

التقرير التحليلي الأول

2021





Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embassy of Switzerland
Swiss Cooperation Office in Jordan

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

المقدمة

اتخذ الأردن العديد من الخطوات المهمة عام 2021 للسير نحو تنظيم سوق العمل بشكل فاعل، حيث تم إصدار عدد من الأنظمة والقرارات التي من شأنها أن تؤثر على ظروف العمال وقدرتهم على الوصول إلى حقوقهم، وتعديل بعض القرارات والقوانين لتصبح متركزة حول تنظيم سوق العمل الأردني بشكل أكبر. وعليه، إرتأت تمكين إعداد تقريرها التحليلي الأول المختص بتحليل هذه التشريعات واستعراض آثارها على العمال والثغرات التي من الممكن أن تتسبب بإعاقة وصول العمال لظروف عمل لائقة، وتزيد من تعرضهم للإنتهاكات في سوق العمل.

إحصائيات وأرقام رسمية للعام 2021:

وفقا لبيانات وزارة العمل، بلغ عدد العمال المهاجرين الحاصلين على تصاريح عمل 117,746 ألف عامل في 2021، ويظهر الجدول أدناه توزيع هؤلاء العمال بحسب الجنسية التي يحملونها والموقع الجغرافي:

عدد العمال من غير الأردنيين الحاصلين على تصاريح عمل في الفترة الزمنية الواقعة ما بين 1 / 1 / 2021 و لغاية 2021/12/31													
المجموع	معان	مأبدا	عجلون	جرش	المفرق	الكرك	العقبة	العاصمة	الطفيلة	الزرقاء	البلقاء	إربد	المحافظات
													الجنسية
180,426	4412	4620	1391	3009	8979	7668	1389	91274	2580	12652	24608	17844	مصر
2887	24	34	6	20	66	158	3	479	-	843	993	260	باكستان
28370	30	105	14	50	27	153	-	26146	14	119	251	1461	الدول الأفريقية غير العربية
998	1	-	-	-	-	23	-	944	-	3	24	3	الدول الأوروبية
12336	19	36	3	15	9	33	-	11543	4	79	323	272	الفلبين
16096	83	4	3	2	49	64	4	5858	5	3506	187	6331	الهند
426	1	6	-	1	1	4	-	354	1	12	22	24	اندونيسيا
137	-	-	-	-	-	-	-	126	-	2	9	-	الدول الأجنبية الأخرى
4315	4	13	2	4	4	33	-	2389	-	306	28	1532	الدول الآسيوية غير العربية الأخرى
42889	92	105	17	81	101	189	3	14144	23	9354	751	18029	بنجلاديش
7776	3	13	1	-	2	15	-	3924	2	2520	30	1266	سيرلانكا
1516	-	-	-	-	-	263	-	8	-	-	-	1245	ميانمار
117,746	المجموع												

ويبيّن الجدول أعلاه أن العمال القادمين من مصر يشكلون العدد الأكبر من بين العمال المهاجرين في المملكة حيث يتواجد 180,426 عامل مصري في الأردن، ويليهم العمال القادمين من بنجلاديش و ل الأفريقية غير العربية، والهند، والفلبين على التوالي حيث يتواجد عامل وعاملة من بنجلاديش، 370 عامل أفريقي غير عربي و 16,096 عامل هندي و 12,336 عامل فيلبيني، ويتوزع أغلب العمال المهاجرين في محافظتي عمان واربد، حيث يعمل العديد من هؤلاء العمال في قطاعي العمل في المناطق الصناعية المؤهلة والعمل المنزلي، ويليهم بعد ذلك قطاعات الزراعة والتشييد وتجارة الجملة والتجزئة، كما يظهر الجدول أدناه حول عدد العمال غير الأردنيين الحاصلين على تصاريح عمل في هذه القطاعات الاقتصادية الخمسة خلال العام الماضي:

عدد العمال من غير الأردنيين الحاصلين على تصاريح عمل في الفترة الزمنية الواقعة ما بين 1 / 1 / 2021 و لغاية 31 / 12 / 2021 وفقاً للأنشطة الاقتصادية													
المجموع	معان	مأدبا	عجلون	جرش	المفرق	الكرك	العقبة	العاصمة	الطفيلة	الزرقاء	البلقاء	إربد	المحافظات الجنسية النشاط الاقتصادي
91333	566	644	290	376	1025	1411	62	34983	437	19159	1212	30968	الصناعات التحويلية
43005	398	492	279	750	738	1705	71	31836	901	1904	610	3321	التشييد
79609	2651	2512	762	2227	7363	3919	1131	11771	894	7128	2170	17531	الزراعة والحراجه وصيد الأسماك
63102	123	366	39	168	128	389	0	56625	43	548	1400	2273	أنشطة الأسر المعيشية
15325	374	302	117	166	368	452	59	10372	147	700	1027	1241	انشطة الإقامة والخدمات الغذائية
17984	405	535	100	280	363	774	91	11908	183	1348	760	1237	تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

أما فيما يتعلق بعدد العمال والعاملات في العمل المنزلي، يوضح الجدول أدناه عدد العمال الذين أصدروا تصاريح عمل حسب الجنس والجنسية خلال العام الماضي والذي يوضح أن العمال والعاملات من إثيوبيا يشكلون أكبر فئة بهذا القطاع، يليها العمال والعاملات من الجنسية الفلبينية.

ويعود سبب ارتفاع عدد العمال من الجنسية الإثيوبية بهذا القطاع بسبب تكلفة استقدامهم المنخفضة، مقارنة مع الجنسيات الأخرى.

الجنسية	ذكر	انثى	المجموع
إثيوبيا	11	23731	23742
الفلبين	70	11142	11212
أندونيسيا	7	367	374
اوغندا	0	1731	1731
بنغلادش	127	6882	7009
سيريلانكا	49	1420	1469
غانا	2	2426	2428
كينيا	5	135	140
نيبال	3	1329	1332
المجموع	274	49163	49437

وخلال العام الماضي، قام الأردن بالتعديل على العديد من التشريعات، حيث يستعرض القسم أدناه أبرز هذه التعديلات، مثل تعديل قانون منع الإتجار بالبشر رقم (10)، ونظام عمال الزراعة رقم (19) وتعليقات تمكين على هذه التعديلات.

أ. القانون المعدل لمنع الإتجار بالبشر رقم 10 لسنة 2021:

تم تعديل ونشر قانون منع الإتجار بالبشر بتاريخ 2021/6/1، ليصبح ساريًا بعد مرور عشر سنوات على إصداره عام 2009. وحملت التعديلات الجديدة الكثير من التغييرات الإيجابية المتعلقة بالعمال المهاجرين ومنها تغليظ العقوبات الواردة في نص القانون، حيث أصبحت العقوبة في الأوضاع غير المشددة الحبس بالأشغال الشاقة والغرامة التي تبدأ من الحد الأدنى 3,000 دينار إلى 10,000 دينار بالحد الأعلى، كما تم النص على جمع العقوبتين (الحبس والغرامة) معًا. أما في حال وقوع الجريمة تحت الظروف المشددة ووفقًا للمادة (9) من القانون فأصبحت العقوبة المنصوص عليها هي الأشغال الشاقة لمدة لا تقل عن سبع سنوات وبغرامة لا تقل عن 5,000 دينار ولا تزيد عن 20,000 دينار، وتشمل الظروف المشددة فهي كالتالي:

أ- أن يباع شخص لم يكمل الثامنة عشرة من العمر أو يتم عرضه للبيع أو شراؤه أو الوعد بذلك.

ب- ارتكاب إحدى جرائم الإتجار بالبشر المنصوص عليها في البند (2) (من الفقرة (أ) من المادة (3) من هذا القانون).

ج- ارتكاب أي من جرائم الإتجار بالبشر في احدى الحالات التالية:

1. إذا كان مرتكب الجريمة قد أنشأ أو أدار جماعة إجرامية منظمة أو انضم إليها أو شارك فيها.

2. إذا تعدد الجناة أو المجني عليهم أو كان من بين المجني عليهم شخص من ذوي الإعاقة أو أنثى.

3. إذا ارتكبت الجريمة من خلال الإستغلال في الدعارة أو أي شكل من أشكال الإستغلال الجنسي أو نزع الأعضاء.

4. إذا ارتكبت الجريمة من خلال التهديد بالقتل، أو بالأذى الجسيم، أو التعذيب البدني، أو النفسي، أو من شخص كان يحمل سلاحاً.

5. إذا أصيب المجني عليه نتيجة ارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون بعاهة مستديمة أو بمرض لا يرجى شفاؤه.

6. إذا كان مرتكب الجريمة زوجاً.

7. إذا كان مرتكب الجريمة موظفاً عاباً أو مكلفاً بخدمة عامة وارتكبها من خلال استغلال وظيفته أو خدمته العامة.

8. إذا كانت الجريمة ذات طابع عابر للحدود.

كما نص القانون المعدل على حق الضحية في الإقامة المؤقتة، إذا كانت من العمال المهاجرين في المملكة إلى حين استكمال الإجراءات الضرورية للتحقيق والمحاكمة. كما نص القانون الجديد على وجوب توفير ترجمة قانونية للضحية وتوفير المساعدة القانونية اللازمة للضحية وتوفير سبل الحصول على تعويض عاجل لجبر الضرر المادي والمعنوي، وتأمين سبل تواصل الضحية بعائلته وسفارته إن وجدت. على الرغم من ذلك، لا تزال تمكين تلاحظ وجود بعض التحديات بهذا الخصوص، منها صعوبة اعفاء الضحايا من الجنسيات المقيدة من غرامات تجاوز الإقامة، كما لا زالت هنالك بعض القضايا التي تُكيف كجناة إتجار بالبشر على الرغم من وجود ظرف مشدد لها كأن تكون الضحية أنثى على الرغم من نص القانون على أن هذه الجريمة يجب أن تُكيف جنائية مما يؤدي لتغيير اختصاص المحكمة صاحبة النظر في الدعوى.

علاوة على ذلك، تم إلغاء نص المادة (12) وتم إضافة نص بديل عنه كالتالي:

أ. تكفل الجهات المختصة حينما أمكن حماية المجني عليه وسلامته النفسية والجسدية والمعنوية وتعمل على تهيئة الظروف المناسبة لمساعدته ورعايته صحياً ونفسياً وتعليمياً واجتماعياً وإعادة تأهيله ودمجه بما يحترم آدميته ويصون إنسانيته، كما تُسهل عودته إلى وطنه على نحو آمن وسريع، مع مراعاة المصلحة الفضلى للطفل.

ب. على الجهات المختصة حيثما أمكن أن تكفل للمجني عليه الحقوق التالية:

1. إتاحة الفرصة له في جميع مراحل الإستدلال أو التحقيق أو المحاكمة لبيان وضعه والتعرف عليه وتصنيفه والوقوف على هويته وجنسيته وعمره لضمان إبعاد يد الجناة عنه.
2. الإقامة المؤقتة في المملكة إلى حين استكمال الإجراءات الضرورية للتحقيق والمحاكمة.
3. الحصول على المساعدة القانونية اللازمة.
4. توفير الترجمة المناسبة.
5. توفير السبل المشروعة للحصول على التعويض العادل لجبر الضرر المادي والمعنوي وفقا لأحكام القانون.
6. الإلتزام بسرية المعلومات ذات الصلة بجريمة الإتجار بالبشر في حدود القانون.
7. توفير أماكن مناسبة لإيواء الضحية ومن يلزم من ذويه.
8. توفير الحماية الأمنية اللازمة له ولذويه بما يضمن عدم التأثير عليه مادياً أو معنوياً متى كان لذلك مقتضى.
9. تأمين الإتصال بذويه أن وجدوا أو سفارة الدولة التي يحمل جنسيتها.

كما تم إضافة المادة رقم 14 التي تفيد -بأن يُنشأ في الوزارة صندوق يسمى (صندوق مساعدة ضحايا الإتجار بالبشر) يتولى تقديم المساعدات اللازمة للمجني عليهم والمتضررين من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون وفق نظام يصدر لهذه الغاية، إلا أن النظام المذكور لم يصدر بعد.

أخيرا نصّت المادة 17 على أن يسمي المجلس القضائي العدد اللازم من المدعين العاملين أو القضاة المتخصصين لدى كل محكمة بداية للنظر بقضايا الإتجار بالبشر وبالفعل تم تسمية عدد من المدعين العاملين المتخصصين إلا أن بعض القضايا نُظر بها مدعين عامين على الرغم من عدم ورود أسمائهم في القائمة.

عملت عاملة منزل من الجنسية النيبالية لدى صاحب عمل منذ 2019\11\7. وبعد إنتهاء عقد العمل رغبت العاملة بالسفر والعودة إلى نيبال، إلا أن صاحب العمل أجبرها على العمل لديه، كما لم تتقاضى العاملة أجورها لمدة سنة و نصف و تم حرمانها من التواصل مع أهلها في نيبال.

بعد تواصل العاملة مع تمكين، قامت الوحدة القانونية بإرسال إخبار لوحدة مكافحة الإتجار بالبشر بسبب الإنتهاكات الواقعة على العاملة، وتم بعد ذلك حل المشكلة من خلال الوساطة مع صاحب العمل الذي قبل بدفع مبلغ \$7500 للعاملة وحجز تذكرة سفر لها، سافرت العاملة لاحقا إلى نيبال.

ب. نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021:

تم إقرار نظام العاملين في الزراعة مطلع أيار من عام 2021، كما تم نشره في الجريدة الرسمية بعد تأخر إقراره لمدة 13 عام. حيث جاء إقراره لتلبية لمادة في قانون العمل تم استحداثها عام 2008 تنص على شمول عمال الزراعة وعمال المنازل بأنظمة تصدر لهذه الغاية، حيث صدر وقتها نظام العاملين في المنازل فقط، ولم يصدر نظام للعاملين في الزراعة.

يحتوي نظام عمال الزراعة 17 مادة أهمها شمول عمال الزراعة بأحكام قانون العمل في أي موضوع لم يعالجه النظام، أي أن عمال الزراعة أصبحوا مشمولين بالقانون كاملاً وبالضمان، غير أن النظام استثنى أصحاب العمل وعمالهم في حال استخدامهم 3 عمال فأقل من أحكام ساعات العمل والعطل ومن الشمول بالضمان الإجتماعي.

وينص النظام على أن «ساعات العمل الزراعي العادية هي ثماني ساعات في اليوم الواحد ولا تزيد على ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع تتوزع على ستة أيام على الأكثر، تعطى خلالها فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة على مرحلتين حسب ظروف العمل ولا يحسب منها الوقت المخصص للراحة وتناول الطعام».

وأجاز النظام لصاحب العمل تشغيل العامل الزراعي أكثر من ساعات العمل اليومية العادية في حالات الموسم الزراعي والحالات الطارئة من أجل تلافي وقوع خسائر في المنتجات الزراعية، على أن يتقاضى العامل أجراً إضافياً وبحسب المنصوص عليه في قانون العمل. وأكد استحقاق العامل الزراعي يوم عطلة أسبوعية وفقاً لما تقتضيه طبيعة العمل الزراعي، على أنه يجوز بالإتفاق مع صاحب العمل الزراعي جمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهرين، ويلتزم صاحب العمل وعلى نفقته بتهيئة مكان سكن مناسب للعمال الزراعيين داخل المنشأة الزراعية في حال اقتضت طبيعة العمل ذلك وحسب الشروط الواردة في عقد العمل.

وعلى الرغم من ترحيب تمكين بإصدار هذا النظام إلا أنها لاحظت أنه خلا من تنظيم عقود العمل خلافاً لما ورد في الفقرة (ب)، الأمر الذي يجعل بقاء الممارسة العملية بعدم وجود عقود عمل توضح حقوق والتزامات الطرفين وتحويل دون إثبات قيام علاقة العمل بينهما وتكييفها، على أنها عقد مقاوله أو أي عقد شبيه بعقد العمل، لكن لا يتمتع بالحماية التي يوفرها القانون والنظام لعقود العمل، الأمر الذي ينعكس على مدى قدرة العامل على الاستفادة من الحماية المقررة له بموجب القانون والنظام عدا عن ما ينشأ عن ذلك من مشاكل وصعوبات أمام القضاء خاصة بالنسبة لقواعد الإثبات واستفادة العامل من الإعفاء من الرسوم وغيرها من المسائل القانونية والإجرائية.

لذا يجب أن يتضمن النظام النص على تنظيم عقود العمل باعتباره متطلباً تشريعياً في المقام الأول يضمن إلتزام صاحب العمل بتوثيق التعاقدات، ويمكن في هذا الإطار إضافة نص يتعلق باعتماد الوزارة نموذج عقد عمل موحد ينظم على ثلاث نسخ باللغة العربية وبلغة يفهمها العامل، على أن يحتفظ كل من العامل وصاحب العمل والوزارة بنسخة

منه. كما يعتبر تنظيم عقود العمل إجراءً رقابياً لتسهيل إجراءات التفتيش على أصحاب العمل والمنشآت الزراعية، لهذه الأسباب فإننا ندعو إلى تضمين أحكام في النظام فيما يتعلق بإلزام صاحب العمل بتنظيم عقود عمل وإرسال إشعار للوزارة يتضمن عدد العمال لديه وطبيعة عملهم وتاريخ مباشرتهم للعمل وأجورهم والإحتفاظ بسجلات تتضمن هذه المعلومات.

كذلك لم يشمل النظام أحكاماً خاصة تتعلق بحالات انتهاء عقود العمل، سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة، مثل حالات استحالة تنفيذ العقد بتلف الموسم الزراعي أو تلف المحاصيل الزراعية أو وفاة العامل أو في حالة عدم رغبة أحد الأطراف في استمرار العقد. كما لم تتضمن مسودة النظام تنظيم حالات إنهاء العقد بسبب صاحب العمل مع احتفاظ العامل بحقوقه كأن تُرتكب انتهاكات جسيمة على العامل، أو بسبب العامل كأن يتسبب في خسارة كبيرة لصاحب العمل.

إلى جانب ذلك، لم تتضمن مسودة النظام تنظيم عملية الوساطة في القطاع الزراعي على الرغم من وجود هذه الممارسة على أرض الواقع من خلال ما درج العرف على تسميته بـ (الشاويش أو المعلم) بحيث يتم ضمان عدم استغلال العامل من قبل الوسطاء، وهذا يتطلب تضمين النظام نصوصاً وأحكاماً تعطي مفتشي وزارة العمل صلاحية الرقابة على أعمال الوسطاء في هذا القطاع، سواء أكانوا أفراداً أو مؤسسات من خلال تنظيم أحكام التسجيل كوسيط، وآليات وإجراءات العمل في هذا المجال وفق الوزارة في التفتيش على أعمالهم.

ويضاف إلى ذلك قيام وزارة العمل بتعليق شمول عمال الزراعة بتأمينات الضمان الإجتماعي حتى عام 2024 بعد أن كان مقرراً أن يتم العمل به بدءاً من عام 2023، حيث نصت الفقرة (أ) من المادة 17 على أن «يلتزم صاحب العمل الزراعي بإشراك العمال لديه بالتأمينات المشمولة بأحكام قانون الضمان الإجتماعي في حال انطبقت عليهم الأحكام الخاصة بالشمول الإلزامي الواردة في قانون الضمان الإجتماعي وتعديلاته، ونظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي وتعديلاته».

إلا أن الحكومة الأردنية أصدرت البلاغ رقم 41 من أوامر الدفاع بعد شهرين من صدور النظام والذي نصت المادة الثالثة منه على «للحيازة الزراعية تعليق تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين الأمومة وتأمين التعطل عن العمل على جميع أو بعض عمال الزراعة الواجب إشراكهم بأحكام قانون الضمان الإجتماعي وفقاً لنظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021، على أن يتم إشراكهم بتلك التأمينات اعتباراً من 2023/1/1»

وسمح البلاغ رقم (41) لأصحاب الحيازات الزراعية بتعليق تطبيق المادة وحصرها فقط بإشراك العمال بتأمين إصابات العمل وذلك حتى نهاية عام 2022، وأعلنت مؤسسة الضمان الإجتماعي في بيان صدر عنها مؤخراً نيتها التأجيل مرة أخرى حتى نهاية عام 2023. الأمر الذي يتعارض مع بيان آخر صدر عن وزارة العمل في نفس اليوم ليؤكد أن فترة سريان بلاغ 41 فيما يخص شمول المزارعين بالضمان الإجتماعي بشكل كامل وبكافة التأمينات، ستنتهي مع نهاية العام 2021.

وعليه، واستناداً إلى ما تم استعراضه أعلاه، تأمل تمكين بأن تقوم الحكومة الأردنية بأخذ هذه الملاحظات أسوة بالملاحظات التي جرى أخذها سابقاً مثل تحديد ساعات العمل والراحة والإجازات السنوية وإجازة الأمومة، إلى جانب تحديد موعد تسليم الأجر، والتأكيد على أهمية تطبيق هذه الحقوق خاصة أنها واردة في قانون العمل وأعيد تكرارها في النظام.

وبناء على النظام صدرت التعليمات التالية:

▪ تعليمات إجراءات التفتيش على النشاط الزراعي لسنة 2021

دخلت هذه التعليمات حيز السريان بتاريخ 2021/10/16، وعرّفت التعليمات مفتش العمل بأنه «الشخص المفوض من الوزير للقيام بأعمال التفتيش على المنشآت الزراعية والحيارات الزراعية، للتحقق من شروط العمل وظروفه وشروط السلامة والصحة المهنية وفق أحكام القانون والنظام والتشريعات المعمول بها في الوزارة».

وحدد النظام مهام المفتش والتي تشمل؛ القيام بزيارة المنشأة الزراعية أو الحيازة الزراعية، للتحقق من تطبيق أحكام القانون والنظام والتشريعات ذات العلاقة بشروط العمل وظروفه على النحو التالي:

أ. شروط العمل، وتشمل على سبيل المثال ما يلي:

1. شروط تشغيل العمال من حيث السن والجنس والجنسية.
2. تنظيم العمل من حيث ساعات العمل، وأوقات الراحة والعطلة الأسبوعية والإجازات.
3. أجور العمال من حيث دفعها في موعد استحقاقها والحسومات المخالفة لقانون العمل.
4. شروط ومتطلبات تشغيل العمال الزراعيين من غير الأردنيين.

ب. ظروف العمل، وتشمل على سبيل المثال ما يلي:

1. توفير شروط السلامة والصحة المهنية المنصوص عليها في القانون والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة.
2. التحقق من إصابات العمل للعمال غير الخاضعين لأحكام قانون الضمان الإجتماعي.
3. توفير المتطلبات الصحية في سكن عمال الزراعة أن وجد وفقاً للتشريعات ذات العلاقة.

ويقوم مفتش العمل بالتنسيق للوزير أو من يفوضه بمنع صاحب العمل الزراعي من استقدام أو انتقال العمال الزراعيين غير الأردنيين للمدة التي يحددها ووفقاً للإجراءات المعمول بها في الوزارة إذا تبين ما يلي:

أ. قيام صاحب العمل الزراعي باستخدام العامل بصورة جبرية، أو بالتهديد أو بالاحتياط أو بالإكراه بما في ذلك حجز وثائق السفر.

ب. وقوع اعتداء من صاحب العمل الزراعي أو من يمثله بالضرب أو ممارسة أي شكل من أشكال الإعتداء أو التحرش الجنسي على العامل الزراعي.

▪ تعليمات شروط وتدابير السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل الزراعي لسنة 2021:

بناء على هذه التعليمات، يلتزم صاحب العمل الزراعي باتخاذ جميع الإجراءات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية لتأمين بيئة العمل الزراعي للوقاية من جميع المخاطر ومنها:

1. المخاطر الميكانيكية الناجمة عن آلات وأدوات العمل الزراعي، كوسائل نقل العمال الزراعيين وآلات وأدوات الرفع والجر وغيرها من الآلات والأدوات التي تستخدم في العمل الزراعي.

2. المخاطر الفيزيائية كالمخاطر الناجمة عن انخفاض وارتفاع درجات الحرارة، والضوضاء والإهتزازات، والإضاءة، وتغيرات الضغط الجوي.

3. المخاطر الكهربائية كالناجمة عن الآلات والأدوات الكهربائية التي تستخدم في العمل الزراعي.

4. المخاطر البيولوجية كمخاطر الإصابة، والعدوى، والحساسية، والتسمم بالبكتيريا، والفيروسات، والفطريات، والطفيليات.

5. المخاطر الكيميائية الناجمة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية.

6. أخطار الحريق والإنفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للإشتعال أو نقلها أو تداولها.

7. تزويد العاملين بمعدات الحماية الشخصية للوقاية من مخاطر العمل الزراعي والأمراض المهنية كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها وذلك حسب التشريعات ذات العلاقة.

8. إجراء الفحص الطبي الأولي للعمال قبل تشغيلهم للتأكد من لياقتهم الصحية للقيام بالعمل الزراعي ومن عدم إصابتهم بأمراض سارية أو معدية، على أن يقوم صاحب العمل بإجراء الفحوصات الدورية للعمال للمحافظة على لياقتهم وللكشف عن ظهور أمراض سارية أو معدية بين صفوف العاملين، على أن يتحمل صاحب العمل الكلف المترتبة على إجراء تلك الفحوصات الطبية.

9. اتخاذ خطوات فورية لوقف أي عملية تشكل خطراً وشيخاً وجسيمياً على سلامة وصحة العمال الزراعيين وإجلأئهم إذا دعت الحاجة لذلك.

10. توفير لوحات إرشادية وتحذيرية واتخاذ جميع الإجراءات والتدابير للوقاية من مخاطر العمل الزراعي بما فيها أماكن البرك الزراعية للحماية من الغرق أو العمل في الأماكن المرتفعة للحماية من خطر السقوط.

11. توفير وسائل الإنقاذ والإسعاف والمحافظة على النظافة والترتيب والتنظيم في أماكن العمل الزراعي.
12. تدريب العامل الزراعي وتعريفه بمخاطر العمل الزراعي وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها.
13. اتخاذ جميع الإجراءات والتدابير لحماية المرأة العاملة الحامل أو المرضع من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل الزراعي وعن الآلات المستعملة فيه.
14. اتخاذ جميع الإجراءات والتدابير لحماية العمال المؤقتين الموسميين من مخاطر العمل الزراعي.
15. مراعاة المعايير والشروط الصحية في سكن عمال الزراعة والمرافق وفقاً للتشريعات ذات العلاقة في حال توفيرها.
16. أن تتم جميع الأعمال الخاصة برفع الأوزان بشكل آلي ما أمكن وإن استدعت طبيعة العمل الزراعي قيام العامل الزراعي برفع الأوزان يجب مراعاة أن تكون الحالة الصحية للعامل الموكل بالمهمة ملائمة كما يجب الإسترشاد بالأوزان المنصوص عليها في التشريعات ذات العلاقة مع ضرورة تدريب العامل الزراعي على طرق الرفع السليم للأوزان.
17. عند التعامل مع المواد الكيميائية أن يراعى ما يلي:
 - أ. الإلتزام بالحدود العتبية المسموح بها للمواد الكيميائية التي يتعرض لها العامل الزراعي.
 - ب. توفير الإحتياطات اللازمة لوقاية العامل الزراعي والمنشأة عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.
 - ت. الإحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية المتداولة مع الحرص على أن يتضمن جميع البيانات الخاصة بكل مادة لرصد بيئة العمل الزراعي وتعرض العامل الزراعي لخطر الكيماويات.
 - ث. وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل الزراعي موضحاً بها الإسم العلمي والتجاري والتركييب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها.
 - ج. الاحتفاظ بنشرة بيانات السلامة التعريفية الخاصة بالمواد الكيميائية المتداولة في العمل الزراعي.
18. يلتزم صاحب العمل الزراعي في حال تعرض العامل الزراعي غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الإجتماعي لإصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضرراً جسيماً بنقل المصاب إلى المستشفى أو أي مركز طبي، ويتحمل صاحب العمل الزراعي النفقات المترتبة عن الإصابة لحين استقرار الحالة بما في ذلك نفقات النقل والعلاج والأجور خلال مدة التعطل والتعويض عن العجز الدائم إن وجد وفقاً لأحكام القانون.
19. يلتزم صاحب العمل الزراعي بتبليغ الوزارة بحوادث وإصابات العمل الزراعي خلال 48 ساعة من وقوع الحادث من خلال الوسيلة التي تحددها الوزارة.

▪ قرار يتعلق بعمال الزراعة صدر بتاريخ 2021/11/4:

أصدرت وزارة العمل قرارًا مفاده عدم السماح للعامل غير الأردني أن ينتقل من صاحب عمل إلى آخر داخل القطاع الزراعي بعد انتهاء تصريح العمل الخاص به لمدة 45 يوم، إلا في حال إحضار براءة ذمة من الكفيل (صاحب العمل) السابق. لكن الوزارة سمحت للعامل غير الأردني في القطاع الزراعي بالانتقال لصاحب عمل آخر في ذات القطاع بعد انتهاء تصريح العمل بمدة تزيد عن 45 يوماً دون الحاجة إلى إبراز براءة ذمة من صاحب عمله السابق.

على الصعيد الآخر، تؤكد تمكين أن الإجراءات المتبعة في مديريات العمل تمنع انتقال العامل من صاحب عمل إلى آخر حتى بعد انتهاء تصريح العمل أو العقد إلا بعد حصوله على وثيقة تنازل من صاحب العمل، -وكان يطبق هذا قبل صدور القرار المذكور أعلاه-. وبالتالي يتسبب هذا ببقاء العامل تحت رحمة صاحب العمل ويعرضه للاستغلال لحين حصوله على ورقة التنازل، وأحياناً ما يطلب صاحب العمل مبلغاً مالياً من العامل لإعطائه ورقة التنازل التي تعد إثباتاً على تنازل صاحب العمل عن العامل لصاحب عمل آخر.

إلا أن هذا القرار حدد المدة الزمنية التي يجب على العامل الحصول على براءة الذمة من صاحب العمل إذا رغب بالانتقال إلى صاحب عمل آخر. وتحدد هذه المدة ب 45 يوماً من تاريخ انتهاء تصريح العمل، حيث يتعارض هذا الشرط مع المادة 12 من تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 والتي نصت على أنه:

«يسمح للعمال الزراعيين بالانتقال من صاحب عمل إلى آخر في نفس قطاع الزراعة» دون تقييده بتنازل إلا أنه كان معمولاً بهذه الوثيقة في مختلف مديريات العمل.»

عُقال من الجنسية المصرية يعملون لدى صاحب العمل نفسه منذ 2019، براتب يومي مقداره 25 دينار، ولا يحتسب لهم أي بدل عمل إضافي، وبسبب عدم دفع اجورهم ترك العمال العمل على الرغم من ترصد مبلغ 750 دينار مستحقة لهم، حيث اضطر أحد العمال على العودة إلى مصر بسبب الأوضاع السيئة.

بعد مراجعة العمال لتمكين، تم اعطاؤهم استشارة قانونية حول وضعهم القانوني قبل البدء بإجراءات الوساطة مع صاحب العمل إلا أنه عند بدء الوساطة لم يستجب مما أدى لتسجيل قضية عمالية في محكمة جنوب عمان. وانتهت المحكمة بقرار يلزم صاحب العمل بدفع مبلغ 700 دينار لكل عامل بالإضافة لأتعباب المحاماة والفائدة القانونية.

ج. قرار قوننة وتوفيق الأوضاع للعمال غير الأردنيين "قرار الإعفاء من الغرامات»:

دخل قرار قوننة وتوفيق الأوضاع للعمال غير الأردنيين «قرار الإعفاء من الغرامات» الذي وضعه مجلس الوزراء حيز التنفيذ بتاريخ 4/7/2021 وانتهى بتاريخ 2/9/2021، حيث وضع مجلس الوزراء هذا القرار لقوننة وتوفيق أوضاع العمال غير الأردنيين المخالفين في سوق العمل.

واعتبر هذا القرار قراراً غير مسبوق مقارنة بالقرارات التي صدرت سابقاً بسبب التسهيلات التي تضمنها مثل؛ الإعفاءات من الغرامات (غرامات تجاوز الإقامة)، ورسوم التصاريح السابقة للأيدي العاملة من مختلف الجنسيات بما فيها العاملين في المنازل، إضافة إلى الإعفاء من الغرامات المترتبة على التأخر في تجديد إذن الإقامة السنوي المنصوص عليها في قانون الإقامة وشؤون الأجانب.

كما شُحِّح للعمال بالتنقل للعمل بين العديد من القطاعات والأنشطة الإقتصادية، وسمح لهم تصويب أوضاعهم، حتى لو كان عليهم تعميم مفقود. بالإضافة إلى ذلك، سمح للعمال بالسفر إلى بلادهم عبر إعفائهم من كامل الغرامات وإن وجد عليهم تعميم مفقود.

ونصّت المادة على أنه «يُسمح لعمال المنزل الهارب (الذي يُبلغ عنه كشخص مفقود) لدى مديرية الأمن العام والذي لم يتم استبداله بعمال آخر الحصول على تصريح عمل لدى صاحب منزل آخر، شريطة أن يكون قد مضى مدة سنتين على تاريخ تبليغ واقعة الهروب وذلك دون الحاجة إلى تثبيت موافقة صاحب المنزل القديم على وثيقة الانتقال (التنازل) وفق النموذج المعتمد من الوزارة والمصدق من مفتش العمل في المديرية التي يقع ضمن اختصاصها مكان سكن صاحب العمل الجديد».

وتضمّن القرار الإعفاءات التالية:

1. إعفاء أصحاب العمل من كافة رسوم تصاريح العمل والمبالغ الإضافية لصالح (هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية) للعمال غير الأردنية المخالفة إعفاءً كاملاً عن كافة الفترات السابقة في مختلف القطاعات والأنشطة الإقتصادية المختلفة، وذلك عند استخدام العامل غير الأردني (لأول مرة) أو تجديد تصريح عمله على نفس صاحب العمل أو الانتقال إلى صاحب عمل آخر في أي من القطاعات والأنشطة الإقتصادية المختلفة.

2. إعفاء أصحاب العمل من غرامة التأخير عن عدم تجديد تصريح العمل المنتهية مدته أو الانتقال إلى صاحب عمل آخر في أي من القطاعات والأنشطة الإقتصادية المختلفة.

3. إعفاء العمال غير الأردنيين من الجنسيات المقيدة من غرامة التأخير في إذن الإقامة السنوي المنصوص عليها في قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم (24) لسنة 1973 وتعديلاته، لأي حالة إصدار تصريح العمل خلال فترة قوننة وتوفيق الأوضاع.

أما بخصوص إجراءات المغادرة النهائية للأيدي العاملة من غير الأردنيين فتضمن الإجراءات عددًا من الإعفاءات وفقا لقرار مجلس الوزراء على النحو الآتي:

1. إعفاء العمال غير الأردنيين الراغبين في مغادرة أراضي المملكة نهائياً (خروج بلا عودة) من كافة رسوم تصاريح العمل بما فيها المبالغ الإضافية لصالح (هيئة تطوير وتنمية المهارات المهنية والتقنية) ورسوم طوابع الواردات المترتبة على تصاريح العمل والبدلات والغرامات عن الفترات السابقة المترتبة عليهم حتى تاريخ مغادرتهم المملكة.

2. إعفاء العمال غير الأردنيين من الجنسيات المقيدة من غرامة التأخر في تجديد إذن الإقامة السنوي المنصوص عليها في قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم (24) لسنة 1973 وتعديلاته، لأي حالة يتم فيها مغادرة البلاد نهائياً.

3. السماح للعامل غير الأردني الراغب بمغادرة البلاد نهائياً (خروج بلا عودة) بصرف مستحقاته من المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي مباشرة واعفاءه من كافة رسوم تصاريح العمل والمبالغ الإضافية ورسوم طوابع الواردات المترتبة على تصاريح العمل والبدلات والغرامات السابقة.

4. أن يغادر العمال غير الأردنيين الذين استفادوا من الإعفاءات الأراضي الأردنية قبل تاريخ 31/10/2021، وفي حال عدم مغادرتهم الأراضي الأردنية خلال الفترة الممنوحة لهم يتم الرجوع عليهم بكافة المبالغ التي تم إعفاءهم منها خلال فترة القوننة.

وحدد القرار أيضا الآلية المتخذة لإبعاد العمال غير الأردنيين المخالفين الذين لم يصبوا أوضاعهم خلال فترة سريان قرار القوننة، حيث كانت إجراءات الإبعاد ما يلي:

1. بعد إنتهاء فترة القوننة وتصويب الأوضاع أن يتم إبعاد العمال غير الأردنيين عن أراضي المملكة في حال مضى مدة ثلاثة شهور أو أكثر على انتهاء تصاريح العمل الخاصة بهم ولم يقوموا بتصويب أوضاعهم خلال فترة قوننة وتوفيق الأوضاع. على أن يتم التنسيق بين وزارة العمل ووزارة الداخلية ومديرية الأمن العام بهذا الخصوص من خلال لجنة مشتركة يشكها معالي وزير الداخلية.

2. إطلاق حملة شاملة لضبط العمال غير الأردنيين المخالفين، بعد فترة القوننة وتوفيق الأوضاع لغايات إبعادها عن الأراضي الأردنية.

وتضمن القرار مجموعة من الأحكام الأخرى والتي شملت:

1. السماح لأصحاب العمل باستكمال إجراءات إصدار تصاريح العمل للعقال غير الأردنيين من حملة الجنسيات المقيدة بالإقامة وغير المقيدة بالإقامة والتي تقدمت بطلبات للإستفادة من الإعفاءات الواردة بهذا القرار خلال فترة قوننة وتصويب الأوضاع، وتمت مخاطبة وزارة الداخلية للحصول على موافقتهم لإصدار تصاريح العمل من قبل

وزارة العمل قبل انتهاء فترة القونة، على أن تكون موافقة اللجنة المختصة داخل وزارة العمل سارية المفعول وعلى أن يستكمل إجراءات إصدار تصريح العمل خلال مدة سريان قرار اللجنة.

2. لا يشترط في حال انتقال العامل غير الأردني إلى صاحب عمل آخر الحصول على براءة ذمة من صاحب العمل السابق في حال انتهاء تصريح العمل أو الذي تم إلغاؤه.

3. السماح للعمال غير الأردنيين الحاصلين على مغادرة نهائية ولا زالوا داخل أراضي المملكة الأردنية الاستفادة من قرار قونة وتصويب الأوضاع.

4. السماح للعمال غير الأردنيين والذين تم التبليغ عنهم بالفرار من قبل صاحب العمل السابق ولا زالوا داخل أراضي المملكة الأردنية الاستفادة من قرار قونة تصويب الأوضاع دون موافقة صاحب العمل السابق شريطة أن يكون تصريح العمل منتهي أو تم إلغاؤه.

5. إعفاء أصحاب العمل من إحضار ما يثبت اشتراك العمال غير الأردنيين من المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي خلال فترة القونة وتوفير الأوضاع.

6. السماح للعمال غير الأردنيين والذين استفادوا من أي إعفاءات سابقة ولا زالوا داخل البلاد بإصدار تصاريح عمل والاستفادة من الإعفاءات الواردة بهذا القرار.

7. السماح لأصحاب العمل باستخدام العمال غير الأردنيين لأول مرة والموجودة داخل السوق الأردني أو منطقة العقبة الإقتصادية الخاصة لكافة الجنسيات المقيدة وغير المقيدة ودون التقييد بالنسب.

8. السماح للعمال غير الأردنيين من الذين قاموا بصرف مستحقاتهم من الضمان الإجتماعي ولم يغادروا البلاد بإصدار تصاريح عمل.

9. تعتمد بداية تصريح العمل في حالات التجديد على نفس صاحب العمل أو تغيير صاحب العمل أو الاستخدام لأول مرة من تاريخ موافقة الوزارة على الطلب.

ملاحظات تمكين على إجراءات قونة وتصويب الأوضاع:

لاحظت تمكين عدم التزام بعض المراكز الأمنية بقرار القونة مما أدى لإرسال تمكين لكتاب رسمي لعطوفة مدير الأمن العام يطلب تعميم القرار على المراكز الأمنية والتزامهم بنص القرار لضمان استفادة العمال المهاجرين من فترة القونة وتصويب الأوضاع.

وأدى عدم الإلتزام لحصول تحديات أثناء محاولة تنفيذ القرار، حيث نص القرار على اعتبار التعميم الصادر عن العامل الذي ترك مكان العمل إذا مر عامين على «فراره» ويستطيع العامل تصويب أوضاعه. وعلى الرغم من هذا النص، إلا أن بعض العمال الذين حاولوا الاستفادة من هذه النقطة تم إيقافهم عند مراجعتهم للمراكز الأمنية بعد أن طلبت منهم مديريات العمل الذهاب هناك لفك التعميم.

كما لوحظ أن قرار القوينة أفضل بكثير من القرارات الشبيهة السابقة، حيث أنه الوحيد الذي أعفى العمال من تصاريح العمل السابقة أي بأثر رجعي، إلا أن تمكين تشير الى أن إصدار تصاريح العمل هو التزام يقع على عاتق صاحب العمل بموجب المادة (12) من قانون العمل، حيث نصت على الإجراءات التي يجب أن يتبعها صاحب العمل لدى استخدامه أو استقدامه لعمال غير أردني، ويعاقب القانون صاحب العمل لدى استخدامه عامل غير أردني بصورة مخالفة بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد عن ألف دينار وتضاعف هذه الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدّها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب.

إلا أن المادة ذاتها منحت الوزير صلاحية بتسفير أي عامل مخالف لأحكام المادة خارج المملكة، بسبب عدم إصداره لتصريح عمل، وذلك على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة التي يعمل بها العامل، كما لا يجوز إعادة استقدامه قبل مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير، أي أن العامل هو الذي يعاقب عند عدم استصدار تصريح له.

وينطبق ذات الشأن على تصريح الإقامة لكونه التزام يقع على صاحب العمل أيضا بموجب قانون الإقامة وشؤون الأجانب، حيث عاقبت المادة 35 على استخدام العامل غير الأردني بدون إذن إقامة بالغرامة على صاحب العمل بمبلغ لا يقل عن خمسين دينار ولا يزيد عن 75 دينار على كل عامل مخالف لديه، كما يجب على العامل أن يدفع خمسة وأربعين دينارًا عن كل شهر من أشهر التجاوز أو الجزء من الشهر بواقع دينار ونصف الدينار عن كل يوم من ذلك الجزء بذات الوقت.

وتزامن قرار تصويب الأوضاع مع فترة العطلة القضائية، مما أدى لتأجيل الدعاوى المتعلقة بحجز جوازات سفر العمال المهاجرين إلى ما بعد العطلة ومنع هؤلاء العمال من الاستفادة من قرار تصويب الأوضاع، حيث أن تاريخ إنتهاء العطلة القضائية انتهى بالتزامن مع إنتهاء فترة تصويب الأوضاع.

وأخيرا لوحظ أن البند المتعلق بالمغادرة النهائية لم يشمل أطفال العمال المهاجرين، أو العمال اللذين دخلوا المملكة عن طريق فيزا الزيارة ومن ثم عملوا دون تصريح عمل.

ومع نهاية فترة القونة وتصويب العمال، قام نحو 112 ألف عامل مهاجر بتصويب أوضاعهم بالتقدم للحصول على تصاريح عمل.

عاملة منزل من الجنسية الفلبينية حضرت إلى الأردن في شهر آذار من العام 2006، وعملت لدى صاحب العمل 11 عام واستلمت جميع رواتبها، حيث كان راتبها في البداية 200 دولار ومن ثم ارتفع ليصبح 300 دولار ولم تتقاض بدل الإجازات. توفي صاحب العمل عام 2014، وانتقلت العاملة للعمل عند ابنه، الذي لم يدفع لها راتبها

بانتظام بسبب عدم وجود نقود لديه. بالإضافة لعملها في المنزل، اعتنت العاملة بطفلي صاحب العمل من ذوي الإحتياجات الخاصة، وكانت ساعات عملها طويلة حيث انها كانت تبدأ العمل صباحا وتنتهي من عملها الساعة 11 مساءً.

تركت العاملة العمل عند صاحب العمل بشهر أيلول من العام 2017 لعدم دفع صاحب العمل رواتبها لفترة طويلة وإخبارها أنهم لا يملكون المال الكافي لذلك، وبدأت بالعمل بشكل غير رسمي. لاحقاً، تم إلقاء القبض على العاملة وتحويلها إلى سجن الجويذة بسبب قيام صاحب العمل بالتعميم عليها واتهامها بالسرقة، إلا أنه وعند التوجه للمدعي العام، علمت تمكين أن القضية أُسقطت بالعفو العام.

وعليه، خاطبت تمكين كل من المدعي العام ومديرية الشرطة لغايات الحصول على قراري إبعاد وإعفاء غرامات للعاملة بناء على قرار القونة وتصويب الأوضاع، حيث تم إرسال كتاب لمديرية الإقامة والحدود ووزارة الداخلية بخصوص ذلك، وأصدر القراران لاحقاً واستطاعت العاملة العودة لبلادها.

د. تعليمات وثيقة التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل من غير الأردنيين لسنة 2021 صادرة مقتضى الفقرة (ب) من المادة (17) من نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 63 لسنة 2020:

على الرغم من صدور تعليمات خاصة بوثيقة التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل في عام 2015، إلا أن وزير العمل علي الغزاوي آنذاك أوقف العمل بهذه الوثيقة مؤقتاً، وجاء القرار بسبب المبالغة في قيمة القسط المطلوب من شركات التأمين وامتناعها عن إصدار وثائق التأمين التي تغطي الخسائر المالية التي تلحق بصاحب المنزل والناجمة عن ترك العامل للعمل أو رفضه.

إلا أنه في عام 2021، قامت وزارة العمل بإصدار تعليمات وثيقة التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل من غير الأردنيين لسنة 2021، والتي اشترطت إصدار وثيقة تأمين سارية المفعول من شركة تأمين للعمال في المنازل كإحدى شروط منح تصريح العمل أو انتقال العامل للعمل لصاحب منزل، على أن تغطي الوثيقة المنافع التأمينية التالية:

1. الوفاة الناجمة عن أي سبب.
2. الحوادث التي تلحق بالعامل أثناء العمل.
3. نقل الجثمان إلى مطار الموطن الأصلي للعامل أو تكاليف دفن جثمان العامل داخل المملكة.
4. التأمين الطبي للعامل داخل المستشفى.
5. الخسائر المالية التي تلحق بصاحب المنزل أو المكتب والناجمة عن رفض العامل العمل أو هروبه أو تركه العمل لأي جهة.

وتشمل الوثيقة أيضا تأمين طبي للعامل داخل المستشفيات، إذا أصيب بـعلة أو مرض، ويشمل هذا التأمين مايلي:

- أ. تكاليف المعالجات الطبية التي تستدعي الإقامة في المستشفى بما فيها أجور الأطباء ونفقات المعالجة في المستشفى ونفقات الإجراءات الطبية الأخرى وأجور الفحوصات المخبرية، والشعاعية، وثمان الأدوية، وغيرها.
- ب. تكاليف الإقامة في العناية الحثيثة وتكاليف التصوير الطبقي والرنين المغناطيسي والإجراءات التشخيصية وأجور الأطباء من إشراف وتخير وعمليات وأي خدمات أخرى يقدمها المستشفى.
- ت. تكاليف العمليات الجراحية العلاجية التي يتم إجراؤها داخل المستشفى ولا تحتاج إلى قضاء ليلة أو أكثر، ولكنها تحتاج إلى رعاية طبية داخل المستشفى كاستئصال اللوزتين، والقسطرة، والتنظير وغيرها.
- ث. الأمراض الخطيرة التي تتطلب عناية من ذوي الإختصاص نظرًا لوجود اعتلال جسدي جسيم وجرح يتطلب معالجة طبية أو جراحة داخل المستشفى وتشمل السرطان وأمراض القلب والشرايين والفشل الكلوي والصرع والجلطة الدماغية.
- ج. تكاليف المعالجة الناجمة عن محاولة الإنتحار وإيذاء الذات المتعمد.

أما فيما يتعلق بالتأمينات المتعلقة بالخسائر المالية التي قد تلحق صاحب العمل أو المكتب والناجمة عن رفض العامل العمل أو تركه العمل فتشمل:

1. تكاليف استقدام أو انتقال العامل حسب قرار الوزير الذي يصدره لهذه الغاية.
2. نسبة من تكاليف تذكرة السفر لعودة العامل إلى موطنه.
3. مصاريف الرعاية الطبية اللازمة في حال حاجة العامل لها خلال رحلة عودته للموطن الأصلي وبحد أقصى 3,000 آلاف دينار.

حضرت عاملة منزل من الجنسية البنغالية إلى الأردن منذ 4 سنوات وعملت لدى صاحب العمل نفسه طوال هذه الفترة، حيث كانت ساعات العمل طويلة ولم تحصل العاملة على أي نوع من الإجازات، إلا أنها استلمت جميع رواتبها. علمت العاملة بعد 4 سنوات أنها مصابة بمرض السرطان، وقام صاحب العمل حينها بأخذها للمستشفى ومن ثم إعادتها لمكتب الإستقدام حيث قام المكتب بضربها وشتمها لأنها رفضت العودة للعمل بسبب مرضها. وقام المكتب بعد ذلك بإرسالها للعمل عند عدة أصحاب عمل، حيث كانت تعمل في أحد البيوت لفترة تتراوح ما بين 12 إلى 15 يوما ومن ثم تترك المنزل. ولا تعلم العاملة مكان جواز سفرها وهناك تعميم هروب ضدها لدى الشرطة. وترغب العاملة بالعودة لبلادها لغايات العلاج ورؤية أهلها.

حضرت العاملة لتمكين حيث تم إعطاؤها استشارة قانونية، كما تواصلت تمكين مع المكتب الذي بدوره قام بإرسال معلومات صاحب العمل.

تواصلت تمكين بعد ذلك بصاحب العمل الذي قال أنه قام بتسليم العاملة وجواز سفرها للمكتب ولديه إقرار بذلك، إلا أنه لم يجد الإقرار وبعد البحث تبين أن جواز السفر موجود لدى سفارة العاملة.

وعليه، توجهت تمكين إلى مديرية شرطة شمال عمان، الذين قاموا بعد ذلك بإصدار قرار بإبعاد بحق العاملة ومنحها إعفاء لغرامات الإقامة والحدود، وتم بعد ذلك شراء تذكرة سفر للعاملة للعودة لبنجلاديش وسافرت بعد ذلك.

الخاتمة والتوصيات

حضرت المدعية وهي نيبالية الجنسية الى المملكة في تاريخ 2019\9\8 للعمل كعاملة منزل وعملت لدى صاحب عمل لمدة سنتين وشهر ولم تستلم أجور عن طيلة فترة عملها سوى لمرة واحدة بمبلغ 400 دينار. في شهر مايو من عام 2021 أرسلت العاملة رسالة الى مكتبها في دولة نيبال انها لم تتقاض أية أجور من صاحب العمل، الذي قام بدوره بإخبار وحدة مكافحة الإتجار بالبشر في الأردن بذلك، وحضر صاحب العمل للتعهد بدفع المبلغ كامل للعاملة وعادت العاملة للعمل لديه.

إلا أن صاحب العمل قام لاحقاً بالتعميم ضد العاملة واتهامها بجرم السرقة، مما أدى للقبض على العاملة وتحويلها إلى المدعي العام، ونتج عن هذه الوقائع قضيتان منفصلتان، الأولى تتعلق بتهمة السرقة الموجهة ضد العاملة، والتي نتج عنها إيقاف العاملة إداريا بعد صدور قرار بذلك من محافظ عمان، وفي نهاية تشرين الثاني من 2021 صدر قرار ببراءة العاملة من هذا الجرم إلا ان المدعي العام استأنف القرار بعد الإنتهاء من فترة الإستئناف القانونية.

أما القضية الثانية، فكان فحواها عدم دفع أجور العاملة وصدور على أثرها قرار بوقف ملاحقة المشتكى عليه بالقضية بسبب دفعه للحد الأدنى من الغرامة المترتبة عليه في الجلسة الأولى وذلك بتاريخ 2021/11/9.

وعلى الرغم من صدور قرار ببراءة العاملة من تهمة السرقة وكونها المشتكية في القضية الثانية إلا أنها ما زالت موقوفة إدارياً في مركز اصلاح وتأهيل الجريدة، مما دفع محامي العاملة لتسجيل دعوى عمالية للمطالبة بأجورها كاملة وتجهيز دعوى أخرى للطعن في قرار المحافظ حول حجز العاملة إدارياً والحصول على تعويض مادي وأدبي بسبب هذا الإحتجاز.

وكما تبين القضية أعلاه فلا يزال العمال المهاجرين يواجهون العديد من التحديات أثناء سعيهم للوصول الى العدالة، فعلى الرغم من التعديلات التي سلب التقرير الضوء عليها، إلا أن هنالك ممارسات وسياسات تطبق على أرض الواقع تؤدي لتعرض العمال لانتهاكات في سوق العمل أو تقف في طريقهم أثناء سعيهم للحصول على حقوقهم التي نص عليها القانون.

وسلّطت القضية الضوء على بعض من هذه الممارسات ومنها الدعاوى الكيدية التي قد يلجأ إليها صاحب العمل بقصد إيذاء العامل، إما بعد تقديمه بشكوى من أجل الحصول على حقوقهم العمالية، كما حصل مع العاملة في القصة، أو بعد ترك العامل لمكان العمل لسبب أو لآخر. وتؤدي مثل هذه الشكاوى لملاحقة العمال من قبل السلطات الأمنية في المملكة، وقد يؤدي ذلك لاحتجازهم ومن ثم الضغط عليهم من أجل العودة إلى محل عملهم أو ترحيلهم خارج البلاد.

أما الممارسة الثانية فهي الإحتجاز الإداري للعمال المهاجرين وهي ممارسة ناتجة عن الصلاحيات الفوضوية التي منحها قانون منع الجرائم رقم (7) لسنة (1954) للحاكم الإداري حيث شُح له باللجوء إلى التوقيف الإداري في مواجهة أي من الفئات التالية:

- كل من وجد في مكان عام أو خاص في ظروف تقنع المتصرف بأنه كان على وشك ارتكاب أي جرم أو المساعدة على ارتكابه.
- كل من اعتاد اللصوصية أو السرقة أو حيازة الأموال المسروقة أو اعتاد حماية اللصوص أو إيوائهم أو المساعدة على إخفاء الأموال المسروقة أو التصرف فيها.
- كل من كان في حالة تجعل وجوده طليقاً بلا كفالة خطراً على الناس.

ويطبق هذا القانون بصورة تعسفية ضد العمال المهاجرين، وبطريقة تخالف القانون الأردني واتفاقيات حقوق الإنسان، وخاصة المادة (16) من اتفاقية الأمم المتحدة لمناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة. حيث أن هذا الإحتجاز يُلحق أضراراً مادية ومعنوية جسيمة بهذه الفئة من العمال، وقد تطول مدته لفترات طويلة جداً.

وعليه توصي تمكين ب:

1. إعادة النظر في نظام عمال الزراعة فيما يتعلق بحقوق العاملين في هذا القطاع بشكل تفصيلي أكثر خاصة فيما يتعلق بالشاويش وعمل الأطفال.
2. بناء قدرات مفتشي العمل فيما يتعلق بالقطاع الزراعي وآلية التفتيش على الحيازات الزراعية وتطبيق نظام العاملين في الزراعة.
3. إلغاء نص المادة (15) المتعلق باستثناء المنشآت التي توظف 3 عمال أو أقل من بعض أحكام النظام، حيث أن النص سيدفع أصحاب العمل إلى تقليل عدد العمال المنظمين لديهم رغبة في الإلتفاف على أحكام النظام، مما سيزيد من مستوى البطالة في هذا القطاع من جهة، وسيزيد العمل غير المنظم من جهة أخرى، ناهيك عن كونه يعتبر تمييزاً بين العمال الزراعيين الذين يجب أن يتمتعوا بذات القدر من الحماية.
4. إصدار نظام خاص لتنظيم صندوق مساعدة ضحايا الإتجار بالبشر، المنصوص عليه في مادة 14 من قانون منع الإتجار بالبشر المعدل.
5. تشديد العقوبات في حال اقترنت جريمة الإتجار بالبشر بظروف مشددة، والتي نصت عليها المادة (9) من قانون منع الإتجار بالبشر.
6. الحد من استخدام الإحتجاز الإداري وتقليل مدته، كما يجب ضمان احتجاز العمال إدارياً في ظروف غير عقابية، مع الأخذ في الإعتبار إحتياجاتهم ووضعهم كمحتجزين إداريين وليس معتقلين جنائياً.
7. ضمان عدم احتجاز العمال إلا بعد صدور قرار قضائي، وضمن حقوقهم من حيث مدة احتجازهم، والحصول على المساعدة القانونية.
8. وقف التنفيذ الخاطيء لقانون منع الجرائم، ولا سيما السلطات القضائية الممنوحة للحكام الإداريين المتعلقة بالاحتجاز الإداري، كذلك تعديل القانون الحالي للتأكد من أن سلطات الحاكم محدودة فيما يتعلق بالاحتجاز ولا تتداخل مع السلطات القضائية.