو تفرغهم للعمل النقابي وتوفير الامكانيات المادية اللازمة

٢.٣ حظر التدخل في شؤون نقابات العمال أو نقابات أصحاب العمل

قانون العمل المادة ٩٧

يحظر على نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل القيام بأي اعمال تنطوي على تدخل من أي منها في شؤون الاخرى، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، فيما يتعلق بتكوينها أو ادارتها أو كيفية تسيير اعماله

قانون العمل المادتان ٩٧ ، ١٠٨

يحظر على صاحب العمل ان يجعل استخدام اي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه إلى نقابة عمال أو التنازل عن عضويته فيها أو ان يعمل على فصله من اي نقابة أو الاجحاف بأي حق بحقوقه لانتسابه إلى عضويتها أو المساهمة في نشاطها خارج اوقات العمل.

كما يحظر على صاحب العمل اتخاذ أي إجراء بحق ممثل النقابة عندما يكون يقوم الممثل النقابي بالقيام بعمله أو نشاطه النقابي المسموح له. وفي حال اتخاذ صاحب العمل هكذا إجراء، فإن على مفتش العمل توجيه انذار له بضرورة إزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة ايام. وفي حال استمرارها يحق العامل اللجوء إلى المحكمة المختصة للمطالبة بالعطل أو الضرر. وفي حال فصله من العمل للمحكمة إصدار القرار بإعادته إلى العمل مع الحكم له بكامل أجوره عن مدة انقطاعه عن العمل. وإذا لم يتمكن العامل من العودة إلى عمله لأسباب تتعلق بصاحب العمل فله المطالبة بتعويض إضافي يتراوح بين ٦-١٢ شهراً وذلك بالإضافة إلى تعويض الفصل التعسفي واي حقوق أخرى مترتبة له.

٣.١ تعريف

قانون العمل المادة ٢ والمواد
٤٤-٣٩

عقد العمل الجماعي هو اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو الجمعية من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى.

٣.٢ محتوى عقد العمل الجماعي وتسجيله ونشره

قانون العمل المادتان ٣٩، ٤٢ (أ)

يجب وضع نسخة عن عقد العمل الجماعي لدى وزارة العمل لتحتفظ في سجل خاص. كما يجب نشر هذه العقود في الجريدة الرسمية وإعلانها على لوحة خاصة في مكان العمل.

يجب أن يتضمن عقد العمل الجماعي ما يلي:

- تحديد أصحاب العمل وفئات العمال المستفيدة منه.
- الأمور المتفق عليها بين أطرافه بما في ذلك شروط العمل وظروفه وتنظيم علاقات العمل.
- تحديد تاريخ بدء العمل به وتاريخ إنهائه إذا كانت مدته محددة.
- وصف لإجراءات تعديل العقد.
- ضمان متابعة تطبيقه من خلال تشكيل لجنة من صلاحيتها تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه، وبحيث تتشكل من ممثلي أطراف العقد بحيث تكون العضوية فيها بالتساوي بين أصحاب العمل والعمال.

٣.٣ تطبيق عقد العمل الجماعي

المادة ٤٢ (ب)

يكون عقد العمل الجماعي ملزماً لكل من:

- أصحاب العمل المشمولين بأحكامه والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والأشخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور.
- العمال المشمولين بأحكامه.
- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي، حتى في حال لم يكونوا هؤلاء العمال أعضاء في أي نقابة.
- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي، وذلك في حال كان هؤلاء العمال مرتبطين بموجب عقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت الشروط والأحكام المذكورة في عقودهم الفردية أقل فائدة لهم من الواردة في عقد العمل الجماعي.

يعتبر باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين العمال وأصحاب العمل أو النقابات العمالية المرتبطين بعقد العمل الجماعي إلا إذا كان هذا الشرط له فائدة أكثر للعامل من عقد العمل الجماعي.

يكون عقد العمل الجماعي لمدة محددة أو غير محددة، فإذا عقد لمدة محددة فلا يجوز أن تتجاوز المدة السنتين.

بعد مضي سنتين على تنفيذه العقد غير محددة المدة، يمكن لأي من طرفي العقد طلب أي مما يلي:

- إنهاء العقد بموجب إشعار مدته شهر.
- طلب تعديل العقد كلياً أو جزئياً، وعلى أن يتم التعديل خلال شهر من تاريخ تبليغ الإشعار.

على الطرف الذي يطلب التعديل أو الإنهاء تبليغ الوزارة بنسخة من الطلب فور إرساله.

إذا انتهى عقد العمل الجماعي بانتهاء أجله أو بإنهائه من قبل أحد الطرفين وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تمديد مدته أو تعديله، يبقى العقد ساري المفعول طيلة مدة المفاوضات وبما لا يتعدى ٦ أشهر. وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق خلال الستة أشهر، يُعتبر العقد منتهياً.

انتهاء عقد العمل الجماعي لا يجيز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم.

هناك نوعان من النزاعات العمالية: فردية وجماعية. والجهة المشرفة على جميع القضايا والنزاعات المتعلقة بالأجور هي سلطة الأجور.

٤.١ النزاعات العمالية الفردية

قانون العمل المادة ١٣٧

تنظر محاكم الصلح بالقضايا والمنازعات العمالية الفردية بجميع أنواعها باستثناء تلك المتعلقة بالأجور. وينبغي أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ ورودها للمحكمة. وتعفى هذه الدعاوى من جميع رسوم المحكمة والتنفيذ لأول مرة، ولا ينطبق ذلك على التجديد لأكثر من مرة.

٤.٢ النزاعات العمالية الجماعية

قانون العمل المواد ٢، ١٣٢، ١٣٤

النزاع العمالي الجماعي هو كل خلاف ينشأ بين النقابة من جهة وبين صاحب عمل او نقابة اصحاب العمل من جهة اخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي او تفسيره او يتعلق بظروف العمل وشروطه.

لا يجوز لأي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالي تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول، أو فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي مسبق من الجهة التي تنظر في النزاع، أو إغلاق مؤسسته، كما لا يجوز لأي عامل ان يضرب.

٤.٢.١ خطوات حل النزاع العمالي الجماعي من قبل وزارة العمل

قانون العمل المواد ١٢٠-١٢٤

في حال حدوث نزاع عمالي جماعي، يعين مندوب توفيق من وزارة العمل لمحاولة تقريب وجهات النظر بين المتنازعين وإيجاد تسوية.

إن لم تحدث تسوية، يحال النزاع لمجلس توفيق مشكل من رئيس يعينه وزير العمل وممثلين اثنين أو أكثر بالتساوي لكل طرف من النزاع يسميهم أطراف النزاع. على المجلس محاولة تسوية النزاع خلال مدة ٢١ يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه. في حال تسوية النزاع، يُنشر تقرير التسوية في صحيفة محلية. فإن فشل المجلس، يحيل وزير العمل النزاع لمحكمة عمالية.

٤.٢.٢ خطوات حل النزاع العمالي الجماعي من قبل المحكمة العمالية

قانون العمل المواد ١٢٤، ١٢٨، ١٣٠، ١٣١

تتألف المحكمة العمالية من ٣ قضاة منتدبين من المجلس القضائي لتسوية النزاعات العمالية. وعلى المحكمة العمالية أن تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الاحالة وان تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ. يكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن ويجب نشره في صحيفة محلية.

يطبق حكم المحكمة العمالية على:

- أطراف النزاع.
- من يخلف صاحب العمل إن تغير.
- العاملين السابقين في مكان العمل الذين كانوا يعملون خلال فترة النزاع وجميع العمال اللاحقين بعد القرار.

٤.٣ الإضرابات وإغلاق مكان العمل

٤.٣.١ إضراب العمال

قانون العمل المادة ١٣٥-١٣٦

نظام شروط وإجراءات الإضراب
والإغلاق لسنة ١٩٩٨

الإضراب هو توقف مجموعة من العمال عن العمل نتيجة نزاع عمالي.

لا يستطيع العامل أو العمال الإضراب عن العمل إلا بعد إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل ١٤ يوم من موعد الإضراب. يجب أن يكون هذا الإشعار موقعاً من العمال أو النقابة الممثلة لهم وأن يتضمن موضوع وسبب النزاع وتاريخ الإضراب المتوقع القيام به. يجب تقديم الإشعار إلى صاحب العمل أو من ينوب مكانه في حال عدم وجوده. وإن تعذر ذلك، يمكن إرساله عن طريق البريد المسجل، وفي هذه الحالة يُعتبر التبليغ قد تم بعد مضي ٧ أيام من تاريخ إرسال الإشعار.

قبل البدء بالإضراب، يجب على العمال المضربين إرسال إشعار مكتوب لمديرية العمل المختصة وبالييد.

لا يجوز لأي عامل أن يضرب في حال كان النزاع محالاً للنظر لدى الجهة المعنية بتسوية النزاع، وأيضاً فيما يتعلق بمسائل مشمولة بتسوية سارية المفعول أو قرار معمول به.

٤.٣.٢ إغلاق مكان العمل من قبل أصحاب العمل

قانون العمل المواد ١٣٤-١٣٦

نظام شروط وإجراءات الإضراب
والإغلاق لسنة ١٩٩٨

الإغلاق هو إغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً أو إيقاف العمل فيها من قبل صاحب العمل. لا يستطيع صاحب العمل أن يغلق مكان العمل بوجه العمال قبل إشعارهم وإشعار مديرية العمل بمدة ١٤ يوم قبل الإغلاق. ويجب أن يسلم هذا الإشعار أيضاً للعمال أو النقابة المعنية بهؤلاء العمال، وإن لم يمكن ذلك فعلى صاحب العمل أو من ينيبه أن يعلن عن الإغلاق بشكل مكتوب في مكان بارز وواضح للعين داخل مكان العمل.

لا يجوز لأي صاحب عمل إغلاق مؤسسته في حال كان النزاع محالاً للنظر لدى الجهة المعنية بتسوية النزاع.

الدستور الأردني المادتان ٦، ٢٣

اتفاقية المساواة في الأجور رقم
١٠٠ لعام ١٩٥١ (C ١٠٠) واتفاقية
التمييز (في الاستخدام والمهنة) رقم
١١١ لعام ١٩٥٨ (C ١١١)

قانون العمل المادة ٢٧

الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين إعطاء العامل أجرا يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

صادق الأردن على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية المحورييتين حول التمييز في الاستخدام والمهنة: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ بشأن المساواة في الأجور (C ١٠٠) واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) (C ١١١)

يحمي قانون العمل الأردني المرأة العاملة من التمييز خلال الحمل وإجازة الأمومة، حيث لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.

٥.١ تشغيل العمال المعوقين

المادة ١٣ قانون العمل
قانون حقوق الأشخاص المعوقين
المادة ٤(ج)

على صاحب العمل تشغيل عدد لا يقل عن عامل معوق واحد في أماكن العمل التي لا يقل عدد عمالها عن ٢٥ ولا يزيد على ٥٠. وتشغيل ما لا تقل نسبته عن ٤٪ من عدد العاملين إن زاد عددهم عن ٥٠ عامل في مكان العمل.

العمل الجبري هو العمل الذي يفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بالعقاب، والذي لا يكون هذا الشخص قد تطوَّع بأدائها بمحض اختياره.

العمل الجبري جريمة بموجب القانون الأردني. وقانون منع الاتجار بالبشر يحظر استقطاب اشخاص او استغلالهم بغرض استغلالهم في العمل الجبري عن طريق التهديد بالقوة او استعمالها او غير ذلك من اشكال القسر او الاختطاف او الاحتيال او الخداع او استغلال السلطة او استغلال حالة ضعف. وفي حالة من هم دون الثامنة عشرة، فإن الطرق المستخدمة لا تؤخذ في الاعتبار.

كما يتضمن القانون الأردني تدابير تهدف إلى ضمان أن لا يكون العمال الوافدون في الأردن قد دفعوا رسوماً غير مصرَّح بها أو تعرَّضوا للخداع لدى التعيين (انظر ١,٣,٧). ولا يلزم العامل بالقيام بعملٍ يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة.

صادق الأردن على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية المحوريتين الهادفتين إلى مكافحة العمل الجبري: اتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠ (C٢٩)، واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ (C١٠٥).

قانون منع الاتجار بالبشر رقم ٩
لسنة ٢٠٠٩ المادة ٣

قانون العمل المادة ١٧

اتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي
رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠ (C٢٩)،
واتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧
حول إلغاء العمل الجبري (C١٠٥)

٦.١ العمل بالإكراه

لا يجوز لصاحب العمل إجبار العامل على العمل بالإكراه أو تحت التهديد أو عن طريق الاحتيال، بما في ذلك حجز جواز سفره، فيعاقب صاحب العمل بغرامة تتراوح بين ٥٠٠-١٠٠٠ دينار. وتضاعف هذه العقوبة في حال تكرار المخالفة.

قانون العمل المادة ٧٧ (ب،ج)

٧.١ التوظيف

قانون العمل المادة ٨

خلال أول شهر من بداية كل سنة، على صاحب العمل أن يرسل إشعاراً خطياً إلى وزارة العمل يبين فيه عدد العمال الذين يعملون لديه وموقع وطبيعة وأجر وتاريخ بداية عمل كل عامل من عماله. كما على صاحب العمل أن يحتفظ بسجلات متعلقة بالعمال والمتدربين من أجل التفتيش والرقابة.

٧.١.١ الأولوية للعمالة الأردنية

قانون العمل مادة ١٢

لا يجوز تشغيل العمالة غير الأردنية إلا إذا توافرت فيها مؤهلات غير موجودة لدى العمالة الأردنية أو كان العدد المتوفر من الأردنيين لا يفي بالحاجة.

٧.١.٢ توظيف العمال غير الأردنيين

قانون العمل مادة ١٢

يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل مدته سنة واحدة قابلة للتجديد من وزارة العمل. تصريح العمل يجيز للعامل العمل في مهنة محددة ولصاحب عمل محدد. في حال كان العامل يعمل لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه أو في مهنة غير المصرح له بالقيام بها، يعتبر عندها تصريح العمل لاغياً. وفي حال أصدر الوزير قراراً بتسفير العامل الذي لا يحوز تصريح عمل سليم، فإن على صاحب العمل أن يغطي نفقة رحلة العودة للعامل.

٧.١.٣ الشروط والإجراءات لاستخدام العمال غير الأردنيين

تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لعام ٢٠١٢

يشكل وزير العمل لجنة من وزارة العمل تختص بالموافقة أو الرفض على طلبات استخدام أو استقدام العمال غير الأردنيين من داخل أو خارج المملكة. تتراوح المتطلبات بحسب ما إن كان العامل سيعمل في منطقة صناعية مؤهلة أم لا. لكن في جميع الحالات، يجب دفع رسم وتسجيل العاملين في الضمان الاجتماعي.

تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة للعام ٢٠٠٧

على أصحاب العمل الساعين إلى توظيف عاملين غير أردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة اتخاذ خطوات لضمان أن العاملين يفهمون بنود وشروط التوظيف، وأن يتم استقدامهم من خلال مؤسسة مرخصة، وأنهم لم يدفعوا أي رسوم غير مصرح بها. بالإضافة إلى طلب الحصول على تصاريح عمل، على أصحاب العمل في المناطق الصناعية المؤهلة تقديم شهادة مصدقة من سفارة العامل تبيّن أن العامل تم استقدامه من خلال مؤسسة استقدام مرخصة وأنه لم يدفع أي رسوم، بالإضافة إلى نسخة مصدقة عن إعلان العمل المنشور في الصحيفة في بلد العامل يبين بنود وشروط العمل.

على صاحب العمل أن يرفق بالطلب الوثائق التالية:

- شهادة تسجيل المؤسسة.
- رخصة مهن للمؤسسة سارية المفعول.
- شهادة بأسماء المفوضين بالتوقيع صادرة من وزارة الصناعة والتجارة.
- عقد الإيجار مصادق عليه حسب الأصول أو إثبات ملكية للمؤسسة.

في حال طلب تجديد تصاريح العمل أو استقدام المزيد من العمال غير الأردنيين، يقدم صاحب المؤسسة تقريراً من مديرية التشغيل في الوزارة يبين ما قامت به تلك المؤسسة من إجراءات عملية لإحلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة بشكل تدريجي.

٧.١.٤ رسوم تصاريح العمل

نظام رسوم تصاريح عمل العمال
غير الأردنيين رقم ٣٦ لسنة ١٩٩٧
المادة ٣

تستوفي وزارة العمل من صاحب العمل رسوم تصريح أو تجديد التصريح لسنة أو جزء من السنة للعامل غير الأردني على النحو الآتي بالنسبة للعمال في المناطق الصناعية المؤهلة:

- ١٥٠ دينار عن السنوات الثلاث الأولى للمشروع.
- ١٧٥ دينار عن السنة الرابعة وما يليها.

٧.٢ عقود العمل

قانون العمل المواد ٢، ٤، ١٥، ٤٥

عقد العمل هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل لتنظيم علاقة العمل بينهما مقابل بدل يسمى الأجر يدفع للعامل. قد يكون عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة (انظر ٢، ٢، ٧).

يجب أن تحتوي عقود العمل على بنود وشروط العمل، مثل:

- مدة العمل
- ساعات وموقع ونطاق العمل
- ما يُستحق للعامل من أجر ومزايا
- إجراءات الاستقالة من العمل

يجوز أن يكون عقد العمل مكتوباً أو شفهيّاً، إلا أنه من المستحسن أن يكون العقد مكتوباً من أجل التقليل من حالات سوء الفهم وتسهيل عملية إثبات وجوده في حال حصول نزاع.

يجب أن يتم تنظيم عقود العمل المكتوبة باللغة العربية، وأن يحتفظ العامل وصاحب العمل كل بنسخة منه. إذا كان العامل غير عربي، يراعى تنظيم نسخة أخرى من العقد بلغة يفهمها.

لا يجوز للعامل التنازل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها له قانون العمل. وأي تنازل من العامل عن أي من حقوقه يعتبر باطلاً. على سبيل المثال، أي اتفاق يبرمه العامل يتنازل بموجبه عن حقه بالإجازة السنوية يعتبر باطلاً.

إذا ترتب للعامل بموجب أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون، فإن على صاحب العمل منحه تلك الحقوق الإضافية.

٧.٢.١ عقود العمل الجماعية

قانون العمل المواد ٣٩-٤٤

هي عقود خطية بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو نقابة من جهة أخرى، تنظم بموجبه شروط العمل. للمزيد من المعلومات حول عقود العمل الجماعية، يرجى مراجعة الفصل ٣ من هذا الدليل.

٧.٢.٢ عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة

قانون العمل المادة ١٥

يوجد في القانون:

- عقد محدد المدة، ينتهي بانتهاء المدة
- عقد غير محدد المدة، لا ينتهي في تاريخ محدد

إذا استمر عامل بالعمل بموجب عقد محدد المدة بعد انتهاء مدة العقد (وسمح لصاحب العمل بذلك)، فإنه يعتبر عقداً غير محدد المدة.

٧.٢.٣ التجربة للعامل

قانون العمل المادة ٣٥

يمكن أن يدخل العامل في فترة تجربة لدى صاحب العمل للتأكد من كفاءته في العمل. لا تزيد مدة التجربة على ثلاثة أشهر ولا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور.

٧.٢.٤ تدريب العاملين

٧.٢.٤.١ تنظيم عقد التدريب

قانون العمل المادة ٣٦

يجوز أن يتم تنظيم عقد تدريب مهني وفق النموذج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني لهذا الغرض. يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطياً بين العامل وصاحب العمل وان يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها، كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط المناسبة للتدريب. يجب مراعاة أنه في حال كان المتدرب حدثاً، فينوب عنه وليه أو وصيه بالتعاقد نيابة عنه.

٧.٢.٤.٢ مدة عقد التدريب

قانون العمل المادة ٣٧

تحدد في عقد التدريب مدته ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة للمتدرب في كل مرحلة، على أن لا يقل الأجر في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المعطى لعمل مماثل وان لا يكون تحديده بأي حال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج.

٧.٢.٤.٣ إنهاء عقد التدريب

قانون العمل المادة ٣٨

يجوز إنهاء عقد التدريب بناء على طلب صاحب العمل أو المتدرب في أي من الحالات التالية:

- إذا ارتكب احدهما أي مخالفة لأحكام قانون العمل.
- إذا لم يقيم احدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.
- إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الفريقين.
- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب أو يضر بمصلحته
- إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة.

٧.٢.٥ الأعمال المحددة بأوقات معينة

٧.٢.٥.١ العمل العرضي

قانون العمل المادة ٢

هو عمل يقوم به العامل أو مجموعة من العمال بسبب ضرورات طارئة، ويعتبر العمل عرضياً إن تم إنجازه خلال ٣ أشهر.

مثال: أن يتم استخدام العامل لأسبوع لتحميل بضائع لكي يتمكن صاحب العمل من الوفاء بموعد تسليم.

٧.٢.٥.٢ العمل المؤقت

قانون العمل المادة ٢

هو أي عمل يتم إنجازه في مدة محدودة.

مثال: تعيين عامل/ة مكان عاملة في إجازة أمومة.

٧.٣ الأنظمة الداخلية

قانون العمل المادة ٥٥

قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها
الحقوقية رقم ٢٠٠٥/٢٢٠٩ (هيئة
خماسية) تاريخ ٢٠٠٥/١٢/٢٧

يجب على كل صاحب عمل يعمل لديه ١٠ عمال أو أكثر أن ينظم نظاماً داخلياً لعماله ويكون هذا النظام موافقاً لقانون العمل. ويجب أن يكون النظام الداخلي متاحاً لجميع العاملين وكذلك مفتشاً وزارة العمل.

يجب أن يحدد النظام الداخلي ما يلي:

- أوقات العمل
- أوقات الراحة اليومية والأسبوعية
- قواعد العمل، الإجراءات التأديبية، العقوبات
- أمور أخرى خاصة بطبيعة العمل.

يجب الحصول على موافقة على النظام الداخلي من وزارة العمل للتأكد من اتساقه مع قانون العمل.

قانون العمل المادتان ٤٨، ٥٥

يمكن لصاحب العمل اتخاذ إجراءات ضد العامل في حال قيام العامل بمخالفة تعليمات العمل والنظام الداخلي للعمل الذي يعمل فيه. لكن لا يستطيع صاحب العمل فرض عقوبات على العامل تكون مخالفة للقانون أو غير إنسانية بحق العامل.

تخضع الإجراءات التأديبية للقيود التالية:

- على صاحب العمل أن يضع قائمة من الإجراءات التأديبية للعمال في النظام الداخلي للشركة، على أن تصادق عليها وزارة العمل.
- لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل دون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد
- على صاحب العمل أن يتيح للعامل فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه.
- للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له.
- لا يستطيع صاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق عامل ارتكب مخالفة بعد مرور ١٥ يوم من تاريخ ارتكاب المخالفة.

قانون العمل المادة ٢١

ينتهي عقد العمل بشكل عام عندما:

- تنتهي مدة عقد العمل المتفق عليها أو انتهاء العمل نفسه.
- وفاة العامل أو إصابته بعجز يمنعه من العمل (مع تقرير طبي).
- اتفاق صاحب العمل والعمال على إنهاء العقد.
- إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة.

قانون العمل المواد
٩٧، ٢٧، ٢٥، ٢٤

يحظر القانون إنهاء خدمة العامل في أي من الحالات التالية:

- تقدمه بشكوى ضد صاحب العمل إلى الجهات المختصة.
- المرأة العاملة الحامل (ابتداءً من الشهر السادس من حملها).
- العامل في أثناء إجازته السنوية أو إجازة الأمومة أو الإجازة المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو للعامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة، أو الإجازة المتفق عليها للقيام بالعمل النقابي.
- بناءً على العضوية في نقابة عمالية أو المشاركة في الأنشطة النقابية.

في حال فصل صاحب العمل العامل من عمله بسبب غير قانوني، أي بغير وجه حق، فإن قانون العمل ينص على ما يلي:

- يجوز للعامل إقامة دعوى خلال ستين يوماً من تاريخ فصله.
- وإذا تبين للمحكمة المختصة أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام القانون جاز لها إصدار أمر لصاحب العمل بإعادة العامل لعمله أو دفع تعويض للعامل يعادل مقداره أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، وبحد أدنى لا يقل عن أجر شهرين، بالإضافة إلى بدل الإضرار واستحقاقات العامل الأخرى المنصوص عليها في قانون العمل.
- يتم احتساب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل في عمله.

قانون العمل المواد
٣٥، ٢٩، ٢٨، ٢٣

في حال أراد العامل أو صاحب العمل إلغاء عقد العمل غير المحدد المدة، فعليه إرسال إشعار للطرف الآخر قبل تاريخ ترك العمل بشهر كامل على الأقل. ويجوز سحب الإشعار بموافقة الطرفين.

إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل، فيمكن له إعفاء العامل خلال مدة الإشعار أو أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها، ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال.

إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العامل خلال مدة الإشعار، فلا يستحق العامل أجره عن الأيام التي لم يعمل فيها.

يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون توجيه إشعار له في الحالات التالية:

- خلال فترة التجربة.
- إذا قدم شهادات أو وثائق مزورة.
- 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 رغم إنذاره 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 إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.
- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.
- إذا ادين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.
- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بَيِّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخلًا بالأداب العامة في مكان العمل، أو اعتدى على شخص آخر أثناء العمل بالضرب أو التحقير.

يحق لأي عامل أن يترك عمله دون توجيه إشعار لصاحب العمل في أي من الحالات التالية:

- استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل.
- استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم بما يخالف ما نص عليه العقد.
- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.
- تخفيض أجره بشكل غير قانوني.
- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.
- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه بالضرب أو التحقير.
- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام القانون وكان قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

قانون العمل المادة ٣١

إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها، فعلى صاحب العمل:

- إعلام وزير العمل خطياً بذلك بطريقة تبين الحاجة إلى ذلك، وعلى صاحب العمل عدم اتخاذ أي إجراء قبل إعلام الوزير.
- يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة-العمال وصاحب العمل وممثلين عن الوزارة- للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقدم اللجنة توصياتها خلال مدة لا تتجاوز ١٥ يوماً من تاريخ تقديم التبليغ.
- ينبغي على الوزير إصدار قرار بخصوص إجراءات صاحب العمل خلال سبعة أيام بعد رفع تقرير اللجنة.
- لأي متضرر من قرار الوزير أن يتقدم خلال ١٠ أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة، وعلى المحكمة أن تبت خلال شهر واحد بالطعن.
- يحق للعمال العودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته.
- يحق لأي عامل عُلِقَ عقد عمله بسبب تقليص حجم العمل أو التوقف عن العمل أن يترك عمله دون إشعار وأن يحتفظ بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة.

قانون العمل المواد
٢٦، ٢٩، ٣٢، ٣٣، ٣٥، ٦٣

تتفاوت المبالغ المستحقة عند إنهاء العمل بحسب نوع عقد العمل، وأسباب إنهاء العمل، ومدة العمل. ويحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد مثل بدل الإجازة السنوية والأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد سواء استقال أو أنهى صاحب العمل عقده.

في حال إنهاء عمله، يحق للعامل في حالة العقد غير محدد المدة المستحقات التالية:

- يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب 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.
- يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة تتعلق بصناديق الادخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب عقد العمل.
- في حال أنهى صاحب العمل عقد عمل غير محدد المدة، يحق للعامل كامل ما استحق له من أجور ومزايا. وينطبق الأمر ذاته في حال أنهى العامل العقد لأي من الأسباب التي لا تستدعي تقديم إشعار مسبق (انظر ٧,٥,٢).

يجوز لصاحب العمل اللجوء للمحكمة لمطالبة العامل بما يحدث عن إنهائه عقد عمل محدد المدة قبل أوانه لأسباب أخرى، على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.

لا تحق مكافأة نهاية الخدمة للعامل في فترة التجربة.

قانون العمل المواد ٤٦، ٤٥، ٢

قرار صادر عن ديوان الرأي والتشريع
رقم ٥ لعام ٢٠٠٣

قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق)
رقم ٢٠١١/١٢٤٢ (هيئة خماسية)
تاريخ ٢٠١١/٩/٢٠

الأجر هو ما يعطيه صاحب العمل للعامل مقابل قيام العامل بالعمل الموكول إليه. يتم تحديد مقدار الأجر في عقد العمل بحيث يكون العامل على دراية به. يتم تقدير الأجر لنفس نوع العمل الذي سوف يقوم به العامل أو حسب العرف الجاري في المهنة. في حال وجود نزاع على الأجر، تتولى المحكمة تقديره بمقتضى أحكام قانون العمل.

ويمكن تحديد أجر العامل إما:

- بالزمن: أجر على الساعة أو الأسبوع أو الشهر.
- أو بالقطعة: وفق الكمية التي ينتجها العامل.

ويمكن تحديد العمل بالزمن والقطعة في وقت واحد. في هذه حالة يرتفع أجر العامل الأساسي مع زيادة إنتاجه.

على سبيل المثال: يكون أجر العامل اليومي ٨ دنانير، بالإضافة ٠,٠٨ دينار إضافية عن كل قطعة ينتجها بعد أول ١٠٠ قطعة

قد يكون الأجر نقدياً أو عينيًا. وتشمل الأجور كافة الاستحقاقات الأخرى للعامل التي ينص عليها القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي، مثل الاستحقاقات التالية:

- بدل السكن النقدي أو العيني
- بدل أيام الجمع والعطل الرسمية
- بدل العلاج (التأمين الصحي)
- بدل التأمين على الحياة
- العلاوة الفنية وعلاوة الاختصاص والمسؤولية،
- المكافآت الشهرية أو السنوية
- بدل الطعام النقدي

تدفع الأجور خلال مدة ٧ أيام من تاريخ استحقاق الأجر وعلى العامل التوقيع على استلام الأجر. يقع عبء إثبات تقاضي العامل لبدل أجوره المستحقة على عاتق صاحب العمل.

٨.١ الحد الأدنى للأجور

قانون العمل المادتان ٥٢، ٥٣

قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون
العمل بوضع حد أدنى لأجور العمال
(٢٠١١/١٢/٣١)

قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون
العمل لسنة ٢٠١٢ (٢٠١٢/٢/١٥)

يدفع للعمال من قبل صاحب العمل الحد الأدنى من الأجور الذي تحدده اللجنة الثلاثية لشؤون العمل المشكلة من خلال وزارة العمل.

الحد الأدنى للأجور للعمال الأردنيين من بداية ٢٠١٢/٢/١ هو (١٩٠) دينار أردني في الشهر.

الحد الأدنى للأجور للعمال غير الأردنيين العاملين في قطاع الملابس ١١٠ دينار أردني / شهر.

٨.٢ مستحقات أخرى

قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل بوضع حد أدنى لأجور العمال (٢٠١١/١٢/٣١)

قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل لسنة ٢٠١٢ (٢٠١٢/٢/١٥)

يجب منح علاوة تطبق مرة واحدة للعمال غير الأردنيين الذين عملوا لفترة طويلة مع نفس صاحب العمل، يتم تحديدها كما يلي:

- من عمل لمدة سنة حتى تاريخ ١ شباط (فبراير) ٢٠١٢ علاوة مقدارها (٥) دنانير شهرياً.
- من عمل لمدة سنتين حتى تاريخ ١ شباط (فبراير) ٢٠١٢ علاوة مقدارها (١٠) دنانير شهرياً.
- من عمل لمدة ثلاث سنوات حتى تاريخ ١ شباط (فبراير) ٢٠١٢ علاوة مقدارها (١٥) دنانير شهرياً.
- من عمل لمدة أربع سنوات أو أكثر حتى تاريخ ١ شباط (فبراير) ٢٠١٢ علاوة مقدارها (٢٠) دنانير شهرياً.

تطبق العلاوات مرة واحدة فقط (ولا تزيد سنوياً) ولا تنطبق على العمال غير الأردنيين الذين تبلغ أجورهم أكثر من (١١٠) دنانير.

٨.٣ الحسم من أجر العامل

قانون العمل المادة ٤٧

لا يستطيع صاحب العمل حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية فقط:

- لاسترداد ما قدمه صاحب العمل من سلف للعمال. شرط أن لا يزيد أي قسط يسدده العامل كاسترداد للسلف المقدمة من صاحب العمل، عن ١٠٪ من أجر العامل.
- استرداد أي مبلغ حصل عليه العامل زيادة على ما يستحقه.
- أي حسميات يفرضها القانون أو اشتراكات على أجر العامل، مثل الضمان الاجتماعي.
- اشتراكات العامل في صندوق الادخار.
- الحسميات الخاصة بتسهيلات الإسكان التي يقدمها صاحب العمل للعمال.
- أي دين يجب أن يتم الإيفاء به بسبب حكم من المحكمة.
- أي مبالغ تفرض على العامل بسبب مخالفته للنظام الداخلي للعمل أو بسبب إتلافه لأدوات صاحب العمل.

٨.٤ الغرامات والتصرف بها

قانون العمل المادتان ٤٨-٤٩ قرار خاص بالغرامات التي تفرض على العمال لسنة ٢٠٠٢

الغرامات في النظام الداخلي والموافق عليها من قبل وزارة العمل. كما تنطبق على ذلك التعليمات التالية:

- لا يجوز أن تفرض غرامة على العامل تزيد عن أجره لمدة ٣ أيام في الشهر الواحد.
- يكون للعمال حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له.
- لا يجوز فرض أي غرامة على العامل بعد ارتكابه للمخالفة بـ ١٥ يوم.
- قبل الاقتطاع من أجر العامل بدل إتلافه أدوات أو أجهزة صاحب العمل، يجب أن يثبت صاحب العمل أن الإلتلاف ناتج عن خطأ العامل أو عدم تقيده بالتعليمات.
- لا يجوز أن يزيد الاقتطاع من أجر العامل إذا قام العامل بإتلاف أدوات أو أجهزة لصاحب العمل عن أجره بالعمل لمدة ٥ أيام بالشهر الواحد.

مثال عن الغرامات:

إذا قام العامل بإتلاف جهاز لصاحب العمل قيمته ٢٠٠ دينار، وكان أجر العامل في اليوم ١٠ دنانير، يقتطع من العامل ٥٠ دينار كل شهر أو أقل حتى الوفاء بكامل القيمة للجهاز.

يجب أن تشكل في كل مكان عمل لجنة تكون مسؤولة عن التصرف بالأموال الناشئة من الغرامات المفروضة على العامل.

٨.٥ الإقتطاعات من الأجور

٨.٥.١ ضريبة الدخل

قانون ضريبة الدخل المؤقت رقم
٢٨ لسنة ٢٠٠٩ المادتان ٩، ٣

أي دخل يأتي أي شخص في الأردن سوف يخضع لضريبة الدخل، بما فيها بدل الخدمة التي يقوم بها الشخص غير المقيم في الأردن.

يعفى العمال المقيمون في الأردن من الضريبة إن كان دخلهم أقل من ١٢٠٠٠ دينار سنوياً.

٨.٦ العمل الإضافي

قانون العمل المادة ٥٩

يتم احتساب العمل الإضافي كما يلي:

- يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد.
 - إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن (١٥٠٪) من أجره المعتاد.
- يتم احتساب العمل الإضافي للعاملين بالقطعة بنفس الطريقة
يتم احتساب الأجر الإضافي كما هو مبين أدناه:

أجر العمل الإضافي	=	الأجر الفعلي بالساعة	×	١٢٥٪ أو ١٥٠٪	×	عدد ساعات العمل الإضافي
----------------------	---	-------------------------	---	-----------------	---	----------------------------

٨.٧ العطل المدفوعة

٨.٧.١ العطل الرسمية المدفوعة

قانون العمل المادتان ٦٠، ٥٩

العطلة الأسبوعية هي يوم الجمعة ويستحق العامل أجره كاملاً خلال يوم العطلة الأسبوعية المخصص له. ويستحق العامل أجره كاملاً أيضاً أيام العطل الرسمية، والعطل الرسمية تكون صادرة عن مجلس الوزراء، مثل الأعياد الإسلامية الرئيسية، عيد رأس السنة الميلادية، عيد الاستقلال، عيد العمال:

التاريخ	المناسبات	ملاحظات	المدة
١ يناير	رأس السنة الميلادية	حسب التقويم الميلادي	يوم واحد
١ مايو	عيد العمال العالمي	حسب التقويم الميلادي	يوم واحد
٢٥ مايو	عيد استقلال المملكة	حسب التقويم الميلادي	يوم واحد
٢٥ ديسمبر	عيد الميلاد المجيد	حسب التقويم الميلادي	يوم واحد
١٢ ربيع الأول	عيد المولد النبوي الشريف	حسب التقويم الهجري	يوم واحد
١٠ ذو الحجة	عيد الأضحي المبارك	حسب التقويم الهجري	٥ أيام
١ شوال	عيد الفطر المبارك	حسب التقويم الهجري	٤ أيام
١ محرم	عيد رأس السنة الهجرية	حسب التقويم الهجري	يوم واحد

٨.٧.٢ الإجازة السنوية المدفوعة

قانون العمل المواد ٦١، ٦٣، ٦٤

يحق لكل عامل إجازة لا تقل عن ١٤ يوم عمل مدفوعة الأجر لكل سنة عمل، ويحق لكل عامل أمضى ٥ سنوات عمل لدى نفس صاحب العمل إجازة ٢١ يوم عمل مدفوعة الأجر. وإذا لم يمض العامل أكثر من سنة لدى صاحب العمل فيحق له إجازة سنوية مدفوعة الأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة. لا تحسب أيام العطل الأسبوعية أو العطل الرسمية من الإجازة السنوية حتى وإن جاءت ضمن فترة الإجازة.

لا ينص قانون العمل صراحة على جواز أو عدم جواز أن تكون الإجازة السنوية مدفوعة الأجل. لكن لا يمكن للعامل التنازل عن إجازته السنوية ولا في أي حال من الأحوال. وفي حالة انتهاء خدمة العامل دون أن يستعمل إجازته، يحق للعامل أن يأخذ أجره عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة.

لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل. يمكن الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على تأجيل الإجازة السنوية للعامل للسنة التالية مباشرة، ولا يحق لصاحب العمل رفض طلب العامل باستخدام إجازته المؤجلة.

٨.٧.٣ الإجازات الخاصة

قانون العمل المادتان ٦٦، ٦٨

يحق للعامل إجازة مدتها ١٤ يوما في السنة مدفوعة الأجر إذا:

- إذا سجل العامل بدورة ثقافة عمالية معتمدة من وزارة العمل أو الاتحاد العام لنقابات العمال.
- لأداء فريضة الحج، شرط أن يكون العامل قد خدم لدى صاحب العمل على الأقل مدة ٥ سنوات متواصلة. لا تعطى هذه الإجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة.

يحق للعامل الحصول على إجازة مدتها ٤ أشهر دون أجر إذا سجل للدراسة في معهد أو كلية أو جامعة معترف بها رسمياً.

يحق للعامل/العاملة الحصول على إجازة لمدة سنتين (٢) غير مدفوعة الأجر لمرافقة زوجته/زوجها في حال تغيير مكان إقامتهم داخل أو خارج المملكة.

٨.٧.٤ الإجازات المرضية

قانون العمل المادة ٦٥

يحق لكل عامل إجازة مدتها ١٤ يوم في كل سنة مدفوعة الأجر لأسباب طبية شرط الحصول على تقرير طبيب معتمد لدى صاحب العمل. يمكن تمديد الإجازة لمدة ١٤ يوم أخرى إذا أدخل العامل إلى مستشفى أو بناء على تقرير لجنة طبية معتمدة من صاحب العمل.

٨.٧.٥ إجازة الأمومة

قانون العمل المادة ٦٧، ٧٠

قانون الضمان الاجتماعي المادة ٤٤

يحق للعاملة الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر قبل وضع طفلها وبعد الوضع لمدة ١٠ أسابيع، شرط أن تكون مدة الإجازة بعد الوضع على الأقل ٦ أسابيع. يحق للعاملة التي تعمل في مكان يستخدم ١٠ عمال أو أكثر أن تحصل على إجازة دون أجر لمدة سنة واحدة كحد أعلى، لتربية طفلها شرط أن لا تعمل بأي مكان آخر مقابل أجر خلال مدة هذه الإجازة.

تكون إجازة الأمومة مشمولة بتأمين الأمومة من الضمان الاجتماعي إذا كانت العاملة مشتركة بالضمان الاجتماعي لـ ٩ أشهر على الأقل قبل استحقاقها إجازة الأمومة.

٨.٧.٦ الوقت المخصص للرضاعة

قانون العمل المادة ٧١

يحق للعاملة ولمدة سنة واحدة فقط من ولادتها لطفل جديد أن تأخذ فترات مدفوعة الأجر لإرضاع الطفل الجديد، شرط أن لا تزيد الفترة الواحدة عن ساعة واحدة لكل يوم.

٨.٨ الضمان الاجتماعي

قانون الضمان الاجتماعي ٢٠١٠
المواد ٤، ٢٤، ٢٩، ٤٢، ٤٥، ٤٨،
٥٩

يخضع جميع العمال الخاضعين لقانون العمل للضمان الاجتماعي دون تمييز في الجنسية أو شكل ومدة عقد العمل، شرط أن لا يقل الأجر عن الحد الأدنى من الأجور. لا يقتطع للضمان الاجتماعي العمل الإضافي أو قيمة الطعام المقدم حقاً للعامل.

قانون العمل المادة ٧٨، ٨٠، ٨٥

- من أجل ضمان السلامة والصحة المهنية للعاملين، على صاحب العمل ما يلي:
- حماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه.
- احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها
- توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية وغيره
- ارشادهم إلى طريقة استعمال وسائل الحماية الشخصية والمحافظة عليها وعلى نظافتها.
- حماية العاملين من أخطار الحريق.

لا يجوز تحميل العمال أي نفقات تترتب على تنفيذ أو توفير ما ورد أعلاه.

نظام تشكيل لجان ومشرفي
السلامة والصحة المهنية رقم ٧
لسنة ١٩٩٨
المادة (٨) من قرار خاص بمستوى
وجهات تدريب مشرفي السلامة
والصحة المهنية في المؤسسات
لسنة ٢٠٠٢
قانون العمل المادة ٤٥

- على كل مؤسسة ان تشكل لجنة متخصصة بالسلامة والصحة المهنية بما يتناسب مع حجم العمالة فيها وذلك طبقاً للجدول التالي:

عدد العمال	مشرف اخصائي	فني متفرغ	لجنة سلامة وصحة مهنية
٥٠-٢٠	-	١	-
٢٠٠-٥١	-	١	١
٥٠٠-٢٠١	١	٢	١
١٠٠٠-٥٠١	٢	٣	١

تشكل في كل مؤسسة يزيد عدد عمالها على (٥٠) عاملاً لجنة للسلامة والصحة المهنية. يشمل أعضاء اللجنة كل من:

- مدير المؤسسة، ويكون رئيساً للجنة
- مشرف السلامة والصحة المهنية في المؤسسة
- ممثلين عن العمال بعدد مساو لعدد رؤساء الأقسام الأعضاء في اللجنة على ان يراعى في ذلك تمثيلهم لجميع أقسام الإنتاج.
- طبيب المؤسسة

على المدير تبليغ وزارة العمل بأسماء أعضاء اللجنة بمجرد تشكيلها أو تغيير أي من أعضائها.

تختص اللجنة ببحث الأمور التالية:

- الحوادث والإصابات التي وقعت في مكان العمل وإجراءات الوقاية منها.
- الأعمال التي قام بها المشرف.
- تثقيف العاملين حول السلامة والصحة المهنية.
- دراسة الاقتراحات التي يتقدم بها العمال المتعلقة بوسائل السلامة العامة والصحة المهنية.

يجب أن تجتمع اللجنة مرة واحدة على الأقل كل شهر، ويعتبر اجتماعها قانونياً بحضور أغلبية أعضائها على ان يكون الرئيس أو نائبه واحداً. يجب تدوين قرارات اللجنة وتوصياتها في سجل خاص وان يكون السجل في مكان يسهل الاطلاع عليه.

أي شركة توظف أكثر من ١٠٠٠ عامل عليها أن توظف أيضاً فنيين اثنين ومشرف لكل ١٠٠٠ موظف إضافي.

يعتمد المشرف المتخصص وفني السلامة والصحة المهنية من قبل وزارة العمل ويتوقف الاعتماد النهائي على اجتيازه دورة اعتماد مشرفي السلامة والصحة المهنية.

يكون مشرف السلامة والصحة المهنية في المؤسسة في مجال عمله تابعاً لمدير المؤسسة مباشرة ويشترط فيه أن يكون مدرباً تدريباً يتفق ومستوى مسؤوليات وطبيعة العمل الذي تزاوله المؤسسة. ويختص المشرف بالأمور التالية:

- اعداد قواعد وبرامج السلامة والصحة المهنية في المؤسسة.
- التفتيش الدوري على جميع اماكن العمل ووضع وسائل الوقاية بشكل مناسب من مخاطرها واضرارها سواء منها ادوات الوقاية الشخصية أو الموضوعية على الآلات.
- معاينة الحوادث وتسجيلها واعداد التقارير عنها متضمنة الوسائل والاحتياطات الواقية الكفيلة بتلافي تكرارها، وتقديمها للوزارة كل ثلاثة اشهر.
- متابعة توفير وسائل الوقاية من الحريق واجهزة الاسعافات الاولية وتنظيم وسائل نقل المصابين إلى العيادات الطبية أو المستشفيات ان لزم الامر وملاحظة الترتيب والتنظيم والنظافة الجيدة في المؤسسة ومتابعتها.
- اعداد برامج التدريب للعاملين في المؤسسة لوقايتهم من المخاطر والحوادث والإصابات والأمراض المهنية، وإعداد لوائح تعليمية وارشادية وتحذيرية حول امور السلامة والصحة المهنية.

قانون العمل المادتان ٢، ٨٦

إصابة العمل هي إصابة تقع للعامل نتيجة ما يلي:

- التعرض لحادث أثناء تأدية العامل لعمله.
- إصابة تنشأ مع الوقت بسبب طبيعة العمل.
- التعرض لحادث أثناء ذهاب العامل لمباشرة عمله أو عودته منه.

المرض المهني هو الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (١) أو الإصابة بأي من الإصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (٢) الملحقين بقانون العمل.

يطبق الفصل المتعلق بإصابات وأمراض العمل في قانون العمل الأردني على العمال غير المشمولين بالضمان الاجتماعي.

٩.٢.١ واجبات صاحب العمل بعد وقوع حادث

قانون العمل المادة ٨٧

إذا أصيب عامل بإصابة عمل ألحقت به ضرراً جسدياً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقله إلى مستشفى أو مركز طبي. يدفع صاحب العمل نفقات نقل العامل المصاب للمستشفى، ويكون عليه تبليغ الجهات الأمنية المختصة عن الحادث خلال ٤٨ ساعة.

٩.٢.٢ التعويض عن حوادث العمل

قانون العمل المادة ٨٨، ٨٩

لا يحق للعامل المصاب بإصابة عمل أن يطلب أي تعويض آخر من صاحب العمل غير المنصوص عليه في قانون العمل إلا في حال أن الإصابة كانت بسبب صاحب العمل.

في حالة المرض المهني، على العامل تقديم تقرير الطبيب ليكون مخولاً بالحصول على تعويض. يحدد التعويض بحسب آخر أجر تلقاه العامل أو متوسط أجره خلال الأشهر الستة السابقة للإصابة في حالة العمال بالقطعة.

٩.٢.٢.١ في حال وفاة العامل أو العجز الكلي

قانون العمل المادة ٩٠-أ

يعوض صاحب العمل العامل الذي يصاب بعجز كلي أو الذي يتوفى بسبب العمل، وذلك بدفع أجر يساوي ١٢٠٠ يوم عمل، على أن لا يتجاوز التعويض ٥٠٠٠ دينار ولا يقل عن ٢٠٠٠ دينار.

٩.٢.٢.٢ في حال إصابة العامل بعجز مؤقت

قانون العمل المادة ٩٠-ب

في حالة العجز المؤقت، يحق للعامل المصاب الحصول على أجر مقداره:

- ٧٥٪ من أجره اليومي إذا كان يتعالج خارج المستشفى.
- ٦٥٪ من أجره اليومي إذا كان يتعالج داخل المستشفى.

يحصل العامل على الأجر اثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي.

٩.٢.٢.٣ في حال إصابة العامل بعجز جزئي دائم

قانون العمل المادة ٩٠-ج

في حال إصابة العامل بعجز جزئي دائم، يدفع للعامل المصاب تعويض حسب نسبة العجز كما هو منصوص عليه في الجدول رقم ٢ من قانون العمل.

٩.٢.٢.٤ في حال إصابة العامل بأكثر من ضرر بجسمه

قانون العمل المادة ٩٠-ج

يتم تعويض العامل لكل ضرر في جسمه بالتعويض المنصوص عليه في القانون لكل واحد من هذه الأضرار. شرط أن لا يتجاوز التعويض الكلي عن التعويض الذي يدفع في حال إصابة العامل بعجز كلي.

٩.٣ الخدمات الطبية والإسعاف الأولي

٩.٣.١ عدد الأطباء والممرضين

نظام العناية الطبية الوقائية
والعلاجية للعمال رقم (٤٢) لسنة
١٩٩٨

على كل صاحب عمل يوظف أكثر من ٥٠ عامل تعيين عدد من الأطباء والممرضين يتناسب مع عدد العمال العاملين لديه. يمكن للمصانع التي توظف أقل من ٥٠ عامل أن تشارك طبيباً وممرضاً.

عدد العمال	طبيب غير متفرغ	طبيب متفرغ	ممرض	وحدة طبية
١٠٠ - ٥٠	١	-	١	-
٥٠٠ - ١٠١	-	١	٢	١
١٠٠٠ - ٥٠١	-	٢	٣	١
١٠٠١ - وأكثر	-	٣	٤	١

٩.٣.٢ الفحص الطبي

المادة ٤/ج من تعليمات الفحص
الطبي للعمال في المؤسسات
١٩٩٨

يجرى الفحص الطبي للعمال والعاملين في مجال الغزل والنسيج لمرة واحدة كل سنة.

٩.٣.٣ الإسعاف الطبي

قرار خاص بوسائل وأجهزة الإسعاف
الطبي للعمال في المؤسسات لسنة
١٩٩٧

على صاحب العمل توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعاملين في أماكن العمل بما يتناسب مع طبيعة العمل وعدد العاملين بها مع حفظها في صندوق ويوضع في مكان ظاهر وآمن بحيث يكون في متناول العاملين، حيث يتضمن الصندوق ما يلي:

- علاج خافض للحرارة ومسكن للألام، دهون للحروق، فازلين
- لفاف طبي، شاش طبي، قطن طبي، لاصق لتثبيت لفاف الجروح، لصقات للجروح من مختلف الأحجام
- مطهر للجروح/ السبيرتو البيضاء، هيدروجين لتنظيف الجروح، يود طبي
- ملقط طبي، مقص طبي، قفازات طبية.

٩.٤ غرفة الاستراحة وتناول الطعام والمغاسل

التعليمات الخاصة بحماية العاملين
والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل
لسنة ١٩٩٨

يجب على صاحب العمل توفير غرفة للاستراحة وتناول الطعام، لها شروط وهي:

- أن تكون مضاءة ولها تهوية جيدة وهادئة وأن تكون جدرانها ذات ألوان زاهية.
- أن يتوفر فيها أثاث مناسب (طاوولات، كراسي، ساعة حائط)
- أن تكون نظيفة وخالية من الحشرات، وبها حاويات للنفايات وشبك معدني ناعم على الشبائيك وعلى الأبواب من الخارج
- أن يكون بها طفايات حريق وباب للنجاة غير المدخل الرئيسي
- أن تكون مكيفة ما أمكن (يفضل أن تكون درجات الحرارة فيها ٢٢ درجة مئوية).
- أن تكون الأرضيات مستوية وغير زلقة وأن تكون الأبواب تفتح بالاتجاهين
- أن تكون سهلة الوصول إليها من قبل العاملين
- أن يكون موقع غرف الاستراحة بعيداً عن تلك الأقسام التي تحتوي على مواد سامة أو ضارة

يجب أن تكون المغاسل للعمال منفصلة عن مكان الاستراحة وتناول الطعام، على أن تجهز بما يلي:

- أحواض بماء ساخن وبارد وصابون خاص لتنظيف الأيدي ووسائل لتجفيف الأيدي
- أرضية غير زلقة

كما ينبغي توفير للعمال الغرف التي يوجد بها خزانات فردية مع مفاتيح لتخزين ملابسهم وأمتعتهم الشخصية بأمان. كما يجب أن تكون غرفة تغيير الملابس منفصلة عن غرفة الاستراحة والمراحيض.

٩.٤.١ رعاية الأطفال في العمل

قانون العمل المادة ٧٢

يجب على صاحب العمل الذي يشغل ٢٠ عاملة أو أكثر في مكان العمل أن يوفر مكانا مناسباً يشغل فيه مربية أطفال لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمار أطفالهم عن ٤ سنوات خلال وقت العمل، شرط أن لا يقل عدد الأطفال عن ١٠ أطفال.

٩.٥ ضجيج الأصوات

التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة لعمل لسنة ١٩٩٨

على أصحاب العمل اتخاذ إجراءات في مكان العمل تحمي العمال من التعرض للضوضاء، حيث يجب ألا يتعدى عدد الساعات التي يتعرض لها العامل عن:

شدة الضوضاء بالديسبل	مدة التعرض المسموح بها بالساعات لكل يوم
٨٠	١٦
٨٥	٨
٩٠	٤
٩٥	٢
١٠٠	١
١٠٥	١/٢
١١٠	١/٤
١١٥	١/٨

يزود العامل في أماكن العمل التي تعرض الأذن إلى ضوضاء أعلى من المستويات المسموح بها بسدادات أذن خاصة وواقيات للسمع.

٩.٦ الإضاءة

التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة لعمل لسنة ١٩٩٨

يجب على أصحاب العمل توفير الإضاءة الكافية المناسبة لنوع العمل الذي تجري مزاويلته سواء كانت إضاءة طبيعية أو صناعية ويراعى في ذلك:

- أن يكون توزيع الضوء
- أن يكون زجاج النوافذ نظيفاً ولا يكون محجوباً بأي عائق
- ألا تقل قوة الإضاءة عن مستوى العمل عن ٢٠ شمعة/قدم^٢
- أن يتم تجنب الوهج المنتشر والضوء المنعكس.

٩.٧ رفع الأوزان الثقيلة

التعليمات الخاصة بحماية العاملين
والمؤسسات من مخاطر بيئة عمل
لسنة ١٩٩٨

يفضل أن تتم جميع أعمال رفع الأوزان عن طريق الآلات، وفي حال تطلب رفع الأوزان أن يقوم به عامل، فهناك شروط وحدود قصوى.

للرجال:

العمر	١٨-١٦	٢٠-١٩	٢٥-٢١	٥٠-٢٦	٥٠ وأكثر
رفع متقطع/ كغم	٢٠	٢٥	٣٠	٢٣	١٧
رفع مستمر/ كغم	١٥	١٨	٢٠	١٥	١١

للنساء:

العمر	١٨-١٦	٢٠-١٩	٢٥-٢١	٥٠-٢٦	٥٠ وأكثر
رفع متقطع/ كغم	١٢	١٥	١٧	١٤	١١
رفع مستمر/ كغم	٨	١٠	١٢	١٠	٧

٩.٨ حماية النساء الحوامل والمرضعات

قرار صادر عن وزير العمل خاص
بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل
النساء فيها لسنة ٢٠١٠

يحظر في الأردن على العاملات الحوامل والمرضعات للأطفال أن يعملن في الأعمال التالية:

- أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة وأدخنة أي من مشتقات النفط
- الأعمال التي تستلزم التعرض للإيثيلين في الصباغة وثاني كبريتيد الكربون في الحرير الصناعي

٩.٩ معدات الحماية والوقاية الشخصية

التعليمات الخاصة بحماية العاملين
والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل

يجب زويد العمال بنظارات وواقيات خاصة من خطر الجزيئات الصغيرة المتطاير، وخطر الأشعة المرئية، وخطر تطاير الشرر والأشعة فوق البنفسجية

يزود العامل في أماكن العمل التي تعرض الأذن إلى ضوضاء أعلى من المستويات المسموح بها بموجب المعايير والمقاييس الأردنية المعتمدة بهذا الخصوص لسدادات أذن خاصة وواقيات للسمع.

يزود العامل الذي يعمل في أجواء ملوثة بالغازات أو الأبخرة أو الأبخرة بتركيز أعلى من الحدود العتبية المعتمدة بكمامات قطنية أو فلترية تغطي الفم والأنف.

يزود العامل الذي يعمل في أعمال تعرض الأيدي للأخطار والأضرار بما يلي:

- قفازات جلدية مبطنة من الجلد والقطن والقماش لحماية الأيدي من خطر الإصابات الميكانيكية.
- قفازات جلدية مبطنة من الداخل بطبقة وسطية معدنية فولاذية لحماية الأيدي من خطر القطع من الأسطح الحادة والسكاكين والأدوات القاطعة والخدوش وما شابهها.
- قفازات واقية ومصنعة من المواد البلاستيكية لحماية الأيدي من المواد السامة.

٩.١٠ الوقاية من مخاطر الكهرباء

نظام الوقاية والسلامة من الآلات
والماكنات الصناعية ومواقع العمل
رقم ٤٣ لسنة ١٩٩٨

ان يكون اي جهاز أو آلة كهربائية أو كابلات أو اسلاك أو اي توصيلات أو مفاتيح من النوع المسموح باستعماله طبقاً للمواصفات القياسية المعتمدة وان يتوافر في الفنيين القائمين على تركيبها واصلاح وصيانتها درجة عالية من المهارة.

تزود جميع الآلات والمعدات والادوات التي تعمل بالكهرباء بمفاتيح لقطع التيار على ان تكون هذه المفاتيح معزولة وأمنة ومناسبة لطبيعة العمل بمواقع المختلفة وفي اماكن ظاهرة حتى يكون بالامكان الوصول اليها بسهولة في حالة الطوارئ.

وضع ارضيات عازلة امام لوحات التوزيع الكهربائية وخلفها من الخشب الجاف أو المطاط أو اي مادة عازلة أخرى مناسبة.

إجراء الفحص الدوري على جميع الكابلات والاسلاك والتوصيلات الكهربائية لمنع حدوث اي تماس كهربائي لتلافي حدوث اي اخطار مفاجئة مثل الحريق والصعقة بالكهرباء.

٩.١١ الوقاية من المخاطر الميكانيكية

نظام الوقاية والسلامة من الآلات
والماكنات الصناعية ومواقع العمل
رقم ٤٣ لسنة ١٩٩٨

يجب على صاحب العمل أو المدير المسؤول في المؤسسة ان يتخذ الاحتياطات والإجراءات الكفيلة للوقاية والسلامة من المخاطر الميكانيكية للآلات والماكنات الصناعية ومواقع العمل.

وضع حاجز وقائي محكم حول المعدات والآلات الخطرة، بما فيها آلات القطع، الاقشطة المتحركة، آلات الحياكة، الدوايب المسننة والجنائز، التروس.

٩.١٢ الوقاية من المخاطر الكيميائية والمواد السامة

نظام الوقاية والسلامة من الآلات
والماكنات الصناعية ومواقع العمل
رقم ٤٣ لسنة ١٩٩٨

يجب على صاحب العمل ان يتخذ الاحتياطات والإجراءات الكفيلة للوقاية والسلامة من المخاطر الكيميائية، كما يلي:

- تتخذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من اخطار التعرض للمواد الكيميائية المستخدمة أو التي تتسرب إلى بيئة العمل كالغازات والاعبرة وما قد يوجد فيها من سوائل واهماض بحيث لا تزيد عن الحدود المسموح بها.
- يجب ان تكون غرف العمل في المؤسسات الانتاجية ذات تهوية جيدة ووفقاً للشروط الصحية المقررة من قبل مديرية السلامة والصحة المهنية والبيئة في وزارة العمل وذلك للتخلص من الاعبرة والغازات وغيرها من المواد الضارة بالصحة عن مصادر تولدها وذلك باستخدام اجهزة شافطة أو ايجاد نظام للتهوية الصناعية.
- توفير جميع معدات الوقاية الشخصية الملائمة لطبيعة العمل بالصناعات الكيميائية بما في ذلك الكمامات الفلترية والاحذية المناسبة وخوذ الراس وكفوف الايدي وملابس العمل وسترات جلدية ونظارات واقية.
- توفير المستودعات الملائمة والمناسبة لتخزين المواد الكيميائية المصنعة والاولية كل على انفراد وتوفير جميع الشروط اللازمة لعملية التخزين.
- اعداد اماكن خاصة أو مباني منفصلة عن اماكن العمل للعمليات الصناعية أو الماكينات أو الآلات التي ينجم عن تشغيلها ابخرة وغازات ضارة على ان تزود هذه الاماكن والمباني بوسائل الوقاية اللازمة والتي تكفل عدم انتشار هذه المواد في بيئة العمل.
- وضع لاصق على كل مادة كيميائية يحدد فيه اسم المادة والتركيب الكيميائي الاسم التجاري وطريقة تداولها وعملية تخزينها ومخاطرها وطرق الوقاية منها واي معلومات أخرى ضرورية.

في حال قيام صاحب العمل بتوفير وحدات سكنية للتجمعات العمالية للمستخدمين لديه، فيجب عليه ان يوفر الشروط العامة الواردة ادناه في هذه الوحدات:

تعليمات منع حدوث المكاره الصحية
المتعلقة بالاضرار الصحية الناجمة
عن الوحدات السكنية للتجمعات
العمالية رقم ١ لسنة ٢٠١١

- ان يبعد موقع الوحدة السكنية مالا يقل عن ٥٠٠ م عن المصنع.
- ان يخصص في الوحدة السكنية اماكن مستقلة مخصصة لغايات النوم والجلوس وطهي الطعام وتناوله ومرافق صحية.
- لا يجوز استعمال الوحدة السكنية أو اي جزء منها لغايات العمل أو تخزين مواد اولية أو مواد منتجة خاصة بالعمل.
- توفير يافطة أو لوحة باسم الوحدة السكنية مثبتة بشكل واضح عند مدخل الوحدة.
- تعيين مشرف لكل وحدة سكنية تتوفر لديه المعرفة بامور الصحة والسلامة العامة.

- يجب ان تتوفر الشروط التالية في الاماكن المخصصة للنوم:
- ان لا يقل ارتفاع الغرفة عن ٢,٨ م و توفير مساحة ارضية لا تقل عن ٢٣٥ م^٢ لكل عامل.
- ان لا تؤوي الغرفة الواحدة اكثر من ٨ عمال.
- ان تحتوي كل غرفة على سرير وخزانة مناسبين لكل عامل، بحيث لا يقل ارتفاع السرير عن ٣٠ سم عن سطح الارض وان تفصل الأسرة عن بعضها مسافة لا تقل عن ٧٠ سم من جميع الجوانب. يسمح بالاسرة نظام الطابقين (bunk beds) إذا توفرت فيها شروط السلامة.
- توفير خزانات أو رفوف للاحذية في الممرات في كل طابق بعدد كاف.
- لا يجوز الطهي داخل الأماكن المخصصة للنوم.
- يجب أن يتوفر في مآكن المخصصة لطهي الطعام (المطابخ):
- جدران مبلطة بالبلاط الصيني على ارتفاع لا يقل عن ٢ م
- مصدر مياه شرب امنة واحواض للجلي
- ثلاجة وخزائن كافية ومناسبة لتخزين وحفظ المواد الغذائية
- طبّاخ/فرن لطهي الطعام ومرآوح شفط
- وسائل مكافحة الحشرات والقوارض.
- حاويات مناسبة للنفايات مزودة بأغطية.
- توفير شهادات خلو امراض سارية المفعول للعاملين في المطبخ، ان وجدوا.
- يجب أن يتوفر في المرافق الصحية ما يلي:
- جدران مبلطة بالبلاط الصيني
- أن يبعد عن الأماكن المخصصة للنوم مسافة لا تقل عن ٣٠ م، وما لا يقل عن ٤,٥ م عن المطبخ أو غرفة تناول الطعام
- أن يحتوي على ما لا يقل عن مغسلة ومرحاض واحد لكل ٨ عمال وما لا يقل عن مبولة واحدة لكل ١٥ عاملاً
- حاويات نفايات مناسبة
- مياه باردة وساخنة
- يجب أيضاً أن يتم مراعاة ما يلي في الوحدات السكنية:
- توفير آلة غسيل (غسالة) واحدة لكل ٢٠ عامل وتوفير مناشر خاصة للغسيل
- نظام مناسب لتصريف المياه مع تغطية المصارف الارضية
- جدران وارضيات خالية من العيوب
- تهوية وإضاءة جيدتين، وعلى أن يكون جزءاً من هذه الوسائل طبيعية
- مناخل شبكية على النوافذ
- مكان خاص لحفظ وتخزين أمانات العمال
- وسائل آمنة للتدفئة
- تمديدات ووصلات وفيش كهربائية آمنة، وتغطية العلب الكهربائية
- مياه من مصادر آمنة نظيفة ومحكمة الاغلاق، وعلى أن لا تقل الكمية المتوفرة لاستهلاك الشخص الواحد عن ٦٠ لتر في اليوم
- تصريف مياه الصرف الصحي بالربط على شبكة الصرف الصحي العامة أو بتصريفها إلى حفرة إسمنتية صمّاء ذات مواصفات ملائمة
- حاويات للنفايات الصلبة المنزلية وتفريغها يومياً على الأقل
- ساحات خارجية نظيفة وخالية من النفايات والانقاض والمياه الراكدة.
- صندوق إسعافات اولية مجهز بالمستلزمات الطبية الضرورية للإسعاف الاول وموضوع في مكان واضح ومعلوم لدى جميع سكان الوحدة السكنية
- وسائل الوقاية من الحريق، تثبيت خراطم توضح مخارج الطوارئ والاتجاهات، ولوحة بأرقام الطوارئ وتعليمات التعامل مع الحوادث
- تخزين إسطوانات الغاز بشكل آمن

ساعات العمل وأوقات الراحة

١٠

١٠.١ ساعات العمل العادية

قانون العمل المادة ٥٦

ساعات العمل العادية هي تلك التي يعمل فيها العامل بالأجر العادي (قبل الساعات الإضافية). في العادة، لا يجوز أن يعمل العامل لأكثر من ٨ ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع. لكن يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم. ولا يحتسب من هذه المدة وقت الراحة أو تناول الطعام اليومي.

١٠.٢ يوم العطلة الأسبوعي

قانون العمل المادة ٦٠

يحق للعمال ما لا يقل عن يوم واحد للراحة أسبوعياً، وهو يوم الجمعة من كل أسبوع إلا إذا كانت ظروف العمل تستلزم غير ذلك. على أنه من حق العامل يوم عطلة واحد على الأقل لكل أسبوع. يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر.

١٠.٣ العمل الإضافي

١٠.٣.١ العمل الإضافي الإلزامي والطوعي

قانون العمل المادتان ٥٧، ٥٩

في العادة، يجب أن يوافق العاملون على العمل أكثر من ساعات لأكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية، لكن يجوز لصاحب العمل إلزامهم بذلك وذلك للقيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة واعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة أو من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها.

١٠.٤ الأوقات المسموحة لعمل النساء في الأردن

قرار صادر عن وزير العمل خاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة ٢٠١٠

بموجب القانون الأردني، لا يجوز أن تعمل المرأة بأي عمل فيما بين الساعة ١٠ ليلاً والساعة ٦ صباحاً. بالرغم من أنه توجد استثناءات لذلك ضمن قطاعات معينة مذكورة في قرار صادر عن وزير العمل.

يجب أن تكون الفترة المتعلقة براحة المرأة العاملة ما بين يوم العمل واليوم التالي للعمل هي ١٠ ساعات على الأقل.

تعليمات إضافية متعلقة بصناعة الملابس الجاهزة

١١.١ القائمة الذهبية

تعليمات اسس ومعايير اعتماد
المؤسسات للقائمة الذهبية الخاصة
بتدريب وتشغيل متدربي الشركة
الوطنية للتشغيل والتدريب

في حزيران/يونيو ٢٠٠٦، جرى تطوير مدونة ممارسات مشتركة بين الحكومة وقطاع الملابس الجاهزة، تُعرف بالقائمة الذهبية، لتشجيع أصحاب العمل على الامتثال لقوانين العمل الأردنية والمعايير الدولية. وتتعلق معايير القائمة بالأجور وساعات العمل والصحة والسلامة المهنية ومعاملة العمالة الوافدة وتعيين العمالة الأردنية.

تقوم وزارة العمل بتحديد مدى تلبية الشركة لمعايير القائمة الذهبية، ولا يتم شمول أي مؤسسة بها إذا تبين أنها المؤسسة تنتهك أي من حقوق الإنسان مثل عمالة الأطفال، العمل الجبري، تجارة البشر، الاعتداء البدني، التحرش الجنسي وغيرها.

الحوافز التي تقدم لمؤسسات القائمة الذهبية:

- الإعفاء من طلب الكفالة البنكية المرتبط بتشغيل العمالة الوافدة.
- السماح بانتقال العمالة الوافدة بين المؤسسات الحاصلة على القائمة الذهبية ولنفس المهنة المصرح للعمال العمل بها، بدون رسوم خلال سريان فترة تصريح العمل وبعد اخذ موافقة وزارة العمل.

١٢.١ عمل أفضل (الأردن)

التعليمات الخاصة بالزام فئات
معينة من شركات إنتاج الملابس
الجاهزة بالاشتراك في مشروع عمل
أفضل (الأردن) التابع لمنظمة العمل
الدولية ومؤسسة التمويل الدولية
لعام ٢٠١٠

تطبق تعليمات اسس ومعايير الاعتماد على شركات إنتاج الملابس الجاهزة من الفئات الأربع التالية:

١. شركات إنتاج الملابس الجاهزة التي تقوم بالتصدير مباشرة إلى الولايات المتحدة الأمريكية.
٢. شركات إنتاج الملابس الجاهزة التي تعمل بناء على عقد من الباطن للشركات المذكورة في الفئة رقم ١ أعلاه.
٣. شركات إنتاج الملابس الجاهزة التي تقوم بالتصدير مباشرة إلى إسرائيل.
٤. شركات إنتاج الملابس الجاهزة التي تعمل بناء على عقد من الباطن للشركات المذكورة في الفئة رقم ٣ أعلاه.

يصدر الوزير قائمة كل ستة شهور تتضمن أسماء المصانع العاملة في الأردن المشاركة في برنامج عمل أفضل.

تدفع وزارة العمل نسبة من رسوم اشتراك الشركات في مشروع عمل أفضل على النحو التالي:

- نسبة خمسين بالمئة (٥٠٪) للعام الأول.
- نسبة خمسة وثلاثين بالمئة (٣٥٪) للعام الثاني.
- نسبة عشرين بالمئة (٢٠٪) للعام الثالث.

تعفى شركات إنتاج الملابس الجاهزة التي تشغل عمالة أردنية فقط من الرسوم بنسبة ١٠٠٪ لثلاثة أعوام. وللوزير صلاحية تعديل النسب في حال تغير رسوم الاشتراك في مشروع عمل أفضل أو في الأوقات التي يراها ضرورية.

على كافة الشركات المشمولة في القائمة التي ينشرها الوزير أن تشترك في مشروع عمل أفضل وتسدد رسوم الاشتراك خلال أربعة أسابيع من تاريخ نشر القائمة من قبل الوزير. وفي حال عدم الاشتراك أو التسديد، تخضع المصانع لغرامة تتراوح من ٥٠ - ١٠٠ دينار. ويتم إعادة فرض الغرامة في حال واصلت الشركة تجنب الاشتراك أو تسديد الرسوم.

