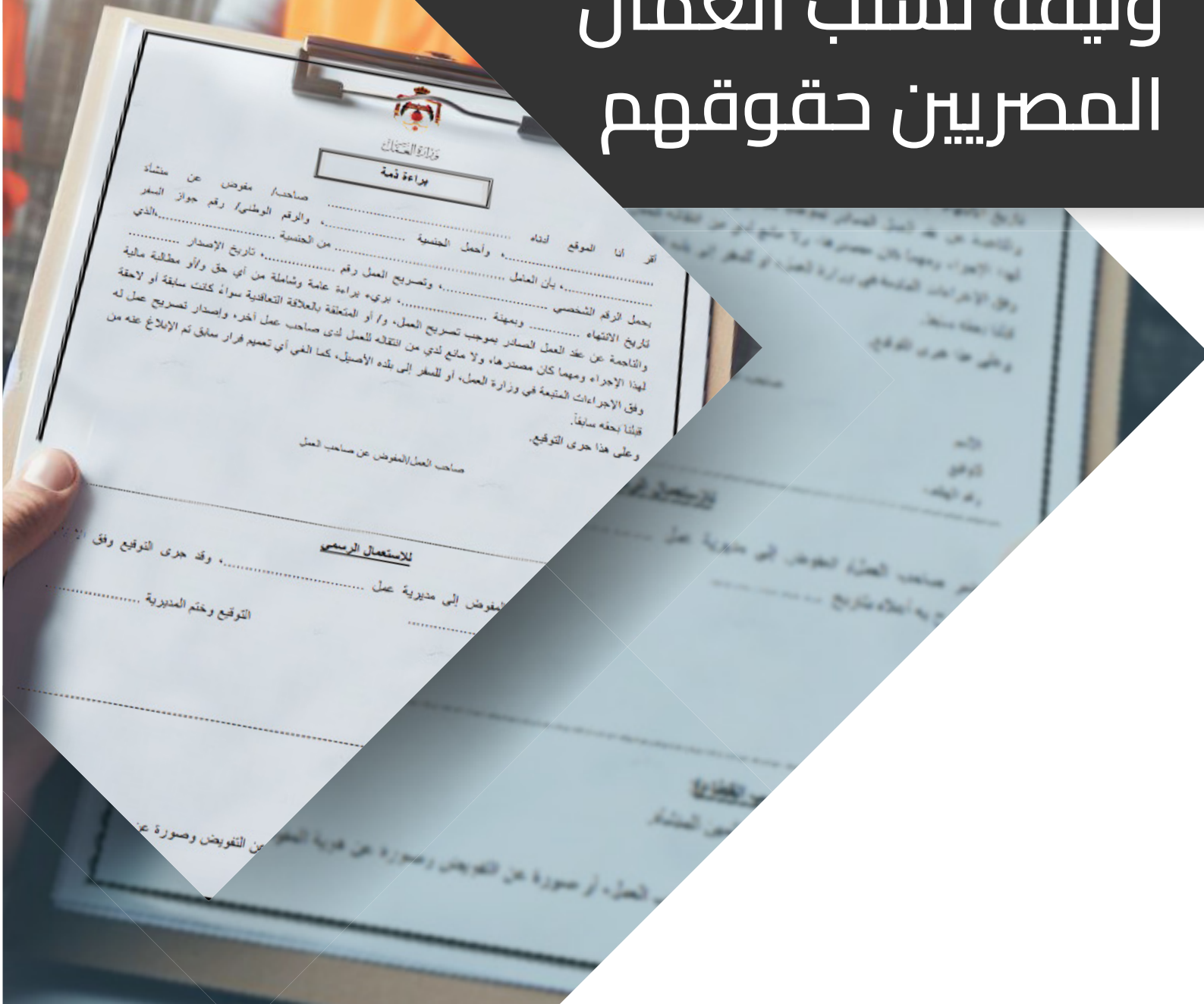


# براءة الذمة وإخلاء الطرف وثيقة تسلب العمال المصريين حقوقهم







Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Embassy of Switzerland to Jordan and Iraq**

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

# الفهرس

|    |  |
|----|--|
| 0  | مقدمة  |
| ٦  | الإطار الدولي  |
| ٧  | التشريعات الوطنية  |
| ٧  | قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦  |
| ٨  | تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة ٢٠١٢ وتعديلاتها |
| ١٠ | على أرض الواقع   |
| ١١ | حالة (١)   |
| ١٢ | حالة (٢)   |
| ١٢ | حالة (٣)   |
| ١٢ | حالة (٤)   |
| ١٣ | النتائج  |
| ١٤ | التوصيات   |
| ١٥ | الملحقات   |

بدأ تدفق العمال المصريين إلى الأردن في سبعينيات القرن العشرين، نتيجة لعوامل عدة، منها الوضع الاقتصادي المصري المتردي، ليزداد عددهم مع مرور السنوات ليشكلوا النسبة الأكبر من العمال المهاجرين إذ بلغت نسبتهم ما يقارب 50 بالمائة من إجمالي العمال المهاجرين المسجلين في وزارة العمل في الأردن البالغ عددهم لعام ٢٠٢٢ ممن يحملون تصاريح عمل ما يقارب ٢٩٢,٢٧١ عامل/ة، منهم ما يقارب ١٤٣,٨٧٧ عامل/ة مصري الجنسية<sup>١</sup>، هذا بخلاف العمال غير النظاميين ممن لا يحملون تصاريح عمل ويعملون بصورة غير نظامية، بذلك تأتي الأردن في المرتبة الثانية عالميًا بعد المملكة العربية السُّعودية بين أكثر الدول استقباليًا للعمال المصريين لغايات العمل.

يخضع العمال المهاجرون في الأردن لقانون العمل إلى جانب العديد من الأنظمة والتعليمات، حيث سمحت المادة ١٢ من قانون العمل باستقدام أو استخدام أي عامل غير أردني بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة، **وللعمال المصريين أحكام خاصة في التشريعات الأردنية** تميزها عن غيرها من الجنسيات، وهي تستند إلى أحكام الاتفاقيات ومذكرات التفاهم التي تم إبرامها بين الحكومتين الأردنية والمصرية، التي بموجبها يتم تنظيم دخول العمال المصريين بآليات وإجراءات خاصة لا تنطبق على العمال من الجنسيات الأخرى.

ويعمل العمال المصريون في العديد من القطاعات أهمها الزراعة والانشاءات والتشييد والتحميل والتنزيل وإصلاح المركبات، ويتعرض هؤلاء العمال لبعض التحديات والثغرات القانونية والممارسات التعسفية التي تعرضهم للاستغلال والإجبار على العمل من قبل تجار البشر وبعض من أصحاب العمل، على الرغم أن المادة ١٣ من دستور المملكة الأردنية الهاشمية نصت على أن لا يفرض التشغيل الإلزامي على أحد.

**من هذا المنطلق يبحث التقرير في التحديات التي تواجه العمال المصريين في سوق العمل الأردني لا سيما ما يتعلق ببراءة الذمة وإخلاء الطرف، وعليه يقترح التقرير مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تحمي العمال المصريين وتحد من الممارسات التي تنتهك حقوقهم وتحرمهم من الحصول عليها.**

1 مؤشرات سوق العمل الوطنية (2018-2022)، تقرير صادر عن وزارة العمل الأردنية، يمكن مشاهدته من خلال الموقع التالي: مؤشرات سوق العمل الوطنية (2018-2022) (The National Labour Market Figures (mol.gov.jo)).

انضم الأردن إلى عدد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تتضمن بشكل مباشر أو غير مباشر أحكامًا ذات علاقة بموضوع العمال المهاجرين، غير أن الأردن لم يصادق لغاية الآن على البروتوكولين الاختياريين الملحقين بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وعلى عدد من الاتفاقيات التي تعالج الشؤون المتعلقة بالعمال المهاجرين وحقوقهم وتنظيم عملهم بشكل خاص الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام ١٩٩٠، والاتفاقية رقم (٩٧) لسنة ١٩٤٩ بشأن العمال المهاجرين، والاتفاقية رقم (١٤٣) التكميلية بشأن العمال المهاجرين، والاتفاقية رقم (١٨١) بشأن وكالات الاستخدام، واتفاقية تفتيش العمل في الزراعة رقم (١٢٩)، واتفاقيات السلامة والصحة المهنية خاصة رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧.

ابتداءً ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (٢٣) منه: «لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله»، كما تنص المادة السادسة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على اعتراف الدول الأطراف بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه **بعمل يختاره أو يقبله بحرية**، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق<sup>٢</sup>.

وتنص المادة ٢٥ من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم -**التي لم تصادق عليها الأردن**- على أن يعامل جميع العمال المهاجرين **على قدم المساواة مع المواطنين** فيما يتعلق بالأجور، والعمل الإضافي، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، والإجازات بأجر، والسلامة والصحة المهنية، **وإنهاء العمل**، وأية شروط عمل أخرى، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية<sup>٣</sup>.

الأردن لم يصادق على اتفاقيات دولية مهمة وذات صلة مباشرة بحقوق العمال المهاجرين، مثل اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام ١٩٩٠

ويتضمن إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل **القضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الإلزامي**، والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالعمل والمهنة.

ونصت الاتفاقية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ بشأن السخرة والعمل الجبري التي صادق عليها الأردن سنة ١٩٦٤ **بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بجميع أشكاله**، وأكدت على ذلك الاتفاقية رقم ١٠٥ لعام ١٩٥٧ بشأن تجريم العمل الجبري أو السخرة التي أضافت في المادة (١) على تعهد الدول بعدم اللجوء للعمل الجبري وسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة.

وصادق الأردن على اتفاقية ١٢٢ بشأن سياسة الاستخدام عام ١٩٦٥، حيث نصت المادة (١) من الاتفاقية على التزام كل دولة عضو أن تعلن وتتابع كهدف أساسي سياسة تهدف إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة و المختارة بحرية، **وأن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل** وأن توفر له افضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته و مؤهلاته، وأن يستخدم مهاراته و مواهبه فيها، ذلك بغض النظر عن العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، **من المهم الإشارة إلى أن الأردن يلتزم بالاتفاقيات التي تم الانضمام إليها، وتنطبق على جميع قاطني إقليم الدولة بما فيهم غير المواطنين.**

## التشريعات الوطنية

يخضع العمال المهاجرين للعديد من القوانين والأنظمة والتعليمات التي تُنظم وجودهم في سوق العمل الأردني، مثل قانون العمل و تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين.

### ▪ قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦

عرف قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ عقد العمل بأنه «اتفاق شفهي وكتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين»، وغالبًا ما يكون عقد العمل للعمال المهاجرين **المصريين** مكتوب وموثق في وزارة العمل بين العامل و صاحب العمل ويكون لمدة محددة.

وفيما يتعلق بعمال الزراعة هنالك عمال يملكون تصاريح عمل حرة، وهنالك عمال يعملون لدى أصحاب العمل وهم موضوع هذا التقرير، وهؤلاء لهم عقد عمل موحد موجود في مديريات العمل، يحتوي على اسم العامل و صاحب العمل ويتعهد بموجبه العامل بالعمل لدى صاحب العمل و تحت إمرته و اشرافه وبمقتضى تعليماته، و يبين العقد مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه إضافة إلى مدته، وغالبًا تكون مدة العقد سنة واحدة فقط.

أما فيما يتعلق بالقطاعات الأخرى فهنالك عقد عمل موحد أيضًا لغير قطاع الزراعة، يحتوي على اسم العامل وصاحب العمل ويتعهد بموجبه أيضًا العامل بالعمل لدى صاحب العمل وتحت إمرته و اشرافه وبمقتضى تعليماته، و يبين العقد مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه إضافة إلى مدته، كما ينص هذا العقد على أن تطبق أحكام قانون العمل النافذ المعمول به وأي تعديل يطرأ عليه على الفريقين اللذين يخضعان لأحكامه فيما يتعلق بتنفيذ شروط العقد.

نظمت المادة (١٢) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ اجراءات استخدام عامل غير أردني من حيث استصدار تصاريح العمل و تجديدها و ترتيب غرامات على مخالفة أحكامها.

أما النسبة لحالات انتهاء العقد محدد المدة حَسَبَ قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ فقد نصت المادة ٢١ على أنه وفي الظروف العادية يقوم الطرفان **بإنهائه بالاتفاق** أو في حال إذا **انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه**، أو في حال **توفي العامل** أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي أو إذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك، أما في العقود غير محددة المدة فقد نصت المادة (٢٣) على أنه ينتهي في حال رغب أحد الطرفين في إنهاء العقد فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطيًا قبل شهر واحد على الأقل.

ونصت المادة (٢٦) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ على أثر إنهاء عقد محدد المدة فإن كان **إنهاء العقد من قبل صاحب العمل يستحق العامل الأجور حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد**، أما في حال كان الإنهاء من قبل العامل **جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على ألا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد**، أي أنه يستطيع كل من طرفي العقد إنهاءه متى يشاء، فعلاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، هي علاقة قائمة بالتراضي بالإيجاب والقبول وغير مبنية على الإجبار، فعند دخول أي عنصر اجبار بالعلاقة التعاقدية في عقد العمل فيصبح هناك خطر فتمثل في وجود استغلال قد يصل إلى شبهة اتجار بالبشر بالعمل الجبري.

هذا ونصت المادة (٧٧) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ على تحريم العمل الجبري، وجرمت كل صاحب عمل يستخدم عامل بصورة جبرية أو تحت التهديد أو الاحتيال أو الإكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بالغرامة التي لا تقل عن ٥٠٠ دينار ولا تزيد عن ١٠٠٠ دينار، وتضاعف هذه الغرامات في حال التكرار.

## ▪ **تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة ٢٠١٢ وتعديلاتها**

تُلزم تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة ٢٠١٢ وتعديلاتها في المادة (١٤) منها أن يلتحق العامل بصاحب العمل الذي استقدمه قبل انقضاء (٤٥) يومًا من توقيعه على عقد العمل، وأن يقوم بإجراء الفحص الطبي لدى مديرية صحة الوافدين التابعة لوزارة الصحة، ومن ثم العمل على استصدار تصريح عمل من مديرية العمل التي تم تقديم طلب استقدامه من خلالها، فيما نصت المادة (١١) من التعليمات على منح العامل غير الأردني **عدم ممانعة بصرف مستحقاته من الضمان الاجتماعي** بسبب رغبته في مغادرة البلاد ذلك خلال مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء تصريح عمله، **إلا أن عدم الممانعة هذه وعلى أرض الواقع لا يتم منحها من مديرية العمل إلا بعد الحصول على موافقة خطية من صاحب العمل.**

وقد اشترطت المادة (١٢) من التعليمات عند ترك العامل عمله ورغبته بالعمل لدى صاحب عمل آخر قبل انتهاء مدة عقد العمل إن كان يعمل في قطاع الزراعة أو الإنشاءات **أن يكون انتقاله**



**باتفاق العامل وصاحبي العمل الأصلي والجديد** وبشروط موافقة الوزارة وإلغاء تصريح العمل الأصلي وإصدار تصريح عمل جديد ورسوم جديدة لمدة سنة، وفي حالة عمله في قطاعات أخرى لا يُسمح له بالانتقال من صاحب عمل لأخر إلا بعد مضي ستة أشهر من تصريح العمل لدى صاحب العمل بشرط موافقة الوزارة وصاحبي العمل الأصلي والجديد وإلغاء تصريح العمل وإصدار تصريح عمل جديد.

ويُسمح بانتقال العامل المستخدم من داخل المملكة من صاحب عمل إلى آخر **شريطة الحصول على إخلاء طرف من صاحب العمل الأصلي وإلغاء تصريح العمل وإصدار تصريح عمل جديد لمدة سنة ورسوم جديدة، أما بعد انتهاء مدة تصريح العمل فيتم الانتقال دون شرط الحصول على إخلاء طرف من صاحب العمل الأصلي.**

وعملياً سواء أنهى العامل مدة عقد العمل أو لم ينهه فإنه بحاجة إلى براءة ذمة و إخلاء طرف من قبل صاحب العمل حتى يستطيع تصويب أوضاعه القانونية وابقى يعمل بشكل نظامي في الأردن، على الرغم أنّ التعليمات واضحة بأن من أنهى عقد عمله يستطيع أن ينتقل لصاحب عمل آخر دون شرط الحصول على إخلاء طرف من قبل صاحب العمل الأصلي.

وعند الحديث عن تعليمات وشروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لا بُد من الإشارة إلى الفقرة ٦ من المادة ١٤ وجاء فيها:

«يدفع العامل المستقدم مبلغ (٢٥٠) دولاراً أمريكياً أو ما يعادلها بالدينار الأردني عند دخوله المملكة عبر معبر العقبة الحدودي ذلك كتأمين لغايات الالتزام بالالتحاق بصاحب العمل الذي استقدمه، على أن يسترد العامل قيمة التأمين هذه عند التزامه بالالتحاق بصاحب العمل واستصدار تصريح العمل خلال مدة (٤٥) يوماً من تاريخ دخوله المملكة وبمعكس ذلك يعتبر مبلغ التأمين إيراداً للخزينة ولا يجوز له استرداده».

وتهدف مثل هذه الودائع إلى ضمان التحاق العامل بصاحب العمل القانوني، وبتعبير أدق لضمان حصول العامل على تصريح عمل لدى صاحب العمل الذي استقدمه، ونشير إلى أنّ إيداع هذا المبلغ يشكل عبئاً ثقيلاً على عاتق العمال، كما أنه يعد عملاً تمييزياً حيث لا يتم تطبيقه إلا على العمال المصريين.

من المهم الإشارة أن هنالك عمال مصريين لم يسترجعوا المبلغ بسبب تأخر صدور تصاريح العمل (بعد أكثر من ٤٥ يوماً من دخولهم إلى المملكة)، لذلك يجب إيلاء اهتمام خاص لحماية العامل وإعادة مستحقاته المالية عندما يكون هنالك تأخر في إصدار تصريح العمل.

ممدوح عامل مصري حضر إلى الأردن قبل ٢٧ عامًا، وعمل بمهنة عامل مصنع بشكل نظامي طوال تلك السنوات، وعند انتهاء آخر عقد عمل له، منعه صاحب العمل أن ينتقل إلى صاحب عمل آخر، ذلك برفض منحه براءة الذمة وإخلاء الطرف في وزارة العمل، بل وقام صاحب العمل بتجديد تصريح عمله الكترونياً وبعدم وجوده.

## على أرض الواقع

يُعد الحصول على براءة ذمة وإخلاء طرف من صاحب العمل من أكبر التحديات التي يعاني منها العمال المصريين في الأردن، حيث تطلبها وزارة العمل/ مديريات العمل من العامل حتى يستطيع الانتقال لصاحب عمل جديد وبعد انتهاء مدة عمله أيضًا، حيث يقوم بعض أصحاب العمل باستغلال وضع العمال ويطلبون منهم مبالغ مالية ضخمة لقاء توقيع نموذج براءة الذمة وإخلاء الطرف، **ويحتوي نموذج براءة الذمة** على إقرار من صاحب العمل بأنه بريء من أيّة حقوق لم يمنحها للعامل بموجب عقد العمل الموقع بينهما، كما لا مانع لدى صاحب العمل بأن ينتقل العامل إلى صاحب عمل آخر في الأردن.

ولا نعلم صراحة فيما إذا كان هذا الإبراء الذي يتم التوقيع عليه من قبل صاحب العمل صوريًا، فقد يكون صاحب العمل ليس بريء ذمة من حقوق العامل ويستطيع التوقيع على النموذج بكل سهولة ويسر، بل ويطلب مالا من العامل استغلالًا له حتى يوقع على هذا النموذج.

أما فيما يتعلق بنموذج إخلاء الطرف، يحتوي هذا النموذج على اقرار من صاحب العمل بأنه يخلي طرف العامل بمعنى أنه **(يتنازل عن العامل لمصلحة صاحب عمل آخر)**، كما يحتوي على اقرار من العامل على أنه حصل على كامل حقوقه ومستحققاته من صاحب العمل ويرى ذمة صاحب العمل إبراء عام وشامل ومطلق لا رجعة فيه، وبموجب هذه الورقة لا يستطيع العامل اللجوء إلى المحكمة للمطالبة بحقوقه، وبهذين النموذجين يكون صاحب العمل قد استغل وضع العامل وحرمه من المطالبة بحقوقه العمالية الناشئة عن عقد العمل بشكل كامل، إلى جانب استغلال وضعه القانوني تحصيل مبلغ مالي منه مقابل التوقيع على النموذجين السابقين ليصبح وضع العامل نظامي في الأردن.

وعليه نُؤكد أنّ صيغة نموذج براءة الذمة أو إخلاء الطرف الذي يقدمه صاحب العمل تعني أن العامل يخلي مسؤولية صاحب العمل، وأنه لن يطالب بأي حق له حاليًا ومستقبلاً، وأنّ هذه الصيغة تصب في مصلحة صاحب العمل، إذ يتنازل العامل بموجبها عن كافة حقوقه ومستحققاته، من بدل الإجازات ومكافأة نهاية الخدمة، ما يعدّ نوعًا من الانتهاكات ومخالفة للمواثيق الدولية.

وعند الحديث عن العمال وما يواجهونه من تحديات لا بد من تناول الشكاوى التي استقبلتها تمكين آخر 5 سنوات وبلغ عددها ٢١٧ شكوى مُقدمة من عمال مصريين يعانون من عدم امكانية حصولهم على براءة ذمة وإخلاء طرف من قبل صاحب العمل، ولأنه لا يوجد ما يجبر صاحب العمل على منح العامل هذه النماذج، كان العمال يلجأون إلى دفع المبالغ المالية لأصحاب العمل حتى يتمكنوا من العمل بشكل نظامي في الأردن .

| السنة                | عدد الشكاوى |
|----------------------|-------------|
| ٢٠١٩                 | ٥٩          |
| ٢٠٢٠                 | ٤٢          |
| ٢٠٢١                 | ٢٥          |
| ٢٠٢٢                 | ٥٤          |
| ٢٠٢٣ لغاية ٢٠٢٣/٩/١٥ | ٣٧          |
| المجموع              | ٢١٧         |

على أثر الشكاوى المقدمة قامت تمكين بإرسال انذار عدلي عن طريق المحكمة إلى وزارة العمل بتاريخ ٢٠٢٣/٢/٦ لمنح أحد العمال امكانية الانتقال إلى صاحب عمل آخر، حيث إن عقد عمله قد انتهى، ذلك سنًا لتعليمات شروط استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين لسنة ٢٠١٢، وكان فحوى الانذار أنّ هذه التعليمات أعطت الحق للعامل الذي انتهى عقد عمله بالانتقال لصاحب عمل آخر دون حصوله على نموذج براءة الذمة واخلاء الطرف، إضافة إلى عرض الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن وتنص على التزام الدول الأطراف بحظر العمل الالزامي والجبري، إضافة إلى أنّ صاحب العمل يطلب مبلغ ٥٠٠٠ دينارًا أردنيًا من العامل حتى يوقع هذه النماذج. إلا أنه لم يتم الرد على الانذار العدلي.

ونذكر أنّه بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢٣ نشرت صحيفة الرأي بيان حول رسالة أرسلها العمال المصريين في الأردن إلى وزير العمل مفادها، «نحن اللالاف من المصريين في الأردن و المنتهية تصاريح عملهم و يواجهون مشاكل في التجديد إما جهلاً بالقوانين أو عدم القدرة على مواجهة استغلال السماسرة و بعض الكفلاء في ابتزاز العمال بذلك الجبل الذي يلتف حول رقابنا المسمى اخلاء طرف أو من لا يستطيع تحمل استقطاع الضمان الاجتماعي الاجباري من راتبه»<sup>٤</sup>.

**وعليه تؤكد الشكاوى التي وردت إلى تمكين والممارسات المطبقة على أرض الواقع أنّ وثيقة براءة الذمة وإخلاء طرف استخدمت في تخلي العمال عن حقوقهم المادية،**

## حالة (١)

ابراهيم عامل مصري حضر إلى الأردن للعمل بمهنة مزارع، منذ عام ٢٠١٥، وعمل عند صاحب العمل بشكل نظامي بأجر ٢٣٥ دينارًا أردنيًا طوال فترة عمله، وتعرضه للانتهاكات مثل طول ساعات العمل وحرمانه من الإجازات ما دفعه إلى أن يترك العمل بعد انتهاء تصريح عمله للانتقال لصاحب عمل آخر، إلا أنّ صاحب العمل رفض اعطائه براءة الذمة و اخلاء الطرف حتى يتمكن من تصويب أوضاعه.

## حالة (٢)

صبي عامل مصري يعمل في مهنة النجارة ، حضر إلى الأردن عن طريق شراء عقد بقيمة ٢٨٠٠ دينار ، طلب منه صاحب العمل عند انتهاء تصريح عمله مبلغ ١٠٠٠ دينار مقابل اعطائه براءة الذمة و اخلاء الطرف .

## حالة (٣)

سعيد عامل مصري الجنسية يعمل بمهنة الانشاءات، انتهى تصريح عمله و يطلب منه صاحب العمل ٣٠٠٠ دينار مقابل منحه براءة الذمة و اخلاء الطرف .

## حالة (٤)

ناجي عامل مصري الجنسية ، كان يعمل في احد المخازن ، وعند انتهاء تصريح عمله رغب بالعمل عند صاحب عمل اخر ، طلب منه احد الاشخاص مبلغ ١٢٠٠ دينار للتوسط مع صاحب العمل لمنحه براءة الذمة و اخلاء الطرف .

بالاستناد إلى التحليل السابق نستطيع استنتاج ما يلي:

١. لم يصادق الأردن على اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ١٩٩٠، والاتفاقية ١٨٩ الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.
٢. يتم استغلال العمال المصريين من قبل بعض أصحاب العمل بسبب فرض وزارة العمل توقيع صاحب العمل على نموذج براءة ذمة واخلاء طرف عند انتهاء تصريح العمل ورغبة العامل بالانتقال لصاحب عمل آخر.
٣. لم تفرض تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة ٢٠١٢ وتعديلاتها على العامل عند انتهاء عقد عمله الحصول على براءة ذمة واخلاء طرف من قبل صاحب العمل، إلا أنّ ممارسات وزارة العمل/ مديريات العمل تلزمه بذلك .
٤. نظام الكفالة أو نظام الكفيل - هو نظام مفعّل في الأردن وإن لم يكن تحت هذا الاسم إلا أنّ التشريعات الناظمة في كثير من نصوص قانون العمل والأنظمة الصادرة بمقتضاه ساهمت في بناء هذا النظام تحت اسم صاحب العمل وإنّ الممارسات الفعلية من قبل السلطات المختصة ومن قبل أصحاب العمل تسهم في ايجاد نظام الكفيل، الأمر الذي يرتب آثاراً سلبية وسلوك يتخذ شكلاً من أشكال انتهاك حقوق هذه الفئة قد يدخل من ضمن عناصر جرم الاتجار بالبشر أو العمل الجبري .
٥. يجعل نموذج براءة الذمة واخلاء الطرف العامل تحت رحمة نظام الكفالة غير معترف به، وعرضه للابتزاز والاستغلال .

## التوصيات :

١. المصادقة على اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ١٩٩٠، والاتفاقية ١٨٩ الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.
٢. مراجعة أنظمة وتعليمات وزارة العمل، للحد من سلطة صاحب العمل، ومنح العمال المهاجرين الحق في الاستقالة، والحق في اختيار صاحب العمل.
٣. العمل على إلغاء نماذج وزارة العمل المتعلقة ببراءة الذمة و اخلاء الطرف التي تعمل على استغلال العمال المهاجرين وابتزازهم.
٤. قيام وزارتي العمل الأردنية والمصرية بضمان بيئة عمل لائقة سليمة وكريمة للعَمال المصريين، وسبيل ذلك يكون أولاً برفع مستوى الوعي لدى العَمال الذين يعملون في الأردن لأول مرّة بحقوقهم وواجباتهم وظروف العمل، وتوقيع عقدًا رسميًا خاصًا باستقدام العمال المصريين بغض النظر عن قطاع عملهم، حيث يتسم العقد الموجود بالضعف من حيث حماية وتوعية العمال، بل ويركز العقد عوضًا عن ذلك فقط على واجبات العمال، فلا يوجد في العقد أية معلومات حول مسؤوليات صاحب العمل تجاه العامل باستثناء ما يتعلق بالراتب كما لا يشمل العقد أية بنود حول ساعات العمل والمهام المنوط بالعامل أداؤها ومكان العمل المحدد بشكل دقيق، والسكن، والامتيازات، والعطلات، والضمان الاجتماعي، أو الاستقالة.

# الملحقات



وَأَمْرَةُ الْعَمَلِ

## براءة ذمة

أقر أنا الموقع أدناه ..... صاحب/ مفوض عن منشأة ..... وأحمل الجنسية .....، والرغم الوطني/ رقم جواز السفر .....، بأن العامل ..... من الجنسية .....، الذي يحمل الرقم الشخصي .....، وتصريح العمل رقم .....، تاريخ الإصدار ..... تاريخ الانتهاء ..... وبمهنة .....، براءة عامة وشاملة من أي حق و/أو مطالبة مالية والناجمة عن عقد العمل الصادر بموجب تصريح العمل، و/ أو المتعلقة بالعلاقة التعاقدية سواء كانت سابقة أو لاحقة لهذا الإجراء ومهما كان مصدرها، ولا مانع لدي من انتقاله للعمل لدى صاحب عمل آخر، وإصدار تصريح عمل له وفق الإجراءات المتبعة في وزارة العمل، أو للسفر إلى بلده الأصيل، كما الغي أي تعميم فرار سابق تم الإبلاغ عنه من قبلنا بحقه سابقاً. وعلى هذا جرى التوقيع.

صاحب العمل/المفوض عن صاحب العمل

الاسم

التوقيع

رقم الهاتف

### للاستعمال الرسمي

حضر صاحب العمل/ المفوض إلى مديرية عمل .....، وقد جرى التوقيع وفق الإجراء المصرح به أعلاه بتاريخ .....  
التوقيع وختم المديرية .....

### الوثائق المطلوبة (حسب القطاع):

- السجل التجاري، رخصة المهن للمنشأة.
- كتاب زراعة.
- صورة عن الهوية الشخصية لصاحب العمل، أو صورة عن التفويض وصورة عن هوية المفوض.



وَأَمَّا الْعَمَلُ

### عقد عمل خاص بالعمال الزراعيين

الفريق الأول (صاحب العمل).....، العنوان .....

الفريق الثاني (العامل).....، الجنسية .....

مكان وتاريخ الولادة.....، رقم جواز السفر .....

بما أن الفريق الأول يرغب في تشغيل الفريق الثاني للعمل لديه، ونظراً لأن الفريق الثاني وافق على ذلك، فقد إتفق الفريقان على توقيع هذا العقد حسب الشروط التالية:

أولاً: يتعهد الفريق الثاني بالعمل لدى الفريق الأول وتحت إشرافه وبمقتضى تعليماته وفقاً لما يلي:

- نوع العمل / المهنة: .....
- مكان العمل: .....
- مقدار الأجر: .....
- مدة العقد: ابتداء من تاريخ .....

ثانياً: يلتزم الفريق الثاني بتعليمات الفريق الأول المتعلقة بالعمل، ويتوجب عليه القيام بعمله، والتقيد بواجباته بأمانة وإخلاص وعلى أفضل وجه، وأن يلتزم بالمحافظة على أسرار العمل وموقع العمل ومعداته وأدواته وموارده والإعتناء بها وصيانتها، وذلك تحت طائلة المسائلة القانونية عن كل ضرر يلحقه بالفريق الأول.

ثالثاً: مع مراعاة شروط العقد أعلاه، تعتبر الشروط الإضافية ملزمة إلى كل من الفريقين، لا حسب مقتضى الحال:

1. ....
2. ....
3. ....

وعلى هذا جرى توقيع العقد بين الطرفين بتاريخ ..... ويحتفظ كل فريق بنسخه منه.

الفريق الثاني  
(العامل)

الفريق الأول  
(صاحب العمل/المفوض عن صاحب العمل)

الاسم  
التوقيع  
رقم الهاتف





دَوْلَةُ الْعَمَلِ

## عقد عمل

الفريق الأول (صاحب العمل).....، العنوان .....

الفريق الثاني (العامل).....، الجنسية .....

مكان وتاريخ الولادة ....., رقم جواز السفر .....

بما أن الفريق الأول يرغب في تشغيل الفريق الثاني للعمل لديه، ونظراً لأن الفريق الثاني وافق على ذلك، فقد إتفق الفريقان على توقيع هذا العقد حسب الشروط التالية:

أولاً: يتعهد الفريق الثاني بالعمل لدى الفريق الأول وتحت إشرافه وبمقتضى تعليماته وفقاً لما يلي:

- نوع العمل / المهنة: .....
- مكان العمل: .....
- مقدار الأجر: .....
- مدة العقد: ابتداء من تاريخ .....

ثانياً: يلتزم الفريق الثاني بتعليمات الفريق الأول المتعلقة بالعمل، ويتوجب عليه القيام بعمله، والتقيد بواجباته بأمانة وإخلاص وعلى أفضل وجه، وأن يلتزم بالمحافظة على أسرار العمل وموقع العمل ومعداته وأدواته وموارده والإعتناء بها وصيانتها، وذلك تحت طائلة المسائلة القانونية عن كل ضرر يلحقه بالفريق الأول.

ثالثاً: مع مراعاة شروط العقد أعلاه، تعتبر الشروط الإضافية ملزمة إلى كل من الفريقين، لا حسب مقتضى الحال:

1. ....
2. ....
3. ....

رابعاً: تطبق أحكام قانون العمل النافذ المعمول به وأي تعديل يطرأ عليه على الفريقين اللذين يخضعان لأحكامه فيما يتعلق بتنفيذ شروط العقد.

وعلى هذا جرى توقيع العقد بين الطرفين بتاريخ ..... ويحتفظ كل فريق بنسخه منه.

الفريق الثاني  
(العامل)

الفريق الأول  
(صاحب العمل/المفوض عن صاحب العمل)

الاسم  
التوقيع  
رقم الهاتف



وَلَاة الْعَمَل

### إخلاء طرف ومخالصة نهاية العمل

- أقر أنا الموقع أدناه ..... صاحب/ مفوض عن منشأة  
..... وأحمل الجنسية .....، والرقم الوطني/ رقم جواز السفر  
.....، بأنني أخلّي طرف العامل ..... من  
الجنسية..... الذي يحمل الرقم الشخصي .....، وتصريح العمل رقم  
.....، تاريخ الإصدار ..... تاريخ الإنتهاء ..... وبمهنة .....

الطرف الأول

(صاحب العمل/المفوض عن صاحب العمل)

رقم الهاتف

الاسم

التاريخ

التوقيع

- أقر أنا العامل ..... باستلام كافة حقوق العمالية عن فترة عملي من تاريخ / /  
الى تاريخ / / وأبريء ذمة صاحب العمل ابراءً عاماً وشاملاً ومطلقاً لا رجوع عنه في أي حق من حقوق العمالية  
حيث انني استوفيت كافة حقوقي العمالية حسب قانون العمل.

الطرف الثاني / العامل

رقم الهاتف

الاسم

التاريخ

التوقيع

### للاستعمال الرسمي

حضر الطرفان إلى مديرية .....، وقد جرى التوقيع وفق الإدلاء المصرح به أعلاه بتاريخ .....

توقيع / ختم المديرية .....

### الوثائق المطلوبة (حسب القطاع):

- السجل التجاري للمنشأة، رخصة المهن
- كتاب الزراعة
- صورة عن الهوية الشخصية لصاحب العمل، أو صورة عن التفويض وصورة عن الهوية الشخصية للمفوض.
- تصريح العامل

ملاحظة: يجب حضور صاحب العمل أو من يفوضه، وحضور العامل عند إجراء إخلاء الطرف.



تمكين  
TAMKEEN  
For legal aid and human rights